

## ➤ 工會法

修正日期 民國 99 年 06 月 23 日

### 第一章 總則

第 1 條 為促進勞工**團結**，**提升勞工地位**及**改善勞工生活**，特制定本法。

第 2 條 工會為法人。

第 3 條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

工會之目的事業，應受各該事業之主管機關輔導、監督。

勞工均有組織及加入工會之權利。

第 4 條 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；軍火工業之範圍，由中央主管機關會同國防部定之。

**教師得依本法組織及加入工會。**

**各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規定。**

工會之任務如下：

**一、團體協約之締結、修改或廢止。**

**二、勞資爭議之處理。**

**三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。**

**四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。**

第 5 條 **五、勞工教育之舉辦。**

六、會員就業之協助。

**七、會員康樂事項之舉辦。**

八、工會或會員糾紛事件之調處。

九、依法令從事事業之舉辦。

十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。

十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。

### 第二章 組織

**工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：**

第 6 條 一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、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，所組織之工會。

**二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。**

**三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。**

第 7 條 前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。

第 8 條 依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。

工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。

第 9 條 工會聯合組織應置專任會務人員辦理會務。以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額三分之一，且所含行政區域應達全國直轄市、縣（市）總數二分之一以上。

第 10 條 依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。**同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。**

第 11 條 工會名稱，不得與其他工會名稱相同。

組織工會應有勞工三十人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。

第 11 條 前項籌備會應於召開工會成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。但依第八條規定以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，應向中央主管機關登記，並請領登記證書。

工會章程之記載事項如下：

- 一、名稱。
- 二、宗旨。
- 三、區域。
- 四、會址。
- 五、任務。
- 六、組織。
- 七、會員入會、出會、停權及除名。
- 八、會員之權利及義務。

- 第 12 條 九、會員代表、理事、監事之名額、權限及其選任、解任、停權；置有常務理事、常務監事及副理事長者，亦同。
- 十、置有秘書長或總幹事者，其聘任及解任。
- 十一、理事長與監事會召集人之權限及選任、解任、停權。
- 十二、會議。
- 十三、經費及會計。
- 十四、基金之設立及管理。
- 十五、財產之處分。
- 十六、章程之修改。
- 十七、其他依法令規定應載明之事項。

- 第 13 條 工會章程之訂定，應經成立大會會員或會員代表過半數之出席，並經出席會員或會員代表三分之二以上之同意。

### 第三章 會員

- 第 14 條 代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。

工會會員人數在一百人以上者，得依章程選出會員代表。

- 第 15 條 工會會員代表之任期，每一任不得超過四年，自當選後召開第一次會員代表大會之日起算。

- 第 16 條 工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。

### 第四章 理事及監事

工會應置理事及監事，其名額如下：

- 一、工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二十七人。
- 二、工會聯合組織之理事不得超過五十一人。
- 三、工會之監事不得超過該工會理事名額三分之一。

- 第 17 條 前項各款理事、監事名額在三人以上時，得按其章程規定推選常務理事、常務監事；其名額不得超過理事、監事名額三分之一。工會得置候補理事、候補監事；其名額不得超過該工會理事、監事名額二分之一。

工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。

工會監事名額在三人以上者，應設監事會，置監事會召集人一人。監事會召集人執行監事會決議，並列席理事會。

- 第 18 條 會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。工會監事審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況及章程所定之事項，並得會同相關專業人士為之。
- 監事之職權於設有監事會之工會，由監事會行使之。

- 第 19 條 工會會員年滿二十歲者，得被選舉為工會之理事、監事。

工會會員參加工業團體或商業團體者，不得為理事或監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長或監事會召集人。

工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集

第 20 條 人之任期，每一任不得超過四年。

理事長連選得連任一次。

第 21 條 工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人，因執行職務所致他人之損害，工會應負連帶責任。

## 第五章 會議

工會召開會議時，其會議通知之記載事項如下：

一、事由。

第 22 條 二、時間。

三、地點。

四、其他事項。

第 23 條 工會會員大會或會員代表大會，分定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。定期會議，每年至少召開一次，至遲應於會議召開當日之十五日前，將會議通知送達會員或會員代表。臨時會議，經理事會決議，或會員五分之一或會員代表三分之一以上請求，或監事之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之三日以前，將會議通知送達會員或會員代表。但因緊急事故召集臨時會議，得於會議召開當日之一日前送達。

第 24 條 工會理事會分為定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。定期會議，每三個月至少開會一次，至遲應於會議召開當日之七日前，將會議通知送達理事。臨時會議，經理事三分之一以上之請求，由理事長召集之，至遲應於會議

召開當日之一日前，將會議通知送達理事。理事長認有必要時，亦得召集之。理事應親自出席會議。工會設監事會者，其定期會議或臨時會議準用前四項規定；會議應由監事會召集人召集之。監事得列席理事會陳述意見。

第 25 條 前二條之定期會議，不能依法或依章程規定召開時，得由主管機關指定理事或監事一人召集之。

前二條之臨時會議，理事長或監事會召集人不於請求之日起十日內召集時，原請求人之一人或數人得申請主管機關指定召集之。

下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：

一、工會章程之修改。

二、財產之處分。

三、工會之聯合、合併、分立或解散。

四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。

第 26 條 五、會員之停權及除名之規定。

六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。

七、事業報告及收支決算之承認。

八、基金之運用及處分。

九、會內公共事業之創辦。

十、集體勞動條件之維持或變更。

十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。

前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。

第 27 條 工會會員大會或會員代表大會，應有會員或會員代表過半數出席，始得開會；非有出席會員或會員代表過半數同意，不得議決。但前條第一項第一款至第五款之事項，非有出席會員或會員代表三分之二以上同意，不得議決。

會員或會員代表因故無法出席會議時，得以書面委託其他會員或會員代表出席，每一代

表以委託一人為限，委託人數不得超過親自出席人數之三分之一；其委託方式、條件、委託數額計算及其他應遵循事項之辦法，由中央主管機關定之。

工會聯合組織之會員代表委託代表出席時，其委託除應依前項規定辦理外，並僅得委託所屬工會或各該本業之其他會員代表。

## 第六章 財務

工會經費來源如下：

- 一、人會費。
- 二、經常會費。
- 三、基金及其孳息。
- 四、舉辦事業之利益。
- 五、委託收入。
- 六、捐款。
- 七、政府補助。
- 八、其他收入。

### 第 28 條

前項入會費，每人不得低於其人會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。

企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。

會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納之。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

前項繳納會費之標準，最高不得超過會員工會會員所繳會費總額之百分之三十，最低不得少於百分之五。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

### 第 29 條

工會每年應將財產狀況向會員大會或會員代表大會提出書面報告。會員經十分之一以上連署或會員代表經三分之一以上連署，得選派代表會同監事查核工會之財產狀況。

工會應建立財務收支運用及稽核機制。

### 第 30 條

工會財務事務處理之項目、會計報告、預算及決算編製、財產管理、財務查核及其他應遵行事項之準則，由中央主管機關定之。

## 第七章 監督

工會應於每年年度決算後三十日內，將下列事項，報請主管機關備查：

- 一、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之名冊。
- 二、會員入會、出會名冊。
- 三、聯合組織之會員工會名冊。
- 四、財務報表。
- 五、會務及事業經營之狀況。

工會未依前項規定辦理或主管機關認有必要時，得限期令其檢送或派員查核。

### 第 32 條

工會章程之修改或理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之變更，應報請主管機關備查。

工會會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，會員或會員代表得於決議後三十日內，訴請法院撤銷其決議。但出席會議之會員或會員代表未當場表示異議者，不得為之。

### 第 33 條

法院對於前項撤銷決議之訴，認為其違反之事實非屬重大且於決議無影響者，得駁回其請求。

### 第 34 條

工會會員大會或會員代表大會之決議內容違反法令或章程者，無效。

## 第八章 保護

### 第 35 條

雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

- 一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、

降調、減薪或為其他不利之待遇。

二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。

三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。

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。

### 第 36 條

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。

## 第九章 解散及組織變更

工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：

一、破產。

二、會員人數不足。

### 第 37 條

三、合併或分立。

四、其他經會員大會或會員代表大會認有必要時。

工會無法依前項第一款至第三款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。

工會經議決為合併或分立時，應於議決之日起一年內完成合併或分立。

企業工會因廠場或事業單位合併時，應於合併基準日起一年內完成工會合併。屆期未合併者，主管機關得令其限期改善，未改善者，令其重新組織。

### 第 38 條

工會依前二項規定為合併或分立時，應於完成合併或分立後三十日內，將其過程、工會章程、理事、監事名冊等，報請主管機關備查。

行政組織區域變更時，工會經會員大會或會員代表大會議決，得維持工會原名稱。但工會名稱變更者，應於行政組織區域變更後九十日內，將會議紀錄函請主管機關備查。工會名稱變更者，不得與登記有案之工會相同。

依前項規定議決之工會，其屆次之起算，應經會員大會或會員代表大會議決。

工會合併後存續或新成立之工會，應概括承受因合併而消滅工會之權利義務。

### 第 39 條

因分立而成立之工會，其承繼權利義務之部分，應於議決分立時由會員大會或會員代表大會一併議決之。

### 第 40 條

工會自行宣告解散者，應於解散後十五日內，將其解散事由及時間，報請主管機關備查。

### 第 41 條

工會之解散，除因破產、合併或組織變更外，其財產應辦理清算。

工會解散時，除清償債務外，其賸餘財產之歸屬，應依其章程之規定、會員大會或會員代表大會之決議。但不得歸屬於個人或以營利為目的之團體。

### 第 42 條

工會無法依前項規定處理時，其賸餘財產歸屬於會址所在地之地方自治團體。

## 第十章 罰則

工會有違反法令或章程者，主管機關得予以警告或令其限期改善。必要時，並得於限期改善前，令其停止業務之一部或全部。

### 第 43 條

工會違反法令或章程情節重大，或經限期改善屆期仍未改善者，得撤免其理事、監事、理事長或監事會召集人。

主管機關依第三十一條第二項規定派員查核或限期檢送同條第一項資料時，工會無正當理由規避、妨礙、拒絕或未於限期內檢送資料者，處行為人新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

### 第 44 條

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 45 條

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第一款、第三款或第四款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第二款或第五款規定，未依第一項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。

第 46 條

雇主未依第三十六條第二項規定給予公假者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

第十一章 附則

第 47 條

本法施行前已組織之工會，其名稱、章程、理事及監事名額或任期與本法規定不符者，應於最近一次召開會員大會或會員代表大會時改正之。

第 48 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 49 條

本法施行日期，由行政院定之。

## ➤ 工會法施行細則

修正日期 民國 100 年 04 月 29 日

### 第一章 總則

第 1 條 本細則依工會法（以下簡稱本法）第四十八條規定訂定之。

### 第二章 組織

第 2 條 本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所。

本法第六條第一項第一款所稱事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。工會聯合組織依其組織區域，分為全國性工會聯合組織及區域性工會聯合組織。區域性工會聯合組織會址應設於組織區域範圍內，並向會址所在地之直轄市、縣（市）政府登記及請領登記證書。

第 3 條 本法中華民國一百年五月一日修正施行前已設立之下列組織，應以中央主管機關為主管機關：

- 一、原臺灣省轄之工會聯合組織。
  - 二、原經中央主管機關依法劃定之交通、運輸、公用等事業跨越行政區域組織之工會。
- 本法第八條第三項所稱工會種類數額，指在全國範圍內，與成立全國性工會聯合組織之種類相同之工會數額。

第 4 條 依本法第八條第三項發起之全國性工會聯合組織，其發起數額未達同種類數額三分之一，或所含行政區域未達全國直轄市、縣（市）總數二分之一者，中央主管機關不予登記。

第 5 條 本法第九條第二項所稱同種類職業工會，指該職業工會會員所具有之職業技能、工作性質，未能與其他職業工會相區隔者。工會名稱應以我國文字登記，並以教育部編訂之國語辭典或辭源、辭海、康熙字典或其他通用字典中所列有之文字為限。

第 6 條 企業工會名稱，應標明廠場、事業單位、關係企業或金融控股公司名稱。產業工會、職業工會與工會聯合組織名稱，除本法另有規定外，應標明組織區域及屬性。

第 7 條 本法第十一條第一項所稱公開徵求會員，指採用公告、網路、新聞紙或其他使具加入工會資格者可得知之方式徵求會員。

本法第十一條第二項所定會員名冊及理事、監事名冊，應記載姓名及聯絡方式，並載明工會理事長住居所。

第 8 條 工會聯合組織應記載會員工會名稱、會址及聯絡方式。工會辦理登記時，應檢附工會圖記印模一式三份，送主管機關備查。主管機關受理工會登記時，有下列情事之一者，不予登記：

- 一、連署發起人數未滿三十人。
- 二、未組成籌備會。
- 三、未辦理公開徵求會員。
- 四、未擬定章程。

第 9 條 五、未召開成立大會。六、未於召開成立大會之日起三十日內，依規定辦理工會登記。

工會辦理登記時，工會籌備會應檢具發起人連署名冊，同時記載連署人姓名、聯絡方式、本業工作證明及簽名。

工會辦理登記，除前二項情事外，其情形得予補正者，主管機關應限期令其補正，屆期不補正者，不予登記。

工會籌備會向主管機關請領登記證書時，應檢具本法第十一條所定應備文件，並裝訂成冊。應備文件不齊全者，主管機關應不予受理。

主管機關受理前項收件時，應依收件時間之先後次序編號。收件時間應記載至分鐘。同一企業工會或同種類職業工會有二個以上之工會籌備會，依第一項及本法第十一條第二項規定向主管機關請領工會登記證書時，主管機關應以收件時間在先者受理登記，並發給登記證書。收件時間相同且符合登記要件

#### 第 10 條

者，以抽籤方式決定之，並由請領登記證書之工會籌備會代表抽籤決定之。

同一請領事件，數主管機關依前二項規定受理收件且符合登記要件者，由收件在先之主管機關受理登記，不能分別先後者，由中央主管機關指定其中之一主管機關辦理抽籤。

前項受指定之主管機關，應通知申請之工會籌備會及其他受理主管機關辦理抽籤之時間及地點，並由請領登記證書之工會籌備會代表抽籤決定之。

本法第十二條第七款、第九款與第十一款有關入會、出會、停權、除名、選任及解任之章程記載事項，應包括其資格、條件及處理程序。

#### 第 11 條

前項之選任及解任，應以無記名投票方式辦理。但工會聯合組織章程另有規定者，依其規定。

#### 第 12 條

本法第十四條所定代表雇主任行使管理權之主管人員，不得為企業工會之發起人。

#### 第 13 條

工會聯合組織之組織程序，準用本法第二章及本章之規定。

### 第三章 會員

#### 第 14 條

工會依本法第十五條第一項規定選出會員代表之數額，至少為應選理事名額之三倍。工會聯合組織之會員代表數額，至少為應選理事名額之二倍。

### 第四章 理事及監事

#### 第 15 條

工會理事長、副理事長，依工會章程規定直接由會員或會員代表選任者，當選後即具該工會理事身分。

前項理事名額，應計入工會章程所定理事名額。

工會之理事、監事，應於任期屆滿前辦理改選。

#### 第 16 條

理事、監事之任期，自召開第一次理事會議、監事會議之日起算。第一次理事會議、監事會議，應於前屆任期屆滿日起十日內召開。

工會應於理事、監事選出之日起十日內通知其當選。

#### 第 17 條

當選之理事、監事放棄當選，應於第一次理事會議、監事會議召開前，以書面向工會聲明之，並由候補理事、監事依序遞補。

#### 第 18 條

理事、監事資格經法院判決撤銷確定或經工會依法解任者，其於撤銷判決確定前或解任前依權責所為之行為，仍屬有效。

工會之候補理事、監事遞補時，以補足原任者未滿之任期為限。

#### 第 19 條

工會依前項規定遞補理事、監事後，仍不足工會章程所定理事、監事會議召開之法定人數時，應就缺額部分進行補選，以補足原任者未滿之任期為限。

工會補選理事長、監事會召集人或推選其職務代理人時，應依工會章程規定辦理。

#### 第 20 條

工會章程未記載前項補選事項者，理事長或監事會召集人所遺任期在工會章程所定任期四分之一以上者，應於出缺之日起九十日內進行補選，以補足原任理事長或監事會召集人未滿之任期；所遺任期未達工會章程所定任期四分之一者，應自理事或監事中推選職務代理人。但工會章程未訂定推選職務代理人規定者，應於出缺之日起九十日內進行補選。

#### 第 21 條

本法第十九條第二項所稱工業團體、商業團體，指依工業團體法、商業團體法設立之團體。

### 第五章 會議

#### 第 22 條

工會理事會議、監事會議，應分別召開。

第 23 條 本法所定會議通知之送達，準用民事訴訟法相關規定。

第 24 條 依本法第二十三條第三項規定，由監事請求召開臨時會議時，於設有監事會之工會，應由監事會決議行使之。

## 第六章 財務

第 25 條 產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會。

第 26 條 工會會員經常會費之繳納，得由雇主按同意代扣之全體會員當月工資總額統一扣繳轉交工會，或由會員自行申報當月工資，並按月計算繳納。

工會依本法第二十八條規定，得於章程中自行訂定入會費或經常會費收費分級表。

第 27 條 本法第二十八條第三項及前條第一項所稱之轉交，指直接交付工會或匯款至以工會名義開設之帳戶。

第 28 條 會員或會員代表依本法第二十九條規定查核工會之財產狀況，其連署應以書面為之。依前項規定，會同監事查核工會之財產狀況，於設有監事會者，依本法第十八條第三項規定，應由監事會指派監事會同查核。

## 第七章 監督

第 29 條 工會會員或會員代表依本法第三十三條第一項規定，對會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法提出異議者，工會應將異議者姓名、所代表之工會名稱及異議內容列入紀錄。

## 第八章 保護

第 30 條 本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。

第 31 條 本法第三十五條第一項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。

第 32 條 本法第三十五條第一項第二款所稱不加入工會，包括要求勞工退出已加入之工會。

第 33 條 本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：

一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。

第 34 條 二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。

三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。

四、其他經與雇主約定事項。

## 第九章 解散及組織變更

第 35 條 工會因合併或分立，而成立新工會者，應依本法第十一條規定辦理。但不須連署發起及辦理公開徵求會員。

第 36 條 依本法第三十八條第二項規定由主管機關令其重新組織之工會，應依本法第十一條規定辦理。

未依前項規定重新組織者，主管機關得註銷其工會登記。

行政組織區域變更時，工會經會員大會或會員代表大會議決合併、變更名稱或維持原名稱者，應依本法第二十六條及第二十七條規定辦理。

第 37 條 行政組織區域變更時，工會未於九十日內議決變更工會名稱者，視為維持原工會名稱，並由主管機關依原名稱發給登記證書。但工會仍得依本法第二十六條規定修正章程變更名稱。

職業工會於行政組織區域變更前已成立，致同種類職業工會有一個以上者，不受本法第九條第二項之限制。

行政組織區域變更時，工會依本法第三十八條第五項規定議決其屆次之起算，應於行政組織區域變更時之當屆會員大會或會員代表大會為之。

[第 36 條](#)

經議決屆次重新起算之工會，其理事長任期重新起算者，應依本法第二十六條規定修正章程。

第十章 附則

[第 37 條](#)

主管機關依本法第四十三條第一項規定，令工會停止業務之一部或全部前，應會商該等業務之目的事業主管機關。

[第 38 條](#)

主管機關為本法第四十三條第二項所定之處分時，應衡量違反之情節有無妨害公共利益或影響工會運作及發展，其處分並應符合比例原則。

[第 39 條](#)

工會依本法第四十七條改正理事、監事名額或任期者，應於召開會員大會或會員代表大會修正章程時，一併議決其改正實施之屆次及期日。但工會理事、監事任期於本法施行日前屆滿者，不得改正任期。

[第 40 條](#)

本法中華民國一百年五月一日修正施行前，工會未置理事長及監事會召集人者，於本屆理事、監事任期屆滿後，應依本法第十七條第三項、第四項規定置理事長及監事會召集人。理事長任期自第一任起算。

[第 41 條](#)

本細則自中華民國一百年五月一日施行。

## ➤ 勞動基準法

修正日期 民國 100 年 06 月 29 日

### 第一章 總則

- 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。  
雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。  
本法用辭定義如左：
- 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。  
二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。  
三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
- 第 1 條
- 第 2 條
- 四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。  
五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。  
六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。  
本法於左列各業適用之：
- 一、農、林、漁、牧業。  
二、礦業及土石採取業。  
三、製造業。  
四、營造業。  
五、水電、煤氣業。  
六、運輸、倉儲及通信業。  
七、大眾傳播業。  
八、其他經中央主管機關指定之事業。
- 第 3 條
- 依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。  
本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。  
前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。
- 第 4 條
- 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
- 第 5 條
- 雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。
- 第 6 條
- 任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。  
雇主應置備勞工名卡，登記勞工姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。  
前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。
- 第 7 條
- 第 8 條
- 雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

## 第二章 勞動契約

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。

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

### 第 9 條

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

### 第 10 條

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

### 第 11 條

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、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。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

### 第 12 條

- 一、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。
  - 二、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。
  - 三、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。
  - 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
  - 五、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。
  - 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- 雇主依前項第一款、第二款及第四款至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。

### 第 13 條

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

### 第 14 條

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 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。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

第 15 條

特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。

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。

第 16 條

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工工資遣費：

第 17 條

一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

第 18 條

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。

二、定期勞動契約期滿離職者。

第 19 條

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

第 20 條

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

### 第三章 工資

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

第 21 條

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 22 條

工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

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。

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；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：

第 24 條

一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。

二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加

倍發給之。

第 25 條 雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

第 26 條 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第 27 條 雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權。

雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。

第 28 條 前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。雇主積欠之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

第 29 條 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利。

#### 第四章 工作時間、休息、休假

勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第 30 條 第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

第 30-1 條 二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。

四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第 31 條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第 32 條 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

### 第 33 條

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

### 第 34 條

勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

### 第 35 條

依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

勞工繼續工作四小時，至少應有三分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

### 第 36 條

勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

### 第 37 條

紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：

### 第 38 條

- 一、一年以上三年未滿者七日。
- 二、三年以上五年未滿者十日。
- 三、五年以上十年未滿者十四日。
- 四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

### 第 39 條

第三十六條所定之例假、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。

### 第 40 條

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

### 第 41 條

公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

### 第 42 條

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

### 第 43 條

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

## 第五 章 童工、女工

### 第 44 條

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工不得從事繁重及危險性之工作。

### 第 45 條

雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但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，不在此限。

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

第 46 條 未滿十六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。

第 47 條 童工每日之工作時間不得超過八小時，例假日不得工作。

第 48 條 童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

第 49 條 前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

第 50 條

前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

第 51 條

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

第 52 條

前項哺乳時間，視為工作時間。

## 第六章 退休

勞工有下列情形之一，得自請退休：

第 53 條

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。

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

第 54 條

一、年滿六十五歲者。

二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

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。

勞工退休金之給與標準如左：

一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

第 55 條

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

第 56 條

雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管

機關擬訂，報請行政院核定之。

前項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

#### 第 57 條

勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

#### 第 58 條

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

### 第七章 職業災害補償

勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

二、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。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

#### 第 59 條

三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如左：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟姐妹。

#### 第 60 條

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。

#### 第 61 條

受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

#### 第 62 條

事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

#### 第 63 條

承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業

單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

## 第八章 技術生

雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。

### 第 64 條

本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

### 第 65 條

雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。

前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。

### 第 66 條

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

### 第 67 條

技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。

### 第 68 條

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。

### 第 69 條

本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。

技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

## 第九章 工作規則

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。

二、工資之標準、計算方法及發放日期。

三、延長工作時間。

四、津貼及獎金。

### 第 70 條

五、應遵守之紀律。

六、考勤、請假、獎懲及升遷。

七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。

八、災害傷病補償及撫卹。

九、福利措施。

十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。

十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。

十二、其他。

### 第 71 條

工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

## 第十章 監督與檢查

### 第 72 條

中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。

前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。

第 73 條 檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

第 74 條 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解僱、調職或其他不利之處分。

## 第十一章 罰則

第 75 條 違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

第 76 條 違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。

第 77 條 違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

第 78 條 違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十五條第一項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

第 79 條 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 79-1 條 違反第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

第 80 條 拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 81 條 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

第 82 條 本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

## 第十二章 附則

第 83 條 為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

[第 84 條](#)

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

經中央主管機關核定公告下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

[第 84-1 條](#)

- 一、監督、管理人員或責任制專業人員。
- 二、監視性或間歇性之工作。
- 三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

[第 84-2 條](#)

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

[第 85 條](#)

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

[第 86 條](#)

本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自中華民國九十年一月一日施行。

## ► 勞資爭議處理法

修正日期 民國 98 年 07 月 01 日

### 第一章 總則

- [第 1 條](#) 為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。
- [第 2 條](#) 勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。
- [第 3 條](#) 本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。
- [第 4 條](#) 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。  
本法用詞，定義如下：  
一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。  
二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。  
三、調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。  
四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。  
五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。  
權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。  
法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。
- [第 5 條](#) 權利事項之勞資爭議，勞方當事人提起訴訟或依仲裁法提起仲裁者，中央主管機關得給予適當扶助；其扶助業務，得委託民間團體辦理。  
前項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。  
調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。  
前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：
- [第 6 條](#) 一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。  
二、受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞工具具有相同主張者達三分之二以上。
- [第 7 條](#) 勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。
- [第 8 條](#)

### 第二章 調解

- 勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。
- [第 9 條](#) 前項爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。  
第一項直轄市、縣（市）主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人。  
第一項及前項調解，其勞方當事人有二人以上者，各勞方當事人勞務提供地之主管機關，就該調解案件均有管轄權。  
調解之申請，應提出調解申請書，並載明下列事項：
- [第 10 條](#) 一、當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體 或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。

二、請求調解事項。

三、依第十一條第一項選定之調解方式。

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）。

#### 第 11 條

直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解者，得依前項方式之一進行調解。

第一項第一款之調解，直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

主管機關對第三項之民間團體，除委託費用外，並得予補助。

直轄市或縣（市）主管機關指派調解人進行調解者，應於收到調解申請書三日內為之。調解人應調查事實，並於指派之日起七日內開始進行調解。

#### 第 12 條

直轄市或縣（市）主管機關於調解人調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明；調解人為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

調解人應於開始進行調解十日內作出調解方案，並準用第十九條、第二十條及第二十二條之規定。

調解委員會置委員三人或五人，由下列代表組成之，並以直轄市或縣（市）主管機關代表一人為主席：

#### 第 13 條

一、直轄市、縣（市）主管機關指派一人或三人。

二、勞資爭議雙方當事人各自選定一人。

直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於收到調解申請書或職權交付調解後通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起三日內各自選定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡、職業及住居所具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。

#### 第 14 條

前項主管機關得備置調解委員名冊，以供參考。

#### 第 15 條

直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於調解委員完成選定或指定之日起十四日內，組成調解委員會並召開調解會議。

#### 第 16 條

調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後十日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。

調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案後十五日內開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長七日。

#### 第 17 條

調解委員會開會時，調解委員應親自出席，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。

直轄市、縣（市）主管機關於調解委員調查或調解委員會開會時，得通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；調解委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

#### 第 18 條

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

調解委員會應有調解委員過半數出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，作成調解方案。

#### 第 19 條

依前條規定作成之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立。但當事人之一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其代理人簽名前，應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

#### 第 20 條

勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不同意者，為調解不成立。

有下列情形之一者，視為調解不成立：

- 第 21 條 一、經調解委員會主席召集會議，連續二次調解委員出席人數未過半數。  
二、未能作成調解方案。

第 22 條 勞資爭議調解成立或不成立，調解紀錄均應由調解委員會報由直轄市、縣（市）主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

第 23 條 勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

第 24 條 勞資爭議調解人、調解委員、參加調解及經辦調解事務之人員，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

### 第三章 仲裁

勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。

第 25 條 勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。

勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。

調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁，其為一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，僅得以第二款之方式為之：

- 第 26 條 一、選定獨任仲裁人。  
二、組成勞資爭議仲裁委員會（以下簡稱仲裁委員會）。

前項仲裁人與仲裁委員之資格條件、遴聘方式、選定及仲裁程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

雙方當事人合意以選定獨任仲裁人方式進行仲裁者，直轄市或縣（市）主管機關應於收到仲裁申請書後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於直轄市、縣（市）主管機關遴聘之仲裁人名冊中選定獨任仲裁人一人具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。

第 27 條 前項仲裁人名冊，由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者充任、彙整之，並應報請中央主管機關備查。

第三十二條、第三十三條及第三十五條至第三十七條之規定，於獨任仲裁人仲裁程序準用之。

第 28 條 申請交付仲裁者，應提出仲裁申請書，並檢附調解紀錄或不經調解之同意書；其為一方申請交付仲裁者，並應檢附符合第二十五條第二項規定之證明文件。

以組成仲裁委員會方式進行仲裁者，主管機關應於收到仲裁申請書或依職權交付仲裁後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於主管機關遴聘之仲裁委員名冊中各自選定仲裁委員具報；屆期未選定者，由主管機關代為指定。

第 29 條 勞資雙方仲裁委員經選定或指定後，主管機關應於三日內通知雙方仲裁委員，於七日內依第三十條第一項及第二項或第四項規定推選主任仲裁委員及其餘仲裁委員具報；屆期未推選者，由主管機關指定。

仲裁委員會置委員三人或五人，由下列人員組成之：

- 第 30 條 一、勞資爭議雙方當事人各選定一人。  
二、由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人。

前項仲裁委員會置主任仲裁委員一人，由前項第二款委員互推一人擔任，並為會議主席。

仲裁委員由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者任之。直轄市、縣（市）主管機關遴聘後，應報請中央主管機關備查。

依第二十五條第二項規定由中央主管機關交付仲裁者，其仲裁委員會置委員五人或七人，由勞資爭議雙方當事人各選定二人之外，再共同另選定一人或三人，並由共同選定者互推一人為主任仲裁委員，並為會議主席。

前項仲裁委員名冊，由中央主管機關會商相關日的事業主管機關後遴聘之。

### 第 31 條

主管機關應於主任仲裁委員完成選定或指定之日起十四日內，組成仲裁委員會，並召開仲裁會議。

有下列情形之一者，不得擔任同一勞資爭議事件之仲裁委員：

一、曾為該爭議事件之調解委員。

二、本人或其配偶、前配偶或與其訂有婚約之人為爭議事件當事人，或與當事人有共同權利人、共同義務人或償還義務人之關係。

三、為爭議事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親，或曾有此親屬關係。

### 第 32 條

四、現為或曾為該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。

五、工會為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事或會務人員。

六、雇主團體或雇主為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事、會務人員或其受僱人。

仲裁委員有前項各款所列情形之一而不自行迴避，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，爭議事件當事人得向主管機關申請迴避，其程序準用行政程序法第三十三條規定。

仲裁委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後十日內，提出調查結果。

仲裁委員會應於收到前項調查結果後二十日內，作成仲裁判斷。但經勞資爭議雙方當事人同意，得延長十日。

### 第 33 條

主管機關於仲裁委員調查或仲裁委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；仲裁委員為調查之必要，得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

仲裁委員會由主任仲裁委員召集，其由委員三人組成者，應有全體委員出席，經出席委員過半數同意，始得作成仲裁判斷；其由委員五人或七人組成者，應有三分之二以上委員出席，經出席委員四分之三以上同意，始得作成仲裁判斷。

### 第 34 條

仲裁委員連續二次不參加會議，當然解除其仲裁職務，由主管機關另行指定仲裁委員代替之。

### 第 35 條

仲裁委員會作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

### 第 36 條

勞資爭議當事人於仲裁程序進行中和解者，應將和解書報仲裁委員會及主管機關備查，仲裁程序即告終結；其和解與依本法成立之調解有同一效力。

仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。

### 第 37 條

仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

對於前二項之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。

調整事項經作成仲裁判斷者，勞資雙方當事人就同一爭議事件不得再為爭議行為；其依前項規定向法院提起撤銷仲裁判斷之訴者，亦同。

### 第 38 條

第九條第四項、第十條、第十七條第一項及第二十四條之規定，於仲裁程序準用之。

#### 第四章 裁決

- 勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。
- 第 39 條** 前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。
- 裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：
- 第 40 條** 一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。  
二、請求裁決之事項及其原因事實。
- 基於工會法第三十五條第二項規定所為之裁決申請，違反第三十九條第二項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。
- 第 41 條** 前項不受理決定，不得聲明不服。
- 當事人就工會法第三十五條第二項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。
- 第 42 條** 當事人於第三十九條第二項所定期間提起之訴訟，依民事訴訟法之規定視為調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。
- 裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。
- 中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。**
- 第 43 條** 裁決委員會置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。
- 裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。**
- 中央主管機關應於收到裁決申請書之日起七日內，召開裁決委員會處理之。**
- 裁決委員會應指派委員一人至三人，依職權調查事實及必要之證據，並應於**指派後二十日內作成調查報告，必要時得延長二十日。**
- 裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。
- 第 44 條** 前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。申請人經依第三項規定通知，無正當理由二次不到場者，視為撤回申請；相對人二次不到場者，裁決委員會得經到場一造陳述為裁決。
- 裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員會應作成不受理之決定。
- 主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會，並於開會之日起三十日內作成裁決決定。但經裁決委員會應出席委員二分之一以上同意者得延長之，最長以三十日為限。（114天）**
- 第 45 條** 裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。
- 第 46 條** 裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。
- 裁決委員審理案件相關給付報酬標準，由中央主管機關定之。
- 裁決決定書應載明下列事項：
- 第 47 條** 一、當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。  
二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。  
三、主文。  
四、事實。  
五、理由。

六、主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。

七、年、月、日。

裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於二十日內將裁決決定書送達當事人。

對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。

裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。

#### 第 48 條

前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。

前項訴訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後三十日內提起之。

#### 第 49 條

前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。

當事人本於第四十八條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。

前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分。

#### 第 50 條

民事訴訟法有關假扣押或假處分之規定，除第五百二十九條規定外，於前二項情形準用之。

裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。

前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。

#### 第 51 條

不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。

對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

#### 第 52 條

本法第三十二條規定，於裁決程序準用之。

### 第五章 爭議行為

勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。

#### 第 53 條

雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。

工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。

下列勞工，不得罷工：

一、教師。

二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。

下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

#### 第 54 條

一、自來水事業。

二、電力及燃氣供應業。

三、醫院。

四、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。

提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中

斷之情形下，工會得宣告罷工。

第二項及第三項所列之機關（構）及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。

重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。

### 第 55 條

雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。

工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。

### 第 56 條

爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

## 第六章 訴訟費用之暫減及強制執行之裁定

### 第 57 條

勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。

### 第 58 條

除第五十條第二項所規定之情形外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。

### 第 59 條

前項聲請事件，法院應於七日內裁定之。

對於前項裁定，當事人得為抗告，抗告之程序適用非訟事件法之規定，非訟事件法未規定者，準用民事訴訟法之規定。

有下列各款情形之一者，法院應駁回其強制執行裁定之聲請：

### 第 60 條

- 一、調解內容或仲裁判斷，係使勞資爭議當事人為法律上所禁止之行為。
- 二、調解內容或仲裁判斷，與爭議標的顯屬無關或性質不適用於強制執行。
- 三、依其他法律不得為強制執行。

### 第 61 條

依本法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視為調解不成立。

但依前條第二款規定駁回，或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者，不適用之。

## 第七章 罰則

### 第 62 條

雇主或雇主團體違反第八條規定者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。

工會違反第八條規定者，處新臺幣十萬元以上三十萬元以下罰鍰。

勞工違反第八條規定者，處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。

### 第 63 條

違反第十二條第四項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，為虛偽之說明或提供不實資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第十二條第三項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，無正當理由拒絕說明或拒絕調解人或調解委員進入事業單位者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。

## 第八章 附則

### 第 64 條

權利事項之勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例調解成立者，其效力依該條例之規定。

權利事項勞資爭議經當事人雙方合意，依仲裁法所為之仲裁，其效力依該法之規定。

第八條之規定於前二項之調解及仲裁適用之。

為處理勞資爭議，保障勞工權益，中央主管機關應捐助設置勞工權益基金。

### 第 65 條

前項基金來源如下：

- 一、勞工權益基金（專戶）賸餘專款。

- 二、由政府逐年循預算程序之撥款。
- 三、本基金之孳息收入。
- 四、捐贈收入。
- 五、其他有關收入。

第 66 條 本法施行日期，由行政院定之。

## ➤ 勞資會議實施辦法

修正日期 民國 96 年 12 月 12 日

- 第 1 條 本辦法依勞動基準法第八十三條規定訂定之。
- 第 2 條 事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其分支機構人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之。
- 第 3 條 事業單位人數在三人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然委員，不受第三條、第五條至第十一條及第十九條規定之限制。
- 第 4 條 勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。但事業單位人數在一百人以上者，各不得少於五人。
- 第 5 條 勞資會議之資方代表，由雇主或雇主就事業單位熟悉業務、勞工情形者指派之。勞資會議之勞方代表，事業單位有工會者，由工會會員或會員代表大會選舉之；事業單位無工會者，由全體勞工直接選舉之。
- 第 6 條 事業單位各部門距離較遠或人數過多者，得按各部門勞工人數之多寡，分配應選出勞方代表人數分區選舉之。
- 第 7 條 事業單位工會之理、監事得當選為勞資會議之勞方代表。但不得超過勞方所選出代表總額三分之二。
- 第 8 條 事業單位單一性別勞工人數占勞工人數二分之一以上者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。
- 第 9 條 勞資會議勞方代表之候補代表名額不得超過應選出代表總額。勞資會議勞方代表出缺時，由候補代表遞補之；其遞補不受第一項及第二項規定之限制。
- 第 10 條 勞工年滿十六歲，有選舉勞資會議勞方代表之權。
- 第 11 條 年滿二十歲之勞工，得被選舉為勞資會議勞方代表。
- 第 12 條 代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表。
- 第 13 條 勞方代表選舉事務，事業單位有工會者，由工會辦理；事業單位無工會者，由事業單位自行或公告徵求勞方推派代表辦理之。選舉事務費用由事業單位負擔。
- 第 14 條 前項選舉日期應於選舉前十日公告之。
- 第 15 條 勞資會議代表之任期為三年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任。
- 第 16 條 勞資會議代表之任期，自上屆代表任期屆滿之翌日起算。但首屆代表或未於上屆代表任期屆滿前選出之次屆代表，自選出之翌日起算。
- 第 17 條 資方代表得因職務變動或出缺隨時改派之。勞方代表出缺或因故無法行使職權時，由勞方候補代表依序遞補之。候補代表不足遞補時，得補選之。
- 第 18 條 勞資會議代表選出或派定後，事業單位應於十五日內報請當地主管機關備查；遞補、補選或改派時，亦同。
- 第 19 條 勞資會議代表在會議中應克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益。
- 第 20 條 勞資會議之議事範圍如下：
- 第 21 條 一、報告事項

- (一) 關於上次會議決議事項辦理情形。
- (二) 關於勞工動態。
- (三) 關於生產計畫及業務概況。
- (四) 其他報告事項。

#### 二、討論事項

- (一) 關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。
- (二) 關於勞動條件事項。
- (三) 關於勞工福利籌劃事項。
- (四) 關於提高工作效率事項。

#### 三、建議事項

- [第 14 條](#) 勞資會議開會時，與議案有關人員得經勞資會議議決其列席說明解答有關問題。
- [第 15 條](#) 勞資會議得設專案小組處理有關議案或重要問題。
- [第 16 條](#) 勞資會議之主席，由勞資會議代表輪流擔任之。但必要時，得由勞資雙方代表各推派一人共同擔任。
- [第 17 條](#) 勞資會議議事事務，由事業單位指定人員辦理之。
- [第 18 條](#) 勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。  
勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意。
- [第 19 條](#) 勞資會議代表因故無法出席時，得提出書面意見。  
前項勞資會議未出席代表，不列入第一項出席及決議代表人數之計算。
- [第 20 條](#) 勞資會議開會通知，由主席於會議七日前發出，會議之提案應於會議三日前分送各代表。  
勞資會議紀錄應記載下列事項，並由主席及紀錄人員分別簽署：  
一、會議屆、次數。  
二、會議時間。  
三、會議地點。
- [第 21 條](#) 四、出席、列席人員姓名。  
五、報告事項。  
六、討論事項及決議。  
七、建議事項。
- [第 22 條](#) 勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。如不能實施時，得提交下次會議覆議。
- [第 23 條](#) 勞資會議費用，由事業單位負擔之。
- [第 24 條](#) 本辦法未規定者，依會議規範之規定。
- [第 25 條](#) 本辦法自發布日施行。

## ➤ 團體協約法

修正日期 民國 97 年 01 月 09 日

### 第一章 總則

第 1 條 為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定本法。

第 2 條 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。

第 3 條 團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。

第 4 條 有二個以上之團體協約可適用時，除效力發生在前之團體協約有特別約定者外，優先適用職業範圍較為狹小或職務種類較為特殊之團體協約；團體協約非以職業或職務為規範者，優先適用地域或人數適用範圍較大之團體協約。

第 5 條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

### 第二章 團體協約之協商及簽訂

勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。

勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：

一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。

二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。

三、拒絕提供進行協商所必要之資料。

依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：

第 6 條 一、企業工會。  
二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。

三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。

四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。

五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。

第 7 條 因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。

工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：

第 8 條 一、依其團體章程之規定。  
二、依其會員大會或會員代表大會之決議。  
三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。

前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。

第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。

工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表三分之二以上之決議，或通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。

### 第 9 條

未依前項規定所簽訂之團體協約，於補行前項程序追認前，不生效力。

團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。

下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：

### 第 10 條

一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。

二、一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。

三、一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。

### 第 11 條

團體協約雙方當事人應將團體協約公開揭示之，並備置一份供團體協約關係人隨時查閱。

## 第三章 團體協約之內容及限制

團體協約得約定下列事項：

一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。

二、企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。

### 第 12 條

三、團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。

四、工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。

五、參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。

六、申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。

七、其他當事人間合意之事項。

學徒關係與技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。

### 第 13 條

團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。

團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。但有下列情形之一者，不在此限：

一、該工會解散。

二、該工會無雇主所需之專門技術勞工。

### 第 14 條

三、該工會之會員不願受僱，或其人數不足供給雇主所需僱用量。

四、雇主招收學徒或技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人。

五、雇主僱用為其管理財務、印信或機要事務之人。

六、雇主僱用工會會員以外之勞工，扣除前二款人數，尚未超過其僱用勞工人數十分之二。

[第 15 條](#) 團體協約不得有限制雇主採用新式機器、改良生產、買入製成品或加工品之約定。

[第 16 條](#) 團體協約當事人之一方或雙方為多數時，當事人不得再各自為異於團體協約之約定。但團體協約另有約定者，從其約定。

#### 第 四 章 團體協約之效力

團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：

一、為團體協約當事人之雇主。

[第 17 條](#) 二、屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。

三、團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工。

前項第三款之團體協約關係人，其關於勞動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。

前條第一項所列團體協約關係人因團體協約所生之權利義務關係，除第二十一條規定者外，於該團體協約終止時消滅。

[第 18 條](#) 團體協約簽訂後，自團體協約當事團體退出之雇主或勞工，於該團體協約有效期間內，仍應繼續享有及履行其因團體協約所生之權利義務關係。

團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。

[第 19 條](#) 團體協約有約定第十二條第一項第一款及第二款以外之事項者，對於其事項不生前三條之效力。

[第 20 條](#) 團體協約關係人違反團體協約中不屬於第十二條第一項第一款之約定時，除團體協約另有約定者外，適用民法之規定。

[第 21 條](#) 團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。

[第 22 條](#) 團體協約關係人，如於其勞動契約存續期間拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利，其拋棄無效。但於勞動契約終止後三個月內仍不行使其權利者，不得再行使。

受團體協約拘束之雇主，因勞工主張其於團體協約所享有之權利或勞動契約中基於團體協約所生之權利，而終止勞動契約者，其終止為無效。

團體協約當事人及其權利繼受人，不得以妨害團體協約之存在或其各個約定之存在為目的，而為爭議行為。

[第 23 條](#) 團體協約當事團體，對於所屬會員，有使其不為前項爭議行為及不違反團體協約約定之義務。

團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或違反前二項規定時，對於他方應給付違約金。

關於團體協約之履行，除本法另有規定外，適用民法之規定。

[第 24 條](#) 團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償。

團體協約當事團體，得以團體名義，為其會員提出有關協約之一切訴訟。

[第 25 條](#) 但應先通知會員，並不得違反其明示之意思。

關於團體協約之訴訟，團體協約當事團體於其會員為被告時，得為參加。

#### 第 五 章 團體協約之存續期間

- [第 26 條](#) 團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。
- [第 27 條](#) 團體協約為不定期者，當事人之一方於團體協約簽訂一年後，得隨時終止團體協約。但應於三個月前，以書面通知他方當事人。  
團體協約約定之通知期間較前項但書規定之期間為長者，從其約定。
- [第 28 條](#) 團體協約為定期者，其期限不得超過三年；超過三年者，縮短為三年。
- [第 29 條](#) 團體協約以完成一定工作為期限者，其工作於三年內尚未完成時，視為以三年為期限簽訂之團體協約。
- [第 30 條](#) 團體協約當事人及當事團體之權利義務，除團體協約另有約定外，因團體之合併或分立，移轉於因合併或分立而成立之團體。  
團體協約當事團體解散時，其團體所屬會員之權利義務，不因其團體之解散而變更。但不定期之團體協約於該團體解散後，除團體協約另有約定外，經過三個月消滅。
- [第 31 條](#) 團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主事業之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。

## 第六章 罰則

- [第 32 條](#) 勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。  
勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。

## 第七章 附則

- [第 33 條](#) 本法施行前已簽訂之團體協約，自本法修正施行之日起，除第十條第二項規定外，適用修正後之規定。
- [第 34 條](#) 本法施行日期，由行政院定之。

# 勞動三法研習心得報告

侯俊良

研習時間：100年12月17、18日 地點：彰化·鹿港

討論勞動三法前須有的一個觀念須先釐清：「工會」是階級意識，而非身份別。

前言：勞動三法又稱工會三法，為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，讓勞工的權益受到更完整保障。法律的修正不可能完美，所以須不斷修正，要修正或批評前須先了解，才能批判與建議，參與本次研習，讓我對勞動三法更加認識，以下心得分享，認識初淺，若有疏漏之處請指正與海涵。

心得：研習主題「勞動三法」，但其實研習內容，討論法律條文的地方幾近於零，何況法律條文討論非常專業，非簡短篇幅能說明清楚。以下就本次研習中的整理個人的想法分「工會時代會員應有的認識」、「新修訂勞資爭議處理法中，不當勞動行為裁決機制，是參與工會活動會員的護身符」、「教師工會團體協約的籌碼與啟動協約正當性」、「教師工會的社會使命」，等方面說明。

## 工會時代會員應有的認識

100年5月1日起，工會法修正後，教師可以組工會。教師工會對老師而言是新鮮的名詞，但就其他產業而言是工會是有歷史與傳統。工會時代來臨會員應對工會有下列認識。

- 1. 階級意識的認識：**工會法第一條，為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。明白說明組工會是為提升教師地位與改善教師生活，不過許多老師對「勞工」的意義有所誤解，老師組工會，不是「身份」改變為工人，身份仍舊是「老師」；只是確認老師的工作「階級」是受僱於雇主的專業工作者，如同醫院的醫師受僱醫院、科技工程師受僱於科技公司。因此，組工會是階級意識的恢復與定位，讓老師的職業地位與勞資角色確立。
- 2. 積極參與工會有助了解自身權益、改善工作條件，創造更好工作環境與成果的認識：**老師經常抱怨教育局、學校，加諸許多非相關的事務，造成教學或工作的負擔，甚至許多家長的要求造成較學上的壓力與無力感。這些以往老師只能發發牢騷，任勞任怨的默默處理；如今工會成立，多數老師參與後會更了解，這些屬於雇主對老師的不當勞動條件，可用什麼策略來跟雇主協約，增取權力，改善工作條件，達成教育的理想，實現教育理念。
- 3. 工會組織力量的大小，來自於會員團結力展現的認識：**什麼是團結？第二天研習的講師—行政院勞工委會潘世偉副主任委員，有一句貼切的形容：所有的會員，可以在同一個時間，做同一件事情、動作，就是團結。教師工會是知識水準很高的團體，相對的意見就多，整合更困難，相對的也是個力量很大的團體，這也是社會賦予很高期望的工會組織。一群團結的知識份子，會是雇主很大的壓力，不過前提是：團結。老師是個專業團體，當老師的專業度更高，替代性更困難的情況下；若能再展現高度的團結，相信工會可以增取更多更好的勞動條件。
- 4. 工會爭的是合理正義的勞動條件，協約過程必有所「進與退」的認識：**工會領導者應站在更高的基點，為大眾服務，工會運動是謀全體福利，且是合理正義的勞動服務條件而非私利；與雇主的協約過程，不可能盡如人意，必會有所得與失，甚至會損及些許個人利益，會員可以更長遠的眼光看待協約結果，犧牲少許的小利，換得更多的改變，值得。

## 新修訂勞資爭議處理法中，不當勞動行為裁決機制，是參與工會活動會員的護身符

勞資爭議處理法第一條：為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。一些

參與工會活動的老師，會擔心因此受到不對等對待，勞資爭議處理法雖然不准教師發動罷工權，但對老師參與工會活動若受到不對等對待，即構成雇主的不當勞動行為，所以當校方說「你們為什麼要組工會呢？」，這句話就可以成立不當勞動行為，對於勞方的打壓批判甚至處罰，都是一種無形的傷害，當然更是不當勞動行為，也就是說老師會員們，您可以大方的參與工會活動，不必考慮任何會受校方阻礙與為難，因為新修訂勞資爭議處理法中，不當勞動行為裁決機制，是參與工會活動會員的護身符。

## 教師工會團體協約的籌碼與啟動協約正當性

團體協約之前須先進行團體協商，團體協商之前應先有準備，先求內部團結意見一致，同時不斷凝聚內部共識、化解歧異意見，工會內的團結是現階段努力的方向。團結要來自於認同與教育，認同來自對自身社會責任認識與對自身的要求，教育需打開會員的心追求更高理想的實現。

團體協約法第一條：為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定本法。開宗明義表示，協約的目的是促進和諧、保障勞資權益，勞方指的當然是教師，資方的代表是學校，學校的經營項目是什麼？當然就是學生受教的權利與品質，因此啟動協約要成功必須有籌碼，而且啟動的時機及正當性要兼顧，否則易淪為教師只是為爭取自身權利，罔顧學生受教權利的批評與誤解，一旦社會觀感成形，工會啟動協約的正當性將不存在。

**籌碼一、能力：**有團體協商的能力，才能進行團體協約，所以要談協約之前，工會代表應先有協商的能力。

**籌碼二、團結：**組織內部的溝通常是協商部分最重要與最難的部份，擺平內部的紛爭是個重要的開始，會員間相互尊重、包容、整合意見與過程合乎法律，是重要的原則。工會團結的重要性展現在意見整合的過程，團結是需要彼此對團體的認同感更高、更願意犧牲才有機會達成。團結展現力量與決心，不團結力量分化導致失敗。

**籌碼三、信任：**協約過程中，會有許多考驗信任的機會，或許是資方有意放出的假訊息，企圖分化會員間的信賴感；或許是無端的臆測與擔心，此時會員應對組織充分信任，但又不能盲目信任，所以更須高度參與，唯有如此才能更加信任。

**啟動協約的正當性與教師的熱情、專業度息息相關。**當老師讓社會大眾認知：老師是群熱情教學，且具有高度專業形象。自然而然，啟動協約的正當性就不言而喻了，因為老師熱情，所以啟動協約一定是為爭取更佳勞動環境與條件，創造更有利學生學習的成果；由於信賴老師的專業，相信老師協約的決定與內容是對的，簡言之，就是社會輿論的支持。這也說明：當所有會員老師，努力形塑自身的專業認真形象，就是提供工會最大的協約籌碼與正當性。

## 教師工會的社會使命

全世界以瑞典的工會入會率最高約八成。台灣多數加入工會的勞工是因勞保需求，扣除這些人數，台灣工會入會率約 6%，是世界最低的國家之一。台灣工會多由藍領階級參與，且多數的工會最後都因政治與經濟利害的關係，淪為政治鬥爭或爭取少數人私利的工具，喪失真正維護階級權力、改善工作條件與爭取更多會員福祉的使命。教師工會在先進歐美國家皆扮演，社會良心與正義公理捍衛者角色；台灣工會加入教師工會這個成員後，希望藉由老師的加入，為工會文化帶來更正面的影響，這是教師工會被期待的社會使命。

台灣工會組織，除因勞保需求而加入的因素外，多數為「頭人政治」下的產物，亦即少數人決定多數人的權益，這些工會的領導者，多數人會因政治酬庸妥協工會權力，不顧會員權益與政府或

雇主靠攏，甚至台灣許多職業工會的理事長本身就是老闆，又如何會照顧會員呢？這些惡質的工會文化，教師工會的成立讓許多人寄予厚望，因教師工會組織非因經濟利益，雇主為教育單位，除私校外，沒有經濟因素的顧慮；會員具高度的自主性與知識性，不易被操縱，很難出現頭人政治的現象，因此教師工會有機會也應該，扛起改造工會文化、喚起社會大眾的階級意識，爭取個合理與良好勞動條件的社會使命。

台灣工會運動是不健全，歷史的因素造成現狀，傳統的勞方為生存而團結在一起，教師工會組織除生存外，更應記取先前已王工會失敗教訓與陷阱，證明存在的必要性。教師工會有機會成為新的工會指標，或許工會運作的經驗是不足的，相對包袱較小；應讓教師更了解組織與理念，更能為工會付出。回歸初衷，初衷是什麼？教師組織的格是什麼？教師工會應是更具理想化、更具超然性、更具社會公益。

**結語：**或許勞動三法的修定上有許多需努力的地方，法令是死的，作為的是人，匯聚力量應是展現社會公益，非為私利。教師的社會使命感應該被喚醒；教師工會的社會使命應更超然，負起教育社會責任。教師沒分裂的本錢，應更認清自己的角色扮演，教師組工會應昇華為社會的階級運動及工會生態的指標。教師工會應避免落入頭人政治或政治酬庸下的犧牲品，回歸知識份子的良知。

