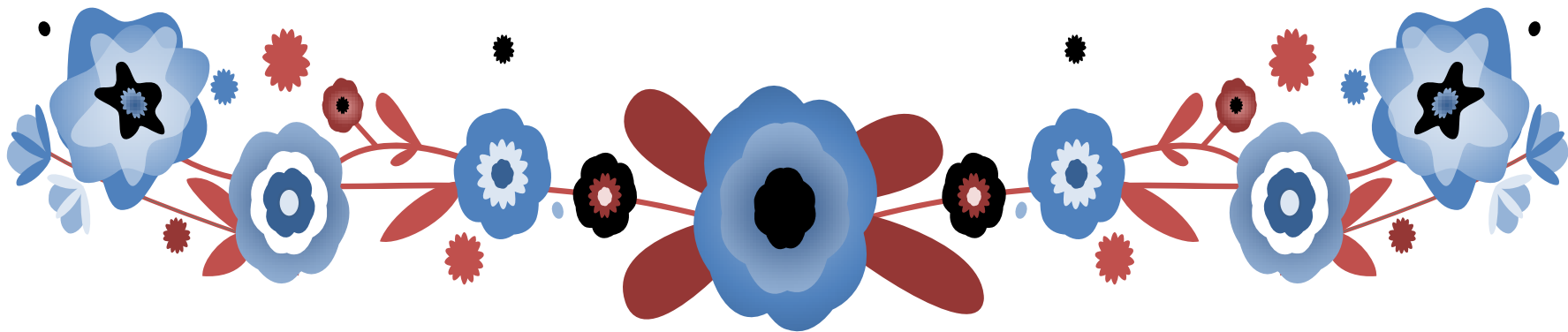


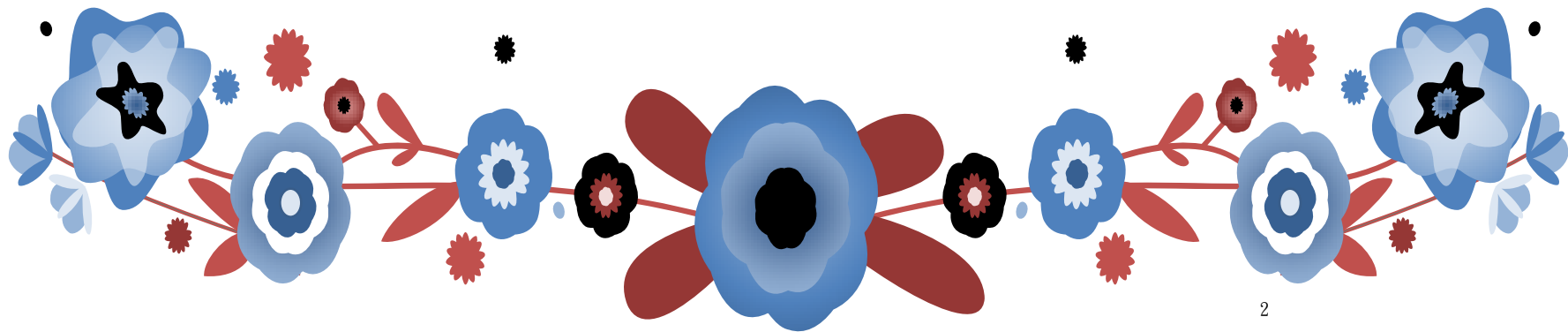


勞動基準法概要說明

主講：雲林縣政府勞工處



勞動基準法新制 一例一休



⚙️ 為何要修正勞動基準法？

1 落實週休二日

改善勞工每週工作雖然未超過40小時，**卻可能**被要求上**6天班**的現象

修法前 「每7日至少1日休息為例假」

雇主若刻意安排前5日單日排班少於8小時，星期六勞工就有可能被要求上班。



修法後 「每7日至少2日休息」

- 勞工若是休息日被要求上班，就視為加班，加班會被計入延長工時總數。
- 雇主不能要求勞工於例假日上班。
。（除非遭遇天災、事變或突發事件）



週休二日+一例一休=雙贏解決方案



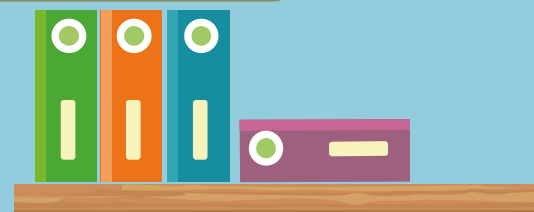
每週不超過40小時正常工時，有些企業會怎麼做…

	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

未達到

週休二日的目標

連上6天班!
.....Orz





為何要修正勞動基準法?

2

一例一休 勞資雙贏

增加勞工休息日出勤的加班費
降低雇主要求休息日加班誘因

週休為2例假日

- 若皆為例假，同事請假代班或企業趕單時，將短少協議加班的彈性。且各國皆無2天例假的規定。
- 依《公務員服務法》公務員兩天例假均可出勤，不限理由，與勞工例假日原則上不可出勤定義不同。

週休為1例假+1休息日

「1例1休」勞資雙方仍保有休息日加班的選項，惟須受兩項規範箝制：

- 「工時安排」-休息日出勤納入延長工時總數(46H)計算，可避免雇主濫用。
- 「工資成本」-休息日出勤4小時以內以4小時計，逾4小時至8小時以內以8小時計，前2個小時加班費另再加給 $1\frac{1}{3}$ ，第3個小時起加班費另再加給 $1\frac{2}{3}$ 。雇主成本增加，降低要求勞工出勤誘因。

修法重點條文

第23條

- 雇主應提供工資各項目計算方式明細

第24條

- 休息日加班費計算基準

第30條之1

- 彈性工時限制

第34條

- 明定輪班換班之休息時間

第36條

- 一例一休

第37條

- 國定假日(19天縮減為12天)

第38條

- 特別休假天數調整

第39條

- 明定休息日工資照給

薪資明細與工資清冊

雇主應提供工資各項目計算方式明細

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。

薪資明細正確與錯誤態樣

記入發放工資、工資計算項目、工資總額等事項



	底薪	職務 加給	全勤 獎金	伙食 津貼	小計	加班 費	勞健保	實領
王小花	30000	2200	1000	1800	35000	875	1237	34638

特別休
假天數
工資

未記載發放工資計算項目、計算明細



	工資	勞健保	實領
王小花	35875	1237	34638



	實領
王小花	34638

特別休假
工資
未休2天
工資3000
元

國定假日

原19天

12天

中華民國開國紀念日

和平紀念日

國慶日

春節（農曆正月初一至初三）

婦女、兒童節合併假日

民族掃墓節

端午節

中秋節

農曆除夕

勞動節

國定假日與例假或休息日同一天怎麼辦？

勞動條 3字第 1030130894 號令

發文日期：民國 103 年 05 月 21 日

- 國定假日與例假或其他無須出勤之休息日同一天，應於其他工作日補休…。

勞基法第34條規定-2出勤日之間休息

更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間

尚未公布施行，
施行日期由行政院定之



例假、休息日有何差異？

例 假

出勤要件受嚴格要求

- 需發生天災、事變或突發事件。
- 事後24小時內報請當地主管機關核備。

出勤權益

- 出勤工資加倍發給。
- 工作時數**不計入**每月延長工時總數(46H)。

休息日

出勤要件有協商空間

- 比照延長工時程序。
- 再經個別勞工同意。

出勤權益

- 出勤工資2小時內另再加給1又1/3，第3小時起另再加給1又2/3。
- 工作時數計入每月延長工時總數(46H)。

- 天災：天變地異等自然界異動，如颱風、地震、洪水等。
- 事變：人為外力造成之重大事件、如戰爭、內亂、暴亂或重大傳染病等。
- 突發事件：應視事件發生當下是否為事前無法預知、非屬循環性及是否須緊急處理判斷之。**急單或訂單增加非屬突發事件。**

一秒鐘了解例假與休息日

勞工每7日中
應有2日之休息

1日為例假

除天災、事變或突發事件外，
雇主不得讓勞工出勤工作

1日為休息日

可經勞資會議及徵得勞工同意
後，得於當日出勤工作，工作
之時間，計入第32條第2項所
定延長工作時間總數（一個月
46小時）

什麼是彈性工時（又稱變形工時）？

彈性工時	例假安排	例假＋休息日
二週 §第30條第2項規定	每7日中至少應有1日 不得連續出勤超過6日	每2週至少應有 4日
八週 §第30條第3規定	每7日中至少應有1日 不得連續出勤超過6日	每8週至少應有16日
四週 §第30條之1規定	每2週內至少應有2日 不得連續出勤超過12日	每4週至少應有 8日

※需符合中央主管機關(行政院主計處)指定之行業

每月能加多少班？

項 目		2週	4週	8週
法 源		第30條第2項	第30條之1	第30條第3項
工時調整		將2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日，分配之時數每日不得超過2小時	將4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不超過2小時。	將8週內之正常工作時數加以分配，每日正常工作時間不超過8小時
總工時上限		單週48 小時	單週70 小時	單週48 小時
		雙週80 小時	四週160 小時	8週320 小時
每日正常工時上限		10 小時	10 小時	8 小時
例假安排		7休1	2週內休2日	7休1
例假+休息日		每2週至少應有4日	每4週至少應有8日	每8週至少應有16日
正常+延長上限	日	12 小時		
延長工時上限	月	46 小時		

法定變形工時



法定變形工時



2週變形工時

《勞基法》第30條第2項



需為中央主管機關指定行業，但勞委會於2003年已指定「所有適用勞基法」之行業適用2週變形工時。



4週變形工時

《勞基法》第30條之1



需為中央主管機關指定行業

主要適用於服務業，如銀行、餐飲、賣場...等。



8週變形工時

《勞基法》第30條第3項



需為中央主管機關指定行業

主要適用需24小時輪班的製造業，如鋼鐵、石化、電子...等。

變形工時實施要件



變形工時實施要件

重點!



一定要是勞動部
指定的行業。



需要事先安排班表

要能夠說明，工作時間是怎麼做安排，
今天多出來的工時，是從「哪裡」調過
來的，必需很清楚。



需要經過工會，
無工會需經勞資
會議通過。

什麼行業適用彈性工時？



4週變形工時適用行業

環境衛生及污染防治服務業、加油站業、銀行業、信託投資業、資訊服務業、綜合商品零售業、醫療保健服務業、保全業、建築及工程技術服務業、法律服務業、信用合作社業、觀光旅館業、證券業、一般廣告業、不動產仲介業、公務機構、電影片映演業、建築經理業、國際貿易業、期貨業、保險業、會計服務業、存款保險業、社會福利服務業、管理顧問業、票券金融業、餐飲業、娛樂業、國防事業、信用卡處理業、學術研究及服務業、一般旅館業、理髮及美容業、其他教育訓練服務業、大專院校、影片及錄影節目帶租賃業、社會教育事業、市場及展示場管理業、鐘錶、眼鏡零售業



8週變形工時適用行業

營造業、遊覽車客運業、航空運輸業、港阜業、郵政業、電信業、建築投資業、批發及零售業、影印業、汽車美容業、電器及電子產品修理業、機車修理業、未分類及其他器物修理業、洗衣業、相片沖洗業、浴室業、裁縫業、其他專學科學及技術服務業、顧問服務業、軟體出版業、農林漁牧業、租賃業、自來水供應業

加班費怎麼算？

前2個小時加班費：平均每小時工資× $1\frac{1}{3}$

(1.334)

第3個小時起加班費：平均每小時工資× $1\frac{2}{3}$

(1.667)

第1-4小時，以4小時計

第5-8小時，以8小時計

第9-12小時，以12小時計

計入第32條第2項所定延長工作時間總數（一個月46H）



以平日每小時工資額為150元為例

Q：休息日工作1小時，以4小時計，應加給900元加班費

計算方式： $(150 \times 1\frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1\frac{2}{3} \times 2) = 900$

Q：休息日工作6小時，以8小時計，應加給1,900元加班費

計算方式： $(150 \times 1\frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1\frac{2}{3} \times 6) = 1900$

Q：休息日工作10小時，以12小時計，應加給3,500元加班費

計算方式： $(150 \times 1\frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1\frac{2}{3} \times 6) + [150 \times (1 + 1\frac{2}{3}) \times 4] = 3500$

特別休假有幾天？怎麼知道？

年資	特別休假天數	年資	特別休假天數
滿6個月	3	滿13年	19
滿1年	7	滿14年	20
滿2年	10	滿15年	21
滿3年	14	滿16年	22
滿4年	14	滿17年	23
滿5年	15	滿18年	24
滿6年	15	滿19年	25
滿7年	15	滿20年	26
滿8年	15	滿21年	27
滿9年	15	滿22年	28
滿10年	16	滿23年	29
滿11年	17	滿24年	30
滿12年	18	滿25年	30

特別休假誰排定？沒有休完怎麼辦？

1. 特休由勞工排定，但雇主因經營上或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
2. 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。
3. 雇主應將特休期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於工資清冊，並每年定期將內容以「書面」通知勞工。
4. 雇主如認勞工之權利不存在時，應負舉證責任。

Q：特別休假可否以「會計年度」為切點？

• 勞動部：研議中？廢函釋？

• 「……至於同法施行細則第24條第3款規定：『特別休假因年度終結…而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資』所稱『年度』以1月1日至12月31日為原則，惟事業單位為配合其會計年度，從其起訖時間，亦屬可行。」據此，在105年12月31日前特別休假的計給，應可以會計年度1月1日至12月31日作為計給及結算週期。

內政部76年3月31日(76)台內勞字第486744號

假設於105/7/1到職，按勞基法(到職日)為基準，計給特別休假

106.1.1

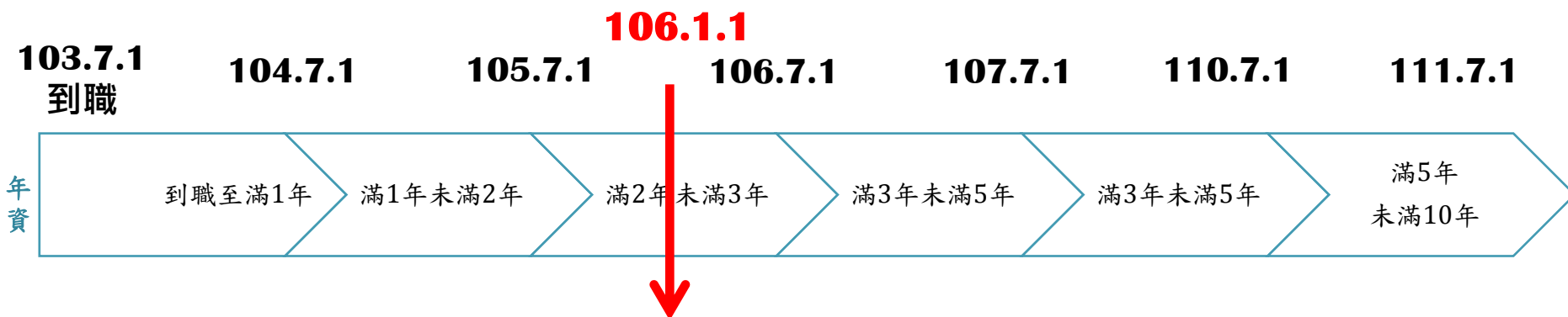
105.7.1 到職 106.7.1 107.7.1 108.7.1 109.7.1 110.7.1 111.7.1 112.7.1 113.7.1 114.7.1 115.7.1 116.7.1

年資



特休3日 第1年特休7日 第2年特休10日 第3年特休14日 第4年特休14日 第5年特休15日 第6年特休15日 第7年特休15日 第8年特休15日 第9年特休15日 第10年特休16日 第11年特休17日

假設A於103/7/1到職，以勞基法(到職日)為基準，
但按到職日為給假區間，計給特別休假



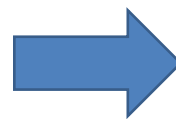
A在106.1.1時，年資是2年6個月

舊法規定：7日 ↔ 新法規定：10日

A在106年1月1日因應勞基法修正多得3日(須於6月30日前休畢)

例假、休息日、休假、特別休假 上班薪資照給

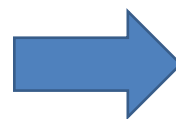
第36條所定之例假、休息日。
第37條所定之休假。
第38條所定之特別休假。



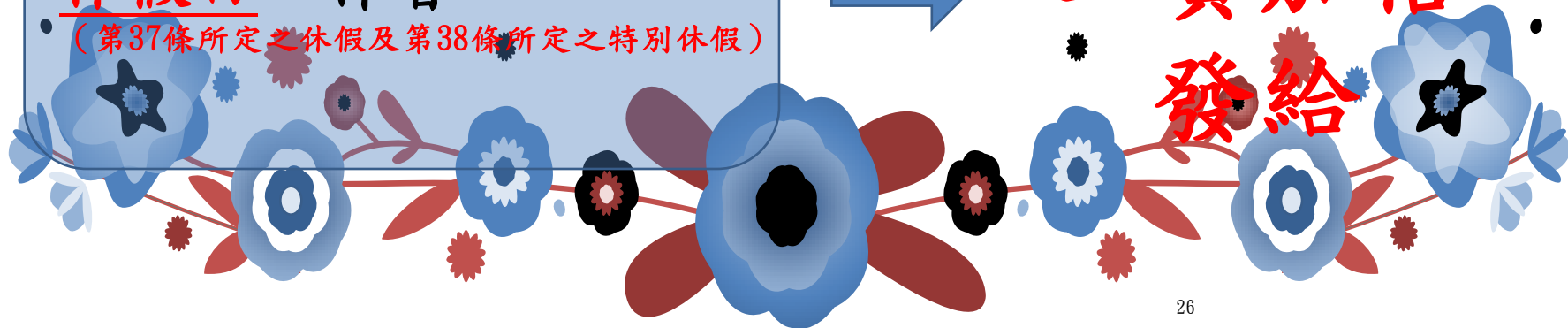
工資照給

雇主經徵得勞工同意於
休假日工作者

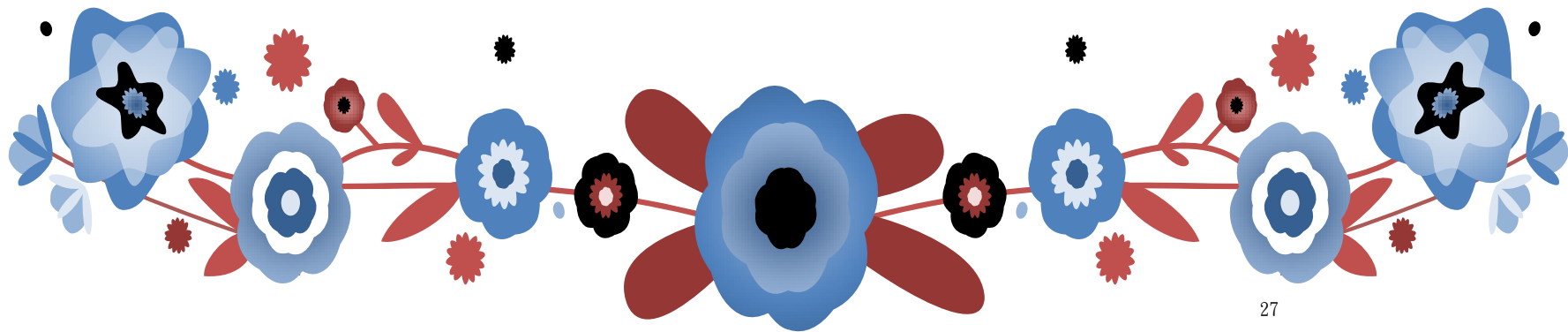
(第37條所定之休假及第38條所定之特別休假)



工資加倍
發給



勞動基準法規定 工資工時



工作時間之定義

- 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。
- 受令等待提供勞務之時間（待命時間），因受雇主拘束，亦屬工作時間。
- 不包括不受雇主支配拘束之休息時間。但依勞工安全衛生法所定有關高溫度、異常氣壓作業、高架作業、精密作業、重體力勞動或其他對於勞工具有特殊危害作業標準中所定之休息時間，亦應計入工作時間。

工作時間之認定

類型	說明	是否為工作時間
待命時間	指受令等待提供勞務之時間，因受雇主拘束，亦屬工作時間。	是
教育訓練時間	● 雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練應計入工作時間。 ● 事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集會，如該訓練係屬自願性參加，則該時段不屬工作時間。 ● 事業單位辦理之登山、家庭日、尾牙，如非強制參加，則該時段不屬工作時間	視實際情形而定
早會時間	事業單位如要求勞工參加早會，此項時間應計入工作時間。	是

工作時間之認定(續)

類型	說明	是否為工作時間
出差時間	勞動基準法施行細則第18條規定，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，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。 <u>勞工奉派出差或受訓，乘車往返時間，是否屬工作時間，法無明定。</u>	視實際情形而定
備勤時間	守衛人員除正常工作時間外，如須駐廠備勤，俾便協助值勤人員執行突發事件，該備勤時間應屬工作時間。	是
準備與整頓時間	勞工於工作前準備與事後整理及受拘束待命時間，像是換無塵衣、檢查三油三水、收班後之打掃等，均屬工作時間。	是

工作時間之計算

- 正常工作時間跨越二曆日者，其工作時應合併計算。
- 各該場所之工作時間應合併計算，並加計往來必要之交通時間。
- 雇主應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，出勤紀錄之記載方式不以打卡為限。
- 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，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。

現行工時制度

法定正常工時：

每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。勞工每七日中至少應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

彈性工時制度(二週、四週及八週)

彈性工時有行業別限制，且需經工會或勞資會議同意後才實施。

彈性工時制度	例假安排	例假 + 休息日
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

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（一個月46H）。

- 但因天災、事變或突發事件，於休息日工作者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。

彈性工時型態與規定

型態		2週	4週	8週
法令依據		第30條第2項	第30-1條	第30條第3項
運作機制	方式	將2週內2日之正常工時，分配於其他工作日，分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。	將4週內正常工時，分配於其他工作日之時數，分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。	將8週內正常工時加以分配
	每日正常工時	<u>不得超過10小時</u>	<u>不得超過10小時</u>	不得超過8小時
	每週工作總時數	<u>不得超過48小時</u>	無明文規定	<u>不得超過48小時</u>
	例假日＋休息日	每週至少1天	<u>每2週至少2天</u>	每週至少1天

法定正常工時的參考排班態樣

週休2日制度〈第30條第1項〉

每日正常工時不超過8小時，每週不得超過40小時。勞工每七日中有1個例假日，一個休息日。例假及休息日可由勞雇雙方自行協商在七日中任何一日，不一定要在週六與週日。

	一	二	三	四	五	六	日
正常工時	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息	例假

二週彈性工時的參考排班態樣

全面週休三日制

- 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175日。
- $52（例假） + 19（國定） + 104（每二週4日之休息日） = 175$

	1	2	3	4	5	6	日
第一週	例假	休息	10	休息	10	10	10
第二週	例假	休息	10	休息	10	10	10

四週彈性工時的參考排班態樣—

(1) 每日固定8小時制

- 每日正常工時仍為8小時，每二週仍至少排定2日例假。
- $52 \text{ (例假)} + 19 \text{ (國定)} + 52 \text{ (每四週4日之休息日)} = 123$

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	例假	例假	休息	休息	休息	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	8	8	8	8

四週彈性工時的參考排班態樣一

(2) 每日原則10小時制

- 每日正常工時為10小時，每二週仍至少排定2日例假。
- 52（例假）+19（國定）+104（每四週8日之休息日）
=175日

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	休息	休息	休息	10	10	10	10
第二週	例假	例假	休息	休息	休息	10	10
第三週	10	10	10	10	例假	10	10
第四週	休息	休息	10	10	10	例假	10

八週彈性工時的參考排班態樣

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	例假	8	8	8	8	8	8
第二週	例假	8	8	8	8	8	8
第三週	例假	8	8	8	8	8	8
第四週	例假	8	8	8	8	8	8
第五週	例假	8	8	8	8	8	8
第六週	例假	8	8	8	8	8	8
第七週	例假	8	8	8	8	休息日	休息日
第八週	例假	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日

為照顧家庭成員之彈性調整工作時間

實例



休息時間(單一出勤日內)

- 勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息。
- 休息時間因不受雇主支配，得不包括於正常工作時間內，可不給薪。
- 如事實上雇主未予勞工休息（仍要求勞工於職場待命或提供勞務），仍屬工作時間，其逾法定正常工時工作者，雇主應依勞基法第24條規定給付延時工資。

休息時間(兩出勤日之間)

- 工作班次更換時，應給予適當之休息時間；即可使勞工足以恢復原有體力所需之時間。
- 休息時間之長短，應視工作繁重程度及勞工體能狀況由勞雇自行約定。
- 因天災、事變或突發事件，依勞基法第32條第3項延長工時者，於工作終止後至再工作前，至少應有12小時之休息時間。

延長工時（一般）

一、要件及程序：

- 雇主有需要
- 工會同意，無工會者，經勞資會議同意
- 個別勞工同意

二、上限：

- 延長工時＋正常工時，一日不得超過12小時。
- 延長工時，一個月不得超過46小時。

※未舉辦勞資會議或未經勞資會議同意，縱使勞工同意加班，且雇主已給加班費，亦屬違法。

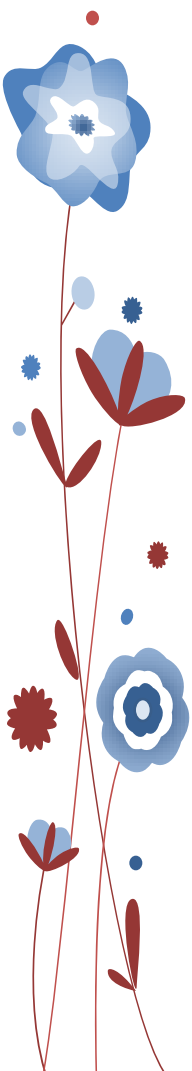
延長工時（特殊）

一、要件及程序：

- 因天災、事變或突發事件
- 雇主認有需要
- 延長開始後24小時內通知工會；無工會者，應報當地主管機關（縣、市政府）備查。
- 應於事後補給勞工以適當之休息。

二、上限：

- 無上限之規定。
- 延長之時數，可不計入每月46小時額度內。



延長工時（時段）

- 指每日工作時間超過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（二週彈性）、第3項（八週彈性）或第30條之1第1項第1款（四週彈性）變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。
- 非上述時段，不屬法定之延長工時。

各種假日

➤ 例假

- ✓ 勞工每7日中至少應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。
- ✓ 例假不一定要在星期日。
- ✓ 例假日勞工毋須出勤，工資照給。
- ✓ 非因天災、事變或突發事件，不得使勞工於例假日出勤。如勞工已有於該日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給。（月薪制者為原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。）

各種假日(續1)

➤ 休假日（國定假日）

- ✓ 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。
- ✓ 休假日毋須出勤，工資照給。雇主徵得勞工同意，可使勞工於休假日出勤，惟工資應加倍發給。超過正常工時以外的部分依第24條規定加成給付。
- ✓ 休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。

2017國定假日變動比較表

修法前	修法後
中華民國開國紀念日(元月一日) 明年星期日	中華民國開國紀念日(元月一日)
中華民國開國紀念日之翌日(元月二日)	(刪除)
農曆除夕	農曆除夕
春節(農曆正月初一至初三)	春節(農曆正月初一至初三)
和平紀念日(二月二十八日)	和平紀念日(二月二十八日)
革命先烈紀念日(三月二十九日)	(刪除)
婦女節、兒童節合併假日(民族掃墓前一日)	婦女節、兒童節合併假日(民族掃墓前一日)
民族掃墓節(農曆清明節為準)	民族掃墓節(農曆清明節為準)
勞動節(五月一日)	勞動節(五月一日)
端午節(農曆五月五日)	端午節(農曆五月五日)
中秋節(農曆八月十五日)	中秋節(農曆八月十五日)
孔子誕辰紀念日(九月二十八日)	(刪除)
國慶日(十月十日)	國慶日(十月十日)
臺灣光復節(十月二十五日)	(刪除)
先總統蔣公誕辰紀念日(十月三十一日)	(刪除)
國父誕辰紀念日(十一月十二日)今年星期日	(刪除)
行憲紀念日(十二月二十五日)今年星期日	(刪除)

1

2

3

4

5

6

7

請假

➤ 勞工如因有婚、喪、事、疾病等因素可
依勞工請假規則請假。

➤ 另性別工作平等法尚有生理假、產假、
安胎休養請假、陪產假、家庭照顧假、產
檢假等規定。

請假—勞工請假規則

假別	給假規定	工資
事假	14日。	可不給薪
婚假	8日。 104年10月7日，婚假可自結婚日前10日起3個月內請休。但經雇主同意者，得於1年內請畢，並自即日起生效。	工資照給
喪假	1. 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者：8日。 2. 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，6日。 3. <u>曾祖父母</u> 、兄弟姐妹、配偶之祖父母喪亡者，3日。	工資照給
病假	1. 未住院，1年內合計不得超過30日。 2. 住院者，2年內合計不得超過1年。 3. 未住院與住院傷病假2年內合計不得超過1年。 <u>(3款併同考量)</u> 4. 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 <u>治療或休養期間，併入住院傷病假計算</u> 。	1年內未超過30日部分，折半發給

勞動基準法第84條之1

➤ 限經中央主管機關核定公告之下列三類工作者適用：

1. 監督、管理人員或責任制專業人員
2. 監視性或間歇性之工作
3. 其他性質特殊之工作

（本部公告核定適用勞動基準法第84條之1之工作者網址：

✿ <http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&ids=82>）

✿ 需由勞雇雙方就工作時間、例假、休假及女性夜間工作等事項，以書面並報請當地主管機關核備後，始不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定限制。

勞動基準法第84條之1

- 經核備之書面約定，其工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，於所核備之限度內，允得不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，若非屬核備之範圍者，仍應受各該原條文之限制。
- 勞工雖屬經核定為勞基法第84條之1之工作者，惟雇主未曾將勞雇間之約定以書面報該當地主管機關核備，或當地主管機關未予核備者，自不得依該條規定，排除前開各該條文之限制。

第84條之1工作者給假計算單位

勞動基準法第84條之1工作者之正常工時為勞雇雙方約定且經核備之工作時數，其正常工時並非該法彈性工時之概念，爰其計給特休、事假及病假，應以「日」為計算單位。

天災出勤管理

➤ 颱風或豪雨沒有假。

➤ 工作地、居住地或上(下)班必經途中任一轄區首長通告停止辦公或雖未通告停止辦公，但因天然災害因素阻塞交通致延遲或未能出勤時，勞工可不出勤。

➤ 因業務性質需要，需特定勞工出勤者，應於事前約定；並徵得工會/勞資會議之同意。

➤ 未出勤者，不得視為曠工、遲到或強迫以事假或其他假別處理，且不得強迫補班、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。雇主為照扶勞工，宜不扣發工資。

天災出勤管理(續1)

- 照常到工者，雇主除照給當日工資外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。
- 天然災害發生當日，勞工執行職務中發生災害，屬職業災害；勞工上下班於必經途中發生意外事故，如非出於勞工私人行為而違反法令者，亦屬職業災害。
- 勞工如有家庭成員於災後須親自照顧或有事故須親自處理者，可依性別工作平等法及勞工請假規則請家庭照顧假、事假，或與雇主協商排定特別休假，以為因應。

大綱

一 工資及基本工資規定

二 童工及技術生特別保護規定

三 女工特別保護規定

四 職業災害補償規定

五 結語

一、勞動基準法工資及基本工資規定

(一)工資

(二)平均工資

(三)基本工資

(四)工資給付原則

(五)平日每小時工資額（加班費）

(六)各假別給假及工資規定

(七)假日出勤工資計算

(一) 工資

工資定義

- 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。(§2 II)

工資的認定

- 以是否具有「**勞務之對價**」及「**是否為勞工因工作而獲得之報酬**」之性質而定，給付名稱非判斷依據。

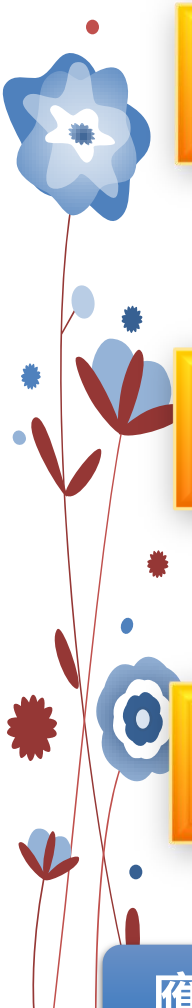
其他任何名義之經常性給與

- 指**非臨時起意且非與工作無關之給與而言**

其他任何名義之經常性給與不包括(細§10)

- 紅利
- 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。
- 春節、端午節、中秋節給與之**節金**。
- 醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
- 勞工直接受自顧客之服務費。
- 婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
- 職業災害補償費。
- 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。
- 差旅費、差旅津貼及交際費。
• (**夜點費、誤餐費已刪除**)
- 工作服、作業用品及其代金。
- 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-常見工資判斷



績效獎金

- 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，應屬工資

全勤獎金

- 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

僻地津貼

- 係勞工於僻(外)地提供勞務而獲得之報酬，應屬工資

應視「發放目的」及「條件」，判斷是否具有「勞務之對價」

(一)工資-以「交通津貼」為例

- ✓ 補貼上下班車資
- ✓ 依路程遠近，給予1-3段票來回車資
- ✓ 依實際出勤日數核給

✓ **屬於福利**

- ✓ 依職位高低給付
- ✓ 同職位不因住家遠近而金額不同
- ✓ 住公司隔壁每月也是領3000元

✓ **屬於工資**

(一)工資-以「子女教育補助費」為例

- ✓ 補貼員工子女教育費用
- ✓ 依照子女數、學校別分別給予不同金額
- ✓ 無子女者不發給

✓ 屬於福利

- ✓ 僅依照職位高低給付不同金額

- ✓ 無子女者亦發給

- ✓ 單身者亦發給

✓ 屬於工資

(一)工資-以「伙食津貼」為例

工資

每月按實際到職人數，核發伙食津貼，對勞工給予工作報酬之意思，視為勞工提供勞務所取得之經常性給予。

福利

如係免費提供勞工伙(膳)食，或由勞工自費負擔，事業單位酌予補助，且對於自願放棄用膳勞工不另發津貼或不予補助者，應視為事業單位之福利措施，不屬工資範疇。

(二) 平均工資

定義

謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額

定義

工作未滿6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

事由

資遣（資遣費）、退休（退休金）、產假工資、職災（殘廢及死亡補償）

(二) 平均工資算法

事由當日不計，前一日
起逆推至六個月前相對
日之翌日

例外期日排除不計入，
依其日數再行逆推相同
日數



（二）平均工資計算之例外期日

發生計算事由之當日

因職業災害尚在醫療中者

依本法第五十條第二項減半發給工資者

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

普通傷病假

依性平法請生理假及妊娠未滿三個月流產之產假

因景氣因素經協商之無薪休假（限未涉變更勞動契約者）

家庭照顧假

(三)基本工資-工資不得低於基本工資

工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資
(§21)

現行基本工資每月為21,009元，每小時133元

僅指正常工作時間內所得之報酬，延時工資及
假日出勤工資不列入核計。

童工之基本工資不得低於基本工資70%

(四) 工資給付原則



（四）工資給付原則-未全額給付工資

勞動基準法第22條第1項

- 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。

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
 - Ex：雇主代扣勞保、健保、勞工退休金等

(四) 工資給付原則-應定期給付

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；按件計酬者亦同

(四) 平日每小時工資額(加班費)

加班費可否換補休？

- 雇主延長勞工之工作時間，或使勞工假日出勤，**應依法給付延時工資或假日出勤工資**
- 勞工於延長工時後，如依其意願選擇補休並放棄請領延時工資，自屬可行；惟有關補休標準等事宜應由勞資雙方自行協商決定
- 雇主**不得逕自事先規定，僅允補休拒付加班費**

用1.33或1.66算加班費有違法嗎？

- 勞動基準法是勞動條件最低標準之法律，若只用1.33或1.66就低於四分之三或五分之三，即屬違法。

(五) 平日每小時工資額(加班費)

沒有經過加班申請程序，還可以領嗎？

- 事業單位訂定延長工時申請制度於法尚無不可，惟勞工於工作場所超過正常工作時間仍繼續提供勞務，雖未依程序事先申請延長工時，倘雇主知情且未有反對之意思表示時，仍應視為工作時間，雇主應依法給付延時工資

未滿一小時要算加班費？

- 對於加班未滿1小時之部分，仍應逐日推算，依法計發延時工資。（EX：加班30分鐘 = 0.5小時）

(六) 各假別給假及工資規定

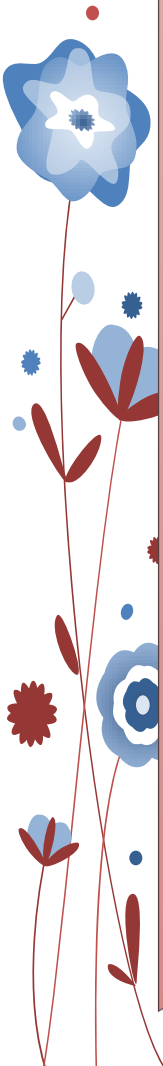
假別	給假規定	工資
婚假	8日	工資照給
喪假	1.父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者：8日 2.祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者：6日 3.曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者：3日	工資照給
病假	1.未住院，1年內合計不得超過30日 2.住院者，2年內合計不得超過1年 3.未住院與住院傷病假2年內合計不得超過1年 (3款併同考量)	一年內未超過30日部分，折半發給
事假	14日	不給薪

(六) 各假別給假及工資規定

假別	給假規定	工資
產假	1.產假：8星期 2.妊娠3個月以上流產者：產假4星期	受僱6個月以上者 工資照給， 未滿6個月者減半 發給
特別休假	1.1年以上未滿3年：7日 2.3年以上未滿5年：10日 3.5年以上未滿10年：14日 4.10年以上，每年加給1日，加至30日為止	工資照給
例假日	每7天休息1日	工資照給
休假日	俗稱「國定假日」，共19日	工資照給

(七) 假日出勤工資計算-例假日

(§ 36)



勞工每7日至
少應有2日休
息，1日為例
假日,1日為休
息日。(§36)

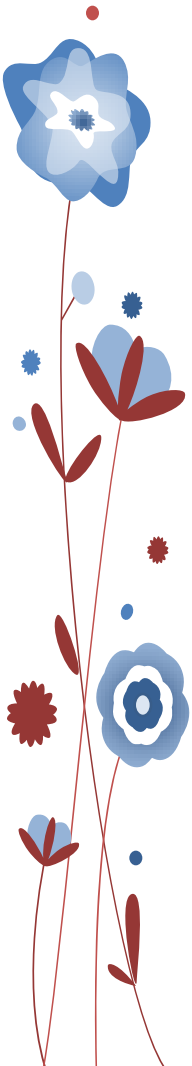
天災、事變或
突發事件，雇
主停止勞工假
期，**工資加倍
發給，事後再
補假**。24小時
內核備。
(§40)

非因天災、事
變或突發事件
等法定原因，
**縱勞工同意，
亦不得使勞工
在該假日工作**

**如勞工已出勤，
工資仍應加倍
發給**。如選擇
補休，補休標
準等自行協商

(七) 假日出勤工資計算-休假日

(§38、§39)



01

雇主要求，勞工同意出勤，**工資加倍發給**

02

勞工可選擇補休，補休標準等自行協商

03

超過當日正常工時以外的部分照勞基法第24條規定加成給付

04

天災、事變或突發事件，雇主停止勞工假期，工資加倍發給，**事後再補假**。24小時內核備

(七) 假日出勤工資計算-休假日

何謂加倍發給？

- 所稱『加倍發給』，係指當日工資照給外，**再加發1日工資**

只出勤4小時也需要加倍發給嗎？

- 即使未滿8小時，也已經無法充分運用假日，所以也是要加發1日工資

(八) 母性保護規定

產假 (§50)

- 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

產假工資 (§50)

- 受僱工作在6個月以上者，工資照給
- 受僱工作未滿6個月者，減半發給



二) 母性保護規定(續1)

勞動基準法第51條

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

勞動基準法第52條

子女未滿1歲須女工**親自哺乳**者，於休息時間外，應每日另給哺乳時間2次，每次以30分鐘為度。哺乳時間，視為工作時間。

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，視為工作時間。



(二) 母性保護規定(續3)

產假工資計算

- 勞動基準法第50條第2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。

「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
- 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30所得之金額
- 上開金額低於平均工資者，以平均工資為準

謝謝聆聽

