

幾個小事

一、知識免於恐懼：家長對宜蘭縣教師職業工會與中、小學的團體協約反彈

(一)每日正常工時8小時

(二)每年健康檢查

(三)禁止搭便車條款

二、資訊時代：七休一及一例一休、二例在爭？

三、網路時代：老師角色-知識傳授？

款



搜尋

網頁

知識+

圖片

影片

部落格

購物

在地生活

字典

新聞

更多

台灣網頁優先

全球網頁

繁體中文

不限時間

過去一天

禁止搭便車條款 - 新聞搜尋結果

北捷工會團體協約禁止非工會員工搭便車

Central News Agency 2015年08月25日 21:26

...市長柯文哲見證下，完成與工會團體協約續約。新條文對於非工會的員工，新增「**禁止搭便車條款**」，例如工會爭取的加薪案，若非工會會 ...

北捷新版「勞資協約」 新增禁止非工會勞工搭便車條款 - 風傳媒 ...

風傳媒 2015年08月25日 17:01

北捷新版「勞資協約」 新增禁止非工會勞工搭便車條款

風傳媒 2015年08月25日 15:26

[更多](#) [禁止搭便車條款](#) [相關新聞](#)

[桃園縣教師會| 歷史記錄-- 團體協約法修訂「禁止搭便車條款」要享成果就付費](#)

轉寄【2007/12/21牛奶瓶報報】【牛奶瓶報報】發信人：劉亞平「團體協約法」修正增訂「禁止搭便車條款」要享成果就付費 媒體報導，「團體協約法」修正增訂「禁止搭便車條款」，

熱門搜尋

1 威力彩

6 摩西馬龍過世

2 國定假19變12天

7 不洗澡離婚

3 第一美女鞠婧祎

8 阿蘇火山噴發

4 國營年終30萬

9 台南市美腿騎士

5 主播簡立喆

10 美食炒飯別加

是否要將 Internet Explorer 設定為預設瀏覽器?

是(Y)

 $\sum(N)$

3

基本工資 2015 勞委會公告 - Yahoo奇摩 搜尋結果

← → https://tw.search.yahoo.com/search_ylt=Awr5Boi2M_ZVXQQ 基本工資 2015 勞委會公告 ...



首頁 信箱 新聞 股市 氣象 運動 影音 名人娛樂 Flickr 購物中心 商城 拍賣 更多 ▾



基本工資 2015 勞委會公告

搜尋



登入



信箱



網頁

知識+

圖片

影片

部落格

購物

在地生活

字典

新聞

更多

相關詞：[行政院勞工委員會公告基本工資](#)，[2015基本工資調漲公告](#)，[勞動部](#)，[更多...](#)

[中華民國勞動部 - 勞動部全球資訊網中文網](#)

外勞工資不應排除基本工資規定之適用Q&A 拘補助專區 外籍家事類勞工調薪議題懶人包QA
八仙樂園粉塵事件專區 主題網站 ... 瀏覽人次1134458 更新日期2015-09-09 本部總機：
886-2-8995-6866 免付費電話：0800-085151 本部傳真：886-2-8590-2960 ...
[www.mol.gov.tw](#) 庫存頁面 - 更多此站結果

[基本工資 2015 勞委會公告 | GUGE查](#)

【勞動新訊】明年(2015)7月起基本工資上調至20008元@ 勞動 勞保費、基本工資元旦同步
調高| 綜合| 國內要聞| 聯合新聞網 基本工資 ... 基本工資2013 勞委會公告-精彩問答| 知道通
江宜樸核定基本工資調漲案232萬勞工受益 (圖) -臺灣頻道 臺中市政府教育局 ...
[gugecha.com/item/基本工資-2015-勞委會公告.html](#) 庫存頁面 - 更多此站結果

熱門搜尋

- | | |
|-----------|-------------|
| 1 威力彩29億 | 6 台南市美腿騎士 |
| 2 周揚青 羅志祥 | 7 iPhone 6s |
| 3 124cm美腿 | 8 游鴻明女兒 |
| 4 正妹艾蕎恩 | 9 不洗澡離婚 |
| 5 美食炒飯別加 | 10 大久保麻梨子 |

台灣網頁優先

全球網頁

繁體中文

不限時間

過去一天

[基本工資 2015 勞委會公告 - 部落格搜尋結果](#)



勞工達人 / 大廈警衛、保全人員及管理員之勞動條件

影音達人 - Xuite隨意窩 2015年07月07日

...委員會』，所僱用之勞工勞動權益獲得基本保障，勞委會亦於103年1月13日以
勞動...勞工退休金條例所定私法報酬給付義務 (...

[橡塑膠製品製造業專案檢查 30家全違規](#)

勞基法在勞動法體系中之定位與內容

壹、什麼是勞動法？

---勞動法的產生、目的與體系

貳、個別勞動法制介紹-以勞基法為基礎

一、勞動契約法制

二、工資保護法制

三、工時保護法制

四、勞工安全衛生保護法制

五、童工、女工保護法制

◆ 壹、什麼是勞動法？(產生、目的、體系)

一、勞動法：規律勞動關係及其附隨的一切關係之法律制度——為什麼要在民法等法令外再制訂？

(一)勞動法的產生因素(時代、制度、特性)

工業革命(機器生產) ➡ 延長工時(童工、女工)

資本主義(掌握生產資料) ➡ (追求利潤)降低工資

勞動力特性 ➡ 人格、儲存、流動 ➡ 勞力非商品

(二)國家的對應方式

- 1、國家**直接**介入：訂立保障最低勞動條件的強行法令——勞基法、勞退條例…
- 2、國家**間接**介入：以法律容許勞工集體自助、自救之方式(即排除民、刑事責任)，間接保護勞工，而由工會直接與雇主談判，提昇勞工的勞動條件——華航…

(三) 勞動法之立法目的-國家直接介入 I

民法(契約自由)

平衡

勞動法(調整契約自由)

締結自由

原住民、身心障礙

相對人選擇自由

歧視禁止：就服法、性平法

內容自由

最低勞動條件保障：
勞基法之工資、工時強制規定

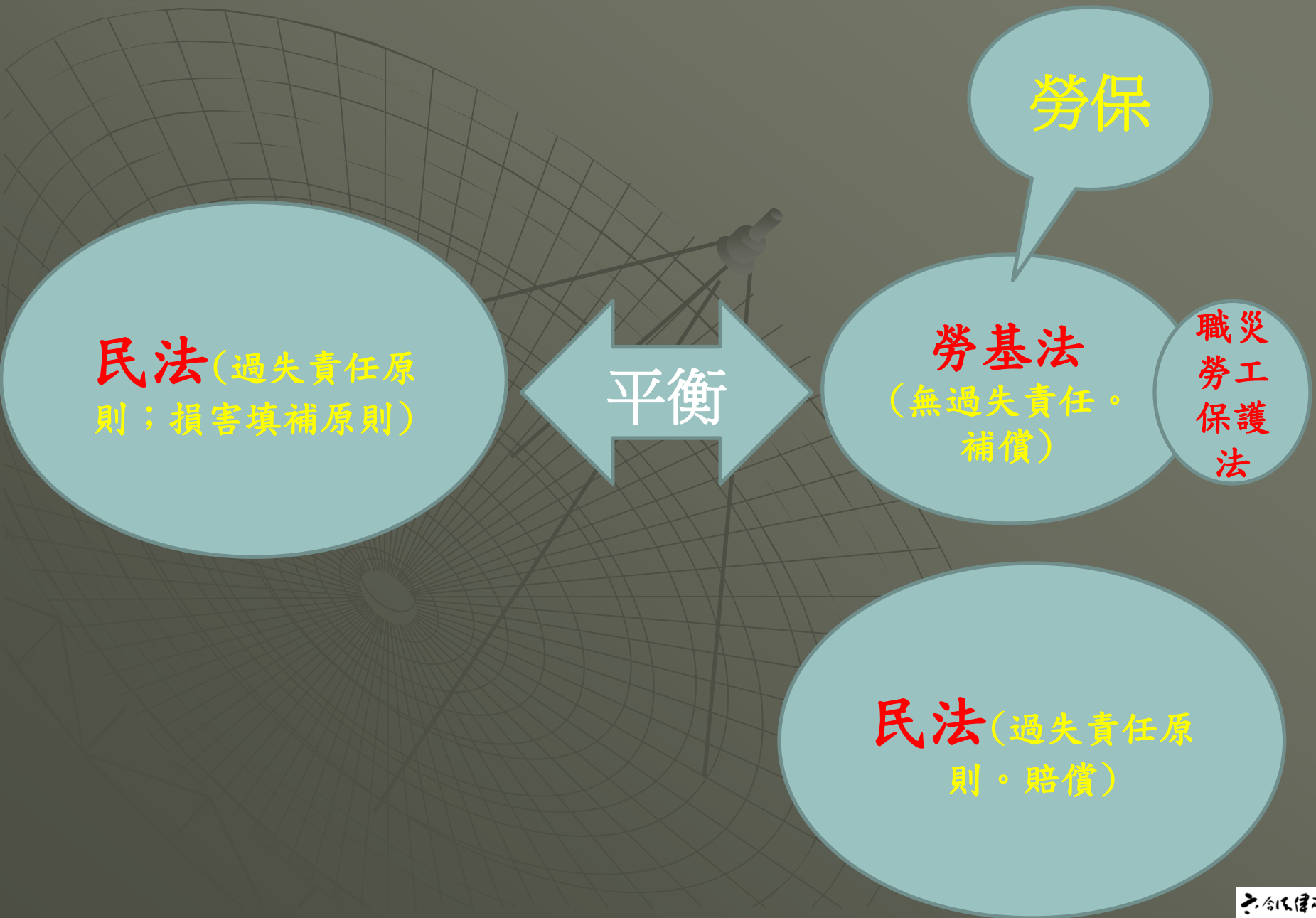
方式自由

技術生、建教生、童工

變更或廢棄自由

調職、工作規則變更、解僱限制：
(勞基法、職災勞工保護法)

(三) 勞動法之立法目的-國家直接介入II



二、勞動法之立法目的-國家間接介入

以統一法令規範所有勞動關係是否妥適？

選舉制度後在資方與勞方間的傾斜？

勞資雙方自主談判的制度設計

(四) 勞動法之體系 - 直接介入與間接介入

1、個別勞動法制（個別勞工vs. 雇主）

勞動關係法制（勞動契約法？勞基法1、2、6、9章；性平法；大保法…）

直接

勞工保護法制

工資保護（勞基法第3章；勞退條例）

工時保護（勞基法第4章）

安全衛生保護（勞基法第7章；職安法；職災勞工保護法）

童工、女工保護（勞基法第5章；性平法）

2、集體勞動法制（勞工團體vs. 雇主or雇主團體）

1、個別勞動法制（個別勞工vs. 雇主）

安全衛生保護（職災
預防、檢查、補償、勞動
力重建）

童、女工保護

勞動關係
（勞動契約）

工資保護

工時保護

2、集體勞動法(勞工團體vs. 雇主or雇主團體)

間接

1、勞工組織法制

(團結權)

-工會法

2、團體協商法制

(協商權)

-團體協約法

3、勞資爭議法制

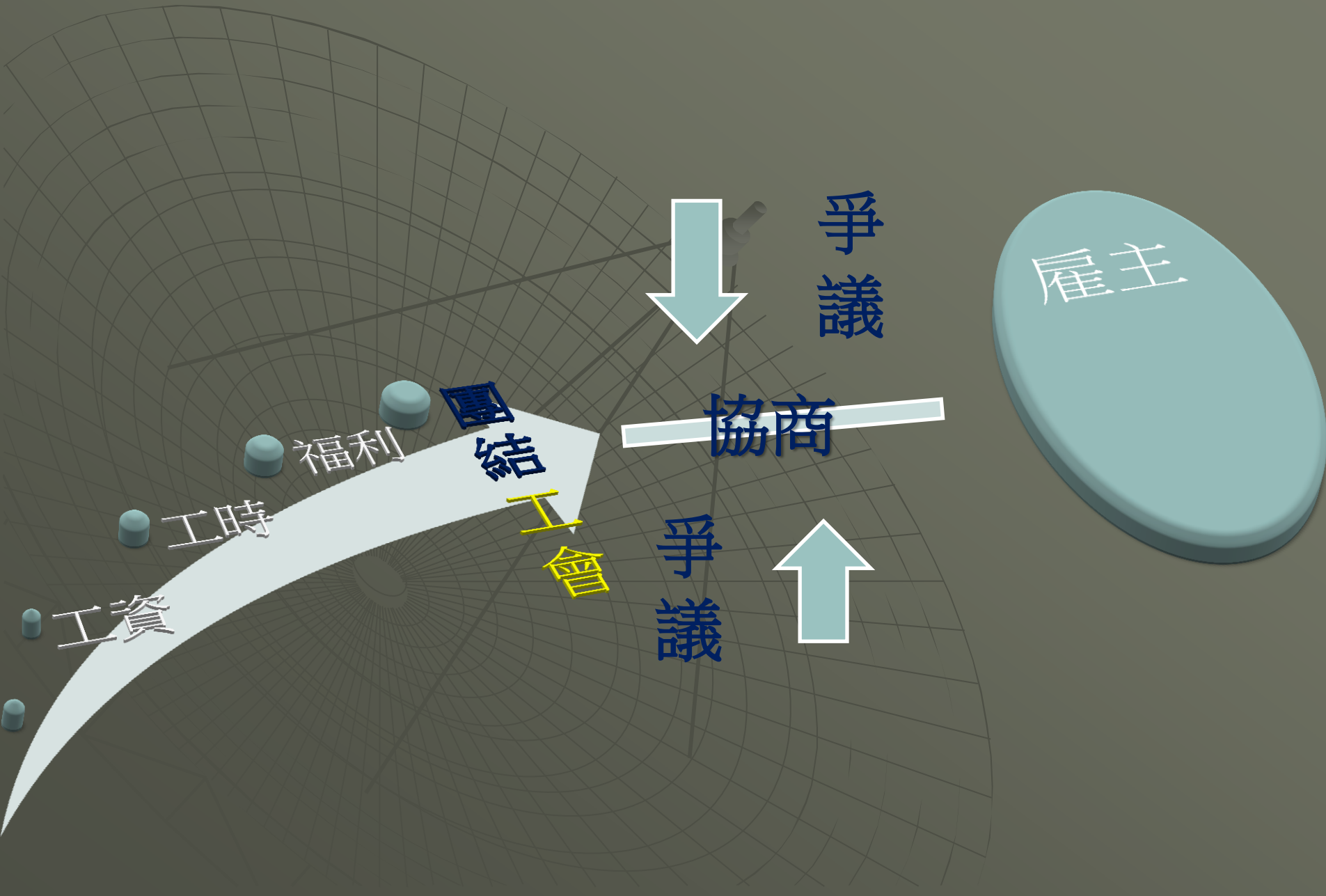
(爭議權)

-勞資爭議處理法

4、勞工參與法制(產業民主)

--勞資會議實施辦法、勞工董事

2、集體勞動法(勞工團體vs. 雇主or雇主團體)



貳、個別勞動法制介紹

一、勞動關係法制（勞動契約之生效、發展、終止）

（一）什麼是勞動契約？-為何要分析？定義？區別？

（二）勞動契約的成立、生效與試用期

（三）勞動契約的特性

（四）勞動契約中勞資雙方之義務

（五）勞動契約內容之變更

（六）勞動契約之終止

(一)什麼是勞動契約？

1、為何要分析什麼是勞動契約？

勞動契約



強制適用勞基法

由立法及修法過程劃定適用範圍：

73-87：分批指定適用

87：一體適用；部分排除

注意法律特別規定之排除適用：

勞基法之適用範圍

2、勞動契約的定義

(1) 勞基法§2 I：約定勞雇關係之契約

(2) 勞契法§1：當事人之一方在「從屬關係上」，
提供其職業上之勞動力，而他
方給付報酬之契約。（民25年制
定，但未定施行日，中央法規
標準法§12：法規應規定施行日
期，或授權以命令規定施行日
期。）

∴以「法理」引用：在「從屬關係」 「供給勞務」

當事人之一方在「從屬關係上」，提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。

A. 人格從屬性：工作上服從指揮，受監督

B. 經濟上從屬性：為雇主之經濟目的（勞動力之純粹利他性）

C. 組織上從屬性：

D. …

法院見解 I：

最高法院88台上1864號：「勞工與雇主間應有從屬性，…具有下列特徵：(一)人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性…，換言之，勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者有別」。

法院見解Ⅱ：

最高法院81台上347號：「基於保護勞工立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，**只要有部分從屬性，即應成立**」。

小結：

- ①勞動契約定義引未生效之勞動契約法。
- ②在「從屬性」的內涵上，引了三個從屬性，再加上「親自履行」
- ③只要有部分從屬性即可(即未必需完足所有從屬性內涵要件)。

(三) 勞動契約和**其他勞務供給契約**有什麼不一樣？

民法上之勞務供給契約：

- ①委任契約§528：一方委託他方處理事務，他方允為處理；
- ②承攬契約§490：一方為他方完成一定工作，他方俟工作完成給付報酬。
- ③僱傭契約§482：當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。

	成果重要否	過程支配否
委任契約 民§528、§549	X	X
承攬契約 民§490	○	X
勞動契約	?	○
僱傭契約 與勞動契約	甲、同一說 乙、峻別說	

(二) 勞動契約的成立、生效與試用期

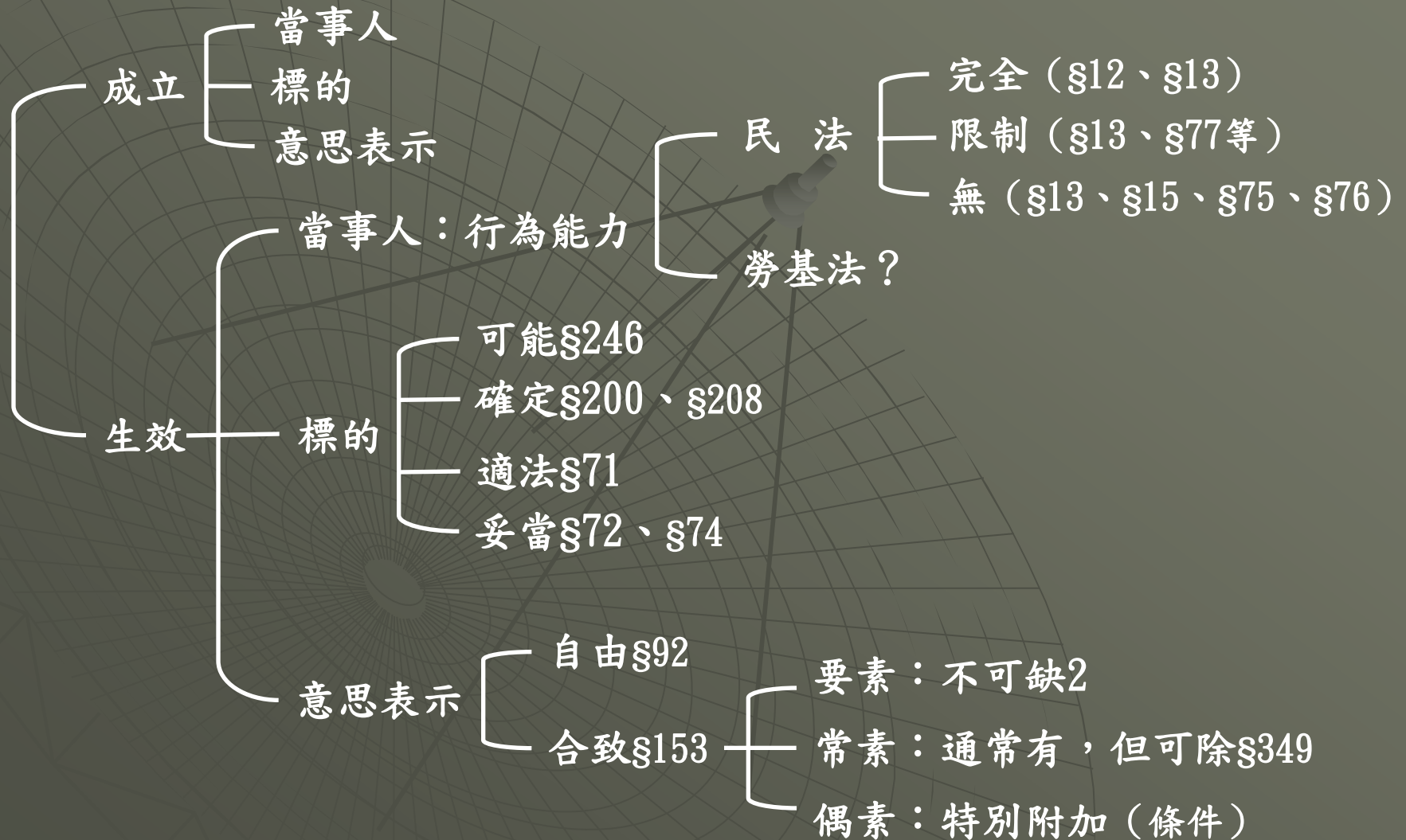
① 勞動契約之成立與生效

② 勞動契約成立生效時之注意事項-----

— 禁止歧視、收取保證金與隱私保護

③ 勞動契約之試用期間

⊖ 勞動契約之成立與生效



㊟ 勞動契約成立時之注意事項——禁止歧視、收取保證金，與隱私保護等

1、性平法§7：除工作性質僅適合特定性別者外，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置等，不得因性別或性傾向而有差別待遇

2、就服法§5：除法律另有規定外，否則雇主對求職人或所僱用員工①不得以種族、宗教、語言、性別、性傾向…等理由，予以歧視；②在招募或僱用時不得違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證…或其他證明文件，也不得扣留求職人或員工財物或收取保證金，③或要求提供非屬就業所需之隱私資料。

①歧視禁止：

就服法§5：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、**性別**、**性傾向**、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

Q1：性別、性傾向歧視之法條適用

就服法§5



§65：30-150萬

性平法§7



§38-1：30-150萬

依中央法規標準法§16特別法優於普通法(規定範圍廣泛、一般性質者為普通法)之原則處理

②**不拿保證金改拿本票？**「其立法意旨係在保障居於經濟弱勢之求職人或勞工，不因求職或服勞務更生財產上不安定之危險，是該條例所稱之『保證金』，凡供為擔保僱傭契約用途之金錢或與金錢相同評價之代替物均屬之」(北高行99簡640號)

③**「非屬就業所需之隱私資料」**：**1、生理資訊**：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV檢測、智力測驗或指紋等。**2、心理資訊**：心理測驗、誠實測試或測謊等。**3、個人生活資訊**：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。這些隱私資料，雇主必需在經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍內，而且與目的間具有正當合理關聯情形下，才可使求職人或所僱用員工提出。(就服法施行細則1-1條)

要員工提供梅毒檢驗資料 新北開罰3萬

新頭殼 newtalk 2013.10.15 陳冠廷/新北報導

新北市某派遣公司要求錄取電話客服的員工，應提供梅毒血清的檢驗資料，並列為員工報到體檢的必檢項目…勞工局受理後認定公司的要求，與電話客服業務「無正當合理的關聯，非屬就業所需隱私資料」，裁罰3萬元的罰鍰。

派遣公司辯解：電話客服辦公場所為密閉的空間，且公司提供輪夜班的員工寢室休息，為防止梅毒經由休息室的被褥接觸感染，才會將梅毒檢驗列為必檢項目。

勞工局認為：梅毒不是勞工安全衛生相關法令所列必檢的項目，且並非所有的電話客服人員均會使用寢室休息，以及梅毒主要是透過性行為或經由傷口直接的接觸傳染，而派遣公司無法提出曾發生被褥接觸感染的前例，故認定違法，於10月初裁罰3萬元的罰鍰；另外，就業服務法規定雇主為聘、僱用員工從事工作者，派遣公司為應受裁罰的行為人。

③ 勞動契約之試用期(行政、理論、司法)

背景：民86年刪除「試用期間不得超過四十日」規定

民86年以後可否約定試用期？

應具備勞基法§11，並給資遣費

問題：

試用不合格
之解僱

可不備勞基法§11要件，亦可不
給資遣費

雇主怠於評價之法律效果？

試用期滿可否延長？

理論：「試用勞動契約」之法律性質

1、行政實務：

(86)台勞資二字第035588號函釋

「二、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，**①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。**

②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11、12、16及17條相關規定辦理」。

****邏輯：不約定試用，則§11、§16、§17；約定試用也§11、§16、§17，那約定試用？**

2、從「試用勞動契約」之法律性質檢視行政實務

具有實驗性質之無名契約

勞動契約

附解除條件：不。條件確定。

附停止條件：不。條件確定。

雇主保留解僱權：不。解僱權
消滅。

延長？有正當理由（例因病無法判斷適格否）；基於勞工利益，且得其同意。

3、司法實務：

北院91勞訴120號

1、「試用勞動制度，乃是雇主以評價試用勞工之職務適格性及能力，作為考量締結正式勞動契約與否，且存續期間較為短暫之定期性、實驗性的約定，依有力說即解僱權保留說認為，勞動契約之效力，從試用期間開始時即已發生，惟雇主另外保留解僱權，一旦於試用期間中，發現試用勞工有不適格之情形時，即得以之作為理由將試用勞工解僱之，試用期間屆滿以後，雇主若仍怠於行使此被保留之解僱權時，解僱權乃告消滅」

北院91勞訴120號(續)：

2、「**至於試用期間可否延長？學者有認為期間乃試用勞動之重要因素，延長試用期間無異是契約要素之變更，應得到勞工之同意方可。目前日本通說則認為，除非有相當之理由，否則不容許延長試用期間，所謂延長試用期間之相當理由諸如：試用勞工因病住院致無法判斷適格性；或基於試用勞工之利益，且其延長得自試用勞工之同意。另有學者進一步主張，延長試用期間之事由及所延長期間之長短，應於工作規則等中預先訂明，並基於試用勞工之利益方可許之。**」。

(四) 勞動契約的特性

區別標準(1)：契約之存續或終了有無特定期限

不定期契約

VS.

定期契約

勞基§9 I

原則：不定期/有繼續性工作
應為不定期契約。？

例外：定期（施細§6）。

工作性質本身：臨時性、短期性、季節性、特定性。——

（不好區別，例1）

例1：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。

勞委會(87)勞資二字第013495號函：「**蕃茄之生產有其季節性**，如貴公司確於每年之十二月至三月間**收購蕃茄並需立即加工處理**。該等因應此類工作所僱用之勞工得…**簽訂季季節性定期契約**…。從事其他果汁之生產而**招募之勞工**，按果汁尚非屬不得儲存之產品，僱主得視淡旺季調配適當人力，且調理與生產亦為事業單位內經常性工作，尚不得依前揭條文規定，簽訂定期契約」，

(周)結論：為生產「蕃茄汁」得僱用定期工。

生產「其他果汁」不得僱用定期工。

那麼生產「含有蕃茄汁的綜合果菜汁」？

區別標準(2)：契約之生效是否需履行一定方式

諾成契約

VS.

要式契約

(四) 勞動契約中勞資雙方之權利、義務

① 一般契約發展過程中之義務群

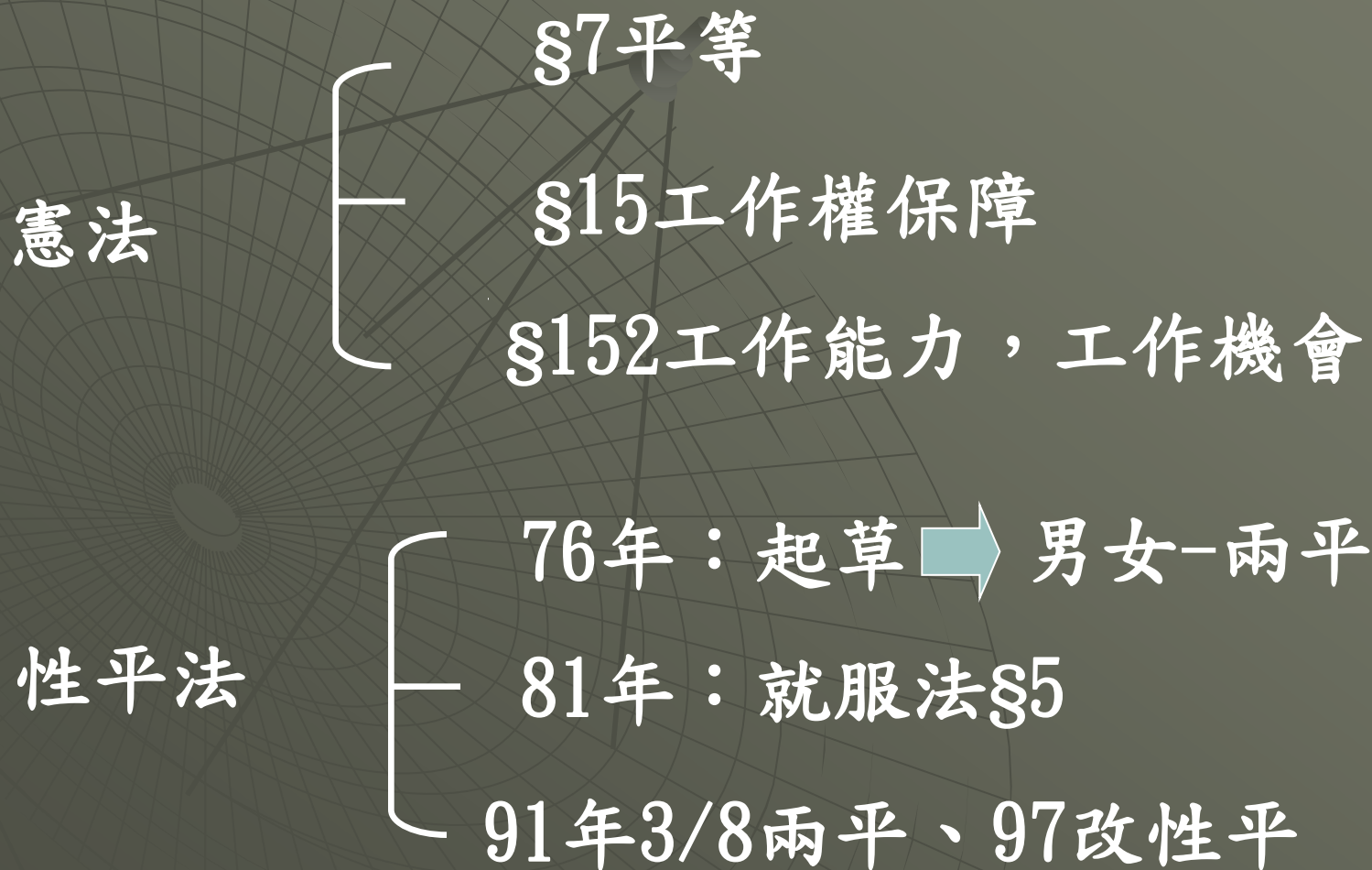
② 勞動契約發展過程中之義務群

㊟ 勞動契約發展過程中之義務群



1、雇主防治工作場所性騷擾之從義務-性平法

(1)性別工作平等法立法過程



(2)性平法之結構

總則(一)

(二)性別歧視禁止 §7

(三)性騷擾之防治 §12

(四)促進工作平等措施 §14

(五)救濟及申訴程序 §26

(3)性平法上性騷擾之定義 (s+v+o+c)

敵意工 作環境

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。

交換式

雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

(4)性騷擾之認定

學者舉例：孫小姐和同事李先生，一起在餐廳用餐，用完餐後孫小姐起身離開餐廳，李先生也起身尾隨在後，一直跟到孫小姐的辦公室座位，孫小姐很清楚地跟李先生說：「再見！」。李先生裝作不知道，孫小姐一直用盡方法擺脫李先生的糾纏，但是李先生置若罔聞，繼續糾纏不清…？？101

應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

(5) 雇主之事先防治義務與事後補救措施

①**事先防治**：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(性平§13 I)。

(工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則)

- ◆ 實施防治性騷擾之**教育訓練**；
- ◆ 頒布禁止工作場所性騷擾之**書面聲明**；
- ◆ 規定處理性騷擾之**申訴程序**、並指定人員或單位負責；
- ◆ 以**保密**方式處理申訴、並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利益之待遇；
- ◆ 對調查屬實之性騷擾行為人之**懲戒處理方式**。

②事後補救措施

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**(性平§13Ⅱ)

臺北高等行政法院95簡字978號：「立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時啟動所設置之申訴調查處理機制，並採取適當解決之措施，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，自難認已符合該項規定…」。

2、雇主透過約定之最低服務年限約款，使勞工負違約金(勞基法第15條之1)：

(I) 未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

(II) 前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾越合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。

(III) 違反前二項規定者，其約定無效。

(IV) 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任」。

(五) 勞動契約內容之變更：調職/工作規則變更

以往法無明文：調職命令權之學說

(一) 支援、出差：指揮監督權 ➡ 不得濫用

(二) 調職：

- 否定：勞動力總括出賣
- 肯定：
 - 根據經營權
 - 根據勞動契約

以往實務： 內政部74年台內勞字第328433號

企業經營所必需

不得違反勞動契約

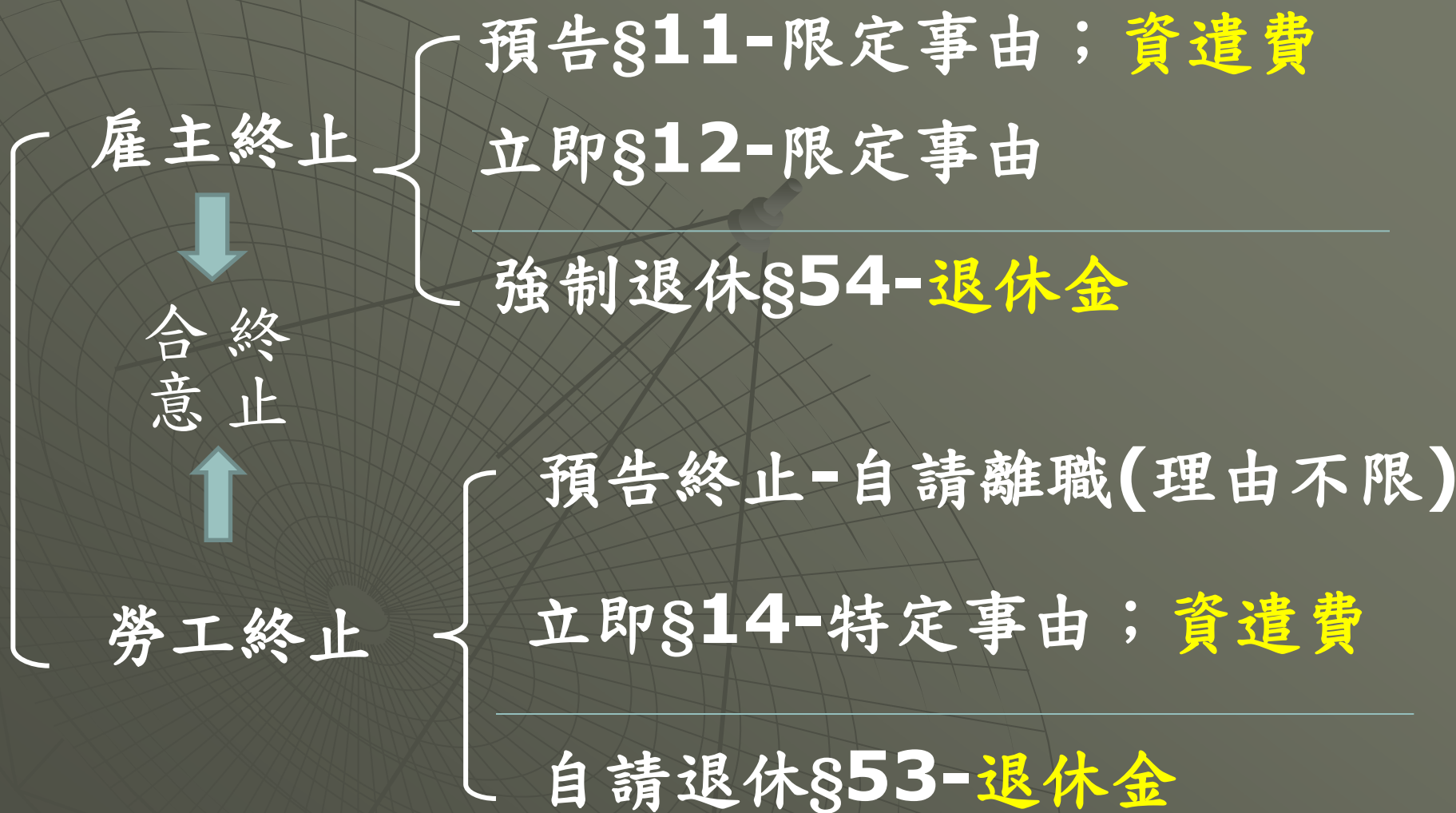
對勞工薪資及其他勞動條件未做不利益
變更

勞工體能及技術可勝任

地點過遠，應給必要協助

- ◆ 立法院於104年11月27日通過增訂勞基法第10條之1：雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：
- ◆ 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- ◆ 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- ◆ 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- ◆ 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- ◆ 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

(六) 勞動契約之終止



「不定期」+「解僱限制」=工作權保護