

職業災害勞工勞資爭議調解 法律扶助重點與內容介紹

勞動部勞動關係司科員 吳彥樞



壹、前言

受有職業災害之勞工與雇主間如基於勞動法令、團體協約或勞動契約之規定，而有權利義務之爭議，依現行勞資爭議處理法制度，得透過調解等訴訟外紛爭解決機制獲得權利救濟。如無法利用該等機制解決勞資爭議，後續仍得透過司法訴訟途徑以為救濟。為協助職業災害勞工爭取受損之勞動權益，

避免其囿於經濟弱勢或因對於勞動法令不熟悉而怯於提起訴訟，勞動部於行政院勞工委員會時期即著手推動勞工訴訟法律扶助措施，目前乃依據勞資爭議法律及生活費用扶助辦法之規定，提供律師代理、勞動事件聲請費及裁判費與勞動事件處理期間必要生活費用扶助等扶助措施。

然司法訴訟對於職業災害勞工而言，仍有其必要耗費之時間或金錢成本，為能縮短該等勞工權益救濟期間，以更為迅捷的方式解決爭議，勞動部於今(109)年5月訂定「補助行政機關辦理職業災害勞工勞資爭議調解法律扶助實施要點」，擴大勞工法律扶助之範圍，提前於勞資爭議調解期間導入法律扶助措施，為受到職業災害之勞工提供法律扶助，指派律師陪同爭議勞方當事人出席調解，利用律師之專業提供職業災害勞工等勞方當事人勞動法令諮詢及相關司法實務見解等，期能為職業災害勞工提供最有力、最實際之幫助。

貳、職業災害勞工勞資爭議法律扶助內容

勞動部推動勞工訴訟法律扶助措施迄今已逾十年，其中對於遭遇職業災害，雇主未給予補償或賠償等訴訟案由之勞工，向法院聲請勞動調解或起訴，設有律師代理之訴訟扶助。為使訴訟扶助服務更具效能，律師代理部分勞動部透過與財團法人法律扶助基金會的合作，借重其廣布之扶助據點及法律專業資源，提升訴訟扶助服務量能。整體而言，勞動部與法扶基金會攜手扶助超過2萬名勞工，爭取到的可得金額超過新臺幣37億餘元，協助勞工爭取權益已有成效。又勞動事件法於今年1月1日起施行，對現行民事訴訟制度有多項變革，期透過改革以更迅速、有效的處理勞資爭議。

而我國近年來每年度勞資爭議案件數均逾

2萬5千餘件，並非每一件都會進入司法救濟程序，有超過9成的案件選擇透過勞資爭議調解程序解決爭議。從申請調解之爭議類別來看，以工資或資遣費之爭議為多數，佔總件數約65%，職業災害補償爭議佔約6%，其餘尚有給付退休金爭議、勞工保險給付爭議及其他權利事項爭議等。勞資爭議案由雖以工資或資遣費爭議為大宗，惟當職業災害勞工與雇主間產生爭議，除涉有勞動權益損失之外，更是伴隨著身心的傷害，對於勞工甚至有永久無法回復之損害，多數職業災害案件的整體損害程度通常較一般勞工來得更嚴重，更甚者也會損及一個家庭的正常生活。



法律扶助基金會協助勞工爭取勞動權益，攝影 / 王弼正

此，為協助職業災害勞工爭取勞動權益，並期能縮短救濟期間，勞動部於今年5

月訂定之「補助行政機關辦理職業災害勞工勞資爭議調解法律扶助實施要點」，透過補助地方勞工行政主管機關（下稱地方政府）律師酬金之方式推動扶助措施，提前於職業災害勞工勞資爭議調解期間導入法律扶助，由地方政府指派律師來協助陪同職業災害勞工出席勞資爭議調解，用律師的專業提供職業災害勞工等勞方當事人勞動法令諮詢及相關司法實務見解等，協助職業災害勞工維護並爭取應有權益，以儘速解決勞資爭議，使勞工的生活可以儘快步回常軌。

「補助行政機關辦理職業災害勞工勞資爭議調解法律扶助實施要點」除了提供職業災害勞工法律扶助之外，為周延扶助制度，同時將職業災害勞工之遺屬或其法定代理人一併納入法律扶助之補助範圍。另為求效益最大化，對於提供補助的案件仍設有相關限制，如職業災害勞工等勞方當事人如因相同案由已提起司法訴訟者，因已進入訴訟程序，其勞資爭議調解之法律扶助則不在本要點之補助範圍內。另除了勞資爭議案由為確認僱用關係存在者之外的案件，其爭議請求金額須逾 1 萬元；或者如職業災害勞工已自行聘請律師，為讓扶助資源可以幫助到更多有法律扶助需求的案件，亦不含在補助範圍。

勞動部藉由訂定前揭補助要點，與地方政府以及勞工律師攜手提供職業災害勞工扶助措施，除了希望有拋磚引玉之效果，帶動地方政府共同進一步協助職業災害勞

工爭取權益，同時考量地方政府為第一線受理並協處勞資爭議之主管機關，對於職業災害勞資爭議案件之協處亦累積長久之經驗，由地方政府依各職業災害勞工個案權益損失之狀況，來據認是否有提供法律扶助之需求，並主動積極來徵詢職業災害勞工接受法律扶助之意願，同時排除資源重置之可能，如此讓本項法律扶助措施得以發揮效能最大化，提供職業災害勞工最切實的幫助，並維護其勞動權益。

參、結語

「補助行政機關辦理職業災害勞工勞資爭議調解法律扶助實施要點」係勞動部今年新訂定之法律扶助措施，旨為照扶勞動權益受損之職業災害勞工，期能以最迅捷、有效的紛爭解決機制解決勞資爭議，以協助勞工在權利救濟途中，避免花費更多的時間及金錢成本。迄今，勞動部對受有職業災害之勞工不僅於訴訟期間提供法律扶助，更將扶助措施提前於地方政府協處之勞資爭議調解時即導入法律扶助，期藉由建構出更完整的勞工法律扶助措施，能夠協助職業災害勞工度過有勞資爭議時的難關，保障勞工權益，並回復穩定之勞動關係。

勞動部獎勵工會簽訂團體協約 實施要點介紹

勞動部勞動關係司科員 劉蓓蓉



壹、前言

在勞動三權中，勞資協商及締結團體協約為工會重要功能之一，過去工會想與雇主協商，常因資訊的不對等以及對勞動法令的不熟悉，需花費極大的心力，在有限的資源與人力下進行資訊的蒐集、草擬團體協約條文及談判協商等，而不論有無上級工會之協助，多需經歷數月或數年的協商，才能與公司簽訂兼顧穩定勞動關係及提升會員勞動條件的團體協約。因此，為鼓勵及支持工會透過協商簽訂團體協約，勞動部（下稱本部）多年來均持續不斷推動團體協商機制，除提供專家入廠輔導服務及辦理勞資雙方提升協商所需知能之活動與相關措施外，並於 105 年訂定「獎勵工會簽訂團體協約實施要點」

（下稱本要點），提供工會及工會聯合組織簽訂團體協約的獎勵金。

實務上，勞資雙方要開啟協商大門實屬不易，需要工會持續不斷地與雇主溝通，而最終能簽訂優於勞動基準法之團體協約則更加困難，因此本部所發給的獎勵額度，係考量工會於協商過程所付出之心力以及與團體協約內容有所關聯，而分別給予 5 萬元至 25 萬元不等之獎勵金，以肯定工會簽訂團體協約為會員爭取權益及提升勞動條件所付出的努力

另一方面，工會在準備啟動協商或協商期

間，常因經驗不足而不知如何與公司進行團體協約協商，此時上級工會及工會聯合組織就扮演重要的角色，因此，本要點特別提供有協助工會啟動協商、草擬條約、參與協商會議及協助工會解決僵局之工會聯合組織3萬元獎勵金，期鼓勵工會聯合組織實際發揮集體協商力量，積極協助與輔導工會進行協商，以提升勞工福祉。以下就本獎勵要點內容略作說明：

貳、提供工會及工會聯合組織簽訂團體協約獎勵金內容介紹

一、獎勵對象與申請期限等相關規定

只要是依團體協約法簽訂團體協約之工會，以及有協助及輔導會員工會完成簽訂團體協約之工會聯合組織，在團體協約簽約後的一年內都可向本部提出申請，但工會所簽訂的團體協約期限如未滿一年，則工會須在協約有效期限內提出申請；超過本要點所定申請期限才送件將不予受理。

另工會如已領過本要點獎勵金者，在受獎

勵年度起的3年內，不能再次提出申請。但如是與不同雇主或雇主團體簽訂團體協約者，則不在此限。

二、工會或工會聯合組織獎勵認定基準

工會依所簽訂團體協約內容，可分為四類如下表。

三、同一事業單位內有複數企業工會申請本要點獎勵金之規定

本要點於第5點規定，如申請獎勵金之企業工會在同一事業單位內有其他企業工會亦已簽訂團體協約者，本部得通知其他企業工會於3個月內向本部提出申請，經通知而逾期未向本部申請者，則視為放棄。

本點亦規定複數企業工會獎勵金額計給方式，如同一事業單位內有複數企業工會申請本要點獎勵金時，其複數企業工會之獎勵金額將以單一企業工會依要點所定獎勵標準所核定金額之二倍，平均分配予申請之複數企業工會。

工會及工會聯合組織簽訂團體協約獎勵金認定基準			
雇主分類 團體協約內容之類別	單一工會與單一雇主簽訂 團體協約	複數工會與單一雇主簽訂 團體協約	單一工會與複數雇主簽訂 團體協約
第一類：協約內容有利潤分享相關條款(明定固定比例、年終盈餘或調高員工薪資條款)	最高新臺幣 25 萬元	最高新臺幣 50 萬元	最高新臺幣 30 萬元
第二類：協約內容有優於勞動基準法及其他法令規定勞動條件之相關條款(明定縮短工時、請假、休假相關條款)	最高新臺幣 20 萬元	最高新臺幣 40 萬元	最高新臺幣 25 萬元
第三類：未有第一類或第二類條款者之團體協約	最高新臺幣 10 萬元	最高新臺幣 20 萬元	最高新臺幣 15 萬元
第四類：工會聯合組織協助及輔導會員工會簽訂團體協約	最高新臺幣 3 萬元		

另如核定後，同一事業單位內其他企業工會再與該事業單位以相同內容之團體協約簽約並送件申請獎勵，其獎勵金額會以原企業工會所核給金額之八成為上限核給。

四、工會申請獎勵時，應專函檢具文件，向本部提出申請

- (一) 申請書：應確實依據本部提供之申請表格填寫。
- (二) 團體協約影本。
- (三) 本部或地方勞工行政主管機關備查函影本。
- (四) 工會之登記證書影本。
- (五) 工會申請簽訂團體協約獎勵金切結書。

工會聯合組織申請獎勵時，除檢具上開申請文件，亦須提供輔導工會簽訂團體協約相關證明表及資料。

五、工會或工會聯合組織申請獎勵，不予核定獎勵之情形

- (一) 申請文件或證明有偽造、變造、虛偽不實或失效等情事。
- (二) 有具體事實，足認其與事業單位通謀虛偽簽訂團體協約。
- (三) 其他與團體協約法或本要點之規定不符。

如果已核定獎勵者，得撤銷或廢止原核定之獎勵提供工會及工會聯合組織獎勵金，被撤銷或廢止原核定之獎勵者，應返還因核定所受領之獎勵金。

參、結語

近年來，隨著全球化趨勢，勞工意識抬頭及生產環境的變遷，企業為能妥善因應，致力於提升企業競爭力，勞資關係和諧也為企業所重視，其中勞資雙方能在穩定勞資關係基礎下，透過協商簽訂團體協約，不止提高了員工向心力，亦充分落實永續發展及保障勞動權益之目標。

自本要點開始辦理以來，工會簽訂團體協約的量與質皆有明顯的提升，且依團體協約內容來看，已有許多利潤分享或優於勞動基準法的約定條款為會員加薪及提升勞動條件。而勞資雙方能夠協商簽訂優於勞動法令之團體協約內容，不僅需要雙方在協商過程中互相的體諒與包容，還要雙方一步一步的凝聚共識，才能獲得這難得可貴的成果，故對於努力促進員工權益及提升勞工福祉的工會，特別值得給予鼓勵及肯定，也期許未來工會能發揮集體協商力量繼續簽訂更多優質的團體協約，創造更多福利。

本(109)年度團體協約獎勵金申請也已經開始受理，歡迎符合申請資格之工會踴躍提出申請。相關規定及表格可逕至本部首頁/業務專區/勞資關係下載運用(網址：www.mol.gov.tw)。