

勞動基準法一般概述



報告人：鄭津津教授
國立中正大學法律系



1

試用期間

試用期間

目的

雇主在正式僱用勞工之前，先約定一個試驗的期間，並在該期間內，觀察該勞工的工作態度、人品、技術、能力等特質，之後再決定是否正式僱用該名勞工。



試用期間

試用期間不具合理性時之法律效果

試用期間過長，勞工是否被雇主「正式僱用」處於一種不確定的狀態，對勞工之保障顯然不夠，故應視為違背公序良俗而無效。



試用期間

試用期間勞資雙方之權利義務

- 試用期間勞工之勞動條件
- 試用期間之延長
- 試用期間之年資
- 試用期間勞工之解僱



試用期間

試用期間勞資雙方之權利義務

- 試用期間勞工之勞動條件
勞基法並未針對試用期間勞工之勞動條件作特別規定，
「試用期間勞工」若是與「正式僱用勞工」從事同樣
工作，效率也相同，理應得到相同之勞動條件。



試用期間

試用期間勞資雙方之權利義務

- 試用期間之延長

若有合理之事由（如試用期間勞工受傷或生病住院治療），則在得到勞工同意之前提下，雇主得延長試用期間。



試用期間

試用期間勞資雙方之權利義務

- 試用期間之年資

試用期間之年資應併入工作年資！



試用期間

試用期間勞資雙方之權利義務

- 試用期間勞工之解僱

解僱不能勝任工作的「正式僱用勞工」並無差別，仍須依勞基法第11條第5款之規定，終止勞動契約並給付該勞工資遣費。



2

定期契約認定

定期契約認定

類型		勞務有無繼續性
不定期契約		繼續性工作應訂定不定期勞動契約。
		定期勞動契約轉換為不定期勞動契約之情形。(僅臨時性、短期性定期契約適用該規定)
定期契約	臨時性工作	無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者。
	短期性工作	可預期於6個月內完成之非繼續性工作。
	季節性工作	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9個月以內者。
	特定性工作	指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過1年者，應報請主管機關核備。

3
解僱

解僱



雇主須預告之情形

依勞基法第11條之規定，有下列5種情形：

1. 歇業或轉讓
2. 虧損或業務緊縮
3. 不可抗力暫停工作1個月以上時
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時
5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時

解僱

歇業或轉讓

- 「歇業」是指雇主永久地停止其業務之一部或全部的進行，即事業單位關門，結束營業或生產之意。
- 「轉讓」則是將事業單位轉售他人經營，轉讓使原事業單位消失或雇主換人，原事業單位與勞工所訂之勞動契約亦因而終止。



解僱

虧損或業務緊縮

- 有關虧損與否的認定，應從較長的時期來觀察，不可因為短暫的虧損現象，即認定其為虧損，且應提出近年來之經營狀況，說明虧損情形及終止局部營運之情形。
- 「業務緊縮」則係指雇主在相當一段時間內營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，為求生存，縮小整體業務範圍。

解僱

不可抗力暫停工作1個月以上時

- 所謂「不可抗力」包括自然或人為災害，如地震、水災、火災等，亦即雇主無法事先預防，且為人力所無法抗拒之事故。
- 必須因此「暫停工作一個月以上」。



解僱

業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時

業務性質變更有減少勞工必要之條件有二：

- 須因業務性質變更，有減少勞工之必要。
- 須無其他適當工作可供安置。



解僱

勞工對於所擔任之工作確不能勝任時

- 勞工因年老體衰無法勝任需要堅強體力的工作
- 勞工因傷殘不能勝任原來的工作
- 勞工因技術改革無法因應新型態之工作
- 較有爭議之問題是：所謂「不能勝任」究竟是僅限於不可歸責於勞工之事由所造成的不能勝任？或是涵蓋所有不能勝任之情形？



解僱

雇主不須預告之情形

依勞基法第12條之規定有下列6種情形：

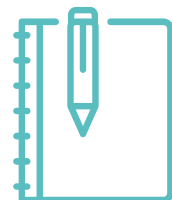
1. 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者
2. 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者
3. 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者
4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者
5. 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者
6. 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者

解僱

於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者

勞基法第十二條第一款之要件有三：

1. 勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示。
2. 雇主誤信。
3. 雇主有受損害之可能。



解僱

對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者

暴行與重大侮辱之認定：

「暴行」與「重大侮辱」之認定，應以違反刑法相關規定為標準，不宜輕易以暴行或重大侮辱為理由解僱勞工。



解僱

受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者

勞工若因犯罪受有期徒刑之宣告確定，且未經准予緩刑或易科罰金，則表示其必須入監服刑。既是如此，勞工實際上已無法提供勞務，雇主自得不經預告將之解僱。



解僱

違反勞動契約或工作規則，情節重大者

「情節重大」之認定：

原則上，雇主應參酌一般社會通念、事業單位的性質與文化以及勞工之行為對企業經營上造成之影響，來認定勞工違反勞動契約或工作規則是否真的「情節重大」。

解僱

故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者

雇主若以此款為由解僱勞工，勞工之不當行為必須是「故意」的，若是出於過失，則無此款之適用。



解僱

無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者
此種情形比較會發生疑問之處在於勞工在曠工日之間如有請假，算不算是連續曠工？

經核准請假之日不算為曠工，前後曠工日之間，如有請假之日，其前後曠工日仍視同連續。

例如：初一曠工，初二請病假，初三曠工，為連續曠工兩日，如初四再曠工，即為連續曠工三日。



4
資遣

勞工有無資遣費請求權之各種情形

有資遣費請求權的情形(\$17, \$20)	無資遣費請求權的情形(\$18)
雇主因下列事由預告終止勞動契約者： (1) 歇業或轉讓。(2) 虧損或業務繁縮。 (3) 不可抗力暫停工作在一個月以上。 (4) 業務性質變更，有減少勞工必要。 (5) 勞工對待所擔任隻工作有卻不能勝任之原因，終止勞動契約時。(第11條)	被雇主依勞基法第12條第1項各款事由解僱者(懲戒解僱)。
勞工在產假停止工作期間或職業災害醫療期間，雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管單位核定後終止勞動契約時。(第13條但書)	勞工依第15條，於特定性工作定期契約屆滿3年後主動終止契約者。
勞工依勞基法第14條規定，不經預告而終止勞動契約者。(第14條第4項準用)	定期勞動契約期滿離職者。
雇主改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，對於其餘不被留用而被解僱之勞工，雇主須發給資遣費。(第20條)	

5 調動

調動

雇主對勞工是否有調動權利？

從雇主的角度來看，調動是人力運用及勞務管理上極重要權限之一，雇主對此應有相當的裁量權；從勞工的角度來看，調動會變更勞工的勞動條件(如：工作地點)，既是勞動條件變更，勞雇雙方應無權單方面變更，故調動應有勞資雙方之合意，且雇主不得濫用其調動的裁量權。

調動

勞基法第10-1條

經營上所必須：

基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。

勞動條件無不利變更：

對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

遠距離交通協助：

調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

體能及條件可勝任：

調動後工作為勞工體能及技術可勝任。

考量勞工家庭利益：

考量勞工及其家庭之生活利益。

調動

雇主對勞工調動合法與否之判斷

在判斷調動是否合法時，首先應探求勞動契約之真意，即檢視勞資雙方在勞動契約中，對雇主於經營必要時得行使調動權是否在勞動契約中已有合意？若有合意，勞工即須依約接受雇主之調動，除非雇主有濫用權利之情事；若無合意，則雇主在作成調動決定之前，應得到勞工之同意。

確認雇主之調動未違反勞動契約或已取得勞工之同意後，再依勞基法第10-1條明訂之五項原則，判斷雇主是否有權利濫用情事。

調動

相關重要判決要旨

如雇主濫用調職權利時，勞工可不受該調職命令之拘束

(臺灣高等法院臺中分院 104 年度勞上易字第 15 號民事判決)

按工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之，為勞基法施行細則第7條第1款所明定。資方如因業務需要而對勞工調職即是變動勞方之工作場所或工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之。換言之，調職因常伴隨著勞動條件降低或增加勞工家庭生活困難等不利益之結果，故雇主所為之調職不可毫無制約地行使，如雇主濫用調職權利時，勞工可不受該調職命令之拘束，至調職命令是否該當權利濫用禁止原則之判斷基準，應就各個調職命令在業務上有無必要性或合理性，與勞工接受調職命令後所可能產生於生活上之不利益程度為綜合之比較考量，同時並考慮其中是否有動機與目的上之不當性予以全盤之判斷。

6

競業禁止

競業禁止

離職後競業禁止約款之意義

指勞資雙方約定勞工在勞動契約終止後一定或不定的期間，在特定的區域內，不得從事與原雇主有競爭性之同類或類似的工作之約款。

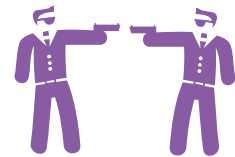
離職後競業禁止約款之目的

- 避免勞工在離職後洩漏前雇主的營業秘密。
- 避免勞工利用前雇主在人力資本、教育訓練等方面的投資和長年累積的客戶關係與雇主進行營業競爭。
- 防止同業挖角。

競業禁止

離職後競業禁止約款之效力

在契約自由原則之下，勞資雙方約定離職後競業禁止條款，只要不違反法律強制禁止規定，不違背公序良俗，該約定應為有效。



競業禁止

離職後競業禁止約款有效性之判斷標準

依勞基法第9-1條及我國相關實務見解，檢視「離職後競業禁止約款」之步驟與標準有二：

步驟一：檢視「離職後競業禁止約款」是否有效？

- (1) 雇主是否有以離職後競業禁止約款保護之正當利益。
- (2) 勞工擔任之職位或職務，能否接觸或使用雇主之營業秘密。
- (3) 競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象是否合理。

此處之「合理範疇」指應符合：

競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾2年，超過直接縮短為2年；

競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限；

競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似；

競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。

競業禁止

離職後競業禁止約款有效性之判斷標準

依勞基法第9-1條及我國相關實務見解，檢視「離職後競業禁止約款」之步驟與標準有二：

步驟一：檢視「離職後競業禁止約款」是否有效？

(4) 有無對勞工因不從事競業行為所受損失進行合理補償。

此所謂之「合理補償」：

並不包括勞工於工作期間所受領之給付，而係於離職後一次給付或按月給付；

每月補償金額，不得低於勞工離職時 1 個月平均工資 50%；

補償金額須足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需；

補償金額應與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。

若競業禁止約款之內容不符合前述4款原則，該競業禁止約定即無效。競業禁止之約定，並應以書面為之，詳細記載前述各項條款之約定內容，由雇主與勞工簽章後雙方各執一份。

競業禁止

離職後競業禁止約款有效性之判斷標準

依勞基法第9-1條及我國相關實務見解，檢視「離職後競業禁止約款」之步驟與標準有二：

步驟二：檢視「離職後競業禁止約款」是否合理？

(1) 違約金過高酌減：

就一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害之程度綜合考量，由法院審酌。勞工之職務、服務年資、獲知營業秘密之多寡以及機密程度以及雇主因其競爭而造成之損害程度亦可作為判斷之標準。

(2) 一部履行之酌減：

若離職勞工已有一定期間內未為競業行為，而後始違反者，應解為其已履行一部分之競業禁止約定之債務，而有民法第251條關於一部履行之違約金酌減之適用。由於勞工已履行部分債務，故不應允許雇主向其請求違約金之全額，而應依勞工履行情形及雇主受損害之程度綜合審酌勞工所應負擔之違約金金額。

7

最低服務年限

最低服務年限

最低服務年限約款之意義

係指在不定期勞動中，勞資雙方約定勞工應為雇主繼續提供勞務至少一段期間之約定，通常伴隨著「違約金約款」或「費用償還約款」以確保勞工履行約定。

最低服務年限約款之目的

- 降低人事流動率
- 確保培訓成本支出的回收
- 產業升級
- 節約招募成本



最低服務年限

最低服務年限約款必要性之判斷標準

現行勞基法第15-1條第1項規定，未符合下列規定之一者，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

- 雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用。
- 雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供勞工合理補償。



最低服務年限約款合理性之判斷標準

現行勞基法第15-1條第2項規定，最低服務年限之約定，尚須綜合下列事項考量其約定是否合理：

- 雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
- 從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
- 雇主提供勞工補償之額度及範圍。
- 其他影響最低服務年限合理性之事項。

最低服務年限

最低服務年限約款是否有效之判斷

勞雇雙方約定之最低服務年限約款若不符勞基法第15-1條之必要性與合理性之判斷，其約定即為無效。

此外，勞動契約因不可歸責於勞工之事由，而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

最低服務年限約款免責之情形

勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。



最低服務年限



最低服務年限

相關重要判決要旨

勞基法第15-1條縱增訂於最低服務年限約定簽訂之後，但該條文係學說、實務見解之明文化，法院判決仍得依法條規定意旨判斷最低服務年限約定是否有效。

(高雄地方法院 105 年度勞簡上字第 19 號民事判決)

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：(1) 雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者；(2) 雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者；前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍 (1) 雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本；(2) 從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性；(3) 雇主提供勞工補償之額度及範圍；(4) 其他影響最低服務年限合理性之事項；違反前 2 項規定者，其約定無效；勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

最低服務年限

相關重要判決要旨

勞基法第15-1條縱增訂於最低服務年限約定簽訂之後，但該條文係學說、實務見解之明文化，法院判決仍得依法條規定意旨判斷最低服務年限約定是否有效。

(高雄地方法院 105 年度勞簡上字第 19 號民事判決)

前述係104 年12月16日增訂之勞動基準法第15-1條明文，又上開法文雖增訂於系爭合約簽訂之103年6月5日後，但基本上係依學界、司法實務既有見解所訂而予以明文化，如上開法文第1項之規定，即最高法院96年度台上字第1396號民事裁判要旨所稱之「必要性」，第2項即屬上開裁判要旨所稱之「合理性」，故本件仍可參照上開法文規定意旨予以判斷。

感謝聆聽
敬請指教



條文內容

勞基法第11條

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

條文內容

勞基法第12條

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
 - 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
 - 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
 - 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
 - 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

條文內容

勞基法第13條

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

條文內容

勞基法第14條

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
 - 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
 - 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
 - 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工者。
 - 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。
- 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。第十七條規定於本條終止契約準用之。

條文內容

勞基法第15條

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。但應於三十日前預告雇主。

不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。



條文內容

勞基法第20條

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。



條文內容

勞基法第30條第2項

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。



條文內容

勞基法第30條第3項

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。



條文內容

勞基法第30條之1

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。