

修訂四版

/ 大學用書 /

勞動基準法論

林豐賓 著

勞動基準法論

只要人們出社會找工作，「勞動基準法」就如影隨形，從工資、休假、退休，處處規範任何人一輩子的勞資關係。小職員要懂法，大老闆也要守法。就單一法律而言，與民眾如此切身，影響如此普遍且深遠的，目前還沒有其他可比擬。

勞動基準法不像憲法是基本而空泛的大法，也不像刑法、民法是有些人在某些時候才用得上，它是一部關係千萬人一生求職過程的實用法。對於一部這樣重要的法律，坊間縱有各種研究文獻充斥，總還是不夠的，而且現有的相關書籍，或求實用，或講法理，很難滿足大眾需求，本書作者長期服務公職，以其法律專業素養和豐富的勞工行政經歷，兼顧法理與實務，著作這本《勞動基準法論》，不論是有心鑽研這部實用法，或是一般勞工大眾，都可以從中收穫良多，很值得一讀。

大學用書

勞動基準法論

林豐賓 著

三民書局 印行

勞動基準法論 / 林豐賓著. ——修訂四版二刷. ——

臺北市：三民，2004

面；公分

ISBN 957-14-3911-8 (平裝)

1. 勞工-法令, 規則等

556.84

92016543

網路書店位址 <http://www.sanmin.com.tw>

◎ 勞動基準法論

著作人 林豐賓

發行人 劉振強

著作財產權人 三民書局股份有限公司

臺北市復興北路386號

發行所 三民書局股份有限公司

地址 / 臺北市復興北路386號

電話 / (02)25006600

郵撥 / 0009998-5

印刷所 三民書局股份有限公司

門市部 復北店 / 臺北市復興北路386號

重南店 / 臺北市重慶南路一段61號

初版一刷 1997年11月

修訂二版一刷 2000年9月

修訂三版一刷 2002年9月

修訂四版一刷 2003年10月

修訂四版二刷 2004年10月

編號 S 551890

基本定價 柒元陸角

行政院新聞局登記證局版臺業字第〇二〇〇號

有著作權・不准侵害

ISBN 957-14-3911-8 (平裝)

修訂四版序

勞動基準法於民國七十三年七月三十日公布，並於同年八月一日生效施行，及至八十五年十二月二十七日首次修正，其後於八十七年五月十三日第二次修正，增訂第三十條之一所謂「變形工時」條文。

為因應世界縮短法定工時之趨勢，並配合政府組織層級之調整，遂再於八十九年六月二十八日及七月十九日分別公布修正本法第三十條及第四條與第七十二條條文。惟本法第三十條第一項有關勞工每週工作總時數不得超過四十八小時之規定，經修正為每週不得超過八十四小時，在執行上特訂定緩衝期間，使產業得以調適，而於第四項明定自民國九十年元月一日起實施。

為配合行政程序法的施行，有關勞動基準法相關附屬法規內容涉及人民權利義務事項，其訂定應提升至法律位階，或應有法律之授權依據，遂再修正本法條文第三條、第二十一條、第三十條之一、第五十六條，並經完成立法程序，於九十一年六月十二日公布施行，據以改訂本書部分內容。又九十一年十二月二十五日復公布實施修正條文第三十條、第三十條之一、第三十二條、第四十九條、第七十七條、第七十九條及第八十六條，以因應及解決工時縮減後、工時彈性不足所衍生的問題。修訂二週變形工時與增列八週變形工時制度，以利勞資雙方工時之運用。同時強化勞資協商機制、規定工時彈性制度雇主須經工會同意，如事業單位無工會者，應經勞資會議同意始得實施。另為追求兩性工作平等，有關女性夜間工作限制之規定亦加以修正放寬。於此，特別感謝我的同事劉邦棟先生費神協助定稿。

本書於八十六年十一月間出版，內容兼顧理論與實務，頗受好評。茲為完整提供修法後相關資訊，即時更新再版，以服務各界與讀者。

中華民國九十二年八月八日

林豐實 謹記

序 言

勞動基準法為規範勞動條件的基本大法，所涉及勞雇雙方權利義務事項至為複雜，非但與勞工生存權和工作權有極密切的關係，而且也對雇主財產權和管理權產生很大的影響。從而可知，勞動基準法不僅是維護勞工權益的工具，同時也是保持勞資和諧關係的重要手段，進而有助於生產秩序的改善和建立。

我國勞動基準法於民國七十三年七月三十日公布，可以說是一項新興的立法，在此之前，有關勞動條件保護立法，分別散見於工廠法、礦場法、工廠檢查法、職工福利金條例、基本工資暫行辦法及臺灣省廠礦工人退休規則等等，凡此皆是制訂本法的重要法源依據。

本書係就現行勞動基準法及其相關或附屬法規作一有系統的整理和敘述，根據專家論著和筆者研習心得與實務經驗彙編成冊。全書分為緒論及本論兩編，而本論再分為「總則」、「勞動契約」、「工資」、「工作時間、休息、休假」、「童工、女工」、「退休」、「職業災害補償」、「技術生」、「工作規則」、「監督與檢查」、「罰則」與「附則」等十二章，可供教學研究、法律事務、企業管理及專業訓練、講習、宣導等廣泛用途之參考。

本書編著過程中，參考許多中外書籍或期刊，分別一一加以註釋，惟因引證資料恐有誤失之處，尚請海涵。又本書之付梓，從蒐集資料、撰寫成文到整理出書，我的家庭成員和服務機關同事，給予我很多鼓勵和襄助，承蒙陳慈珍、劉淑玲小姐、王玉章先生協助謄稿、繕校、編排、付印，併此致謝。

中華民國八十六年九月一日

林豐實 謹識

勞動基準法論

目 次

修訂四版序

序 言

第一編 緒 論 1

第一章 概 說 3

第一節 勞動基準法的沿革 4

第二節 勞動基準法的立法 6

第二章 勞動基準法的意義和性質 9

第一節 勞動基準法的意義 9

第二節 勞動基準法的性質 11

第三章 勞動基準法的地位和目的 15

第一節 勞動基準法的地位 15

第二節 勞動基準法的目的 16

第四章 勞動基準法的法源	21
第五章 勞動基準法的效力	27
第一節 關於人的效力	27
第二節 關於時的效力	28
第三節 關於地的效力	29
第四節 關於事的效力	29
 第二編 本 論	 31
第一章 總 則	33
第一節 勞動條件的原則	33
第二節 勞工的定義	35
第三節 雇主的定義	44
第四節 適用事業的範圍	49
第五節 主管機關	59
第六節 強制勞動的禁止	62
第七節 中間剝削的排除	65
第八節 勞工名卡	68
 第二章 勞動契約	 71
第一節 勞動契約的意義	71
第二節 勞動契約的性質	73
第三節 勞動契約的種類	76
第四節 勞動契約的訂立	80
第五節 勞動契約當事人的權利義務	85
第六節 勞動契約的無效與撤銷	100
第七節 勞動契約的終了	102

第三章 工資	137
第一節 工資的定義	138
第二節 平均工資的界定	143
第三節 最低工資與基本工資	147
第四節 工資的給付	150
第五節 延長工時加給工資標準	155
第六節 積欠工資請求權	158
第七節 獎金與紅利	172

第四章 工作時間、休息、休假	175
第一節 八小時工作時間制的原則	176
第二節 八小時工作時間制的例外	180
第三節 輪班制	189
第四節 休息時間	191
第五節 例假、休假	192
第六節 特別休假	199
第七節 休假日工作	204
第八節 停止假期	206
第九節 強制延長工作時間的禁止	209
第十節 勞工請假事由	210

第五章 童工、女工	213
第一節 童工的界定	214
第二節 童工的保護	215
第三節 女工的意義	221
第四節 女工的保護	222

第六章 退 休	227
第一節 退休的意義和種類	228
第二節 自請退休的條件	228
第三節 強制退休的條件	229
第四節 退休金的給與標準	232
第五節 退休準備金的提撥	240
第六節 工作年資的計算	246
 第七章 職業災害補償	 251
第一節 職業災害的定義	253
第二節 職業災害補償的意義	259
第三節 職業災害補償的要件	261
第四節 職業災害補償的種類	264
第五節 職業災害補償的請求與受領	278
第六節 職業災害補償的抵充	280
第七節 職業災害補償的連帶責任	284
 第八章 技術生	 293
第一節 技術生的界定	293
第二節 訓練契約	295
第三節 技術生的保護	296
 第九章 工作規則	 299
第一節 工作規則的訂立	300
第二節 工作規則的揭示	303
第三節 工作規則的效力	304

第十章 監督與檢查	307
第一節 勞工檢查的意義	308
第二節 勞工檢查的目的	309
第三節 勞工檢查機構	311
第四節 勞工檢查員	321
第五節 勞工申訴制度	335
 第十一章 罰 則	337
第一節 刑事罰與行政罰	338
第二節 處罰的對象	341
第三節 兩罰責任	344
第四節 處罰的執行	346
 第十二章 附 則	349
第一節 勞資會議	349
第二節 公務員兼具勞工身分	351
第三節 工時、假日、女性夜班之特例	355
第四節 工作年資與資遣費、退休金	357
第五節 施行細則的訂定	358
第六節 公布日	359
 附錄一 勞動基準法	361
附錄二 勞動基準法施行細則	378
附錄三 兩性工作平等法	387
附錄四 職業災害勞工保護法	394

附錄五	事業單位僱用女性勞工夜間工作場所 必要之安全衛生設施標準	401
-----	---------------------------------------	-----

第一編 緒 論

· 第一章 ·

概 說

自從十九世紀末葉以來，由於西方工業革命的結束和影響，使勞動人口迅速增加，勞工很顯然的成為最重要的社會力構成分子，勞工問題也就成為重要的社會問題。是故，世界各國莫不依其不同的社會經濟發展環境和階段，而訂定各種勞動法規，藉以處理勞工事務，規範或解決勞工相關問題，謀求經濟活動的順利推展，因此，對於勞動法的研究已普遍受到各界的重視。

所謂「勞動法」，乃規範關於勞動關係之法律的統稱。詳言之，勞動法為規律勞動關係及其附隨一切關係之法律制度之全體^①。而勞動法按其規範性質之不同，並涵蓋勞動保護、勞動組織、勞動契約、勞動爭議、勞動保險……等重要部分，各具特殊立法目的和獨立法律領域。

我國邁入工業化社會為時尚短，過去雖亦有保護勞動的有關法規，例如：工廠法、礦場法、工廠檢查法、勞工安全衛生法、職工福利金條例、基本工資暫行辦法及臺灣地區適用之廠礦工人退休規則等等法規，然或因適用範圍過於狹隘，或因所定勞動條件有欠周延，或因歷時已久不能適應當前狀況^②，因此有必要加以整理制訂屬於全面性的勞動保護法規，於是「勞動基準法」隨之因應而生。

勞動基準法為規範勞動條件之基本大法。如所周知，勞工為國民

① 參閱史尚寬著「勞動法原論」第一頁。

② 參閱行政院「勞動基準法草案總說明」。

的大多數，也是經濟發展的基石，社會安定的力量，美國勞工領袖，亦為國際勞工組織發起人高柏士先生，曾經說過：「工人不是貨物，不是商品，不能買賣；他有他的尊嚴、權利、自由與選擇。」是故，勞工地位及其福利水準的提高，各國都列為國家的第一要務，尤其因受到工業文明的衝擊，勞工自覺意識提升，雇主企業經營理念轉變，使新的勞資關係之建立逐漸形成，面對此一新情勢，適時完成勞動基準法的制訂工作，可以說具有不凡的時代意義和精神。

第一節 勞動基準法的沿革

勞動基準法為勞動保護最重要的部分，亦為勞動法完整體系中不可缺少的一環。所謂「勞動基準」，即指關於勞動條件之最低標準；所謂「勞動條件」，則為勞工受僱從事工作時，勞資雙方有關工資、工作時間等種種約定，為勞動者維持正常生活所必需之要件。

世界各國最早使用「勞動基準」一詞，並作為立法名稱者，乃是美國於一九三八年國會制定之「公平勞動基準法」(Fair Labor Standard Act)，但有關勞動基準立法最早則開始於英國一八〇二年頒布之「學徒健康與道德法案」(Health and Morals of Apprentices Act)，是項法案可說是產業革命後因應工廠制度，對於童工工作年齡與工作時間的保護限制，為世界各國最早保護童工勞動條件的立法。這種保護童工勞動條件的立法，以後慢慢演變擴及至女工和產業的成年工人，並且逐漸形成較有完整體系的勞工保護法律。英國於一八三三年制定「工廠法」，隨後並以擴大解釋方式將工廠法適用至各業，該法雖非以「勞動基準」為名，而實際上則為規定勞動基準為其內涵的法律，此種立法例，也得到各國的相繼仿效。至如英國現行的「工廠與工場雇傭合併法」(Employment in Factories and Workshops Consolidation Act)、加拿

大的雇傭基準法(Employment Standard Act)、及瑞典的勞工保護法(Workers Protection Act)等，雖其名稱不同，但從其內容的實質來看，也都是很完備的規定勞動基準的法律^③。

現今正式以「勞動基準法」命名，而頒布實施勞動基準法的國家，首先有日本，其次為韓國。日本於一九四七年四月七日公布勞動基準法，時值二次世界大戰結束不久，全國陷於一片廢墟百事待舉的艱辛時期，但因勞動基準法提供了勞資雙方互依互惠共存共榮的基本規範，形成了相對安定的有利生產條件，而為後來日本工業發展的驅動力量；韓國於一九五三年五月十日公布勞動基準法，當時亦值國內經濟不景氣，且積欠甚多外債，經濟條件並不理想，然而勞資雙方卻能在既定勞動條件的基礎上，共體時艱，互信互諒，克勤克儉，終能開創經濟的新貌。至於其他國家例如巴拿馬、利比亞、伊朗、伊拉克、墨西哥、比利時、菲律賓等國，亦均有關於勞動條件保護立法的制訂，雖然各國大抵皆以「勞工法」為其名稱，惟均屬規定勞動基準的法律，應無疑義。

我國勞動基準法頒布較晚，但在此之前，有關保護勞動條件的立法，已如前述，散見於工廠法及其施行細則、礦場法、工廠檢查法、廠礦工人受雇解雇辦法、基本工資暫行辦法、勞工安全衛生法及其施行細則、臺灣省工廠工人退休規則、臺灣省礦工退休規則、工廠會議實施辦法等法規，以及已公布尚未施行的最低工資法和勞動契約法，尤其「工廠法」，早於民國十八年十二月卅日公布，並於二十年八月一日實行，乃是規定一般的勞動條件，舉凡童工女工的保護、工時、工資、工作契約、福利、安全衛生、傷病津貼、學徒等都在其規定的範圍，可以說是多年來即為我國最重要的勞動基準立法，直至民國七十

③ 參閱陳國鈞著「我國勞動基準法的探討」(勞工研究季刊六十五一六十七期)。