

第四組研討委員會之結論

Recife (巴西) – 二〇〇〇年九月十七日至九月二十一日

主題：聘僱之工作時數及其彈性

主題:聘僱之工作時數及其彈性

子題一：各國之法律、規章或根據以上法規所訂定之勞動契約是否就聘僱之工作時數有所規定？

結論：基本上各個國家之法律或規章均有規定工作時數(包括一般正常工作時間及加班時間)。而勞動契約則依照工作之性質及工作章程明確依照個人情況分別做不同之約定。

子題二：於個別之契約中需依循何標準約定關於每日之工作時數？

結論：契約固然係當事人(資方與勞方)雙方的法律，但是關於工作的權利，尤其是每日之工作時數仍需遵從各國之法律或規章上相關的強制規定和有關保護工作者的公共秩序及善良風俗。

子題三：於勞動契約期間內可否變更契約中關於雙方當事人原先就工作時數所為之約定？

結論：若符合各國不同的立法者所為之例外(但書)規定，則可依個別之契約另為不同於各國之法律或規章上相關的強制規定。

子題四：如果勞動契約所涉及之任何一造當事人不同意變更契約中關於雙方當事人原先就工作時數所為之約定，可否將該爭議訴諸訴訟或請求仲裁？

結論：如果勞動契約所涉及之任何一造當事人不同意變更契約中關於雙方當事人原先就工作時數所為之約定時，該當事人應可向行政機關或司法單位呈報請求以行政處分或司法裁判予以解決。而立法者於必要時亦可就具有原則性、重要性之爭議介入。

子題五：在許多經濟活動已升級之國家面臨到讓工作時數更具彈性化之需求，也就是讓勞方在一般正常之工時以外之時間(如在夜間或週末)工作是有其必要性的。而各國的法律或根據法律所訂定之勞動契約條款是否亦有相關之規定？

結論：基本上，各國的法律或根據法律所訂定之勞動契約條款同意在某些本質上有彈性的職業範圍內，允許勞工在夜間和週末工作，而分別在年齡、性別、工作的章程或性質上有不同之規定；但仍是有限度的開放。而在某些國家，特別是關於有自主性的工作(如專門職業或技術人員)更強烈要求讓工作時數具彈性化。工作時數具彈性化的方式有各式各樣，但唯有當工作者的權利被尊重時，工作

時數具彈性的方式才會獲得並值得支持。

總建議：於工作時數及其彈性之立法的内容與精神應當且必須與社會上已實際適用與運作之方式間的距離要縮小，避免脫節而各行其是，蓋一些法體系上已被要求應遵守之規定在實際適用上卻並沒有配合。

按：參與研討之某國法官代表表示由於該國關於工作時數及其彈性之立法的内容與精神與社會上實際適用與運作之方式有落差，導致雇主時有不遵守相關規定而要求勞工逾時工作之情形，惟因為懼怕被雇主解僱，使得大部分勞工不願意向行政機關或司法單位呈報請求以行政處分或司法裁判予以解決，因為對勞工而言，一份工作往往比法律之規定更為重要；因此標準與社會上已實際運作方式脫節之法律因而成為具文。

第四組研討委員會之結論

馬德里（西班牙）－ 二〇〇一年九月二十三日至九月二十七日

主題：外籍勞工

研究結論：

- 一、外籍勞工取得工作許可或居留證後，即可取得與各國公民相同之權利。但有部分國家對於勞工家屬之相關規定，不盡相同。
- 二、各國對於秘密及不合法之勞工，以及該勞工家屬之相關規定，均不相同。且該差異與各國政治立場有關。
- 三、然而，實務上大體而言，聯合國人權宣言對於基本人權之規定，建議應為各國所承認。例如，有關受教權及緊急醫療權等。

第四組研討委員會之結論

維也納（奧地利）－ 二〇〇三年十一月九日至十一月十三日

主題：童工

一、前言：

本屆年會第四組之研討主題為童工(Working Condition for Children)。與會參與研討之國家雖然不多，然繳交報告之國家卻十分眾多，會議中，第四組研討組主席，比利時籍 Viviane Lebe-Dessard 女士，於會前所為之結論，引起參與研討會之國家代表熱烈討論。是本屆第四組研討組之結論十分詳盡，以下僅依該主席於中央會議所提出之結論報告，製作此份報告。

二、各國關於本研討主題所為之報告及本組結論：

(一)監督及管控機關：

許多國家設立不同之行政機關執行、監督並管理關於童工之相關事項，如澳大利亞、立陶宛、荷蘭、瑞典、墨西哥、巴西、加拿大及以色列。象牙海岸則參照其他國家之立法意旨，設有特殊之法律規定來保護兒童。

(二)區別：童工及青少年勞工

大部分的國家，設有相關規定區分童工及青少年勞工。該規定通常以義務教育年齡為區分之標準，由十二歲至二十歲不等，如比利時、加拿大、墨西哥及臺灣。然而，尚有許多例外規定：有關從事藝術相關工作(如從事電影業、戲院、音樂、廣播及電視等)或擔任運動員之童工，於符合相關之規定時，特別允許義務教育年齡以下之兒童從事之。特別是該項工作並不會導致該童工身體或心理之傷害。在一些國家中，童工年齡之限制，十分明確，如日本、立陶宛。更有甚者，需經主管機關特許者有，澳大利亞、德國、奧地利、比利時、荷蘭、斯洛伐尼亞、墨西哥、加拿大及以色列。

學徒契約在特別年齡要件之規範下，得以允許(如德國、奧地利、賽浦路斯：十四歲；愛爾蘭：視情形十四或十五歲；斯洛伐尼亞、巴西：十六歲；比利時：則從十五歲至十八歲)。在農場工作，亦屬例外之情形，如德國、澳大利亞、奧地利及以色列。對於在家中或家族企業中所任之較輕鬆或臨時性之工作，亦得允許，如奧地利、日本、以色列及澳大利亞。假日工作得以允許，但應受規範者：如比利時及愛爾蘭。至於在非家中或家族企業所任較輕鬆之工作，則視年輕勞動者之身體或心理之狀態以為准許與否之標準。其中以取得同意書及不影響課業者(法定代理人之同意或主管機關之同意或授權)，有以色列、瑞士及葡萄牙。

另有許多國家同意兒童或青少年勞動者，參與學校、教堂、運動俱樂部、文化機構及慈善事業等機構，所發起之自願性工作。

(三)不同年齡之薪資差異：

對於兒童而言：工作時數通常受到相當之限制，包括依兒童年齡之不同，每日從四個小時到八個小時不等。且各國對於工作性質亦有不同之限制及要求。又每週之工作時

數從二十小時到四十小時不等。對於年輕勞動者而言：與前同，但工作時數則得以較長，甚至得延長至每週四十五小時。休息時數通常均列入規範範圍：有澳大利亞、奧地利、比利時、愛爾蘭、希臘、立陶宛、荷蘭、斯洛伐尼亞、臺灣、墨西哥及葡萄牙等。

(四)受教義務：

一旦青少年勞工受到規範，教育問題亦應一併為討論。從事工作之勞工越年輕，其受教義務越應嚴格執行。但有例外存在，特別是藝術家，此部分有嚴密之組織執行，且受主管機關之監督及管理。如教育與工作同時存在時，在特殊情形下，可預見較輕鬆之工作應配合教育為之(即教育為主，工作為輔)。

(五)工作性質之限制：

禁止童工從事於危險或繁重之工作，均為各國之相關規定所採納。夜間工作之限制，有澳大利亞、奧地利、德國、比利時、以色列、義大利、臺灣及葡萄牙。至於各種限制規定及法令，因各國均有不同之規定，無法達成任何結論。

對於工作性質之限制，指繁重及危險之工作或超出身體或心理所得負荷者而言，且特別以年齡為區分標準者，有澳大利亞、瑞士、奧地利、臺灣、墨西哥、巴西、比利時及以色列。

另限制接觸危險、有毒、會引起基因改變之環境及易發生意外事件或疾病之工作環境，如高溫或非道德之活動等工作，有澳大利亞、日本、希臘、立陶宛、斯洛伐尼亞、瑞典、臺灣、墨西哥、巴西及比利時。

在酒吧或夜總會工作，在一定年齡是被禁止的，如日本篇十五歲。一週中某些時間，禁止工作，如星期六或(及)星期日，有德國、瑞士、墨西哥、比利時及以色列。例假日不得工作，有比利時、臺灣及墨西哥。超時工作之禁止(必要情形得例外)，有比利時及葡萄牙。

(六)對於童工所享有之特別權利或制訂特別之義務規定：

在瑞士，工作超過二十年，適用一年有特別休假五週，以別於一般勞工之四週。在立陶宛、斯洛伐尼亞，年輕勞動者之假期較長。在墨西哥，假日工作應給付薪資，且十六歲以上之勞動者，即得使該項請求權。在奧地利、比利時及以色列，年輕之勞動者應受職業訓練。在葡萄牙，參加職業訓練應給予休假，但不應給付薪資。在澳大利亞、希臘，工作地點亦有特別保護之規定。

為維持並增進勞動者之工作能力，提供身體檢查或醫療服務等，如立陶宛墨西哥、比利時及以色列。在巴西，有些雇主僱用十四歲至十八歲之年輕勞動者，應負責訓練之。更有甚者，對於不需工作之兒童，鼓勵渠等應接受教育。在以色列，如薪資不高時，年輕勞動者，有免稅之優待。雇主應為渠等支付社會保險、交通費用、健康保險及適時通知相關立法。在澳大利亞，雇用童工應取得父母之同意及行政機關、學校之准許。

(七)薪資：

年輕勞動者之報酬應固定，至少在課稅稅率部分，有澳大利亞、希臘及荷蘭。在比利時，如兒童小於十五歲，必須設立個人帳戶。將薪資存放於該帳戶中，並為其最大利益支出，任何其他名目之支出均屬無效。十五歲以後，年輕勞動者得親自取得薪資。在巴西，小於十四歲之兒童，確實有未給付薪資之情事，此種情形，可能實際發生在其他國家。

(八)罰則：

以行政罰鍰限制雇主者有：立陶宛、瑞典、墨西哥、巴西、葡萄牙。另併以刑責規範雇主者有：澳大利亞、臺灣、比利時、加拿大及以色列等。前揭罰鍰金額及刑期長短雖有不同，惟刑期部分均為一年以下，僅坦尚尼亞(澳大利亞)之刑責規定為二年以下。對於監護子女之父母亦設有規範限制者，有澳大利亞、比利時、以色列、義大利、希臘及巴西等。在比利時，任何調解或仲裁人，如投資勞工事業者，因恐破壞立法規範，得以非難之。對雇主加諸行政手段管理，或主管機關訂定相關規定約束者，如義大利、葡萄牙、加拿大及以色列。在瑞士、以色列，對於雇主之公司得以勒令停業或歇業，並撤銷駕駛執照或駁回核發駕駛執照之請求。

(九)結論：

各國關於童工問題所描述之法律差異性及落差很大。雖不至十分驚訝，但觀察起來，卻讓人悲痛。然而，我們拒絕絕望。我們必須承認經濟問題所引發之問題十分困難；統計後，在經濟問題下所導致之缺乏教育，亦為童工問題惡化之重要因素。通常採行之建議方式為，加強及控制教育，兒童即得因而遵循現有之教育制度。故應致力於教育之完備，以期童工之人格完整及發展健全。但主管機關之控制及管理，亦應特別注意。通常主管機關並未正視童工或年輕勞工者之父母缺乏資訊所引起之童工問題。有些國家承認該國有些不服從法律或採取不合作態度之情事產生。極端少數之國家。肯定該國對於年輕勞工所制訂之規範。並認該國相關規定已盡完足，進而相較於成年勞工而言，肯定該國對於年輕勞工保護規範之執行成效。

第四組研討委員會之結論

墨西哥市（墨西哥）－ 二〇〇四年十月三十日至十一月四日

主題：各國解決勞工及社會保險之法律衝突的途徑與特色

各國解決勞工及社會保險之法律衝突的途徑與特色：

- 1、各國對於本議題所成立之專門性社會或權責團體，均沒有任何廢止之行動進行中。
- 2、許多國家因本議題，持續促成相關的私法團體成立，即使該社團沒有法律上地位。
- 3、有些重要的缺陷在相關的法庭中處理中。
- 4、然而，有更多好處因該專門性社會團體之存在而產生。

第四組研討委員會之結論

蒙特維的亞市（烏拉圭）－ 二〇〇五年十一月二十日至十一月二十四日

主題：公營事業民營化所造成之問題及勞資雙方關係

本周年會第四組研討會主席為 Gerhard Kuras(奧地利籍)，研討題目為：公營事業民營化所造成之問題及勞資雙方關係，僅有八國在會前提交報告，我國由許辰舟法官撰寫報告並參與會議。

一、研討內容：

第一個議題係關於公營事業民營化之趨勢及法令限制。多數國家對於公營事業民營化之數目沒有確切統計數字，奧地利及中華民國台灣近年來有民營化之情形有增加，反之荷蘭則減少。多半國家如阿根廷、奧地利、比利時、愛爾蘭、中華民國台灣之公營事業係藉由出售股份或資產之方式民營化。對於自來水、電力等事業，奧地利、德國、瑞士雖無法令限制必須由國家經營，但必須確保持續運作，且地方政府會透過掌握過半股權之方法維持主導權。幾乎所有國家之公營事業民營化皆受勞工法令規範，部分國家並受反壟斷法(anti-trust law)限制。

第二個議題討論公營事業民營化之法律規範。所有歐洲聯盟國家及瑞士皆受歐洲理事會指令 2001/23/EC 之影響，其他國家則多半制定特別法規範，例如奧地利、瑞士針對郵政及電信事業民營化有相關立法。

第三個議題針對公營事業民營化之勞工問題。部分國家如奧地利、比利時、德國、愛爾蘭、瑞士，新舊僱主必須告知勞工代表民營化之原因，以及衍生之法律、社會、經濟問題，多數國家，如奧地利、比利時、德國、荷蘭、西班牙、中華民國台灣，法律明文規定新僱主承接公營事業員工，所有權利義務亦隨同移轉，在日本、馬其頓，拒與新公司簽訂僱傭契約之員工則必須離職。

關於民營化前之公務員，於民營化後之身分及權利義務，各國則有不同規定，多數國家，包括中華民國台灣，民營化之後會喪失公務員身分，但在德國及奧地利，則仍得保有公務員資格，部分國家則在喪失公務員身分同時，保有原先之退休金計劃。

二、研討結論：

- (1)此報告無充分數據得知公營事業民營化之趨勢。
- (2)多數國家有法令規範公營事業民營化，歐盟國家則依據歐洲理事會指令。
- (3)在多數國家，公營事業公務員會因此喪失公務員身分，但保有一部分權利，例如退休金。部分國家之情形則可保有其公務員身分。
- (4)如有集體協議存在，除非另有約定，多數情形該協議可自公營事業移轉至民營事業。
- (5)所有國家均允許個別勞工或工會對於民營化進行罷工抗議。

並建議：

- (1)公營事業民營化之過程，員工或其代表應在適當時期獲得足夠之資訊，尤其是民營

化所生之法律效果。

(2)員工之權利應予保障，但勞方應儘可能與資方進行協商，確保轉型後之企業可正常運作。

第四組研討委員會之結論

Siofok (匈牙利) – 二〇〇六年九月二十八日至十月二日

主題：是否有設立專業勞工法庭及其他替代解決紛爭之方法

本屆年會第四組研討會主席為 Viviane Lebe-Dessard，研討題目為：是否有必要設立專業勞工法庭及其他替代解決紛爭方法，有十七國在會前提交報告，我國由沈君玲法官撰寫報告並參與會議。

研討內容及結論：

此次議題不討論集體紛爭之解決，例如工會與雇主就工資之爭議，或勞資委員會與雇主就新工廠協商之爭議，多數國家均設有特別程序或機構處理就上開集體紛爭。此次討論係針對個別勞工之個案解決，並討論工會與法定代表團體如何於個案協助或代表勞工，合先敘明。第一個主要議題係蒐集與會國不同之勞工訴訟之程序規定，包括各國如何提升勞工訴訟事件之訴訟程序，特別是在審前程序、調解程序及和解程序。第二個主要議題係蒐集與會國有關如何由工會或法定代表團體為個別勞工提起集體訴訟。

1、勞工訴訟之程序

(1) 勞工法庭審理效率有無新進發展？

	奧地利	比利時	加拿大	法國	德國	匈牙利	愛爾蘭	象牙海岸	日本	立陶宛	馬其頓	挪威	墨西哥	葡萄牙	中華民國
1. 是否有審前程序	原則上沒有法條明文,例外在一些集體協議及殘障人士有所規定	有調解程序	有,但為不同程序	有	僅部分團體,如受訓者、海員	集體勞工爭議調解	有	有	有	有	目前有法令規定,但尚無實際案例	有	有	無	無
a) 如果有,是否為強制的	不是		部分是	是	是	不是	是	不是	部分是	是	不是,除了行政法上訴規定	是	部分是,部分僅為聲明	無	無

b) 法院在審前程序之角色	無	由法院處理	無	監督	無	無	由法庭時間表決定	確保執行	是	無	無	無	無	無	無
c) 審前程序花費之時間	無限制		無規定	無法定限制	無法律明文	90 天			3 個聽審程序, 通常 3 個月		申訴協商最多 6 個星期, 其他無特別限制規定	無限制		3 個月	
d) 何人應負擔程序費用			自己分擔		由參與者負擔程序費用	如未達成協議, 由資方負擔	各人分擔		聲請者負擔, 但法院得指定何人負擔		各人負擔, 例外: 法院調解	各自負擔		無費用	
e) 審前程序之效力		無	無		協商期間中斷時效	中斷時效	無特別效力		中斷時效		中斷行政上或法庭調解程序之進行	無	中斷時效	無	

審前程序之解釋是非常不同的,在多數國家存在一種或其他不同種類的審前程序。此類審前程序之目的是避免紛爭進入訴訟程序,因此,通常為強制規定,且法院不會介入或極少介入其中。部分國家(如義大利、法國、德國)並提出負面的經驗(如遲滯、欠缺能力)。為了幫助原告達到有效率的解決或意識到進入法庭訴訟程序是不可避免的,通常此程序是有時間限制或有條文規定的。再者,此程序必須有中止或停止法定期間的效力,此點就一方不願遵循審前程序規定是有利的結果。

(2) 法律扶助

	奧地利	加拿大	克羅埃西亞	法國	德國	匈牙利	愛爾蘭	象牙海岸	日本	馬其頓	墨西哥	葡萄牙	斯洛維尼亞	瑞士	中華民國
有無特殊方式協助原告更有	由政府勞工部或由工會協助,在不平等對待	由政府部門及工會對低收入戶提供法律扶	不予收費,由工會提供律師協助	由政府派員協助,勞工可自己代表自己提起	由政府派員協助提起訴訟,法律扶助	由律師協助	法院在網路上提供法庭之相關見解	由法院協助	無	無法官協助	無訴訟費用	無	訴訟費用減免、法律扶助	無訴訟費用、由法院對低收入	由政府、民間團體對低收入

效率地提起訴訟	遇之判例中將舉證責任轉換至被告	助		訴訟											入戶提供法律扶助	戶提供法律扶助
---------	-----------------	---	--	----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------	---------

大多數國家存在法律扶助或由工會提供協助之類型。部分國家的工會可代表會員提起訴訟。法院亦可協助處理相關程序。舉證責任之轉移亦為歐洲共同體對於“勞資平等”觀點之結果。

(3) 薪資遲延利息如何計算？

	奧地利	加拿大	德國	冰島	愛爾蘭	象牙海岸	日本	馬其頓	墨西哥	葡萄牙	斯洛維尼亞	瑞士	中華民國
薪資遲延利息如何計算	10%,如未支付是法律上解釋可以接受之錯誤則為4%	應計利息基本利率	5% 基本利率	17%	無特別規定	特別高於一般利息	6%, 退休金為14.6%	一般利率	12%	法定利率	12.5%	5%	法定利率5%

為了使程序更有效率,部分國家認為高利息將促使債務人儘速支付款項。或許在部分案例中,此種方式可避免提出無實質意義之抗辯。

(4) 調解程序

	奧地利	保加利亞	法國	德國	匈牙利	愛爾蘭	日本	立陶宛	馬其頓	挪威	葡萄牙	中華民國
4. 是否有調解程序	經雙方同意,應詢問雙方特別是否有法律建議之需求、調解程序開始、結束、結果之相關文件之說明	有	有	無法庭外調解之規定	有	由勞工委員會之官員建議	為勞工法庭程序	有	有,為新規定,但尚無案例	有	僅部分案件有	有
a) 是否為強制的	不是	不是	是	不是,除非法院要求	不是,僅於部分集體協	不是	不是	是		由法官決定	不是	是

					議							
b) 調解人如何選任？法院在調解程序之角色？調解程序之法官與審理程序之法官是否相同？	由雙方當事人在名單中指定,與法官不同。	由司法部之登記者中選任。法院為中立。	在法院	法院	由雙方當事人在名單中指定。法院不介入。	政府人員。法院不介入。	法院	事業常務委員會		審判法官,如不成立,該案交由另一名法官審理	特別調解委員。法院不介入。	由法院聘任相關領域之專業人士或律師、士紳擔任。原則上由調解委員先行調解,俟至相當程度有成立之望再報請法官到場。調解與審理之法官不一定相同。
c) 調解程序是否為秘密不公開的	公開	公開		不公開	公開	公開,公開之資訊可能不得使用	公開			公開	不公開	公開
d) 調解程序花費之時間	由雙方決定何時結束	由雙方決定何時結束		法院調解僅有一次	90天或由一方當事人終止	由雙方當事人或調解人決定何時結束	三次聽審			無規定	直到達成協議,3個月	無強制規定
e) 何人應負擔程序費用	雙方		雙方	雙方,如達成協議,無訴訟費用	雙方	雙方	聲請人			雙方	各50歐元	聲請人
f) 調解程序在時效計算之效力	中斷時效			中斷時效	中斷時效	無特別效力	中斷時效			無	無	中斷時效
g) 調解人是否受有法律及程序訓練	特殊訓練		政府提供特殊訓練	無特殊訓練	特殊訓練5日	特殊訓練	法院提供特殊訓練			法院提供法官調解之特殊訓練	勞工法對獨立調解人有特殊訓練	法院提供特殊訓練

如何定義調解是非常困難的。調解為一種自願的溝通形式，由一名中立的第三者運用特別的溝通技巧促使衝突的兩造了解相互的觀點，使二造得以自行解決問題。由此觀點來看，調解似乎以不公開較為有效，而調解人也以不同於審判法官較有幫助。另一個重要的觀點是，調解人從名單或特別的程序指定以確保調解人亦為中立之第三者。雙方當事人在調解程序中可自行提出真正的訴求及問題。由於在法律的立場上並無意指定何人決定此紛爭，因此調解程序僅有少許或幾乎無法律規定。調解程序亦無須與訴訟程序有何關聯。因此，試行調解亦無礙於訴訟程序之進行。另一方面，訴訟

程序可因調解而暫時停止一段期間。選派經良好訓練的調解人運用最新的溝通技巧是非常重要的。關於勞工案件之法律訓練是必要的。此可避免調解結果對於弱勢團體不利。許多國家關於時效問題均認為調解有中斷時效之效力。

2、集體訴訟

此議題係針對各國就集體訴訟有無特別規定予以調查，並探求集體訴訟兩造當事人為何人，其審理結果之效力，何人受到判決效力之拘束，倘部分勞工有紛爭，勞資委員會或工會是否能起訴請求確認權利或法律關係？起訴時是否必須指明是哪些勞工？何人負擔訴訟費用？予以討論。

結論認為集體訴訟在勞工法庭並不是非常普遍，在芬蘭，在個別勞工訴訟中工會並無權代表其會員。在勞工法庭之集體訴訟案件係由工會提起，除非於特殊情形下(例如解雇)，並無具體指明個別勞工之必要。

在美國，集體訴訟在某些觀點上可達成集合個別勞工之利益，因此，個別會員可以代表全體會員提起訴訟或應訴。在美國聯邦民事訴訟法第 23 條規定，就集體訴訟有下列條件：

- (1) 此團體會員為數眾多，倘若使全體會員加入訴訟，實務上將滯礙難行。
- (2) 在此團體中所涉及相同之法律或事實問題。
- (3) 代表者所提出之訴求或抗辯得以代表此團體。
- (4) 如各別起訴將造成不同判決的風險，產生不相容的標準或減少其他會員保護其利益之機會或使對造得以使用既有之適當基礎作為依據或使法院評價所有會員普遍之法律或事實問題優於任何僅影響個別會員之問題，而集體訴訟優於其他任何可行之方法(如個別訴訟、已進行之訴訟、有利之集中、經營)。

在歐洲不存在美國式的集體訴訟，因為歐洲已存在工會可代表其會員利益並創立“團體協議”。“團體協議”列有許多攸關勞資關係之重要條文，因此，有時亦涉及如何執行此等權利。提起訴訟是確認此種團體協議之方法。在有些國家，此類判決對集體之會員有拘束力。另一個集體訴訟之觀念是，由工會代表其會員或弱勢勞工需經過他們本人之同意。

第四組研討委員會之結論

特倫罕（挪威）－ 二〇〇七年九月二十三日至二十七日

主題：企業結束營業時之勞工權益

本屆年會第四組研討會主席為 Vivian Lebe-Dessard（比利時籍），研討題目為：企業結束營業時之勞工權益，我國由李珮瑜法官撰寫報告並參與會議。

1、研討內容：

各國狀況\研討議題	第一題： 在貴國對於公司破產程序有無特別規定？	第二題： 哪一個機構來監管公司破產程序之進行？如與勞工法發生衝突時，何機構負責解決爭議？
繳交本組報告之所有會員國	均訂有破產法規，適用於公司破產或個人破產。這些會員國包括：阿根廷、奧地利、澳大利亞、比利時、保加利亞、加拿大、丹麥、愛沙尼亞、法國、德國、冰島、愛爾蘭、以色列、日本、哈薩克、立陶宛、墨西哥、摩洛哥、挪威、巴拿馬、西班牙、斯洛伐克、南非、瑞士、我國、突尼西亞、美國、烏拉圭。	
繳交本組報告之大部分國家		由破產管理人來監管破產程序之進行。如遇與勞工法之爭議時，透過勞工法院或勞工法庭尋求解決。
少部分國家情況		1、美國、加拿大、哈薩克與以色列另設有特殊的公權力機構以確保破產程序是公平地且有秩序地進行，且該機構負責授權及監督破產管理人。 2、美國與烏拉圭設有破產

		法院，奧地利、比利時、法國、摩洛哥、西班牙與突尼西亞則設有商務法院，以處理破產相關事宜。
--	--	--

各國狀況\研討議題	第三題： 當公司被宣告破產後，勞動契約是否自動終止？	第四題： 承第三題，如果勞動契約自動終止，勞工可獲得何種利益或資遣費？
繳交本組報告之大部分國家	縱使公司被宣告破產，勞動契約並非自動終止。	無此問題。
少部分國家情況	1、在澳大利亞或愛爾蘭，公司被宣告破產，可被認為是資遣勞工或終止勞動契約之預告。 2、在巴西與以色列，法院如命令公司終結，勞動契約隨之終止。	因為非屬預告後終止勞動契約之情形，故得請求預告期間之工資。但在巴西與以色列，雇主得主張此時構成「不需原因之資遣」。

各國狀況\研討議題	第五題： 如公司破產並未致使勞動契約自動終止，則可否在破產期間終止勞動契約？若可，應適用何種法律？	第六題： 破產程序中，勞工債權是否具有優先性及優先清償地位
繳交本組報告之大部分國家	破產管理人在給予法定預告期間後，得終止勞動契約（例如：奧地利、澳大利亞、加拿大、丹麥、愛沙尼亞、德國、冰島、日本、摩洛哥、挪威、瑞士、我國及烏拉圭）。若是當勞動契約之繼續，將減緩資產之清算時，更有權終止勞動契約（例如：奧地利與保加利亞）。在美國與法國，破產管理人終止勞動契約前需要獲得法院之許可。	大多數國家規定，一定期間內勞工之債權是比一般破產債權優先，但順位較別除權、破產費用等劣後（例如：阿根廷、奧地利、澳大利亞、加拿大、丹麥、日本、冰島、愛爾蘭、以色列、挪威、瑞士、我國及美國）。在澳大利亞、奧地利、挪威等國，勞工債權優先受償之數額，視破產日之前，勞工服務公司期間之長短而有不同

少部分國家情況	在某些國家，破產期間內 終止勞動契約的預告時間 可以減縮。	
---------	-------------------------------------	--

各國狀況\研討議題	第七題： 如果僱主已經無法給付工 資，有無像“存保”一樣 的保付單位？保付程度為 何？	第八題： 保付機構可否於保付後， 受讓勞工債權而於破產程 序中主張？
繳交本組報告之大部分國 家	大多數國家已經存在保付 機構，他們對於在破產日 之前或勞動契約終止日之 前，僱主所積欠三至六個 月內之勞工薪資將予以支 付（例如：奧地利、澳大 利亞、比利時、保加利亞、 丹麥、愛沙尼亞、法國、 德國、冰島、愛爾蘭、以 色列、日本、立陶宛、挪 威、斯洛伐克、西班牙、 我國及突尼西亞）。在奧地 利、保加利亞、法國、冰 島、我國、突尼西亞，這 些保付基金是由各僱主所 提撥的。	大部分國家之保付機構在 支付予勞工後，就其所支 付之款項在破產程序中得 主張與原先勞工債權相同 之優先順位（例如：奧地 利、澳大利亞、保加利亞、 丹麥、法國、德國、日本、 立陶宛、挪威、斯洛伐克、 西班牙、我國及突尼西 亞）。
少部分國家情況	在德國另有一特別機構對 勞工之退休金提供保障。 在瑞士則是以社會保險方 式代替存保機構。	

各國狀況\研討議題	第九題： 破產對勞動契約之其他影 響	第十題： 破產程序中，公司之全部 或部分營業讓與第三人 時，勞工權利有何保障？
繳交本組報告之大部分國 家	在大部分國家，破產對於 勞動契約並無其他改變， 只是「僱主」改由破產管 理人擔任而已。	
少部分國家情況		1、在某些國家，受讓公司

		<p>之營業者必須或者應法院之要求，須重新聘僱原來之勞工（例如：比利時、保加利亞、愛沙尼亞、德國、愛爾蘭、挪威、斯洛伐克、南非與突尼西亞）。</p> <p>2、在阿根廷、巴西、以色列，受讓公司之營業者無須受舊有勞動契約之約束。</p>
--	--	---

各國狀況\研討議題	第十一題： 大量解雇或公司突然停業時之保障或救濟程序
繳交本組報告之大部分國家	大多數國家對此已經訂有特別規範（例如：奧地利、澳大利亞、比利時、丹麥、法國、德國、立陶宛、挪威、瑞士與我國）。
少部分國家情況	<p>1、部份國家對預告期間另訂特別規定，或是對雇主課以義務，例如須與勞工進行協商（例如：奧地利、澳大利亞、德國、冰島、立陶宛、挪威、瑞士與我國）。</p> <p>2、在愛沙尼亞與烏拉圭，雇主必須得到地方勞動主管機關之許可，或者勞工未受償之工資已從保險基金中獲得確保，才可以大量解雇勞工或突然停業。</p>

2、建議：

許多國家之報告中均提到，近年來在破產領域中有許多新的議題被討論，勞工之權益便是其中之一，這或許是因為勞工為了維持他們的權利，而與公司其他債權人之利益發生衝突所致，特別是面臨公司營運是否繼續之難題時。

本組建議在終止勞動契約之前，應當就公司繼續營運之各種可行性予以評估。如果公司繼續營運是可行的，則是否終止部分動契約或更改勞動條件，用集體談判方式來尋求解決應該是可行的，這同時也應列為公司營運讓與第三人時之勞工權益條款。若公司營運確實出讓予第三人時，所有之勞工或勞工代表應當即時獲得適當之資訊。法院在破產程序中除了應具有解決商業問題之經驗外，亦應有若與勞工法相互衝突時要如何解決之認識。

第四組研討委員會之結論

埃里溫（亞美尼亞）－ 二〇〇八年九月六日至十一日

主題：為人父母者在其等工作場所之權利

本屆年會第四組研討會主席為 Vivian Lebe-Dessard（比利時籍），研討題目為：為人父母者在其等工作場所之權利。共有十三國在會前提交報告，本會由陳玉曆法官撰寫報告並參與會議。

1、研討內容：

關於產前假及產假，部分國家要求女性員工知悉懷孕後立即告知僱主（例如德國、奧地利、比利時、西班牙、日本、挪威），部分國家要求產前一定期間告知（例如愛沙尼亞、愛爾蘭、葡萄牙），部分國家並無此告知義務（以色列、瑞士、瑞典）。

產假期間，德國產前十週、產後八週（雙胞胎十二週），奧地利產前八週、產後八週（雙胞胎以上有增加），比利時產前六週、產後九週（雙胞胎或三胞胎則增加為總計十七至十九週），西班牙共計十六週，愛爾蘭共計二十二週，以色列共計十四週，日本產前十週、產後八週，挪威雙親共計十二月，其中母親產後至少六週，瑞典產前七週、產後七週。

產前假及產假之薪資，多數國家均支付全薪，但育嬰假則通常不支付全薪。所有國家均確保女性員工產後或雙親於育嬰假後回到原工作崗位不受不當資遣。

2、研討結論：

- （1）多數國家要求女性員工知悉懷孕後告知僱主，但其原因通常是因為產前假與產假、薪資權利之賦予。
- （2）多數國家均賦與女性員工產前產後假，期間不一。
- （3）多數國家產假期間仍給薪。
- （4）基於兩性工作平等、防止歧視，懷孕員工之權利與其他員工相同。
- （5）一般而言，女性員工於產後均得回到原工作崗位。
- （6）懷孕女性員工基於法律得免受不當資遣。
- （7）產檢得於上班時間進行。
- （8）多數國家允許育嬰假，且雙親均得申請。
- （9）多數國家於育嬰假期間無法獲全薪給付。
- （10）育嬰假期間相關社會福利仍予維持。
- （11）請育嬰假之員工基於法律得免受不當資遣。
- （12）所有回答問卷之國家均允許勞工於子女或家庭成員生病或發生意外時請假。
- （13）各國法律規定之家庭急事請假條件不一，但均僅限短期請假。
- （14）社會福利系統應確保勞工不應請假而遭不當資遣。

(1 5) 相關司法案例不多，不易達成共識。

(1 6) 瑞士有不同之法規。

(1 7) 日本僅就司法人員之情形作回答。

第四組研討委員會之結論

馬拉喀什（摩洛哥）－ 二〇〇九年十月十日至十五日

主題：年齡歧視

本屆年會第四組研討會主席為 Gerhard Kuras（奧地利籍），研討題目為：年齡歧視。

1、研討內容：

本次研討之目的係藉由各國之勞工法之相關規定，取得相關概念。並由勞工法不同之規定來得知年齡歧視所產生之影響。除了想瞭解各國勞工法對於年齡歧視之規定外，對於各種不同法律層次，如民法、公務員法、軍法等等，亦是本次研討之目的之一。

2、研討結論：

問題研討部分：

- (1) 多數國家對於禁止年齡歧視之保護，均屬憲法層級。
- (2) 多次國家對於非法之年齡歧視係以直接或間接之年齡因素，而未能給予有利之保護，而非因為工作之需要所致。
- (3) 所有國家對於童工之保護均設有相關規定。受勞工法保護之各國童工年齡由十四歲到十六歲不等。
- (4) 有些國家禁止以年齡條款為歧視標準，而不予適用退休制度。而該項退休制度有些國家以特定年齡為制訂標準來設定適用退休制度之限制，如冰島需於十六歲到七十歲、瑞士分別於十八歲到六十四歲或三十五歲到六十五歲為適用退休制度之年齡限制。
- (5) 有些國家以年齡來訂立解雇之標準。
- (6) 在許多國家以服務年限來區分薪資、有些國家則以年齡或經驗來區分薪資。
- (7) 有些國家以受僱者之資深與否決定其休假或病假是否仍須給付薪資。
- (8) 有些國家資深的受僱者得要求降低工作時間。
- (9) 有些國家以達到特定年齡為解雇標準。
- (10) 有些國家對於定期與不定期之僱傭契約所提供之保護相同。
- (11) 各國對於資深與資淺之受僱者，均設有非法解雇之相關保護。
- (12) 對於勞工法上之舉證原則，大多次國家均以雇主舉證解雇事由為主要原則。
- (13) 大多數國家對於非法年齡歧視除有民事賠償責任外，尚設有行政法及刑法之罰則。
- (14) 各國關於年齡歧視之重要案件，大多集中在非法解雇或募集與升遷與退休制度等問題。

並作成下列結論：

- (1) 由於各國人口老化之事實，年齡歧視之問題，已屬日漸重要之課題。
- (2) 一體之兩面，各國年長之勞工，由於學習新技能之能力無法跟上時代，因此該部份勞工之限制條件確有存在之情事。然年長之勞工，其受信賴

度高、團隊精神佳與換工作機會少，對於企業應屬正面思考之面相。又年輕勞工部分，雇主則欣賞其創造力、企業家主義、創新能力及可塑性高之優勢，因此具相當之競爭力。

- (3) 在另一方面，許多國家因年長之勞工屆臨退休年齡，退休金問題亦相繼浮現。相較於此，年輕之勞工在此部分，則較受青睞。因此，在許多國家也因為退休金之問題，採取短期勞工制度，以免去退休金給付之問題。
- (4) 目前，勞工法與社會保險制度之重要工作為：鼓勵消弭這樣一體兩面的負面限制條件，以對年長之勞工提供適當之保護；並同時對於進入勞工市場之新進勞工，保障其入門條款。

我國並未參加二〇一〇年之塞內加爾年會

第四組研討委員會之結論

伊斯坦堡（土耳其）－ 二〇一一年九月三日至九月八日

主題：失業救濟法制

一、研討內容：

1. 各國有何失業之救濟措施？

多數國家乃政府擔保失業者獲得社會救濟與保護，各種措施諸如：失業保險(設定一定之保費及保額)、失業救助(公共福利)、勞工政策(政府提供職業訓練、工資補助、釋出公職機會、再就業補助、企業配合政策雇用享有免稅...等)、及公民權利與最低生活收入保障等。

但各國採取略為不同之策略，有些國家著重在增加整體就業人口，有些國家著重在使勞動力往政府當前欲發展的產業集中，有些國家著重在婦女與青年之就業，亦有些政策鼓勵公民個人創業並製造新興產業及工作環境。

2. 貴國有無關於失業之社會安全制度？

幾乎各國均有失業之社會安全制度，惟獨非洲之貝林沒有失業之社會安全制度，端賴家庭之扶持。

3. 失業社會安全制度是否採強行措施？

多數國家(含台灣)失業安全制是強制措施，有些國家是由員工自行決定加入一種失業救濟基金(如丹麥、瑞典)。通常而言，失業安全機制使用者亦包括外國人。

4. 失業社會安全制度之財務如何維持？

先區分兩大塊來說：一是失業保險給付，二是社會福利制度。通常後者即社會福利制度，由納稅者負擔，但失業或社會保險給付，則由雇主及員工依一定的比例(視工資高低、年紀、年資等而定)決定分擔保險費率。

澳洲之失業救濟制度則完全依賴稅捐收入。多數國家是由雇主與員工雙方分擔社會保險給付之財務(如希臘、以色列、日本、葡萄牙等)，亦有國家是採部分由稅捐補助、部分由勞資雙方依工資多寡分擔財務(奧地利、芬蘭、德國、荷蘭、瑞典、台灣)，少數國家如勞資雙方投入不足，則由政府買單維持一定的預算。有些國家社會安全機制，其費用

僅由勞方或資方單獨處理。

當然，私人保險企業仍存在，亦可利用。

5. 保費如何決定？

有些國家是依照每人之工資決定保費，有些國家之勞資雙方負擔一樣(奧國、德國)。以色列之失業保險保費乃個人付出全國總所得之 7%，瑞士的失業率與失業問題不大，有些國家的失業給付納入整體社會保險之一環(葡萄牙、比利時)。有些國家之保險費率，是依與失業給付關聯度之高低來決定(波蘭固定 9%，美國是固定 56 美金)。

6. 失業保險(救濟)金之請領要件

有些國家失業救濟金之請領，不僅要看失業者失業多久，更要看年齡。通常要件是失業者必須有意願及能力工作，有些要件尚有如：在勞工局註冊等。此註冊要件在各國有一定期間之規定(如一年，或於幾年內至少註冊一年)。有些國家如工資太低的話，則無失業保險。許多國家之申請人必須是居民。有些國家請領失業保險金，尚須失業者配合接受職業訓練(如奧國、芬蘭、以色列及台灣)

7. 失業保險(救濟)金之額度(最近收入之成數)

就請領期間而言，奧國從 20 週至 209 週、芬蘭 500 天、德國 3 至 24 個月、以色列最多 6 個月、哈薩克 6 個月、荷蘭 3 至 38 個月、波蘭 12 個月、葡萄牙隨著年紀從 270 天至 72 個月、瑞士 520 天至 2 年，台灣原則上 6 個月，美國是 26 週，烏克蘭是 360 至 720 天...等。

就請領金額而言，澳洲是 475 美金，奧國是 55% 淨所得，比利時是 40% 每日所得，巴西是 2 倍最低工資，加拿大是 55% 保險工資，丹麥是 1450 至 2185 歐元，芬蘭是每日 26 歐元，德國是 56% 至 67% 最近收入，希臘是 460 歐元，以色列是 50-70% 工資，日本是最後 6 個月平均工資之 45-80%，哈薩克是每月 87 美金，荷蘭是 70% 月薪，波蘭每月 180 歐元，葡萄牙 65% 收入，斯洛伐尼亞 60% 月薪，瑞典是每日 50-100 美金，瑞士 70% 最近六個月平均工資，台灣是 60% 最近六個月平均工資，美國是每週 138-583 美金，烏克蘭 50-70% 平均收入。許多國家亦因扶養配偶及小孩而有增加。

二、研討結論：

勞工政策之目的，除了增加求職者之經濟安全以外，更在於協助建立一個終身的職涯說明與規劃建議，如：教育訓練切合市場需求，重視升遷與創業能力...等。本次失業救濟議題，在各國隨著政治氣氛與經濟情勢，雖有不同的公共法制，但共同的重點結論是改善失業者之經濟生活，並且提供足夠誘因促進就業及提升自我能力。

第四組研討委員會之結論

華盛頓（美國）－ 二〇一二年十一月十一日至十一月十五日

主題：僱傭關係中之智慧財產及競爭法

本屆年會第四組研討會為：僱傭關係中之智慧財產及競爭法。其結論如下：

1. 智慧財產權法之規定在國際層面上是和諧的。其效果導致各國在勞工法上關於智慧財產有關之問題及處理都是極為相似的。
2. 通常智慧財產權會在某些契約約定之條件下歸僱用人所有。
3. 上開契約條件以及薪資給付均是決定受僱人可取得授權金或發明酬金之重要因素。
4. 事實上非常難於事前決定發明的經濟價值，因此要求以書面協議先將權利移轉於僱用人，再給予司法事後調整發明酬金或授權金之權限或許是可行的。
5. 限制受僱人於僱傭關係終止後之競業禁止條款，必須與前雇主的合法利益有關，且必須就期間、地域，並配合前雇主仍然給付予舊員工之薪資一併考慮後為適當之限制。
6. 明年主題：生病及殘疾之受僱人的勞工權。

第四組研討委員會之結論

雅爾達（烏克蘭）－ 二〇一三年十月五日至十月十日

主題：勞工因職業或非因職業遭受疾病或意外以致無法工作時之所得替代（工資補償；replacement income）

本屆年會第四組研討會主席為 Philippe Bron 先生(比利時籍)、副主席則為 Julie Dutil 女士(加拿大籍)及 Karin Frikkee 女士(荷蘭籍)，本屆研討主題為：勞工因職業或非因職業遭受疾病或意外以致無法工作時之所得替代（工資補償；replacement income），並請各會員國事前就研討會設定之問卷問題提出報告，計有十九個國家提出事前報告。我國由林伊倫法官代表提出事前報告並出席本組研討會。

於研討會上，由主席 Bron 先生、副主席 Dutil 女士及 Frikkee 女士主持，以英法雙語方式進行討論，Dutil 女士並擔任英法語雙向口譯，除主席及副主席外，本屆另有美國、法國、義大利、瑞士、芬蘭、希臘、奧地利、烏克蘭、立陶宛、哈薩克、尼日、象牙海岸、以色列、巴西及臺灣等國代表實際參與討論。由於本屆主題涵蓋範圍甚廣，事前問卷設計之問題亦極為細節，為便利討論進行，本次討論主要集中於工資補償之責任主體、補償金額與期間以及解僱禁止之保障等三大面向。於與會之各國代表簡單自我介紹後，即由各國代表分別針對上開三大面向，說明該國相關法律制度規定，並互相交換意見，討論過程熱烈。會後由副主席 Dutil 女士綜合各國代表事前報告及研討會實際討論過程，提出最終報告結論如下：

1. 比較奧地利、比利時、巴西、加拿大、愛沙尼亞、法國、以色列、立陶宛、尼日、荷蘭、塞爾維亞、瑞士、臺灣及美國之勞工法及社會安全系統後發現，其等針對勞工於無法工作時得請求薪資補償之要件上，有極高之相似性，通常係以勞工因執行職業活動所生意外或疾病導致無法工作為要件。部分國家依據各種職業活動之不同風險，建立有職業病列表，故若從事各該職業活動之勞工所罹患之疾病屬於該列表中之各該職業病者，勞工即不須再舉證其所罹疾病與職業活動間之因果關係，相對地，若各該勞工所罹疾病非屬列表中之各該職業病者，則須由勞工負擔此等因果關係之舉證責任。此外，各國法制亦大多規定勞工於無法工作時（無論是因職業活動所致或非因職業活動所致），負有告知雇主之義務，並定有相應的補償請求程序規定，以及相關之審查機制。
2. 各國法制固有上開相似性，然於工資補償之責任主體、補償金額與期間、解僱禁止之保障，以及勞工是否可同時請領工資補償及報酬或其他社會補助等方面，各國制度即有相當差異。在責任主體方面，工資補償之主體可能是行政主管機關（包括：國家社會或健康保險或相關社會基金制度）或雇主之保險公司，而在工資補償之前期或勞工之無法工作係可歸責於雇主之情形時，責任主體亦可能是雇主本身。在補償金額方面，可能係與勞工

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (英文)新細明體, (中文)新細明體

已設定格式: 字型: (中文)新細明體

實際薪資相等之金額，或是以其實際薪資一定比例換算、且有最高限度之金額，在以色列，針對勞工因非職業活動導致無法工作時，國家保險法中亦規定有一考量勞工家庭狀況後之整體經濟補償計畫。各國法制亦針對職業意外或職業病或非職業活動所致之無法工作等不同情形，有不同之補償期間規定；此外，針對無法工作之勞工，各國法制亦通常訂有在一定要件下、一定期間之解僱禁止保障規定，無此等保障規定之國家，亦往往會以工資補償或年金制度作為替代之保障措施，或是透過法院在具體爭執個案中，適用誠信原則（good faith）實質審查解僱是否正當，以衡平保障勞工及雇主之權益。最後，在勞工得否同時請領工資補償及報酬或其他社會補助方面，各國亦有極為不同之規範。

3. 建議：無論是普通法系或大陸法系國家，均對於因職業或非因職業活動所致之無法工作勞工，有一定的工資補償（所得替代）保障，此等保障係來自於雇主為其勞工投保之法定義務，或經由社會安全福利制度之相關稅收所得。我們樂見各國現有之相關保障制度，並期盼在當前之經濟環境及社會氛圍下，此等保障得以持續並確保勞工享有能維繫其生活尊嚴之足夠所得權利。

第四組研討委員會之結論

伊瓜蘇（巴西）－ 二〇一四年十一月八日至十一月十三日

主題：職場暴力、霸凌及性騷擾之防治（Protection against violence, bullying and sexual harassment at workplace）

本屆年會第四組研討會主席為 Philippe Bron 先生(比利時籍)、副主席則為 Julie Dutil 女士(加拿大籍)及 Karin Frikkee 女士(荷蘭籍)，本屆研討主題為：職場暴力、霸凌及性騷擾之防治（Protection against violence, bullying and sexual harassment at workplace），並請各會員國事前就研討會設定之問卷問題提出報告，計有二十四個國家於期限內提出事前報告¹。我國由林伊倫法官代表提出事前報告並出席本組研討會。

於研討會上，由主席 Bron 先生、副主席 Dutil 女士及 Frikkee 女士主持，以英法雙語方式進行討論，Dutil 女士並擔任英法語雙向口譯，除主席及副主席別代表比利時、加拿大及荷蘭外，本屆另有瑞士、義大利、以色列、巴西、法國、希臘、澳洲、斯洛維尼亞、美國、丹麥、挪威、芬蘭、瑞典、土耳其、立陶宛、象牙海岸、阿爾及利亞、智利及臺灣等國代表實際參與討論。討論主要針對「被害人保護（如：有無相關解僱禁止之保障規定）」、「舉證責任分配」及「適用範疇（即：是否同時規範公部門與私部門、雇主、勞工及第三人）」等三大主題，由各國代表分別說明該國相關法律制度規定，並互相交換意見，討論過程熱烈。會後由主席 Bron 先生綜合各國代表事前報告及研討會實際討論過程，提出最終報告結論如下：

1. 法律規範及其適用範疇：

所有國家之法制度中，針對職場暴力、霸凌及性騷擾，均有部分或完整的定義。簡述其定義為：於受僱人執行職務時，對其為反覆的、不受歡迎的、實質或令人感受到的行為，造成使人心生畏怖、感受敵意、侵犯尊嚴、羞辱性或冒犯性之環境，致損害受僱人之尊嚴或生理或心理之完整性，產生危及其受僱之結果。除象牙海岸及塞內加爾對該等行為僅有刑事法規範外，其餘國家則均同時有刑事法及民事法規範。在適用範疇上，所有國家均同時規範公部門與私部門、雇主、勞工及第三人，但不同國家對於私部門或公部門中暴力、霸凌、性騷擾事件之審理法院則有不同的規範。

2. 雇主之義務

大多數國家均規定雇主負有訂定暴力、霸凌及性騷擾防治措施之義務，某些國家（如：德國、美國、瑞典）則僅「建議」雇主訂定該等防治措施，至於塞內加爾則無任何雇主須訂定防治措施之相關規範，臺灣則僅針對性騷擾有規範雇主應訂定相關防治措施。除象牙海岸、塞內加爾外，其他國家均規範雇主應依其職業性

¹ 此外，另有另外七個會員國係於期限後始提出報告。

質及規模大小，進行風險分析，以資訂立合適之防治措施，且幾乎所有國家均規範該等防治措施至少應包含：(1) 對受僱人揭示相關防治措施、資訊或舉辦相關教育訓練；(2) 對被害人之支援措施（相關申訴機制、保護被害人以免遭受報復之措施，以及在擔保被害人可獲得一定補償之前提下，鼓勵被害人與加害人進行調解）。除塞內加爾外，其餘國家均規範雇主應告知職場所有相關人（包含：雇主、受僱人、第三人）相關防治措施，通常是透過印發相關風險、防治措施及申訴程序之書面資訊為之；此外，雇主亦應舉辦相關教育訓練課程。許多國家（如：德國、澳洲、加拿大、象牙海岸、丹麥、美國、法國、義大利、挪威、葡萄牙、塞內加爾、瑞士、瑞典）並未規定雇主應指派具有專業能力之專責人員處理相關暴力、騷擾事件，然亦有國家（如：南非、比利時、芬蘭、以色列、日本、荷蘭、臺灣）訂有雇主應指派專責人員之相關規範，該等處理單位並應保持中立及獨立性，若雇主指派具有專業能力之人員或建置妥適處理機制，則可免除相關究責。以色列更特別規範該「監督者」(supervisor) 須為女性或一半比例須為女性。若雇主違反上開應制定相關防治措施之義務，大多數國家均有相關民事求償、行政或刑事處罰（通常是罰鍰或罰金）之規定，在芬蘭，雇主甚至可能面臨二以下有期徒刑之刑罰，部分國家（如：挪威、荷蘭、瑞典）主管機關得對雇主頒布強制令（injunction）以確保妥適之工作環境，該等強制令可能與民事求償甚至刑事處罰競合（如：挪威）。

3. 被害人之補償、賠償

在有規範雇主應制定防治措施之國家，通常均有企業內部申訴處理機制，此時，被害人即可透過該等內部申訴程序或藉由外部管道對加害人求償或使其接受刑事處罰；於雇主知悉相關暴力、霸凌、性騷擾事件發生，卻未採取相關糾正、補救措施之情形，被害人亦得對雇主提起民事求償或刑事告訴。在民事事件中，一般僅被害人有提出申訴或提起訴訟之權限，然亦有國家規定相關代表組織（如：工會）亦有申訴或提起訴訟之權限；在南非、比利時、挪威、瑞典及臺灣，雇主也有為被害人主動申訴之權限，比利時甚至規定任何與被害人有利害關係之人（包含：雇主、其他受僱人、被害人之同事或於受僱人執行職務期間與其有所接觸之第三人）均可提出申訴或起訴。在刑事事件中，通常僅有被害人可提起告訴，然亦有國家（如：澳洲、丹麥、荷蘭）規範僅有檢察官得依據各該事件之嚴重程度，決定是否予以起訴。在舉證責任分配方面，於民事事件中，大多數國家（如：立陶宛、挪威、荷蘭、葡萄牙、斯洛維尼亞、瑞典，以及德國、南非、澳洲、比利時、加拿大針對騷擾事件，美國、法國、以色列針對上司作為加害人之騷擾事件）規定於被害人釋明有暴力或騷擾存在之推定事實時，舉證責任轉換至另一方當事人，由其負擔證明並無暴力、騷擾事實存在之責任；希臘則規定須由加害人負擔舉證責任，土耳其則規範如被害人為女性時，由加害人負擔舉證責任；其他國家（義大利、日本、塞內加爾、瑞士、臺灣，以及巴西、加拿大針對性騷擾或暴力事件，象牙海岸、丹麥、芬蘭、以色列針對除上司為加害人以外之騷擾事件）則仍由被害人負擔舉證責任，只有馬其頓及阿爾及利亞規定由雇主負擔舉證責任。在刑事事

件中，基於無罪推定原則，均由檢察官或被害人（如：比利時）負擔證明加害人為有罪之責任，且「有疑為利被告」。此外，許多國家（包括：德國、比利時、加拿大、美國、芬蘭、法國、以色列、荷蘭、瑞士、南非、丹麥、法國、日本、義大利、挪威、荷蘭、葡萄牙、斯洛維尼亞、瑞典、臺灣）均訂有保護被害人免於解僱、調職或其他不利處分之相關規範，其中比利時更明確保障提出申訴或提起訴訟之被害人以及相關證人，於十二個月期間及迄至法院最終裁判後三個月內，均不得因該申訴或訴訟事件予以解僱之規定；然而，阿爾及利亞、澳洲、希臘、象牙海岸、立陶宛、馬其頓、塞內加爾（除清潔產業外）及土耳其，則無相關保護被害人之規定。此次結論報告特別指出，提供被害人及證人完善充足之保護（特別是：禁止解僱之保障），是使其等能有勇氣盡速出面揭發騷擾事件之重要關鍵。

4. 監督與懲戒機制

在大多數國家，若暴力或騷擾事件之加害人為受僱人者，其可能面臨相關懲戒（嚴重者可能為未經預告且無資遣費之解僱），若其為第三人或雇主，則可能面臨民事求償或刑事追訴。相對的，若有人惡意濫用相關申訴、訴訟程序，所有國家均規範雇主得對濫用者進行適當之懲戒或處理（包含：解僱），此外，濫用者亦可能面臨民事求償（數額範圍可能為被指控者於申訴、訴訟中產生之費用乃至其他因濫用程序所生之相關損害），以及刑事追訴（如：誹謗罪）（處罰嚴重程度各國有異，可能為罰金或徒刑）。最後，部分國家並未設置（於企業主內部申訴管道外之）外部監督機制（如：對相關主管機關提出申訴等），此於雇主本身即為暴力或騷擾事件加害人之情形時，可能無法就暴力或騷擾事件提供中立及獨立之調查。

第四組研討委員會之結論

巴塞隆納（西班牙）－ 二〇一五年十月四日至十月八日

主題：雇主對受僱人終止勞動契約之原因

1. 議題：雇主對受僱人終止勞動契約之原因（The motivation of an employee's dismissal）
2. 內容：
 - （1）法規（Law and Regulation）
 - （2）當雇主對受僱人終止勞動契約時，須否告知原因？（Is there an obligation for the employer to give reasons for the dismissal?）
 - （3）如須告知原因，是須告知特定原因，抑僅告知大概原因即足？（If so, is there an obligation on the employer to specify the reasons for dismissal, so that the employee knows exactly why he lost his employment, or is it sufficient, for the employer, to give a general motive pattern like <incompetence>?）
 - （4）如雇主未於終止時告知真正原因，可否於訴訟中再提出？（If the employer doesn't give the real reasons for the dismissal to the employee, can he still invoke them in court?）
 - （5）終止原因之司法審查本質為何？是有限的審查？還是全面的審查？（What is the nature of judicial review on the ground of a dismissal? Is it a marginal control? Or is it an unlimited <full> jurisdiction?）
 - （6）如雇主未於終止時告知原因，或所告知之原因不足時，其結果如何？（What are the consequences on the employer for not giving reasons or for giving inadequate reasons?）
3. 計有十八國提出英文報告（因國際年會可使用英文、法文及西班牙文三種語言，我國代表較嫻熟英文，故僅就英文部分予以計列）。
4. 我國就前開議題，提出英文書面報告，詳述我國相關法規及意見（如附件）。
5. 經與會各國代表熱烈討論後，本組結論如下：
 - （1）各國均有相關法律規定。
 - （2）當雇主對受僱人終止勞動契約時，各國法律均規定須告知真正實際之原因，不論是終止前告知或終止後告知。
 - （3）在終止前告知原因，有利於受僱人檢視原因是否妥適，以決定是否要異議或訴訟，亦即能先行採取有效的補救，以評估有無訴訟之必要。反之，在終止後始告知原因，將使受僱人須經由訴訟，始能得知終止契約的原因是否合法。
 - （4）因各國法律的差別，有些國家法律准許雇主在訴訟時提出有別於終止時所告知的原因。會有如此差別，在於各國法院對於終止原因之審查，是採有

限或全面的審查，因此，各國法院的裁判對於僱主即產生不同的拘束力。

- (5) 如法院認定終止契約之原因不合法時，有些國家可以依受僱人之請求，准予復職，但有些國家，因立法者認為復職是不必要的或不需要的，則傾向於給予單純的民事賠償，同時併予民事罰鍰或刑事罰金。

- 6. 下屆年會研討題目為：社會網路與勞動關係 (Social Networks and Labor Relations)。

第四組研討委員會之結論

墨西哥城（墨西哥）－ 二〇一六年十月十五日至十月二十日

主題：社群網路與勞動關係（Social Networks and Labor Relations）

1. 本次研討會主題為：社群網路與勞動關係（Social Networks and Labor Relations）。

2. 討論議題如下：

- （1）有無保護電子通訊機密的法律或規則。
- （2）於社群網路或部落格上所獲取之資訊是否亦受到保護電子通訊機密法規的保護。
- （3）僱主於僱用期間或為了懲戒之原因，可否自社群網站或部落格上蒐集或使用受僱人之資訊。
- （4）受僱人在工作時間內可否使用社群網站。
- （5）僱用人可否於工作時間內，或工作以外時間，監督受僱人之社群網路。

1. 討論內容如下：

本次研討會由比利時籍法官擔任主席，加拿大籍法官及以色列籍法官擔任副主席。共有二十六個會員國提出報告（相較於去年十八個會員國提出報告，可能各會員國對此議題較有興趣），十五位法官出席參加討論。臺灣部分由智慧財產法院法官熊誦梅代表於會前提出英文報告（詳年會報告附件），並參加開會討論。相較於其他研究會，第四組屬於較小型之討論會，因此每位法官均熱烈參與討論，且提出已發生之實例或各種可能之情況加以討論。且此相關議題，不僅對一般僱用關係發生問題，對在法院工作者，亦有不少爭議。例如：德國法官即舉例在德國即發生法官在社群網路上公開自己的生活照，包括海灘比基尼照所產生之爭議；美國聯邦第九巡迴上訴法院法官則提出該法院已制定規則規範法院工作者使用社群網站之應行注意事項。以色列最高法院法官則提出一個實際案例，一位非常成功的受僱人，利用公司提供之信箱與另外一家公司討論私人轉職事宜，被公司發現後即先解職。為此，該員工上訴至最高法院，主張其隱私權受到侵害，在大家熱烈的討論下，原則上認為該名員工應無法期待在公司提供之信箱進行私人對話，仍會受到隱私權之保護。於討論下一年度議題時，秘書處本來建議討論關於難民認定之司法判決，一些歐洲會員國確實也支持此項議題，但也有部份歐洲會員國例如芬蘭即認為對該會員國，如討論此議題，芬蘭將無法提出報告或意見。臺灣代表亦發言，對東亞各國而言，亦無此問題，且國際法官協會既屬國際性，仍應討論國際性議題為宜，並建議是否討論許多會員國均面臨之年金改革議

題。此時，主席比利時籍法官稱，此問題太困難，僅在比利時，可能有超過五十種改革方案，各會員國代表，亦面露無奈，顯見此議題由法官討論實不容易。最後，美國聯邦第九巡迴上訴法院法官提出討論變動中的僱用關係，例如公司僱用在他國工作之受僱人，或是網路時代，不用至公司地址上班之員工，其僱用關係內容應如何調整等等。在大家一致以「舊法官、新時代」(old judges in a modern world)自我解嘲下，同意以此作為下次會議主題。相約明年智利見，且通過明年之討論方式，由美國聯邦第九巡迴上訴法院法官先行報告後，再進行討論。

4.研討會結論如下：

- (1) 在工作關係中，亦即法律關係可以歸屬於僱用人與受僱人之關係時，對於隱私及表達自由的保護並不是絕對的。
- (2) 在工作中及工作之外，受僱人必須遵守工作上與僱用人有關之忠誠、慎重及保密義務。因此，如果於社群網站上張貼不適當之資訊觸及僱用人之聲譽或是對另一位員工構成霸凌或心理上的騷擾時，這位公開資訊的受僱人並不能主張隱私或表達自由的保護而避免處罰。
- (3) 其次，僱用人為避免受僱人於網際網路之不當使用，應該建立明確清楚的使用網路準則，並應於僱用受僱人時告知準則的存在。
- (4) 受僱人應該注意於社群網站散布私人資訊的風險，為了確保使用網站時關於隱私的保護，受僱人應：(1)設定進入帳號之保密條件，以及(2)瞭解許多人進入帳號時會產生的風險。

5.下屆年會研討題目為：變化的與新興的僱用關係 (Flexible and Emerging Relationship)。

第四組研討委員會之結論

聖地牙哥（智利）－ 二〇一七年十一月十一日至十一月十六日

主題：彈性勞工工時及其他新興類型勞工關係（Flexible
Employment and Other Emerging Types of Labor Relations）

1. 本屆研討會題目為：彈性勞工工時及其他新興類型勞工關係（Flexible Employment and Other Emerging Types of Labor Relations）。本組由臺灣臺北地方法院余欣璇法官代表參加。

本次研討會有 32 個國家於與會前提出書面報告，本次研討會討論主題之目標及書面報告內容為檢視目前各國現行法律不同之時間及地理空間關於勞工工時彈性種類。另一目標則為具體指明新型態更為彈性之勞工關係。

本組研討會各國法官代表分別以法語及英文介紹代表國之法律規定，並就各國目前彈性工時問題所面臨的問題作深入討論，並有以下結論：

關於勞工工時之法律規定：各個與會國家均有法律規定勞工工作時數，像是歐盟指令之規定，平均工作時數一週不可超過 48 小時，我國勞動基準法第 30 條²對於工作時間亦有類似規定。

關於超時工作之例外情形及加班補償在各國與會國家當中均有規定，並各有其不同，其大致可歸納為：勞工可有等同於工資之加班費用、勞工可有 150% 工資之加班費用及在假日或國定假日則有 200% 之加班費用、甚至勞工可要求加班時數之休假。由於新興產業及科技發展，新型態之彈性勞工工作關係不受地理及時間上之限制，像是「遠距工作」得以實現，或是職業婦女可以彈性選擇不在辦公室上班工作而彈性在家上班，目前各國法律可能透過定期之聘僱契約、內部契約等而實現，雖然目前大部分國家法律關於此部分尚未有明文規定，但各國代表法官亦提出彈性工時或工作地點對於勞工之保障仍須注意，像是如何計算工時、勞工之保險問題、僱傭契約或承攬契約之區別、勞工工作之設備提供、勞工工作環境如何保障等。

本次研討會之副主席美國 Margaret McKeown 法官，對於社群媒體與司法之互動，提出了發人深省之報告，題目為「社群媒體：其好與壞」（Social Media: The good, the bad and the ugly），關於法官使用社群媒體需要致為謹慎小心，美國、英國或歐洲均有相關案例，當事人在社群媒體之用字及訊息當中，跨越了界線對於司法之傷害，而關於司法如何使用新興科技有正向幫助確實有許多值得深思之處，我國代表亦在此提出，臺灣在近年來亦成立了許多司法社群粉絲團，希望藉此拉近民眾與司法之距離，無非是希望能夠深播民眾正確淺懂之法學知識，回應社會之司法改革期待，法官固然在判決個案中要保持中立

² 勞動基準法第 30 條第 1 項：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十四小時。」

性而選擇不語，但對於社會對司法之期待與誤解，確實可深思如何利用社群媒體理性溝通並發揮功能。

下屆年會研討題目為：難民之權利與義務—淪為現代奴隸之風險(Rights and Obligations of Refugees : A Risk of Modern Slavery ?)