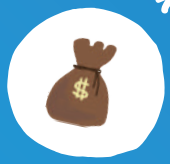
國定假日及民俗節日怎麼放?

下班後，老闆還可以交辦工作嗎?

勞動基準法

Q&A

百問百答



新制與舊制退休金有什麼差異?

遭遇職業災害無法工作怎麼辦?

序言

勞工是企業的珍貴資產，若勞工得到企業妥善照顧，薪資亦有適足的保障，勞工將會盡力回饋，創造互惠雙贏的局面，進而使整體勞動條件向上提升。而政府所扮演的角色，除須協助企業在經濟發展環境不利時，得以渡過難關，對於相對弱勢的勞工，更應保護其免於受到不當剝削。

我國《勞動基準法》自民國73年7月30日公布施行以來，已歷經數十年，讓勞工的勞動條件獲得最基本的保障，正是該法最核心的價值。而我國多年來歷經時間環境的變遷、產業結構的調整，相關法規也順應作出多次的修正，皆爲確保勞工勞動條件，並型塑其尊嚴勞動的環境。

近來勞動基準法新制施行，爲避免企業因不諳法令而誤觸法網，或勞工因不瞭解法令而忽略自身權益，本手册謹列舉勞動基準法相關規定及常見疑問，以深入淺出的案例方式說明，並輔以法規條文及相關函釋內容，亦可幫助讀者提高對於相關法規的認識，並期盼能更進一步落實法令規定。

第一章 總則

Q01 我的朋友在一家頗為知名的大型寺廟裏頭進行解籤詩的工作，有固定的上班時間而且領有薪水，不過長期以來因為信徒眾多，導致經常延長工作時間，向廟方反映工作權益問題，卻說我們不適用勞動基準法，是真的嗎? 2

Q02 我們公司(承包商)跟一家建設公司承包了兩個建案的水電工程，後來其中一個工程跟那間建設公司發生糾紛，結果竟然兩個建案的工程款都不給我們公司，能不能去申請勞動檢查? 3

Q03 我媽媽的公司最近標到鎮公所的清潔工作，下個月要去鎮公所擔任清潔員，聽說現在政府因為要推零派遣，所以是以勞務承攬方式招標，如果改用勞動派遣的方式招標，對我媽媽的權益會不會比較有保障?那差別在哪裡? 5

Q04 我最近在網路上找網路工程師的工作，卻接到一家叫「大華人力顧問公司」打電話通知「光明科技」有一派遣職缺適合我，因為「光明科技」在業界很有名，所以我答應去面試也順利錄取，但之後卻是接到大華人力顧問公司通知簽約，之後再到光明科技上班，那我的雇主到底是誰?權益保障上有沒有差別? 6

Q05 我在閃亮百貨專櫃當銷售櫃姐，有一天早上在路上跟別人發生擦撞，手機又剛好沒電，所以不小心就空櫃了，我知道我有疏失，可是閃亮百貨的樓管就直接開了一張三千元的罰單要我繳，比我一天的薪水還高，這樣會不會太重了，我記得不是不能隨便扣勞工的工資嗎? 7

第二章 勞動契約

Q06 我在一家派遣公司上班，雇主說我們的合約原則是「一年一簽」，如果之後案場沒有跟我們公司續約，合約就自動終止，我問那到時會有資遣費嗎?雇主說合約到期就結束了，沒有資遣費的問題，這樣是對的嗎? 9

Q07 我之前看一則新聞報導寫說一位工程師從一家電子公司離職後，依照雙方所簽訂的競業條款，竟然除了同業公司不能去工作外，連當汽車駕駛也不行?想想我兒子也是工程師，如果有一天離職會不會也遇到一樣的問題，那以後生活怎麼辦? 10

Q08 我當初應徵的工作是會計，可是雇主說因為人力縮編的關係，請我去做我從來沒做過的業務工作，我知道調動有五原則規定，請問可以主張這是我技術所無法勝任的工作拒絕嗎?拒絕之後會怎樣? 12

Q09 我今天去上班，雇主突然叫我做到今天就好，這是什麼意思?我能做什麼主張來保障我的權益?如果要算資遣費的話要怎麼算?相關規定又是怎樣? 13

Q10 這個月雇主跟我說覺得我不適任，要資遣我，要我做到今天，只說會另外算10天錢給我，可是依照勞動基準法規定，我年資6個月要10天前進行預告，雇主這樣想用錢打發我是合法的嗎? 15

Q11 雇主要資遣我，依法進行10天預告，依法每星期要給2天謀職假，請問經過1星期後，最後3天的畸零天數，能不能也請2天謀職假? 16

Q12 最近景氣不好，公司要大家共體時艱，我的薪水從原本45,000元，已經歷經3次「共體時艱」，調成38,000元了，上個月要做第4次調降，我已經不打算再吞忍了，大不了就是資遣，所以我在協商會議中直接拒絕，不過這個月拿到薪水卻還是降了，我該怎麼辦? 17

Q13 我三個月前跟雇主主動提離職，但雇主說找不到人所以不答應，可是我看他既沒再找新人，也不找人跟我交接，我能什麼都不管直接不去上班嗎?會不會惹麻煩? 18

Q14 不少公司會用違約金綁住勞工，我到公司時曾簽約必須在今年11月期滿才能離職，但已在2月提前離職，今天收到存證信函，要求賠償10萬元，我該怎麼辦? 19

Q15 公司資遣我卻不給我非自願離職證明，讓我沒辦法去請失業給付怎麼辦? 20

第三章 工資

Q16 面試時雇主說每個月工資23,000元，外加全勤獎金1,000元，另外每個月第1個週六要加班，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？而且就算有拿到全勤獎金，包含週六加班半天的加班費總數也才剛好等於基本工資而已，這樣合理嗎? 22

Q17 我在賣場擔任養生食品銷售人員，每日工時8小時，週休二日，每個月固定工資24,000元，外加全勤獎金1,000元，伙食津貼2,000元，個人銷售業績部分，依照個人銷售營業額可以抽成2%，團體銷售業績則是看全店當月營業額，每30萬可以再拿到1,000元團體績效獎金，上個月我在平日每天加班2小時共加班20小時，休息日加班4小時，雙十節出勤6小時，個人銷售業績12萬，團體銷售業績120萬，請問公司應該發給我的加班費是多少? 24

Q18 任職6年多，每個月薪水都直接匯到帳戶內，公司怎麼算錢我都沒仔細看，107年10月請了2天事假，薪水卻比107年9月少了5,000元，我想跟公司要107年10月跟這6年來的薪水明細，請問我可以要求哪些細項? 26

Q19 我們公司一個勞工本來說好休息日要來加8小時的班，結果下午突然身體不適，最後只做5個小時，當天工資要怎麼算給他?需要請他請3小時的假嗎? 27

Q20 我在公司擔任倉管人員，日前一批冷凍食品保存不當造成食物損壞，公司認為身為倉管人員的我要負全責，要從我每個月薪水裡扣3,000元，為期1年，我該怎麼辦? 28

Q21 進公司時我和公司簽訂勞動契約明訂年薪保障14個月，當時並沒有附加條件，年底時，雇主突然說我績效不好，年終獎金只願意給1個月，還說其他公司年終也沒有訂定標準，這樣合理嗎? 29

Q22 我是公司的人資，107年10月15日要資遣一個勞工，他在100年2月1日到職，每個月薪水是30,000元，他在7月加班費1,840元，8月加班費是2,175元，107年9月、10月各請了4天與5天病假，還有5天特休還沒休，請問他的資遣費的基數及平均工資要怎麼算？ 31

Q23 我白天在便利商店打工，晚上兼家教，某天在便利商店整理倉庫時，因為貨堆得太高，倒下來被壓傷腳，導致2個禮拜沒辦法走路，所以晚上也沒辦法兼家教，問題是我受傷那天是排8小時班，但公司卻要用前一天6小時的工作時數來算職災補償給我，是不是已經違法了？ 34

Q24 公司規定請事假跟病假，都是扣一天薪水，這樣合理嗎？另外如果有全勤獎金的話，算起來實際扣的比一天的薪水還要高，這樣合理嗎？ 36

Q25 我在一家生技公司擔任業務，公司主要生產化妝品保養品，因為工作表現沒有辦法達到公司要求，我也同意被資遣，不過最後一個月的薪水公司卻提議以一箱面膜支付，還說因為我是業務，應該很清楚一箱面膜價格比我一個月薪水還高，不過我實在是用不了那麼多，可以拒絕嗎？ 38

Q26 公司固定每月5號發薪水，但這個月5號剛好遇到星期日公司沒上班，結果公司拖到星期一也就是6號才發薪，請問這樣有沒有違法？ 39

Q27 我們公司很奇怪，每個月月初發上個月的底薪跟津貼，但都拖到20號左右才要發上個月的獎金跟加班費，為什麼獎金跟加班費都要那麼晚才發，我覺得權益好像有受損？這樣可以申訴嗎？ 40

Q28 我因為跟公司理念不合，所以主動跟公司說做到上月底，結果我離職當天公司卻沒有當場結清工資給我，說要到發薪日才會給，這樣是不是違法？ 41

Q29 本來跟公司說好，在外面跑業務時開公司的車，但油資部分是要我們先墊之後再實報實銷，但最近因為跟雇主鬧翻了，公司卻突然將油資改成依照出勤日數定額補貼，可是卻比我墊出去的錢還少，這樣應該算違法吧？ 42

Q30 我在一家清潔公司做清潔工，每天從上午8點做到中午12點，算月薪，一個月15,000元，不過我記得電視上說現在一個月的基本工資好像不只這樣？我是不是吃虧了？ 43

第四章 工時、休息、休假

Q31 我在一家飲料店打工，時薪150元，一個禮拜大約只上三~四天班，不過每天排班時間都不大一樣？想請問有一次我排了8小時的班公司算了1,200元給我，另外有一天我只排了6小時，雇主要我加班2小時，結果一樣算了1,200元給我？不是應該要算加班費的嗎？這樣是不是少算？像有一次我排8小時班，雇主要我再加班2小時，結果就有多算100元給我1,600元。 45

Q32 我是一名全職的餐廳領班，最近餐廳開會說因應來客多寡進行一項工時調整，把本來每天都是8小時的班，改成星期五、六上10小時，星期一、二上6小時，說這樣就沒有加班的問題，不過我覺得怪怪的，工時可以這樣抓長補短嗎?如果我不同意可以拒絕嗎? 32

Q33 我是大樓的保全員，勞動基準法每個月的加班上限不是46小時而已嗎?我們每天做12小時，一個月休6天，隨便算都加班90幾個小時了，而且我問我同事每個都一樣，政府也不管一管? 48

Q34 我是科技公司的工程師，年薪兩三百萬，今年公司被勞動檢查後，突然要求我們上下班都要打卡，有時忘了打還要補登?以前基於信任，我們都可以晚點來或早點走，現在要打卡覺得有種被監督而不被信任的感覺，為什麼一定要規定打卡呢? 49

Q35 我要告公司讓我超時過勞，公司跟我說大華臨時曠職，要我早班上完繼續上晚班，讓我連續值勤超過15小時，還說這算「突發事件」，政府說這樣做是可以的，法令這樣規定可以嗎？ 51

Q36 聽說勞動基準法有新增幾項「彈性調整措施」，具體內容是什麼?是每家公司都可以用嗎？只要跟勞工講好就可以調整嗎?使用時機有沒有規範呢? 53

Q37 我是公司的人資，勞動基準法規定每7天要有1天的休息日跟1天的例假日，請問意思是休息日跟休息日最多只能隔6天，例假日與例假日最多也只能隔6天的意思嗎？ 55

Q38 我們公司常常加班，公司規定只能換補休，我有很多補休都沒有時間休完，根本惡性循環，公司還說今年結束後，補休就沒有了，這樣是對的嗎？ 56

Q39 我已經在這裡工作第4年了，雇主給我10天年假，可是我弟公司3年就14天了，跟雇主反應後，雇主拿出一本舊舊的「勞動基準法規彙編」翻給我看說4年真的是10天年假，還特別強調是行政院勞工委員會編印的一定不會錯，是我弟他們公司福利比較好嗎? 58

Q40 新聞報導都有說，特別休假休不完可以延到第2年再用，可是我們公司人資卻說年底沒休完直接折算工資結清?可以這樣嗎? 60

Q41 公司要求我們在年初就要預排全年的休假，勞動基準法不是規定特別休假是由勞工排定嗎?我年初怎麼會知道年底有沒有臨時需求要休假?這樣有沒有違法? 61

Q42 我們公司經營國道客運，是輪班制的，雖然現在法令有規定班次變更時要休息11小時，不過公司也因為這樣，有的班要在外站過夜滿11小時，不能當天開回頭車回來，這樣反而導致回家看老婆與小孩的時間變短了，能不能跟雇主協商，如果身體狀況允許的話，排班的間隔可以稍微縮短? 62

Q43 今天中午去銀行存款，看到櫃檯的臨櫃人員中午都沒有休息吃飯，這樣有沒有違法? 63

Q44 飯店的中餐師傅在春節期間是最忙的，每年都請他們幫忙調移到年後再補休，不過今年有幾個師傅說因為已經好幾年沒回家跟家人吃年夜飯了，不想再跟公司協商調移了，飯店應該怎樣因應? 64

Q45 公司是排班制的，我固定休息日都排在星期五，而今年中秋節跟端午節都在星期五，這樣假是不是就少休了?如果那天出勤的話，是要算休息日出勤的工資還是國定假日出勤的工資? 65

Q46 公司的例假日固定都排星期日，休息日排在星期六，最近因為公司搬遷的關係，已經跟搬家公司簽好契約星期一、二要來搬，由於平常工作日大家手頭都有業務要處理，可以跟勞工商量星期六、日來打包，改成星期一、二休例假與休假日嗎? 66

Q47 我居住的縣市已宣布明天因為颱風的關係停止上班上課，但我工作的縣市卻是正常上班上課，假如公司要求出勤，是否要給予加倍工資？若當天真的因為風大雨大不出勤，當天工資怎麼算?公司會不會記我曠職？ 67

Q48 12月底因為安排國外旅遊須請6天事假，所以我在9月初時已口頭告知主管，主管當時也口頭答應，但是當11月初我寫假單給雇主簽核時，雇主卻只肯讓我請3天，請事假不是我的權益嗎?公司可以這樣不同意我的事假申請嗎?行程都訂好了，這時候該怎麼辦？ 70

Q49 最近是麻疹流行高峰期，我曾經跟1名疾管局公佈的確診病患搭同一班公車，雖然沒有發病，但依照疾管局的廣告，進行三天自主隔離，請問這樣是要請什麼假?工資要怎麼算? 71

Q50 我們公司經勞資會議同意，規定勞工每個星期三跟五都必須加班2小時，可是我星期三固定晚上都要去接小孩去補習，沒辦法配合？可以向雇主拒絕嗎? 73

第五章 童工、女工、技術生

Q51 我們是一家小吃店，鄰居因為有家計上的需要，想叫他15歲的兒子暑假來餐廳洗碗盤，請問要請這麼小的小朋友有什麼規定要特別注意的嗎? 75

Q52 里長伯傍晚去巡田水的時候發現有人請幾個小朋友在灑農藥，認得幾個是里內的住戶還在讀國中，雖然知道確實有家計上的需要，可是這樣不會影響健康發育嗎？ 77

Q53 我們廣告公司打算找1個2歲小朋友拍廣告，所以透過經紀公司找，因為已經直接跟小朋友爸媽談定一筆價碼拍攝費用，所以應該沒有勞動基準法的問題了吧? 78

Q54 小春是長期於夜班工作的婦女，前些日子已確認懷孕，雇主希望將他調動到白天上班，對於小春的身體與小孩發育可能會比較好，但這樣一來就少了夜班津貼，薪資直接少3,000元，小春不願意，雇主是否就只能讓小春繼續上夜班嗎? 79

Q55 小芸在游泳池擔任教練，後來懷孕了，因為擔心泳池畢竟是濕滑場所，可能會有滑倒的可能，而且懷孕初期胎相比較不穩，醫生也有交待避免激烈運動，可能沒辦法再教游泳，這樣是不是就會失業了？ 80

Q56 今(108)年農曆春節有9天連假，不過我剛好那時適逢預產期，假如我除夕夜生產，請問能不能等到連假結束再開始計算產假？不然感覺好像有點吃虧？ 83

Q57 政府說要提高生育率？不過現在大多數人都是雙薪家庭，又要顧工作哪有可能同時要顧小孩？政府就是這樣只會喊口號又沒有實際的保障作為？ 84

Q58 公司的生理假是併入病假計算，所以我們的請假系統的假別也沒有生理假這個選項，雖然公司表面上允許我們因生理因素申請病假，不過因為我們年終考績會被當年度的病假申請天數所影響，結果大家還是不大敢申請？所以生理假到底是不是病假？公司這樣的做法讓我們不大敢申請是對的嗎？ 85

Q59 上個月我們公司小恒的老婆生了，可是今天小恒卻說因為他老婆產後身體虛弱，希望說每天可以有2次的哺乳時間返家照顧小孩？我知道他家離公司是很近可是男生可以來申請哺乳時間嗎？ 88

Q60 小李的學校有安排實習課程，因此被分配到一家木工廠進行實習，工廠也會發薪水給小李，請問這樣有沒有勞動基準法的保障？ 89

第六章 退休

Q61 我在一家大企業工作25年最近申請退休，公司算我一個基數是50,000元，我勞保是保45,800元，除了知道勞保局有老年年金可以領，聽說勞退還分什麼新制、舊制，那麼多種聽到霧煞煞，也不曉得自己適用什麼制，到底可以在退休後領多少退休金呢？又要向誰領呢？ 92

Q62 老邱在一家鐵工廠上班滿25年想辦理退休，可是雇主卻說他年資不夠，因為沒有證據證明他已經在他那邊做25年了，老邱要如何證明他自己的年資？ 95

Q63 老王在「路跑實業」工作二十年，是公司內資深的元老級勞工，有一天突然接到公司調職令，要從台北總公司被調往花蓮的關係企業「步跑實業」升任行政經理。五年後，因為已符合自請退休資格，所以向公司申請退休，可是公司卻告知他當初從台北總公司調職已經離職了，所以那段工作年資不能計算，老王一氣之下告上法院，老王該怎麼主張其工作年資？ 96

Q64 莊姐從67年4月1日起就在一家製襪工廠上班，在今年107年4月1日滿40年要退休了，可是會計卻說勞動基準法是從73年7月30日才有，之前超過6年的年資不能算，這樣對嗎？另外，我也是67年開始上班，不過是在一家大賣場上班的，也是一樣白做6年嗎？ 97

Q65 擔任保全的李大哥已經快符合勞動基準法自請退休的資格，但因為輪班工作日夜顛倒，加上體力已大不如前，想趕快退休休息一陣子，所以於符合自請退休的第一個工作日，就遞件申請退休了，但公司這時卻說離職要在3 個月前講，要給他們時間安排人力，不接受這種無預警的申請，身心俱疲的李大哥該怎麼辦？ 98

Q66 我爸爸在一家廣告公司工作多年，近來，因為電子產品的使用速度比不上年輕人，無法將工作做的很好，雇主也不斷藉故刁難，心中壓力很大，想說就算不走早晚也會被辭退，所以就主動自請離職了，後來才想到自己已經符合自請退休資格了，應該申請退休才對，請問還可以挽回嗎？ 99

Q67 我是個年滿65歲的勞工，已經從前一份工作退休，但因為退休後身體狀況不錯，長年的工作，讓我更具專業能力，所以就去應徵一份研究工作，結果應徵單位卻說我已經超過勞動基準法的強制退休年齡，不得僱用，拒絕我去應徵，勞動基準法怎麼會有這種年齡歧視的條文? 100

Q68 我已經屆齡退休，但是公司今年薪水開始晚個十天、半個月才發，某一天上班突然發現辦公室已經被搬個精光，雇主也跑的不見人影了，我這個月的薪水跟退休金怎麼辦? 101

Q69 公司無預警倒閉，還好雇主有提撥退休準備金，至少不怕退休金領不到，最近銀行與其他債權人紛紛拍賣公司資產與設備供償還，我們的退休準備金會不會也被要求要參與債權分配? 102

Q70 最近公司延攬了一批外籍專業人員，聽說外籍勞工沒有退休金問題?是真的嗎? 103

第七章 職業災害補償

Q71 我是職業貨車駕駛，本來跟雇主說好要在月底要離職，結果在送貨給客戶途中發生車禍，導致脾臟破裂、頸部挫傷，送醫院急救及手術後，仍需休養半年，請問休養期間雇主要怎麼補償我?當初提的離職還有沒有效?有效的話是不是雇主就不用負責了? 106

Q72 我在上個月5日晚上下班途中發生車禍骨折，隨即送至醫院就醫，醫生建議休養2個月，本人即向公司請假並休養至今尚未康復，但公司告知說因為還沒得到勞保局認定，導致未領到薪資，職業災害的認定機關是勞保局嗎?這段期間的工資要怎麼處理？ 108

Q73 本人於工作中受傷導致失能，事發之後雇主反口說我不是他的勞工，對我不聞不問，也沒幫我投保勞保，導致不能申請勞保相關職災補償，打官司又曠日廢時，短期間怎麼解決我生計的問題？ 109

Q74 我兒子才20歲，暑假去打工做大樓的外牆清洗，結果誤觸高壓電，導致影響往後的工作能力，勞動基準法跟勞保的補償跟給付總共領起來也才一兩百萬，往後的人生要怎麼走下去? 110

Q75 我爸爸在工地做點工，有一天被掉落的鋼筋砸中，還好有戴安全帽，所幸還無大礙，不過事發後雇主就神隱不見人，我覺得意外的發生主要是因為工地沒有落實安全管理，請問後續可以找建設公司的補償或賠償嗎？ 111

Q76 我在前陣子在工作中受傷，怕申請職災補償會影響考績及年終，所以忍氣吞聲沒有向公司提出申請，事後就自行就醫，現在離職了，想請問還可以跟公司索討醫療費用嗎？要如何申請？ 112

Q77 本人在一家電子公司擔任技術人員，但在工作時發生職災，休養一段時間後，雇主卻要我回公司暫時協助處理文書作業，請問能否拒絕？需要出示什麼證明嗎? 113

Q78 我已經三令五申交代勞工進工地一定一定要穿公司發的安全鞋，結果最不聽話的那個小陳果不其然，昨天就踩到鐵釘，今天沒辦法走路了，我應該已經善盡告知的義務了吧，而且小陳也同意是他自己活該，應該就不用再給職災補償了吧。 114

Q79 我之前發生職災在家休了2個月的公傷假，期間工資雇主是有照給，但有一天勞保局匯了一筆錢進來我戶頭，但雇主卻要我把那筆錢領出來給他?憑什麼啊?難道我每個月投勞保是繳假的嗎？ 115

Q80 我們公司小陳本來是擔任倉管人員，在一年前因為從合梯摔落，導致脊椎受傷休養一陣子，現在要回來上班了，經過醫生評估小陳不能再做搬運重物的工作了，我們打算依照職業安全衛生法「適性配工」規定將小陳調換其他工作，請問有什麼要特別注意的？ 116

第八章 工作規則與勞資會議

Q81 我們餐廳內外場加一加有30個人，雖然人少，不過覺得工作還是要有一定的紀律，請問要怎麼訂工作規則？有什麼要注意的地方? 118

Q82 我們公司工作規則規定酒駕被警方查獲，一律免除主管職，可是酒不酒駕是我的私人行為，公司可以這樣公私不分，否定我的工作表現嗎？ 119

Q83 今天公司說我違反工作規則情節重大，無預警解僱我，問題是那一份工作規則雖然有貼在公布欄上，可是根本沒經過勞工局的核備，而且裡頭有些規定根本不合理，這個解僱應該沒有依據吧? 120

Q84 法令有明定輪班制勞工遇到班次更動時，要間隔休息11小時，不過我們公司工會考量到一些在外值勤的特殊狀況，同意公司在特殊狀況下，休息間隔可以縮到8小時，讓人員可以早點結束工作返家，而且還特別訂在團體協約裡面，不過我們不是指定公告的行業，請問這樣跟法令規定相違背有效嗎？ 121

Q85 在這家公司工作5年了，雖然公司都有定期召開勞資會議，不過勞方代表卻一直沒有換人，當初也不知道這些人是怎麼當上代表的，擺明了是國王人馬，我跟雇主反應，雇主反而叫我查清楚規定後跟他報告，請問如果要辦一場真正有民意基礎的勞資會議，要怎麼做？ 123

Q86 我在連鎖便利商店上班，店長說總公司有開勞資會議就可以了，分店不用，請問這樣合理嗎？ 124

Q87 我們公司雖然有固定在開勞資會議，不過偶爾會遇到沒有議題的時候，可以先暫停跳過嗎？ 125

Q88 我原本固定休禮拜六日，但雇主上個月召開勞資會議，會議決議要我們這個月要支援分店促銷活動，這個月的每個禮拜六都要出來加班，我可以不遵照勞資會議的決議嗎？ 126

Q89 勞動基準法有什麼規定一定要先經勞資會議程序嗎? 127

Q90 我們公司的勞資會議代表是透過大家投票選出的，不過選出的勞方代表都是女性，而且其中一位還是我們的部門經理，這樣有違反規定嗎？ 129

第九章 監督與檢查

Q91 我們公司幾十年來都沒有勞工方面的問題，大家都相處得很好，為什麼勞動檢查員突然上門？是不是同業黑函？還是我們裡面有人去申訴？ 131

Q92 現在詐騙集團這麼多，有一個人突然跑來公司說要做什麼勞動檢查，從來沒聽過，也沒有公文，是不是騙人的？ 133

Q93 勞動檢查到底要幹嘛，公司要怎麼配合?是不是只要給書面資料或發函回應就可以了? 134

Q94 檢查員檢查完之後，只說違反什麼什麼規定，也沒說後續要怎麼辦，是只要我們自己改善就好嗎?之後還要配合作什麼嗎? 136

Q95 我看網路上都說去申訴就沒頭路了，而且世界上沒有永遠的秘密，所以申訴可以不留姓名與聯絡方式嗎? 137

第十章 罰則

Q96 我有向勞工局檢舉我們公司違法，可是我們雇主政商關係很好，跟某某官員還有民代都很熟，而且都已經過了一個月了我都還沒有收到檢查結果，案子是不是被搓湯圓搓掉了？ 140

Q97 檢查員突然跑來說要檢查，但公司現在就很忙，沒有人有空，我們可以不要嗎？不想提供資料會不會怎樣？ 142

Q98 太誇張了！勞工局是缺業績要搶錢嗎，我只是沒做出勤紀錄而已，為什麼就罰我9萬，標準在哪裡？新聞報導說對大財團就只有重罰2萬，是看我們小公司比較好欺負嗎？ 143

Q99 新聞都有報，每次查到大公司違法都「重罰2萬」，這樣有什麼用?大公司根本罰不怕? 144

Q100 今天收到一個公文說我們公司有違法要罰錢，我們明明就都很守法，難道只能摸摸鼻子吞下去嗎？要怎麼「抗議」才有效？ 146

第一章

總則

Question 01

我的朋友在一家頗爲知名的大型寺廟裏頭進行解籤詩的工作，有固定的上班時間而且領有薪水，不過長期以來因爲信徒衆多，導致經常延長工作時間，向廟方反映工作權益問題，卻說我們不適用勞動基準法，是眞的嗎？

經常供公眾從事宗教儀式及宗教活動之寺廟，在我國標準行業分類(第6版)屬於其他社會服務業中的傳教機構已於99年1月1日起適用，所以受寺廟所僱而提供勞務，並獲致報酬者，是有勞動基準法的適用的。

目前勞動基準法原則上所有行職業的受僱勞工**均有適用，僅有少數行職業或工作者因於適用上仍有窒礙難行之處，所以還未適用勞動基準法**。有關各業與工作者適用勞動基準法之時間，可至勞動部官方網站業務專區項下勞動基準法適用>各行業適用勞動基準法時間網頁查詢（網址：https://www.mol.gov-.tw/topic/3066/5834/)

▸ 參考資料

勞動基準法第3條第1項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

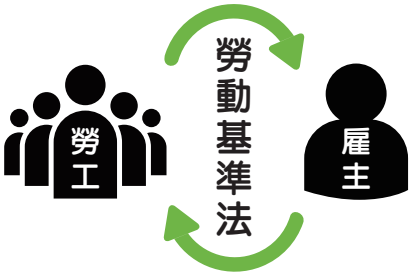
本法於如下各業適用之

行政院勞工委員會87年12月31日台勞動一字第059605號公告 (其後經歷次指定適用)
(現已改制爲勞動部)
行政院勞工委員會87年12月31日台勞動一字第059604號公告 (其後經歷次指定適用)
(現已改制爲勞動部)

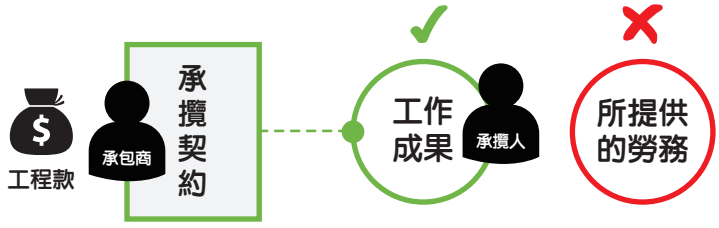
Question 02

我們公司(承包商)跟一家建設公司承包了兩個建案的水電工程，後來其中一個工程跟那間建設公司發生糾紛，結果竟然兩個建案的工程款都不給我們公司，能不能去申請勞動檢查？

人與人之間提供勞務獲致報酬的關係與樣態很多，但並不是每一種關係都有勞動基準法的適用，例如我們會請會計師事務所幫我們報稅，我們也會給付會計室事務所報酬，但一般人應該不會認為會計師事務所的承辦人員會是我們所聘僱的勞工吧。



一般比較常見的契約有僱傭契約、承攬契約、委任契約、居間契約等，而勞動基準法開宗明義是為保障勞工權益，加強勞雇關係，因此只適用於勞工與雇主間的關係。一般實務上判斷是不是勞雇關係是由**「從屬性」**加以判斷，簡單說，我們會從請領的報酬是否因提供勞務而獲得、是否無須自行負擔業務風險、是否為事業單位組織內成員、是否受雇主指揮、管理、監督、懲戒、考核等加以判斷。



一般承攬契約所約定工程款，通常其對價於**「工作成果」**而非**「所提供的勞務」**，例如所承攬的作業沒有如期完成工作，即便有進場施作，依照合約也不能向建設公司請款，**但對於承包商所僱用的勞工而言，不管有沒有拿到工程款，只要有提供勞務，承包商就要給付勞工工資。**而對於建設公司而言，在一般的情況下也只會重視約定的工作是否如期完成、成果有無瑕疵以及有沒有危及其他包商勞工之危險作業行為發生等，對於承包商工作之安排通常賦予一定之自主權，一般而言不會過度干涉，所以也比較難認為是勞工與雇主間的關係。

最後回歸工程款之爭議，如果建設公司惡意拖欠工程款不給付，並不能透過勞動檢查介入協助，但是承包商還是可以尋求司法協助，向公司要回應有的款項。

▸ 參考資料

(一)勞動準法第1條：

爲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，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

(二)民法第482條：

稱「僱傭」者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內爲他方服勞務，他方給付報酬之契約。

(三)民法第490條：

稱「承攬」者，謂當事人約定，一方爲他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。

(四)勞動部105年11月28日勞動關2字第1050128739號函

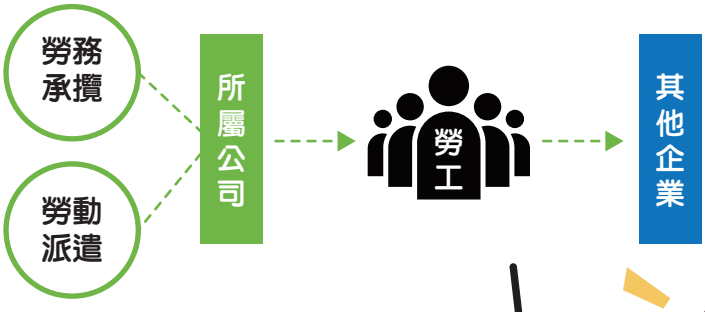
Question 03

我媽媽的公司最近標到鎮公所的清潔工作，下個月要去鎮公所擔任清潔員，聽說現在政府因爲要推零派遣，所以是以勞務承攬方式招標，如果改用勞動派遣的方式招標，對我媽媽的權益會不會比較有保障?那差別在哪裡?

無論是勞務承攬或勞動派遣，凡是受僱於承攬公司或派遣公司從事工作，獲致報酬，都有勞動基準法之保障，不會因為業主(即鎮公所)是採「勞務承攬」或「勞動派遣」招標而有差異。

「勞務承攬」與「勞動派遣」主要的差異在於**「勞務承攬」是以完成一定的工作為主，如例行之環境清潔、固定之資料輸入等，業主並不會也不能對受派勞工進行指揮監督；而「勞動派遣」則是著重於勞務的使用，可能是一些比較沒辦法在招標時明確量化的工作，如一些不特定或隨機指派的文書作業等，所以受派勞工是需要接受業主的指揮與管理，否則勞動力是無法運用的。**

但因為勞務承攬或勞動派遣的勞工均是受承攬公司或派遣公司所僱用，所以均受勞動基準法的保障，並無差別。



▸ 參考資料

(一)勞動派遣權益指導原則

(二)政府機關(構)運用勞務承攬參考原則

(三)行政院運用勞動派遣應行注意事項

Question 04

我最近在網路上找網路工程師的工作，卻接到一家叫「大華人力顧問公司」打電話通知「光明科技」有一派遣職缺適合我，因爲「光明科技」在業界很有名，所以我答應去面試也順利錄取，但之後卻是接到大華人力顧問公司通知簽約，之後再到光明科技上班，那我的雇主到底是誰?權益保障上有沒有差別?

勞動派遣是指派遣公司（即大華人力顧問公司）與勞工簽訂勞動契約，並在契約中約定勞工在要派公司（如光明科技）的指揮、監督與管理下提供勞務，並由派遣公司給付工資的關係。所以雖然勞工平時較常接受要派公司的指揮、監督與管理，但實際上的雇主是派遣公司。簡單來說，就是派遣公司派自己的勞工到用人單位，接受其指揮管理運用，完成工作任務。**所以派遣公司僱用派遣勞工從事工作，也要遵守勞動基準法及相關勞動法令之規定，權益保障與一般勞工並無不同。**

另外，要派公司對派遣勞工是主要的指揮、監督與管理單位，所以就勞動法令上並不是什麼責任都不需要負的，如依職業安全衛生法與性別工作平等法，都有要派公司必須遵守之規定，以保障派遣勞工之權益，要派公司必須多加留意。

▸ 參考資料

(一)職業安全衛生法第51條第2項：

第2條第1款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。

(二)性別工作平等法第3條第3款：

雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視爲第8條、第9條、第12條、第13條、第18條、第19條及第36條規定之雇主。

(三)勞動派遣權益指導原則

Question 05

我在閃亮百貨專櫃當銷售櫃姐，有一天早上在路上跟別人發生擦撞，手機又剛好沒電，所以不小心就空櫃了，我知道我有疏失，可是閃亮百貨的樓管就直接開了一張三千元的罰單要我繳，比我一天的薪水還高，這樣會不會太重了，我記得不是不能隨便扣勞工的工資嗎?

首先應該要把百貨公司與專櫃的關係說明清楚，再來講專櫃與勞工的關係，會方便勞工朋友理解。首先經營百貨公司必須要有各家專櫃進駐，百貨公司好比包租公，專櫃就便是房客，房東租房子給房客自然會訂定一些「生活公約」，而樓管就像房東所請的舍監，負責監督房客有沒有踰矩行為，如果違反規定就按雙方你情我願簽定的生活公約來履行。但要注意的是，簽訂生活公約的是專櫃，所以處罰的對象自然也應該是專櫃，**如果專櫃自行決定轉嫁罰款於勞工，一來沒有依據，二來也於法不合，如果專櫃認為被百貨罰款是可歸咎於特定勞工，也必須循司法途徑解決，千萬不可以自行認定就直接從勞工薪水中扣款，這樣是不符合勞動基準法規範的。**

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第2條第1、2、5、6款：

本法用辭定義如左：

一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。

二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。

六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

第二章

勞動契約

Question 06

我在一家派遣公司上班，雇主說我們的合約原則是「一年一簽」，如果之後案場沒有跟我們公司續約，合約就自動終止，我問那到時會有資遣費嗎?雇主說合約到期就結束了，沒有資遣費的問題，這樣是對的嗎?

勞動契約原則上應該都是不定期契約，除非是具有**臨時性、短期性、季節性及特定性等「不具繼續性」的工作才能簽訂定期契約**，而判斷該項工作是否具有繼續性，主要是看這個工作是不是雇主維持營運的經濟活動所衍生，具體還是要看個案情形加以判斷。簡單說案例中的派遣公司主要營利方式，就是藉由派遣勞工到不同地點上班，收取要派公司所給付費用，因此受派遣公司所僱從事派遣工作，當然是派遣公司維持營運而且甚至還是最主要的經濟活動，自然是**繼續性工作，所以是無法簽訂定期契約的**，因此即便原來案場沒有續約，雇主仍要派勞工到其他案場工作，並給付薪資；**如果沒有適當工作可以安置勞工，則要用資遣的方式終止勞動契約，自然要給付資遣費用，絕對不能以「一年一簽」為由不付資遣費。**

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第9條第1項：

勞動契約，分爲定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得爲定期契約；有繼續性工作應爲不定期契約。

(二)勞動基準法施行細則第6條：

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

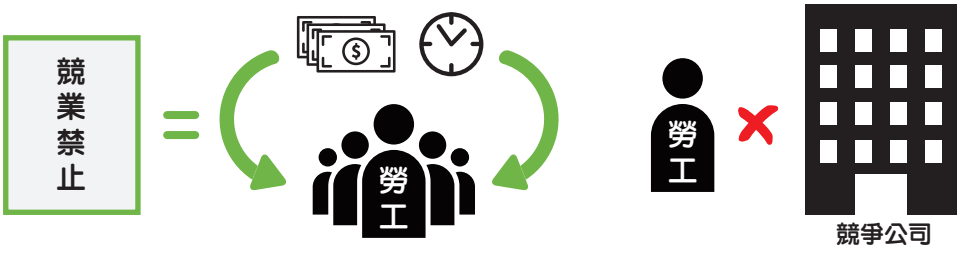
(三)行政院勞工委員會98年4月14日勞資2字第0980125424號函
(現已改制爲勞動部)

(四)行政院勞工委員會89年3月31日(89)台勞資二字第0011362號書函
(現已改制爲勞動部)

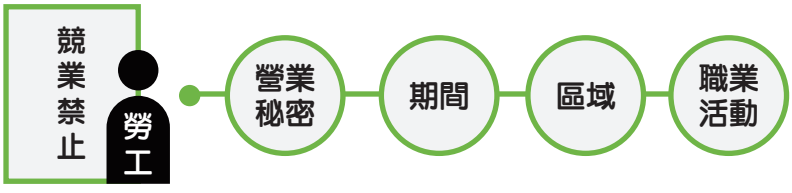
Question 07

我之前看一則新聞報導寫說一位工程師從一家電子公司離職後，依照雙方所簽訂的競業條款，竟然除了同業公司不能去工作外，連當汽車駕駛也不行?想想我兒子也是工程師，如果有一天離職會不會也遇到一樣的問題，那以後生活怎麼辦?

「競業禁止」是事業單位為了避免掌握營業秘密的員工，被其他競爭公司挖角，帶走客戶名單或營業機密，導致事業單位經濟利益損失而另行約定的特別條款。



但是為了避免這類「競業禁止」條款被濫用，而肇生不合理的亂象，所以勞動基準法特別規範了一些限制，如果不符合的話，是不能簽訂所謂「競業禁止條款」的，**雇主如果只是為了減少離職率，因此訂定條款，禁止勞工離職後從事相同工作，這樣就不符合勞動基準法的規定**；另外如果有訂定競業禁止條款，除了營業秘密的考量，條款的期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，都要在合理的範圍內才有效。



除此之外，雇主還需綜合考量勞工離職時之薪資待遇、遵守競業禁止期間之生活所需與損失利益，給予合理補償。

參考資料

(一)勞動基準法第9條之1：

未符合下列規定者，雇主不得與勞工爲離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行爲所受損失有合理補償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短爲二年。

(二)勞動基準法施行細則第7條之1：

離職後競業禁止之約定，應以書面爲之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。

(三)勞動基準法施行細則第7條之2：

本法第九條之一第一項第三款所爲之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍爲限。三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者爲限。

(四)勞動基準法施行細則第7條之3：

本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。前項合理補償，應約定離職後一次預爲給付或按月給付。

Question 08

我當初應徵的工作是會計，可是雇主說因爲人力縮編的關係，請我去做我從來沒做過的業務工作，我知道調動有五原則規定，請問可以主張這是我技術所無法勝任的工作拒絕嗎?拒絕之後會怎樣?

如果勞雇雙方約定工作內容為擔任會計，事後雇主要求勞工改作其他工作，已經屬於勞動契約的變更，勞工當然有權要求依照原約定工作內容履行勞務。

但如果雙方勞動契約曾載明勞工可配合雇主調動或調整工作之約定，雇主雖然可以調整勞工之工作，但為了避免雇主不當調動導致勞工無所適從，勞動基準法還是有規範了一些限制，例如**要考量是否為企業經營上所必須、對於勞工之工資及其他勞動條件沒有不利之變更、調動後的工作為勞工體力或技術所能勝任、考量勞工及其家庭之生活利益等**，其中比較容易引起爭議的情形是在勞工表示僅主張調動後的工作未曾從事，所以無法勝任，但以一般而言，職務調整勢必需要一段時間的適應及摸索等過程，**而雇主也應該給予教育訓練及合適之調適時間**，所以勞工如果單純以沒有從事該類工作經驗作為無法勝任的理由，而不是因為該類工作須具備他所沒有的特定專長、資格或條件，是比較難以成立的，如果雇主調動工作沒有違反法律規定且有提供合理的配套(如教育訓練、初期業績標準較為寬鬆等)，勞工朋友還是要積極面對新工作的挑戰。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第10條之1：

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作爲勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。

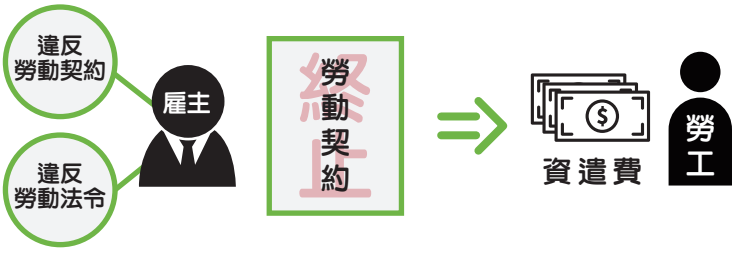
Question 09

我今天去上班，雇主突然叫我做到今天就好，這是什麼意思?我能做什麼主張來保障我的權益?如果要算資遣費的話要怎麼算?相關規定又是怎樣?

雇主要求跟勞工終止勞動契約的原因有很多，所以要回答這問題可能要先了解原因為何。雇主如果是因為勞動基準法第11條規定之情事而資遣勞工，如歇業、認為勞工不適任等，依法就要進行資遣預告，並給付勞工資遣費。如果是依照勞動基準法第12條規定解僱，如勞工連續曠職3日、違反勞動契約情節重大等，依法雇主是不用給資遣費跟進行預告的。

勞動基準法第11條	勞動基準法第12條
歇業、勞工不適任...等	**連續曠職3日、違反勞動契約...等**
‖	‖
資遣預告+資遣費	**不用資遣預告+資遣費**

如果**雇主既不是以勞動基準法第11條也不是以第12條規定情況，也沒有跟勞工合意終止，就可能涉及「非法解僱」**，此時常見有2種做法，如果是希望繼續上班的話，則需進一步向法院確認雙方僱傭關係，如果確定解僱不合法，勞工就可以回去上班，並請求雇主補付非法解僱期間工資；**如果勞工也不願回去上班了，則可依照勞動基準法第14條第1項第6款規定，以雇主違反勞動契約或勞動法令為由，終止勞動契約，要求雇主給付資遣費。**



▸ 參考資料

(一)勞動基準法第11條：

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

(二)勞動基準法第12條：

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時爲虛僞意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行爲者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內爲之。

(三)勞動基準法第14條：

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時爲虛僞之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行爲者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內爲之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內爲之。有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。第十七條規定於本條終止契約準用之。

Question 10

這個月雇主跟我說覺得我不適任，要資遣我，要我做到今天，只說會另外算10天錢給我，可是依照勞動基準法規定，我年資6個月要10天前進行預告，雇主這樣想用錢打發我是合法的嗎?

為了讓被資遣的勞工生活不致產生困難，勞動基準法依照勞工不同年資訂有所謂「資遣預告」規定。如案例中，已經任職滿3個月，但未滿1年的勞工，雇主應該在10日前預告勞工將進行資遣，如果雇主沒有提前告訴勞工，就未滿預告期間的日數，雇主就應該要補給預告期間工資。另外常見雇主不進行預告，直接當日要求勞工不用再來上班了，並直接提供預告期間工資，但因為當日沒有向勞工保險局通報退勞保，而衍生勞動契約到底哪一天終止的爭議，建議雇主還是要跟勞工說明清楚。另外要注意的是，**為了協助被資遣勞工就業，依照就業服務法第33條規定，在資遣勞工10日前，雇主要通報當地主管機關及公立就業服務機構。**另外，為了避免勞工無預警離職，造成雇主損失，勞動基準法也規範，在勞工終止契約時也準用相關預告規定。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第16條第1、3項：

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

(二)行政院勞工委員會88年02月19日(88)台勞資二字第006099號函
(現已改制為勞動部)

Question 11

雇主要資遣我，依法進行10天預告，依法每星期要給2天謀職假，請問經過1星期後，最後3天的畸零天數，能不能也請2天謀職假?

謀職假是勞工遭到雇主資遣時，為了避免接到新工作前無收入來源，造成生活上困難，**法令明文規定雇主應在勞工離職前一定期間內給予勞工在上班時出外找尋工作之機會，且雇主須給付薪資**。

由於謀職假規定是每星期不得超過2日之工作時間，所以最後3天的畸零天數，雖然未滿1星期但還是可以請2天謀職假。而謀職假並非當然給予，**如果勞工沒有在預告期間向雇主提出謀職假申請，事後無法要求雇主據以發給謀職假工資。**

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第16條第1、2項：

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，爲另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

(二)行政院勞工委員會95年10月17日勞資2字第0950105136號令

(現已改制爲勞動部)

Question 12

最近景氣不好，公司要大家共體時艱，我的薪水從原本45,000元，已經歷經3次「共體時艱」，調成38,000元了，上個月要做第4次調降，我已經不打算再吞忍了，大不了就是資遣，所以我在協商會議中直接拒絕，不過這個月拿到薪水卻還是降了，我該怎麼辦?

工資是勞動契約的一部分，如果要異動，要由勞資雙方協議，如果雇主沒有**經過勞工同意**就擅自調降薪資，當然屬於違法行為，勞工可於工資調降之事實發生後，洽各地方政府勞政機關申訴，並向雇主主張應回復原薪。不過常見爭議就發生在於**同意與否**的認定，**如果雇主只是單方面宣布，勞工並沒有進一步說同意與否，因為沒有辦法進一步確知勞工意願，雇主仍不能擅自調整。**另外一種狀況是雇主已經調降了，但勞工長期沒對調降的工資表示意見，直到離職或併同其他衝突發生時才表示不同意，則可能會因為已經有長期支領事實，而難以認為不同意薪資調整。

參考資料

(一)勞動準法第21條第1項：

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

(二)勞動基準法第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。

(三)勞動基準法施行細則第7條：

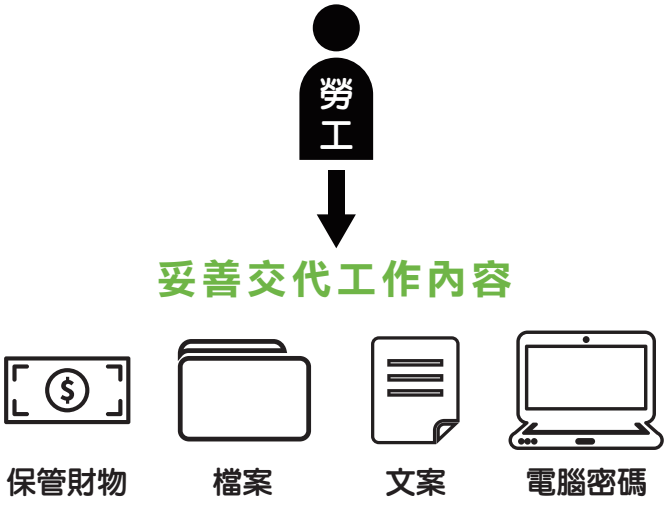
勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：…三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。…五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。…。

Question 13

我三個月前跟雇主主動提離職，但雇主說找不到人所以不答應，可是我看他既沒再找新人，也不找人跟我交接，我能什麼都不管直接不去上班嗎?會不會惹麻煩?

如果勞工要主動離職，即使沒有得到雇主同意，只要**勞工明確提出，而且也確實傳達給雇主，就會發生終止契約之效力，不用取得雇主同意才行。**

而依到職年資長短，勞工主動離職也有準用預告期的規定，所以仍要提前預告雇主，期間如果雇主沒有積極作為，建議勞工仍要促請雇主進行交接或確認離職程序，如果屆期雇主都不找人交接，**建議仍要主動留下交接清單，清楚載明保管財物、檔案、文件、電腦密碼等，並妥善交代工作內容，避免後續爭議。**



▸ 參考資料

(一)勞動基準法第15條第2項：

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。

Question 14

不少公司會用違約金綁住勞工，我到公司時曾簽約必須在今年11月期滿才能離職，但已在2月提前離職，今天收到存證信函，要求賠償10萬元，我該怎麼辦?

勞動基準法對於「最低服務年限」是有所限制的，只有**「雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供培訓費用」**與**「雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償」**兩種情況可以約定，至於違約費用與年限之合理性與否，還必須考量種種衡平性原則，所以當違約事實發生時，並不是雙方約定違約金多少就勢必依約賠款。此外，若勞工於違約事實發生時，不同意違約金自工資抵扣，雇主也不能擅自從工資中扣除，仍必須回歸司法途徑解決。

最低服務年限

- **雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供培訓費用**
- **雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償**

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第15條之1：

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工爲最低服務年限之約定：一、雇主爲勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主爲使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主爲勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其約定無效。勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

Question 15

公司資遣我卻不給我非自願離職證明，讓我沒辦法去請失業給付怎麼辦?

勞動契約終止時**（無論是自願或非自願離職），勞工都可以向雇主請求發給「服務證明書」**，其內容以記載有關勞工在事業單位內所擔任之職務、工作性質、工作年資及工資為主，常見用途在於證明自己確實在哪間公司工作過，並作為工作資歷的憑據。**如果雇主拒絕提供，可向勞務提供所在地之勞工主管機關提出申訴。**

如果勞工是因為要請求**「失業給付」**，那需要檢附的**離職證明文件**就與上面提到的服務證明書不一樣，如果公司不願意開立非自願離職證明，並符合下列情形之一，也可以直接向直轄市、縣（市）主管機關申請查明後發給：

(一)、雇主資遣勞工時，已依就業服務法第33條規定，列冊向當地主管機關通報。

(二)、關廠、歇業或雇主行蹤不明，經地方主管機關查明屬實。

(三)、申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議，經調解有案。

(四)、其他經地方主管機關事實查證確定之情況。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第19條：

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

(二)就業保險法第25條第3項:

第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。

(三) 行政院勞工委員會96年10月31日勞資2字第0960079273號函
(現已改制爲勞動部)

(四) 行政院勞工委員會83年4月18日台勞資二字第25578號函
(現已改制爲勞動部)

第三章

工資

Question 16

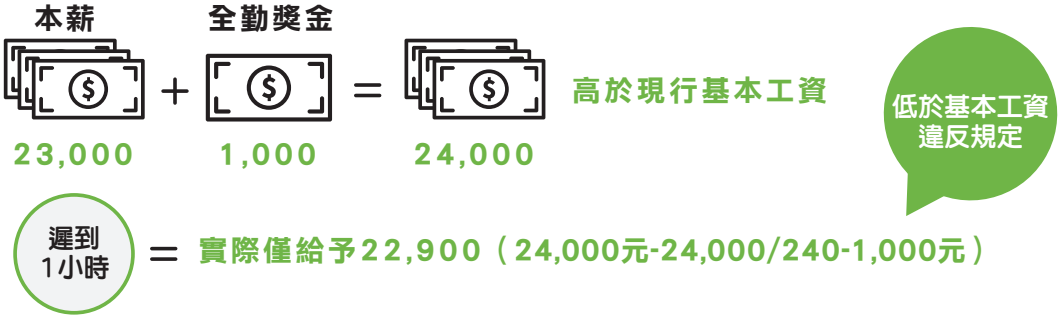
面試時雇主說每個月工資23,000元，外加全勤獎金1,000元，另外每個月第1個週六要加班，再加給1,200元加班費。結果上個月有一天遲到1小時，全勤獎金就沒了，比規定的基本工資還要少，這樣對嗎？而且就算有拿到全勤獎金，包含週六加班半天的加班費總數也才剛好等於基本工資而已，這樣合理嗎？

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23,100元，也是合理的。

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23,004元（23,100元-23,100/240）時，就有未達基本工資的情形。

依照案例的狀況，工資結構為23,000元本薪加上1,000元全勤獎金，合計24,000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22,900元（24,000元-24,000/240-1,000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24,100元（22,900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。**

依案例：



參考資料

(一)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。

(二)勞工保險條例第16條第1項：

勞工保險保險費依左列規定，按月繳納：一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納。二、第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人，其自行負擔之保險費，應按月向其所屬投保單位繳納，於次月底前繳清，所屬投保單位應於再次月底前，負責彙繳保險人。三、第九條之一規定之被保險人，其應繳之保險費，應按月向其原投保單位或勞工團體繳納，由原投保單位或勞工團體於次月底前負責彙繳保險人。

(三)全民健康保險法第30條第1項：

第十八條及第二十三條規定之保險費，依下列規定，按月繳納：一、第一類被保險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳納。二、第二類、第三類及第六類被保險人應自付之保險費，按月向其投保單位繳納，投保單位應於次月底前，負責彙繳保險人。三、第五類被保險人之保險費，由應補助保險費之中央社政主管機關，於當月五日前撥付保險人。四、第一類至第四類及第六類保險對象之保險費，應由各機關補助部分，每半年一次於一月底及七月底前預撥保險人，於年底時結算。

(四)勞動基準法施行細則第11條：

本法第二十一條所稱基本工資，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。

(五)行政院勞工委員會82年6月30日台勞動二字第34335號函

(現已改制爲勞動部)

(六)行政院勞工委員會77年7月26日(77)台勞動二字第14423號函

(現已改制爲勞動部)

Question 17

我在賣場擔任養生食品銷售人員，每日工時8小時，週休二日，每個月固定工資24,000元，外加全勤獎金1,000元，伙食津貼2,000元，個人銷售業績部分，依照個人銷售營業額可以抽成2%，團體銷售業績則是看全店當月營業額，每30萬可以再拿到1,000元團體績效獎金，上個月我在平日每天加班2小時共加班20小時，休息日加班4小時，雙十節出勤6小時，個人銷售業績12萬，團體銷售業績120萬，請問公司應該發給我的加班費是多少？

計算加班費依序要先算出勞工**「平日每小時工資額」**後，再確認應加乘倍數與加班時數後才能算出來。

平日每小時工資額係指勞工在正常工作時間內每小時所得之報酬，延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。

如果勞工工資結構單純，每月支領工資固定，如案例內為27,000元，則平日每小時工資額為27,000元÷每月30日÷每日8小時，得出平日每小時工資額為112.5元，平常日加班2小時以內，每小時應加給三分之一，再加班逾2小時，每小時應加給三分之二。休息日出勤2小時以內，每小時應加給一又三分之一，再加班逾2小時，每小時應加給一又三分之二。國定假日出勤於法定正常工作時間（8小時）內，再加給1日工資。

但如果工資結構比較複雜，如有依業績計算之績效獎金加上有加班情形，就會產生到底績效獎金有多少是正常工作時間產生，有多少是非正常工作時間產生的問題，具體作法應先**確認業績獎金到底能不能分割**。

如案內所述個人銷售業績，是依個人銷售產品的營業額直接加乘2%計算，可以透過銷售紀錄或開立發票，確認有多少營業額是在正常工時內銷售，多少是在加班期間銷售；其中，**凡屬在「在正常工時內銷售」的業績獎金，必須列計於平日每小時工資額之推計數中**，至於加班期間所獲致的工資，無須計入。例如當月12萬業績有8萬元是在正常工時內銷售，則個人銷售業績中之1,600元（80,000元×2%）須計入平日每小時工資額。

另案內之團體銷售業績如果係依全店當月業績總額，採級距換算，除了勞工本人之外，還有其他的銷售業績計入其中，而且採級距換算，所以也難以明確釐清有多少是正常工時內之所得，這時候應該以**勞工全月正常工作時間佔全部工作時間之比例推計之**。例如，4,000元(120萬÷30萬×1000元)，如果當月正常工時為174小時，非正常工時出勤計30小時（平日加班20小時、休息日加班4小時、雙十節出勤6小時），則其中4,000元的85.29%（174÷（174+30）），即3,412元應計入平日每小時工資額之中。

- 總結來說，本案勞工當月之正常工時內所得為：
  27,000+1,600+3,412=32,012元
  據此推計之平日每小時工資額為32,012÷240=133.38元
  以上，各日之加班費（包括平日、休息日及國定假日出勤）
  共計應不得低於5,425元。

  勞工若對於加班費計算有疑義，可至勞動部加班費試算系統查詢。
  網址https://labweb.mol.gov.tw/

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第24條：

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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

(二)勞動基準法第39條：

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。

(三)行政院勞工委員會90年6月26日台90勞動二字第0026202號函

(現已改制爲勞動部)

(四)行政院勞工委員會77年7月15日(77)台勞動二字第14007號函

(現已改制爲勞動部)

Question 18

任職6年多，每個月薪水都直接匯到帳戶內，公司怎麼算錢我都沒仔細看，107年10月請了2天事假，薪水卻比107年9月少了5,000元，我想跟公司要107年10月跟這6年來的薪水明細，請問我可以要求哪些細項？

雇主依法應置備工資清冊，並將發放的工資、工資各項目計算明細跟工資總額等內容記入，並應**至少保存5年**。另外，目前勞動基準法也規定雇主除應置備工資清冊之外，**每月也應該主動以紙本、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等方式，提供工資各項目計算方式明細給勞工**，並載明勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額等內容，讓勞工明確了解所領到的每一分錢的來源，如果藉故不提供明細，即使工資已經給付還是會違反法令規定。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第23條：

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，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。工資清冊應保存五年。

(二)勞動基準法施行細則第14-1條：

本法第23條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。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爲之。

(三)勞動部107年3月5日勞動條2字第1070130318號函

Question 19

我們公司一個勞工本來說好休息日要來加8小時的班，結果下午突然身體不適，最後只做5個小時，當天工資要怎麼算給他?需要請他請3小時的假嗎?

勞資雙方如果本來已經約定好於休息日出勤8小時，但勞工到勤後因故未能完成原約定時數，當日出勤已到工時段工資，應依同法第24條第2項規定計算，剩餘時數除了可以經勞雇雙方協商**解除出勤義務**外，勞工如按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假，**請假時段應按休息日加成後之工資標準依法計給。**為免勞資間產生爭議，宜於團體協約、勞動契約或工作規則中規（約）定處理方式（包括告知程序、是否需請假等），以供勞資雙方有所遵循。

以供勞資雙方有所遵循

▸ 參考資料

(一) 勞動基準法第24條第2項：

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

(二) 勞動部107年3月14日勞動條2字第1070130381號函

Question 20

我在公司擔任倉管人員，日前一批冷凍食品保存不當造成食物損壞，公司認爲身爲倉管人員的我要負全責，要從我每個月薪水裡扣3,000元，爲期1年，我該怎麼辦？

工資是勞工提供勞務之所得，也是勞工及其家屬賴以維生的憑藉，**依法應全額直接給付勞工。**如果因為勞工於工作中故意或過失損壞產品或造成雇主損失，對於責任歸屬、賠償金額及清償方式，如未能達成協議，就應該循司法途徑解決，**雇主絕對不可以逕自決定從工資中扣發**。勞動基準法第22條第2項的後段雖有**「勞資雙方另有約定不在此限」**的但書，但也僅限於勞雇雙方**均無爭議**，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言(如工會會費)；**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。**

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第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。

(二)勞動基準法第26條：

雇主不得預扣勞工工資作爲違約金或賠償費用。

(三)勞動部104年11月11日勞動條2字第1040027481號書函

(四)行政院勞工委員會82年1月5日(82)台勞動一字第50325號函

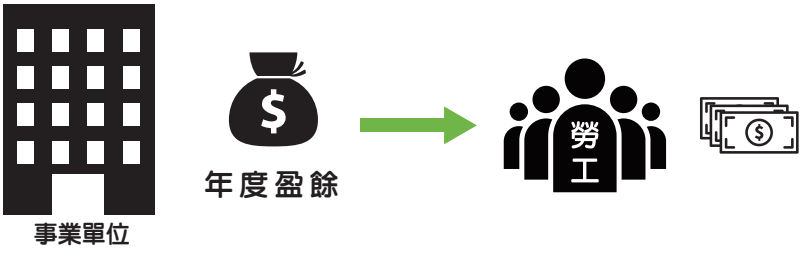
(現已改制爲勞動部)

(五)內政部75年9月2日(75)台內勞字第432567號函

Question 21

進公司時我和公司簽訂勞動契約明訂年薪保障14個月，當時並沒有附加條件，年底時，雇主突然說我績效不好，年終獎金只願意給1個月，還說其他公司年中也沒有訂定標準，這樣合理嗎?

勞動基準法有規定事業單位在年度終結時如有盈餘，對於全年工作沒有過失的勞工，應給與獎金或分配紅利，**但因為法令並沒有明訂標準，年終獎金到底怎麼發以及發多少，還是要看公司的管理規定或勞動契約內容而定**，不過大致還是可以整理為以下三種狀況。



首先，**如果公司沒有明定年終獎金發放的方式與標準，也沒有承諾一定要發，過往也沒有一致規則可循，此時宜由勞雇雙方協商之**。

再來，如果**雇主在公司的管理規定、勞動契約裡或口頭承諾要發一定數額的年終獎金**，於此情況下，因為雇主於契約或口頭已有承諾發放，仍具有契約效力，勞工可循勞資爭議調解或民事訴訟途徑向雇主要求給付。

但如果**勞動契約已經明訂年薪14個月的狀況，雖然一般人會將外加的兩個月給與解讀為年終獎金，但如果依當初議定內容判斷，具有工資性質的話，雇主就有依照勞動基準法給付的義務。**

但還是要提醒的是，無論是上述三種情況的哪一種，即使是恩惠性給與，**雇主都不能因為勞工申請生理假、產假、陪產假、安胎假、家庭照顧假等性別工作平等法規定假別**，或因為**勞工曾向行政機關申訴檢舉**，而對勞工的年終獎金有**不平等給付**情形，否則還是會觸法。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第29條：

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

(二)勞動基準法第74條：

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工爲前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

(三)性別工作平等法第21條：

受僱者依前7條(性別工作平等法第14條至第20條)之規定爲請求時，雇主不得拒絕。受僱者爲前項之請求時，雇主不得視爲缺勤而影響其全勤獎金、考績或爲其他不利之處分。

(四)勞動部103年7月24日勞動條4字第1030070998號函

(五)行政院勞工委員會89年1月27日(89)臺勞資三字第0002684號函

Question 22

我是公司的人資，107年10月15日要資遣一個勞工，他在100年2月1日到職，每個月薪水是30,000元，他在7月加班費1,840元，8月加班費是2,175元，107年9月、10月各請了4天與5天病假，還有5天特休還沒休，請問他的資遣費的基數及平均工資要怎麼算？

計算勞工的資遣費依序應先確認勞工平均工資、年資以及所適用制度為何才可以計算。

依照勞動基準法的定義，**平均工資是指計算事由發生當日前6個月(依曆計算)內工資所得，除以該期間之「總日數」(含未出勤日數)所得**，工作未滿6個月，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得。如果是按日、按時或論件計酬之勞工依前述方法計算，少於計算週期內工資總額而除以「實際工作日數」（不含未出勤日數）所得金額的60%，就要以60%計。

於推計平均工資時之工資總額計算項目等同一般民間俗稱**「全薪」**，除了所有屬於工資項目如**津貼、加給**都要納入，包含**平日加班、假日出勤的加班費用**都要算進來。另如果有於平均工資計算週期內未休畢之加班補休，**因契約終止而結清的話**，結清費用中，原屬平均工資計算期間內加班時（日）之加班費，也要納入計算基礎。

如果在平均工資計算週期內有特別休假因**「年度終止」而結清**情形的話，因為是屬於全年度未休假工作所得之報酬，其究有多少未休日數之工資應列入平均工資計算，法無明文，可由勞雇雙方議定，而如果於「年度終止」雙方並未結清特別休假，而選擇遞延至次年實施時，如「原」年度終止日，於平均工資計算週期內的話，也是要由勞資雙方協商；**另因「契約終止」而結清**當年度未休畢特別休假情形的話，因屬終止契約「後」的所得，得不併入平均工資計算。另外，有部分日期不能列入平均工資的計算，**如發生計算事由當天、請普通傷病假期間等，該些日期包含工資都不能算入其中，必須扣除該等日數及相對應之工資後，再往前推計。**

年資部分，原則以服務同一事業單位為限，並自受僱日起算。但如果是受同一雇主調動，或因事業單位改組或轉讓，商定留用之勞工年資，則應合併計算。

制度適用上可以簡單分成4種情形，如果勞工於94年7月1日以前在職，也就是**「勞工退休金條例」**生效以前就在職者，且選擇繼續適用勞動基準法退休金制度(俗稱舊制)者，其資遣費之計算即應採勞動基準法第17條規定辦理。如勞工有94年7月1日以前年資，其後選擇適用勞工退休金條例(俗稱新制)的話，則適用舊制年資依勞動基準法第17條規定辦理，新制年資依勞工退休金條例第12條規定辦理。如果是在94年7月1日以後才到職的勞工，就全數年資部分均依勞工退休金條例第12條規定辦理。**另如果為非本國籍勞工(不含外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外國專業人才)或已依私立學校法之規定提撥退休準備金者，因不適用勞工退休金條例，因此只能適用勞動基準法。**

制度適用新制年資者每滿1年給予0.5個月之平均工資，未滿1年依比例計；適用舊制年資部分每滿1年給予1個月之平均工資，未滿1年依比例計，未滿1個月以1個月計。

以本件狀況為例，因資遣事實發生日為107年10月15日，因事由發生日不得計算，需往前推計1日，並取6個月之曆日區間即應為107年4月15日到107年10月14日，但因為期間內總計請了9天病假（9月請4天病假、10月請5天病假），因此區間要往前推9天，因此變成107年4月6日到107年10月14日。當然，病假期間之半薪，也要扣除，並往前推計。

另依勞動部改制前行政院勞工委員會83年4月9日台83勞動2字第25564號函，平均工資計算以勞工資遣前6個月工資總額直接除以6較為簡單、準確及合理。

如該名勞工為一般本國籍勞工，應適用勞工退休金條例，其年資為7年8個月又15天，等於7+((8+15/30)/12)=7.71年。雇主應給付資遣費為0.5×7.71×30,669.17=118,229.65035元

(本案勞工資遣日為107年10月15日，平均工資計算為事由當日不算，自107年10月14日推計至107年4月15日。其中7月另有加班費1,840元，8月加班費2,175元，9月請假4天病假，10月請5天病假，因此，扣除9日病假天數與工資，須往前推計至4月6日，則平均工資計算為（4月：30,000÷30×（16+9）+（5月：30,000）+（6月：30,000）+（7月：30,000+1,840）+（8月：30,000+2,175）+（9月：30,000÷30×（30-4）+10月：30,000÷30×（14-5）之總額除以6為30,669.17元。）

參考資料

(一)勞動基準法第2條第4款：

四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。

(二)勞動基準法第17條：

雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

(三)勞工退休金條例第12條第1項：

勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資爲限，不適用勞動基準法第十七條之規定。

(四)勞動基準法施行細則第2條：

依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留職停薪者。

(五) 勞動部107年6月21日勞動條2字第1070130882號函勞動部

(六) 勞動部107年4月11日勞動條2字第1070130350號函

(七) 勞動部106年7月12日勞動條2字第1060131476號函

(八) 行政院勞工委員會86年12月9日(86)台勞動二字第052675號函

(現已改制爲勞動部)

(九) 行政院勞工委員會83年4月9日(83)台勞動二字第25564號函

(現已改制爲勞動部)

Question 23

我白天在便利商店打工，晚上兼家教，某天在便利商店整理倉庫時，因爲貨堆得太高，倒下來被壓傷腳，導致2個禮拜沒辦法走路，所以晚上也沒辦法兼家教，問題是我受傷那天是排8小時班，但公司卻要用前一天6小時的工作時數來算職災補償給我，是不是已經違法了?

勞工如果因為發生職災而沒有辦法工作，**除了必要的醫療費用之外，沒有辦法上班期間的收入，雇主也要給予補償。**而工資補償是按其**「原領工資」計算**，如果是按月計薪的勞工，就是按事發前最近一個月的正常工作時間所得(不含加班費與非正常工作期間所得)除以30為1日原領工資；按時或按日計薪勞工，則是以事發前1日(排除假日往前推計)正常工作時間之工資為原領工資。

原領工資

- **月薪：**
  以事發前最近一個月正常工作時間所得/30
  (不含加班費與非正常工作期間所得)
- **按時；按日計薪：**
  以事發前1日正常工作時間之工資
  (排除假日往前推計)

於勞工無法提供勞務期間，不論全部時間工作勞工或部分時間工作勞工，於遭遇職業災害醫療中不能工作之期間，雇主都應該要**按日計發原領工資**補償，並於**原約定發薪日**如實發給。另如**勞工是罹患職業病而無法工作，如以前述算法低於平均工資算法，應以平均工資發給標準替代。**

如果是時薪制勞工，其原領工資必須依法高於或等於基本工資，由於每小時基本工資在訂定時，已將休息日與例假日工資折入其中，因此，雇主於按日補償時，逢休息日或例假日免予計入。**但週內其他5日，不論原本是否排班，或是原定排班幾小時，仍應按照前述之「原領工資」，逐日補償。**

參考資料

(一)勞動基準法第59條第1項第2款：

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：…二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定爲喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。…

(二)勞動基準法施行細則第31條：

本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其爲計月者，以遭遇職業災害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，爲其一日之工資。罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資爲準。

(三)行政院勞工委員會97年9月30日勞動3字第0970079284號函

(現已改制爲勞動部)

(四)行政院勞工委員會92年11月5日勞動3字第0920061820號函

(現已改制爲勞動部)

Question 24

公司規定請事假跟病假，都是扣一天薪水，這樣合理嗎？另外如果有全勤獎金的話，算起來實際扣的比一天的薪水還要高，這樣合理嗎?

勞工請**普通傷病假(無論住院或未住院)1年內就未超過30日部分，工資應折半發給**，而有事故必須親自處理的話，可以請事假，但事假期間雇主是可以不給工資的。**如果公司已經事先明訂，勞工若全月無遲到、請事、病假或曠職等情形發生，才發給全勤獎金的話，那麼勞工有前述狀況時，公司依約定不發給全勤獎金並沒有違法，但還是不可以違反基本工資的規定。**

普通傷病假

一年內未超過30日

工資應折半發給

此外，必須要提醒的是，對於公司發給全勤獎金的條件一定要妥善向勞工說明，而且為了避免爭議還是事前在勞動契約先行約定為宜，例如勞工採計不發給全勤獎金的條件是按照遲到或請假的次數或者是按累計時間，發給方式是一次遲到或請假就不給，抑或是依照次數遞減發給的數額等。另外很重要的是，**如果勞工申請的是生理假、產假、產檢假、陪產假、安胎假休養請假、家庭照顧假等性別工作平等法規定的假別，以及因天災且符合特定條件而無法到勤時，因為法令已有明定不可視為缺勤，勞工申請這些假別時，雇主要特別注意，不可扣全勤獎金。**再者，對於**國定假日與特別休假**，因為是勞工既有的權利，雇主當然也不能因為勞工休這些假別而認為勞工缺勤。

▸ 參考資料

(一)勞動準法第43條：

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

(二)勞工請假規則第4條：

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，一年內合計不得超過三十日。二、住院者，二年內合計不得超過一年。三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。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。普通傷病假一年內未超過三十日部分，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。

(三)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，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。

(四)性別工作平等法第14條：

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

(五)性別工作平等法第21條：

受僱者依前7條(性別工作平等法第14條至第20條)之規定爲請求時，雇主不得拒絕。受僱者爲前項之請求時，雇主不得視爲缺勤而影響其全勤獎金、考績或爲其他不利之處分。

(六)天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第6點：

天然災害發生時（後），有下列情形之一者，雇主不得視爲曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或爲其他不利之處分：

（一）勞工工作所在地經轄區首長依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」（以下稱作業辦法）規定通報停止辦公，勞工因而未出勤時。

（二）勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟勞工確因颱風、洪水、地震等因素阻塞交通致延遲到工或未能出勤時。

（三）勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟其居住地區或其正常上（下）班必經地區，經該管轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，致未出勤時。

(七)行政院勞工委員會76年10月16日(76)台勞動字第4560號函

(現已改制爲勞動部)

Question 25

我在一家生技公司擔任業務，公司主要生產化妝品保養品，因爲工作表現沒有辦法達到公司要求，我也同意被資遣，不過最後一個月的薪水公司卻提議以一箱面膜支付，還說因爲我是業務，應該很清楚一箱面膜價格比我一個月薪水還高，不過我實在是用不了那麼多，可以拒絕嗎?

工資之給付，應以**法定通用貨幣**來支付，但如果勞工認為對於某些實物符合生活所需(比如公司生產產品、膳食、住宿等），同意雇主替代通用貨幣來進行工資支付也無不可，但不得約定為工資之全部。重點在於雙方是否同意，以及對於實物的價值是否有爭議。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第22條第1項：

工資之給付，應以法定通用貨幣爲之。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。

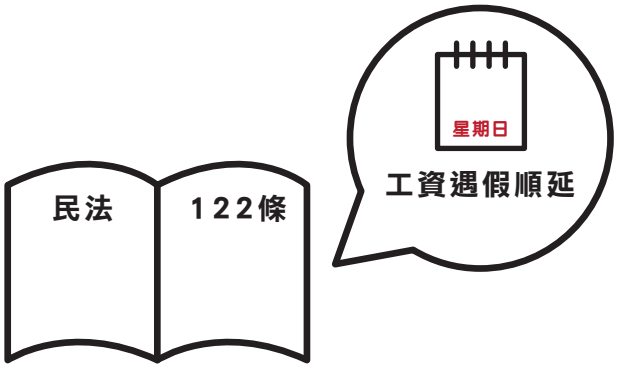
(二)行政院勞工委員會89年7月31日(89)台勞動二字第0031354號函

(現已改制爲勞動部)

Question 26

公司固定每月5號發薪水，但這個月5號剛好遇到星期日公司沒上班，結果公司拖到星期一也就是6號才發薪，請問這樣有沒有違法？

因為工資之發放數額、日期、次數等都是勞動契約應該要議定事項，為免爭議，應該要由勞資雙方妥為協商才好。如勞資雙方真的沒有就此情形進行約定，勞動法令雖然沒有規範，但依照**民法第122條規定，如雇主於例假日或國定假日之次日發放還是可行的。**然而，現在雇主大多透過銀行轉帳薪資，縱使遇到星期例假，技術上仍可設定在原發放日發放，建議雇主準時或提前發給。



▸ 參考資料

(一)勞動基準法第23條第1項「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。」
(二)民法第122條「於一定期日或期間內，應爲意思表示或給付者，其期日或其期間之末日，爲星期日、紀念日或其他休息日時，以其休息日之次日代之。」

Question 27

我們公司很奇怪，每個月月初發上個月的底薪跟津貼，但都拖到20號左右才要發上個月的獎金跟加班費，爲什麼獎金跟加班費都要那麼晚才發，我覺得權益好像有受損?這樣可以申訴嗎?

其實**依照勞動基準法第23條規定，一個月的薪水可以約定分為兩次發放**，如果並沒有明確約定一個月要發幾次，那分兩次發放並沒有違法，但如果已約定每月的某日要一次發放的話，但雇主片面分成兩次發而導致到了發薪日還沒發足的話，還是算延遲給付工資。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第23條第1項：

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。

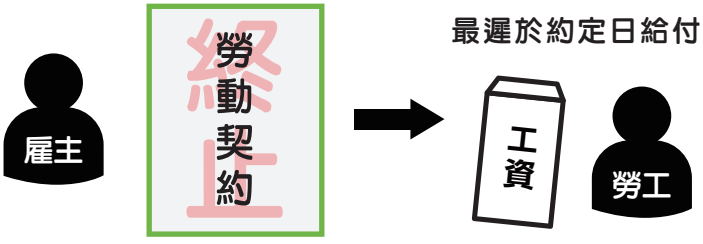
(二)勞動基準法施行細則第7條第3款：

勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：…三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。…

Question 28

我因爲跟公司理念不合，所以主動跟公司說做到上月底，結果我離職當天公司卻沒有當場結清工資給我，說要到發薪日才會給，這樣是不是違法？

勞動基準法施行細則第9條規定，**雇主依法終止與勞工之勞動契約時，應即結清工資給付勞工**，惟勞雇雙方亦當依法約定每月定期給付工資之日期。因此，原則上，能夠在終止契約當日結清最好，**至遲也應於約定之給付日發給**。



參考資料

(一)勞動基準法第23條第1項：

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。

(二)勞動基準法施行細則第9條：

依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

(三)勞動部104年11月27日勞動法訴字第1040014431號訴願決定書

Question 29

本來跟公司說好，在外面跑業務時開公司的車，但油資部分是要我們先墊之後再實報實銷，但最近因爲跟雇主鬧翻了，公司卻突然將油資改成依照出勤日數定額補貼，可是卻比我墊出去的錢還少，這樣應該算違法吧?

勞動基準法對於工資的定義是**「勞工因『工作』而獲得報酬」**，像油資這類拿單據實報實銷的錢，比較難認是工資，所以建議還是透過調解或者是司法途徑解決爭議。另外如婚喪喜慶的賀禮跟奠儀、節金、年終獎金等，是因民間約定俗成，屬福利事項，一般也不會認屬工資。另外，因為勞動基準法第2條第3款的末段有提到「經常性給與」一詞，所以偶有雇主誤解說，發的某筆獎金不是每個月常態性發給，或每個月發放的數額不一樣，認為沒有經常性，所以主張不是工資，**這是相當嚴重的誤解**，重點還是要回過頭來看發給的原因跟工作的對價關係。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第2條第3款：

工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。

(二)勞動基準法施行細則第10條：

本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與：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爲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。

(三)行政院勞工委員會85年2月10日勞動2字第103252號函

(現已改制爲勞動部)

Question 30

我在一家清潔公司做清潔工，每天從上午8點做到中午12點，算月薪，一個月15,000元，不過我記得電視上說現在一個月的基本工資好像不只這樣？我是不是吃虧了？

工資約定方式常見可分為**按月計薪**或**按時計薪**，通常如果勞資雙方於議定薪資的過程，因為雇主沒有辦法提供固定的工作量，會與勞工協商日後視實際出勤時數計算薪水，即屬於按時計薪形式，**依照108年1月1日起實施之基本工資標準不得低於每小時150元**；如雇主本有常態性的勞務需求，與勞工協商每月固定出勤時數，並給付固定工資的話，屬於按月計薪形式，**依照108年1月1日起實施之基本工資標準不得低於每月23,100元**。

但月薪制勞工工資不得低於每月23,100元，是指勞工每日工作時間以8小時為基準者，如果勞工同樣是每7日休息2日，但每日工時未滿8小時之情形，則可按工作時間比例計算，如案內所述情形，如果每日只做4小時的話，依法來說，只要給付11,550元即可符合基本工資規定。由於本案的雇主已提供15,000元，並沒有違反基本工資規定。

常見工資約定

- **按月計薪**
- **按時計薪**

▸ 參考資料

(一)勞動基準法施行細則第13條：

勞工工作時間每日少於8小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。

第四章

工時・休息・休假

Question 31

我在一家飲料店打工，時薪150元，一個禮拜大約只上三~四天班，不過每天排班時間都不大一樣？想請問有一次我排了8小時的班公司算了1,200元給我，另外有一天我只排了6小時，雇主要我加班2小時，結果一樣算了1,200元給我?不是應該要算加班費的嗎?這樣是不是少算?像有一次我排8小時班，雇主要我再加班2小時，結果就有多算100元給我1,600元。

首先我們可以簡單把工作時間分成四種概念：

一、法定正常工時

二、約定正常工時

三、實際工時

四、延長工時

勞動基準法目前把每天的**法定正常工時訂在8小時，勞資雙方所約定的正常工時不能超過這個標準**，只能小於這個標準，如果超出就違反規定了。而勞工如果實際工時超出了約定正常工時，但沒超出達到法定正常工時的話，這部分費用如何計算，勞動基準法並無明文規定，應由勞資雙方協商，**但還是不得低於基本工資**。而如果勞工實際工時超出了法定正常工時的話，這時候就要依照加班費給付規定，加給1/3或2/3。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第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：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

(二)勞動基準法第30條第1項：

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

(三)勞動基準法施行細則第20條之1：

本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，爲超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

Question 32

我是一名全職的餐廳領班，最近餐廳開會說因應來客多寡進行一項工時調整，把本來每天都是8小時的班，改成星期五、六上10小時，星期一、二上6小時，說這樣就沒有加班的問題，不過我覺得怪怪的，工時可以這樣抓長補短嗎?如果我不同意可以拒絕嗎?

為順應潮流及社會環境需要，促進工作與家庭平衡，**目前對於正常工時與休假之調整有2週、4週與8週三種彈性工時制度**，而在各調整區間內之總工時是不變的，只是讓勞資雙方可以視情況酌情調整。但如要應用彈性工時制度，除了必須為**指定適用之行業**外，還要經過工會或勞資會議同意，並公告周知，此外，**部分工時勞工目前也不得適用**。最重要的，**實施彈性工時制度最終還是要徵得勞工同意，如果勞工因故無法配合，雇主也不能強加使用。**

三種彈性工時制度中，以2週彈性工時適用範圍最廣，所有事業單位都能採行，但得分配正常工作時數的區間最短。事業單位能與勞工協議，將2週內2日之正常工作時數，分配到其他工作日，但分配的正常工時每日不得超過2小時，也就是說單日的正常工時最高可以到10小時，但相對的，2週內一定有某天的正常工時最高只能為6小時，而**調整後單週正常工時不得超過48小時，但必須要有1個例假，而且週期內要有2天例假日與2天休息日，且不能使勞工連續出勤逾6日。**

8週彈性工時應用範圍次廣，除適用4週彈性工時的事業單位都能應用外，還額外指定了製造業、營造業、電信業等十餘種行業得以適用。這種制度適用之事業單位每日正常工時上限並無改變，還是8小時，但勞資雙方可以協議，將8週內之正常工作時數加以分配，讓**調整後單週工作總時數最高達到48小時，但必須要有1個例假，而且每8週要有8天例假日與8天休息日。**

4週彈性工時指定適用範圍最小，但可以像2週彈性工時一樣，將4週內的正常工作時數進行分配，讓**單日正常工時達到10小時，同時每2週僅須給足2個例假，每4週有4天例假日與4天休息日就可以了。**

案內所述星期一、二雖然只上6小時，但未足8小時的部分其實是移到其他天，並不是憑空消失，所以當天如果因為加班的關係，工作超過6小時，雇主就要依照加班費給付規定，加給1/3或2/3，跟前一個案例的約定正常工時較法定正常工時較短的加班情形是不一樣的。

參考資料

(一)勞動基準法第30條第1至4項：

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。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。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。前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

(二)勞動基準法第30條之1：

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、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。二、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。三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

(三)勞動基準法施行細則第20條：

雇主有下列情形之一者，應即公告周知：一、依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款規定變更勞工正常工作時間。二、依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。

(四)勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函

(五)勞動部106年3月10日勞動條3字第1060049806號書函

(六)勞動部104年9月11日勞動條3字第1040131919號函

Question 33

我是科技公司的工程師，年薪兩三百萬，今年公司被勞動檢查後，突然要求我們上下班都要打卡，有時忘了打還要補登？以前基於信任，我們都可以晚點來或早點走，現在要打卡覺得有種被監督而不被信任的感覺，爲什麼一定要規定打卡呢?

出勤紀錄是確認勞工工資、工時及過勞認定的重要依據，所以其實是同時保障勞資雙方，以當爭議發生時能夠用來釐清事實真相的工具，基於雇主掌有職場之監督與管理之責，因此勞動基準法課以雇主有製作並保存勞工的出勤紀錄的義務，且必須以分鐘為單位逐日覈實記載，以供實際運用所需。而雇主對於勞工之出勤及延時工作等情形應盡善盡管理之責，日常即應進行勞工出勤紀錄之異常管理並與勞工確認後更正，如果雇主主張出勤紀錄所示到、離勤時間非實際提供勞務從事工作者，則應由雇主負舉證之責。

而出勤紀錄之記載方式，從來就沒有規定只能用傳統之簽到簿或刷卡機，也不必採購高昂的系統設備，任何能覈實記載勞工出勤時間工具所為之紀錄，都可以作為勞工之出勤紀錄。所以公司並不一定要要求員工以打卡之形式，只要能夠確實記載出勤紀錄就可以了。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第30條第5、6項：

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘爲止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

(二)勞動基準法施行細則第21條：

本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所爲之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。

(三) 勞動部106年3月10日勞動條3字第1060049806號書函

(四)行政院勞工委員會101年5月30日勞動2字第1010066129號函

(現已改制爲勞動部)

Question 34

我是大樓的保全員，勞動基準法每個月的加班上限不是46小時而已嗎?我們每天做12小時，一個月休6天，隨便算都加班90幾個小時了，而且我問我同事每個都一樣，政府也不管一管?

有一類性質特殊的工作者，符合監視、管理或間歇性等工作特性，可以另外適用勞動基準法第84條之1規定，如保全業之保全員、房屋仲介業之不動產經紀人員、會計服務業僱用之會計師等，該工作者必須經過勞動部指定後，由勞資雙方書面約定工時、休假情形，**並報請當地主管機關核備**後才可以適用，但還是**須受雙方簽訂之工時約定書與當地主管機關核備內容之限制，依舊享有國定假日、例假等權益，且正常工時與加班時數還是有限制，絕不是所謂的責任制。**以保全業的保全人員為例，另訂有「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，地方主管機關將以該指引作為審核是類人員書面報送第84條之1契約之參考依據。

參考資料

(一)勞動基準法第32條第2項：

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

(二)勞動基準法第84條之1：

經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面爲之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

(三)勞動部104年11月17日勞動條3字第1040132417號書函

(四)勞動部103年10月15日勞動條3字第1030132065號函

(五)勞動部103年5月8日勞動條2字第1030061187號函

(六)行政院勞工委員會90年1月4日(89)台勞動2字第0055954號
(現已改制爲勞動部)

(七)行政院勞工委員會89年10月21日(89)台勞動2字第0041535號
(現已改制爲勞動部)

(八)內政部74年1月5日(74)台內勞字第273526號函

Question 35

我要告公司讓我超時過勞，公司跟我說大華臨時曠職，要我早班上完繼續上晚班，讓我連續值勤超過15小時，還說這算「突發事件」，政府說這樣做是可以的，法令這樣規定可以嗎？

勞動基準法對於每日加班上限與例假出勤有強制規定，也就是說無法透過勞資雙方協商調整，**即使勞工同意也不得違反**，但在一些極度特殊的情況，尤其通常是對勞資雙方有重大影響的事件發生時，還是可以不受單日加班上限與例假出勤規定，也就是**「天災、事變或突發事件」**。

所謂的「天災」是指天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者，通常如暴風、洪水、地震等重大災害發生時，事前的預防準備及事後的善後工作。「事變」則指因人為外力所造成社會或經濟運作動盪的重大事件，如戰爭、內亂、暴動、金融風暴、重大傳染病等；「突發事件」則指影響勞資雙方利益重大，且不能控制、無法預見之非循環性之緊急事故。

天災 — **天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者，如暴風、洪水、地震**

事變 — **因人爲外力所造成社會或經濟運作動盪的重大事件如戰爭、內亂、暴動、金融風暴、重大傳染病**

突發事件 — **影響勞資雙方利益重大，且不能控制，無法預見之非循環性之緊急事故。**

但具體內容是否符合，可能還是要看個案發生的狀況來一一檢視與認定，如案例所發生的情況，接班人員臨時曠職，應符合不能控制、無法預期之要件，且可能因無人到班而導致客戶與公司蒙受重大損失，但因為**日常事業單位即應預期有勞工可能因為緊急事故（如急病或重大事故）無法如常到勤而衍生之配套人力與標準作業程序，但仍應妥為安排其他替代人員出勤**，並盡速安排到場接替，如逾合理之延長時間且事業單位無適當之作為，亦難認屬合理。

因天災，事變或突發事件而停止勞工假期，其工資要加倍發給並於事後再補假1天

另外，如果因天災、事變或突發事件使勞工工作逾12小時，要於延長開始後24小時內通知工會，無工會組織者，應報當地主管機關備查，**並於事後給予連續12小時以上之休息**。如果因而停止勞工假期(包含例假、特休假等)，應於事後24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備，**停止假期之工資要加倍發給，並於事後再補假1天**。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第32條第4項：

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

(二)勞動基準法第40條第4項：

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

(三)勞動部107年7月2日勞動條2字第1070130860號函

(四)勞動部107年3月14日勞動條2字第1070130380號函

(五)行政院勞工委員會99年1月7日勞動2字第0980130847號函
(現已改制爲勞動部)

(六)行政院勞工委員會87年11月9日(87)台勞動2字第049470號函
(現已改制爲勞動部)

(七)行政院勞工委員會87年10月9日(87)台勞動2字第042710號函
(現已改制爲勞動部)

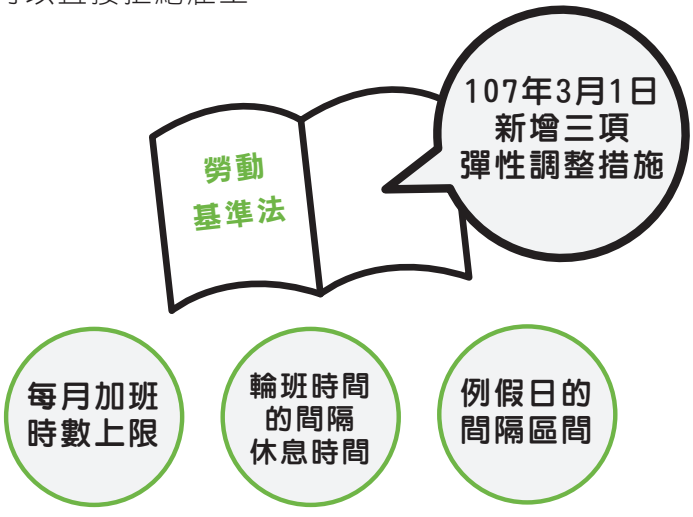
(八)行政院勞工委員會87年4月15日(87)台勞動2字第013133號書函
(現已改制爲勞動部)

(九)內政部74年3月13日(74)台內勞字第285665號函

Question 36

聽說勞動基準法有新增幾項「彈性調整措施」，具體內容是什麼?是每家公司都可以用嗎？只要跟勞工講好就可以調整嗎?使用時機有沒有規範呢?

勞動基準法從107年3月1日起，新增了3項彈性調整措施，具體內容是**「每月加班時數上限」**、**「輪班時間的間隔休息時間」**與**「例假日的間隔區間」**等3項，可以透過一定的程序更加的彈性化，以利於勞資雙方運用調配。而為了避免雇主濫用，除了要經由工會或勞資會議同意外，若涉及個別勞工勞動契約之變更，最後還是要徵得個別勞工同意後才能實施，所以如果確實沒有配合意願，可以直接拒絕雇主。



而前面提到的3項彈性調整措施，如果是30人以上之事業單位還要報請地方主管機關備查，以利各地方政府掌握轄內運用彈性調整措施事業單位資料，其中如果要「變更輪班時間的間隔休息時間」與「例假日的間隔區間」，必須經中央目的事業主管機關同意，並由中央主管機關指定才可以，所以不是所有事業單位都適用；再來引起最廣泛討論的「例假日的間隔區間」，也必須符合**「時間特殊」**、**「地點特殊」**、**「性質特殊」及「狀況特殊」**等4類特定情況才能使用，所以其實有重重把關機制與條件，並不是無限制放寬。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第32條第2、3項：

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

(二)勞動基準法第34條：

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得爲之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

(三)勞動基準法第36條第1、4、5項：

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日爲例假，一日爲休息日。…經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得爲之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

(四)勞動基準法施行細則第22條第1項：

本法第三十二條第二項但書所定每三個月，以每連續三個月爲一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。

(五)勞動基準法施行細則第22條之1第1、2項：

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定當地主管機關，爲雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府。

(六)勞動基準法施行細則第22條之3：

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日爲一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

Question 37

我是公司的人資，勞動基準法規定每7天要有1天的休息日跟1天的例假日，請問意思是休息日跟休息日最多只能隔6天，例假日與例假日最多也只能隔6天的意思嗎？

法令規定勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。重點並不在於例假日與例假日要隔幾天，休息日與休息日要隔幾天，重點是勞工到底有沒有連續出勤。所以**用2個7天週期來看，如果例假日與例假日的間隔超過了6天以上，但中間排有一個休息日，且確未讓勞工在休息日出勤，讓兩個週期沒有發生連續出勤超過6天的情形，就沒有違反法令規定。**但要注意的是，一般情況的休息日是可以由勞資雙方協議出勤的，但如果是前述狀況，又使勞工在休息日出勤的話就會讓勞工連續出勤達7天以上，那麼還是會違反規定。另外，只有休息日與例假日可以視為中斷連續出勤，如果是國定假日、特別休假、事、病假等，還是要列入連續出勤的計算。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第36條第1項：

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日爲例假，一日爲休息日。

(二)勞動基準法施行細則第22條之3：

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日爲一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

(三)勞動部105年12月28日勞動條2字第1050095121號函

Question

38

我們公司常常加班，公司規定只能換補休，我有很多補休都沒有時間休完，根本惡性循環，公司還說今年結束後，補休就沒有了，這樣是對的嗎？

雇主使勞工於平日或休息日加班後，原則上就要按照勞動基準法第24條規定給付加班費，如果勞工有意願選擇補休，並經過雇主同意後，才可以依照同法第32條之1的規定，**將加班的工作時數換成補休的時數**。

也就是說，**補休的選擇權在於勞工，雇主不可以片面要求勞工不領加班費只能選擇補休。**

另外選擇要請領加班費或補休應該要在加班事實發生後才會產生，如果事業單位在勞工到職時，就簽署類似「本人同意日後加班無條件選擇補休」等**一次性向後拋棄未來加班費的請求權**是沒有效力的。

另外補休期限可以由勞雇雙方協商，但為了避免補休期限無所限制，導致除了離職以外，永遠沒辦法結清，所以**勞動基準法也規定了，勞資雙方約定補休期限，最遲不能晚於特別休假年度之末日**。

簡單說，如果加班事實發生日期，距特別休假年度之末日越近，雙方可以約定使用加班補休的期間就越短，**勞工如果未能補休完畢，雇主仍然要在年度終結時，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。**

勞工未能補休完畢，雇主仍要在年終時依工資計算標準發給工資

另外一種常見的問題是，勞工希望加班後能補休，但雇主基於管理需要，寧願選擇給付加班費。由於加班後是否補休，以及補休制度與否是要勞資雙方共同協商的，所以如果**事業單位一律給付加班費，沒有違反勞動基準法規定。**

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第32條之1：

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六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。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，依違反第二十四條規定論處。

(二)勞動基準法施行細則第22條之2：

本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日爲期限之末日。前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：一、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三十日內發給。二、契約終止：依第九條規定發給。勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認爲其權利不存在，應負舉證責任。

Question 39

我已經在這裡工作第4年了，雇主給我10天年假，可是我弟公司3年就14天了，跟雇主反應後，雇主拿出一本舊舊的「勞動基準法規彙編」翻給我看說4年真的是10天年假，還特別強調是行政院勞工委員會編印的一定不會錯，是我弟他們公司福利比較好嗎?

勞動基準法有關特別休假規定已於106年1月1日起修正生效，提高了特別休假天數。以案例情況來說，工作滿4年，目前規定特別休假已為14日(修正前為10日)。

另外，為了避免勞工不知道自己到底有幾天特別休假，新修規定也要求雇主應該每年定期，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，記載於勞工工資清冊中，以書面方式(紙本、電子傳輸或其他勞工隨時)通知勞工。**勞工若對於特別休假日數計算有疑義，可至勞動部特別休假日數試算系統查詢。

參考資料

(一) 勞動基準法第38條第1、3、5項：

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，加至三十日爲止。…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。…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册，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

(二)勞動基準法施行細則第24條：

勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，爲取得特別休假權利後六個月之期間。二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內爲之。

(三)勞動基準法施行細則第24條之2：

本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。二、書面通知，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爲之。

Question 40

新聞報導都有說，特別休假休不完可以延到第2年再用，可是我們公司人資卻說年底沒休完直接折算工資結清?可以這樣嗎?

勞動基準法規定2種情況雇主必須跟勞工結清沒休完的特別休假，且不論勞工沒休完的原因為何，一律都要結清，其一是**年度終結**，其二是**契約終止**。但如果是年度終結的話，勞工如希望沒休完的假可以保留到次一年度，同時雇主也同意的話，**依現行規定可以從其約定遞延1年，但勞資雙方其中一方不同意，則須回歸特別休假結清規定**，所以雇主在年度結束時，不主動進行特別休假遞延之協商，採行一律結清的作法，並沒有違反勞動基準法規定。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第38條第4項：

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。

(二)勞動基準法第38條第4項：

本法第三十八條第四項所定年度終結，爲前條第二項期間屆滿之日。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，爲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。其爲計月者，爲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。

二、發給工資之期限：

（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。

（二）契約終止：依第九條規定發給。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，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

(三) 勞動部107年4月11日勞動條2字第1070130382號函

Question

41

公司要求我們在年初就要預排全年的休假，勞動基準法不是規定特別休假是由勞工排定嗎?我年初怎麼會知道年底有沒有臨時需求要休假?這樣有沒有違法?

勞動基準法所定特別休假，是為了提供勞工休憩之用，休假日期**應由勞工依照自己意願排定**，雇主雖然還是可**提醒**或**促請**勞工預先排定休假，但**不可以限制**勞工僅得一次預先排定(也就是預排了就不得再變更)或要求只能在特定期日前休假或排定休假。特別休假可由勞工自行排定，並依雇主訂定之請假程序提出申請。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第38條第2項：

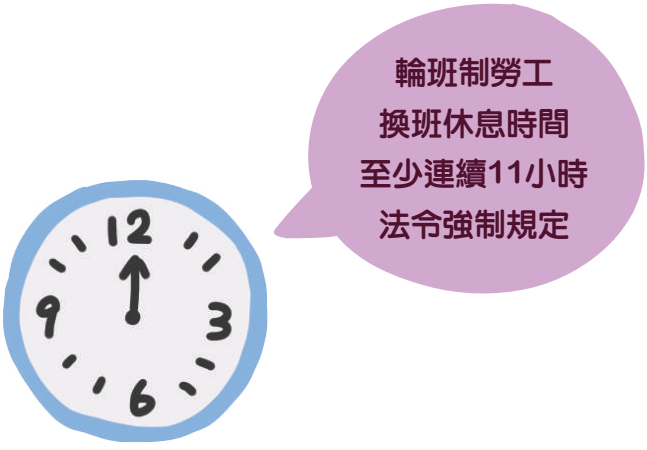
前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

(二)勞動部106年3月3日勞動條3字第1060047055號函

Question 42

我們公司經營國道客運，是輪班制的，雖然現在法令有規定班次變更時要休息11小時，不過公司也因爲這樣，有的班要在外站過夜滿11小時，不能當天開回頭車回來，這樣反而導致回家看老婆與小孩的時間變短了，能不能跟雇主協商，如果身體狀況允許的話，排班的間隔可以稍微縮短?

目前輪班制勞工換班休息時間必須**至少連續11小時的規定**，是法令的強制規定，不能透過勞資雙方自行約定的勞動契約、工作規則或團體協約加以排除，只有經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者**(目前僅台鐵、台電、中油、台糖、台灣自來水股份有限公司等經指定之部分人員適用)**，才可以變更休息時間為不少於連續8小時。



▸ 參考資料

(一)勞動基準法第34條第2、3項：

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得爲之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

Question

43

今天中午去銀行存款，看到櫃檯的臨櫃人員中午都沒有休息吃飯，這樣有沒有違法?

「休息時間」意指「勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由利用之時間」，除法令有規定之情況除外，原則是不屬於工時一部份。而為了避免勞工因為連續工作而損及健康，因此勞動基準法規定，**凡連續工作4小時就要該給勞工連續30分鐘的休息**，使勞工的身心健康能有適當的調適。但如果勞工的工作是屬於輪班制，或是有連續性或緊急性的話，勞雇雙方是可以另外約定在工作時間內，調配休息時間，不受每4小時的限制，但**還是必須要達到「連續」休息30分鐘的要求。**

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第35條：

勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

(二)行政院勞工委員會88年3月9日(88)台勞動2字第008685號函
(現已改制爲勞動部)

(三)內政部75年6月25日(75)台內勞字第416670號函

Question 44

飯店的中餐師傅在春節期間是最忙的，每年都請他們幫忙調移到年後再補休，不過今年有幾個師傅說因爲已經好幾年沒回家跟家人吃年夜飯了，不想再跟公司協商調移了，飯店應該怎樣因應?

如有使勞工於國定假日出勤之必要，應先經過勞資雙方協商同意後，加給當日出勤工資、補休或調移至其他工作日放假。但服務業、餐飲業確實於國定假日或民俗節日是最忙碌的時節，如未能全面休假，建議仍需協調逐年輪休，或是在假期內輪休，讓每一個勞工都可以有與家人朋友共度佳節的機會，此外，也可以透過增給出勤工資或補休的天數，提高勞工出勤意願，**如果沒有徵得勞工同意就不能強制要求出勤。**

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第37條：

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。

(二)勞動基準法第39條：

第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。

(三)勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函

Question 45

公司是排班制的，我固定休息日都排在星期五，而今年中秋節跟端午節都在星期五，這樣假是不是就少休了?如果那天出勤的話，是要算休息日出勤的工資還是國定假日出勤的工資?

如國定假日適逢勞工例假日或休息日，就應該於其他工作日進行補假，放假權益並未減損；**而補假當日視為國定假日，原休息日或例假日之性質不變**，如果勞工於原休息日出勤，雖然適逢國定假日，但當日仍視同休息日出勤核計工資，如果勞工於補假日出勤，則視同國定假日出勤計薪。**但如果是「總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日」，係為便於勞工行使投票權，當日如適逢勞工例假日或休息日依法無須補假。**

參考資料

(一)勞動基準法施行細則第23條之1：

本法第三十七條所定休假遇本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。

(二)勞動部107年11月8日勞動條2字第1070131393號令

Question 46

公司的例假日固定都排星期日，休息日排在星期六，最近因爲公司搬遷的關係，已經跟搬家公司簽好契約星期一、二要來搬，由於平常工作日大家手頭都有業務要處理，可以跟勞工商量星期六、日來打包，改成星期一、二休例假與休假日嗎?

如果雇主確實有需要勞工於休息日出勤，只要經過勞資雙方同意，依照勞動基準法第24條規定給付加班費即可，例假日雖然不能使勞工出勤，但還是可以跟勞工協商，在沒有連續出勤超過6日的情況進行調移。如案內所述情況，即使六、日是在勞工都同意的情況下，請勞工來打包的話，仍因當週未有1天例假休息且使勞工連續出勤天數超過6天而違反規定，因此，建議要併同於前一週例休假日進行調整，最重要的是當然還是要徵得勞工本人的同意。

▸ 參考資料

(一) 勞動基準法第36條第1項：

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日爲例假，一日爲休息日。

(二) 勞動基準法施行細則第22條之3：

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日爲一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

(三)勞動部105年12月28日勞動條2字第1050095121號函

Question 47

我居住的縣市已宣布明天因爲颱風的關係停止上班上課，但我工作的縣市卻是正常上班上課，假如公司要求出勤，是否要給予加倍工資？若當天眞的因爲風大雨大不出勤，當天工資怎麼算?公司會不會記我曠職？

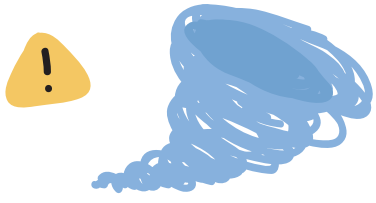
天然災害發生時，勞工工作地、居住地區或正常上下班所經過的地區，只要經轄區首長宣布停止上班而勞工未出勤時，或雖然沒有宣布停止上班，但確實因為交通阻塞而無法出勤時，雇主不得視為曠工、遲到或要求勞工以事假或其他假別處理，因此不能扣發全勤獎金，或因此影響年終考績等不利處分。

至於當日勞工未出勤期間工資，建議雇主仍宜照給，勞工當日如照常出勤者，除當日工資本應照給外，建議雇主宜加給工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。

如果勞工當天本來就請假(如特別休假)或為休息日、例假日、國定假日等，而又經工作地或勞工居住所在地轄區首長宣布停止上班，能不能要求雇主再行補假，法令並無明定，可由勞資雙方協商。

但如果當天是應雇主要求，而**依勞動基準法第40條規定停止假期（例假、國定假日、特別休假）而出勤處理突發事件，或因天災事變之緊急事務等**，停止假期期間**工資應加倍發給，並事後補假**，以及在24小時內通報當地主管機關核備。如果是依勞動基準法第32條第4項規定，有使勞工於休息日出勤，以處理突發事件或因天災所導致之緊急事務的話，除工資應依勞動基準法第24條第2項給付外，應於事後補給勞工適當之休息；並且必須在24小時內通知工會，如沒有工會的話，應通知當地主管機關備查。

另外，如果出勤後有發生職業安全衛生法施行細則第25條所定的**「立即發生危險之虞的情況」，勞工可以在不危及其他作業的情況下，自行退避至安全場所，如果是發生這種特殊情況的話，雇主就不能免除停止作業期間之工資給付義務。**



參考資料

(一)勞動基準法第24條第1項第3款：

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：…三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

(二)勞動基準法第24條第2項：

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

(三)勞動基準法第32條第4項：

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

(四)勞動基準法第40條：

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

(五)職業安全衛生法第18條：

工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。

(五)職業安全衛生法施行細則第18條：

本法第十八條第一項及第二項所稱有立即發生危險之虞時，指勞工處於需採取緊急應變或立即避難之下列情形之一：

一、自設備洩漏大量危害性化學品，致有發生爆炸、火災或中毒等危險之虞時。

二、從事河川工程、河堤、海堤或圍堰等作業，因強風、大雨或地震，致有發生危險之虞時。

三、從事隧道等營建工程或管溝、沉箱、沉筒、井筒等之開挖作業，因落磐、出水、崩塌或流砂侵入等，致有發生危險之虞時。

四、於作業場所有易燃液體之蒸氣或可燃性氣體滯留，達爆炸下限值之百分之三十以上，致有發生爆炸、火災危險之虞時。

五、於儲槽等內部或通風不充分之室內作業場所，致有發生中毒或窒息危險之虞時。

六、從事缺氧危險作業，致有發生缺氧危險之虞時。

七、於高度二公尺以上作業，未設置防墜設施及未使勞工使用適當之個人防護具，致有發生墜落危險之虞時。

八、於道路或鄰接道路從事作業，未採取管制措施及未設置安全防護設施，致有發生危險之虞時。

九、其他經中央主管機關指定公告有發生危險之虞時之情形。

(六)天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點

(七)勞動部107年3月14日勞動條2字第1070130380號函

(八)行政院勞工委員會76年10月16日(76)台勞動字第3928號函

(現已改制爲勞動部)

(九)內政部74年3月13日(74)台內勞字第285665號函

Question 48

12月底因爲安排國外旅遊須請6天事假，所以我在9月初時已口頭告知主管，主管當時也口頭答應，但是當11月初我寫假單給雇主簽核時，雇主卻只肯讓我請3天，請事假不是我的權益嗎?公司可以這樣不同意我的事假申請嗎?行程都訂好了，這時候該怎麼辦？

請事、病假當然為勞工之權益，可依事業單位所訂之請假程序提出申請，如雇主認有需要，依照勞工請假規則是**可以要求勞工提出有關證明文件。**大部分的公司都會規範請假申請程序，雖然已口頭告知雇主，但為避免不必要的爭議，應辦的請假手續還是要記得辦。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第43條：

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

(二)勞工請假規則

Question 49

最近是麻疹流行高峰期，我曾經跟1名疾管局公佈的確診病患搭同一班公車，雖然沒有發病，但依照疾管局的廣告，進行三天自主隔離，請問這樣是要請什麼假?工資要怎麼算?

主管機關對於曾與傳染病病人接觸或疑似被傳染者，得進行必要之防疫處置。如還沒有發病，也沒有接獲主管機關通知留驗、隔離或管制，而應雇主要求在家觀察，因屬**雇主拒絕勞工履行勞務之情形**，期間是需要照給全額工資的。但如果雇主沒有拒絕勞工到勤，但勞工認有在家觀察之需要，可請事假或特別休假。

另如果已確診、或未確診但已出現感染症狀，且已經接獲主管機關開立之隔離治療通知書者，於**強制隔離期間**，勞工可請**病假**或**特別休假**；如經進一步確認為**因工作導致**，即屬職業災害，即應給予**公傷病假**。

參考資料

(一)傳染病防治法第44條：

主管機關對於傳染病病人之處置措施如下：

一、第一類傳染病病人，應於指定隔離治療機構施行隔離治療。

二、第二類、第三類傳染病病人，必要時，得於指定隔離治療機構施行隔離治療。

三、第四類、第五類傳染病病人，依中央主管機關公告之防治措施處置。主管機關對傳染病病人施行隔離治療時，應於強制隔離治療之次日起三日內作成隔離治療通知書，送達本人或其家屬，並副知隔離治療機構。第一項各款傳染病病人經主管機關施行隔離治療者，其費用由中央主管機關編列預算支應之。

(二)傳染病防治法第45條：

染病病人經主管機關通知於指定隔離治療機構施行隔離治療時，應依指示於隔離病房內接受治療，不得任意離開；如有不服指示情形，醫療機構應報請地方主管機關通知警察機關協助處理。主管機關對於前項受隔離治療者，應提供必要之治療並隨時評估；經治療、評估結果，認爲無繼續隔離治療必要時，應即解除其隔離治療之處置，並自解除之次日起三日內作成解除隔離治療通知書，送達本人或其家屬，並副知隔離治療機構。地方主管機關於前項隔離治療期間超過三十日者，應至遲每隔三十日另請二位以上專科醫師重新鑑定有無繼續隔離治療之必要。

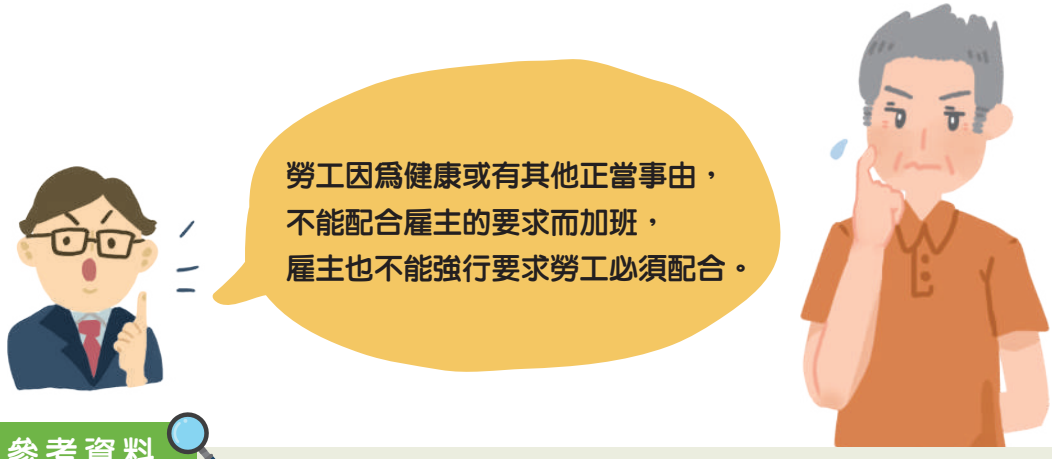
(三)傳染病防治法第48條：

主管機關對於曾與傳染病病人接觸或疑似被傳染者，得予以留驗；必要時，並得令遷入指定之處所檢查、施行預防接種、投藥、指定特定區域實施管制或隔離等必要之處置。中央主管機關得就傳染病之危險群及特定對象實施防疫措施；其實施對象、範圍及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

Question 50

我們公司經勞資會議同意，規定勞工每個星期三跟五都必須加班2小時，可是我星期三固定晚上都要去接小孩去補習，沒辦法配合？可以向雇主拒絕嗎?

如果雇主要使勞工在正常工作時間以外工作者，依照勞動基準法規定須先經工會或勞資會議同意，但並不表示，雇主在徵得工會或勞資會議的同意後，就可以無視勞工意願要求勞工加班，還是要取得**個別勞工之同意**。



參考資料

(一)勞動基準法第32條第1項：

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

(二)勞動基準法第42條：

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

(三)勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函

(四)行政院勞工委員會103年2月6日勞動2字第1030051386號函
(現已改制爲勞動部)

第五章

童工・女工・技術生

Question 51

我們是一家小吃店，鄰居因爲有家計上的需要，想叫他15歲的兒子暑假來餐廳洗碗盤，請問要請這麼小的小朋友有什麼規定要特別注意的嗎?

雇主僱用未滿18歲之人，勞動法令基於保護之立場，訂有特別之限制，如不得從事一定重量以上之重物處理工作、超過二百二十伏特電力線之銜接等**危險性或有害性之工作**，同時也**要先向法定代理人或監護人取得聘僱同意書及年齡證明文件**，並妥善保管。其中，**對於15歲以上未滿16歲受僱從事工作者，勞動基準法稱之為童工(不是未滿18歲都為童工)**，而且有更進一步的保護措施，包括有工作時間每日**不得超過8小時**，每週工作時間**不得超過40小時**，例假日不得工作，而且**不得在於午後8時至翌晨6時之時間內工作**，因此雇主應特別注意工作時間之安排，避免觸法。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法44條：

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，爲童工。童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

(二)勞動基準法46條第1項：

未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

(三)勞動基準法47條第1項：

童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

(四)勞動基準法48條：

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

(五)勞動基準法施行細則第25條：

本法第四十四條第二項所定危險性或有害性之工作，依職業安全衛生有關法令之規定。

(六)職業安全衛生法第29條：

雇主不得使未滿十八歲者從事下列危險性或有害性工作：

一、坑內工作。

二、處理爆炸性、易燃性等物質之工作。

三、鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作。

四、有害輻射散布場所之工作。

五、有害粉塵散布場所之工作。

六、運轉中機器或動力傳導裝置危險部分之掃除、上油、檢查、修理或上卸皮帶、繩索等工作。

七、超過二百二十伏特電力線之銜接。

八、已熔礦物或礦渣之處理。

九、鍋爐之燒火及操作。

十、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。

十一、一定重量以上之重物處理工作。

十二、起重機、人字臂起重桿之運轉工作。

十三、動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。

十四、橡膠化合物及合成樹脂之滾輾工作。

十五、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。前項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。未滿十八歲者從事第一項以外之工作，經第二十條或第二十二條之醫師評估結果，不能適應原有工作者，雇主應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。

(七)妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準。

Question 52

里長伯傍晚去巡田水的時候發現有人請幾個小朋友在灑農藥，認得幾個是里內的住戶還在讀國中，雖然知道確實有家計上的需要，可是這樣不會影響健康發育嗎？

依照勞動基準法的規定，原則上不能僱用未滿15歲的人從事工作，除非符合國民中學畢業，或經主管機關核定該工作性質及環境無礙身心健康才可以。

另外依據「勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法」規定，明定數種特殊工作，均不得僱用未滿15歲且仍未國民中學畢業之人從事，**其中農藥之噴灑、家禽、家畜及水產養殖之投藥及消毒工作，即在禁止之列。**

因此如果要**僱用未滿15歲且仍未國民中學畢業之人從事工作，除了不能從事職業安全衛生法第29條所定之危險性或有害性工作、同時也要遵守勞動基準法有關童工的保護規定外，一定要先向主管機關申請並獲得許可才可以僱用。**

參考資料

(一)勞動基準法44條第1至3項：

雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。前項受僱之人，準用童工保護之規定。第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。

(二)勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法。

(三)妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準。

Question 53

我們廣告公司打算找1個2歲小朋友拍廣告，所以透過經紀公司找，因爲已經直接跟小朋友爸媽談定一筆拍攝費用，所以應該沒有勞動基準法的問題了吧?

對於未滿15歲的之人，即便不是僱傭關係，而僅是單純提供勞務並取得報酬，或者是透過他人(如父母或經紀公司)為第3人提供勞務而取得報酬的情況，**仍有準用勞動基準法有關「僱用未滿15歲之人」以及「僱用童工」之保護規定**，一樣不能從事職業安全衛生法第29條所定之危險性或有害性工作、同時遵守勞動基準法有關童工的保護規定外，**也要先向主管機關申請認定工作環境與性質無礙身心健康發展，並獲得許可**才可以。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法45條：

雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。前項受僱之人，準用童工保護之規定。第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。未滿十五歲之人透過他人取得工作爲第三人提供勞務，或直接爲他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。

(二)勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法

(三)妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準

Question 54

小春是長期於夜班工作的婦女，前些日子已確認懷孕，雇主希望將他調動到白天上班，對於小春的身體與小孩發育可能會比較好，但這樣一來就少了夜班津貼，薪資直接少3,000元，小春不願意，雇主是否就只能讓小春繼續上夜班嗎?

女性勞工於妊娠期間與產後之哺乳期間，**依照勞動基準法規定不得於午後10時至翌晨6時之時間內工作，且屬強制規定**，不得藉由勞資雙方合意加以排除。雇主如知悉從事夜間工作之女性勞工有懷孕之情形，應主動與勞工協商調整合宜之工作時間。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法49條第1、5項：

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、無大衆運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。…第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

Question 55

小芸在游泳池擔任教練，後來懷孕了，因爲擔心泳池畢竟是濕滑場所，可能會有滑倒的可能，而且懷孕初期胎相比較不穩，醫生也有交待避免激烈運動，可能沒辦法再教游泳，這樣是不是就會失業了?

雇主對於妊娠中或分娩後未滿1年之女性勞工，**依照職業安全衛生法之規定，除不得從事危險性或有害性工作**，對於僱用勞工300人以上之事業單位，雇主於得知女性勞工妊娠之日起至分娩後1年之期間，對於從事母性健康危害之虞之工作，應採取危害評估、控制及分級管理措施，同時依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施。

而女性勞工於妊娠期間，若知悉受僱單位有較為輕便之工作，也可向主動雇主申請改調，雇主依法不得拒絕且不得減少其工資。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第50條：

女工在妊娠期間，如有較爲輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

(二)職業安全衛生法第30條：

雇主不得使妊娠中之女性勞工從事下列危險性或有害性工作：

一、礦坑工作。

二、鉛及其化合物散布場所之工作。

三、異常氣壓之工作。

四、處理或暴露於弓形蟲、德國麻疹等影響胎兒健康之工作。

五、處理或暴露於二硫化碳、三氯乙烯、環氧乙烷、丙烯醯胺、次乙亞胺、砷及其化合物、汞及其無機化合物等經中央主管機關規定之危害性化學品之工作。

六、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。

七、一定重量以上之重物處理工作。

八、有害輻射散布場所之工作。

九、已熔礦物或礦渣之處理工作。

十、起重機、人字臂起重桿之運轉工作。

十一、動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。

十二、橡膠化合物及合成樹脂之滾輾工作。

十三、處理或暴露於經中央主管機關規定具有致病或致死之微生物感染風險之工作。

十四、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。雇主不得使分娩後未滿一年之女性勞工從事下列危險性或有害性工作：

一、礦坑工作。二、鉛及其化合物散布場所之工作。三、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。四、一定重量以上之重物處理工作。五、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。第一項第五款至第十四款及前項第三款至第五款所定之工作，雇主依第三十一條採取母性健康保護措施，經當事人書面同意，不在此限。第一項及第二項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。雇主未經當事人告知妊娠或分娩事實而違反第一項或第二項規定者，得免予處罰。但雇主明知或可得而知者，不在此限。

(三)職業安全衛生法第31條：

中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。前項勞工於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，雇主應依前項規定重新辦理之。第一項事業之指定、有母性健康危害之虞之工作項目、危害評估程序與控制、分級管理方法、適性評估原則、工作調整或更換、醫師資格與評估報告之文件格式、紀錄保存及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。雇主未經當事人告知妊娠或分娩事實而違反第一項或第二項規定者，得免予處罰。但雇主明知或可得而知者，不在此限。

(四)職業安全衛生法施行細則第39條：

本法第三十一條第一項所稱有母性健康危害之虞之工作，指其從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康之下列工作：一、工作暴露於具有依國家標準CNS15030分類，屬生殖毒性物質、生殖細胞致突變性物質或其他對哺乳功能有不良影響之化學品者。二、勞工個人工作型態易造成妊娠或分娩後哺乳期間，產生健康危害影響之工作，包括勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉重物、輪班及工作負荷等工作型態，致產生健康危害影響者。

三、其他經中央主管機關指定公告者。

(五)女性勞工母性健康保護實施辦法

(六)行政院勞工委員會80年7月29日(80)台勞動三字第18950號函

(現已改制爲勞動部)

Question 56

今(108)年農曆春節有9天連假，不過我剛好那時適逢預產期，假如我除夕夜生產，請問能不能等到連假結束再開始計算產假?不然感覺好像有點吃虧?

產假的用意在為母性之保護制度，是強制性規定，鑑於女性受僱者個人體質不同，可以由當事人自行決定於分娩「前」申請產假。另也因為產假制度之設計目的在於保護母體健康，因此產假期間之計算，應依曆連續計算。爰產假期間如適逢國定假日與休息日、例假日均包括在內，毋庸扣除。

至分娩前申請產假方式，依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）88年1月18日（88）台勞動3字第000246號函，女工於產前4週請產假或勞資雙方協商決定於產前分次請假均可。

▸ 參考資料

(一)性別工作平等法第15條第1、2項：

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

(二)勞動基準法第50條：

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

(三)行政院勞工委員會80年1月18日(80)台勞動三字第01622號函
(現已改制爲勞動部)

(四)行政院勞工委員會79年1月25日(79)台勞動三字第01425號函
(現已改制爲勞動部)

(五)行政院勞工委員會88年1月18日(88)台勞動三字第000246號函
(現已改制爲勞動部)

Question 57

政府說要提高生育率?不過現在大多數人都是雙薪家庭，又要顧工作哪有可能同時要顧小孩?政府就是這樣只會喊口號又沒有實際的保障作爲?

為保障勞工生養、育兒兼顧職場工作上之權益，**性別工作平等法規範雇主除應提供懷孕婦女連續8週產假外，並訂有併入住院病假計算之「安胎休養假」，與5天全薪「產檢假」，另配偶分娩時應提供5天全薪「陪產假」。**

任職滿6個月之勞工，於每一子女滿3歲前，均得申請最長2年之「育嬰留職停薪」，期間除得繼續參加原有之社會保險(如勞工保險)外，更可向勞工保險局依就業保險法，**請領最長6個月的「育嬰留職停薪津貼」(育嬰留停前6個月平均月投保薪資60%)。**

返回職場工作後，如有**親自哺育未滿2歲幼兒的需要，每日可申請至少1小時的哺（集）乳時間，並視為工作時間。**如果公司**僱用勞工在30人以上規模，勞工為撫育未滿3歲幼兒，得向雇主請求每天減少工作時間1小時或調整工作時間。**另如果有預防接種、生病或其他重大事故須親自照顧時，每年還可以請7天家庭照顧假（併入事假計算）。最重要的是，依照性別工作平等法的保障，勞工為產假、產檢假、安胎休養請假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪、哺（集）乳時間、減少或調整工作時間等申請時，**雇主不能拒絕，也不能視為勞工缺勤而影響勞工的全勤獎金、考績或為其他不利之處分。**

而受僱勞工在100人以上之事業單位，更應要有哺（集）乳室與托兒設施或適當之托兒措施，以協助勞工解決托兒問題。

▸ 參考資料

(一)性別工作平等法第15條第3至6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。受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。產檢假及陪產假期間，薪資照給。

(二) 性別工作平等法第16條：

受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，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爲限。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，得遞延三年繳納。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一項規定申請育嬰留職停薪。育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

(三)性別工作平等法第18條：

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。前二項哺（集）乳時間，視爲工作時間。

(四)性別工作平等法第19條：

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，爲撫育未滿三歲子女，得向雇主請求爲下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。

(五)性別工作平等法第20條：

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，全年以七日爲限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

(六)性別工作平等法第21條：

受僱者依前七條之規定爲請求時，雇主不得拒絕。

受僱者爲前項之請求時，雇主不得視爲缺勤而影響其全勤獎金、考績或爲其他不利之處分。

(七)性別工作平等法第23條：

僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺（集）乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

(八)就業保險法第19條之2：

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六十計算，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。前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人爲限。父母同爲被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時爲。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被保險人，其共同生活期間得依第十一條第一項第四款及前三項規定請領育嬰留職停薪津貼。但因可歸責於被保險人之事由，致未經法院裁定認可收養者，保險人應通知限期返還其所受領之津貼，屆期未返還者，依法移送強制執行。

(九)勞工請假規則第4條：

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，一年內合計不得超過三十日。

二、住院者，二年內合計不得超過一年。

三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。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。普通傷病假一年內未超過三十日部分，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。

(十)勞動部105年6月27日勞動條4字第1050131141號函

Question 58

公司的生理假是併入病假計算，所以我們的請假系統的假別也沒有生理假這個選項，雖然公司表面上允許我們因生理因素申請病假，不過因爲我們年終考績會被當年度的病假申請天數所影響，結果大家還是不大敢申請?所以生理假到底是不是病假?公司這樣的做法讓我們不大敢申請是對的嗎?

依性別工作平等法之立法理由，生理假是因女性生理上之特殊性，故明定之。但為免假日太多，影響企業之營運，乃將生理假併入病假日數計算，其薪資亦依各該病假規定辦理。所以**生理假並非病假**，只是基於其他考量，日數併同病假計算，全年未逾3日之生理假不併入病假計算，**且勞工毋庸提出醫療機構或醫師診斷證明**，因此建議於差勤管理上仍應分開列示，以避免爭議。也因為生理假雇主不得視為缺勤，**因此當勞工申請生理假時，雇主不能視為缺勤而影響勞工的全勤獎金、考績或為其他不利處分。**

▸ 參考資料

(一)性別工作平等法第14條：

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

(二)性別工作平等法第21條：

受僱者依前七條之規定爲請求時，雇主不得拒絕。

受僱者爲前項之請求時，雇主不得視爲缺勤而影響其全勤獎金、考績或爲其他不利之處分。

(三)勞動部105年6月27日勞動條4字第1050131141號函

(四)勞動部104年9月8日勞動條4字第1040131594號令

Question 59

上個月我們公司小恒的老婆生了，可是今天小恒卻說因爲他老婆產後身體虛弱，希望說每天可以有2次的哺乳時間返家照顧小孩?我知道他家離公司是很近可是男生可以來申請哺乳時間嗎?

依照性別工作平等法的正確用語應為哺（集）乳，而非哺乳，**子女未滿2歲**，除規定之休息時間外，**雇主應每日另給哺（集）乳時間60分鐘**，並視為工作時間。而哺育子女，不限於親自餵母奶，即使餵母奶，亦可事先擠乳儲存，故男、女兩性均可哺育子女，所以男性勞工當然也可申請親自哺（集）乳時間。

▸ 參考資料

(一)性別工作平等法第18條：

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。前二項哺（集）乳時間，視爲工作時間。

(三)勞動部105年6月27日勞動條4字第1050131141號函

(四)勞動部105年5月27日勞動條4字第1050130987號函

Question 60

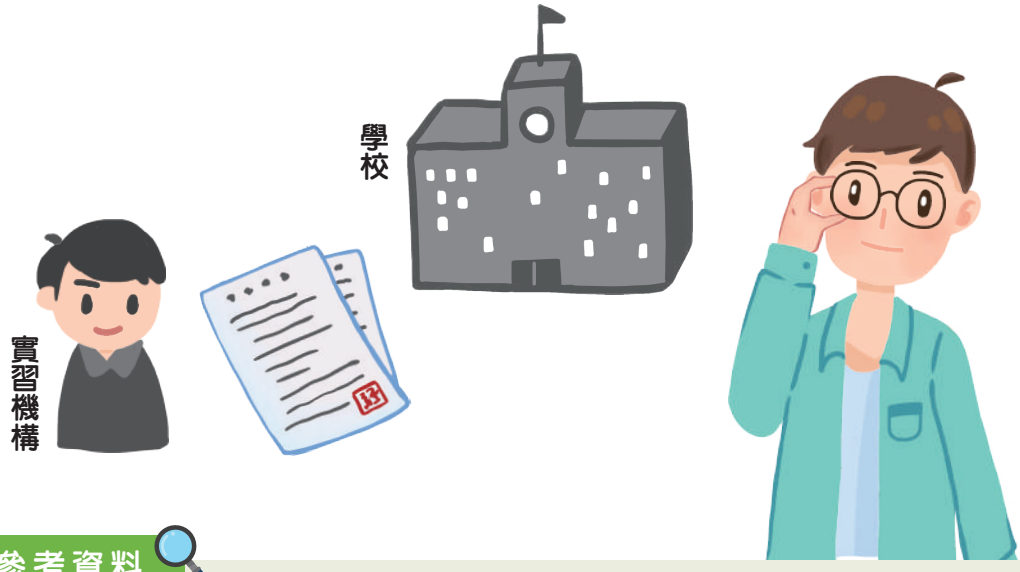
小李的學校有安排實習課程，因此被分配到一家木工廠進行實習，工廠也會發薪水給小李，請問這樣有沒有勞動基準法的保障?

實習生如事實上係受僱於適用勞動基準法之事業單位者，即為該法所稱之勞工，其勞動條件應依該法各項規定辦理。但若屬**勞動基準法第64條所稱**之「技術生」，係以**學習技能做為目的，並接受指定技術職類訓練之人，有別於一般勞工從事勞務獲致報酬之勞雇關係**，因此雖然有準用部分勞動基準法之規定，如工時、職災補償等，但並非勞工，**所領取之報酬為生活津貼**，而非工資。

目前依照
「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」
第37條的規定

凡參與高級中學
建教合作計畫之「建教生」，
目前均已不再適用勞動基準法
有關「技術生」之規定。

至於大專院校為發展特色規劃課程，與實習機構合作開設之產學合作課程，參與之「**實習生**」有無勞動基準法之適用，**仍需視雙方是否簽訂勞動契約而定，若有簽訂勞動契約，當然受勞動基準法之保障，若否，則回歸適用「專科以上學校產學合作實施辦法」，由教育部所管轄。**



參考資料

(一)勞動基準法第64條：

雇主不得招收未滿十五歲之人爲技術生。但國民中學畢業者，不在此限。稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能爲目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

(二)勞動基準法第69條：

本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

(三)高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第37條：

本法施行後，勞動基準法第八章有關建教合作班之學生準用技術生之相關規定，於建教生不再適用。

(四)專科以上學校產學合作實施辦法第6條之1第2項

學生實習期間於合作機構有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實者，所定產學合作書面契約應依勞動基準法規定辦理。

第六章

退休

Question 61

我在一家大企業工作25年最近申請退休，公司算我一個基數是50,000元，我勞保是保45,800元，除了知道勞保局有老年年金可以領，聽說勞退還分什麼新制、舊制，那麼多種聽到霧煞煞，也不曉得自己適用什麼制，到底可以在退休後領多少退休金呢?又要向誰領呢?

我國勞工有三大退休保障，分別規範於**「勞動基準法(勞退舊制)」、「勞工退休金條例(勞退新制)」及「勞工保險條例(老年給付)」**，如果勞工同時有新舊制年資，又加有勞保並符合退休資格時，依前述三項辦法等同有三筆退休金可支領。

舊制勞工退休金是依據「勞動基準法」規定，當勞工退休時，雇主應給予的退休保障，屬於雇主對勞工的一種法定責任，但依照勞動基準法的規定，勞工需在**同一事業單位工作15年以上年滿55歲**，或在**同一事業單位工作10年以上年滿60歲**，或在**同一事業單位工作25年以上**，才能自請退休，但是我國企業平均壽命不長，勞工轉換工作情況普遍，以致大部分勞工難以符合勞動基準法退休條件，而領不到退休金。

為使勞工的退休金不會因轉換工作或企業歇業、關廠而受影響，94年7月1日施行「勞工退休金條例」，將過去由雇主一次給予退休金的方式，**改為由雇主按月幫勞工提繳不低於工資6%之退休金**，儲存於勞保局設立的退休金個人專戶，專戶所有權屬於勞工本人，專戶退休金可累積，等到勞工年滿60歲時再向勞保局提出請領。而於勞退新制實施後5年期間(94年7月1日至99年6月30日)，提供仍適用勞動基準法且仍服務於同一事業單位的勞工選擇的權利，看是要繼續適用勞動基準法的退休金規定(舊制)，還是要改用勞工退休金條例(新制)，因此歷經制度轉換時期的勞工可能會同時保有新、舊制年資。

而勞保老年給付則是根據「勞工保險條例」所提供的一項社會保險給付，勞工只要依規定繳交保險費，當符合一定條件時，便可向勞工保險局提出申請。勞工退休金保障的是「受僱勞工」，而勞工保險除了受僱勞工外，無一定雇主或自營作業的勞工也都能參加。

勞動基準法(舊制)退休金給與標準，為依勞工工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計，最高總數以45個基數為限。勞工退休金條例的退休金請領(新制)，則是雇主應為勞工每月提繳不低於工資6%之退休金到勞工個人退休金專戶內，勞工也可在每月工資6%的範圍裡自願提繳退休金。當勞工年滿60歲時，如工作年資亦滿15年以上，可以選擇請領月退休金，或一次領取退休金專戶之本金及歷年累積收益；勞工工作年資若未滿15年，則只能請領一次退休金，而勞工或被保險人於符合勞工退休金條例與勞工保險老年年金給付資格時，應向勞工保險局提出申請，至於舊制勞工退休金應向雇主提出申請。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第55條：

勞工退休金之給與標準如下：

一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數爲限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

(二)勞工退休金條例第14條：

雇主應爲第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。雇主得爲第七條第二項第三款或第四款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。前項規定，於依第七條第二項規定自願提繳退休金者，準用之。前四項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之。

(三)勞工保險條例第58條：

年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：

一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。

二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。

本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：

一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。

二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。

三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。

四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。

五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。被保險人請領老年給付者，不受第三十條規定之限制。第一項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行之日起，第十年提高一歲，其後每二年提高一歲，以提高至六十五歲爲限。被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。被保險人擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿十五年，年滿五十五歲，並辦理離職退保者，得請領老年年金給付，且不適用第五項及第五十八條之二規定。第二項第五款及前項具有危險、堅強體力等特殊性質之工作，由中央主管機關定之。

(五)勞工保險條例第58條之1：

老年年金給付，依下列方式擇優發給：一、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之零點七七五計算，並加計新臺幣三千元。二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。

(六)勞工保險條例第59條：

依第五十八條第一項第二款請領老年一次金給付或同條第二項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資發給一個月；其保險年資合計超過十五年者，超過部分，每滿一年發給二個月，最高以四十五個月爲限。被保險人逾六十歲繼續工作者，其逾六十歲以後之保險年資，最多以五年計，合併六十歲以前之一次請領老年給付，最高以五十個月爲限。

Question 62

老邱在一家鐵工廠上班滿25年想辦理退休，可是雇主卻說他年資不夠，因爲沒有證據證明他已經在他那邊做25年了，老邱要如何證明他自己的年資?

年資之認定確實可能因為年代久遠而難以認定，除了依照勞動基準法規定，**雇主應置備的勞工名卡要登載勞工到職年月日**之外，一般常見的還有以勞工保險投保紀錄進行佐證，此外勞工朋友還可以從薪資單、每年薪資扣繳憑單、錄取報到通知單、公司活動（旅遊、郊遊、體育活動、藝術活動、家庭日、運動會及年終晚會等）載有日期之合照、過往獎懲紀錄、特別休假日數紀錄、其他資深勞工之陳述等來加以佐證年資。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第7條：

雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

(二)勞工保險條例第11條：

符合第六條規定之勞工，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；其保險效力之開始或停止，均自應爲通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。

Question 63

老王在「路跑實業」工作二十年，是公司內資深的元老級勞工，有一天突然接到公司調職令，要從台北總公司被調往花蓮的關係企業「步跑實業」升任行政經理。五年後，因爲已符合自請退休資格，所以向公司申請退休，可是公司卻告知他當初從台北總公司調職已經離職了，所以那段工作年資不能計算，老王一氣之下告上法院，老王該怎麼主張其工作年資?

勞工工作年資以服務同一事業單位為限，但受『同一雇主』調動之工作年資是應該要併計的。關係企業之間雖然可能實質都是由同一個雇主進行管理，但彼此間還是各自獨立運作的法人，就法律上是不能視為同一個公司的，因此如果有受雇主要求，在不同公司間進行調動，應詳細了解究竟調動實質意涵為何。**如果是先終止契約，然後在新公司成立新契約**，因為原本的契約已經終止，所以就不是調動的關係了，此時年資確實無法併計；**另如果原本的勞動契約沒有中斷，而是經勞資同意借調到其他公司**，於此情況，因為契約沒有中斷，雖然勞工暫時於其他企業服務，年資還是必須要併計的。所以勞工朋友如果有遇到這種狀況，還是要跟雇主確認清楚，以保障自己的權益。

參考資料

(一)勞動基準法第57條：

勞工工作年資以服務同一事業者爲限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

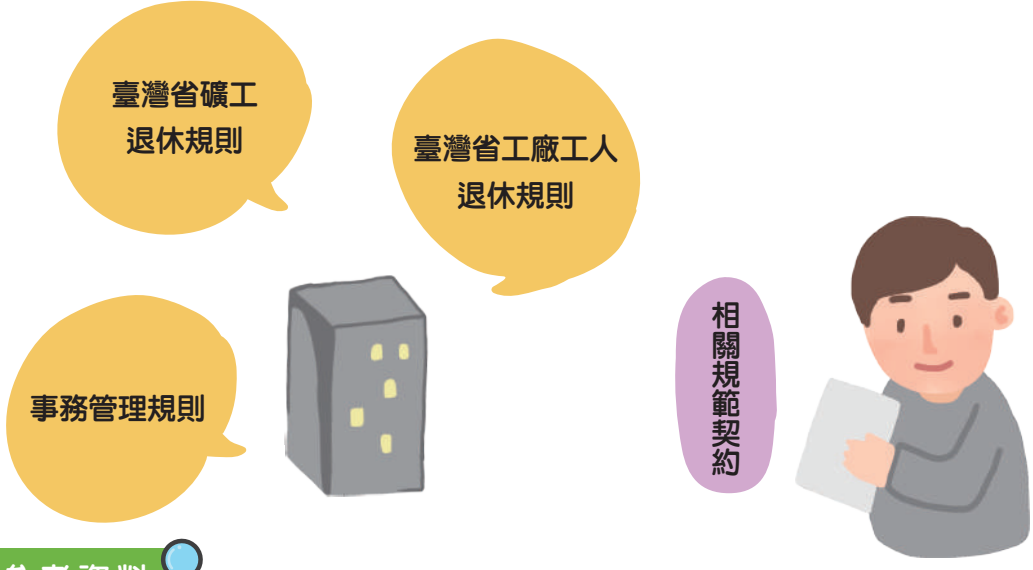
(二)行政院勞工委員會87年7月3日(87)台勞資二字第025697號
(現已改制爲勞動部)

(三)行政院勞工委員會84年6月14日(84)台勞動三字第119983號
(現已改制爲勞動部)

Question 64

莊姐從67年4月1日起就在一家製襪工廠上班，在今年107年4月1日滿40年要退休了，可是會計卻說勞動基準法是從73年7月30日才有，之前超過6年的年資不能算，這樣對嗎?另外，我也是67年開始上班，不過是在一家大賣場上班的，也是一樣白做6年嗎?

年資應該要依到職日起算，但適用勞動基準法前工作年資，若當時法令沒有對公司所屬行業訂定退休金規定，(如「臺灣省工廠工人退休規則」、「臺灣省礦工退休規則」、「事務管理規則」等)，就要回歸到公司當年有沒有針對退休勞工訂定退休之相關規範或在契約中另行約定。



參考資料

(一)勞動基準法第84條之2：

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

(二)行政院勞工委員會87年10月19日(87)台勞動三字第043879號函

(現已改制為勞動部)

Question 65

擔任保全的李大哥已經快符合勞動基準法自請退休的資格，但因爲輪班工作日夜顚倒，加上體力已大不如前，想趕快退休休息一陣子，所以於符合自請退休的第一個工作日，就遞件申請退休了，但公司這時卻說離職要在3個月前講，要給他們時間安排人力，不接受這種無預警的申請，身心俱疲的李大哥該怎麼辦?

勞工如果符合自請退休資格後，因自請退休權利已形成，所以可以隨時申請，而雇主受理退休申請時即應依法照准；但因為**退休同時也是終止勞動契約，所以還是要準用勞動基準法第16條規定，在規定的期間之前向雇主預告終止勞動契約。**案內所述情形，李大哥年資如已逾3年，最遲只要在30日前預告即可，至於雇主規定勞工較勞動基準法更長的預告期間是無效的。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第16條：

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

(二)行政院勞工委員會89年3月21日(89)台勞資二字第0010782號函
(現已改制爲勞動部)

(三)行政院勞工委員會85年8月19日(85)台勞動三字第125847號函
(現已改制爲勞動部)

(四)行政院勞工委員會81年2月28日(81)台勞動三字第05213號函
(現已改制爲勞動部)

(五)勞動基準法第53條：

勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。

Question 66

我爸爸在一家廣告公司工作多年，近來，因爲電子產品的使用速度比不上年輕人，無法將工作做的很好，雇主也不斷藉故刁難，心中壓力很大，想說就算不走早晚也會被辭退，所以就主動自請離職了，後來才想到自己已經符合自請退休資格了，應該申請退休才對，請問還可以挽回嗎？

勞工可不可以向雇主依勞動基準法請領舊制退休金，重點在於**終止勞動契約時勞工是否符合所定自請退休要件**，也就是說無論勞工是以自請離職與雇主終止勞動關係，或雇主是以解僱、資遣終止與勞工之勞動關係，如符合請領條件，均可於終止勞動契約的5年內退休金請求權尚未消滅前向雇主請領退休金。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第53條：

勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。

(二)勞動基準法第58條：

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。前項專戶內之存款，不得作爲抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

(三)行政院勞工委員會89年6月8日(84)台勞動三字第0023197號函

(四)行政院勞工委員會89年3月21日(89)台勞資二字第0010782號函

Question 67

我是個年滿65歲的勞工，已經從前一份工作退休，但因爲退休後身體狀況不錯，長年的工作，讓我更具專業能力，所以就去應徵一份研究工作，結果應徵單位卻說我已經超過勞動基準法的強制退休年齡，不得僱用，拒絕我去應徵，勞動基準法怎麼會有這種年齡歧視的條文?

勞動基準法是保護勞工的法律，不會對勞工工作年齡訂有歧視的條文，所謂強制退休，只是賦予雇主在勞工符合一定條件前提下可以強制勞工退休的權利，可是這並**不代表符合資格的勞工，雇主一定要讓其退休**，兩種解釋的意義可是天差地遠，雇主如果片面誤解，反而會因違反就業服務法中有關年齡歧視之規定而觸法。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第54條：

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿六十五歲者。二、身心障礙不堪勝任工作者。前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

(二)就業服務法第5條第1項：

爲保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用勞工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分爲由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

(三)行政院勞工委員會98年5月1日勞動4字第0980070351號函

Question 68

我已經屆齡退休，但是公司今年薪水開始晚個十天、半個月才發，某一天上班突然發現辦公室已經被搬個精光，雇主也跑的不見人影了，我這個月的薪水跟退休金怎麼辦?

工資為勞工的工作報酬，亦為勞工及其家屬主要經濟來源，退休金及資遣費則是勞工退休（退職）生活之所繫，所以工資、退休金及資遣費之保障非常重要。為使勞工能在雇主歇業、清算或宣告破產而積欠工資、退休金及資遣費時受到即時保障，免於勞工驟失生活依存，勞動基準法特別訂定**積欠工資墊償基金制度**，以加強對勞工經濟生活的保障，凡是適用勞動基準法的事業單位，由雇主每月按僱用勞工投保薪資總額萬分之2.5提繳積欠工資墊償基金，當雇主發生**歇業、清算或宣告破產**時，勞工因此而被積欠之工資、勞動基準法之退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費，可以由該基金先行墊付，而雇主也應於規定期限內，將墊償款償還給積欠工資墊償基金，以保基金永續。

▸ 參考資料

勞動基準法第28條第1、2項：

雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。

二、雇主未依本法給付之退休金。

三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作爲墊償下列各款之用：

一、前項第一款積欠之工資數額。

二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資爲限。

Question 69

公司無預警倒閉，還好雇主有提撥退休準備金，至少不怕退休金領不到，最近銀行與其他債權人紛紛拍賣公司資產與設備供償還，我們的退休準備金會不會也被要求要參與債權分配?

公司所開立的退休準備金專戶，依照勞動基準法第56條明文規定，**不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的**。另外該專戶內的金額若不夠給付勞工退休金的話，按照勞動基準法第28條規定，可另由工資墊償基金進行墊償，而**勞工債權之受償順位與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同**，可按其債權比例受清償，就未獲清償部分，有最優先受清償之權。

參考資料

(一)勞動基準法第28條第1、2項：

雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。

二、雇主未依本法給付之退休金。

三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作爲墊償下列各款之用：

一、前項第一款積欠之工資數額。

二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資爲限。

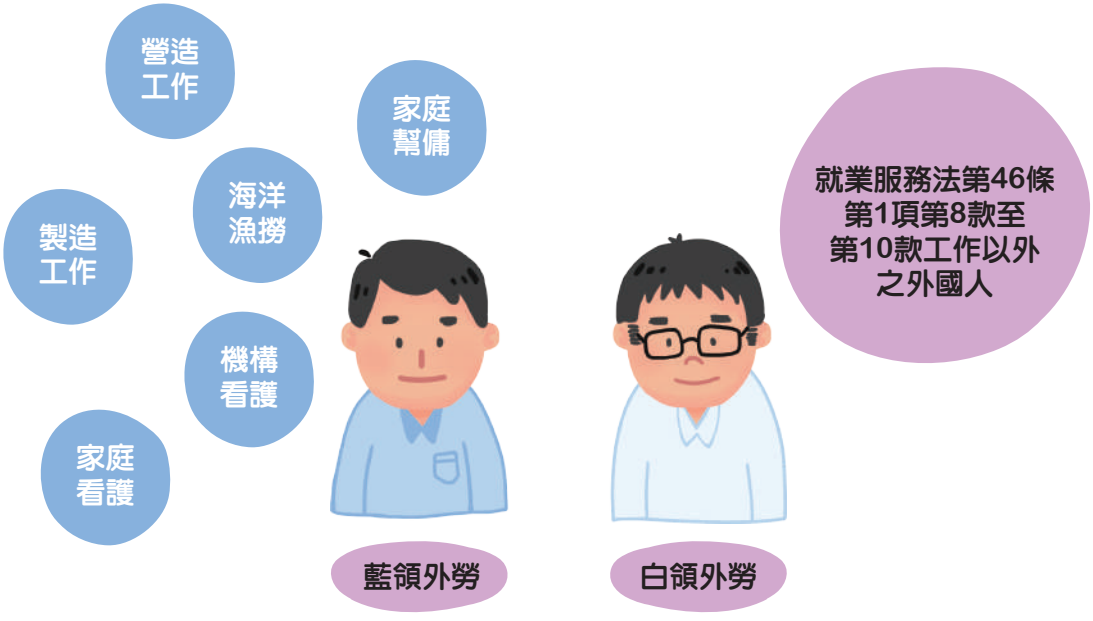
(二)勞動基準法第56條第1項：

雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作爲讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

Question 70

最近公司延攬了一批外籍專業人員，聽說外籍勞工沒有退休金問題?是真的嗎?

勞工退休金條例(勞退新制)適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工、取得永久居留之外國專業人才、外籍配偶、陸港澳地區配偶等，雇主應為前述勞工提繳新制退休金。



因此外國籍勞工除上開人員外，均屬勞動基準法退休金制度(勞退舊制)之適用對象，但如為從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款工作之外國人(如家庭幫傭、海洋漁撈、製造工作、營造工作、機構看護工作及家庭看護工作等外國籍勞工，俗稱**藍領外勞**)，**因在臺工作，大多屬短期僱用之性質，所以雇主原則上無須為其提繳勞工退休準備金。**但如為從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款工作以外之外國人(俗稱**白領外勞**)，**因無適用勞工退休金條例，雇主仍應依勞動基準法規定提撥勞工退休準備金。**又適用勞退舊制之勞工符合退休條件申請退休時，雇主應依法給付其舊制退休金。

參考資料

(一)勞工退休金條例第7條第1項：

本條例之適用對象爲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。

二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。

三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。

(二)勞動基準法第55條：

勞工退休金之給與標準如下：

一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數爲限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

(三)勞動基準法第56條第1項：

雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作爲讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

(四)行政院勞工委員會95年12月15日勞動4字第0950109148號令

第七章

職業災害補償

Question 71

我是職業貨車駕駛，本來跟雇主說好要在月底要離職，結果在送貨給客戶途中發生車禍，導致脾臟破裂、頸部挫傷，送醫院急救及手術後，仍需休養半年，請問休養期間雇主要怎麼補償我?當初提的離職還有沒有效?有效的話是不是雇主就不用負責了?

如勞工於工作期間發生職業災害，雇主就勞工於職災發生後必要之**醫療費用，進行全額補償**，此外，如果因傷沒有辦法進行工作，雇主還需進行**原領工資的補償。**另勞工於職業災害之醫療期間，**雇主除有職業災害勞工保護法第23條所定之特殊情形外，不得終止與勞工間之勞動契約。**但案內所述，勞資雙方已於事前約定終止契約，並不是雇主於事後主張，因此並不會影響契約終止的效果，但契約終止後之醫療費用與原領工資補償，雇主仍需照給，並不因此損及勞工之權益，另如勞工有另外之考量，例如於職業災害之醫療期間，適逢滿足自請退休資格，勞資雙方仍得協商同意終止勞動契約。

參考資料

(一)勞動基準法第59條：

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定爲喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

(二)勞動基準法第61條第2項：

受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

(三)職業災害勞工保護法第23條：

非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：

一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。

二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。

三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業單位不能繼續經營，報經主管機關核定。

(四)勞動部106年2月7日勞動條2字第1050133076號函

(五)行政院勞工委員會89年8月24日(89)台勞資二字第0034199號函
(現已改制爲勞動部)

Question 72

我在上個月5日晚上下班途中發生車禍骨折，隨即送至醫院就醫，醫生建議休養2個月，本人即向公司請假並休養至今尚未康復，但公司告知說因爲還沒得到勞保局認定，導致未領到薪資，職業災害的認定機關是勞保局嗎?這段期間的工資要怎麼處理？

「職業災害」之認定在勞動基準法、勞工保險條例、職業安全衛生法、職業災害勞工保護法等勞動法規，因立法目的不同而有所差異，如上下班通勤災害並不是屬於職業安全衛生法所稱之職業災害；而在一定條件下，卻為勞動基準法或勞工保險條例所認定之職業災(傷)害。

如勞工確實發生職業災害，雇主依照勞動基準法規定即應於原工資發放日照給原領工資補償，不需要等勞工保險局核發之傷病給付通過後才支付補償費用。但如果對於職業災害發生之原因有爭議，在主管機關認定過程，可以先以普通傷病假辦理請假，待職災認定後再由雇主修正假別及補償普通傷病假與原領工資間差額。

▸ 參考資料

(一)職業安全衛生法第2條第5款：

職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。

(二)職業安全衛生法施行細則第6條：

本法第二條第五款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行爲及其附隨行爲而具有相當因果關係者。

(三) 職業災害勞工保護法第29條：

職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第四條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果爲職業災害，再以公傷病假處理。

(四)勞動基準法施行細則第30條：

雇主依本法第五十九條第二款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。

(五)勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則

(六)內政部75年6月4日(75)台內勞字第418895號函

Question 73

本人於工作中受傷導致失能，事發之後雇主反口說我不是他的勞工，對我不聞不問，也沒幫我投保勞保，導致不能申請勞保相關職災補償，打官司又曠日廢時，短期間怎麼解決我生計的問題？

如勞工因職業災害導致失能或死亡，雇主未替勞工投保勞工保險且不聞不問，不願意依照勞動基準法規定進行補償，為了避免勞工或家屬生計陷入困頓，**此時勞工或其家屬還是可以依照職業災害勞工保護法之規定向勞工保險局申請失能與死亡補助。**如為失能之情況，導致失去部分或全部之工作能力，**可以請領身體障害生活津貼、以及輔助器具或申請看護之相關補助。**

而對於依法應參加勞工保險，而未為勞工加入勞工保險之雇主，職業災害勞工保護法也會處以從僱用之日起至發生事故之日應負擔之保險費4倍至10倍之罰鍰，但勞工因職業災害致死亡或身體遺存障害適合勞工保險失能給付標準表第一等級至第十等級規定之項目者，將處以雇主依照職業災害勞工保護法補助勞工相同額度之罰鍰。

▸ 參考資料

(一)職業災害勞工保護法第6條第1項：

未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時，得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害失能、死亡補助。

(二)職業災害勞工保護法第9條：

未加入勞工保險之勞工，於本法施行後遭遇職業災害，符合前條第一項各款情形之一者，得申請補助。請領前條第一項第一款、第二款及第五款之補助，合計以三年爲限。第一項補助之條件、標準、申請程序及核發辦法，由中央主管機關定之。

(二)職業災害勞工保護法第34條：

依法應爲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，按僱用之日至事故發生之日應負擔之保險費金額，處以四倍至十倍罰鍰，不適用勞工保險條例第七十二條第一項有關罰鍰之規定。但勞工因職業災害致死亡或遺存障害符合勞工保險失能給付標準表第一等級至第十等級規定之項目者，處以第六條補助金額之相同額度之罰鍰。

Question 74

我兒子才20歲，暑假去打工做大樓的外牆清洗，結果誤觸高壓電，導致影響往後的工作能力，勞動基準法跟勞保的補常跟給付總共領起來也才一兩百萬，往後的人生要怎麼走下去?

勞工遭遇職業災害，除向雇主依勞動基準法規定要求補償，依照職業災害勞工保護法申請津貼或補助，依照勞工保險條例申請給付外，**如雇主就該事故負有過失者，應另負賠償責任，勞工或其家屬可另循司法途進行民事上的求償**，常見如醫療、復健、看護費用或其他相關生活上的額外支出，勞動力減損、法定義務撫養人之撫養費、精神撫慰等，至於賠償額度，由法院衡量當事人之實際狀況判定。

▸ 參考資料

(一)職業災害勞工保護法第7條：

勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。

(三)職業安全衛生法第25條第2項：

原事業單位違反本法或有關安全衛生規定，致承攬人所僱勞工發生職業災害時，與承攬人負連帶賠償責任。再承攬者亦同。

Question 75

我爸爸在工地做點工，有一天被掉落的鋼筋砸中，還好有戴安全帽，所幸還無大礙，不過事發後雇主就神隱不見人，我覺得意外的發生主要是因爲工地沒有落實安全管理，請問後續可以找建設公司要求補償或賠償嗎？

事業單位將其事業之一部分交付承攬時，除應負職業安全衛生法上的危害告知與承攬管理之責任外，**無論勞動基準法與職業安全衛生法都有原事業單位應與承攬人、再承攬人負連帶補償與賠償責任。**即是考量實務上承攬人勞工發生職業災害常面臨雇主無足夠資力進行理賠，造成職業災害勞工面臨求償無門之困境，因此案內所述情形，若職災勞工之直接雇主不予理賠或無力理賠時，即可向建設公司(或上包商)要求負起相關連帶責任。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第62條：

事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。事業單位或承攬人或中間承攬人，爲前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

(二)職業安全衛生法第25條：

事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。再承攬者亦同。原事業單位違反本法或有關安全衛生規定，致承攬人所僱勞工發生職業災害時，與承攬人負連帶賠償責任。再承攬者亦同。

(三)行政院勞工委員會91年9月27日勞安一字第0910050787號函
(現已改制爲勞動部)

(四)行政院勞工委員會87年10月26日(87)台勞動三字第045950號函
(現已改制爲勞動部)

(五)行政院勞工委員會81年1月30日(81)台勞安三字第22262號函
(現已改制爲勞動部)

Question 76

我在前陣子在工作中受傷，怕申請職災補償會影響考績及年終，所以忍氣吞聲沒有向公司提出申請，事後就自行就醫，現在離職了，想請問還可以跟公司索討醫療費用嗎？要如何申請？

職災補償權利自受領之日起2年間不行使而消滅。雖受領補償之權利，不因離職而受影響，但實務上因相關認定程序所需證據，多半因時間之經過而增加認定難度，建議如有相關爭議仍應及早提出，以免損及權益。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第61條第1、2項：

第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

Question 77

本人在一家電子公司擔任技術人員，但在工作時發生職災，休養一段時間後，雇主卻要我回公司暫時協助處理文書作業，請問能否拒絕？需要出示什麼證明嗎?

職業災害勞工**受領工資補償要件為醫療期間與不能工作**。「醫療」包括醫治及療養，勞工受傷經住院診治後，接續的門診、復健、療養等均屬醫療期間；至於，不能工作係指**不能從事原勞動契約所約定之工作而言**。勞工如未能從事勞動契約所約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形，因此勞工即便已回復部分工作能力，雇主欲請其從事原勞動契約內之部分工作，仍應與勞工妥為協商。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第10條之1：

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。

二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

三、調動後工作爲勞工體能及技術可勝任。

四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

五、考量勞工及其家庭之生活利益。

(二)勞動部103年5月2日勞動條2字第1030130770號函

(三)行政院勞工委員會90年6月12日(90)台勞資2字第0021799號函

(四)行政院勞工委員會85年1月25日台(85)勞動3字第100018號函

Question 78

我已經三令五申交代勞工進工地一定一定要穿公司發的安全鞋，結果最不聽話的那個小陳果不其然，昨天就踩到鐵釘，今天沒辦法走路了，我應該已經善盡告知的義務了吧，而且小陳也同意是他自己活該，應該就不用再給職災補償了吧。

勞動基準法職業災害補償規定係採雇主**無過失補償責任**，強調的不是雇主有無對錯，而是職災發生後對勞工日後生活是否得以維持的風險負擔責任，所以縱使勞工對於職業災害的發生，本身亦有過失，但雇主還是要負職業災害補償的責任。

▸ 參考資料

(一)職業安全衛生法第6條：

雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。三、防止電、熱或其他之能引起之危害。四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。六、防止高壓氣體引起之危害。七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。十一、防止水患或火災等引起之危害。十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。雇主對下列事項，應妥爲規劃及採取必要之安全衛生措施：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他人行爲遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他爲保護勞工身心健康之事項。前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。

(二)行政院勞工委員會89年4月25日台勞動3字第0015886號

(現已改制爲勞動部)

Question 79

我之前發生職災在家休了2個月的公傷假，期間工資雇主是有照給，但有一天勞保局匯了一筆錢進來我戶頭，但雇主卻要我把那筆錢領出來給他?憑什麼啊?難道我每個月投勞保是繳假的嗎？

雇主有依法替勞工投保勞工保險的話，就勞工保險條例所定的醫療給付與傷病給付部分，因為雇主日常除了必須負擔勞工70%的保費之外，還需另外全額負擔職業災害保險費，所以**雇主可以主張抵充**，如果雇主沒幫勞工投保勞工保險，而是有勞工自行加保於職業工會的話，縱使勞工保險局有所給付，此時雇主就沒辦法主張抵充了。有關雇主**已全額支付**之職業災害補償，如勞資雙方於補償前已約定，勞工同意於領取勞工保險給付或相關保險給付後，**就抵充金額返還雇主，自無不可**。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第59條第1項：

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：…

(二) 勞動基準法施行細則第34條：

本法第五十九條所定同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。但支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算。

(三)行政院勞工委員會98年4月8日勞動3字第0980067497號函
(現已改制爲勞動部)

(四)行政院勞工委員會93年12月8日勞保3字第0930061304號函
(現已改制爲勞動部)

(五)行政院勞工委員會87年5月7日(87)台勞動三字第017676號
(現已改制爲勞動部)

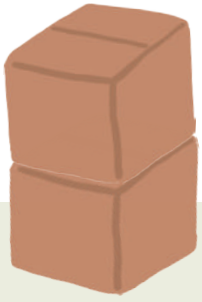
(六)行政院勞工委員會86年5月10日(86)台勞動三字第018255號
(現已改制爲勞動部)

(七)行政院勞工委員會83年4月20日(83)台勞動三字第19701號函
(現已改制爲勞動部)

Question 80

我們公司小陳本來是擔任倉管人員，在一年前因爲從合梯摔落，導致脊椎受傷休養一陣子，現在要回來上班了，經過醫生評估小陳不能再做搬運重物的工作了，我們打算依照職業安全衛生法「適性配工」規定將小陳調換其他工作，請問有什麼要特別注意的？

職災勞工復工時應依照醫師所評估之健康評估結果，若不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施，持續追蹤並予以適度調整。**如因「適性配工」而調整勞工之工作，應同時注意對勞工之工資及其他勞動條件不能有不利之變更、調動後工作為勞工體能及技術可勝任、考量勞工及其家庭之生活利益等勞動基準法第10條之1所定之各款調動原則。**



▸ 參考資料

(一)職業安全衛生法第21條第1項：

雇主依前條體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作，不得僱用其從事該項工作。健康檢查發現勞工有異常情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。

(二)勞動基準法第10條之1：

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。

二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

三、調動後工作爲勞工體能及技術可勝任。

四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

五、考量勞工及其家庭之生活利益。

第八章

工作規則與勞資會議

Question 81

我們餐廳內外場加一加有30個人，雖然人少，不過覺得工作還是要有一定的紀律，請問要怎麼訂工作規則？有什麼要注意的地方?

如果公司所**僱用勞工人數在30人以上，就必須訂定工作規則，並報請地方主管機關核備後公開。**工作規則依公司的事業性質，包含工時、休息、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等相關事項，**報請主管機關核備後，於事業場所內公告並印發各勞工。**另外，工作規則內容**不得違反法令的強制規定或團體協約**，否則視同無效，並應注意文字淺顯明確，力求完整，並本於勞資雙方協調合作的原則，建議可於事業單位召開之勞資會議中共同研商討論。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第70條：

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

(二)勞動基準法施行細則第37條：

雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。本法第七十條所定雇主僱用勞工人數，依第二十二條之一第一項規定計算。工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依第一項程序報請核備。主管機關認爲有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。

(三)勞資會議實施辦法第13條第2項：

工作規則之訂定及修正等事項，得列爲前項議事範圍。

Question

82

我們公司工作規則規定酒駕被警方查獲，一律免除主管職，可是酒不酒駕是我的私人行爲，公司可以這樣公私不分，否定我的工作表現嗎？

雇主與勞工之間的關係，以勞動關係為主，至於勞工在工作場域及工作時間以外的行為，僅屬於勞工個人的私生活範圍，無法由雇主來支配，除非具有具體事實足資證明勞工的**私生活行為已損害公司形象及名譽時**，否則原則上是無法以勞工私生活行為表現作為懲罰的依據。

參考資料

行政院勞工委員會88年12月21日(88)台勞資二字第0052355號函
(現已改制爲勞動部)

Question 83

今天公司說我違反工作規則情節重大，無預警解僱我，問題是那一份工作規則雖然有貼在公布欄上，可是根本沒經過勞工局的核備，而且裡頭有些規定根本不合理，這個解僱應該沒有依據吧?

僱有勞工於30人以上公司，應訂定工作規則並經主管機關核備，如未依法核備即違反勞動基準法相關規定。至於**沒經主管機關核備的工作規則，雇主就不得據以引稱勞工違反工作規則情節重大，並依勞動基準法第12條規定終止與勞工之勞動契約。**但要注意的是，**沒有經過核備但有經過公開揭示的工作規則，就沒有牴觸法令強制禁止規定或團體協約之部分，仍可能產生私法契約效力。**另工作規則中所列不合理的解僱規定，雇主是否得據以引稱勞工違反工作規則情節重大，並依勞動基準法第12條規定終止與勞工之勞動契約，仍需要回歸到實際情況去判斷，並不是雇主當然可以解僱勞工。

▸ 參考資料

行政院勞工委員會103年2月11日勞動一字第1030130220號函
(現已改制爲勞動部)

Question 84

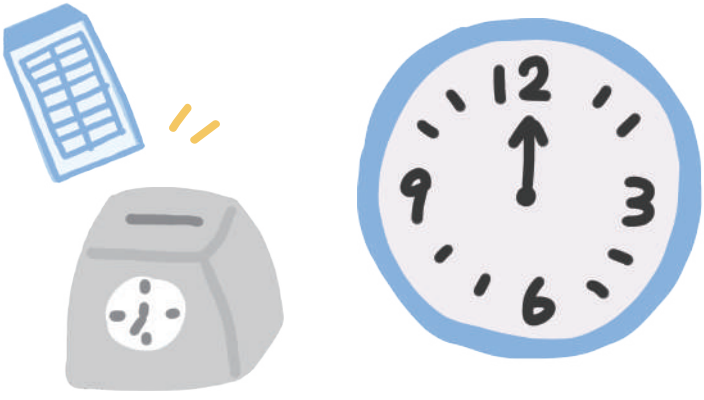
法令有明定輪班制勞工遇到班次更動時，要間隔休息11小時，不過我們公司工會考量到一些在外值勤的特殊狀況，同意公司在特殊狀況下，休息間隔可以縮到8小時，讓人員可以早點結束工作返家，而且還特別訂在團體協約裡面，不過我們不是指定公告的行業，請問這樣跟法令規定相違背有效嗎？

團體協約是指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定工資、工時、調動、退休、資遣、工會事務、申訴協調等事項之相關勞動關係所簽訂之書面契約。

團體協約簽訂後，所約定的勞動條件**當然成為勞動契約的內容**。勞動契約異於團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效，無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，如果是該**團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，且該團體協約並未禁止者，仍為有效。**此外，**工作規則所規定之勞動條件低於團體協約之規定也屬無效**，因此具有相當之優越性。

不過團體協約效力雖高，但**本質上仍為契約之一種**，其**規範位階低於法律**，除法律規定允許團體協約另作特別規定者外，不能違反法律之強制或禁止規定，否則即屬無效。

惟勞動基準第34條第2項但書規定，因工作特殊或特殊原因，經中央目的主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續 8 小時。如非屬前開公告者，如逕自約定輪班換班間隔不少於連續8小時，縱使訂定於團體協約，仍屬違法。



參考資料

(一)團體協約法第2條：

本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項爲目的所簽訂之書面契約。

(二)團體協約法第3條：

團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之爲無效者，不在此限。

(三)團體協約法第19條：

團體協約所約定勞動條件，當然爲該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，爲該團體協約所容許或爲勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍爲有效。

(四)行政院勞工委員會91年11月28日勞動1字第0910062243號令

(現已改制爲勞動部)

Question 85

在這家公司工作5年了，雖然公司都有定期召開勞資會議，不過勞方代表卻一直沒有換人，當初也不知道這些人是怎麼當上代表的，擺明了是國王人馬，我跟雇主反應，雇主反而叫我查清楚規定後跟他報告，請問如果要辦一場眞正有民意基礎的勞資會議，要怎麼做？

依勞資會議實施辦法規定，勞資會議勞資雙方代表各2至15人，如果事業單位人數在100人以上，就各自不能少於5人。勞方代表必須要經過**選舉**選出，如果公司有工會，應委由工會來辦理選舉，沒有工會的話，就要由全體勞工直接來選舉，且選舉日期至少要在選前10日公告。經由選舉選出的勞方代表之**任期為4年**，並且可以經過連選連任。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第83條：

爲協調勞資關係，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。

(二)勞資會議實施辦法第2條第2項：

事業單位勞工人數在三人以下者，勞雇雙方爲勞資會議當然代表，不受第三條、第五條至第十一條及第十九條規定之限制。

(三)勞資會議實施辦法第3條第1項：

勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各爲二人至十五人。但事業單位人數在一百人以上者，各不得少於五人。

(四)勞資會議實施辦法第5條第1、2項：

勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。二、事業單位自行辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。三、勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。

(五)勞資會議實施辦法第6條第1項：

事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。

Question

86

我在連鎖便利商店上班，店長說總公司有開勞資會議就可以了，分店不用，請問這樣合理嗎？

只要是適用勞動基準法的事業單位，都應定期召開勞資會議。如果一個事業單位有多個分支場所(如分店、分廠或有數個場站)，只要分支場所**僱用勞工人數到達30人以上**，都應該要分別召開勞資會議。

▸ 參考資料

(一)勞資會議實施辦法第2條第1項：

事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其事業場所勞工人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之，其運作及勞資會議代表之選舉，準用本辦法所定事業單位之相關規定。

Question

87

我們公司雖然有固定在開勞資會議，不過偶爾會遇到沒有議題的時候，可以先暫停跳過嗎？

依勞資會議實施辦法規定，勞資會議每3個月都至少要舉辦1次，甚至必要時，可以召開臨時會議。如果真的沒有新的議題，仍然可就先前會議的決議事項之處理進度、辦理成效等等事宜進行報告並確認，並確實將會議作成紀錄。

▸ 參考資料

(一)勞資會議實施辦法第13條第1項：

勞資會議之議事範圍如下：

一、報告事項：

（一）關於上次會議決議事項辦理情形。

（二）關於勞工人數、勞工異動情形、離職率等勞工動態。

（三）關於事業之生產計畫、業務概況及市場狀況等生產資訊。

（四）關於勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項。

（五）其他報告事項。

二、討論事項：

（一）關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。

（二）關於勞動條件事項。

（三）關於勞工福利籌劃事項。

（四）關於提高工作效率事項。

（五）勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。

（六）勞資會議運作事項。

（七）其他討論事項。

三、建議事項。

Question 88

我原本固定休禮拜六日，但雇主上個月召開勞資會議，會議決議要我們這個月要支援分店促銷活動，這個月的每個禮拜六都要出來加班，我可以不遵照勞資會議的決議嗎？

如果雇主因公司營運需要，有使勞工於休息日加班的必要，在程序上除了要先經過**工會**或**勞資會議**同意之外，原則上還是要**徵得勞工本人的同意**，勞工如果因為健康或其他正當理由，不能配合在正常工作時間之外加班的話，雇主也不能強迫勞工工作。

▸ 參考資料

(一)行政院勞工委員會90年3月13日台九十勞資2字第0009391號函

Question

89

勞動基準法有什麼規定一定要先經勞資會議程序嗎?

勞動基準法總共有6項規定需經工會或勞資會議同意才能實施，分別為：

1.有關第30條第2、3項與第30條之1的2週、8週與4週彈性工時。
(8週與4週僅適用於經中央主管機關指定之行業)

2.依第32條第1項延長勞工工作時間。

3.依第32條第2項，將每月最高46小時之加班時數，調整為單月54小時，3個月138小時。(30人以上之事業單位，應報請地方主管機關備查)

4.依第34條變更輪班間隔休息時間自11小時為8小時。(需先經中央目的事業主管機關，商請中央主管機關公告，並於特殊情況始得適用，且30人以上之事業單位，應報請地方主管機關備查。)

5.依第36條彈性調整例假區間。(需先經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，並於特殊情況始得適用，且30人以上之事業單位，應報請地方主管機關備查。)

6.依第49條規定使女性勞工於夜間工作。

參考資料

(一)勞動基準法第30條第1至3項：

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。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。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。

(二)勞動基準法第32條第1、2項：

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

(三) 勞動基準法第34條：

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得爲之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

(四)勞動基準法第36條第1、4、5項：

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日爲例假，一日爲休息日。…經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得爲之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

(五)勞動基準法第49條：

雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之間工作。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、無大衆運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一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。

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。

第一款規定，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。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

(六)勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函

(七)行政院勞工委員會103年2月6日勞動2字第1030051386號函

(現已改制爲勞動部)

Question 90

我們公司的勞資會議代表是透過大家投票選出的，不過選出的勞方代表都是女性，而且其中一位還是我們的部門經理，這樣有違反規定嗎？

勞資會議實施辦法為保障不同性別的勞工都有表達意見的權利，因此對於不同性別的代表比例，有特別加以規定，如果單一性別勞工人數佔全體勞工人數的一半以上時，所選出的單一性別勞方代表，就不能少於應選的勞方代表總數的三分之一，舉例來說：甲公司的男女勞工人數分別為20人及25人，女性勞工的人數超過一半，又甲公司的勞方代表名額總數有6人，那麼女性勞方代表就至少要有2人。另外，雖然勞資會議實施辦法明訂勞工年滿15歲，就有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表的權利，但擁有代表雇主行使管理權的**「一級業務行政主管人員」**僅有選舉權，沒有被選舉權，也就是不能夠擔任勞方代表。

▸ 參考資料

(一)勞資會議實施辦法第6條：

事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。

(二)勞資會議實施辦法第8條：

代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得爲勞方代表。

第九章

監督與檢查

Question 91

我們公司幾十年來都沒有勞工方面的問題，大家都相處得很好，爲什麼勞動檢查員突然上門？是不是同業黑函？還是我們裡面有人去申訴？

勞動檢查員平日穿梭在各事業單位之間，除了勞動檢查之外，很多時候勞動檢查員也會出門到各事業單位**進行輔導、訪視、宣導等工作**，協助事業單位自我檢視哪裡有不足的地方，事業單位也可以趁勞動檢查員訪視的機會，諮詢有關勞動法令上的問題，並不需要把勞動檢查員當成政府在特別找碴。

目前勞動檢查的種類除了**申訴檢查**外，還有**一般檢查與專案檢查**，所以勞動檢查並**不是一定要收到申訴或檢舉才會進行**，勞動部每年會針對涉及公共安全、過往違規紀錄較多或經常僱用弱勢族群的行業規劃專案檢查，同時，各地方政府也會視轄內的區域特性，並**參考勞動部每年發布的「勞動檢查方針」、「檢查重點對象選列原則」規劃一般檢查**，目的是為了擴大勞動檢查的覆蓋率以及加強檢查的有效性，藉以督促事業單位好好落實遵守法令，因此，檢查員並不是只有受理申訴才會進行檢查，而是全年都在不斷的進行各類檢查。

最後還是要強調，勞動法令都只是最低標準，只要做好法令遵循，面對勞動檢查員來訪是不必過度反應的。

參考資料

(一)勞動基準法第72條：

中央主管機關，爲貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

(二)勞動基準法第74條第1項：

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

(三)勞動檢查法第6條：

中央主管機關應參酌我國勞動條件現況、安全衛生條件、職業災害嚴重率及傷害頻率之情況，於年度開始前六個月公告並宣導勞動檢查方針，其內容爲：

一、優先受檢查事業單位之選擇原則。

二、監督檢查重點。

三、檢查及處理原則。

四、其他必要事項。勞動檢查機構應於前項檢查方針公告後三個月內，擬定勞動監督檢查計畫，報請中央主管機關核備後實施。

(四)勞動基準法施行細則第41條：

中央主管機關應每年定期發布次年度勞工檢查方針。檢查機構應依前項檢查方針分別擬定各該機構之勞工檢查計畫，並於檢查方針發布之日起五十日內報請中央主管機關核定後，依該檢查計畫實施檢查。

Question

92

現在詐騙集團這麼多，有一個人突然跑來公司說要做什麼勞動檢查，從來沒聽過，也沒有公文，是不是騙人的？

勞動檢查員執行檢查職務，依規定**須出示檢查證**，而且依規定勞動檢查原則是**不能事先通知**的，所以當然不會事先寄發公文。因此勞動檢查員到達現場應該做的第一件事，就是向事業單位出示檢查證並說明來意，如果對於勞動檢查員的身分有所懷疑時，建議可當場撥打電話向勞動檢查員所屬的機關確認身分，勞動檢查員在接受訓練時都有安排課程講授如何配合事業單位進行身分查驗，所以事業單位也不必擔心也無須覺得不好意思。

參考資料

(一)勞動基準法第73條第1項：

檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。

(二)勞動檢查法第22條：

勞動檢查員進入事業單位進行檢查時，應主動出示勞動檢查證，並告知雇主及工會。事業單位對未持勞動檢查證者，得拒絕檢查。勞動檢查員於實施檢查後應作成紀錄，告知事業單位違反法規事項及提供雇主、勞工遵守勞動法令之意見。第一項之勞動檢查證，由中央主管機關製發之。

(三)勞動檢查法第13條：

勞動檢查員執行職務，除左列事項外，不得事先通知事業單位：一、第二十六條規定之審查或檢查。二、危險性機械或設備檢查。三、職業災害檢查。四、其他經勞動檢查機構或主管機關核准者。

Question

93

勞動檢查到底要幹嘛，公司要怎麼配合?是不是只要給書面資料或發函回應就可以了?

勞動檢查的目的是要事業單位遵守勞動法令，檢查過程也確實需要事業單位花費一些時間配合，如果不包含事業單位準備資料時間，**一般個案約需1至2小時不等**。

一般勞動檢查會依個案需要，請公司提供如**勞工名冊、出勤紀錄、薪資清冊等，勞動法令規定公司必須置備之文件，必要時也可能會額外要求提供行車紀錄器、電話、網路即時通訊紀錄、客戶簽單等其他文件以確認事實**，如果事業單位對於檢查員要求提供的資料有所疑慮時，也都可以請檢查員解釋為何需要索取該些資料，而檢查員對於事業單位所提供之所有資料，依法均須負保密責任。

除了進行資料檢視外，因為檢查員不會熟知每家公司的運作方式，因此過程必須要有**雇主或勞工事務處理人員**(一般為人事人員，如非雇主需要開立授權書)陪同，協助向檢查員說明公司相關人事制度。

另外，為了更清楚的了解公司內部相關制度，**檢查員也有可能視個案所需，隨機挑選勞工進行訪談，為了避免勞工壓力過大，所以對勞工的隔離訪談內容是必須保密的，也會因地制宜，採取合宜的方式進行。**檢查程序的最後，檢查員會將與事業單位的會談重點，載明於會談紀錄表中，請事業單位一同檢視並簽名確認，並告知事業單位初步檢查結果為何，不過最後是不是有缺失，以及會不會被處罰，都會以**公文書**方式送達。

參考資料

(一)勞動基準法第73條第2項：

檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

(二)勞動檢查法第15條第1項：

勞動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員爲左列行爲：

一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。

二、通知有關人員提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。

三、檢查事業單位依法應備置之文件資料、物品，必要時並得影印資料、拍攝照片、錄影或測量等。

四、封存或於掣給收據後抽取物料、樣品、器材、工具，以憑檢驗。

(三)勞動基準法施行細則第43條：

檢查員對事業單位實施檢查時，得通知事業單位之雇主、雇主代理人、勞工或有關人員提供必要文件或作必要之說明。

Question 94

檢查員檢查完之後，只說違反什麼什麼規定，也沒說後續要怎麼辦，是只要我們自己改善就好嗎?之後還要配合作什麼嗎?

勞動檢查完成後，檢查員現場會口頭說明初步檢查結果，如有缺失，後續會再寄發書面的通知。而於確定處分前，依照行政程序法規定，還需寄發陳述意見書，請事業單位確認處分內容是否正確無誤，以及意見為何，之後才會就整起個案做通盤性的考量後進行適當的處分。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第80-1條：

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行爲有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，爲量罰輕重之標準。

(二)勞動檢查法第25條：

勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於十日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善，並副知直轄市、縣（市）主管機關督促改善。對公營事業單位檢查之結果，應另副知其目的事業主管機關督促其改善。

事業單位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告七日以上。

(三)行政程序法第102條：

行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第三十九條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。

Question

95

我看網路上都說去申訴就沒頭路了，而且世界上沒有永遠的秘密，所以申訴可以不留姓名與聯絡方式嗎?

目前所有受理勞動檢查申訴或檢舉案件的機制，不論是電話、書面、網路或現場申訴，一律是以保密的方式處理。

除非該案件因為正在司法訴訟程序中，爭執內容勞資雙方都已知悉，或者是當事人同意以具名的方式處理等特殊情況，才可以採取不保密方式處理。**而且勞動基準法也已經規定，勞動檢查員如果對外洩漏的申訴人資料還要追究刑事與行政責任**，因此，檢查員不會也不可能隨意對外透漏申訴人的資料，更不可能告訴雇主是誰檢舉，所以民眾可以放心地留下具體聯繫資料，另外，為了避免申訴檢舉機制遭到濫用，如果民眾未留下聯絡資料，行政機關**可不進行處理**，所以建議大家申訴還是要留下姓名與具體聯繫資料。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第74條第5項與第6項：

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

(二)勞動檢查法第33條：

勞動檢查機構於受理勞工申訴後，應儘速就其申訴內容派勞動檢查員實施檢查，並應於十四日內將檢查結果通知申訴人。勞工向工會申訴之案件，由工會依申訴內容查證後，提出書面改善建議送事業單位，並副知申訴人及勞動檢查機構。事業單位拒絕前項之改善建議時，工會得向勞動檢查機構申請實施檢查。事業單位不得對勞工申訴人終止勞動契約或爲其他不利勞工之行爲。勞動檢查機構管理勞工申訴必須保持秘密，不得洩漏勞工申訴人身分。

(三)行政程序法第173條：

人民陳情案有下列情形之一者，得不予處理：

一、無具體之內容或未具眞實姓名或住址者。

二、同一事由，經予適當處理，並已明確答覆後，而仍一再陳情者。

三、非主管陳情內容之機關，接獲陳情人以同一事由分向各機關陳情者。

(四)勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第6條：

受理檢舉機關（構）對於檢舉人之姓名、聯絡方式或其他足資辨別其身分之資訊，應予保密。但有下列情事之一者，不在此限：

一、同一檢舉事項，於依勞資爭議處理法進行之調解、仲裁、裁決或依法提起民事訴訟程序，已爲被檢舉人知悉或可得知悉。

二、經檢舉人及檢舉案件之當事人，認無保密之必要。受理檢舉機關（構）對於前項所定保密之資訊，應以密件保存，並禁止第三人閱覽或抄錄。

第十章

罰則

Question 96

我有向勞工局檢舉我們公司違法，可是我們雇主政商關係很好，跟某某官員還有民代都很熟，而且都已經過了一個月了我都還沒有收到檢查結果，案子是不是被搓湯圓搓掉了？

主管機關在收到申訴或檢舉後，須進行必要的調查，檢查員都會盡力在最短的時間內將案件處理完，可是確實會有些案情比較複雜的案件，檢查員需要多次實施檢查或檢視大量的資料，因此辦理案件的時間較長導致有較晚回復，**但依勞動基準法的規定，最晚也必須在60天內回覆陳情人案件的處理情形。**

此外，坊間一直存在**「雇主找有力人士施壓就可以把案子搓掉」**的謠傳，或有雇主對外表示與行政官員關係密切，申訴也沒有用，實際上很有可能只是虛張聲勢，目的是為了威嚇勞工不要去申訴等。

況且事實上，一件陳情案件從進行查辦完成到進行處分，除了勞動檢查員之外，還需要經過層層主管人員的嚴格把關，如果真有不法施壓的情事，現在人手一台智慧型手機，既可錄音、錄影又可照相，而且相當容易透過投書報章雜誌或是利用社群媒體對外傳遞消息，如果民眾發現真有不法行為，本部也歡迎民眾共同監督，向政風與廉政機關提出具體事證，讓害群之馬無所遁形。

參考資料

(一)勞動檢查法第11條：

勞動檢查員不得有左列行爲：一、爲變更、隱匿或捏造事實之陳報。二、洩漏受檢查事業單位有關生產技術、設備及經營財務等秘密；離職後亦同。三、處理秘密申訴案件，洩漏其申訴來源。四、與受檢查事業單位發生不當財務關係。勞動檢查員有違法或失職情事者，任何人得根據事實予以舉發。

(二)勞動檢查法第12條：

勞動檢查員與受檢查事業單位有利害關係者，應自行迴避，不得執行職務；其辦法，由中央主管機關定之。

(三)公職人員利益衝突迴避法第12條：

公職人員不得假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之利益。

(四)公職人員利益衝突迴避法第13條：

公職人員之關係人不得向公職人員服務或受其監督之機關團體人員，以請託關說或其他不當方法，圖其本人或公職人員之利益。前項所稱請託關說，指不循法定程序，而向前項機關團體人員提出請求，其內容涉及該機關團體業務具體事項之決定、執行或不執行，且因該事項之決定、執行或不執行致有違法或不當而影響特定權利義務之虞者。

(五)勞動檢查員執行職務迴避辦法

(六)公務人員廉政規範

Question

97

檢查員突然跑來說要檢查，但公司現在就很忙，沒有人有空，我們可以不要嗎？不想提供資料會不會怎樣？

勞動檢查員在執行勤務的時候，是代表政府在執行公權力，就好比警察辦案一樣，所以事業單位**不能無故拒絕、規避或妨礙勞動檢查**，否則會遭受罰鍰處分，而勞動檢查也不能事先通知，所以確實會發生勞動檢查員到場檢查，正值事業單位忙碌時段，**勞動檢查員一定會給事業單位合理的時間準備**，也請事業單位多加配合。另外，**檢查員於檢查中所取得的相關資料也都必須遵守勞動檢查法與營業秘密法之保密規定不得外洩**。所以當面臨勞動檢查時，如果真的有實際執行上的困難，**可以提出跟檢查員進行討論出雙方都能接受的方法**，千萬不能直接拒絕檢查。

▸ 參考資料

(一)勞動基準法第73條第1項：

檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。

(二)勞動基準法第80條：

拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

(三)勞動檢查法第14條：

勞動檢查員爲執行檢查職務，得隨時進入事業單位，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員均不得無故拒絕、規避或妨礙。前項事業單位有關人員之拒絕、規避或妨礙，非警察協助不足以排除時，勞動檢查員得要求警察人員協助。

Question

98

太誇張了！勞工局是缺業績要搶錢嗎，我只是沒做出勤紀錄而已，爲什麼就罰我9萬，標準在哪裡？新聞報導說對大財團就只有重罰2萬，是看我們小公司比較好欺負嗎？

勞動基準法在105年12月21日修正後已大幅提高罰鍰，目前常見事業單位違反的法條，如果是涉及勞工個人權益（如工時、工資或休假等規定）處罰金額大多最低是從2萬元到100萬元，而涉及制度或程序的違規（如違法簽訂定期契約，未依法預告終止契約等）處罰金額則是2萬到30萬元；至於**出勤紀錄是判斷勞工的工時、加班與休假等基本權益的重要資料**，為了避免雇主存有故意不做出勤紀錄來規避勞動檢查的僥倖心態，目前法定**處罰金額最低就是9萬元。**

參考資料

(一)勞動基準法第79條：

有下列各款規定行爲之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前三項規定行爲之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

(二)勞動基準法第80-1條：

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行爲有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，爲量罰輕重之標準。

(三)違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則

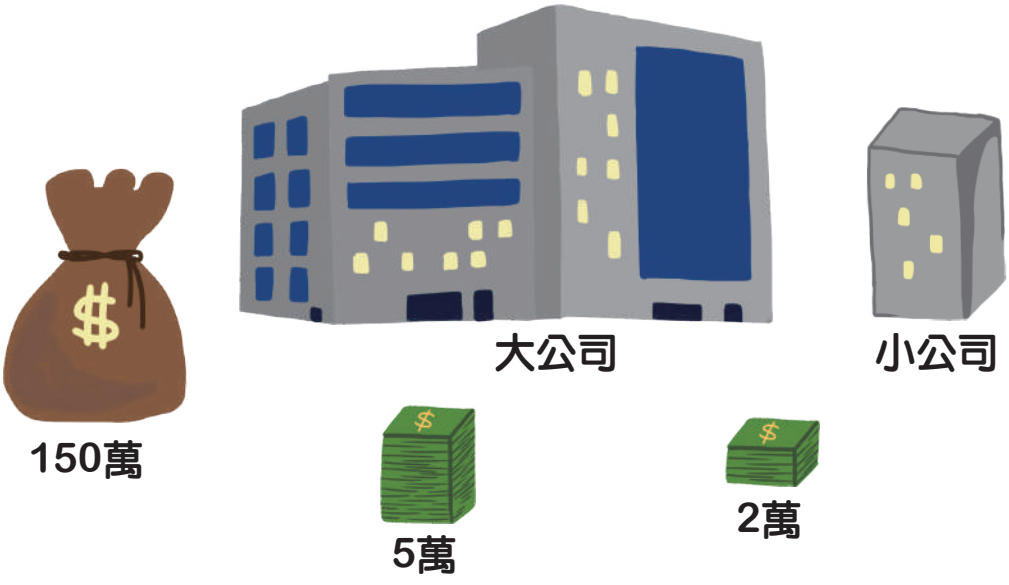
Question

99

新聞都有報，每次查到大公司違法都「重罰2萬」，這樣有什麼用?大公司根本罰不怕?

目前勞動基準法多數條文的最低罰鍰確實為2萬元，但事實上每個違法個案的情形不盡相同，勞動部也已針對違反勞動基準法的裁處，**制定罰鍰共通性原則，視個案違反法令的情節輕重程度、是否屢次累犯、影響勞工權益範圍、未給付金額的數額以及公司規模大小等因素**，作為處分加重的參考，並不會因為是大公司就特別減輕，勞動部近期也修正罰鍰共通性原則，**針對上市或上櫃之事業單位部分條文最低的處罰金額改為5萬元起跳**，並可視情節再加重其處罰金額至法定罰鍰最高額二分之一，也就是單一法條最高處罰金額可以拉到150萬元，以遏阻事業單位知法犯法。

此外，現在政府機關進行審核獎勵企業措施或進行資格審查或評鑑時，逐漸重視違反勞動法令的紀錄，對於不重視勞動權益且屢屢違規之企業，都將失去政府的各項獎勵優惠措施之支持。



參考資料

(一)產業創新條例第10條第1項：

爲促進產業創新，最近三年內無違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法律且情節重大情事之公司或有限合夥事業投資於研究發展之支出，得選擇以下列方式之一抵減應納營利事業所得稅額，一經擇定不得變更，並以不超過其當年度應納營利事業所得稅額百分之三十爲限…。

(二)稅捐稽徵法第48條第2項：

納稅義務人違反環境保護、勞工、食品安全衛生相關法律且情節重大，租稅優惠法律之中央主管機關應通知財政部停止並追回其違章行爲所屬年度享受租稅優惠之待遇。

(三)中小企業研究發展支出適用投資抵減辦法第4條：

依本辦法規定申請適用研究發展投資抵減之中小企業，應符合下列資格條件：…二、最近三年未違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法律且情節重大。

(四)公司或有限合夥事業研究發展支出適用投資抵減辦法第3條：

依本辦法規定申請適用研究發展投資抵減之公司或有限合夥事業，應符合下列資格條件：…二、最近三年內未違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法律且情節重大。

(五)行政院農業委員會協助產業創新活動補助及輔導辦法：

申請人申請補助時，應向本會或所屬機關以書面聲明下列事項：…五、最近三年未有嚴重違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法律或違反身心障礙者權益保障法之相關規定且情節重大之情事。…申請人拒絕爲前項之聲明，本會或所屬機關得不受理其申請；其聲明不實經發現者，本會或所屬機關得駁回其申請，或撤銷補助、解除契約，並追回已撥付之補助款。

(六) 國家通訊傳播委員會審查通訊傳播事業研究發展活動支出適用投資抵減作業要點第5點：

申請人最近三年內未違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法律且情節重大者，始得申請研究發展支出之投資抵減。

(七) 財政部獎勵開立統一發票績優營業人實施要點第3點：

三、營業人於最近二年內有下列情形之一者，不得選拔爲受獎勵之營業人：…（四）違反環境保護、勞工、食品安全衛生相關法律且屬社會關注、具指標性意義案件。…

Question

100

今天收到一個公文說我們公司有違法要罰錢，我們明明就都很守法，難道只能摸摸鼻子吞下去嗎？要怎麼「抗議」才有效？

在行政機關在做出行政處分前，依照行政程序法需給予事業單位再說明的機會，所以會以公文書通知事業單位陳述意見，後續才會審酌整個違法情形給予適當的處分，**如果對於處分結果不服，可以在處分書送達的次日起，30日內以書面方式向原行政處分機關提送「訴願書」，並由其上級機關審理。**

但要注意的是，提起訴願的期間除法律另有規定外，行政處分並不會因為提送訴願書就暫停處分，所以還是必須在期限內先繳清罰鍰。

而訴願案件之審理，原則上為 3 個月到 5 個月期限，而且必須經訴願審議委員會審議。訴願審議委員會的組成依照訴願法規定，必須遴選社會公正人士、學者、專家擔任之，而且不能少於一半，所以過程是公平、審慎且嚴謹的，但還是有些民眾仍可能會有行政機關自己球員兼裁判的質疑，其實法令也對於不服訴願的決定設有救濟管道，事業單位可以依法提起行政訴訟，藉由行政法院以第三方客觀公正之裁判立場，來針對行政機關的處分是否適當做最終審議。

參考資料

(一)行政程序法第102條：

行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第三十九條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。

(二)訴願法第1條：

人民對於中央或地方機關之行政處分，認爲違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。但法律另有規定者，從其規定。

(三)訴願法第14條：

訴願之提起，應自行政處分達到或公告期滿之次日起三十日內爲之。利害關係人提起訴願者，前項期間自知悉時起算。但自行政處分達到或公告期滿後，已逾三年者，不得提起。訴願之提起，以原行政處分機關或受理訴願機關收受訴願書之日期爲準。訴願人誤向原行政處分機關或受理訴願機關以外之機關提起訴願者，以該機關收受之日，視爲提起訴願之日。

(四)訴願法第52條：

各機關辦理訴願事件，應設訴願審議委員會，組成人員以具有法制專長者爲原則。訴願審議委員會委員，由本機關高級職員及遴聘社會公正人士、學者、專家擔任之；其中社會公正人士、學者、專家人數不得少於二分之一。訴願審議委員會組織規程及審議規則，由主管院定之。

(五)訴願法第93條第1項：

原行政處分之執行，除法律另有規定外，不因提起訴願而停止。

(六)行政訴訟法第4條：

人民因中央或地方機關之違法行政處分，認爲損害其權利或法律上之利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定，或提起訴願逾三個月不爲決定，或延長訴願決定期間逾二個月不爲決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟。逾越權限或濫用權力之行政處分，以違法論。訴願人以外之利害關係人，認爲第一項訴願決定，損害其權利或法律上之利益者，得向行政法院提起撤銷訴訟。

特別休假可以延到明年再用嗎?

勞動檢查員為什麼會上門檢查?

休息日加班費到底怎麼算?

勞動部職業安全衛生署
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR
24219新北市新莊區中平路439號11樓(南棟)
電話:02-8995-6666　傳真:02-8995-6665
網址:https://www.osha.gov.tw