

勞資關係的法與理

——專訪寰瀛法律事務所劉志鵬律師

在著手策劃專題之際，嚇然發現我們對於和每個工作者息息相關的勞基法的認知是如此欠缺與不足。有道是『權利是給知道的人』，因此，在關心政治、經濟、社會議題之餘，我們有幸能專訪到寰瀛法律事務所劉志鵬律師，在短短的一個半小時專訪中，劉律師以其對勞資法規之專研與實際處理過不少勞資糾紛案例之經驗，確實讓我們獲益匪淺。為使更多讀者了解勞基法之法律意涵，我們特別將專訪摘錄如下，期能對讀者之法律認知有所裨益。

採訪／何俐禎・許素鳳
記錄／許素鳳

不能一體適用－勞基法最大盲點

●從您承辦過的勞資糾紛案例之經驗，您覺得勞基法是否存有盲點？

勞基法最大之盲點就是不能一體適用。雖然目前正準備一體適用，但卻也看到一些逐漸在排除適用的行業出現，例如律師、醫師、會計師等均被排除在外。勞基法的立法乃是沿襲工廠法的內容，換言之，勞基法是以工廠法為立法之藍本。工廠法是針對工廠勞動者所訂定的，工廠勞工的工作性質係典型朝九晚五或三班制，然十幾年來國內服務業的產值已超過製造業，而從業人數也將近500萬人，若不將這些人納入勞基法顯然是不合理的，但擴大適用所引發的問題是以工廠法為藍本之勞基法如何

適用於服務業？以百貨公司為例，公司的營運乃是以配合消費者作息為主，但勞基法在工時或休假之規定上，卻對百貨公司營運極為不便與不利。另一方面，服務業的工作時間較具變化，且由於產業特性的關係，以部份工時(part time)方式雇用勞工的行業愈來愈多，但在勞基法中並沒有這部份的規定，因而於民國81年以行政命令方式頒布『雇用部份時間工作勞工實施要點』。

勞基法的第二盲點則在於對工作時間的規範，過去勞基法對每天工作8小時，每週48小時工作時間的規定變化很小。民國76年是國內勞資糾紛巔峰期，當時大眾運輸司機的罷工活動即是以勞基法工時規定為依據，例如：因為