

109年度常見違法態樣解析 基礎篇

高雄市政府勞工局



簡報綱要

肆、
休假規範與常見違法態樣

參、
工時制度與常見違法態樣

貳、
工資給付與常見違法態樣

壹、
基本概念篇 淺談最低標準

壹、基本概念篇

- 淺談最低標準





前言



我們不是「說好了」嗎？



「都約定好了」
為什麼還會「違法」？

一、認識現行法規性質與約定之效力



- 為什麼「說好了」有時候不見得合法？
- 因為，我們的法律可以先簡單二分為「公法」以及「私法」。
- 我們可以白化的理解為「國家管理某件事的規範」以及「私人間的遊戲規則」。

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，促使規範義務對象遵循有關規定。
 - 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



(一)認識強行規定-法律上的「應」與「得」



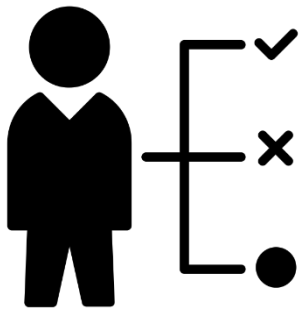
- 條文上的「應」，代表的是一種「**作為義務**」。也就是「必須要做」的強行規定。舉例來說：
 - 勞動基準法第16條規定：「...雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，**應**給付預告期間之工資。」
 - 勞動基準法第50條規定：「女工分娩前後，**應**停止工作，...」
 - 勞工保險條例第11條規定：「符合第6條規定之勞工，各投保單位**應**於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人...」
 - 勞工退休金條例第14條規定：「雇主**應**為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。」



(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**」，是該項權利擁有者可以決定要不要去做的「任意性規定」，舉例來說：
 - 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...」
 - 勞工請假規則第4條規定：「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。...」



(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。...」



二、勞動基準法為「基準法」



勞基法第1條規定：

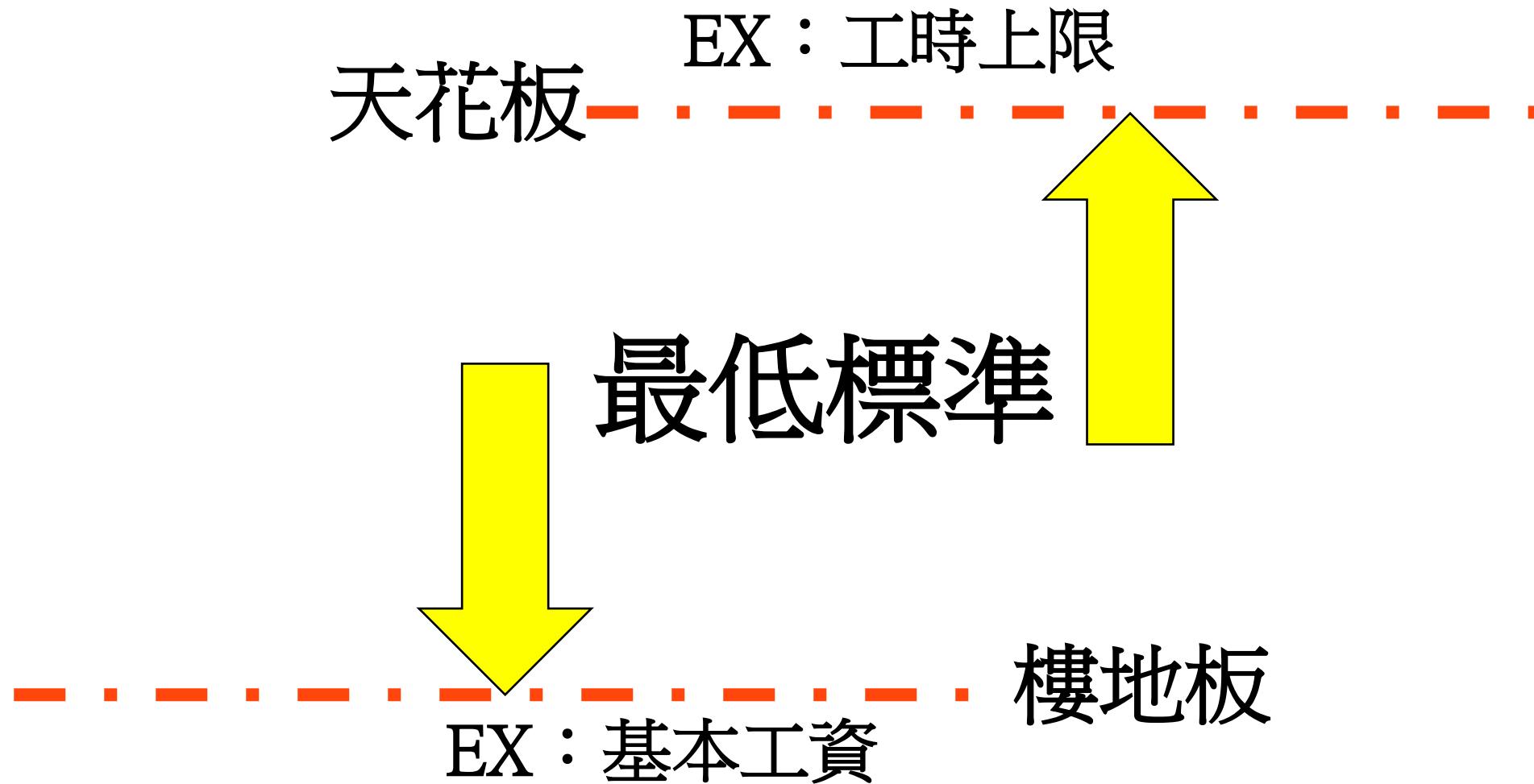
I. 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

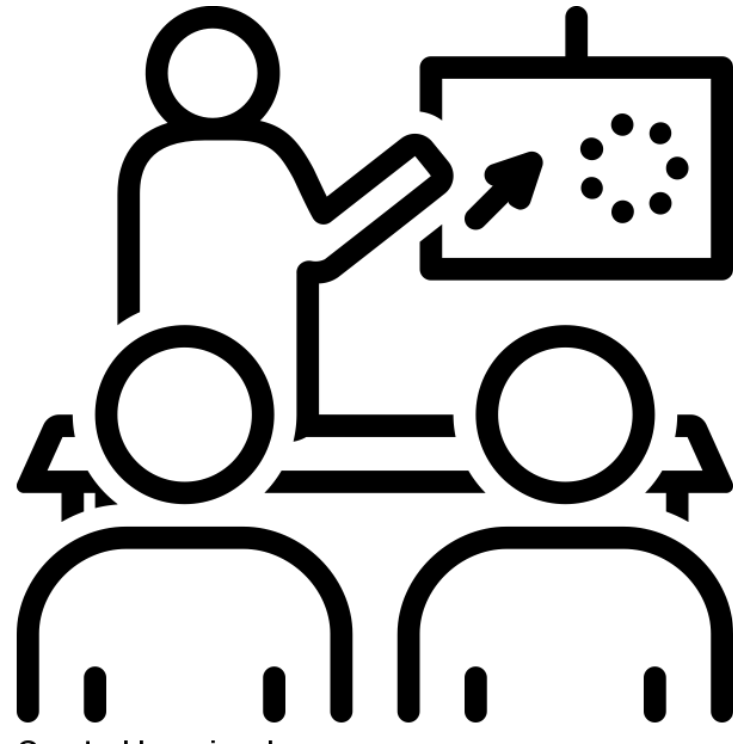
II. 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

→ 何謂「**最低標準**」？



二、勞動基準法為「基準法」





常見實務案例探討



Q1. 可以自願不加保勞保嗎？

1.約定不加保之效力？

勞工保險條例第6條第1項：年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，**應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位**，**全部參加勞工保險為被保險人**：

- 一、受僱於僱用勞工5人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。
- 二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工。
- 三、受僱於僱用5人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。
- 四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。
- 五、受僱從事漁業生產之勞動者。
- 六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。
- 七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。
- 八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

1.約定不加保之效力？

「全部加入」，一個都不能漏掉

行政院勞工委員會92年6月27日勞保3字第 0920035849 號函：「依職業災害勞工保護法第34條前段規定，依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主，其勞工發生職業災害事故者，按僱用之日起至事故發生之日應負擔之保險費金額，處以4至10倍罰鍰，不適用勞工保險條例第72條第1項有關罰鍰之規定。**所稱『依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主』**，係指依勞工保險條例第6條第1項各款規定，應為所屬勞工辦理參加勞工保險之雇主，及投保單位僱用勞工人數減至4人以下時，依勞工保險條例第7條規定仍應繼續參加勞工保險者而言。至僱用員工未滿5人之事業單位，其雖屬勞工保險自願加保單位，惟該單位如有成立投保單位。即應為所屬全體勞工辦理加保。」

1. 約定不加保之效力？

是員工自己因為債務問題
自願不加保的！而且他有
簽切結書，我們都講好了！

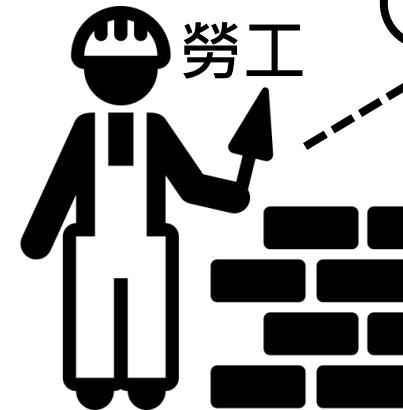


公司是強制投保單位。
勞保投保是強行規定，
就算講好了也不可以。

(被告)
雇主



(原告)
勞工



公司未加保，請
求勞保給付損失。

1.約定不加保之效力？



臺灣高雄地方法院106年度勞訴字第52號判決：「又原告(即勞工)主張被告(即雇主)自其到職後並未為其投保勞保乙節，被告就此並不爭執，僅抗辯：原告到職前曾言明其有積欠健保費，且不需勞保亦不願被扣自付額，故始未為其投保勞保云云，惟被告就此抗辯並未舉證證明之，況各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊，此為勞保條例第10條第1項所明定，此既為保障勞工權益而設，**應認屬於強制規定**，不容許勞資合意免除雇主投保之義務，是就未投保勞保所造成之損害，被告仍須負擔賠償責任。 ...」



Q2.只請一個勞工也要提繳勞工退休金
及投保就業保險嗎？

2-1. 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。...」

2-2. 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。」

2-3. 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。 ...」

2-4. 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

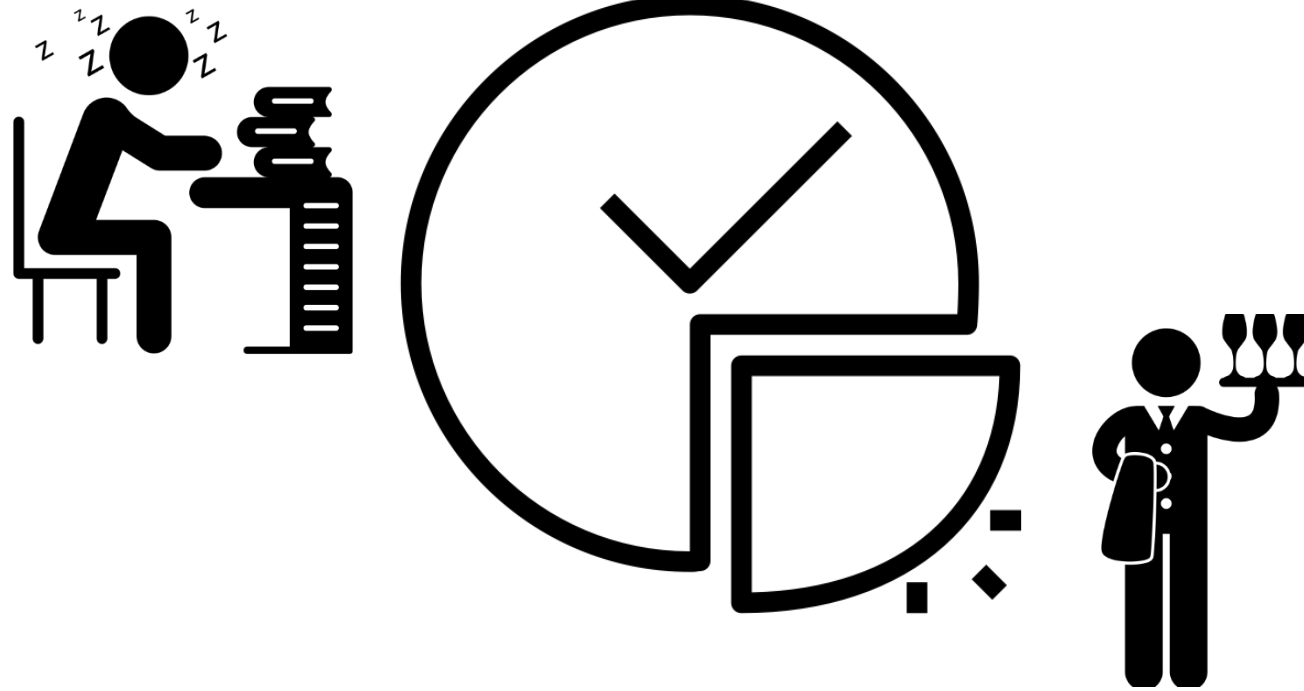


2-4. 只請一個勞工也要投保就業保險？



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。」



Q3.工讀生也適用勞基法嗎？

3.工讀生也適用勞基法嗎？



3.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
- 實務上常見雇主主張「我們是小公司，不適用勞基法」，這是錯誤的！

貳、工資給付與 常見違法態樣



勞動契約之核心議題-「工資」



一、「工資」之定義與有關法令規定



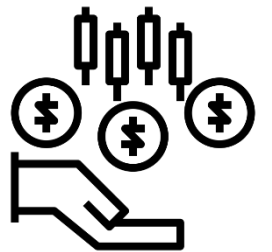
- 在勞動基準法第2條第3款規定著：「工資，**指勞工因工作而獲得之報酬**；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」
- 勞動基準法施行細則第10條對於「其他任何名義之經常性給與」做了反面排除規定。
- 常見的爭議就是，到底什麼是工資？工資到底影響了什麼？



一、「工資」之定義與有關法令規定



- 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。



(一)「工資」採實質認定

- 工資之認定採實質認定，其給付究屬工資抑係勞動基準法施行細則所定之給與，仍應具體認定，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。



(一)「工資」採實質認定



| 薪資單 | |
|-----------|----------|
| 109年1月-小勞 | |
| 本薪 | ✓ 22,000 |
| 伙食津貼 | ✓ 2,400 |
| 全勤獎金 | ✓ 2,000 |
| 主管加給 | ✓ 3,000 |
| 證照加給 | ✓ 1,000 |
| 加班費 | ✓ 1,000 |
| 年終獎金 | ✗ 5,000 |

- 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

109年1月-小勞

| | | |
|------|---|--------|
| 本薪 | ✓ | 22,000 |
| 伙食津貼 | ✓ | 2,400 |
| 全勤獎金 | ✓ | 2,000 |
| 主管加給 | ✓ | 3,000 |
| 證照加給 | ✓ | 1,000 |
| 加班費 | ✓ | 1,000 |
| 年終獎金 | ✗ | 5,000 |

只要是**因工作獲得的報酬**，
都屬於工資

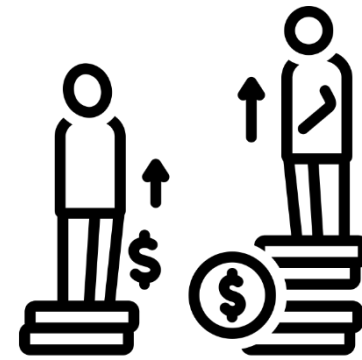
計算平常日、休息加班費（**第24條**）
國定假日加班費（**第39條**）、特休未
休工資（**第38條**），需計入

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

(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

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→23,100元。 ^{109年} 
 - 時薪制→150元/時。 1月1日起
 - 月薪制→23,800元。
 - 時薪制→158元/時。

二、基本工資-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23,800元
 - 有做有錢，現行「時薪」每小時不低於158元

二、基本工資-基本工資的概念



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。



某項所得

是否為「因工作獲得之報酬」?(勞務對價)

是

為「工資」

影響

平日每小時
工資額

平日加班費 §24

休假日
加班費 § 39

例假日
加班費 § 40

職災
原領工資補償 §59

資遣費 §17
+勞退§12

平均工資 → 預告工資 § 16

舊制退休金 §55

勞健保、勞退

工資終結
失能補償 §59
死亡補償
喪葬費

是

否 / 不確定

是否為「經常性給予」?

否

非工資

三、工資給付規範-全額直接給付

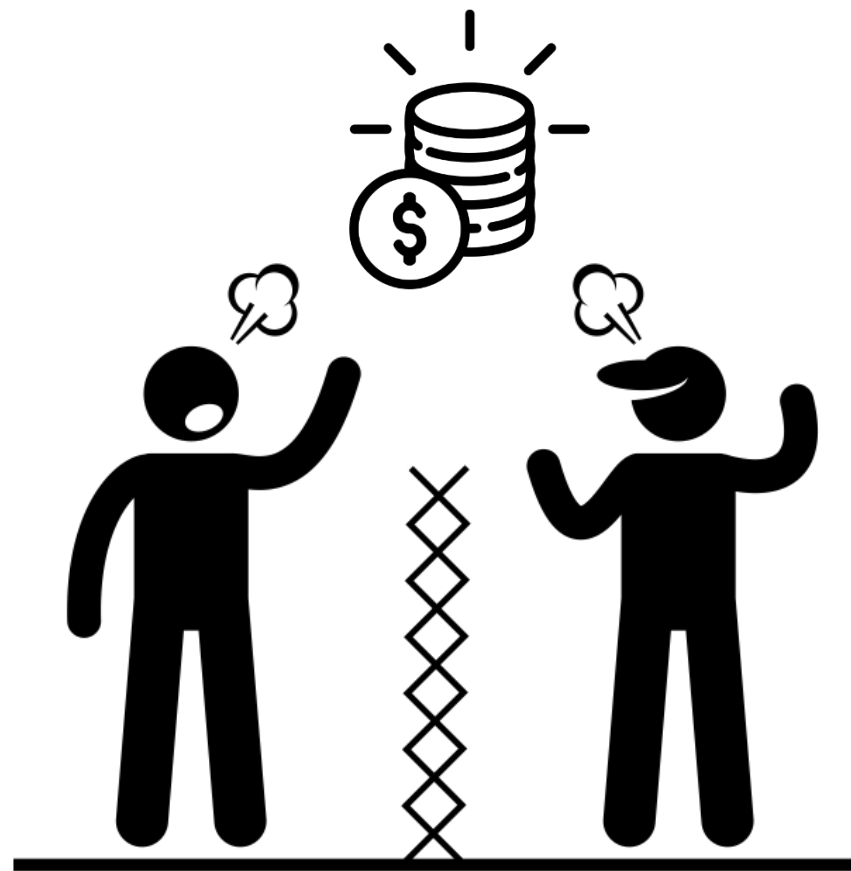


- 勞動基準法第22條規定：「I.工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。II. **工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。**」
- 為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定。該條之規定旨在保障勞工能獲得法定通用貨幣或實物等工資全額給付。

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
- 怎麼樣才叫「雙方另有約定」？



Q.勞雇雙方另有約定？



- 勞工工作即是為了獲取工資。易言之，工資為勞工賴以維生之根本。爰有應全額直接給付之規範。僅限於法令有特別規定或雙方已有約定者，才能扣減。
- 「勞雇雙方另有約定」歷來行政機關均採嚴格見解。例如，縱使勞雇雙方「事前」對於損害賠償已有約定，事後仍須勞雇雙方對於賠償範圍、數額、扣減月份等均無爭議，雇主始得扣減。而實務上本項見解基於勞動基準法之特別保障目的，司法實務多半亦肯認本項見解。

Q.勞雇雙方另有約定？



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」**。

四、工資給付違法態樣



 以下情形合法嗎？


1. 從薪水中，扣掉6%勞退金？

※小勞是月薪制全時員工
如果雙方講好的薪水是28,000，
老闆**不可以**扣掉應提繳的6%
(行政院勞工委員會94年6月23日勞動4字第
0940034012號函)

| 薪資單 | |
|-----------|--------|
| 109年1月-小勞 | |
| 應領 | XXXX |
| 本薪 | 28,000 |
| | |
| 勞退6% | -1728 |
| | |
| | |

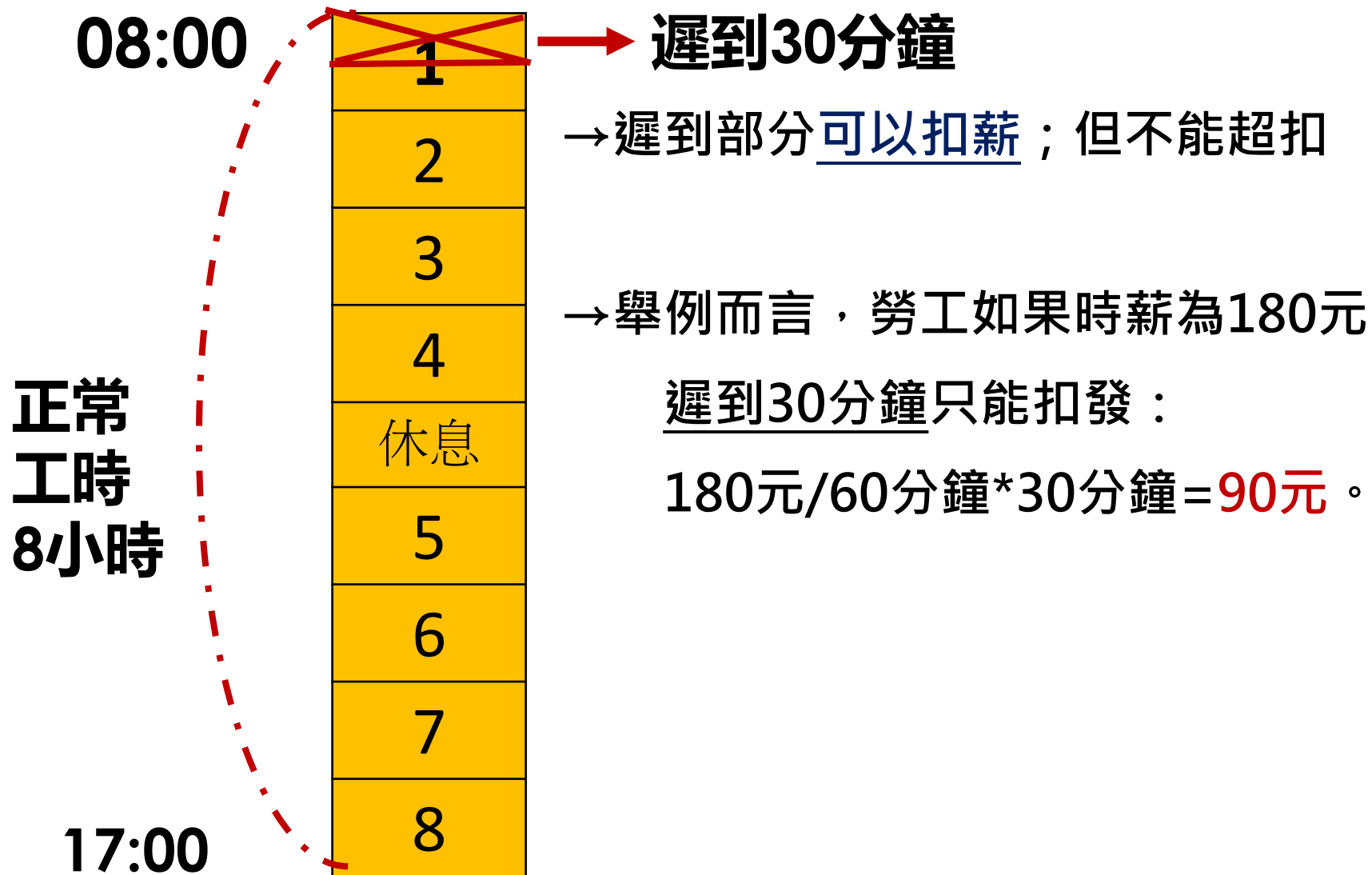
四、工資給付違法態樣



 以下情形合法嗎？


2.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？

四、工資給付違法態樣



四、工資給付違法態樣



 以下情形合法嗎？

3.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)

四、工資給付違法態樣


| 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**週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。

四、工資給付違法態樣



 以下情形合法嗎？

4.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**；如果因此造成公司損害，公司仍需循司法途徑求償。

遠航欠薪嚴重違法 台北市勞動局重罰150萬創首例

自由時報109.01.07)

遠東航空爭議不斷，自去年無預警停飛後，昨又傳出延後發放薪資，台北市勞動局昨下午前往勞檢，發現遠航未發放的員工12月薪資近5千萬元，認定嚴重違法，今天確定加重裁處至150萬元，並限令遠航公司2周內將積欠的薪資發放完畢，否則將連續處分。對此，遠航表示尚未收到勞動局公文，等收到公文、了解狀況後再回應。

遠航自去年12月12日停飛後，勞動局已多次派員到遠航公司，要求務必守法，依法發薪，但昨日遠航公司自承，確實因財務問題無法按原定發薪日發薪，並且未能說明何時可將薪資順利發放。

台北市勞動局勞動基準科長陳昆鴻指出，若工資未全額給付員工，可依照「勞動基準法」第22條第2項，開罰2萬至100萬元，但考量遠航公司的事業規模、違反人數及違反情節，這是首例引用「勞動基準法」第79條第4項，意即加重罰鍰至法定罰鍰最高額（100萬元）二分之一的

50 二分之一的

五、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。

五、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 | | |
| | | | 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 | | 未休特別休假工資 | | 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：貴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 | 屆期未休補折發工資時數 (IV) | ○ 小時 |
| 今年特別休假的請休期日 | | 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。

五、工資明細

| 薪資單A 108年1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) | 1,440 |
| 應領工資小計 | 30,240 |
| 扣項 | |
| 勞保費 | 667 |
| 健保費 | 426 |
| 實領工資 | 29,147 |

| 薪資單B 108年1月-小勞 | |
|--|--------|
| 薪水 | 29,147 |
| <p style="color: red; font-size: 2em; font-weight: bold;">僅記載給付總額是不行的！</p> | |

← 勞、健保記得分開列

六、延長工時工資



第24條規定

- 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。
- 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。

六、延長工時工資-計算例示



第24條-加班費率一覽

不能用底薪算唷！

平日每小時工資額以 “**全薪** / 240” 計算

| | 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 $\times 4/3$ | 平日每小時工資額 $\times 5/3$ | |
| 休息日 | 平日每小時工資額 $\times 4/3$ (即乘4除3) | 平日每小時工資額 $\times 5/3$ (即乘5除3) | 平日每小時工資額 $\times 8/3$ (即乘8除3) |


六、延長工時工資



Q.什麼是「平日每小時工資額」？

- 行政院勞工委員會101年06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」。

六、延長工時工資

 小勞男孩每日正常工時 8 小時，月薪新臺幣 36,000 元(每日工資 1,200 元，平日每小時工資額為 150 元)，休息日加班9小時，加班費及加班時數該如何計算？



1.當日加班費為2,300 元，公式如下：

$$150 \times \frac{4}{3} \times 2 \text{小時} + 150 \times \frac{5}{3} \times 6 \text{小時} + 150 \times \frac{8}{3} \times 1 \text{小時}。$$

2.當日加班時數為9小時，計入每月加班時數。

小提醒

- 1.請勿以乘以1.33 或1.66 計算，會低於法令規定。
- 2.部分工時（或日薪制/時薪制）人員當週出勤達6日者，仍要依法計給休息日加班費。

六、延長工時工資



| 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 日 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 例 | 3 | 3 | 3 |

小勞是時薪制部份工時的打工族

一星期只上18小時班也有加班費嗎？

→如果週期內僅休一日例假，仍然會產生「休息日出勤」的加班費唷！

七、加班補休規定



第32條之1規定

- 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。

七、加班補休規定



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



七、加班補休規定

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 |
|---|--|--|------------------------------------|
| <p>勞資雙方協商，惟應以特別休假約定年度之末日為期限</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 | <p>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</p> | <p>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</p> <p>② 契約終止：立即結清工資（至遲應於約定工資給付日發給）</p> | <p>應依原加班之當日的工資計算標準發給加班費</p> |

小提醒

勞工依本法第三十二條之一主張權利時，**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）

七、加班補休規定

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



七、加班補休規定



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

七、加班補休規定-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 $150 \text{元} \times 4/3$ 發給工資，另外的2小時須以 $150 \text{元} \times 5/3$ 發給工資。

七、加班補休規定



- 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**，並無比照特別休假得遞延實施之適用。
- 5. 107年2月28日以前，勞雇雙方如已約定換取補休，仍依勞雇雙方之約定辦理。

貳、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

參、工時規範與 常見違法態樣



看新聞了解勞基法工時保護相關規定



每天工作11小時、月休4天 黑手過勞中風半癱
獲賠150萬

2020-06-16 12:10 聯合報 記者曾健祐／桃園即時報導

蔡姓男子擔任「黑手」維修機車，但他長期每天工作11小時、月休僅4天，導致腦梗塞手腳無力、流口水，法院發現他病發前1個月的工時、加班時間各為286小時、93.5小時，顯然已經過勞，且張姓雇主也沒在車行裝冷氣，讓蔡在悶熱環境工作，認定屬於職業傷病，判張得賠蔡148萬元，可上訴。

蔡男（58歲）主張，他從2016年5月起到該車行擔任維修技師，月薪6萬、月休4天，每天工時11小時，因長期超時加班，2018年2月5日下班就出現左側手腳無力、流口水症狀，送醫急救發現是右側腦梗塞、高血壓及糖尿病，引發腦中風、左側偏癱。

先談過勞認定參考指引



| | |
|----------------|--|
| 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。 |

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。

工作時間包含...



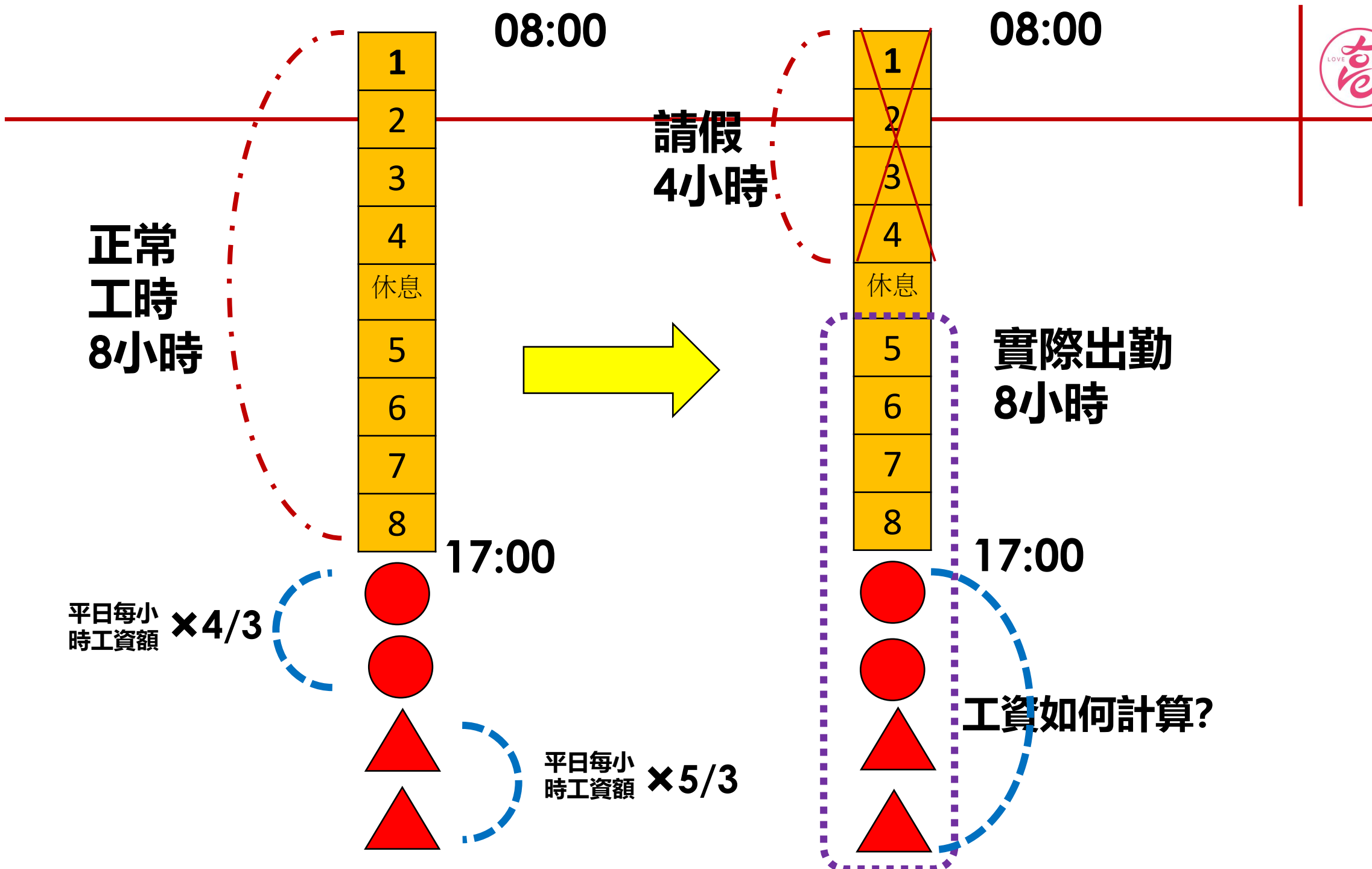
- 工作時間→勞工在雇主指揮監督下，提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。包含：
 - 1.實際從事工作的時間。
 - 2.在雇主指揮監督下，處於特定之隨時提供勞務狀態的待命時間。
 - 3.勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，往來於事業場所間所必要之交通時間。
- 休息時間→勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由運用之時間。

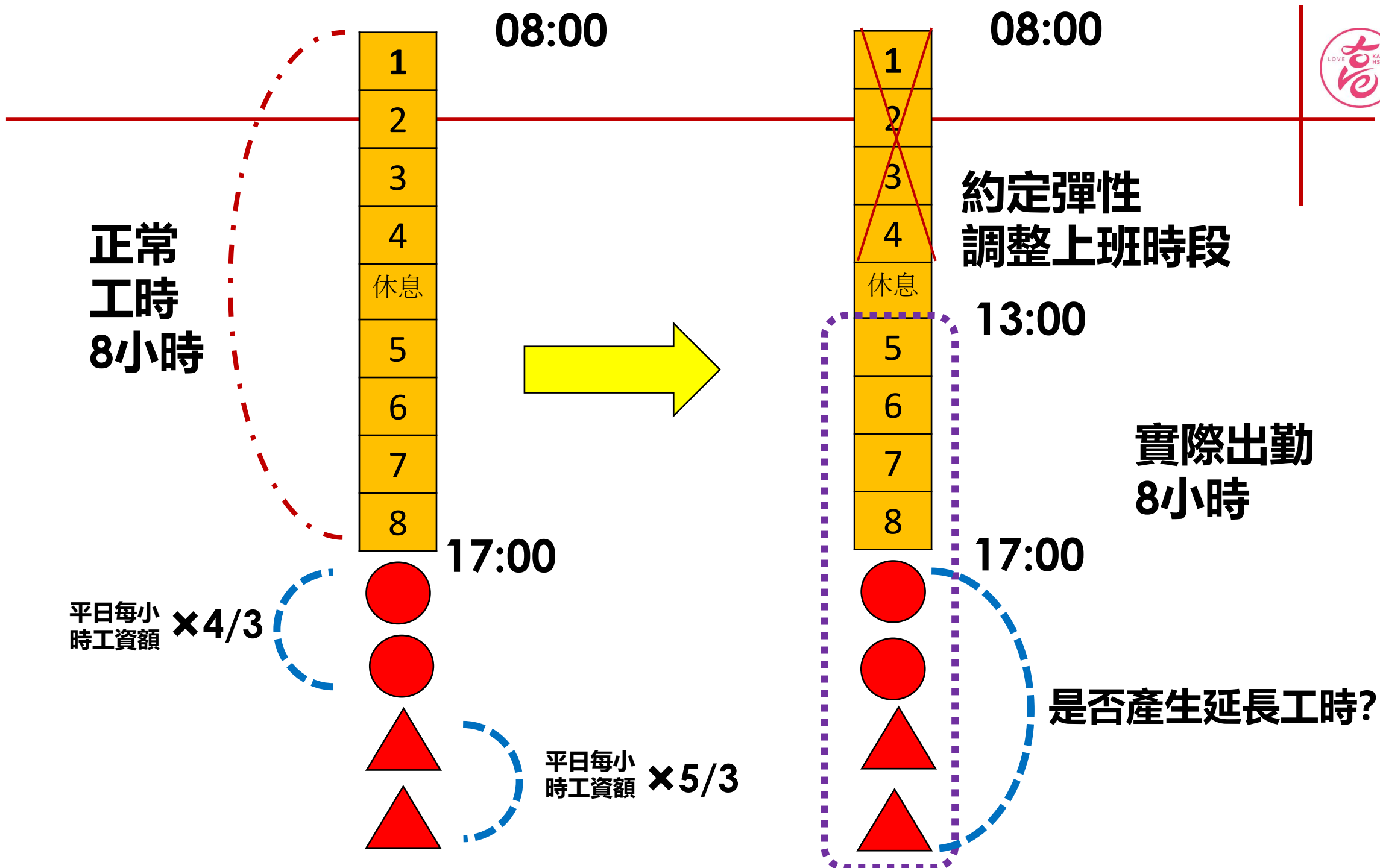


Q.請假時段是否計入工作時間？



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。**」





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）。

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) | ★ | ◎ | ⊖ |
| 女性夜間工作 | 49 I | | ★ | | |

不可不慎的注意事項

- 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。
 - ※造成區間內應有之休息日與例假日天數不足。
- 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。

四、工作時間注意事項-勞資會議召開



■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/便民服務/表格檔案下載/勞資關係科資料夾內搜尋

洽詢專線：(07) 812-3153

勞資關係科



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。

超級重要

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 |

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 |



六、變形工時制度

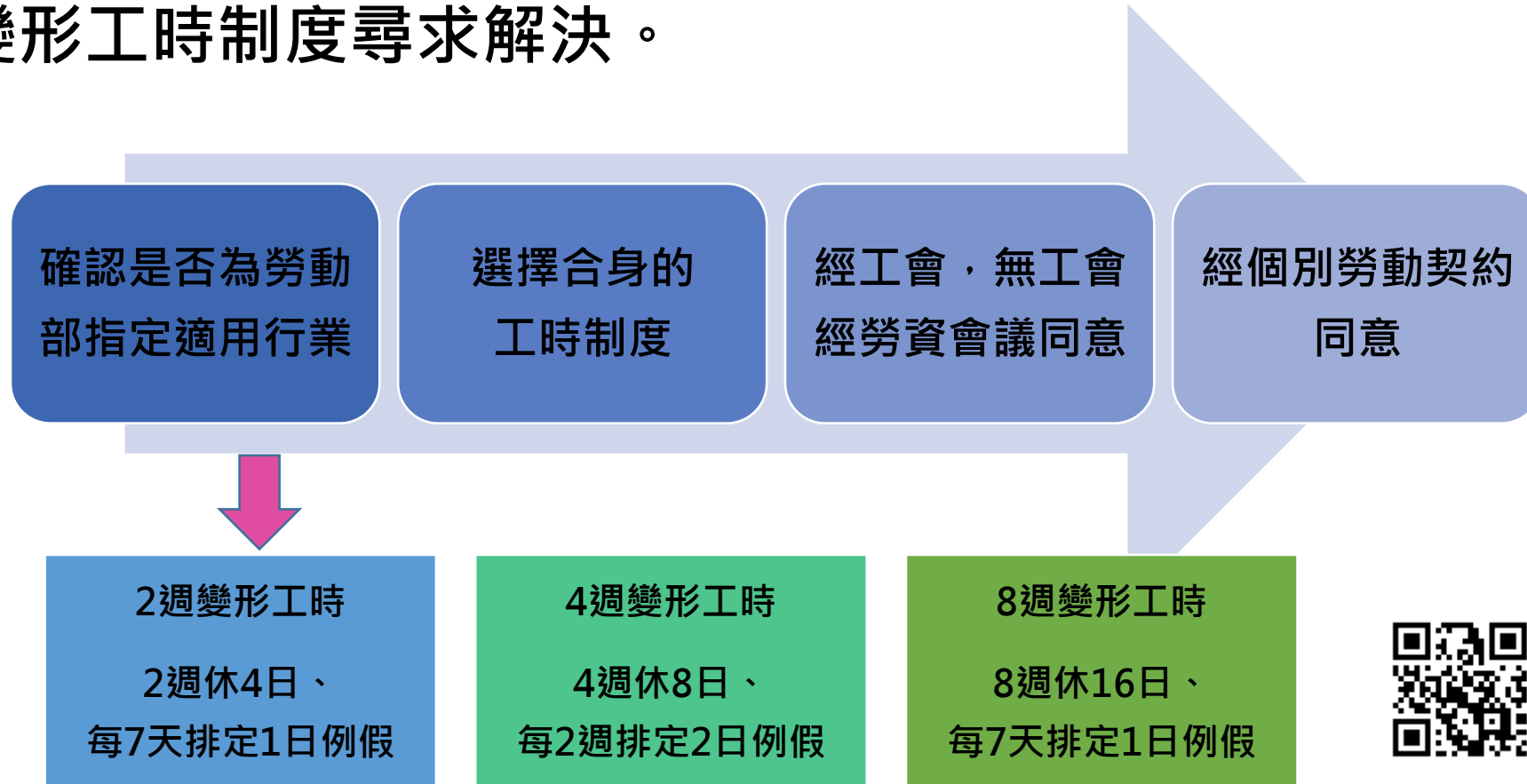


變形工時打造合身、合法工時彈性

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？

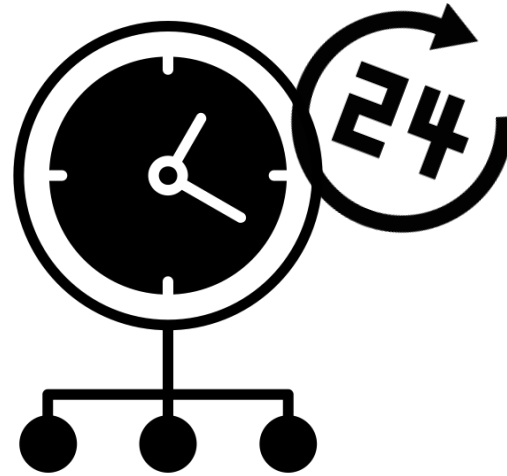


可透過變形工時制度尋求解決。



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

六、變形工時制度



- 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)

「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。

六、變形工時制度-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 |

六、變形工時種類及一例一休規範



| 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 | 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。 | 每七日中要有一日例假日 | 每七日中要有一日休息日 |
| 二週變形 | 第30條第2項 | 前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。 | 每七日中至少應有一日之例假 (7休1) | 每二週內之例假及休息日至少應有四日。 (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 | 第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。 | 每七日中至少應有一日之例假 (7休1) | 每八週內之例假及休息日至少應有十六日。 (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. 四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。 3. 當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。 | 每二週內至少應有二日之例假 (14休2) | 每四週內之例假及休息日至少應有八日。 (休息日每4週要有4天，不限1週1天) |

(一)四週變形工時排班例示(1)



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 |



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 |

(一)四週變形工時排班例示(2)



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



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) |

(二)八週變形工時(依政府機關行事曆)排班例示



109年(2020)辦公日曆表

區間1：12/30~2/23；原2/15休息日與1/23對調形成連假

| 一 月 | | | | | | | 二 月 | | | | | | 三 月 | | | | | | | |
|-------|-------|-------|------------|------|---------|---------|-------|----|------|----|----------|--------|----------|-------|------|------|------|--------|------|---------|
| 日 | 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 日 | 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 日 | 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 |
| | 12/30 | 12/31 | 1 元旦 初七 | 2 初八 | 3 初九 | 4 初十 | | | | | | | 1 初八 | 1 初八 | 2 初九 | 3 初十 | 4 十一 | 5 十二 | 6 十三 | 7 十四 |
| 5 | 6 小寒 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 選總統 | 2 天公生 | 3 | 4 立春 | 5 | 6 | 7 | 8 元宵節 | 8 婦女節 | 9 | 10 | 11 | 12 植樹節 | 13 | 14 反侵略日 |
| 十一 | 十二 | 十三 | 十四 | 十五 | 十六 | 十七 送神 | 初九 | 初十 | 十一 | 十二 | 十三 | 十四 | 十五 全國護照日 | 十五 | 十六 | 十七 | 十八 | 十九 | 廿 | 廿一 |
| 十八 | 十九 | 廿 | 廿一 | 廿二 | 廿三 | 廿四 | 十六 | 十七 | 十八 | 十九 | 廿 | 廿一 | 廿二 | 廿二 | 廿三 | 廿四 | 廿五 | 廿六 | 廿七 | 廿八 |
| 十九 | 廿 | 廿一 | 廿二 | 廿三 | 廿四 | 廿五 春節 | 十六 | 十七 | 十八 | 十九 | 廿 | 廿一 | 廿二 | 廿二 | 廿三 | 廿四 | 廿五 | 廿六 | 廿七 | 廿八 |
| 廿五 | 廿六 | 廿七 | 廿八 | 廿九 卅 | 三十 正月初一 | 廿三 | 廿四 | 廿五 | 廿六 | 廿七 | 廿八 | 廿九 | 廿九 | 卅 | 三月初一 | 初二 | 初三 | 初四 | 初五 | 初五 |
| 廿六 | 廿七 | 廿八 | 廿九 | 三十 | 卅一 | 廿三 | 廿四 | 廿五 | 廿六 | 廿七 | 廿八 | 廿九 | 廿九 | 三十 | 三十一 | | | | | |
| 初二 國慶 | 初三 祭祖 | 初四 迎神 | 初五 開市 | 初六 | 初七 | 初二 二月初一 | 初二 | 初三 | 初四 | 初五 | 初六 和平紀念日 | 初七 青年節 | 初六 | 初七 | 初八 | | | | | |

原國定假日(初二、初三)逢休息日、例假日，補假於1/28.29

七、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。

肆、休假規範與 常見違法態樣



一、「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**



(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。

(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。」

勞工原則上不得連續工作逾6日



案例一



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

Numbered callouts: 1 (Sun of Week 1), 2 (Sat of Week 1), 3 (Sun of Week 1), 4 (Tue of Week 2), 5 (Wed of Week 2), 6 (Thu of Week 2), 7 (Fri of Week 2), 8 (Sat of Week 2).



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) | 8 |
| 第二週 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 休息日 (未出勤) | 例假 |

Numbered callouts: 1 (Sun of Week 1), 2 (Tue of Week 2), 3 (Wed of Week 2), 4 (Thu of Week 2), 5 (Fri of Week 2), 6 (Sat of Week 2).

(二)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07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。

(三)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』

例假跟休息日的日期可由勞資雙方約定喔！



A勞工

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 日 |
| | | | | | 休 | 例 |

B勞工

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 日 |
| 例 | 休 | | | | | |

C勞工

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 日 |
| | | 休 | | | 例 | |


每位勞工都有週休二日，但在輪班的企業，每位勞工的例假跟休息日不見得都在星期六、日！



四、休假常見違法態樣—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遇紀念日、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！

四、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！

五、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。

- 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

- 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）

五、國定假日



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。

五、國定假日-加班費倍率

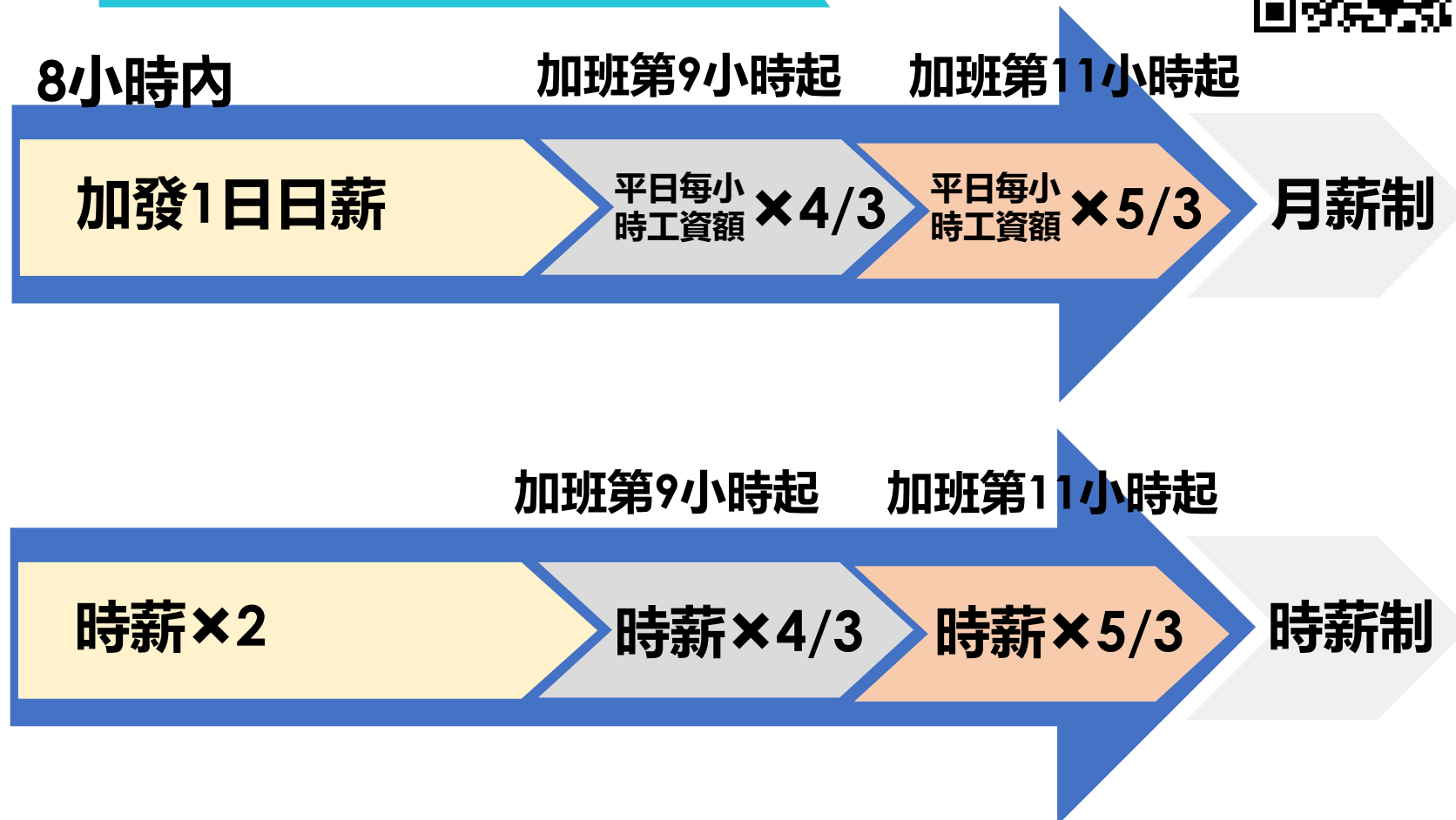


國定假日加班費該如何計算

加班費
試算系統



國
定
假
日



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

規定：

前2小時加給1/3，之後每小時加給2/3。

試算：以加班四小時為例

$$\{150+(150\times 1/3)\}\times 2=400\text{元}$$

$$\{150+(150\times 2/3)\}\times 2=500\text{元}$$

$$\text{當日工資：}1200\text{元}+900\text{元}=2100\text{元}$$

{原有工資} {加班費}

國定假日加班

規定：

給加倍工資(原有+一倍)，未滿8小時以8小時計算。

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

※以出勤8小時為例

$$\text{當日工資：}1200\text{元}+1200\text{元}=2400\text{元}$$

{原有工資} {加班費}

例假日加班

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。

試算：另再加一天補休。

當日工資：

$$1200\text{元}+1200\text{元}+1\text{天補休}=3600\text{元}$$

{原有工資} {加班費} {隱藏成本1200元}

休息日加班

規定：

前2小時加給1又1/3，之後每小時加給1又2/3。

試算：以加班8小時為例

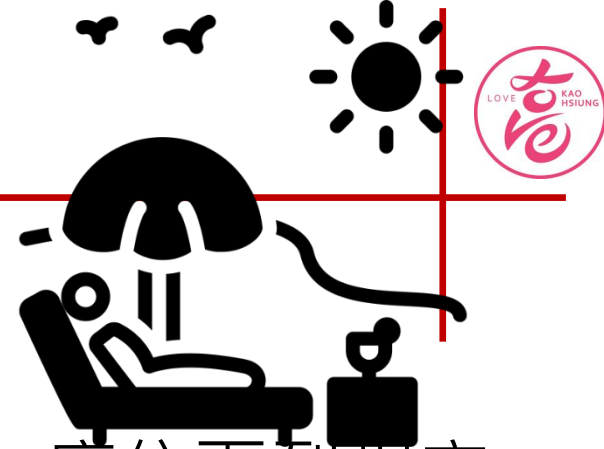
$$150\times 1\text{又}1/3\times 2=400\text{元}$$

$$150\times 1\text{又}2/3\times 6=1500\text{元}$$

$$\text{當日工資：}1200\text{元}+1900\text{元}=3100\text{元}$$

{原有工資} {加班費}

六、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、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

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。

六、特別休假



• 勞動基準法第38條規定：

III 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二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，記載於第二十三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。

六、特別休假



勞動基準法施行細則第24-1條規定：

I 本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。

II 本法第三十八條第四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，乘以其一日工資計發。

(二) 前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止

前一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**最近一個月**正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

(三) 勞雇雙方依本法第三十八條第四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。

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 |

特別休假未休畢應折算工資

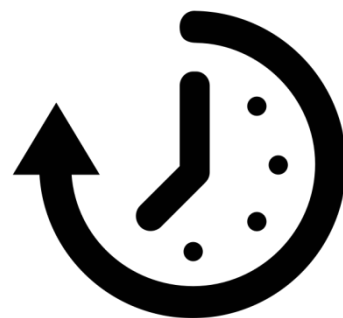


超級
重要

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03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。

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07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 $(20/40)*7\text{天}*8\text{小時}=28\text{小時}$ 的特別休假。

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，建議進位，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。

六、特別休假



特休遞延

施行細則

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。

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**



七、休假常見違法態樣-特別休假違法態樣



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

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 |

資遣注意事項



就業服務法§33



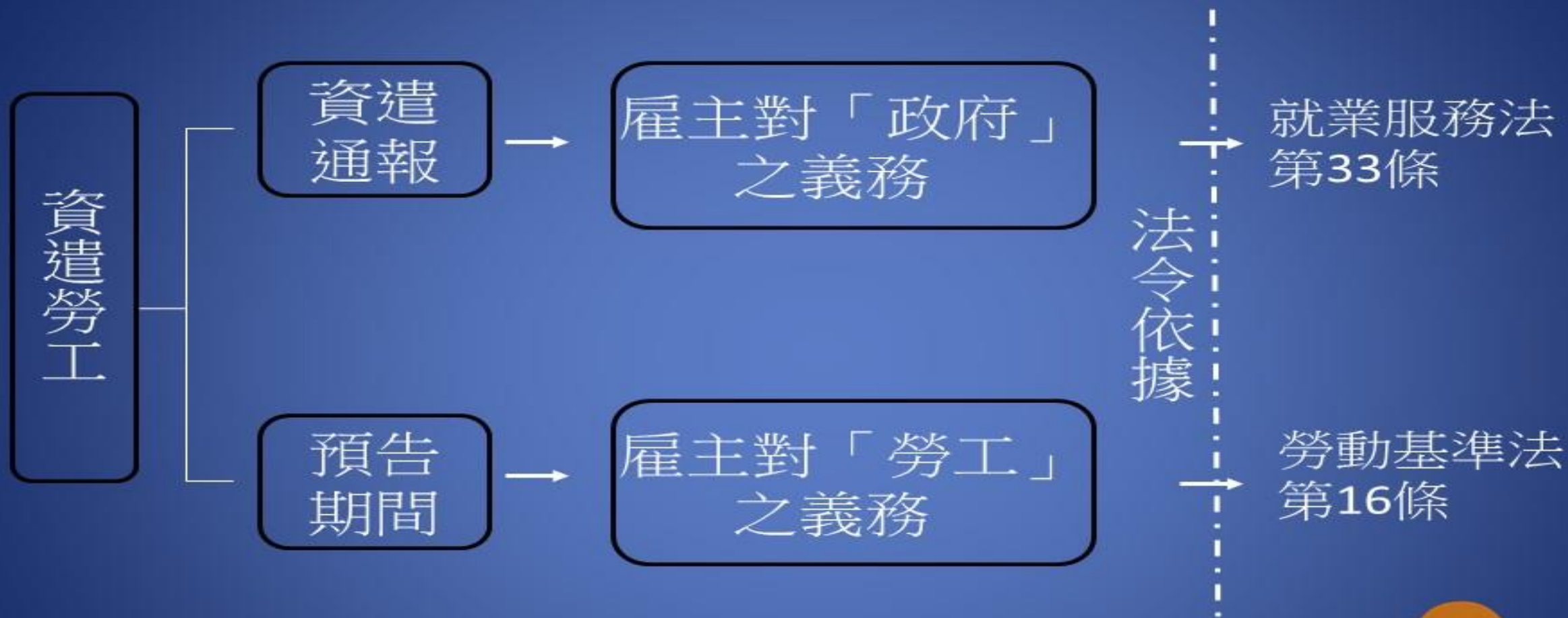
※舊制：
勞動基準法§17

※新制：
勞工退休金條例§12

勞動基準法§16



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)



其他常用表單及連結



1. 勞動部勞工保險局E化服務系統

E化申報說明

E化系統頁面

2. 各項勞保書表下載專區



3. 單位開戶(<https://www.bli.gov.tw/0012965.html>)



當您不清楚相關勞動權益時，您可以這麼做

粉絲專頁 收件匣 22 通知 3 洞察報告 發佈工具 設定 使用說明 ▾



小勞男孩向前行
@laborboy.kcg

- 首頁
- 關於
- 相片
- 活動
- 評論
- 最新消息
- 勞資關注焦點
- 勞工法令查詢
- 資遣費試算

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?

已說讚 ▾ 追蹤中 ▾ 分享 ...

聯絡我們 ✍

撰寫 1 則貼文..... | 相簿 | 直播視訊

寫寫新貼文吧.....

相片/影片 感受/活動 撰寫網誌 ...

快速回覆訊息

政府機關 在 高雄市
4.7 ★★★★★
24 小時營業

END

