



# 108年勞動基準法 常見違法態樣解析



 高雄市政府勞工局

facebook 小勞男孩向前行



## 簡報綱要

- 壹、基本概念篇-淺談最低標準
- 貳、工資規範與常見違法態樣
- 參、工時規範與常見違法態樣
- 肆、休假規範與常見違法態樣
- 伍、勞動法令快訊



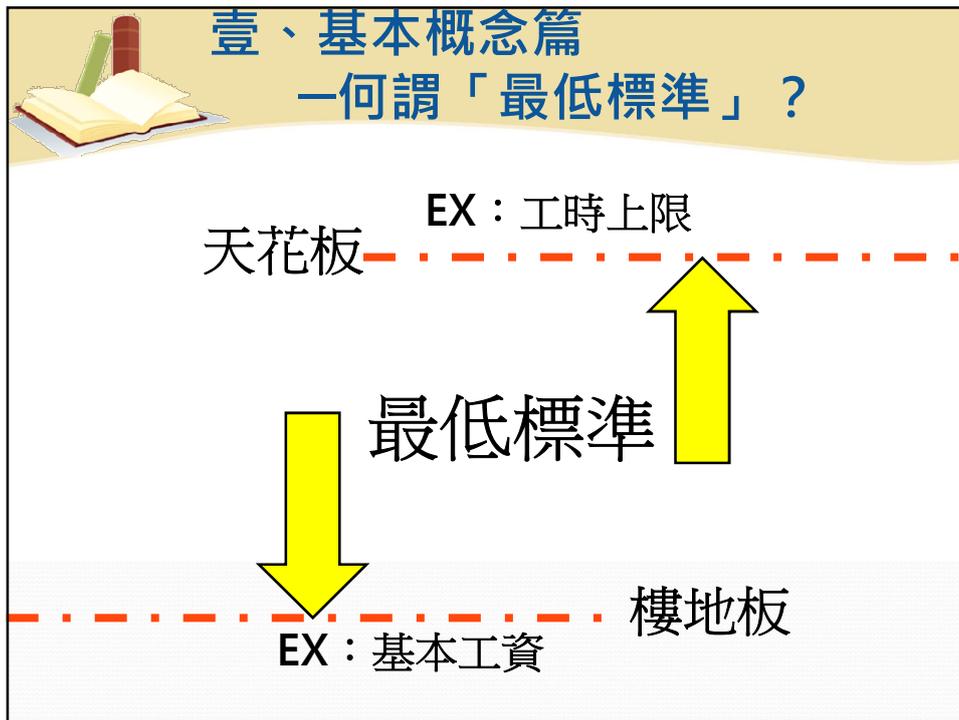


## 壹、基本概念篇

勞基法第1條規定：

- I. 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
- II. 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

→何謂「**最低標準**」？



壹、基本概念篇-案例思考

最低標準—案例思考

- Q.公司說，為了大家方便，所以不用打卡？
- A.出勤紀錄之置備是強制規定，不可以因為「方便」就不處理！

※勞動基準法第30條第5項規定：雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

※勞動基準法施行細則第21條規定略以：「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為之紀錄。」

→不一定要「打卡」



## 壹、基本概念篇-案例思考

最低標準—案例思考

- Q.基於公司人力短少以及方便交接，跟員工約定，如果要離職必須40天前告知？
- A.法定預告期最長「30天」，約定超過的部分無效唷！

※勞動基準法第16條第1項規定：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3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。
- 二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。
- 三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。



## 壹、基本概念篇-案例思考

最低標準—案例思考

- Q.因為員工有債務協商，約定不加保。
- A.只要公司是強制投保單位，就不能約定「不加保」。(不加保還會影響到勞工退休金、就業保險等相關權益)

※勞工保險條例第6條規定：年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

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



## 暑期工讀生也要參加勞(就)保 及提繳勞工退休金。

(勞動部108.06.25新聞稿)

暑期打工季節即將來臨，為維護暑期工讀生之工作安全及保障渠等權益，勞保局在108年5月份保險費繳款單(約108年6月21日寄發)背面印有通函，加強提醒投保單位應於暑期工讀生到職當日辦理參加勞(就)保及提繳勞工退休金，並覈實申報投保薪資及勞退月提繳工資。

勞保局進一步說明，投保單位於暑期工讀生到職當日申報其參加勞(就)保及提繳勞工退休金時，請填寫勞保、勞退2合1加保申報表(僅參加就保單位，請填寫就保、勞退2合1加保申報表)，寄送勞保局辦理。又勞(就)保投保薪資及勞退月提繳工資，請按其每月實際工資總額覈實填報，勞保局會依「勞工保險投保薪資分級表」及「勞工退休金月提繳工資分級表」之規定自動歸級為適當等級。如所僱用之工讀生為部分工時人員，申報加保時請務必於加保申報表上註明「部分工時」字樣，以利正確計收勞(就)保保險費及勞工退休金。

而從事2份以上工作的工讀生，如服務單位都屬於勞保強制投保單位(例如僱用員工5人以上的公司、行號)，各雇主均應為其辦理參加勞保；又如服務單位皆適用《勞動基準法》，各雇主亦均應為其提繳勞工退休金。



## 壹、基本概念篇-案例思考

法院實例觀測站—「約定不加保之效力？」(1)

臺灣臺中地方法院106年度簡字第2號行政判決：

按勞工保險及就業保險係屬強制性社會保險，並採申報制度，**凡符合強制投保之單位，有僱用本國籍勞工之事實，即應依前揭勞工保險條例第11條及就業保險法第6條第3項規定，於所屬勞工到職當日申報參加勞工保險及就業保險，非得由被保險人自由選擇，亦不得以不諳法規主張免罰...**

→只要符合投保規定，不能約定不加保。



## 壹、基本概念篇-案例思考

—法院實例觀測站—「約定不加保之效力？」(2)

臺灣高等法院108年度勞上字第4號判決【新聞判決】：

**勞工保險條例屬強制規定，參加與否非取決於勞工之意願，縱勞工不願參加，雇主仍有義務為其投保。**倘雇主未為勞工辦理投保手續，除有不可抗力或期待不可能等情事外，雇主應負全額之賠償責任。...再者，勞工保險之加、退保係採申報制度，各投保單位應於所屬勞工到（離）職當日申報其加（退）保始為適法，林OO既於105年2年19日迄系爭事故發生時均受僱上訴人公司，則上訴人公司於林OO受僱期間自應為其投保勞工保險，不因林OO之薪水遭第三人扣薪與否而有差異。上訴人辯稱因林OO於105年6月要求辦理勞保轉出而承諾負擔一切不利益，因可歸責林OO致不能為其投保勞工保險，而受有不利益云云，自不足取。



## 壹、基本概念篇-案例思考

### 最低標準—案例思考

- Q.為了方便計算，可以約定不要把「全勤獎金」、「主管加給」等屬於工資性質的給付「不納入」加班費的時薪計算嗎？
- A.「平日每小時工資額」就是勞工這個月正常工作時間所得工資換算而來，不能約定排除掉屬於工資性質的項目喔！

※行政院勞工委員會77年07月15日(77)台勞動二字第14007號函：「...二、勞動基準法第二十四條所稱『平日每小時工資額』係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但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。『全勤獎金』如確係勞工因工作所獲得之報酬，雖每月領取數額不固定，仍屬勞動基準法第二條第三款所稱工資，計算延時工資應併入計算。」



## 壹、基本概念篇-案例思考

### 最低標準—案例思考

- Q.公司最近聘用了一個60歲的員工，因為他已經領取了勞保的老年給付，是不是可以不用提繳新制勞退6%？
- A.要特別注意，勞退提繳並沒有勞工是否領取退休金或者年齡的問題！

勞工退休金條例第7條：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。...」

→受僱於適用勞動基準法事業單位之本國勞工都要提繳。

→沒有「5人以上」才要提繳的規定。

勞工退休金條例第14條：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」

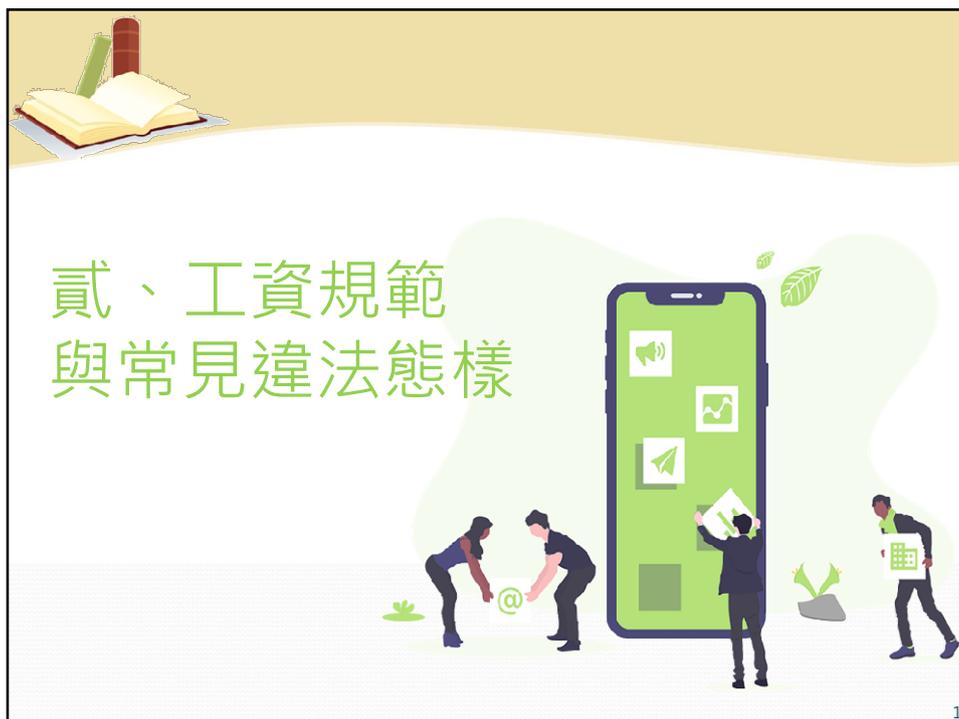


## 高齡退休者重返職場 雇主一樣須提勞退6%

(自由時報108.07.25)

勞動部勞動保險司副司長白麗真表示，開始請領勞保「老年給付」的退休者代表其和勞保投保關係已經結束，所以重返職場時毋須再投保勞保；雇主可替其投保職業災害保險，保費由雇主百分百負擔，參加職業工會職業災害保險，則是勞工自己負擔6成保費、政府支持4成，現行職業災害平均保險費率為0.21%，職業災害保險是幫雇主分擔職災發生時所需承擔的風險。

退休者不管是否已經開始領取勞保老年給付或勞工退休金後再回到職場工作，**只要適用勞基法，無論是全職人員或計時兼差人員，雇主就應為其提繳6%勞退金**。白麗真指出，重返職場的退休者，雇主須替其提撥6%勞退金。



## 貳、工資規範 與常見違法態樣

15

### 一、工資基本規定-何謂工資

- 勞動基準法第2條第3款規定：「**工資，指勞工因工作而獲得之報酬**；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」
- 勞動基準法施行細則第10條對於「其他任何名義之經常性給與」做了反面排除規定(諸如：紅利、獎金、三節、醫療補助、婚喪喜慶、職災補償、勞保或商業保險費、差旅費等11項除外規定)

16



## 勞動基準法施行細則第10條

- 一、紅利。
- 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
- 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。
- 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
- 五、勞工直接受自顧客之服務費。
- 六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
- 七、職業災害補償費。
- 八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
- 九、差旅費、差旅津貼及交際費。
- 十、工作服、作業用品及其代金。
- 十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。



## 一、工資基本規定-何謂工資

- 工資之認定採「**實質認定**」
- 公司付的某項給付是不是屬於工資，應具體認定，不因形式上所用名稱而受影響。屬勞務對價者均應認列為工資。

工資認定

勞務對價

主判斷標準

經常性  
給予

輔助判斷標準

## 一、工資基本規定-何謂工資

薪資單 108年8月-小勞	
本薪	✓ 22,000
伙食津貼	✓ 2,400
全勤獎金	✓ 2,000
主管加給	✓ 3,000
證照加給	✓ 1,000
加班費	✓ 1,000
生日禮金	1,000 ✗

只要是因工作  
獲得的報酬，  
都屬於工資



## 一、工資基本規定-何謂工資

### —法令觀測站—「全勤獎金是工資嗎？」

- 行政院勞工委員會87年09月14日(87)台勞動二字第040204號函：「勞動基準法第二條第三款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故**全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇。**...」
- 最高行政法院99年度裁字第2033號行政裁定：「**...勞工全勤獎金之給與須視其出勤狀況而發給，具有因工作而獲得報酬之性質，其具有『勞務對價』及『經常性給與』之屬性，且形成為固定常態工作中可取得之給與，即為經常性之給與，自屬工資無疑...**」



## 二、基本工資

- 勞基法第21條第1項規定：工資由勞雇雙方議定之。**但不得低於基本工資**。(約定不得低於法定標準)
- 現行基本工資數額
 

● 月薪制→23,100元。	109年 → 1月1日起	● 月薪制→23,800元。
● 時薪制→150元/時。		● 時薪制→158元/時。
- 基本工資調整  
密切注意每年第三季基本工資調整訊息。



## 二、基本工資-基本工資的範圍

Q.基本工資是指「底薪」(或本薪)嗎？

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



## 二、基本工資-基本工資的概念

- 「工資」依法可以約定以「按月」、「按日」、「按時」、「按件」計算等方式計算。
- 基本工資是以「時間長度」的概念換算。例如勞基法施行細則第12條規定：「採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時之生產額或工作量換算之。」便是這個概念。
- 基本工資的原始觀點，是指「單位時間的付出，所要保障的最低所得」
  - 假日工資照給，現行月薪不低於23,100元
  - 有做有錢，現行時薪每小時不低於150元



## 二、基本工資-調整注意事項

109年1月1日起

月薪：23,800元  
時薪：158元

108年1月1日起

月薪：23,100元  
時薪：150元

平日每小時工資額	<ul style="list-style-type: none"> <li>平日與休息日加班費 §24</li> <li>休假日加班費 §39</li> <li>例假日加班費 §40</li> </ul>
職災原領工資補償	§59
平均工資	資遣費 §17+勞退§12
勞、健保級距	舊制退休金 §55
新制勞退提繳	工資終結失能補償 死亡補償 喪葬費 §59



### 三、工資給付規範

- 勞基法第22條第2項規定：工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。
- 法令另有規定？
  - 勞保費
  - 健保費(含二代健保)
  - 強制執行
  - 代扣所得稅
  - 職工福利金

25



### 三、工資給付規範

**Q** 什麼叫「雙方另有約定」？

今天勞工上班如果不小心弄壞東西，公司可以直接扣薪水嗎？

→「損壞」(或賠償金額)不能讓公司單方片面認定，甚至直接扣款。這樣無異於自己當「法官」還兼「強制執行」。

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

26



### 三、工資給付規範

Q.雙方另有約定？—主管機關勞動部之見解  
 勞動部104年11月11日勞動條2字第1040027481號書函：

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



### 三、工資給付違法態樣

Q 以下情形合法嗎？

1.請長假需自己尋覓代理人，且需扣薪給代理人？  
 →法令對於代理人制度沒有特別規範，但「勞工請假規則」、「性別工作平等法」等相關規定作為勞工請假的依據，均訂有雇主應如何給薪的相關規範，雇主不可以要求請假者負擔代班人員的薪資。



### 三、工資給付違法態樣

Q 以下情形合法嗎？

2.從薪水中，扣掉6%勞退金？

25



### 三、工資給付違法態樣

薪資單	
108年1月-小勞	
應領	
本薪	28,000
勞退6%	<del>-1728</del>

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



36



### 三、工資給付違法態樣

Q 以下情形合法嗎？

3.公司為了避免勞工遲到，因此與勞工約定，遲到1分鐘一律扣20元？

3



### 三、工資給付違法態樣

08:00

→ 遲到30分鐘

1
2
3
4
休息
5
6
7
8

→ 遲到部分可以扣薪；但不能超扣

→ 舉例而言，勞工如果時薪為180元

**遲到30分鐘只能扣發：**  
 $180\text{元}/60\text{分鐘} * 30\text{分鐘} = 90\text{元}$

正常工時 8小時

17:00



3



### 三、工資給付違法態樣

Q 以下情形合法嗎？

4. 公司說，月薪制勞工請事假期間如遇到休息日、例假，因為連續放假，因此不給付假日工資？  
（或者常見如勞工在職「未足月」，公司僅依「實際出勤天數」計薪）

33



### 三、工資給付違法態樣

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

小勞是月薪制全時員工  
約定月薪3萬。如果週五跟下週一都請假，  
老闆**六日**仍然要支付薪資。

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

34



### 三、工資給付違法態樣

Q 以下情形合法嗎？

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

→ 工資給付屬於個別勞動條件的約定，勞工已經提供約定的勞務，公司就應該依約定給付工資，**與是否完成交交手續或者提早預告無關**；如果因此造成公司損害，公司仍需循司法途徑求償。

35



### 三、工資給付違法態樣

**勞動契約**

甲方：OO有限公司  
乙方：小勞男孩

...

三、乙方如未依規定辦妥交接程序，或未依規定預告公司，應負損害賠償責任，並同意甲方逕行扣除最後一個月薪水...

行政院勞工委員會88年09月02日(88)台勞資二字第0034926號函：「...三勞工於離職時，本於契約終止之附隨義務，無論有無約定，自應克盡交接離職手續之義務。惟如勞雇雙方未有約定，而**雇主逕以勞工未辦妥離職手續扣發薪資，為法所不許可**。至雇主如因勞工未盡必要之交接離職手續義務，致受有損害者，可循民事求償程序，請求損害賠償。...」

損害賠償要走司法途徑



36



### 三、工資給付違法態樣

Q 以下情形合法嗎？

6. 公司原本跟我約定薪資用匯款，卻臨時要求去交接後才發「現金」？

→法律並不禁止雙方「事前」約定在職最後一個月的薪資採現金給付。但如果沒有特別約定，就不能片面變更發放方式。

37



### 三、工資給付違法態樣

Q 以下情形合法嗎？

7.公司可以逕自任意變更發薪日嗎？  
(或者原本按月發給一次，片面改成分次發放，每月發兩次？)

38

### 三、工資給付違法態樣

**OO公司公告**  
原薪資發放日為5日。  
本月因故調整薪資發放日為20日，如有疑義請逕洽人事管理部。

人事管理部  
108年1月25日

Q 僱主可以逕自變更發薪日嗎？因工資給付日期之變動涉及個別勞動條件之變更，本應徵得勞工「個人」之同意，即便勞資會議決議也不可以取代個別同意，更不應該片面用公告變更。

(※如行政院勞工委員會98年04月24日勞動2字第0980070071號函：「...涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意。...」)

39

### 三、工資給付違法態樣

Q 以下情形合法嗎？

8. 小勞在公司擔任是司機工作。公司表示小勞每個月要從薪水扣500元「罰單基金」，用來支付未來小勞如果違反交通規則時的罰單，這樣可以嗎？

→ 勞動基準法第26條明定：「僱主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」行政院勞工委員會89年10月16日(89)台勞資二字第0043550號亦認為：「...僱主如於勞工到職時，自勞工所得之薪資中直接扣繳約定於勞動契約中之違約保證金，已明顯違反勞動基準法第二十六條之規定，該約定應屬無效。」

44

## 四、工資明細

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

## 四、工資明細 - 參考例

工資各項目給付金額 ○年○月薪資發放明細表

2		姓名	職位	入帳帳號	發薪日期	
約定薪資結構	項目	金額	項目	金額	項目	金額
	底薪		平日加班費		勞保費	
	伙食津貼		休息日加班費		健保費	
	全勤獎金		休息日加班費		職工福利金	
	職務津貼		未休特別休假工資		勞工自願提繳退休金	
			屆期未補休折發工資		事假	
					病假	
	小計(A)		小計(B)		小計(C)	

1 議定之工資總額

實領金額 (A)+(B)-(C)

3 扣除項目金額

\*備註：實事業單位如有實施特別休假遞延或加班補休制度，請參考下列表格使用：

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



加班費  
試算系統



特別休假  
試算系統

**小提醒**

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

### 四、工資明細 - 違法態樣

薪資單A 108年1月-小勞		薪資單B 108年1月-小勞	
本薪	24,000	薪水	29,147
伙食津貼	2,400		
全勤獎金	2,400		
約定工資總額	28,800		
加班費			
前2小時(10hr)	1,440		
應領工資小計	30,240		
扣項			
勞保費	667		
健保費	426		
實領工資	29,147		

僅記載給付總額是不行的！

← 勞、健保記得分開列

### 五、延長工時工資 第24條規定

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

## 五、延長工時工資 —計算例示

第24條-加班費率一覽

平日每小時工資額以 “**全薪**/240” 計算

不能用底薪算嘍！

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

45

## 五、延長工時工資

Q.什麼是「平日每小時工資額」？

- 行政院勞工委員會101年06月21日勞動2字第1010015745號函：「...勞動基準法第2條第3款規定之工資，除於發生退休金、資遣費、職業災害補償等事項時，作為計算平均工資內涵之基礎外，其屬正常工作時間內之所得者，於核計同法第24條所定之『平日每小時工資額』俾據以計算延時工資時，應予列計。...」
- 我們可以簡單理解為，「平日每小時工資額」就是這個月「勞工在正常工時範圍內出勤一小時的所得」。

46



## 五、延長工時工資 —計算例示

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

**A** 1. 當日加班費為 2,300 元，公式如下：  
 $150 \times 4/3 \times 2 \text{ 小時} + 150 \times 5/3 \times 6 \text{ 小時} + 150 \times 8/3 \times 1 \text{ 小時}$ 。

2. 當日加班時數為 9 小時，計入每月加班時數控管。

**小提醒**

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

47



## 五、延長工時工資

一	二	三	四	五	六	日
3	3	3	例	3	3	3

小勞是時薪制部份工時的打工族  
 一星期只上 18 小時班也有加班費嗎？  
 → 如果週期內僅休一日例假，仍然會產生「**休息日出勤**」的加班費唷！

48



## 六、加班補休規定

### 第32條之1規定

- I. 雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，**依勞工意願選擇補休**並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。
- II. 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處。

49



## 六、加班補休規定

### 加班工作時數依勞工意願選擇補休

- 1 平日或休息日加班後，勞工選擇補休並經雇主同意，依工作時數計算補休時數  
1:1
- 2 補休期限由勞雇雙方協商  
補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依原加班當日的工資計算標準發給加班費  
非1:1



勞動部  
Ministry of Labor

50

## 六、加班補休規定

勞基法32條之1+施行細則第22條之2

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

**小提醒** 勞工依本法第三十二條之一主張權利時，**雇主**如認為其權利不存在，應負**舉證責任**。（勞工實施補休時，建議於**出勤紀錄**、**工資明細**等資料**註記**使用何時之加班時數）

51

## 六、加班補休規定

### 加班補休01

**1** 勞工於平日或休息日加班後，如有**選擇補休意願**，並經**雇主同意**，可將加班時數換成補休時數

**2** 加班補休依勞工**加班事實發生時間先後順序**補休

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

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

52

## 六、加班補休規定

### 加班補休<sup>02</sup>

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

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

3/9 加班，應於9/9前休完，屆期未補休的時數，雇主應發給工資

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

勞動部  
Ministry of Labor

53

## 六、加班補休規定-範例

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

**A**

1. 勞工如果未能補休完畢，雇主仍然應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。
2. 勞工於平日之3月2日加班4小時，該月之平日每小時工資額為150元，如於補休期限屆期或契約終止時，僅只休畢1小時，則剩餘的3小時中，其中的1小時須以150元×4/3發給工資，另外的2小時須以150元×5/3發給工資。

54



## 六、加班補休規定-注意事項

- 1. 僱主不可以片面要求勞工只能補休，或是在還沒加班之前，一次性的向後拋棄加班費的請求權。
- 2. 補休日期由勞工提出後，徵得僱主同意排定，並非由僱主排定。勞工提出之補休日期，如果僱主不同意，即屬協商不成立，僱主應依勞動基準法第24條規定標準給付加班費。
- 3. 勞工與僱主可以就加班補休的期限予以協商為原則性之約定，至於個別勞工加班後如欲選擇補休，並經僱主同意者，自可依已約定之補休期限補休，無須逐次再行協商補休期限。
- 4. 加班補休期限不得逾特別休假約定年度之末日，並無比照特別休假得遞延實施之適用。
- 5. 107年2月28日以前，勞雇雙方如已約定換取補休，仍依勞雇雙方之約定辦理。

55

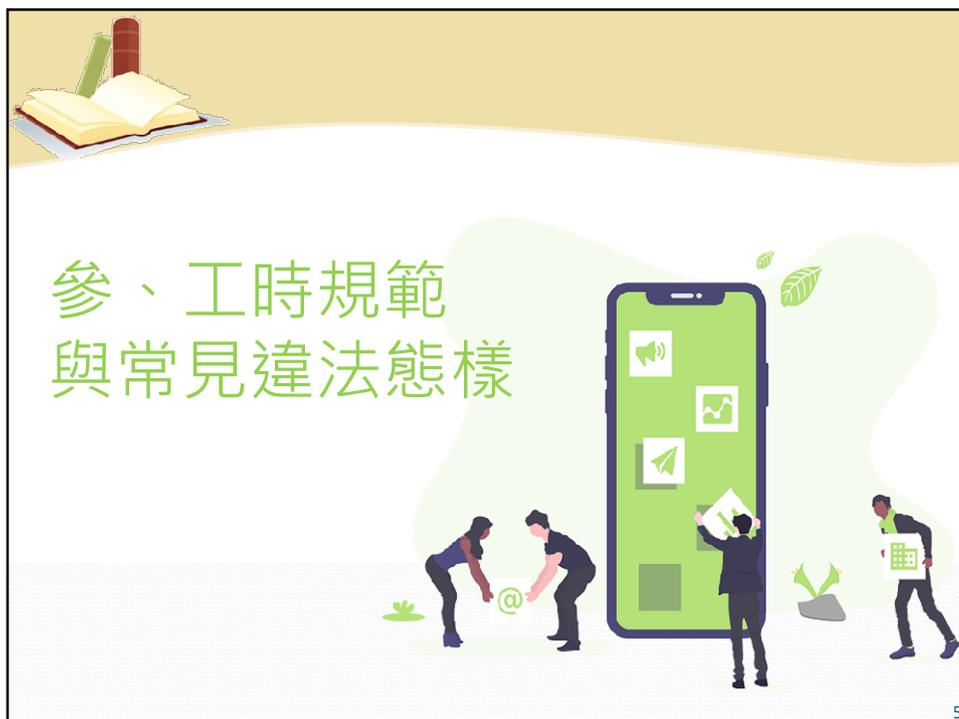


## 貳、工資給付常見違法態樣

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

- 認為勞工沒交接完畢而不發給最後一個月薪水
- 因為勞工曠職一天，倒扣三天薪水
- 未經勞工確認同意就直接從勞工薪水扣除違約金
- 自訂工作規章以各種事由罰扣薪資

56



## 參、工時規範 與常見違法態樣

57

## 參、工作時間

- 工作時間與休息時間
  - 工作時間→勞工在雇主指揮監督下，提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。
  - 休息時間→勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由運用之時間。
- 正常工作時間與延長工作時間
  - 正常工作時間：每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
  - 延長工作時間（需依法給付加班費）：
    - 1.每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依勞基法變形工時相關規定變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。
    - 2.勞工於勞基法第36條所定休息日工作之時間。

58



## 參、工作時間

- 關於工作場所往來之交通時間
  - 勞基法施行細則第19條：勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。
  - 所以，如果雇主要求勞工於指定之不同工作場所工作，於各指定場所來往之必要交通時間屬工作時間。
- 勞工在事業場所外工作時間指導原則
  - 勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，其1日之正常工作時間以約定之起迄時間為準；延長工作時間（加班），應以實際勞務提供之起迄時間計算。

59



## 參、工作時間

- 工作時間應包含：
  - 實際從事工作的時間。
  - 在雇主指揮監督下，處於特定之隨時提供勞務狀態的待命時間。
  - 勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，往來於事業場所間所必要之交通時間。

→實務上常見如雇主同時擁有兩家分店，受僱勞工受指示前往分店支援，其所需交通時間自屬工作時間無疑。

60

## 參、工作時間常見違法態樣

### -出勤記錄違法態樣

違反這1項，  
罰鍰是9-45萬唷！

**第30條第5項** 雇主應置備勞工出勤紀錄，此項出勤紀錄應保存五年。

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

未記錄勞工出勤情形。

未保存（出勤紀錄於算好薪資便一併給勞工、或銷毀）。

以打勾方式記錄、未記錄至分鐘、每日於上下班欄位內均填入相同或整點時間。

未逐日記載（主管不用打卡、外勤人員下班後即回家不用進公司打卡）。

61

## 參、工作時間

### —勞動基準法各種變更事項之程序

項目	法條	主管機關指 定	工會/ 勞資會議	30人以上 備查	公告
2週變形工時	30II	※(各行業 皆適用)	★		⊕
8週變形工時	30III	※	★		⊕
4週變形工時	30之1	※	★		⊕
延長工時	32 I		★		⊕
彈性延長工時 (加班工時帳戶)	32II但/32III		★	◎	⊕
輪班休息 11變8	34II但 /34III	※(雙主管 機關)	★	◎	⊕
7休一/ 例假調整	36IV/36V	※(雙主管 機關)	★	◎	⊕
女性夜間工作	49 I		★		

62



## 參、工作時間

### —變形工時常見違法態樣

### 不可不慎的注意事項

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

63



## 參、工作時間注意事項

### -勞資會議召開

### ■法令規定

- 第83條→為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。
- 「勞資會議實施辦法」

洽詢專線：( 07 ) 812-3153

勞資關係科

64

 **參、工作時間-為什麼要一例一休？**

 原勞基法第30條規定單週40小時，無法達成週休二日的目標

 每週不超過40小時正常工時，有些企業會怎麼做…

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

**要連上6天班！  
無法達到週休二日的目標**



65

 **參、工作時間-蝦米係一例一休？**

**第36條-條文內容**

I 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。

II 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

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

III 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。

IV 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1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每7日之週期內調整之。

V 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，始得為之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。

66

## 參、工作時間-蝦米係一例一休？

### 施行細則第22條之3

★ 明定例假安排細節

- ① 未實施變形工時，或實施2週、8週變形工時，例假以**每7日為一週期**，依曆計算
- ② 雇主除依第36條第4項及第5項規定調整者外，**不得使勞工連續工作逾6日**。

變形工時	例假安排	例假 + 休息日
無變形	每7日中應有1日	每7日中應有2日
二週	每7日中至少應有1日	每2週至少應有4日
八週	每7日中至少應有1日	每8週至少應有16日
四週	每2週內至少應有2日	每4週至少應有8日

**小提示** 部分工時勞工並不適用各種變形工時之規定，所以每週如果出勤6日，需給付休息日加班費；且不得使勞工連續工作逾6日唷！

67

## 參、工作時間-蝦米係一例一休？

### 七休一原則不改變

### 政府把關，適度調整例假

- 1 安排例假以**七休一**為原則
- 2 給予例假例外適度調整的彈性，並增加政府把關機制，**不讓例外變成原則**
- 3 經指定後的行業，個別企業欲適用例假彈性調整規定，應經工會或勞資會議同意
- 4 勞工30人以上企業適用例假彈性調整規定，應報當地**主管機關備查**

勞動部  
Ministry of Labor

68

## 參、工作時間 想一想：

### 以下狀況合法嗎？

前提：媒體報導·符合勞基法第36條第4項·可使勞工連續工作12日亦不違法.....某僱用勞工30人以上之設計業於11/5(一)-11/18(日)辦理非經常性的活動·以下的狀況皆合法嗎？(假使該單位未實施變形工時·一週週期起迄為週一至週日·11/2(五)經勞資會議同意且報備查·於11/5至11/18(日)二週內實施。)

**Q 案例一**

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	11/5 工作8	11/6 工作8	11/7 工作8	11/8 工作8	11/9 工作8	11/10 休息日 加班8	11/11 工作8
第二週	11/12 工作8	11/13 工作8	11/14 工作8	11/15 工作8	11/16 休息日 加班8	11/17 例假	11/18 例假

7日之週期內無例假

**Q 案例二**

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	11/5 例假	11/6 工作8	11/7 工作8	11/8 工作8	11/9 工作8	11/10 休息日 加班8	11/11 工作8
第二週	11/12 工作8	11/13 工作8	11/14 工作8	11/15 工作8	11/16 工作8	11/17 休息日 加班8	11/18 例假

7日之週期內調整例假

69

## 參、工作時間-蝦米係一例一休？

### 週休二日非『只休六日』

# 例假跟休息日的日期 可由勞資雙方約定喔！

**A勞工**



**B勞工**



**C勞工**



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



74

### 參、工作時間

#### 一工作第六天就是休息日？

一	二	三	四	五	六	日
休	例	1 8	2 8	3 8	4 8	5 8
6 8	例	休	8	8	8	8

→ 勞動基準法僅規範勞工「每7日」應有2日之休息，1日為例假，1日為休息日？休息日，但並沒有規範「哪一天是休息日」。

→ 只要在每7日的區間內有足夠的一例一休，並不會因為連續工作六天，第六天就變成休息日。

71

### 參、工作時間

#### 法定正常工時的參考排班態樣 - 週休二日制

- 每日正常工時8小時，每週40小時（5天），則全年免出勤日數為116日。（第30條第1項）
- $52（例假） + 52（休息日） + 12（國定假日） = 116$

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

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

**超級重要**

72

## 參、工作時間

### 法定正常工時的參考排班態樣 - 週休二日制

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

- 範例一

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

- 範例二

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

73

## 參、工作時間常見違法態樣

### 想一想：以下狀況合法嗎？

前提：公司**未採取變形工時**、因2週工時僅80小時，所以也沒發給加班費

- 案例一

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

- 案例二

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

74

## 參、工作時間

變形工時打造合身、合法工時彈性

**Q 服務業：勞基法是適用在工廠的！不可能一套衣服，所有人都合身？**

**可透過變形工時制度尋求解決。**

確認是否為勞動部指定適用行業

選擇合身的工時制度

經工會，無工會經勞資會議同意

經個別勞動契約同意

2週變形工時  
2週休4日、  
每7天排定1日例假

4週變形工時  
4週休8日、  
每2週排定2日例假

8週變形工時  
8週休16日、  
每7天排定1日例假



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

75

## 參、工作時間-變形工時適用行業

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

76

### 參、工作時間-變形工時種類及一例一休規範

變形方式	法條	條文重點	例假日 (36條)	休息日 (36條)
無變形	第36條	勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。	每七日中要有一日例假日	每七日中要有一日休息日
二週變形	第30條第2項	前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。	每七日中至少應有一日之例假 (7休1)	每二週內之例假及休息日至少應有四日。 (休息日每2週要有2天，不限1週1天)
八週變形	第30條第3項	第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。	每七日中至少應有一日之例假 (7休1)	每八週內之例假及休息日至少應有十六日。 (休息日每8週要有8天，不限1週1天)
四週變形	第30-1條	1. 雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意。 2. 四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。 3. 當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。	每二週內至少應有二日之例假 (14休2)	每四週內之例假及休息日至少應有八日。 (休息日每4週要有4天，不限1週1天)

77

### 參、工作時間-「空班」是什麼？

	一	二	三	四	五	六	日
正常工時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時 ↓ 0小時 (空班)	例假日	例假日
	分配 2小時	分配 2小時	分配 2小時	分配 2小時			

★工時小常識★  
「空班」是什麼？

所謂「空班」並不是法定名詞，指的是原應工作日之時數分配至其他工作日後產生的免出勤日



78



## 參、工作時間

- 每日正常工時10小時，每週40小時（4天），則全年免出勤日數為168日。
- 52（例假）+ 12（國定）+ 52（每二週2日之法定休息日）+ 52（每二週2日之空班）= 168

### 二週變形工時的參考排班態樣

得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日，形成週休三日制。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	例假	休息日 (36條)	10	空班	10	10	10
第二週	例假	休息日 (36條)	10	空班	10	10	10

79



## 參、工作時間

### 四週變形工時的參考排班態樣(1)

- 每日正常工時仍為8小時，每二週仍至少排定2日例假。
- 每四週例假連同休息日至少8日。
- 52（例假）+ 12（國定假日）+ 52（每四週4日之休息日）= 116

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

80

## 參、工作時間

### 四週變形工時的參考排班態樣(2)

- 每日正常工時為10小時，每二週仍至少排定2日例假。
- 每四週例假連同休息日至少8日。
- $52(\text{例假}) + 12(\text{國定}) + 52(\text{休息日}) + 52(\text{每年之空班}) = 168\text{日}$

**重要提醒** 排班需依照工時類型（無變形、2週、8週、4週變形等）安排法定工作時數、例假、休息日及國假，不可因病人數少、醫師出國或勞工個人因素等，造成排班工時不足，進而要求買回積欠之時數，或日後補上班來補足積欠之時數，亦不可讓勞工先借休致變成負班，之後再補班。（也就是：醫療保健服務業常見積、借休制度，並不符合勞基法之規定）

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	空班	空班	空班	10	10	10	10
第二週	例假	例假	休息日 (36條)	休息日 (36條)	休息日 (36條)	10	10
第三週	10	10	10	10	例假	10	10
第四週	休息日 (36條)	空班	10	10	10	例假	10

8

## 參、工作時間

**Q** 適用「四週變形工時」之行業，需積極向目的事業主管機關及勞動部爭取「適用例假7休1例外」之規定嗎？

**A** 四週變形工時，允許兩週內休兩日例假，本來即不受例假7休1規範限制。

82



## 參、工作時間

### 八週變形工時的參考排班態樣

● 每日正常工時不超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時。  
(勞基法30條第3項)

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第二週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第三週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第四週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第五週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第六週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第七週	8H	8H	8H	8H	休息日 (36條)	休息日 (36條)	例假
第八週	休息日 (36條)	休息日 (36條)	休息日 (36條)	休息日 (36條)	休息日 (36條)	休息日 (36條)	例假

83



## 參、工作時間-延長工作時間

### 第32條規定

I 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。

II 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12小時；延長之工作時間，一個月不得超過46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，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。

III 雇主僱用勞工人數在30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。

IV 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24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。

V 在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

84

## 參、工作時間-延長工作時間

# 加班時數總量控管

1. 每月加班上限以**46小時**為原則
2. 經工會或勞資會議同意，加班時數得以**3個月**為區間總量控管，單月加班上限**54小時**，每3個月總時數不得超過**138小時**
3. 勞工**30人以上**企業，採加班時數總量控管，應報當地主管機關備查

勞動部  
Ministry of Labor

## 參、工作時間-延長工作時間

### 施行細則第22條

- \* 明定每三個月之計算
  - ① 以**每連續三個月**為一週期
  - ② **依曆計算**
  - ③ 以勞雇**雙方約定之起迄日期**認定之
- \* 例：如經工會（無工會經勞資會議）同意每3個月彈性調整延長工作時間，約定107年4月1日起開始實施，則依曆計算至同年6月30日止為一週期，以此類推

107.04.01      107.06.30      107.09.01

開始實施      3個月138小時      3個月138小時



## 參、工作時間-延長工作時間

**Q** 企業適用加班時數例外規定時，是否可以連續實施？每3個月的區間，是否可以重覆？

**A**

1. 是否有連續實施加班時數例外規定的需要，得由勞資雙方協議。
2. 每連續3個月之週期，實施區間不得重複，可能情形列舉如下：
  - (1) 全年實施且區間連續(1~3月，4~6月，7~9月，10~12月)。
  - (2) 全年僅部分月份實施且區間連續(5~7月，8~10月)。
  - (3) 全年僅部分月份實施但區間不連續(2~4月，8~10月)。

87



## 參、工作時間常見違法態樣

### —延長工時違法態樣

**第32條第2項** 雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46小時，但……

- 未將「休息日」出勤時數計入延長工時。
- 1日工時超過12小時、1月加班工時超過46小時（例外超過54小時）。
- 勞工想要多賺錢要求多加班。

88

 <h2>參、工作時間-過勞認定</h2>	
法規依據	職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引
認定要件	異常的事件；短期工作過重；長期工作過重
短期工作過重	發病前一天是否特別長時間過度勞動？ 前一週常態性工時過長？ 工作型態與負荷造成精神緊張？
長期工作過重	1.(極強相關性)發病前1個月之加班時數超過 <b>100小時</b> 2.(極強相關性)發病前2至6個月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之任一期間的 <b>月平均</b> 加班時數超過 <b>80小時</b> 3.發病前1個月之加班時數，及發病前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加班時數皆小於45小時，則加班與發病相關性薄弱；若 <b>超過45小時</b> ，則其加班產生之工作負荷與發病之相關性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估。
統計資料	2011-2016年，腦心血管疾病（過勞）共計466件，其中死亡者計178件。

8



## 參、工作時間

### 看新聞了解勞基法工時保護相關規定

疲勞駕駛害3死 / 狠操駕駛連上22天班 **血汗雇主罰300萬**

2018-04-25

讚

f

LINE

8+

#### 雇主違3項勞動條件

【記者黃良傑 / 高雄報導】「聯全通運公司」司機陸乙豪前天疑疲勞駕駛，在國道一號麻豆段追撞路肩的大貨車，造成警員郭振雄、葉家豪及違規大貨車駕駛蕭偉誌3人死亡，高雄市勞工局昨突擊檢查聯全，發現聯全竟讓陸男連續22天上班，且有7天每天工作逾12小時，以違反3項勞動條件，造成重大死傷事故，符合加重處罰要件，將對業者處以最高的300萬元罰鍰。



高市勞工局調出有扣行車紀錄資料的貨車大餅圖，發現聯全司機陸乙豪（左圖，中央社）4月份幾乎每天都出車上班。（記者黃良傑翻攝）

#### 有7天工作逾12小時

勞工局指出，聯全通運公司司機陸乙豪自高雄出車，又於返回高雄途中肇事，造成3死車禍，陸續派人前往聯全位於高雄路竹的派車中心，稽查陸的勞動條件。

根據所取得今年4月份派車單，及車輛大餅圖等出動資料初步判斷，陸姓駕駛自4月1日至22日，連續出勤**22天，真間並無例休**，而這段期間，一天工作超過12小時的日數，至少也有7天，17、19日兩天，單日出勤更超過14小時。

此外，勞工局還發現4月份至21日止，**總計加班時數已超過法定46個小時**，另外輪班間隔休息時間，也有7日不足11小時，涉及違反勞動基準法第32條、34條及36條等情況，違規情況嚴重。

9



## 參、工作時間

### 看新聞了解勞基法工時保護相關規定

#### 光華巴士司機超時過勞發病 高院認定職災判賠820萬

A+ 新聞

2019-04-30 20:29

〔記者楊國文／台北報導〕明天是五月一日勞動節，不過，任職光華巴士司機14年的李進隆因長時間超時工作過勞，凌晨開末班車回總站竟暈倒，送醫診斷為急性腦中風等重症，李的家屬以勞保局亦認定是職業病為由，對光華巴士求償，一審判光華巴士須賠償李男職災補償、損害賠償金共238萬多元，高院認定李男屬長期工作過重，光華巴士明顯違反勞基法等規定，今判應再賠償581萬多元，共須賠償820萬多元。可上訴。



擔任光華巴士司機14年的李進隆，2013年11月28日凌晨駕駛末班車回總站突然暈倒在車內，送醫診斷為急性出血性腦中風合併腦水腫、水腦症等重症，經勞保局核定為職業病，現已無工作能力，須專人24小時看護，李男家人主張，李男屬過勞，求償1723萬元。一審判光華公司須賠償李男238萬多元。

91



## 肆、休假規範 與常見違法態樣



92



## 肆、休假-那些日子勞工可以不出勤？

- 例假與休息日
  - 第36條第1項→勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。
- 國定假日
  - 第37條第1項→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。
- 特別休假
  - 第38條→依繼續工作滿一定期間長短，享有3-30天之特別休假。

93



## 肆、休假-那些日子勞工可以不出勤？

- 相關假別之工資給付
  - 勞基法第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（指國定假日及特別休假）工作者，工資應加倍發給。
  - 勞基法第24條→雇主使勞工於第36條所定休息日工作，依第24條第2項之規定計給加班費。

94

## 肆、休假常見違法態樣 一月休8天還不夠嗎？

**Q** 公司為因應一例一休，一律安排「月休8日」，是否符合勞動基準法規定？

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

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

95

## 參、休假常見違法態樣 一例一休違法態樣

**第36條第1項** 勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。

- 連續出勤逾6日（勞工自己排班或調班要連續休假）。
- 連續出勤30日，但每日只出勤2小時。
- 誤以為部分工時勞工不適用一例一休規定而連續出勤逾6日

**小提醒** 部分工時勞工**並不適用各種變形工時**之規定，所以每週如果出勤6日，需給付休息日加班費；且不得使勞工連續工作逾6日唷！

96



## 肆、休假-國定假日 ( 106.01.01起 )

### 第37條 - 國定假日全國一致(19 →12日)

- 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。(均依照紀念日及節日實施辦法)
- 當國定假日遇例假及休息日(施行細則第23條之1)
  - 應予補假，但不包括本法第三十七條指定應放假之日(例如選舉罷免投票日)。
  - 補假期日，由勞雇雙方協商排定之。

<ul style="list-style-type: none"> <li>中華民國開國紀念日</li> <li>農曆除夕(農曆十二月之末日)</li> <li>春節(農曆一月一日至一月三日)</li> <li>和平紀念日</li> <li>兒童節</li> <li>民族掃墓節</li> <li>勞動節</li> <li>端午節</li> <li>中秋節</li> <li>國慶日</li> </ul>	<p>刪除此7日</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>中華民國開國紀念日之翌日</li> <li>革命先烈紀念日</li> <li>孔子誕辰紀念日</li> <li>臺灣光復節</li> <li>先總統蔣公誕辰紀念日</li> <li>國父誕辰紀念日</li> <li>行憲紀念日</li> </ul>
---	--

※原住民歲時祭儀(具原住民身分者放假一日，日期依原住民委員會之公告)

97



## 肆、休假-國定假日

**Q** 關於國定假日，如果事業單位需要勞工出勤，該如何因應呢？

**A** 關於「國定假日」，可以採以下的因應方式：

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

98

## 肆、休假-指定假應放假日

**Q 109年1月11日總統、副總統及立法委員選舉投票日，該如何因應？**

1. 為勞基法第37條勞動部指定應放假日（限：**有投票權的人**）。
2. 由於投票權僅得於投票日當天行使，該日**無得**與其他工作日**對調**。
3. 原毋須出勤者（例假、休息日）→不另給假給薪。
4. **原經排定應該上班者**，放假1日（指**午前零時至午後 12 時**連續 24小時。）  
若雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應**加給該工作時間之工資**，且應**不妨礙其投票**。

例1：1月10日23：00-1月11日07：00排定上班→因1/11使勞工**出勤工作7小時**，則這「**7小時**」應**加倍發給工資**。

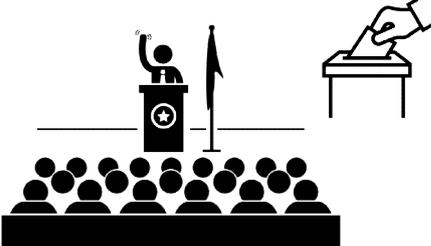
例2：1月11日2小時投票、**上班6小時**→當天2小時投票時間工資應照給，其餘**6小時**為**加倍工資**。

例3：1月11日2小時投票、**上班8小時**→當天2小時投票時間工資應照給，上班8小時中的**6小時**為**加倍工資**，另2小時回到第24條規定的1又 1/3。

5. 雇主徵得勞工同意於**休息日出勤者**→應依勞動基準法**第 24 條第2項**規定計給工資，且應**不妨礙其投票**。

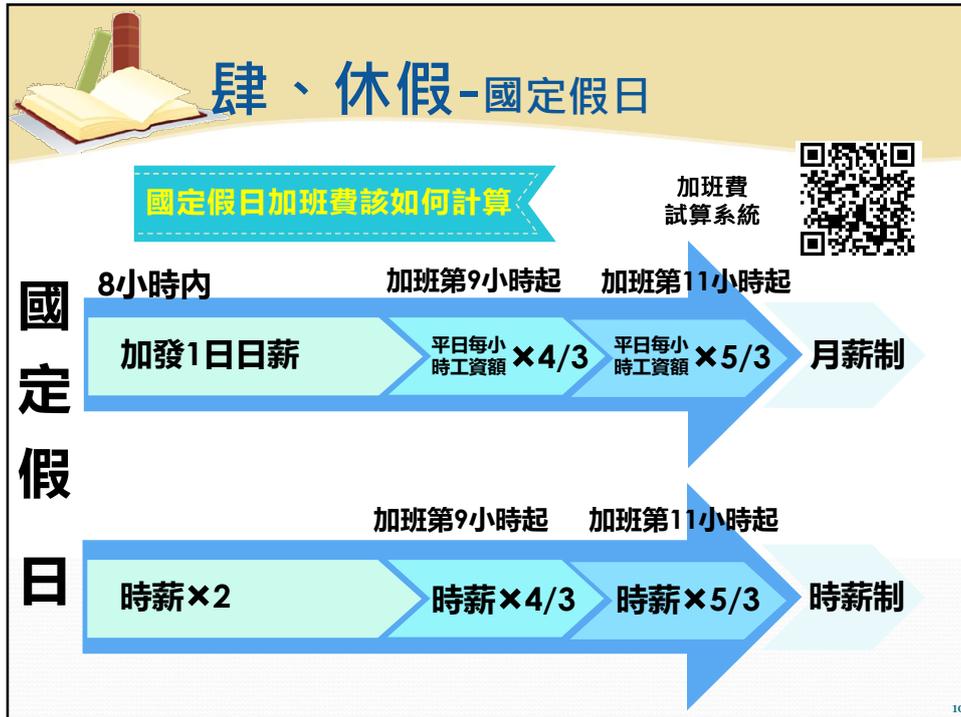
例4：休息日加班上班9小時的加班費，前2小時1又1/3，第3小時到第8小時為1又2/3，第9小時起2又2/3。（勞動部107.11.8 勞動條 2 字第1070131393號令參照）

## 肆、休假-指定假應放假日




---

- 勞工自行參與擔任選舉、罷免及公民投票之投開票所工作人員，於「講習」及「選務工作」期間，並無應給予補休或核計延長工時之規定。



### 各種加班費給付基準總復習

	一	二	三	四	五	六	日
1	工作日	工作日	+ 8H (國定假日)	工作日	工作日	+1又1/3H	+ 8H (例假) 、再加補休1天
2						+1又1/3H	
3						+1又2/3H	
4						+1又2/3H	
5						+1又2/3H	
6						+1又2/3H	
7						+1又2/3H	
8						+1又2/3H	
9	+1又1/3H		+1又1/3H			+2又2/3H	+ 2H
10	+1又1/3H		+1又1/3H			+2又2/3H	+ 2H
11	+1又2/3H		+1又2/3H			+2又2/3H	+ 2H
12	+1又2/3H		+1又2/3H			+2又2/3H	+ 2H

37條休假日
36條例假日
36條休息
工作日



## 肆、休假-複習：各種加班費試算

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

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

103



## 肆、休假-特別休假 第38條規定

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

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

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

III 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假。

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

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

VI 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

104

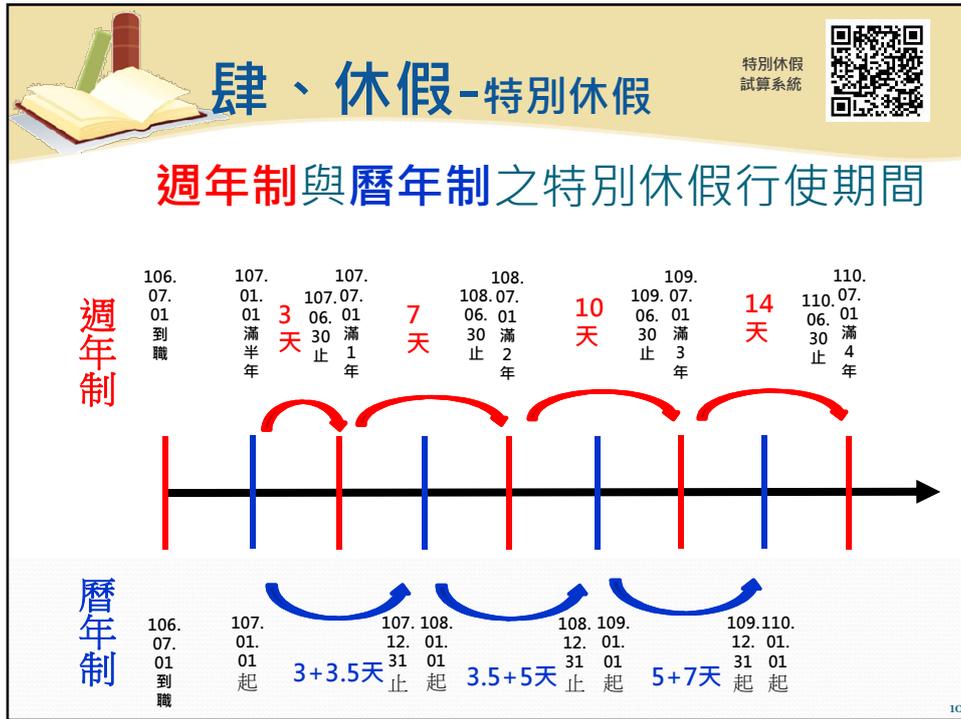
### 肆、休假-特別休假一覽表 (106.1.1起)

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

### 肆、休假 —特別休假給假期間得協商採行之方式

**施行細則第24條**

1. 勞工得於勞雇雙方協商之期間內，行使特別休假權利
2. 雇主應於勞工符合特別休假條件之日起**30日內**告知勞工排定特別休假



### 肆、休假-特別休假

超級重要

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

勞動部105年08月02日勞動條3字第1050131754號函：

- 二、依勞動基準法第38條及其施行細則第24條有關特別休假規定，勞工於工作滿1年之翌日如仍在職，即取得請休特別休假之權利。**勞資雙方如約定依曆年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於前開規定**。案內事業單位於各該年度給予勞工之特別休假日數是否適法，仍請先行釐清。
- 三、復查勞動基準法係規定勞動條件之最低標準，雇主採行預先給予特別休假方式，於勞工離職時，擬追溯扣回休假日數多於法定日數之工資等事項，應由勞雇雙方協商議定，或於工作規則中明定，報事業單位所在地之勞工行政主管機關核備。

108

## 肆、休假-特別休假

### 特別休假遞延，勞工可靈活運用假期

**1** 年度終結未休畢的特別休假日數，得遞延至次年請休

**2** 次年底或契約終止未休畢的日數，雇主還是要發給工資，特別休假權益有保障

特別休假

小提醒：年度不休假加班費也要納入投保薪資

勞動部 Ministry of Labor

## 肆、休假-特別休假

### 特休遞延 施行細則第24條之1

- 1 年度終結未休畢的特休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年請休。特休遞延後，勞工請休時，優先由經遞延的特休日數扣除
- 2 次年底或契約終止仍未休畢，雇主應按原特別休假年度終結時應發給工資的基準，計發工資

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

108年度共有14日特休，請休時，優先由遞延的4日特休扣除

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

勞動部 Ministry of Labor



## 肆、休假-特別休假

關於「特別休假遞延」相關注意事項：

1. 雇主可以透過工會或勞資會議先就是否遞延或如何遞延等進行初步討論，惟其結論，以及個案上遞延與否，仍應由個別勞工與雇主雙方協商同意後，始得為之。倘勞雇雙方未合意遞延，雇主仍應於年度終結時，給付特別休假未休日數工資。
2. 經遞延而未休畢之特別休假日數，雇主即應結清並折發工資，不得再遞延至下一個年度。

關於「特別休假」折算：

勞動部106年03月10日勞動條3字第1060049806號書函：  
「...四、另依本次勞動基準法第38條新增第2項及第4項規定，特別休假之期日應由勞工依照自己意願決定，雇主可提醒或促請勞工排定休假，但年度終結或契約終止時，勞工特別休假未休完之日數，不論原因為何，雇主均應發給工資。...」



## 肆、休假-特別休假之「年度終結」及「書面通知」

### 施行細則第24條之1

1. 年度終結：為24條第2項期間屆滿之日。
2. 特別休假未休日數，雇主應發給工資：
  - (1) 發給工資之基準
    - 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。
    - 前日所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。
    - 經遞延之特別休假未休完，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。
  - (2) 發給工資之期限
    - 年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。
    - 契約終止：依第9條規定發給。（依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。）（PS至遲應於約定工資給付日發給）
  - (3) 經協商遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

### 施行細則第24條之2

1. 每年定期發給之書面通知：雇主應於24條之1第2項第2款所定發給工資之期限前發給。
2. 通知方式/形式：得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。



## 肆、休假常見違法態樣 —特別休假違法態樣

**第38條** 特別休假

- 從未給過特休。
- 時薪或部分工時人員沒給特別休假。
- 天數不足（不管做幾年都是7日）。
- 於年終時發給年終獎金，作為未休特休工資。
- 年度結束或契約終止未結算未休特別休假工資。

113



## 肆、休假常見違法態樣 —國定假日違法態樣

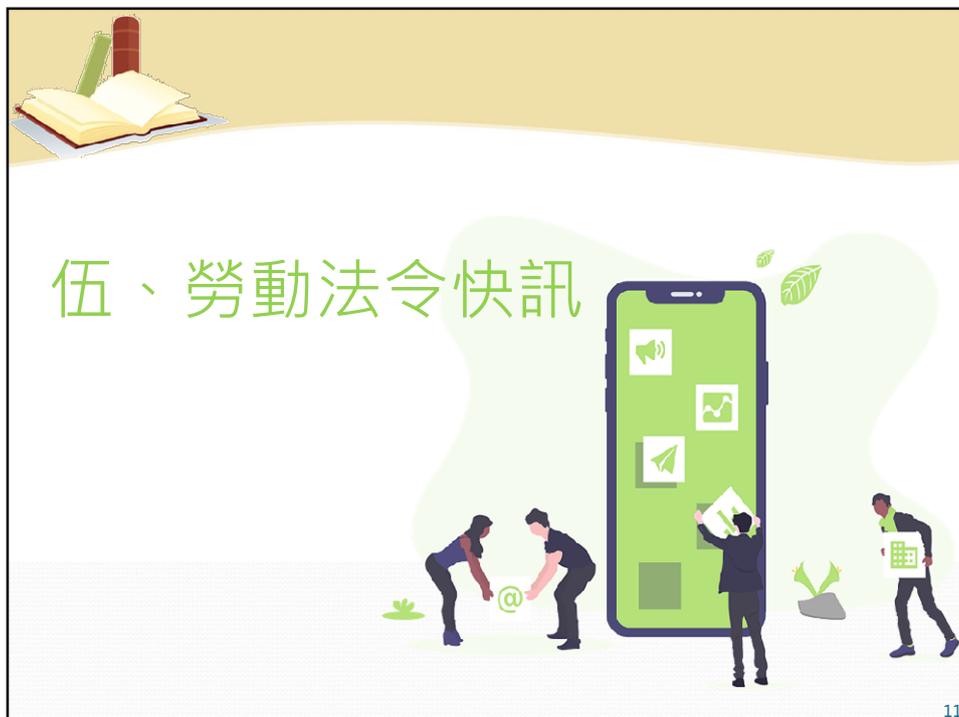
**第39條** 規定之例假、休息日、休假及特別休假工資應照給。雇主徵得勞工同意於**休假日**工作者，工資應加倍發給。

- 月薪制勞工國定假日出勤工資未加倍發給（出勤8小時內未給足8小時國假加班費）。
- 部分工時員工國定假日未加倍發給工資。
- 不清楚那幾天是國定假日。
- 國定假日適逢勞工例假或休息日，未給予勞工補假亦未調移至其他日放假。

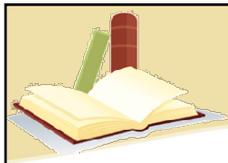
114

 <h2 style="text-align: center;">其他常見違法態樣</h2> <p style="text-align: center;">-資遣勞工時應注意之相關規定</p>	
項目	說明
資遣是否合法	是否符合勞基法第11條、第13條但書、第20條相關 <b>法定事由</b> ，並留意 <b>解僱最後手段性原則</b> 。
資遣通報	雇主資遣員工時，應於員工離職之 <b>10日前</b> ， <b>列冊通報</b> 當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起3日內為之。（就業服務法第33條）
資遣費	94.07.01以後到職→ <b>新制年資</b> ， <b>1年</b> 年資給 <b>0.5個月平均工資</b> 之資遣費，上限發給6個月； 94.06.30以前到職→ <b>舊制年資</b> ， <b>1年</b> 年資給 <b>1個月平均工資</b> 之資遣費； 勞工若舊制、新制年資都有→舊制、新制之資遣費分開計算，都要發給。
預告期	除3個月內無預告期外，需依到職期間各有不同預告期（10日、20日、30日）； 雇主若不預告而立即終止契約，需給 <b>預告期間之工資</b> 。（第16條）
謀職假	每7日有2日謀職假，工資照給；剩餘日數不足1星期者，因仍在另一個「7日」之內，故依法勞工仍有請假2日外出謀職之權利，惟如剩餘日數只剩1日，則勞工只能再請1日謀職假。 <b>若已給預告工資，則無謀職假</b> 。（第16條）
特休未休工資	契約終止請一律回歸以 <b>到職日</b> 計算特休天數， <b>未休畢的天數需折發工資</b> 。
加班補休未休工資	契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作 <b>當日之工資計算標準</b> 發給工資。
離職證明書	開立2份，1份非自願離職證明請領失業給付用；另1份離職證明找工作用，並 <b>不得加註不利勞工求職之文字</b> 。
其他	勞工申請其 <b>出勤紀錄</b> ，雇主不得拒絕→不給有罰則。 <b>工資明細</b> 每個月應發給→沒發也有罰則

115



116



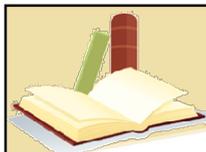
## 立院三讀 企業禁轉掛 派遣勞工 違者最高罰45萬

(聯合新聞網108.05.24)

立法院昨天(24日)三讀修正勞基法部分條文，禁止要派單位為規避雇主責任，將已面試通過勞工轉掛於派遣事業單位後，再派遣到要派單位工作。此次修改條文中明定，要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工的行為，且當要派單位有轉掛情事時，派遣勞工可以在九十天內向要派單位表達、提出訂定勞工契約的意思表示。

另外，為避免派遣勞工發生職業災害時，要派單位因有派遣事業單位負起雇主職業災害補償責任，而輕忽或不重視派遣勞工的職業安全，三讀條文規定，要派單位對於發生職業災害的派遣勞工，應與派遣事業單位連帶負職業災害補償及賠償責任。

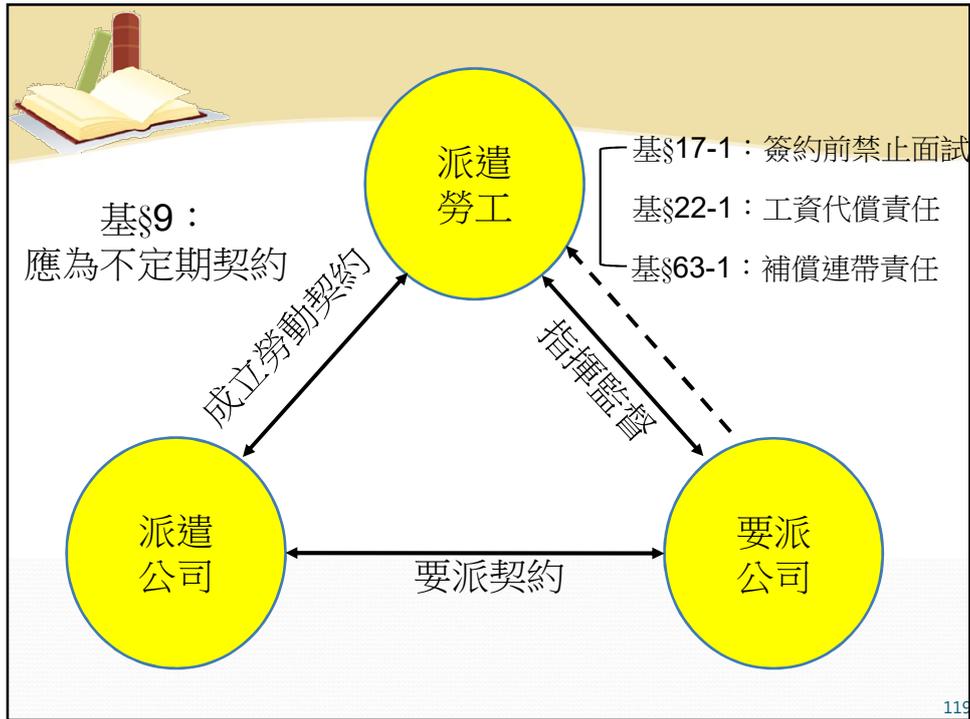
117



## 派遣勞工新制

- 勞動派遣，係雇主將自己僱用之勞工，在勞工之同意下，提供給其他機構從事勞務，並接受該機構之指揮監督。
  - (1)派遣單位與要派單位間，成立「要派契約」，並按照要派契約之內容，給付派遣機構費用。
  - (2)要派單位與派遣勞工間並無勞動契約存在，但在工作上有指揮監督之權。
  - (3)勞動契約存在於派遣機構與派遣勞工之間，由派遣機構僱用並支付工資，並使派遣勞工至要派機構場所提供勞務。

118



**修正勞動基準法第9條**  
**(不得與派遣勞工簽訂定期契約)**

勞動基準法第9條第1項：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。」

120



### 增訂勞動基準法第17條之1 (派遣轉掛之禁止與締約請求)

- I 要派單位**不得**於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。
- II 要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。
- III 要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期末協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。

121



### 增訂勞動基準法第17條之1 (派遣轉掛之禁止與締約請求)

- IV 派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，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。
- V 派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。
- VI 前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

122



## 勞動基準法第17條之1 不溯及適用

勞動部108年06月21日勞動關2字第1080127025號函：

- 一、查勞動基準法（以下簡稱勞基法）第17條之1業於108年6月19日經總統公布，並於同年月21日生效；本次修正未有溯及適用之特別規定，故自生效日起，向將來發生效力。復查該條第1項及第2項規定：「（第1項）要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。（第2項）要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。…」，合先敘明。...

123



## 勞動基準法第17條之1 不溯及適用

勞動部108年06月21日勞動關2字第1080127025號函：

- ...二、承上，勞基法第17條之1規定於108年6月21日生效日起，要派單位於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為，除地方主管機關得依違反同條第1項規定處罰外，若要派單位併已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工亦得依同條第2項規定向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。三、至於勞基法第17條之1規定生效前，要派單位、派遣勞工有同條第1項及第2項規定之情形者，雖有法律不溯既往原則之適用，惟若該派遣勞工認與要派單位間於實質上具有僱傭關係，仍得循民事訴訟程序確認之，由法院依個案事實判定。

124



### 增訂勞動基準法第22條之1 (要派單位之工資代償)

派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者，**派遣勞工得請求要派單位給付**。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。

125



### 增訂勞動基準法第63條之1 (要派單位之連帶補償責任)

- I 要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。
- II 前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。
- III 要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。
- IV 要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

126

## 資遣勞工注意事項

資遣費試算系統

**就業服務法§33**

資遣通報系統







※舊制：  
勞動基準法§17

※新制：  
勞工退休金條例§12



離職證明文件下載

**勞動基準法§16**



**小提醒** 契約終止時沒休完的法定「補休」跟「特休」都要結算唷！

127

## 其他常用表單及連結

1. 勞動部勞工保險局E化服務系統
2. 各項勞保書表下載專區
3. 單位開戶(<https://www.bli.gov.tw/0012965.html>)

E化申報說明



E化系統頁面





128

當您不清楚相關勞動權益時，您可以這麼做

小勞男孩為您解決職場大小事

我有哪些請假權益?

資遣費怎麼算?

勞資會議是什麼?

工讀生也有年假?

責任制可以嗎?

小勞男孩 @laborboy.kcg

高雄市政府 高雄市 4.7 24小時營業

簡報完畢 敬請指教

高雄市政府勞工局

facebook 小勞男孩向前行