

# 勞動契約與一般契約有何不同？

撰稿人：沈以軒律師、吳泓毅律師(宇恒法律事務所)



## 勞動觀測站

勞動契約係規範勞工與雇主間權利義務之契約，其內容係勞工提供勞務以獲致工資，而雇主得在勞務給付過程中對勞工指揮監督，從而使勞工對其產生「從屬性」。相較於民法契約係奠基在當事人地位平等之假設，講究私法自治、契約自由原則，勞動法規考量勞資地位不平等，提供勞工較完備之保障，可由勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」探知，本篇教材將說明勞動基準法所規範的勞動契約與民法一般契約有何差異，以下我們先看看兩個案例。

**案例一：**甲於109年2月1日僱用乙為正職行政人員，請問：

- (一) 甲應如何安排乙之工作時間？
- (二) 甲可否因為乙沒有工作經驗，約定月薪為20,000元？
- (三) 甲可否與乙約定雙方間勞動契約為期1年，期滿契約即自動終止？

**案例二：**甲招聘大客車駕駛，並於徵才廣告中明示，應徵者須具備職業大貨車駕駛技能、駕駛執照，乙應聘而獲錄取，請問：

- (一) 若乙於面試時謊稱其有駕照，甲嗣後發現乙不具備駕駛大貨車技能、駕駛執照，請問甲可否終止勞動契約？
- (二) 若乙於運送貨物至甲指定地點途中發生車禍並受傷，請問乙可否要求甲給予補償？承前，甲得否於乙住院治療期間，因乙無法提供勞務而將其解僱？



## 勞動放大鏡

案例一涉及勞動基準法對於勞動契約內容、存續期間等規定，分述如下：

### 一、勞動契約內容之限制

#### (一)工時規定

按勞動基準法第 30 條第 1 項：「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。」、第 32 條第 2 項：「雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時；延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時，…」、第 35 條：「勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息，…」、第 36 條第 1 項：「勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。」是以，本題除甲乙間為因應各行各業不同之營運型態，依法得為 2 週、8 週及 4 週彈性工時之約定外，甲應依前揭規定安排乙之工作時間。

#### (二)基本工資規定

按勞動基準法第 21 條：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」次按，勞動部公告，自 111 年 1 月 1 日起，每月基本工資修正為 25,250 元；每小時基本工資修正為 168 元。是以，本題甲不得因乙沒有工作經驗，而與其約定低於基本工資之月薪 20,000 元。又每月工資應全額、定期、直接給付，甲不得預扣乙工資做為違約金或賠償費用；且甲給付乙之工資不得因性別而有差別待遇。

### 二、勞動契約存續期間規定

按勞動基準法第 9 條第 1 項：「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。」申言之，基於保護勞工之目的，勞動契約原則上為未定工作期限之不定期契約，例外在符合勞動基準法第 9 條規定非繼續性質之工作，始得由勞資雙方約定一定工作期限之定期

契約。是以，本題乙職務係正職行政人員，除甲舉證說明乙之工作具有非繼續性質，否則甲乙間之勞動契約係不定期契約，不因雙方約定期滿而自動終止。

案例二涉及勞動基準法對於雇主單方發動勞動契約終止、職災勞工保障等規定，分述如下：

### 一、雇主單方發動勞動契約終止規定

#### (一) 雇主須預告

按勞動基準法第 11 條：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：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 1 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。」

#### (二) 雇主無須預告

按勞動基準法第 12 條第 1 項：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：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 3 日，或 1 個月內曠工達 6 日者。」

#### (三) 案例分析

甲於徵才廣告中載明，求職者須具備職業大貨車駕駛技能、駕駛執照，乙於面試時謊稱其具有大貨車駕駛技能、駕駛執照，使甲誤信乙符合資格進而僱用。其後，甲始發現實情，且乙之虛偽意思表示使甲受有損害之虞，故甲得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款事由終止勞動契約。退步言之，縱使甲不以前揭事由終止勞動契約，並對乙

加以輔導、訓練等協助後，乙仍無法掌握駕駛職業大貨車之技能，以致無法勝任該份工作，且甲又無其餘職缺可安置乙時，甲得依勞動基準法第 11 條第 1 項第 5 款事由，經預告後終止勞動契約。

## 二、職業災害規定

### (一)職業災害之認定

按職業安全衛生法第 2 條：「職業災害係指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」次按，職業安全衛生法施行細則第 6 條：「職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」

### (二)保障職業災害勞工規定

#### 1. 職業災害補償

按勞動基準法第 59 條規定：勞工因遭遇職業災害，而致疾病、傷害、失能或死亡時，雇主應給與其必需之醫療費用、工資及失能或死亡補償，又關於前述範圍，勞資雙方不得協議或以契約排除之。

#### 2. 工作權特殊保障

按勞工請假規則第 6 條：「勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」次按，內政部 75 年 6 月 30 日臺(75)內勞字第 419447 號函稱：「勞工如因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，依勞工請假規則第 6 條規定，其治療、休養期間應給予公傷病假，有關公傷病假並無期間限制。」再按，勞動基準法第 13 條規定：勞工在本法第 59 條規定之職業災害醫療期間，雇主不得終止契約。

### (三)案例分析

乙於運送貨物至甲指定地點途中發生車禍並受傷，係職業上原因引起之傷害，且該傷害與乙職務係擔任職業大貨車駕駛間有密切關係，因具有相當因果關係，乙確屬職業災害，得依勞動基準法第 59 條規

定請求甲給予職災補償。又職災醫療期間甲應給予乙公傷病假，且甲不得因乙無法提供勞務而將其解僱。



## 勞動小提醒

### 一、勞動契約與承攬契約之區辨

勞動契約係一方為他方提供勞務，他方給付報酬之契約；承攬契約則係一方完成工作，他方待工作完成，給付報酬之契約。是以，勞動契約與承攬契約性質並不相同，兩者可以契約當事人間是否具有「從屬性」作為區辨，蓋承攬人與定作人間並不具從屬性；反之，勞工與雇主間具有人格上從屬性（服從雇主指揮監督，並有接受懲戒或制裁之義務）、經濟上從屬性（為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態）之特徵。

邇來，部分雇主為節省人事成本、規避適用勞動法令，捨棄勞動契約改與員工簽訂承攬契約。惟法院實務認定是否為勞動契約時，並不以契約名稱等形式判斷，而係實質認定勞雇雙方間是否具「從屬性」，只要雇主對勞工有指揮監督權限，就認定其為勞動契約，並受勞動基準法、勞工保險條例、全民健康保險法等保障勞工規定拘束。

### 二、解僱最後手段原則

近來法院見解多要求雇主終止勞動契約應具備「最後手段原則」，即為保障勞工之工作權，在可期待雇主之範圍內，雇主應捨棄終止勞動契約而採用對勞工權益影響較輕之措施。也就是說，若雇主於使用勞動基準法所賦予之各種保護手段（例如：輔導、訓練及調職）後仍無法改善情況，終止契約為最後、無法避免、不得已之手段，始得終止勞動契約。若勞動契約之終止抵觸最後手段性原則，應認為不合法定終止事由而無效，以兼顧勞、雇雙方利益與社會整體價值判斷需求。



## 勞動大挑戰

請學生分組討論為何勞資雙方簽訂勞動契約不能完全採民法契約自由約定原則？

說明：

這個問題沒有制式答案，學生可以從勞工角度出發，表達勞工及雇主常居於不平等地位，若沒有勞動基準法中規定工時、工資或休假等基本勞動條件，雇主基於利益導向所訂的勞動契約，可能是高工時、低薪，造成勞工工作過勞、賺取的薪資無法支持生活所需，或連續工作無法有休息，或是雇主強迫勞工從事勞動、雇主隨意與勞工簽訂定期勞動契約，約定期間到了就叫勞工離職等等；學生也可以從雇主角出發，表達雇主如果依契約自由原則與勞工訂定勞動契約，但是契約沒有寫得清楚，勞工也可能洩漏雇營業上的秘密，讓雇主受到損害，或是勞工經常曠工，1個月曠工7日，但雇主沒有列在契約中，是否因此無法解僱勞工？但勞動基準法對勞動契約、工資、工作時間、休息、休假等有規定之後，勞雇雙方都應遵守勞動條件的最低標準，可以保障勞工權益，也可加強勞雇關係。這樣的小組討論，或許也能讓學生分別從勞雇的角度去思考，未來學生不論是成為勞工或雇主，都能有同理心為對方設想，建構職場倫理的概念。