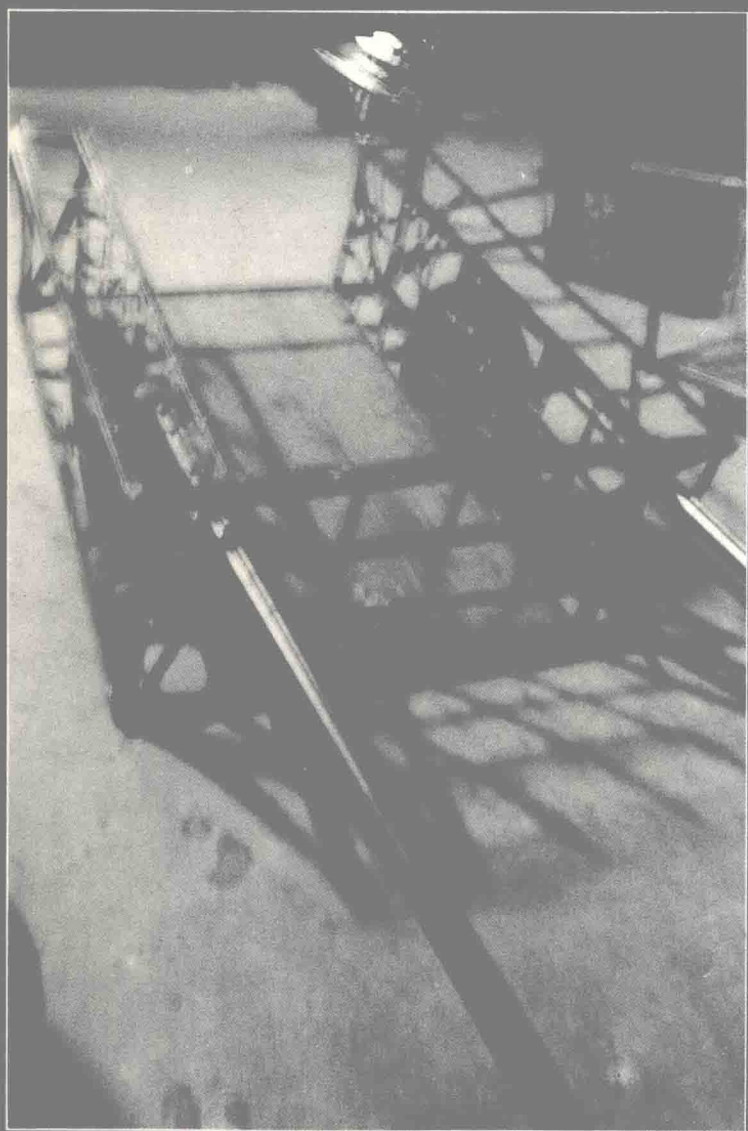


—— 时代的记录 ——
新 空 實 用

2



勞動基準法實用 2

俞慧君・呂榮海 合著

蔚理法律

蔚理資訊公司 蔚理律師事務所 蔚理法律出版社

	定 價
1. 勞基法實用(1)	400 元
2. 勞基法實用(2)	250 元
3. 罷工・勞資糾紛案例	200 元
4. 女性工作平等權	250 元
5. 工會立法之研究	400 元

蔚理法律

著作權所有・未經許可・翻印必究

定價：250 元

一份關心，一份愛，
迎接權利時代的來臨

【出版者的話】

在舊制度劇烈解體、兌變中，因應變遷社會的需求，許多具有重大影響力的事件和法律，陸續的誕生，改變了人與人之間的權利和義務關係。例如：

- 勞資關係——一九八四年八月一日，勞動基準法施行
- 智慧財產權——一九八五年七月十二日，新「著作權法」施行
- 票劇刑責——一九八七年一月一日，支票廢除刑罰
- 公害運動——環境權的爭取、杜邦事件、李長榮……
- 婦女運動——主婦聯盟的成立
- 政治秩序——「民進黨」的成立、舊國會何去何從？…

整個體制、社會結構的劇烈改變，如何將這些權利落實在制度設計上以及法律的制定上，整個社會才能邁向健康的途徑，是當前國人最大的課題。

一般講到勞資關係，總以美、日為代表。這兩個國家的勞資關係，都是制度配合觀念的結果。日本講求的一個「恩」字，這是他們勞資關係的本質。日本產業界用照顧換取效忠。美國雖沒有這種精神，但他們的勞資關係是靠「信」在運作和維持。「恩」、「信」是最高理念，然後落實在制度以求配合。

蔚理法律成立的宗旨，是以研究變遷中的權利和制度為目標，探討人與人之間新的權利義務關係。讓既有的法律落實在生活中，讓倫理道德重新和法律制度結合，共同迎接「權利時代」的來臨。



序

新勞資倫理

近一、二年來，大眾的權利意識逐漸抬頭，使得企業界面臨許多挑戰！環境權是其中一環，例如鹿港杜邦設廠事件，由於鹿港居民的意志，杜邦終究無法登陸鹿港。

在勞資問題方面，勞方權利意識的抬頭也是企業界不可忽視的問題，尤其是伴隨著勞基法的施行，大眾傳播媒體大力的宣導下，勞方對於自身的權益有了較深的認識。

有鑑於此，作者曾出版「勞動基準法」第一冊，以提供大眾法律服務及闡明權利為宗旨，如今已出至第四版，每日均有讀者來電洽詢有關問題，作者均盡力於電話中做最完善的答覆。

許多人向作者提及：勞基法保護勞方，相對的，有何法律保護資方，如果資方不受保護，企業倒了，又如何能夠保護勞方？

為此，作者深思良久！

基本上，法律通常假設「勞方是弱者，需要勞基法保護；資方是強者，毋需刻意立法保護。」

然而，勞方也有「逾距行為者」，勞方行為如果背離了做人的基本道理，對資方予取予求，以資方的立場而言，這不但是一項困擾，也可能危害到資方應有的權利，因此，顧及勞資雙方的立場，就必須有相對的律法條文來規範勞方的「逾距行為」。

本書就是以探討勞方的「逾距行為」為重點，論及法律規範下的「新勞資倫理」，提倡勞方應有「忠實」義務，資方則應有「照顧」義務，並以此種「向心力」達成勞資和諧的目的。

感謝工商時報週日「上班族版」提供連載的機會，俾作者得以時時與該報讀者討論，獲得許多寶貴經驗，使本書增色不少。

當然，本書算是一種的新嚐試，不妥之處，還望企業界及各方面專家不吝指教！

呂 榮 海 1987. 4. 9.

目錄

出版緣起	2
序	4
1 跳槽、離職	8
●員工選擇自由？企業經營權？	10
●兩段獎金制避免過年跳槽	10
●違約離職賠償金	11
●不提前離職的倫理基礎	13
●惡性離職	15
●訓練費的損失	17
●調職不適而離職是否須賠償	20
●企業挖角的是非	25
●可否禁止員工離職後任職於競爭性公司	26
●禁止員工終身不得競業是違法的	26
●兩年內不競業並給予補償較合理	28
●離職後競業應返還退職金	30
●員工離職後侵害著作權	32
●企業如何保護軟體	35
2 員工逾矩行為與忠實義務	38
●如何將勞資倫理制度化——員工的忠實義務與雇主的照顧義務	40
●員工私自招攬生意時，違反競業禁止義務	41
●搶老闆的生意——對員工競業禁止的規定與判例	43
●差事不止一件——勞工兼營副業的尺度	45
●假公濟私・中飽私囊——員工有收回扣・送賄行為時	48

- 員工私人負債，薪水被法院查封，雇主應如何處理？ 50
- 雇主只能睜一眼閉一眼？——員工性生活不規矩時…… 53
- 員工有私生活及職務上的不規矩行為時…… 55
- 當員工參與政治活動時，分寸在那裏？ 57
- 勞動者的言論自由與忠實義務 59
- 批評雇主與同事的尺度 61
- 忠實乎？合法乎？檢舉企業犯罪員工有責嗎？ 63
- 員工積極為企業爭取利益的忠實義務——忠實義務的理論基礎 65
- 為老闆打算——員工的加班與報告義務 69
- 員工職務上的發明與著作權由誰享有 72

3 雇主的照顧義務…………… 76

- 不只是付薪水——雇主對員工的照顧義務 78
- 員工請假期間，雇主是否應付工資？——談雇主的照顧義務 80
- 勞工因自己的過失行為而請假，可否請領工資？ 82
- 企業風險硬要員工負擔，並不合理——談伴有危險的工作，雇主的照顧義務 85

4 勞工請假……………90

- 特別休假 92
- 婚假八日不包括法定放假日 96
- 喪假 97

- 公假 99
- 公傷病假 103
- 普通傷病假 107
- 事假 117

5 工資・退休問題……………124

- 是工資？還是年終獎金？——雇主借入「年終獎金」再按月攤還 126
- 是工資？還是三節獎金？——勞工借支三節獎金 127
- 過年前合法解僱，不須加付年終獎金 129
- 退休金如何計算——工資項目與平均工資 130
- 關係企業間調職對退休年資的影響 132
- 台灣省工廠工人退休規則是否具有「法律」效力？ 135
- 數鳥在林，不如一鳥在手——資遣費的年金制可取代退休金 145

6 工作規則……………154

- 雇主得否單方變更工作規則之內容？ 156
- 工作規則中規定「得」支給退職金與「應」支給之區別——勞動習慣、誠信原則對解釋工作規則之影響 169

7 勞動刑罰……………186

- 無能力付資遣費被判刑是否妥當？ 188
- 違反勞基法與職權不起訴處份 189
- 「視為定期契約」適用勞基法還是國家總動員法？ 190

8 特殊勞工..... 194

- 基本演員是否適用勞基法 196
- 未成年人與勞動契約之訂立 204

9 罷工..... 210

- 莫名的恐懼——罷工的合法性 212
- 罷工是最後手段 214
- 不當罷工的刑事責任 215
- 不當罷工行為的民事責任 217
- 訂立合理、適用的準則 217

10 女性勞工..... 218

- 僱用機會與男女平等 220
- 從空中小姐看女性歧視 224
- 結婚退職制的法律效力 227
- 結婚生子何罪——辭職約定面臨挑戰 232
- 日本女性上班族平等了？ 235
- 結婚的自由 237
- 日本女性結婚退職的判例 240
- 日本女性懷孕、生育解僱制的判例 247
- 日本男女差別退休制的判例 249

【出版者的話】

在舊制度劇烈解體、兌變中，因應變遷社會的需求，許多具有重大影響力的事件和法律，陸續的誕生，改變了人與人之間的權利和義務關係。例如：

- 勞資關係——一九八四年八月一日，勞動基準法施行
- 智慧財產權——一九八五年七月十二日，新「著作權法」施行
- 褫刑刑責——一九八七年一月一日，支票廢除刑罰
- 公害運動——環境權的爭取、杜邦事件、李長榮……
- 婦女運動——主婦聯盟的成立
- 政治秩序——「民進黨」的成立、舊國會何去何從？…

整個體制、社會結構的劇烈改變，如何將這些權利落實在制度設計上以及法律的制定上，整個社會才能邁向健康的途徑，是當前國人最大的課題。

一般講到勞資關係，總以美、日為代表。這兩個國家的勞資關係，都是制度配合觀念的結果。日本講求的一個「恩」字，這是他們勞資關係的本質。日本產業界用照顧換取效忠。美國雖沒有這種精神，但他們的勞資關係是靠「信」在運作和維持。「恩」、「信」是最高理念，然後落實在制度以求配合。

蔚理法律成立的宗旨，是以研究變遷中的權利和制度為目標，探討人與人之間新的權利義務關係。讓既有的法律落實在生活中，讓倫理道德重新和法律制度結合，共同迎接「權利時代」的來臨。

呂金舫

序

新勞資倫理

近一、二年來，大眾的權利意識逐漸抬頭，使得企業界面臨許多挑戰！環境權是其中一環，例如鹿港杜邦設廠事件，由於鹿港居民的意志，杜邦終究無法登陸鹿港。

在勞資問題方面，勞方權利意識的抬頭也是企業界不可忽視的問題，尤其是伴隨著勞基法的施行，大眾傳播媒體大力的宣導下，勞方對於自身的權益有了較深的認識。

有鑑於此，作者曾出版「勞動基準法」第一冊，以提供大眾法律服務及闡明權利為宗旨，如今已出至第四版，每日均有讀者來電洽詢有關問題，作者均盡力於電話中做最完善的答覆。

許多人向作者提及：勞基法保護勞方，相對的，有何法律保護資方，如果資方不受保護，企業倒了，又如何能夠保護勞方？為此，作者深思良久！

基本上，法律通常假設「勞方是弱者，需要勞基法保護；資方是強者，毋需刻意立法保護。」

然而，勞方也有「逾距行為者」，勞方行為如果背離了做人的基本道理，對資方予取予求，以資方的立場而言，這不但是一項困擾，也可能危害到資方應有的權利，因此，顧及勞資雙方的立場，就必須有相對的律法條文來規範勞方的「逾距行為」。

本書就是以探討勞方的「逾距行為」為重點，論及法律規範下的「新勞資倫理」，提倡勞方應有「忠實」義務，資方則應有「照顧」義務，並以此種「向心力」達成勞資和諧的目的。

感謝工商時報週日「上班族版」提供連載的機會，俾作者得以時時與該報讀者討論，獲得許多寶貴經驗，使本書增色不少。

當然，本書算是一種的新嚐試，不妥之處，還望企業界及各方面專家不吝指教！

呂 榮 海 1987. 4. 9.

目 錄

出版緣起	2
序	4
1 跳槽、離職	8
●員工選擇自由？企業經營權？	10
●兩段獎金制避免過年跳槽	10
●違約離職賠償金	11
●不提前離職的倫理基礎	13
●惡性離職	15
●訓練費的損失	17
●調職不適而離職是否須賠償	20
●企業挖角的是非	25
●可否禁止員工離職後任職於競爭性公司	26
●禁止員工終身不得競業是違法的	26
●兩年內不競業並給予補償較合理	28
●離職後競業應返還退職金	30
●員工離職後侵害著作權	32
●企業如何保護軟體	35
2 員工逾矩行為與忠實義務	38
●如何將勞資倫理制度化——員工的忠實義務與雇主的照顧義務	40
●員工私自招攬生意時，違反競業禁止義務	41
●搶老闆的生意——對員工競業禁止的規定與判例	43
●差事不止一件——勞工兼營副業的尺度	45
●假公濟私・中飽私囊——員工有收回扣・送賄行為時	48

- 員工私人負債，薪水被法院查封，雇主應如何處理？ 50
- 雇主只能睜一眼閉一眼？——員工性生活不規矩時…… 53
- 員工有私生活及職務上的不規矩行為時…… 55
- 當員工參與政治活動時，分寸在那裏？ 57
- 勞動者的言論自由與忠實義務 59
- 批評雇主與同事的尺度 61
- 忠實乎？合法乎？檢舉企業犯罪員工有責嗎？ 63
- 員工積極為企業爭取利益的忠實義務——忠實義務的理論基礎 65
- 為老闆打算——員工的加班與報告義務 69
- 員工職務上的發明與著作權由誰享有 72

3 雇主的照顧義務…………… 76

- 不只是付薪水——雇主對員工的照顧義務 78
- 員工請假期間，雇主是否應付工資？——談雇主的照顧義務 80
- 勞工因自己的過失行為而請假，可否請領工資？ 82
- 企業風險硬要員工負擔，並不合理——談伴有危險的工作，雇主的照顧義務 85

4 勞工請假……………90

- 特別休假 92
- 婚假八日不包括法定放假日 96
- 喪假 97

- 公假 99
- 公傷病假 103
- 普通傷病假 107
- 事假 117

5 工資・退休問題.....124

- 是工資？還是年終獎金？——雇主借入「年終獎金」再按月攤還 126
- 是工資？還是三節獎金？——勞工借支三節獎金 127
- 過年前合法解僱，不須加付年終獎金 129
- 退休金如何計算——工資項目與平均工資 130
- 關係企業間調職對退休年資的影響 132
- 台灣省工廠工人退休規則是否具有「法律」效力？ 135
- 數鳥在林，不如一鳥在手——資遣費的年金制可取代退休金 145

6 工作規則..... 154

- 雇主得否單方變更工作規則之內容？ 156
- 工作規則中規定「得」支給退職金與「應」支給之區別——勞動習慣、誠信原則對解釋工作規則之影響 169

7 勞動刑罰..... 186

- 無能力付資遣費被判刑是否妥當？ 188
- 違反勞基法與職權不起訴處份 189
- 「視為定期契約」適用勞基法還是國家總動員法？ 190