

[勞資爭議調解人]

[執行調解業務參考手冊]



勞動部 編印
Ministry of Labor

中華民國108年12月



目 錄

前 言

3

壹、調解須知

4

- 一、調解人定位 4
- 二、調解流程 5
- 三、調解倫理規範 5

貳、調解實務

7

- 一、引導調解過程應注意事項 7
- 二、事實調查 10
 - (一) 請求給付工資事件 10
 - (二) 請求給付加班費事件 17
 - (三) 終止勞動契約事件(資方資遣) 24
 - (四) 終止勞動契約事件(解僱) 33
 - (五) 終止勞動契約事件(勞方終止) 43
 - (六) 終止勞動契約事件(退休) 50
 - (七) 最低服務年限事件 56
 - (八) 競業禁止事件 61
 - (九) 調職事件 67
 - (十) 職業災害事件(職業災害補償) 74
 - (十一) 職業災害事件(特殊工作權保障) 81
 - (十二) 終止勞動契約事件(其他) 87
- 三、事實調查後之應注意事項 91

參、常用書表

94

- 一、勞資爭議調解申請書及調解會議紀錄範例 94
- 二、勞資爭議調解委任書、多人委任書 98
- 三、勞資爭議合意仲裁申請書 102
- 四、調解成立後常用之契約條款 104
- 五、調解成立後涉及金錢給付之建議方式 107

肆、常見問題與錯誤態樣

109

- 一、常見問題 109
- 二、錯誤態樣 117

伍、參考資料

119

- 一、調解之法律效果 119
- 二、勞工各項權利請求權時效 126
- 三、勞工特別休假日數說明參考資料 129
- 四、基本工資歷年調整情形 131
- 五、勞工請假規定 132

陸、調解法規與解釋令函

139

- 一、勞資爭議處理法規 139
- 二、調解相關解釋令函 168

柒、各級行政機關與團體

192

- 一、各級勞動主管機關 192
- 二、受託辦理調解業務民間團體 194
- 三、財團法人法律扶助基金會全國各分會 196



前 言

有鑑於我國近年來隨著經濟結構、社會環境及勞動市場等環境因素之變遷，加上勞動基準法之修正施行、工作時間調整及勞工休假新制實施等勞動政策之執行，對於勞資雙方當事人皆面臨前所未有之衝擊與挑戰。而勞資雙方間爭議亦從單純之資方與勞方關係轉變為勞資雙方所有行為之結果，並演變致影響其他第三者之社會問題，因而突顯當前勞資爭議處理之重要性。

此外，時值「勞動事件法」將於 109 年施行，銜諸該法內容，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，勢必對我國勞資爭議處理制度帶來影響，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轉銜之功能，將扮演相當重要之角色。

勞資爭議發生無可避免，各級勞動主管機關除盡力協助勞資雙方當事人迅速妥善解決糾紛，將傷害減至最低外，更應建立宣導勞資雙方對解決勞資爭議正確觀念與心態之措施，以積極預防勞資爭議之發生。爰此，特規劃編制本『勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊』，提供勞資爭議調解人，於勞資爭議處理時，能有相當程序之概念，以利爭議處理之進行。

壹、調解須知

一、調解人定位

- (一) 調解時應藉良性溝通讓勞資雙方產生共同需求。
- (二) 調解人是協商過程進行的推手，而非決斷者。
- (三) 調解人應認知自身在執行職務時，視同委託機關之公務員。
- (四) 調解人應以中立的立場調解，當無偏袒之情事，亦應善盡告知之義務。
- (五) 調解人應完全尊重勞資雙方之自主意願，切不可採行不適當之方式來求取達成調解成立。
- (六) 調解人應讓勞資雙方有完整陳述及表達意見的空間。
- (七) 調解人對自身角色應有：引導者、傳譯者、提問和釐清事實者或建議程序者的認知。





二、調解流程

勞資爭議調解時，調解人可先行掌握之流程及注意事項



三、調解倫理規範

- (一) 調解人應秉持熱誠及耐心，以公正、負責、平和及懇切之態度處理勞資爭議事件。
- (二) 調解人應力求調解程序之順暢，力謀當事人雙方之和諧，並應確實調查事實，釐清當事人之法定權益。
- (三) 調解人處理勞資爭議事件時，應確實遵守相關法令，並應符合其他有關調解人自律及自治之精神。
- (四) 調解人處理勞資爭議事件時，應親自出席會議，不得委任他人代理；經地方主管機關同意，進入相關事業單位訪查時，亦同。

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

- (五) 調解人對於勞資爭議事件，除已公開之事項外，應保守秘密。調解人不得揭露或利用因處理勞資爭議事件所知悉非公開之訊息，並應遵守個人資料保護法之規定。
- (六) 調解人應持續充實專業知識，提昇勞資爭議處理能力，不得故意曲解法令，為欺罔之告知。
- (七) 調解人應於調解會議開始前，主動說明下列事項：
 - 1. 與當事人雙方之關係。
 - 2. 就當事人請求調解之事項，有無財產上利害關係。
 - 3. 是否曾經處理當事人之勞資爭議事件。
- (八) 調解人就處理之勞資爭議事件，不得收受不當利益。調解人處理勞資爭議事件時，應保持中立，不得與當事人、代理人及其他利害關係人為案件外之接觸、往還酬應等不當行為。
- (九) 調解人不得利用處理勞資爭議之機會，為招攬業務或謀取自身、他人利益之行為。
- (十) 調解人處理勞資爭議事件時，應尊重當事人之意願，不得使用暴力脅迫或誘導等不當方式進行或成立調解。
- (十一) 調解人處理勞資爭議事件時，不得接受關說或請託。對於他人承辦之勞資爭議事件，調解人亦不得為關說或請託。
- (十二) 調解人處理勞資爭議事件時，應謹言慎行，不得故為詆毀、中傷、其他有損當事人或出(列)席人員之人格尊嚴或名譽之行為。
- (十三) 調解人於調解會議召開前，未經地方主管機關通知，不得命當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明。
- (十四) 調解人不得逾越授權範圍，以私人言行而使他人誤認其代表行政機關。
- (十五) 調解人於調解程序中，協助當事人以誠信方式配合程序之進行，適時提出事實與證據及儘速整理相關爭點，並應詳實檢視案情之資料及聽取當事人之陳述。
- (十六) 調解人除應協助當事人協商自治解決私權爭議外，如遇當事人另為陳情或申訴時，應指導或協助另案辦理。



貳、調解實務

一、引導調解過程應注意事項

(一) 調解過程應注意之重要事項 (調解人的角色及開場白)

調解會議效力及調解人資格說明

勞資雙方當事人 (或代理人) ，大家好！

今天在這裡召開○○○君與○○公司勞資爭議調解會，我是會議主持人○○○。本次會議是依據勞資爭議處理法及勞資爭議調解辦法的相關規定辦理。

○○市政府在受理調解申請後，依據申請人 (○○○) 的請求，主管機關 (委託民間團體) 指派由我來擔任調解人，我是經由勞動部取得認證的獨任調解人，編號：00000 (勞動部認證者)。

(二) 確認當事人身分

剛才已經確認出席雙方的身分證明，確認當事人的身分都適格。(如有委託需出示委託證明；或代理權是否完整；勞工若死亡 (尤其是職業災害事件) ，須確認申請人是否符合勞動基準法第五十九條第四款死亡暨喪葬補償之順位，或是民法上損害賠償請求主體地位。

(三) 主動說明與當事人關係及無需迴避的情事

本人依行政程序法第三十二條及第三十三條第一項所定的情形，對於本案並沒有需要請求迴避的情事。

關於本案勞資雙方當事人所請求調解之事項，本人也沒有財產上之利害關係。

站在調解人的立場，有件事很重要，我要先告訴在座各位，在這個案件上我會絕對的保持中立，並確保過程的客觀與公正。在會議的過程中，如果發現我沒有保持中立，我希望各位能即時的提醒我。

(四) 描述調解人的角色

我是受指派的獨任調解人。今天，我不是以法官、檢察官或警察的角色來主持這場會議。今天召開的是調解會議，相較其它的程序而言，它比較非正式、比較具有彈性的空間。

雖然如此，調解仍然是以國家法律、政策以及社會公益為依據。我希望能盡全力來協助各位，促使雙方能相互諒解，進行協商並達成共識。最後，雙方能自願性的達成協議，一起來解決爭議事項。

(五) 說明會議進行方式

為了讓調解過程能較有彈性並顧及保密性，我想先確認今天的會議，勞資雙方是否都同意不錄音、不錄影。

為了避免會議的進行受到干擾，請各位先將您的手機關機或調成靜音狀態，謝謝大家的配合！

原則上，今天的會議，我會先採取勞資雙方共同會談的方式來進行。有時候，當我覺得有必要的話，或是各位覺得有必要的話，我會讓勞資雙方各自帶開，我會在個別討論過程中，就我的瞭解與經驗，試著提供勞資雙方一些意見或方案，來協助雙方解決爭議。在勞資雙方各自帶開時，我與你們所討論的內容，除非是當事人的同意，我不會將相關內容主動告知對方。

今天，我最主要的任務是要協助解決勞資雙方的爭議或衝突，我希望各位能尊重對方發言的權利，先等對方說完後再來闡述您自己的意見或立場。

我會讓勞資雙方有足夠的時間來表達各自的看法。在說明的過程中，為了確認我的理解，我可能會隨時打斷您的發言並加以提問。當然，另外一方不必急著要說明或辯解，等對方當事人說完後，我會讓另一方有充裕的時間來說明或解釋。

我再強調一次：我是受指派的調解人，今天的場合，勞資雙方並不是來這裡吵架或爭個誰對或是誰錯！我希望藉由調解過程，雙方能化解歧見，共同解決爭議。我要提醒雙方當事人，在發言時切勿使用情緒性的言辭或是談論與今天訴求無關之內容。

(六) 當事人說明的義務及保密規定

在這裡，有二點事項，我要提醒勞資雙方：

第一：依照法律規定，今天會議的當事人（或代理人）不得為虛偽說明、提供不實資料。

第二：請注意調解過程及內容的保密性。

換句話說，今天所談的事情及內容，請勞資雙方不可以再對外任意的散佈。



(七) 事實調查與調解方案

在會議中，我會進行事實調查。依據勞資雙方所陳述之事實及我的心證，整理不爭執事項及爭執事項。提供我個人的見解及調解方案供勞資雙方參考。

當然，我所提供的調解方案，在勞資雙方未同意前，它對大家並沒有任何強制性或約束力，最後的同意與否，還是由您們勞資雙方共同來決定。

(八) 調解成立或不成立之效力

今天所作成的調解紀錄，我會讓勞資雙方有充裕時間來詳細的瀏覽。

如果，勞資雙方對我所作成的調解方案不同意，本案將視為調解不成立。這樣的話，申請人的訴求可以再尋求其它適法途徑解決。或，在勞資雙方均同意之條件下，亦可向主管機關申請進行勞資爭議仲裁。

如果勞資雙方對調解方案表示同意，並在調解結果欄位上簽署同意，這樣的話，本案就視為調解成立。

我要強調：依勞資爭議處理法規定，勞資爭議經調解成立，將視為爭議雙方當事人間之契約，依其內容當事人一方負有私法上給付之義務；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。

(九) 決定發言順序

針對以上說明，如果勞資雙方沒有其它的意見，今天的會議就正式開始。

我再提醒一下：我們今天的目的是來調解，是要共同來解決爭議，希望雙方能尊重對方發言的權利。

好，我想先徵詢雙方對發言的順序有沒有意見？

是否我們可以先請申請人說明本案的主要訴求。

如果沒有意見，現在就先請申請人開始說明。

二、事實調查

(一) 請求給付工資事件

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 <ul style="list-style-type: none"> *受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 *擔任職務： *列舉主要工作內容： *摘要： 	勞保投保資料或薪資表	
	2 <ul style="list-style-type: none"> *支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： *摘要： 		
確認勞工請求是否符合規定	3 <p>有無簽訂勞動契約：<input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>有 (請檢附勞動書面契約資料)</p>		
	4 <p>依據下述各類型調查勞工請求給付的該筆薪資有無法令或契約之依據。</p> <p>勞工請求類型：</p> <p>(1) 實際給付未達基本工資差額。</p> <p>(2) 獎金爭議：例如獎金是否為工資？約定離職不發放是否有理？或約定尚未屆至獎金發放或計算時點(如約定年底計算，勞工年中離職)？</p>		



序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>工資定義中所謂「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。¹</p> <p>工資為勞工因工作而獲得之報酬，屬於勞工提供勞務而由雇主所獲致之對價，具有勞務對價性及給與經常性。又判斷雇主所為給與是否屬於工資，應由其實質內涵決定，縱使雇主對薪資項目分別訂定不同名稱，亦僅是雇主自為名目設計之報酬給付方式，不因形式上所用名稱而影響其為勞動對價之經常性給與，仍應屬工資之一部。</p> <p>(3) 單純積欠工資：</p> <p>勞工請求如有法令或相關契約規章之依據，依勞動基準法第 22 條第 2 項規定，工資應全額直接給付勞工。</p> <p>(4) 產假工資：</p> <p>勞動基準法第 50 條第 2 項規定所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資。計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額為準，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準。²</p>	<p>工資清冊</p>	

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>(5) 未休加班補休工資： 依勞動基準法第 32 條之 1 規定，補休屆期或契約終止未補休的時數，應依延長工時或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。</p> <p>(6) 未休特別休假工資： →依勞動基準法第 38 條第 2 項規定，特別休假期日，由勞工排定之，雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制僅得一次預為排定或於排定於特定日期。 →依勞動基準法第 38 條第 4 項規定，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。</p>		
<p>確認雇主抗辯權行使是否有據</p> <p>5</p>	<p>確認雇主各項拒絕給付薪資之抗辯，是否有據：</p> <p>(1) 雇主抗辯「公司經營管理不善」 →景氣因素或公司經營管理不善，乃雇主經營風險問題，屬可歸責於雇主之事由，不得轉嫁由勞工負擔。³ →雇主抗辯無薪假約定：是否真有經營不善？有無勞工同意？簽署之無薪假書面條款是否合規？</p>		



序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>(2) 僱主抗辯「勞工違反公司規定造成公司損害」。</p> <p>→縱使勞工確實造成僱主損害，但依勞動基準法第 26 條規定，在責任歸屬、金額多寡等項目未確定前，即未自事實發生後與勞工達成協議，僱主應另尋調解或司法途徑解決，不得自行認定損害額後，以扣發工資方式為之。⁴</p> <p>(3) 僱主抗辯「係因勞工遲到方扣發工資」。</p> <p>→勞工遲到，除勞資雙方另有不給付全勤獎金之約定外，僱主僅得短少給付其未提供勞務時間的同比例工資，例如遲到 5 分鐘，只能短少給付 5 分鐘工資。⁵</p> <p>(4) 僱主抗辯「勞工同意負擔制服費用」。</p> <p>→制服費用為公司勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔全部或一部，該約定對於勞工甚為不利，顯失公平。⁶</p> <p>(5) 僱主抗辯「工作獎金非工資，不應計入平均工資」⁷。</p>		
6	<p>案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。</p>		
其他 7	<p>若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。</p>		

2. 備註

1、最高法院 104 年度台上字第 728 號民事判決

工資，依勞動基準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。

2、勞動部 103 年 10 月 07 日勞動條 2 字第 1030131931 號令

核釋勞動基準法第五十條第二項規定：「前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額，作為計算產假停止工作期間之工資，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準，並自即日生效。

3、行政院勞工委員會 83 年 05 月 11 日 (83) 台勞動 2 字第 35290 號函

一、事業單位停工期間之工資如何發給，應視停工原因依具體個案認定之：

(一) 停工原因如係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。另停工原因如屬雇主經營之風險者，為可歸責於雇主之事由。

(二) 停工原因如係不可歸責於雇主，而係歸責於勞工，雇主可不發工資。

(三) 停工原因不可歸責於勞雇任何一方者，勞工不必補服勞務，雇主亦不必發給工資。但勞雇雙方如另有約定者，從其約定。

二、準此，歸責於雇主之停工，工資自不得低於基本工資。歸



責於勞工之停工，雇主可不發給工資，自無可否低於基本工資之問題。不可歸責於勞雇任何一方之停工，勞工不必補服勞務，雇主亦可不發給工資，但勞雇雙方另有約定者，從其約定，不受基本工資之限制。

4、行政院勞工委員會 82 年 11 月 16 日 (82) 台勞動 2 字第 62018 號函

一、依勞動基準法第二十一條第一項規定，工資由勞雇雙方議定之，故事業單位發給勞工之各項獎金如屬該法第二條第三款所稱之工資，其發放要件、發放標準及數額自可由勞雇雙方協議定之，惟勞工於正常工作時間內所得之工資總額仍不得低於基本工資。

二、另查勞動基準法第二十二條第二項規定「工資應全額直接給付勞工」，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。

最高行政法院 98 年度判字第 1495 號判決意旨：「按『雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。』勞動基準法第 26 條定有明文。而該條所謂之『預扣』固指違約或損害未發生前，資方不得扣留勞工之工資作為日後發生不測之保障者而言，即就違約或損害已發生，亦須資方就其所得請求之金額為勞工所不爭執，始得由資方以違約或損害金額與勞工之工資主張抵銷。依此，勞工既不承認資方請求之金額，自當透過訴訟方式向勞工求償，仍不得扣留勞工之工資。」。

5、勞動部 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函

勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資。雇主如允勞工得以請假方式辦理，尚非不可；其請假之最小單位，得由勞雇雙方自行議定，但雇主不得逕自規定該等遲到時間均應以請假方式處理。

6、行政院勞工委員會 89 年 10 月 16 日 (89) 台勞資 2 字第 0043550 號函

一、雇主如於勞工到職時，自勞工所得之薪資中直接扣繳約定於勞動契約中之違約保證金，已明顯違反勞動基準法第 26 條之規定，該約定應屬無效。

二、該保證金如非自勞工工資中預扣，而係由勞工另行繳納，尚非勞動基準法第 26 條禁止之行為，惟該項保證勞工服務忠誠或服務年限之做法，對勞工甚為不利，顯有失公平，民法第 247 條之 1 之規定，可資參據，另制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。

台北高等行政法院 100 年度簡字第 153 號判決要旨：「經查，本件勞動契約是為原告單方所擬定預備用於與多數相對人簽訂之定型化契約，原告透過此定型化契約將公司經營所必須之制服費用勞務成本轉嫁於勞工，一方面免除預定契約條款之原告責任，另一方面即加重契約他方當事人即勞工之責任，而勞工在簽訂契約之時，並無事先對原告所擬條款為反對或磋商之餘地，唯有接受此定型化契約條款始可從事此份工作，是契約雙方當事人實係立於顯失公平之地位，依民法第 247 條之 1 規定，該制服費用由勞工負擔之約定無效，是本件原告自不得以其與勞工間之無效規定，執為免責依據。」

7、最高法院 100 年度台上字第 801 號民事裁判

按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第 29 條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第 10 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。



(二) 請求給付加班費事件

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 * 受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 * 擔任職務： * 列舉主要工作內容： * 摘要：		
	2 * 支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： * 摘要：		
確認勞工加班時間之範疇	3 有無簽訂勞動契約： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請檢附勞動書面契約資料)	勞動契約或勞保投保資料	
	4 調查勞工提出的工作時間是否均屬於勞動基準法上工作時間範疇： (1) 判斷標準：「受雇主指揮監督」、「處於提供勞務或隨時待命狀態」。 ^{1、2} (2) 就是否加班之事實者，應就其出勤記錄記載、確有延長工作時間、且有業務需要、提供勞務等節詳加調查與說明。 (3) 工作時間之認定 ³ 。 (4) 事業場所外勞工工作時間計算 ⁴ 。	出勤紀錄、雇主或主管要求勞工在下班時間開會或從事公務之電子郵件或 LINE 對話紀錄等。	
	5 確認下列特殊時段是否屬於勞動基準法工作時間： (1) 表定休息時間。 → 確認表定休息時間勞工能否充分自由運用，如仍受到一定管控，仍屬工作時間。 ⁵		

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>(2) 備勤室待命時間。 → 依照勞動部最新訂定的在外工作者之工時認定指導原則，肯認勞工受雇主命令等待提供勞務之時間，仍屬勞動基準法工作時間。¹</p> <p>(3) 下班時間辦公場域外從事工作。 → 依照勞動部最新頒佈的在外工作者之工時認定指導原則，肯認縱使在下班時間辦公場域以外從事工作，凡係受雇主指派交辦，仍得屬工作時間，但請確認相關交辦證據（例如：對話、通訊軟體對話紀錄或完成文件交付紀錄）。¹</p> <p>(4) 雇主舉辦的教育訓練時間。 → 確認勞工參加緣由為何，勞工無法選擇自由參加，且不參加會因此受到一定程度不利益，仍屬工作時間範疇¹。</p>		
6	<p>經過上開認定標準肯認之工作時間，是否符合下列規定以計算加班費：</p> <p>(1) 延長工作時間。 工作時間每日超過 8 小時，每週超過 40 小時，及依彈性工時制度變更後工作時間之部分。 → 依據勞動基準法第 24 條第 1 項規定，延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 以上。再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 2/3 以上。</p> <p>(2) 勞動基準法第 36 條所定休息日。 → 依據勞動基準法第 24 條第 2 項規定 2 小時以內，按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3，繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3。</p>		



序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	(3) 法定休假日出勤時間 (即勞第 37 條休假日、第 38 條特別休假日)。 → 依據勞動基準法第 39 條規定，休假日出勤工資均加倍發給，當日超過 8 小時部分，再依勞動基準法第 24 條第 1 項標準計給。		
變形 (彈性) 工時、 責任制 之例外	7 若雇主張是「勞動基準法第 30 條第 2 項雙週彈性工時制」，先確認其是否踐行程序要件 (即有工會者，經工會同意，無工會，經勞資會議同意)，如為是，始可將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日，其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過 48 小時。	指定行業別、工會或勞資會議同意、公告、排班表。	
	8 如果雇主張是「勞動基準法第 30 條之 1 四週彈性工時制」，先確認是否符合下列要件： (1) 該事業單位是否為勞動部指定之特定行業 (事業單位之行業歸屬，其認定依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分類基礎，並應由當地勞工行政主管機關依個案事實認定)。 ⁶ (2) 有工會者，經工會同意，無工會，經勞資會議同意。 如果均符合，方得將四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。		
	9 如果雇主張是「勞動基準法第 84 條之 1 責任制」，先確認是否符合下列三個要件： (1) 該工作是否為經勞動部核定公告者。 (2) 勞動條件約定須以書面方式為之。 (3) 報請當地主管機關核備之證明。	勞資雙方 84-1 書面約定與地方主管機關核備證明文件。	
其他	10 案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。		
	11 若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。		

2. 備註

1、勞工在事業場所外工作時間指導原則：

勞工在事業場所外工作時間指導原則：

依勞動基準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間。雇主如有於工作時間以外，以通訊軟體、電話等要求勞工工作，仍應認屬工作時間，並受勞動基準法有關工資、工作時間、休息、例休假規定之規範。

查勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。復依勞動基準法施行細則第 18 條規定，勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平常之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。勞工若於工作場域外應雇主要求提供勞務，勞工可自行記錄工作的起迄時間，輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等佐證，送交雇主補登載工作時數，雇主應依法補登工時並給付工資（含延時工資或休假日出勤工資）。另，依勞動基準法第 42 條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

2、臺灣高等法院高雄分院 104 年度勞上字第 19 號民事判決

勞動基準法並未對「工作時間」做定義性規定，就勞動契約為勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦包括勞工處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間在內，較為合理。

3、勞動部 103 年 10 月 20 日勞動條 3 字第 1030132207 號函

依勞動基準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間。雇主如有於工作時間以外，以通訊軟體、電話等要求勞工工作，仍應認屬工作時間，並受勞動基準法有關工資、工作時間、休息、例休假規定之規範。依勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。勞工若於工作場域外應雇主要求提供勞務，勞工可自行記錄工作的起迄時間，輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等佐證。送交雇主補登載工作時數，雇主應依法補登工時並給付工資（含延時工資或休假日出勤工資）。另，依勞動基準法第 42 條規定，勞工



因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

4、勞動部 104 年 5 月 6 日勞動條 3 字第 1040130706 號函

- 一、工作時間：勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，其一日之正常工作時間以約定之起迄時間為準；延長工作時間（加班），應以實際勞務提供之起迄時間計算。
- 二、休息時間：勞工依約在事業場所外工作，雇主仍應依勞動基準法第三十五條規定給予勞工休息時間。除雇主要求勞工於休息時間繼續工作，或勞工舉證有依雇主要求在休息時間工作者外，該休息時間不視為工作時間。
- 三、在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。但發生需使勞工延長工作時間之情形者，雇主應記載交付工作之起始時間。勞工執行交付工作於正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作始能完成者，經雇主使勞工延長工作時間，勞工於完成工作後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，並留存紀錄，雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間。
- 四、勞工因工作性質特殊，在外工作有經常延長工作時間之必要，勞雇雙方得事先約定一定時數內免回報及徵得雇主同意，於工作完成後，雇主應記載勞工回報實際延長工作時間之時數。

5、臺灣高等法院 100 年度勞上易字第 105 號判決

又 99 年 3 月 15 日以後，被上訴人於中午固有一個半小時，晚上有一個小時，得坐在上班的位子，但有事仍要幫忙，且不得外出，堪認此亦非得自由運用之休息時間。被上訴人主張於受僱上訴人期間，不論日、夜班，各班工作時間均為 12 小時，期間並無自由運用的休息時間，應屬可採。

- #### 6、臺灣高等法院 104 年度重勞上更（一）字第 7 號民事判決：「學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：(1) 實際從事工作之時間，為勞基法第 4 章之工作時間。(2) 備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接近，應認定為工作時間。(3) 待命時間：勞工雖處於隨時準

備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。例如值日/夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。(4) 候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之 on call。因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。(5) 休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資等語。亦即上開 (1) (2)(3) 之時間，被認為勞基法第 4 章之工作時間，其餘 (4)、(5) 則非工作時間。」

7、勞動部 107 年 03 月 14 日勞動條 2 字第 1070130381 號函

- 一、依勞動基準法 (以下簡稱本法) 第 36 條規定第 1 項規定：「勞工每 7 日應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。」該休息日以休息為原則。雇主使勞工於休息日出勤工作，應徵得勞工同意，併依本法第 24 條第 2 項規定計給工資。另依本法第 39 條規定，第 36 條所定之休息日，工資應由雇主照給，爰無論勞工休息日當日出勤狀況為何，均不影響該日應照給之工資。
- 二、勞工於休息日出勤工作，當日應出勤多久，係屬勞雇雙方約定及事業單位內部管理事宜，勞工如同意出勤工作後，即有於該日出勤工作之義務，如因個人因素未能於該日提供勞務者，應告知雇主。至於勞工自始未到工或到工後未能依約定時數工作之時段，除經勞雇雙方協商解除休息日之出勤義務者外，勞工可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假。
- 三、為免勞資間產生爭議，勞工同意於休息日出勤工作，如因勞工個人因素未能提供勞務時之處理方式 (包括告知程序、是否需請假等)，宜於團體協約、勞動契約或工作規則中規



(約)定，以供勞資雙方有所遵循。

四、至雇主經徵得勞工同意於休息日工作，因個人因素自始未到工或到工後未能依約定時數提供勞務者，除天災、事變或突發事件外，依本法第 36 條第 3 項計入第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數，以勞工實際工作時數計入。另該日之工資計給方式，除應依本法第 39 條工資照給外，當日出勤已到工時段之工資，應依勞動基準法第 24 條第 2 項規定計算，請假時段再按休息日加成後之工資之標準，依勞工請假規則等各該法令辦理。

五、舉例而言：月薪新臺幣 (以下同)36,000 元之勞工，其平日工資額為 1,200 元、平日每小時工資額為 150 元，雇主經徵得該名勞工同意於休息日出勤工作，並已約定該日出勤工作 8 小時，惟勞工於工作 5 小時後，因身體不適請病假 3 小時，除當日工資 (1,200 元) 照給外，該日出勤之延長工作時間及工資計算如下：因勞工僅實際工作 5 小時，得以 5 小時計入延長工作時間總數；至工資計算如下： $(150 \times 1 \text{ 又 } 1 / 3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2 / 3 \times 3) + (150 \times 1 \text{ 又 } 2 / 3 \times 3) \times 1 / 2 = 1,150 + 375 = 1,525$ 元。

六、為避免雇主恣意以勞工請假，規避本法休息日出勤工資給付義務，地方勞工行政機關於查察雇主是否依法辦理時，應確明勞工是否同意於休息日出勤及是否確有請假之事實，依前開原則本權責核處。

七、本部 106 年 5 月 3 日勞動條 3 字第 1060130987 號函及 106 年 2 月 7 日勞動條 2 字第 1050133150 號函，自即日停止適用。

8、四週彈性工時制度適用行業

環境衛生及污染防治服務業、加油站、銀行業、信託投資業、資訊服務業、綜合商品零售業、醫療保健服務業、保全業、建築及工程技術服務業、法律服務業、信用合作社、證券業、觀光旅館業、一般廣告業、不動產仲介業、公務機構、電影片映演業、建築經理業、國際貿易業、期貨業、保險業、會計服務業、存款保險業、社會福利服務業、管理顧問業、票券金融業、餐飲業、國防事業、娛樂業、信用卡處理業、學術研究及服務業、一般旅館業、理髮及美容業、其他教育訓練服務業、大專院校、影片及錄影節目帶租賃業、社會教育事業、市場及展示場管理業、鐘錶眼鏡零售、農會及漁會、石油製品燃料批發業中之筒裝瓦斯批發業及其他燃料零售業中之筒裝瓦斯零售業、農、林、漁、牧業。

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

(三) 終止勞動契約事件 (資方資遣)

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 * 受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 * 擔任職務： * 列舉主要工作內容： * 摘要：		
	2 * 支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： * 摘要：		
	3 有無簽訂勞動契約： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請檢附勞動書面契約資料)		
確認雇 主資遣 是否 符合 規定	4 確認資方資遣依據 (勞動基準法第 11 條各款)。 非有左列情事之一者，雇主不得預告 勞工終止勞動契約： 一、歇業或轉讓時。 二、虧損或業務緊縮時。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。 四、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。 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝 任時。	資遣通知書	
	5 勞動基準法第 11 條第 2 款：虧損或業 務緊縮。 (1) 虧損或業務緊縮為各別終止勞動契 約之原因，自應分別審究之。 ¹ 確認資遣原因為虧損或業務緊縮。 * 虧損 有關虧損之認定…自應就事業單位 歷年來之經營狀況及獲利情形予以 相當時間之持續觀察，以判斷是否 有虧損之情事 ² 。		



序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>*業務緊縮</p> <p>→「業務緊縮」，係指雇主在相當一段期間營運不佳，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³。</p> <p>→業務緊縮針對該事業單位實際業務經營狀況認定⁴。</p> <p>→資遣後是否短時間內另行招募新進人員，尤其是相同職務或工作。</p>	<p>會計師查核或自行製作之財務報表(2-3年)。</p> <p>營業額、銷售額。</p>	
6	<p>勞動基準法第 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者：</p> <p>(1) 業務性質變更，係指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⁵，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⁶。</p> <p>(2) 是否有減少勞工必要？資遣前後是否短時間內另行招募新進人員，尤其是相同職務或工作，如有之，則非屬業務性質變更。</p>		
7	<p>勞動基準法第 11 條第 5 款：</p> <p>勞工對於所擔任之工作確不能勝任時：</p> <p>(1) 工作規則中是否明定不能勝任工作之具體事由及判斷標準。</p> <p>(2) 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^{7、8、9}。</p> <p>(3) 不得僅以連續兩年考績丙等，即謂其不適任工作。^{10、11}</p>	<p>績效考核標準、出勤紀錄、訪談會議紀錄、內部規範(如定義何為不能勝任、再如規範績效改善程序等)、電子郵件、內部審議紀錄等雇主張不能勝任之事證資料。</p>	
8	<p>最後手段性原則：雇主是否已使用各種保護手段(警告改善、記過懲處、調動職務等安置作業)仍無法改善^{12、13}。</p>		
9	<p>確認雇主是否有於資遣前依照勞動基準法第 16 條規定之期間預告。</p> <p>如無預告是否給付預告工資。</p>	<p>資遣通知書。</p>	

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
10	<p>確認雇主是否有依照勞動基準法第 17 條或勞工退休金條例第 12 條發給資遣費：</p> <p>* 平均工資計算。</p> <p>→ 「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前六個月工資總額直接除以六^{14、15}</p> <p>(1) 基數計算</p> <p>舊制：一年 1 個基數 (工作未滿一年者，以比例計給之；未滿一個月者，以一個月計)；新制：0.5 個基數 (未滿一年之畸零年資：以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算^{16、17})，上限 6 個月。</p> <p>(2) 確認勞工係適用舊制、新制或具有新舊制年資。</p> <p>→ 確認舊制年資是否有年資中斷情形。</p> <p>→ 勞工受雇主調派至另一事業單位，若二事業單位屬同一編制，則年資併計¹⁸。</p> <p>→ 確認是否有年資承認情形：企業併購法第 16 條第 2 項或勞動基準法第 20 條。</p> <p>→ 確認是否有舊制年資結清及是否符合舊制退休金標準 (勞工退休金條例第 11 條第 2、3 項)。</p>	<p>最近六個月薪資表。</p> <p>薪資表 / 勞退提繳資料。</p> <p>勞保投保資料調派令。</p> <p>留用通知書。</p> <p>年資結清協議書。</p> <p>薪資表與投保薪資分級表。</p>	
雇 主 抗 辯 主 張	11	縱雇主抗辯試用期考核不能勝任，無庸給付資遣費，惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第 11、12、16 及 17 條等相關規定辦理 ¹⁹ 。	
其 他	12	案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。	
	13	若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。	
	14	留意提醒雇主所為之資遣行為是否有違性別工作平等法第 11 條規定 (例如懷孕歧視)、是否有違反就業服務法第 5 條規定 (如年齡歧視) 以及工會法第 35 條規定，如有可提醒勞工得依法申訴、救濟。	



2. 備註

1、最高法院 94 年度台上字第 1911 號民事判決

虧損或業務緊縮為各別終止勞動契約之原因，自應分別審究之。亦即雇主虧損非必緊縮業務，而業務緊縮非必虧損，兩者間非必然有關聯性。…又所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段期間營運不佳，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。

2、臺灣高等法院 100 年度勞上字第 78 號民事判決

有關虧損之認定，現行勞基法並無明文規定，惟本諸勞基法為保障勞工權益及加強勞雇關係之立法意旨，自應就事業單位歷年來之經營狀況及獲利情形予以相當時間之持續觀察，以判斷是否有虧損之情事。

3、最高法院 83 年度台上字第 2767 號判決、100 年度台上字第 2024 號判決

雇主依勞動基準法第十一條第二款規定，以業務緊縮為由，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一部歇業，而他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用勞工時，即不得依上開規定終止勞動契約。

4、行政院勞工委員會 78 年 03 月 31 日 (78) 臺勞資二字第 07318 號函

一、查事業單位業務緊縮之認定，現行勞動基準法中並未詳細規定；惟可由當地勞工行政主管機關依權限針對該事業單位實際業務經營狀況，加以認定。

二、若認定資方無緊縮業務事實而資方仍以業務緊縮為理由資遣勞工，地方勞工行政主管機關應妥為協調，避免不當資遣勞工，發生勞資爭議。該等勞工亦得依勞資爭議處理法申請調解或逕循司法途徑解決。

5、臺灣高等法院 103 年度勞上字第 116 號民事判決

被上訴人為求整體人力之最佳運用，綜核其業務需求，並考量所有員工之各方面狀況及工作表現，決意調整業務單位組織，縮編整併行銷業務二部之組織，應認合於勞基法第 11 條第 4 款「業務性質變更，有減少勞工之必要」之要件。

6、最高法院 100 年度台上字第 1057 號、98 年度台上字第 652 號、98 年度台上字第 1821 號判決

按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第 11 條第 4 款定有明文。又上開規定所謂「業務性質變更」，係指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而言，雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動固屬之，如有涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列、經營事業之技術、方式、手段有變更，致全部或部分業務、組織發生結構性或實質性之改變，均屬之。

7、最高法院 96 年度台上字第 2630 號民事判決

勞動基準法第十一條第五款規定，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」。

8、最高法院 104 年度台上字第 1107 號判決

至系爭契約第五條第(一)款有關被上訴人績效目標未達一定標準，視為不能勝任工作，上訴人得「依勞動基準法之相關規定」終止勞動契約之約定，仍應受勞動基準法解僱基本原則之限制，上訴人尚不得僅以被上訴人業績未達約定標準，即謂其不適任工作，而片面終止兩造間勞動契約關係。

9、臺灣高等法院 90 勞上字第 37 號判決

勞動業務之推行與運作，實有賴勞雇雙方良性的溝通與協調，勞工雖有忠誠履行勞動契約之義務，然對於工作之內容，並非不得提出與雇主不同的意見或見解，雇主亦不得僅因勞工提出之意見與其不同，即認勞工不能勝任工作，並據此終止勞動契約。

10、臺北地方法院 96 年重勞訴字第 22 號判決

被告主張原告有不能勝任工作之情事，仍應具體指明原告任職期間，對於所擔任管理部文書組組員之工作，有何明確之違失，



或其學識、品行、能力、身心狀況，有何不堪負荷，或其主觀意志有何能為而不為，可做而不願做之情事，尚不能僅以原告於 94 年、95 年連續兩年考績丙等乙節，遽認原告即有何不能勝任工作情事。

11、最高法院 103 年度台上字第 2550 號判決

系爭作業規定將年度考成分為甲至丁等，滿分 90 分，乙等為 70 以上未滿 80 分，上訴人 94 年至 98 年為 78 分、79 分、77 分、90 分、77 分，難謂其所提供之勞務，無法達成該研究院透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的。又系爭作業規定將年度考成列為乙等，且績序居各職類總人數後百分之三者列為「加強考核人員」，並以最近五年內有三年列為「加強考核人員」者列為不適任人員，顯與勞基法所謂「不能勝任工作」不同，不能據為認定標準。

12、最高法院 94 年度台上字第 2339 號判決

雇主同時僱有我國人及外國人為其工作時，雇主有勞基法第十一條第二款得預告勞工終止勞動契約之情事時，倘外國勞工所從事之工作，本國勞工亦可以從事而且願意從事時，為貫徹保障國民工作權之精神，雇主即不得終止其與本國勞工間之勞動契約而繼續聘僱外國勞工，俾免妨礙本國人之就業機會，有礙國民經濟發展及社會安定。查本件被上訴人於九十年一月十五日終止與上訴人間之勞動契約時，尚有外勞一百零三名在其廠內工作，為原審確定之事實。若此，被上訴人依勞基法第十一條第二款規定得預告勞工終止勞動契約時，即應斟酌公司業務情況，如外國勞工所從事之工作，本國勞工亦可以從事而且願意從事時，雇主即不得繼續聘僱外國勞工而終止其與本國勞工間之勞動契約，以符上揭就業服務法保護本國就業機會之趣旨。本件被上訴人於終止與上訴人間之勞動契約時，是否有先徵詢上訴人是否願意從事其所聘僱外國勞工所從事之工作？上訴人是否不同意？此攸關其與上訴人間終止勞動契約是否生效之判斷。原審見未及此，竟以上訴人原從事之工作，均非外勞所得替代之職務及工作為由，而為相反之論斷，於法殊有未合。

13、最高法院 98 年度台上字第 368 號

九十年度，上訴人所稱「虧損」主因係航空貨運市場受景氣影響及其於該年度增購新機、幣值匯率升降等一時性因素所致。至被上訴人任職之航空客運部分，則純係因美國九一一恐怖攻擊事件影響，造成短時間搭機旅客減少，多為一時不景氣因素。

上訴人自難因此即以虧損為由，終止與被上訴人間勞動契約。且被上訴人於九十年十月間遭解僱後，翌年上訴人即以聘用實習學員、外聘機組人員及陸續招募進用員工方式補足人力之不足，自難認上訴人於九十年十月間有因虧損或業務緊縮而須預告終止與被上訴人間勞動契約之情形。從而，上訴人主張依勞基法第十一條第二款規定，所為終止與被上訴人間勞動契約，即不合法。且被上訴人以委託律師撤銷錯誤之意思表示，請求回復工作。又依上訴人於資遣被上訴人之通知書上記載：茲通知台端……終止僱傭關係，並依勞動基準法第十一條第二款（通知書上誤載為第二項）之規定予以資遣，請隨函確認收訖資遣費及預告期工資……，有該通知書可稽。查雇方表示因營運問題已無法繼續僱用勞工，請勞工另謀他職，勞工因單純辦理離職或是處理後續相關問題，原則上仍應認為是雇主單方終止勞動契約，非當然解釋為雙方合意終止，故被上訴人雖於該通知書上簽名，並於通知書為上開請求權利之記載，亦屬對於上訴人單方解僱所為後續問題處理，上訴人所為資遣既不符合該條款，被上訴人即不可能對上訴人所為解僱之意思表示為承諾，實難以被上訴人於該制示之通知書簽名及附載事項及領取資遣費，即謂兩造合意終止勞動契約。另查，飛行津貼及日支費應均係被上訴人勞務之對價，為勞基法第二條第三款所稱之工資，故應於計算平均工資時列入。

14、行政院勞工委員會 83 年 04 月 09 日 (83) 台勞動二字第 25564 號函

- 一、由由於勞動基準法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。
- 二、惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一一天至一八四四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇·一七天至三〇·六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。

15、勞動部 106 年 7 月 12 日勞動條 2 字第 1060131476 號函



- 一、依勞動基準法(以下簡稱本法)第 38 條第 2 項規定：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」；同條第 4 項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」。
 - 二、本法第 2 條第 4 款規定略以：「平均工資：謂計算事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」。所稱「工資總額」，係指事由發生當日前 6 個月內所取得工資請求權之工資總額。基上，於認定是否列入平均工資之計算，係以勞工所取得之工資請求權是否在事由發生之當日前 6 個月內為認定之標準。
 - 三、「週休二日」相關規定修正後，特別休假期日，由勞工自行排定。勞工事先排定之特別休假期日，或排定後依本法第 38 條第 2 項但書規定協商調整之特別休假期日，倘經雇主依本法第 39 條規定徵得勞工同意出勤並發給加倍工資，該等期日適於平均工資計算期間者，其加給之工資，當予列計。
 - 四、勞工並未排定之特別休假日數，其於「年度終結」雇主發給之未休日數工資，因係屬勞工全年度未休假而工作之報酬，於計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，法無明定，由勞雇雙方議定之。另，勞工於「契約終止」時仍未休完特別休假，雇主所發給之特別休未休日數之工資，因屬終止契約後之所得，得不併入平均工資計算。
- 16、行政院勞工委員會 101 年 09 月 12 日勞動 4 字第 1010132304 號令
核釋勞工退休金條例第十二條第一項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其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。」所稱「以比例計給」，於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數(分子/分母)表示。
- 17、行政院勞工委員會 101 年 09 月 12 日勞動 4 字第 1010132306 號令

核釋勞動基準法第十七條第一項規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」所稱「以比例計給之」，先將未滿一個月之畸零工作年資，以一個月計，再將未滿一年之畸零工作年資，以月數換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。

18、行政院勞工委員會 82 年 07 月 29 日 (82) 台勞動三字第 41107 號函

- 一、所謂借調之勞動關係，乃勞動者在原雇主僱用下，在他企業從事相當期間工作之謂。
- 二、本案勞工受僱於適用勞動基準法之甲公司，被要求前往乙公司工作，但編制仍在甲公司，且向甲公司領取薪資，此即前述借調之勞動關係。勞工與甲公司間之勞動契約並未因赴乙公司工作而終止，其在甲、乙公司工作之年資，自應合併計算。
- 三、勞工如在甲公司服務二十年，再借調至乙公司工作五年，其工作年資合計應為廿五年，符合勞動基準法第五十三條自請退休條件。於申請退休時，甲公司應依同法第五十五條規定發給退休金。

19、行政院勞工委員會 86 年 09 月 03 日 (86) 台勞資二字第 035588 號函

- 一、查勞動基準法施行細則本（八十六）年六月十二日修正前，原有「試用期間不得超過四十日」之規定，是時，對法定試用期內或屆期時因「試用不合格」為僱主終止勞動契約之勞工，應否發給資遣費，法無明文，而得由勞資雙方自由約定。
- 二、至該法施行細則修正後，有關「試用期間」之規定已刪除，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不容，惟於該試用期內或屆期時，僱主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第十一、十二、十六及十七條等相關規定辦理。
- 三、勞工如於本次勞動基準法施行細則修正通過前受僱，是時有關試用期間之約定仍應依當時法令之規定，不得超過四十日。



(四) 終止勞動契約事件 (解僱)

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 <ul style="list-style-type: none"> * 受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 * 擔任職務： * 列舉主要工作內容： * 摘要： 	勞動契約 / 勞保投保紀錄	
	2 <ul style="list-style-type: none"> * 支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： * 摘要： 	薪資明細	
確認雇主資遣是否符合規定	3 <p>有無簽訂勞動契約：<input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>有 (請檢附勞動書面契約資料)</p>	勞動契約	
	4 <p>確認雇主解僱依據 (勞動基準法第 12 條第 1 項各款)。 工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。 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。 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。 <p>雇主依前項第 1 款、第 2 款及第 4 款至第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p>		

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
5	<p>1、勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款：於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者：</p> <p>(1) 雇主與勞工訂立勞動契約前，若涉及重要資料（如學經歷），應徵者為虛偽陳述，使雇主誤信而與之簽訂勞動契約而有受損害之可能時，雇主即得不經預告終止勞動契約¹。</p> <p>2、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。</p> <p>(1) 所謂侮辱，係指以言語或舉動使他人覺得難堪而言；而重大與否，則應就具體事件，衡量受侮辱者所受傷害之嚴重性，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²。</p> <p>(2) 只要有暴行或重大侮辱即堪認行為相當嚴重，並不以情節重大為必要，雇主依法即享有懲戒解僱之權限³。</p> <p>3、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。</p> <p>所謂「宣告確定」係指終局判決確定而言⁴。</p> <p>4、勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款：違反勞動契約或工作規則，情節重大者：</p>	<p>勞動契約、工作規則、懲戒規定之違反行為態樣。</p>	



序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>(1) 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⁵。</p> <p>(2) 判斷是否符合「情節重大」之要件，應就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即該行為有損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，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⁶。</p> <p>(3) 解僱最後手段性原則：勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」⁷。</p> <p>(4) 雇主依勞動基準法第 70 條所定工作規則應報請勞工行政主管機關核備，未報請主管機關核備者，不生該法所定工作規則之效力，雇主不得援引終止勞動契約。⁸</p> <p>5、勞動基準法第 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。</p> <p>法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約。^{9、10、11、12、13}</p>	<p>電子郵件、雇主發函等終止勞動契約意思之相關資料。</p>	

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>6、確認雇主依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1、2、4、5、6 款終止契約時，是否於知悉勞工違規事由之日起 30 日內為之。</p> <p>7、勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 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」，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。^{14、15、16}</p> <p>8、勞基法第 12 條所謂「知悉其情形」，依同條第 1 項第 4 款之情形，自應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。^{17、18}</p>	<p>電子郵件、雇主發函等終止勞動契約意思之相關資料。</p>	
6	<p>案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。</p>		
7	<p>留意提醒雇主所為之資遣行為是否有違性平法第 11 條規定 (例如懷孕歧視)、是否有違反就業服務法第 5 條規定 (如年齡歧視) 以及工會法第 35 條規定，如有可提醒勞工得依法申訴、救濟。</p>		
8	<p>若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。</p>		



2. 備註

1、臺灣板橋地方法院 101 年度重勞訴字第 3 號民事判決

按「屬人性」乃一般勞動契約最主要之特色，而勞雇雙方彼此之信任關係，亦係勞動契約與一般契約迥異之所在。是於雇主與勞工訂立勞動契約前，若涉及重要資料（如學經歷、特殊才能、資遣或犯罪紀錄等），應徵者為虛偽陳述，使雇主誤信而與之簽訂勞動契約而有受損害之可能時，雇主即得不經預告終止勞動契約，此為勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款之規範所由在。

2、臺灣高等法院 103 年度重勞上字第 18 號民事判決

所謂侮辱，係指以言語或舉動使他人覺得難堪而言；而重大與否，則應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，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，且基於憲法保障工作權，尚須該勞工之侮辱行為，已達於令雇主繼續勞動契約給付工資，甚至待預告期滿再終止勞動契約均已成為不可期待之狀況，或繼續勞動契約將造成雇主之損害，非採取此等非常手段不能防免之程度，始得謂符合該條所謂重大侮辱要件，而由雇主終止勞動契約。

3、臺灣高等法院 92 年度勞上易字第 98 號民事判決

查針對勞工之暴行，勞動基準法明文賦予雇主懲戒解僱之權限，乃係緣於職場紀律與秩序維持之重要性與必要性，是以，勞基法第十二條第一項第二款，只要有暴行或重大侮辱即堪認行為相當嚴重，並不以情節重大為必要，雇主依法即享有懲戒解僱之權限（最高法院八十四年台上字第九四六號判決意旨參照）。

4、行政院勞工委員會 88 年 03 月 09 日 (88) 台勞資 2 字第 009575 號函

依勞動基法第十二第一項第三款規定，員工受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者，雇主得不經預告終止契約，所謂「宣告確定」係指終局判決確定而言，至於雇主可否於判決確定前，以詐欺、偽造文書之同一事由終止勞動契約，當視該行為是否有違反勞動契約或工作規則，情節重大及是否於法定三十日內之除斥期間為之而斷。

5、最高法院 96 年度台上字第 631 號民事判決

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。

6、最高法院 101 年度台上字第 326 號民事判決

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。而判斷是否符合情節重大之要件，應就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即該行為有損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，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。

7、最高法院 97 年度台上字第 2624 號民事判決

所謂「情節重大」，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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。

8、行政院勞工委員會 103 年 2 月 11 日勞動 1 字第 1030130220 號函

一、查勞動基準法第 70 條規定，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就所列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。違反者，依同法第 79 條規定處以罰鍰。

二、為使勞雇雙方清楚彼此權利義務，勞動基準法爰規定雇主應訂立工作規則，就該法所定勞動條件及重要事項予以具體明確規範。然工作規則係雇主單方訂定，對於勞工勞動條件權益影響甚鉅，考量勞雇雙方地位不對等，勞工多居於被動與



弱勢地位，為保障勞工權益，依該法所定之工作規則，仍須由各地方主管機關衡平審酌內容核備後，由雇主公開揭示之。本會 85 年 4 月 13 日 (85) 台勞動 3 字第 108464 號與 86 年 8 月 2 日 (86) 台勞動 1 字第 031794 號函釋，係基於該法保護勞工，避免雇主恣意行為之意旨，釋明未報請主管機關核備者，不生該法所定工作規則之效力，雇主不得援稱違反工作規則情節重大以為終止勞動契約之依據。

三、至未符法定要件與程序之「工作規則」是否具私法契約效力，應視其內容是否違反法令之強制禁止規定或其他有關於該事業適用之團體協約之約定而定。

9、最高法院 85 年台上字第 1888 號判決

勞工請假，應於事前親自以口頭或書面說明請假理由及日數，但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，為勞工請假規則第十條所明定。法律上對於未完成請假手續者，並無須先扣抵特別假、休假之日數，如有不足，始計入曠工日數之規定。故勞工如無因病致無法親自或委託第三人請假之情事，而未經請假不到班者即為曠工，至於勞工是否尚有其他假可請，則為另一問題。上訴人既未完成請假手續，自屬曠工。

10、最高法院 97 年度台上字第 13 號判決

按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。勞動基準法第四十三條前段、第十二條第一項第六款，勞工請假規則第七條、第十條分別定有明文。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工尚未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。

11、最高法院 97 年度台上字第 13 號判決

按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病

或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。勞動基準法第 43 條前段、勞工請假規則第 10 條已有明文。另勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依勞基法第 38 條規定給予特別休假。而勞基法第 38 條之特別休假之日期，應由勞雇雙方協商排定之，亦經勞動基準法施行細則第 24 條第 2 款規定甚明。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。

12、最高法院 81 年台上字第 127 號民事判例

勞動基準法第十二條第一項第六款所謂「繼續曠工」，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言，其受核准請假之日，不得併予計入繼續曠工之範圍，亦不因其中間隔有該請假日而阻卻其繼續性。

13、最高法院 106 年度台上字第 2649 號判決

按勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定，勞工無正當理由 1 個月內曠工達 6 日者，雇主得不經預告終止契約。又民法第 121 條第 2 項前段規定，期間不以星期、月或年之始日起算者，以最後之星期、月或年，與起算日相當日之前一日，為期間之末日。第 123 條第 1 項規定，稱月或年者，依曆計算。勞務提供係勞動者之主要義務，具有繼續性，自應依上開規定計算所稱之「1 個月」。被上訴人於 100 年 12 月 5、21、26、28、30 日，及 101 年 1 月 4 日共曠工 6 日，為原審認定之事實。自被上訴人曠工始日 100 年 12 月 5 日起算 1 個月，其末日為 101 年 1 月 4 日。果爾，被上訴人 1 個月內既曠工 6 日，倘無正當理由，能否謂上訴人不得據之終止兩造間之勞動契約，即滋疑問。

14、最高法院 95 年度台上字第 2465 號、97 年度台上字第 825 號、97 年度台上字第 2624 號判決

勞基法第 12 條第 1 項第 4 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」，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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」。舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。

15、最高法院 95 年度台上字第 1088 號判決

懲戒解雇應為雇主最後、無法迴避、不得已的手段，則雇主在為懲戒解雇處分時，必須符合懲戒相當性原則，因此，在解釋工作規則或團體協約有關懲戒解雇之相關規定時，應採取較為嚴格的解釋。系爭工作規則對於延誤行車時間在三十分鐘之懲處既有不同規定，自應為有利勞工之解釋，上訴人就被上訴人第一次違規行為應僅得為記小過之處分。而被上訴人於九十一年七月二十三日駕駛 七七九號車，下午七時自屏東開往台南班次，經查獲按售電腦票與乘客但並未投現，被上訴人雖辯稱其有代乘客投現云云，惟經勘驗上訴人提出之行車錄影帶，發現被上訴人以電腦售票交給乘客，但確未投現，被上訴人亦無代為投幣行為，被上訴人有該違規行為亦堪認定，依系爭工作規則第五十二條第十七款規定，得對被上訴人為記一大過處分。綜上，被上訴人於九十一年度所累積之處分為二大過二小過，上訴人自不得以被上訴人於同一年度記滿三大過為由而依系爭工作規則第五十三條第十款規定，不經預告終止勞動契約。上訴人片面終止兩造間之勞動契約，應認已對被上訴人為預示拒絕受領勞務之表示，被上訴人無補服勞務義務，上訴人則負有給付被上訴人應得工資之義務。

16、最高法院 97 年度台上字第 423 號判決

按勞資關係係以勞動力為中心，受空間、時間限制之結合關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，因此在工作時間外之勞工業務外行為，屬於勞工之私生活範圍，非雇主所得任意支配，惟有勞工之行為與事業活動有直接關連，且損害事業之社會評價，為維持事業秩序之必要，方足成為懲戒之對象。上訴人主張本件發生之時間、地點為非被上訴人上班時間之晚上八時許，且係在與工作場所完全無關之高雄市大八飯店喜宴上，自屬於在工作時間、場合外之勞工業務外之行為，屬於勞工私人生活領域

範圍，非雇主所得支配之範圍，況參加私人喜宴及私下在婚宴當中因敬酒之客套話語發生爭執之行為與事業活動無直接關連，並未損害事業之社會評價及嚴重影響勞動契約繼續存在云云，尚非無據。原審未遑詳為深究，徒以上訴人前開侮辱行為業已達嚴重影響勞動契約繼續存在之程度，遽為上訴人不利之認定，殊嫌速斷。

17、最高法院 100 年度台上字第 1393 號判決

按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，勞基法第 12 條第 1 項第 4 款定有明文。所謂「情節重大」應以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，是否達到懲戒性解僱之程度為衡量標準。又雇主依前項第 4 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之，勞基法第 12 條第 2 項定有明文。其所謂之「知悉其情形」，依同條第 1 項第 4 款之情形，自應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。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該 30 日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。

18、台灣高等法院 106 年度重勞上字第 39 號判決

按勞動基準法第 12 條第 2 項所謂「知悉其情形」，依同法條第 1 項第 4 款之情形，自應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。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱，殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該三十日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。



(五) 終止勞動契約事件 (勞方終止)

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 <ul style="list-style-type: none"> * 受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 * 擔任職務： * 列舉主要工作內容： * 摘要： 	勞動契約 / 勞保投保資料	
	2 <ul style="list-style-type: none"> * 支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： * 摘要： 	薪資明細	
確認勞工請求是否符合規定	3 <p>有無簽訂勞動契約：<input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>有 (請檢附勞動書面契約資料)</p>		
	4 <p>確認勞方行使法定終止契約依據(勞動基準法第 14 條第 1 項各款)。 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、僱主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。 二、僱主、僱主家屬、僱主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知僱主改善而無效果者。 四、僱主、僱主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。 五、僱主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。 	存證信函、電子郵件、簡訊等。	

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>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。</p> <p>有第 1 項第 2 款或第 4 款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。</p>		
5	<p>若勞工以勞動基準法第 14 條第 1 項第 1 款或同項第 6 款終止契約，確認勞工是否於知悉情形日起 30 日內為之。</p> <p>若雇主有同項第 6 款所定情形，確認勞工是否於知悉損害結果之日起 30 日內為之。¹</p>		
6	<p>勞工終止事由是否有理由（常見終止事由）：</p> <p>(1) 雇主、雇主家屬及代理人實施暴行或有重大侮辱。</p> <p>→ 勞動基準法所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（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²。</p> <p>(2) 雇主不依勞動契約給付工作報酬。</p> <p>→ 雇主依法應提繳勞工退休金，而未依法提繳，即與積欠工資無異，即此短提情事亦符合勞基法第 14 條第 1 項第 5 款構成要件。³</p> <p>→ 違反類型，例如：未經勞工同意減薪、扣發工資、特休未休工資。</p>	勞退提繳資料	



序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>(3) 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞。</p> <p>→違反勞動法令類型，例如：確認雇主是否按投保薪資分級表規定覈實申報投保薪資，若有不實申報投保，招致勞工損失，雇主應予賠償⁴。</p> <p>→違反勞動契約類型，例如：未經勞工同意實施無薪假、勞動基準法第10條之1調動所應符合之原則。⁵</p> <p>勞工可請求資遣費之項目：</p> <p>(1) 平均工資計算。</p> <p>「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前。六個月工資總額直接除以六^{6、7}。</p> <p>(2) 基數計算。</p> <p>舊制：一年1個基數(工作未滿一年者，以比例計給之；未滿一個月者，以一個月計)；新制：0.5個基數(未滿一年之畸零年資：以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算)^{8、9}，上限6個月。</p> <p>(3) 確認勞工係適用舊制、新制或具有新舊制年資。</p> <p>→確認舊制年資是否有年資中斷情形。</p> <p>→勞工受雇主調派至另一事業單位，若二事業單位屬同一編制，則年資併計。</p> <p>→確認是否有年資承認情形：企業併購法第16條第2項或勞動基準法第20條。</p> <p>→確認是否有舊制年資結清及是否符合舊制退休金標準(勞工退休金條例第11條第3項)。</p>	<p>勞保投保資料</p> <p>最近六個月薪資表</p> <p>薪資表 / 勞退提繳資料</p> <p>勞保投保資料</p> <p>調派令</p> <p>留用通知書</p> <p>年資結清協議書</p> <p>薪資表與提繳工資分級表</p>	

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
7	<p>(1) 雇主抗辯係為管理權之行使，為口頭告誡，非重大侮辱。 →反映勞工實際工作情形及當下情緒用語難以認定為重大侮辱¹⁰。</p> <p>(2) 雇主抗辯以多報少係經員工同意 →不得以勞雇雙方同意或簽立切結書等方式將投保薪資以多報少。</p> <p>(3) 雇主抗辯勞工違法終止契約而請求賠償。 →終止僱傭契約如係歸責於勞工而造成雇主損失，雇主得依民法第489條規定請求賠償。</p> <p>(4) 雇主抗辯勞工終止契約係屬違約，應賠付違約金。 →契約約定賠償條款是否合法或違約金過高應予酌減。</p>	勞動契約	
8	案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。		
9	若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。		



2. 備註

1、臺灣高等法院臺中分院 105 年度勞上字第 5 號民事判決、最高法院 106 年度台上字第 1353 號民事裁定

勞基法第 14 條第 2 項固規定勞工依前項第 6 款規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之。以維持民事法律關係之安定性。然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30 日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。查上訴人於被上訴人離職之前 30 日內仍有違反勞動契約或勞工法令之行為如 103 年 9 月 28 日國定假日遇例假日未補休，亦未給付被上訴人加班費，及 103 年 9 月份仍未依被上訴人確實之薪資投保勞工保險，是被上訴人終止兩造間之勞動契約即未逾勞基法第 14 條第 2 項所定之 30 日。

2、臺灣高等法院 100 年度勞上字第 34 號民事判決

按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第 14 條第 1 項第 2 款定有明文；又按勞動基準法所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即僱主、僱主家屬、僱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，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。

3、臺灣高等法院 103 年度勞上易字第 27 號民事判決

於勞退條例施行後，對於適用該條例之勞工，其退休金之後付性質，已轉變為應每月依法提繳之工資，故雇主依法應提繳勞工退休金，而未依法提繳，即與積欠工資無異，即此短提情事亦符合勞基法第 14 條第 1 項第 5 款構成要件。

4、最高法院 99 年度台上字第 178 號民事判決

雇主違背勞工保險條例第 72 條第 1、2 項之規定，將投保薪資以多報少，勞工因此所致之損失，應依該條例規定之給付標準，由雇主賠償之。此項勞工之損害賠償請求權，係屬勞工保險給付之代替權利，本質上與勞工保險給付無殊。

5、勞動基準法第 10-1 條

僱主調動勞工工作，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，僱主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

6、行政院勞工委員會 83 年 04 月 09 日 (83) 台勞動 2 字第 25564 號函

- 一、由於勞動基準法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。
- 二、惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇·一七天至三〇·六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。

7、勞動部 106 年 7 月 12 日勞動條 2 字第 1060131476 號函

- 一、依勞動基準法 (以下簡稱本法) 第 38 條第 2 項規定：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但僱主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」；同條第 4 項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，僱主應發給工資。」。
- 二、本法第 2 條第 4 款規定略以：「平均工資：謂計算事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」。所稱「工資總額」，係指事由發生當日前 6 個月內所取得工資請求權之工資總額。基上，於認定是否列入平均工資之計算，係以勞工所取得之工資請求權是否在事由發生之當日前 6 個月內為認定之標準。
- 三、「週休二日」相關規定修正後，特別休假期日，由勞工自行排定。勞工事先排定之特別休假期日，或排定後依本法



第 38 條第 2 項但書規定協商調整之特別休假期日，倘經雇主依本法第 39 條規定徵得勞工同意出勤並發給加倍工資，該等期日適於平均工資計算期間者，其加給之工資，當予列計。

四、勞工並未排定之特別休假日數，其於「年度終結」雇主發給之未休日數工資，因係屬勞工全年度未休假而工作之報酬，於計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，法無明定，由勞雇雙方議定之。另，勞工於「契約終止」時仍未休完特別休假，雇主所發給之特別休假日數之工資，因屬終止契約後之所得，得不併入平均工資計算。

- 8、行政院勞工委員會 101 年 09 月 12 日勞動 4 字第 1010132304 號令核釋勞工退休金條例第十二條第一項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其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。」所稱「以比例計給」，於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。
- 9、行政院勞工委員會 101 年 09 月 12 日勞動 4 字第 1010132306 號令核釋勞動基準法第十七條第一項規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」所稱「以比例計給之」，先將未滿一個月之畸零工作年資，以一個月計，再將未滿一年之畸零工作年資，以月數換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。
- 10、台灣士林地方法院 101 年度湖勞簡字第 13 號民事簡易判決
經查原告之單位主管李志忠經理於 100 年 5 月 5 日、5 月 6 日在與原告談話過程中之錄音全文…原告在 3 月份及 4 月份之違誤，致使被告公司損失甚鉅，李志忠經理對原告超量訂購之違誤、工作態度散漫、不當作一回事，致使公司遭受損失無法接受…並非無故藉故刁難、逼迫原告…該「白癡」的氣話用語，僅是反應當下氣憤之情緒，並非故意要用以侮辱原告之詞。

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

(六) 終止勞動契約事件 (退休)

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 * 受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 * 擔任職務： * 列舉主要工作內容： * 摘要：	勞動契約 / 勞保投保紀錄	
	2 * 支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： * 摘要：	薪資明細	
確認勞工請求是否符合規定	3 有無簽訂勞動契約： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請檢附勞動書面契約資料)		
	4 自請退休： 1. 確認勞工是否符合條件。 → 勞動基準法第 53 條第 1 款：工作十五年以上年滿五十五歲者。 → 勞動基準法第 53 條第 2 款：工作二十五年以上者。 → 勞動基準法第 53 條第 3 款：工作十年以上年滿六十歲者。 2. 確認勞工請領退休金時效。 → 勞動基準法第 58 條：勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。 → 離職時已符合自請退休條件但未請求，仍可於離職事實次月起五年內請求退休金 ¹ 。 3. 符合自請退休條件者可隨時自請退休 ² 。	服務證明書 勞保投保資料	



序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
5	<p>(1) 平均工資計算方式： →「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前六個月工資總額直接除以六^{3、4}。</p> <p>(2) 退休年資： →確認舊制與新制之年資。 →原適用舊制，後改選擇新制之勞工，其適用勞工退休金條例前之工作年資，應予保留。 →確認舊制年資是否有年資中斷情形。 →勞工受雇主調派至另一事業單位，若與原雇主勞動契約未終止，則年資應併計⁵。 →確認是否有年資承認情形：企業併購法第 16 條第 2 項或勞動基準法第 20 條或金融機構合併法。 →確認是否有結清舊制年資（符合勞工退休金條例第 11 條第 3 項規定）。</p> <p>(3) 退休金。 →確認勞工選擇舊制或新制。 →舊制計算方式 按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計（勞動基準法第 55 條）。</p> <p>(4) 勞工保險 / 符合勞保給付（失能、老年或職業災害保險）請領條件。</p>	<p>最近六個月薪資表</p> <p>薪資表 / 勞退提繳資料</p> <p>勞保投保資料</p> <p>調派令</p> <p>留用通知書</p> <p>年資結清協議書</p> <p>勞工新舊制選擇表</p> <p>勞退提繳資料</p> <p>薪資表與投保薪資分級表</p>	

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>→確認雇主是否依規定辦理加保：雇主如未依規定為勞工辦理加保或未投保薪資分級表規定覈實申報投保薪資，招致勞工損失，雇主應予賠償⁶。</p> <p>→不得以勞雇雙方同意或簽立切結書等方式將投保薪資以多報少。</p> <p>(5)在勞資爭議調解中已核算之薪資、資遣費及短繳之勞工退休金之金額，並經調解成立，堪認已成立調解契約。⁷</p> <p>(6)雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，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。⁸</p>		
其	6 案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。		
他	7 若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。		



2. 備註

1、行政院勞工委員會 89 年 06 月 08 日 (89) 台勞動 3 字第 0023197 號函

勞工於自請離職時，若已符合勞動基準法第五十三條自請退休要件，雖未明確提出退休之意思表示，其退休金請求權自離職事實次月起，於五年內仍可行使，以保障其退休權益。

2、行政院勞工委員會 81 年 02 月 28 日 (81) 台勞動 3 字第 05213 號函

內政部 74.05.28(74) 台內勞字第二九八九八九號函所示「勞工有權隨時自請退休」，係指勞工於符合勞動基準法第五十三條自請退休條件後，因其自請退休權利已形成，故可隨時自請退休，惟自請退休亦屬勞動契約之終止，故勞工仍應依該法第十六條規定預告雇主，但終止勞動契約如係雇主動為之者，則無庸勞工再提出自請退休，雇主即應依法發給勞工退休金。

3、行政院勞工委員會 83 年 04 月 09 日 (83) 台勞動 2 字第 25564 號函

一、由於勞動基準法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。

二、惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇·一七天至三〇·六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。

4、勞動部 106 年 7 月 12 日勞動條 2 字第 1060131476 號函

一、依勞動基準法 (以下簡稱本法) 第 38 條第 2 項規定：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」；同條第 4 項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」。

二、本法第 2 條第 4 款規定略以：「平均工資：謂計算事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」。所稱「工資總額」，係指事由發生當日前 6

個月內所取得工資請求權之工資總額。基上，於認定是否列入平均工資之計算，係以勞工所取得之工資請求權是否在事由發生之當日前 6 個月內為認定之標準。

三、「週休二日」相關規定修正後，特別休假期日，由勞工自行排定。勞工事先排定之特別休假期日，或排定後依本法第 38 條第 2 項但書規定協商調整之特別休假期日，倘經雇主依本法第 39 條規定徵得勞工同意出勤並發給加倍工資，該等期日適於平均工資計算期間者，其加給之工資，當予列計。

四、勞工並未排定之特別休假日數，其於「年度終結」雇主發給之未休日數工資，因係屬勞工全年度未休假而工作之報酬，於計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，法無明定，由勞雇雙方議定之。另，勞工於「契約終止」時仍未休完特別休假，雇主所發給之特別休未休日數之工資，因屬終止契約後之所得，得不併入平均工資計算。

5、行政院勞工委員會 82 年 07 月 29 日 (83) 台動 3 字第 41107 號函
勞工受僱於適用勞動基準法之甲公司，被要求前往乙公司工作，但編制仍在甲公司，且向甲公司領取薪資。勞工與甲公司間之勞動契約並未因赴乙公司工作而終止，其在甲、乙公司工作之年資，自應合併計算。

6、最高法院 99 年度台上字第 178 號民事判決

雇主違背勞工保險條例第 72 條第 1、2 項之規定，將投保薪資以多報少，勞工因此所致之損失，應依該條例規定之給付標準，由雇主賠償之。此項勞工之損害賠償請求權，係屬勞工保險給付之代替權利，本質上與勞工保險給付無殊。

7、臺灣高等法院 105 年勞上易字第 111 號民事判決

(1) 按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第 736 條、第 737 條定有明文。

(2) 經查，上訴人在勞資爭議調解中已核算被上訴人 105 年 1 月、2 月之薪資、資遣費及短繳之勞工退休金之金額，並經調解成立等情，有勞資爭議調解紀錄附卷可憑，堪認兩造已成立調解契約。



8、最高法院 100 年度台上字第 801 號民事裁判

雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第 29 條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第 10 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。

9、臺灣高等法院臺中分院民事判決 105 年度勞上字第 5 號

勞基法第 2 條第 3 款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。」是否具有「勞工因提供勞務所得之報酬即勞務對價」及「經常性之給與」之性質，乃判斷給付是否為「勞務之對價」及「經常性之給與」之標準，應依一般交易觀念決定之，至於其給付名稱如何，在非所問。而所謂經常性之給與，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方面之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。是工資係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，並不限於底薪，包含各種經常性給付之勞務獎金與津貼。

10、最高法院 104 年度台上字第 613 號判決

勞基法第二條第三款定有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。至勞基法細則第十條第二款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質。

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

(七) 最低服務年限事件

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 * 受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 * 擔任職務： * 列舉主要工作內容： * 摘要：	勞動契約 / 勞保投保紀錄	
	2 * 支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： * 摘要：	薪資明細	
確認雇主請求是否符合規	3 有無簽訂勞動契約： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請檢附勞動書面契約資料)		
	4 調查系爭最低服務年限條款是否業經勞資雙方約定在案。 * 最低服務年限之違約金條款，應於個別勞動契約中予以約定，不宜由資方片面將違約金定於工作規則中。 ^{1、2} * 法院判決也會以契約自由原則承認最低服務年限約款之效力。	勞動契約或服務年限約款之書面契約。	
	5 調查最低服務年限條款是否具有必要性與合理性 ^{3、4、5、6、7、8} 。 (1) 必要性：未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定： 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。	勞動契約	



序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>(2) 合理性：最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、僱主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。 三、僱主提供勞工補償之額度及範圍。 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。 		
6	<p>調查離職原因是否可歸責於勞工。</p> <p>* 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。</p>	<p>勞工擔任之級職證明、僱主支出之訓練成本證明、訓練期間證明、約定最低服務年限之證明文件。</p>	
7	<p>調查最低服務年限違約金條款是否過高^{9、10}。</p> <p>* 按約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額。而債務已為一部履行者，亦得比照債權人所受利益減少其數額。故最低服務年限違約金條款應以勞工任職時間與勞資雙方約定應任職時間之比例折算違約金始屬適當。最低服務年限條款賠償訓練費用約定性質是否為違約金？得否酌減？</p> <p>* 訓練費用賠償部分之性質，應屬僱主請求賠償已支出之訓練費用，非屬違約金性質，法院即無酌減之餘地。</p>		
其	<p>8 案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。</p>		
他	<p>9 若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。</p>		

2. 備註

1、勞動基準法第 15 條之 1 規定

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

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

前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

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

違反前二項規定者，其約定無效。勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

2、內政部 75 年 04 月 01 日 (75) 台內勞字第 393675 號函

查勞動契約為私法上之契約，係以當事人間意思表示之合意而成立。事業單位若基於企業經營之需要，於勞動契約中約定，派赴國外受訓之勞工返回後，須繼續為該事業單位服務若干期限，自無不可；惟於指派時，宜先徵得該勞工之同意，其約定服務之期限，應基於公平合理由勞資雙方之自由意願，於勞動契約中約定之。惟如係技術生契約，仍應受勞動基準法有關技術生規定之限制。

3、新北地方法院板橋簡易庭 104 年度板簡字第 1351 號判決

「上開條文雖係於原告提起本件訴訟後始增訂施行，惟於解釋兩造簽訂之系爭契約，仍不妨以上開條文內容為法理而適用。……系爭契約雖訂有服務期限暨違約金之約款，但被告確實支出相當費用培訓原告，又負擔大部分之訓練成本，此與系爭契約所定之服務年限 4 年相較，長短尚屬適當。揆之前揭說明暨斟酌服務期限與違約金條款之必要性及合理性，該等條款尚非無效……」。

4、臺灣高等法院高雄分院 98 年度上字第 72 號判決

「按民法第 247 條之 1 規定……足徵系爭派任合約書應屬上訴人事先印製之定型化契約……然最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之『必要性』與『合理性』觀之……而本件



上訴人公司事先擬定之系爭派任合約並無任何最低派駐年限之約定，且上訴人亦自承員工只要係非因公司需要而中途結束派駐，或非因公司需要而離職，如自行離職，即須返還已受領之住房補助……即上訴人可隨意決定被上訴人任職服務期限之長短，片面加重勞工責任，不當限制被上訴人選擇工作之自由，被上訴人卻全無置喙餘地，對被上訴人顯然有重大不利益，而顯失公平」。

5、臺灣高等法院臺南分院 101 年度上易字第 217 號判決

「……最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之『必要性』與『合理性』觀之……而該法條所稱「按其情形顯失公平者」，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言……被上訴人抗辯系爭契約第 9 條前段最低服務年限之約定，並無必要性及合理性一節，應可採信。是系爭契約第 9 條關於被上訴人最低服務年限為 3 年之約定，係限制被上訴人拋棄權利或限制其行使權利，為被上訴人無磋商變更之餘地，本院認依法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形，是本件上訴人依上開定型化契約，使被上訴人忍受不締約之不利益，雖被上訴人接受該條款而締約，亦應認違反衡平原則而無效」。

6、最高法院 96 年台上字第 1396 號民事判決

最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短等項為其審查適當與否基準之類。

7、臺灣高等法院 100 年度勞上字第 62 號判決要旨及臺灣高等法院 104 年度勞上字第 107 號判決理由。

因雇主對勞工技能之養成花費相當之時間及費用，且該技能為雇主經營事業所倚重，不可或缺，基於必要性及衡平之原則，只要該最低服務年限未逾相當合理之期間，實無不予准許之理。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。

8、臺灣臺北地方法院 105 年度勞訴字第 203 號判決理由

原告並未提出證據證明其已給予被告適當之補償，而有受最低服務年限條款保障之預期利益，則本件兩造間縱有簽訂最低服務年限之約款，然原告未負擔任何對價即可限制被告自由選擇工作及離職之權利，並課予被告賠償之義務，又鑑於勞工就勞動契約之締結明顯欠缺與雇主平等談判議約之能力，為期達維護勞資雙方實質公平之目的，該約定有顯失公平之情形，揆諸上開說明，該任職同意書第 3 條第 4 點之約定應屬無效，原告依該條約定請求被告給付違約金，即非有據。「駐外津貼、生活物價津貼、房租及搬遷補助等均係原告依派駐海外人員補助準則所為之給付，且其給付被告之金額亦與駐外人員津貼給付標準所列之比例相當，被告並未因簽訂最低服務年限之約款而受有較優惠之待遇」。

觀諸上述判決理由，若雇主未就勞工遵守最低服務年限給予相對應之補償，而係給付與相同職級之勞工同等之待遇，則法院認為因雇主並未提供勞工合理之補償，依勞基法第 15 條之 1 第 2 項、第 3 項規定，此約定無效。

9、台灣新竹地方法院 90 年度簡上字第 90 號民事判決

按約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額，民法第二百五十二條定有明文。至於是否相當，即須依一般客觀事實，社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為斟酌之標準。

10、台灣高等法院 104 年度勞上字第 85 號判決

按當事人約定契約不履行之違約金過高者，法院得依民法第 252 條以職權減至相當之數額。又按債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益，減少違約金，同法第 251 條亦有規定。考量被上訴人已返院服務近 1 年 6 月，已履行近半數義務，於進修及返國任職期間亦曾繳交報告、演講，並以被上訴人醫院名義發表論文數篇等情，業據提出電郵聯絡記錄、國外進修期中報告檔案、院內演講投影片檔案、國外進修期末報告檔案、國外進修返國具體發展事蹟追蹤表及國外期刊文章、論文清單、國際期刊論文接受通知電郵等件（均影本）為憑，對被上訴人非無貢獻及回饋。而細究謝立群依系爭合約第 5 條所應給付之違約金，就賠償各項經費補助部分，雖已按服務合約期限實際差額比例計算，然就進修薪津部分，則逕以 1.5 倍核算違約金，確有未慮及謝立群實際已為債務一部履行之情事，此部分應可參考被上訴人因謝立群一部履行所受利益酌予調整。從而本院認謝立群依系爭合約第 5 條約定核算之違約金 247 萬 3774 元，要屬過高，應予酌減為 144 萬 0,130 元為適當。



(八) 競業禁止事件

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 *受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 *擔任職務： *列舉主要工作內容： *摘要：	勞動契約 / 勞保投保紀錄	
	2 *支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： *摘要：	薪資明細	
確認 雇主 請求 是否 符合 規	3 有無簽訂勞動契約： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請檢附勞動書面契約資料)		
	4 調查系爭勞工離職後競業禁止條款是 否業經勞資雙方約定在案。 不宜由資方片面將違約金訂於工作規 則中。 ^{1、2、3}	勞動契約或工作規 則、競業禁止約定 之書面。	
	5 調查競業禁止條款是否符合下列標準 ¹ 。 未符合下列規定者，雇主不得與勞工 為離職後競業禁止之約定： 一、企業或雇主須有依競業禁止特約 之保護利益存在。 二、勞工在原雇主之事業應有一定之 職務或地位，能接觸或使用雇主 之營業秘密。 三、競業禁止之期間、區域或職業活 動範圍及就業對象，應有合理之 範疇，分別詳述如下： ⁴	1. 雇主張應受保 護利益之證明文 件。 2. 勞工原有職務工 作內容之證明。 3. 補償勞工損失之 證明。 4. 限制對象、期間、 區域及職業等相 關資料。	

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
5	<p>※ 競業禁止之約定，乃雇主為免受僱人於任職期間所獲得其營業上之秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，遭受受僱人以不當方式揭露在外，造成雇主利益受損，而與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於原雇主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為。⁵</p> <p>a. 期間不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。</p> <p>b. 區域應以原雇主實際營業活動之範圍為限。</p> <p>※ 競業禁止規定限制受僱人工作區域，僅得以實質上會產生雇主競業危險之範圍，不得擴大到雇主將來可能擴展之區域，且應以受僱人能夠自由進入市場之空間為必要。⁶</p> <p>c. 職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。</p> <p>※ 雇主與勞工簽訂離職後競業禁止條款，勞工離職後若實際上從事原有職業活動工作及洩漏營業秘密，由法院斟酌具體個案實質認定該離職後競業禁止條款效力，另競業禁止區域縱在境外亦應包含在內，是否合理應由法院斟酌具體個案實質認定。⁷</p>	5. 勞工現有之工作與職務內容。	



序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>d. 就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。</p> <p>四、勞工因不從事競業行為所受損失應有合理補償之措施。並應綜合考量下列事項：⁸</p> <p>a. 每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。</p> <p>b. 補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。</p> <p>c. 補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。</p> <p>d. 其他與判斷補償基準合理性有關之事項。</p>		
6	<p>調查競業禁止違約金條款是否過高。</p> <p>按約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額。而債務已為一部履行者，亦得比照債權人所受利益減少其數額。故競業禁止違約金條款得以被勞工實際履行時間與勞資雙方約定應競業禁止時間之比例折算違約金。⁹</p>		
其 7	<p>案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。</p>		
他 8	<p>若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。</p>		

2. 備註

1、勞動基準法第 9 條之 1 規定

未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
- 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
- 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定之合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

2、勞動基準法施行細則第 7 條之 1 規定

離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第 9 條之 1 第 1 項第 3 款及第 4 款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。

3、勞動部 105 年 5 月 19 日勞動關 2 字第 1050125641 號函

勞資雙方若於上開增修條文施行前，已約定離職後競業禁止條款（以下簡稱競業條款），但勞動契約於新法施行後終止而有競業條款生效之情事者，自有新法之適用

4、勞動基準法施行細則第 7 條之 2 規定

本法第 9 條之 1 第 1 項第 3 款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：

- 一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。
- 二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。
- 三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。
- 四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。

5、最高法院 103 年度台上字第 793 號判決要旨

按競業禁止條款訂定目的，在於限制離職後轉業之自由，防止離



職後於一定期間內至競爭對手任職或自行經營相同或近似之行業，對離職者而言，係屬拋棄權利或限制其行使權利。又競業禁止之約定，乃僱主為免受僱人於任職期間所獲得其營業上之秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，遭受受僱人以不當方式揭露在外，造成僱主利益受損，而與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於原僱主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為。而關於離職後競業禁止之約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定始非無效。

6、臺灣高等法院 105 年度勞上字第 55 號民事判決

保密及競業禁止契約第 14 條僅約定被上訴人自離職日起算 2 年內不得從事相關行業，就限制就業之工作區域、工作職務內容均未指明，亦未有任何補償措施。參以競業禁止規定限制受雇人工作區域，僅得以實質上會產生僱主競業危險之範圍，不得擴大到僱主將來可能擴展之區域，且應以受雇人能夠自由進入市場之空間為必要。

7、勞動部 106 年 04 月 12 日勞動關 2 字第 1060125770 號函

- 一、查近年來因全球化影響下，高科技人才遭外國企業挖角事件頻傳，僱主為保護其營業秘密，與勞工簽訂離職後競業禁止條款之要求日益增加，亦衍生相關疑慮。為調和勞工權益與企業利益，同時也明確該條款之合理範圍，勞動基準法(以下簡稱該法)於 104 年 12 月 16 日增訂第 9 條之 1，並於 105 年 10 月 7 日發布該法施行細則第 7 條之 1、第 7 條之 2 及第 7 條之 3，針對競業禁止條款的合理範圍及合理補償，予以明定。
- 二、實務上，競爭對象以惡意挖角進行不當競爭，例如以設立不同營業項目之公司為方式，僱用有接觸原雇主營業秘密之勞工，或將挖角後之勞工佯裝約定與原職業活動完全無關之職務等，原雇主之員工雖形式上從事無關聯之職業活動，但其若實際上從事原有職業活動之工作及洩漏營業秘密，由法院斟酌具體個案實質認定該離職後競業禁止條款之效力，以保護原雇主正當利益。
- 三、競業禁止區域包含境內及境外，即不以原雇主所在之區域為限，若有實質競爭行為，損害原雇主商業利益，縱在境外亦應包含在內，至於是否合理，應由法院斟酌具體個案實質認定，以因應國際經貿之現況。

8、勞動基準法施行細則第 7 條之 3 規定

本法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：

- 一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。
- 二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。
- 三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。
- 四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。

前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。

9、臺灣高等法院臺南分院 97 年上易字第 125 號民事判決

按當事人約定契約不履行之違約金過高者，法院固得依民法第 252 條以職權減至相當之數額，惟是否相當仍須依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為酌定標準，而債務人已為一部履行者，亦得比照債權人所受利益減少其數額。最高法院著有 49 年度台上字第 807 號判例意旨在案。本件被上訴人雖未能具體立證上訴人違反競業禁止約定，對其所造成之損害數額，然審酌上訴人乙○○、丙○○在○○公司分別為磊晶部經理、副理之高階主管職位，年資分別為 9 年、7 年，對於○○公司之營業秘密知之甚深，且 2 人於離職後 2 年內轉至同性質之光鉍公司任職，任職期間均自 95 年 6 月 12 日起至 96 年 6 月 18 日止長達 1 年，並斟酌上訴人乙○○離職時月薪為 90,000 元，至光鉍公司任職後月薪為 138,200 元，上訴人丙○○離職時月薪為 75,000 元，至光鉍公司任職時月薪為 106,200 元，及被上訴人於競業禁止期間對上訴人無代償措施；暨上訴人違反競業禁止之期間為 1 年，雖僅占 2 年競業禁止期間之一半，而已為一部履行，然慮及上訴人之所以自光鉍公司離職，係因被上訴人於 96 年 1 月 8 日向原審法院聲請對上訴人定暫時狀態假處分，請求於競業禁止期間屆至前，其等不得從事保密合約書所約定之競業禁止行為，該定暫時狀態處分，已經本院 96 年度抗字第 168 號民事裁定駁回上訴人之抗告而告確定，並經執行上訴人始於 96 年 6 月 18 日自光鉍公司離職，既為上訴人所不否認，顯見上訴人並非主動履行對被上訴人所負之競業禁止不作為義務等一切情狀，認兩造於保密合約關於上訴人應各給付 100 萬元違約金之約定，尚嫌過高，應就上訴人乙○○部分酌減為 60 萬元，上訴人丙○○部分酌減為 40 萬元，較為合理適當。



(九) 調職事件

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 <ul style="list-style-type: none"> * 受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 * 擔任職務： * 列舉主要工作內容： * 摘要： 	勞動契約 / 勞保投保紀錄	
	2 <ul style="list-style-type: none"> * 支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： * 摘要： 	薪資明細	
確認勞工請求是否符合規定	3 <p>有無簽訂勞動契約：<input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>有 (請檢附勞動書面契約資料)</p>		
	4 <p>調查調動處分有無符合勞動基準法第10條之1規定^{1、2、3、4、5、6、7、8、9}：</p> <p>(1) 有無違反勞動契約：確認勞動契約有無僱主得調動勞工之約款。</p> <p>(2) 是否基於企業經營上所必須：確認調動是否具有業務上之必要性及合理性，且不得有不當動機與目的。</p> <p>(3) 有無勞工薪資及其他勞動條件之不利變更：</p> <p>a. 調動後勞工薪資有無減少？</p> <p>b. 若有，勞工工作負擔是否有相對應的減輕？</p> <p>(4) 與原有工作性質較相近，調動後之工作是否為其體能及技術所可勝任：</p> <p>a. 調動後對於勞工工作負擔有無變重？</p> <p>b. 調動後工作與勞工原職務差異程度？</p> <p>c. 有無給與適當適應或教育期間？</p>	原勞動契約、調動後的工作內容與條件等證明資料： <ul style="list-style-type: none"> a. 企業經營必要性之證明資料。 b. 調職前後之勞動契約。 c. 原有工作與調職後之勞動條件資料。 d. 調職之相關補助資料。 e. 調動的距離、相關補助資料、勞工的家庭狀況資料。 	

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>(5) 調動地點如過遠，雇主有無給予必要之協助：</p> <ol style="list-style-type: none"> 調動後工作地點有無變動？增加多遠的距離與多長的通勤時間？ 若有變動，公司有無給予相關協助？有無交通津貼、生活津貼或房屋租賃費用補助等協助？ 因此多出的通勤時間，公司有無彈性措施？ <p>(6) 有無考量勞工及其家庭之生活利益？勞工家中是否有 12 歲以下之幼童上下課與保母家接送及 65 歲以上老人之照護？</p>		
5	勞工無法配合調動之原因是否可歸責於雇主或其代理人？勞工有無於知悉之日起 30 日內終止勞動契約請求資遣費？（勞基法第 14 條、第 17 條、勞工退休金條例第 12 條） ¹⁰ 。	無法配合調動之具體理由、公司徵詢勞工及協商過程之紀錄。	
6	如勞工未依約終止勞動契約時，勞工仍有至調動前之原職服勞務之義務，否則會構成曠職，所以要確認勞工有無回調動前之原單位服勞務。 ¹¹		
7	若勞工有回原單位服勞務，雇主拒絕受領，勞工得以雇主受領勞務遲延，請求報酬，所以要再確認雇主是否拒絕受領勞務。 ¹²		
8	<p>雇主所為調職命令有無必要性或合理性？是否為迴避資遣所為之調動？ 13、14、15、16</p> <ol style="list-style-type: none"> 雇主是否有資遣勞工之事由。 勞工有無應懲戒之事由。 懲戒方法是否符合比例原則。 是否依懲戒規定及程序所為。 		
其 他	9 案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。		
	10 若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。		



2. 備註

1、最高法院 103 台上字第 1116 號民事判決

按工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之，嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之。

2、最高法院 105 年度台上字第 144 號判決意旨

「按勞基法第十一條第四款後段所稱『業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置』，明示雇主資遣勞工前必先盡『安置前置義務』，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職。倘雇主已提供適當新職務善盡安置義務，為勞工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨」

3、臺灣高等法院 98 年勞上字第 21 號民事判決

按勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項，勞動基準法施行細則第 7 條第 1 款定有明文。又勞動契約乃繼續性之關係，多以不定期為原則，受僱期間長達數 10 年者所在多有，於如此長之期間內，因應各項主客觀環境之變遷，企業需不斷變更經營模式、調整產品服務內容，始能於競爭之環境下免於遭受淘汰，是以基於企業經營上之需求，容有調整勞工工作內容、時間、地點等必要。若謂勞工一旦受僱後，除非另行合意，即僅能依最初受僱之職位、職務內容、時間、地點工作，不容絲毫變更，將使企業經營管理陷於僵化，不僅不利於企業整體之競爭力，且將使雇主對勞工之僱用決策趨於保守，勞工亦失去多方歷練不同職務累積自身實力之機會，對勞資雙方均非有利。故勞工之工作時間、工作地點、職務內容等變更，縱係雇主未經勞工同意而片面調整，亦非當然發生違反勞動契約問題，如雇主確係基於企業經營上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反誠信原則及勞動契約之本旨，為維護事業單位營運及管理並本勞資合作之精神，勞工應不得拒絕。

4、臺灣高等法院 97 年度重勞上字第 33 號民事判決

判斷雇主之調職命令是否合法，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目

的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量。又按「工作地點」事涉勞工重要權益，因此，於勞動契約未約定之情形，雇主調動勞工之工作地點應經勞工同意，即使勞動契約已預先約定雇主得為調動，亦應限於業務上所必要，且於合理範圍內始可，不得恣意為之。被上訴人任職於上訴人公司 10 餘年來，均係在桃園機場站任職，為上訴人所不爭執，兩造間就工作地點及內容，顯已形成默示之合意，上訴人將被上訴人遠調台東擔任作業組作業員，事前未與被上訴人為任何徵詢協商，復無視被上訴人以存證信函告知其不同意調動之意願，且上訴人桃園機場站，亦有上述職缺可供調整，仍執意將被上訴人調動至不方便之台東站，系爭調動之過程顯有不當；雖上訴人提供被上訴人房租補貼每月 5,000 元及每月一趟台北 台東往返機票，惟系爭調職，依社會一般通念檢視，將使勞工（被上訴人）遠離家人妻小，無法兼顧工作與家庭生活，而須承受生活上之不利益，是本院綜合考量上開諸情，認系爭調動欠缺必要性、合理性。

5、臺灣新北地方法院 98 年度勞簡上字第 5 號判決意旨

「企業為永續經營之需要而改變經營策略時，尚不允許雇主有調職命令權，亦與社會一般認知脫軌，是於判斷勞資雙方就調職是否已有默示之合意，須考量企業經營及勞動實務狀況，除勞動契約已有明確約定，或從勞資雙方履約過程中得確定勞資雙方就工作場所、工作內容已有限定之合意外，如工作規則訂有勞工須遵守雇主調職命令之條款者，應認勞工在訂定勞動契約時，已有接受雇主調職之默示合意。又權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的；行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第 148 條定有明文。雇主為調職命令時，應有上開規定之適用，亦即調職命令應受到權利濫用禁止原則之規範。判斷雇主之調職命令有無權利濫用之情事，除注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的外，尚應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性，與勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度為綜合之考量」。臺灣高等法院 92 年度勞上易字第 14 號判決、92 年度勞上易字第 22 號判決等意旨亦同。

6、臺灣臺北地方法院 104 年度勞簡上字第 23 號判決

「上訴人斯時育有 2 名年幼之未成年子女，被上訴人公司調任上



訴人至門市工作，門市部門之職務並非一般正常工時，而須排早晚班，其職務內容與原配件小組工作相較，薪資縱無不同，工作時間已有重大變更，此勞動條件顯不利於上訴人，且門市部門之晚班工作將影響上訴人照顧未成年子女之時間，非其體能所得勝任，堪認被上訴人公司之調職處分確已違反調動五原則」。

7、留職停薪期滿後之調動

留職停薪可區分為法定育嬰留職停薪以及一般合意留職停薪。依性別工作平等法之育嬰留職停薪，因該法第 17 條第 1 項規定「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。」；而同法第 3 條第 9 款又將「復職」定義為「回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作」，從而法定之育嬰留職停薪於留停期滿時必須復職且復職時僅能回復原職，並無任何調動可能與空間

8、臺北高等行政法院 106 年訴字第 32 號行政判決

判斷雇主之調職命令是否合法，亦應符合誠信原則，尤應注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量；且就是否無不利益變更一節，應綜合觀察調職前後之所有勞動條件。

9、勞動基準法第 10 條之 1

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。

10、行政院勞工委員會 86 年 05 月 12 日 (86) 台勞資二字第 019478 號

一、勞動基準法第十四條第四項有關『第十七條規定於本條終止

契約準用』之規定，在雇主『無故辭退勞工』，經認定違反第十四條第一項第六款『雇主違反勞動契約或勞工法令致有害勞工權益之虞』規定時，有無因前開準用規定而生同法第七十八條（對違反第十七條規定之罰則）之罪責？有關上開問題，本會認為：違反第十四條第一項第六款規定，依同條第四項準用第十七條，雇主固然有照第十七條所定資遣費標準給付資遣費之義務，惟違反是項義務，僅構成違反第十四條第四項，而第七十八條既係刑罰規定，依罪刑法定主義、雇主尚無刑責。

二、至有關「雇主無故辭退勞工」疑義本會見解如後：（一）如雇主「無故辭退」勞工，若無勞動基準法第十一、十二條規定等，則解僱應屬違法。（二）如雇主係依該法第十一條規定終止勞動契約且確有該等情事，自應依同法第十七條規定給付資遣費。（三）如雇主係主張依該法第十二條規定終止勞動契約且確有該等情事，尚無給付資遣費之義務。（四）如雇主「無故辭退」勞工，應屬違反勞動契約與勞工法令，勞工自得依勞動基準法第十四條第一項第六款「雇主違反勞動契約或勞工法令」終止勞動契約，並得依該條第四項規定要求雇主給付資遣費。否則與勞動基準法保護勞工之旨有違。

11、最高法院 98 年台上字第 600 號民事判決

勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性。

12、臺灣高等法院台中分院 102 年勞上字第 3 號民事判決

民法第 487 條、第 235 條及第 234 條規定，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；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；再債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。是以，僱用人調動受僱人至特定地點服勞務既不何合法，則受僱人另請求至其指定地點服勞務，僱用人就此拒絕受領，即應負受領遲延之責任，又受僱人無補服勞務之義務，依同法 487 條規定，仍得請求報酬。



13、臺灣高等法院 93 年重上更 (一) 字第 74 號民事判決

企業調職之原因其中之一為迴避資遣型之調職，其法律依據為勞基法第十一條第一項第四款後段所稱「無適當工作可供安置」，明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣勞工，學說上稱為迴避資遣型的調職，其目的在確保勞工工作權，勞工對於雇主安置調職無拒絕接受權利，蓋其目的是以確保僱用地位為最優先考量也。而本件上訴人前揭調職乃是在 機隊裁撤下為確保被上訴人之工作權，所為的迴避資遣型調職，其目的純在繼續確保被上訴人的僱用地位，被上訴人如不願接受調職即需接受裁員，依「迴避資遣型調職」之法理，被上訴人本無拒絕接受之權利。

14、臺灣台北地方法院 106 年度勞訴字第 54 號判決要旨

「被告…違反兩造間勞動契約及工作規則之情事…，而原告出於原告企業經營上之必要，依兩造間之勞動契約及工作規則等相關規範行使雇主之懲戒權，於短期 (半年) 內暫時調整其職位，顯非違法」。

15、臺灣臺北地方法院 106 年度北勞簡字第 44 號判決要旨

「原告…調整被告之機長職務，已透過正當程序，並非恣意或無端，且調整內容尚屬合理，是原告在合理調整被告職務後，隨職務內容不同自有不同之薪資給付，實難認有違反兩造間之勞動契約之情事」。

16、最高法院 89 年度台上字第 1783 號判決意旨

「查依被上訴人所提出之診斷證明書所載，均未能證明被上訴人將終身喪失工作能力，僅係不宜擔任粗重出力及長期站立之工作。…。上訴人公司又於八十六年八月廿一日以存證信函請求被上訴人銷假上班，嗣於同年九月四日再發函被上訴人表示願調整被上訴人之職務為室內辦公職員並限被上訴人於函達五日內銷假上班，…，惟被上訴人並未於八十六年九月十日前返回上訴人公司工作，並為被上訴人所不爭執。茲被上訴人在上訴人公司調整被上訴人工作性質後仍拒絕返回上訴人公司工作，即非屬『勞工在醫療中不能工作』」。

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

(十) 職業災害事件 (職業災害補償)

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 * 受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 * 擔任職務： * 列舉主要工作內容： * 摘要：	勞動契約 / 勞保投保紀錄	
	2 * 支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： * 摘要：	薪資明細	
確認勞工請求是否符合規定	3 有無簽訂勞動契約： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請檢附勞動書面契約資料)		
	4 確認本事件是否屬於職業災害事件： (1) 職業傷害 (職業安全衛生法第 2 條第 5 款、施行細則第 5、6 條、勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 3 條)。 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。即勞工因下列任一因素致生之死亡傷殘： a. 在勞動場所發生之意外，即勞動契約存續中，勞工履行契約、提供勞務之場所。 b. 作業活動 c. 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。 (2) 職業疾病 (職業災害勞工保護法第 11 條)。 勞工疑有職業疾病，應經醫師診斷。通常係經職業醫學科醫師或勞動部委託職業傷病防治中心認定。	勞保核定普通傷病或職災給付之資料： (1) 職業災害： 意外發生之地點、工作內容資料、因工作所生之必要與附隨行為資料、意外事故報告、勞檢報告等。 (2) 職業疾病： 診斷證明書、職業病鑑定委員會鑑定資料、六個月內上班時數資料等。 (3) 通勤職災： 為判斷是否為上下班之應經途中，可請勞工提出意外發生日，往返之地點與路線資料，一般可請其提出交通事故初判表、行車紀錄器資料、導航紀錄等。	



序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
5	<p>(3) 通勤職災 上下班途中發生意外事故，非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害^{1、2、3}。</p> <p>調查職災勞工主張之補償是否依法有據：</p> <p>(1) 補償義務人 - 承攬連帶責任： 事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負職業災害補償之責任。</p> <p>(2) 補償項目 - 醫療補償、工資補償、殘廢補償及死亡補償 (勞基法第 59 條)。</p> <p>a. 醫療補償 係指必需之醫療費用，通常包括掛號費、住院費、必要輔助器材、住院期間必要看護費等。但不包含伙食費與診斷證明書費用。^{4、5、6}</p> <p>b. 工資補償 勞工不能從事原約定工作之醫療期間，按原領工資標準給付補償。^{7、8、9}</p> <p>c. 殘廢補償日以平均工資 * 勞保失能等級日數。¹⁰</p> <p>d. 死亡、喪葬補償以平均工資 * 45 個月。</p> <p>如事故原因可歸責於雇主，則另有損害賠償責任 (損害賠償範圍包含：看護費、就醫交通支出與精神上損害賠償等)。</p>	<p>(1) 補償義務人： 事業單位分層發包之承攬契約。</p> <p>(2) 補償項目：</p> <p>a. 醫療補償 掛號費、住院費、輔助器材、住院期間看護費等支出證明暨必要性證明。</p> <p>b. 工資補償 不能從事原約定工作之診斷證明、薪資證明文件等。</p> <p>c. 殘廢補償 前六個月薪資紀錄、勞保失能給付核定函等。</p> <p>d. 死亡補償 前六個月薪資紀錄。</p>	
6	<p>確認雇主主張抵充部分是否符合法令或相關規定：</p> <p>(1) 雇主補償責任抵充規定 (勞基法第 59 條第 1 項後段)。</p> <p>如同一事故，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。</p> <p>a. 雇主已依勞工保險條例規定為勞工投保勞工保險，並經保險人核定為職業災害保險事故者，可抵充職業災害補償。¹¹</p>	<p>(1) 雇主勞工保險及商業保險之投保資料、給付資料。</p> <p>(2) 雇主頒布之撫卹辦法及給付資料。</p>	

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>b. 按撫卹辦法給付者，可抵充職業災害補償。¹²</p> <p>c. 商業保險給付，雇主可按保費負擔比例抵充。¹³</p> <p>d. 雇主依勞工保險條例或其他法令規定就職業災害補償進行抵充後，如仍有不足部分，雇主仍應就差額予以補足。</p> <p>若雇主另有損害賠償責任，則依據勞基法第 60 條規定亦得為抵充主張。</p>		
確認雇主持抗辯權行使是否有據	<p>7</p> <p>(1) 調查雇主就補償金主張過失相抵是否符合法令或相關規定按勞動基準法第 59 條之規定，係為保障勞工，加強勞雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非屬損害賠償，故於勞工有過失時，雇主不得依民法第 217 條主張過失相抵。^{14、15、16、17、18}</p> <p>(2) 勞工遭遇職業災害致殘廢、傷害、疾病或死亡時，依勞動基準法第 61 條第 2 項規定，其受領職業災害補償權利不因離職而受影響，故其因同一職業災害於離職後死亡，雇主仍應依該法規定予以死亡補償，且無得以已領取之退休金抵充。</p> <p>(3) 受僱勞工依職業災害勞工保護法第 6 條規定申請補助，如係因使用雇主依強制汽車責任保險法投保強制汽車責任保險之汽車導致體傷、殘廢或死亡時，雇主得以該保險金抵充依勞動基準法所應負擔之職業災害補償金額。</p> <p>(4) 勞工遭遇職業災害死亡，其遺屬續領其自身之老年年金給付，致未領取遺屬年金給付，尚不符同一事故已領取勞工保險給付之情形，亦即非屬已由雇主支付費用補償者，雇主仍須依勞動基準法給付死亡補償及喪葬費。</p>		
其他	<p>8</p> <p>案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。</p>		
	<p>9</p> <p>若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。</p>		



2. 備註

1、內政部 75 年 06 月 23 日 (75) 台內勞字第 410301 號函

勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實情況予以認定。

2、台北高等行政法院 104 年訴字第 759 號行政判決

按職業災害原以勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害為限，「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第 4 條第 1 項擴張其範圍，將通勤途中遇事故而發生傷害亦規定視為職業災害，固能增進勞工之保障，惟為避免過度逸脫雇主可得控制之職業災害原因，用能平衡勞資雙方之權益，故該項明定須勞工於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故者，始有其適用。

3、臺灣高等法院 104 年訴字第 16 號民事判決

不真正連帶債務，係指數債務人具有同一給付目的，本於各別之發生原因，對債權人各負全部給付義務，因債務人一人為給付，他債務人即同免其責任之債務。勞工因遭職業災害致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依勞動基準法第 59 條之規定予以補償，該雇主所負之職業災害補償責任，並不以雇主有故意或過失或其他可歸責事由存在為必要，即非在對於違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係在維護勞工及其家屬之生存權，係以生活保障為目的之照顧責任，並非損害賠償責任之性質，兩者能否成立不真正連帶債務，顯然有疑。

4、行政院勞工委員會 84 年 05 月 10 日 (84) 台勞動 3 字第 115057 號函

- 一、勞工因職業傷害，勞保醫療給付不足，而確有繼續醫療之必要者，應由雇主負責補償，前經內政部七十五年四月十八日 (75) 台內勞字第三九三四六七號函釋在案，函中所稱「……『有繼續醫療之必要』得由醫師認定或由勞雇雙方約定(明示或默示之意思表示合致)定之。」係指勞工職業傷害，醫師認定有繼續醫療之必要，即應由雇主負責補償其勞保醫療給付不足之醫療費用；若醫師未認定，而勞雇雙方約定有繼續醫療之必要者，亦同。
- 二、病房費如經醫師或醫療機構出具證明為必要者，應由雇主負擔。至於伙食費、證明書費用則不屬醫療費用。

- 5、行政院勞工委員會 78 年 11 月 09 日 (78) 台勞保 3 字第 26322 號函
勞工職業災害，其急診掛號費及後續醫療門診掛號費，應由雇主補償。勞動基準法第 59 條規定，勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。但如同一事故，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。惟依勞工保險條例第 44 條規定，醫療給付不包括掛號費。因此，勞工因職業災害受傷，其所需之掛號費，應由雇主負擔。
- 6、行政院勞工委員會 84 年 05 月 09 日 (84) 台勞動 3 字第 112977 號函
勞工因職業災害所生之醫療費用，雇主應予補償，但同一事故勞保之醫療給付，雇主得予抵充，如仍有不足，雇主仍應補償。特別護士費、病房費如屬醫療所必需並由醫療機構出具證明者，即屬勞動基準法第五十九條第一款所稱之醫療費用，應由雇主補償之。至於伙食費則不包括在內。
- 7、行政院勞工委員會 79 年 03 月 24 日 (79) 台勞動 3 字第 29610 號函
勞動基準法施行細則第三十一條第一項規定：「本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月工資除以三十所得之金額為其一日之工資。」關於前揭後段計月者之工資，係指為計算該(月)段一日之正常工作時間所得工資，如勞工之工資結構中有同法第二條第三款所列計月工資(即每月不論出勤狀況固定給與之部分，亦屬正常工時所得)應除以三十再加計正常工作時間內應得之時薪或日薪之意。
- 8、行政院勞工委員會 97 年 09 月 30 日勞動 3 字第 0970079284 號函
查勞動基準法第 59 條工資補償規定旨在維持勞工於職災醫療期間之正常生活。勞工在醫療中不能工作時，其勞動力業已喪失，惟其醫療期間之正常生活，仍應予以維持。基此，按日(時)計酬勞工之工資補償應依曆計算。
- 9、行政院勞工委員會 85 年 01 月 25 日 (85) 台勞動 3 字第 100018 號函
查勞動基準法第五十九條第二款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工作。至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。
- 10、行政院勞工委員會 86 年 12 月 09 日 (86) 台勞動 2 字第 052675 號函
一、查民法第一百二十三條之立法理由已明定，以月或年定期間



者，為交易上便利，應依曆計算。月或年非連續計算者，既非連續，即無從依曆計算，故應就其日數以一月為三十日。

二、勞動基準法第二條第四款規定「平均工資」，係計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，即事由發生當日不算入，自當日前一日依曆往前推算六個月期間，該期間並不屬於非連續計算之情形，自應依民法第一百二十三條第一項規定依曆計算，而不宜解為算足三十日。故本會八十三年四月九日台(83)勞動二字第二五五六四號函釋內容與民法第一百二十三條規定，尚無抵觸。因此，有關平均工資之計算，仍請依上開函釋規定辦理。

11、內政部 74 年 08 月 10 日 (74) 台內勞字第 328548 號函

雇主依勞工保險或為勞工投保商業保險者，得就勞工保險給付或該商業保險中由雇主擔負保險費所得保險給付抵充勞動基準法所定職業災害補償費。因此不足之部分仍應由雇主補足。

12、內政部 74 年 08 月 2 日 (74) 台內勞字第 337452 號函

有關勞工因遭遇職業災害，雇主自應依勞動基準法五十九條規定予以補償。但如同一事故，已由勞工保險、其他保險(雇主負擔保費)，或類似省營事業單位原以給付職災補償為宗旨之撫卹救助辦法發給之勞工撫卹金及殮葬補助費等自可抵充。

13、內政部 75 年 01 月 21 日 (75) 台內勞字第 374797 號函

一、關於勞工保險費雖分別依比例由勞、雇雙方負擔，但職業災害保險費係由雇主全額負擔，故其保險給付自可全部抵充勞動基準法所定職業災害補償費。平均工資，應依同法第二條第四款規定計算。惟有不足時，不足部份應由雇主補足。

二、勞工因職業災害治癒後，遺存殘障，致無法繼續擔任原來工作時，如適於勞動基準法第五十四條規定者，自可依勞動基準法第五十四條、第五十五條規定辦理強制退休。

14、最高法院 89 年台上字第 1783 號民事判決

按勞動基準法五十九條之規定，係為保障勞工，加強勞雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，於勞工有過失時，雇主應無民法第二百十七條主張過失相抵之適用。

15、臺灣高等法院 100 年勞上字第 94 號民事判決

勞動基準法第 59 條第 2 款規定，勞工因遭遇職業災害而致傷害

時，在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償，係為保障勞工、加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償。是以，勞工如受有職業災害，無論其就損害之發生或擴大是否有可歸責之原因，雇主均應於其合理醫療期間負全部職災補償責任。

16、勞動部 106 年 02 月 07 日勞動條 2 字第 1050133076 號函

查勞工遭遇職業災害而致殘廢、傷害、疾病或死亡時，雇主即應依勞動基準法第 59 條規定，補償其必需醫療費用、原領工資、殘廢補償、死亡補償及喪葬費。旨揭函釋停止適用後，雇主應如何給付勞工職業災害死亡補償及其退休金乙節，依勞動基準法第 61 條第 2 項規定，勞工受領職業災害補償之權利，不因勞工之離職而受影響，故勞工因同一職業災害於離職後死亡，雇主仍應依該法之規定予以死亡補償，且無得以已領取之退休金抵充之。

17、勞動部 104 年 06 月 09 日勞職授字第 10402015982 號令

核釋未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，依職業災害勞工保護法第六條規定申請補助時，應扣除雇主已支付之補償金額。如雇主有依強制汽車責任保險法為所有汽車投保強制汽車責任保險，其受僱勞工因使用該被保險汽車致體傷、殘廢或死亡者，雇主得以強制汽車責任保險之保險金，抵充其依勞動基準法應負擔之職業災害補償金額。但肇事汽車非雇主所有，應由第三人負法律責任者。

18、勞動部 105 年 02 月 23 日勞動條 2 字第 1050130149 號函

勞工遭遇職業災害死亡，雇主依勞工保險條例規定為其投保，經保險人核定為職業災害保險事故，且勞工遺屬因「同一事故」已領取勞保給付或依其他法令由雇主支付費用所得之保險給付時，雇主始得抵充其依勞動基準法所應給與之死亡補償。倘勞工遭遇職業災害死亡，其遺屬符合請領遺屬年金之資格，並依勞工保險條例第 65 條之 3 規定續領其自身之老年年金給付，致未領取遺屬年金給付，尚不符同一事故已領取勞工保險給付之情形；亦即非屬已由雇主支付費用補償者，爰雇主仍須依勞動基準法給付遺屬 40 個月平均工資之死亡補償及 5 個月平均工資之喪葬費。惟遺屬倘依勞工保險條例第 63 條之 2 第 1 項第 1 款但書規定，領取 10 個月平均月投保薪資之喪葬津貼者，雇主得就此部分主張抵充勞動基準法之喪葬費及死亡補償，不足之部分仍應由雇主補足之。



(十一) 職業災害事件 (特殊工作權保障)

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 * 受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 * 擔任職務： * 列舉主要工作內容： * 摘要：	勞動契約 / 勞保投保紀錄	
	2 * 支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： * 摘要：	薪資明細	
確認勞工請求是否符合規定	3 有無簽訂勞動契約： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請檢附勞動書面契約資料)		
	4 確認本事件是否屬於職業災害事件： (1) 職業傷害 (職業安全衛生法第 2 條第 5 款、施行細則第 5、6 條、勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 3 條)。 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。即勞工因下列任一因素致生之死亡傷殘： a. 在勞動場所發生之意外，即勞動契約存續中，勞工履行契約、提供勞務之場所。 b. 作業活動 c. 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。 (2) 職業疾病 (職業災害勞工保護法第 11 條)。 勞工疑有職業疾病，應經醫師診斷。通常係經職業醫學科醫師或勞動部委託職業傷病防治中心認定。	是否有勞保局核定職業災害給付或失能給付之認定： (1) 職業災害： 意外發生之地點、工作內容資料、因工作所生之必要與附隨行為資料、意外事故報告、勞檢報告等。 (2) 職業疾病： 診斷證明書、職業病鑑定委員會鑑定資料、六個月內上班時數資料等。 (3) 通勤職災： 為判斷是否為上下班之應經途中，可請勞工提出意外發生日、往返之地點與路線資料，一般可請其提出交通事故初判表、行車紀錄器資料、導航紀錄等。	

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>(3) 通勤職災 上下班途中發生意外事故，非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害¹。</p>		
5	<p>確認職業災害勞工之特殊工作權保障：</p> <p>(1) 醫療期間之解僱限制 (勞基法第 13 條) 。 職業災害勞工於醫療期間，雇主除因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，且經報主管機關核定者外，不得解僱職災勞工。</p> <p>(2) 醫療期間終止後之解僱限制 (職業災害勞工保護法第 23 條) 。 職業災害勞工醫療終止後，經公立醫療機構認定不堪勝任工作者，雇主始得解僱。惟依職業災害勞工保護法第 27 條規定，雇主在職災勞工醫療期間終止後，應先按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。</p>	<p>(1) 為 確 認 醫 療 期 間，可請勞工提供醫療診斷證明等。</p> <p>(2) 勞工主張雇主未盡安置義務時，可請勞工提出職災前後之工作內容資料，或雇主解僱資料供參。</p>	
6	<p>確認雇主干辯權行使是否有據</p> <p>雇主干辯勞工已回復工作能力、或至少回復部分工作能力而得從事簡易行政工作→復工評估、診斷證明。 調查雇主干辯解僱合法是否符合法令或相關規定：</p> <p>(1) 縱使雇主干辯勞工該當勞基法第 11 條、第 12 條之終止事由，惟依勞基法第 13 條之特別規定，亦不能解僱職災勞工。²</p> <p>(2) 勞動基準法第五十九條之補償規定，應無民法第二百十七條過失相抵之適用。³</p> <p>(3) 勞工於高溫場所工作致身體不適昏倒或死亡，且經醫生認定該事故符合勞工保險職業病種類表第 6 類第 3 項所稱於酷熱之工作場所導致日射病等職業病者，勞工得申請職業災害保險給付⁴。</p>		



序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>(4) 按日(時)計酬勞工於遭遇職業災害醫療中不能工作時，為維持勞工於醫療期間之正常生活，雇主為原領工資數額補償時，仍應按日補償。又依勞工請假規則規定，雇主若對勞工請假事由有所質疑，可要求勞工提出有關證明文件以證明實際需要醫療期間⁵。</p> <p>(5) 按勞動基準法第 59 條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。⁶</p> <p>(6) 勞動基準法第 59 條所稱因「職業災害」而殘廢之情形，當指上述雇主提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所致勞工之傷害所致殘廢。⁷</p> <p>(7) 勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之⁸。</p>		
其他	7 案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。		
	8 若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。		

2. 備註

1、內政部 75 年 06 月 23 日 (75) 台內勞字第 410301 號函

勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實情況予以認定。

2、最高法院 100 年台上字第 2249 號民事判決

按勞工在勞基法第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，同法第十三條前段定有明文。此項規定係因勞工受職業災害，其情堪憫，為避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，而對於罹受職業災害勞工之特別保護，應屬強制規定，雇主違反上開規定，終止勞動契約者，不生契約終止之效力。蓋在此種情形下，勞工雖不能提供勞動，但仍可獲得工資之給付（勞基法第四十三條參照），雇主如於該醫療期間對勞工解僱（終止契約），勞工所得頓時中斷，又無法轉往他處就職，將使其陷於困境，有違勞基法保障勞工權益及加強勞工關係之本意（勞基法第一條參照），爰對勞基法第十一條及第十二條所規定雇主之解僱權，明文加以限制，此乃雇主終止勞動契約之禁止及例外規定。

3、最高法院 89 年度第 4 次民事庭會議決議

勞動基準法第五十九條之補償規定，係為保障勞工、加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償。同法第六十一條尚且規定該受領補償之權利不得抵銷，應無民法第二百零七條過失相抵之適用。（82 年度台上字第 1472 號判決參照）

4、行政院勞工委員會 99 年 08 月 06 日勞保 3 字第 0990079254 號函

一、查勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則（以下簡稱審查準則）係勞工保險職業災害保險給付之認定依據，其職業災害認定相關規定未盡皆屬勞動基準法或勞工安全衛生法規定所稱職業災害，先予敘明。

二、另查本準則第 3 條第 2 項規定，被保險人於勞工保險職業病種類表規定適用職業範圍從事工作，而罹患表列疾病者，為職業病。又勞工保險職業病種類表第 6 類第 3 項規定，被保險人工作於酷熱之工作場所導致日射病（中暑）、熱痙攣、熱衰竭等疾病者，為職業病。據此勞工於高溫場所工



作致身體不適或死亡，如經醫生認定其事故符合上開職業病認定規定者，得依勞工保險條例相關規定向勞工保險局申請職業災害保險給付，惟仍應依個案事實認定。

5、行政院勞工委員會 98 年 07 月 27 日勞動 3 字第 0980078535 號函

一、查勞動基準法第 59 條第 2 款規定，勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。上開規定旨在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活。事業單位內不論全部時間工作勞工或部分時間工作勞工，於遭遇職業災害醫療中不能工作之期間，雇主為原領工資數額補償時，仍應按日補償。

二、另，依勞工請假規則第 6 條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。該公傷病假之期間，依實際需要而定。雇主若對勞工請假事由有所質疑時，可依同規則第 10 條規定，要求勞工提出有關證明文件。又，上開證明文件應足顯勞工之實際需要醫療期間。

三、基上，有關所詢按日（時）計酬勞工遭遇職業災害不能工作時，其原領工資應否按日補償疑義，應依上開函釋辦理。又，本會 97 年 9 月 30 日勞動 3 字第 0970079284 號函內所稱例假日，係指勞動基準法第 36 條之例假。

6、最高法院 106 年度台上字第 1052 號民事判決

勞委會於 99 年 12 月 17 日第二次修正「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」中，關於「工作負荷過重」（即俗稱「過勞」）的認定要件包括：異常的事件（發病當時至發病前一天的期間，是否持續工作或遭遇到嚴重的異常事件）。短期工作過重（發病前約 1 週內是否從事特別過重的工作）。長期工作過重（發病前 6 個月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積，係以每兩週 84 小時工時以外之時數計算加班時數）。而勞委會於本次修正時，將「長期工作過重」的加班時數認定標準予以放寬，即「發病日至發病前 1 個月之加班時數超過 92 小時（原為 100 小時），或發病日至發病前 2 至 6 個月內，月平均超過 72 小時（原為 80 小時）的加班時數，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強」、「發病日前 1 至 6 個月，加班時數月平均超過 37 小時，其工作與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估。」

7、最高法院 78 年度台上字第 371 號判決

按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應予以補償，勞動基準法第 59 條定有明文。又本條規定勞工遭遇之職業災害，係勞工於執行其業務上之工作時，因工作的意外事故，而致使勞工發生死亡、殘廢、傷害或疾病之災害。惟勞動基準法對「職業災害」未設有定義之規定，但依同法第 1 條第 1 項規定，本法未規定者，適用其他法律規定。至於其他法律對職業災害有定義規定者，則為職業安全衛生法（於 102 年 7 月 3 日修正公布前之名稱為勞工安全衛生法），一般均參照該法第 2 條第 4 款規定，係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。準此，勞動基準法第 59 條所稱因「職業災害」而殘廢之情形，當指上述雇主提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所致勞工之傷害所致殘廢而言。

8、最高法院 100 年度台上字第 1191 號判決及最高法院 48 年台上字第 481 號判例

職業災害包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病兩類，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。另按侵權行為及債務不履行等損害賠償之債，亦以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件；故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在。



(十二) 終止勞動契約事件 (其他)

1. 檢核表：

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
基本資料	1 * 受僱期間： 年 月 日至 年 月 日止 * 擔任職務： * 列舉主要工作內容： * 摘要：	勞動契約 / 勞保投保紀錄	
	2 * 支薪方式： 月薪 元 日薪 元 時薪 元 其他： * 摘要：	薪資明細	
確認勞工請求是否符合規定	3 有無簽訂勞動契約： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請檢附勞動書面契約資料)		
	4 → 確認雇主是否依法投保勞工保險、就業保險或提繳勞退？ ¹ → 若有未加保就保，致勞工受無法請領失業給付之損失，雇主應依給付標準賠償之。 → 確認雇主是否按投保薪資分級表規定覈實申報投保薪資，若有不實申報投保，招致勞工損失，雇主應予賠償 ² 。 → 確認雇主是否核實申報與提繳勞退(部分勞退提繳爭議涉及系爭給付性質是否為工資) ³ 。 勞工請求開立非自願離職之離職證明文件 ⁴ 。 → 確認離職事由是否為以下就業保險法規定之非自願離職，例如： (1) 雇主依勞基法第 11 條、第 13 條但書或第 20 條之資遣。	勞工個人勞(就)保投保紀錄與勞退提繳明細 / 勞(就)保投保與與勞退提繳之級距表。	

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

序號	事實調查事項	證據資料	爭執 / 摘要
	<p>(2) 勞工依勞動基準法第 14 條終止勞動契約。</p> <p>(3) 因其他情事離職 (如因雇主關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告) 。</p> <p>(4) 符合就業保險法第 11 條第 2 項規定。</p> <p>→如經勞資雙方協調確認開立非自願性離職之離職證明文件，應載明勞工姓名、投保單位名稱及離職原因，並提醒雇主應於成立調解後進行通報。</p> <p>→如勞工主張雇主開立服務證明，則依據勞基法第 19 條規定，無論離職原因為何，雇主有開立服務證明書之法律上義務。</p>		
確認 雇主 抗辯 權 行使 是否 有 據	5	雇主抗辯法律關係為承攬、非勞雇關係 ⁵ 。	攸關從屬性認定，如上下班固定時間或受指揮監督可能等證明。
	6	<p>雇主抗辯勞工同意、甚至要求或切結不保勞保與勞退：</p> <p>→強行規定不能因約定而排除⁶。</p> <p>→不得以勞雇雙方同意或簽立切結書等方式將投保薪資以多報少，即賠償與處罰均不因勞工事先同意而免責⁷。</p>	
其他	7	案件進行中，若有和解可能，勸當事人和解。	
	8	若調解不成立有無合意交付仲裁之可能。	



2. 備註

1、最高法院 99 年度台上字第 178 號民事判決

雇主違背勞工保險條例第 72 條第 1、2 項之規定，將投保薪資以多報少，勞工因此所導致之損失，應依該條例規定之給付標準，由雇主賠償之。此項勞工之損害賠償請求權，係屬勞工保險給付之代替權利，本質上與勞工保險給付無殊。

行政院勞工委員會 96 年 11 月 09 日勞保 1 字第 0960140475 號函依就業保險法第 5 條規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下受僱之本國籍勞工、外籍配偶、大陸地區或香港、澳門配偶，除有同條第 2 項所列不得加保之情事外，應以其雇主或所屬機構為投保單位參加就業保險。雇主如未依規定為勞工加保，依本法第 38 條規定應處以罰鍰，勞工因此所受損失，由雇主賠償之。

2、若能實際計算者，以實際差額為主張或請求範圍。老年給付如為一次金，亦得請求該差額。若老年給付為請領年金者，目前實務見解也認為為計算每月請領數額，扣除中間利息（霍夫曼計算式），而雇主有損賠之責任。參考臺灣桃園地方法院 102 年勞訴字第 60 號判決

原告因被告佳倍公司漏未為其投保，每月短領勞工保險老年年金給付 898 元等情，為兩造所不爭執，則其每年短領金額應為 10,776 元（計算式： 898×12 ）；又原告乃於 45 年 3 月 14 日出生，於 102 年 4 月底開始領取老年年金時為 57 歲，依內政部統計處所發布 102 年平均餘命估測結果，其平均餘命為 24.25 歲，即尚得領取老年年金給付 24 年 4 月；另勞工保險老年年金乃按月給付，原告之請求應依霍夫曼式計算法，扣除中間利息，其所受損害金額應為 174,536 元（計算式： $10776 \times 16.04517927 + 10776 \times [16.49972472 - 16.04517927] \times 4/12$ ，小數點以下四捨五入），扣除被告佳倍公司已補償之 58,826 元，尚得請求 115,710 元（計算式： $174536 - 58826$ ），此部分請求在該金額內為有理由，應予准許。

3、最高行政法院 86 年度判字第 1406 號行政裁判要旨

原告出具之薪工資暨伙食津貼領款單每月均列有加班費、全勤獎金、績效獎金、眷屬津貼及伙食津貼等項目，係渠等員工從事工

作所獲得之報酬，應屬經常性給與，自應列入計算投保薪資。

4、就業保險法第 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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。

行政院勞工委員會 92 年 01 月 21 日勞保 1 字第 0920003857 號令就業保險法施行後申請人如無法自投保單位取得離職證明，而有下列情形之一者，直轄市、縣(市)主管機關應核發離職證明文件：

一、雇主資遣員工時，已依就業服務法第 33 條規定，列冊向當地主管機關通報。

二、關廠、歇業或雇主行蹤不明，經地方主管機關查明屬實。

三、申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議，經調解有案。

四、其他經地方主管機關事實查證確定。

5、最高法院 81 年度台上字第 347 號民事裁判要旨

一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(一)人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。

6、最高行政法院 75 年度判字第 2323 號行政裁判要旨

勞工保險條例第六條及第十條之規定乃屬強行規定，不容當事人任意以契約加以變更或免除而排除其適用。

7、臺北高等行政法院 98 年度簡字第 697 號行政裁判要旨

勞工與雇主間以口頭約定，勞工以自營雇主身分，連工帶料承攬雇主之品檢工作，使雙方間法律關係自勞動契約變為承攬契約，以規避投保勞工保險之責任，但以其工作情形判斷，其任職期間每日工作 10 小時，每月工作 30 天，此工作期間均有受雇主監



督管理，其勞務之提供亦須依雇主指示，縱兩造間均稱係承攬契約，仍應認其為僱傭契約；既屬僱傭契約，且僱主係 5 人以上公司，即應依勞工保險條例第 11 條及就業保險法第 6 條規定，於所屬勞工到職當日申報參加勞工保險及就業保險，否則依勞工保險條例第 72 條第 1 項及就業保險法第 38 條第 1 項規定裁罰。

臺灣桃園地方法院 101 年度勞訴字第 65 號民事裁判要旨

勞工保險條例第 6 條係規定，凡符合該條例之勞工，應以其雇主或所屬團體為投保單位，全部參加勞工保險；亦即屬強行規定之勞工保險，應為強行契約法規之一種，即其非可依受雇人之意願而為不參加，故除有不可抗力或期待不可能等情事外，雇主未為受雇人辦理投保手續而有生損害者，自應負全額之賠償責任。

三、事實調查後之應注意事項

1. 基於雙方當事人之主張，調解人踐行事實調查、爭點釐清，遂以責成調解方案。故，調解方案之責成，實經雙方當事人主張之陳述、事實調查所得資料之蒐整、歸納，並輔以調解人之個人建議而予鋪陳，所以，調解方案之內容應具體、明確、適法且可予執行。也就是，建議調解人應以雙方當事人之主張為軸；事實調查為緯；鋪陳並建構方案的適切與合理。
2. 調解方案之撰寫原則：
 - (1) 屬金錢給付之爭議，須依事實調查結果於調解方案中計算出金額。
 - (2) 調解方案內容與當事人主張不同時，須說明原因。
 - (3) 調解方案須符合強制執行之名義：
 - A. 執行名義實質要件：
 - a. 須債務人為給付
 - b. 須給付之內容可能
 - c. 須給付之內容適法
 - d. 須給付之內容具體確定
 - e. 須給付之性質適於執行

- B. 執行名義形式要件：
 - a. 須為公文書
 - b. 須表明債權人及債務人
 - c. 須表明應執行事項
 - (4) 調解方案不宜記載諸如：
 - A. 「勞資雙方認知差距甚大，本案調解不成立」；
 - B. 「請勞方（資方、勞資雙方）另循其他途徑解決爭議」；
 - C. 「勞資雙方無法取得共識」；
 - D. 「歧見過大」；「另案處理」；「各自讓步」，等文字，或類似文字。
 - (5) 欲召開第 2 次調解會議時，應在第 1 次調解方案中載明請雙方準備或應調查之義務。
 - (6) 調解方案撰寫，以不涉及第三人為原則：因無法確知第三人是否受調解方案之拘束，故不宜；且，為免第三人不受調解方案拘束，勞資爭議雙方當事人卻已拋棄其權利。
 - (7) 調解方案不要有不確定性的概念：如調解方案中載有「假設」、「約」、「如」等不確定性字眼；或有選擇性文字。
 - (8) 調解方案內容不宜涉及公權力之執行，或直接援引法條以為方案執行依據。
 - (9) 調解方案內容應是調解人之唯一判斷，不宜有方案選項。
3. 調解結果應為最終雙方解決爭議之結論，僅需勾選不成立並載明原因：如資方不同意；或勾選成立並載明內容：如勞資雙方同意調解方案，即可，切勿將方案內容重複表述，即，經勞資雙方合意之履行事項，一律記載於調解方案即可。
 4. 調解人應將調解方案內容以口述或閱覽方式讓雙方當事人再知悉。
 5. 責成案件紀錄後，調解人應將整份紀錄經口述或閱覽方式，予雙方當事人知悉並親自簽署後，並交由調解人簽署，方完備案件紀錄。
 6. 調解紀錄應注意：



- (1) 完整性：正確完整紀錄基本項目。
 - (2) 清楚性：雙方主張明白紀錄、調查事實釐清爭點。
 - (3) 可執行性：具體、合理、可行。
 - (4) 正確性：用詞、標的、數額，力求正確。
7. 調解會議結尾說明範例：
- (1) 調解成立：「……在雙方自主意願下，簽署這份調解成立的文件自有其法律效力，希望雙方能遵守雙方在自主意願下所達成的共識，共同執行達成的協議，並能各自善盡責任與義務，在此再次提醒雙方，調解方案中涉及執行的部份，若該執行之一方未執行，另一方則可將這份經雙方簽署的調解紀錄送到所轄地方法院聲請裁定強制執行，所以，這份紀錄就是一份正式的公文書了。……」。
 - (2) 調解不成立：「……經由雙方各自表達意見、充分溝通及行使自主意願下，仍無法取得共識或找到能解決雙方爭議的方法，本人在此向雙方說聲抱歉，希望本人經由雙方主張、事實調查後，所提供的調解方案能給雙方一個持續進行溝通以解決爭議的參考，儘管，難盡人意，但也無非為雙方在這項爭議上開啟了另一扇溝通之門，本人衷心希望雙方能在今天的會議基礎上，再持續地溝通，有機會講、就有機會講明白。本人在此也提醒雙方另一可予藉助之行政資源來解決雙方爭議，也就是，經調解不成立之勞資爭議案件，如在雙方同意下，可具名向地方主管機關申請召開勞動仲裁。希望能藉此為雙方提供另一管道以弭紛爭。……」
8. 調解紀錄一定要無一闕如，調解人本身要詳閱、再閱、三閱外，也要讓雙方能有充分閱覽的時間，切記。
9. 紀錄所涉調解之法律效果 (詳見手冊第 119 頁)，亦為調解方案責成時，應參考之規臬，請各調處業務執行人詳參。

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

參、常用書表

一、勞資爭議調解申請書及調解會議紀錄範例

勞資爭議調解申請書

承辦人：

案件編號：

案件申請時間： 年 月 日						服務人員簽名
當事人	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	連絡手機或電話號碼
申請人	○○○	男	30		○○縣·市○○鄉·鎮·區 ○○路○○號	123-○○○○
申請人	(三人以上檢附名冊)					
代理人						
(公司行號) 對造人	○○公司				○○縣·市○○鄉·鎮·區 ○○路○○號	456-○○○○
(負責人) 代理人	○○○	男	45		同上	同上
調解方式之說明	地方主管機關已依據勞資爭議調解辦法第 2 條規定向本人說明下列事項： 一、得選擇透過地方主管機關指派調解人，或組成勞資爭議調解委員會之方式進行調解。 二、選擇透過地方主管機關指派調解人之方式進行調解時，地方主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。 三、得請求地方主管機關提出調解委員名冊及受託民間團體名冊，供其閱覽。 四、調解人進行調解時得要求其說明身分及資格。					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 11 條選擇調解方式。 申請人簽名確認 主管機關已說明左列事項： ○○○_____

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

勞資爭議調解紀錄

有數次者應分別記載

記載：§25-2 勞資爭議調解申請日期

勞資爭議案件申請日期： 年 月 日								
調解會議起迄時間：○○年○○月○○日○○時○○分至○○年○○月○○日○○時○○分 (不同會議應另行記載)								
調解會議地點：(團體、機關名稱及詳細地址)會議室								
當事人	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址	連絡電話	出席情形
	申請人(勞方)	○○○	男	30		○○○縣.市○○鄉.鎮.區 ○○路○○號	123 ○○○○	親自出席
	代理人							
	對造人(資方)	○○公司	男	55		○○○縣.市○○鄉.鎮.區 ○○路○○號	456 ○○○○	
	代理人	○○○	男	43		同上	同上	受任出席
列席人員	記載：§25-9 雙方當事人出席情形							
選定調解方式	<input type="checkbox"/> 調解委員會 <input checked="" type="checkbox"/> 調解人，由民間團體指派調解人，轉介團體之名稱：社團法人○○○○會 <input type="checkbox"/> 調解人，主管機關指派調解人							
*主席說明事項： <ol style="list-style-type: none"> 調解人員符合勞資爭議調解辦法第十三條、十四條之資格。 本次會議調解人係依職權受指派，與勞資雙方互無涉及及權益關係。 主席裁定本案調解過程，勞資任一方不得於現場錄音、錄影。 會議記錄請加以詳閱，無異議後再予以簽署，如達成和解，應依約履行。 								
一、爭議當事人主張 申請人(下稱勞方)主張： <ol style="list-style-type: none"> 詳如 104 年○○月○○日申請書 <p style="text-align: right;">勞方主張簽名確認：</p>								
對造人(下稱資方)主張： <ol style="list-style-type: none"> <p style="text-align: right;">資方主張簽名確認：</p>								

記載：§25-3 舉行調解會議日期及起訖時間

記載：§25-4 舉行調解會議日期及起訖時間

記載：§25-9 雙方當事人出席情形

記載：§25-1 勞資爭議調解辦法第10條所定事項

記載：§25-5 雙方當事人之主張



二、事實調查：

(一) 調查方式：

- 言詞 (書面記錄)：如雙方主張。
- 書面 (原始文件)：1. 勞方提供：○○○、○○○。
- 2. 資方提供：○○○、○○○、○○○。

訪查 (訪查紀錄)

(二) 調查事實結果：

雙方不爭執事項：

- 1.
- 2.
- 3.

雙方爭執事項：

- 1.
- 2.
- 3.

調解人判斷及建議：(本項由各調處單位決定是否記載)

- 1.
- 2.
- 3.

記載：§25-6 調查事實之結果

三、調解方案：

- 1.
- 2.
- 3.

記載：§25-7 調解方案

四、調解結果： 不成立，原因：

■ 成立

成立內容：

- 1.
- 2.
- 3.
4. 本案調解成立 (以下空白)。

本調解紀錄經當場審閱或朗讀確認無誤，簽名於後：

申請人 (勞方)：○○○ (簽章)

對造人 (資方)： (簽章)

代理人：

代理人：○○○

記載：§25-9 雙方當事人出席之簽名

五、調解 (人) 委員：○○○

(簽章)

備註：

1. 調解委員會、調解人及受託辦理調解事務之民間團體，應於調解程序結束後三日內，將調解紀錄及相關案卷送地方主管機關。
2. 地方主管機關於收到紀錄後七日內，應將本紀錄送達勞資爭議雙方當事人。
3. 本案調解紀錄及相關案卷應保存十五年。

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

二、勞資爭議調解委任書、多人委任書

委 任 書						
姓 名	性別	出生年月日	身分證字號	職業	住 所 或 居 所	
委 任 人	○○○	○	○○.○○.○○	○○○○○○○○○○	○	○○○縣.市○○ 鄉.鎮.區○○路○○號
委 任 人	○○○	○	○○.○○.○○	○○○○○○○○○○	○	○○○縣.市○○ 鄉.鎮.區○○路○○號

茲因與 ○○○○○○○○ 間發生 ○○○ 勞資爭議事件，委任 ○○○君 為代理人，有代為一切調解行為之權，並有同意調解條件、撤回、捨棄、領取所爭物等特定事項之代理權。

此 致

○○縣(市)政府 (主管機關指派調解人調處適用)

社團法人○○○○○會 (民間團體指派調解人調處適用)

委 任 人： ○○○君 (簽名蓋章)

受 任 人： ○○○君 (簽名蓋章)

中 華 民 國 ○ ○ ○ 年 ○ ○ 月 ○ ○ 日

※ 委任書請於會前製作完畢。



委 任 書

委任人：

(公司名稱或行號) ○○○○○○○○

委任人姓名	性別	出生年月日	身分證字號	職業	住所或居所
○○	○	○○.○○.○○	○○○○○○○○○	○	○○縣.市○ 鄉.鎮.區○○路○○ 號
委任人姓名	性別	出生年月日	身分證字號	職業	住所或居所
○○	○	○○.○○.○○	○○○○○○○○○	○	○○縣.市○ 鄉.鎮.區○○路○○ 號

茲因與 ○○○君 間發生 ○○○ 等勞資爭議事件，委任 ○○○君 為代理人，有代為一切調解行為之權，並有同意調解條件、撤回、捨棄、領取所爭物等特定事項之特別代理權。

此 致

○○縣(市)政府 (主管機關指派調解人調處適用)

社團法人○○○○○會 (民間團體指派調解人調處適用)

委任人：○○○○○○○

○○○君 (公司或行號大小章)



受任人：○○○君 (簽名蓋章)

中 華 民 國 ○ ○ ○ 年 ○ ○ 月 ○ ○ 日

※ 委任人如係公司(行號)，請將公司(行號)名稱及負責人(董事長)資料填寫完整，並請公司(行號)大印，負責人(董事長)私章一併蓋章。

※ 委任書請於會前先製作完畢。

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

委 任 書		
	委 任 人	委 任 人
姓 名	詳如申請人名冊	○○○
性 別		○
出生年月日		○○年○○月○○日
身份證字號		○○○○○○○○○
職 業		○
地 址 (住所、居所)		○○○縣·市○○鄉·鎮·區○○ 路○○號

茲因勞工 ○○○等 ○○ 人與○○○○○○○○○，因 ○○○爭議事件，委任 ○○○、○○○為代理人，有代為一切調解行為之權，並有同意調解條件、撤回、捨棄、領取所爭物或選任代理人等特別代理權。

此 致

○○縣(市)政府 (主管機關指派調解人調處適用)

社團法人○○○○○會 (民間團體指派調解人調處適用)

委 任 人：詳如申請人名冊 (簽名蓋章)

受 任 人：○○○君 (簽名蓋章)

中 華 民 國 ○ ○ ○ 年 ○ ○ 月 ○ ○ 日



○○○○○○○○○○ (公司名稱) 勞資爭議調解案件申請人名冊

編號	勞工姓名	到職日期	住址	電話	簽章
1	○○○	○○年○○月 ○○日	○○○縣.市○○鄉.鎮.區 ○○路○○號		
2	○○○	○○年○○月 ○○日	○○○縣.市○○鄉.鎮.區 ○○路○○號		
3	○○○	○○年○○月 ○○日	○○○縣.市○○鄉.鎮.區 ○○路○○號		
4	○○○	○○年○○月 ○○日	○○○縣.市○○鄉.鎮.區 ○○路○○號		
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

三、勞資爭議合意仲裁申請書

○○○勞資爭議合意仲裁申請書

案件申請時間： 年 月 日						受理人姓名：	
當事人	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	連絡手機或電話號碼
	勞方						
	勞方	(三人以上檢附名冊)					
	代理人						
	資方						
	代理人						
仲裁方式之說明		<p>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：</p> <p>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。</p> <p>二、得請求仲裁委員或仲裁人說明其身分及資格。</p> <p>三、得請求主管機關提出仲裁人或仲裁委員名冊，供其閱覽。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>申請人簽名確認：_____</p>					<p>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。</p> <p>申請人簽名確認主管機關已說明左列事項</p>



檢附文件	合意仲裁之同意文件類型： <input type="checkbox"/> 文書 <input type="checkbox"/> 電報 <input type="checkbox"/> 信函 <input type="checkbox"/> 其他：_____			
選定仲裁方式	<input type="checkbox"/> 獨任仲裁人 申請人簽名確認：_____ <input type="checkbox"/> 仲裁委員會			
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)				
<input type="checkbox"/> 恢復僱傭關係				
<input type="checkbox"/> 工資			請求金額：	
<input type="checkbox"/> 資遣費			請求金額：	
<input type="checkbox"/> 退休金			請求金額：	
<input type="checkbox"/> 職業災害補償			請求金額：	
<input type="checkbox"/> 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。				

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

四、調解成立後常用之契約條款

項目	說明	示例
給付條款	應明確載明給付之方式、期限及數額，如為分期給付：應注意「加速條款」。	<ol style="list-style-type: none">1. 資方應於 102 年○月○日前以現金 / 匯款 / 開立支票方式，給付資遣費及預告工資共計新台幣○○○元予勞方。2. 資方應於○年○月○日前給付勞方新台幣○○○元，給付方式為交付現金 / 資方簽發支票 / 匯入勞方指定之金融機構帳戶 /。(付款方式不建議寫，以保留彈性)3. 資方應給付勞方新台幣○○○元，給付方式為交付現金 / 資方簽發支票 / 匯入勞方指定之金融機構帳戶 /。(如果不記載給付期限，即屬應隨時給付的債務)4. 資方應於○年○月○日前給付勞方資遣費及預告工資共計新台幣○○○元，給付方式為交付現金 / 資方簽發支票 / 匯入勞方指定之金融機構帳戶 /。(填寫給付事項，可以確定調解解決、處理的範圍，如果不填寫的話，就必須在調查事實部分、斷尾條款明確表示調解內容以外的部分均不請求、拋棄)5. 資方應以匯款方式，給付資遣費及預告工資共計新台幣○○○元予勞方。前開給付分 12 期，資方應於每月 10 日前給付予勞方，如有一期未給付者，視為全部到期。6. 資方應給付勞方新台幣○○○元，前開給付分 12 期，資方應自○年○月起按月於每月 5 日前給付，除第 1 期金額為○○○元外，其餘各期均為○○○元。如有一期未給付者，視為全部到期。
斷尾條款 (一)	為達糾紛解決一 次性。	<ol style="list-style-type: none">1. 本調解成立後，勞資雙方任何一方不得就與本爭議同一之事件再對他方為任何民事之請求，並拋棄本爭議事件之原因事實所生之一切法律上權利與請求權；亦不得有不利他方之行為。



項目	說明	示例
		<p>2. 本調解成立後，勞資雙方均不得就本爭議事件再對他方為任何民事之請求，並拋棄因本爭議事件原因事實所生之一切法律上權利與請求權；亦不得有不利他方之行為。</p>
<p>斷尾條款 (二)</p>	<p>調解人為避免該勞資爭議調解成立後，再衍生其他爭議未解決，通常一般會在調解紀錄載明斷尾條款，避免日後之紛爭。但調解人應告知勞資雙方本件之勞資爭議內容及未來可能衍生之爭議內容，以免勞方並無拋棄除本件請求權外其他權利之意思。例如：勞方僅就加班費差額或資遣費請求給付，是否包括拋棄調解後始知雇主投保勞保有以多報少及未足額提撥勞退之權利？</p> <p>若有行政檢舉一方要求撤回時，雖可於斷尾條款中一併敘明，但為避免爭議，應明確告知撤回行政檢舉，不一定能拘束行政機關，也不保證一定可以免受行政裁罰。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞資雙方同意雇主完全履行上開調解方案時，均不得再以任何理由向雇主○○○及A公司、B公司、C公司(中間承攬人)為一切主張或請求，如有其他權利亦均拋棄之，同時拋棄之權利不以簽訂本調解方案時已生之損害為限。 2. 本案既經雙方調解成立在案，勞資雙方當事人應依約履行。勞方其餘請求權及基於雙方勞動契約關係所衍生之一切請求均予拋棄。勞資雙方同意放棄、撤回、撤銷對他方所得主張之任何民事請求權。 3. 前開事項及金額經履行後，日後勞資雙方就本案原因事實所衍生之民事之權利等皆拋棄，不得再為其他主張、請求或申訴，雙方並就本案申訴及調解過程及結果等內容互負誠信保密義務，及事後亦不得對他方有任何不利之言論或行為。

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

項目	說明	示例
兜底條款	兜底條款是將所有其他條款沒有包括的、或者難以包括的、或者目前預測不到的，都包括在這個條款中。	資方給付勞方和解金新台幣 500,000 元，該給付內容包括但不限於資遣費、預告工資、特休未休工資及其他一切基於本爭議勞方所得之一切請求金額。
保密條款 (一)	保密條款時常搭配「違約條款」使用。	<p>甲乙雙方同意於本和解契約書簽立後，雙方就本案負有保密義務，不得向任何第三人揭露，或散播不利於他方之言論，違反者，應給付他方新台幣 100,000 元之違約金，如有損害，應另負賠償責任；惟甲方向台北市勞工局陳報協調和解之內容、資遣通報等行政作業，不在此限。</p> <p>註：「如有損害，應另負賠償責任」使違約金性質定性為「懲罰性違約金」。</p>
保密條款 (二)	資方本於經營管理之必要，通常要求勞方就任職期間所知悉之秘密及調解之過程、結果履行保密義務，而有載明保密條款之必要。	<ol style="list-style-type: none"> 勞資雙方對於調解過程及結果，互負保密義務及事後不得對他方為任何不利之言論及行為。 註：未約定違約金，如有違反保密條款，則依照民法請求損害賠償。 勞方同意於勞動契約終止後，就任職期間所知悉公司營業上秘密負保密義務，日後任職於相同性質或近似之行業，亦應謹守保密義務。違反者，應給付他方新台幣 100,000 元之違約金，如有損害，應另負賠償責任。 註 1：本條之保密範圍僅限於任職於相同性質或近似之行業，應提醒注意。 註 2：涉及營業秘密，應載明違約金。



五、調解成立後涉及金錢給付之建議方式

給付方式	範 例	備 註										
匯款	<p>資方(應)、(願)同意給付勞方新臺幣(下同)○○○元整,給付方式:自民國○年○月○日起至○年○月○日止,分○期,按月於每月○日給付○○○元整至全部清償完畢為止,並將上開金額分期給付匯入勞方指定金融帳戶○○○銀行帳戶,帳號:○○○、戶名:○○○。如有遲延一期未履行,視為全部到期。</p>	<p>指定金額帳戶就不限定勞方個人帳戶。最好的方式是提供帳戶影本。</p>										
	<p>(1) 資方給付勞方新臺幣(下同)○○○元整。 (2) 資方業已給付○○○元整,尚未給付之○○○元整,其給付方法為:自民國○年○月○日起,按月於每月○日給付○○○元整至全部清償完畢為止(共計○期,除最後一期為○○○元整,其餘各期均應給付○○○元整)。 (3) 如一期不按時履行,視為全部到期,且如有未按期履行而應全部一次給付時,應另行再給付○○○元整(含違約金,但扣除業已給付之金額)。(若有當人提出時,再討論有無法款之適用)</p>	<p>預定損害賠償性違約金 or 懲罰性違約金? 建議不要使用(含…)。</p>										
支票給付	<p>(1) 資方給付勞方新臺幣(下同)○○○元整,並當場交付 3 紙支票予勞方,由勞方收訖無誤。票載日期分別為○年○月○日,金額○○○元;○年○月○日,金額○○○元;○年○月○日,金額○○○元,雙方並約定該票據中若有一期未兌現,其債務視同全部到期。</p> <p>(2) 票據應詳細載明或可採用表格方式載明:</p> <table border="1" data-bbox="365 1262 810 1364"> <thead> <tr> <th>銀行</th> <th>發票人</th> <th>票據號碼</th> <th>發票日</th> <th>票據金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	銀行	發票人	票據號碼	發票日	票據金額						
銀行	發票人	票據號碼	發票日	票據金額								

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

給付方式	範 例	備 註
其他給付	<p>本案和解金新臺幣(下同)○○○元整部分，由 A 公司之保險公司○○○公司於○年○月○日前支付勞方(如保險公司依約定時間給付完畢，則免除 A 公司、B 公司、C 公司及 D、E 之連帶責任)，餘和解金○○○元部分，雙方同意免除連帶責任，並由 A 公司、B 公司、C 公司及 D、E 各給付○○○元。</p>	
	<p>勞資雙方以新臺幣(下同)○○○元整，作為本案之和解金(扣除已給付○○○元，資方應再給付○○○元，且資方同意不抵充勞保相關給付，並協同勞方本案申請勞保給付事宜)，另雙方協議於○年○月○日終止勞動契約。</p>	



肆、常見問題與錯誤態樣

一、常見問題

問題(一)：調解會議召開時，進行之流程及注意事項

說明：

- 一、說明調解會議之效力及調解人資格。
- 二、查核出席雙方當事人身份。
如有委託需出示委託證明；代理權是否完整，勞工若死亡須確認勞方為繼承人，並繼受已存在之債權。
- 三、告知調解人依行政倫理就本案沒有需要請求迴避的情事；就當事人所請求調解之事項，亦沒有財產上之利害關係。
- 四、說明調解人的角色及會議進行方式
 1. 強調調解人將保持中立並確保調解過程的客觀與公正。
 2. 原則上會議採不錄音及不錄影原則。
 3. 決定發言之順序及尊重對方發言的權利。
 4. 發言時切勿使用情緒性的言辭或談論與訴求無關之內容。
- 五、當事人說明的義務及保密規定
- 六、事實調查
 1. 依當事人所陳述或主張的事實為基礎，然不受當事人主張所拘束。
 2. 以公正、中立之方式調查事實，並做為調解方案提出之基礎，不論與案情有直接或間接之相關，惟不做不必要之事實記載。
 3. 依陳述之事實及調解人心證，整理不爭執事項及爭執事項。
- 七、調解方案
 1. 以所調查之事實為基礎，互相參照切勿矛盾。
 2. 調解方案應明確、具體並可行，以符合可強制執行為原則。

3. 調解方案不宜記載類如「勞資雙方認知差距甚大，本案調解不成立」，調解方案雙方接受與否應記載於調解結果。
4. 調解方案之作成，以不涉及第三人為原則。
5. 調解方案之作成，以避免使用法條為考量。

八、調解結果

說明調解成立或不成立之效力。

問題 (二)：當事人之一方質疑他方受委任出席人員無充分授權

說明：

會議進行前應詳細查驗出席當事人雙方之身分證明，若有受委任出席者應確認其委任書是否具有特別委任(捨棄、認諾、撤回、和解等)，若受委任出席者已獲得委任人之特別委任，當事人之一方質疑他方受委任出席人員無充分授權之質疑，主席當可不予受理。

問題 (三)：出席會議之當事人欠缺證明文件或受委任出席者委任書不完備

說明：

出席會議之當事人欠缺證明文件或受委任出席者委任書不完備，即屬程序不完備，不能進行調解。出席會議之當事人欠缺證明文件時，主席可詢問當事人若屬確知對方身分且同意進行調解，即可進行調解會議。受委任出席者若屬企業內人員委任書不完備則可於企業內受委任出席人員利用傳真方式取得蓋有公司章及負責人私章之完備委任書，並應諾於會議結束後一定日期內補正完備之委任書正本並徵得他方同意時，應可進行調解會議。

問題 (四)：委託人不在場，出席人員於當場製作委任書或詢問會議人員如何撰寫委任書

說明：

- 一、為使調解會議能順利進行，得採折衷方式，經徵得對造同意情況下，當場以可聯絡當事人方式探詢其委任之本意後，由受任人當場製作完成委任書，以傳真方式取得委任人之簽章，回傳承辦單位，並於記錄中載明，應於一定期間內補正委任書正本。
- 二、惟相對人不同意，則建議以委託程序不備為由，另徵得相對人同意下，另擇期召開調解會議，否則應以當事人未到場，



相對人不同意另開調解會為由，作成本案調解不成立。

問題(五)：受託民間團體進行調解之權限依據

說明：

- 一、依勞資爭議處理法第 11 條第 3 項辦理。
- 二、依直轄市及縣(市)主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點第 2 點辦理。

問題(六)：一方質疑他方出席者代表性不足或要指定他方要擇派出席人員以利對質或釐清相關案情

說明：

告知當事人，受託出席代表持有完備之委託書，即可代理出席。

問題(七)：資方代表質疑：召開調解會議的法律依據

說明：

告知資方代表，這是勞方依勞資爭議處理法向地方主管機關提出申請。

問題(八)：雙方當中有一方未出席，該如何處理

說明：

- 一、第一次調解期日遇有申請人或對造人一造不到時，如到場之一造請求改期，宜予另訂期日，並電話通知未到之當事人，請其下次務必到場。
- 二、可在第二次調解會通知中，提供與調解案有關之法律規定，供未到場之一方參考。

問題(九)：為何不可以主張在總公司所在地進行調解

說明：

依勞資爭議處理法第 9 條規定：

- 一、勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關提出調解申請書。
- 二、勞方當事人有二人以上者，各勞方當事人勞務提供地之主管機關，就該調解案件均有管轄權。

問題(十)：當調解會議進行中，當事人之一方無故離席或無意願再繼續進行會議

說明：

- 一、調解會議進行中，當事人之一方無故離席，將造成調解中斷，主席可徵得他方之同意，建議另擇期再次召開調解會議，若他方不同意即可作成載明事由之調解不成立紀錄。
- 二、調解會議進行中，當事人之一方表明無意願再繼續進行會議時，主席可建議暫時停止調解，藉由休息時間進行溝通，當事人之一方若仍堅持無意願再繼續進行，可建議另擇期再次召開調解會議，若他方不同意即可作成載明事由之調解不成立紀錄。

問題(十一)：調解會議進行時，勞資雙方發生嚴重肢體或言語衝突

說明：

- 一、調解人或委員應適時制止並提醒調解目的及功能；或視情況中止會議，尤其更要預防衝突擴大。
- 二、經制止無效，得中止調解會議，應以保護當事人人身安全為首要考量。
- 三、如有場面失控之虞，應即報警處理。

問題(十二)：調解會議召開時，有民意代表出席或有媒體要求採訪

說明：

- 一、民意代表出席時
 1. 如民意代表受一方之委託出席，視同當事人。並依調解相關規定揭露，及確認出席者身份並說明調解進程序及方式。
 2. 該民意代表如未受委託：
 - (1) 感謝他親自到場關心、重視縣(市)內勞資和諧，讓他有關心雙方調解之期望使勞資雙方權利受到保障。
 - (2) 如達成共識，可將調解之成功，向雙方當事人 明也感謝民意代表的協助。
- 二、媒體要求採訪
 1. 基本上婉拒其採訪要求，並拒絕其進入會場。
 2. 針對會議內容，因有個人資料保護法及勞資爭議處理法第24條應守秘密之考量，不方便透露。

問題(十三)：申請人對申請標的之說明語焉不詳或對案情陳述困難



說明：

可以協助，惟申請標的金額應由當事人確認。

一、案情陳述困難時

1. 可等申請人陳述完畢，以簡單化的特定問句，請申請人一一回覆。
2. 若有前後不一，則將不一致狀況呈現，請申請人說明。
3. 針對調查方向(必須釐清爭點)，以結構化方式詢問。

二、申請標的不詳時，待雙方陳述案情及必要詢問後，口頭說明或於白板寫出法規概要(附上條款)與實務，請申請人整理並確認自己的標的(主張)。

三、若有新增主張(不在申請書請求調解事項內)，若與本案事實相關連，於徵得對造人同意後，得予以增列。

四、向雙方說明，陳述意見若有疏漏謬誤，可以在會議結束前修正或補充。

問題(十四)：當調解會議開始時，當事人之一方即聲稱因另有要事：本次會議僅有一小時可供使用？

說明：

一、仍應依調解程序進行。

二、調解會議進行中，如有一方當事人堅持因時限已屆而欲離席時，可徵詢雙方是否同意另行召開第二次會議。

三、若未獲合意，當事人一方又堅持離席，則闡明將如實記錄後，作成調解不成立。

問題(十五)：會議進行時，有人干擾會議之進行

說明：

一、會議開始前，應先說明會議進程序。

二、提醒與會者尊重會議程序，若經提醒或制止無效，可宣佈休息進行溝通或請當事人至另一處休息等待。

三、若屬惡意干擾，且經制止無效，調解人得裁示請其離場。

問題(十六)：當事人於調解會議中，詢問或要求調解人將相對人移送主管機關進行行政裁罰

說明：

調解人或主席應委婉告知，本次調解會議僅就調解事項進行調解，有關行政裁罰事宜非本調解會議之權限。

問題 (十七)：當事人拒絕簽署調解紀錄

說明：

法律並無明定當事人不能拒絕簽署調解結論紀錄，主席必須尊重當事人之意願。實務上，主席可勸說溝通，當事人若仍拒絕簽署調解結論紀錄，即可作成載明事由之調解不成立紀錄，惟出席會議之簽署應向當事人說明請其簽署。

問題 (十八)：當事人一方對於他方陳述的內容表示不同意

說明：

應尊重他方之說明，當事人可以針對不同意事項於他方說明結束後，再行陳述其意見。

問題 (十九)：一方不同意調解方案，惟另一方要求對本案再召開另一次調解會議

說明：

如欲另訂調解期日，應斟酌當事人居住處所距離調解地點遠近，力求寬裕，使其不致太趕，遇有遲到之情形，亦請相對人稍事等候。

問題 (二十)：資方要求於成立內容要求保密、斷尾條款並加列違約金

說明：

調解人或主席製作會議紀錄後，應當場告知勞方當事人或代理人，本次調解成立後的拋棄權利事項及保密義務。

問題 (二一)：當事人對該案已進行行政舉發，於調解成立內容可否註明：要求當事人撤回該行政舉發

說明：

勞資爭議調解人 (委員) 應於調解程序中確實進行事實調查，釐清當事人之法定權益，並載明於調解紀錄中，使勞工知悉其權益；經調解紀錄記載且調解案成立後，勞資雙方就本勞動契約所衍生相關權利不作另行主張。

問題 (二二)：撰寫調解會議紀錄時應注意那些事項

說明：



勞資爭議調解委員會及調解人，應親自作成調解紀錄，記載下列事項：

一、勞資爭議處理法第十條所定事項。

(一) 當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。

(二) 請求調解事項。

(三) 進行調解方式：直轄市或縣(市)主管機關受理調解之申請，依申請人之請求，以下列調解方式之一選定。

1. 主管機關或委託民間團體指派調解人。

2. 組成勞資爭議調解委員會

二、勞資爭議調解之申請日期。

三、舉行調解會議之日期及起訖時間；有數次者應分別記載。

四、舉行調解會議之地點。

五、雙方當事人之主張。

六、調查事實之結果。

七、調解方案之內容。

八、調解之結果。

九、雙方當事人出席之情形。

十、調解委員或調解人之姓名及簽名。

調解不成立時，調解人應向雙方當事人說明勞資爭議處理法第 25 條第 1 項所定事項，並記載於調解紀錄。

調解委員會、調解人及受託辦理調解事務之民間團體，應於調解程序終結後 3 日內，將調解紀錄及相關案卷送地方主管機關。

地方主管機關於收到前項紀錄後 7 日內，將該紀錄送達勞資爭議雙方當事人。

調解紀錄及相關案卷應保存 15 年。

問題(二三)：勞資爭議事由，何為權利事項之勞資爭議？何為調整事項之勞資爭議？

說明：

依勞資爭議處理法第 5 條規定之定義：

權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。

調整事項之勞資爭議：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。

問題 (二四)：勞工個人可以提起調整事項之勞資爭議嗎？

說明：

依勞資爭議處理法第 7 條之規定：

調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。

前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：

- 一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。
- 二、受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞工具有相同主張者達三分之二以上。

即勞工單獨個人不得提起調整事項之勞資爭議調解申請。

問題 (二五)：調解時變更、追加問題

說明：

在調解的過程中，申請人可能會追加或變更其訴求，此時，不必嚴守民事訴訟法變更、追加之程序，即取得他方當事人之同意，應一律允許變更追加，並於紀錄中適切載明相關變更或追加事項及勞資雙方之意向。

問題 (二六)：調解不成立鼓勵勞資雙方合意仲裁之說法

說明：

- 一、迅速：不同於司法訴訟較為曠日費時。
- 二、有效：仲裁判斷於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。
- 三、經濟：向主管機關申請仲裁程序完全免費。
- 四、保密：仲裁程序，不公開之。
- 五、專家判斷：仲裁人員須為具有專業素養及德高望重者。
- 六、自治解決：仲裁係採自願原則。



問題 (二七)：調解時如遇當事人另為陳情或申訴時

說明：

調解人或調解委員除應協助當事人協商自治解決私權爭議外，亦應指導或協助當事人另案辦理，如陳情或申訴案件，非屬主管機關之權責範圍，應移送有管轄權之機關辦理。

二、錯誤態樣

- (一) 出席遲到：調解人應親自出席會議，除了不可委任他人代理外，也應準時出席，更不可遲到早退。
- (二) 不當接觸：調解人於調解會議召開前，不可與當事人或相關人等有不當的接觸，以避免影響調解的公正性。
- (三) 收受餽贈：調解人如果收受利益，勢必將影響勞資爭議處理之公正性，所以不可為之。
- (四) 列席爭議：調解過程中如果有當事人以外的人在場，應先徵詢雙方同意。
- (五) 確認身分：調解人在調解前應先確認當事人的身分，例如法定代理人的資格或公司授權書的大小章等。
- (六) 說明義務：調解人為了取得當事人的信任，於調解前應主動說明與當事人的關係。
- (七) 錄音錄影：為了遵守個人資料保護法的規定，調解程序中的錄音錄影，皆應得到雙方當事人的同意。
- (八) 靜音違反：調解人於進行調解前，應先主動關閉手機或改靜音方式，以維持會場秩序。
- (九) 利益迴避：調解人不可與當事人、代理人及其他利害關係人為案件外之接觸、往還酬應等不當行為。
- (十) 自律自治：調解人與調解過程中，應避免言語行為的不當，例如涉及年齡歧視的話語等。
- (十一) 立場中立：調解人如沒有秉持公正的心態，則難以協助雙方當事人處理爭議。
- (十二) 精進專業：調解人應與時俱進，如沒有持續提升專業，則難以提供當事人適當的建議或判斷。

- (十三) 落實調查：調解人應踐行調查事實的程序，除了有助於釐清案情外，更能維護當事人應有的權益。
- (十四) 保守秘密：調解人對於協處的勞資爭議事件，除了已經公開的事項外，應保守秘密。
- (十五) 和解自主：調解人應尊重雙方當事人的意願，不可強迫和解。
- (十六) 言語暴力：調解人應謹言慎行，不可故意詆譏或中傷當事人。
- (十七) 代算金額：調解人應公平對待雙方當事人，除了保持立場中立外，並避免主動提出和解金額。
- (十八) 斷尾條款：調解方案中斷尾條款之範圍、層次等，應符合具體、明確及恆定化之實際需要。
- (十九) 業務招攬：調解人如藉由調解招攬業務，將不利於爭議處理制度所樹立之公信。
- (二十) 逾越授權：調解人是協助的角色，故不可以逾越授權範圍，以自己的言行而使當事人誤認為代表



伍、參考資料

一、調解之法律效果

(一) 民法上的法律效果

調解除特別法之規定外，調解成立在私法的本質就是「和解」，和解之意義根據民法第 763 條規定：「稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約。」會發生三種效力：

1. 確定之效力

勞資爭議調解契約之目的，係以勞資互相讓步之方式，以終止爭執或防止爭執之發生。調解因勞資當事人雙方意思表示合致而成立，故當事人應受該契約或團體協約之拘束，原則上不得事後再反悔，更就調解前之法律關係再行主張。故調解一經成立，當事人間之法律關係因此確定，不得再就原爭執更為主張¹。

以權利事項為例，比如雙方本就解僱有效與否之爭議進行調解，調解結果係以雙方合意解銷勞動契約（一般誤用「雙方合意終止」一詞），雇主並支付一定額之補償金。則雇主不得未來仍依同一解僱事由再為解僱或爭執；勞工亦不得主張勞動契約繼續有效或爭執未給予資遣費。

2. 認定之效力

所謂「認定的效力²」，指和解契約僅確認以前之法律關係仍然存在，並非創設新法律關係。比如確認年資，勞方與資方對事實有相同認識，對法律規定有不同認識，經調解委員或調解人解釋「適用期間」應併年資計算，僅發生「認定的效力」，不發生創設效力³。

3. 創設之效力

所謂「創設之效力」，乃因和解契約創設新的法律關係，使其消滅原權利而取得新權利，至於以前法律關係如何，並非所問。如有新證據證明所確定之法律關係與以前之法律關係不一

致時，和解不失效力。民法第 737 條規定：「和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力。」此規定即具有「創設之效力」⁴。

(二) 勞資爭議處理法的特別規定

1. 調解期間的法律效果

勞資爭議處理法第 8 條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」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⁵。而調解期間的認定，：「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之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。」⁶

2. 調解成立的效果

(A) 調解成立的形式

a. 一般成立要件

調解委員會應有調解委員過半數出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，作成調解方案。(勞資爭議處理法第 18 條) 以及調解人作成調解方案(勞資爭議處理法第 12 條第 5 項)，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立。(勞資爭議處理法第 19 條)

b. 特別成立要件

當事人之一為團體協約法第十條第二項規定之機關(構)、學校者，其代理人簽名前，應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

團體協約法第 10 條第 2 項規定：「下列團體協約應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。二、一方當



事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。三、一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局（已改制為行政院人事行政總處）核可。」勞資爭議處理法第 9 條第 2 項規定：「前項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）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。」勞資爭議處理法第 23 條規定：「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。」

綜上，…，其代理人出席調解時，是否應檢附有核可權機關之同意書疑義，說明如下：

- (1) 上開勞資爭議之調解，勞方當事人如非工會，而係勞工個人或多數人（含工友、技工、駕駛）時，因前揭機關無組織隸屬之上級機關，且該爭議如經調解成立，尚無團體協約之效力，該等勞方當事人自無成為團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款但書所稱「關係人」之可能，故其代理人出席調解時，無勞資爭議處理法第 9 條第 2 項有關應檢附同意書規定之適用。
 - (2) 上開勞資爭議之調解，如勞方當事人為工會，且該爭議經調解可能生團體協約之效力時，如團體協約關係人包含前揭機關之工友（含技工、駕駛），依勞資爭議處理法第 9 條第 2 項及團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款後段規定，前揭機關代理人出席調解時，應檢附行政院人事行政總處之同意書。
- (B) 依勞資爭議法調解成立的法律效果

勞資爭議經調解成立者，無論權利事項或調整事項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。（勞資爭議處理法第 23 條）

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。上述聲請事件，法院應於七日內裁定之。對於該裁定，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。(勞資爭議處理法第 59 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。(勞資爭議處理法第 60 條)

依勞資爭議處理法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視為調解不成立。勞資爭議處理法第 60 條第 2 款規定駁回，或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者，不適用之。(勞資爭議處理法第 61 條)

(C) 依鄉鎮市調解條例調解成立之法律效果

權利事項之勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例調解成立者，其效力依該條例之規定。(勞資爭議處理法第 64 條) 因此權利事項之勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例調解成立者，經法院核定後，當事人就該事件不得再行起訴、告訴或自訴。經法院核定之民事調解，與民事確定判決有同一之效力；經法院核定之刑事調解，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。(鄉鎮市調解條例第 27 條)

3. 調解不成立的法律效果

(A) 調解不成立的形式

勞資爭議當事人對調解委員會或調解人之調解方案不同意者，為調解不成立。(勞資爭議處理法第 20 條，勞資爭議處理法第 12 條第 5 項)

有下列情形之一者，視為調解不成立：

- 一、經調解委員會主席召集會議，連續二次調解委員出席



人數未過半數。

二、未能作成調解方案。(勞資爭議處理法第 21 條，勞資爭議處理法第 12 條第 5 項)

(B) 調解不成立的法律效果

a. 得進入仲裁程序

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。

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。

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。(勞資爭議處理法第 25 條)

b. 權利事項爭議得進入民事訴訟程序

勞資爭議法所稱的權利事項爭議，本屬民事上爭議，若調解雙方調解不成立，又不進入仲裁程序，自得逕循民事訴訟解決其權利事項爭議。但不得進行罷工。(勞資爭議處理法第 53 條)

c. 調整事項爭議得進行爭議行為

調整事項是因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。係基於契約自由原則所發生的勞資契約締結時的議價爭議，勞資爭議處理法賦予勞資雙方得以爭議行為作為議價的手段，但非經調解不成立，不得為爭議行為。(勞資爭議處理法第 53 條)

-
- ¹ 最高法院 19 年度上字第 1129 號判例：「當事人於審判外就訴訟爭點和解後，更為訴之撤回，以致訴之終結者，應受該和解契約之拘束，不得就和解前之法律關係再行主張。」
 - ² 最高法院 77.11.1 第 19 次民事庭會議決議（一）：「和解之本質，究為創設，抑為認定，應依和解契約之內容定之。當事人以他種之法律關係或以單純無因性之債務約束等，替代原有之法律關係時，屬於創設；否則，以原來而明確之法律關係為基礎而成立和解時，則屬認定。本件甲乙兩造就十萬元借款成立和解，同意由甲償還七萬元，其餘部分拋棄，係以原來明確之法律關係為基礎而成立之和解，應認僅有認定之效力。乙固非不得依原來消費借貸之法律關係訴請甲為給付，但法院不得為與和解結果相反之認定。」最高法院 82 年度台上字第 993 號：「和解之本質，究為創設，抑為認定，應依和解契約之內容定之。當事人以他種之法律關係或以單純無因性之債務約束等，替代原有之法律關係時，屬於創設；否則，以原來明確之法律關係為基礎而成立和解時，則屬認定。於後者，債權人非不得依原來之法律關係為請求，僅應受和解契約之拘束而已。」同一意旨另參見最高法院 82 年度台上字第 2015 號，最高法院 82 年度台上字第 2068 號。
 - ³ 參見林誠二，民法債編各論（下），瑞興圖書，2002 年 3 月，頁 255；邱聰智，民法債編各論（下），元照出版，2003 年 7 月，頁 473,474。
 - ⁴ 參見林誠二，民法債編各論（下），瑞興圖書，2002 年 3 月，頁 255；邱聰智，民法債編各論（下），元照出版，2003 年 7 月，頁 473。
 - ⁵ 行政院勞工委員會民國 100 年 10 月 25 日勞資 3 字第 1000088086 號
 - ⁶ 行政院勞工委員會民國 101 年 04 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號
-



調解之法律效果表：

調解期間與結果	勞資爭議事項	爭議當事人	法律效果
調解期間	權利事項及調整事項	勞資雙方不論個人、工會、雇主團體	勞資雙方不論個人、工會、雇主團體
調解成立	權利事項及調整事項	勞資雙方為個人	個別契約
		勞方為工會	團體協約
調解不成立	權利事項	勞資雙方為個人	可循仲裁、民事訴訟處理
		勞方為工會	不得罷工，可循仲裁、民事訴訟處理
	調整事項	勞方當事人，有以下情形之一者： 一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。 二、受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞具有相同主張者達三分之二以上	可循仲裁處理
		勞方為工會	可循仲裁處理或工會經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意進行爭議行為

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

二、勞工各項權利請求權時效

請求項目	請求對象	應給付時點	請求權時效	條文規定或參考依據
工資 (包含但不限於平日、假日加班費與休息日加班費、應休未休特休假工資、補休未休畢之折換工資等)	雇 主	約定或法定給付日	5 年	民法第 126 條：「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他 1 年或不及 1 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因 5 年間不行使而消滅。」
舊制退休金	雇 主	於勞工退休之日起 30 日內給付	自退休之次月起，因 5 年間不行使而消滅	勞動基準法第 55 條第 3 項：「雇主應於勞工退休之日起 30 日內給付」。 勞動基準法第 58 條第 1 項：「勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅」。
新制退休金	雇 主 (未提繳或短繳)		自勞工離職時起 5 年	勞工退休金條例第 31 條第 2 項：「前項請求權，自勞工離職時起，因 5 年間不行使而消滅」。
資遣費	雇 主	終止契約後 30 日內	15 年	勞動基準法第 17 條第 2 項：「前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約 30 日內發給」。



請求項目	請求對象	應給付時點	請求權時效	條文規定或參考依據
				<p>勞工退休金條例第 12 條第 2 項：「依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後 30 日內發給」。</p> <p>民法第 125 條：「請求權，因 15 年間不行使而消滅。但法律所定期間較短者，依其規定。」</p>
職業災害補償	雇 主	<p>醫療補償： 勞工請求時</p> <p>工資補償： 發 放 工 資 時，如係工 資終結補償 則係雇主決 定後 15 日</p> <p>殘廢補償： 經指定之醫 院診斷審定 其身體遺存 殘廢之日</p> <p>死亡補償： 喪葬費為死 亡後 3 日、 死亡補償為 勞工死亡後 15 日</p>	2 年	<p>勞動基準法第 61 條第 1 項：「第 59 條之受領補償權，自得受領之日起，因 2 年間不行使而消滅。」</p> <p>勞動基準法施行細則第 30 條：「雇主依本法第 59 條第 2 款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。」</p> <p>勞動基準法施行細則第 32 條：「依本法第 59 條第 2 款但書規定給付之補償，雇主應於決定後 15 日內給與。」</p> <p>勞動基準法施行細則第 33 條：「雇主依本法第 59 條第 4 款給與勞工之喪葬費應於死亡後 3 日內，死亡補償應於死亡後 15 日內給付。」</p>

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

請求項目	請求對象	應給付時點	請求權時效	條文規定或參考依據
勞工保險未加保及短保之損害賠償	雇 主	依勞工之請求，個案事實認定(勞工得向法扶基金會申請扶助；依據勞工保險條例第72條、勞工保險條例施行細則第98條之1)	2年 / 15年	最高法院 87 年度台上字第 2540 號民事裁判要旨採 15 年說。(民法第 125 條) 最高法院 85 年度台上字第 2770 號民事裁判要旨採 2 年說。(民法第 197 條)
就業保險未加保及短保之損害賠償	雇 主	依勞工之請求，個案事實認定(勞工得向法扶基金會申請扶助；依據就業保險法第 38 條、就業保險法施行細則第 24 條之 1)	2年 / 15年	最高法院 87 年度台上字第 2540 號民事裁判要旨採 15 年說。(民法第 125 條) 最高法院 85 年度台上字第 2770 號民事裁判要旨採 2 年說。(民法第 197 條)



三、勞工特別休假日數說明參考資料

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年終終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

依勞動基準法規定，特別休假之給假、薪資折算均以勞工之「到職日」推計。考量事業單位採行曆年制或會計年度制、學年制等方式行之有年，如經「勞資協商」後得依勞動基準法施行細則第 24 條規定辦理。惟事業單位如採前述之制度而分段給假，亦不得低於以勞工到職日所推計之特別休假天數。

適用勞動基準法之事業單位於適用勞動基準法後，依勞動基準法第 38 條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：

- (1) 六個月以上一年未滿者，三日。
- (2) 一年以上二年未滿者，七日。
- (3) 二年以上三年未滿者，十日。
- (4) 三年以上五年未滿者，每年十四日。
- (5) 五年以上十年未滿者，每年十五日。
- (6) 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

依勞動基準法第 84 條之 2 規定，勞工工作年資自受僱之日起算。適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。

如有勞動基準法適用日期疑問，參閱歷次擴大適用公告，或檢具相關資料，就近洽當地勞工行政主管機關協處。

範例：

- (1) 勞工甲自 105 年 9 月 1 日到職，於 106 年 3 月 1 日時，作年資為 6 個月以上 1 年未滿，特別休假為 3 日（至遲應於 106 年 8 月 31 日前休畢），至 106 年 9 月 1 日時之工作年資為 1 年以上 2 年未滿，可再取得特別休假 7 日（至遲應於 107 年 8 月 31 日前休畢）。

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

- (2) 勞工乙自 103 年 7 月 1 日到職，至 105 年 7 月 1 日時工作年資為 2 年以上，依修法前之規定特別休假為 7 日，嗣 106 年 1 月 1 日依修法後規定之特別休假應為 10 日，勞工乙可在取得 3 日之特休假差額（至遲應於 106 年 6 月 30 日前休畢）。
- (3) 勞工丙自 104 年 9 月 1 日到職，至 105 年 9 月 1 日時工作年資為 1 年以上，依修法前規定取得 7 日之特休假，嗣 106 年 8 月 31 日離職，尚有 3 日未休之特休假，雇主即應發給工資。
- (4) 勞工丁自 101 年 8 月 1 日到職，於 105 年 8 月 1 日時工作年資為 4 年以上，依修法前規定特別休假 10 日，嗣 106 年 1 月 1 日依修法後規定之特別休假應為 14 日，勞工丁可再取得 4 日之特休假差額（至遲應於 106 年 7 月 31 日前休畢）。而勞工丁於 106 年 7 月 5 日請留職停薪 6 個月，於 107 年 1 月 5 日復職。依育嬰留職停薪期間不計入工作年資，故育嬰留職停薪前尚未休畢之特別休假，復職後至遲應於 107 年 1 月 31 日前休畢。

服務年資與特別休假日數對照表（可參考使用統勞動部特別休假試算系統〈網址：https://calc.mol.gov.tw/Trail_New/html/RestDays.html〉）

服務年資	特休日數	服務年資	特休日數	服務年資	特休日數
滿 6 個月	3 日	滿 9 年	15 日	滿 18 年	24 日
滿 1 年	7 日	滿第 10 年	16 日	滿第 19 年	25 日
滿第 2 年	10 日	滿第 11 年	17 日	滿第 20 年	26 日
滿第 3 年	14 日	滿第 12 年	18 日	滿第 21 年	27 日
滿第 4 年	14 日	滿第 13 年	19 日	滿第 22 年	28 日
滿第 5 年	15 日	滿第 14 年	20 日	滿第 23 年	29 日
滿第 6 年	15 日	滿第 15 年	21 日	滿第 24 年	30 日
滿第 7 年	15 日	滿第 16 年	22 日	滿第 25 年 以上	30 日
滿第 8 年	15 日	滿第 17 年	23 日		



四、基本工資歷年調整情形

調整時間	調整金額 / 月	調整金額 / 日	調整金額 / 時
45 年	300 元 / 月		
53 年	450 元 / 月		
57 年 03 月 16 日	600 元 / 月	20 元 / 日	
67 年 12 月 01 日	2,400 元 / 月	80 元 / 日	
69 年 05 月 01 日	3,300 元 / 月	110 元 / 日	
72 年 05 月 01 日	5,700 元 / 月	190 元 / 日	
73 年 07 月 01 日	6,150 元 / 月	205 元 / 日	
75 年 11 月 01 日	6,900 元 / 月	230 元 / 日	
77 年 07 月 01 日	8,130 元 / 月	271 元 / 日	
78 年 07 月 01 日	8,820 元 / 月	294 元 / 日	
79 年 08 月 01 日	9,750 元 / 月	325 元 / 日	
80 年 08 月 01 日	11,040 元 / 月	368 元 / 日	
81 年 08 月 01 日	12,365 元 / 月	412 元 / 日	51.5 元 / 時
82 年 08 月 16 日	13,350 元 / 月	445 元 / 日	55.5 元 / 時
83 年 08 月 20 日	14,010 元 / 月	467 元 / 日	58.5 元 / 時
84 年 08 月 01 日	14,880 元 / 月	496 元 / 日	62 元 / 時
85 年 09 月 01 日	15,360 元 / 月	512 元 / 日	64 元 / 時
86 年 10 月 16 日	15,840 元 / 月	528 元 / 日	66 元 / 時
96 年 07 月 01 日	17,280 元 / 月		95 元 / 時
100 年 01 月 01 日	17,880 元 / 月		98 元 / 時
101 年 01 月 01 日	18,780 元 / 月		103 元 / 時
102 年 01 月 01 日			109 元 / 時
102 年 04 月 01 日	19,047 元 / 月		
103 年 01 月 01 日			115 元 / 時
103 年 07 月 01 日	19,273 元 / 月		
104 年 07 月 01 日	20,008 元 / 月		120 元 / 時
105 年 10 月 01 日			126 元 / 時
106 年 01 月 01 日	21,009 元 / 月		133 元 / 時
107 年 01 月 01 日	22,000 元 / 月		140 元 / 時
108 年 01 月 01 日	23,100 元 / 月		150 元 / 時
109 年 01 月 01 日	23,800 元 / 月		158 元 / 時

五、勞工請假規定

假別	申請資格	得請假之日數	工資給付標準	備註
婚假	本人結婚	8 日	工資照給	自結婚之日前 10 日起 3 個月內請畢。但經雇主同意得 1 年內請畢。 (勞工請假規則第 2 條)
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者	8 日	工資照給	左列所稱之祖父母或配偶之祖父母均含母之父母 (勞工請假規則第 3 條)
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者	6 日	工資照給	
	曾祖父母、兄弟姐妹、配偶之祖父母喪亡者	3 日	工資照給	
普通傷病、疾病	未住院者	1 年內合計不得超過 30 日	普通傷病假 1 年內未超過 30 日部份，工資折半發給。 (勞保普通傷病給付得以抵充，不足部分由雇主補足)	
	住院者	2 年內合計不得超過 1 年		
	未住院傷病假與住院傷病假	2 年內合計不得超過 1 年		



假別	申請資格	得請假之日數	工資給付標準	備註
				<p>一、經醫生診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。</p> <p>二、普通傷病假超過前述期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得申請留職停薪。留職停薪期間以1年為限。</p> <p>(勞工請假規則第4、5條)</p>
公傷 病假	因職業災害而致殘廢、傷害或疾病	治療、休養期間視實際需要給假	按原領工資數額補償	(勞工請假規則第6條)
事假	勞工因有事故必須親自處理者	1年內合計不得超過14日	事假期間不給工資	(勞工請假規則第7條)
公假	依法令規定應給予公假者	依實際需要給假	工資照給	(勞工請假規則第8條)

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

假別	申請資格	得請假之日數	工資給付標準	備註
特別休假	於事業單位繼續工作滿一定期間	依特別休假規定給假	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工資照給。 2. 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。 	一、6個月以上1年未滿，3日 二、1年以上2年未滿，7日 三、2年以上3年未滿，10日 四、3年以上5年未滿，14日 五、5年以上10年未滿，15日 六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。 (勞基法第38條)
生理假	女性員工因生理日致工作有困難者	每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，超過3日者，其餘日數併入病假計算	<ol style="list-style-type: none"> 1. 前開併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。 2. 依病假規定：辦理普通傷病假1年內合計未超過30日部份，工資折半發給。 	請生理假不需附證明文件。(性平法第14條)



假別	申請資格	得請假之日數	工資給付標準	備註
安胎休養	懷孕期間需安胎休養者	2 年內合計不得超過 1 年	安胎休養請假薪資之計算，依病假規定辦理。	其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。(性平法第 15 條、勞工請假規則第 4 條)
產檢假	妊娠期間	5 日	產檢假工資照給	(性平法第 15 條)
陪產假	於其配偶分娩時	5 日	陪產假期間工資照給	得於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，擇其中之 5 日請陪產假。 (性平法第 15 條暨同法施行細則第 7 條)
產假	分娩	8 星期	工作在 6 個月以上者，產假期間工資照給，未滿 6 個月者減半發給	(勞基法第 50 條) (性平法第 15 條)
	妊娠 3 個月以上流產，應停止工作	4 星期		
	妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應停止工作	1 星期	可不給薪	產假應依曆連續計算；「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊娠 20 週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠未滿 20 週產出胎兒為「流產」(性平法第 15 條暨同法施行細則第 6 條)
	妊娠未滿 2 個月流產者，應停止工作	5 日		

假別	申請資格	得請假之日數	工資給付標準	備註
哺(集)乳時間	子女未滿 2 歲須受僱者親自哺(集)乳	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日 60 分鐘 2. 每日正常工作時間以外之延長工作時間達 1 小時以上者，30 分鐘。 	哺(集)乳時間視為工作時間	應有親自哺(集)乳之事實，男女均可申請。 (性平法第 18 條)
育嬰留職停薪	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞工任職滿 6 個月 2. 撫育未滿 3 歲子女 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不得超過 2 年。 2. 同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。 	無薪	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞工繼續享有勞健保(可延遲 3 年繳納)，事業單位不需負擔保費。 2. 不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限。(性平法第 16 條)



假別	申請資格	得請假之日數	工資給付標準	備註
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故須親自照顧時	全年以 7 日為限、請假日數併入事假計算	依事假規定辦理	不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限。 (性平法第 20、22 條)
會務假	工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。 2. 企業工會與雇主間前項約定，其理事長得日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。 	工資照給	

假別	申請資格	得請假之日數	工資給付標準	備註
		3. 企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得日或全日請假辦理會務。		

備註：

1. 事業單位不得因勞工請特別休假、婚假、喪假、公傷病假、公假或產假時，扣發全勤獎金。另不因勞工提出申請生理假、安胎休養請假、產檢假、陪產假或家庭照顧假時，雇主不得拒絕其請求，且不影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
2. 勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，事業單位得要求勞工提出有關證明文件。
3. 勞工請普通傷病假，除延長假期在 1 個月以上者外，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。



陸、調解法規與解釋令函

一、勞資爭議處理法規

1. 勞資爭議處理法 (民國 106 年 01 月 18 日修正)

第一章 總則

- 第 1 條 為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。
- 第 2 條 勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。
- 第 3 條 本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。
- 第 4 條 本法所稱主管機關：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。
- 第 5 條 本法用詞，定義如下：
- 一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。
 - 二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。
 - 三、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。
 - 四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。
 - 五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

第 6 條 權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。

法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。

權利事項之勞資爭議，勞方當事人有下列情形之一者，中央主管機關得給予適當扶助：

一、提起訴訟。

二、依仲裁法提起仲裁。

三、因工會法第三十五條第一項第一款至第四款所定事由，依本法申請裁決。

前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

前二項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 7 條 調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。

前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：

一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。

二、受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞具有相同主張者達三分之二以上。

第 8 條 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；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。

第二章 調解

第 9 條 勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關提出調解申請書。

前項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)、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

第一項直轄市、縣(市)主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人。

第一項及前項調解，其勞方當事人有二人以上者，各勞方當事人勞務提供地之主管機關，就該調解案件均有管轄權。

第 10 條 調解之申請，應提出調解申請書，並載明下列事項：

- 一、當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
- 二、請求調解事項。
- 三、依第十一條第一項選定之調解方式。

第 11 條 直轄市或縣(市)主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：

- 一、指派調解人。
- 二、組成勞資爭議調解委員會(以下簡稱調解委員會)。

直轄市或縣(市)主管機關依職權交付調解者，得依前項方式之一進行調解。

第一項第一款之調解，直轄市、縣(市)主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。

第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

主管機關對第三項之民間團體，除委託費用外，並得予補助。

第 12 條 直轄市或縣(市)主管機關指派調解人進行調解者，應於收到調解申請書三日內為之。

調解人應調查事實，並於指派之日起七日內開始進行調解。

直轄市或縣(市)主管機關於調解人調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明；調解人為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項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。

調解人應於開始進行調解十日內作出調解方案，並準用第十九條、第二十條及第二十二條之規定。

第 13 條 調解委員會置委員三人或五人，由下列代表組成之，並以直轄市或縣(市)主管機關代表一人為主席：

- 一、直轄市、縣(市)主管機關指派一人或三人。
- 二、勞資爭議雙方當事人各自選定一人。

第 14 條 直轄市、縣(市)主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於收到調解申請書或職權交付調解後通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起三日內各自選定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡、職業及住居所具報；屆期未選定者，由直轄市、縣(市)主管機關代為指定。

前項主管機關得備置調解委員名冊，以供參考。

第 15 條 直轄市、縣(市)主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於調解委員完成選定或指定之日起十四日內，組成調解委員會並召開調解會議。

第 16 條 調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後十日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。

調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案後十五日內開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長七日。



第 17 條 調解委員會開會時，調解委員應親自出席，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。

直轄市、縣（市）主管機關於調解委員調查或調解委員會開會時，得通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；調解委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項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。

第 18 條 調解委員會應有調解委員過半數出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，作成調解方案。

第 19 條 依前條規定作成之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立。但當事人之一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其代理人簽名前，應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

第 20 條 勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不同意者，為調解不成立。

第 21 條 有下列情形之一者，視為調解不成立：

一、經調解委員會主席召集會議，連續二次調解委員出席人數未過半數。

二、未能作成調解方案。

第 22 條 勞資爭議調解成立或不成立，調解紀錄均應由調解委員會報由直轄市、縣（市）主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

第 23 條 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。

第 24 條 勞資爭議調解人、調解委員、參加調解及經辦調解事務之人員，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

第三章 仲裁

第 25 條 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。

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。

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。

第 26 條 主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁，其為一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，僅得以第二款之方式為之：

一、選定獨任仲裁人。

二、組成勞資爭議仲裁委員會(以下簡稱仲裁委員會)。

前項仲裁人與仲裁委員之資格條件、遴聘方式、選定及仲裁程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 27 條 雙方當事人合意以選定獨任仲裁人方式進行仲裁者，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五日內，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；屆期末選定者，由直轄市、縣(市)主管機關代為指定。

前項仲裁人名冊，由直轄市、縣(市)主管機關遴聘具有一定資格之公正並富學識經驗者充任、彙整之，並應報請中央主管機關備查。



第三十二條、第三十三條及第三十五條至第三十七條之規定，於獨任仲裁人仲裁程序準用之。

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規定之證明文件。

第 29 條 以組成仲裁委員會方式進行仲裁者，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；屆期末選定者，由主管機關代為指定。

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；屆期末推選者，由主管機關指定。

第 30 條 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。

仲裁委員由直轄市、縣(市)主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者任之。直轄市、縣(市)主管機關遴聘後，應報請中央主管機關備查。

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。

前項仲裁委員名冊，由中央主管機關會商相關目的事業主管機關後遴聘之。

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。

第 32 條 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：

- 一、曾為該爭議事件之調解委員。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、現為或曾為該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。
- 五、工會為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事或會務人員。
- 六、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。

仲裁委員有前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。

第 33 條 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十日內，提出調查結果。

仲裁委員會應於收到前項調查結果後二十日內，作成仲裁判斷。但經勞資爭議雙方當事人同意，得延長十日。

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。

前項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。

第 34 條 仲裁委員會由主任仲裁委員召集，其由委員三人組成者，



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；其由委員五人或七人組成者，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。

仲裁委員連續二次不參加會議，當然解除其仲裁職務，由主管機關另行指定仲裁委員代替之。

第 35 條 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。

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；其和解與依法成立之調解有同一效力。

第 37 條 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。

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。

調整事項經作成仲裁判斷者，勞資雙方當事人就同一爭議事件不得再為爭議行為；其依前項規定向法院提起撤銷仲裁判斷之訴者，亦同。

第 38 條 第九條第四項、第十條、第十七條第一項及第二十四條之規定，於仲裁程序準用之。

第四章 裁決

第 39 條 勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。

前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。

第 40 條 裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：

- 一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
- 二、請求裁決之事項及其原因事實。

第 41 條 基於工會法第三十五條第二項規定所為之裁決申請，違反第三十九條第二項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。

前項不受理決定，不得聲明不服。

第 42 條 當事人就工會法第三十五條第二項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。

當事人於第三十九條第二項所定期間提起之訴訟，依民事訴訟法之規定視為調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。

裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。

第 43 條 中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。

裁決委員會置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴選聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。

中央主管機關應調派專任人員或聘用專業人員，承主任裁決委員之命，協助辦理裁決案件之程序審查、爭點整理及資料蒐集等事務。具專業證照執業資格者，經聘用之期間，計入其專業執業年資。

裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序、前項人員之調派或遴聘及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。



第 44 條 中央主管機關應於收到裁決申請書之日起七日內，召開裁決委員會處理之。

裁決委員會應指派委員一人至三人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後二十日內作成調查報告，必要時得延長二十日。

裁決委員調查或裁決委員會開會時，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；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項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。

申請人經依第三項規定通知，無正當理由二次不到場者，視為撤回申請；相對人二次不到場者，裁決委員會得經到場一造陳述為裁決。

裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員會應作成不受理之決定。

第 45 條 主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會，並於開會之日起三十日內作成裁決決定。但經裁決委員會應出席委員二分之一以上同意者得延長之，最長以三十日為限。

第 46 條 裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。

裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。

裁決委員審理案件相關給付報酬標準，由中央主管機關定之。

第 47 條 裁決決定書應載明下列事項：

- 一、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。
- 二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。

三、主文。

四、事實。

五、理由。

六、主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。

七、年、月、日。

裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於二十日內將裁決決定書送達當事人。

第 48 條 對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。

裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。

前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。

法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。

前項訴訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後三十日內提起之。

第 49 條 前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。

第 50 條 當事人本於第四十八條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。



前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分。

民事訴訟法有關假扣押或假處分之規定，除第五百二十九條規定外，於前二項情形準用之。

裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

第 51 條 基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。

前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。

不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。

對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

第 52 條 本法第三十二條規定，於裁決程序準用之。

第五章 爭議行為

第 53 條 勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。

雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。

第 54 條 工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。

下列勞工，不得罷工：

- 一、教師。
- 二、國防部及其所屬機關(構)、學校之勞工。

下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

- 一、自來水事業。
- 二、電力及燃氣供應業。
- 三、醫院。
- 四、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。

提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。

第二項及第三項所列之機關(構)及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。

重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

第 55 條 爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。

僱主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為為所生損害為由，向其請求賠償。

工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。

第 56 條 爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

第六章 訴訟費用之暫減及強制執行之裁定



第 57 條 勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。

第 58 條 除第五十條第二項所規定之情形外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

第 59 條 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。

前項聲請事件，法院應於七日內裁定之。

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。

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。

第 61 條 依本法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視為調解不成立。

但依前條第二款規定駁回，或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者，不適用之。

第七章 罰則

第 62 條 雇主或雇主團體違反第八條規定者，處新臺幣二十萬元以

上六十萬元以下罰鍰。

工會違反第八條規定者，處新臺幣十萬元以上三十萬元以下罰鍰。

勞工違反第八條規定者，處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。

第 63 條 違反第十二條第四項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，為虛偽之說明或提供不實資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第十二條第三項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，無正當理由拒絕說明或拒絕調解人或調解委員進入事業單位者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。

第八章 附則

第 64 條 權利事項之勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例調解成立者，其效力依該條例之規定。

權利事項勞資爭議經當事人雙方合意，依仲裁法所為之仲裁，其效力依該法之規定。

第八條之規定於前二項之調解及仲裁適用之。

第 65 條 為處理勞資爭議，保障勞工權益，中央主管機關應捐助設置勞工權益基金。

前項基金來源如下：

- 一、勞工權益基金(專戶)贖餘專款。
- 二、由政府逐年循預算程序之撥款。
- 三、本基金之孳息收入。
- 四、捐贈收入。



五、其他有關收入。

第 66 條 本法施行日期，由行政院定之。

2. 勞資爭議調解辦法 (民國 108 年 07 月 31 日修正)

第一章 總則

第 1 條 本辦法依勞資爭議處理法 (以下簡稱本法) 第十一條第四項規定訂定之。

第二章 調解之受理

第 2 條 勞資爭議當事人應檢具調解申請書向直轄市、縣 (市) 主管機關 (以下簡稱地方主管機關) 申請調解。

地方主管機關受理前項調解申請時，應向申請人說明下列事項：

- 一、得選擇透過地方主管機關指派調解人，或組成勞資爭議調解委員會之方式進行調解。
- 二、選擇透過地方主管機關指派調解人之方式進行調解時，地方主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。
- 三、得請求地方主管機關提出調解委員名冊及受託民間團體名冊，供其閱覽。
- 四、得要求調解人說明其身分及資格。

地方主管機關所提供之調解申請書，應附記前項說明內容。

第 3 條 前條申請書應載明本法第十條所定事項，未依規定載明者，地方主管機關得限期補正，屆期末補正，不予受理。

第三章 調解委員之遴聘及義務

第 4 條 地方主管機關遴聘之調解委員，應具備下列資格之一：

- 一、有勞資爭議調解或協調實務經驗二年以上者。
- 二、曾任或現任各級勞工行政工作二年以上者。
- 三、曾任或現任各級行政主管機關擔任法制工作二年以上者。
- 四、曾任或現任工會或雇主團體理事、監事或專任會務工作五年以上者。
- 五、曾任或現任事業單位管理職五年以上者。
- 六、符合第十三條所定調解人資格者。
- 七、符合勞資爭議仲裁委員資格者。

第 5 條 有下列情形之一者，不得擔任調解委員：

- 一、經褫奪公權宣告尚未復權。
- 二、受破產宣告尚未復權。
- 三、依消費者債務清理條例開始清算程序尚未復權。
- 四、受監護或輔助宣告尚未撤銷。
- 五、未成年人。

第 6 條 地方主管機關備置之調解委員名冊，應記載下列事項：

- 一、姓名、年齡及性別。
- 二、學歷及經歷。
- 三、現任職務。
- 四、專長。
- 五、勞資關係之處理經驗。
- 六、遴聘日期。

地方主管機關應於每年五月底前，將調解委員名冊公告之。

第 7 條 地方主管機關遴聘之調解委員，每屆任期為三年。



調解委員任期中，有增聘調解委員之必要，地方主管機關得增聘之，其任期至前項該屆調解委員任期屆滿為止。

第 8 條 地方主管機關依本法第十三條指派或本法第十四條指定之調解委員，須由第六條所備置之調解委員名冊中指派或指定。

勞資爭議當事人依本法第十四條選定之調解委員，不得為現任各級勞工行政主管機關之人員。

第 9 條 調解委員有行政程序法第三十二條所定情形，地方主管機關不得指派之。

受指派之調解委員有前項所定情形時，應即主動陳報，由地方主管機關另行指派之。

勞資爭議當事人認為受指派之調解委員，有行政程序法第三十三條第一項所定情形之一者，得請求其迴避。

前項之請求，應於調解方案作成前，以書面敘明理由向地方主管機關提出，地方主管機關須於五日內作成決定。

第 10 條 調解委員應於調解程序開始前，主動說明其與勞資爭議當事人之關係。調解委員就當事人請求調解之事項，有財產上利害關係者，亦同。

第 11 條 調解委員有下列情形之一者，地方主管機關於查證屬實後，應即解聘之：

一、不具第四條所定資格之一。

二、有第五條所定情形之一。

三、違反第九條第二項規定。

四、違反第二十四條第一項或第二項規定。

調解委員有前項第三款或第四款所定情形者，地方主管機關不得遴聘之；亦不得再擔任調解委員或調解人。

第 12 條 地方主管機關得支給調解委員出席費、交通費及調查事實費等相關費用。

第四章 調解人之資格 認證及義務

第 13 條 調解人應具備下列資格之一：

- 一、執行律師業務，並於最近三年內曾辦理勞資爭議案件者。
- 二、曾任或現任教育部認可之大專校院講師以上，並教授勞資關係或法律相關課程三年以上，且有實務經驗者。
- 三、曾任各級勞工行政主管機關，處理勞資爭議或擔任法制工作具三年以上經驗者。
- 四、具備第四條第一款資格，並依第十四條規定取得中央主管機關核發之勞資爭議調解人認證證書。

地方主管機關應就前項符合調解人資格者，建立名冊。

地方主管機關為辦理勞資爭議調解業務，得聘請符合第一項所定資格之一者，專職擔任調解人。

第 14 條 主管機關推薦符合第四條第一款資格者，於完成中央主管機關指定之訓練，經測驗合格後，由中央主管機關發給勞資爭議調解人認證證書。

前項所定訓練時數，不得低於三十小時之課堂講習及不得低於十小時之實例演練。

第一項訓練之課程、測驗及受訓之名額，由中央主管機關擬定訓練計畫實施。

前項訓練，中央主管機關得委託民間團體或教育部認可之國內大專校院辦理。

第 15 條 具備第十三條第一項資格之調解人，每二年應參加主管機關認可與調解業務相關之研習，時數至少十小時。

第 16 條 地方主管機關應每年度辦理調解人評量，其項目如下：

- 一、參與第十五條研習，並取得證明。
- 二、符合第十八條之說明義務。



- 三、符合第十九條調解人適用規定。
 - 四、符合第二十三條應遵循調查程序。
 - 五、符合第二十五條第一項規定，製作調解紀錄內容。
- 第 17 條 具備第十三條第一項資格之調解人，應參加第十五條之研習，並依前條規定評量合格，經地方主管機關簽證後，始得續任調解人。
- 第 18 條 調解人應於調解程序開始前，主動向勞資爭議雙方當事人說明其身分及資格。
- 第 19 條 第五條、第九條至第十一條之規定，於調解人適用之。

第五章 民間團體受委託調解

- 第 20 條 地方主管機關依本法第十一條第三項規定委託之民間團體，應符合下列要件：
- 一、須依法設立之社團法人或財團法人，其章程以促進勞資關係為宗旨，且協助勞資爭議之調處為目的。
 - 二、聘任一位以上之專職會務人員。
 - 三、聘任具第十三條所定資格，並依第十七條評量合格之調解人四人以上。
- 前項受委託之民間團體，不得為勞工團體或雇主團體。
- 第 21 條 地方主管機關應備置受託民間團體名冊，並記載下列事項：
- 一、名稱、會所地址及電話。
 - 二、代表人。
 - 三、設立時間。
 - 四、聘任調解人之姓名、學經歷職業、現任職務及符合調解人資格之事項。
- 前項受託民間團體名冊，應供公眾閱覽。
- 第 22 條 地方主管機關應於每年度辦理受託民間團體之考核，其項

目如下：

- 一、本法第十一條第五項補助經費支用情形。
- 二、第二十條民間團體之資格要件。
- 三、第二十五條第二項調解紀錄之處理。

地方主管機關對受託民間團體之考核結果，應予公告。

考核不合格之受託民間團體，地方主管機關於二年內不得再委託辦理調解業務。

第六章 其他應遵行事項

第 23 條 調解人、調解委員為調查事實而有使當事人、相關人員或事業單位提出說明之必要時，應由地方主管機關事先以書面通知之。

調解人、受指派之調解委員為調查事實而有進入相關事業單位訪查之必要時，應事先取得地方主管機關之書面同意，並於進行訪查時，主動出示證明。

依本法第十四條第一項規定由勞資爭議當事人選定之調解委員或由地方主管機關代為指定之調解委員，有第九條第一項所定迴避事由者，不得受指派進行事實調查。

第 24 條 調解委員及調解人就調解事務之處理，應遵守本法第二章調解之相關規定。

調解委員及調解人，不得有下列行為：

- 一、處理調解事務收受不當利益。
- 二、處理調解事務使用暴力脅迫。
- 三、未經地方主管機關依前條第一項規定通知，命當事人、相關人員或事業單位提出說明。
- 四、未經地方主管機關依前條第二項事先同意，進入相關事業單位訪查。
- 五、其他違反調解倫理之行為。



調解委員及調解人，有前項所定行為之一，且經地方主管機關查證屬實者，不得再擔任調解委員或調解人；其經地方主管機關遴聘為調解委員者，應即解聘，已取得勞資爭議調解人認證證書而其情節重大者，應通報中央

主管機關註銷其證書。

第 24-1 條 中央主管機關為審查前條第三項調解人註銷證書案件，應成立勞資爭議調解人註銷證書審查小組（以下簡稱審查小組）。

前項審查小組置委員五人或七人，由中央主管機關指派一人兼任並擔任召集人，其餘遴聘專家學者擔任之，任期二年。

審查小組開會時，應有二分之一以上委員出席，其決議事項應有出席委員三分之二以上同意行之。

審查小組開會時，因案情需要，得邀請與議決事項有關之其他行政機關、相關單位或人員列席，陳述事實或提供意見。

審查小組開會時，委員應親自出席，並應就審查之案件，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

審查小組委員為無給職。但專家學者得依規定支領出席費。

第 25 條 勞資爭議調解委員會及調解人，應作成調解紀錄，記載下列事項：

- 一、本法第十條所定事項。
- 二、勞資爭議調解之申請日期。
- 三、舉行調解會議之日期及起迄時間；有數次者應分別記載。
- 四、舉行調解會議之地點。
- 五、雙方當事人之主張。
- 六、調查事實之結果。

七、調解方案之內容。

八、調解之結果。

九、雙方當事人出席之情形。

十、調解委員或調解人之姓名及簽名。

調解不成立時，調解人應向雙方當事人說明本法第二十五條第一項所定事項，並記載於調解紀錄。

調解委員會、調解人及受託辦理調解事務之民間團體，應於調解程序終結後三日內，將調解紀錄及相關案卷送地方主管機關。

地方主管機關於收到前項紀錄後七日內，將該紀錄送達勞資爭議雙方當事人。

前項紀錄之送達事項，地方主管機關得委託第三項所定之民間團體辦理。

調解紀錄及相關案卷應保存十五年。

第 26 條 地方主管機關對依本法第十一條第一項規定指派之調解人者，得支給調解案件費及調解所衍生之費用。

地方主管機關對依本法第十一條第三項規定委託之民間團體，得支給委託費用。

第 27 條 本辦法之書表格式，由中央主管機關定之。

第 28 條 本辦法自中華民國一百年五月一日施行。

本辦法修正條文，除第十六條及第十七條自中華民國一百零五年五月一日施行外，自發布日施行。

3. 勞資爭議調解倫理規範 (民國 106 年 04 月 12 日訂定)

- 一、勞動部為落實勞資爭議調解辦法 (以下簡稱本辦法) 第二十四條第二項及第三項規定，並協助直轄市及縣 (市) 主管機關 (以下簡稱地方主管機關) 認定調解委員或調解人有無違反調解倫理之行為，特訂定本倫理規範。



- 二、本倫理規範所稱調解委員或調解人，指具備本辦法第四條或第十三條第一項所定資格者。
- 三、調解人應秉持熱誠及耐心，以公正、負責、平和及懇切之態度處理勞資爭議事件。
- 四、調解人應力求調解程序之順暢，力謀勞資爭議當事人（以下簡稱當事人）雙方之和諧，並應確實調查事實，釐清當事人之法定權益。
- 五、調解人處理勞資爭議事件時，應確實遵守勞資爭議處理法等相關法令，並應符合其他有關調解人自律及自治之精神。
- 六、調解人處理勞資爭議事件時，應親自出席會議，不得委任他人代理；經地方主管機關依本辦法第二十三條第二項規定同意，進入相關事業單位訪查時，亦同。
- 七、調解人對於勞資爭議事件，除已公開之事項外，應保守秘密。
調解人不得揭露或利用因處理勞資爭議事件所知悉非公開之訊息，並應遵守個人資料保護法之規定。
- 八、調解人應持續充實專業知識，提昇勞資爭議處理能力，不得故意曲解法令，為欺罔之告知。
- 九、調解人應於調解會議開始前，主動說明下列事項：
 - （一）其與當事人雙方之關係。
 - （二）就當事人請求調解之事項，有無財產上利害關係。
 - （三）是否曾經處理當事人之勞資爭議事件。
- 十、調解人就處理之勞資爭議事件，不得收受不當利益。
調解人處理勞資爭議事件時，應保持中立，不得與當事人、代理人及其他利害關係人為案件外之接觸、往還酬應等不當行為。
- 十一、調解人不得利用處理勞資爭議之機會，為招攬業務或謀取自身、他人利益之行為。
- 十二、調解人處理勞資爭議事件時，應尊重當事人之意願，不得使用暴力、脅迫等不當方式進行或成立調解。

- 十三、調解人處理勞資爭議事件時，不得接受關說或請託。
對於他人承辦之勞資爭議事件，調解人亦不得為關說或請託。
- 十四、調解人處理勞資爭議事件時，應謹言慎行，不得故為詆毀、中傷、其他有損當事人或出(列)席人員之人格尊嚴或名譽之行為。
- 十五、調解人於調解會議召開前，未經地方主管機關依本辦法第二十三條第一項規定通知，不得命當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明。
- 十六、調解人不得逾越授權範圍，以私人言行而使他人誤認其代表行政機關。
- 十七、第三點至第八點規定，於調解委員準用之。

4. 主管機關受理勞資爭議調解注意事項 (民國 106 年 04 月 14 日訂定)

- 一、勞動部為使直轄市或縣(市)政府(以下簡稱地方主管機關)依勞資爭議處理法(以下簡稱本法)第九條第一項規定受理勞資爭議調解程序有所依循，特訂定本注意事項。
- 二、勞資爭議當事人(以下簡稱當事人)申請勞資爭議調解，勞方當事人有二人以上，各勞方當事人勞務提供地之地方主管機關，就該調解案件均有管轄權時，由受理在先之地方主管機關管轄。
前項受理在先之地方主管機關應將其受理情形，通知其他勞務提供地之地方主管機關。
- 三、當事人申請勞資爭議調解，勞方當事人之勞務提供地跨越數地方主管機關之管轄區域，各該地方主管機關就該調解案件均有管轄權者，由受理在先之地方主管機關管轄。
- 四、申請勞資爭議調解時，勞方當事人為工會者，由工會登記所在地之地方主管機關受理申請。



- 五、申請勞資爭議調解時，勞方當事人之勞務提供地於中華民國境外者，由雇主登記所在地之地方主管機關受理申請。
- 六、地方主管機關應依勞資爭議調解辦法（以下簡稱本辦法）相關書表格式備妥調解申請書，供當事人使用。
- 七、地方主管機關受理前點所定調解申請書時，應詳實審查，確認當事人或其代理人已依調解申請書之格式載明本法第十條所定事項，並備妥相關應備文件或佐證資料。
- 當事人申請勞資爭議調解時，對於調解申請書之應載事項或應備文件及佐證資料等，有欠缺或有未載明之事項，而其情形可補正者，地方主管機關應通知限期補正；其情形不可補正或經通知補正，屆期未補正者，地方主管機關應不予受理。
- 八、當事人就同一勞資爭議事件再行申請調解時，地方主管機關於受理前，應先查明原調解紀錄，並就下列情事綜合判斷，為妥適之處理：
- （一）有新事證或有進行調解之實益。
 - （二）有本法第六十一條規定之情形。
 - （三）所請求調解事項曾調解成立，與原調解標的不同。
- 地方主管機關查明未有前項所定各款情事，得不予受理。
- 九、地方主管機關對於申請勞資爭議調解案件，認為申請人身分或請求調解事項未有本法之適用，而不予受理時，應協助申請人另循其他救濟途徑辦理，以期快速解決爭議，穩定勞動關係。
- 十、地方主管機關依前三點不予受理時，應以書面方式為之。
- 前項書面，地方主管機關應確實依行政程序法第九十六條第一項規定記載有關事項。
- 十一、地方主管機關受理勞資爭議調解申請，應依本辦法第二條規定，向當事人說明得選擇透過地方主管機關指派調解人，或組成勞資爭議調解委員會之方式進行調解，並應尊重當事人選定調解方式之意願。
- 地方主管機關應確實充分告知當事人有關調解進行之方式及處

理等程序；當事人為外國人時，並應注意提供必要之協助。

- 十二、地方主管機關受理勞資爭議調解申請，對於當事人或其代理人遞送之申請書、檢附之應備文件或佐證資料等資料，應確實遵守檔案法、政府資訊公開法或個人資料保護法等相關規定；其內容除涉及應限制公開或不予提供之事項外，應公開或提供。
- 十三、地方主管機關受理勞資爭議調解申請時，應先探詢當事人之真意，並本權責依各該勞動法令規定查處，不得逕以交付調解即予結案處理。

5. 主管機關執行勞資爭議調解注意事項 (民國 108 年 11 月 15 日修正)

- 一、勞動部為使直轄市及縣(市)主管機關(以下簡稱地方主管機關)切實依照勞資爭議處理法(以下簡稱本法)第二章規定執行勞資爭議調解業務，特訂定本注意事項。
 - 二、地方主管機關受理調解案件後，應依本法第十二條或第十六條規定排定調解期日，並於該期日完成調解。但有特別情事者，不在此限。
 - 三、地方主管機關應確實要求調解人或調解委員依下列原則進行調解程序：
 - (一) 協助當事人以誠信方式配合程序之進行。
 - (二) 曉諭當事人儘早提出事實與證據及整理相關爭點。
 - (三) 詳實檢視案情之資料及聽取當事人之陳述。
 - (四) 得依當事人申請或職權調查事實及必要之證據。
 - (五) 依據所調查之事實作出適當之調解方案。
 - 四、地方主管機關召集調解委員會時，主席或代為指定之調解委員因故無法主持或出席會議，得另行指派主席或指定委員開會，並將該事由記載於調解紀錄。
- 未符合本法第十八條所定調解委員過半數出席情形時，地方主



管機關應速訂下次會議時間，並通知當事人。

- 五、地方主管機關或受委託之民間團體指派調解人召開調解會議，調解人因故無法主持會議，不得委任他人代理。但有正當事由時，得重新指派調解人，並將該事由記載於調解紀錄。

前項情形致未能開會時，地方主管機關或受委託之民間團體應速訂下次會議時間，並通知當事人。

- 六、調解會議中，當事人或代理人發生嚴重肢體、言語衝突或有妨害公共秩序之虞者，調解人或調解委員會主席應適時制止，並曉諭調解之目的及功能。

前項情形，調解人或調解委員會主席得視情況中止會議，並聯繫警察機關協助處理。

- 七、召開調解會議時，應查驗出席當事人身分證明之文件；代理人出席者，亦應查驗其身分、授權證明文件及授權範圍，尤應注意是否有和解等事項之特別授權。

- 八、調解會議中，調解人或調解委員發現代理人有挑唆或包攬調解案件等行為者，應曉諭當事人。

- 九、地方主管機關辦理調解案件時，除應協助當事人解決勞資爭議外，調解人或調解委員會遇當事人另為陳情或申訴時，應指導或協助另案辦理。

- 十、調解會議中，調解人或調解委員發現調解事項非屬本法第五條所定勞資爭議時，得曉諭當事人撤案。

前項情形，地方主管機關應協助當事人另循其他救濟途徑辦理。

- 十一、調解會議中，除經調解人或調解委員會主席同意者外，不得有其他人員在場；在場之人有妨害調解之進行者，調解人或主席得令其退場。

調解人或調解委員會主席於作成前項決定前，得先徵詢當事人之意見。

- 十二、調解紀錄應詳實記載及內容明確，並由地方主管機關或受委託之民間團體依勞資爭議調解辦法第二十五條所定期限，送達當事人。

- 十三、調解會議中，除徵得當事人同意外，並經調解人或調解委員會同意後，始得錄音或錄影。
前項同意，應記載於調解紀錄。
- 十四、調解不成立時，調解人或調解委員應向當事人說明得共同申請交付仲裁，以期快速解決爭議，穩定勞動關係。

二 調解相關解釋令函

- (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) 勞資爭議由當事人申請或由主管機關依職權交付調解時，其爭議當事人可否選定本人或利害關係之當事人為調解委員進行調解疑義。
行政院勞工委員會 78 年 2 月 4 日台勞資三字第 03267 號函。
查勞資爭議調解委員會之選定，依調解制度之精神，爭議當事人不應擔任調解委員。
- (三) 如何界定勞資爭議當事人疑義。
行政院勞工委員會 78 年 5 月 2 日台勞資三字第 07763 號函。
1. 勞資爭議處理法第 10 條第 1 款規定，調解申請書應載明當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所。如為法人、雇主團體、勞工團體或其他行號時，應載明其名稱及事務所或營業所。依上開規定所載明之當事人不應擔任調解委員，以符調解制度之精神。



2. 前項申請書之勞資爭議當事人如僅載明為公司時，公司董事長不得擔任調解委員。如僅載明為工會時，該工會理事長（未設理事長者為常務理事）不得擔任調解委員。

(四) 年終獎金及工資調整疑義。

行政院勞工委員會 89 年 1 月 27 日台勞資三字第 02684 號函。

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。至於年終獎金之發放標準及方式，該法並無強制規範，宜由勞雇雙方協商之。此外，事業單位發放年終獎金所衍生之爭議究屬權利或調整事項爭議一節，應就事實予以認定，即不論年終獎金之性質為紅利、我國民間習俗之年終獎金或屬事業單位內之績效獎金，如勞資雙方因年終獎金之發放額度發生爭議時（非發與不發之問題），應就勞資雙方有無事先就發放額度予以約定而加以判斷。如勞資雙方有事先約定，且明訂於勞動契約、團體協約或工作規則中，則因此發生爭議時，係屬「權利事項」之爭議，依勞資爭議處理法第 5 條之規定，應循調解程序、司法途徑解決；反之，如勞資雙方未事先約定其發放額度並將之明訂於勞動契約、團體協約或工作規則中而發生爭議時，則應屬「調整事項」之爭議時，依同法第 6 條之規定，應循調解、仲裁程序處理。另勞方要求調整薪資，係屬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，應為「調整事項」之爭議，自可依法申請調解。

(五) 經濟部加工出口區管理處為該加工出口區內有關勞資爭議之主管機關。

行政院勞工委員會 91 年 1 月 10 日台勞資三字第 0910000444 號函。

有關經濟部加工出口區管理處所屬各分處均為勞工行政主管單位，故對所在區內勞工行政事項，均有依法執行之權，本會 89 年 2 月 19 日台勞綜一第 06759 號函已函示在案。另查加工出口區設置管理條例第 5 條第 14 項規定：「管理處掌理勞工行政事項。」該管理條例施行細則第 10 條明定：「本條例所稱勞工行政，指勞工組織、勞動條件、勞資關係、勞工福利、勞工教育、勞工

就業輔導及職業訓練協辦等事項。」另查，該管理處辦事細則第 7 條第 1 項第 7 款亦明定之掌理業務為：「關於所在區在區內營業之事業勞資爭議之協調處理事項。」故經濟部加工出口區管理處自可依勞資爭議處理法第九條之規定受理該區內勞資爭議調解案件。

- (六) 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。

- (七) 各級勞工行政主管機關於受理勞資爭議案件及人民陳情案件時，應主動本諸職權依法查處，不應以交付調解或協調結案處理。

行政院勞工委員會 98 年 6 月 5 日勞資 3 字第 0980125920 號函。

勞工行政主管機關處理勞資爭議，屬訴訟外紛爭處理制度之一環，係提供勞資雙方透過協商自治方式就勞資關係中因公法或契約規定所生之私權爭議解決管道，僅為勞工行政職責之一部分，惟執行法律及監督勞動基準，當為勞工行政主管機關之首要責任，因此，主管機關於受理人民陳情或受理勞資爭議案件，除指導當事人於私權爭議之處理途徑，對於當事人之陳述或發現案情內容涉及主管機關職權之行使或違反法律強制規定部分，仍應本職權積極查處，不應以案件已進行勞資爭議處理為由，即予結案。



(八) 有關勞資爭議處理法第 24 條疑義。

行政院勞工委員會 100 年 8 月 8 日勞資 3 字第 1000020735 號函。
查勞資爭議處理法第 12 條第 3 項規定略以：「直轄市或縣(市)主管機關於調解人調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明…」。
同法第 17 條第 2 項規定略以：「直轄市、縣(市)主管機關於調解委員調查或調解委員會開會時，得通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明……」。
所稱「相關人員」係調解人或調解委員會因案情需要依職權向主管機關提出，或勞資爭議當事人認為有必要，向調解人或調解委員會申請，經主管機關同意，並依上開規定通知而出席者。出席調解(委員)會議之相關人員，自有同法第 24 條規定之適用。

(九) 為有效處理勞資爭議，以弭爭執，爰請貴單位本權責依勞資爭議處理法第 9 條第 2 項規定，核可下級機關出席勞資爭議調解會議，以維勞資雙方權益。

行政院勞工委員會 100 年 9 月 20 日勞資 3 字第 1000126485 號函。

1. 查處理勞資爭議時，當事人一方為團體協約法第 10 條第 2 項所訂範圍者，未經所定有核可權之機關之同意書即出席或是有核可權之機關未於時限內出具同意書影響調解程序之進行等情事，導致下級機關有悖勞資爭議處理法第 63 條之虞，甚而影響勞資爭議當事人權益。
2. 復查，勞資爭議處理法第 9 條第 2 項規定，勞資爭議一方申請調解時，當事人一方為團體協約法第 10 條第 2 項規定之機關(構)、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。爰此，前開勞資爭議當事人之一方如為貴屬機關(構)、學校時，請貴單位依法儘速核發核可文件，同意所屬機關配合出席調解會議，以謀爭議之解決，及避免遭當事人對政府機關之不滿。

(十) 有關勞資爭議調解辦法第 13 條第 1 項第 3 款規定，「曾任各級勞工行政主管機關，處理勞資爭議或擔任法制工作具三年以上經驗者。」，其中所稱「曾任各級勞工行政主管機關」，係指依據

法律進用，曾任職於各級勞工行政主管機關之人員。

行政院勞工委員會 100 年 10 月 31 日勞資 3 字第 1000126690 號函。

(十一) 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。

(十二) 有關勞資爭議處理法第 3 條但書所定教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之範圍暨相關疑義。

行政院勞工委員會 100 年 12 月 27 日勞資 3 字第 1000127140 號函。

1. 有關教師之勞資爭議標，屬行政處分性質，依勞資爭議處理法第 3 條但書規定，不適用勞資爭議處理法：一、涉及公私立大專校院教師之升等及資格審定事件 (包括於相當期間內不得申請升等之懲處決定)。二、涉及公私立學校教師依法律或法律授權之行政命令之財產請求權及退休申請之否准事件，至其他尚有爭議部分，依個案處理。三、涉及公立學校教師之敘薪事件。四、公立學校教師身分之變更 (解聘、停聘、不續聘或資遣)。五、主管教育行政機關就私立學校教師身分變更 (解聘、停聘、不續聘或資遣) 之核准。
2. 地方勞工行政主管機關對於個別爭議案件之受理，如非屬上開範圍，並產生認定疑義時，應會同當地教育行政主管機關研商決定；教師之勞資爭議如屬工會法第 35 條第 1 項所定各款不



當勞動行為者，該爭議得依勞資爭議處理法申請裁決。

(十三) 有關勞資爭議調解辦法第 13 條、第 15 條、第 20 條規定之疑義。

行政院勞工委員會 101 年 1 月 12 日勞資 3 字第 1000050266 號函。

1. 查勞資爭議調解辦法第 13 條第 3 項有關主管機關聘任符合同條第 1 項之人員擔任專職調解人，係屬主管機關之職權，與同辦法第 20 條主管機關委任辦理調解工作之民間團體所聘任之調解人係不同規定，惟主管機關應依前揭辦法第 13 條第 2 項之規定，就符合資格之調解人建立名冊俾為指派之依據，而受委託之民間團體得聘任之調解人，依據「直轄市及縣(市)主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點」第 3 點第 5 款之規定，須為委託業務之主管機關所列調解人名冊中之調解人，以利委託業務之主管機關進行監督管理及按年度評量其績效。主管機關基於業務需要應擴大調解人名冊人數，以供受委託調解業務之民間團體選擇聘用。另主管機關薦送本會訓練之調解人，如經合格認證，主管機關應予以納入名冊中，以避免資源浪費。
2. 復查勞資爭議調解辦法第 15 條規定略以：「…每 2 年應參加主管機關認可與調解業務相關之研習」，係指參加中央及各級勞工行政主管機關認可與調解業務(處理勞資爭議之相關法律、調解之法制、調解之技巧或其他足以提升調解人知能之課程)相關之訓練及研習。至於認可之範圍，如為主管機關自辦、委辦或合辦之課程，應明確記載於活動計畫及相關宣傳資料中，另如參加民間團體或營利單位自行所辦理之訓練及研習，則請各地方主管機關本權責依個案事實認可之。

(十四) 有關勞資爭議案件當事人之一方為直轄市議會、直轄市政府、縣(市)議會、縣(市)政府，及鄉(鎮、市)代表會、鄉(鎮、市)公所時，是否有勞資爭議處理法第 9 條第 2 項規定之適用，應依團體協約法第 10 條第 2 項規定檢附上級主管機關或有核可權機關之同意書疑義。

行政院勞工委員會 101 年 2 月 10 日勞資 3 字第 1010125029 號函。

1. 查團體協約法第 10 條第 2 項規定：「下列團體協約，應於簽

訂前取得核可，未經核可者，無效：一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。二、一方當事人為國防部所屬機關(構)、學校者，應經國防部核可。三、一方當事人為前二款以外之政府機關(構)、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友(含技工、駕駛)者，應經行政院人事行政局核可。」勞資爭議處理第 9 條第 2 項規定：「前項爭議當事人一方為團體協約法第 10 條第 2 項規定之機關(構)、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。」勞資爭議處理第 23 條規定：「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。」

2. 另依內政部 100 年 12 月 12 日台內民字第 1000237090 號函釋略以：「查地方制度法第 14 條規定，直轄市、縣(市)、鄉(鎮、市)為地方自治團體，同法第 5 條第 2 項規定，直轄市設直轄市議會、直轄市政府、縣(市)設縣(市)議會、縣(市)政府，鄉(鎮、市)設鄉(鎮、市)民代表會、鄉(鎮、市)公所，分別為直轄市、縣(市)、鄉(鎮、市)之立法機關及行政機關。依上開規定，直轄市議會、政府、縣(市)議會、政府、鄉(鎮、市)民代表會、公所並無組織隸屬之上級機關。」
3. 綜上，上開勞資爭議之調解，勞方當事人如非工會，而係勞工個人或多數人(含工友、技工、駕駛)時，因前揭機關無組織隸屬之上級機關，且該爭議如經調解成立，尚無團體協約之效力，該等勞方當事人自無成為團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款但書所稱「關係人」之可能，故其代理人出席調解時，無勞資爭議處理法第 9 條第 2 項有關應檢附同意書規定之適用；如勞方當事人為工會，且該爭議經調解可能生團體協約之效力時，如團體協約關係人包含前揭機關之工友(含技工、駕駛)，依勞資爭議處理法第 9 條第 2 項及團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款後段規定，前揭機關代理人出席調解時，應檢附行政院人事行政局之同意書。

(十五) 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，並自即日起生效：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。

(十六)核發出席勞資爭議調解委員會議之同意書。

行政院人事行政總處 101 年 5 月 24 日總處組字第 1010037040 號書函。

1. 查勞資爭議處理第 9 條第 2 項規定，爭議當事人一方為團體協約法第 10 條第 2 項規定之機關(構)、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。另查團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款規定略以，一方當事人為公營事業機構、國防部所屬機關(構)、學校以外之政府機關(構)、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。
2. 有關申請核發出席爭議調解委員會議之同意書一節，本案當事人如係因渠勞保老年給付差額之勞資爭議事件，依法向貴府申請進行勞資爭議調解，則無涉團體協約之協商及約定，尚無由本總處核發同意書之餘地。另屬團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款所規定之公立學校，依勞資爭議處理法第 9 條第 2 項規定，代理人出席本案之勞資爭議調解委員會時，應檢附貴府之同意書，爰本案請依前開規定本權責卓處。

(十七)有關勞資爭議當事人可否選定民意代表擔任縣市政府勞資爭議調

解委員。

行政院勞工委員會 101 年 8 月 28 日勞資 3 字第 1010126940 號函。

依據內政部 101 年 5 月 4 日內授中民字第 1015035856 號函之意旨，地方制度法第 53 條第 1 項規定，民意代表「擔任」政府之調解委員須於法律或中央法規中「明定」始得擔任，惟依據勞資爭議調解辦法第 5 條之規定，調解委員之資格係屬消極性之規定，並無明定民意代表得「擔任」調解委員及調解人之規定。準此，民意代表應依據前揭內政部函釋意旨不得擔任調解委員，勞工行政主管機關亦不得聘任為調解委員或指派為調解人。

(十八) 政府資訊公開法適用疑義。

法務部 101 年 9 月 3 日法律決字第 10100638570 號書函。

1. 按政府資訊公開法(下稱本法)之制定，係為建立政府資訊公開制度，便利人民共享及公平利用政府資訊，保障人民知的權利，增進人民對公共事務之瞭解、信賴及監督，並促進民主參與(本法第 1 條規定參照)。又本法第 7 條係規範政府機關應主動公開之政府資訊，該條第 1 項第 7 款「請願之處理結果及訴願之決定」係指人民依請願法向行政機關請願之處理結果及訴願之決定；第 10 款所稱「合議制機關之會議紀錄」係指由依法獨立行使職權之成員組成之決策性機關，其所審議議案之案由、議程、決議內容及出席會議成員名單(本法第 7 條第 3 項規定參照)。又所稱「合議制機關」，指該機關決策階層由權限平等並依法獨立行使職權之成員組成者(例如國家通訊傳播委員會、公平交易委員會)。至勞資爭議調解紀錄，因非屬合議制機關之會議紀錄，尚不在本法第 7 條第 1 項第 10 款適用之範圍。惟政府資訊非屬應主動公開之政府資訊，屬本法第 9 條規定者，亦得依本法第 9 條規定申請提供，並由受理申請之機關依本法第 17 條、第 18 條規定審酌是否為其職權範圍內作成或取得，以及得否提供或公開。
2. 又政府機關就人民申請提供、更正或補充政府資訊所為之決定，乃係機關就公法上具體事件所為之決定而對外直接發生法律效果之單方行政行為，屬就實體事項所為之行政處分。依本



法第 20 條規定：「申請人對於政府機關就其申請提供、更正或補充政府資訊所為之決定不服者，得依法提起行政救濟。」是以，如因申請提供政府資訊不服行政機關所為之決定，得依法提起訴願或行政訴訟。

- (十九) 有關公務員兼具勞工身分者之任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等爭議，可否依勞資爭議處理法申請調解，以資救濟疑義。

公務人員保障暨培訓委員會 101 年 10 月 4 日公保字第 1010031351 號函。

1. 按公務人員保障法(以下簡稱保障法)第 1 條規定：「為保障公務人員之權益，特制定本法。本法未規定者，適用其他有關法律之規定」。第 2 條規定：「公務人員身分、官職等級、俸給、工作條件、管理措施等有關權益之保障，適用本法之規定。」第 4 條規定：「公務人員權益之救濟，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。」又該法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱公務人員，係指法定機關依法任用之有給專任人員及公立學校編制內依法任用之職員。」第 102 條規定：「下列人員準用本法之規定：一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。三、公營事業依法任用之人員。四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。五、應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員。」是有關保障法第 3 條及第 102 條所定保障對象之身分、官職等級、俸給、工作條件、管理措施等有關權益之保障，應適用或準用保障法所定之復審或申訴、再申訴程序提起救濟，且於保障法未規定者，始有其他有關法律之適用。
2. 復按公務員兼具勞工身分者，其有關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務員法令之規定，勞動基準法第 84 條定有明文。公務員兼具勞工身分者，如屬前開保障法所定保障對象，就上開勞動基準法第 84 條所定事項之爭議即應依保障法所定程序提起救濟，尚不應另依勞資爭議處理法申請調解。

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

(二十) 調解人及受委託調解勞資爭議之民間團體調解人，於執行調解職務或工作時應遵守中立客觀之立場，不得有不當之行為。

行政院勞工委員會 102 年 4 月 22 日勞資 3 字第 10200261107-1 號函。

主管機關於指派調解人(含民間團體指派之調解人)，皆不得於事前或事後與任何一方當事人交換名片，亦不得於調解結束後與任何一方接觸，違反者主管機關應列為評量重點，並依勞資爭議調解辦法第 24 條規定，查處是否有違法之情事。

(二十一) 有關勞資爭議當事人於調解過程另為陳情或申訴時，調解委員或調解人應如何處理疑義。

行政院勞工委員會 102 年 10 月 15 日勞資 3 字第 1020027484 號函。

1. 勞工行政主管機關依勞資爭議處理法組成調解委員會或指派調解人進行調解，旨為息訟止爭，迅速弭平紛爭，屬於訴訟外紛爭處理制度之一。於調解過程中，調解委員或調解人基於勞資爭議當事人(或相關人員)所為之主張、說明，或經調查而認定之事實，係為調和雙方權益、尋求共識所形成者；主管機關尚不宜以上開目的所為認定而作成調解紀錄之內容，作為人民陳情或申訴處理之依據。

2. 勞資爭議調解過程中，勞資爭議當事人如向調解委員或調解人另為陳情或申訴時，調解委員或調解人應指導及協助其另案依行政程序法向主管機關或權責單位提出或代轉所附陳情案件。

(二十二) 有關勞資爭議調解會議之錄音、錄影處理原則。

行政院勞工委員會 102 年 12 月 26 日勞資 3 字第 1020128591 號函。

1. 按勞資爭議調解為訴訟外紛爭處理機制之一環，係以勞資雙方當事人兩願之合意方式消弭爭議，故調解人、調解委員之職責，應以促成爭議當事人之合意以解決紛爭。為促成雙方和解，免於其他顧慮及障礙，爰有勞資爭議處理法第 24 條保密之規定，合先敘明。

2. 至勞資爭議當事人得否於調解程序中錄音、錄影，同法未有明文。惟基於保障當事人之個人隱私及尊重調解人或調解委員處



理之權責，應徵得主席及雙方當事人同意後，始得為之，並應載明於調解紀錄中，以避免衍生其他爭議。

- (二十三) 勞工行政主管機關於處理勞資爭議案件時，應本權責釐清案情，並應督促調處人員踐行事實調查程序，維護勞工法定權益。

行政院勞工委員會 103 年 1 月 13 日勞資 3 字第 1030125046 號函。

主管機關於受理相關案件時，應先查明當事人究係申訴雇主違法人情事或申請勞資爭議調解，如經釐清案情，發現雇主有違反法令之虞，應積極依職權查處，維護勞工權益。另於調解程序中，應督促調解人或調解委員確實進行事實調查，釐清當事人之法定權益，並載明於調解紀錄中，使勞工知悉其權益。

- (二十四) 為落實勞資爭議調解之事實調查相關作法事宜。

行政院勞工委員會 103 年 2 月 5 日勞資 3 字第 1030125217 號函。

1. 查勞資爭議處理法第 44 條第 2 項規定略以，裁決委員會應指派委員 1 人至 3 人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後 20 日內作成調查報告。次查裁決委員會審理案件旁聽注意事項第 2 點規定，裁決委員會進 詢問程序時，除依本注意事項禁止旁聽者外，均許旁聽。
2. 調解人如欲瞭解不當勞動行為裁決委員會進行事實調查之作法及實務，得依上開注意事項申請旁聽。另為鼓勵調解人持續提升調解技巧等專業知能，調解人如全程旁聽裁決案件之事實調查程序者，本會將核予研習時數共計 2 小時。

- (二十五) 勞動主管機關於受理勞資爭議調解案件時，應先查明該申請書是否完備，始得受理。

勞動部 103 年 8 月 28 日勞動關 3 字第 1030074072 號函。

主管機關於受理勞資爭議調解案件時，申請人應備文件，勞資爭議處理法第 10 條已有明文，主管機關受理時，應審查該申請書是否完備，如申請人並未簽名確認，得依勞資爭議調解辦法第 3 條規定，輔導申請人補正之。

- (二十六) 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。

(二十七) 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保住民之權益，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。

(二十八) 有關地方主管機關委託民間團體指派調解人進行調解事宜。



勞動部 103 年 12 月 15 日勞動關 3 字第 1030128246 號函。

1. 由於勞資爭議中介團體聘任之調解人多為兼任性質，調解會議時間為配合雙方當事人多安排於上班時間，為利調解業務之推動，調解人常需向所屬之事業單位請假。查民間團體調除對於穩定勞資關係及促進社會和諧之貢獻極大，發揮息訟止爭之功能外，並已協助地方主管機關解決人力短缺之問題，確保勞資爭議處理之效能。
2. 基上，勞資爭議中介團體接受主管機關之委託，指派調解人進行調解，受指派之調解人於公權力委託範圍內依勞資爭議處理法及相關法令執行該業務之過程，核屬行使公權力之性質，調解人如因進行調解而有請假之需，基於公益及調解業務之順利推動，其所屬之事業單位應核予公假；各主管機關應請調解人所屬之事業單位，就調解人因依法進行調解而有請假之需時，應從寬核給公假。

(二十九) 有關勞資爭議調解紀錄中「調查事實結果」欄位記載之疑義。

勞動部 104 年 1 月 15 日勞動關 3 字第 1040000408 號函。

1. 勞工行政主管機關依勞資爭議處理法組成調解委員會或指派調解人進行調解，旨為息訟止爭，迅速弭平紛爭，屬於訴訟外紛爭處理制度之一；於調解過程中，調解委員或調解人基於勞資爭議當事人（或相關人員）所為之主張、說明，或經調查而認定之事實，係為調和雙方權益、尋求共識之基礎。爰調解委員或調解人於調查事實過程中，應釐清雙方爭執及不爭執之事實後，衡酌勞資關係及法令適用之情形，提出調解人之判斷，據此作成調解方案，核為本部推動本機制，向來強調之重點。
2. 勞資雙方所涉爭點雖經調解人調查釐清事實，提出法令適用之看法後，做成調解方案，惟並未為雙方當事人接受，調解不成立。至於當事人針對調解人於調解過程中，提出之法律意見或事實認定而疑他方當事人有違反法令規定，進而向主管機關申訴時，主管機關自應依職權調查，並為適法之處理。

(三十) 為提升勞資爭議調解委員會處理爭議之公正性。

勞動部 104 年 4 月 1 日勞動關 3 字第 1040125610 號函。

1. 查勞資爭議處理法第 14 條規定，主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於收到調解申請書或職權交付調解後通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起 3 日內各自選定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡、職業及住居所具報；屆期未選定者，由主管機關代為指定。另主管機關得備置調解委員名冊，以供參考，合先敘明。
2. 基上，勞資爭議雙方當事人所選定之調解委員，非須為主管機關所備置名冊中之調解委員，且實務上調解委員之選定，常見資方委員係事業單位內部人員，勞方委員係親屬等，則爭議當事人所選任之調解委員，在欠缺客觀立場之情形下，不易釐清事實及形成決議，並據以作成調解方案。
3. 有鑑於勞資爭議調解旨在息訟止爭，為訴訟外紛爭處理機制之一環，調解制度貴在爭議當事人對該等機制之信賴，爰請貴府（局、處）於受理調解委員會處理爭議案件時，輔導當事人於備置之名冊中選定調解委員，以期儘速弭平紛爭。

(三十一) 關於勞資爭議調解辦法第 13 條第 1 項第 1 款至第 3 款所定調解人資格之評量事宜。

勞動部 104 年 4 月 10 日勞動關 3 字第 1040125577 號函。

1. 查勞資爭議調解辦法第 15 條至第 17 條規定略以，同法第 13 條第 1 項之調解人，每 2 年應參加主管機關認可與調解業務相關之研習，時數至少 10 小時。地方主管機關亦應每年度辦理調解人評量，其中項目包括「參與研習並取得證明」。至於以本部核發調解人認證證書取得調解人資格者，依同辦法第 17 條規定，除經評量合格外，並應參加研習，及經主管機關簽證後，始得續任調解人。
2. 基上，所有調解人皆應參加研習並經主管機關評量，惟以認證取得調解人資格者，本部於發給證書時，另已發給簽證手冊。至於，非經本部認證取得調解人資格之其他調解人，為利其參與研習之紀錄得以明確化，應就轄內列冊或受聘於委託之民間團體之調解人，另核發評量之手冊，俾以登載明確時數，以能判斷是否可續任調解人。



(三十二) 關於「建立勞資爭議調處人員申訴處理機制」。

勞動部 104 年 4 月 24 日勞動關 3 字第 1040125783 號函。

為建立旨揭機制，以提升爭議當事人對勞資爭議調解制度之信賴，強化調處人員之專業及服務品質，各主管機關應設相關機制，包括申訴之方式、處理之程序、審議之方式及如何處理等。

(三十三) 關於工會為當事人申請權利事項勞資爭議調解疑義。

勞動部 104 年 4 月 24 日勞動關 3 字第 1040125905 號函。

1. 查工會法第 2 條規定，工會為法人；同法第 17 條第 3 項前段規定，工會應置理事長 1 人，對外代表工會。次查勞資爭議處理法第 3 條前段規定，本法於雇主或有法人資格之雇主團體與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之；同法第 5 條規定略以，權利事項之勞資爭議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。
2. 綜上，工會與雇主或雇主團體發生基於法令或團體協約所生權利義務之爭議時，自得依上開規定，申請勞資爭議調解。惟主管機關於受理時，應查明當事人之適格與否，並得要求工會及其代表人提出資格證明等文件，俾憑判斷，因事涉調解成立之效力執行，須謹慎查證處理。

(三十四) 關於「勞資爭議調解申請書」涉及個人資料保護法疑義。

勞動部 104 年 5 月 4 日勞動關 3 字第 1040061613 號函。

1. 依據法務部 104 年 4 月 27 日法律字第 10403505100 號函，按勞資爭議調解之目的旨在息訟止爭，為訴訟外紛爭處理機制之一環，為謀求解決方案，期儘速弭平紛爭，應儘早使對造人瞭解申請人之爭議要點及請求標的，惟主管機關於利用時，仍應符個人資料保護法第 5 條比例原則之規定。
2. 基上，主管機關或受委託處理勞資爭議之民間團體，基於上開目的，於通知或聯繫對造當事人時，有關申請人填具之調解申請書或其所附之資料中，對於案情或爭點釐清無關之個人資料，例如申請人之住居所地址、連絡手機或電話號碼等，應予以遮蔽；其他涉及個人資料部分，應依職權審視，無礙調解進

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

行者，亦應予以遮蔽，以保障個人隱私權益。

(三十五) 關於疑有勞資爭議調解委員兼任外籍勞工收容安置業務。

勞動部 105 年 7 月 25 日勞動關 3 字第 1050017531 號函。

1. 按勞資爭議調解辦法第 4 條已對調解委員遴聘之資格訂有明文，且同辦法第 9 條復規定，調解委員有行政程序法第 32 條所定應迴避之情形時，地方主管機關不得指派之；勞資爭議當事人認為受指派之調解委員，有行政程序法第 33 條第 1 項所定情形之一者，得請求其迴避，合先敘明。
2. 次依同辦法第 24 條規定略以，調解委員就調解事務之處理，應遵守勞資爭議處理法第 2 章調解之相關規定，且不得有處理調解事務收受不當利益之行為；如經地方主管機關查證屬實者，不得再擔任調解委員，其經地方主管機關遴聘為調解委員者，應即解聘。
3. 鑑於外籍勞工常因不諳我國勞動法令，而尋求相關管道協助其處理爭議，致不肖人士得以不當手段或違法行為介入其爭議。為能妥善處理該等爭議案件，爰請貴府（局、處）於受理相關爭議案件時，應確實充分告知外籍勞工慎選調解委員及代理人，以及相關權益與注意事項。

(三十六) 關於保險業務員與保險事業單位間勞務契約衍生相關疑義。

勞動部 105 年 11 月 28 日勞動關 2 字第 1050128739 號函。

1. 查保險業之工作者，自 87 年 4 月 1 日起適用勞動基準法。又該事業單位與保險業務員間所約定之勞務契約樣態，係屬僱傭或為其他承攬、委任或居間等，涉及渠等人員有無勞動基準法等勞動法令之適用。爰此，針對保險業者違反勞動法令之申訴案件，各級勞動主管機關人員有協助釐清爭議雙方勞務契約樣態之必要。
2. 次查，105 年 10 月 21 日司法院大法官會議就【保險業務員招攬保險勞務契約是否為勞動契約案】作成第 740 號解釋，復依據司法院釋字第 185 號「司法院解釋憲法，並有統一解釋法律及命令之權，為憲法第 78 條所明定，其所為之解釋，自有拘



束全國各機關及人民之效力，各機關處理有關事項，應依解釋意旨為之，違背解釋之判例，當然失其效力」。基此，勞動主管機關針對保險業務員與保險事業單位間之勞務契約是否為勞動契約，自應受前開解釋之拘束。惟為避免保險業勞資雙方對該解釋有不同認知而衍生不必要之勞資爭議，各級勞動主管機關本於下列原則，協助處理保險業勞資雙方間勞資爭議，及穩定其勞動關係：

- (1) 保險業務員與保險事業單位間勞務給付之性質，如有爭議，應依個案事實及整體契約內容判斷之。司法院釋字第 740 號解釋理由書略以，勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約；又基於私法自治原則，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之。
- (2) 保險業務員與保險事業單位間是否為勞動契約，應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據，此為司法院釋字第 740 號解釋文所例示之二項判斷標準。其中「勞務給付方式」，除工作時間外，應輔以該號解釋理由書所載明「勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係」作為判斷標準。又「自行負擔業務風險」，係指報酬給付方式有無底薪及一定業績要求。前開從屬性特徵應就個案事實及整體契約作綜合考量，非由單一情事判斷其從屬性程度之高低，且不得逕以保險業務員管理規則之規定，援引認定渠等業務員為受僱者，惟若該保險事業單位訂有工作規則、管理規章、考核辦法等規定適用於保險業務員者，自應併為考量有無呈現從屬性特徵，以判斷其從屬性之高低。

3. 本部前於行政院勞工委員會時期以 88 年台勞資 2 字第 0049975 號函釋僱傭關係有無之判定標準，向以「人格之從屬」、「勞務之從屬」、「勞務之對價」及「其他法令之規定」為依據，判斷爭議雙方從屬性程度之高低；另關於上述從屬性之特徵，我國法院亦多有相關判決，例如最高法院 81 年台上字第 347 號判決：勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(1) 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2) 親自履行，不得使用代理人。(3) 經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4) 組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。前揭看法與司法院大法官會議第 740 號解釋【保險業務員招攬保險勞務契約是否為勞動契約案】對於勞動契約之認定，採個案事實綜合判斷有無從屬性之見解，並無二致。
4. 綜上，為避免保險事業單位及保險業務員對司法院大法官會議第 740 號解釋有所誤解，而衍生不必要勞資爭議或誤觸違法情事，請協助輔導轄內保險事業單位，仍應本於照扶勞工權益之企業責任，辦理所屬保險業務員相關事宜。

(三十七) 依聘用人員聘用條例進用之聘用人員，其聘用契約性質。

銓敘部 105 年 11 月 29 日部銓五字第 1054166437 號書函。

聘用人員聘用條例(以下簡稱聘任條例)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，與勞工及雇主關係為私法契約不同。是以，聘用人員如契約屆滿機關不予續聘，自須依聘用契約之規定辦理。另聘用人員如因聘用契約有爭議，認影響其權益之救濟準用公務人員保障法之規定辦理，併予敘明。

(三十八) 各級勞動主管機關於受理涉及勞動基準法第 14 條之勞資爭議案件時，應主動告知該條第 2 項除斥期間之規定，以維勞工法定權益。



勞動部 106 年 1 月 4 日勞動關 3 字第 1060125037 號函。

1. 按僱主如有勞動基準法第 14 條第 1 項所列各款情事之一者，勞工得不經預告終止勞動契約，並準用該法第 17 條及勞工退休金條例第 12 條規定向僱主請求資遣費。又該法第 14 條第 2 項於 105 年 11 月 16 日修正公布，修正後規定，勞工依前項第 1 款、第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之。但僱主有前項第 6 款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30 日內為之，合先敘明。
2. 然僱主有該法第 14 條第 1 項第 6 款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30 日內為之，意即僱主有「違反勞動契約或勞工法令，致損害勞工權益之虞」者，勞工須於「知悉其情形之日」起 30 日內，或於「知悉損害結果之日」起 30 日內，行使終止勞動契約之權利，得依法向僱主請求資遣費。
3. 基上，為使勞工法定權益得以確保，請貴府（局、處）於民眾諮詢或受理調解案件時，應主動告知其相關規定意旨，避免勞工未諳勞動法令而喪失法定權益，並督促調解人（委員）於調解程序中，應確實進行事實調查，釐清勞資雙方法定權益，並載明於調解紀錄中，使當事人知悉其權益。

(三十九) 調解人於社群網站、民眾諮詢或協處爭議過程中，主動向外界或當事人散布兼有從事管理顧問等情。

勞動部 106 年 1 月 13 日勞動關 3 字第 1060125104 號函。

1. 有關調解人以「地方主管機關推薦並經本部測驗合格認證」之名義，於社群網站、民眾諮詢或協處爭議過程中，主動向勞資爭議雙方當事人散布兼有從事管理顧問等職，得代表各級勞動主管機關輔導當事人改善人事制度，或協助後續權益之爭取。
2. 另查勞資爭議調解辦法第 24 條已對調解人就調解事務之處理，應遵守之相關規定訂有明文，且不得有處理調解事務收受不當利益之行為，爰調解人如有前揭不當行為，經貴府（局、處）查證屬實者，不得再任，已取得調解人認證證書者，貴府（局、處）應通報本部註銷其證書。
3. 鑑於調解制度能否獲得勞資雙方肯定及使用，並進而發揮定分

止爭之效，端視外界及勞資雙方對於調解人之信賴，爰請貴府（局、處）除針對民眾檢舉有關情事積極加強查處外；並應持續對轄下調解人進行輔導；以及作為同辦法第 16 條所定調解人年度評量之參據，以維護該制度之公正性。

(四十)「調解時之代理人應檢附有核可權機關之同意書」疑義。

勞動部 106 年 3 月 16 日勞動關 3 字第 1060125643 號函。

1. 查勞資爭議處理法第 9 條第 2 項規定，爭議當事人一方為團體協約法第 10 條第 2 項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附有核可權機關之同意書；同法第 19 條復規定，調解方案經爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立，但當事人一方為團體協約法第 10 條第 2 項規定之機關（構）、學校者，其代理人簽名前，應檢附所定有核可權機關之同意書，合先敘明。
2. 鑑於出席調解時之代理人應檢附有核可權機關之同意書係屬本法特別規範，目的在於使各該上級機關可適時知悉其下級機關參加勞資爭議調解事件之情形，為能有效處理勞資爭議，上級機關應依法儘速核發同意書；至於當事人間於調解過程中對調解方案獲致合意時，仍應檢附有核可權機關之同意書，始為調解成立，基此，尚無如核可出席勞資爭議調解會議，亦有併同意調解實質內容之情事。
3. 另有關「或有調解會議日期將近，主管機關始通知勞資雙方當事人，致未及提供有核可權機關同意書」一節，按各級勞動主管機關通知爭議當事人召開調解會議，至少應有 10 日以上，對於機關（構）、學校取得有核可權機關之同意書應已足夠，如確有不及時，應主動請勞動主管機關展延期日；惟實務上部分機關（構）、學校似有未諳法令規定，仍請多加廣為宣導，避免該等機關（構）、學校衍生有悖同法第 63 條第 3 項所定情事之虞。

(四十一)有關團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款所定核可機關「行政院人事行政局」現已改制為「行政院人事行政總處」。

勞動部 106 年 6 月 16 日勞動關 2 字第 1060126666 號函。



1. 依據團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款規定：「下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：…三、一方當事人為前二款以外之政府機關(構)、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友(含技工、駕駛)者，應經行政院人事行政局核可。」及勞資爭議處理法第 9 條第 2 項規定：「前項爭議當事人一方為團體協約法第 10 條第 2 項規定之機關(構)、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。」。前開條文所訂「行政院人事行政局」，因配合行政院組織改造，已改制為「行政院人事行政總處」，該等組織法業於 100 年 11 月 1 日制定公布，並由行政院於 101 年 2 月 2 日以院授研綜字第 1012260096 號令公布，並自同年月 6 日施行在案。
2. 基上，因「行政院人事行政局」已自 101 年 2 月 6 日起改制為「行政院人事行政總處」，於團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款尚未配合修正前，仍請各機關援引上開規定將團體協約函報該機關核可或為出席勞資爭議調解會議請該機關出具同意書時，應使用「行政院人事行政總處」之官署名稱為當。

(四十二) 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，應依本部於 106 年 4 月 14 日訂定之「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。

(四十三) 關於勞資爭議調解人註銷證書案件審查表。

勞動部 107 年 1 月 8 日勞動關 3 字第 1070125027 號函。

為利「勞資爭議調解人註銷證書審查小組」依「勞資爭議調解辦法」第 24 條及第 24 條之 1 規定進行調解人註銷證書審查作業，本部除重申貴府(局、處)應確實落實所設調解人申訴與評量機制外，如轄內之認證調解人有同辦法第 24 條第 2 項所定行為，且經查證屬實而其情節重大者，貴府(局、處)擬依同辦法同條第 3 項通報本部註銷其證書時，應依旨揭表件格式確實填報，並檢附相關佐證之資料，俾憑審查。

(四十四) 為杜絕調解人於調解過程中有不法之行為，請本權責加強查察。

勞動部 108 年 10 月 7 日勞動關 3 字第 1080128198 號函。

1. 查勞資爭議調解辦法(下稱調解辦法)第 24 條第 3 項規定，調解委員及調解人不得有處理調解事務收受不當利益之行為，調解人有違反前揭所定行為，且經地方主管機關查證屬實者，不得再任，其經地方主管機關遴聘為調解委員者，應即解聘，已取得勞資爭議調解人認證證書而其情節重大者，並應通報本部註銷其證書，合先敘明。
2. 目前已有調解人因招攬業務與收受利益違反調解辦法第 24 條第 2 項第 1 款規定屬實，本部業依地方主管機關提報審查作成決議，並註銷其認證證書，爰請貴府(局、處)應持續要求轄內調解人及民間團體於勞資爭議調處過程中應遵守倫理規範外，亦應密切注意轄下有無調解人，有收受不當利益等違反調解辦法同條各款所定之情事，倘經查證屬實，且情節重大者，皆應通報本部註銷證書，以維持整體勞資爭議調解品質。

(四十五) 為因應勞動訴訟新制之施行，重申調解人(委員)於處理勞資爭議案件時，應踐行調查事實程序以解決紛爭，並能維護勞工法定權益。

勞動部 108 年 10 月 8 日勞動關 3 字第 1080128196 號函。

1. 查「勞資爭議處理法」第 12 條第 2 項規定，調解人應調查事實，並於指派之日起 7 日內開始進行調解；同法第 16 條第 1 項規定，



- 調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後 10 日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。
2. 勞資爭議調解係為訴訟外紛爭處理機制之一環，勞動主管機關依上開規定指派調解人或組成調解委員會進行調解，旨在妥適、有效處理勞資雙方當事人之紛爭，調解人（委員）應依據當事人主張，並經調查釐清事實，明確當事人間爭執及不爭執事項，而後衡酌勞動關係及勞動法令之適用，據此提出建議調解方案，向來為本部推動調解機制之首重。
 3. 另查「勞動事件法」第 34 條第 1 項規定，法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案；係著眼於調解人（委員）較為熟悉 動關係或資事務，且具相當專業性。
 4. 考量司法院已訂於明 (109) 年 1 月 1 日施行勞動事件法，屆時舉凡雙方當事人間民事上權利義務之爭議，於起訴前皆應經法院行勞動調解程序，當事人逕向法院起訴者，亦視為調解之聲請，爰為強化行政調解案件處理品質，調解人（委員）儘可能調查事實，釐清當事人之法定權益，並載明於調解紀錄中，以有助於當事人循司法途徑救濟。
 5. 基此，鑑於我國勞資爭議類型多為當事人因權利義務爭執所生之爭議，且工資、資遣費、退休金及職業災害補償等類型即佔 8 成以上，勞動法令皆已明文勞工得請求之法定金額，請貴府（局、處）除轉知轄內受託民間團體，並應持續督促轄下調解人（委員）確實依法進行調查事實，俾使當事人知悉其權益，以維護整體調解機制之專業、有效及可信賴。
 6. 又受託民間團體所處理之調解案件，本部向來尊重地方主管機關權責，惟審查會之組成及運作，依「補助行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解實施要點」第 3 點規定，旨在確保轉介案件處理品質，爰貴府（局、處）應注意委員間審查標準之一致性，不致因委員更迭而發生明顯差異或有不同意見，進而影響審查結果，併此敘明。

柒、各級行政機關與團體

一、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
雲林縣政府勞工處	640 雲林縣斗六市雲林路 2 段 515 號	(05)552-2810
嘉義縣社會局	612 嘉義縣太保市祥和二路東段 1 號	(05)362-0900



機關名稱	機關地址	聯絡電話
屏東縣政府勞動暨青年發展處	900 屏東縣屏東市自由路 527 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 新竹市北區國華街 69 號 5 樓	(03)532-4900
嘉義市政府社會處	600 嘉義市東區中山路 199 號	(05)216-2633
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
連江縣政府民政處	209 連江縣南竿鄉介壽村 76 號	(0836)25-131
科技部新竹科學園區管理局	300 新竹市東區新安路 2 號	(03)577-3311
科技部中部科學園區管理局	407 臺中市西屯區中科路 2 號	(04)2565-8588
科技部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
經濟部加工出口區管理處	811 高雄市楠梓區加昌路 600 號	(07)361-1212
經濟部加工出口區管理處 臺中分處	427 臺中市潭子區建國路 1 號	(04)2532-2113
經濟部加工出口區管理處 中港分處	435 臺中市梧棲區大觀路 6 號	(04)2658-1215
經濟部加工出口區管理處 高雄分處	806 高雄市前鎮區中一路 2 號	(07)821-7141
經濟部加工出口區管理處 屏東分處	900 屏東縣屏東市屏加路 1 號	(08)751-8212

勞資爭議調解人執行調解業務參考手冊

二、受託辦理調解業務民間團體

名稱	地址	電話
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
中華民國勞資關係服務協會	100 臺北市中正區羅斯福路 1 段 28 號 6 樓	(02)3322-5233
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
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
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
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 6 號 2 樓	(02)8969-7907
桃園市勞資和諧促進會	330 桃園市桃園區博愛路 170 號 5 樓	(03)337-1892
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
桃園市勞資關係發展協進會	320 桃園市中壢區永康三街 5 號 2 樓	(03)462-4152
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
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
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
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
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



名稱	地址	電話
苗栗縣勞資關係協會	360 苗栗縣苗栗市國福路 6 號 2 樓	(037)355-915
台中市勞資關係協會	403 臺中市西區長春街 29 號	(04)2319-6935
台中市（縣）勞資關係協會	420 臺中市豐原區東仁街 138 號 7 樓	(04)2529-3002
台中市勞雇關係協會	400 臺中市區中山路 317 號	(04)2220-7896
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
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)722-2609
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
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
高雄市勞資關係協會	801 高雄市前金區六合二路 131 號	(07)286-4082
高雄市勞動事務服務協會	830 高雄市鳳山區興隆街 40 巷 33 號	(07)767-1422
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)745-3541
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)613-2603
新高市勞資權益協會	833 高雄市鳥松區大埤路 117 號 3 樓	(07)732-9248
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
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
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

三、財團法人法律扶助基金會全國各分會

會名	地址	電話
總會	106 臺北市大安區金山南路二段 189 號 5 樓	(02)2322-5255
基隆分會	200 基隆市仁愛區忠一路 14 號 11 樓	(02)2423-1631
台北分會	106 臺北市大安區金山南路二段 200 號 6 樓	(02)2322-5151
士林分會	111 臺北市士林區文林路 338 號 7 樓之 2	(02)2882-5266
新北分會	241 新北市三重區重新路四段 12 號 5 樓	(02)2973-7778
桃園分會	330 桃園市桃園區復興路 110 號 12 樓	(03)334-6500
新竹分會	300 新竹市北區北大路 180 號 3 樓	(03)525-9882
苗栗分會	360 苗栗縣苗栗市中正路 1097 之 1 號 1 樓	(037)368-001
台中分會	403 臺中市西區忠明南路 497 號 7 樓 A 室	(04)2372-0091
彰化分會	510 彰化縣員林市中正路 36 號 2 樓	(04)837-5882
南投分會	540 南投縣南投市復興路 76 號	(049)224-8110
雲林分會	632 雲林縣虎尾鎮新興路 116 號 6 樓	(05)636-4400
嘉義分會	600 嘉義市東區中山路 107 號 2 樓	(05)276-3488
台南分會	700 臺南市中西區忠義路二段 14 號 8 樓	(06)228-5550
高雄分會	800 高雄市新興區中正三路 25 號 6 樓	(07)222-2360
橋頭分會	825 高雄市橋頭區經武路 911 號 2 樓	(07)612-1137
屏東分會	900 屏東縣屏東市棒球路 57 之 1 號 2 樓	(08)751-6798
宜蘭分會	268 宜蘭縣五結鄉二結路 351 號	(03)965-3531
花蓮分會	970 花蓮縣花蓮市順興路 12 之 1 號	(03)822-2128
台東分會	950 臺東縣臺東市鄭州街 3 號 7 樓	(089)361-363
澎湖分會	880 澎湖縣馬公市中華路 100 號	(06)927-9952
金門分會	893 金門縣金城鎮民權路 174 號	(082)375-220
馬祖分會	209 連江縣南竿鄉介壽村 14 之 2 號	(0836)26-881



勞資爭議調解人 執行調解業務參考手冊

出版者：勞動部

地址：台北市中正區館前路 77 號 5 樓

網址：<https://www.mol.gov.tw/>

電話：(02)8995-6866

發行人：許銘春

總編輯：王厚偉

副總編輯：黃琦雅

編輯：羅文娟、金士平、顏鈺展、黃春玉、莊育杰
吳彥槿、趙健宇

編審委員：邱駿彥、劉士豪、陳祖德、李瑞敏、彭紹璋

編輯委員：林佳和、朱瑞陽、沈以軒、陳宗禮、陳建明
葉瑞安

印製：晟傳文化事業有限公司

出版日期：中華民國 108 年 12 月版二刷



勞動部
Ministry of Labor