

# 企業文化與勞動法令之衝突與磨合

理律法律事務所  
余天琦律師  
2015年8月14日

## 壹、這樣做對不對？

- 員工的工作是責任制，可以自己調整工作時間，所以沒有加班的問題
- 公司人性化管理，不會計較員工是否準時上班或休息，所以員工不用打卡
- 員工績效／業績不佳，為維持公司競爭力，當然就儘快解僱績效／業績不佳的員工
- 員工申請育嬰留停假兩年，現在要復職，但工作已有人作了，要復職只有看公司有何空缺了
- 員工不當性騷擾其他員工，應該要自己負責，公司不必負責賠償

# 超時工作 列黑名單

勞動部體檢15家航空運輸業 九家違法 超標僱用勞工未核備 最高罰30萬元

【記者江睿智、曾仁凱／台北報導】勞動部職業安全衛生署昨（16）日公布國內15家航空運輸業工時檢查結果，有九家違法，其中復興航空及中華航空因勞工超時工作，威航和虎航僱用勞工人數在30人以上，未依規定訂立工作規則報請主管機關核備，都將依違規情節處以2萬至30萬元罰鍰。

華航主管回應表示，由於航空公司空勤組員的工作型態特殊，歐、美地區等國際航班往往飛時超過10小時以上，可能因天候等不可抗力因素而延長表定的工作時間，和一般行業勞工不同，因此勞基法同意在此特殊工作性質下，勞資雙方可另行約定工作時間。

華航已積極與空勤組員協商相關工時，同時依法給予員工優於法令規定的足夠休

時及輪休；若遇天候等不可抗力情況，客艙組員在排除輪休時間後，工時仍超過12小時也會提供1,000元補償。

復興主管表示，空服組員的飛時、工時、休時安排皆與各國籍航空相同，完全遵守主管機關民航局既有規定，與勞動部認定工時標準不同的部分，會等收到正式文件後，檢附事實說明，向勞動部提出申訴。

包括立榮、長榮、華信、遠航、德安航空，以及經營商務專機的華捷商務、前進航務等七家業者則無違法工時，勞檢過關。

在完成國內航空運輸工時勞檢後，勞動部表示，對於34家外籍航空公司設於我國分公司地勤人員等，近期內將由各地勞工主管機關陸續實施勞動檢查。

官員表示，航空機組員適用責任制，即其工時不受勞基法約束，而是另訂勞動契約。

例如，勞基法明定正常工時為8小時，航空機組員則通常為10小時，但一天仍不得工作超過12小時（即加班最多2小時），復興航空和華航被查到員工一天工作超過12小時。

## 加班費 勞檢重點

【記者江睿智／台北報導】勞動部職業安全衛生署代理署長張金鏞昨（16）日表示，春節連假將至，春安勞檢將會持續到年節過後，鎖定公共運輸、物流倉儲業、零售量販業、餐飲業及遊樂園等行業進行勞檢，包括超時工作、是否依法給加班

違規項目	業者
超時工作	復興航空、華航
僱用勞工人數在30人以上，未依規定訂立工作規則報請主管機關核備	虎航、威航
未備置勞工出動紀錄	中興航空、大鵬航空、凌天航空和群鷹翔國土資源航空
未定期召開勞資會議	中興航空

資料來源：勞動部職安署 江睿智／製表

費、安排休假、以及是否採行過勞預防措施，將是這波勞檢重點。

張金鏞說，尤其過年前後期間，國道客運營運將進入高峰期，國道客運駕駛若工時過長，將導致疲勞而危及駕駛生命及公眾安全；因此，除每年辦理專案勞檢外，

亦請地方主管機關針對違反規定的客運業者追蹤複查。

勞動部自今年2月1日啓動「104年春安期間加強職業安全實施計畫」。

動員所有檢查人力，針對超時工作高風險工作場所與事業，例如航空運輸業、物流倉儲業、公共運輸業、零售量販業、餐飲業及遊樂園業等，加強實施春安勞動檢查與宣導、輔導。

# 蘋果日報【2014/7/6】

## 企業十大違法項目

排名	違法情事	違法頂次
1	加班未依法給加班費	598次
2	超時加班	592次
3	每7天未給1天例假	320次
4	假日出勤未依法加給工資	279次
5	未備置勞工出勤紀錄	275次
6	工資未全額給付給勞工	224次
7	未給特別休假	102次
8	給薪未達基本工資	95次
9	超時工作	64次
10	國定假日未給放假	48次

## 參、企業面對勞動法應建立的態度

- 一、勞動法是強行法
- 二、社會責任，不以營利為唯一目標
- 三、瞭解勞動法，建立人事制度
- 四、平日管理落實，解僱是最後手段性
- 五、工作安全衛生是雇主的責任
- 六、消弭就業歧視
- 七、員工參與人事制度的趨勢

## 一、強行法

(一)公法

(二)屬地主義，外國法之適用

(三)欠缺彈性，造成立法從嚴，執法從寬，例如：

1. 加班 → 工會/勞資會議同意
2. 舊制退休金 → 足額提撥
3. 工廠法 → 刑事罰金責任

## 二、社會責任

照顧員工是企業社會責任，不是恩賜

### 三、瞭解勞基法，建立人事制度

(一) 守法的企業形象

(二) 避免超出預期之費用負擔或其他責任  
(罰則、預算外之人事費用)

## 迷思一

以員工的工資為計算基礎的項目，只有底薪

## 一、基本規定

- (一) 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
- (二) 自104年7月1日起調整基本工資為每月20,008元，每小時120元。
- (三) 凡適用勞動基準法之工作者，雇主給付勞工之工資，皆不得低於基本工資。

- (四) 凡是適用勞動基準法之勞工，不分本勞、外勞，均一體適用基本工資相關規定。例外：
1. 「家庭類看護工」並非適用勞動基準法之工作者，工資依勞雇雙方之約定辦理。
  2. 外國人受聘僱從事專門性及技術性工作之每人月平均薪資不得低於新台幣47,971元。(勞委會101年6月14日勞職管字第1010512093號)。

## 二、工資定義

- (一) 工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
- (二) 勞基法上所稱之「工資」並須具有「勞動對價」及「經常性給與」之二個特質。

(三) 工資不僅是每月(或其他固定期間)領取的酬勞，也影響下列權益：

1. 勞保給付(例如老年年金)
2. 資遣費
3. 退休金
4. 加班費之每小時費率
5. 其他以工資數額為基礎之補償(職業災害、未休年假、預告期間工資)

(四) 勞基法施行細則第十條：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

1. 紅利。
2. 獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
3. 春節、端午節、中秋節給與之節金。
4. 醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。

5. 勞工直接受自顧客之服務費。
6. 婚喪喜慶由 雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
7. 職業災害補償費。
8. 勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
9. 差旅費、差旅津貼及交際費。
10. 工作服、作業用品及其代金。
11. 其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者」。

## (五) 分析

1. 雇主每月固定支付之薪津，是勞工在一個月內提供勞務之對價。
2. 雇主對勞工按其「工作表現評價」(例如：季獎金)或「工作內容特質」(例如：證照津貼、輪班加給)所為定期持續性之給付，應算是「提供勞務之對價」。
3. 若給付期間之間隔較長(例如6個月以上)，且給付金額須視公司營業狀況或公司有裁量權者，則不應認定為勞務對價。

## (六) 實質判斷原則

- 績效獎金
- 股票選擇權
- 紅利
- 第13月薪資
- 海外津貼
- 加班費
- 職福會發放之福利金
- 費用報銷
- 住屋、車輛、午餐津貼

## 迷思二

公司發給員工之紅利以發放時在職為條件

## 法院判決

事業單位決定以盈餘分配員工紅利，對符合要件之勞工，事業單位非可任意不予發給(最高法院103年台上字第588號)

## 罰則：

公開發行股票之事業單位違反第29條規定，處新台幣50萬元以上500萬元以下罰鍰。

### 迷思三

員工的工作是責任制，可以自己調整工作時間，所以沒有加班的問題

## ◆ 工時的基本規定

### 一、正常工時

勞基法第30條第1項

勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	8	4	休
第二週	8	8	8	8	8	休	休

## 二、變形工時制度

### (一) 2週變形工時（第30條第2項）

1. 工會或勞資會議(無工會時)同意
2. 將2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日。
3. 分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。
4. 每週工作總時數不得超過48小時。
5. 所有適用勞動基準法之行業皆可採用。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	10	10	10	休	休	10	8
第二週	9	休	休	9	休	9	9

## (二) 4週變形工時 (第30條之1)

1. 經中央主管機關指定之行業(包括「加油站業」、「銀行業」...等行業)
2. 工會或勞資會議(無工會時)同意
3. 將4週內之正常工作時數(即168小時)加以分配。
4. 每日正常工作時間不得超過10小時
5. 每二週內應有2日之休息，作為例假(不適用7天中應有1天例假之規定)。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	8	8	休
第二週	8	8	8	8	8	休	休
第三週	8	8	8	8	8	休	休
第四週	8	8	8	8	8	休	休

### (三) 8週變形工時 (第30條第3項)

1. 中央主管機關指定之行業(「製造業」、「營造業」...等行業)
2. 工會或勞資會議(無工會時)同意
3. 將8週內之正常工作時數(即336小時)加以分配
4. 每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	休	8	8	8	8	8	8
第二週	休	8	8	8	8	8	8
第三週	休	8	8	8	8	8	8
第四週	休	8	8	8	8	8	8
第五週	休	8	8	8	8	8	8
第六週	休	8	8	8	8	8	8
第七週	休	8	8	8	8	8	8
第八週	休	休	休	休	休	休	休

### 三、女性夜間工作

女工不得於午後10時至翌晨6時之時間內工作，例外：

1. 工會或勞資會議(無工會時)同意
2. 提供必要之安全衛生設施
3. 無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍
4. 無健康或其他正當理由
5. 非妊娠或哺乳期間之女工

**如因天災、事變、突發事件，則無上開夜間工作限制規定之適用。但妊娠或哺乳期間之女工，仍禁止從事夜間工作。**

#### 四、撫育子女而減少或調整工時

受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求：

1. 每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
2. 調整工作時間。

## 五、晝夜輪班工時

工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

更換班次時，應給予適當之休息時間。

## 六、工作期間之休息

勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。

但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

## 七、例假

勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。

## 八、國定假日

勞基法第37條/勞基法施行細則第23條

1. 共19日，均應休假。公務員「只紀念不放假」之措施，不適用勞工。
2. 但勞雇雙方可協商調整休假日期，以配合公務機構實施週休2日。
3. 自104年1月1日起凡勞動基準法第37條及其施行細則第23條規定應放假日（不包括選舉罷免投票日），除現行遇勞工之例假應補假外；其他無須出勤之休息日，亦應於其他工作日補假，補假之方式及排定，由勞雇雙方協商。（勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號釋令）

## 九、特別休假

勞基法第38條：繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：

1. 一年以上三年未滿者七日。
2. 三年以上五年未滿者十日。
3. 五年以上十年未滿者十四日。
4. 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

## 十、請假

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外 期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。主要規定散見於：

1. 勞動基準法
2. 勞工請假規則
3. 性別工作平等法

## 新工時的規定

立法院於2015年5月15日三讀通過勞動基準法條文修正案，。本次修正將自2016年1月1日施行。修正摘要如下：

1. 將原先正常工時二週不得超過84小時縮減至每週不得超過40小時(第30條第1項)。
2. 將雇主保存勞工出勤紀錄之年限自1年提高至5年，且出勤紀錄應記載至分鐘為止。勞工向雇主申請出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕(第30條第5及6項)。

- 3.增訂雇主不得以前開工時規定之修正作為減少勞工工資事由(第30條第7項)。
- 4.增訂雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工時下，在1小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間(第30條第8項)。

## 勞基法施行細則國定假日之調整

### 1. 減少國定假日

中華民國開國紀念日翌日(元月2日)

革命先烈紀念日(3月29日)

孔子誕辰紀念日(9月28日)

台灣光復節(10月25日)

先總統蔣公誕辰紀念日(10月31日)

國父誕辰紀念日(11月12日)

行憲紀念日(12月25日)

2. 調整後：與公務人員週休二日實施辦法之假日相同  
(一年11天)，但多勞動節(5月1日)

## 迷思四

責任制勞動契約？(勞基法第84條之1)

- 一、經中央主管機關核定公告之工作者，得由勞雇雙方另行約定，**工作時間、例假、休假、女性夜間工作**，並報請當地主管機關核備，不受第三十條**(工時)**、第三十二條**(加班)**、第三十六條**(例假)**、第三十七條**(法定休假日)**、第四十九條**(女性夜間工作)**規定之限制。
- 二、**前項約定應以書面為之，並報主管機關核備。**
- 三、其他勞動條件不得為低於勞動法令之約定(退休、資遣、特別休假、產假、職災補償等等)

#### 四、司法院釋字第 726 號

勞雇雙方就工作時間等另行約定未經核備，是否仍受勞基法相關規定之限制？

最高法院102年度台上字第1866號民事判決認為，並非無效，仍有規範勞動關係之效力

最高行政法院100年度判字第226號判決、最高行政法院98年度裁字第400號裁定則認為，如未經當地主管機關核備，其勞動關係仍應受勞基法第30條等規定之限制。

## 釋字第 726 號

1. 勞動基準法第八十四條之一有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定。
2. 如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條規定之限制
3. 可發生公法上不利於雇主之效果
4. 如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第三十條等規定予以調整，並依同法第二十四條、第三十九條規定計付工資。

## 五、勞基法第84條之1所指的工作者

1. 監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作的，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。
2. 責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。
3. 監視性之工作：係指於一定場所以監視為主之工作。
4. 間歇性之工作：係指工作本身以間歇性方式進行者。
5. 其他性質特殊之工作(莫拉克颱風災後重建推動委員會公務車駕駛人員)。

## 六、例示

1. 資訊服務業僱用之系統研發工程師與維護工程師符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款規定者(責任制專業人員)。
2. 房屋仲介業之不動產經紀人員
3. 保全業之保全人員
4. ~~銀行業僱用之經理職以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者(監督、管理人員)~~。(104年1月1日起廢止適用)
5. 事業單位自行僱用之警衛人員

七、另行書面約定的工作時間、例假、休假、女性夜間工作等，應報請地方主管機關核備，地方主管機關核備書面約定仍有上限，例如：

(資訊服務業僱用之系統研發工程師與維護工程師)

每日正常工作時間不得超過10小時，連同延長工作時間，1日不得超過12小時。4週正常工作時間不得超過168小時。4週正常工作時間連同延長工時不得超過240小時。

## 迷思五

不需要紀錄員工的出勤時間  
(延時工資、假日工資、職業災害之管制措施)

## 一、法令規定

### (一) 勞基法第30條第5項

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

### (二) 勞基法施行細則第21條

雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。

## 二、內勤員工之出勤紀錄

(一) 門禁/打卡，不是惟一依據

(二) 配合加班核准制度

(三) 例外：員工不申請，但仍提出申訴，參考事證：

1. 常態性

2. 員工訪談

3. 加班事實、開會、發文、通訊軟體

4. 雇主防止/宣導義務

### 三、外勤員工之出勤紀錄

#### (一) 勞基法施行細則第18條

勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。

## (二) 勞工在事業場所外工作時間指導原則

### 在事業場所外從事工作之勞工

- 雇主應逐日記載勞工之正常工作時間
- 發生需使勞工延長工作時間之情形者，雇主應記載交付工作之起始時間。
- 正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作，經雇主同意，勞工得延長工作時間，並回報雇主，留存紀錄，雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間。

- 經常延長工作時間之必要，得事先約定一定時數內免回報及徵得雇主同意
- 工作時間紀錄方式，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具。
- 雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄。

#### 四、出差的交通時間(如搭火車或飛機抵達目的地前的交通時間)可視為工作？

行政院勞工委員會78年6月3日台(78)勞動2字第13366號函釋：「勞工奉派出差或受訓，乘車往返時間，是否屬工作時間，法無明文規定。」

因此，有關出差時之交通時間是否列入工作時間計算，因法無明定，可由勞資雙方協商議定。

## 迷思六

員工自己調整工作時間，所以沒有加班的問題

## 一、定義

- (一) 每日工作時間超過8小時或每2週工作總時數超過84小時之工資；或
- (二) 若實施勞基法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之工資。

## 二、延長工時

### (一)基本條件

雇主延長勞工之工作時間，應遵守之基本三項條件：

#### 1. 事前同意

先徵得工會或勞資會議(無工會時)之同意。

但如遇天災、事變或突發事件，有延長工時之必要，無需先徵得同意。但應於延長開始後二十四小時內通知工會，無工會組織者，應報當地主管機關備查。

## 2. 時間限制

連同正常工作時間，一日不得超過12小時。

延長之工作時間，一個月不得超過46小時。

#### 4. 延時工資

依據勞基法第24條及勞委會86年4月17日台(86)勞動二字第014175號函之意旨，延時工資的計算方法為：

- (1) 加班第1及第2小時：按平日時薪1.34倍計算。
- (2) 加班第3小時以上（包含超過4小時部份）：按平日時薪1.67倍計算。

## 5. 假日工資

### (1) 假日工資：

雇主徵得勞工同意於第36條例假、第37條休假(國定假日)及第38條特別休假工作之工資

(雇主徵得勞工同意於第36條例假工作，仍屬違法，可予裁罰處分)

## (2) 假日工資之計算

下列各項之總和：

2.1 平日工資→1倍工資(照領)

2.2 加班費—當日工作8小時或8小時以內→1倍工資(不滿8小時也是1倍)

2.3 加班費—當日工作8小時以上→按工作時數計算

(i) 9小時/10小時→每小時1.34倍

(ii) 11小時以上→每小時1.67倍

(內政部74年9月16日434652號第一點)

### (3) 因天災、事變或突發事件之延時工資及假日工資

雇主因天災、事變或突發事件，停止勞工在勞基法第36條至第38條之假日（指例假、國定假日或特別休假）

3.1 工資計算同前

3.2 並應事後補假休息

3.3 雇主應於事後24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備

### 三、面對工資、工時之因應

#### (一) 加班

1. 真的必要嗎？
2. 事前核准制
3. 工資規劃包含預期加班的加班費

#### (二) 出勤記錄

員工登錄出勤超過正常工時之原因

#### (三) 作7休1之例假

內政部民國75年5月17日（75）台內勞字第398001號函釋之說明，安排例假日以每七日為一週期，每一週期內應有一日例假，原則上前後兩個例假日應間隔六個工作日；如遇有必要，於徵得勞工同意後，於各該週期內酌情更動。

## 四、解僱是最後手段性

### (一) 終止勞動契約事由—資遣

1. 雇主單方面終止勞動契約，需有法定事由
2. 勞基法第11條(資遣)：
  - (1) 歇業或轉讓時。
  - (2) 虧損或業務緊縮時。
  - (3) 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
  - (4) 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
  - (5) 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

## (1) 歇業或轉讓

歇業： 永久停業不再經營，包含一部歇業

轉讓： 因資產、設備、營業一部或全部之移轉  
而以致雇主轉換（不含股份轉讓）

## (2) 虧損或業務緊縮

- 虧損或業務緊縮應視為個別終止勞動契約之原因
- 是否有虧損或業務緊縮，應就事業單位歷年來之經營狀況及獲利情形予以相當時間之持續觀察，非以該年度之營收狀況即可判斷

(3) 不可抗力暫停工作在一個月以上

無法避免的自然事件包括地震、颱風、洪水等；或人為事件包括戰爭、政府政策或法律之修改等。

(4) 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時

- 基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異
- 尚須無其他適當工作可供安置時。
- 所謂「無適當工作可供安置時」，包括在人、事、晉用及管理上為「原雇主」所操控之他公司，亦無適當工作可供安置之情形在內(法人實質同一性)。

(5) 勞工對於所擔任之工作確不能勝任

判斷勞工是否具有工作確不能勝任之原因，應概括審酌

➤ 勞工客觀行為

➤ 勞工主觀意志

➤ 雇主於其使用應保護勞工之各種手段後，仍無法改善

- ✓ 解僱最後手段原則(有無其他懲戒方式，警告信函、記過、扣薪、工作績效改善計畫)
- ✓ 明確性原則(資遣事由應明確，不可任意變更)
- ✓ 程序正義原則(人評會決議)
- ✓ 權利濫用禁止原則
- ✓ 平等待遇原則、比例原則、一事不再理原則
- ✓ 禁止溯及既往原則
- ✓ 員工辯白機會

## (二) 終止勞動契約事由—解僱

### 1. 勞基法第12條(解僱)：

- (1) 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- (2) 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- (3) 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- (4) 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- (5) 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- (6) 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

- 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
  - ✓ 前述資遣原則亦適用；且
  - ✓ 違反事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解雇後給付其資遣費。

## 解僱其他考量問題：

- 勞退舊制退休金屬於遞延工資之特性，雇主自不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權利
- 依勞基法第12條第1項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉情形之日起，30日內為之。
- 30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。(最高法院100年台上字第1393號民事判決)

### (三) 試用期

#### 1. 適用原則

- (1) 若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利情形下，得任意終止勞動契約(台灣高等法院92年度勞上字第20號)。
- (2) 「試用」乃雇主評價勞工之工作能力及職務適格性，作為考量締結正式僱傭契約與否，雇主約定「試用期間」旨在保留較大之解僱勞工權利，並減輕其解僱事由之證明程度(台灣高等法院102年勞上字第82號)。

- (3) 試用期間依勞動法令相關規定辦理。試用期滿若留任，年資併計。
- (4) 終止後仍應依勞動基準法相關規定辦理(預告期間、資遣費)。

## 迷思七

簽訂定期契約可以解決？

## 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。

### 一、定期勞動契約分為 4 種：

- (一) 臨時性(係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者)；
- (二) 短期性(可預期於六個月內完成之非繼續性工作)；
- (三) 季節性(係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者)；
- (四) 特定性(係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備)。

二、不定期勞動契約—繼續性的工作應為不定期勞動契約

三、擬制不定期勞動契約

定期契約屆滿而有下列情形：

- (一) 勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- (二) 雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者(不適用在季節性及特定性之定期工作)。

#### 四、定期契約及不定期契約分類之意義

(一) 終止事由

(二) 資遣費給付義務

## 五、雇主對於員工職業災害之責任

雇主宜透過商業保險減輕財務負擔

## (一) 職業安全衛生法之適用

職業安全衛生法在103年7月3日開始施行，一體適用於各業的所有工作者。

(包括受僱勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，如計程車司機、攤販等自營者、派遣工、實習生等)

## 已施行的附屬法規

1	職業安全衛生法施行細則	21	缺氧症預防規則
2	職業安全衛生管理辦法	22	高架作業勞工保護措施標準
3	職業安全衛生教育訓練規則	23	危險性機械及設備安全檢查規則
4	職業安全衛生設施規則	24	起重升降機具安全規則
5	危害性化學品標示及	25	機械設備器具安全標準
6	勞工作業環境監測實施辦法	26	營造安全衛生設施標準
7	勞工作業場所容許暴露標準	27	高壓氣體勞工安全規則
8	辦理勞工體格及健康檢查指定醫療機構辦法	28	碼頭裝卸安全衛生設施標準※
9	勞工健康保護規則	29	既有危險性機械及設備安全檢查規則
10	妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定準	30	危險性機械或設備代行檢查機構管理規則
		31	危險性機械及設備檢查費收費標準
11	特定化學物質危害預防標準	32	鍋爐及壓力容器安全規則
12	有機溶劑中毒預防規則	33	林場安全衛生設施規則
13	四烷基鉛中毒預防規則	34	固定式起重機安全檢查構造標準
14	鉛中毒預防規則	35	移動式起重機安全檢查構造標準
15	粉塵危害預防標準	36	升降機安全檢查構造標準
16	異常氣壓危害預防標準	37	吊籠安全檢查構造標準
17	礦場勞工衛生設施標準	38	壓力容器安全檢查構造標準
18	高溫作業勞工作息時間標準	39	工業用機器人危害預防標準
19	重體力勞動作業勞工保護措施標準	40	工業安全衛生標示設置準則
20	精密作業勞工視機能保護設施標準	41	船舶清艙解體勞工安全規則

(二) 指定事項應有符合規定必要安全衛生設備及措施  
(6-1)

1. 防止機械、設備或器具等引起之危害。
2. 防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。
3. 防止電、熱或其他之能引起之危害。
4. 防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。
5. 防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。
6. 防止高壓氣體引起之危害。
7. 防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。

8. 防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。
9. 防止監視儀表或精密作業等引起之危害。
10. 防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。
11. 防止水患或火災等引起之危害。
12. 防止動物、植物或微生物等引起之危害。
13. 防止通道、地板或階梯等引起之危害。
14. 防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。

(三) 指定事項應為規劃及採取必要之安全衛生措施  
(6-2)

1. 雇主對職安法第6條第2項之事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施
2. 主管機關制訂職業安全衛生相關指引供業界參考



## ➤ 職場暴力指引

1. 包括肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾等四種類型。又有內部暴力及外部暴力之分；前者指的是在員工（含雇主及監督與管理者）間，後者則是員工與其他人間發生者
2. 建議措施：
  - (1) 物理環境-最低限噪音，賞心悅目的色彩；保持照明良好
  - (2) 資訊公開有助於促進溝通、減緩員工壓力及挫折感
  - (3) 有效的工作設計，避免工作單調重複或負荷過重。
  - (4) 允許適度的員工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題

➤ 職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引

腦血管及心臟疾病病變之原因為負荷過重。被認為負荷過重時的認定要件為

1. 異常的事件-精神、身體、工作環境變化事件
2. 短期工作過重-評估發病前（包含發病日）約1週內，勞工是否從事特別過重的工作
3. 長期工作過重：
  - (1) 發病前1個月之加班時數超過92小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過72小時的加班時數
  - (2) 發病日前1至6個月，加班時數月平均超過37小時，



## ➤ 執行職務遭不法侵害預防指引

### 1. 組織外部，

- (1) 包括顧客、服務對象、承包商、其他相關人士或陌生人，尤其服務對象若屬特殊高風險族群，如酗酒、藥癮、心理疾患或家暴者
- (2) 若勞工工作時持有高額現金或貴重物品、獨自從事工作、工作性質需與陌生人接觸、應聘僱保全人員或提供勞工自我防衛工具

## 2. 組織內部

- (1) 常見之不法侵害包含：(i)暴行、傷害之肢體攻擊（肢體攻擊）；(ii)脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵（精神攻擊）；(iii)隔離、排斥、忽視（斷絕人際關係）；(iv)強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作（要求過高）；(v)欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗不符的低階工作，或不給工作（要求過低）；(vi)過度介入私人事宜（個人侵害）
- (2) 主管及雇主都應接受職場不法侵害預防之教育訓練；應建立職場不法侵害事件通報機制；申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正；根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助



## ➤ 異常工作負荷促發疾病預防指引

### 1. 異常工作:

輪班、夜間工作、長時間工作、高生(心)理負荷工作

### 2. 建議措施：

- (1) 會同勞工代表將相關預防輪班、夜間、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防措施(含勞資雙方之義務)訂定於安全衛生工作守則
- (2) 高風險群之辨識及評估、醫師面談及健康指導、工作時間調整或縮短及工作內容更換之措施、健康檢查、管理及促進、成效評估並改善及其他有關安全衛生事項等

#### (四) 職業災害補償及賠償

1. 補償責任 - 勞基法第59條
2. 賠償責任 - 職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第1項及第2項侵權行為、第487條之1債務不履行、第227條不完全給付

## 1. 勞基法第59條之補償責任

1.1 無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負勞基法第59條補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利

## 1.2 勞基法第59條之補償範圍

- (1) 必需之醫療費用
- (2) 原領工資數額補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- (3) 治療終止後，身體遺存殘廢者，應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償(依勞工保險條例標準)
- (4) 死亡時，給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償

**雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額**

## 2. 民法及職業災害勞工保護法之賠償責任

- (1) **民法第184條第1項及第2項**侵權行為損害賠償請求權
- (2) **民法第227條規定**：因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償。
- (3) **民法第487之1**：受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。
- (4) **職業災害勞工保護法第7條**：勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限(舉證責任之轉換)。

# 雇主責任

## 補償責任

民法第184條第1項及第2項侵權行為損害賠償請求權

職業災害勞工保護法第7條：勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限

## 補償責任

勞基法第59條

## 損害賠償範圍

- 喪失或減少勞動能力
- 增加生活上之需要
- 非財產上之損害
- 不法侵害他人致死者，對於支出醫療及增加生活上需要之費用或殯葬費之人，亦應負損害賠償責任。
- 不法侵害他人致死者被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。

3. 所謂「職業災害」，應係指勞工因執行職務遭遇災害，而致死亡、殘廢、傷害或疾病者而言，可分為「職業傷害」及「職業病」。

### 3.1 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則

例如：

- 保險人於工作時間中基於生理需要於如廁或飲水時發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
- 被保險人因執行職務受動物或植物傷害，為職業傷害。
- 勞工保險條例第三十四條附表勞工保險職業病種類表及主管機關制訂之「增列勞工保險職業病種類項目

3.2 職業疾病之認定有客觀嚴謹的標準，需確認罹病證據、罹病時序性、危害因子暴露證據及個人因素等資料綜合判定。

- 勞工疑有職業疾病，應經**醫師診斷**。
- 勞工或雇主對於職業疾病診斷有異議時，得檢附有關資料，向**直轄市、縣(市)主管機關申請認定**（職業疾病認定委員會）。
- (1)直轄市、縣(市)主管機關對於職業疾病認定有困難(2)勞工或雇主對於直轄市、縣(市)主管機關認定職業疾病之結果有異議，或(3)勞工保險機構於審定職業疾病認有必要時，得向**中央主管機關申請鑑定**。中央主管機關應設職業疾病鑑定委員會。

3.3 職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第四條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理。

### 3.4 不得視為職業傷害：

例如：

- (1) 非日常生活所必需之私人行為。
- (2) 未領有駕駛車種之駕駛執照駕車。
- (3) 造成職業災害之原因須雇主可得控制之危害始有適用，若勞工間之鬥毆傷害事件，既非執行職務行為，已脫離雇主有關勞務實施之危險控制範圍，自非所謂職業災害。

### 3.5 職業災害勞工保護

- (1) 職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。
- (2) 事業單位改組或轉讓後所留用之勞工，因職業災害致身心障礙、喪失部分或全部工作能力者，其依法令或勞動契約原有之權益，對新雇主繼續存在。

(3) 非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：

- 歇業或重大虧損，報經主管機關核定者。
- 職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。
- 因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定者。

## 六、避免就業歧視

(一) 雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

1. 歧視待遇（種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由）
2. 不實之廣告或揭示
3. 違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件
4. 要求提供非屬就業所需之隱私資料

## 隱私資料，包括下列類別：

- ◆生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。
- ◆心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。
- ◆個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。

## (二) 性別平等

### 1 基本法規

#### (1) 性別工作平等法及施行細則

消弭兩性職場不平等

適用所有行業

#### (2) 育嬰留職停薪實施辦法

#### (3) 性別工作平等申訴審議處理辦法

## 2. 注意事項

### (1) 性別歧視之禁止

招募、進用、分發、教育、福利、薪資、退休、資遣

### (2) 性騷擾之防治

(3) 促進工作平等措施：性別工作平等法第14條至第25條規定生理假、產假、安胎假、陪產假、育嬰留職停薪、工作時間之哺乳、因撫育子女調整工時、家庭照顧假等。

### 3. 職場性騷擾

#### (1) 職場性騷擾的常見類型

##### A. 敵意工作環境

受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

##### B. 交換式性騷擾

雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

## (2) 事前防治

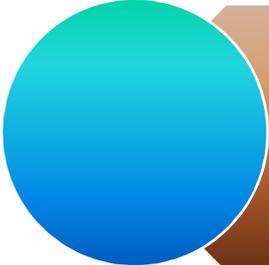
- A. 30人以上，性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者
- B. 防治性騷擾之教育訓練
- C. 設置申訴專線、傳真、信箱

### (3) 性騷擾發生的處理

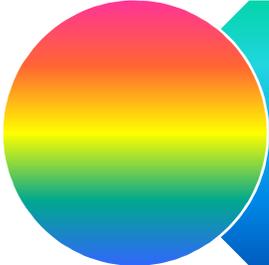
雇主知悉發生性騷擾情形接獲申訴後：

- A. 應採有效糾正及補救措施
- B. 當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構
- C. 為處理前項之申訴，由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，應注意委員性別之相當比例。並於二個月內結案；必要時，得延長一個月
- D. 調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，不公開方式為之

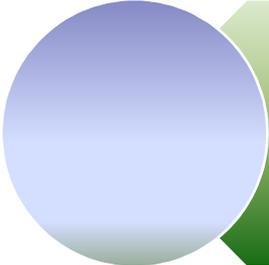
#### (4) 適當暫時性措施



做適當調動措施，減緩雙方衝突，  
或造成申訴人再次傷害



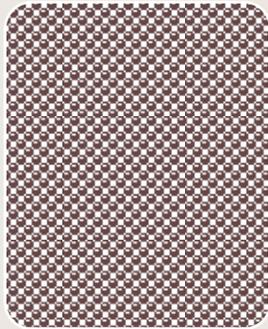
涉及性侵害案件，陪同至警察局  
備案



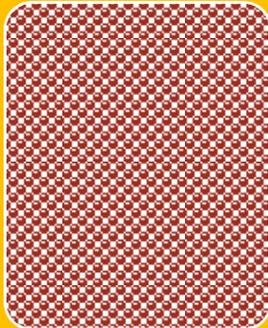
視申訴人情緒狀況：至醫療機  
構心理諮商服務

## 4. 育嬰留職停薪

### 育嬰留職停薪之復職



受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，雇主不得拒絕



復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

## 育嬰留職停薪復職爭議之案例

原先擔任門市店長一職，因育嬰而留職停薪

其留職停薪屆滿時欲回復其原先之工作，但已由他人替代

安排以相同職級在其他分店復職，待其熟悉相關產品之後，再調回的另一家展店計畫中的新門市中擔任店長。勞動條件未受到任何不利之變更，還補助每個月6200元之交通津貼。

育嬰留職停薪復職之例外：

條件一：

受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，雇主拒絕並終止勞動契約之法定情形：

- 歇業、虧損或業務緊縮者。
- 雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

育嬰留職停薪復職之例外：

條件二：經主管機關同意

條件三：應於三十日前通知之(不問年資)

條件四：依法定標準發給資遣費或退休金

## 七、員工參與人事制度

### (一) 勞資會議及工會對於人事制度之參與

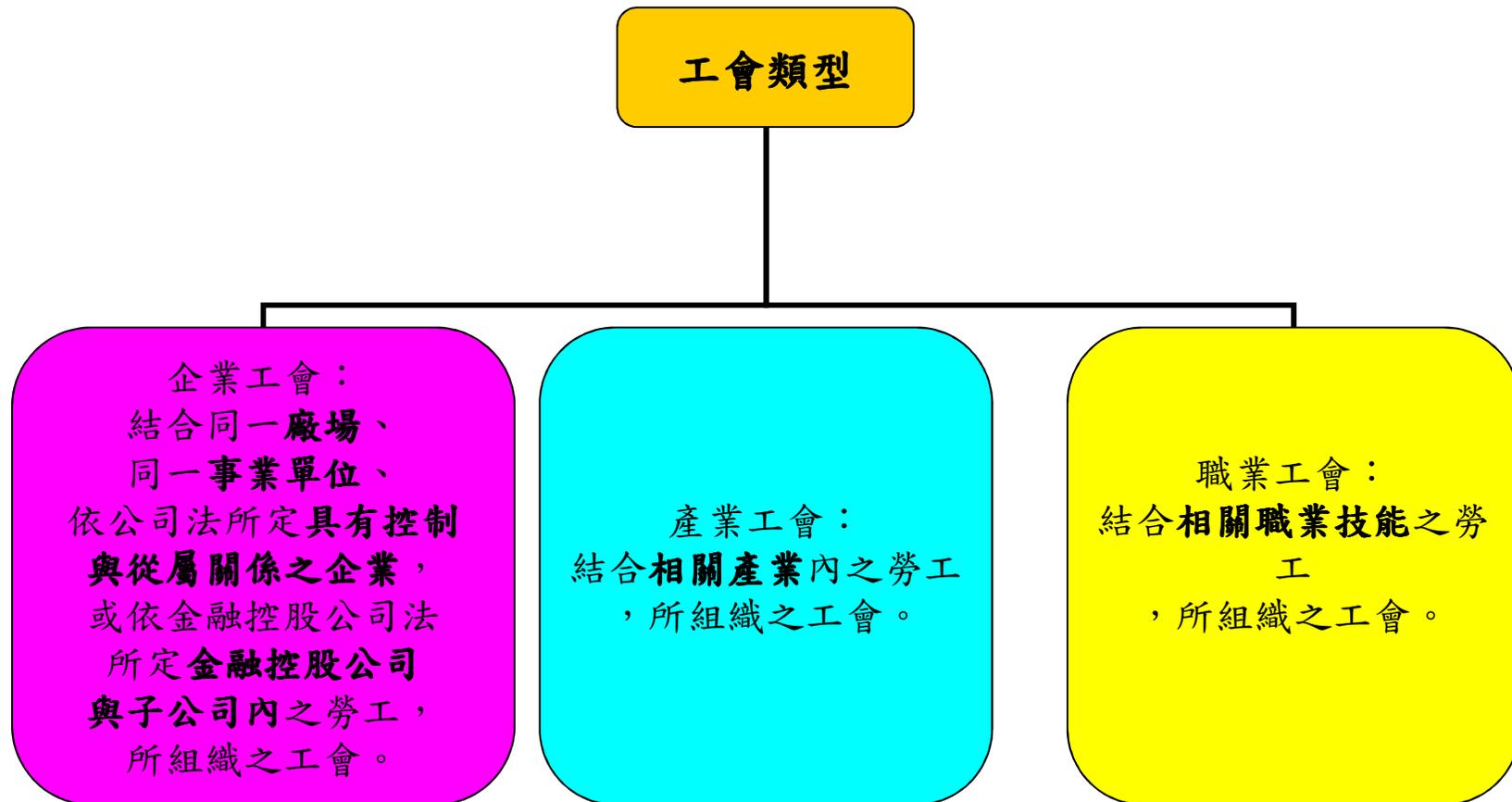
- 勞基法第30條(加班)
- 勞基法第30條之1(變形工時)
- 勞基法第49條(女性員工夜間工作)
- 勞基法第83條(勞資會議勞方代表)
- 勞基法第56條(提撥勞工退休準備金，監督委員會勞方代表)
- 職工福利金條例(職福會委員之委員)
- 大量解僱勞工保護法(協商解僱計劃)
- 工作規則之制訂及修正
- 安全衛生工作守則之制訂及修正

## (二) 勞資會議

- 1 勞動基準法第83條：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。」
- 2 事業單位應依勞資會議實施辦法規定舉辦勞資會議；其事業場所勞工人數在30人以上者，亦應分別舉辦之。
- 3 勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為2人至15人。但事業單位人數在100人以上者，各不得少於5人

### (三) 工會

#### 1. 工會法下工會的基本類型



## 2. 廠場之定義：

工會法施行細則第2條第1項：指有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所。

廠場工會是否設立之考量因素：

- (1) 突顯獨立性
- (2) 工會經營理念不同
- (3) 降低集體力量

### 3. 企業工會的類型

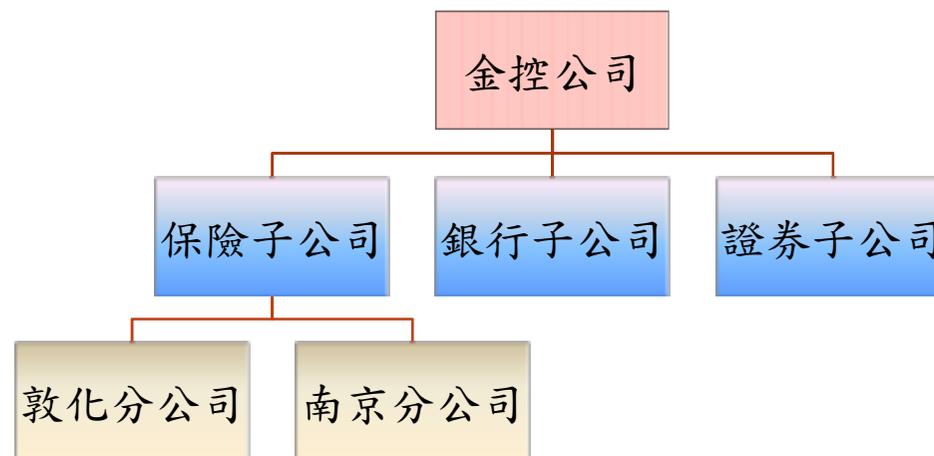
各種企業工會，以組織一個為限。且各種企業工會所屬之勞工，均應加入該工會（訓示規定）。

例如：陳小姐是志明人壽保險股份有限敦化分公司的勞工，她應加入三個企業工會：

志明金融控股股份有限公司及子公司企業工會

志明人壽保險股份有限公司企業工會

志明人壽保險股份有限敦化分公司企業工會

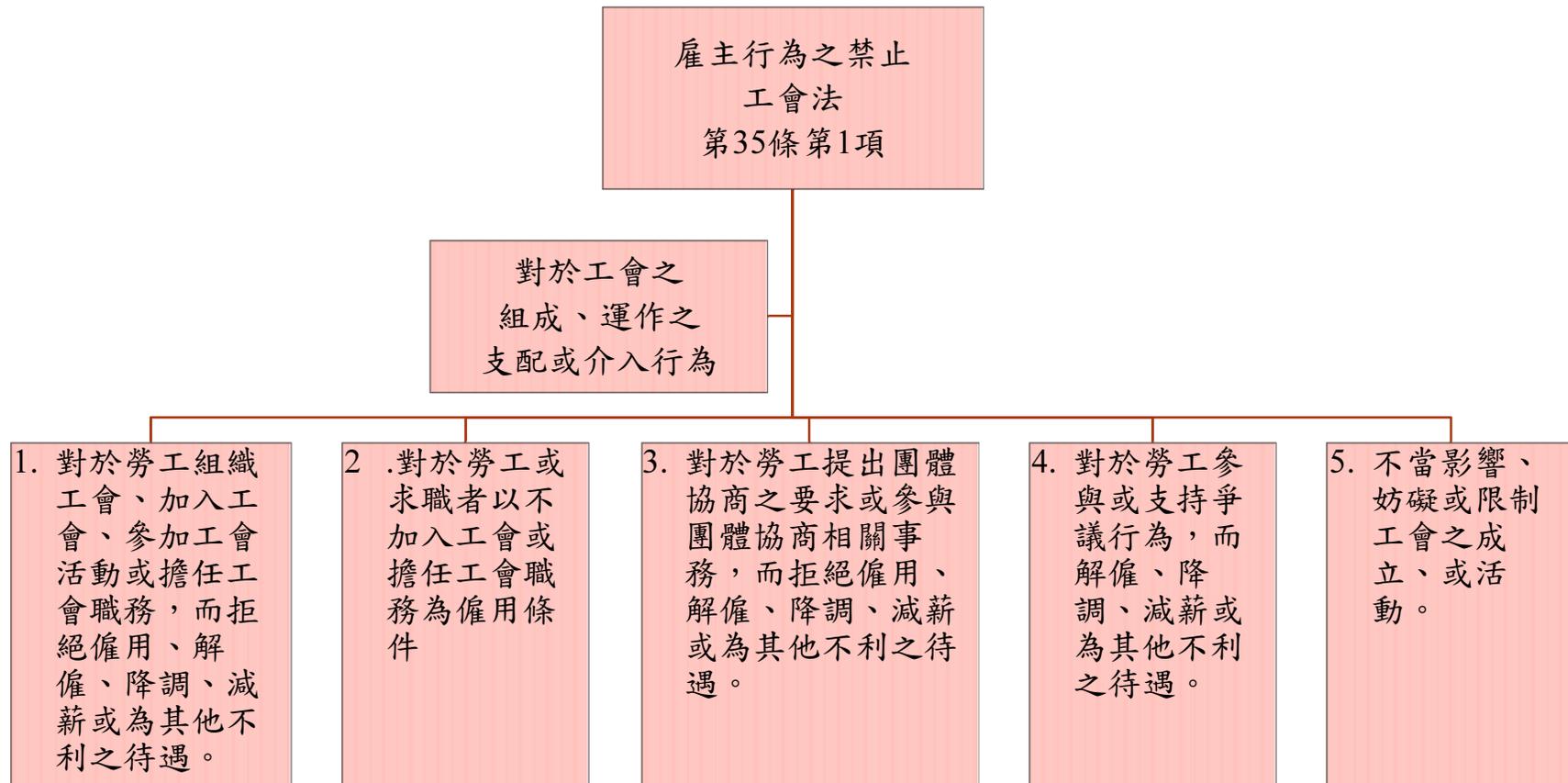


## 八、「不當勞動行為」

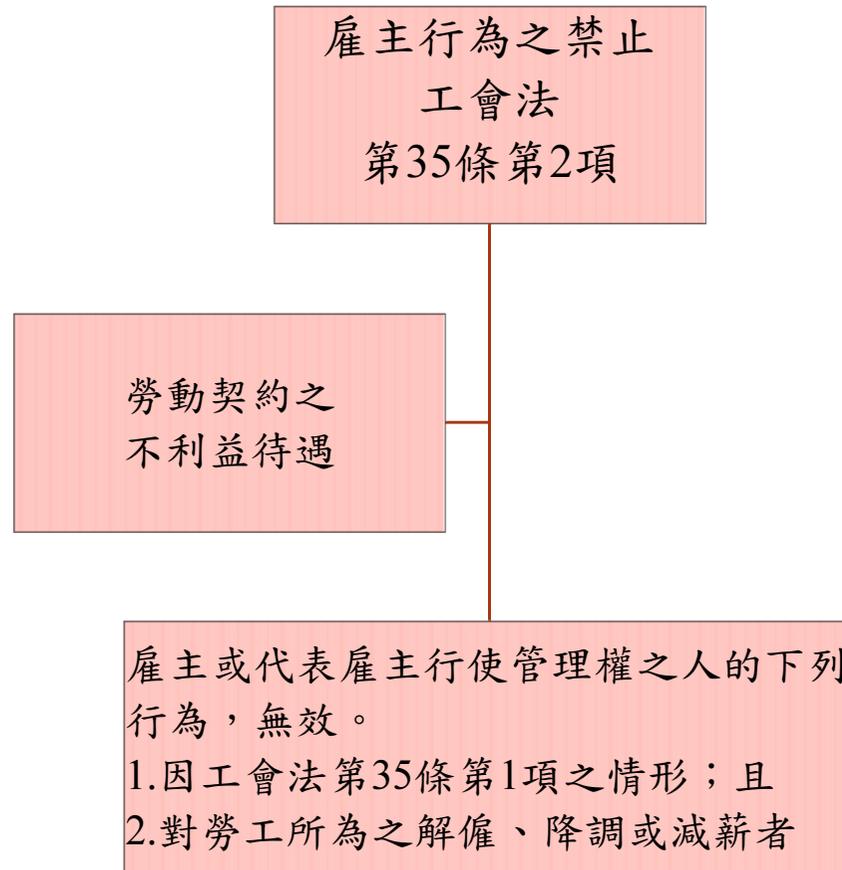
(一) 雇主「不當勞動行為」有三種類型：

1. 對於工會之組成、運作所為之支配或介入行為（工會法第35條第1項）；
2. 勞動契約之不利益待遇（工會法第35條第2項）；
3. 無正當理由拒絕團體協商（團體協約法第6條第1項）

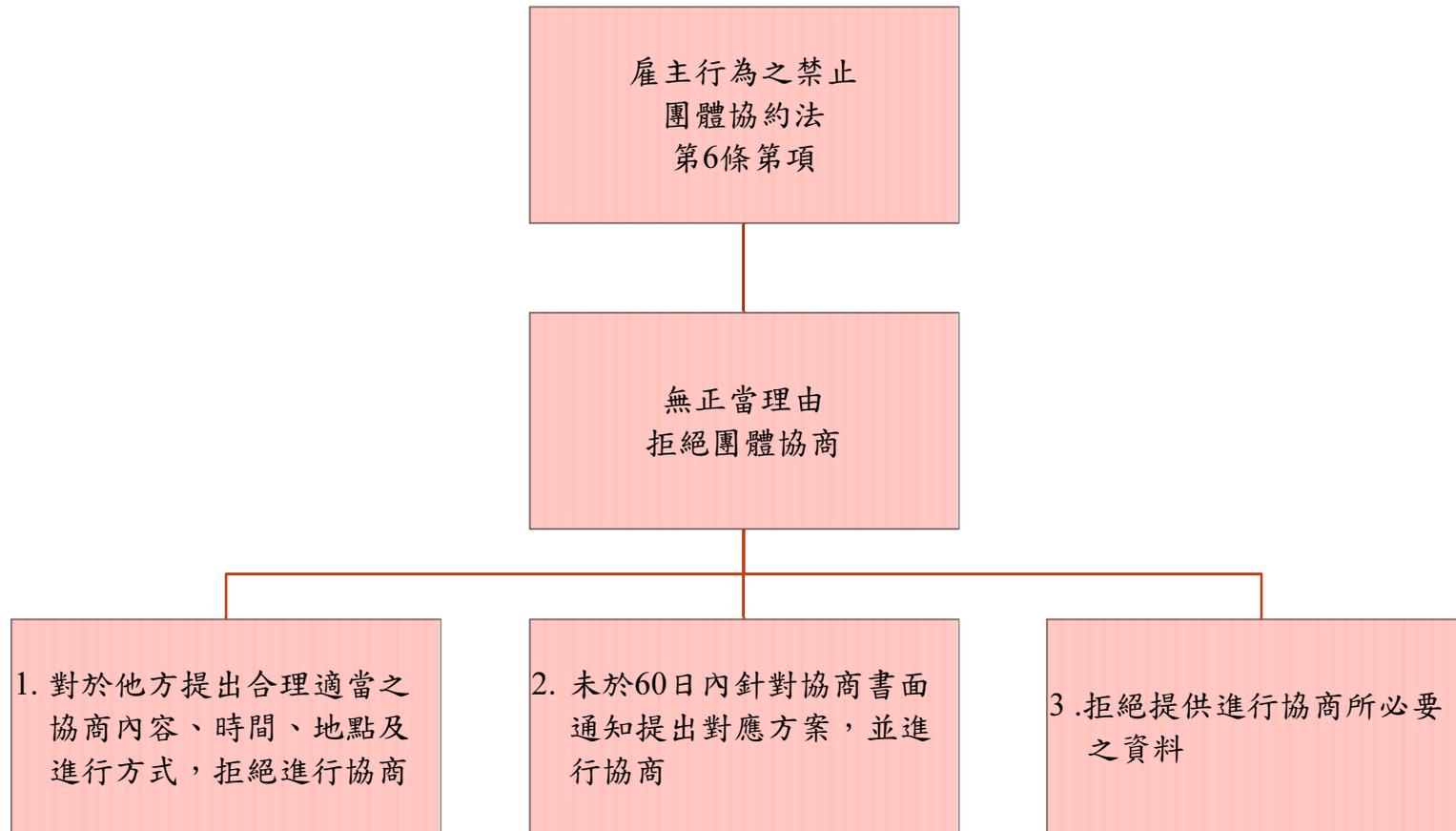
# 1. 「不當勞動行為」類型之一



## 2. 「不當勞動行為」類型之二



### 3. 「不當勞動行為」類型之三



## 九、雇主不當勞動行之裁決程序

### (一) 裁決申請之期限

裁決之申請，應自知悉雇主有違反工會法第35第1項、團體協約法第6條第1項或工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。



## (二) 裁決機關

中央主管機關組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。

- 裁決委員七人至十五人任期二年，並由裁決委員互推一人為主任裁決委員。
- 裁決委員一人至三人進行調查會議，作成調查報告，並於七日內召開裁決委員會(詢問會議)，並依委員會決議作成裁決決定。

## 十、加薪四法

- 公司法第235條之1
- 勞動基準法第29條
- 工廠法第40條
- 中小企業發展條例第36條之2

## 勞動基準法第29條

1. 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，應給與勞工獎金或分配紅利。
2. 公開發行股票之事業單位應：
  - (1) 公平考量勞工之年資、工資、職位及績效等因素
  - (2) 會同工會訂立前項給與獎金或分配紅利之利潤分享計畫書
  - (3) 事業單位無工會者，召開勞資會議共同訂立
  - (4) 將計畫書報請當地主管機關備查，並於次一營業年度終了結算前實施；其計畫書變更時，亦同

## 工廠法第40條

1. 工廠於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，應給與工人獎金或分配盈餘。
2. 公開發行股票公司所屬工廠，其給與工人獎金或分配盈餘，應併同其公司，依勞動基準法第29條規定辦理，並適用勞動基準法第79條第3項規定。

謝謝聆聽

敬請指教