



111年度勞動基準法令宣導會 (性別工作平等與基本工資調整)

高雄市政府勞工局

簡報綱要

- Chapter 1.基本法律概念釐清
- Chapter 2.基本工資調整與工資給付
注意事項
- Chapter 3.性別工作平等法修法事項
- Chapter 4.近期法遵事項提醒

Chapter 1. 基本法律概念釐清

章節體系：

- (1) 勞動法令之性質
- (2) 強行規定案例介紹



3

寫在前面的法令基本常識

- 以下為了方便課程的講解，先介紹一些基本觀念：
 - 法律條文基本結構上常常會看到「本文」以及「但書」的規定。例如勞動基準法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。**但**法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」；簡單來說，就是「原則是這樣」「例外又如何」的概念。【以勞基法22條來說就是「原則上要全額給付給勞工」，但「例外有法令規定，或雙方個別約定時，可以不用全額給付」】
 - 如果看到民事判決，就是一般私權糾紛(勞工告加班費、雇主告違約金之類的)；行政判決則是國家與人民的糾紛(例如不服各機關開出來的罰單)

4

一、認識勞動法令之性質與個別約定之效力

- 問題意識：為什麼「我們說好了」，不見得會合法？
→契約約定為什麼會無效？
- 法律小常識：
 - 依照我們的法律體系，可以先用簡單的二分法，分為(一)「公法」以及(二)「私法」；這兩者有著本質上的差異。
 - 我們可以把這兩者先簡單、白話的理解為「國家管理某件事的規範」以及「私人間的遊戲規則」。

5

二、勞動基準法為強行法規，約定不得牴觸

- 「公法」，是規範國家與人民關係的法律。
- 「公法規定」多半屬於強行、禁止規定，並同時帶有「處罰」之規定，用來督促被規範的對象遵循有關規定。
 - 交通安全之管制→道路管理處罰條例
 - 建築物安全之管制→建築法、消防法
 - 環境保護之管制→空汙法、水汙法
 - 食品安全之管制→食品安全衛生管理法
 - 勞工權益之底線管制→勞基法、勞保條例



6

(一)認識強行規定-法律上的「應」與「得」

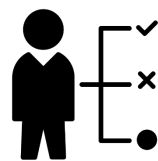
- 法律條文上用字，如果看到「應」，這代表的是一種「**作為義務**」，也就是「必須要做」的強行規定。例如：
 - 勞動基準法第16條規定：「...雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」
 - 勞動基準法第30條第5項及第6項規定：「(V)雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。(VI)前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。...」
 - 勞工退休金條例第14條規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。」



7

(一)認識強行規定-法律上的「應」與「得」

- 條文上的「得」，代表的是一種「**選擇**」的權利，是該項權利擁有人可以決定要不要去做的「任意性規定」，例如：
 - 勞動基準法第22條之1規定：「派遣事業單位積欠派遣勞工工資，...派遣勞工**得**請求要派單位給付。」
 - 勞動基準法第43條規定：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由**得**請假...」
 - 勞動基準法第53條規定：「勞工有下列情形之一，**得**自請退休...」
 - 性別工作平等法第16條規定：「受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，**得**申請育嬰留職停薪...」



8

(二)認識禁止規定-法律上的「不得」

- 條文上的「不得」，代表的是一種「禁止規定」，是不能做的事，舉例來說：
 - 勞動基準法第21條第1項：「工資由勞雇雙方議定之。但**不得**低於基本工資。」
 - 勞動基準法第32條第2項：「雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日**不得**超過12小時...」
 - 勞動基準法第48條：「童工**不得**於午後八時至翌晨六時之時間內工作。」
 - 勞工保險條例施行細則第21條規定：「本條例第9條及性別工作平等法第16條第2項規定之被保險人願繼續加保時，投保單位**不得**拒絕。...」



9

三、勞動基準法為「基準法」

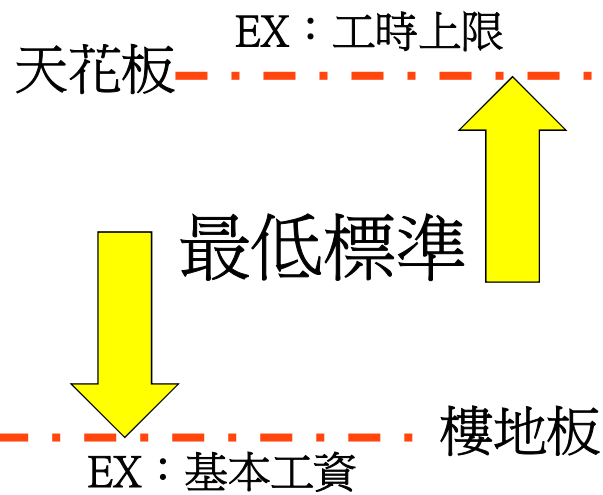
勞基法第1條規定：

- (I.)為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，特制定法；**本法未規定者，適用其他法律之規定。**
- (II.)雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之**最低標準**。
- 什麼是「**最低標準**」？



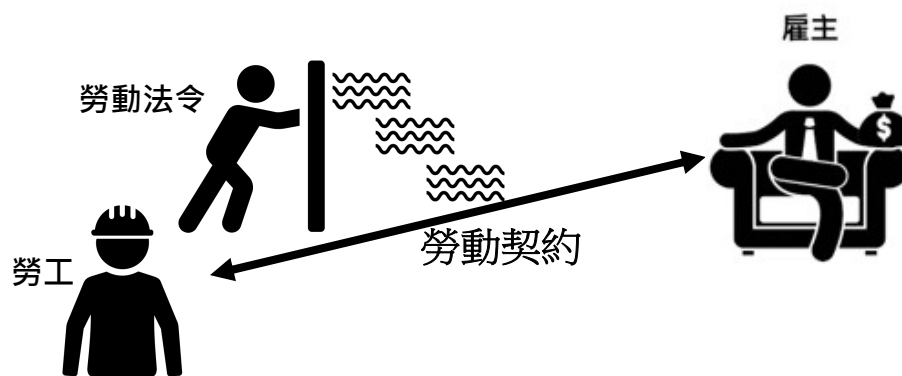
10

二、勞動基準法為「基準法」



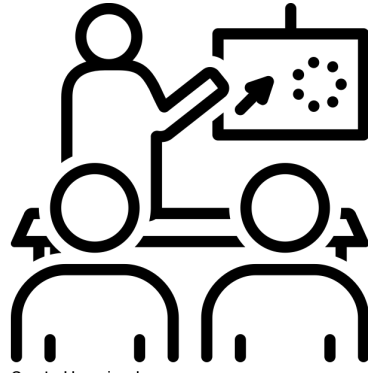
11

勞動基準法之角色



- 簡單來說，勞動基準法，乃至於相關法令的出發點，本質上是對於勞動契約的干預，就某些立法者認為重要的事情加以進行規範。

12



強行規定案例介紹

13



Q1.只請一個勞工也要提繳勞工退休金
及投保就業保險嗎？

14

1-1. 只請一個勞工也要提繳勞工退休金？

- 勞工退休金條例第6條：「(I)雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。(II)除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。」
- 勞工退休金條例第7條第1項規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、**本國籍勞工**。...」
- 勞工退休金條例第14條規定：「雇主**應**為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，**不得**低於勞工每月工資百分之6。...」

15

1-2. 只請一個勞工也要提繳勞工退休金？

臺灣高等法院臺南分院104年度訴字第1號判決：

「僱主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。僱主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。...。被告雖抗辯其僱用之員工未滿5人，依勞工保險條例第6條第1項第2款之規定，非強制加入勞工保險之單位云云，惟勞工退休金條例既於該條第7條明文規定，凡適用於勞基法之本國籍勞工，均為本條例之適用對象，被告上開抗辯，自無可採。」

【雇主要不要成立「『勞保』的投保單位」，跟要不要依「勞工退休金條例」提繳新制勞退是兩回事，因為是兩個不同的法律規定】

16

1-3. 只請一個勞工也要投保就業保險？

- 就業保險法第5條第1項：「年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：一、具中華民國國籍者。二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。 ...」

17

1-4. 只請一個勞工也要投保就業保險？

我們公司才3個人！勞保要5人以上才強制成立。請求撤銷罰鍰。



就業保險法已經規定「15歲以上，65歲以下」要加保，跟你要不要成立勞保的投保單位「沒有關聯」。

(原告)
雇主



(被告)
行政機關

事業單位未投保就業保險，依法開罰



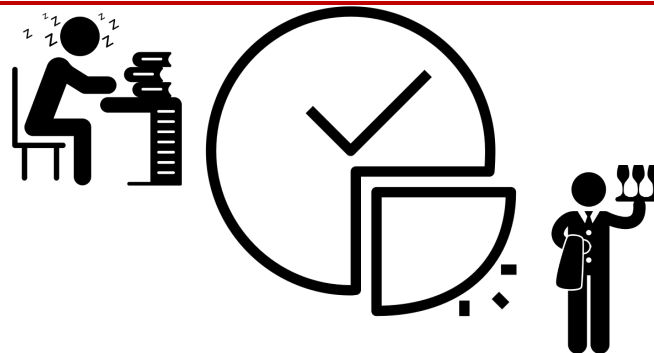
18

1-4. 只請一個勞工也要投保就業保險？

臺北高等行政法院100年度簡字第565號判決：

「...原告雖主張其之所以未為訴外人陶○○加保，為訴外人陶○○所選擇，基於契約自由原則，自為法之所許；況且，原告附設之計程車無線電台話務中心所僱用之話務員僅有3人，並非勞工保險條例第6條第1項第1款所定『僱用勞工5人以上之公、民營工廠』，無義務為受雇人加保云云。然查：...原告以受雇人陶俐安自願放棄就業保險為由，主張雇主可不必為其申報參加就業保險云云，自無足採。2. 揆諸首揭就業保險法第5條規定，除非有但書各款所列情事，**凡僱有年滿15歲以上，60歲(編按：修法後為65歲)以下本國籍員工之雇主，即應依規定於員工到職當日申報參加就業保險，與雇主規模大小無涉。**原告以其僱用員工未滿5人，援引勞工保險條例第6條規定以為卸責，核與就業保險法規範不合，亦無足採。」

19



Q2. 工讀生也適用勞基法嗎？

20

2.工讀生也適用勞基法嗎？



※轉自勞動部百問百答

21

2.工讀生也適用勞基法嗎？



- 勞動基準法的適用是依據「行業」。
- 凡適用勞基法之「行業」的受僱勞工，不分正職或兼職均受保障。
- 常見雇主主張「我們是小公司，不適用勞基法」，這是不正確的觀念。

22

Chapter 2. 基本工資調整 與工資給付注意事項

章節體系：

- (1) 工資之定義與基本工資
- (2) 工資給付規範
- (3) 延時工資與假日工資



23

工資-勞動關係之核心議題

- 工資之基本概念：

為勞工提供勞務所得之對價報酬，也是勞工及其家屬所賴以維生之主要經濟來源。

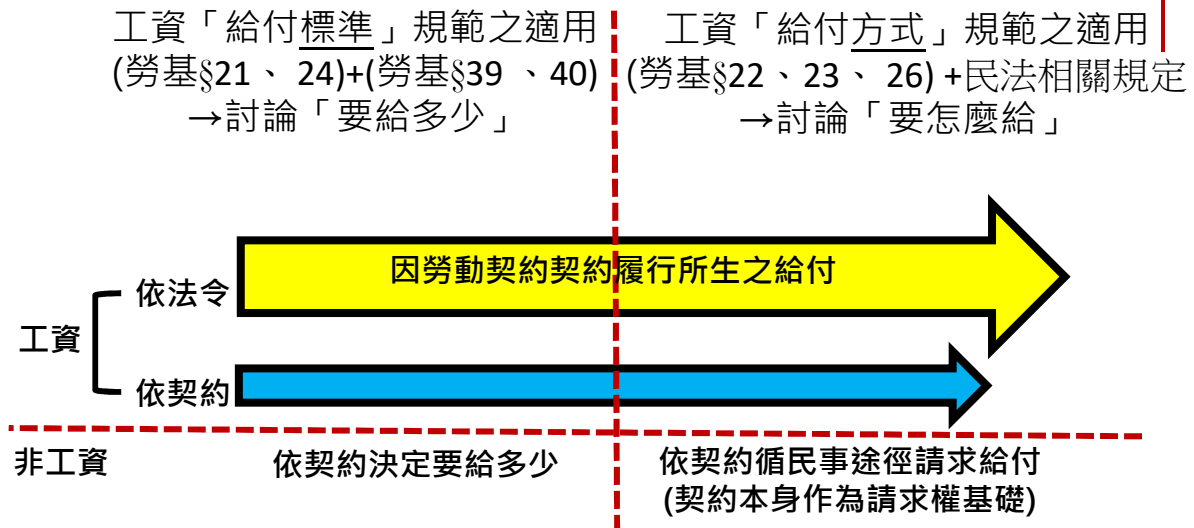
- 工資保護規範：勞基法的工資章節總共有9個條文(\$21-29)，其中與實務運作較為直接相關的，可大致區分為下列兩大類型：

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| • 基本工資限制(\$21) | } 1.給付數額限制類型
(決定計算標準) |
| • 加班費最低標準(\$24) | |
| • 全額直接給付(\$22) | } 2.給付方式限制類型 |
| • 定期給付(\$23) | |
| • 預扣禁止(\$26) | |



24

工資議題之討論方式



25

一、「工資」之定義與有關法令規定

- 在勞動基準法第2條第3款規定：「工資，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。」
- 勞動基準法施行細則第10條對於「其他任何名義之經常性給與」做了反面排除規定。
- 常見的爭議就是，到底什麼是工資？工資到底影響了什麼？



26

勞動基準法施行細則第10條

- 一、紅利。
- 二、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。
- 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。
- 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
- 五、勞工直接受自顧客之服務費。
- 六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
- 七、職業災害補償費。
- 八、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。
- 九、差旅費、差旅津貼及交際費。
- 十、工作服、作業用品及其代金。
- 十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

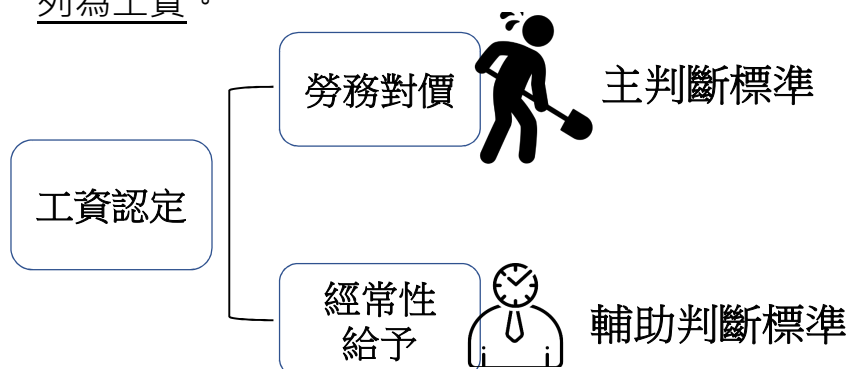
如果簡單劃分，
大概包括：
1.禮俗系列
2.補償系列
3.費用系列



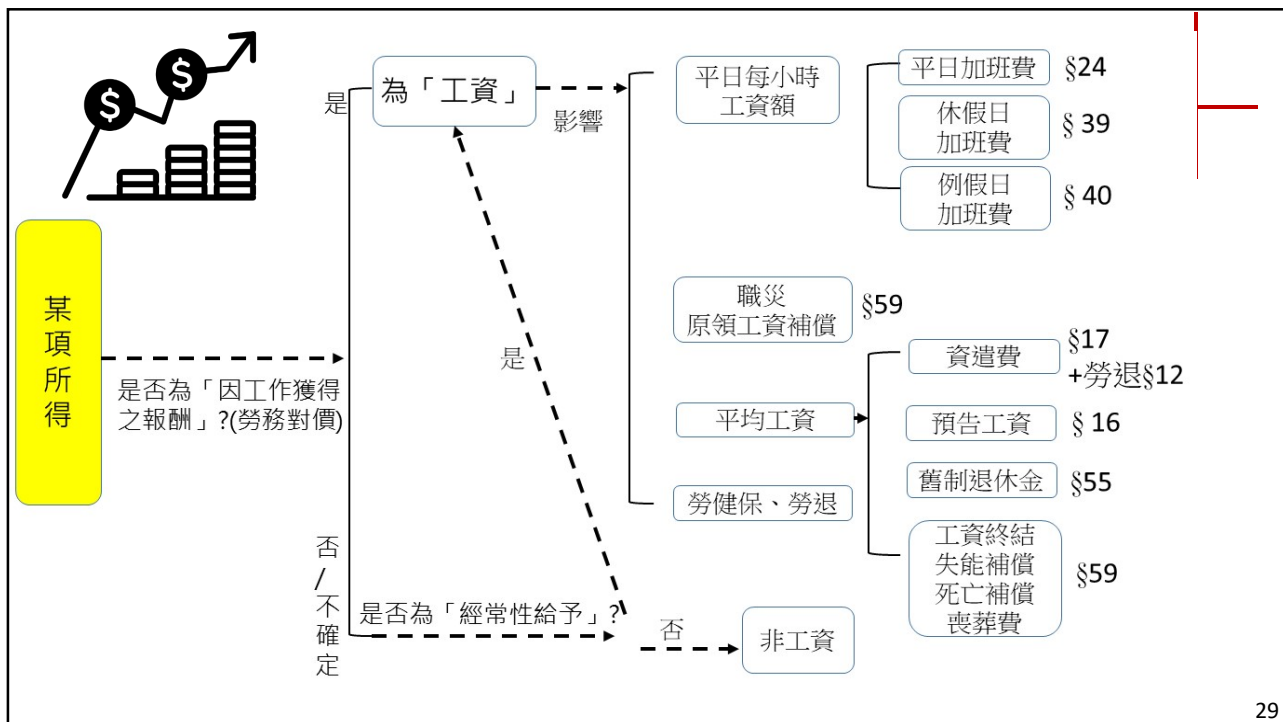
27

(一)「工資」採實質認定

- 工資之認定採實質認定，雇主所為之給付，是屬於「工資」，或者是屬於勞動基準法施行細則所定之給與(也就是非工資)，須具體個案認定，不因形式上所用名稱為何而受影響。屬勞務對價者均應認列為工資。



28



(一) 「工資」採實質認定

薪資單	
110年10月-小勞	
本薪	✓ 23,600
伙食津貼	✓ 2,400
全勤獎金	✓ 2,000
主管加給	✓ 4,000
證照加給	✓ 1,000
加班費	✓ 1,100
出差高鐵	✗ 2,980

• 檢視任何一種給付是否屬於工資時掌握一個大原則，也就是「跟提出勞務有沒有直接關聯」？舉例來說：

- **全勤獎金**跟我的「出勤狀況」直接相關。
- **主管加給**源自於「特定職務」。
- **證照加給**是因為持有特定專業證照的「專業對價」。

一個「工資」觀念錯誤，
將違反勞動基準法多個條文規定

薪資單 110年10月-小勞	
本薪	✓ 23,600
伙食津貼	✓ 2,400
全勤獎金	✓ 2,000
主管加給	✓ 4,000
證照加給	✓ 1,000
加班費	✓ 1,100
出差高鐵	✗ 2,980

只要是**因工作獲得的報酬**，
都屬於工資

計算平日、休息加班費（**第24條**）、
國定假日加班費（**第39條**）、特休未
休工資（**第38條**）

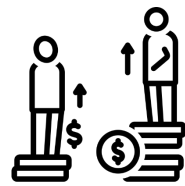
計算「平均工資」需計入，例如**資遣
費**、舊制退休金、職災相關補償、預
告工資（**第16條**）

非工資(費用的實報實銷)

31

(二)工資判斷小結

- 某一給付項目是否為工資，對於勞資雙方均有很大的影響，一但定義為工資，除使資方立即產生一次成本之外，並將產生各種「二次成本」(例如加班費、資遣費、退休金、職災死亡補償等各種以「工資」為基礎再進行計算之項目)。
- 於工資性質的判斷上，先著眼於是否為「勞工因工作而獲得之報酬」(勞務對價)；僅當判斷有困難時才利用是否屬於「經常性給與」作進一步的認定。



只要是**因工作獲得的報酬**
都屬於工資

二、基本工資

- 勞基法第21條第1項規定：工資由勞雇雙方議定之。但不得低於**基本工資**。(約定不得低於法定標準)
- 現行基本工資數額
 - 月薪制→24,000元。 **111年** → 月薪制→25,250元。
 - 時薪制→160元/時。1月1日起 → 時薪制→168元/時。

33

(一)基本工資的概念

- 「工資」依法可以約定以「按月」、「按日」、「按時」、「按件」計算等方式計算。
- 基本工資是以「時間長度」的概念換算。例如勞基法施行細則第12條規定：「採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時之生產額或工作量換算之。」便是這個概念。
- 基本工資的原始觀點，是指「單位時間的付出，所要保障的最低所得」
 - 假日工資照給，現行「按月計酬」(即月薪)每月不低於25,250元
 - 有做有錢，現行「按時計酬」(即時薪)每小時不低於168元

34

(二)基本工資之範圍

Q.基本工資是指「底薪」(或本薪)嗎？

- 勞基法施行細則第11條規定：「本法第21條所稱**基本工資**，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。」
- 基本工資不等於「底薪」，而是要將「正常工時內」取得的「工資」都納入評價範圍，不限於底薪(或本薪)。
- 舉凡專業加給、主管加給、職務加給等都屬於工資範疇，評價基本工資時應納入考量。

35

(三)基本工資調整後， 雇主仍不得任意進行「不利」之薪資結構變動

- 若原約定之正常工時工資總額已符合基本工資規定，基本工資調升後，並未強制雇主提高「本薪」。
- 勞動部111年1月11日勞動條2字第1110140040號函：「一、查勞動基準法第21條規定，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。自111年1月1日起，每月基本工資調整為新臺幣(以下同)25,250元，每小時基本工資為168元。前者係指勞雇雙方約定按月計酬，且依法定正常工作時數上限(每週40小時)履行勞務之最低報酬。後者則係勞雇雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。復查同法第22條第2項規定略以，工資應全額直接給付勞工。二、邇來，迭有報載，部分**雇主片面調整工資計算方式，如致有工資未全額直接給付勞工之情事，應涉違反勞動基準法第22條第2項規定...**」

36

(三)基本工資調整後， 雇主仍不得任意進行「不利」之薪資結構變動

- Q.所謂「雇主片面調整工資計算方式，致有工資未全額直接給付勞工之情事」是指什麼？
- 舉例而言，勞工甲為月薪制，於110年度原議定之工資為底薪24,000元、職務加給2,000元，如未遲到早退，另發給全勤獎金2,000元，合計為28,000元整。
- 今雇主因基本工資調整，雇主自111年1月1日起逕行將勞工甲之工資結構調整為底薪25,250元、職務加給取消，全勤獎金2,750元。
- 雖勞工甲於未遲到早退或請事假之情況下，月薪合計仍為28,000元，惟其固定薪由原先之26,000元(即24,000+2,000)下降為25,250元，若其發生會減發全勤獎金的情況，致未領得全勤獎金時，雇主即可能違反工資未全額給付之規定。

37

(四)基本工資調整後之其他注意事項

- 基本工資調升後，可能導致原先某些浮動、附有給付條件的工資，可能因此被「吃掉一部分」，而喪失可議定調整之空間。
- 例如按月計酬勞工原先於110年議定本薪25,000元，倘無遲到、早退或申請事假，則另發給全勤獎金1,000元。此項結構於月薪基本工資調整至25,250元之後，因固定薪範圍僅有25,000元，則全勤獎金其中250元即不得再以勞工有遲到、早退或申請事假等情形而不發給。

38

延伸閱讀-月薪人員的「時薪」低於基本工資？

- 「時薪」基本工資168元為什麼比「月薪制」基本工資除240後的105.21元還要高？這邊就要從最初基本工資訂定的公式談起。
- 依據勞動基準法第39條規定，勞工之例假、休息日及休假日之工資應照給。也因此，在月薪基本工資的設計上，係以不排除假日的方式納入一個月的每一天(依民法，一個月為30日)，即認定所謂月薪制係支付了8小時*30天=240小時之全月工資。
- 也因此，如果事業單位以未全月在職為由，於該月份發薪時按「工作日」計算天數，而不計算假日薪資，將違反勞動基準法第39條規定。

39

「時薪」基本工資已折算假日之工資

- 「有做有錢，沒做沒錢」的時薪人員，其基本工資應如何計算？總不可能用 $25,250/240=105.21$ 元(即法定月薪直接除240)的方式，也因為考量該等工作者多半屬於出勤義務不固定者，最初便直接將假日工資(現行例假日與休息日)折算進去，順便處理了工資應如何照給的問題。
- 於計算上先推算法定月工時為174小時【(每週正常工時40小時*52週-(52天例假日*8小時)-(52天休息日*8小時)+8小時)】，所以算式變成了 $25,250/174=145.11$ 元。但這個數字似乎跟168元有落差？這是因為時薪基本工資做了一個倍率調整機制，即試算之後的金額再加成10%，也就是 $145.11*1.1$ 之後無條件進位=160元【這邊有落差是因為107年之後至111年的基本工資調整，時薪調整幅度大於月薪而產生了落差】。

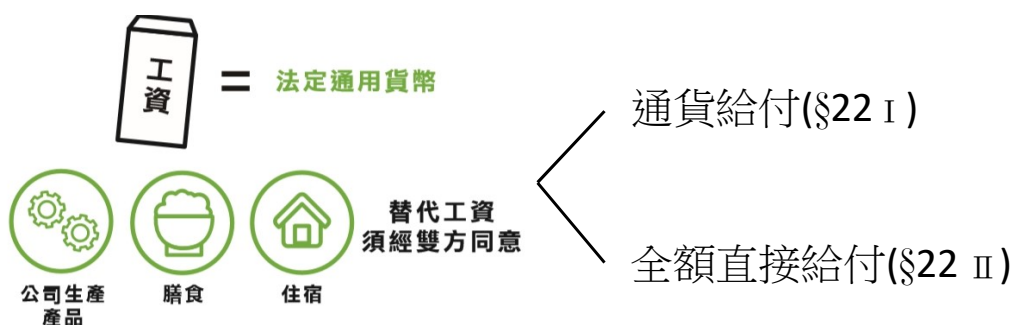
40

「時薪」基本工資已折算假日之工資

- 如果用107年時的基本工資【當時月薪22,000元；時薪140元】套公式重新推算一次，數字就會差不多了：
- $(22,000/174)*1.1 \approx 140$ 元
- 近年基本工資調整幅度一覽(時薪調整幅度大於月薪)：
 - 107年：月薪調至22,000元，調升991元(4.72%)；時薪調至140元(5.26%)。
 - 108年：月薪調至23,100元，調升1,100元(5%)；時薪調至150元(7.14%)。
 - 109年：月薪調整至23,800元，調升700元(3.03%)；時薪調至158元(5.33%)。
 - 110年：月薪調整至24,000元，調升200元(0.84%)；時薪調至160元(1.26%)。
 - 111年：月薪調整至25,250元，調升1,250元(5.2%)；時薪調至168元(5%)。

41

三、工資給付規範

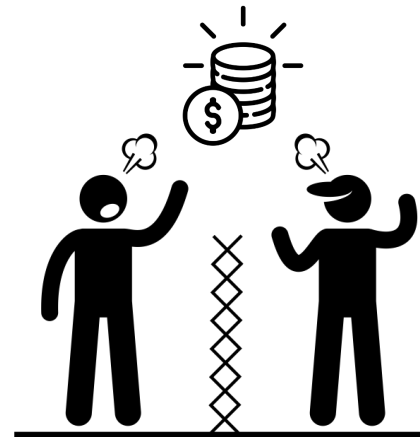


- 勞動基準法第22條：「(I.)工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。(II.)**工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。**」

42

三、工資給付規範

- 法令另有規定？
 - 勞保費
 - 健保費(含二代健保)
 - 強制執行
 - 代扣所得稅
 - 職工福利金



43

(一)什麼是「勞雇雙方另有約定」？

- 勞工工作即是為了獲取工資，其本質上就是勞工賴以維生之根本。故有全額直接給付之法律規範。僅限於⁽¹⁾法令有特別規定或⁽²⁾雙方另有約定者，才能扣減。
- 「勞雇雙方另有約定」歷來行政機關均採嚴格見解。也就是說，縱使勞雇雙方「事前」對於損害賠償已有約定，**事後**仍須雙方對於賠償範圍、數額、扣減月份等均無爭議，雇主始得扣減。「事前約定」頂多屬於「請求權基礎」(民事訴訟上的請求權利)
- 實務上基於勞動基準法之特別保障目的，司法實務大多也肯定勞動部該項見解。

44

1. 對於「勞雇雙方另有約定」之行政解釋

勞動部104年11月11日勞動條2字第 1040027481 號書函：

- 二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 22 條第 2 項規定，工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；同法第 26 條亦規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，以為保障。
- 三、前開規定所稱『另有約定』，**限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言**；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資。...

45

2. 「勞雇雙方另有約定」並非雇主自行認定

今天勞工上班如果不小心弄壞東西，公司可以直接扣薪水嗎？

→「損壞」(或賠償金額)不能讓公司單方片面認定，甚至直接扣款。

這樣無異於自己當「法官」還兼「強制執行」。

→正確做法是，就**損壞金額、分攤比例、扣款數額、月份等，與勞工達成協議，才屬於「雙方另有約定」**。

46

(二)遲到之工資發給

Q.公司為了避免勞工遲到，因此與勞工約定，遲到1分鐘一律扣20元是否可行？



47

延伸閱讀-全勤獎金怎麼發放才合法？



【摘錄自勞動部百問百答Q16，並依111年度基本工資修正案例內容】

面試時雇主說每個月工資25,250元，外加全勤獎金1,000元，另外每個月第1個週六要加班半天，再加給1,200元加班費。結果上個月有一天遲到1小時，全勤獎金就沒了，比規定的基本工資還要少，這樣對嗎？不過如果包含週六加班半天的加班費總數就大於基本工資了，這樣合法嗎？

48

關於基本工資之規範

- 基本工資是指勞工在「正常工作時間」內所得報酬的最低標準，凡符合勞動基準法所定「工資」定義之項目，均可納入，如職務加給、里程津貼、績效獎金等等，當然也包括全勤獎金，但因為指的是「正常工作時間」內的所得，所以加班費不能被包括在內。另外雇主幫勞工投保勞工保險與全民健康保險，勞工是要付部分負擔的，且依法是由投保單位「代」為扣繳，所以**如果約定薪資已等同或高於基本工資，即使因為減去勞、健保代扣繳款項而導致勞工實際領到的工資低於現行每月基本工資之25,250元，也是合理的。**

49

關於基本工資之規範

- 至於勞工如果遲到或請假，因沒有提供勞務，則其「實際工作時間」也不能低於基本工資，如勞工因遲到1小時，那麼當月薪資若低於25,145元（ $25,250 - 25,250/240$ ）時，就有未達基本工資的情形。
- 依照案例的狀況，工資結構為25,250元本薪加上1,000元全勤獎金，合計26,250元，是高於現行基本工資，但如果遲到1小時，公司連同全勤獎金也不給，實際僅給予25,141元【 $26,250 - (26,250/240) - 1,000$ 元】就低於基本工資了。
- 即使公司當月有給加班費 1,200 元，使勞工實際所領工資為26,341元（ $25,141 + 1,200$ 元），但因為加班費不是「正常工作時間」內所得的報酬，所以還是違反規定。

50

- 本案例錯誤的地方在於將「**全勤獎金**」重複評價扣款。
- 薪資結構為25,250元本薪，外加1,000元全勤者，其事假1小時之請假薪資計算應以「25,250元」為核算基礎；至於外加之「**全勤獎金**」則依勞雇雙方議定之條件發給。

51

(三)假日工資給付問題

Q.公司說，月薪制勞工請事假期間如遇到休息日、例假，因為連續放假，因此不給付假日工資？

(或者常見如勞工在職「未足月」，公司僅依「實際出勤天數」計薪)

52

(三)假日工資給付問題

一	二	三	四	五	六	日
8	8	8	8	事	休	例
病	8	8	8	8	休	例

小勞是月薪制全時員工
約定月薪3萬。本件如果週五跟下週一都請假，老
闆例假與休息日仍然要支付薪資。

※勞動基準法第39條規定：勞工第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。

53

延伸閱讀1：勞工假日工資之請求依據？

- 假設勞工與雇主議定依行政機關辦公日曆表出勤，星期一至五為工作日，星期六與日為休息日與例假，則若勞工提出於111年2月25日(五)離職，雇主是否必須給付2月26日(六)、27日(日)及28日(國定假日)的工資？

【解析】• 勞基法第36條僅規定勞工每7日應有2日之假日，並未規定哪2日應放假。

- 雇主就勞工一例一休應給薪，是依據勞基法第39條前段規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。...」而來。
- 雇主給薪的義務只存在於「契約存續期間」，也就是契約存續中碰到所議定的一例一休，才有給薪的義務。「契約終止後」即無該項義務存在。
- 縱使勞工星期一至五均在職，惟本案勞工2月25日(五)為在職最後一日，則2月26日即已與雇主無僱傭關係存在，雇主無給付2月26日至28日工資的義務。
- 【小建議】契約終止日應明確，不要很概括的用「月底」，容易產生是「最後1個日曆天」還是「最後1個工作天」的爭議。

54

延伸閱讀2：在職最後一日為「假日」之相關爭議

- 問題提出：勞工於1月7日(五)提出自請離職，在職最後一日為2月6日(週日)。該勞工為月薪制之全時工作者，並約定依行政機關辦公日曆表出勤(也就是其離職日為所約定的免出勤假日)。則1月雇主應如何給薪？
- 相關問題討論：
 - 1. 「離職日」在哪一天是「誰」決定的？
 - 2. 在職最後一日(契約終止日)可不可以是「假日」？
 - 3. 雇主以規章規範：「本公司員工申請之離職日如為例假、休假日等免出勤日，則准以最後工作日為在職最後一日。」是否有效？
 - 4. 雇主於交接結束後，要求勞工僅工作至1月22日，勞工得否請求1月23日至2月6日之工資？
 - 5. 承4，勞工得否請求資遣費？

55

1. 「離職日」在哪一天是「誰」決定的？

- 離職(契約終止)之權利性質是「形成權」，一方以意思表示向他方為之，就有契約終止的效力。
- 簡單來說，「離職日」原則是「提出的那方」決定的，本案勞工自請離職，故離職日即為勞工提出的「2月6日」。

56

2.在職最後一日(契約終止日)可不可以是「假日」？

- 法律上對於契約終止日是哪一天並沒有任何的限制。而契約終止權之行使並不需要對方同意，要在假日終止契約，在法律上並沒有禁止。
- 本案勞工要在2月6日「離職」，即使那天屬於免出勤之假日，仍屬可行。

57

3.雇主以規章規範勞工離職日僅能為工作日是否有效？

- 規章對於形成權施加法律所沒有的特別限制，規範無效。
- 勞工若提出離職日為2月6日，公司「自作主張」在辭呈上批「依規章准予於1月22日離職」，這個叫「多此一舉」。首先，勞工離職不用公司「准」；其次，公司不能自己「變更勞工的離職日」。

※例如最高法院102年度台上字第120號判決：「...不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。」

58

4. 僱主於交接結束後，要求勞工僅工作至1月22日， 勞工得否請求1月23日至2月6日之工資？

- 勞動契約之基本義務，在勞工叫做「服勞務」，在僱主叫做「給付工資」。
- 按月計酬(即月薪制)之工作者，僱主於其「勞動契約存續期間」均有給付工資之義務。至於僱主拒絕受領勞工之勞務提供，屬民法§487所稱「受領遲延」的情形，勞工免補服勞務，僱主仍應給付其工資。
- 本案勞工提出之契約終止日為2月6日，則除因法定事由或雙方重新合意之外，契約終止日仍為該日，僱主拒絕勞工於1月22日後提供勞務，仍應照常給付工資至契約終止日(即在職最後一日，2月6日)

59

5. 僱主於交接結束後，要求勞工僅工作至1月22日， 勞工得否請求資遣費及預告期間工資？

- 勞工請求資遣費，須具備法定事由(勞工退休金條例§12、勞基法§17或其他相關規定)，故僱主「單純受領勞務遲延」並不當然使勞工可請求資遣費。
- 同理，勞工請求預告期間工資必須是僱主因勞基法§16規定情形，未給足預告期間才有預告工資規範之適用。若僱主「單純受領勞務遲延」，頂多是照常發給該段期間之工資，不當然構成「資遣」。
- 例外若僱主立即依其主觀意思將勞工「退保」，或者因其他違反勞動法令之情形，勞工另行合法主張勞基法§14，則得請求資遣費。

60

關於契約終止日於免出勤日之小結

- 實務上這類爭議就是很單純的「合法占對方便宜」。
- 其實雇主基本上心裡都有底，只要人還在職就要付錢【不然為什麼都要趕過年或連續假日前資遣人家？】
- 要變更離職日只有兩條路，一個是雙方合意「重談」(記得，是「重談」，不是自己去改辭呈的離職日)，一個是具備法定事由另外發動(例如勞工在真正離職前連續曠職三天，或者雇主提前資遣等等)。

61

(五)勞工交接或預告爭議

公司主張，勞工如果沒有辦妥離職手續或未依規定期限預告離職，就不發給最後1個月工資？

→工資給付屬於個別勞動條件的約定，勞工已經提供約定的勞務，公司就應該依約定給付工資，**與是否完成交接手續或者提早預告無關，甚至有無違約賠償責任都無關**；如果因此造成公司損害，公司仍需另循司法途徑求償。

62

四、工資明細

- 勞基法第23條規定：
 - 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。
 - 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。
- 勞基法施行細則第14-1條規定：
 - 工資各項目計算方式明細應包括下列事項：
 - 1.勞雇雙方議定之工資總額。
 - 2.工資各項目之給付金額。
 - 3.依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。
 - 4.實際發給之金額。提供方式/形式：
 - 雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

63

四、工資明細

1 工資各項目給付金額 ○年○月薪資發放明細表

姓名	職位	入帳帳號	發薪日期																																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>金額</th> <th>項目</th> <th>金額</th> <th>項目</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>底薪</td> <td></td> <td>平日加班費</td> <td></td> <td>勞保費</td> <td></td> </tr> <tr> <td>伙食津貼</td> <td></td> <td>休假日加班費</td> <td></td> <td>健保費</td> <td></td> </tr> <tr> <td>全勤獎金</td> <td></td> <td>休息日加班費</td> <td></td> <td>職工福利金</td> <td></td> </tr> <tr> <td>職務津貼</td> <td></td> <td>未休特別休假</td> <td></td> <td>勞工自願提繳退休金</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>屆期未補休折發工資</td> <td></td> <td>事假</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>病假</td> <td></td> </tr> <tr> <td>小計(A)</td> <td></td> <td>小計(B)</td> <td></td> <td>小計(C)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				項目	金額	項目	金額	項目	金額	底薪		平日加班費		勞保費		伙食津貼		休假日加班費		健保費		全勤獎金		休息日加班費		職工福利金		職務津貼		未休特別休假		勞工自願提繳退休金				屆期未補休折發工資		事假						病假		小計(A)		小計(B)		小計(C)	
項目	金額	項目	金額	項目	金額																																														
底薪		平日加班費		勞保費																																															
伙食津貼		休假日加班費		健保費																																															
全勤獎金		休息日加班費		職工福利金																																															
職務津貼		未休特別休假		勞工自願提繳退休金																																															
		屆期未補休折發工資		事假																																															
				病假																																															
小計(A)		小計(B)		小計(C)																																															



加班費
試算系統



特別休假
試算系統

小提醒

3 扣除項目金額

2 議定之工資總額

4 實領金額

(A)+(B)-(C)

*備註：實事業單位如有實施特別休假遞延或加班補休制度，請參考下列表格使用：

特別休假		加班補休	
請假期間：年 月 日 - 年 月 日		勞雇雙方約定之補休期限：	
經過遞延的特別休假日數	○ 日	至上月止未休補休時數 (I)	○ 小時
今年可休的特別休假日數	○ 日	本月選擇補休時數 (II)	○ 小時
今年已休的特別休假日數	○ 日	本月已補休時數 (III)	○ 小時
今年未休的特別休假日數	○ 日	屆期未休補休折發工資時數 (IV)	○ 小時
今年特別休假的請假期日		至本月止未休補休時數 (I) + (II) - (III) - (IV)	○ 小時

- 1.請依法發給勞工薪資單！
(沒發會有罰則！)
- 2.建議將特別休假遞延及請休情形、加班補休時數及使用情形，一併通知勞工，以杜爭議。
- 3.參考例共有3例，可至勞動部或本局官網下載
- 4.依勞工退休金條例規定，雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。

64

四、工資明細

薪資單A 110年10月-小勞		薪資單B 110年10月-小勞	
本薪	24,000	薪水	29,307
伙食津貼	2,400		
全勤獎金	2,400		
約定工資總額	28,800		
加班費			
前2小時(10hr)	1,600		
應領工資小計	30,400		
扣項			
勞保費	667		
健保費	426		
應領工資	28,800		

僅記載給
付總額是
不行的！

勞、健保記得分開列

65

五、延長工時工資

第24條規定

- (I.) 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：
 - 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。
 - 再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。
 - 依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
- (II.) 雇主使勞工於第36條所定**休息日**工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。

66

(一)什麼是「平日每小時工資額」？

- 行政院勞工委員會101年6月 21 日勞動 2字第 1010015745 號函：
「...勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資，除於發生退休金、資遣費、職業災害補償等事項時，作為計算平均工資內涵之基礎外，其屬正常工作時間內之所得者，於核計同法第 24 條所定之『平日每小時工資額』俾據以計算延時工資時，應予列計。...」
- 我們可以簡單理解為，「平日每小時工資額」就是這個月「勞工在正常工時範圍內出勤一小時的所得」。

67

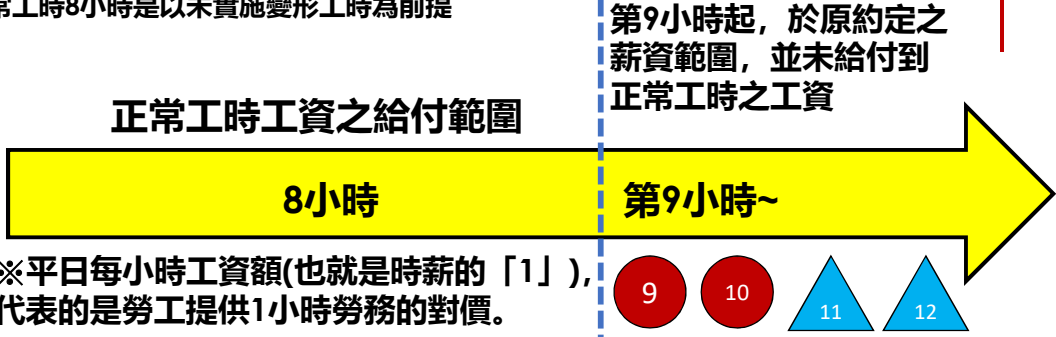
(二)延長工時之加給意義(1)

- 一般最常用的「平常日加班」，也就是大家常常聽到的超過8小時要算「1.34」、「1.67」，其法條依據為勞動基準法第24條第1項。而就本項法條文字所稱「按平日每小時工資額加給3分之1(或3分之2)以上」，為什麼最後會變成發給1.34(3分之4)及1.67(3分之5)呢？
- 關鍵字在於「加給」。於雙方議定月薪之前提下，即表示每天雇主都給付了8個小時的工資(也就是「本薪」)，而本項金額也表示勞工提供勞務的最低應得工資數額(即法律上的「平日每小時工資額」)。
- 我們從勞基法條文文字觀察，所謂「按平日每小時工資額加給...」，他的意思即是將勞工「延長」工時的時段，除了最低應得之數額外，再加上「加班」的對價。

68

(二)延長工時之加給意義(2)

※此處正常工時8小時是以未實施變形工時為前提



第9小時起，於原約定之薪資範圍，並未給付到正常工時之工資

正常工時工資之給付範圍

8小時

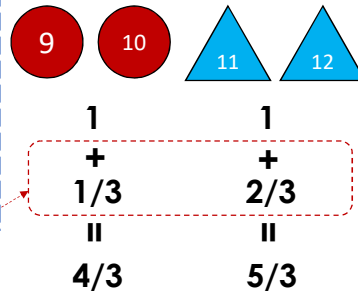
第9小時~

※平日每小時工資額(也就是時薪的「1」), 代表的是勞工提供1小時勞務的對價。

*勞基法§24 I :

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：

- 一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。
- 二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。



加倍費的加乘，其實就是「比較辛勞」的評價

(三)延長工時工資計算倍率例示

第24條-加班費率一覽

平日每小時工資額以“**全薪**/240”計算

不能用底薪算嘍！

	加班2小時內	加班第3小時起	加班第9小時起
每日正常工時8小時	平日每小時工資額 × 4/3	平日每小時工資額 × 5/3	
休息日	平日每小時工資額 × 4/3 (即乘4除3)	平日每小時工資額 × 5/3 (即乘5除3)	平日每小時工資額 × 8/3 (即乘8除3)

(四)部分工時勞工仍有延時工資規定之適用

一	二	三	四	五	六	日
3	3	3	例	3	3	3

Q.小勞是時薪制部份工時的打工族，且一星期只上18小時班，這樣有加班費嗎？

→部分工時勞工並未排除一例一休規定之適用，故週期內僅休一日例假，仍然會產生「休息日出勤」的加班費！

71

(五) 加班補休



加班補休之法令規定【勞基法§32-1】

- (I.) 僱主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經僱主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。
- (II.) 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24條規定論處。

72

1.依勞工意願選擇補休

加班工作時數依勞工意願選擇補休

1 平日或休息日
加班後，勞工
選擇補休並經雇主
同意，依工作時數
計算補休時數

1:1

2 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，應依原
加班當日的工資計算
標準發給加班費

非1:1

勞動部
Ministry of Labor

73

2.注意補休期限、順序與結算

勞基法32條之1+施行細則第22條之2

補休期限	補休順序	發給工資期限	工資結算標準
勞資雙方協商， 惟應以特別休假 約定年度之末日 為期限 <input type="checkbox"/> 週年制 <input type="checkbox"/> 曆年制 <input type="checkbox"/> 學年度制 <input type="checkbox"/> 會計年度 <input type="checkbox"/> 勞雇約定	應依延長工作 時間或休息日 工作事實發生 時間先後順序 補休	① 補休期限屆期： 於契約約定之工 資給付日發給或 於補休期限屆期 後30日內發給 ② 契約終止：立即 結清工資（至遲 應於約定工資給 付日發給）	應依原加班之 當日的工資計 算標準發給加 班費

小提醒 勞工依本法第32條之1主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。（勞工實施補休時，建議於出勤紀錄、工資明細等資料註記使用何時之加班時數）

74

2.注意補休期限、順序與結算

加班補休01

- 1 勞工於平日或休息日加班後，如有選擇補休意願，並經雇主同意，可將加班時數換成補休時數
- 2 加班補休依勞工加班事實發生時間先後順序補休



“ 雇主如強制勞工補休而不發給加班費，依照情節輕重處2萬元至100萬元之罰鍰 ”

舉例 3/12加班2小時、3/13加班3小時，補休順序為先補休3/12的2小時，再補休3/13的3小時



2.注意補休期限、順序與結算

加班補休02

- 3 加班補休期限原則上由勞雇雙方自行協商約定，惟施行細則已明定以勞雇雙方特別休假約定年度之末日，作為最終補休期限

舉例 勞雇雙方特別休假的年度約定採「曆年制」，並約定補休期限為加班後的6個月內補休完



3/9加班，應於9/9前休完，屆期末補休的時數，雇主應發給工資

8/9加班，6個月期限原為次年2/9，但依規定，12/31（雙方約定年度末日）為該加班補休的最終期限，12/31仍未補休的時數，雇主應發給工資

4.加班補休實施範例

Q 選擇補休後，如果在補休期限或終止契約時，如有未能補休完畢的時數，如何再換取加班費？



1. 勞工如果未能補休完畢，雇主仍然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。
2. 勞工於平日之3月2日**加班4小時**，該月之平日每小時工資額為150元，如於補休期限屆期或契約終止時，**僅只休畢1小時**，則剩餘的3小時中其中的**1小時**須以**150元×4/3**發給工資，另外的**2小時**須以**150元×5/3**發給工資。

77

5.加班補休實施範例

- 1. 雇主**不可以片面要求勞工只能補休**，或是在還沒加班之前，一次性的向後拋棄加班費的請求權。
- 2. **補休日期由勞工提出後，徵得雇主同意排定，並非由雇主排定。**
- 3. 勞工與雇主可以就加班補休的期限予以協商為原則性之約定，至於個別勞工加班後如欲選擇補休，並經雇主同意者，自可依已約定之補休期限補休，無須逐次再行協商補休期限。
- 4. 加班補休**期限不得逾特別休假約定年度之末日**，不適用特別休假得遞延實施的規定。
- 5. 在107年2月28日以前【也就是勞基法32-1施行前】，勞雇雙方如已約定換取補休，仍依勞雇雙方之約定辦理。

78

六、「月薪制」勞工之各該假日應照給工資

- 勞動基準法§39：「**第36條**所定之例假、休息日、**第37條**所定之休假及**第38條**所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」
- 按月計酬之勞工(也就是我們俗稱的「月薪制」)，在設計上是指，雇主在該月的「每一天」都有給付勞工薪水。而其中遇到勞基法第36條至38條的各種假日，勞工「免除出勤義務」，工資應照常發給。【也就是說，我們透過法律的規範，讓勞工放假，並要求雇主照常給薪】

79

(一)疫情期間受停工停業要求期間之工作日， 工資得由勞雇雙方議定

- 勞動部109年5月1日勞動條2字第1090057398號函：一、復貴府109年4月29日屏府勞動資字第10915066600號函。二、有關勞工於旨揭足跡場所工作，其事業單位停業期間之工資如何發給，應依本部改制前行政院勞工委員會83年5月11日(83)台勞動2字第35290號函(諒悉)辦理。三、爰各地方政府為防止疫情於社區擴散，經疫調後而要求轄內特定事業單位停止營業以進行消毒作業，該停業因不可歸責於勞雇任一方，停業期間之工資得由勞雇雙方協商約定。又勞工於是日有請普通傷病假、事假或特別休假之需求者，亦可依法請前開假別，惟雇主不得逕自要求勞工請假。四、至事業單位未受地方主管機關停業要求，自主停業消毒者，其停業期間仍應照給工資。」

80

(二)疫情期間受停工停業要求期間之「假日」， 工資仍應照常發給

- 勞動部防疫相關勞動權益/相關問答
Q&A(<https://www.mol.gov.tw/topic/44761/45003/45004/48365/48367/>)
- 1.因應中央流行疫情指揮中心宣布特定場所應關閉，事業單位因而停業者，該停業因不可歸責於勞雇任一方，**停業期間之工資得由勞雇雙方協商約定**。惟雇主如請勞工協助做消毒或內部整理工作，仍應照給工資。**至於原約定之例假及休息日，工資應由雇主照給**。
- 2.事業單位未受指揮中心或地方政府停業要求，但自主停業者，其停業期間工資仍然要依照原約定給付。

81

工資給付常見違法態樣

第22條第2項：工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

認為勞工沒交接完畢而不發給最後一個月薪水

因為勞工曠職一天，倒扣三天薪水

未經勞工確認同意就直接從勞工薪水扣除違約金

自訂工作規章以各種事由罰扣薪資

82

Chapter 3. 性別工作平等法 修法事項

章節體系：

- (1) 陪產檢與陪產假
- (2) 育嬰留職停薪與其他修正



83

總統公布產檢假、陪產檢假加碼至7日 施行日期將由政院另定

111.1.12 ETtoday新聞雲

- 總統蔡英文今（12）日公布修正《性別工作平等法》部分條文及《就業保險法》第19條之2條文，新規定施行日期將由行政院另定之。對此，勞動部也指出，為配合《性別工作平等法》的修正規定，已著手研訂相關子法及措施，亦將強化宣導及輔導。
- 勞動部勞動條件及就業平等司司長黃維琛表示，本次的修法將「產檢假」及「陪產檢及陪產假」由原訂的5天增加至7天，而這新增的2天所產生的薪資費用將由政府全額補貼。此外，為了鼓勵父母共同陪伴子女成長，新規定讓雙親可以申請育嬰留職停薪，搭配《就業保險法》的新修正條文，雙親也可同時請領津貼。
- 另外，黃維琛也提到，去年7月就已經先行上路的新制規定，如育嬰津貼從6成增加至8成，育嬰留職停薪最短可縮至1個月等，這些新制上路後確實觀察到申請人數明顯的增加。

84

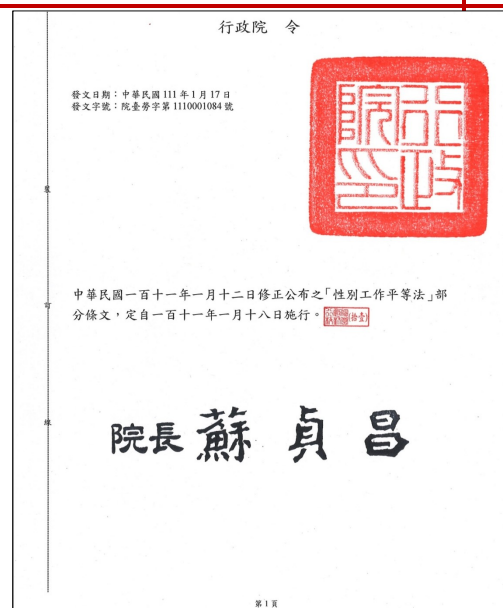
親職友善大步行-《性別工作平等法》新修正規定自今(18)日正式
上路，相關子法及解釋令亦同步在今日施行。^{111.1.18} 勞動部新聞稿

- 《性別工作平等法》部分條文修正案於111年1月12日經總統公布，**行政院**並於最短的時間內，**核定自111年1月18日施行**。新修正規定要點如下：
 - 一、產檢假日數由5日增加為7日；「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，並由5日增加2日，共為7日。另雇主於給付受僱者「產檢假」、「陪產檢及陪產假」薪資後，就其中各逾5日之第6日、第7日部分，得向勞動部勞工保險局申請補助。但依其他法令規定，應給予「產檢假」、「陪產檢及陪產假」各逾5日且薪資照給者，不適用之。
 - 二、受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商合意，亦得適用《性別工作平等法》第19條有關減少工作時間1小時或調整工作時間之規定。
 - 三、不論配偶是否就業，親職雙方可自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假。

85

親職友善大步行-《性別工作平等法》新修正規定自今(18)日正式
上路，相關子法及解釋令亦同步在今日施行。^{111.1.18} 勞動部新聞稿

- 勞動部指出，配合法令之修正，勞動部於今(18)日發布「性別工作平等法施行細則」第7條、第9條、第15條修正條文、「育嬰留職停薪實施辦法」第2條、第9條修正條文、《性別工作平等法》第15條第4項與第5項規定解釋令及「產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點」，並與《性別工作平等法》部分條文修正案同步在1月18日施行。



86

三、產檢假

1-1.產檢假之法令規定 (NEW!)：性別工作平等法第15條第4項及第6項：

- (IV.)受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。【110.12.28修正】
- (VI.)產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。
- 1-2.《產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點》第4點第1項：「(I)雇主依本法第15條第6項及第7項規定，給付受僱者產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中第6日、第7日之薪資，得申請本補助。」
- 1-3.性別工作平等法第40條Ⅱ：「本法修正條文，除中華民國96年12月19日修正之第16條及110年12月28日修正之條文施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。」【111.1.12總統公布；1月17日行政院令自18日施行】

87

四、陪產檢及陪產假

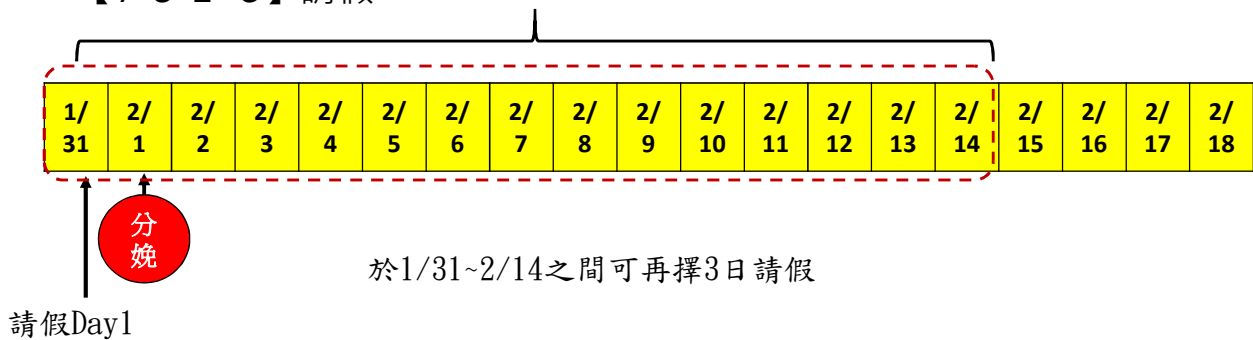
(一)【110.12.28三讀修正】「陪產檢及產檢假」之法令規定(NEW)：

- 性別工作平等法第15條第5項及第6項：
 - (V.)受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。
 - (VI.)產檢假及陪產假期間，薪資照給。
- 【111.1.18修正】性別工作平等法施行細則§7：「本法第15條第5項規定之7日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內為之。」

88

(一)勞工「陪產檢及陪產假」申請方式

- 假設勞工甲配偶於2月1日生產，如於1月31日已請「陪產檢及陪產假」1日，先前並曾申請過於配偶產檢時申請該假別3日陪同，則至2月14日止，該15日期間(1/31起連續計算至2/14)內尚可擇3日【 $7-3-1=3$ 】請假 連續15日之期間

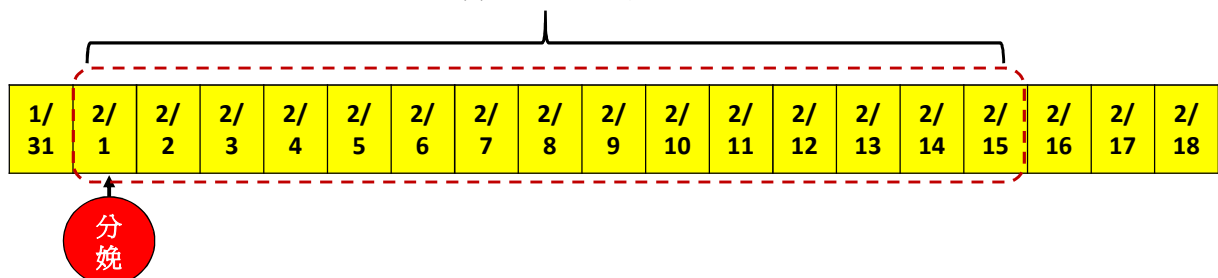


89

(一)勞工「陪產檢及陪產假」申請方式

- 假設勞工乙未曾於配偶產檢時請假陪同，亦未提前請假，則其配偶於2月1日生產，其至2月15日止，該15日期間(2/1起連續計算至2/15)內尚可擇7日請假

連續15日之期間



90

(二)配偶於新法施行前分娩之給假日數？

- 假設勞工丙未曾於配偶產檢時請假陪同，亦未提前請假，則其配偶於1月17日生產，則其配偶分娩日，於修正後性別工作平等法第15條第5項施行之前【行政院令定自1月18日施行】，勞工丙得請「陪產檢及陪產假」5日或7日？

91

(二)配偶於新法施行前分娩之給假日數？

- 行政院勞工委員會103年12月22日勞動條 4字第 1030132632 號令：
「核釋中華民國一百零三年十二月十一日總統華總一義字一〇三〇〇一八九一九一號令公布修正性別工作平等法（以下簡稱本法）第十五條第五項陪產假規定，並自一百零三年十二月十三日生效。按受僱者配偶於**本法修正生效前分娩**，受僱者如仍在本法施行細則第七條所定配偶分娩之當日及其前後合計**十五日請假期間內**，基於陪產假之立法意旨在於為紓解婦女分娩前後身心壓力，亟需配偶陪伴及協助照顧，本法修正生效後，受僱者**得依修正後規定**，於上開陪產假請假期間內請求最多五日之陪產假。」
- 103年11月21日性別工作平等法第15條修正理由(略以)：「...三、原條文第四項順移為第五項，產婦產後之恢復和新生兒之照顧，均需配偶之陪伴與照料，原條文僅給予三天陪產假，似有所不足，爰修正將陪產假延長至五日。...」

92

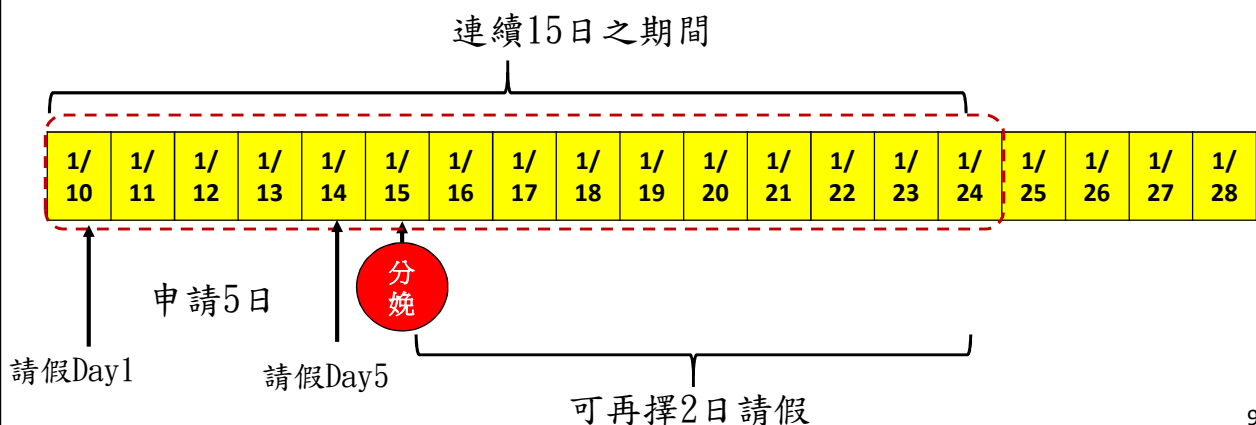
(二)配偶於新法施行前分娩之給假日數？

- 受僱者小孩出生日為111年1月15日，請問自111年1月18日起，受僱者的陪產檢及陪產假是5日還是7日？【摘錄自勞動部首頁/業務專區/勞動條件、就業平等/建構友善生養職場/相關問答(Q&A)】
- 自111年1月18日起，受僱者請陪產檢及陪產假時，若請假期間仍在性別工作平等法施行細則第7條所定請假期間內，均應依新規定辦理。受僱者小孩出生日期為111年1月15日，若受僱者於111年1月10日起開始請「陪產假」5日至111年1月14日，因陪產假自111年1月18日起修改為「陪產檢及陪產假」、日數並由5日增加為7日，爰該受僱者至111年1月24日止，依法可另享有2日「陪產檢及陪產假」。

93

(二)配偶於新法施行前分娩之給假日數？

- 假設勞工丁提前於1/10請假，其配偶於1月15日生產，其至1月24日止，該15日期間(1/10起連續計算至1/24)內共擇7日請假。



94

四、陪產檢及陪產假

(二)陪產檢及陪產假之申請單位：

- 勞動部111年1月18日勞動條4字第1110140008號令：「核釋性別工作平等法第十五條第四項及第五項規定：『(第四項)受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。(第五項)受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。』**受僱者有產檢之事實及需求，或有陪伴其配偶妊娠產檢、分娩之事實及需求，選擇以『半日』或『小時』為請假單位，雇主不得拒絕。**前開請假單位若以小時計，『七日』之計算，得以每日八小時乘以七，共計五十六小時計給之；受僱者擇定以『半日』或『小時』為請假單位後，不得變更。本解釋令自即日生效。本部中華民國一百零四年五月二十九日勞動條四字第1040130594號令，自即日起廢止。」

95

四、陪產檢及陪產假

(二)陪產檢及陪產假之申請單位：

- 勞動部104年10月26日勞動條4字第 1040130819 號函(略以)：「三、又性別工作平等法第 15 條第 5 項規定：『受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。』復依同法施行細則第 7 條規定略以，『.....受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，擇其中之 5 日請陪產假』。究其立法意旨，係因婦女分娩時，身心面臨甚大壓力，配偶之陪伴照顧實屬必要，**爰無論受僱者每日之工作時數多寡，應以一曆日為請假單位。**」
- 本則函釋以修正前性平法為基礎做成，因同時還有講述到勞工工時跨日處理事項，勞動部並未廢除全文，惟此處「以1曆日」為請假單位之解釋，與新法抵觸，抵觸部分無效。

96

五、安胎休養假

1.安胎休養假之法令規定：

- 性別工作平等法第15條第4項：「受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。」
- 勞工請假規則§4：
 - (I.)勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：...二、住院者，2年內合計不得超過1年。...
 - (II.)經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。【不管你有沒有住院都併進去】
 - (III.)普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。

97

五、安胎休養假

2.病假30日內半薪：

- 行政院勞工委員會99年8月17日勞動2字第0990131309號函：
 - 二、查內政部74年5月13日（74）台內勞字第315045號函：「一、勞工事假、婚假、喪假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。二、勞工事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月以上者，如遇例假、紀念日、勞動節日及他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內」。次查該部74年11月9日（74）台內勞字第361967號函「本部74.05.13（74）台內勞字第315405號函所稱『延長假期在一個月以上者』，係指勞工依勞工請假規則第四條規定請普通傷病假超過『三十日』以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內」。故該函所稱「三十日」係以工作天計算。...

98

五、安胎休養假

3.何謂「未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年」的『2年』？

- 行政院勞工委員會100年11月1日勞動2字第1000089441號書函：「...四、再查勞工請假規則第4條第1項規定：『勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，1年內合計不得超過30日。二、住院者，2年內合計不得超過1年。三、未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年。』前開『年度』係以曆年(即1月1日至12月31日)為原則，惟勞雇雙方約定配合事業單位之會計年度，另定起迄時間，亦屬可行；又所稱『2年』係指請假當年度與其前1年度合計而言。」
 - 請假的「年度」原則是「曆年」(1/1~12/31)，但也可以另外約定起訖。
 - 「2年」是今年跟前1年。

99

六、家庭照顧假

1.家庭照顧假之法令規定：

- 性別工作平等法第20條：
 - (I.)受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。
 - (II.)家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
- 勞工請假規則第7條：勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1年內合計不得超過14日。事假期間不給工資。
- ~~性別工作平等法第22條：「受僱者之配偶未就業者，不適用第16條及第20條之規定。但有正當理由者，不在此限。」~~【110.12.28三讀刪除；111.1.12總統公布；行政院令定自18日施行】

100

七、育嬰留職停薪

1-1.育嬰留職停薪之法令規定：

• 性別工作平等法§16：

- (I.)受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。
- (II.)受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延3年繳納。
- (III.)依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第1項規定申請育嬰留職停薪。
- (IV.)育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- (V.)育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

101

七、育嬰留職停薪

1-2.育嬰留職停薪之法令規定：

- ~~性別工作平等法第22條：「受僱者之配偶未就業者，不適用第16條及第20條之規定。但有正當理由者，不在此限。」~~【110.12.28三讀刪除；111.1.12總統公布；行政院令定自18日施行】
- 性別工作平等法施行細則§8：「受僱者於依本法第16條第1項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第15條第1項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。」
- 性別工作平等法施行細則§9：「受僱者依本法第16條第2項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。」

102

七、育嬰留職停薪

1-3.育嬰留職停薪之法令規定：

就業保險法§19-2(節錄)

- (I.)育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之60計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。
- (II.)前項津貼，於同時撫育子女2人以上之情形，以發給1人為限。
- ~~(III.)父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。~~【111.1.12總統公布19-2修正條文已刪除本項；行政院令定自18日施行】

103

自111年1月18日起，父母同為就業保險被保險人，
可同時請領育嬰留職停薪津貼。

- 「就業保險法」第19條之2條文修正，依111年1月18日行政院院臺勞字第1110001042號令發布，定自111年1月18日施行。此次修正係刪除父母同為被保險人，不得同時請領育嬰留職停薪津貼之規定。故父母同為被保險人，且請領育嬰留職停薪津貼期間之「起日」於**111年1月18日施行日之後者，即可同時請領育嬰留職停薪津貼。**

【就本項請領細節如有疑義，可洽勞動部勞工保險局諮詢】

104

七、育嬰留職停薪

1-4.育嬰留職停薪之法令規定：

• 《育嬰留職停薪實施辦法》【111.1.18修正】

• 第2條：

- (I)受僱者申請育嬰留職停薪，應於**10日前**以書面向僱主提出。
- (II)前項書面應記載下列事項：一、姓名、職務。二、留職停薪期間之起訖日。三、子女之出生年、月、日。四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。五、是否繼續參加社會保險。
~~六、檢附配偶就業之證明文件。【配合性平§22修法刪除了】~~
- (III)前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則。但受僱者有少於6個月之需求者，得以不低於30日之期間，向僱主提出申請，並以2次為限。

• 第4條：育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。

• 第6條：育嬰留職停薪期間，僱主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。

105

七、育嬰留職停薪

2.並無兩次育嬰留職停薪應間隔6個月之規定：

- 行政院勞工委員會93年10月6日勞動3字第 0930048700 號函：「二、查兩性工作平等法【編按：即現行性平法】第十六條第一項規定：『受僱於僱用三十人以上僱主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫養子女二人以上者。其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。』；復依育嬰留職停薪實施辦法第二條第二項規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。**上開規定並無受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次復職生效日相隔半年以上之限制**。故依同法第二十一條第一項規定，受僱者依上規定為育嬰留職停薪之請求時，僱主應不得拒絕。僱主如欲規定受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次申請復職生效日相隔半年以上者，應與受僱者協商。」

106

七、育嬰留職停薪

3.留停實施辦法第2條第3項但書所定2次，於同時撫育子女 2 人以上者，申請次數應合併計算：

勞動部110年7月27日勞動條4字第 1100130788 號函：「二、查性別工作平等法第 16 條第 1 項規定：『受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間 應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。』；次依本(110)年6月4日修正發布、同年7月1日生效之育嬰留職停薪實施辦法第2條第3項規定：『前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則。但受僱者有少於6個月之需求者，得以不低於30日之期間，向雇主提出申請，並以2次為限。』。三、**考量受僱者育有 2 名以上未滿 3 歲之子女，其撫育期間重疊，有關育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 3 項但書所定 2 次，受僱者於同時撫育子女 2 人以上者，其申請次數應合併計算，並以最幼子女受撫育期間申請 2 次為限。**」

107

4.法令並無要求勞工應提出公立醫院之診斷

- 內政部74年9月11日(74)台內勞字第 344223 號函：「勞工依勞工請假規則第十條規定，於辦理普通傷病假請手續時，提出合法醫療機構或醫師證明書，應可作為請假之依據。」
- 臺灣臺北地方法院98年度勞簡上字第54號判決：「又勞工請假規則係依勞基法第43條之法律授權所制定之法規命令，為勞動條件之最低法定標準，勞工請假規則並未規定病假之證明文件須為公立醫院所開立，且上訴人對於被上訴人於97年6月21日持97年6月10日私人診所開立之診斷證明書向上訴人申請病假，上訴人係予核准，亦有被上訴人97年度請假卡可稽，並經證人李○鳳證述屬實(見原審卷第118頁)。故**上訴人於97年6月24日對被上訴人開除之公告，以被上訴人逕以私人診所辦理病假而未依公司規定提出公立醫院證明辦理病假為由，構成曠職三日云云，自不足取。**」

108

八、關於女性夜間工作之規範

勞動基準法第49條：

- (I)雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。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，且符合下列各款規定者，不在此限：
 - 一、提供必要之安全衛生設施。
 - 二、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。
- (II)前項第1款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。
- (III)女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。
- (IV)第1項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。
- (V)第1項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

109

(一)女性夜間工作禁止之規定自110年8月20日失效

釋字第807號【110年08月20日院台大二字第1100023798號】

解釋文：

- **勞動基準法第49條第1項**規定：「雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。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，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、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。」**違反憲法第7條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。**

110

(二)女性夜間工作禁止之規定於妊娠哺乳期間仍有適用

勞動部110年09月13日勞動條2字第1100131169號函

- 一、查司法院於110年8月20日公布旨揭解釋，宣告勞動基準法（下稱本法）第49條第1項規定違憲，自該日起失其效力，然同條第3項未受影響，仍屬有效，爰女工因健康或其他正當理由，不能於午後10時至翌晨6時之時間內工作者，雇主仍不得強制其工作。【這邊講的是「強制工作」，這是刑事案件】
- 二、至於本法第49條第5項有關禁止妊娠或哺乳期間之女工於夜間工作之規定，基於旨揭解釋並未否認母性保護之必要，且母性保護為國際重視之普世價值，亦為我國憲法第156條所明定，仍有其效力。【妊娠哺乳期間仍禁止夜間工作】
- 三、基上，如有違反本法第49條第3項規定者，依本法第77條規定，處6個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣30萬元以下罰金。違反同條第5項規定者，依本法第79條第2項規定，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰，並依本法第80條之1第1項規定公布其事業單位或事業主之名稱.....

111

(三)釋字807後之相關修正

1.關於經工會，無工會者經勞資會議同意部分

- 原先「變形工時」(基§30 II、III、§30-1)、「延長工時」 (§32)、「(特定事業)輪班更換班次間隔縮短」 (§34 II 但書)、「(特殊)例假調整」 (§36 IV)、「女性夜間工作」 (§49)等事項，須先經工會同意，無工會時經勞資會議同意。
- 女性夜間工作於妊娠哺乳期間之工作者雖仍禁止之，惟其餘情形已無限制，就勞動基準法第49條第1項規定已失效的現在，無須再經工會或勞資會議之同意。

112

(三)釋字807後之相關修正

2.勞動基準法修法

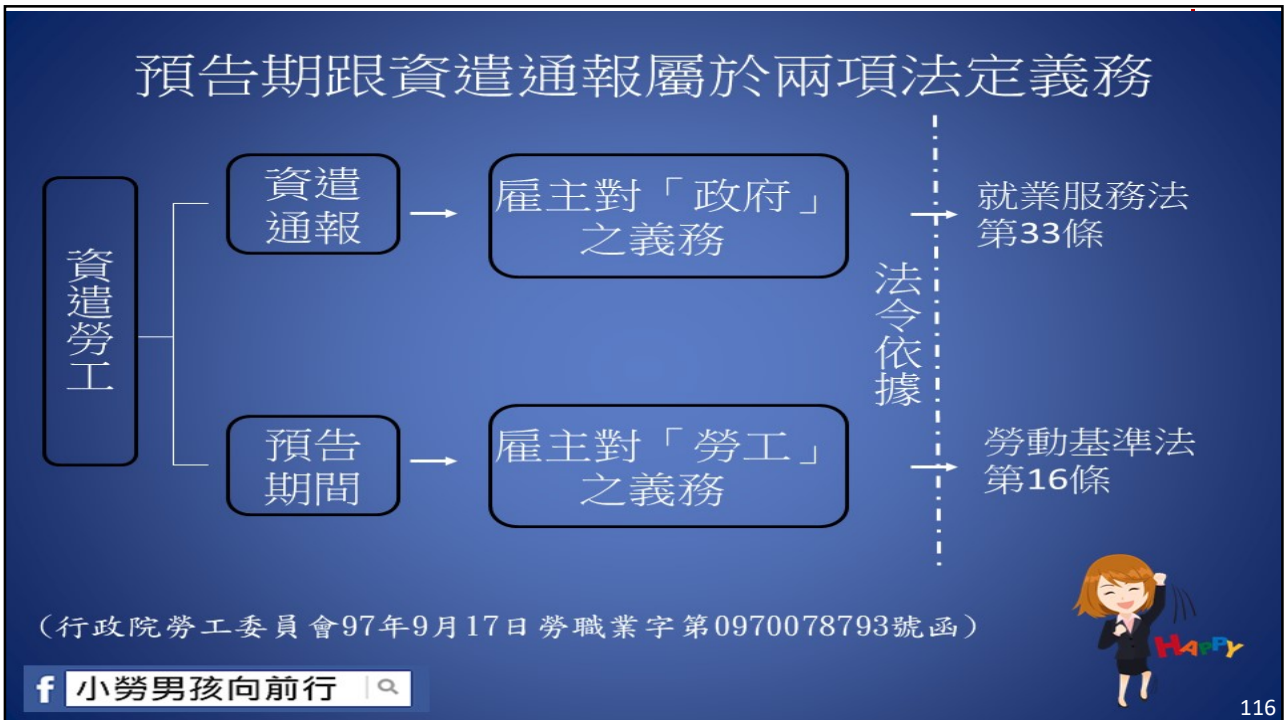
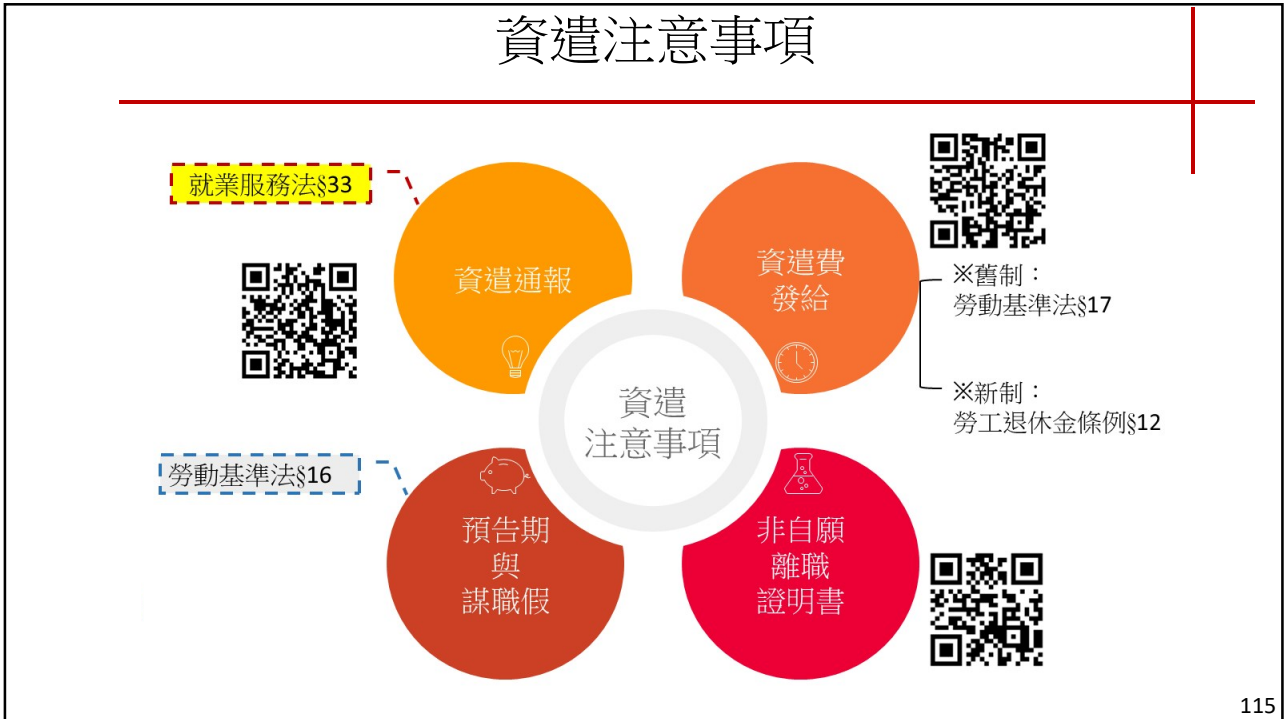
勞動基準法第49條、第52條之1修正草案公告中，將配合大法官釋字第807號意旨。進行相關修法。

113

其他常見違法態樣-資遣勞工時應注意之相關規定

項目	說明
資遣是否合法	是否符合勞基法第11條、第13條但書、第20條相關 法定事由 ，並留意 解僱最後手段性原則 。
資遣通報	雇主資遣員工時，應於員工離職之 10日前 ， 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。（就業服務法第33條）
資遣費	94.07.01以後到職→ 新制 年資， 1年年資給0.5個月平均工資 之資遣費，上限發給6個月； 94.06.30以前到職→ 舊制 年資， 1年年資給1個月平均工資 之資遣費； 勞工若舊制、新制年資都有→ 舊制、新制之資遣費分開計算 ，都要發給。
預告期	除3個月內無預告期外，需依到職期間各有不同預告期（10日、20日、30日）； 雇主若不預告而立即終止契約，需給 預告期間之工資 。（第16條）
謀職假	每7日有2日謀職假，工資照給；剩餘日數不足1星期者，因仍在另一個「7日」之內，故依法勞工仍有請假2日外出謀職之權利，惟如剩餘日數只剩1日，則勞工只能再請1日謀職假。 若已給預告工資，則無謀職假 。（第16條）
特休未休工資	契約終止請一律回歸以 到職日 計算特休天數， 未休畢的天數需折發工資 。
加班補休未休工資	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。
離職證明書	開立2份，1份非自願離職證明請領失業給付用；另1份離職證明找工作用，並 不得加註不利勞工求職之文字 。
其他	勞工申請其 出勤紀錄 ，雇主不得拒絕→不給有罰則。 工資明細 每個月應發給→沒發也有罰則

114



Chapter4. 近期法遵事項提醒

章節體系：值日(夜)規定失效



117

主管機關訂於111年1月1日起
停止適用「值日(夜)」之規定

勞動部108年3月11日勞動條3字第1080130222號函：

- 一、鑒於事業單位多有實施勞工值日(夜)之情況，民國74年間內政部主管勞工事務時期特訂定旨揭注意事項實施至今，衡酌部分事業單位仍有安排勞工值日(夜)之需求，爰針對現階段常見實務疑義，酌作修正。
- 二、勞工值日(夜)工作非屬正常工作之延伸，基此，勞工並無從事值日(夜)之義務；事業單位如確有必要要求勞工值日(夜)，須徵得個別勞工同意，復基於勞資合作之精神，勞工應儘量與雇主配合。
- 三、考量勞工健康福祉，**旨揭注意事項自111年1月1日起停止適用**，請輔導所轄事業單位妥予補充人力，預為因應。

→事業單位應盡速預為因應

118

當您不清楚相關勞動權益時，您可以這麼做



END

