

版權所有 禁止翻印

勞動法令解析與勞工權益 之保障

大葉大學 陳月娥老師
人力資源暨公共關係學系

是否曾經想過勞工的權益問題?...

一位勞工的力量與集體勞工的力量
有差別嗎?

可以派勞工代表和雇主談談薪資和
工作時間的分配嗎

可以……………(有太多的疑問囉?)



大 綱

- ◆ 認識勞動者地位
- ◆ 淺談勞動法令
- ◆ 最新勞動三法詮釋
- ◆ 結語

勞動者是相對弱勢嗎？

你我所提供的勞動力是

- 無法儲存的(既使工資稍低、不是很滿意，但.....)
- 不能逆轉的(做了，就倒不回來，還不回去的)
- 不可分離的(是整個人都被固定住的)

勞動者的基本權

- ✓ 未就業勞工的**工作權**
- ✓ 已就業勞工的**基本三權**
 - **團結權(組織工會)**
 - **協商權(代表協商)**
 - **爭議權(爭議行動)**

勞動法的功能

➤ 保護功能

保護相對弱勢的勞動者

➤ 和平功能

修正社會不公平現象

安定社會秩序

勞動法令區分

❖ 個別勞動法

以個別勞雇為主體

❖ 集體勞動法

以雇主團體及勞工團體為主體

個別勞動法

- ◆ 勞動基準法
- ◆ 勞工退休金條例
- ◆ 勞工保險條例
- ◆ 就業保險法
- ◆ 職業安全衛生法

.....(全國法規資料庫查詢)

勞動法內容1

勞動基準類

- 勞動基準法
- 職業安全衛生法
- 勞動檢查法
- 職業災害勞工保護法
- 勞工退休金條例

勞動法內容2

勞工組織類

- ❖ 工會法
- ❖ 人民團體法

勞資關係類

- ❖ 團體協約法
- ❖ 勞資爭議處理法
- ❖ 勞資會議實施辦法
- ❖ 勞資協議法(草案)

勞動法內容 3

勞工福利類

- 職工福利金條例
- 勞工保險條例
- 勞工教育實施辦法
- 勞工福利法(草案)

勞動法內容 4

就業安全類

- 就業服務法
- 職業訓練法
- 就業保險法

版權所有 禁止翻印

常見勞動權益爭議問題

工時限制例外

□ 勞基法84-1條

經中央主管機關核定公告下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條(法定工時)、第32條(延長工時)、第36條(例假)、第37條(休假)、第49條(女工工時)規定之限制

- 1、監督、管理人員或責任制專業人員
- 2、監視性或間歇性之工作
- 3、其他性質特殊之工作

前項約定應以書面為之，不損及勞工健康及福祉

勞基法84-1條

84條之一第1項第1-2款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依下列規定：

- 一、**監督、管理人員**：指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員
- 二、**責任制專業人員**：指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者
- 三、**監視性工作**：指於一定場所以監視為主之工作
- 四、**間歇性工作**：指工作本身以間歇性之方式進行者

勞基法84-1條

雇主依84條之1規定將其與勞工之書面約定報請當地主機關核備時，內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

職業災害補償1

1. 醫療費用
2. 工資：滿2年未痊癒，診斷喪失工作能力，但不符失能資格，雇主須一次補償40個月平均工資
3. 殘廢：診斷確定失能，按平均工資及其程度，一次給予補償
4. 死亡補償：5個月喪葬費加40個月平均工資補償

雇主可抵充

職業災害補償2

- 承攬人、中間承攬人和最後承攬人與事業單位負連帶責任
- 向最後承攬人求償
- 事業單位違反法令，導致勞工發生職災，事業單位不得求償

職業災害勞工保護法補助

對象：

1. 未加入勞工保險的職災勞工，其雇主也無能力給予補償，可按最低投保薪資申請失能或死亡補助
2. 勞工保險被保險人在保險有效期間

職災勞工各項津貼與補助：

1. 職業疾病生活津貼：勞保（5年），無勞保（3年）

不同等級失能且喪失全部工作能力—每月發給1500-7000元不等

職業災害勞工保護法補助

2. 身體殘害生活津貼：已加勞保(5年)，未加勞保(3年)

1至7等殘且喪失部分工作能力者—每月發給7000-5000元不等

3. 職業訓練生活津貼

受訓期間，每月發給12000元。最多發24個月

4. 輔助器具補助

5. 看護補助：已加勞保(5年)，未加勞保(3年)
每月發給新台幣10000元

6. 家屬補助：一次發給10萬元

勞工爭議行為表現

- 罷工(完全不提供勞務的停擺)
- 怠工(提供不完全勞務的怠惰)
- 杯葛(影響公司產品的銷售)
- 糾察(罷工期間阻止勞工工作)
- 占據(霸占公司機具設備)
- 接管(接替公司管理權)

基本前提：要合法

資方爭議行為表現

□ 鎖廠或停工

(暫時或永久停止營運)

□ 繼續營運

(找其它勞工代替)

□ 黑名單

(將勞工名單送給同業)

集體勞動三法修法時程

- 97/1/9修正公布團體協約法全文34條
- 98/7/1修正公布勞資爭議處理法全文66條
- 99/6/23修正公布工會法全文49條

工會法新修正目的

- ✓ 勞工團結權保護、會務自主化、運作民主化、組織團結化
- ✓ 解決工會組織發展的問題

例如：部分勞動者團結權受限、工會組織架構缺乏彈性、勞工團結權保障不足、會財務管理機制不夠健全等

工會法新規範重點

- ✓ 明確保障勞工及教師組織及加入工會之權利
- ✓ 明定雇主不當勞動行為之態樣(保護規定)
- ✓ 擴大勞工團結權的行使
- ✓ 工會理監事選任與解任及停權等規範由工會自主決定
- ✓ 工會結盟及內部組織由工會自主決定

工會法新規範重點

- ✓ 教師可組織或加入產業及職業工會
- ✓ 企業工會(同一廠場、同一事業單位、公司法規定的空制與從數關係企業或金融控股與子公司)採強制入會規定
- ✓ 職業工會組織一個為限
- ✓ 會員數100人選會員代表(任期4年)
- ✓ 理監事名額開放工會自主決定(500人以下設5-9人，每逾五百增2人，最多27人)

團體協約法新規範重點

- ✓ 勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。無正當理由拒絕協商，經依勞資爭議處理法裁決認定者，處以罰鍰；未改正者，按次連續處罰
- ✓ 協商代表產生及團體協約簽訂之程序
- ✓ 團體協約勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查

團體協約法新規範重點2

- ✓ 團體協約當事人雙方應將備查後之團體協約公開揭示，並備置一份供團體協約關係人查閱
- ✓ 團體協約得約定受拘束之雇主，非有正當理由不得對所屬非團體協約關係人之勞工，調整該團體協約所約定之勞動條件事項
- ✓ 團體協約當事人一方或雙方為多數時，不得再各自為異於團體協約約定之限制規定
- ✓ 團體協約當事團體得以團體名義為其會員提出團體協約上一切之訴訟

勞資爭議處理法新規範重點1

- ✓ 增設調解人制度及獨任仲裁人機制，達到勞資爭議處理機制之迅速經濟及兼顧保障勞工權益目的
- ✓ 協處人員專責化，調解人、調解委員、仲裁人、仲裁委員及裁決委員之遴聘，授權訂定子法規範
- ✓ 增訂不當勞動行為機制，避免雇主對勞工行使結社權、協商權及爭議權時，採取不法且不當阻礙工會發展及活動之不當勞動行為

勞資爭議處理法新規範重點2

- ✓ 增訂訴訟費用及擔保金之暫減免
- ✓ 明定中央主管機關應捐助設置勞工權益基金
- ✓ 明確建構爭議權行使之合理規範與保障

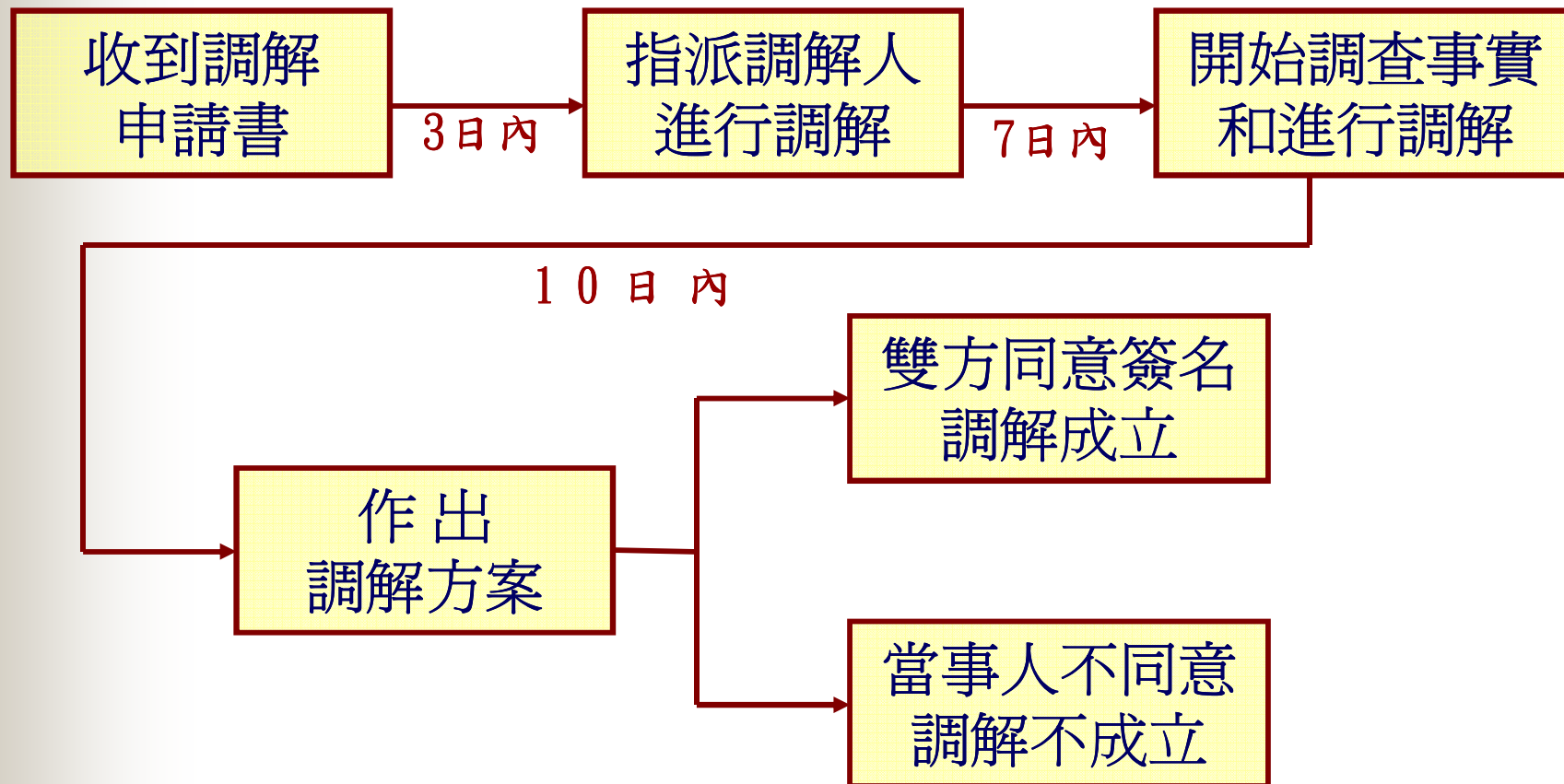
爭議權行使之合理規範與保障1

- 簡化罷工程序：不需召開會員大會決議，僅需會員直接、無記名投票過半數同意即可
- 禁止罷工及爭議解決途徑（影響國家安全及人民受教權之行業及人員不得行使罷工權）

爭議權行使之合理規範與保障2

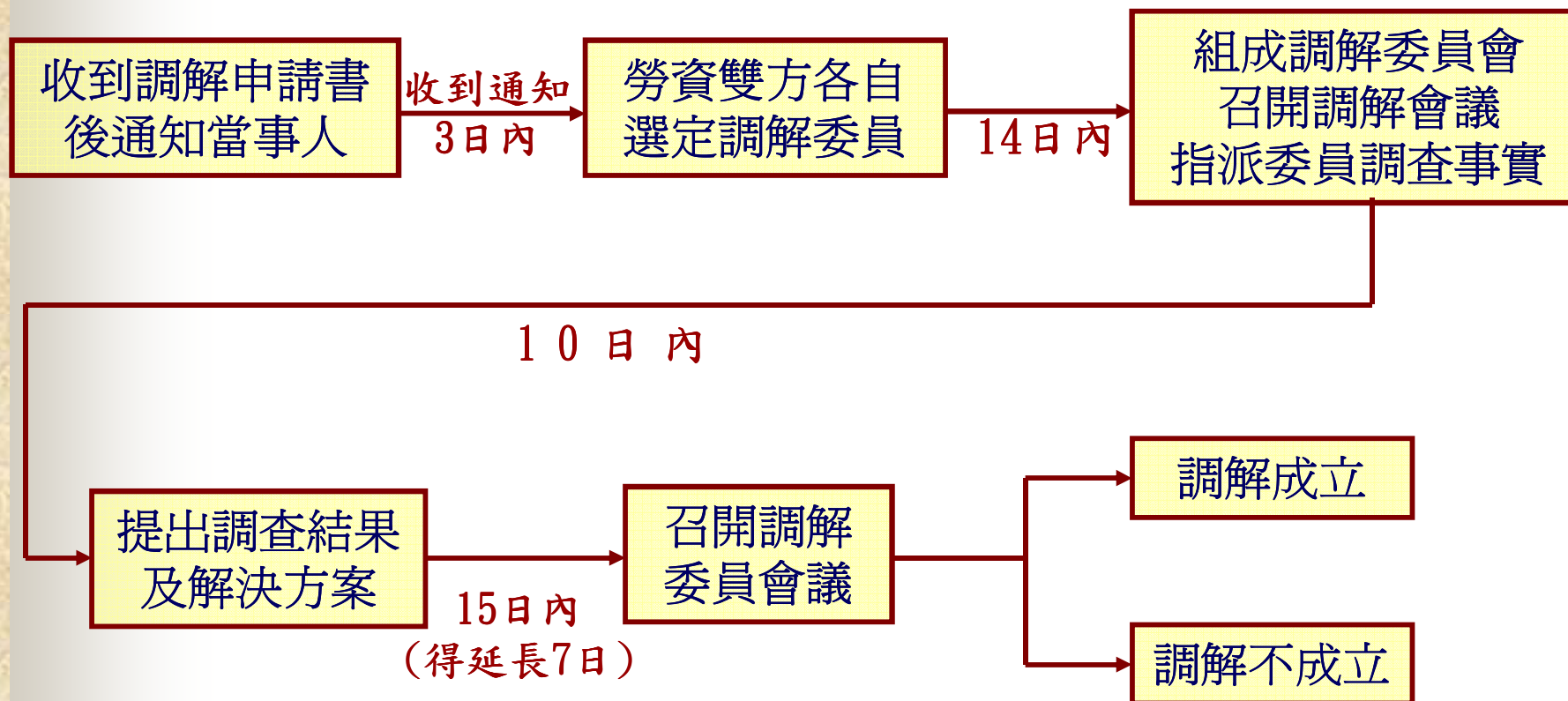
- 限制罷工及爭議解決途徑(得向主管機關申請交付仲裁)
- 重大災害期間限停罷工條款
- 爭議行為免責規範：明定合法正當爭議行為具有民事及刑事免責

指派調解人之調解步驟與時程



說明：指派調解人之調解時程大約共需20天

組成調解委員會之調解步驟與時程



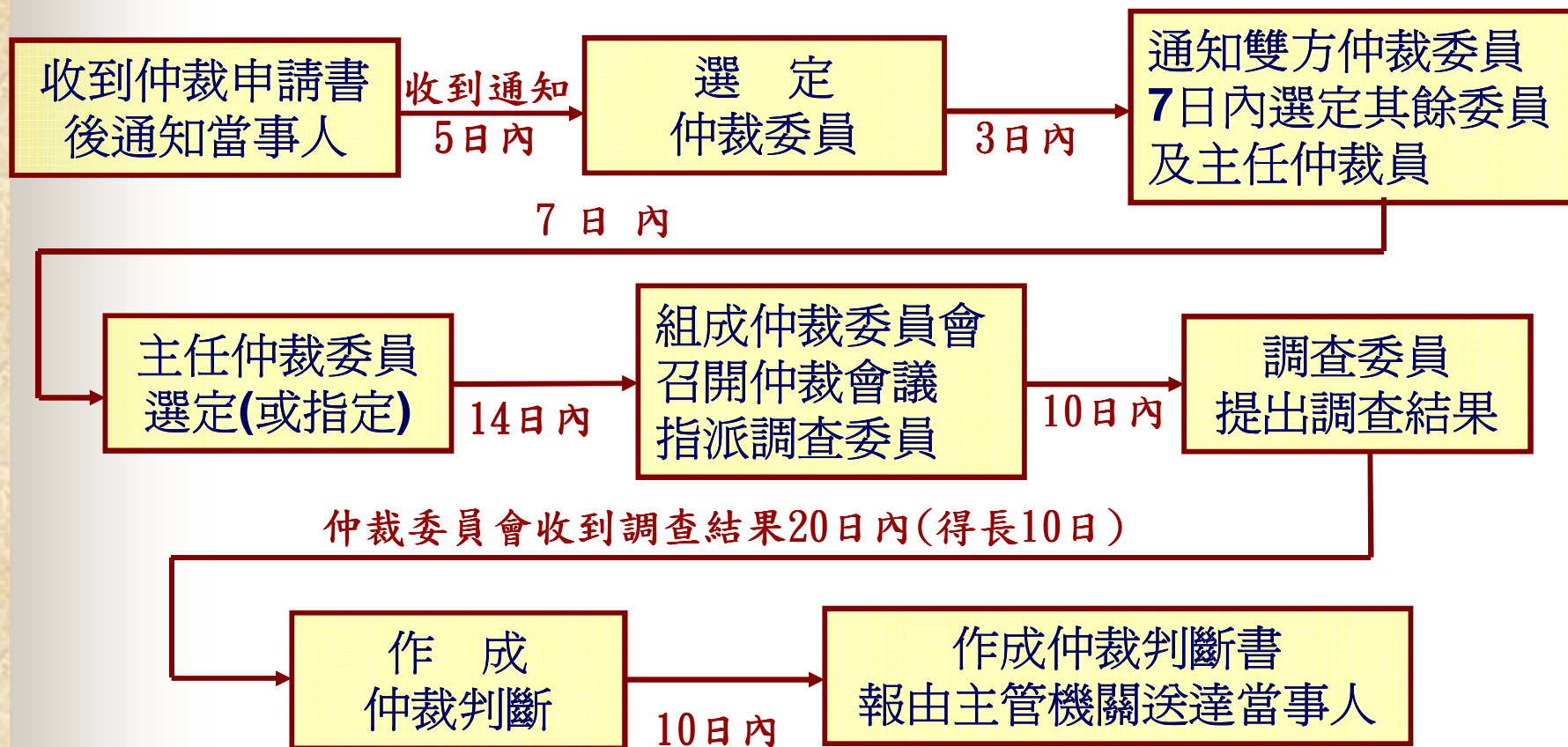
說明：調解委員會之調解時程大約共需42-49天

獨立仲裁人之仲裁步驟與時程



說明:獨立仲裁人之仲裁時程大約45-55天

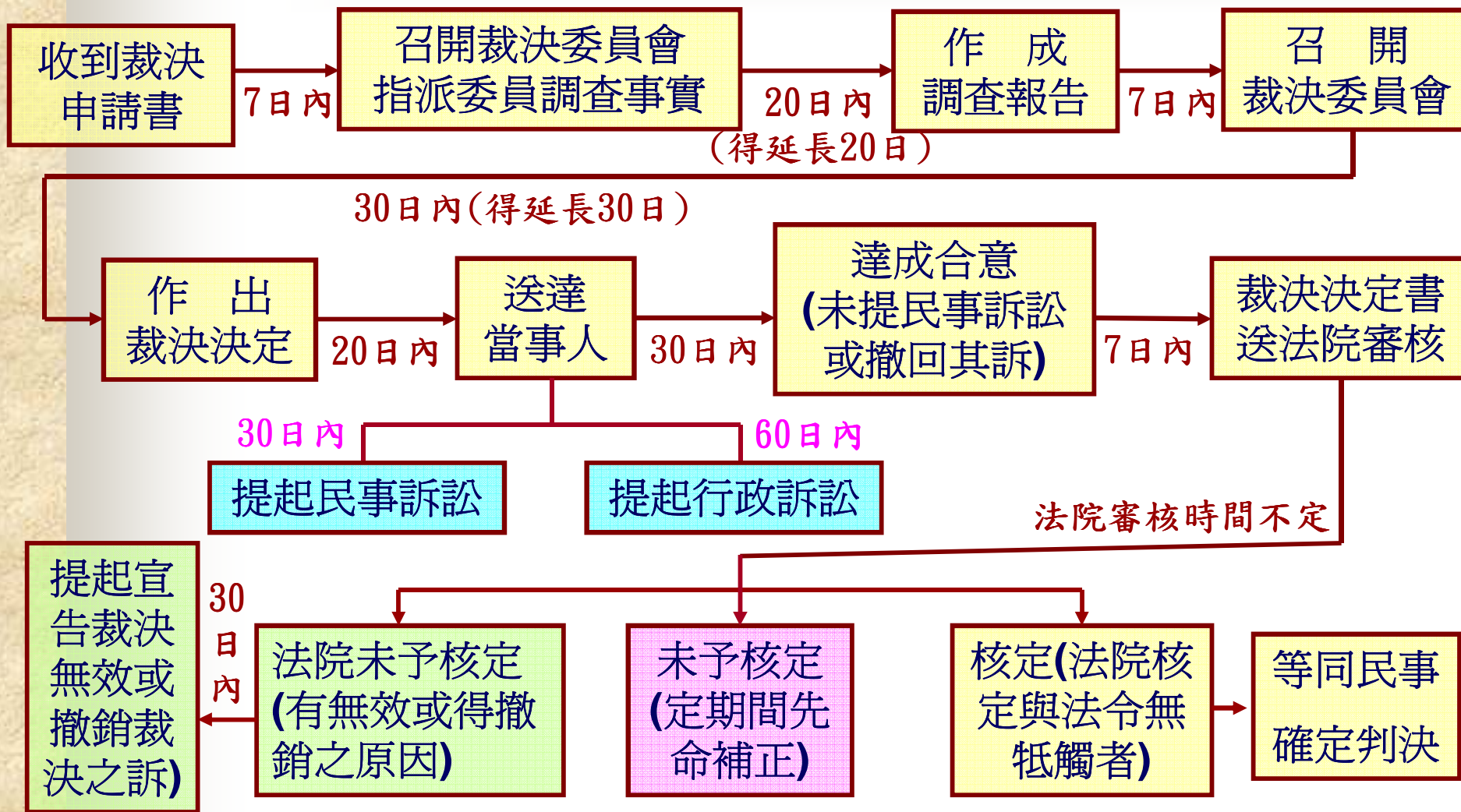
仲裁委員會之仲裁步驟與時程



說明:仲裁委員會之仲裁時程大約69-79天

版權所有 禁止翻印

裁決步驟與時程



說明：裁決時程未計算法院審核時間至少需121-171天(大約4-6個月)

版權所有 禁止翻印

Q & A

期盼分享您的看法與感受