

第一章

勞動基準法





內文教學區

第一節 總 則

壹、法律性質

一、規範最低勞動條件之法律

為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定勞動基準法。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。

二、勞工保護法

三、公法與私法混合

貳、用辭定義

一、勞 工

謂受雇主僱用從事工作獲致工資者（屬民法僱傭契約之下位類型，具有人格上、經濟上及組織上從屬性的特徵）。

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。【詳參第三節】

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60%者，以60%計。

【詳參第三節】

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。【詳參第二節】

參、適用範圍

一、原則（適用範圍）

勞動基準法於下列各業適用之：

- （一）農、林、漁、牧業。
- （二）礦業及土石採取業。
- （三）製造業。
- （四）營造業。
- （五）水電、煤氣業。
- （六）運輸、倉儲及通信業。
- （七）大眾傳播業。
- （八）其他經中央主管機關指定之事業。

依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

二、例外（適用排除）

本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第3條第1項第1款至第7款以外勞工總數五分之一。



第二節 勞動契約

壹、意義與內容

一、約定勞雇關係之契約

勞動契約為諾成契約，不以書面約定為必要，亦得以口頭約定之。

概念補充 競業禁止條款之有效性

行政院勞工委員會89年08月21日臺勞資二字第0036255號：「勞資雙方於勞動契約中約定競業禁止條款現行法令並未禁止，惟依民法第二百四十七條之一的規定，契約條款內容之約定，其情形如顯失公平者，該部分無效；另法院就競業禁止條款是否有效之爭議所作出之判決，可歸納出下列衡量原則：

- 1.企業或雇主須有依競業禁止特約之保護利益存在。
- 2.勞工在原雇主之事業應有一定之職務或地位。
- 3.對勞工就業之對象、期間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇。
- 4.應有補償勞工因競業禁止損失之措施。
- 5.離職勞工之競業行為，是否具有背信或違反誠信原則之事實。」

二、勞動契約應依本法有關規定約定下列事項

（一）工作場所及應從事之工作有關事項。

概念補充 調動五原則

內政部74年09月05日臺內勞字第328433號：「勞動基準法施行細則第七條第一款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作之必要，應依下列原則辦理：（一）基於企業經營上所必須；（二）不得違反勞動契約；（三）對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；（四）調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；（五）調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」

（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。

貳、種類

勞動契約依工作性質之有無繼續性，可分為定期契約與不定期契約兩種。

一、不定期契約（有繼續性）

- (一) 勞動契約以不定期為原則、常態。
- (二) 有繼續性工作應為不定期契約。

二、定期契約（無繼續性）

- (一) 勞動契約
若為定期，應屬例外、少數。
- (二) 定期契約
又可再細分為：臨時性、短期性、季節性及特定性四種。
- (三) 臨時性工作
係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
- (四) 短期性工作
係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
- (五) 季節性工作
係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。
- (六) 特定性工作
係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。



三、定期契約與不定期契約，區分實益

（一）終止事由

定期契約期滿終止；不定期契約雇主要終止，必須要有法定事由（勞動基準法第11條—裁員解僱、第12條—懲戒解僱），否則不得為之。

（二）預告期間義務

定期契約終止無須預告；不定期契約若屬裁員解僱，則須預告勞工。

（三）資遣費

定期契約期滿終止無須給付資遣費；不定期契約若屬裁員解僱，則必須給付資遣費。

參、定期契約轉成不定期契約

臨時性、短期性定期契約屆滿後，有下列情形視為不定期契約。

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者。

肆、勞動契約之終止事由

勞動契約終止之情事約包含：

- 一、期間屆滿：定期契約。
- 二、雙方合意。
- 三、退休。
- 四、死亡。
- 五、單方終止勞動契約。

以下僅就單方（勞方或資方）終止勞動契約之事由規定如下：

行使主體	雇 主		勞 工	
條文	勞基法第11條	勞基法第12條	勞基法第14條	勞基法第15條
性質	裁員解僱	懲戒解僱	被迫離職	自願離職
事由	經濟上事由	可歸責於勞工 （勞工有過失）	可歸責於雇主 （雇主有過失）	個人理由
資遣費	有	無	有	無
是否需預告	是	否	否	是
是否屬非自願離職	是	否	是	否



——實力養成區——

- () 1. 依勞動基準法第70條規定，雇主僱用勞工人數在多少人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之？
 (A) 10人 (B) 20人
 (C) 30人 (D) 40人
- () 2. 雇主甲為適用勞動基準法之事業單位，依就業服務法第46條第2項規定，向行政院勞工委員會申請，經其核發聘僱許可後，聘僱外籍勞工A為其從事製造工作。下列敘述何者正確？
 (A) A不得參加勞工保險
 (B) A不得參加就業保險
 (C) 甲應為A辦理提繳退休金
 (D) 不得依勞資爭議處理法向直轄市或縣（市）主管機關申請調解勞資爭議
- () 3. 依勞動基準法規定，下列有關勞動契約的敘述，何者錯誤？
 (A) 勞動契約須以書面為之 (B) 分為定期契約及不定期契約
 (C) 特定性工作得為定期契約 (D) 有繼續性工作應為不定期契約
- ▶▶【解析】
 勞動契約為諾成契約，非以書面訂立為必要。
 詳見勞動基準法施行細則第7條。
- () 4. 依勞動基準法規定，勞工有下列何者情形時，雇主得不經預告終止勞動契約？
 (A) 無正當理由繼續曠工三日 (B) 對所擔任之工作確不能勝任時
 (C) 受有諭知緩刑之判決確定 (D) 違反工作規則，情節輕微
- () 5. 依勞動基準法規定，下列有關工資的敘述，何者錯誤？
 (A) 勞雇雙方議定之工資，不得低於基本工資
 (B) 勞工工作相同、效率相同者，雇主給付同等之工資
 (C) 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給一次；按件計酬者亦同
 (D) 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用
- () 6. 依勞動基準法第53條規定，下列有關勞工自請退休之敘述，何者錯誤？
 (A) 工作15年以上年滿55歲 (B) 工作10年以上年滿60歲
 (C) 工作滿25年以上 (D) 年滿65歲

▶▶【解析】

98年4月22日勞動基準法修正第53條條文，新增工作十年以上年滿60歲者，得自請退休。該自請退休屬於形成權之一種，即指勞工於符合勞動基準法第53條自請退休條件後，因其自請退休權利已形成，故可隨時



自請退休，無待雇主之同意。

- () 7. 雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織委員會監督之。委員會中勞工代表人數應達多少比例，否則不得組織之？
(A) 三分之二 (B) 四分之三
(C) 二分之一 (D) 五分之三
- () 8. 下列何者為勞動基準法第 44 條所稱之童工？
(A) 15 歲以上未滿 18 歲之受僱從事工作者
(B) 凡未滿 16 歲之受僱從事工作者
(C) 14 歲以上未滿 16 歲之受僱從事工作者
(D) 15 歲以上未滿 16 歲之受僱從事工作者
- () 9. 下列那些情形勞工得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費？
①定期勞動契約期滿離職者。
②事業單位業務緊縮，經雇主預告勞工終止勞動契約者。
③事業單位虧損，經雇主預告勞工終止勞動契約者。
④不定期契約，勞工終止勞動契約。
(A) ①② (B) ①④
(C) ②③ (D) ③④

►【解析】

雇主終止勞動契約須給付資遣費：勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 20 條；雇主終止勞動契約無須給付資遣費：勞動基準法第 12 條。

勞工終止勞動契約須給資遣費：勞動基準法第 14 條；勞工終止契約無須給資遣費：勞動基準法第 15 條

- () 10. 勞動基準法有關報酬給付的規定，下列那一項錯誤？
(A) 報酬應以法定通用貨幣為之
(B) 適用勞動基準法的行業應受基本工資的限制
(C) 雇主預扣工資是得經由勞工同意允許的
(D) 除另有規定外，報酬每月至少定期發給二次
- () 11. 特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約，但應於：
(A) 屆滿十日前告知雇主
(B) 三十日前預告雇主
(C) 告知雇主後即可逕行解約
(D) 三十日前預告雇主，並完成當時雇主所交付之工作後，即可解約
- () 12. 下列對於勞動契約意義的敘述，那一項錯誤？
(A) 約定勞雇關係的契約
(B) 勞動者所提供的是職業上的勞動力
(C) 勞動者在平等關係上提供其勞務



(D) 接受勞動力提供而給付報酬者係雇方

►►【解析】

勞動基準法第2條第1款：「勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」故稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。

- () 13. 某甲受僱於乙公司，在乙公司連續服務滿四年。某例假外出旅遊，因車禍折斷腿，住院治療一年，出院後繼續到醫院復健23日，除以事假14日抵扣外，其餘九日應可請？

(A) 病假 (B) 留職停薪
(C) 特別休假 (D) 事假

►►【解析】

勞工請假規則第5條：「勞工普通傷病假超過前條第一項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。」另勞工依勞工請假規則第5條規定申請留職停薪，雇主得否拒絕，可由事業單位於工作規則訂定，或由勞資雙方於勞動契約、團體協約中預先訂定；若對該項未明文規定者，則於勞工提出申請時，由勞資雙方自行協商。

- () 14. 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿30年，依據勞動基準法規定，每年可有幾日的特別休假？

(A) 25 (B) 30
(C) 34 (D) 35

- () 15. 勞工退休準備金提撥及管理辦法規定，下列那些因素是各事業單位雇主擬定勞工退休準備金提撥率之依據：①勞工工作年資 ②勞工的年齡 ③薪資結構 ④最近五年勞工流動率 ⑤勞工的性別

(A) ①②③ (B) ①③④
(C) ②③⑤ (D) ①②④

- () 16. 依勞動基準法第70條規定，工作規則效力之法定要件為：

(A) 主管機關核備 (B) 公開揭示
(C) 主管機關核備並公開揭示 (D) 勞資雙方合意即可

- () 17. 勞工對於雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資，未滿六個月部分享有最優先受清償之權，其意涵為：

(A) 對於雇主所有債權人（含有抵押權擔保者）有排除而最優先受償的權利
(B) 除了對於雇主有抵押權擔保的債權人外，有優於其他一切債權人而最優先受償的權利
(C) 在雇主繳納政府稅款之後，有最優先受償的權利
(D) 在雇主繳納應繳健保、勞保之費後，有最優先受償的權利