



# 藥師常見勞資爭議處理實務分享

瑋燁法律事務所 翁瑋律師

# 翁 瑋律師 簡歷

## ● 經歷

瑋燁法律事務所所長

國立陽明交通大學兼任講師

勞動部勞資爭議仲裁委員

勞動部全民勞教網專家資料庫講師

勞動部職安署中區勞工健康服務中心講師

科技部竹科管理局勞資爭議仲裁委員及仲裁人

經濟部加工出口區台中分處勞資爭議調解委員

台北市政府勞動局法律諮詢律師暨調解委員

桃園市政府勞資爭議仲裁委員暨仲裁人

桃園、新竹、台中、高雄地院勞動調解委員

台中市政府勞工局職業災害勞工行動律師

農業部林業及自然保育署性騷擾申訴評議委員

行政院公平交易委員會性騷擾申訴處理委員



## ● 學歷

國立臺灣大學法律學系財經法學組

國立交通大學科技法律學院<sub>2</sub>碩士



瑋燁法律事務所

# 勞動關係締結前

## 徵人啟事

- 限男、限女、二度就業中年婦女、限30歲以下？

## 面試過程

- 要求提供存摺、提款卡？
- 要求測量胸圍？詢問婚姻狀況？

## 報到通知

- 報到地點、職稱、薪資、工作內容與面試時不同？
- 報到前公司改稱無職缺？



# 就業服務法第5條

- 第一項：

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、星座、血型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。



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 就業服務法第5條

- 第二項：

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
- 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 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。
- 4月份新北市有一名女性上班族，到貿易公司面試、應徵國貿開發專員的職缺，女子4月9日收到email通知被錄取、16日回覆願意接受聘用，並在同一天向原本在職的公司丟出辭呈，女子只是向新公司詢問，報到日期可否延後兩周，不料貿易公司回覆，在這段空窗期的變數過大，無法接受要求，因此不予錄用，讓女子相當傻眼。





- 新北市勞工局勞資關係科長賴彥亨說明：「(勞工)只是去詢問說可不可以延後報到，因為公司本來有發一個信件是說，5月11日是暫定報到日，不過這個日期有需要可以再調整。結果公司反而就說因為你要延後報到，所以我們取消錄取。」
- 女子不滿新公司反悔錄用，演變成失業「兩頭空」，因此向勞工局申請**仲裁**，委員會認定，公司發錄取通知在先，而且勞工也承諾會到職，就相當於勞動契約成立，所以公司還是要給付3個月試用期的薪水，16萬8千元。
- 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。」



- 104獵才資深副總晉麗明表示：「得到公司錄取的時候，一般公司都會發一個聘用通知書給你，上面會載明你的報到時間、你的薪水，跟雇主這邊有一些爭議的時候，當然這個書面資料就會是一個依據。」
- 由於該名女子當初是透過人力銀行投遞履歷，平台表示，其實這類型的求職爭議很多，建議**勞工要保存好錄取通知**等紀錄，一旦雇主反悔，才有機會向勞工局求助，爭取應有的權益。



如果是你，會怎麼做？

# 遭錄取公司反悔！原工作也沒了 勞動部教你這樣解

2022/2/16 蘋果電子報

- 許多民眾會在年後選擇轉職，不過卻有人在面試錄取後，遭到公司反悔錄取，導致原本工作沒了，新工作又被取消搞得兩頭空，對於應聘公司的突然反悔，勞動部指出，勞工可依《勞動事件法》向法院提起訴訟作補償。
- 根據104職涯診所指出，有民眾面試上A公司的客服人員，本來想說年後可以上班，但卻臨時被告知A公司因政策因素縮編了，所以沒有這個缺了。另外在當初面試後，A公司一直催促提供離職證明才能發offer，所以先跟現在的公司提離職，結果卻收到這樣的消息，搞得兩邊的工作都沒了。
- 對此勞動部勞動關係司司長王厚偉表示，依據《勞動事件法》中，有受雇人以及求職者，皆可以是訴訟對象，若勞資雙方無法達到溝通的話，可以依法向法院提起訴訟。





- 王厚偉指出，過去常認為只有受僱者才能提告，但現在求職者也可以向應徵公司提告，即便雙方仍不是僱傭關係，一樣可以受保障，可向法院要求損害賠償。
- 近期轉職潮正夯，勞工面試該如何保障自身權益，王厚偉表示，勞資雙方在面試時，可以先行訂定契約確認受僱關係，但報到時間可以延後，至於離職證明，則可以在報到當天繳交。
- 王厚偉強調，現在許多企業環境變化大，錄取通知到報到時間可能會很長，為了避免不必要的風險，建議勞工報到時間不要拉太遠，另外若勞工真的花了一些成本（如：買交通工具、離職等），卻臨時不被雇用，可請公司作補償，若公司不願意，可依《勞動事件法》向法院做請求賠償，離職證明部分，則在報到當天繳交即可。

# 勞動關係之起源

勞動契約

要式/不要式

定期/不定期

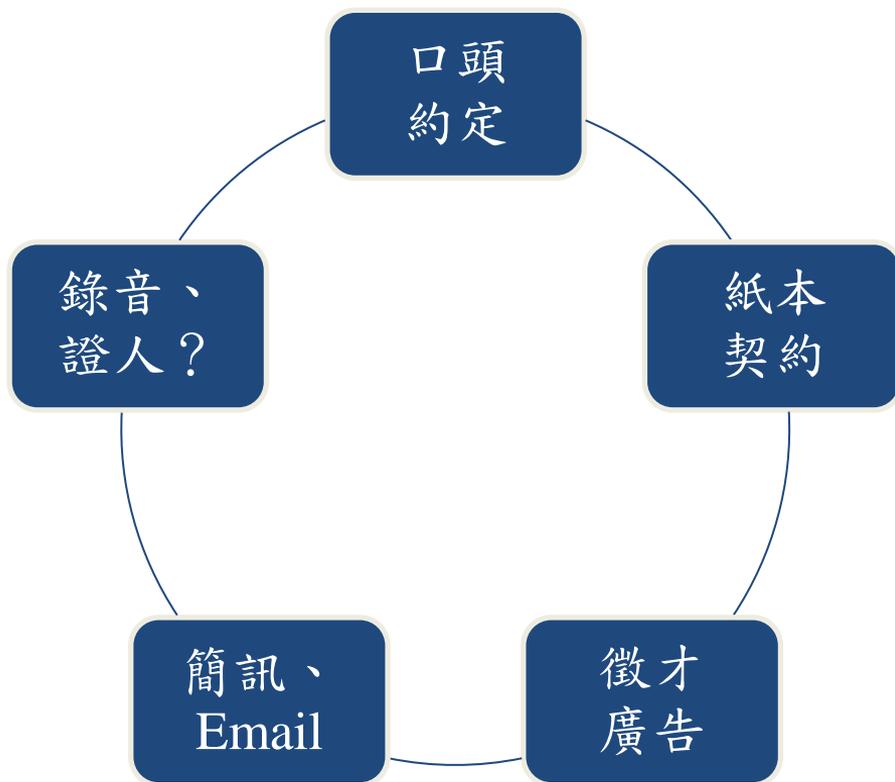
試用期間？



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 勞動契約



# 勞動契約應約定事項

- 勞基法施行細則第7條：
- 勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：
  - 一、工作場所及應從事之工作。
  - 二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。
  - 三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。
  - 四、勞動契約之訂定、終止及退休。
  - 五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。
  - 六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。
  - 七、安全衛生。
  - 八、勞工教育及訓練。
  - 九、福利。
  - 十、災害補償及一般傷病補助。
  - 十一、應遵守之紀律。
  - 十二、獎懲。
  - 十三、其他勞資權利義務有關事項。



WEIWEI ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 定期契約與不定期契約

- EX：
- 乙方自民國\_\_年\_\_月\_\_日起至民國\_\_年\_\_月\_\_日止，為期\_\_年受聘於甲方擔任\_\_\_\_乙職。
- 或直接約定本契約\_\_年一聘。

→可否簽署定期契約？



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 定期契約與不定期契約

- 勞基法第9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。

→ 藥師工作大多是繼續性，僅有少數例外（例如：育嬰假、報備支援），否則應簽署不定期契約。



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 定期契約與不定期契約

- 兩者最主要差異在於：

「契約終止之原因、有無資遣費」

→但是不論定期/不定期契約之勞工，一樣有勞工保險、就業保險、勞工退休金與職災補償等保障！



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 試用期？

- EX：工作試用期為民國\_\_年\_\_月\_\_日起至民國\_\_年\_\_月\_\_日止，試用期滿若雙方同意則開始正式任用。或直接約定試用期\_\_個月。
- 法無明文限制→合理性？
- 若試用期滿，雇主決定不予聘用？



# 試用期？

- 勞動部表示，勞基法並未明訂「試用期」，一旦勞動契約生效，勞雇聘用關係就成立，都須符合勞基法規定，否則最高可開罰一百萬元，甚至可再加重五成，罰到一百五十萬元。
- 勞動部勞動條件司副司長黃維琛說，勞雇雙方雖可在不違背誠信原則下約定「試用期」，但不僅應給薪，工資也須至少比照基本工資，除每天正常工時是八小時，加班也應有加班費，休假也應「一例一休」，雇主也應繳每月薪資百分之六的新制勞退金；雇主也應幫勞工投保勞健保。
- 「試用期」結束也不能隨意解雇，雇主若認為勞工不適任、要解雇，除了須依勞基法規定提前預告勞工，也須依比例發給資遣費。

- 資料來源：2017-06-19 聯合報 <https://udn.com/news/story/7269/2532428>



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 違約金？離職賠償？

- EX：乙方離職前，必須等待甲方請到能替代相同職務之員工方可離職，否則願賠償甲方一切損失。
- 或乙方任職期間兩年，提前離職者，應賠償懲罰性違約金10萬元整。

→合理嗎？合法嗎？可以拒絕賠償嗎？



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 違約金？離職賠償？

## 必須符合

- 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。

## 必須考量

- 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。

## 違反之效果

- 違反前二項規定者，其約定無效。
- 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。

勞基法第15-1條



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

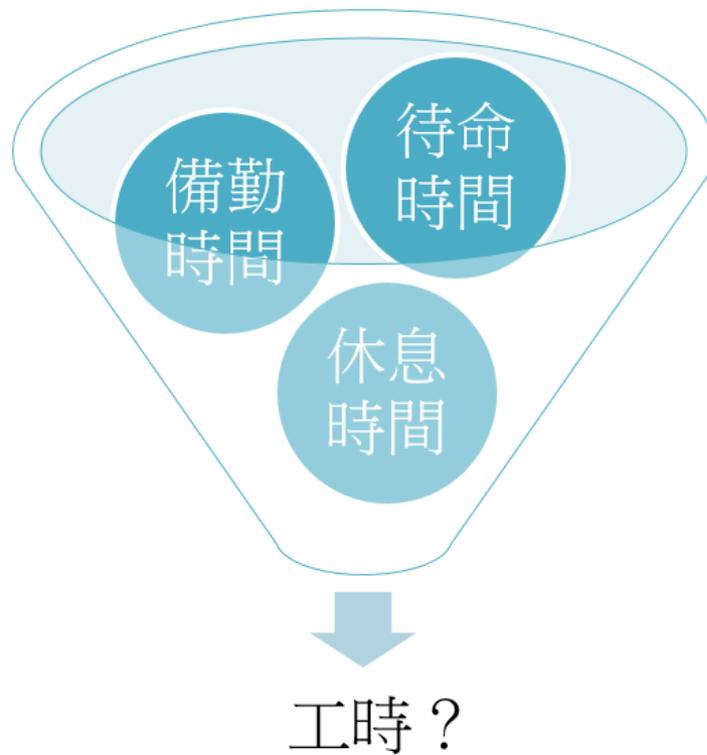
# 如果雇主於離職時扣薪？

- 勞基法第22條第2項本文：工資應全額直接給付勞工。
- 勞基法施行細則第9條：依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

→違反時，依勞基法第79條第1項，可處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。

勞動檢查！

# 工時之定義



# 工時之定義

- 是指勞工履行勞動契約之義務，或是受雇主指揮監督下之受拘束時間。
- 也就是說，勞工執行業務期間，與業務高度關連性，而屬雇主受領勞務或指示勞工所需之範圍者，均應計入工作時間。



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 工時之定義



工作時間

休息時間



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 工時之定義

Q：勞工被要求提早10分鐘到班準備，是否可計入工時？是否可請求工資？

👉 提早10分鐘屬於強制或建議性質？  
約定工作時間與休息時間？  
薪資約定是否包含加班費？



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 勞動事件法施行前後之比較—工時

施行前

- 勞工舉證受雇主指示，或因業務需要，於正常工作時間外提供勞務

施行後

- 勞工提出出勤紀錄或其他證明，於該時間內推定是受雇主指示提供勞務

雇主提反證

- 勞工自行逗留公司
- 未按規定申請加班
- 勞工每月均確認工時、工資
- 證人說明無加班必要



# 工時之定義

## 資方真的被罰了！下班收到長官**LINE**訊息算加班費

2017-03-11 11:05

〔即時新聞／綜合報導〕許多人下班後或假日時，仍常常接到長官交待工作事項的**LINE**訊息，但這也算工作！新北市有名勞工在非上班時間常接到雇主用**LINE**傳來的訊息，主要都是交待工作事項，後來他蒐集相關證據，向資方請求加班費，雙方勞資調解破裂後，合意交付仲裁，最後新北市仲裁委員會認定有加班事實，判僱主須發加班費。

《蘋果日報》報導，新北市有名電子零件製造業廠務助理，前年被資方資遣，他開始蒐集像是**LINE**對話記錄等相關證據，向資方請求加班費，最後雙方談不攏而交付仲裁，經新北市仲裁委員會認定該員工有加班事實，判定僱主須發給**2598元**加班費。

報導指出，新北市仲裁委員會認為，該名員工下班後或假日時仍接到主管的訊息，確實受到僱主指揮監督，屬於加班時間，仲裁委員依照通訊軟體對話頻率、次數、通話秒數等，算出勞工平日加班了**358分鐘**、假日加班了**1007分鐘**，並參考《勞基法施行細則》與員工薪水，換算出資方應補發**2598元**加班費給他。



# 要求打假卡？打卡後上班？

現在上班族時常要加班，但卻沒有加班費！有調查指出，6成5的人沒有合理加班費，且有3成2受訪者透漏，自己被迫「打假卡」。

現行勞基法規定，勞工法定工時每日不得超過8小時、每周不得超過40小時，每月加班總時數不得超過46小時，若勞工加班，前2小時雇主須給1.34倍工資、2小時後則應有1.67倍工資，而例假日出勤更有2倍薪，並有1天的補休假。

然而，1111人力銀行調查卻顯示，有24.8%的人「加班完全沒有加班費」、15.4%「平日沒有假日才有」，24.8%則「需視狀況給薪」，僅有3成5的人表示有拿到加班費，整體而言**超過6成5上班族任職的企業違反勞基法加班相關規範**，總計下來，上班族每月「無薪，也沒補假」的平均加班時數超過13個小時，等同於每月有1.6天「做白工」。

同時也有高達4成的受訪者坦言，任職企業給予的加班補假與給薪規範「不符合勞基法」，另有2成4的受訪上班族坦言「不知道勞基法規範為何」，以致不清楚個人權益是否受損。

調查更發現，**3成2的受訪上班族曾被主管或公司要求偽造出勤紀錄**，包含「要求員工打下班卡後再繼續工作」、「企業自行假造出勤紀錄」與「要求員工填寫自願加班 / 處理私事 / 放棄加班費聲明」等造假事情。



# 要求打假卡？打卡後上班？

- 加班時數上限→過勞？
- 工資給付→加班費？
- 勞保投保級距、勞工退休金提撥級距？
- 平均工資、資遣費？
- 通勤期間職災？
- 勞動檢查→偽造文書？



# 休假（國定假日）

- 勞基法第37條：

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，**均應休假**。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

- 勞基法第39條：

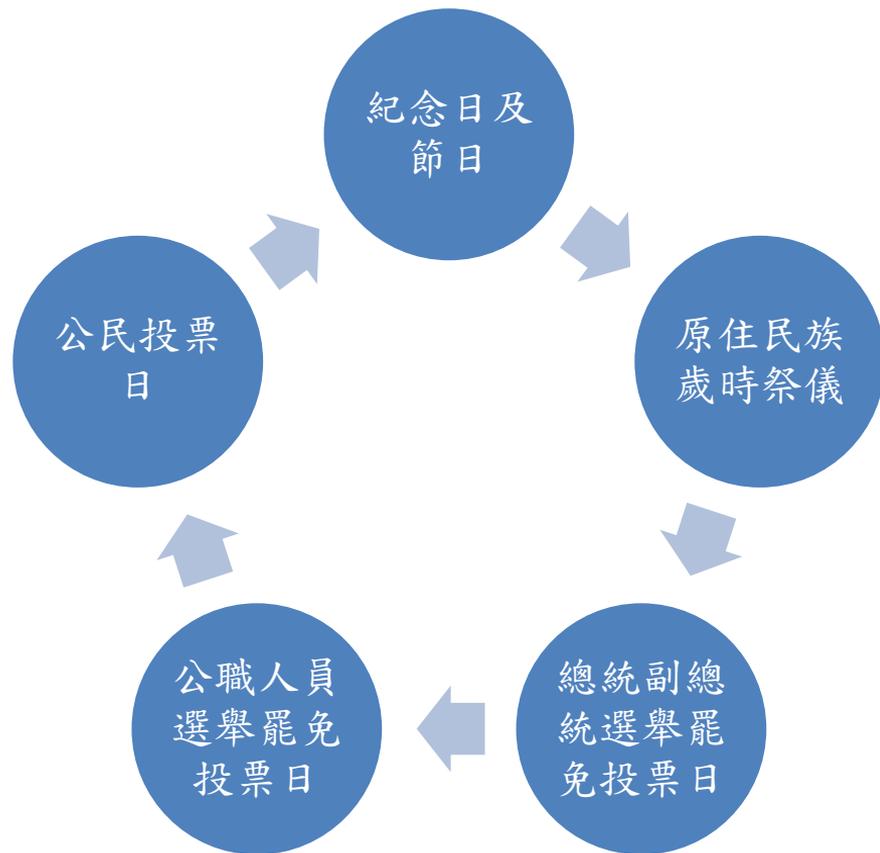
第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主**經徵得勞工同意於休假日工作者**，工資應**加倍發給**。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 休假（國定假日）



👉 國定假日  
挪移？



# 特別休假

- 勞基法第38條：

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一、六個月以上一年未滿者，三日。

二、一年以上二年未滿者，七日。

三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 特別休假

- 勞基法第38條：

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。



# 工資之定義

- 出勤獎勵金？全勤獎金？久任津貼？特殊加給？
- 依工作遠近發給之交通補助費？外地津貼？
- 年終獎金？輪班津貼？



# 工資未全額給付？

- 勞基法第21條：工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
- 勞基法第22條第2項：工資應全額直接給付勞工。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23條：
  - 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。
  - 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。
- →違反者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰！



WEIWEI ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 工資未全額給付

- 勞基法第14條：有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：
- 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
- 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所



# 勞動事件法施行前之民訴法

## 舉證責任：

### 1. 民事訴訟法第277條：

當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。

2. 最高法院17年上字第917號判例：民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。



# 勞動事件法

## 第35條

- 勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。

## 第36條

- 文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。
- 當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。

## 第37條

- 勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。

## 第38條

- 出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。



WEIWEI ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 打卡記錄推定工時

依勞動事件法第38條規定，出勤紀錄內之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，觀被告上開打卡紀錄，亦應推定被告已同意陳俊凱在實際上下班時間內為其提供勞務，如反對上述推定，依舉證責任法則，即應由被告提出反證，然被告既未提出事證推翻上述推定，其辯稱陳俊凱為避開通勤時間車潮自行早到或晚退，在加班時間內並非皆有提供勞務云云，自不足採信，可證原告主張陳俊凱於發病前6個月長時間超時工作，每月平均加班時數均逾45小時乙情，堪信為真實。（台北地院109重勞訴第13號判決）



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 提早到班無業務需要

依附表所示之出勤紀錄，固依法可推定被上訴人於該時間內經雇主同意而執行職務。然本件審酌前述上訴人提出之工作規則、加班申請單，及證人詹○法、陳○芳證述等調查證據之結果，足認被上訴人並無於上午8時之前時段加班之業務需要，且被上訴人於任職期間已就其下午5時後之加班，申請加班及領取加班費，足認其明知如有加班得申領加班費，然其於提起本訴之前，卻從未就上午8時以前時段申請加班及請領加班費，堪認被上訴人應知悉其於上午8時以前到公司之情形，不符合上訴人之加班規定，否則何以其從未申請此部分時段之加班，是由本件調查證據之結果，已足以推翻上述推定。（高等法院臺中分院109年度勞上易字第13號判決）



# 勞動契約之終止 ⇒ 自願離職？

## 勞基法第11條

- 雇主發動、要預告、要給資遣費

## 勞基法第12條

- 雇主發動、不須預告、不用給資遣費

## 勞基法第14條

- 勞工發動、不須預告、有資遣費



WEIWEI ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 勞動契約終止後可請求？

	勞基法第11條	勞基法第12條	勞基法第14條	合意終止
資遣費	✓		✓	
預告期間 或預告工資	✓		?	
非自願 離職證明書	✓		✓	
服務證明書	✓	✓	✓	✓
工資清冊	✓	✓	✓	✓
出勤紀錄	✓	✓	✓	✓



## 勞動基準法第53條：

「勞工有下列情形之一，得**自請退休**：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。」

## 勞動基準法第54條：

「勞工**非**有下列情形之一，雇主不得**強制其退休**：

- 一、年滿六十五歲者。
- 二、身心障礙不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。」



# 勞工退休金條例第24條：

I.勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式請領退休金：

- 一、工作年資**滿十五年以上**者，選擇請領**月退休金**或**一次退休金**。
- 二、工作年資**未滿十五年**者，請領**一次退休金**。

II.依前項第一款規定選擇請領退休金方式，**經勞保局核付後，不得變更**。

III.第一項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。

IV.勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。



WEIWEI ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 勞工退休金舊制VS新制

受僱之時點	適用制度		退休金
新制實施前 (民國94.7.1 前)	原適用舊制 經雇主詢問後	勞工選舊制	適用舊制勞工退休金制度
		勞工選新制 (舊制年資 保留)	舊制年資 依照舊制領取
			新制年資 依照新制領取
新制實施後	一律適用新制		依新制領取



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 舊制轉新制之同意

- 原告另主張被告尚積欠其舊制之資遣費825,761元，然為被告所否認，並辯稱如上。查，被告主張原告於94年6月25日，先向被告表示選擇適用新制勞工退休金制度，並與被告結算而受領被告所給付截至94年6月30日止之舊制勞工退休金，且簽立有同意書，其後原告反悔，改選擇適用舊制勞工退休金，其後原告又於96年1月5日，再改為選擇適用新制勞工退休金制度，並與被告再次結算而受領被告所給付截至95年12月31日止之舊制勞工退休金，其當時亦有再簽立同意書等節，已據被告提出被證3、被證4原告所2次簽立之同意書影本為證（新竹地方法院109年度勞訴字第65號判決）





- 觀諸被證4同意書，已載明：『...因94年7月1日勞工退休金制度改為新制，茲因此員工工作服務年資滿5年以上，本診所結清舊制退休金，結至95年12月31日止。此費用撥入員工之薪資帳戶內，經雙方同意立此同意書不得有議』之內容，原告並在其下簽名及按捺指紋以資確認。倘被告當時未支付原告該等款項及撥入原告之薪資帳戶內，何以原告歷經十多年來均未為主張及向被告提出請求，直至本件訴訟後始為上開之主張？核與常情相違，是原告主張被告當時未支付其結算之舊制退休金，尚不可採。從而，原告主張被告積欠其以舊制計算之資遣費825,761元，於法無據，其請求被告此部分之費用，不應准許。（新竹地方法院109年度勞訴字第65號判決）

# 勞工保險條例第58條：

I. **年滿六十歲**有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：

- 一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。
- 二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。

II. 本條例中華民國**九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者**，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，**亦得選擇一次請領老年給付**，經保險人核付後，不得變更：

- 一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。
- 二、參加保險之**年資合計滿十五年**，**年滿五十五歲**退職者。
- 三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。
- 四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。
- 五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。





## 如果雇主高薪低報導致勞工受有損害？

☞ 勞工退休金條例第31條：

「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，**勞工得向雇主請求損害賠償**。

前項請求權，自勞工離職時起，因**五年間不行使而消滅**。」



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 藥師與診所間成立之契約關係？

- 僱傭契約  具有從屬性

人格上

經濟上

組織上

親自履行



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 藥師與診所間成立之契約關係？

- 原告(藥師)主張其自92年8月6日起至110年9月30日止，均與被告(診所)間有僱傭關係存在，然為被告所否認，並以前詞置辯，揆諸前揭判決要旨，於論斷契約性質究為僱傭或承攬關係時，不得僅以契約名稱遽認兩造間為僱傭關係或承攬關係，而應就契約勞務給付之實質關係加以審認。
- 本件就人格上從屬性而言：(甲)就原告提供勞務時間而言：原告上班時間須受被告醫師看診之時間排定工作，並與其他藥師排班，據此，原告之出勤狀況與工作時間，均由被告所支配與控制，均顯見原告對於勞務提供之內容、時間、地點，完全依照被告之指示工作，雖得依自有之專業給付勞務，但仍需聽從被告看診時間之拘束，自具有人格上之從屬性甚明。



# 藥師與診所間成立之契約關係？

- 就原告提供之勞務內容而言：原告須依據被告開立之處方箋調劑藥物，完全依照被告之指示工作，顯與一般員工須完全聽從雇主之指揮監督提出勞務之情形有別，兩造間具有人格上之從屬性甚明。
- 就被告給付薪資之方式而言：原告於91年3月6日起至92年8月5日僅領取借牌費2萬元，自92年8月6日起至95年12月4日止，領取固定薪資7萬元，被告是否有病人看診，均與原告無關，足見，被告給付薪資為固定薪資。



# 藥師與診所間成立之契約關係？

- 就經濟上從屬性而言：原告上班時間均由被告排定，經濟上已全然從屬於被告之經濟體，而僅為被告之目的而為勞動，一切勞務提供均由被告決定，原告已具勞工經濟上從屬性之相關特質。
- 就組織上從屬性而言：原告需與被告其他診所內之藥師排班，須與被告其他受雇之員工基於相互合作、協調之關係而從事工作。（新北地院110年度勞訴字第233號判決）



# 藥師與診所間成立之契約關係？

- 就經濟上從屬性而言：原告上班時間均由被告排定，經濟上已全然從屬於被告之經濟體，而僅為被告之目的而為勞動，一切勞務提供均由被告決定，原告已具勞工經濟上從屬性之相關特質。
- 就組織上從屬性而言：原告需與被告其他診所內之藥師排班，須與被告其他受雇之員工基於相互合作、協調之關係而從事工作。（新北地院110年度勞訴字第233號判決）



# 藥師與診所間成立之契約關係？

- 上訴後，法院認定（高等法院111年度勞上易字第97號判決）：
- 「(藥師)主張：大忠藥局係大仁診所門前藥局，藥品必須以大仁診所所有使用者始為採購，伊無進藥決定權，大忠藥局之人事決定及薪資由謝○字決定，伊自92年8月6日起擔任大忠藥局之藥師，與謝○字自斯時起成立僱傭關係，應適用勞退舊制計算伊之退休金云云，...
- 惟查，證人呂○凱證稱：伊一開始係在大仁診所兼職，只做假日班，後來謝○字告知伊其與賴○義合作藥局，所以謝○字請伊至大忠藥局擔任兼職藥師，一開始有見過賴○義，謝○字向伊介紹賴○義係其親戚，謝○字找賴○義擔任大忠藥局負責人，大忠藥局係由賴○義負責進藥品，謝○字不會管理大忠藥局之人事。



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 藥師與診所間成立之契約關係？

- 上訴後，法院認定（高等法院111年度勞上易字第97號判決）：
- 參以賴○義於另案被訴詐欺...偵查中供稱：大忠藥局所受處方箋7成來自大仁診所，尚有其他診所等語，並經新北地檢署電函詢中央健康保險局(下稱健保局)，確認大仁診所釋出處方箋予大忠藥局之比例並未達健保局所定標準即70%，且大忠藥局並未申辦獨資登記，非屬獨資藥局，...，堪認大忠藥局並非獨資設立，且有收受其他診所之處方箋，不僅限於大仁診所開立之處分箋，賴○義並負責採購大忠藥局之藥品，不受謝○宇之指揮，班表亦係由賴○義自行排定，謝○宇未干涉大忠藥局之人事，則依前開說明，尚難認賴○義於大忠藥局任職期間，對謝○宇有人格及經濟上之從屬性。



# 藥師與診所間成立之契約關係？

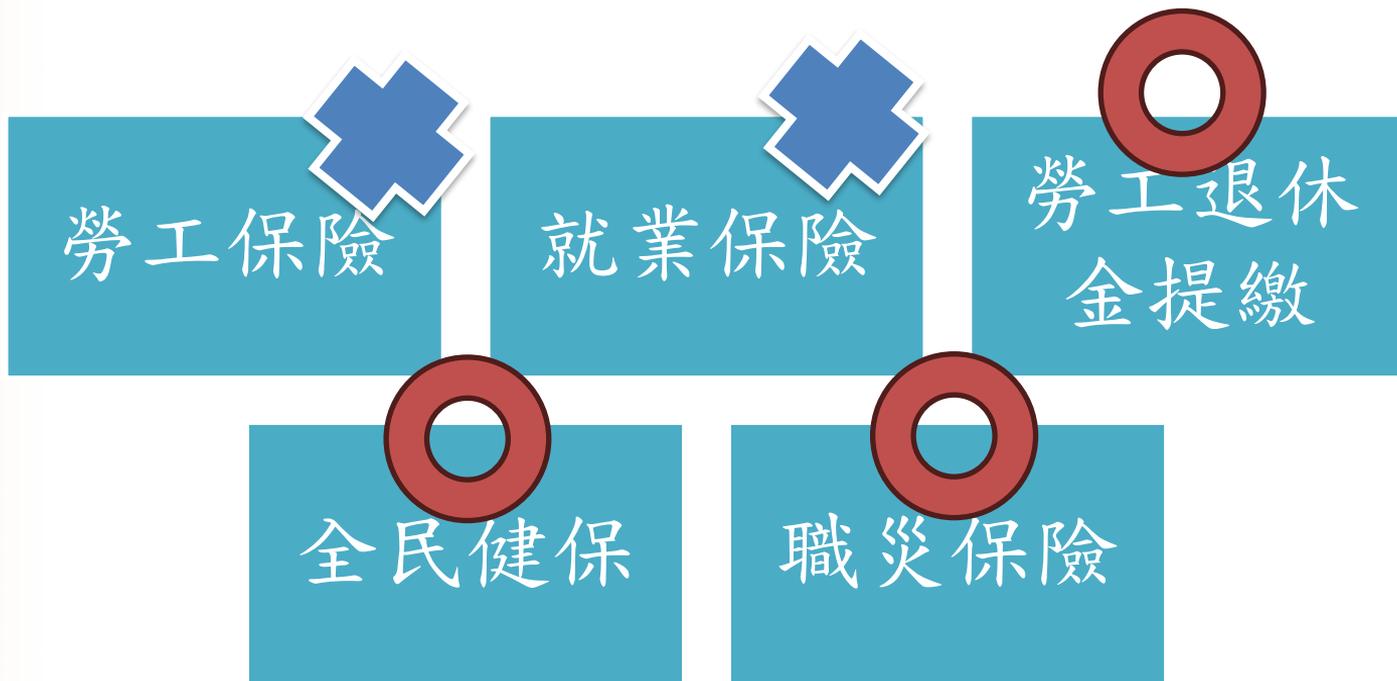
- 上訴後，法院認定（高等法院111年度勞上易字第97號判決）：
- 賴○義提出之工作地點證明書，其上記載賴○義之到職期間為92年10月1日，工作地點則記載為大仁診所，核與賴○義主張係自92年8月6日起受僱擔任大忠藥局之藥師乙節不符，已難憑採。況依賴○義提出訴外人即其妻李○鳳與訴外人即謝○宇之妻林○霖間LINE對話紀錄，李○鳳因藥師換照需要，曾要求謝○宇開立在職證明書，李○鳳並要求到職期間填載91年3月6日，可知謝○宇會配合賴○義之需求開立在職證明書，該證明書所記載之內容未必與事實相符，則上開工作地點證明書不足以證明賴○義係受僱於謝○宇擔任大忠藥局名義上負責人。



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 退休後再就業，雇主應該負責？



# 退休後再就業，雇主應該負責？

- 提繳勞工退休金：

- 勞工退休金條例第24條之1：「勞工領取退休金後繼續工作者，其提繳年資重新計算，雇主仍應依本條例規定提繳勞工退休金；勞工領取年資重新計算之退休金及其收益次數，一年以一次為限。」

- 投保職業災害保險：

- 凡受僱於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，全部納入強制加保對象，且到職即受保障，即使雇主漏未辦理加保，勞工遭遇職業災害仍然享有保險給付權益。



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所



# 發生勞資爭議，怎麼辦？



WEIVES ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 勞資爭議處理之方式

勞資協商

調解

仲裁

裁決

訴訟



WEIWEI ATTORNEYS-AT-LAW

瑋燁法律事務所

# 勞動調解程序



**勞動調解委員會**

要告之前，讓我們來幫忙調解吧！

勞資專家      勞動法庭法官      勞資專家

我因為長期工作的關係引發這個職業傷害，我要告你！

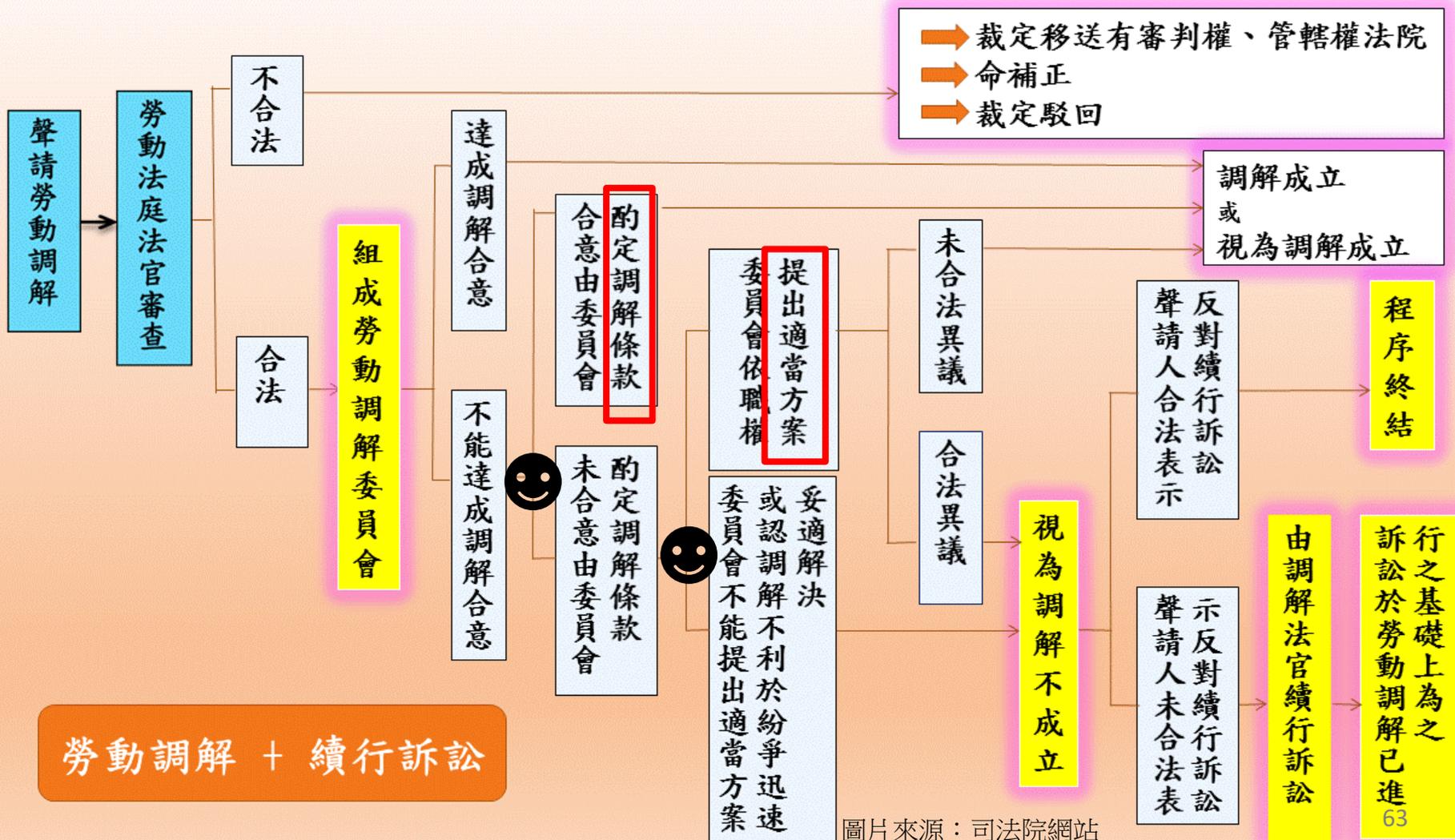
你才做不到半年而且工作時間也常常偷懶！我才要告你！

依即將施行的勞動事件法的規定，因勞資糾紛而起訴前，原則上要先由法院進行勞動調解程序。有別於一般僅單純勸諭讓步的訴訟調解，法院勞動調解會先調查事實、證據，並適當的讓當事人知道訴訟的可能結果，經當事人充分瞭解後，促成紛爭解決的合意。



**法院的勞動調解委員會**  
是由1位勞動法庭的法官，加上2位具有勞資事務專門知識、經驗的專家組成。

和一般的調解不一樣喔！



勞動調解 + 續行訴訟

圖片來源：司法院網站



演講結束，感謝聆聽，  
歡迎提出問題與討論！



[service@weiyeslaw.tw](mailto:service@weiyeslaw.tw)



[weiyeslaw.tw/](http://weiyeslaw.tw/) ( 官方網站 )



瑋燁法律事務所 ( 粉絲專頁 )