

上課了! 勞動法

Labor Law

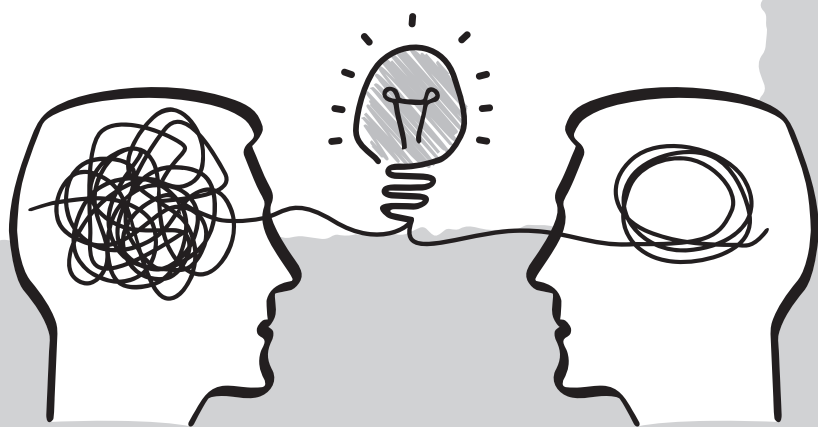
林佳和 著

50+



2.

**讓你5分鐘變成勞動法專家，
勞動契約應該注意的10件事**





(1) 工作時間

工作時間與工資，是勞動契約的兩項必要內容，構成勞雇雙方契約最重要目的，在資本主義工業革命發展以來，成為勞動保護兩大內容，對於工作時間設上限，對於工資定最低下限，以保障從屬性勞動者。

工作時間為受雇主指揮監督所拘束之時間，可再區分為時間範圍與時間狀態，前者是勞動契約所約定時間長短，如每週40小時，後者是受雇主指示權行使下，實際出勤提供勞務的時間方式，如上下班、加班（延長工作）、免除工作義務（放假），法律對兩者都有一定規範，但也同樣容許某些契約自由與特殊情形的放寬。

與實際提供勞務相關連的，還有待命、備勤與召喚時間，待命是工作前必要且連結之準備，備勤指雖非工作、但處於雇主指定地點，隨時準備提供勞務，但又不是待命，召喚則是非處於雇主指定地點，但應於約定召喚後，一定時間內處於提供勞務狀態。至今，待命當屬工作時間，歐盟自2000年後，要求各國法應將備勤納入完全工時，且是一比一計算，召喚則留任勞資特別約定比例折算，以彌補勞工未享有完全時間主權的損失。

對於教師，工作時間亦屬重要內容，以德國為例，工時



團體協約是德國教師工會目前主要目標，由教師組成之人事代表會（公立學校）或員工代表會（私立學校），僅能對工時「狀態」為共同決定，工時「長短與範圍」，仍須靠工會與雇主締結團體協約形成，惟協約實務仍少成果，特別在公立學校，仍是以政府法令為準。德國教師有給薪寒暑假，亦有特別休假權，但應於寒暑假行使其，公立學校上課工時雖多依政府法令，但應考量教師工作特殊性，校長並於必要時依情形調整之，私立學校則均依團體協約。



（2）工資與待遇

工資是法律概念，待遇是社會生活常見用語，難得一見的唯一交集，可能是公部門受僱者、例如教師待遇條例的法律明文。

締結僱傭（勞動）契約，對於勞工而言，最重要的自然是報酬，作為契約的必要要素（*essentialia negotii*），同時是雇主的主給付義務，勞工最重要的勞動契約權利。從理論上而言，工資最核心的要素是對價關係，而且給付（勞務工作）與對待給付（工資報酬）間應符合等價關係（*Äquivalenzverhältnis*），以此展開對於工資的控制，不論是立法、司法或行政。

我國勞動法上對於工資的討論，很大程度受制於勞動基準法的奇特規定：工資為對價與／或其他經常性給與，間接促成對於工資定義的極大爭議：工資是對價加上其他經常性給與？無法認定是否為對價時，以是否為經常性來決定？經常性給與才是工資的關鍵內涵，對價只是其他之形式？對價才是工資、經常性給與其實不是，但是勞工對後者還是有請求權？這些混亂的爭論，充斥吾國的理論與司法實務。

公部門受僱者的工資與待遇，通常有法令明文，以教師為例，因應大法官違憲加上某種警告性決定之時限壓力，2015年



底上路的教師待遇條例，卽是其例。當然，即便有法律明文規範，並不代表前述有關工資內涵與請求權之爭議，對教師而言毫無意義：相反地，越來越多的浮動型薪資約定，愈發在私立學校看到的集體性降薪與校方單方施壓，乃至於因爲變動教師職務內容而牽動的待遇質量變，都深深困擾學校內的受僱者，形成過去難得一見的爭論與行動，這些背景發展都是未來探討此問題的重大挑戰。



(3) 合理調整

在勞動契約不變的情況下，勞工有無權利，根據個人特殊狀況，有請求雇主為工作上某種調整之權利呢？這個一般所稱「合理調整」（reasonable accommodation）之名詞，常見者為我國在2014年施行法化之《聯合國身心障礙者權利公約》（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD），根據公約第27條，針對身心障礙者之就業或工作場所，應為「必要之調整與改變」，以使身心障礙者順利地提供勞務，例如提供視障者特殊電腦設備，使其得藉由清晰的播音而閱讀文件，或是智能障礙者得以接收容易閱讀之資訊方式等。

在聯合國人權高專的闡釋下，也不免留意到勞工之相對人：合理調整必須對雇主公平，亦即，對個別雇主而言，合理調整必須不困難達成，並非所費不貲。是以，如合理調整係「公平」，則雇主不得拒絕，障礙者對之自享有要求雇主履行之權利。

在勞動法學上，也有一類似、但範圍遠超過此公約所述合理調整之權利，通稱為「事實上適當僱用請求權」，也就是說，不是在契約上（＝法律上），而是在不變動契約內容的前提下，雇主應根據身心障礙勞工之個別狀況，對其作適當的、



符合需求之工作上調整，以爲「適當僱用」。不僅是前述「硬體設備」，甚而包括得請求符合需求與能力狀況之調整現有工作，如調動至另一已空出而適當之工作位置，考量身心障礙者本人或致他人職業災害風險之特別安排，生產組織與工作時間之適當調整，如夜間工作與待命應避免，輪班勤務班表應爲適當安排，必須時得加重其他非身心障礙之同仁的負擔等。

發展自身心障礙者勞動法之合理調整概念，也慢慢影響與延伸到面對特殊狀況的一般勞動法，例如疫情期間的居家工作等，勞工亦應得主張某種合理調整，值得注意。



(4) 合意終止契約

以「將來無法繼續」為由消滅勞動契約，法律稱為終止，如雇主所為，稱為解僱，勞工終止者，自請離職，萬一是雙方合意終止，不論哪一方先要約、哪一方承諾，法律上並無疑問，以契約來消滅契約，不因勞方先提出要約，就變成自己離職，也不會因雇主提出，就儼然解僱。

除非法律行為出自詐欺或脅迫，意思不自主，不然，雙方合意終止契約，法所不禁，麻煩的是：勞工事後卻覺得不平。是以，在雙方合意終止，應認雇主有資訊義務，作為附隨義務，拘束雇主應告知勞工有關「合意終止契約帶來之不利益與風險」，實務常見：合意消滅契約，勞工等於放棄企業內自願年金、亦無失業給付可請領等。

爭論不休的是：雇主應該提供的資訊，範圍何在？勞工享有特殊的解僱保護，雇主卻不告知，或雇主目前正與工會進行大量解僱協商，也不讓勞工知道，只急著要合意終止。學理上強調「公平協商原則」，雙方協商是否合意終止，不得施壓對方，產生英美法undue influence，不當影響，如知名德國案例：做完大夜班的勞工，早上6點下班、雇主派人10點去敲家門，要求簽署同意離職；勞工被叫去會議室，面對人資部門主管對面坐成一排，疾言厲色，勞方毫無回嘴之力，無任何協商



可能性，只要簽字就好；這些，都被認為違反公平協商原則，構成民法締約上過失，勞工得請求損害賠償，當然，原則上是回復原狀、回到勞動契約仍有效存在之際。

這些原則，同樣適用於：清算契約，終止後一些未來屆至的請求權該如何處理，還有，「雙方不得再提出任何其他主張」的所謂聲明切結，如承諾放棄請求權、放棄提起解僱保護訴訟、放棄企業自願式年金與服務證明書等。這些約定不是合意終止契約本身，但同樣適用前述原則。最後，勞動契約合意終止，有些國家使之直接或類推適用消費者保護，令勞工有撤回權，也值得思考，雖然台灣沒有如此作法。