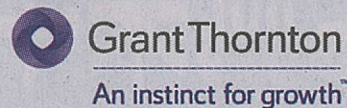




《正大稅務專欄》



公司簽訂勞動聘僱契約注意事項(上)

鍾幸芳

企業人資或法務部門，最不願意遇到勞資糾紛。常常有企業會詢問，如何訂定或修改一份聘僱契約以避免觸及法令，減少不必要之勞資糾紛。本文將針對契約終止與個資法進行分析，並列出常見重要注意事項，以供處理勞資關係時參考。

在契約終止部分，根據勞動基準法第2條第6項，「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」亦就是說勞動契約是規範勞工與雇主之間權利義務關係，而無論是口頭或書面方式約定均可，實務上為舉證之便，保有書面契約仍被公認為較為明智

作法。一般而言，只要有繼續性質的工作內容，雇主應和勞工簽定不定期契約，且雇主不得任意終止勞動契約，除非有勞基法第11條或第12條所列之合法解雇情形發生，雇主仍須根據勞動基準法第16條給予勞工預告期間工資和第17條給發勞工遣散費的規定辦理，確實保障勞工的權利。

雖然如此，並非所有國家皆採同樣制度。在國外常見有所謂「任意聘僱條款（Employment at will）」，此條款代表公司可以無條件地解僱員工，亦沒有義務支付任何資遣費；相對地，員工也無須任何理由即可終止合約。

值得注意的是，這樣的條款不符合我國勞基法，故不適用於台灣公司之聘僱合約。關於「試用期間」，我國勞基法早已刪除此項規定。故縱使聘僱契約書內設有試用期間條款，解聘員工仍應依勞基法相關規定終止勞動契約。

其次，自從民國101年新版「個資法」通過後，人資部門也肩負員工個資保護責任，對於哪些資料需要保護，保護措施又需要做到何程度？所謂「個人資料」，包括自然人的任何「得以直接或間接方式識別該個人之資料」，所以只要有辦法從某資料識別出特定個人，該資料即屬於個人

資料保護法意義下的「個人資料」，而受其保護。基於中華民國101年10月01日公布施行之「個人資料保護法」及「電腦個人資料保護法施行細則」，公司在取用員工個人資料時必須事先告知當事人其個人資料將被公司以何種方式蒐集、處理與利用，並取得本人同意。

特別是有些公司會將薪資扣繳憑單、記帳及稅務等事務委託會計師事務所處理，如此也會涉及個資委外等事項，必須取得員工同意，而且公司負有妥善保管和舉證的責任。關於此部分，若能直接將個人資料保護法第8條第1項各款事項完整的個資條款加入聘僱契約並讓新進

員工簽名同意，則可免除事後還需另外取得員工簽屬同意之困擾。

實務上也常見外商公司在聘僱擔任重要高階職務員工時，會希望進行其個人犯罪紀錄調查，以取得更完備的個人背景資料，來完成總公司政策要求。此時亦應留意進行此項調查前必須取得當事人的同意，否則公司恐涉及違反就業服務法第5條第2項第2款，雇主招募或僱用員工，不得有要求提供非屬就業所需之隱私資料之規定，依同法第67條規定，可科處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。（本文作者鍾幸芳為Grant Thornton Taiwan 正大聯合會計師事務所合夥會計師）

