

## 勞工申訴可以保密嗎？——勞資爭議的各種申訴管道

文:侯嘉偉（認證法律人）· 救濟與訴訟程序 · 2025-01-23

本文

勞工在職場上常遇到的勞動權益爭議，比方加班費、積欠工資、休假、職業災害……等勞動基準法（以下簡稱「勞基法」）案件為大宗，勞工最常遭遇的勞資爭議，除了向公司內部的工會或雇主反映以外，還有一些申訴的管道呢？如果申訴了，是否會被公司知道是誰申訴的呢？以下就我國常見的勞基法勞資爭議，介紹各種申訴管道：（見圖1）

### 勞工申訴有哪些管道？

中央	<ul style="list-style-type: none"><li>① 1955 專線</li><li>② 勞動部民意信箱</li></ul>
地方	<ul style="list-style-type: none"><li>① 1999 專線 或 各縣市勞工局電話 ★專人服務、增加案件處理效率</li><li>② 各縣市政府民意信箱</li></ul>

申訴  
免擔心

受理申訴的公務員對於申訴資料必須保密，  
否則會有刑事責任 刑法 § 132、  
行政責任 公務員服務法 § 5 I

勞動基準法 § 74、勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法 § 6

法律百科  
Legispedia

圖1 勞工申訴有哪些管道？

資料來源：侯嘉偉 / 繪圖：Yen

### 一、向中央勞工行政主管機關申訴

我國中央勞工行政主管機關就是勞動部<sup>[1]</sup>，如遇有勞動權益受損情形都可以向勞動部申訴反映。雖然行政機關

受理陳情或申訴的方式有很多種，如傳真、電子郵件、當面言詞、書面、電話……等，不過目前較為方便、也較多人選用的方式，是用電子郵件及電話的方式申訴，故本文也以這二種方式為主，簡單說明他們的內容以及各自的優點。

### （一）1955勞工諮詢申訴專線<sup>[2]</sup>

1955為勞動部建置的免費諮詢申訴專線，這個專線的優點是同時結合了諮詢及申訴的服務。如果對於自己的勞動權益是否受到受損害還不是很清楚，或不知道公司的作法或規定是否合乎法規，而不想冒然申訴公司的話，那就非常適合先撥打這支專線。（此外，勞動部在2020年10月新增線上文字客服可以諮詢<sup>[3]</sup>，網址：<https://1955rb.mol.gov.tw/Webhook/>）。

撥打專線後，按照語音指示先轉給勞動法令諮詢的人員，使用者向服務人員表明自己遇到的情況，詢問是否有遇到雇主違反法令的情形。如果涉及疑似違反法令的情況，就可以向該專線的勞動條件申訴服務人員反映檢舉，服務人員即會記錄並受理，轉由負責的權責單位去處理，然後再就辦理情形回覆。

### （二）勞動部民意信箱

勞動部的官網上有設立民意信箱，網址是：<https://po.mol.gov.tw/>，也可以透過這個信箱申訴。

透過這個信箱申訴的優點是可以上傳附件，如果自己手上有公司違法的資料（如排班表、薪資單、打卡紀錄……等），這些資料有時透過電話反映比較沒辦法完整的呈現；透過郵件上傳附件的功能，則可以讓承辦人員能更快、更清楚的瞭解案情，縮短查處案件的時間喔。

## 二、地方勞工行政主管機關<sup>[4]</sup>申訴

### （一）1999便民專線或勞工局電話

1999專線，是許多縣市政府為了方便讓民眾可以有諮詢跟陳情的統一窗口所建置的，關於勞動權益爭議也可以利用1999專線申訴或諮詢；如果是在沒有建置1999專線的縣市則是可以直接撥打勞工局、處，或負責勞工行政事務單位<sup>[5]</sup>的電話。

這種方式的優點除了和勞動部的1955專線一樣，可以有服務人員詢問及申訴外；相較之下，更能縮減不同機關間公文往返的時間。因為不管向哪個單位反映，最後承辦案件的人員幾乎都是工作所在地縣市政府的承辦人員，所以直接向縣市政府反映的話，可以縮減不同機關的公文往返時間，增加案件處理的效率。

### （二）各縣市政府的民意信箱

各縣市政府的網頁都有建置民意信箱，勞動爭議的申訴也可以透過信箱向各縣市政府提出。

這個管道的優點跟前面提到的勞動部民意信箱一樣，具有可上傳相關附件的優點，也兼具增加案件處理效率的優點——直接向縣市政府反映，可以減少跨機關公文的往返耗時。

### 三、勞工申訴可以保密嗎？

以上是較常使用的申訴管道，而申訴勞工往來常擔心的，是申訴公司時自己的身分是否會被保密？承辦人會不會把申訴人的個人資料洩密給公司知道？依照勞動基準法第74條及勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第6條規定<sup>[6]</sup>，除了一些特定的情形外，對於申訴的資料都要予以保密，如果公務員無故洩漏申訴人的資料可能會有行政責任和刑事責任<sup>[7]</sup>，對於因此受損害的勞工也要負民事賠償責任。

過去就曾發生過勞動檢查員因為洩漏申訴來源，被廉政署移送至地檢署以刑法第132條洩漏國防以外機密罪偵辦<sup>[8]</sup>，雖然檢察官依職權做出不起訴處分，但仍然是被認定具有犯罪嫌疑的<sup>[9]</sup>。洩漏申訴來源而遭處分的案例，除了勞動檢查員以外，過去也有教育局公務員A應被檢舉人的要求而將檢舉人的姓名、電話洩漏，違反公務員應保密的義務，被法院以刑法第132條第1項判處有期徒刑3個月<sup>[10]</sup>；公務員A洩密的行為除了違反刑法外，也違反公務員服務法第5條第1項的保密義務<sup>[11]</sup>，而受記過1次的懲戒處分<sup>[12]</sup>。所以從上面的案例可以清楚看出，受理申訴的承辦人是不能違法洩密的。

以後如果在職場遇到勞動權益受到侵害要申訴的話，不妨試試以上的管道來爭取自己的權益唷。

#### 註腳

[1] 勞動基準法第4條：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」

[2] 勞動部勞動力發展署（n.d.），《1955勞工諮詢申訴專線》。

[3] 中央通訊社（2020），《勞動部建置AI智能文字客服110年5月上路》。

[4] 勞動部勞工保險局（2022），《各縣市勞工行政主管機關》。

[5] 部分縣市沒有設勞工局、處，是由其他局處負責勞工行政的業務，如基隆市政府社會處、連江縣政府民政處、嘉義縣社會局……等，所以如果不確定自己所在縣市有無勞工局處，則可以撥打縣市政府的電話確認負責勞工行政業務的局處以後，再轉接至該單位反映。

[6] 勞動基準法第74條：「

I 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

II 雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

III 雇主為前項行為之一者，無效。

IV 主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

V 主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

VI 違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

VII 主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」

[勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第6條](#)：「

I 受理檢舉機關（構）對於檢舉人之姓名、聯絡方式或其他足資辨別其身分之資訊，應予保密。但有下列情事之一者，不在此限：

一、同一檢舉事項，於依勞資爭議處理法進行之調解、仲裁、裁決或依法提起民事訴訟程序，已為被檢舉人知悉或可得知悉。

二、經檢舉人及檢舉案件之當事人，認無保密之必要。

II 受理檢舉機關（構）對於前項所定保密之資訊，應以密件保存，並禁止第三人閱覽或抄錄。」

[7] [中華民國刑法第132條](#)：「

I 公務員洩漏或交付關於中華民國國防以外應秘密之文書、圖畫、消息或物品者，處三年以下有期徒刑。

II 因過失犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。

III 非公務員因職務或業務知悉或持有第一項之文書、圖畫、消息或物品，而洩漏或交付之者，處一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。」

[8] 法務部廉政署（n.d.），《[法務部廉政署偵辦「高雄市政府勞工局檢查員劉○○辦理益○公司違反勞基法案涉嫌洩密」案](#)，業經臺灣高雄地方法院檢察署檢察官偵查終結，予以職權不起訴處分。》

[9] 職權不起訴係指檢察官對於輕微犯罪的情形，綜合考量行為人的犯罪動機、目的、犯罪所造成的損害等因素之後，認為不起訴比較為適當時，可依[刑事訴訟法第253條](#)規定，作出不起訴處分。

[10]臺灣高等法院臺南分院86年度上易字第159號刑事判決參照。

[11][公務員服務法第5條](#)第1項：「公務員有絕對保守政府機關（構）機密之義務，對於機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏；離職後，亦同。」（編按：[修法前為同法第4條](#)第1項。）

[12][公務員懲戒委員會86年度鑑字第8320號公懲議決書](#)參照。

標籤

◆ 勞資爭議，申訴，保密，1955，1999