

勞動條件檢查執行重點

主講：雲林縣政府勞工處



大 綱

- 105年新工時規定修正重點
- 現行工時制度
- 工資
- 促進就業平等措施

105年新工時規定修正重點

- 1. 原雇主應置備「勞工簽到簿或出勤卡」之規定修正為「出勤紀錄」**修正**第一項**法定工時**
- 2. 提高出勤紀錄保存年限至5年並提高罰則（9~45萬）（**修正**第四項）
- 3. 勞工得向雇主申請其出勤紀錄副本或影本。
新增第六項
- 4. 雇主不得因法定正常工作時間縮減而減少勞工工資。
- 5. 勞工因照顧家庭成員需要，得與雇主協商調整工作起迄時間

工作時間

正常工作時間

延長工作時間

第84條之1

休假日(國定假日)

特別休假

請假

休息時間

例假

工作時間之定義

- 指勞工在雇主指揮監督下所受拘束之時間，包括實際工作時間與待命工作時間。
- 不包括不受雇主支配拘束之休息時間。
- 法定工作時間（勞基法第30條第1項）
- 約定工作時間（勞雇雙方以勞動契約約定每日或每週應給付勞務之總時間）

（台灣高等法院台中分院104年度勞上易字第19號民事判決）

工作時間的認定

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	<ul style="list-style-type: none">● 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

工作時間的認定(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

- 跨越2曆日的計算：正常工作時間的起迄時間如有跨越2曆日者，其工作時間應合併計算，視為同一個曆日，例如：夜班工作時間自今日下午8點起至翌日4點，則工作時間應視為一天的8小時。
- 在不同場所工作：勞工於同事業單位或同雇主所屬不同事業單位之場所工作，各場所之工作時間應合併計算，並加計往來必要之交通時間。

勞工出勤記錄應由雇主負舉證責任

- 勞基法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年」。（罰則9~45萬）
- 勞基法第30條第6項規定：「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止」。（罰則2~30萬）
- 勞基法第30條第7項規定：「勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」（罰則2~30萬）

彈性工時

- 勞基法第30條第8項增訂：「第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。」
- 性別工作平等法第19條規定：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為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。」

現行工時制度

- 自105年1月1日起法定正常工時每週40小時。
- 二週彈性工時
- 四週彈性工時
- 八週彈性工時
- 延長工時（加班）
- ※ 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方可實施。

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	每週至少1天 (七休一)	<u>每2週至少2天</u>	每週至少1天 (七休一)

雇主實施彈性工時應公告周知

勞基法施行細則第20條規定：

依本法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項第一款至第三款或第三十二條第一項至第三項規定變更勞工正常工作時間、例假或延長工作時間者，雇主應即公告周知。

議題探討 - 部分工時勞工能變形嗎？

Q

僱主與部分工時勞工免免約明每週正常工時為20小時、並稱採排班制且實施四周彈性工時，使每日正常工時最高為10小時，則免免每日工時第9至第10小時部分，可不算加班？

A

部分工時勞工工作時間相較於全時勞工已有相當程度縮減，依第30條第1項規定，已足使僱主彈性安排勞工之出勤模式，爰部分工時勞工無得適用彈性工時規定。

延長工時之一般規定

- 要件及程序：
 - ✓ 僱主有需要
 - ✓ 工會同意，無工會者，經勞資會議同意
 - ✓ 個別勞工同意
 - 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，且僱主已給加班費，亦屬違法。

法定延長工作時間定義

- 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。（細則§20-1）
- 但依勞動基準法第30條第2項（二週彈性工時）、第3項（八週彈性工時）或第30條之1第1項第1款（四週彈性工時）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。

延長工時之特殊規定

- 要件、程序及義務：
 - ✓ 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。
 - ✓ 應於事後補給勞工至少12小時之休息。
- 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。

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。但實行輪班制或其工作有連續性(如司機在外駕車)或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。
- 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，雇主應依法給付延時工資。違法部分仍應處罰。

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。前開休息時間之長短，應視工作繁重程度及勞工體能狀況由勞雇自行約定。但低於8小時難謂讓勞工得以恢復原有體力。
- 因天災、事變或突發事件使勞工延長工時者，於工作終止後至再工作前，至少應有12小時之休息時間。

各種假日

➤ 每週例假

- ✓ 勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。
- ✓ 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)

▶ 節日假 (勞基法施行細則第23條明定節日)

- ✓ 勞基法第37條規定紀念日、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。

全年12天國定假日：

- 1.中華民國開國紀念日：一月一日。
- 2.和平紀念日：二月二十八日。
- 3.國慶日：十月十日。
- 4.五月一日勞動節。
- 5.春節：農曆一月一日至一月三日。
- 6.兒童節：四月四日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。
- 7.民族掃墓節：定於清明日。
- 8.端午節：農曆五月五日。
- 9.中秋節：農曆八月十五日。
- 10.農曆除夕：農曆十二月之末日。

節日補假原則明確

- 自104年1月1日起凡勞動基準法第37條及其施行細則第23條規定應放假日，除原有遇勞工之例假應予補休之規定外，凡是其他無須出勤之休息日，亦應於其他工作日補休。

(勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號令釋參照)

- 新增勞動基準法施行細則第23條之1，明定自105年1月1日起，勞動基準法第37條所定休假（不包括選舉罷免投票日），遇到勞工之例假及法定正常工作時間修正縮減致無庸出勤之時間，均應補休。補休之方式及排定，由勞雇雙方協商。

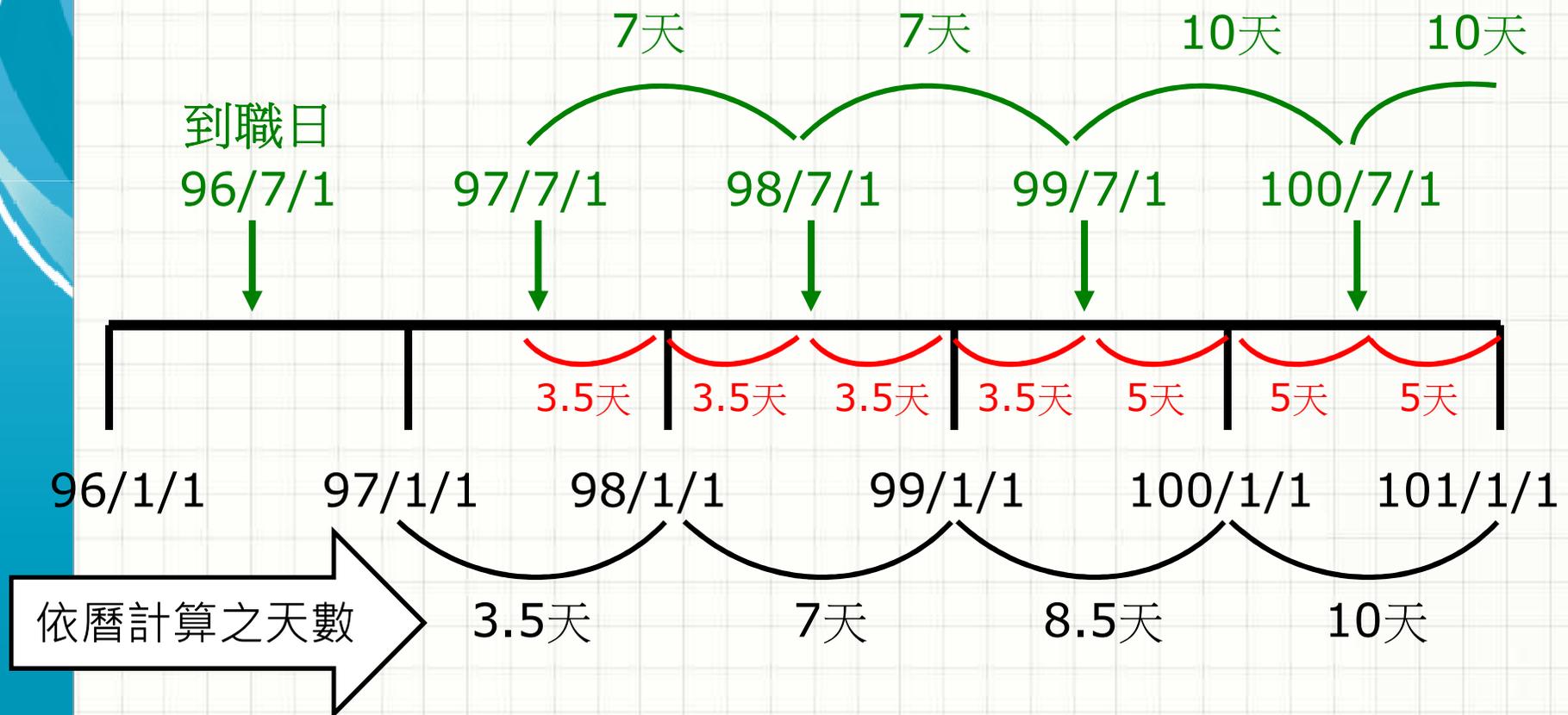
各種假日(續2)

➤ 特別休假

- ✓ 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一年之翌日起，每年應依勞基法第38條規定給予特別休假。
- ✓ 特別休假日毋須出勤，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。

特別休假依曆計算

例：勞工於96/07/01到職，可休特別休假日數



特別休假未休畢雇主應否給付工資？

- 因年度終結或終止契約而未休特別休假者，其因可歸責於雇主之事由致未休畢之日數，雇主應發給工資。
- 勞工如欲於契約終止前休完未休之特別休假，應與雇主協商。
- 年度未休日數可經勞資協商，保留至次一年度休畢。

停止假期之特殊規定

因天災、事變或突發事件，雇主停止勞工第36條至第38條(例假、國定假日及特別休假)之假期，工資加倍發給，並應於事後補假。又應於事後24小時內報請當地主管機關核備。

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（一次給足為原則）。	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</u> ，併入住院傷病假計算。	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

(勞動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(續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。

新流感(HONN)出勤管理

- 勞工非因職業上原因感染「新流感」，得請普通傷病假。
- 勞工因職業上原因感染「新流感」，如經認定為職業災害，應給予公傷病假，並應依勞動基準法第59條規定予以補償。
- 勞工未感染「新流感」，但雇主認為勞工有感染之虞，而要求勞工不出勤，係屬受領勞務遲延，雇主仍應給付工資。
- 勞工雖有感冒或發燒症狀，惟如可提供勞務，雇主不得強迫勞工請病假，如強迫勞工請假，係受領勞務遲延，仍應給付工資。但勞工亦可請普通傷病假

新流感(HONN)出勤管理

- 僱主不得要求勞工需提出HONN快篩陰性證明後始得進入工作場所。其因而拒絕勞工出勤服勞務者，僱主仍應給付工資。
- 勞工子女因停課致勞工需親自照顧者，可請家庭照顧假，父母雙方可分別請假，僱主不得拒絕，且不得視為缺勤而影響全勤獎金、考績或為其他不利之處分。勞工如未能請家庭照顧假時，得請事假或特別休假。

無薪休假？

- 現行法令並無所謂「無薪休假」或「行政假」，雇主並無恣為決定之權利。
- 工資工時由勞資雙方議定，如因可歸責於雇主之原因停工，勞工仍得依原約請求報酬。
- 雇主如因景氣因素有減少工時並比例減少工資之必要，應與勞工重新協商合致，不得逕自排定「無薪休假」。

無薪休假？注意！

- 應與個別勞工協商(可參考協議書範例)。
- 應向當地主管機關通報。
- 按月計酬者仍不得低於基本工資數額。
- 無薪休假日要求勞工出勤仍應照原約定給付工資。
- 如遇勞工請產假，仍應依原約定工資給付。
- 無薪休假期間不列入平均工資計算期間(例如六個月內曾有無薪假12日，即再向前逆推12日)。

(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「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

11月5日 契約終止日

11月4日 平均工資起算日

逆推
6
個月

5月5日 相對日之翌日

(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）

(三) 工資給付原則



(四) 平日每小時工資額(加班費)

勞動基準法
第24條

8小時

正常工作時間

2小時

延長工作時間第1~第2
小時加給三分之一

2小時

延長工作時間第3~第4
個小時，加給三分之二

(五) 平日每小時工資額(加班費)

如何算出平日每小時工資額

- 應視勞動契約之內容而定。按月計酬者得以原約定月薪給付總額（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以240小時計算。
- 「平日每小時工資額」 = 月薪總額 ÷ 30日 ÷ 8小時

(五) 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（放棄工資），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

(六) 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

(七) 假日出勤工資計算-休息日

未逾法定正常工時

- 工資應由勞雇雙方協商定之

逾法定正常工時者

- 依第24條規定加成給付

變形工時已將工時分配於其他工作日者

- 依第24條規定給

調移第37條之休假日

- 於調移休假日時數以內者，加倍發給。逾法定正常工時者，依第24條規定

逾法定正常工時4小時

- 法未明定，由勞資協商，惟不可低於第24條第2款標準

性別工作平等法（共七章、40條）

促進工作平等措施（§14- § 25）

- 性別工作平等法訂有各項促進性別工作平等措施，包括：生理假、產假、安胎休養、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪、哺乳時間、減少或調整工作時間、家庭照顧假、哺(集)乳室、托兒設施或措施等。
- 受僱者申請相關假別，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。（不包含生理假）

1.生理假

- 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。
- 併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。
- 僱主不得拒絕受僱者請生理假

訴願人主張「○君前1天主動告知隔天要去參加小朋友畢業典禮，所以主管判斷並非真實之生理假請求才予以拒絕」，縱然屬實，亦與○君當日是否確為生理日並無直接相關，仍難遽認○君所請生理假非為真實，故訴願人此部分主張，尚難逕予採認。

2.產假

- 僱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
- 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

2.1 產假期間及薪資計算

- 產假期間之計算，應依曆連續計算。
- 產假最遲自生產之日起算。倘勞雇雙方約定優於法令，從其規定。
- 產假薪資，以勞動基準法而言，該法並無一星期及五日之產假規定，基此，適用勞動基準法之勞工，如依性別工作平等法請求一星期或五日之產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 至於不適用勞動基準法之受僱者，產假期間之薪資，則依相關法令之規定或勞動契約之約定辦理。

2.2分娩定義

- 勞動基準法第50條及性別工作平等法第15條所
- 稱「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊
- 娠20週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠20週以
- 下產出胎兒為「流產」。
- 衛生福利部函釋：按照醫學上之定義，**懷孕滿**
- **20週**產出胎兒為『分娩』，懷孕未滿20週而產
- 出胎兒則為『流產』。

2.4安胎休養

- 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。
- 適用勞動基準法之受僱者，依勞工請假規則第4條規定，經醫師診斷，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。

3.產檢假

- 受僱者妊娠期間，僱主應給予產檢假五日。
- 產檢假可以「半日」或「小時」為請假單位嗎？

本部104.5.29 勞動條4字第1040130594號令：

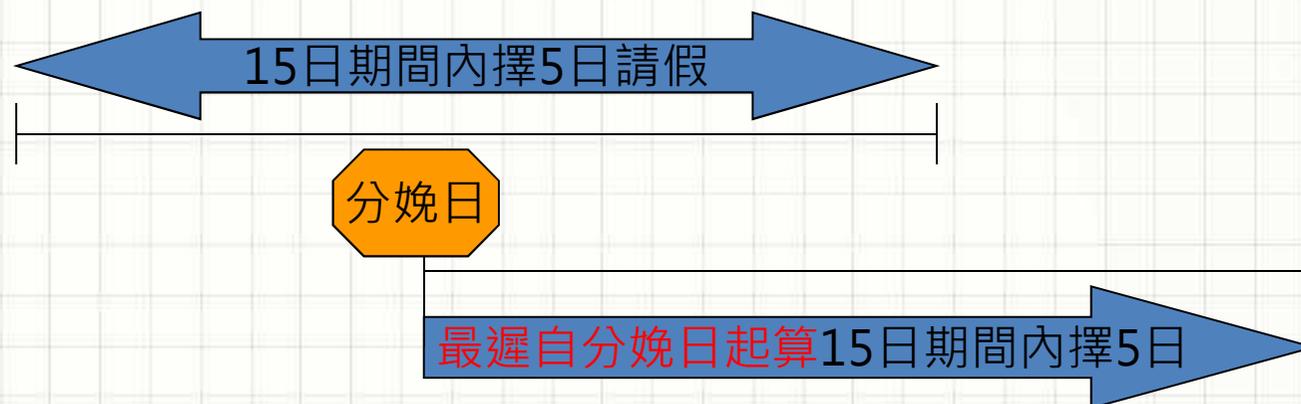
考量產前檢查所需次數及時間，爰受僱者確有產檢之事實及需求，以「半日」為請假單位，僱主不得拒絕。受僱者如選擇以「小時」為請假單位，亦無不可。

若以小時計，「5日」之計算得以每日8小時乘以5，共計40小時計給之。

受僱者擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。本解釋令自即日生效。

4. 陪產假

- 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假5日。
- 陪產假請假區間：受僱者應於**配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內**，擇其中之5日請假。



5.1 育嬰留職停薪

- 受僱者任職**滿6個月**後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該**子女滿3歲止**，**但不得逾2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2年**為限。
- 依法令規定與收養兒童先行共同生活，共同生活期間可申請育嬰留職停薪。

5.2 育嬰留職停薪

- 受僱者之配偶尚未就業，除有正當理由外，不得申請。「**正當理由**」之判斷，**因依個案情形而有不同，故仍應依個案事實認定。**
- 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。

5.3 僱主同意任職未滿6個月申請育嬰留職停薪，可否繼續加保？

➤ 勞動部104.4.27勞動條4字第1040130693號令：

僱主優於本法第十六條第一項規定，同意受僱者任職未滿六個月申請育嬰留職停薪者，該等人員育嬰留職停薪期間社會保險及原由僱主負擔之保險費，適用本法第十六條第二項之規定，本解釋令自即日生效。

5.4育嬰留職停薪復職

- ▶ 受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：
 - 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
 - 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 - 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

5.5 育嬰留職停薪復職

- 僱主因前項各款原因未能使受僱者復職時，**應於30日前通知之**，並應依法定標準發給資遣費或退休金。
- 復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。
- **受僱者可否要求提前或延後復職？**
受僱者得與僱主協商提前或延後復職。

育嬰留職停薪期間有無全勤獎金？

- 本部104.5.27勞動條4字第1040130878號令查育嬰留職停薪係勞動契約暫時中止履行之狀態，受僱者依法免除該期間之出勤義務，雇主不須給付工資。
倘勞雇雙方約定之工資項目有全勤獎金者，其育嬰留職停薪**全月未出勤期間，不須給付全勤獎金**。但其留職停薪前後**非足月提供勞務之期間**，雇主仍應就受僱者出勤提供勞務之情形，**依比例給付全勤獎金**。本解釋令自即日生效。

育嬰留職停薪期間有無考核？

- 本部103.6.4勞動條4字第1030130979-1號函

基於「勞務提供程度之差異」，於工作規則或勞動契約中訂定或約定是否給予考績以及考核之標準及方式，尚非不可，惟不得以「是否申請育嬰留職停薪之事實」為判斷依據。

應就受僱者於服務年度內提供勞務之部分進行考核。至雇主未予全年未出勤之育嬰留職停薪者是年考績，尚難認屬不利之處分。

三節獎金發放係以「在職與否」做為發放依據，是否違反性別工作平等法呢？

- 答案若事業單位三節獎金係因民俗節慶於「特定期日」所發給，以「在職與否」做為核發獎金之依據，尚無違反性別工作平等法第21條規定雇主不得為其他不利之處分之虞。惟各該事業單位三節獎金是否屬節金性質，仍應依個案事實認定。

6. 哺乳時間

- 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。
- 受僱者親自哺乳之場所如事業單位內有哺乳集乳設施，受僱者宜盡量使用，若無，受僱者離開工作場所進行哺乳行為，尚無不可。

7.減少或調整工作時間

- 受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
 - 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。
- 所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。
- 受僱於採輪班制工作之事業單位勞工，在不影響業務之正常運作下，應於勞雇雙方勞動契約所約定之原有勞動條件及工作時間範圍予以調整。

8.家庭照顧假

- 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。
- 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
- 受僱者之配偶尚未就業，除有正當理由外，不得申請。
- 適用勞動基準法之受僱者，依勞工請假規則第7條規定，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14日。事假期間不給工資。

僱主可以拒絕受僱者請相關假別嗎？

- 受僱者依本法第14至20條之規定為請求時，僱主不得拒絕，亦不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

PS：

生理假、產假、安胎休養、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪、哺乳時間、減少或調整工作時間、家庭照顧假。



感謝您的聆聽