

國科會100年勞動派教育宣導

公部門人力運用之勞動權益保障 及勞動基準法修正方向說明

行政院勞工委員會
勞資關係處



行政院勞工委員會

1



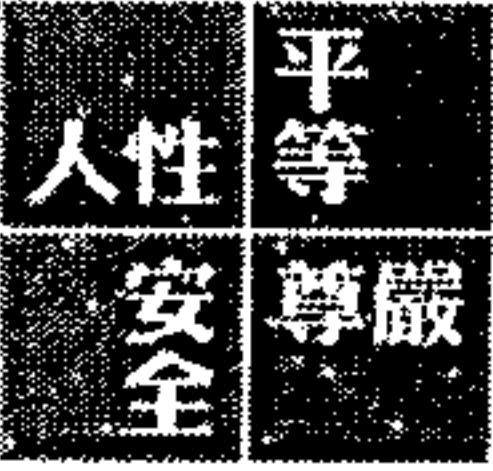
大綱

- 壹、公部門人力運用方式
- 貳、公部門人力運用勞動權益應注意事項
- 參、勞動派遣法修法方向



行政院勞工委員會

2



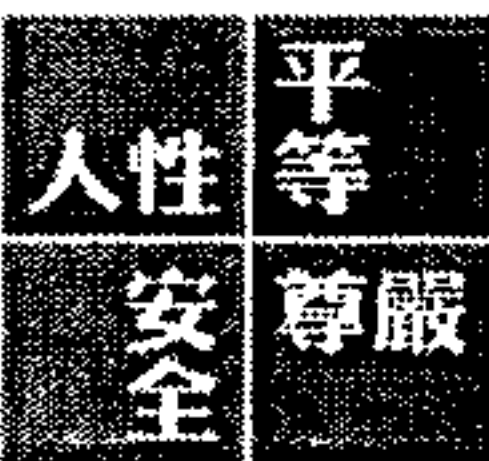
公部門人力運用方式

機關除公務員、約聘僱人員及適用勞動基準法之技工、工友、駕駛、臨時人員等工作外，透過政府採購法將勞務外包，亦為常見的人力運用方式。外包包含僱傭、承攬、委任、派遣等……



行政院勞工委員會

3



公部門人力外包錯誤(或不當)態樣

- 假派遣、真僱用——機關轉換派遣單位、特定派遣勞工，漠視派遣勞工勞動權益
- 機關解僱約聘僱人員或臨時人員，轉為派遣勞工
- 派遣單位再派遣、派遣勞工權益受損



行政院勞工委員會

4

■ 民法上的僱傭、承攬、委任均得為勞務給付方式。

-僱傭關係

1. 僱傭關係應由客觀事實（實際工作型態）個案判斷。
2. 判斷標準：人格從屬性、專屬性、經濟從屬性、組織從屬性。

-承攬關係

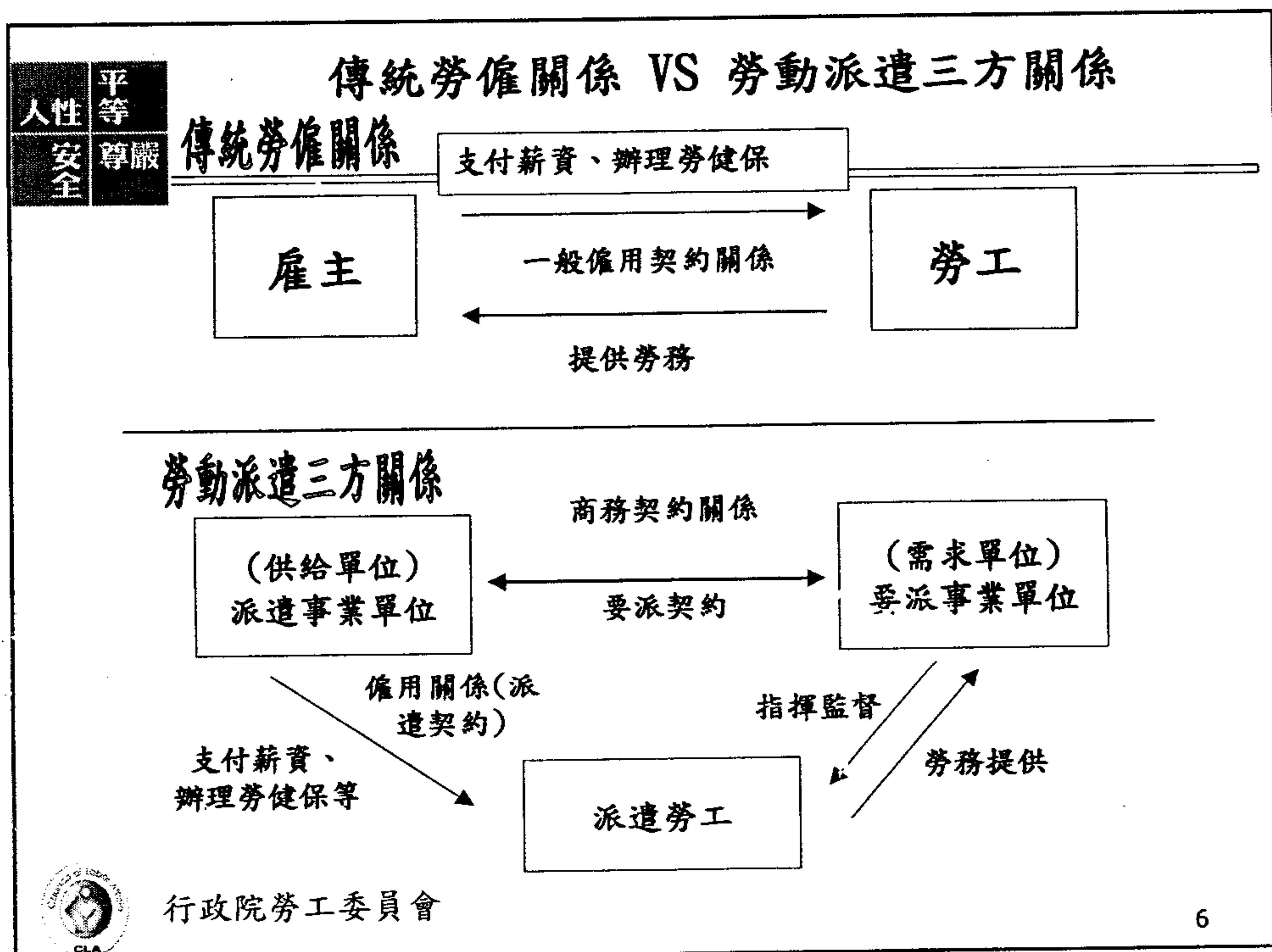
1. 稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。（民法第490條）
2. 承攬的標的為事或物，即便是所謂「勞務承攬」，以民法概念來看，承攬人完成行政機關交付的工作，而行政機關僅享有勞務承攬的成果，而不過問過程。

-委任關係：以處理事務為標的，受任人具有獨立裁量權，未必會有報酬。



行政院勞工委員會

5





勞動派遣專案檢查重點

- (一) 勞動契約及勞動基準部分—定期、工時、加班、欠薪、工作規則等
- (二) 性別工作平等法部分 - 性騷擾防治、各假別
- (三) 勞工退休部分 - 新舊制勞退
- (四) 勞工保險及就業保險部分—加退保、覈實投保
- (五) 勞動檢查部分



行政院勞工委員會

7



承攬人應注意事項-法人承攬

- 機關應善盡督促承攬廠商遵守勞動法令之責，如有勞工申訴或發現廠商違法情事，應積極查明或洽當地勞政單位協助處理。
- 承攬廠商應遵守公共工程委員會所訂勞務採購契約範本。



行政院勞工委員會

8



承攬人應注意事項-自然人承攬

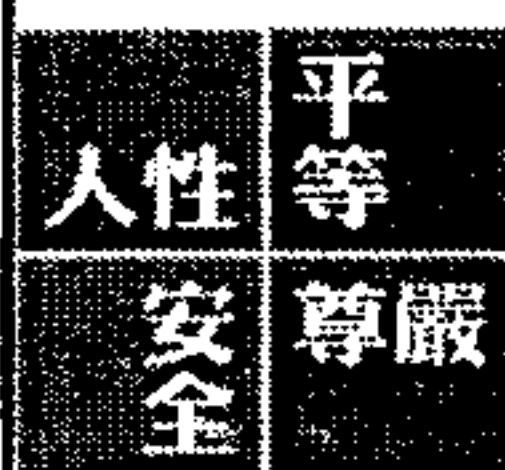
行政院99年8月27日院授人力字第
09900641751號函：

各機關如非必要，應儘量避免與自然人簽訂承攬契約。如因業務需要簽訂承攬契約時，除應依政府採購法、勞動基準法等相關規定辦理外，不得指定承攬者辦理非屬部分工時之工作，並應審查該得標之自然人是否符合相關勞動法令等規範以保障自身權益。



行政院勞工委員會

9



公部門勞務採購常見違法事項

- 工資未按期或全額給付
- 預扣工資作為違約金或賠償給付
- 未依法給付延時工資或假日(出勤)工資
- 未給與特別休假或薪資
- 未依勞工請假規則給假給薪
- 未提供勞工退休金或將勞退新制6%退休金內含於薪資中
- 繼續性工作以「定期契約」方式一年一聘
- 懷孕歧視



行政院勞工委員會

10

勞動契約之類型(定期與不定期契約)

■ 定期契約之種類

- 非繼續性、特定期間、個案事實認定
- 勞基法第九條「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」又其施行細則第六條規定：「一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者；二、短期性工作：係指可預期於短期間內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者；四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作...」



行政院勞工委員會

11

勞動契約的認定 (二)

■ 公部門常見的定期契約態樣：

- 配合法令規定（例如菸害防制法）所僱用的臨時人員，在重大政策完成後，其所從事的工作即不存在者。
- 為配合有明確特定期間的重大活動（例如世運、聽奧）而需求的額外或特殊技能勞工（例如口譯、表演人員），於重大活動完成後，其工作標的即不存在者。
- 公部門人員依性別工作平等法申請育嬰留職停薪期間，僱用替代人力執行其原有工作時，該替代人力之工作因係育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質，得與其簽訂定期契約。

■ 問題：機關以不同名義之經費僱用同一人員，其勞動契約性質如何判斷？（請參考下頁判決）



行政院勞工委員會

12

勞動契約的認定（三）

■98年3月3日臺灣臺南地方法院97年度勞訴字第49號民事判決（摘要）：

公務機關內人員之薪資不論為人事費用、業務費或一般服務費項下所支出，僅為機關預算運用之問題，並不因此影響原告等工作性質之認定。

被告從事交換公文工作係機關之經常性業務，並非在預期時間內或在特定期間內應完成之工作，就時間及性質而言，與前揭法文所謂臨時性、短期性、季節性之定義不同，亦與所謂為進度中之一部分，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要之特定性勞動契約性質大相迥異。

況衡諸勞動基準法係規定勞動條件最低標準之法律，並不容勞雇雙方以意思表示合致方式拋棄該法對勞工權益之保護。因之，依原告三人任職被告機關之工作期間及工作性質而言，兩造間之勞動契約應屬繼續性之不定期勞動契約。



行政院勞工委員會

13

勞動契約爭議

檔 號：

保存年限：

(jaker @gmail.com) 信

地址：

受文者：

發文日期：中華民國98年10月31日

附件：

主旨：有關行政機關僱用之技工、工友及清潔隊員，是否屬勞基法所稱不定期契約疑義

行政機關所僱用之技工、工友及清潔隊員，機關均未與勞工簽訂契約，如該等人員欲提出辭職或申請退休；或機關主動提出資遣勞方，是否屬勞基法所稱不定期契約之終止契約行為，又是否須踐行預告程序，及是否適用勞基法相關終止契約之規定，敬請釋示，至感德便。

正本：民意信箱陳情來函

副本：[圖章]

一月一聘身障者 中市教局帶頭違法



中華民國殘障聯盟、勞工陣線昨天在立委陪同下，揭發台中市政府教育局為達到定額進用身障者的規定，居然要求勞工自行支付6%勞退金，而且勞動契約每月一簽，帶頭違反勞基法。

要求自付6%勞退金提撥

（記者鄭鴻珍、蘇孟娟、陳建志、林曉雲、廖千瑩／綜合報導）民進黨立委陳節如、劉建國昨與殘障聯盟、台灣勞工陣線共同指控，台中市教育局與台中市學校在今年一月一日起通過違反勞基法的方式進用身障者，包括「6%的勞退金提撥要求勞工支付」、「勞動契約每月一簽」、「動輒解雇的規範」，痛批台中市教育局「帶頭違法」。

勞委會立即執行勞動檢查，教育部應發文給地方政府要求檢視聘僱身障者的勞動契約。

綠委要求立即進行勞檢

綠委並公布定額進用違反勞基法的學校名單為：台中市太平區新光國小、太平區光隆國小、清水區清水國小、太平區宜欣國小、北屯區建功國小、潭子區備忠國小、烏日區備仁國小。

殘障秘書長王幼玲表示，教育機構竟然大規模進用公司，殘障將會加入勞工陣五月一日走上街頭的反貧困大遊行活動，以表達抗議；勞陣秘書長孫友聯指出，身為教育單位竟帶頭違法，「這些學校要如何教育小孩尊重、保護弱勢者？」

台中市教育局指出，有關身障者勞退金提撥均依法辦理，包括政府應提撥的比率與勞工自行提撥的比率；至於學校之所以出現一月一聘則是少數教職員工數在規定臨界的學校，受到教職員工數的變動所致。

教局：教職員變動難估算

教育局指出，法令規定教職員工數達卅四人就要進用一名身障者，但學校的教職員工數會隨代課教師的聘任變動，有可能這個月因聘了短期代課老師，人數達身障者的規定，但下個月代課結束，人數又掉到卅四人以下，因此才採彈性的一月一聘方式，大型學校無此問題。

建功及新光國小否認一月一聘；光隆國小校長饒美蘭表示，之前曾有人做不久就離職，為了方便採每月簽約一次，但強調這是形式上的程序，原則上會聘用到年底，若此作法違反規定，會立即改進。

教育部人事處長陳國輝表示，一直在要求學校要足額進用，至於違反勞動條件部分，則屬地方社政及勞政主管權責，縣市地方政府應積極查察。勞委會勞動條件處長孫碧霞昨天表示，將進行了解。

勞動契約之類型(定期與不定期契約)-續

平等
尊重
人性
安全

「有繼續性工作」如何認定疑義

- 現行勞基法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，又勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別。是以，行政機關歷來對於從事非繼續性工作之定期契約採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用。
- 勞基法中所稱「非繼續性工作」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。至於實務上認定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是否不定期契約工及定期契約工同時從事該相同工作，如有之，應視為有繼續性工作之認定參據。



行政院勞工委員會

勞動契約的轉換

- 勞動基準法第9條第2項規定：定期契約屆滿後，有下列情形之一者，視為不定期契約：
 - 勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
 - 雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者。
- (以上規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。)



行政院勞工委員會

17

定期與不定期勞動契約之勞工其權利義務有何不同？

定期契約與不定期契約之差別

1. 期滿之契約終止權
2. 預告期間
3. 資遣費

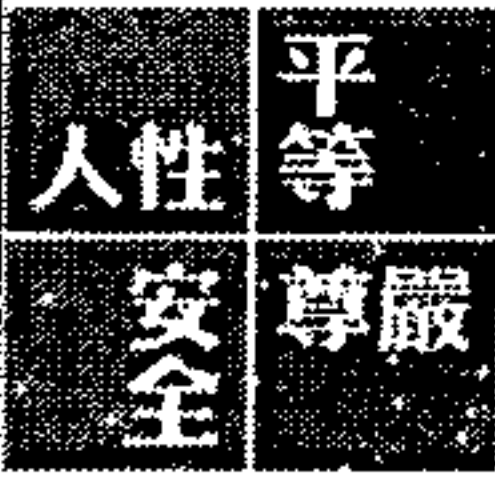
※特別注意

1. 不得以勞工為定期契約工為由而有於勞動條件上差別待遇或歧視。
2. 定期契約工未屆期而雇主欲提前終止勞動契約，雇主仍應依勞基法規定給付資遣費或預告工資。



行政院勞工委員會

18



雇主與勞工簽訂定期勞動契約時應注意事項？

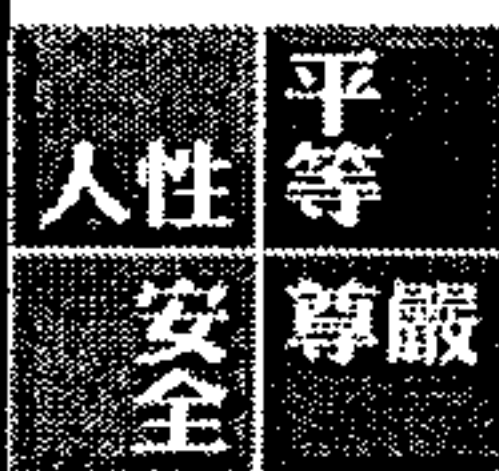
雇主與勞工訂定定期契約應注意下列事項：

- 一、要符合勞基法與施行細則對定期契約之定義與範圍
- 二、特定性勞動契約一定要報主管機關核備
- 三、契約與實際勞動內容應相符合，不調動定期契約勞工
- 四、屆滿前終止定期契約要給付資遣費
- 五、連續與同一勞工簽訂定期契約多個，應注意法院多會判斷為工作為有繼續性，進而認定勞動契約為不定期。



行政院勞工委員會

19



試用問題

- 勞動基準法施行細則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」為雇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。
- 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，雇主欲終止勞動契約，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。



行政院勞工委員會

20

試用問題-續

■關於勞動基準法施行細則將「試用期間」之規定刪除疑義

■ 行政院勞工委員會八十六年九月三日 台八十六勞資二字第○三五五八八號

- 依據台灣省政府勞工處八十六年八月十二日八六勞二字第二一〇九四號函辦理
- 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」為雇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。
- 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，雇主欲終止勞動契約，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。
- 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。

■回試用期間勞工勞動條件應依勞動基準法及有關勞工法令辦理

■ 內政部七十四年四月八日 (74) 臺內勞字第296654號函

- 各事業單位試用期間之勞工，其應給假日及假日工資仍應依勞基法第三十六條、第三十七條、第三十九條規定辦理，其他勞動條件亦應依有關勞工法令辦理。



行政院勞工委員會

21

YAHOO! 新聞

未替勞工投保 勞保局專案嚴查



更新日期: 2011/06/16 00:17

（中央社記者魏紘鈴台北15日電）立法院今年4月間三讀通過勞保條例部分條文修正案，雇主未替勞工投保罰鍰增至4倍。勞工委員會勞工保險局今天啟動「安薪加保」專案，鎖定特定雇主，將全面嚴查重罰。

立法院4月間三讀通過勞保條例部分條文修正，其中針對雇主若沒替勞工投保，或投保薪資金額以多報少或以少報多，罰鍰都將提高至4倍。

即將邁入暑假求職及打工旺季，勞保局今天宣布啟動「安薪加保」專案，已鎖定特定對象，包括新設立已僱用員工但尚未加保、員工平均薪資低於同業平均薪資和慣性高薪低報經勞保局連續調整投保薪資等情事的事業單位，嚴查重罰。

勞保局承保處經理劉書誠說明，承辦民眾申請生育給付、失業給付和老年給付的案件時，平均每年會發現有雇主沒依規定替員工加保或出現短報投保薪資，使民眾無法請領給付或請領金額變少的狀況，「如今配合勞保條例修正提高罰鍰，勞工損失可向雇主求償，雇主還須受到政府重罰」。

勞保局強調，只要有僱用1名員工，就是就業保險的強制投保單位，許多小型公司誤以為5人以下是勞保自願投保對象，可不須替員工加勞保也可不加就保，這些都會嚴重影響勞工給付的權益。

勞保局提醒所有勞工，到職上班第1天雇主就應替勞工申報加保，並沒有「試用期不用加保」的規定，且無論雙方有沒有約定試用，上班首日就已是僱用勞工，當天就應辦理加保手續，保險效力從申報當天零時起算。若勞工發現雇主違反勞保條例及就業保險法規定，出現保險給付短少，都可循法律途徑提訴訟。1000615

工作年資之計算

- 查勞動基準法第十條規定有關「不定期契約因故停止履行後」或「定期契約未滿3個月另訂新約」前後工作年資併計。
- 勞基法第84條之2—工作年資自受僱之日起算。
- 行政院運用勞動派遣應行注意事項「各機關與新派遣事業單位另訂定要派契約時，應於契約中明定新派遣事業單位如僱用原機關使用之派遣勞工，並仍在該機關提供勞務時，應要求新派遣事業單位併計其於該機關服務之年資，計算特別休假日數，以保障其休假權益。」



行政院勞工委員會

23

特別休假

- 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依勞基法第38條規定給予特別休假。
- 特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。
- 特別休假日勞工毋須出勤，工資照給。如因業務需要，雇主徵得個別勞工同意，可使勞工於排定之特休日出勤，惟工資應加倍發給。



行政院勞工委員會

24



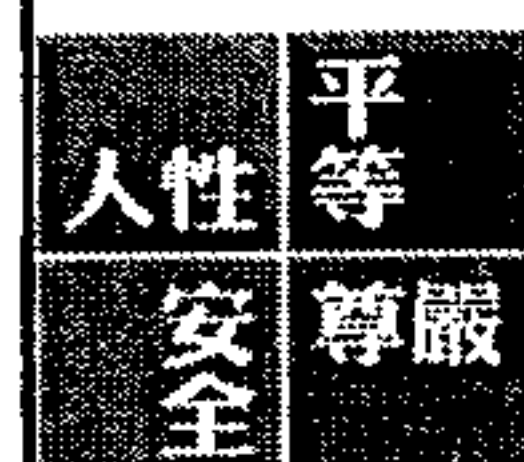
休假日（國定假日）

- 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。現行休假日共有19日。（勞基法37條暨施行細則23條）
- 休假日有出勤義務之勞工毋須出勤，工資照給。雇主徵得個別勞工同意，可使勞工於休假日出勤，惟工資應加倍發給。
- 休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。



行政院勞工委員會

25



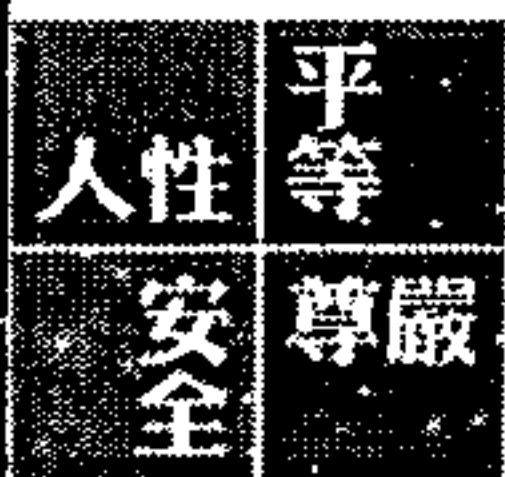
工資給付原則

- 應以法定通用貨幣給付。（勞基法第22條）
- 工資應全額直接給付，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。（勞基法第22條第2項）
- 工資應定期給付。（勞基法第23條第1項）
- 不得預扣：雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。（勞基法第26條）



行政院勞工委員會

26



行政院運用勞動派遣應行注意事項

■避免勞工工資遭剝削---

各機關應依招標業務及規模慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報價，並於決標後將上開權益事項訂於要派契約



行政院勞工委員會

27



約定事項

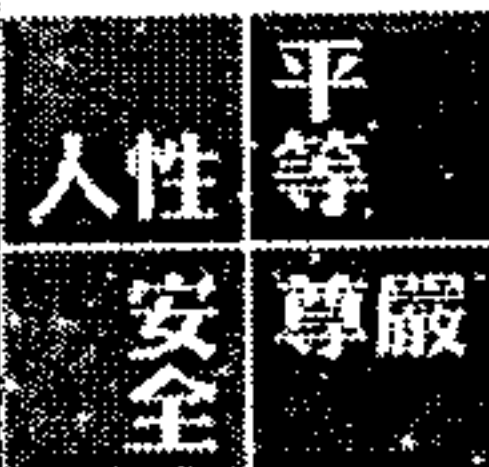
- 一、工作場所及應從事之工作有關事項。
- 二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。
- 四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。
- 五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。
- 六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。
- 七、安全衛生有關事項。
- 八、勞工教育、訓練有關事項。
- 九、福利有關事項。
- 一〇、災害補償及一般傷病補助有關事項。
- 一一、應遵守之紀律有關事項。
- 一二、獎懲有關事項。
- 一三、其他勞資權利義務有關事項。

上列事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定。變更時，亦應由雙方協商。



行政院勞工委員會

28



調動問題

■ 雇主確有調動勞工工作必要，應依下列五原則辦理：

- 基於企業經營上所必需
- 不得違反勞動契約
- 對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利變更
- 調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任
- 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助



行政院勞工委員會

29



勞工退休金條例(新制)

- 凡於94.7.1日以後始就業或換工作或適用勞動基準法者，一律適用新制。
- 強制提繳對象：適用勞動基準法之本國籍勞工。雇主應以不低於勞工每月工資6%為其按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。
- 自願提繳退休金並享有稅賦優惠。
- 可攜式帳戶：雇主所為其提繳之退休金，可以累積帶著走，並不因其轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響。



行政院勞工委員會

30

性別工作平等法

■ 性別歧視之禁止

- 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動、舉辦或提供各項福利措施、薪資、退休、資遣、離職及解僱等，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。



行政院勞工委員會

31

離譜 求職 需驗孕證明



乙方應依勞工安全衛生法令規定自行完成體格檢查，
女性需驗孕證明，檢查資料正本應提供丙方保存。

〈 2009年7月29日蘋果日報〉

- 面試時須繳交驗孕報告，懷孕者不予錄用
- 以保全員名義聘用導覽人員，規避加班費
- 超時工作，國定假日不給休假
- 3個月簽約一次，連續簽5年，規避年資和特休假
- 過年和婚喪病都不准假



行政院勞工委員會

32



性別工作平等法

■ 性騷擾之防治

- 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。
- 事業單位知悉勞工遭職場性騷擾，應採取立即有效之糾正及補救措施。



行政院勞工委員會

33

慶祝派遣員工進任職 北市開罰



更新日期: 2011/06/21 11:03

（中央社記者孫承武台北21日電）一家知名派遣公司因對外派員工的職場性騷擾案未依法處理，日前遭台北市性別工作平等會裁定違反性別工作平等法，開罰新台幣10萬元。

北市勞工局就業安全科今天表示，今年初1名受僱大型派遣公司的女性勞工，被派遣到一家跨國公司工作，但在員工聚餐期間發生被男性主管性騷擾事件，憤而向勞工局提出申訴。

勞工局調查發現，跨國公司在事件發生前，已依據性別工作平等法制定防治性騷擾措施及舉辦教育訓練，善盡防治責任，也於知悉性騷擾事件後迅速召開調查委員會，處理過程合情合法，並無不當。

就業安全科表示，但女員工實際雇主為派遣公司而非跨國企業，勞工局自開始調查後屢次函請派遣公司積極處理，但派遣公司知悉性騷擾事件後卻遲未立即展開調查程序及採取任何有效積極補救措施，僅表示會「積極追蹤」，將爭議丟給跨國企業與這名女員工處理，罔顧雇主責任，因此對派遣公司開罰10萬元。

性別工作平等法

■ 促進工作平等措施

- 事業單位不得拒絕勞工生理假、產假、育嬰留職停薪、哺乳時間、減少或調整工作時間或家庭照顧假之請求，或因勞工提出上開要求視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。



約定服務年限、違約賠償問題

- 勞基法尚無相關規定，事業單位基於企業經營之需要，經徵得勞工同意，得於勞動契約中為服務年限及違約金之約定。
 - 該項約定仍應符合誠信原則及民法相關規定
 - 該項約定如涉及民法第247條之1規定有顯失公平者，該部分約定無效。
 - 所約定之違約金如過高者，得依民法第252條規定向法院訴請酌減。



肆、勞動契約之終止

- 終止之原因
- 勞動契約終止之法定義務
 - 預告期間
 - 資遣費之給與
 - 服務證明書
- 離職後約定競業禁止問題



行政院勞工委員會

37

勞動契約之終止

- 終止原因
 - 1. 勞工單方意思表示--辭職（勞基法§14、§15、§18）
 - 2. 雇主單方意思表示資遣或解僱（§11、§12、§13、§16、§17）
 - 3. 勞動契約期間期滿--定期契約（§18）
 - 4. 勞動者退休或死亡而終止。（§53、§54）
- 應注意之原則
 - 1. 正當性原則
 - 2. 解僱最後手段原則
 - 3. 比例原則



行政院勞工委員會

38

虧損或業務緊縮？

主要判斷原則：

- 一、需經一段長期方能判斷之，尚不宜僅就一營業年度判斷，且如有必須裁減員工之必要性。
- 二、業務緊縮與企業是否有盈餘並無直接相關
- 三、企業於執行業務緊縮而欲裁員時應注意比例原則
- 四、應遵守解僱最後手段之重要原則

裁判字號：83年度台上字第2767號

重點：需有儘可能轉調工作之努力

按勞動基準法第十一條第二款規定，雇主得因業務緊縮，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之情形，始足當之。是以雇主倘僅一部歇業，而他部門依然正常運作，仍需用勞工時，本諸勞動基準法第一條保障勞工權益，加強勞雇關係之立法意旨，尚難認為已有業務緊縮，得預告終止勞動契約之事由。



行政院勞工委員會

39

復職又解僱 埤頭公所再敗訴

【聯合報／記者何烱榮／員林報導】

彰化縣埤頭鄉長去年3月換人後，鄉立托兒所曾姓女臨時人員被裁員，她打官司爭取工作權獲勝，去年10月恢復上班，又接獲鄉公所公文表明要終止勞動契約，3天後又被解僱，她再打「小蝦米」官司，昨天彰化地方法院再度判決鄉公所敗訴。

法官表示，埤頭鄉立托兒所招生人數沒減少，鄉公所以業務緊縮的理由裁員，事後又增聘人員，顯然沒有道理，判決鄉公所不但要讓曾女復職，還要補發解僱後的薪水，一直到復職為止。

鄉長吳錦潭表示，他還不知道法院判決結果，等收到判決書後再與律師研議是否上訴。

曾女表示，她4年前到埤頭鄉立托兒所當臨時人員，負責教保業務，去年3月鄉長換人，鄉公所以業務緊縮的理由解僱她，事後又聘僱他人，她認為鄉公所沒道理，才打官司爭取工作權。

彰化地方法院北斗簡易法庭判決鄉公所敗訴。鄉公所讓曾女在去年10月12日復職，沒想到當天又以公文表明要終止勞動契約，同月15日生效；曾女不服，再打「確認僱傭關係存在」官司。



行政院勞工委員會

40

勞工對於所擔任之工作確不能勝任時？

主要判斷原則：

- 一、體力
- 二、技術
- 三、工作績效
- 四、主觀上之能為而不為

注意事項：

- 1、儘可能不使用
- 2、應有一套健全之評估機制，不宜僅有管理者本身主觀之判斷



行政院勞工委員會

41

勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者？

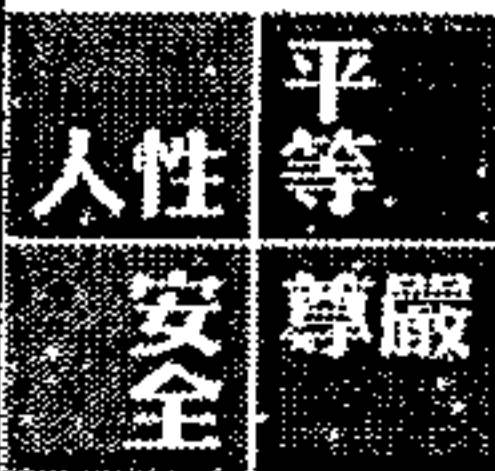
主要判斷原則：

1. 情節重大需依不同事業單位性質、工作內容及工作需要而認定，即使同一行為於不同事業單位內，其效果亦有所不同，如抽煙、飲酒等，對加油站工作之員工或擔任駕駛工作者，其要求程度會較高，即便是駕駛，客車駕駛與貨車駕駛，其所應注意之規則，即有所不同，故應依實際工作逐案判斷。
2. 應於勞動契約或工作規則中明定重要違反之事項，且會有解僱效果，發生時較有具體標準或準則可得依據。
3. 累積性記過不得逕決定解僱



行政院勞工委員會

42



勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作，實施暴行或有重大侮辱之行為者，應如何處理-1

主要判斷原則：

1. 並不以情節重大為判斷之依據
2. 勞工之暴行應與工作有關，並於工作時間內於廠區內發生。（要有因果關係存在），如為勞工彼此間之紛爭，且於廠區外發生，則宜有其他之處理方式或懲戒手段
3. 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
4. 勞工間確無法共事時，為避免糾紛發生或不易管理，可採調動勞工職務方式為之。



行政院勞工委員會

43



罵老闆「臭俗辣」 資遣費全泡湯

社會中心／綜合報導 2011年5月20日 17:30

新北市中和區有一名34歲黃姓女子和客戶通電話時，用台語辱罵老闆是「臭俗辣」，老闆氣得將黃女解職，還一狀告上法院，板橋地方法院簡易庭依公然侮辱罪，判黃女罰金8000元，得易服勞役8天。

據自由時報報導，黃女在84年到李姓男子的食品公司擔任會計，去年7月21日和客戶通電話時，用台語罵李男是「臭俗辣」，李男聽到後，上前詢問情況，黃女就再對他說了一次「臭俗辣」，李男氣憤之下解雇黃女，並且提出妨害名譽刑事告訴。

黃女表示，因為李男拒絕依契約供料給加盟店，周姓加盟商不斷打電話理論，但李男卻拒接電話，因此周姓加盟商要求她轉告李男，這樣的行為是「俗辣」。但是根據板橋法院合議庭播放的錄音內容指出，當時是黃女先問周姓加盟商，送貨司機是否有告知原物料漲價一事，聽到周姓加盟商回答沒有時，她就破口大罵「靠！臭俗辣他（李男）不敢講」。

板橋地方法院簡易庭在今年1月依公然侮辱罪判黃女罰金8000元，得易服勞役8天。黃女不滿上訴，二審法官也認為，「臭俗辣」有罵人愚弱無能、蠢種之意，確認黃女不是代周姓加盟商傳話後，5月31日駁回上訴。

另外，根據勞基法規定，對雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作勞工，有重大侮辱行為者，勞工不得向雇主請求資遣費，因此黃女在公司奮鬥10多年資歷的資遣費也全都泡湯。

勞動契約終止之法定義務

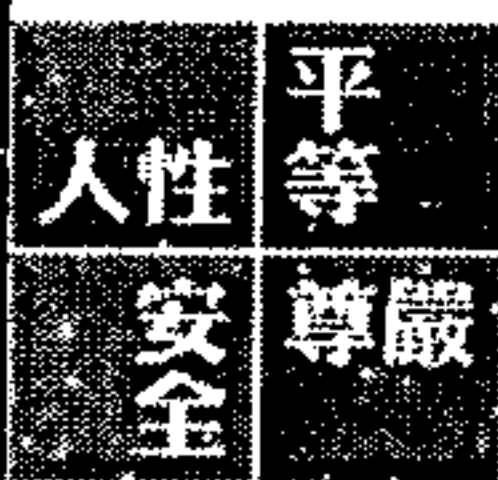
- 預告
- 給付資遣費—定期契約未屆滿者亦需給付
- 依就業服務法將名冊通報
- 依大量解僱勞工保護法規定於六十天前提出解僱計畫書後通知勞工並與其進行協商
- 依勞工之需求，提供服務證明書或申請失業保險所須之證明文件



雇主遇勞工主動終止勞動契約時應注意事項-1？

- 一、勞動契約之成立為勞資雙方合議方足成立，但勞工片面終止勞動契約則無需經雇主同意，亦不必需採書面方式申請，均有終止契約之效果。
- 二、勞工辭職若未於一定期限前預告是否有效？由於勞工辭職為單獨行為，是否有提前預告或辦理交接等，均不致影響勞工辭職之效果。
法院認定：勞工於離職後有無辦理移交或離職手續，尚難認為勞工基於勞動契約權利義務，雇主當不得以勞工未辦理交接為由扣留工資。





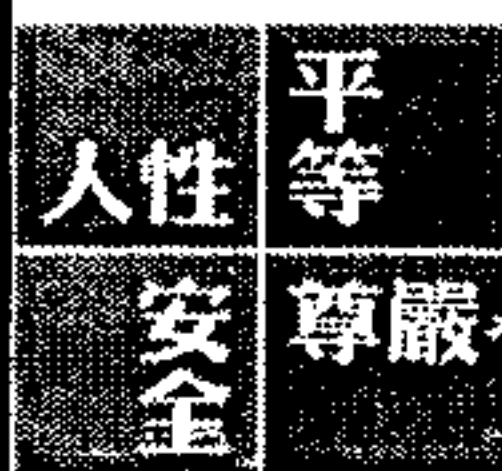
離職後約定競業禁止問題

- 勞基法尚無相關規定，事業單位基於企業經營之需要，經徵得勞工同意，得約定之。
- 約定競業禁止約款得考量之原則
 - 原雇主營業祕密保護之必要性；
 - 離職員工任職期間之職務與地位；
 - 限制離職員工再就業之對象、期間、區域等是否合理；
 - 於競業禁止期間對離職員工有無填補其損失；
 - 離職員工之競業行為是否有悖誠信等要件



行政院勞工委員會

47



公部門派遣勞工權益保障

- 勞委會：
 - 派遣單位僱用派遣勞工，應為不定期勞動契約。
(98年4月14日勞資二字第0980125424號函重申)
 - 勞動派遣權益指導原則
(98年10月2日發布)
- 工程會：
 - 勞務採購契約範本
(99年7月28日及12月23日二次修訂)
- 人事行政局：
 - 行政院運用勞動派遣應行注意事項
(99年8月27日院授人力字第09900641751號函頒訂)
 - 特別休假年資併計範圍
(100年1月21日局力字第0990069407號函、100年3月11日局力字第1000026074號函)



行政院勞工委員會

48

重點整理

- 廠商（派遣業者）不得因採購合約有期限，而與派遣勞工簽訂定期契約。
- 廠商（派遣業者）不得因採購案履約規定（派代理或減價），影響派遣勞工合法請假權益。
- 廠商不得因機關提前終止採購合約或更換派員，拒絕發給派遣勞工資遣費。機關應督促廠商履行雇主義務。
- 機關不得要求派遣特定勞工（避免假派遣真僱用）。
- 固定費用決標（僅就管理費用議價）。
- 特別休假年資併計。
- 檢討運用派遣人力之業務範圍。
- 派遣人力總量控管、加強承辦人員訓練、訪(抽)查實際運用派遣情形、迴避進用。



行政院勞工委員會

49

()信
地址：
電話：
受文者：
發文日期：中華民國100年8月15日
附件：
主旨：請問有關於派遣勞動契約一事
本人目前受雇於行政院國家科學委員會擔任派遣助理，日前被要求提前解約，程序是國科會簽呈批准後並通知 (即派遣公司)，但派遣公司卻以依照契約條文，因為契約被甲方「提前終止」，所以不會有所謂資遣費與非自願離職證明，只提供離職證明。但本人是因甲方（國科會）主動向派遣公司提出更換職員的要求，卻以「契約提前終止」理由自行認定不需給予資遣費與非自願證明。如果此等說法成立，其他公司行號因故解僱勞工皆可利用「契約已提前終止」公然違反勞基法？或是因為派遣契約不同於一般勞雇契約？可否替我解決，謝謝。

正本：民衆信箱陳情來函
副本：



行政院勞工委員會

50

派遣勞動保護法制

- 勞動派遣法制規劃研議之議題
 1. 「勞動派遣」及三方關係之定義規範
 2. 使用派遣之範圍與限制罷工替代
 3. 要派單位就特殊事項應負之責任—共同雇主、補充責任（先位求償）及連帶責任
 4. 要派單位指定特定派遣勞工之相關規範
 5. 勞動關係之轉換



行政院勞工委員會

51

「勞動派遣」及三方關係之定義規範

- 勞動派遣：謂派遣事業單位指派所僱用之勞工，接受要派單位指揮監督管理，為該要派單位提供勞務。
- 派遣事業單位：謂從事勞動派遣之事業單位。
- 要派單位：謂依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 派遣勞工：謂受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 要派契約：謂派遣事業單位與要派單位就勞動派遣事項所訂立之契約。



行政院勞工委員會

52

使用派遣之範圍與限制罷工替代

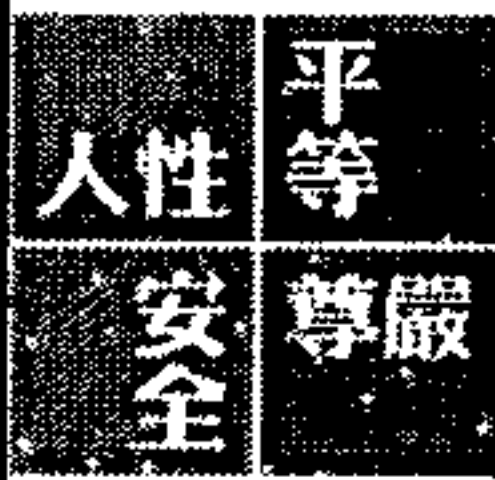
- **總額限制及勞工參與機制**--要派單位使用之派遣勞工，不得超過該事業單位受僱員工總額之一定比例，如經工會或勞資會議同意，得另為約定更高比例。
- **資訊公告條文**--使用派遣勞工之人數、期間及工作內容應於工作場所公告之。
- **明定派遣事業單位或要派單位不得僱用或使用派遣勞工之種類或工作者。**
- **限制罷工替代人力**--要派單位不得使用派遣勞工替代參加罷工行為勞工之工作。



要派單位就特殊事項應負之責任

- **共同雇主責任**--該要派單位視為該派遣勞工之雇主；如有違反，依各該法律處罰，例如：
 - ✓ 就性別工作平等法性別歧視禁止、性騷擾防治事項
 - ✓ 就業服務法第5條之規定事項。
 - ✓ 勞工安全衛生法之安全衛生事項（派遣勞工至適用勞工安全衛生法之要派單位提供勞務時）
- **補充責任（先位求償）**--例如積欠工資
 - ✓ 要派單位付派遣事業單位任何費用前，應確認派遣單位已支付勞工工資。
 - ✓ 派遣勞工遭積欠工資，經請求或限期給付仍未給付時，要派單位應負給付責任。
 - ✓ 要派單位就其所給付部分，得向派遣事業單位求償。
- **連帶責任**--例如職災補償
 - ✓ 要派單位應與派遣事業單位連帶負勞動基準法職業災害補償責任。
 - ✓ 派遣事業單位得就職業災害補償部分，向要派單位求償。
 - ✓ 依勞工保險條例或其他法令規定已由派遣事業單位支付費用補償者，要派單位得主張抵充。





要派單位指定特定派遣勞工之相關規範

■ 目的：避免假派遣真僱傭

■ 規範：

要派單位不得向派遣事業單位指名派遣特定勞工。



行政院勞工委員會

55



勞動關係之轉換

勞動關係之轉換之要件：

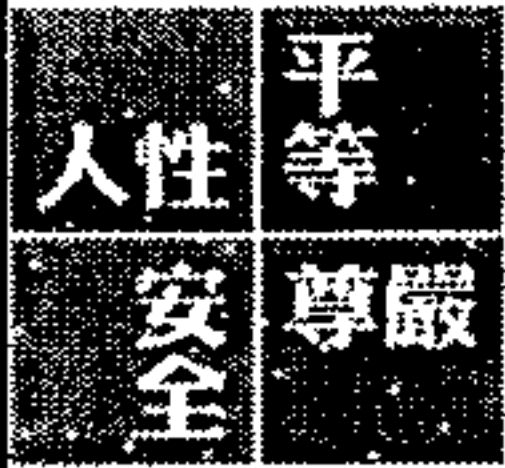
1. 派遣勞工於同一要派單位工作满一年，並繼續為該要派單位提供勞務者，得以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。
2. 要派單位於收到通知之日起三日內未以書面表示反對者，該派遣勞工與要派單位成立勞動契約。

※勞動關係之轉換選擇權在勞工，但要派單位有異議權。



行政院勞工委員會

56



報告結束

行政院勞工委員會
www.cla.gov.tw
電話：02-85902866



行政院勞工委員會

57

15.16.

辭職

(可解)

刊登

2-Job

(不需)

面試

(不可以)

C/假設是 (見解用)