

例解 勞動基準法

張清滄◆著

第一章 總則

第一條
本細則依勞動基準法（以下簡稱本法）第八十五條規定訂定之。

第二條

依本法第二條第四款計算平均工資時，左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。

第四之二條 86
本法第三條第一項以外尚未適用本法之事業，依其營業管理制度，在特性等適用本法，並受執行之影響，將事實及理由向中央主管機關報告之。

中央主管機關指僑務委員會。

第五條 86
勞工工作年資以僱用之日起算。

本法第三條第一項以外尚未適用本法之事業，依其營業管理制度，在特性等適用本法，並受執行之影響，將事實及理由向中央主管機關報告之。

中央主管機關指僑務委員會。

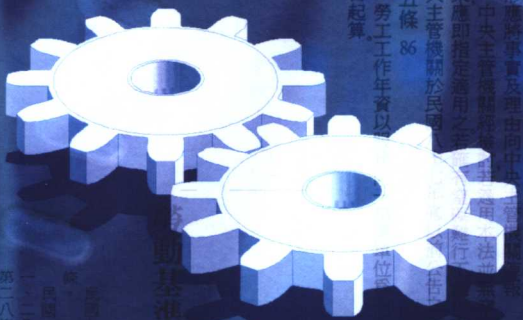
第五條 86

勞工工作年資以僱用之日起算。

本法第三條第一項以外尚未適用本法之事業，依其營業管理制度，在特性等適用本法，並受執行之影響，將事實及理由向中央主管機關報告之。

第五條 86

勞工工作年資以僱用之日起算。



第一章 總則

第一條
本細則依勞動基準法（以下簡稱本法）第八十五條規定訂定之。

第二條

依本法第二條第四款計算平均工資時，左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。

本法第三條第一項以外尚未適用本法之事業，依其營業管理制度，在特性等適用本法，並受執行之影響，將事實及理由向中央主管機關報告之。

中央主管機關指僑務委員會。

第五條 86

勞工工作年資以僱用之日起算。

本法第三條第一項以外尚未適用本法之事業，依其營業管理制度，在特性等適用本法，並受執行之影響，將事實及理由向中央主管機關報告之。

中央主管機關指僑務委員會。

第五條 86

勞工工作年資以僱用之日起算。

本法第三條第一項以外尚未適用本法之事業，依其營業管理制度，在特性等適用本法，並受執行之影響，將事實及理由向中央主管機關報告之。

中央主管機關指僑務委員會。

第五條 86

勞工工作年資以僱用之日起算。

本法第三條第一項以外尚未適用本法之事業，依其營業管理制度，在特性等適用本法，並受執行之影響，將事實及理由向中央主管機關報告之。

中央主管機關指僑務委員會。

第五條 86

勞工工作年資以僱用之日起算。

例解勞動基準法

張 清 滄 著

五南圖書出版公司 印行

國家圖書館出版品預行編目資料

例解勞動基準法 / 張清滄著. -- 初版. -- 臺

北市：五南, 2002[民 91]

面；公分

ISBN 957-11-3015-X(平裝)

1. 勞工 - 法令,規則等

例解 - 法律 - 勞工 - 法規

556.84

91016236

1U53

例解勞動基準法

作 者 張清滄 (213.2)

編 輯 周美蓉

出版者 五南圖書出版股份有限公司

發行人 楊榮川

地 址：台北市大安區 106
和平東路二段 339 號 4 樓

電 話：(02)27055066 (代表號)

傳 真：(02)27066100

劃 撥：0106895-3

網 址：<http://www.wunan.com.tw>

電子郵件：wunan@wunan.com.tw

版 刷 2002 年 10 月初版一刷

定 價 480 元整

有著作權・請予尊重

【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，使未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

2002.8.30 於高雄

作者簡介

張清滄

學經歷 五一年全國性普通考試人事行政及格
五八年行政院及所屬機關行政人員乙
等特考人事行政及格

現 職 交通部高雄港務局人事室科長

著 作 企業人事管理實務
獎勵薪資實務
企業人事管理方法論
勞動基準法實用
薪資管理實用
經營管理突破術
兩岸勞動法解析與比較
人力資源管理
清官也瘋狂

法律類書目

1Q63 勞工法規	法律小組
1U41 男女工作平等	郭玲惠著
1U53 例解勞動基準法	張清滄著
1R32 職災補償論	黃越欽等

【目次】

第一章【總則】	1
第一節 本章條文	1
第二節 解 說	3
一、立法的宗旨原則／3	
二、用辭定義／4	
三、適用範圍／9	
四、主管機關／11	
五、禁止強迫勞動／11	
六、禁止不法介入／11	
七、建立勞工名卡／12	
八、勞工安全及福利事項／12	
第三節 裁判例	12
一、勞動基準法為勞資關係之基本法／12	
二、違反勞動基準法之強制規定應屬無效／14	
三、勞務需酬有自行衡量之權利，非強制勞動罪／14	
四、委任經理之有效存在並不以登記為其要件／16	
五、終止委任契約仍應給年終績效獎金／18	
六、經理人之解任須有全體股東過半數之同意／19	
七、委任不同於僱傭關係／20	
八、留職停薪期間是否計入年資／21	
九、勞動契約之勞工具有的特徵／22	
十、委任經理人未依公司法聘用乃行政罰問題／23	
十一、關係企業屬於不同獨立法人／24	

- 十二、傷假期間陸續調高保費，證明僱傭關係存在／26
- 十三、適用勞動基準法前之年資無勞動基準法之適用／26
- 十四、非勞動基準法適用對象不適用勞動基準法退休規定／27
- 十五、農會碾米廠適用勞動基準法／28
- 十六、勞動基準法實施前的退休／29
- 十七、勞動基準法實施前不適用勞動基準法／30

第二章 勞動契約 _____ 33

第一節 本章條文 _____ 33

第二節 解 說 _____ 37

- 一、勞動契約的意義／37
- 二、勞動契約之類別／37
- 三、勞動契約與其他契約／38
- 四、年資併計／39
- 五、試用期間／40
- 六、終止契約／40
- 七、預告期間／41
- 八、資遣費發給／42
- 九、改組或轉讓時／42
- 十、相關事項／42

第三節 裁判例 _____ 48

- 一、勞動條件為不利益變更時，須具備高度必要性／48
- 二、勞動契約不以有僱傭契約為限／49
- 三、工作效率差被降職，不違誠信原則／50
- 四、貪圖工作輕鬆與徇私舞弊不符／51
- 五、「我不幹了」並非真意／52

- 六、雇主違反勞動法令勞工得終止契約／53
- 七、工作態度消極、怠惰、敷衍亦屬不能勝任工作／54
- 八、終止勞動契約違反約定為違法／55
- 九、醫院之鑑定報告是否採認／56
- 十、毆擊辱罵長官記大過二次免職／57
- 十一、依法終止契約毋須對方承諾／58
- 十二、部分業務的緊縮，未必可資遣勞工／59
- 十三、下班時間對同事暴行，解僱有效／60
- 十四、利用上班做私人外包工作，解僱有效／61
- 十五、終止契約除斥期間之起算／62
- 十六、調解期間終止契約無效／63
- 十七、雇主調降薪資，勞工終止契約有效／65
- 十八、公司解散日退休人員應分給福利金／66
- 十九、無曠工之事實，終止契約無效／67
- 二十、僱用人受領勞務遲延，勞工可請求報酬／68
- 二十一、勞資爭議期間自願受資遣自屬合法／69
- 二十二、工作內容之約定不同於工作場所約定／70
- 二十三、經理仍受指揮命令屬勞動契約／71
- 二十四、企業經營所必要調動人員難認違反勞動契約／72
- 二十五、請求給付資遣費必須依法有據／73
- 二十六、調動勞工是否給付資遣費／74
- 二十七、所謂重大侮辱須貶損人格達相當重大程度／75
- 二十八、資遣費之計算方法／76
- 二十九、勞工不同意按月支領資遣費／77
- 三十、勞工可否在外兼職／78
- 三十一、在外兼職，解僱有效／79

- 三十二、試用勞工殺人，雇主連帶賠償／80
- 三十三、已逾除斥期間，勞工不得請求資遣費／81
- 三十四、脅迫要求給付資遣費違法／82
- 三十五、管理費抵資遣費屬民事問題／83
- 三十六、解僱勞工應符合相當性原則／84
- 三十七、有指揮監督及從屬關係為勞動契約／85
- 三十八、有繼續性及從屬性為勞動契約／86
- 三十九、違反競業禁止違約金應符公平原則／87
- 四十、違反競業禁止，賠償一年所得／89
- 四十一、民營化後可以調整薪資結構／90
- 四十二、罷工行為僅得停止勞務之提供／91
- 四十三、違約金應斟酌一般客觀事實等酌定／92
- 四十四、損害賠償須與損害之發生有相當因果關係／93
- 四十五、權利並無濫用自不負賠償責任／94
- 四十六、訂約前之研商無拘束力／95
- 四十七、民事責任之「準用」不適用於刑事責任／96
- 四十八、解釋意思表示應探求當事人之真意／97
- 四十九、確認法律關係之訴，以確認現在的法律關係為限／98
- 五十、行政命令並未具有法律之效力／98
- 五十一、刑事責任與行政責任無必然關係／100
- 五十二、協調會無拘束力／101
- 五十三、雖經不起訴處分，仍得解僱／102
- 五十四、檢察官不起訴處分書無拘束民事訴訟效力／103
- 五十五、訴願決定書與民事裁判／104
- 五十六、投保勞工保險不一定即為僱用人／105
- 五十七、承攬著重勞務完成及工作具獨立性／106

五十八、犯罪事實應依證據認定／107

第三章 工 資 _____ 109

第一節 本章條文 _____ 109

第二節 解 說 _____ 111

一、工資議定與基本工資／111

二、工資給付／113

三、置備勞工工資清冊／113

四、同工同酬／114

五、不得預扣／114

六、加班工資／114

七、積欠工資／115

八、獎金與紅利／116

九、相關事項／117

第三節 裁判例 _____ 121

一、夜班津貼應列入平均工資計算退休金／121

二、請求續發伙食津貼，勞工敗訴／122

三、恩給性給付非工資／123

四、司法機關依立法目的及文義公平裁判／124

五、工資？非工資？（一）／125

六、工資？非工資？（二）／126

七、報酬方式雖多端，仍不失為勞動報酬／127

八、自願放棄休假而出勤的加班，是獎勵或恩給／128

九、責任未定不得預扣工資／129

十、應否發給未休假工資，應視原因而定／131

十一、純屬偶發之獎勵、恩惠性給與不列入平均工資／132

十二、工資給付為履行勞動契約之基本事項／133

十三、工資須為經常性給與／134

十四、年終獎金應依僱用契約所約定發給／135

十五、標準工資非基本工資／136

十六、法院不受行政機關法律見解之拘束／137

十七、再審之訴應於三十日之不變期間提起／138

十八、再審理由必須於訴狀中表明／140

十九、告錯主體，判決敗訴／141

二十、投保薪資以多報少非偽造文書／141

二十一、一般性解釋沒有絕對拘束力／142

二十二、對於第二審判決上訴之要件／143

二十三、聲請再審應表明再審理由／144

第四章 工作時間、休息、休假 _____ 147

第一節 本章條文 _____ 147

第二節 解 說 _____ 151

一、正常工作時間／151

二、變形工作時間／151

三、延長工作時間（加班）／151

四、休息、例假、休假／154

五、特別休假／155

六、請 假／156

七、輪班更換／159

八、工作時間計算／159

九、加班之同意與報備／159

十、加班之限制與禁止／160

十一、特定工作者之例外／160

十二、相關事項／160

第三節 裁判例 _____ 164

一、廚師的上班時間／164

二、工作滿一定之期間即享有特定日數休假／165

三、大法官釋字 494 號未解釋工時計算／166

四、待命時間視同工作時間／168

五、監視性、斷續性工作之工資計算／168

六、消防人員備勤時間視為工作時間／169

七、同一日分段加班仍應合併計算加班工時／171

八、代人簽到科刑處分／171

九、工作時間應按各行各業之性質認定／172

十、有正當理由事後請假並無不可／174

十一、罷工後公司不予追究之內涵／175

十二、刑事判決於民事裁判不受拘束／176

第五章 童工、女工 _____ 179

第一節 本章條文 _____ 179

第二節 解 說 _____ 181

一、童工之定義／181

二、童工僱用之限制／181

三、童工之保護／181

四、女工之定義／183

五、女工之保護／183

六、相關事項／187

第三節 裁判例 _____ 188

▶▶例解勞動基準法

- 一、半數勞工係指全體半數以上／188
- 二、行政命令超出法律授權範圍應排斥不用／189
- 三、檳榔攤適用勞動基準法／190

第六章 退 休 _____ 193

第一節 本章條文 _____ 193

第二節 解 說 _____ 195

- 一、退休的條件與種類／195
- 二、退休年資計算／196
- 三、退休金給與標準／196
- 四、退休準備金／198
- 五、分期給付／198
- 六、從優適用／198
- 七、給付期限／199
- 八、請求時效／199
- 九、相關事項／199

第三節 裁判例 _____ 203

- 一、已發給退休金又以不當得利訴請返還／203
- 二、勞保養老給付與勞動基準法退休／205
- 三、退休金未發，再僱用後解僱／206
- 四、紅利不能代替退休金／207
- 五、退休辦法修正承諾保留之基數應遵守／208
- 六、工廠退休規則與勞動基準法強制退休規定不同／209
- 七、勞保填報退休不一定視為勞動基準法之退休／209
- 八、駐外津貼是否併計工資計算退休金／211
- 九、經常性給與應併計工資計算退休金／212

- 十、領取結婚退職金，年資重新起算／213
- 十一、勞工退休準備金所有權屬中央信託局／214
- 十二、自請退休不以書面為必要／215
- 十三、扣繳憑單薪資袋識別證可證明服務年資／215
- 十四、退休金提撥與退休金內涵無關／217
- 十五、退休金不得抵銷未收款／217
- 十六、承認給退休金的別家年資，不適於資遣費／219
- 十七、退休及勞保年資爭議／220
- 十八、省營事業工廠工人退休金給付基數內涵／221
- 十九、75年8月以前服兵役，年資併計退休年資／223
- 二十、船舶出租期間年資照算／224
- 二十一、不因簽注意見即構成侵權行為／225
- 二十二、和解與調解均有使拋棄之權利消滅之效力／226
- 二十三、適用法規錯誤不包括認定事實錯誤／227
- 二十四、刑事諭知無罪，附帶民事部分判決駁回／228
- 二十五、民事裁判不當然拘束刑事裁判／229
- 二十六、和解不得以錯誤為理由撤銷／230

第七章 職業災害補償 _____ 233

第一節 本章條文 _____ 233

第二節 解 說 _____ 235

- 一、職業災害的定義／235
- 二、補償的種類與標準／240
- 三、補償、賠償之抵充／242
- 四、承攬之連帶責任／243
- 五、相關事項／245

第三節 裁判例 248

- 一、事業單位與承攬人連帶負職災補償責任／248
- 二、醫療期間不能工作係指原工作／249
- 三、醫療費用補償不同於工資補償／250
- 四、職業災害醫療期間不得資遣勞工／251
- 五、非適用勞動基準法行業之職災連帶補償責任／252
- 六、職業災害補償金之外／253
- 七、長期彎腰搬重物致病屬職業災害／254
- 八、職業災害之構成要件／255
- 九、職業災害醫療期間不得終止契約／257
- 十、職業災害補償是否過失相抵，法院不同判決／258
- 十一、職業災害不適用過失相抵／260
- 十二、職業災害必須業務與傷害有因果關係／261
- 十三、摔下床鋪致死為職業災害／262
- 十四、私人行為不得請求職業災害補償／263
- 十五、職業災害補償於勞工有過失時，是否過失相抵／265
- 十六、損害之發生及有責任原因兩者之間須有因果關係／266
- 十七、違反保護他人之法律應負損害賠償責任／267
- 十八、刑事訴訟程序附帶提起民事訴訟之條件／268
- 十九、對於行政命令法官仍得表示適當之不同見解／270
- 二十、對於第二審判決上訴須以其違背法令為理由／271
- 二十一、職業災害補償與民法損害賠償目的不同／272
- 二十二、追撞前車受傷屬職業災害／273

第八章 技術生 275

第一節 本章條文 275

第二節 解 說 _____ 276

- 一、技術生之要件／276
- 二、限制條件／277
- 三、簽約規定／277
- 四、期滿留用／277
- 五、權益保障／278
- 六、相關事項／278

第九章 工作規則 _____ 279

第一節 本章條文 _____ 279

第二節 解 說 _____ 280

- 一、工作規則的意義／280
- 二、工作規則的訂定／280
- 三、工作規則的內容／281
- 四、工作規則的核備與效力／282
- 五、相關事項／282

第三節 裁判例 _____ 284

- 一、廠規違反法律強制或禁止規定無效／284
- 二、公司規章員工有遵守義務／285
- 三、法律並未規定業績辦法須主管機關核備／286
- 四、工作規則變更是否需經勞工同意／287
- 五、工作規則未報備仍屬有效／288
- 六、依核備之工作規則發退休金，未必合法／289
- 七、適用法規顯有錯誤係指判決違背法規／291
- 八、無勞動基準法之適用，仍適用管理規則／292
- 九、工作規則為僱傭契約內容之一部分／292