

勞資爭議處理及實務案例、 勞動三法簡介

主辦單位：新竹市政府

主講人：黃文鐘

日期：111年08月26日

講師簡介

• 主講人：黃文鐘/竑鈞

• 學歷：國立中興大學法商學院法學碩士

• 現任：

1. 臺北/新北地方法院勞動調解委員3年
2. 臺北/新北市政府勞資爭議調解人暨臺北市調解委員8年
3. 臺北市政府勞動局及勞檢處職場安全維護講師8年
4. 勞動部產業人才投資方案就業安全法令講師8年
5. 經濟部國營事業委員會工安查核委員7年
6. 環保署稽查總隊清潔隊員職安輔導委員第2年
7. 台北榮民總醫院勞務委外人力預算審查委員7年
8. 財團法人國際合作發展基金會諮詢委員6年
9. 中華人事主管協會就服乙級證照/勞動法講師16年

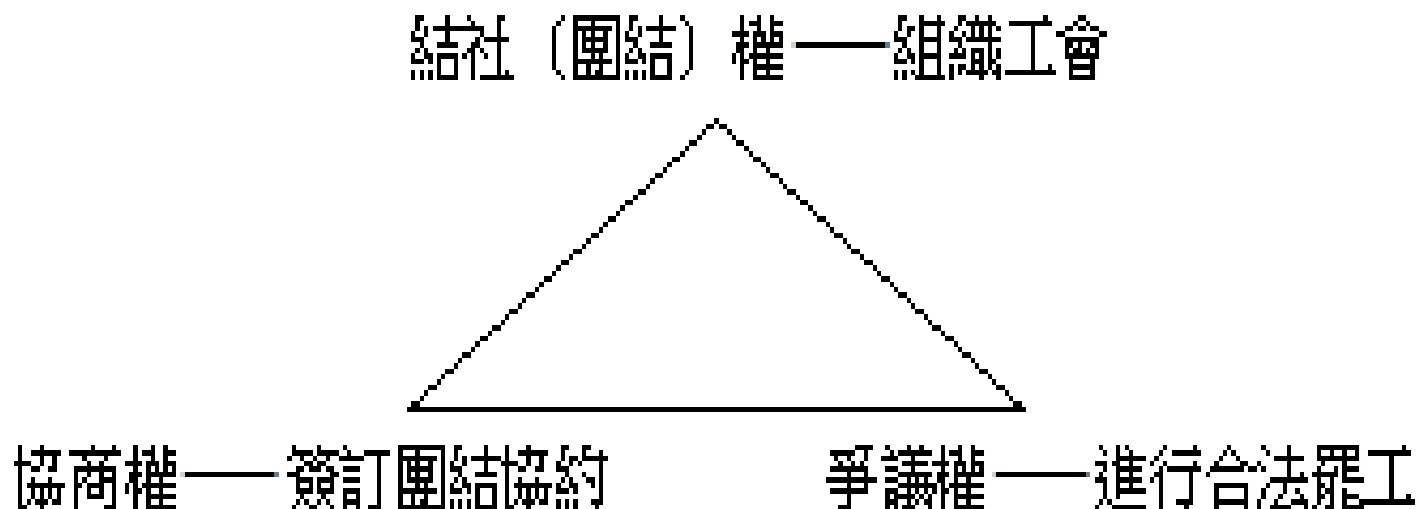
★經歷：曾任1. 臺北市政府勞動局科員、股長、專員、視察、爭議科長15年2. 臺北市勞動檢查處主任秘書、副處長6.5年

- 一、我國勞資關係法律規劃 P. 4-6
- 二、我國集體勞動三法簡介 P. 7-14
- 三、勞資爭議的立法意旨及名詞定義 P. 15-17
- 四、勞資爭議的類別及常見爭議事項 P. 18-22
- 五、調解、仲裁及裁決的方式及效力 P. 23-27
- 六、爭議行為限制、罷工及禁止罷工之對象 P. 28-29
- 七、勞工權益基金與法律扶助相關規定 P. 30-31
- 八、雇主、工會及勞工違法之罰則規定 P. 32-33
- 九、勞動事件法對工資、工時推定及定暫時狀態 P. 34-37
- 十、法院勞動調解與勞資爭議調解的競合解析 P. 38-40
- 十一、勞工面對勞資爭議之因應作法實務解析 P. 41-42
- 十二、企業面對勞資爭議之具體作為實務解析 P. 43-44
- 十三、提問與解答 P. 45

一、我國勞資關係法律規劃

- 一、個別勞動法：個別勞資關係不平衡靠政府勞動法令來保護，以確保勞工之生存權、工作權、福利權、平等權。
- 二、集體勞動法：集體勞資關係不平衡靠勞資透過協商來確保勞動三權，包括：結社權、協商權、爭議權。

所謂勞動三權理論係指：



- (一) 結社（團結）權：明文規範雇主不得有不當勞動行為，以保障勞工得自由結合組織工會或其他勞工組織和勞工團體之存在及其活動自由。
- (二) 協商權：明文規範雇主應遵守誠信協商原則，以保障工會或其他勞工團體與個別雇主或雇主團體間，就勞動條件或其他有關事項為交涉而訂立團體協約之權利。
- (三) 爭議權：為保障勞工或工會團體為落實勞動條件之主張，行使爭議行為之權利，明定勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，而採取解決勞資爭議行為之權利。

三、勞資爭議行為之正當性考量原則：

- (一) 主體的正當性：爭議之主體應為集體勞工。而非個別勞工之爭議行為。
- (二) 目的的正當性：爭議行為之保障係以勞動條件之維持、改善，以及提升勞工地位為目的。而非純政治性或同情性罷工。
- (三) 程序的正當性：爭議行為應屬極盡一切可能協商之最後

不得已之手段，並依勞資爭議處理法之規定及遵循工會法決議程序所為之爭議行為。

(四) **手段的正當性**：爭議行為實施之手段應以非不利之方式為之，亦即勞資爭議之最後妥協係在自由意志之前提下所為。

四、勞動關係存續中，勞工的義務：

- (一) 勞務提供之義務。
- (二) 謹慎勤勉之義務。
- (三) 保守秘密之義務。
- (四) 報告及離職預告之義務。
- (五) 提供任職體檢資料及定期接受健檢3千元以下罰鍰。
- (六) 遵守雇主訂定安全衛生工作守則--3千元以下罰鍰。
- (七) 參加雇主舉辦安全衛生教育訓練--3千元以下罰鍰。

五、勞動關係存續中，雇主的義務與責任：

- (一) 給付報酬之義務。
- (二) 人身安全照扶之義務。
- (三) 安置職務之義務。
- (四) 人格權之維護義務。

二、我國集體勞動三法簡介

一、工會法及其施行細則：

工會法之基本概念：

工會組織權之涵義。

勞動者團結權之形成及演進。

工會組織權之要件。

勞動者團結權之原則。

工會法之內容：

工會設立。

會員組織。

職員選任。

會議召開。

經費運用。

工會監督。

工會保護。

工會解散。

聯合組織。

基層組織。

一、工會職員或會員之保護：

(一) 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：（第35條第1項）※備註：亦即雇主不得有下列不當勞動行為。

1. 對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
2. 對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件
3. 對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
4. 對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
5. 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

(二) 第1款及第3款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。

1. 第4款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。

2. 第2款所稱不加入工會，包括要求勞工退出已加入之工會。

3. 雇主所為解僱無效之情事：雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。（第35條第2項）

二、工會理事、監事之保護：

(一) 工會理、監事有約定之會務假：工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。（第36條第1項）

(二) 企業工會理、監事無約定之會務假：企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以及半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。（第

36條第2項)

(三) 全國性工會聯合組織理事長無約定之會務假：企業工會理、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，得以半日或全日請公假辦理會務。(第36條第3項)

基層組織。

一、工會之組織類型：工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：(第6條第1項)

(一) 企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。

(二) 產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。

(三) 職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。

職業工會之組織區域範圍及組織限制：

二、組織區域範圍：前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣(市)為組織區域。(第6條第2項)

二、團體協約法：

團體協約的理念：

穩定勞動關係。

促進勞資和諧。

保障勞資權益。

團體協約之主體。

團體協約之程序。

團體協約法之內容：

團體協約之協商及簽訂。

團體協約之內容及限制。

團體協約必要之事項。

團體協約任意訂定事項。

團體協約之締結與終止。

團體協約之效力與競合。

※備註：團體協約之協商進行之方式：

一、團體協約之誠信協商原則：勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。（第6條第1項）

（一）勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：（第6條第2項）

1. 對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
2. 未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
3. 拒絕提供進行協商所必要之資料。

（二）協商代表之決定：

1. 有協商資格之勞方，指下列工會：（第2條第6條第3項）

（1）企業工會。

（2）會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。

(3) 會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。

(4) 不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。

(5) 經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

2. 有協商資格之資方，為雇主或有法人資格之雇主團體。（第2條）

(三) 工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：（第8條第1項）

1. 依其團體章程之規定。

2. 依其會員大會或會員代表大會之決議。

3. 經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。

(四) 前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。（第8條第2項）

三、勞資爭議處理法：

勞資爭議的理念：

勞資爭議的定義及其內涵。

勞資爭議的範圍及類型。

勞資爭議之內容：

勞資權利事項與調整事項之爭議。

勞資爭議調解。

勞資爭議仲裁。

勞資爭議裁決。

勞資爭議爭議行為。

勞資爭議罷工。

※以下就勞資爭議處理實務加以詳細解析。

三、勞資爭議的立法意旨及名詞定義

一、**勞資爭議法源**：「為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。」勞資爭議處理法第1條

二、**受理機關**：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。第9條第1項

第1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9條第3項

三、**處理原則**：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2條

四、**適用對象**：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。第3條

勞資爭議名詞定義

- 一、**勞資爭議定義**：「指權利事項及調整事項之勞資爭議。」第5條第1款
- 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。第5條第2款
- 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。第5條第3款
- 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。第5條第4款
- 五、**罷工**：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

六、**權利事項勞資爭議的處理方式**：得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。第6條第1項

七、**調整事項勞資爭議的處理方式**：依本法所定之調解、仲裁程序處理之。第7條第1項

八、**工會得為勞方當事人及例外情形**：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：

1. 未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。
2. 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。第7條第2項

四、勞資爭議的類別及常見爭議事項

勞動部首頁 勞動統計專網 統計報告 勞動統計月報
110年4月勞動統計月報統計表-勞動關係

表3-5 勞資爭議協商調處績效概況

一、主要爭議類別及爭議件數：110年1至12月25, 025件

★權利事項勞資爭議：24, 923件/99.60%。

- 契約爭議1, 804/7.24%-契約性質626/34.70% /恢復雇傭關係1, 178/65.30%。
- 工資爭議10, 277/41.24%-積欠工資9, 048/88.04% /加班費1, 229/11.96%。
- 給付資遣費爭議6, 248/25.07%。
- 給付退休金爭議1, 260/5.06%。
- 勞工保險給付爭議636/2.55%。
- 職業災害補償爭議1, 631/6.54%。

- 工會身分保護爭議24/0.96%。
- 休假爭議232/9.31%。
- 其他權益事項爭議2,811/11.28%。
- ★調整事項勞資爭議：102件/0.40%。
 - 調整工資爭議23。
 - 結算年資爭議1。
 - 調整工時爭議2。
 - 調整休假爭議5。
 - 調整津貼爭議4。
 - 調整獎金爭議8。
 - 調整福利措施爭議2。
 - 調整管理措施爭議11。
 - 其他調整事項爭議46。

二、常見的勞動契約之申訴糾紛：

- 約定服務年限暨懲罰性違約金。
- 約定競業禁止暨懲罰性違約金。
- 企業併購或改組轉讓實施裁員解僱。
- 企業內之工作調動與職務輪調。
- 企業間之輪調、借調或轉雇用。
- 事業單位間之勞動派遣責任歸屬。
- 實施責任中心制員工無差勤及加班費。
- 離職時職務未交接清楚而不發該月薪資。
- 離職時依勞動契約約定扣發制服費用。

三、常見的勞動條件工資、工時之申訴糾紛：

- 積欠工資不給薪。
- 實習(見習)期間不給薪。
- 請假、遲到、曠職扣發薪水。
- 超時工作不給加班費。
- 沒有例假、休假及特別休假。
- 惡性資遣不給預告工資及資遣費。
- 沒參加勞保、就保及勞退，發生事故不理賠。
- 發生職業災害未依規定給予補償。
- 離職時不發給服務(離職)證明書。

四、常見的就業歧視及性別平等之申訴糾紛：

- 求才刊登廣告之徵才涉及就業歧視。
- 僱用或解僱員工過程涉及就業歧視。
- 對所僱員工因性別因素而同工不同酬。
- 對所僱員工因懷孕因素予以資遣解雇。
- 對求職人或所僱員工發生職場性騷擾。
- 未採取防治性騷擾行為發生之積極作為。
- 對性騷擾未採取立即有效糾正補救措施。
- 未依規定核給所僱員工生理假、流產假。
- 不准申請育嬰留職停薪及期滿非法解僱。

五、調解、仲裁及裁決的方式及效力

- 一、調解方式：**地方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：1. 指派調解人。2. 組成勞資爭議調解委員會。第11條
- 二、仲裁方式：**
1. **調解不成立，雙方共同申請：**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。勞資爭議處理法第25條第1項
2. **雙方書面同意，逕付仲裁：**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。勞資爭議處理法第25條第3項
- 三、裁決方式：**勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。第39條第1項

四、調解效力：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23條

五、仲裁效力：

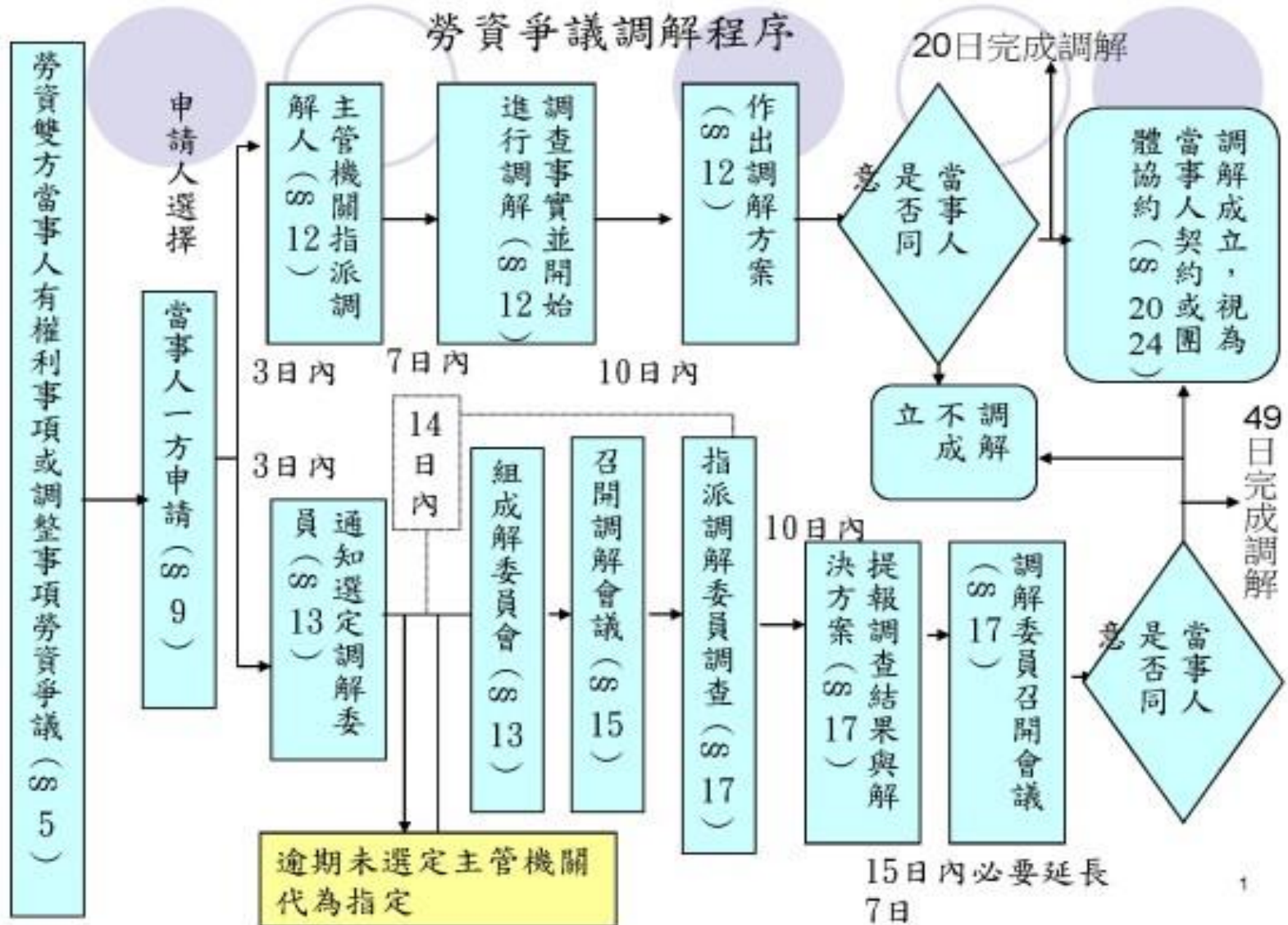
1. 仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。
第37條第1項

2. 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。第37條第2項

六、裁決效力：前條第2項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。第49條

※補充：

勞資爭議調解程序流程圖

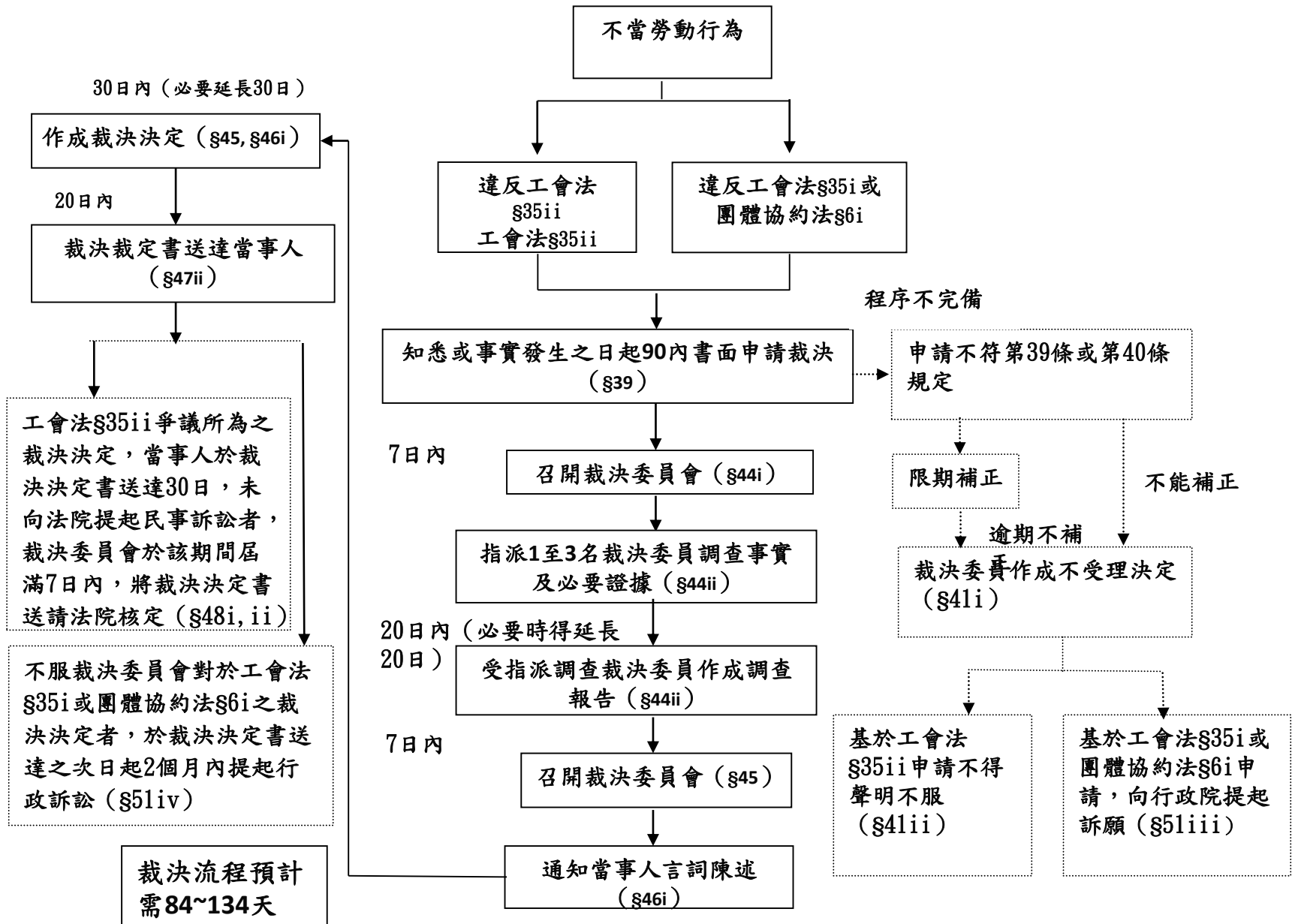


勞資爭議仲裁程序流程圖

勞資爭議仲裁程序



勞資爭議不當勞動行為裁決流程



六、爭議行為限制、罷工及禁止罷工之對象

一、爭議行為之限制：

1. 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。第53條第1項
2. 雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第35條、團體協約法第6條第1項規定者，工會得依本法為爭議行為。第53條第2項

二、發動罷工程序：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。第54條第1項

三、禁止罷工對象：下列勞工，不得罷工：

1. 教師。
 2. 國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。
- 第54條第2項

四、約定必要服務條款，始得宣告罷工：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：

1. 自來水事業。
2. 電力及燃氣供應業。
3. 醫院。
4. 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。

第54條第3項

五、必要服務條款即送備查：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。

第54條第4項

5. 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54條第5項

七、勞工權益基金與法律扶助相關規定

一、捐助設置勞工權益基金：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。第65條第1項

二、勞工權益基金來源：前項基金來源如下：

1. 勞工權益基金（專戶）賸餘專款。
2. 由政府逐年循預算程序之撥款。
3. 本基金之孳息收入。
4. 捐贈收入。
5. 其他有關收入。第65條第2項

三、設置勞工法庭：法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。第6條第2項

四、權利事項勞資爭議，給予適當法律扶助：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：第6條第3項

一、提起訴訟。

二、依仲裁法提起仲裁。

三、因工會法第35條第1項第1款至第4款所定事由，依本法申請裁決。

五、扶助業務，委託財團法人法律扶助基金會辦理：前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。
第6條第4項

八、雇主、工會及勞工違法之罰則規定

- 一、**勞資爭議冷卻期，不得為爭議行為**：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8條
- 二、**雇主違反不得為爭議行為之罰則**：雇主或雇主團體違反第8條規定者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。第62條第1項
- 三、**工會違反之罰則**：工會違反第8條規定者，處新臺幣十萬元以上三十萬元以下罰鍰。第62條第2項
- 四、**勞工違反之罰則**：勞工違反第8條規定者，處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。第62條第3項

五、為虛偽說明提供不實資料之罰則：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。
第63條第1項

六、無故拒絕說明之罰則：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。第62條第2項

七、未依通知出席之罰則：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62條第3項

九、勞動事件法對工資、工時推定及定暫時狀態

一、**工資舉證責任之調整**：勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。第37條

二、**出勤紀錄舉證責任之調整**：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。第38條

勞動事件法 Q&A 參、訴訟程序

5. 我和老闆對於工資的金額及實際工作時間發生爭執，在訴訟上該怎麼證明？【Q1711】

(1) 勞工在訴訟上要證明自己主張的工資金額及實際工作時間，可向法院提出薪資單、出勤紀錄或其他關於工資、工作時

間的相關證據(包括書證、物證、人證等)。如果用來證明的文件，是雇主依照相關法令應該要備置保存的話，也可請求法院命雇主提出，雇主則負有提出義務。(第35條、第36條)

(2)所謂工資，依法必需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，並不是勞工自雇主受領的給付一定就是工資。但是勞工在訴訟上通常只能提出受領給付之事實及受領時隨附之文件等(如薪資單)與勞動關係之關連性證明，不容易舉證「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，為了合理減輕勞工的舉證責任負擔，勞動事件法規定如果勞工已經證明雇主是因為和自己之間有勞動關係的緣故，而給付某項金錢或其他財產時(例如提出薪資單，證明雇主已給付上面所記載的金額)，就可推定該項給付為勞工因工作而獲得之報酬，也就是工資。至於雇主如果否認的話，必需提出反對之證據，以證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資(例如：雇主抗辯薪資單上有

部分金額是公司年度盈餘的紅利分配，並不是工資等)。如果雇主不能提出反對證據，就可認定勞工依該薪資單主張的金額屬於工資為真實。(第37條)

(3)所謂工作時間，是指勞工在雇主指揮監督之下，在雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。勞工自打卡上班起至打卡下班的經過期間，並不一定全部都是工作時間。但是勞工對於工作時間之主張，在訴訟上通常只能提出出勤紀錄證明上班、下班時間，為了合理減輕勞工的舉證責任負擔，勞動事件法規定在出勤紀錄內所記載之勞工出勤時間，在訴訟上就推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，也就是該期間內都是勞工的工作時間。雇主如主張該時間內有休息時間或勞工未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，應提出其他反對之證據來推翻上述推定。(第38條)

三、工資等事件之特殊類型定暫時狀態處分：勞工所提請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費事件，法院發現進行訴訟造成其生計上之重大困難者，應闡明其得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分。第48條

四、確認僱傭關係：勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。第49條第1項

五、調動無效回復原職：勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。第50條第1項

十、法院勞動調解與勞資爭議調解的競合解析

勞動調解委員會

要告之前，讓我們來幫忙調解吧！

勞資專家

勞動法庭法官

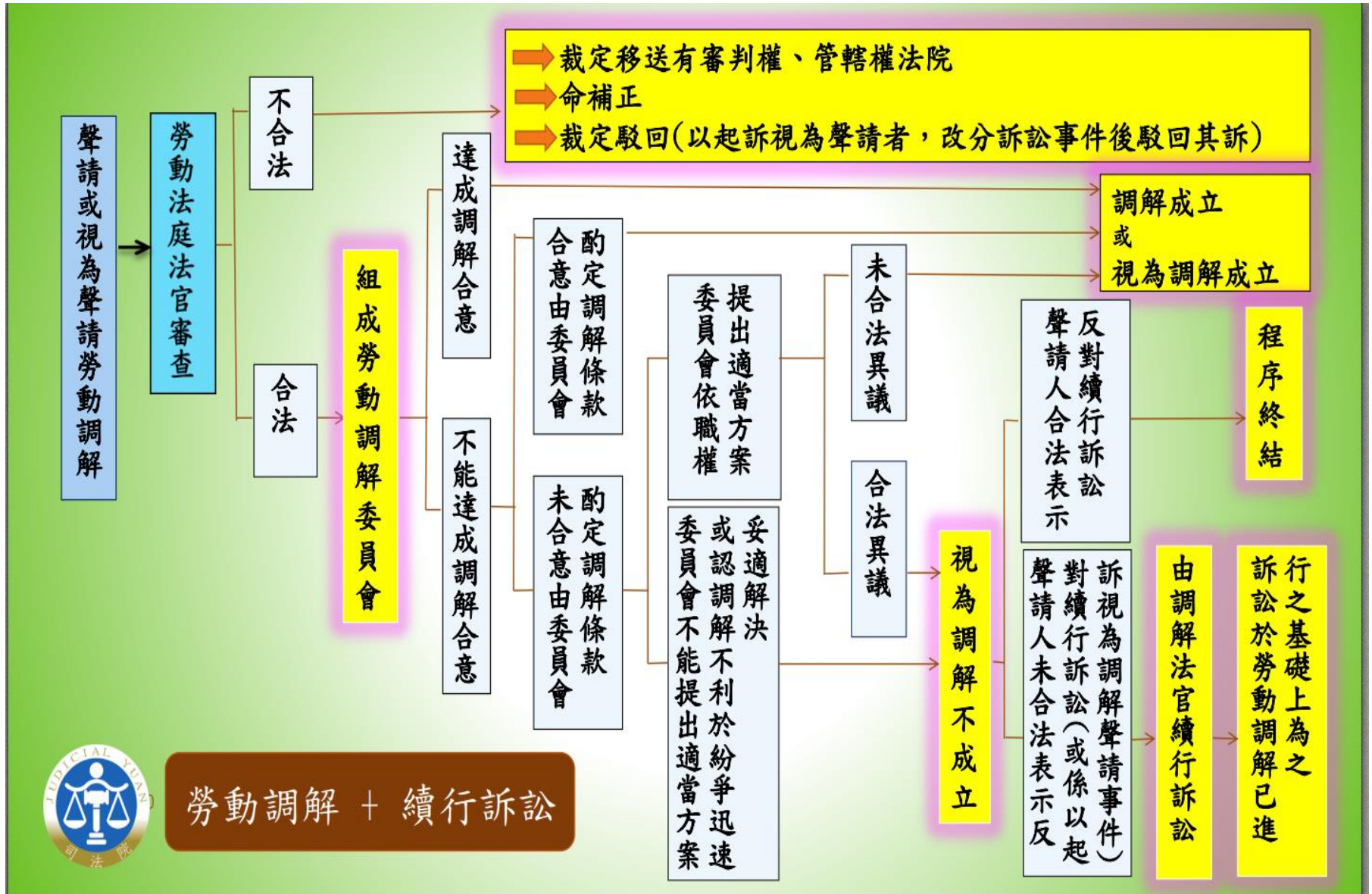
勞資專家

我因為長期工作的關係
引發這個職業傷害，
我要告你！

你才做不到半年
而且工作時間也
常常偷懶！
我才要告你！

依即將施行的勞動事件法的規定，因勞資糾紛而起訴前，原則上要先由法院進行勞動調解程序。有別於一般僅單純勸諭讓步的訴訟調解，法院勞動調解會先調查事實、證據，並適當的讓當事人知道訴訟的可能結果，經當事人充分瞭解後，促成紛爭解決的合意。

圖一：勞動事件調解流程圖



勞動事件法 Q&A 貳、勞動調解程序

3. 我向法院起訴告老闆，為什麼會收到法院通知要我去進行勞動調解程序？【Q1712】

勞動事件法採「調解前置主義」，原則上勞動事件於起訴前，都要先經法院行勞動調解程序。如果當事人未先聲請調解就直接向法院起訴的話，法院還是會視為調解之聲請，先進行勞動調解程序。

至於下列類型的勞動事件，則例外不採「調解前置主義」，包括：(一)起訴的事件已經在其他法定調解機關調解未成立(二)提起反訴的事件(三)要送達給他造之通知書，有依法應為公示送達或於外國為送達之情形(四)是因性騷擾(性別工作平等法第12條)所發生爭議之事件。上述勞動事件，起訴前不用先行勞動調解程序，所以當事人可以直接向法院起訴，法院不會進行勞動調解程序，但當事人如有意願的話，仍然可以聲請勞動調解，由法院依聲請行勞動調解程序。(勞動事件法第16條)

十一、勞工面對勞資爭議之因應作法 實務解析

- 一、透過公司的內部申訴管道尋求問題的解決方式，如仍未獲圓滿妥善的解決時，再循勞資爭議處理申訴管道向勞務提供地之勞工行政主管機關提出勞資爭議調解申請書，申請調解。
- 二、先向勞工行政主管機關申請調解，再向勞動檢查機構檢舉，以書面敘明公司名稱、地址、具體違法事證及聯絡方式，以利主管機關及勞動檢查機構派員前往實施勞動檢查；如需要知道勞動檢查結果，可以留下聯絡方式，並敘明需要復知。
- 三、依鄉鎮市公所調解條例規定申請民事案件調解。
- 四、進入司法訴訟，勞資爭議案件，經勞工行政主管機關召開調解會議不成立，再進入司法訴訟；或直接向法院提起勞動調解不成立，續行勞動訴訟。

五、勞工從事工作之勞動權益保障：

- (一) 充分瞭解擔任職務工作內容，工資計算方式明細、工作時間、休息時間、休假等勞動條件。
- (二) 議定勞動契約，宜以書面為之，內容可參依勞基法施行細則第7條列舉事項，契約一式二份，自行收執一份。
- (三) 成立勞動契約終止後，得請求開立服務證明書。
- (四) 入場辦理體格檢查、職業安全衛生教育訓練及職安工作守則是否備查。
- (五) 確認是否於到職當日投保勞工保險、就業保險及全民健康保險，並覈實申報投保薪資（級距）。
- (六) 確認是否已依勞工退休金條例，足額提繳勞退金。
- (七) 確認是否經工會或勞資會一同意，並徵得個別員工同意才實施彈性/變形工時、加班、女性夜間工作。
- (八) 受僱30人以上事業單位，工作規則已經核備公開揭示。
- (九) 受僱30人以上事業單位，可依法組織企業工會。
- (十) 權益受有損害經與雇主協議不成，可提供具體事實及訴求向當地勞工行政主管機關申訴處理，最後訴諸勞檢。

十二、企業面對勞工提出申訴之具體 作為實務解析

- 一、勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。
- 二、雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。雇主為之，無效。
- 三、主管機關或檢查機構接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於60日內將處理情形，以書面通知勞工。並對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。
- 四、勞工為第一項之申訴得以口頭或書面為之。
- 五、雇主對前條之申訴事項，應即查明，如有違反法令規定情事應即改正，並將結果通知申訴人。
- 六、若員工未經協商，即向勞工主管機關申訴或發動勞檢或逕行起訴，仍不放棄勞資協商和解及撤案。

七、企業僱用員工應遵行法令規定：

- (一) 本於誠信原則協商議定勞動契約，勞動條件不得低於法律規定，並宜以書面載明，勞雇雙方各執一份為憑。
- (二) 從事有繼續性工作之員工，應簽訂不定期契約。
- (三) 指揮監督管理員工遵循勞動基準法及相關法令規定。
- (四) 於員工到職之當日辦理加保—勞保、就保及全民健康保險，並覈實申報月投保薪資（級距）。
- (五) 依勞基法及勞退金條例辦理員工退休金提撥（繳）。
- (六) 招募或僱用員工遵守就業服務法及性別工作平法相關規定，不得有就業歧視及性別性侵害性差別待遇之行為。
- (七) 終止勞動契約時，依勞基法等相關法令規定辦理，並以不影響受僱者權益方式為之。
- (八) 員工30人訂立工作規則報主管機關核備後公開揭示。
- (九) 設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- (十) 福利事項，應本公平原則，避免差別待遇。

十三、提問與解答

感謝您的聆聽！