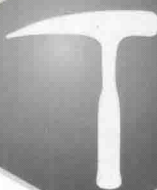
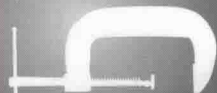


勞工法系列

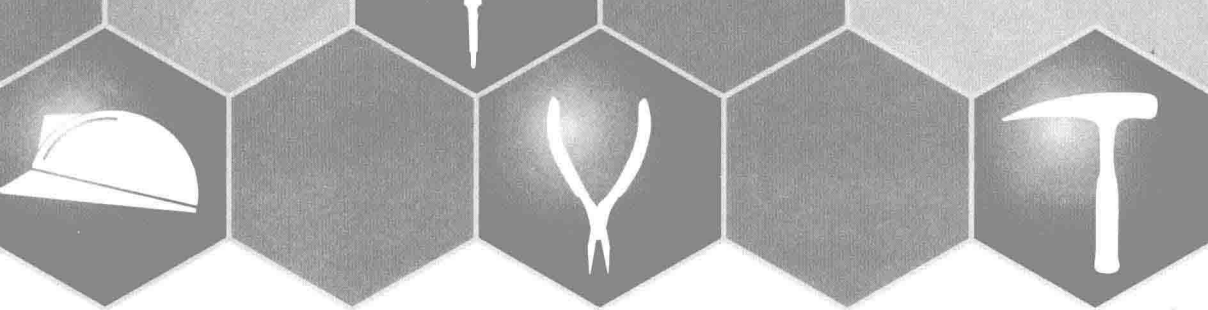


勞動解例 基準法

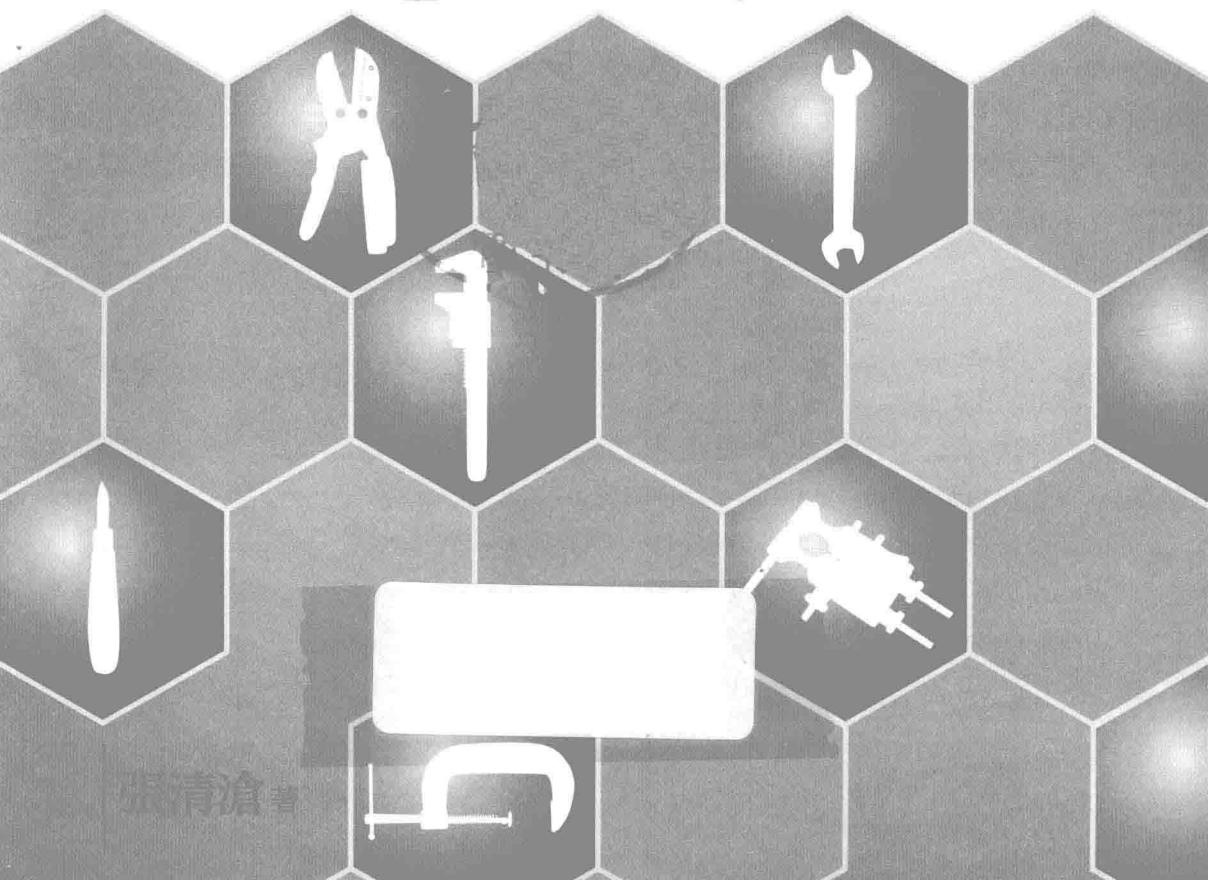
第四版



張清滄 著



動勞解例 基準法



張清滄 著

例解勞動基準法／張清滄著．——四版．

——臺北市：五南，2011.10

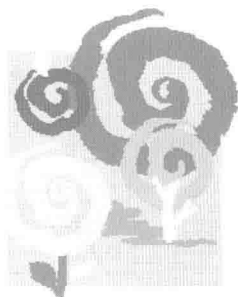
面：公分

ISBN 978-957-11-6461-8（平裝）

1. 勞動基準法 2. 判例解釋例

556.84

100019758



1U53

例解勞動基準法

作 者 — 張清滄 (213.2)

發行人 — 楊榮川

總編輯 — 王翠華

主 編 — 林振煌

責任編輯 — 李奇羣

封面設計 — 斐類設計工作室

出 版 者 — 五南圖書出版股份有限公司

地 址：106 台北市大安區和平東路二段339號4樓

電 話：(02)2705-5066 傳 真：(02)2706-6100

網 址：<http://www.wunan.com.tw>

電子郵件：wunan@wunan.com.tw

劃撥帳號：01068953

戶 名：五南圖書出版股份有限公司

台中市駐區辦公室/台中市中區中山路6號

電 話：(04)2223-0891 傳 真：(04)2223-3549

高雄市駐區辦公室/高雄市新興區中山一路290號

電 話：(07)2358-702 傳 真：(07)2350-236

法律顧問 元貞聯合法律事務所 張澤平律師

出版日期 2002年10月初版一刷

2004年4月二版一刷

2004年9月三版一刷

2011年10月四版一刷

2012年9月四版二刷

定 價 新臺幣550元

四版序

作者摘錄出書之各級法院勞動基準法相關之判決逾一千二百則，並於某市政府勞工局參與勞工諮詢、申訴及勞資爭議協調、調解多年，對勞動基準法相關問題之涉獵頗具心得。本書融合了勞動基準法條文之旨意、行政院勞工委員會之解釋、各級法院相關之判決（355則）及實務上之爭議，實用價值高。

本增訂四版特就常見爭議之「終止勞動契約」、「競業禁止」、「人力派遣」、「扣薪」、「無薪休假」、「育嬰留職停薪」、「退休金」、「職業災害」、「特定工作者（84條之1）」加以探討，期盼勞資雙方瞭解權利義務後，同心協力，共同創造事業佳績。

張清滄 謹識

2011年10月

序

勞動基準法實施後，因涉及勞工之權益，也影響事業單位之經營，爭議在所難免。勞動基準法無法就勞動條件鉅細靡遺的規定，勞工主管單位的見解與法院的判決常有不同，有爭議、訴訟時，自以法院的判決為準，惟法官就相同事件亦屢有不同之見解與判決結果，本書特精選各級法院的裁判例二〇六則，讀者當可就爭議事項進一步的探討、分析、比較。

本書依據勞動基準法之各章節，每章分為條文、解說、裁判例。精選之二〇六則裁判例，擇錄其重點，每一裁判例以不超出七、八百字為原則，並予口語化，使末具法律素養者亦容易瞭解。

本書編撰上具有上述的特色，不僅可就勞動基準法進一步瞭解，也可從本書學到更多的法律常識，故本書適合勞工、雇主、管理階層、法律界、學生及有意瞭解法律者使用。

張清滄

於高雄

2002年3月

目錄

■ 第一章 總 則	1
第一節 本章條文	1
第二節 解 說	3
第三節 裁判例	10
■ 第二章 勞動契約	29
第一節 本章條文	29
第二節 解 說	32
第三節 裁判例	44
■ 第三章 工 資	123
第一節 本章條文	123
第二節 解 說	125
第三節 裁判例	136
■ 第四章 工作時間、休息、休假	183
第一節 本章條文	183
第二節 解 說	186
第三節 裁判例	199

■ 第五章 童工、女工	213
第一節 本章條文	213
第二節 解 說	214
第三節 裁判例	221
■ 第六章 退 休	227
第一節 本章條文	227
第二節 解 說	229
第三節 裁判例	237
第四節 勞工退休金條例解說	270
■ 第七章 職業災害補償	285
第一節 本章條文	285
第二節 解 說	287
第三節 裁判例	298
第四節 職業災害勞工保護法解說	332
■ 第八章 技術生	337
第一節 本章條文	337
第二節 解 說	338
第三節 裁判例	340
■ 第九章 工作規則	341
第一節 本章條文	341
第二節 解 說	342
第三節 裁判例	345

■ 第十章 監督與檢查	357
第一節 本章條文	357
第二節 解 說	358
第三節 裁判例	360
■ 第十一章 罰 則.....	365
第一節 本章條文	365
第二節 解 說	366
第三節 裁判例	370
■ 第十二章 附 則.....	401
第一節 本章條文	401
第二節 解 說	402
第三節 裁判例	413
■ 附 錄	419
壹、勞動基準法增修訂主要内容	420
貳、勞動基準法修正沿革	422
參、勞動基準法施行細則增修訂主要内容	447
肆、勞動基準法施行細則修正沿革	448

第一章 總 則

本章提示勞動基準法適用時應遵守的基本原則，有關條文共同性、一般性的規定，包括了勞動基準、用辭定義、適用範圍、主管機關、禁止強制勞動、禁止不當介入、勞工名卡、適當環境與福利等。

第一節 本章條文



第一條

為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

第二條

本法用辭定義如下：

- 一 勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二 雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三 工資：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。
- 四 平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。

五 事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。

六 勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

第三條

本法於下列各業適用之：

一 農、林、漁、牧業。

二 礦業及土石採取業。

三 製造業。

四 營造業。

五 水電、煤氣業。

六 運輸、倉儲及通信業。

七 大眾傳播業。

八 其他經中央主管機關指定之事業。

依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

第四條

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第五條

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

第六條

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

第七條

雇主應置備勞工名卡，登記勞工姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎

懲、傷病及其他必要事項。

前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

第八條

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

第二節 解 說



一、立法的宗旨原則

我國憲法第153條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」；第154條：「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業。勞資糾紛之調解與仲裁，以法律定之。」；第156條：「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女兒童福利政策。」；勞動基準法即依據憲法的政策制訂。

有關保障勞工的有關問題，無法一一規定於本法，因此本法第1條規定，本法未規定者適用其他法律，例如本法雖有職業災害一章，但並未就職業災害下定義，因此適用「勞工安全衛生法」的職業災害定義。

為了保障勞工權益，本法所訂的勞動條件是最低標準，亦即勞資雙方所訂的勞動條件，只能高於本法所訂的最低標準，如低於本法所訂的最低標準，則依民法71條規定，法律行為違反強制或禁止規定者無效。例如勞工加班雇主應給加班費，加班不給加班費或者給的加班費計算方法低於本法所規定，則雇主的此項行為均屬違反規定。

二、用辭定義

本法第2條用辭定義說明如下：

（一）勞 工

「受雇主僱用」、「從事工作」、「獲致工資」，具備此三項條件，即是本法所稱的勞工，因此不管所擔任的工作是何種性質，不管是勞心或勞力，均為勞工。

勞工具有下列特徵：

1. 人格從屬性，即受僱者在雇主企業組織內，服從雇主權威；並有接受懲戒或制裁義務。
2. 親自履行，不得使用代理人。
3. 經濟上從屬性，即受僱者非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。
4. 納入雇主生產組織體系，並於同僚間居於分工合作狀態。

（二）雇 主

僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人為本法所稱雇主。因此雇主並不限於公司行號的負責人，包括了事業經營的負責人，如經理人；又代表事業主處理有關勞工事務之人也是雇主，例如代表雇主處理人事任免、薪資、教育訓練、勞資爭議者，不管是否為主管，有時也是雇主。如係處理行銷、廣告、設計等工作則屬勞工事務，非本法所稱雇主。

經理人是雇主還是勞工？民法第553條規定，稱經理人者，謂有為商號管理事務，及為其簽名之權利人；具此條件，經理人與公司屬委任關係，則屬本法所稱的雇主，而非勞工。經理人重在委任其處理一定之事務，僱傭關係則重在提供勞務。

公司負責人對經理人就事務之處理，若具有使用從屬與指揮命令之性質，且經理人實際參與生產業務，即屬勞動契約之範圍，自有勞動基準法

之適用。

經理人如未依規定向主管機關申請登記，乃公司有無違反公司法應受行政罰之問題，尚難據為雙方間之關係為僱傭關係之依據。

公司經理人之委任，其所為之登記，僅屬對抗要件，此項委任經理之有效存在，並不以登記為其要件，公司如欲解任經理人，須有全體股東過半數之同意。

是勞工還是經理人，不能以職稱為唯一依據，因此職稱為經理，如未具委任關係，則仍屬勞工，適用勞動基準法。

（三）工 資

勞工因工作而獲得的報酬，此項報酬，包括工資、薪金，也不管是按時、按日、按月計算，或按件計酬，凡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。本法施行細則第10條規定，所稱之其他任何名義之經常性給與係指下列各款以外之給與。亦即下列的項目非本法所稱的工資：

1. 紅利。
2. 獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
3. 春節、端午節、中秋節給與之節金。
4. 醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
5. 勞工直接受自顧客之服務費。
6. 婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
7. 職業災害補償費。
8. 勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
9. 差旅費、差旅津貼、交際費。
10. 工作服、作業用品及其代金。
11. 其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

是否為本法所稱之工資，屢有爭論。是否為工資，下列因素常作為判斷之標準：

1. 是否為工作之對價：是勞工勞力之所得，是其勞動之對價則為工資。
2. 是否為勉勵性、恩惠性給與：雇主所給與的報酬，如屬勉勵性、恩惠性，則非本法所稱的工資。
3. 是否為本法施行細則第10條所列舉者：本法施行細則第10條所列舉的各項給與，均非本法所稱的工資，亦即該項給與不列入計算退休金、資遣費、職業災害補償等。

是否為工資，不能僅以名稱認定之，而必須以其實際內涵為依據，例如雇主把勞工應領的工資，其中部分改稱為「競賽獎金」，並無競賽情形，則其仍為「工資」，而非「競賽獎金」。

（四）平均工資

平均工資作為計算退休金、資遣費、職業災害補償等之依據，計算平均工資的「期間總日數」是指依曆計算之六個月總日數，例如3月16日至9月15日，合計總日數為183日。「一個月平均工資」是以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六。本法施行細則第2條規定：

「依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期間之工資日數均不列入計算。

- 一 發生計算事由之當日。
- 二 因職業災害尚在醫療中者。
- 三 依本法第50條第2項減半發給工資者。
- 四 雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。」

另勞工請普通傷病假，工資折半發給，該折半發給期間不列入計算平均工資，普通傷病假超過三十日或因留職停薪致無法領取工資期間，亦不列入計算平均工資。

有關「工資」、「平均工資」請閱本書第三章。

（五）事業單位

「事業單位」、「場所單位」、「內部單位」互有不同，事業單位如某一公司行號，場所單位如該公司的某廠，內部單位則係事業單位或場所單位內的課、組、班屬之。

事業單位適用勞動基準法之認定，應以其所從事之主要經濟活動是否為該法第3條所列之行業為準。即事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之¹。

78年2月22日司法院第十四期司法業務研究會決議，事業單位係指整體公司、企業、行號，並非指公司、企業或行號內部之部門，以免適用勞動基準法之時，同一事業主體之員工被割裂成兩部分。

（六）勞動契約

勞動契約在約定勞雇雙方勞動條件、權利義務的契約，本法施行細則第7條：

「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：

- 一 工作場所及應從事之工作有關事項。
- 二 工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。
- 三 工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。
- 四 有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。
- 五 資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。
- 六 勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。
- 七 安全衛生有關事項。
- 八 勞工教育、訓練有關事項。
- 九 福利有關事項。

¹ 行政院勞工委員會80年2月2日台勞（一）字第02431號函。

十 災害補償及一般傷病補助有關事項。

十一 應遵守之紀律有關事項。

十二 獎懲有關事項。

十三 其他勞資權利義務有關事項。」

有關勞動契約，請參閱本書第二章

三、適用範圍

本法第3條就適用範圍採取列舉主義與概括主義並行，除列舉適用行業外，並授權主管機關指定必要之行業適用本法。本法第3條第1項第1至7款係列舉適用本法之行業，適用中華民國行業標準分類之規定。第8款規定中央機關得指定事業適用本法；指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

除適用勞動基準法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者外，因窒礙難行而不適用本法者，不得超過未納入勞動基準法規範的勞工總數五分之一。

勞動基準法於73年8月1日實施後，行政院勞工委員會自77年4月5日起陸續指定適用勞動基準法之各業、特定工作者。目前不適用勞動基準法之私立特定工作者尚有法律服務業之律師；教師、教職員；醫療保健服務業之醫師；職業運動業之教練、球員、裁判；未分類其他組織之部分特定工作者。

四、主管機關

本法第4條規定，主管機關在中央為行政院勞工委員會，在直轄市為直轄市政府，在縣（市）為縣（市）政府，並由直轄市政府的勞工局及各縣（市）政府的勞工局（科）所承辦。人口較少的縣市政府，因未成立勞工局（科），其勞工業務則由社會局（科）或民政局辦理。

五、禁止強迫勞動

本法第5條規定，以不正當的方法、手段，違反勞工的自由意願，迫使勞工工作，此時勞工的身體或精神受到拘束、壓迫或產生畏懼，剝奪了勞工的自由。為了保障勞動人權，雇主強迫勞動，依本法第75條規定，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科75萬元以下罰金，為本法規定處罰中之最重者。

六、禁止不法介入

為保護勞工的權益，避免中間剝削，或其他不法行為，本法第6條規定，禁止任何人介入他人之勞動契約而從中抽取不法利益。此項不法介入之要件必須是：

（一）介入他人勞動契約，即勞工與雇主簽訂契約時或其前後，第三者不當的介入、操縱、阻擋、指使等不當手段。

（二）須抽取不法利益，即介入之外，必須有以強制或非法方法取得不法或不當利益。例如職業介紹所介紹工作，要求如勞工領得年終獎金，應以其中一半交付介紹所，此項要求即為違法，如介紹所收取合法的介紹費用，則並不違法。

七、建立勞工名卡

為事業單位人事管理之必要，如升遷、調動、進修之參考，或日後發給證明，或發生爭議時之需要，本法第7條規定，事業單位必須建立勞工的名卡。勞工名卡應每人一卡，以利查閱名卡並應保管至勞工離職後五年。

八、勞工安全及福利事項

雇主有保護勞工、照顧勞工的義務，本法第8條規定雇主應保障勞工職業上的安全，採取安全措施，防止職業災害的發生，建立良好的工作環