

主講人 簡介

鄭嘉慧律師

- ▶ 86 年律師高考及格 (86 臺檢證字第 3758 號)

現職：

- ▶ 運鞍法律事務所合署律師
- ▶ 台南地方法院勞動調解委員
- ▶ 台南市政府勞工局勞資爭議調解委員
- ▶ 台南地方法院民事調解委員
- ▶ 台南市律師公會理事

- ▶ 專長：民事、刑事、勞工案件、不動產糾紛處理、契約擬定與審閱、非訟事件、房屋租賃、債務清理條例、遺產分割與規劃、繼承案件、強制執行等。

勞動事件法

全文 53 條

第一章 總則

第二章 勞動調解程序

第三章 訴訟程序

第四章 保全程序

第五章 附則

**建立專業、迅速而便利
的勞動事件特別程序**

1 專業的管理
設立勞動專業法庭。

2 擴大勞動事件的範圍
納入建教生與建教合作機構間、
求職者與招募者間等所生爭議。

3 組成勞動調解委員會
由法官 1 人與勞資專家之調解
委員 2 人，共同進行調解。

4 減少勞工的訴訟障礙
勞工可以在勞務提供地法院起
訴；減輕勞工繳納費用之負擔及
舉證之責任。

5 迅速的程序
勞動調解於三次內完成，勞動訴
訟以一次審結為原則。

6 強化紛爭統一解決的功能
原本於同一原因事實有共同利益之勞
工，可以併案請求，紛爭一起解決。

7 即時有效的權利保全
減輕勞工聲請保全處分的程序負擔與
提供擔保的責任。

勞動事件法的七大重點

司 法 院
www.court.gov.tw



1. 勞動事件法適用範圍(第2條、第3條)
2. 勞動調解程序(第16-31條)
3. 訴訟障礙之減少
4. 保全程序(第46-50條)

勞動事件法

- 是程序法非實體法

第 15 條：有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。

- 因此，第 2 條「勞動事件」、第 3 條「勞工」及「雇主」的定義，都是用以認定該案件是否適用勞動事件法，及可否依勞動事件法進行進行調解、訴訟或主張保全程序等。
- 與該案件進行審理後，原告主張適用勞基法有無理由？或勞工主張請求內容有無理由無關。
- 因此，縱使實質上非勞資爭議案件，亦可能適用勞動事件法。

- ▶ EX:

- ▶ 小明主張老王沒有給付薪資，向台南地方法院起訴請求給付薪資。老王稱小明根本不是他的受僱人，小明沒有勞健保、沒有打卡紀錄、沒有人證（沒有同事）。

- ▶ EX

- ▶ 聖元自 109 年 3 月 1 日起任職仁美公司（雇用 4 人），上班時間為早上 10 點到晚上 6 點，每天都有打卡，3 月 4 日，早上 8 點聖元出車禍，聖元主張職災，起訴向仁美公司請求職災補償。



8:00

10:00

6:00

程序進行概況

勞動事件

勞動事件

依勞動事件法 §2 所稱之事件

§6 勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。

§32 第 1 項：法院應以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結。

起訴

調解程序 (3 個月)

一審 (6 個月)

二審 (高等法院)

三審

§24 第一項：勞動調解程序，除有特別情事外，應於三個月內以三次期日內終結之。

§16 第 1 項：勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序。

第 2 項：前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。

§21 第 1 項：勞動調解，由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成勞動調解委員會行之。

調解不成，續行訴訟程序，§29 第 5 項：續行訴訟程序者，由參與勞動調解委員會之法官為之。

勞動事件法適用範圍擴大

第二條 (勞動事件之定義)

本法所稱勞動事件，係指下列事件：

- 一、基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。
- 二、建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。
- 三、因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、

工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議

第三條 (勞工及雇主之定義)

本法所稱勞工，係指下列之人：

- 一、受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人。
- 二、技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人。
- 三、求職者。

本法所稱雇主，係指下列之人：

- 一、僱用人、代表雇主行使管理權之人，或依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人。
- 二、招收技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人者或建教合作機構。
- 三、招募求職者之人。

基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。

勞工法令，非僅限於勞動基準法。	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法• 企業併購法 § 17• 勞工保險法
勞動習慣	未明文，但有一定時日，反覆行為 EX 三節獎金 EX 年終獎金 臺中地方法院 106 年度中勞小字第 25 號判決 基隆地方法院 98 年度基勞簡字第 19 號判決
團體協約	桃園市空服員職業工會—華航 團體協約 (台北地院 106 勞訴 224 、臺灣高等法院 108 年度勞上字第 53 號判決)
<ol style="list-style-type: none">1. 事件可能同時符合數款勞動事件法 §2 的規範，但結果仍均是由勞動法庭審理。2. 不限於勞工與雇主之間，工會對雇主之請求，雇主對工會之請求，求職者對招募單位之請求也包括。	

性別工作平等之違反

違反性別工作平等法

labor.kcg.gov.tw/IllegalDetail02.aspx?Cond=70ad8c04-a179-4079-b4b7-d20c6d6afece&Type=1

應用程式 Google 日曆 全國法規資料庫 Google 地圖 Google Facebook 司法院法學資料檢... 司法院全球資訊網 其他書籤

- ▶ 防制就業歧視促進性別平等
- ▶ 大量解僱保護
- ▶ 公告違法事業單位
- ▶ 工讀權益秘笈
- ▶ 歇業事實認定
- ▶ 就業歧視申訴
- ▶ 重要勞基法解析

項次	事業單位名稱	負責人姓名	違反法令條款	違反法規內容	處分書文號	處分日期	公佈時間
1	王■■■即■■■ 小吃部	-	性別工作平等法 第7條	招募廣告登載「桌邊女公關」	高市勞就字第 10835696000號	108- 07- 09	108- 12- 23
2	丞■■■業有限 公司	李進 賜	性別工作平等法 第21條第2項	因勞工申請產假及育嬰留職停薪而 減少年終獎金等不利之處分	高市勞條字第 10840033700號	108- 11- 18	108- 12- 23
3	■■■色印刷 股份有限公司	林育 君	性別工作平等法 第13條第1項	未依法訂性騷擾防治措施、申訴及 懲戒辦法	高市勞就字第 10836198800號	108- 07- 29	108- 12- 23
4	■■■賢即■■■品 海鮮粥	-	性別工作平等法 第7條	招募廣告登載「限女生」	高市勞就字第 10839724600號	108- 11- 07	108- 12- 23
5	華■■■物有限 公司	林主 皓	性別工作平等法 第7條	招募廣告登載「徵早班門市小姐」	高市勞就字第 10839726500號	108- 11- 08	108- 12- 23
6	楊■■■即■■■ 食堂	-	性別工作平等法 第7條	招募廣告登載「限女生」	高市勞就字第 10835716100號	108- 07- 09	108- 12- 23

Windows 109.9.12.勞動事件... 下午 02:41 2020/9/11

產假

虎尾簡易庭 107 年虎勞簡字第 1 號民事判決
裁判日期：民國 107 年 11 月 28 日

(原告) 劉女 ----- 客運公司 (被告)

請求懷孕期間工資

主張是定期契約

懷孕期間非雇用期間

總務課員

102.7.1—103.6.31

103.7.1—104.6.31

104.7.1—105.6.31

105.7.1—105.8.25

105.11.1—106.10.31

法律規定：

1. 性別工作平等法第 11 條：雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。
2. 勞基法第 50 條：按女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。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。
3. 性別工作平等法第 15 條第 1 項：雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。同法第 21 條第 1 項：受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

判決：

兩造爭執事項：兩造間之勞動契約是定期契約抑或不定期契約？

法院認定：兩造間之勞動契約應為不定期契約

1. 勞動契約分為定期契約與不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約。

2. 被告總務科工作內容如本院卷一第 123 至 125 頁所示，包含員工健康檢查、大客車回訓、車體廣告、發放制服、管理值班、管理契約書、故障機器叫修、報價、議價、簽呈、用印等，項目多屬庶務性質，應為繼續性工作，被告已自承原告離職後並沒有聘僱新的人員，定期契約期滿後，公司職員可以互相支援的情況下就不用再聘用新的人員等語（見本院卷一第 70 頁背面），可見原告所從事的工作內容並非定期契約期滿後即不存在，而是由其他員工繼續從事原告工作，故原告工作內容雖未有固定職稱，然而其工作內容並非臨時性、短期性、季節性或特定性之工作，應可認定。

3. 被告公司總務課員工均是簽訂一年一聘之定期契約，為兩造所不爭，衡諸常情，企業有持續經營及運作之本質，豈有可能總務科之工作內容均為特殊性質之臨時性、短期性、季節性或特定性之工作？可見被告雖與原告簽訂一年一聘之定期契約，然原告之工作內容並非可在特定期間完成之非繼續性工作。

4. 參以被告與原告於每次定期契約期滿後即接續簽立下一年度之定期契約，依勞基法第 9 條第 1 項第 2 款規定，定期契約期滿後，前後勞動契約工作期間超過 90 日，前後契約中斷期間未超過 30 日，應視為不定期契約，故兩造間之僱傭關係應為不定期契約，堪可認定。

性別工作平等法之違反所生之侵權行為爭議

- ▶ 台北地院 105 訴 4841 號
- ▶ 台灣高等法院 108 年度上訴字第 1126 號判決

原告 A 女



被告 林 00

00 醫療財團法人台北 0 濟醫院

事實：

A 女為 0 濟醫院洗腎科護理師，林 00 帶母親去就診，A 女詢問林 00 其母親之前跌倒傷勢位置，林 00 便趁機摸 A 女右大腿內側數下，5-10 秒。A 女向護理長反應後，護理長僅讓 A 女與其他護理師交換區域，仍在同一空間，林 00 發現更換護理師後，十分生氣，對 A 女大罵「我只不過摸了你一下，你就拿翹，你有什麼了不起，你又不是鑲金的，送我摸我都不要，你以為多美.....幹你娘」。

判決：1. 被告應連帶給付原告 新臺幣 218,953 元及利息 (精神上損害賠償 20 萬)。

2. 被告林 00 或 00 醫療財團法人台北 0 濟醫院應給付原告新臺幣 100,000 元及利息。

高院 3. 道歉啟事。

「系爭性騷擾行為，依性別工作平等法第 27 條第 1 項規定，林勝宗與○○○○醫院連帶負損害賠償責任。」

1/2

► 理由：

1. 性別平等工作法第 12 條第 1 項規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。...」，乃課雇主有關工作環境之場所負責人防免性騷擾情事發生之義務，此在工作場所係開放空間，不特定人均可能任意進出，且受僱人亦將隨時與不特定人接洽情況，尤見實益。同法第 27 條第 1 項規定：「受僱者或求職者因第 12 條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。」，係舉證責任之倒置，即先認雇主對於受僱人於執行職務時所遭性騷擾情事，有未遵行性別平等工作法之各種防治性騷擾規定或未盡力防止之責任，僱用人為免除其賠償責任，應證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生，始得主張免責。

「系爭性騷擾行為，依性別工作平等法第 27 條第 1 項規定，林勝宗與○○○○醫院連帶負損害賠償責任。」

2/2

- ▶ 2. 性別平等工作法 13 條第 1 項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」第 3 項規定：「第 1 項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」前行政院勞工委員會則於 101 年 8 月 2 日修正發布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（勞動部於 104 年 5 月 14 日又增訂發布第 4-1 條）...
- ▶ ○○○○醫院固主張其已制訂「性騷擾防治辦法」，且定期舉辦性別及性騷擾宣導教育訓練課程，並提出其所制訂之「性騷擾防治辦法」及歷來教育訓練課程清單為證（見原審卷第 40 至 43 頁）。然性別工作平等法第 27 條第 1 項規定並非要求雇主防止全部性騷擾事件之發生，而著重於雇主對於預防性騷擾事件之發生，是否已然盡力及已為如何之防止措施，若職場係雇主可得控制，而該職場係屬開放空間，受僱人亦將隨時與不特定人接洽者，雇主自應思考如何預防或至少一再宣導防範性騷擾以令非員工之不特定人均可易於接受此等資訊，而非僅委諸院內電子系統或久久一次之教育訓練。○○○○醫院「性騷擾防治辦法」之揭示途徑，僅於院內之電子郵件系統、電子公佈欄及文管系統可得查知（見原審卷 2 第 40 至 43 頁），並未在各個具體場所張貼、公布甚至印發，則偶而到院就醫之病患及其家屬等非其員工之不特定人，並無從在○○○○醫院大廳或各科室得知。

系爭公然侮辱行為，林勝宗依民法侵權行為規定，○○○○醫院依性別工作平等法第 28 條規定，分別負損害賠償責任。（不真正連帶）

- ▶ 性別工作平等法第 13 條第 2 項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」，同法第 28 條規定：「受僱者或求職者因雇主違反第 13 條第 2 項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。」，雇主若未採取立即有效之糾正及補救措施，以致受僱者受有損害者，即應對受僱者負損害賠償責任，且無從舉證免責。若發生性騷擾事件，且雇主已然知悉，雖然採取相關措施，然並未達有效糾正或補救之程度，以致受僱者後續受有損害者，即屬雇主應負損害賠償責任之範疇。蓋雇主既已知悉其職場範圍有性騷擾情事發生，自應於其能力範圍有所糾正及補救，包括主動介入調查以確認事件之始末，採取適當解決之措施，對加害人之性騷擾行為予以糾正，若有實施對於加害人之調整措施，應由雇主出面告知加害人，以及設身處地主動關懷被騷擾者之感受，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，方與前揭立法目的相符，更是雇主積極保護勞工，並提供友善職場環境之表現。倘若僅為調整被騷擾者之工作區域，消極請被騷擾者避開加害者，並未糾正及補救，難謂符合依上揭規定意旨

罷工 勞資爭議處理法第 53 、 54 條

53 第 1 項：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。

54 第 1 、 2 項：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。

- ▶ 必須先經過勞資爭議調解。
- ▶ 罷工的主體是工會。
- ▶ 需經會員以直接、無記名投票且過半數同意。
- ▶ 並非不得罷工行業（指教師、國防部及所屬機關、學校內勞工）或限制罷工的行業（如醫院等行業，須先簽訂必要服務條款）才可以罷工。
- ▶ 只有涉及調整事項的勞資爭議才可以罷工（也就是希望變更或維持勞動條件）、權利事項之勞資爭議則不行。

空服員謊稱飛機上有炸彈 !!!!

事實：

原告自民國 86 年起任職於被告，然被告於 105 年 5 月突然告知變更勞動條件，原告為保障勞動權益，故參予桃園市空服執業工會從 105 年 6 月 24 日開始之罷工活動。罷工當日蔡英文總統要出訪友邦，原告為喚起總統及社會大眾對於空服員權利之關注，以利於空服員與被告進行協商，故於 105 年 6 月 24 日上午 8 時謊稱總統專機上放有炸彈。原告因此事件接受被告之調職處分，從 105 年 7 月初起轉任地面勤務。孰料 105 年 11 月 7 日原告接獲被告通知，依據被告之國內員工獎懲辦法第 12.1 條，認原告前開之抗爭行為屬於言行不檢，有損公司聲譽或形象且情節重大之情況，因此對原告作出解職之處分。

勞工主張：1. 勞資爭議處理法第 5 條第 4 款之爭議行為，依據工會法第 35 條第 1 項第 4

款，被告對於勞工參與爭議行為，不得解雇。

2. 依據勞動基準法第 12 條第 1 項第四款，解僱限於情節重大，而本案不

該

當此條文之情節重大。

臺灣桃園地方法院 106 年重勞訴字第 8 號民事判決
確認僱傭關係存在。

判決理由：

可知原告於 105 年 6 月 25 日檢察官偵訊時已坦承上開犯行，且經各家媒體於 105 年 6 月 29 日廣為報導，被告主觀上早於 105 年 6 月 29 日知悉或可得知悉其事，方於 105 年 7 月將原告調職，竟遲至 105 年 11 月 7 日對被告為解僱處分（終止系爭契約），顯逾同條第 2 項規定之除斥期間（知悉之日起 30 日內），應屬不合法而無效。

臺灣高等法院 106 年重勞上字第 43 號民事判決
原判決部分廢棄，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請駁回。

判決理由：

1. 上訴人是因員工蕭宇軒於 105 年 10 月 19 日至司法院網頁查詢，方知被上訴人之具體犯

罪行為事實及判決結果，於同日將判決結果轉寄予上訴人之人評會承辦人員金洪琦，可見上訴人於 105 年 10 月 19 日始形成確信被上訴人有謊報總統專機有炸彈之行為，即

於 105 年 11 月 1 日經上訴人人評會決議解僱，則上訴人於 105 年 11 月 4 日對被上訴人為

解僱處分，並於同年月 7 日通知，並未罹於勞基法第 12 條第 2 項所定 30 日之除斥期

2. 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。勞資爭議處理法第 5 條第 4 款定有明文。勞工參與罷工等爭議行為是**由工會為主體**，為達成工會主張之經濟性目的，由會員以集體行為方式為之。被上訴人自承：「... (打電話謊報總統專機有炸彈這件事情有無經過華航員工工會的決議？) **這是我個人的決定。工會並沒有明確的指示我這樣做。...**」

(見本院卷二第 357 頁)，參酌桃園市**空服員職業工會之罷工宣言指明會讓總統專機正常出國參訪** (同上卷二第 121 頁)，是被上訴人謊報總統專機有炸彈之行為，純係其個人行為，與桃園市空服員職業工會之罷工行動無關，且被上訴人之謊報總統專機有炸彈行為，係以積極之違法手段，阻止總統專機之正常起降飛行，其所涉犯行，經新北地院 105 年度審易字第 3274 號判決認被上訴人犯民用航空法第 105 條第 1 項後段之散布不實訊息罪，處有期徒刑 3 月，**並未認定可依勞資爭議處理法第 55 條規定阻卻行為違法性**，益可證被上訴人謊報總統專機有炸彈行為，並非爭議行為，不具正當性，自無工會法第 35 條第 1 項第 4 款之適用。

本法所稱勞工，係指下列之人：

- 一、受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人。
- 二、技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人。
- 三、求職者。

本法所稱雇主，係指下列之人：

- 一、僱用人、代表雇主行使管理權之人，或依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人。
- 二、招收技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人者或建教合作機構。
- 三、招募求職者之人。

勞基法 §64-69

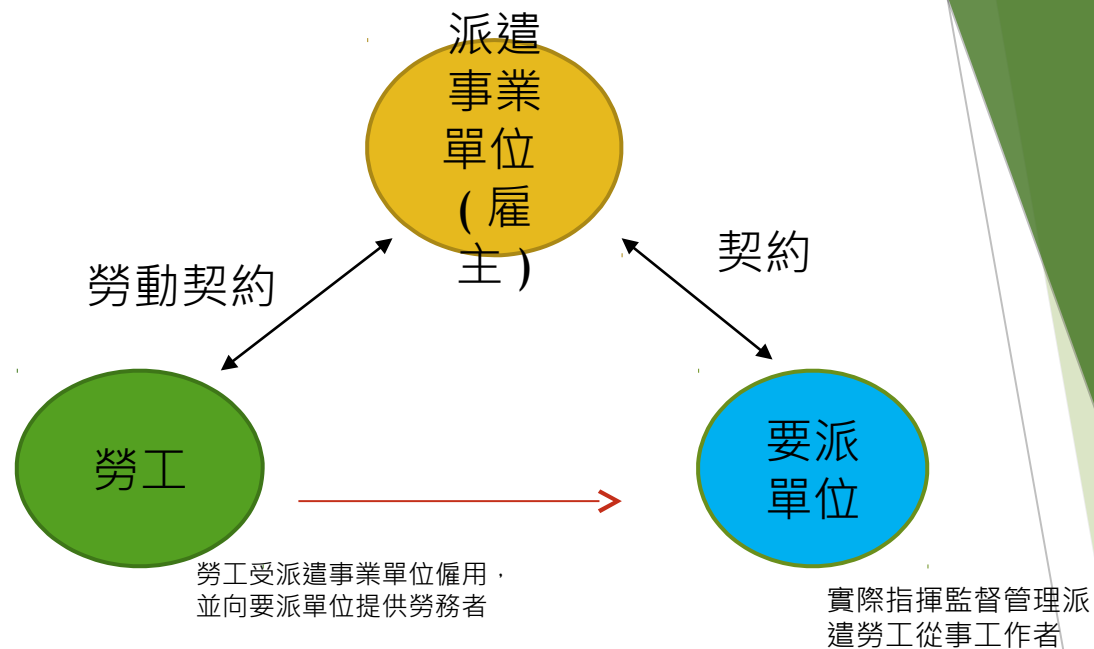
技術生、養成工，見習生建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人準用之。

高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法

§3 本法用詞，定義如下：

- 一、建教合作：指職業學校、附設職業類科或專門學程之高級中學及特殊教育學校（以下簡稱學校），與建教合作機構合作，以培育建教生職業技能為目標之機制。
- 二、建教生：指於學校就讀，參加建教合作計畫，在一定期間內於建教合作機構接受職業訓練，領取一定生活津貼之在學學生。
- 三、建教合作機構：指與學校簽訂建教合作契約，傳授建教生職業技能之事業機構。
- 四、建教合作契約：指學校與建教合作機構所簽訂，由學校安排建教生於一定期間前往建教合作機構學習職業技能之契約。
- 五、建教生訓練契約：指建教生與建教合作機構所簽訂，由建教生於一定期間內，在建教合作機構學習職業技能，受建教合作機構指導，並領取一定生活津貼之契約。

派遣



勞基法 § 2 ⑦ -⑩

勞動基準法 §17 之 1

勞動基準法 §63-1

要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定僱主應負職業災害補償之責任。

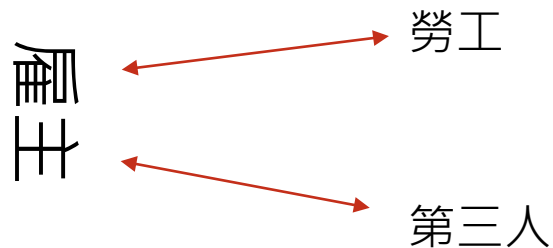
前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。

要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。

要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額

因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議

- ▶ 勞工因遭遇職業災害對第三人提起侵權行為損害賠償請求。
- ▶ 不合法的罷工行為，第三人可能因參與，而造成之侵權行為爭議。
- ▶ 勞工違反競業禁止約定，雇主因此向第三人請求侵權行為損害賠償。
- ▶ 兩造將不限於勞工與雇主之間，工會對雇主之請求，雇主對工會之請求，求職者對招募單位之請求，雇主對第三人請求。



調解程序

勞動事件法 §16

勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：

- 一、有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一。
- 二、因性別工作平等法第十二條所生爭議。

前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。

不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解。

1. 曾經勞工局調解不成，不再經法院調解程序，進行訴訟。
2. 曾經勞工局調解不成，仍可聲請法院調解程序，調解不成再續行訴訟程序。
此時，法院不可以「曾經其他機關調解未成立」為理由，駁回調解之聲請。
3. 未經勞工局調解，逕向法院起訴，視為調解聲請。

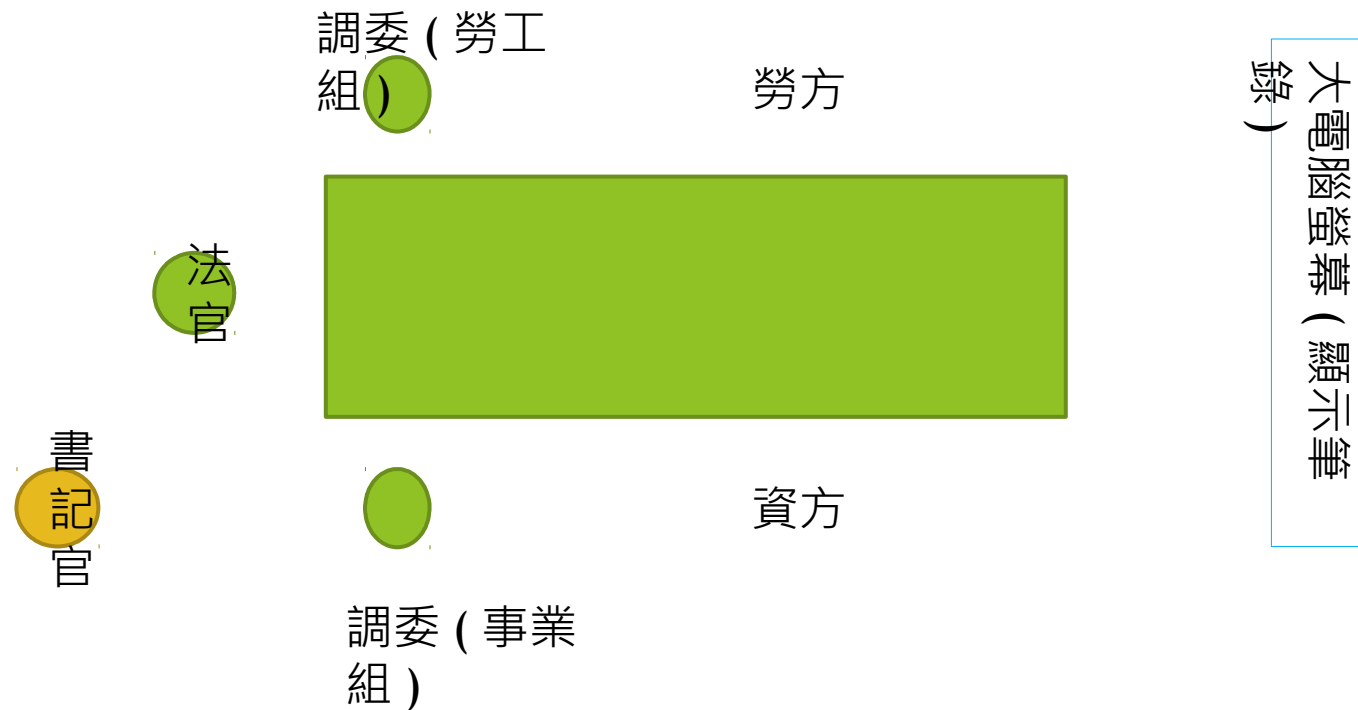
勞動事件法 §17

勞動調解事件，除別有規定外，由管轄勞動事件之法院管轄。

調解委員會成員

勞動事件法 §21:

勞動調解，由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成勞動調解委員會行之。



勞動事件法 §24

勞動調解程序，除有特別情事外，應於三個月內以三次期日內終結之。
當事人應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由外，應於第二次期日終結前為之。

勞動調解委員會應儘速聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果，並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據

勞動事件法 §25: 勞動調解程序不公開。

勞動事件法 §26 第 2 項：前項調解成立，與確定判決有同一之效力。

勞動事件法 §30:

調解程序中，勞動調解委員或法官所為之勸導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎。

前項陳述或讓步，係就訴訟標的、事實、證據或其他得處分之事項成立書面協議者，當事人應受其拘束。但經兩造同意變更，或因不可歸責於當事人之事由或依其他情形，協議顯失公平者，不在此限。

酌定解決事件之調解條款

勞動事件法 §27

勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。

前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各不達過半數時，以次多額之意見定之。

調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄。其經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，視為調解成立。

前項經法官及勞動調解委員簽名之書面，視為調解筆錄。

前二項之簽名，勞動調解委員中有因故不能簽名者，由法官附記其事由；法官因故不能簽名者，由勞動調解委員附記之。

適當方案之提出

勞動事件法 §28

當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案。

前項方案，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或定解決個別勞動紛爭之適当事項，並應記載方案之理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名。

勞動調解委員會認為適當時，得於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知適當方案之內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄。

第一項之適當方案，準用前條第二項、第五項之規定。

勞動事件法 §29

適當方案依送達當事人及利害關係人

不服 → 異議 (10 日內)

調解不成立，續行訴訟程序

訴訟障礙之減少（裁判費）

勞動事件法 §11

因定期給付涉訟，其訴訟標的之價額，以權利存續期間之收入總數為準；期間未確定時，應推定其存續期間。但超過五年者，以五年計算。

勞動事件法 §12

因**確認僱傭關係**或**給付工資**、**退休金**或**資遣費**涉訟，勞工或工會起訴或上訴，暫免徵收裁判費**三分之二**。

因前項給付聲請強制執行時，其執行標的金額超過新臺幣二十萬元者，該超過部分暫免徵收執行費，由執行所得扣還之。

勞動事件法 §13

工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額超過新臺幣一百萬元者，超過部分暫免徵收裁判費。

勞動事件法 §14

勞工符合社會救助法規定之低收入戶、中低收入戶，或符合特殊境遇家庭扶助條例第四條第一項之特殊境遇家庭，其聲請訴訟救助者，視為無資力支出訴訟費用。

勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，法院應依其聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。

訴訟障礙之減少（工會擔任勞工輔佐人）

勞動事件法 §9

勞工得於期日偕同由工會或財團法人於章程所定目的範圍內選派之人到場為輔佐人，不適用民事訴訟法第七十六條第一項經審判長許可之規定。

前項之工會、財團法人及輔佐人，不得向勞工請求報酬。

第一項之輔佐人不適為訴訟行為，或其行為違反勞工利益者，審判長得於程序進行中以裁定禁止其為輔佐人。

工會提起不作為訴訟

勞動事件法 §40

工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。

前項訴訟，應委任律師代理訴訟。

工會違反會員之利益而起訴者，法院應以裁定駁回其訴。

第一項訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。

第二項律師之酬金，為訴訟費用之一部，並應限定其最高額，其支給標準，由司法院參酌法務部及中華民國律師公會全國聯合會意見定之。

立法理由：

勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致多數勞工權益持續受損而無從制止，實有由所屬工會以自己名義對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為訴訟之必要。又工會為勞工組成之法人團體，與勞工關係密切，於章程目的範圍內為其會員提起不作為之訴，應無另依民事訴訟法第四十四條之三規定經目的事業主管機關許可及監督之必要，且為法定訴訟擔當，亦**無需個別會員之授權**，爰設第一項規定。又本條所稱之工會會員，包含工會法第六條規範之工會所屬會員，及加入同法第八條工會聯合組織之工會所屬會員，該等會員應係指自然人會員，而不包括法人會員。所謂**多數會員，人數並無限制，惟至少須有二人**。另本條為民事訴訟法第四十四條之三之特別規定，如符合該條規定之要件，工會自仍得依該規定，對侵害多數會員與非會員勞工之雇主，提起不作為之訴，附此敘明。

1. 必須是為「多數會員」之利益遭受僱主之侵害，最少兩人以上之自然人會員。
2. 工會必須在章程所定目的範圍內提起此一訴訟，且不得違反會員之利益。
3. 工會提起此一訴訟，應委任律師提起，律師費得做為訴訟費用之一部分，將由敗訴之一造負擔。
4. 工會提起此一訴訟，毋庸繳納裁判費（勞動法第 13 條第 2 項：「工會依第四十條規定提起之訴訟，免徵裁判費。」）。
5. 工會於此一訴訟成立調解者，應經法院或調解委員會之許可（參勞動事件審理細則第 67 條第 2 項）。
6. 工會為訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。
7. 工會提起此一訴訟，法院應於法院之公告處或網站上公告之，並將訴訟事件及進行程度以書面通知已知悉之其他具相同起訴資格之其他工會（《勞動事件審理細則》第 67 條第 3 項、第 4 項）。

EX 因受疫情影響，公司要求全體員工減薪百分之二十。

▶ § 34 第 1 項：

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。

(ex 就業歧視評議委員會、不當勞動行為裁決委員會、性別工作平等會)

性別工作平等法 § 35：

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

▶ § 34 第 2 項：前項情形 應使當事人有辯論之機會。

訴訟障礙之減少 (舉證責任)

勞動事件法 **§35**: 勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。

ex 勞基法 **§30** 第 5 項: 出勤紀錄，保存 5 年

§23 第 2 項: 工資清冊，保存 5 年

民事訴訟法 **§344**

下列各款文書，當事人有提出之義務：

- 一、該當事人於訴訟程序中曾經引用者。
- 二、他造依法律規定，得請求交付或閱覽者。
- 三、為他造之利益而作者。
- 四、商業帳簿。
- 五、就與本件訴訟有關之事項所作者。

立法理由：

於勞工請求之事件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令為雇主所應備置者（如勞動基準法第二十三條之工資清冊，第三十條第五項之出勤紀錄等），應屬民事訴訟法第三百四十四條第一項第五款之文書，爰於本條明定雇主有提出該文書之義務。

訴訟障礙之減少（舉證責任）

勞動事件法 §37: 文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，

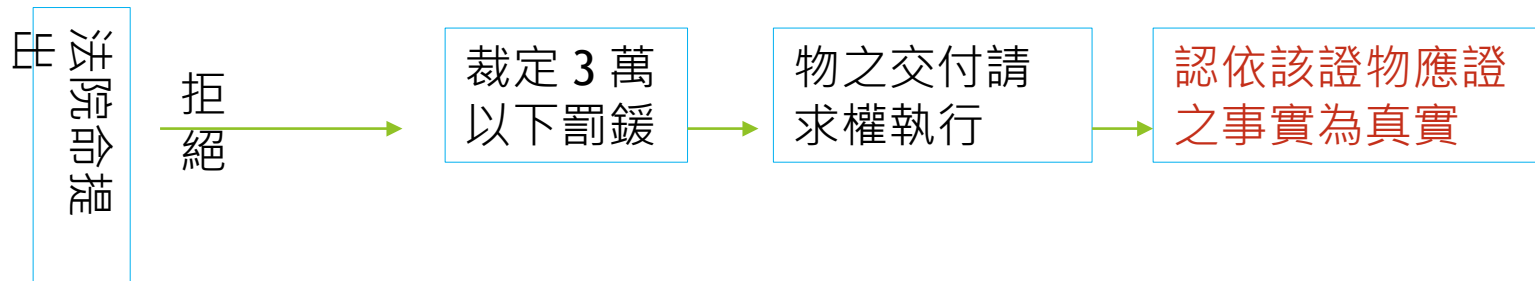
法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。

前項強制處分之執行，準用強制執行法關於物之交付請求權執行之規定。

第一項裁定，得為抗告；處罰鍰之裁定，抗告中應停止執行。

法院為判斷第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人有無不提出之正當理由，於必要時仍得命其提出，並以不公開方式行之。

當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。



找不到!!!

臺灣高等法院台南分院 101 年度勞再易字第 2 號民事判決

「由上開水災淹水照片可看出世盟公司廠房及辦公室雖遭水侵入，但水淹的不高，浸泡時間不長，由屋內之物品尚完整留在原地並未被沖走，考勤卡亦不可能遭沖走而滅失，且其為出勤領薪的重要資料，衡諸情理，不可能被當作廢棄物丟棄。」

「本件訴訟有關員工之打卡紀錄，依勞動基準法第三十條規定應由再審原告製作，並由再審原告保管，且打卡紀錄乃是為再審被告等之利益而製作，並作為計算員工薪資之用，性質上與商業帳簿相同，故原審要求再審原告提出，並無違背舉證分配法則。另原確定判決不採信再審原告之理由，乃係依再審原告於一審所提示之照片，其公司內之相關物品仍留在原地未因淹水而被沖走，自難謂考勤卡亦被沖走；又因考勤卡為出勤領薪之重要資料，依一般社會經驗法則，縱其已泡水沾黏，再審原告亦會利用各種方式復原之。」

勞動事件法 §37: 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。

立法理由

勞動基準法第二條第三款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第二十三條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第二百八十一條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。雇主否認 就否認事實負舉證責任，須提出反對證據證明

雇主否認為工資，應由雇主舉反證證明。

工資 勞動基準法 2

第 2 條第 1 項第 3 款

三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。

（行政院勞工委員會 85 年 2 月 10 日台 85 勞動二字第 103252 號函）

勞動基準法施行細則 § 10

本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

- 一、紅利。
- 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
- 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。
- 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
- 五、勞工直接受自顧客之服務費。
- 六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
- 七、職業災害補償費。
- 八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
- 九、差旅費、差旅津貼及交際費。
- 十、工作服、作業用品及其代金。
- 十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

底薪

職務津貼

全勤獎金

伙食津貼

加班費

伙食津貼

勞動基準法第二條暨施行細則第二條、第十條關於平均工資之計算及工資中非經常性給予項目中，均未將勞工定期固定支領之伙(膳)食津貼排除於工資之外，故事業單位每月按實際到職人數，核發伙(膳)食津貼，或將伙(膳)食津貼交由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質。

事業單位如係免費提供勞工伙(膳)食，或由勞工自費負擔，事業單位酌予補助，且對於未用膳勞工不另發津貼或不予補助者，應視為事業單位之福利措施，不屬工資範疇。

(行政院勞工委員會 76 年 10 月 16 日台 76 勞動字
第 3932 號函)

Q 夜點費、誤餐費

動基準法第 2 條第 3 款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬該法所稱之工資。

鑒於事業單位迭有將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等具有工資性質之給付，以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第 10 條第 9 款之「夜點費」或「誤餐費」規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第 2 條第 3 款規定及上開原則，個案認定。

(行政院勞工委員會 94 年 6 月 20 日勞動 2 字第 0940032710 號令)

夜點費則是雇主為讓輪值夜班的員工可購買宵夜，屬於勞工「偶然可得非屬勞務提出對價之點心費用」（參照最高法院 86 年度台上字第 255 號判決），因此該項目具有勉勵、恩給之性質。

Q 交通津貼

1. 不分距離，一律固定給予者，即使名目叫做交通補助費，實質上可能是一般的經常性給與，故大多會被認定為工資。

2. 依工作地點遠近，而給予之交通補助費：

事業單位依勞工居住地距上班地點遠近支給之交通補助費，如非勞工因工作而獲得之報酬並經與勞工協商同意，則非屬勞動基準法第二條第三款所稱之工資，於計算延長工時工資時無庸計入。

(行政院勞工委員會 80 年 11 月 2 日台 80 勞動 2 字第 28790 號函)

Q 年終獎金

Q 保障年薪 XX 月

事業單位於勞工到職時約定會發給「保障年薪 XX 月」，然後再將其中幾個月分佈在三節禮金或年終獎金之中，這時候該這些獎金實質性質就不再是一般的恩惠性給予，反而具有工資的性質了。

Q 績效獎金

如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第 2 條第 3 款暨施行細則第 10 條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計算。

(行政院勞工委員會 87 年 8 月 20 日台 87 勞動 2 字第 035198 號函、[101年9月24日勞保2字第 1010028123 號函](#)) 的意旨。故，若績效獎金是因為員工的工作達成一定的目標而發給者，則該項目應認屬工資

Q 考核獎金

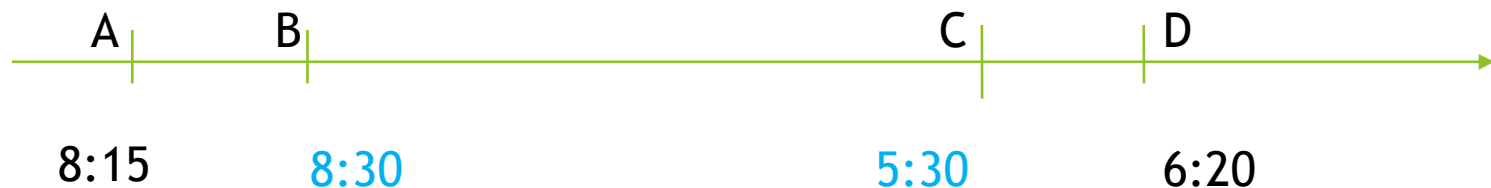
公司在一定時間後對員工進行績效考核，並據以評等後再發給之考核獎金，則應檢視該考核與發放標準是與勞工提供勞務程度有高度相關，抑或是依照公司獲利情形所發給，若為後者，則可能非屬工資。

最高法院 106 年度台上字第 89 號判決：「考績獎金亦須待年度終了時，依年度考績評量結果予以核定，並非對所有員工一律發給，如遭評定為丙等或丁等者，不能領取考績獎金。是**績效獎金、考績獎金與勞工出勤、工時狀況及其職務內容等勞力提供並無直接關連，非屬勞工提供勞務對價之經常性給付**，而係雇主為激勵員工士氣，所提供獎勵、恩惠性之給與，非屬工資。被上訴人依其章程第 34 條規定，於公司獲有盈餘時，始由董事會決定分配比率，發給紅利，乃雇主恩惠性之給與，亦非勞務對價之工資」

勞動事件法 §38: 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。

立法理由

勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第七條第二款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於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。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定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；**雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係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，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。**



最高法院 101 年度台上字第 792 號判決

依勞動基準法第 24 條規定，勞工延長工作時間必須是雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，勞工始可請求延長工作時間之工資，如非雇主主動要求勞工延長工作時間，而係勞工自行將下班時間延後，則勞工必須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資，否則勞工非因工作上之需要而自行延後下班時間，即命雇主給付加班費，對雇主有失公平。

台中地方法院 106 年度勞訴字第 175 號 民事判決

勞工劉○成 --- ○里快遞公司

「倘若雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工自不得向雇主請求給付加班費。從而，勞工主張有加班之事實者，應就其確有延長工作時間、且有業務需要、提供勞務等節，盡舉證之責。」

「原告主張 101 年 7 月至 104 年 12 月 31 日加班費部分：按 92 年修正之勞動基準法第 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。此項簿卡應保存一年。」，即僱主就勞工之出勤記錄只有保存 1 年之義務。嗣該條項雖於 104 年 6 月 3 日修正，於 105 年 1 月 1 日施行，修正後雖規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」，惟此無溯及既往之規定，是被告對於原告於 105 年 1 月 1 日前任職期間之出勤紀錄資料，應僅負有保存 1 年之義務」

「打卡紀錄形式上僅能證明原告於 105 年 1 月至 106 年 6 月期間進出被告公司之時間，

尚難證明其於下班時間停留被告公司即係因業務需要而有延長工作時間之必要。」

台南地方法院 96 年度南勞小字第 23 號民事判決認為：

「至原告自行留在公司處理明日準備工作或文件歸檔、客戶催繳利息等事務既非應被告公司之要求倘亦無急迫性自不得以差勤表簽退之時間作為被告公司要求原告加班之憑據」

實施勞動事件法前，因舉證責任關係，故縱使出勤紀錄上已顯示工作時間，當勞雇雙方就是否確實提供勞務發生爭執時（實務上此類案例，多發生於雇主爭執勞工未經雇主同意自行加班之情形），勞工仍應就該工作時間內，有確實執行工作，或確實有加班之事實為舉證，對勞方不利。

學者（交大邱羽凡教授）認勞工「在出勤紀錄所顯示之工作時間內，是否確實執行工作，或確實有加班之事實，本為雇主有效管理考核之一環，雇主若無法提出勞工於超過正常工作時間後係處理私務而停留於工作場所之證明，即應以出勤紀錄為準」。

臺灣彰化地方法院 109 年勞小字第 4 號民事判決
裁判日期：民國 109 年 08 月 25 日

109 年 1 月起

判決理由：

原告請求平日延長工時之加班費，有無理由？

1. 按勞動事件法第 38 條（按勞動事件法固於 109 年 1 月 1 日起施行，惟該法第 51 條第 1 項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，是本件仍有勞動事件法之適用）規定：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等語...

2. 勞工就其工作時間之主張，原告受雇被告公司期間正常下班時間上午 8 時至下午 5 時，但被告各日之實際退勤時間係如原告所提出之出勤明細

表「下班刷卡」時間欄所示（本院卷第 35 頁），則原告據此主張加班時數為 8.5 小時，並非無據。被告固不否認該出勤記錄表所記載時數，然辯稱縱使係屬延長工時，亦需扣除休息時間 30 分鐘，故下班後延長工時時數應自下午 5 時 30 分起算，僅得計算加班時數為 6 小時云云。然被告公

司對於原告每次延遲下班均利用 30 分鐘休息用餐等利己事實，均未提出反證以推翻前揭推定，要無可採。從而依前揭勞動事件法第 38 條規定，自應以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，認定原告所主張於受雇期間有平日有延長工時。

舉證責任
不同

台北地院 109 年度勞簡字第 1 號

- ▶ 原告主張略以：因兼任倉管業務，因廠商送貨時間甚早，需提早到班收貨清點，就此部分主張被告亦需支付加班費，而且就攷勤卡紀錄上記載之工作時間，推定為已經提供勞務。
- ▶ 被告為爭執，並陳明：原告所主張此部分之上班時間，公司並無一人，並非正常上班時間，也無公司業務可以進行等語。
- ▶ 法院判決理由：依照就原告之攷勤卡紀錄及附表 5 之記載所示，原告自 105 年 5 月 3 日起之上班打卡紀錄時間原為「09：00」，然自 105 年 10 月 3 日後，上班打卡紀錄之時間則改為「07：30」至「07：58」之間，甚有「06：06」（106 年 6 月 9 日）之記載，而就上開時間以觀，**顯然與一般上班時間提早甚多**，並非正常之上班時間，原告雖然主張其兼任倉管業務配合廠商送貨時間等語，但是，究竟何時有廠商送貨，何以需要提早到班進行收貨清點業務之需要等情，為被告所否認，而原告亦未能提出所主張送貨廠商之經過及資訊，導致無從就此部分予以稽核確認，是無從認為原告此部分主張為有據，而且，其上班時間既然與常情相違，**即無從認為推定之效力得以維持**；尤其，加班乃係於原本工時以外，勞方與資方就提供勞務事項所成立之契約，而本件原告並未提出已經由雙方約定之證明，亦未能提出證據證明有於加班時段從事指定職務之業務，即無從認為原告此部分主張有理由，是原告就附表 5 之部分請求被告支付加班費 195,313 元，即無從准許。

加班申請制

臺灣桃園地方法院 108 年勞訴字第 87 號民事判決
裁判日期：民國 109 年 05 月 29 日

判決理由：被告雖辯稱原告未依公司加班申請制度提出加班申請，不符請領加班費之要件，兩造對於加班並未達成合意，原告臨訟請求加班費為無理由云云。然按勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工時工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同，否則無法避免資方以其優勢，迫使勞工事實上延長工作時間，卻未申請加班，致無法達到保護勞工之立法目的。改制前行政院勞工委員會（現為行政院勞動部）81年4月6日台勞動2字第0996號函：「...勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資」等語，亦同此旨。是被告執此主張兩造未就延長工時達成合意，抗辯其無給付延長工時工資之必要，自不可採

臺灣高等法院 108 年勞上易字第 118 號民事判決

裁判日期：

民國 109 年 05 月 19 日

聯合報股份有限公司

上訴人雖辯稱：被上訴人未依公司加班申請制度提出加班申請，不符請領加班費之要件，兩造對於加班並未達成合意，被上訴人不得請求加班費云云。然按勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工時工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同，否則無法避免資方以其優勢，迫使勞工事實上延長工作時間，卻未申請加班，致無法達到保護勞工之立法目的。查被上訴人為執行上訴人指派之工作，有加班之必要及事實，且透過平台傳送稿件之時間，長期均超過被上訴人正常上下班時間，為上訴人明知未加制止而仍予以受領，依前開說明，應認兩造間就被上訴人加班行為有所合意。

保全程序

勞動事件法 §46

勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分。

勞工於裁決決定書送達後，就裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大，向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分時，有下列情形之一者，得以裁決決定代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀態處分原因之釋明，法院不得再命勞工供擔保後始為保全處分：

- 一、裁決決定經法院核定前。
- 二、雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟。

前二項情形，於裁決事件終結前，不適用民事訴訟法第五百二十九條第一項之規定。裁決決定未經法院核定，如勞工於受通知後三十日內就裁決決定之請求起訴者，不適用勞資爭議處理法第五十條第四項之規定。

保全程序

勞動事件法 §47

勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費、勞工保險條例第七十二條第一項及第三項之賠償與確認僱傭關係存在事件，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，法院依民事訴訟法第五百二十六條第二項、第三項所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

前項情形，勞工釋明提供擔保於其生計有重大困難者，法院不得命提供擔保。

依民事訴訟法第四十四條之一或本法第四十二條規定選定之工會，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，準用前二項之規定。

保全程序

勞動事件法 §48

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。

保全程序

勞動事件法 §49

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。

第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。

前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。

法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第一項、第二項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。

前項命返還工資之裁定，得抗告，抗告中應停止執行。

保全程序

勞動事件法 §50

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。

立法理由條文

勞工因雇主調動其職務而發生爭執，於訴訟中如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞（例如違反勞動基準法第十條之一、第十六條、第十七條，性別工作平等法第十七條等情形），且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。本條係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第五百三十八條第一項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本條所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准許及命為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述事由之情形為自由之裁量。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定之部分仍適用民事訴訟法相關規定。

感謝聆聽

鄭嘉慧律師 062991816
台南市安平區建平 17 街 157 號 8 樓之 4