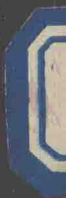
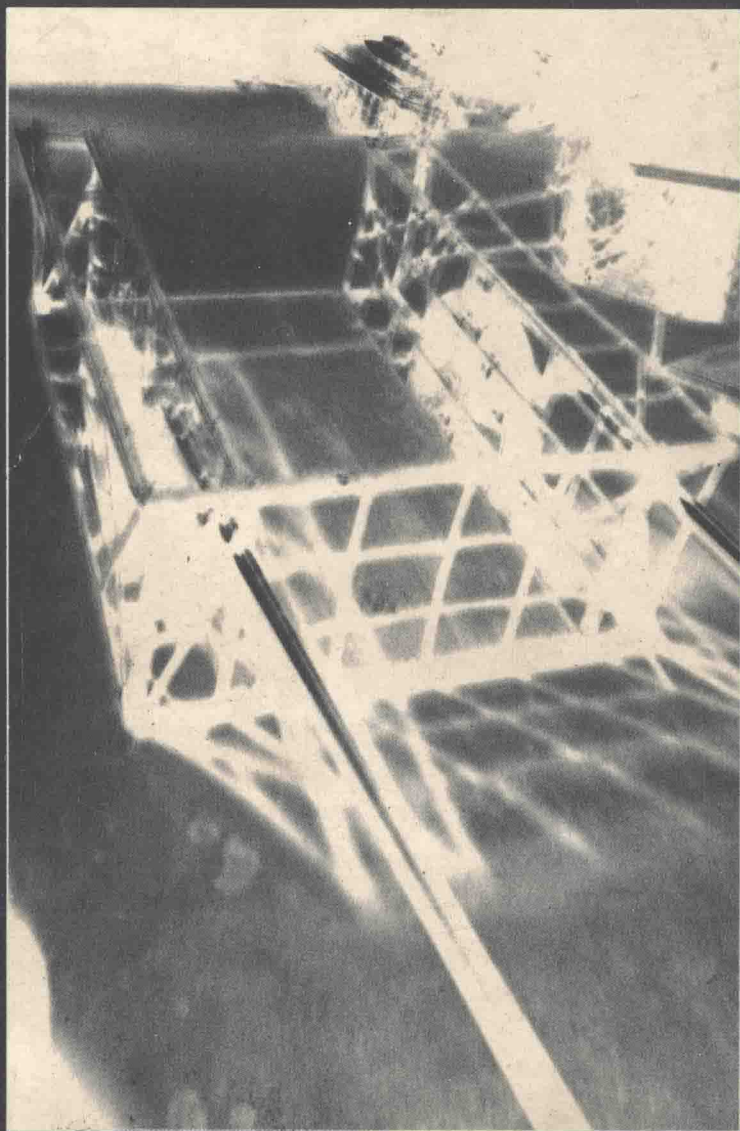


老闆對員工的照顧義務——

勞基法實用 1

呂榮海律師 著



老闆對員工的照顧義務——

勞基法實用 1

呂榮海 著

蔚理法律



Right & Reason 結合律師、電腦科技、法令資料圖書之專業服務

蔚理資訊公司 蔚理律師事務所 蔚理法律出版社

勞工法律系列

	定價
1. 勞基法實用 I	400 元
2. 勞基法實用 II	250 元
3. 罷工法律・勞資糾紛案例	200 元
4. 女性工作平等權	250 元

老闆對員工的照顧義務——

勞基法實用 1

蘇理法律

作者/呂榮海

發行人／呂榮海

發行所／蔚理法律出版社

地 址／台北市重慶南路3段60之1號4樓

電話 / (02) 3092739 (代表號)

傳真機／(02)3013894

郵撥帳號/11453121・蔚理法律出版社帳戶

印 刷/優文印刷股份有限公司

地址／台北縣土城鄉永豐工業區永豐路195巷29號

電話／(02)2622379

初 版／中華民國73年12月

二 版／中華民國74年8月

三 版／中華民國75年2月

四 版／中華民國76年1月

五 版／中華民國76年7月

六 版／中華民國76年11月

七 版／中華民國77年6月

八 版／中華民國77年11月

九 版／中華民國78年3月

十 版／中華民國79年1月

著作權所有・未經許可・翻印必究

定價／400元

第五版序

這真是一個社會劇烈變遷的年代，

- 戒嚴了卅八年，終於在七十六年七月解嚴了；
- 管制了數十年的外匯，也在七十六年七月十五日起大幅的放鬆管制；
- 勞工委員會於七十六年八月成立；
- 黨禁也在社會形勢下被打破了。

很熱鬧的，很幸運的，我們都成長在這社會變遷的年代。

於是，自七十六年五月起，作者與一些同伴共同成立「蔚理法律出版社」，以研究變遷社會中的新法律、新制度為宗旨，抱著一些理想，想為社會做點事，以一份關心，一份愛，迎著權利愈受尊重的時代。

呂榮海 一九八七年八月

勞工委員會成立時

第四版序

勞基法施行已兩年餘，就勞基法之施行問題，兩年來內政部作了許多行政解釋，法院也作了一些判決，針對這些解釋與判決，本書此次再版，作了一些必要性的增補及修訂工作。

另有些新發現或新發生之問題，若一一在本書內加以增寫，勢必使本書篇幅無限擴大。所以，經過再三考慮，此次本書之增補、修訂，以不大幅增加篇幅為原則，而將須大幅增加篇幅新發現或新發生的問題，另外以新書或專書出版，希望在不久的將來能夠有成績，以貫徹本人持續研究勞工法的信念，敬請期待。

還有，聯結志同道合者，也是人生一大樂事。在勞工法方面，本人與劉志鵬律師合著「十信結婚退職金訟案評析」乙書已出版，還有俞慧君推事所著「中美日德男女僱用平等制度與判例」乙書，我們也助它出版了。而這只是剛開始。

呂 榮 海 于一九八六年行憲紀念日

第三版序

第二版出版至今，已歷半載，值此第三版發行之際，將這半年來經歷的一些事情附記於後，作爲紀念：

- 一九八五年八月三十日在高雄縣永安、大發工業區演講勞基法，高雄縣政府主辦。
- 一九八五年八月三十一日在高雄市演講勞基法，生產力月活動。
- 同年九月十二日在豐原興農山莊對彰化縣社工人員演講勞基法，彰化縣政府主辦。
- 同年十月二日至五日在高雄縣各工業區演講勞基法，高雄縣政府主辦，曾在台塑仁武廠招待所住了幾晚。
- 同時段，台北縣政府也接洽我去演講勞基法，因時間衝突，未克參加。
- 同時段左右，對台育企管講勞基法，正確日期已忘。
- 同年十二月十九日在衆信崇慶會計師事務所演講勞基法。
- 同年十二月二十一日在東海大學企業管理學系講勞基法。
- 一九八六年一月二十二日至一九八六年九月日赴日本收集勞工法資料。
- 自一九八六年二月起在東海大學法律系講授勞工法。

增訂版序

本書有再版的機會，要感謝讀者的厚愛，尤其是有些遠從高雄、台南、台中……各地打電話來討論勞工法律問題，更是令作者爲了這種「回響」而忘掉一年來的辛勞！爲了感謝這份支持，本書勉勵增訂了二分之一的內容，並製作起訴狀範例及索引，以利讀者便於利用。

勞基法施行細則於本書出版後始公佈，由於本書的「預測」正確率很高，所以，絕大多數只須將原書中「草案」二字刪去即可。本書增訂時已配合此變動作了必要的修正。

此外，本書第一版分上下冊，是考慮到看厚書比較累，出版後，很多讀者建議應合併爲一冊，俾易於收存、參考，因此，本書現在合併爲一冊。

回顧近一年來，因內人初調員林擔任司法工作，致作者忙於台北律師業務以外，又得不時往返兩地，在這中間又努力撰寫了本書，因此，經常在深夜十一時始離開辦公室。吾師台大黃茂榮教授常勉勵我輩「人常常當他漸漸有能力實現理想的時候，卻也是他漸漸喪失理想的時刻……」，本書之成，也許是作者這微薄的「理想」在鞭策吧！在此，感謝老師的教導與勉勵

再一次感謝廖學興律師半年來持續對我的幫忙，也感謝律師事務所合夥人周弘憲律師及洪明聰律師。

又一本書的功能，不可能涵蓋所有的具體問題，因此，讀者若對書中找不到答案的問題感到有疑問，可以打電話與作者討論。作者學驗未深，錯誤之處在所難免，敬請各界多予賜教指正。

呂 榮 海 一九八五、七、三〇

（紀念勞基法施行週年）

序

勞動基準法被討論了數十年，好不容易於今年七月公布施行。

公布施行以後的勞動基準法，仍存有許多問題，被人們一而再、再而三的爭論，至今是方興未艾……

因為執業律師的關係，我們有許多機會，必須參與勞基法的討論、運用與解答，因而不得不有系統的搜集、參考了許多中外資料，所以本書之成，可以說是這些資料加上無數時間與精神的累積。我們不揣淺陋地把它整理成書，是想到：也許，更高明的人不必要再花費重複的時間，但願如此！

在這裏，要感謝廖學興律師的厚愛，提供數千張的勞工問題剪報。再者，也要感謝許惠祐推事、周弘憲律師、黃瑞明律師、劉志鵬律師的共同討論與指教。

呂榮海

一九八四、十二、八

於為理法律事務所

目錄

第一卷 勞基法之適用範圍

1. 勞動契約之定義與類似契約之區別·····	一
2. 那些行業才有勞基法的適用？這樣限制合憲嗎？·····	一〇
3. 總經理、經理是雇主或勞工——勞雇地位之相對性·····	一三
4. 製造業的貿易部、業務人員是否有勞基法之適用？·····	一六
5. 事業單位之意義及其在勞基法之作用·····	三三
6. 地下工廠勞工是否受勞基法保護·····	三七
7. 外籍勞工是否適用勞基法·····	三七
8. 公務員是否適用勞基法·····	四一
9. 勞動契約違反勞基法的效力如何·····	四六

第二卷 如何訂立勞動契約

1. 勞動契約一定要訂立書面嗎？不訂立書面對雇主有什麼壞處·····	五五
------------------------------------	----

2. 訂立定期契約，對雇主好處多，對勞工極為不利	五八
3. 訂立定期勞動契約的界限	六〇
4. 臨時性工作、短期性工作、季節性工作、特定性工作	六一
5. 正式雇用以前先試用	六九
6. 試用期間中的勞動關係	七二
7. 勞動契約違反工作規則無效	七六
8. 約定不得在外兼職的效力	七八
9. 發明及精神產品歸屬公司	八〇
10. 提前離職應賠償違約金	八一
11. 派員工出國受訓，雇主如何保障權益	八三
12. 人事保證人	八五

第三卷 工作規則問題要點

1. 什麼是工作規則？未制定工作規則的處罰	八九
2. 制定工作規則不能違反那些規定	九一
3. 勞動契約不得違反工作規則	九三

4. 依事業場所、工作性質不同，制定不同之工作規則·····	九四
5. 工作規則未經主管機關核備的效力·····	九六
6. 認為工作規則未經核備仍有效之判決·····	九八
7. 員工不知工作規則內容的效力·····	九九
8. 不利益之變更工作規則：將五十個基數減為四十五個基數·····	一〇一
9. 抽煙可否開除·····	一〇三
10. 妨害公司名譽可否予以懲戒、解僱·····	一〇五
11. 遲到扣薪的效力·····	一〇八
12. 懲戒勞工的法律原則·····	一一〇

第四卷 解僱與資遣

1. 雇主在什麼情況下可以解僱、資遣勞工？·····	一一五
2. 雇主解僱勞工的時間與程序·····	一一八
3. 勞工如何保護自己·····	一二一
4. 勞工可以請求多少資遣費·····	一二三
5. 資遣費應一體適用或分段適用勞基法·····	一二四

6. 雇主不付資遣費的法律責任	一二五
7. 歇業可以解僱勞工，歇業是什麼意思呢？	一二七
8. 轉讓可以解僱勞工，轉讓什麼東西呢？	一三二
9. 虧損	一三五
10. 業務緊縮給雇主可乘之機	一三七
11. 不可抗力暫停工作在一個月以上	一三八
12. 業務性質變更必要減少勞工	一四二
13. 對於所擔任之工作確不能勝任	一四五
14. 未依規定辦理銷假，非違反工作規則情節重大	一五二
15. 漏掉重要新聞，違反工作規則情節重大	一五三
16. 將二級品當作一級品出貨，是否違反工作規則情節重大	一五六
17. 一年內記過二次、三次或聚賭是否違反工作規則情節重大	一六〇
18. 改組的意義	一六三
19. 精簡閒散人員與解僱	一六五
20. 以營業額目標未達成，可否解僱員工？	一六六
21. 股東不和業務停頓與解僱	一六九

22. 資遣後再回來工作，年資會中斷嗎？	一七〇
23. 偽裝「資遣」	一七二
24. 詐稱經歷與解僱	一七四
25. 與同事口角，雇主可否解僱員工	一七五
26. 以缺乏向心力，帶女友上班為由，可否解僱員工	一七六
27. 答應國定假日加班卻未來加班，可否解僱	一七九
28. 煽動罷工與解僱	一八一
29. 勞工拒絕變更職種，雇主可否解僱勞工	一八二
30. 勞工拒絕調動工作地點，雇主可否解僱勞工	一八六
31. 我對唐×鐵工廠調動勞工案件的看法	一九〇
32. 將總務調為零件管理需經勞工同意的法院判決	一九九
33. 勞工如何對抗調動工作地點	二〇二
34. 以減薪迫使員工辭職，行得通嗎？	二〇四
35. 對按件計酬工採取無工可作的策略，可否逃避資遣費	二〇六
36. 結婚解僱	二〇七
37. 解僱之預告義務及違反義務之效力	二〇九

38. 雇主違法解僱勞工，勞工也可以主動終止契約並要求資遣費	二二二
--------------------------------	-----

第五卷 工時、休假與童女工

1. 工作八小時如何計算	二一三
2. 雇主對工作時間的調撥	二一八
3. 平常工作日延長工時的理由	二二二
4. 什麼是「突發事件」，可以加班	二二六
5. 星期例假	二二七
6. 紀念日、勞動節休假	二三〇
7. 特別休假的學問	二三一
8. 在例假、特別休假日加班的要件	二三八
9. 加班費怎麼算	二四〇
10. 保護女工，反而罰女工	二四二
11. 童工的保護	二四五
12. 雇用童工要注意，以免被提起公訴	二四九

第六卷 工資與退休金

1. 定義工資的實益·····	二五一
2. 認定「工資」的標準·····	二五三
3. 何謂「因工作而獲得的報酬」？·····	二五四
4. 何謂「經常性給與」？·····	二五六
5. 雇工支付工資應注意的事項·····	二六〇
6. 扣工資、預扣工資與違約金·····	二六四
7. 認為可以扣工資的法院判決·····	二六九
8. 應不應給工資、扣工資的認定·····	二七一
9. 積欠工資最優先受償權的真相·····	二七五
10. 勞工自請退休的條件·····	二七六
11. 年資未滿十五年、年滿六十歲之勞工可否自請退休·····	二七七
12. 雇主強制勞工退休的權利·····	二八二
13. 退休金的計算與平均工資·····	二八四
14. 退休金分段適用或一體適用·····	二八六

15. 採「分段適用」的法院判決	二九〇
16. 採「分段適用」但否定「應比照」的判決	二九二
17. 採「一體適用」勞基法的法院判決	二九四
18. 如何解決行政命令、法院與法院間見解之不一致	二九五
19. 分段計算退休金基數及平均工資之例子	三〇六
20. 退休金之支付與退休準備金	三一〇

第七卷 災害補償與賠償

1. 工業災害的各種責任	三一三
2. 各種職業災害補償	三一六
3. 災害補償與損害賠償的區別	三一九
4. 因果關係的認定	三二五
5. 職業病因果關係之認定——以有機溶劑中毒為例	三二九
6. 勞工自己過失致生災害	三三三
7. 兼職致死得否請求災害補償	三三五
8. 殘廢補償與退休金	三三六