

臺南市職安健康處

勞動基準法重點解析與過勞預防提醒宣導會

指導單位： 勞動部職業安全衛生署

主辦單位： 臺南市職安健康處

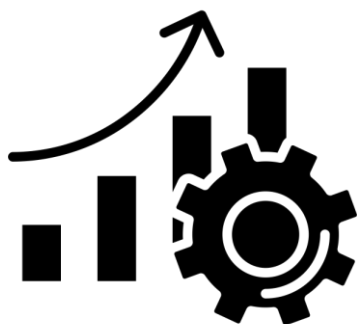
時間（上午場）	課程內容	講師
08：50～09：10	報到	
09：10～09：15	長官致詞	
09：15～10：45	勞基法重點解析與過勞預防提醒 （一）	臺南市 職安健康處
10：45～11：00	休息	
11：00～12：00	勞基法重點解析與過勞預防提醒 （二）	臺南市 職安健康處
12:00～12:30	綜合座談	臺南市 職安健康處
12：30	餐點 & 賦歸	

時間（下午場）	課程內容	講師
13：50～14：10	報到	
14：10～14：15	長官致詞	
14：15～15：45	勞基法重點解析與過勞預防提醒 （一）	臺南市 職安健康處
15：45～16：00	休息	
16：00～17：00	勞基法重點解析與過勞預防提醒 （二）	臺南市 職安健康處
17:00～18:00	綜合座談	臺南市 職安健康處
18：00	餐點 & 賦歸	

臺南市職安健康處 113年勞動基準法宣導會



簡報綱要



- 單元(一)：勞動契約之成立與終止
- 單元(二)：勞動基準法概念簡析(1)
—常見工資給付問題
- 單元(三)：勞動基準法概念簡析(2)
—工時與請、休假規範
- 單元(四)：性別平等工作法規範簡介

單元(一)：勞動契約之成立與終止



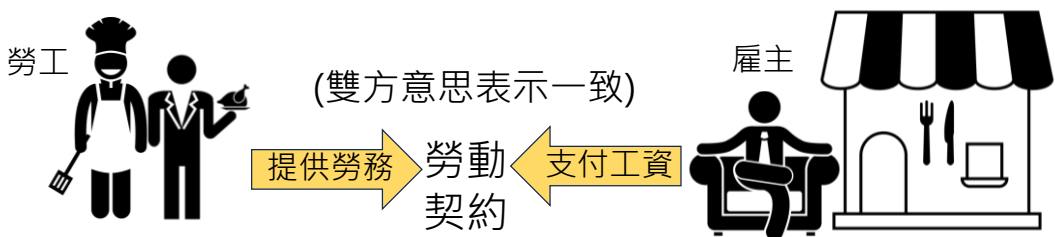
章節體系：

- (1) 勞動契約之成立
- (2) 勞動契約之終止



3

一、勞動契約之成立



■ 勞基法§2：本法用詞，定義如下：

- 一、勞工：指受雇主僱用從事工作**獲致工資**者。
- 二、雇主：指**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。
- 六、勞動契約：指約定勞雇關係而**具有從屬性**之契約。」

4

二、勞動契約之終止

契約終止 注意事項

- 1.須具備法定事由：並非雇主願給付資遣費即得任意資遣勞工；亦非勞工有任何違反公司規章辦法之情況，雇主即得任意以「違反工作規則，情節重大」解僱之。除經勞雇雙方合意終止外，雇主行使契約終止權應具備勞動基準法或相關法令之事由，否則即可能構成「違法解僱」。
- 2.須以意思表示向他方為之：勞動契約為民事契約，契約終止權之行使須由向他方以意思表示為之，始生效力。且應告知終止之事由。
- 3.注意禁止終止契約之情形：例如勞動基準法第13條對於醫療期間之職災勞工或產假期間之女性勞工均有特別保障。

5

二、勞動契約之終止

契約終止 注意事項

- 4.注意法定權益之結清：舉凡工資、未休特別休假日數折算以及應否發給資遣費或預告期間工資等法定給付項目之正確結算，且應於法定給付期限內完成給付，並應注意不得任意增加領取條件。
- 5.發給相關文件：如依勞基法第19條發給服務證明書、依就業保險法第25條發給離職證明文件(俗稱之非自願離職證明)。
- 6.資遣通報程序：如為雇主資遣勞工之情形(例如以勞基法第11條規定預告終止)，另應依就業服務法第33條規定辦理資遣通報。

6

契約終止事由概覽

發動方	依據	應否發給資遣費/退休金	預告期間
雇主	勞動基準法§11(資遣) 勞動基準法§13但書	1. ☒ 資遣費 2. 退休金？→符合§53+有舊制年資 ☒	適用勞基法 §16
	勞動基準法§12(解僱)	1. ☒ 資遣費 2. 退休金？→符合§53+有舊制年資 ☒	不適用
	勞動基準法§54(強制退休)	1. ☒ 資遣費 2. 退休金？→符合§53+有舊制年資 ☒ →不符合§53或全部年資為新制 ☒	不適用
勞工	勞動基準法§15(自請離職)	1. ☒ 資遣費 2. 退休金？→符合§53+有舊制年資 ☒	適用勞基法 §16
	勞動基準法§14(被迫資遣)	1. ☒ 資遣費 2. 退休金？→符合§53+有舊制年資 ☒	不適用
	勞動基準法§53(自請退休)	退休金？→符合§53+有舊制年資 ☒ →不符合§53或全部年資為新制 ☒	適用勞基法 §16
定期契約屆滿	勞動基準法§9、18	1. ☒ 資遣費 2. 若符合§53+有舊制年資 ☒	不適用

7

☛ 契約終止概念補充：定期勞動契約之注意事項

勞動基準法 §9(I.)

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。

■ 概念釐清：

- 定期勞動契約因期滿終止，雇主可不發給資遣費及預告工資，故實務上常見雇主浮濫以「一年一聘」之方式違法使用定期契約。
- 關於勞動契約為定期或不定期性質之認定，為勞動基準法之強制規定，**不可藉由勞雇雙方約定變更**。

8

主管機關或有關法令曾肯認可使用定期契約之情況

合法定期契約

- 1.勞工留職停薪之職務代理人(勞委會91.4.12勞動二字第 0910017954 號令)
- 2.依《中高齡者及高齡者就業促進法》第28條規定進用之65歲以上勞工
- 3.依《就業服務法》第46條第1項第8至第10款聘用之外國人

❖錯誤態樣(有繼續性之工作，卻簽立定期契約)

- ❑保全業配合案場合約與保全員簽立定期契約。
- ❑事業單位與行政人員以一年一聘之方式簽約。

9

單元(二)：勞動基準法概念簡析(1) —常見工資給付問題



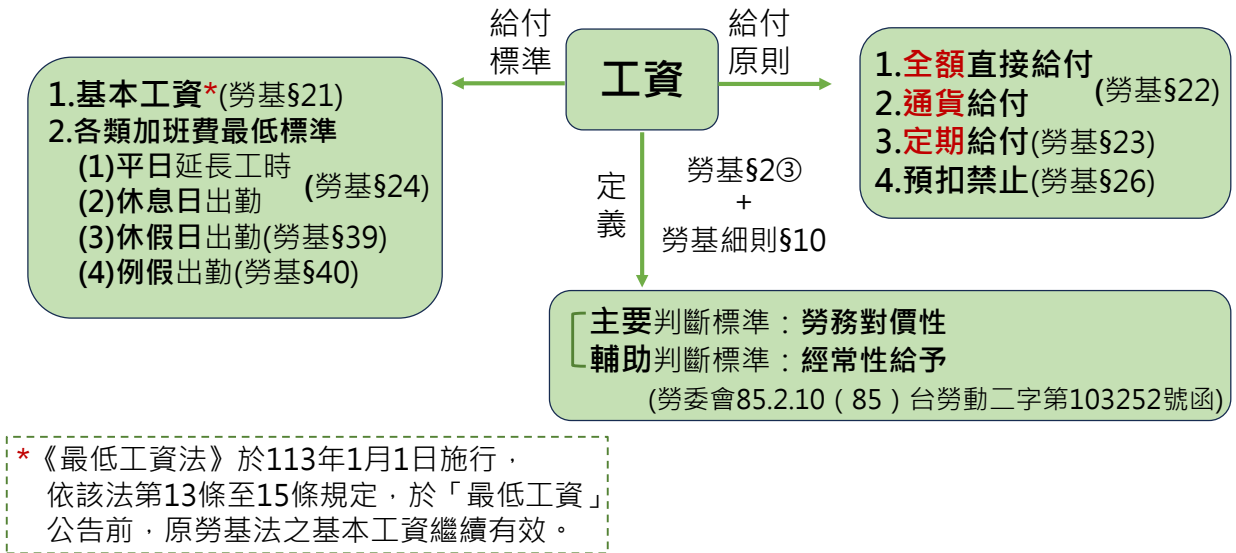
章節體系：

- (1)工資之定義與基本工資
- (2)工資全額直接給付與通貨給付
- (3)工資定期給付與預扣禁止
- (4)平日與休息日延長工時工資
- (5)工資清冊置備



10

工資概念前導



11

一、工資之定義與基本工資



勞委會85.2.10 (85) 台勞動二字第103252號函

...查勞動基準法第二條第三款規定「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」，基此，**工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」**，至於該款**後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與**，規定包括「工資、薪金」、「按計時...獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但**非謂「工資、薪金」、「按計時...獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資**，而**應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定**。...

12

(一)工資採實質認定，不以給付名目為判斷標準

一、工資之定義與基本工資

■實務誤區

- 勞動基準法施行細則§10：「本法第2條第3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。……」
- 常見事業單位誤以為只要使用該條所定「紅利」、「獎金」與「節金」之名義給付，即不屬於工資。
- 勞委會函示已明確揭示判斷標準為「視其是否為勞工因工作而獲得之報酬」，故「給付名目」並非工資性質之認定標準，而應實質認定。至於施行細則之規定，是將「本質上並非工資者」予以列舉排除。

13

(二)以「勞務對價性」認定是否屬工資

一、工資之定義與基本工資



因出勤狀況、工作績效表現等所為之給付

- 1.勞委會87.9.14. 87) 台勞動二字第040204號函
➡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。...
- 2.勞委會87.8.20 (87) 台勞動二字第035198號函
➡績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇...

❖錯誤態樣

- ☒雇主自行以工作規則規範按勞工出勤狀況發給之全勤獎金不屬於工資。

14

(三)基本工資

一、工資之定義與基本工資



基本工資之內涵與規範

《勞動基準法》第21條第1項：

☛ **工資**由勞雇雙方議定之。但**不得低於基本工資**。

《勞動基準法施行細則》第11條：

☛ 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。

15

(三)基本工資

一、工資之定義與基本工資



勞委會101.11.6勞動2字第1010132874號令

...按日計酬者約定之**日薪**，於法定正常工作時間內，仍**不得低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額**。 ...

113.1.1起之
基本工資數額

(勞動部112.9.14
勞動條2字第1120148404號公告)

月薪：27,470元

時薪：183元

日薪：1,464元【即183元×正常工時(8H)】

☛ 錯誤態樣

☒ 雇主與勞工議定113年2月1日到職，試用期之時薪為160元。

16

《最低工資法》建構完善的最低工資審議機制

一、工資之定義與基本工資

- 於112年12月27日公布，113年1月1日施行之《最低工資法》，藉由專法的制定，完善最低工資審議機制的建構，落實政府對基層勞工經濟生活的保障。
- 本次立法重點包括：
 - 一、將最低工資所需**參考的社會經濟指標明確入法**【§9】
 - 二、**完備「最低工資審議會」**的議事規則及最低工資的核定程序【§10、13】
 - 三、**建立**行政院**不予核定**審議通過之最低工資時，再行召開審議會的**重審機制**【§13】
 - 四、創設跨領域之「**研究小組**」**先行評估機制**【§12】
 - 五、確保勞工獲得最低工資的權益，**定明違反最低工資規定的處罰規定**【§17】

17

《最低工資法》重點條文

一、工資之定義與基本工資

■ 第9條

最低工資之審議，應參採**消費者物價指數年增率**擬訂調整幅度。

前項審議，並得參採下列資料：

- 一、勞動生產力指數年增率。
- 二、勞工平均薪資年增率。
- 三、國家經濟發展狀況。
- 四、國民所得及平均每人所得。
- 五、國內生產毛額及成本構成之分配比率。
- 六、民生物價及生產者物價變動狀況。
- 七、各業產業發展情形及就業狀況。
- 八、各業勞工工資。
- 九、家庭收支狀況。
- 十、最低生活費。

18

《最低工資法》重點條文

一、工資之定義與基本工資

■第10條

審議會應於**每年第三季召開會議**。但依第十三條第二項規定召開者，不在此限。

最低工資之**審議**，應有委員**二分之一以上出席**，始得開會；審議未能達成共識者，得經**出席委員過半數同意**議決之。

審議會委員應親自出席，不得委任他人代理。

■第13條

中央主管機關應於最低工資**審議通過之次日起十日內**，報請**行政院核定**後公告實施。

行政院不予核定者，中央主管機關應於收到**不予核定函之日起三十日內**，再召開審議會進行審議，並將審議結果依前項規定**報請行政院**予以核定。

19

《最低工資法》重點條文

一、工資之定義與基本工資

■第12條

中央主管機關應組成研究小組，研究最低工資審議事宜。

前項**研究小組**之組成，應包括下列人員：

一、**學者專家**六人，其中四人由第七條第一項第五款所定學者專家擔任，其餘由中央主管機關遴聘之。

二、**中央主管機關、國家發展委員會、經濟部、財政部及行政院主計總處**各指派一人。

第一項研究小組應於**每年四月**向審議會提出最低工資實施對經濟及就業狀況之影響報告，並於審議會召開會議**三十日前**，就第九條所定審議參採資料提出研究報告及調整建議。

20

《最低工資法》重點條文

一、工資之定義與基本工資

■第17條

勞工與雇主雙方議定之工資低於最低工資者，由直轄市、縣（市）主管機關處雇主或事業單位新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依事業單位規模、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。

經依前項規定處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布該事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分日期及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

直轄市、縣（市）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之基準。

21

二、工資全額直接給付

■勞動基準法§22：

■(I.)工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但

基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

☛通貨給付原則

原則：以通用貨幣給付

例外：於契約訂明一部以實物給付

■(II.)工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

☛全額直接給付原則

原則：全額直接給付予勞工

(1)法令另有規定

例外

(2)勞雇雙方另有約定

22

(一)「勞雇雙方另有約定」之意涵

二、工資全額直接給付



勞動部104.11.11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。...

23

(二)損害數額非雇主可單方認定

二、工資全額直接給付



勞委會82.11.16 (82) 台勞動二字第62018號函

- 二、另查勞動基準法第二十二條第二項規定「工資應全額直接給付勞工」，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。

✶錯誤態樣(於勞工仍有爭議時進行扣款)

- ☒ 雇主以「工作規則」或「勞動契約」之規(約)定，逕自勞工之工資扣款。
(如：各類盤損、違約金)

24

(三)勞工借款後，雇主「依約」按月扣款

二、工資全額直接給付



勞動部104.11.11勞動條2字第1040027481號書函

四、爰勞工積欠雇主借款，勞雇雙方若約定合意按月自薪資中扣除一部份以為清償，尚無違反前開規定；至其他款項部分，亦應依前開原則判認其適法性。

✎錯誤態樣(未依約辦理)

☒勞工因各種事由契約終止，雇主未經協議逕於最後1個月工資全額扣除。

25

(四)雇主未於原約定之工資給付日完成給付

二、工資全額直接給付



勞動部111.3.14勞動條2字第1110140080號函

一、查本法第22條第2項規定所規範者，係工資應全額、直接給付，爰凡**雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定論處。**

✎錯誤態樣(因各類理由而未於發薪日給薪)

☒原議定以薪資轉帳方式給薪者，雇主片面於離職時要求勞工返回公司領現。

☒雇主因勞工交接不完整，而要求勞工返回完成交接後始給薪。

26

(五)勞工因故離職，雇主至遲應於原約定之發薪日給薪

二、工資全額直接給付



勞委會82.3.17 (82) 台勞動二字第15246號書函

...

- (三) 勞動基準法第二十三條規定，「工資之給付，除當事人有特別約定 或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。」故事業單位於次月十日發放工資，是否合於上開規定，應視勞資雙方是否有事先約定而定。
- (四) **勞工因故自行離職，雇主至遲應於所約定之工資給付日，結清工資給付勞工。**

27

(六)勞工遲到之扣薪處理

二、工資全額直接給付



勞工遲到之全勤獎金處理

勞委會82.11.16 (82) 台勞動二字第62018號函：

- 一、依勞動基準法第二十一條第一項規定，工資由勞雇雙方議定之，故事業單位發給勞工之各項獎金如屬該法第二條第三款所稱之工資，其發放要件、發放標準及數額自可由勞雇雙方協議定之，惟**勞工於正常工作時間內所得之工資總額仍不得低於基本工資。**...

❏ 錯誤態樣

- ❏ 勞工於113年1月議定底薪24,470元，全勤獎金3,000元，合計為基本工資27,470元。其當月遲到共30分鐘，雇主扣除其全額之全勤獎金。

28

(六)勞工遲到之扣薪處理

二、工資全額直接給付



勞動部104.11.17勞動條3字第1040132417號書函

...勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得**就遲到時間比例**扣發當日工資。雇主如允勞工得以請假方式辦理，尚非不可；其請假之最小單位，得由勞雇雙方自行議定，但**雇主不得逕自規定該等遲到時間均應以請假方式處理**。 ...

✎錯誤態樣

- ☒ 雇主逕自規定遲到1分鐘扣10元；或遲到未滿30分鐘以30分鐘計。
- ☒ 雇主於勞工遲到時片面以特別休假或事假扣抵。

29

三、工資定期給付與預扣禁止

■ 勞動基準法§23(I.)：

- 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。

✎定期給付原則

原則：每月定期發給2次

例外：
(1)當事人有特別約定
(例如：按月發給1次)
(2)按月預付

■ 勞動基準法§26：

- 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

✎預扣禁止原則

規範：不得預扣工資

注意事項：就禁止事項勞雇雙方不得另為約定

30

(一)定期給付規範之適用

三、工資定期給付與預扣禁止



勞動部111.3.14勞動條2字第1110140080號函

- 二、另查本法第23條第1項所定之工資定期給付，旨在**要求給付日期應有明確之約定**，且範定除預付者外，縱為特別約定，給付之最低頻率仍不得低於每1個月給付1次，以保障勞工可以定期並即時獲致工作報酬以維繫生活。例如，約定為「每月上旬其中1日給付」（即日期不明確）或是「每2個月之5日給付1次」（即給付間隔超過1個月），因與上開意旨不符，縱依該約定給付，亦屬違反是項規定。

31

(二)勞工之加班費亦有定期給付規定之適用

三、工資定期給付與預扣禁止



勞動部103.5.8勞動條2字第1030061187號函

- 一、查僱主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第24條所列標準加給之，此項**延長工時工資，並應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給**。

32

(三)勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則

三、工資定期給付與預扣禁止



約定工資給付日之合理範圍

指導原則第3條：

- (一) 勞雇雙方應於勞動契約中明確約定工資計算週期及工資給付日，如逾工資計算週期屆滿後 15 日者，地方主管機關應立即輔導事業單位向前調整。
- (二) 本指導原則生效前原約定之工資給付日如早於前款所定期日，應從其約定，雇主不得片面變更延後。
- (三) 地方主管機關應於轄區內訪查推動，輔導事業單位依下表所定期程，逐年向前調整。

33

指導原則第3條之輔導期程

三、工資定期給付與預扣禁止

僱用勞工人數 期程	500人以上	250-499人	100-249人	99人以下
112年底	10日	10日		
113年底			10日	10日
114年底	5日			
115年底		5日	5日	5日

34

(三)勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則

三、工資定期給付與預扣禁止



各類加班費之給付

指導原則第4條：

依本法第 24 條、第 39 條及第 40 條規定發給之延長工作時間工資及假日出勤加倍工資之給付

(一) 約定單一工資給付日者，應於工作事實發生後最近之工資給付日或併當月份工資發給。

(二) 另有約定工資給付日或另定工資計算週期者，給付之次數仍不得低於每月給付 1 次，且至遲亦應於計算週期屆滿後 15 日內給付。

35

(三)勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則

三、工資定期給付與預扣禁止



其他津貼或獎金之給付

指導原則第5條：

雇主已依本法第23條第1項規定，使勞工可定期領得工資者，勞雇雙方如另有按季、半年或年結算並給付特定獎金、津貼之約定者，給付日期可從其約定，惟仍應有合理之約定。

36

(三)勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則

三、工資定期給付與預扣禁止



工資給付日遇假日發放方式

指導原則第6條：

- (一) 採金融機構轉帳方式給付工資者，可**提前辦理預約撥薪**作業，假日仍可如期入帳。
- (二) 採現金方式給付工資者，可提前發放；如未能提前發放，至遲應於原約定之工資給付日發給，不得逕自延後給付。

37

(四)預扣工資之意涵

三、工資定期給付與預扣禁止



勞委會89.7.28 (89) 台勞動二字第0031343號函

...所稱「預扣勞工工資」，係指在違約、賠償等**事實未發生**或其**事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前**，雇主預先扣發勞工工資作為**違約金或賠償費用**。

❖ 錯誤態樣

- ☒ 雇主與司機約定，每月工資預扣3,000元，兩個月後未有交通罰單始補發。
- ☒ 雇主與專櫃人員約定，按月預扣1,000元，年底盤點無盤差始補發。
- ☒ 雇主與勞工議定每月工資預扣2,000元，扣滿1個月工資後停扣，於離職時如未有勞動契約所議定之違約情形始退還。

38

四、平日與休息日延長工時工資

■ 勞動基準法§24：

- (I.) 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

一、延長工作時間在2小時以內者，按**平**

← 一般延時工資(平日加班費)

日每小時工資額加給3分之1以上。

二、再延長工作時間在2小時以內者，按

平日每小時工資額加給3分之2以上。

三、依第32條第4項規定，延長工作時間

← 天災、事變、突發事件之特殊加班

者，按**平日每小時工資額**加倍發給。

39

四、平日與休息日延長工時工資

■ 勞動基準法§24：

- (II.) 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，
工作時間在2小時以內者，其工資按**平日每
小時工資額**另再加給1又3分之1以上；工
作2小時後再繼續工作者，按**平日每小時工
資額**另再加給1又3分之2以上。

← 休息日出勤工資(休息日加班費)

40

勞工各類加班費一覽表

四、平日與休息日延長工時工資

	一般工作日				國定假日	休息日	例假日
	一	二	三	四	五	六	日
1					+8H	+1又1/3	+8H
2						+1又1/3	
3						+1又2/3	
4						+1又2/3	
5						+1又2/3	
6						+1又2/3	
7						+1又2/3	
8						+1又2/3	
9	H+1/3	H+1/3	H+1/3	H+1/3	H+1/3	H+1又2/3	2H
10	H+1/3	H+1/3	H+1/3	H+1/3	H+1/3	H+1又2/3	2H
11	H+2/3	H+2/3	H+2/3	H+2/3	H+2/3	H+1又2/3	2H
12	H+2/3	H+2/3	H+2/3	H+2/3	H+2/3	H+1又2/3	2H

依勞基法
\$40出勤

■ 正常工時

(一)平日每小時工資額之內涵

四、平日與休息日延長工時工資



勞委會77.7.15 (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。
- 三、「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。

❗錯誤態樣

❌僅以「底薪」作為平日每小時工資額之計算基礎。

(二)加班申請制

四、平日與休息日延長工時工資



勞委會101.5.30勞動2字第1010066129號函

三、復查，勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。**勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。**

❖ 錯誤態樣

☒ 雇主以已採行加班申請制，就勞工確有延長工時之情形拒絕給付加班費

43

(三)加班補休

四、平日與休息日延長工時工資

■ 勞動基準法§32-1：

- (1.) 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。

❖ 法定加班補休之適用範圍

- (1) 平日延長工時
- (2) 休息日出勤

❖ 加班補休須勞雇雙方均同意

- (1) 雇主不得片面強制補休
- (2) 雇主可一律發給加班費

❖ 加班補休之最低換算倍率(1 : 1)

44

(三)加班補休

四、平日與休息日延長工時工資

■勞動基準法§32-1：

- (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。

➡加班補休強制結算

■勞動基準法施行細則§22-2(I.)

- 本法第32條之1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24條第2項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。

➡加班補休使用順序

➡加班補休之期限

原則：雙方議定

限制：不得逾特休年度末日

45

案例演練：全時月薪制勞工小南

四、平日與休息日延長工時工資



關於平日每小時工資額計算

Q：小南於113年1月之月薪為36,000元，其中底薪為30,000元、職務津貼3,000元、全勤獎金3,000元，試問：
1.小南的「平日每小時工資額」為？

➡實戰演練

☒以全薪36,000÷30天÷8小時核計，「平日每小時工資額」為150元

☐僅以底薪30,000元核計，而僅以125元作為「平日每小時工資額」

46

案例演練：全時月薪制勞工小南

四、平日與休息日延長工時工資



關於平日延長工時計算

Q：小南於113年1月之月薪為36,000元，其中底薪為30,000元、職務津貼3,000元、全勤獎金3,000元，試問：

2.小南於當月計有延長工時20小時【其中10小時為每日延長2小時以內，其餘為逾2小時部分】，雇主至少應發給多少加班費？

實戰演練

☑ $[150\text{元} \times 10\text{小時} \times 4 \div 3] + [150\text{元} \times 10\text{小時} \times 5 \div 3] = 4,500\text{元}$

☒ 不分延長工時倍率而一律以1.33倍計算，僅發給 $150\text{元} \times 20\text{小時} \times 1.33 = 3,990\text{元}$

47

案例演練：全時月薪制勞工小南

四、平日與休息日延長工時工資



關於休息日出勤工資計算

Q：小南於113年1月之月薪為36,000元，其中底薪為30,000元、職務津貼3,000元、全勤獎金3,000元，試問：

3.小南於當月計有休息日出勤2日，其中1日為7小時，另1日為12小時，雇主至少應發給多少加班費？

實戰演練

☑ $[150\text{元} \times (2+2)\text{小時} \times 4 \div 3] + [150\text{元} \times (5+6)\text{小時} \times 5 \div 3]$
 $+ [150\text{元} \times 4\text{小時} \times 8 \div 3] = 5,150\text{元}$

☒ 休息日逾8小時仍以5/3之倍率計，而僅發給

$[150\text{元} \times (2+2)\text{小時} \times 4 \div 3] + [150\text{元} \times (5+10)\text{小時} \times 5 \div 3] = 4,550\text{元}$

48

案例演練：全時月薪制勞工小南

四、平日與休息日延長工時工資



關於勞工工資變動以及當月請假之計算

Q：小南於113年1月之月薪為36,000元，其中底薪為30,000元、職務津貼3,000元、全勤獎金3,000元，試問：

4. 雇主因小南當月表現良好，另發給1,500元之工作獎金，而小南於當月另請1日生理假扣發550元，全勤獎金仍發給3,000元，應領數額合計36,950元，則當月「平日每小時工資額」應為？

✎ 實戰演練

☒ 勞工請假之扣款並不影響原約定工資仍為36,000元，加計工作獎金1,500元，其當月「平日每小時工資額」為 $(36,000+1,500) \div 240 = 156.25$ 元

49

案例演練：部分工時之時薪制勞工小敏

四、平日與休息日延長工時工資



關於平日每小時工資額計算

Q：小敏於113年1月之時薪為185元，雇主每小時另發給職務津貼5元，合計190元，試問：

1. 小敏的「平日每小時工資額」為？

✎ 實戰演練

☒ 以全薪核計，「平日每小時工資額」為 $185 + 5 = 190$ 元

☒ 僅以不含津貼之時薪185元核計

50

案例演練：部分工時之時薪制勞工小敏

四、平日與休息日延長工時工資



關於平日延長工時計算

Q：小敏於113年1月之時薪為185元，雇主每小時另發給職務津貼5元，合計190元，試問：

2.小敏於當月計有延長工時20小時【其中10小時為每日延長2小時以內，其餘為逾2小時部分】，雇主至少應發給多少加班費？

實戰演練

☒ $[190\text{元} \times 10\text{小時} \times 4 \div 3] + [150\text{元} \times 10\text{小時} \times 5 \div 3] = 5,700\text{元}$

☐ 每小時加班仍以「原時薪190元」計給，僅發給 $190\text{元} \times 20\text{小時} = 3,800\text{元}$

51

案例演練：部分工時之時薪制勞工小敏

四、平日與休息日延長工時工資



關於休息日出勤工資計算

Q：小敏於113年1月之時薪為185元，雇主每小時另發給職務津貼5元，合計190元，試問：

3.小敏於當月計有休息日出勤2日，其中1日為7小時，另1日為12小時，雇主至少應發給多少加班費？

實戰演練

☒ $[190\text{元} \times (2+2)\text{小時} \times 4 \div 3] + [190\text{元} \times (5+6)\text{小時} \times 5 \div 3]$
 $+ [190\text{元} \times 4\text{小時} \times 8 \div 3] = 6,524\text{元}$

☐ 誤以為兼職時薪制勞工不適用休息日規定，僅發給 $190\text{元} \times 19\text{小時} = 3,610\text{元}$

52

五、工資清冊置備

■勞動基準法§23：

- (II.)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。

■勞動基準法施行細則§14-1：

- (I.)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。

- (II.)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。

53

(一)工資各項目計算方式錯誤態樣1：加減、項不明確

五、工資清冊置備

113年1月工資清冊

發放日期：2月5日

	薪資加項				薪資扣項			總計	備註
姓名	本薪	職務津貼	全勤獎金	加班費	請假/遲到	勞保	健保		
小南	25,000	3,000	2,000	1,000	-466	-764	-493	29,277	提繳1908 1/1國假加班 生理假8H

	薪資加項				薪資扣項			總計	備註
姓名	本薪	其他加項			勞健保	其他減項			
小南	25,000	6,000			-1,257	-466		29,277	

❖錯誤：給付名稱勞工無法辨識
有無給付加班費

❖錯誤：1.勞健保扣款應分別列出
2.勞工無法由給付名稱辨識為何被扣錢

54

(一)工資各項目計算方式錯誤態樣2：請假扣款

五、工資清冊置備

113年1月工資清冊

發放日期：2月5日

	薪資加項				薪資扣項			總計	備註
姓名	本薪	職務津貼	全勤獎金	加班費	請假/遲到	勞保	健保		
小南	25,000	3,000	2,000		-2,333	-764	-493	26,410	提繳1908 生理假8H 照顧假16H

	薪資加項				薪資扣項			總計	備註
姓名	本薪	職務津貼	全勤獎金	加班費	勞保	健保			
小南	22,917	2,750	2,000		-764	-493		26,410	請假24H

❖錯誤：逕將勞工請假工資於加項比例扣除，勞工無法確認原約定工資有無遭雇主調降，乃至於雇主有無溢扣請假工資

55

單元(三)：勞動基準法概念簡析(2) —工時與請、休假規範



章節體系：

- (1)工作時間
- (2)例假與休息日
- (3)國定假日與指定放假日
- (4)特別休假
- (5)勞工請假規則



56

一、工作時間



關於工作時間之定義

1. 勞委會86.4.23 (86) 台勞動三字第015845號書函

- ☛ **工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下**，於雇主之設施內或雇主指定之場所**提供勞務或受令等待提供勞務之時間**，但不包括不受雇主支配之**休息時間**。 ...

2. 內政部75.6.25 (75) 台內勞字第416670號函

- ☛ 勞動基準法第三十五條規定：勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。該項**休息時間不包括在正常工作時間內**。

57

(一)正常工時與延長工時區分

一、工作時間

■ 勞動基準法施行細則§20-1：

■ 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8小時**或**每週工作總時數超過40小時之部分**。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為**超過變更後工作時間之部分**。

■ 二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。

☛ 延長工時之類型

1. 平日加班

- (1) 未實施變形工時
- (2) 有實施變形工時

2. 休息日出勤

58

(二)勞工請假之時段應否併入工作時間計算

一、工作時間



勞動部103.10.15勞動條3字第 1030132065 號函

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

❖ 錯誤態樣

- ☒ 勞工上午請假4小時，下午到班後雇主誤以為請假工時毋庸計算，而使勞工再加班5小時(即實際工作4+5=9小時，併計請假時數後逾12小時)。

59

(三)事業單位實施彈性上下班之休息時間

一、工作時間



勞動部109.4.14勞動條3字第1090130352號函

- 二、查**勞動基準法第35條規定**：「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。」。上開規定之**主要目的係為使勞工於工作相當長度之時間後，應給予休息，以利其體力之恢復。**...

60

(三)事業單位實施彈性上下班之休息時間

一、工作時間



勞動部109.4.14勞動條3字第1090130352號函

三、復依案內事業單位之工作時間約定為「8時30分至12時」及「13時至17時30分」，12時至13時1小時休息時間，如配合事業單位連續工作型態，將依法應有之休息時間調配於工作時間中實施（如12時至13時計休息1小時），經衡酌勞動基準法第35條但書規定立法意旨及勞雇雙方實務需求，得認尚符前開規定之意旨。

61

(四)勞工之交通時間是否屬工作時間疑義

一、工作時間



勞工出差之移動時間

行政院勞工委員會78年6月3日台(78)勞動2字第13366號函：

一、勞工奉派出差或受訓，**乘車往返時間，是否屬工作時間，法無明文規定。**

62

(五)勞工於原約定工作時間以外實施教育訓練

一、工作時間



勞委會81.8.18 (81) 台勞動二字第25381號函

二、事業單位舉辦之各項訓練，如係由勞工自由參加，其不參加雇主亦未予以不利待遇或其訓練內容與勞工工作無直接關連或不參加訓練亦不對勞工工作之遂行產生具體妨礙，則其訓練時間無庸計入工作時間。...

❖ 錯誤態樣

☒ 事業單位要求勞工參與早會，且未到者扣發全勤、影響考績，而未將該時段併入工作時間計算。

63

二、例假與休息日

■ 勞動基準法§36：

■ (I.) 勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。

☛ 週休二日之原則

■ 勞動基準法施行細則§22-3：

■ 本法第36條第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，以每7日為1週期，依曆計算。雇主除依同條第4項及第5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6日。

1. 以「每7日」為週期依曆計算，不因跨月重新起算。
2. 除有法定事由外，不得繼續工作逾6日。
3. 依「行政機關辦公日曆表」出勤者，即非「完全之週休二日」，應依法定程序實施變形工時。

64

二、例假與休息日

■ 勞動基準法§36：

■ (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。 ➡ **2週變形工時**
- 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。 ➡ **8週變形工時**
- 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。 ➡ **4週變形工時**

65

(一) 部分工時勞工仍適用例假與休息日之規定

二、例假與休息日



勞委會89.7.26 (89) 台勞動二字第0031640號函

二、適用勞動基準法事業單位之**部分時間工作者**，其**例假、休假亦適用該法第三十六條、第三十七條、第三十八條**之規定。

➡ 錯誤態樣

☒ 事業單位誤以為兼職勞工時數較短，不適用一例一休規定，而每日安排出勤3個小時，並連續出勤30日。

66

(二)例假為強制規定

二、例假與休息日



勞委會76.9.25 (76) 台勞動字第1742號函

- 一、勞動基準法第三十六條規定：『勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假』，此項例假依該法規定，**事業單位如非因同法第四十條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。**...

❖ 錯誤態樣

- ☒ 事業單位並無勞動基準法第40條之事由，而誤以為徵得勞工個別同意，且給足加班費即可使勞工於例假出勤上班。

67

(三)依行政機關辦公日曆表出勤

二、例假與休息日



勞動部105.1.21勞動條3字第1050130120號令

主旨：指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第三十條第三項規定之行業，並自即日生效。

公告事項：旨揭所稱依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業，指尚未指定適用勞動基準法第三十條第三項規定，且除五月一日勞動節外，事業單位依照政府行政機關辦公日曆表出勤，於需調整工作日與休息日以形成連假之行業。

❖ 錯誤態樣

- ☒ 事業單位依行政機關辦公日曆表出勤，卻未踐行法定程序(有工會者經工會同意，無工會者經勞資會議同意)。

68

三、國定假日與指定放假日

■ 勞動基準法§37：

☛ 即俗稱之國定假日

- (I.) 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。

- (II.) 中華民國105年12月6日修正之前項規定，自106年1月1日施行。

■ 勞動基準法施行細則§23-1：

- (I.) 本法第37條所定休假遇本法第36條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第37條指定應放假之日。

☛ 補假機制旨在避免勞工因實施不同排休制度而減損休假日數。

- (II.) 前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。

69

(一)國定假日

三、國定假日與指定放假日

☛ 依《紀念日及節日實施辦法》§4.5

- 中華民國開國紀念日
- 農曆除夕(農曆12月之末日)
- 春節 (農曆1月1日至1月3日)
- 和平紀念日

- 兒童節
- 民族掃墓節
- 勞動節
- 端午節
- 中秋節
- 國慶日

☛ 一般勞工國定假日共12日

☛ 原住民族勞工另有1日「原住民族歲時祭儀」【紀念日及節日實施辦法§4】

70

(二)原住民族歲時祭儀之放假

三、國定假日與指定放假日



原民會112.6.6原民綜字第1120027350號公告

主旨：公告113年度原住民族歲時祭儀放假日期。

公告事項：

- 一、113年度原住民族歲時祭儀放假日期詳附表。
- 二、**原住民身分者得於其本人、其父母或配偶之所屬民族歲時祭儀放假日期中，於該年度擇一日放假。**歲時祭儀屬跨年度者，依公告年度為準，如：本(113)年度公告，卑南族為12月15日至114年1月5日，若為114年1月2日放假者，以113年度計。

☛ 各族歲時祭儀詳細期程可參原民會網站公告

71

(三)國定假日之調移

三、國定假日與指定放假日



勞動部104.4.23勞動條1字第1040130697號函

...三、至於**勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期**，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，**且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數**，始屬適法。

☛ 錯誤態樣

☒ 事業單位僅告知將調移國定假日，後續擇空檔再休，惟未有明確之調移規則。

72

(四)國定假日出勤之工資給付

三、國定假日與指定放假日



勞委會87.9.14 (87) 台勞動二字第039675號函

勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。
所稱『加倍發給』，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，
此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第三十二條延長每日工時應依第二十四條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。.....

73

(四)國定假日出勤之工資給付

三、國定假日與指定放假日



勞委會87.9.14 (87) 台勞動二字第039675號函

.....至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。故**勞工假日出勤工作於八小時內，應依前開規定辦理；超過八小時部分，應依同法第二十四條規定辦理。**

❖錯誤態樣

☒事業單位使按月計酬勞工於某國定假日出勤4小時，僅加倍發給4小時工資。

74

(五)指定放假日

三、國定假日與指定放假日



勞動部107.11.8勞動條2字第1070131393號令

『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』，依本部中華民國一百零七年十一月八日勞動條三字第○七○一三一四六○號公告為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，應予以放假一日；原毋須出勤者，不另給假給薪。所稱放假一日，指午前零時至午後十二時連續二十四小時。.....

75

(五)指定放假日

三、國定假日與指定放假日



勞動部107.11.8勞動條2字第1070131393號令

.....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。具投票權且該日原屬勞動基準法第三十六條所定休息日或例假之勞工，本得行使投票權，爰不另給假。雇主徵得勞工同意於休息日出勤者，應依勞動基準法第二十四條第二項規定計給工資，且應不妨礙其投票。本解釋令自即日生效。

76

案例演練：全時月薪制勞工小南

三、國定假日與指定放假日



投票時段結束後始出勤

Q：小南於113年1月之月薪為36,000元，其中底薪為30,000元、職務津貼3,000元、全勤獎金3,000元，試問：

- 1.小南1/13投票日為原約定之正常工作日(晚班)，雇主當日約定可因投票晚到1小時，實際於17時至24時出勤7小時。試問雇主應給予多少加班費？

實戰演練

☒平日每小時工資150元×7小時=1,050元

☐雇主誤以為小南於投票結束後之時段才上班，不需要再加給，故未給付加班費。

77

案例演練：全時月薪制勞工小南

三、國定假日與指定放假日



跨日班與有延長工時之情形

Q：小南於113年1月之月薪為36,000元，其中底薪為30,000元、職務津貼3,000元、全勤獎金3,000元，試問：

- 2.小南為1/12之跨日班，於1月12日20時出勤至1/13投票日當天早上之8時退勤，扣除1小時休息後，實際工作時間為11小時。試問雇主應給予多少加班費？

實戰演練

☒1/13正常工時範圍內之4小時給予150元×4小時=600元，

加計延長工時(150元×2小時×4÷3)+(150元×1小時×5÷3)=650元，共1,250元

☐雇主誤以為小南於投票開始前已下班免加給，僅計給延長工時部分之650元。

78

四、特別休假

■ 勞動基準法§38：

- (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。

➡ 勞工工作滿6個月與1年之特別休假日數「應分別」給予(即3天+7天)，並非「先給3天再給4天」。

79

四、特別休假

■ 勞動基準法施行細則§24

- (II.)：依本法第38條第1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6個月以上1年未滿者，為取得特別休假權利後6個月之期間。 ➡ 到職週年制
- 二. 每年1月1日至12月31日之期間。 ➡ 曆年制
- 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。 ➡ 學年、會計年度或其他約定年度

80

四、特別休假

■ 勞動基準法§38：

- (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1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假。
- (IV.)勞工之**特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資**。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

81

四、特別休假

■ 勞動基準法施行細則§24-1

- (II.)：本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
 - 一、發給工資之基準：
 - (一) 按勞工未休畢之特別休假**日數，乘以其一日工資**計發。
 - (二) 前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為**計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額**。
 - (三) 勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按**原特別休假年度終結時應發給工資之基準**計發。

82

四、特別休假

■ 勞動基準法施行細則§24-1

- (II.)：本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

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30日內發給。

(二) 契約終止：依第9條規定發給。 ➡ 留意因契約終止而折算者，不適用「30日內」發給之規定

83

四、特別休假

■ 勞動基準法§38：

- (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。
- (IV.) 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。

84

(一)特別休假之工作年資採計

四、特別休假



勞委會94.4.29勞動4字第0940021560號令

...四、勞工退休金條例第1條僅規定勞工退休金事項優先適用之，故該條例規定**結清之保留工作年資，僅限於依勞動基準法退休金標準計給退休金之工作年資**；至於**勞工特別休假之權益，仍應依勞動基準法之規定，按勞工工作年資核計，且『自受僱日起算』**。

❖ 錯誤態樣

- ☒ 事業單位誤以為勞工轉換新制後，所保留之舊制工作年資結清後，於計算特別休假時，工作年資僅需計算適用勞退新制部分。

85

(二)特別休假日數之給予

四、特別休假



勞工繼續工作滿一定年度即應給予全部日數

- 1.內政部75.10.6 (75) 台內勞字第443707號函
 - ❖ 特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應依勞動基準法施行細則第二十四條之規定，發給勞工工資。如勞工已休畢假期，因退休或其他原因離職，**當年度繼續工作之畸零月數，得不另給特別休假**。
2. 勞委會76.4.3 (76) 臺內勞字第486544號函
 - ❖ 凡勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應給予特別休假。本案勞工**於新年度開始即因屆齡退休而終止勞動契約，並不影響該勞工當年度特別休假（之權利）**

86

(三)部分工時勞工仍有特別休假之權利

四、特別休假



勞動基準法並未排除兼職勞工之特休權利

1. 勞委會89.7.26 (89) 台勞動二字第0031640號函
二、適用勞動基準法事業單位之**部分時間工作者**，其例假、**休假亦適用該法第三十六條、第三十七條、第三十八條之規定**。
2. 僱用部分時間工作勞工應行注意事項之「陸、勞動條件基準」、
「三、例假、休息日、休假、請假等相關權益」

87

(三)部分工時勞工仍有特別休假之權利

四、特別休假



部分工時勞工之休假權益

- 年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：
- 一 部分工時勞工工作年資滿 6 個月以上未滿 1 年者，自受僱當日起算，6 個月正常工作時間占全時勞工 6 個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年資滿 1 年以上者，**以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足 1 日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益**。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。

88

(四)特別休假未休工資不問未休原因為何，均應結算

四、特別休假



勞動部106.3.3勞動條3字第1060047055號函

二、依勞動基準法第38條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。

❏ 錯誤態樣

❏ 事業單位誤以為勞工自行未排定特別休假，即屬拋棄特休權利而未結算。

89

五、勞工請假規則

■ 勞動基準法§43：

■ 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。

■ 勞工請假規則§1：

■ 本規則依勞動基準法（以下簡稱本法）第43條規定訂定之。

90

(一)勞工請假規則假別一覽

*不扣全勤(\$9)

五、勞工請假規則

假別與依據(請假規則)	給假日數		工資給付標準
婚假(\$2)*	8日		工資照給
喪假(\$3)*	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡	8日	工資照給
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡	6日	
	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡	3日	
病假(\$4)	未住院：30日 住院：2年內合計不超過1年		30日內折半發給
公傷病假(\$6)*	醫療期間依實際需要		原領工資
事假(\$7)	14日		得不給工資
公假(\$8)*	依法令視實際需要		工資照給

91

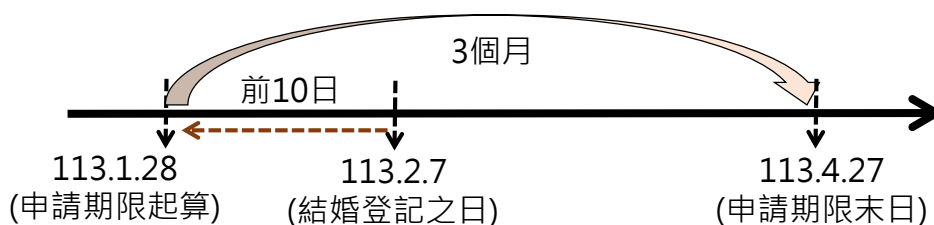
(二)婚假

五、勞工請假規則



勞動部104.10.7勞動條3字第1040130270號令

核釋勞工請假規則第二條規定：『勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。』前開婚假應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但經雇主同意者，得於一年內請畢，並自即日生效。



92

(三)喪假

五、勞工請假規則



勞委會83.1.4 (83) 台勞動二字第 80275 號函

依勞工請假規則第三條之規定，勞工之親屬喪亡應給予一定日數之喪假。查喪假之給予除為處理親屬喪葬事宜，尚有平復心中哀慟之目的。本案外籍勞工如確因父喪，雖無法返國，並不需處理喪葬事宜，但為體恤勞工喪父之慟，事業單位於勞工提出請求時仍應給予喪假。

❖ 錯誤態樣

- ❑ 事業單位於勞工請求喪假時，要求勞工提出親自處理喪葬事宜之證明。
- ❑ 事業單位以勞工申請喪假期間出遊散心打卡為由，將喪假改以曠職論處。

93

(四)病假

五、勞工請假規則



勞委會99.8.17勞動2字第0990131309號函

...次查該部74年11月9日 (74) 台內勞字第361967號函「本部74.05.13 (74) 台內勞字第315405號函所稱『延長假期在一個月以上者』，係指勞工依勞工請假規則第四條規定請普通傷病假超過『三十日』以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內」。故該函所稱「三十日」係以工作天計算。...

❖ 錯誤態樣

- ❑ 勞工當年尚未請過普通傷病假，並申請113年1月5日至2月4日期間之普通傷病假，惟事業單位逕以「30個日曆天」核算病假日數，而未扣除毋庸請假之假日。

94

普通傷病假於30個工作日內，假日不計入請假期內

五、勞工請假規則

勞工議定星期一至星期五為工作日，星期六日為假日；至本年度尚未請過普通傷病假

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
1/1	1/2	1/3	1/4	1/5	1/6	1/7
國定假日	正常出勤	正常出勤	正常出勤	普通傷病1	休息日	例假
1/8	1/9	1/10	1/11	1/12	1/13	1/14
普通傷病2	普通傷病3	普通傷病4	普通傷病5	普通傷病6	休息日	例假
1/15	1/16	1/17	1/18	1/19	1/20	1/21
普通傷病7	普通傷病8	普通傷病9	普通傷病10	普通傷病11	休息日	例假
1/22	1/23	1/24	1/25	1/26	1/27	1/28
普通傷病12	普通傷病13	普通傷病14	普通傷病15	普通傷病16	休息日	例假
1/29	1/30	1/31	2/1	2/2	2/3	2/4
普通傷病17	普通傷病18	普通傷病19	普通傷病20	普通傷病21	休息日	例假

↓ 工資減半發給

↓ 工資照給

95

(五)病假期滿之留職停薪

五、勞工請假規則



勞委會76.12.11 (76) 台勞動字第 9409 號函

勞工依勞工請假規則第五條規定申請留職停薪，雇主得否拒絕，可由事業單位於工作規則訂定，或由勞資雙方於勞動契約、團體協約中預先訂定；若對該項未明文規定者，則於勞工提出申請時，由勞資雙方自行協商。

96

單元(四)：性別平等工作法規範簡介



章節體系：性別工作平等措施簡介



97

性別工作平等措施一覽

適用範圍：受僱者【不以適用勞基法為限】§2②+§3①

保障事項

(一)性別歧視禁止(§7~11)	}	申訴及救濟(§26~37)
(二)性騷擾防治(§12~13、13-1)		
(三)促進工作平等措施(§14~25)		

- 1.生理假§14
- 2.產假§15(I.+II.)+勞基§50
- 3.產檢假§(IV.+VI.)
- 4.陪產檢及陪產假§15(V.+VI.)
- 5.安胎休養假§15(III.)+請假規則§4(II.)
- 6.育嬰留職停薪§16、17+§3⑨
- 7.哺(集)乳時間§18
- 8.工作時間縮短與調整§19
- 9.家庭照顧假§20
- 10.哺(集)乳室與托兒設(措)施§22

→ §21
(I.)雇主不得拒絕
(II.)不得視為缺勤而：
(1)影響其全勤獎金、考績
(2)為其他不利之處分

98

一、生理假

■性別平等工作法§14：

- (I.)女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
- (II.)前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

■性別平等工作法施行細則§13：

- 受僱者依本法第15條至第20條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

99

(一)雇主不得要求受僱者於申請生理假時提出證明

一、生理假



勞動部105.2.3勞動條4字第1040132621號函

三、基上，受僱者如確係因上開生理症狀致工作有困難時，得依性別工作平等法規定請生理假。另，自103年1月16日性別工作平等法施行細則第13條規定修正後，**受僱者提出生理假申請時，無需提出證明文件**，併予重申。

✎錯誤態樣

- ☒事業單位以工作規則或有關規章規範，要求受僱者申請生理假應提出證明文件。

100

(二)生理假併入病假計算疑義

一、生理假



勞動部104.9.8勞動條4字第1040131594號令

核釋性別工作平等法第十四條生理假規定，受僱者全年度所請併入病假之生理假連同病假之日數，已屆受僱者所適用相關法令所定病假之日數上限者，如年度內再有請生理假之需求，仍可依性別工作平等法第十四條規定請生理假，但雇主得不給付薪資。本解釋令自即日生效。

❖ 錯誤態樣

- ☑所謂「併入病假計算」係指「占用病假之日數」，本質仍為生理假。
- ☒事業單位誤以為該「併入病假計算」，係以病假論，而扣除勞工之全勤獎金。

101

二、產假

■ 性別平等工作法§15：

- (I.) 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。
- (II.) 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

■ 性別平等工作法施行細則§6：

- 本法第15條第1項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

102

二、產假

■ 勞動基準法§50：

- (I.)女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。
- (II.)前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。

■ 勞工請假規則§9：

- 雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金；勞工因妊娠未滿3個月流產未請產假，而請普通傷病假者，亦同。

103

(一)產假之給予條件

二、產假



產假以事實認定，妊娠20週以上產出為分娩

1.內政部73.10.19 (73) 台內勞字第 264965 號函

- ☛ 勞動基準法第五十條規定，分娩產假及妊娠三個月以上流產假，係以事實認定為準，不論已婚或未婚。

2.勞委會91.10.22勞動三字第 0910055077 號令

- ☛ ...所稱『分娩』與『流產』，依醫學上之定義，**妊娠二十週以上產出胎兒為『分娩』**，妊娠二十週以下產出胎兒為『流產』。 ...

104

(二)產假之起算

二、產假



產假之提前申請與最慢起算日

1.勞委會88.1.18 (88) 台勞動三字第000246號函

- 一、查勞動基準法第五十條規定，勞工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期，女工**如於產前四週請產假亦屬適當...**

2.勞動部111.7.25勞動條4字第1110140681號函

- 二、為利母體調養恢復體力，旨揭產假最遲自分娩或流產之日起算，惟**女性受僱者當日勞務提供完成後始分娩或流產者，得以分娩或流產之次日起算。**

105

(三)產假工資之計算

二、產假



勞動部103.10.7勞動條2字第 1030131931 號令

核釋勞動基準法第五十條第二項規定：『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。』所稱『停止工作期間工資照給』，指該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額，作為計算產假停止工作期間之工資，**但該金額低於平均工資者，以平均工資為準**，並自即日起生效。

106

三、產檢假、陪產檢及陪產假

- 性別平等工作法§15：

- (IV.)受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。
- (V.)受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。
- (VI.)產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

107

四、安胎休養假

- 性別平等工作法§15：

- (III.)受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

- 勞工請假規則§4：

- (II.)經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。

108

(一)安胎休養假不問受僱者實際有無住院

四、安胎休養假



99.5.4勞工請假規則第4條修正理由

...近年來癌症治療方式迭有變革，罹患癌症原屬長期住院者，多改採定期回院門診方式治療，僅得請未住院病假。另勞工懷孕期間需安胎休養者，本得依前開規定請普通傷病假，然查，**因懷孕需臥床休養之日數或有長短，惟實際住院（醫院）者比率不高，居家或於護理中心休養者，因非屬住院（醫院），亦僅得請未住院病假。前開二類請假，核有正當事由，惟現行得請病假之日數顯有不足，容有檢討修正之必要。**...

109

(一)安胎休養假不問受僱者實際有無住院

四、安胎休養假



99.5.4勞工請假規則第4條修正理由

...本次修正方向係以人性關懷為出發點，修訂勞工病假相關規定，增加「癌症」、「安胎」請假之特別規定，將罹患癌症勞工採門診方式治療請假之日數及**懷孕勞工安胎休養之日數，併入住院病假日數計算。**除有助於提供勞工安全、安心孕育子女及接受治療之需要，避免勞工罹癌或懷孕即需退出勞動力市場外，亦已兼顧勞雇權益之衡平，對勞雇關係之促進，有正面之意義。

110

(二)安胎休養假期間之假別更改

四、安胎休養假



勞動部104.11.13勞動條4字第 1040131548 號令

核釋性別工作平等法第十五條第三項規定，**受僱者於安胎休養請假期間內結婚或遇親屬喪亡，在婚假或喪假可請假之期限內，得改請婚假或喪假；其有產前檢查之事實及需求者，得改請產檢假。**本解釋令自即日生效。

111

五、家庭照顧假

■性別平等工作法§20：

- (I.)受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。
- (II.)家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

■勞工請假規則§7：

- 勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1年內合計不得超過14日。**事假期間不給工資。**

112

家庭照顧假申請疑義

五、家庭照顧假



勞委會101.2.22勞動3字第 1010053629號函

二、查性別工作平等法第20條第1項規定：『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7日為限。』**上開規定旨為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，故該規定所稱『家庭成員』、『嚴重之疾病』及『其他重大事故』之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。**來函所詢**若係受僱者因其子女感染傳染性流感需在家隔離，致其須親自照顧，得依上開規定請假。**...

113

課程滿意度調查



114