

【法律企管專欄】

勞動契約常見爭議與法律適用說明

勞動契約的核心功能

對於在職場中工作多年的朋友而言，「勞動契約」一詞並不陌生。其核心功能在於規範勞資雙方的權利與義務：勞工提供勞務以獲取工資，雇主則在此過程中對勞工進行指揮監督，並依約支付工資予勞工。

違法的薪資扣除條款

一般而言，勞動契約內容多涉及工時、薪資、職級或職稱等基本事項。然而，實務上常見部分企業在契約條款中，過度免除或減輕雇主責任，反而加重勞工的義務。例如，有些契約規定：若勞工違約、違法或造成公司損失，雇主得逕行從勞工薪資中扣除金額作為賠償。但此種約定已涉及違法：

- 依《勞動基準法》第 26 條規範，雇主不得預扣工資作為違約金或賠償費用。
- 依《勞動基準法》第 22 條第 2 項，工資應全額直接給付勞工。

以上法令都顯示雇主若逕行從勞工薪資中扣除金額作為賠償，已經違法。

定型化契約的不合理條款

此外，《民法》第 247-1 條亦規定，定型化契約如顯失公平，該部分約定無效。由於多數企業提供給勞工簽署的勞動契約為固定格式的制式契約，勞工通常無法自由增刪或修改條文，性質上屬於定型化契約。因此，若雇主單方面加重勞工責任或免除自身義務，即使勞動契約內白紙黑字載明相關不合理規範，當發生勞資爭議時，這些不合理的規範就可能被認定顯失公平而無效，所以企業在訂立契約時應特別謹慎。

勞保的投保義務

另一方面，勞工於簽訂契約時，也不得要求雇主不予投保，而改以直接給付勞健保保費金額予勞工。依《勞工保險條例》第 6 條，勞工應參加勞保為被保險人，即使事業單位僅有四人以下，亦可依第 8 條的準用規定而投保。若有固定雇主的勞工未依法納保，而由勞工透過職業工會自行加保，將涉及違法。因為，《勞工保險條例》第 24 條明定，若投保單位為不符規定之人員辦理投保並領取給付，保險人得追還並取消資格，且已繳保費亦不會退還勞工，實在得不償失，所以應該依照法令規定方式納保，才是最好的選擇。

健保的強制性規範

至於全民健康保險，在《全民健康保險法》第 1 條第 2 項明確規範，健保屬於強制性社會保險；《全民健康保險法》第 8 條第 1 項也規定，具有中華民國國籍且符合資格者，應強制參加健保。因此，即使勞工自願不納保並要求雇主以現金補償，雇主亦不得同意，否則將違反法令。

合法契約的重要性

綜上所述，勞動契約是勞資關係的基礎，其中的條款更須符合法律規範。無論是雇主或勞工，皆應遵守《勞動基準法》、《勞工保險條例》及《全民健康保險法》等相關規定，才能避免日後爭議，以實現勞資和諧，共創雙贏。

(本社每日新聞 VIP 會員享有一年二次免費法律諮詢／預約制(登記:02-2765-0906)／每次 30-40 分鐘(價值 15,000 元))