

行政院所屬各機關因公出國人員出國報告書

出國類別：專題研究

八十八年下半年及八十九年度培訓計畫
英國勞資關係及勞動法制改革之研究
專題研究報告

研習人員：賀麗娟

服務機關：行政院經濟建設委員會

職 稱：人力規劃處 專員

進修地點：英國基爾大學 (Keele University)

進修期間：89年10月2日至11月24日

報告日期：90年3月8日

摘要

英國工黨自 1997 年執政後所宣示的「第三條路線」有清楚的自由市場特質，包含明顯的自由主義及鬆綁管制的內涵。另一方面工黨又希望被視為社會改革者，結束年輕人的失業及被迫賦閒狀況，並建立勞動市場中的基本就業權利。因此政府以「使雇主以均衡發展的方向發現確保企業競爭力的方法」描述其「工作公平 (Fairness at work)」政策。

本研究針對工黨執政後推動的勞資關係及就業政策、措施及法令等內容，了解英國在「第三條路線」政策導向下，如何增修相關的法令及制度，以做為我國勞資關係及就業措施、法令之參考。

英國勞資關係及勞動法制改革之研究

目錄

壹、英國近年政治經濟社會發展

貳、工黨的勞資關係與就業政策

參、就業措施

一、尋職津貼

二、新協定計畫

肆、勞資關係法制之發展

一、英國勞動法之基礎

二、1997年工黨執政後，勞資關係法令之發展

三、就業關係法

四、工會承認（團體協商的方法）命令

五、國家最低工資

伍、工時規則

一、英國於1980年代及1990年代被廢除的工時法令

二、1998年實施的工時規則

陸、終止勞動契約之相關規定

一、資遣制度

二、資遣費制度

三、企業轉讓對勞動契約之影響

柒、結論

參考書目及期刊

附錄：出國期間行程表

英國勞資關係及勞動法制改革之研究

壹、英國近年政治經濟社會發展

一、政治發展

工黨自 1997 年勝選執政已逾三年，雖然自執政以來失掉一些選民的支持，但它仍是多數黨並居主導地位，且民意調查從未低於 50%。保守黨在工黨勝選前執政 18 年，也是工黨最大的政治競爭對手，民意調查則未曾超過 30%，雖得到第三大黨自由民主黨的支持，民意調查只增加 15%。首相布萊爾個人的聲望雖然下降，但他被認為做得比反對黨領袖威廉海牙還好。

二、經濟發展

(一) 總體經濟

內閣對於經濟的操控較符合大眾的認同，Gordon Brown 大臣在財政管理上頗獲好評，並且似乎已經實現 GDP 成長、降低失業率及低通貨膨脹的競選諾言。

1999 年的 GDP 成長是高於預測值甚多的 1.8%，不但避免經濟衰退的威脅，當年第四季還達到 2.7%；2000 年的成長預估超過 3%，2001 年則微幅縮小。由於內需增加，使服務部門最活躍，儘管很少是在高附加價值部門，但根據報導製造業的訂單及出口增加。雖然國際市場復甦有助於出口，但仍受到英鎊高估的打擊。

包括穩定的經濟成長、就業增加、失業率下降、收入成長增加及房屋市場景氣好在內的一些因素，已經使英國銀行在 1999 年中將利率從 5.25% 提高為 6%，顯示執

政者正試圖減緩通貨膨脹壓力；雖然銀行的金融政策委員會在2000年3月召開會議決定不再提高利率，但預估未來仍會增加。零售價格的年增率則從1999年9月的1.1%增加到2000年2月的2.3%。

(二) 歐洲貨幣聯盟(EMU)

英國政府與丹麥、瑞典選擇不在1999年1月，成為建立歐洲通用貨幣(歐元)的第一波國家。內閣原則上贊成參加經濟及金融聯盟(EMU) 方案，但敘明只做對於英國經濟有利的事。實際上，政府在接受EMU規範時，宜小心處理，以免危及其執政地位；尤其是最近一次民意調查顯示大部分民眾反對成為EMU的會員。因此，當英國未參加組織時經濟還不錯，選民也反對參加組織時，在政治上就很清楚地不太可能支持EMU。2000年3月，有影響力的聯盟團體還為此發動了一次示威活動。

主要的經濟發展指標

經濟

GDP 成長率	1.8%(1999); 預估 3.1%(2000); 預估 2.6%(2001)
消費者物價指數	1.6%(1999); 預估 3.0%(2000); 預估 2.3%(2001)
薪資及勞動成本	
所得成長率	5.5%(1999/10/12)
所得稅率	10%, 23%(從 2000 年 4 月降為 22%)及 40%
雇主依法應負擔的社會支出	12.2%

勞工依法應負擔的社會支出 10%

就業

勞動力 27,755 千人(1998.9) , 27,928 千人(1999.9), 28,032 千人(2000.9)

勞動力參與率 73.8% (1998.9) , 74.3% (1999.9) , 74.6% (2000.9)

失業率

依申請尋職津貼計算 4%(1999) , 3.5%(2000)

依 ILO 的方式計算 6.2%(1998) , 5.9%(1999) , 5.3%(2000)

資料來源：英國統計局

(三) 勞動市場

1. 增加中的勞動力

根據官方勞動力調查，英國勞動力在 1998 年 9 月時約有 27.8 百萬人，1999 年 9 月約有 27.9 百萬人，2000 年 9 月約有 28 百萬人。增加的就業人數，主要是全時工作者，增加的工作主要集中在服務部門。

2. 下降中的失業率

統計局(ONS)發布二種失業率數字；這二個數字在過去幾年都持續下降。傳統上的失業率是依據申請失業相關津貼的人數計算，也就是所謂的「申請量 (claimant count)」，在 2000 年 1 月是 1,157,900 人，占勞動力的 4%，2001 年 1 月則是 1,004,800 人，占 3.5%。

工黨執政後，開始採取國際勞工組織(ILO)的失業率計算方式，將失業並找尋工作者計為失業。依據此計算方式，1999 年秋季的失業者為 1,717,000 人，占勞動

力的 5.9%，較前一年減少 81,000 人；2000 年秋季的失業人數為 1,560,000 人，占 5.3%，較前一年減少 157,000 人。

三、社會安全發展

工黨執政後，仍持續保守黨時期的部分社會政策，更推動保守黨政府時期提出的工作福利制(Welfare to Work)。儘管工黨曾誓言恢復失業保險，但還是持續了保守黨時期的尋職津貼措施(Job Seekers' Allowance – JSA)，並推動新協定計畫(New Deal)以有系統地推動工作福利。

工黨推動的社會福利政策，是要在敏感的平衡當中找尋那些要維持前政府的政策，那些要中斷。評估持續的方法如下：

- 在推行個人獨立主義以符合更競爭的社會時，仍要信守部分工黨集體團結主義的傳統；
- 鼓勵利己主義，如保守黨尋求促進企業及打壓福利，同時保障更大的總體效益；
- 認為大部分的福利制度都要改變，因為世界已經改變了。

因此政府部分保留了保守黨的路線，同時也努力尋找新的領域。這個過程中的指標，即是從舊工黨及新右派中所引導出來的「第三路線」(見表一)。根據工黨執政後的第一份福利改革綠皮書(即為後來的福利綠皮書)，這個福利國家對未來有三個選擇：

民營化的未來，福利國家要建立最貧窮及弱勢者的最後安全網；但現況卻是福利給付給得很優厚；或政府的第三路線 – 以促進機會代替依賴，儘管福利國是為了大多

數的人，但新路線要符合現代化發展的需要。

表一 社會福利的第三路線

項目	老左派	第三路線	新右派
福利緊跟於...	所得	價格及所得	價格
應得權利的結構	全體人民有國家最低標準，一些人附加的私人保險	國家基本工資及基礎年金；包含政府及民間福利的成長	促進民間提供基礎福利，政府提供其他福利
社會福利的管理	中央集權及國家獨占	政府及民間部門有合夥關係及對話	撤銷國家獨占的管制規定
公民的權利義務	有權取得福利	有權取得福利，但也要盡義務	義務，給予最低的權利

資料來源：New Labour, New welfare state? The 'third way' in British social policy, edited by Martin Powell, The Policy Press, Great Britain, 1999.

英國首相布萊爾在綠皮書中指出，工黨要做的社會福利，是重建「以工作及福利為核心的制度。工作是給有能力做的人，福利是給沒有能力的人」。

政府不只企圖將過去的依賴文化轉變為促進有能力工作者就業，也要將過去是福利申請者轉變為工作者。工黨仍繼續保守黨的福利改革制度。學者 Jessop 描述這樣的轉變：「從『凱

因斯福利國』轉變為『熊彼得福利國』,『社會政策需符合勞動市場彈性及國際競爭之需要』,亦即工黨的就業及社會政策轉向尊重市場機能。

貳、工黨的勞資關係與就業政策

一、勞資關係政策

從上個世紀以來，就業、勞動市場架構、訓練及勞資關係就已是工黨的重要問題。他們也緊緊連繫了工會與工黨之間的關係，並透過改革就業權及採用凱恩斯或新凱恩斯經濟策略，而獲得廣大勞工階層的支持。無論如何，工黨改變想法，是從最近一次執政，出現了基本原則、是否恢復與工會間關係、減少工作階層的支持以及從總體需求面的管理角度看未來等狀況。主要的改變可以從 1996 年工黨出版的「建設繁榮：彈性化、效率化及公平的工作」一書中發現，1999 年 1 月公布的就業關係法案(Employment Relations Bill)再次出現。評估工黨到底有那些改變，可以從其執政後提出的大量方案及改革，以及已公布實施的政策了解政府未來的走向。

一般來說，工黨政府決定及實施的政策，是朝向簡化勞工工作方面的權利、簡化對企業的規定及放鬆與工會的關係。工黨繼續鬆綁(deregulation)以減少管制，競爭性的彈性化仍然是主要的政策綱要。許多工會法令仍會繼續穩定地維持在適當的位置。布萊爾首相在公平工作白皮書的序言中提到：

無記名投票罷工、大量的罷工糾察、封閉性工會及罷工代理人的行為，已經成為過去。在我們提出改變之後，英國將成為世界上經濟先進國家中，對勞動市場規範最少的國家。(DTI, 1998)

這樣的敘述，讓許多評論家相信(Gray, 1998; Coates and Barratt Brown, 1996; Davey, 1998)新工黨持續前一個政府的主要政策。無論如何，這並非整體狀況。此外還有一些中斷的政策，尤其是在創造就業機會、訓練及歐洲方面的事務。新工黨

在這三方面明顯地與保守黨不同，新工黨從其他國家及舊工黨得到一些靈感。尤其是「工作福利方案(‘Welfare to Work’ programme)」，即是受到美國民主黨的影響。此外，Davey (1998) 指出新工黨的新政策網絡已達到全球性：

除了接受一些柴契爾夫人政府時代的改革，新工黨尋求全新的超越本土的全球性政策。它向美國民主黨學習如何贏得政權、澳洲勞工黨政府(Hawkes and Keating)如何維持政權，及亞洲太平洋國家對未來的看法。

在就業、勞資關係及訓練方面受到歐洲的影響越來越大，包括推動更具「社團主義(corporatism)」的「社會合作關係(social partnership)」的基金保管模式。這樣的模式易於調節舊工黨的困境，考慮到重視工會中央參與決策、社會權的進步、較高的福利支出及對勞動市場結構性的干預。Gest 認為，英國的勞資關係是介於二個模型間：一為歐洲模式，注重立法的架構及多元假設；一為美國模式，拒絕規章，而將誠信放到「市場力的價值」中。二種模式最近都自稱成功。歐洲模式雖然在創造就業機會方面做得不好，但在社會共識、社會融入及正義做得較好。自由市場模式在勞動市場方面，明顯的較為成功，但在融入、代表性及福利方面較差。Gest 認為，問題在於新工黨的第三條路線可不可以同時提供「正義」及「工作」。

新工黨的勞動市場及勞資關係政策，如何以這個混合的模型更務實地調節前任政府的做法，以及創造就業(尤其是在福利工作計畫方面)，是一個值得探究的問題。

二、就業政策

過去 20 年來，英國採用各種不同的創造就業機會策略。這些策略從經由創造就業機會及工作補助金直接干預的方式

朝向目前活化的措施，使長期失業者脫離福利補助以就業。政府的勞動市場政策延續前政府的政策，尤其是在考量彈性及活化趨勢方面。

Farnham 及 Lupton (1994)認為保守黨的就業及勞動市場政策在經濟方面有二個重要問題。第一是「英國的勞工問題」，對於工會的規定使工資、工時及就業型態僵化。就此觀點，英國的相對低生產力及發展限制可以歸因於有力的工會。這是政府的責任，要以勞動市場彈性化及鬆綁法制來矯治。第二個問題是「英國訓練問題」，長期短缺科技及管理類的技術勞工而阻礙產業發展，意即「英國工廠使用的勞工效率較低及受限於僱用較低技術勞工」。英國經濟需要一些有關訓練、失業者再訓練及增進勞工知能的減稅激勵措施，以及一些督促勞工接受不太願意接受的工作的措施。

這兩個問題形成了保守黨執政 18 年期間的就業政策，包括壓抑工會、重組勞資間的權力關係、個別化勞動契約、訓練及重建尋職措施。失業者且領有福利者，被施予較大壓力去找尋工作及再進入勞動市場。

三、就業政策的轉變

英國政府在戰後至 1970 年代早期企圖介入勞動市場，自 1970 年開始的每十年間，勞動市場政策改變明顯，這些改變都是要達到創造工作機會及推動就業訓練的目標。

勞動市場政策是由積極及消極的措施組成。消極措施是對失業者提供支持及給予各種程度的補助。包括失業給付、資遣費、資遣後的所得保障、提早退休方案及其他類似的補助方案。1980 年代後期，英國投入解決失業措施的經費，有 75% 用在消極的措施中，這種模式在大部分 OECD 國家中重複出

現。OECD 國家認為積極的勞動市場政策包括四個方案：

就業訓練：包括正式的課堂訓練及現場實務訓練；

就業補助：給予雇主或就業勞工補助；

尋職協助：包括個別的諮詢、激勵給付等等；

直接創造工作：運用公、私部門方案的僱用勞工或協助創業等等。

工黨在 1970 年代運用許多以直接創造就業及工作補助為基礎的「特別就業措施」，而且支持「消極的」勞動市場政策發展。但由於政治的改變及長期以來的失業率造成的成本快速成長，政策已經改變。各時期的政策如表二：

表二 英國積極勞動市場政策的發展

創造工作/ 工作補助			

<i>就業訓練</i>			
	就業訓練		

	<i>尋職協助</i>		
		尋職協助	

		<i>變動的福利給付</i>	
			創造工作補助

			<i>尋職及訓練</i>
1970 年代	1980 年代	1990 年代	1999

註：主要政策（正體字）

次要政策（斜體字）

資料來源：The 'third way' in British social policy, edited by Martin Powell, The Policy Press, 1999, in Great Britain.

表二顯示出 1999 年政策重返直接對於工作的補助，以降低年輕人失業；並敏銳辨別勞動市場長期就業的需要，對於失業者給予市場需求的適當技術訓練。長期以來，保守黨減少公辦就業訓練，由市場自行依需要辦理訓練，並以鼓勵諮詢、自願工作面談、尋職研討班等方式減少申請失業給付。這些措施結合 1986 年開始實施的「重新開始方案 (Restart programme)」，大量減少了失業給付申請案件，是前政府的成功政策。無論如何，從便宜的供給面政策創造就業，對於失業給付申請者有強大的壓力使其在法規鬆綁的勞動市場中撤銷失業登記或接受低工資工作、無技術的邊際工作，評估研究均抱持樂觀其成的態度。

保守黨在 1990 年代改變政策，不再直接創造就業機會及給予雇主工作補助，他們認為那是扭曲市場及工資率。1996 年實施的尋職津貼完整表達了這個趨勢，在考量財務及為這些福利申請者創造就業時，該制度是屬於有較嚴格規範的制度。

參、就業措施

一、尋職津貼

依據 1995 年制定的尋職法 (Jobseekers Act, 1995), 1996 年實施的尋職津貼制度充分顯示政府要從較便宜的供給面創造就業, 給予尋職津貼者強大壓力, 使其在法規鬆綁後的勞動市場中, 撤銷失業登記, 接受低工資工作或無技術的邊際工作。尋職津貼制度由社會安全部 (Department of Social Security - DSS) 主政, 其主要內容如下:

(一) 申請條件:

1. 有能力工作;
2. 隨時可以工作;
3. 正積極尋找工作;
4. 男性 65 歲以下, 女性 60 歲以下;
5. 申請時無工作, 或 1 週工時低於 16 小時。

(二) 通常不符申請的情形:

1. 18 歲以下或全時學生通常不得申請。
2. 自僱工作者且儲蓄在 8 千英鎊以上者。
3. 無合理理由使自己失業, 例如無合理理由而自動離職、因個人過失而失去工作或拒絕被提供的工作。

(三) 申請程序

1. 申請者首先到就近的就業服務中心報到。
2. 安排與就業服務顧問面談, 面談內容如下:
 - (1) 確認申請者了解尋職津貼的規定。
 - (2) 討論申請者想找的工作及找該工作的最好方法。

- (3) 給予申請者有關工作、訓練及其他機會的資訊。
 - (4) 確認申請已完全填妥表格及給予中心需要知道的資訊。
 - (5) 與申請者簽訂尋職者協約。
3. 完成簽訂尋職者協約後的二星期，合格的申請者開始領取尋職津貼，並於每二個星期至就業服務中心報到，並作更詳細的面談，以協助申請者尋職。
 4. 尋職者協約內容包括：申請者隨時可工作；申請者想找的工作類型；申請者將如何找工作及證明他正在找工作；就業服務將提供那些幫助。

(四) 津貼額度

1. 依據申請人不同的情況，而有不同的額度。通常 25 歲上的失業者，其額度約為最低工資的 35% 左右，此外對於失業者家庭、本身為殘障者或需照顧殘障者等狀況給予額外補貼，對家庭的補貼為最低工資的 10%，最高的額度為失業的夫妻皆為殘障者時，補助額度可達最低工資的 33%。
2. 津貼額度可能因申請者的某些狀況而予以減少，例如申請者離職時領取的資遣費(甚至延後領取尋職津貼之時間)、領取超過某個額度的職業或個人年金 儲蓄有 3 千英鎊以上、配偶有工作、住院、參加罷工等情況。
3. 尋職津貼可分為二種，一為失業者先前已繳交一定金額到國家保險基金的尋職津貼(Contribution – based JSA); 另一為低收入者的尋職津貼(Income – based JSA)。前者最多只能領 182 天，後者如儲蓄超過 8 千英鎊，則不得領取；至於符合領取本津貼者，領取時間的長短，則視個別失業者遭遇的狀況而定。

(五) 其他與尋職津貼相關之獎金或補助金

1. 尋職獎金(Jobfinder's Grant)

對象：本人或配偶領取尋職津貼或傷病給付超過 2 年者。

資格：符合以下四項條件者

- (1) 找到的工作，預計至少可做 6 個月或以上；
- (2) 每小時的工資為 5 英鎊或低於 5 英鎊；
- (3) 每週的工資在稅前為 200 英鎊或低於 200 英鎊；
- (4) 每週工時達 16 小時或以上。

2. 重回工作獎金(Back to Work Bonus)

何謂重回工作獎金

- (1) 因為找到工作而停止領取某種福利給付，就業服務中心於是給付該找到工作的人；
- (2) 此獎金是一次給付，最高可達 1000 英鎊。

資格：符合以下 3 項條件者

- (1) 正在領取低收入補助或尋職津貼；
- (2) 目前每週工時 16 小時以下或配偶每週工時低於 24 小時者；
- (3) 由於工時或所得增加而停止領取福利給付者。

金額

- (1) 可獲得的金額是根據申請者申請低收入補助或尋職津貼之後的 92 天內的收入來決定；
- (2) 本獎金最少可得 5 英鎊，最高可得 1000 英鎊。

3. 工作媒合補助金(Jobmatch)

資格

- (1)18 歲至 24 歲之間；
- (2)正在領取尋職津貼，並已失業 1 年以上；
- (3)開始工作，且每週工時在 16 小時至 30 小時之間。

補貼期間：6 個月

就業服務中心將鼓勵領取本補助金者：

- (1)透過增加目前工作的工作時間以增加收入；
- (2)再找一份或多份部分時間工作；
- (3)找另一個全職工作(2 份工作之間未間斷者，仍可繼續領本補助金)；
- (4)保留目前的部分時間工作，並開始自己經營的事業。

二、新協定計畫

自 1997 年工黨執政以來，在勞動市場政策方面顯示延續保守黨執政期間的政策，尤其是在考量彈性及活化勞動市場趨勢方面，企圖將過去的依賴文化轉變為促使有能力工作者工作，也要將過去的申請福利者轉變為工作者。英國學者描述這樣的轉變：「從『凱因斯福利國』轉變為『熊彼得福利國』，社會政策需符合勞動市場彈性及國際競爭的需要」，意即英國就業及社會政策轉向尊重市場機能。1998 年 4 月為長期失業者推出新協定計畫(New Deal)，是工黨一項很重要的就業服務策略，針對失業者個別需求，由新協定計畫個人顧問協助提供不同的就業服務，由教育與就業部 (Department for Education and Employment) 主政，其主要內容如下：

- (一)18 歲至 24 歲者，通常是無工作經驗又不易找到工作的人，因此為這群年輕人設計五種方案：

1. 每週直接支付約合最低工資 40% 的 60 英鎊僱用獎助津貼，給僱用該等年輕人的雇主 6 個月，至 2000 年 12 月已有 26 萬 1 千人受益；
2. 4 萬 1 千人選擇到志願單位工作 6 個月，擔任照顧兒童或殘障者的工作，以學習工作技能並尋找工作；
3. 3 萬 8 千多人選擇到環境保護單位工作 6 個月，參加能源保護方案及改善社區的工作，學習生態管理及保護自然資源技術；
4. 8 萬 6 千人選擇參加最長可達 12 個月的全時技術訓練或教育；
5. 最近對於有志從事音樂相關工作者，亦提供諮商及訓練機會。

(二) 25 歲以上且申請尋職津貼 2 年以上的參加者(殘障者為 1 年)，新協定計畫個人顧問針對個人需求給予協助，並建立失業者信心，再根據失業者的技能，為其在與新協定計畫有簽約的事業單位(目前已有 8 萬 1 千 5 百家)中找到 6 個月以上期間的工作；或參加與就業相關的訓練，以增進就業技能，目前已有 5 萬人因參加本計畫而獲得工作，但只有 1 萬 1 千人維持住其工作。

(三) 單親父母失業者，新協定計畫個人顧問將確認申請者的技能狀況、職業訓練需求、協助尋找工作、生涯指導、工作有關的福利、協助找尋照顧小孩的人或單位，及協助找尋提供尋職成本的來源。

(四) 殘障或長期生病者雖領有失能給付，但想工作者，新協定計畫仍會提供協助。

(五) 50 歲以上申請尋職津貼或其他福利給付，或向就業服務中

心登記 6 個月以上而仍失業者，新協定計畫個人顧問將提供協助尋找工作、職業訓練及找尋工作成本資源；新協定計畫保證參加者找到全時工作後，一年內每週得到 170 英鎊的收入(約為最低工資的 1.15 倍)。

這個方案在工黨內部 左派及廣大的群眾間引起正反兩面的看法。這些爭論中贊成的論點如下：

- 1.由於社會中最貧窮的人得到幫助，使政府稅收增加數萬億英鎊，而顯現出重分配效果；
- 2.將國家帶回干預主義，讓政府為勞動市場及就業負些責任；
- 3.這個方案是全國都實施，而非地方自願實施，過去三年來至少有 250,000 人擔任前述四種工作的一種；
- 4.對於年輕失業者提供更好的服務，已經說服就業服務單位改變文化，以提供更實質的幫助，提供『客戶』不同於以往品質的忠告。

持反面意見的看法如下：

- 1.由於方案提供的選擇不多，如果失業者沒有從該幾種工作中選一種，即無法參加該方案，這無異是一種懲罰。對工黨而言，為實施工作福利，本方案是一個重大的方式。學者 Gray(1998)認為本方案幾乎是直接接續保守黨，在第一次世界大戰後實施的強迫工作方案，該方案要求失業 2 年者，必須工作 13 週方可領取基本的 10 鎊福利給付。該方案中規定失業者若拒絕工作則失去領取福利給付的資格，新協定計畫承接了這個規定。
- 2.本方案提供的短期工作，並不能增加多少稅收，對於長期

以來的年輕人失業問題也不能解決。

- 3.本方案不提供大量的長期工作，也未提供高級訓練，將會影響國家的技術增長。從歷史角度來看，創造工作方案越大型，越不容易提供給參加該方案的失業者名符其實的工作。因為大量的參加者，在方案中轉換工作，以達到該方案協助 25 萬人的目標。
- 4.許多評論家指出一個更本質上的問題，本方案是以強迫失業者工作的一種懲罰方式來擴大就業率。學者 Gray 認為這對促進長期工作的效很慢，只能企圖利用新的工作懲罰及職業道德。也有許多學者如 Field 的觀點，指出本方案只要有工作就好，而不管工作的質量、條件及待遇，這似乎回應了 Gray 的看法。
- 5.Coates 及 Brown(1996)等評論家對於新協定計畫有很深的不安感覺，認為新協定計畫只對失業問題治標，而未緊抓住治本問題。以強迫方式分配週工時及工作分享，可能會造成深遠的影響。工黨捨棄更基本的政策，選擇像新協定計畫這樣的政策，其主要意義在於符合歐洲標準。再加上縮減工時不得減薪，對於失業可能會造成重大的影響 (Gray,1998)。

對於以工作活化策略幫助年輕人及長期失業者，有許多經濟方面的評論。1970 年代的特別就業措施(Special Employment Measures - SEMs)，SEMs 方案有許多的評論意見，該方案透過按量計算、工作替代、工作轉換等觀念，對於每一個直接創造的工作予以量化成本。按量計算(Deadweight)，是針對雇主提出的工作機會予以補貼的金額，即使雇主無補貼也會提出工作機會者亦予以補貼。替代或轉換(substitution and displacement)的工作是由其他地方的縮減工作或轉換過來，而產生該方案的創造工作機會，得

以領取津貼。進進出出(churning)的工作是形容有些人一直回到 SEMs 方案中，扭曲了實際的失業狀況。每一個經濟評論都想將這些方案的效果予以量化，在大部分的實證研究中(OECD, 1996; McGregor et al, 1996; Auer, 1996; Meager, 1998)，顯示目標想達成的工作數量越少，再結合對個別勞工尋職忠告的方案越好。越少按量計算及替代工作的措施，而給予適於地方勞動市場需要的訓練，對於勞工中長期保有工作的效果更成功。某些「工作福利」方案的研究顯示，方案所給的福利較緊縮或其福利有附加獎懲條款者，有少量證據顯示這樣的方案較成功(Meager, 1998)。在「強迫」方面，從各國實施狀況發現：

沒有具說服力的證據顯示，強迫勞工工作可增進現行措施的績效...強迫勞工工作可能會惡化長期失業的狀況，因為雇主們認為只要加入促進就業方案就可以拿到津貼，而不透過激勵尋職者就業的方式招募員工(Meager, 1998)。

新協定計畫實施的時間很短，在此階段還無法斷言其成效。過去的研究很少關心到有關創造工作機會的實際質量問題，或其對社會的衝擊及對勞工較長期的受僱能力問題。無論如何，這些對於執行方案者是很重要的，因為方案可能提供失業者從事「不適當的工作」，這可能使方案的經濟效益變低，對失業者也沒有心理上的補償作用。許多被視為退出社會主流的人顯示出這可能是這些方案的問題所在(Layard and Philpot, 1991)。當然，並非所有的方案都會如此，如格拉斯哥(Glasgow-蘇格蘭西南部)的明智團體方案顯示出社會共同的目標、高附加價值產出及好的訓練是可以並行不悖的。

肆、勞資關係法制之發展

一、英國勞動法之基礎

大部分勞工並不想要更多法令。工作保障比申請資遣費要好，工作場所內設立的申訴制度比上法院或勞工法庭要好。這種態度長久以來顯示出英國勞資關係的基本特徵。甚至有學者認為英國的勞工及雇主都不信任政府，勞資雙方比較喜歡以自治方式處理勞資關係。儘管法令已存在好幾十年，例如工廠法(Factories Acts)規定工廠內的安全衛生問題，以及許多處理勞資關係的判例，觀察家認為這些被認定為英國「勞動法」的法令在勞工看來都是徒勞的。1959年一位專家寫道：「我們不曾有過勞工法」。認為英國的勞資關係與其他民主國家比較是如此突出，就是因為英國很少以法令規定勞資關係。

但是到了1960年，新的判決及大量新法令影響英國的勞資關係。儘管法令被期望在工作場所有問題時，能及時有幫助；但雇主與勞工一樣不喜歡被打擾，發展到今天更是如此。許多權利在1978年的強化就業保護法(Employment Protection (Consolidation) Act, 1978, EPCA)中規定；雇主及工會也都受1975年的就業保護法(Employment Protection Act, 1975, EPA) 1980年及1982年的就業法令及1984年的工會法(Trade Union Act, 1984, TUA)的限制規定，而這些法令都是從1974年的工會及勞工關係法(the Trade Union and Labour Relations Act, 1974, TULRA, 1976年曾修正)修訂而來的，較少被提及的是性別歧視及公平給付(Sex Discrimination Act, 1975, SAD)，種族關係(Race Relations, 1976, RRA)，勞工安全與衛生(Health and Safety at Work etc. Act, 1974, HSWA)，勞資關係訓練及社會安全。

此外，特別為了勞動法增設許多法制機構。如諮詢、調解及仲裁局 (The Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS) 因 1975 年制定的就業保護法而設立；而許多勞工的權利是透過 1964 年設立的勞工法庭而強制執行的。勞工法庭分成三部分，由雇主及工會提名雙方的成員，再選一位法定主席。1975 年成立一個特別的三方勞工上訴法庭 (Employment Appeal Tribunal, EAT)，由一位法官擔任主席，在這些法庭中，通常只就法律觀點審理，而非就事實審理上訴案件。再上訴就沒有特別的勞工法庭，而直接到普通上訴法庭及上議院。因此也有學者認為英國的勞資關係法令不少，而「自由主義」是這些制度的特徵。

二、1997 年工黨執政後，勞資關係法令之發展

1997 年選舉時，保守黨及工黨有相當不同的想法，前者希望英國不適用社會憲章，免於適用歐盟的工時指令，確保罷工行動必須經由有關係的多數會員同意方可執行，賦予民眾認為工會罷工造成「不適當影響」時，得提出申訴之權利。工黨則提出一個全面改革的方案，有些與保守黨的政策完全相反。工黨提出一當選後即簽署社會憲章，贊成實施歐盟的工時指令以及去除一些限制工會行為的麻煩規定。此外，等待很久的國家最低工資將由新成立的低工資委員會 (Low Pay Commission) 決定。訂定工會承認的程序以及在內閣委員會總部任職的員工有權恢復其工會會員身份。

所有新政策都是為了想擺脫極端限制主義的工會法令，改為對於整個經濟結構設定一套最低標準。同時工會承認及擴大適用歐盟的社會憲章，是為了恢復英國勞工的公平待遇。Gennard 認為將所有改革放在一起顯示出「新的勞資關係，勞資之間是基於合夥關係」 (Gennard, 1998)。這個論點在 1998

年的工作公平白皮書中最為明顯(DTI, 1998)。除了提供政府研擬工會承認程序的詳細法條草案,白皮書也概述一些其他的勞動法制改革,如違反不公平資遣的個別勞工保護、爭議期間的資遣、訴願懲戒期間的代表問題、產假權利及父母親或家庭假等。這些新政策的三個主要項目包括:工會承認程序、最低工資條款及接受歐洲的就業改革。

三、就業關係法

工黨自1997年執政後,主要增修的勞工法令為1999年實施的就業關係法(Employment Relations Act)及1998年實施的工時規則(Working Time Regulations)。就業關係法的主要內容如下:

(一) 工會

1. 團體協商: 工會承認

規定在僱用21人以上之事業單位,若有經大多數勞工同意之工會可得雇主之承認,本規定於2000年6月6日生效。

為鼓勵勞資自治達成協議,如果雇主與工會無法達成協議,中央仲裁委員會將決定適當的協商單位及選出一個被承認的工會。如果有必要,將要求雇主與工會依據法定程序協商工資、工時及假日。

對於因推動工會承認而被雇主不正當資遣的勞工,本法允許勞工法庭命令雇主立刻重新僱用被其資遣之勞工,如果雇主未恢復勞工工作權,則雇主須支付補償費用。

2. 因工會會員身分而損害其權益

本法禁止雇主因勞工工會會員、非會員或參加工會活動之身分而資遣。本規定於1999年10月25日生效。

3. 黑名單

本法賦予國務大臣權力，禁止編輯及傳播紀錄工會會員及參加工會活動的名單。

4. 投票及通知

本法簡化及明定罷工之有關規定，並於2000年9月18日生效。修正內容如下：

- (1) 取消工會必須告知雇主有關投票及召集罷工之會員名單之規定；
- (2) 如果工會及雇主同意，賦予工會最多再增加 4 週時間，以增加其罷工投票的合法性。
- (3) 容許罷工投票體制中發生更多的小意外錯誤，法院得忽略之；
- (4) 明定那些狀況，工會得針對個別工作場所召集會員投票罷工。

(二) 家庭因素請假：產假、父母親假及為照顧親屬的假

產假及父母親假規則(Maternity and Parental Leave Regulations, 1999)於1999年12月15日生效。

1. 有給產假最少 18 週；
2. 原規定服務滿 2 年得有額外的產假，本法修正為 1 年，額外產假可達 11 週；
3. 對於服務滿 1 年的勞工，得因新生兒或新收養子女，於每一位子女 5 歲前申請 13 週之父母親假；

- 4.父母親假結束後，雇主保證勞工得重回原工作或相當之工作；
- 5.明訂家庭因素請假期間的勞動契約身分；

(三) 訴願懲戒聽證會

本法規定勞工參加訴願懲戒聽證會時，有權請一位同事或工會幹部陪同，但安全及情報部門的勞工除外。

(四) 其他個別勞工之權利

1.參加罷工之勞工被資遣

本法增加對參加合法罷工勞工之保障，包括：(a) 罷工後8週內，參加罷工之勞工被資遣，自動視為不正當資遣；(b) 雇主採取所有合理的程序以解決爭議，則在罷工8週後資遣參加罷工之勞工才不會被視為不正當。本規定於2000年4月24日生效。

2.團體協約：損害及資遣

對於拒絕接受不同於團體協約規定的勞動條件之勞工，本法新增保障該勞工免於權利受損及資遣。

3.不適用資遣費之協議

本法規定定期契約勞工不得因契約屆滿時申訴不正當資遣。本規定於1999年10月25日生效。

4.保障部分時間工作者免於不適當之待遇

本法確保部分時間工作者相對於其全時工作的同事，免於受到不適當勞動條件之待遇，本規定於2000年7月1日生效。

5.國家最低工資：

隸屬於宗教或宗教團體的成員而為公眾工作者，不需支付國家最低工資，此例外規定於1999年10月25日生效。

四、工會承認(團體協商的方法)命令

本命令不拘束勞資之間自願性的協商，因為大部分自願的協商通常是基於互信及合作而進行的，不需要政府的法令去規範如何進行。中央仲裁委員會(Central Arbitration Committee, CAC)，依據工會及勞工關係法(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act, 1992) A1 的 31(3) 及 63(2) 規定，要求團體協商必須依循一定的方法。CAC 也會行使其職權要求各個團體協商必須依據一定的程序進行。第 31(1)條賦予 CAC 職權，要求雇主依據本法第 A1 段的第 1 部分賦予承認的工會(個別或聯合工會)，雇主與該工會應依程序行使團體協商，如果雇主及工會間對於自行協商的方式無法取得共識，則第 63(2)條賦予 CAC 職權，可以要求勞雇雙方依據第 A1 段第 2 部分的第 52 條協商有關工會承認時，如果無法達成協議則應依程序協商。CAC 要求的協商方式，則於有合法協約的雇主及工會是有拘束力的。如果一方認為另一方不遵守該協商方式，可向法院申請命令另一方遵守該方式；如果還不遵守，則可能構成蔑視法庭的要件。

雖經 CAC 要求依據一定的協商方式進行，但勞資雙方也可以變更，改依據勞資雙方協商的協約內容規定進行。CAC 要求的協商方式，並不影響個別勞工依法或依契約的權利。此一協商方式並不會阻礙或限制個別勞工與其雇主討論 協商或協議他們的勞動條件，其勞動條件可能不同於以此協商方式締結的團體協約內容。此一協商方式也不影響個別勞工參與工會活動或義務的公假。如果勞資雙方被 CAC 要求依據一定的協

商方式，則僱主被要求依據工會與勞工關係法第 70B 段(已納入 1999 年的就業關係法的第 5 段)，必須定期諮詢工會代表有關訓練的政策、措施及計劃。

工會承認的方法

1.當事人

此方法應適用於「僱主」及「工會」。除非法條明定有不同的用法，「工會」意即單一工會或二個以上組成之聯合會。

2.目的

目的是為明定僱主與工會進行團體協商，協商保障對象中的勞工有關給付、工時及假日之協商方法，而僱主不得給予其他工會協商給付、工時及假日之權利。

3.聯合協商組織

僱主及工會應設置一個「聯合協商組織(Joint Negotiating Body, JNB)」，該組織要討論協商適用範圍內之勞工的給付、工時及假日問題。其他任何組織都不可以為該等勞工協商給付、工時及假日問題，除非得到僱主及工會的同意。

4.JNB 的成員

JNB的成員通常包括3位僱主代表(組成JNB的僱方)，3位工會代表(組成JNB的勞方)。被僱主承認的每一個工會，在協商中都必須至少佔一個席次。為了符合這個條件，勞方可能須要超過3個代表，僱方也可能因此而增加其在JNB中的代表，成為勞僱雙方代表人

數相同。

雇方代表應由雇主指派。被指派的代表在事業單位中對於適用協商的勞工的給付、工時及假日有最後決定權；或被雇主明確授權，直接對該等最後決定權予以建議。雇主也要選派一位最資深的負責勞資關係人員作代表。

工會依據工會的規則及程序選派工會代表。該代表必須是受僱於協商對象的雇主，或依據工會及勞工關係法第一條及第一一九條規定受僱於工會的幹部。

JNB必須制訂有關參加JNB會議的觀察員或代理代表的規定。

5. 幹部

勞雇雙方須各選一位主席及秘書，雙方各自的主席及秘書得為同一人擔任。

12個月內召集第一次JNB會議，應由雇主方面推派之主席擔任第一次會議之主席，勞工方面推派之主席擔任接下來12個月內召開會議之主席。由勞資雙方推派之主席依前述方式輪流擔任主席。

雇方代表的秘書就是JNB的秘書。他應於JNB會議前傳閱會議資料及議程，整理出適宜的方案，通知代表開會及草擬會議紀錄。雇方秘書應與勞方秘書緊密地一起工作，並對勞方秘書揭露以上工作全部訊息。

6. JNB 組織

草擬的議程至少在JNB會議前3個工作天發出。JNB的會議紀錄必須在下一次會議中認可，並在認可

後10個工作天內發出。紀錄無需逐字記錄，但須能完全描述會議結論及要採取的行動。

會議日期、時間及地點，由JNB秘書與勞方秘書充分討論後決定，並確保會議可達到最高的出席率。JNB會議的法定人數是勞雇雙方各須達到50%的出席率。

7. 協商程序

工會提出的給付、工時及假日調整，必須是按年度調整，除非雙方同意得有不同的協商期間，如半年或五個月。JNB執行的協商必須依據以下步驟：

第一步驟：

工會須以書面提要求方案並送給雇主，有關給付、工時及假日調整方案應具體說明其想要的內容。工會須在方案中敘明理由，並提出主要的支持證據。萬一雇主檢討給付、工時及假日時，未設定按年度檢討之日期，工會應在三個月內提出其第一個要求。如果雇主有設定日期，工會則應在該日前至少一個月提出要求；或者經由雇主與工會雙方同意，工會可以在每年不同時間提出要求。如果工會沒有在該日期前提出要求，當年的協商程序就自動結束。但也有例外狀況，即CAC正在處理工會提出雇主未揭露有關團體協商目的資訊的申訴時，工會得延遲提出要求。

第二步驟：

雇方收到工會書面要求的10個工作天內，JNB必須召開足夠法定人數的會議，以討論該要求。在此一會議中，勞方必須解釋其要求，並盡其所能回答任何

合理的問題。

第三步驟：

(a)召開會議後的15個工作天，僱主可以完全接受工會的要求或給予工會書面回應。如果僱方要求，JNB應在15天內召開會議，僱方可在會議中直接將其書面回應交給勞方。在解釋其回應內容的根據中，僱主應將所有相關的資訊納入書面的溝通中。書面溝通的細項內容包括：工會要求的所有成本資訊及描述經營的結果，尤其是人員配備方面，除非僱主依據1992年的工會及勞工關係法第182(1)條規定，才不須揭露此資訊。這些成本估計的根據，包括僱主使用的主要假設，應記入書面溝通中。僱主應依1992年的工會及勞工關係法的第181及第182條規定揭露與協商相關的資訊。

(b)如果僱主的回應包括反對的方案，書面溝通中必須敘明理由及支持的證據。並提供估計成本及人員配備等相關資訊，除非僱主依據1992年的工會及勞工關係法第182(1)條規定，才不須揭露此資訊。

第四步驟：

勞方在收到僱方回應的書面溝通後10天內，JNB須再召開以討論僱主的回應。在此會議中，僱主方必須解釋其要求並盡其所能回答任何合理的問題。

第五步驟：

如果在第四步驟的會議中未達成協議，另一回合

的JNB會議應於10個工作天內召開，勞資雙方並會再各自增加2位參加會議的成員，額外加入的成員亦有發言權。

第六步驟：

會議或再加開幾次如第五步驟的會議，勞資達成協議後，雇主與工會在5個工作天內一起或分開來向ACAS諮商，由ACAS協助他們解決問題。

五、國家最低工資

英國工黨政府一上任即實現其承諾，先成立最低工資委員會，再研擬制定國家最低工資法(National Minimum Wage Act, 1998)，於1999年4月1日依該法實施了英國有史以來第一次的國家最低工資制度，並於1999年制定國家最低工資規則(National Minimum Wage Regulations, 1999)，並發布詳細的指導原則。

與各國情形類似，一開始要實施本制度時，雇主團體認為有二個問題：

- 1.制定太高的最低工資會影響競爭力，並影響開拓低薪工作機會，因為低薪工作機會可能會因此而移往其他國家；
- 2.最低工資會衝擊到較高的工資，因為制定最低工資後，可能需要重新調整薪資級距或結構。

初步估計受到最低工資制度影響的勞工約有1.7至2.1百萬勞工(Labour Market Trends, 1998)。主要的受益者是從事部分時間工作的婦女，其中約有52%的工資低於最低工資，年輕勞工亦有受益。

IDS 的研究顯示新的最低工資規定並未引起失業或打亂企業的工資結構。

根據訪問低工資委員會官員表示，國家最低工資率是該組織舉辦多次的薪資調查，再經過統計及經濟分析後，所研擬出來的最低工資率，提供給低工資委員參考後採行。英國各界對於擬訂國家最低工資率的公式各有正反意見，目前尚無定論。對於實施後之國家最低工資率，工會認為偏低，應該至少達到 4 鎊，雇主團體則認為偏高，應該訂在 3 鎊為宜。該官員表示，由於國家最低工資剛實施，為顧慮對經濟的衝擊，故採取較偏低的最低工資率。

（一）國家最低工資率

並沒有制度讓最低工資自動上升或再審議，而完全由政府判斷。但在 1999 年 4 月開始實施的國家最低工資，分別於 2000 年的上半年及 2001 年的上半年審議後，宣布調高最低工資。依據年齡及工作有三種不同的最低工資，工資率如下：

1. 年齡在 22 歲及以上的成年勞工，國家最低工資規則第 11 條規定每小時最低工資率是 3.60 鎊（1999 年的全時勞工平均每小時工資為 10.05 鎊，最低工資佔 35.8%）；2000 年 10 月增加為 3.70 鎊（2000 年的全時勞工平均每小時工資為 10.28 鎊，最低工資佔 36.0%）；2001 年 10 月將增加為 4.10 鎊；2002 年 10 月將再增加為 4.20 鎊。
2. 22 歲以上的實習生在受僱的最初六個月，依據規則第 13(2)條規定每小時最低工資率為 3.20 鎊。
3. 年齡在 18 至 21 歲之間的年輕勞工，依據規則第 13(1)

條規定每小時最低工資率為 3.00 鎊(自 2000 年 6 月增加為 3.20 鎊)。18 歲以下依據規則第 12(1)條不適用國家最低工資法。

(二) 適用對象

依法只要與雇主有口頭或書面勞動契約的勞工都適用本法，排除自僱工作者。為使適用對象更明確，本法對各類勞工有以下規定：

1. 派遣勞工

派遣勞工適用本法，以實際支付其工資者為規範對象。

2. 家屬工作者

家屬工作者適用本法。

3. 志願工作者

志願工作者並不屬於受僱勞工，故不適用本法；但也有一些志願工作者領取某種給付或津貼，符合勞工定義而適用本法。但考量慈善事業及團體需仰賴無給職的志願工作者服務，法令具體規定那些志願工作不適用本法：

- (1) 為慈善事業、志願團體或法定組織工作者；以及
- (2) 工作者只領取因執行志願工作合理的膳宿費用；或
- (3) 慈善事業指派工作者從事慈善工作並領取得以維持生存的金錢，例如慈善事業指派工作者從事醫院或居家照護工作，只領取足以維生的費用。

宗教團體的常駐人員亦不適用本法。

4. 年輕勞工及實習生

16 歲至 17 歲勞工不適用本法。26 歲以下的學徒，

在當學徒的第一年不適用本法，學生亦不適用本法。

5.住在同一家庭者

與雇主共同居住者，工資未被扣膳宿費用時，不適用本法。這包括外國褸姆、住在家裡的褸姆及監護工。擔任家務工作或家族企業的真正家庭成員亦不適用本法。

6.到海外工作及外勞

在英國工作的外勞與其他本國勞工受到相同的國家最低工資待遇，無論其待在英國的時間長短。也無論其雇主是在英國或其他國家。英國勞工暫時被派到國外工作，亦須適用本法。

7.船員

船員在依據商船法於英國註冊的船上工作，適用於本法，除非該僱用完全是在英國以外的地區或該船員並未居住在英國。

8.皇家受僱者

皇家受僱者及國會職員與其他勞工一樣適用本法。但軍人及犯人不適用本法。

(三) 給付期間

為了解勞工領取的工資是否符合國家最低工資法，必須先了解勞工每一個期間的工資及總工時。勞工領取的給付期間，但可以按月、按週或按日計算。

許多勞工並不能在給付期間馬上領到該段期間應得之工資，例如績效獎金或加班費。這對於計算勞工領取工資是否符合國家最低工資法造成困擾，因為勞工可能當月工時很長，但當月領取前一月工時特別短之工

資，經計算後可能會低於最低工資率。

為避免以上問題，本法規定給付期間的工資雖未在同一時段給付，但計算時仍計為同一時段，因此勞工必須保存工時紀錄。

(四) 國家最低工資包括那些給付

國家最低工資規則第30條至第37條規定那些給付得包含在最低工資中。首先說明勞工在計算最低工資期間的總收入係指扣除稅額及國家保險費之前的金額，不包括借款、先付的薪資、年金給付、退休的一次金、資遣費及員工建議制度的獎金。

下列各項給付得計入最低工資的計算中：

- 1.獎金(incentive payments)，包括按件計酬及佣金；
- 2.紅利(bonuses)；
- 3.透過薪資發放的小費；

下列各項給付不得計入最低工資：

- 1.稅及國家保險費；
- 2.根據勞動契約，因勞工行為扣除的金額；
- 3.還給雇主的借款或溢領的薪資；
- 4.償還雇主不小心多付的薪資；
- 5.非由雇主運用或辦福利扣除的費用，如工會會費或年金費用。
- 6.福利不計入最低工資的計算 – 住宿福利除外

一般來說，福利不計入最低工資的計算。這些福利包括膳食、餐券、醫療保險、公司車及汽油。但有一項

福利除外：僱主提供的住宿福利。國家最低工資規則第36條規定住宿福利得計入最低工資的額度有多少，其相關規定如下：

- (1)最低工資計算期間的工時總數乘以 50 便士，計算期間若有未住宿天數，則應按比例扣除；或
- (2)最低工資計算期間每住 1 天，以 2.85 英鎊計。
- (3)無論用那一種方式計算，從最低工資中扣除的金額，每週不得超過 19.95 英鎊。

7.加班費及輪班津貼

因加班或輪班增加的給付，不計入最低工資。

8.其他給付與扣除額

其他不計入最低工資的給付與扣除額包括：津貼、費用、還款、因工具給與的給付或扣除的費用、制服等。

(五) 工時的計算

接下來是要算出計算最低工資期間的工時數。工時數的決定是依據其工作型態，最低工資規則將工作型態分為以下四類：1.時薪制；2.月薪制；3.按產出計酬；4.無法計算產出的工作。

1.時薪制

規則第 3 條定義時薪制係指工資依據勞工實際工作時數計給。規則第 15 條及第 19 條規定勞工工作時間、因工作出差的旅程時間、訓練、隨叫隨到的時間、在工作場所或附近等待工作的時間都應計給工資。從家裡到工作地點花費的時間、工作間的休息時間、假日、

病假、產假及罷工期間都不計給工資。

2.月薪制

以月薪制領取工資的勞工係指：

- (1)依據勞動契約約定一年的工時數給付工資；以及
- (2)依據勞動契約約定一年的工資分期給付，如分成 12 個月或 52 週。

國家最低工資規則第 16 條規定，月薪制勞工在下列狀況被視為工作，包括工作時間、有空可以工作的時間，即使勞工在家時被要求隨傳隨到的時間。勞工花費在工作場所或附近以便隨傳隨到或等待工作時、出差的旅途時間或訓練時間都計為工作時間，即使應工作的時間缺席時也計薪，但從住家到工作場所的時間及參與罷工的時間不計薪。

3.按產出計酬

國家最低工資規則第 5 條規定按件計酬勞工係指其工資給付是依據勞工完成的工作件數、銷售量等。出差的旅途時間應計為工作時間，但從住家往工作場地及勞工參加罷工的時間不計入工作時間。

4.無法計算產出的工作

未被分類為前三類任何一種的工作，被歸為本類。無法計算產出的工作，其工作特性包括工時未被具體指明、從事該工作的勞工被要求當工作需要時即須工作。出差的旅途及參加罷工的時間不計入工時。

(六) 工作時數

各薪資制度的工時計算方式如下：

- 1.時薪制：只要將勞工在最低工資計算期間的所有工作時數加總即可。
- 2.月薪制：為明確計算月薪制勞工的工作時數，首先要計算勞工的「基本工時」。基本工時係指勞工依據勞動契約領取一定年薪，相對在一年中要付出的基本工時數。一般來說，月薪制勞工在工資計算期間的工時數，依據下列期間將一年的基本工時數劃分開來：

(1)工資計算期間的週數，52 個星期；

(2)工資計算期間的月數，12 個月；

(3)工資計算期間的其他時段，依該時段區分的數字。

通常以計算期間的日數劃分 – 365 天(包括未工作的日數)。

依規定勞工在工資計算期間缺席時，須依缺席時數扣除其年薪。類似的情形，勞工在工資計算期間的工作時間中從事罷工，則該段時數亦應從年薪中扣除。較困難的是超過年基本工時的部分，以確定該段時間亦被支給最低工資(如果超時工作確實被多支付工資，則該勞工將被視為按時計薪，而非月薪制勞工，參見規則的第3(a)及4(3)(b)條)。

- 3.按產出計酬：按產出計酬的勞工的工時，是依據勞資協商或在工資計算期間的實際工作時間。該段工作時間，雇主必須依據國家最低工資支付勞工(無論其產出是多少)。為了使人信服及公平起見，勞資雙方的協約必須符合下列條件：

- (1)勞資雙方同意；
 - (2)書面為之；
 - (3)勞資協約必須在工資計算期間開始前完成。如果是日薪制則協約須每天訂定，週薪制則須每週訂定；
 - (4)為按產出計酬勞工公平估計工資計算期間的工時數；
 - (5)要求勞工保留其實際工時紀錄，並於工資計算期間後馬上交給雇主；
 - (6)明定勞資雙方同意之按產出計酬之薪資率。
- 4.無法計算產出的工作：計算無法計算產出的工作工時有二種方式，一為約定「每日平均工時」，其次為工資計算期間的實際工時。無論用那一種方式計算，雇主都要針對每一個工時支付最低工資。「每日平均工時」的協定須符合書面為之、勞資雙方同意、在工資計算期間開始之前約定、設定的平均工時必須是實際可行等要件。

伍、工時規則

1998 年 10 月 1 日英國開始實施工時規則，本規則係工黨於競選時之承諾，依據歐盟的工時指令(EU Working Time Directive)制定，但因大部分的工時限制，英國政府過去許多年都無限制規定，且英國的全時勞工工時高於歐盟其他國家(見表三)，故本規則的限制遠較歐盟的工時指令寬鬆，也不同於一般英國法令。本規則允許個別勞工，自願選擇不適用每週 48 小時之工時限制。本規則雖然實施至今只有 2 年時間，但英國政府已於 1999 年委託 Warwick 大學研究工時規則的影響。根據研究結果，認為要認定真正影響還太早，但從一般雇主及勞工的反映發現，實施本規則的影響不大，主要是在法令強制給予勞工有給年假增加一些僱用成本(Warwick,1999)。即便如此，實施本規則對於英國的工時法令仍是一項重大的變化，因為大部分的工時法令在 1980 年代及 1990 年代被廢除，只剩未達離校年齡的童工工時有法令規定。

表三 1998 年歐盟各國男性全時勞工平均每週實際(含加班)工時數

單位：小時

各國平均	英國	葡萄牙	希臘	西班牙
41.3	45.7	42.1	41.7	41.2
德國	盧森堡	法國	奧地利	瑞典
40.4	40.3	40.3	40.2	40.2
芬蘭	義大利	丹麥	荷蘭	比利時
40.1	39.7	39.3	39.2	39.1

資料來源：英國統計局

一、英國於 1980 年代及 1990 年代被廢除的工時法令

- (一)1983 年廢止公平工資決議(Fair Wages Resolution)。
- (二)1986 年工資法(Wages Act)免除工資委員會決定工時及有給假日等之權利,1993 年於工會改革及就業權利法中完全廢止工資委員會制度。
- (三)1986 年性別歧視法(Sex Discrimination Act)廢除女性夜間工作、星期日工作、每週工時、休息時間、輪班及延長工時之限制。
- (四)1989 年的就業法(Employment Act)取消 18 歲以下勞工之工時限制(但保留對最低離校年齡的童工工時限制)。
- (五)1994 年的法令鬆綁及外包法(Contracting Out Act)廢止商店勞工不得於星期日工作之法令規定。
- (六)1994 年星期日交易法(Sunday Trading Act)開放星期日零售業營業時間。
- (七)廢止其他有關工時限制法令包括：礦工於地底下的工時及烘麵包糕餅勞工的夜間工時。

二、工時規則

(一) 適用對象：

本規則適用於勞工,勞工的定義包括依勞動契約工作者以及依其他型態契約工作者(如派遣及臨時勞工、自由作家等),但不包括自僱工作者。此外排除適用的對象包括：汽車、火車、航空、海洋、內陸水域及湖泊交通人員、漁夫及實習醫生。並對於18歲以下至最低離校年齡之青少年勞工有特別規定。

(二) 每週工時限制：

平均每週正常工時加上延長工時不得超過48小時，標準的工時計算期間為17週；但適用本法例外規定的勞工可延長到26週，或經雇主及勞工協議可達12個月。

個別勞工可自願同意不適用每週工時之限制。

(三) 夜間工時

夜間工作勞工之工時限制為每24小時間之平均工時不得超過8小時，標準的工時計算期間為17週，但適用本法例外規定的勞工，或經雇主及勞工協議可加長計算期間。

夜間工作勞工之工作若為特別危險或重體力或精神壓力大者，每24小時最多只能工作8小時。

在開始從事夜間工作及每隔一段時間之後，成年的夜間工作勞工有資格接受免費健康檢查(青少年勞工有資格接受健康及能力檢查)。

(四) 每週休息時間

成年勞工每週須有1日之休息，青少年勞工每週須有2日之休息。二者在某些狀況下，可排除適用本規定。

(五) 每日休息時間

成年勞工每天須有連續11小時之休息，青少年勞工每日須有連續12小時之休息。二者在某些狀況下，可排除適用本規定。

(六) 工作間的休息時間

成年勞工每工作6小時後，須有20分鐘之休息，青少年勞工每工作4小時後，須有30分鐘之休息。二者在某些狀況下，可排除適用本規定。

(七) 有給年假

本法實施第一年時，勞工一年得有3週之有給年假(自1999年12月開始增為4週)，依日曆日計算，即依據各該事業單位之每週工作日規定，通常1週以5個工作日計。勞工須為該事業單位工作滿13週，始符合有給年假之資格。

(八) 例外規定

- 1.無法計算的工作時間 – 勞工的工作時間不被測量或無法事先預期或可由勞工自行決定。這種勞工只適用有給年假之規定。
- 2.特定狀況 – 下列狀況，勞工可得休息之補償：安全及監視工作、連續性生產工作(例如：碼頭工人、醫事服務、公用事業、保護人民、農業等)、可預期的大量工作，如觀光旺季。
- 3.不可抗力的狀況 – 雇主無法控制的意外事件。
- 4.勞資協商 – 勞資得訂定團體協約，無工會承認之事業單位得訂定勞工協約(Workforce agreement)，事業單位勞工在 20 人以下者得與個別勞工簽訂勞工協約，較大規模的事業單位可與透過勞工選舉且經過半數勞工同意之勞工代表簽訂勞工協約。除了不適用每週工時限制須由勞工個人自願，團體協約及勞工協約得修正政府規定之工時規則。

陸、終止勞動契約之相關規定

英國勞資關係中，引起較多爭議的部分是終止勞動契約（見表四）。我國近年亦面臨因經濟轉型及企業合併等，造成終止勞動契約的問題日趨重要。以下擬藉了解英國相關制度，做為我國修定相關規定之借鏡。

表四 1999 年諮詢調解及仲裁局接受個別勞工申請調解的案件數

爭議項目	不正當資遣	公平給付法	性別歧視法	種族歧視法	工資保護	違反契約	殘障歧視法	其他
件數	52,791	2,786	7,038	3,922	36,837	29,053	3,583	28,515
比例	32.0%	1.7%	4.3%	2.4%	22.4%	17.7%	2.2%	17.3%

資料來源：英國諮詢調解及仲裁局

在英國，終止勞動契約的規定見於判例法及成文法。違反判例法的終止契約稱為“非法資遣”(wrongful dismissal)，違反成文法的終止契約稱為“不正當資遣”(unfair dismissal)。

非法資遣係指被資遣勞工指出雇主違反勞動契約，不正當資遣係指被資遣勞工指出雇主對其資遣是不公平的。

在不正當資遣的案子中，法庭對於公平正當或資遣本身都要考量；在非法資遣的案子中，法庭不考慮公平正當問題，只在乎雇主是否違反勞動契約。

一、資遣制度

(一) 非法資遣及不正當資遣的概述

為分辯非法資遣或不正當資遣，以便採取正確的處理程序保障勞資雙方的權益，採取的流程如下：

1.非法資遣

- (1)資遣時，無預告、預告期間不足、即刻資遣或未運用懲戒程序
- (2)違反勞動契約
- (3)案子在普通法庭或勞工法庭審理
- (4)補救--賠償損失

2.不正當資遣

- (1)勞工是否有資格提出不正當資遣的主張？如果有，
- (2)該資遣是否自動成為不正當資遣？或雖然該資遣似乎正是當的，但雇主以資遣勞工反應是不正當的或資遣程序不正當。
- (3)違反成文法，就業權利法(Employment Rights Act, 1996)第 94 條？
- (4)案子只在勞工法庭審理？
- (5)補救—復職、重新訂約、補償

(二) 各種資遣的定義

1.非法資遣

違法資遣係指雇主未預告或預告期間不足而違反勞動契約，或因未依據懲戒程序而違反勞動契約。

2.不正當資遣

不正當資遣係指違反成文法，雇主以不正當理由資遣勞工，自為不正當資遣，但雇主以正當理由或可能成為正當的理由資遣勞工，也可能因雇主以資遣勞工反應或處理資遣的懲戒程序不合理，而成為不正當資遣。

3.即刻資遣

僱主必須有「理由」，方可即刻資遣勞工。僱主在勞工有嚴重過失並違反勞動契約重大條款時，得合法資遣勞工。

4. 推定資遣

勞工未被資遣，但被僱主強迫辭職，則該勞工的辭職得被推定為資遣。如果該勞工服務於該僱主之年資未滿 1 年，則無資格依據法令提出推定資遣的法定主張。

(三) 終止勞動契約的種類

1. 勞資雙方合意終止

勞資雙方同意終止他們的工作關係，則其勞動契約即自動終止。此合意必須是無條件的，不得有任何強迫行為，而使僱主免於支付資遣費或不公平資遣給付。如果勞工在終止契約後不承認其已終止契約，則法庭或勞工法庭將會小心審查該案的狀況。如果該勞工無法顯示他是被資遣的，則他不能再提出控訴。總而言之，在審查勞資雙方合意的勞動契約終止，必須確定僱主並未強迫勞工同意。

2. 結束特定工作而終止

如果勞工被僱用，是為了完成一件特定的工作，則其勞動契約將在他完成工作時終止。例如，一家公司僱用一位電腦專家裝置一套軟體。該專家被僱用只是為了完成裝置該軟體的工作，當工作完成時，其勞動契約即自動終止，並非被資遣。

3. 因無法履行勞動契約而終止

當勞資雙方無法依據勞動契約原條款履行契約

時，則勞動契約自動終止。

有關無法履行勞動契約的規則，是依據契約法的一般規定。在勞資雙方都願意勞動契約繼續履行的情況下，卻無法履行的原因，而該原因是超過勞資雙方所能控制的範圍。無法履行契約，並無資遣的問題，勞工不得因此種終止契約而要求任何補償。

無法履行契約的事件通常有二種，一為疾病，一為判刑罰而被監禁。勞工因為病得太嚴重而無法工作，或因為被監禁而無法到工作場所工作。

4.任何一方死亡而終止

勞動契約任何一方死亡時即自動終止，但資方若仍有其他合夥人繼續經營事業時，則勞動契約仍存續。

5.事業單位的合夥人拆夥或清算

依據判例法，當事業的合夥人拆夥或清算時，則勞動契約自動終止。依據成文法，勞工被視為資遣，並有權利要求資遣費。若事業單位被其他所有人承接，勞工的勞動契約仍繼續，除非勞動條件有重大不利變更，否則勞工並無請求資遣費之權利。

6.因資遣而終止契約

除了勞工自請辭職外，終止勞動契約最普遍的狀況是依據就業權利法第 95(1)條規定被雇主依下列方式資遣：

- (1)勞工的勞動契約在有預告或無預告的情形下被雇主終止；
- (2)勞工以定期契約受僱於雇主，當契約期滿時未被續約；

(3)勞工因可歸於雇主因素而提出有預告或無預告之終止契約。

在勞工得提出任何請求前，勞工必須顯示他是被資遣。大部分狀況是資遣都有證據可以證明，雇主無法對其所作的資遣行為提出爭論。但在某些案子中，雇主會拒絕承認有資遣勞工，企圖免除給付勞工要求的補償。

最常發生的狀況是雇主告訴勞工，他被資遣了。在判例法中，如果雇主未給予勞工必須的預告期間而資遣，勞工有權利提出補償要求。無論是口頭或行動都會構成資遣，主要須視個案的情況。

7.因辭職而終止契約

勞工得辭職而終止其勞動契約。勞工得於任何時候提出辭職，但必須給予雇主預告。通常勞動契約會載明必須給予多長期間的預告。就業權利法第 86 條規定勞工至少應給予 1 星期的預告。

如果勞工離職未給予必須的預告期間，那麼他就是違反勞動契約。勞工可能會被要求賠償其雇主。實務上，雇主不會向勞工提出賠償的訴訟，除非造成很大的財務損失。

勞工辭職必須是其自由意志，而非被雇主脅迫造成的，否則就成為資遣。

依據判例法，如果勞工已經辭職，則不能提出其為非法資遣之要求，因為並沒有發生資遣。這與成文法的規定有些不同，如果勞工是被迫辭職，則勞工可能可以向雇主提出視為資遣的要求。

8.定期契約屆滿的終止契約

所有的定期契約都定有終止的時間，當時間到了，契約就自動終止。依據判例法，此契約是自動終止，但從成文法的角度看，可能會成為資遣。此乃依據就業權利法第 95(1)(b)規定。

(四) 依據判例法的終止勞動契約 – 非法資遣

依據判例法，雇主得在給予勞工合於規定的預告期間或以工資替代預告期間，而合法地資遣勞工。

當雇主資遣勞工時未給予預告或預告期間不足，即成為非法資遣。雇主如於定期契約勞工契約期滿前終止，亦為非法資遣。此乃雇主違反勞動契約的行為，將以判例法審視之，與不正當資遣要分開來看。

幾乎所有的即刻資遣，雇主都必須給予勞工預告。

如果雇主未依據正確的懲戒程序，將被視為違反勞動契約，勞工亦得提出非法資遣的申訴。

法院或勞工法庭審理非法資遣時，並不在乎資遣的公平性或其方式，勞工主要是提出預告期間的權利訴訟。

(五) 即刻資遣

即刻資遣是依據判例法的一種資遣。通常被稱為「有理由的資遣」，因為雇主提出理由而資遣勞工。當勞工有重大過失時，雇主得合法即刻資遣勞工，惟勞工的重大過失必須是嚴重違反勞動契約。

雇主的懲戒規定，必須訂定那些行為是重大過失。如果勞工並無重大過失，而被即刻資遣，則勞工有權提

出非法資遣的申訴。

(六) 向法庭或勞工法庭提出非法資遣之申訴

勞工得依以上所列任何一項違法理由要求賠償，得到相當於其未被預告造成損失的賠償額度。除給付外，法庭或勞工法庭可能計入私人的健康保險、年金及使用公司車等福利。

勞工得向普通法庭或勞工法庭提出非法資遣的要求申訴。在普通法庭，因違反勞動契約而要求的賠償無限制額度；在勞工法庭，則賠償額度限制在25,000鎊以內。

如果勞工自被資遣後未做任何事以減輕其損失，則其賠償額度可能會縮減。也有可能是在資遣後，因勞工領取某些國家給付的福利，而縮減其賠償額度，即意謂勞工不能找其它的工作。賠償通常不包括可能失去未來的工作或受傷害的感覺。勞工獲得超過30,000鎊的賠償需扣稅。

(七) 防衛非法資遣要求的可能性

雇主可能以下列二項抗辯非法資遣申訴：一為證明其未資遣勞工，例如，勞工自動辭職或無法履行契約；一為證明其是根據勞工重大過失的合法資遣。

(八) 違反成文法的終止勞動契約：不正當資遣

依據判例法，雇主得給予勞工預告然後合法資遣勞工。被資遣勞工只能以證明雇主是非法資遣以對抗雇主。法律對於不正當資遣的救濟，只有給予勞工權利去證明該資遣是否合法，而勞工只能向勞工法庭提出不正

當資遣的訴訟。

就業權利法第94條規定，勞工有不被雇主不正當資遣的權利。這個權利適用於所有適用該法的勞工。勞工法庭審視雇主資遣勞工的原因是正當的或其它方式，但事實上，即使雇主以正當的理由資遣勞工，勞工法庭不見得會認為該資遣是正當的。因為勞工法庭也會考量資遣採行的方式、審視雇主在此情形的反應是否恰當、是否有任何不正當的程序。

（九）終止生效日期

審視資遣的正當性或其它問題之前，勞工被終止契約的確定生效日是非常重要的。該日被稱為「終止生效日」。必須精確指出勞工被終止契約的生效日，有二個理由：

- 1.以確定勞工是否符合服務滿一年，得提出不正當資遣訴訟之資格；
- 2.勞工若要向勞工法庭提出訴訟，須在終止契約生效後三個月內提出。

（十）推定資遣

推定資遣，是就業權利法第95條規定的第三種資遣。第95(1)(c)條規定勞工若有下列情形，即當作被雇主資遣：勞工因歸於雇主的因素，未預告雇主即終止勞動契約。歸於雇主的因素包括使勞工無法繼續為雇主工作的狀況，如果不是嚴重事項，勞工不得辭職後要求被推定為資遣，主要還是視個案而定。

當勞工因此而辭職時，仍然構成法令保障目的的資遣。只有年資滿一年的勞工有申訴推定為資遣的權利。

1.被推定為資遣，歸於雇主因素的例子

法令未定義那些得歸於雇主的因素，使勞工得要求推定為被資遣。大部分是依據個案而定。下列事項為嚴重違反勞動契約的行為：性騷擾、欺騙、言辭辱罵、身體傷害、單方面改變勞工的義務或身份、將勞工調到更吃力的工作或調到新的工作地點，及沒有根據或不正確地指責勞工有過失或能力不足等。

2.推定為資遣不必然是不正當資遣

當勞工被推定為資遣時，未必自動符合補償的條件。法令未規定雇主須補償被推定的資遣。勞工法庭還要審視該資遣是否正當。如果正當，則勞工不符補償條件；如果是不正當，則勞工符合補償條件。

(十一) 符合提出不正當資遣的申訴

並非所有勞工有資格提出不正當資遣的申訴，以下則是檢視勞工是否符合資格的流程：

- 1.該勞工是否為受僱者？
- 2.該勞工服務於該事業單位的年資是否滿 1 年？
- 3.該勞工是否已被資遣？
- 4.資遣生效日時，該勞工已超過 65 歲或一般的退休年齡？
- 5.通常是在英國以外的地方工作？
- 6.該勞工是否屬於本法排除的對象？
- 7.勞工是否在終止契約生效日後的三個月之內提出申訴？

(十二) 勞工被資遣的原因

勞工提出不正當資遣申訴後，勞工法庭將要了解雇

主為什麼資遣該勞工，雇主須以書面陳述其理由。

某些案例，自動成為不正當或正當資遣勞工，須有足夠理由方可以稱為正當資遣。在這些案子中，法庭將審視各資遣的整個狀況以決定在該狀況下的資遣是否正當。法庭主要是根據下列二件事判斷：

- 1.對於該狀況，雇主的反應是合理的；
- 2.資遣是以正當的方式進行。

勞工如果以不正當理由被資遣，則其符合補償資格。如果被以二個正當理由之一資遣，則該勞工不能申訴。但是萬一資遣可能是正當的，不意謂勞工法庭會認定它是正當的資遣。法庭將考量實際情形及決定的過程是否正當。

- 1.勞工因下列理由被資遣，係屬不正當理由：
 - (1)基於性別、種族、殘障理由的歧視。
 - (2)因為懷孕或與懷孕相關的理由（依據就業權利法第 99 條）。
 - (3)因為參加或拒絕參加工會（工會與勞工關係法第 152 條）。
 - (4)因為勞工過去服過刑（更生法- Rehabilitation of Offenders Act , 1974 ）。
 - (5)因為企業轉讓（企業轉讓規則 -Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations , 1981), 但本規則第 8(2)條規定得有例外，即雇主因經濟、技術或組織因素而資遣勞工時，係屬可能為正當資遣之其他實在的理由。
 - (6)因為主張法定權利，主張的法定權利包括：

- a. 依據就業權利法向勞工法庭申訴要求補償；
- b. 要求僱主停止縮減工會捐款給工會的政治基金；
- c. 要求最低預告期間；
- d. 申訴僱主因勞工工會會員身分或參加工會活動而資遣之；
- e. 請假執行工會義務及參加工會活動。

(7) 任何關於勞工安全與衛生之理由

依據就業權利法第100條規定，僱主若因下列理由而資遣勞工為不正當資遣：

- a. 該勞工為安全與衛生代表並執行或即將執行有關任務；
- b. 勞工請僱主注意某狀況，勞工有理由相信該狀況有害或可能有害其健康與安全；
- c. 勞工相信他是處在即將發生危險的狀況而離開工作崗位，在危險狀況仍存在的情況下拒絕回到工作崗位；
- d. 勞工相信他是處在即將發生危險的狀況而採取行動以保護自己與其它人。

(8) 零售店或賭博商店勞工拒絕在星期日工作

2. 正當資遣的理由如下：

(1) 國家的安全

政府的部長級官員因國家安全因素，發布那些職業不適用不正當資遣的保障。牽涉的勞工通常是經由司法程序證明其可能違反國家安全。

(2)在罷工或鎖廠期間的資遣

根據工會與勞工關係法第237條規定，當勞工參與非正式(未被授權)罷工行為時，若被雇主資遣，該勞工無權提出不正當資遣之申訴。同法第238條規定，勞工參加正式罷工或被雇主鎖廠時，若被雇主資遣，勞工法庭不得審理勞工提出的不正當資遣申訴，除非有下列狀況：

- a.其他同屬該雇主的一位或以上的勞工未被資遣；或
- b.其他被資遣勞工在被資遣後三個月內又被重新僱用，而提出申訴者未被重新僱用。

3.可能成為正當資遣的理由如下：

就業權利法第98條明列五種可能成為正當資遣的理由。雇主依該等理由資遣勞工時須註明以那些理由資遣勞工，但不意謂該資遣就一定是正當的。勞工法庭還要依下列的步驟一及步驟二審視該資遣是否正當：

步驟一

雇主為了通過勞工法庭第一個步驟的審理，雇主須證明其資遣理由如下：

(1)勞工的能力或條件

第98(2)(a)條規定「勞工被雇主僱用以從事的工作能力不足或條件不符，則雇主資遣之是正當的」。第98(3)條定義工作能力係有關於「技術、才能、健康或其他身心條件」，工作條件係有關於「學歷、文憑或其他學術、技術或專業條件」。

不能勝任的勞工係指不能依勞動契約完成其任務。例如勞工做錯許多事、太慢完成工作、無法與

同事共事或應付客戶，但勞工也可能因為疾病而無法勝任工作。

(2)行為

第98(2)(b)條規定資遣起因於勞工的行為可能是正當的。有可能是因為單一的事件，也可能因為一連串的事件。雇主可能因為勞工的重大過失行為而資遣，這也是最常見的資遣理由。

(3)冗員

第98(2)(c)條規定被資遣的原因是該勞工是屬於過剩的勞力，或其工作場所關閉，雇主必須縮減勞工。通常資遣冗員後，在同一地點，不得再僱用與被資遣冗員相同工作之勞工。雇主要證明冗員是資遣的原因，以及以冗員處理方式是合理的。

(4)違法

第98(2)(d)條規定如果勞工在不違法的情況下無法繼續工作，雇主將其資遣可能是合理的。

(5)其他實在的理由

一般係指雇主因「經濟、技術或組織」因素而資遣勞工。

步驟二

雇主已經證明其資遣的理由是合理的，勞工法庭將審理雇主在該狀況下的行為是否合理。因為雇主有合理的資遣理由，但未必公平執行。

第 98(4)條敘明公平的一般原則如下：

(1)資遣的決定：

- a.在該狀況下(包括僱主事業單位的規模及財力)，僱主資遣該勞工的行為是否合理；
- b.資遣的決定必須是依據公平及該案實際的需要。

(2)法庭還會詢問下列問題：

- a.僱主決定資遣的行為是否是在一個通情達理的僱主會作的決定的範圍？
- b.處理的程序是否合理？

4.僱主合理反應的範圍

在 Iceland Frozen Foods v Jones (1982)案子中，僱主被認為其反應不合理：

Jones 擔任晚班領班，他因為有一天在下班時忘記將工作場所上鎖而被資遣。他向勞工法庭提出不正當資遣的申訴。勞工法庭一審認為依據第 98(4)條，該資遣並無不正當，但於勞工上訴法庭上訴時，判定該資遣為不正當。

勞工上訴法庭認為應依下列方式審理本案：

- (1)勞工法庭應仔細看第 98(4)條的用語；
- (2)應用該條文時，法庭應考量僱主的行為是否妥當合理，而非只考量該資遣是否合理；
- (3)在判斷僱主的行為是否合理時，法庭不應該代替僱主決定其行為是否正確；
- (4)有許多案子是以勞工的行為為合理理由，這一個僱主認為非常合理，另一個僱主可能不是那麼確定它是很合理的；
- (5)法庭的功能是依據個案的狀況，決定資遣該勞工是

否落在雇主的合理反應範圍內。

並沒有明確規定何謂「合理的反應」。在某一案子中是合理的，在另一個可能就不合理。雇主應考量該勞工過去的工作紀錄，並證明他過去有相似的情況。

5. 懲戒程序

即使雇主可以證明其資遣理由是正當的，雇主還要證明採行了合理的懲戒程序。這在有關無法勝任工作、勞工行為或其他實際理由的資遣中特別重要。懲戒程序包括：

- (1) 經過調查而採取的行動；
- (2) 舉行一場公平的懲戒聽證會；
- (3) 允許勞工對於資遣決定提出上訴。

還要特別注意下列事項：

- (1) 雇主有無給予適當的警告？
- (2) 雇主的行為是否與過去的慣例一致？
- (3) 雇主對於犯規者是否公平對待？
- (4) 雇主是否有考慮其他的解決方式，例如降級、調職或再訓練？
- (5) 雇主是否有考量勞工的年資？

6. 懲戒聽證會

在懲戒的威脅下，懲戒聽證會中，應給予勞工辯解的機會。在 Clark v Civil Aviation Authority (1991) 案子中，勞工上訴法庭說明聽證會時，雇主應依下列方式舉

辦：

- (1)解釋會議的目的；
- (2)驗明出席者身分；
- (3)安排適當的陳述；
- (4)通知要提出辯解的勞工；
- (5)提出反對勞工辯解的證據；
- (6)給予勞工機會辯解陳述。

諮詢調解及仲裁局制訂的「僱傭方面的懲誡訴訟及執行政序」，建議雇主在資遣有重大過失行為的勞工前，給予三次警告，法庭將會審視雇主是否依循該規則的精神。

如果雇主未依循諮詢調解仲裁局制定的規則，未必就是不正當資遣，法庭將會審視雇主是否故意忽視該規則。

二、資遣費 (Redundancy Payment) 制度

資遣費規定首見於 1965 年的資遣費法 (Redundancy Payments Act , 1965) ，目前規定於就業權利法 (Employment Rights Act , 1996) 中。

當雇主因冗員過多而資遣勞工，或讓勞工減少工作時間，且只領到原工資的一半以下時，勞工有權向雇主要求資遣費。資遣費的目的，是為了補償員工失去工作的事實。在 *Wynes v Southrepps Hall Broiler Farm Ltd* (1968) 案中，說明資遣費的目的是「補償被資遣者安全的喪失，鼓勵員工不要破壞勞資關係，接受資遣」。

法令規定的資遣費是基本的給付，雇主通常會依據勞雇間的契約增加給付。大部分雇主資遣員工，其資遣理由不會引起爭議。但有些情況，雇主會拒絕給付資遣費。

如果員工認為自己已被雇主資遣，則員工應以書面要求雇主支付資遣費。如果雇主拒絕支付，勞工得於被資遣後的六個月內向勞工法庭提出申訴。

(一) 法定資遣費的計算

資遣費的計算是根據勞工的年齡、年資及週薪。不正當資遣所計給的週薪最高可達220鎊，金額會每年調整。若勞工的週薪低於220鎊，則以其實際週薪計算。

資遣費的計算公式如下：

$$\text{年齡基數} \times \text{年資} \times \text{週薪} = \text{資遣費}$$

年齡基數如下：

41歲(含)以上者的基數為1.5

22歲至41歲以下的基數為1

18歲至22歲以下的基數為0.5

例子：勞工45歲、年資20年時被資遣，可得22個基數，即22週之週薪，其計算方式如下：

$$4\text{年}(41-44\text{歲}) * 1.5 = 6 \text{ 基數}$$

$$16\text{年}(25-40\text{歲}) * 1 = 16 \text{ 基數}$$

資遣生效日超過勞工64歲生日時，每超過1個月，遞減1/12。滿65歲者則無資遣費。

勞工如果領得資遣費，並申訴不正當資遣勝訴，則

勞工領取超過法定資遣費的部分得抵充不正當資遣的裁定額。

僱主必須以書面告知勞工，其資遣費是如何計算，否則將科僱主罰金。

(二) 如果僱主無法支付時之處理

僱主因為財務困難而被迫資遣勞工，因此僱主沒有足夠經費支應資遣費是常見的。此時，政府認為勞工仍應得其給付。

因為要求僱主支付資遣費，會使僱主的財務更困難，事業被推向更危險的狀況，國家代替僱主支付資遣費，直接由國家保險基金(National Insurance Fund)支付。

為了得到國家的幫助，僱主要證明不會再有債務發生。國家支付資遣費，僱主必須儘速還款給國家保險基金，也可以分期付款。

在無力償還的案子中，被資遣勞工得向就業部(Department of Employment)要求給付。僱主破產時，勞工有優先清償權，但不表示勞工可以得到任何錢，因為僱主資產此時已經一無所有或所剩無幾。此時就業部可以直接從國家保險基金支付資遣費給勞工。

下列給付得先由國家保險基金支付：

- 1.8 週以內的工資。
- 2.預告期間以最低工資計給工資。
- 3.前 12 個月累積的有給年假，最多可達 6 週(通常係指 30 個工作天)。
- 4.法庭判給的基本裁定金額。

5.學徒繳交的費用。

三、企業轉讓時的終止勞動契約

(一) 企業轉讓的意義

企業的全部或一部分賣給或贈給另一企業或所有人。當企業被賣給另一企業或所有人時，勞工亦由原企業變成另一企業所屬的勞工。

所謂企業轉讓的情形可能如下：

- 1.某一企業的一部分或全部被另一企業購買或以其他方式轉讓；
- 2.某一獨資企業或合夥企業的全部或一部分被賣掉或以其他方式轉讓；
- 3.某二個企業消滅後合併成為一個新的企業；
- 4.訂定契約提供貨物或服務給某一雇主，但轉讓給新的雇主（外包）；
- 5.租約、許可證或經銷權的轉讓；
- 6.將服務契約從一個獨立訂約者轉讓給另一個訂約者。

(二) 企業轉讓的有關法源

英國企業轉讓的法源原見於1981年的企業轉讓(就業保障)規則。該規則的制定是為了遵守歐洲指令77/187號會員國在企業一部分或全部轉讓時，有關勞工權利的保障條款的類似法令。一般稱為「已取得的權利(Acquired Rights)」指令：

已取得權利指令的目的在於當企業被賣給另一新雇主時，保障僱傭關係的連續性。

1981年的規則在1993年的工會重組及就業權利法中被修訂，大部分重要條文於1995年修正的集體資遣及企業轉讓（就業保障）規則（修正版）（Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations, 1995)中被修正。

（三）轉讓對勞動契約的影響

1940年Noakes v Doncaster Amalgamated Collieries Ltd.的案子依據判例法，當事業單位被賣掉，沒有一個勞工會被隨同移轉給新的雇主僱用。意即當事業單位被轉讓時，勞工都將失業，無權要求新雇主繼續僱用。這個規定在1981年的既得權利指令及相關規則中，已被修正。

新規則規定當事業單位移轉時，所屬勞工自動成為新雇主的勞工，勞動契約內的勞動條件都不變更，且其勞動契約未被中斷。

本規則第5(2)條規定，當轉讓發生後，讓渡人的所有權利義務皆依法令轉給受讓人。意即當轉讓後，受讓人自動成為被轉讓事業單位勞工的新雇主。也承接舊雇主與勞工團體簽署的團體協約，並繼續承認舊雇主承認之工會。

（四）勞工不願意受僱於新雇主的例外規定

被轉讓企業的勞工發現勞動條件因轉讓而有重大變化，而且是變得更差，則該勞工有權終止契約並申訴被不正當資遣，勞工法庭可能會將其視為被雇主強迫辭職，勞工因而有申訴資遣費補償的機會。相對地，如果

勞工的勞動條件未發生重大不利變更，勞工較無機會獲得資遣費補償。

規則第5(4B)條規定，被轉讓企業的勞工不願被轉到受讓的企業，該勞工應以書面通知讓渡的企業或受讓企業。

(五) 勞工因企業轉讓而被資遣之問題

勞工服務於讓渡企業或受讓企業滿1年者，如因關於企業轉讓因素而被資遣者，得申訴不正當資遣。此外，如果勞工在企業轉讓後發現其勞動條件被不利變更，可終止勞動契約，並申訴不正當資遣。

(六) 資遣係為經濟、技術或組織因素

雇主如可證明其資遣勞工係因經濟、技術或組織因素，則符合不正當資遣之例外規定，雇主需負舉證義務。以1983年的Meikle v McPhail案子為例，當受讓企業的雇主在轉讓企業的過程完成以後，發現若以原有的勞工人數經營該企業是不經濟的，該雇主隨後資遣勞工係屬經濟因素的資遣，亦可列為資遣冗員，雇主仍有支付資遣費之義務。

柒、結論

英國工黨自執政以來，顯示出一些矛盾的現象，其所宣示的「第三條路線」有清楚的自由市場特質，包含明顯的自由主義及鬆綁管制的內涵。另一方面工黨又希望被視為社會改革者，結束年輕人的失業及被迫賦閒狀況，並建立勞動市場中的基本就業權利。因此政府以「使雇主以均衡發展的方向發現確保企業競爭力的方法」描述其「工作公平 (Fairness at work)」政策。(DTI, 1998).

新工黨無法再介入及控制公平的利益，在集體所有權及工業民主方面也無法提出解決方案。新工黨是要將市場上的人們個別處理，使他們在訓練及尋找工作方面自己負起責任。階級被為數眾多的股東及利益團體社群取代，他們都有合法正當的需求。

學者 Gray 認為意識形態的改變，強烈地反映在就業及勞動市場的新政策中。工黨延續了保守黨的政策，只是以不同的修辭包裝，從三個方面影響貧窮及工作階級。第一方面是強迫失業者負擔較嚴厲的工作訓練，第二方面是即使已承諾增加一些工會權利也被延後，第三方面是擁抱新自由主義的勞動市場彈性化，而忍住大部分要促進歐洲及英國勞工社會保障的企圖。

從工黨執政以來實施的新協定計畫、足夠的訓練組織發展、工會權利及歐洲社會改革等方面證明，多已不符合工黨過去的意識型態，與傳統的支持者漸行漸遠，而較照顧新支持者的需要。

從本報告中，值得我國借鏡之處如下：

一、英國的社會及勞工政策，先由行政部門完成所謂的福利綠

皮書及工作公平白皮書，再公布給社會大眾。相關的利益團體及關心該議題的民眾，皆可向行政部門表達其意見，經過各界意見的折衝後，再提相關法案給國會立法通過。其政策形成的過程，充分展現英國確為一個成熟的民主國家。

二、政府在促進就業的同時，若無法使經濟基本面的政策發揮效果，只能創造一些或大量的短期、低或無技術工作，對於降低失業率或可解決一時的燃眉之急，卻無法使該等受幫助勞工確保長期工作，甚至因為國家創造的多為低或無技術工作，可能造成國家技術水準無法提昇之困境。畢竟英國的新協定計畫措施似乎有成功的表徵，但各界皆不認為英國的持續降低失業率是該措施的功勞；而且英國失業率下降是從 1993 年開始，新協定計畫則是從 1998 年 4 月開始實施。因此我國面臨高失業率時期，宜審慎思考是否適宜擴大福利給付，以及增加法令管制勞動市場。

三、英國尋職津貼制度足以為我國失業給付或有關就業促進津貼參考者如下：

- (一) 尋職津貼的額度低且依據個別勞工狀況增減額度，雖然增加政府行政工作的負擔，卻能發揮社會福利給付最大功效。
- (二) 尋職津貼申請者向就業服務中心報到後，若對於尋職者協約無法達成協議，勞工將無法領到尋職津貼。
- (三) 申請尋職津貼者，每二個星期必須到工作中心報到，並做更詳細的面談，以積極協助申請者尋職。

四、新協定計畫實施至今已近三年，其足以為我國促進就業借

鏡的措施如下：

- (一) 運用新協定計畫個人顧問，給予參加計畫者細膩的個人化協助及重建工作信心，參加者可以儘快得到較符合其需求的工作或訓練機會。
- (二) 新協定計畫與事業單位簽約，事業單位提供職缺給參加新協定計畫的失業者時，事業單位可得到補助，並得到經過新技術訓練或符合其需求技術的勞工，可以應付技術勞力短缺的問題，新協定計畫與事業單位形成相互為用的互利關係。
- (三) 促使年輕人從事及學習照顧小孩或殘障者工作，使該等受照料家庭中的成員，得以進入勞動市場就業。
- (四) 針對年輕人及 50 歲以上中高齡勞工的不同特性，給予不同之協助。年輕人主要是缺乏工作經驗或技術，因此提供的方案多為增加工作經驗及技術的機會。中高齡勞工並未特別強調提供訓練機會，但在獲得全時工作時給予甚高的福利給付，約為最低工資 1.15 倍的 1 年所得保障，增加其接受工作職缺的動機，協助其重返工作崗位並繼續保有工作。

五、英國的工會政策，在保守黨執政時期幾乎使工會的發展完全達成自由市場化。但在 1999 年開始實施的工會承認制度，使工會在法定程序且合理的狀況下，可以得到雇主的承認，增加工會與雇主團體協商的機會。我國的工會政策亦將步向自由化及自主化，似可參考其工會承認制度，將勞資間的團體協商制度化，亦可回應各界對於我國團體協約法宜朝向程序法方向修正之意見。

六、英國實施國家最低工資制度約 2 年，目前尚無跡象顯示本

制度對就業或經濟產生影響，主要是因為當政者希望以較低的最低工資率保障低報酬勞工(其最低工資率約為全時勞工平均工資的 35%)，但也不致影響經濟發展。其最低工資率以時薪發布，僱用時薪制勞工，其工資即以有工作有報酬之方式支付。此外，最低工資率分為適用於一般成年工、殘障者及年輕勞工的三種最低工資率。最低工資的內涵，則包括獎金、紅利、小費及一定額度之住宿福利。

七、英國勞工工時多由團體協商決定，在 1998 年新制定的工時規則，其內容仍多尊重勞資協商功能，如個別勞工在不被脅迫情況下得同意不受每週 48 小時工時之限制，此外，為保持工時彈性，工時計算期間可達 17 週或 26 週。以我國的情況，個別勞工的協商能力，似乎無法做到讓勞工可自行放棄不適用勞動基準法的工時限制。但對於工時的彈性安排，我國與英國或其他國家比較，則仍有相當大的空間宜予以彈性化。且參考英國在原無法令強制雇主給予勞工有給年假，但大多數大型企業有此制度的情況下，在工時規則開始實施時，先給予三個日曆週的有給年假，待實施一年後才增為四週，採取漸進式實施法令的方式值得我國參考。

八、英國的資遣費制度，主要是為補償勞工的喪失工作，其金額相對於我國並不高；我國正值法定勞工退休金制度改革期間，宜同時檢討資遣費的給付標準問題。

九、英國對於勞工面臨企業轉讓時之保障，主要是以保障勞工工作為基礎，若勞工不願受僱於新雇主，除非勞工的勞動條件有重大不利變更，才有申訴資遣費補償的機會。相對於我國勞工行政主管機關以行政命令規定，只要勞

工不願意受僱於新雇主，即可要求資遣費，我國對於保障勞工之權利範圍似有擴大之疑慮，宜以個案由司法機關審定為宜。

參考書目及期刊

1. Textbook on Labour Law, John Bowers and Simon Honelyball, published by Blackstone Press Limited, London, sixth edition 2000.
2. UK reaps benefits of strong economy, IDS Employment Europe 460, April 2000.
3. Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe, Edited by Duncan Gallie and Serge Paugam, Published in the United States by Oxford University Press Inc., New York, First published 2000.
4. The Worker and the Law, “Foundation of Labour Law”, Wedderboun, 基爾大學上課資料
5. Actively Seeking Work? The politics of unemployment and welfare policy in the United States and Great Britain, Desmond King, The University of Chicago Press, Chicago and London, 1995.
6. New Labour, New welfare state? The ‘third way’ in British social policy, edited by Martin Powell, The Policy Press, Great Britain, 1999.
7. The ‘third way’ in British social policy, edited by Martin Powell, The Policy Press 1999, in Great Britian.

出國期間行程表

89 年 10 月 2 日至 11 月 10 日(學校研習)

英國基爾大學 (Keele University) 工業關係研究中心研習

89 年 11 月 11 日至 11 月 22 日(參訪機關)

11 月 13 日

Department of Trade and Industry (DTI)

London

11 月 14 日

Trades Union Congress (TUC)

London

11 月 15 日

Department of Social Security (DSS)

London

11 月 16 日

Occupational Pensions Regulatory Authority (OPRA)

Brighton

11 月 17 日

Health and Safety Executive

London

11 月 20 日

Low Pay Commission

London

11 月 21 日

Confederation of British Industry (CBI)

London

11 月 22 日

The Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)

London