



勞動基準法第 32 條之「事變或突發事件」

—以罷工為中心

蕭 雅 勻*

目 次

壹、前言	為工時規制例外情形之立法沿革
貳、判決摘要	三、實務肯認之「事變或突發事件」
一、案例事實	(一)主管機關見解
二、判決要旨	(二)司法實務見解
(一)「事變」、「突發事件」應從嚴解釋並適用勞委會函釋	四、學說肯認之「事變或突發事件」
(二)系爭罷工為 X 可預見而非「事變」或「突發事件」	五、本文見解
(三)本件並無違法性認識錯誤或緊急避難之適用	(一)自雇主「預先準備可能性」判斷「事變或突發事件」
參、判決評釋	(二)以利益衡量操作「必要性」
一、本案判決之影響	(三)系爭罷工事件非屬事變或突發事件且不具必要性
二、「天災、事變、突發事件」作	肆、結論

關鍵詞：延長工作時間、事變、突發事件、罷工、工時規制

Keywords：Extended Working Hours, Accidents, Unexpected Events, Strike, Working Hours Regulation

* 國立臺灣大學法律學院法律學系民法組碩士生，國立臺灣大學法律學系司法組學士，律師高考、司法官特考合格。

投稿日期：2023 年 8 月 16 日；接受刊登日期：2024 年 2 月 26 日。

摘 要

勞動基準法中關於延長工作時間之規定，設有要件限制，其中第 32 條第 4 項以「天災、事變或突發事件」作為客觀要件，且因該條屬於特殊情形的延長工時規定，因此並未設有加班時數之上限，使雇主在因應緊急狀況時得以具有人力運用上的彈性。然而，在臺北高等行政法院 109 年度簡上字第 164 號判決之航空業罷工案例中，因部分勞工拒絕提供勞務，未參加罷工的勞工需加班以消化業務量情形，是否該當本條項之要件？進一步考察後可見，對於「事變或突發事件」的解釋，過往的主管機關函釋見解似乎未見一致的判準，法院判決也常在部分案例出現歧異見解，惟其中皆曾隱含以「預先準備之可能性」作為判斷基準的用語，本文認為此即可作為勞動基準法第 32 條第 4 項中「事變或突發事件」的第一步判斷依據，且在日本與德國的勞動法制上，可以排除工時規制之緊急情況也都存在類似用語。其次，應再以同條項所稱之「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要」進行第二步利益衡量，以決定可否適用該項。且本案於利益衡量時，尤應注意勞工之健康權益，以及「罷工」作為爭議行為必然帶給雇主經濟上損害之特質。

“An Accident, or an Unexpected Event” under Article 32 of the Labor Standards Act: Focus on Strikes

Hsiao, Ya-Yun

Abstract

The provisions regarding extended working hours in the Labor Standards Act include certain conditions and limitations. Among them, Article 32, Paragraph 4 takes “the occurrence of an act of God, an accident, or an unexpected event” as objective criteria. Since this article is about special circumstances for extended working hours, it does not prescribe an upper limit on overtime hours. This allows employers flexibility in workforce management