勞基法第14條「違反勞工法令」之目的擴張與限縮

文／潘韋丞

壹 前言

勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」（下稱系爭規定），其中就勞動契約之部分，同法第2條第6款業有「勞動契約謂約定勞雇關係之契約」的立法解釋規定，相對於此，該款「勞工法令」所指為何並不清楚，而其與勞工得否依該款規定行使勞動契約即時終止權（quit for cause）[1]密切相關，自有進一步探討之必要。

貳 論者見解

一、「勞工法令」係指勞資雙方勞動條件訂立之相關規定.：

實務有見解認為，勞基法第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。」其所揭櫫之立法目的乃在規定勞動條件最低標準，是系爭規定所謂「違反勞工法令」，應指違反關於勞資雙方勞動條件訂立之相關規定[2]。惟反對見解則認為，該款之文義與規範目的均相當清楚，並不存在文義過寬、不應規範而加以規範之「隱藏漏洞」，實無必要將「勞工法令」目的性限縮為「規範勞資雙方所訂勞動條件之法令」，否則將割裂勞基法之立法目的，只強調「最低勞動條件標準」，卻忽視「保障勞工權益」方為勞基法及所有勞工法令存在之最重要目的[3]。

二、所有以保障勞工權益為目的之法令均屬之：

論者有謂不論關於勞工組織、勞資關係、勞工福利及勞工保護等之法律或命令，均屬該款之「勞工法令」[4]；另有論者進一步闡述，勞動契約係繼續性的契約，並以從屬性為要素，具有高度的人格信賴關係，在有勞基法第14條第1項各款之情形發生時，該信賴之基礎已不復存在，即不能強求勞工維持契約關係，而所有以保障勞工權益為目的之法令，均為勞動契約維繫之基礎，雇主如有違反，對勞工而言，行使勞動契約即時終止權是不得已的最後手段，蓋一終止勞動契約，旋即面對失業的風險[5]。

三、目的性擴張及於其他法規：

論者有主張，雇主經營事業，非僅要遵守勞工法令而已，舉凡所有法令規章，均有遵守義務。則如雇主違反勞工法令以外之其他法規致損害勞工權益，則應作目的性擴張解釋，認亦屬違反該款之「勞工法令」，其理由在於，依系爭規定，雇主違反「勞動契約」或「勞工法令」致有損害勞工權益之虞，勞工得不經預告終止契約，惟如勞工以「違反勞動契約」為據，若該勞動契約未作成書面，或雖有書面但未臻詳備，則針對雇主之違法行為，尚須援引學理上勞動契約雇主之固有義務作主張，惟究竟雇主之保護照顧義務、提供經濟地位向上機會義務或其他附隨義務之內容範疇為何，均僅屬學理之論述，尚乏實定法依據，故宜目的擴張「勞工法令」之解釋，以維護勞工權益[6]。惟本文以為，此見解似將模糊勞動契約與勞資雙方私人領域之界線[7]，尚難認勞工有以勞基法第14條以外、與勞動契約並無任何關聯之事項主張不經預告終止契約、甚至得準用第17條請求資遣費之必要。

參 本文看法

一、勞工法令之文義範疇：

如自我國勞工立法體系觀察，所謂勞工法令可能涉及勞資關係、勞動契約、勞動基準、工會組織、團體協約、勞工參與及勞資爭議等內涵[8]，均應為其文義所包括；又系爭規定既規範於勞基法，其解釋自亦應探諸勞基法之立法目的，論者有依勞基法第1條規定，認為「保障勞工權益、加強勞雇關係、促進社會與經濟發展」屬勞基法之積極目的，而「規定勞動條件最低標準」則為勞基法之消極目的[9]，誠如上揭反對限縮解釋「勞工法令」之論者所言，勞基法之立法目的尚不能僅偏重於「規定勞動條件最低標準」之一端，忽視勞基法保障勞工之基本宗旨[10]，是本文贊成所有以保障勞工權益為目的之法令，均屬系爭規定所稱之「勞工法令」，就其文義而言，亦適足承載此規範目的。

二、系爭規定適用上之疑義：

所謂以保障勞工權益為目的之勞工法令，規範繁雜，是否謂雇主一旦違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，不論情節輕重，勞工均可依系爭規定不經預告終止勞動契約，非無疑義。實務見解即有指出，勞基法第14條立法例係採「重大理由說」，蓋該條是與同法第12條雇主懲戒解僱權之對應條文，相對於實務上普遍採認雇主依據同法第12條解僱勞工時尚須遵守解僱最後手段性而言，應認並非雇主凡有違反系爭規定之違反勞動契約或勞工法令時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約；解釋上，仍必須達違反程度重大始可，否則勞工法令繁雜，如勞工動輒可依系爭規定不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦不符勞基法第1條所定加強勞雇關係之立法目的[11]。惟實務亦有不同見解認為，系爭規定並無如同法第12條第1項第4款規定須以「情節重大」為要件，足見勞基法係有意區別勞資雙方終止契約之要件，藉以加強保障在勞資關係上處於弱勢之勞方[12]。本文基於以下理由，認為前說較為可採：

（一）勞動契約法之觀察：

依勞基法立法草案行政院之說明，勞基法第14條係參照勞動契約法第37條第1、2項訂定[13]；就系爭規定相對應之部分而言，並未施行之勞動契約法第37條第1項第7款規定，雇方對於勞動法令、勞動契約有「重大違反」，或勞動契約之條件因雇方之行為有根本之變化時，勞動者得不經預告，於勞動契約期滿前解約，其要件明定為「重大違反」，則參照此訂定之系爭規定，亦應為同一解釋。

（二）對照民法僱傭契約：

勞動契約就其法律性質而言，係屬僱傭契約，民法第482至489條關於僱傭契約之規定，原則上亦適用於勞動契約[14]，惟應注意勞基法之相關特別規定。而民法之僱傭契約，可區分為定期及不定期兩種型態，不定期僱傭契約依同法第488條第2項規定，各當事人得隨時終止契約；而定期之僱傭契約，則依同法第489條第1項規定，須遇有重大事由，其僱傭契約始得於期限屆滿前終止。就契約終止權之限制而言，不定期僱傭契約顯然寬鬆許多，固有論者批評不定期僱傭契約可隨時任意終止之規定係立基於契約自由原則，惟尚應進一步思考的是，當事人是否確能以「平等」地位從事締約，否則僅徒有「自由」之名，而勞資關係當事人即屬於事實上極端之不平等，該規定顯未思慮及此[15]。惟就此而言，勞基法業有保護勞工之對應規定，勞動契約不論定期或不定期，非有同法第12條勞工有過失、符合懲戒解僱之情形，雇主欲終止勞動契約必須經預告程序，且限制非有同法第11條經濟上理由、符合裁員解僱之情形，雇主不得預告勞工終止契約。準此，民法不定期僱傭契約雇主之終止權受到勞基法相當程度的限制，而對勞工而言，定期僱傭契約原有在期限內、非有重大事由不得終止之優勢即不復在，反而不定期勞動契約並無期限之限制，更能提供勞工長期穩定之保障，是以勞基法對於定期勞動契約有第9條之特別規定，須臨時性、短期性、季節性及特定性之工作始得訂定定期勞動契約，且復有定期契約屆滿後視為不定期契約之規定。是總體而言，勞動契約以不定期為原則，如此亦符合勞動契約重視安定之繼續性特徵[16]。

從雇主之角度觀察勞基法之特別規定，第15條第2項規定勞工如欲終止不定期勞動契約，亦須經預告程序，相對於不定期僱傭契約可隨時終止而言，可見預告期間之規定不僅為終止保護制度，亦是對勞工有所限制[17]；考其意旨，乃為使勞雇間有一定之緩衝期，以便尋找他職或另覓他人，同時可進行工作交接[18]，是勞動契約重視安定之繼續性特徵，對雇主而言亦然。再觀定期勞動契約之情形，勞基法第15條第1項規定，特定性定期勞動契約期限逾3年者，於屆滿3年後，勞工得終止契約，但應於30日前預告雇主，雖放寬賦予勞工任意終止權，但仍有預告期間之限制，可見勞基法對於預告制度保障雇主之功能確有一定程度之重視。

除上情形，定期性勞動契約勞基法並無勞工得任意經預告而終止之規定，勞工如欲終止，必須依據第14條得不經預告終止契約之規定，而相較於民法僱傭規定定期契約須有重大事由始得終止，對於上述勞基法重視終止勞動契約之預告制度而言（不論勞方資方），應無道理放寬解釋第14條之要件而使勞工得輕易避免預告期間之限制。質言之，勞基法既將終止契約之預告制度視為原則，而為民法僱傭之特別規定，則就例外得不經預告之情形應至少與民法僱傭「免經預告」、「須具重大事由」之普通規定相當，是以勞基法第14條各款規定縱非民法第489條1項重大事由之列舉規定，亦應為例示規定。

（三）保障勞工之思考：

系爭規定如謂須違反勞動法令情節重大始可不經預告終止，是否對勞工終止

（文轉三版）

註釋

1. 有論者基於「解僱」與「辭職」在社會價值上之差異，稱之為「被迫辭職」，參閱黃越欽，勞動法新論，2000年7月，第221頁。
2. 可參閱臺灣高雄地方法院97年度勞訴字第71號判決。
3. 參閱林炫秋，雇主違反勞工法令與勞工終止勞動契約－就業保險法不是勞工法令？，台灣法學雜誌第130期，2009年6月，第260頁。
4. 參閱林豐賓，勞動基準法論，1997年11月，第121-122頁。
5. 參閱林炫秋，註3文，第260 頁；相同結論，可參閱林振賢，修正勞動基準法釋論，1999年2月，第171-172頁。
6. 參閱陳金泉，勞動基準法第十四條第一項第六款「雇主違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞者」其認定界限，發表於88年度勞資關係研討會，1999年11月，第7頁。
7. 日本法上之相關討論，可參閱劉志鵬，勞動法理論與判決研究，2002年8月，第108-115頁。
8. 參閱吳全成、馬翠華，勞工行政與勞工立法，2011年12月，第58頁。
9. 參閱林豐賓，註4書，第17-19頁。
10. 參閱黃越欽，註1書，第24-25頁。
11. 可參閱臺灣高等法院96年度勞上字第15號判決。
12. 可參閱臺灣高雄地方法院102年度簡上字第362號判決。
13. 參閱立法院公報第73卷第51期第31頁。
14. 參閱楊通軒，個別勞工法：理論與實務，2011年8月，第20-21頁。
15. 參閱楊淑婷，定期勞動契約之研究，政治大學法律學研究所碩士論文，2004年1月，第7-9頁。
16. 參閱黃越欽，註1書，第134頁。
17. 參閱黃程貫，我國勞動法終止保護制度重新建構之研究，國科會研究計畫，2005年，第43頁。
18. 參閱郭玲惠，大量解僱保護法制之初探－兼簡介德國之大量解僱保護，律師雜誌，第282期，2003年3月，第28頁。
19. 參閱葉靜漪，瑞典勞動法導讀，2008年7月，第139頁。

JUDICIAL 司法 訂閱 辦法 本刊每 全年 費用新 如蒙 請郵 帳 5005 帳 司法院

日本關於限制行為能力人侵權時法代責任判決譯介

譯者／星友康

日本最高裁判所於2015年4月9日，作出關於限制行為能力人侵權行為時法定代理人責任之判決，謹將判決全文[1]以及相關日本民法條文翻譯如下，提供參考。

平成24(2012)年（受）第1948號損害賠償請求事件

日本最高裁判所平成27(2015)年4月9日第一小法庭判決

判決主文

1 廢棄原判決中上訴人所有敗訴部分。

2 撤銷第一審判決中上訴人所有敗訴部分。

3 判決駁回關於前項撤銷部分的被上訴人等的所有請求。

4 判決駁回關於第一項廢棄部分的繼承前的被上訴人A之請求有關之被上訴人X2及X3之附帶上訴。

5 訴訟總費用由被上訴人負擔。

理由

關於上訴代理人森本宏、大石武宏、小島崇宏之上訴受理申請書第三之三

1 本案係因騎摩托車經過小學旁邊道路之B（當時85歲），為閃躲從小學操場滾出來的足球而跌倒受傷、嗣後死亡，故由繼承其權利之被上訴人，向身為踢上開足球之學童C（當時11歲）之父母，即上訴人，依民法第709條或民法第714條規定，請求損害賠償之案件。上訴人是否怠於對C的監督義務，為本案爭點。

2 原審適法地確定的事實關係，其概要等如下。

(1) C（出生於平成4(1992)年3月）於平成16(2004)年2月當時，係就讀於愛媛縣越智郡D町立（現為今治市立）E國民小學校（以下簡稱為「本件小學校」）的一位兒童。

(2) 本件小學校於放學後將操場(以下簡稱為「本件操場」)開放給兒童使用。本件操場裡，靠近南邊之處設置有已安裝球門網的足球球門(以下簡稱「本件球門」)。本件球門後方約10公尺處，有一門扇，其高度為1.3公尺（以下簡稱為「南門」），而該門的左右，沿著本件操場南面設置有1.2公尺的柵欄網。又，本件操場南面有約為1.8公尺寬度的側溝，隔著該側溝有道路（以下簡稱為「本件道路」），而南門與本件道路之間，設置有橋一座。本件小學校周圍有農田，本件道路的交通量不大。

(3) C於平成16（2004）年2月25日放學後，在本件操場與友人一起踢足球，練習自由球射門。而C於同日下午5時16分左右，將足球踢向本件球門時，該足球越過操場及南門上方、滾過橋上，滾到本件道路。當時，剛好騎摩托車，往西之方向行進於本件道路的B（出生於大正7(1918)年3月），為閃躲該足球而跌倒（以下將本事故簡稱為「本件事故」）。

(4) B因本件事故受有左脛骨以及左腓骨骨折等傷害，於住院期間中之平成17(2005)年7月10日，因吸入性肺炎而死亡。

(5) C於本件事故當時為滿11歲11個月的男性兒童，無理解責任之能力。上訴人為C之親權人，上訴人於平常就為C不要做出危險行為，而做好基礎教養教育。

3 原審認為，在上開事實關係之前提下，向本件球門踢足球之行為，係等同於向其後方的本件道路踢足球，如球沒踢好，會有球飛出本件道路的危險，因此，上訴人有義務指導其在此場合，不做讓周圍產生危險的行為，即上訴人有指導其不能向本件球門踢足球之監督義務，而上訴人怠於本義務云云。因此，原審部分承認被上訴人依民法第714條規定所為之損害賠償請求。

4 惟，上開原審判斷本裁判所無法支持。其理由如下。

根據前開事實關係，身為滿11歲之男性兒童C，將足球踢向本件球門，確係有使足球滾出本件道路之可能性，且與通行在本件道路之第三人間之關係而言，係為具有危險性之行為。惟C僅係於放學後與友人在為兒童等開放的本件操場裡，向設置於此而處於可使用狀態的本件球門，練習自由球射門。本裁判所認為，縱將本件球門後方有本件道路之事實考慮在內，C的行為本身，就本件操場的日常使用方法而言，係屬通常行為。又，本件球門已安裝球門網，在其後方10公尺處，沿著本件操場南面亦設置有南門及柵欄網，且此等與本件道路之間有約為1.8公尺寬度的側溝，因此，向本件球門踢足球時，足球滾到本件道路之情況並非常態。本件事故係因C將足球踢向本件球門，而該足球越過南門上方、滾過南門前的橋上，最後滾到本件道路，且當時行進在該處的B，為了閃躲該足球而跌倒，因此亦無從得出，C係特地將足球踢向本件道路等事實。

本裁判所認為，無責任能力之未成年人之親權人，就有關非在其直接監視下子女所為之行動，於平常就具有不危及人身而為之應注意行動的指導監督義務，但依照上開各事實，向本件球門為自由射門之練習本身，於通常情況下，並不能認為係屬危及人身的行為。又，不在親權人直接監視下的子女行動之指導監督，在某種程度上，僅能為一般性指導，因此，於通常情況下不被認定係危及於人身的行為，卻偶然地讓人身產生損害的場合，除非對於該行為有具體的預見可能等特別情況外，不應認為其對子女未盡監督義務。

身為C之父母親的上訴人，平時就已為C不要做出危險行為，而做好基礎教養教育，亦難認其就C在本件中的行為有具體的預見可能等特別情況。因此，依照本件事實關係，上訴人未怠於民法第714條第1項規定監督義務人之義務。

5 承上所述，原審判斷中，上訴人之敗訴部分具對判決有影響之明顯的法令的違反，關於此點之論旨[2]有理由。又，根據上開等認定，被上訴人依民法第714條第1項規定所為之損害賠償請求為無理由。又，被上訴人依民法709條規定之損害賠償請求亦無理由。準此，廢棄原判決中上訴人所有敗訴部分、撤銷第一審判決中上訴人所有敗訴部分之外，判決駁回關於前項撤銷部分的被上訴人所有請求，且該判決駁回關於廢棄部分的繼承前的被上訴人A之請求有關之被上訴人X2及X3之附帶上訴。

因此，全體法官以一致之意見，判決如主文。

裁判長裁判官 山浦 善樹
裁判官　櫻井 龍子
裁判官　金築 誠志
裁判官　池上 政幸

參考條文：日本民法

第709條（侵權行為之損害賠償）

因故意或過失侵害他人之權利或法律上受保護之利益者，對因此產生之損害負賠償責任。

第712條（責任能力）

未成年人對他人給與損害之場合，無具備足夠理解自己行為責任之知能時，對該行為不負賠償責任。

第714條（無責任能力者之監督義務人之責任）

無責任能力人依前兩條規定不負責任之場合，對無責任能力人負有法定義務之者，對該無責任能力人對第三者給與損害負賠償責任。但監督義務者不怠於該義務，或即使不怠於該義務也會產生損害時不在此限。

代於監督義務者監督無責任能力者亦負前項責任。

（譯者為法官學院法學日文班講座、臺大法律學研究所博士生）

註釋

1. 原文來源為日本裁判所網頁判例檢索系統 http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/032/085032_hanrei.pdf （最後瀏覽日：2015年4月29日）

2. 譯者註：即指上訴人之上訴受理申請書的論旨。

（文接二版）

權限制過苛致與勞基法保障勞工之意旨相違？本文採否定見解，誠如上揭貳、二之論者所言，勞動契約係繼續性的契約，並以從屬性為要素，具有高度的人格信賴關係，在有勞基法第14條之情形發生時，該信賴之基礎已不復存在，即不能強求勞工維持契約關係，則如雇主違反法令尚非重大，應難認已喪失信賴基礎，亦難謂勞工因而行使勞動契約即時終止權符合不得已的最後手段性。況勞動契約原則上屬不定期契約，在雇主違反法令尚非重大之情形，勞工仍可經預告程序後任意終止契約，又或者勞工得依第74條規定提出申訴，督促雇主改進，對勞工權益不致侵害過大，固然勞工未能依第14條規定終止契約，即無法準用第17條規定請求資遣費，但此應可透過「情節重大」之解釋作個案之衡平。詳言之，可個案衡量雇主違反法令可能對勞工造成之權益損害與雇主因而須支出之資遣費、未經預告程序致不及另覓他人之不利益，並當然基於保障勞工之立場作出認定，但應非得完全排除衡量之可能，逕謂只要違反勞工法令、不問損害勞工之虞的情節輕重，勞工即可不經預告終止契約並請求資遣費。

（四）外國立法例比較：

1. 新加坡：

1968年8月制定之新加坡僱傭法，僅有第11條第3項：「勞動契約之一方得因他方故意破壞合約之條件，不經預告即終止契約。」有關於雇主違反勞動契約之勞工即時終止權規定，並無雇主違反勞工法令勞工得逕行終止之相關規定，對於勞工之保障似有所欠缺。

2. 瑞典：

瑞典就業保護法第4條第3項：「雇主未實質性地履行其對雇員之義務時，雇員可以辭職，並立即生效[19]。」其所謂雇主對勞工之義務所指為何雖不明確，但透過「實質性」之要件，應可作與本文見解相當之解釋。

3. 德國：

2004年4月修正之德國民法第626條第1項：「於有特定事由之存在，各當事人於考量所有狀況，且權衡雙方當事人之利益後，僱傭契約維持至預告期間屆滿或至所約定期限屆滿已屬不可期待者，各當事人得以重大事由不經預告終止僱傭契約。」細繹其規範意旨，與本文上開論述似大致契合。

肆 結論

本文認為，系爭規定之「勞工法令」係凡以保障勞工權益為目的之法令均屬之；惟就適用上應作目的性限縮，須雇主違反勞工法令之情節重大，致有損害勞工權益之虞，勞工始得依據該規定不經預告終止勞動契約，並準用第17條規定向雇主請求資遣費。

（作者為雲林地院法官）