

勞動契約

李怡慧 Linda Lee

目

錄

1

概論

2

勞動契約

3

個案討論

4

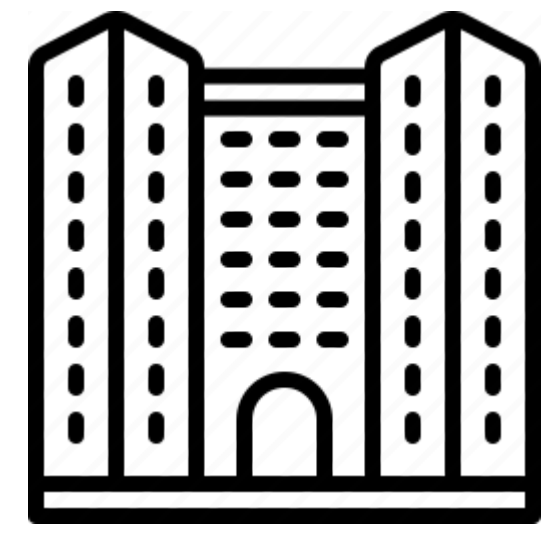
Q & A



李怡慧博士 Linda Lee
cabindustry@gmail.com



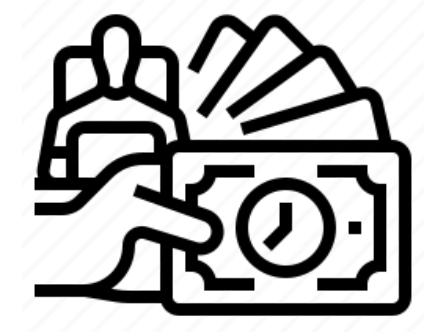
工作內容



工作地點



工時



工資



休假



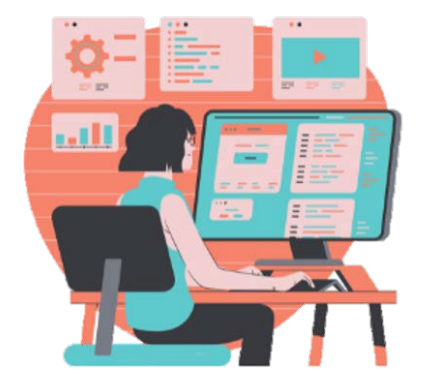
獎金/福利



保險



獎懲制度



其他



1

概論

勞動基準法

第一章 總則

- 目的/
主管機關
- 用詞定義
- 適用行業
- 強制勞動
之禁止
- 抽取不法
利益禁止
- 勞工名卡
- 工作安全

第二章 勞動契約

- 定期/
不定期
- 競業 禁止
- 年資併計
- 調職
- 終止
- 禁止例外
- 最低服務
年限
- 預告/
資遣費
- 改組/
轉讓

第三章 工資

- 基本工資
- 工資給付
- 加班費
- 同工同酬
- 預扣工資
- 限期給付
- 墊償基金
- 獎金紅利

第四章 工作時間、休息、休假

- 工作時數
- 變形工時
- 坑道工時
- 延長限制
- 補休
- 輪班
- 休息
- 例假及休息日
- 休假
- 特別休假
- 天災事變
- 禁止強制
加班
- 請假事由

第五章 童工、女工

- 工作限制
- 未滿15歲
- 未滿18歲
- 工作時間
限制
- 童工夜間
禁止
- 女工夜間
- 產假
- 妊娠期間
- 哺乳時間

第六章 退休

- 自請退休
- 強制退休
- 給與標準
- 舊制退休金
- 年資計算
- 請領時效

第七章 職業災害補償

- 補償方法
- 抵充賠償
- 時效
- 承攬責任
- 要派責任

第八章 技術生

- 定義
- 契約內容
- 禁收費用
- 留用期間
- 人數限制
- 準用規定

第九章 工作規則

- 工作規則
- 效力

第十章 監督與檢查

- 檢查機構
- 檢查員
職權
- 申訴權

第十一章 罰則

- 罰金
- 罰鍰
- 有期徒刑
拘役
- 公布事業
單位

第十二章 附則

- 勞資會議
- 工作年資
計算

勞動基準法-勞動契約

定期/不定期

競業禁止

年資併計

調職

終止

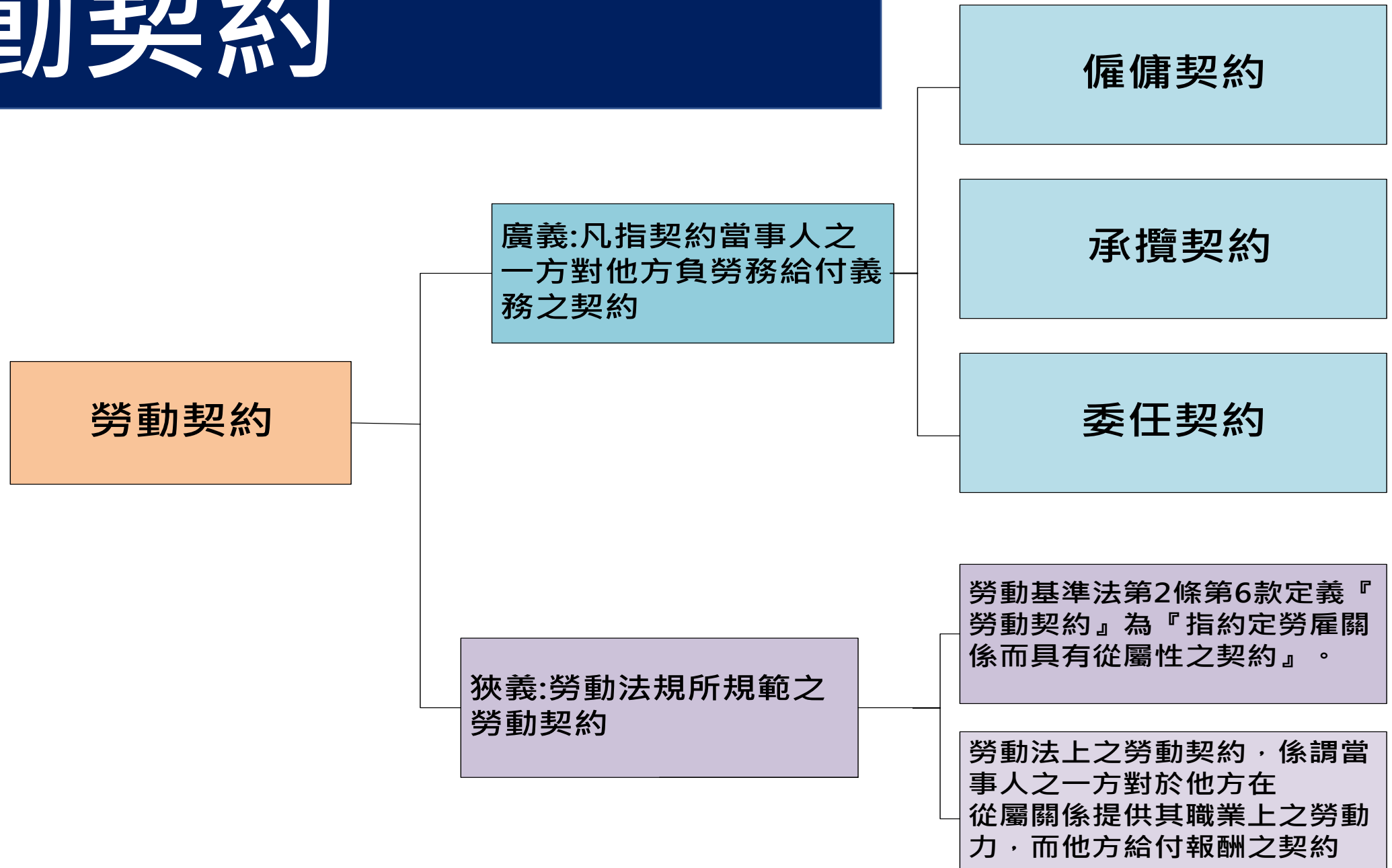
禁止例外

最低服務
年限

預告/資遣費

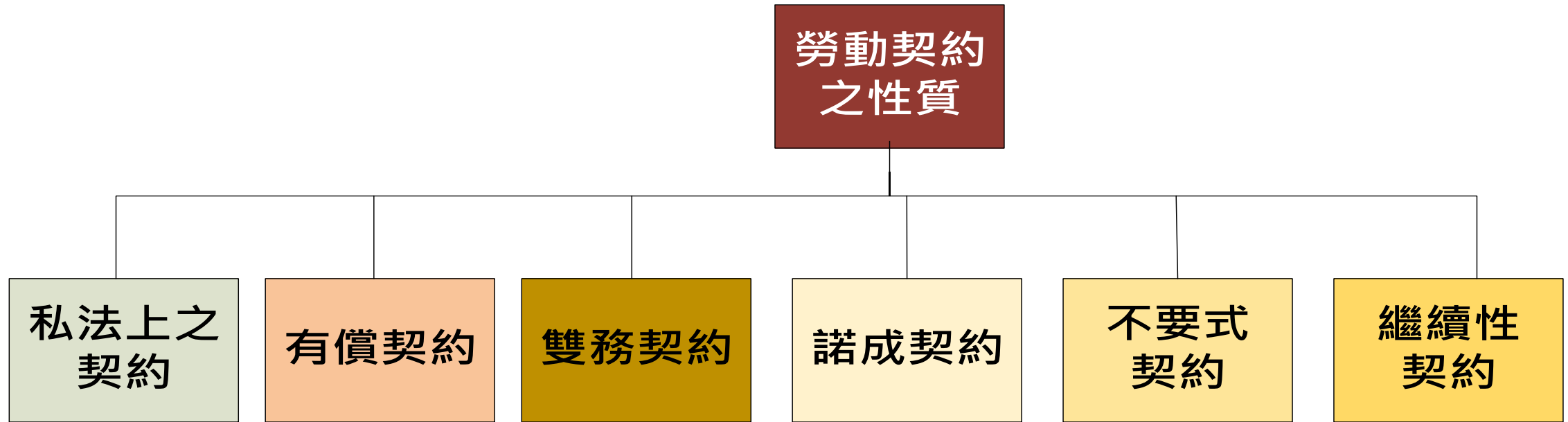
改組/轉讓

勞動契約



| | 僱傭關係 | 承攬關係 | 委任關係 |
|------|---|--|---|
| 法源 | 民法§482：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§490：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。 | 民§528：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。 |
| 工作目的 | 給付勞務，他方給付報酬 | 完成指定工作 | 處理一定事務 |
| 例子: | 生產線從業人員 | 外包 | 律師, 會計師 |

勞動契約性質



說明:

- ✓ 本於私經濟目的，由勞工與雇主兩個當事人以相對立之意思表示合致而成，自屬於私法上之法律關係
- ✓ 勞工訂立勞動契約之目的在換取報酬，非同於一般無給職之義工，自屬有償契約
- ✓ 雙務契約是指契約當事人任何一方對他方均互負債權債務關係
- ✓ 諾成契約是指雙方當事人只要意思表示一致，契約即告成立
- ✓ 不須具備何種形式，即得成立勞動契約
- ✓ 須在一段時間內，繼續的、甚至重複的給付勞務



2

勞動契約

勞動契約

勞動基準法第2條第6款：

- 六、**勞動契約**：指約定**勞雇關係**而具有**從屬性**之契約。

註：勞動契約法

- 中華民國25年12月11日立法院制定全文43條
- 中華民國25年12月25日國民政府公布
- 但公布未施行，且亦未廢止（被號稱為“木乃伊法案”）

一般學理上認勞動契約當事人之勞工，必須具有下列之特徵，即：



人格從屬性

- 勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，從屬於他方關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，且勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定。

經濟上從屬性

- 受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動。

組織上從屬性

- 勞動者勞務之提供大多非獨自提供即能達成，勞動契約之目的而須編入僱主生產組織內，遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力。

故苟無上述之從屬性關係，即難認成立勞動契約

是否為勞動契約參考標準

| | 內容 |
|----|-------------------------|
| 1. | 對於被交付之工作，應允與否是否具有自由選擇權。 |
| 2 | 工作時間是否受到約束。 |
| 3 | 是否須接受僱主之指揮監督。 |
| 4 | 勞務提供有無由他人替代之可能性。(專屬性) |
| 5 | 業務工具是否由僱主提供。 |
| 6 | 所獲報酬與所提供之勞務之間，是否具有對償性質。 |

勞動契約從屬性判斷檢核表

| 項次 | 內容 | 檢核情形 |
|-----|---|---|
| 一 | 具人格從屬性之判斷 | |
| (一) | 勞務提供者之工作時間受到事業單位之指揮或管制約束 | |
| 1.1 | 勞務提供者不能自由決定工作時間及休息時間 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 1.2 | 勞務提供者未於工作時間出勤，未請假時會受懲處或不利 益待遇（包含停止派單或任意調換工作區域） | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 1.3 | 勞務提供者上下班應簽到打卡或輔以電子通信設備協助 記載 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |

勞動契約從屬性判斷檢核表

| | | |
|-----|--|---|
| (二) | 勞務提供者給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制約束 | |
| 2.1 | 勞務提供者僅得依事業單位決定的工作執行方式完成工作，違反者，會受懲處或不利益待遇 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| (三) | 勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制約束 | |
| 3.1 | 勞務提供者不能自由決定提供勞務之處所、路線或區域 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 3.2 | 勞務提供者應服從事業單位調派至其他處所、路線或區域提供勞務 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| (四) | 勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作 | |
| 4.1 | 勞務提供者拒絕事業單位指派的工作會遭受懲處或不利益待遇 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |

勞動契約從屬性判斷檢核表

| | | |
|-----|--|---|
| (五) | 勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 5.1 | 勞務提供者的工作表現有接受事業單位之考核的義務 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| (六) | 勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律（如適用事業單位之工作規則或其他內部規章），並須接受事業單位之懲處 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 6.1 | 勞務提供者需遵守事業單位的工作規則或其他內部規範，違反者會受懲處或不利益待遇 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| (七) | 勞務提供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 7.1 | 事業單位要求勞務提供者親自從事工作 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 7.2 | 事業單位會不定期查核勞務提供者是否親自工作 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |

勞動契約從屬性判斷檢核表

| | | |
|-----|---|---|
| (八) | 勞務提供者不得以自己名義，提供勞務 | |
| 8.1 | 勞務提供者必須以事業單位名義提供勞務，不能以個人名義招攬業務 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 8.2 | 勞務提供者不得以自己名義對外表彰自己所提供之勞務成果，僅能對外表彰事業單位或其負責人之名義 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |

勞動契約從屬性判斷檢核表

| | | |
|-----|---|---|
| 二 | 具經濟從屬性之判斷 | |
| (一) | 勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險 | |
| 1.1 | 不論勞務提供者有無工作成果，事業單位皆計付報酬 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 1.2 | 事業單位依據勞務提供者提供勞務之時間長度及時段計付報酬 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 1.3 | 不論事業單位是否收到款項，都自己吸收損失，不影響報酬之計付 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |

勞動契約從屬性判斷檢核表

| | | |
|-----|--|---|
| (二) | 提供勞務所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自行備置、管理或維護 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 2.1 | 勞務提供者被要求必須使用事業單位提供或指定之設備(或工具等)提供勞務 | |
| (三) | 勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務 | |
| 3.1 | 勞務提供者僅係為事業單位之事業而貢獻勞力，不須負擔營業風險 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| (四) | 事業單位以事先預定之定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報酬。 | |
| 4.1 | 勞務提供者只能按事業單位所訂立的標準獲取報酬，事業單位片面變更報酬標準時，勞務提供者僅能接受 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| (五) | 事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易 | |
| 5.1 | 勞務提供者僅得透過事業單位提供勞務，不得私下與第三人交易，以獲取報酬 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |

勞動契約從屬性判斷檢核表

| | | |
|-----|----------------------------------|---|
| 三 | 具組織從屬性之判斷 | |
| (一) | 勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作 | |
| 1.1 | 勞務提供者須依事業單位要求定期排班、輪班或值班。 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 1.2 | 勞務提供者無法獨力完成工作，需與其他同事分工共同完成工作 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 四 | 其他判斷參考 | |
| 1.1 | 事業單位為勞務提供者申請加入勞工保險或為勞務提供者提繳勞工退休金 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 1.2 | 事業單位以薪資所得類別代勞務提供者扣繳稅款，並辦理扣繳憑單申報 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |
| 1.3 | 事業單位其他提供相同勞務者之契約性質為勞動契約 | <input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合 |

勞動契約



- ✓ 勞動契約係**諾成契約**：**不以書面訂立為必要**，原則上只要雙方意思合致，無論口頭約定、默示或事實行為發生均可成立。
- ✓ 勞動契約內容**不得違反法令強制或禁止之規定**或有關該事業適用之**團體協約之約定**。

勞動基準法施行細則第7條規定勞動契約約定之事項多達13項，故以書面訂立為宜，具體明確勞資雙方之權利義務，避免勞資糾紛。

- 一、工作場所及應從事之工作。
- 二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。
- 四、勞動契約之訂定、終止及退休。
- 五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。
- 六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。
- 七、安全衛生。
- 八、勞工教育及訓練。
- 九、福利。
- 十、災害補償及一般傷病補助。
- 十一、應遵守之紀律。
- 十二、獎懲。
- 十三、其他勞資權利義務有關事項

勞動契約種類

| 類型 | | 勞務有無繼續性 |
|-------|-------|---|
| 不定期契約 | | 繼續性工作 |
| 定期契約 | 臨時性工作 | 指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者 |
| | 短期性工作 | 指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。 |
| | 季節性工作 | 指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者 |
| | 特定性工作 | 可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。 |

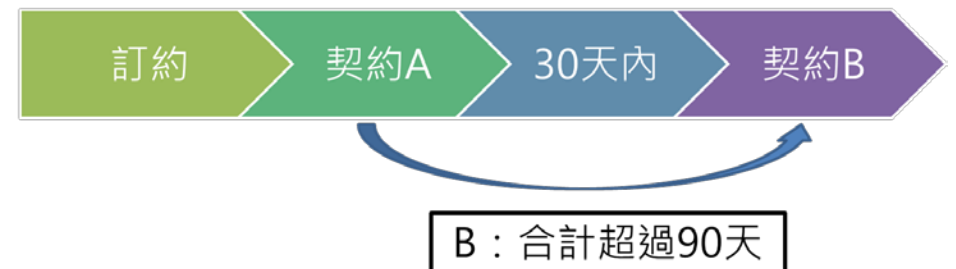
勞動契約種類

定期契約屆滿後，若有下列情形之一，則是為不定期契約：（勞基法第9條）

1. 勞工繼續工作，而且雇主並沒有立刻表示反對。
2. 雖然有另訂新約，但其前後勞動契約的工作期間超過九十日，前後契約間斷期間沒有超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性的定期工作不適用於這項條件。）

定期契約視為不定期契約
(A)定期契約前後中斷<30天+
(B)兩契約期間合計>90天。



競業禁止

勞基法第9-1條

未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之**營業秘密**。
- 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理 範疇。
- 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，**最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。**

競業禁止

營業秘密

秘密性

- 非一般涉及該類資訊之人所知者

價值性

- 因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者

合理 保護措施

- 所有人已採取合理之保密措施者

競業禁止

勞基法細則第7-1& 7-2條

要式行為

(要書面為之，勞資雙方簽章
並各乙份為憑)

期間合理

(依其營業秘密或技術資訊之
生命週期而定，最長2年)

區域合理

(只能限縮雇主實際營業範圍，
勞工之原職業活動範圍)

對象明確

(需為原雇主之營業活動對象，
且具競爭關係)

調職

勞基法第10-1條

不得違反勞動契約之約定，並應符合下列工作，雇主可調動勞工工作

- 1 基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 2 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 3 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 4 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 5 考量勞工及其家庭之生活利益。

競業禁止

勞基法細則第7-3條

合理補償

不低於一個月
平均工資百分
之五十

足以
維持生活所需

所受
損失相當

其他相關

依約
如數給付

最低服務年限之約定

勞基法第15-1條

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
- 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

最低服務年限之約定

綜合考量，不得逾合理範圍

為勞工進行專業技術培訓之期間及成本

相同或相類職務勞工之替代性

補償之額度及範圍

影響最低服務年限之合理性

勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

勞動契約合法終止之情形包括：

雙方合意終止契約

雙方基於自由意願，合意終止契約

契約之一方單方 行使終止權

雇主法定終止權：
勞基法第11條(經濟性解僱)
第12條(懲戒性解僱)

勞工法定終止權：勞基法第14條、第15條第2項

| 法條 | 內容 |
|----------|--|
| 勞基法 第11條 | <p>非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、 歇業或轉讓時。 二、 虧損或業務緊縮時。 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。 |
| 勞基法 第12條 | <p>勞工有下列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>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。</p> |
| 勞基法 第13條 | <p>勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。</p> |

第 14 條

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、僱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、僱主、僱主家屬、僱主代理人對於勞工，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，經通知僱主改善而無效果者。
 - 四、僱主、僱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、僱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、僱主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、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。但僱主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。
- 有第一項第二款或第四款情形，僱主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。

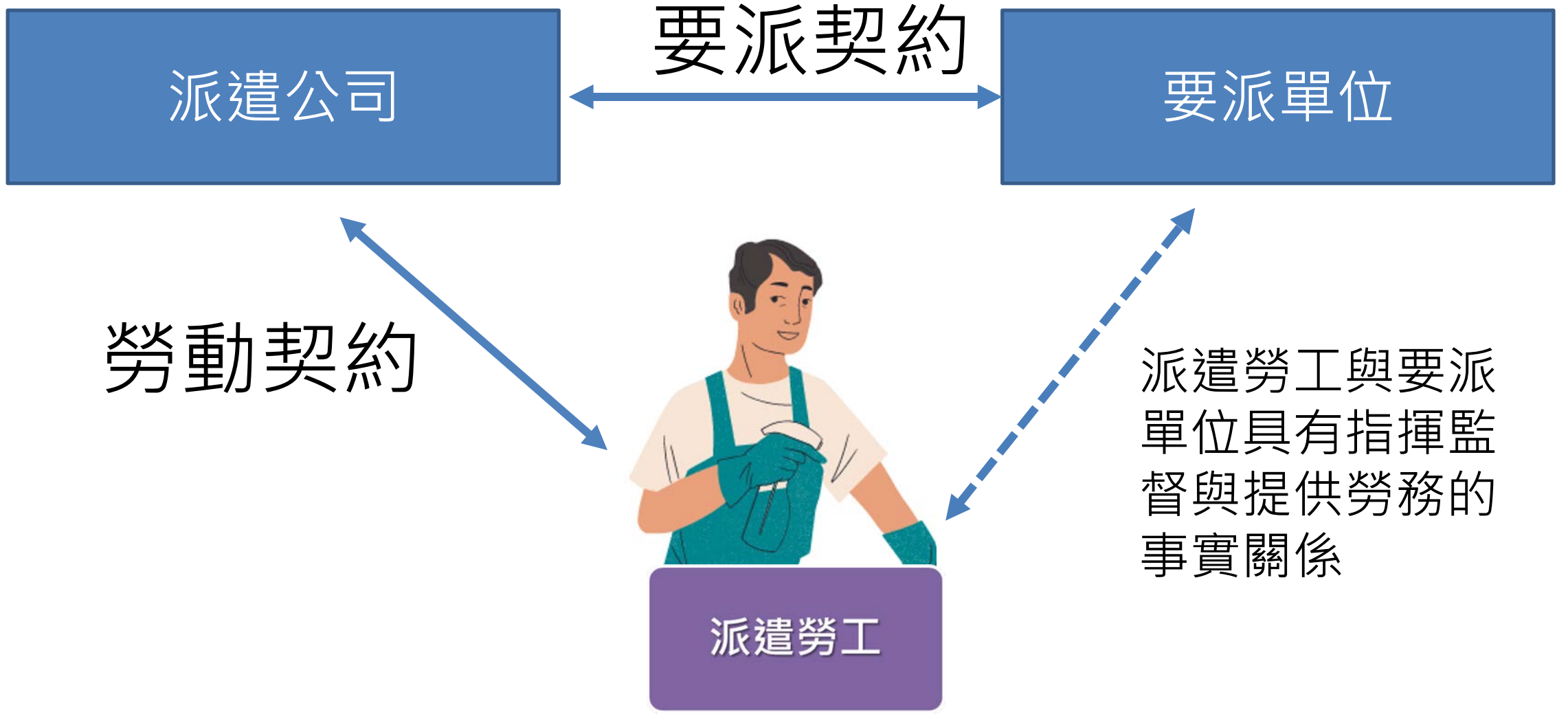
第十七條規定於本條終止契約準用之。

失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。

| 法條 | 內容 |
|--------------------|--|
| 勞基法 第 17條 | <p>雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：</p> <ul style="list-style-type: none">一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。 <p>前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。</p> |
| 勞工退休金條例 第12條第1項 | <p>勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。</p> |

勞動派遣



勞動派遣

勞基法 第 17-1 條

要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。

要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。

要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。

勞動派遣

勞基法 第 17-1 條

派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，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。

派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。

派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

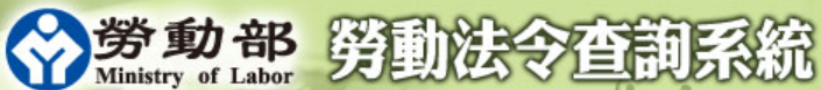
前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

事業單位改組轉讓

- 事業單位改組轉讓之勞工工作年資保護（勞基法第20條）
 - 事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

勞動法令

全球資訊網



請輸入檢索字詞或函釋文號



輔助說明

最新動態

法規查詢

行政規則

解釋令函公告

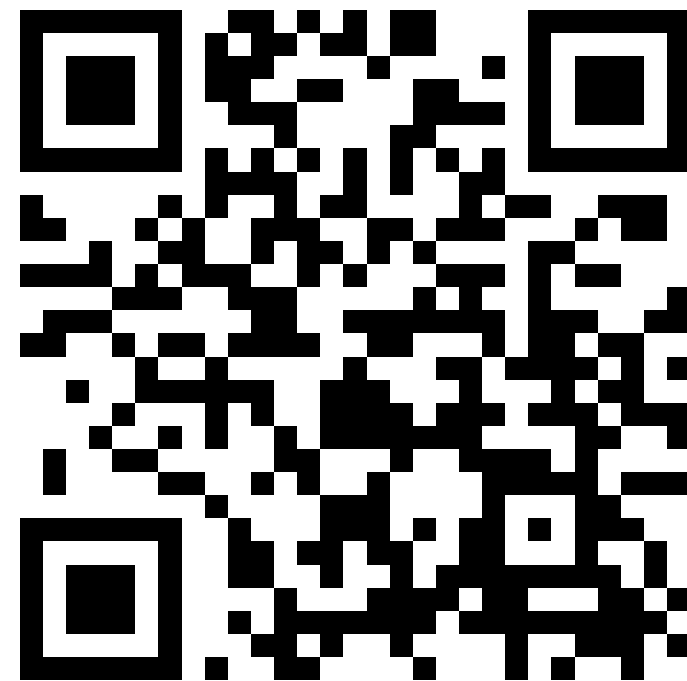
英文法規查詢

法規草案

法規查詢

- 查詢系統每月週期更新，如需查詢最新資料，請點選「[最新動態](#)」。
- 部分資料內容，使用特殊文字或符號，如欲詳閱內容，請連結至「[司法院網站](#)」下載造字檔，並使用IE瀏覽器觀看。

| | | | |
|------|--|--|---|
| 法規類別 | <input checked="" type="checkbox"/> 全選（主管法規） <input checked="" type="checkbox"/> 組織目 <input checked="" type="checkbox"/> 勞動福祉退休目 <input checked="" type="checkbox"/> 勞動檢查目 <input checked="" type="checkbox"/> 其他目 | <input checked="" type="checkbox"/> 勞動關係目 <input checked="" type="checkbox"/> 勞動條件及就業平等目 <input checked="" type="checkbox"/> 職業訓練目 | <input checked="" type="checkbox"/> 勞動保險目 <input checked="" type="checkbox"/> 職業安全衛生目 <input checked="" type="checkbox"/> 就業服務目 |
| 檢索字詞 | <input type="text" value="檢索字詞設定方式，敬請參閱〔輔助說明〕"/> | | <input type="button" value="輔助說明"/> |
| 期 間 | 自民國 <input type="text" value="YYY"/> 年 <input type="text" value="MM"/> 月 <input type="text" value="DD"/> 日至 <input type="text" value="YYY"/> 年 <input type="text" value="MM"/> 月 <input type="text" value="DD"/> 日 | | |





3

個案討論

1

請求給付退休金差額事件



夜點費未計入平均工資，致所領退休金分別短少給付！

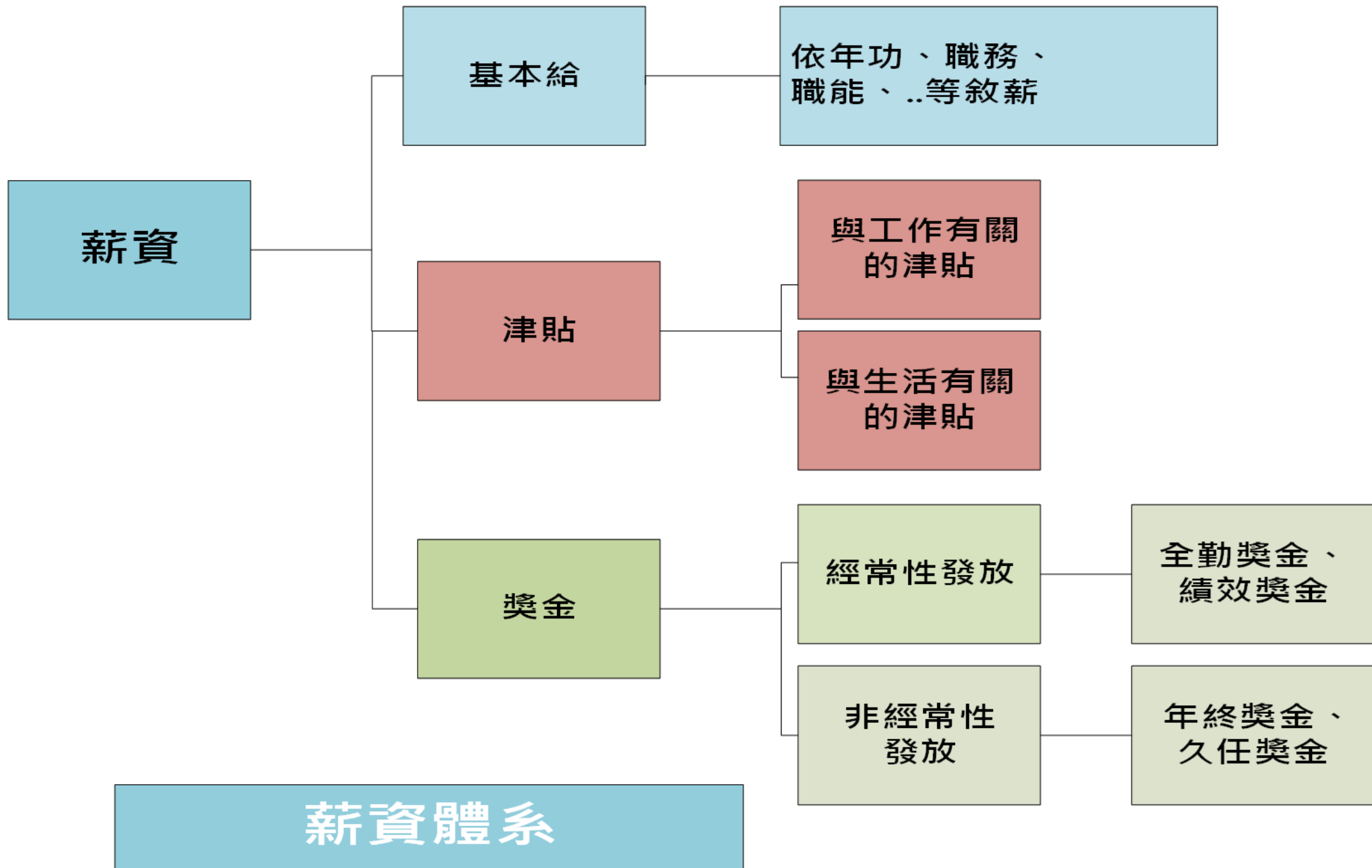
大夜班400 元、小夜班250 元。

夜點費發放歷史係著眼於勞工夜間進餐需求所為之**恩惠性給與**與員工薪給無涉！





- 工作型態為24小時按日班、大夜班、小夜班三班二班輪流作業，夜點費係因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加提出之經常性給付，本質上應屬勞務之對價，堪認屬於勞基法第2條第3款所稱之工資，自不能僅以雇主主觀認定系爭夜點費為恩惠性給與，即否認其為工資之本質。



2 確認僱傭關係存在



- ✓ 擔任總幹事職務，從事電話接聽、會議紀錄、公文擬寫收受發送、會計兼出納、受理會員加入退出及會員業務爭議等工作。
- ✓ 自108年1月1日起，公司即未給付薪資。

總幹事跟我們搭配的比較不好，會員如果要找她，有時候也都找不到人。、「我們會員大家跟總幹部搭配的不好，會員也在反映總幹事不好，所以我就決議不續聘。」





原告工作內容包含有電話接聽、會議紀錄、公文擬寫收受發送、會計兼出納、受理會員加入退出及會員業務爭議等諸多事項，被告並未具體指明原告如何無法配合被告執行業務，或經指正仍不服從，拒絕辦理業務，或辦理業務有何具體瑕疵之情形，則原告有無被告指稱之無法勝任工作之情形，並非無疑，自難僅憑被告片面抗辯，遽為有利被告之認定。且依被告所稱亦僅會員偶有無法找到原告洽辦業務，是縱認被告抗辯屬實，揆諸前開說明，亦應先採取其他方式促使原告改善，或予適當之懲處，始符合解僱最後手段性原則。是以被告以原告工作不力，不適任工作云云，實屬無據，並無可信。基此，原告主張被告非法解僱，而請求確認兩造僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

績效考核管理辦法

START!



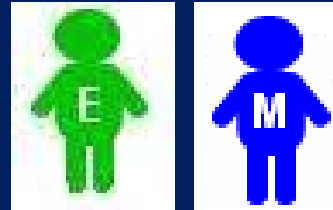
試用期考核

試用期間以三個月為原則

平時考核

考核其平時績效，並作為年終考核之依據

年終考核



績效改善計畫

FINISH!

範例

績效改善計畫

考核後或工作表現不好需即時進行績效改善計畫者，主管應於與員工溝通，並完成該員工之績效改善評估表。

績效改善計畫以三個月為原則，以追蹤評估其改善情形。

(直屬主管填寫)

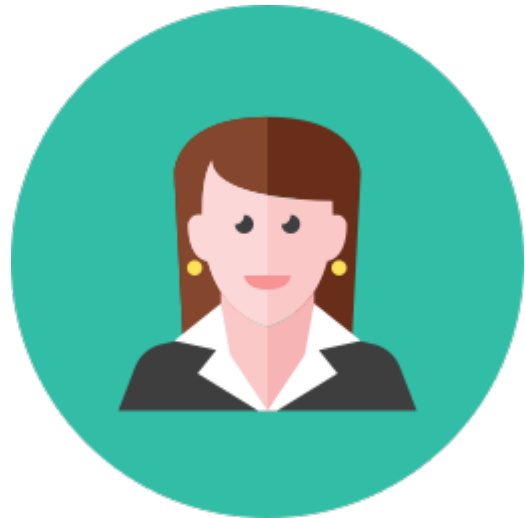
| 改善重點 | |
|----------------------|----------|
| 工作績效(應改善項目) | 採取行動 |
| 1. _____ | 1. _____ |
| 2. _____ | 2. _____ |
| 3. _____ | 3. _____ |
| 工作行為(應改善項目) | 採取行動 |
| 1. _____ | 1. _____ |
| 2. _____ | 2. _____ |
| 3. _____ | 3. _____ |
| 受評員工確認 | |
| 本人確認以上改善項目並願意努力配合。 | |
| _____ 受評員工簽名 / 日期 | |
| 三個月後，主管評核結果 | |
| 主管追蹤評核 | |



3

確認僱傭關係存在

接受公司約談時，明確承認有與水貨商為交易及浮報業績等情事，並清楚交代對象與交易經過，公司資深法務專員因而於約談中表示「依據內部規則，...違反公司規定所溢領的獎金和獎勵應追回」等語，公司知悉勞方有違反勞動契約及工作規則之行為。已逾勞基法第12條第2項所規定之30日除斥期間。



勞方簽署之工作規則，承諾不得違約售貨予水貨商，否則屬違反工作規則及勞動契約，且屬情節重大，公司得不經預告終止僱傭契約，毋須支付資遣費。



勞工違反勞動契約或工作規則之**具體事項**，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號民事裁判要旨參照）。再者，所稱「**知悉其情形**」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則情節重大，有所**確信者而言**（最高法院104年度台上字第167號民事裁判要旨參照）。

.....，原告未經授權自行...與多名水貨商或百貨人員多次以低價、或商品組合分拆等方式進行超量交易，且有浮報業績情事，.....。由此可知，被告係因原告有上開系爭違規交易行為而終止勞動契約。

勞動契約:勞動契約應依勞基法施行細則第七條規定，至少具備以下十三個項目：

- 一、工作場所及應從事之工作。
- 二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。
- 四、勞動契約之訂定、終止及退休。
- 五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。
- 六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。
- 七、安全衛生。
- 八、勞工教育及訓練。
- 九、福利。
- 十、災害補償及一般傷病補助。
- 十一、應遵守之紀律。
- 十二、獎懲。
- 十三、其他勞資權利義務有關事項。

任用

勞動契約簽定
& 新人訓練
工作規則講解

工作規則

4 請求給付資遣費等事件

101年到職，公司旗下有22家商號，勞方擔任業務員，工作內容為接待客戶、負責一、二級交車前維修保養、待售車之整理、工作環境之清潔、客訴處理，工作時間為上午9時至晚上9時，期間並無休息，每日工作12小時。

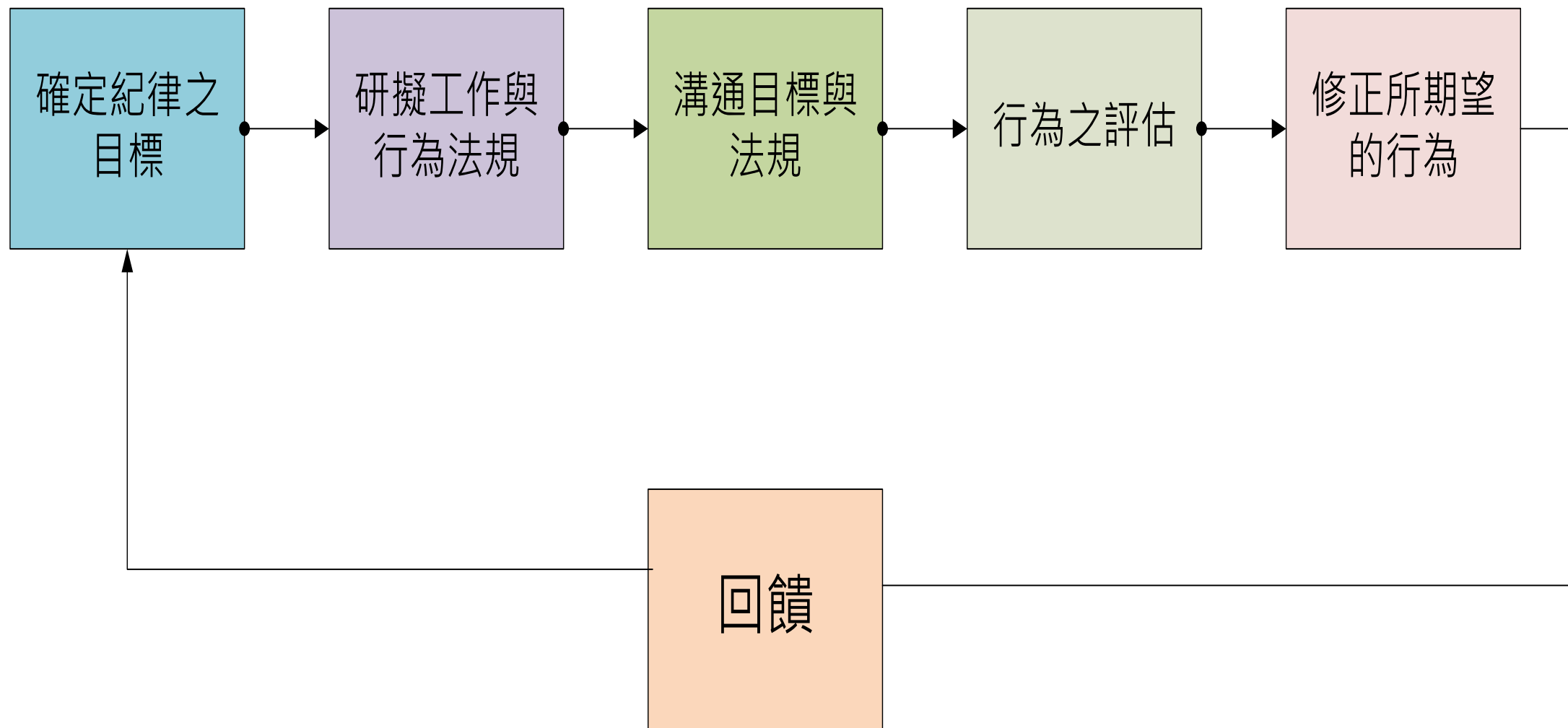


要求原告調職其他分店，勞方因侵占客戶強制責任險退保款項，遭公司查獲，勞方旋即填寫2份「員工離職報告書」，1份勾選自願離職，離職原因記載為「家裡有事」，另1份則勾選不適任離職，自行記載「無理由解雇」，因侵占款項之犯行東窗事發，畏罪潛逃，自行離職，並非因拒絕調職而遭公司解僱，自無請求資遣費、預告工資之權利。



按勞基法第24條延長工時工資及第39條假日工作加給工資所定之最低標準，均係依所約定之平日工資為計算之基礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款之規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因工作而經常性給與者均屬之(最高法院106年度台上字第2533號判決意旨參照)。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之。

原告本於勞動契約及勞基法之相關規定，分別請求被告XXX 567,971元、被告XXX給付216,016元、被告XXX給付733,897元，及均自起訴狀繕本送達翌日起即108年7月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；暨依勞退條例第31條規定，請求被告XXX提繳所示勞退金至原告勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。



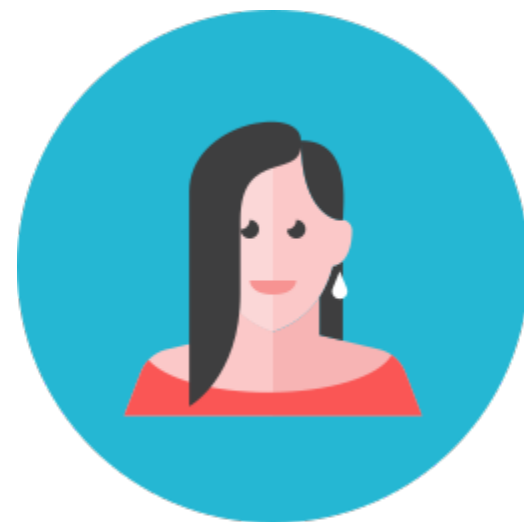
紀律管理程序的模式

5 請求給付薪資等事件



擔任店長，薪資為45,000元，工作時間固定早班，工作內容包含外送、結算早上營收，月休8天，採排班制，公司解雇原告。經常拖欠薪資總計欠薪935,000元。公司違法解雇，勞方平均薪資為45,000元，故資遣費為55,350元。公司未為提撥勞工退休金，應提撥76,890元至勞方之勞工退休金專戶。

勞方患有憂鬱症及躁鬱症，擔心勞方自殺，才叫勞方至飲料店幫忙，但不用打卡，公司亦未與勞方約定給付薪資，未為勞方投保勞保，並非員工。如兩造間真為僱傭關係，豈有欠薪3年後才提告請求給付薪資之理，本件屬夫妻家事糾紛等語。





僱傭契約

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條定有明文。又依勞基法第2條第6款規定，所謂勞動契約，係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。是以勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供其職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，民法上之僱傭契約，即為其典型。

勞工定義

一般學理上認勞動契約當事人之勞工，必須具有下列之特徵，即：

- (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，完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。
- (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（最高法院 96年度台上字第2630號判決意旨參照）

6 確認僱傭關係存在



原告主張：兩造間有僱傭勞動契約關係，被告公司以伊於甄試過程隱瞞有碩士學位為由，違法將伊解僱，請求確認僱傭契約關係仍存在。並聲明：確認兩造間僱傭契約關係存在。

被告抗辯：伊公司委託中山大學辦理的108年新進人員甄試簡章，其中有「**為適才適所，具碩士（含）以上學位者，請報考師級職位，如有碩士（含）以上學位報考員級學位者，經查獲則不予錄取**」之註記，原告有國立高雄第一科技大學營建工程研究所碩士學歷，卻隱瞞該碩士學歷報考員級職位依規定終止兩造間僱傭之勞動契約關係。





除斥時間

勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使僱主誤信而有受損害之虞者，僱主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第1款定有明文，而依同法條第2項規定，僱主依前開規定終止契約，雖應自知悉其情形之日起，30日內為之。

又所謂「知悉」需經查證，在事實真相尚未清楚知悉之前，貿然解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法，故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即僱主獲得相當之確信時，方可開始起算，此有最高法院100年度台上字第1393號裁判意旨見解略同，可資參照。

本件原告參加被告公司108年新進人員甄試之簡章，於第2頁壹「報名資格、甄試方式、甄試類別、錄取名額及測驗科目」欄之一「報名資格條件」欄之（一）學歷欄底下有以「*」註記「為適才適所，具碩士（含）以上學位者，請報考師級職位，如有碩士（含）以上學位報考員級職位者，經查獲則不予錄用」等語。



解僱

勞動基準法為保障勞工權益，就雇主得主動終止勞動契約設有列舉之限制，僅於該法第11條規範雇主有經濟性原因時第5款除外，可預告後終止勞動契約，及第12條規範勞工有需予以懲戒之事由時，雇主可不經預告直接終止勞動契約。

被告公司人事管理制度第4編第2章第3條第1項第3款第1目，其上載明「有下列情事之一者，予以免職：（一）於訂立勞動契約時，為虛偽意思表示，使本公司誤信而有受損害之虞者」，此部分規定與勞動基準法第12條第1項第1款之無需預告即得終止勞動契約之規定相同，有該資料附卷可考。而兩造不爭執被告公司即以上開人事規定，及原告面試時簽署之上開學歷切結書約定，將原告予以免職，參照原告確有如上之虛偽意思表示隱瞞其碩士學歷之情形，則堪認被告公司應有適法之終止勞動契約依據。

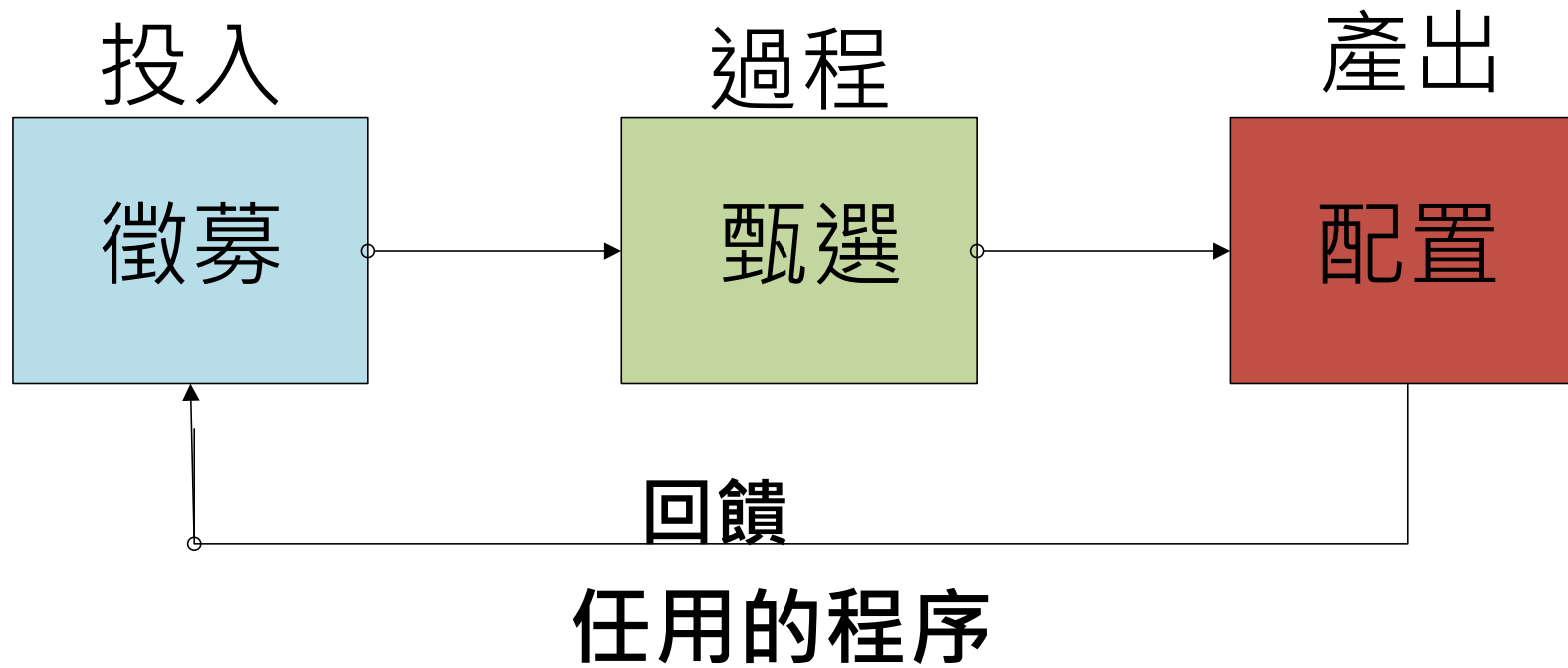
至原告雖主張被告公司之規定，形同剝奪碩士生之工作機會，但高學歷低就，確有可能影響該職缺之人員流動率，此為眾所周知之理，被告辯稱為選擇 **適才適所之員工，有限制員級人員學歷之必要**，尚難認有不合理之處，更何況，原告即使對此限制不滿，亦應尋求其他管道與將來可能之雇主溝通，而不適於以欺騙隱瞞之方式訂立勞動契約關係，破壞勞雇間之信賴關係，原告上開主張當不足採信。



最後手段性

而所謂之「解僱最後手段性原則」，基本上適用於上開經濟性解僱，蓋在勞雇間信賴關係並無違常之情況下，捨棄保障勞工就業權益，准許雇主終止勞動契約關係，單純僅因考量雇主企業經營本身之經濟因素，如該經濟上因素雖不利雇主，但尚未壞到一定要解僱勞工之地步，即可適用「解僱最後手段性原則」，以保障勞工之就業權益。但不適用於懲戒性解僱，蓋此時雇主之所以要解僱勞工，非其本身遇有經濟上或其他不利企業經營之情形，而係因勞工有其需予以懲戒之理由，該懲戒事由對勞雇間最基礎之信賴關係，已造成破壞，且勞動基準法在規範雇主得終止勞動契約之懲戒事由時，已可就該懲戒事由之種類及輕重作篩選，是已無再適用「解僱最後手段性原則」之必要。

本件原告在勞動契約訂定前，即一再虛偽隱瞞本身之碩士學歷，致原告參加甄選之進料操作技術員職務，有員級員工高學歷之情，則被告公司當有可能因誤信原告無碩士學歷，而造成往後員級員工流動率變高之損害，如上所述，被告公司可不經預告終止兩造間之勞動契約，不需考量適用「解僱最後手段性原則」。



找到組織合適的人（或稱適配，Fit）

- ▶ 應徵者與工作的適配（Person-Job Fit）
- ▶ 應徵者與團隊的適配（Person-Group Fit）
- ▶ 應徵者與主管的適配（Person-Supervisor Fit）
- ▶ 應徵者與組織的適配（Person-Organization Fit）

7 返還薪資事件



被告應聘原告招募儲備業務經理職缺，自民國108年9月1日起至原告公司參與為期7個月之「菁英管理職培育計畫」課程，然被告經報考3次「人身保險業務員資格測驗」仍未通過，無法取得登錄資格，未能完成原告聘任之前提條件，亦無法提供兩造勞動契約所約定之勞務，因此兩造間並無勞動契約關係存在，雙方簽立諸備業務經理聘任函(下稱系爭契約)應屬職前訓練性質之無名契約，而給付新臺幣96,670元(經扣除勞健保費用)是生活津貼，不是工資。退步言，縱認兩造已發生勞動契約關係，但被告在職期間並未為原告提供約定之勞務，且依法亦不可能提供，原告仍無給付薪資報酬之義務。

未出庭

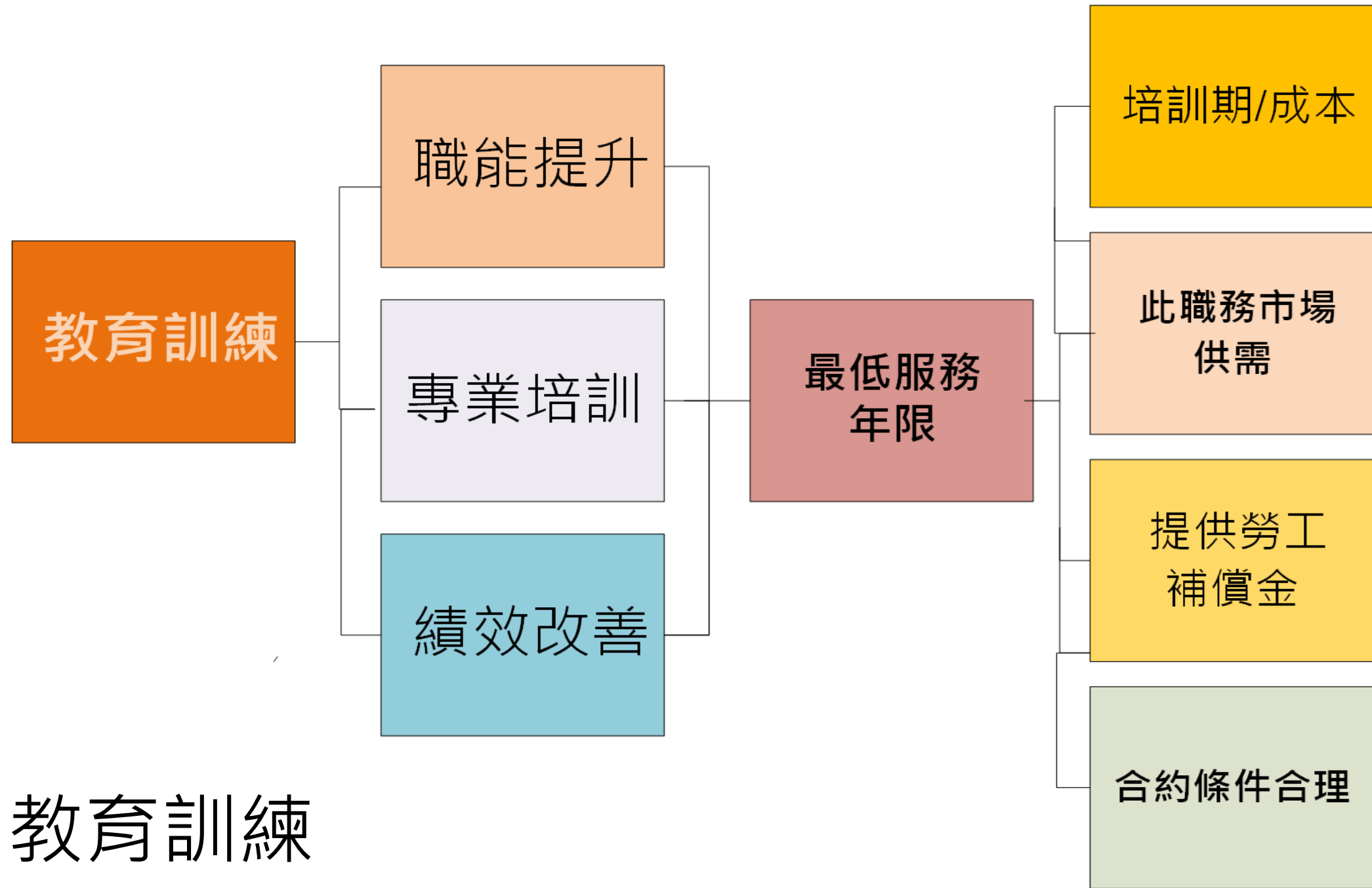


契約

原告為使被告提供約定之保險招攬勞務，於系爭契約第3條約定自到職日起至取得保險業務員登錄期間，對被告所為之職前訓練，應屬訓練契約關係，而非僱傭或勞動契約關係。基此，兩造簽立之系爭契約應為訓練與僱傭結合而各自獨立之聯立契約，於被告依系爭契約第3條完成保險業務員登錄前，兩造間應屬訓練契約關係，完成登錄後，則屬僱傭(勞動)契約關係，堪以認定

薪資

原告與被告簽立之系爭契約為固定格式，且為原告一方為預定僱傭儲備業務經理等人員，而訂定之定型化契約。依系爭契約第3條約定，被告自到職日一個月內，因個人因素未能通過保險業務員資格測驗，取得登錄資格時，應返還原告第一個月所為之薪資給付等語。依其文義內容觀之，符合保險法及保險業務員管理規則對保險業務招攬之規範，且具合理正當之關聯有性，並無民法第247條之1顯失公平之無效情形，且基於顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，認系爭契約第3條既經勞資雙方合意，兩造即受該約定拘束，不得任意推翻。從而，原告依系爭契約第3條之約定，請求被告**返還受領第一個月之薪資，自屬有據**，應予准許



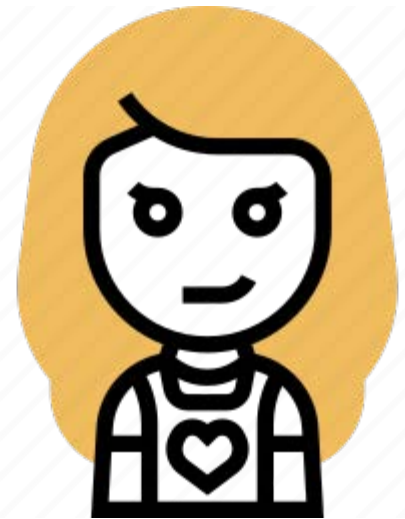
教育訓練

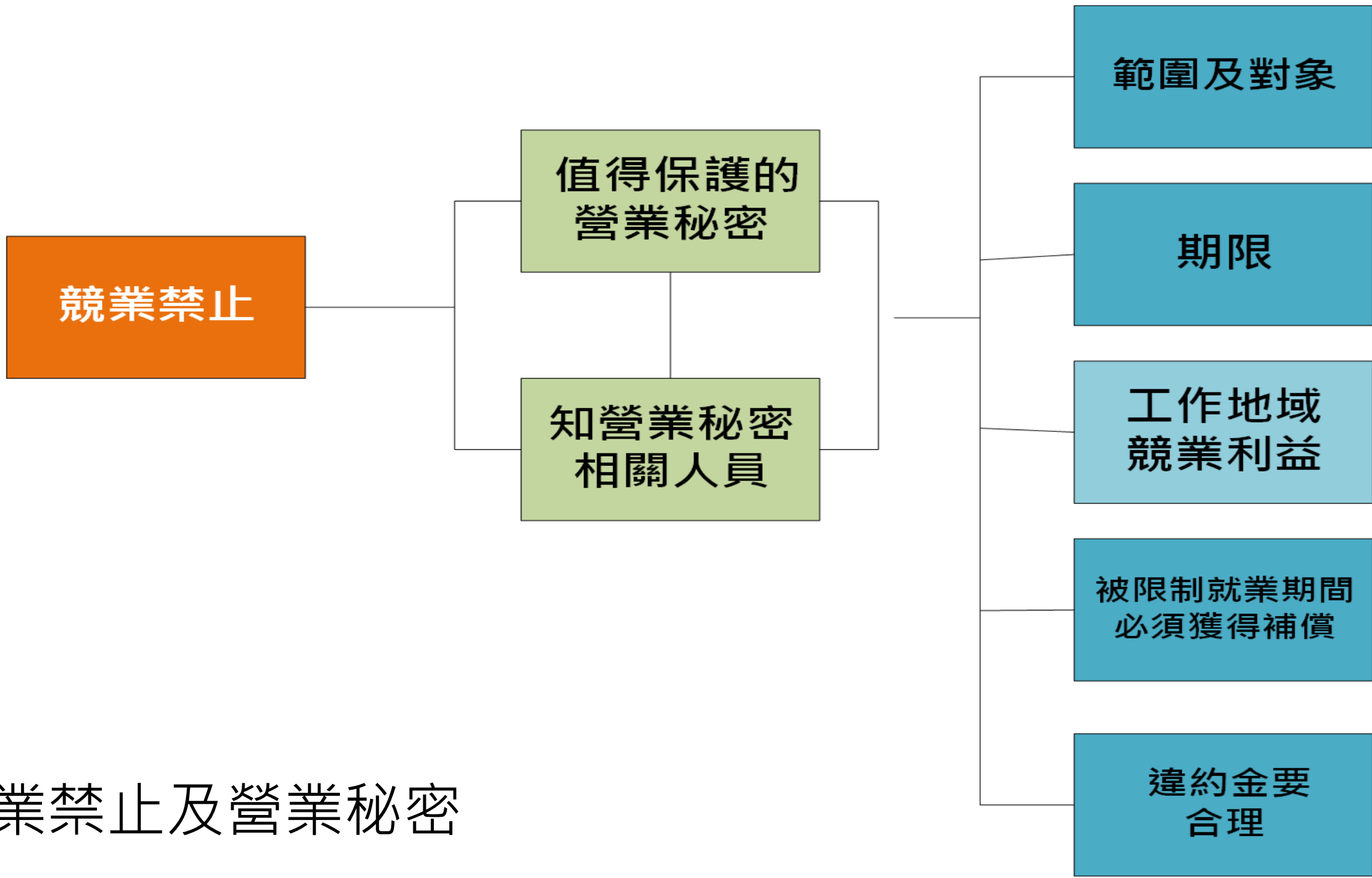
8 損害賠償



勞方離職並將重要客戶帶走，導致公司損失慘重，請求損害賠償

離職後到其他公司，為什麼不行？





競業禁止及營業秘密



Q&A