

債權債務法律關係糾紛解析

2012/04/18 嘉義市中小企業跨業交流協會 陳國瑞律師主講

綱要

- 壹、勞資債權債務
 - 貳、支付命令
 - 參、個人資料保護法
-

壹、勞資債權債務糾紛

一、過勞

- 勞委會新增訂的過勞症認定基準，將不規律工作、經常出差、輪班、作業環境及伴隨神經緊張的工作等，都納入職業引起過勞症認定基準，預料將使過勞症申請職業病給付機率提高。

行政院勞工委員會已建立一百零八種職業病認定基準，其中並無「過勞症」項目，如果懷疑因過勞而猝死，一般是引用「職業引起的急性循環系統疾病」，例如中風、心臟衰竭等。

-
- 在判斷「職業引起的急性循環系統疾病」時，常以是否「超出尋常工作的特殊壓力」來認定。例如發病當日往前推算一個月，加班時間超過一百個小時，或死亡前二十四小時仍在工作等。

近年因超時工作、壓力等出現許多疑似過勞症案例，工作傷害受害人協會等團體曾批評，過勞症認定標準「只見疾病」不見「勞動」，許多白領勞工因工作壓力出現過勞現象，但被認定為職業病的案例卻寥寥無幾。

-
- 勞委會表示，究竟是何種原因引起心血管疾病，干擾因素有很多，對鑑定醫師而言，不容易診斷是否為工作所引起，即使是專科醫師，做出的判定也不同。為使過勞症認定更具體，勞委會研議後決定，除工時認定方式外，如果個案在工時因素上不符合職業病認定，將加以考量工作型態，包括工作不規律、工作時間長、經常出差、輪班、夜班的頻率、作業環境、伴隨精神緊張的工作。
-

-
- 讓勞工過勞出人命，雇主除了被加重罰款，可能還會有刑事責任！針對過勞案例頻傳，勞工團體要求對過勞死雇主祭出刑責，勞委會主委王○○上午鬆口表示，讓勞工超時加班，以行政罰較能達到懲罰效果，但如果因為超時加班讓勞工過勞致死，課刑事責任「是可以考慮的方向」，勞委會正蒐集各國做法，希望透過刑法或特別法處理。
-

二、薪資過低

工作23天只領到900元罰金九萬

- 國立南投高商補校高姓女學生，元月2日起，到南投市平和街一家美髮院打工，1小時工資70元，上班23天後，高姓女學生辭職，雇主以工作未滿1個月為由，不付給工資，只在離職那天，包給100元的紅包。美髮院說，店裡常有小妹打工，做3、5天就走人，什麼事都不會做，來店「學功夫」，沒做什麼事，怎能算工資。
- 社會局勞工課說，以鐘點計薪的勞工，不論工作幾天，都應按工作時數付給工資。勞工課將請美髮院雇主，和高姓學生協調工資給付。
- 勞動基準法第22條明定雇主給付工資之責任，如勞工已確實上班提供勞務，除有請假、遲到、曠職可以扣除未提供勞務時數之工資外，雇主必須依法給付全部工資。雇主如堅持不給付，恐怕會受到同法79條的行政罰鍰新台幣6000元到60000元，得連續處罰。

-
- 勞動基準法第26條已規定雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。雇主以”公司規定”要主張以勞工工資作為賠償，這樣是明顯違法，恐怕連法官也不會採信，可能會受到同法78條刑事罰新台幣90000元以下的罰”金”一會有前科紀錄。
 - 建議雇主：應將人事規範部分制訂成工作規則，與員工若另有約定則應簽訂勞動契約，勞動條件不可違反勞基法規定，應與勞工說明清楚後簽訂，切勿球員兼裁判一意孤行，否則最後不是白忙一場（無效）就是徒增人事成本（花時間+花錢+傷腦筋）！
-

三、薪資結構大公開

- 勞基法第二條 第三款規定：『謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。』
- ◎90年最高行政法院判決：『如係勞工因工作而獲得之報酬，不論是否屬於經常性，均屬工資。』
- ◎92年最高法院民事判決：『工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何無關。』

例如 夜點費?誤餐費?職務津貼?全勤獎金?

-
- ◎93年臺灣高等法院民事判決：『並不因員工作業種類及其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而有差異等情，故系爭「夜點費」顯非「勞務之對價」。』『若有雇主因體恤「輪班制」而於夜間工作勞工之辛勞而給予任何形式之補助時，此補助應非「勞務之對價」。』
-

四、三審判決永豐餘公司因給付駐外津貼，須再給資遣費約95萬元！

- 永豐餘公司於八十五年二月間派員駐越南關係企業SYLVAN公司服務，每月除原領月薪外，並依原領月薪百分之百比例領取駐外津貼。
- 於八十六年十一月永豐餘公司調該員回台北之海外室，因「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」，終止兩造勞動契約，給付資遣費時，未將駐外津貼計入。

○ 最高法院民事判決：

- 該員依永豐餘公司之命令派赴SYLVAN公司服務，復依其指示返台工作，業務係其直接監督，駐外津貼數額亦其核定，並列為固定薪津之一部分，足見駐外津貼確實為永豐餘公司指示該員赴越南工作給予之報酬，自不因其與其關係企業，或與其他公司協議由以外之其他公司發給該項津貼，而變更該給付之性質，永豐餘公司應再給付資遣費約九十五萬元及法定遲延利息。
-

員工上下班途中發生車禍後又傷遣雇土資遣，是否合法？雇主有無任何罰責？

- 依勞動基準法第13條規定，雇主在勞工遇第五十九條規定之醫療期間，不得終止契約。
- 『第五十九條規定之醫療期間』指勞工因遭遇職業災害而致傷害或疾病醫療期間。雖下班途中發生車禍屬勞保『公傷審查準則』之職業傷害，非勞工安全衛生法第二條第四項規定之職業災害，但內政部七十五年曾解釋：勞工上下班必經途中之交通事故，如果非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害。行政院勞工委員會七十八年亦曾解釋：勞工於上班時間必經途中，因搭乘他人所駕駛之汽車，發生車禍而致受傷，如該勞工本人無違反法令，應屬職業災害。



-
- 問題一 員工下班途經必經路線發生車禍？
 - 問題二 員工下班途中去吃飯發生車禍？
 - 問題三 員工一下班即跟女朋友去約會，到了公園途中發生車禍？
-

-
- 勞保『公傷審查準則』第18條規定，員工下班途中發生車禍，須無下列情形：一、非日常生活所必需之私人行為。二、未領有駕駛車種之駕駛執照駕車者。三、受吊扣期間或吊銷駕駛執照處分駕車者。四、經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈者。五、闖越鐵路平交道者。六、酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、迷幻藥或管制藥品駕駛車輛者。七、駕駛車輛違規行駛高速公路路肩者。八、駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛者。九、駕駛車輛不依規定駛入來車道者。即上述解釋之『非出於勞工私人行為而違反法令者』情形。
-

-
- 員工下班途中發生車禍，如果並無涉及私人行為或違反法令，依上述規定雇主不得終止契約（資遣），如違法資遣屬無效行為，勞僱關係仍然存在，雇主須繼續給付工資，勞工則無補服勞務義務。另雇主違反此規定，將被科以新台幣9萬元以下罰金（並有刑責）
-

五、年初離職，特休假可以在離職前休完嗎？

- 一、依勞基法第三十八條
 - 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：
 - 一、一年以上三年未滿者七日。
 - 二、三年以上五年未滿者十日。
 - 三、五年以上十年未滿者十四日。
 - 四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
-

○ 二、依勞基法施行細則第二十四條

○ 本法第三十八條之特別休假，依左列規定：

○ 一、計算特別休假之工作時間，應依第五條之規定。

○ 二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。

○ 三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，

其應休未休之日數，雇主應發給工資。

-
- 三、中途離職人員之休假天數可否以離職當年在職時間比例計給之疑義
 - 行政院勞工委員會八十三年台拊勞動二字第○一六XX號函
 - 勞動基準法第三十八條規定略以「…，每年應依左列規定給予特別休假…」，所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。

-
- 綜上法律依據，不難看出特別休假日期應由勞雇雙方協商排定，除非已事先於工作規則訂明排休方式，否則就是勞資各有一半決定權；另外最常見到的是雇主以為特休假應該平均在1-12月申請，不要搞混了，今年可以有特休假是因為去年已經工作滿一年，所以才可在今年勞資雙方協議的時間排休，所以不因年度中終止勞動契約而影響其權益。如果公司無法同意讓員工在離職前排休，則應補給應休未休之特休假工資。
-

○ 什麼是支付命令？

- 所謂支付命令，債權人對債務人之請求，為請求給付一定數量之金錢（例如：新臺幣100萬元）、可代替物（例如：上等蓬來白米100公斤）或有價證券（例如：臺灣水泥股份有限公司發行普通股每股面額新臺幣10元1000股的股票）者，得聲請法院對債務人發支付命令，督促債務人向債權人清償並賠償程序費用。以支付命令的方法向債務人請求，相較通常訴訟程序更加簡便、迅速、省費，而且支付命令一旦確定，效果與確定判決相同，可以善加利用。
-

○ 支付命令的管轄法院

○ 依民事訴訟法第510條規定，支付命令之聲請，專屬債務人為被告時，依民事訴訟法第1條、第2條、第6條或第20條規定有管轄權之法院管轄

○ 聲請支付命令應具備文件

○ 法院對於支付命令的核發並不是毫無理由完全准許，還是要初步審酌債權人所提出的理由以及相關的證據，因此要附上證物，常見的證物，例如：借據、支票及退票理由單、契約書、送貨簽收單、會單……等等。

○ 支付命令的效力

- 法院在收到支付命令聲請後，首先看聲請的理由是不是有理由，必須是有理由才能夠核發，或者是法官審理以後認為只能部分金額是有理由的，也會就一部份的金額來核發，例如：債權人請求支付貨款100萬元，但是債務人簽收的收據只有80萬元貨物，那麼法院就會就80萬元部分核發支付命令。
- 當法院決定核發支付命令後，書記官就會把支付命令送達給債務人，如發支付命令後三個月內，不能送達給債務人，支付命令失其效力。支付命令必須要確實送達給債務人，因此支付命令的送達應於外國為之，或是要用公示送達的情形，就不能聲請核發支付命令。

-
- 還有一種情形是債權人應為對待給付尚未履行，也不能聲請發支付命令。
 - 債務人收受支付命令後，如果有意見該如何處理？
 - 當債務人收受法院核發的支付命令後，如果對於支付命令的內容有意見，必須要在20日內向發支付命令之法院提出「聲明異議狀」，此時，法院就必須要按照民事起訴或聲請調解程序處理，也就是說雙方必須進行訴訟或調解的程序，來解決紛爭。
-

-
- 債務人收受支付命令後，如果沒意見，後續會如何進行？
 - 當債務人收受法院核發的支付命令後，如果對於支付命令的內容沒有意見，則無須理會，等到過了20日，支付命令確定後，就會和確定判決有同一效力，法院會主動發給支付命令確定證明書。如果債務人不為清償，債權人可憑支付命令與確定證明書，對債務人的財產聲請強制執执行程序。
-

肆、個人資料保護法

- 在此資訊快速流通的社會，民眾在運用個人資料、享受輕鬆掌握便利生活的同時，也擔心相關資訊會被不當蒐集、利用甚至洩漏、銷售；然而，原於1995年公布之《電腦處理個人資料保護法》（即現行個資法），不但規範之主體（僅規定8大行業及經指定之非公務機關）及客體（未保護特種資料及其他間接可識別之個人資料）有限，亦早已無法因應日新月異之利用行為，故經過多年努力及多次朝野協商，《個人資料保護法》草案，終於在2010年4月三讀通過。但是因為法條規定與社會現況落差過大，因此迄今尚未施行!!
-

-
- 此次修法中，雖然將自然人對他人的個人資料利用行為也包括在內；但為了避免因而是限制了個人日常生活中合理的利用行為，法案也將「自然人為單純個人或家庭活動之目的」而蒐集、利用之個人資料以及「於公開場所或公開活動所蒐集、利用未與其他個人資料相結合」之影音資料排除（第51條）。因此，若將朋友的電話製作成通訊錄，或在個人部落格及Facebook張貼一般日常生活或公共活動的合照或影音資料，亦不致於違法。
-

-
- 而於擴大保護個人資料之部份，此次修法參考歐盟之規定，規定「醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科」等屬於特種資料，除非法律明定、履行法定義務且有適當之防護措施、自行公開或已合法公開、統計或學術研究，否則不得蒐集、處理、利用（第6條）。因此，將來就此種特種資料之保護，會較其他個人資料更嚴謹，應可減少目前部份醫師拿名人之病歷或整型經過來炒作之亂象。
-

-
- 至於個人資料之運用，依新版個資法之規定不得逾越特定目的必要之範圍並應與蒐集之目的具有正當合理之關連（第**5**條）。所以實務上常見利用抽獎、填問卷，或類似**Facebook**上心理測驗所獲同意取得的個人資料，因為有當初蒐集目的之限制，所以不能擅自另做為其他用途。而一般來源即可取得的個人資料，雖然法條規定得蒐集或處理，但若有涉及其他更值得保護的個人利益，當事人也可以要求刪除或停止處理、利用（第**19**條）。
-

-
- 在利用個人資料進行行銷之部份，法案亦規定非公務機關利用個人資料行銷時，若當事人表示拒絕，應立即停止使用其個人資料。於首次行銷時，並須提供民眾拒絕行銷之方式，以及支付所需費用（第20條）。換言之，日後業者於行銷時，即必須提供免費回郵信封或免費服務電話，讓民眾得以便利之方式表達拒絕行銷之意願。
-

-
- 針對個人資料檔案之保護，新版個資法中要求應採取適當之安全措施以防止個人資料被竊取、竄改或洩漏；而政府相關單位亦得指定部份非公務機關訂定個人資料檔案安全維護計畫或業務終止後之資料處理方法（第27條）。若日後業者未依主管機關訂定之計劃或方法為之，即可能被認為未採取適當之安全措施，故不可不慎。
-

-
- 若因個人資料遭不法侵害，難以證明實際損害金額時，民事途徑部份，可向法院請求每人每一事件500至20,000元賠償；但考量業者承受之程度，同一事件總額以2億元為限（第28條）。至於意圖為自己或第三人不法利益，違法蒐集、處理、利用或變造個人資料，足生損害於他人者，最高則可能面臨5年有期徒刑之刑責（第42條）。
-

-
- 法務部已重新提報「個人資料保護法」修正草案至行政院，行政院最快本周展開審查，對於銀行、金融機構等過去間接蒐集所得、非由民眾自行提供的個資，決定刪除自施行之日起一年內完成告知規定。法務部法律事務司司長陳維練表示，未來在處理或利用前，只要事先告知當事人即可。
-

個人資料保護法修正案

	條文	修正條文	說明
第6條	敏感性個人資料不得蒐集、處理或利用如醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科等	增加基於增進公共利益或當事人書面同意得蒐集、處理或利用	如民眾健檢資料就可由甲醫院拿到乙醫院使用
第41條之1	非意圖營利損害於他人處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科20萬元以下罰金	刪除	非意圖營利除罪化，回歸民事賠償
第54條	修正施行前非經當事人同意間接蒐集的個資如金融機構等，應在施行之日起一年內完成告知	刪除一年內完成告知期限	改為在處理或利用前向當事人告知

資料來源：法務部

蘇秀慧／製表

-
- 「個人資料保護法」在民國99年5月完成修法三讀，擴大適用範圍，但因第6條、54條和41條之1引發爭議，以致個資法修法通過二年來，迄今仍未上路。親民黨立法院黨團並在日前告發法務部和行政院。現行個資法第54條規定，本法修正施行前非由當事人提供的個人資料，應在個資法施行之日起一年內完成告知民眾。但金融等產業界強烈反彈，認為期限太短，以銀行業發行信用卡為例，一年內難以告知6,000萬人次的客戶。
-

身為雇主的您會面臨的問題

- 面試時要求應試者提出其身份證件資料是否合法？
 - 要求其提出前科紀錄表(即良民證)是否合法？
 - 員工要求您返還個人資料，您該怎麼處理？
 - 若員工離職後，其續任之公司打電話來要員工資料，您是否應該交付？
 - 法院來函調員工個人資料，您是否應該交付？
-

-
- 取得新進員工背景資料，因此包括銀行業，以及部分需涉及敏感業務者，雇主大都透過徵信社等私下管道，檢核新進人員背景。
 - 最近幾年，勞動市場供需失衡，加上派遣行業興起，不少業者在應徵員工時，要求附上「良民證」，作為篩選依據，在口耳相傳下，甚至連應徵清潔員、看護，業者都會要求檢附證明，讓不少應徵者相當錯愕，心裡犯嘀咕。
 - 由於申請「良民證」應徵工作民眾，大多數都是經濟弱勢族群，而每份「良民證」規費高達二百五十元，市警局將建請降低費用，減低申請者負擔。
-