

藥師職場權益 與勞資糾紛處理

講者：拳能法律事務所

主持律師 詹傑翔律師

日期：2021年1月17日

詹傑翔律師 簡歷



拳能律師詹傑翔

現職

拳能法律事務所 主持律師

臺北市勞動局 勞資爭議調解委員、獨立調解人

司法院勞動調解委員

法律扶助基金會勞工專科法扶律師

學歷

國立體育大學 國際運動管理與創新博士學位學程

(就讀中)

國立政治大學 法律科際整合研究所

臺北醫學大學 醫務管理系

經歷

理律法律事務所公司投資部門受雇律師



拳能法律事務所
JACOB CHAN ATTORNEYS-AT-LAW

本日課程大綱

壹、藥師職場上常見之勞資爭議

- (一) 你的獎金、福利可能不是你的薪資，甘安捏？
- (二) 傻傻分不清楚：掛牌簽約後就可能不是勞工？
- (三) 三讀五對沒做到，老闆就叫我走人，只能哭哭？

貳、訴訟前勞動調解程序介紹

參、勞動事件法概要

壹、藥師職場上常見之勞資爭議

(一) 你的獎金、福利可能不是你的薪資，甘安捏？

工作福利：薪資面議。享勞保（6%勞保退休準備金），健保，藥師公會年費3600元，三節獎金，年終獎金，加班費，OTC分紅。

（截圖自網路應徵資料）



拳能法律事務所
JACOB CHAN ATTORNEYS-AT-LAW

壹、藥師職場上常見之勞資爭議

（一）你的獎金、福利可能不是你的薪資，甘安捏？

按勞基法第2條第3款規定：工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按時、按日、按月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，故雇主因勞工提供勞務及為保障勞工生活所為之給與，除勞基法施行細則第10條負面所列舉各款項目等實非經常性給與及具勞務對價性之性質者外，均應包括在內，以保障勞工權益。

而績效獎金係雇主為激勵勞工潛能，提升企業經營績效，以達成預定目標所為之給與，其如具有勞務之對價性，且在一般情形下經常可以領得之給付，而非僅具恩惠性或勉勵性之給予者，可認為係勞工因工作所獲得之報酬。

（最高法院101 年度台上字第10號判決意旨參照）

壹、藥師職場上常見之勞資爭議

（一）你的獎金、福利可能不是你的薪資，甘安捏？

— 加班費、生日禮金、三節獎金、年終獎金、O T C 分紅

— 個績或團績獎金（達到一定標準方得發放？）

— 藥師公會費、藥師證照費（使藥局取得調劑健保藥之調劑權，其仍須在該藥局執行藥師職務即調劑健保藥，而始於每月獲得之報酬）

— 法定勞健保代扣額



拳能法律事務所
JACOB CHAN ATTORNEYS-AT-LAW

壹、藥師職場上常見之勞資爭議

（一）你的獎金、福利可能不是你的薪資，甘安捏？

Q：不是薪資的話，有什麼影響嗎？有這麼嚴重嗎？

A：對，灰熊嚴重。

你的勞、健保投保級距、勞工退休金提繳之金額、資遣費、加班費、預告工資等計算的基礎，甚至特別休假未休完之工資等眾多勞工之權益，都會連動的影響喔。



拳能法律事務所
JACOB CHAN ATTORNEYS-AT-LAW

壹、藥師職場上常見之勞資爭議

（二）傻傻分不清楚：掛牌簽約後就可能不是勞工？

1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約（民法第482條）。
2. 稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約（第528條）。
3. 稱合夥者，謂二人以上互約出資以經營共同事業之契約；前項出資，得為金錢或其他財產權，或以勞務、信用或其他利益代之（民法第667條第1、2項規定）。

壹、藥師職場上常見之勞資爭議

（二）傻傻分不清楚：掛牌簽約後就可能不是勞工？

勞工與雇主間之從屬性，通常具有：

（一）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。

（二）親自履行，不得使用代理人。

（三）經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。

（四）組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。（參照最高法院96年台上字第2630號判決意旨）



拳能法律事務所
JACOB CHAN ATTORNEYS-AT-LAW

壹、藥師職場上常見之勞資爭議

(二) 傻傻分不清楚：掛牌簽約後就可能不是勞工？

1. 臺灣高等法院 108 年勞上字第 123 號民事判決

系爭合約書第1條載：「立合約書人林00聘蕭00任職00健保藥局負責人執行藥師職務」等語（原審卷一第43-44頁），顯然上訴人係聘任被上訴人擔任00藥局負責人，並由被上訴人執行藥師職務，有00藥局執照上載：「經營者姓名：蕭耀聰」在卷可參（原審卷一第211頁）。

被上訴人既係擔任00藥局負責人，需以負責人身分對外聯繫業務，顯然非單純如機械般提供勞務，再以被上訴人於藥局執行藥師職務，其執行藥師職務之方法亦非毫無自由裁量之餘地，揆諸上開說明，堪認兩造間之契約實係上訴人委任被上訴人處理藥局之事務，係屬委任契約，被上訴人主張兩造間之勞務契約係僱傭契約云云，非屬可採。



壹、藥師職場上常見之勞資爭議

(二) 傻傻分不清楚：掛牌簽約後就可能不是勞工？

2. 臺灣高等法院 108 年勞上字第 143 號民事判決

陳00擔任00藥局登記負責人，於桌曆按營業日登載持健保卡領藥人數及當日藥局自行銷售金額（見本院卷第107至117頁），亦無足推認陳能啟與上訴人合夥經營00藥局。

上訴人雖辯稱：陳00有獨立調劑的權利，不受任何指揮監督云云（見本院卷第421頁），惟陳00擔任藥師，獨立調劑為其職務內容，不能據此反認其不具有從屬性。

壹、藥師職場上常見之勞資爭議

（三）三讀五對沒做到，老闆就叫我走人，只能哭哭？

藥師法第15條規定，藥品調劑、藥品管理、藥品儲備、供應及分裝之監督，均屬藥師之業務，而「藥師有下列情事之一者，由藥師公會或主管機關移付懲戒：…二、業務上重大或重複發生過失行為。」，亦為同法第21條第2款所明文。



壹、藥師職場上常見之勞資爭議

(三) 三讀五對沒做到，老闆就叫我走人，只能哭哭？

臺灣新北地方法院 109 年勞簡字第 83 號民事判決

原告於執行職務時，未依藥事法發放藥品須符三讀五對規範後始返還健保卡，多次對病患未能提供正確藥品、與病患核對藥品內容、提供正確用藥知識、及控管藥品效期及數量，顯然無法勝任被告賦予的工作，故被告依勞基法第11條第1項第5款為由，終止與原告間勞動契約，符合法律規定，應屬有效。



拳能法律事務所
JACOB CHAN ATTORNEYS-AT-LAW

貳、訴訟前勞動調解程序介紹

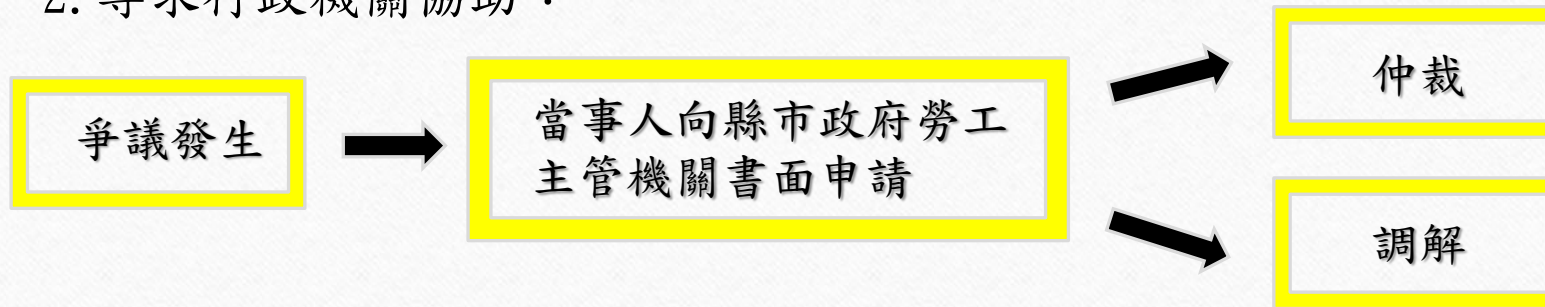
- (一) 勞資爭議處理方式
- (二) 調解人及調解委員會之差異
- (三) 指派調解人或組成勞資爭議調解委員會
- (四) 調解成立之法律效果



貳、訴訟前勞動調解程序介紹

（一）勞資爭議處理方式

1. 靠自己：公會/企業內申訴、鄉鎮市調解委員會幫忙
2. 尋求行政機關協助：



3. 司法途徑：到法院訴訟 → 在符合條件下可向法律扶助基金會
申請訴訟扶助

貳、訴訟前勞動調解程序介紹

(二) 調解人及調解委員會之差異

指派調解人：

1. 由地方主管機關或其委託之民間團體所指派

對調解程序之掌控與影響，將高於調解委員會之個別委員，
因此，對於調解人之資格，設有較高之要求。

2. 調解人單獨一人進行調解

較容易獲得迅速有效之處理，發揮解決爭議之功能。

3. 處理之時程較短(約20天)

貳、訴訟前勞動調解程序介紹

（二）調解人及調解委員會之差異

調解委員會：

1. 主管機關必須將所聘任之調解委員列冊
2. 由勞資方各自選定調解委員或政府主管機關所指派之調解委員。

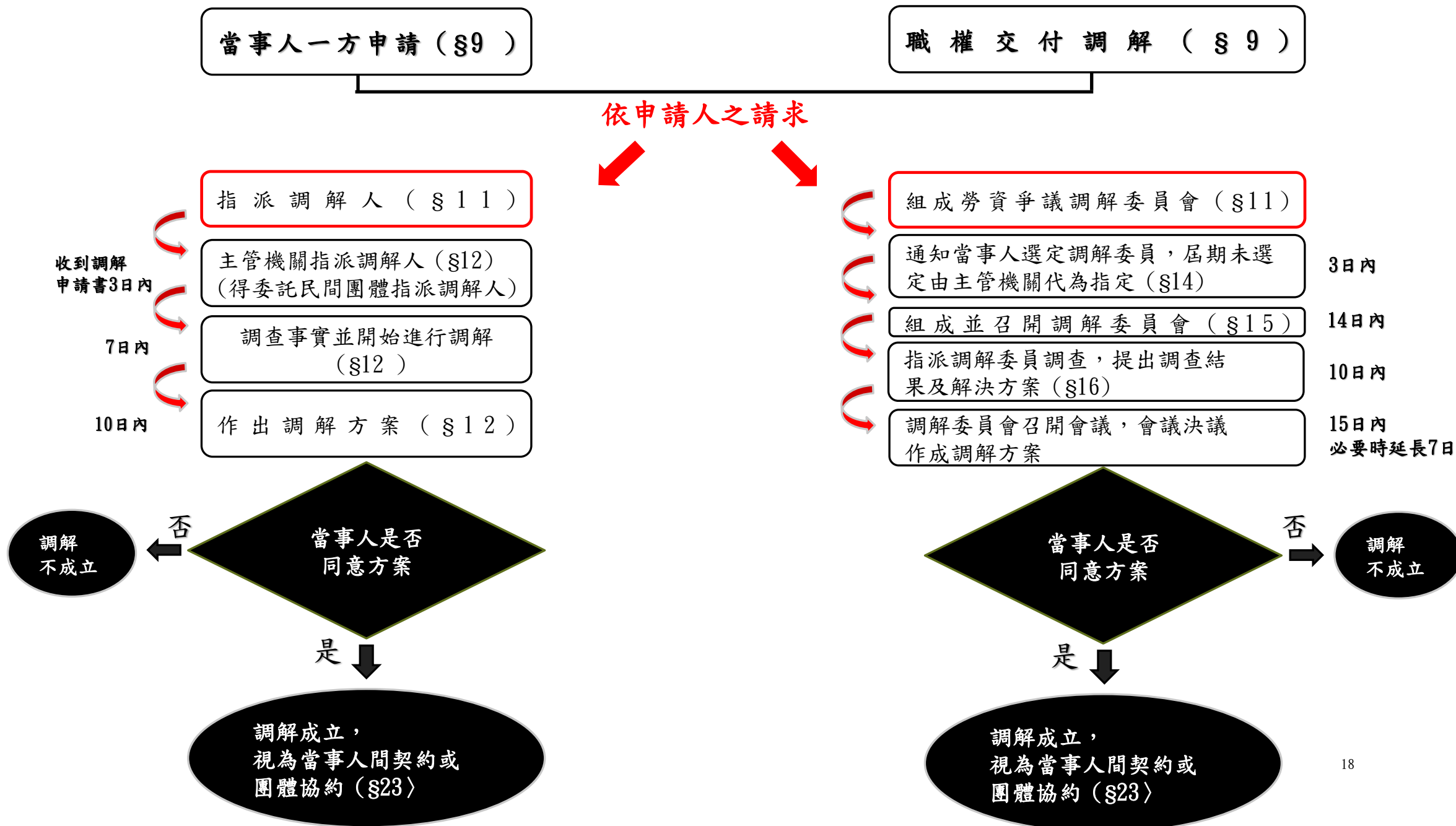
（爭議當事人對其中立專業性具有較高之期待）

3. 處理的時程較長（約42-49天）



拳能法律事務所
JACOB CHAN ATTORNEYS-AT-LAW

(三) 指派調解人或組成勞資爭議調解委員會



貳、訴訟前勞動調解程序介紹

（四）調解成立之法律效果

1. 調解不成立

- （1）勞資爭議當事人不同意調解方案
- （2）當事人未出席

2. 調解成立（在調解紀錄上簽名）

- （1）視為爭議當事人間之契約
- （2）一方為工會視為當事人間之團體協約

可以聲請強制執行
免繳裁判費、執行費

參、勞動事件法概要



• 勞動事件法七大重點

1. 專業的審理
2. 擴大勞動事件的範圍
3. 組成勞動調解委員會
4. 減少勞工的訴訟障礙
5. 迅速的程序
6. 強化紛爭統一解決的功能
7. 即時有效的權利保全

一、勞動事件之定義

(一) 勞動事件的定義（第2條）

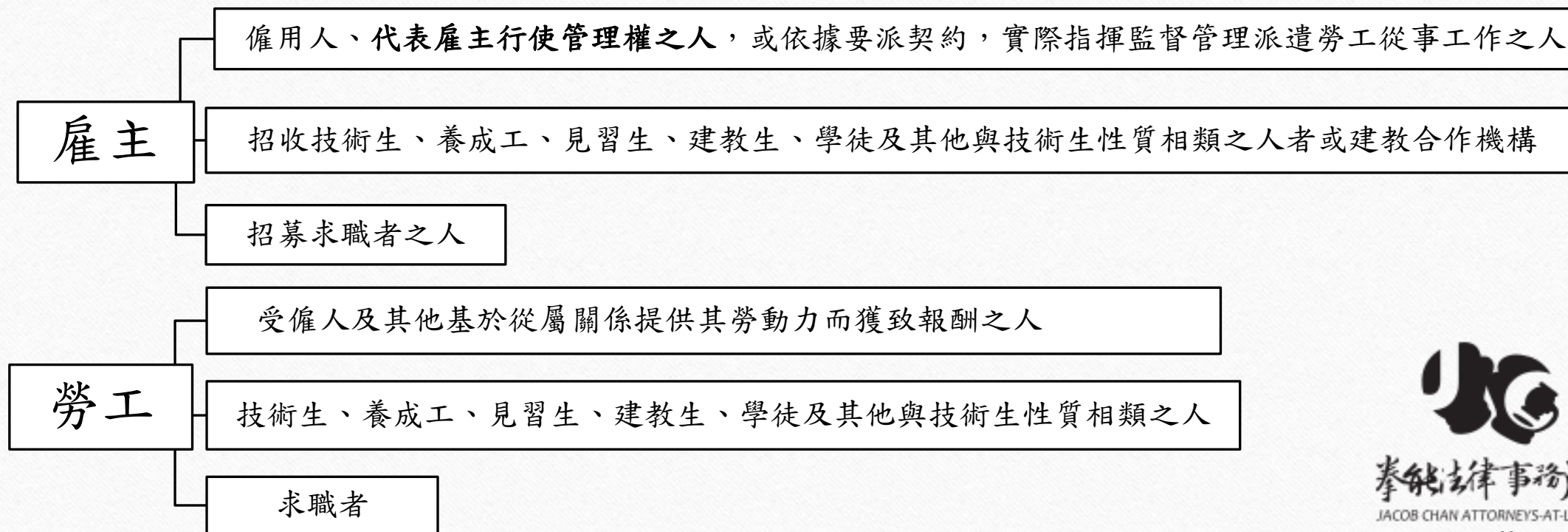
因勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議（第1款）

與建教生相關之民事爭議（第2款）

因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議（第3款）

二、「擴大」勞動事件之處理

(二) 勞工及雇主之定義 (第3條)



二、「擴大」勞動事件之處理

(三) 設置勞動專業法庭（第4條）

1. 各級法院應設立勞動專業法庭或專股，以審理勞動事件。
2. 勞動法庭法官，應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。

二、「擴大」勞動事件之處理

(四) 勞動調解委員會之設立 (第20條及第21條)

1. 由勞動調解委員會行勞動調解程序
2. 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。
3. 勞動調解委員應基於中立、公正之立場，處理勞動調解事件，並適用迴避規定。

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(一) 突破民事以原就被原則

勞工為原告

- 以被告之住所、居所、主營業所、主事務所所在地定之管轄法院（第6條第1項前段）
- 以原告之勞務提供地之管轄法院（第6條第1項前段）

雇主為原告

- 以起訴時被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地定管轄法院（第6條第1項後段）
- 被告勞工得於言詞辯論前，得聲請移送至其選定有管轄權之法院（第6條第2項）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(一) 突破民事以原就被原則：國際審判管轄權

- 以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄（第5條第1項）
- 勞動事件之審判管轄合意，違反前項規定者，勞工得不受拘束（第5條第2項）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(一) 突破民事以原就被原則：限制管轄合意

第一審管轄合意按其情形顯失公平者：

勞工
原告

- 得逕向其他有管轄權之法院起訴（第7條第1項前段）

勞工
被告

- 得於本案言詞辯論前，聲請移送於其所選定有管轄權之法院（第7條第1項後段）
- 例外：經調解不成立而續行訴訟者，不得為之（第7條第1項後段）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(二) 減輕裁判及執行費用負擔：調整訴訟標的金額或價額之計算標準

- 因定期給付訴訟，其訴訟標的之價額，以權利存續期間之收入總額為準；期間未確定時，應推定其存續期間。但超過5年者，以5年計算。（第11條）

民事訴訟法第77-10條：

因定期給付或定期收益涉訟，以權利存續期間之收入總額為準；期間未確定時，應推定其存續期間。但其期間超過10年者，以10年計算。

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(二) 減輕裁判及執行費用負擔：擴大暫免徵收裁判費與執行費之範圍

- 因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟，勞工或工會起訴或上訴，暫免徵收裁判費之3分之2。（第12條第1項）

勞資爭議處理法第57條：

勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法鎖定期間之2分之1。

- 因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費之訴訟勝訴而聲請強制執行時，先徵收執行標的20萬元以內之執行費，超過部分暫免徵收，日後由執行所得扣還。（第12條第2項）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(二) 減輕裁判及執行費用負擔：擴大職業災害事件應依聲請訴訟救助範圍

- 勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，法院應依其聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。（第14條第2項）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(三) 強化工會功能：工會可提出不作為訴訟

- 事先預防勞資糾紛之機制
- 工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。（第40條第1項）
- 工會依本法40I可提起不作為訴訟之情況，得：
依本法15、民訴532，向法院聲請假處分；及
依本法15、民訴538I，向法院聲請定暫時狀態處分。
- 工會依第40條規定提起不作為訴訟，免徵裁判費。
（第13條第2項）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

（三）強化工會功能：工會提起團體訴訟，裁判費之暫免徵收

- 工會受當事人選定而提起團體訴訟，其訴訟標的金額或價額超過100萬元者，超過部分暫免徵收裁判費。（第13條第1項）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(三) 強化工會功能：可擔任勞工輔佐人

- 勞工得於期日偕同由工會或財團法人於章程所定目的範圍內選派之人到場為輔佐人，無庸經審判長許可（第9條第1項）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(四) 調整勞工之舉證活動障礙：調解及審理程序均可職權調查事證

調解程序可職權調查事證

- 勞動調解委員會應儘速聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果，並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據。（第24條第3項）
- 調查證據之結果，應使當事人及知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會。（第24條第4項）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(四) 調整勞工之舉證活動障礙：調解及審理程序均可職權調查事證

修正辯論主義

- 法官應依已提出之主張及證據，闡明當事人提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據。（第33條第1項）
- 勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平者，勞工不受拘束。（第33條第2項）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(四) 調整勞工的舉證活動障礙：工資及工時舉證責任之倒置

- 雇主所為之給付推定為工資（第37條）

勞工本於勞動關係自僱主受領之給付

推定為「勞工因工作而獲得之報酬
（工資）」

雇主主張「非經常性給與」、「無勞
務對價性」（非工資），應負舉證責任

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(四) 調整勞工的舉證活動障礙：工資及工時舉證責任之倒置

- 出勤紀錄之時間推定為工作時間（第38條）

出勤紀錄內記載之勞工出勤時間



推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務（工作時間）



雇主主張「出勤記錄之時間內有不應列入工時計算」者，雇主應負舉證責任。

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(四) 調整勞工的舉證活動障礙：強化文書提出義務違反效果

- 勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。（第35條）
- 文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。（第36條第1項）
- 當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。（第36條第5項）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(五) 即時有效之權利保護：設定勞工供擔保金額之上限

- 勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費、勞工保險條例第72條第1項及第3項之賠償與確認僱傭關係存在事件，聲請保全處分時，法院命其供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之10分之1。（第47條第1項）
- 勞工釋明提供擔保於其生計有重大困難者，法院不得命提供擔保。（第47條第2項）



三、「減少」勞工訴訟之障礙

(五) 即時有效之權利保護：強化法院闡明義務

- 勞工所提請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費事件，法院發現進行訴訟造成其生計上之重大困難者，應闡明其得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分。（第48條）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(五) 即時有效之權利保護：定暫時狀態假處分之放寬

- 確認僱傭關係存在之保全程序（第49條）

勞工提起確認僱傭關係存在之訴

法院認勞工有勝訴之望，且僱主繼續雇用非顯有重大困難者

法院得依勞工之聲請

為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(五) 即時有效之權利保護：定暫時狀態假處分之放寬

若本案判決勞工敗訴確定，雇主得聲請撤銷定暫時狀態處分：

- 1.若勞工於保全期間有提供勞務，無返還薪資之義務。
- 2.若勞工於保全期間未提供勞務，應返還薪資予雇主。

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(五) 即時有效之權利保護：定暫時狀態假處分之放寬

- 調動工作之保全程序（第50條）

勞工提起確認調動無效或回復原職之訴

法院認雇主之調動有違法之虞，且雇主依調動前原工作
繼續雇用非顯有重大困難者

法院得依勞工之聲請

為一原工作或雙方同意工作內容之定暫時狀態處分

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(五) 即時有效之權利保護：職權宣告假執行

- 法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。（第44條）

三、「減少」勞工訴訟之障礙

(五) 即時有效之權利保護：勞工得改命補償以取代一定行為之履行

- 法院判令雇主為一定行為或不行為者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金。（第39條第1項）
- 法院為酌定補償金之判決後，勞工就行為或不行為之請求，仍得聲請強制執行。惟於法院所定期限內未聲請執行者，不得就此再為聲請。（第39條第3項）

貳、勞動調解程序

(一) 原則上於起訴前應行勞動調解程序

如有以下情形，得例外不經勞動調解程序：

1. 經其他法定調解機關調解未成立者（民事訴訟法第406條第1項第2款）；
2. 提起反訴（民事訴訟法第406條第1項第4款）；
3. 送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達者（民事訴訟法第406條第1項第5款）；及
4. 因職場性騷擾所生之爭議（性別工作平等法第12條）。

勞動調解 程序



勞動調解委員
熟勞方事務



法官



勞動調解委員
熟資方事務



勞方

- ☑ 快速瞭解爭執
- ☑ 必要時調查證據
- ☑ 促成調解共識



資方

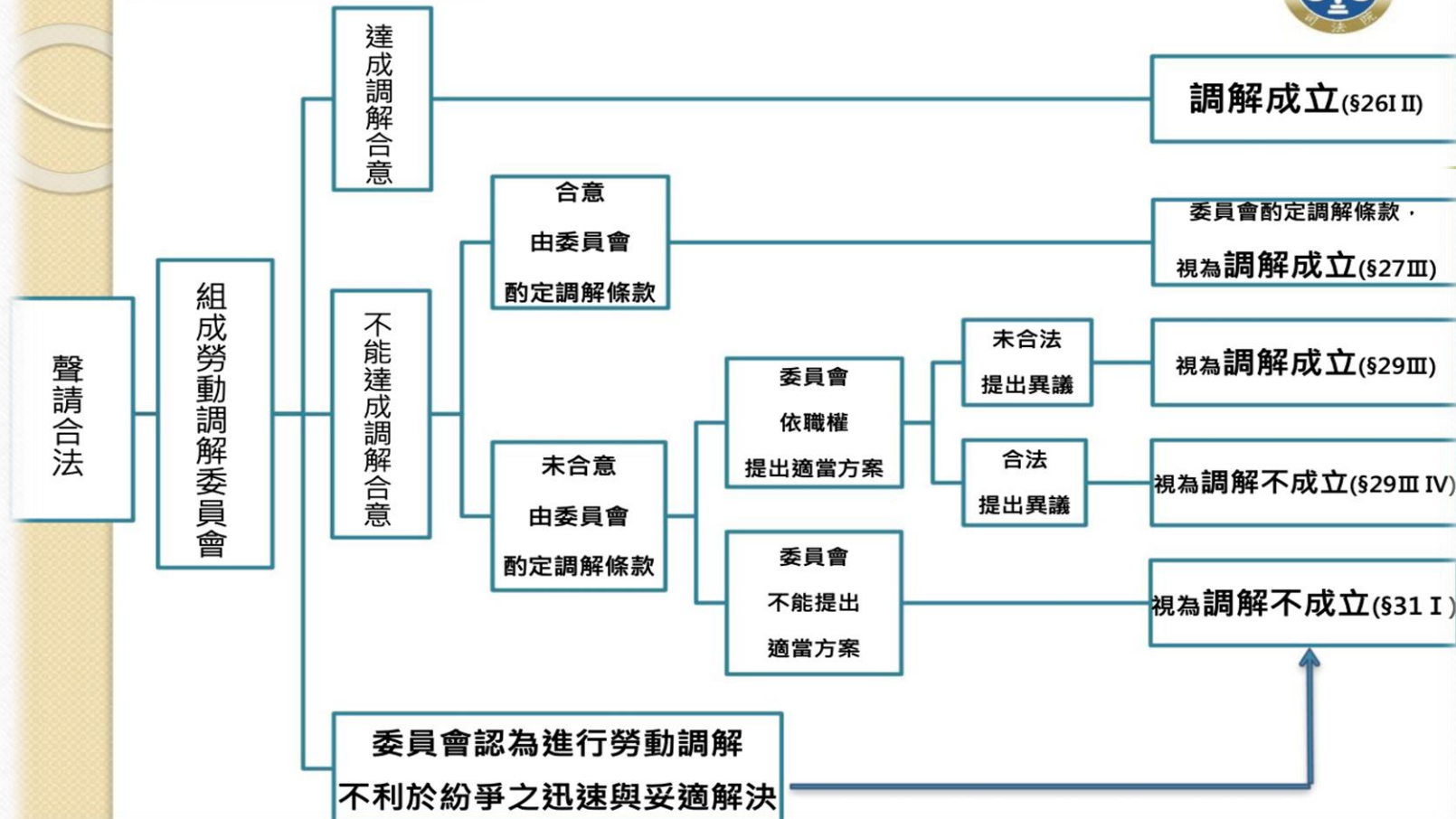
貳、勞動調解程序

(二) 時程要求

- 新法之規定：除非有調解聲請不合法、管轄權審判權問題或其他特別事由，**勞動調解聲請之日起30日內應該指定第一次調解期日**，並且原則在3個月內以3次期日內終結。
- 對當事人的要求：除非有不可歸責於己的事由外，當事人應該儘早在第二次期日終結前提出事實跟證據。
- 勞調會任務：聽取當事人陳述、整理相關爭點與證據，適時曉諭當事人訴訟可能結果，也可以依聲請或職權調查事實及必要的證據。

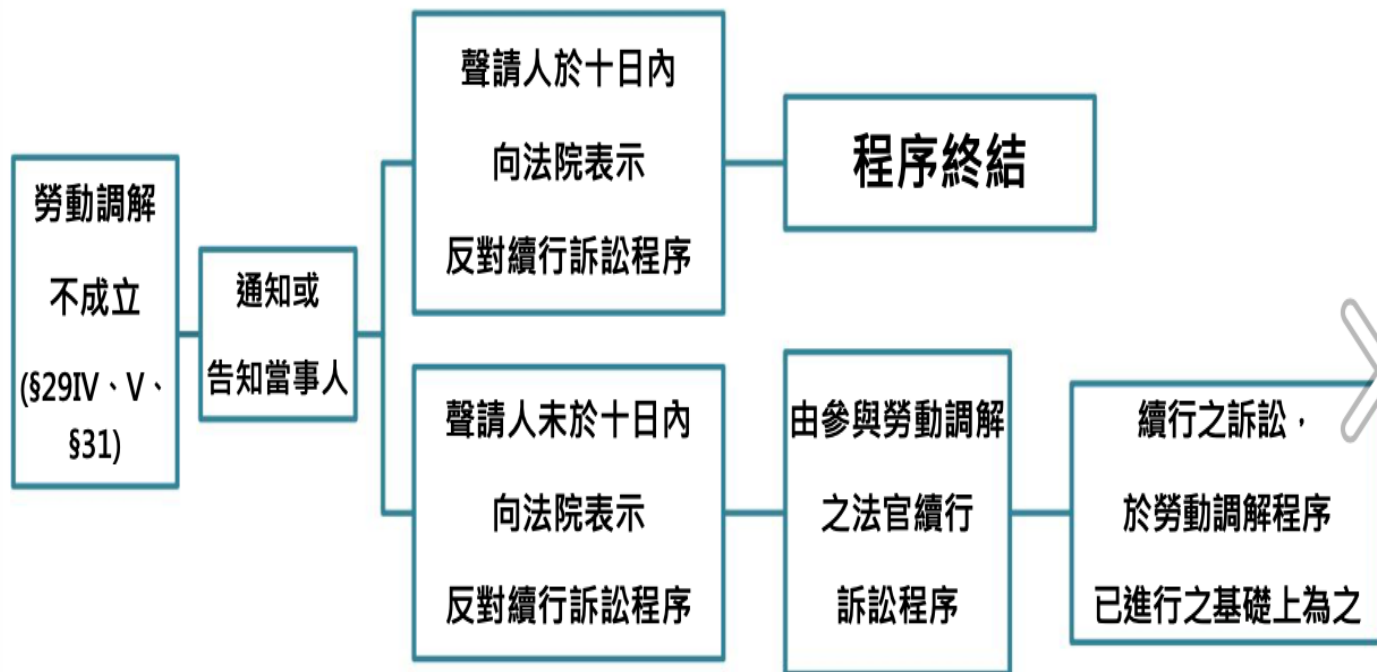


勞動調解流程



圖表來源：
20180409「勞動訴訟的重大變革：
檢視司法院勞動事件法草案」研討
會勞動事件法草案中樣內容介紹
(前司法院民事廳廳長邱瑞祥)

勞動調解不成立效果



若調解不成立，進入訴訟後，仍由同一法官審理，故從調解階段開始，企業即應妥適因應！

圖表來源：
20180409「勞動訴訟的重大變革：檢視司法院勞動事件法草案」研討會勞動事件法草案中樣內容介紹（前司法院民事廳廳長邱瑞祥）

問題：調解程序中所為之陳述等，得否採為後續訴訟中之裁判基礎？

不得採為裁判基礎

- 當事人不利於己之陳述或讓步（第30條第1項）
- 勞動調解委員或法官所為之勸導（第30條第1項）

得審酌

- 雙方就訴訟標的、事實、證據或其他得處分之事項成立書面協議者，應受其拘束（第30條第2項），例外：（1）兩造同意變更、（2）因不可歸責於當事人之事由或依其他情形，協議顯失公平者。
- 由主管機關指派調解人、組成委員會獲法院勞動調解委員會，就同一事件所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案（第34條第1項）

感謝聆聽，敬請指教。

拳能法律事務所 主持律師詹傑翔律師

jacobchan@allpowerful.com.tw

臺北市松山區復興北路179號6樓8之1

02-7714-3401



拳能律師詹傑翔



LAWYER_COACH_JACOB

