



110年度勞動基準法令宣導會 常見違法態樣解析(基礎篇)

高雄市政府勞工局

簡報綱要

- Chapter 1.基本法律概念釐清
- Chapter 2.工資給付與常見違法態樣
- Chapter 3.工時制度與常見違法態樣
- Chapter 4.休假規範與常見違法態樣
- Chapter 5.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「原則全額給付給勞工」「例外有約定時可以不用全額給付」】
 - 法律的學習，脫離不了法院判決，因為這就是各該法律條文的實際應用，所以授課內容會納入法院判決，請試著看看法官怎麼講話。
 - 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→ 道路交通管理處罰條例
 - 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」

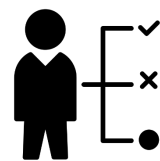
- 法律條文上用字，如果看到「應」，這代表的是一種「**作為義務**」，也就是「必須要做」的強行規定。例如：
 - 勞動基準法第16條規定：「...雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」
 - 勞動基準法第23條第1項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細...」
 - 勞工退休金條例第14條規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。」



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，是該項權利擁有者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1條：「雇主與勞工所訂勞動條件，**不得**低於本法所定之最低標準。」
 - 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。**

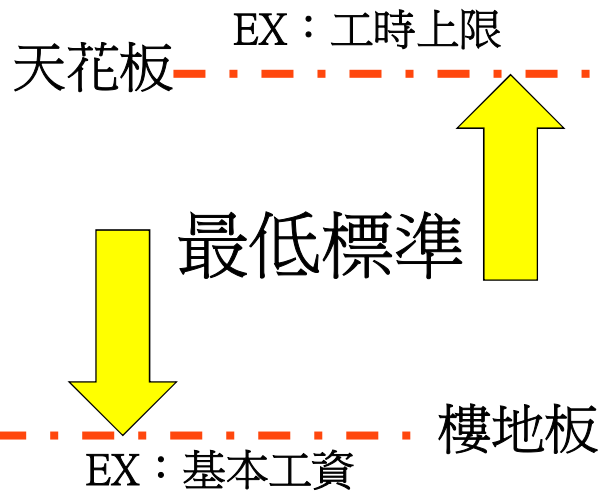
(II.)雇主與勞工所訂勞動條件，**不得**低於本法所定之最低標準。

→什麼是「**最低標準**」？



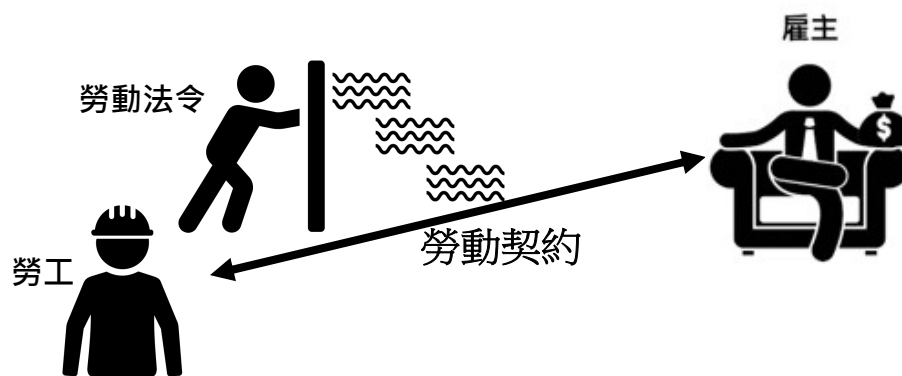
10

二、勞動基準法為「基準法」



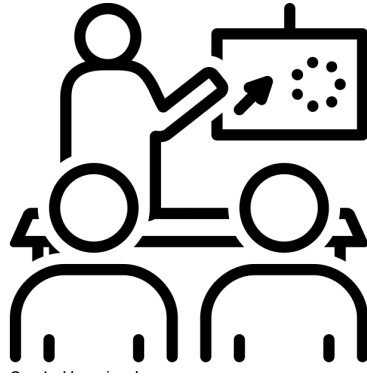
11

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制約。

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。」

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



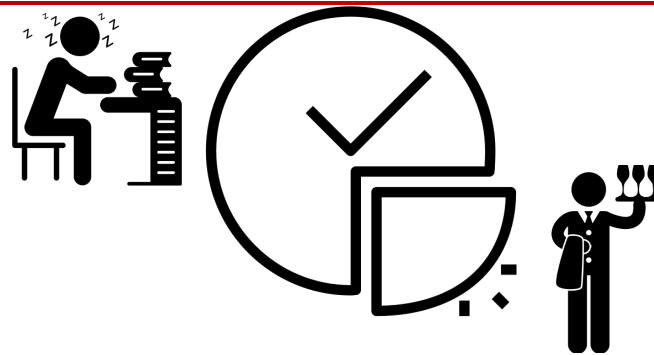
18

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

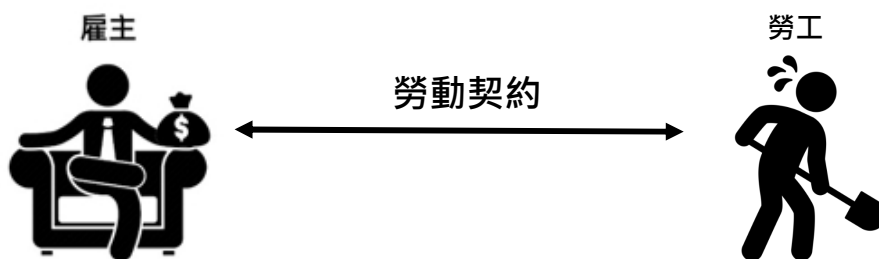
2.工讀生也適用勞基法嗎？



※轉自勞動部百問百答

21

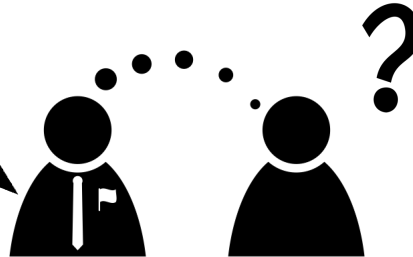
2.工讀生也適用勞基法嗎？



- 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

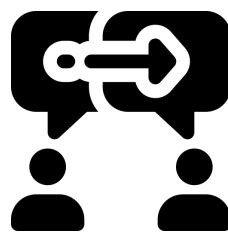
要提早40天
提出離職才可以！



Q3. 老闆說當初報到時就簽約了，如果沒提早40天提出離職，要付違約金？

23

預告期之法律規定



- 勞動基準法第16條第1項規定：雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
 - 一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。
 - 二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。
 - 三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。

24

約定預告期大於法定預告期為無效約定

行政院勞工委員會 88 年 2 月 19 日 (88) 台勞資二字第 006099 號函：「查勞動基準法第十五條第二項規定：『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』，該規定為勞動條件最低標準。基此如勞資雙方約定勞工離職需有較勞動基準法為長之預告期間，係較勞動基準法為低之勞動條件，該部份約定無效，無效部份，以勞動基準法之規定取代。」

25

本案勞工僅工作未滿1年

臺灣臺北地方法院106年度北勞簡字第8號簡易判決

...被告(即勞工)依約於105年5月16日到職後，嗣於105年9月6日向原告為離職之表示，並工作至105年9月16日止，被告依系爭契約繼續工作3個月以上、未滿1年等情，為兩造所不爭執，首堪認定。又原告(即公司)主張被告應依系爭契約賠償如聲明所示之金額，...而系爭契約第7條第3項固有約定：「甲方(即被告)如有任一因素須離職或未就職，須於預定離職日之前2個月告知乙方(即原告)，如違反本條約定，甲方應賠償乙方2個月本薪。」等情。...

26

本案契約約定，因牴觸法令規定而無效

臺灣臺北地方法院106年度北勞簡字第8號簡易判決

...然本件被告(即本案之勞工)任職原告診所3個月以上而未滿1年，依勞動基準法第16條第1款規定，僅須於10 日前預告僱主終止勞動契約，而系爭契約第7條第3項約定非但將被告預告僱主之期間延長至2個月，違反時甚有給付相當於2個月懲罰性違約金之效果，核屬違反勞動基準法最低勞動條件之標準，並片面加重勞工責任，顯不利於勞工，揆諸前揭說明，應認上開約款違反勞動基準法之強制規定而無效，是原告(即本案之僱主)請求即屬無據，自難准許。...

27

Chapter 2. 工資給付 與常見違法態樣

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



28

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大概有下列兩大類型：

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

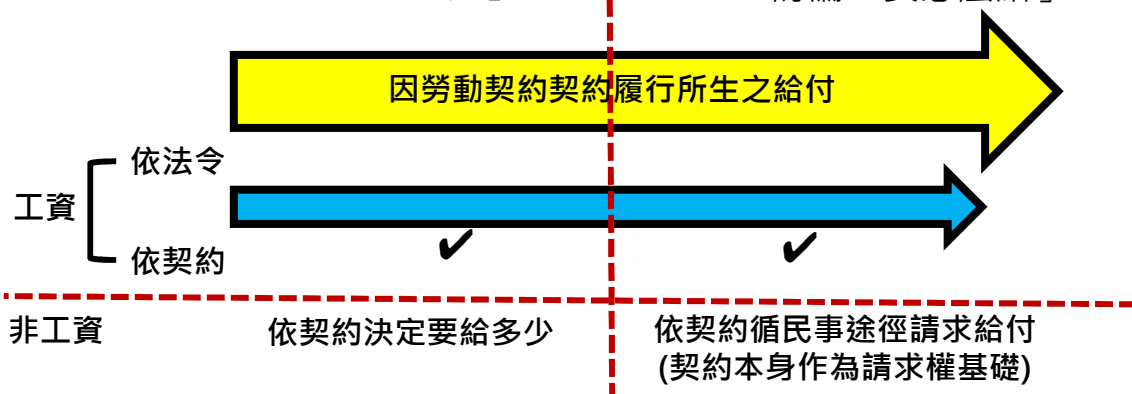


29

工資議題之討論方式

工資「給付標準」規範之適用
(勞基§21、24)+(勞基§39、40)
→討論「要給多少」

工資「給付方式」規範之適用
(勞基§22、23、26)+民法相關規定
→討論「要怎麼給」



30

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？



31

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



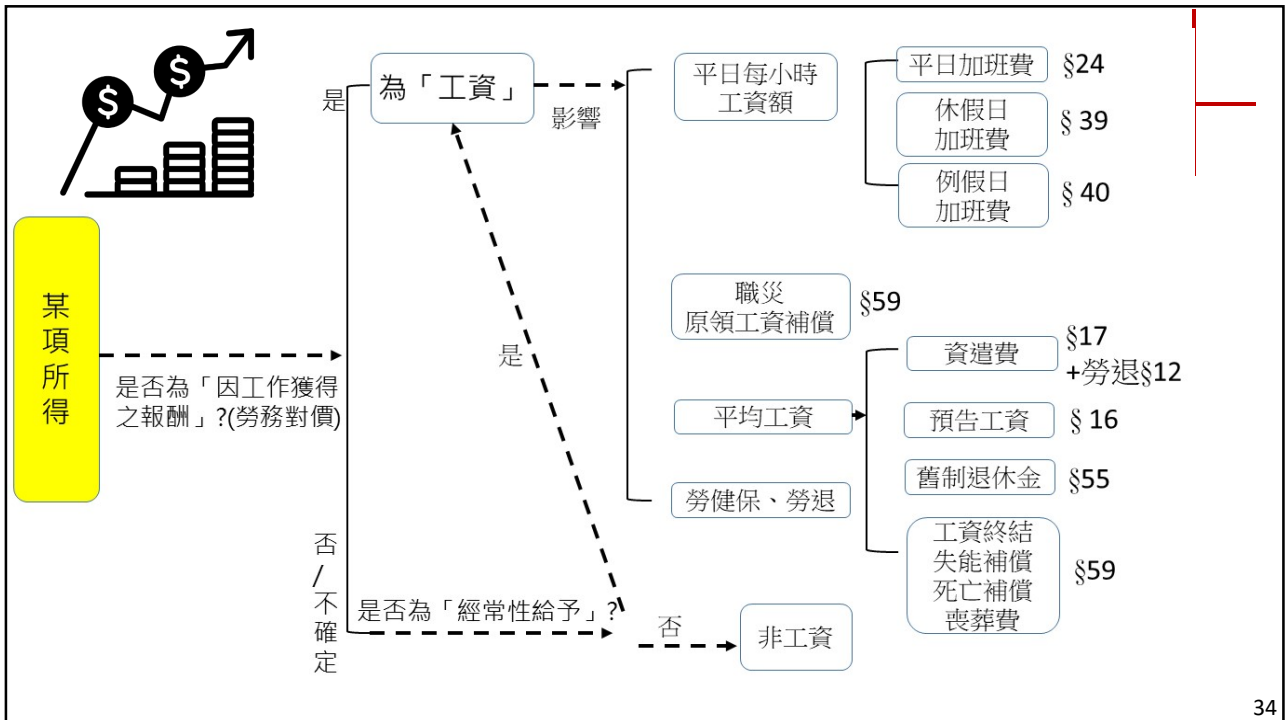
32

(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。



33



34

(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」。

35

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）

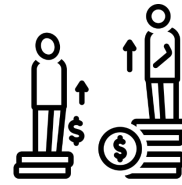
計算「平均工資」需計入，例如資遣
費、舊制退休金、職災相關補償、預
告工資（第16條）

非工資(費用的實報實銷)

36

(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

37

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。

38

(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「月薪」不低於24,000元【111年起為25,250元】
 - 有做有錢，現行「時薪」每小時不低於160元【111年起為168元】

39

(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。
- 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」。

40

延伸閱讀-月薪人員的「時薪」低於基本工資？

- 「時薪」基本工資160元為什麼比「月薪制」基本工資除240後的100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。

41

「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 $24,000/240=100$ 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 $24,000/174\approx 137.93$ 元。但這個數字似乎跟160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 $137.93*1.1$ 之後無條件進位 ≈ 152 元【這邊有落差是因為107年之後至110年基本工資調整時，時薪調整幅度大於月薪而產生了落差】。

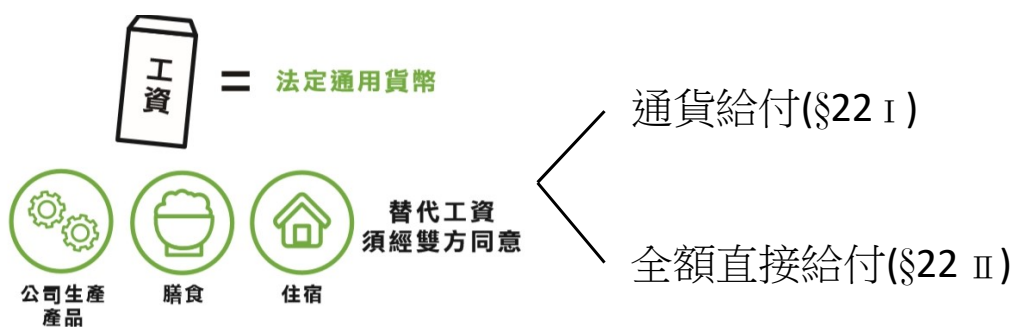
42

「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(都是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%)。

43

三、工資給付規範

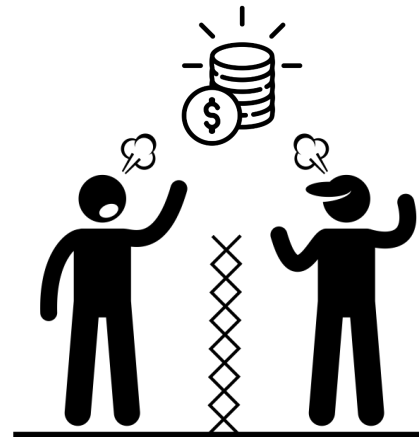


- 勞動基準法第22條：「(I.)工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。(II.)**工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。**」

44

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



45

(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⁾雙方已有約定者，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見解。

46

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。...

47

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。

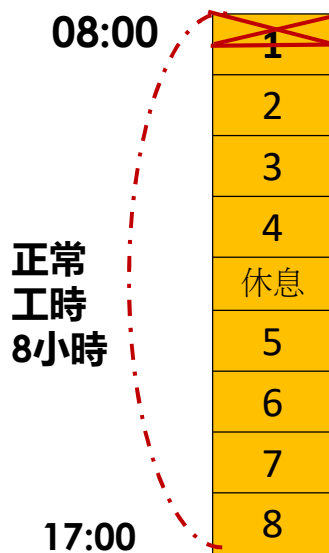
這樣無異於自己當「法官」還兼「強制執行」。

→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」。

48

(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？



→遲到30分鐘

→遲到部分可以扣薪；但不能超扣

→舉例而言，勞工如果時薪為180元

遲到30分鐘只能扣發：

$180\text{元}/60\text{分鐘} \times 30\text{分鐘} = 90\text{元}$ 。

49

延伸閱讀-全勤獎金怎麼扣才合法？



【摘錄自勞動部百問百答Q16】

面試時雇主說每個月工資24,000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？

50

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24,000元，也是合理的。**

51

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23,900元 ($24,000元 - 24,000/240$) 時，就有未達基本工資的情形。
- 依照案例的狀況，工資結構為24,000元本薪加上1,000元全勤獎金，合計25,000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23,896元 ($25,000元 - 25,000/240 - 1,000元$) 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25,096元 ($23,896元 + 1,200元$)，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。

52

依案例：



- 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 24,000 本薪 + 1,000 全勤者，其事假 1 小時之請假薪資計算應以「24,000 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。

53

(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)

54

(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。如果週五跟下週一都請假，老
闆六日仍然要支付薪資。

※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。

55

延伸閱讀：在職最後一日為「假日」之相關爭議

- 問題提出：勞工於10月1日提出自請離職，在職最後一日為10月31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(也就是其離職日為週休二日的假期中)。則10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10月22日，勞工得否請求23號至31號之工資？
 5. 承4，勞工得否請求資遣費？

56

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」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「10月31日」

57

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10月31日「離職」，即使那天屬於免出勤之假日，仍屬可行。

58

3. 僱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10月31日，公司「自作主張」在辭呈上批「依規章准予於10月29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「自己變更他的離職日」。

※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僱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僱主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。」

59

4. 僱主於交接結束後，要求勞工僅工作至10月22日，勞工得否請求23日至31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10月31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10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，10月31日)

60

5. 僱主於交接結束後，要求勞工僅工作至10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觀點將勞工「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。

61

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」。
- 其實僱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，或者僱主提前資遣等等)

62

(四)假日工資給付問題

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。

63

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。

64

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					
約定薪資結構	非固定支付項目	應代扣項目	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	
					屆期未補休折發工資		繳退休金	
							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)

- 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。

*備註：資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	
請休期間：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
今年特別休假的請休日期		至本月止未休補休時數 (I) + (II) - (III) - (IV)	○ 小時

四、工資明細

薪資單A 110年10月-小勞	
本薪	24,000
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

薪資單B 110年10月-小勞	
薪水	29,307

僅記載給
付總額是
不行的！

勞、健保記得分開列

五、延長工時工資

第24條規定

- (I.) 僱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.) 僱主使勞工於第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。

67

(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」。

68

(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。

69

(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

正常工時工資之給付範圍



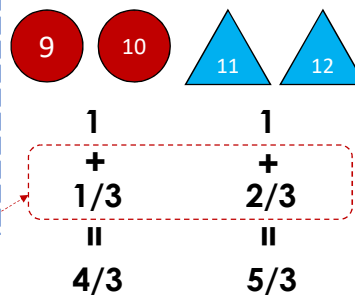
第9小時起，於原約定之薪資範圍，並未給付到正常工時之工資

※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

70

(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)

71

(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？

→如果週期內僅休一日例假，仍然會產生「休息日出勤」的加班費嘍！

72

(五) 加班補休



加班補休之法令規定【勞基法§32-1】

- (I.) 雇主依第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雇主同意者，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。

73

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

74

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）

75

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



“ 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 ”

② 加班補休依勞工加班事實發生時間先後順序補休

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



勞動部
Ministry of Labor

76

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，屆期未補休的時數，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



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。

5.加班補休實施範例

- 1.僱主**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，徵得僱主同意排定，並非由僱主排定。**
- 3.勞工與僱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，並經僱主同意者，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。

79

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，工資應由僱主照給。僱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，僱主在該月的「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，並要求僱主照常給薪】

80

(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。」

81

(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。

82

(三)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。

83

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

84

Chapter 3. 工時制度 與常見違法態樣

章節體系：

- (1)工作時間的概念
- (2)變形工時



85

工時與休假規範之討論範圍

- 工時、休息、休假等規範在勞基法中主要有§30~43這些條文，是由「工作時間」、「休息時間」、「輪班」、「各種假日」及其他附屬條文所組成，而這也是勞基法中最複雜、最容易搞錯的地方。
 - 工作時間系列：正常工時：§30、延長工時：§ 32、休息時間：§ 35
 - 假日系列：例假與休息日§36、國定假日與指定放假日§37、特別休假§38
 - 假日工資：假日工資照給與加倍§39
 - 例假出勤規範：§40
 - 輪班：§34
 - 請假：§43
 - 其他：§31、33、41、42

86

過勞認定參考指引

法規依據	職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引
認定要件	異常的事件；短期工作過重；長期工作過重
短期 工作過重	發病 前一天 工作時間過長？ 前一週常態性工時 過長？ 工作型態與負荷 造成精神緊張？
長期 工作過重	1.(極強相關性)發病前1個月之加班時數超過 100小時 2.(極強相關性)發病前2至6個月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之任一期間的 月平均 加班時數超過 80小時 3.發病前1個月之加班時數，及發病前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加班時數皆小於 45小時 ，則加班與發病相關性薄弱；若 超過45小時 ，則其加班產生之工作負荷與發病之相關性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估。
統計資料	2011-2016年，腦心血管疾病（過勞）共計466件，其中死亡者計178件。

87

一、工作時間的意義



- 對於勞雇雙方而言，「工時」向為勞動關係(或勞動契約、勞動條件)之關鍵問題。
- 以雇主的角度來說，工時與產出可謂同義詞，一般生產過程與勞工之工作時間密切結合，同時也直接影響其法定成本及有關義務。
- 對勞工而言，工時為勞工為獲致工資而必須付出之「時間主權」，並於該期間內置於雇主之指揮監督下，為雇主之利益提供自身之勞動力。
- 勞動力與勞工本身並無法切割。

88

工作時間包含...



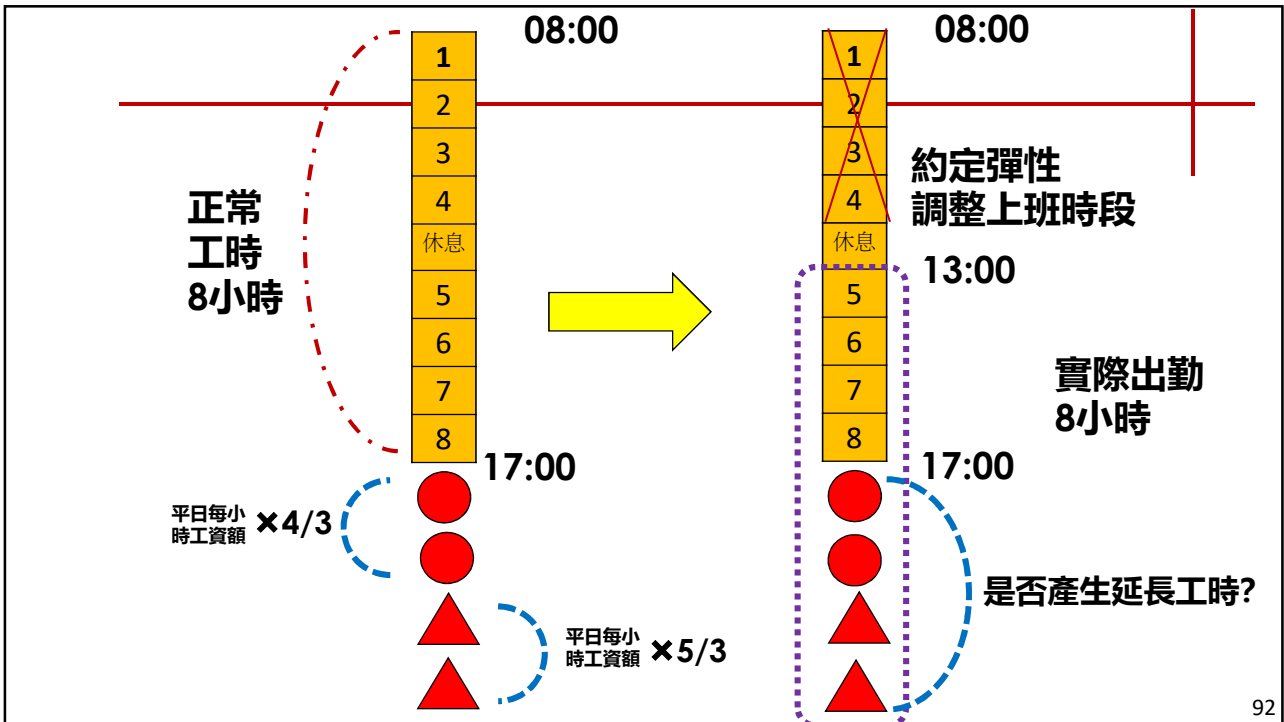
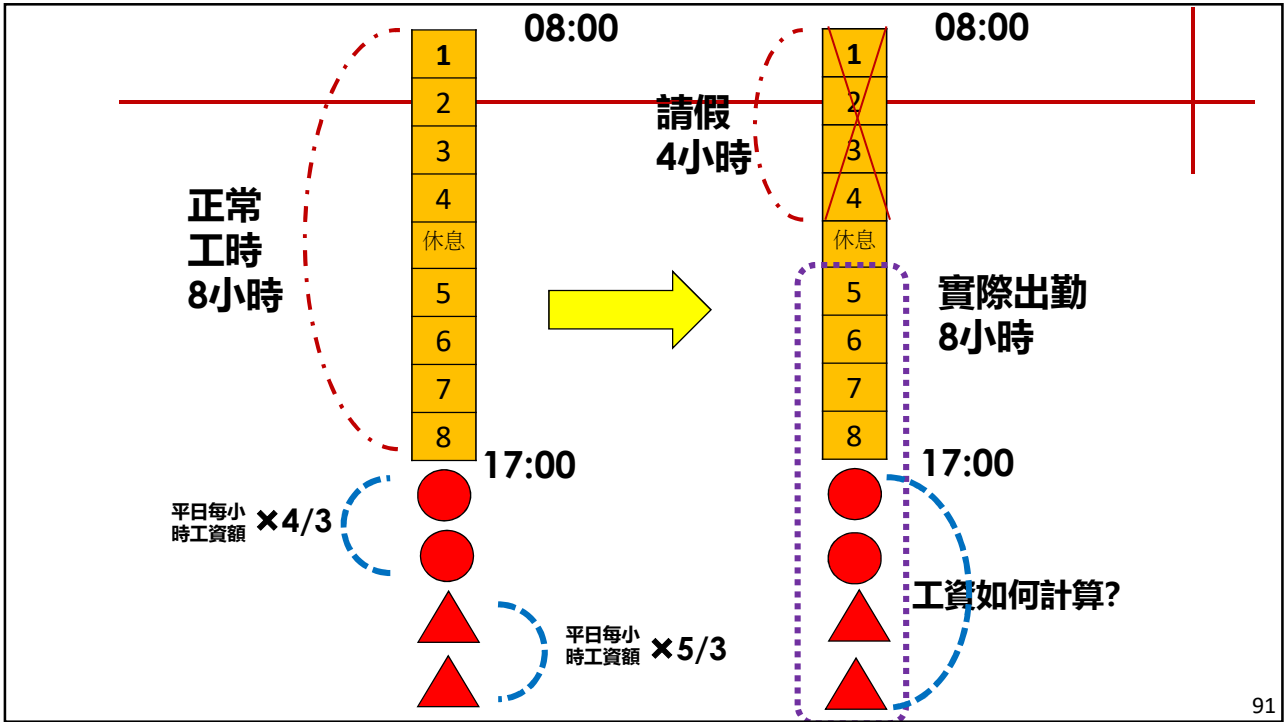
- 工作時間→勞工在雇主指揮監督下，提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。包含：
 - 1.實際從事工作的時間。
 - 2.在雇主指揮監督下，處於特定之隨時提供勞務狀態的待命時間。
 - 3.勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，往來於事業場所間所必要之交通時間。
- 休息時間→勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由運用之時間。

89

Q.請假時段是否計入工作時間？

勞動部103年10月15日勞動條 3字第 1030132065 號函：「查勞動基準法第32條所稱『延長工時』，指雇主使勞工於正常工作時間以外延長工作。**勞工請事假之時間本為原約定正常工時之一部，原受雇主指揮監督，縱因請假而實際上未從事工作，於檢視工作時間是否符合該條第2項『每日延長工時連同正常工時不得超過12小時』規定時，請事假之時段仍應與是日工作時間合併計算。**」

90



二、工作時間常見違法態樣-出勤記錄違法態樣

違反這1項，
罰鍰是9-45萬唷！

第30條第5項 雇主應置備勞工出勤紀錄，此項出勤紀錄應保存五年。

第30條第6項 前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

未記錄勞工出勤情形。

未保存（出勤紀錄於算好薪資便一併給勞工、或銷毀）。

以打勾方式記錄、未記錄至分鐘、每日於上下班欄位內均填入相同或整點時間。

未逐日記載（主管不用打卡、外勤人員下班後即回家不用進公司打卡）。

93

三、工作時間-勞動基準法各種變更事項之程序

項目	法條	主管機關指定	工會/ 勞資會議	30人以上 備查	公告
2週變形工時	30Ⅱ	※（各行業皆 適用）	★		⊕
8週變形工時	30Ⅲ	※	★		⊕
4週變形工時	30之1	※	★		⊕
延長工時	32 I		★		⊕
彈性延長工時 （加班工時帳戶）	32Ⅱ但/32Ⅲ		★	◎	⊕
輪班休息 11變8	34Ⅱ但/34Ⅲ	※（雙主管機 關）	★	◎	⊕
7休一/ 例假調整	36Ⅳ/36Ⅴ	※（雙主管機 關）	★	◎	⊕

94

補充提醒

■法令規定

- 第83條→為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。
- 實施細節，可參「勞資會議實施辦法」
- 相關範本文件可至本局官方網站/線上服務/表格檔案下載 / 「勞資會議」之資料夾內下載
- 勞動部建置勞資會議線上備查系統，可多加利用 (<https://reurl.cc/j5dvML>)



洽詢專線：(07) 812-3153

勞資關係科

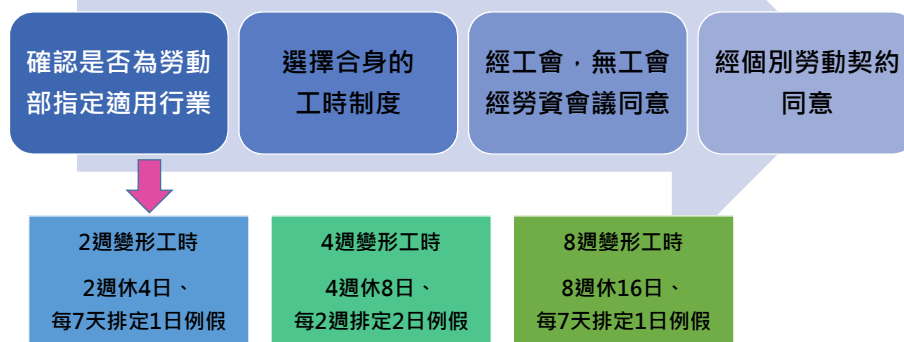


四、變形工時制度

變形工時打造合身、合法工時彈性

服務業：勞基法是適用在工廠的！不可能一套衣服，所有人都合身？

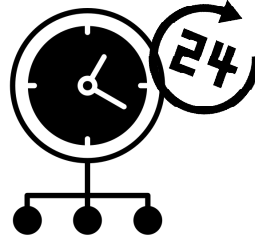
可透過變形工時制度尋求解決。



勞動部「工時制度及工作彈性化措施介紹」頁面：<https://goo.gl/W6NQCG>



(一)變形工時之概念與實施注意事項



- 所謂「變形工時」(或彈性工時，不嚴格區分稱呼)，指的是相對於正常工時有所變化的工時制度及休假安排。目前可簡單區分如下：
 - 二週變形工時(第30條第2項)
 - 八週變形工時(第30條第3項)
 - 四週變形工時(第30條之1)

97

(一)變形工時之概念與實施注意事項

- 1.實施變形工時務必要先經工會(沒工會要經過勞資會議)同意，而且要確定區間的起始點。
- 2.變形工時是以「每2週、4週或8週」為單位。不是以每個月1號重新計算。
 - ※會造成區間內應有之休息日與例假天數不足。
- 3.不同行業可適用之變形工時不同。
 - ※不屬於可適用四週變形工時的行業，卻使用四週變形工時。

98

(二) 「週」工時與「月」薪的概念釐清

- 實務上時常有反應變形工時為何要確認實施區間？為什麼不能用月平均工時計算？
- 現行勞基法規定僅有「週工時」與「幾週休幾日」的規定，因此：
 - 沒有「月休幾天」。
 - 沒有「每月正常工時」。
- 其實在實施任何一種變形工時之前，原先的「週休二日」就是「週概念」，很單純就是決定「休息日產生在哪裡」的遊戲規則。
- 加上變形工時之工時分配概念後，再多出是否有一日工時(或區間內正常工時)逾分配上限而產生平日延長工時的情形。

99

(三) 變形工時適用行業

二週變形 (30條第2項)	凡適用勞動基準法之行業
八週變形 (30條第3項)	1.經指定適用勞動基準法第30條之1之行業 2.製造業 3.營造業 4.遊覽車客運業 5.航空運輸業 6.港埠業 7.郵政業 8.電信業 9.建築投資業 10.批發及零售業 11.影印業 12.汽車美容業 13.電器及電子產品修理業 14.機車修理業 15.未分類其他器物修理業 16.洗衣業 17.相片沖洗業 18.浴室業 19.裁縫業 20.其他專業科學及技術服務業 21.顧問服務業 22.軟體出版業 23.農林漁牧業 24.租賃業 25.自來水供應業 26.依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業 27.汽車貨運業 28.大眾捷運系統運輸業 29.攝影業中婚紗攝影業及結婚攝影業
四週變形 (30條之1)	1.環境衛生及污染防治服務業 2.加油站業 3.銀行業 4.信託投資業 5.資訊服務業 6.綜合商品零售業 7.醫療保健服務業 8.保全業 9.建築及工程技術服務業 10.法律服務業 11.信用合作社業 12.觀光旅館業 13.證券業 14.一般廣告業 15.不動產仲介業 16.公務機構 17.電影片映演業 18.建築經理業 19.國際貿易業 20.期貨業 21.保險業 22.會計服務業 23.存款保險業 24.社會福利服務業 25.管理顧問業 26.票券金融業 27.餐飲業 28.娛樂業 29.國防事業 30.信用卡處理業 31.學術研究及服務業 32.一般旅館業 33.理髮及美容業 34.其他教育訓練服務業 35.大專院校 36.影片及錄影節目帶租賃業 37.社會教育事業 38.市場及展示場管理業 39.鐘錶、眼鏡零售業 40.農會及漁會 41.石油製品燃料批發業中之筒裝瓦斯批發業 42.其他燃料零售業中之筒裝瓦斯零售業 43.農、林、漁、牧業

100

(四) 變形工時適用行業

變形方式	法條	條文重點	例假日 (36條)	休息日 (36條)
無變形	第36條	勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。	每7日中要有1日例假日	每7日中要有1日休息日
二週變形	第30條第2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2週內2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2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。	每7日中至少應有1日之例假 (7休1)	每2週內之例假及休息日至少應有4日。 (休息日每2週要有2天，不限1週1天)
八週變形	第30條第3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8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8小時，每週工作總時數不得超過48小時。	每七日中至少應有一日之例假 (7休1)	每8週內之例假及休息日至少應有16日。 (休息日每8週要有8天，不限1週1天)
四週變形	第30-1條	1. 雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意。 2. 4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2小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。 3. 當日正常工作時間達10小時者，其延長之工作時間不得超過2小時。	每二週內至少應有二日之例假 (14休2)	每4週內之例假及休息日至少應有8日。 (休息日每4週要有4天，不限1週1天)

101

(五) 排班態樣

法定正常工時的參考排班態樣 一週休二日制

星期	一	二	三	四	五	六	日
正常工時	8	8	8	8	8	休息日	例假

第36條所定例假，其意旨在於合理中斷勞工之連續勞動，例假之安排，以「每7日為一週期，每一週期內應有1日例假，勞工不得連續工作逾6日」為原則，所稱「勞工不得連續工作逾6日」，係指勞工之約定工作日不得連續逾6日，事業單位於各週期內安排休息日且確未使勞工出勤，因而未有使勞工連續工作逾6日者，尚屬可行。



102

(五)排班態樣

- 範例一 注意：若7天的週期內，安排的不是例假，而是排定**特休假、國定假日、婚、喪、病、事假**等，仍會造成例假未依規定給假而**違法**

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	例假	8	8	8	休息日 (不可加班)	8	8
第二週	8	8	8	例假	休息日	8	8

- 範例二

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	8	休息日	例假
第二週	8	8	8	例假	休息日 (加班)	8 (舉辦活動)	8 (舉辦活動)
第三週	8	8	8	休息日 (不可加班)	8	8	例假
第四週	8	8	8	8	8	休息日	例假

103

(五)排班態樣

想一想：以下狀況合法嗎？

前提：公司**未採取變形工時**、因2週工時僅80小時，所以也沒發給加班費

Q 案例一

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	自行調 移休息 日	休息日	例假
第二週	8	8	8	8	8	8	例假

Q 案例二

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	8	8	例假
第二週	8	8	8	8	休息日 加班補 休	休息日	例假

104

(六)四週變形工時排班例示(1)

Q

案例一



	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	例假	例假	休息日 (36條)	休息日 (36條)	休息日 (36條)	8
第二週	8	8	8	8	8	8	8
第三週	8	例假	8	8	8	8	8
第四週	8	例假	休息 (36條)	8	8	8	8

Q

案例二



	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	休息日 (36條)	休息日 (36條)	休息日 (36條)	8
第二週	8	8	8	8	8	8	8
第三週	8	例假	例假	8	8	8	8
第四週	8	例假	休息 (36條)	8	8	例假	8

105

(六)四週變形工時排班例示(2)

Q

案例三



	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	休息日 (36條)	休息日 (36條)	休息日 (36條)	8
第二週	8	8	8	8	8(特休)	8(特休)	8
第三週	8	例假	例假	例假	8	8	8
第四週	8	例假	休息 (36條)	8	8	8	8

每二週內至少應
有二日之例假

Q

案例四



	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8+2	8+2	8+2	8+2	例假	休息日 (36條)	8→0 (空班)
第二週	8+2	8+2	8+2	8+2	例假	休息日 (36條)	8→0 (空班)
第三週	8+2	8+2	8+2	8+2	例假	休息日 (36條)	8→0 (空班)
第四週	8+2	8+2	8+2	8+2	例假	休息日 (36條)	8→0 (空班)

106

(七)八週變形工時(依政府機關行事曆)排班例示

110年度

八 月							九 月						
日	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4
廿三	廿四	廿五	廿六	廿七	廿八	立 秋				廿五	廿六	廿七	廿八
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
七月大	初二	初三	初四	初五	初六	初七	廿九	三十	八 月 十 日	初二	初三	初四	初五
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
初八	初九	初十	十一	十二	十三	十四	初六	初七	初八	初九	初十	十一	十二
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
十五	處 暑	十七	十八	十九	二十	廿一	十三	十四	十 五 中 秋 節	十六	秋 分	十八	十九
29	30	31					26	27	28	29	30	9/1	9/2
廿二	廿三	廿四					二十	廿一	廿二	廿三	廿四		
									9/3				

參考區間：

8/9(一)~9/3(日)

原9/11休息日與9/20對調

連同中秋節形成連假

107

(八)其他工作時間常見違法態樣-延長工時違法態樣

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；延長之工作時間，1個月不得超過46小時，但……

未將「休息日」出勤時數計入延長工時。

1日工時超過12小時、1月加班工時超過46小時（例外超過54小時）。

勞工想要多賺錢要求多加班。

108

Chapter 4. 休假規範 與常見違法態樣

章節體系：

- (1)例假與休息日
- (2)國定假日
- (3)特別休假



109

一、例假與休息日-「一例一休」之緣起



每週不超過40小時正常工時，有些企業會怎麼做…

	DAY 1	DAY 2	DAY 3	DAY 4	DAY 5	DAY 6	DAY 7
企業A	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	休
企業B	7h	7h	7h	7h	7h	5h	休

要連上6天班!
無法達到週休二日的目標



110

(一)一例一休之法令規定

- 勞動基準法第36條：

(I.) 勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。

(II.) 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。
- 二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。
- 三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。

111

(一)一例一休之法令規定

- 勞動基準法施行細則第22條之3：「本法第36條第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，以每7日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第4項及第5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6日。」

112

(二)勞工原則上不得連續工作逾6日

Q

案例一



	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	例假	8	1 休息日 (加班)	2 8
第二週	8	8	8	8	8	8 休息日 (未出勤)	3 例假

Q

案例二



	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	例假	8	休息日 (未出勤)	1 8
第二週	8	8	8	8	8	8 休息日 (未出勤)	2 例假

113

(三)部分工時人員仍有一例一休之適用

- 行政院勞工委員會89年7月26日(89)台勞動二字第0031640號函：「...二 適用勞動基準法事業單位之部分時間工作者，其例假、休假亦適用該法第三十六條、第三十七條、第三十八條之規定。」
- 《僱用部分時間工作勞工應行注意事項》第六點勞動條件基準，三、例假、休息日、休假、請假等相關權益略以，(一)勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，工資照給...
 - 常有事業單位誤解時數很短的部分工時人員，可以不用一例一休，請注意，只要是勞工，都適用一例一休規定。
 - 即便該等人員每天只上2小時，一週上6天(共12小時)，仍然要依勞基法第36條規定發給休息日加班費。

114

(四)週休二日未強制應於特定期日實施放假

週休二日不是『固定休星期六、日』



115

(五) 延伸閱讀-月休8天還不夠嗎？

Q 公司為因應一例一休，一律安排「月休8日」，是否符合勞動基準法規定？



- 會違法唷！ $\text{月休8日} \times 12\text{個月} = 96\text{天} < 104\text{天} = \text{週休2日} \times 52\text{週}$
- 依勞動基準法第36條規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日（另，採變形工時也是採每2週、4週或8週為總正常工時或例假、休息日之計算單位）。另還需包括當週是否有週紀念日、勞動節日或其他由中央主管機關規定應放假之日（**國定假日**），因此**休假天數係以週為計算單位，非以月來計算**，至於每月到底休假幾天要依前述原則細算後才能得知，而不是一律以8天或9天或10天來概括論定。

如果單位依法實施2週、4週或8週**變形工時**，請先依各該週期相關規定排定例假及休息日（即以每2週、4週或8週週期為單位**接續排班**），再來處理**國定假日**的問題，**而不是每次排班一律都從每個月1日開始**，以免損及勞工例假及休息日權益而觸法！

116

(六) 休假常見違法態樣

第36條第1項 勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。

連續出勤逾6日（勞工自己排班或調班要連續休假）。

連續出勤30日，但每日只出勤2小時。

誤以為部分工時勞工不適用一例一休規定而連續出勤逾6日

小提醒

部分工時勞工（完全依據政府辦公日曆表出勤者除外）**並不適用各種變形工時**之規定，所以每週如果出勤6日，需給付休息日加班費；且不得使勞工連續工作逾6日唷！

117

二、國定假日

第37條 - 國定假日

- 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。（均依照紀念日及節日實施辦法）
- 當國定假日遇例假及休息日（施行細則第23條之1）
 1. 應予補假。但不包括本法第37條指定應放假之日（例如選舉罷免投票日）。
 2. 補假期日，由勞雇雙方協商排定之。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 中華民國開國紀念日 • 農曆除夕(農曆十二月之末日) • 春節 (農曆一月一日至一月三日) • 和平紀念日 | <ul style="list-style-type: none"> • 兒童節 • 民族掃墓節 • 勞動節 • 端午節 • 中秋節 • 國慶日 |
|--|--|

※原住民歲時祭儀（具原住民身分者放假一日，日期依原住民委員會之公告）

118

(一)國定假日出勤注意事項



關於國定假日，如果事業單位需要勞工出勤，該如何因應呢？

關於「國定假日」，可以採以下的因應方式：



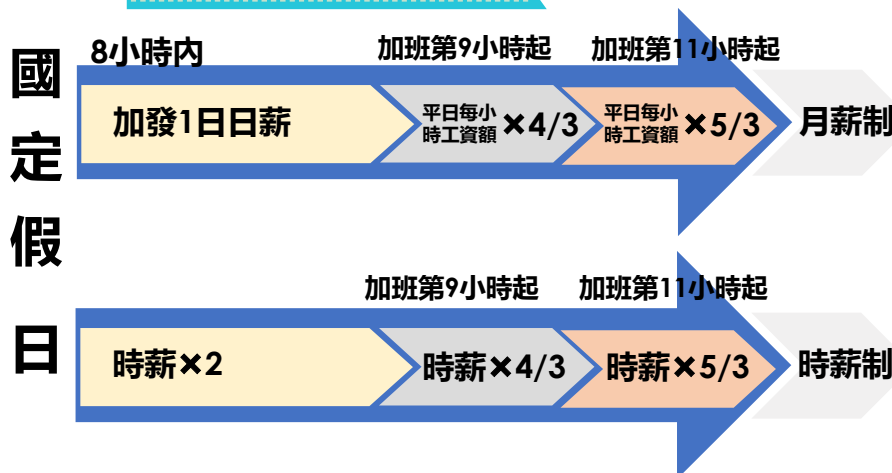
- 1.依勞基法第39條規定，雇主經徵得勞工同意於**休假日**工作者，工資應**加倍發給**（**8小時內**皆需加倍發給。）
- 2.國定假日得經勞資雙方協商同意**與其他工作日對調**。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。
- 3.當國定假日遇**例假**及**休息日**：**補假1日**（**補假期日**，由勞雇雙方**協商排定**；**補假當日**，性質則為**國定假日**，如勞工出勤加班，工資應加倍發給）。
- 4.國定假日**加班8小時以內**，**不計入**每月延長工時時數。

119

(二)國定假日出勤工資

國定假日加班費該如何計算

加班費
試算系統



120

複習：各種加班費試算

假設勞工：每月工資 36,000元、每日工資 1,200元
每小時工資150元

工作日加班	國定假日加班
<p>規定： 前2小時加給1/3，之後每小時加給2/3。</p> <p>試算：以加班四小時為例 $\{150+(150 \times 1/3)\} \times 2 = 400$元 $\{150+(150 \times 2/3)\} \times 2 = 500$元</p> <p>當日工資：1200元 + 900元 = 2100元 <small>{原有工資} {加班費}</small></p>	<p>規定： 給加倍工資(原有+一倍)，未滿8小時以8小時計算。</p> <p>試算：8小時內加給一倍，超過8小時以勞基法第24條規定發給</p> <p>※以出勤8小時為例</p> <p>當日工資：1200元 + 1200元 = 2400元 <small>{原有工資} {加班費}</small></p>
例假日加班	休息日加班
<p>規定： 僅天災、事變、突發事件可出勤。除發給加班工資之外，再加補休一天。加班未滿8小時，仍須給一日工資。</p> <p>試算：另再加一天補休。</p> <p>當日工資： 1200元 + 1200元 + 1天補休 = 3600元 <small>{原有工資} {加班費} {隱藏成本1200元}</small></p>	<p>規定： 前2小時加給1又1/3，之後每小時加給1又2/3。</p> <p>試算：以加班8小時為例 $150 \times 1 \text{又} 1/3 \times 2 = 400$元 $150 \times 1 \text{又} 2/3 \times 6 = 1500$元</p> <p>當日工資：1200元 + 1900元 = 3100元 <small>{原有工資} {加班費}</small></p>

121

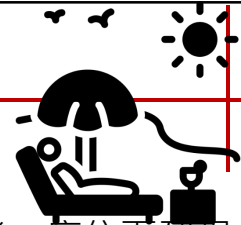
二、特別休假

- 勞動基準法第38條規定：

(I) 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、6個月以上1年未滿者，3日。
- 二、1年以上2年未滿者，7日。
- 三、2年以上3年未滿者，10日。
- 四、3年以上5年未滿者，每年14日。
- 五、5年以上10年未滿者，每年15日。
- 六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。

(II) 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。



122

二、特別休假

• 勞動基準法第38條規定：

(III) 雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假。

(IV) 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

(V) 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

(VI) 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

123

二、特別休假

勞動基準法施行細則第24-1條規定：

(I) 本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日。

(II) 本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

一、發給工資之基準：

(一) 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。

(二) 前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前**最近1個月**正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。

(三) 勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。

124

(一)特別休假天數一覽表

年資	修正前	修正後 106.1.1起	年資	修正前	修正後 106.1.1起
滿6個月	0	3	滿13年	18	19
滿1年	7	7	滿14年	19	20
滿2年	7	10	滿15年	20	21
滿3年	10	14	滿16年	21	22
滿4年	10	14	滿17年	22	23
滿5年	14	15	滿18年	23	24
滿6年	14	15	滿19年	24	25
滿7年	14	15	滿20年	25	26
滿8年	14	15	滿21年	26	27
滿9年	14	15	滿22年	27	28
滿10年	15	16	滿23年	28	29
滿11年	16	17	滿24年	29	30
滿12年	17	18	滿25年	30	30

125

(二)特別休假未休畢應折算工資

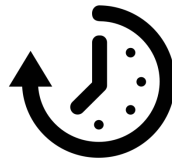
超級
重要

契約終止時，是以到職日計算特休天數結算的最低標準，
未休畢的天數需折發工資。

- 勞動部106年3月10日勞動條3字第 1060049806 號書函：「...四、另依本次勞動基準法第 38 條新增第 2 項及第 4 項規定，特別休假之期日應由勞工依照自己意願決定，雇主可提醒或促請勞工排定休假，但年度終結或契約終止時，勞工特別休假未休完之日數，不論原因為何，雇主均應發給工資。...」
- 有關特休工資計算標準，係以一日「正常工時工資」為準。
- 舉例而言，勞工A約定月薪3萬元。其於6月25日離職，還有6天特休沒休完。則應以 $(30,000/30)*6$ 天計算未休工資。

126

延伸閱讀-部分工時勞工也有特別休假(1)



- 行政院勞工委員會89年7月26日 (89) 台勞動二字第0031640 號函：「...二 適用勞動基準法事業單位之部分時間工作者，其例假、休假亦適用該法第三十六條、第三十七條、第三十八條之規定。」
- 至於特別休假計算方式可參考「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」的規定。
 - 因部分工時人員出勤時數較一般全時人員較少，因此特別休假也是比例計算的。
 - 舉例來說，部分工時清潔人員固定週休二日，每天工作4小時。則工作滿一年時會有 $(20/40)*7*8$ 小時=28小時的特別休假。

127

延伸閱讀-部分工時勞工也有特別休假(2)



所謂「全時勞工全年正常工作時間」(俗稱正職人員)可用下列公式推算：

- 每週正常工時40小時×52週+8小時=2,088小時
- 舉例來說，PT人員小勞該年總「正常工時」為1,358小時，則年資滿2年時之特別休假計算式如下：
- 年資滿2年取得10天×8小時×比例(1,358小時÷ 2,088小時) ≈52.04小時(不足1日部分由勞雇雙方協商議定，應進位，不可去尾數)
- 實務上常見因為部分工時勞工「有做有錢」，而誤認該等勞工沒有特休。

128

(三)特別休假相關注意事項

特休遞延

施行細則

1 年度終結未休畢的特休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年請休。特休遞延後，勞工請休時，優先由經遞延的特休日數扣除

2 次年底或契約終止仍未休畢，雇主應按原特別休假年度終結時應發給工資的基準，計發工資

舉例 勞工107年度有7日特休，108年度有10日特休，107年度終結4日未休畢，經勞資協商遞延至108年度：



108年度共有14日特休，請休時，優先由遞延的4日特休扣除



108年度終結，遞延的特休仍有2日未休，雇主應依107年度原應發給工資的基準計發工資，不得再予遞延

勞動部
Ministry of Labor



1. 雇主可以透過工會或勞資會議先就是否遞延或如何遞延等進行初步討論，惟其結論，以及個案上遞延與否，仍應由個別勞工與雇主雙方協商同意後，始得為之。倘勞雇雙方未合意遞延，雇主仍應於年度終結時，給付特別休假未休日數工資。

2. 經遞延而未休畢之特別休假日數，雇主即應結清並折發工資，不得再遞延至下一個年度。

129

(四)特別休假常見違法態樣

第38條 特別休假

從未給過特休

時薪或部分工時人員沒給特別休假

天數不足（不管做幾年都是7日）

於年終時發給年終獎金，作為未休特休工資

年度結束或契約終止未結算未休特別休假工資

第39條 例假、休息日、休假及特別休假工資應照給。雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。

月薪制勞工國定假日出勤工資未加倍發給

部分工時員工國定假日未加倍發給工資

不清楚那幾天是國定假日

國定假日適逢勞工例假或休息日，未給予勞工補假亦未調移至其他日放假

130

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

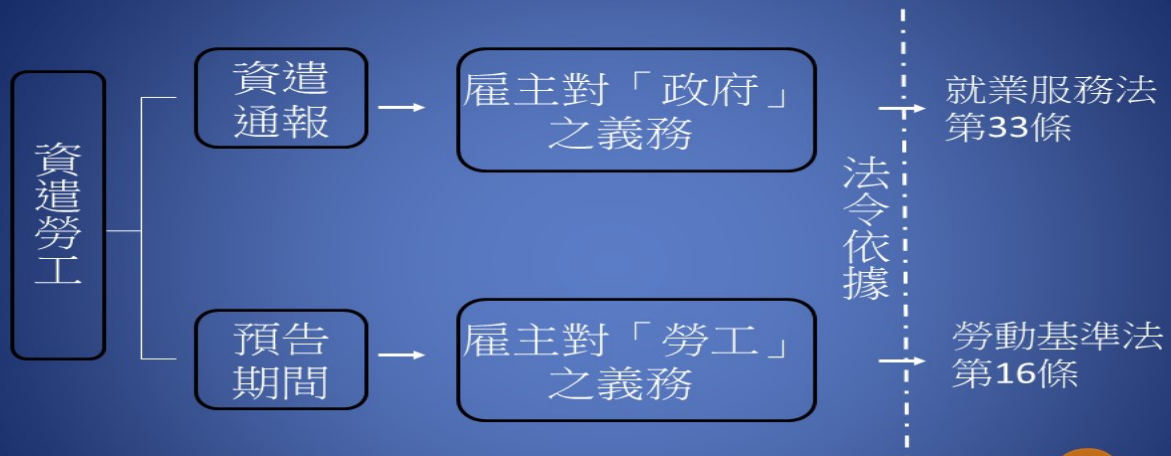
131

資遣注意事項



132

預告期跟資遣通報屬於兩項法定義務



(行政院勞工委員會97年9月17日勞職業字第0970078793號函)

f 小勞男孩向前行 | 搜尋



133

Chapter 5. 近期法遵事項提醒

章節體系：

- (1)母性保護權益事項
- (2)值日(夜)規定失效



134

一、產檢假修正

1-1.產檢假之法令規定：【※有關產檢假修正為7日之規定，「現在還沒修法完成」(修法作業中)。】

• 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5日。→未來會修正為7日
- (VI.)產檢假及陪產假期間，薪資照給。

1-2.《產檢假薪資補助要點》第4點：雇主僱用適用性別工作平等法之受僱者，給予產檢假之日數及薪資，符合下列規定者，得申請本補助：

- (一)給予受僱者第6日、第7日產檢假。
- (二)已給付前款產檢假薪資。

135

二、育嬰留職停薪之申請

2-1.育嬰留職停薪之法令規定：

• 《育嬰留職停薪實施辦法》

- (修正)第2條第1項：「受僱者申請育嬰留職停薪，應於**10日前**以書面向雇主提出。」
- (修正)第2條第3項：「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。」
- 第9條第2項：「本辦法110年6月4日修正發布之條文，自110年7月1日施行。」

136

三、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。

137

(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。**

138

(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.....

139

(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。

2.關於工作規則對應條文之修正建議：

- 本公司經徵得女性員工同意後，得於午後十時至翌晨六時之時間內工作，並提供其下列協助措施。但女性員工因健康或其他正當理由，不能於前開時間內工作者，本公司不得強制其工作：
 - 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。
- 本公司不得使妊娠或哺乳期間之女性員工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。

140

四、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

141

當您不清楚相關勞動權益時，您可以這麼做

小勞男孩為您解決職場大小事

我有哪些請假權益?

資遣費怎麼算?

勞資會議是什麼?

工讀生也有年假?

責任制可以嗎?

小勞男孩向前行 @laborboy.kcg

寫寫新貼文吧.....

政府機關 在 高雄市 4.7 24 小時營業

142

