

「勞動事件法」

講師:陳忠富

陳忠富 093-390-8888

- 三通國際法律事務所 總顧問
- 國立 台北大學 法律 研究所
- 國立中央大學 高階企管 研究所(EMBA)
- 曾任 朝陽專利商標 法律事務所 副所長
- 中華郵政、獅子會、扶輪社、同濟會講師
- 不動產仲介、經紀人協會、台灣省不動產拍賣協會顧問
- 中華都市更新（危老重建） 全國總會 理事 & 顧問

勞動事件法，乃一新法，對雇主非常嚴苛，對勞工相對有利。

今天，讓我們透過法律人的專業，來為我們解析勞動事件法對我們的影響。

各位企業主應該認真思考，如何避免勞動事件（即勞資爭議事件）之發生！預防勝於治療，

相信這個道理大家都知道，問題是你該怎麼做！
或 我該怎麼做！

一、減少「勞資糾紛」發生的機會：

預防勞工藉機敲竹槓！因為新法勞資爭議一旦被主張，其被請求的金額，一般都會變得很大筆！很大筆！

二、尤其應避免「自己勞工」有機會
與「外部產業工會」勢力之結合！

因為這樣 將會擴大勞資爭議的方便性，
對僱主極為不利。

三、做好/開好 勞資會議：

很多人不知道為何要開勞資會議，或怎麼召開勞資會議。因為，很多行為（比如，再普通不過的加班-包括平常日下班後的加班、休息日的加班、國定假日的加班等各式各樣的加班）沒開過勞資會議而做了加班這件事，勞動檢查時就會被罰2~100萬罰款；何況其它必須先有「勞資會議」決議後，才能做的事還很多呢；而「勞資會議」四個字，它既是「名詞」，也是「動詞」，更是一個「平台」- 必須向各地勞工局報備完成的平台。

「勞資會議」角色日益重要，未經勞資會議同意，使勞工加班，可開罰2至100萬元 2017/12/12

- 勞動部表示，事業單位應「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議，且至少每3個月要舉辦1次，聆聽勞資方彼此對公司經營及管理之意見，以增進勞資和諧與合作。
- 勞動部勞動關係司長王厚偉表示，不論公司有無工會，公司都應召開勞資會議。因為在勞資會議上，勞資雙方可以談很多事情，包括是否適用勞基法彈性、員工福利、生產流程改善、如何降低流動率、提高生產力、外勞申請、上市櫃申請等議題都可在勞資會議上談。
- 王厚偉形容，「不開勞資會議，是百害無一利」，勞資會議是勞資合作、互蒙其利的機制。
- 現行《勞動基準法》規定，企業若要實施2周、4周、8周彈性工時、使勞工加班〈平日加、休息日加、國定假日加、特休日加、應放假之日加=選舉日為例〉、或使女性於夜間工作〈非加班〉，必須經工會或勞資會議同意；這次《勞基法》修法，更進一步將七休一例外〈14→2〉、延長加班〈46→54 & 三個月138時內〉、及縮短輪班間隔為八小時〈11→8〉等彈性之適用，都交由工會或勞資會議把關。因目前有工會組織的企業比率仍低，凸顯出勞資會議的角色日益重要。
- 勞動部官員坦言，在目前法規下，公司若不召開勞資會議，的確沒有罰則；然而，一旦在勞動檢查時，被檢查到雇主未經勞資會議同意，就使勞工加班、婦女夜間工作、運用彈性工時、或是在這波《勞基法》修法通過後逕自調整勞工例假等，即便雇主取得個別勞工同意，一旦雇主拿不出勞資會議紀錄，就可開罰2至100萬元。〈另加-彈性調班【端午節為例】、無薪假、聘外勞〉共14處。

四、訂定「好的工作規則」

訂定「好的勞動契約」

訂定「績效考核制度」- 避免〈劣幣 驅逐良幣〉

將資方與勞方該講的，講清楚；該約定的，說明白；惟有依「工作規則、勞動契約、績效考核-可以天天考核-汰弱留強」賞罰分明，惟有這樣子才有辦法管理好員工，也比較不會被員工憎恨，認為我們僱主處理得不公平。

五、嫻熟勞工法令：

工欲善其事必先利其器，該知道的法律，親愛的僱主，您一定得要知道，否則您怎麼被罰，自己都不知道原因何在，豈不是太冤枉了。【比如說加班費1.33→1.34；1.66→1.67；2.66→2.67又加班費每小時的『時薪』又是如何求出來的呢-很多人會把分母弄錯，所以明明已經付了加班費給勞工，還是在勞檢時被罰了-因為把『基數』=分母弄錯了-少算了-當然故意弄錯的也有】。

六、公司內部之勞工政策：

您的公司必須妥善規劃勞工管理政策，設好勞工『績效考核制度』，如此才能汰弱留強，避免劣幣驅逐良幣，及提早預防掉入新進來『壞員工』，從別處學來，並來此『深造所預設的陷阱！

★訴訟模式大改變：

勞工請「工會人」當訴訟輔佐人，法院不得禁止，且勞工要【告雇主】【查封僱主】太簡單、太方便了；勞工既有管轄法院選擇權優勢，裁判費、擔保金又可減免；若大企業在同一時間，被很多勞工，分別在許多法院，且同時期提告，企業主將出現：烽火遍地、硝煙四起，疲於奔命、連根拔起、會有生不如死、不如歸去之感。

★舉證責任：

打破舉證責任公平分配制度，一舉把舉證責任都分配在僱主身上，尤其是時間經過久遠後，更不易舉證，而新法的法條上偏偏又有好幾處，用「推定」作為訴勞工訟舉證面的有利基礎。

★管轄法院：

過去訟案以被告(個人或公司)所在地為訴訟管轄法院，新法勞工要告僱主可以選在勞工就業所在，這一改變對勞工特別有利，當然就對僱主特別不利。

就算很多大企業，會先約定，萬一在總公司的約定會後，勞資發生爭議時，以資方所在地作為訴訟第一審之管轄法院；
「**顯失公平 約定無效**」。

★訴訟費：

勞工告雇主其起訴費可減免變得很低
(一般減免2/3, 特殊減5/6)。

可是屆期，法院若判決勞工勝訴了，
當敗訴方要『支付裁判費』時，僱主
卻又必須要『全額償付』此裁判費。

★集體訴訟-其訴訟費：

新規定為多數有共同利益之人為同一之集體訴訟，其訴訟標的金額或價額，超過一百萬元者，超過部分暫免徵收。

這也提供勞方-很有利的訴訟條件。

★擔保金：

勞工假扣押僱主其擔保金，由通常訴訟金額的三分之一縮變減至為十分之一，甚至低到0元擔保金【勞方表稱-若要支付擔保金-則其生計顯有重大困難，法院即不得命供擔保】如此，勞工要假扣押僱主，是不是太方便、太簡單了。

★強制執行時之執行費：

勞工告雇主，其面臨強制執行時強制執行費；最高才收1600元（即訴訟金額超過20萬元，其超過部份免徵—因依強制執行法之規定，一般案子，其執行費為執行標的金額之千分之八）。

★工資/工時 推定法： [詳 勞動事件法 第37/38條]

第37條：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。只要是僱主付給的 即推定為工資。

第38條：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。

★溯及既往的規定：

勞動事件法已於109年1月1日開始實施，並且依該法第51條規定，可以溯及既往，對雇主非常嚴苛，對勞工相對有利，而法條上又屢用「推定」來為勞工排除舉証責任。【即今天之前已經發生的勞資爭議，勞工也有請求權，所以也要設防-怎麼設防，你會做嗎？】

★勞動習慣：

比如約定：員工來滿一年加薪5%，第二年再加薪5%，主管有領導加給，員工加油免費，交際費，餐費，停車費都可以報，將來這些都變成勞動習慣。寫成契約的當然要付，就算沒寫成契約，現在已經變成由「勞動習慣」四個字就可以來約束僱主，僱主不可不慎。

新法拘束力強，把僱主綁得死死的，不可不注意！企業主如果長期給員工無謂的好處，久了，這個好處就會變成「勞動習慣」以後不給這個好處，就會出問題，資方易被勞工找麻煩，各位僱主，不可不慎，不可不小心。

「勞動事件法」

講師:陳忠富 093-390-8888

勞基法 修法 + 爭議 重點

- 工時
- 工資

● 處罰 也是 這兩樣 為主。

勞基法 修法重點

● 每天8小時

● **工時** (正常)

● 每週40小時

工 時

- 正常工時 (第30條第1項)
- 2週變形 (第30條第2項)
- 8週變形 (第30條第3項)
- 4週變形 (第30條 之 1 - 新增加也)
- 正常工時 (最長可 連幹 5天)
- 2週變形 (最長可 連幹14天)
- 8週變形 (最長可 連幹16天 每天10小時)
- 4週變形 (最長可 連幹24天)

勞基法 修法重點

40小時

須 不須 【馬/蔡】 【皆週40工時 惟-- 蔡】

五天內 用完

立法強制規定 第6天 第7天【一個例 一個休】差別 在此

蔡總統 競選時

答應勞盟 → 修成這樣

- 每週工時：40小時/必須 → 五天用完
- 留下來的兩天 → 一個例；一個休 由來
- 雇主請求勞工加班 可以 → 僅需付高額 加班費
- 一修 → 4進位 $1\sim 4=4$ ； $5\sim 8=8$ ； $9\sim 12=12$
- 勞盟再問 → 雇主不配合 妳怎辦 大量勞檢/重罰
- 才有 → 罰金2~30萬., 變為 2~100萬
- 特休 → 提早給-來半年 就開始給；也變多。

勞基法 修法重點



當今 108/0101 前

月薪22000元



工資



時薪140/時

勞基法 修法重點

月薪 23100元

• 108/0101 (後) - 現今

• 工資

• 時薪 150元/時

勞基法 修法重點

• 110/0101 (後) - 現今 月薪 24,000元

• 工資

• 時薪 160元/時

基本工資調整情形



自108年1月1日起
每月基本工資調整至23,100元



自108年1月1日起
每小時基本工資調整至150元

勞基法 修法重點

每天 > 8小時

- 除非 2/4週 變形=10 在天變

• 工時 --否則

每週 > 40小時

- 除非 8變=48小時 在週變

• 大於 > 就得 付 加班費！

原則上...

- 每天上班不超過八小時，每週不超過四十小時的部份，都算是正常工時 *1
- 超過的部分，都算延長工時，也就是俗稱的「加班」

正常工時&延長工時的上限：

每天

正常 + 延長工時 \leq 12小時

每個月

延長工作總時數 \leq 46小時

但案情沒有這麼單純...

以上所說的，都還沒有考慮到變形工時、
責任制條款，請待下回分解

二修：54時/ 三個月 138以內

123/456/789-----

不必123/234/345/456-----

問題 來了 (一)

情況

打屁、看報紙 - 老闆 得付 加班費 - 否則 --- 罰 ---

- 1、上班時間 早上8.00

送小朋友到 幼兒園後 6.50 就進來打卡

【看報紙---照算 鐘點費】勞動 事件法-38條

- 2、下班時間 17.00

等小朋友 下課18.00 才 離開 與 打卡

【打屁---花汝的錢】勞動 事件法-38條

- *3、勞檢員 眼裡 (=延長工時 沒給 加班費 罰2-100萬)

延長工時 = 加班

- 1、每天最長 至 滿12 點 為止
- 2、一修 每月原最長 至46小時 為止
- 3、二修 可延至最終 月54 小時 為止
- 第 3項 附帶條件【以年曆計】不必 -----
- 【123/456/789/10.11.12】
- 每階段 3 個月之合 最長不得 超過138時
- 它是 怎麼來的46時 x 3個月 = 138小時。

加班費

- 1、沒給 -----2-100萬 罰
- 2、有給 (但 ---)
- 2-1 給少了-----2-100萬 罰【基數 依據 弄錯】
- 2-2 給錯了-----2-100萬 罰【1.33 1.66 電視】

景氣不好

假多.利少
員工.難搞
名嘴.亂吵

【勞資 互為 耽心】

- 歸暝 山盟海誓
- 天光 昨暝歹勢
- 語錄不離手萬歲不離口當面說好話背地下毒手

105年 蔡修新法 後 處罰 趨嚴

新法 處罰
罰則 趨嚴

處分作法-1

金額提高
連續增罰

「勞動基準法」

講師:陳忠富 093-390-8888