

FW^{外勞社} News Times

【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。



FW^{外勞社} News Times

作者:

王甲律師,巨曜法律事務所合署律師。

【學歷】英屬哥倫比亞大學商業學程、國立東華大學國際企業研究所碩士。

【經歷】眾博法律事務所律師、億光電子法務長、大同公司法務經理、永豐金 控集團(駿瀚)總經理特助、光寶科技集團(閎暉)總經理特助、裕隆集團(台元)總 管理處、冠德建設總經理辦公室等上市公司商業特助。

現為勞動部講師、勞發署微型鳳凰創業輔導顧問、勞保局講師、中華民國勞資 關係協進會調解人、Meet Taipei創新創業評審、新北市新創企業募資媒合會委 員等。亦為國立陽明交通大學、國立成功大學等大專院校,及內部稽核協會講 師。

專長金融資本市場、科技創新、商事法、勞動法、企業規章檢視、勞資調解、 經營權訴訟、行政處分訴願、撤銷訴訟等。

(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)