

教師手冊

新北市高中職勞動權益課程 集體勞權、理解勞權 啟發教學



勞動權益
課程

勞動權益
課程

新北市高中職勞動權益課程

集體勞權、理解勞權

啟發教學

教師手冊



局長的話

“

勞權意識在近年逐漸抬頭，而我們勞動權益課程計畫也即將邁入第12年，我們提早施教，以高中職一年級學生為對象，目的是希望更早在校園灑下勞動意識的種子，讓同學們透過這堂課程的學習，啟發正確的勞動價值與理念，瞭解法律規範的權利義務，勞權意識將會持續扎根，並期許將來在職場上開枝散葉。未來，當你踏出校門，進入社會，勞工局也將會是你在工作職場上的堅強後盾。

”

新北市政府勞工局局長 陳瑞嘉

編輯委員的話

延續勞動教育向下扎根的理念，我們再編寫這本討論集體勞資關係的教材，介紹勞動三權的概念及相關法律規範，希望同學們上過這兩堂課後，知道組織工會意義，以及如何透過團體協商的力量，保障自身勞動權益，並且健全我國集體勞資關係的正面發展。

全體編輯委員



目錄CONTENTS

01 臺灣工會的緣起與勞動三權

從臺灣工運史談勞動三權的意義-03

勞動三法與勞動三權-06

勞動三權行使的法律保障 - 裁決制度-07

02 工會組織與工會活動

勞動三權的起點：工會！-11

勞工該選擇哪種工會組織？ - 企業工會與產、職業工會-14

工會的任務與功能-20

工會可以進行哪些活動？ - 工會活動的保障-21

03 團體協商與爭議行為

爭議行為發動的時機與必要性-27

勞工合法罷工的要件-28

罷工行動的成與敗 - 罷工的法律效果-32

爭議行為與團體協商 -34



附錄-42

求職停、看、聽檢查表

勞動法令有關勞工請假規定之整理表

就職注意事項檢查表與申訴、救濟管道

新北市政府勞工局就業服務處暨就業服務據點連絡方式

新北市勞動權益課程推動歷程大事紀

新北市勞動權益課程自開辦以來推動成果

職場新鮮人職業災害預防面面觀

新北市政府勞工局首創「勞動檢查立即 GO」、「違法雇主查詢」



01

臺灣工會的緣起與勞動三權

從臺灣工運史談勞動三權的意義

勞動三法與勞動三權



勞動三權行使的法律保障 - 裁決制度



01 臺灣工會的緣起 與勞動三權

從臺灣工運史談勞動三權的意義

為何臺灣勞工需要「勞動三權」？一般人小時候大多擁有一段成天喜歡比「YA!」的快樂幸福時光，那時候還沒有什麼工作能力，所以由家中有工作能力者供給生活所需；到了長大學成，投入工作，創業就業、成家立業，靠自己的工作收入養家糊口；到老年沒辦法自己工作時，則依賴自己前半輩子工作所積累的財產，或是有工作家屬的經濟支援過活。

不論曾經擁有什麼樣的童年，人生接續的道路就是一段生老病死的連續性過程，而且整個過程的生活、生計都與工作息息相關，換言之，每個人最終都是要靠工作獲取收入，來開展人生的幸福。

在漫長的數十年工作生涯中，每個人都期望能夠安居樂業、衝刺事業。但是從唸書時期半工半讀或暑期工讀的經驗開始，無薪假、責任制、假日加班、無勞保、全日待命、22K等，這些事情卻從來不陌生，使得很多人認真工作卻領不到應有的報酬、過度工作卻得不到適當的休息。

雖然我國有《勞動基準法》、《性別平等工作法》與《勞工職業災害保險及保護法》等法律保障勞工，勞工權利受到侵害時，也可以到各地勞工局或勞動檢查處提出調解或檢舉。但是勞工在挺身捍衛自身權益後，回到工作崗位遭到雇主解僱、減薪、懲戒等的事情卻也屢見不鮮，勞工主張勞動權益後的處境，竟然比本來的境況更糟！那麼，勞工是不是不要有意見、不要有行動才是正確的？我國的勞動法令是不是無法真正保障勞工？





※薪水面議、全職工讀生、無薪假、責任制、假日加班、無勞保、全日待命、22K... 這些事情，一直都在臺灣發生



※資料來源：台灣勞工陣線協會反貧困五一大遊行
<http://2011antipovertymarch.blogspot.tw/2011/04/2211520.html?m=1>

當然不是！勞動關係基本上是由個別勞工「自願」透過勞動契約所建立，不過勞工在勞動關係中，本質上是處於被動、依附狀態的受僱者，雇主則是主動、強勢的職位提供者與工作指派者。兩者間明顯存有不對等的情事，若無其他機制來輔助矯治，勞資間根本無法落實雙方力量對等、地位平等、和睦生活在一起之理想。就算勞工經由政府的協助，進行申訴檢舉或法院訴訟，很多時候都只有事後補救的作用。

而為了解決《勞動基準法》等個別勞動法的不足，勞動法中發展出以工會組織為主體的體制安排，以集體勞動法的規範，協助勞工自主形成工會組織，以匯聚爭取與維護自身利益所需的力量，以及向雇主展開各種抗議、交涉、協商、爭議、施壓等相關工會活動之法律規範。臺灣自1987年解嚴，開始走向民主社會後，也開展了以集體勞動關係為基礎、以工會為主體，而不是個別勞工單打獨鬥的方式來爭取權益的行動模式，相關集體勞動事件也在臺灣一直發生，這也是集體勞動法所規範的對象。

我國自甫解嚴的1988年開始，臺鐵司機員就曾經發動集體休假，要求雇主落實加班費的勞基法保障，這也顯示我國勞工遭積欠加班費的歷史已有數十年；而勞工選擇以集體行動的方式、共同對雇主提出要求，最後獲得工作保障並且避免遭秋後算帳的實力也大大提升了。

2016年，華航空服員走上街頭、發動罷工，要求雇主不得實施責任制，並保障勞工的出勤與休息等，最後在短短二十多個小時罷工中就與雇主達成協議！這些經常被社會忽略的事件，其實都是勞工捍衛權益的重要歷史，而這些以集體力量的方式團結爭取權益的行動，就是集體勞動法的重要功能，從「表一：我國解嚴後，勞工集體行動事件大事紀」中，我們可以看到更多勞工集體團結的歷史事件。

這些事情，也一直在台灣發生...



◆團體協商



◆罷工行動



◆遊行示威

※圖左：新北市政府勞工局「新北勞工局見證景文科大團協簽署」

※圖中：苦勞網「協商破局！長榮空服員四點罷工糾察線封大門引爆衝突」<https://www.cooloud.org.tw/node/93085>

※圖右：聯合影音「台鐵運務人員抗議『台鐵壓榨基層勞工』」<https://video.udn.com/news/555177>

表一、我國解嚴後勞工集體行動事件大事紀

時間	事件	爭議問題
1988年	臺鐵司機員集體休假	落實勞基法加班費之規定；補發勞基法實施後短付之加班費
	桃園客運工會、高雄客運工會、新營客運工會、宜蘭客運工會、苗栗客運工會、豐原客運工會	落實勞基法加班費、休假，爭取年終獎金與紅利爭議
1989年	大同工會三峽廠工會怠工	年終獎金爭議
	遠東化纖工會罷工	員工遭違法調職及工會幹部遭解雇爭議
1992年	基隆客運工會罷工	薪資結構調整
1995年	正大尼龍工會罷工	關廠積欠資遣費爭議
1996年	偉聯工會罷工	勞動條件降低爭議；資遣勞工與外包爭議
1997年	志信貨櫃運輸工會罷工	勞動條件降低爭議；資遣勞工與外包爭議
	廣欣貨櫃運輸自救會罷工	勞動條件降低爭議；資遣勞工與外包爭議
	太古貨櫃運輸工會罷工	勞動條件降低爭議；資遣勞工爭議；不當管理爭議
	快順貨櫃運輸工會罷工	資遣勞工爭議
	臺灣機械公司船舶廠工會罷工	民營化與工作權爭議
1998年	統聯客運司機集體休假	勞動條件惡劣暨超時做爭議；減薪爭議；車輛安全問題；保障工作權
	臺聯貨櫃	資遣勞工爭議
2000年	嬌生工會怠工	爭取資遣費標準優於勞基法規定
2001年	大清樺化纖勞工罷工	積欠薪資爭議
	桃園博建企業勞工罷工	解雇五位工會籌備委員爭議
2003年	臺鐵工會罷工投票	反對臺鐵「公司化」政策；調薪、排班爭議
	臺中客運工會罷工	片面減薪及積欠工資爭議
	尊龍客運工會罷工	積欠工資爭議
2004年	信立化學公司工化罷工	勞動條件降低，薪資結構變更爭議
	興達工會罷工	該廠裁員爭議
2005年	中華電信工會罷工	反對中華電信公司民營化政策，要求簽訂團體協商
	臺灣企銀工會罷工	反對銀行合併
	東南客運勞工罷工	薪資計算方式變更爭議
	碧悠工會罷工	裁員資遣爭議
	中國國際商業銀行工會罷工投票	銀行併購與簽訂團體協約爭議
	第一銀行工會罷工投票	銀行併購與員工權益保障協議爭議
2006年	臺北國際商業銀行工會罷工投票	銀行併購與員工優離優退及年資結算爭議
	新海瓦斯工會罷工投票	調薪爭議
	臺勤工會罷工投票	保障年薪14個月約定之落實
	臺中商業銀行工會罷工投票	銀行併購與員工優退制度、簽訂團體協約爭議
	臺塑六輕移工罷工	員工管理問題與扣薪爭議
	環亞大飯店工會罷工	經營權變更與員工工作權爭議
2007年	驛洲、五崧運輸工會罷工投票	裁員減薪爭議
	渣打銀行工會罷工投票	銀行併購與團體協約爭議
2008年	衣蝶工會罷工	經營權變更與員工工作權爭議
	中國時報工會罷工投票	裁員爭議
	南順、寶順工會(鼎新、鼎立工會)罷工	關廠裁員爭議

※資料來源:秋雨凡、陳文育，臺灣罷工史研究初探

※研究案委辦單位：高雄市政府勞工局勞工教育生活中心勞工博物館，2011年，未出版

如前所述，法律關係中的雙方當事人力量對等、地位平等，才是能讓其彼此恆久和睦生活在一起的關鍵。個別勞動法以「國家公權力」直接介入，作為維護合理勞動關係的處理手段，固然能起一定的安定作用，但終究未直接、完全的解決勞資當事人間力量不對等、地位不平等的根本癥結。治標不治本的結果，勞動保護法的一切「有『為』法」，極容易都變成「有『違』法」。

《金剛經》有云：「一切有為法，如夢幻泡影，如露亦如電，應作如是觀。」如果勞工自身不能組織工會、進行集體行動，形成與雇主對等的力量與地位，勞工只能做一個被動舉發雇主違法的受保護者，那麼即使「六法全書」將勞工權益保護規定寫得滿滿整本，終局也會淪落成「六法全『輸』」的局面。

勞動三法與勞動三權關係示意圖



勞動三法的歷史在我國已有數十年，但是在2011年五一勞動節，勞動三法大幅翻修並公布實施，讓我國集體勞動法邁向新頁。然而，新勞動三法通過的同時，所面對的勞動情勢是異常嚴峻的，失業率屢破歷史新高，以及勞動力市場逐漸被勞動派遣、部分工時等非典型勞工所侵蝕，臺灣工會發展在此關鍵時刻，面臨一個全新的法律環境，這到底是危機還是轉機，端看工會如何善用對其有利的法律空間，進行對工會最有利的發展。但是我們可以看到，歐美國家的經驗顯示，一個國家社會若能有自主、健全且強大的工會存在，其可與政府公權力、個別勞工共同構成多股治理力量，協助勞資關係與經濟發展獲得更為穩定健全的發展。

勞動三法與勞動三權

勞動三法是指《工會法》、《勞資爭議處理法》與《團體協約法》，而「勞動三權」是指受到勞動三法保障的「團結權」、「爭議權」與「協商權」（請參圖一之示意圖）。勞動三權其實是支撐工會團結（團結權），進而讓工會與雇主能平等協商，達成實質契約平等，取得合乎人性尊嚴的勞動條件的最重要基礎（協商權）。在雇主不願與工會平等談判時，勞工可以藉由爭議行為來對雇主進行合法的施壓（爭議權），以讓雇主回到談判桌上進行協商。

我國憲法雖然沒有像日本憲法第28條規定：「勤勞者團結的權利，團體交涉的權利，以及其他團體行動的權利，予以保障。」如此明確規範勞動三權，不過，我國有《工會法》、《勞資爭議處理法》與《團體協約法》此勞動三法來保障勞動三權。因為工會的協商權與爭議權如果沒有受到保障，那麼工會就不可能與資方立於平等地位協商，如果工會沒有能力協商，那勞工豈有加入工會之必要？工會豈不是土崩瓦解？換言之，勞動三法的出現，就是希望打破「勞工依法、雇主違法」的惡性循環，另外透過工會組織之運作模式，協助勞工自主形成爭取與維護自身利益所需的力量，為己身工作權益建立合理規範，防止雇主侵犯勞工權益的不當行為發生。

註 A

「勞動三權」的用語在我國向來有爭議，有稱為「集體勞動權」。而工會所進行的集體活動，除了爭議行為（例：罷工）以外，還有和平宣傳工會理念、招募會員、召開會議，與雇主進行溝通對話、協助會員解決勞資爭議眾多活動（請參考本教材的「Part2 工會組織與工會活動」的說明），這些都和爭議行為一樣屬於工會的「集體活動權」，所以有主張應該將工會活動與爭議行為合併為一個權利（集體活動權），讓勞動三權的範圍更完整。但因「勞動三權」一團結權、爭議權、協商權在我國已普遍使用，此處也採用勞動三權之用語。

勞動三權行使的法律保障 - 裁決制度

勞動三法保障勞工組織工會、進行工會活動等勞動三權，所以雇主若打壓工會、妨礙勞工組織工會或參加工會活動，或是拒絕與工會進行團體協商，這些都是違法的行為，法律上稱為「不當勞動行為」，這也是《工會法》所嚴格禁止的行為。如果雇主對勞工或工會進行不當勞動行為，將會被《工會法》處罰3至15萬元的罰鍰^{註1}。

組織工會、參加工會行動不是紙上談兵，勞工的團結會對於雇主產生一定的壓力，而有改善勞動條件的機會。雇主雖然可能會對勞工進行打壓，但是勞工不能因此退縮或讓步，否則勞動三法的立法將淪為廢紙。為了避免這個結果，《勞資爭議處理法》中訂有「裁決制度」保障勞工行使勞動三權，勞工可以善用之，以制止雇主打壓工會的行為（不當勞動行為）。



註 1

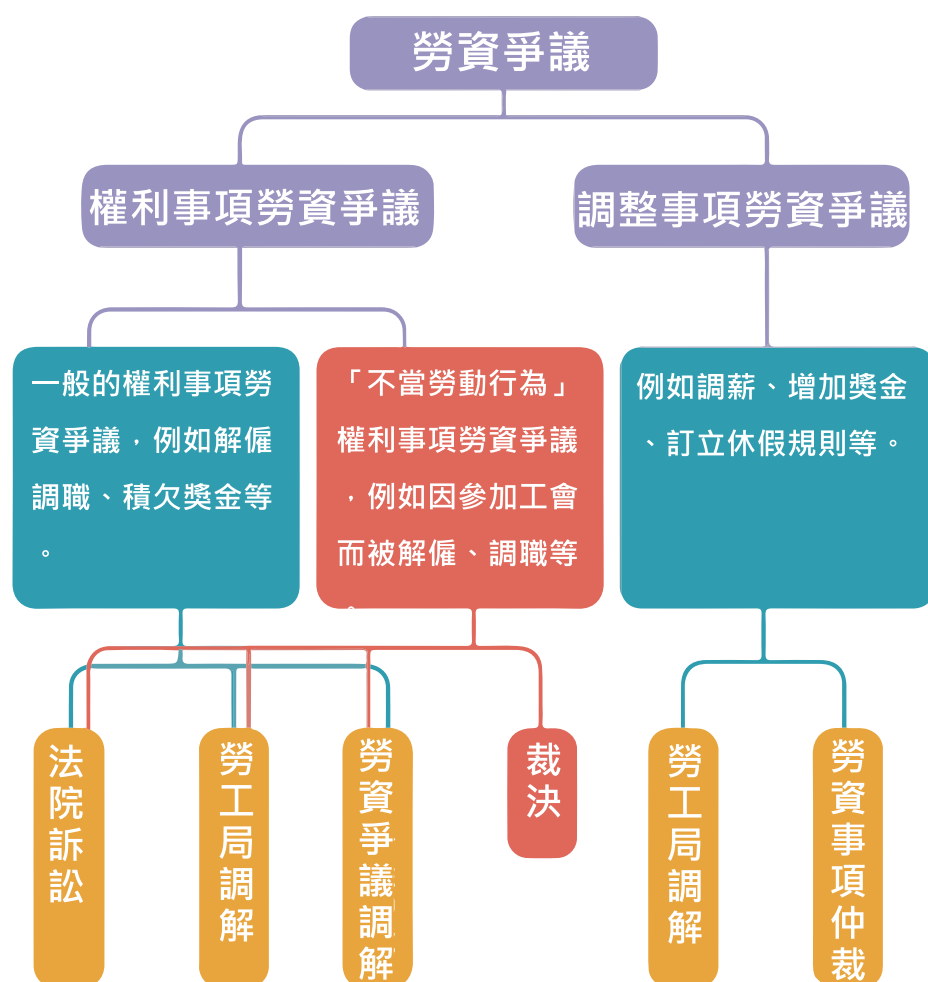
「《工會法》目前僅處罰雇主的不當勞動行為（也就是雇主若打壓工會、妨礙勞工組織工會或參加工會活動的行為），但是《團體協約法》則是同時處罰雇主與工會拒絕與對方進行團體協商的不當勞動行為，不過目前沒有任何案例處罰工會拒絕與雇主進行協商，實務上也幾乎不會有工會拒絕與雇主協商。」

從表二可以看到，勞動部於2011年開始設置「不當勞動行為裁決委員會」主管不當勞動行為事件的裁決，迄今每年都受理數十件案件。而且裁決委員會性質上是屬於獨立專家委員會，具有高度專業性，另外裁決委員之任期固定為兩年一任，不會隨著選舉或是勞動部長的更換而去職，確保裁決委會處理裁決案件之獨立性，亦即裁決委員會辦理案件乃是本於專業性與獨立性，以確實審理不當勞動行為之案件。

年度	構成不當勞動行為	駁回、不受理	和解、撤回	統計
2011	10	6	14	30
2012	25	17	30	72
2013	15	11	36	62
2014	13	6	34	53
2015	17	12	32	61
2016	21	10	11	53
2017	23	17	30	70
2018	25	23	29	77
2019	10	12	18	50
2020	19	13	18	50
2021	12	14	21	47
2022	7	8	22	37
2023	10	11	17	38

※資料來源：勞動部

圖二、各類型勞資爭議之處理程序(裁決、調解、仲裁與訴訟)



法律諮詢站

裁決制度與調解、仲裁與訴訟制度有何不同？

我們已經有法院了，為何勞工不提出訴訟，而是到勞動部裁決委員會提出裁決來處理不當勞動行為呢？由於裁決程序大約80至134天，至多180天就會結束，而且裁決委員是保障勞動權益的專家，會幫助勞工調查雇主有沒有打壓工會的事實，對於勞工較有保障，而且提出裁決不用繳交任何費用。

如果勞工去法院訴訟，首先要繳交裁判費用，而且要自己舉證證明雇主有違法的行為，對於勞工的程序保障較不周全。

除了去法院訴訟的途徑之外，勞工遇到勞資爭議還可以提出勞資爭議調解、仲裁等，而這些程序有何不同呢？其實所有的勞資爭議都可以循勞資爭議調解、仲裁程序謀求解決，權利事項的爭議還可以向法院提出訴訟，不過只有不當勞動行為爭議可以提出裁決，非屬不當勞動行為的事項只能依調解、仲裁或法院訴訟加以解決。

02

工會組織與工會活動

勞動三權的起點：工會！

勞工該選擇哪種工會組織？

- 企業工會與產、職業工會

工會的任務與功能

工會可以進行哪些活動？

- 工會活動的保障





工會組織 與工會活動

勞動三權的起點：工會！

工會的功能為何？

工會是勞工為了維持改善自身勞動條件、提升經濟地位，依民主原則所組織成立的團體。工會的主要作用，在守護眾多勞工的利益，故其會員彼此間必須具有共同交集的問題，以及一定程度的利害一致性（會員職業利害背景的純粹性），方足以凝聚出明確的團體利益意識，能夠自動自發、集思廣益、團結動員，隨時準備向其相對勢力施加壓力、爭取權益。

同時，工會對外要求自主，對內要求民主。所謂自主，就是在雇主之外獨立運作，排除其他第三者的干涉。所謂民主，即確保工會係由會員自身本於民主原則自治運作：諸如會員應平等享有參與會務之權利、工會幹部定期改選、工會內部統治權不得濫用等民主自治的規章，均應於工會章程中訂明，並據以遵守。工會組織唯有在會員職業利害背景一致，對外自主、對內民主，能夠自動自發，以及團結動員之前提下，才能就雇主的經營管理妥善發揮對立制衡的功能。

不過，從戰後六十幾年來，在舊勞動三法的管制下，僅有企業工會才能代表企業內勞工與雇主談判協商，而且企業中限制只能有「單一」企業工會；再加上臺灣普遍是中小企業，且企業主大多採家父長式的管理方式，不像歐美國家採行所有權與經營權分離的專業經理人制度，導致企業內一旦勞工要求平等協商，挑戰雇主絕對權威時，勞資關係就劍拔弩張。因此，要在企業內籌組工會，除非先找到30個「烈士」，再加上資方的威脅利誘，甚少有勞工為了個人的職業生涯發展賭上如此大的風險成本。即使成立後，又要面對每天被資方滲透、馴化的綿密攻勢。甚至，有些資方一聽到風吹草動，就早一步先發制人，以自己人馬成立「御用工會」，先佔先贏，以佔著毛坑不拉屎的策略，壓抑自主勞工籌組工會的意圖。

臺灣習以為常、長期奉行的「單一企業內工會」運作模式，其實是世界特例。因為即使日、韓與臺灣都是企業工會層級，但卻是企業內多元工會，更遑論歐美國家都是產、職業工會的組織型態，反而不承認企業工會的地位，因此，例如華航空服員組織桃園市空服員職業工會並罷工的模式才是常態。

勞動三法自2011年修正實施後，從2015年華航機師以機師職業工會為主體，與資方進行協商及進行罷工投票，到2016年的空服員以相同模式爭取勞動條件改善，幾乎可以宣告：目前既有單一的企業工會已經無法扮演勞資溝通平台、反映及爭取會員權益的功能，其協商代表性及組織地位岌岌可危。從桃園市空服員職業工會的案例更能看出，單一企業工會的組織運作模式必須改弦更張，因為目前工會實務發展已經顯示，臺灣已經實質進入多元工會的階段，即使企業內還是維持單一工會的運作，不過隨之而來的多元複數工會的代表性解決機制，是目前勞動法制上有待填補的空缺。

世界各國對於保障勞工加入工會的團結權，是極力保障的。除了歐洲不少國家有勞動法院（例如德國），美國、日本以準司法的「勞動委員會」，來審理雇主打壓工會的「不當勞動行為」，大大降低勞工加入工會或從事工會活動所可能引發的雇主打壓風險。因此，美國以國家勞資關係委員會（NLRB）舉行的秘密無記名投票的方式，讓勞工選擇要加入哪個工會，一旦過半數，該企業所有勞工就必須強制加入該工會，這讓雇主無從打壓。

工會法保障所有勞工組織工會的權利

《工會法》第4條規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」以及「現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會」，除此之外，所有勞工都有組織及加入工會的權利。也就是說，所有勞工均可以依《工會法》組織結社、團結相同職業或產業者之力量、為自己爭取工作權益。

過去工會法有限制勞工應滿16歲才可以加入工會，但新法已經廢除此一年齡限制，因為任何人只要是受僱工作而成為「勞工」，就有組織工會以運用集體力量來保障自身權益的需求，就算是未成年人也是相同，其加入工會應是民法第77條但書所稱的「依其年齡及身份、日常生活所必需」行為，所以不需要法定代理人的同意，就可以自行決定是否加入工會。

2011年臺灣勞動三法完成大改革，為工會的組織、運作、發展提供了較佳的制度環境，幾年之間，我國各種工會如雨後春筍般出現。不過，對於各級政府機關中的受僱者，以及公立學校公務人員，這些人員雖然也是勞工，但《工會法》規定這些人員的組織結社應該依《公務人員協會法》的規定，而不是《工會法》相關規定，從而也讓這些公部門中的勞工適用勞動三權時受到限制，近年來受到各界的關注而有修改《工會法》，讓公部門受僱者適用勞動三法的呼聲出現，例如警察與消防人員組織工會的運動。



圖三、我國近年各產職業成立之工會



元晶太陽能企業工會

不論是新興科技業或是傳統的製造業，各公司中的員工也紛紛組織成立工會，例如位於湖口鄉從事太陽能光電產業的元晶太陽能科技股份有限公司，組織元晶太陽能企業工會，曾於2017年進行抗議性工會活動，爭取三節獎金。



桃園市空服員職業工會、臺灣鐵路產業工會成立

為爭取合理之工資與工時，企業輩既有企業工會；勞工為進一步爭取權益，紛紛組成跨企業的產、職業工會。



各縣市教師工會

成立努力開啟團體協商、爭取簽訂團體協約。



國立臺灣大學工會成立

臺大擔任教學助理的學生為解決臺大無預警減薪、薪資遲發，勞動條件欠缺保障等問題，以大學專任研究助理、約用人員、校內工讀生為主要發起人籌組工會。



護理人員工會、臺灣護師醫療工會成立

以救人為天職的職業醫護人員，也逐漸意識到只要是工作者就有必要透過團結機制自主維護爭取工作權益，才能在救人的同時也救自己，使自己免於過勞、過苛的工作對待。

※資料來源：

※圖 3-1：自由時報<http://news.ltn.com.tw/news/business/breakingnews/2100787>

※圖 3-2：ETtoday 新聞網，<https://www.ettoday.net/news/20160623/722230.htm?redirect=1>

※圖 3-3：(各縣市教師工會成立) 新北市教育人員產業工會

※圖 3-4：蘋果即時，<https://tw.appledaily.com/new/realtime/20161229/1023269/>

※圖 3-5：中時電子報，<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20181020002506-260405?chdtv>

勞工該選擇哪種工會組織？ - 企業工會與產、職業工會

我國有哪些工會組織類型？

依我國《工會法》第6條規定，工會組織類型分為企業工會、產業工會與職業工會，而且勞工可以自行決定加入幾個工會，法律並無限制只能加入一個工會，例如受僱於中華航空公司中的空服員，可以同時加入桃園市空服員職業工會與中華航空公司企業工會，如果未來有臺灣航空產業工會亦可以同時加入。有關職業工會、產業工會與企業工會的說明如下：

1 職業工會：

職業工會是指聯合同一直轄市或縣（市）之相關職業技能勞工所組織之工會。例如2016年進行罷工的「桃園市空服員職業工會」就是由華航、長榮、復興航空等不同公司的空服員所共同組織成立的職業工會。

2 產業工會：

產業工會是指聯合相關產業內之勞工為對象所組成的工會型態。例如2016年夏天由臺鐵員工發起，組織成立的「臺灣鐵路產業工會」就是由全臺灣所有從事鐵路運輸業務之產業勞工，諸如從事行車運轉、車站業務、列車乘務、車輛維修保養，以及路線、電力、號誌、電務維護之人員所組成的工會，而不限定是臺灣鐵路局的員工。

3 企業工會：

企業工會是指，由特定單一企業的勞工（從業人員）組成的工會。另外依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組成之工會。例如「新海瓦斯股份有限公司工會」，就是由受僱於新海瓦斯公司的員工所組成。

除了組織上列各類型的工會之外，工會還可依需要籌組聯合組織，例如全國性的工會聯合組織有全國產業總工會、全國教師工會總聯合會，地區性的則有臺北市產業總工會、新北市總工會等。以全國產業總工會為例，截至2017年10月止，全國產業總工會有會員30萬人，由31個會員工會組成，包括各種產業：能源業（臺灣電力工會、臺灣石油工會、臺灣自來水公司企業工會）、食品業（臺灣菸酒公司企業工會全國聯合會、臺糖公司工會聯合會、臺鹽公司企業工會聯合會）、電信交通業（中華電信工會、中華電信（股）關係企業工會、中華郵政工會、中華航空企業工會）、金融服務業（第一商銀工會、臺灣企銀工會、華南金控工會、台作金庫工會、土地銀行工會、臺灣銀行企業工會、兆豐商銀企業工會、中國輸出入銀行企業工會）、家電業（大同公司關係企業工會）。此外尚有5個地方產業總工會（宜蘭縣、新竹縣、苗栗縣、臺中市、高雄市）加入全產總。

表三、工會聯合組織

全國性工會聯合組織 區域性工會聯合組織	職業工會	同一行政地區內相同職業技能之勞工組成的工會組織
	企業工會	原則上同一廠場或同一事業單位之勞工組成的工會組織 註:依現行《工會法》，教師不得加入企業工會
	產業工會	結合相關產業內之勞工組成的工會

圖四、(A-D) 我國工會組織之類型

案例一

各企業工會

各企業之勞工可以各自組織企業工會，例如圖A中共有三家企業工會123。受僱於中華航空公司的員工，不論是擔任何種工作，都可以加入1中華航空企業工會。同樣的，受僱於新海瓦斯公司的員工，不論是行政人員或是抄表人員等，都可以加入2新海瓦斯股份有限公司工會。另外例如新北市政府環境保護局工會工作的非公務人員，也可以一起組織3新北市政府環境保護局工會。

A 公/私部門中企業工會

中華航空企業工會



空服員



地勤人員



機師

新海瓦斯股份有限公司工會



瓦斯抄表人員



行政人員(會計人員/行政助理)

新北市政府環境保護局工會



清潔人員



駕駛



非公務人員之行政人員

案例二

桃園市空服員職業工會

各航空公司之勞工可以各自組織企業工會（華航企業工會、長榮航空企業工會、台灣虎航企業工會），而不同公司之空服員因為是「同一職業」，所以圖B所示，華航、長榮與台灣虎航的空服員可以跨越公司，另外再組織桃園市空服員職業工會。換言之，勞工可以同時加入一個或多個工會，只要是能保障勞工權益的工會，勞工就有加入的意義。

B 桃園市空服員職業工會

中華航空



空服員



地勤人員



機師

長榮航空



空服員



地勤人員



機師

臺灣虎航



空服員



地勤人員



機師

案例三

各大學企業工會與臺灣高等教育產業工會

全國各大專院校之勞工可以各自組織成立企業工會，如圖C所示，各大學的員工可以組成臺灣大學工會、陽明交通大學工會、東華大學工會。另外，不同大學、同職業的勞工可以組織職業工會（例如：新北市高等教育人員職業工會）。註：教師不得加入企業工會。

C 各大學中之企業工會

台灣大學工會



註冊行政職員



學生助理



學校保全警衛人員

陽明交通大學工會



學生助理



研究計畫專任助理



總務處技工

東華大學工會



學生助理



清潔人員

但是，如圖D所示，勞工也可以不分職業（不論是學生助理或是行政職員或清潔人員）不分企業（大學），只要在同一產業內受僱，就可以共同組織一個產業工會，例如圖中的臺灣大學、陽明交通大學與東華大學的員工都受僱於教育產業之中，只要有30人發起，就可以共同組織臺灣高等教育產業工會。

D 臺灣高等教育產業工會

臺灣大學



大學教授



註冊組行政職員



學校保全警衛人員

東華大學



大學教授



學生助理



清潔人員

陽明交通大學



學生助理



教務處秘書人員



總務處技工

為何會有不同的工會組織？

工會組織是基於追求改善勞工工作權益之特定目的而存在的團體，為了發揮最適功能，其必須配合生產技術條件、職業或產業生態、雇方經營管理型態的不同而與時俱進、因時制宜的調適演化，以找出最有利與最有力的組織運作型態。

雖然臺灣以企業工會為主，但在歷史發展上，首先職業工會由擁有同一種類技能的熟練工人所組成，其歷史沿革可溯至中世紀歐洲手工業「師徒制」行會慣習。職業工會由同一職業、同一技術之勞工所組成，會員間之職業利益共同純粹，且可充分控制市場上熟練工人的供應人數，維持工作待遇水準。嗣後，隨著技術的進步，工人的技能產生變化，職業別的工會基礎開始鬆動。十九世紀末的大量生產方式，讓企業需要操作機器的人力需求漸高於熟練工人，以熟練工人為會員的職業工會，轉變成不分職種，以同一產業之受僱員工為對象所組成的產業工會型態。

隨著組織模式由「職業」調整為「產業」，工會會員基礎及其問題視野跟著擴及於整體產業，對於有關產業的政府政策、勞動法令之制定，也展開更積極活躍的行動。至以全國為範圍的產業別工會，出面交涉協商該產業之最低勞動條件，規定勞資交涉程序，與產業的雇主聯盟簽訂團體協約，確保工會地位，其最末端的組織延伸進入各企業之職場，進行具體的勞動條件交涉。

然由於工業化大量生產所需人力並非手工業技術勞工，而是只對一定工作流程熟練的勞工，企業得自行訓練勞工，勞動市場遂遭到各個企業所割裂，工會型態亦轉變為不分職種（工作種類），而以全體從業人員為對象之企業工會組織類型。在現代社會中，勞工在不同性質、規模的企業或組織中工作，適合組織何種工會，需要由勞工與共同工作的同事一起依自身情形決定。例如在航空公司工作的空服員，基於從事相同職業而有共同的工作時間與工資等勞動條件，有共同的利益基礎進行組織，也團結成功成立了「桃園市空服員職業工會」，此一職業工會也加入在桃園的工會聯合組織「桃園市產業總工會」，與其他產、職業的勞工聯合，以期謀求勞工更大的福祉。



◆殘害空服員

※資料來源：焦點事件<https://www.eventsinfocus.org/news/613>

工會的任務與功能

我國有哪些工會組織類型？

依《工會法》第1條及第5條規定，工會之任務包括：締結、修改或廢止團體協約、處理勞資爭議、促進勞動條件、勞工安全衛生及會員福利、推動勞工政策與法令之制（訂）定及修正、舉辦勞工教育、協助會員就業、舉辦會員康樂事項、調處工會或會員糾紛、依法令從事事業之舉辦等，有關促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活之事項。歸納而言，工會的任務主要集中在三方面：

- （一）勞動條件的集體形成，即透過團體協商、甚至是發動爭議行為來要求雇主簽訂團體協約，爭取勞動條件的改善。
- （二）參與權的行使，部分法律在設計上重視工會保護勞工利益的功能，而賦予工會參與權，例如選舉勞資會議代表（勞資會議實施辦法第5條）、推選事業單位勞工退休準備金監督委員會勞工代表（事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第4條）、職工福利委員會之工會代表不得少於三分之二（職工福利金條例第5條）。
- （三）促成會員扶持互助、協助處理勞資爭議

圖五、我國工會之任務



工會可以進行哪些活動？-工會活動的保障

我國有哪些工會組織類型？

近一、二年來，在報章媒體上，不乏有工會表示將以罷工的方式，來要求雇主進行談判的報導。例如2016年間，桃園市機師職業工會與臺灣高鐵工會都曾表示將進行罷工，桃園市空服員職業工會與南山人壽企業工會則先後發動罷工。但是，罷工只是眾多工會行動之一，而且只有勞資雙方真的毫無和平談判的可能時，工會才會進行罷工。在工會的日常運作當中，工會進行的活動更多部分是和平宣傳工會理念、招募會員、召開會議，與雇主進行溝通對話、協助會員解答勞動權益問題、處理勞資爭議、監督工作場所之安全衛生與舉辦勞工教育課程等等，而這些活動都是受到《工會法》保障的工會活動。

工會行動權如以行使的對象範圍區分，可以區別為針對工會會員、雇主、工會企業秩序形成以及工會企業外之一般行動權。任何權利事實上都是「權衡『環繞特定事件關係者之各種相關利益狀態』」所為的安排，故權利行使行為是否妥適，必須返回各個具體「權利」之各種關聯情境面向來作判斷。就「工會行動權」來說，特別是該等權利與其行使主要對象—雇主之間的關係，存在著種種必須相互平衡調節的因素，包括：受私法自治原則支配，基於自由締結之勞動契約所衍生的勞務提供義務、勞務指揮權行使，以及私有財產保障原則下雇主的企業設施管理權限等等。以下針對工會進行各項活動時，實務上常遭遇到的問題來進行討論說明。

圖六、工會行動之範圍



※註：罷工等爭議行為僅是工會活動的一種，工會平時以工會公務(例:召開工會會議)及服務工會會員、保障與提升會員勞動權益為目的進行各項活動。

工會可以批評雇主嗎？—工會的言論自由

臺鐵產業工會在交通部門口拉起白布條，控訴「臺鐵壓榨基層員工、欠人欠假還欠錢」；臺灣大學工會召開記者會，表示「工會來了、臺大怕了」、「工作沒保障、學生超廉價」。這些由工會所發表的言論，句句指責雇主違法或不當的行為，這些言論表示是否合法？

在工會的日常運作中，工會為了確保與提升勞工的權益，必須監督與督促雇主，工會從而有採取各種行動的需要，例如批評雇主經營管理上的不當錯施，或是對企業不法行為進行揭發等行動。但是在工會會員與幹部同時又都是企業員工的情形下，一方面要監督批評雇主、一方面要依靠雇主領取工資，就會面臨雙重角色的為難，所以必須瞭解權利行使的法律界限。

工會言論自由的行為，可能包含發送電子郵件、分發傳單、貼標語、配戴徽章、使用擴音器等發表言論之方法或手段等。由於這些行動大多和雇主維持企業內秩序或是管理企業財產設施相關，勞工或工會的行動與言論內容必須考量合法性與合理性，特別是工會幹部對雇主所為之批評言論，或是不法事實之揭露，有可能會受到雇主以公然侮辱或妨害名譽之刑事追訴或民事責任之求償，甚至給予懲戒或解僱等不利對待。

企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害，是勞工行使團結權最核心的保障。所以雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作，應負有容忍的義務；亦即雇主在一定的範圍內，有對工會活動讓步的義務。例如工會針對雇主的批評言論，其指控情事如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道澄清平衡，而不能否定或禁止工會言論，進而對於工會幹部懲戒等不利待遇。尤其是當工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，是工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇。

依照刑法的規定，公然侮辱罪或妨害名譽罪，如具有（1）因自衛、自辯或保護合法之利益而基於善意所發表之言論，或（2）對於可受公評之事，而為適當之評論者，以及於妨害名譽之情形時，（3）如基於公益所為，且於所誹謗之事，能證明其為真實者等三種情形時，不罰。僅在工會過分不實的批評言論，才有可能會觸犯上述刑法的罪名。我國法院也認為雇主應負有工會言論監督之忍受義務，並進一步將工會與雇主的關係定位在企業內如同在野者對執政者之監督的關係，基此所為之批評性言論或揭發不法之言論，「只要針對雇主所為，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會活動之範疇」。

例如

1988年3月，有位華夏玻璃工廠的工人，因至新竹縣政府拿成立工會申請表格竟遭公司解僱，雇主並控告這些組織工會的勞工誹謗公司，理由是在宣傳工會的傳單上寫明工廠內有不合理措施，有損公司形象。但是，雇主這樣對付勞工的行為並不合法，因為基於勞動三權的保障，雇主對於工會活動負有容忍之義務！



工會抗議行動 禁止出現暴力或脅迫行為

工會為宣傳主張訴求或鼓舞會員情緒，有時會結合主題設計採取抗議活動。遭資遣勞工集體赴企業高階幹部私宅抗議示威的事例，像是台積電於2008年底實施「無薪休假」及裁員措施，遭資遣之離職員工組成「台積電受害員工自救會」展開連串陳情活動，並曾前往台積電董事長張忠謀住家樓下抗議。最後台積電董事長張忠謀於2009年3月20日透過網路，邀請之前遭解職的員工於6月1日重返台積電工作。

工會為求解決會員解僱或是調職等個別權利問題，而至雇主企業、關係企業或是公司高階主管人員宿舍、私宅，臨場造勢、提出訴求、要求會面對談，同時在該地點周遭附近輔以擴聲器宣傳訴求主張事項，散發傳單爭取同情認同工會街頭宣傳的正當性問題，相關裁判在日本近年來有增加趨勢。

由於任何人不得無故干擾破壞他人私生活的自由、安穩，係現行法律所強調應予維持的基本秩序之一。日本法院對於特別是有害他人行動自由之工會行動，採取嚴格的態度，否定工會行動的正當性，允許工會行動之訴求相對人請求制止宣傳抗議活動，以及對工會請求損害賠償。同時，在抗議說服過程中使用暴力，或是出現言詞脅迫情事的話，亦被認為當然不具正當性。

網路上工會活動的法律問題

隨著電腦網路發達，網路、電子郵件成為人際溝通的重要工具，工會基於網路便利性而希望利用企業內部網路的問題，成為勞資間的新課題。工會利用企業內網路進行工會行動，在沒有妨害企業生產運作之情況下，得合法為之。有爭議的是，雇主可否任意撤回或是中止工會使用企業內網路？如工會使用企業內網路已成慣例，或是有勞資合意或雇主默許的情況下，雇主應不得恣意撤回或中止，如果雇主要收回或中止使用許可，應與工會進行溝通協議，並說明合理理由。

在勞資雙方間存有具體溝通議題，或是勞資爭議事件發生中的場合，因工會以會刊進行通訊、凝聚會員共識之必要性相對升高，雇主如於此際限制或拒絕工會使用電子郵件進行通訊，將會對工會行動產生極大的限制效果。此等情形，如無正當理由，在目的、效果又有打擊工會組織運作之情形時，會構成不當勞動行為，可以透過裁決進行救濟。

有關工會利用企業內網路所發送之電子郵件內容，雇主可否干涉？一旦雇主許可工會設置告示牌、公布欄，其張貼文書要揭示何等內容，原則是工會的自由，雇主不得恣意干涉，否則有可能因為對工會行動的不當妨礙而構成不當勞動行為，也可以透過裁決進行救濟。

工會幹部辦理會務之公假(會務假)

《工會法》對於企業工會之理、監事有「會務假」的保障，也就是理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。《工會法》第46條並明定雇主未依法給予會務假時，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。至於企業以外之產業工會、職業工會或工會聯合會，會務假就必須經勞資雙方約定後才能主張。此一會務假保障的規範也結合國際公約。在國際勞動公約第135號「勞工代表的保護與企業便宜供與」公約第2條之規定，「一、在企業內，對勞工代表應給予適當的便利，使其得以迅速地 and 有效地執行職務。二、關於上述規定，應必須考慮不同國家間其工業關係制度的特質，以及有關企業之實際需求、規模和能力。」

會務假之申請必須有「於工作時間內有辦理會務之必要者」。首先要確定什麼是「會務」？工會會務必須是辦理工會本身內之事務，以及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會相關的事務。在這些事務範圍內，工會理、監事可在規定或約定的會務公假時數範圍內，請公假辦理會務。

工會會務的認定必須注意個案之特殊性，亦即是否確為「會務」，仍應就個案事實加以認定，工會幹部不能濫用會務假的權利。例如勞工參加所屬工會召集之各種法定會議得向雇主請給公假，惟屆時未親自出席會議（含報到出席後無故中途離席），雇主自得撤銷其公假；或是常務理事辦理會務實際所需時間為半日或全日而言，非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日，也就是應依實際需要來核定時數。

有關涉及會務假行使之程序部分：會務假由勞資雙方申請，其所謂「約定」乃指「工會與雇主間對於工作時間內所需辦理工會會務之公假時數，雙方意思表示一致，不一定以約定團體協約為限。就會務假之請假程序，工會理監事應依程序向雇主請假，但雇主對於工會理事長所提符合會務公假事由時，應予信任、尊重，不得不予同意。」



會務假法律規定

《工會法》第36條規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」

分析前述規定可知，「會務假」的保護依不同型態的工會而有相異之規範。具體言之，原則上不論是企業別、產業別、職業別之基層工會或工會聯合組織等，有關會務假之給予必須經勞資雙方約定；如果未經勞資雙方約定而欲主張請公假之權利者，只限於企業工會之理事長或理、監事，以及擔任全國性工會聯合組織理事長之企業工會理、監事。

03

團體協商與爭議行為

爭議行為發動的時機與必要性

勞工合法罷工的要件

罷工行動的成與敗-罷工的法律效果

爭議行為與團體協商



03 團體協商 與爭議行為

爭議行為發動的時機與必要性

爭議行為發動的時機與必要性

《勞資爭議處理法》在2009年6月5日立法院三讀通過修正法案，並於2011年五一勞動節公布實施，這是《勞資爭議處理法》在1928年公佈實行以來，首次的大幅修正，新法第53條第1項明文規定，勞資爭議經過調解不成立，勞工可以進行爭議行為，這也是我國法律首次正面明文承認勞工的爭議行為權。

在法律的層面上，勞工雖然取得了爭議行為權，但是如上所述，罷工等爭議行為僅是工會活動的一種，工會平時以服務工會會員、保障與提升會員勞動權益為目的進行各項活動，但是勞工與購買其勞動力之企業主（即雇主）二者間之關係，本質上就是一個賣、一個買，形成一種不可避免、不可抹殺的利益衝突對立。此一利益的衝突對立不但自勞動關係成立之時即已必然存在，而且也持續地貫穿到整個勞動關係的存續期間，更會表現在勞動關係之結束，甚至延續到勞動關係消滅之後。

勞工的最主要利益，就是在於企求能充分發揮創造性勞動能力的勞動環境與生活環境；相對於勞工之利益，資方則是長期處於市場的競爭壓力之下，必須盡其可能壓低生產成本，並將其產品盡量以最高之價格出售獲利，這是市場的無情定律，是一種無可逃避的必然趨勢與強制。即使是大企業，如果不再追求利潤、不再投資，則不久之後便會喪失償付能力，因為技術發展一旦落後，很快便會因而喪失競爭能力，致遭淘汰消滅。故肯定市場競爭，其實基本上對勞工是頗為不利的，市場上的競爭愈強，勞工被雇主剝削的程度與可能性就愈強。

然而，在勞資談判上，雇主習慣以人事權與經營權的方式來制訂勞動條件，鮮少有意願與工會協商勞動條件、甚至訂立團體協約，而為了避免勞工在和雇主談判勞動條件時發生「集體行乞」的情形，亦即工會一再以理、禮相勸，但雇主仍不予理會，有時工會需要發動爭議行為以強制雇主坐上談判桌。在我國工運史上，有不少罷工行動就是為了讓雇主進行誠信協商而發動，由此可知，爭議行為本身不是目的，完成團體協商或是其他集體勞動關係上的目的，才是工會與勞工發動爭議行為的真正目標。



勞工合法罷工的要件

現行法雖然保障爭議行為，不過也規定地方政府對於爭議行為影響重大公眾利益時，可強制交付仲裁，中止爭議行為，等同預先在法律上直接剝奪工會的爭議權，此一法律規範應予檢討。至於罷工合法與否，理論上應由法院來判定，不應由勞工行政主管機關介入，以避免可能的政治干預，而且應由工會依工會自治原則，管制罷工中的會員行為，並由工會自行承擔判斷罷工爭議行為合法性的後果。勞工應該如何合法地進行罷工，《勞資爭議處理法》有詳細的規定，以下依序說明：

法律上禁止罷工之勞工

《勞資爭議處理法》雖然原則上保障所有勞工都有罷工權，但是同時禁止教師與國防部及其所屬機關（構）、學校的勞工進行罷工，但這些被禁止罷工的勞工若有勞資爭議，可以依法向直轄市或縣（市）申請交付仲裁以解決勞資爭議。更重要的是，法律上禁止罷工並不代表教師與國防部所屬機關等勞工就不可以進行集體行動，因為集體勞動法保障勞工除了罷工以外，還可以進行工會活動，包含依法可以組織工會的教師也可以進行工會活動，例如上面提到的抗議示威行動、分發傳單、貼標語、配戴徽章、遊行等，都是在不進行罷工時可以合法採取的行動，臺灣高等教育產業工會於2017年，曾發起多次抗議兼任教師未納入勞基法保障的記者會，就是集體行動的例子。



◆教師不得罷工，而改以抗議之工會活動方式表達訴求

※資料來源：自由時報<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1583733>

僅工會得發動罷工

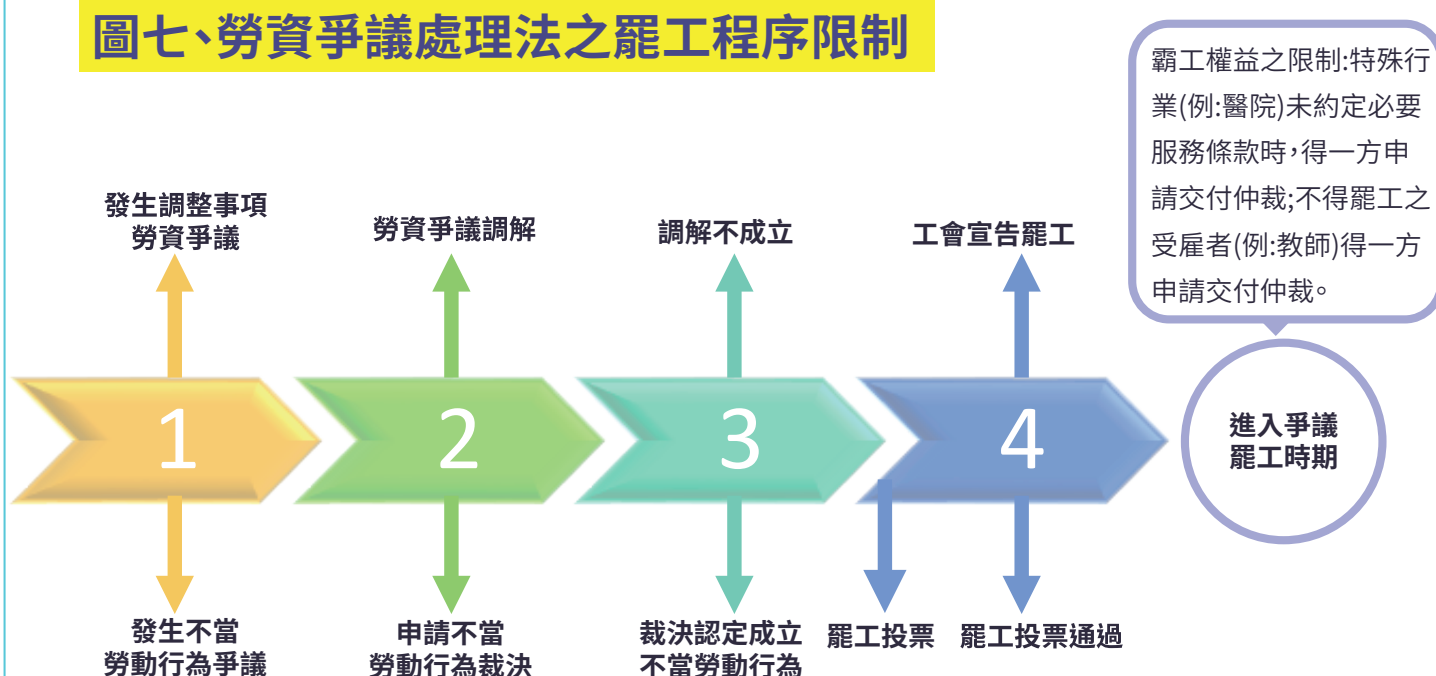
至於合法罷工的要件，依現行法的規定，有罷工發動程序與罷工進行中的實體限制，也就是勞工不能任意發動罷工，而且必須遵守《勞資爭議處理法》對於爭議行為的多重限制：勞工想要發動罷工，首先需要先加入工會，然後依《勞資爭議處理法》的程序來發動罷工。需要特別注意的是，新法承認勞工可以進行爭議行為，但同時限制只有工會可以代表工會會員宣告罷工。例如2016年6月的華航空服員罷工，就是由桃園市空服員職業工會所宣告與發動。

工會發動罷工的程序要件

勞工加入工會之後，依照《勞資爭議處理法》中「爭議行為章」的規定，工會發動罷工的程序要件如圖七「臺灣勞資爭議處理法之罷工程序限制」1至5所示，簡單來說，為：

- (一) 勞工或工會和雇主之間發生「調整事項」的勞資爭議。
- (二) 該爭議事項必須先經過勞工局調解。
- (三) 勞資雙方無法達成共識致調解不成立。
- (四) 調解不成立後，工會舉行罷工投票，且經工會會員過半數同意進行罷工。
- (五) 醫院、自來水、電力及燃氣供應業、證券、金融等事業，勞資雙方若有約定「必要服務條款」，以及提供固定通信業務或行動通信業務的電信事業，在能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會完成上述程序後，也可以宣告罷工。
- (六) 如果是發生不當勞動行為爭議，則需經勞動部不當勞動行為裁決委員會裁決，認定成立不當勞動行為，則可以進行爭議行為，但若欲進行罷工，仍需經罷工投票，且經工會會員半數同意進行罷工。

圖七、勞資爭議處理法之罷工程序限制



1.發生勞資爭議

勞資之間必須發生調整事項勞資爭議，例如調薪或重新約定工作時間等事項，也就是訂立新的勞動條件或變更既有勞動條件。如果勞資間存在的是權利事項爭議，例如追討加班費、資遣費、抗議不當解僱等，就不屬於可以進行罷工的調整事項爭議，而是需要到法院提起訴訟解決爭議的權利事項爭議，除非該權利事項屬於不當勞動行為事件，即工會法第35條或團體協約法第6條第1項之事件，才能就權利事項進行罷工。

2.至勞工局提出勞資爭議調解或經勞動部不當勞動行為裁決委員會裁決

若爭議為調整事項勞資爭議，需至勞工局提出勞資爭議調解，若是不當勞動行為事件，即工會法第35條或團體協約法第6條第1項之事件，需經勞動部不當勞動行為裁決委員會裁決。

3.調解不成立或經裁決認定成立不當勞動行為

發生勞資爭議後，勞資雙方必須先到各地勞工局進行調解，若雙方無法達成共識，也就是調解不成立，才會由工會將爭議帶回工會內部討論，接續由會員進行罷工投票，以決定是否以罷工的方式來解決爭議。此一規範之目的是希望勞方在發動罷工前，雙方可以先透過調解程序進行溝通，真的無法達成共識時，再進行罷工。不過，此一規定一直遭到批評，因為勞資雙方進行溝通協調的管道多元，除了勞工局的調解程序之外，公司內也可能已經設有爭議調處程序或員工申訴管道，甚至有時工會可能已透過勞資會議等程序與雇主協調過，如果限於一定要經由勞工局的調解，將會讓工會無法自主決定最適合發動罷工的時間點，對於罷工權造成不當的限制。若是不當勞動行為爭議，則需經勞動部不當勞動行為裁決委員會裁決，且認定成立不當勞動行為，始可進行爭議行為。

4.舉行罷工投票並經過半數會員同意

工會將爭議事件帶回工會內部討論，並由會員投票決定是否要用罷工的方式來使雇主讓步；若會員希望發動罷工，必須符合全體會員「以直接無記名投票且經全體過半數同意」的要件，才可以宣告罷工及設置糾察線。對於罷工權的行使程序，歐美工會大多是規定在工會章程中，並非法律強制規定。工會為了確保會員的罷工意願，不讓雇主看破手腳，多規定要求無記名投票超過70%，工會才會進行罷工，當然工會章程也可以規定理、監事會決議通過就能罷工，不過如果沒有會員響應，那工會豈不是自取其辱，自毀長城。

更重要的是，無記名投票的匿名性，也讓該企業雇主無從打壓，勞工更能夠以最低風險執行罷工權。過去臺灣的企業工會罷工，必須召開會員大會表決過，其現身出席、甚至舉手表決的暴露風險成本非常高，也難怪臺灣罷工屈指可數。2011年《勞資爭議處理法》通過的無記名表決罷工權行使，其匿名性讓勞工心中恐懼大為降低，華航機師與空服員各自罷工投票成功，就是實例證明。很多人常說臺灣勞工膽怯沒種，自私自利，看看外國新聞報導，工會罷工是家常便飯。其實外國工會不一定比臺灣工會強悍，而是外國的法令制度讓工會壯大，讓勞工不需賭上被解僱打壓的龐大成本，就能爭取自身權益。臺灣還有很多工會體制上的法律制度必須補強建構，臺灣工會運動才剛剛新生開始。

我國史上首次由企業外之工會推動罷工的案例—桃園市空服員職業工會

桃園市空服員職業工會在與華航公司針對該公司所屬空服員的勞動條件進行集體協商不成之後，決定發動罷工投票。

在經過長達14天，由工會在臺北、桃園、高雄三地設置投開票所，進行無記名投票，最後於2016年6月21日開票，工會有二千六百多名華航空服員的會員，共有二千五百多名華航空服員投下贊成票，遠遠超過法定的過半數門檻，工會預告將在暑期舉行罷工。



桃園市空服員職業工會為何能發動華航企業內的空服員進行罷工？跨企業組織的產（職）業工會，在代表組織範圍中的某企業勞工進行集體協商不成後，只要該企業受僱的勞工有超過一半加入該產（職）業工會，該工會就取得集體協商的代表權；一旦屬於「調整事項」的協商不成，工會就能進行罷工投票與罷工。

這種罷工途徑是2011年勞動三法修正施行後，才出現的新模式，而華航空服員則是我國首度實踐此種罷工的案例；在這之前，以華航機師為主組成的桃園市機師職業工會，也在2016年4月循同一途徑成功地完成罷工投票，但於正式罷工前即與雇主完成協商。

5.其他注意事項:醫院等特定行業中應先 約定「必要服務條款」

新聞報導經常出現「醫師、護理師」不得罷工的錯誤報導，事實上，依《勞資爭議處理法》第54條第3項之規定，醫院、自來水、電力及燃氣供應業、證券、金融等事業，勞資雙方若有約定「必要服務條款」，以及提供固定通信業務或行動通信業務的電信事業，在能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會完成上述1到4程序後，也可以宣告罷工。立法的目的是避免這些關係大眾生命安全、國家安全或重大公共利益的事業，一旦進行全面性的罷工，將讓社會大眾受到重大影響，所以要求勞資雙方應於罷工前約定「必要服務條款」。

不過，這項規範的問題在於，若雇主不願與工會約定「必要服務條款」，工會是否就無法進行罷工？這樣的解釋將造成由雇主決定罷工是否能進行，相當不合理！此時應該容許雙方未能約定「必要服務條款」者，任一方得依《勞資爭議處理法》第25條第2項，向中央主管機關申請交付仲裁，以訂出必要服務條款或是讓爭議事項經仲裁程序來解決。



◆新海瓦斯工會爭分紅工會幹部遭違法解僱

※資料來源：苦勞網<https://www.cooloud.org.tw/node/84356>

2016年新海瓦斯工會申請交付仲裁案&罷工必要服務條款

新海瓦斯公司經營電力及燃氣供應業，屬於影響大眾生命安全或重大公共利益的事業，依《勞資爭議處理法》第54條第3項之規定，電力及燃氣供應業之勞資雙方未約定「必要服務條款」前，因無法保證勞資雙方罷工時會提供最低人力，以維持必要民生服務前，工會不得罷工，但工會可以向勞動部申請仲裁來解決勞資爭議，亦即不會因為未約定必要服務條款就無法處理勞資爭議。

新海瓦斯公司企業工會於2016年間，因員工分紅之調整事項與新海瓦斯公司發生勞資爭議，但因勞資間未約定「必要服務條款」，工會無法直接於勞資爭議調解不成立後，直接發動罷工投票以決定是否進行罷工，但為了解決勞資爭議，工會依《勞資爭議處理法》第25條第2項向勞動部申請一方交付仲裁，最後由仲裁委員會作出仲裁判斷，認定新海瓦斯公司依據公司法第235-1條規定，分派員工酬勞之數額應不得低於公司當年度決算後之盈餘等結果，解決了勞資間的爭議。

罷工行動的成與敗—罷工的法律效果

勞工在和雇主談判勞動條件時，為了避免「集體行乞」而有時需要發動罷工，在我國工運史上，有不少罷工行動就是為了讓雇主進行誠信協商而發動，但是罷工成功，以及罷工無疾而終的案例，其實都有發生。

2011年新勞動三法實施後第一起罷工—太子汽車罷工案

罷工有成功有失敗，例如太子汽車關廠欠薪，工會於2011年發起的罷工行動，雖然最後沒有成功達成工會訴求，而是由勞保局發放工資墊償基金，但每一起集體的勞工行動，都有其重要指標意義。而且新勞動三法於2011年5月1日實施之後，第一件工會發動的合法罷工案件就是本案，這起罷工事件的指標性意義還在於顯示罷工法定程序在新法加以簡化後，工會運用罷工權將更容易達到之外，同時也對於日後其他工會該如何實質進行投票，有著示範性作用。

工會與參與罷工的勞工需要特別注意的是，罷工行動雖然不保證一定可以達到目標，但是罷工無論如何都不能有暴力脅迫他人生命、身體、健康的行為。在2011年開始實施的《勞資爭議處理法》，除了明文規範工會可以行使罷工權之外，還保障合法罷工享民事及刑事上之免責，但這也表示，若罷工違法，將不受到法律的保障，例如工會沒有踐行上述「勞資爭議處理法之罷工程序限制」流程圖中的各項要件，或是在爭議進行中有危及他人生命、身體、健康的行為，此時進行違法行為的勞工將會面臨民事損害賠償責任與刑事責任的追訴。換言之，罷工可以有成敗，但遵守法律上對於罷工的規範，以確保在罷工結束後，不會受到民、刑事等法律的處罰，是最重要的行為準則。

2011年太子汽車關廠欠薪罷工案

太子汽車企業工會從2011年10月11日起開始罷工，當天太子汽車全國六十幾個營業據點與維修廠所屬的710名工會會員，雖都有到工作場所，但是在「合法罷工中」的海報下，不打卡、不工作，以不給付勞務的方式進行罷工，向太子汽車資方發出最沉痛的抗議。

太子汽車工會的罷工其實是一個逼不得已的決定，因為太子汽車資方近兩年來，已經多次延遲發放員工薪資，造成許多員工生活陷入困頓，這段期間有許多員工健保被鎖卡、房屋被法拍等等，使得許多員工個別前往各縣市勞工局申請勞資爭議調解。而在資方已經積欠長達10個多月、共2.3億元薪資的情形之下，員工忍無可忍，於2011年7月14日正式成立「太子汽車工業股份有限公司關係企業」的企業工會，八百多名員工有710人加入工會，之後並於9月6日以工會名義，向新北市政府勞工局申請「調整事項」之勞資爭議調解。該次調解，工會提出了調整薪資、發放三節獎金、恢復主管配車與油料補助、補發未休畢之特休假薪資、與工會協商團體協約之簽訂等十二項訴求，但資方代表並無明確回應，僅提出公司資產大於負債請員工安心，董事長願與工會代表討論等說法，所以該次調解會顯然並無任何交集，而宣告調解不成立。

工會在求助無門之下，依《勞資爭議處理法》規定，在2011年9月29日以無記名投票方式，於全臺30多個營業據點分別舉辦罷工投開票，由工會自行印製蓋有工會大印的選票，自行派員主持選務工作，並派出10多名工會幹部巡迴各地監票。當日開票結果，710名會員中，有627人投票、547人贊成，達到超過半數會員同意罷工的法定門檻，決定在10月11日進行罷工。工會並於罷工當天，提出以下訴求：一、要求公司經營人立即履行與工會之協議，立即返還積欠員工之薪資。二、政府相關權責機關應將本案列為重大勞資爭議，除積極介入協助勞工解決公司惡意違法之傷害，並應限制資方相關經營階層出境。三、政府相關權責機關應立即針對太子汽車進行歇業認定，以茲確定員工之法定權益。四、寄望政府中央主管機關能主動介入，責成債權銀行團高抬貴手，債權分配時，能顧及這幾千口人的家庭生計。政府不能任由違法資方為所欲為，造成更大的社會問題。

2011年太子汽車關廠欠薪罷工案

罷工當天，除了全國各營業處的工會會員到工作場所，但不打卡、不工作之外，更有大臺北地區約兩百人前往位於敦化南路的集團總管理處大樓，希望能夠當面與董事長進行協商，但是董事長最後並未現身。工會決定將於10月14日發動中南部員工北上，上午於南港保養廠前聚集，下午將再度前往敦化南路的集團總管理處，要求資方兌現承諾，發還積欠薪資。

由於這次是新勞動三法上路後的第一件罷工案，有幾點重要的觀察與討論：第一「罷工是否合法」？這次太子汽車工會的成立與訴求，幾乎已經是「自救會」的模式，目的是爭取被積欠2億多元的薪資。以現行《勞資爭議處理法》第53條規定，「權利事項」勞資爭議不得罷工，也就「調整事項」才能進行罷工，但是如果是經過裁決委員會裁決為不當勞動行為，則可以進行爭議行為。由於太子汽車工會在向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解時，並不直接要求返還積欠工資的權利事項勞資爭議，而是以調薪、發放三節獎金等調整事項進行爭議調解，而調解不成之後，工會就以該調整事項爭議進行罷工投票，因此是以調整事項作為罷工標的，是合乎相關法律規範。

第二點是「罷工程序是否合法」？過去《工會法》第26條規定，工會須召開會員大會，以無記名投票，經全體會員過半數以上同意，才能罷工。但是由於新《勞資爭議處理法》第54條規定，只要經會員以直接、無記名投票，過半數同意，就可罷工。由於太子汽車七百多名會員散布全國各地數十個據點，因此其工會如何實際運作執行決議罷工的內部民主投票程序就非常重要。太子汽車工會以甫新成立的工會之姿，這次以龐大人力、物力成本，自行辦理罷工投票、監票、開票作業，實屬難得，也幸好臺北市勞工局於隔日接受媒體採訪時，公開認為：「太子汽車工會的罷工，有向臺北市勞工局申請報備，這也是新勞動三法實施後，首宗合法罷工案」，等於是承認這次工會罷工的合法性。這對於工會進行後續的罷工行為，有正面的心理作用。

總結而言，這次太子汽車工會的罷工，除了顯示罷工法定程序的簡化後，工會運用罷工權將更容易達到之外，同時也對於日後其他工會該如何實質進行投票，有著示範性作用。



※資料來源：苦勞網，<https://www.cooloud.org.tw/node/64460>

爭議行為與團體協商

如上所述，爭議行為的目標之一就是促成團體協約的簽訂，讓勞工透過集體組織工會的力量，減低勞資間不平等所帶來的剝削，議定出相對公平合理的勞動條件，主要的方式就是透過訂立「團體協約」的方式來實現之。

我國《團體協約法》第2條規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」團體協約就是工會代表工會會員與雇主就勞動條件簽訂的契約，一旦簽訂之後，就直接適用到所有企業內的工會會員；雇主不能用工作規則或人事指揮權來變更團體協約的保障，也不可以要求勞工放棄團體協約中的權利，所以團體協約是勞動關係中對於個別勞工最有力量的保障方式。

在我國工運史上，有不少罷工行動成功促成團體協約，但也有不少團體協約未經爭議就順利簽訂，而被禁止罷工的教師也利用和平談判的方式推動不少團體協商，這些例子都顯示團體協商與爭議行為是非常重要的工會行動。以下介紹我國工會史上的重要案例

2011年始教師工會與團體協商之案例

2014年8月14日，基隆市教師職業工會與經國管理暨健康學院團體協約簽訂，國內第一份教師工會團體協約，以維護教師專業自主權及保障教育勞動者權益，建構合理勞動條件為團體協約目的。團體協約內容有代扣會費、不得對會員或幹部有不利之待遇，從事會務可請公假、教授帶職帶薪進修假及禁止搭便車條款。

高雄市教師職業工會與高雄市校長協會之團體協約，於2015年11月16日完成協商，2016年1月5日經高雄市政府教育局核可，協約內容為「代扣會費」及「工會會務假」，此起協商案特別之處在於，有近200所高雄市教師職業工會之會員學校委託高雄市校長協會代為協商，因此高雄市教師職業工會與高雄市校長協會完成團體協約之協商與簽訂，就等於與近200所學校完成團體協約之協商與簽訂，為我國工會與雇主團體簽訂職業別團體協約的首例。

另外，亦有協商完成但尚未執行或核可的案例：

第一則為宜蘭縣教師職業工會代表其42所會員學校與各學校進行團體協約協商，各校委託宜蘭縣政府與教師工會協商，協商後將達成共識部分共計30條送交縣府核可，但縣府卻未予核可，此已經由勞動部不當勞動行為裁決委員會確認宜蘭縣政府構成不當勞動行為。



第二則為台中市教師職業工會於2014年5月起，與中山醫學大學進行的團體協約協商，自2014年8月起迄2015年2月協商會議結束，雙方達成19條合意內容，惟後因學校董事會不同意進行最後之簽約，台中市教師職業工會乃於2015年5月依《勞資爭議處理法》向臺中市政府勞工局提出「調解」申請，工會於調解不成立後再於2015年11月提出調整事項之「仲裁」申請，歷經五次調查會議，臺中市政府勞工局仲裁委員會於2017年3月23日提出仲裁判斷書送達臺中市政府勞工局，是臺中市政府勞工局第一份仲裁書。

此份仲裁書對於教師工會所提出四項調整事項之仲裁請求，認定「教師授課鐘點調整」及「導師費調整」請求有理。

新北市第一份教育產業的團體協約，是新北市教育人員產業工會與景文科技大學所簽訂之團體協約，此份團體協約內容包括，教師之本薪、學術研究加給將比照公立大專院校之標準，教師之鐘點費、導師費、年終（績效）獎金也有明文規定；事實上，此份團體協約自民國103年5月即開始協商，歷經三年餘，共計至少12次的正式協商會議及近150人次的協商代表共同參與。期間亦經過兩次不當勞動行為裁決委員會的調解，終於建構出彼此誠信對話的平台，獲得協商之具體成果。

此外，新北市教育人員產業工會亦於2014年8月起，分別展開與新北市22所高中職啟動團體協約協商，並分別於2016年6月底與明德高中、光復高中、秀峰高中完成簽結，2016年11月分別與金山高中、三重高中、錦和高中完成簽結、2017年8月與三重商工完成簽結。新北市教育人員產業工會與各公立高中簽訂之團體協約，主要是以會員整體工作條件為協商內容，亦是國內首批以學校為雇主進行團體協約協商的成功案例，惟受限於教育部團體協約協商事項區分雇主之規定，而限制了可協商事項之範圍，目前新北市政府教育局已核可前揭完成簽結之團體協約，各校亦於之後陸續完成簽訂。



◆左圖:2017年7月11日景文科技大學與新北市教育人員產業工會團體協約簽約典禮

※資料來源：台灣好新聞，<https://reurl.cc/34mOxO>

◆右圖:2018年12月26日景文科技大學與新北市教育人員產業工會續簽團體協約簽約典禮

※資料來源：自由時報，<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2653939>



罷工行動成功促成團體協約之案例—臺灣中小企銀團體協商

《2011年5月16日，臺灣企銀工會與資方舉行團體協約簽約儀式，這是工會自1996年成立以來，持續推動團體協約的重大成果。工會自成立以來即要求與雇主進行團體協商，但一直到2004年3月，資方才首度同意召開團體協商會議，正式拉開團體協商的序幕。

就在工會幹部們與資方如火如荼展開協商之際，當時的陳水扁總統卻在2004年10月20日經濟顧問小組會後宣布推動「二次金改」政策，此舉對銀行員而言無疑是投下了一顆震撼彈。

政府當時如此罔顧臺灣企銀五千多名員工的工作權益，促發了後來工會於2005年9月8日發動罷工以力抗合併，這也是臺灣銀行史上的首度罷工行動，也成功擋住這家銀行免於被併消滅的下場。勞資雙方後來持續進行團體協約的協商，2010年11月24日第28次協商會議，勞資雙方終於達成共識，順利締結團體協約。

罷工投票通過、罷工前即成功 促成團體協約之案例-渣打銀行、 大眾銀行、永豐銀行團體協商

罷工投票是工會向雇主展現實力的重要表徵，一旦工會有能力領導會員走到罷工投票的階段，而且成功達到一半以上罷工同意票比例，就是表示工會確實有癱瘓企業生產的實力，此時雇主多會願意與工會進行協商，讓工會不至於真的走向罷工。

2009年5月9日，臺灣第一家外商銀行—渣打銀行與工會正式簽訂團體協約，就是經過罷工投票、但未真正進行罷工的案例。2007年12月間，渣打銀行工會召開臨時會員大會，由出席的1,523人進行同意罷工投票，最後有1,518人投下罷工同意票，結果出來後，資方即與渣打銀行工會進行協商，最後並達成合意簽約。

工會表示這份團體協約雖然不能滿足所有會員的期望，但實現了工會長久以來堅持「讓留下來的同仁，有尊嚴、有保障；讓要離開的同仁，得到合情合理的補償」的目標。另外，包括彰化銀行、永豐銀行工會也都舉行罷工投票，取得發動罷工的權利，但是都在罷工前就與雇主達成協議，讓爭議和平落幕。

未經罷工行動，勞資即達成 團體協商之案例

位於新北市的聲寶公司與企業工會簽訂團體協約，團體協約有效期間自2016年10月21日至2019年10月20日止，亦已報請新北市政府存案備查完成，就是一個成功的案例。此外，金融業工會屢有團體協約協商簽訂之成果，例如合庫銀行工會、臺灣證交所工會、台北富邦銀行工會、富邦金控工會（證券、產險、期貨）、明台產險工會、高雄銀行工會都是未經過罷工（投票）程序，就成功與雇主談成團體協約的案例，這也證明了工會不到必要關頭，其實不願勞師動眾進行罷工，所以願意進行誠信協商的雇主其實是促成勞資和平的重要關鍵。

2015年3月16日上午11時，位於仁愛路四段的富邦金融大樓15樓會議大廳中，臺北富邦銀行企業工會及富邦金控集團工會，與臺北富邦銀行、富邦證券正式舉行團體協約簽約儀式。2011年新勞動三法上路，為勞資雙方開啟了一個重要的新紀元，而團體協約是勞資雙方透過充分溝通討論後，擬訂之約定條文，是最有力的會員權益保證書。





※2024年05月08日 富邦人壽與富邦人壽工會簽訂團體協約，資料來源：今日新聞，<https://www.nownews.com/news/6422391>

在臺北富邦銀行及富邦證券團體協約中，勞資雙方簽訂的條款具有不少特色，舉例如下：

- (一) 禁止搭便車條款：雇主僱用而尚未加入工會會員之員工，其勞動條件不得優於本協約之規定。工會所爭取之福利與保障，雇主僱用而尚未加入工會會員之員工，應支付一定費用予工會後適用之。
- (二) 不休假獎金約定條款：員工年度年休假未休畢之天數自動遞延一年，上限八日。任職富邦集團之服務年資滿十年（含）以上者，於本協約簽訂後，第一年發給不休假獎金上限三日，每日定額新臺幣壹仟元，自動遞延休假天數上限五日。第二年起一律採遞延休假上限八日，不再發給不休假獎金。



附錄





附錄1 求職停、看、聽檢查表

請檢查看看，您做好「求職前三大準備」了嗎？

做到請打勾	步驟	內容
	一蒐	一. 蒐集應徵公司資料及工作內容。 (到入口網站搜尋公司狀況及職缺資訊，檢視公司官方網站) 二. 至政府主管機關網站了解求職防騙資訊。
	二試	請朋友、家人陪同面試，或事先告知親友面試時間、地點。
	三檢	檢視欲應徵公司是否有下列情形，若有，請提高警覺、小心受騙。 (連續刊登數月相同徵人廣告、薪資待遇高於一般市場行情、未載有公司名稱及地址或僅留電話、聯絡人、郵政信箱、手機號碼。)

請檢查看看，您做到「應徵時七大原則」了嗎？

做到請打勾	步驟	
	不繳錢 不繳交不知用途之費用。	
	不購買 不購買公司以任何名目要求購買之有形、無形之產品。	
	不辦卡 不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。	
	不隨便簽署 如果當場對任何書面契約內容有疑問，應該攜回問清楚後再簽約。	
	不離身 個人證件及信用卡不讓別人保管。	
	不飲用 不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物。	
	不非法工作 不從事非法工作或在非法公司上班。	

附錄2 勞動法令有關勞工請假規定之整理表

本表所列為勞動基準法及相關法令所定最低勞動條件，
事業單位如有優於法令者，從其規定。

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
婚假	本人結婚	婚假8日	工資照給	
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡	喪假8日	工資照給	
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡	喪假6日		
	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡	喪假3日		
普通傷病假	未住院者	1年內合計不得超過30日	普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之	普通傷病假超過前述期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得申請留職停薪。留職停薪期間以1年為限
	住院者	2年內合計不得超過1年		
	未住院傷病假與住院傷病假	2年內合計不得超過1年		
事假	勞工因有事故必須親自處理者	1年合計不得超過14日	事假期間不給工資	
公假	依法令規定應給予公假者	視實際需要給假	工資照給	
公傷病假	因職業災害而致殘廢、傷害或疾病	治療、休養期間，視實際需要給假	按原領工資數額補償	
特別休假	於同一雇主或事業單位繼續工作滿一定期間	依特別休假規定給假	工資照給	
生理假	女性勞工因生理日致工作有困難	每月得請1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算	依病假規定辦理	1. 普通傷病假1年內合計未超過30日部分，工資折半發給 2. 雇主不得要求受僱者提出相關證明文件

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
產假	女性勞工分娩	8星期	工作在6個月以上者，產假期間工資照給；未滿6個月者減半發給	
	妊娠3個月以上流產	4星期		
	妊娠2～3個月流產	1星期	勞工選擇請產假者不給薪，選擇請病假者，依病假規定辦理	
	妊娠未滿2個月流產	5日		
產檢假	妊娠期間	7日	工資照給	雇主給付薪資逾15日部分可向勞保局申請薪資補助
陪產檢及陪產假	男性勞工之配偶產檢及分娩	7日	工資照給	1. 陪產假於配偶分娩前後合計15日內，擇其中7日請假 2. 雇主給付薪資逾5日部分，可向勞保局申請薪資補助
哺（集）乳時間	子女未滿2歲必須受僱者親自哺（集）乳	1. 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘 2. 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘	哺（集）乳時間視為工作時間	親自哺乳包括女性受僱者以容器儲存母乳備供育兒之情形
育嬰留職停薪	1. 勞工任職滿6個月 2. 撫育未滿3歲子女	1. 可申請6個月以上，最多2年 2. 申請30日以上，未滿6個月者，以2次為限 3. 115年1月1日起，得以「日」為申請單位，總計以30日為限 4. 同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限	可請領育嬰留職停薪津貼(平均月投保薪資60%)及育嬰留職停薪薪資補助(平均月投保薪資20%)，總計可達80%的薪資替代率	勞工勞健保繼續享有（可延遲3年繳納），事業單位不需負擔保費
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故	1. 全年以7日為限，請假日數併入事假計算 2. 115年1月1日起，得以「小時」為申請單位，用畢後，得以「小時」為單位申請事假	依事假規定辦理	

 備註

1. 事業單位不得因勞工請特別休假、婚假、喪假、公傷病假、公假或產假時，扣發全勤獎金。另不可以於勞工提出生理假、陪產檢及陪產假、產檢假、安胎休養、產假、育嬰留職停薪(含復職)、哺(集)乳時間或家庭照顧假之申請時拒絕其請求，且不得影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
2. 勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數，但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，事業單位得要求勞工提出有關證明文件。
3. 勞工請事假、普通傷病假、婚假、喪假，除延長假期在1個月以上者外，如遇休息日、例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。
4. 全年總日數的計算，均自當年度1月1日起至12月31日止。

附錄3 就職注意事項檢查表與申訴、救濟管道

項目	狀況	法令原則	是	否	申請救濟
1	你（妳）一到職，雇主是否馬上投保勞保、健保及就業保險，並另外提繳工資6%以上的勞工退休金？	在適用民國94年7月1日起施行的勞工退休金條例所規定「可攜式個人退休金帳戶制度」的人，雇主應該在勞工保險局為該工作者，設立一個屬於他個人的退休金帳戶，並且每個月在該工作者的工資以外，再提繳百分之6以上的退休金到他的個人退休金專戶			參見說明1
2	你（妳）的薪水是否達最低工資？	應不低於每年行政院核定後公告之最低工資（最低工資法）			
3	你（妳）的工作時間是否正常？	原則上，1天正常工時8小時；每週正常工時40小時			
4	你（妳）的薪水是否有遭雇主不當扣薪？	未經你（妳）同意扣制服費、手續費或是不合比例之遲到、請假扣薪			
5	雇主是否讓你（妳）超時加班？	一天工作時間（扣掉休息時間）超過12小時，或是一個月加班46小時以上（但雇主經工會或勞資會議同意，一個月加班得延長至54小時，但每3個月不得超過138小時。）			
6	你（妳）加班時，雇主是否有算加班費	（1）平日工作超過8小時或每週40小時部分，前2小時，按時薪加成計給1/3，再2小時加成計給2/3 （2）國定假日、特別休假勞工同意出勤，加倍發給（即乘以2）或補休 （3）休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上，工作2小時後，再繼續工作者，另再加給1又2/3以上			
7	雇主是否有給（妳）例假日休息？	原則上，每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日			參見說明2
8	到職滿半年，雇主是否有給你（妳）特別休假？	滿一定年資，給予特休： 6個月～1年→3日 1年～2年→7日 2年～3年→10日 3年～5年→14日 5年～10年→15日 10年以上者，每一年加給1日，加至30日為止			
9	1年未滿30天之病假，雇主是否有給你（妳）半薪？	普通傷病假一年內年未超過30日部分，工資折半發給			
10	求職或上班時，是否遭遇到就業歧視，或性別歧視（含職場性騷擾）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、星座、血型、或以往工會會員身分為由，予以歧視。 雇主有義務防治職場性騷擾			參見說明3
11	雇主有沒有注意職業安全衛生？發生職災，雇主是否有給你（妳）應有之補償？	發生職業災害，雇主應給公傷病假，並補償必需的醫療費用，且在醫療中不能工作時，應按其原領工資數額予以補償等			參見說明4



說明1

勞工想要知道個人的勞、健保投保資料，以及勞退金專戶提繳情形，有下列查詢方式：

- 透過自然人憑證連結勞、健保局，進行「個人投保資料」及「勞工退休金個人專戶」查詢。
- 透過勞動保障卡（即勞工保險局委託台新、富邦、玉山、土銀、一銀及郵局等金融機構發行結合金融卡、信用卡或電子錢包之晶片卡），利用自動櫃員機（ATM）查閱最近6筆異動資料。
- 攜帶個人身分證明文件，到勞、健保局臨櫃查詢。
- 現職公司查詢。

說明2

工作過程中如果遇到雇主違反勞動基準法或性別平等工作法等相關勞動法令，以致勞動權益受損時，新北市政府提供下列申訴與救濟管道：

■ 免費法律查詢

如果您對於工資、工時及休假等勞動基準法相關規定有所疑問，可以撥打02-2965-3900洽詢相關法令資訊，以瞭解自身權益。

另外，新北市政府從101年2月15日起，與法律扶助基金會新北分會合作，提供勞工免費法律諮詢電話服務，諮詢專線：02-29646476；02-29646357，服務時間：星期一至星期五9:00～12:00、14:00～17:00。

勞工若對具體個案想深度瞭解勞工法令時，也可以攜帶相關文件至新北市政府1樓聯合服務中心當面諮詢律師。

服務時間：星期一至星期五上午9:00～12:00，下午2:00～5:00，每週三下午6:00-9:00(可電話預約：02-29603456分機6539)。

■ 申訴檢舉

向工作所在地之勞工行政主管機關提出檢舉，如果您的工作地點在新北市，您可以至「新北勞動雲」網站 (<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>) 進入「勞動檢查立即GO」填寫通報即可，勞工局受理案件後，將派員實施勞動檢查，如經查獲有違反勞動基準法之情事，將依法裁處，以保障勞工權益。

■ 申請調解

向工作所在地之勞工行政主管機關申請勞資爭議調解，如果您的工作地點在新北市，您可以至「新北勞動雲」網站 (<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>) 進入「勞資調解便利通」即可申請，勞工局受理案件後會接續安排調解委員與調解開會時間，為勞資雙方進行爭議調解，以化解紛爭。

■ 勞資爭議事件及涉訟權益補助

勞資爭議事件經過新北市政府依勞資爭議處理法或法院調解不成立，或雖然經過調解成立，但是雇主沒有依照調解結果履行，以及勞工向勞動部提起不當勞動行為裁決，或依勞動事件法提起不作為訴訟，可申請新北市政府勞資爭議事件及涉訟權益補助金，如有符合補助規定，可獲裁判費、律師代理酬金、生活費等各項補助。

說明3

受僱者或求職者如果遭受就業歧視或性別歧視(含職場性騷擾)時,除了可以依據說明2的程序進行外,也有下述的申訴管道:

■ 涉及就業服務法的就業歧視部分

可撥打防制就業歧視諮詢專線02-29676902詢問。並填妥「新北市勞工就業歧視及性別平等工作申訴書」後,以傳真02-89522178,或郵寄(板橋區中山路1段161號7樓)方式提出申訴,相關表格請至新北勞動雲網站(網址:<https://ilabor.ntpc.gov.tw>)查詢下載,或至7-11ibon下載。

■ 涉及性別平等工作法的職場性騷擾部分

可先向事業單位內部之申訴管道申訴,雇主為處理勞工的申訴,應為立即有效之糾正,並得與受僱者代表共同組成申訴處理委員會進行調查。

雇主如未有立即有效之糾正及補救措施,已涉及違反性別平等工作法第13條之規定,另如性騷擾行為人為最高負責人,或向雇主申訴後雇主未處理,或不服雇主所為調查或懲戒結果,可依性別平等工作法第32條之1規定向勞工局提出申訴。勞工可撥打防制就業歧視諮詢專線02-29676902詢問,並填妥「新北市勞工就業歧視及性別平等工作申訴書」後,以傳真02-89522178,或郵寄(板橋區中山路1段161號7樓)方式提出申訴,相關表格請至新北勞動雲網站(網址:<https://ilabor.ntpc.gov.tw>)查詢下載,或至7-11ibon下載。



說明4

如果發現事業單位沒有做好安全防護，有危害勞工安全的可能，該如何處理？又如果發生職業災害，應該如何處理？除了說明2以外，還有如下管道：

■ 申請勞動檢查以防止職災發生

勞工如果發現事業單位沒有做好安全防護措施，有危害勞工安全的可能，可以來電向勞動檢查處（電話：02-22523299），或者是以書面資料提出檢舉（請親送或者郵寄至新北市板橋區華江一路216號1樓新北市政府勞動檢查處收），勞動檢查處將派員實施勞動檢查，以保障勞工作業安全。

■ 申請免費律師到府諮詢，保障職災勞工權益

自民國101年10月1日起，新北市政府首創「職災義務律師到府諮詢服務」，委請律師與職災個案管理員合作，由律師陪同個案管理員到職災勞工家庭訪視，以積極主動方式，提供全面性的照顧與法律諮詢，並維護勞工權益，避免職災勞工陷入困境。

■ 勞資爭議案件，律師免費代理服務

為協助弱勢勞工爭取自身權益，自民國102年9月12日起，勞工局提供發生勞資爭議而進行調解之弱勢勞工（例如高風險家庭、身心障礙者、原住民族、新住民、移工、工會會員、10人以上集體勞工重大爭議）免費律師代理調解服務，避免勞工因法律資訊不完整而致權利受損。



附錄4 新北市政府勞工局就業服務處暨就業服務據點連絡方式

- 新北市政府勞工局就業服務處在下列地區設立服務站(臺)，為市民提供：求職求才服務(除平時可至勞工局「新北勞動雲」網站就業服務專區，或親自到下列據點為求職、求才之登記外，也不定時舉辦小型、大型徵才活動，讓企業、廠商與求職者面對面直接洽談，以最省時、省力方式達到就業媒合)、就業諮詢、求職交通補助金、幸福創業微利貸款等服務。
- 詳情請上新北勞動雲網站就業服務專區查詢(<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>)，或電洽免付費專線：0800-091-580(您就業、我幫您)。

站臺名稱	地址	電話
三重就業服務站	三重區重新路4段12號	(02)2976-7157
板橋就業服務站	板橋區漢生東路163號	(02)2959-8856
中和就業服務站	新北市中和區景安路118號1、2樓	(02)2246-1250
新店就業服務站	新北市新店區北新路一段86號7樓	(02)8911-1750
新莊就業服務站	新莊區中正路425號	(02)2206-6196
汐止就業服務站	汐止區新台五路1段268號(汐止區公所1樓)	(02)8692-3963
淡水就業服務站	淡水區中正東路2段73號(紅樹林捷運站正對面)	(02)2808-3525
土城就業服務台	土城區金城路1段101號(土城區公所1樓)	(02)8262-3500
五股就業服務台	五股區五工六路9號(新北市勞工活動中心1樓)	(02)2298-8527
永和就業服務台	新北市永和區竹林路200號(永和區公所)	(02)2923-7590
樹林就業服務站	樹林區保安街1段7號4樓(保安立體停車場4樓)	(02)2681-9453
蘆洲就業服務台	蘆洲區三民路95號(蘆洲區公所1樓)	(02)8285-8397
三峽就業服務台	三峽區中山路17號(三峽區公所1樓)	(02)2671-1017 分機294
林口就業服務台	林口區仁愛路1段378號(林口區公所1樓)	(02)2603-3111
泰山就業服務台	泰山區明志路1段322號(泰山區公所1樓)	(02)2909-9551 分機1150
八里就業服務台	八里區八里大道18號1樓(八里行政中心)	(02)2610-2621
烏來就業服務台	烏來區新烏路5段111號(烏來區公所)	(02)2661-7418

站臺名稱	地址	電話
深坑就業服務台	深坑區深坑街10號 (深坑區公所)	(02)2664-3688
石碇就業服務台	石碇區碇坪路1段37號 (石碇區公所)	(02)2663-3204
坪林就業服務台	坪林區坪林街101號 (坪林區公所)	(02)2665-7823
鶯歌就業服務台	鶯歌區仁愛路55號 (鶯歌區公所)	(02)2678-0202
金山就業服務台	金山區中正路11號 (金山區公所)	(02)2498-0196
萬里就業服務台	萬里區瑪鍊路123號 (萬里區公所)	(02)2492-1583
瑞芳就業服務台	瑞芳區逢甲路82號 (瑞芳區公所)	(02)2497-0933
雙溪就業服務台 (駐點)	雙溪區東榮街25號	(02)2493-1111
三芝就業服務台 (駐點)	三芝區中山路一段32號	(02)2808-3525
平溪就業服務台 (駐點)	平溪區平溪街45號	(02)2495-1510
貢寮就業服務台 (駐點)	貢寮區長泰路20號 (貢寮區公所)	(02)2494-2212
石門就業服務台 (駐點)	石門區尖鹿里中山路66號 (石門區公所)	(02)2808-3525

■ 新北市政府勞工局各科室之服務項目與聯絡方式，總機：02-29603456、1999
(限新北市境內直撥)

單位	服務項目	聯絡電話
勞資關係科	勞資爭議服務	分機6517~6518、6520、6525、6528、6529、6531、6533、6534、6536
就業安全科	防制就業歧視 職場性騷擾	分機6361、6363~6367、6356~6358 諮詢專線：(02)2967-6902
	不實徵才、求職防騙、 私立就服機構管理	分機6353、6373
	勞工退休準備金	分機6334~6344、6346~6348、6408
勞工組織科	工會輔導服務	分機6302~6306、6310~6314
身障就業輔導科	身障就業輔導暨職業災 害慰助	分機6318~6333、6567~6599、6307~6308、6315~6316

單位	服務項目	聯絡電話
外勞服務科	外籍勞工管理暨	菲律賓籍諮詢：分機 6460、6461、6502 泰國籍諮詢：分機 6472、6473 印尼籍諮詢：分機 6462、6463、6464、6465 越南籍諮詢：分機 6454、6455、6456、6457、6501 無違反勞工法令申請：分機6470~6473、6460、6461、6502 入國及接續通報：分機 6466、6481 (不分國籍) 查察專線：02-89658696 英譯專線：8965-9091 泰譯專線：8968-2605 印譯專線：8965-1014 越譯專線：8965-1044 外籍查察專線：8965-8696
勞工育樂科	勞工大學暨勞工育樂活動	新北市勞工活動中心：(02)2298-3639 三重勞工中心：(02)2981-6127
	就業服務處	(02)2246-5066
	職業訓練中心	(02)2265-5060
	勞動檢查處	(02)2252-3299



附錄5 新北市勞動權益課程推動歷程大事紀

101.08.20	101學年度第1次籌備會議 廣納法政學三方代表組成編輯委員會編製教材，內容為求職防騙及基礎勞動權益知能。
101.08.24	101學年度第2次籌備會議 確認實施對象為「新北市境內29所高職及綜合高中學校應屆畢業生」。
101.09.05-12.31	101學年度第1-8次教材編輯委員會 1.勞權課程實施係以班級為單位，預定101學年度下學期排定2堂勞動權益課程。 2.預定編製教師手冊、教學簡報、學生手冊（含學習單）。
102.02.21	101學年度第9次教材編輯委員會暨種籽師資培訓營檢討會議 教師手冊、教學簡報、學生手冊（含學習單）定版。
102.07.22	101學年度辦理情形檢討會議 確認明年度將擴大實施對象至「新北市境內59所高中職學校一年級學生」。
102.08.14	102學年度課程焦點座談會 邀集5位高中教師共同研議未來推動方向。
102.10.02-10.31	102學年度第1-3次教材編輯委員會 編修及定版教師手冊、教學簡報、學生手冊（含學習單）。
102.10.09	課程說明會 向59所高中職學校說明本計畫期程與執行方式。
103.07.17	103學年度第1次教材編輯委員會 入班宣導期間延長為1學年。
103.07.29	102學年度辦理情形檢討會議 實施對象原則為高一學生，亦開放各校申請調整修業年級。
104.08.10	104學年度第1次教材編輯委員會 決議種籽師資培訓營回流教育自由參與。
105.11.14-106.07.31	105學年度第1-10次教材編輯委員會 1.106學年度針對高職及綜合高中應屆畢業生推動集體勞動課程 2.預定編製教師手冊、學生手冊及學習單。
106.5.09	集體勞動課程說明會 向23所高職及綜合高中說明集體勞動課程期程與執行方式。
106.08.22	首次舉辦集體勞動權益課程種籽師資培訓營
106.09.04-107.04.23	106學年度第1－6次教材編輯委員會 持續編修教師手冊、學生手冊及學習單。
107.02.27	集體勞動權益課程首次入校授課

107.07-107.08	107學年度高中職暑期共同備課時段入校宣導 共辦理8場次，共400人次。
107.09-107.10	107年度大專生勞權意識教育講座 共辦理12場次，共608人次。
107.12.20	107學年度教材編輯委員會 持續編修教師手冊、學生手冊及學習單。
108.08.08、 108.10.31	108學年度第1-2次教材編輯委員會 持續編修教師手冊、學生手冊及學習單。
109.06.10	108學年度第3次教材編輯委員會 因應108課綱增修教師手冊、學生手冊及學習單。
109.07-109.08	109學年度高中職暑期共同備課時段入校宣導 共辦理11場次，共477人次
110.04.26	109學年度第1次教材編輯委員會 決議國中端推廣職場倫理與基礎勞權知識 決議開發公版教學PPT供勞權種子師資教學使用
110.10.15	110學年度第1次教材編輯委員會 決議國中勞權課程推廣方向與教材大綱
111.04.29	110學年教材編輯委員會 國中端教材編寫完成
112.02.02 - 03	辦理國中端種子師資培訓營
113.08.12-16、19-20 、26-27	辦理國中暨高中職種子師資培訓營
114.07.14-15、21-22 114.08.11-12、18-19	辦理國中暨高中職勞動權益課程種子師資培訓課程

附錄6 新北市勞動權益課程自開辦以來推動成果

學年度	種子師資培訓營 培訓師資人數	入班授課勞動權益課程	
		辦理班級數	學生人數
101學年度	56位	430班	1萬7,000名高職暨綜高應屆畢業生
102學年度	155位	805班	3萬2,000名高中職學生
103學年度	126位	773班	3萬900名高中職學生
104學年度	133位	765班	3萬600名高中職學生
105學年度	149位	750班	2萬9,900名高中職學生
106學年度	120位	1,009班	3萬5,500名高中職學生
107學年度	196位	974班	3萬4,392名高中職學生
108學年度	164位	931班	3萬1,756名高中職學生
109學年度	150位	1,046班	3萬4,292名高中職學生
110學年度	139位	988班	3萬3,312名高中職學生
111學年度	174位	952班	3萬1,496名高中職學生
112學年度	164位	895班	2萬9,448名國高中職學生
113學年度	198位	876班	2萬7,122名國高中職學生
合計	1,924位	11,194班	39萬7,718國高中職學生

附錄7 職業災害預防面面觀

安心・專心・放心的職場環境

! 你知道常見的職場危害有哪些嗎?



物體飛落

從事電機檢修作業遭飛落馬達壓破頭部致死。



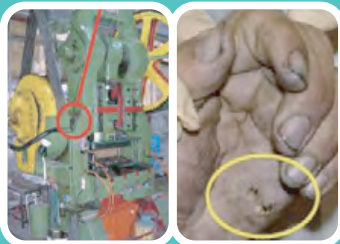
被撞

遭堆高機貨叉撞擊致死。



墜落

工作邊緣未有護欄致勞工墜落死亡。



感電

從事衝剪機作業造成感電死亡。
(電流從罹難者左手入電(灼傷痕跡)，經心臟後由右手(或腳底)出電，形成迴路感電死亡。)



穿刺

於鋼樑安全網開口墜落，遭地面鋼筋刺穿致死。



被夾、被捲

左：手指被衝壓機壓斷！
右：被砂石運送帶滾輪捲入致死。



物體倒塌、崩塌

左：因營造工地崩塌致死！
右：從事電抗器吊運作業，遭電抗器翻倒壓斃。

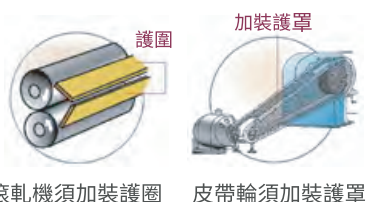


爆炸

從事研製 PU 塑膠泡棉之爆膜試驗，發生爆炸死亡！

職業災害預防方式？

如何防止被夾被捲



滾軋機須加裝護圍 皮帶輪須加裝護罩



清理機械應停機並上鎖

如何防止物體飛落



吊掛區禁止人員進入

起重機吊鉤應有防滑舌片



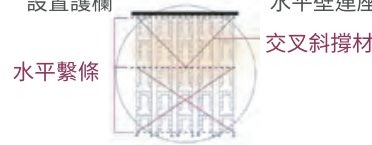
吊運作業，物料須細綁牢固

如何防止倒塌崩壞



加強擋土支撐並設置護欄

施工架與結構間水平壁連座

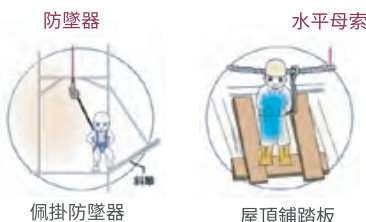


鋼管施工架設交叉斜撐材及水平繫條

如何防止感電災害

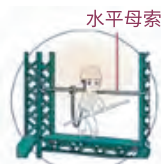
1. 電氣設備或線路應保持良好絕緣防止漏、觸電。
2. 電氣設備之金屬外殼應接地、加裝漏電斷路器。
3. 潮濕的手、赤足或穿釘鞋時，不得碰觸電器設備。
4. 非電器技術人員不得從事電器設備及線路之維修、更換或拆裝。
5. 電氣設備不得過負載使用。

如何防止墜落

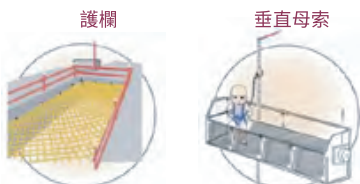


佩掛防墜器

屋頂鋪踏板



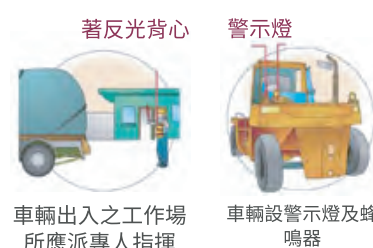
配掛安全帶



開口設護欄

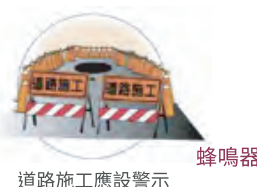
掛垂直母索

如何防止被撞



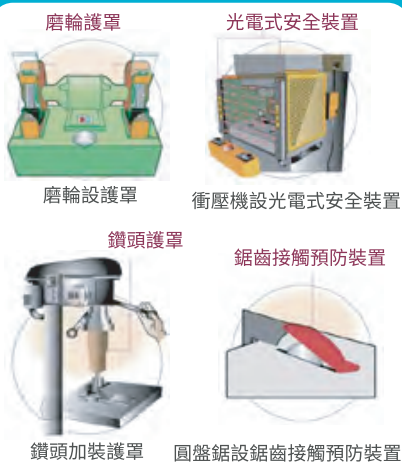
車輛出入之工作場所應派專人指揮

車輛設警示燈及蜂鳴器



道路施工應設警示

如何防止切割擦傷



磨輪設護罩

衝壓機設光電式安全裝置

鑽頭護罩

鋸齒接觸預防裝置

鑽頭加裝護罩

圓盤鋸設鋸齒接觸預防裝置

火災種類及防止

- 1、可分為 A 類火災 (可燃性固體類)、B 類火災 (可燃性液體、氣體類)、C 類火災 (電氣設備類) 及 D 類火災 (可燃性金屬類)。
- 2、須依照不同類型，選用不同滅火器材，最重要的是引火源的防止及建築物防火材的使用。

勞工安全衛生相關網址

勞動部	勞工安全衛生最新消息、宣導短片及資訊、作業環境測定機構名單、危害物質資料庫查詢……等。	網址：www.mol.gov.tw 電話：02-8995-6866 地址：臺北市中山區松江路207號
勞動部職業安全衛生署 北區職業安全衛生中心	勞工安全衛生、勞動檢查、職災保護。	網址：www.osha.gov.tw 電話：02-8995-6700 地址：新北市新莊區中平路 439 號南棟 9 樓
新北市政府 勞動檢查處	安全衛生檢查輔導、防災宣導、勞工健檢、教育訓練、法規查詢……等。	網址：https://ilabor.ntpc.gov.tw 電話：02-2252-3299 地址：新北市板橋區華江一路 216 號 1 樓
勞動部職業安全衛生署	法規資料庫、線上教學、職災案例、勞工體格及健康檢查指定醫療機構、物質安全資料表、環境測定機構。	網址：www.osha.gov.tw 電話：02-8995-6666 地址：新北市新莊區中平路 439 號南棟 11 樓
勞動部勞動及職業安全衛生研究所	法規資料庫、勞工教育、宣導短片、工安警訊、數位圖書館、網際論壇、安全衛生知識網、資料庫……等。	網址：www.ilosh.gov.tw 電話：02-2660-7600 地址：新北市汐止區橫科里橫科路 407 巷 99 號
勞動部勞工保險局	勞工保險、職災保護、就業保險、勞工退休金……等。	網址：www.bli.gov.tw 電話：02-2396-1266 地址：臺北市中正區羅斯福路 1 段 4 號



職災保障再升級 納保範圍更全面

勞工職業災害保險及保護法

職災保險自勞工保險中抽離，並經行政院核定自111年5月1日施行，該法擴大強制納保對象，並為非典型勞動者建立特別加保管道，且將投保薪資上限提高至72,800元，提供全面且適足的工作生活保障。



擴大納保對象

強制納保

- 受僱勞工：**登記有案之事業單位及雇主(如公司、行號、工廠、人民團體、領有執業執照者、設有稅籍單位、家事移工雇主等)，不論僱用人數多少，皆應為所僱員工辦理加保。
★貼心提醒：僱用4人以下的微型企業，屬職災保險的強制投保單位，雇主別忘了幫員工申報加保喔！
- 職業工會會員、漁會甲類會員、職訓受訓學員：**應於入會、到訓當日，由所屬職業工會、漁會或職業訓練單位申報加保。
- 公告準用對象：**具公法救助關係者。

自願加保

- 實際從事勞動之雇主：**應與其受僱員工，以同一投保單位參加災保。
- 外僱船員：**應由所參加之海員總工會或船長公會投保。
- 公告得準用對象：**本國籍及外、陸配之家庭幫傭、看護工、居家式托育服務工作者及研究計畫主持人聘僱之研究助理。

特別加保

受僱於自然人雇主勞工、實際從事勞動之人員或提供勞務之童工，可透過簡便加保管道(如統一超商的ibon機台、勞保局官網或指定職業工會)參加災保。



勞動部勞工保險局

BUREAU OF LABOR INSURANCE, MINISTRY OF LABOR

編印

網址：www.bli.gov.tw

諮詢電話：(02)23961266分機3111



歡迎加入勞工保險局
臉書粉絲團

111年3月編印

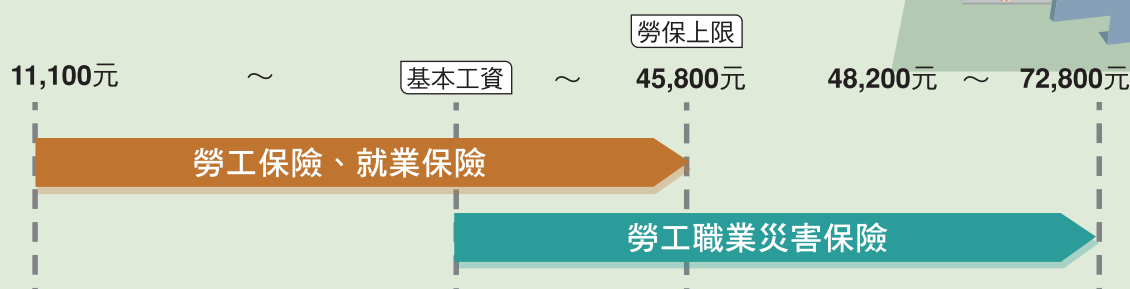


雇主申報義務

災保法111年5月1日施行，單位應於所屬勞工到職當日，填具加保申報表送交勞保局辦理投保手續，4人以下微型企業雖屬勞保自願加保單位，惟仍應強制參加就業保險及職災保險並提繳勞工退休金。

提高投保薪資上下限

為提供勞工更適足之職業災害保險保障，投保薪資下限訂為基本工資等級，上限提高至72,800元。



受僱登記有案雇主之勞工，到職即有保障

依災保法第13條規定，受僱登記有案雇主之勞工，其保險效力自到職當日起算。雇主如未申報勞工加保，勞工發生職災仍可向勞保局申領保險給付，但雇主將面臨相關罰則。各投保對象之保險效力如下：



投保對象		保險效力
強制投保	- 受僱登記有案雇主之勞工 - 公告準用對象：具公法救助關係者	自到職日生效
	- 職業工會會員 - 漁會甲類會員 - 職訓受訓學員	自單位申報加保之日起算；未於到職當日申報加保者，其保險效力自通知勞保局之翌日起算。
自願投保	- 實際從事勞動之雇主 - 外僱船員 - 公告得準用對象(如前頁所載家庭幫傭等)	

未依規定投保加重處罰

- 登記有案之事業單位如未申報員工投保災保，經查核屬實，將核處其2萬至10萬元罰鍰，並公布違規事項，又經限期改善而未改善者，得連續處罰。
- 又未依規定投保之單位，如員工發生職災事故並申領給付，勞保局核給給付後，會向雇主追還給付金額。

★貼心提醒：單位未依規定投保，同時觸犯勞(就)保及災保法令，將個別核處裁罰，提醒單位切勿疏漏加保！



附錄8 新北市政府勞工局首創「勞動檢查立即GO」、「違法雇主查詢」

- 可由「新北勞動雲」網站 (<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>) 進入「違法雇主查詢」頁面，輸入公司名稱；即可查詢該公司是否有違法紀錄；如您發現事業單位無裁罰紀錄，卻有違法之情事，可至「新北勞動雲網站」進入「勞動檢查立即GO」頁面提出檢舉，方便又快速。勞工局雲端受理違法通報後，會立即發動勞動檢查，並將結果即時雲端回覆，檢舉人還可隨時追蹤進度查詢歷史案件。

【個人專屬服務】



勞檢立即GO

工資？工時？雇主違反勞基法規定？



違法雇主查詢

提供關鍵字查詢本市違法雇主



調解便利通

沒拿到工資、資遣費，自己權益要勇於爭取



職訓補給站

培養失業勞工學習一技之長，輔導在職勞工取得相關證照



移工仲介資訊查詢

提供關鍵字查詢本市外勞仲介資訊與違法紀錄



違法雇主熱度圖

透過視覺化地理圖資，讓違法雇主分布蹤跡現形



童工僱用審查

國中未畢業之未滿15歲從事工作者，應依法申請許可。



勞動教育平臺

勞教知識報您知，豐富課程等您來學習！



勞工活動中心

提前三個月開放場地租借，一次租借十個時段享85折！



勞工大學

提升工作職能、學習勞動法令，從加入勞大開始！



危險性及臨時性作業通報

事業單位從事危險性及臨時性作業，請事先通報



聽語障者促進就業手語翻譯服務

讓求職、就業溝通無障礙。



事業單位歇業事實認定

事業單位歇業未登記，積欠工資、資遣費或退休金等，且經勞資爭議調解者，可申請認定。



外國人入國通報暨接續聘僱通報

外國人入國通報暨接續聘僱通報



按摩小棧地圖據點

【企業專屬服務】

**資遣通報**

被資遣員工實際勞務提供地在新北市，應於員工離職10日前，依法辦理通報作業。

**勞資會議代表名冊備查**

勞資溝通新平台，每季召開創雙贏。

**工作規則核備**

事業單位僱用勞工人數滿30人時即應訂立工作規則，報請主管機關核備。

**童工僱用審查**

國中未畢業之未滿15歲從事工作者，應依法申請許可。

**勞工活動中心**

提前三個月開放場地租借，一次租借十個時段享85折！

**勞退金監委會相關資料變更**

勞退金監委會地址、提撥率變更及優惠退休辦法核備

**外國人入國通報暨接續聘僱通報**

外國人入國通報暨接續聘僱通報

**勞雇雙方協商減少工時通報**

勞雇雙方協商減少工時通報

**84 - 1 約定書核備**

另行約定保全員工時，要政府核備才生效！

**調解便利通**

公司主動申請調解，透過協調解決爭議

**天災事變延長工時及停止假期核備**

因天災、事變或突發事件使勞工加班，須於24小時內申報。

**危險性及臨時性作業通報**

事業單位從事危險性及臨時性作業，請事先通報

**大量解雇勞通報**

事業單位於60日內資遣勞工逾一定比例或人數者，應於60日前提出通報並公告揭示

**勞退金監委會暫停提撥**

專戶餘額足以支應所有舊制勞工退休金，即可申請暫停提撥

**雇主聘僱外國人許可及管理辦法****第十六條第一項第五款證明**

雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十六條第一項第五款證明

【工會專屬服務】

**工會會務申請或備查**

會務大小事，你我來服務！

**勞工活動中心**

提前三個月開放場地租借，一次租借十個時段享85折！

新北市
高中職勞動權益課程-集體勞權

理解勞權 啟發教學

教師手冊

新北市高中職勞動權益課程 集體勞動

出版單位 | 新北市政府勞工局

編輯委員 | 陳瑞嘉、廖英伶、蔡宜芳、楊惠娥、韓仕賢、張烽益
陳逢源、陳建文、許碧華、詹前鋒、管恆華、邱羽凡

地址 | 新北市板橋區中山路1段161號7樓

電話 | (02)2960-3456

修訂日期 | 114年10月