勞資爭議處理法（98.07.01　修正）

第 一 章 總則

第 1　條
為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。

第 2　條
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 3　條
本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。

第 4　條
本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 5　條
本法用詞，定義如下：
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。
五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

第 6　條
權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。
法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。
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。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 7　條
調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。
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：

一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。
二、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有相同主張者達三分之二以上。

第 8 條
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、終止勞動契約或爲其他不利於勞工之行爲；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或爲其他爭議行爲。

第 二 章 調解

第 9 條
勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。
前項爭議當事人一方爲團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。
第一項直轄市、縣（市）主管機關對於勞資爭議認爲必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人。
第一項及前項調解，其勞方當事人有二人以上者，各勞方當事人勞務提供地之主管機關，就該調解案件均有管轄權。

第 10 條
調解之申請，應提出調解申請書，並載明下列事項：
一、當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如爲法人、雇主團體或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
二、請求調解事項。
三、依第十一條第一項選定之調解方式。

第 11 條
直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：
一、指派調解人。
二、組成勞資爭議調解委員會（以下簡稱調解委員會）。
直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解者，得依前項方式之一進行調解。
第一項第一款之調解，直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。
第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項

之辦法，由中央主管機關定之。
主管機關對第三項之民間團體，除委託費用外，並得予補助。

第 12 條
直轄市或縣（市）主管機關指派調解人進行調解者，應於收到調解申請書三日內爲之。
調解人應調查事實，並於指派之日起七日內開始進行調解。
直轄市或縣（市）主管機關於調解人調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明；調解人爲調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。
前項受通知或受訪查人員，不得爲虛僞說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。
調解人應於開始進行調解十日內作出調解方案，並準用第十九條、第二十條及第二十二條之規定。

第 13 條
調解委員會置委員三人或五人，由下列代表組成之，並以直轄市或縣（市）主管機關代表一人爲主席：
一、直轄市、縣（市）主管機關指派一人或三人。
二、勞資爭議雙方當事人各自選定一人。

第 14 條
直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於收到調解申請書或職權交付調解後通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起三日內各自選定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡、職業及住居所具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代爲指定。
前項主管機關得備置調解委員名冊，以供參考。

第 15 條
直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於調解委員完成選定或指定之日起十四日內，組成調解委員會並召開調解會議。

第 16 條
調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後十日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。
調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案後十五日內開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長七日。

第 17 條
調解委員會開會時，調解委員應親自

出席，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。
直轄市、縣（市）主管機關於調解委員調查或調解委員會開會時，得通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；調解委員爲調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。
前項受通知或受訪查人員，不得爲虛僞說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

第 18 條
調解委員會應有調解委員過半數出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，作成調解方案。

第 19 條
依前條規定作成之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，爲調解成立。但當事人之一方爲團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其代理人簽名前，應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

第 20 條
勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不同意者，爲調解不成立。

第 21 條
有下列情形之一者，視爲調解不成立：
一、經調解委員會主席召集會議，連續二次調解委員出席人數未過半數。
二、未能作成調解方案。

第 22 條
勞資爭議調解成立或不成立，調解紀錄均應由調解委員會報由直轄市、縣（市）主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

第 23 條
勞資爭議經調解成立者，視爲爭議雙方當事人間之契約；當事人一方爲工會時，視爲當事人間之團體協約。

第 24 條
勞資爭議調解人、調解委員、參加調解及經辦調解事務之人員，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

第 三 章 仲裁

第 25 條
勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭

議，當事人一方爲團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。
勞資爭議當事人之一方爲第五十四條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。
勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。
調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。

第 26 條
主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁，其爲一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，僅得以第二款之方式爲之：
一、選定獨任仲裁人。
二、組成勞資爭議仲裁委員會（以下簡稱仲裁委員會）。
前項仲裁人與仲裁委員之資格條件、遴聘方式、選定及仲裁程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 27 條
雙方當事人合意以選定獨任仲裁人方式進行仲裁者，直轄市或縣（市）主管機關應於收到仲裁申請書後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於直轄市、縣（市）主管機關遴聘之仲裁人名冊中選定獨任仲裁人一人具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代爲指定。
前項仲裁人名冊，由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者充任、彙整之，並應報請中央主管機關備查。
第三十二條、第三十三條及第三十五條至第三十七條之規定，於獨任仲裁人仲裁程序準用之。

第 28 條
申請交付仲裁者，應提出仲裁申請書，並檢附調解紀錄或不經調解之同意書；其爲一方申請交付仲裁者，並應檢附符合第二十五條第二項規定之證明文件。

第 29 條
以組成仲裁委員會方式進行仲裁者，主管機關應於收到仲裁申請書或依職

權交付仲裁後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於主管機關遴聘之仲裁委員名冊中各自選定仲裁委員具報；屆期未選定者，由主管機關代爲指定。
勞資雙方仲裁委員經選定或指定後，主管機關應於三日內通知雙方仲裁委員，於七日內依第三十條第一項及第二項或第四項規定推選主任仲裁委員及其餘仲裁委員具報；屆期未推選者，由主管機關指定。

第 30 條
仲裁委員會置委員三人或五人，由下列人員組成之：
一、勞資爭議雙方當事人各選定一人。
二、由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人。
前項仲裁委員會置主任仲裁委員一人，由前項第二款委員互推一人擔任，並爲會議主席。
仲裁委員由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者任之。直轄市、縣（市）主管機關遴聘後，應報請中央主管機關備查。
依第二十五條第二項規定由中央主管機關交付仲裁者，其仲裁委員會置委員五人或七人，由勞資爭議雙方當事人各選定二人之外，再共同另選定一人或三人，並由共同選定者互推一人爲主任仲裁委員，並爲會議主席。
前項仲裁委員名冊，由中央主管機關會商相關目的事業主管機關後遴聘之。

第 31 條
主管機關應於主任仲裁委員完成選定或指定之日起十四日內，組成仲裁委員會，並召開仲裁會議。

第 32 條
有下列情形之一者，不得擔任同一勞資爭議事件之仲裁委員：
一、曾爲該爭議事件之調解委員。
二、本人或其配偶、前配偶或與其訂有婚約之人爲爭議事件當事人，或與當事人有共同權利人、共同義務人或償還義務人之關係。
三、爲爭議事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親，或曾有此親屬關係。
四、現爲或曾爲該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。
五、工會爲爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事或會務人員。
六、雇主團體或雇主爲爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事、會務人員或其受僱人。

仲裁委員有前項各款所列情形之一而不自行迴避，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，爭議事件當事人得向主管機關申請迴避，其程序準用行政程序法第三十三條規定。

第 33 條
仲裁委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後十日內，提出調查結果。
仲裁委員會應於收到前項調查結果後二十日內，作成仲裁判斷。但經勞資爭議雙方當事人同意，得延長十日。
主管機關於仲裁委員調查或仲裁委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；仲裁委員爲調查之必要，得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查。
前項受通知或受訪查人員，不得爲虛僞說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

第 34 條
仲裁委員會由主任仲裁委員召集，其由委員三人組成者，應有全體委員出席，經出席委員過半數同意，始得作成仲裁判斷；其由委員五人或七人組成者，應有三分之二以上委員出席，經出席委員四分之三以上同意，始得作成仲裁判斷。
仲裁委員連續二次不參加會議，當然解除其仲裁職務，由主管機關另行指定仲裁委員代替之。

第 35 條
仲裁委員會作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

第 36 條
勞資爭議當事人於仲裁程序進行中和解者，應將和解書報仲裁委員會及主管機關備查，仲裁程序即告終結；其和解與依本法成立之調解有同一效力。

第 37 條
仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。
仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視爲爭議當事人間之契約；當事人一方爲工會時，視爲當事人間之團體協約。
對於前二項之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。
調整事項經作成仲裁判斷者，勞資雙方當事人就同一爭議事件不得再爲爭議行爲；其依前項規定向法院提起撤銷仲裁判斷之訴者，亦同。

第 38 條
第九條第四項、第十條、第十七條第一項及第二十四條之規定，於仲裁程序準用之。

第 四 章 裁決

第 39 條
勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。
前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內爲之。

第 40 條
裁決之申請，應以書面爲之，並載明下列事項：
一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如爲法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
二、請求裁決之事項及其原因事實。

第 41 條
基於工會法第三十五條第二項規定所爲之裁決申請，違反第三十九條第二項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。
前項不受理決定，不得聲明不服。

第 42 條
當事人就工會法第三十五條第二項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。
當事人於第三十九條第二項所定期間提起之訴訟，依民事訴訟法之規定視爲調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。
裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。

第 43 條
中央主管機關爲辦理裁決事件，應組成不當勞動行爲裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。
裁決委員會置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人爲主任裁決委員。
裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 44 條
中央主管機關應於收到裁決申請書之日起七日內，召開裁決委員會處理之。
裁決委員會應指派委員一人至三人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後二十日內作成調查報告，必要時得延長二十日。
裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。
前項受通知或受訪查人員，不得為虛僞說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。
申請人經依第三項規定通知，無正當理由二次不到場者，視為撤回申請；相對人二次不到場者，裁決委員會得經到場一造陳述為裁決。
裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員會應作成不受理之決定。

第 45 條
主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會，並於開會之日起三十日內作成裁決決定。但經裁決委員會應出席委員二分之一以上同意者得延長之，最長以三十日為限。

第 46 條
裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。
裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。
裁決委員審理案件相關給付報酬標準，由中央主管機關定之。

第 47 條
裁決決定書應載明下列事項：
一、當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。
二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
三、主文。
四、事實。
五、理由。
六、主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。
七、年、月、日。
裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於二十日內將裁決決定書送達當事人。

第 48 條

對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所爲之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作爲裁決決定之同一事件，以他方當事人爲被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視爲雙方當事人依裁決決定書達成合意。
裁決經依前項規定視爲當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。
前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。
法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。
經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。
前項訴訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後三十日內提起之。

第 49 條
前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。

第 50 條
當事人本於第四十八條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。
前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始爲假扣押或假處分。
民事訴訟法有關假扣押或假處分之規定，除第五百二十九條規定外，於前二項情形準用之。
裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

第 51 條
基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所爲之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。前項處分並得令當事人爲一定之行爲或不行爲。
不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。
對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

第 52 條

本法第三十二條規定，於裁決程序準用之。

第 五 章 爭議行爲

第 53 條
勞資爭議，非經調解不成立，不得爲爭議行爲；權利事項之勞資爭議，不得罷工。
雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法爲爭議行爲。

第 54 條
工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。
下列勞工，不得罷工：
一、教師。
二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。
下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：
一、自來水事業。
二、電力及燃氣供應業。
三、醫院。
四、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。
前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。
提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。
第二項及第三項所列之機關（構）及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。
重大災害發生或有發生之虞時，各級政府爲執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

第 55 條
爭議行爲應依誠實信用及權利不得濫用原則爲之。
雇主不得以工會及其會員依本法所爲之爭議行爲所生損害爲由，向其請求賠償。
工會及其會員所爲之爭議行爲，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。

第 56 條
爭議行爲期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

第 六 章　訴訟費用之暫減及強制執行之裁定

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所定裁判費之二分之一。

第 58 條
除第五十條第二項所規定之情形外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，爲保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

第 59 條
勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。
前項聲請事件，法院應於七日內裁定之。
對於前項裁定，當事人得爲抗告，抗告之程序適用非訟事件法之規定，非訟事件法未規定者，準用民事訴訟法之規定。

第 60 條
有下列各款情形之一者，法院應駁回其強制執行裁定之聲請：
一、調解內容或仲裁判斷，係使勞資爭議當事人爲法律上所禁止之行爲。
二、調解內容或仲裁判斷，與爭議標的顯屬無關或性質不適於強制執行。
三、依其他法律不得爲強制執行。

第 61 條
依本法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視爲調解不成立。但依前條第二款規定駁回，或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者，不適用之。

第 七 章 罰則

第 62 條
雇主或雇主團體違反第八條規定者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。
工會違反第八條規定者，處新臺幣十

萬元以上三十萬元以下罰鍰。
勞工違反第八條規定者，處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。

第 63 條
違反第十二條第四項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，為虛偽之說明或提供不實資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。
違反第十二條第三項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，無正當理由拒絕說明或拒絕調解人或調解委員進入事業單位者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。
勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。

第 八 章 附則

第 64 條
權利事項之勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例調解成立者，其效力依該條例之規定。
權利事項勞資爭議經當事人雙方合意，依仲裁法所為之仲裁，其效力依該法之規定。
第八條之規定於前二項之調解及仲裁適用之。

第 65 條
為處理勞資爭議，保障勞工權益，中央主管機關應捐助設置勞工權益基金。
前項基金來源如下：
一、勞工權益基金（專戶）賸餘專款。
二、由政府逐年循預算程序之撥款。
三、本基金之孳息收入。
四、捐贈收入。
五、其他有關收入。

第 66 條
本法施行日期，由行政院定之。