

## 第八章 勞資爭議處理法

### ●重點整理

民國九十八年六月五日立法院三讀通過勞資爭議處理法修正草案；總統於民國九十八年七月一日公（發）布；本法規於一百年五月一日正式施行。

#### 一、立法目的

處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係。（第1條）

#### 二、處理原則

勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。（第2條）

#### 三、適用對象及排除規定

(一)適用對象：本法於雇主或有法人資格之雇主團體與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。（第3條）

(二)排除規定：教師勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。（第3條但書）

#### 四、爭議類別及用詞定義

本法用語，定義如下：（第5條）

(一)勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。

(二)權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。

(三)調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。

(四)爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。

## 8-2 勞工行政與勞工法規大意

(五)罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

### 五、爭議處理方式

(一)權利事項勞資爭議之處理方式：

- 1.以調解仲裁或裁決程序處理：權利事項勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。（第6條第1項）
- 2.設勞工法庭：法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。（第6條第2項）
- 3.委託民間團體辦理扶助業務：權利事項之勞資爭議，勞方當事人提起訴訟或依仲裁法提起仲裁者，中央主管機關得給予適當扶助；其扶助業務，得委託民間團體辦理。（第6條第3項）
- 4.訂定扶助辦法：前項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。（第6條第4項）

(二)調整事項勞資爭議之處理方式：

- 1.以調解仲裁程序處理：調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。（第7條第1項）
- 2.工會得為勞方當事人：前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：（第7條第2項）
  - (1)未加入工會勞工人數：未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。
  - (2)未加入工會勞工比率：未加入工會受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞工具具有相同主張者達三分之二以上。

### 六、爭議行為之限制

勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。（第8條）

### 七、調解程序

(一)調解之開始：

- 1.爭議當事人申請：勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事