

# 台灣世曦工程顧問 股份有限公司 企業工會



## 106年度勞動教育 【勞動法令研習】

2017-10-16

教材內容：  
莊園設施  
課程教材  
新修勞動基準法Q&A



ColorTeam

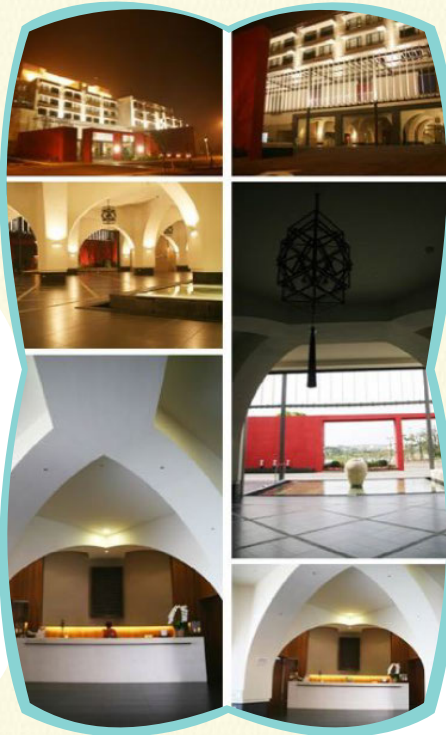
技術部



# 台灣世曦工程顧問 股份有限公司 企業工會

## 106年度勞動教育 【勞動法令研習】

2017-10-16



### 106年度勞動教育【勞動法令研習】交通車 京典通運



**43座(4排椅) 豪華大型遊覽車**  
車內採用人體工學座椅  
及車內影音設備  
車體為日本/歐洲進口車  
(五年車)安全穩定  
提供舒適感受與保證



遊覽車保險:強制險、乘客車上責任險 / 旅遊保險:每人200萬加10萬元醫療保險

~請全程繫緊安全帶~



# 106年度勞動教育【勞動法令研習】 交通接駁 南方莊園渡假飯店

交通指引：

1. 中山高下中壢/新屋交流道，沿縣道114往西行，過中平國小，右轉直行即可抵達南方莊園渡假飯店(8分鐘)
2. 飯店周邊交通便利，**高鐵桃園站8號出口/快速道路/8分鐘**



## 3.接駁時刻表



中山高中壢新屋交流道62K下，往新屋方向沿民族路(縣道114)車行約8分鐘，見中  
桃園市中壢區樹籽路8號 / 飯店專線：+886 3 4202122 / WWW.SOUTH

南方莊園 ←→ 中壢火車站		南方莊園渡假飯店 服務專線: 03-420-2122
南方莊園	中壢火車站	<b>注意事項：</b> 一、接駁車為本飯店當日住客提供之免費接駁車服務。 二、接駁車接送採預約制，最慢請於【抵車前一天下午五點前】向飯店登記預約。 ●三、火車站搭乘地點：火車站前站旅客臨時接送區。 ●四、高鐵站搭乘地點：高鐵桃園站第8號出口。 ●五、機場接送搭乘地點：由機場捷運A18高鐵站1號出口，請步行(約1分鐘)至高鐵桃園站第8號出口。 六、本接駁車一次可容納八位乘客，請依搭乘之貴賓多少利用。 七、若需接駁時間以外之接送服務，車費計費400元。 七、如有其他未盡告知事宜，依飯店公告為準。
10:10	15:20	
11:30	16:40	
南方莊園 ←→ 高鐵桃園站 / 機場捷運A18站		
南方莊園	高鐵桃園站 / 機場捷運A18站	
08:30	14:30	
09:20	16:00	
11:00	17:20	
12:20	18:00	

# 106年度勞動教育【勞動法令研習】 活動地點 南方莊園渡假飯店

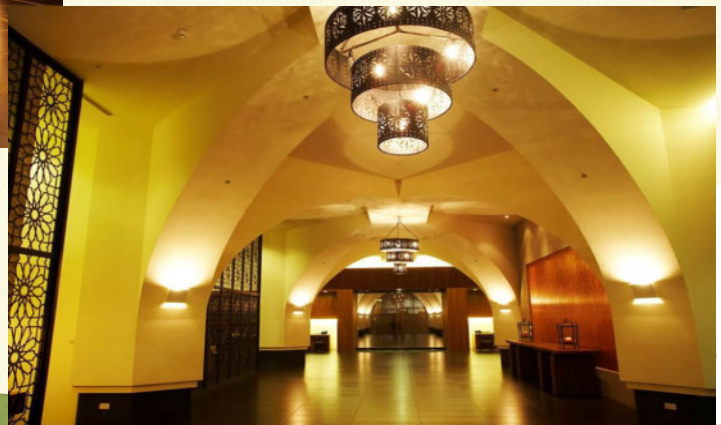
## 建築概念

王克誠建築師及亞洲五大最具影響力設計師陳瑞憲設計師聯手打造  
設計擷取墨西哥最偉大的建築師Luis Barragan空間塑造手法，擅長鮮豔色塊高牆，切割空間立體層次感  
莊園入口砌有9米及6米高牆，分別以鮮豔的紫色及紅色配合建築本體的白色，形成令人感動的立體色塊空間



## 室內設計

南歐莊園現代風格為主軸，以空間塑造  
打造令人心曠神怡的莊園空間  
以挑高手法穿透觀點，視野及高度上無阻隔  
大量木材及石材，將自然元素充分融入空間  
企求人文與自然的結合





## 台灣世曦企業工會106年度勞動教育【勞動法令研習】 課程配當表

課程 活動	時間	時數	主持人
準點出發	08:00-09:00	60分鐘	
報到	09:00-09:10	10分鐘	會務人員
報告	09:10-09:20	10分鐘	理事長
勞動教育課程-1 工會法不當勞動行為實務研析	09:20-10:10	50分鐘	葛百鈴律師
休息	10:10-10:20	10分鐘	
勞動教育課程-2 工會法不當勞動行為實務研析	10:20-11:10	50分鐘	葛百鈴律師
Q&A	11:10-11:30	20分鐘	
勞動教育課程-3 新工時制度: 勞基法週休二日修法說明	11:30-12:20	50分鐘	韓仕賢顧問
Q&A	12:20-12:30	10分鐘	
午餐	12:30-14:00	90分鐘	莊園餐廳
知性聯誼	14:00-16:30	150分鐘	館內聯誼+一起吧下午茶 Or 白木屋巡禮(遊覽車接駁)
賦歸	16:30-17:30	60分鐘	發西式餐盒

## 106年度勞動教育【勞動法令研習】 研習場地 亞維農宴會廳

亞維農宴會廳(一樓)佔地144坪，九米挑高無樑柱的歐式拱型殿堂，以幾何弧形線條來塑造典雅空間，將造型藝術發揮極致，讓華麗重新被定義，空間展現磅礴大器與豪華經典



上午會議  
休憩茶點

檸檬塔  
黑森林蛋糕  
火腿起司三明治  
手工餅乾  
當季水果  
咖啡、茶水



## 106年度勞動教育【勞動法令研習】

### 午餐 場地 莊園餐廳

午餐-莊園餐廳2F

設計自然中華料理的絕妙搭配在木料與石材完美調和的空間中，享受經典道地的莊園佳餚與精緻點心  
佐以全祥茶莊傳世好茶，室內外百餘席位，四間獨立貴賓室，讓筵席間賓主無限盡歡

#### 西式套餐

附自助沙拉吧、開胃菜\*5、湯品\*2、  
麵包檯、甜點\*3、水果\*3、飲料吧

#### 美國無骨牛小排松露醬

Grilled US Beef Spare Rib with Truffle Sauce

#### 脆皮德國酸菜豬腳

Crispy Pork Knuckle with Traditional Sauerkraut

#### 奶油松露燉飯

Creamy Truffle Risotto

#### 碳烤鮮鮭魚佐蒜味奶黃醬

Grilled Salmon Steak with Garlic Butter Sauce



## 106年度勞動教育【勞動法令研習】

### 聯誼活動

### 【一日遊券】活動

享受溫泉、休閒、聯誼及美食之旅~~





## 106年度勞動教育【勞動法令研習】 聯誼活動 會館設施介紹

### B1溫泉水療中心

【室內溫水游泳池】：10公尺寬、20公尺長三水道游泳池，池深120公分

【水療池】：全國最大室內溫水水療池，池深90公分，提供20種先進水療設施，獨家引進升降式及旋繞式功能性水療按摩機

【戶外湯池區】：提供兩種溫度之溫泉池，並依季節提供各式功能池

【兒童戲水池】：水深60公分，提供五項大型兒童戲水設施

#### 使用需知：

高血壓、糖尿病、心臟病、傳染病、皮膚病或飯後一小時內、血糖過低、酒後、嚴重睡眠不足、身體不適者，禁止使用各項設施。為維持清潔及安全，請小心行走，並嚴禁飲食。本區須戴泳帽、著緊身泳衣、泳褲。入池使用期間請適時補充水分（約200至300cc）可促進體內新陳代謝與電解質平衡。為維護水質，請先卸妝並禁止塗抹保養品，不可穿著沙灘褲及休閒褲下水。



B1室內溫水游泳池、室內溫水水療池、戶外湯池區、兒童戲水池

## 106年度勞動教育【勞動法令研習】 聯誼活動 會館設施介紹

### B1溫泉水療中心

【室內溫水游泳池】：10公尺寬、20公尺長三水道游泳池，池深120公分

#### 經營特色

- 優質碳酸氫鈉泉（美人湯）
- 全國最大的飯店休閒設施
- 空間寬廣、綠地充足（5公頃生態綠地）





## 106年度勞動教育【勞動法令研習】 聯誼活動 會館設施介紹

### 2F溫泉桑拿中心

#### 溫泉介紹

與中國石油公司合作於92年4月成功開發溫泉井，每日出水量330噸，PH值：8.2、井口溫度：49°C  
泉質為碳酸氫鈉泉 - TDS(溶解固體量): 784 Mg/L、HCO<sub>3</sub>：792 Mg/L

碳酸氫鈉泉特色：碳酸氫鈉泉的PH值為弱鹼性，常泡碳酸氫鈉泉對關節炎、神經痛、降低血糖、清潔皮膚軟化老廢角質與促進皮膚新成代謝有良好的效果，軟化老廢角質的功效對女性來說泡湯彷彿浸在天然化妝水裡一般，讓皮膚有滋潤以及漂白之感，因而有「美人湯」之稱



## 106年度勞動教育【勞動法令研習】 聯誼活動 會館設施介紹

### 2F溫泉桑拿中心

男女分區使用，每月1日互換區域，享受不同泡湯情境，占地500坪  
分隔成歐式溫泉桑拿區、亞式溫泉桑拿區、美容芳療區

#### 【歐式溫泉桑拿區】

以土耳其浴(Hamam)概念，大量使用馬賽克及石材襯托傳統土耳其浴室氛圍  
溫床設計可躺或臥其上，水分及熱氣刺激毛細孔疏張，達到潔淨全身及舒活筋骨功效

#### 【亞式溫泉桑拿】

以石材與木料交互運用，多樣化烤箱、蒸氣室、去角質室、室內外裸湯及Jacuzzi  
為國內最頂級的歐式溫泉桑拿

使用需知：為維護使用安全，70歲以上年長者與行動不便者、應有親友陪同照顧並完全負  
任患有高血壓、糖尿病、心臟病、傳染病、皮膚病或飯後一小時內、血糖過低、酒後、  
嚴重睡眠不足時、身體不適者，禁止使用各項設施

入池使用期間請適時補充水分（約200至300cc）可促進體內新陳代謝與電解質平衡  
為維護健康，請斟酌使用時間，避免使用過久產生脫水、暈眩、疲勞…等不適感發生，  
如有不適現象，請立即停止使用。為維護水質，本區女性會員需戴浴帽，方可使用



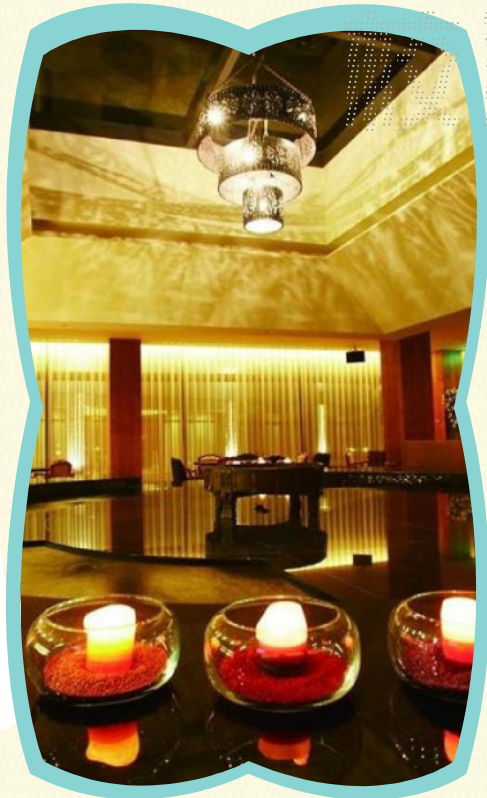


## 106年度勞動教育【勞動法令研習】 聯誼活動 會館設施介紹

提供精緻、私密、溫馨又熱情洋溢的生活空間  
一個完美的社交場所，讓您不需要煩惱商業聚會、社交應酬及休閒娛樂的場地  
莊園聯誼會提供優雅環境、極佳服務陳設，滿足對聯誼會的信賴與歸屬感



## 106年度勞動教育 聯誼活動 一起吧英式下午茶



### 【一起吧 下午茶時光】

在舒適寬敞的空間品嚐每季色香味  
領悟味覺的價值  
90坪的吧區，中間配置景觀水池，四面充分採光  
帷幕玻璃外是一望無際的生態綠地  
置身於此  
讓我們暫時拋開壓力，懷抱自然與美味  
下次再邀，當夜幕低垂時與三五好友  
來一杯香醇酪酒，聆聽悅耳音樂，享受真正悠閒情趣



106年度勞動教育【勞動法令研習】  
聯誼活動 探索白木屋文化會館



台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

106年度勞動教育  
【勞動法令研習】  
圓滿結束













# 工會法不當勞動行為裁決實務研析

明理法律事務所

葛百鈴律師

中華民國一〇六年十月十六日

明理法律事務所葛百鈴律師

1



## 大綱

- 一、不當勞動行為裁決制度簡介
- 二、我國不當勞動行為類型簡介
- 三、裁決申請程序簡介
- 四、裁決決定為判斷餘地
- 五、不利益對待之裁決案例。
  - (一)解僱
  - (二)調職
  - (三)減薪
  - (四)考績
  - (五)懲戒處分
  - (六)會務假
  - (七)其他不利益對待：雇主提起訴訟
- 六、支配介入之裁決案例

明理法律事務所葛百鈴律師

# 一、我國不當勞動行為裁決制度簡介

- 100年5月1日勞資爭議處理法修正增加「裁決」章節，並於工會法、團體協約法各增定雇主不當勞動行為及不誠信協商之不當勞動行為等二種不當勞動行為態樣。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 裁決實施後（一）、申請裁決

- 100年5月1日裁決制度實施後，工會法不利益解僱得先循「裁決」救濟(勞資爭議處理法第39條以下)。
- 現行三大類歧視解僱類型整理

歧視類型	年齡等其他就服法第五條歧視解僱	性別歧視解僱	工會幹部歧視解僱
條文規範解僱效果與否	無，但曾有民事判決年齡歧視資遣係無效	性平法第11條第3項規定勞動契約之終止不生效力	工會法第35條第2項規定解僱無效
行政處分	就歧審定	就歧審定	裁決決定
民事法律效果	民事訴訟解決	民事訴訟解決	民事訴訟解決

明理法律事務所葛百鈴律師

# 我國不當勞動行為裁決制度

- (一) 我國於2000年後展開不當勞動行為制度之立法工作，關於保障勞動基本權之勞動三法即勞資爭議處理法、工會法及團體協約法，先後歷經數個版本草案，於2001年5月1日正式生效施行。

明理法律事務所葛百鈴律師

Copyright  
葛百鈴律師

- (二) 新修正的團體協約法、勞資爭議處理法與工會法等攸關集體勞資關係的勞動三法，不僅針對工會的組成、團體交涉與勞資爭議制度所產生的問題，進行大幅度的修法，也參考美國與日本制度導入不當勞動行為裁決制度，於工會法第35條與團體協約法第6條第1項，明定雇主妨害工會發展之不當勞動行為態樣。

明理法律事務所葛百鈴律師

- (三) 在立法政策上，仿效日本勞動委員會之救濟命令制度，同時希望擷取美國國家勞工關係局具有第一審法院判決效力之行政行為制度之長，故規範不當勞動行為之實體法方面於工會法第35條及團體協約法第6條第1項。在程序方面，概分私權與非私權之不當勞動行為態樣而分流不同處理方式之訴訟救濟方式。

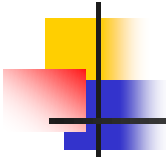
明理法律事務所葛百鈴律師

裁決案件受理情形（統計資料引自勞動部網站  
<http://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfStatistics.aspx>，截至106.6.15日止）

100年度不當勞動行為裁決審理情形			
	構成不當勞動行為	駁回	不受理
裁決決定案件	10	5	1
		16	
裁決委員會促成和解案件		5	
申請人撤回案件		9	
審理中案件		0	
年度案件總數		30	

明理法律事務所葛百鈴律師

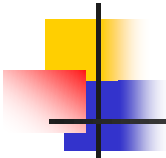




101年度不當勞動行為裁決審理情形			
	構成不當勞動行為	駁回	不受理
裁決決定案件	25	10	7
		42	
裁決委員會促成和解案件		13	
申請人撤回案件		17	
審理中案件		0	
年度案件總數		72	

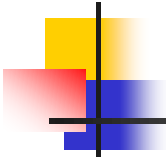
明理法律事務所葛百鈴律師  
Color Team

技術用



102年度不當勞動行為裁決審理情形			
	構成不當勞動行為	駁回	不受理
裁決決定案件	15	11	0
		26	
裁決委員會促成和解案件		26	
申請人撤回案件		10	
審理中案件		0	
年度案件總數		62	

明理法律事務所葛百鈴律師

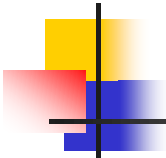


<b>103年度不當勞動行為裁決審理情形</b>			
	構成不當勞動行為	駁回	不受理
裁決決定案件	12	4	2
	18		
裁決委員會促成和解案件	20		
申請人撤回案件	14		
審理中案件	1		
年度案件總數	53		

明理法律事務所葛百鈴律師

Color Team

技術團隊



<b>104年度不當勞動行為裁決審理情形</b>			
	構成不當勞動行為	駁回	不受理
裁決決定案件	17	10	2
	29		
裁決委員會促成和解案件	21		
申請人撤回案件	11		
審理中案件	0		
年度案件總數	61		

明理法律事務所葛百鈴律師



## 105年度不當勞動行為裁決審理情形

	構成不當勞動行為	駁回	不受理
裁決決定案件	20	8	1
		29	
裁決委員會促成和解案件		5	
申請人撤回案件		6	
審理中案件		13	
年度案件總數		53	

明理法律事務所葛百鈴律師

## 截至106年9月4日為止

## 106年度不當勞動行為裁決審理情形

	構成不當勞動行為	駁回	不受理
裁決決定案件	6	3	0
		9	
裁決委員會促成和解案件		7	
申請人撤回案件		4	
審理中案件		26	
年度案件總數		49	

明理法律事務所葛百鈴律師

## 二、我國不當勞動行為類型簡介

- (一) 工會法第35條規範之不當勞動行為類型如下：雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：「一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」

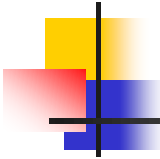
明理法律事務所葛百鈴律師

就業

- 上述不當勞動行為禁止要件中，其中工會法第35條第1項第1、3、4款規定為不利益待遇之規定。第2款學說上稱為黃犬契約，可說是不利益待遇之附屬規定。第5款則為支配介入之不當勞動行為類型。在不利益待遇的態樣中，值得留意者，解僱、降調或減薪，依據工會法第35條第2項規定，法律效果為無效。

明理法律事務所葛百鈴律師



- 
- (二) 團體協約法第6條第1項規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」。而依同法第2項規定：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」。

明理法律事務所葛百鈴律師



### 三、裁決申請程序簡介

- 不當勞動行為類型共有三類：
  - (一) 不利益對待型
    - (工會法第35條第1項第1、3、4款以及工會法第35條第2項)
  - (二) 支配介入型(工會法第35條第1項第5款)
  - (三) 違反誠信協商型(團體協約法第6條第1項)。
- 申請之條文依據分別為：
  - (一) 勞資爭議處理法第39條規定(指工會法第35條第2項)
  - (二) 同法第51條準用規定
    - (指工會法第35條第1項以及團體協約法第6條第1項)。

明理法律事務所葛百鈴律師

# 不利益待遇：工會亦得為申請人

## ■ 100勞裁23：

工會如認受到雇主支配介入之不當勞動行為侵害，本得根據工會法第35條第1項申請裁決，以排除雇主之不當勞動行為，而因雇主不當勞動行為至侵害之工會會員之私權部分，工會亦得申請裁決，請求本會依照勞資爭議處理法第51條第2項命雇主為一定行為或不行為，以為救濟。據此，本件申請人為工會，請求本會認為相對人以差別獎金為手段，達到要求會員值班時應換瓦斯表之目的，構成不當勞動行為，並請求依照勞資爭議處理法第51條第2項宣示該差別待遇方式為無效，並命相對人回復以固定比率方式發放，其程序應屬適法。

- 但若是不利益對待類型，裁決會通常會要求個別勞工也具名申請（有時後則涉及裁決進行中之追加問題）。

明理法律事務所葛百鈴律師

# 需為工會，分會不行

## ■ 104勞裁17：

申請人XXXX工會高雄市分會所提司法實務見解，均在處理民事訴訟當事人能力之問題，與本會受理之裁決旨在解決集體勞資關係之問題尚屬有間，又工會分會得否參加工會聯合組織？基於工會自主原則，應視該工會聯合組織之章程而定，此與工會分會是否具有勞資爭議處理法所定裁決救濟制度申請人之資格？洵屬二事，是工會法及勞資爭議處理法既已就工會之性質定位為法人，且對於以工會為裁決申請人時，要求應符合法人資格亦有所規定，本會自應予以尊重並適用。

明理法律事務所葛百鈴律師



## 續上頁

況查在集體勞資關係爭議中，諸如本件申請人所主張之雇主未給予應有之工會會務假，而構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為之情形，依本會歷次裁決決定見解，具有正當利害關係或救濟利益之個別勞工（如本件未獲給假之申請人張XXX等37人）已可就該條項第1款之不利益待遇及第5款支配介入申請裁決，以資救濟（本會100年勞裁字第9號決定、101年勞裁字第41號決定參照）；且工會本身亦得就上開爭議為裁決之申請，綜合觀之，不當勞動行為受害人（例如本件申請人張XXXX等37位自然人主張受到相對人不當勞動行為之侵害）之救濟途徑，受到相當保障，尚不至於因申請人XXXX工會高雄市分會不能擔任裁決申請人而受到不利影響，故申請人XXXX工會高雄市分會上開主張，難謂可採。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 支配介入：個別勞工亦得為申請人

### ■ 103勞裁5：

該案為工會理事長之考績爭議，申請主體為個別勞工，但同樣可以主張構成支配介入，且裁決會認定構成工會法第35條第1項第5款。此中原因在於不利益對待、支配介入兩類型會有同時存在可能。

### ■ 100勞裁9：

個別勞工如具有正當之利害關係或救濟利益，亦得針對工會法第35條第1項第5款之支配介入申請裁決

明理法律事務所葛百鈴律師

# 非工會會員或無僱傭關係勞工亦受不當勞動行為保障

## ■ 101勞裁55：

工會法第35條第1項第1款所規定「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」之不當勞動行為，並不以勞工處於僱傭關係存續中始可主張，亦不以工會會員為限。且同條項第2款規定之不當勞動行為類型為「對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件」，該款之規定亦不以成立僱傭關係及工會會員為要件。再者，同條項第4款規定之「對於勞工參與或支持爭議行為」而為之不當勞動行為，非工會會員之勞工亦有可能支持爭議行為，給予工會聲援。從不當勞動行為制度保護之必要性觀之，對於無僱傭關係及非工會會員之勞工，視個案事實在一定情形下，亦有承認其為工會法第35條所定之勞工，而有給予保護之必要。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 小結

類型	條文	申請主體
不利益對待	工會法第35條第1項第1、3、4款 工會法第35條第2項	工會須與個別勞工聯名申請或個別勞工自己具名申請
支配介入	工會法第35條第1項第5款	工會與個別勞工均可
違反誠信協商	團體協約法第6條第1項	工會獨佔，個別勞工X 雇主：可

明理法律事務所葛百鈴律師

# 裁決調查程序，工會遭主管機關撤銷核准成立之處分

- 案例事實：提出裁決時已獲主管機關核發之工會登記證書，裁決調查程序期間，勞動部訴願決定撤銷主管機關原核准工會成立之處分，工會向行政法院提起行政訴訟救濟
- 105勞裁7：透過裁決委員會決議，俟申請人資格確定後再續行裁決程序，而非逕以不受理方式處理。（然日前因工會又重新獲發工會登記證書，故重啟調查程序）

明理法律事務所葛百鈴律師

## 相對人即雇主之適格

- 勞資爭議處理法第39條第1項、第51條第1項及工會法第35條規定，裁決程序之相對人係以雇主或雇主團體為限，工會並非裁決程序之相對人（注意：此部分不包括無正當理由拒絕團體協商情形在內）。
- 有疑問者在於：因工會法第6條第1項第1款增定企業工會類型包括「關係企業工會」，則如關係企業工會申請裁決時，應以何人為相對應之雇主？
- 101勞裁18：
- 工會法第35條第1項雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能

明理法律事務所葛百鈴律師





■ 101勞裁55：

為使勞工或工會安心從事工會活動，免於資方之妨礙或侵害，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當。

明理法律事務所葛百鈴律師

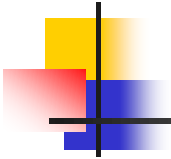


## 代表雇主行使管理權之人？

■ 102勞裁6：

按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介入行為。關於支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介入行為之各式各樣行為，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之...

明理法律事務所葛百鈴律師



■ 101勞裁40：

雇主倘利用管理幹部或所屬員工對工會發表匿名言論，仍可能構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。又代表雇主行使管理權之人所發表之匿名言論，非可一概視為雇主之不當勞動行為，仍應依個案事實之一切情狀而為判斷。

明理法律事務所葛百鈴律師



續上頁

案外人顏○○固為相對人南區分公司人事處處長，惟其100年9、10月間於相對人設立之「中華異言堂」網頁上發表言論係以代號「信吾」為之，並未署名。無論相對人或申請人，直至妨礙名譽案件進入刑事偵查程序，始知其真實身分，益見一般人實無從以前開網路代號得知該言論發表者之真實姓名及身分。易言之，案外人顏○○非藉相對人分公司人事處處長身分發表言論、藉其管理上之權力影響員工。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 續上頁

■ 細繹案外人顏○○於「中華異言堂」網頁上發表使用代號或化名之匿名言論，係針對案外人莊○○傷害杜○○事件，相對人遲遲未為處分，申請人所屬台南分會亦未公開立場，質疑莊○○因工會幹部身分而具有特權、工會有護短之嫌，核其內容，固對公司與工會處理莊○○事件充滿不信任、不滿之情緒，批評工會護短、質疑相對人因工會壓力而對工會幹部為有利之差別待遇。惟與上開言論類似之言論，亦同時來自申請人會員如「滕王閣」林○○、「HUGO」沈○○、「過動兒」李○○，申請人面對此種對工會作為不滿之言論，本得利用「中華異言堂」此一平台加以回應，以化解會員或非會員對工會之疑慮，申請人尚不至於因此種匿名言論而對工會之組織、活動造成不當影響、妨礙或限制。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 代表雇主行使管理權之人

### ■ 北高行104訴更一94：

關於行為人是否為該條所稱「代表雇主行使管理權之人」，應綜觀其有無主管身分，及其工作內容是否涉及為雇主管理人事或與工會聯繫等事務等因素，予以認定，至其職稱、職等、授權等級如何，或於雇主企業中與其相同層級、職銜者之人數多寡，尚非判斷重點。

明理法律事務所葛百鈴律師



## 主觀要件：不當勞動行為之認識

### ■ 100勞裁6：

於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

- 上述主觀要件判斷標準已係裁決委員會一致之見解

明理法律事務所葛百鈴律師

## 四、裁決決定為判斷餘地，法院原則上尊重，採低密度審查

### ■ 北高行103訴959：

按被告依勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，其委員均係來自被告以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，其等行使職權不受被告指揮，具有獨立地位，為獨立專家委員會，並踐行嚴謹之調查程序且以多數合議決方式為裁決決定。基於被告裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，行政法院應採取較低密度之審查，除其判斷出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或抵觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，應予尊重。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 五、不利益對待裁決案例

- 工會法第35條第1項第1、3、4款規定
- 工會法第35條第1項第1、3規定之其他不利待遇：意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展而對勞工為直接或間接不利之對待。
- 工會法第35條第1項第4款規定之其他不利待遇：除包括前述情形外，另包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟。

明理法律事務所葛百鈴律師

### (一)解僱：

- 100勞裁6：
  - 1、確認相對人對申請人於民國（下同）99年5月24日所為調職行為、100年8月29日所為解僱行為均無效。
  - 2、相對人應於裁決決定書送達七日內回復申請人原任職之台北作業中心徵信處理中心徵估中級專員職位。
  - 3、相對人應給付申請人自100年7月1日起至復職日止每月原領薪資新台幣（下同）五萬二千八百元、膳費三千元；及每月按照五萬二千八百元之百分之五提撥養老儲蓄金；另應給付中秋節金一萬元、旅遊補助款一萬六千元。各項給付並應自本裁決申請書送達翌日起至清償日止按照年利率百分之五加計遲延利息。相對人應自100年7月1日起依照「XX銀行行員活期儲蓄存款管理辦法」核計優惠存款利率予申請人。

明理法律事務所葛百鈴律師



## (一)解僱：

---

明理法律事務所葛百鈴律師



## 以勞工申請裁決為由解僱勞工

### ■ 104勞裁53：

我國工會法第35條第1項雖未如日本勞動組合法將勞工申請裁決而遭受解僱明訂為不利益待遇之一種，然因勞資爭議處理法第39條及第51條明訂本會執掌之裁決範圍均與工會活動有關，故如雇主因勞工提起不當勞動行為裁決之申請而解僱該勞工，倘符合工會法第35條第1項第1款之要件，自可構成不當勞動行為。

故自相對人收受申請人姜XX、王XX存證信函時起，即無法再謊稱其不知申請人二人已就系爭調職所衍生之勞資爭議向本會提出裁決申請。倘相對人不確信該等存證信函所陳已提出裁決申請一事，並非不能事後要求其二人提出蓋有勞動部收文章之裁決申請書影本佐證，或逕向本會查詢/函詢。然相對人卻捨此不為，逕於104年11月19日將申請人二人解僱，顯係針對申請人二人提出裁決申請之工會活動所為。

明理法律事務所葛百鈴律師



## （續上頁）

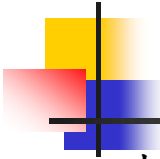
- 勞資爭議處理法第 8 條前段規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而...終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為」，究其目的，顯有意在勞資爭議期間內，盡可能維護勞資雙方，使企業可正常運作及勞工工作權獲得暫行性之穩定狀態，學理上稱之為「冷卻期間」（最高行政法院 98 年度判字第 1127 號判決參照）。該條規定之「裁決期間」，參酌行政院勞工委員會 101 年 4 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號解釋令，係指「中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止」，與雇主主觀上是否相信勞工存證信函通知內容無關。故相對人以申請人之存證信函並未檢附蓋有勞動部收文章之裁決申請書影本、其無法確信申請人二人所述為真云云置辯，似與本件爭議事件是否已進入裁決期間並無關聯。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 以勞工籌組工會為由解僱


- 105 年勞裁字第 35 號裁決：申請人自 105 年 7 月 6 日開始籌組工會之事實，可顯示於：上開(一)向臺中市政府勞工局瞭解工會成立之相關流程且獲得相關工會成立之資料、(二)於臉書張貼成立工會之訊息、(三)於 LINE 群組中張貼成立工會訊息等事實。

明理法律事務所葛百鈴律師

- 
- 由曾○○於 105 年 6 月 28 日上午 8 時 27 分以其手機將申請人於爆料公社臉書粉絲團所張貼之訊息截取畫面，不到 2 小時之時間（即同日上午 10 時 4 分），相對人公司中東所所長鄭○○將「完全相同之畫面（即除訊息內容相同外，連手機上方顯示之電池電量比例、時間、鬧鐘設定圖示等皆同一，」，以電子郵件寄予相對人經理許○○與其他高階主管，相對人並據上開曾○○手機截取畫面，作為解僱申請人通知函文之附件；此節，業經兩造於本會 105 年 12 月 8 日第四次調查會議確認無訛（見當日會議紀錄第 4、5 頁）。再加上，曾○○亦曾出席相對人「桃竹苗區上半年度組長慰勞聯誼餐會」，其中，相對人區長、所長、各營業所組長會出席，由桃園區區長主持（見本會 105 年 11 月 30 日第三次調查會議紀錄第 6 頁）等節，可知曾○○與相對人高層主管關係良好，溝通管道順暢。

明理法律事務所葛百鈴律師

Copyright  
葛百鈴律師

- 
- 相對人辯稱申請人籌組工會之目的僅在避免相對人對其 105 年 6 月 28 日行為作出不利益待遇，並非真有籌組工會之意，且申請人事實上並無工會法第 11 條規定之籌組工會行為云云，惟考量不當勞動行為之立法目的，旨在保障勞工之團結權，是凡自勞工開始集結籌謀連署、進而徵求會員、擬訂章程，乃至召開成立大會正式成立工會止之整體過程，均可視為勞工團結權之行使，洵屬該制度之保障範圍至明；至於同法第 11 條僅在規範工會成立時之程序要件而已，與前開保障團結權規定之意旨容屬有間（本會 104 年勞裁字第 35 號裁決決定意旨參照）。

明理法律事務所葛百鈴律師

- 相對人雖辯稱其在作成解僱申請人之決定前有先尋求外部律師研判提供法律意見，該意見通篇未涉及申請人籌組工會之事，足證相對人未將之納入衡量而為解僱云云，然衡諸常情，律師係按委任當事人所提供之事實，研判後始提供法律意見，此從本件亦係由相對人總經理彙整申請人相關資料提供其外部律師後，要求律師提供意見自明，則如當事人隱蔽未予揭露或告知某事實，律師通常即無可能於所提供之意見中涉及該事實，是自難以相對人之外部律師所供法律意見未涉申請人籌組工會，反而倒果為因推論相對人不知申請人籌組工會一事。且相對人總經理係在 105 年 6 月 28 日彙整申請人相關資料提供予其外部律師，當時申請人確實尚未有籌組工會之行為，惟自 105 年 7 月 6 日起申請人開始為一連串組織工會行為，相對人知悉後未同步告知外部律師，律師如何能在所提供之意見書中論及申請人籌組工會一節？相對人前開抗辯，難認可採。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 續付工資救濟命令

### ■ 104 勞裁 53：

相對人所爭執者，僅為「購股補助」、「其他津貼（品管獎金）」二者非屬工資，不應納入工資計算云云。惟查，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，本會依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，係以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為裁量原則，此乃本會一貫見解。故本會所發佈救濟命令，目的並不在於判斷申請人二人每月薪資單上所列之各個給付項目是否為勞動基準法所定義之工資，而在回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。

明理法律事務所葛百鈴律師



## 續付工資救濟命令

### ■ 104勞裁50：

本會既係以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為裁量原則而發布救濟命令，該命令之目的即不在於判斷個別勞動關係中勞工每月所得領取之各項給付是否為勞動基準法所定義之工資。依此，申請人等人在不予續聘前可領得「本俸」與「學術研究費」，則基於回復申請人等人與相對人間不予續聘前之應有公平集體勞資關係，本會命相對人應自104年8月1日起，按月於每月20日分別給付申請人李XX、黃XX、陳XX薪資73,370元、68,045元、69,375元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬適當。相對人辯稱學術研究費僅有從事學術研究或教學研究之人可以取得，不應列入申請人之薪資內容云云，尚難足取。

明理法律事務所葛百鈴律師

## (二)調職爭議

### ■ 100勞裁2：

裁決主文命回復裁決申請人11職等副組長職位

- 後續行政訴訟：北高行100訴1817→最高行101判711
- 後續民事訴訟：臺北地院100訴265 →臺高院102勞上84
- 就服法行政救濟：臺北地院行政訴訟庭101簡98

明理法律事務所葛百鈴律師

北高行100訴1817：

按勞資爭議處理法第39條第1項、第48條第1項分別規定：「勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。」「對工會法第35條第2項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達30日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。

顯見針對雇主違反工會法第1項規定所為之「解僱、減薪或降調行為」，勞資爭議處理法將其定性為發生「私法效力」之不當勞動行為，勞工如有不服，即屬因工會法第35條第2項規定所生「涉及私權之民事爭議」，勞工得依該法第39條規定，向被告裁決委員會申請裁決，當事人一方如不服被告裁決委員會所為之裁決決定，則應以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟，以資救濟。

明理法律事務所葛百鈴律師

(接上頁)

惟原裁決決定主文第1項關於「原告應回復參加人11職等副組長職位」部分及主文第2項因係認定原告對參加人所為由11職等主管職務（副組長）降調為同職等非主管職務（研究員）、減薪（減少年終、考績、績效及紅利獎金等同實質減薪）等發生「私法效力」之不當勞動行為，依工會法第35條第2項規定為無效，故命原告應回復參加人11職等副組長職位，並給付參加人96年至99年度年終、考績、績效及紅利獎金之差額，原告就此部分如有不服，揆諸前揭規定及說明，應以參加人為被告，向普通法院提起民事訴訟，以資救濟。原告就此業已向臺灣臺北地方法院提起100年度勞訴字第256號民事訴訟審理中，為其自承在卷（本院卷第258頁），且有民事起訴狀影本及臺灣臺北地方法院民事庭通知影本附卷可稽（本院卷第169至180頁）。是原告就原裁決決定主文第1項關於「原告應回復參加人11職等副組長職位」及主文第2項部分，向本院提起撤銷訴訟，程序上顯於法有違，且依其情形無法補正，又無移送民事法院審理之必要，則依行政訴訟法第107條第1項第1款前段之規定，應予以裁定駁回。

明理法律事務所葛百鈴律師

■ 最高行101判711：

中央主管機關因雇主違反工會法第35條第1項各款事由所為之裁罰，或雇主違反同條第1項第1款、第3款或第4款不依裁決書所定於期限為一定之行為或不行為之裁罰，固均屬具公法關係之事件，然除此之外，同條第1項第2款、第5款所規定之不當勞動行為，立法意旨既無使涉及私權關係之意思，則此部分之爭執，自非屬私權關係之糾紛自明，尚不能因勞委會裁決委員會之介入裁決，即變更原立法設計之機制。

(亦即維持原北高行100訴1817)

明理法律事務所葛百鈴律師

## 調職合法、解僱構成不當勞動行為

■ 105勞裁1：

相對人調動申請人工作地點之行為，與兩造勞動契約之旨並無違背，申請人不得僅以工會與職福會辦公地點、人員或業務等有所重疊，即可將職福會業務解為工會事務；且自客觀上觀察，相對人調動工作地點之行為並未對申請人有何之不利利益，亦與拒絕未經同意調動之工會活動無直接關連，更未影響工會事務之處理，故尚不構成工會法第35條第1項第1款及第5款之規定。

相對人在申請人完全未耽誤現職之情況下，並經新北市政府認定違法處以罰鍰後，仍執意以申請人僅單純未至總務課辦公，即認違反工作規則情節重大進而作成剝奪其員工身分最嚴厲之解僱處分，難認非係刻意針對申請人所為，且客觀上對申請人顯有不利益。再自相對人對另名員工顯有差別待遇，顯示其確有欲藉機懲罰申請人工會，而透過解僱工會重要幹部以對其他工會員工造成寒蟬效應，而有妨礙工會組織及活動之情事。故相對人終止申請人勞動契約之行為，已構成工會法第35條第1項第1款及第5款之規定。

明理法律事務所葛百鈴律師





## （接上頁）

---

- 相對人所為終止勞動契約行為既屬不當勞動行為而無效，則自當回復申請人原任職務，惟相對人通知申請人調動工作地點之行為既經本會認定不構成不當勞動行為，則申請人自不得再以其構成不當勞動行為為由而拒絕至新工作地點服勞務，乃屬當然。

明理法律事務所葛百鈴律師



## （三）減薪

---

- 102勞裁38：
- 爭點：相對人101年10月起對申請人林甲○○、林乙○○、吳○○、朱○○4人之派車送貨調度，是否造成渠等受有減薪之不利利益？

明理法律事務所葛百鈴律師

## （接上頁）

所謂的工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會、理監事會所議決的活動為限，即使是工會會員並非基於上述議決而為之自發性活動，只要是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護。查申請人林甲○○等4人為申請人工會會員，渠等提起之加班費訴訟，係經申請人工會會員大會授權理事會處理，並於理事會決議補助下起訴，足見申請人林甲○○等4人提起訴訟，係依循工會之運動方針所為之行為，屬工會活動之一環，自不待言。申請人林甲○○等4人之平均薪資下降幅度顯然高於其他2名未起訴之員工，甚至高達1萬3仟餘元。足見相對人對申請人林甲○○等4人之送貨調度，致渠等薪資下降幅度大於其他同仁，業已對參加工會活動之申請人林甲○○等4人造成減薪之不利益，進而構成工會法第35條第1項第1款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 未予調薪，亦可能構成不當勞動行為

- 103勞裁31：
- 爭點：相對人以申請人彭O於102年執行工安經理職務表現不佳及其他無法量化之因素，主張於裁量權範圍內，103年不就申請人彭材予以調整薪資，是否具針對性，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為？

明理法律事務所葛百鈴律師

依據相對人所提供其等特別紅利獎金及調薪情況，上述人員皆領取不低於平均發放標準1.77個月以上之年終特別獎金，且除一人外，其他人皆有獲調薪，對照申請人彭材所領年終紅利獎金0.1個月及未獲調薪之待遇，顯見相對人就系爭工安事故於相關員工進行績效裁量評價標準乃因人殊異，確有因是否具有工會幹部身分或是否積極參與工會活動致生差別待遇之情形。


查核工會幹部12人之102年度年度目標及績效評核表正本可知，有多位工會幹部102年KPI分數比申請人彭O低（扣減5.5分後之總分84.5分），惟其等卻獲調薪一級或領取1.42至1.77個月之特別獎金，且本會於103年10月9日第一次調查會議中，依職權命相對人提出101年度、102年度非工會幹部，而未獲調薪之員工名冊及未獲調薪之理由供本會調查，然相對人就此部分並未提出，自無從採認相對人之上述辯詞。揆諸申請人彭O除擔任工會監事召集人外，於102年及103年復積極參與或提出對相對人不當勞動行為裁決之申請，堪認相對人對於申請人彭O確具不當勞動行為之動機及認識。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 後續訴訟：台北高等行政法院104年訴字第348號判決撤銷裁決決定

有關工資之多寡，依勞動基準法第21條第1項規定由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，可知工資之多寡原屬契約自由範圍，僅勞動基準法加上不得低於基本工資之限制。然而契約自由並非毫無限制，仍應有一定標準，衡酌勞動契約之核心在於工作性質及薪資結構，故薪資之發給，原則上應係依職等與職等所承擔之職責以核定發放標準。至於調薪事宜，被告於100年10月15日公告：「今年之年度調薪，將依據新建立之『薪資等級表』調整。調整之薪資溯自今年7月1日生效。同時所有正式員工職位等級將依照『職稱職等表』調整。」就上開薪資等級表及職稱職等表內容觀之，可知係針對「調薪幅度」所為之規定，以改變原告過去每位員工不論職級、職等高低均統一調整相同金額之作法；至於員工是否調薪仍應視雇主之決定而定，員工無法要求雇主須依系爭公告所規定之調薪幅度調薪。又員工薪資之調整，原則上視績效定，績效良好，薪資增加，績效不佳，薪資不變或減少，此乃自明之理。而所謂績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間內之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工具具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。

明理法律事務所葛百鈴律師



一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。勞工之考績通常係由勞工之部門直屬主管、更上層之主管依據勞工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價，最後由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對於各部門間之勞工的考績做最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，難免有一定之裁量餘地。基此，勞工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核之裁量權，除非能另外證明考績評定係基於不當勞動行為之動機所為，否則對於原告如何評價訴外人之工作表現、工作完成度、貢獻度、工作態度及配合度、未來發展潛力等事項，因涉及相當抽象之標準，應予以最大限度之尊重，主管機關及法院通常不應介入審查。

明理法律事務所葛百鈴律師



## 最高行政法院106年判字第165號判決維持

工資之多寡屬契約自由範圍，由勞雇雙方議定之，僅依勞動基準法有不得低於基本工資之限制（勞動基準法第21條第1項規定參照）。而關於員工薪資之調整，法律並無強制雇主每年應予調薪，調薪之決定由雇主為之，員工並不得要求雇主須按一定調薪幅度予以調薪。雇主原則上係根據員工的績效考核（或稱考績評定）結果決定調薪與否。績效考核為雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其所具有的潛在發展能力作一判斷，以了解其將來在執行業務之適應性及前瞻性，作為調整薪資及考量升遷、獎懲之依據。績效考核涉及雇主對員工功績、品行、能力、工作態度等之綜合評價與判斷，為企業經營組織之事項，係憲法第15條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由範疇。惟雇主未調薪之行為，倘係利用其形式上合法之資源或手段，實質上基於不當勞動行為之動機，具有勞工參加工會組織活動之針對性，則構成工會法第35條第1項規定之不當勞動行為，勞工得向中央主管機關申請裁決（勞資爭議處理法第39條第1項規定參照），亦受行政法院之審查。

明理法律事務所葛百鈴律師



## 會務公假與工資

### ■ 104勞裁58：

工會法之立法目的在於保障工會之存續與發展，而企業工會因其結構之故，較之產業工會有先天上發展之困難，因此立法者透過法律之明文保障，賦與企業工會之理事長申請全日公假以辦理會務之權利(工會法第36條第2項參照)，以促進企業工會之組織與發展。於會務公假期間，雇主乃是免除請會務假之勞工的工作義務而續付工資，並非是給付其因辦理會務之對價，故雇主應給付勞工如同未請會務假時之工資，以防止勞工因懼於工資遭減損而不願承擔員工代表之職務。

明理法律事務所葛百鈴律師

### (接上頁)

■ 依勞工請假規則第8條之規範，勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，就同列為工資之主管職務加給於法自應與其他工資給付項目同樣給照給之保障，不應為相異之判斷，更不容雇主以勞工申請會務假致未執行主管職務而予削減之，割裂公假之工資法律保障的一致性而創設未具法律基礎之例外，相對人就申請人李○○以公假方式全日駐會乙節，亦不爭執，故自當遵守公假期間工資照付之法律規範。惟若雇主將因此一法律規範而遭受經濟上之不利益，甚至過重之負擔，勞資雙方應以自主理性協商之方式以謀求共識，惟若雇主已同意核給工會理事長以全日公假駐會方式辦理會務，自不得對於勞工予減薪之不利益之待遇。

明理法律事務所葛百鈴律師

## (四)考績：

### ■ 北高101判1817（工會法施行前之考績爭議）

參加人主張伊自96年間擔任工會常務理事，代表工會向原告提出考績及績效爭議之民事訴訟後，96年度至99年度連續4年考績均遭原告評為乙等，因認原告對伊有工會法第35條第1項第1款規定之不當勞動行為部分，由於原告就所屬員工之99年度考績係於100年1月12日簽奉核定，並公布於人力資源管理系統，且於翌日以電子郵件通知員工自行上網查詢等情，有原告管理部寄發與員工之電子郵件影本在卷可憑，可知原告對參加人所為之96年度至99年度之考績評定行為，縱屬不當勞動行為，至遲於100年1月12日即已完成，參加人至遲於100年1月13日即已知悉，惟當時勞資爭議處理法中「不當勞動行為裁決機制」之相關規定既尚未施行，參加人自不得於最後原因事實發生日後4個多月後之100年5月31日，始依100年5月1日施行之勞資爭議處理法第51條第1項準用第39條之規定向被告申請裁決，被告裁決委員會亦不得溯及適用上開規定而作成裁決決定，被告裁決委員會就此部分所為之原裁決決定，自違反法律不溯既往原則。

明理法律事務所葛百鈴律師

葛百鈴律師  
明理法律事務所

### ■ 最高行101判711：

XXX主張雇主連續4年（96年度迄99年度之考績評定），以考績評定為乙等之不當勞動行為之其他不利待遇，其中99年度之考績係於100年1月12日核定，乃原審確定之事實，而其餘年度（96-98年度）根據XXX所提相關資料顯示（見原處分卷申證第36），其核定日期應可推知係於97、98及99年間即已分別核定在案。是XXX99年度之考績評定，固於100年1月12日經證交所公司核定，XXX並於次日處於得知悉該考績評定結果之狀態，如果事實如XXX所主張，即系爭各年度考績評定後所生「調整職務、減薪」之附隨其他不利待遇結果，係持續發生於上開勞資爭議處理法所增訂之相關規定及修正工會法第35條規定，100年5月1日施行之後，則如其所主張，該等部分前後具關連性，既持續受有不當勞動行為所致之其他不利待遇，即難謂仍無上開新增訂、修正公布施行法律之適用。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 最高行101判711：

又考績評定結果，固不必然發生「調整職務、減薪」之效果，惟如因「事業體之內規」考績辦法（非法律），而發生「調整職務、減薪」之不利結果者，乃考績評定之附隨效果，原判決認此屬年度考績所生權利義務得喪變更之「法律效果」，屬法律狀態之繼續，容有誤解。

又此項附隨之不利結果，如係肇因於上開不當勞動行為之規定所致者，即生「其他不利待遇」之結果，該受其他不利待遇之勞工，自得依上開新增訂、修正之法律，於法定期限內對該年度之考績評定所附隨之其他不利待遇申請裁決。此部分即難謂有違勞資爭議處理法第51條第1項準用之第39條第2項規定及違反法律溯及既往原則。原判決對此，容有適用法規錯誤之違法。故而，XXX96至99年度考績，連續4年度經XXX公司評定為乙等，如已生職務調整或減薪之不利結果，且此項不利結果，如係基於「XXX公司對於XXX參加工會活動或擔任工會職務」所致者，即符合工會法第35條第1項第1款之規定，屬該法條所定之雇主不當勞動行為之「其他不利待遇」。

明理法律事務所葛百鈴律師

原判決就此，並未先就本件XXX公司依其年度考績辦法（見原審卷第46頁以下），對其所屬員工XXX所為96至99年之年度考績評定，是否屬工會法第35條第1項第1款所規定之「其他不利待遇」？是否得為裁決之客體，分別予以探究；復未就XXX公司就此部分有無存在上開工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為之事實，進一步釐清調查，僅以原裁決決定違反法律溯及既往適用原則而撤銷此部分之決定，容有適用法規錯誤之瑕疵。

明理法律事務所葛百鈴律師

■ 北高行101訴更一118：

因此原告對參加人96至99年度連續4年度經原告評定為乙等，如已生職務調整或減薪之考績附隨不利結果，且此項不利結果，又係基於原告對於參加人參加工會活動或擔任工會職務所致者，即符合工會法第35條第1項第1款之規定，屬該法條所定之雇主不當勞動行為之「其他不利待遇」，應先敘明。至考績評定為乙等本身，參照上開判決廢棄發回理由意旨，因不必然發生「調整職務、減薪」之效果，尚難直接認屬「其他不利待遇」。

明理法律事務所葛百鈴律師

Color Team  
技職用

- 次查本件參加人訟爭96年度至99年度考績乙等之行為，各該年度之考績均為「一次性之行為」，非屬同一繼續性之行為詳如上述。而上開99年之考績於100年1月12日經原告核定，且參加人至遲於100年1月13日即已知悉（其他年度考績參加人更早知悉詳如上述），算至參加人100年5月31日向被告申請裁決，早已逾90日之申請期限，因此被告裁決委員會自應依不當勞動行為裁決辦法第9條第1項第1款規定為不受理之決定，乃原裁決決定就此部分逕予受理，並為原告聲明(1)部分裁決決定，於法不合。

明理法律事務所葛百鈴律師



■最高行102判294（維持北高行101訴更一118）


上開新增訂及修正公布之勞資爭議處理法中「不當勞動行為裁決機制」之相關規定及工會法第35條規定，自100年5月1日始開始施行，外國立法例及實務運作可供參考。同樣採行不當勞動行為裁決之行政救濟制度的日本，基於年代久遠之不當勞動行為的事實不易舉證和調查，而且反而會影響勞資關係的安定為由，於西元1952年修正增列申請期間自「行為日」起1年之限制（勞動組合法第27條第2項），但於「行為日」之後以括弧加註「（繼續行為時以其終了之日）」。亦即，不當勞動「行為」本身即包含單一行為和繼續行為2個概念，以於括弧加註是為提示繼續性的行為應以最後行為終了之日起算（見原審100年度訴字第1817號卷第181-182頁）。

明理法律事務所葛百鈴律師

■最高行102判294（維持北高行101訴更一118）


在人事考核之中，雇主意圖對工會會員或特定工會之會員為低度的評價，並使此低度評價反映到加薪或獎金之金額，或據此而不使之昇格、昇任或較晚使之昇格、昇任的情形，在日本法上乃被稱為「查定差別」（見原審更審卷第502頁）。日本最高裁判所在紅屋商事事件乙案，係就單1年度的查定差別進行申訴所為之判決。而日本學說認為即使是複數的行為，但若得肯定不當勞動行為意思的同一性、行為的同種性與時間的連續性，則得承認為繼續行為（見原審100年度訴字第1817號卷第294-295頁）。可知，單1年度的考績評定可認定為1個不當勞動行為，連續數個年度的考績評定亦可能認定係不當勞動行為之繼續，在作成人事考核評定時，對於個別勞工之人事考核，存在以基於其所屬於工會之理由而遭到低考核之具體差別待遇事實，即該當不當勞動行為。

明理法律事務所葛百鈴律師



■ 經查，被上訴人依據年度考績辦法就其員工各該年度工作、操行、學識、才能等依一定標準綜合評定；而考績分4等，甲等為80分以上，乙等為70分以上未達80分。至年度考績評定為甲等則晉薪1級，並給予1月薪資之獎金，薪級已達最高級者，給予2個月薪資之獎金。年度考績評定為乙等則晉薪1級，並給予半個月薪資之獎金，薪級已達最高級者，給予1個月薪資之獎金。被上訴人對上訴人XXX96年度至99年度之考績，分別於97年2月10日、98年1月10日、99年1月20日及100年1月12日核定在案。另被上訴人以上訴人XXX連續3年考績乙等為由，於99年2月11日公告將上訴人XXX由具主管職之副組長調整為同職等之不具主管職之研究員，為原審確定之事實，並為兩造所不爭。

明理法律事務所葛百鈴律師



■ 可知，上訴人XXX主張被上訴人所為之調職及考績評定乙等不當勞動行為均發生於100年1月12日之前，亦即均係發生於修正後之工會法實施（100年5月1日）之前。而關於勞資爭議處理法中「不當勞動行為裁決機制」之相關規定及工會法第35條，均因無溯及既往適用之規定，應自100年5月1日始開始施行，已如前述，則上訴人XXX所主張被上訴人所為之不當勞動行為，並無上開新增訂、修正公布施行法律之適用，被上訴人自不得依勞資爭議處理法第51條第2項之規定作成救濟命令之行政處分。則原判決以原裁決決定關於被上訴人應作成上訴人XXX96至99年度考績為甲等之意思表示部分，違反法律不溯既往原則，予以撤銷，於法核無不合。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 裁決制度實施前之考績

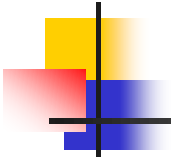
- 105勞裁字第44號：相對人將申請人林○○99 年度考核評為「乙上」，並在 100 年 1 月 26 日通知申請人，此為兩造所不爭執，則其事實發生日顯在 100 年 5 月 1 日即勞資爭議處理法中關於不當勞動行為裁決機制之相關規定施行前，基於法律不溯既往原則，本會並無審理之餘地。勞資爭議處理法對於本會不具審理權限之事件，究應如何處理？並未規定，參照訴願法第 77 條第 8 款：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：八、對於非行政處分或其他依法不屬訴願救濟範圍內之事項提起訴願者」之精神，就 99 年考評部分，本會應予不受理。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 考績評比屬雇主人事管理權， 裁決會無權逕改變結果

- 最高行102判413：  
另按前揭工會法第35條第2項僅規定雇主或代表雇主行使管理權之人違反同法條第1項禁止規定，對勞工所為之「解僱」、「降調」或「減薪」無效（按勞資爭議處理法第39條之立法理由第2點，雇主等違反禁止規定所為之解僱、降調或減薪行為所生私法效力，於工會法第35條第2項明定為無效），並未規定對勞工所為之「其他不利之待遇」亦無效，則縱認上訴人係出於不利待遇之動機，違反工會法第35條第1項第1款禁止規定，對參加人為「99年度考績列乙等」之不利待遇，何以該考績之不利待遇得依同法條第2項規定認為無效？原判決未予說明，容有判決不備理由之違法。

明理法律事務所葛百鈴律師



復按前揭人員考核辦法及XX職員年度考核注意事項相關規定，得對XX職員進行人事考核者，是否僅限於上訴人？勞資爭議處理法第51條第2項固規定裁決委員會所為之處分（裁決決定）並得令當事人為一定之行為或不行為，惟因本案事涉人事考核權限，裁決委員會有無權限作成「相對人（即上訴人）應自收受本裁決決定書之日起30日內作成申請人XXX（即參加人）99年度考績為甲等之意思表示」？還是僅得作成「相對人（即上訴人）對申請人XXX（即參加人）99年度考績列乙等之意思表示撤銷」，並著由上訴人對參加人99年度考績另為適法之意思表示？均有調查釐清之必要。

明理法律事務所葛百鈴律師



## 重為考績評核後應審酌之因素

### ■ 103勞裁5：

按申請人擔任工會理事長，因會務假議題為相對人所嫌隙，相對人甘冒不諱，僅憑新北地方法院第一審有利判決，即違反雙方於本會締結之和解書，於重新考核後以102年10月23日北環秘字第 1022939603 號函復申請人維持原來丙等考績，核其行為已經構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；再者，因為申請人擔任工會理事長，相對人此等對申請人之不當年終考核行為，將使其餘工會幹部及會員產生寒蟬效應，不當影響、妨礙或限制工會活動，故同時構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

明理法律事務所葛百鈴律師




- 本會爰確認相對人以 102 年 10 月 23 日北環秘字第 1022939603 號函作成維持申請人101年度丙等之年終考核，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。從而，相對人對申請人所為丙等之年終考核應予撤銷，相對人並應另為適當之年終考核，另為適當考核時，相對人應審酌以下有利於申請人之事證：（一）有關101年1月至3月服務評量部分，申請人以新北環工字第 101215-2 號函向相對人申請會務假，而相對人業以北環秘字第 1001850145 號函表示同意。（二）有關101年4月至6月服務評量部分，本會於101年勞裁字第43號裁決決定書所認定：「相對人於101年5月31日函請申請人依101年5月8日函旨辦理，申請人信賴過往相對人核給一個月會務假之作業模式，主觀上認為相對人會比照5月8日書函核給6月份一個月之會務假，申請人乃按往例於101年6月19日 再次發函相對人繼續請求一次性會務假後，未到職上班」

明理法律事務所葛百鈴律師

## (五)懲戒處分：

- 101勞裁1：
- 爭點：相對人於 100 年 11 月 7 日以申請人所駕駛紅30路大客車有過站不停之事實，將申請人記大過二次之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？

明理法律事務所葛百鈴律師



是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能。本件相對人對申請人所為之記大過二次之處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，且相對人為本件處分時有不當勞動行為之認識構成不利益待遇之不當勞動行為。

明理法律事務所葛百鈴律師

Color Team

技術部

- 
- 101勞裁72：
  - 爭點：相對人對王○○等34人懲處部分是否構成不當勞動行為？

相對人過往對於員工在非工作時間進入二崗及機坪並未予以懲處；其次，相對人明知此次部分會員下班後進入二崗及停機坪，係屬工會活動之一環，卻仍對參與此部分行為之會員加以懲處，構成不當勞動行為。

明理法律事務所葛百鈴律師

# 行政法院判決撤銷裁決決定

## ■ 北高行102訴1430：

原裁決決定主文第一項(2)部分：此次事件聚集員工人數達13名，與一般個別員工違規之情形自不可同日而語，對於飛航安全之影響層面亦與個別員工違規之情形差異甚大，難謂原告仍不得予以懲處，是原裁決決定認原告之懲戒處分係不當勞動行為，其所為認定及判斷自有違誤。


明理法律事務所葛百鈴律師

# 就工會活動所為之懲處

## ■ 104勞裁29：

本件申訴函固未署名，然由其以申訴函方式發送予XX銀行企業工會觀之，衡情應屬工會會員之申訴。又細繹其內容，固針對曾姓主管個人行為多所批評，惟主要內容仍係對該主管管理方式以及對相對人公司業績要求不當之申訴，與勞動條件具高度關連性，亦符合工會法第5條第3款所定工會之任務：「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。」。縱內容對相對人或主管有不尊敬、負面、不適當或冒犯之處，惟基於勞工對於所處勞動環境有批評及抗議之權利，只要其批評言論未構成法律上妨害名譽或重大侮辱等情事，雇主即不應以缺乏文字明確性之規則懲處勞工之方式禁止上述批評。況前開申訴函屬工會申訴事件，經工會受理而處於查證中之事件，任何人因此申訴事件受到懲處，難謂與工會無關。

明理法律事務所葛百鈴律師



申請人於查證過程中提示申訴函予其他同事，縱因此造成散布之情事，惟申請人既受工會理事長委託進行相關查證工作，其查證未逾越合理範圍，亦非基於惡意而為不實言論之散播，申請人之查證行為自應受工會法對工會活動之保障。爰此，相對人明知申請人受託查證申訴函內容，縱認申請人查證方式不當，此部分依其勞資關係互動良好之脈絡，僅須請工會改正其查證方式即可，實無須動用懲處方式以警惕之。是相對人以申請人散布黑函為由對申請人記過乙次，顯係針對申請人從事工會活動所為之不利益待遇，構成工會法第35條第1第1所規定之不當勞動行為。

明理法律事務所葛百鈴律師



## (六)會務假：

### ■ 101勞裁43：

工會法第36條第1項：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」、第2項：「企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」依照本條文義可知，企業工會與雇主若無會務假之約定時，理事長僅得以半日或全日請公假辦理會務，企業工會理事長並不當然得以全部任期期間申請一次性會務假

明理法律事務所葛百鈴律師



# 會務假：包含參加上級工會活動

## ■ 104勞裁32：

企業工會之理事、監事依工會法第36條第1項、第2之規定，於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假，若未約定者，企業工會之理事、監事，得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。而依上述勞動部函釋及工會法施行細則第32條第3款之規定，解釋上，企業工會之理事、監事就企業工會之會務，得合併其參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務，但以具有企業工會之理事或監事資格者為限。

明理法律事務所葛百鈴律師

# 未依過往核准會務假慣例准假 構成不當勞動行為

## ■ 102勞裁28：

工會法施行細則第32條規定，企業工會參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，本屬工會法第36條所定辦理會務，相對人自無從以前開工會聯合組織相關活動與申請人工會無涉為由，拒絕給予會務公假。況查申請人主張長久以來相對人就申請人工會指派人員參加前開工會聯合組織相關活動，均予准假，雙方間就准予申請人工會指派人員參加工會聯合組織相關活動，業已形成慣例，相對人如欲改變雙方長久以來之准假慣例，自應與申請人工會協商，不宜片面變更之。爰此，相對人逕以片面變更後之會務公假申請規定為據，主張申請人工會理監事未符規定而否准會務公假申請，自屬無據。

明理法律事務所葛百鈴律師

# 雇主限制工會指派參與會議之 人數

101勞裁9：

雙方之團體協約第2.11條「會務公假」亦規定：「勞方人員出席上述各條款之會議與活動，經指派其人員出席各項會議與活動時，勞方應開具會務需求請假單予資方，資方應給予勞方指派參加之人員公假」。是針對年終獎金及明年度調薪案，高雄市政府勞工局之勞資爭議調解會及協調會，申請人工會依工會法第36條第2項及團體協約第2.11條之規定，當得向相對人請公假參與勞資爭議調解會及協調會。惟參與勞資爭議調解會及協調會之人數，仍應以是否能充分表達工會之意見、合理性及平等互惠原則為考量之因素，如未逾越上述原則，則縱使相對人未給予申請人工會請求人員全部准假，亦不得認相對人有違反工會法第36條第2項及團體協約第2.11條之規定。

明理法律事務所葛百鈴律師

Copyright  
葛百鈴律師

查101年1月16日之調解會，相對人總經理陳丙○○於101年1月13日已准申請人工會，由原僅同意3名工會幹部公假參與該調解會，增為5名工會幹部公假參與該調解會，而勞資爭議調解會議通常由工會代表人代理陳述，會中有5名工會幹部出席即足以代表申請人工會充分發言，因此，就101年1月16日調解會，申請人工會請求就工會幹部17人請公差假一日，相對人僅准許5名工會幹部請公假，就101年2月2日協調會，相對人依高雄市政府工局開會通知記載「請申請人推派5至7名與會」之意旨，准許6名工會幹部請公假，並無逾越合理範圍，於申請人並無17人或12人參與該調解會之情況下亦無違反平等互惠原則。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 不同見解

### ■ 102勞裁28：

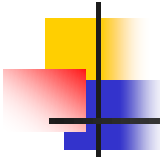
又申請人工會理監事是否全 員出席裁決會務，屬工會內部事務，申請人工會既決議派出12名理監事（含林○○）出席會議，相對人本無置喙之餘地。相對人亦未就林○○所屬單位當日欠缺人力之情形，舉證以實其說，況相對人於本會調查時及其書狀中均改稱否准林○○會務公假之理由係因其為夜班人員，益見人力欠缺並非其否准會務公假之理由。是本會認為相對人否准林○○8月1日之會務公假，其理由顯非合理、正當。

明理法律事務所葛百鈴律師


## 105年勞裁字第7號

查申請人於 105 年 2 月 3 日申請會務假，係為參與其為會員爭取 104 年度年終獎金而提出之勞資爭議調解程序，申請人於 104 年尚曾為年終獎金分配不公一事與共計 1000 名中華航空公司員工至華航台北分公司抗議，顯然歷年來年終獎金之分配問題屬於申請人所在意之重大事件，該次調解會議對於申請人會員之重要極高，而申請人之理、監事中有 10 名主動表示有參與該調解會議之意願，從而申請會務假之行為，與申請人之爭取會員勞動條件(年終獎金)之方針相符，揆諸上開說明，堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護。再者，本件中為參與勞資爭議調解程序而申請會務公假之人員均為工會法第 36 條第 2 項之理、監事，且該次所申請之調解會議會務公假之時數均尚在法定每月 50 小時之時數範圍中，難謂申請人有違反勞動契約、誠實義務及阻礙雇主業務之情事，且基於工會自治原則，申請人所進行之工會活動應由何人參與、多少人參與等，應由工會自治評估，不容雇主於此範圍代為決定，否則無異允許雇主支配介入工會之行動，此與工會法第 35 條第 1 項第 5 款禁止雇主不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之旨，顯有扞格。

明理法律事務所葛百鈴律師

- 
- 且桃園市政府就該次舉行之勞資爭議調解會議並未有限制參與人數，是以相對人更無代替申請人決定所需參與人數之理，至於申請人理監事是否能進入該調解會議旁聽而達到申請該次會務假之目的，或是被拒於會議室門外而僅能於場外為聲援行動致無法於調解會議中提供意見，此乃是申請人於決定如何利用法定每月 50 小時之公假時數時，所需自行評估與承擔之風險，法律之保障僅止於賦與申請理、監事每月 50 小時之會務公假，以確保工會意見能託付於適當之人選與人數於調解會議中充分表達。

明理法律事務所葛百鈴律師



## 否准會員參加會員大會會務假，不構成不當勞動行為

- 105勞裁字第7號:按工會法第 36 條第 1 項規定：「工會理、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」同條第 2 項規定：「企業工會與雇主間無前項約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理事務。」依此規範，僅工會理事長及工會理監事於辦理會務範圍內，有向雇主請法定會務公假之權利，若係一般工會會員則無工會法第 36 條規定請求雇主給予會務公假之法定權利，而需經勞資雙方另以約定之方式為之。惟查，兩造間就會務公假事項尚未有所約定，亦無慣例可循，則相對人建議為避免影響正常修護業務運作，請申請人自行調配時間處理工會事務之行為，不構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

明理法律事務所葛百鈴律師



# 非理監事並不當然享有會務假 ：105勞裁字第9號

- 因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務，至於勞工是否仍應於工作時間外另外補服勞務？或者雇主是否應給付會務期間之工資（含給付工資之金額多寡）？均有待雙方協商。又企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權（本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定意旨參照）。惟此僅限於企業工會之理事或監事，而不及於其他不具理事監事身分者。易言之，企業工會不具理事監事身分者，如欲向雇主爭取會務假時，仍應循工會法第36條第1項之規定與雇主協商。在協商未有結果之前，並不當然享有工會會務假之權利。

明理法律事務所葛百鈴律師

枝葉用

- 本案申請人工會與相對人間就申請人工會理事監事會務公假，截至目前並無簽訂團體協約（不爭執事項（十）），且申請人工會亦未提出其與相對人間就此曾有一般協商並達成約定之事實及證據，故申請人工會不具理事監事身分之會員，並不當然享有工會會務假之權利至明。

明理法律事務所葛百鈴律師

# 會務假：工會應盡釋明義務

## ■ 102勞裁47：

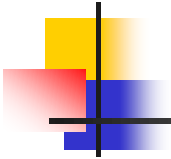
為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或工會幹部應於請求會務假時，釋明其必要性，若於請求會務假時未予釋明或釋明顯有不足時，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，但有下列情形之一者，不在此限：(1)有緊急或不可預測之事由時，工會或工會幹部得於事後儘速提出釋明，但於請求會務假時，仍應敘明因緊急或不可預測事由致未能提出釋明，於此情形，雇主應暫予給假。(2)若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞時，工會或工會幹部應在請求會務假時敘明該等事由，以代替釋明，於此情形，雇主即應給假。

明理法律事務所葛百鈴律師

## ■ 102勞裁17：

權衡雇主利益與工會活動權之情況下，工會於申請會務假時，提出一定程度之釋明即可。其理由為：(1)參酌工會法施行細則第32條辦理會務之範圍，包含：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。


明理法律事務所葛百鈴律師



其中，部分工會會務得明確註明，並提出相關證明文件（如召開會議、教育訓練等）。惟亦有無法明確註明者，例如會議之事前籌備工作、處理會員勞資爭議、辦理日常業務等，特別是會員勞資爭議之處理，如雇主要求工會須一一詳附理由說明並提出證明文件，恐有介入工會內部事務之疑慮，更將影響工會運作或活動；(2)企業工會之組織範圍侷限於雇主監督管理之職場，工會幹部通常於職場內辦理工會之事務，並未脫離雇主監督管理之範圍。是就工會幹部於職場內處理工會會務之情形下，自無強令提出證明文件之必要，僅須釋明會務假之理由。

明理法律事務所葛百鈴律師

Copyright  
葛百鈴律師



■ 105勞裁6：

申請人與相對人間雖有簡式記載申請會務假之慣例存在，然相對人既對宋○○會務假之請假期間有爭執，且非無合理依據，依前揭本會見解，申請人仍應就會務內容盡其釋明之義務，尚無從因工會法第36條第2項規定完全免除釋明之義務。且申請人或申請人幹部於接獲相對人通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，俾相對人得及時、合理行使會務假准駁權。本件申請人常務理事宋○○申請105年2月1日至105年2月15日會務假，經相對人人力資源處以2016年2月3日人政治字第00066號函請申請人提供資料釋明宋○○於上開期間處理會務之必要，申請人未加以釋明，並於逾上開請假期間後之105年3月4日申請本件裁決，在裁決程序中方提出申請人105年2月份之工會行事曆，顯已逾越釋明之時點，相對人拒絕核准申請人自105年2月1日至2月15日之全日會務假，自無不當。

明理法律事務所葛百鈴律師



- 105勞裁5：

雇主固非不得要求工會就會務假提出說明，供雇主審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當，惟為避免雇主過度介入工會會務，工會如已就會務內容提出一定程度之釋明，雇主亦不得強令工會提出處理會務之證明文件或詳附理由始予准假。

明理法律事務所葛百鈴律師



## 企業工會理事長代表工會出席裁決調查及詢問會議得否請會務假

- 勞動部101年9月28日勞資1字第1010127149號函：  
企業工會之理事長因工會提出不當勞動行為裁決申請後，出席裁決委員會之調查及詢問程序，得依工會法第36條規定，請公假處理。至於整理不當勞動行為裁決所需資料文件，尚非屬工會法施行細則第32條所定辦理會務之範圍。

明理法律事務所葛百鈴律師





## 六、支配介入裁決案例

### ■ 工會法第35條第1項第5款規定

明理法律事務所葛百鈴律師



## 工會活動之定義

### ■ 104勞裁6：

所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，然只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護……。本會102年勞裁字第38號及第41號裁決決定，均曾揭示此旨。因此，在工會並未下達任何指示之情形，工會會員為向雇主爭取改善勞動條件，而集結同工會會員所發起之各項活動，甚至聯合其他工會所共同發起之各種活動，如不違工會運動方針，從工會法第1條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第5條第3款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第11款「其他合於第一條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護。」

明理法律事務所葛百鈴律師

## （接上頁）

是否為某一工會之工會活動，非以該工會理事長或少數幹部之主觀意見作為判斷基準，而應以活動舉辦之目的是否符合工會法第1條之立法宗旨、同法第5條第3及11款之工會任務、以及工會之運動方針等為判斷基準，以避免雇主只需掌控工會內部少數幹部，藉該少數幹部之對外發言即可達到全面控制工會的目的

企業工會針對雇主所為批評性言論、揭發不法，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會活動之範疇，雇主固可澄清、回應或不予理會，但不能要求禁止該言論、活動，亦不得以人事權對於工會理事長或幹部為不利益之處遇，否則將形成寒蟬效應，使無人願意擔任工會理事長、幹部，等於消滅了集結勞工之力量，使工會法「監督雇主對勞工之不當對待、維護勞工權益，改善勞工生活」之立法目的無法達成。」為臺北高等行政法院101年度訴字第746號判決所揭示。本會勞裁（100）字第19號、101年勞裁字第4號、102年勞裁字第4號等裁決決定書亦採相同見解。故對於工會針對雇主所為之批評，雇主本即負有一定程度的容忍義務

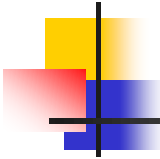
明理法律事務所葛百鈴律師

### ■ 103勞裁38：

次據相對人辯稱同意值班會員達98名，申請人袁XX等僅有10人，不具集體性質，故不屬於工會活動云云。然而，參照本會102年勞裁字第38號裁決決定書要旨：「工會活動並不以工會會員大會、會員代表大會或理事會所決議或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之活動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動」，因之，工會活動本不限於多數勞工方可發起、推動，何況申請人袁XX等10人雖屬少數，但均擔任工會幹部，具有強烈象徵意義；其次，雖然該項拒絕配合值班活動並未強制所有會員須配合拒絕值班，但觀該項拒絕配合值班行為，其訴求在於促使相對人改善值班工時與工資，符合工會法第5條所定工會之任務，而且，並未違反申請人工會於第九屆第一次會員大會決議撤銷值班同意書之宗旨、方針。因之，申請人袁XX等10人所推動之拒絕配合值班活動，得解釋為係工會活動。

### ■ 北高行104訴389、最高行105判135：維持

明理法律事務所葛百鈴律師



## ■ 104勞裁50：

本會見解認為：工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護，業如前述，不以該工會嗣後追認或同意為必要，自難以活動後始獲工會承認，反而否定獲工會承認前該活動在性質上屬於工會活動。

明理法律事務所葛百鈴律師



## 工會活動舉例

### ■ 104勞裁27（北高行104訴2021亦肯認）

相對人突然於102年10月間取消全體司機節金之發放，此行為乃屬對於相對人全體司機勞動條件之不利益變更。……相對人企業工會理應就相對人變更勞動條件之行為，積極、主動以企業工會之名義，向相對人表示異議才是。然針對相對人之上述變更司機勞動條件之行為，卻係僅僅由申請人與案外人紀振義，於103年10月間向臺中地方法院，以相對人自102年10月起取消每月節金6,000元為理由，提起民事給付訴訟，卻未見相對人企業工會有為全體司機，向相對人爭取節金相關權益之舉。另本會102年勞裁字第41號裁決事件，相對人與本件相同，均係豐原汽車客運股份有限公司，該事件之申請人，亦係以個人名義，對於相對人提出違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴；惟同屬未見相對人之企業工會，以工會名義為會員爭取相關之權益，此亦係該事件及本件之申請人，以個人名義向地方主管機關申訴或提起上述民事訴訟之主要原因，爰申請人以個人名義提起訴訟，尚不影響本會對於其係屬工會活動之判斷。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 工會活動舉例

### ■ 104勞裁30：

查本件申請人以工會名義於104年5月11日要求相對人應儘速召開團體協約協商會議，並就有關教師評鑑及待遇之四項訴求進行協商，則姑不論上開協商請求究為團體協約之協商、抑或一般性協商，既係以工會名義為之，且與申請人教育產業工會為促進高等教育機構受僱勞動者之勞動條件之方針無違，堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 產、職業工會之工會活動

### ■ 101勞裁3：

因之，產業工會是否得當然於企業設施範圍內進行工會活動，徵諸外國立法例，未見一致，本會認為企業設施屬雇主所有，受到憲法保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法（包含是否允許產業工會進入企業設施內推動工會活動，以及產業工會於企業內推動工會活動之方法），以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，而產業工會欲進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權，此外，雇主建立或運用該等使用企業設施之程序方法時，仍應合理公平，如對不同產業工會或職業工會進入企業設施推動工會活動有不公平對待，依照個案情形，仍有成立工會法第35條第1項第5款不當勞動行為之可能。

明理法律事務所葛百鈴律師



# 工會活動界限

## 104勞裁50：

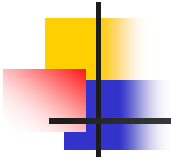
按有關工會活動之界限或正當性之判斷，我國勞動法制尚無明文。對此，參照日本學者見解：關於工會活動正當性之一般性基準：(一)在主體上：工會活動，並無以團體協商之主體為必要，即使工會會員未依照工會具體指令而為行動，如符合工會活動方針，仍得視為係得到工會默示同意之工會活動。(二)在目的上：工會活動並非專以實現團體協商為其目的，僅須以勞工相互扶持為目的即可。(三)在態樣上：工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務、及阻礙雇主業務。諸如：1、以正常工作時間外為原則：正常工作時間內之工會活動，抵觸勞動義務，原則上否定其正當性。惟如團體協約、工作規則、習慣、或在得到雇主同意等情形，則為例外。在此等情形下，勞動契約本身已有所調整，自不生抵觸勞動契約義務之問題。

明理法律事務所葛百鈴律師

# 工會活動界限

2、須遵守企業秩序：工會活動如係利用企業設施為之，則可能與企業設施管理權及企業秩序維持之間產生問題。就企業工會而言，工會活動通常係在企業設施內進行，故該工會會員基於團結權與工會活動權，在一定限度內應有使用企業設施之權限；對此，雇主則有忍受之義務。3、應遵守誠實義務：如工會活動係在工作時間外且事業場所外為之，仍應負有勞工依據勞動契約所生之誠實義務之拘束。綜合而言，工會活動之正當性，雖係依據上開主體、目的、態樣等判斷，惟就主體與目的而言，相較於爭議行為，工會活動之正當性判斷應為寬鬆，惟就態樣而言，則受到較爭議行為嚴格之判斷（荒木尚志，勞動法第2版，2013年5月，第615頁以下）；且衡諸屬於工會活動一環之爭議行為，於勞資爭議處理法第55條第1項規範之意旨亦指明：「第一項規定爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即進行爭議行為之主體、目的、手段、程序等均須具有正當性。」等語，上開外國學說足供本會參考。

明理法律事務所葛百鈴律師



## ■ 北高行105訴311

工會法第35條第1項第5款之立法理由，係為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性等情，足認工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，自當禁止任何形式之不當勞動行為，不以積極行為為限，亦包括消極不作為在內。

明理法律事務所葛百鈴律師



## 籌組工會階段即應受到保護

- **105勞裁字第35**：考量不當勞動行為之立法目的，旨在保障勞工之團結權，是凡自勞工開始集結籌謀連署、進而徵求會員、擬定章程，乃至召開成立大會正式成立工會止之整體過程，均可視為勞工團結權之行使，洵屬該制度之保障範圍至明；至於同法第11條僅在規範工會成立時之程序要件而已，與前開保障團結權規定之意旨容屬有間（本會104年勞裁字第35號裁決決定意旨參照）。查本件申請人於105年7月6日拜訪臺中市政府勞工局，經承辦人員處獲得成立工會之相關資料；當日，分別於「爆料公社」臉書粉絲團、LINE群組（含第一、二群組）宣傳間籌組工會一事；並由申請人於第四次調查會議時所提「工會會員名冊」原本，經本會所核，確定已有11人參與連署，且有申請人所提連署人之人事資料及申請人與渠等洽談連署成立工會之資料（見申證19至30）可佐，即可認為申請人係在行使團結權，揆諸前開說明，應屬不當勞動行為之保障範圍。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 支配介入

### ■ 最高行102判563：

工會法第35條第1項第5款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 資方拒絕工會或其理監事之拜會

### ■ 104勞裁23：

然我國目前法律並未規定雇主有接受工會拜會之義務，申請人就此亦未提出任何法律依據，其僅憑相對人將申請人函文二度退回或寄回之舉動，即指稱構成對申請人之支配介入，完全未舉證或說明兩者間有何連結，故本會認為相對將申請人上開函文二度退回或寄回之舉動，或不接受申請人理監事之拜會，尚不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。惟本會並不樂見相對人以此種方式與申請人工會互動，故建議相對人與申請人間應建立平等溝通對談機制，始能維持長期和諧關係，避免未來發生不必要之勞資衝突。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 代扣會費

- 行政院勞工委員會102年7月31日勞資1字第1020125372號

要旨：企業工會經會員同意，即構成雇主為企業工會代扣工會會費之法定義務。縱個別會員另行出具書面予雇主而欲改為自行繳納會費，雇主應不受該個別會員停止代扣會費意思表示或聲明之拘束

明理法律事務所葛百鈴律師

## 代扣會費

全文內容：核釋工會法第二十八條第三項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」所稱企業工會經會員同意，包括會員個別對工會表示同意、會員大會或會員代表大會之議決、工會章程之規定、團體協約之約定或中華民國一百年五月一日工會法修正施行前工會與雇主間已存在代扣會費之約定或慣例。企業工會經會員同意，即構成雇主為企業工會代扣工會會費之法定義務。除會員個別對工會表示同意之情形外，如以會員大會或會員代表大會議決、工會章程規定、團體協約約定或一百年五月一日前工會與雇主間已存在代扣會費之約定或慣例等所形成之（集體）會員同意，縱個別會員另行出具書面予雇主而欲改為自行繳納會費，雇主應不受該個別會員停止代扣會費意思表示或聲明之拘束。會員退會或出會後，因會員已無繳納會費之義務，雇主無須再為企業工會代扣已退會或出會會員之會費。本解釋令自即日生效。另本會中華民國一百零一年八月二十八日勞資一字第101010075498號函，自即日停止適用。

明理法律事務所葛百鈴律師



## 工會會費代扣爭議

- 工會法第二十八條第三項：企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。
- 勞基法第二十二條規定工資應全額給付之例外。
- 第一件裁決案件：大同工會代扣會費案(100勞裁1)，裁決委員認工會法第二十八條第三項規定之會員同意，除個別勞工同意外，尚包含經工會會員大會或會員代表大會決議、章程訂定以及勞資長年代扣會費之慣例。
- 個別勞工同意後能否反悔具文不同意代扣？雇主收集勞工不同意扣費同意書？

明理法律事務所葛百鈴律師

## 複數工會代扣會費爭議：代扣較工會法第28條第5項規定為低之會費

- 101勞裁42：

若工會獲得會員個別同意或工會章程規定或工會會員(代表)大會決議所有工會會員有繳納會費之義務且同意由雇主代扣該項會費者，解釋上，該企業工會已經取得工會會員之同意，依據工會法第28條第3項，雇主『應』自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費。申言之，雇主依據本條項所生之代扣工會會費義務，係源自工會法本條項所生之法定義務，於法律並無例外排除規定之情況下，雇主當不得任意違反該法定義務。」、「工會章程之訂定、會費收費金額之多寡，屬於工會之權限，非雇主所得介入或干涉。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 複數工會代扣會費爭議：代扣較工會法第28條第5項規定為低之會費

因此，第三人○○工會之章程將其工會會員之經常會費訂為80元，縱使違反法律規定，亦非相對人所得介入或干涉，是相對人依工會法第28條第3項之規定，代扣第三人○○工會會員之工會會費，並轉交給第三人○○工會之行為，係屬依法律規定之行為，並無違法可言，當無不當勞動行為之認識及構成。申請人稱相對人對於第三人○○工會收取違法會費，竟然為其代扣，已造成複數工會間，會員最重要義務之不公平競爭，違反「平等對待的義務」云云，並不足取。

明理法律事務所葛百鈴律師

Copyright  
葛百鈴律師

### ■ 北高行102訴232：

原告各該主張均無可採，其無視XX三廠員工長期以來慣例均由原告代扣參加人會員會費，該等員工均屬參加人會員之事實，於參加人101年6月29日函請原告恢復代扣XX三廠會員會費後，再覆以101年8月6日函，藉詞參加人未舉證XX三廠會員名單，而拒絕繼續代扣會費，是原裁決因認原告已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為等情，於法並無違誤；復依據勞資爭議處理法第51條第2項規定，命原告為一定行為或不行為之處分，核無逾越或濫用權限之違法情事，原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

明理法律事務所葛百鈴律師

# 行政法院早期見解認為：雇主無審查是否為會員之權利

## ■ 北高行102訴343：

查本件參加人業已提出會員名冊供原告代扣會費，有關個別勞工與工會間之關係，勞工如何退會，是否會有「一日工會會員，終身工會會員」之問題，應由勞工與工會解決，為尊重勞工與工會之自主，雇主不應介入勞工與工會之事務，亦應屬工會與勞工間之關係，原告並無審查依據即無審查代扣名冊權利及義務；原告縱依參加人所提名冊代扣會費，發生非工會會員遭代扣會費之情事，亦屬該非會員與參加人間之爭議，應由參加人依民事法律關係負返還或賠償責任，與原告無涉。原告基於雇主地位為自會員之工資中代扣會費，再轉交工會作為會務運作之用，為勞動基準法第22條第2項但書所指工資全額直接給付原則之例外規定，亦如前述。從而，原告以雇主身分介入，以參加人請求自101年7月起代扣會費之會員人數與原告自100年4月起至101年6月止每月代扣會費之會員人數相距過大為由，無視業已形成之慣例，以參加人未能提出入會證明拒絕代扣987名會員之會費，自屬無據。

明理法律事務所葛百鈴律師

# 近期最高行政法院見解：肯認雇主有形式上審查會員之權利

## ■ 最高行103判101：

新工會法第28條第3項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」，此雖為勞動基準法第22條第2項工資全額給付原則之例外規定，但由於勞動基準法第79條第1項第1款同時規定有違反同法第22條第2項工資全額給付原則者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，且基於行政罰法第7條第1項所揭示的「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰」原則，若發生不是工會會員卻遭雇主代扣會費之情事，而雇主有應注意，並能注意，而不注意，或對於構成違規之事實，雖預見其能發生而確信其不發生之情形，即應受勞動基準法第79條第1項第1款規定的處罰，因此，雇主對於工會所提供要求代扣會費之名單，有從形式上審查其是否為工會會員之義務（從請求代扣會費的角度觀察，則為審查權限），於此範圍內自不構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為。

明理法律事務所葛百鈴律師

最高行104判194：

上訴人於101年7月19日以XXX字第101044號函，將參加人101年7月17日函（含名冊）轉知XX工會，XX工會乃以101年8月16日函覆上訴人，謂經其請會員親自簽署意願書，統計結果同意參加參加人工會者為205人，不同意者772人，已離職者251人，共1,228人，並附意願書等語（原裁決卷第7頁，然意願書似未附卷），上訴人旋於101年8月20日以XXX字第101045號函將XX工會101年8月16日函轉知參加人，並稱依該101年8月16日函辦理（原裁決卷第6頁）。由於100年1月19日「XX企業工會」成立後，上訴人之員工有選擇加入參加人工會或XX工會之自由，即有選擇退出參加人工會，只加入XX工會之自由，則該所謂不同意之意願書內容為何，是否已表示退出參加人工會之意思，是否已轉送參加人收受，其效力如何？

明理法律事務所葛百鈴律師

攸關出具該所謂不同意之意願書者是否仍有向參加人繳納會費之義務，及上訴人拒絕參加人請求自101年7月起恢復代扣被停止之會員會費，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為（如果該所謂不同意之意願書，已發生退出參加人工會之效力，上訴人即無代扣其工會會費之義務，停止代扣自不可能構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」行為，裁決委員會自有加以審究之必要。

明理法律事務所葛百鈴律師



■ 北高行104訴更二45：

至參加人曾於100年1月21日、2月17日、2月23日及5月3日以電子郵件方式檢送公開信、參加其工會意願書等資料，請原告之員工自主選擇加入其工會或訊電工會，及說明繼續加入參加人工會或訊電工會之相關權益、代扣會費數額及方法；且於100年5月3日檢送會員簽署同意代扣會費意願書及名冊，函請原告依名冊代扣會費及轉交會費（原審卷第36至72頁），則原告所屬員工於收到該通知後，如自主選擇加入訊電工會，而不依參加人提供的意願書填寫加入參加人工會者，是否即表明不繼續參加參加人工會，或只是單純之沉默，裁決委員會對此亦未依職權加以調查釐清，容有未洽。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 指摘裁決主文命雇主陳報代扣會費之情形，有違法律保留原則

又原裁決決定主文第4項另命原告應自收受該裁決決定書之日起6個月內，按月於發薪日起30日內向被告陳報當月代扣會費之情形部分，經查工會法、勞資爭議處理法及相關法令，均無課予雇主此種陳報義務之規定，被告亦自承該陳報義務並無法令依據，足認其為增加法律所無之限制，且因工會法第45條第3項規定，於原告未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，即生遭行政裁罰之不利結果，其顯與法律保留原則有違，自非適法。

明理法律事務所葛百鈴律師

# 最高行政法院106年判字第194號判決維持北高行判決

- 至於本院104年度判字第440號判決謂裁決委員會就如何作成適切裁決救濟命令之方式，有廣泛裁量權等語，係指「其據此闡明申請人為適當請求裁決事項之調整或變更，尚非法所不許」，與本件裁決主文第4項逕命被上訴人按月向中央主管機關陳報當月代扣會費情形不同。何況裁決委員會依勞資爭議處理法第51條第2項為救濟命令，其目的在糾正雇主的不當勞動行為，故令雇主為一定行為或不行為，應以此為限，原裁決主文第4項就此而言，已超出得予糾正的範圍。原判決以違反法律保留原則為由，而撤銷原裁決決定主文第4項，其理由雖與本院上開論述不同，但結論尚無不合，仍應予維持。

明理法律事務所葛百鈴律師

## 提供工會辦公室：複數工會平等對待原則兼論中立保持義務

北高行103訴517：

原裁決決定理由，雖將雇主提供工會辦公室與代扣會費予以相提並論，認為二者同屬雇主應提供工會之便利措施，故如同一企業內有併存之複數工會時，雇主對於是否提供工會辦公室，對於各工會應平等對待。然依工會法第28條第2項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」可知雇主對於加入企業工會、並同意自薪資中扣取工會會費之勞工，乃依法負有自其工資中代扣會費後，轉交工會之義務；惟遍觀工會法與其施行細則全部內容，均無強制要求雇主對其企業內所成立工會，應提供辦公處所之相關規定，由此足見，立法者及身為工會法中央主管機關之被告，均不認為對企業內所成立工會提供辦公空間，為雇主必須履行之義務或應盡之責任，則原裁決決定所稱提供辦公室與代扣工會會費同屬雇主應對工會提供之便利措施，顯乏論據。

明理法律事務所葛百鈴律師

# 提供工會辦公室：複數工會平等對待原則兼論中立保持義務

此外，原裁決決定理由，對於原告未對申請人工會提供辦公室，究使申請人工會之組織與活動受有何種影響與妨礙，及申請人工會因未獲原告提供辦公室，致使其工會之運作，相較於業經為原告百分之百持股之XX商銀提供辦公室之XX商銀工會，究竟受到何等不當之壓抑，並無任何說明，徒憑XXX曾提供XXX商銀工會提供辦公室，原告卻對申請人工會提供辦公室之請求未予同意，即指稱原告違反對複數工會應予平等對待之原則，進而遽論原告有工會法第35條第1項第5款所定不當勞動行為，理由顯有不備。

明理法律事務所葛百鈴律師

Copyright  
葛百鈴律師

## ■ 最高行104判338：

雇主必須對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同，而為區別待遇。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。從而，雇主雖不當然負有將企業設施的一部分作為工會事務所出借之義務，但雇主如一方面對某一工會提供辦公處所，卻對另一工會拒絕一切出借，只要不存在有對兩個工會相異處理之合理理由，即可推認雇主有弱化某一工會之意圖。

明理法律事務所葛百鈴律師

## （接上頁）

原判決以被上訴人與XX商銀非屬同一法人格，而XX商銀提供XX商銀工會有其時空背景，且經被上訴人自行查證，其本身及子公司均已無任何閒置空間可提供為由，而認被上訴人拒絕提供辦公處所予申請人工會具正當理由，雖非全然無據。但工會法第35條不當勞動行為所規範之雇主，範圍及於「全體關係企業之實質管理權」者，業如前述，原審採取法人格說，致未將與被上訴人同屬一控股之XX商銀辦公廳舍納入是否得提供申請人工會使用之考量，已有未當；

明理法律事務所葛百鈴律師

Copyright  
明理法律事務所  
葛百鈴律師

### ■ 北高行104訴更一79：

又從工會法第35條係為排除侵害勞工之團結權、集體協商權及集體爭議權等之不當勞動行為、回復正常之勞資關係之立法目的觀之該條第1項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。即所稱雇主概念於不當勞動行為實施判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定。

明理法律事務所葛百鈴律師



## （接上頁）

經查，原告與XX商銀為86年6月25日修正公布之公司法第369條之2所定控制公司及從屬公司，並為90年11月1日施行之金融控股公司法第4條所稱金融控股公司及子公司，而應受公司法第6章之1「關係企業」章及金融控股公司法之規範；XX商銀為原告百分之百持股，依金融控股公司法第4條規定，XX商銀為原告之子公司，且XX商銀之董監事均由原告所指派，原告對XX商銀有實質管理權，XX商銀所有決策等同原告自行為之，自不得以形式上關係企業具不同法人格，據以認定是否工會法第35條規定雇主。是以本件被告以實質雇主概念認定原告構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，於法並無違誤。原告上開主張，揆諸前揭規定及說明，並不足採。

故本件原告未能提出其提供辦公室予XX商銀工會卻拒絕提供辦公室予參加人使用之正當事由，被告據以認定原告拒絕提供處所予參加人辦公，違反在複數工會下雇主應保持中立態度、平等承認及尊重其團結權之平等對待原則，觀諸前揭規定及說明，於法並無不合。原告上開主張，依前所述，亦不足採。（最高行105判389：維持北高行更一審判決確定在案）

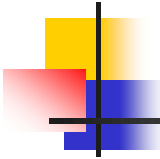
明理法律事務所葛百鈴律師

## 拒絕工會要求在公司網站張貼工會網址連結，違反中立保持義務

- 101勞裁18：
- 爭點：就XX公司與申請人間之關係言，XX公司是否為申請人依工會法第35條第1項所指之「雇主」？如是，則相對人拒絕比照XX公司在其網頁提供申請人工會超連結之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

工會法第35條第1項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。

明理法律事務所葛百鈴律師




相對人與從屬公司，對於申請人會員而言，均應屬工會法第35條第1項所指之雇主，而雇主於有複數工會併存時，有保持中立的義務。而該從屬公司在其入口網頁中提供其企業工會網站之連結，相對人卻拒絕申請人要求比照其對從屬公司，於相對人網頁首頁提供申請人工會超連結，顯未保持雇主之中立義務。

工會之專屬網頁在現代資訊社會中，對於工會之存續和發展具有不可或缺的重要性。特別是在有複數工會併存的企業中，工會專屬網頁往往是工會間競爭的重要平台，員工如果不能平等獲得各工會的資訊，將會影響工會在員工間的印象和存在感。

- 北高行101訴1389：維持裁決決定見解

明理法律事務所葛百鈴律師



## 複數工會下，雇主僅通知其中一工會參與雇主內部會議

- 103勞裁23：
  - 爭點：相對人就XX工會總幹事黃○○於103年3月間出席後勤會議事件，是否未於複數工會間保持中立，從而構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

申請人主張相對人發現○○工會總幹事出席第一場後勤會議後，本應立即通知申請人工會出席後續二天會議，始符合雇主「保持中立」及「平等對待」義務。惟查相對人召開之後勤會議，依其通知出席人員為輔導經理、區經理、服務副理、服務中心站長、倉庫長觀之，其性質應為各區部主管級會議，相對人本無通知、邀請工會人員列席之義務。

明理法律事務所葛百鈴律師

## （接上頁）

又相對人主管面對○○工會總幹事黃○○不請自來，因彼此熟識、關係友好，未拒絕黃○○到場關心，甚至同意黃○○一同前往次日之後勤會議，固有可議之處。惟除非相對人僅同意○○工會人員到場，而拒絕申請人工會到場關心，始可認相對人有違反雇主中立保持義務之情形。蓋於此種主管層級會議，若因相對人未拒絕工會人員到場，即要求相對人負通知其他工會到場之義務，顯然賦予雇主過重之負擔，使其動輒得咎，其結果可能是雇主以中立保持義務為由拒絕與個別工會互動，反而不利於勞資關係之發展。

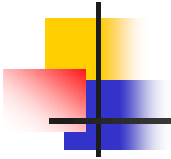
明理法律事務所葛百鈴律師

## 雇主對工會內部不同派系亦需盡中立保持義務

104勞裁6：

我國於2009年通過之公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法，其中民與政治權利國際公約第22條第3項及經濟、社會與文化權利國際公約第8條第3項都規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織1948年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」而國際勞工組織依據憲章第26條規定，為處理會員國違反第87號「結社自由與團結權保障公約」以及第98號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委員會於2006年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第859項載明：「為尊重結社自由的原則，要求嚴格禁止政府機關干預工會內部的事務。更重要的是要嚴格禁止雇主有該等行為。」

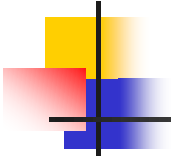
明理法律事務所葛百鈴律師



舉例而言，政府機關/雇主，不應在工會內部獨惠一個群體，而不利另一個群體。雇主對於工會內部不同派系之一方予以援助或不利益待遇，應認為係屬不當介入工會運作之行為，而構成支配介入之不當勞動行為。故相對人身為雇主，應尊重XX工會內部存在不同派系或運動路線等狀況，且不得介入之。

明理法律事務所葛百鈴律師

Copyright  
葛百鈴律師

- 
- 問與答…
  - 課程結束！
  - 謝謝各位的參與暨指教。

明理法律事務所葛百鈴律師



ColorTeam

技 術 用





## 台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會 新工時制度：勞基法週休二日修法說明



韓仕賢/2017年10月16日/桃園

◆勞動基準法係依據我國**憲法第153條**，「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」的規定而制訂。



◆勞動基準法係**規定勞動條件最低標準**，為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進經濟發展，適用勞動基準法之勞工權益將獲得最基本之保障，凡適用該法之行業或工作者，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準。



# 勞動基準法修法重點（104年-105年）

- ①104年2月4日總統華總一義字第10400012401號令修正公布第17、28、55、56、78、79、86條條文；增訂第80-1條條文；除第28條第1項自公布後八個月施行外，自公布日施行
- ②104年6月3日總統華總一義字第10400064421號令修正公布第4、30、79、86條條文；並自105年1月1日施行
- ③104年7月1日總統華總一義字第10400077211號令修正公布第58條條文
- ④104年12月16日總統華總一義字第10400146731號令修正公布第44、46條條文；增訂第9-1、10-1、15-1條條文
- ⑤105年11月16日總統華總一義字第10500140131號令修正公布第14條條文
- ⑥105年12月21日總統華總一義字第10500157731號令修正公布第23、24、30-1、34、36~39、74、79條條文；並自公布日施行；但第34條第2項規定，施行日期由行政院定之；第37條第1項規定及第38條條文，自106年1月1日施行

## （一）104年2月4日修法重點

### 勞§17（資遣費之計算）

- 雇主應於終止勞動契約30日內發給資遣費。

### 勞§55（退休金之給與標準）

- 雇主應於勞工退休之日起30日內給付退休金，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。

### 勞§78（罰則）

- 未依第17條、第55條規定之標準或期限給付者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期末給付者，應按次處罰。

## (一) 104年2月4日修法重點 (續)

這項修法源於1990年代末期發生多起工廠倒閉、勞工退休準備金提撥不足事件，失業工人四處抗議，但礙於法令規定，稅金、擔保物權高於勞工債權，這些失業勞工的退休金與資遣費求償無門。

1. 擴大積欠工資墊償範圍：擴大舊制退休金及新、舊制資遣費納入積欠工資墊償基金墊償範圍，合計最高6個月平均工資；並將法定提繳費率由現行萬分之10提高至萬分之15。

### 勞 § 28 (勞工債權受償順序及積欠工資墊償基金墊償範圍)

2. 工資、退休金、資遣費最優先受償權：提升勞工工資、退休金(舊制)及資遣費(舊制、新制)等債權之受償順序與第一順位之擔保物權相同。

3. 雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金(勞 § 28 II) → 違反處新臺幣2-30萬元罰鍰；主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額1/2。

## (一) 104年2月4日修法重點 (續)

### 勞 § 56 (勞工退休準備金) → 課予雇 主定期檢視勞工退休準備金專戶提撥 狀況之義務

1. 雇主應於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如不足未來一年內符合退休資格勞工退休金給付所需者，應於規定期限內補足差額，未依限補足者，課予新台幣2-30萬元罰鍰；主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額1/2 (勞 § 56 II、勞 § 79)。

2. 建立金融機構可向當地勞工行政主管機關查詢事業單位勞工退休準備金提撥狀況之機制。

## (一) 104年2月4日修法重點 (續)

- 增訂勞 § 80-1 (違反本法處罰鍰者，主管機關公布單位業主名稱及負責人姓名)
- 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
- 主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。



## (二) 104年6月3日修法重點

- 勞§30 (每日暨每週之工作時數)
- 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。(勞§79-罰鍰2-30萬元)
- 前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。(勞§79-罰鍰2-30萬元)
- 第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。(勞§79-罰鍰2-30萬元)



## （二）104年6月3日修法重點（續）

- 勞§30（每日暨每週之工作時數）【續上頁】
- 前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。
- 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。（勞§79-罰鍰9-45萬元）
- 前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。
- 雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。
- 第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，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作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

## 採取2週變形工時制度之事業單位，安排例假日及休息日應注意何種事項？

- 依勞動基準法第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有4日。
- 先與勞工約定雙週起迄日期。
- 事業單位先行安排例假日，即每連續工作6日，隔日必須休息1日作為例假。安排例假日後，得於二週內其他日期任意安排2日休息日。
- 其中一週中，單週正常工時不得逾48小時。
- （資料來源：台北市政府勞動局）



## 一例一休可排班態樣

### (2週變形工時制度)

資料來源：台北市政府勞動局

**【目前所有適用勞動基準法之行業皆可適用】**

#### A. 雙週正常班

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第1週	8	8	8	8	8	休息日	例假
第2週	8	8	8	8	8	休息日	例假

#### B. 雙週輪班制

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第1週	8	休息日	8	8	8	8	例假
第2週	8	8	8	休息日	8	8	例假

## 一例一休可排班態樣

### (2週變形工時制度)

資料來源：台北市政府勞動局

**【目前所有適用勞動基準法之行業皆可適用】**

#### C. 雙週輪班制

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第1週	8	8	8	8	8	8	例假
第2週	8	8	8	8	休息日	休息日	例假

#### D. 雙週輪班制 (每日工時調整制)

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第1週	10	10	10	10	8	休息日	例假
第2週	8	8	8	8	免出勤日 (空班)	休息日	例假

## （三）104年7月1日修法重點

- 勞§58（退休金之請領時效及其權利不得讓與、抵銷、扣押或供擔保）
- 勞工領取之勞工退休金得指定帳戶，並不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。
- 立法院104年6月15日三讀通過勞動基準法第58條及勞工退休金條例第29條修正條文，增訂依勞動基準法請領之勞工退休金（舊制退休金）及依勞工退休金條例請領之月退休金（新制月退休金），得檢具證明文件，存入金融機構開立專戶。該專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的，以保障勞工退休權益。

## 《勞工退休金條例》重要修正：放寬勞工工作年資滿15年者，得選擇一次退休金或月退休金

- 立法院105年11月1日三讀通過《勞工退休金條例》第5條、第24條、第46條及第48條條文修正草案，勞工工作年資滿15年以上，得選擇請領一次退休金或月退休金，並同時提高事業單位拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處罰上限由原15萬元提高至30萬元。（資料來源：勞動部新聞稿）
- 勞工退休金條例第 24 條
- 勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式請領退休金：
  - 一、工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。
  - 二、工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。
- 依前項第一款規定選擇請領退休金方式，經勞保局核付後，不得變更。
- 第一項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。
- 勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。



## (四) 104年12月16日修法重點

### ● 第9條之1 (勞工離職後競業禁止之約定)

- 未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

一、雇主有應受保護之正當營業利益。

二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。

三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

- 所謂「競業禁止」，是指「事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定在在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作。」

## (四) 104年12月16日修法重點 (續)

### ● 第10條之1 (雇主調動勞工工作應符合之原則)

- 雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。

- 內政部74年9月5日(74)臺內勞字第328433號函：「勞動基準法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作之必要，應依下列原則辦理：(1) 基於企業經營上所必需；(2) 不得違反勞動契約；(3) 對勞工之薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(4) 調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5) 調動工作地點過遠，雇主應予以必要協助。」即一般所稱「調職五原則」或「調動五原則」。

## （四）104年12月16日修法重點（續）

### ● 第15條之1（勞工最低服務年限之約定）

- 未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
- 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
- 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
- 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
- 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。

違反前二項規定者，其約定無效。

勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

## （五）105年11月16日修法重點

### ● 第14條（勞工得不經預告終止契約之情形）

- 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
- 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。
- 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。
- 第十七條規定於本條終止契約準用之。





## (六) 105年12月21日修法重點



### 國定假日全國一致及落實週休二日



### 落實週休二日 勞動基準法修法說明

#### 國定假日全國一致

國定假日必須一致  
全國上下一體適用

既有休假福利不倒退

#### 檢討特休制度

讓初入職場的年輕人，以及資淺的勞工，享有更多的特休假

國定  
假日  
全國  
一致

勞動基準法  
修法預期目標

落實  
週休  
二日

#### 落實週休二日

##### 工時安排 總量管制

- 每週正常工時40小時，休息日加班出勤時數計入每月延長工時總數(46H)

##### 工資成本 以價制量

- 提高休息日出勤加班費

前兩小時：從34%調為 134%

第三小時起：從67%調為 167%

#### 全面加強勞動檢查

- 設置1955檢舉專線
- 規劃專案檢查、強化違法案件複查機制、輔導中小企業遵守法令

# 什麼是「一例一休」？

- 所謂「一例一休」，是指雇主僱用勞工從事工作，每7日給予勞工有1日例假及1日休息日。新修勞基法第36條第1項規定，勞工每7日應有2日之休息，其中1日為例假（該日如非因同法第40條所列天災、事變或突發事件等特殊原因，致使勞工有繼續工作之必要時，不得使勞工出勤），另1日則正式定名為「休息日」（該日如雇主基於業務需求，經徵得勞工同意可使勞工出勤）。如雇主在取得勞工同意下，使勞工於休息日出勤，雇主須依新修勞基法第24條第2項及第3項規定，加成給付加班費，且該日出勤時數應併入每月延長工時總時數計算。

## ① 勞動基準法第36條

- 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
- 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：
  - 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
  - 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
  - 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。
- 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。



## 勞動基準法第36條（續）

- 勞基法第36條修正為每7日應有2日之休息，其中1日為例假，另1日為休息日。**例假**部分，勞工只有在天災、事變或突發事件的前提下，才可以上班，而且雇主必須發給加倍工資，以及讓勞工事後補假；應於事後24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備（第40條）。**休息日**部分，勞工只要同意就可以上班，但雇主必須給勞工加班費（詳如以下說明），且納入每月加班工時上限46小時計算，以及受到1日工時不得超過12小時之限制。
- **休息日出勤工資的計算（第24條第2項、第3項）**：勞工於休息日工作，在工作時間2小時以內者，按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。其中工作時間在4小時以內，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。

## 休息日加班條件

1. 延長工時須經工會同意（無工會者，經勞資會議同意）

2. 個別勞工同意

缺一不可

## Q1：例假及休息日一定要安排在星期六、日嗎？

- 例假及休息日之安排，以每7日為一週期，除「變形工時」之情況外，每一週期內應有1日例假、1日休息日。勞工的「例假」及「休息日」，得由勞雇雙方於不違反現行規定情形下，依照事業單位營運特性及勞工的需求自行約定，並未限制僅能安排於星期六、日。也就是說，每一週期的起訖，由勞雇雙方議定，並依曆日連續計算，不因跨月而重新起算，且不得任意調動。雇主不得「任意」調整例假及休息日的日期，如果有調整的需要，必須經過與勞工協商合意才能變更。例如勞雇雙方約定星期一至星期日為一週期，以106年為例，每一週期依序為3月20日（星期一）至3月26日（星期日）、3月27日（星期一）至4月2日（星期日）。

## Q2：休息日經過調移後，是否就不會產生休息日出勤工資的問題？

- 休息日係由勞資雙方協商排定，雇主如有於週間更動之需要，除應與勞工協商合意外（非由雇主單方面變更），變動時，仍應符合「不得連續工作逾6日」之要件。雇主如再有使勞工於調移後的休息日工作之必要，仍須經勞工同意並應按休息日出勤加成工資的標準給付。此外，「雇主可否將國定假日、休息日與工作日調移？」的問題，因為國定假日依照《勞動基準法》規定要放假，雇主如果確實有需要，可以經勞資協商將國定假日調移至其他工作日放假，但仍要經勞工同意。



- 勞動部【澄清稿】「例假」及「休息日」並非得由雇主任意調整，應謹守「不得使勞工連續工作逾6日」之原則。發布日期：106-01-13
- <http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/31050/>
- 各界對於「例假」及「休息日」得在週期內「任意」更動之疑慮，**勞動部重申，例假及休息日並非得由雇主「任意」調整，如果勞雇雙方任一方認為有調整之必要，必須經過協商合意才能變更，又即使變動，仍應嚴守「不得使勞工連續工作逾6日」之原則，妥善安排。**
- 勞動部進一步說明，例假旨在合理中斷勞工連續多日工作以避免過勞，對於例假之安排，應以每1週期內至少應有1日例假，但不得連續工作逾6日為原則，勞動部早已於105年9月10日令釋明定。媒體報導勞動部於105年12月28日函文關於例假及休息日排定原則，係應地方政府之詢問，進一步明確申明「不得使勞工連續工作逾6日」令釋之意旨，並非發布新函釋。

勞動部【澄清稿】「例假」及「休息日」並非得由雇主任意調整，應謹守「不得使勞工連續工作逾6日」之原則。發布日期：106-01-13【緒上頁】

- 勞動部強調，依現行規定，例假及休息日之安排，仍然必須以每7日為1週期，除彈性工時之情況外，每1週期內應有1日例假、1日休息日。**各該「例假」及「休息日」，本得由勞雇雙方於不違反該法相關規定情形下，依照事業單位營運特性及勞工之需求自行約定，非僅限於星期六、日實施，如果事業單位有輪班的情形，全體勞工之例假或休息期日未必一致。**至於「每一週期」之起訖(例如星期一至星期日或星期日至星期六)，由勞雇雙方議定之，並依曆日連續計算，不因跨月而重新起算。**雇主如有於週間更動之需要，除應與勞工協商合意外，仍應謹守「不得連續工作逾6日」之前提。**雇主如使勞工於調移後之休息日工作，仍應按休息日出勤加成工資標準給付，且應併符合不得有使勞工連續工作超過6日之情形，因此，勞工權益不會受到影響。

## ② 勞動基準法第30條之1

- 中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：
    - 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
    - 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
    - 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。
- 依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

## 哪些行業適用四週變形工時制度？

- 由勞動部指定適用之行業（40類），可至勞動部網站查詢：<http://www.mol.gov.tw/service/19851/19852/19861/14874/>
- 台北市常見適用四週變形工時之行業為：銀行業、保險業、證券業、信用合作社業、期貨業、存款保險業、票券金融業、信用卡處理業、餐飲業、加油站業、資訊服務業、綜合商品零售業、醫療保健服務業、觀光旅館業、會計服務業、社會福利服務業、法律服務業...。依現行勞動基準法第30條之1規定，雇主需先經工會同意，如無工會者，應經勞資會議同意，始得採用四週變形工時制度。

## 採取四週變形工時制度之事業單位，安排例假日及休息日應注意何種事項？

1. 勞工每二週內至少應有2日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有8日。

2. 先與勞工約定四週起迄日期。四週正常工時不得逾160小時。

3. 事業單位先行安排例假，即每兩週應有2日休息作為例假，即「二例假日間隔連續工作日數不超過12日」。

4. 安排例假日後，得於四週內其他日期任意另行安排4日休息日。

## 一例一休可排班態樣 (4週變形工時制度)

資料來源：台北市政府勞動局

### A. 某兩週密集出勤，另兩週可休較多天數，形成連續休假情形

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	10	10	10	10	10	10	10
第2週	10	10	10	10	10	例假	例假
第3週	8	8	8	8	8	例假	例假
第4週	休息日	休息日	休息日	休息日	空班	空班	空班



## 一例一休可排班態樣 (4週變形工時制度)

資料來源：台北市政府勞動局

### B. 做二休二，部分工作天的正常工時調整為10小時

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	10	10	休息日	例假	10	10	10
第2週	10	休息日	例假	10	10	休息日	休息日
第3週	10	10	例假	例假	10	10	空班
第4週	空班	10	10	空班	空班	10	10

## 一例一休可排班態樣 (4週變形工時制度)

資料來源：台北市政府勞動局

### C. 每日正常工時10小時，可達到週休三日

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	10	10	10	10	空班	休息日	例假
第2週	10	10	10	10	空班	休息日	例假
第3週	10	10	10	10	空班	休息日	例假
第4週	10	10	10	10	空班	休息日	例假



### ③ 勞動基準法第24條

- 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：
  - 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
  - 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
  - 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
- 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
- 前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

## 休息日出勤時數計算

出勤時間：

- ▶ 1-4小時→以4小時計
- ▶ 5-8小時→以8小時計
- ▶ 9-12小時→以12小時計

休息日出勤時數應計入  
每月延長工時**46**小時範圍

## Q：「休息日」加班費如何計算？

- 答：依勞動基準法第24條規定，勞工於法定休息日出勤工作時，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上，工作2小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。休息日的工資計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。
- 以勞工月薪36,000元，推算每日工資1,200元，平日每小時工資額為150元為例：
  - (1) 休息日工作1小時，以半日4小時計，應另再加給900元（計算方式： $150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2 + 150 \times 1 \frac{2}{3} \times 2 = 900$ ），當月工資合計36,900元。
  - (2) 休息日工作6小時，以8小時計，應另再加給1,900元（計算方式： $150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2 + 150 \times 1 \frac{2}{3} \times 6 = 1,900$ ）當月工資合計37,900元。

# 新修勞基法小教室

## 第二講 休息日篇



我的月薪 36,000 元，休息日加班9小時可以領多少加班費呢？

$$\begin{array}{r} 150\text{元} \times \frac{4}{3} \quad \times \quad 2\text{時} \\ + 150\text{元} \times \frac{5}{3} \quad \times \quad 6\text{時} \\ + 150\text{元} \times (1 + \frac{5}{3}) \times 4\text{時} \end{array}$$

= 可以領到加班費 **3,500 元**





## 休息日第9個小時以後 加班費怎麼計算？

- 勞動部官員昨（12/15）日在立法院報告備詢時表示，休息日加班第9至12小時僅需給加班費、不需發本薪，引起勞工是否「做越多領越少」的爭議。今（12/16）日勞動部政務次長廖蕙芳改稱依照勞基法修法本意，休息日加班費自第9小時至12小時仍應加發本薪，法條正式實施後，勞動部將本著立法原則及有利勞工方向提出全盤解釋。

### 【髮夾彎前後】 休息日工資差異

製圖：梁家瑋、孫蔚理

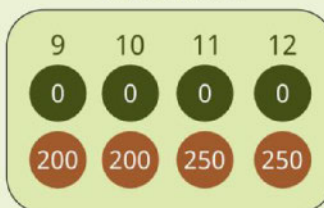
若勞工1小時150元，休息日前8小時實際領到



依勞動部解釋，前8小時工作的本薪已包含在月薪中，勞工實際加領 $200 \times 2 + 250 \times 6 = 1900$ 元

關鍵是9到12小時

謝倩菡說法



共加領1,000元

廖蕙芳說法



共加領1,600元

因勞動部過去解釋，僅有前8小時本薪算在月薪中，9小時後沒有，所以昨日謝倩菡說法與勞動部過去解釋矛盾。

**Q：假設勞工月薪36,000元，一日工資額為1,200元，平日每小時工資額150元，工作日加班4小時；休息日、國定假日、特別休假及例假日均加班8小時，修法前後加班費試算如下：**

	修法前加班費	修法後加班費
<b>工作日 加班</b>	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 400元 $150 \times 1\frac{2}{3} \times 2$ (第3-4小時) = 500元 加班費：900元	與現行規定相同
<b>休息日 加班</b>	$150 \times \frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 100元 $150 \times \frac{2}{3} \times 6$ (第3-8小時) = 600元 加班費：700元	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 400元 $150 \times 1\frac{2}{3} \times 6$ (第3-8小時) = 1,500元 加班費：1,900元
<b>國定假日 或 特別休假 加班</b>	$150 \times 8$ (前8小時) = 1,200 加班費：1,200元	與現行規定相同
<b>例假日 加班</b> ※因天災、事變 或突發事件， 停止勞工例假	$150 \times 8$ (前8小時) = 1,200 加班費：1,200元 + 補休1天	與現行規定相同



Q：按時計酬（或按日計酬）之**部分工時勞工**，如例假及休息日未出勤，雇主是否應另外加給休息日工資？

- 答：勞基法並未排除按時計酬者適用休息日工資照給之規定。然而，基本工資審議委員會在審議每小時基本工資時，已考量部分工時工作之特性，將例假日及因法定正常工時縮減所產生之休息日（本次修法納為法定之休息日）應獲得之工資，納入計算；易言之，**按時計酬者享有例假及休息日照給工資之權利，該工資已分別折算到「每小時基本工資」中。**
- 因此，按時計酬者，勞資雙方如以不低於133元（自106年1月1日調整）約定每小時工資額，其實就**已經給付了勞動基準法第39條所定例假日及休息日照給之工資，遇到例假或休息日未出勤，毋須再行加給。**至於按日計酬約定之日薪，於法定正常工作時間內，如不低於每小時基本工資數額乘以工作時數之金額，比照按時計酬者辦理。

Q：按時計酬（或按日計酬）之**部分工時勞工**，是否有休息日規定的適用？

- 答：凡適用勞動基準法之事業單位，其僱用之勞工（包括工讀生、部分時間工作者等）均受該法保障。**部分工時勞工如於法定休息日出勤工作，即使當週正常工作時間未達40小時，仍應依休息日出勤工資加給標準計給工資。**
- 舉例：早餐店打工族，時薪150元，每週固定出勤6天，每天工作3小時，雖然一週只出勤18小時，未達法定正常工作時數40小時的上限，但依法令規定，**第6天出來工作，當日仍必須依照休息日之加班費標準計給當日工資。**計算方式：休息日工作3小時，以4小時計，當日應給付之工資為900元（計算方式： $150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2 + 150 \times 1 \frac{2}{3} \times 2 = 900$ ）。



## Q：勞工於休息日出勤2小時，請病假2小時，如何計給工資？

- 勞動部曾於82年6月4日函釋，勞工原已同意於國定假日出勤，嗣後請事病假致未全日出勤時，除當日工資仍應照給外，當日請假時間之工資依事、病假給薪規定辦理。有關勞工已與雇主約定於休息日出勤工作，因其已有提供勞務之義務，嗣後因個人因素無法履行原約定之工作時數者，依82年函釋精神，除休息日當日工資仍應照給外，當日請假時間之工資依事、病假給薪規定辦理。
- 有關雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之請假及工資給付相關疑義之函釋內容如下頁（106年2月7日勞動條2字第1050133150號）：

- 一、查勞動基準法（以下簡稱本法）第24條第2項及第3項定有雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作之工資給付標準。又勞工於休息日出勤工作，當日應出勤多久，係屬勞雇雙方約定及事業單位內部管理事宜，惟應依前開規定計給出勤工資。
- 二、另依本法第39條規定，第36條所定之休息日，工資應由雇主照給，爰無論勞工休息日當日出勤狀況為何，均不影響該日應照給之工資。
- 三、**雇主經徵得勞工同意於休息日工作，勞工即有工作之義務，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之時段，可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假；除依本法第39條工資照給外，當日出勤已到工時段之工資應先按第24條第2項及第3項規定計算，請假時段再按休息日加成後工資之標準，依勞工請假規則等各該法令辦理。**
- 四、舉例而言，月薪新臺幣（以下同）36,000元之勞工，其平日工資額為1,200元、平日每小時工資額為150元，雇主經徵得該名勞工同意於休息日出勤工作，並已約定該日出勤工作4小時，惟勞工於工作2小時後因身體不適請病假2小時，除當日工資（1,200元）照給外，該日出勤之延長工作時間工資計算如下： $(150 * 1 \frac{1}{3} * 2 + 150 * 1 \frac{2}{3} * 2) - (150 * 1 \frac{2}{3} * 2) * \frac{1}{2} = 900 - 250 = 650$ 元。

## ④ 勞動基準法第23條（工資清冊）

- 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。
  - 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。
- ※**工資給付原則**：通貨給付、全額給付、直接給付、定期給付
- ※**工資明細**：雇主應提供工資「各項目」計算方式明細（也就是「薪資單」）給勞工
- 1.提供每月薪資單予勞工
  - 2.薪資單計算明細應包含：工資總額、平日每小時工資額、加班時數之金額（平日加班、休息日加班）、休假、特別休假及其他假別（出勤）之金額，及其他法律規定之項目（例如：勞保費、健保費、職工福利金等）

# 雇主需提供 薪資單明細給勞工

臺北市政府勞動局  
Department of Labor, Taipei City Government

▶ 新修勞動基準法第23條  
明訂應提供**工資各項目**  
**計算方式**給勞工。

▶ 雇主未提供，  
依新修勞動基準法第79條  
可罰2-100萬元。

### 薪資明細

#### 例如

- ▶ 本俸、職務加給
- ▶ 加班費
- ▶ 各式獎金、津貼
- ▶ 特休未休工資
- ▶ 勞健保自付額
- ▶ 請假、遲到扣薪
- ▶ 職工福利金
- ▶ 工會會費



Q：新修勞基法第23條第1項規定，雇主應提供工資各項目計算方式明細，目的為何？另本次修法尚有明定何種工資給付項目需記載於勞工工資清冊？

- 答：1.為促進勞工對工資發放內容的瞭解及解決勞雇間**是否有短付工資**等爭議，新修規定明確規範雇主必須提供勞工各項工資的計算明細（等同創設勞工要求雇主提供薪資單的權利）。2. 另本次修法亦同時增列雇主應將勞工**每年特別休假期日及未休之日數所發給的工資數額**記載於勞工工資清冊，並應每年將其內容以書面（如載有特休未休折算工資名目的薪資單）通知勞工（勞基法第38條參照）。3. 雇主違反上述法定義務，依法可裁罰2至100萬元罰鍰。

## ⑤ 勞動基準法第37條

- 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。
- 中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。
- ◆ 刪除7天國定假日：開國紀念日之次日（1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）、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），回歸內政主管機關相關規定之一致性規範。
- ◆ 將國定假日規定與內政部主管的「紀念日及節日實施辦法」所定應放假之日一致，**全年總共只有12天應放假之國定假日，並明定於106年1月1日施行**。意即內政部訂立應放假的紀念日、假日，以及勞動節（5月1日）才要放假。

## 12天應放假之國定假日

開國紀念日（1月1日）	和平紀念日（2月28日）
勞動節（5月1日）	國慶日（10月10日）
農曆除夕（農曆12月之末日）	春節（農曆正月初一至初三）
兒童節（4月4日）【兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假】	
民族掃墓節 （農曆清明節為準）	端午節 （農曆5月5日）
中秋節（農曆8月15日）	※原住民歲時祭儀（具原住民身分者放假一日，日期依原住民委員會之公告）

## 106年1月1日起，國定假日遇「例假」、「休息日」時，該如何處理？

- 依勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號令釋，自104年1月1日起，勞動基準法第37條所定應放假之日（俗稱國定假日，但不包括選舉罷免投票日），如適逢勞工例假及因法定正常工時縮減致無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，補休日期係由勞資雙方自行協商議定。所以，106年1月1日起，國定假日凡遇到勞動基準法第36條所定例假及休息日者，仍應依前開令釋給予勞工補休。
- 事後補休日期可由勞資雙方另行協議排定，該補休日視為勞工之「國定假日」。



## ⑥ 勞動基準法第38條

- 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
- 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
- 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。
- 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。
- 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。
- 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。
- 中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。

### 特別休假對照表

年資	修正前	修正後	年資	修正前	修正後
滿6個月	0	3	滿13年	18	19
滿1年	7	7	滿14年	19	20
滿2年	7	10	滿15年	20	21
滿3年	10	14	滿16年	21	22
滿4年	10	14	滿17年	22	23
滿5年	14	15	滿18年	23	24
滿6年	14	15	滿19年	24	25
滿7年	14	15	滿20年	25	26
滿8年	14	15	滿21年	26	27
滿9年	14	15	滿22年	27	28
滿10年	15	16	滿23年	28	29
滿11年	16	17	滿24年	29	30
滿12年	17	18	滿25年	30	30

# 當特休假未休完時

## 原因

### 年度終結未休完

年度終結日依  
勞工到職日而  
定。

### 終止契約未休完

## 折發工資

### 工資發放基準

一天正常工時  
工資。

### 確認未休天數

如七天未休，每日  
工資1000元，雇主  
應給7000元。



## 特休安排

- 特別休假應由勞工排定。 **很重要**
- 雇主僅可提醒或促請勞工排定休假，但不可以限制勞工一次預先排定或在特定期日前休假。





## 勞動基準法修法前後勞工權益比較

修法條文	修法前	修法後
-第38條- 特別休假	無	年資 6個月以上未滿1年 <b>3日</b>
	7日	1年以上未滿2年 <b>7日</b>
	7日	2年以上未滿3年 <b>10日</b>
	10日	3年以上未滿5年 <b>14日</b>
	14日	5年以上未滿10年 <b>15日</b>
	每年加1日，最高加至30日	10年以上 <b>每年加1日，最高</b>
-第74條- 申訴保護	雇主不得因勞工申訴而予解僱、調職或其他不利之處分	雇主不得因勞工申訴而予解僱、 <b>薪</b> 或其他不利處分 主管機關或檢查機構 <b>應對</b> <b>嚴守秘密</b>
	-第79條- 罰則	罰鍰 100 元

### 特別休假Q&A

- 雇主可否要求員工預排未來一整年的特休假？
- 答：勞動基準法特別休假，是為了提供勞工休憩之用，休假日期由勞工依照自己意願決定。雇主可**提醒或促請**勞工排定休假，但**不可以限制**勞工僅得一次預先排定或在特定期日前休假。
- 雇主可否將特休假未休之工資改以年終獎金發放？
- 答：因為年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論沒有休的原因為何，**雇主都應該發工資**。特別休假是勞動基準法課予雇主的法定義務，與雇主依民俗發給勞工年終獎金的福利性質概念不同，**雇主擅自更改勞動契約，並以年終獎金替代特別休假未休工資，已違反勞動基準法規定。**

## 特別休假Q&A

- 特別休假新規定於106年1月1日生效，我是105年7月1日到職的新進員工，元旦（即106年1月1日）當日開始是否可以主張休特別休假3日？另外，於何時請完？沒休畢部分，雇主何時需折算工資？
- 答：勞工於105年7月1日到職，自106年1月1日起，工作年資已滿6個月，故於當日起則有3日特別休假之權利，並於106年6月30日前休畢即可。如勞工106年6月30日前無法休畢其特別休假，未休完之特休天數，應於隔月換算工資給予勞工。

## 特別休假Q&A

- 承前題，自106年7月1日起，我工作年資已滿1年，之前我已經把滿半年時之特休3日休完了，很多人說我年資滿1年後只剩4天特別休假，這樣是正確的嗎？
- 答：特別休假是依勞工工作年資累計計算，達成各年資之條件，便各享相對應之特休天數，不會產生相互抵充或涵蓋之效果。當勞工之年資滿半年後，即享有3天特休。待勞工年資滿一年時，即另有7日，不會有僅剩4日之情形。
- 例如：勞工105年10月1日到職，自106年4月1日起，工作年資已滿6個月，故於當日起則有3日特別休假之權利，並於106年9月30日前休畢；自106年10月1日起，勞工之工作年資已滿1年，另有7日特別休假，並於107年9月30日前休畢即可。



## 特別休假Q&A

- 小方於103年7月1日到職，105年7月1日起，工作年資滿2年，依原勞動基準法規定，享有7日特別休假，且於105年12月已經把7日休完。但自106年1月1日起新法實施，請問小方於106年6月30日，是否依新法有權利可以再申請3日特別休假？
- 答：如小方106年1月1日仍在職，因工作年資2年餘，可依新修正之勞基法規定有10天的特休，所以，雇主應自106年1月1日起至106年6月30日，另給小方第2年之特別休假3天。

## ⑦ 勞動基準法第34條

- 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。
  - 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。
  - 中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。
- 現行勞基法第34條第2項所定適當之休息時間，因屬不確定法律概念，**為使勞資雙方有可資遵循之明確規定，並考量輪班制勞工工作之辛勞，爰參酌歐盟指令所定11小時，修正為「至少應有連續11小時」之休息時間。**
- 另為考量雇主針對上述新增規範，需適度緩衝期，以調整工時及人力配置，乃明定由行政院另訂施行日期，**未立即實施。**

## ⑧ 勞動基準法第39條

- 第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。
- Q：月薪制勞工於例假、休息日無須出勤時，工資該如何給付？
- A：依修正後勞動基準法第39條規定，勞工於例假、休息日應給予休息，工資照給。

## ⑨ 勞動基準法第74條

- 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。
- 雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。
- 雇主為前項行為之一者，無效。
- 主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。
- 主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。
- 違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。
- 主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。



## ⑩ 勞動基準法第79條

- 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。
- 違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。
- 違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

- **吹哨者保護條款**（第74條）：雇主因勞工申訴所為之解僱、降調、減薪等不利處分之法律效果為無效，以強化勞工權益保障。主管機關或檢查機構接獲申訴後，應於60日內將處理情形以書面通知申訴勞工，並應對申訴人身分資料嚴守秘密，如有洩密追究公務員行政責任，對受有損害之勞工，並應負損害賠償責任。
- **提高罰則**（第79條）：（1）對於違反實體性重要規定，如違反工資、工時等相關條文，提高罰鍰金額上限至新台幣100萬元；（2）違反程序性規定，如未依規定置備勞工名卡、拒絕提供服務證明書等，維持現行裁罰上限新台幣30萬元。另為強化雇主責任，增訂主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額1/2（150萬元）。

# 感。謝。聆。聽



ColorTeam

技術部



ColorTeam

技 術 用





## 新修勞動基準法 Q&A

Q：問：何謂一例一休？

A：所謂一例一休，係指雇主僱用勞工從事工作，每 7 日給予勞工有 1 日例假及 1 日休息日。新修勞基法第 36 條第 1 項規定，勞工每 7 日應有 2 日之休息，其中 1 日為例假（該日如非因同法第 40 條所列天災、事變或突發事件等特殊原因，致使勞工有繼續工作之必要時，不得使勞工出勤），另 1 日則正式定名為“休息日”（該日如雇主基於業務需求，經徵得勞工同意可使勞工出勤）。

Q：問：承上題，勞工如於休息日出勤，有違法嗎？

A：休息日係以給勞工休息為原則，工作為例外。雇主如與勞工約定每日正常工時 8 小時，週一至週五為出勤日，週日為例假日的前提下，如雇主在取得勞工同意下，使勞工於週六（休息日）出勤，並不違法，惟雇主須依新修勞基法第 24 條第 2 項及第 3 項規定，加成給付加班費，且該日出勤時數應併入每月延長工時總時數計算。

Q：問：假設雇主實施彈性工時，休息日及例假應如何安排？

A：

1. 以雇主未實施彈性工時之月薪制勞工為例，在約定每日工時 8 小時、每週工時 40 小時之前提下，每一週期應給予勞工 2 日休息，即其中 1 日為例假，另 1 日則為休息日；不論例假或休息日如何安排，雇主至多僅得使勞工連續出勤達 6 天，第 7 天即應給予勞工例假休息。
2. 如雇主實施 2 週及 8 週彈性工時，勞工例假安排仍須維持每 7 日至少 1 日，只可彈性調整休息日；如雇主實施 4 週彈性工時，勞工例假安排仍維持舊法規定，即每 2 週應有 2 日例假（即每 14 日應有 2 日例假），惟為避免產生適用 4 週彈性工時制度之勞工無休息日之誤解，新修勞基法第 36 條第 2 項第 3 款特別規定，對於適用 4 週彈性工時制度之勞工，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日。（可參考下列圖表範例調整）。
3. 不論是實施週休 2 日或排班制之雇主，為免勞資爭議，建議可透過與個別勞工的磋商，或以排班表、行事曆（性質屬工作規則）的公開揭示等方式，取得勞工同意排定何日為例假，何日為休息日。

# 因應不同工時制度如何安排休息日及例假之範例：

1. 實施週休 2 日者：每日正常工時為 8 小時，每週工時 40 小時。



一	二	三	四	五	六	日
工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	休息日	例假

2. 實施 2 週彈性工時者：雇主經工會同意（如事業單位無工會者，經勞資會議同意）後，得將其 2 週內 2 日正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時至多為 10 小時，每週工時至多為 48 小時，但每 2 週工時不得超過 80 小時；勞工每 7 日應有 1 日之休息作為例假，每 2 週之例假及休息日至少應有 4 日。

(1) 週六為休息日，週日為例假日；週五係雙週正常工時達到法定上限 80 小時致成為免出勤日（因當日正常工時已分配至週一至週四實施）。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	休息日	例假
第 2 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	休息日	例假

(2) 週日為例假日，2 週內 2 日休息日統一於第 2 週實施，致可連續免出勤 3 日。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 2 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	休息日	休息日	例假

3. 實施 4 週彈性工時者：中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意（如事業單位無工會者，經勞資會議同意）後，得將其 4 週內正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時至多為 10 小時，每 4 週工時不得超過 160 小時；勞工每 2 週應有 2 日之休息作為例假，每 4 週之例假及休息日至少應有 8 日。

(1) 週六為休息日，週日為例假日；週五為免出勤日（因當日正常工時已分配至週一至週四實施）

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	休息日	例假
第 2 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	休息日	例假
第 3 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	休息日	例假
第 4 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	休息日	例假

(2)第 2 週 (至多可連續出勤 12 日)、第 4 週之週六及週日為例假日，4 周內之 4 日休息日於 4 週工時達 160 小時後統一實施，致可連續免出勤 10 日。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時
第 2 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	例假	例假
第 3 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	休息日	休息日	休息日
第 4 週	休息日	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	例假	例假

4. 實施 8 週彈性工時者：雇主經工會同意（如事業單位無工會者，經勞資會議同意）後，得將其 8 週內正常工作時數分配於其他工作日；勞工每日正常工時為 8 小時，每週工時至多

為 48 小時，但每 8 週工時不得超過 320 小時；勞工每 7 日應有 1 日之休息作為例假，每 8 週之例假及休息日至少應有 16 日。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 2 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 3 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 4 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 5 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 6 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 7 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	休息日	休息日	例假
第 8 週	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	例假

Q：承上題，如為適用上述四週變形工時班表，勞工領月薪，四週正常工時 160 小時，單日工時不超過 10 小時，如雇主使勞工於下列休息日及免出勤日出勤，應如何計給加班費？

A：休息日出勤加班費給付依據為勞基法第 24 條第 2 項規定，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上；工作時間在 2 小時至 8 小時者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上；工作時間在 8 小時至 12 小時者，按平日每小時工資額加給 2 又 2/3 以上。另休息日工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計。

這裡所謂的免出勤日，係指因挪移正常工時至其他工作日實施，造成工時達法定正常工時上限致勞工毋須出勤的期日；免出勤日出勤非休息日出勤，不適用休息日出勤工時的計算方式(即 4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計)；免出勤日出勤加班費給付依據為勞基法第 24 條第 1

項規定，免出勤日出勤工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額加給 1 又 1/3 以上；工作時間在 2 小時至 8 小時者，按平日每小時工資額加給 1 又 2/3 以上；工作時間在 8 小時至 12 小時者，按平日每小時工資額加給 1 又 2/3 以上。

**Q：承上題，雇主可否將法定休假日(俗稱國定假日)安排於勞工免出勤日實施或同意勞工於免出勤日實施特休？**

**A：**勞動部 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號令：「依勞動基準法第 37 條及本法施行細則第 23 條第 3 項第 9 款規定，指定本法第 37 條及本法施行細則第 23 條規定應放假日，適逢本法第 36 條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自中華民國 104 年 1 月 1 日生效。」勞基法第 36 條規定：勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。基此，一例一休的例假、休息日、法定休假日(俗稱國定假日)或因工時達法定正常工時上限致勞工毋庸出勤的免出勤日，在勞基法上各有獨立意義，如遇有重疊競合情形，雇主應另行給予補休；此外，雇主亦不得以實施特別休假的方式予以替代。以勞工每日工時 8 小時，週一至週五出勤，週日為例假，週六為休息日為例，如雇主整年度未給勞工法定休假日出勤加倍工資及休息日出勤加班費，則勞工全年至少應有 116 日毋須出勤(即  $52 \times 2$  (一例一休) + 12 天法定休假日 = 116 天)，尚不包含特別休假；至加班補休部分，因僅得於工作日實施，亦不影響上述毋須出勤總日數。

**Q：新修勞基法創設了休息日，並產生了因工時達法定正常工時上限致勞工毋須出勤的期日(即免出勤日，亦有人稱為空班日)，加上原有的例假及法定休假日(俗稱國定假日)，已對服務業排班產生重要的影響，因此雇主在排班考量上應特別注意那些法律效果？**

**A：**

1. 應優先解決休息日的排定-因為使勞工於休息日出勤，有所謂「出勤 4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計」之強制規定，會造成加班費支出成本加重，亦會可能造成勞工單月延長工時超過 46 小時法定上限的疑慮；此外，休息日的安排亦有中斷勞工連續出勤的功能，可促進排班的彈性(勞動部 105 年 12 月 28 日勞動條 2 字第 1050095121 號函釋參照)。
2. 第二步安排勞工例假-例假出勤違反勞基法強制規定，依法可裁處罰鍰。因此，在休息日排定後，宜接續於每一週期內排定例假，以符合法令規範。
3. 最後解決法定休假日的安排-依勞動部函釋意旨，法定休假日可經勞工同意調移實施，雇主亦可經勞工同意以計給加倍工資的方式要求於法定休假日出勤，較具彈性，雇主有選擇性。至於使勞工於免出勤日出勤，與使勞工於個別工作日上午第 9 小時以後無異。



Q: 勞工於休息日出勤如何計給加班費? 勞工於國定假日出勤如何計給薪資? 勞工於休息日出勤的時數是否計入單月加班總時數? 如何計算? 勞工同意特定休息日出勤, 嗣後因故不能出勤, 如何計給工資?

A:

1. 針對按月計酬勞工, 因雇主所給的月薪(即正常工時工資)已含休息日 8 小時工資(即 8 小時\*30 日), 故雇主如經勞工同意使其於休息日出勤, 前 8 小時的加班費應再按勞工平日每小時工資額加給 1 又 1/3 或 1 又 2/3(勞基法第 24 條第 2 項規定參照); 至勞工於休息日出勤逾 8 小時部分, 因雇主原先所給的月薪(即正常工時工資)並不包含此部分出勤時數報酬, 因此雇主須按時數根據勞工平日每小時工資額計給 2 又 2/3。
2. 至勞工同意於勞基法第 37 條所定休假日(即俗稱國定假日)出勤, 雇主應依勞基法第 39 條規定加倍發給當日工資, 惟當日出勤逾 8 小時部分, 雇主應依勞基法第 24 條第 1 項規定按時數根據勞工平日每小時工資額計給 1 又 1/3 或 1 又 2/3。
3. 依據勞基法第 36 條第 3 項規定, 勞工於休息日出勤之時間, 須全數計入勞基法第 32 條第 2 項所定延長工時總數(即單月延長工時不得超過 46 小時法定上限)。至勞工於休息日之出勤工時計算, 4 小時以內者, 以 4 小時計; 逾 4 小時至 8 小時以內者, 以 8 小時計; 逾 8 小時至 12 小時以內者, 以 12 小時計(勞基法第 24 條第 3 項規定參照); 換言之, 如勞工於休息日出勤 6 小時, 依上述規定應視為加班 8 小時。
4. 另勞工於正常工作日、勞基法第 36 條所定例假日及第 37 條所定休假日出勤, 工時未逾 8 小時部分, 不計入每月 46 小時延長工時總額〔內政部(前勞工行政中央主管機關)73 年 11 月 29 日台內勞字第 274334 號函釋參照〕, 惟當日工時逾 8 小時部分, 則應計入前開延長工時總額(即單月延長工時不得超過 46 小時法定上限)[行政院勞工委員會(改制前勞動部)89 年 10 月 21 日(89)台勞動二字第 0041535 號函釋及 91 年 3 月 6 日勞動二字第 0910010425 號令參照]。
5. 至勞工如已與雇主約定於特定休息日出勤, 依約即有於當日提供勞務之義務, 嗣後勞工若因個人因素無法履行出勤義務, 雇主仍須依法給付是日延長工時工資, 至勞工當日請假時間之工資, 雇主可依勞工請假規則給薪規定辦理〔行政院勞工委員會(改制前勞動部)82 年 7 月 5 日(82)台勞動二字第 35840 號函釋參照〕。

Q: 雇主與勞工約定於休息日出勤 12 小時(起迄為 8:00~21:30, 分段為 8:00~12:00、13:00~17:00、17:30~21:30), 惟勞工當天請事假 2 小時, 應如何計給工資? 以勞工每日正常工時 8 小時, 月薪新臺幣(下同)36,000 元(每日工資 1,200 元, 平日每小時工資額為 150 元)為例:

- (1)A 勞工於休息日當日請事假(8:00~10:00 二小時)，後持續加班至 21:30。
- (2)B 勞工於休息日當日請事假(15:00~17:00 二小時)，後持續加班至 21:30。
- (3)C 勞工於休息日當日請事假(17:30~19:30 二小時)，後持續加班至 21:30。

A: 依據勞動部 106 年 2 月 7 日勞動條 2 字第 1050133150 號函略以:「...三、雇主經徵得勞工同意於休息日工作,勞工即有工作之義務,勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之時段,可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假;除依本法第 39 條工資照給外,當日出勤已到工時段之工資應先按第 24 條第 2 項及第 3 項規定計算,請假時段再按休息日加成後工資之標準,依勞工請假規則等各該法令辦理。...」。

以本題為例,勞工月薪 3 萬 6,000 元,平日工資額為 1,200 元,平日每小時工資額為 150 元,雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作 12 小時(當日工作時間為上午 8 時至上午 12 時、下午 1 時至下午 5 時及下午 5 時 30 分至下午 9 時 30 分),雇主應給付勞工當日延長工時工資 3,500 元【 $(150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2) + (150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6) + (150 \times 2 \text{ 又 } 2/3 \times 4)$ 】,惟勞工 A 君(上午 8 時至 10 時)、B 君(下午 3 時至 5 時)及 C 君(下午 5 時 30 分至 7 時 30 分)分別於當日不同時段請事假 2 小時,雇主應給付當日 A 君延長工時工資 3,100 元【 $3,500 - (150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2)$ 】;B 君延長工時工資 3,000 元【 $3,500 - (150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2)$ 】;C 君延長工時工資 2,700 元【 $3,500 - (150 \times 2 \text{ 又 } 2/3 \times 2)$ 】。

Q: 新修勞基法第 23 條第 1 項規定,雇主應提供工資各項目計算方式明細,目的為何?另本次修法尚有明定何種工資給付項目需記載於勞工工資清冊?

A: 為促進勞工對工資發放內容的瞭解及解決勞雇間是否有短付工資等爭議,新修規定明確規範雇主必須提供勞工各項工資的計算明細(等同創設勞工要求雇主提供薪資單的權利)。另本次修法亦同時增列雇主應將勞工每年特別休假期日及未休之日數所發給的工資數額記載於勞工工資清冊,並應每年將其內容以書面(如載有特休未休折算工資名目的薪資單)通知勞工(勞基法第 38 條參照)。雇主違反上述法定義務,依法可裁罰 2 至 100 萬元罰鍰。

Q: 問: 為何新修勞基法第 34 條規定採輪班制勞工於更換班次時,雇主至少應給予勞工有連續 11 小時之休息時間,目的為何?是否立即實施?

A: 現行勞基法第 34 條第 2 項所定適當之休息時間,因屬不確定法律概念,為使勞資雙方有可資遵循之明確規定,並考量輪班制勞工工作之辛勞,爰參酌歐盟指令所定 11 小時,修正為「至少應有連續 11 小時」之休息時間。另為考量雇主針對上述新增規範,需適度緩衝期,以調整工時及人力配置,乃明定由行政院另訂施行日期,未立即實施。

Q：問：在一例一休實行下，雇主使勞工於休息日出勤，應如何計給勞工加班費(勞基法第24條規定)？

A：如休息日出勤4小時以內，以4小時計，逾4小時至8小時以內者，以8小時計；前2個小時加班費另再加給1又1/3，第3個小時起加班費另再加給1又2/3。計算方式請參考以下範例。

範例：假設勞工月薪30,000元，1日工資為1,000元，每小時工資為125元。

※勞工於某休息日出勤工作8小時，加班費計算如下：

$$\begin{array}{l} 125 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ (第1-2小時)} = 333.33 \text{ 元} \\ 125 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6 \text{ (第3-8小時)} = 1,249.99 \text{ 元} \end{array} \quad \left. \vphantom{\begin{array}{l} 125 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \\ 125 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6 \end{array}} \right\} \text{合計 } 1,584 \text{ 元}$$

→因此休息日出勤工資為1,000元(原有工資)+1,584元(加班費)=2,584元

※勞工加班如未滿4小時仍須以4小時計，故每次休息日加班(縱使只加班1小時)至少應計給加班費750元(125x4/3x2H)+(125x5/3x2H)=750元。

※在未修法前提下，雇主得與勞工約定週一至週五出勤7小時，週六(休息日)則出勤5小時，仍屬符合每週工時40小時(7Hx5+5H)的法定規範，惟此工時制度在一例一休實施後，雇主應給付勞工週六出勤的加班費，否則即有違反勞基法第24條規定。

Q：問：本次勞基法第38條特別休假天數調整，修法重點為何？

A：

1. 特休由勞工排定，但雇主因經營上或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
2. 因年度終結或契約終止，雇主針對勞工未休之特休日數應折算發給工資。
3. 雇主應將特休期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於工資清冊，並每年定期將內容以「書面」通知勞工。
4. 雇主如認勞工之權利不存時，應負舉證責任。
5. 上述規範自106年1月1日起施行。

Q：勞基法第38條「繼續工作满一定期間」的意涵？

A：勞動基準法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：

1. 6個月以上1年未滿者，3日。
2. 1年以上2年未滿者7日。
3. 2年以上3年未滿者，10日。
4. 3年以上5年未滿者，每年14日。
5. 5年以上10年未滿者，每年15日。
6. 10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」其中「繼續工作满一定期間者」之起

算日應自「受僱當日」起算（勞基法施行細則第 5 條參照），勞工工作滿 6 個月之後，雇主即有給予特別休假之義務，惟如勞雇協商約定內容優於勞基法，從其規定。

Q：承上題，雇主可否依曆年制(即 1 月 1 日至 12 月 31 日)計給勞工特休？

A：

1. 依新修訂勞動基準法第 38 條第 1 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假(下稱特休)：一、6 個月以上 1 年未滿者，3 日。二、1 年以上 2 年未滿者，7 日。三、2 年以上 3 年未滿者，10 日。四、3 年以上 5 年未滿者，每年 14 日。五、5 年以上 10 年未滿者，每年 15 日。六、10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。」其中「繼續工作滿一定期間者」的起算日應自「受僱當日」起算(同法施行細則第 5 條參照)，即勞工工作滿 6 個月之翌日起，雇主即有給予特別休假之義務，惟如勞雇約定依曆年制(即 1 月 1 日至 12 月 31 日)分段或預先給假，並無不可【內政部 76 年 3 月 31 日(76)台內勞字第 486744 號函釋及勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋參照】。另前開規定自 106 年 1 月 1 日實施後，以該時點計算勞工之工作年資及已給特休日數，經對照新制後，若有不足時，應直接將差額日數補給勞工。
2. 特休之目的在給勞工休假，新制賦予勞工主導排定的權利後，再配合年度終結時不論歸責事由一律折發工資的作法，已明顯強化勞工行使特休權利的可能性，因此該條解釋的重點應在可否讓勞工實質休假或受領折算工資。此外，雇主在取得個別勞工同意下(按雇主採用曆年制，仍應取得個別勞工同意)，即便讓勞工特休假提早折算工資發給，實質上並不影響勞工排定特休的權利，未必與該條立法意旨相違。至於為何事業單位喜歡採用曆年制？應為該制在年初即可及早確認勞工年度特休總天數，有利勞工自行運用安排，更利於事業單位的人事管理(如事業單位只須針對「例外情形」付出較多管理成本)。
3. 採曆年制計給勞工特別休假時，為避免滋生勞資爭議，應特別注意以下兩點：
  - (1) 於勞動契約或公開揭示的工作規則載明特別休假的計算方式。
  - (2) 於契約終止時，雇主須依勞工到職日計算其應休的特休日數，將依曆年制計算所得日數與依勞工到職日計算所得日數相比，若有不足，雇主仍應針對不足數給假或折發工資。



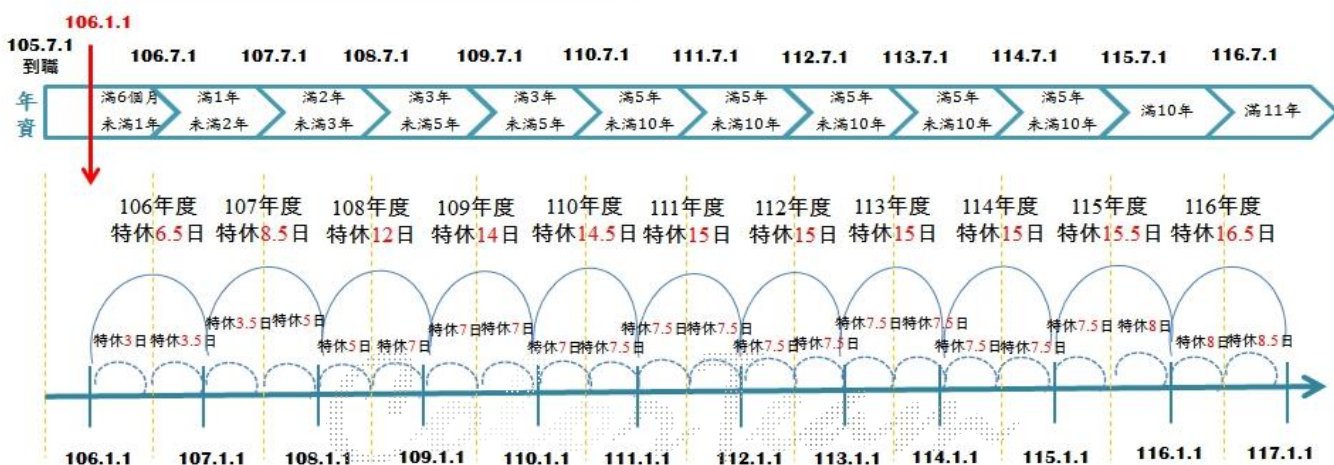
※以下分別係依周年制及曆年制計給特別休假示意圖



假設於105/7/1到職，  
按勞基法(到職日)為基準，計給特別休假



假設於105/7/1到職，  
按會計年度(1/1-12/31)為基準，計給特別休假



Q: 雇主依曆年制(即1月1日至12月31日)給勞工特別休假，如對未滿一定工作年資的勞工預先給假，惟該勞工在未屆滿一定工作年資前即自請離職，雇主可否要求勞工扣薪還假？

A: 雇主針對勞工特別休假，依曆年制分段或預先給假，並無不可【內政部（前勞政中央主管機關）76年3月31日（76）台內勞第486744號函釋及勞動部105年8月2日勞動條3字第1050131754號函釋參照】；若雇主針對依到職日計算未滿一定工作年資之勞工已預給特別休假，當該勞工在未屆滿一定工作年資前離職，擬追溯扣回休假日數多於法定日數之工資，應取得個別勞工之同意。雇主可透過書面契約與勞工約定，或由以工作規則加以規範，藉由踐行公開揭示程序，以取得個別勞工的同意。

Q: 雇主可否透過工作規則限制勞工將特別休假排定於週五或週一等休息日或例假日前後的天數？

A: 上述作法已違反勞基法第38條第2項特別休假應由勞工排定之規範意旨，依同法第71條規定，應屬無效，不能拘束個別勞工。惟雇主對於勞工將特別休假排定於週五或週一等休息日或例假日前後實施的作法，如基於企業經營上之急迫需求，得與個別勞工協商調整。

Q：雇主對於具有特別休假權利之勞工，可否要求勞工請假應優先請休特別休假？

A：在未影響約定工資、全勤獎金發放的前提下，雇主要求勞工應優先請休特別休假，如有不足，再依實際情事請事、病假之作法，雖非法所不許，原則上應徵得個別勞工同意，即勞工雖有事、病假事由，必須出自其意願請休特別休假，如個別勞工不同意改請特休，雇主不可逕以請休特休認計，否則將違反勞基法第38條第2項特別休假應由勞工排定之規定；換言之，如勞工係依實際情事請事、病假，並符合請假規定(即勞工請假規則及事業單位內部的請假程序)，雇主有按勞工實際請假事由給假及並據以核給工資的義務。

Q：勞工不排休特休，雇主怎麼辦？

A：勞基法有關特別休假的規範，目的在使勞工休假，不在使勞工受領折發工資。因此，公司在不違反特別休假由勞工排定實施的原則下，透過績效、經營管理手段督促個別勞工於到職日年度終結前將特別休假休畢，並未違反法令規範意旨。

Q：公司實施排休制(即將例假、休息日及法定休假日混合調配於每月實施)，勞工可否主張特定法定休假日要休假不出勤？

A：若雇主事先透過勞動契約取得個別勞工同意須按雇主排班方式休假出勤，原則上勞工即有按雇主所製作排班表履行出勤之義務，勞工若未能於排定應出勤日出勤，則應辦理請假手續。若雇主未踐行上述程序，勞工可主張於特定法定休假日休假的權利，如雇主於休假日當日仍有需要勞工出勤，應取得勞工同意調移實施或加倍給薪。

Q：本次勞基法第39條的修正對於時薪制勞工(例如工讀生)有無影響？

A：

1. 自106年1月1日起每小時基本工資，已改為新臺幣133元，雇主對於按時計薪的勞工，所給付的時薪不得低於133元。
2. 雇主使時薪制勞工於法定休假日(即國定假日)出勤，應按「出勤時數」加倍給薪；如使時薪制勞工單日工作時間超過8小時或休息日出勤(通常係指使勞工連續出勤達6日)，雇主應分別按勞基法第24條第1項及第24條第2項、第3項規定加成計給延長工時工資。
3. 針對按時計酬勞工，雇主應如何計給薪資？

勞雇雙方約定	新法	說明
每週出勤日數未逾5日，且單日工時未逾8小時。	僅須按勞工實際出勤時數計給工資即可。	時薪已包含第6日休息日及第7日例假日工資，針對勞工單週其餘未出勤日，無須另計給工資。

單日工作時間逾 8 小時	針對逾 8 小時部分按勞基法第 24 條第 1 項規定加成計給	
單週出勤日數達 6 日，不論單週出勤時數是否達 40 小時。	休息日工資應依勞基法第 24 條第 2 項及第 3 項規定加成計給。	計算方式參下註 1 及註 2。

<註 1> 時薪制勞工於休息日出勤工作 8 小時

■ 休息日當日工資計算如下：

$$133 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ (第 1-2 小時)} = 354.66 \text{ 元}$$

$$133 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6 \text{ (第 3-8 小時)} = 1,329.99 \text{ 元}$$

} 合計 1,685 元

→ 因此休息日當日出勤工資至少為 1,685 元

<註 2> 時薪制勞工於休息日出勤工作 4 小時

■ 休息日當日工資計算如下：

$$133 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ (第 1-2 小時)} = 354.66 \text{ 元}$$

$$133 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2 \text{ (第 3-4 小時)} = 443.33 \text{ 元}$$

} 合計 798 元

→ 因此休息日當日出勤工資至少為 798 元

Q：針對部分工時勞工要如何計給特別休假？

A：依勞動部所訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項修正規定」，以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。

Q：一例一休是否影響簽訂勞動基準法第 84 條之 1 人員(如保全人員、照服員等)?

A：

1. 依據勞動基準法第 84 條之 1 規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請地主管機關核備，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。」如保全人員或事業單位自僱警衛人員為適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者，如勞雇雙方針對工作時間、例假等事項另行以書面約定，並經地方主管機關核備者，則該等工作之勞動條件，不受同法第 36 條規定(即 105 年 12 月 23 日起，勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日)限制，應以其與雇主所約定勞動條件辦理。
2. 假設勞工(以保全人員為例)與雇主約定每月正常工作時間 240 小時，每日正常工作時間 10

小時，每日延長工時1小時，月休6至7日(大月7日，小月6日)，雇主最低應給付您按正常工時比例增計之基本工資新臺幣(下同)2萬6,787元【自106年1月1日起，基本工資2萬1,009元+(月正常工時240小時-月平均工時174)小時\*平日每小時工資額87.54元】，加上延長工時工資2,802元【平日每小時工資2萬1,009元/30/8\*(1+1/3)\*延長工時24小時】，月薪資總額為2萬9,589元。

3. 倘若所述從業(如行政)人員係非適用勞基法第84條之1工作者，或雖適用而未簽訂約定書經地方主管機關核備在案者，則仍須依勞基法相關規定(即第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定)辦理，即雇主使勞工單日工時逾8小時、單週工時逾40小時或於休息日出勤部分，均應依勞基法第24條規定加成計給延長工時工資，並認列延長工時時數。



ColorTeam

技 術 用

ColorTeam

技研用

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 企業工會

106年度勞動教育  
【勞動法令研習】  
圓滿結束

Color Team  
為您服務

