辦理勞資爭議處理法交付仲裁參考手冊

勞動部　編印

中華民國 113 年 9 月

【目錄】

壹、基礎認識篇.....1
　一、勞資爭議仲裁之定義與程序.....1
　二、勞資爭議仲裁之種類與效力.....1
　三、勞資爭議仲裁與其他類似制度之比較.....4
貳、實務運作篇.....10
　一、勞資爭議合意仲裁開啟至終結之詳細流程圖.....10
　二、勞資爭議合意及一方交付仲裁之申請.....11
　三、勞資爭議仲裁之方式與組成.....13
　四、勞資爭議仲裁之進行與延長.....15
　五、勞資爭議仲裁之終結與撤銷.....16
　六、勞資爭議仲裁之各項注意事項.....17
　七、勞資爭議仲裁之各類書表範例.....21
參、實務問答.....39
肆、案例解析.....49
　【案例一】.....49
　【案例二】.....57
　【案例三】.....67
　【案例四】.....78
　【案例五】.....91
　【案例六】.....108
伍、仲裁案件審理實務.....113
陸、附錄.....149
　一、仲裁相關解釋令函.....149
　二、各級勞動主管機關.....157
　三、受託辦理調解業務民間團體.....159

前　言

「勞資爭議處理法」於 100 年 5 月 1 日修正施行後，已針對權利事項勞資爭議經調解不成立後，增設勞資雙方當事人得合意共同申請交付仲裁，以強化行政解決紛爭之功能，且仲裁機制亦屬訴訟外紛爭處理機制之一環，本即具經濟、便利、迅速之效能，而與訴訟相較，亦具有當事人申請毋須費用、程序亦較訴訟簡便、結果與法院確定判決有同一效力等益處。

另一方面，「勞動事件法」已於 109 年 1 月 1 日施行，衡諸該法內容，不論是新設勞動調解機制，或是其中為排除勞工於訴訟程序上所遇之障礙，而制定之規範，皆為考慮勞資爭議及勞動關係之特殊性，就該法之設計，對於我國勞資爭議處理制度有相當之影響，而行政機關之訴訟外紛爭處理機制，在息訟止爭和行政與司法制度間轉銜，亦將持續扮演相當重要之角色與功能。

因此，仲裁機制是否能持續為勞資雙方信任與運用，關鍵仍在於整體仲裁審理之過程與內容品質之良窳，為能穩定整體合意仲裁處理品質，爰勞動部乃規劃編制本參考手冊，以提供各級主管機關行政及相關人員，以及有關民間團體參考，期強化對現行仲裁制度與程序等內容之瞭解，俾利於處理爭議時，期促進當事人對政府訴訟外紛爭處理機制之信賴。

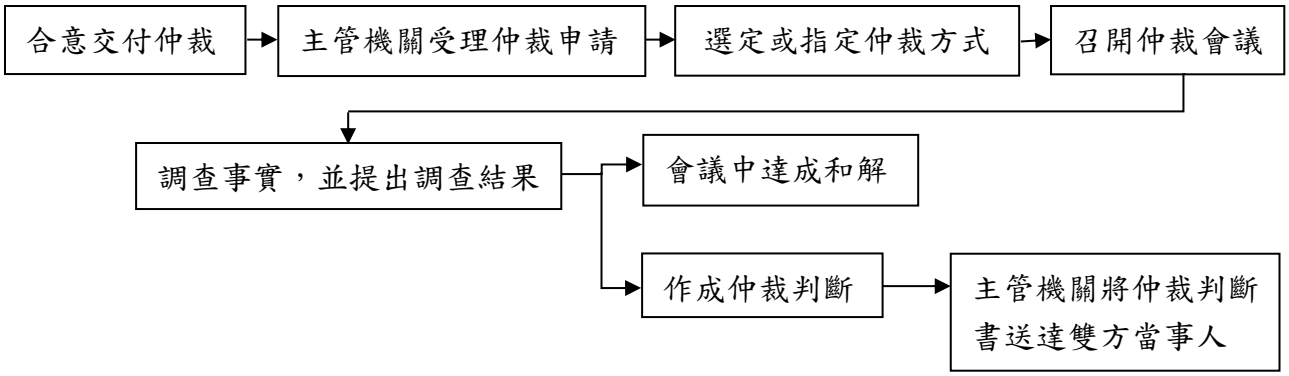
壹、基礎認識篇

一、勞資爭議仲裁之定義與程序

（一）勞資爭議仲裁之定義：

仲裁程序屬於訴訟外解決紛爭的制度之一，是一種具有拘束力之爭議解決方式。經**合意申請交付仲裁**、**一方申請交付仲裁**或**主管機關依職權交付仲裁**後，透過選定獨任仲裁人或由仲裁人組成勞資爭議仲裁委員會之方式，就勞資雙方無法達成解決之爭議，進行調查並作出仲裁判斷。舊勞資爭議處理法時期，仲裁程序乃專為「調整事項之勞資爭議」而設，以解決該等爭議無法循司法程序獲得救濟之問題。惟於民國 100 年 5 月 1 日修法後，針對「權利事項之勞資爭議」，亦許透過勞資爭議處理法第三章之仲裁程序處理，得適用較一般民事訴訟更為迅捷之勞資爭議仲裁程序。

（二）勞資爭議仲裁之程序：以「合意申請交付仲裁」為例。



二、勞資爭議仲裁之種類與效力

（一）勞資爭議仲裁之種類

1. **合意申請交付仲裁**：勞資爭議處理法第 25 條第 1 項、第 3 項

勞資爭議處理法第 25 條第 1 項

勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，

非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。

勞資爭議處理法第 25 條第 3 項

勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。

2. **一方申請交付仲裁**：勞資爭議處理法第 25 條第 2 項

勞資爭議處理法第 25 條第 2 項

勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。本條項規定之設定，乃針對部分調整事項爭議中勞方無法罷工情形，賦予其單方申請交付勞資爭議仲裁之權，以避免雇主透過拒絕申請交付仲裁，阻斷一切爭議解決之可能管道。

3. **主管機關依職權交付仲裁**：勞資爭議處理法第 25 條第 4 項

勞資爭議處理法第 25 條第 4 項

調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。

※其他勞資爭議仲裁類型：

- 依仲裁法所為之勞資爭議仲裁，即雙方當事人訂有仲裁條款情形(仲裁法第一章參照)
- 勞動調解委員會依勞動事件法酌定調解條款(勞動事件法第 27 條規定參照)

（二）勞資爭議仲裁之效力與強制執行：

1. **勞資爭議仲裁之效力**：當仲裁程序經前開任一方式開啟後，於仲裁程序進行中，勞資爭議當事人可能因仲裁委員之建議而達成和解；或經仲裁委員調查後，作成仲裁判斷。

(1) 和解：

勞資爭議處理法第 36 條

勞資爭議當事人於仲裁程序進行中和解者，應將和解書報仲裁委員會及主管機關備查，仲裁程序即告終結；其和解與依本法成立之調解有同一效力。

(2) 仲裁判斷：勞資爭議處理法第 37 條第 1 項、第 2 項

勞資爭議處理法第 37 條第 1 項

仲裁委員會就**權利事項之勞資爭議**所作成之仲裁判斷，於當事人間，**與法院之確定判決有同一效力**。

勞資爭議處理法第 37 條第 2 項

仲裁委員會就**調整事項之勞資爭議**所作成之仲裁判斷，**視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約**。

2. **勞資爭議仲裁之強制執行**：

(1) 依現行勞資爭議處理法之規定，**勞資爭議仲裁判斷得否強制執行**，係以「**當事人一方負私法上給付之義務**」為判斷標準。

勞資爭議處理法第 59 條第 1 項

勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容**當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費**；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。

勞資爭議處理法第 59 條第 2 項

前項聲請事件，法院應於七日內裁定之。

勞資爭議處理法第 59 條第 3 項

對於前項裁定，當事人得為抗告，抗告之程序適用非訟事件法之規定，非訟事件法未規定者，準用民事訴訟法之規定。

(2) 另外，倘有勞資爭議處理法第 60 條任一款事由存在，法院

應駁回其強制執行裁定之聲請。

勞資爭議處理法第 60 條

有下列各款情形之一者，法院應駁回其強制執行裁定之聲請：

一、調解內容或仲裁判斷，**係使勞資爭議當事人為法律上所禁止之行為**。

二、調解內容或仲裁判斷，**與爭議標的顯屬無關或性質不適於強制執行**。

三、**依其他法律不得為強制執行**。

舉例而言，若係就調薪幅度(屬調整事項爭議)所為之仲裁判斷，則依勞資爭議處理法第 37 條第 2 項規定，該調整後之薪資構成勞雇間之契約或團體協約內容。此時若雇主未依該調整後之薪資為給付，則依前開勞資爭議處理法第 59 條第 1 項規定，勞工應不得就其薪資債權逕聲請為強制執行。蓋此情形下仲裁判斷之內容為「調整後之薪資構成勞動契約或團體協約之一部」，而非「資方應給付勞方調整後之薪資」。從而，勞工若欲實現其調整後之薪資債權，應另循調解、仲裁或訴訟程序。其逕向法院聲請為強制執行者，法院應依勞資爭議處理法第 60 條第 1 款或第 3 款規定駁回其聲請。

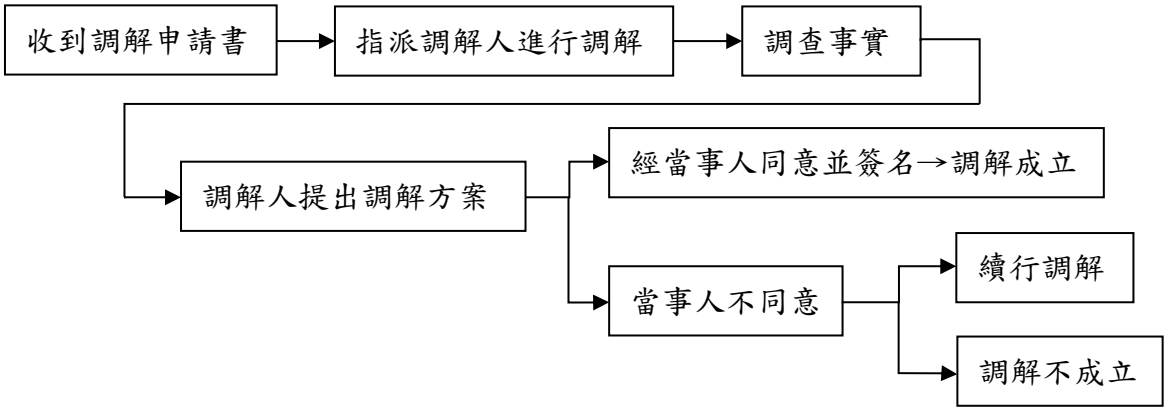
三、勞資爭議仲裁與其他類似制度之比較

（一）其他相類似制度簡介：

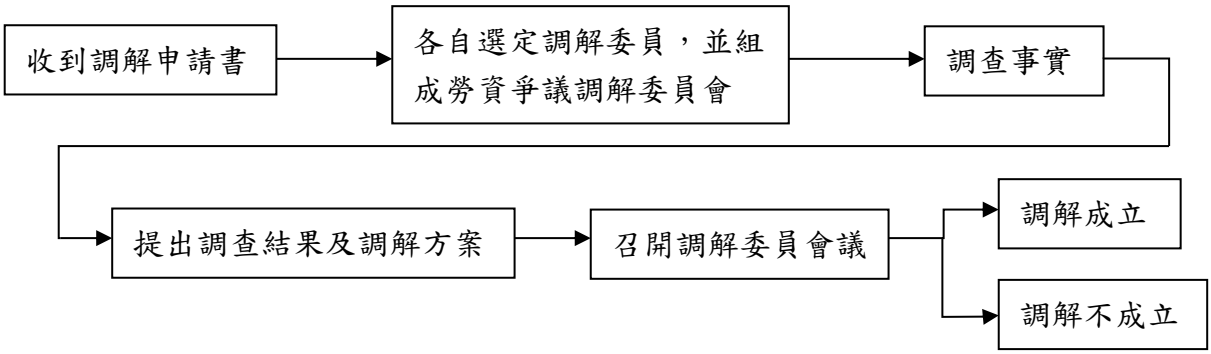
1. **勞資爭議之調解程序**：依據勞資爭議處理法之規定，調解程序得由勞資爭議當事人一方申請而開啟，亦得於主管機關認為有必要時，依職權交付調解。接著透過「指派調解人」或「組成勞資爭議調解委員會」之調解方式進行調解。召開調解會議時，調解人或調解委員會經調查事實後，提出調解方案，作成調解紀錄。倘勞資爭議雙方當事人同意，即為調解成立，並對

勞資爭議雙方當事人產生拘束力。反之，倘勞資爭議雙方當事人不同意，則為調解不成立。以下為調解程序之簡易流程圖。

<指派調解人之調解方式>

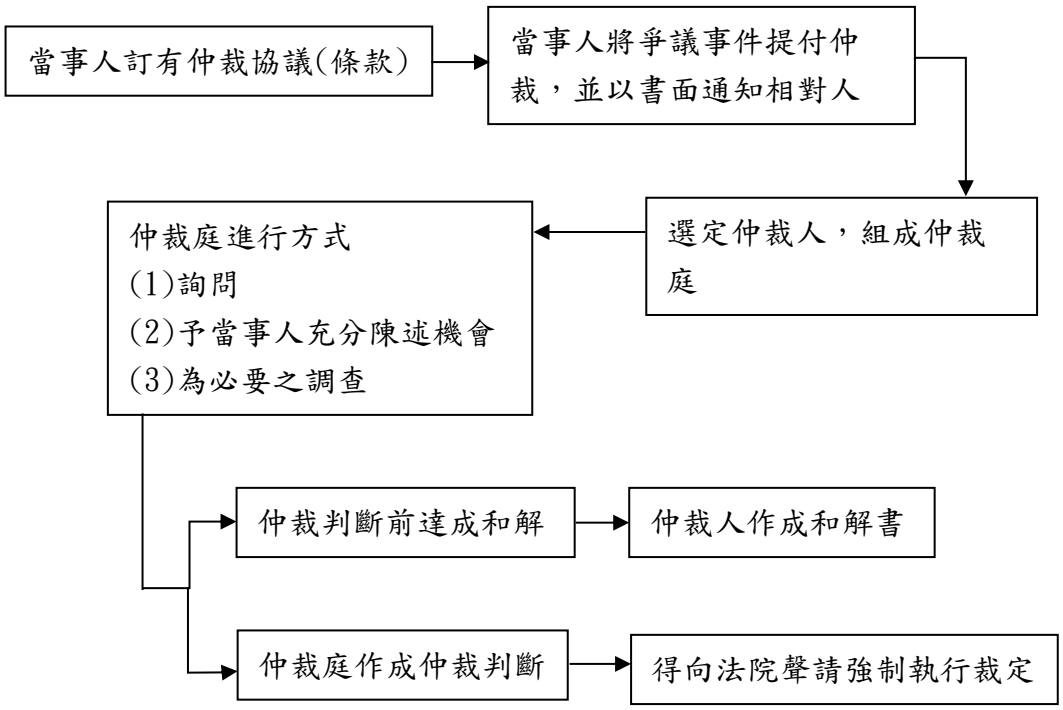


<組成勞資爭議調解委員會之調解方式>



2. **仲裁法之仲裁程序**：依仲裁法第 1 條之規定，有關現在或將來依法得和解之爭議，當事人得以書面方式訂立仲裁協議，約定由仲裁人一人或單數之數人成立仲裁庭仲裁之。而爭議事件之仲裁程序，除當事人另有約定外，自相對人收受提付仲裁之通知時開始(仲裁法第 18 條第 2 項規定參照)。

<仲裁程序之流程圖>



3. **訴訟程序**：

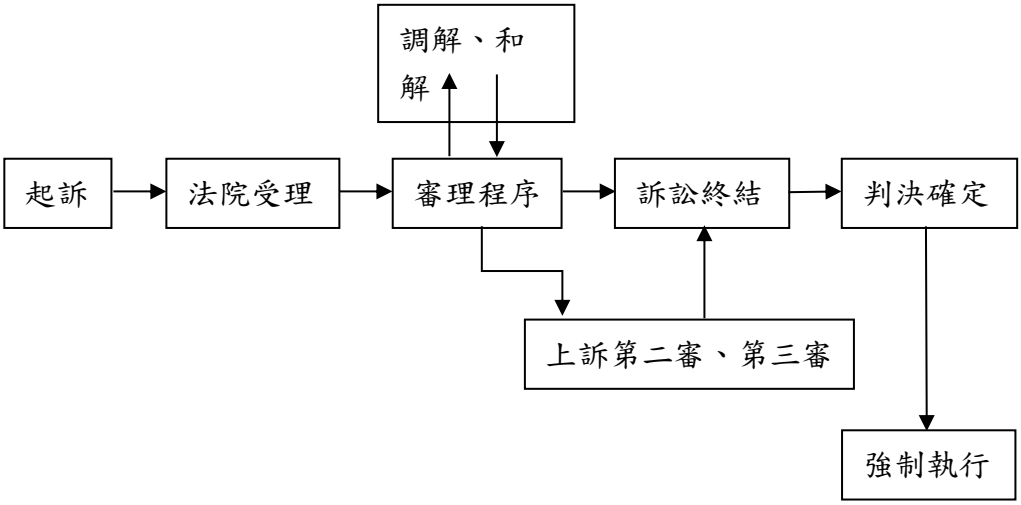
(1) 原告方需針對爭議事項向法院起訴，經法院審查各項起訴要件，符合起訴要件後，法院即會受理案件並命原告墊繳裁判費。

(2) 審理程序可再細分為準備程序、言詞辯論程序等，程序進行中，亦可能由法院移付調(和)解。

(3) 經法院調查證據及進行言詞辯論後，形成心證並作出判決，訴訟程序即告終結。

(4) 倘一方對於判決結果不服，亦可提起上訴。惟於①雙方均不得上訴或②上訴期間屆滿時，判決即告確定。至此，倘敗訴一方當事人負有私法上給付之義務而不履行時，勝訴之一方即可持勝訴之確定判決向法院聲請強制執行。

〈民事訴訟簡易流程圖〉



（二）**與其他相類似制度之比較**：

1. **勞資爭議仲裁程序與調解程序**：

(1) 相同：遴選公正第三方協助解決紛爭、不公開程序、雙方負有保密義務。

(2) 相異：

I.「勞資爭議仲裁程序」經仲裁人或仲裁委員會作出仲裁判斷後，就對勞資爭議雙方當事人發生拘束力，無需經勞資爭議雙方當事人同意，甚至於一方負有給付義務而不履行時，另一方得向法院聲請強制執行；而「調解程序」經調解人或調解委員會所作成之調解方案，需經勞資爭議雙方當事人同意，才有拘束力。

II.「勞資爭議仲裁程序」僅能針對仲裁請求為判斷，不得逾越勞資爭議當事人之聲明範圍；而「調解程序」則無限制，調解過程中得依據雙方當事人之主張進行協調，不限於原來請求調解之事項。

	勞資爭議仲裁程序	勞資爭議調解程序
依據	勞資爭議處理法	勞資爭議處理法
受理要件	合意申請交付仲裁 一方申請交付仲裁 主管機關依職權交付仲裁	爭議當事人一方申請 主管機關依職權交付調解
受理機關	直轄市或縣市主管機關	直轄市或縣市主管機關
程序由何人主導	仲裁人(委員)	調解人(委員)
進行之程序	不公開	不公開
當事人請求之範圍	原則上不得任意擴張，以申請仲裁請求之範圍為主	得隨時加入聲明以外之內容
效力	仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。 仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。	勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。
是否得依其內容向法院聲請強制執行並聲請強制執行之費用暫免及裁定	是。勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。(勞資爭議處理法第 59 條第 1 項規定參照)	

2. 勞資爭議仲裁程序與訴訟程序：

(1) 相同：「勞資爭議仲裁程序」針對仲裁請求為判斷，不得逾越勞資爭議當事人之申請範圍，與「訴訟程序」針對當事人之聲明為判決相類似。

(2) 相異：

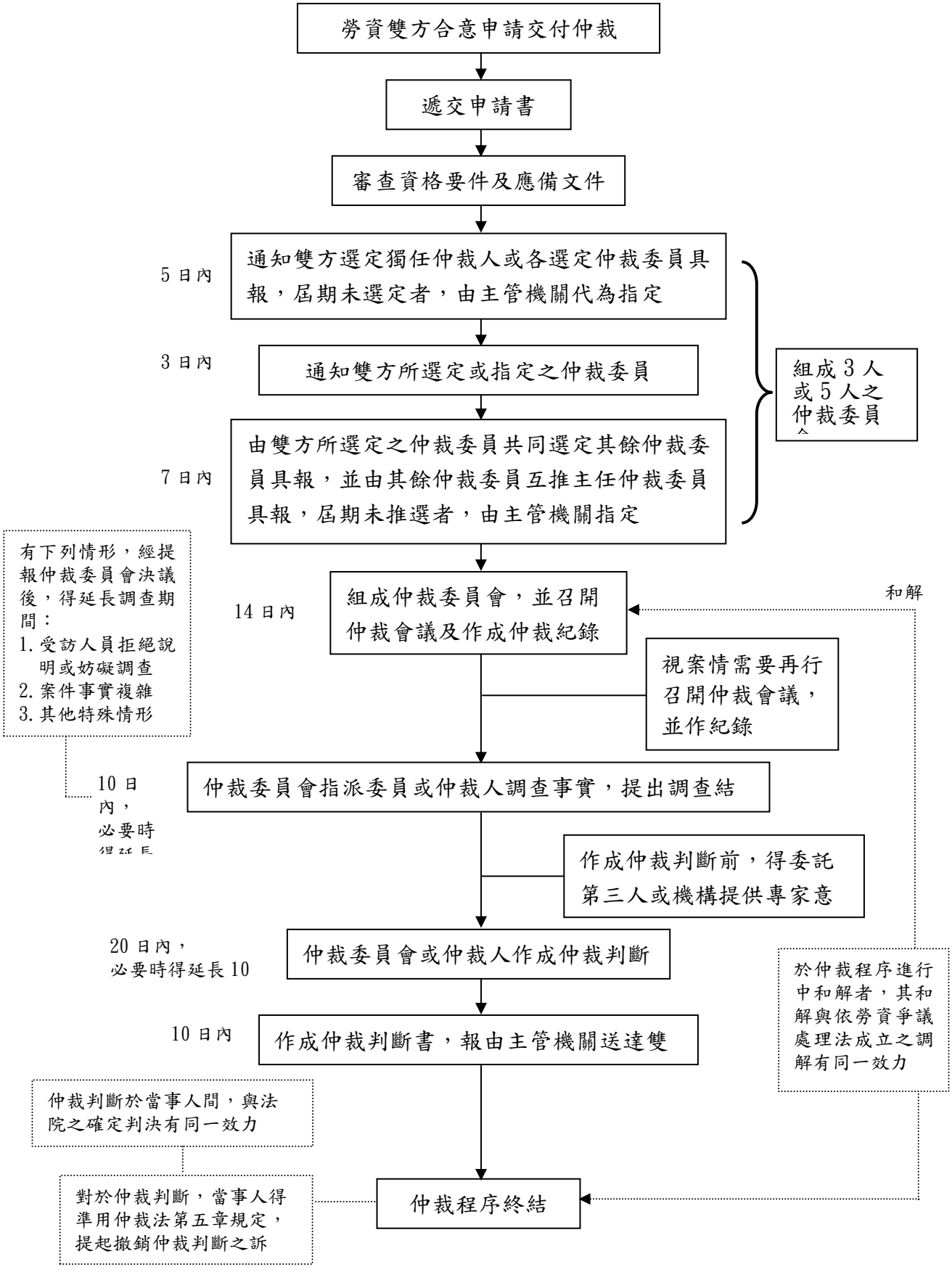
I.「勞資爭議仲裁程序」除已公開之事項，應保守秘密；而「訴訟程序」大多為公開程序，以俾符正當法律程序之要求。

II.「勞資爭議仲裁程序」之獨任仲裁人或仲裁委員會作成仲裁判斷後，程序即告終結，具有迅速、經濟、專家判斷之優點；而「訴訟程序」則採三級三審制，難免曠日廢時。

	勞資爭議仲裁程序	訴訟程序
依據	勞資爭議處理法	民事訴訟法
受理要件	合意申請交付仲裁 一方申請交付仲裁 主管機關依職權交付仲裁	起訴
受理機關	主管機關	法院
審理範圍	依仲裁請求	依訴之聲明
程序起訖所需時間	仲裁判斷作成後，程序即告終結，原則上在 45 至 79 日間。	三級三審制。
費用	免費	依民事訴訟法規定
審理方式	獨任仲裁人 仲裁委員會	獨任法官 合議庭
進行之程序	不公開程序	原則上行公開程序
判斷內容是否拘束雙方當事人	是。	是。
救濟	撤銷仲裁判斷之訴	上訴

貳、實務運作篇

一、勞資爭議合意交付仲裁開啟至終結之詳細流程圖



二、勞資爭議合意及一方交付仲裁之申請

（一）申請時應提出及備妥之文件？

勞資爭議處理法第 28 條

申請交付仲裁者，應提出仲裁申請書，並檢附調解紀錄或不經調解之同意書；其為一方申請交付仲裁者，並應檢附符合第二十五條第二項或第三項規定之證明文件。

1. 勞資爭議合意申請仲裁申請書，應載明下列事項：
   (1) 當事人之姓名(或行號或團體名稱)、性別、年齡、職業、住居所(或事務所營業所地址)及聯絡手機(或電話號碼)。
   (2) 有代理人者，其姓名、性別、年齡、職業、住居所及聯絡手機。
   (3) 檢附合意仲裁之同意文件類型，例如：文書、信函、電報、電傳或其他。
   (4) 選定仲裁方式。(獨任仲裁人或仲裁委員會)
   (5) 爭議發生時間。
   (6) 爭議要點(事實及經過)。
   (7) 請求仲裁事項。
2. 勞資爭議一方申請交付仲裁申請書，應載明下列事項：
   (1) 當事人之姓名(或行號或團體名稱)、住居所(或事務所營業所地址)及聯絡手機(或電話號碼)。
   (2) 相對人之姓名(或行號或團體名稱)、住居所(或事務所營業所地址)及聯絡手機(或電話號碼)。
   (3) 有代表人或代理人者，其姓名、住居所及聯絡手機(或電話號碼)。
   (4) 檢附文件，例如：調解未成立紀錄、未簽訂必要服務條款之證明、工會依章程決議仲裁申請之文件、經團體協約法第 10 條第 2 項規定機關核可之證明文件、委任書或其他。

(5) 爭議發生時間。

(6) 爭議要點(事實及經過)。

(7) 請求仲裁事項。

（二）向誰提出仲裁申請

1. 合意申請交付仲裁：向**直轄市或縣（市）主管機關**申請交付仲裁。(勞資爭議處理法第 25 條第 1 項、第 3 項)而勞資爭議處理法所指主管機關，在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。(勞資爭議處理法第 4 條)
2. 一方申請交付仲裁：
   (1) 勞資爭議當事人之一方為勞資爭議處理法第五十四條第二項之勞工：針對「調整事項之勞資爭議」，任一方得向**直轄市或縣（市）主管機關**申請交付仲裁。(勞資爭議處理法第 25 條第 2 項前段)
   (2) 勞資爭議當事人之一方為勞資爭議處理法第五十四條第三項之事業：雙方未約定必要服務條款者，針對「調整事項之勞資爭議」，任一方得向**中央主管機關**申請交付仲裁。(勞資爭議處理法第 25 條第 2 項後段)

（三）對合意申請交付仲裁有爭執時之處理？

1. 勞資爭議經雙方當事人以書面同意申請交付仲裁者，一方對書面同意之有無爭執時，直轄市、縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）應**以利於有效性原則解釋之**。(勞資爭議仲裁辦法第 4 條第 1 項)
2. 當事人間之文書、信函、電傳、電報或其他類似方式之通訊，**足認有仲裁合意者，以有同意仲裁認定之**。(勞資爭議仲裁辦法第 4 條第 2 項)
3. 倘對合意範圍有爭執時，原則上應由仲裁庭**以仲裁申請書認定之**；但如係勞資爭議不成立雙方當事人共同申請交付仲裁者，

得**以調解不成立之內容為主**，倘有一方當事人欲增加其他主張，則此時應**視他方當事人是否同意**。

三、勞資爭議仲裁之方式與組成

（一）按勞資爭議處理法第 26 條之規定，經主管機關「受理」仲裁之申請後，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁：

1. 選定獨任仲裁人。(勞資爭議處理法第 26 條第 1 項第 1 款)
2. 組成勞資爭議仲裁委員會。(勞資爭議處理法第 26 條第 1 項第 2 款)
3. 惟應注意，倘若是「一方申請交付仲裁」或「主管機關依職權交付仲裁」之仲裁類型，僅得以「組成勞資爭議仲裁委員會」之仲裁方式為之。

（二）「選定獨任仲裁人」為仲裁方式者：

直轄市或縣（市）主管機關應於收到仲裁申請書後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起 5 日內，於直轄市、縣（市）主管機關遴聘之仲裁人名冊中選定獨任仲裁人一人具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。(勞資爭議處理法第 27 條第 1 項)

（三）「組成勞資爭議仲裁委員會」為仲裁方式者：

1. 主管機關應於收到仲裁申請書或依職權交付仲裁後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於主管機關遴聘之仲裁委員名冊中各自選定仲裁委員具報；屆期未選定者，由主管機關代為指定。(勞資爭議處理法第 29 條第 1 項)
2. 勞資雙方仲裁委員經選定或指定後，主管機關應於三日內通知雙方仲裁委員，於七日內依第三十條第一項及第二項或第四項規定推選主任仲裁委員及其餘仲裁委員具報；屆期未推選者，由主管機關指定。(勞資爭議處理法第 29 條第 2 項)

3. 仲裁委員會之委員如何組成？

(1) 原則上，仲裁委員會應置委員三人或五人。

勞資爭議處理法第 30 條第 1 項

仲裁委員會置委員三人或五人，由下列人員組成之：

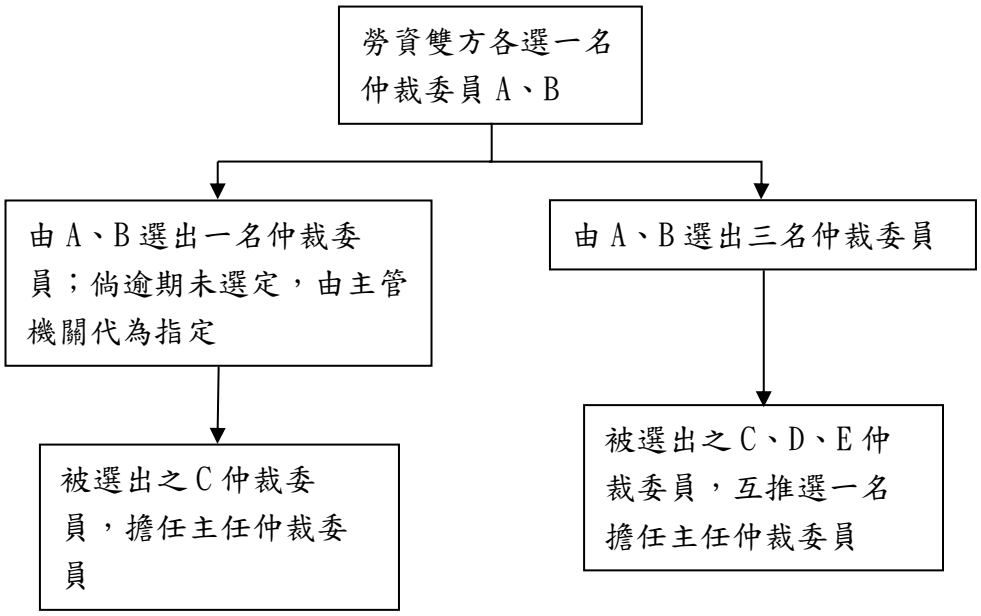
一、勞資爭議雙方當事人各選定一人。

二、由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人。

勞資爭議處理法第 30 條第 2 項

前項仲裁委員會置主任仲裁委員一人，由前項第二款委員互推一人擔任，並為會議主席。

<仲裁委員會之委員如何組成？→應置委員三人或五人>



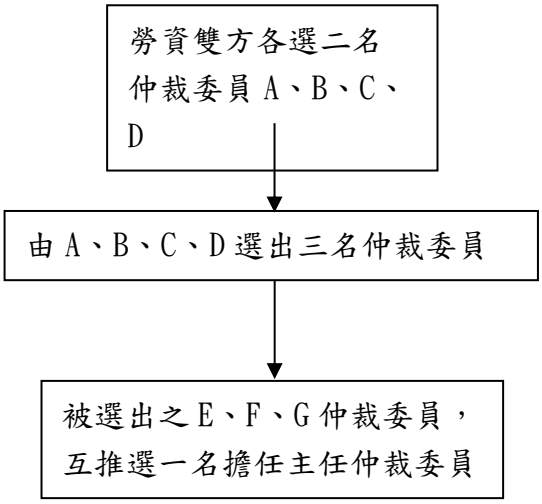
(2) 惟若係依勞資爭議處理法第 25 條第 2 項規定由中央主管機關交付仲裁者，仲裁委員會應置委員五人或七人。

勞資爭議處理法第 30 條第 4 項

依第二十五條第二項規定**由中央主管機關交付仲裁者，其仲裁委員會置委員五人或七人**，由勞資爭議雙方當事人各選定

二人之外，再共同另選定一人或三人，並由共同選定者互推一人為主任仲裁委員，並為會議主席。

<仲裁委員會之委員如何組成？→應置委員五人或七人>



4. 主管機關應於主任仲裁委員完成選定或指定之日起十四日內，組成仲裁委員會，並召開仲裁會議。(勞資爭議處理法第31條)

四、勞資爭議仲裁之進行與延長

(一)「選定獨任仲裁人」為仲裁方式者：

1. 召開仲裁會議時，仲裁人應親自出席，不得委任他人代理。(勞資爭議處理法第38條準用第17條第1項)
2. 仲裁人應調查事實，並應於10日內，提出調查結果。(勞資爭議處理法第27條第3項準用第33條第1項)
3. 仲裁人提出調查結果後，應於20日內，作成仲裁判斷，但經勞資爭議雙方當事人同意，得延長10日。(勞資爭議處理法第27條第3項準用第33條第2項)
4. 主管機關於仲裁人調查或開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；仲裁人為調查之必要，得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查。(勞資爭議處理法第

27 條第 3 項準用第 33 條第 3 項）

5. 受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。（勞資爭議處理法第 27 條第 3 項準用第 33 條第 4 項）

（二）「組成勞資爭議仲裁委員會」為仲裁方式者：

1. 召開仲裁會議時，仲裁委員應親自出席，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。（勞資爭議處理法第 38 條準用第 17 條第 1 項）
2. 仲裁委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後 10 日內，提出調查結果。（勞資爭議處理法第 33 條第 1 項）
3. 仲裁委員會應於收到前項調查結果後 20 日內，作成仲裁判斷。但經勞資爭議雙方當事人同意，得延長 10 日。（勞資爭議處理法第 33 條第 2 項）
4. 主管機關於仲裁委員調查或仲裁委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；仲裁委員為調查之必要，得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查。（勞資爭議處理法第 33 條第 3 項）
5. 受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。（勞資爭議處理法第 33 條第 4 項）

五、勞資爭議仲裁之終結與撤銷

（一）仲裁何時終結？

1. 經作成仲裁判斷後，由主管機關將仲裁判斷書送達勞資爭議雙方當事人，仲裁程序即告終結。

(1)「選定獨任仲裁人」為仲裁方式者：獨任仲裁人作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資

爭議雙方當事人。(勞資爭議處理法第 27 條第 3 項準用第 35 條)

(2)「組成勞資爭議仲裁委員會」為仲裁方式者：仲裁委員會作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資爭議雙方當事人。(勞資爭議處理法第 35 條)

2. 於仲裁程序進行中勞資爭議雙方和解成立者，應將和解書報獨任仲裁人或仲裁委員會及主管機關備查，仲裁程序即告終結。(勞資爭議處理法第 27 條第 3 項準用第 36 條；勞資爭議處理法第 36 條)

3. 倘勞資雙方共同合意撤回仲裁之申請，實務上仲裁程序即告終結。

(二)**仲裁之撤銷**：獨任仲裁人或仲裁委員會就權利事項或調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對他方提起撤銷仲裁判斷之訴。(勞資爭議處理法第 27 條第 3 項準用第 37 條第 3 項；勞資爭議處理法第 37 條第 3 項)

六、勞資爭議仲裁之各項注意事項

(一)主管機關應注意事項

1. 受理申請時，應向申請人說明仲裁程序及下列事項：(勞資爭議仲裁辦法第 2 條第 2 項)

(1)得選擇獨任仲裁人或勞資爭議仲裁委員會之方式進行仲裁；但一方申請交付仲裁者，僅得以勞資爭議仲裁委員會之方式進行仲裁。

(2)得請求仲裁委員或仲裁人說明其身分及資格。

(3)得請求主管機關提出仲裁人或仲裁委員名冊，供其閱覽。

(4)依第一款選定仲裁方式後，屆期未選定仲裁人或仲裁委員

者，主管機關得代為指定。

(5) 合意申請仲裁者，如有必要委託第三人或機構提供專家意見所需之費用。

2. 仲裁之申請，有下列情形之一，主管機關應限期命其補正，屆期未補正者，不予受理；另外，倘申請人申請仲裁事項為確定仲裁判斷之效力所及者，主管機關亦應不予受理：(勞資爭議仲裁辦法第 3 條)

(1) 當事人一方不符下列要件者：①自然人。②法人。③非法人之團體設有代表人或管理人者。④行政機關。⑤其他依法律規定得為權利義務之主體者。

(2) 由代理人申請，而其代理權有欠缺。

(3) 申請不合程式或不備其他要件。

(4) 就已經申請仲裁之案件，於仲裁繫屬中，更行申請仲裁。

(5) 依本法第二十五條第三項申請交付仲裁，而書面同意不成立。

3. 是否具有管轄權：依勞資爭議處理法第 38 條準用第 9 條第 4 項之規定，倘勞方當事人有二人以上者，且各勞方當事人之勞務提供地不同，則各勞方當事人勞務提供地之主管機關，就該仲裁案件均有管轄權。

4. 主管機關參加仲裁之人員、經辦仲裁事務之人員，負有保密義務。(勞資爭議處理法第 38 條準用第 24 條)

5. 主管機關應支給仲裁委員出席費、交通費、調查事實費、仲裁判斷書撰寫費及繕打費等相關費用。(勞資爭議仲裁辦法第 17 條)

(二) 勞資爭議雙方當事人應注意事項

1. **爭議當事人得申請獨任仲裁人或仲裁委員迴避**：獨任仲裁人或仲裁委員有勞資爭議處理法第 32 條第 1 項各款所列情形之一而

不自行迴避，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，**爭議事件當事人得向主管機關申請迴避**，其程序準用行政程序法第三十三條規定。(勞資爭議處理法第 27 條第 2 項、第 32 條第 2 項)而行政程序法第 33 條第 1 項第 2 款規定之「執行職務有偏頗之虞」，應就具體事實客觀認定，不能僅憑主觀之推測；如該獨任仲裁人和仲裁委員與原告有密切交誼，或對於該事件有特別利害關係，在客觀上足疑其將為不公平之審理，始構成之。(臺中高等行政法院 108 年訴字第 78 號判決)

2. **爭議當事人得聲明異議**：仲裁程序違反勞資爭議處理法、勞資爭議仲裁辦法或仲裁合意時，爭議當事人得聲明異議。但當事人知悉或可得而知仍進行仲裁程序者，不得異議；而異議由仲裁人或仲裁委員會決定之。(勞資爭議仲裁辦法第 20 條)

（三）仲裁委員（獨任仲裁人）應注意事項

1. 仲裁委員負有保密義務。(勞資爭議處理法第 38 條準用第 24 條)
2. 仲裁委員有下列情形之一者，不得擔任同一勞資爭議事件之仲裁委員：(勞資爭議處理法第 32 條第 1 項)
   (1) 曾為該爭議事件之調解委員。
   (2) 本人或其配偶、前配偶或與其訂有婚約之人為爭議事件當事人，或與當事人有共同權利人、共同義務人或償還義務人之關係。
   (3) 為爭議事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親，或曾有此親屬關係。
   (4) 現為或曾為該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。
   (5) 工會為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事或會務人員。
   (6) 雇主團體或雇主為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監

事、會務人員或其受僱人。

3. 仲裁委員應於仲裁程序開始前，主動向勞資爭議雙方當事人說明其身分及資格。(勞資爭議仲裁辦法第 15 條)
4. 仲裁委員得請求相關費用：主管機關應支給仲裁委員出席費、交通費、調查事實費、仲裁判斷書撰寫費及繕打費等相關費用。(勞資爭議仲裁辦法第 17 條)
5. 仲裁人或仲裁委員會**應作成仲裁紀錄**。(勞資爭議仲裁辦法第 23 條)

七、勞資爭議仲裁之各類書表範例

（一）勞資爭議合意仲裁申請書

○○○勞資爭議合意仲裁申請書

<table>
<tr><td colspan="8">案件申請時間：　　年　　月　　日</td><td>受理人姓名：</td></tr>
<tr><td rowspan="6">當事人</td><td colspan="2">稱　　謂</td><td>姓名或行號或團體名　　稱</td><td>性別</td><td>年齡</td><td>職業</td><td>住居所或事務所營業所地址</td><td>連絡手機或電話號碼</td></tr>
<tr><td colspan="2">勞　　方</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">勞　　方</td><td>（三人以上檢附名冊）</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">代 理 人</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">資　　方</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">代 理 人</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>仲裁方式之說明</td><td colspan="7">地方主管機關已依據勞資爭議仲裁辦法第 2 條規定向本人說明下列事項：
一、得選擇獨任仲裁人或勞資爭議仲裁委員會之方式進行仲裁。但一方申請交付仲裁者，僅得以勞資爭議仲裁委員會之方式進行仲裁。
二、得請求仲裁委員或仲裁人說明其身分及資格。
三、得請求主管機關提出仲裁人或仲裁委員名冊，供其閱覽。
四、依第一款選定仲裁方式後，屆期未選定仲裁人或仲裁委員者，主管機關得代為指定。
五、合意申請仲裁者，如有必要委託第三人或機構提供專家意見所需之費用。

申請人簽名確認：</td><td>申請人確認主管機關已說明左列事項，並依據勞資爭議處理法第 26 條選擇仲裁方式。申請人簽名確認主管機關已說明左列事項</td></tr>
<tr><td>檢附文件</td><td colspan="7">合意仲裁之同意文件類型：
□文書　　□電報
□信函　　□其他：_____
□電傳</td><td></td></tr>
<tr><td>選定仲裁方式</td><td colspan="8">□獨任仲裁人　　申請人簽名確認：
□仲裁委員會</td></tr>
</table>

爭議發生時間：
爭議要點（事實及經過）：
檢附證據名稱：證據 1　　證據 2　　證據 3　　證據 4
請求仲裁事項：(可複選) □恢復僱傭關係 □工資　　請求金額： □資遣費　　請求金額： □退休金　　請求金額： □職業災害補償　　請求金額： □其他　　請求內容：
申請人：　　簽章 撰寫人：　　簽章 中　華　民　國　　年　　月　　日
備註：一、依據勞資爭議處理法第 10 條規定，當事人請求仲裁事項應填寫清楚。 二、仲裁方式之選定應經當事人簽名確認。 三、如有附列名冊、或說明內容、證據等應裝訂成冊

（二）勞資爭議一方申請仲裁申請書

○○○勞資爭議一方申請交付仲裁申請書

<table>
<tr><td colspan="3">案件申請時間：　　年　　月　　日</td><td colspan="2">受理人姓名：</td></tr>
<tr><td rowspan="5">當事人</td><td>稱　謂</td><td>姓名或行號或團體名稱</td><td>住居所或事務所營業所地址</td><td>連絡手機或電話號碼</td></tr>
<tr><td>申請人</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>代表人</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>代理人</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>相對人</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">仲裁方式之說明</td><td colspan="2">主管機關已依據勞資爭議仲裁辦法第2條規定向申請人說明下列事項：
一、一方申請交付仲裁，僅得以勞資爭議仲裁委員會之方式進行仲裁。
二、得請求仲裁委員說明其身分及資格。
三、得請求主管機關提出仲裁委員名冊，供其閱覽。
四、依第一款選定仲裁方式後，屆期未選定仲裁委員者，主管機關得代為指定。

申請人簽名確認：</td><td>申請人確認主管機關已說明左列事項，並依據勞資爭議處理法第26條選擇仲裁方式。
申請人簽名確認主管機關已說明左列事項</td></tr>
<tr><td colspan="2">檢附文件</td><td colspan="3">☐ 1 調解未成立紀錄
☐ 2 未簽訂必要服務條款之證明
☐ 3 工會依章程決議仲裁申請之文件
☐ 4 經團體協約法第10條第2項規定機關核可之證明文件
☐ 5 委任書
☐ 6 其他</td></tr>
<tr><td colspan="5">爭議發生時間：</td></tr>
<tr><td colspan="5">爭議要點（事實及經過）：</td></tr>
</table>

檢附證據名稱：證據 1	證據 2	證據 3	證據 4
請求仲裁事項：(可複選) □恢復僱傭關係 □工資　　請求金額： □資遣費　　請求金額： □退休金　　請求金額： □職業災害補償　　請求金額： □其他　　請求內容：			
申請團體：　　簽章 代表人：　　簽章 代理人：　　簽章 中　華　民　國　　年　　月　　日			
備註：一、依據勞資爭議處理法第 10 條規定，當事人請求仲裁事項應填寫清楚。 二、仲裁方式之選定應經當事人簽名確認。 三、附列名冊、說明內容、證據等應裝訂成冊			

（三）仲裁委員選定書

仲　裁　委　員　選　定　書

茲選定＿＿＿＿＿＿＿＿擔任＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿間仲裁事件(案號

年　　字第　　號)之仲裁委員。

選定人＿＿＿＿＿＿＿＿（簽名或蓋章）

中　華　民　國　年　　月　　日

（四）仲裁委員同意書

仲　裁　委　員　同　意　書

一、＿＿＿＿(以下簡稱本仲裁委員)同意＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿(如簽名名冊)選定本人為前揭仲裁事件仲裁委員。

二、本仲裁委員茲聲明就本仲裁事件，確無勞資爭議處理法第三十二條第一項應迴避之情形，必本於仲裁委員應有之公正性、中立性及獨立性為本事件之仲裁。

三、茲將本仲裁委員過去或現在與當事人及其代理(人)律師間之財務上、職業上、業務及親屬上可能被認為與仲裁人公正性、中立性及獨立性有關之重要事項披露如下並請轉知當事人：

當　事　人　間		代　理　人　間	
類　別	表　明　事　項	類　別	表　明　事　項
財務上		財務上	
職業上		職業上	
業務上		業務上	
親屬上		親屬上	

本仲裁委員同意於接受本事件選任後如發現有應迴避之事由時應即告知當事人及本案主管機關。

四、本仲裁委員同意主管機關將本同意書影本分送聲請人及相對人。

五、本仲裁委員同意於接受本事件選任後，除嗣後發現有應迴避之事由或有其他正當理由外，不中途辭任。

六、本仲裁委員同意遵守中華民國勞資爭議處理法仲裁之規定及勞資爭議仲裁辦法。

此致

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿(主管機關名稱)

仲裁委員：

通訊處：

電話：

中　　華　　民　　國　　年　　月　　日

（五）主任仲裁委員選定書

主　任　仲　裁　委　員　選　定　書

茲選定＿＿＿＿＿＿＿＿擔任＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿間仲裁事件(案號

年　　字第　　號)之主任仲裁委員。

選定人＿＿＿＿＿＿＿＿（簽名或蓋章）

中　華　民　國　年　　月　　日

（六）獨任仲裁人選定書

獨　任　仲　裁　人　選　定　書

茲選定＿＿＿＿＿＿＿＿擔任＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿間仲裁事件(案號

年　　字第　　號)之獨任仲裁人。

勞方＿＿＿＿＿＿＿＿（簽名或蓋章）

資方＿＿＿＿＿＿＿＿（簽名或蓋章）

中　華　民　國　年　　月　　日

（七）獨任仲裁人同意書

獨 任 仲 裁 人 同 意 書

一、＿＿＿＿(以下簡稱本獨任仲裁人)同意＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿(如簽名名冊)選定本人為前揭仲裁事件獨任仲裁人。

二、本獨任仲裁人茲聲明就本仲裁事件，確無勞資爭議處理法第三十二條第一項應迴避之情形，必本於仲裁人應有之公正性、中立性及獨立性為本事件之仲裁。

三、茲將本獨任仲裁人過去或現在與當事人及其代理(人)律師間之財務上、職業上、業務及親屬上可能被認為與仲裁人公正性、中立性及獨立性有關之重要事項披露如下並請轉知當事人：

當 事 人 間		代 理 人 間	
類 別	表 明 事 項	類 別	表 明 事 項
財務上		財務上	
職業上		職業上	
業務上		業務上	
親屬上		親屬上	

本獨任仲裁人同意於接受本事件選任後發現有應迴避之事由時，應即告知當事人及本案主管機關。

四、本仲裁人同意主管機關將本同意書影本分送聲請人及相對人。

五、本仲裁人同意於接受本事件選任後，除嗣後發現有應迴避之事由或有其他正當理由外，不中途辭任。

六、**本仲裁人同意遵守中華民國勞資爭議處理法仲裁之規定及勞資爭議仲裁辦法。**

此致

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿(主管機關名稱)

仲裁人：

通訊處：

電話：

中　　華　　民　　國　　年　　月　　日

（八）勞資爭議仲裁會議紀錄

○○○勞資爭議仲裁紀錄

<table>
<tr><td colspan="9">勞資爭議案件申請日期：　　年　　月　　日</td></tr>
<tr><td colspan="9">仲裁會議起迄時間：　年　月　日　時　分至　年　月　日　時　分（不同會議應另行記載）</td></tr>
<tr><td colspan="9">仲裁會議地點：（團體、機關名稱及詳細地址）</td></tr>
<tr><td rowspan="6">當事人</td><td>稱　謂</td><td>姓名或行號或團體名　稱</td><td>性別</td><td>年齡</td><td>職業</td><td>住居所或事務所營業所地址</td><td>連絡電話</td><td>出席情形</td></tr>
<tr><td>勞　方</td><td>（三人以上檢附名冊）</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>勞　方</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>代理人</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>資　方</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>代理人</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">選定仲裁方式</td><td colspan="7">□獨任仲裁人　　申請人簽名確認：
□仲裁委員會</td></tr>
<tr><td colspan="9">一、爭議當事人主張</td></tr>
<tr><td colspan="9">勞方主張：

資方主張：</td></tr>
</table>

二、事實調查
(一)調查方式： □言詞（書面紀錄） □書面（原始文件） □訪查(訪查紀錄) (二)調查事實結果：
三、仲裁委員(獨任仲裁人)意見
四、仲裁會議要旨
勞方　　（簽章）　　資方　　（簽章）
五、仲裁委員(獨任仲裁人)：　　（簽章）
備註：本案仲裁紀錄及相關案卷應保存十五年。

（九）勞資爭議仲裁評議簿

「密」

仲 裁 評 議 簿

○○○年度勞仲字第○○號案

中華民國○○○年○○月

○○○年度勞仲字第○○號案

仲 裁 委 員 會 評 議 會 議

時間：中華民國○○○年○○月○○日（星期○）○午○時

地　點：○○○

出席：

主任仲裁委員

仲　裁　委　員

仲　裁　委　員

仲　裁　委　員

仲　裁　委　員

各　仲　裁　委　員　意　見

主任仲裁委員：　　（簽名）

仲裁委員：　　（簽名）
仲裁委員：　　（簽名）
仲裁委員：　　（簽名）
仲裁委員：　　（簽名）

（十）勞資爭議合意仲裁判斷書

○○○勞資爭議合意仲裁判斷書

<table>
<tr><td colspan="2">事件名稱</td><td>年　號　事件</td></tr>
<tr><td rowspan="2">當 事 人</td><td>勞方</td><td>姓名或團體（名稱）
住所或居所（主事務所或主營業所）
身份證字號
代理人姓名
代理人姓名（名稱）
住居所（事務所）
通譯人姓名
住居所</td></tr>
<tr><td>資方</td><td>團體（名稱）
住所或居所（主事務所或主營業所）
營利事業統一編號
代表人姓名
住居所（事務所）
代理人姓名
住居所（事務所）
通譯人姓名
住居所</td></tr>
<tr><td>仲裁判斷內容</td><td></td><td>主文
事實
理由</td></tr>
<tr><td colspan="3">仲裁委員(獨任仲裁人)
中華民國○年○月○日</td></tr>
</table>

（十一）勞資爭議仲裁和解書

和 解 書

事件編碼	○○○年度勞仲字第○○號
事件名稱	○○○對○○○申請交付仲裁事件
和解成立日	中華民國○○○年○○月○○日
承辦仲裁委員	
紀錄	
當事人	申請人： 代表人： 址設： 申請人代理人：
	相對人： 代表人： 址設： 相對人代理人：

申請人：○○○（下稱甲方），相對人：○○○（下稱乙方）茲就本件仲裁案件，經委員勸諭和解，當事人同意依照下列條件達成和解，和解內容如下：

一、

二、

三、

四、甲方同意就本件仲裁事件所提出申請事項不再爭執、請求。

五、甲乙雙方承諾關於本仲裁事件不得洩漏予與本件仲裁事件無關之第三人。

六、甲乙雙方承諾秉持誠信原則，爾後若發生爭議，盡可能以協商方式解決。

申請人：

代表人：

申請人代理人：

相對人：

相對人代表人：

相對人代理人：

主任仲裁委員：

仲裁委員：

中　　華　　民　　國　　年　　月　　日

（十二）合意仲裁撤回申請書

合　意　仲　裁　撤　回　申　請　書

茲因本人＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿與相對人＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿因＿＿＿＿＿＿＿＿

勞資爭議，雙方合意向貴府提起勞資爭議仲裁案

，茲因：　☐ 達成協議

　　☐ 其他因素

雙方合意申請撤回本勞資爭議案。

此致

◯◯市政府

資方：

申請人：　　（簽章）

代理人：　　（簽章）

聯絡電話：

勞方：

申請人：　　（簽章）

代理人：　　（簽章）

聯絡電話：

中　　華　　民　　國　　年　　月　　日

參、實務問答

【勞資爭議仲裁：申請至受理】

一、勞資爭議經調解不成立，倘勞資雙方採合意申請交付仲裁解決紛爭，其益處為何？

說明：

為能協助勞資雙方快速解決紛爭，避免當事人經調解後仍未能獲致解決，或循司法途徑往往仍需耗費時間與費用等成本，而有放棄自身權益情形，勞資爭議處理法第 25 條第 1 項已增設「權利事項」爭議，當事人得透過「合意申請交付仲裁」途徑解決爭議，且仲裁機制有經濟、迅速及當事人能有較高參與機會之優點，確可協助勞資雙方儘速達成定紛止爭之功效。

二、勞資爭議經雙方當事人以書面同意申請交付仲裁者，一方對書面同意有爭執時，應如何處理？

說明：

1. 依勞資爭議仲裁辦法第 4 條第 1 項規定：「勞資爭議經雙方當事人以書面同意申請交付仲裁者，一方對書面同意之有無爭執時，直轄市、縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）應以利於有效性原則解釋之。」
2. 次依勞資爭議仲裁辦法第 4 條第 2 項規定：「當事人間之文書、信函、電傳、電報或其他類似方式之通訊，足認有仲裁合意者，以有同意仲裁認定之。」

三、勞資爭議經雙方當事人以仲裁協議申請交付仲裁者，一方對仲裁協議有爭執時，應如何處理？

說明：

1. 依勞資爭議仲裁辦法第 4 條規定意旨，仲裁以雙方書面合意為優先之目標，如一方對書面同意之有無爭執時，主管機關應以利於有效性原則解釋。而「利於有效性原則」係指，當事人本有仲裁之約定，除非顯有排除文字，解釋上應認為仲裁合意。
2. 另依仲裁法第 1 條規定：「有關現在或將來之爭議，當事人得訂立仲裁協議，約定由仲裁人一人或單數之數人成立仲裁庭仲裁之。前項爭議，以依法得和解者為限。仲裁協議，應以書面為之。當事人間之文書、證券、信函、電傳、電報或其他類似方式之通訊，足認有仲裁合意者，視為仲裁協議成立。」
3. 因應目前電子通訊快速發展，並不以當事人於正式書面同意為必要，該同意採文書、電子通訊且足認合意者亦可，以符實際需要；惟主管機關受理時，針對已預立之仲裁協議，是否已達合意程度(例如妨訴抗辯)，仍應探究真意，較為妥當。

四、一方當事人雖不爭執合意申請交付仲裁，惟就合意之範圍有爭議時，應如何處理？

說明：

原則上應由仲裁庭以仲裁申請書認定之；但如係勞資爭議不成立雙方當事人共同申請交付仲裁者，得以調解不成立之內容為主，倘有一方當事人欲增加其他主張，則此時應視他方當事人是否同意。倘他方當事人同意，則仲裁合意範圍可擴大。反之，他方當事人不同意之情形，則當事人僅得再透過其他程序為之，例如：另行申請調解。

五、勞資雙方以合意申請交付仲裁，並經主管機關受理申請，惟一方竟於受理後撤回合意，應如何處理？

說明：

目前並無法律明文規定，惟依目前實務之處理方式，原則上應以「主管機關受理與否」作為區分依據。倘主管機關已受理申請，此時應不得撤

回；反之，倘主管機關尚未受理申請，則仲裁程序既尚未開啟，即非不得撤回合意。

六、倘調解不成立，而一方係由代理人出席，則此時一方代理人得否當場填寫仲裁申請書？是否需要特別授權？

說明：

1. 依民法第 534 條第 6 款規定：「受任人受概括委任者，得為委任人為一切行為。但為左列行為，須有特別之授權：六、提付仲裁。」，是代理人就提付仲裁一事，須有特別之授權。
2. 調解不成立時，經調解人說明尚有仲裁制度可解決紛爭，此時，勞資雙方可能於會後即立刻填寫仲裁申請書。惟倘當時一方係由代理人出席，則須特別留意代理人參與調解會議所出具之委任書，有無特別授權代理人同意提付仲裁事項。
3. 目前地方主管機關已擬具調解會議委任書範例，並將交付仲裁之特別授權予以明列在委任書中。

【勞資爭議仲裁：受理後至程序終結前】

一、勞資雙方選定獨任仲裁人，無法達成共識時，應如何處理？

說明：

1. 仲裁案件之獨任仲裁人，應由勞資雙方共同選定，勞資爭議處理法第 27 條第 1 項定有明文。
2. 倘勞資雙方各自選定不同之仲裁人，遲未能達成共識共同選定時，此時會由主管機關依勞資爭議處理法第 27 條第 1 項代為指定，而主管機關指定之人選應避免與勞資雙方各自選定之仲裁人重複，避免勞資雙方產生不公誤解。

二、勞資雙方選定仲裁委員與先前調解程序之調解委員身分重複之情形，應如何處理？

說明：

1. 依勞資爭議處理法第 32 條規定，曾為該爭議事件之調解委員，不得擔任同一勞資爭議事件之仲裁委員。
2. 少部分案例遇有仲裁程序中，勞資雙方選定之仲裁委員與調解委員重複之情形，此時則主管機關得曉諭當事人重新選定，當事人未重新選定者，主管機關得依勞資爭議處理法第 29 條第 1 項代為指定。

三、勞資雙方選任仲裁委員會之仲裁委員，如有重複，應如何處理？

說明：

1. 目前實務上作法係以被選任之仲裁委員擔任先行選定之一方的仲裁委員。
2. 例如：A、B 為爭議當事人，合意申請交付仲裁並經主管機關受理申請後，A 先選定 C 擔任仲裁委員，嗣 B 亦選任 C 擔任仲裁委員，此時主管機關會令 C 擔任 A 之仲裁委員，並命 B 另行選任其他仲裁委員。

四、仲裁委員間無法推選主任仲裁委員時，應如何處理？

說明：

1. 勞資雙方仲裁委員經選定或指定後，主管機關應於三日內通知雙方仲裁委員，於七日內依第三十條第一項及第二項或第四項規定推選主任仲裁委員及其餘仲裁委員具報；屆期未推選者，由主管機關指定。(勞資爭議處理法第 29 條第 2 項)
2. 仲裁委員會置委員三人或五人，由下列人員組成之：一、勞資爭議雙方當事人各選定一人。二、由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人。前項仲裁委員會置主任仲裁委員一人，由前項第二款委員互推一人擔任，並為會議主席。(勞資爭議處理法第 30 條第 1 項及第 2 項)
3. 依第二十五條第二項規定由中央主管機關交付仲裁者，其仲裁委員

會置委員五人或七人，由勞資爭議雙方當事人各選定二人之外，再共同另選定一人或三人，並由共同選定者互推一人為主任仲裁委員，並為會議主席。(勞資爭議處理法第 30 條第 4 項)

4. 為能儘速推選主任仲裁委員，並組成仲裁委員會召開仲裁會議，倘有無法推選之情形時，可由主管機關指定，惟為兼顧仲裁委員會之運作，主管機關得視需要輔導協助推選，俾利後續程序進行。

五、未於期限召開仲裁會議，應如何處理？

說明：

依勞資爭議處理法第 31 條：「主管機關應於主任仲裁委員完成選定或指定之日起十四日內，組成仲裁委員會，並召開仲裁會議。」，是應於 14 日內召開仲裁會議。

六、仲裁會議召開時，進行之流程及注意事項？

說明：

1. 仲裁委員應於程序開始前，主動向勞資爭議雙方當事人說明其身分及資格。(勞資爭議仲裁辦法第 15 條)
2. 確認當事人身分。舉例：
   (1) 資方：負責人身分證，如派代表應攜帶代理人身分證及全權委託書(需蓋有事業單位印鑑章)。
   (2) 勞方：身分證，如無法親自出席者，其代理人應攜帶身分證及全權委託書。
3. 說明仲裁會議進行方式及雙方之義務(如保密義務)
4. 調查事實
   (1) 通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明
   (2) 為調查之必要，得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查
5. 作成仲裁紀錄

七、仲裁會議召開時，當事人一方質疑他方受委任出席人員代表性不足或指定要他方擇派其他人員出席以利對質或釐清相關案情，應如何處理？

說明：

仲裁委員可向質疑之當事人說明受委任出席人員已備妥當事人之全權委託書，其代理出席並無疑慮。

八、仲裁會議召開時，當事人一方未出席，應如何處理？

說明：

1. 倘仲裁委員於仲裁會議調查事實時，依目前現有資料尚無法作成仲裁判斷，得另定會議期日，並以書面通知爭議當事人補正資料。
2. 按勞資爭議仲裁辦法第 29 條之規定：「勞資爭議當事人就仲裁程序未約定者，適用本法規定；本法未規定者，準用仲裁法之規定。」；次按仲裁法第 52 條之規定：「法院關於仲裁事件之程序，除本法另有規定外，適用非訟事件法，非訟事件法未規定者，準用民事訴訟法。」，是依勞資爭議當事人就仲裁程序未約定者，於勞資爭議處理法及勞資爭議仲裁辦法未規定時，準用仲裁法，又仲裁事件之程序，於仲裁法及非訟事件法均未規定時，得準用民事訴訟法。
3. 倘爭議當事人經多次通知，且各通知均經合法送達，爭議當事人仍未出席仲裁會議，因仲裁程序有法定期限之限制，此時，仲裁委員得準用民事訴訟法有關一造辯論判決相關規定，根據當事人於合意申請交付仲裁時所提出之資料及其他程序中之書面陳述，作成仲裁判斷。

九、仲裁會議召開時，當事人一方無故離席或無意願再繼續進行會議，應如何處理？

說明：

1. 主任仲裁委員可徵得他方當事人之同意，是否另擇期召開。
2. 倘獨任仲裁人或仲裁委員會認為現有會議資料已可作成仲裁判斷，

亦可無需再另召開會議。

十、仲裁會議召開時，有人干擾會議之進行，應如何處理？

說明：

1. 仲裁委員應於會議開始前說明會議之進行方式。
2. 應提醒與會者尊重會議流程，若經提醒或制止無效，甚至達惡意干擾之程度，仲裁委員得視情況暫停會議或命其離場。

十一、勞資雙方於仲裁時，倘新增未曾調解事項，應如何處理？

說明：

1. 勞資雙方合意仲裁，於仲裁程序召開時，如一方提出另一仲裁爭議標的，此時是否經勞資雙方同意或仲裁委員同意，即可納入仲裁事項，實務上尚無標準做法。
2. 為兼顧勞資雙方之權益，並使仲裁程序得以順暢進行，倘他方當事人同意，則仲裁委員可基於勞資雙方自主合意下納入仲裁範圍，或輔導勞資雙方另循調解程序為之。

十二、倘仲裁委員臨時請假時，得否作成仲裁判斷？

說明：

依勞資爭議處理法第 34 條第 1 項規定：「仲裁委員會由委員 3 人組成者，應有全體委員出席，經出席委員過半數同意，始得作成仲裁判斷；由委員 5 人或 7 人組成者，應有三分之二以上委員出席，經出席委員四分之三以上同意，始得作成仲裁判斷。」，故能符合上開條文之規定下，仲裁委員請假仍不影響作成仲裁判斷。

十三、倘仲裁委員意見不同時，得否作成仲裁判斷？

說明：

1. 仲裁委員會可認係屬合議制編組，為使每位仲裁委員意見皆能充分

表達，俾利仲裁審理過程周延審慎，有效保障勞資雙方應有權益，爰仲裁委員會得視案情需要於作成仲裁判斷前，進行仲裁評議，並作成仲裁評議簿，詳實記載每位仲裁委員意見(包括不同意見)；又仲裁評議簿，應以密件報請主管機關備查。

2. 另鑑於仲裁判斷之效力，相較調解更為強大，爰應由多數仲裁委員同意後，始得作成；而仲裁委員會作成仲裁判斷之仲裁委員出席與同意人數，應符合勞資爭議處理法第 34 條規定。

十四、未於期限內作成仲裁判斷書，應如何處理？

說明：

1. 仲裁委員會指派委員調查事實，依勞資爭議處理法第 33 條規定，除有特殊情形外，調查委員應於指派後 10 日內，提出調查結果。如因仲裁事件之事實複雜，不能於 10 日內完成調查，依勞資爭議仲裁辦法第 22 條規定，得經雙方當事人同意，延長調查時間 10 日
2. 此時仲裁委員就要在指派後 20 日內，作成仲裁判斷。再於 10 日內作成仲裁判斷書。
3. 實務上，如已延長調查時間至 20 日，則機關應付督促義務，於期限內請仲裁委員作出仲裁判斷。

十五、倘有一方負有給付義務，仲裁判斷書上就該給付事項，需加註給付日期？

說明：

1. 實務上，因調解成立之會議紀錄及和解之仲裁會議紀錄，針對給付事項會明定給付日期；另當事人如已有特定聲明具體請求給付日期、延遲給付利息者，則需要於主文記載前揭相關事項。
2. 依勞資爭議處理法第 35 條及勞資爭議仲裁辦法第 27 條規定，仲裁人或仲裁委員會於作成仲裁判斷後，應於 10 日內作成仲裁判斷書，並載明下列事項：

(1)當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。

(2)有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。

(3)有通譯者，其姓名、國籍及住所或居所。

(4)主文。

(5)事實。

(6)理由。

(7)仲裁人或主任仲裁委員及仲裁委員之姓名。

(8)年、月、日。

十六、依勞資爭議仲裁辦法第29條準用仲裁法第31條規定，於勞資雙方當事人有明示合意情形，獨任仲裁人或仲裁委員會得依據衡平原則為判斷。此衡平原則所指為何？

說明：

1. 仲裁法第31條規定之衡平仲裁，乃指仲裁判斷如嚴格適用法律之規定，於當事人間將產生不公平之結果時，當事人得明示授權仲裁庭故意不適用法律之嚴格規定而為判斷者而言。與所謂衡平判決係法院於法律無明文規定之情形下，探求立法之真意，本於一般原則，類推適用相關法律規定而作成之判決者，二者並不相同。(最高法院106年台上字第104號民事判決)
2. 例如依改制前行政院勞工委員會函釋，私立各級學校之教師不適用勞動基準法(行政院勞工委員會前87年12月31日台(87)勞動一字第059605號函參照)，是若仲裁判斷謂「就教師勞動條件之不利益變更，應受到勞動基準法等相關之規範」，則顯然已逸脫法律規定而為認定，應屬衡平仲裁無疑(臺灣高等法院臺中分院107年勞上字第23號民事判決參照)。

【勞資爭議仲裁：程序終結後】

一、 倘當事人對仲裁判斷不服，應如何救濟？

說明：

按勞資爭議處理法第 37 條第 3 項規定：「對於前二項之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。」，倘當事人對仲裁委員會之仲裁判斷不服，得對他方提起撤銷仲裁判斷之訴。此規定於獨任仲裁人之情形亦同。

二、 當事人得否以仲裁判斷未適用法律或適用法律錯誤為由，提起撤銷仲裁判斷之訴？

說明：

目前司法實務上是採否定見解，此可參照最高法院 93 年台上字第 1690 號判決：「……撤銷仲裁判斷之訴，本質上並非原仲裁程序之上級審或再審，法院應僅就仲裁判斷是否有商務仲裁條例第二十三條（現行仲裁法第四十條）第一項所列各款事由加以審查。其中第四款所稱仲裁人之參與仲裁程序有背仲裁契約或法律規定，係指仲裁人在參與仲裁之程序上，違背當事人間就此程序事項所為之特別約定，或有違背法律所規定之仲裁人參與程序者而言。至於仲裁判斷所持之法律見解是否妥適，仲裁判斷之實體內容是否合法、妥適，此係仲裁人之仲裁權限，法院自應予以尊重，不宜再為審查。」。是以，縱獨任仲裁人或仲裁委員會依照勞資爭議仲裁辦法第 29 條準用仲裁法第 31 條規定原則上須依據法律為判斷，惟就應如何適用法律仍專屬其權責。

肆、案例解析

【案例一】

勞方自民國(下同)106 年 10 月 19 日起受僱於資方，擔任總機及收款人員，工作內容主要為負責接聽北部地區汽機車報廢處理案件之通報電話，再轉知合作廠商處理汽機車報廢事宜，並於每月月底至合作廠商收款。雙方約定受僱期間每月薪資新臺幣(下同)35,580 元。

資方於 108 年 1 月 23 日以公司內部第 1080123-1 號函，公告組織調整案，內容略以：因國際原物料下跌影響，以及勞方原任職部門即機動車回收事業處嚴重虧損，資方決定將勞方原任職部門併入新事業處即北區事業處，進行人事精簡。同年 4 月 5 日資方以有「虧損」及「業務緊縮」之情形，以口頭及電子郵件方式，依勞動基準法(下稱勞基法)第 11 條第 2 款：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……二、虧損或業務緊縮時。」終止與勞方間之勞動契約，並要求勞方當日立即離職。嗣資方開立非自願離職證明書予勞方，並於同年 4 月 10 日匯入 55,677 元(包含勞方 108 年 4 月 1 日至同年月 5 日之薪資、資遣費及預告期間工資)至勞方帳戶。

勞方不服，遂於 108 年 4 月 25 日向勞工局提出勞資爭議調解申請，主張雙方間僱傭關係繼續存在，暨請求資方自 108 年 4 月份起，按月給付薪資 35,580 元予勞方，直至勞方回復原職繼續執行職務之日止。然雙方於同年 6 月 9 日之調解程序中無法達成共識，爰經調解人建議，合意申請交付仲裁。

可能爭點提示：

1. 勞基法第 11 條第 2 款之「虧損」所指為何？
2. 勞基法第 11 條第 2 款之「業務緊縮」所指為何？
3. 雇主違法解僱勞工之情形，可否認雇主陷於受領勞務遲延？

000 勞資爭議合意仲裁判斷書

<table>
<tr><td colspan="2">事件名稱
號</td><td>00 年度 000 字第 00</td></tr>
<tr><td rowspan="2">當事人</td><td>勞方</td><td>姓名或團體（名稱）：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
住 000
代理人姓名：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
住 000</td></tr>
<tr><td>資方</td><td>團體（名稱）：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
代表人姓名：000
住居所：住同上
代理人姓名：000 律師
事務所地址：
設 000</td></tr>
<tr><td>仲裁判斷內容</td><td></td><td>主文：
一、 確認雙方間僱傭關係繼續存在。
二、 資方應自 108 年 4 月 6 日起至勞方復職之日止，按月於每月 10 日給付勞方新臺幣（下同）35,580 元。
事實及理由：
一、勞方主張：
1. 勞方自民國(下同)106 年 10 月 19 日起受僱於資方，擔任總機及收款人員，具體工作內容為負責接聽北部地區汽機車報廢處理案件之通報電話，再轉知合作廠商前往處理汽機車報廢事宜，並於每月月底至合作廠商收款。雙方約定每月薪資為 35,580 元。
2. 詎資方竟於 108 年 4 月 5 日以口頭及電子郵件方式，以資方</td></tr>
</table>

有勞基法第 11 條第 2 款「虧損」及「業務緊縮」情事為由，終止與勞方間之勞動契約，並要求勞方當日立即離職。惟查：

(1) 資方稱勞方原任職部門連年虧損，該部門成立至今均未獲利，公司有「虧損」之情事云云。然企業是否有勞基法第 11 條第 2 款所指「虧損」，應以企業整體之營業、經營能力為準，不得僅以個別部門之經營狀態為斷，是資方以個別部門之虧損作為終止雙方間勞動契約之事由，於法未合。

(2) 資方又稱公司有「業務緊縮」之情形。然勞基法第 11 條第 2 款所指「業務緊縮」，須企業有相當期間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，整體業務均有下降，始足當之。至企業基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，而調整營運策略或進行人力精簡，使企業發生結構性或實質性變異，乃屬「業務性質變更」，而非業務緊縮。本件情形，資方之整體業務量並無減少，與勞基法第 11 條第 2 款之「業務緊縮」，已有未合；復參以資方未將勞方原任職部門裁撤，而係將之併入北區事業處，亦可徵資方對於勞方原任職部門仍有業務需求。從而資方以業務緊縮為由終止與勞方間之勞動契約，顯屬無據。

3. 綜前，資方無論係以「虧損」或「業務緊縮」作為終止與勞方間勞動契約之事由，均於法有悖。資方之解僱行為既屬違法，自不生合法終止勞動契約之效力，雙方間僱傭關係應繼續存在；且資方於 108 年 4 月 5 日解僱勞方時，即隱含拒絕受領勞方繼續提供勞務之意思，勞方無補服勞務之義務，故勞方得請求資方自 108 年 4 月份起，按月於每月 10 日給付薪資 35,580 元，直至勞方回復原職繼續執行職務之日止。

二、資方主張：

1. 資方於 108 年 1 月 23 日以公司內部第 1080123-1 號函，公告組織調整案，內容略以：公司受國際原物料下跌影響，整體營運下降，而勞方所屬部門更是嚴重虧損，以 107 年 1 月至同年 7 月為例，資源回收物價格跌幅將近百分之 50，結算 107 年部門財務報表至 7 月之稅前損益，已累計虧損將近 620 萬元，同年 8 月又虧損近 100 萬元，整年度虧損更達 1,030 萬元，兼之該部門自成立至今均未獲利，應已

		符合勞基法第 11 條第 2 款所定「虧損」情形。 2. 又資方因勞方所屬部門有上開虧損情形，遂將勞方原任職部門併入北區事業處，進行人事精簡，核屬「業務緊縮」。本件資方為求企業存續及保障員工權益，依勞基法第 11 條第 2 款之「業務緊縮」規定解僱勞方，並依法給付勞方薪資、資遣費及 20 日預告期間工資共 55,677 元【計算式：5,930 + 26,027 + 23,720】(分別計算如下)，應屬合法。 (1) 勞方自 108 年 4 月 1 日至同年月 5 日之薪資共 5,930 元【計算式：(35,580/30) × 5】元。 (2) 資遣費：勞方受僱期間自 106 年 10 月 19 日起至 108 年 4 月 5 日止，共 1 年又 169 天。揆諸勞工退休金條例第 12 條第 1 項之規定，資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。是資方應發給勞方 26,027 元【計算式：35,580 × (1+169/365) × 0.5，四捨五入至整數】。 (3) 20 日預告期間工資：按勞基法第 16 條規定，繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。本件勞方受僱期間 1 年以上 3 年未滿，是資方應發給 20 日之預告期間工資 23,720 元【計算式：(35,580/30) × 20】。 3. 綜前，資方確有虧損及業務緊縮之情事，故雙方間勞動契約業經合法終止，且資方除開立非自願離職證明書予勞方外，並已於 108 年 4 月 10 日將 55,677 元(包含 108 年 4 月 1 日至同年月 5 日之薪資、資遣費及 20 日預告期間工資)匯至勞方薪資帳戶。是勞方主張雙方間僱傭關係繼續存在及資方應自 108 年 4 月份起，按月於每月 10 日給付薪資 35,580 元，直至勞方回復原職務之日止，洵屬無據。退步言之，縱認雙方間僱傭關係繼續存在、資方應按月於每月 10 日給付 35,580 元薪資予勞方，則勞方於他處任職所取得之報酬，亦應自該薪資數額中扣除。 **三、雙方不爭執事項：** 1. 雙方就勞方到職日為「106 年 10 月 19 日」、約定薪資為「35,580 元」、發薪日為「每月 10 日」、擔任工作為「總機及收款人員」、最後工作日為「108 年 4 月 5 日」等均不爭

		執。 2. 資方於108年1月23日以公司內部第1080123-1號函公告組織調整案，內容略以：為因應國際原物料下跌影響，致公司整體營運下降，且審酌勞方原任職部門即機動車回收事業處嚴重虧損，資方乃決定將勞方原任職部門併入新事業處即北區事業處。 3. 資方於108年4月5日以口頭及電子郵件方式，向勞方主張依勞基法第11條第2款之「虧損」及「業務緊縮」規定，終止與勞方間之勞動契約，並要求勞方當日離職。資方復於108年4月10日自行匯入55,677元(包含勞方108年4月1日至同年月5日之薪資5,930元、資遣費26,027元及20日預告期間工資23,720元)至勞方薪資帳戶。 4. 勞方於108年4月25日向勞工局提出勞資爭議調解之申請，請求恢復僱傭關係及回復原職務；惟雙方於同年6月9日進行調解結果，仍調解不成立。 **四、雙方爭執事項：** 1. 資方以勞基法第11條第2款有虧損及業務緊縮為由，終止與勞方間之勞動契約，是否有理由？ 2. 勞方請求確認僱傭關係存在，暨請求資方自108年4月份起，按月於每月10日給付薪資35,580元予勞方，直至勞方回復原職繼續執行職務之日止，有無理由？ **五、本獨任仲裁人之判斷：** **(一)**資方以有勞基法第11條第2款之虧損及業務緊縮情事為由，終止與勞方間之勞動契約，是否有理由？ 1. 按勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……二、虧損或業務緊縮時。」。考其意旨，應係在調和雇主之企業營運需求與勞工權益。是企業是否虧損，以及雇主得否以此為由片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷(最高法院95年度台上字第2716號民事判決參照)。 2. 經查，本件資方提出之104年度、105年度、106年度及107年度財務報表，其所載營業淨利、稅前淨利等項目均

		為正值，顯見資方各年度均有營業利潤。是於資方終止與勞方間僱傭關係時，公司整體並無虧損情形，洵堪認定。從而資方以虧損為由，終止與勞方間之勞動契約，即屬無據。至資方所稱依107年度勞方原任職部門即機動車回收事業處之單位財務報表，該部門之營業為負成長而該當虧損云云，則係以個別部門之營運、經營能力判斷企業虧損與否，揆諸前開判決意旨，與勞基法第11條第2款所定「虧損」，尚非相當。 3. 次按「按勞基法第十一條第二款所謂『業務緊縮』，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係。至雇主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，乃屬『業務性質變更』之範疇，而非『業務緊縮』，如因此須減少人力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。」最高法院100年度台上字第1057號民事判決參照。再按「按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第十一條第二款定有明文。所謂『業務緊縮』，係指雇主有相當期間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言。至雇主所營事業因生產方式之改變或營業方向調整，其局部單位工作減少、人力裁減，非屬『業務緊縮』。查上訴人係以『公司財務會計業務電腦化完成，業務量縮減，人力過剩』即電腦化後業務由人工轉為電腦，業務自然減縮為由，乃終止兩造勞動契約，有上訴人（九十二）年力會字第九二〇六二四號簡便行文表可參。並非公司因相當期間營運不佳，生產量及銷售量減少，致其整體業務縮小範圍，核與上揭規定『業務緊縮』尚屬有間。再按業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主雖可依勞動基準法第十一條第四款規定終止勞動契約；惟依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約。」最高法院95年度台上字第2716號民事判決參照。 4. 依前開判決意旨，「業務緊縮」係指雇主有相當期間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言。倘雇主係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，則屬「業務性質變更」。經

		查，本件資方將勞方原任職部門併入新事業處即北區事業處，此有公司內部第 1080123-1 號函可稽。惟此一調整僅係將勞方原任職之「機動車回收事業處」併入「北區事業處」，並非將之裁撤，其原業務範圍仍然存在。是以資方此舉應屬前開判決所稱「業務性質變更」範疇，而非「業務緊縮」。從而資方主張依勞基法第 11 條第 2 款「業務緊縮」規定終止雙方間勞動契約，並非適法。 5. 綜前，資方之解僱行為應屬違法，不生合法終止勞動契約之效力，雙方間僱傭關係應仍繼續存在。 (二)勞方請求確認僱傭關係存在，暨請求資方自 108 年 4 月份起，按月於每月 10 日給付薪資 35,580 元予勞方，直至勞方回復原職繼續執行職務之日止，有無理由？ 1. 本件資方之解僱行為不生合法終止勞動契約之效力，已如前「(一)」所述。從而勞方請求確認雙方間僱傭關係存在，即有理由，應予准許。 2. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第 487 條定有明文；次按「末查原審謂被上訴人係遭上訴人非法解僱始離職。上訴人自解僱當日即要求被上訴人清理現務並辦理移交，拒絕被上訴人服勞務，可見被上訴人在上訴人違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於上訴人拒絕受領後，應負受領遲延之責。被上訴人無須催告上訴人受領勞務，且上訴人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告被上訴人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，被上訴人無須補服勞務，仍得請求報酬，並無違背法令情事，併此敘明。」最高法院 92 年度台上字第 1979 號民事裁定參照。 3. 經查，本件資方之解僱行為乃屬非法，業如前述；而資方於 108 年 4 月 10 日自行匯入 55,677 元至勞方薪資帳戶內之行為，則可認隱含有拒絕受領勞方繼續提供勞務之意思。從而依據上開最高法院裁定見解，應認勞方於資方違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，資方拒絕受領勞方提供勞務，自應負民法第 487 條受領遲延責任。而於資方受領遲延中，不僅勞方無須催告資方受領勞務，且資方於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告勞方給付，其受領遲延之狀態始得認為終了，惟此前勞方均得向

		資方請領報酬。又勞方每月薪資為35,580元，此為雙方所不爭執，而資方復未舉證勞方有至他處任職取得薪資之情形，從而，勞方請求資方自108年4月6日起至復職日止，按月於每月10日給付35,580元，核屬有據，應予准許。 (三)本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經本獨任仲裁人審核後，認對於本仲裁判斷已不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。 六、綜上所述，本件勞方請求確認雙方間僱傭關係繼續存在，以及資方應自108年4月6日起至勞方復職之日止，按月於每月10日給付35,580元，應屬有據。爰依勞資爭議處理法第27條第2項準用第33條第2項規定作成仲裁判斷如主文。
000 勞資爭議獨任仲裁人　000 中　華　民　國　０００　年　０　月　０　日		

備註：其餘爭執，均與本件仲裁判斷不生影響。

【案例二】

勞方自 107 年 2 月 26 日受僱於資方之臺北母公司，擔任國外部業務人員，工作內容主要為塑膠類產品之業務開發，雙方約定試用期間為三個月，自 107 年 2 月 26 日起至同年 5 月 25 日止，試用期間每月薪資為新臺幣(下同)42,000 元，如試用期滿並經考核通過，則每月薪資調整為 45,000 元。

嗣資方於試用期滿前之 107 年 5 月 24 日對勞方工作表現進行考核，雖認勞方仍有諸多面向尚須加強，然願再給勞方機會，故作成「即日起延長試用期 3 個月」之考核結果，將勞方之試用期延長至同年 8 月 24 日止。嗣資方審酌同年 6 月份及 7 月份勞方對於塑膠類產品業務開發仍毫無進展，乃決定自同年 8 月份起，將此類業務完全轉由臺南子公司(資方持股 100%)負責，並以資方自 8 月份起已無相關工作可供安置勞方為由，於 107 年 8 月 2 日寄發存證信函終止勞動契約，並援勞動基準法(下稱勞基法)第 11 條第 4 款：「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。」及第 5 款：「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」規定為據。隔日，資方依勞基法規定開立非自願離職書予勞方，並給付勞方資遣費、10 日預告期間工資及 107 年 8 月 1 日至同年月 3 日薪資。

勞方於 107 年 8 月 3 日收到該存證信函後，對於函文內容不服，爰於次日向勞工局提出勞資爭議調解申請，請求確認雙方間僱傭關係存在，暨請求資方給付自 107 年 8 月 4 日起至復職前為止之薪資，以及 107 年 6 至 8 月積欠之薪資差額。惟於 107 年 10 月 3 日進行之調解程序，雙方仍未能就上開勞資爭議達成共識，遂經調解人建議，合意申請交付仲裁。

可能爭點提示：

1. 勞雇雙方是否得約定試用期間？
2. 合理的試用期間長度為何？
3. 延長試用期間是否須經勞方同意？
4. 雇主於試用期間解僱勞工，是否須嚴格遵守解僱最後手段性原則？

5. 於認定雇主是否有勞基法第 11 條第 4 款「無適當工作可供安置」之情形時，是否須將與雇主具有實質同一性之他法人一併納入考量？

000 勞資爭議合意仲裁判斷書

<table>
<tr><td colspan="2">事件名稱
號</td><td>00 年度 000 字第 00</td></tr>
<tr><td rowspan="2">當事人</td><td>勞方</td><td>姓名或團體（名稱）：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
住 000
代理人姓名：000 律師
住所或居所（主事務所或主營業所）：
設 000</td></tr>
<tr><td>資方</td><td>團體（名稱）：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
住 000
代表人姓名：000
住居所：住同上
代理人姓名：000 律師
事務所地址：
設 000</td></tr>
<tr><td>仲裁判斷內容</td><td></td><td>主文：
勞方仲裁之請求駁回。
事實及理由：
一、勞方主張：
1. 勞方自民國 107 年 2 月 26 日起任職於資方之臺北母公司，擔任國外部業務人員，試用期 3 個月，試用期間每月薪資新臺幣（下同）4 萬 2,000 元，試用期滿正式任用後調薪為每月 45,000 元。勞方於 107 年 5 月 25 日試用期滿後已取得正式任用資格，薪資應調整為每月 4 萬 5,000 元。
2. 資方於 107 年 8 月 2 日寄發存證信函予勞方，其內容略以：①資方將塑膠類產品之業務開發移轉由臺南子公司負</td></tr>
</table>

		責後，已無此類工作可供安置勞方。②勞方於延長試用期間，對於塑膠類業務之開發毫無進展，顯不能勝任其所擔任之工作。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第 11 條第 4 款：「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。」及第 5 款：「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」終止與勞方間之勞動契約。惟查： (1) 資方係將塑膠類產品之業務開發自臺北母公司轉由臺南子公司負責，惟觀諸資方之臺南子公司，乃完全由臺北總公司所操控，二法人兼具實體同一性。是就資方是否符合勞基法第 11 條第 4 款所稱「無適當工作可供安置」情形，即非無疑。 (2) 又資方解僱勞方前，並未對勞方施以適當之教育訓練或採取其他得改善其能力之方式，與勞基法上解僱最後手段性原則之要求不符，自不得依該法第 11 條第 5 款終止勞動契約。 3. 綜上，既資方終止勞動契約並不合法，則其終止契約之意思表示可認係預示拒絕受領勞方之勞務給付，勞方自得依民法第 487 條前段規定，請求資方按月給付原領薪資 45,000 元至勞方復職之日止。 4. 另外，資方尚積欠勞方 107 年 6 至 8 月薪資共 51,000 元，即 107 年 6 月、7 月薪資各短給 3,000 元及 107 年 8 月薪資短給 45,000 元。此扣除資方已給付勞方之資遣費 9,148 元【計算式：42000 ×（159/365）× 0.5（四捨五入至整數)】、10 日預告期間工資 14,000 元【計算式：(42000/30）× 10】及 107 年 8 月 1 日至同年月 3 日之工資 4,200 元【計算式：（42000/30）× 3】後，尚餘 23,652 元【計算式：(3,000+3,000+45,000)-(9,148+14,000+4,200)】，是就此數額勞方尚得請求之。 **二、資方主張：** 1. 勞方自 107 年 2 月 26 日起受僱於資方之臺北母公司，擔任國外部業務人員。按員工規章第 5 條規定，新進員工須經 3 個月試用期，經試用考核後方具正式任用資格，始得領取正式員工薪水(即調薪 3,000 元)，此規定並經載明於錄取通知及新進員工訓練手冊，是為勞方到職時所已然知悉。本件勞方於 107 年 5 月 24 日經資方以「新進員工適任考核表」(下稱系爭考核表）進行考核，資方雖認勞方有諸

		多面向尚待加強，然仍願給予勞方再次評價之機會，乃作成「即日起延長試用 3 個月」之考核結果。此延長試用決定並經勞方同意，此有資方人資部門主管甲 00 與勞方間之電子郵件可稽。故勞方自 107 年 5 月 24 日起至同年 8 月 24 日止仍屬試用期間，其稱資方積欠 6 至 8 月份薪資云云，實屬無稽。 2. 再者，約定試用期間之目的，乃在賦予資方就是否正式僱用勞方一事一定彈性判斷空間，是此情形下雇主終止勞動契約無須嚴格遵守勞基法所定契約終止事由。本件資方審酌勞方於 107 年 6、7 月份之延長試用期間內對於塑膠類產品業務之開發仍毫無進展，遂決定於同年 8 月份將塑膠類產品業務完全轉由臺南子公司負責處理。從而資方既已無塑膠類產品業務工作可安置勞方，自得依勞基法第 11 條第 4 款規定：「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。」合法終止雙方間之勞動契約。 3. 另外，勞方自到職日起至 7 月份止，不僅就塑膠類產品之業務開發毫無進展，且每當資方要求勞方參與公司所舉辦之在職進修以強化其業務能力時，勞方均以另有安排等語推託，此有資方資訊部門主管與勞方間之 Line 對話訊息為憑。是本件勞方已符合勞基法第 11 條第 5 款：「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」之契約終止事由。又試用期間資方無需嚴格遵守勞基法所定契約終止事由，已如前述，從而試用期間內雇主之解僱行為亦應無需符合最後手段性原則之要求，資方以此款終止雙方間勞動契約，誠屬有據。 4. 綜上，資方於 107 年 8 月 2 日寄發存證信函，並經勞方於隔日收受，應認雙方間之勞動契約業經合法終止。且資方亦已依勞基法規定，於契約終止日給付勞方資遣費 9,148 元、10 日預告期間工資 14,000 元及 107 年 8 月 1 日至同年月 3 日薪資 4,200 元(以上共計 27,348 元)，並開立非自願離職證明書予勞方，核與勞基法上對勞工之終止保護規定若合符節。從而勞方主張雙方間僱傭關係繼續存在、資方應按月給付薪資至勞方復職日止、資方應給付積欠之薪資云云，均無理由。 **三、雙方不爭執事項：** 1. 雙方就勞方到職日為「107 年 2 月 26 日」、試用期間約定薪資為「42,000 元」、擔任工作為「國外部業務人員」、最

		後工作日為「107 年 8 月 3 日」等均不爭執。 2. 雙方約定試用期三個月，如試用期滿並經考核通過，則每月加給 3,000 元。 3. 資方於 107 年 8 月 2 日寄發終止勞動契約之存證信函，勞方於隔日收受。 4. 勞方已於 107 年 8 月 3 日領取非自願離職證明書、資遣費 9,148 元、10 日預告期間工資 14,000 元及 107 年 8 月 1 日至同年月 3 日薪資 4,200 元，共計 27,348 元。 **四、雙方爭執事項：** 1. 雙方勞動契約約定之試用期是否業經合法延長 3 個月？ 2. 倘本件試用期業經合法延長，則資方依勞基法第 11 條第 4 款：「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。」及第 5 款：「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」終止與勞方間之勞動契約，是否合法？ 3. 勞方請求確認雙方間僱傭關係存在，暨請求資方給付自 107 年 8 月 4 日起至勞方復職前為止之薪資，有無理由？又勞方請求資方給付薪資差額 23,652 元，有無理由？ **五、本仲裁委員會之判斷：** (一)雙方勞動契約約定之試用期是否業經合法延長 3 個月？ 1. 按「按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法有效。」最高法院 109 年度台上字第 2374 號民事判決參照。次按「又我國勞基法未對試用期間或試用契約制定明文規範，勞雇雙方當得本於締約自由原則自行議定試用期間，若其約定並未違反公序良俗、誠信原則或強制規定，該約定應為合法有效，然審酌試用期間之目的，在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作

		之能力，屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，其法律上性質乃附保留終止權之約定，雇主以試用勞工不適格為由行使所保留之終止權，法律上容許較大之彈性，勞工權利不若正式任用受一般勞動契約保護，故試用期間不宜漫無限制，應以足以審認勞工是否具備勝任工作能力必要範圍內為限，3 至 6 個月試用期間應屬合理範疇。」臺灣高等法院 109 年度勞上字第 108 號民事判決參照。 2. 查依資方所提出之員工規章第 5 條規定，新進員工之試用期間一律為 3 個月；復稽諸資方於 107 年 2 月 1 日寄予勞方之錄取通知，其上亦載明「薪資：NT42,000（試用 3 個月期滿後再增加 3,000）」等語，足證此 3 個月之試用期間業經勞方於受僱用前所審認，雙方間確有 3 個月試用期間之約定。又此 3 個月之試用期間，尚在一般 3 至 6 個月之合理範疇內，堪認為資方考核勞方是否勝任工作之必要期間，與誠信原則核無違背。從而依據上開最高法院判決見解，應認本件勞雇雙方之試用期間約定為合法。 3. 復依資方所提出之勞方工作考核表，資方對勞方之考核評語為「積極度尚待加強」、「沒有開發新產品的概念、團隊精神尚待加強」；對勞方之任用結論則為「即日起延長試用 3 個月」。參以資方所提出之雙方往來電子郵件，足認勞方業已知悉其試用期被延長乙事。本件勞方雖主張其並未同意資方延長試用期之決定，惟勞方於收受 6 月份薪資時，並未為反對之意思表示，且於在職期間，亦未曾要求補發 3,000 元之薪資差額，是應可認其有延長試用期之同意。從而勞方主張本件試用期之延長並非適法云云，並不可採。 (二)倘本件試用期間業經合法延長，則資方依勞基法第 11 條第 4、5 款規定終止勞動契約，是否合法？ 1. 按「勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權利之情形下，其終止勞動契約應具正當性。」最高法院 109 年台上字第 2205 號判決意旨參照。次按「雇主依勞基法第十一條第四款關於『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』之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款所謂『業務性質變更』，除重在雇主對於全部或

		一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之，故解釋該款末句所稱之『無適當工作可供安置時』，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與『原雇主』法人有『實體同一性』之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即『原雇主』法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為『原雇主』法人所操控，該他法人之人格已『形骸化』而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有『實體同一性』者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠信原則無悖。」最高法院 98 年度台上字第 652 號民事判決參照。 2. 依上開判決意旨，勞基法第 11 條第 4 款規定之末句「無適當工作可供安置」，係為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為，杜絕雇主濫用解僱權之流弊，是自可將與「原雇主」之法人間有「實體同一性」之他法人，於考量是否該當所謂「無適當工作可供安置」時一併納入。易言之，試用期間雖賦予雇主較大之彈性判斷空間，惟此並非代表雇主得任意為解僱之舉。本件資方雖將其業務全部移轉由臺南子公司負責，惟該子公司實係由資方 100%持股控制，可認資方與其臺南子公司間具有「實體同一性」，參酌上開最高法院判決見解，臺南子公司是否確無適當工作可供安置勞方，即須審究。惟本件資方僅以臺北母公司（即資方本身）於業務移轉後已無相類業務可供安置，即率以於延長之試用期間屆滿前解僱勞方，並未進一步探究其臺南子公司是否有職缺可供安置勞方，核與勞基法第 11 條第 4 款所揭櫫之解僱最後手段性原則不符，顯有未洽。 3. 惟按勞基法第 11 條第 5 款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造

		成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」(最高法院96年度台上字第2630號判決參照)。經查，本件勞工自到職起迄今，其業務開發能力均未符合資方之需求，無法達成資方透過勞動契約所欲達成之客觀合理經濟目的。參以資方曾要求勞方參與在職進修以強化其業務能力，惟均遭勞方以另有安排推託之情，足認勞方主觀上確實違反忠誠履行勞務之給付義務。抑且，雇主於試用期間內尚無需嚴格遵守解僱最後手段性原則之要求，遑論本件資方除藉由作成延長試用期之考核結果給予勞方機會外，亦試圖透過給予勞方在職進修之方式改善其之業務能力。綜前，本件資方依勞基法第11條第5款規定終止與勞方間之僱傭關係，應屬適法。 (三)勞方請求確認雙方間僱傭關係存在，並請求資方給付自107年8月4日起至勞方復職前為止之薪資，有無理由？暨請求資方給付薪資差額23,652元，有無理由？ 1. 本件雙方間之勞動契約，既經資方於107年8月3日合法終止，已如前述，則勞方請求確認雙方間僱傭關係存在，及請求資方給付自107年8月4日起至勞方復職前為止之薪資，自屬無據。 2. 勞方另主張其自107年5月25日試用期滿已具正式任用資格，107年6至8月薪資應為4萬5,000元，惟資方僅各給付42,000元、42,000元及0元，是資方共積欠薪資51,000元，此扣除資方前已給付之資遣費等費用27,348元後，應認資方尚須給付23,652元云云。惟查，本件勞方試用期間薪資為42,000元，且雙方合意延長試用期間3個月即至107年8月24日為止，已如前述，則於107年6月及7月份時，勞方尚在試用期間，其每月薪資應為42,000元，從而資方自無短少給薪之情。又本件資方於107年8月3日終止與勞方間之勞動契約時，業以每月薪資42,000元計算107年8月1日至同年月3日之薪資共4,200元給付勞方，此有資遣通知書、華南商業銀行活期性存款憑條（收據）為憑，益見資方並無積欠薪資情事。從而勞方此部分之請求，亦屬無據。

		(四)本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經本委員會審核後，認對於本仲裁判斷已不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。 六、綜上所述，本件資方已合法終止勞動契約，勞方之請求均屬無據，依法應予駁回。爰依勞資爭議處理法第 34 條第 1 項規定作成仲裁判斷如主文。
000 勞資爭議仲裁委員會 主任仲裁委員 000 仲 裁 委 員 000 仲 裁 委 員 000 中 華 民 國 000 年 0 月 0 日		

備註：其餘爭執，均與本件仲裁判斷不生影響。

【案例三】

勞方自 106 年 3 月 20 日起受僱於資方擔任行銷人員，主要工作內容為電話行銷，約定薪資為新臺幣 25,600 元(底薪)，另領有業績獎金及年終獎金。

勞方在職期間，資方曾分別針對勞方①於 106 年 11 月 6 日對行銷部經理甲咆哮，並腳踹辦公桌椅致影響辦公秩序之情形，以及②於同年月 7 日違規於工作場所使用手機之行為，當日開立警告函，並透過電子郵件及公告方式週知含勞方在內之公司全體員工。嗣於同年 12 月 20 日，勞方因前開於工作場所使用手機之事而與資方部門主管甲發生口角，甲乃據以對勞方提起公然侮辱告訴。鑑於上述情事，資方於 107 年 1 月 15 日透過公司內部通知函告知勞方自 107 年 1 月 19 日起終止勞動契約，並以勞方之上開各行為分別該當勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款:「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。」、第 4 款:「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」規定為據。

勞方不服，於 107 年 1 月 24 日向勞工局申請勞資爭議調解，主張①雙方間僱傭關係應繼續存在、②資方應給付勞方自 107 年 1 月 20 日起至復職前為止之薪資，以及③資方應給付勞方其未足額提繳之退休金差額。惟於 107 年 3 月 9 日進行之調解程序，雙方未能就上開爭議事項達成共識，爰依調解委員之建議，合意申請交付仲裁。

可能爭點提示：

1. 勞基法第 12 條第 1 項第 2 款「實施暴行」、「重大侮辱」之認定標準為何？
2. 勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則情節重大」應如何認定？是否得逕以工作規則將某違反態樣列為情節重大，而認該違反態樣合於該條項款之「情節重大」要件？
3. 勞基法第 12 條第 2 項之「知悉」應如何認定？
4. 年終獎金與業績獎金是否屬於勞基法第 2 條第 3 款所稱「工資」？
5. 勞工得否請求雇主逕將應補繳之退休金給付予伊，而非提繳至勞工之個人退休金專戶？

000 勞資爭議合意仲裁判斷書

<table>
<tr><td colspan="2">事件名稱
號</td><td>00 年度 000 字第 00</td></tr>
<tr><td rowspan="2">當事人</td><td>勞
方</td><td>姓名或團體（名稱）：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
住 000
代理人姓名：000 律師
住所或居所（主事務所或主營業所）：
設 000</td></tr>
<tr><td>資
方</td><td>團體（名稱）：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
設 000
代表人姓名：000
住居所：住同上
代理人姓名：000 律師
事務所地址：
設 000</td></tr>
<tr><td>仲裁判斷內容</td><td></td><td>主文：
一、 確認雙方間僱傭關係存在。
二、 資方應自 107 年 1 月 20 日起至勞方復職之日止，按月於次月 5 日給付 54,746 元予勞方。
三、 資方應提繳如附表一所示數額之退休金至勞方之勞工退休金個人專戶。
事實及理由：
一、勞方主張：
1. 勞方於 106 年 3 月 20 日起受僱於資方擔任行銷人員，約定底薪 25,600 元，另領有業績獎金及年終獎金。</td></tr>
</table>

		2. 資方指稱勞方於106年11月6日對其行銷部主管甲咆哮，並腳踹辦公桌椅致影響辦公秩序云云。惟查當日勞方僅係質疑甲就10月份業績獎金之核發資格有說明不清情形，縱因音量略大致生誤會，究與工作規則所禁止之「咆哮影響辦公秩序」情節有間；且事發當時正值部門同事利用下班時間為同事慶生，此有106年11月3日甲於部門Line群組所傳訊息可證：「本部門11月份生日壽星有乙，預計於106年11月6日晚間6點為其舉辦慶生會。」，顯見斯時已非辦公時間，要難稱勞方有所謂「影響辦公秩序」之情。從而資方以勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款：「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」為據，終止與勞方間之勞動契約，顯有未洽。 3. 又本件資方工作規則固規定員工不得攜帶手機進入工作區域，然此規定乃在保障資方之營業秘密，是若員工係於無關營業秘密之公司空間持有手機，即與該條規定無涉。查本件資方所指勞方違反上開工作規則之地點，為全體員工均得共見共聞之業績排行榜處，從而106年11月7日勞方於該處攜用手機，拍攝與公司營業秘密無關之業績排行榜之行為，即於該條規定無違。是本件資方以勞方有勞基法第12條第1項第4款違反工作規則情事解僱勞方，即屬無據。 4. 再者，資方稱勞方於106年12月20日對甲有重大侮辱行為云云，純屬構陷。蓋當日勞方係應主管甲之要求，就前述涉及違規攜用手機乙事接受約談，渠料二人在未進入會議室前，即因口角而發生衝突，甲並以此對勞方提起公然侮辱刑事告訴，惟嗣經檢察官處以不起訴處分在案，此有不起訴處分書為憑。從而資方以勞方有勞基法第12條第1項第2款「對雇主代理人或其他共同工作之勞工有重大侮辱行為」之情節為由終止勞動契約，顯非適法。 5. 復按勞基法第12條第2項規定，資方應自知悉前項第1、2、4、6款終止事由存在時起30日內終止契約。本件情形，資方若欲以勞方影響辦公秩序、違反工作場所內禁用手機之規定終止勞動契約，即應分別於106年12月6日、7日前行使契約終止權，惟資方卻遲至107年1月15日始為之，顯逾上開勞基法所定之30日除斥期間。是縱認本件勞方有資方所主張之勞基法第12條第1項第2、4款情事，資方之終止權行使亦因已逾除斥期間而不生合法終止

		效力。至資方以勞方於106年12月20日對其他員工有重大侮辱行為為由終止勞動契約，雖未逾30日除斥期間，惟既甲對勞方所提出之刑事告訴業經檢察官作成不起訴處分，已如前「4.」所述，則勞方之行為不該當侮辱行為甚明，本件資方之解僱行為並非適法。 6. 綜上，資方之解僱並不合法，雙方間之僱傭關應繼續存在，且因資方堅稱勞動契約已於107年1月19日終止，故可認資方自斯時起已有拒絕受領勞方之勞務提供之意思，從而依據民法第487條規定，勞方不僅無補服勞務之義務，尚得請求資方給付自107年1月20日起至復職日止之薪資。而依勞方之薪資明細，①勞方106年8月至107年1月之各月底薪加業績獎金，分別為：56,177元、52,900元、54,309元、53,587元、52,639元、46,068元，是其每月平均薪資(含底薪與業績獎金)為52,613元【計算式：(56,177＋52,900＋54,309＋53,587＋52,639＋46,068)÷6，四捨五入】；②年終獎金之月數係以業績獎金配合資方內部之換算表換算，本件依勞方106年8月至107年1月領取之業績獎金，勞方此段期間得領取之年終獎金為1個月，即25,600元。綜上，本件資方應自107年11月20日起自勞方回復原職之日止，按月給付勞方54,746元【計算式：52,613 + (25,600/12)，四捨五入】。又依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，資方應按月提繳如附表一所示之退休金數額至勞方之勞工退休金專戶，本件資方卻未足額提繳，爰依法一併請求給付。 **二、資方主張：** 1. 勞方自106年3月20日起任職於資方，擔任行銷人員，負責電話行銷業務，約定每月底薪25,600元，另領有業績獎金及年終獎金。勞方固然電話行銷能力頗佳而有些許業績表現，然與主管甲及同事間屢有爭執，甚且有勞基法第12條第1項第2款：「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。」及第4款：「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」之情形，爰於107年1月19日依法終止雙方間之勞動契約，說明如下： (1)106年11月6日勞方有於工作場所對行銷部主管甲咆哮及腳踹辦公桌椅等影響職場秩序之情形：資方因每期之員工激勵活動期間不等、相關之獎勵發放標準亦

		不盡相同，故授權各處級主管自行決定相關活動規則及獎勵發放方式。本件爭議所由生之106年10月份激勵活動，其獎勵發放係針對年資1年以下之第1季與第4季業績進步幅度最大之新進員工，勞方固然於該等季度之業績表現名列前茅，卻仍不符該獎勵發放標準，詎勞方竟誤以為其獎勵請領資格遭資方扣押，遂至辦公室質問甲。為此，甲再次向勞方解釋相關活動規則，惟勞方仍執意於辦公室中以咆哮、腳踹辦公用具等方式向甲抗議，核勞方之行為已違反資方「電話行銷事業部-工作規範」中「行為規範」(以下簡稱「規範」)之第5點:「發黑函、惡言中傷、咆哮致影響辦公秩序」規定。從而資方以勞方有勞基法第2款「對於雇主代理人或其他共同工作之勞工為重大侮辱」及第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情事為由終止契約，應屬有據。 (2)承前，勞方因不願接受甲之說明，遂於106年11月7日在未經核准之情形下，於工作區域內逕自使用行動電話、將資方張貼於公佈欄之各業務員業績排行榜拍照，並上傳至員工LINE群組，此舉亦顯已違反規範第8點規定。從而勞方顯有勞基法第12條第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情事，資方應得據此解僱勞方。 (3)詎勞方復於106年12月20日為其違規於工作區域使用手機乙事對甲為重大侮辱，此業經甲於107年1月4日向警局提起刑事告訴，並經資方調查屬實，可認勞方確有違反規範第4點「惡言中傷、咆哮致影響辦公秩序」，以及勞基法第12條第1項第2款「對於雇主代理人或其他共同工作之勞工為重大侮辱」之情事。從而資方依勞基法第12條第1項第2、4款規定解僱勞方，於法有據。 (4)又勞方雖主張資方以勞方106年11月6日、7日之行為解僱伊，已逾勞基法第12條第2項所定30日除斥期間云云。惟資方直至106年12月20日始對勞方開啟約談、調查程序，其後始可能據以作成解僱勞方之決定。從而勞方之此一主張為無理由。 2. 綜上，資方依勞基法第12條第1項第2款:「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。」及第 4 款：「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」規定終止與勞方間之勞動契約，應屬適法，勞方主張僱傭關係應繼續存在、資方應給付自 107 年 1 月 20 日起至其復職前為止之薪資並按月提繳退休金，均無理由。退步言之，縱認雙方間僱傭關係繼續存在，勞方稱其每月薪資為 54,746 元亦屬無據，蓋此一數額係將固定薪資與資方之恩惠性給與加總為計，將經常性薪資給付及恩惠性給與混為一談。從而資方所需提繳之勞工退休金數額應以勞方之固定薪資(即底薪)25,600 元作為計算基礎，勞方主張以 54,746 元作為勞工退休金之提繳計算基礎，顯無理由。 **三、雙方不爭執事項：** 1. 雙方就勞方到職日為「106 年 3 月 20 日」、擔任職務為「行銷人員」、工作內容為「電話行銷業務」、雙方約定薪資為「底薪 25,600 元，另領有業績獎金及年終獎金」、最後工作日為「107 年 1 月 19 日」等均不爭執。 2. 資方曾對勞方開立 2 份警告函，其理由分別為：①勞方於 106 年 11 月 6 日有向主管咆哮、腳踹辦公桌椅致影響辦公秩序情事；②勞方於 106 年 11 月 7 日有未經授權即違規攜帶行動電話進入工作區域之行為。此 2 份警告函並透過電子郵件及公告方式週知於公司全體員工。 3. 資方主管甲針對勞方 106 年 12 月 20 日之行為所提起之刑事告訴，業經檢察官處以不起訴處分確定。 4. 若勞方所主張之工資數額為有理由，則資方不爭執勞方所主張、如附表一所示之退休金提繳差額。 5. 資方於 107 年 1 月 15 日以公司內部通知函告知勞方，自同年月 19 日起終止雙方間之勞動契約。勞方為此於 107 年 1 月 24 日向勞工局申請勞資爭議調解，嗣於同年 3 月 9 日召開之調解會議調解不成立。 **四、雙方爭執事項：** 1. 資方於 107 年 1 月 15 日通知勞方依勞基法第 12 條第 1 項第 2 款及第 4 款規定終止雙方間勞動契約，是否合法？有無逾勞基法第 12 條第 2 項所定之除斥期間？ 2. 勞方請求資方自 107 年 1 月 20 日起至勞方復職之日止，每月給付工資 54,746 元，是否有據？暨請求資方提繳如附表

		一所示數額之退休金至勞方之勞工退休金個人專戶，是否有理由？ **五、本仲裁委員會之判斷：** (一)資方於107年1月15日通知勞方依勞基法第12條第1項第2款及第4款規定終止雙方間勞動契約，是否合法？有無逾勞基法第12條第2項所定之除斥期間？ 1. 按勞動基準法(下稱勞基法)第12條第2項之規定：「雇主依前項第一款、第二款及第四款至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。」。復按最高法院104年台上字第167號民事判決謂：「按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。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。該所稱『知悉其情形』，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言。」。準此，雇主若於確信勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工實施暴行及重大侮辱之行為，或有違反勞動契約及工作規則情節重大之情事後，逾30仍不行使其契約終止權，即不得再行就該等事由為主張。 2. 經查，本件資方分別基於勞方於106年11月6日有咆哮主管、腳踹辦公桌椅致影響職場秩序之情形，以及於同年月7日有未經授權即違規攜帶行動電話進入工作區域之行為，於當日對勞方開立2份警告函，並透過電子郵件及公告方式，使含勞方在內之公司全體員工知悉，此為雙方所不爭執。可知資方於106年11月6日、7日即知悉勞方涉有勞基法第12條第1項第2款、第4款之事由甚明。詎資方竟遲至107年1月15日始依勞基法第12條第1項第2款、第4款之規定，於同年月19日終止勞動契約，顯逾勞基法第12條第2項所定30日法定除斥期間，從而資方以前述情事為由終止雙方間勞動契約，即難認為合法。從而就勞方於106年11月6日是否有咆哮、腳踹辦公桌椅致影響職場秩序之情形？以及於同年月7日是否有違規攜帶手機進入工作區域之行為？即無予論究之必要。又資方雖抗辯其直至106年12月20日始就前開情節對勞方開啟調查程序，且直至107年1月15日始完成調查並取得調查結果，勞基法第12條第2項之除斥期間應自斯時起算云云。惟資方於是日對勞方所進行者係就勞方當日以言詞公然侮

		辱部門經理甲所進行之約談會議，而非工作規則所規定用以釐清勞方有無解僱事由之調查程序，自無以憑此認定資方之知悉時點。且依甲之指述，勞方於106年11月6日對甲咆哮並腳踹辦公桌椅之行為，以及隔日使用手機拍攝業績排行榜之行為均係在大庭廣眾下為之，是勞方是否有勞基法所定之解僱事由，資方理應於事發當日即得知之。復細繹該條除斥期間規定，本即在促使資方早日行使權利，避免勞方之生計乃至於雙方之法律關係長期陷於不確定狀態(最高法院110年台上字第551號民事判決參照)。若許資方得以其內部調查程序之開啟與否，決定該條30日除斥期間是否起算，即容易流於資方恣意，與立法本旨相違。從而資方之此一抗辯並不可採。 3. 次按「『勞工有下列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：二、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。』，勞動基準法第12條第1項第2款定有明文。所謂『實施暴行或重大侮辱』，應就具體事件，衡量受暴行或侮辱者即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，並以該勞工之暴行或侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在為斷。」臺灣高等法院109年勞上更一字第2號民事判決參照。再按「按勞基法第十二條第一項第四款規定，勞工有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。所謂『情節重大』，係屬不確定之法律概念，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，須勞工違反勞動契約或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，方符合上開勞基法規定之『情節重大』之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。」最高法院96年度台上字第631號民事判決參照。 4. 經查，依資方之指控，勞方非有何暴行，而僅係涉及對甲為重大侮辱。然就資方所指甲提出告訴之案件，業經00檢

		察署檢察官於107年4月6日以000年度偵字第000號作成不起訴處分在案，此有該案號之不起訴處分書可稽。依該不起訴處分書所載，勞方之言語僅係在捍衛自身權利，縱其間穿插有氣憤之詞，其目的究非在貶低甲之人格，尚屬合理之情緒抒發。可認勞方之該行為與勞基法第12條第1項第2款所稱「重大侮辱」並非相當。復參以前開最高法院判決見解，縱認勞方對甲確實有侮辱情事而違反資方工作規則，亦不得以此逕認勞方違反工作規則已達情節重大程度，尚須視客觀上是否已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段維持僱傭關係。而觀諸本件勞方106年12月20日對甲之言行，縱可認係對甲之侮辱，惟詳察此情之發端，乃肇於勞方是否有攜用手機權利之爭議，此非不得透過資方明確其工作規則加以解決，且不妨視作資方改善其管理模式之契機，亦即勞方違反工作規則之情節(縱認有之)尚未達重大程度。從而本件資方據勞基法第12條第1項第2、4款規定解僱勞方，於法未合。 5. 綜上，資方依勞基法第12條第1項第2、4款之規定，於107年1月15日以公司內部函終止雙方間勞動契約，應屬無據，勞資雙方間之僱傭關係應繼續存在。 (二) 勞方請求資方自107年1月20日起至勞方復職之日止每月給付工資54,746元，是否有據？暨請求資方提繳如附表一所示數額之退休金至勞方之勞工退休金個人專戶，是否有理由？ 1. 按「按工資者，即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，此觀勞基法第二條第三款之規定自明。所稱『因工作而獲得之報酬』，係指符合『勞務對價性』而言，所謂『經常性之給與』，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具『勞務對價性』及『給與經常性』，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主對勞工提供之勞務反複應為之給與，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。」最高法院105年度台上字第220號民事判決參照。 2. 依上開判決意旨，給付是否屬工資，應依一般社會通常觀念，視該給付是否具有勞務對價性及給與上經常性，作為

		判斷之標準，至給付名稱則在非所問。是倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對於勞工提供之勞務，約定應定期、反覆給付固定金額，則此固定金額應認屬勞工工作某一段時間之對價，無論其名稱為何均不失卻其工資性質。經查，本件資方業績獎金之核發，係基於勞方之業務績效，與勞方之勞務提供間具有對價性，且因客戶具有累積性、黏著性，而為勞方在職期間每月所固定領取，自屬工資。復查本件資方發給年終獎金，係依據其內部之獎金發放規則為之，而依該規則規定，年終獎金之數額係按員工之業績換算，故而兩者具有勞務對價性質，應屬工資(臺北高等行政法院 107 年度訴字第 908 號行政判決參照)。綜上，本件勞方主張業績獎金及年終獎金均屬工資，為有理由，從而勞方請求此計算之每月工資 54,746 元，應予准許。 3. 按勞工退休金條例第 14 條第 1 項規定：「雇主應為第 7 條第 1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」。本件勞方薪資為 54,746 元，已如前述，依當年度即自 107 年 1 月 1 日起實施之勞工退休金月提繳工資分級表，為第 21 級，其月提繳工資應以 3,324 元計算。從而本件勞方主張資方有如附表一所示之退休金差額未足額提繳，堪予採信。復按最高法院 101 年度台上字第 1602 號民事判決：「勞工退休金個人專戶……內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第二十四條第一項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第三十一條第一項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。」，勞工於請領退休金之權利發生前，僅得請求雇主將退休金差額提繳至其個人退休金專戶，而不得逕請求雇主將退休金差額給付給自己。本件雙方合意提起仲裁時，勞方係請求雇主將應補繳之退休金差額給付予伊，經本委員會闡明後變更聲明。從而勞方請求資方將如附表一所示之退休金數額提繳至其勞工個人退休金專戶，為有理由，應予准許。 (三)本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經本委員會審核後，認對於本仲裁判斷已不生影響，爰不再一

		一論述，附此敘明。 六、綜上所述，本件雙方間僱傭關係應繼續存在，勞方請求資方自 107 年 1 月 20 日起至其復職之日止，按月於次月 5 日給付 54,746 元，及請求資方提繳如附表一所示之退休金數額至勞方之勞工退休金個人專戶，為有理由。爰依勞資爭議處理法第 34 條第 1 項規定作成仲裁判斷如主文。
000 勞資爭議仲裁委員會 主任仲裁委員 000 仲 裁 委 員 000 仲 裁 委 員 000 附表一：資方短少提繳之退休金金額計算表。 中 華 民 國 0 0 0 年 0 月 0 日		

備註：其餘爭執，均與本件仲裁判斷不生影響。

【案例四】

勞方自民國(下同)96 年 8 月 27 日起受僱於資方，擔任補習班班導師，主要工作內容為補習班行政事務之處理。雙方約定每月薪資為新臺幣(下同)35,000 元，另視招生業績加給業績獎金。

資方於 109 年 8 月 28 日以勞方製造假業績為由，處以勞方自 109 年 9 月 1 日起至同年月 30 日止留職停薪之處分，期間等候調查。109 年 9 月 25 日留職停薪期間即將屆滿之際，勞方以 Line 訊息請求資方准其復職，對此，資方雖回覆同意，惟亦同時告知要將勞方之職務變更為櫃檯一般行政人員，每月薪資則降為 30,000 元，隨後更無待勞方同意，即將此一職務調動決定公告班內全體員工。鑑於調職後之薪資明顯低於原職務，勞方遂認資方之調職行為違反勞動契約，並於 109 年 9 月 30 日寄發存證信函予資方，內容略以：①依勞動基準法(下稱勞基法)第 14 條第 1 項第 6 款：「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」終止雙方之勞動契約，並請求資方給付資遣費及開立非自願離職證明書；②資方應給付 109 年 9 月 1 日起至同年月 30 日止之積欠薪資予勞方；③因資方短報勞方之勞工保險月投保薪資，致勞方短領失業給付金額，就此差額部分，資方應給付予勞方；④資方每月均未足額提繳勞工退休金至勞方之退休金專戶，就其短少部分，資方應補足之。資方於同日收到該存證信函。

其後，資方基於勞方未於 109 年 10 月 1 日如期復職，且經多次催告仍連續曠職 3 日以上，遂於 109 年 10 月 9 日寄發存證信函表示依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款：「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」終止雙方間勞動契約，以及勞方之請求均為無理由等語。勞方於同年月 12 日收受。

針對上開爭議事項，勞方於 109 年 10 月 21 日向勞工局申請勞資爭議調解，惟於同年 12 月 18 日進行之調解程序調解不成立，乃經調解人建議，合意申請交付仲裁。

可能爭點提示：

1. 何種情形下雇主調動勞工工作始為合法？
2. 何種情形下勞工得不經預告終止勞動契約？
3. 一方終止勞動契約後，他方是否仍得再終止勞動契約？
4. 業績獎金是否屬於勞基法第 2 條第 3 款所指工資？
5. 平均工資計算事由發生之當日前 6 個月內，若遇有非常態受薪期間(例如病假、事假、留職停薪等)，則平均工資應如何計算？
6. 何種情形下勞工得請求雇主開立非自願離職證明書？
7. 何種情形下雇主得變更工資給付方式或其他勞動條件？
8. 雇主高薪低報致勞工短領失業給付，勞工得否向雇主請求賠償？其賠償數額應如何計算？
9. 雇主高薪低報而未為勞工足額提繳退休金，勞工得否向雇主請求賠償？是否得直接請求雇主給付該退休金？

000 勞資爭議合意仲裁判斷書

<table>
<tr><td colspan="2">事件名稱
號</td><td>00 年度 000 字第 00</td></tr>
<tr><td rowspan="2">當事人</td><td>勞方</td><td>姓名或團體（名稱）：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
住 000
代理人姓名：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
住 000</td></tr>
<tr><td>資方</td><td>團體（名稱）：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
設 000
代表人姓名：000
住居所：住同上
代理人姓名：000 律師
事務所地址：
設 000</td></tr>
<tr><td>仲裁判斷內容</td><td></td><td>主文：
一、 資方應給付勞方 264,060 元。
二、 資方應提繳退休金差額 28,728 元至勞方之勞工退休金專戶。
三、 資方應開立非自願離職證明書予勞方。
四、 勞方其餘之仲裁請求駁回。
事實及理由：
一、勞方主張：
1. 勞方自民國(下同)96 年 8 月 27 日起受僱於資方，擔任補習班班導師，主要工作內容為補習班行政事務處理，雙方</td></tr>
</table>

		約定每月薪資為35,000元，另視招生業績發給業績獎金。 2. 資方於109年8月28日以勞方製造假業績為由，處以勞方自109年9月1日起至同年月30日止留職停薪等候調查之處分。109年9月25日留職停薪期間即將屆滿之際，勞方以Line訊息請求資方准其如期復職，資方雖回覆同意，惟亦同時告知要將勞方之職務變更為櫃檯一般行政人員，每月薪資則降為30,000元。隨後資方未待勞方同意，即逕將上開職務調動決定公告班內全體員工。此分別有雙方間Line訊息及資方之班內公告可稽。鑑於職務調動後之薪資較原職務為低，勞方遂於109年9月30日寄發存證信函終止雙方間勞動契約，並以資方之職務調動行為違反勞基法第14條第1項第6款規定：「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」為據。是本件勞方既已合法終止勞動契約，則依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3項規定，勞方自得向資方請求給付資遣費及開立非自願離職證明書。 3. 又業績獎金具有「勞工因工作而獲得之報酬」及「經常性給與」之性質，應屬工資。本件勞方於遭解僱前之109年9月份處於留職停薪狀態，該留職停薪月份顯難反映勞方應得之工資，是於計算勞方離職前6個月之平均薪資時，應以109年3月至同年8月為平均工資計算期間，始為妥適。而依勞方薪資明細，勞方109年3月至同年8月領取之薪資分別為：36,400元、37,200元、36,800元、39,500元、38,000元、38,880元，以此計算勞方之平均薪資為37,796.7元【計算式：(36,400元＋37,200元＋36,800元＋39,500元＋38,000元＋38,880元)÷6，四捨五入至小數點後第一位】。又勞方受僱期間係自96年8月27日起至109年9月30日止，是依勞工退休金條例第12條第1項規定，勞方得請求資方給付資遣費為最高之6個月平均工資226,780元【計算式：37,796.7×6，小數點以下四捨五入】。 4. 勞方離職前6個月個月薪資分別為36,400元、37,200元、36,800元、39,500元、38,000元、38,880元，已如前述，是依自109年1月1日起適用之勞工保險投保薪資表，勞方各月之月投保薪資分別為38,200元、38,200元、38,200元、40,100元、38,200元、40,100元，亦即勞方離職前平均月投保薪資為38,833.3元【計算式：(38,200元+38,200元+38,200元+40,100元+38,200元

		+40,100 元)÷6，四捨五入至小數點以下第一位】，以此計算勞方本得領取之失業給付為 139,800 元【計算式：38,833.3 元/月 × 60% × 6 月】。本件勞方因資方將其投保薪資短報為 36,300 元，致其僅能領得 130,680 元【計算式：36,300 元/月 × 60% × 6 月】，從而勞方得向資方請求失業給付差額 9,120 元【計算式：139,800－130,680】。 5. 另參照勞工退休金月提繳分級表，本件勞方每月薪資均分別落在該表 36,301 元至 40,100 元之級距間，是資方應按月提繳勞工退休金 2,292 元至 2,406 元不等，惟實際上資方每月所提撥之退休金均少於上開數額。從而，資方應補提 28,728 元至勞方之勞工退休金專戶（計算方式如附表一）。 6. 綜上，本件勞方得請求資方給付資遣費 226,780 元、109 年 9 月份積欠薪資 35,000 元、失業給付差額 9,120 元及開立非自願離職證明書，並得請求資方將其短少提撥之退休金 28,728 元匯至勞方之勞工退休金專戶。 **二、資方主張：** 1. 勞方係因假造業績乙事東窗事發，乃同意自 109 年 9 月 1 日起至同年月 30 日止留職停薪等候調查，此有資方內部之簽呈流程細目可證，是勞方不得反於其先前之同意，主張資方遲延受領勞務。更何況，勞方於其同意留職停薪等候調查期間，亦未實際到班給付勞務，從而其請求資方給付該期間之薪資，顯無理由。 2. 再者，勞方曾於留職停薪等候調查期間之 109 年 9 月 25 日，以 Line 訊息請求資方准其於 109 年 10 月 1 日復職，資方當日便回覆表示同意，詎勞方未於約定之復職日如期到職，且經資方分別於 109 年 10 月 2 日、5 日、6 日催告，仍連續曠職 3 日以上，此有雙方間 Line 訊息內容可證。衡酌此情，資方乃於 109 年 10 月 9 日寄發存證信函，依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款「無正當理由繼續曠工 3 日」之規定終止雙方間勞動契約；並分別依據勞動基準法第 18 條第 1 款、勞工退休金條例第 12 條第 1 項及就業保險法第 11 條第 3 項規定，拒絕發給勞方資遣費及非自願離職證明書。 3. 至業績獎金則係資方對於表現較好之員工所給予之恩惠性、獎勵性給與，不具有經常性，自不得納入工資範疇。

		從而，本件勞方稱資方短報勞方月投保薪資及短繳勞方退休金，並據以請求資方給付資遣費及失業給付差額，實屬無稽。 **三、雙方不爭執事項：** 1. 雙方約定勞方之到職日為「96 年 8 月 27 日」；每月薪資為「35,000 元（另視招生業績加給業績獎金）」；擔任工作為「補習班班導師」；主要工作內容為「補習班行政事務之處理」。 2. 109 年 9 月 1 日至同年月 30 日間，勞方並未至資方即補習班處提供勞務，資方亦未給付勞方該段期間之工資。 3. 勞方於 109 年 9 月 25 日以 Line 訊息請求資方准其於同年 10 月 1 日復職，資方除當日以 Line 訊息回覆同意外，同時告知要將勞方之職務變更為櫃檯一般行政人員，每月薪資則降為 30,000 元。 4. 勞方於 109 年 9 月 30 日寄發存證信函，依勞基法第 14 條第 1 項第 6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」之規定終止雙方間勞動契約，資方並於同日收受；資方於 109 年 10 月 9 日寄發存證信函，依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款「無正當理由繼續曠工 3 日」之規定終止雙方間勞動契約，勞方並於同年月 12 日收受。 5. 資方以 36,300 元提繳勞方之勞工退休金。 6. 倘業績獎金屬工資，則資方對於勞方所提出之附表一「資方短少提繳退休金金額計算表」之內容（即資方共短提繳退休金 28,728 元）不爭執。 7. 雙方於 109 年 10 月 21 日向勞工局申請勞資爭議調解，並於同年 12 月 18 日調解不成立。 **四、雙方爭執事項：** 1. 資方將勞方之職務由補習班班導師變更為櫃檯一般行政人員，並減薪為 30,000 元，是否合法？ 2. 倘調職減薪命令不合法，則雙方間之勞動契約是否業經合法終止？倘業經合法終止，則其終止原因究係勞方所主張之勞基法第 14 條第 1 項第 6 款：「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」，抑或資方所主張之勞基法第 12 條第 1 項第 6 款：「無正當理由繼續曠工 3 日」？

		勞方得否請求資方給付資遣費226,780元及開立非自願離職證明書？ 3. 勞方請求資方給付109年9月份積欠工資35,000元、失業給付差額9,120元，有無理由？暨請求資方將短少提撥之退休金28,728元匯至勞方之勞工退休金專戶，有無理由？ **五、本仲裁委員會之判斷：** (一)資方將勞方之職務由補習班班導師變更為櫃檯一般行政人員，並減薪為30,000元，是否合法？ 1. 按勞動基準法(下稱勞基法)第10條之1規定：「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。」。其立法理由謂：雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。準此，雇主基於企業經營需要固得為調職命令，惟究不得將之濫用為侵害勞工權益之手段。 2. 經查，本件資方雖於109年9月25日以Line訊息同意勞方自109年10月1日起復職，惟其同時將勞方之職務調整為櫃檯一般行政人員、將勞方之薪資降為30,000元，核屬對勞方之工作條件所為之不利變更，顯違上開勞基法第10條之1第2款規定及該條之立法意旨。至資方抗辯勞方製造假業績，乃處其以留職停薪處分並調離現職云云。惟詳究資方所指之勞方業績造假行為，實際上僅係將未繳清學費之學生納入業績計算，衡諸當前補教業學費經常係分期繳納，勞方之行為尚難謂背離常情；加以按資方內部業績審核流程，業績之計算結果最終均須呈送上級主管核定，勞方實無可能藉由竄改業績以遂溢領業績獎金之圖。從而應認資方將勞方調離現職非係基於其企業經營上所必需，與勞基法第10條之1第1款之要件有間，並非適法。 (二)倘調職減薪命令不合法，則雙方間之勞動契約究竟是否業經合法終止？倘業經合法終止，則其終止原因究係勞方所主張勞基法之第14條第1項第6款：「雇主違反勞動契約

		或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」，抑或資方所主張之勞基法第 12 條第 1 項第 6 款：「無正當理由繼續曠工 3 日」？勞方得否請求資方給付資遣費 226,780 元及開立非自願離職證明書？ 1. 按勞基法第 14 條第 1 項規定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……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。」。查本件資方之調職命令並不合法，已如前「(一)」所述，且勞方於復職前夕所為之終止契約意思表示亦不影響資方業依其雇主權限行使該調職命令，則勞方自得以資方之調職行為違反勞動契約致損害其權益為由，依上開勞基法第 14 條第 1 項第 6 款規定終止雙方間勞動契約。從而，應認本件雙方間勞動契約業於 109 年 9 月 30 日資方收受勞方所寄存證信函當日合法終止。是既雙方間勞動契約業經勞方合法終止而不復存在，則資方即無由再依同法第 12 條第 1 項第 6 款終止契約。勞方依勞基法第 14 條第 4 項準用同法第 17 條、勞工退休金條例第 12 條規定請求資方給付資遣費，即屬有據。 2. 次按「……惟按工資，依勞基法第二條第三款規定，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。該所謂『因工作而獲得之報酬』者，係指符合『勞務對價性』而言，所謂『經常性之給與』者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具『勞務對價性』及『給與經常性』，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法施行細則第十條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別。」最高法院 104 年度台上字第 728 號民事判決參照。復依改制前行政院勞委會函釋，勞基法第 2 條第 4 款係就「日平均工資」予以定義，而「月平均工資」則應以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，即等於以勞工退休前 6 個月工資總額直接除以 6（改制前行政院勞工委員會 83 年 4 月 9 日(83)台勞二字第 25564 號函示參照）。 3. 依上開判決意旨，判斷資方之給與是否屬於工資，須視該給與是否具「勞工因工作而獲得之報酬」及「經常性給與」之性質。經查，本件雙方均不爭執勞方擔任職務為班

		導師工作，主要工作內容為補習班行政業務之處理，而此所稱行政業務即包含招攬學生，業績獎金則係依勞方招攬學生人數核發。且查資方為補習班，源源不斷之生源為其賴以生存之基礎，勞方在職期間每月均領有業績獎金，即足徵之。據此，堪認勞方所領取之業績獎金屬勞方提供勞務之對價，且具有逐月給付之經常性給與性質，揆諸前開最高法院判決意旨，屬工資甚明。是於計算本件勞方平均薪資時，業績獎金部份即毋庸予以扣除。 4. 復按用以計算資遣費之平均工資，依勞基法第 2 條第 4 款規定，固係以事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，惟此係指常態之工作情況而言，仍應以原告常態受薪之工資總額計算平均工資，方屬合理(最高法院 75 年度台上字第 1822 號判決意旨參照)。經查，勞方於 109 年 9 月份處於留職停薪狀態，此為雙方所不爭執。是於計算勞方之平均工資時，應排除計入該月份之薪資，亦即應以勞方 109 年 3 至 8 月領取之工資計之。而依勞方之薪資明細，勞方 109 年 3 至 8 月之各月薪資分別為：36,400 元、37,200 元、36,800 元、39,500 元、38,000 元、38,880 元，從而本件勞方之平均工資應為 37,796.7 元【計算式：(36,400 + 37,200 + 36,800 + 39,500 + 38,000 + 38,880）÷6，四捨五入至小數點以下第一位】。 5. 承前，勞方任職期間自 96 年 8 月 27 日起至 109 年 9 月 30 日止，共計 13 年又 35 天，按勞工退休金條例第 12 條第 1 項規定：「資遣費之發給由雇主按其工作年資每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限。」，其資遣費應為最高之 6 個月平均工資。從而本件勞方向資方請求給付資遣費 226,780 元【計算式：37,796.7×6，小數點以下四捨五入】為有理由，應予准許。 6. 勞方請求資方開立非自願離職證明書部分： (1) 按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」，勞基法第 19 條定有明文；次按就業保險法第 25 條第 3 項之規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。」、同法第 11 條第 3 項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷

		廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條規定各款情事之一離職。」。 (2) 經查，本件雙方間之勞動契約已於 109 年 9 月 30 日經勞方依勞基法第 14 條第 1 項第 6 款合法終止，已如前「(二)1.」所述，則本件勞方之離職核屬前開就業保險法第 11 條第 3 項所稱「非自願離職」範疇，勞方自得依勞基法第 19 條、就業保險法第 11 條第 3 項規定，請求資方發給非自願離職證明書。 (三)勞方請求資方給付 109 年 9 月份積欠工資 35,000 元、失業給付差額 9,120 元，有無理由？暨請求資方將短少提撥之退休金 28,728 元匯至勞方之勞工退休金專戶，有無理由？ 1. 109 年 9 月份積欠薪資部分： (1) 按工作報酬係勞工之生計來源，為其賴以維生的基本權益，應予保障。故工作報酬之給付，除經勞工同意或較有利於勞工之外，應按原約定方式給付，不得任意改變，始合於當事人間勞動契約約定及保護勞工之旨（勞基法第 22 條第 2 項規定參照)；次按沈默與默示意思表示不同，沈默係單純之不作為，並非間接意思表示，除法律或契約另有規定外，原則上不生法律效果；默示意思表示則係以言語文字以外之其他方法，間接使人推知其意思，原則上與明示之意思表示有同一之效力（最高法院 86 年度台上字第 3609 號判決意旨參照)。準此，須自勞工之舉動或其他情事，足以推知勞工有改變工資給付方式之同意，否則雇主不得率以主張排除勞基法第 22 條第 2 項工資全額給付原則之適用。 (2) 查本件資方自 109 年 9 月 1 日起至同年月 30 日止均未給付勞方薪資，此為雙方所不爭執。從而依據上開法文規定暨實務見解，資方此一工資給付方式之變動非經勞方同意不可，惟本件勞方否認其有為如此之同意。復徵諸資方所提出之內部簽呈流程細目，雖載有「ＯＯＯ（按：即勞方）留職停薪日期自 109 年 9 月 1 日起至同年月 30 日止，呈請核示。」之備忘事項，惟備忘錄本身資方表示業已遺失，而內部簽呈流程細目充其量僅能證明上開備忘事項存在，不能證明勞方有

		留職停薪之同意。從而該內部簽呈流程細目尚無從據以認定勞方確有變更工資給付方式之同意，資方不得拒絕勞方該段期間之工資給付。 (3)況依勞基法施行細則第7條第2款規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應重新協商合致，不得逕自變更，倘雇主未經勞工同意，逕自使勞工留職停薪，自屬無效之變更。本件情形，資方處以勞方留職停薪處分核屬勞方勞動條件（即工資）之變更，既未經勞方同意，則依上開條文規定，應屬無效。此時勞方雖未於留職停薪期間出勤，惟此係因資方免除其出勤義務所致，其尚無補服勞務之義務，且其未出勤亦不得解為對資方之勞動條件變更有默示同意，雇主仍應按原約定工資給付報酬。 (4)綜前，本件資方已於109年8月28日以對勞方所為之留職停薪處分預示拒絕受領勞方之勞務給付，應認資方自斯時起已陷於受領遲延，依民法第487條規定，勞方無補服勞務之義務，且得請求資方給付109年9月1日至同年月30日之薪資35,000元。 2. 失業給付差額部分： (1)按失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%發給；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償，就業保險法第16條第1項第1款、第38條第2項分別定有明文。所謂「月投保薪資」，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資(勞工保險條例第14條第1項前段參照)；至所謂「月薪資總額」，則係指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經常性給與；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準(勞工保險條例施行細則第27條第1項、勞基法第2條第3款參照)。 (2)經查，本件勞方於109年9月30日向勞工保險局辦理求職登記及申請失業給付，勞工保險局按其離職退保

		當月起前6個月平均月投保薪資36,300元之60%按月發給失業給付21,780元，此有勞方提出之勞工保險局109年11月2日保給核字第000號函可稽。次查，本件資方給付予勞方之業績獎金具有給與上經常性而屬工資，已如前「(二)3.」所述，從而本件勞方各月薪資應如同薪資明細表上所載，無需再扣除業績獎金，亦即勞方109年6、7、8月薪資應分別為39,500元、38,000元、38,880元，以此計算勞方最近三個月收入之平均為38,793元【計算式：(39,500＋38,000＋38,880)÷3，四捨五入】。而依109年1月1日起適用之勞工保險投保薪資分級表，勞方38,793元之月薪落在該表之第12級，亦即勞方之月投保薪資應為40,100元。詎資方每月僅以36,300元為勞方投保勞工保險，致勞方受有短領失業給付之損害，從而資方應依上開就業保險法第38條第2項規定賠償之。 (3)承前，勞方向勞工保險局申請失業給付，已領得第一個月失業給付21,780元，惟倘資方最初依勞方實際薪資投保40,100元，則勞方本得請領之失業給付數額為24,060元【計算式：40,100×60%】，是本件資方短報勞方月投保薪資之行為已造成勞方2,280元之損害【計算式：24,060-21,780】。至勞方請求第二個月至第六個月之失業給付差額部分，則因勞方尚未請領，故難認勞方短領失業給付之損害已經發生。準此，本件勞方請求資方給付失業給付差額2,280元，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。 3. 短少提撥之退休金金額部分： (1)按「按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第六條第一項、第十四條第一項定有明文。依同條例第三十一條第一項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第二十四條第一項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工

		退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第三十一條第一項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。」最高法院 101 年度台上字第 1602 號民事判決參照。 (2)經查，本件勞方受僱期間之各月薪資均落在 36,301 元至 40,100 元之級距間，業如前述，是以資方應按月為勞方提繳勞工退休金 2,292 元至 2,406 元不等。惟實際上資方每月均係按勞方除業績獎金外之薪金 35,000 元提繳勞方退休金（即申報月提繳薪資 36,300 元），此為雙方所不爭執。從而，本件資方有短繳勞方退休金情事，洵堪認定，勞方得請求資方補提短繳之退休金差額至勞方之勞工退休金專戶，其數額則依雙方均不爭執之附表一計之，即 28,728 元。 (四)本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經本委員會審核後，認對於本仲裁判斷已不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。 六、綜上所述，本件勞方已合法終止勞動契約，其向資方請求給付資遣費 226,780 元、109 年 9 月份積欠工資 35,000 元、失業給付差額 2,280 元等共計 264,060 元，暨開立非自願離職證明書及提繳 28,728 元至其勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回；爰依勞資爭議處理法第 34 條第 1 項規定作成仲裁判斷如主文。
000 勞資爭議仲裁委員會 主任仲裁委員 000 仲 裁 委 員 000 仲 裁 委 員 000 附表一：資方短少提繳之退休金金額計算表。 中 華 民 國 0 0 0 年 0 月 0 日		

備註：其餘爭執，均與本件仲裁判斷不生影響。

【案例五】

甲為一土地開發公司，將新北市一處集合住宅建築工程之保全留駐業務交由乙承攬。勞方自民國(下同) 105 年 3 月 1 日起受僱於乙，擔任工地保全職務，約定月薪為新臺幣 28,000 元。乙並為勞方投保商業團體保險(雇主責任險)，保費由乙全額負擔。甲則有投保第三人責任險。

勞方於 107 年 4 月 6 日上午 7 時依乙指示前往新北工地（下稱系爭工地）出勤。於是日下午 1 時許，勞方使用系爭工地之電梯，因電梯車廂與地面間存有空隙並未定位，而直接從地上 1 樓摔至地下 2 樓之電梯坑，致全身受有多處骨折撕裂傷，隨即被送往醫院治療。經手術治療後雖已於同年 5 月 6 日出院，惟按醫囑指示需持續回診復健半年。嗣勞方復健滿半年，於 107 年 11 月 5 日分別以存證信函向甲、乙請求醫療費用、不能工作期間之原領薪資及精神慰撫金等職災補償或損害賠償。甲、乙於同年月 6 日收受後，均表示不能接受勞方之請求，勞方乃於同年 11 月 11 日就上開爭議事項申請勞資爭議調解。惟於同年 12 月 27 日進行之調解程序，雙方仍未能就補償/賠償數額達成共識，從而依調解人建議，合意申請交付仲裁。

可能爭點提示：

1. 勞基法上之職業災害應如何認定？
2. 勞基法第 59 條第 1 款之「必需之醫療費用」，其範圍為何？
3. 雇主為勞工投保商業保險者，就該保險金得否主張勞基法第 59 條但書之抵充？
4. 勞基法第 62 條之「事業」所指為何？
5. 雇主依勞基法第 59 條但書主張抵充之數額，因將其事業交付承攬而須負同法第 62 條連帶補償責任之事業單位得否援以主張？
6. 勞工發生職業災害情形，若勞工欲依民法第 193 條第 1 項請求勞動能力減損之損失，則其勞動能力減損比例應如何認定？
7. 若勞工就職業災害之發生與有過失，則究應先依勞基法第 60 條

以職災補償金抵充損害賠償後再適用過失相抵法則，抑或應先適用過失相抵法則後，再依勞基法第 60 條以職災補償金抵充損害賠償？

000 勞資爭議合意仲裁判斷書

<table>
<tr><td colspan="2">事件名稱
號</td><td>00 年度 000 字第 00</td></tr>
<tr><td rowspan="2">當事人</td><td>勞方</td><td>姓名：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
住 000
代理人姓名：000 律師
住所或居所（主事務所或主營業所）：
設 000</td></tr>
<tr><td>資方</td><td>團體（名稱）：000
住所或居所（主事務所或主營業所）：
設 000
代表人姓名：000
住居所：住同上
代理人姓名：000 律師
事務所地址：
設 000</td></tr>
<tr><td>仲裁判斷內容</td><td></td><td>主文：
一、 乙應給付勞方新臺幣 515,560 元。
二、 甲應給付勞方新臺幣 767,777 元，且就其中 515,560 元部分應與乙負連帶給付責任。
三、 上開所命給付如其中一人已為給付，另一人於給付金額之範圍內同免其責。
四、 勞方其餘之仲裁請求駁回。
事實及理由：
一、 勞方主張：
1. 勞方自民國(下同)105 年 3 月 1 日起受僱於乙，擔任工</td></tr>
</table>

		地保全職務，雙方約定每月薪資為新臺幣（下同）28,000 元。 2. 勞方於 107 年 4 月 6 日上午 7 時依乙指示前往新北工地(下稱系爭工地)出勤。於是日下午 1 時許，勞方為至地下 2 樓之儲藏室取用工區人員專用背心及指揮器具而需搭乘電梯，詎於搭乘時因電梯外門開啟後車廂與地面間存有空隙，致從地上 1 樓摔至地下 2 樓之電梯坑，全身受有多處骨折撕裂傷。爰依勞動基準法第 59 條第 1 至 3 款規定，向乙請求給付職業災害醫療費用補償 619,940 元(含門診、手術、醫材及住院費用)、原領工資補償 196,000 元及失能補償 633,600 元（以上共計 1,449,540 元)。 3. 又甲為土地開發公司，工地保全屬其經常性業務，其將保全業務交由乙承攬，自應依勞基法第 62 條規定就上開數額與乙負連帶補償責任。 4. 乙於本件事故發生前，未曾對勞方施以職業安全衛生教育訓練，致勞方因不熟悉工地環境及電梯狀況而發生職災事故。參酌職業安全衛生法「防止職業災害，保障工作者安全及健康」之立法目的(職安法第 1 條規定參照)，該法第 32 條自屬民法第 184 條第 2 項所稱保護他人之法律。是乙應依民法第 184 條第 1 項前段、第 2 項、職安法第 32 條第 1 項規定，賠償勞方就醫門診費用 2,000 元、手術費用 500,000 元、住院費用 17,940 元、醫材費用 100,000 元、醫療輔具費用 6,500 元、就醫交通費用 1,500 元、看護費用 428,000 元、勞動能力減損損害 1,703,440 元，以及精神慰撫金 1,000,000 元(以上共計 3,759,380 元)。 5. 又勞方係受乙指派至甲所有之系爭工地執行保全業務，於事發時地發生前述之職業災害，從而勞方亦得據民法第 191 條第 1 項規定請求甲負侵權行為損害賠償責任，與乙所負之侵權責任間構成不真正連帶關係。 **二、 資方主張：** （一）乙主張部分： 1. 事故之發生須具備業務起因性與業務遂行性，始與勞基法上之職業災害相當。惟按甲與乙間之保全契約書第 3 條約定，乙之服務提供範圍僅限於工地入出口之管制與

		宵小侵入之通知，至工地巡邏則不與之。本件勞方係於巡邏工地時受傷，而非其所稱於取用工地背心與指揮器具時受傷，是其受傷既非係因業務性質所致，亦與執行職務無關，自不屬勞基法上所稱職業災害。 2. 退步言之，縱認本件事故屬職業災害，勞方請求之職災補償數額亦無理由： (1) 醫療費用：勞方雖已就門診、手術及住院費用支出提出醫療單據，惟就醫材費用部分則未有之，而單憑診斷證明書無法證明其支出必要性，從而其醫材費用部分之請求應屬無據。 (2) 不能工作期間之原領工資：勞方未舉證其不能工作期間之久暫，從而其此部分之請求應屬無據。 (3) 此外，勞方業自勞保局受領職災醫療給付 119,740 元、傷病給付 80,640 元、失能給付 633,600 元，及自商業保險公司領取雇主意外責任險保險金 100,000 元(以上共計 933,980 元)，於其受領範圍內乙應得依勞基法第 59 條但書規定主張抵銷。 3. 復依 107 年 4 月 7 日新北市政府勞動檢查處營造工程檢查會談紀錄（以下簡稱勞檢紀錄），乙此次檢查並無任何違反規定事項，亦即未違反職安法第 32 條第 1 項規定、對本件事故之發生並無過失。抑且，「搭電梯時應注意電梯車廂與地面間有無間隙」本即一般人通常應有之注意，非屬雇主應依職安法第 32 條第 1 項對勞工施以之安全衛生教育及訓練內容。是縱乙未曾對勞方實施安全衛生教育及訓練，該未實施亦與本件事故之發生無因果關係。從而勞方請求乙負侵權行為損害賠償責任，要屬無據。 4. 退步言之，縱認本件乙應對勞方負損害賠償責任，勞方所請求之項目及金額亦無理由： (1) 門診、手術、醫材及住院費用損害：門診、手術及住院費用部分雖經勞方提出相關單據，惟就醫材費用部分則未有之，而單憑診斷證明書無法證明其支出必要性。 (2) 醫療輔具(即助行器、輪椅)費用損害：此部分勞方未舉證說明其支出必要性。

(3)就醫交通費用損害：此部分勞方未提出相關單據證明。

(4)看護費用損害：此部分勞方未舉證說明其支出必要性，且亦未提出相關單據證明。

(5)勞動能力減損之損害：本件勞方雖提出勞保局之失能等級評定為據，惟此不能證明其勞動力減損比例已達69.21%。

(6)精神慰撫金：勞方受傷之後，業已回復至相當程度，從而其請求精神慰撫金100萬元顯屬過高。

5. 退萬步言之，縱認乙應對勞方負侵權行為損害賠償責任，鑑於勞方未盡到「搭電梯時應注意電梯車廂與地面間有無間隙」此一一般人通常應有之注意義務，以及未依醫囑指示進行復健，可知勞方本身就損害之發生或擴大與有過失，乙亦應得就該部分主張抵銷。

（二） 甲主張部分：

1. 按依勞基法第62條規定，事業單位須以其事業招人承攬，始須與承攬人負連帶補償責任。惟查本件甲所營事業，依經濟部商業司登記資料，為不動產租售業及大樓開發業，不包含保全業務。從而甲將工地駐警保全業務委由乙承攬，並非將其事業招人承攬，無勞基法第62條規定之適用。

2. 次按民法第191條第1項但書規定，若土地上建築物或工作物之所有人對於建築物或工作物之設置、保管並無欠缺，即無須負該條所定建築物或工作物所有人侵權責任。查本件事故發生時，系爭工地內之電梯均在許可使用期限內，此有系爭工地之建築物升降設備使用許可證可稽；且於事故發生前一個月，甲尚曾依建築物升降設備設置及檢查管理辦法委請衡大機電工業股份有限公司就事發電梯實施定期設備維護及保養程序。均足證甲對於事發電梯之設置、管理並無欠缺。從而勞方主張甲應依民法第191條第1項負侵權行為損害賠償責任，委無足採。

3. 又縱認甲須依勞基法第62條、民法第191條第1項規定負職災補償責任及侵權行為損害賠償責任，甲亦得就其所投保之第三人責任險已給付予勞方之1,000,000元

		部分主張扣除。 **三、 雙方不爭執事項：** （一） 雙方對於勞方之到職日為「105 年 3 月 1 日」、擔任職務為「保全」、約定薪資為「每月 28,000 元」、出院日為「107 年 5 月 6 日」、除醫材費用外之必需醫療費用為 519,940 元、醫療輔具費用單據之形式上真正、勞方已受領勞保給付 933,980 元（含醫療給付 119,740 元、傷病給付 80,640 元、失能給付 633,600 元）、雇主意外責任險保險金 100,000 元及甲投保之第三人責任險保險金 1,000,000 元、107 年 4 月 7 日新北市政府勞動檢查處營造工程檢查會談記錄之形式上真正等均不爭執。 （二） 乙於 107 年 4 月 6 日指示勞方前往系爭工地出勤。是日下午 1 時許，勞方使用甲所有之系爭工地電梯時，因電梯車廂並未固定而摔落地下 2 樓之電梯基坑，導致全身受有多處骨折撕裂傷害。 （三） 勞方於 107 年 11 月 5 日寄發存證信函，請求甲、乙給付其醫療費用、醫療輔具費用、就醫交通費用、看護費用、勞動能力減損、精神慰撫金等職災補償或損害賠償。甲、乙於隔日收受該存證信函。 （四） 依 107 年 11 月 9 日勞保局之失能等級鑑定，勞方之傷勢符合失能給付標準失能項目 8-1「脊柱遺存顯著畸形或顯著運動失能者」，屬失能等級中之第七等級。 （五） 依 107 年 11 月 30 日臺大醫院環境暨職業醫學部所開具之診斷證明書，勞方因本件事故所受有之勞動能力減損比率為 35%。 （六） 勞方於 107 年 11 月 11 日提出勞資爭議調解，惟雙方於同年 12 月 27 日調解不成立。 **四、 雙方爭執事項：** （一） 勞方於 107 年 4 月 6 日所受傷害是否為職業災害？勞方請求乙依勞動基準法第 59 條第 1 至 3 款規定給付醫療費用、原領工資補償及失能補償共 1,449,540 元，有無理由？暨請求甲依同法第 62 條規定就前開數額負連帶補償責任，有無理由？

（二） 勞方請求乙依民法第 184 條第 1 項前段、第 2 項、職業安全衛生法第 32 條第 1 項、職業災害勞工保護法第 7 條規定賠償 3,759,380 元，有無理由？請求甲依民法第 191 條第 1 項規定賠償相同數額，有無理由？暨請求甲、乙二人依民法第 185 條第 1 項前段規定就該數額負連帶賠償責任，有無理由？

五、 本仲裁委員會之判斷：

（一） 勞方於 107 年 4 月 6 日所受傷害是否為勞動基準法第 59 條所指職業災害？勞方請求乙依勞動基準法第 59 條第 1 至 3 款規定給付醫療費用及原領工資補償共 1,449,540 元，有無理由？暨請求甲依同法第 62 條規定就前開數額負連帶補償責任，有無理由？

1. 勞方於 107 年 4 月 6 日所受傷害是否為勞動基準法(下稱勞基法)第 59 條所指職業災害？

(1) 依行政院勞工委員會 86 年 10 月 30 日台（86）勞動一字第 047494 號公告，工商服務業應適用勞基法。本件乙為保全業，此有經濟部商業司之公司登記資料可稽，從而應有勞基法之適用，合先敘明。

(2) 按勞基法對於職業災害固未明文定義，惟依勞基法第 1 條第 1 項後段規定：「本法未規定者，適用其他法律之規定。」，職安法第 2 條第 5 款規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」、傷病審查準則第 3 條第 1 項規定：「被保險人因執行職務而致傷害者，為職業傷害。」，可知勞基法上職業災害須兼具「業務起因性」與「業務遂行性」兩要件，亦即災害須係勞工本於勞動契約在雇主支配下之勞動過程中所發生，且與勞工所擔任業務間存在相當因果關係，此向為我國實務見解所採認(最高法院 100 年台上字第 1191 號民事判決參照)。復按職安法施行細則第 6 條規定：「本法第二條第五款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」，勞基法所指職業災害兼及勞工從事與執行職務相牽連之行為時所

		受災害，亦即可包括勞工準備提出勞務之際所受災害（最高法院81年度台上字第2985號民事判決、同院92年度台上字第1960號民事判決參照）。 (3)查本件勞方受僱於乙，於乙之指示下至系爭工地出勤乙節，為乙所不否認；且按107年4月7日新北市政府勞動檢查處之營造工程檢查會談記錄（以下簡稱勞檢記錄）中工地主任之陳述，勞方於107年4月6日搭乘事故電梯，係為至地下2樓之儲藏室拿取工區人員專用背心及指揮器具，以便開始午休時間過後之執勤工作。從而依據前開法文規定暨最高法院實務見解，本件事故具備業務起因性及業務遂行性，核屬勞基法第59條所指職業災害。 2. 勞方請求乙依勞動基準法第59條第1款、第2款規定給付醫療費用及原領工資補償共1,449,540元，有無理由？ (1)本件勞方所受傷害為職業傷害，已如前述。是勞方自得依勞動基準法第59條第1至3款規定，就其必需之醫療費用、不能工作期間之原領工資及失能損失向乙請求補償。其數額分別如下： A. 必需之醫療費用：就醫療門診2,000元、手術費用500,000元、住院費用17,940元支出部分，勞方業提出相關單據加以佐證，且其上所載數額並為乙所不爭執；而就醫療器材100,000元支出部分，雖係由勞方自費支應，惟按勞方所提出之診斷證明書上醫囑欄所載，該醫療器材係經醫師建議下使用，有助於勞方之傷勢復原，且其他功能相類之醫材均不能達相同治癒效果，可認屬勞基法第59條第1款必需之醫療費用(臺灣高等法院臺中分院106年勞上易字第39號民事判決、臺灣桃園地方法院109年勞簡字第31號民事判決參照)。從而勞方此部分之請求共619,940元，堪予准許。 B. 不能工作期間之原領工資：觀察勞方原來所從事之保全工作性質，須於工區入出口處為機動性指揮，非四肢健全者不能勝任。而依據勞方所提出之醫院診斷證明書，勞方直至107年10月下旬回診時為止均須以輪椅代步，雖可勉強站立但活

		動困難，可徵勞方於斯時仍無法回復其原有之工作能力(臺灣高等法院臺中分院96年重勞上字第5號民事判決參照)。鑑此，應認勞方自107年4月6日發生職災至同年11月6日乙收受勞方請求給付原領工資之存證信函之前一日為止(即107年11月5日)，均屬不能工作期間，勞方自得請求該段期間內之原領工資196,000元【計算式：月薪28,000元×7個月】。 C. 失能補償：依107年11月9日勞保局之失能等級鑑定，本件勞方之傷勢符合失能給付標準失能項目8-1「脊柱遺存顯著畸形或顯著運動失能者」，屬失能等級中之第七等級，按同標準第5條第1項第7款規定，得請求440日之平均日投保薪資。復依雙方所不爭執之勞方薪資28,000元，勞方之平均日投保薪資為960元（107年1月1日起適用之勞工保險投保薪資分級表第7級參照)。從而，本件勞方得請求失能補償633,600元【計算式：960元/日×440日×150%】。 (2)惟按勞基法第59條但書規定，如勞工依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。且按目前實務見解，雇主為勞工投保商業保險者，亦得依其所負擔保費比例主張抵充(最高法院81年台上字第192號民事判決參照)。從而，本件乙就勞方分別依勞工保險條例第34條、第41條及第54條第1項規定向勞保局請領之職災醫療給付、傷病給付及失能給付，以及自商業保險公司領取之雇主意外責任險保險金等共933,980元【計算式：醫療給付119,740元+傷病給付80,640元+失能給付633,600元+雇主意外責任險保險金100,000元】，均得主張抵充。 (3)綜上所述，本件乙應給付予勞方之職災補償數額為515,560元【計算式：619,940元＋196,000元＋633,600元－933,980元】。 3. 勞方請求甲依同法第62條規定就前開數額負連帶補償責任，有無理由？ (1)依行政院勞工委員會86年10月30日台（86）勞

		動一字第 047494 號公告，不動產業應適用勞基法。本件甲為不動產租售業及大樓開發業，此有經濟部商業司之公司登記資料可稽，從而應有勞基法之適用，合先敘明。 (2)按依勞基法第 62 條規定，事業單位以其事業招人承攬，應與承攬人連帶負職災補償責任。衡其立法意旨有三：其一為事業單位對其事業有專業知識及風險管控能力；其二為避免事業單位以招人承攬方式逃脫雇主責任；其三則係基於損益同歸法理，認雇主既因將事業招人承攬而獲得經濟活動範圍擴大之利益，自應負起相應之風險(即因不能採取防免職災之直接作為所生風險)。準此，若屬事業單位本身之主要目的事業或附帶、輔助營業活動，應認其有能力足以防阻職業災害發生，即該當勞基法第 59 條之「事業」（臺灣高等法院 100 年勞上字第 18 號民事判決、臺灣高等法院臺中分院 108 年勞上易字第 12 號民事判決參照)。 (3)查本件甲之行業類別為不動產租售業及大樓開發業，業如前述，惟觀察其實際經營之大樓興建業務，對於駐地保全有恆常性需求。亦即甲就工地保全之業務內容、職業安全衛生事項應屬熟悉，具有風險管控能力；且其將保全業務招人承攬，使其得騰出人員致力於大樓興建工作，顯然享有擴大經濟活動範圍之利益。從而依據前開勞基法第 62 條之立法意旨及臺灣高等法院判決見解，應認保全業務至少屬於甲主要目的事業之附帶、輔助性活動，屬勞基法第 62 條之「事業」範疇，勞方得據該條規定請求甲與乙負連帶補償責任。 (4)復按目前實務見解，雇主所得主張抵充之利益，依民法第 274 條規定：「因連帶債務人中之一人為清償、代物清償、提存、抵銷或混同而債務消滅者，他債務人亦同免其責任。」之意旨，其他連帶債務人均得援以主張(最高法院 93 年台上字第 906 號民事判決參照)。從而，於前述乙所得主張扣除之 933,980 元範圍內，甲亦得主張之，亦即甲應與乙連帶給付之職災補償金數額為 515,560 元。 （二） 勞方請求乙依民法第 184 條第 1 項前段、第 2 項、職

		業安全衛生法第 32 條第 1 項、職業災害勞工保護法第 7 條規定賠償 3,759,380 元，有無理由？請求甲依民法第 191 條第 1 項規定賠償相同數額，有無理由？暨請求甲、乙二人依民法第 185 條第 1 項前段規定就該數額負連帶賠償責任，有無理由？ 1. 勞方請求乙依民法第 184 條第 1 項前段、第 2 項、職業安全衛生法第 32 條第 1 項、職業災害勞工保護法第 7 條規定賠償 3,759,380 元，有無理由？ (1)觀諸職安法第 1 條本文規定：「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法」，可知職安法之規範目的在於防止職業災害之發生及工作者安全及健康之保護，自屬民法第 184 條第 2 項之保護他人之法律，合先敘明(109 年勞上易字第 89 號民事判決參照)。 (2)按所謂違反保護他人之法律，指行為人有違反該保護他人法律之行為，並其違反保護他人法律之行為與損害之發生間有相當因果關係者是（最高法院 100 年度台上字第 390 號判決意旨參照)。準此，若不法行為與損害之發生間無因果關係，行為人即無庸負侵權行為損害賠償責任。 (3)查本件職災之發生原因，係勞方於搭乘電梯時未注意電梯機箱與地面間有無間隙。惟此為任何形式之安全衛生教育所無法避免者，蓋「搭乘電梯前應注意電梯機箱與地面間有無間隙」係一般人通常應有之注意義務，無待施以教育訓練即得知之。是以，縱乙須依職災勞工保護法第 7 條規定：「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。」就本件職災之發生負推定過失責任，本件職災之發生亦與乙是否實施安全衛生教育間無因果關係。從而勞方主張乙應為此負民法第 184 條第 1 項前段、第 2 項之侵權行為損害賠償責任云云，委無足採。 2. 勞方請求甲依民法第 191 條第 1 項規定賠償 3,759,380 元，有無理由？暨請求甲、乙二人依民法第 185 條第 1 項前段規定就該數額負連帶賠償責任，有無理由？ (1)按依民法第 191 條第 1 項規定，土地上建築物或工

		作物之所有人，須就建築物或工作物之設置、保管上欠缺所致損害負賠償責任。復參酌職業安全衛生設置規則第 95 條規定：「雇主對於升降機之升降路各樓出入口門，應有連鎖裝置，使搬器地板與樓板相差七．五公分以上時，升降路出入口門不能開啟之。」，升降機未設連鎖裝置者，可認設置或保管上有欠缺。 (2) 查本件系爭工地上建物屬甲所有乙節，為甲所不爭執；復參以前述之勞檢紀錄，新北市政府勞動檢查處認定勞方係因「電梯連鎖裝置失效」而致摔落電梯機坑，顯然甲對於該組電梯之設置或保管有欠缺。甲雖以本件職災發生時該組電梯尚在許可使用期間內為抗辯，惟主管機關所核發之使用許可究不能免除建築物或工作物所有人之注意義務，亦不能改變建築物或工作物存有設置、保管上欠缺之事實，否則毋寧係將所有人之注意義務及設置保管義務轉嫁由主管機關承擔。又甲雖主張其已對系爭工地之所有電梯實施定期保養及檢修，惟徵諸其所提出之升降機保養紀錄，並無連鎖裝置是否有效此一檢查項目，是尚無從據此認定甲已對本件損害之防免盡相當之注意。從而勞方主張甲應依民法第 191 條第 1 項負損害賠償責任，即有理由。惟因乙不成立侵權責任，業如前述，故勞方請求甲、乙二人依民法第 185 條第 1 項前段負連帶賠償責任，自屬無據，併此敘明。 (3) 再就勞方各項損害賠償請求項目而言： A. 門診、手術、醫材及住院費用：勞方就此項目之請求共 619,940 元，應予准許。此部分業如前「(一) 2.(1)A.」所述，於茲不贅。 B. 醫療輔具(即助行器、輪椅)費用：按依實務見解，醫療輔具之購置僅須具有必要性，即得向侵權行為人請求相關費用，無必然須有助於傷勢治療始得請求(最高法院 107 年台上字第 1943 號民事判決參照)。查本件依勞方所提出之醫院診斷證明書，勞方直至 107 年 10 月下旬回診時為止均難以在不借助任何醫療輔具之情形下行動，足證醫療輔具之購置具有必要性。從而勞

		方請求此項目之費用 6,500 元(含助行器費用 1,500 元、輪椅費用 5,000 元)，應屬有據。 C. 就醫交通費用：對此，勞方雖未提出任何計程車單據為證，惟審酌勞方因本件職災所致傷勢嚴重，依醫院診斷證明書記載，至 107 年 10 月下旬回診時仍須以輪椅代步，雖可站立但活動困難，研判其病情，其往返醫院應有搭乘計程車之必要。復參以勞方出院病歷資料所載，勞方於 107 年 5 月 6 日出院後，於同年 5 月 27 日、6 月 24 日、7 月 1 日、9 月 2 日及 10 月 21 日均有回診紀錄，是勞方於上開期日回診，既有搭乘計程車之必要，則其此部分之請求，自應准許。至就金額部分，勞方雖未能提出乘車收據加以佐證，惟衡量勞方住所地至醫院之距離，其每趟來回平均車資應以 300 元計算為宜。從而本件勞方所得請求之就醫交通費用數額為 1,500 元【計算式：300 元x5 趟】。 D. 看護費用：按依目前實務見解，被害人因受傷需人看護，而由親屬看護時，雖無現實看護費之支出，亦應認被害人受有相當看護費之損害而得向加害人請求賠償（最高法院 94 年台上字第 1543 號判決參照)。本件依勞方所提醫院診斷證明書，勞方自 107 年 5 月 6 日出院時起 2 個月內，生活全然無法自理，有僱用全時看護之需求，而自 107 年 7 月 6 日起至同年 11 月 5 日，勞方每日則有 1/4 時間需要看護。本委員會審酌勞方於 107 年 10 月下旬回診時尚須以輪椅代步，若無專人看護將生諸多生活上困難之情，認上開診斷證明書所載之勞方需看護期間，堪以採信（最高法院 109 年台上字第 2423 號民事判決)。又本件勞方主張以每日 2,000 元計算看護費用，與一般醫療院所之收費標準相當，未逾看護行情，自屬有理。從而，本件勞方得請求乙賠償看護費用 183,500 元【計算式：2,000 元 × 61 日＋ 2,000 元 × 123 日 × 1/4】。 E. 勞動能力減損：本件勞方固主張以「各殘廢等級喪失或減少勞動能力比率表」之第 7 級殘廢

		所減少勞動能力比率69.21%計算本件勞方勞動能力損害，惟「各殘廢等級喪失或減少勞動能力比率表」非屬勞工保險條例第53條之附表，而勞方復未能舉證證明該表所載減少勞動能力比率之依據為何，尚難僅憑該表即認勞方減少勞動能力比率為69.21%(臺灣高等法院高雄分院100年度上易字第162號民事判決參照)。是本件勞方之勞動力減損比率，應以107年11月30日臺大醫院環境暨職業醫學部所開具之勞動能力減損診斷證明書為準，即35%。復考量勞方為55年6月10日生，至120年6月10日始屆滿法定退休年齡(即65歲)，以及本件職災發生時勞方每月薪資為28,000元，應認本件勞方之勞動能力損害換算金額為1,213,955 元【計算式：117,600 × 10.21511077 + (117,600 × 0.17759563) × (10.82117137 - 10.21511077) = 1,213,955。其中10.21511077為年別單利5%第13年霍夫曼係數，10.82117137為年別單利5%第14年霍夫曼係數，0.17759563為未滿一年部分折算年數之比例，即65÷366。採四捨五入，元以下進位。】。 F. 精神慰撫金：按人格權、人格法益或身分法益受侵害者，得請求賠償相當之金額，民法第195條定有明文。惟是否相當，應以加害行為之加害程度，及被害人所受痛苦，斟酌加害人及被害人之身分、經濟地位等各種情形定之（最高法院47年台上字第1221號民事判決、同院51年台上字第223號民事判決參照)。本委員會審酌勞方為55年次，於本件職災事故發生時年僅52歲，正當壯年，因本件事故致全身受有多處骨折重傷，其肉體、精神確實承受極大痛苦，以及甲則為資本額5仟萬元之有限公司等一切情狀，認勞方請求甲賠償非財產上之損害100萬元，尚屬過高情形，應予酌減為50萬元，始為適當。 綜上，本件勞方得請求損害賠償數額計2,525,395元【計算式：醫療費用619,940元＋醫療輔具費用6,500元＋就醫交通費用1,500元＋看護費用

		183,500 元＋勞動能力減損 1,213,955 元＋精神慰撫金 500,000 元】。 (4) 另按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之，民法第 217 條第 1 項定有明文。查本件事故之發生，係由勞方違反「搭乘電梯前應注意電梯機箱與地面間有無間隙」此一一般人通常應有之注意義務所致，可認勞方係與有過失。惟本委員會考量電梯機箱與地面間存有間隙尚非常態而不宜課以搭乘者過高注意義務，以及勞方並未確實按醫囑指示回診復健等情，認本件勞方應負擔之與有過失比例應為 30%。 (5) 再按勞基法第 60 條規定，雇主依勞基法第 59 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。考其立法意旨，乃在明示同一給付內容之補償金額及損害賠償金額，受害勞工不得重複請求，否則有違事理之平。該條規定文義上雖僅適用於雇主，惟鑑於本件勞方對甲之損害賠償債權及職災補償債權均係本於同一事故而生，秉諸勞基法第 60 條之立法意旨，亦不宜許勞方雙重請領，自有類推該條規定之必要(臺灣雲林地方法院 101 年勞訴字第 14 號民事判決參照)。復依目前最高法院實務見解，應先以過失相抵原則劃定雇主之責任範圍後，再以之作為勞基法第 60 條之抵充標的(最高法院 92 年台上字第 2687 號民事判決參照)。查本件甲應與乙連帶給付之職災補償金為 515,560 元、應自行給付之侵權行為損害賠償金為 2,525,395 元，勞方之與有過失比例為 30%，是以此計算甲之應負擔數額為 1,767,777 元【計算式：①先計算出類推勞基法第 60 條抵充後之損害賠償數額：2,525,395 元 ×（100%-30%）- 515,560 元 = 1,252,217 元；②再加上勞基法第 59 條之職災補償數額：1,252,217 元 + 515,560 元 = 1,767,777 元。四捨五入。】。又此甲之應負擔數額部分業經其所投保之第三人責任險給付 1,000,000 元，是甲僅須再給付 767,777 元【計算式：1,767,777 元 - 1,000,000 元】。 （三） 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經本委員會審核後，認對於本仲裁判斷已不生影響，

		爰不再一一論述，附此敘明。 六、 綜上所述，本件勞方向乙請求職災補償 515,560 元；向甲請求職災補償及損害賠償 767,777 元，即屬有據，應予准許。至勞方之其餘請求，則為無理由，應予駁回。爰依勞資爭議處理法第 34 條第 1 項規定作成仲裁判斷如主文。

000 勞資爭議仲裁委員會

主任仲裁委員 000

仲 裁 委 員 000

仲 裁 委 員 000

中 華 民 國 0 0 0 年 0 月 0 日

備註：其餘爭執，均與本件仲裁判斷不生影響。

【案例六】

勞方自 107 年 12 月 3 日起開始任職於資方，擔任業務經理，試用期 3 個月，約定月薪新臺幣（下同）5 萬元整。108 年 1 月 3 日勞方經醫院確認懷孕，翌日告知人事經理 A，詎勞方之直屬主管 B 隨即於 108 年 1 月 7 日下午電話通知勞方，因「試用期考核成績未達標準」，故須於當日辦理資遣離職手續。

勞方不服，於 108 年 7 月 26 日向勞工局提出「懷孕歧視」之申訴；同時以存證信函通知資方資遣不合法，雙方間僱傭關係應繼續存在，且資方應給付勞方僱傭期間之薪資（含產假薪資）、育嬰留職津貼及精神慰撫金，惟均遭資方拒絕。勞方遂於 108 年 9 月 30 日向勞工局申請勞資爭議調解，雙方於同年 10 月 28 日進行之勞資爭議調解會議上調解不成立，從而依調解人之建議，合意申請交付仲裁。

可能爭點提示：

1. 試用期間是否有解僱最後手段性原則之適用？
2. 針對懷孕歧視案件，究應由雇主抑或勞工負舉證責任？
3. 於勞工不適任情形下，雇主基於懷孕歧視動機解僱勞工是否合法？
4. 勞保生育給付與育嬰留停津貼分別應如何計算？

○○市政府勞資爭議仲裁會議紀錄

勞資爭議案件仲裁申請日期：108 年 10 月 28 日　　案號：00000

第 1 次仲裁會議起迄時間：108 年 11 月 25 日 10 時 00 分至 11 時 30 分

第 2 次仲裁會議起迄時間：108 年 12 月 16 日 10 時 00 分至 12 時 00 分

仲裁會議地點：○○市○○區○○路○○號○○樓

	稱　謂	姓名或行號或團體名稱	性別	年齡	職業	住居所或事務所營業所地址	連絡電話	出席情形
當事人	勞　方	○○○	女	○○	○	○○市○○區○○路○○號○○樓	0000-000000	親自出席
	資　方	○○股份有限公司				○○市○○區○○路○○號○○樓	00-00000000	委任出席
	法　定代理人	○○○	男	○○	○	同上	同上	委任出席
	代理人	B	男	○○	○	同上	同上	受任出席

選定仲裁方式　□獨任仲裁人　■仲裁委員會

一、爭議當事人主張

勞方主張：

108.11.25 第 1 次仲裁會議

1. 本人到職日期為 107 年 12 月 3 日，勞資雙方約定工資為月薪新臺幣(下同)5 萬元整，擔任職務為業務經理，最後工作日為 108 年 1 月 7 日。
2. 本人於 108 年 1 月 4 日(星期五)告知資方人事經理 A 關於本人懷孕之事實，隨即於 108 年 1 月 7 日(星期一)被直屬主管 B 以電話通知試用期考核成績未達標準，請本人當日即刻辦理離職手續，本人爰向○○市政府勞工局提起懷孕歧視申訴。
3. 本人依性別工作平等法第 11 條第 1 項及第 3 項規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」、「違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」主張本人與資方間之僱傭關係繼續存在，且本人願意提供勞務。
4. 本人預產期為 108 年 8 月 30 日，爰於 108 年 8 月 9 日以存證信函向資方申請產假及育嬰留停，期間分別自 108 年 8 月 15 日起至同年 10 月 9 日止、108 年 10 月 10 日起至隔年 4 月 9 日止。

5. 關於資方所提本人於107年12月17日17:40後有不假外出情形，實際上本人當日17:40後仍在資方公司處理跨部門(產品部門、工程部門)溝通，故而不在座位上；關於資方所指本人於108年1月4日有不假外出情形，則係本人因懷孕突感不適，故短暫外出購買酸梅，且事後有向資方提出1小時事假申請。
6. 請求資方給付工資(108年1月8日至108年8月14日）411,290元整、產假八週工資(108年8月15日至108年10月9日）93,333元整、勞保生育給付差額91,600元整【計算式：勞方勞保月投保薪資45,800元整÷30×60日，勞工保險條例第32條第1項第1、2款、第76條之1規定參照】、育嬰留職停薪津貼(108年10月10日至109年4月9日）164,880元整【計算式：勞方勞保月投保薪資45,800元整×60%×6，就業保險法第19條第1項規定參照】、精神損害賠償30萬元整，計1,061,103元整。
7. 請求資方提繳勞工退休金6%(108年1月8日至108年10月9日)計27,519元整至本人勞工退金專戶。

108.12.16第2次仲裁會議

8. 本人所擔任職務之性質不可能全時待在位子上。本人之所以於107年12月17日下午未接通電話，係因本人在會議室與產品部門人員開會時，手機啟動靜音模式，事後未回復，但本人看到未接來電即有回撥電話。
9. 本人於受直屬主管B通知辦理離職手續時，曾向B詢問未通過試用期之理由暨考評標準及程序，惟未獲置理；亦曾詢問有無轉調資方其他部門之可能性，詎遭悍然拒絕。
10. 本人任職資方期間所負責之業務範圍限於高屏、花東及離島地區，業務量本即與同期其他新進業務人員不同，是資方自不得將本人之業務績效與同部門之其他業務人員相提並論。且於本人在職期間，資方均未曾告知本人關於試用期間應達到之業績標準。
11. 資方主張勞資雙方有3個月試用期之約定，並不屬實；縱或有之，資方亦應於3個月試用期屆滿之際始對本人為考評，而非於本人確認懷孕之後。
12. 資方雖列舉數個其過往給予女性同仁生理假、產檢假、產假或同意育嬰留停之女性同仁復職之先例，惟因其對象均非試用期之員工，故與本件不具可類比性。

勞方:　　○○○　　（簽章）

資方主張：

108.11.25第一次仲裁會議

1. 對於勞方到職日、約定薪資、擔任職務及最後工作日等均不爭執。惟勞資雙方有3個月試用期之約定。
2. 資方並無對勞方懷孕歧視。關於勞方向○○市政府勞工局所提懷孕歧視申訴部分，勞工局尚未作成懷孕歧視之認定。
3. 勞方於107年12月17日17:40後及108年1月4日，均有打卡後於上班時間不假外出情形。
4. 勞方之直屬主管B鑑於勞方直至108年1月6日為止均無任何業績，乃給予勞方業績表現23分之考核評量分數（通過試用期之及格標準為40分）。爰依勞動基準法第11條第5款規定終止雙方間僱傭契約，並開立非自願離職證明書予勞方。

108.12.16 第二次仲裁會議

5. 勞方所在資方部門，其座位均位處開放空間，因此勞方是否在位子上一目瞭然。
6. 107 年 12 月 17 日下午 5 時許，勞方之部門主管因業務需要而須囑託勞方，卻不見勞方蹤影，亦無法以電話聯繫，乃請求部門內所有同仁協尋勞方，惟遍尋未果。
7. 資方之請假系統於手機上亦可操作，勞方於 108 年 1 月 4 日並無不能事前請假之情事。
8. 勞方所屬部門之同期新進員工，於試用期間均有業績表現。
9. 考核表為資方歷來所用，係行之多年之行政文件。且資方於通知資遣勞方時，曾提示考核表供勞方閱覽。
10. 資方向來均依法給予女性同仁生理假、產檢假、產假，並同意育嬰留停之女性同仁復職，顯無歧視懷孕員工之情形。

資方: B （簽章）

二、事實調查

(一)調查方式：

■言詞（書面紀錄）：如勞資雙方現場主張陳述。

■書面（影本）及其他：

勞方提供：準備書、108 年 10 月 28 日勞資爭議調解會議記錄影本、108 年 7 月 26 日○○郵局 000000 號存證信函影本、○○醫院 108 年 1 月 3 日診斷證明書影本、勞方勞工投保紀錄影本、勞方郵局匯款紀錄影本、勞方勞工退休金專戶明細資料影本各乙份。

資方提供：答辯書、勞資雙方僱傭契約影本、資方辦公室座位配置圖、資方部門主管與勞方之 LINE 對話紀錄截圖、勞方請假資料影本、資方員工績效考核辦法影本、勞方離職申請書影本各乙份。

(二)調查事實結果：

1、不爭執部分：

(1) 勞方到職日期為 107 年 12 月 3 日，雙方約定工資為月薪新臺幣 5 萬元整，擔任職務為業務經理，最後工作日為 108 年 1 月 7 日。
(2) 資方於 108 年 1 月 7 日以勞方試用期間未達考核標準為由，由勞方之直屬主管 B 通知解僱勞方，並要求勞方當日辦妥離職手續。資方有發給勞方非自願離職證明書。
(3) 勞方於 108 年 7 月 26 日向○○市政府勞工局提出懷孕歧視之申訴，惟勞工局目前仍在調查中，尚未作成資方有無懷孕歧視之認定。
(4) 勞資雙方於 108 年 10 月 28 日進行之調解程序調解不成立。

2、爭執部分：

(1)勞方是否有不能勝任工作情事？資方是否係基於懷孕歧視動機解僱勞方？試用期間是否

有解僱最後手段性原則之適用？資方是否應立即恢復雙方間僱傭關係？

(2)資方應否給付勞方工資(含產假期間工資)差額？育嬰留停津貼差額？勞保生育給付差額？精神損害賠償？應否為勞方提繳6%之勞工退休金？若為肯定，則其數額應為多少？

三、仲裁委員意見:

本爭議案，依勞方確認懷孕與資方通知資遣時間上之密接性，本委員會認為資方可能有懷孕歧視之情事存在。復依勞資雙方現場主張陳述，暨勞資雙方提出之書面證據資料，本委員會認為資方未能舉證勞方確有不能勝任工作情事。爰建議勞資雙方互相退讓，由資方補償勞方工資、勞保生育給付差額及育嬰留停津貼等項目，雙方達成和解，俾圓滿結束僱傭關係。

四、仲裁會議要旨:

勞資雙方於會中達成和解條款如下：

1. 資方應給付勞方和解金60萬元整。上開金額須於108年12月31日前匯至勞方原薪資帳戶。
2. 資方應於108年12月31日前提繳勞工退休金差額27,519元整(即108年1月8日至108年10月9日之勞工退休金6%提繳差額)至勞方之勞工退休金專戶。
3. 勞方應於資方履行上開條款後，撤回其向○○市政府勞工局所為之就業歧視申訴。勞資雙方同意就本爭議及108年1月7日前勞雇關係中所生之一切行政、民事及刑事上權利均拋棄，不得再為任何主張、請求或申訴，並對本仲裁會議之內容負保密義務。

--以下空白--

勞方　○○○　（簽章）　　資方　B　（簽章）

五、仲裁委員：

資方仲裁委員: ○○○

主任仲裁委員: ○○○

勞方仲裁委員：○○○

備註：本案仲裁紀錄及相關案卷應保存十五年。

伍、仲裁案件審理實務

（一）105 年度勞仲字第○號仲裁判斷書

申　請　人	○○○○股份有限公司工會	設○○市○○區○○路○段○○○號○樓 聯絡電話：(○○) ○○○○○○○○
法定代理人	○○○	住同上
代　理　人	○○○律師	○○○○事務所 ○○市○○區○○○路○段○○號○樓 電話：○○○○-○○○-○○○
	○○○	住○○市○○區○○路○段○○○號○樓
	○○○	同上
	○○○	同上
	○○○	同上
相　對　人	○○○○股份有限公司	設○○市○○區○○路○段○○號
法定代理人	○○○	住同上
代　理　人	○○○律師	○○○○事務所 ○○市○○區○○○路○段○○號○樓 電話：○○-○○○○○○○○
	○○○律師	同上
	○○○律師	同上
	○○○律師	同上
	○○○	住○○市○○區○○路○段○○號
	○○○○○○	同上
	○○○	同上

為上列當事人間勞資爭議，一方申請交付仲裁事件，本仲裁庭判斷如下：

主　文

一、相對人依據公司法第 235 之 1 條規定分派之員工酬勞之數額，應不得低於相對人當年度決算後之盈餘，於依法完納稅捐及彌補以往年度虧損，再提列百

分之十法定盈餘公積及依法提列或迴轉特別盈餘公積後數額之百分之五，但當股東股利低於年度盈餘百分之七十時，不在此限。

二、申請人其餘請求駁回。

事　實

壹、申請人方面之主張

一、 相對人自民國（以下同）79 年 8 月 3 日訂頒有「員工分紅分派及現金增資認股辦法」，行之多年，其中第 3 條第 1 項規定，「員工分紅其成數按本公司章程規定辦理之，紅利配股或配現依本公司股東會決議辦理。」。同條第 3 項規定，「每一員工分配數額，應依照股東會決議分配之盈餘所屬會計年度終結日當時其月薪（本薪加上伙食津貼及主管職務加給）與年資（未足一年部分：未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計）各半比例分配之。」。

二、 相對人於 104 年 11 月 19 日以○○○字第 1040520500 號公告，將前述「員工分紅分派及現金增資認股辦法」之名稱修改為「員工酬勞分派及現金增資認股辦法」，並將其中第 3 條第 1 項規○○○全年在職者，依所屬年度在職比例月份數計算之（未滿半個月以半個月計，滿半個月以一個月計）。」。同條第 4 項規定修改為：「員工酬勞分派區分為經理人（分派比率 10%－20%）、主管人員（分派比率 20%－35%）及非主管人員（分派比率 45%－75%）等類別，其分派金額由董事會決議之。」。同條第 5 項規定修改為：「員工酬勞分派依所屬年度終了時之月薪（基本薪＋伙食津貼＋主管加給）為基準，退休員工依退休月份之月薪計，並依該年度考績之權值比率分配之。...」。

三、 另相對人現行公司章程第 27 條第 1 項規定：「本公司年度決算如有盈餘，除依法完納稅捐及彌補以往年度虧損外，應先提列百分之十為法定盈餘公積及依法提列或迴轉特別盈餘公積後，由董事會擬具分配案提請股東會議決，分配比率為董事、監察人酬勞金百分之二點五，員工紅利百分之五及股東股利百分之九十二點五。惟股東股利不低於年度盈餘百分之七十，如未達年度盈餘百分之七十時，則調整股東股利佔年度盈餘之比率。另現金股利不低於股東股利總額百分之二十。」。

四、 相對人於 105 年 6 月 23 日所召開之股東常會決議通過，將公司章程第 27 條第 1 項規定修改為：「本公司年度如有獲利，應提 2%－4%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金為之；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 2%為董監酬勞，員工酬勞及董監酬勞有董事會決議後，提股東會報告。」。

五、 員工分紅分配方式係屬勞動條件，相對人未經與申請人協商，即片面決定變更，損及勞工權益，申請人乃召開員工說明會與提出相關抗議，均未獲相對人善意回應。申請人於 104 年 12 月 10 日針對本案申請○○○政府進行勞資爭議調解。調解人於 105 年 1 月 12 日召開勞資爭議調解會議，調解方案

為建議相對人應就所為之修正做更詳細的試算，以證明修正後辦法不會損及員工權益，倘有損及員工權益之情事，相對人應進一步修改「員工酬勞分派及現金增資認股辦法」，以保障員工權益。惟相對人不同意調解方案，致調解不成立。

六、 前述修改涉關全體員工權益，變更分配方式衝擊底層員工，對申請人會員影響甚鉅，經申請人於 105 年 2 月 26 日第十屆第三次會員大會討論後，決議向中央主管機關申請交付仲裁。

七、 申請人之事業單位，即○○○○股份有限公司，應屬勞資爭議處理法第 54 條第 3 項第 2 款所規定之「○○○○業」，依據同法第 25 條第 2 項規定，其調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。謹依該條規定，申請中央主管機關勞動部交付仲裁。

八、 申請人申請交付仲裁之標的包括下列兩項：

(一) ○○公司應繼續維持現行章程第 27 條規定：「本公司年度決算如有盈餘，除依法完納稅捐及彌補以往年度虧損外，應先提列百分之十為法定盈餘公積及依法提列或迴轉特別盈餘公積後，由董事會擬具分配案提請股東會議決，分配比率為董事、監察人酬勞金百分之二點五，員工紅利百分之五及股東股利百分之九十二點五。惟股東股利不低於年度盈餘百分之七十，如未達年度盈餘百分之七十時，則調整股東股利佔年度盈餘之比率。另現金股利不低於股東股利總額百分之二十。員工紅利分配之對象，係以受聘或受僱於本公司從事工作，並經正式任用且享有勞工保險待遇之從業人員為限。不包含臨時、試用人員。」。亦即繼續維持員工紅利分配百分之五，不得變更。

(二) 104 年 11 月 29 日公告修正之○○公司員工酬勞分派及現金增資認股辦法之員工酬勞（即指分紅）之分配方式，第 3 條部分應變更回修正前之規定，即以每一員工分配數額，應依照股東會決議分配之盈餘所屬會計年度終結日當時其月薪(本薪加上伙食津貼及主管職務加給)與年資(未足一年部分：未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計）各半比例分配之。

九、 申請人對於相對人就本案程序事項所提出抗辯之回覆如下：

(一) 本案業經主管機關即○○○於 105 年 4 月 19 日函通知指出符合勞資爭議處理法第 25 條第 2 項等規定同意申請案而作出交付仲裁之決定。此項決定性質為「行政處分」，相對人如有不服，應循行政救濟管道為爭訟，不得於本案仲裁審理中為程序抗辯。

(二) 主管機關辦理勞資任一方申請交付仲裁注意事項第 10 條規定：「本法第五十四條第三項所定事業之工會申請交付仲裁之情形，應先經本法所定調解不成立者外，尚須勞資雙方未能約定必要服務條款。是否未能約定必要服務條款，以仲裁申請時為準，並以目的事業主管機關有無備查為認定依據。」。是本案是否「未能約定必要服務條款」，由勞動部向相關主管機關函詢確認並無備查雙方約定之必要服務條款即已足，至於

「未能約定必要服務條款」之具體理由為何，無關本案可否作成交付仲裁之決定。更何況，勞工本屬於經濟弱勢之一方，罷工為唯一勉強可與資方抗衡，使勞資對等解決勞資爭議之經濟武器，勞資爭議處理法既對申請人所屬產業別「限制」罷工，則唯一能平衡限制罷工所帶來不利益者，即工會可一方申請交付仲裁，如解釋上再限制工會必須為資方利益先主動協商約定必要服務條款，協商不成才可以申請交付仲裁，限制未免過苛，且無助於勞資爭議處理法本意在儘速解決勞資爭議之本意。

(三) 本案標的是否為「調整事項」應由仲裁標的實質判斷，而非以當事人主張為據。本案勞資爭議核心即員工分紅（依公司法修正為「酬勞」）制度如何調整、變更或繼續維持所產生之爭議，為對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議，確屬勞資爭議處理法第 3 條第 3 款之調整事項爭議，申請人於勞資爭議調解階段，因未委任律師代理，主張有所誤認，於情所難免。

(四) 申請人於會員大會提案中已明確說明「調解不成立」，方經會員大會決議授權理事會辦理交付仲裁申請，合乎集體會員意志。相對人辯稱申請人應先經會員大會決議同意調解，於調解不成立後再會員大會決議同意交付仲裁，完全是拖延程序之舉。

(五) 根據申請人提出本案勞資爭議調解之調解申請書，申請人所提出請求為維持原有員工分紅的「分配方式與比率」，是以包含以「年資與薪資各半比例計算」與「5%」。是以本案請求仲裁標的應可包括此二項，均符合調解先行之程序。

十、 申請人對於其申請交付仲裁事項所主張之理由如下：

(一) 相對人於 105 年 4 月 1 日公告，其主旨為：「公告本公司『員工酬勞分派及現金增資認股暫行辦法』。」，說明則為：「本公司第 18 屆董事會通過『員工酬勞分派及現金增資認股辦法暫緩實施』，另訂『員工酬勞分派及現金增資認股暫行辦法』。」，而所附 105 年 3 月 24 日董事會議事摘錄亦僅記載：「員工對該辦法仍有不同意見，有待溝通說明，經薪資報酬委員會決議該辦法暫緩實施」，故可知，相對人先前所公告之「員工酬勞分派及現金增資認股辦法」僅先公告「暫緩實施」，並非「直接廢止」，日後仍有隨時恢復實施之可能。目前相對人所訂頒的「員工酬勞分派及現金增資認股暫行辦法」第三條規定，雖與申請人主張相同，但本件爭議標的仍繼續存在。

(二) 相對人辯稱目前員工酬勞分派乃依目前暫行辦法，未來是否另行實施新辦法，尚待與員工溝通取得共識，無具體時程表云云。惟查，此項勞資爭議，申請人已陸續召開說明會並提出相關抗議、調解不成立後，進而提出本案仲裁申請後，相對人才公布暫行辦法，明顯為避免仲裁而生的拖延障眼法。如未以仲裁判斷視為團體協約方式明定期限，則相對人隨時可以片面公告終止暫行辦法，申請人又必須重新再提勞資爭議，顯然不公，也違反勞資爭議法之意旨。

(三) 員工分配紅利之計算方式，既然是由相對人片面制定，性質上屬於工作規則。此等計算方式，係經申請人以工會集體力量與相對人協商，自民國 83 年起即維持以員工年資、薪資各半比例分配之計算方式。相對人未與申請人協商，片面制定員工酬勞分派及現金增資認股辦法，變更分配計算方式，使申請人會員（多屬基層員工）反彈，自應自負變更必要性之舉證責任。

(四) 本案就調整事項所為仲裁判斷，依勞資爭議處理法第 37 條第 2 項規定視為團體協約，則相關資料提出法理應類推適用誠信協商之法理，相對人應就何以申請人要求維持之勞動條件不可行提出必要之說明並舉證資料，供仲裁委員會判斷。

(五) 相對人辯稱修正章程乃為配合公司法修正，惟縱使係為配合公司法修正將員工「分紅」改為「酬勞」，惟就分配比例，並無調整下修之必要。相對人明顯假借公司法修正為由削減基層員工福利。

(六) 相對人辯稱，修改章程乃為配合公司法第 235 條修正，不再將員工列為盈餘分派對象，將員工分紅之「稅後」盈餘分派性質，修改為酬勞，而屬成本，並以「稅前」利益計算，並稱從稅後 5%修正為稅前 2%－4%並不會對員工產生不利益，但相對人不得因公司法修正而修改章程，進而削減員工應得利益，相對人如果採稅前 2%、3%計算，均明顯比稅後 5%不利；若再考慮法定盈餘公積迴轉特別盈餘公積後，員工仍可分配 5%，即使以稅前最高 4%都比稅後 5%計算不利於員工。

(七) 員工酬勞分派及現金增資認股辦法第 3 條，變更員工分派數額計算方式，區分經理人、主管人員、非主管人員，並加以年年度考績權值比率，此項變更未經與工會協商，片面變更 83 年起實施至今之所有員工均以年資、薪資各半比例計算方式，不僅考績如何評比至今未制定客觀標準，又使基層員工可能僅分配其中 45%－75%，變相保障資方高層，對於基層員工顯然造成不利益。

(八) 本案員工分紅（公司法修法後定性為「酬勞」），原屬於勞動基準法第 29 條規範之制度，且經相對人自 83 年以來即以章程、工作規則規範，自應為勞動條件之一部分，如合乎規定者，雇主即應給付，事業單位自不可任意決定不予發給員工紅利。

(九) 本案員工分紅，相對人自 83 年以來即以章程、工作規則規範，以「年資」與「月薪」各半比例計算並每年發給，可見屬於對勞工給付勞務之對價，並符合制度上經常性給予，屬於工資，更為勞動條件一部分。退步言，無論舊制是否屬於工資，縱然屬於紅利分配和屬恩惠性給予，惟涉及全體員工如何分配，仍屬集體性勞動條件，仍應經勞資雙方協商；何況於公司法修正後定性為「員工酬勞」更屬工資之一部，同樣應經勞資雙方協商。

(十) 本案牽涉章程乃涉及員工分紅（公司法修法後定性為「酬勞」）既屬工資而為勞動條件之一部分，則本應以勞動契約訂定，而依最高法院見解

早已揭示除經雇主與勞工於勞動契約訂定外，非股東會決議可以任意加以限制。是以，本案章程之修正，理應經勞資雙方協商。相對人如有配合公司法修正變更之必要，理應與申請人進行協商取得共識，以維持勞資關係之穩定與和諧，未經協商所為片面變更明顯有違誠信。

(十一) 本案牽涉員工分紅（公司法修正後定性為「酬勞」）應屬工資，或退步言亦屬福利或其他勞資權利義務有關事項，依勞動基準法施行細則第 7 條，仍應由勞資雙方議定，不得透過股東會決議修改章程片面限制之。

(十二) 本案員工分紅（公司法修正後為「酬勞」）其分配比率和標準，均涉及員工集體待遇，是集體協商事項，亦屬勞動條件。縱使相對人配合公司法修正而須變更現行制度，依最高法院見解與誠信協商法理理本應先經勞資協商後決定，非由股東會可逕行決議限制。

(十三) 仲裁委員會就調整事項所為仲裁判斷，一方為工會時擬制為團體協約，則本質上仲裁判斷即以衡平勞資雙方權益以團體協約形式呈現。

(十四) 無論採稅前或稅後 5%計算員工分配數額，受影響者乃企業所繳交所得稅金額，對於股東利益並無差別。本案如採稅前利益 5%計算員工分配，既能確保勞工勞動條件不致受損，又不會影響股東利益，也能落實公司法修正乃提升勞工薪資之目的，自屬合理、適當。

(十五) 相對人辯稱 104 年度員工酬勞分派實際狀況，均較 103 年度多，勞動條件並無不利益云云。惟本案爭議者是「分配標準」（而非單純數額）何者對勞工較有利，是以勞動條件有無不利益變更，不應以 104 年度與 103 年比較，而是立基於「同一年度」以新制與舊制分配標準試算比較，較為合理。

(十六) 相對人係於仲裁繫屬後方自行決定暫停實施新分配辦法，並以暫行辦法取代，而暫行辦法第 3 條與申請人本案有關分配辦法之訴訟標的主張相一致，相對人於仲裁審理中亦辯稱已無爭議存在云云，則形同認諾，依上開規定即應作出相對人敗訴之判斷。

十一、 申請人並針對本勞資爭議擬具建議作成仲裁判斷內容（附件 11），請仲裁會卓參。基於仲裁判斷之效力擬制為團體協約，則有關仲裁判斷主文形式應類同團體協約，相對人既針對分配辦法部分已認諾申請人之主張，如仲裁會認為申請人附件 11 建議仲裁判斷事項第二項內容不妥適，亦可參考○○○○○○之團體協約類似規定判斷。

貳、相對人方面之主張

一、 相對人就本案之程序事項提出下列抗辯：

(一) 勞資爭議處理法第 25 條第 2 項規定，「勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而

雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。」。申請人於調解階段主張本件爭議為權利事項之爭議，並非調整事項之爭議，故本件不符合申請交付仲裁之法定要件。

(二) 本件並無勞資雙方未能約定必要服務條款之情事，且本件仲裁標的非屬調整事項之勞資爭議，故本件申請不符合勞資爭議處理法第 25 條第 2 項後段所規定之申請交付仲裁之法定要件。

(三) 工會就「調整事項」之爭議申請調解，依法須先經「會員大會或會員代表大會」決議後，始得提出調解之申請，本件如認係屬調整事項之爭議，然申請人於就本件爭議申請調解時，未經會員大會（或會員代表大會）決議，程序上即屬違法，故本件申請交付仲裁事件之法定前置程序要件未完備、未合法，依法亦已無從補正。

(四) 交付仲裁之決定是否為行政處分，雖有不同見解，但該項決定因對相對人之權利或實體法上之利益不生任何損害，故不得提起行政爭訟尋求救濟。相對人雖不服勞動部受理本件交付仲裁之決定，然因依法不得對之提起行政爭訟，僅能於本件仲裁程序中請求仲裁委員會審斷其合法性。

(五) 申請人於 105 年 7 月 20 日以補充理由四書附件十一提出仲裁請求事項（請求聲明），其內容與原仲裁申請書所載請求事項不同，已屬於請求事項之變更與追加，相對人嚴正表示不同意。

(六) 相對人不同意取衡平仲裁，故本件仲裁只能採法律仲裁，無從作成衡平仲裁，仲裁判斷應受申請人請求事項（聲明）拘束。

二、 相對人就本案之實體部分提出下列抗辯：

(一) 申請人本件仲裁之聲明未明確、特定。本件申請人仲裁請求第一項為相對人不得變更章程，此一請求有違現行公司法第 235 之 1 條規範，於法所不許。又相對人公司章程之修訂為企業自治事項，不能以仲裁判斷遽行取代專屬股東會之章程修訂權限。

(二) 申請人申請本件仲裁時，相對人根本尚未核發 104 年度員工酬勞（即申請人所指員工紅利、分紅），並無任何短發或爭議存在，可謂無任何爭議存在。

(三) 相對人「員工酬勞分派及現金增資認股辦法」第 3 條條款，於申請本件仲裁前，相對人早已公告暫緩實施，回復至申請人所請求的舊辦法，故有關「員工酬勞分派及現金增資認股辦法」第 3 條條款之爭議已無復存在。

(四) 相對人係於 105 年 4 月 1 日收到勞動部通知，始知有本件仲裁之聲請，但章程修正案早在 104 年 12 月 7 日即經董事會決議通過，相對人股東常會召開日期為 105 年 6 月 23 日，早在 105 年 1 月 5 日即已於「股市公開資訊觀測站」公告，是以相對人董事會決議修正章程第 27 條及敲定股東會召開日期，均早於申請人申請交付本件仲裁。

(五) 相對人係為因應 104 年公司法第 235 之 1 條之修正，而修正公司現行章程第 27 條規定。過往員工與股東一樣分派紅利，屬盈餘分派性質，

係稅後分派，但新法規定員工的部分改為酬勞分派，性質上屬於公司經營之成本，係稅前分派，二者概念與計算均不相同。

(六) 相對人修正後新章程第 27 條員工酬勞分派優於舊章程規定，相對人配合法令必須修正章程，但實際發放予員工之酬勞數額，並不會比往年減少，絕無可能有員工權益受損之情。相對人公司章程第 27 條修正前存在有未必分紅之不確定性，因為倘相對人決定當年度不予分派盈餘，則員工即無從分得紅利，與舊章程相比，當然新章程更有利於員工。

(七) 每年稅前獲利狀況不一，員工酬勞的分配比例仍須視當年度稅前利益數額及各項經營因素綜合考量，而定當年度最適分配金額，今年的分配案事實上就是有利於員工，未來如何誰也無法斷言，假如屆時相對人仍有不同意見，再聲請仲裁也還不遲，豈有目前尚無爭議就要先提仲裁之道理。

(八) 相對人公司員工酬勞分派係依據目前施行之暫行辦法，至於未來是否會另訂新規定處理，誰也無法斷言，但一定會視勞資雙方協商之結果再行考量變更。

(九) 相對人章程定員工酬勞分配數額為 2%－4%，實具合理性，因為外在經營環境難以預料，章程制訂 2%－4%員工酬勞比例，保留一定程度之彈性，相對人公司一定願意照料員工，在獲利與績效不低於往年且確保無工安事件發生之情形下，董事長絕對樂意向董事會爭取以 4%作為員工酬勞分配比例。相對人章程之訂定或修改，應為股東會權限，應受尊重，仲裁判斷不應干涉股東會專有之修訂章程權限。

(十) 相對人公司章程修訂係因應公司法修正而為，而採區間方式訂定，係因公用事業首重安全，具有相當風險性，在企業經營上必須考慮公安以及公安風險預估，故須保留彈性空間，因此參考台灣多數企業及瓦斯同業間均大部分採區間方式訂定以保留彈性，具體 2%－4%比率則係考量過往員工分紅發放標準與同業標準而制訂，此章程修訂之結果並不會導致員工權益受損，日前相對人所提列之 104 年度員工酬勞金數額大於工會要求之事實結果即是最好的證明。

(十一) 兩造所不爭執者係過去稅後 5%員工分紅數額恆小於稅前 4%員工酬勞分配數額，故章程修訂為 2%－4%員工酬勞分配比率，不必然就減損勞工權益。稅前利益 3.537%的員工酬勞將等於過往稅後 5%的員工分紅數額。

(十二) 相對人勞動條件已遠優於同業之一般勞工甚多，新章程所規定之員工酬勞分派比率亦無不當或不合理或違法之處，仲裁委員會並非企業之實際經營者，理應尊重企業經營者在法律範圍內之合法判斷與裁量。

(十三) 員工酬勞比率 2%為多數企業所採，相對人希望有所彈性與空間、更兼顧員工利益而明定為 2%－4%比率，將別人的最上限 2%定為是相對人給付的最下限，此一章程規定並無任何違法或不當或絲毫不合理之處。

理　由

壹、程序部分

一、 本件爭議係屬調整事項之爭議

(一) 案件爭議究應屬權利事項之爭議或調整事項之爭議，應由仲裁委員會依爭議本身之內容與性質判斷之，不受當事人主張之拘束。

(二) 勞資爭議處理法第 5 條第 3 款規定：「調整事項之勞資爭議：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。」。本案申請人主張就員工分紅（或公司法修法後稱「酬勞」）之分配比率和標準應維持不變，應係屬對於勞動條件主張繼續維持，故本件爭議係屬調整事項之爭議。

二、 本件交付仲裁申請之合法性，不因本件爭議於申請調解時未經會員大會決議而受影響

(一) 本件交付仲裁申請，於提出前，業經申請人於 105 年 2 月 26 日第十屆第三次會員大會討論後，決議向中央主管機關申請交付仲裁，經申請人提出申證 9 號之會員大會紀錄影本為憑，並為相對人所不爭執，應可信為真。

(二) 本件爭議於申請調解時未經會員大會決議，乃申請人所不否認之事實，此確屬本件爭議於調解階段之瑕疵。

(三) 申請人提出本件交付仲裁申請前，既已先經其會員大會討論決議通過，符合工會法第 26 條第 1 項之規定，則本件交付仲裁申請應認為合法，該合法性應不因前述瑕疵而受到不利影響。

三、 兩造既未約定必要服務條款，則本件交付仲裁之申請符合勞資爭議處理法第 25 條第 2 項後段所規定之要件

(一) 勞資爭議處理法第 25 條第 2 項後段規定：勞資爭議當事人之一方為第五十四條第三項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，於雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。

(二) 依據勞動部所訂頒之「主管機關辦理勞資任一方申請交付仲裁注意事項」第 10 點規定，是否未能約定必要服務條款，以仲裁申請時為準，並以目的事業主管機關有無備查為認定依據。故可知，是否未能約定必要服務條款，應依客觀事實為判斷依據，並不以勞資雙方先前曾進行必要服務條款之協商，而未獲結論為必要。

(三) ○○○於受理本件交付仲裁申請前，已先行向相關目的事業主管機關查證確認兩造確未約定必要服務條款，且為兩造所不爭執，故認定本件仲裁之申請符合前述勞資爭議處理法第 25 條第 2 項後段規定之要件。

四、 本件仲裁之申請仲裁事項應以申請人於 105 年 3 月 21 日所提出之交付仲裁申請書中所列之兩項申請交付仲裁標的為限

(一) 勞資爭議處理法第 25 條第 1 項規定：勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。故可知，申請

交付仲裁之勞資爭議，應先經調解不成立之程序，始得提起。

(二)本件交付仲裁申請之申請仲裁事項，應以申請人於調解程序中請求調解之事項為限，不得於仲裁程序中再為擴張。

(三)本件申請人於調解程序中請求調解之事項，為相對人應維持原本員工分紅方式以及員工分紅數額應維持5%，有申請人所提出之申證2號調解會議紀錄可證。

(四)申請人於105年3月21日所提出之交付仲裁申請書中所列之兩項申請交付仲裁標的，並未逾越其於調解程序中請求調解之事項，本件仲裁之申請仲裁事項應以該兩項標的為限。

(五)申請人於105年7月20日所提出之補充理由四書所檢附之附件11，依申請人所述，乃係其自行擬具之作成仲裁判斷內容之建議，係為供仲裁委員會參考，並非申請仲裁事項之變更或擴張，併予敘明。

貳、實體部分

一、 就申請人申請交付仲裁之標的之第一項部分：

(一)申請人請求的內容為：○○公司應繼續維持修正前章程第27條規定：「本公司年度決算如有盈餘，除依法完納稅捐及彌補以往年度虧損外，應先提列百分之十為法定盈餘公積及依法提列或迴轉特別盈餘公積後，由董事會擬具分配案提請股東會議決，分配比率為董事、監察人酬勞金百分之二點五，員工紅利百分之五及股東股利百分之九十二點五。惟股東股利不低於年度盈餘百分之七十，如未達年度盈餘百分之七十時，則調整股東股利佔年度盈餘之比率。另現金股利不低於股東股利總額百分之二十。員工紅利分配之對象，係以受聘或受僱於本公司從事工作，並經正式任用且享有勞工保險待遇之從業人員為限。不包含臨時、試用人員。」，亦即繼續維持員工紅利分配百分之五，不得變更。

(二)按公司章程之修訂乃屬企業自治事項，並為公司股東會之專屬權限，非企業工會可能置喙或干涉，故申請人要求相對人不得修改其公司章程第27條規定，顯非適法，自不應准許。然公司股東會之決議或公司章程之內容，不得違反法律強制禁止規定，亦不得改變公司對外業已簽訂之契約或已做成之承諾，自不待言。

(三)相對人於104年核發之員工酬勞，其總額並未低於先前的水準，即當年度稅後盈餘之百分之五，固屬事實，然相對人將其公司章程第27條第1項規定之內容修正為，「本公司年度如有獲利，應提2%－4%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金為之；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於2%為董監酬勞，員工酬勞及董監酬勞有董事會決議後，提股東會報告。」，並主張該項修正係因外在經營環境難以預料，必須保留一定程度之彈性所致，顯見相對人並不排除日後僅提年度獲利之2%或3%作為員工酬勞之可能情形，亦即相對人依據公司法第

235之1條規定所分派員工酬勞之總額確實可能低於當年度稅後盈餘之百分之五，故兩造對於該員工酬勞總額如何決定，確實存在爭議，殊不因相對人於 104 年核發之員工酬勞，其總額並未低於先前的水準而受影響。

(四)勞動基準法第29條規定：「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，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」，相對人依據其所訂頒之「員工分紅分派及現金增資認股辦法」核發員工紅利予全體員工，業已行之多年，乃兩造所不爭之事實。該員工紅利之性質，應可認為係屬前述勞動基準法第29條所規定之紅利。因此，相對人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，即有依據該辦法核發紅利予全年工作並無過失勞工之義務。此項義務並不因公司法第235條與第235之1條之修正，或相對人公司章程之修訂而受影響。

(五)該「員工分紅分派及現金增資認股辦法」第3條第1項規定，「員工分紅其成數按本公司章程規定辦理之，紅利配股或配現依本公司股東會決議辦理。」由相對人修正前公司章程第27條第1項規定：「本公司年度決算如有盈餘，除依法完納稅捐及彌補以往年度虧損外，應先提列百分之十為法定盈餘公積及依法提列或迴轉特別盈餘公積後，由董事會擬具分配案提請股東會議決，分配比率為董事、監察人酬勞金百分之二點五，員工紅利百分之五及股東股利百分之九十二點五。惟股東股利不低於年度盈餘百分之七十，如未達年度盈餘百分之七十時，則調整股東股利佔年度盈餘之比率。另現金股利不低於股東股利總額百分之二十。」，故可知，相對人核發員工紅利予全體員工，係以「公司年度決算有盈餘」以及「依法完納稅捐及彌補以往年度虧損外，再提列百分之十為法定盈餘公積及依法提列或迴轉特別盈餘公積後仍有剩餘」為條件，並非只須勞工全年在職工作即當然可領得。

(六)依據勞動基準法第2條第3款規定，所謂工資，係指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。故可知，工資應具備「因工作而獲得之報酬」以及「經常性給與」等兩項要件。

(七)就系爭員工紅利而言，其領取既係以「公司年度決算有盈餘」以及「依法完納稅捐及彌補以往年度虧損外，再提列百分之十為法定盈餘公積及依法提列或迴轉特別盈餘公積後仍有剩餘」為條件，並非只須勞工全年在職工作即當然可領得，應可認為其並非勞工因工作而獲得之報酬，且並非經常性給與，故應認為非屬工資，而屬於相對人提供給其全體員工之福利事項。

(八)勞動基準法施行細則第7條固然規定，「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：…九、福利有關事項。…」，但該條規定僅係訓示性質，並非要求雇主必須將所有福利事項均須於勞動契約中有所約定，雇主依

據相關法令應提供給勞工的福利事項，亦不因未於勞動契約中有所規定，而得免除，更不能因勞動契約中之約定與相關法令相左，而得減少或變更。故申請人主張依勞動基準法施行細則第 7 條，有關系爭員工紅利核發標準之調整，應由勞資雙方議定云云，應非有理，並非可採。

(九)相對人自 83 年以來，即已於公司章程第 27 條第 1 項規定：「本公司年度決算如有盈餘，除依法完納稅捐及彌補以往年度虧損外，應先提列百分之十為法定盈餘公積及依法提列或迴轉特別盈餘公積後，由董事會擬具分配案提請股東會議決，分配比率為董事、監察人酬勞金百分之二點五，員工紅利百分之五及股東股利百分之九十二點五。惟股東股利不低於年度盈餘百分之七十，如未達年度盈餘百分之七十時，則調整股東股利佔年度盈餘之比率。另現金股利不低於股東股利總額百分之二十。」。依據申請人之主張，該員工紅利百分之五之比例，乃係申請人於 83 年間向相對人極力爭取而來，並提出申證 10 號之 83 年 1 月 20 日理事會會議紀錄為憑，相對人對此並不爭執，應可信為真。故應可認為該員工紅利百分之五之比例，乃係兩造先前所達成之合意，故相對人如擬就該比例進行調整，應事先與申請人協商，並達成共識，不得逕行為違反該合意內容之調整。此項合意之遵守，不得因其名稱由員工紅利改為員工酬勞而受到任何影響，自不待言。

(十)因此相對人依據公司法第 235 之 1 條條規定分派之員工酬勞之數額，應不得低於相對人修正前公司章程第 27 條第 1 項所規定之水準，亦即相對人當年度決算後之盈餘，於依法完納稅捐及彌補以往年度虧損，再提列百分之十法定盈餘公積及依法提列或迴轉特別盈餘公積後數額之百分之五，但當股東股利低於年度盈餘百分之七十時，不在此限。

二、 申請人申請交付仲裁之標的之第二項部分：

(一)申請人請求的內容為：104 年 11 月 29 日公告修正之○○公司員工酬勞分派及現金增資認股辦法之員工酬勞(即指分紅)之分配方式，第 3 條部分應變更回修正前之規定，即以每一員工分配數額，應依照股東會決議分配之盈餘所屬會計年度終結日當時其月薪(本薪加上伙食津貼及主管職務加給）與年資（未足一年部分：未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計）各半比例分配之。

(二)相對人業已於 105 年 4 月 1 日公告，「本公司第 18 屆董事會通過『員工酬勞分派及現金增資認股辦法暫緩實施』，另訂『員工酬勞分派及現金增資認股暫行辦法』」，有相對人所提出之相證 3 號為憑，並經申請人於 105 年 6 月 8 日所提出之補充理由一書中確認在案，應可信為真。

(三)申請人所主張之舊辦法(即原有之「員工分紅分派及現金增資認股辦法」)第 3 條第 3 項規定之內容為：「每一員工分配數額，應依照股東會決議分配之盈餘所屬會計年度終結日當時其月薪(本薪加上伙食津貼及主管職務加給）與年資（未足一年部分：未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計）各半比例分配之。」而相對人所頒佈之「員工酬勞分派及現金

增資認股暫行辦法」之第 3 條第 3 項規定，「每一員工酬勞數額，依照董事會決議分配之酬勞所屬會計年度終結日當時其月薪(本薪加上伙食津貼及主管職務加給）與年資（未足一年部分：未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計）各半比例分配之。」兩者之差別有限，申請人對於該等差別並無異議，並於 105 年 7 月 27 日所提出之補充理由六書中自認該暫行辦法第三條規定,與申請人主張相一致,申請人之爭執點在於,相對人先前所公告之「員工酬勞分派及現金增資認股辦法」僅先公告「暫緩實施」，並非「直接廢止」，日後仍有隨時恢復實施之可能，故主張本件爭議標的仍繼續存在。

(四)按該暫行辦法第三條規定之內容既然與申請人所主張之內容相一致,亦即相對人目前就員工酬勞分派,所採行之分配方式,與申請人所請求者並無差異,則應認為兩造就此部分已無爭議存在,故申請人就此部分請求交付仲裁，應無理由。

(五)至於相對人未來是否可能重新實施該「員工酬勞分派及現金增資認股辦法」,或就現行之「員工酬勞分派及現金增資認股暫行辦法」再為修改,目前無法確定,申請人應不得就該等未來可能發生之爭議,請求交付仲裁,故申請人指稱相對人未直接廢止先前所公告之「員工酬勞分派及現金增資認股辦法」,日後仍有隨時恢復實施之可能,並據以主張本件爭議標的仍繼續存在云云，應非可採。

三、 兩造其餘主張與陳述，均與本件仲裁結果不生影響，爰不一一論述。

四、 綜上論結，本件申請人之請求一部為有理由，一部為無理由，謹依勞資爭議處理法第 34 條及勞資爭議仲裁辦法第 29 條規定，於○○○作成判斷如主文。

主任仲裁委員： 邱○○

仲裁委員： 洪○○

仲裁委員： 陳○○

仲裁委員： 張○○

仲裁委員： 蔣○○

中　華　民　國　1　0　5　年　○　月　○　○　日

（二）107 年度勞仲字第○號和解書

和解書

事件編碼	107 年度勞仲字第○號
事件名稱	○○○○○○○○○○財團法人關係企業工會對○○○○○財團法人一方申請交付仲裁事件
和解成立日	民國 107 年○○月○○日
承辦仲裁委員	邱主任仲裁委員○○、劉委員○○、張委員○○、黃委員○○、陳委員○○
紀錄	顏○○
當事人	申請人：○○○○○○○○○○財團法人關係企業工會 代表人：○○○ 址設： ○○市○區○○路○○○號 申請人代理人：○○○律師
	相對人：○○○○○財團法人 代表人：○○○ 址設：○○市○區○○路○○○號 相對人代理人：○○○、○○○律師、○○○律師、○○○律師

申請人：○○○○○○○○○○財團法人關係企業工會（下稱甲方），相對人：○○○○○財團法人（下稱乙方）茲就本件仲裁案件，經委員勸諭和解，當事人同意依照下列條件達成和解，和解內容如下：

一、乙方給付甲方會員每人資深獎勵金新台幣（下同）二萬元；分二筆給付，第一筆（一萬元）於民國（下同）107 年 12 月 28 日給付，第二筆（一萬元）於 108 年 12 月 28 日前給付。

二、第一項所稱甲方會員，以 94 年 4 月 30 日前受僱於乙方，且 107 年 11 月 12 日仍在職者為限。但第二筆（108 年 12 月 28 日）給付前非因屆齡退休離職者，不得領取；因屆齡退休離職者，於離職時領取。

三、甲方承諾108年度不爭取調薪。

四、甲方同意就本件仲裁事件所提出申請事項不再爭執、請求。

五、甲乙雙方承諾關於本仲裁事件不得洩漏予與本件仲裁事件無關之第三人。

六、甲乙雙方承諾秉持誠信原則，爾後若發生爭議，盡可能以協商方式解決。

申請人：○○○○○○○○○財團法人關係企業工會

申請人代表人：○○○

申請人代理人：○○○律師

相對人：○○○○○財團法人

相對人代表人：○○○

相對人代理人：○○○、○○○律師、○○○律師、○○○律師

主任仲裁委員：

仲裁委員：

中　華　民　國　　1　0　7　年　　○　○　月　　○　○　日

（三）102 年度○○勞仲字第○號仲裁判斷書

<table>
<tr><td colspan="2">事件名稱</td><td>○○○年度北府勞仲字第○號</td></tr>
<tr><td rowspan="2">當事人</td><td>申請人</td><td>姓名或團體（名稱）：○○○○○○○○○○產業工會
法定代理人：○○○
住所或居所（主事務所或主營業所）：
設：○○市○○區○○路○○號○○樓
代　理　人：○○○律師
　　○○○律師</td></tr>
<tr><td>相對人</td><td>團體（名稱）：○○○○○○○財團法人○○○○○高級中學
法定代理人：○○○
住所或居所（主事務所或主營業所）：
設：○○市○○區○○路○段○○○巷○○號
代　理　人：○○○律師
　　○○○律師</td></tr>
<tr><td>仲裁判斷內容</td><td></td><td>主　　文
申請人仲裁之申請駁回。

事實及理由
壹、程序部分：
一、按所謂勞資爭議，係指為勞資權利事項與調整事項之爭議；所謂權利事項，係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；所謂調整事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更爭議；權利事項之勞資爭議，依勞資爭議處理法所定之調解程序處理，法院為處理前項勞資爭議，必</td></tr>
</table>

		要時應設勞工法庭；調整事項之勞資爭議，依勞資爭議處理法所定之調解、仲裁程序處理，勞資爭議處理法第 4 條、第 5 條、及第 6 條第 1 項分別定有明文。此指基於勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之調整事項所生之勞資爭議，法院無審判權，至於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，亦即權利事項之勞資爭議，要為法院司法審查之範疇。 二、查本件申請人係依勞資爭議處理法第 25 條第 2 項單方向○○○政府申請交付仲裁，依據該條項規定：「勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁」，即明申請仲裁標的須限定為「調整事項勞資爭議」，而針對本件請求仲裁事項一「相對人應給付 3,510,305 元予附表四所示人員依 B、C 欄所示金額」其中 B 欄部分，即申請人會員請求相對人補足積欠之民國（下同）102 年 8 月、9 月之「教師學術研究費」及「職工專業加給」，自屬申請人會員基於聘僱契約請求給付薪資差額之爭執，應為勞資爭議處理法第 4 條第 2 項規定之權利事項，故申請人就權利事項勞資爭議提起本件一方交付仲裁之申請，程序不符，依照「主管機關辦理勞資任一方申請交付仲裁注意事項」第 8 點：「八、申請交付仲裁之勞資爭議標的，應為調整事項之勞資爭議。」與第 11 點：「主管機關對於勞資任一方就權利事項勞資爭議申請交付

		仲裁者，應為駁回之決定。主管機關對於勞資任一方就調整事項與權利事項之勞資爭議同時申請交付仲裁者，應駁回就該權利事項勞資爭議部分之申請。前二項情形，主管機關應依行政程序法第九十六條規定作成書面，並送達當事人。」之規定，應予駁回決定。 **貳、實體部分** **一、申請人主張略稱：** 1、申請人原本主張「成績考核晉級調薪」、「工作補助費」、「年終獎金」、「教職員午餐收費」、「行政暑期津貼」、「教師節禮金」、「退休金加給」、「同仁旅遊補助費」、「退休人員節敬金」、「福利津貼相關發放辦法」、「久任退休金」、「資深教職員獎勵回復101年10月24日前訂立之獎金制度，另金質獎章以其他材質作成獎座或獎杯」等事項均不再爭執。 2、相對人於101年9月起變動申請人所屬會員勞動條件，嚴重影響教職員權益，申請人考量相對人並無經營不善之情形，請求比照公立學校，自100年7月起將申請人會員之學術研究費、專業加給調漲3%，並補足先前短付之102年8月、9月學術研究費、專業加給。 3、為鼓勵甲等考績人員，並以績效制度提升教職員工之表現，申請人請求相對人將甲等考績人員之績效獎金自原先規定之1個月提高為1.5個月薪給總額。 4、相對人片面變更教職員工福利辦法之子女教育補助費，惟相對人前開變更是否具合理性？所撙節之金額（每學年約9

		萬）是否有助於改善相對人財務？未見相對人具體說明。況相對人未有虧損或財務困境，其變更實不具合理性。申請人認為學生人數減少非招生不足，實為董事會同意通過減少班級數，故不應減少本項補助。 **二、相對人主張略稱：** 1、相對人董事會為衡量營運效果及效率之改善決策，遂於101年10月24日董事會決議刪減教師「學術研究費」及職工「專業加給」20%，後因校方提出102年至106學年度財務改善計畫，董事會同意自102年10月起恢復不打折金額。至於102年8月、9月學術研究費暨專業加給短少部分，因該調整係經相對人董事會決議、公告實施，且為校務運作順利之考量，其程序合法有效而具有正當性，聲請人主張回補甚至要求調高3%等均無理由。 2、相對人100學年度人事費用佔經常支出93.2%，已不利學校發展，在考量學校目前財務狀況及永續發展下，改以當年賸餘數來決定考核獎金的發放，更不同意申請人要求將甲等考績者一次獎金提升至1.5個月薪給總額。 3、相對人為因應學校財務困難、政府政策變更與發揮補助實質效益，101年10月24日董事會決議修正私立○○高級中學教職員工福利辦法第3條規定，就同仁子女就讀外校部分補助刪除，及調整就讀相對人幼稚園、國高中各項費用之補助。 **三、不爭執事項：**

		1、相對人針對教職員102年8月、9月之「學術研究費」及「專業加給」短少給付百分之二十，惟自102年10月起恢復全額給付。 2、相對人101年10月24日修訂「私立○○高級中學教職員工福利辦法」第2條第3款規定，補助範圍限縮為「1、就讀本校高中部，扣除政府補助之學費後，補助學費的70%，103學年12年國教實施，私立高中學費22,800元完全減免後，不再補助任何費用。2、就讀本校國中部及○○小學，補助每位子女每學期2萬元。3、就讀○○小學附幼補助每位子女每學期雜費70%。」。 **四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：** 1、針對學術研究費及專業加給部分，相對人是否應自100年7月起調升3%並給付調整後差額。 2、針對102至104學年度甲等考績考核獎金部分，相對人是否應調升為1.5個月薪給總額。 3、針對子女教育補助費部分，相對人是否應回復為98年4月23日董事會修正通過「私立○○高級中學教職員工福利辦法」之標準。 **五、本仲裁委員會之判斷** **（一）申請人請求相對人應自100年7月起調升學術研究費及專業加給3%並給付調整後差額，以及主張相對人應針對102至104學年度甲等考績考核獎金調升為1.5個月薪給總額，均無理由**

		1、相對人近年來國高中部學生人數逐年減少 邇來台灣生育率持續下降，少子化現狀已成趨勢，致使相對人國中部與高中部學生在班級數並未變動前提下，學生人數自 98 學年度起逐年減少（按：98 學年度：1,954 人、99 學年度 1,877 人、100 學年度：1,826 人、101 學年度：1,803 人），迄至 101 學年度減少人數達 151 人，減少幅度已逾全體學生數 8%（相證 16）。 **2、相對人近年來餘絀額逐年遞減，101 學年度更有經營虧損事實** 細繹相對人近年來收入支出變化表數據（相證 15），相對人自 98 學年度起不論是學雜費收入（按：98 學年度：112,215,216 元、99 學年度：107,381,205 元、100 學年度：104,318,822 元、101 學年度：102,945,924 元），抑或是各項收入總額（按：98 學年度：190,946,177 元、99 學年度：172,057,771 元、100 學年度：163,639,311 元、101 學年度：161,794,562 元）均呈逐年減少趨勢，縱使各該年度對應之支出金額撙節降低，每年餘絀額仍是逐年遞減（按：98 學年度：25,904,048 元、99 學年度：15,875,727 元、100 學年度：6,954,236 元），遞減幅度相當四成，甚於 101 年度虧損金額達 37,744,701 元，縱依申請人抗辯上開虧損金額應扣除多年折舊一次攤提之非常態性維護費支出 32,749,609 元，仍無礙相對人 101 年經營虧損之事實。

		3、相對人101、102學年度因會計方法要求，年度報廢折舊費用較過去增加許多 （1）查相對人數年來固定資產折舊均採報廢法，102年1月間經稽核人員要求將非屬資產的項目（1萬元以下）除帳（費用化）以及針對已超過耐用年限且無法使用之資產提請報廢，合計報廢金額高達28,126,113元（計算式：9,125,974＋19,000,139＝28,126,113），前揭報廢項目與金額有相對人102學年度支出預算明細表與後附各項資產設備折舊報廢清單（相證14）可考。 （2）次查相對人鑑於教育部101年8月1日頒佈學校財團法人及所設私立學校會計制度，對專科以上私立學校規定固定資產應採直線法提列折舊，預計近年來將對專科以下學校全面推行，故自102學年度起將固定資產折舊提列方式由「報廢法」改採「直線折舊法」，以致102年固定資產折舊費用高達新台幣11,982,846元，亦有相對人102學年度預計固定資產及無形資產變動表（相證14）可資參照。 **4、相對人依現行法律或契約約定，並無針對教職員薪給比照適用公立同級同類學校之義務** 查相對人過往縱有部分教職員薪津給付參考公立學校待遇標準，惟不論係依現行法律或契約約定，並無要求相對人針對教職員薪給須比照適用公立同級同類學校之義務，反之，得由學校視其財務狀況，本於權責自行訂定

		核給標準，此觀教育部103年3月3日臺教人(四)字第1030007331號函：「私立學校教職員之薪給準用而非適用公立同級同類學校之規定，本部歷來函釋均以私立學校待遇項目及其支給標準，係由各校視財務狀況，本於權責自行訂定核給標準」（相證10）等語即明。 5、綜上，針對本件申請人仲裁事項請求，不論主張相對人自100年7月起調升學術研究費與專業加給3%，抑或是要求增加甲等考績考核獎金，本會首要考量者乃相對人整體財務狀況，姑不論相對人所稱校舍設備老舊，需予汰換整修之維護耗費是否導致財務困窘，承前所述，相對人近年來學生人數逐年減少，導致每年餘絀額遞減，101學年度更生鉅額虧損，縱依申請人辯稱應扣除多年折舊一次攤提之非常態性維護費支出32,749,609元後（相證15），仍無礙相對人101學年度存在虧損事實，有相對人101學年度決算書（相證3）在卷可稽，復參酌相對人101、102學年度因會計方法要求，較過去增加逾千萬元之報廢折舊費用，再稽之申請人迄今並未否認相對人財務情況無明顯好轉，亦未對於相對人須立即調升勞動條件之合理性與必要性提出具體事證等情，本會認申請人執此要求相對人在現有薪給與獎金制度下須再予以調升等語，即難憑採。 **（二）申請人請求相對人針對子女教育補助費部分回復為98年4月23日董事會修正通過「私立○○高級中學教職員工福利辦法」之標準，並無理由**

		1、子女教育補助費性質屬改善勞工生活之恩惠性福利給付，與勞務提供無對價關係 所謂「子女教育補助費」，係以勞工有無子女，且其子女是否在學為前提，核其性質與員工工作並不具牽連性，純粹以勞動者工作以外之個人因素為基礎，甚需檢據核實方得支領，具有絕對個人性質之給付，要屬改善勞工生活之恩惠性福利給付，與勞工所提供之勞務無對價關係，此向為學界通說（參照王惠玲，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，98 年版，頁 354）與法院實務見解（臺灣高等法院 99 年度重勞上字第 17 號判決意旨參照）所肯認。 **2、子女教育補助費依私立○○高級中學教職員工福利辦法規定，相對人本得透過董事會決議通過後逕行修正** 按依相對人 95 年 8 月 18 日修訂之「私立○○高級中學教職員工福利辦法」（下稱福利辦法）第 1 條：「為安定本校同仁生活，提振同仁士氣，增進同仁福利，提昇服務品質，特訂定本辦法。」與第 3 條：「本辦法經董事會通過後實施，修正時亦同。」等規定，可知福利辦法中「子女教育補助費」乃為安定同仁生活之福利措施，既稱福利，福利辦法明白授權相對人董事會有權透過決議逕行修正，此觀福利辦法第 2 條第 4 款原規定「旅遊補助」一年二次，每次補助費用新台幣三千元，後於 98 年 4 月 23 日經相對人第 12 屆第 8 次董事會議片面修訂限縮為每年僅舉辦一次，每次補助三千元（相證 13），而申請人所屬會員迄至提起本件仲裁申請前

		數年來對此未曾表示異議，益證相對人為有利校務發展，節省人事支出，本得依董事會決議後修正限縮。 3、準此，「子女教育補助費」性質要屬補助勞工生活之恩惠性福利給付，與勞務提供無對價關係，縱相對人斟酌整體財務狀況後予以限縮，難謂對於申請人所屬會員勞動條件有明顯不利益之處。再者，相對人董事會考量未來學校永續發展，以刪除部分子女教育補助費之節流方式改善財務問題，解決整體支出過高及虧損情形，依據上開福利辦法規定，於法尚無不合，亦無權利濫用之情況，自得拘束適用本辦法之申請人所屬會員。故本會認申請人執此要求相對人針對子女教育補助費部分應回復為「私立○○高級中學教職員工福利辦法」98 年 4 月 23 日版本之標準，並無理由。 （三）附帶言之，雖私立學校待遇項目及其支給標準，係由各校視財務狀況，本於權責自行訂定核給標準，惟為增進勞雇關係，並使校務推動執行順利起見，相對人在調整勞動條件或福利前協商或徵詢個別教職員或團體（例如申請人工會）意見，詳加說明董事會調整決定之合理性與必要性，方屬適當，否則相對人若未積極進行說明與協商程序，而未能化解員工疑慮（例如校門改建必要及校舍重建支出額預估過程），勢將打擊教職員士氣，進而影響教學品質，對於雙方勞資關係正常發展造成不利之影響。本會殷切期待本案勞資雙方日後均能本於憲法保障勞動基本權之意旨，以尊重彼此立場之態度來溝通、協商雙方勞資關係之相關事

		宜，始能創造勞資和諧及雙贏之局面。 （四）本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經本委員會審核後，認對於本仲裁判斷已不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。 五、綜上所述，申請人請求相對人調升學術研究費、專業加給與甲等考績考核獎金，以及相對人應回復為 98 年 4 月 23 日版本之「私立○○高級中學教職員工福利辦法」子女教育補助費標準等主張，均無理由，爰依勞資爭議處理法第 34 條第 1 項規定作成仲裁判斷如主文。

○○○政府勞資爭議仲裁委員會

主任仲裁委員 陳○○

仲　裁 委 員 黃○○

仲　裁 委 員 沈○○

中華民國○○○年○月○○日

（四）108 年度勞仲字第○號仲裁判斷書

事件名稱		108 年度勞仲字第○號
當事人	申請人	團體（名稱）：○○○○○○○○○○產業工會 法定代理人：○○○ 設：○○市○○區○○路○段○○○號 代理人姓名：○○○ 設：○○市○○區○○○路○段○○○號○樓之○
	相對人	團體（名稱）：○○市私立○○高級中學 法定代理人：○○○ 設：○○市○○區○○路○號 代表人姓名：○○○ ○○○ ○○○ 設：○○市○○區○○○路○段○○號○樓○室
仲裁判斷內容		壹、主文 ○○市私立○○高級中學應回復該校於 108 年 2 月 12 日以前所設之「○○市私立○○高級中學教職員請假辦法」（以下稱「請假辦法」）之規定，即該，108 年 2 月 12 日以前該「請假辦法」中有關未兼行政職之專任教師休假辦法及休假方式之相關規範仍有其效力。 貳、事實及理由 一、本案仲裁爭議之事實： （一）按教師請假規則第 12 條第 1 項規定：「公立中小學未兼任行政職務教師於學生寒暑假期間，除返校服務、研究與進修等活動及配合災害防救所需之日外，得不必到校。」。基此，系爭仲裁之勞方（即○○市私立○○高級中學教師，亦為○○○○○○○○○○產業工會會員）本於上述規定以及勞資長期慣例，就未兼任行政職之教師於寒暑假期間除返校服務、研究、進修或有輔導課、備課之情形外，並不負有到校服務之義務。 （二）系爭仲裁之雇主（校方）於 107 年 12 月 14 日以電子郵件對全校教職員發出重要訊息：「本校寒暑假教職員正常上班，自即日起，原有行政人員的 15 個半天休假取消，所有教職員寒暑假一律上班（0800－1600，寒暑假輔導課上下班時間另行定之），每學年寒暑假休假合計為 15 日，107 學年度寒暑假與 7 月合計可休 10 日。」，並於 107 年 12 月 17 日以電子郵件對全校教職

		員工發出寒假休假須知：「寒假上班時間為 1 月 21 日到 2 月 1 日，早上 8 點到下午 4 點，若有假期規畫的同仁請於 12 月 19 日（星期三前請妥假）」，要求教師（含非行政職）須於寒暑假時到校服務。 （三）校方復於 107 年 12 月 24 日召開臨時校務會議討論修改「○○市私立○○高級中學教職員請假辦法」。上述臨時校務會議於開會前校方並未與勞方教師協商，後再於 108 年 2 月 12 日再次召開臨時校務會議，逕行增修○○市私立○○高級中學教職員請假辦法第 3 條第 1 項第 12 款之教職員休假規定，規定全校教職員工於寒暑假上午 8 時至下午 4 時須到校工作。 二、勞方請求仲裁判斷標的： 維持原有○○市私立○○高級中學未兼行政職之專任教師休假辦法及休假方式。理由如下： （一）依教師法第 3 條及教師請假規則第 2 條第 1 項之規定，資方為已立案之私立學校，其所聘僱之專任教師（即勞方）自得適用教師法及其相關規定。 （二）按教師請假規則第 12 條第 1 項及第 2 項規定，未兼任行政職務教師於寒暑假期間除返校服務、研究與進修等活動及配合災害防救外，不必到校，且就返校服務、研究與進修等活動事項及日數等，應由中央主管機關邀請教師會參與、協商後訂定。復按資方過往之慣例，並無安排重要工作請老師寒暑假期間到校處理之情形（除兼任行政職教師與輔導課及備課外），且「招生」並非專任教師之勞務給付範圍，該工作項目亦未列於聘書內，故資方主張全校教職員工同仁寒暑假上午 8 時到下午 4 時需到校工作並無理由。 （三）「○○市私立○○高級中學教職員請假辦法」涉及教職員工工時變更之問題，係應透過勞資雙方協商方得變更之事項，然資方未與勞方○○○○○○○○○○產業工會協商，即逕行增修並頒布，違反勞動基準法第 70 條、團體協約法第 12 條之規定，故依勞動基準法第 71 條之規定，應屬無效。 三、資方抗辯理由： （一）資方為私立高級中學，並非教師請假規則第 12 條所規範之主體，再依教師請假規則第 18 條規定，關於私立學校未兼任行政職務教師之休假，應得由各私立學校自行訂定，故資方自得逕行修正「○○市私立○○高級中學教職員請假辦法」之休假規定。

		（二）勞方與資方每學年度皆簽訂聘書以資雙方遵循，依聘書第 6 條之規定，教師於寒暑假期間，遇學校有重要工作應到校處理不得拒絕。所謂重要工作可比附援引教師請假規則第 12 條第 1 項所規定之「返校服務事項」及「研究與進修事項」。另於公立中小學未兼任行政職務教師寒暑假期間返校活動事項及日數實施原則第 3 點則有明文定義「返校服務事項」及「研究與進修事項」如下：「返校服務事項」係指基於推動學校校務工作之需求，教師應返校參與、辦理或協助之事項；而「研究與進修事項」係指教師於寒暑假期間，從事下列與本職有關之學習或研究活動。是以若學校於寒暑假所安排之工作屬推動學校校務工作及與教師本職有關之學習或研究活動等事項，則應屬重要工作，教師依聘書即不得拒絕到校。 （三）「○○市私立○○高級中學教職員請假辦法」第 17 條規定：「本辦法如有未盡事宜得隨時修訂之。」，且依往例僅由學校人事室修訂後經校長簽核完成即可，又 108 年 2 月 12 日修訂前之○○教職員請假辦法對於未兼任行政職務之教師休假並無規範，是以為完善請假規定而增修教職人員請假辦法。 四、雙方不爭執事項： （一）校方於 107 年 12 月 17 日以電子郵件通知全校教職員工寒暑假期間必須到校工作。校方復於 107 年 12 月 24 日召開臨時校務會議討論修改「○○市私立○○高級中學教職員請假辦法」。上述臨時校務會議於開會前校方並未與勞方教師協商，僅於會議當日因有教師向校方提出質疑，而由校方加以說明，但未賦予討論與決議。 （二）後再於 108 年 2 月 12 日再次召開臨時校務會議，逕行增修○○市私立○○高級中學教職員請假辦法第 3 條第 1 項第 12 款之教職員休假規定，規定全校教職員工於寒暑假上午 8 時至下午 4 時須到校工作。 （三）勞資雙方所簽訂之聘書第 6 條規定：「教師寒暑假期間，如學校有重要工作應隨時到校處理，不得藉故拒絕。」過去約 33 年來，資方並無有其他重要工作請勞方寒暑假期間到校處理之慣例（除兼任行政職教師與輔導課及備課以外）。 （四）依最近一次修訂之「○○市私立○○高級中學教職員請假辦法」內容，一年寒暑假教職員休假 15 天不

		影響教師薪資所得。 五、本案仲裁爭點及判斷理由： （一）資方得否未經事先協商即要求未兼任行政職之勞方教師於寒暑假期間至學校工作？ 1.本案系爭仲裁之資方係已立案之私立學校，且勞方亦為依法取得教師資格之專任教師，故勞資雙方自有教師法及教師請假規則之適用；按教師法第 3 條規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」，以及教師請假規則第 2 條第 1 項規定：「本規則於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」 再按教師請假規則第 12 條第 1 項規定：「公立中小學未兼任行政職務教師於學生寒暑假期間，除返校服務、研究與進修等活動及配合災害防救所需之日外，得不必到校。」，以及勞資雙方締約之聘書第 6 條所定：「教師寒暑假期間，如學校有重要工作應隨時到校處理，不得藉故拒絕。」因此，除非有「返校服務、研究與進修等活動及配合災害防救所需」或者「學校有重要工作」之情事外，勞方原則上於寒暑假期間並無必須到校服勞務之義務。 2. 惟，資方於 107 年 12 月期間，未與勞方進行協商即片面修改請假規則，單方面要求勞方於寒暑假期間必須到校工作，而使勞方之勞動條件遭受一定程度之不利益變更，此乃相當於工作規則之不利益變更。依我國司法實務對工作規則不利益變更效力之判斷，通說認為原則上不能拘束表示反對之勞工，除非該變更具有合理性時方可拘束表示反對之勞工（最高法院 88 年台上 1696 號判決及臺灣高等法院臺中分院 94 年勞上易字第 26 號判決參照）；對於不利益變更之「合理性」判斷，法院曾指出：「特別是對工資、退休等重要的權利、勞動條件為不利益變更時，更須具備『高度之必要性』，於具體事件中，應考慮企業經營秩序狀況之低迷、經營環境是否惡化至改革退休制度有其必要性、變更後對勞工經濟上不利益之程度、相關其他待遇之改善以及是否與勞工團體進行協議等一切情狀」（臺北地方法院 88 年勞訴字第 8 號判決參照）。準此，倘資方對工作規則之不利益變更並不具有合理性，自不得據以拘束表示反對之勞工。 3.資方於 107 年 12 月 24 日召開臨時校務會議前，並未

		先行提供相關資料予勞方，亦未將該議題列入該次會議議程中，後再於 108 年 2 月 12 日召開校務會議時未經勞方同意即逕行變更請假規則，而使此一對勞方具有重大利益之請假內容變更於程序上顯有瑕疵。 （二）校方是否得依聘書第 6 條之規定變更請假規則，並要求寒暑假期間未能到校工作之教師應依新修正之請假辦法請假？ 1. 依前揭教師請假規則第 12 條第 1 項之規定，勞方「除返校服務、研究與進修等活動及配合災害防救所需之日外」，寒暑假期間並非有到校工作服之義務；復按勞資雙方所簽訂之聘書（即勞動契約），亦未約定勞方應於寒暑假期間到校工作。就此，即於契約法上，乃雇主於特定期間（寒暑假期間）免除勞方至學校服勞務之義務。而於現實之勞資關係，勞資雙方長期對前述契約之權益內涵乃有共同認知且未有過爭執。 2. 經查 108 年 2 月 12 日修訂前之「○○市私立○○高級中學教職員請假辦法」（下稱系爭請假辦法）並未約定勞方於寒暑假期間如不到校者負有填寫請假單之義務。對此，校方無視原雙方契約既定之權益關係，未經勞資協商過程即逕行變更系爭前述請假辦法，實質變更原雇主於寒暑假期間免除非行政職教師得不到校工作之義務等規範，而於該辦法中增加如有不到校者應填寫請假單請假之義務，即於現實上使非行政職教師必須於寒暑假期間至校服勞務而有發生勞動條件之不利益變更。據此，即便於解釋上使該校方請假規則之變更視為工作規則之變更，然按工作規則之不利益變更法理，我國一般司法實務上乃認除非該不利益之變更具有一定之合理性時，否則對表示反對之勞工，自難謂有拘束。是以，學校單方面變更請假規則而有對於受雇者發生不利益情事者，自應考察其是否具有合理性，否則難認其為合法。 3. 是以，校方單方變更請假規則，如逾其不利益變更之合理範圍，自難要求非行政職教師於寒暑假期間如未能到校工作時應依新修正之請假辦法請假，否則將有以程序性之規範而侵害非行政職教師之實質契約權利。 （三）雇主單方修訂請假規則之不利益變更的合理性範圍？ 1. 按教師請假規則第 12 條第 2 項規定：「前項返校服務、研究與進修等活動事項及日數之實施原則，由中央

		主管教育行政機關邀請全國教師會代表參與訂定，並由各級主管教育行政機關邀請同級教師會協商後訂定執行規定；無地方教師會之直轄市、縣（市），由主管教育行政機關自行或授權學校訂定。」可知，返校服務、研究與進修等活動事項及日數之實施原則，應由中央主管機關邀集全國教師會代表參與後方得訂定，其執行規定亦應由各級主管機關邀集同級教師會協商後訂定，倘無地方教師會，亦應由主管機關自行訂定或授權學校訂定。然，現實上，系爭學校所在之○○○政府現仍未依上揭法規訂定相關實施原則，其他縣市有關「未兼任行政職務教師寒暑假返校活動事項及日數實施規則」協商之總日數為二日至五日。 再者，返校服務、研究與進修等活動事項及日數之實施，原則上是屬於寒暑假期間之「例外性」情形，自非使教師負有於寒暑假期間必須到校服務之「原則性」義務，此亦長期以來勞資關係之慣例，難謂即得比附援引前揭教師請假規則（第 12 條第 1 項）之規定而認雇主變更請假規則乃具合理性之範圍。 2. 另，依勞資雙方締約之聘書第 6 條所定：「教師寒暑假期間，如學校有重要工作應隨時到校處理，不得藉故拒絕。」對此，上述規定之「重要工作」所指為何，是否即得比附援引前揭教師請假規則第 12 條第 1 項之規定以及而使雇主該變更請假規則乃認合理性之範圍？ 對此，雖然校方根據前揭請假規則第 12 條第 1 項之規定主張學校教師必須於寒暑假期間到校服務乃「基於推動學校校務工作之需求」，以及「與本職有關之學習與研究活動」。然而，學校對此並未提出具體之工作內容，亦未說明其重要性。 依勞資雙方所訂之勞動契約內容觀之，此類推動教務之工作顯難謂直接與教學具有緊密之關聯，尚難認屬於「非行政職」教師之主要工作內容。換言之，未兼任行政職教師之主要職責為「教學性」工作，故於契約上所謂之重要工作之內容應與教學工作具有一定之緊密關聯，或者於教務上具有一定緊急性之突發事故而使非行政職教師負有協助處理之義務。 3. 另學校主張，因學校招生事務之需求，而有使非行政職教師於寒暑假期間至校從事相關招生事務工作，或者與招生相關之安排額外課業指導工作及提供校內外學生諮詢輔導等事務。然，前揭招生事務及一般性校務工

		作雖有其重要性，惟此等學校招生工作與一般校務工作之實施，並非屬於非行政職教師之本職工作，且不具有於寒暑假至校從事之「重要性」；甚而，有關額外課業指導工作及校內外學生諮詢輔導工作，因寒暑假期間鮮少有學生到校，幾乎不會有為學生提供課業輔導或諮詢輔導之情形發生，對於招生之助益微乎其微，要難謂重要之工作。 六、本案仲裁決定之結果： 本案合議仲裁委員會就勞方○○○○○○○○○○○產業工會）向○○○政府依勞資爭議處理法申請「維持原有○○市私立○○高級中學未兼行政職之專任教師休假辦法及休假方式。」之仲裁，準其請求之主張。
○○○政府勞資爭議仲裁委員會 主任仲裁委員　邱○○ 仲裁委員　林○○ 仲裁委員　邱○○ 中華民國 108 年○月○○日		

（五）110 年度勞仲字第○號仲裁紀錄

<table>
<tr><td colspan="9">勞資爭議案件申請日期：110 年○月○○日　　案號：</td></tr>
<tr><td colspan="9">仲裁會議起迄時間：110 年○月○○日○○時至 110 年○月○○日○○時　　第○次會議</td></tr>
<tr><td colspan="9">仲裁會議地點：○○市○○區○○路○段○○○號○樓（○○○）</td></tr>
<tr><td rowspan="4">當事人</td><td>稱　謂</td><td>姓名或行號或團體名　稱</td><td>性別</td><td>年齡</td><td>職業</td><td>住居所或事務所營業所地址</td><td>連絡電話</td><td>出席情形</td></tr>
<tr><td>勞　方</td><td>○○○</td><td>○</td><td></td><td></td><td>○○市○○區○○○路○段○○○巷○○號○樓</td><td>○○○○-○○○○○</td><td>親自出席</td></tr>
<tr><td>資　方</td><td>○○○○○○○○有限公司</td><td colspan="2">統一編號</td><td rowspan="2">○○市○○區○○○路○段○○○號○樓之○○</td><td rowspan="2">○○-○○○○○○○○</td><td rowspan="2">親自出席</td></tr>
<tr><td>法定代理人</td><td>○○○</td><td colspan="2">○○○○○○○○</td></tr>
<tr><td>選定仲裁方式</td><td colspan="8">□獨任仲裁人　　■仲裁委員會</td></tr>
<tr><td colspan="9">一、爭議當事人主張</td></tr>
<tr><td colspan="9">勞方主張：
1.勞方於民國(下同)103 年 5 月 16 日任職於○○○○○○○○有限公司(以下簡稱公司或資方)，擔任外勞管理員，任職期間薪資為每月新臺幣(下同)3 萬 6,000 元，工作地為○○市○○區，最後工作日為 109 年 9 月 5 日。
2.本人請求任職期間延長工時工資，計 250 萬元。
3.公司未依勞動基準法規定七休一，本人請求應休未休假日工資，計 20 萬元。
4.本人請求公司給付被解僱造成汽車貸款無法繳納之損失，計 33 萬元。
5.本人於 109 年 9 月 5 日離職後，已符合請領失業給付資格，且已領得 3 期失業給付，但資方於 109 年 12 月 2 日請本人回去任職，約定薪資為 34,000 元，本人於回任時已向資方表明需任職超過 3 個月才能請求提早就業金，當時資方有同意讓本人任職超過 3 個月，但後來資方將勞方之勞健保投保於資方關係企業○○○○○○有限公司，○○○○○○有限公司人事管理均委由資方負責，後來資方又於 110 年 1 月 29 日因本人不配合防疫清潔工作而解僱勞方，勞方遭解僱時已超過 45 歲，尚有 6 期失業給付可以請領，故請求資方給付 6 期失業給付損失，計 12 萬 6,000 元(21000*6)。
6.本人請求資方給付延長工時工資、應休未休假日工資、汽車貸款無法繳納之損失、失業給付損失，計 316 萬元。
7.對於資方所提之薪資暨資遣費結算簽收確認單真正不爭執，其上簽收確認人為勞方所親簽無誤，當時勞方會簽署係因為雙方現場計算相關金額，資遣費扣減借款、零用金等金額後，勞方還可領到部分現金，故勞方同意簽署。
8.原主張請求第 3 點七休一應休未休假日工資 20 萬元此項請求應更正為國定假日應休未休工資及特休假應休未休工資，因勞方任職期間資方均未給予國定假日休假及特別休假資方僅於勞方任職第 2 年給予 7 日特別休假，且勞方已休畢此 7 日特別休假，故資方尚欠勞方 56 日特別休假應休未休，此項請求減縮為 178,800 元【(93+56)*1200】。

勞方主張簽名：＿＿＿＿＿＿＿＿</td></tr>
</table>

資方主張：
1.對於勞方到職日、擔任職務、工作地點、最後工作日不爭執。
2.公司對於勞方主張之約定月薪，認為應係平均工資。
3.勞方已於109年9月4日簽署薪資暨資遣費結算簽收確認單，當場確認金額細項，勞方當時並無爭議，且勞方教育程度為○○○○專修班畢業，確認單上所用文字通俗易懂，勞方顯然同意簽署資方依確認單給付餘額58,961元後，放棄其餘請求。
4.資方均有依法讓勞方休國定假日及特別休假，僅係因為勞方工作於工地之關係，有時雙方會協調挪移。
5.勞方於109年12月2日未回任資方，係受僱於○○○○○○有限公司，與資方係關係企業關係。110年1月29日並非○○○○○○有限公司解僱勞方，係勞方自請離職。
6.對於○○○○○○有限公司人事管理由資方負責不爭執。

資方主張簽名：＿＿＿＿＿＿＿＿

二、事實調查

(一)調查方式：
■言詞（書面紀錄)：如爭議當事人主張。
■書面（影本)：
勞方提供：無。
資方提供：薪資暨資遣費結算簽收確認單。
(二)調查事實結果：
不爭執部分：
1. 對於雙方間為勞動契約不爭執。
2. 對於勞方到職日為103年5月16日不爭執。
3. 對於勞方擔任工作、工作地點、最後工作日不爭執。
4. 勞方於109年9月4日簽署薪資暨資遣費結算簽收確認單不爭執。
爭執部分：
勞方請求資方給付延長工時工資、國定假日應休未休工資及特休假應休未休工資、汽車貸款無法繳納之損失、失業給付損失，是否有理？
仲裁委員判斷:
勸諭雙方和解。

三、仲裁委員意見
勸諭雙方和解，達成和解條件如下。

四、仲裁會議要旨：
■成立。
1.雙方達成和解。
2.雙方和解條件如下:
(1)就本案所有爭議(含勞方與資方及○○○○○○有限公司勞資關係存續期間所有權利義務)雙方同意以資方給付勞方和解金新臺幣 10 萬元，作為解決本案全部訴求之和解條件。
(2)給付方式為:現金給付新臺幣10萬元，經勞方當場點收無誤。

勞方點收無誤：＿＿＿＿＿＿＿＿

(3)勞方其餘對於資方及○○○○○○有限公司之請求均拋棄，雙方並同意就本件所衍生之所有爭議及勞雇關係存續期間一切權利義務，不再提出民事、刑事及行政程序之請求

及申訴檢舉，亦不得擅自前往資方及○○○○○○有限公司之營業場所，如勞方違反上開約定，應給付資方懲罰性違約金新臺幣 50 萬元。 (4)雙方對於今日和解內容互負保密義務，及雙方不得對他方及○○○○○○有限公司之人員有侮辱或毀謗名譽、信用、商場形象等行為，如有違反應賠償他方懲罰性違約金新臺幣 50 萬元。 勞方　　（簽章）　　資方　　（簽章）
五、仲裁委員： 仲裁委員:　　（簽章） 主任仲裁委員:　　（簽章） 仲裁委員:　　（簽章）
備註：本案仲裁紀錄及相關案卷應保存十五年。

伍、參考附錄

一、仲裁相關解釋令函

(一)有關勞資爭議調解（仲裁）委員及經辦調解（仲裁）事務之人員，於正常工作時間外處理有關事務，應否依法發給工資疑義。

行政院勞工委員會 77 年 7 月 23 日台勞資三字第 15388 號函。

有關勞資爭議調解（仲裁）委員，參加調解（仲裁）及經辦調解（仲裁）事務之人員，其於勞資爭議調解或仲裁進行期間如有須於正常工作時間外處理有關事宜時，應否依勞動基準法有關規定發給工資，查現行勞資爭議處理法及勞動基準法，並無明文規定。惟參加調解（仲裁）之委員，當地主管機關得酌給出席費。

(二)勞資爭議調解（仲裁）委員及經辦調解（仲裁）事務人員，應否視為依法執行公務之人員疑義。

法務部 77 年 8 月 24 日法律字第 14136 號函。

按勞資爭議調解委員及仲裁委員，依勞資爭議處理法第 13 條及第 29 條規定，係由主管機關指派或由當事人選定；上述委員不論係出於指派抑選定，其進行調解及仲裁，又既均係依據勞資爭議處理法之勞資爭議事務，似可認為刑法第 10 條第 2 項所稱之「依法令從事於公務之人員」。其他經辦事務人員，如係依據勞資爭議處理法處理勞資爭議事務，似亦可作相同認定。

(三)為配合「原住民族工作權保障法」之施行，處理原住民勞資爭議之相關事項。

行政院勞工委員會 91 年 1 月 29 日台勞資三字第 0910004748 號函。

1. 「原住民族工作權保障法」第 20 條規定，原住民族勞資爭議係依據勞資爭議處理法規定辦理，但勞方當事人有三分之一以上為原住民時，於調解程序中，勞工主管機關指派調解委員 3 人時，應至少有 1 人為具有原住民身分；於仲裁程序，勞工主管機關指派仲裁委員 3 人至 5 人時，應至少有 1 人至 2 人為具有原民住民身分。貴單位於受理勞資爭議案件時，請留意勞方爭議當事人之原住民比例，並依上開規定辦理。
2. 又依該法第 22 條規定：「直轄市、縣（市）政府依據勞資爭議處理法第 30 條

規定推薦核備之仲裁委員名單中，應至少 1 人至 5 人為具有原住民身分者。」依上開規定，請貴單位依本會發布之「勞資爭議仲裁委員遴聘辦法」第 3 條所定資格增聘具原住民身分之仲裁委員 1 人至 5 人。

(四)有關○○○○股份有限公司產業工會稱於申請一方交付仲裁期間，遭○○○○股份有限公司（相對人）不利待遇，請貴府依勞資爭議處理法第 8 條及第 62 條規定予以認定，並為後續處理。

行政院勞工委員會 100 年 10 月 25 日勞資 3 字第 1000088086 號函。

1. 勞資爭議處理法第 8 條規定略以：「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歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為…」旨在保障勞工合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大；故資方於上開期間是否有因該勞資爭議事件而對勞方為不利益對待之違法認定，與該勞資爭議申請調解、仲裁或裁決案件之結果無涉。
2. 違反行政法上義務行為之裁罰，其管轄權之認定依行政罰法第 29 條第 1 項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所在地之主管機關管轄」；復依勞資爭議處理法第 4 條規定略以：「本法所稱主管機關：...在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」。爰此，勞資爭議處理法第 8 條所定之違法行為，無待調解方案、仲裁判斷或裁決決定之作成，即應依上開規定，由具管轄權之地方主管機關逕行認定並裁罰。
3. 綜上，旨案所涉違法行為之行為人及行為結果，均屬貴轄範圍，本會前業以 100 年 9 月 15 日函知貴府該案已屬勞資爭議處理法第 8 條所稱仲裁期間，爰此，有關勞資爭議處理法第 8 條及第 62 條之違法行為認定及裁罰處分之作成，仍應由貴府處理。

(五)有關勞資爭議處理法第 62 條及第 63 條裁罰權責機關。

行政院勞工委員會 100 年 11 月 15 日勞資 3 字第 1000091880 號函。

1. 有關勞資爭議處理(包括調解、仲裁及裁決)期間,勞資雙方如有違反勞資爭議處理法第 8 條之違法行為認定及第 62 條之裁罰,無待調解方案、仲裁判斷或裁決決定之作成,依行政罰法第 29 條第 1 項規定,違反行政法上義務之行為,由行為地、結果地...之直轄市、縣(市)主管機關管轄。
2. 至勞資爭議處理法所定調解、仲裁及裁決程序中,該勞資爭議事件相關人員,配合調查程序釐清案情,而有違反勞資爭議處理法第 12 條第 3 項、第 4 項、第 17 條第 3 項、第 33 條第 4 項或第 44 條第 4 項等規定時,應由各該程序負責調查之調解人或調解(仲裁、裁決)委員,移請受理該勞資爭議事件之主管機關,依法查明認定及依第 63 條裁罰。

(六)勞資爭議處理法第 8 條所定「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間」,如依同法第 62 條規定裁罰時,應先探究勞資爭議當事人是否已知悉該勞資爭議事件已向主管機關申請調解、仲裁或裁決,並注意行政罰法第 7 條及第 8 條規定,再為適法之處分。

行政院勞工委員會 101 年 4 月 16 日勞資 3 字第 1010125650 號函。

勞資爭議處理法第 8 條所定「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間」,業經本會於 101 年 4 月 16 日以勞資 3 字第 1010125649 號令訂定發布,其期間之起訖如下,並自即日生效:一、調解期間:指直轄市或縣(市)主管機關依職權交付調解,並通知勞資爭議當事人之日,或接到勞資爭議當事人一方或雙方完備調解申請書之日起算,至調解紀錄送達之日終止。二、仲裁期間:指主管機關依職權交付仲裁,並通知勞資爭議當事人之日,或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備仲裁申請書之日起算,至仲裁判斷書送達之日終止。三、裁決期間: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。

(七)工會依勞資爭議處理法申請一方交付仲裁須檢附文件疑義。

行政院勞工委員會 102 年 1 月 30 日勞資 3 字第 1020125015 號函。

有關工會申請一方交付仲裁,如其仲裁標的為集體勞動條件之維持或變更,依工

會法第 26 條第 1 項第 10 款規定應經會員大會或會員代表大會之議決。復依勞資爭議處理法第 37 條規定，仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之團體協約，工會之會員為該團體協約之關係人，當應遵守該團體協約所約定之勞動條件。易言之，仲裁判斷將直接拘束全體會員，攸關勞工權益甚鉅。爰為保障工會及其所屬會員之權益，工會於申請一方交付仲裁時，應檢附系爭調整事項勞資爭議於會員大會或會員代表大會之議決紀錄。

(八)工會因調整事項勞資爭議申請調解之受理疑義。

勞動部 103 年 9 月 9 日勞動關 3 字第 1030076269 號函。

1. 按調整事項之勞資爭議經調解成立或作成仲裁判斷者，依勞資爭議處理法第 23 條後段及第 37 條第 2 項後段規定，當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。有鑑於其影響工會會員權益甚鉅，為兼顧工會民主及會員權益，工會於申請調解或交付仲裁前，應依工會法第 26 條第 1 項規定，經會員大會或會員代表大會之議決，方可為之。
2. 又工會為調整事項之勞資爭議與雇主進行團體協商，涉及協商策略與爭議行為之運用，牽涉層面較為複雜，不易於會員大會或會員代表大會一次議決。基此，工會基於自主原則，將申請調解或交付仲裁之時機、可接受之方案及條件等，於會員大會或會員代表大會議決授權理（監）事會全權處理，尚無不可。
3. 另調解之申請及應備文件，除勞資爭議處理法第 10 條已有明文外，主管機關於受理時，應審查該申請書是否完備，必要時得依勞資爭議調解辦法第 3 條規定，輔導申請人補正之。

(九)有關原住民族工作權保障法第 20 條疑義。

原住民族委員會 103 年 10 月 15 日原民社字第 1030052405 號函。

1. 原住民族工作權保障法第 20 條明訂原住民勞資爭議，依勞資爭議處理法規定辦理；另該法原立法理由係為確保民住民之權益，以及在調解委員會、仲裁委員會之代表性，爰有一定比例數額之原住民參與，先予敘明。
2. 查勞資爭議處理法於 100 年 5 月 1 日修正施行後，為使調解及仲裁程序符合

快速性、經濟性及多元性之需求，新增設獨任調解人、仲裁人制度；或依現行調解委員會、仲裁委員會制度辦理。為符合原住民勞資雙方權益及需求，爰依其選定方式進行之。

3. 原住民族工作權保障法係為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，除該法第 20 條規定保障一定比例數額之原住民身分委員參與外，餘準用勞資爭議處理法辦理。

(十)為有效落實勞資爭議仲裁機制之效能。

勞動部 104 年 2 月 5 日勞動關 3 字第 1040125234 號函。

1. 勞資爭議處理法第 25 條規定，勞資爭議調解不成立之案件，可經由雙方當事人之合意交付仲裁，...。為提升勞資爭議仲裁之效能，穩定勞資關係，勞資爭議調解人或調解委員，於該爭議案件調解不成立，向勞資爭議雙方當事人說明後續救濟途徑時，應分析透過合意交付仲裁處理之好處，如同意以合議仲裁處理爭議時，則應載明於調解紀錄中。
2. 權利事項勞資爭議所作成仲裁判斷之效力，依勞資爭議處理法第 37 條規定，與法院確定判決具同一效力；申請人無需負擔費用...仲裁方式，得由申請人選擇獨任仲裁人或仲裁委員會。上開仲裁與訴訟程序相較，有較為經濟、迅速及當事人能有較高參與機會之優點。爰為穩定勞資關係，重建勞雇雙方之信任感，遇有權利事項勞資爭議時，應多利用仲裁解決紛爭。

(十一)關於提升勞資雙方當事人於調解不成立後，合意交付仲裁。

勞動部 104 年 3 月 30 日勞動關 3 字第 1040125578 號函。

1. 如何增進勞資雙方當事人對仲裁機制之信賴，於爭議經調解不成立仍未能獲致解決時，鼓勵爭議雙方，合意交付仲裁。請貴府（局、處）持續充實、強化轄內仲裁人及仲裁委員名冊，以提升當事人合意交付仲裁之意願。
2. 另亦請貴府（局、處）就轄內勞資雙方正在協商團體協約者，輔導納入仲裁條款，以建立自主解決爭議之機制。

(十二)有關依聘用人員聘用條例進用之人員因契約終止所生爭議申請調解疑義。

勞動部 105 年 12 月 7 日勞動關 3 字第 1050029014 號函。

1. 勞資雙方發生勞資爭議時，自得依勞資爭議處理法（下稱本法）所定之調解及仲裁等紛爭處理機制處理，且非與海外以勞動基準法適用與否為該法適用要件，前業經行政院 79 年 6 月 8 日台勞字第 14053 號函略以，本法之適用範圍，以具有民法第 482 條所定僱傭契約關係為限，不包括公法上契約。
2. 又本部為釐清有關聘用人員契約性質疑義，前業於本（105）年 11 月 16 日函請銓敘部釋疑，該部函復略以上開函釋內容略以，聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）係依公務人員任用法第 36 條規定授權訂定，各機關依聘用條例規定進用之聘用人員，係公務機關為應業務需要所進用具專業或技術性之人力，受聘於政府機關執行相關業務，並適用公務員服務法，且參酌法務部 88 年 9 月 7 日法律字第 034083 號函意旨，聘用人員與機關間所訂之契約屬行政契約，併予敘明。

(十三)關於勞資爭議經「協調」成立後，事業單位未履行其義務且疑仍有違法情事。

勞動部 106 年 12 月 27 日勞動關 3 字第 1060030056 號函。

1. 查勞資爭議處理法（下稱本法）第 23 條前段規定，勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約，本法第 36 條規定，當事人於仲裁程序進行中和解者，其和解與依本法成立之調解有同一效力，本法第 37 條第 1 項規定，仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間與法院之確定判決有同一效力，合先敘明。
2. 鑑於外籍勞工常因不諳我國勞動法令，而有尋求相關管道協助其處理紛爭之情形，為能妥善處理該等案件，爰請貴府（局、處）於受理人民陳情或爭議案件時，應依「主管機關受理勞資爭議調解注意事項」第 11 點規定向當事人說明並尊重其意願，期使當事人充分瞭解有關調解進行之方式及處理等程序，以保障其法定權益。

(十四)關於貴局所詢勞資爭議仲裁委員出席費及調查費疑義。

勞動部 109 年 6 月 29 日勞動關 3 字第 1090126946 號函。

1. 查「補助行政機關辦理勞資爭議仲裁實施要點」(下稱補助要點)第 5 點規定，經費補助項目依「勞資爭議仲裁辦法」(下稱本辦法）第 17 條所定包括出席費及調查費；補助要點第 6 點規定，出席費指仲裁委員出席案件「審理」及「評議」會議支給之費用，另調查費指仲裁委員或仲裁人進行案件調查程序時，出席「調查」會議支給之費用。
2. 前揭所稱仲裁案件之審理、評議或調查會議，其會議召開之定義如下：
   (一) 審理會議：依本辦法第 3 條規定，仲裁之申請，仲裁人或仲裁委員會審理案件發現有當事人不符要件等情形之一者，應即報由主管機關限期命其補正，屆期未補正者，不予受理。另因仲裁人係 1 人為之，即可單獨作成決定，爰尚毋須召開會議審理。本辦法第 17 條明定主管機關支給出席審理會議之費用。
   (二) 評議會議：依「勞資爭議處理法」(下稱本法）第 34 條第 1 項規定，仲裁委員會由委員 3 人組成者，應有全體委員出席，經出席委員過半數同意，始得作成仲裁判斷；其由委員 5 人組成者，應有三分之二以上委員出席，經出席委員四分之三以上同意，始得作成仲裁判斷。仲裁委員會應召開會議評議，始能作成仲裁判斷，爰明定主管機關支給出席評議會議之費用。
   (三) 調查會議：依本法第 33 條第 3 項規定，主管機關於仲裁委員調查或仲裁委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；仲裁委員為調查之必要，得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查。仲裁委員會進行調查之程序，不論係採指派委員實地訪查或通知當事人到會之方式，其性質皆得以會議形式辦理，爰明定主管機關支給出席調查會議之費用。
3. 基上，仲裁委員（或仲裁人）出席上開各項會議，係為釐清案件事實與討論法律爭點，依「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」(下稱支給要點)，核屬政策性或專案性重大諮詢事項會議，非一般經常性業務會議。爰主管機

關支給仲裁委員出席仲裁會議之費用，縱經費項目名稱有不同（如出席費或調查費），惟補助要點所稱「調查費」與支給要點所稱「出席費」性質實無不同。邇後貴局辦理仲裁案件，其費用支給之方式，仍請依個案事實及補助要點規定妥適處理。

二、各級勞動主管機關

機關名稱	機關地址	聯絡電話
勞動部	100 臺北市中正區館前路 77 號 9 樓	(02)8995-6866
勞動部勞工保險局	100 臺北市中正區羅斯福路 1 段 4 號	(02)2396-1266
勞動部勞動力發展署	242 新北市新莊區中平路 439 號南棟 4 樓	(02)8995-6000
勞動部職業安全衛生署	242 新北市新莊區中平路 439 號南棟 11 樓	(02)8995-6666
臺北市政府勞動局	110 臺北市信義區市府路 1 號 5 樓	(02)2720-8889
新北市政府勞工局	220 新北市板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓	(02)2960-3456
桃園市政府勞動局	330 桃園市桃園區縣府路 1 號 3 樓	(03)332-2101
臺中市政府勞工局	407 臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號惠中樓 4 樓	(04)2228-9111
臺南市政府勞工局	730 臺南市新營區民治路 36 號 7 樓	(06)632-0310
高雄市政府勞工局	806 高雄市前鎮區鎮中路 6 號	(07)812-4613
新竹縣政府勞工處	302 新竹縣竹北市光明六路 10 號	(03)551-8101
苗栗縣政府勞工及青年發展處	360 苗栗縣苗栗市府前路 1 號	(037)322-150
彰化縣政府勞工處	500 彰化縣彰化市中興路 100 號 8 樓	(04)726-4150
南投縣政府社會及勞動處	540 南投縣南投市中興路 660 號	(049)222-2106
雲林縣政府勞動暨青年事務發展處	640 雲林縣斗六市雲林路 2 段 515 號	(05)552-2810
嘉義縣政府勞工暨青年發展處	612 嘉義縣太保市祥和一路東段 1 號	(05)362-0123
屏東縣政府勞動暨青年發展處	900 屏東縣屏東市自由路 17 號	(08)755-8048
宜蘭縣政府勞工處	260 宜蘭縣宜蘭市縣政北路 1 號	(03)925-1000
花蓮縣政府社會處	970 花蓮縣花蓮市府前路 17 號	(03)822-7171
臺東縣政府社會處	950 臺東縣臺東市中山路 276 號	(089)351-834
基隆市政府社會處	202 基隆市中正區義一路 1 號	(02)2420-1122
新竹市政府勞工處	300 新竹市東區龍山西路 99 號 2 樓	(03)532-4900
嘉義市政府社會處	600 嘉義市東區中山路 199 號	(05)225-4321
澎湖縣政府社會處	880 澎湖縣馬公市治平路 32 號	(06)927-4400
金門縣政府社會處	893 金門縣金城鎮民權路 173 號	(082)373-291

機關名稱	機關地址	聯絡電話
連江縣政府民政社會處	209 連江縣南竿鄉介壽村 76 號	(0836)25-131
國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局	300 新竹市東區新安路 2 號	(03)577-3311
國家科學及技術委員會中部科學園區管理局	407 臺中市西屯區中科路 2 號	(04)2565-8588
國家科學及技術委員會南部科學園區管理局	741 臺南市新市區南科三路 22 號	(06)505-1001
經濟部產業園區管理局	811 高雄市楠梓區加昌路 600 號	(07)361-1212
經濟部產業園區管理局臺中分局	435 臺中市梧棲區草湳里大觀路 6 號	(04)2658-1215
經濟部產業園區管理局臺北分局	115 臺北市南港區園區街 3 號 2 樓之 1	(02)2655-0200
經濟部產業園區管理局臺南分局	709 台南市安南區科技公園大道 1 號 3 樓	(06)384-2980
經濟部產業園區管理局高屏分局	806 高雄市前鎮區中一路 2 號	(07)821-7141

三、受託辦理調解業務民間團體

團體名稱	團體地址	聯絡電話
社團法人基隆市勞資和諧促進會	200 基隆市仁愛區愛三路 9 號 9 樓之 6	(02)2427-0195
社團法人中華民國勞資關係協進會	105 臺北市松山區敦化南路 1 段 7 號 11 樓之 1	(02)2578-2881
社團法人新北市勞資權益維護促進會	220 新北市板橋區中山路 1 段 158 巷 14 號	(02)2955-4896
社團法人新北市勞資調解協會	220 新北市板橋區民族路 61 號 6 樓	(02)8953-8116
社團法人新北市勞資關係關懷協會	220 新北市板橋區文化路 1 段 46 巷 4 號 2 樓	(02)8969-7907
社團法人中華法令遵循暨法制管理交流協會	242新北市新莊區思源路175號 11樓	(02)2966-6070
社團法人桃園市勞資爭議調解處理協會	330 桃園市桃園區博愛路 170 號 5 樓	(03)337-1892
社團法人桃園市人力資源管理協會	330 桃園市桃園區中山路 468 號 7 樓	(03)339-4779
社團法人桃園市勞資關係發展協進會	320 桃園市中壢區明德路 60 號 4 樓	(03)462-4152
社團法人桃園市新世紀愛鄉協會	324 桃園市平鎮區振平街 6 號	(03)284-1042
社團法人桃園市群眾服務協會	320 桃園市中壢區中華路 2 段 185 號 4 樓	(03)455-5550
社團法人新竹縣勞資關係協會	310 新竹縣竹東鎮東寧路 2 段 197 巷 1 號	(03)510-2373
社團法人新竹縣勞資和諧促進會	303 新竹縣湖口鄉大智路 42 號	(03)696-0260
社團法人新竹縣專業技能教育協會	302 新竹縣竹北市十興路 1 段 261 號 2 樓	(03)658-5558
社團法人新竹縣原住民勞工權益協會	310 新竹縣竹東鎮五豐里 7 鄰自強路 70 號	(03)596-0020
社團法人苗栗縣勞資關係協會	360 苗栗縣苗栗市府前路 46 號	(037)355-915
社團法人台中市勞資關係協會	403 臺中市西區長春街 29 號	(04)2319-6935
社團法人台中市（縣）勞資關係協會	420 臺中市豐原區東仁街 138	(04)2529-3002

團體名稱	團體地址	聯絡電話
	號 7 樓	
社團法人台中市勞雇關係協會	400 臺中市中區中山路 317 號	(04)2220-7896
社團法人彰化縣勞資關係協進會	500 彰化縣彰化市健興路 1 號	(04)711-1987
社團法人彰化縣勞資關係服務協會	500 彰化縣彰化市南郭路 1 段 339 號	(04)728-7671
社團法人雲林縣勞資關係協會	640 雲林縣斗六市大學路 3 段 600 號	(05)534-2995
社團法人雲林縣人力暨勞動促進發展協會	632 雲林縣虎尾鎮光明路 175 號	(05)632-7017
社團法人嘉義市勞動暨人力資源發展協會	600 嘉義市西區世賢路一段 679 號	(05)233-1776
財團法人台南勞資事務基金會	702 臺南市南區南門路 261 號 2 樓	(06)215-7544
社團法人臺南市勞資權益推廣教育協會	701 台南市東區東興路 123 號	(06)209-5678
社團法人高雄市勞資關係協會	804 高雄市鼓山區美術東六街 129 號 2 樓	(07)286-4082
財團法人中華勞資事務基金會	806 高雄市前鎮區一心二路 119 號 10 樓之 3	(07)331-8939
社團法人高雄市勞動事務服務協會	806 高雄市前鎮區三多三路 105 號 7 樓	(07)831-8993
社團法人高雄市第一勞資關係協進會	830 高雄市鳳山區光遠路 312 巷 20 號	(07)743-5465
社團法人高雄市勞資和諧促進協會	825 高雄市橋頭區里林東路 39 號之 5	(07)613-2604
社團法人新高市勞資權益協會	821 高雄市路竹區延平路 680 巷 7 號	(07)732-9248
社團法人宜蘭縣勞工志願服務協會	260 宜蘭縣宜蘭市同慶街 95 號 4 樓	(03)931-2609
社團法人屏東縣勞資關係促進會	900 屏東市公裕街 328 巷 39 號	(08)751-6283