

## Q025E18-1 《台電雇員綜合行政 30 天速成》勘誤

適用於【三版 2018/01/20】

### 【說明】

本書因印刷裝訂錯誤，造成法律常識 p114~119 頁出現脫序現象，產生部份內文之重複及缺漏。

茲將本書上述範圍(共 6 頁)之完整正確內文檢附如後，以勘誤之方式上網公告，便於讀者檢閱。本公司會另行加強對印刷廠之品質要求，造成不便之處，尚祈海涵。

三民輔考資訊有限公司

(更新日期：2018-04-18)

更新記錄

2018/04/18 新增法律常識 p114~119 頁勘誤



3.消費者保護團體關於其提起之訴訟，有不法行為者，許可設立之主管機關應廢止其許可。

4.優良消費者保護團體之評定辦法，由行政院定之。

(二)眾多消費者損害賠償訴訟(消費者保護法第 50、52 條)

1.消費者保護團體對於同一之原因事件，致使眾多消費者受害時，得受讓 **20 人以上**消費者損害賠償請求權後，以自己名義，提起訴訟。消費者得於言詞辯論終結前，終止讓與損害賠償請求權，並通知法院。消費者保護團體就該訴訟，不得向消費者請求報酬。

2.消費者保護團體以自己之名義提起 1.之訴訟，其標的價額超過新臺幣 60 萬元者，超過部分免繳裁判費。

(三)消費者之損害求償(消費者保護法第 51 條)

依本法所提之訴訟，因企業經營者之**故意**所致之損害，消費者得請求損害額**五倍以下**之懲罰性賠償金；但因**重大過失**所致之損害，得請求**三倍以下**之懲罰性賠償金，因**過失**所致之損害，得請求損害額**一倍以下**之懲罰性賠償金。

(四)消費者集體訴訟(消費者保護法第 54 條)

因同一消費關係而被害之多數人，依民事訴訟法第 41 條之規定，選定一人或數人起訴請求損害賠償者，法院得徵求原被選定人之同意後公告曉示，其他之被害人得於一定之期間內以書狀表明被害之事實、證據及應受判決事項之聲明、併案請求賠償。其請求之人，視為已依民事訴訟法第 41 條為選定。

## 貳、勞動基準法

### 一、勞動基準法之基本認識

(一)涵義

勞動基準法係規範**勞動條件最低標準**之法律。依勞動基準法第 1 條第 2 項規定，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞動基準法所定之最低標準。

(二)名詞定義

1.工資：(勞動基準法第 2 條第 3 款)

所謂「工資」，在勞動基準法中係指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。



2. 平均工資：(勞動基準法第 2 條第 4 款)  
係謂計算事由發生之當日前 **6 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 6 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。
3. 童工：(勞動基準法第 44 條)  
**15 歲以上未滿 16 歲**之受僱從事工作者，為童工。童工以及 16 歲以上未滿 18 歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。
4. 技術生：  
稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依勞動基準法之技術生章規定而接受雇主訓練之人。雇主不得招收**未滿 15 歲**之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限(勞動基準法第 64 條)。

## 二、勞動契約

勞動基準法對於勞動契約所為之規範則僅於勞動契約之終止。茲將我國現行勞動基準法有關勞動契約之重要規定說明如下：

### (一) 勞動契約之期間

勞動基準法對勞動契約定期與否非本於當事人之意思，而是視工作之性質而定。依勞動基準法第 9 條規定，除臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約外，有繼續性工作應為不定期契約。其中臨時性或短期性工作之定期契約屆滿後，如勞動者繼續工作而雇主不即表示反對意思，或於期滿後雖有另訂新約，但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，則視為不定期契約(勞動基準法第 9 條第 2 項)。

### (二) 勞動契約之終止

#### 1. 雇主單方之意思表示

(1) 原則：雇主須預告始得終止勞動契約。

(2) 例外：

A. 非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：  
(勞動基準法第 11 條)

(A) 歇業或轉讓時。

(B) 虧損或業務緊縮時。

(C) 不可抗力暫停工作在一個月以上時。

(D) 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。

(E) 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。



B. 雇主無須預告即得終止勞動契約之情形：

勞工有下列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：(勞動基準法第 12 條)

(A) 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。

(B) 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。

(C) 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。

(D) 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

(E) 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。

(F) 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

(3) 勞工在第 50 條規定之停止工作期間或第 59 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。(勞動基準法第 13 條)

(4) 雇主終止勞動契約之預告期間：(勞動基準法第 16 條)

A. 雇主依第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

(A) 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。

(B) 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。

(C) 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

B. 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間，請假期間之工資照給。

C. 雇主未依第 1 項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

2. 勞工單方之意思表示

(1) 原則：

勞工須預告始得終止勞動契約之情形：(勞動基準法第 15 條)

A. 特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿 3 年後，勞工得終止契約。但應於 30 日前預告雇主。

B. 不定期契約，勞工終止契約時，應準用第 16 條第 1 項規定期間預告雇主。



## (2)例外：

勞工得不經預告終止契約之情形：(勞動基準法第 14 條)

## A. 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

(A) 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。

(B) 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。

(C) 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。

(D) 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，重大危害其健康者。

(E) 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作者。

(F) 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

B. 勞工依前項第 1 款、第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 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。

C. 有第 1 項第 2 款或第 4 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。

## (三)勞動契約終止後之雇主義務

1. 給與求職時日，且請假期間之工資照給。(勞動基準法第 16 條第 2 項)

2. 發給服務證明書：

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書者不得拒絕。(勞動基準法第 19 條)

3. 給付資遣費：

(1) 雇主依第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，並經預告期間後，應依下列規定發給勞工資遣費：(勞動基準法第 17 條)

A. 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿 1 年發給相當於 1 個月平均工資之資遣費。

B. 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿 1 年者，以比例計給之。未滿 1 個月者以 1 個月計。

C. 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約 30 日內發給。



- (2)勞工依勞動基準法第 14 條之事由不經預告終止勞動契約者，亦可向雇主請求資遣費(勞動基準法第 14 條第 4 項)。

### 三、勞工之工時

(一)每日暨每週之工作時數(勞動基準法第 30 條第 1~3 項)

- 1.勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。
- 2.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。
- 3.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。

(二)延長工作時間

- 1.延長工作時間工資之計算方法：  
(勞動基準法第 24 條)



- (1)雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：
  - A.延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
  - B.再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
  - C.依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
- (2)雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。



## 2. 雇主延長工作時間之限制及程序：

(勞動基準法第 32 條第 1~3 項)

107.01.10  
三讀通過條文

- (1) 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。
- (2) 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。
- (3) 雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。
- (4) 依工作時數計算補休時數：(勞動基準法第 32-1 條)
  - A. 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。
  - B. 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

## (三) 輪班制之更換班次(勞動基準法第 34 條)

1. 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

107.01.10  
三讀通過條文

2. 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。
3. 雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

## 四、勞工之申訴權

依勞動基準法第 74 條規定，勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。