



臺灣勞動法學會叢書(7)



勞動基準法釋義

施行40年之回顧與展望 The Jurisprudence of Labor Standards Act

臺灣勞動法學會 —— 主編

黃程貫、劉志鵬、邱羽凡、林良榮、張義德
洪瑩容、邱駿彥、邱冠喬、周兆昱、王能君
何宗霖、林炫秋、張鑫隆、劉素吟、陳建文
李玉春、侯岳宏、劉士豪、鄭津津、郭玲惠
徐婉寧、張詠善、李瑞敏、魏千峯、陳金泉
葛百鈴、黃馨慧、傅柏翔、焦興鎧、林佳和 著

 元照

購書請上：<https://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=17131>

臺灣勞動法學會叢書(7)

勞動基準法釋義 施行40年之回顧與展望

臺灣勞動法學會 主編



元照出版

搶先試閱版

元 照 出 版 公 司

序 言

勞動法領域中，不論是個別勞動法或是集體勞動法，都同等重要。2011年我國勞動三法修正施行以來，勞工的團結權、團體協商權以及團體行動權雖然得到了更為完善的保障，但由於目前工會力量與工會組織率尚在努力發展中，鑑於保障整體勞工勞動條件權益，當前仍不容忽視個別勞動法的重要。

勞動基準法自民國73年實施以來，已歷經40年。臺灣勞動法學會在20年前出版了《勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望》。惟隨著勞動基準法歷經多次修正與變化，臺灣勞動法學會決議廣納年輕學者的力量，共同撰寫《勞動基準法釋義——施行40年之回顧與展望》。本書集合了各大學的勞動法教授以及有志於學術研究之律師共同努力，期望持續為讀者提供全面且深入之勞動基準法解析，並對未來的發展方向提出展望。

本書的出版，不僅對於勞動法發展有回顧與總結，更希望拋磚引玉刺激更多勞動基準法相關的討論與研究，為我國勞工權益的持續提升貢獻一份力量。藉此，謹向所有參與撰寫和編輯本書的學者、律師們以及元照出版，致上最誠摯的感謝，也希望本書能夠成為勞動基準法的重要參考資料，為讀者帶來實質的幫助與啟發。

臺灣勞動法學會第十二屆理事長

邱駿彥

目 錄

序 言

邱駿彥

第一章 總 論

第一節 勞動基準法導論	1
第一項 立法歷史背景	1
第二項 勞動基準法在勞動法體系之定位 ——具私法效力之公法性質勞動保護法	3
第三項 勞動基準法施行至今之重大增修	7
第四項 未來發展之展望	8
第二節 勞動基準法之適用範圍	11
第一項 適用之範圍：行（事）業、事業之部分工作場所 或工作者	11
第二項 事業單位適用勞動基準法之認定原則	13
第三項 勞動基準法適用之例外	15
第四項 勞動基準法之地域適用範圍	20
第五項 勞動基準法之時間的適用範圍	23

第二章 勞動契約

第一節 勞動契約之當事人	25
第一項 勞動基準法上之勞工	25
第二項 勞動基準法上之雇主	57
第二節 勞動契約之成立	70
第一項 勞動契約之成立要件與勞動條件之明示	70
第二項 雇主詢問自由與勞工隱私權保障間之平衡	74
第三項 就業歧視之禁止	75
第四項 對於特殊勞工之僱用促進措施	76
第五項 僱用內定	79
第六項 試用期間	82

第三節 勞動契約之雙方權利義務	96
第一項 前 言	96
第二項 雇主之義務	97
第三項 勞工之義務	121
第四節 調 職	134
第一項 前 言	134
第二項 調職命令的法性質	136
第三項 調職合法性之判斷基準	142
第四項 類型化之實務重要案例	148
第五項 企業外調職	150
第五節 最低服務年限約款與離職後競業禁止	151
第一項 最低服務年限約款	151
第二項 離職後競業禁止	168
第六節 非典型勞動	181
第一項 定期勞動契約	181
第二項 部分工時	201
第三項 派 遣	219

第三章 工 資

第一節 工資之定義	243
第一項 工資定義規定之規範作用	243
第二項 工資定義規定之理解爭論	246
第三項 工資定義規定之操作發展	248
第四項 工資定義規定之體系釋義	262
第二節 工資之保護	270
第一項 最低工資之保障	270
第二項 工資給付原則	271
第三項 工資資訊之提供與保存	278
第四項 延時工資之計算	279
第五項 同工同酬與同值同酬	281
第六項 工資債權之保障	281
第七項 年度終了之獎金及紅利	282
第八項 無薪假	283

第四章 工作時間

第一節 工作時間認定與週四十小時工時制（第30條）	285
第一項 本條立法目的	285
第二項 條文規定內容之檢討分析	286
第三項 四十小時工時制後之週休二日內涵	293
第二節 工時彈性運用（變形工時制、彈性上下班、 84條之1）	294
第一項 工時彈性規範之立法目的及其類型概要	294
第二項 工時彈性規範之詳細解說	294
第三項 彈性調整上下班	303
第三節 加班之規範	304
第一項 加班之定義	304
第二項 雇主使勞工合法加班之規定與限制	305
第三項 天災、事變或突發事件之加班	309
第四項 假日加班	314
第五項 公用事業勞工特別休假日加班之特例規定	315
第四節 休息與休假	316
第一項 休息時間之法律規定與運用	316
第二項 例假與法定休息日	317
第五節 特別休假制度	323
第一項 本條立法目的	323
第二項 本條規範解析	324
第三項 特別休假權之內容	333

第五章 工作規則與懲戒

第一節 工作規則	341
第一項 前 言	341
第二項 勞動條件決定的機制	343
第三項 勞動條件的變更	349
第四項 結 語	356

第二節 企業懲戒.....	357
第一項 企業懲戒的規範課題	357
第二項 企業懲戒權限的學說	358
第三項 企業懲戒制度的運作原則與界線	360
第四項 企業懲戒規範的未來展望.....	367
第六章 童工與女工	
第一節 童 工.....	371
第一項 童工及未成年勞工的保護.....	371
第二項 童工之定義與未成年勞工工作種類的限制.....	372
第三項 未及齡兒童僱用之禁止及例外	375
第四項 證明文件之備置	378
第五項 童工工作時間的保護	379
第六項 童工基本工資的保護	382
第二節 女 工.....	382
第一項 女工保護與女性自主權.....	384
第二項 女工工作時間之相關規定.....	390
第三項 妊娠女工之保護	396
第四項 女工產假之保護	396
第五項 哺乳女工之保護	399
第七章 退 休	
第一節 勞工退休制度	401
第一項 勞動基準法之退休制度.....	402
第二項 勞退條例中之退休制度.....	406
第二節 勞動基準法之勞工退休金制度之疑義	436
第一項 退休與資遣	436
第二項 退休金與退休準備金	442
第三項 退休金之分段或一體適用.....	449
第三節 勞退條例之勞工退休金爭議問題.....	450
第一項 遺屬或指定請領人請求退休金之定性	450
第二項 年金保險契約之變更	451

第三項	年金保險與企業併購	455
第四項	年金保險之保障	461
第四節	結 語	462

第八章 職業災害補償

第一節	職業災害救濟制度概論	465
第一項	我國職業災害救濟制度之概論	465
第二節	職業災害之認定	477
第一項	職業災害之定義	477
第二項	職業災害之種類與認定	480
第三節	職業災害保險給付、補償與賠償間的抵充關係	490
第一項	勞基法第59條但書規定之抵充	490
第二項	勞基法第60條規定之抵充	495
第三項	抵充的範圍	497
第四節	職業災害補償與賠償之連帶責任	498
第一項	連帶補償責任	498
第二項	連帶賠償責任	528

第九章 勞動契約之終止

第一節	雇主單方終止勞動契約	531
第一項	資 遣	531
第二項	懲戒解僱	552
第二節	勞工單方終止勞動契約	570
第一項	通 則	570
第二項	勞工自請辭職	573
第三項	勞工被迫辭職	578
第三節	勞雇雙方合意終止勞動契約	584
第一項	勞動契約消滅之原因	584
第二項	實務上肯認合意終止契約之類型	587
第三項	合意終止勞動契約是否為脫法行為	595
第四項	合意終止契約效力之審查	596

第四節 改組轉讓與勞動契約之終止.....	597
第一項 前 言.....	597
第二項 個別勞動關係.....	599
第三項 集體勞動關係（以併購過程中之團體協商為核心）.....	619
第五節 預告期間與資遣費.....	621
第一項 預告期間.....	621
第二項 資遣費.....	633

第十章 附 論

第一節 國際勞動基準對我國勞動基準法之影響.....	641
第一項 序 言.....	641
第二項 背景說明.....	642
第三項 規範總則相關事項國際勞動基準之發展及對本法 之影響.....	643
第四項 規範勞動契約相關事項國際勞動基準之發展及 對本法之影響.....	646
第五項 規範工資事項相關國際勞動基準之發展及對本法 之影響.....	647
第六項 規範工作時間、休息及休假事項相關國際勞動基準 之發展及對本法之影響.....	649
第七項 規範童工及女工相關事項國際勞動基準之發展 及對本法之影響.....	650
第八項 規範監督與檢查相關事項國際勞動基準之發展 及對本法之影響.....	653
第九項 綜合評析.....	654
第十項 結 語.....	656
第二節 勞動基準法的未來.....	657
第一項 勞動基準法：現狀.....	658
第二項 勞動：走向未來.....	663
第三項 勞動基準法的未來.....	670

各作者負責範圍

作 者	負責章節
第一章 總 論	
黃程貫	第一節 勞動基準法導論
劉志鵬	第二節 勞動基準法之適用範圍
第二章 勞動契約	
邱羽凡	第一節第一項 勞動基準法上之勞工
林良榮	第一節第二項 勞動基準法上之雇主
張義德	第二節 勞動契約之成立
洪瑩容	第三節 勞動契約之雙方權利義務
邱駿彥、邱冠喬	第四節 調 職
周兆昱	第五節第一項 最低服務年限約款
王能君	第五節第二項 離職後競業禁止
何宗霖	
林炫秋	第六節第一項 定期勞動契約
張鑫隆	第六節第二項 部分工時
劉素吟	第六節第三項 派 遣
第三章 工 資	
陳建文	第一節 工資之定義
李玉春	第二節 工資之保護
第四章 工作時間	
邱駿彥	工作時間
第五章 工作規則與懲戒	
侯岳宏	第一節 工作規則
陳建文	第二節 企業懲戒
第六章 童工與女工	
劉士豪	第一節 童 工
鄭津津	第二節 女 工
第七章 退 休	
郭玲惠	退 休

作 者	負責章節
第八章 職業災害補償	
徐婉寧	第一節 職業災害救濟制度概論
	第二節 職業災害之認定
	第三節 職業災害保險給付、補償與賠償間的抵充關係
張詠善	第四節 職業災害補償與賠償之連帶責任
第九章 勞動契約之終止	
李瑞敏	第一節第一項 資 遣
魏千峯	第一節第二項 懲戒解僱
陳金泉	第二節 勞工單方終止勞動契約
葛百鈴	第三節 勞雇雙方合意終止勞動契約
黃馨慧	第四節 改組轉讓與勞動契約之終止
傅柏翔	第五節 預告期間與資遣費
第十章 附 論	
焦興鎧	第一節 國際勞動基準對我國勞動基準法之影響
林佳和	第二節 勞動基準法的未來

更多臺灣勞動法學會精彩作品：



元照網路書店



月旦品評家

第一章

總 論

第一節 勞動基準法導論

第一項 立法歷史背景

勞動基準法於1984年通過施行至今已36年有餘，回顧當年之法律草案形成與立法過程，勞動基準法之制定其實有長久之發展過程。¹

早在1958年時，內政部即已成立勞工法規委員會起草新勞工法典，勞工法規委員會研究當時的勞工法規，審訂新法草案，自1958年底至1961年6月，開會達160餘次完成草案（第一稿），共10編54章525條，包括第一編總則、第二編勞動基準、第三編工會組織、第四編勞資關係（包括通則、團體協約、勞動契約、勞資會議、勞資爭議處理法）、第五編勞工保險、第六編勞工福利、第七編勞工教育、第八編勞工就業與人工調節、第九編勞工檢查、第十編附則。其後，內政部對上述草案再做修訂，將「勞工保險」和「勞工就業與人力調節」兩編更名為「勞工保險條例」及「就業安全法」另行單獨立法，全稿共計8編43章401條，於1968年2月23日再次呈報行政院審查。但是行政院認為上述兩編仍應納入該法典，因此草案之第三次修正案，為10編57章538條。²

我國政府之所以草擬勞工法典草案，固然是想要將過去所制定的勞動法令加以整理，構成一完整的勞動法體系。其目的之一似乎在配合國際經濟環境之改善，惟另一方面，我國當時作為聯合國會員國之一，且更身為安理會常任理事國，儘可能遵守國際勞工組織之公約與協議書，

¹ 黃程貫／王能君，台灣戰後勞動法學史，壹之二、三，戰後台灣法學史下冊，元照，2014年4月。

² 史尚寬，二十年來之勞工立法，法令月刊，21卷10期，頁180-181，1970年10月；向山寬夫，中國勞働法の研究，頁306，中央經濟研究所，1968年3月；林大鈞，我國工會立法之研究，頁103，工商教育出版社，1987年8月。

2 勞動基準法釋義——施行40年之回顧與展望

應是我國之自我期許，也是國際勞工組織對我國之期待，故在國際勞工組織長年協助下，完成此一勞工法典草案。而立法政策上既已決定制定一部統一的勞工法典，而且勞工法典草案之研擬工程非常浩大，因此政府就沒有另行制定單行勞動法令（如勞動基準法）的政策考量。然而，上述勞工法典草案後來並未完成立法，此或與我國其後於1971年10月25日退出聯合國有關。不過，此一勞工法典草案的內容仍然影響到其後的勞工立法。例如1974年制訂之勞工安全衛生法和1984年之勞動基準法，其內容均以該草案為基礎。

在1960年代中，臺灣持續發生重大礦場災變及1972年美商飛歌公司發生重大職業災害事件，所以1973年制訂了礦場安全法，1974年更由前述勞工法典草案中抽離出來相關規定，並制定勞工安全衛生法。且當時立法院在通過勞工安全衛生法時，曾附帶決議請行政院迅速制定勞動基準法草案送立法院審議。雖然後來遲至1984年才通過勞動基準法，但當年的立法院附帶決議可謂單獨制定勞動基準法的契機。

雖然基於立法院之附帶決議，勞動基準法草案於1974年年底即已有定稿，後來因正值石油危機而遭擱置。同時，1976-1977年是臺灣經濟表現極佳的時期，1976年美國又給予臺灣最惠國待遇，輸美產品激增，而政府也於1977年宣布在十大建設完成後，繼續實施十二項建設。經濟發展與政府企業主共生共榮的結構，也被認為是草案繼續擱置的主因。³

但是1977年年底之中壢事件、1978年底的臺美斷交及1979年12月的高雄美麗島事件，對於國民黨的政權正當性是一個重大的挑戰，政府必須尋求來自基層民眾的認同，因此又積極研擬勞動基準法草案，於1982年12月25日經行政院院會通過，送請立法院審議。在經濟不景氣、投資意願低落、工商界強烈不滿的狀況之下，政府仍然將法案送立法院審查，其主要原因是日漸升高的基層不滿以及社會運動，再加上美國的政經壓力⁴，對於臺灣的政治民主化及經濟自由化產生激盪的效果等原

³ 沈宗瑞，台灣工會的角色與發展（一九五〇～一九九二）——國家組合主義角度的分析，頁258，國立臺灣大學三民主義研究所博士論文，1994年12月。

⁴ 美國不滿臺灣藉壓低勞動成本來提高產品競爭力，要求臺灣政府制定勞動基準法

因。⁵此外，也有認為勞動基準法與其說只是為了保護勞工，不如說其實同時也是一種產業工具。亦即藉由提高勞動條件來滿足勞工需求，希望減少勞工抗爭以排除當時外資的疑慮與卻步；同時希望以提高勞工成本方式，迫使資方轉投資於生產設備上，以策動產業升級。⁶在此情況之下，勞動基準法終於在1984年7月30日制定公布，8月1日施行。

比起勞動基準法立法前，主要規範我國關於勞動基準問題的工廠法規定，勞動基準法提供勞工更好更完整且明確的保障。其次，勞動基準法的制定喚起勞工的權利意識，同時教育程度較高，一旦權益受損必然據理力爭，勞工權利意識乃日益高漲。⁷同時，勞動基準法的立法吸引了人們對勞動法的關心，促進了勞動法的研究，並開始累積勞工行政主管機關之函釋、法院判決，形成勞動法論理體系與法理。⁸

總之，勞動基準法的立法雖然在立法過程及其後充滿了政策與法理的爭議，卻是臺灣勞動立法的重要里程碑，其重要性不言可喻。

第二項 勞動基準法在勞動法體系之定位 ——具私法效力之公法性質勞動保護法

壹、勞動法體系分類

就勞動法之體系分類言之，勞動法大略可分為二：一為個別勞動法（Individualarbeitsrecht），一為集體勞動法（kollektives Arbeitsrecht）。前者係指以規律個別勞工與個別雇主之勞動契約為基礎所發展建立的法律關係之法律規範，以勞動基準法為其代表；後者則係指規律工會與雇主或雇主團體間之法律關係，或工會與其會員勞工間之法律關係的法律

保障勞工福利與勞動條件。

5 沈宗瑞，台灣工會的角色與發展（一九五〇～一九九二）——國家組合主義角度的分析，頁259，國立臺灣大學三民主義研究所博士論文，1994年12月。

6 劉志鵬，新時代裡的舊法制——台灣勞動法制的困境，台灣法學會報21輯，頁157，2000年11月；陳維曾，法律與經濟奇蹟的締造，頁151，元照，2000年7月。

7 李允傑，台灣工會政策的政治經濟分析，頁133，巨流圖書，1992年8月。

8 陳繼盛，我國勞動基準法制之建構與解構——一個宏觀思維的觀察，回顧與前瞻——勞動基準法施行30週年論文集，頁1-22，勞動部出版，2014年12月。

4 勞動基準法釋義——施行40年之回顧與展望

規範，以工會法、團體協約法、勞資爭議處理法等為其主要內容。除此個別勞動法與集體勞動法之分類外，另有所謂勞動保護法（Arbeitsschutzrecht）之分類。其係指國家基於對於個別勞工之生命、身體、健康等法益的保護，而以公法上強行法規之方式課雇主一定之作爲或不作爲義務，並以行政罰，甚至於以刑罰作爲違反時之法律制裁，以促其遵守此法律義務，例如職業安全衛生法等。在勞動法學理上多將此一勞動保護法歸類爲個別勞動法者（二分法），蓋其所產生之雇主公法上義務亦得解爲雇主在勞動契約上對勞工所負之照顧保護義務之故也。惟亦有部分論者將之認爲是除個別、集體勞動法之分類外的另一個獨立的部分（三分法）。

貳、勞動基準法主要為公法性質之勞動保護法

依照勞動法理論關於勞動法體系之分類，勞動法可分類爲個別勞動法與集體勞動法二者，而個別勞動法包含之內容，其實主要可再分爲兩大部分，其一係勞動契約法（Arbeitsvertragsrecht），其二則爲勞工保護法（Arbeitnehmerschutzrecht）；前者基本上屬私法性質，而後者則多爲公法性質。

勞動契約法係規範雇主與個別勞工間之私法契約關係，其內容主要尚可再分爲勞動關係之締結與成立、內容（包括勞工之義務與雇主之義務）、終止與消滅、契約後義務（如離職後競業禁止、企業之老年給付等）等部分。

至於勞工保護法之目的主要是防止勞工因受僱於雇主，而被納入雇主管領力範圍內提供勞務，所可能致生之健康、人格權與經濟生存基礎之危害。由保護規範之內容觀之，勞工保護法可另分爲二類：

一、所謂技術上與醫療上之勞動保護法規，主要目的係基於履行契約時所可能對勞工引發之工作危險或身體健康上之危害，企圖加以防止，而針對勞工提供勞務之過程、提供勞務之性質、工作場所等方面之事項，課雇主以公法上之作爲或不作爲義務，諸如勞工安全衛生法乃其相關法規均屬之。

二、所謂社會性勞動保護法，此等勞動保護法與上述者不同，主要

是社會安全性質之保護，可再略分為三類：(一)重大的勞動條件、勞動基準的制定，如工作時間之限制是；(二)特殊群體勞工之保護法規，如婦女、青少年、殘障者、在家工作者等，基於其特殊的社會保護需求，故另外再行制定特別保護法規；(三)勞工之人格權保護規定，此一議題雖非歷來傳統理解上之勞動保護法規，但近年來隨著各種科技、資訊技術之發達與普遍，勞工人格權受到危害的可能性已大幅度提高，故勞工之人格權、個人資訊之保護等遂成重要議題，國家亦多以公法性質之規定進行勞工之保護。

若以法律規範之貫徹、落實手段來區分，則勞動保護法可再區分為公法性質勞動保護法與私法性質之勞動保護法二者。私法性質與公法性質之勞動保護法的目的雖相同，但卻採行不同之保護手段。私法性質之勞動保護法乃是對個別勞動契約之內容形成自由與消滅自由加以限制。同時並賦與勞工針對雇主享有強行性請求權（即不得任由當事人特約排除其適用）。惟此內容基本上並不由國家機關加以監督、處罰，而是完全任由勞工自行決定是否向法院訴請貫徹其權利。至於公法性質之勞動保護法的規定內容多是對雇主之公法上命令與禁止（*öffentlich-rechtliche Gebote und Verbote*），而對於該等命令與禁止的遵守，國家機關負有義務進行監督，必要時更應予以強制或處罰，甚至刑事訴追。由此可知，私法性質與公法性質勞動保護法之主要差異，正是在於其貫徹、落實手段之差異。

藉由上述個別勞動法之內容分類可知，臺灣的勞動基準法在勞動法的體系中之定位已是頗為清晰，其定位主要應是個別勞動法中之勞動保護法內的社會性勞動保護法，包括了重大勞動條件之保護（如工資、工時等）與特殊群體勞工（如女工、童工與技術生等）之保護規範；至於保護規範的落實手段上，主要乃是公法性質之勞動保護法，但亦有部分屬於私法性質之勞動保護法，蓋大部分勞動基準法的保護規定，均有國家行政機關之監督、強制、處罰機制，甚至刑事處罰，故性質應為公法性質之勞動保護法，少部分則未有前述公法上手段，而係有賴於受保護之勞工個人的權利主張（如向法院起訴、行使契約上請求權或抗辯權等等），故此一部分之規定，在性質上應屬私法性質之勞動保護法。

6 勞動基準法釋義——施行40年之回顧與展望

參、勞動基準法之私法效力轉換

雖然關於勞動保護之法規主要乃是公法性質之規定，但若因此即將（公法性質之）勞工保護法與勞動契約法二者認為是分離而不相統屬，甚至有時是對立的關係，則係錯誤之看法。蓋勞工保護法所產生之作用，不僅僅只是雇主之公法上義務而已，更會對勞動契約之內容產生決定作用。目的在保護勞工之雇主公法上義務，透過民法中之概括條款所導出之雇主照顧保護義務，即構成一對勞動關係內容產生影響之橋樑（die Brücke für eine privatrechtliche Einwirkung auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses）。此等由國家透過勞工保護法之規定而課以雇主以公法上義務，對雇主與勞工間之勞動契約亦有極大之影響，亦即應自然地構成雇主依誠信原則而生之照顧保護義務的當然內容。因此，雇主之公法上勞動保護義務，當然亦同是係勞動契約內容之一部，亦具有私法上之意義。

惟鑑於法治國之公私法分立的傳統，公法性質之法令規定何以成為私法契約內容，實須有一定之理論說明，以建構起公法規定之私法轉化的橋樑。其理論約可大略區分為兩種：其一為反射效力問題，其二則是所謂雙重效力（Doppelwirkung）問題。前者係指公法性質勞動保護法之規定形成勞動契約內容之限制（Inhaltsschranke），故勞動契約本身或契約內之個別約定若有違反公法性質勞工保護法之情形時，即屬違反強行規定之法律行為而無效；此外，公法性質之勞工保護法亦可能構成民法侵權行為規定中之所謂「保護他人之法律」，故若雇主違反公法性質之勞工保護法時且可歸責時，即需負擔損害賠償責任；而需特別注意者乃於雇主違反公法性質之勞工保護法時，勞工無法直接請求履行，此等直接履行請求權需採下述之雙重效力理論進行私法轉化後始有可能。後者則係指國家基於保護勞工之目的而制定之課雇主一定公法上命令或禁止之勞動保護法，同時也形成雇主之強行法性質之契約義務的內容，亦即：勞工因而取得直接對雇主請求其遵守公法性質勞動保護法內容之契約上請求權；於雇主不遵守時，勞工即得拒絕給付勞務（履行抗辯權），遇有損害時，亦得請求債務不履行之損害賠償請求權。此一雙重效力理論提出後成為德國之通說，其後並進而影響及於諸多德國立法。

綜上所述，可知勞動基準法在勞動法理論體系中係屬於個別勞動法中之勞動保護法，且主要係屬於公法性質之勞動保護法。惟在學理上，此等公法性質之勞動保護法規，並不僅僅形成雇主之公法上義務，更會形成雇主與勞工間之勞動契約的內容，具有轉化成私法之形成效力。由過去之理論發展歷史觀之，此種公法性質之勞動保護法的私法上形成效力，約可分為反射效力說與直接私法轉化效力說二者。而關於此問題，吾人若不採取上述之直接私法轉化說，則至少亦應採取反射效力說，而不應再去堅持公私法截然分立，二者間互不發生任何影響之過時說法。如此方能令勞工在雇主違反諸如勞動基準法等公法性質勞動保護法規時，亦得作成一定之私法上法律主張，而非僅僅是被動地等待國家對雇主藉由公法上之強制、處罰，來迫使雇主遵守公法性質勞動保護法規。

第三項 勞動基準法施行至今之重大增修

勞動基準法一開始施行時的適用範圍並未普及於大部分的勞工，當時大概僅有五成的勞工適用勞動基準法，而其餘勞工均無法獲得勞動基準法的保障。因此，在勞動保護的層次上，形同將勞工群體一分为二，不甚公平合理，此種差別處理固然是政府考量當時不同產業的發展狀況而作成的選擇，但在政治、社會上確實引發極大的批評。1996年12月時，立法院修正了勞動基準法第3條，擴大了勞動基準法的適用範圍為所有的受僱者⁹，同時增訂了第30條之1導入4週變形工作時間制度，並增訂了第84條之1規定監督、管理人員或責任制專業人員、監視性或間歇性之工作者等勞工，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，不受相關規定限制之所謂勞動裁量制度。

2000年6月修訂勞動基準法第30條，將平均工作時數由原來的每週48小時調降為兩週84小時，平均為每週42小時，但是這樣的降低工作時間的修法，並非由勞工運動而來，而是由特定政黨透過立法院的優勢所

⁹ 當時之勞動基準法第3條第3項規定如下：「至遲於民國八十七年底以前，適用於一切勞雇關係。但其適用確有窒礙難行者，不在此限。」第4項規定：「前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。」

8 勞動基準法釋義——施行40年之回顧與展望

主導。此項修正引起企業界極大的反彈，2001年夏天召開的經發會提出「放寬工時規定，強化企業人力資源運用效率，以增加勞工工作機會」的要求，2002年年底修正勞動基準法，同時放寬女性加班和夜間工作的限制以促進婦女就業。

其後勞動基準法又陸續有多次修正，其中較為重要者約有如下：

2002年12月25日引入2週、8週變形工時及工會／勞資會議對變形工時、加班、女性夜間工作之實施的同意權。

2008年5月14日變更強制退休年齡為65歲。

2009年4月22日增列第53條第3款為自請退休要件。

2015年2月4日增修第28條強化勞工債權（積欠工資、退休金、資遣費）之保障，提升清償順位，並擴張墊償基金之墊償範圍。

2015年6月3日通過每週40小時工作時間，並自次年1月1日起實施。

2015年12月16日增訂第9條之1、第10條之1、第15條之1將調職、離職後競業禁止、最低服務年限法理明文化。

2016年12月21日第一次引入週休二日（一例一休），自次年1月1日起實施。

2018年1月31日第二次修正一例一休及特休規定，自同年3月1日實施。

2019年5月15日增訂第2條、第9條、第22條之1等派遣之定義、派遣須為不定期、要派人之工資給付補充責任等相關規定。

2019年6月19日再增訂第17條之1、第63條之1等派遣之禁止要派人事前指定派遣勞工人選、要派人之須連帶負擔派遣勞工職業災害補償責任等相關規定。

第四項 未來發展之展望

在現今網路、科技及社會、經濟各方面之迅速發展趨勢下，勞動基準法未來勢必將有更多的挑戰與難題必須面對：

壹、以安全為基礎之彈性化

因近來經濟全球化發展的結果增強了勞動彈性化的趨勢。然而，因

勞動法乃是作為勞工的保護法而存在，故彈性化其實就意味著勞動法中直接、強制保護勞工之內容被不斷縮減或取消的負面發展趨勢。不過，彈性化需求既然是企業界在面對全球化競爭時所不得不採取之做法，則必須正視此一需求並給予正面之回應，肯認雇主各種變更勞動條件以及人事調整之法律上可能性，而其具體的作法為何，仍值得吾人深入探討。例如：容許資方得藉由工作規則之合理性變更、變更終止（即變更解約通知）以及事前約定之變更權限等方式而片面變更勞動條件；放寬法定終止事由、調職事由之嚴格要求，轉而要求雇主在變更勞動條件、終止、調職的程序上的嚴謹程度；與工會或其他勞工集體代表機制進行具有拘束力或不具拘束力之協商或知會溝通；此外，對勞工喪失工作權情形提供各種保障，如失業、轉職、轉業、退休等情形之充分的安全。只有先有安全作為基礎的彈性化，才是合理可行的彈性化。

貳、傳統勞工圖像之轉變與相關議題之發展趨勢

一、勞工圖像變化的主要原因：產業結構轉變與網路化、資訊化趨勢

因產業結構轉變而造成勞工圖像變化，使得勞動保護法原所預想的勞工圖像以及各種保護設計漸不能吻合現實的需要。由於各行業之工作性質、經營型態有別，加以勞動基準法實施後，我國產業結構出現工業部門逐漸萎縮、服務部門逐漸擴大的經濟型態轉型現象，產業間性質上的差異性不斷變化，勞動者的特性也從廠礦工人的單一特性走向多元化、差異化，而呈多樣化意涵，致使所有行業一體適用勞動基準法的立法目標越來越難達成。

另一個把勞動關係帶入新境界的重要因素，是資訊化、網路化等高科技的快速進展。由於電傳勞動在技術使用、職場空間與組織關係的特殊性格，傳統針對工廠及辦公室作業體制之勞動法規範系統，無疑地將會遭遇全面性的挑戰。未來勞動法究竟如何因應、規範此等勞動關係亦是吾人之新課題。

10 勞動基準法釋義——施行40年之回顧與展望

二、勞工結構與組成轉變及其所帶來的議題

勞工特質走向多元化、差異化與僱用環境的變化相互作用，則衍生之僱用型態多樣化、非典型僱用化、勞工流動化以及勞動條件個人化等現象，為勞動法研究帶來豐富的研究議題。

三、未來勞動保護立法規範觀點的轉變

未來勞動保護法上的勞工圖像，已不能假想成一種同質的階級人（Klassenmenschen）而集體地施予定型的勞動基準保護，而必須重視勞工隨其專業化、技術性所具有的工作上之自主性。但回應的方向除一般所主張之彈性化、去管制化之外，其實更可以也應該是在統一基準外增加選擇自由，滿足勞工重視勞動條件規範的自我決定（Selbstbestimmung）以及多樣化的選擇自由之需求。雖然如此，然而，不論是從確保勞工個人實質選擇自由，或是企業整體運作協調互動的實際需要之觀點來看，勞動條件的個人化需求實仍必須透過某種形式的利益代表機制的配合始能實現。就此而言，勞動條件個人化趨勢應該不是集體法即將消逝的預言，而是集體法開始轉型的契機。而究竟如何轉型實待吾人研究。

參、勞動契約法制之明確化：一致性、可預見性與安定性的迫切需求

由於個別勞動法（尤其是勞動契約法）之面目不清、認知困難，故實有將之法制化而制定勞動契約法之必要，以作為當事人之行為規範及法院之裁判規範。因勞動法必須處理、解決勞工保護與雇主利益、彈性化要求間的緊張關係，故在未來制定一同時承認並維護雇主與勞工之權利義務的勞動契約法，應得以排除目前之不足與缺憾，不只有助於法律文化（Rechtskultur）之繼續形成發展，且可在現實條件上促成經濟行為之可預測性（die Kalkulierbarkeit wirtschaftlichen Handelns）以改善勞動市場之狀況。

肆、資本流動與經營組織變動議題

受到資本流動趨勢的影響，我國經營組織法制亦出現相應的發展與

購書請上：<https://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=17131>

國家圖書館出版品預行編目資料

勞動基準法釋義——施行40年之回顧與展望／
黃程貫等著；臺灣勞動法學會主編．-- 初版．
-- 臺北市：元照出版公司, 2024.7
面；公分．--（臺灣勞動法學會叢書；7）
ISBN 978-957-511-893-8（平裝）
1.CST: 勞動基準法
556.84 111017956

勞動基準法釋義

施行40年之回顧與展望

5C309RA

2024年7月 初版第1刷

主 編 臺灣勞動法學會
作 者 黃程貫、劉志鵬、邱羽凡、林良榮、張義德、洪瑩容
邱駿彥、邱冠喬、周兆昱、王能君、何宗霖、林炫秋
張鑫隆、劉素吟、陳建文、李玉春、侯岳宏、劉士豪
鄭津津、郭玲惠、徐婉寧、張詠善、李瑞敏、魏千峯
陳金泉、葛百鈴、黃馨慧、傅柏翔、焦興鎧、林佳和
（依文章順序排列）
出 版 者 元照出版有限公司
100 臺北市館前路 28 號 7 樓
網 址 www.angle.com.tw
定 價 新臺幣 900 元
專 線 (02)2375-6688
傳 真 (02)2331-8496
郵政劃撥 19246890 元照出版有限公司

Copyright © by Angle Publishing Co., Ltd.

登記證號：局版臺業字第 1531 號

ISBN 978-957-511-893-8

本書 簡介

勞動基準法釋義

本書是勞動基準法施行40年後出版，以勞動基準法釋義為內容的教科書。內容包含總則、勞動契約、工資、工時、工作規則與懲戒、童工與女工、退休、職業災害補償、勞動契約終止等。並且，是由本學會之勞動法學者、律師等有志於勞動法學研究者共同編著，能夠提供在研究上與實務上參考運用，也可夠作為勞動基準法的入門書籍供初學者參考。



元照網路書店



月旦品評家



元照出版公司

地址：臺北市館前路28號7樓

電話：(02)2375-6688

網址：www.angle.com.tw