



例解 勞動基準法

增訂三版

張清滄◆著

法基準動勞解例

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. -- 三版. -- 臺
北市：五南, 2004[民 93]
面；公分

ISBN 957-11-3666-2(平裝)

1. 勞工 - 法令, 規則等

556.84

93012178

1U53

例解勞動基準法

作 者 張清滄 (213.2)

編 輯 李楚芳

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

顧 問 財團法人資訊工業策進會科技法律中心

版 刷 2002 年 10 月初版一刷

2004 年 4 月二版一刷

2004 年 9 月三版一刷

定 價 480 元整

有著作權・請予尊重

三版序

勞工退休金條例已於九十三年六月三十日公布，並將於九十四年七月一日實施，本條例退休金新規定，攸關八百萬勞工權益，自為大家所關心。

本第三版增列勞工退休金條例全文外，並於本書第六章第四節詳加解說，同時提示：如何選擇舊制或新制、實施後可能發生情況、相關事項、新舊兩制比較、勞雇雙方應注意事項等，以利勞雇雙方進一步瞭解。

勞工退休金條例實施後，原勞動基準法有關退休金規定仍適用，故本書涵蓋新舊兩制退休金規定，書中諸多有關退休金計算、年資採計等法院判決均具參考價值。

張清滄 謹識

2004 年 7 月

二版序

勞動基準法於九十一年十二月就本法第四章工作時間有大幅度的修正，本第二版除配合本法的修正及兩性工作平等法頒布，增刪部分條文及內容外，並增列精選之法院裁判例十九則，合計二二五則。

為利瞭解勞動基準法及其施行細則之修正沿革，本第二版將原有資料修正並區分為主要增修訂內容、現行條文及歷年修正條文。

本書資料新穎、內容實用，頗具參考價值，可以從法院的判決學習勞動基準法。

張清滄 謹識

2004年3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

於高雄

2002 年 3 月

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	8
四、主管機關	9
五、禁止強迫勞動	9
六、禁止不法介入	10
七、建立勞工名卡	10
八、勞工安全及福利事項	10
第三節◎裁判例	11
一、勞動基準法為勞資關係之基本法	11
二、違反勞動基準法之強制規定應屬無效	12
三、勞務需酬有自行衡量之權利，非強制勞動罪	13
四、委任經理之有效存在並不以登記為其要件	14
五、終止委任契約仍應給年終績效獎金	16
六、經理人之解任須有全體股東過半數之同意	17
七、委任不同於僱傭關係	18
八、留職停薪期間是否計入年資	19
九、勞動契約之勞工具有的特徵	20

- 十、委任經理人未依公司法聘用乃行政罰問題／21
- 十一、關係企業屬於不同獨立法人／22
- 十二、傷假期間陸續調高保費，證明僱傭關係存在／23
- 十三、適用勞動基準法前之年資無勞動基準法之適用／24
- 十四、非勞動基準法適用對象不適用勞動基準法退休規定／25
- 十五、農會碾米廠適用勞動基準法／26
- 十六、勞動基準法實施前的退休／26
- 十七、勞動基準法實施前不適用勞動基準法／27

第二章 勞動契約 ————— 29

第一節◎本章條文 ————— 29

第二節◎解 說 ————— 32

- 一、勞動契約之意義／32
- 二、勞動契約之類別／32
- 三、勞動契約與其他契約／33
- 四、年資併計／34
- 五、試用期間／35
- 六、終止契約／35
- 七、預告期間／36
- 八、資遣費發給／36
- 九、改組或轉讓時／37
- 十、相關事項／37

第三節◎裁判例 ————— 41

- 一、勞動條件為不利益變更時，須具備高度必要性／41
- 二、勞動契約不以有僱傭契約為限／42

- 三、工作效率差被降職，不違誠信原則／43
- 四、貪圖工作輕鬆與徇私舞弊不符／44
- 五、「我不幹了」並非真意／45
- 六、雇主違反勞動法令勞工得終止契約／46
- 七、工作態度消極、怠惰、敷衍亦屬不能勝任工作／47
- 八、終止勞動契約違反約定為違法／48
- 九、醫院之鑑定報告是否採認／48
- 十、毆擊辱罵長官記大過二次免職／49
- 十一、依法終止契約毋須對方承諾／50
- 十二、部分業務的緊縮，未必可資遣勞工／51
- 十三、下班時間對同事暴行，解僱有效／52
- 十四、利用上班做私人外包工作，解僱有效／53
- 十五、終止契約除斥期間之起算／53
- 十六、調解期間終止契約無效／55
- 十七、雇主調降薪資，勞工終止契約有效／56
- 十八、公司解散日退休人員應分給福利金／57
- 十九、無曠工之事實，終止契約無效／58
- 二十、僱用人受領勞務遲延，勞工可請求報酬／59
- 二十一、勞資爭議期間自願受資遣自屬合法／60
- 二十二、工作內容之約定不同於工作場所約定／61
- 二十三、經理仍受指揮命令屬勞動契約／61
- 二十四、企業經營所必要調動人員難認違反勞動契約／62
- 二十五、請求給付資遣費必須依法有據／63
- 二十六、調動勞工是否給付資遣費／64
- 二十七、所謂重大侮辱須貶損人格達相當重大程度／65

4◎例解勞動基準法

- 二十八、資遣費之計算方法／66
- 二十九、勞工不同意按月支領資遣費／67
- 三十、勞工可否在外兼職／68
- 三十一、在外兼職，解僱有效／68
- 三十二、試用勞工殺人，雇主連帶賠償／69
- 三十三、已逾除斥期間，勞工不得請求資遣費／70
- 三十四、脅迫要求給付資遣費違法／71
- 三十五、管理費抵資遣費屬民事問題／72
- 三十六、解僱勞工應符合相當性原則／73
- 三十七、有指揮監督及從屬關係為勞動契約／74
- 三十八、有繼續性及從屬性為勞動契約／75
- 三十九、違反競業禁止違約金應符公平原則／76
- 四十、違反競業禁止，賠償一年所得／78
- 四十一、民營化後可以調整薪資結構／78
- 四十二、罷工行為僅得停止勞務之提供／80
- 四十三、違約金應斟酌一般客觀事實等酌定／80
- 四十四、損害賠償須與損害之發生有相當因果關係／81
- 四十五、權利並無濫用自不負賠償責任／82
- 四十六、訂約前之研商無拘束力／83
- 四十七、民事責任之「準用」不適用於刑事責任／84
- 四十八、解釋意思表示應探求當事人之真意／85
- 四十九、確認法律關係之訴，以確認現在的法律關係為限／86
- 五十、行政命令並未具有法律之效力／86
- 五十一、刑事責任與行政責任無必然關係／88
- 五十二、協調會無拘束力／89

- 五十三、雖經不起訴處分，仍得解僱／90
- 五十四、檢察官不起訴處分書無拘束民事訴訟效力／90
- 五十五、訴願決定書與民事裁判／91
- 五十六、投保勞工保險不一定即為僱用人／93
- 五十七、承攬著重勞務完成及工作具獨立性／93
- 五十八、犯罪事實應依證據認定／94
- 五十九、調職必須衡量勞資雙方利益／95
- 六十、雇主行使解僱權應依社會通念／96
- 六十一、提出不同意見難謂不能勝任工作／97
- 六十二、不能勝任工作解僱有效／97
- 六十三、解僱之最後手段性／98

第三章 工 資 _____ 101

第一節◎本章條文 _____ 101

第二節◎解 說 _____ 103

- 一、工資議定與基本工資／103
- 二、工資給付／104
- 三、置備勞工工資清冊／105
- 四、同工同酬／105
- 五、不得預扣／105
- 六、加班工資／105
- 七、積欠工資／106
- 八、獎金與紅利／107
- 九、相關事項／107

第三節◎裁判例 _____ 111

- 一、夜班津貼應列入平均工資計算退休金／111
- 二、請求續發伙食津貼，勞工敗訴／113
- 三、恩給性給付非工資／114
- 四、司法機關依立法目的及文義公平裁判／114
- 五、工資？非工資？（一）／115
- 六、工資？非工資？（二）／116
- 七、報酬方式雖多端，仍不失為勞動報酬／117
- 八、自願放棄休假而出勤的加班，是獎勵或恩給／118
- 九、責任未定不得預扣工資／119
- 十、應否發給未休假工資，應視原因而定／120
- 十一、純屬偶發之獎勵、恩惠性給與不列入平均工資／122
- 十二、工資給付為履行勞動契約之基本事項／123
- 十三、工資須為經常性給與／124
- 十四、年終獎金應依僱用契約所約定發給／124
- 十五、標準工資非基本工資／125
- 十六、法院不受行政機關法律見解之拘束／126
- 十七、再審之訴應於三十日之不變期間提起／127
- 十八、再審理由必須於訴狀中表明／129
- 十九、告錯主體，判決敗訴／130
- 二十、投保薪資以多報少非偽造文書／131
- 二十一、一般性解釋沒有絕對拘束力／131
- 二十二、對於第二審判決上訴之要件／133
- 二十三、聲請再審應表明再審理由／134
- 二十四、雇主遲延給付報酬應負遲延責任／134
- 二十五、禁止預扣工資並非限制扣罰工資／135

- 二十六、工作表現差自可減薪／136
- 二十七、調職減薪不一定違法／137
- 二十八、工資是否適用民法 126 條短期時效／137
- 二十九、獎金與紅利兩者可兼有／138

第四章 工作時間、休息、休假 _____ 141

第一節◎本章條文 _____ 141

第二節◎解 說 _____ 144

- 一、正常工作時間／144
- 二、變形工作時間／144
- 三、延長工作時間（加班）／145
- 四、休息、例假、休假／146
- 五、特別休假／147
- 六、請 假／148
- 七、輪班更換／151
- 八、工作時間計算／151
- 九、加班之同意／152
- 十、加班之限制與禁止／152
- 十一、特定工作者之例外／152
- 十二、相關事項／152

第三節◎裁判例 _____ 156

- 一、廚師的上班時間／156
- 二、工作滿一定之期間即享有特定日數休假／157
- 三、大法官釋字 494 號未解釋工時計算／158
- 四、待命時間視同工作時間／159

- 五、監視性、斷續性工作之工資計算／160
- 六、消防人員備勤時間視為工作時間／161
- 七、同一日分段加班仍應合併計算加班工時／162
- 八、代人簽到科刑處分／162
- 九、工作時間應按各行各業之性質認定／163
- 十、有正當理由事後請假並無不可／165
- 十一、罷工後公司不予追究之內涵／165
- 十二、刑事判決於民事裁判不受拘束／166

第五章 童工、女工_____169

第一節◎本章條文_____169

第二節◎解 說_____170

- 一、童工之定義／170
- 二、童工僱用之限制／171
- 三、童工之保護／171
- 四、女工之定義／172
- 五、女工之保護／172
- 六、相關事項／176

第三節◎裁判例_____177

- 一、半數勞工係指全體半數以上／177
- 二、行政命令超出法律授權範圍應排斥不用／178
- 三、檳榔攤適用勞動基準法／179

第六章 退 休_____181

第一節◎本章條文_____181

第二節◎解 說—————183

- 一、退休的條件與種類／183
- 二、退休年資計算／183
- 三、退休金給與標準／184
- 四、退休準備金／185
- 五、分期給付／186
- 六、從優適用／186
- 七、給付期限／186
- 八、請求時效／186
- 九、相關事項／186

第三節◎裁判例—————190

- 一、已發給退休金又以不當得利訴請返還／190
- 二、勞保養老給付與勞動基準法退休／191
- 三、退休金未發，再僱用後解僱／192
- 四、紅利不能代替退休金／193
- 五、退休辦法修正承諾保留之基數應遵守／194
- 六、工廠退休規則與勞動基準法強制退休規定不同／194
- 七、勞保填報退休不一定視為勞動基準法之退休／195
- 八、駐外津貼是否併計工資計算退休金／196
- 九、經常性給與應併計工資計算退休金／197
- 十、領取結婚退職金，年資重新起算／198
- 十一、勞工退休準備金所有權屬中央信託局／199
- 十二、自請退休不以書面為必要／200
- 十三、扣繳憑單薪資袋識別證可證明服務年資／201
- 十四、退休金提撥與退休金內涵無關／202

- 十五、退休金不得抵銷未收款／202
- 十六、承認給退休金的別家年資，不適於資遣費／204
- 十七、退休及勞保年資爭議／204
- 十八、省營事業工廠工人退休金給付基數內涵／206
- 十九、75年8月以前服兵役，年資併計退休年資／207
- 二十、船舶出租期間年資照算／209
- 二十一、不因簽註意見即構成侵權行為／209
- 二十二、和解與調解均有使拋棄之權利消滅之效力／210
- 二十三、適用法規錯誤不包括認定事實錯誤／211
- 二十四、刑事諭知無罪，附帶民事部分判決駁回／212
- 二十五、民事裁判不當然拘束刑事裁判／212
- 二十六、和解不得以錯誤為理由撤銷／213
- 二十七、選擇按舊制領取退休金有效／215
- 二十八、雇主是否強制退休是權利非義務／216
- 二十九、退休金為工資延期後付之性質／216
- 三十、適用勞基法前後退休金之計算／217
- 三十一、退休金可以扣押／218

第四節 勞工退休金條例解說_____219

- 一、適用對象／219
- 二、新舊制選擇／220
- 三、年資保留／221
- 四、資遣費／221
- 五、退休金提撥／222
- 六、退休金之領取及計算方式／222
- 七、退休基金／223

- 八、年金保險／224
- 九、監督／225
- 十、罰則／225
- 十一、施行日期／226
- 十二、大法官解釋／227
- 十三、可能發生情況／227
- 十四、相關事項／227
- 十五、兩制比較／229
- 十六、應注意事項／231

第七章 職業災害補償 _____ 247

第一節◎本章條文 _____ 247

第二節◎解 說 _____ 249

- 一、職業災害的定義／249
- 二、補償的種類與標準／253
- 三、補償、賠償之抵充／255
- 四、承攬之連帶責任／256
- 五、相關事項／257

第三節◎裁判例 _____ 259

- 一、事業單位與承攬人連帶負職災補償責任／259
- 二、醫療期間不能工作係指原工作／260
- 三、醫療費用補償不同於工資補償／261
- 四、職業災害醫療期間不得資遣勞工／262
- 五、非適用勞動基準法行業之職災連帶補償責任／263
- 六、職業災害補償金之外／264