

購書請至：<http://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=9897>

臺北大學法律學院比較法資料中心叢書
勞動法系列(六)

個別勞動法精選判決評釋

臺北大學法律學院 勞動法研究中心 主編

陳建文、劉士豪、林良榮
李玉春、邱羽凡、林佳和
傅柏翔、郭玲惠、葛百鈴
侯岳宏、洪瑩容、黃鼎佑
合 著

(依文章發表順序排列)

元 照 出 版 公 司

作為勞基法適用要件之 勞動契約概念的認定爭議

釋字第740號之評析

陳建文*

本案事實

民事法院（臺灣高等法院94年度勞上字第45號、99年度勞上字第58號、101年度勞上字第21號等民事確定終局判決）與行政法院（臺北高等行政法院103年度簡上字第115號確定終局判決）兩司法系統之終局判決對保險業務員之勞動從屬性認定見解出現分歧的狀態。經申請釋憲，大法官作出釋字第740號之統一解釋。

請勿公開散布

爭點

如何認定勞基法所稱勞動契約？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，是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約？

解釋文與理由

釋字第740號解釋文：「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2條第6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

* 政治大學法學博士，臺北科技大學副教授。



工作規則與團體協約相異之效力

最高法院99年度台上字第2204號民事判決評釋

劉士豪*

本案事實

無論改制前或改制後被上訴人均依法組成工會，被上訴人於交通部電信總局時期，與上訴人中華電信股份有限公司產業工會（下稱上訴人工會）之前身「台灣電信工會」訂有團體協約，於民國（下同）80年3月22日續約（下稱80年版團體協約），於95年1月6日又簽訂新團體協約（下稱95年版團體協約）。

上訴人工會以外之上訴人為改制民營前之被上訴人之員工，於被上訴人民營化前係以89年5月18日修正通過之「中華電信股份有限公司從業人員考核要點」（下稱89年考核要點），作為考核之主要依據。被上訴人民營化後，於94年11月8日訂定「中華電信股份有限公司從業人員績效考核要點」（下稱94年績效考核要點），同年月23日發布實施；於95年12月26日又修正該要點，96年1月2日發布實施（下稱96年績效考核要點）。94年及96年績效考核要點之內容，均涉及勞工之工資、獎金、勞動契約終止等事由，屬勞動條件之訂定與修正，依上開團體協約約定，被上訴人於訂立及修正前，應先與上訴人工會協調會商，惟被上訴人未踐行此協調會商程序，亦未與勞工協議，即片面訂定及修正，並更改原89年考核要點關於晉薪、調薪之規定、取消另與考成、專案考成及存分制；復規定每年須有一定比例員工考列乙丙等，連續兩年考列丙等即終止勞動契約。

* 德國特里爾大學法學博士，銘傳大學法律學系教授。



退休金給付差額爭議與 勞基法上工資之認定

臺灣高等法院103年度勞上更(一)字第13號判決評釋

林良榮*

本案事實

原告勞工等26人前均任職於被告元○銀行，並分別於2007、2008年間自願提前退休。然依當時員工退休辦法第3條之1規定：「員工未符合自請退休或強制退休之條件者在本行實際工作年資逾五年且其退休無礙公司整體經營管理，有下列情形之一者，經申請核准，得辦理自願提前退休：一、年齡滿五十歲者。二、年齡與工作年資相加滿五十五者。」以及第6條規定：「員工退休金之給予標準如下：……四、依第3條之1申請自願提前退休員工之退休金給予，得按其於本行實際工作年資每滿一年加給0.5個基數（未滿一年者不計），惟最高以5個基數為限」。

據此，原告勞工等要求元○銀行應按實際工作年資每滿1年加計0.5退休基數給付勞工等26人之退休金並加計法定遲延利息。惟，被告元○銀行則抗辯系爭辦法第6條第4款員工申請自願提前退休之退休金給予標準，係「得」加給基數，公司有是否加給基數之裁量權。即，原告所指之中秋節及春節獎金屬恩惠性給予，並非工資性質，不得列為平均工資範圍，此外，勞工等係依退休辦法第3條自請退休而非依第3條之1自願提前退休，不符合加給基數規定。

* 日本北海道大學法學博士，政治大學法學院專任助理教授。



待命時間

臺灣高等法院高雄分院104年度勞上字第19號判決

李玉春*

本案事實

X自2007年5月7日起受僱於Y公司擔任客運駕駛員，而於2014年3月31日離職。X主張其駕駛工作非屬適用勞動基準法第84條之1之勞工，其每日工作時間應以Y公司所製作作業表（即班次表）上所記載之全部時間（即第1班出車至最後1班到站）計算，亦即行車班次與班次間之間隔待命期間，均應計入工時，始為相當。而其於受僱期間之每日工時，依上開計算方式均達12小時以上，且星期例假日及國定假日亦均照常輪班，故Y公司自應依其每日實際工作時數，就超過8小時部分依勞動基準法規定計付加班費。

Y公司則主張X之工作內容係依各班次之路線載送乘客，而各行車班次間之空檔時間，係屬駕駛員個人得自由運用之休息時間，甚至可離開工作場所，完全不受Y公司之管制或指揮監督，亦無需隨時準備提供勞務，只需在指定下一班次之開車時間前返回並準時發車即可，則班次間之空檔時間顯係休息時間而非待命時間，自不得計入工時範圍內。又雙方係約定每日駕駛時間以7小時為據，超逾7小時部分即依法加計加班費，且Y公司亦與工會達成協議，就行車班次間之空檔時間不計入駕駛員之工時，並為雙方之勞動契約所約明，且Y公司就行車班次空檔時間，亦給予每小時25元或28元為之福利補貼。故X計算工時之方式，與雙方約定及法定內容均不符合，其請求加班費並無依據。一審屏東地方

* 日本神戶大學法學博士，世新大學法律學系副教授。



「後勞基法第84條之1時代」 之工時除外適用條款

臺灣高等法院104年度勞上字第49號判決評析

邱羽凡*

本案事實

甲受僱於乙公司擔任主管專屬駕駛司機共計24年，工作時間為早上6點30至下午6點35分，主張：乙公司就甲超過12個小時即下午6時35分後之工時始依照勞動基準法（下稱「勞基法」）之規定給付加班費，與勞基法規定不符，乙公司應給付其退休前5年之加班費差額。乙公司主張，上訴人屬勞基法第84條之1規定之工作者，不受勞基法第30條之限制，且兩造間簽有同意書，載有「本人乃與公司另行約定每日駕車與待命之總時間以12小時又5分計算，而自早晨6時30分至主管家中搭載主管起，以迄傍晚18時35分為止，視為其在勤時間」之約定，且其縱未向主管機關報備，參酌司法院大法官會議釋字第726號解釋，亦無從逕認該約定為無效，法院應於具體個案依勞基法第30條等規定予以調整。且甲上班時多處於待命休息，兩造約定甲之通勤時間計入工時，對甲實屬有利，不應再請求加班費。且甲於受僱時對工作時間、如何請領加班費已有認知，於任職期間亦未曾異議，應視為甲拋棄加班費請求權。

* 德國哥廷根大學法學博士、交通大學科技法律學院助理教授。



懲戒解僱

最高法院104年度台上字第2010號判決

林佳和*

本案事實

勞工A自2005年4月16日起，受僱於B公司設於雲林之塑膠部PC廠，擔任製程操作員。A自2010年起，即陸續發生在廠區內抽菸、嚼檳榔、值勤時睡覺罔顧作業安全等行為，平時工作態度不佳、上班精神不濟，並於受公司課長C約見晤談時態度惡劣。2013年6月中旬，A經其他員工檢舉在走道上抽菸，同月27日午休時，A前往廠務室找課長C，並在眾員工面前C叫囂威嚇：「若沒有證據證明我有吸菸，把我舉發送人評會懲處，我會給你好看，怎麼死的都不知道」等語。B公司旋即於同年7月10日，以A威脅主管C，致其心生畏懼，並影響廠區工作秩序及氛圍，違反工作規則第15條第10款規定為由，將A免職。該工作規則原第15條第10款規定為：「免職：從業人員有下列情形之一者應予免職並令其於十日內辦妥移交及離職手續……：十、威脅主管者」，經改列於第15條第9款，並修改內容為：「解僱：從業人員有下列違反勞動契約或工作規則情節重大，致公司有嚴重損害情事之一應予解僱，並應於十日內辦妥移交及離職手續：……九、威脅主管、同仁情節嚴重者」，此修改後之工作規則並經彰化縣政府於2010年函知准予修訂。B公司主張，A前因違規遭調查，而以脅迫之言詞恐嚇、威脅其主管之行為，客觀上已難引起上訴人對其之信任，且過去多年來過錯不斷，常找民代關說，主管無力管理，對公司之事業統制權及企業秩序之維持影響重大，要屬情節重大；A則主張上開工作規則未經主管機關報備生效，被上訴人據以將

* 德國布萊梅大學法學博士候選人，政治大學法律學系副教授。



職場性騷擾

臺中高等行政法院104年度簡上字第16號判決

傅柏翔*

本案事實

外籍勞工Q君受僱於雇主X君，擔任家庭照護工作，負責照顧X君之母親。Q君主張，於雇主家工作期間，X曾多次拍打其肩膀、手臂、屁股及大腿，雖經Q君立即制止，雇主X仍未停止其行為。事後，Q君遂向臺中市政府勞工局提出申訴，並經性別工作平等會評議，認定雇主X於知悉性騷擾情事後，未依性別工作平等法（以下性平法）第13條第2項之規定，採取立即有效之糾正和補救措施，遂依同法第38條之1第2項之規定，進行裁罰。雇主不服裁罰，依法提起訴願以及行政訴訟。

一開始審理之臺中地方法院102年度簡字第73號判決中，法院認定拍打之動機是生活管教，並非性騷擾；且申訴人未即時申訴性騷擾，實屬可疑，因此認定無性騷擾之存在。臺中市政府提出上訴，並經臺中高等法院102年度簡上字第60號判決將前判決撤銷並發回更審。更審後，經臺中地方法院103年度簡更字第5號判決，再次認定雇主之拍打行為，非一般具有性要求、性意味或性別歧視之性騷擾，其動機是管教。且因為受害者未曾向相關人士，例如警員或仲介，表示有性騷擾之存在，僅有表達有遭受粗暴對待，是故，綜合考量之下，應將雇主之拍打行為定性為管教。從而，雇主之拍打既非性騷擾行為，即不該當性平法第12條之規定，雇主亦無因知悉性騷擾行為而有採取立即有效糾正及補救措施之必要。

* 美國威斯康辛大學麥迪遜分校法學博士，中正大學勞工關係學系助理教授。



職業災害與解僱事由

最高法院100年度台上字第2249號民事判決評釋

郭玲惠*

本案事實

上訴人主張：伊自2006年3月15日起受僱於被上訴人，擔任被上訴人屏東站之駕駛員，詎被上訴人於2008年12月1日，竟以伊1年內累計滿三大過，依工作規則懲章節中之第46條予以解僱。因伊對工作規則關於懲之規定完全不知，與被上訴人就工作規則懲章節亦屬未合意，該等章節並非兩造勞動契約之一部分。伊並無被上訴人所指變換車道不當、闖紅燈左轉、跨雙白實線超車、超過被上訴人規定之速限行車等違反工作規則之情事。被上訴人依據工作規則第46條，終止兩造勞動契約，係屬違法，兩造勞動契約仍然存在。又被上訴人拒絕受領提供勞務，伊無補服勞務之義務，被上訴人仍應按月給付伊工資等情，求為確認兩造間僱傭關係存在及命被上訴人自2008年12月1日起至同意伊繼續提供勞務給付之日止，按月給付新台幣5萬5,919元。

被上訴人則以：上訴人於2006年3月15日任職之初，與伊簽訂勞動契約書，其中第2條約定上訴人應遵守伊所訂立之工作規則及相關規定，該工作規則屬兩造勞動契約之一部分，上訴人應受拘束。而上訴人於2008年1月13日因變換車道不當、2008年2月18日因違規跨越雙白實線超車、2008年11月11日因闖紅燈左轉，經伊依工作規則第48條第63款規定，分別記大過一次；又上訴人於2008年2月3日等，因違反伊規定之行駛高速公路時速95公里速限，經伊依工作規則第48條第60款規定，分別記過一次；自2008年11月11日往前推算365日內經功過相抵後，所累積

* 德國哥廷根大學法學博士，臺北大學法律學系教授。



不能勝任工作之解僱

評最高法院103年度台上字第341號判決

葛百鈴*

本案事實

壹、本件訴訟事實概要

原告甲自1996年12月1日起受僱於被告乙公司XX大藥廠，陸續擔任藥事法規專員、副理，自2003年3月1日起升任藥政暨品保經理。被告乙公司於2007年4月3日依勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條第5款規定不能勝任工作為由資遣原告。原告認並無不能勝任工作之情事，遂向臺北地院提起確認僱傭關係存在等訴訟，除請求確認與乙公司間僱傭關係繼續存在外，另對乙公司提起應按月給付工資至復職日止、新制勞工退休金損害賠償、精神慰撫金損害賠償、勞保老年給付損害賠償及被告公司應在網頁刊登道歉聲明等請求。

貳、兩造主張

一、原告主張

原告甲主張：其自1996年12月1日起受僱於被告乙公司XX大藥廠，先後擔任藥事法規專員、副理，自2003年3月1日起升任藥政暨品保經理。詎被告眼見原告任職屆滿10年且任相當層級之職務，為達減省每月之薪資給付、退休金提撥及未來之退休金給予等不法目的，竟於2007年4月3日交付原告內容略謂「依據勞動基準法第11條第5款之規定，於96年4月3日通知台端予以資遣，由於就業服務法第39條之規定，公司應於

* 政治大學法律研究所碩士，明理法律事務所律師。

違反勞動契約或工作規則， 情節重大之解僱

最高法院105年度台上字第1894號判決

侯岳宏*

本案事實

X（原告、被上訴人）自2011年7月1日起受僱Y公司（被告、上訴人），於2012年10月起擔任休閒中心代經理之職務，月薪為新臺幣（下同）4萬6,350元。伊傳送予訴外人即Y公司離職員工黃○林之如被證8至13所示之電子郵件暨其附件（下合稱系爭電子郵件），非屬Y公司保密之資訊，詎Y公司以伊違反工作規則「故意洩漏酒店的保密檔、資訊和數據」之規定，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第4款規定，於2013年11月20日終止兩造間之勞動契約。然該電子郵件既非屬Y公司之保密資訊，Y公司亦未因此致受何損害，反而受有黃○林於離職後熱心協助之利益，故不能認伊有何故意違反工作規則之行為，亦無違規情節已達重大之程度。上訴人片面解僱伊，應屬不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在。

高雄地方法院103年度勞訴字第48號判決確認兩造間之僱傭關係存在。臺灣高等法院高雄分院104年度勞上字第1號判決維持第一審所為Y公司敗訴之判決，駁回Y公司之上訴。Y公司不服，向最高法院提起本件上訴。

第一審高雄地方法院103年度勞訴字第48號判決理由略以：被證8至13所示電子郵件暨其附件檔均非Y公司之保密檔、資訊或數據，X將之

* 日本一橋大學法學博士，臺北大學法律學系教授。



試用期間之終止

臺灣高等法院102年度勞上字第100號判決

洪瑩容*

本案事實

本件勞工自2011年12月6日受僱於雇主所經營之汽車旅館，擔任房務清潔人員。雙方曾以口頭約定3個月的試用期間，雇主告知勞工，待試用期結束，若勞工表現合格，即可成為正式職員。

勞工主張於2012年1月6日打掃房間時，因地面濕滑導致其自二樓樓梯間滑倒摔下至一樓，造成手腳扭挫傷、肌腱炎等傷害，應屬職業災害。惟雇主竟於隔日其就醫後，以口頭告知不用再來上班，逕自解僱勞工，違反勞動基準法（下稱勞基法）第13條之規定，於職業災害之醫療期間違法解僱勞工。又因雇主有預示拒絕受領勞務之意思，有受領遲延之情事，故其乃於2015年1月22日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間的勞動契約，並訴請雇主給付醫療費用、職業災害醫療期間不能工作之工資補償、慰撫金以及資遣費。

雇主否認勞工於其公司內有發生職業災害受傷之事實，並以其與勞工間之僱傭契約僅為一日臨時性之定期契約，勞動關係於期限屆滿時即消滅，勞工之上開請求自屬無據，以資抗辯。

爭點

兩造間之勞動契約是否已由雇主於2012年1月7日合法終止？

* 德國Passau大學法學博士，世新大學法律系助理教授。



論派遣關係下的雇主職業災害 補償及賠償責任

以高等法院103年度勞上易字第5號判決為中心

黃鼎佑*

案(例)事(實)

某財團法人將其大樓新建工程交由A工程公司承攬，A再將工程之一部即模板工程委由B營造公司承攬，B再將該模板工程交由C工程公司承攬，C則再將其中之臨時點工交由D開發公司承攬，但事實上因為B與D之間另訂有勞務供給之約定，因此由B介入請D派人來服勞務。2012年4月29日下午3時許，D派出之勞工甲不幸於該工區發生墜落致死之重大職業災害事故（法律關係如圖一）。

該致死事故嗣後經勞工檢查之主管機關介入調查後，作成所謂「重大職業災害檢查報告書」，報告中分析該次勞工高處墜落致死原因有三，進一步詳細分成：一、直接原因：高處墜落致死。二、間接原因：不安全狀況，2公尺以上開口未設置護欄、護蓋或安全網以及所謂。三、基本原因：未確實實施自動檢查。未對勞工施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練，罹災者危害認知不足。未確實實施工作場所現場巡視巡查、人員進場管制。未實施作業之危害告知。未立勞工安全衛生工作守則等。

事後A、B、C三公司分別派代表多次與被害人遺屬就補償、賠償等相關事宜進行協調，最終達成協議並簽訂和解書，其和解金加總共新臺幣430萬元，該金額應包含勞動基準法及相關法令規定之一切職業災害

* 奧地利茵斯布魯克大學法學博士，開南大學法律學系助理教授。



購書請至：<http://www.angle.com.tw/book.asp?BKID=9897>

國家圖書館出版品預行編目資料

個別勞動法精選判決評釋／陳建文等合著；
臺北大學法律學院勞動法研究中心主編。
-- 初版。-- 臺北市：元照，2018.07
面；公分。--（臺北大學法律學院比較法
資料中心叢書. 勞動法系列；6）
ISBN 978-957-8607-45-3（平裝）
1.勞動法規 2.判決 3.判例解釋例
556.84 107006000

個別勞動法精選判決評釋

5P039RA

2018年7月 初版第1刷

主 編 臺北大學法律學院 勞動法研究中心
作 者 陳建文、劉士豪、林良榮、李玉春
邱羽凡、林佳和、傅柏翔、郭玲惠
葛百鈴、侯岳宏、洪瑩容、黃鼎佑
（依文章發表順序排列）
出 版 者 元照出版有限公司
100 臺北市館前路 18 號 5 樓
網 址 www.angle.com.tw
定 價 新臺幣 400 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 978-957-8607-45-3