

臺中市政府兩公約教育訓練 及宣導課程（下） （勞動權保障介紹－以勞動 事件法之調解實務為例）

主講人：黃秀蘭律師

何謂勞動權__勞動權簡介

- ▶ 勞動權是國家保障人民獲得生存條件及行使其他各項基本權利的基礎，包含所謂的工作權（亦即狹義的勞動權）在內。兩公約關於勞動權與平等權的規定，比其他權利還多一些，而國內法部分，規定則不勝枚舉。
- ▶ 兩公約
 - 社經文公約第6條（工作權）、第7條（工作條件）、第8條（勞動基本權）及第10條（對家庭之保護）規定。
 - 公政公約第22條（結社自由）及第26條（法律前之平等）規定。
- ▶ 國內法
 - 憲法第15條規定。
 - 勞動基準法、性別工作平等法、勞工安全衛生法、職業災害勞工保護法、就業服務法、就業保險法、勞工保險法、全民健康保險法、工會法、團體協約法、勞資爭議處理法及勞動事件法等。

勞動事件新制__勞動事件法簡介

- ▶ 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；又勞資事務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，並宜由雙方當事人自主性、合意性解決。基於上述特性，司法院為期迅速、妥適、專業、有效、平等地處理勞動事件，遂研究制定勞動事件法，經總統於107年12月5日公布，自109年1月1日施行。
- ▶ 性質為民事訴訟法的特別法，因應勞資爭議之特性，在既有的民事訴訟程序架構下，適度調整勞動事件爭訟程序規定，一方面使勞雇雙方當事人於程序上實質平等，另一方面也使法院更加重視勞動事件之處理，以達成勞資爭議的實質公平審理，有效的權利救濟之目標。

資料來源：司法院，<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>

壹、專業的審理

- ▶ 擴大勞動事件範圍，各級法院並應設立勞動專業法庭，遴選具勞動法相關學識、經驗之法官處理勞動事件，以提高紛爭解決效能。

資料來源：司法院，<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>

貳、強化當事人自主及迅速解決爭議

▶ 一、建立勞動調解程序

- 由1位法官與2位分別熟悉勞資事務的勞動調解委員共同組成勞動調解委員會，進行調解。(勞動事件法第21條)
- 勞動調解委員會先經由快速的程序(包括聽取雙方陳述，整理爭點，必要時並可調查證據)，對於事實與兩造法律關係予以初步解明，並使當事人瞭解紛爭之所在，及可能的法律效果，再於此基礎上促成兩造自主合意解決，或由勞動調解委員會作成解決爭議之適當決定，以供兩造考量作為解決之方案。(勞動事件法第24條)

▶ 二、勞動調解前置原則

- 除部分法定例外情形外，原則上勞動事件起訴前，需先經法院行勞動調解程序，如當事人未先聲請調解逕為起訴，仍視為調解之聲請。(勞動事件法第16條)

▶ 三、勞動調解程序與後續訴訟之緊密銜接

- 勞動調解不成立時，除調解聲請人於法定期間內向法院為反對續行訴訟程序之意思外，法院即應由參與勞動調解委員會的同一法官續行訴訟程序，並視為自調解聲請時已經起訴，且原則上以勞動調解程序進行中已獲得事證資料之基礎進行。(勞動事件法第31條)

資料來源：司法院，<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>

參、減少勞工訴訟障礙，便利勞工尋求法院救濟

▶ 一、便利勞工的管轄原則

- 為使勞工易於起訴及應訴，勞動事件之管轄法院除依民事訴訟法規定外，**明定可由勞工的勞務提供地法院管轄**；如勞工為被告，亦得聲請移送至其他有管轄權之法院。如勞工與雇主間第一審管轄法院之合意有顯失公平的情形，勞工可以逕向其他有管轄權之法院起訴，如為被告，亦得聲請移送至其他有管轄權之法院。又只要勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在我國境內，勞工就可以向我國法院提起勞動事件之訴，縱使勞雇間原先有相反於此的審判管轄約定，勞工也不受拘束。(勞動事件法第5條至第7條)

▶ 二、調整程序費用負擔

- 為降低因程序費用負擔造成勞工尋求法院救濟之門檻，明定因定期給付涉訟之勞動事件，其訴訟標的價額最多以5年之收入總額計算。勞工或工會提起確認僱傭關係或請求給付工資、退休金、資遣費之訴或上訴時，暫免徵收裁判費2/3；其強制執行標的金額超過新臺幣(下同)20萬元部分，暫免徵收執行費。工會提起團體訴訟，其請求金額超過100萬元之部分暫免徵收裁判費；依本法規定提起不作為訴訟，免徵裁判費。(勞動事件法第11條至第13條)

資料來源：司法院，<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>

參、減少勞工訴訟障礙，便利勞工尋求法院救濟

▶ 三、強化訴訟救助

- 為避免勞工因支出訴訟費用致生活陷於困窘，明定勞工符合社會救助法規定之低收入戶、中低收入戶，或符合特殊境遇家庭扶助條例第4條第1項之特殊境遇家庭，聲請訴訟救助時，即視為無資力支出訴訟費用救助，法院得准予訴訟救助。又勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，而聲請訴訟救助的話，除所提起之訴有顯無勝訴之望的情形外，法院應以裁定准予訴訟救助。(勞動事件法第14條)

▶ 四、勞工進行訴訟的第三人協助

- 勞工欲於訴訟期日偕同由工會、財團法人指派之人為輔佐人，明定不需先經法院或審判長的事前許可，而改為事後再審查。外籍勞工委任外籍勞工仲介單位之非律師人員為訴訟代理人時，如有害於委任人之權益時，法院得撤銷其許可。(勞動事件法第9條)

肆、促進審判程序與實效

▶ 一、程序促進義務

- 為期使法院處理程序迅速進行，明定法院與當事人都負有程序促進義務，並應限期終結程序。(勞動事件法第24、32條)

▶ 二、適度調整辯論主義

- 法院為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要的事實，並得依職權調查必要的證據；法院審理勞動事件時，亦得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查的事實、證據資料、處分或解決事件的適當方案。此外亦合理調整證據法則，明定雇主之文書提出義務，加重當事人、第三人提出證據提出命令的效率，以強化取得所需之證據；並以事實推定之方式，促進對於勞資雙方關於工資、工作時間爭執之事實認定；另為避免雇主濫用優勢之經濟地位，與勞工以定型化契約之方式，訂立對勞工不利而顯失公平之證據契約，明定於此情形勞工不受其拘束。(勞動事件法第33條至第36條)

資料來源：司法院，<https://www.judicial.gov.tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>

肆、促進審判程序與實效

► 三、擴大法院依職權宣告假執行的範圍

- 為強化判決對勞工權益保護之實效性，明定就勞工之給付請求，法院為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。又法院就勞工請求之勞動事件，判令雇主為一定行為或不行為時，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金。(勞動事件法第44、39條)

► 四、強化紛爭統一解決

- 為利於大規模勞資紛爭事件的統一解決，本法規定工會受勞工選定而起訴時，得對共通爭點提起中間確認之訴，法院並應先予裁判，以建立分階段審理模式，並使其他有共同利益而未選定工會起訴之勞工，亦得併案請求，以擴大紛爭之統一處理。另工會於章程所定目的範圍內，亦得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。對於因離職而喪失原屬工會之會員身分，或在職期間依工會法沒有可以參加之工會的勞工，本法亦明定得選定原屬工會或工會聯合組織為之起訴，並同樣適用本法關於由工會為會員勞工進行訴訟、保全程序等相關規定。(勞動事件法第41條至第45條)

伍、即時有效的權利保全

- 一、關於勞工聲請保全處分，藉由強化與不當勞動行為裁決程序之銜接、擔保金之上限與減免及明定法院之闡明義務，以減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任，並保障其及時行使保全權利。(勞動事件法第47、48條)
- 二、斟酌勞動關係特性，就勞工因確認僱傭關係存在與否的爭執或調動違法的爭執中，聲請定暫時狀態處分之情事，將民事訴訟法所定爭執法律關係及必要性等要件予以具體化，使勞工較易於聲請及釋明，由法院依個案具體狀況裁量是否為繼續僱用及給付薪資，或依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用的定暫時狀態處分。(勞動事件法第49、50條)

資料來源：司法院，<https://www.judicial.gov.tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>

勞動調解委員會

- ▶ 由勞動調解委員會行勞動調解程序
- ▶ 勞動調解委員會之組成：
 - 勞動法庭法官1人
 - 具勞資事務學識、經驗之勞動調解委員2人
- ▶ 勞動調解委員：
 - 藉由具上述資格之人參與調解程序，有助於迅速地解明事案及形成解決紛爭之方案。基於中立、公正之立場處理勞動調解事件，並適用迴避規定(勞動事件法第20條第4項、第21條第3項)
 - 法院遴選造冊，單一性別比例不得少於總人數3分之1(勞動事件法第20條第1項、第2項)
 - 受理個案時，自名冊中指定適當之人組成勞動調解委員會(勞動事件法第21條第1項、第2項)
 - 關於勞動調解委員之資格、遴聘、考核、訓練、解任及報酬等事項，由司法院定之。(勞動事件法第20條第3項)

法院勞動調解委員倫理規範

- ▶ 一、勞動調解委員應秉持熱誠及耐心，以中立、公正之立場，本於負責、平和及懇切之態度處理勞動調解事件。
- ▶ 二、勞動調解委員應依勞動專業法庭法官進行政序之指揮，並力求調解程序之順暢與當事人雙方之和諧。
- ▶ 三、勞動調解委員於期日應按時到場，不得無故缺席。其因不可歸責於己之事由無法於期日到場者，應即向法院報告。
- ▶ 四、勞動調解委員應持續充實法律及專業知識，並提昇調解技巧。
- ▶ 五、勞動調解委員應尊重當事人之意願，不得強迫當事人進行或成立調解。
- ▶ 六、勞動調解委員應本於當事人之最佳利益，協助雙方成立調解，不得故意曲解法令或為欺罔之告知，致誤導當事人為不正確之判斷。

法院勞動調解委員倫理規範

- ▶ 七、勞動調解委員就調解事件之法律或專業知識不明瞭時，應請求法官協助。
- ▶ 八、勞動調解委員應謹言慎行，不得為促使調解成立而故為詆毀、中傷或其他有損當事人人格尊嚴之不當行為。
- ▶ 九、勞動調解委員應尊重當事人性別、種族、多元文化之差異，不得有歧視、偏頗的言詞或態度。
- ▶ 十、勞動調解委員執行職務，不受推薦機關團體之影響，亦不得為其所行調解事件當事人之代理人，且應避免有使人疑其為特定當事人代理人之行為。
- ▶ 十一、勞動調解委員有勞動事件法第二十條第四項迴避規定之適用者，應即報告法官；其有民事訴訟法第三十二條所列法官應行迴避之事由者，應自行迴避，不得執行職務。

法院勞動調解委員倫理規範

- ▶ 十二、勞動調解委員於調解過程中，不得藉機招攬業務或謀取自身、他人之利益。
- ▶ 十三、勞動調解委員不得向當事人收取任何費用。
- ▶ 十四、勞動調解委員不得以私人言行代表所屬法院。
- ▶ 十五、勞動調解委員不得接受當事人請託或收受不正利益。
- ▶ 十六、勞動調解委員應保持中立，不得與當事人、代理人及其他利害關係人為案件外之接觸、往還酬應等不當行為。
- ▶ 十七、勞動調解委員間應彼此尊重，不得詆毀、中傷其他勞動調解委員。
- ▶ 十八、勞動調解委員應遵守法令及其他符合勞動調解委員自律、自治精神之必要事項。

勞動調解程序三次期日之進行

- ▶ 當事人：(勞動事件法第24條第2項)
 - 於第1次期日即應完整主張事實及提出證據。
 - 縱有補充，原則上應於第2次期日終結前為之。
- ▶ 勞動調解委員會：(勞動事件法第24條第3項、第26、27、28、31條)
 - 聽取雙方陳述，整理爭點及證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果。
 - 得依聲請或依職權調查證據，儘可能於第1次期日進行可為之證據調查，
 - 第2、3次期日進行剩餘之證據調查。
- ▶ 終結程序：
 - 促成兩造達成解決合意
 - 經當事人合意約定調解條款
 - 依職權提出適當方案
 - 視為調解不成立

勞動調解程序之進行—原則事項

- ▶ 先由勞動法庭法官審查(移送、補正、駁回)，審查認合法後，即組成勞動調解委員會，進行勞動調解(勞動事件法第21、22條)
- ▶ 法官於聲請日起30日內指定第1次調解期日(勞動事件法第23條第2項)
- ▶ 集中進行，原則上於3個月內以3次期日內終結(勞動事件法第24條第1項)
- ▶ 原則上程序不公開，因性騷擾所生勞動事件得隔離進行(勞動事件法第25條)
- ▶ 由法官指揮調解程序之進行(勞動事件法第23條第1項)
- ▶ 委員會之決定，以委員會過半數意見定之；數額之評議意見各不過半時，以次多額之意見定之(勞動事件法第27條第2項、第28條第4項)

勞動調解程序一期日進行事項

- ▶ 聽取雙方當事人陳述，為必要之闡明之發問與曉諭。(審理細則第30條)
- ▶ 整理爭點及證據；當事人就調解標的、事實、證據或其他得處分之事項與爭點達成協議。(第30條第2項、審理細則第29條第1項第2款)
- ▶ 調解之必要處置或調查證據(民訴第413條、審理細則第31條第1項)
- ▶ 適時曉諭當事人訴訟之可能結果。(審理細則第29條第1項第4款、第2項)
- ▶ 勸導當事人達成調解合意(審理細則第32條)
- ▶ 酌定調解條款、提出適當方案或依職權視為調解不成立

勞動調解之方法使用

- ▶ 一、當事人合意由勞動調解委員會酌定調解條款
- ▶ 勞動事件法第27條
 - 勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。
 - 前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各不達過半數時，以次多額之意見定之。
 - 調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄。
 - 其經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，視為調解成立。
 - 前項經法官及勞動調解委員簽名之書面，視為調解筆錄。
 - 前二項之簽名，勞動調解委員中有因故不能簽名者，由法官附記其事由；法官因故不能簽名者，由勞動調解委員附記之。
- ▶ 效果→同意由勞動調解委員會酌定調解條款之合意，如經他造當事人同意，得撤回之；惟如爭議事件已視為成立調解，即不應再准許撤回(審理細則第36條)

勞動調解之方法使用

▶ 二、當事人合意由勞動調解委員會酌定調解條款

▶ 民事訴訟法第415條之1

- 關於財產權爭議之調解，經兩造同意，得由調解委員酌定解決事件之調解條款。
- 前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員過半數定之。
- 調解委員不能依前項規定酌定調解條款時，法官得於徵詢兩造同意後，酌定調解條款，或另定調解期日，或視為調解不成立。
- 調解委員酌定之調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄，由調解委員簽名後，送請法官審核；其經法官核定者，視為調解成立。
- 前項經核定之記載調解條款之書面，視為調解程序筆錄。
- 法官酌定之調解條款，於書記官記明於調解程序筆錄時，視為調解成立。

勞動調解之方法使用

▶ 三、由勞動調解委員會依職權提出解決事件之適當方案

▶ 勞動事件法第28條

- 當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案。
- 前項方案，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或定解決個別勞動紛爭之適當事項，並應記載方案之理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名。
- 勞動調解委員會認為適當時，得於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知適當方案之內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄。
- 第一項之適當方案，準用前條第二項、第五項之規定。

勞動調解之方法使用

▶ 勞動事件法第29條

- 除依前條第三項規定告知者外，適當方案應送達於當事人及參加調解之利害關係人。
- 當事人或參加調解之利害關係人，對於前項方案，得於送達或受告知日後十日之不變期間內，提出異議。
- 於前項期間內合法提出異議者，視為調解不成立，法院並應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人；未於前項期間內合法提出異議者，視為已依該方案成立調解。
- 依前項規定調解不成立者，除調解聲請人於受告知或通知後十日之不變期間內，向法院為反對續行訴訟程序之意思外，應續行訴訟程序，並視為自調解聲請時，已經起訴；其於第一項適當方案送達前起訴者，亦同。以起訴視為調解者，仍自起訴時發生訴訟繫屬之效力。
- 依前項情形續行訴訟程序者，由參與勞動調解委員會之法官為之。

台中地院目前勞動調解實踐情況

勞動事件調解率

資料期間：109/01 至 109/09

單位：件；%

月別	終結件數	調解成立	調解不成立		其他	百分比一	百分比二
				民訴法420條			
10901	10	6	3		1	66.67	60.00
10902	17	8	9	1	0	47.06	47.06
10903	56	39	13		4	75.00	69.64
10904	49	39	7		3	84.78	79.59
10905	52	40	8		4	83.33	76.92
10906	60	43	13		4	76.79	71.67
10907	51	30	16		5	65.22	58.82
10908	49	33	12		4	73.33	67.35
10909	53	38	11		4	77.55	71.70
合計	397	276	92	1	29	75.00	69.52

說明：1.百分比一：調解成立件數占成立與不成立件數之百分比

2.百分比二：調解成立件數占終結件數之百分比

3.調解不成立件數含民事訴訟法第420條件數

台中地院目前勞動調解實踐情況

公開類 累計報表		91年1月1日(91)院台統 報表										編製機關 號		臺中地方法院 10912-10-02-05					
地方法院民事調解事件終結情形																			
中華民國 109 年 1 月 至 109 年 7 月																			
單位：件/百分比																			
事件別	結 果 形 式																		
	總計	調 解 成 立						不 成 立											
		計	調解委員 (A)	勞務調解會 (B)	法官 (C)	司法專員 (D)	修復調解會 (E)	調解成立 (F)	調解成立 (G)	調解成立 (H)	調解成立 (I)	調解成立 (J)	調解成立 (K)	調解成立 (L)					
總計	12,224	6,693	6,028	35	103	524	1	2	3,301	3,278	1,364	23		62	1,877	5	286	66.97	54.75
民事計	8,407	4,198	3,719	35	103	338	1	2	2,604	2,581	1,213	23		62	1,525	5	13	61.72	49.93
第一審調解事件計	8,378	4,184	3,708	35	101	337	1	2	2,590	2,567	1,213	23		62	1,524	5	13	61.77	49.94
一般調解事件	7,554	3,791	3,570		57	164			2,231	2,231	1,211			60	1,461	1	10	62.95	50.19
勞動調解事件	295	205	124	35	43		1	2	69	46	1	23		1	13	4	3	74.82	69.49
聲請及視為聲請調解	74	40	3	35				2	21	9	12			1	10		2	65.57	54.05
移付調解	221	165	121		43		1		48	37	1	11			3	4	1	77.46	74.66
智慧財產調解事件	1	1	1															100.00	100.00
消費調解事件	506	182	8		1	173			274	274				1	49			39.91	35.97
保險調解事件	3	1	1						2	2								33.33	33.33
醫療糾紛損害賠償調解事件	19	4	4						14	14	1				1			22.22	21.05
第二審移付調解事件計	29	14	11		2	1			14	14					1			50.00	48.28
一般	23	8	6		1	1			14	14					1			36.36	34.78
勞動	6	6	5		1													100.00	100.00
製表：吳佳慧		審核：陳紹漢					主辦統計人員：					機關長官：				中華民國 109 年 08 月 26 日 編製			

台中地院目前勞動調解實踐情況

表3 地方法院勞動調解事件收結件數
資料期間：110年1月至8月

法院別	110年1-8月										單位：件；%	
	新收 件數	終結 件數(a)	調解合 意成立 (b)	調解視 為成立 (調解條 款)(c)	調解視 為成立 (適當方 案無異 議)(d)	調解視 為不成 立(適當 方案異 議)(e)	調解視 為不成 立(委員 會職權 決定)(f)	未結 件數	調解成立件數 占調解成立及 不成立件數之 比率 (b+c+d)/(b+c+d +e+f)*100	調解成立件數 占終結件數之 比率 (b+c+d)/(a)*100		
總計	2,036	1,827	617	6	33	34	615	722	50.27	35.91		
臺北地方法院	294	232	73		1	2	110	137	39.78	31.90		
士林地方法院	170	127	31	1	15	11	24	77	57.32	37.01		
新北地方法院	207	156	38	2	2	1	39	95	51.22	26.92		
桃園地方法院	315	332	131	1	2	3	71	74	64.42	40.36		
新竹地方法院	99	80	26				25	36	50.98	32.50		
苗栗地方法院	41	40	14		3	1	14	10	53.13	42.50		
臺中地方法院	142	145	83	1	2	5	24	75	74.78	59.31		
南投地方法院	35	37	19				1	9	65.52	51.35		
彰化地方法院	47	34	16				11	22	59.26	47.06		
雲林地方法院	37	36	15		1	4	10	11	53.33	44.44		
嘉義地方法院	35	34	8				17	8	32.00	23.53		
臺南地方法院	148	139	43		2	1	60	40	42.45	32.37		
高雄地方法院	165	180	52		3	4	72	27	41.98	30.56		
橋頭地方法院	171	144	35				84	43	29.41	24.31		
屏東地方法院	28	31	12				13	7	48.00	38.71		
臺東地方法院	15	13	3	1	1		4	8	55.56	38.46		
花蓮地方法院	19	17	3				11	6	21.43	17.65		
宜蘭地方法院	26	25	10			1	7	7	55.56	40.00		
基隆地方法院	36	21	4		1		7	23	41.67	23.81		
澎湖地方法院	1	1					1		-	-		
金門地方法院	5	3	1				2	2	33.33	33.33		
連江地方法院									--	--		

說明：1.本表資料範圍係勞動事件法施行（109.1.1）後之勞動調解事件，字別含「勞」及「專調」者。
2.本表「-」表示計算值無意義；「。」表示計算值為0者。

製表日：110年9月27日

勞資爭議調解實例解析

例題演練一：返還預扣薪資等事件

► 聲請人主張：

- 1.其自民國99年11月1日起至109年2月16日止受僱於相對人，擔任業務兼司機之職務，雙方約定每月薪資為薪臺幣3萬元，聲請人於109年2月16日自行離職。
- 2.聲請人主張雇主於107年7月至109年2月間，每月聲請人業績未達90%，則由雇主公司預扣薪資2000元，共計32000元，請求雇主應返還。
- 3.自105年到109年間，延長工時之工資計90100元，雇主應給付。
4. 自105年至109年間，25天特休未休之工資25000元，雇主應給付。

勞資爭議調解實例解析

例題演練一：返還預扣薪資等事件

► 相對人答辯：

- 1.就107年7月到109年2月間，每月聲請人業績未達90%之預扣薪資2000元部分，是公司在107年7月間有和聲請人等司機人員開會，表示公司業績不好，希望司機能加緊努力，若業績未達90%，則公司會扣2000元薪資。如果有異議之司機可在開會後30日內向公司提異議，若屆時沒有人提異議，就認定全部的司機皆同意此開會決議，而全部的司機在30日後皆無人異議。
- 2.就聲請人請求延長工時90100元部分，公司之司機確實是有打下班卡，但公司有口頭和司機約定，給付的工資內已含加班費，司機不得向公司另外再請求加班費，因為司機載貨出去再回公司打下班卡的期間，有路況或司機和客戶閒聊家常等而不依下班時間才回公司打下班卡之情形很多，故已經言明司機不再另外給付加班費。
- 3.關於25天特休未休25000元部分，公司在每一年給付年終獎金時都已經把當年度未休之工資連同年終獎金一併給司機了。

勞資爭議調解實例解析

例題演練二：確認僱傭關係存在

► 聲請人主張：

1. 其自108年5月29日起受僱於相對人，擔任工安查核人員，嗣於108年7月起升任為工安主管，平均薪資為51015元。上班時間為周一至周五8時到17時。
2. 聲請人於108年10月2日因身體不適，未上班，翌日（108年10月3日）至相對人工地現場上班後，相對人沒收聲請人之工作證。並要求聲請人不用再上班，相對人上開解僱行為顯違反勞基法第11、12條規定而無效，故主張雙方僱傭關係仍繼續存在。
3. 因相對人沒收聲請人工作證致聲請人無法進入工地現場提供勞務，顯見相對人有拒絕受領聲請人提供之受領勞務遲延，聲請人無再補服勞務，並得請求自108年10月3日起至聲請人復職之日止，按月於每月10日（給付薪資為每月10日）給付聲請人51015元。
4. 因相對人要求聲請人每日製作報告檔案，聲請人僅能利用返家後製作，並在製作後以Line傳送予工地現場負責人何○○，另下班後何○○及相對人主管也會以Line與聲請人討論公司業務，故聲請人請求108年6月起至108年10月1日止之加班費共計101734元。

勞資爭議調解實例解析

例題演練二：確認僱傭關係存在

► 相對人之答辯：

1. 相對人是從事工安工作，而聲請人是擔任工安查核人員並且為工安主管，相對人的客戶有反應，相對人所承包的客戶工安部分之檢查未通過，是不合格的，相對人要求聲請人就不合格部分要修正為合格，而且這是聲請人擔任工安主管之工作，但聲請人不願改善，相對人於108年9月底則調整聲請人的工作內容，但薪水一樣，聲請人不能接受調整卻沒有直接明講。
2. 108年10月1日相對人依例開完公司早會後，聲請人就不見人影，到下班才回公司打下班卡。
3. 108年10月2日相對人負責人之配偶有去聲請人家中探望，聲請人在家卻不下樓，其父親叫她下樓，她仍不下樓，相對人配偶只好離去（聲請人未辦理請假手續）。
4. 108年10月3日相對人依例開完公司早會，聲請人依然打完卡，人就不見了，因為相對人從事的是工安案件，客戶現場都必須有工安人員在場，而聲請人打完卡不在客戶公司現場，導致相對人被客戶處罰款8000元。
5. 公司因業務繁多，怕忘記一些事項，資方僅以Line先行告知員工，並沒有要求員工立即回應。
6. 相對人於108年10月3日以聲請人無故曠職連續三日終止兩造僱傭關係。

勞資爭議調解實例解析

例題演練三：確認調動處分無效事件

► 聲請人主張：

1. 其自103年4月1日任職被告公司，擔任採購副理職務。
2. 108年10月間，相對人公司以要協助稽核聲請「廠商修繕採購問題」為名義，要求聲請人出席會議，當場驚見聲請人本人即為調查對象，相對人於108年10月30日被告公司又指控原告「上班時間長時間上網看韓劇」。
3. 108年11月12日，被告又再次針對原告進行調查，調查過程中，原告感受到行使調查之同事之行為顯已構成職場霸凌。
4. 109年1月9日，被告召開第1次人評會，於109年1月13日被告召開第2次人評會，確定將原告調動部門。
5. 原告於109年1月30日向被告提出「調動異議申請書」表達被告調動違法，但被告公司回應「該處分已經確定，於109年2月7日生效執行」，原告為保全工作，只能先向新職報到。
6. 原告主張被告之調動處分自始無效，與勞基法第10條之1調動原則規定不符，請求回復原職。

勞資爭議調解實例解析

例題演練三：確認調動處分無效事件

► 相對人答辯：

1. 本件調動非但已取得原告同意，更符合勞動基準法第10條之1規定之原則，並無任何權利濫用情事。調動原因：
a. 原告係擔任公司之採購副理，應以身作則，卻於上班時間看韓劇，並對部屬言詞霸凌。
b. 原告在上班時間非公務上網比例甚高，經常看韓劇、逛網拍、看娛樂新聞等。
c. 原告過去辦理採購，曾有多次違反規定，工作具有缺失情形。
d. 108年10月間，被告察知廠務A員在辦理工廠採購時，疑有不正交易行為，因原告為採購主管，故仍有調查原告工作記錄之必要，並發現原告有諸多違失，包括未與廠商進行議價、使用過期報價單進行議價、採購單價或幣別錯誤、多次用印錯誤、議價時間甚短等。
2. 被告於108年12月9日人評會，委員一致認為原告不適任採購主管之職務，故乃諮詢其他部門，確認並盤點17個適當職缺，僅有會計部門內有合適職缺，被告為確認原告是否能勝任會計部門職缺，並了解原告調到會計部門意願，109年1月20日與原告進行面談，原告亦表示同意轉任，乃將原告調到管理部會計課，而原告除確認簽收外，未於期限內提出異議。
3. 本件調動是基於經營上必要性而為，並無任何不當動機或目的，且符合勞基法第10條之1所定各款原則。

發生職災雇主之責任

► 職災補償

► 勞基法第59條

- 勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：
 - 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
 - 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
 - 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
 - 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。
- 其遺屬受領死亡補償之順位如下：
- (一) 配偶及子女。
 - (二) 父母。
 - (三) 祖父母。
 - (四) 孫子女。
 - (五) 兄弟姐妹。

發生職災雇主之責任

► 損害賠償-財產上

► 民法第184第1項

- 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。

► 民法第184第2項

- 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。
 - 雇主違反勞動相關法令規定，例如勞基法、勞工保險條例、職安法...等，導致勞工權益受損害。

► 民法第192條

- 不法侵害他人致死時，對於支出醫療及增加生活上需要之費用或殯葬費之人，亦應負損害賠償責任。
被害人對於第三人負有法定扶養義務者，加害人對於該第三人亦應負損害賠償責任。
第一百九十三條第二項之規定，於前項損害賠償適用之。

► 民法第193條

- 不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。
前項損害賠償，法院得因當事人之聲請，定為支付定期金。但須命加害人提出擔保。

發生職災雇主之責任

► 損害賠償-非財產上（即精神慰撫金）

► 民法第194條

- 不法侵害他人致死者，被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。

► 民法第195條

- 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。
前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。

勞資爭議調解實例解析

例題演練四：職災補償等

► 原告主張：

1. 原告自101年2月2日任職被告公司，擔任作業副理，於107年9月28日下午1時許，原告在工作中與主管交談，突然劇烈頭痛，隨即昏倒失去意識，送醫後發現為動脈瘤破裂併蜘蛛膜下腔出血、高血糖、肝功能異常及硬脂膜下出血等症狀，治療後迄今昏迷不醒。
2. 已選任其配偶為特別代理人。
3. 原告主張其每日工作時間為早上8點半到下午7點係屬常態，於病發前一個月更工作到晚上8點，即便有午休時間，因工作繁重，原告於午休時間仍不得不提前工作。
4. 原告於發病前2個月的加班時數平均為45小時，故超時工作及工作繁重，已對原告身體產生重大影響。
5. 故原告於107年9月28日工作時促發上述病症，應屬職業災害。
6. 原告依勞基法第59條規定及民法第184條、193條第一項、195條第一項請求損害賠償。

勞資爭議調解實例解析

例題演練四：職災補償等

► 原告主張：

7.(一) 財產上損害：

- a.醫療費及輔具：497966元(有收據、發票)。
- b.看護費用：300萬元(因原告需24小時專職看護照料)，計算式：2200元/天*365天=803000元，原告案發時為38歲，依平均餘命為46.96年，扣除中間利息應為19690866元，僅先請求300萬元。
- c.增加生活支出：先暫請求100萬元(因原告需專人全日照護，致每月平均衛生耗材費用為5000元，每年約6萬元)。
- d.減少勞動能力：300萬元。原告若為職業病，則核算勞動能力減損比率為100%，僅先暫請求300萬元。
- e.精神慰撫金為150萬元。
- f.以上合計9997966元。

勞資爭議調解實例解析

例題演練四：職災補償等

► 被告主張：

- 1. 原告發病前並無超時加班工作，系爭病症與職務及工作無因果關係。
- 2. 原告固於107年9月28日發生系爭病症，然閱原告發病前6個月之出勤及加班紀錄，並無異常事件或短期工作過重或長期工作過重致生疾病之情事。
- 3. 又原告於發病前一週，縱有逾時刷退，亦多屬原告個人因素非為加班工作，核無常態性長時間勞動情事(逾時刷退記錄上記載「個人因素」)。
- 4. 原告既明知差勤係以系統記錄為準，且因公務延時工作，猶可於事前或事後申請加班，且其加班申請亦有獲准情形，為何原告就記錄上為「個人因素」之逾時刷退，不申請加班呢？
- 5. 另原告工作並無工作重疊及工作繁重之處。
- 6. 勞動部勞工保險局已函覆「台端無急性意外事故，無短期壓力負荷，無長期壓力負荷，非職業病」。

勞資爭議調解實例解析

案例：臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第97號民事判決

▶ 原告主張：

- 1.原告自105年5月27日起至107年3月28日為止，受僱於被告石聖公司，負責工務、載送石板等工作。於105年8月27日上午經被告呂桂蘭即佳聯企業社指派員工即被告王劍龍擔任貨運司機，駕駛貨車將上開大理石板運送至前揭倉庫，並由被告王劍龍負責將送達之大理石板卸貨及堆置在倉庫內之A型鐵架上。
- 2.被告石聖公司部分
 - 原告從未接受被告石聖公司之職前安全訓練
 - 被告石聖公司向來未落實應在倉庫內網綁石材之要求，使石板隨時處於滑落致人受傷之高度風險中，內部人員平素慣於將石板擺置在容易滑動之木條上，而非鐵架上，忽略員工之安全性
 - 以致被告王劍龍於吊掛、放置石板時，引發石板如骨牌式滑動倒塌，當場壓住站在鐵架前方之原告左腿，造成原告受有左下肢壓砸傷、左側脛骨幹粉碎性開放性骨折、左側外踝開放性傷口併韌帶肌肉破裂、左側腓骨幹粉碎性骨折等傷害

勞資爭議調解實例解析

案例：臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第97號民事判決

▶ 原告主張：

- 2.被告石聖公司部分
 - 被告石聖公司依職業安全衛生設施規則第153條、職業安全衛生法第23條第1項、職業安全衛生法施行細則第31條第1項第1款規定，負有按公司性質訂定職業安全衛生管理計畫之義務；對於堆置物料，為防止倒塌、崩塌或掉落，更應採取繩索捆綁、護網、擋樁、限制高度或變更堆積等必要設施，禁止與作業無關人員進入該等場所，使包含原告在內之員工能在安全無虞之環境中工作
 - 被告石聖公司並未落實應於倉庫內網綁石材之要求，使石板隨時處於滑落致人受傷之高度風險中，顯然被告石聖公司確已違反保護他人之法律，應對原告負損害賠償責任
- 3.被告王劍龍部分
 - 被告王劍龍疏未注意被告石聖公司倉庫內之大理石板並未固定妥適，即逕自將堆置在A字型鐵架後側之大理石板吊掛移動至同座A字型鐵架前側底部之墊高木條上，且未事先通知站在A字型鐵架前側之原告，致使該A字型鐵架重量集中在前側，因而重心失衡，滑動倒塌，致原告因而受傷，被告王劍龍亦應負損害賠償責任。
- 4.被告呂桂蘭即佳聯企業社部分
 - 指派被告王劍龍運送被告石聖公司所有之大理石板，釀成本件過失傷害之結果，被告呂桂蘭即佳聯企業社既得利用被告王劍龍擴展其業務範圍，自應負起監督之責，應與被告王劍龍負連帶賠償責任。

勞資爭議調解實例解析

案例：臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第97號民事判決

► 原告主張：

5. 爰依民法第184條第1項前段、第2項、第185條第1項、第188條第1項、第193條、第195條第1項前段侵權行為之法律關係，請求被告3人負連帶損害賠償責任。
6. 被告石聖公司應另依勞動基準法第59條之法律規定，就原告所支出醫藥費用，負補償責任。
7. 請求項目及金額：
 - (1) 醫藥費用22,062元：原告自105年10月13日起至107年3月21日止支出醫療費用合計19,144元，扣除證明書費2,500元後，合計為16,644元，另支出醫療耗材5,418元，合計醫藥費用為22,062元。
 - (2) 看護費用268,000元：原告自105年8月27日起至同年12月3日止，自106年3月13日起至同年4月17日止，須專人看護期間共計134日，以每日2,000元計算，合計看護費用為268,000元。
 - (3) 勞動能力減損之損失2,009,038元：原告於本件起訴時為41歲，距法定退休年齡65歲，尚有24年。依鑑定結果，原告失能比例為40%，以原告於受傷前之薪資33,000元計算，其因勞動能力減損所致損害為每月13,200元、每年為158,400元，依霍夫曼式計算法扣除中間利息後，原告因勞動能力減損之損失為2,541,556元。原告僅先請求其中2,009,938元部分，其餘部分予以保留。
 - (4) 精神慰撫金20萬元：原告因被告3人之共同侵權行為致健康權受損甚鉅，請求被告3人賠償精神損害20萬元。

勞資爭議調解實例解析

案例：臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第97號民事判決

► 被告石聖公司答辯：

1. 本件事故乃被告王劍龍操作吊掛過程中之過失行為所致，為被告王劍龍一般性注意義務之違反，與被告石聖公司有無對原告施以職前安全訓練、是否提供防止物料倒塌崩塌之必要安全設備等情無涉。
2. 原告係自行前往協助，並非依被告石聖公司之具體指示而實施，被告石聖公司亦未在現場實際指揮監督，亦難以預見被告王劍龍採取違反安全堆放方式之行為，且被告石聖公司為定作人，就本件大理石板吊掛移置作業，對於承攬人即被告呂桂蘭即佳聯企業社之履行輔助人即被告王劍龍，並無監督管理之責。

勞資爭議調解實例解析

案例：臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第97號民事判決

► 被告呂桂蘭即佳聯企業社、王劍龍答辯：

1. 被告王劍龍係經被告石聖公司請求才另行吊掛移動原存放在被告石聖公司倉庫內之石板，該石板非被告呂桂蘭即佳聯企業社與被告石聖公司約定載運之大理石板。
2. 被告王劍龍係因被告石聖公司臨時起意請求，才另為吊掛由訴外人葉姓司機所放置，且應由葉姓司機重新吊掛之石板，而非被告呂桂蘭即佳聯企業社與被告石聖公司約定載運之大理石板，足徵被告王劍龍於本件事故發生時，並非執行其職務。
3. 原告係與有過失，被告呂桂蘭即佳聯企業社、王劍龍亦得主張過失相抵，以減免賠償責任。

勞資爭議調解實例解析

案例：臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第97號民事判決

► 法院判斷

1. 被告王劍龍應負侵權行為損害賠償責任：

被告石聖公司用以堆置大理石板之A字型鐵架構造，前後兩側均係由傾斜之背架及底部延伸之2支腳架所組成，前後兩側均可以斜立方式堆置大理石板，而大理石板堆置在A字型鐵架之標準方式，係將大理石板底部直接置放在腳架上，大理石板背部則斜靠在背架上，由背架與腳架共同平衡支撐大理石板之重量，若將大理石板全數集中堆置在A字型鐵架之單側，且該側堆置之大理石板底部未直接置放在腳架上，而係置放在高於腳架之墊高木條上，僅大理石板背部斜靠在背架上，將造成該側A字型鐵架之腳架未能發揮平衡支撐大理石板及下壓固定A字型鐵架之功能，大理石板重量即全部集中在單側背架上，將致使該A字型鐵架重心失衡，朝向未堆置大理石板之他側方向滑動，而造成大理石板滑動倒塌之危險。

被告王劍龍、原告均疏未注意上情，原告為便於被告王劍龍將吊掛束帶能自大理石板底部抽出，擅自在A字型鐵架前側底部放置墊高大理石板使用之木條，被告王劍龍亦逕自將堆置在A字型鐵架後側之大理石板逐批吊掛移動堆置在同座A字型鐵架前側之墊高木條上，且原告於放置木條後，未遠離A字型鐵架，仍站立在A字型鐵架前側，被告王劍龍亦未先行通知原告遠離A字型鐵架，即率爾將堆置在A字型鐵架後側之最後一批大理石板吊起，致使該A字型鐵架重心失衡，朝向A字型鐵架後側方向滑動，造成已堆置在A字型鐵架前側之大理石板向前滑動倒塌，大理石板因而壓住仍站在A字型鐵架前方之原告左腿，原告因而受有左下肢壓砸傷、左側脛骨幹粉碎性開放性骨折、左側外踝開放性傷口併韌帶肌肉破裂、左側腓骨幹粉碎性骨折之傷害。被告王劍龍就本件事故之發生確有過失，且其過失與原告所受上開傷害間，具有相當因果關係，應堪認定。

勞資爭議調解實例解析

案例：臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第97號民事判決

► 法院判斷

2. 被告呂桂蘭即佳聯企業社不負侵權行為損害賠償責任

按受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任，民法第188條第1項前段固有明文。惟民法第188條所定僱用人之連帶賠償責任，以受僱人因執行職務不法侵害他人權利，始有適用。倘係受僱人個人受託行為而與執行職務無關，即無該規定之適用（最高法院99年度臺上字第1236號判決意旨參照）。

經查，被告王劍龍雖係受僱於被告呂桂蘭即佳聯企業社，且本件事故發生之105年8月27日，確有運送被告呂桂蘭即佳聯企業社與被告石聖公司約定運送之大理石板至被告石聖公司倉庫，然本件事故發生之前，被告王劍龍業已完成受被告呂桂蘭即佳聯企業社指示運送之大理石板吊掛作業，於本件事故發生當時，被告王劍龍係受被告石聖公司業務人員林淑芬指示，吊掛移動該外人葉龍司機放置於被告石聖公司倉庫內之大理石板，此經原告（偵字卷第76、77頁）、被告王劍龍（偵字卷第63、64頁）於系爭刑事案件偵訊時，分別陳述及證述明確，並有被告石聖公司人員LINE對話內容（偵字卷第85至87頁）可稽，且為兩造所不爭執，堪認為真正。被告呂桂蘭即佳聯企業社執意聲請證人林淑芬，欲證明上開兩造不爭執之事實（本院卷一第200、204頁），顯無必要。被告王劍龍於本件事故發生時，係受其僱人受被告石聖公司業務人員林淑芬之託，而吊掛非屬被告呂桂蘭即佳聯企業社指示運送之大理石板，自與其受僱於被告呂桂蘭即佳聯企業社所執行之職務無關，依照前揭說明，原告依民法第188條第1項前段規定，請求被告呂桂蘭即佳聯企業社負僱用人之連帶損害賠償責任，自屬無據。

勞資爭議調解實例解析

案例：臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第97號民事判決

► 法院判斷

3. 被告石聖公司應負侵權行為損害賠償責任：

本件事故發生當時，被告石聖公司人員並未指示原告協助被告王劍龍，係原告自行協助被告王劍龍吊掛移動大理石板，亦為兩造所不爭執。原告協助被告王劍龍吊掛移動大理石板，既係原告自行協助之偶發性行為，並非其受雇於被告石聖公司之原有職務範圍，亦非受被告石聖公司人員指派之工作，自難要求被告石聖公司於本件事故發生前，就此超出原告原有職務範圍之自發性、偶發性行為，對原告施以職前安全訓練。被告石聖公司未對原告施以吊掛大理石板之職前安全訓練，自無注意義務之違反。原告以其在被告石聖公司任職期間，從未接受被告石聖公司之職前安全訓練為由，據以主張被告石聖公司對於本件事故發生具有過失，應依民法第184條第1項前段負侵權行為損害賠償責任，自無可採。

勞資爭議調解實例解析

案例：臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第97號民事判決

► 法院判斷

3. 被告石聖公司應負侵權行為損害賠償責任：

被告石聖公司之倉庫既設置天車用以吊掛大理石板，對於天車即起重機具之吊掛作業，自應訂定安全衛生工作守則或作業標準等職業安全衛生管理計畫，以保障操作者、員工、其他進入倉庫者之安全。此由本件事故發生後，被告石聖公司於105年9月30日訂定之安全衛生工作守則，包含起重吊掛作業安全守則在內，且該安全守則第11條明定：「吊舉行走時應注意是否會撞到障礙物，並確認經路徑附近無人作業或無人通行。」亦可佐證職業安全衛生法第34條、第23條第1項、職業安全衛生法施行細則第31條第1項第7款規定，要求僱主會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，及依其事業規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫，確屬保護他人之法律。再者，被告王劍龍雖係受僱於被告呂桂蘭即佳聯企業社，然本件事故發生當時，被告王劍龍既係依照被告石聖公司業務人員林淑芬之指示，操作被告石聖公司設置在倉庫內之天車，吊掛移動訴外人葉姓司機放置於被告石聖公司倉庫內之大理石板，被告王劍龍及包括原告、林淑芬在內之被告石聖公司員工，原應遵守被告石聖公司所訂定之安全衛生工作守則或作業標準等職業安全衛生管理計畫，以確保操作者、員工、其他進入倉庫者之安全。惟因被告石聖公司未依職業安全衛生法第34條、第23條第1項、職業安全衛生法施行細則第31條第1項第7款規定，訂定安全衛生工作守則或作業標準等職業安全衛生管理計畫，致使被告王劍龍反包括原告、林淑芬在內之被告石聖公司員工，欠缺相關作業安全守則或作業標準可資依循，肇致本件事故發生，致使原告身體受傷。堪認被告石聖公司上開違反保護他人法律之行為，與原告身體受傷間，確實具有相當因果關係。

勞資爭議調解實例解析

案例：臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第97號民事判決

► 法院判斷

3. 被告石聖公司應負侵權行為損害賠償責任：

被告石聖公司應依勞動基準法第59條規定負職災補償責任：按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。勞動基準法第59條第1款定有明文。另依職業安全衛生法第2條第5款規定：「五、職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」經查，本件事故發生時，原告既受僱於被告石聖公司，且於上班時間在被告石聖公司倉庫內，遭被告石聖公司存放之大理石材壓傷，自屬職業災害，則原告就醫費用部分，依勞動基準法第59條第1款規定，請求被告石聖公司負職災補償責任，自屬有據。

勞資爭議調解實例解析

案例：臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第97號民事判決

► 法院判斷

4. 被告石聖公司與被告王劍龍應負共同侵權行為損害賠償責任：

被告王劍龍操作天車掛吊移動大理石板時，因過失造成大理石板向前滑動倒塌，被告石聖公司違反職業安全衛生法第34條、第23條第1項、職業安全衛生法施行細則第31條第1項第7款之違反保護他人法律，既為造成原告身體受傷之共同原因，則原告依照前揭規定，請求被告王劍龍、石聖公司負連帶損害賠償責任，即屬有據。