

勞動契約之訂立、契約之權利義務、契約之終止

太平法律事務所

鄒玉珍 律師

壹、勞動契約之訂立

- 一、何謂勞動契約？

（一）勞基法第二條第六款「指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」

（二）從屬性：

1、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

2、**經濟上從屬性**：即受雇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

3.**組織上從屬性**：納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態

二、勞動契約的性質？

- 私法上之契約、有償契約、雙務契約、諾成契約（雙方同意即可）、不要式契約（不需訂立書面契約，但仍建議訂立書面契約以保障雙方）、繼續性契約

三、實務見解

- （一）「。。。一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(一)人格從屬性，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，即受雇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)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。」（81年台上字374號判決）

- （二）勞動契約為具有身分性質之契約，其勞務給付之義務，原則上係專屬於受僱勞工之義務，但經雇主同意，或習慣上允許他人代為勞動，或依勞動契約之性質，由他人代為勞動並無差異者，受僱勞工得使第三人代服勞務。(最高法院89台上1301)

四、勞動契約（僱傭契約）與承攬契約之區別

- （一）民法第482條：「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。」
- （二）民法第490條：「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。」

- （三）實務見解：

- 1、「按承攬與僱傭同屬於供給勞務之契約，惟前者仍以發生結果(工作之完成)為目的之契約，供給勞務不過為其手段而已；後者則以供給勞務本身為目的之契約，亦即除供給勞務外，並無其他目的。此為二者區別之所在。」（81台上2668）

- 2、「至判斷之依據應以義務實際給付情形著眼，而非以其契約名稱，復因判斷是否為勞動契約應斟酌前開各因素，若各該勞動契約之因素不能兼而有之，應以義務提供之整體為判斷，縱部分因素有微不足道之偏離，仍不影響其為勞動契約之認定。又以勞務提供為給付內容之契約，若具備前開從屬性之要件，即屬勞基法第 2 條第 6 款規定之勞動契約，無論該契約性質係符合民法之委任、僱傭或承攬契約。」台北地院 99 勞簡上 93 號判決

（四）相關案例：

- Q、保險業務員與公司之契約屬性？
- A：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」（大法官解釋釋字740號）

- Q：論件計酬之契約屬性？
- A：「。。。可知按件計酬與否固為僱傭關係抑或承攬關係之重要判斷標準，然絕非可以為雙方既然約定按件計酬則必屬承攬關係之認定，尚須觀察其勞務給付是屬於從屬性勞動抑或獨立勞動、是否屬一定期間之存續抑或僅為一次給付、是否須親自履行不得使用代理人等標準綜合判斷之。。。。是原告從事維修棧板之工作，須經被告現場主管驗收合格後，始按片數、種類核算薪酬，若仍有瑕疵而驗收不合格，則原告須修復至完成為止，始能領取薪酬，故維修工作能否完成、因此支出成本等風險，均由原告自行承擔，原告不得向被告主張。

- 由此觀之，原告在被告倉庫維修棧板，顯係以特定工作之完成為目的，而非單純繼續性為被告服勞務，此與承攬契約之當事人以「勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係」之特性相符。」（臺北地院100勞訴84號）

五、勞動契約（僱傭契約）與委任契約之區別

- （一）民法第**482**條：「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。」
- （二）民法第**528**條：「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。」
- （三）實務見解：
- 委任之目的，在一定事務之處理，受任人有自由裁量權，決定處理一定事情之方法。

（四）相關案例：

- Q：經理人與公司之契約屬性？
- A：「按經理人與公司間為委任關係，此觀公司法第二十九條第二項『經理人之委任』之規定即明。而勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受僱人，以處理一定目的之事務，具有獨立裁量性有別。」（83台上72號判決）

- Q：勞工董事（勞工兼具董事）與公司之契約屬性？
- A：「查依公司法第一九二條規定，公司與董事之間為委任關係，此與勞動基準所稱受雇主僱用之勞工不同，而該法退休金給付之對象為勞工，故董事之退休金應依渠與公司約定辦理，不得自依該法所提撥之勞工退休準備金中發給。」（勞委會（83）台勞動一字第34178號）

六、勞動契約（僱傭契約）與承攬契約、委任契約區分之實益：

- 若非僱傭關係（如承攬、委任），即無勞(就)保、勞退、或提繳金之適用。

貳、契約之權利義務

- 一、契約當事人
- （一）勞工：
- 1、指受雇主僱用從事工作獲致工資者（勞基法第二條第一款）
- 2、受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人。（勞動事件法第三條第一項第一款）
- 3、技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人（勞動事件法第三條第一項第二款）
- 4、求職者（勞動事件法第三條第一項第三款）

- （二）雇主：
- 1、僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人（勞基法第二條第二款）
- 2、僱用人、代表雇主行使管理權之人，或依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人（勞動事件法第三條第二項第一款）
- 3、招收技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人者或建教合作機構（勞動事件法第三條第二項第二款）
- 4、招募求職者之人（勞動事件法第三條第二項第三款）

二、多數雇主

- （一）「...惟原告否認有自被告公司離職，被告亦未能舉證證明原告丙○○有辦理離職或辭職，且新竹化工公司、建林公司、新豐公司間為家族性關係企業，此亦為被告所不否認。。。被告既未能舉證證明與丙○○間已有合意終止勞動契約之意思表示，則兩造間之勞動契約關係自仍存在。不因被告將原告丙○○之勞保資格辦理退保、並轉由同屬被告之家族關係企業之建林公司及新豐公司先後辦理加、退保，而受影響」（北院88勞訴89號判決）

- （二）「在雇主概念擴張部分，其中一概念即為多數雇主，蓋在我國事業主將所僱用勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄不同關係企業辦理，另在中小企業中同一勞工為多數關係企業同時服務之情形，均屬常見，此舉常導致雇主認定混淆，連帶地使得勞工工資金額確認不易、年資中斷，進而影響退休金等權益。是以，多數雇主概念之採認即有其必要性，藉此保護勞工，防免藉此脫離勞動基準法所定雇主責任；然而，多數雇主若未明示對勞工各負全部法律責任時，本諸民法第二百七十一條規定，在多數雇主間上難認為屬於連帶債務人。」（北院94勞訴81號判決）

- （三）視為同一雇主之年資合併：

「按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於『現雇主』法人之期間，及其受僱於與『現雇主』法人有『實體同一性』之『原雇主』法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。」（100年台上字第1016號判決）

三、勞工為未成年人

- （一）「雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。」（勞基法第四十五條第一項）
- （二）雇主若違反聘僱未滿**15**歲之人為勞工且無但書之例外情形時，則該勞動契約係違反強制規定，然為保障此時的勞工權益，勞動法學上謂稱此為「有瑕疵的勞動關係」（以前稱為事實上契約關係）／「事實上勞動關係」，認為這只是單純地限制對於將來無效，以達保護勞工之目的。

四、勞工之權利、義務

- （一）勞工之權利
- 獲得薪資、資遣費、退休金、職業災害補償等
- （二）勞工之義務
- 提供勞務給付（不得隨意移轉或委請他人替代）、保密義務、競業禁止義務、兼差限制義務、不傷害企業之言論義務、禁止不當影響同事義務、工作報告義務、遵守勞動保護規範義務、工作障礙及危害通知等。

五、雇主之權利、義務

- （一）雇主之權利
- 要求勞工提供符合勞動契約之勞務內容、法定解僱勞工權等
- （二）雇主之義務
- 負有給付工資之義務（有勞基法第**21**條至第**26**條適用）、提供良好安全的工作環境、給予工作時所必須之器具、教導工作上所需要的技能等、投保勞工、就業全民健康保險、提撥勞工退休金準備金等

參、契約之終止

- 一、終止原因
 - （一）勞雇雙方合意終止
 - （二）雇主經濟解雇(勞基法第11條)：資遣
「一、歇業（不以辦理歇業登記為必要，事實上歇業即已足）或轉讓（法人格變更）時。
二、虧損（不論為公司營業內（指本業經營項目）或營業外（指公司轉投資）之虧損，）或業務緊縮（指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言）時。
。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。

四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。（包括勞工主觀上及客觀上不能勝任之情形、能為而不為可以做而無意願做、怠忽所擔任之工作致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務）」

- （三）雇主懲戒解雇(勞基法第12條)
- 「一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」

- （四）勞工被迫辭職(勞基法第14條)
- 「一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」

- （五）勞工自請辭職(勞基法第**15**條)
- 「一、特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。二、不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」
- （六）強制退休或自請退休
- （七）定期契約屆滿或契約目的完成
- （八）勞工死亡

二、終止之方式

- （一）雇主終止勞動契約：應表明終止事由（法無明文、但**95台上2720**判決則採肯定說）
- （二）勞工終止勞動契約：無須表明事由（最高法院**92台上1779**號）

三、終止之意思表示何時生效？

- 原則：終止意思表示到達時
- 1對話式意思表示的送達：當面告知、電話通知、視訊電話、網路電話，雙方在線上的MSN或即時通對話
- 2非對話式意思表示的送達：傳真、電子郵件、存證信函、語音信箱留言、簡訊、通訊軟體(相對人收到時，方始生效)
- 例外：向後一段時間才生效（預告終止）：如111.1/5勞工嚴重違約，1/10雇主知悉並查證屬實，同時於當日要勞工做到112.1月底才離職。

有關資遣

- 一、資遣預告期間遵守（任職 **3** 個月以上、未滿 **1** 年：**10** 天預告期。
- 任職 **1** 年以上、未滿 **3** 年：**20** 天預告期。 任職滿 **3** 年以上：**30** 天預告期。）
- 二、預告期間工資給付
- 三、通報義務、非自願性離職證（就業服務法第三十三條第一項前段）大量解僱保護法的特別規定，例如六十日前通知與公告，不得類似勞基法以預告期間工資替代之

- 四、給付資遣費
- 五、資遣費之請求權時效：勞基法未規定，性質上應包含於民法第**126**條所規範之退職金，時效應為五年。
- 六、違法終止之救濟：
- 勞工可向民事法院提起確認僱傭關係存在併請求按月給付工資(依民法第**487**條規定)

報告結束，敬請指教！