



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

第二版

百問百答

勞動契約篇



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？



勞動契約篇

- Q01** 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而拒絕嗎？拒絕之後會怎樣？ **1**
-
- Q02** 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？ **2**
-
- Q03** 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？ **4**
-
- Q04** 雇主要資遣我，依法進行10天預告，及每星期要給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？ **5**
-
- Q05** 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？ **6**
-
- Q06** 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？ **7**
-
- Q07** 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？ **8**

Question

04

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而拒絕嗎？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未曾從事調動後的工作，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、調動後工作為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

05

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

歇業、勞工不適任...等



資遣預告+資遣費

勞動基準法第12條

連續曠職3日、違反勞動契約...等



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。**





(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、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，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為虛偽之意思表示，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

06

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



雇主要資遣我，依法進行10天預告及每星期要給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要資遣時，為了避免接到新工作前無收入來源，造成生活上困難，**法令明文規定雇主要資遣時，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，且雇主要資遣時須給付薪資。**



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要資遣時提出謀職假申請，事後無法要求雇主要資遣時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：

雇主要資遣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，為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

(現已改制為勞動部)

Question

=8

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。…。

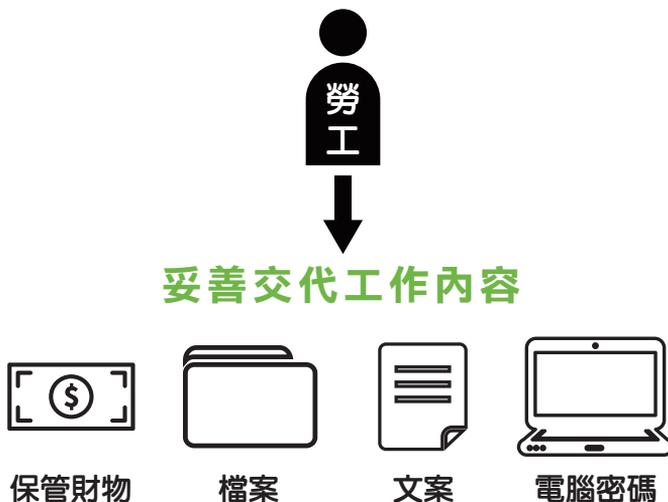
Question

=9

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



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，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為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、雇主為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。

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