

勞動條件法令概述 什麼是勞動基準法？

- ✓ 係規定勞動條件最低標準
- ✓ 對象:
 - 適用該法之行業或工作者與事業單位(例：醫生、攤販、運動業教練、球員、裁判等不適用勞基法)
 - 具勞雇關係者(例：承攬關係不適用)

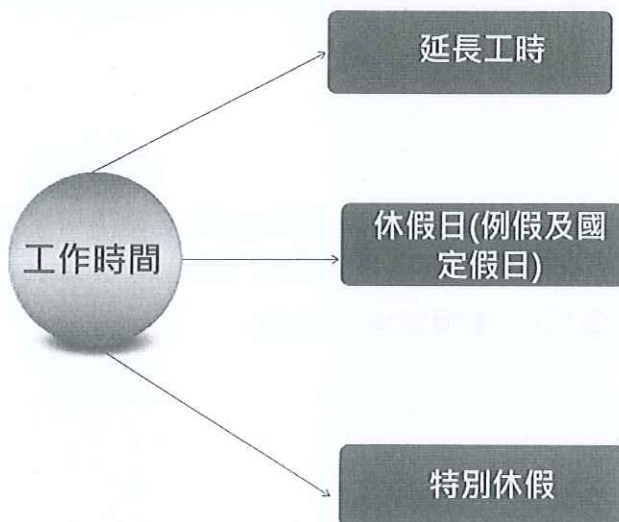
1

勞工、雇主定義

- ✓ 勞工：受雇主僱用從事工作獲工資者
- ✓ 雇主：僱用勞工之人。(事業主、事業單位經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務)
- ✓ 僱傭認定(通常)：勞務提供過程是否受指揮監督管理(從屬性)

2

內容



3

勞動條件法令概述 工作時間之定義

- ✓ 工作時間：
- 受雇主指揮監督
 - 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
 - 不包括不受雇主支配拘束之休息時間

4

工作時間認定

種類	說明
工作時間 (廣義)	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。
待命時間	勞工未從事勞務，卻處於隨時等待雇主指示命令之狀態下之時間。
備勤時間	勞工縱未從事勞務，卻處於隨時因應事件發生，準備提供勞務狀況。
候傳時間 (狹義)	勞工無停留於特定場所，僅提供聯絡方式，以便雇主傳喚。

5

工作時間之認定與計算

待命時間
早會時間
備勤時間

教育訓練時間
出差時間
準備與整頓時間

- ✓ 正常工作時間跨越二曆日者->合併計算
- ✓ 各該場所間往來必要之交通時間不可排除
- ✓ 出差、事業場所外從事工作

不易計算工作時間者->以平時之工作時間為其工作時間
實際工作時間經證明者，不在此限

6

工作時間規定

正常工時：

- 每日不得超過8小時
- 每週工作總時數不得超過40小時【勞基30-1】

延長工時：

- 每日工作時間超過8小時
- 每週工作總時數超過40小時【勞基施行細則20-1】

部分工時人員(時薪制) 仍須依上述規定核算加班費。

7

延長工時整理

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。(勞基法32-1)

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。

P.S. 假日出勤8小時內之時數不列入當月延長工時46小時

(此假日指的是例假及國定假日)

8

延長工時整理

要納入延長工時46小時

- (一) 每日工作時間超過8小時
- (二) 每週工作時間超過40小時
- (三) 休假日 (國定假日§37、特休§38) 超過正常工時
- (四) 非因天災使勞工於例假日 (§36) 工作超過每日8小時
- (五) 休息日出勤工作。

不納入延長工時46小時

- (一) 休假日(例假、國定假日等)未超過正常工時。
- (二) 因天災使勞工於例假日工作。
- (三) 非因天災使勞工於例假日工作未超過8小時

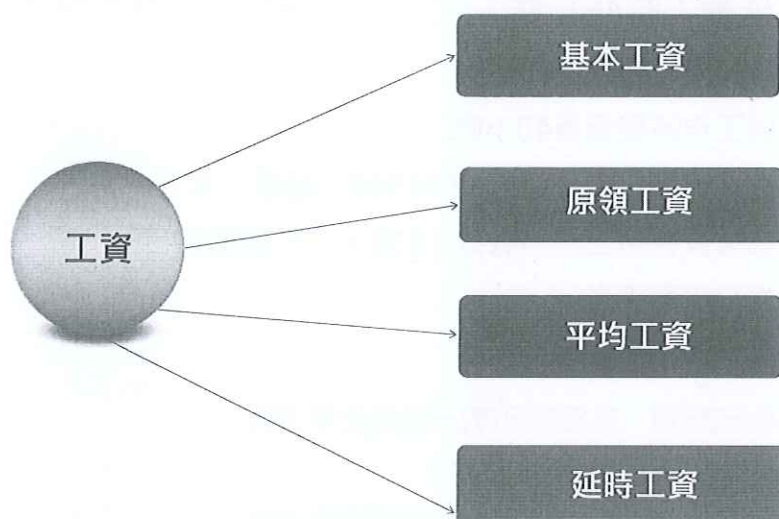
9

天然災害發生雇主應注意事項

天然災害(例颱風)發生，政府公布停止辦工，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

10

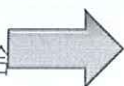
內容



11

通常被認定屬工資者

- 全勤獎金
- 績效獎金
- 銷售獎金
- XX執照津貼
- 職務津貼, 技術加給
- 夜勤津貼
- 輪班津貼
- 伙食津貼
- 外地津貼

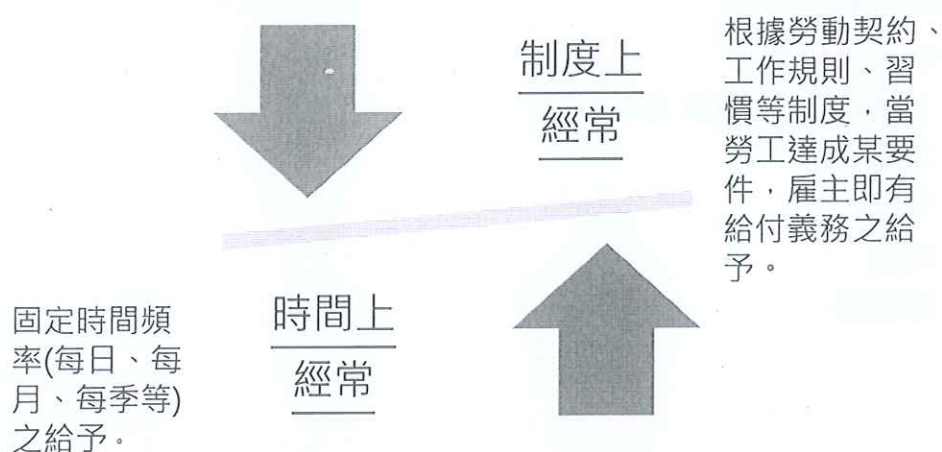


通常判斷依據

- (1) 經常性給與
- (2) 勞務之對價(跟工作有無相關)

12

何謂經常性給予



13

工資認定

勞動部	• 勞務的對價 • 經常性為輔助認定
學者、法院判決	• 制度上(如：勞動契約、工作規則等)有給予勞工義務。 • 一相當時間，於一般情況上，可經常性取得。
勞動檢查	• 勞工因有提供勞務而獲得。 • 經常性給予(按月)。

14

通常不認屬工資者

- 汽油補助費
- 汽車折舊維修費
- 年終考績獎金(依等第發給)
- 交通津貼
- 健檢補助
- 宿舍補助
- 電話費補助

15

工資區辨舉例

■ 交通津貼

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

(非屬工資)

■ 交通津貼

- 1、依職位高低給付
- 2、同職位不因住家
遠近而金額不同
- 3、住公司隔壁每月
亦領取3000元

(屬工資)

16

工資給付之方式與規定

- ✓ 基本工資
- ✓ 原領工資
 - 用於職災工資補償、假日工資(國定節日、例假日、特休、婚假、喪假、陪產假)
- ✓ 平均工資
 - 用於資遣費、退休金、職災醫療期間屆滿2年仍未痊癒之一次補償、職災殘廢補償、職災死亡補償、預告期間工資
- ✓ 加班費
 - 雇主要求勞工於正常工作時間以外工作，應給予之補償。

17

基本工資

工資由勞雇雙方議定之但不得低於基本工資【勞基法21-1】

目前法定基本工資

->月薪22,000元/月，時薪140元/小時(107年1月1日起)

僅指正常工作時間內所得之報酬，加班費(含延時工資及假日出勤工資)均不列入核計。

例：員工月薪21000元，週休2日，一個月有4天星期六需出勤加班，因此月領 $21000 + 2800(4日工資) = 23800$ 元 違法

18

原領工資與平均工資

- 任職時勞雇雙方約定工資
- 計有本薪、工作加給、競業津貼、績效獎金、全勤獎金、伙食津貼、交通津貼等項
- 事發當日前6個月所得工資總額除以該期間總日數(日平均工資)
- 為免大小月份日數導致金額爭議，得以「前6個月工資總額除以6」，求得月平均工資
- 按日、按時、按件計者，前述算值如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%計

19

平均工資

下列期間不列入平均工資計算

- 1. (如職災、資遣)發生計算事由之當日。
- 2. 因職業災害尚在醫療中者。
- 3. 到職不滿6個月產假發給半薪期間。
- 4. 公司因天災、事變等不可抗力因素暫停營運，勞工未能工作期間。
- 5. 病假半薪或超過30天病假不發薪期間。
- 6. 生理假。
- 7. 無薪假【細則第2條、勞委會】。

20

加班費計算

✓ 計算基準：平日每小時工資額

- 勞工每日在正常工作時間內每小時所獲得工資。
- 月薪制(原約定給付總額相當於240小時者)：係以月薪總額除以30再除以8。
- 平日每小時工資額=每月工資/31/8，可以嗎？
- 範例：

105/2	底薪	伙食津貼	全勤獎金	主管加給	職務加給	績效獎金	年終獎金	差旅費	總計
阿虎	26000	2400	1000	2000	1600	3000	20000	1000	57000

平日每小時工資額=？

21

加班費計算

延長工作時間		加班費計算方式
平常日	前2小時	平日每小時工資額*(1+1/3)* 加班時數
	後2小時	平日每小時工資額*(1+2/3)* 加班時數
休息日	前2小時	按平日每小時工資額另再加給 1又3分之1以上
	後6小時	按平日每小時工資額另再加給 1又3分之2以上
國定假日	出勤1~8小時	一日工資(月薪/30)
因天災、事變或突發事件而加班		平日每小時工資額*2*加班時數。 (事後另補給適當休息)

22

平日延長工時計算方式-月薪制

月薪制，月薪30,000元，平常日加班3小時

計算方式：

換算為時薪(平日每小時工資)

$$30,000 \div 30 \text{天} \div 8 \text{小時} = 125 \text{元}$$

加班費

$$\text{前2個小時} : 125 * (4/3) * 2 = 333 \text{元}$$

$$\text{超過2小時} : 125 * (5/3) * 1 = 209 \text{元}$$

$$\text{合計} : 333 + 209 = 542 \text{元}$$

23

加班費給付示意

【修法後】加班費給付基準

	一	二	三	四	五	六	日
1			+ 8H (國定假日)			+1又1/3H	本大業 事 業或突發 事件出勤 + 8H (例假)
2						+1又1/3H	
3						+1又2/3H	
4						+1又2/3H	
5						+1又2/3H	
6						+1又2/3H	
7						+1又2/3H	
8						+1又2/3H	
9	+1又1/3H		+1又1/3H			1+1又2/3H	
10	+1又1/3H		+1又1/3H			1+1又2/3H	
11	+1又2/3H		+1又2/3H			1+1又2/3H	
12	+1又2/3H		+1又2/3H			1+1又2/3H	

37條休假日

36條例例

36條休息日



24

工資給付規定

- ✓ 工資應全額直接給付勞工【勞基22-2】
- ✓ 工資清冊應保存五年【勞基23-2】
- ✓ 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用【勞基26】

常見未全額給付工資情況

- 1.員工未完成交接即離職
- 2.員工有過失造成公司損失
- 3.私人借貸
- 4.曠職
- 5.全勤獎金
- 6.遲到

25

工資-需依比例扣款

- 1.勞工曠工當日工資得不發，惟應以扣發當日工資為限

例：曠職1日扣3日工資 ➡ 違法

2. 勞工每月於正常工作時間內所得之工資，不得低於每月基本工資扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額

例：月薪為24000元(內含3000元全勤)，員工請事假1日，當月薪資為24000-3000(全勤)-800(事假1日)=20200元。

上述金額低於22000-800(事假1日)=21200元

➡ 違法

26

工資-造成損失賠償?補服勞務?

3.勞工於工作中故意或過失損壞產品或其他物品

- 循司法途徑求償
- 不得逕自扣發工資(需經勞工同意)

4.僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
仍得請求報酬。

例：勞工排定為14時上班，22時下班，雇主以當日
工工作較不忙碌為由，請員工提前於20時下
班，並扣除2小時工資。

違法

27

其他-產假薪資計算

- 產假期間工資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30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，並自即日生效【勞動部103年10月7日勞動條2字第1030131931號】

28

105年勞動基準法增訂

- 將法定正常工時由雙週84小時縮減為一週40小時，且雇主不得因上述正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由

縮短正常工時



- 勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕，如違反者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。
- 出勤記錄應記載至「分鐘」為止，且應保存「五年」。

出勤紀錄



- 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。

彈性工時



競業禁止條款限制

雇主與勞工約定「離職後競業禁止」，應符合下列要件：

- (1) 雇主有應受保護之正當營業利益
- (2) 勞工須擔任之職務能接觸或使用雇主營業秘密
- (3) 競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象，不得逾合理範圍
- (4) 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償，且合理補償不包括勞工於工作期間所受領之給付。

雇主未符合上述規定中任何一項規定，其與勞工所約定之條款無效
另明訂合理有效競業禁止條款，最長競業禁止期間不得逾2年，凡超過2年者，縮短為2年。

調職五原則

明訂雇主調動勞工工作(調動五原則)，除不得違反勞動契約之約定外，並應符合

- (1) 基於企業經營上所必需，且不得有不當動機與目的。
但法律另有規定者，從其規定；
- (2) 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；
- (3) 調動後工作為勞工體能及技術可勝任；
- (4) 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助；
- (5) 考量勞工及其家庭之生活利益。

31

最低服務年限規定 女性夜間工作

雇主有意與勞工約定最低服務年限，必需要對勞工有投入專業培訓費用成本，或提供勞工合理補償，違者其約定無效

另發生不可歸責勞工事由導致勞工提前終止勞動契約時，勞工不用負擔違約相關責任，包含違約金、損害賠償或返還訓練費用等責任

女性夜間工作

依勞動基準法第49條規定，女工不得於午後10時至翌晨6時之時間內工作，但雇主經工會或經勞資會議同意，且提供必要之安全衛生設施；方使女工於夜間工作。

32

常見申訴類型

未給付加班費 (違反勞基法第24條)

- * 公司是責任制
- * 加班費僅用本薪計算
- * 留下來是做私事
- * 加班只能補休
- * 提前至公司開會或訓練

工作過長或休假不足(違反勞基法第30條、第37條)

假日出勤未加給工資(違反勞基法第39條)

33

公司是責任制

例：某公司為責任制，無論勞工每日工作時間長短，均不發給加班費，亦不可換為補休。

違反
勞基法
第24條

34

案例說明-不可以責任制為由不發加班費

- * 勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每週正常工時不得超過40小時(勞基法第30條)
- * 超過部分應依規定加給延時工資：「延長工時在2小時以內，按平日每小時工資額外加給1/3以上，再延長工時在2小時以內者，按平日每小時工資額外加給2/3以上。...」(勞基法第24條)

35

案例說明 - 加班費計算方式

案例：某勞工月薪為24000元，換算平日每小時工資額為100元($24000/[30*8]=100$)

加班2小時內 (即工作第9.10小時)

每小時應發給加班費134元

$$100*[1+(1/3)]=134$$

再加班2小時內 (即工作第11.12小時)

每小時應發給加班費167元

$$100*[1+(2/3)]=167$$

36

加班費僅用本薪計算

例：某勞工月薪包含本薪21000元、全勤獎金1000元、職務加給2000元及業績獎金3000元，但獎金部分不計入計算基準內。

違反
勞基法
第24條

37

案例說明－加班費計算方式

按勞基法第2條及施行細則第10條規定，如獎金為每月固定發給或與勞務有對價關係，應計入平日每小時工資額之計算基準內。

案例：某勞工月薪包含本薪21000元、全勤獎金1000元、職務加給2000元及業績獎金3000元，換算平日每小時工資額為112.5元

$$(27000/[30*8]=112.5)$$

*加班2小時內，每小時應發給加班費150元

$$112.5*[1+(1/3)]=150$$

*再加班2小時內，每小時應發給加班費188元

$$112.5*[1+(2/3)]=188$$

38

留下來是做私事

例：某公司勞工之上班時間為週一至週五09:00~18:00 (含休息時間1小時)，每日工時8小時；另公司訂有加班制度，然勞工常態性下班時間超過18:00，卻從未有勞工申請加班。

違反
勞基法
第24條

39

留於辦公室不見得不是加班 加班是以發放加班費為主

- * 勞動部81年4月6日台勞動二字第09906號函釋規定，「勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務者，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍應屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」

加班是以發放加班費為主

- * 按勞動部98年5月1日勞動2字第0980011211號函釋規定「勞雇雙方不得約定於延長工時事實發生前一次向後拋棄其延長時工資請求權；至於勞工延長工作時間後，勞工可個別同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，...」

40

加班只能補休

例：某公司訂有加班制度，然該公司於到職時與勞工約定，或於公司人事規章內規定，

違反
勞基法
第24條

45

案例說明－加班申請單內勞工可自行選擇

勞工可於每次延長工作時間後，自行選擇請領加班費或申請補休

[illegible]

42

提早至公司開會或訓練

例：某公司勞工上班時間為週一至週五09:00~18:00 (含中午休息1小時)，每日正常工時8小時，然公司強制要求

(會議時間08:30~09:00)，卻未讓勞工申請加班。

違反
勞基法
第24條

43

案例說明－開會或強制參加的訓練應計為加班

* 勞動部81年1月6日台勞動二字第33866號函釋規定：
「雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第24條規定計給勞工延長工時工資。」

44

工時過長或休假不足

例：某公司勞工以排班方式出勤，每日工作時間為 ，（已含國定假日），國定假日出勤不額外給假或加給假日工資。

違反
勞基法
第30條
第37條

45

案例說明－工時過長且休假不足

*每日正常工時8小時，月休6日

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第1週	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休
第2週	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休	休
第3週	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休
第4週	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休	休

* 第1週及第3週正常工時為48小時(8小時*6日)。

* 第2週及第4週正常工時達40小時(8小時*5日)。

* 因正常工時等於或超過法令規定，已無主張國定假日調移之空間，故公司未依勞基法施行細則第23條所訂之假日給予勞工休假。

46

假日出勤未加給工資

例：某公司勞工以排班方式出勤，每日工作時間為8小時，然因工作性質，勞工每月實際僅排休8日，但未約定國定假日調移。

當勞工於5月1日(勞動節)出勤時，雇主認已給予勞工月休8日，

違反
勞基法
第39條

47

案例說明－假日出勤應加給工資

- * 因業務需要，雇主可徵得勞工於休假日出勤 (但每7日仍應給予勞工1日例假→勞基法第36條)
- * 以月薪24000元為例：
每日工資額 $24000/30=800$ 元
4日假日出勤，應加給假日工資 $800*4=3200$ 元

48