



103年醫療院所勞動法令 重點宣導

高雄市政府勞工局勞動檢查處
檢查員 狄仁傑



1



目錄

- 壹、前言
- 貳、勞動契約
- 參、工資
- 肆、工作時間
- 伍、工作時間之特別保護
- 陸、各種假別
- 柒、調移國定假日
- 捌、性別工作平等法重點
- 玖、勞工退休金重點



2



壹、前言

- 一、立法目的:勞動基準法係規定勞動條件**最低標準**，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展。
- 二、最低標準:凡經指定適用該法之**行業或工作者**，與事業單位具**勞雇關係**者，雇主與勞工所訂勞動條件（工資、工時、休息、休假…等），均不得低於本法所定之最低標準。
- 三、適用原則:事業單位之經費來源為何、勞工係部分工時或全時工作、按件計酬或按時、按日計酬，適用原則均同。



3



醫療保健服務業適用情形 (1)

指定金融及其輔助業等行業及**醫療保健服務業（醫師除外）之工作者**、國會助理、公務機構技工、駕駛人、工友與公務機構清潔隊員等工作人員適用勞動基準法
行政院勞工委員會八十六年九月一日（86）勞動一字第○三七二八七號公告

一、指定左列各業及工作者自中華民國八十七年三月一日起適用勞動基準法：

- 金融及其輔助業。
- 資訊服務業。
- 觀光旅館業。
- 信用合作社業。
- 證券業及期貨業。
- 國際貿易業。
- 汽車零售業。
- 綜合商品零售業。
- 建築及工程技術服務業。
- 國會助理。

二、指定左列各業及工作者自中華民國八十七年七月一日起適用勞動基準法：

- 社會福利服務業。
- 醫療保健服務業（醫師除外）之工作者。**
- 公務機構技工、駕駛人、工友。
- 公務機構清潔隊員。



4



醫療保健服務業適用情形 (2)

- 指定公立醫療院所各業工作者，自88年01月01日起不適用勞動基準法
- 行政院勞工委員會八十六年十二月卅一日台(87)勞動一字第 059604 號函
- 一、前指定之下列各業工作者，自八十八年一月一日起不適用勞動基準法：
 - (一) 公立醫療院所(技工、工友、駕駛人除外)之工作者。
 - (二) 公立社會福利機構(技工、工友、駕駛人除外)之工作者。
 - (三) 依立法院通過之組織條例所設立基金會之工作者。
 - (四) 個人服務業中家事服務業之工作者。
- 二、上述人員自八十七年七月一日至同年十二月三十一日適用勞動基準法期間之權益，均依該法規定辦理。



醫療保健服務業適用情形 (3)

- 公立醫療院所進用之臨時人員自 94 年 6 月 30 日起適用勞動基準法
- 行政院勞工委員會93年10月11日勞動一字第0930050332號公告
- 公告公立醫療院所進用之臨時人員(不包括：依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員、醫師及業經本會八十六年九月一日公告指定自八十七年七月一日起適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友)自九十四年六月三十日起適用勞動基準法。





醫療保健服務業適用情形 84條-1廢除適用

- * 行政院勞工委員會 發文字號：
- * 勞動 2 字第 1010130829 號 公告
- * 發文日期：民國 101 年 03 月 30 日
- * 公告醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）之場所及人員分別自 101 年 3 月 30 日、103 年 1 月 1 日起不再適用勞動基準法第 84-1 條規定（原行政院勞工委員會 87.09.15（87）台勞動二字第 040777 號公告廢止）主旨：廢止「本會八十七年九月十五日台八十七勞動二字第○四○七七七號公告 醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）之場所及人員適用勞動基準法第八十四條之一規定」，並自即日起生效。依據：勞動基準法第八十四條之一第一項。公告事項：一、旨揭公告所列部分場所及人員（如附表一），自即日起不再適用勞動基準法第八十四條之一。二、旨揭公告所列部分場所及人員（如附表二），自中華民國一百零三年一月一日起不再適用勞動基準法第八十四條之一。



醫療保健服務業適用情形 84條-1廢除適用

附表一

附表二

場所(單位)	人員
手術室	清潔人員
急診室	清潔人員
加護病房	清潔人員
產房	清潔人員
手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房	清潔人員
血液透析室	醫事及技術人員
高壓氧艙單位	醫事及技術人員
放射線診療部門	醫事及技術人員
檢驗作業部門	醫事檢驗人員
血庫	醫事檢驗人員
呼吸治療室	醫事及技術人員
實驗室、研究室	研究人員、技術員
管理資訊系統部門	系統程式設計師、維護工程師
救護車	救護車駕駛、救護技術員

場所(單位)	人員
手術室	醫事及技術人員
急診室	醫事及技術人員
加護病房	醫事及技術人員
產房	醫事及技術人員
手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房	醫事及技術人員
器官移植小組	醫事及技術人員





貳、勞動契約

- * 稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。
- * 勞動契約不以**書面**為必要，**口頭**即可成立。契約內容只要不違反法律強制禁止規定或公序良俗，即為有效，反之則可能影響契約之效力。
- * 勞動契約是約定勞雇關係之契約，其約定事項可參考勞基法施行細則第7條，諸如工資、工時、工作場所及工作內容等等，皆可於契約中加以約定，約定內容不得低於勞基法所規定之最低勞動條件。



勞動契約(定期及不定期)

- * 勞動契約，分為**定期契約**及**不定期契約**。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：
 - * 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
 - * 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。
- * 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。





定期契約(勞施則第6條)

- * 本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：
- * 一、**臨時性工作**：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
- * 二、**短期性工作**：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
- * 三、**季節性工作**：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。
- * 四、**特定性工作**：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。



勞動契約內容(勞施則第7條)

- * 勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：
- * 一、工作場所及應從事之工作有關事項。
- * 二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。
- * 三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。
- * 四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。
- * 五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。
- * 六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。
- * 七、安全衛生有關事項。
- * 八、勞工教育、訓練有關事項。
- * 九、福利有關事項。
- * 一〇、災害補償及一般傷病補助有關事項。
- * 一一、應遵守之紀律有關事項。
- * 一二、獎懲有關事項。
- * 一三、其他勞資權利義務有關事項。





定期契約與不定期契約差別

- * 有**繼續性工作**一律屬不定期契約。
- * 定期契約約期滿終止；不定期契約雇主若要終止，必須要有法定事由（勞基法第11條裁員解僱、第12條懲戒解僱），否則不得為之。
- * 定期契約到期終止無須預告；不定期契約若屬裁員解僱，則須預告勞工。
- * 定期契約期滿終止無須給付資遣費；不定期契約若屬裁員解僱，則必須給付資遣費。



13

	不定期契約	定期契約
工作期限	沒有期限，除非被裁員或自動離職，否則可以繼續工作。	有期限，契約到期就須離職，無法繼續工作，除非雇主願意續約。
離職補償	有，被迫離職時，可以視工作年資長短，領到額度不等的資遣費。	沒有，契約到期離職時，通常沒有資遣費可以領取。

情形一 如果勞工與雇主簽訂的定期契約在期限屆滿之後，勞工仍繼續工作，而雇主也沒有反對，則就屬於不定期勞動契約。

情形二 如果勞工和雇主所簽訂的是定期契約，新、舊契約的工作期間加總起來超過九十日，而且新、舊契約中斷時間沒有超過三十日，則屬於不定期契約。



14



雇主須預告始得終止勞動 契約情形(勞基法第11條)

- * 非有左列情形之一者，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。



15



雇主無須預告即得終止勞動 契約之情形(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。



16



雇主終止勞動契約之禁止暨例外(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。
- * 50條(懷孕及流產)
- * 59條(因職業災害發生殘廢、傷害或疾病時)



勞工主動終止契約(免預告)

- * 有左列情形之一者，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惡性傳染病，有傳染之虞者。
 - * 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作者。
 - * 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。有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。
- * **第十七條規定於本條終止契約準用之。**(勞基法第14條)





勞工主動終止契約(需預告)

- * **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。
- * (勞基法第15條)



雇主終止勞動契約之預告期間(勞基法第16條)

- * 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
- * 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- * 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- * 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
- * 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，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。
- * 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。



點

解僱與辭職之比較

制度名稱	解僱		辭職	
種類	裁員解僱	懲戒解僱	自請離職	被迫辭職
權利主體	雇主	雇主	勞工	勞工
理由	經濟性理由	勞工有過失	個人理由	雇主有過失
要件	須預告	不須預告	須預告	不須預告
效力	契約終了	契約終了	契約終了	契約終了
保護	有資遣費	無資遣費	無資遣費	有資遣費

- 產假、職業災害醫療期間，雇主不可以終止勞動契約；除非遇天災等不可抗力情事，並經主管機關同意者。



點

資遣費之計算

- * 資遣費計算須視勞工適用勞退舊制或新制而有不同之標準：
 1. 適用勞基法退休金年資(勞退舊制)(勞基法第17條)：每滿1年發給1個月平均工資。有剩餘月數或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月以1個月計。(平均工資：資遣前6個月工資總額除以6)
 - * 2. 適用勞退新制年資(勞工退休金條例第12條)：每滿1年發給二分之一個月之平均工資，最高發給6個月平均工資。未滿1年者以比例計給。



註

資遣費之計算

- * 民國 101 年 09 月 12 日行政院勞工委員會勞動 4 字第1010132304號令。
- * 核釋勞工退休金條例第十二條第一項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」所稱「以比例計給」，於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。計算方式詳如附件，並自即日生效。本會九十四年九月七日勞動四字第○九四○○四八九五六號令自即日廢止 及九十七年十一月十一日勞動四字第○九七○○八二七四五號書函自即日 停止適用。

23



註

資遣費之計算

- * 民國 101 年 09 月 12 日行政院勞工委員會勞動 4 字第1010132306號令
- * 核釋勞動基準法第十七條第一項規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」所稱「以比例計給之」，先將未滿一個月之畸零工作年資，以一個月計，再將未滿一年之畸零工作年資，以月數換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。計算方式詳如附件，並自即日生效。

24



薪

資遣費之計算

* 行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號令之附件

* 例如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為

$$\frac{1}{2} \times \{3 + [(6 + \frac{15}{30}) \div 12]\} = 1\frac{37}{48}$$

* 行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132306號令之附件

* 例如：勞工適用勞動基準法退休金規定工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為

$$1 \times \{3 + [(6 + 1) \div 12]\} = 3\frac{7}{12}$$

*



薪

結清工資，資遣費之給付日期

* (資遣費)應於終止勞動契約三十日內發給(勞施則第8條)

* 依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。(勞施則第9條)

* 勞工死亡時，雇主應即結清其工資給付其遺屬。前項受領工資之順位準用本法第五十九條第四款之規定。(勞施則第16條)

* 資遣通報(就服法第33條)

* 服務證明書(勞基法第19條)

依就業服務法第33條之規定，雇主資遣員工時，應於員工離職之10日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起3日內為之。





常見案例

- * 1. 試用期不適任要不要給資遣費？
- * 「…『試用期間』之規定已刪除，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不容，惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第十一、十二、十六及十七條等相關規定辦理。…」(勞委會86.9.3(86)台勞資二字第035588號)



常見案例

- * 2. 一年一簽的勞動契約到期，不續約要不要給資遣費？
- * 定期契約是否符合規定？
- * 勞工從事如係「繼續性工作」，當屬「不定期契約」，年資應該併計，如醫院依勞基法第11條規定事由終止契約，應給付資遣費…





常見案例

- * 3. 要求勞工簽訂服務年限，工作未滿年限，要求勞工賠償，合理嗎？
- * 台北高等法院九十六年度台上字第一三九六號
- * 最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等。所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定服務期間長短等項為其審查適當與否基準之類。



參、工資

- * 一、工資定義
- * 二、平均工資
- * 三、平日每小時工資額
- * 四、照給及加倍發給
- * 五、基本工資
- * 六、原領工資





一、工資定義

* 工資定義：

工資謂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。

→ 包括：

- 1、工資、薪金。
- 2、以現金或實物等方式給付之獎金、津貼。
- 3、其他任何名義之經常性給與。



31



其他任何名義之經常性給與

→ 不包括：

- * 紅利。
- * 獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
- * 春節、端午節、中秋節給與之節金。
- * 醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
- * 勞工直接接受自顧客之服務費。
- * 婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等



32



其他任何名義之經常性給與

→ 不包括：

- * 職業災害補償費。
- * 勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
- * 差旅費、差旅津貼及交際費（**夜點費、誤餐費已刪除**）。
- * 工作服、作業用品及其代金。
- * 其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。



工資認定

- * 85.02.10行政院勞工委員會(85)台勞動二字第103252號函
- * 要 旨：工資認定疑義
- * 查勞動基準法第二條第三款規定「工資：為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」，**基於，工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款未句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。**





通常被認定屬工資者

- * 全勤獎金
- * 績效獎金
- * 銷售獎金
- * XX執照津貼
- * 職務津貼. 技術加給
- * 夜勤津貼
- * 輪班津貼
- * 伙食津貼
- * 外地津貼



35



固定支領之伙(膳)食津貼

- * 76.10.16行政院勞工委員會(76)台勞動字第3932號函
- * 一、勞動基準法第二條暨施行細則第二條、第十條關於平均工資之計算及工資中非經常性給予項目中，均未將勞工定期固定支領之伙(膳)食津貼排除於工資之外，故事業單位每月按實際到職人數，核發伙食(膳)津貼，或將伙(膳)食津貼由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質。
- * 二、事業單位如係免費提供勞工伙(膳)食，或由勞工自費負擔，事業單位酌予補助，且對於未用膳勞工不另發津貼或不予補助者，應視為事業單位之福利措施，不屬工資範疇。



36

輔 依工作地點遠近支給之交通補助費是否屬工資？

- * 行政院勞工委員會八十年十一月二日台80勞動二字第二八七九〇號函
- * 事業單位依勞工居住地距上班地點遠近支給之交通補助費，如非勞工因工作而獲得之報酬**並經與勞工協商同意**，則非屬勞動基準法第二條第三款所稱之工資，於計算延長工時工資時無庸計入。



37

輔 依工作地點遠近支給之交通補助費是否屬工資？

* 交通津貼

- 1、補貼上下班車資
- 2、依路程遠近，給與1-3段票來回車資。
- 3、依實際出勤日數核給。

(非屬工資)

* 交通津貼

- 1、依職位高低給付
- 2、同職位不因住家遠近而金額不同
- 3、住公司隔壁每月亦領取3000元。

(屬工資)



38



有關雇主發給之夜點費及誤餐費 是否為工資？

- * 行政院勞工委員會94年6月20日勞動2字第0940032710號
- * 動基準法第2條第3款規定：「工資：謂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」。事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬該法所稱之工資。鑒於事業單位迭有將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等具有工資性質之給付，以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之「夜點費」或「誤餐費」規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定。



39



工資之給付原則



工資紀錄保存原則
置備保存勞工工資清冊，記載發放工資、工資計算項目、工資總額等事項。工資清冊應保存**5年**



40



工資給付(勞基法22條)

勞基法第22條第2項但書「但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」指的是？

- 所謂法令另有規定，如：雇主依所得稅（參見所得稅法第88條規定）、依勞工保險條例第16條或全民健康保險法第29條扣繳勞保與健保費用。
- 至於勞資雙方約定，最常見之情形則是工會以團體協約與雇主約定由其向勞工扣繳工會會費。
- 基於直接給付原則，雇主並無單方扣抵勞工工資的權限，必須有法律依據或勞資雙方約定作基礎，雇主才可以合法扣抵勞工工資。



41



預扣工資之禁止 (勞基法26條)

- * 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

行政院勞工委員會(89)台勞動二字第0031343號函
依勞動基準法第二十二條規定，工資應全額直接給付勞工。同法第二十六條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱「預扣勞工工資」，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。



42



預扣工資之禁止(1) 法院見解

- * 最高行政法院91年度判字第608號判決亦指出：「勞基法第26條所謂之『預扣』固指違約或損害未發生前，資方不得扣留勞工之工資作為日後發生不測之保障者而言，即就違約或損害已發生，亦須資方就其所得請求之金額為勞工所不爭執，始得由資方以違約或損害金額與勞工之工資主張抵銷。依此，勞工既不承認資方請求之金額，自當透過訴訟方式向勞工求償，仍不得扣留勞工之工資。」（最高行政法院96年度裁字第506號裁定意旨同。）



預扣工資之禁止(2) 勞委會見解

- * 雇主與勞工於勞動契約須繳交保證金及制服費用，是否違反勞動基準法第二十六條疑義
- * 行政院勞工委員會民國89年10月16日（89）台勞資二字第0043550號函
- * 一、雇主如於勞工到職時，自勞工所得之薪資中直接扣繳約定於勞動契約中之違約保證金，已明顯違反勞動基準法第二十六條之規定，該約定應屬無效。
- * 二、該保證金如非自勞工工資中預扣，而係由勞工另行繳納，尚非勞動基準法第二十六條禁止之行為，惟該項保證勞工服務忠誠或服務年限之做法，對勞工甚為不利，顯有失公平，民法第二百四十七條之一之規定，可資參據，另制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。





二、平均工資-日平均工資

- * 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。
- * 工資按工作日數、時數或論件計算者，其平均工資如少於該期間內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%計。
- * 使用事由：資遣（資遣費）、退休（退休金）、職災：（殘廢及死亡補償）。



二、平均工資-月平均工資

- 一、由於勞動基準法暨施行細則對於「1個月平均工資」並無定義，該法第2條第4款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於74年函：「1個月平均工資，係指日平均工資乘以30所得之數額」。行政院勞工委員會八十三年四月九日台八十三勞動二字第二五五六四號函
- * 二、惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前6個月之總日數，由於大月小月不同，分別為181天至184天，而非180天，平均每月之日數應為30.17天至30.67天而非30天，故一律以30天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前6個月工資總額直接除以6，較為簡易、準確及合理。



平均工資—6個月期間之計算

- * 事由當日不計，前1日起逆推至6個月前相對日之翌日。
（例如11月5日為契約終止日，自前1日之11月4日起逆推至6個月前之相對日之翌日即5月5日）
- * 例外期日排除不計入，依其日數再行逆推相同日數。

☆參考條文 民法第121條第2項：

→ 期間不以星期、月或年之始日起算者，以最後之星期、月或年與起算日相當日之前一日，為期間之末日。但以月或年定期間，於最後之月，無相當日者，以其月之末日，為期間之末日。



平均工資—除外期日或期間

- * 發生計算事由之當日。
- * 因職業災害尚在醫療中者。
- * 依本法第50條第2項減半發給工資者。
- * 雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。
- * 普通傷病假。
- * 依性別平等工作法請生理假及妊娠未滿3個月流產之產假。
- * 因景氣因素經協商之無薪休假（限未涉變更勞動契約者）。





三、平日每小時工資額

- * 每日正常工作時間內每小時所得之報酬。
- * 勞基法第24條計算延時工資（加班費）使用。
 - a、延長工作時間在2小時以內者，加給1/3以上。
 - b、再延長工作時間在2小時以內者，加給2/3以上。
 - c、依第32條第3項規定，延長工作時間者，加倍發給。



四、照給及加倍發給

- * 例假、休假及特別休假，工資應由雇主照給。
- * 產假：女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。
- * 婚假、喪假及公假，工資照給。
- * 雇主經徵得勞工同意於休假日（國定假日及特別休假）工作者，工資加倍發給。





工資加倍發給

- * 勞委會87年9月16日台87勞動2字第039934號函

查雇主徵得勞工同意於休假日工作，其工資如何發給，勞動基準法第39條明定工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，於正常工作時間以內工作者再加發1日工資。



假日工作工資如何發給

- * 勞委會87年9月14日台87勞動2字第039675號函

1. 勞基法第39條勞工於休假日工作，工資應加倍發給。
 2. 加倍發給係指假日當日工資照給外，再加發1日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故。
 3. 此與同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。
- 出勤8小時以內：加倍發給工資(1日工資)
 - 出勤超過8小時：以延長工時工資計算





「隔週休」加班費 給付基準示意

	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日		
1	■		+8H (國定假日)				+8H (例假)						+1/3	+8H (例假)		
2																+1/3
3																+2/3
4																+2/3
5								+1/3								+2/3
6								+1/3								+2/3
7								+2/3								+2/3
8								+2/3								+2/3
第一週44小時							第二週40小時									
9	■+1/3		■+1/3			■+2/3	■+1/3	■2H	■+1/3		■+1/3		■+2/3	■+1/3	■2H	
10	■+1/3		■+1/3			■+2/3	■+1/3	■2H	■+1/3		■+1/3		■+2/3	■+1/3	■2H	
11	■+2/3		■+2/3			■+2/3	■+2/3	■2H	■+2/3		■+2/3		■+2/3	■+2/3	■2H	
12	■+2/3		■+2/3			■+2/3	■+2/3	■2H	■+2/3		■+2/3		■+2/3	■+2/3	■2H	

■ 37條休假日
 ■ 36條例假日
 ■ 因縮短工時所約定之休息日
 ■ 隔週休之上班日



「調移週休二日」 加班費給付基準示意

	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日		
1						+4H 調移國定假日半日	+8H (例假)						+1/3	+8H (例假)		
2																+1/3
3																+2/3
4																+2/3
5								+1/3								+2/3
6								+1/3								+2/3
7								+2/3								+2/3
8								+2/3								+2/3
第一週44小時							第二週40小時									
9	■+1/3		■+1/3			■+2/3	■+1/3	■2H	■+1/3		■+1/3		■+2/3	■+1/3	■2H	
10	■+1/3		■+1/3			■+2/3	■+1/3	■2H	■+1/3		■+1/3		■+2/3	■+1/3	■2H	
11	■+2/3		■+2/3			■+2/3	■+2/3	■2H	■+2/3		■+2/3		■+2/3	■+2/3	■2H	
12	■+2/3		■+2/3			■+2/3	■+2/3	■2H	■+2/3		■+2/3		■+2/3	■+2/3	■2H	

■ 37條休假日
 ■ 36條例假日
 ■ 因縮短工時所約定之休息日
 ■ 隔週休之上班日



五、基本工資

- * 工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。
- * 現行基本工資自103年1月1日起實施，每小時115元(時薪制)，102年4月1日起每月19047元(月薪制)。
- * 僅指正常工作時間內所得之報酬(2週84小時)，不包括加班費。
- * 部分工時勞工之基本工資得按工作時間比例計算。(按月計酬)(勞基法施行細則第13條)
- * 童工之基本工資不得低於基本工資70%。
- * **庇護性就業之身心障礙者**：(身心障礙者權益保障法§40)得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣(市)勞工主管機關核備。



55



基本工資(勞基法21條)

高雄市政府勞工局 函

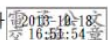
地址：80669高雄市前鎮區鎮中路6號
承辦單位：[REDACTED]
承辦人：[REDACTED]
電話：07-8124613#249
傳真：07-8120495
電子信箱：yingfang@kcg.gov.tw

受文者：高雄市政府勞工局勞動檢查處

發文日期：中華民國102年10月21日
發文字號：高市勞條字第10237043900號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：無

主旨：「基本工資」調整，業經行政院勞工委員會於中華民國102年10月3日以勞動2字第1020132068號公告發布。每小時基本工資自103年1月1日起調整為新臺幣115元，每月基本工資自103年7月1日起調整為新臺幣19,273元，請查照。

說明：依據行政院勞工委員會102年10月3日勞動2字第1020132069號函辦理。

正本：第四類發行
副本：本局勞動條件科 





基本工資之調整-月薪制

- * 原約定月薪低於19,047元者，一律調高。
 - * 原約定之工資已 \geq 19,047元者，並無應比照本次調升之規定。
 - * 按月計酬者所約定月薪給付總額，除勞雇另有約定者外，仍得視為已給付相當於240小時之工資，並據為計算延時工資時之「平日每小時工資額」，勞資權益並未變動。
- =>原約定月薪18,780元，平日每小時工資額78.25元。
- =>月薪調高至19,047元，平日每小時工資額79.37元。



工作時間時工資加給 之計算方法(月薪制)

- * 行政院勞工委員會九十年六月二十六日台九十勞動二字第○○二六二○二號函
- * 新制工時實施後，以「月薪制」計酬之勞工延長工作時間時，其延時工資應依勞動基準法第二十四條規定辦理。至所稱「平日每小時工資額」如何計算，應視勞動契約之內容而定。即原月薪給付總額為二四〇小時者，除勞資雙方重行約定者外，仍得視為給付二四〇小時之工資，其「平日每小時工資額」據原公式推算，並無不可；惟勞資雙方已就工資總額及計算內涵重行約定者，應依新約定之內容推算之。





基本工資之調整-日薪制

- * 96年7月1日實施之基本工資未發布基本工資日薪。
- * 按日計酬者約定之日薪（8小時內）不得低於
=> 115元×當日約定之工作時數



基本工資之調整-時薪制（一）

- * 按時計酬者約定之時薪低於115元者，一律調高。
- * 原約定工資 \geq 115元者，仍應依原約給付，雇主不得逕自調降。
- * 約定之時薪 \geq 115元者，除勞資另有約定不包括例假日工資者外，可認已給付例假日工資。
=> 只須給假，不必外加例假日工資
- * 原約定工資 \geq 115元者，且勞資約定另計例假日工資者，仍依原契約約定，另計例假日工資。





基本工資之調整-時薪制（二）

- * 行政院勞工委員會民國 101 年 11 月 06 日勞動 2 字第 1010132874 號令
- * 核釋按時計酬者，勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，允認已給付勞動基準法第三十九條所定例假照給之工資，毋須再行加給；其逾法定正常工時延時工作或於休假日出勤工作者，應以前開約定之金額核計同法第二十四條之延時工資及第三十九條休假日（出勤）之工資。按日計酬者約定之日薪，於法定正常工作時間內，仍不得低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額。至有關延時工資、休假日出勤加給工資之計算，依前開按時計酬者之核計規定辦理。本解釋令自即日生效。



基本工資之調整-時薪制（二）

- ✚ 延時工資（加班費）
- * 計算超過**法定工時**之延時工資時，逕以約定 ≥ 115 元之金額為「平日每小時工資額」之基礎，加成（倍）給付。

$$(\chi \geq 115\text{元}) \times 1 \text{ 又 } 1/3 \text{ 或 } 1 \text{ 又 } 1/3 \text{ 或 } 2$$





六、原領工資

勞基法§59第2款

勞工因職業災害醫療中不能工作時，雇主應按其「原領工資」數額予以補償。

勞基法施行細則§31

所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資。



常見違法樣態

- * 1. 顧主依實際遲到時間扣薪。遲到半小時扣半天薪資。
- * 2. 雇主預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。
- * 3. 延遲發薪。
- * 4. 加班費未依規定核發。
- * 5. 休假日出勤，工資未加倍發給。
- * 6. 未達基本工資。





肆、工作時間

- 一、法定正常工時（勞基法第30條第1項）
- 二、2週彈性工時（勞基法第30條第2項）
- 三、8週彈性工時（勞基法第30條第3項）
- 四、4週彈性工時（勞基法第30條之1）
- 五、工時之計算
- 六、延長工時【（加班）勞基法第32條】



65



一、法定正常工時

▶ 工作時間之定義：

「**工作時間**」指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間。

▶ 法定正常工作時間：

勞動基準法第30條第1項規定，勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。

判斷標準

- ⊙ 指揮、監督、命令
- ⊙ 業務相關性
- ⊙ 時間、場所拘束性



66



二、2週彈性工時

- ▶ 2週彈性工時:(勞基法第30條第2項)
- ▶ 1. 經工會同意，無工會者經勞資會議同意。
- ▶ 2. 將2週內2日的正常工時分配於其他工作日。
- ▶ 3. 每日之正常工時不得超過10小時。
- ▶ 4. 每週工作總時數不得超過48小時。
- ▶ 5. 已指定適用之行業：適用勞基法之行業。



三、8週彈性工時

- ▶ 8週彈性工時:(勞基法第30條第3項)
- ▶ 1. 經工會同意，無工會者經勞資會議同意。
- ▶ 2. 將8週內正常工時加以分配。
- ▶ 3. 每日之正常工時不得超過8小時。
- ▶ 4. 每週工作總時數不得超過48小時。
- ▶ 5. 已指定適用勞基法第30條第3項之行業





四、4週彈性工時

▶ 4週彈性工時:(勞基法第30條之1)

1. 經工會同意，無工會者經勞資會議同意。
2. 每日之正常工時不得超過10小時。
3. 加上延長工時，每日工時最多為12小時。
4. 每2週至少應有2天休息作為例假。
5. 已指定適用勞基法第30條之1之行業：

銀行業、資訊服務業、綜合商品零售業、保險業…
等

※提醒：

依民國85年12月27日修正施行前第3條規定適用本法之行業，除第1款之農、林、漁、牧業外，均不適用本條規定。



勞基法彈性工時 (勞動基準法)

項目	法定	兩週	四週	八週
法源	第30條第1項	第30條第2項	第30條之1	第30條第3項
法定工時 (時)	84 (每二週)	84 (每二週)	168 (每四週)	336 (每八週)
適用行業範圍	適用勞基法行業	適用勞基法行業	環境衛生及污染防治服務業、加油業、資訊服務業、保全業、觀光旅館業、建築工程技術服務業、公務機構、不動產仲介業、國際貿易業、社會福利服務業、管理顧問業、醫療保健服務業等39項行業。	◎指定為第30條之1之行業。 ◎港埠業、製造業、營造業、航空運輸、批發及零售、電信業、郵政業等25項行業

P. S. ◎應經工會同意、無工會時應經勞資會議同意。
◎應注意第35條規定連續工作四小時應有30分之休息。



勞基法彈性工時（勞動基準法）

項目	法定	兩週	四週	八週
法源	第30條第1項	第30條第2項	第30條之1	第30條第3項
每日正常工時上限（時）	8小時	10小時(單週上限為48小時)	10小時	8小時(單週上限為48小時)
適用行業範圍	適用勞基法行業	適用勞基法行業	環境衛生及污染防治服務業、加油業、資訊服務業、保全業、觀光旅館業、建築工程技術服務業、公務機構、不動產仲介業、國際貿易業、社會福利服務業、管理顧問業、醫療保健服務業等39項行業。	◎指定為第30條之1之行業。 ◎港埠業、製造業、營造業、航空運輸、批發及零售、電信業、郵政業等25項行業

P.S. ◎應經工會同意、無工會時應經勞資會議同意。
◎應注意第35條規定連續工作四小時應有30分之休息。



法定正常工時的參考排班態樣 (1) 隔週休2日制

- * 每日正常工時8小時，第一週44小時（5天半），第二週40小時（5天），則全年免出勤日數約為110日。（第30條第1項）
- * $52（星期日）+ 26（星期六全日）+ 13（星期六半日）+ 19（國定）= 110$

	1	2	3	4	5	6	日
第一週	上午						休
	下午					休	休
第二週	上午					休	休
	下午					休	休





法定正常工時的參考排班態樣

(2) 每週工作6日制

- * 每日正常工時7小時，每週42小時（6天），則全年免出勤日數約為71日。
- * $52（星期日）+19（國定）=71$

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午						休
	下午						休
第二週	上午						休
	下午						休



2週彈性工時的參考排班態樣

(勞基法第30條第2項)全面週休2日制

- * 每日正常工時8小時24分，每週42小時（5天），則全年免出勤日數約為123日。
- * $52（星期日）+52（星期六）+19（國定）=123日$

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午					休	休
	下午					休	休
第二週	上午					休	休
	下午					休	休
	24分	24分	24分	24分	24分		





4週彈性工時的參考 舉例(勞基法第30條之1)

	一	二	三	四	五	六	日
第1週	10	10	10	10	10	10	休
第2週	10	10	10	10	10	10	休
第3週	10	10	10	10	8	休	休
第4週	休	休	休	休	休	休	休

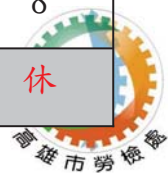


75



8週彈性工時的參考 舉例(勞基法第30條第3項)

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	8	8	休
第二週	8	8	8	8	8	休	8
第三週	8	8	8	8	休	8	8
第四週	8	8	8	休	8	8	8
第五週	8	8	休	8	8	8	8
第六週	8	休	8	8	8	8	8
第七週	休	8	8	8	8	8	8
第八週	休	休	休	休	休	休	休



76



五、工時之計算

- * 正常工作時間跨越2曆日者，其工作時間應合併計算（施行細則第17條）。
- * 各該場所之工作時間應合併計算，並加計往來於事業場所間必要之交通時間（施行細則第19條）。
- * 雇主應逐日記載勞工出勤情形，出勤之時間記至**分鐘**為止（施行細則第21條）。



六、延長工時（一般）

- * 勞基法第32條第2項
- （一）要件及程序：**
- * 雇主有需要
- * 工會同意，無工會者，經勞資會議同意
- * 個別勞工同意
- （二）延長工時之上限：**
- * 延長工時+正常工時，1日不得超過12小時。
- * 延長工時，1個月不得超過46小時。





六、延長工時（特殊）

* 勞基法第32條第3項

一、要件及程序：

- * 因天災、事變或突發事件。
- * 雇主認有需要。
- * 延長開始後24小時內通知工會；無工會者，應報當地主管機關（縣、市政府）備查。
- * 應於事後補給勞工以適當之休息。
- * ※「補給勞工以適當之休息」釋疑
- * 勞動基準法第32條第3項後段所稱補給勞工以適當之休息，係指勞工其自工作終止後再工作前至少應有12小時之休息而言，前經內政部74年3月13日（74）台內勞字第285665號函釋在案；惟雇主於天災、事變或突發事件延長勞工工作時間後給予之休息時間，如恰與勞工之例假、休假日重疊，因勞工已享有足夠之休息，符合該32條工時保護之意旨，雇主可毋庸另安排休息時間。
【勞委會78年8月5日台（78）勞動2字第19774號函】

二、上限：

- * 無上限之規定。
- * 延長之時數，可不計入每月46小時額度內。



延長工時定義 （施行細則第20條之1）

- * 指每日工作時間超過8小時或每2週工作總時數超過84小時之部分。
- * 但依本法第30條第2項（2週彈性）、第3項（8週彈性）或第30條之1第1項第1款（4週彈性）變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。
- * 非上述時段，非屬法定之延長工時。





不計入延長工時總額內

- * 例假：其工作時間未超過8小時之部分，不計入每月延長工時總時數內；如超過8小時之部分，則應計入。
- * 特休、國定假日：休假日工作未超過8小時部分不計入每月延長工時總時數內。如超過8小時之部分，則應計入。
- * 天災、事變、突發事件：延長工時、停止假期出勤均不計入。



休息(1)

- * 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。（勞基法35條）





休息(2)

- * 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。
- * 依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。
- * 所稱「適當之休息時間」係指可使勞工獲得足以恢復原有體力所需之時間而言，其時間之長短，應視實際情形由勞資雙方自行協商約定。（勞委會77.10.18臺77勞動2字第23416號函）



休息(3)

行政院勞工委員會 函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83號
9樓

第三層送件

受文者：高雄市政府勞工局 擬

發文日期：中華民國101年4月11日
發文字號：勞動2字第1010007825號
送別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：所詢勞動基準法疑義乙案

說明：

- 一、復貴局101年3月13日高市勞條字第10131212300號函。
- 二、查依勞動基準法施行細則第7條規定，工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項，應於勞動契約中約定。勞雇雙方自得依前開規定，就每日工作時間之起訖及換班相關規定在符合該法相關規定之前提下另為約定，合先敘明。
- 三、本案應就勞資雙方約定之每日之起訖時間予以確明，嗣據以認定其「每日」之工作時間是否確符勞動基準法工作時間相關規定。另，本案之工作時間縱經確明得分認屬二日之工作時間，以其前一日為夜間工作，次日甫逾甚或未達8小時復又出勤，仍難認符勞動基準法第34條應予適當休息之規定。

正本：高雄市政府勞工局
副本：本會勞動條件處 送14號12章





延長工時是否可換補休？

- * 勞工於假日出勤或延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取假日出勤加倍工資或延時工資，固為法所不禁，惟有關補休標準及排定補休方式等事宜，**當由勞雇雙方自行協商決定**。至於勞工出勤後，雇主尚不得片面規定員工僅得申請補休，亦不得恣以「責任制」**為由拒絕給付延時工資或假日出勤工資**。
- * 延長工時工資請求權，勞雇雙方不得約定於事前拋棄，拋棄無效。



on call的困擾

- * 「空間主權」應由雇主指揮監督，亦即雇主有強制要求勞工待在工作場所，該時間始算入待命時間…。原告排入的on call人員，在系爭時段所處狀態，其所擁有的時間主權，已然喪失，不因勞工在該特定之隨時提供勞務狀態從事非工作之休閒活動而有不同。從而，不論on call人員的空間主權是由原告指定，或由該人員自行決定，依前揭意旨，都不影響oncall待命時間是工作時間的本質。…on call 排班方式剝奪其所屬工務組勞工鄧oo的時間主權，就該on call 待命時間即應依規定給付延長工時工資，縱此on call 待命時間的工時應如何合理計算尚有爭議，然究不能以非工作時間全然不予計入…（臺北高等行政法院99年度簡字第536號）





常見申訴案例—超時不計

- * 1. ○○醫院日班，上班時間0800~1600。但每天要員工必須交班，超時30~60分鐘不等，但醫院卻表示交班是護理人員的義務，不給加班費？
- * 2. ○○醫院員工被強制要求每週二早上八時三十分開檢討會，大夜上完還要開會，卻不給加班費？



常見申訴案例—工時記載不實/值夜

- * 1. 員工早上七點上班至晚上六點半過後，每天平均上班“超過十小時”，卻強制要求員工上下班打卡用“簽到方式”（或提前打卡），編寫正常上下班時間，掩蓋事實？
- * 2. 員工一個月平均值夜班三至四天，但整晚至隔天早上接班的值班費用卻只有二百元。





值日(夜)

- * 指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、之通知、聯繫或處理等工作而言。
- * 值日(夜)非正常工作之延伸，不計入工作時間。
- * 勞工並無值日(夜)之義務，須徵得勞工同意。惟基於勞資合作之精神，勞工應儘量與雇主配合。
- * 得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該工會或勞工半數以上之同意書。
- * 內政部74年12月5日(74)台內勞字第357972號函頒布「**事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項**」以為行政指導。



89



積借休-積休

- * 實例：
- * 雇主使勞工於約定之正常工時之外延時工作或假日出勤，惟未併當月工資給付延時工資或假日出勤工資，僅允日後補休。
- * 法理：
- * 延時工資或假日出勤工資本應併當月工資給付。勞工欲拋棄工資以換取補休者，應與雇主協商，雇主不得逕自規定僅允補休。



90



積借休-借休

- * 實例：
- * 雇主逕命勞工於約定之正常工時不出勤，要求勞工嗣後補服勞務，不另給付延時工資或假日出勤工資。
- * 法理：
- * 勞動力無法儲存。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。雇主片面停工且短付工資者，違反勞基法第22條規定。嗣要求勞工補服勞務，致有延時工作或假日出勤但未依法給付延時工資或假日出勤工資者，違反同法第22條、第24條或第39條規定。（民法第487條）



伍、工時之特別保護-童工

- * 童工之定義：15歲以上未滿16歲之受僱從事工作者，未滿15歲者準用（勞基法第44、45條）。
- * 童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。（勞基法第47條）
- * 童工夜間工作之禁止：
童工不得於午後8時至翌晨6時之時間內工作（勞基法第48條）。





工時之特別保護-女工

- * 不得使女工於午後10時至翌晨6時工作。
- * 經工會同意，無工會者，經勞資會議同意且提供必要之安全衛生設施，無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍者，不在此限。
- * 妊娠或哺乳期間之女工，不能夜間工作。
- * 子女未滿1歲須女工親自哺乳者，於休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間2次，每次以30分鐘為度。哺乳時間，視為工作時間。

93



陸、各種假別

- * 一、例假
- * 二、休假（國定假日）
- * 三、特別休假
- * 四、請假

94





一、例假

- * 勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假（勞基法36條）。
- * 例假日勞工毋須出勤，工資照給（勞基法39條）。
- * 非因天災、事變或突發事件等法定原因，縱勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。
- * 天災、事變或突發事件，雇主停止勞工假期，工資加倍發給，事後再補假。24小時內報請當地主管機核備（勞基法40條）。
- * 超過當日正常工時以外的部分按平日每小時工資額加倍發給（勞基法24條、細則20條之1）。



95



二、國定假日(1)

1. 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日（通稱國定假日），均應休假。現行休假日共有19日（勞基法37條及施行細則23條）

[103年休假日對照表\(勞基法\).pdf](#)

目前20日(加入原住民族歲時祭儀，只有原住民能放)

2. 休假日勞工毋須出勤，工資照給（勞基法39條）。
3. 勞工休假日出勤，工資加倍發給-指當日工資照給外，再加發1日工資。



96



行政院原住民族委員會
COUNCIL OF INDIGENOUS PEOPLES EXECUTIVE YUAN

現在位置：首頁 > 人事服務網 > 歲時祭儀放假日

公告 103 年度原住民族歲時祭儀放假日期
更新時間：2013/11/25 09:22:22

標 題：	公告 103 年度原住民族歲時祭儀放假日期
內 容：	一、依「紀念日及節日實施辦法」第 4 條規定，原住民族歲時祭儀為國定民俗節日，放假 1 日。凡具「原住民」身分者，於所屬族群之歲時祭儀放假日，得持戶籍謄本或戶口名簿等足資證明其族別之文件，向工作或就讀單位辦理放假。 二、公告 103 年度原住民族歲時祭儀放假日期，請參閱附表。
表單下載：	1. 103 年原住民族歲時祭儀-14 族總公告(含附表).pdf

[103 年原住民族歲時祭儀-14 族總公告\(含附表\). pdf](#)



國定假日(2)

- * **勞工於休假日工作工資如何計算** 行政院勞工委員會 87 年 9 月 14 日 台 87 勞動二字第 039675 號函
- * 勞動基準法第 39 條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第 32 條延長每日工時應依第 24 條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於八小時內，應依前開規定辦理；超過八小時部分，應依同法第 24 條規定辦理。





三、特別休假(1)

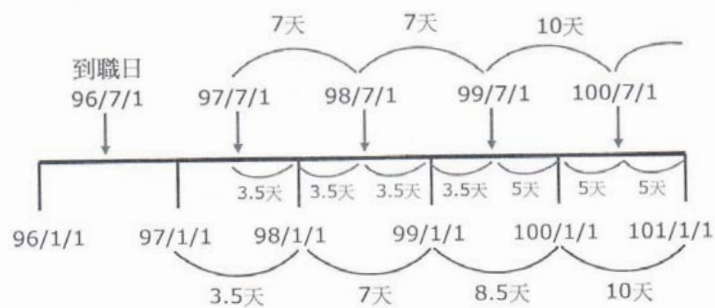
1. 勞工於工作滿1年之翌日起即有請特休之權利。
 2. 休假日期應由勞資雙方協商排定。
- 舉例：勞工於89/05/02到職，可休特別休假日數
- | | |
|-------------------|-------|
| 90/05/02~91/05/01 | 可休7日 |
| 91/05/02~92/05/01 | 可休7日 |
| 92/05/02~93/05/01 | 可休10日 |
3. 不因勞工於年度中離職而比例縮減特休日數。
 4. 雇主可要求勞工於年度終結或契約終止前休畢。



三、特別休假(2)

肆、特別休假(二)

□ 例：勞工於96/07/01到職，可休特別休假日數



年度切齊

1. 年資以「到職日」起算！
2. 每位勞工起算日都不同！
3. 優於勞基法先給就不怕少給假之問題！





特別休假未休畢 雇主應否給付工資？

- * 因年度終結或終止契約而未休特別休假者，其應休未休之日數，如屬可歸責於雇主之原因時，雇主應發給工資。
- * 年度未休日數亦可經勞雇協商，保留至次一年度休畢。



休假日出勤 (國定假日、特休)

- * 雇主要求，勞工同意，工資加倍發給。
- * 勞工如放棄加倍工資請求權，選擇補休，有關補休日期、**標準**等自行協商。
- * 超過當日正常工時以外的部分按平日每小時工資額加給1/3或2/3以上（勞基法第24條、施行細則第20條之1）。
- * 天災、事變或突發事件，雇主停止勞工假期，工資加倍發給，**事後再補假**。24小時內核備（勞基法第40條）。





天然災害-颱風假?

- * 勞基法並無規定颱風假。
- * **勞工應否停止工作**，宜由勞雇雙方事先訂於勞動契約、團體協約或工作規則之中，以求明確。
- * 勞工如確因災害而未出勤，不得視為曠工，或強迫以事假處理，惟亦可不發給工資。
- * 勞工如到工，除照給當日工資外，宜加給勞工工資。



四、請 假

- * 勞工如因有婚、喪、事、疾病等因素可依勞工請假規則請假，惟**勞工請假規則**係最低標準，事業單位如有較優之規定，自可從其規定。



歸

勞工請假彙整

假別	給假規定	工資
事假	14日。	不給薪
婚假	8日（一次給足為原則）。	工資照給
喪假	1. 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者：8日。 2. 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，6日。 3. 曾祖父母、兄弟姐妹、配偶之祖父母喪亡者，3日。	工資照給
病假	1. 未住院，1年內合計不得超過30日。 2. 住院者，2年內合計不得超過1年。 3. 未住院與住院傷病假2年內合計不得超過1年。 （3款併同考量）	1年內未超過30日部分，折半發給
產假	1. 產假(妊娠20週以上分娩)8星期（依曆連續計算）。 2. 妊娠3個月以上流產者，產假4星期（依曆連續計算）。 3. 妊娠2個月以上未滿3個月流產者，產假1星期（依曆連續計算）。 4. 妊娠未滿2個月流產者，產假5日。（依曆連續計算）	第1.2項受僱6個月以上者工資照給，未滿6個月者減半發給。
陪產假	3日（分娩當日及其前後2日之5日期間，擇3日請假）。	工資照給
家庭照顧假	受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或重大事故需親自照顧，全年7日，請假日數併入事假計算。（前項期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。）	同事假規定



歸

生理假

一、查性別工作平等法第14條規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，依各該病假規定辦理。上開條文已自102年12月13日生效。上開規定之立法意旨，係為減輕女性受僱者因請生理假致影響其病假天數之情形，並兼顧勞雇雙方權益衡平。

二、依前開規定，女性受僱者每月得請生理假1日，一年最多共計得請生理假12日。適用勞動基準法之工作者，生理假連同普通傷病假全年請假日數未逾30日部分，依勞工請假規則第4條第3項規定，工資折半發給。

三、例如某甲於9月底前已請畢未住院普通傷病假30日（未請生理假）者，則10月、11月及12月仍得依法分別請無薪之生理假1日；某乙6月底前已請畢未住院普通傷病假30日（

含請生理假6日）者，因全年請生理假日數未逾3日不併入病假計算，爰該受僱者全年仍得請無薪之未住院普通傷病假3日。又事業單位如有優於法令規定者，從其規定。

四、為使貴單位所屬（轄）受僱者及事業單位瞭解相關規定，請協助積極宣導，俾利政策落實。





柒、調移國定假日（一）

- * 勞雇雙方約定之工時為2週84小時，但比照行政機關辦公日曆出勤（每日工作8小時、週休二日），則週休二日之星期六可能為法定工時以外之休息時間、法定工時縮短後不必出勤之休息日或是調移之國定假日。



107



調移國定假日（二）

- * 勞工於週休二日之星期六出勤工作，工資應如何發給？
 1. 該日若為不須工作之休息日，未逾法定正常工作總時數者，工資由勞資雙方協商定之；逾法定正常工作總時數者，應依勞動基準法第24條規定給與延長工作時間工資。
 2. 該日如係調移第37條之休假日而來者，工資應加倍發給。



108



工作規則

- * 雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：
- * 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
- * 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
- * 三、延長工作時間。
- * 四、津貼及獎金。
- * 五、應遵守之紀律。
- * 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
- * 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
- * 八、災害傷病補償及撫卹。
- * 九、福利措施。
- * 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
- * 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
- * 十二、其他。

109



性別工作平等法重點

- * 性別歧視之禁止(第7~11條)
- * 性騷擾之防治(第12~13條)
- * 雇主應防治性騷擾行為之發生。**其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。**
- * 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
- * 第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

110





性別工作平等法重點

- * 促進工作平等措施(第14~25條)
- * 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日。
- * 產假及陪產假依法給予。
- * 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。
- * 哺乳時間視為工作時間及工作時間之減少及調整。
- * 受僱者為前項之請求時，**雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。**
- * 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。



勞工退休金

依勞基法第56條及勞工退休金條例第14條規定

適用勞動基準法(舊制)者：

1. 課予雇主必須為勞工之退休預作準備之責任，應按月提撥勞工退休準備金
2. 提撥方式：每月薪資總額 × 提撥率(2%-15%)

檢查方式：

出示貴單位之舊制勞工退休準備金存款單或對帳單。

適用勞工退休金條例(新制)者：

1. 雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。

檢查方式：

出示貴單位受檢勞工提撥紀錄(不得低於6%)





謝 謝 指 教

