

KEY 題

Key 3 (工作規則之內涵)

對於勞工之兼職工作權問題，行政院勞工委員會曾函釋：原則上保障勞工非上班時間之兼職權利。惟最近金融證券業發生一勞資爭議案件，金融證券業者董事會決議修改工作規則：限制全體員工於非上班時間之兼職。以此，請說明下列問題：

- (一)〈勞動基準法〉對工作規則有何規定？
 - (二)工作規則之法律性質為何？
 - (三)在上述案例中金融證券業者變更工作規則可否拘束不同意之勞工？
- 【100 高考】

審題思維與解題預備

1. 工作規則之法律規範。
2. 工作規則之法律性質。
3. 工作規則不利益變更之效力及判斷基準。

擬答

分數	題號	(作答請從第 1 行開始書寫，並請標明題號，依序作答)
		(一)工作規則之訂立：
		勞動基準法第 70 條：「雇主僱用勞工人數在三十人以

上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。」勞動基準法施行細則第 37 條第 1 項，「雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。」

(二)工作規則應記載事項：

勞動基準法第 70 條：「一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」

(三)工作規則之效力規範：

勞動基準法第 71 條：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」

(四)工作規則之法律性質：

工作規則之意義，係在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規

則。(最高法院 88 年台上字第 1696 號民事判決)

1. 法規說：工作規則屬能對勞工發生效力之法規範。

2. 契約說：工作規則因當事人合意而成為契約之內容時，取得法律效力。

3. 定型化契約說：勞工與雇主之勞動條件依照工作規則之規定而來，已成為勞資雙方有共識、合意之一種事實上習慣，工作規則之所以能拘束勞資雙方，其根據在此。工作規則可看作是勞資關係內之定型化契約。

4. 集體合意說：工作規則原則上應經個別勞工同意，但此種同意可由勞工集體意思之同意所取代。

工作規則由雇主單方面制定，工作規則得由雇主為不同之變更，如工作規則更有利於勞工則無問題，如工作規則對勞工而言屬不利益之變更，則法理解釋上，勞資雙方對於新的勞動條件無法達成合意時，承認雇主有依工作規則來變更勞動條件之權限，但為防止雇主濫用變更權限並保障勞工利益，對雇主變更權限加諸合理性判斷之限制。最高法院認為：雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工。(最高法院 88 年台上字第 1696 號民事判決)。

而學者主張工作規則合理性變更之法律基礎，在於工作規則之法律性質如採定型化契約說，雇主的工作規則制定及變更之權限中，也包含依工作規則而合理變更勞動條件之權，此變更權之性質為形成權之一種。

就工作規則變更合理性判斷之內容，學者認為可以參酌變更之必要性、變更所帶來不利益之程度、補償措施之有無及其程度、其他同業者之狀況、與工會或勞工之協商經過及其他勞工之反應作為判斷之基礎。故本題中，工作規則之變更可否拘束不同意該變更之勞工，應以上開基準判斷此變更是否具有合理性。以本題而言，兼職在不影響原本勞動契約之履行之情形，雇主並無正當理由以工作規則加以限制之必要性，因下班時間本屬勞工自由運用之時間，勞工仍有尋求其他工作或自為其他工作之權利，此屬憲法所保障之人民自由權利。本題公司以工作規則限制員工於非上班時間之兼職權利，此變更限制勞工權利行使，且無必要，更無其他補償措施存在，依據上開判斷標準，本件不利益變更之工作規則對於表示反對之勞工應不生拘束之效力。

◎重要概念補充

（出處：王能君老師等合著，勞動基準法釋義，新學林，頁 399～410。）

(一)工作規則之界限：

勞動基準法第 71 條：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」

(二)工作規則之核備：

工作規則制定或修正日起三十日內應報請主管機關核備。（核

備：審核備查。）

適用全部事業單位之工作規則，送事業主體所在地主管機關備查，分別適用不同事業單位之工作規則，則分送各事業單位所在地之主管機關備查。

主管機關依工作規則審核要點加以審核，如有違法、不當或不足，主管機關得通知事業單位刪除、修訂或增訂。

Q：雇主未送核備之效力？

※實務見解

最高法院 81 年台上字第 2492 號民事判決

裁判要旨：雇主違反勞基法第 70 條，工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第 79 條第 1 款規定處罰之問題。苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效。

※學說見解

核備係行政機關確保工作規則未違反法令強制禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定，以及有無不當或不足，目的在確保工作規則屬合理之勞動條件，與工作規則之私法上效力無關。

.....End

(三)公開揭示：

工作規則經主管機關核備後，雇主應將工作規則公開揭示。

公開揭示可用公告方式為之，目的在使勞動條件明確化，使勞工處於易於了解工作規則之內容及狀態即可。網路公告、電子郵件傳送或傳閱，均無不可。

Q：未公開揭示之效力如何？

勞工無從知悉工作規則內容，無法達成合意，工作規則對勞工不生拘束力，該等工作規則不生效力。勞工與雇主間之權利義務，可視為事業單位內之勞動習慣，因長期反覆為之而成為勞動契約之內容。

-----*End*

(四)工作規則之法律性質：**1. 法規說：**

工作規則屬能對勞工發生效力之法規範。

2. 契約說：

工作規則因當事人合意而成為契約之內容時，取得法律效力。

3. 修正法規說：

工廠法與勞基法就工作規則採法規說，但應由既得權保護、合理勞動條件及誠信原則限制雇主工作規則制定權。

4. 定型化契約說：

勞工與雇主之勞動條件依照工作規則之規定而來，已成為勞資雙方有共識、合意之一種事實上習慣，工作規則之所以能拘束勞資雙方，其根據在此。工作規則可看作是勞資關係內之定型化契約。

5. 根據二分說：

工作規則有關工資、工作時間等狹義勞動條件，適用契約說，只有當事人合意才能生效；其他廣義勞動條件，認為屬法規說為當。

6. 集體合意說：

工作規則原則上應經個別勞工同意，但此種同意可由勞工集體意思之同意所取代。

7. 獨立法源否認說：

涉及單純雇主經營自由，無法作為解決勞資爭議之標準，亦不生有無拘束力之問題，原則上應認為定型化約款應得勞方同意才對其生拘束力。

※ 實務見解

工作規則屬僱傭契約內容之一部：

最高法院 88 年台上字第 1696 號民事判決

在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。

✎ 勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。

最高法院 99 年台上字第 2204 號民事判決

裁判要旨：雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就勞基法第七十條各款所列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之……不問勞工是否同意，皆能發生拘束力。

✎ 雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上雖不能拘束表示反對之勞工，惟若工作規則之不利益變更符合多數勞工利

益，亦滿足企業經營必要而具合理性時，即不得逕論工作規則已構成該法第 71 條規定，因違反有關該事業適用之團體協約規定而無效。

-----+-----*End*

(五)工作規則不利益變更之法律效力：

1. 意義：新工作規則之製作或變更，剝奪既得權利，或單方課予勞工不利益之勞動條件。

2. 學者整理學說見解：

(1)法規說：

雇主可將工作規則予以不利益變更，對反對勞工仍有拘束力或另以既得權保障之法理保障勞工。但亦有認為在不利益變更時須經勞工同意，應適用既得權保障及誠信原則否則不能拘束勞工。

(2)根據二分說：

勞動條件之部分變更，適用權利濫用、誠信原則及既得權保障，同時以契約說限制其變更效力。

(3)定型化契約說：

雇主可自由為工作規則之不利益變更，但對勞工不能主張新工作規則當然有效。

(4)定型化契約說之學者另有認為：

應加入合理性變更法理加以處理，在保護勞工利益及兼顧企業經營之必要性考慮下，雇主單方不利益變更工作規則時，不能拘束表示反對之勞工，但如不利益變更有合理

性及必要性時，例外亦能拘束表示反對之勞工。設非如此，則少數勞工反對，工作規則變更具合理性時，仍不能對其生效，將造成勞動條件分歧，違反工作規則在統一勞動條件之性格，亦不能滿足企業經營之需要。

※ 實務見解

最高法院 88 年台上字第 1696 號民事判決

雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工。

※ 學說見解

工作規則合理性變更之法律基礎：

工作規則之法律性質採定型化契約說，雇主的工作規則制定及變更之權限中，也包含依工作規則而合理變更勞動條件之權，此變更權之性質為形成權之一種。

工作規則變更法理之解釋：

勞資雙方對於新的勞動條件無法達成合意時，承認雇主有依工作規則來變更勞動條件之權限，為防止雇主濫用變更權限並保障勞工利益，對雇主變更權限加諸合理性判斷之限制。

.....End

(六)工作規則變更合理性判斷之內容：

1. 變更之必要性。
2. 變更所帶來不利益之程度。
3. 補償措施之有無及其程度。
4. 其他同業者之狀況。
5. 與工會或勞工之協商經過。

6. 他勞工之反應。

如雇主與工會有達成變更之合意，可推定為變更有合理性，在工會協商時仍應就是否公正分配勞工利益及工作規則變更過程加以審查。如與工會間未達成合意，則法院應就工作規則之內容加以實質審查。