



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



——工資篇

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？



工資篇

- Q01** 面試時雇主說每月工資24,000元，外加全勤獎金1,000元，另外每個月第1個週六要加班半天，再加給1,200元加班費。結果上個月有一天遲到1小時，全勤獎金就沒了，比規定的基本工資還要少，這樣對嗎？不過如果包含週六加班半天的加班費總數就大於基本工資了，這樣合法嗎？ **1**
-
- Q02** 我在賣場擔任養生食品銷售人員，每日工時8小時，週休二日，每個月固定工資24,000元，外加全勤獎金1,000元，伙食津貼2,000元，個人銷售業績部分，依照個人銷售營業額可以抽成2%，團體銷售業績則是看全店當月營業額，每30萬可以再拿到1,000元團體績效獎金，上個月我在平日每天加班2小時共加班20小時，休息日加班4小時，雙十節出勤6小時，個人銷售業績12萬，團體銷售業績120萬，請問公司應該發給我的加班費是多少？ **3**
-
- Q03** 我們公司一個勞工本來說好休息日要來加8小時的班，結果下午突然身體不適，最後只做5個小時，當天工資要怎麼算給他？需要請他請3小時的假嗎？ **5**
-
- Q04** 我在公司擔任倉管人員，日前一批冷凍食品保存不當造成食物損壞，公司認為身為倉管人員的我要負全責，要從我每個月薪水裡扣3,000元，為期1年，我該怎麼辦？ **6**
-
- Q05** 公司規定請事假跟病假，都是扣一天薪水，這樣合理嗎？另外如果有全勤獎金的話，算起來實際扣的比一天的薪水還要高，這樣合理嗎？ **7**
-
- Q06** 公司固定每月5號發薪水，但這個月5號剛好遇到星期日公司沒上班，結果公司拖到星期一也就是6號才發薪，請問這樣有沒有違法？ **9**
-
- Q07** 本來跟公司說好，在外面跑業務時開公司的車，但油資部分是要我們先墊之後再實報實銷，但最近因為跟雇主鬧翻了，公司卻突然將油資改成依照出勤日數定額補貼，可是卻比我墊出去的錢還少，這樣應該算違法吧？ **10**
-
- Q08** 我居住的縣市已宣布明天因為颱風的關係停止上班上課，但我工作的縣市卻是正常上班上課，假如公司要求出勤，是否要給予加倍工資？若當天真的因為風大雨大不出勤，當天工資怎麼算？公司會不會記我曠職？ **11**

Question

4

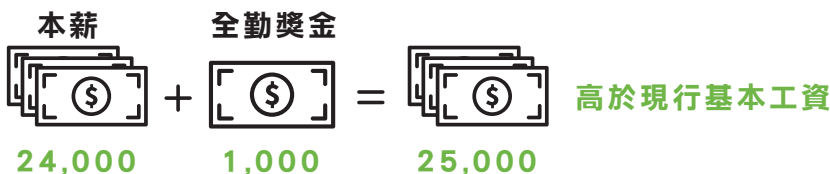
面試時雇主說每個月工資24,000元，外加全勤獎金1,000元，另外每個月第1個週六要加班半天，再加給1,200元加班費。結果上個月有一天遲到1小時，全勤獎金就沒了，比規定的基本工資還要少，這樣對嗎？不過如果包含週六加班半天的加班費總數就大於基本工資了，這樣合法嗎？

基本工資是指勞工在「**正常工作時間**」內所得報酬的最低標準，**凡符合勞動基準法所定「工資」定義之項目，均可納入，如職務加給、里程津貼、績效獎金等等**，當然也**包括全勤獎金**，但因為指的是「**正常工作時間**」內的所得，所以**加班費不能被包括在內**。另外雇主幫勞工投保勞工保險與全民健康保險，勞工是要付部分負擔的，且依法是**由投保單位「代」為扣繳**，所以如果約定薪資已等同或高於基本工資，即使因為減去勞、健保代扣繳款項而導致勞工實際領到的工資低於現行每月基本工資之24,000元，也是合理的。

至於勞工如果遲到或請假，因沒有提供勞務，則其「**實際工作時間**」也不能低於基本工資，如勞工因遲到1小時，那麼當月薪資若低於23,900元（24,000元-24,000/240）時，就有未達基本工資的情形。

依照案例的狀況，工資結構為24,000元本薪加上1,000元全勤獎金，合計25,000元，是高於現行基本工資，但如果遲到1小時，公司連同全勤獎金也不給，實際僅給予23,896元（25,000元-25,000/240-1,000元）就低於基本工資了，**即使公司當月有給加班費1,200元，使勞工實際所領工資為25,096元（23,896元+1,200元），但因為加班費不是「正常工作時間」內所得的報酬，所以還是違反規定。**

依案例：



低於基本工資
違反規定

遲到
1小時

= 實際僅給予23,896（25,000元-25,000/240-1,000元）



(一)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。

(二)勞工保險條例第16條第1項：

勞工保險保險費依左列規定，按月繳納：一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納。二、第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人，其自行負擔之保險費，應按月向其所屬投保單位繳納，於次月底前繳清，所屬投保單位應於再次月底前，負責彙繳保險人。三、第九條之一規定之被保險人，其應繳之保險費，應按月向其原投保單位或勞工團體繳納，由原投保單位或勞工團體於次月底前負責彙繳保險人。

(三)全民健康保險法第30條第1項：

第十八條及第二十三條規定之保險費，依下列規定，按月繳納：一、第一類被保險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳納。二、第二類、第三類及第六類被保險人應自付之保險費，按月向其投保單位繳納，投保單位應於次月底前，負責彙繳保險人。三、第五類被保險人之保險費，由應補助保險費之中央社政主管機關，於當月五日前撥付保險人。四、第一類至第四類及第六類保險對象之保險費，應由各機關補助部分，每半年一次於一月底及七月底前預撥保險人，於年底時結算。

(四)勞動基準法施行細則第11條：

本法第二十一條所稱基本工資，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。

(五)行政院勞工委員會82年6月30日台勞動二字第34335號函

(現已改制為勞動部)

(六)行政院勞工委員會77年7月26日(77)台勞動二字第14423號函

(現已改制為勞動部)

Question

=5

我在賣場擔任養生食品銷售人員，每日工時8小時，週休二日，每個月固定工資24,000元，外加全勤獎金1,000元，伙食津貼2,000元，個人銷售業績部分，依照個人銷售營業額可以抽成2%，團體銷售業績則是看全店當月營業額，每30萬可以再拿到1,000元團體績效獎金，上個月我在平日每天加班2小時共加班20小時，休息日加班4小時，雙十節出勤6小時，個人銷售業績12萬，團體銷售業績120萬，請問公司應該發給我的加班費是多少？

計算加班費依序要先算出勞工「**平日每小時工資額**」後，再確認應加乘倍數與加班時數後才能算出來。

平日每小時工資額係指勞工在正常工作時間內每小時所得之報酬，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。

如果勞工工資結構單純，每月支領工資固定，如案例內為27,000元，則平日每小時工資額為27,000元÷每月30日÷每日8小時，得出平日每小時工資額為112.5元，平常日加班2小時以內，每小時應加給三分之一，再加班逾2小時，每小時應加給三分之二。休息日出勤2小時以內，每小時應加給一又三分之一，再加班逾2小時，每小時應加給一又三分之二。國定假日出勤於法定正常工作時間（8小時）內，再加給1日工資。

但如果工資結構比較複雜，如有依業績計算之績效獎金加上有加班情形，就會產生到底績效獎金有多少是正常工作時間產生，有多少是非正常工作時間產生的問題，具體作法應先**確認業績獎金到底能不能分割**。

如案內所述個人銷售業績，是依個人銷售產品的營業額直接加乘2%計算，可以透過銷售紀錄或開立發票，確認有多少營業額是在正常工時內銷售，多少是在加班期間銷售；其中，**凡屬在「在正常工時內銷售」的業績獎金，必須列計於平日每小時工資額之推計數中**，至於加班期間所獲致的工資，無須計入。例如當月12萬業績有8萬元是在正常工時內銷售，則個人銷售業績中之1,600元（80,000元×2%）須計入平日每小時工資額。

$$\begin{array}{ccccccc} \text{全薪} & \div & \text{每月30日} & \div & \text{平日8小時} & = & \text{平日每小時工資額} \end{array}$$

另案內之團體銷售業績如果係依全店當月業績總額，採級距換算，除了勞工本人之外，還有其他的銷售業績計入其中，而且採級距換算，所以也難以明確釐清有多少是正常工時內之所得，這時候應該以**勞工全月正常工作時間佔全部工作時間之比例推計之**。例如，4,000元(120萬÷30萬×1000元)，如果當月正常工時為174小時，非正常工時出勤計30小時（平日加班20小時、休息日加班4小時、雙十節出勤6小時），則其中4,000元的85.29%（ $174 \div (174+30)$ ），即3,412元應計入平日每小時工資額之中。

- 總結來說，本案勞工當月之正常工時內所得為：

$27,000+1,600+3,412=32,012$ 元

據此推計之平日每小時工資額為 $32,012 \div 240=133.38$ 元

以上，各日之加班費（包括平日、休息日及國定假日出勤）

共計應不得低於5,425元。

勞工若對於加班費計算有疑義，可至勞動部加班費試算系統查詢。

網址<https://labweb.mol.gov.tw/>

▶ 參考資料



(一)勞動基準法第24條：

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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

(二)勞動基準法第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工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

(三)行政院勞工委員會90年6月26日台90勞動二字第0026202號函

(現已改制為勞動部)

(四)行政院勞工委員會77年7月15日(77)台勞動二字第14007號函

(現已改制為勞動部)

Question

=6

我們公司一個勞工本來說好休息日要來加8小時的班，結果下午突然身體不適，最後只做5個小時，當天工資要怎麼算給他？需要請他請3小時的假嗎？

勞資雙方如果本來已經約定好於休息日出勤8小時，但勞工到勤後因故未能完成原約定時數，當日出勤已到工時段工資，應依同法第24條第2項規定計算，剩餘時數除了可以經勞雇雙方協商**解除出勤義務**外，勞工如按其因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假，**請假時段應按休息日加成後之工資標準依法計給**。為免勞資間產生爭議，宜於團體協約、勞動契約或工作規則中規（約）定處理方式（包括告知程序、是否需請假等），以供勞資雙方有所遵循。

是否
請假

團體
協約

勞動
契約

工作
規則

告知
程序

以供勞資雙方有所遵循

▶ 參考資料

(一) 勞動基準法第24條第2項：

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

(二) 勞動部107年3月14日勞動條2字第1070130381號函

Question

07

我在公司擔任倉管人員，日前一批冷凍食品保存不當造成食物損壞，公司認為身為倉管人員的我要負全責，要從我每個月薪水裡扣3,000元，為期1年，我該怎麼辦？

工資是勞工提供勞務之所得，也是勞工及其家屬賴以維生的憑藉，**依法應全額直接給付勞工**。如果因為勞工於工作中故意或過失損壞產品或造成雇主損失，對於責任歸屬、賠償金額及清償方式，如未能達成協議，就應該循司法途徑解決，**雇主絕對不可以逕自決定從工資中扣發**。勞動基準法第22條第2項的後段雖有「**勞資雙方另有約定不在此限**」的但書，但也僅限於勞雇雙方**均無爭議**，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言(如工會會費)；**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**。



勞資雙方
另有約定
不在此限



▶ 參考資料

(一)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。

(二)勞動基準法第26條：

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

(三)勞動部104年11月11日勞動條2字第1040027481號書函

(四)行政院勞工委員會82年1月5日(82)台勞動一字第50325號函

(現已改制為勞動部)

(五)內政部75年9月2日(75)台內勞字第432567號函

Question

=8

公司規定請事假跟病假，都是扣一天薪水，這樣合理嗎？另外如果有全勤獎金的話，算起來實際扣的比一天的薪水還要高，這樣合理嗎？

勞工請**普通傷病假（無論住院或未住院）1年內就未超過30日部分**，**工資應折半發給**，而有事故必須親自處理的話，可以請事假，但事假期間雇主是可以不給工資的。**如果公司已經事先明訂，勞工若全月無遲到、請事、病假或曠職等情形發生，才發給全勤獎金的話，那麼勞工有前述狀況時，公司依約定不發給全勤獎金並沒有違法，但還是不可以違反基本工資的規定。**



普通傷病假

一年內未超過30日



工資應折半發給

此外，必須要提醒的是，對於公司發給全勤獎金的條件一定要妥善向勞工說明，而且為了避免爭議還是事前在勞動契約先行約定為宜，例如勞工採計不發給全勤獎金的條件是按照遲到或請假的次數或者是按累計時間，發給方式是一次遲到或請假就不給，抑或是依照次數遞減發給的數額等。另外很重要的是，**如果勞工申請的是生理假、產假、產檢假、陪產假、安胎假休養請假、家庭照顧假等性別工作平等法規定的假別，以及因天災且符合特定條件而無法到勤時，因為法令已有明定不可視為缺勤，勞工申請這些假別時，雇主要特別注意，不可扣全勤獎金。**再者，對於**國定假日與特別休假**，因為是勞工既有的權利，雇主當然也不能因為勞工休這些假別而認為勞工缺勤。

▶ 參考資料



(一)勞動準法第43條：

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。

(二)勞工請假規則第4條：

勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。二、住院者，二年內合計不得超過一年。三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。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。普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。

(三)勞工請假規則第7條：

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十四日。事假期間不給工資。

(四)性別工作平等法第14條：

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

(五)性別工作平等法第21條：

受僱者依前7條(性別工作平等法第14條至第20條)之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，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。

(六)天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第6點：

天然災害發生時（後），有下列情形之一者，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分：

- （一）勞工工作所在地經轄區首長依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」（以下稱作業辦法）規定通報停止辦公，勞工因而未出勤時。
- （二）勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟勞工確因颱風、洪水、地震等因素阻塞交通致延遲到工或未能出勤時。
- （三）勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟其居住地區或其正常上（下）班必經地區，經該管轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，致未出勤時。

(七)行政院勞工委員會76年10月16日(76)台勞動字第4560號函

(現已改制為勞動部)

Question

6

公司固定每月5號發薪水，但這個月5號剛好遇到星期日公司沒上班，結果公司拖到星期一也就是6號才發薪，請問這樣有沒有違法？

因為工資之發放數額、日期、次數等都是勞動契約應該要議定事項，為免爭議，應該要由勞資雙方妥為協商才好。如勞資雙方真的沒有就此情形進行約定，勞動法令雖然沒有規範，但依照**民法第122條規定，如雇主於例假日或國定假日之次日發放還是可行的**。然而，現在雇主大多透過銀行轉帳薪資，縱使遇到星期例假，技術上仍可設定在原發放日發放，建議雇主準時或提前發給。



▶ 參考資料

- (一)勞動基準法第23條第1項「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。」
- (二)民法第122條「於一定期日或期間內，應為意思表示或給付者，其期日或其期間之末日，為星期日、紀念日或其他休息日時，以其休息日之次日代之。」

Question



本來跟公司說好，在外面跑業務時開公司的車，但油資部分是要我們先墊之後再實報實銷，但最近因為跟雇主鬧翻了，公司卻突然將油資改成依照出勤日數定額補貼，可是卻比我墊出去的錢還少，這樣應該算違法吧？

勞動基準法對於工資的定義是「**勞工因『工作』而獲得報酬**」，像油資這類拿單據實報實銷的錢，比較難認是工資，所以建議還是透過調解或者是司法途徑解決爭議。另外如婚喪喜慶的賀禮跟奠儀、節金、年終獎金等，是因民間約定俗成，屬福利事項，一般也不會認屬工資。另外，因為勞動基準法第2條第3款的末段有提到「經常性給與」一詞，所以偶有雇主誤解說，發的某筆獎金不是每個月常態性發給，或每個月發放的數額不一樣，認為沒有經常性，所以主張不是工資，**這是相當嚴重的誤解**，重點還是要回過頭來看發給的原因跟工作的對價關係。

▶ 參考資料

(一)勞動基準法第2條第3款：

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」。

(二)勞動基準法施行細則第10條：

本法第二條第三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。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接自顧客之服務費。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。

(三)行政院勞工委員會85年2月10日勞動2字第103252號函

(現已改制為勞動部)

Question



我居住的縣市已宣布明天因為颱風的關係停止上班上課，但我工作的縣市卻是正常上班上課，假如公司要求出勤，是否要給予加倍工資？若當天真的因為風大雨大不出勤，當天工資怎麼算？公司會不會記我曠職？

天然災害發生時，勞工工作地、居住地區或正常上下班所經過的地區，只要經轄區首長宣布停止上班而勞工未出勤時，或雖然沒有宣布停止上班，但確實因為交通阻塞而無法出勤時，雇主不得視為曠工、遲到或要求勞工以事假或其他假別處理，因此不能扣發全勤獎金，或因此影響年終考績等不利處分。

至於當日勞工未出勤期間工資，建議雇主仍宜照給，勞工當日如照常出勤者，除當日工資本應照給外，建議雇主宜加給工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。

如果勞工當天本來就請假(如特別休假)或為休息日、例假日、國定假日等，而又經工作地或勞工居住所在地轄區首長宣布停止上班，能不能要求雇主再行補假，法令並無明定，可由勞資雙方協商。

但如果當天是應雇主要求，而依勞動基準法第40條規定停止假期（例假、國定假日、特別休假）而出勤處理突發事件，或因天災事變之緊急事務等，停止假期期間工資應加倍發給，並事後補假，以及在24小時內通報當地主管機關核備。如果是依勞動基準法第32條第4項規定，有使勞工於休息日出勤，以處理突發事件或因天災所導致之緊急事務的話，除工資應依勞動基準法第24條第2項給付外，應於事後補給勞工適當之休息；並且必須在24小時內通知工會，如沒有工會的話，應通知當地主管機關備查。

另外，如果出勤後有發生職業安全衛生法施行細則第25條所定的「立即發生危險之虞的情況」，勞工可以在不危及其他作業的情況下，自行退避至安全場所，如果是發生這種特殊情況的話，雇主就不能免除停止作業期間之工資給付義務。





(一)勞動基準法第24條第1項第3款：

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：…三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

(二)勞動基準法第24條第2項：

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

(三)勞動基準法第32條第4項：

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。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；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。

(四)勞動基準法第40條：

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

(五)職業安全衛生法第18條：

工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。

(五)職業安全衛生法施行細則第18條：

本法第十八條第一項及第二項所稱有立即發生危險之虞時，指勞工處於需採取緊急應變或立即避難之下列情形之一：

- 一、自設備洩漏大量危害性化學品，致有發生爆炸、火災或中毒等危險之虞時。
- 二、從事河川工程、河堤、海堤或圍堰等作業，因強風、大雨或地震，致有發生危險之虞時。
- 三、從事隧道等營建工程或管溝、沉箱、沉筒、井筒等之開挖作業，因落盤、出水、崩塌或流砂侵入等，致有發生危險之虞時。
- 四、於作業場所有易燃液體之蒸氣或可燃性氣體滯留，達爆炸下限值之百分之三十以上，致有發生爆炸、火災危險之虞時。
- 五、於儲槽等內部或通風不充分之室內作業場所，致有發生中毒或窒息危險之虞時。
- 六、從事缺氧危險作業，致有發生缺氧危險之虞時。
- 七、於高度二公尺以上作業，未設置防墜設施及未使勞工使用適當之個人防護具，致有發生墜落危險之虞時。
- 八、於道路或鄰接道路從事作業，未採取管制措施及未設置安全防護設施，致有發生危險之虞時。
- 九、其他經中央主管機關指定公告有發生危險之虞時之情形。

(六)天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點

(七)勞動部107年3月14日勞動條2字第1070130380號函

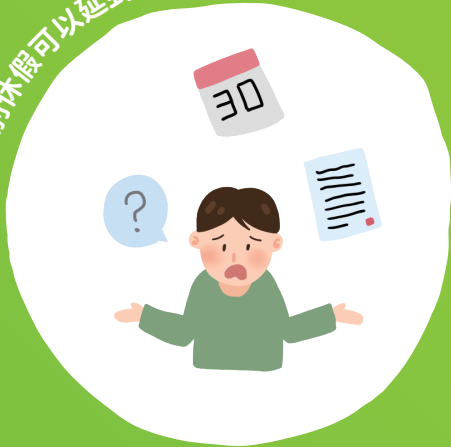
(八)行政院勞工委員會76年10月16日(76)台勞動字第3928號函

(現已改制為勞動部)

(九)內政部74年3月13日(74)台內勞字第285665號函



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