

論違法解僱下僱用人之受領遲延責任與危險負擔法理之交錯*：

以解析我國實務見解及與日本法之比較為中心

徐婉寧**

〈摘要〉

受僱人未服勞務時，原則上即無報酬請求權（no-work-no-pay 原則）。然而，我國民法第 487 條本文明定，「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」為前述未服勞務即無報酬原則之例外規定。但同條並未排除同法第 267 條於給付不能可歸責於僱用人時，受僱人方得請求報酬之危險負擔相關規定之適用，則如何判斷僱用人是否陷於受領遲延抑或係受僱人無故不服勞務，因涉及受僱人報酬請求權之有無，攸關受僱人之生計及僱用人之權益，為我國學說及實務上重要的課題。

本文擬聚焦於雇主違法解僱時，就實務見解對僱用人受領遲延要件之認定，進行分析整理，以探討雇主何時陷於受領遲延、勞工是否仍須提出給付等長久以來迭生爭議之問題。

最後透過日本法之比較研究，以日本法為借鏡，獲得於受僱人給付不能時或應依危險負擔法理來認定報酬請求權之有無之啟示。

* 本文為科技部研究計畫「危險負擔與受領遲延-論受僱人未服勞務時僱用人之報酬給付義務」（計畫編號103-2410-H-004 -049 -MY2）之研究成果之一。作者衷心感謝匿名審稿人之寶貴意見，使本文更為完整，惟文責仍由作者自負。

** 國立政治大學法律學院法律學系副教授。E-mail:nadia@nccu.edu.tw。

- 投稿日：11/26/2015；接受刊登日：10/07/2016。
- 責任校對：賴信堯、賴澄羽、黃存志。
- DOI:10.6199/NTULJ.2017.46.01.02

關鍵字：受領遲延、危險負擔、民法第 487 條、休業津貼、歸責事由

◆ 目 次 ◆

壹、前言

貳、民法第 487 條僱用人受領遲延之要件

- 一、有需要僱用人受領之債務存在
- 二、債務人已合法提出給付
- 三、債權人拒絕受領或不能受領

參、民法第 487 條僱用人受領遲延之相關實務見解

- 一、最高法院 92 年度台上字第 1979 號民事裁定
- 二、雇主違法解僱時，言明勞工即無須言詞提出給付之判決
- 三、雇主預示拒絕受領勞務時，雇主應自拒絕受領時起負遲延責任之判決
- 四、雇主預示拒絕受領勞務時，勞工仍須言詞提出勞務給付之判決
- 五、涉及勞工給付勞務意願或能力之判決

六、小結

肆、日本法上的相關議論

- 一、受領遲延與危險負擔
- 二、學說的議論狀況
- 三、判決的見解與學說的批判
- 四、日本民法第 536 條第 2 項與日本勞基法第 26 條之關係
- 五、小結

伍、受領遲延責任與危險負擔法理之交錯

陸、結語