

勞資爭議法律及生活費用扶助辦法 修正重點與內容介紹

勞動部勞動關係司科員 莊育杰



壹、前言

為維護勞工權益，協助勞工排除訴訟上之障礙，勞動部（下稱本部）自 98 年起，陸續提供律師代理酬金、訴訟期間必要生活費用及民事訴訟裁判費等勞工訴訟扶助措施，並透過設立「勞工權益基金」，穩定各項扶助所需財源，同時與財團法人法律扶助基金會合作，借重其廣布之扶助據點及法律專業

資源，提升整體服務量能。

截至本（108）年 6 月底，共計扶助 24,000 餘件，協助勞工爭取應有權益已超過 34 億元，對於勞工循訴訟途徑爭取應有權益，已發揮極大功效¹，且據本部所做之專案滿意度調查報告指出，近 3 年獲扶助之勞工有 9 成以上滿



意整體勞工訴訟扶助措施所提供服務，成效斐然。

鑑於勞資爭議事件除影響勞工個人權益外，更影響其家庭生計，且勞工在訴訟程序中通常居於弱勢，相關證據偏在於資方，不利勞工舉證，而勞資事務亦具有專業性及特殊性，有賴當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程序，多年來國內各界多有我國須制定易為勞工使用的民事特別程序之建議²，該院爰針對勞資爭議事件上述特性及相關建議，制定「勞動事件法」，並定於明(109)年1月1日施行。

「勞動事件法」對現行民事訴訟制度有多項變革，除減少勞工訴訟費用、突破以原就被原則及加強雇主舉證外，該法亦新增「勞動調解程序」，並強化工會統一解決紛爭之功能，本部為因應該法施行，並持續完善勞工訴訟扶助措施相關內容，爰修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」。

貳、扶助辦法修正重點與扶助內容介紹

一、扶助辦法修正重點

本部為因應「勞動事件法」施行，並持續落實扶助勞工訴訟之宗旨，著手本次修正，已於本(108)年8月8日公告修正內容，

1 勞動部新聞稿：勞動部因應《勞動事件法》施行，將擴大勞工訴訟扶助範圍，落實扶助勞工訴訟之宗旨(<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/41416/>)

2 司法院107年6月8日第167次院會通過勞動事件法草案：勞動事件法草案總說明(<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=341512&flag=1®i=1&key=%B3%D2%B0%CA%A8%C6%A5F3%AA&MuchInfo=&courtid=>)

並預計於明(109)年1月1日施行，以完善訴訟扶助機制，主要重點如下：

(一) 納入勞動調解程序

勞動事件法採調解前置原則，而勞動調解程序係為強化當事人自主解決爭議功能，由法官及勞動調解委員參與程序，本迅速妥適等原則處理勞資爭議，惟考量申請人多為經濟弱勢之勞工，為協助勞工在調解階段爭取應有權益，提供律師代理酬金、聲請費及必要生活費等法律扶助，實有必要，爰擴大扶助範圍。

(二) 提供工會法律扶助

為有效落實勞動事件法強化紛爭統一解決之功能，將工會依勞動事件法第40條或依

民事訴訟法第44條之1，向法院聲請勞動調解或起訴納入勞工法律扶助範圍，實有必要，爰新增工會集體訴訟之扶助。

二、修正後勞工訴訟扶助內容介紹

(一) 可申請扶助之情形

1. 勞工有以下情形之一，經主管機關調解不成立而向法院聲請勞動調解或起訴，且非屬有資力者，可申請律師代理扶助：

- (1) 與雇主發生勞動基準法終止勞動契約、積欠資遣費或退休金之爭議。
- (2) 遭遇職業災害，雇主未給與補償或賠償。
- (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。
- (4) 依民事訴訟法第44條之1第1項規定，



選定工會向法院起訴，且勞工非屬有資力者，可由工會提出申請。

- (5) 不當勞動行為裁決委員會裁決認定雇主有不當勞動行為，雇主仍以勞工為被告提起訴訟者。(得不經調解程序)
- (6) 因雇主違反職業安全衛生法致勞工發生職業災害之刑事審判程序開始前之律師代理。
2. 工會認雇主侵害其多數會員利益，經主管機關調解不成立，依勞動事件法第 40 條第 1 項規定向法院起訴，且非屬有資力者，得申請律師代理扶助。
3. 勞工因與雇主發生勞動基準法終止勞動契約、積欠資遣費或退休金之爭議，經主管機關調解不成立而向法院聲請勞動調解或起訴，且勞工非屬有資力者，可申請聲請費、裁判費之扶助。
4. 勞工因終止勞動契約所生爭議向法院聲請勞動調解或起訴，於該期間未就業，有下列情形之一且屬無資力者，可申請勞動調解及訴訟期間必要生活費用扶助：

- (1) 請求給付資遣費或退休金。
- (2) 請求確認僱傭關係存在。
- (3) 請求雇主依法給與職業災害補償。

(二) 扶助項目

1. 勞動事件之律師代理酬金(包含勞動調解程序、訴訟程序、保全程序、督促程序、強制執行程序、文件撰擬及刑事告訴等)。
2. 勞動事件之聲請費、裁判費(包含調解程序、訴訟程序、保全程序及督促程序等)。

3. 勞動調解及訴訟期間必要生活費用。

4. 依仲裁法仲裁、不當勞動行為裁決案件之代理酬金。

(三) 受理申請單位

1. 以個別或多數勞工為申請人之勞動事件律師代理酬金，可向財團法人法律扶助基金會洽詢，聯絡電話：412-8518(市話可直撥，手機及外縣市請加 02)
2. 以工會為申請人之勞動事件律師代理酬金及其他扶助項目，可向勞動部洽詢，聯絡電話：0800-08-5151

參、結語

勞動事件法之施行，對我國勞動訴訟制度之變革甚鉅，勞工循司法途徑進行救濟之障礙，已有一定程度降低，但面對經濟、社會資本相對優勢之雇主，完善勞工訴訟扶助各項措施仍有必要，期望本次辦法之修正，將勞動調解程序及工會集體訴訟納入扶助，能夠落實本部推動勞工訴訟扶助措施之宗旨，協助勞工爭取應有權益。

修正後「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」將與「勞動事件法」同步，於 109 年 1 月 1 日施行，有需要且符合申請資格者可依相關規定向本部提出申請，相關規定及表格可逕至本部首頁 / 便民服務 / 捐補助專區 / 本部捐補助規定中之「勞工訴訟扶助」下載(網址：<https://www.mol.gov.tw/service/18394/18395/23118/>)。

勞工創業協助相關規定說明

勞動部勞動力發展署創新中心助理研究員 柯嘉欣



創業是就業的選項之一，要考慮的面向很多，包含商機選擇、風險評估、顧客來源、營業地點選擇、產品差異性、原料供應鏈、財務規劃與管理、員工招募、培訓與管理、產品研發、行銷策略、品牌經營等，創業前若能充分做好準備工作，將能降低日後面對市場競爭的各樣衝擊。

創業過程中，難免會遇到一些經營上的困

難，或需要突破的瓶頸，勞動部（以下簡稱本部）長期致力陪伴民眾在創業路上站穩腳步，提供許多創業協助措施，摘述如下：

一、免費創業研習課程：鼓勵民眾創業，穩定事業經營，依民眾創業各時期之需求，規劃創業入門班、進階班、精進班、網路行銷等研習課程，提供創業趨勢分析、創業前準備、創業計畫書撰寫、經



營管理及行銷措施等相關創業知能與培訓；並因應數位學習趨勢，於勞動力發展數位服務平臺開設創業數位課程，提供民眾不限時間、地點及載具之學習方式。

二、免費顧問諮詢輔導：遴聘具產業知識與專長之創業顧問，依創業者需求提供創業前、中、後期之全程免費創業諮詢輔導服務，協助創業者排除創業障礙及穩定事業經營。

三、創業貸款及利息補貼：本部為減輕民眾

創業資金壓力，提供創業貸款措施包含「微型創業鳳凰貸款」及「就業保險失業者創業貸款」，措施內容如下：

(一) 微型創業鳳凰貸款

1. 適用對象：20 歲至 65 歲女性、45 歲至 65 歲國民及 20 歲至 65 歲設籍離島居民。
2. 貸款額度：於 108 年 4 月 19 日修正「微型創業鳳凰貸款要點」，最高貸款額度由新臺幣 100 萬元提高為 200 萬元（僅辦有稅籍登記之小規模商業最高貸款額度為 50 萬元），在額度上限內最多可再申貸 2 次。



3. 貸款利率：按郵政儲金 2 年期定期儲金機動利率加年息 0.575% 機動計息（目前為 1.67%）。

4. 貸款期間及還款：每次貸款期間最長 7 年，按月平均攤還本息。

5. 利息補貼：一般貸款人於每次貸款期間前 2 年利息由本部全額補貼；另符合特定身分並檢具證明文件者，每次貸款期間前 3 年利息由本部全額補貼，第 4 年起貸款人固定負擔年息 1.5%，利息差額由本部補

貼，但年息低於 1.5% 時，由貸款人負擔實際全額利息。

6. 保證條件：免保證人、免擔保品，並提供 9 成 5 信用保證。

（二）就業保險失業者創業貸款

1. 適用對象：65 歲以下之曾經投保就業保險，且所營事業登記前 14 日內無就業保險投保紀錄者。

2. 貸款額度：於 108 年 8 月 26 日修正「就



業保險失業者創業協助辦法」，最高貸款額度由新臺幣 100 萬元提高為 200 萬元（僅辦有稅籍登記之小規模商業最高貸款額度為 50 萬元），在額度上限內最多可再申貸 2 次。

3. 貸款利率：按郵政儲金 2 年期定期儲金機動利率加年息 0.575% 機動計息（目前為 1.67%）。
4. 貸款期間及還款：每次貸款期間最長 7 年，

按月平均攤還本息。

5. 利息補貼：每次貸款期間前 3 年利息由本部全額補貼，第 4 年起貸款人固定負擔年息 1.5%，利息差額由本部補貼，但年息低於 1.5% 時，由貸款人負擔實際全額利息。

如想瞭解更多創業貸款、創業課程及諮詢輔導等資訊，可撥打免付費專線 0800-092-957，或至微型創業鳳凰網 (<https://beboss.wda.gov.tw>) 查詢。

雇主應依規定為適用新制之永久居留外籍人士申報提繳勞工退休金

勞動部勞工保險局勞工退休金組專員 蔡滋芳
專員 陳柏元



壹、前言

《勞工退休金條例》自 108 年 5 月 17 日起修正生效，將取得永久居留之外籍人士納入適用，自是日起到職且適用《勞動基準法》者，一律適用新制，雇主應提繳至少每月工資 6% 的新制退休金，儲存於勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）設立的個人專戶。其政策目的係考量永久居留之外籍人士以長久居住我國為目的，是類人員多屬專業人才，為鼓勵其在臺服務，故比照外籍配偶納入適用對象，以保障其退休後老年生活。

貳、永久居留外籍人士納入勞工退休金條例之制度銜接

為保障永久居留外籍人士在修法生效前（108 年 5 月 16 日以前）到職者可以繼續選擇適用《勞動基準法》之勞工退休金制度（勞退舊制），該條例第 8 條之 1 明定是類人員可以選擇繼續適用勞退舊制，不過必須在 6 個月內（108 年 11 月 16 日以前）向雇主表明，屆期末表明適用舊制者，就應適用勞退新制，雇主須依法於期限屆滿 15 日內（即 108 年 12 月 2 日以前）向勞保局申報提繳新制退休金。



值得注意的是，《外國專業人才延攬及僱用法》前已於 107 年 2 月 8 日施行，依該法第 11 條規定略以，受聘僱從事專業工作且取得永久居留之外國專業人才已自是日起適用勞退新制，雇主應依法按月為是類人員提繳不低於其每月工資 6% 之退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，而該法施行日以後到職者，一律適用勞退新制。且由於該法為特別法，如已依該法規定適用勞退新制者，應優先適用該法，不得再主張以永久居留外籍人士身分變更適用制度。

參、永久居留外籍人士適用勞退新制 相關權益

適用勞退新制之永久居留外籍人士，可享有以下權益：

- 一、勞工退休金可累積帶著走：如轉換工作，前後提繳年資可併計，退休金可累積帶著走。
- 二、個人自願提繳可享稅賦優惠：得在其每月工資 6% 範圍內另行自願提繳，自提退休金並得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。
- 三、退休金有最低保證收益：勞工領取退休金時，存儲期間退休金運用收益不得低於 2 年定存利率計算之收益，如有不足，由國庫補足。
- 四、年滿 60 歲即可請領退休金：年滿 60 歲即可請領退休金，提繳年資滿 15 年者得

選擇請領一次或月退休金，未滿 15 年者，請領一次退休金。

為使永久居留之外籍人士掌握新制特色、制度銜接、請領條件及勞退個人專戶查詢管道等資訊，勞保局已製作英文版簡報，建置於該局全球資訊網 (<https://www.bli.gov.tw/EN>)，供勞工朋友瀏覽下載。

肆、違反勞退條例經處以罰鍰或加徵滯納金，將公布事業單位相關資訊

為督促雇主履行提繳勞工退休金及繳納滯納金之義務，勞退條例本次修正已增訂第 53 條之 1 規定，雇主違反本條例，經勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額。因應永久居留之外籍人士納入適用勞退新制，勞保局除於官網發

布相關訊息周知，並已通函 50 萬餘家單位修法後之相關規定，以避免雇主不諳法令而遭受處罰。另勞保局亦運用內政部移民署提供永久居留者資料，比對勞保加保勞退尚未提繳者之所屬單位，寄發通知提醒應於 108 年 12 月 2 日前申報適用新制者提繳退休金，以保障勞工權益並避免受罰。

伍、結語

永久居留之外籍人士長久居住我國並從事工作，與我國國人共同為臺灣經濟打拚，為保障是類人員退休生活，雇主實有依法為其提繳勞工退休金之責。提醒雇主應依規定申報提繳新制退休金，並於期限內繳納，以維護勞工權益。如未依規定辦理，勞保局將處以罰鍰或加徵滯納金，並依法公布單位名稱、負責人姓名等相關資訊，請雇主多加注意及配合，共同建構一個勞資雙方互相扶持、雙贏的退休經濟安全制度。



訂定「食品外送作業安全指引」 精進外送作業安全保護

勞動部職業安全衛生署組長 李文進
科長 陳志祺
技正 陳永楠



近年來餐飲外送服務興起，食品外送平臺業者多以快速到餐及多元食物類型供選擇等便利性，吸引民眾使用，外送員也因為了多賺搶單及外送平臺制定的限制送餐時間規則，造成食品外送員車禍事故頻傳，引起社會大眾關注食品外送員之勞動安全。有鑑於食品外送作業風險，除交通期間易發生被撞、碰撞等交通事故外，於戶外高低氣溫環境下作業，亦可能引起相關疾病危害等，勞動部職業安全衛生署為了強化食品外送作業之安全保護機制，避免外送員發生災害，於

108年8月29日邀集11家業者研商「食物外送員作業安全保護」事宜，並於同年10月2日參考各界建議及實務需求後，訂定發布「食物外送作業安全指引」，提供外送業者參考運用，內容除包括汽油量、機油燈、煞車功能、輪胎等車況檢查項目、確認已投保強制險、意外險等相關保險、遵守交通法令、避開危險、不搶快、注意保持適當距離等防禦駕駛觀念外，也明列熱適應、足夠飲水、穿著透氣工作服、定時休息、健康管理等熱危害預防內容，同時也要求外送業者，對於



地方政府因天然災害宣布停止上班期間（如颱風天等），經評估各項資訊，認有顯著或有可預見風險時，應即停止從事食品外送作業，以維護外送員之生命安全。為再強化食品外送作業安全及權益保障，於同年 12 月 2 日修正發布「食品外送作業安全指引」，增列食品外送業者應置備安全帽、反光標示等防護設施、低溫預防措施，及避免工作負荷及績效壓力等造成外送員身心健康危害。同時，於該指引內容增列外送業者應於合理範圍內予以適當分派工作及提供足夠相關保險保障，並增列保險建議種類及額度檢核表供外送業者遵循。

「食品外送作業安全指引」係就可能發生之危害風險，如交通事故及可能因戶外高低氣溫環境引起之相關疾病危害等，提供災害預防之行政指導措施，指引提供之安全管理原則，包括分級管理、交通事故災害防止、熱疾病危害預防、低溫危害預防及事故處理等 5 大面向，分別簡要說明如下：

一、分級管理：業者應事先訂定食品外送作業安全之評估機制、流程及相關表單，經由對食品外送員之工作環境或作業危害，如淹水、強風、大雨、道路受損、物體飛落等實施危害辨識及評估，並依評估結果，採取因應之分級管理措施，如為具顯著風險或媒體報導具可預見之風險時，即應停止食品外送作業，對於中度風險則應採取相關防護措施，如使用安全交通工具執行食品外送作業、限縮食品外送作業區域至一定距離以內或採取其他防護措施等。

二、交通事故災害防止：外送前應實施車況檢查，如汽油量、機油燈、煞車功能與輪胎等，確認已投保相關保險如強制險、意外險、額外之商業團體保險等，以保障外送員權益，及應教育外送員遵守交通法令規定，具有「預測危險、避開危險」防禦駕駛觀念，並穿戴反光背心或配置反光標識等措施，以防止交通事故災害發生。

- 三、熱疾病危害預防：應參考交通部中央氣象局發布之溫度及相對濕度資訊，找出作業現場對應之熱指數值，評估熱危害風險等級，並依其風險等級採取對應措施，如實施熱適應訓練、穿著舒適工作服、身體循環調節機能差，應避免長時間從事高氣溫戶外作業，及對外送員應施以熱疾病預防相關教育宣導，並就高氣溫戶外作業危害防範措施實施檢核。
- 四、低溫危害預防：應參考交通部中央氣象局發布之低溫特報資訊，並採取預防教育宣導及提供多層次保暖、透氣工作服等危害預防措施。
- 五、事故處理：發生車禍時，應即停車以雙黃燈及三角牌警示後方來車避免追撞，撥打「110」報警處理，保留現場以利警方採證，做為未來肇事責任研判的依據。如有人傷亡，應即採取必要之急救、搶救等措施，迅速撥打「119」尋求救護車將傷者送醫急救，並於事後實施事故調查、分析及作成紀錄，對發生死亡、



罹災人數在 3 人以上或罹災人數在 1 人以上，且須住院治療之職業災害，應於 8 小時內通報當地勞動檢查機構。

目前外送業者多使外送員利用機車、自行車等交通工具從事食品外送作業，為避免發生交通事故災害及權益保障，應提供符合規定之安全帽、反光標示及緊急用連絡通訊設備等必要安全衛生設備及措施及提供足夠相關保險保障，並評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，於合理範圍內予以適當分派，以避免造成身心健康危害，及設置安全衛生管理單位或管理人員從事安全衛生管理，同時對外送員施以從事工作與預防災害所必要之安全衛生教育訓練，訂定適合實際外送作業需要之安全衛生工作守則，供食品外送員遵行，定期或不定期實施作業安全稽核，督導落實風險評估、安全管理及改善措施，適時檢討風險評估結果，必要時予以修正，傳達給相關人員周知。另為落實自主管理，外送業者得參考本指引，依本身實際需要及相關法規要求，適度修正及調整，訂定符合實際需求之外送作業危害防止計畫，並據以執行。

勞動部職業安全衛生署後續為再強化食品外送員安全衛生防護機制，將持續滾動檢討修正指引相關內容，以符合產業發展需求，並促請外送業者配合本指引之訂定發布，儘速加強安全衛生措施及落實自主管理，以保障外送員之安全與健康，俾有效防止職業災害發生。