

# 新創事業常見的勞資風險 與勞資關係經營

威律法律事務所 周逸濱 律師

2022/4/26



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

# 主講人簡介-周逸濱律師



## 學歷

- 國立臺北大學 法學系公法組 博士班
- 國立中央大學 營建管理研究所 碩士
- 國立臺北大學 公法碩士

## 經歷

- 威律法律事務所主持律師
- 2018第十四屆金炬獎年度十大績優經理人
- 2019第十九屆金峰獎傑出創業楷模
- 臺北市產業發展局創業服務辦公室諮詢律師
- 經濟部中小企業榮譽諮詢律師
- 文化部委訓文創產業中介與經紀人（文創經紀人）
- 經濟部智慧財產局智慧財產權服務團講師
- 2020臺北市政府勞動局勞資爭議調解人
- 第六屆臺北市政府勞動局勞資爭議調解委員



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

# 講座大綱

---

1.  
勞動法令概述

2.  
夥伴與員工關係

3.  
常見勞資爭議

4.  
風險對策



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

# 1. 勞動法令概述

## 1.1 勞動契約

## 1.2 勞動事件調解

## 1.3 舉證責任



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

# 勞動契約性質(勞基法9)

---

- 定期契約：
  - 臨時性、短期性、季節性及特定性工作
- 不定期契約：
  - 繼續性工作。
  - 派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。



# 競業禁止約定(勞基法9-1)

---

- 離職後競業禁止之約定前提：
  - 雇主有應受保護之正當營業利益。
  - 勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
  - 競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
  - 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。
- 逾二年時，縮短為二年。



# 職務調動調整(勞基法10-1)

---

- 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：
  - 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。
  - 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
  - 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
  - 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
  - 考量勞工及其家庭之生活利益。



# 資方終止勞動契約(勞基法11)

---

- 歇業或轉讓時。
- 虧損或業務緊縮時。
- 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。



## 資方終止勞動契約-懲戒性解雇(勞基法12)

---

- 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。



# 最低服務年限約定(勞基法15-1)

---

- 約定前提：
  - 雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
  - 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。
- 須在合理範圍
- 因不可歸責於勞工之事由而提前終止，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任



# 1. 勞動法令概述

1.1 勞動契約

1.2 勞動事件調解

1.3 舉證責任



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

# 勞動調解程序(行政調解)

---

- 直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：一、指派調解人。二、組成勞資爭議調解委員會（以下簡稱調解委員會）。(勞資爭議處理法§11 I)
- **如何選擇？**  
較單純的爭議(加班費、資遣費)→選擇獨任調解人，程序進行較快速。  
較複雜的爭議(職災、團體協約)→選擇調解委員會，參考多方意見。



# 調解先行-勞動事件法第16條

---

- 原則：「勞動事件」皆須先經過本法之調解程序。
- 例外：
  1. 經其他法定調解機關調解未成立
  2. 提起反訴
  3. 送達於他造之通知書應為公示送達或於外國為送達
  4. 性別工作平等法第12條(性騷擾爭議)



# 1. 勞動法令概述

## 1.1 勞動契約

## 1.2 勞動事件調解

## 1.3 舉證責任



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

# 工資推定

---

- 涉及工資認定之爭議：資遣費、勞健保、勞退、加班費.....
- 「勞動關係存續中，由雇主所給的給付」，皆**推定**具有勞務對價性，屬於工資。(勞動事件法§37)
- 雇主有提出5年內工資清冊之義務，應包含各項目計算方式明細、工資總額等事項(勞動事件法§35、勞基法§23Ⅱ)



# 工時推定

---

- 涉及加班費計算等爭議。
- 出勤紀錄內記載之出勤時間，皆**推定**為勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。(勞動事件法§38)
- 雇主有提出5年內出勤紀錄之義務，且出勤時間應逐日記載至分鐘。(勞動事件法§35、勞基法§30V)



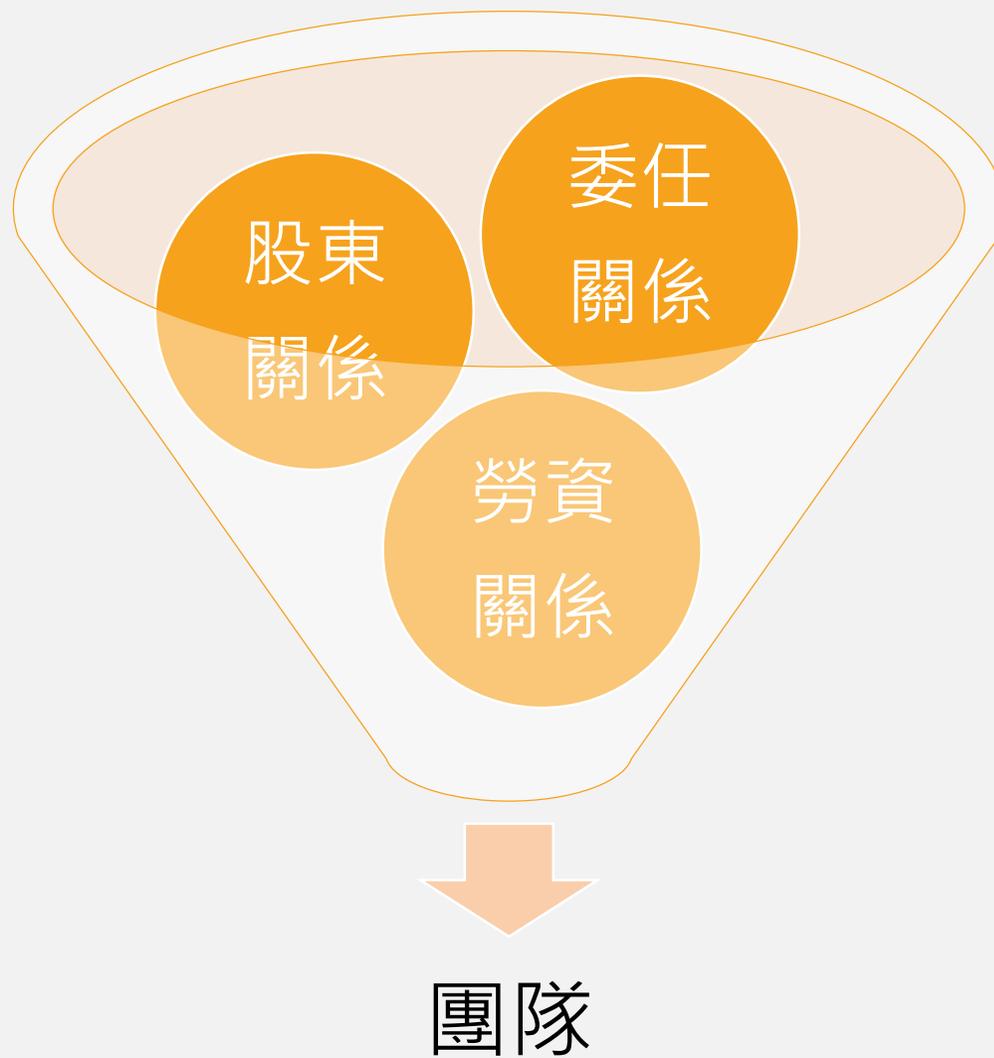
# 實例：汽車津貼是否為工資？ -北高行107訴1612判決

---

- 員工職位：支援工程師→時常出差
- 請領標準：
  1. 30公里以下依職等發給定額，30公里以上申報出差目的地，計算里程數依比例補助。
  2. 高階主管得在配給公司車和汽車津貼中擇一。



## 2. 夥伴與員工關係



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

### 3. 常見勞資爭議

## 3.1 勞資關係成立

### 3.2 勞動關係存續

### 3.2 勞動關係終止



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

# 揪假承攬！勞部公布25項指標 依從屬性判斷僱傭關係

---

- 外送平台衍生的「假承攬、真僱傭」疑義，勞動部今天公布並實施「勞動契約認定指導原則」，從「人格」、「經濟」及「組織」三面，訂25個指標做為認定基準，包括工時、提供勞務方法受事業單位指揮監督、接受事業單位工作規則與懲處、勞工僅能接受事業單位訂定或片面變更的標準獲取報酬等。勞動部指出，判定僱傭關係不只看勞動契約，還要採事實認定。



# 雇主錄取後反悔 勞工局仲裁須付試用期薪水

---

- 今年4月份，新北市有貿易公司錄取一名女性勞工，但事後反悔、取消錄用。結果這名勞工已經向原公司提出辭呈，等於是兩頭空。而經過勞工局仲裁，裁定雇主必須要給付這名勞工，三個月的試用期薪水。
- 新北市勞工局勞資關係科長賴彥亨表示：「已經有明確發錄取通知，你勞工有沒有承諾說要去上班，如果有的話大概法院在判決實務上會認為勞動契約已經成立，你既然已經成立，雇主你要終止契約的話，你就要(有)合法的終止事由。」

引自：109.09.23 公視新聞網

<https://news.pts.org.tw/article/494810>



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

## 勞基法上沒有規定試用期？

---

- **86年9月3日行政院勞工委員會（86）台勞資二字第 035588 號函**
- 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。
- 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。



## 3. 常見勞資爭議

3.1 勞資關係成立

3.2 勞動關係存續

3.2 勞動關係終止



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

# 猝死前仍在工作 工程師月薪6萬加班百小時！雇主判賠百萬

---

- 李姓男子在桃園一間上市科技公司擔任助理工程師，每月月薪6萬多元，但工作時間日夜顛倒，且必須長期加班，2017年時突發心肌梗塞猝死，李姓男子的母親高齡75歲，驟然失去兒子哀痛欲絕，向公司求償300萬元。法院審理發現，李姓男子死亡前一個月加班時數高達100小時，認定數過勞職災，扣除保險後，公司應賠償李母114萬元。



# 金山區公所小編猝死 勞保局認定過勞【獨家】

---

- 新北市金山區公所小編陳嘉緯猝死，勞動部勞保局今天表示，經審議其工時資料，發現陳嘉緯發病前單月工時比正常工時超過100小時、前2至6個月平均也逾80小時，認定符合過勞指引。

引自：109.10.15 中央社

<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202010155005.asp>



**威律法律事務所**

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

## 3. 常見勞資爭議

3.1 勞資關係成立

3.2 勞動關係存續

3.2 勞動關係終止



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

## 是否能約定將預告期間延長？

---

- **88年2月19日行政院勞工委員會（88）台勞資二字第 006099 號函**
- 勞動基準法第十五條第二項規定：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主」，該規定為勞動條件最低標準。基此如勞資雙方約定勞工離職需有較勞動基準法為長之預告期間，係較勞動基準法為低之勞動條件，該部份約定無效，無效部份，以勞動基準法之規定取代。至於雇主預告之義務，應依同法第十六條之規定，如有約定較長之預告期間，係優於法令，自可從其約定。



# 員工撤銷自請離職的意思表示

---

- **高等法院高雄分院92勞上易36**
- 就此決定自動請辭之主客觀環境而言，被上訴人既須面臨不自動請辭即將遭逕行解僱之結果，且須考慮如遭解僱將影響請領退職金之權利及不良工作記錄之後果，更有在短短一、二小時內即須決定之壓力，則其為自動請辭之意思表示時，實質上並無選擇不自動辭職之時間及空間，而得期待其有不自動請辭之意思自由，故被上訴人主張其自動請辭之意思表示，與上開條文所稱被脅迫之要件相當，本院認應可採取。



# IBM「最有價值經理人」被逼離職 打官司逆轉勝訴獲償900萬

---

- 台灣IBM公司中曾獲選「台灣100 MVP最有價值經理人」的高階主管高啟輔，2015年間遭公司留職停薪，留停期滿後，公司竟逼他離職。高男不滿，起訴請求確認雙方間僱傭關係存在，並要求IBM給付復職前的薪水。一審敗訴，二審改逆轉勝，案經上訴第三審，最高法院採信高男見解，判准IBM須賠償復職前薪水，約900萬元確定。

引自：109.11.06 Etoday

<https://www.ettoday.net/news/20201106/1848345.h>



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

## 4. 風險對策

### 4.1 勞動事件法影響

### 4.2 因應對策



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

# 勞工爭權益 循「勞動事件法」達萬餘件

---

- 《勞動事件法》去年元旦起上路，勞動部今（14）日表示，去年全年循《勞動事件法》**案件數達1萬零703件**，相較《勞動事件法》實施前勞資爭議走民事訴訟每年平均約4千多件到5千多件，推估這和《勞動事件法》**降低訴訟條件門檻**，使勞工較願意循法律途徑爭權益有關。

引自：110.09.14 自由時報

<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3671954>



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

## 4. 風險對策

4.1 勞動事件法影響

4.2 因應對策





SEE MORE AT

威律法律事務所官方網站

<http://www.weleadlaw.com/>

CONTACT US

(02)2515-2105

台北市中山區南京東路137號5樓之1

[welead@weleadlaw.com](mailto:welead@weleadlaw.com)



威律法律事務所

WELEAD ATTORNEYS-AT-LAW

THANK YOU