發佈：2019-04-02, 週二 13:31
點擊數：19313



每個上班族在工作期間，多多少少與企業主管之間會發生意見不合的情形，如果只是工作態度與表現之間的人際互動所發生的衝突，那還不是勞資爭議，不過如果發生薪水短少、加班費沒發等等個人勞動權益受損，或是勞闆認為是合法解雇調職，不過勞工認為是非法，這種勞資雙方對於法律權利的認知不同所引發的爭議其實是最常發生的。發生勞資爭議當然如果能尋求企業內部的申訴可以解決當然最好，不過如果內部申訴無效，那就只能求助外部的政府勞資爭議調解機制了

Phoca PDF

發佈：2019-04-02, 週二 13:31
點擊數：19313

。

勞資爭議有兩種：權利事項與調整事項

絕大多數的勞資爭議都是法律上所稱的「權利事項」勞資爭議，簡單的說就是勞工應有的法令、團體協約或勞動契約所規定的權利受損了，例如:工資資遣費加班費少算甚至沒給所引發的勞資爭議。根據統計，2017年由勞工個人提出的權利事項勞資爭議共有26955件，佔了所有勞資爭議件數的99%。這類的勞資爭議，如果勞工向勞動局提出申請協調、調解都不成立之後，除非勞資雙方都同意申請一起仲裁，不然就必須進入司法程序，交由法官來判決。

另外有一種勞資爭議是由工會為主體來發動，對於勞動條件的維持或變更有爭議，例如:工會認為去年公司營收非常好，應該調薪6%，不過公司並不同意只願意調薪3%，如果勞資雙方經過勞資協商與勞動局的調解都無法達成共識，接下來除非勞資雙方同意送交仲裁，否則一旦工會有過半數會員同意罷工，那工會就會以罷工來逼迫企業進行談判協商。而根據官方統計2017年全年的調整事項勞資爭議僅有219件，最後走上罷工的件數更是鳳毛麟角。

到工作地的勞動局申請調解

一般勞工如果發現雇主少算資遣費、加班費等廣義的工資，或是被雇主非法解雇等等這類最經常發生的違反勞基法的勞資爭議，勞工可以到勞務提供的工作地點所隸屬的縣市政府勞動局申請協調或調解，而且是完全免費的。

Phoca PDF

發佈：2019-04-02, 週二 13:31
點擊數：19313

不過必須注意的是，勞基法上的工資、資遣費、加班費與退休金等各項權益的請求期限，基本上都是五年之內必須提出請求，不過要特別注意的是，勞基法的職災補償雇主補償責任的請求權是兩年為限。因此離職勞工，必須在請求權的時限之內，向勞動局提出調解。

勞工單方面就可以向勞動局提出調解申請，目前已經有些縣市可以透過網路申請，當然最好可以到現場臨櫃申請，因為會有專人可以協助你填表，幫你釐清請求爭取標的。在填表申請調解時，勞工可以選擇「獨任調解人」與「調解委員會」兩種選擇，兩者的差別在於，前者速度比較快，比較有效率，大都委託給民間團體，適合金額低且簡單的案件，如果是後者由於要政府、勞方、資方各指定一位調解人組成委員會，所以申請之後必須要等待較長久，一般至少要一個月以上方能召開調解委員會，必比較適合複雜且涉及金額高的案件。

為了要出席調解會，一定要先準備好相關的事證，以作為證據，例如:薪資單或存摺等薪資證明文件、出勤打卡記錄、、勞保加退保記錄、相關電子郵件或通訊軟體的對話影印本等等。另外調解會上也可以請朋友陪同，只要資方代表不反對都可以出席調解會，讓你心情比較安定。

調解要經過勞資雙方簽名同意之後才會生效，如果有任何一方不同意，調解方案就不成立，在調解不成立之後，除非勞資雙方都同意才可以進入仲裁，否則勞工就必須進行法律訴訟。而只要是訴訟標的在「50萬元」以下，就可以適用法院的簡易訴訟。既然是簡易訴訟，就是比較快速，而且可以不用提出書面文件，以口頭辯論就可以。不過如果是「雇用人與受雇人間，因僱傭契約涉訟，其僱傭期間在1年以下者。」或是請求「退職金」，不論金額多少，都能申請簡易訴訟。

勞工訴訟的法律扶助

Phoca PDF

發佈：2019-04-02, 週二 13:31
點擊數：19313

勞工一旦在勞動局調解不成立，勞工如果進入司法訴訟，那就必須面對訴訟的時間與金錢成本，勞動部為了協助勞工訴訟，有一個「勞工訴訟立即扶助方案」，他的標準比起原來法律扶助的標準要寬鬆，可以透過法律扶助基金會辦理，所以，勞工如果要尋求司法訴訟的協助，可到各地法扶分會進行申請與詢問。

勞工訴訟扶助方案必須有下列三種案件類型，才能獲補補助：1.與雇主發生勞基法終止勞動契約、積欠資遣費或退休金之爭議。2.遭遇職業災害，雇主未給予補償或賠償。3.雇主未依勞工保險條例或就業保險法辦理加保或投保薪資以多報少，致勞工受有損失。而且申請人於申請時每月收入合計未逾8萬元，且資產總額未逾300萬元者(可扣除自用住宅)。主要將補助律師費、相關訴訟費用與訴訟期間的必要生活費用。

作者　張烽益　為台灣勞動與社會政策研究協會執行長

Phoca PDF