

導 言

我國憲法第153條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」，而諸如工廠法（民國18年12月30日公布，民國20年8月1日施行）、勞工安全衛生法（民國63年4月16日公布）等法律，雖亦為保護勞工之法律，但其適用範圍（工廠法只適用在發動機器之工廠）及目的（勞工安全衛生法旨在防止職業災害，保障勞工安全與健康）均有一定之限制，實無法保護全體勞工各方面之權益。

而此一勞方權益未受保護之狀況，直至勞動基準法（下稱本法）施行後，始獲改善。

本法共分為十二章，第一章總則，係在揭示立法目的及適用範圍、用辭定義、主管機關等事項；第二章勞動契約，則在規範其種類、雇主及勞工終止勞動契約之條件與資遣費等事項；第三章工資，則在規範基本工資、工資給付之方式、加班費、工資優先受償權及工資墊償基金等事項；第四章則就工作時間、休息、休假等事項作規範；第五章則規範童工、女工之權益；第六章退休，則規範退休條件、退休金及年資之計算及勞工退休準備金等事項；第七章職業災害補償，則規範補償方法、受領順位及承攬人之連帶責任等事項；第八章則規範技術生之權益；第九章工作規則，則就其內容及效力作規範；第十



章監督與檢查，則規範勞工檢查機構之設置、檢查員之職權及勞工申訴權等事項；第十一章罰則，則規範違反本法時之處罰及處罰之對象等事項；第十二章附則，則規範勞資會議、公務員兼具勞工身分時之法令適用及施行日等事項。

又本法另訂有施行細則。而本法有未規定者，則適用民法（例如有關僱傭之規定）、勞工安全衛生法、勞工保險條例、就業服務法等其他相關法律，若仍無相關法律規定，則按民法第1條之規定，依習慣、法理而判斷之。

雖說於民國73年7月30日本法公布，同年8月1日本法施行，才算是較為落實憲法之規定，但是因為其適用之範圍只侷限於製造業等七大行業，是故仍然留下是否有違憲法所保障之平等權（憲§7）及工作權（憲§15）之爭議，且在實務運作上亦產生諸多困擾（例如：同一雇主轄下之非該七大行業之部門，是否亦適用本法？），更令不適用本法之勞工產生「原來是為了保障勞工權益的法律，怎麼變成了限制勞工權益的法律？」之疑惑與譏評。

是故，為了解決上述爭議困擾，並配合經濟社會環境之改變，本法又於85年12月27日公布部分修正、增訂之條文，而其修正重點則為「除確有空礙難行者外，至遲於民國87年底以前，所有勞工將全面適用本法」、「納入可彈性分配工時之變形工時制度」及「確立勞工工作年資自受雇日起算、但資遣費及退休金給與標準不溯及既往、並分段計算給付」等三大項，雖難免仍會產生爭議，但對落實憲法規定及保障勞工權益，實係又向前邁進了一大步。同時，也期待在未來的修法過程中，能將勞資雙方的權益全面性地衡量，使之成為勞資雙贏的局面。

第一章

總 則

第1條（立法目的及通用範圍）

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。

解說

本條文指出本法所規定之勞動條件，對勞工權益而言是最低的標準，而不是唯一的標準，因此：

- （一）雇主與勞工所訂勞動條件，優於本法所訂勞動條件者，則應依照所約定之較優勞動條件，雇主不可以事後反悔而以當時之約定「違法」（違反勞動基準法）為理由，主張無效或主張應回歸本法規定之勞動條件。
- （二）雇主與勞工所訂勞動條件與本法所規定之勞動條件相同，則當然為法之所許。
- （三）雇主與勞工所訂勞動條件，對勞工而言，低於本法所規定之勞動條件者，則雙方之僱傭關係仍屬有效存在，只是應依照本法所規定之勞動條件，雇主不僅不可以主張依照雙方所約定之勞動條件，而且也不可以主張雙方之

僱傭關係因「違法」而屬無效。

(四) 雇主與勞工雖成立僱傭關係但未約定勞動條件或雖有約定，但仍有部分未約定者，則未約定之部分，應依照本法所規定之勞動條件。

本法之立法目的，除了保障勞工權益外，尚有加強勞雇關係及促進社會與經濟發展。這是因為如果勞資之間沒有一套「遊戲規則」，則雙方為了維護本身的利益勢必循環地抗爭與報復，如此不僅雙方弄得精疲力竭、兩敗俱傷，而且對社會之安定及經濟之發展也會有負面的影響，所以勞資雙方的和諧，才是勞資及社會大眾「三贏」的局面，而勞動基準法的制定，正是在於提供這一套「遊戲規則」。

但是，這並不表示本法的立法目的亦在平等地保障雇主的權益，因為勞工是經濟上之弱者，實質上並非與雇主立於平等之地位，所以才需要制定具有公法性質的本法以介入原本是「兩廂情願」、「一個願打，一個願挨」的私法（僱傭）關係，課以雇主保障勞工權益的義務，以防止在「私法自治」、「契約自由」的神聖大旗下所產生的不公平。至於資方權益的保障，國家應係以輔導技術及服務水準升級、創造市場商機、融資貸款等方式來創造，而不是以壓低勞工權益來降低成本。而既然保障資方的權益是其他政策或法律的課題，不是本法的立法目的，所以本法在適用上產生疑義時，應係做有利於勞工的解釋，而不是做契約上、形式上平等的解釋。

本法未規定者，適用其他法律之規定，而所謂其他法律之規定，至少包括下列幾種：

(一) 民法

1. 例如雇主與勞工間關於「勞工自願拋棄資遣費、退休金請求權」之約定，依「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效」（民§71）之規定，會被認為是無效（內政部74年1月17日(74)內勞字第283853號函）。又如雇主與勞工間關於「結婚或懷孕，視為辭職」之約定，不僅依「法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效」（民§73）之規定，會被認為無效，而且依性別工作平等法第11條之規定，也會被認為無效。

2. 例如雇主不依本法之規定而有短發工資（包含基本工資、加班工資及假日工資等）之情形，勞工若對該次所短少的工資沒有在五年內提出請求或起訴，則請求權依民法第126條之規定將因五年間不行使而消滅，逾時除非雇主同意補足，否則勞工的請求會變成徒勞無功，這正是所謂「法律不保護在權利上睡覺的人」。同理，勞工若欲算舊帳而回溯請求以前每年雇主所短發的工資，則除非雇主就五年以前的工資亦願補足，否則勞工亦僅能回溯請求補足五年內的工資而已。

3. 例如雇主不合理地調動勞工職務，依「權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法」（民§148）、「行使債權，履行債務，應依誠實及信用方法」（舊民§219）等規定，會被認為係權利之濫用，有違誠信原則，所以勞工有拒絕調動的權利（司法院司法業務研究會第7期研討結論及司法院第一廳研究意見），且雇主亦不得因此即指勞工違反勞動契約而予解僱。

4. 例如雇主主張依本法第12條之規定將勞工解僱，但嗣後法院認為雇主的主張沒有理由而判決確認雙方的僱傭關係仍

係存在，則勞工可依民法第487條前段「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」之規定，不但不用補服勞務，而且還可請求自非法解僱日起至重回工作之前一日止的工資，但依上開條文後段之規定，應扣除所減省之費用或於他處服勞務所取得或故意怠於取得之利益。

（二）勞工安全衛生法

例如本法第8條及第7章雖有提及職業災害，但並未定義何謂職業災害，此時則應適用勞工安全衛生法第2條第4項「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡」之規定。

（三）職工福利金條例

本法第8條規定有關勞工福利事項，依有關法律之規定，而職工福利金條例則係所謂的有關法律之一。

（四）勞工保險條例

例如本法第59條規定「職業病之種類及其醫療範圍」、「殘廢補償標準」等事項，悉依勞工保險條例有關之規定。

（五）就業服務法

例如該法就雇主招募或僱用員工時之限制，以及對於外國人之聘僱與管理等，另有詳細之規定。

（六）性別工作平等法

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，乃制定了該法，並自91年3月8日起施行。其中關於生理假、產假、陪產假、家庭照顧假及育嬰留

職停薪等事項，均另有詳細之規定。

(七) 職業災害勞工保護法

為保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展，乃制定了該法，並自91年4月28日起施行。其中關於職業災害之賠償（雇主之責任）、補助（向勞工保險局申請）、職業疾病之認定及鑑定、發生職業災害後之病假處理、終止勞動契約及資遣費、退休金等事項，均另有詳細之規定。

(八) 勞工退休金條例

勞動基準法第53條至第55條雖有退休條件及退休金之規定，但因實際運作之結果，礙於第57條「勞工工作年資以服務同一事業者為限」之規定限制，能在同一事業服務如此長久而終能領取退休金之勞工人數比例甚低，不足以保障勞工退休後之生活。再加上，隨著就業市場之變遷及全球化時代之來臨，雇主必須視業務量而適時調節人力，勞工亦須視自己之需求（尤其是部分工時工作者、家庭主婦、長青銀髮族……等）而隨時變換工作，因此能在同一事業長久服務而符合領取退休金之勞工，恐係日益稀少。

為此，乃於93年6月30日制定公布「勞工退休金條例」，並於94年7月1日開始施行。又請特別注意，「資遣費」之制度亦在此法中有新的規定。

目前關於退休金及資遣費之制度，係存在著勞動基準法（舊制）及勞工退休金條例（新制）等二種制度，請各位讀者務必要依自己之情況而辨識清楚所應適用之法律及制度，不要混淆了。

實例

阿輝到大發營造股份有限公司工作已滿一年，便依公司內部之規定申請年休假十天，準備去環島賞鳥，不料公司方面卻以公司之規定違反勞動基準法第38條第1款「繼續工作满一年以上三年未滿者，每年應給予特別休假七日」之規定為理由，而只同意阿輝休假七天。請問大發營造公司的主張有理由嗎？

大發營造公司與員工間關於年特別休假的勞動條件約定，顯然優於本法第38條第1款所規定之勞動條件，而因勞動基準法所定勞動條件只是最低標準，不是唯一標準，所以阿輝應享有年休假十天的較優待遇，從而大發營造公司主張公司的規定違反勞動基準法故只准假七天，是沒有理由的。

第2條（用辭定義）

本法用辭定義如下：

- 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。

解說

本條文係對本法的用辭提出定義，其中較有爭議者為：

(一) 勞工

1. 委任關係下的受託人是否為勞工？

民法第二編第二章第七節係有關僱傭關係之規定，而第十節則係有關委任關係之規定。僱傭關係與沒有報酬的委任關係應係較易區別，而與有報酬的委任關係雖在理論上可以以「處理事務的自主性」來區別（委任關係下的受託人處理事務有較大的自主性，而僱傭關係的受僱人則係聽命從屬於僱用人），但在實務上則係很難判斷，因為受託人不是沒有從屬性，從而其自主或從屬程度之高低便是一個隨人而異的事實認定問題，而受僱人在提供勞務的過程中是否全然沒有自主性，也是一個大問號。尤其就公司的經理一職而言，看似受公司的委任且大權在握，但實際上仍係須向「上級」請示，甚至亦係在「上級」的指揮命令下處理事務，是則又像是成立僱傭關係，於是「公司的經理是否為勞動基準法之勞工」這個問題便是一直仁智互見、爭論不休。

有人主張應該把具有提供勞務及從屬性質的受託人（委任契約）及承攬人（承攬契約）都認定是本法所謂的勞工，以

杜爭論，且防止雇主脫法地利用此一爭論來規避勞動基準法的義務，如此才能確實保障實質上勞工的權益；此一主張在現今服務業大興（公司的業務員自主性高不高？）、工業技術升級（公司的研究開發人員自主性高不高？）的年代，實在值得重視，甚至採納。

(1) 董事長是不是勞工？

行政院勞工委員會81年11月11日台(81)勞動一字第39767號函認為按公司法第8條、第192條、第208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。

(2) 總經理、經理、副總經理、協理、副經理是不是勞工？

行政院勞工委員會80年5月30日台(80)勞動一字第12352號函、81年3月9日台(81)勞動一字第07341號函、81年10月19日台(81)勞動一字第31990號函、82年1月12日台(82)勞動一字第52173號函、83年5月17日台(83)勞動一字第34692號函曾多次釋示，足見此一問題確是爭論不休，而上述函文的見解大致為：依事實來認定是依公司法委任抑或僅係受僱用從事工作獲致工資，若是前者，則因係委任關係，所以不是本法所稱之勞工，而若是後者，則是本法所稱之勞工。至於司法實務上，則曾出現肯定與否定兩種結果不同的判決，但均未形成判例，所以仍未有統一的見解。

但最高法院於近年來之判決趨勢，似不受限於形式上之職務名稱或契約關係，而係就實質上審查「人格從屬性」、「經濟從屬性」、「組織從屬性」、「勞務與報酬之對價關係」等各項因素，而判斷是否屬於本法所稱之勞工：