

實用法規系列 12

勞動基準法

解釋令・判決彙編

完整蒐錄——

· 勞動基準法規：

1. 勞動基準法暨其施行細則
2. 勞工請假規則
3. 僱用部份時間工作勞工實施要點
4. 違反勞動基準法罰鍰案件處理要點
5. 勞資會議實施辦法
6. 兩性工作平等法暨其施行細則
7. 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則
8. 勞工退休準備金提撥及管理辦法
9. 事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則
10. 勞工退休金條例暨其施行細則
11. 勞工退休金條例年金保險實施辦法……等20餘種

· 解釋令

內政部、勞委會解釋令・財政部稅法釋令
法務部令函

· 司法解釋

司法院大法官會議解釋・最高法院民刑庭會議決議
行政法院聯席會議結論……等

· 判決

最高法院、高等法院、地方法院、行政法院等相關重要判決

周昌湘◎主編



勞動基準法



解釋令・判決彙編

完整蒐錄——

· 勞動基準法規：

1. 勞動基準法暨其施行細則
2. 勞工請假規則
3. 僱用部份時間工作勞工實施要點
4. 違反勞動基準法罰鍰案件處理要點
5. 勞資會議實施辦法
6. 兩性工作平等法暨其施行細則
7. 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則
8. 勞工退休準備金提撥及管理辦法
9. 事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則
10. 勞工退休金條例暨其施行細則
11. 勞工退休金條例年金保險實施辦法……等20餘種

· 解釋令

內政部、勞委會解釋令・財政部稅法釋令
法務部令函

· 司法解釋

司法院大法官會議解釋・最高法院民刑庭會議決議
行政法院聯席會議結論……等

· 判決

最高法院、高等法院、地方法院、行政法院等相關重要判決

永然文化e go網

法律書街，一網打盡

<http://buy.law119.com.tw>

ISBN 957-485-218-0



9 789574 852185

出版聲明：

本書內容僅提供一般之法律知識，並不作為個案的法律意見；特定的、專業的建議只限於某些特定之情況下，若需進一步商討案情，請洽永然聯合法律事務所承辦。

版權聲明：

本書有著作權，未獲書面同意，任何人不得以印刷、影印、磁碟、照相、錄影、錄音之任何翻製（印）方式，翻製（印）本書之部分或全部內容，否則依法嚴究。

定價聲明：

本書定價係本出版公司之銷售價格，買受人如有轉售之情形，其售價不受本定價之限制，得自由決定。（依公平交易法第十八條規定）

※本書如有缺頁、破損、裝訂錯誤，請寄回本公司更換。

實用法規系列 14

勞動基準法解釋令彙編

- 主 編：周昌湘
出 版：永然文化出版股份有限公司
創 辦 人：李永然律師
總 編 輯：周美君
主 編：沈玉燕
美 術 編 輯：吳旻錚
地 址：台北市羅斯福路2段9號7樓
電 話：(02)2391-5828
傳 真 機：(02)2391-5811
訂 購 專 線：(02)2356-0809轉發行部
郵 撥 帳 號：1154455-0
郵 撥 帳 戶：永然文化出版股份有限公司
法 律 顧 問：永然聯合法律事務所（台北所・桃園所）
電 話：(02)2395-6989・(03)347-5695
地 政 顧 問：永然地政士事務所
電 話：(02)2358-1188
商標專利顧問：亞信國際專利商標事務所
電 話：(02)2751-3864
初 版 日 期：中華民國92年10月(2004/10)
四 版 日 期：中華民國95年9月(2006/09)
電 腦 排 版：佳宏電腦排版企業有限公司
製 版 印 刷：正恆印刷製版有限公司
門 市 總 經 銷：旭昇圖書有限公司
電 話：(02)2245-1480
學校團體購書專線：永然文化(02)2356-0809
定 價：550元
I S B N：(13碼) 978-957-485-218-5
(10碼) 957-485-218-0
永然e go網網址：<http://buy.law119.com.tw>

Printed in Taiwan

實用法規系列 12

勞動基準法 解釋令・判決彙編

周昌湘主編

編者簡介

■ 周昌湘 先生 ■

現任：莊周企業管理顧問有限公司總經理

中華人力資源管理協會兩岸交流委員會主任委員

上海慧泉管理顧問有限公司人力資源總顧問

經歷：統一企業法務專員

聯強國際徵信處副理/人事經理

資誠會計師事務所人事經理

資誠企管公司人力資源顧問

顧問/授課專長領域：

派駐大陸人員管理制度與實務

派駐大陸人員跨文化溝通/管理實務

兩岸人力資源管理制度與實務

企業如何因應勞基法適用

企業併購/裁減勞資爭議危機處理

企業勞務管理制度與實務

重要成果：

自民國79年起開始公開專業演講，由83年起名列「管理雜誌」企管名師之一。曾為中國生產力中心、工業總會、商業總會、中小企業協會、台北市電腦公會等團體擔任講師。93年應僑務委員會之邀，前往文萊及越南擔任「人力資源及勞資關係」專題講座，自民國82年起擔任勞資關係協會、經濟部中小企業處、勞工委員會等政府機關委託專案執行顧問，輔導台灣/大陸各中大型企業約二百家以上。

近年來因兩岸互動頻繁，為協助台商企業落實大陸當地之管理，更親身往返兩岸擔任顧問、講師，協助台商企業建立當地人力資源管理制度、強化台灣營運總部與兩岸之跨文化管理制度整合。並受邀參與中國人力資源博覽會，為兩岸知名之人力資源管理專家。

著作：[人力資源法律時代]、[勞動基準法解釋令/判決彙編]、[大陸實用勞動法規彙編]、[清潔服務業勞務管理Q&A手冊]、[旅行業勞務管理Q&A手冊](經濟部中小企業處發行)、[證券商業因應勞動基準法研究報告]、[信用合作社因應手冊]、[廣告業員工手冊專業研究報告]、[非人力資源經理的人力資源管理]，另有勞動法令專業文章、兩岸人力資源管理新知，分別發表於[實用稅務]、[管理雜誌]、[勞資關係]等專業期刊雜誌，以及[經濟日報]等媒體專訪文章。

四版序

我近年來爲了發展業務、維持競爭力，平常奔波海峽兩岸忙於演講、做顧問諮詢服務，但是仍像在學學生一樣期待暑假的來臨。因爲幾乎我們的新書出版都是利用這個時段來進行。

「勞動基準法解釋令/判決彙編」這本莊周企管的「招牌書」，雖然在出版社眼中是屬於「長銷型」（可以長期再版）的書籍，不過它就像一瓶牛奶、一盒巧克力一樣，是有「賞味期限」的。所以對我們而言，改版的「必要壓力」年年都籠罩著我們！

今年我們編輯小組在會議上做出重大決議——重新編輯、不加補篇。這意味著：我們要去掉原先的所有內容，以編一本「新書」的做法來製作它！過去兩年我們因爲法令、判決的數量不多，所以基於經濟上的考量，採取了每年只改補篇的方案，我們對讀者感到「抱歉內疚」，這次總算可以對得起廣大熱愛這本書的讀者！

因爲台灣的政經情勢特殊，行政機關、立法機關運作緩慢，反而是司法機關積極任事、表現亮眼。編輯小組在司法院網站內查到很多極具創意、擲地有聲的判決，例如：「人才派遣定義」、「不勝任員工處理方式」等，所以我們一一收錄，希望讀者能注意取得，作爲實務操作的參考。

莊周企管作爲台灣「人力資源法律」學習的第一品牌，我們透過書籍出版、每月辦理讀書會、定期的課程教導等，不遺餘力

地推廣這份理念。很多朋友因為這本工具書認識我們的服務，很多企業也因為這本書肯定我們的專業，最近甚至有外商、大陸商在大陸地區的人力資源總監託人購買本書，作為對台灣勞動法令的了解管道，所以我們更感覺自己正在為台灣勞動法寫歷史的重責。

很高興在暑假接近尾聲的時候，編輯小組傳來捷報，他們已經完成一校工作，馬上就可以出書，反過來催促我寫序了！這一次我非常驕傲地介紹編輯小組的優秀成員，她們是莊周的特別助理許雅綉、中央大學人資所研究生陳淑芳、文化大學勞工所陳欣詩，她們不辭辛苦、認真負責，在炎炎夏日中，讓這本新書誕生！我們非常感謝她們在使命感的督促下完成這本書，相信讀者的感受也是一樣的。

寫這篇序文，是在返回台灣後的第一個夜晚，半個月的大陸出差、半個月台灣工作的「二一族」生活，已經持續一年了，非常感謝愛妻盈吟的包容體諒，一雙兒女的乖巧懂事，也感謝莊周企管黃金伙伴們的大力支持！

最後還是感謝長期支持我們的讀者們，因為有您們的鼓勵鞭策，我們才能不斷地努力堅持下去！祝大家學習愉快，知識充實！

周昌湘 於台北

2006/9/1

目錄Contents

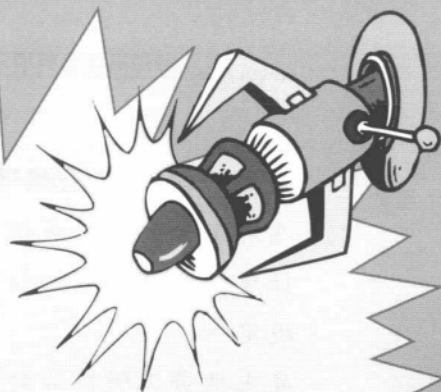
第一章 總 則	007
第二章 勞動契約	099
第三章 工 資	203
第四章 工作時間、休息、休假	251
第五章 童工、女工	329
第六章 退 休	349
第七章 職業災害補償	463
第八章 技術生	505
第九章 工作規則	509
第十章 監督與檢查	531
第十一章 罰 則	539
第十二章 附 則	545
勞工請假規則	579
勞工退休金條例	601
勞工退休金條例施行細則	649

相關法規

1. 勞動基準法	669
2. 勞動基準法施行細則	691
3. 勞工請假規則	702
4. 僱用部分時間工作勞工實施要點	704
5. 違反勞動基準法罰鍰案件處理要點	707
6. 勞資會議實施辦法	711
7. 兩性工作平等法	715
8. 兩性工作平等法施行細則	724
9. 兩性工作平等申訴審議處理辦法	727



10.工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則	729
11.育嬰留職停薪實施辦法	732
12.托兒設施措施設置標準及經費補助辦法	734
13.大量解僱勞工保護法	737
14.勞工退休準備金提撥及管理辦法	743
15.事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則	747
16.勞工退休金條例	749
17.勞工退休金條例施行細則	762
18.勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法	774
19.勞工退休金條例年金保險實施辦法	780
20.勞工行政主管機關受理「事業單位無適用勞動基準法工作 年資之勞工申請領回勞工退休準備金專戶餘額」作業要點	797
21.投保單位未覈實申報員工之投保薪資應處罰鍰作業原則	799
22.「企業併購法」中有關勞動關係條文	804
23.「就業服務法」中有關勞動關係條文	806
24.「民法」中有關勞動關係條文	808



第一章

總則

■第一條（立法精神）.....	8
■第二條（用辭定義）.....	9
■第三條（適用範圍）.....	76
■第四條（主管機關）.....	96
■第五條（強制勞動）.....	97
■第六條（外力介入）.....	98
■第七條（基本資料）.....	98
■第八條（勞工安全）.....	98

㊦第一條（立法精神）

為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

解釋令

法人重整時違法不可藉重整之名免責

內政部74.08.17台內勞字第337709號函

案准司法院秘書長74.08.01秘台廳(一)第1541號函：「公司經法院裁定重整後，雖公司業務之經營及財產之管理處分權移屬於重整人，以重整人為執行業務之機關，但公司之人格，並不因而消滅，自得為享受權利負擔義務之主體。」法人重整中如違反勞動基準法、勞工安全衛生法規定，不可藉重整之名主張免責。

外籍勞工權利義務應依我國勞工法令

內政部74.09.24台內勞字第345330號函

- 一、外籍人士受僱於本國工廠從事工作獲致工資者，其與雇主所簽訂勞動契約內容有關權利義務規定與本國勞工之勞動契約相同，不得違反法令之強制或禁止規定並受本國勞工法令之保障。
- 二、外籍人士如居留原因消失而不自動離境或居留目的並非依法應聘而受僱於本國事業單位，應依照外國人出入國境及停留規則第五條及第十一條規定限令出境，如有上開情事者應即送請警察機關處理。

適用勞動基準法之事業單位僱用之外籍勞工應有該法之適用

行政院勞工委員會80.12.26台勞動一字第30825號函

凡適用勞動基準法之事業單位所僱用之外籍勞工，不論何時入境，均應有該法之適用，唯外籍勞工與事業單位訂立定期契約者，其勞動基準應依勞動基準法有關定期契約勞工之規定辦理。

裁 判

自訂規定就合法，不必依照勞基法

最高法院94年台上字第2177號 【判決日期】94/11/25

原審既認上訴人公司係自八十七年三月一日起適用勞動基準法之行業，則被上訴人在上訴人公司適用勞動基準法之前即八十七年二月二十八日以前之工作年資，其資遣費給與標準應依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。乃原審竟認上訴人公司在適用勞動基準法之前，其所修正之員工手冊第二十二條關於資遣費之規定，違反勞動基準法第十七條強制規定而無效，被上訴人在上訴人公司適用勞動基準法之前之工作年資，其資遣費之給與標準，均應適用勞動基準法第十七條之規定計算，據為上訴人敗訴之判決，自有可議。

㊦第二條（用辭定義）

本法用辭定義如左：

- 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
- 四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工

作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。

五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。

六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

●施行細則第二條

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及日數均不列入計算。

一、發生計算事由之當日。

二、因職業災害尚在醫療中者。

三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。

四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。

●施行細則第七條

勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：

一、工作場所及應從事之工作有關事項。

二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。

三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。

四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。

五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。

六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。

七、安全衛生有關事項。

八、勞工教育、訓練有關事項。

- 九、福利有關事項。
- 十、災害補償及一般傷病補助有關事項。
- 十一、應遵守之紀律有關事項。
- 十二、獎懲有關事項。
- 十三、其他勞資權利義務有關事項。

●施行細則第十條

本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

- 一、紅利。
- 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
- 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。
- 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
- 五、勞工直接受自顧客之服務費。
- 六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
- 七、職業災害補償費。
- 八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
- 九、差旅費、差旅津貼及交際費。
- 十、工作服、作業用品及其代金。
- 十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

一、勞工

解釋令

勞工包括股東兼總經理

內政部74.07.01台內勞字第329130號函覆台灣省政府社會處



林君函中所稱股東兼公司總經理如係受該公司僱用從事工作獲致工資者，有關其勞動條件自應依勞動基準法辦理。

勞工服役期滿留營逾三年者得免保留原底缺

內政部74.09.20台內勞字第339138號函

事業單位勞工應徵、應召在營服役期滿，其志願留營繼續服役在三年以上者，原事業單位之底缺可免保留。

公營事業機構僱用或約僱人員屬純勞工身分

內政部75.05.14台內勞字第410304號函

公營事業機構除依雇員管理規則僱用之雇員外，其他僱用或約僱人員均屬純勞工身分，該等勞工辦理退休或資遣及其年資之計算，自應依勞動基準法令有關規定辦理，復請查照。

部分時間工作之勞工仍應適用勞動基準法

內政部75.11.19台內勞字第455127號函

部分時間工作者，如其服務單位屬於勞動基準法適用之行業，則係該法第二條第一款所稱之勞工，應有享受該法退休有關規定之權利。

公司法委任之（總）經理是否適用勞動基準法疑義

行政院勞工委員會80.05.30台勞動一字第12352號函

依公司法「委任」之經理、總經理不屬勞動基準法所稱之勞工，故其退休及其他勞動條件等權利義務事項，由其與事業單位自行約定。

關於總經理、經理等人之勞工身分認定疑義

行政院勞工委員會81.03.09台勞動一字第07341號函

依公司法所委任之總經理、經理等不屬勞動基準法所稱之勞工，前經本會80.03.12台勞動一字第06464號函釋在案；具有總經理、經理職稱等人員如僅係受僱用從事工作獲致工資者，有關其勞動條件，依內政部主管勞工事務時74.07.01台內勞字第329130號函釋，自應依勞動基準法辦理。

監察人與公司之間屬委任關係

行政院勞工委員會81.03.18台勞動一字第14372號函

有關監察人與公司關係，依公司法第二百十六條第二項規定：「公司與監察人間之關係，從民法關於委任之規定。」另依同法第二百二十二條規定：「監察人不得兼任公司董事、經理人或其他職員。」是以，監察人與公司之間係屬委任關係，其有關解任及報酬等事項，自應依公司法相關規定辦理。

關於總經理、經理等人身分認定疑義

行政院勞工委員會81.10.19台勞動一字第31990號函

本會81.03.09台勞動一字第07341號函係指事業單位具有經理、總經理職稱等人員，如非依公司法所委任，而僅受僱用從事工作獲致工資者，因符合勞動基準法第二條第一款規定之勞工定義，故其勞動條件應依法辦理。此項釋示與公司法第二十九條並無牴觸之處。

董事長為公司負責人與公司間為委任關係，非屬勞工

行政院勞工委員會81.11.11台勞動一字第39767號函

按公司法第八條、第一百九十二條、第二百零八條規定，董事長為公司負責人，對外代表公司，其與公司之間為委任關係，非勞動基準法所稱受僱從事工作之勞工，故其退休金不得自該法所提撥之勞工退休準備金中發給。



關於副總經理、協理、副經理等身分疑義

行政院勞工委員會82.01.12台勞動一字第52173號函

關於台北縣政府81.12.04北府勞二字第419598號函請釋經理、總經理身分之認定，本會同意貴處所擬之處理意見；惟有關公司法第三十九條規定之公司副總經理、協理或副經理等人員之身分，應依事實認定，如係委任關係，則不屬勞動基準法所稱之勞工。

基隆港務局局長為勞動基準法所稱之雇主

行政院勞工委員會82.03.27台勞動一字第16608號函

基隆港務局局長依該局組織規程規定，職掌為綜理局務，應屬勞動基準法第二條第二款所稱之雇主。

非屬勞動基準法所稱之勞工，應不予墊償

行政院勞工委員會82.04.21台勞動二字第18638號函

關於未加入勞工保險而申請墊償之勞工應否予以墊償，請依本會81.01.07台勞動二字第34717號函辦理。另事業單位負責人依勞動基準法第二條第二款之定義，係屬該法所定之雇主，應不得墊償，至於其他業務主管人員，請查明其與事業單位是否為委任關係，如是，亦不得墊償。

董事之退休金不得自勞工退休準備金中發給

行政院勞工委員會83.05.09台勞動一字第34178號函

查依公司法第一九二條規定，公司與董事之間為委任關係，此與勞動基準法所稱受雇主僱用之勞工不同，而該法退休金給付之對象為勞工，故董事之退休金應依據與公司約定辦理，不得自依該法所提撥之勞工退休金準備金中發給。

委任之經理人，非屬勞工