

勞退條例所及於勞基法資遣、退休之影響

<93.6.11三讀，自94.7.1施行>

(一)退休制度多軌併存

(二)資遣費分段計算

(一)退休制度多軌併存

1、勞退條例之退休制度

①可攜式個人帳戶制

②年金保險制

2、勞基法之退休制度

1、可攜式個人帳戶制

(1)意義(薪資外加6%以上，提至個人專戶，帶著走)

即雇主應該按月為強制或自願適用該條例之工作者，依據經行政院核訂之工資分級表，在強制適用部分於不低於該工作者每月工資百分之六的金額，在自願適用部分則在該工作者每月工資百分之六的範圍內，提撥至在勞保局設立之退休金個人專戶儲存(勞退條例7條、14條)，再視該工作者之年齡及實際提繳退休金之工作年資，或是否符合法定失能等級等事由，而分別其得請領月退休金或一次請領完畢(勞退條例24條)之退休金制度

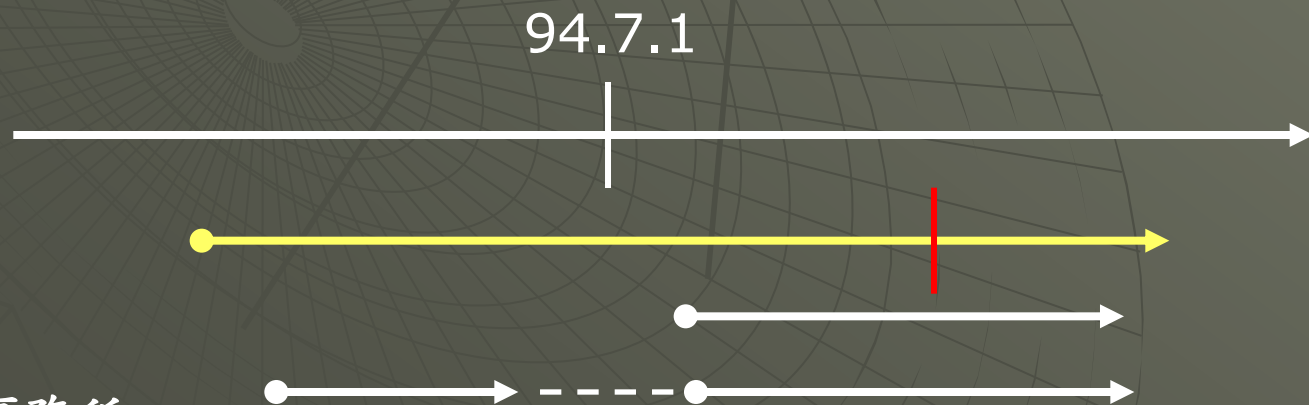
(2) 特色

①. 擴大適用，以因應人口老年化（§7）

（適用勞基法之本國籍勞工＋陸、港、澳、外國人與本國有戶籍人結婚獲准居留台灣工作－依私校法受提撥之工作者－可以自由選擇而決定適用勞基法之勞工）

＋實際工作之雇主＋受委任工作者＋自營作業者

＋不適用勞基法之本國籍勞工



②中斷提繳之前後年資併計（ §24Ⅱ ）

甲雇主+乙雇主+

入伍服役

留職停薪

因案停職or被羈押 → 有回溯問題

§20Ⅱ 因案停職或被羈押勞工復職後，應由雇主補發停職期間之工資者，雇主應於復職當月之再次月底前補提繳退休金。

③鼓勵工作者另行提繳，以提高所得替代率

雇主 $\geq$ 每月工資 6% $\rightarrow$ 強制

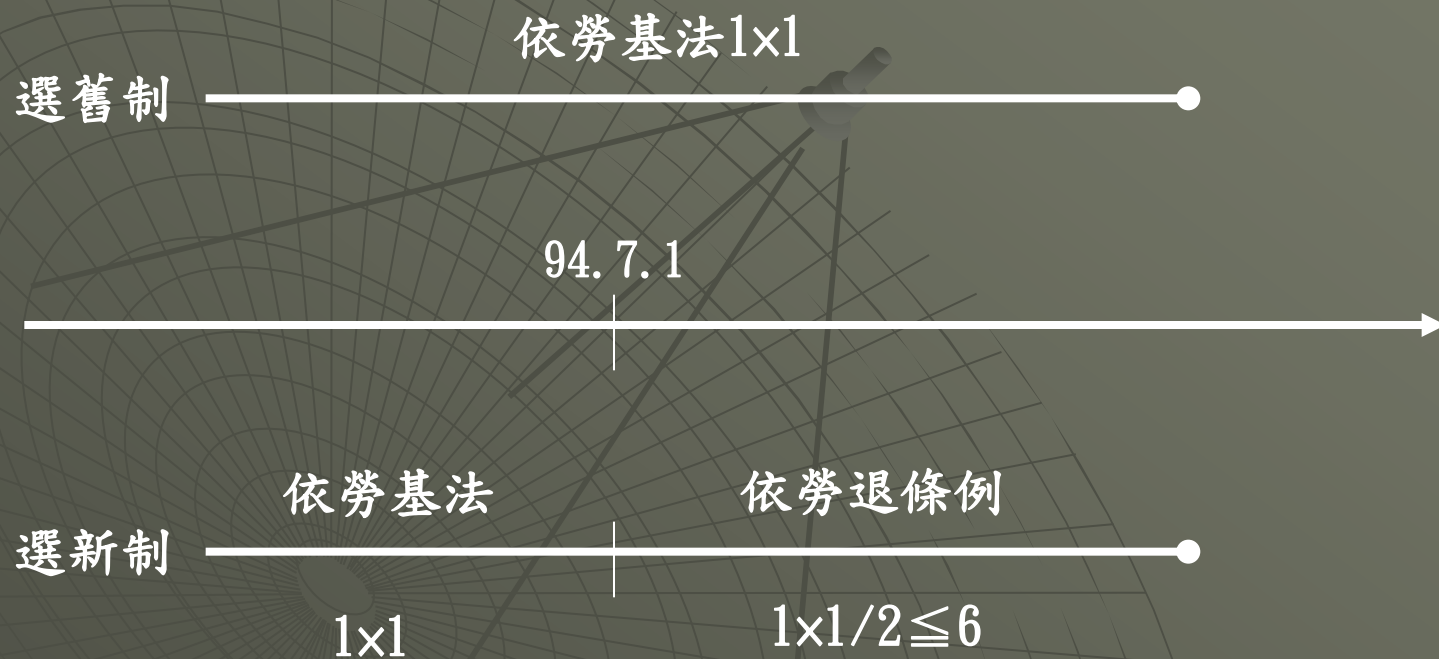
工作者 $\leq$ 每月工資 6% $\rightarrow$ 自願；可節稅

④老年照顧之落實

∴原則達到60歲才可提領



(二) 資遣費分段計算(勞退條例§12)



二、以「工資本身」為保護對象之規定

(一)工資議定與基本工資保護

自由約定：勞資雙方議定

§21

限制

§25同工同酬 ➡ 性平法§10同值同酬

不得低於「基本工資」

(106/1/1：時133；月21009；

刪細§14(童工同受保護)

範圍：§11

限制：§12

(二)工資給付之保護

(三)工資債權之保護

◆ 基本工資如何決定：

***原始設計：**，依「基本工資審議辦法」蒐集並研究…躉售物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生產力及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支調查統計等資料，而原則上於每年第三季開會審訂後，送行政院核訂後公告實施。

***101年：**月薪則須連續兩季GDP(即國內生產總值)超過3%，或連續兩月失業率低於4%，才調整。

***103年1月1日：**年度消費者物價指數年增率累計達(含)3%以上時，再行召開下一次基本工資審議委員會。

***103年8月29日：**以1至7月食物類物價指數漲幅達4.27%之理由，召開審議委員會

二、(二)工資給付之保護

受領權人：勞工，除非法令或契約另訂

標的§22

法定通用貨幣；例外實物給付

全額

預扣：§26雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用

抵銷：民§342？內政部
(75)台內勞字第432567
號函。

時間與次數§23：工資清冊保存5年

*雇主與勞工於勞動契約訂立須繳交保證金及制服費用，是否違反勞基法§26條疑義-（89）台勞資二字第 0043550號函

- ◆ 雇主如於勞工到職時，自勞工所得之薪資中直接扣繳約定於勞動契約中之違約保證金，違反勞基法第26條之規定，該約定屬無效。該保證金如非自勞工工資中預扣，而係由勞工另行繳納，尚非勞動基準法第26條禁止之行為，惟該項保證勞工服務忠誠或服務年限之做法，對勞工甚為不利，顯有失公平，民法第247條之1之規定，可資參據。（只是目前似應依就服法§5）
- ◆ 另制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。

*勞工造成公司損失，雇主得否主張抵銷？

§26：「雇主不得『預扣』勞工工資作為違約金或賠償費用」，89台勞動二字第0031343號函表示：「…同法第26條…所稱『預扣』勞工工資，係指在違約、賠償等事由未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主『預先扣發』勞工工資作為違約金或賠償費用」，因此不應引用本條文。

只是，目前常引內政部(75)台內勞字第432567號函：「勞工於工作中故意或過失損壞產品或其他物品…關於民事賠償部分…如未能達成協議，其賠償非雇主單方面所能認定者，應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資」

安全衛生保護法制

一、預防—安全衛生設施、管理與檢查

二、診治—職災認定與通報

三、損害填補—補償、賠償與補助

四、勞動力重建

概說

法制構成體系

一、預防：

…20年「工廠法」、「工廠檢查法」，
(61年飛歌女工三氯乙烯中毒)63年勞
安法，102年大修勞安法，並更名為
職安法。職安法、職災勞工保護法、
勞檢法、勞保條例之預防職業病健檢
等。

二、診治：

含認定與通報。職安法、職災勞工
保護法、勞保條例。

三、損害填補

補償、賠償與補助。勞基法、勞保
條例、職災勞工保護法、民法

四、勞動力重建

職災勞工保護法、身心障礙者保護
法、職訓法、就服法。

一、預防：安全衛生設施、管理與檢查

(一)主要法規：**職安法**。

(二)適用範圍：依該法§1、§2、§4條等，除了如公務人員安全及衛生防護辦法等規定，或經勞動部公告僅適用部分規定者外，**職安法的適用範圍及於各業，且不僅只勞工，尚包括自營作業者及從事勞動之志工或職業訓練機構學員等其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之工作者。**

(三)安全衛生設施：

1、作業項目(職安法§6 I)：符合規定之必要安全衛生設備及措施

- 一、防止機械、設備或器具等引起之危害。
- 二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。
- 三、防止電、熱或其他之能引起之危害。
- 四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。
- 五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。
- 六、防止高壓氣體引起之危害。
- 七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。
- 八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。
- 九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。
- 十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。
- 十一、防止水患或火災等引起之危害。
- 十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。
- 十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。
- 十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。

2、工作場所(職安法§17)：

勞工工作場所之建築物，應由依法登記開業之建築師依建築法規及本法有關安全衛生之規定設計。

3、過勞與職場暴力、霸凌之預防(職安法§6Ⅱ)：

- ①、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。
- ②、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。
- ③、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
- ④、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。

*具體落實，依§5Ⅲ訂立法令，構成民§184Ⅱ保護

- (1)各業適用規章：勞工安全衛生設施規則、勞工健康保護規則等法令。
- (2)分業適用規章：營造安全衛生設施標準、碼頭裝卸安全衛生設施標準等法令；
- (3)危險性機械及設備規章：起重升降機具安全規則、機械器具防護標準等法令；
- (4)有害物質危害預防規章：有機溶劑中毒預防規則、粉塵危害預防標準等法令；
- (5)其他規章：加強公共工程勞工安全衛生管理作業要點、指定醫療機構辦理勞工體格及健康檢查辦法

(四)安全衛生管理

雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫，並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。(職安法§23 I)

如事業單位達一定規模以上或有第15條1項所定之工作場所者，則應建置職業安全衛生管理系統。

(五)檢查

除勞工行政主管機關得依法檢查外，另設有勞動檢查機構，而主管機關及勞動檢查機構於實施檢查時，如發現有不合規定者，應告知違反法令條款並通知限期改善。

不於期限內改善或已發生職業災害或有發生職業災害之虞時，得通知其部分或全部停工，而因此情形停工期間勞工之工資，仍應由雇主照給(職安法36條1項)。

二、診治

(一)職災認定：職災成立要件

勞基法§59：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害『或』疾病時…」-職災包含「職業傷害」與「職業病」。但——日，職災保險法§7

- 1、業務遂行性：勞工處於雇主指揮監督或是管理中之狀態。——(職務或職務行為的範圍？)
- 2、業務起因性：災害與職務或職務行為間具有因果關係——(如何判斷「特定結果」是「某原因」所造成？)

1、業務遂行性(職務或職務行為的範圍?)

(1)相關法令

*職安法§2 I ⑤職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡

①就業場所及其內存在之物質所引起者；

②作業活動上原因所引起者；

③其他職業上原因(施行細則§6條：本法2條5款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者

*依勞保條例§34 II 授權訂定「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」

①§3 I：「被保險人**因執行職務而致**傷害者，為職業傷害」

②條列方式規定何種情形所致之傷害「視為」職業傷害：如傷病審查準則7條，被保險人於工作時間中基於生理需要於如廁或飲水時發生事故而致之傷害，視為職業傷害。

③以負面表列之方式，排除職業傷害之認定：如，被保險人勞工未領有駕駛車種之駕駛執照駕車、闖越鐵路平交道、酒精濃度超過標準等，則依傷病審查準則4條、9條、10條、16條及17條等規定，不得視為職業傷害。

(2) 勞基法職災與傷病審查準則之職災是否同義----- (以通勤災害為例)

通勤災害：即勞工為提供勞務而啟程離開住處，至踏入工作場所止，於符合社會通念上合理之路線與方式途中發生之災害

傷病審查準則§4：「(I)被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。(II)被保險人為在學學生或建教合作班學生，於上、下班適當時間直接往返學校與就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，亦同」，應屬職災

(2) 勞基法職災與傷病審查準則之職災是否同義

肯定說：最高法院92年度台上字第1960號判決，勞基法所規範之職業災害，與勞保條例所規範之職業災害，具有相同法理及規定之類似性質

否定說：台灣高等法院86年度勞上字第36號判決，若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，則不宜過份擴張職業災害認定之範圍，否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展

(2) 勞基法職災與職安法職災是否同義

肯定說：台灣高等法院86年度勞上字第36號判決表示，勞基法及勞安法係在規範資方即雇主之責任，因此認定是否構成職業災害，應依勞安法之定義

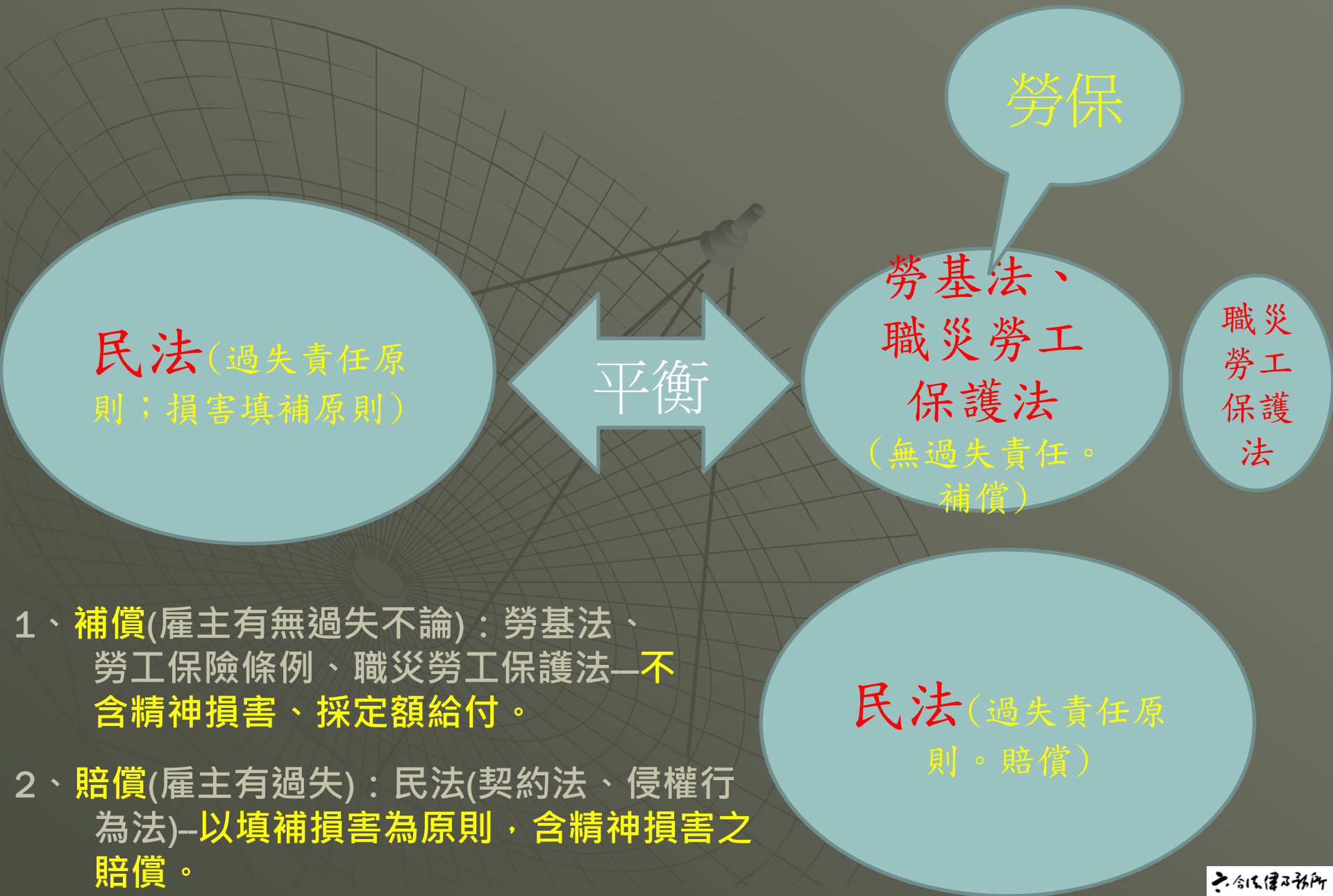
否定說：台灣高等法院91年度勞上字第28號判決，勞安法雖可作為勞動基準法第59條『職業災害』判斷之參考，惟非唯一之標準。----那麼是較廣？還是較窄？

2、業務起因性：（如何認定該災害與職務或職務行為二者間，具有原因與結果之關聯）

實務高院87年勞上字第5號判決：以傷病所發生之一切不可欠缺的條件為基礎，依經驗法則判斷和傷病之間具有相當的因果關係。

明確採「相當因果關係說」：首先以「無此行為，必不生此結果」，判斷某特定行為是否造成結果之條件，如肯定此行為係結果之條件，且於客觀經驗法則上，「有此行為通常即生此損害」，即認定行為與結果間具有因果關係

三、職業災害之損害填補



(一)勞基法與勞保條例之補償、給付

1、必需醫療費用之補償、給付

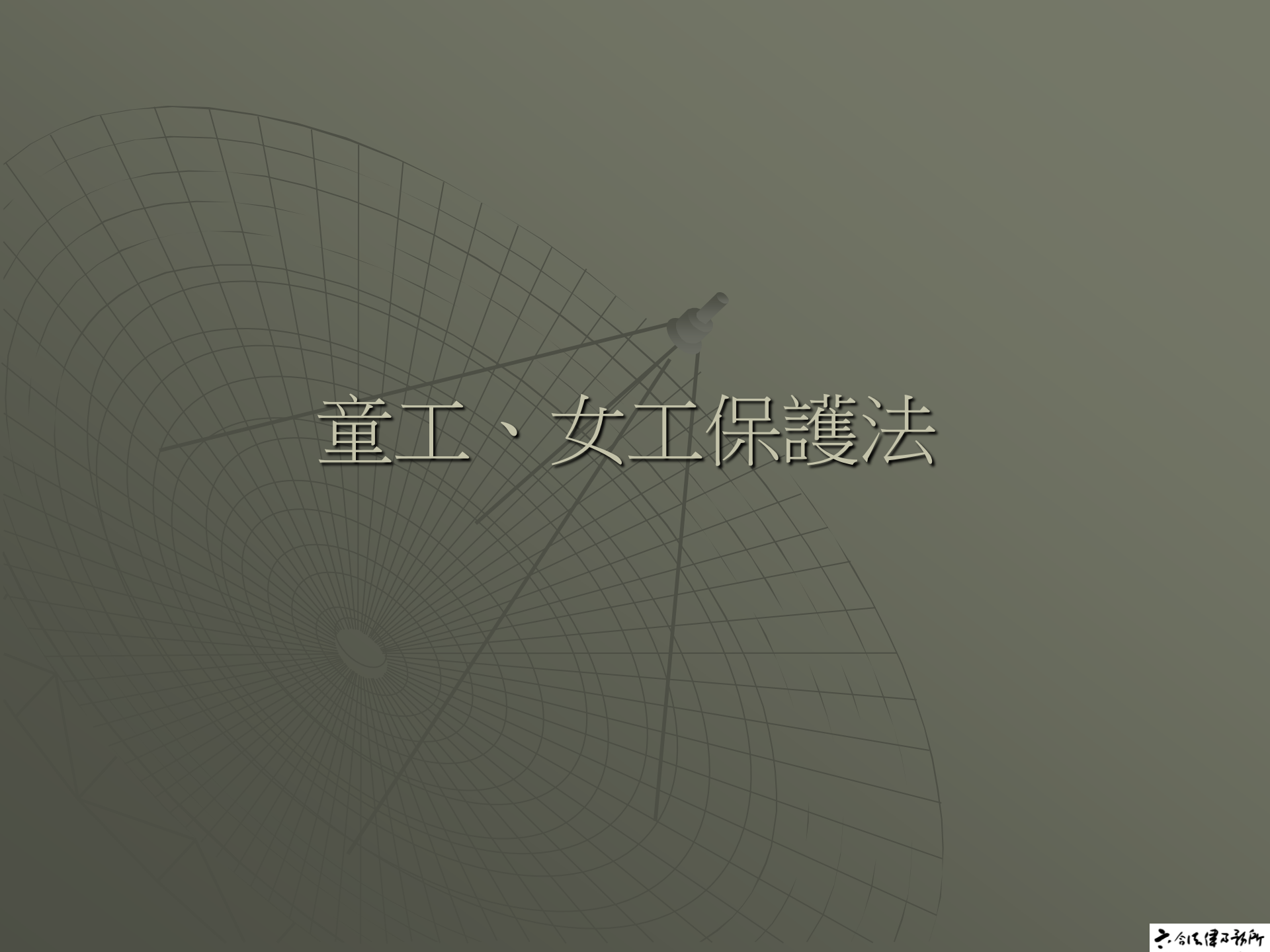
2、醫療期間之原領工資補償：勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。所謂「不能工作」是指不能從事原來勞動契約所約定的工作(勞委會台85勞動三字第100018號函)，至於如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商，是原告得請求被告給付原告在醫療中不能從事兩造間原約定之司機工作之期間之工資補償(台中地院93年度勞訴字第84號判決)

3、終結補償

4、殘廢補償、給付

5、喪葬補償、給付

6、遺屬補償、給付

The background features a faint, light gray compass rose on the left side, with concentric circles and radial lines. A drafting compass is positioned diagonally across the center, with its point resting on the grid of the compass rose. The title text is centered over this graphic.

童工、女工保護法

1、保護童工、女工之立法理由

童工、女工，相較於成年男性勞工，或者其身、心尚未成熟，或者受有體力、生理期、懷孕等生理條件的影響，在職場上更顯弱勢，只是在職場上弱勢的女性與兒童，卻又攸關著民族生存與未來勞動力良窳，因此不但先進國家大多立法加以保護，而且國際勞工組織(ILO)也陸續通過多項保護童工與女工的相關公約與建議書，保護童工與女工可說是現在的普世價值

1、童工定義：：15歲以上，16歲未滿(§44 I)：
(§46：未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件)

未及齡僱用禁止：除已國民中學畢業，或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者外，不得僱用未滿15歲之人從事工作(§45)

◆最高87台上451號：「雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作…此條立法目的係在保護未滿十五歲之人。故如雇主違反該條規定僱用未滿十五歲之人，於事故發生後，得依該條主張勞動契約無效，受僱人不得請求職業災害補償，自有違該條立法意旨」，則認為仍然有效。

2、童工之保護：

(1) 工作種類限制：危險性、有害性工作禁止
(擴大至未滿十八歲)

(2) 工作時間限制

- ◆ 每日工時最高上限
- ◆ 延長工時禁止
- ◆ 夜間工作禁止§48

(3) 工資保護(同受基本工資保護)

3、為規範從事演藝兒童(通常透過經紀約，而與劇組間不構成勞動契約)之權益，另增訂56條4項為：未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。

3、女工保護

性別認定的再思考：

1、衛生福利部**9**日針對「性別變更」議題召開會議。會中決議性別變更認定與醫療脫鉤，認為民眾如果有需要申請變更法定性別，不需要再經過現行規定由**2**位精神科醫師鑑定與摘除性器官——不過內政部還有意見
(2013/12/09)

2、政務委員唐鳳在行政院人事資料上，性別欄填「無」**(2016)**

3、女工保護 - 在性別認定的再思考下，區分為女性與母性保護來理解

◆ **母性保護**又可稱為生育保護，它的目的在藉由對孕婦與產婦的保護，以確保母體及所生子女的健康，關於母性保護之範圍，國際勞工組織(ILO)在母性保護公約(C183 Maternity Protection Convention)中規定，國家應立法保護妊娠中及產後未滿一年的女性工作者，保護內容包括：**1、產假權**；**2、母性受益權**(指產假期間的薪資保障、育嬰假、哺乳時間與設施等)；**3、安全工作權**；**4、平等工作權**。

4、女性保護

①僱用與一般保護：差別待遇禁止(§25、性平§11)

②深夜工作之配套

原則：§49。(工，議)同意；
必要安全衛生設施、交通工具、
宿舍)

例外：§30-1；84-1

③危險性及有害性工作禁止：勞安法§21，
職安法後刪除

④生理假：性平§14，每個月1天；全年三日
內不併入病假。不需證明

5、母性保護

產假： 產檢假： 流產假： 安胎假：

安全工作權：§51妊娠請調；職安§22妊娠與產後未滿一年，危險有害工作禁止

③平等工作權：性平法§11 II、III

*育嬰假：性平§16 I (不限女性)

*哺乳時間：§52女工—性平§18受僱者不限女性

1051206修法新增：吹哨者條款介紹§74

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

...

僱用部分時間工作勞工應行注意事項
[http://www.appliedaily.com.
tw/appliedaily/article/headli
ne/20140220/35652497/](http://www.appliedaily.com.tw/appliedaily/article/headline/20140220/35652497/)

0.1的改變 / 王政忠的教育夢

[https://www.youtube.com/w
atch?v=vWZ6n1zp4JY](https://www.youtube.com/watch?v=vWZ6n1zp4JY)