

勞資爭議之預防及處理

勞動部認證 勞資爭議獨任調解人

楊珺翔



勞資爭議之類型

勞資爭議

權利事項 勞資爭議

老闆積欠工資、加班費、任意解僱、資遣費爭議

指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議

調整事項 勞資爭議

調整工資、工時爭議

指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議



勞資爭議之處理

靠自己

企業內申訴

找鄉鎮市調解委員會幫忙



行政機關幫忙

爭議發生

當事人向縣市政府
勞工主管機關
書面申請

調解

仲裁

司法途徑

到法院訴訟



向法律扶助基金會
申請訴訟扶助

調解人與調解委員會之差異

指派調解人

- 獨任調解人方式進行之調解，係由地方主管機關或其委託之民間團體所指派；因係單獨一人進行調解，對調解程序之掌控與影響，將高於調解委員會之個別委員，因此，對於調解人之資格，設有較高之要求
- 協調法制化的實現
- 獨任調解人制度在使一般權利事項之調解獲得迅速有效之處理，發揮解決爭議之功能；處理的時程較短(約20天)

調解委員會

- 由勞資方各自選定調解委員或政府主管機關所指派之調解委員，一方面具有一定程度官方指派代表的色彩，一方面爭議當事人對其中立專業性具有較高之期待
- 主管機關必須將所聘任之調解委員列冊
- 調解委員會制度朝程序規範化方向發展，使調解委員會組成更具公正性之效率
- 處理的時程較長(約42-49天)

當事人一方申請 (§9)

職權交付調解 (§9)

依申請人之請求

指派調解人 (§11)

組成勞資爭議調解委員會 (§11)

收到調解申請書3日內

主管機關指派調解人 (§12)
(得委託民間團體指派調解人)

通知當事人選定調解委員，屆期未選定由主管機關代為指定 (§14)

3日內

7日內

調查事實並開始進行調解 (§12)

組成並召開調解委員會 (§15)

14日內

10日內

作出調解方案 (§12)

指派調解委員調查，提出調查結果及解決方案 (§16)

10日內

調解委員會召開會議，會議決議作成調解方案

15日內俾要時延長7日

調解不成立

否

當事人是否同意方案

是

調解成立，視為當事人間契約或團體協約 (§23)

共需20天

當事人是否同意方案

否

調解不成立

是

調解成立，視為當事人間契約或團體協約 (§23)

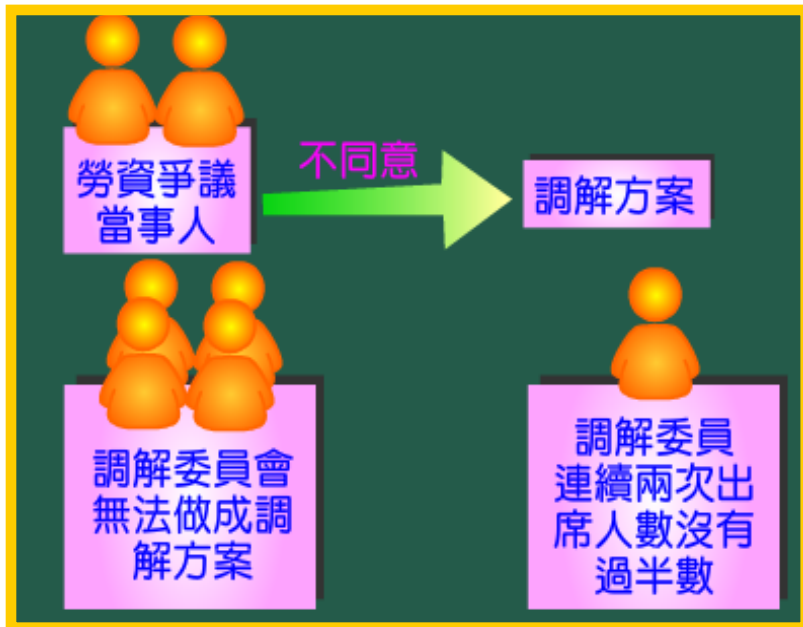
共需42-49天



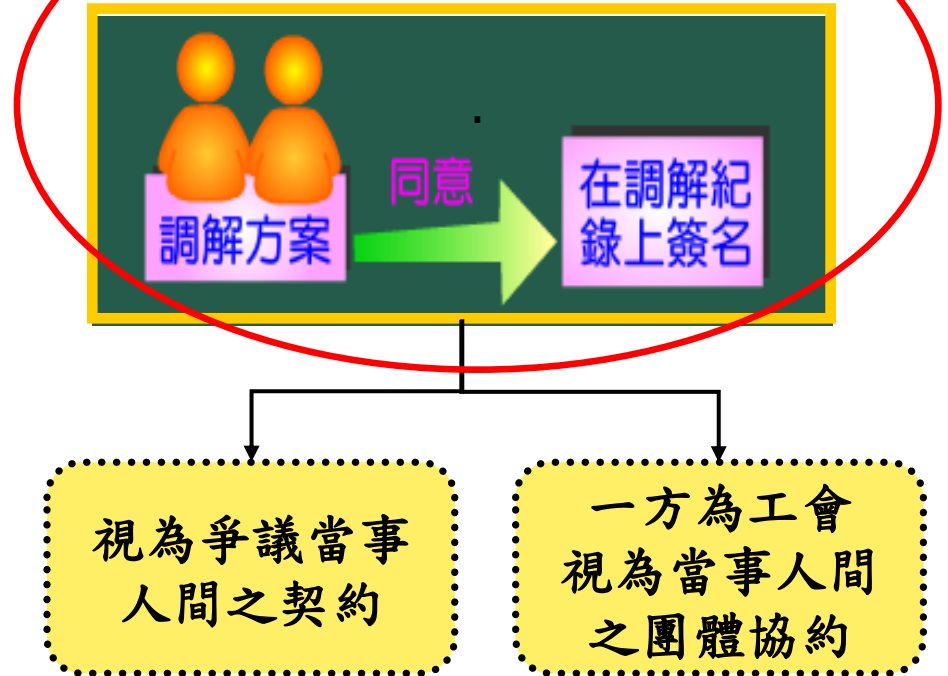
勞資爭議調解成立之法律效果

可以聲請強制執行
免繳裁判費、執行費

調解不成立



調解成立



爭議處理期間禁止不利益對待

✿ 禁止行為之類型

資方與勞方於勞資爭議調解、仲裁或裁決期間不得為之行為

➤ 資方部分：

歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為

➤ 勞方部分：

罷工、其他影響工作秩序之行為



常見勞資爭議案例

❁ 公所無預警解僱

勞工自民國91年1月進入鄉公所擔任臨時清潔員，負責公園草皮修剪、澆水、清理垃圾樹葉、清掃公廁等工作，每年簽約一次，連續簽約多年無中斷。

於100年3月1日至鄉公所上班，卻被以定期契約工作期滿，且工作業務性質變更為由解僱，鄉公所當天即開具離職證明書，不解為何頓時失業。

鄉公所指出，因鄉內公共設施頻遭毀損，卻苦無相關專長之人可處理修復，且無預算可額外增聘專業人員，因此欲改聘有鐵工、電工等專業經驗人員。

但法官調查，鄉公所解僱吳姓男子後，另與彭姓男子簽約，且向縣府提出20多名日薪新台幣800元、俗稱「八百壯士」的政府補助短期臨時人力需求，進行包括協助清掃公廁工作，顯無減少勞工之必要。

男子的實際工作一年一簽，屬不定期契約，應受勞動基準法保障，除非有業務性質變更，有減少勞工必要，並提供適當工作安置，鄉公所不得解僱。



常見勞資爭議案例

✿ 婚外情遭解僱

某甲為清潔隊員工，某乙女子多次向公所陳情，指控某甲隱瞞已婚身分與她交往，甚至讓墮胎，又詐財一百九十萬元。公所認為某甲行為不檢，依違反工作規則將其解僱。

根據勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。參照臺灣高雄地方法院95年度勞訴字第96號民事判決，所謂情節重大，為不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，才符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。

某甲私生活行為不檢是事實，但是這屬於私德且未影響工作，不符解僱的情節重大標準，認定解僱不合法，雙方僱傭關係仍存在。



常見勞資爭議案例

✿ 工作期間遭暴力

某甲為工業社作業員，於102年6月4日、7日遭公司同事暴力對待，因本人急需收入來源，故選擇隱忍；102年6月11日同事再度施暴時，本人遂逃離公司。資方未將本人加保就業保險且時薪不符勞基法規定，已損害本人權益。

公司稱於勞方離職後才知道上班期間有遭暴力對待之情事。



常見勞資爭議案例

✿工資請求

本人在101年3月11日到職，擔任看護員一職，原資方告知若能配合工作24小時看護，願支付月薪新台幣60,000元，但此模式，本人僅能維持三天，故資方已支付新台幣2,000元；另自101年3月14日起本人工作時間為晚間六點至隔日清晨八點，此方式之月薪計算應為新台幣30,000元，但資方卻不願兌現，故於101年4月17日已自行離職，今要求資方以新台幣10,000元支付即可。

資方表示20年前從事看護工作時與甲女士相識，近日又因參加社區舉辦之活動而再次碰面，當時隨口向甲女士告知何不去從事看護，一個月月薪或許有新台幣60,000元，但甲女士就以為是由本養護中心聘僱，隨即至本養護中心居住，多次已告知甲女士，雙方並無僱傭關係而請其離開但溝通無效，本養護中心並無聘僱任何人員，僅由本人單獨照護老人，當時我會支付甲女士計新台幣2,000元，乃考量甲女士已年邁，才援助生活費，另甲女士居住期間竟將本養護中心之鐵門損壞，至今仍未修復。



常見勞資爭議案例

✿ 請求資遣費

本人於80年10月14日到職，受僱於該國術館，擔任民俗療法助理，在職期間並無勞、健保，近半年月薪為新台幣35,000元，卻在104年6月4日由負責人告知本人工作到當天，隔天起不用上班，並願發放3個月薪資。今請求公司給付資遣費新台幣825,417元及預告工資約新台幣35,000元。

資方表示國術館本不需僱用額外人力雙方屬親戚關係，申請人為現任負責人之表姐，國術館負責人為申請人之姑丈（約於6年前過世），當時得知申請人家境不佳，為照顧其生活，顧及其顏面，才向申請人表示協助國術館接電話的工作，並給予生活上的補助，雙方並無勞雇關係，因國術館負責人已往生，新負責人已無能力照料申請人，才婉轉向申請人告知無須繼續協助國術館接聽電話。



常見勞資爭議案例

✿ 請求資遣費及損害賠償

本人於102年10月1日到職，擔任該公司駐越南台籍幹部一職，在職期間並無勞、健保，平均月薪為新台幣36,595元。公司負責人於103年4月20日無故對本人施暴且惡意解僱，隔日回台機票也是由本人先行支付，請求給付資遣費新台幣10,151元、失業給付之損失，新台幣137,880元、機票費用新台幣21,060元、損害賠償費用(含醫療費用)約新台幣30,000元。

資方表示勞方為甲乙公司（越南公司登記，但國內未登記）之員工，於102年7月直接受僱甲乙公司，丙丁公司之負責人為甲乙公司負責人之子，兩家公司為關係企業，但均屬獨立法人，勞方亦為甲乙公司負責人之女婿。勞方由甲乙公司直接僱用，但薪資委託台灣之丙丁公司發放，雙方並無勞雇關係。勞方所提甲乙負責人無故對其施暴，因事發地非屬本國領土，刑事傷害案件不成立，且單純為岳父與女婿間因為家庭因素之鬥毆。

甲乙公司所在地屬越南國內，非屬本國領土，本國勞動相關法令均不適用之，故無勞方所提之勞工退休金提繳之事。



常見勞資爭議案例

❁ 請求職業災害補償

勞方於101年5月15日到職，雙方約定月薪為新台幣18,780元，於101年10月18日10點15分上班途中發生車禍，導致胸部挫傷併左側氣血胸、肺部挫傷、腹部挫傷併脾臟破裂併腹腔出血、第6胸椎壓迫性骨折，經醫師囑言出院後宜休養三個月。經勞保局審核勞方已符合失能給付標準附表第2—4項第7等級，勞方在職期間公司並未辦理勞保，今請求公司依法賠償勞保局失能補償之損失，計新台幣413,160元。

資方表示申請人非本公司員工，並未至本公司提供勞務，本公司也未發放工資，申請人係與本公司員工為好朋友，經常至本公司與朋友聊天，申請人出車禍當天，本公司員工因請假至北部遊玩，委託本人至醫院探視關心，並不認識勞方，雙方無勞雇關係；本公司員工可作證申請人非公司同事。



常見勞資爭議案例

✿ 請求職業災害補償

本人103年7月16日到職，受雇於○○保全股份有限公司，擔任保全員，因公司在職期間未提供護具且週遭環境噪音過大造成聽力受損，經醫師於105年3月22日進行純音聽力檢查，左耳平均損失53分貝，右耳平均損失59分貝，無法治療，宜配戴助聽器，106年2月1日因健康因素自行離職；另本人請求提供勞務地之週邊事業單位○○機電企業有限公司及○○股份有限公司造成本人聽力受損賠償，共計新台幣300萬元。

1. ○○保全股份有限公司：勞方為本公司僱用，若勞方經勞保局認定為職業病，公司將依法補償。
2. ○○機電企業有限公司：申請人非本公司僱用之員工，申請人所提之求償本公司無法接受。
3. ○○股份有限公司：申請人非本公司僱用之員工，申請人所提之求償本公司無法接受。

