

入門系列 2020年增訂五版

# 個別的勞動關係法

— 民法僱傭契約與勞動基準法勞動契約  
基礎篇

Individual Labor Relations Law-Labor Contract  
of Civil Code and Labor Standards Act

丁嘉惠 著



購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11985>

# 個別的勞動關係法

—民法僱傭契約與勞動基準法勞動契約  
基礎篇

---

丁嘉惠 著



元照出版

元照出版公司

搶先試閱版

## 五版序

本書係以民法僱傭契約與勞動基準法勞動契約為架構之個別勞動關係法（或稱個別勞動法），本次改版是配合民刑法及特別法如勞動基準法等相關法律增修訂及其內立補述重點如後：

第一章：勞基法的適用範圍與勞工權益息息相關，圖示適用勞基法分界時間，更新歷次擴大適用勞基法公告。如更新公告指定農民團體叫農田水利會適用勞基法生效日之間歷經數次變更，2020年9月10日公告廢止該會適用勞基法等。

第二章：增列案例民法僱傭關係轉委任關係身分之權益圖示說明。更新公司法（2018年8月1日）、營業秘密法（2020年1月15日）及其相關刑法第317條（2019年12月25日）等法條，以及基本工資之制定與調整經過之公告，如2020年1月1日起24,000元／月，160元／時。

第三章：補充勞動派遣於勞基法2019年5月15日明訂為不定期契約及6月19日增訂第17條之1禁止約定人員轉掛服務與第63條之1要派單位與派遣專業單位連帶負勞基法職業災害補償責任之法條及其內立、更新勞動派遣權益指導原則2018年3月9日。增修訂2016年5月18日性別工作平等法及其施行細則集叫移入本章方便查閱。

第四章：本章主要除補充勞基法之工資等勞動條件行政函釋及增修改內立、更新法條與公告，如第28條及其相關公司法之外，其餘分述之：

一、工時部分：補充電傳勞動者等「勞工在專業場所外工作時間指導原則」，圖解配合法定週休二日之彈性工時講

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11985>

整前後圖之理解；增或廢更新第84條之1工作者公告及其相關權益。

二、職業災害補償部分，因常與勞保條例概念相混，尤其通勤災害，爰圖示釐清與勞保條例及職業災害勞工保護法之職災認定依據，且藉日本法及其學者之歸類與佐以我國相關函釋列示業務災害架構，並佐釋示「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」之通勤災害的司法裁判例說明實務上爭議。

三、退休金及老年給付部分：補充勞退條例2019年5月15日增訂違序對象法條、行政函釋及其相關內文，如勞退條例第11條銜接新舊制年資保留處理等；增加第31條雇主未依勞退條例規定按月提繳或足額提繳勞工退休金致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償及其有無回復原狀請求權等之司法裁判案例討論、專業單位能否對違序勞退條例勞工行使勞基法第54條強制退休權利？等內文補充；更新圖示勞保條例老年給付類型及2020年1月1日違序勞工退休金月提繳分級表與勞工保險投保薪資分級表。

第五章：更新刑法與勞基法第12條重大侮辱等有關法條，增補社會法外化解途徑之失業給付的社會預護體系及其相關措施的社會促進體系之社會安全的觀念與具體措施。

第六章：增補勞資爭議處理法及其內文講解程序等、非法終止司法救濟有關日本及德國法之假處分觀念與做法、更新2020年6月10日勞動檢查法及其勞動檢查機構一覽表。

本書增修訂非常感謝元照出版公司，學海無涯，敬請多指教。



元照出版

搶先試閱版  
丁嘉惠 謹識

2020.9於高雄的家

## 序 言

自取得博士學位，教學四年來一直忙於博士論文《勞動假處分》準備出版，法條更新、求好心切、要求完備致二年前再從叫分出德國法「營業變更假處分」專研，其叫心情複雜與現實壓力沉重，只好暫擱所愛，轉換路線，完成本書《個別的勞動關係法——民法僱傭契約與勞動基準法勞動契約基礎篇》。這本書基本上是本人於興國管理學院企業管理學系教授四年的勞動法、勞資關係課程教材的整理，結合本人自民國73年起於高雄市政府社會局，94年於行政院勞工委員會止轉教職，逾十七年負責勞動基準法之解釋實務與所學勞動法和法學理論呈現，淺顯易懂，將民法之債的關係的法概念套入勞動基準法之勞動契約解釋，有助於法律系的學生理解僱傭契約與勞動契約，更能幫助提升管理領域學生從法思考勞動法與勞動關係。章節內容請逕參考目錄與內容，不再贅言。

雖已為人師，感謝我的指導教授臺灣大學國家發展研究所張志銘教授十四年於勞動法與法學不怨其煩的教導，尤其是德國勞動法制。另，謝謝教我的老師王澤鑑教授、駱永家教授、黃茂榮教授、許士官教授、詹森林教授、陳聰富教授、陳顯武教授、陳繼盛教授、黃程貴教授、林天鈞教授、羅業勤教授等。還有最親的父母與姐妹弟家人。第一次出書，時間緊迫，尚有疏漏，敬請鑒諒。



元照出版

搶先試閱

丁嘉惠

謹識

2009.9.於高雄的家

# 目 錄

## 五版序 序 言

## 第一篇 導 論

第一章 個別的勞動關係法概論 .....	3
一、勞動法與勞動關係關聯 .....	3
(一)勞動法形成與勞動關係發展 .....	3
(二)憲法與勞動法制 .....	5
二、臺灣的勞動法體系與勞資關係發展 .....	7
(一)個別的勞動關係法與集體的勞動關係法 之內容區別 .....	8
(二)勞動基準法 .....	9
三、勞動法的法源與適用原則 .....	23
(一)勞動法的法源 .....	23
(二)勞動法法源的適用原則 .....	37

## 第二篇 個別的勞動關係之成立

第二章 個別的勞動關係之成立 .....	41
一、僱傭契約（勞動契約）意義與成立概念 .....	41
(一)民法中僱傭契約意義與成立相關概念 .....	41
(二)勞動基準法中勞動契約的意義與成立概念 .....	58
二、勞工與雇主的定義 .....	58
(一)勞工的定義 .....	59

(二)雇主的定義·····	60
(三)實例探討·····	64
三、僱傭契約（勞動契約）之債的效力·····	67
(一)僱傭契約依據民法第199條債之關係的 義務群·····	67
(二)勞動契約依據民法與勞動基準法之義務群···	75
<b>第三章 勞動契約的種類</b> ·····	<b>107</b>
一、民法上僱傭契約類型·····	107
(一)定期限僱傭契約·····	108
(二)不定期限僱傭契約·····	108
(三)定期限僱傭契約更新為不定期限僱傭契約···	108
二、勞動基準法上勞動契約類型·····	109
(一)勞動契約種類的定義·····	111
(二)定期契約更新不定期契約之法定事由·····	112
(三)派遣契約應為勞動基準法之不定期契約·····	114
(四)司法實務案例·····	135
三、試用契約·····	142
(一)試用制度意義與重要性·····	142
(二)試用制度的法理·····	143
(三)臺灣有關試用期間規定·····	143
四、訓練契約·····	144
(一)技術生與訓練契約的意義·····	144
(二)技術生的權益·····	146



第四章 勞動契約的存續及內容 .....	149
一、勞動契約的存續 .....	149
(一)勞工工作年資存續 .....	149
(二)個別的勞動契約上常見的勞工年資併計 疑義 .....	158
二、勞動契約的內容 .....	160
(一)工資 .....	160
(二)工作時間 .....	213
(三)休息、休假 .....	275
(四)職業災害補償 .....	279
(五)退休金 .....	358

### 第三篇 個別的勞動關係之消滅

第五章 個別的勞動關係之消滅 .....	435
一、民法有關僱傭關係之消滅 .....	435
(一)當然終止——民法第488條第1項之期限 屆滿 .....	435
(二)依據當事人意思之契約終止——單方意思 表示之終止 .....	436
二、勞動基準法有關勞動關係之消滅 .....	439
(一)雇主終止勞動契約類型 .....	447
(二)勞工終止勞動契約類型 .....	487
三、就業保險法於勞動關係消滅後之失業給付 及其相異措施 .....	522
(一)法規沿革 .....	522
(二)現行就業保險法中失業給付規定 .....	522
(三)相異措施：就業服務法對法定特定失業者 自願就業之就業促進津貼（多元就業開發 方案） .....	526

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11985>

第六章 勞動契約終止之保護與救濟	549
一、終止之限制與禁止	549
(一)個別的勞動法之勞動基準法暨職業災害勞工 保護法終止的禁止及例外規定	549
(二)集體的勞動法之工會法暨勞資爭議處理法 的終止之禁止	554
二、終止後雇主之後續義務	557
(一)結清工資義務	557
(二)發給服務證明書之義務	557
三、非法終止之救濟	559
(一)非法終止之行政救濟	559
(二)非法終止之司法救濟	576
參考文獻	603
判例（決）參考	607
名詞索引	611



元照出版

搶先試閱版

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11985>

# 第一篇



## 導 論

第一章 個別的勞動關係法概論



元照出版

搶先試閱版

## 第一章

# 個別的勞動關係法概論

本書鑑於全球性的勞動關係發展趨勢，於因應經濟不景氣之大環境轉變，已由最初市民法社會的個別僱傭契約之僱傭關係發展到集體的團體協約之集體勞動關係，再回轉至個別的勞動契約之勞動關係，大部分國家之工會集體力量式微。目前當下的個別勞資關係絕非原點市民法社會之個別的雇主與個別的勞動者之僱傭關係，而是出現多樣化的個人勞工，即所稱非典型勞動關係，如部分時間工作勞工、定期勞動契約勞工、派遣者等型態多樣化的個別之勞動契約。國家如何介入緩和僵硬的勞動市場運作，法制上朝向圖謀保護及規範「勞動法的個別化」就成為重要課題。是故本書從債的關係立場，以個別的勞動關係法中民法的僱傭契約及勞動基準法（以下簡稱「勞基法」）的勞動契約為主軸，對象上區分適用勞基法與排除勞基法適用之事業單位和勞動者為內容，分三篇介紹個別的勞動關係之成立與消滅。第一篇導論（第一章個別的勞動關係法概論）、第二篇個別的勞動關係之成立（第二章個別的勞動關係之成立、第三章勞動契約的種類、第四章勞動契約的存續及內容）、第三篇個別的勞動關係之消滅（第五章個別的勞動關係之消滅、第六章勞動契約終止之保護與救濟）。為便於後面篇章理解，第一章個別的勞動關係法概論應先行瞭解：一、勞動法與勞動關係關聯，從中探討勞動法形成與勞動關係發展、憲法與勞動法制；二、臺灣的勞動法體系與勞資關係發展；三、勞動法的法源與適用原則。

### 一、勞動法與勞動關係關聯

#### （一）勞動法形成與勞動關係發展

所謂「勞動法」（或稱「勞動關係法」），一般係指規範勞動關係之權利義務的法體系。而所稱「勞動關係」，就是指在我們現在生活所處社會結構中進行的勞資關係。勞動法形成之初的當時社會為近代市民

#### 4 個別的勞動關係法

社會，經濟是初期的資本主義社會。社會中的人為從封建的束縛解放的個人，個人是獨立、自由及平等的人，經濟的觀念為根據經濟的合理性自由競爭及經營自己的社會經濟活動。勞動關係形成是觀念上立於對等關係之擁有生產工具的資本家與只有勞動力之勞動者基於自由的意思合意締結的契約勞動關係。資本主義社會的骨骼是由私的所有，契約自由暨過失責任主義三大支柱成立市民法。資本主義社會的目的為經由商品交換獲得利潤，市民法維持保障這個社會之政治上的及社會的秩序，不准許國家直接干涉市民社會內部的秩序，國家係在市民社會外擔負排除擾亂市場秩序行為任務（市民刑法的機能）。雖然在市民法社會中雇主和勞動者是對等人格，惟於該市民法中自由和平等的市民只是抽象的或觀念的自由和平等，事實上，勞動者實際生活是不自由和不平等。而這種矛盾是產生於資本主義社會本身之構造，且勞動者自覺自由和平等並修正主張。所謂「從市民法到社會法」之變化，就是調整資本主義社會本身構造所產生矛盾，縮小容許的限度。而所形成之勞動法和社會保障法則成為社會法之核心部分，其功能在於緩和資本主義社會所產生弊病。其中勞動法形成，乃是因為有支撐勞動者階級規範意識的勞工運動展開，出現了修正市民法原理之法型態的勞動法基礎。而該規範意識形成，導因於資本主義發展造成勞動力供給超過需求，勞動者在惡劣的勞動條件下受剝削、貧困與生活不安，勞動者自覺到要克服其窮困生活唯有團結對抗資本家必要。雖然當時有人道主義者面對勞動者階級的惡劣工作環境狀態及被彈壓的抵抗運動制定了以人道主義為根據的救貧法等法律改善勞動者生活，還有為克服社會問題訂定最低勞動條件法律。但是勞動者亦透過自己的團結運動要求政府制定保護勞動者立法，保護立法所形成的個別的勞動關係之原理是「自由」的原理，並要求解放被彈壓的工會，之後，法律承認合法的工會及其正當的工會活動，還有准許工會經由和雇主進行團體協商，簽訂團體協約達成成果，形成集體的勞動關係與集體勞動法的制定<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 中山和久（1991），〈勞動基本權——历史的發展と基本的考え方〉，中山和久、岸井貞男、門田信男、深山喜一郎、山本吉人、坂本重雄，《労働法入門》，頁2-5，日本：株式会社有斐閣；窪田隼人（1989），〈現代社会と労働法〉，窪田隼人、横井芳弘編，《新版現代労働法入門》，頁3-7，日本：株式会社法律文化社；丁嘉惠（1994），《不當勞動行為規範之研究》，頁7-

從歷史發展看勞動關係形成，如前述，源於市民法社會之個別的僱傭關係，在歷經勞工運動抗爭與國家立法承認合法化之勞資雙方的團結權（即組織權）、協商權（或稱交涉權）與爭議權（即工會之罷工或杯葛，雇主之關廠或停工等），集體的勞動關係成型。個別的僱傭關係形成，是由各個的勞工與個別的雇主在雙方當事人自由意思表示之下，透過合意的僱傭契約約定，構成受僱人與僱用人之間債的關係，謂之「個別的僱傭關係」。集體的勞動關係形成，是由勞工組織（即臺灣所稱「工會」）或勞工組織團體與個別的雇主或雇主團體（即臺灣所稱「公會」），透過團體協商（或稱集體協商、集體交涉），簽訂書面之團體協約，構成勞工組織或勞工組織團體與個別的雇主或雇主團體之間債的關係，謂之「集體的勞動關係」（如圖一）。

## (二)憲法與勞動法制<sup>2</sup>

第一次世界大戰以後，勞動法大致世界性成立。例如，英國1871年工會法、1875年共謀罪和財產保護法、1906年勞動爭議法，以及美國1935年之華格納法等。臺灣最初制定的勞動法為1928年的勞資爭議處理法，隔年緊接工會法、民法有關僱傭規定及民法之特別法工廠法勞動保護法、1930年團體協約法。至於日本，則於第二次世界大戰後1945年才迅速的制定舊工會法。

勞動法與國家之最高法源的憲法有什麼關係？1919年之德意志威瑪憲法，一方面限制所有權之絕對性，同時保障生存權、勞動權、團結權等所謂生存權（或社會權）基本權利，成為二十世紀憲法。第二次大戰後，以戰敗為契機國家採取民主政治型態，新制定憲法中呈現共通特徵是勞動基本權利保障占有重要位置，例如，日本憲法第28條規定：「保障勞動者的團結權、團體協商權及其他的團體行動權。」這勞動基本權

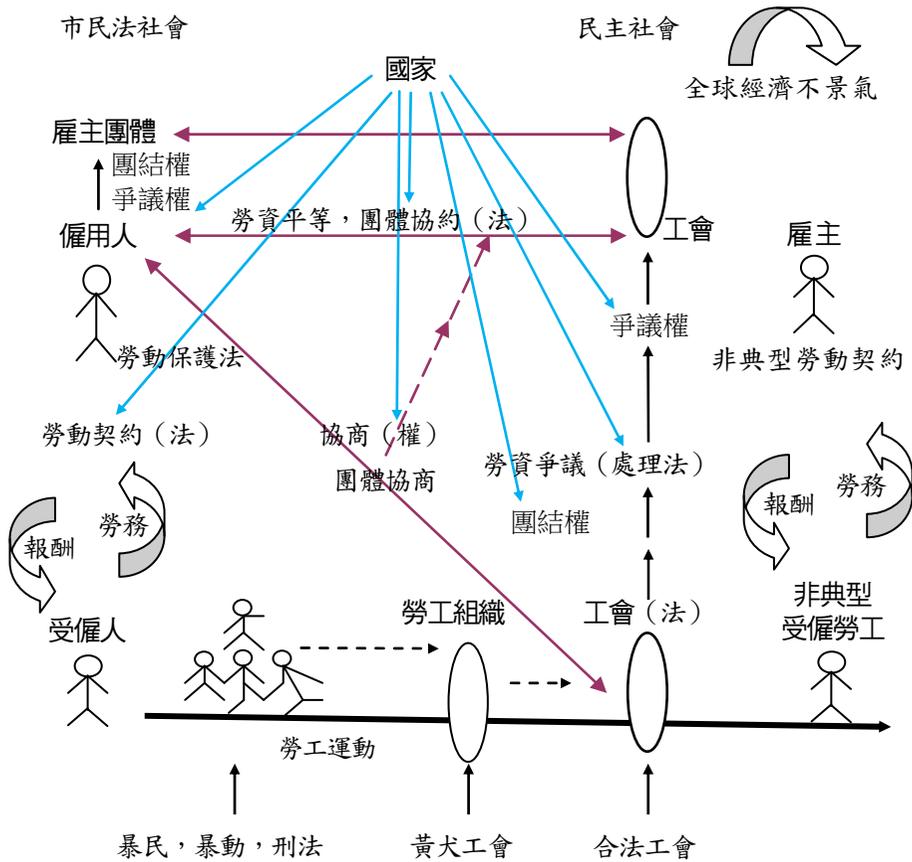
---

8，中國文化大學勞工研究所碩士論文。

<sup>2</sup> 水町勇一郎（2008），《勞働法》，頁60-61，日本東京：株式会社有斐閣；窪田隼人，前掲文，頁11；白井泰四郎、花見忠、神代和欣（1986），《勞働組合讀本》，頁51，日本：東洋經濟新報社；橋詰洋三（1989），《勞働基本權の理念と法解釋学》，頁1，日本：三省堂；丁嘉惠（2004），《勞働假處分之研究》，頁8-15，臺灣大學國家發展研究所博士論文。

6 個別的勞動關係法

圖一：勞動法與勞動關係歷史發展流程



製圖：丁嘉惠（2016）。

利（或稱「勞動三權」，即團結權、協商權及爭議權）不僅具有要求國家具體化這些權利之政策的社會權性格，而且有禁止因國家權力侵害權利的自由權之性格，與規律和雇主等之民事上關係的私法上的性格。在歐洲國家，受到憲法及其他勞動立法保障之勞動基本權利是歷史性勞資之間鬥爭所產生的遺產，1949年西德基本法第9條第3項第2句之「任何限制或企圖妨害團結自由權利之約定，均屬無效，以此為目的之任何行為，均屬違法。」是憲法唯一將勞動基本權利明文化有直接第三人效力。臺灣的憲法雖無賦予勞動基本權利保障規範，惟於第14條結社權、

第15條之工作權與財產權以及第153條為改良勞工生活與增進其生產技能制定保護勞工法律之規定，成為達到或制定勞動法重要的依據。

前述不論那一個國家在憲法或勞動法上對勞資雙方基本權利的保障，無非是為了避免勞工之生存權及勞動基本權利受到侵害，與雇主之財產權或所有權及勞動基本權利未受到保障所造成勞資雙方利益未調和而衍生爭議。涉及勞工之生存權爭議，主要以雇主之終止無正當理由或濫用終止權的爭執而言。雇主之財產權或所有權未受到保障典型實例，如工會為行使團結權未經雇主同意進行散發或張貼宣傳單等之工會活動或進入未經允許的工作地點等侵害雇主的財產權或所有權。所謂勞動基本權利爭議，係指勞資雙方的團結權、團體協商權及爭議權受到侵害，諸如工會為進行工會活動被禁止張貼宣傳單、不准進行團體協商，或者被禁止進行罷工等爭議行為。而各國制定勞動法重要法理基礎就是根據憲法所為落實，如勞基法法理基礎就是憲法之生存權（或社會權）保障、工會法等集體勞動法就是為達到憲法之勞動基本權利機能，以避免私人間勞資權利受到侵害。

## 二、臺灣的勞動法體系與勞資關係發展

臺灣的勞動關係歷史發展方向，呈現同前之歐美日等先進國家，由個別的勞動關係走向集體的勞動關係，目前勞動市場湧現派遣、臨時工作者或部分時間工作者等非典型個別勞動關係。而勞動法體系發展卻不同於前述國家之由個別的勞動法發展到集體的勞動法，因為實務上雖由民法之僱傭契約發展到勞動契約，脫離民法成為特別的法領域，再由個別的勞動契約轉向團體協約，但是這些法制形成在立法時間上卻非依實務運作發展方向順序制定公布，首先制定的是集體勞動法的勞資爭議處理法（民國17年6月9日制定公布，民國98年施行，現行法民國106年1月18日），依次為工會法（民國18年10月21日制定公布，民國18年11月1日施行，現行法民國105年11月16日修正公布，106年1月16日施行）、民法僱傭契約規定（民國18年11月22日公布，現行法108年6月19日）、民法的特別法之勞基法的前身工廠法（民國18年12月30日制定公布，並自民國20年8月1日施行，民國107年11月21日公布廢止）、團體協約法（民國19年10月28日公布，民國104年7月1日修正公布，現行法同年7月3日施行）、民國25年公布後未施行的勞動契約法、勞基法（民國73年7

## 8 個別的勞動關係法

月30日公布，現行法民國109年6月10日）。原因在於臺灣勞資關係發展史非是勞資鬥爭過程。

本部分略述臺灣之個別的及集體的勞動法（或稱勞動關係法）內容、勞基法的性質與適用範圍如後：

### (一)個別的勞動關係法與集體的勞動關係法之內容區別

#### 1. 個別的勞動關係法(或稱個別勞動法)與勞動關係內容

個別的勞動關係形成是以個別的勞動法作為勞雇間權利義務的依據，規範個別勞工與雇主間法律關係的勞動法體系中主要以勞動契約建立兩者關係，契約內容涉及締結、債務不履行及終止等。關於勞動契約的法律規定有民法債編第482~489條有關僱傭的規定、工廠法第六章工作契約終止等規定、勞動契約法（民國25年12月25日公布後因社經因素未施行）、勞基法第二章勞動契約及其施行細則第二章（民法之特別法）。適用勞基法行業之事業單位對勞動契約相關概念依據勞基法規定辦理，勞基法未規定者或民法之僱傭契約規定較勞基法有利於勞工者，從民法僱傭契約規定。未適用勞基法行業之事業單位或工作者，因非勞基法保障適用範圍，依民法僱傭規定。

另外，國家為了保護個別的勞動關係，制定「勞動保護法」亦涵蓋在個別的勞動法領域，內容有最低工資法（民國25年公布後未施行，民國75年12月3日公布廢止<sup>3</sup>）、勞工保險條例（民國47年7月21日制定公布，49年2月24日行政院令臺灣省施行，現行法民國104年7月1日）、勞工安全衛生法（民國63年4月16日制定公布，民國102年7月3日修正名稱

<sup>3</sup> 行政院勞工委員會民國86年10月16日(86)台勞動2字第045013號函示略以：「……附件：基本工資之制訂與調整經過……二、民國25年15月23日國民政府公布最低工資法，法規定成年工資以維持其本身足以供給無工作能力親屬二人之必要生活為準。惜因歷經抗戰、勦匪、致未施行。遷臺後，因該法所定標準稍高，工業正起步，故未施行。該法已於75年12月3日總統令廢止。」勞動部鑑於我國對勞工工資最低標準之保障雖以「基本工資」名之，實與世界各國所定之「最低工資」無異。然考量基本工資審議辦法之位階終屬法規命令，為使相關制度更為健全，俾以穩定、明確地調整最低工資，有必要立法建構最低工資制度，強化最低工資審議程序，並將訂定最低工資所需參考的社會、經濟指標入法，以保障勞工工資權益。據此，已擬具「最低工資法草案」，該法草案將於行政院審議完成後，送請立法院審查。

為「職業安全衛生法」，自民國103年7月3日施行，現行法民國108年5月15日）、工廠法暨勞基法中涉及童工與女工、工時、休息及休假等保護規定。

## 2. 集體的勞動關係法(或稱集體勞動法)與勞動關係內容

規範集體勞動關係的法律為集體勞動法。主要為通稱的勞動三法，工會法、團體協約法、勞資爭議處理法。這些法之內容論述集體勞動關係的團結權、協商權及爭議權之現實實務運作法律規範，詳細內容留待集體勞動法再述。

### (二)勞動基準法

臺灣在個別的勞動關係法與勞動保護法體系主要以勞基法為主，之後為因應經濟環境與產業結構改變，勞動保護法的發展不斷擴增制定法，例如，職業災害勞工保護法（民國90年10月31日制定公布，民國91年4月28日施行；現行法民國107年11月21日）、兩性工作平等法（民國91年1月16日制定公布，同年3月8日施行；民國97年1月26日修正名稱為「性別工作平等法」，並自民國98年5月1日施行；現行法民國105年5月18日）、就業保險法（民國91年5月15日制定公布，民國92年1月1日施行；現行法民國104年2月4日修正公布，行政院定同年3月20日為施行日期）、大量解僱勞工保護法（民國92年2月7日制定公布，自公布日後3個月施行；現行法民國104年7月1日）、勞工退休金條例（民國93年6月30日制定公布，自公布後1年施行；現行法民國108年5月15日）。在這期間，勞基法亦配合勞動市場複雜化及現實環境轉變歷經數次增修訂。以下簡述勞基法的性質及其適用範圍如後：

#### 1. 勞基法的性質

##### (1)勞基法是最低勞動條件的立法

依據勞基法第1條規定，本法為規定勞動條件最低標準的法律。亦即，凡適用勞基法所僱用勞工之勞動條件均有該法最低標準要求。其中所稱「勞動條件」，指工資、工時、休息、休假、資遣、退休、職業災害補償等事項，違反者處以行政罰之罰鍰暨法院審判之刑事罰。前者，請參後列勞基法第78~80條之1，例如：依第78條第2項科處違反勞基法第26條預扣勞工工資作為違約金或賠償費用之雇主新臺幣9萬元以上45

## 10 個別的勞動關係法

萬元以下罰鍰；後者，請參勞基法第75～77條，例如：違反勞基法第5條「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動」規定者，依第75條處5年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣75萬元以下罰金。

另，請留意，適用勞基法之事業單位若有公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項應適用公務員法令規定，惟其他所定勞動條件（如：工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等）優於勞基法規定者，從其規定（勞基法第84條及其施行細則第50條）。

### ②勞基法的性質兼具公法與私法性格

①勞基法具有公法性格的特質。國家以公權力課雇主作為或不作為的義務，違反義務者處以罰則。由於權利主體是國家，雇主是義務主體，而勞工是基於國家制定勞基法之法律規定而獲得反射利益的保護，毋須作為或不作為。即國家以權利人制定勞基法，課雇主履行公法上義務，勞工因僱用他的雇主履行義務而獲得利益。雇主對勞工的保護，基於國家與雇主之間的公法上關係，不是勞雇間的私法上契約關係。雇主倘有不履行公法上義務時，國家（即行政院勞動部、直轄市政府暨縣市政府勞工局（處）或社會局（處）等）為監督角色，依據勞基法之罰則，強制或處罰雇主履行義務。

因為勞基法係課雇主之作為或不作為的義務，屬於民法第71條所稱「強制或禁止規定」，違反此規定之行為，依法無效。而所稱「作為」義務，係指有所為而言，例如，雇主對服勞務受僱勞工給付工資（勞基法第23條第1項）。所謂「不作為」義務，意指有所不為而言，也就是說不從事一定行為，包括忍受他人行為或某種狀態，例如，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用（同法第26條）。另外，雇主如因違反國家立法制定的勞動保護義務，是為民法第184條第2項所稱「違反保護他人之法律」，致損害勞工的權利時，勞工可以依民法第184條規定，請求損害賠償。

②勞基法具有私法性格的特質，例如：工作規則與勞動契約。勞基法雖是保護勞工的公法，但是亦能產生一定的私法效果，為民法僱傭契約之特殊類型的特別私法。

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11985>

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

個別的勞動關係法—民法僱傭契約與勞動基準法  
勞動契約基礎篇／丁嘉惠著. -- 五版.--  
臺北市：元照，2020.10  
面；公分  
ISBN 978-957-511-435-0（平裝）  
1.勞動法規 2.勞動基準法 3.勞動契約  
556.84 109015690

# 個別的勞動關係法

## —民法僱傭契約與勞動基準法 勞動契約基礎篇

5B013RE

作 者 丁嘉惠  
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](http://www.angle.com.tw)  
定 價 新臺幣 780 元  
專 線 (02)2375-6688  
傳 真 (02)2331-8496  
郵政劃撥 19246890 元照出版有限公司

出版年月 2010 年 01 月 初版第 1 刷  
2020 年 10 月 五版第 1 刷

Copyright © by Angle publishing Co., Ltd.

登記證號：局版臺業字第 1531 號 ISBN 978-957-511-435-0



# 個別的勞動關係法

— 民法僱傭契約與勞動基準法勞動契約  
基礎篇

Individual Labor Relations Law-Labor Contract  
of Civil Code and Labor Standards Act

## 內容簡介

本書淺顯易懂從民法之債的關係敘述規律私人間法律關係的個別勞動關係法（或稱個別勞動法）主軸，民法的僱傭契約與特別法勞動基準法的勞動契約。基於私法自治，契約自由及國家立法最低勞動條件保護立場，藉德國、日本與美國先進國家相關勞動法案例、臺灣在司法院判決與勞工行政主管機關解釋之實務呈現，思考契約關係的成立及消滅、契約之債務不履行、終止保護與非法終止救濟。

元照網路書店



ISBN 978-957-511-435-0



9 789575 114350



5B013RE

定價：780元

 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