

「部屬機關(構)學校勞動權益實務個案及議題分析工作圈」常見案例一覽表

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
5-1	退離、保險	職業災害/終止 契約/勞工職業 災害保險	1. 勞動基準法第 12 條 2. 勞動基準法第 13 條 3. 勞動基準法第 78 條 4. 勞工請假規則第 6 條 5. 勞動基準法第 59 條 6. 勞工保險條例 19 條 7. 勞工保險條例 34 條 8. 勞工保險條例 36 條	A 君因通勤災害申請公傷 假逾1年半，一再拒絕配合 復工評估。進行勞資爭議調 解未果，函請 A 君於109年 9月到校上班暨辦理工作項 目調整(評估)，A 君不予理 會連續3日曠職，遂終止與 A 君之僱傭關係。本案經民 事訴訟及行政訴訟判決確 定，本校均獲得勝訴判決。 B 君(工友)因通勤災害申請 公傷假，因公傷假時間已逾 半年，遂配合本校共同請職 業傷病專科醫師診斷評 估，醫師評估得以執行目前 工作，惟當事人主觀認定職 業傷害仍嚴重至無法執行	<input checked="" type="checkbox"/> 學校實務案例 詳如案例處理過程錯誤 樣態或相關案例 <input type="checkbox"/> 勞檢案例 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 (經行政訴訟撤銷裁罰處 分) <input type="checkbox"/> 未被裁罰	1. 通勤災害是否屬於職 業災害，司法實務見解 仍待統一。(通勤災害 是否屬於職災?勞動基 準法上所稱職業災害 可區分為兩種情況，其 一，事故發生在工作場 所中；其二，勞工於執 行職務過程中所生事 故。而通勤職災則是勞 工於上下班往返於就 業場所與住居所途中 所生事故，顯然與勞動 基準法上之職業災害 定義不同，而其實在勞 工保險被保險人因執 行職務而致傷病審查 準則第 4 條第 1 項規定

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
				職務。雙方進行勞資爭議調解成功，協議以勞保局職業傷病給付日數作為公傷假核給之總日數。		中，已經有明確規定該事故「視為職業災害」，也就是通勤職災原本非屬職業災害。至於司法實務見解上有認通勤職災非屬勞動基準法之職業災害：「通勤災害是否得視為職業災害，而有職災補償規定之適用，則應視是否置於雇主之指揮監督之狀態下。是以勞工於上下班必經途中所發生之車禍或其他偶發意外事故，非因職業或作業之關係所自然引起之危害，實係第三者之不法侵害，應非職業災害。」，台北地方法院著有 96 年勞訴字第 41 號判決參

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
						<p>照。亦有認屬勞動基準法之職業災害：「按勞工上下班必經途中之交通事故，倘非出於勞工私人行為而無勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第十八條各款之情事，又非違反其他法令者，應認屬於職業災害。」，最高法院著有101年台上字第544號判決參照。因此司法實務見解對於通勤職災是否屬勞動基準法上之職業災害，目前仍存有不同看法。）</p> <p>2. 雇主給付勞工職災醫療期間之全額薪資，勞工得依勞基法 59 條及勞工保險條例 36 條申請職業傷病補助，補助</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
						金額可抵充雇主事先給付之職災醫療期間薪資。惟勞工惡意不申請職業傷病補助時，雇主將無從請求抵充，而實質受有損害。(目前司法實務並無相關判決先例可供參考，個人認為可以民法§242 為請求權基礎，由雇主以自己之名義，代位行使惡意勞工之權利，提起民事訴訟，惟勝訴機率可能不高)。
5-2	工時	勞工延長工作時間補休期限	勞動基準法第 32-1 條及勞動基準法施行細則第 22-2 條	本校校安人員實行 3 班輪班制，常有加班之情，惟單位表示，依學校 110 年第 1 次勞資會議決議，本校適用勞動基準法人員，延長工作時間之補休應於加班後 1 年內補休完畢，未及於補休者，未發給加班費。	<input checked="" type="checkbox"/> 學校實務案例 案經民眾向勞動部職業安全衛生署陳情，反映本校疑似有違反勞動基準法之情。 <input type="checkbox"/> 勞檢案例 <input type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	一、依勞動基準法第 32-1 規定略以，勞工延長工作時間之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
						<p>二、復依勞動基準法施行細則第 22-2 條規定略以，補休應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾年度特別休假之末日者，以該日為期限之末日。</p> <p>三、本案雖經本校勞資會議通過，本校適用勞動基準法人員延長工作時間之補休應於加班後 1 年內補休完畢，惟與前揭法律相牴觸，應為無效。</p> <p>四、本校爰於年度特別休假末日前通知各單位儘速造冊申請發給工資。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
5-3	工時	假日奉派執行 公務	勞動基準法第 24、30、 32-1 條、勞動基準法施 行細則第 22-2 條	<p>研擬方案，經請勞方代表先行詢問適用勞基法人員意見後，再提會討論。</p> <p>一、甲案：假日奉派執行公務，以加班方式辦理。 說明：依勞動基準法第 30 條規定，勞工每日正常工時為 8 小時，且每週總工時不得超過 40 小時，超過都算延長工時，即為所謂的加班。假日奉派執行公務，無論執行公務地點為何，均屬延長工時，爰假日奉派執行公務，以加班方式辦理。</p> <p>二、乙案：假日奉派執行公務，視執行公務地點，執行公務地點位於大臺北地區範圍內，以加班方式辦理；執行公務地點為大臺北地區範圍外，以公差補休方式辦理。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>學校實務案例</p> <p>勞資會議中臨時動議，與會勞方代表提出，為應藝教活動推廣，同仁奉派於假日執行公務情形頻仍，申請公差補休或以加班方式辦理，關涉差旅費或加班費之支給，應予釐清，以資遵循，並請經討論決議。</p> <p><input type="checkbox"/>勞檢案例</p> <p><input type="checkbox"/>受裁罰</p> <p><input type="checkbox"/>未被裁罰</p>	<p>1. 先行瞭解適用勞基法人員意見及管理規章，研提有關方案，提請討論。</p> <p>2. 保障勞工權益及管理程序簡便去思考方案，兼顧勞資雙方衡平原則。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
				<p>說明：</p> <p>假日奉派執行公務，執行公務地點位於大臺北地區範圍內，依勞動基準法第 30 條規定，以加班方式辦理。</p> <p>假日奉派執行公務，執行公務地點為大臺北地區範圍外，考量辦公地點屬遠途，有交通費、雜費及住宿費等差旅費需求，爰以公差補休方式辦理，如未能補休完畢，依勞動基準法施行細則第 22 條之 2 及勞動基準法第 32 條之 1 規定，經勞雇雙方協商，適用勞動基準法人員加班補休期限，以特別休假約定年度之末日(本館特別休假約定年度係採曆年制，約定年度之末日為當年度 12 月 31 日)，作為最終補休期限，補休期</p>		

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
				<p>限屆至或勞動契約終 止時，未結清之補休時 數必須按照加班時之 工資標準發給加班費。 決議：原則採乙案，另以大 臺北地區幅員廣 袤，宜釐清地區範 圍，以資遵循。</p>		
5-4	退離、資 遣、保險	未核發資遣人 員服務(離職) 證明	勞動基準法第19條。	<p>案例處理過程： 校方依法預告同仁資遣相 關規定，並請同仁依校內規 定辦理離職手續(辦理完畢 後由校方主動製發離職證 明)。 同仁並未依規定辦理離職 手續，亦未委託他人代辦， 爰於資遣生效後尚未取得 離職證明。 同仁遂向當地政府勞青處 提出申訴，經勞資調解委員 會調解結果成立，勞資雙方 同意和解，校方於同仁離職 手續辦理完畢，盡量於一週 左右開立非自願離職證明 書並郵寄至同仁指定地址。</p>	<p>學校實務案例 經校方依法預告資遣之 同仁，未依校內規定辦理 離職手續(如辦理完畢由 校方主動製發離職證 明)，然同仁並未依規定 辦理離職手續，亦未委託 他人代辦，致使同仁於資 遣生效後尚未取得離職 證明。</p>	<p>注意事項： 依勞資爭議處理法第9條 第2項規定，爭議當事人 一方為團體協約法第10 條第2項規定之機關 (構)、學校者，其出席 調解時之代理人應檢附 有核可權機關之同意 書，爰校方代理人為出席 勞資爭議調解會議，應先 行函報教育部申請核發 代理機關(構)學校出席 會議同意書。 建議事項： 一、對於勞資調解成立案 件所製發文件，僅以 郵遞雙掛號附回執</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
				校方依同仁提供之勞動部離職證明書製發並寄至同仁指定地址，惟因勞動部離職證明書標題並無標示「非自願離職」字樣而遭該名同仁誤會校方不依勞資調解結果辦理並撕毀離職證明書，復向教育部及當地地方法院提起申訴與強制執行(製發離職證明書)，案經校方再次製發並當面遞交同仁離職證明書請其簽收後結案。		<p>聯方式處理仍不夠周全，建議以郵局存證信函方式請對方於特定期限內寄回文件(離職證明)簽收單予校方存查為宜。</p> <p>二、勞資爭議調解結果建議調解委員加註斷尾條款：「前揭事項經資方履行後，雙方同意就在職期間所衍生之勞動法令、民事、刑事及行政救濟請求權，勞雇雙方皆同意拋棄，並不再為其它主張」，保障雙方權益。</p>
5-5	勞資調解	僱用、勞動契約	勞動基準法第10條之1	<p>本校同仁因工作地點調動、出勤車資及時間補貼等爭議，申請調解。</p> <p>勞方主張：</p> <p>○員於111年7月到職，工作地點原為台北市00校區，嗣於112年2月調至新北市00校區，上班可於台</p>	<p>■學校實務案例(如左列)</p> <p>資方不同意補貼勞方請求，係考量兩校區間往返皆有提供交通車，另查勞方倘需由新北市00校區自行搭車返家，尚有其他</p>	<p>雇主調動勞工工作須遵守之原則：</p> <p>依勞動基準法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合以下五項原則：</p> <p>一、基於企業經營上所</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
				<p>北市校區打卡後搭乘交通車至新北市 00 校區，惟下班資方不同意搭乘交通車回台北市校區打卡，爰○員主張校方應補助出勤車資及時間補貼。</p> <p>資方主張： ○員於 112 年 2 月日調至新北市 00 校區，113 年 3 月調回台北市 00 校區，調動新北市 00 校區期間，校方提供交通車，並無勞方所稱之情事，爰無法同意勞方請求。</p> <p>調解人建議： 勞方調至新北市 00 校區期間，主管准否勞方搭乘校車返回台北市 00 校區一事，雙方皆無提供相關佐證資料，無法達成共識，仍建議資方酌給勞方補貼，以消弭雙方爭議。</p> <p>調解結果：不成立</p>	<p>大眾運輸工具可直達勞方住所，相較於勞方搭乘交通車由新北市 00 校區返回台北市 00 校區，再搭乘大眾運輸工具返家，更甚省時，綜上，本案資方調動勞方工作地點，尚符合勞動基準法第 10 條之 1 規定。</p> <p><input type="checkbox"/> 勞檢案例 <input type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰</p>	<p>必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。</p> <p>二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。</p> <p>三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。</p> <p>四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。</p> <p>五、考量勞工及其家庭之生活利益。</p>
5-6	工資	如何落實計畫人員薪資按月給付能符合勞基法規定?	勞動基準法第 23 條第 1 項規定，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 2	<p>處理情形： 本校薪資給付作業有統一及自行造冊二種。統一造冊給付薪資之教職員工，均按時於每月 1 日薪資入帳。自</p>	<p>學校實務案例</p> <p>本校計畫人員薪資未依契約於每月 1 日入帳，致投訴勞工局。</p>	<p>一、建置報帳、請款標準作業流程，宣導並落實所屬人員，以達每月定期給付計畫人員薪資之目標。</p> <p>二、加強宣導勞動法令相</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
			次，旨在要求給付日期應有明確之約定，除預付者外，縱為特別約定，給付之次數仍不得低於每月給付1次。	行造冊部份係由教師自行列管，本校亦隨時輔導調整，並請其按時給付薪資。經勞工局告以，本校薪資給付符合勞動部「勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則」。	<input type="checkbox"/> 勞檢案例 <input type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	關規定，告知用人單位或計畫主持人工資如未定期直接全額給付勞工，違者應負罰款責任，依勞基法第79條第1項規定處以2萬元以上100萬元以下罰鍰。
5-7	工資	薪資未如期發放	勞基法第23條第1項	勞動檢查發現高教深耕計畫助理未約定每月工資給付日期。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	約定次月10日為薪資發放日。
5-8	工時	單日工作逾12小時。	勞動基準法第32條第2項。	案例處理過程： 本校軍輔組負責校園安全24小時值勤管理業務，以3名校安人員及1名教官參與輪值，礙於學校人力不足，致有上開人員平日正常工作時間外之值勤超過每日加班上限4小時，假日值勤超過1日加班上限12小時之情形。	<input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 平日正常工作時間外之值勤超過每日加班上限4小時，假日值勤超過1日加班上限12小時之情形。 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰： 罰鍰金額4萬元。	注意事項： 因「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」自111年1月1日起停止適用，雇主如有使勞工從事值日(夜)工作，一律認屬工作時間，超過正常工作時間的部分，應計入延長工時時數並給付加班費，若值夜津貼均改以加班費計，預計將至少多1

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
						倍以上支出，學校經費不足支應。 改進事項： 已盤點工作內容、妥善調配人力及參考他校作法，僱用保全參與輪值方式，使人力運用更有調節空間，避免類此案件發生。
5-9	工資	薪資未如期發放	勞動基準法第22條第2項	本校計畫專案助理薪資未依契約於次月10日前發放薪資。	<input checked="" type="checkbox"/> 學校實務案例 112年新進計畫助理向勞政單位檢舉本校未依勞動契約所載之日期(次月10日前)發放薪資，經勞政單位勞檢屬實，依法罰新台幣二萬元。 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	本校計畫助理薪資均由各計畫執行單位自行造冊核銷，因未有統一作業流程管控執行情形，致生未依勞動契約如期發放薪資，影響勞工權益之事件。為避免再有類此事件發生，本校採取改善措施如下： 1. 由人事室召集各計畫助理薪資造冊承辦人，召開專案會議研訂薪資作業流程檢核表於完成薪資行政流程及入帳後，將檢核表送人事室錄案留存，並以每月1日薪資入

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
						<p>帳為完成日。</p> <p>2. 由人事室訂定「延後發薪同意書」如有重大不可抗力之因素，評估確無法依契約於每月 10 日前完成入帳，必須取得當事人之書面同意書並應簽訂「延後發薪同意書」錄案備查。</p>
5-10	其他	年終獎金	<p>勞動基準法第 29 條。</p>	<p><u>案例處理過程：</u></p> <p>同仁於 111 年 9 月(年度中)屆齡退休，校方當(111)年度並未核發其年度年終工作獎金，同仁以每年均有支領年終獎金以及其他學校均有公告年終獎金發放辦法，而校方卻沒有相關辦法為由，向當地政府勞青處提出申訴，經勞資調解結果為不成立。</p> <p>案經勞資爭議調解不成立後，同仁復向當地法院提出告訴，要求校方依法支付其年終工作獎金，最終經當地地方法院依勞動事件法第</p>	<p>■<u>學校實務案例</u></p> <p>年度中屆齡退休同仁以其他學校有發給年終工作獎金，以及校方每年均有發放年終工作獎金為由，向當地政府勞青處提出申訴，經勞資調解委員會調解結果不成立後，該名同仁復向當地法院對校方提出告訴。</p>	<p><u>注意事項：</u></p> <p>一、查行政院人事行政局 98 年 5 月 7 日局企字第 0980009372 號書函行政院勞工委員會釋示略以，軍公教人員年終工作獎金，係為激勵年終仍在職之軍公教人員(含技警工友)之工作士氣，安定軍公教人員生活，並因應農曆春節之需要，爰分年訂定年終工作獎金之發給規定發給之。該項獎金之發給</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
				<p>31 條第 1 項規定視為本件調解不成立結案。</p> <p>校方處理過程均依勞動基準法、校內約用人員工作規則、同仁勞動契約書等相關規定辦理。</p>		<p>自 61 年起迄今雖未中斷，惟仍須配合政府年度財政狀況辦理，性質上並非每年固定應付之給與，而係勉勵性質之非法定給與，非屬勞務對價性質之工資。(參考一百十一年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項及該注意事項問答集)</p> <p>二、次查行政院勞工委員會(現更名為勞動部)89 年 1 月 27 日(89)臺勞資三字第 0002684 號函釋略以，「如勞資雙方因年終獎金之發放額度發生爭議時(非發與不發之問題)，應就勞資雙方有無事先就發放額度予以約定而加以判斷。如勞資雙方有事先約定，且明訂於勞動契約、團體協約或工作規則</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
						<p>中，則因此發生爭議時，係屬「權利事項」之爭議，依勞資爭議處理法第五條之規定，應循調解程序、司法途徑解決，因此，若年終獎金是勞資雙方在到職前就明確約定之「保障年薪」的一部分，那麼該項年終獎金可能就不再是恩惠性給與，而應該屬勞基法第 2 條所定的工資，應列入資遣費之平均工資、與勞、健保投保薪資及勞工退休金提繳薪資，而當資方片面不發給時，就可能違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定的疑慮。</p>
5-11	工作時間	出勤紀錄	勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項規定	<p>本校產學合作計畫助理之差勤管理方式分為差勤系統管控及單位自管，其中單位自管部分，部分單位以紙本記載出勤紀錄，其上、下班時間均以整點紀錄(如每</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>學校實務案例</p> <p><input type="checkbox"/>勞檢案例</p> <p><input type="checkbox"/>受裁罰</p>	<p>雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
				日均記載 8:00-12:00)，未 記載至分鐘，不符合勞動基 準法規定。	<input type="checkbox"/> 未被裁罰	時，雇主不得拒絕。加強 宣導出勤情形應記載至 分鐘。