

Labor Rights of Nurses: Judgements Analysis

護理勞動權益

——判決案例解析——

——邱慧洳——著



護理勞動權益 判決案例解析

邱慧洳 著



元照出版

搶先試閱版

元照出版公司

作者簡歷

邱慧洳

現 職

臺北護理健康大學通識教育中心教授

學 歷

耶魯大學護理博士

東吳大學法學碩士

政治大學法律學系博士候選人

經 歷

第八屆勞動部勞資爭議仲裁委員

第七、八屆臺北市政府衛生局醫師懲戒委員會委員

第十屆中華民國護理師護士公會全國聯合會護政醫療法制委員會
副主任委員

台灣專科護理師學會法律顧問兼法規委員會副主任委員

臺北護理健康大學法律顧問

臺北榮民總醫院人體試驗委員會委員



元照出版

搶先試閱版

目 錄

PART 1 勞動契約性質

案例1 假定期勞動契約與真不定期勞動契約	3
----------------------------	---

PART 2 工時

案例2 護理人員在家待命之待命時間是否屬工作時間？	11
案例3 護理人員在醫院待命之待命時間是否屬工作時間？	16
案例4 工作時間、待命時間與休息時間之認定	23
案例5 論「延長工作時間」或「值日（夜）」之認定與區別	27

PART 3 工資之認定

案例6 論工資認定之爭議——兼論資遣費問題	35
案例7 論工資認定之爭議——兼論勞工退休金提繳不足問題	40

PART 4 工資之計算

案例8 正常工時、延長工時與彈性工時——兼論加班費問題	49
案例9 護理人員於颱風日工作，雇主應否加倍發給工資？	56

PART 5 特別休假

案例10 特別休假制度之過去與未來	63
-------------------------	----

PART 6 預告與資遣費

- 案例11 論懲戒解僱、預告與資遣費——兼論曠工與勞工請
假規則 77
- 案例12 論裁員解僱、預告與資遣費 83

PART 7 雇主解僱勞工事由

- 案例13 醫院對試用期護理人員之解僱權——兼論資遣費問題
..... 91
- 案例14 懷孕女性無意願配合夜間工作該當「不能勝任工作」
事由？ 98

PART 8 雇主之調職權限

- 案例15 論雇主之調職權限——兼論調動五原則 105

PART 9 違約金

- 案例16 護理人員應否賠償違約金？（上） 113
- 案例17 護理人員應否賠償違約金？（中） 120
- 案例18 護理人員應否賠償違約金？（下） 128
- 案例19 護理人員與「最低服務年限暨違約金約款」 136

PART 1

勞動契約性質

案例1 假定期勞動契約與真不定期勞動契約



元照出版

搶先試閱版

案例
1

假定期勞動契約與 真不定期勞動契約

壹、案例事實

甲醫院與台灣高速鐵路股份有限公司（下稱高鐵）嘉義站簽訂「保健室護理服務合約」，約定由甲醫院提供護理服務。乙護理人員於2010年6月1日與甲醫院簽訂勞動契約，甲醫院並指派乙至高鐵嘉義站保健室提供護理服務，其契約期間至2011年5月31日止，該勞動契約期限屆滿後，兩造復於2011年6月15日進行第一次續約，又於2012年5月1日進行第二次續約。第二次續訂之勞動契約（下稱系爭勞動契約）的起迄日期為2012年5月1日至2013年4月30日，系爭勞動契約期滿後，甲醫院未與乙續訂勞動契約。甲醫院主張：乙於上開「保健室護理服務合約」存續期間提供護理服務，乃係於特定期間內完成「非繼續性工作」之特定性工作，兩造所簽訂者自屬定期勞動契約，其僱傭關係於2013年4月30日期限屆滿時消滅。乙則主張：系爭勞動契約期間為2010年6月1日至2011年5月31日，期滿又續訂契約，依勞動基準法（下稱勞基法）第9條第2項第2款之規

4 護理勞動權益——判決案例解析

定¹，系爭勞動契約視為不定期勞動契約，兩造自2013年4月30日後仍具僱傭關係²。

貳、爭點

- 一、系爭勞動契約為定期契約或不定期契約？
- 二、兩造之僱傭關係是否因勞動契約期限屆滿而消滅？

參、解析

按勞基法第9條第1項之規定：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」準此，勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契約³。同法第2項規定：「定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷

¹ 勞基法第9條第2項第2款規定：「定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：……二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者。」

² 本件改編自臺灣臺北地方法院102年度勞訴字第231號民事判決。

³ 臺灣高等法院105年度勞上字第118號民事判決、臺灣高等法院106年度勞上字第1號民事判決。

期間未超過30日者。」同法第3項規定：「前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」準此，有繼續性之工作，應為不定期契約，若屬特定性之工作，則得為定期契約，且不因前後勞動契約之工作期間超過90日或前後契約間斷期間未超過30日而得視為不定期契約⁴。

定期勞動契約相較於不定期勞動契約，對勞工甚為不利。詳言之，前者對雇主可免除資遣費及預告期間工資等給付義務⁵，易使雇主利用徒具形式之特定性定期勞動契約以規避其義務。因此，定期勞動契約除應具備約定僱用期限之形式外，實質履約過程並應具備僅為特定之非繼續性工作提供勞務之特性⁶。依勞基法之規範內容與臺灣勞動市場之契約型態觀察，勞工所從事之工作係以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外。勞基法對於從事繼續性工作與非繼續性工作勞工之保護有所差別，勞工行政主管機關歷來對於從事非繼續性工作之定期契約，均採取較嚴格之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用⁷。勞動契約究屬定期契約或不定期契約，應以契約之內容

⁴ 臺灣高等法院高雄分院99年度勞上易字第16號民事判決、臺灣高等法院100年度勞上易字第39號民事判決。

⁵ 勞基法第18條第2款：「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：……二、定期勞動契約期滿離職者。」

⁶ 臺灣高等法院臺中分院103年度勞上易字第36號民事判決、臺灣高等法院106年度勞上字第1號民事判決。

⁷ 臺灣高等法院100年度勞上字第36號民事判決、臺灣高等法院臺南分院102年度勞上易字第5號民事判決。

6 護理勞動權益——判決案例解析

及性質是否具繼續性為準，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束⁸。縱勞雇雙方以定期契約之形式訂立勞動契約，該勞動契約有關工作期間之限制，亦因違反勞基法第9條第1項之強行規定，依民法第71條，應屬無效⁹。茲就定期契約與不定期契約之內涵說明如下。

一、定期契約之「臨時性、短期性、季節性及特定性工作」概念

「臨時性、短期性、季節性及特定性工作」之定義，係規範於勞基法施行細則第6條，茲說明如下：「臨時性工作」係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者，如颱風過境，僱用工人清掃落葉四散的家園¹⁰；「短期性工作」係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作；「季節性工作」係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者，如台糖公司僱用工人在甘蔗收成期收割甘蔗¹¹；「特定性工作」係指可在特定期間完成之非繼續性工作，其工作期間超過1年者，應報請主管機關核

⁸ 臺灣高等法院99年度重勞上字第18號民事判決、臺灣高等法院105年度勞上字第118號民事判決。

⁹ 臺灣臺北地方法院99年度勞訴字第90號民事判決、臺灣臺中地方法院104年度勞簡上字第33號民事判決。

¹⁰ 李永然，勞基法與你，永然文化，2005年11月，55頁。

¹¹ 同前註。

備，如為完成水壩工程所僱用之人員¹²。

二、不定期契約之「繼續性工作」概念

不定期勞動契約所需具備「繼續性工作」之特質，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性等之一時性需要，或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性¹³，如超級市場僱用收銀員，收銀員之職務內容乃「經常性」地處理「結帳、收錢與找錢」等事宜，收銀員之工作應屬繼續性之工作¹⁴。

肆、結論

關於爭點一，本件法院認為系爭勞動契約固記載兩造約定之服務期間，然由兩造締約之歷程及契約之內容以觀，乙提供護理服務之勞務非屬6個月以下之臨時性、短期性之工作，亦

¹² 李永然，同註10。

¹³ 最高法院103年度台上字第2066號民事判決、臺灣高等法院106年度勞上字第1號民事判決。

¹⁴ 李永然、李旻燕，勞資權益Q&A，永然文化，2005年11月，25頁。

8 護理勞動權益——判決案例解析

非屬特定性之工作，乃屬為滿足高鐵同仁與乘客健康需求之繼續性工作，依勞基法第9條第1項後段及第2項第2款之規定，應認系爭勞動契約為不定期契約。關於爭點二，甲醫院抗辯系爭勞動契約屬定期契約，兩造僱傭關係於2013年4月30日期滿後已消滅，並無可取。



元照出版

搶先試閱版

國家圖書館出版品預行編目資料

護理勞動權益：判決案例解析／邱慧洳著．--

初版．-- 臺北市：元照，2019.03

面；公分

ISBN 978-957-511-078-9（精裝）

1.勞動法規 2.勞動契約 3.護理人員
4.論述分析

556.84

108000361

護理勞動權益 判決案例解析

5L039HA

2019年3月 初版第1刷

作者 邱慧洳

出版者 元照出版有限公司

100 臺北市館前路 28 號 7 樓

網址 www.angle.com.tw

定價 新臺幣 320 元

專線 (02)2375-6688

傳真 (02)2331-8496

郵政劃撥 19246890 元照出版有限公司

Copyright © by Angle publishing Co., Ltd.

登記證號：局版臺業字第 1531 號

ISBN 978-957-511-078-9

護理勞動權益

——判決案例解析

護理人員無論於護理教育之養成過程中或於職場之繼續教育訓練上，顯少受勞動法規之陶冶，從而在護理勞動權益議題上之知識普遍不足，一旦遭醫院雇主以不佳之勞動條件對待，常無力因應而不知所措，強化護理人員之護理勞動權益知識已為當務之急。本書試以實際案例介紹勞動法規，包括勞動契約性質、工時、工資、雇主解僱勞工事由、特別休假、雇主調動勞工職務之權限、違約金等勞動議題，一則擬收內容淺顯易懂之效，另則希望護理人員能從實際案例中獲得借鏡。在護理勞動權益議題日趨受到關注之今日，期能協助護理人員拓展視野並維護自身權利。

——  月旦實務講座 ——



醫療工作職場安全之省思
——以醫療暴力事件處理為中心

邱慧洳



護理師注意義務
——以病人進食哽塞為例

邱慧洳

ISBN 978-957-511-078-9



9 789575 110789



5L039HA

定價：320 元



元照網路書店



元照粉絲團



元照出版公司

地址：台北市館前路28號7樓

電話：02-2375-6688

網址：www.angle.com.tw