

Labor and Management Disputes

Commonly Seen in Practice

常見勞資爭議問題

蔡嘉政、許維帆、李昱霆 合著

元照

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

元照出版 搶先試閱版

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

常見勞資爭議問題

Labor and Management Disputes Commonly Seen in Practice

蔡嘉政、許維帆、李昱霆　合著

元照出版　搶先試閱版

元 照 出 版 公 司

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

元照出版 搶先試閱版

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

序

本書是作者三人在執業過程中，與當事人間法律意見、往來問答、及處理爭議之實務經驗所集結而成。

勞動法令衍生的問題繁多，選題實屬不易。因此，作者整理多年實務中當事人經常提出的問題，以及表面上看似不同、核心爭點卻相近甚至相同的議題，彙編成書。換言之，本書收錄的九個議題，可謂從事勞動法令實務者想避也避不掉的課題，這也是本書定名為「常見勞資爭議問題」的緣由。此外，這些議題在主管機關與法院判決之間，甚至存在不同見解，故作者希望藉由本書點出其中歧異之處，進而減少乃至消弭勞資爭議的發生。

作者三人長期處理勞動事務，在實務上，當事人前來諮詢的問題，從勞動契約的終止與資遣、加班費、工資與工時認定、員工個人資料保護、調職與懲戒的界限，到勞資調解與勞動訴訟，可謂包羅萬象。近年來，勞動法制變動快速，自勞動事件法施行後勞動訴訟程序的變革，到性別工作平等法及職業安全衛生法均分別增訂職場性騷擾防治及霸凌防治專章，企業與勞工所面對的法律問題日益複雜。作者在協助當事人的過程中深刻體會，許多爭議若能在事前釐清權利義務、往往得以避免日後曠日廢時的訴訟及造成司法資源之浪費，而此乃作者決定撰擬此書之初衷。

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

本書得以順利付梓，除了三位作者彼此支持、相互砥礪之外，更要感謝惇安法律事務所全體同仁的支持、鼓勵與協助，包括資料查詢及校對等工作。本書所累積的，不僅是三位作者的心得，更是事務所團隊多年來在勞動案件中共同努力的成果。對於這段期間所內同仁的鼎力相助，作者在此致上最誠摯的謝意。

最後，感謝元照出版公司在出版時程、版面設計及校稿等各方面，對作者提出的各項要求均全力配合，使本書得以順利完成並出版。勞動法令與實務見解仍隨時空環境持續進展與演變中，本書疏漏之處在所難免，尚祈各界先進不吝指正。

蔡嘉政律師
許維帆律師
李昱霆律師 謹識

元照出版 搶先試閱版

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

目　錄

序

勞動契約之片面終止及解僱最後手段性　許維帆

一、前　言 1
二、雇主得片面終止勞動契約之事由 3
三、解僱最後手段性之實際樣態 5
(一)勞工不能勝任工作之情形 6
(二)業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之情形 10
(三)勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大之情形 13
四、小　結 14

工資定義及範圍以差旅費為例　蔡嘉政

一、主管機關函釋 16
二、法院實務判決 17
三、具體個案判斷（以差旅費為例） 18
四、結　論 20

勞動訴訟之舉證責任及定暫時狀態處分　李昱霆

一、前　言 21
二、勞事法就舉證責任之特別規定 22
(一)工資推定 23
(二)工時推定 24
(三)雇主之文書提出義務 26

元照出版　搶先試閱版

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

三、勞動訴訟之定暫時狀態處分 26
(一)勞事法定暫時狀態處分之特別類型 27
(二)法院准予定暫時狀態處分之審酌因素 29
(三)法院之闡明權及擔保金設定 31
四、結　語 31

試用期勞工與正職勞工有無不同 蔡嘉政
一、試用期勞工地位 33
(一)是否須具備勞基法第11條及第12條解僱事由 34
(二)是否須給予預告通知及資遣費 35
二、試用期勞工與正職勞工間之福利可否不同 36
三、結　論 37

競業禁止及勸誘禁止條款之適法要件 許維帆
一、前　言 39
二、在職期間競業禁止：忠實義務之具體展現 40
三、離職後競業禁止：從契約自由走向法定要件 41
四、離職後競業禁止之要件與實務操作 42
五、禁止挖角與勸誘離職條款之定位 44
六、裁判邏輯之整體觀察 45
七、結論：競業限制條款之精緻化要求 45

勞資會議的效力 蔡嘉政
一、雇主違反施行辦法時之處罰依據為何？ 48
二、勞資會議決議之效力 49

元照出版 搶先試閱版

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

勞工最低服務年限約定之合法性 許維帆
一、前　言 53
二、勞工最低服務年限約定之要件 54
三、勞工違反最低服務年限之違約金爭議 56
(一)違約金是否應予酌減 56
(二)第三人就違約金負保證責任之性質 57
四、小　結 59

建立性別平權與安全之友善職場
——性騷擾防治、調查處理與雇主責任全方位實務指南 李昱霆
一、職場性騷擾的種類、認定方式與延伸適用 61
(一)職場性騷擾的法定種類 62
(二)職場性騷擾的認定標準與常見樣態 62
(三)職場性騷擾的延伸適用範圍 63
(四)數位與網路性別暴力的防護 64
二、雇主應採取之預防性騷擾措施 64
(一)依企業規模訂定申訴管道與防治規範 64
(二)實施防治性騷擾之教育訓練 65
(三)風險辨識與防護措施（針對特殊工作型態） 66
三、發生疑似性騷擾時雇主之調查與處理流程 66
(一)採取「立即有效之糾正及補救措施」 66
(二)建立專業且具性別意識的調查機制 68
四、特殊情境處理：最高負責人涉案與共同作業關係 69
(一)最高負責人涉案的「外部申訴」機制 69
(二)「共同作業」或業務往來關係的協商調查責任 70

元照出版　搶先試閱版

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

五、發生職場性騷擾時雇主可能負擔的法律責任..... 71
(一)行政裁罰（罰鍰與公布姓名） 71
(二)民事連帶損害賠償責任 72
六、結　語..... 73

員工個人資料之蒐集、處理及利用 李昱霆
一、前　言..... 75
二、法規沿革..... 75
三、個資之種類：如何劃定個人資料之保護範圍..... 77
(一)個資之範圍 77
(二)特種個資 79
四、個資處理之規範：從蒐集、處理到利用 80
(一)個資處理之告知..... 80
(二)個資處理之同意..... 83
(三)特種個資之個資處理 85
五、委託他人為個資處理..... 86
六、個人資料檔案安全維護管理辦法 87
(一)數位經濟相關產業（電子商務、軟體業、
資料處理業等） 88
(二)旅宿業（觀光旅館、一般旅館、民宿） 89
七、結論：個資會（籌備處）時代下，企業應具備
之法遵思維 90
(一)積極之「同意管理」..... 90
(二)可證明之「安全治理」..... 91
(三)迅速之「事故應變」..... 91

元照出版　搶先試閱版

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

勞動契約之片面終止及解僱最後手段性

許維帆

一、前　言

「僱傭」為民法所規定的有名契約類型之一，係指當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；勞動基準法則不以僱傭為規範之客體，而另訂「勞動契約」之類型，謂約定勞雇關係而具有從屬性之契約，但並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。就前開規定之文義而言，兩者均規範一方為他方提供勞務之關係，惟民法上之僱傭並無從屬性之明文，故其範圍似較勞動基準法所定勞動契約為廣。於判斷上，應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求所涉勞務契約之類型特徵，諸如人格從屬性、勞務給付之指揮監督關係，及是否負擔業務風險等事項，以判斷是否為勞動基準法所稱之勞動契約[1]。惟於現行勞動相關之私權爭議中，除少數經指定不適用勞動基準法之工作類型外[2]，多數情形均同時適用民法僱傭及勞動基準法之規定，並以民法為僱傭關係之一

元照出版　搶先試閱版

1　司法院大法官釋字第740號解釋理由書參照。

2　行政院勞工委員會(87)台勞動一字第059605號公告。

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

般規定，勞動基準法等勞動法令為特別規定[3]；於法院判決中，亦經常混用「僱傭關係」及「勞動契約」以指涉雇主與勞工間具有從屬性之契約關係[4]，為求用語一致，除引用法條及判決內容所必要外，本文均統一以勞動契約一詞進行敘述。

依民法第488條第2項之規定，各當事人均得隨時終止不定期僱傭契約，尚無明文限制雇主片面終止勞動契約之事由；其後雖有勞動契約法制訂規範雇主終止契約之法定事由，惟該法迄未施行。是於勞動基準法制定施行前，除適用於工廠工人之工廠法外[5]，我國並未施行普遍適用於勞動契約之法定終止事由。至民國（下同）73年8月1日勞動基準法施行後，於第11條、第12條明定雇主得以片面終止勞動契約之法定事由，歷經勞動基準法適用範圍多次擴大，及學說、法院見解之發展後，逐漸充實解僱最後手段性之內涵，並形成現今多數勞動契約解僱合法性之判斷依據。本文即以勞動基準法所定雇主得片面終止勞動契約之事由出發，探討實務上關於解僱最後手段性的解釋及適用情形。

---

3 郭玲惠，勞動契約法論，三民，2011年9月，頁5。

4 最高法院112年度台上字第2714號民事判決、最高法院113年度台上字第2146號民事判決、最高法院113年度台上字第2152號民事判決等。

5 工廠法第1條規定，凡用發動機器之工廠，平時僱用工人在三十人以上者，適用本法。該條於64年12月12日刪除僱用人數之限制。該法第30條、第31條分別定有工廠預告或不經預告終止契約之事由。

元照出版 試閱版

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

二、雇主得片面終止勞動契約之事由

勞動基準法將雇主片面終止勞動契約之事由分為需經預告及得不經預告二種類型，分述如下。

(一)勞動基準法第11條之終止事由：本條係雇主基於經濟性之原因需裁減員工之情形，學說上有以裁員解僱稱之[6]。依本條規定，非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

1.歇業或轉讓時。

2.虧損或業務緊縮時。

3.不可抗力暫停工作在一個月以上時。

4.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。

5.勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

(二)勞動基準法第12條之終止事由：本條係雇主基於勞工違反忠誠義務，破壞與勞雇間之信賴關係，致雇主不得不採取解僱作為懲戒手段，即懲戒解僱之情形。依本條規定，勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

1.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。

元照出版 搶先試閱版

2.對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之

6 黃越欽，勞動法新論，第四版，翰蘆，2012年9月，頁212。

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

國家圖書館出版品預行編目資料

題名／著者：常見勞資爭議問題／蔡嘉政，許維帆，李昱霆合著
版本：初版
出版：臺北市：元照出版公司, 2026.11
識別碼：ISBN 978-626-369-510-8（平裝）| CIP 115016997
主題詞：LCSTT：勞資關係 | LCSTT：勞動問題 | LCSTT：勞動法規
分類號：556.2

常見勞資爭議問題

Labor and Management Disputes Commonly Seen in Practice　5H201PA-E

2026年11月　初版第1刷

作　　者　蔡嘉政、許維帆、李昱霆
編印總經銷　元照出版有限公司
100臺北市館前路28號7樓
網　　址　www.angle.com.tw
定　　價　新臺幣300元
專　　線　(02)2375-6688
傳　　真　(02)2331-8496
郵政劃撥　19246890元照出版有限公司

登記證號：局版臺業字第 1531 號　ISBN 978-626-369-510-8

元照出版　搶先試閱版

購書請至：https://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=18905

元照出版 搶先試閱版

常見勞資爭議問題

本書是作者三人在執業過程中，與當事人間法律意見、往來問答、及處理爭議之實務經驗所集結而成。所收錄的九個議題，從勞動契約的終止與資遣、加班費、工資與工時認定、員工個人資料保護、調職與懲戒的界限，到勞資調解與勞動訴訟等，這些議題在主管機關與法院判決之間，甚至存在不同見解，故作者希望藉由本書點出其中歧異之處，進而減少乃至消弭勞資爭議的發生。

Labor and Management Disputes
Commonly Seen in Practice

ISBN 978-626-369-510-8
9 786263 695108
5H201RA-E
定價：300元

元照網路書店　月旦品評家

元照出版公司
地址：臺北市館前路28號7樓
電話：(02)2375-6688
網址：www.angle.com.tw