



# 108年度勞動基準法最新勞動契約 爭議案例暨修正條文說明



吳海燕 講師

Email :  
[seabirdwu@gmail.com](mailto:seabirdwu@gmail.com)

- 現任：
  1. 中華民國勞資關係服務協會常務理事
  2. 臺北市政府勞資爭議仲裁委員暨獨任仲裁人
  3. 臺北市政府勞資爭議調解委員暨獨任調解人
  4. 臺灣臺北地方法院暨士林地方法院調解委員
  5. 臺北市政府勞動局前進高校勞動法講師
- 經歷：

臺北市政府勞動局簡任專門委員、科長、府會聯絡員、股長、臺北市政府勞工教育中心主任
- 學歷：
  - ✓ 國立政治大學勞工研究所碩士
  - ✓ 文化大學勞工關係系畢業
- 考試及格類別：
  - ✓ 1.100年勞資爭議調解員認證
  - ✓ 2.81年就業服務專業人員證書(就專字第00255號)。
  - ✓ 3.78年勞工行政高考二級
  - ✓ 4.71年普通考試

# 課程大綱

- 1 前言
- 2 最新勞動契約爭議案例
- 3 **107**年勞動基準法最新修正條文說明
- 4 問題與討論

# 壹、前言

## 勞動條件最低標準

- 勞動基準法係依據我國憲法第153條，「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」的規定而制訂。
- 勞動基準法係規定勞動條件最低標準，為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進經濟發展，適用勞動基準法之勞工權益將獲得最基本之保障，凡適用該法之行業或工作者，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準。

# 勞動部新聞稿 法令執行沒有空窗期

最後異動日期：107-02-27

《勞動基準法》部分條文修正案前於1月31日經總統公布，將自107年3月1日施行。勞動部強調，令執行沒有空窗期，事業單位應依法辦理，絕不容許有違規脫法情事，也會加強勞動檢查。

勞動部表示，本次修正秉持安全與彈性之原則，堅持勞工權益「四不變」，即「正常工時不變」、「週休二日不變」、「加班總工時不變」、「加班費計算費率不變」，並考量勞動現場之實際需求，增加「四彈性」。有關「輪班換班間距」之原則11小時正式上路，配合「例假(七休一)」規定之修正，勞動部105年9月10日勞動條3字第1050132134號核釋例假安排之令釋亦將同步廢止。

勞動部進一步說明，配合法令之修正，勞動部於今(27)日公告勞動基準法施行細則修正條文、《勞動基準法》第34條第2項但書適用範圍及第36條第4項指定行業，將與《勞動基準法》修正案同步在3月1日生效。

勞動部強調，「輪班換班間距」及「例假(七休一)」例外規定之適用對象，並非一經公告即可實施；個別事業單位仍應踐行工會或勞資會議同意之程序，始得依法變更輪班換班間距及適用「例假(七休一)」例外規定。至部分團體希望指定適用「輪班換班間距」及「例假(七休一)」規定例外情形而尚未經勞動部公告者，由各目的事業主管機關再與勞雇雙方持續溝通，評估是否確有適用之必要，以落實部會合作把關之機制。

## 勞動部新聞稿 法令執行沒有空窗期

最後異動日期：107-02-27

又，勞動部業於官網首頁併就「加班彈性調整」、「休息時間例外調整」、及「例假(七休一)例外調整」建置「線上備查系統」，於3月1日正式上線，事業單位依新修正規定須報備查(即僱用勞工人數在30人以上)始完備法定程序者，可利用該「線上備查系統」(網址：<https://labcond.mol.gov.tw>)填報備查，比書面報送更為便捷。

另，有關廢止「總統辦公室、副總統辦公室及總統府秘書長辦公室工友」適用《勞動基準法》第84條之1規定、指定「攝影業中婚紗攝影業及結婚攝影業」及「大眾捷運系統運輸業」為《勞動基準法》第30條第3項(8週彈性工時)之行業、「旅行業之導遊及領隊人員」及「殯葬服務業之禮儀服務人員」為《勞動基準法》第84條之1工作者等5案，亦於今(27)日公告，並自即日生效。

勞動部再次強調，《勞動基準法》新修正條文，將自本(107)年3月1日施行，法令執行沒有空窗期，事業單位應依法辦理，絕不容許有違規脫法情事，也會加強勞動檢查。雇主如有違法情事，勞工可檢具相關事證，就近向當地勞工行政主管機關申訴，或撥打勞動部勞工諮詢申訴專線1955，以維權益。

2019.1.1起

月薪 / 23,100元

時薪 / 150元



## 工資應視勞動契約之內容

### 基本工資（月薪制）

106.1.1 21,009元

107.1.1 22,000元

108.1.1 23,000元

### 時薪制

133元

140元

150元

究竟平日每小時工資額如何計算？

應視勞動契約之內容而定

1. 月薪制：月薪 23,000元/月
2. 日薪制：應以時薪換算8小時
3. 時薪制：150元/時

## 一例一休始末

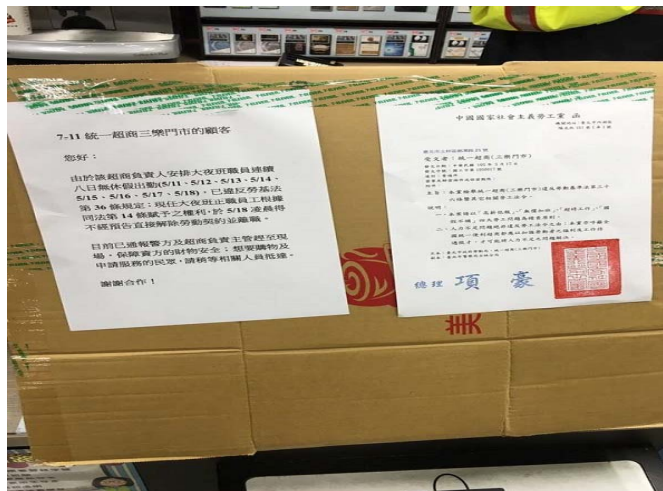
- 105/4/20立法院以勞動部顯然違反母法及法律保留原則「不予備查」，退回勞動基準法施行細則第23條修正案，要求勞動部於2個月內修正。
- 政黨輪替，新政府105/5/20就職，勞動部前郭部長宣佈讓遭退回的施行細則自動生效，自105年6月21日起，即遭刪除的七天假日恢復放假。
- 迄105年開始，1/2 暨3/29已排定為工作日，6/29勞動部公告廢止例假日可挪移函釋，8月起勞工工作6天就必須休1天。
- 105/6/30行政院刪除七天國定假日，拍版一例一休政策。
- 105/9/10行政院長林全「7休1」指示延後至105年10月1日實施。
- 105年12月23日施行休息日工作加成計算（以少算多）。
- 106年1月1日實施國定假日12暨特別休假新制等。
- 107年3月1日實施休息日工作時數核實計算加班時數（做1算1）
- 107年3月1日實施休息日工作補休以1比1計算。

## 超商員工落跑 自稱勞工黨主席臥底調查

- 105.5間，一位項姓大夜班店員疑因不滿連續上八天班無法排輪休，深夜時分留下自製「公告」後自動離職，導致超商上演「空城計」。
- 勞動局表示，臥底員工多次檢舉，超商無違反「七休一」原則。



講師 吳海燕



# 國定假日全國一致

勞動基準法第37條

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。  
中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

1. 中華民國開國紀念日 (元月一日)
2. 和平紀念日 (二月二十八日)
3. 國慶日
4. 春節 (農曆正月初一至初三)
7. 婦女、兒童節合併假日
8. 民族掃墓節
9. 端午節
10. 中秋節
11. 農曆除夕
12. 勞動節



一月	三月	九月	十月	十月	十一月	十二月
2	29	28	25	31	12	25
元旦隔日	青年節	教師節	台灣光復節	蔣中正誕辰	孫中山誕辰	行憲紀念日

※原住民歲時祭儀  
(具原住民身分者放假一日，日期依原住民委員會之公告)

# 貳、最新勞動契約爭議案例

## 勞動基準法第74條-吹哨子條款

鼓勵及保護勞工檢舉違法雇  
主。加重對違法雇主的處罰

主管或檢查機構應嚴守秘密，不得洩漏。違反者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

### 制度化

舉發內部管理不當

- ◆ 雇主不得因勞工申訴予以解僱、降調、減薪、損害其權益，或其他不利之處分。
- ◆ 雇主為前項行為之一者，無效。

違者，處以2萬-100萬元以下罰鍰，得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰至法定罰鍰最高額至150萬元

# 競業禁止條款

臺中地方法院民事判決105年度重訴字第45號

## 一、判決要旨：

### 1. 原告主張：

被告自民國95年起與原告簽訂工作契約，受聘於原告診所擔任醫師，當時被告甫自學校畢業，原告本於培養人才、惜才之心態，親自教導、訓練被告，伊與被告存有工作契約，**被告乃受聘於伊診所擔任醫師**並受惠於伊細心、無私之培養，中藥處方、藥材配製、醫術經驗與技能等。又被告接觸原告診所具高度機密之醫療、病患及客戶資料，故而簽訂「競業禁止」約款，於**離職後2年內，不得於系爭契約附圖藍筆圈選之範圍內執業，否則應賠償1000萬元**。詎被告於離職前，擅自擷取伊診所內電腦所儲存之員工薪資、病患、客戶名單、財務分析及藥材供應商等營業秘密資料，經伊發現後，立即制止與封存前開資料，嗣被告離職並已於105年1月6日開業，足見被告確已違反系爭競業禁止條款，爰依法提出本件訴訟。

# 競業禁止條款

臺中地方法院民事判決105年度重訴字第45號

系爭契約第1條約定：「乙方（即被告）在甲方（即原告）之職務名稱為醫師，是編制內專任職，除獲雙方同意，乙方不得在外兼職」、.....、第3條約定：「乙方應遵照甲方頒佈之工作規則及其他規章制度，並遵從甲方之工作指示」、.....、第8條約定：「簽訂本工作契約時，在契約期間內有關離職、解僱事項，雙方同意除遵照甲方頒佈之人事管理規則之離職解僱規定處理外，另做下列約定：1.雙方契約工作期為3年，即自101年11月1日至104年10月31日止。2.乙方應參加甲方規劃之各項進修課程。3.乙方加入臺中市中醫師公會之會費、衛生局規費及常年會費等各項費用，由甲方支付。但契約未到期即離職者，上項當年費用仍由乙方全額負擔.....第12條約定：「前條競業禁止期間，造成乙方（即被告）相對損失之補償金，雙方合意已於第5條之乙方薪資中計價，乙方不得另對甲方（即原告）請求任何補償」。



# 定型化競業禁止條款

臺中地方法院民事判決105年度重訴字第45號

## 2.被告抗辯：

一、系爭競業禁止條款因違反新增訂勞動基準法第9條之1及勞動部訂定之「勞資雙方簽定離職後競業禁止條款參考原則」，且依據民法第247條之1規定有顯失公平之情形，應屬無效。

## 3.法院之判斷重點：

- (1) 競業禁止條款為定型化契約條款，……自應探究系爭**競業禁止條款有無民法247條之1規定顯失公平而無效之情事**。
- (2) 為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡雙方之權益，對於競業禁止約款之有效性之判斷標準如下：

## --- 【系爭競業條款有效性之判斷】 ---

故為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡雙方之權益，對於競業禁止約款之 有效性之判斷標準應為如下

：

- # 必要性：雇主有依競業禁止特約保護之利益存在，即雇主之固有知識、營業祕密確有保護之必要。
- # 祕密性：勞工所擔任之職務或職位得以接觸雇主之營業祕密。
- # 合理性：明確限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，且屬適當合理。
- # 代償性：需有填補勞工因競業禁止之損害之代償措施。

# 定型化競業禁止條款

臺中地方法院民事判決105年度重訴字第45號

查....系爭競業禁止條款對於被告離職後之競業限制，雖於系爭契約第12條約定：「前條競業禁止期間，造成乙方（即被告）相對損失之補償金，雙方合意已於第5條之乙方薪資中計價，乙方不得另對甲方（即原告）請求任何補償」。惟被告否認其任職原告診所期間之薪資，有包括此部分補償金之事實。況依照前述實務見解及法律規定，離職後競業禁止之補償，不包括勞工於工作期間所受領之一切給付，是縱使原告確有於被告在職期間於被告薪資中計價支付補償金，亦不符合離職後競業禁止合理補償之要件。

## 3.判決主文

原告之訴駁回。

# 離職後競業禁止

- ◆ 104.11.27立法院三讀通過增修案
- ◆ 104.12.16總統華總一義字第 10400146731 號令

## 勞動基準法第9條之1

- 1 雇主有應受保護之正當營業利益
- 2 勞工擔任職務接觸或使用雇主營業秘密
- 3 競業禁止期間、區域、職業活動範圍及就業對象，不得逾合理範圍
- 4 對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償
- 5 最長競業禁止期間不得逾2年，超過縮短為2年



## 調動五原則

◆ 104.12.16總統華總一義字第 10400146731 號令

### 勞動基準法第10條之1

- 不得違反勞動契約之約定
- 基於企業經營上所必需，且不得有不當動機與目的
- 對勞工工資及其他勞動條件，未作不利變更
- 調動後工作為勞工體能及技術可勝任
- 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助
- 考量勞工及其家庭之生活利益

# 調動五原則

臺灣高等法院民事判決107年度勞上易字第17號

## 1.案由：

上訴人之台北辦公室因出租人不再續約，由台北搬至桃園....被上訴人林○○早已在該系爭桃園辦公室工作一年餘，處理桃園市政府工程事務。因上訴人遷址係為企業永續經營必須之調整，在考慮未損及勞工之權益及兼顧調動原則的情況下，應屬合法可行，且調動後之工作，被上訴人3人職務或工作內容並未有任何變更，其體能及技術可勝任。惟被上訴人對於調動工作地點，於知悉後即聯合集體罷工拒不到任.....

# 調動五原則

臺灣高等法院民事判決107年度勞上易字第17號

查本件被上訴人3人自受僱時起至105年10月2日止，均係於上訴人設於系爭台北辦公室服勞務，而上訴人自105年10月5日起將被上訴人之工作處所遷移至系爭桃園辦公室，且該工作處所之變更未經被上訴人同意等情，業為兩造所不爭執，準此，關於被上訴人工作處所之變更，既未經勞資雙方合意在案，則上訴人關於逕行變更被上訴人之工作處所，自應符合勞基法第10條之1所定各項原則，否則即屬違反勞動契約及勞工法令，損害及被上訴人之權益，被上訴人得依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動關係。

## 雇主調動不合法，勞工可否終止契約請求資遣費？

最高法院107年度台上字第388號民事裁定  
臺灣高等法院106年度勞上字第47號民事判決

事實：

A勞工居住新北市三重區，必須照顧同居高齡65歲母親及患有精神分裂症之三姊。其自民國90年5月17日起，任職B公司新北市三重廠品管人員，B公司於105年1月11日發送遷廠計畫公告暨搬遷計畫意願調查表表示三重廠於同年2月15日遷至桃園市新屋廠，變更原約定工作場所，確實是對A勞工之調職命令。A勞工為履行上開照顧義務，無法居住B公司提供之新屋廠宿舍，且至少增加1小時以上通勤時間，上訴人因工作場所變更至桃園廠，致每日往返之通勤時間已逾3小時，因此增加之通勤時間亦逾2小時。

爭點：

- 1.B公司對A勞工之調動是否合法？
- 2.若調動不合法，A勞工得否第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，請求B公司給付資遣費並發給非自願離職證明？



## 雇主調動不合法，勞工可否終止契約請求資遣費？

最高法院107年度台上字第388號民事裁定  
臺灣高等法院106年度勞上字第47號民事判決

1.本案是否符合調動五原則？

2.勞工因調動須增加多少通勤時間？

A勞工原係以機車作為通勤工具，是其至桃園廠上班，必須改以大眾交通工具作為通勤方式。又B公司固抗辯：自新北市三重區至桃園市新屋區，可搭乘大眾運輸交通工具抵達，僅需1小時3分，單程票價為81元，再從富岡火車站搭乘免費巴士至桃園廠僅需5分等語，並提出臺鐵臺北至富岡火車站區間車資訊及新屋一線免費巴士資訊為證。然前揭通勤時間僅為區間車之行駛時間及免費巴士之行駛時間，如加計自A勞工住家出發至臺北火車站之時間、等待火車及免費巴士之時間等，單趟通勤時間顯已逾1小時30分，此尚不包括於上、下班通勤尖峰時間所增加之時間，準此，因變更工作場所之結果，將使A勞工單趟通勤時間逾1小時30分，每日來回逾3小時。

3.雇主有無提供必要協助？勞工因工作場所變更須忍受之生活不利益，是否已逾社會一般通念可容忍之合理範圍？

A勞工因調動工作地點變動至桃園廠而增加較以前為多2小時之通勤時間，致平日作息、家庭生活發生變動，且A勞工住居於新北市內，與桃園廠非在同一縣境內，往返車程已逾3小時，因通勤而每日增加逾2小時之時間，B公司復未提供必要之協助，法院認定A勞工因工作場所變更而須忍受之生活不利益，顯已逾社會一般通念可容忍之合理範圍。

4.勞工得否依法終止勞動契約？

法院認定B公司所為調動A勞工至桃園廠工作之調職命令，違反兩造勞動契約之約定，且不符合勞基法第10條之1第2、4、5款之規定。

吳海燕講師

## 領完年終跳槽前4天才告知 教授要賠學校26萬元

2018-05-16 22:14

〔記者王俊忠／台南報導〕南台科技大學管理及資訊系前謝姓助理教授，被校方指控在106年初領完年終獎金，於離職前4天才打電話告知校方將跳槽海洋大學，校方向謝索賠違約金、年終獎金約110萬元。台南地院審認謝師突然跳槽行為不足取，但考量他曾指導學生比賽得獎、幫學校獲得教育部補助，判謝須賠南台科大26萬餘元，此案可上訴二審。

台南地院審認謝師突然跳槽行為不足取，但考量他曾指導學生比賽得獎、幫學校獲得教育部補助，判謝須賠南台科大26萬餘元。（資料照）  
台南地院審認謝師突然跳槽行為不足取，但考量他曾指導學生比賽得獎、幫學校獲得教育部補助，判謝須賠南台科大26萬餘元。（資料照）

判決指出，謝師於103年間應聘擔任南台科大管理與資訊系專任助理教授，聘期是1年1聘，謝前年簽妥應聘書，105年8月1日到106年7月31日續任，他卻在106年1月28日農曆春節期間打電話給系主任、表示自己將於2月1日起到海洋大學電機工程系任教，要從2月1日起離職。

法官審認，聘約內容是由學校預定印妥的制式文件，是定型化契約無誤。謝師提前離職，造成學生與校方損害，所為是不可取，但考量他對學校有貢獻，年終獎金是他前年度認真任教獎勵，認定違約金應減為離職前的全額薪資2個月，與謝任職期間所領薪資的18分之1，總共26萬餘元



蘋果即時

## 最低服務年限應具備合理性

◆ 104.12.16總統華總一義字第 10400146731 號令

### 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：

1. 雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
2. 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**。

第一項

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**：

1. 雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
2. 從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
3. 雇主提供勞工補償之額度及範圍。
4. 其他影響最低服務年限**合理性**之事項。

第二項

第三項

違反前二項規定者，其約定無效。



第四項

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。

## 最低服務年限應具備合理性

### 一、104年12月以前

- ◆ 在勞基法增訂第15條之1前，與最低服務年限約款之爭議只能由法院個案判決，惟法院見解並未統一，故而易使人無所適從。
- ◆ 當最高法院96台上1396判決出現後，法院見解基本上趨於一致，採取依據該約款有無「必要性」與「合理性」來判斷是否有效。

## 最低服務年限應具備合理性

### 二、現行法規定(104年12月18日 實施)

按勞工如果是因為不可歸責於勞工之事由致其被迫離職或終止勞動契約，例如雇主有勞基法第14條第1項之事由，或是雇主結束營業（復興航空），如果仍舊要負擔賠償違約金或返還訓練費用之責任，顯然並不公平。因此，**第4項特別明定勞工得免除責任之事由，以平衡雙方之權利義務。**

## 最低服務年限應具備合理性

- ◆ 我國法並未如日本法，在勞動基準法直接禁止雇主與勞工就勞動契約約定違約金，現行勞基法亦無關於違約金之規定。故為確保勞工履行最低服務年限約款之要求，實務上在訂定約款之同時常伴隨「違約金約定條款」或「費用償還約定條款」。
- ◆ 如違約金額過高，法院則會依民法第251條或第252條規定，將違約金予以酌減。
  - 民法第251條：債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益，減少違約金。
  - 民法第252條：約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。

# 用LINE辭職算數嗎？

員工情緒失控用LINE噏「不幹了」，事後還能反悔嗎？



吳海燕講師



# 雇主使勞工下班後以通訊軟體交辦工作，算加班？

## 事業單位利用通訊軟體使勞工加班

(勞動部103年10月20日勞動條三字第1030132207號)

- ◆ 依勞動基準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間。
- ◆ 雇主如有於工作時間以外，以通訊軟體、電話等要求勞工工作，仍應認屬工作時間，並受勞動基準法有關工資、工作時間、休息、例休假規定之規範。
- ◆ 依勞動基準法第30條第5項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。勞工若於工作場域外應雇主要求提供勞務，勞工可自行記錄工作的起迄時間，輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等佐證，送交雇主補登載工作時數，雇主應依法補登工時並給付工資(含延時工資或休假日出勤工資)。另，依勞動基準法第42條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。



## 『上班常遲到 竟用這招騙到全勤獎金』



台北某開發公司羅姓女員工上班常遲到，擔心老闆責怪，竟異想天開，私下買一台打卡機，只要遲到就不打卡，事後利用自己的打卡機，調好時間再打卡製造準時上班假象，還因此獲頒全勤獎金，直到有一天老闆找不到羅女，才發現她不但是遲到大王，還偽造打卡記錄，憤而提告。後因羅女坦承犯行且獲老闆原諒，台北地檢署今將她緩起訴，條件是繳國庫**2萬元**。

## 何謂【違反勞動契約或工作規則情節重大】

案情：T化纖公司與員工S間所訂之工作規則爭議問題，S在工作時於廠區嚼檳榔、抽菸，該廠區本就禁止此種行為，於是S受人舉報；然而S不僅不服，還威脅主管L，T化纖公司依照雙方所訂之工作規則第15條第9款「從業人員有下列違反勞動契約或工作規則情節重大，致公司有嚴重損害情事之一應予解僱，並應於10日內辦妥移交及離職手續：...九.威脅主管、同仁情節嚴重者。」將S解僱。

一審：原審法院法官以「解僱法定主義」，認為這不符合勞動基準法第12條第1項第4款，理由在於「勞動基準法中關於解僱之法定事由，並未規定威脅主管者予以免職，被告以工作規則創設法令所未有之解僱事由，違法解僱事由法定主義原則，等同濫用權勢恣意終止勞動契約，侵害伊工作權」。

## 何謂【違反勞動契約或工作規則情節重大】

二審：

南高分院則認為原審判決謬誤，勞基法第12條第1項第4款的情節重大，是「...所稱之情節重大，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要亦即勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者。」且判斷標準為「...判斷勞工違反工作規則之程度，應依社會一般通念，就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度等事項，判斷該勞工違反勞動契約或工作規則之行為，對雇主之事業統制權及企業秩序維持程度之影響，是否在客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當...」

## 何謂【情節重大】

換言之，二審認為若員工並非初犯，且已經經過公司告誡，那麼公司在考量無法確保雙方勞動關係能繼續進行的情形下，當然可以用解僱的方式處理。原審法院將不知所云的「法定主義」用來曲解「沒有規定威脅主管可以免職」，實則犯了邏輯上的誤謬，蓋勞基法第12條的解僱事由並非鉅細靡遺的規定，而是將解釋的裁量權交由法院決定；勞基法並非刑法，工作規則乃屬勞動契約之一環，就是雙方同意的權利義務規定，固然保障勞工乃屬勞基法之目的，但勞基法對於不守法的勞工也有懲處的規定，這也是第12條規定之由來。

適用法條：勞動基準法第12條第1項第4款

# 退休金給付爭議

最高法院第三審民事判決107年度台上字第587號  
臺灣高等法院第二審判決104年度勞上易字第123號

上訴人主張：伊自民國70年11月2日起受僱於被上訴人擔任技工人員，每月底薪為新臺幣（下同）3萬3,360元，於103年1月15日年滿65歲退休，被上訴人未將伊之**不休假加班費、考績獎金、年終獎金**計入並如實申報勞保月投保薪資總額，致伊每月受有老年年金差額損失3,009元，.....未將伊103年度領取之考績獎金6萬6,720元及年終獎金50,040元計入伊退休前6個月之工資總額，致**平均工資短少**計算1萬9,460元.....

# 特別休假工資性質

最高法院107台上587判決

特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質。

## 勞動契約終止類型

行使主體	僱主	僱主	勞工	勞工	僱主
	勞基法 11條	勞基法 12條	勞基法 14條	勞基法 15條	勞基法 20
性質	裁員解雇	懲戒解雇	被迫離職	自願離職	裁員解雇
預告義務	需預告	無 需預告	無 需預告	需預告	需預告
資遣費	有	無	有	無	有
是否屬非自願離職	是	否	條文	否	是

## 好聚好散 漂亮離職 安全上任

契約終止 發動權	雇主	員工
應否發給資遣費	應發給資遣費 新制者，以年資3年6個月又15天計 $0.5 \times (3 + (6 + 15/30)) / 12$	無資遣費請求
預告期	不得違反法定預告期間	主動離職者，要注意預告期 尊重和維持和諧關係
結清工資	應給付薪資、加班費暨未休完特別休假工資	
約定競業條款者	應給予競業合理補償	注意違約金
謀職假	有	無
失業給付	雇主應按期繳交就業保險 未止額或未投保，負賠償之責付	得依法請領
證明書	開具 <b>非自願</b> 離職證明書暨服務證明書	辦理交接，請求開具離職證明



# 參、最新勞動基準法修正條文說明

工時架構

原則

- 1.法定正常工時：§30 I ↔ : §24、 §39  
     彈性工時調整 ↔ §30VIII
- 2.延長工作時間： { §32 I、§32 II  
     天災事變突發事件§32 III、§36 III
- 3.休息、假日  
     休息日 { 休息：§35  
     輪班休息：§34  
     例假：§36 I  
     休息日：§36 I、§36 III  
     假日： { 休假：§37  
     特別休假：§38  
     請假：§43
- 1. 補休： §32 之 1 I、§32 之 1 II
- 2. 晝夜換班：§34

※變形工時係變更正常之工作時間

I. 例外

- 變形工時： { 二週變形：§30 II、§36 II.  
     四週變形：§30 之 1、§36 II.  
     八週變形：§30 III、§36 II.
- 特殊工作者(排除適用)：§84-1

# 法定正常工作時間

勞動基準法第 30 條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。(第1項)

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。(第5項)

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。  
勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。(第6項)

# 工作時間規定

## 正常工作時間定義

- 每日不超過8小時
- 每週不得超過40小時
- 適用且採用變形工時者各該規定

## 延長工作時間定義

- 每日超過8小時以上
- 每週超過40小時以上
- 超過變形工時後之工時
- 徵得勞工同意於休息日工作之時間

## (法定)延長工時之定義

- (104年12月9日修正)並自105年1月1日施行
- 勞動基準法施行細則第20之1條
- 本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指每日工作時間超過八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(2週彈性)、第3項(8週彈性)或第30條之1第一項第一款(4週彈性)變更工作時間者，指超過變更後工作時間之部分。



何謂一例一休？

# 勞動基準法一例一休最新修法

107年1月10日立法院三讀  
通過勞基法一例一休修正案

107年1月31日總統公布

**107年3月1日施行**

# 法定正常工時及例休假變革過程

變革時點	日正常工時	週正常工時	例假日及休息日
73年8月1日	8小時	48小時	1例
89年7月1日	8小時	兩週84小時	1例
105年1月1日	8小時	40小時	1例
105年12月23日	8小時	40小時	1例1休
107年3月1日 (正常工時及1例1休不變)	8小時	40小時	1例1休



## 勞動基準法第36條-例假、法定休息日

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

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。

# 七休一例假日的計算方式

## 勞動基準法施行細則第22條之3

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，**以每七日為一週期，依曆計算**。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，**不得使勞工連續工作逾六日**。

# 例假日原則上不能工作

- ◆ 勞動基準法第40條規定：「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。」

## 一例一休-不用工作，工資照付

勞動基準法的**39**條規定：




「第**36**條所定之例假、休息日.....，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。」

## 平常日加班、休息日加班、國定假日加班有別

- 何謂平常日加班？
- 何謂休息日加班？
- 何謂國定假日加班？
- 勞基法第32條之1的加班換補休對象者，明確規定僅限於第32條第1項的平常日加班，及第36條的休息日加班。
  
- 勞方如果選擇補休後，如果未能補休，如何再換取加班費？
- ✓ 勞工如果未能補休，法已明定，雇主仍然應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資，並無疑義。

## 修正第24條 延長工作時間時工資加給之計算方法

I 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。

## 正常工作日 加班費怎麼計算

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：

1. 延長工作時間在**2**小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上（即以**1.34**計）。（第**9**、**10**小時）
  2. 再延長工作時間在**2**小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上（即以**1.67**計）。（第**11**、**12**小時）
- ◎ 加班費應另外計算，不內含於工資中。
  - ◎ 國定假日出勤超過**8**小時部分，以加班費論！

## 平常日加班費率 不變

加班費率1.34或1.67



加班費率1.34或1.67

維持不變

月薪計算者指

💡 加班費的計算基礎是「平日每小時工資額」

💡 在平常工作日加班的前二小時，是0本薪+1.34倍的加班費率




## 休息日加班費率 不變

- 以休息日工時約定8小時計
  - 前2小時加班費率**1.34**
  - 後6小時加班費率**1.67**
    - 第9-10小時加班費率**2.67**
    - 第11-12小時加班費率**2.67**
- 前2小時加班費率**1.34**
- 後6小時加班費率**1.67**
- 第9-10小時加班費率**2.67**
- 第11-12小時加班費率**2.67**

維持不變

月薪計算者指，在休息日未提供勞務，仍給付休息日工資。故休息日工作者，除當日工作計算外，按出勤時數加班的前二小時，是本薪+**1.34**倍的加班費率，第3小時起，按每小時工時數+**1.67**倍的加班費率。

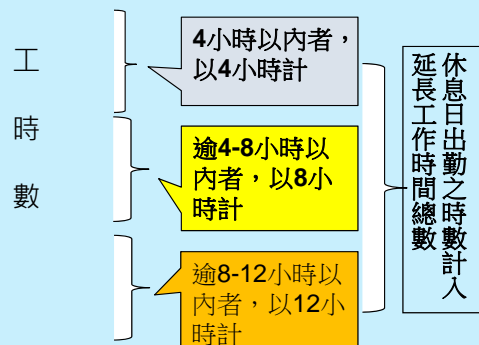
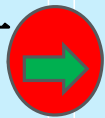
## 修正第24條（延長工作時間時工資加給之計算方法）

-  II 僱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。

（原第3項）（刪除以少算多）

## 休息日加班時數計算做1算1 加班後換補休

- 休息日加班  
做1-4小時，以4小時計  
做4-8小時，以8小時計  
做9-12小時，以12小時計



- 休息日加班核實計算  
做幾小時算幾小時

- 加班時數以1:1換補休
- 加班費可以換補休

大變更

## 雇主延長工作時間（加班）之限制及法定程序 (含正常工作日、休息日之延長工作時間)

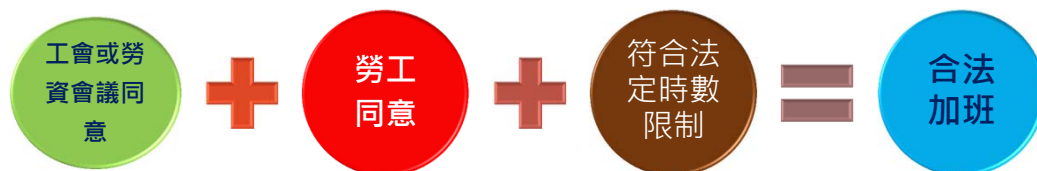
- 程序上的限制：

### 1. 一般性加班：

( 平時延長工時 + 休息日出勤 ) / 每月 ≤ 46小時

#### ① 勞基法第32條第1項

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

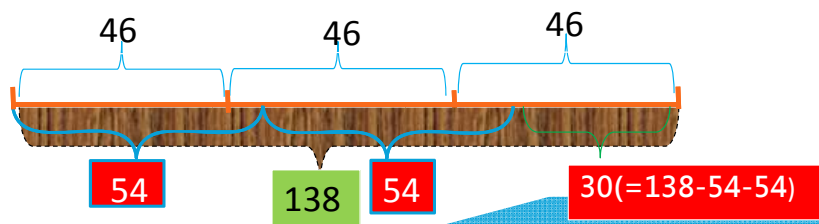


## 彈性放寬加班時數54小時規定 (含正常工作日、休息日之延長工作時間)



### ② 勞基法第32條第2項

雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。



# 加班時數總量控管



1. 每月加班上限以**46小時**為原則
2. 經工會或勞資會議同意，加班時數得以**3個月**為區間總量控管，單月加班上限**54小時**，每3個月總時數不得超過**138小時**
3. 勞工**30人以上**企業，採加班時數總量控管，應報當地主管機關備查



## 雇主延長工作時間（加班）之限制及法定程序 (含正常工作日、休息日之延長工作時間)



### ③ 勞基法第32條第3項

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

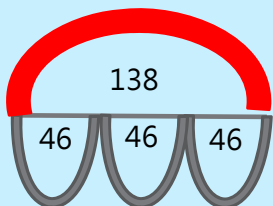
## 彈性調整單月加班時數上限

107年2月28日前

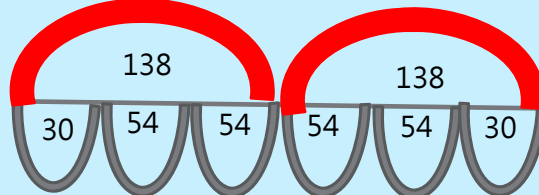
107年3月1日起實施

- 單月加班時數上限**46**小時

變更



- 仍以**46**小時為原則
- 經勞資會議
- 單月最高可達**54**小時、
- 3個月上限**138**小時
- 平均**46**小時/月
- **30**人以上應報當地主管機關備查





## 修正 第32條 雇主延長工作時間之限制及程序



程序上的限制：

### ④ 勞基法第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。

## 增訂 第32條之1

### 勞工於延長工時後，有選擇領取薪資或補休之權利

- 💡 I 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。
- 💡 II 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準時數，發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

## 延長工作時間 以每連續三個月為一週期

修正施行細則規定

I 第二十二條 本法第三十二條第二項但書所定每三個月，以每連續三個月為一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。

II 本法第三十二條第五項但書所定坑內監視為主之工作範圍如下：

- 一、從事排水機之監視工作。
- 二、從事壓風機或冷卻設備之監視工作。
- 三、從事安全警報裝置之監視工作。
- 四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。

Q：每3個月不超過138小時之「每3個月」如何計算？

Q：可否約定自107年4月15日至7月14日止為一週期，下一週期為7月15日至10月14日止？

Q：當每3個月週期確定，可否中斷或須依此連續計數下去？（例如：約定107年3月1日至同年5月31日為「第1個」旺季區間，而在間隔1個月或4個月後重豈另一個「第2個」旺季區間）？

每3個月，係以每連續3個月為一週期，依曆計算。

非持續實施加班時數總量控管者，應依約定之週期，按每3個月連續計數。

### 勞動部 函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83號  
9樓  
聯絡人：楊小姐  
聯絡電話：02-85902730  
電子信箱：yiping@mol.gov.tw

受文者：臺北市政府勞動局

發文日期：中華民國107年3月27日  
發文字號：勞動條3字第1070050715號  
類別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：

主旨：所詢勞動基準法第32條第2項所稱「每3個月」疑義一案，復如說明，請查照。

說明：

- 一、復貴局107年3月22日北市勞動字第10732000800號函。
- 二、查本部職業安全衛生署107年3月15日函送之「各地方勞工行政主管機關提問擬答彙編」，有關Q15題項之擬答（2-4月，10-12月）部分，業已通知進行文字修正為（2-4月，8-10月），合先敘明。
- 三、有關勞動基準法第32條第2項及其施行細則第22條第1項所稱「每3個月」，係以每連續3個月為一週期，依曆計算。至非持續實施「加班時數總量控管」者，仍應依約定之週期，按每3個月連續計數；依案內之例而言，勞雇雙方協商約定之「加班時數總量控管」區間，應以「6月至8月」及「9月至11月」週期計算，始符法制。

正本：臺北市政府勞動局  
副本：勞動部勞動條件及就業平等司

## 加班後補休順序-先進先出原則

修正施行細則規定 第二十二條之二

- I 本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。
- II 前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：
  - 一、**補休期限屆期**：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。
  - 二、**契約終止**：依第九條規定發給。
- III 勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

## 補休是否會變成無期限？

- (一)加班費亦屬工資之一部分，依勞動基準法第  
條規定，應該按月給付(併次月薪資發放日結清  
 )。
- (二)本次修法明文規定加班換補休之選擇權在勞  
工，若期限屆滿未完成補休，雇主仍應依規定  
標準給付加班費。
- (三)勞雇雙方可以約定補休期限，但不得無限遞  
延。

## 補休方式及期限-施行細則§22-2條

補休方式，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。

補休之期限，由勞雇雙方協商約定，依照特別休假所約定年度，以所約定年度之末日者，作為最終補休期限。



## 補休給付期限-施行細則§22-2條

期限屆期或契約終止時，未補休完時數所折算工資之給付期限：

- 一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後30日內發給。
- 二、契約終止：依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

## 例假調整法定程序

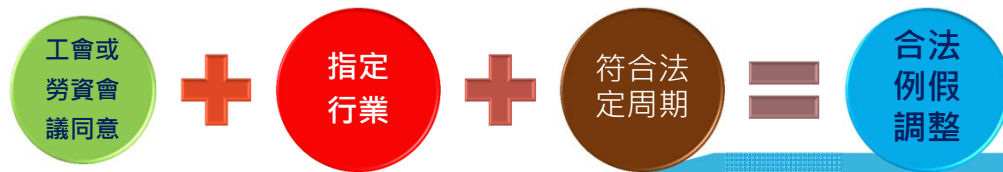
勞動基準法第36條第4項暨第5項

IV

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

V

前項所定例假之調整，**應經工會同意**，如事業單位無工會者，**經勞資會議同意後，始得為之**。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。



## 休息日

非強制禁止工作

新增規範，得以徵詢勞工同意後，保留彈性加班空間(\$39)

## 例假日

強制休假(強制禁止工作)

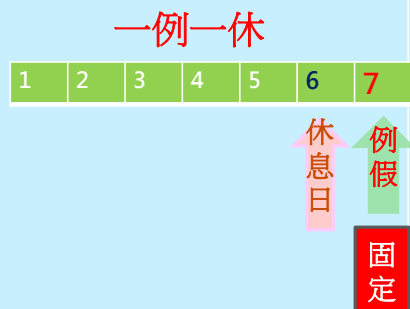
未修訂，維持僅必要(天災、事變或是突發事件)時，才得以令勞工加班，惟仍要在事後予勞工擇日補假休息之規範 ( \$40 )

# 例假調整法定程序

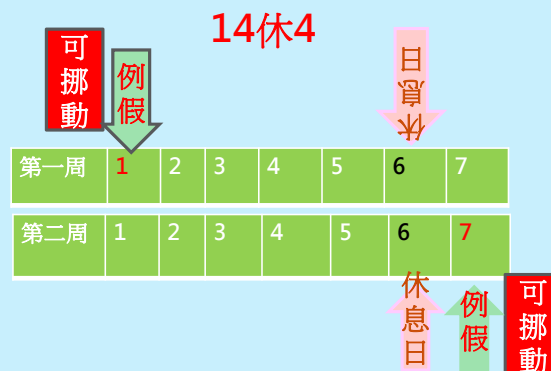
107年2月28日前

107年3月1日起實施

- 一週期七天
- 7天中有2休息日
- 1例假日
- 1休息日



- 依曆計算。
- 仍以7休1(例假)為原則
- 可例外放寬，挪移例假日。
- 可能連續上班12天休2天。



## 得適用【例假(七休一)】例外可挪移29行業

### 指定勞動基準法第三十六條第四項行業

(勞動部勞動條108年01月23日3字第1080130098號公告，並自中華民國一百零八年一月二十三日生效。)

特殊型態	得調整之條件	行業
時間特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需	1. 食品及飲料製造業 2. 燃料批發業及其他燃料零售業 3. 石油煉製業
	配合交通部執行疏運計畫，於年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需，並符合下列規定： <ol style="list-style-type: none"> <li>勞工連續工作不得逾九日。</li> <li>勞工單日工作時間逾十一小時之日數，不得連續逾三日。</li> <li>每日最多駕車時間不得逾十小時。</li> <li>連續二個工作日之間，應有連續十小時以上休息時間。</li> </ol>	1. 汽車客運業
地點特殊 <small>seabird</small>	工作之地點具特殊性（如海上、高山、隧道或偏遠地區等），其交通相當耗時	1.1. 水電燃氣業 2.2. 石油煉製業

## 得適用【例假(七休一)】例外可挪移29行業

### 指定勞動基準法第三十六條第四項行業

(勞動部108年01月23日3字第1080130098號公告)

特殊型態	得調整之條件	行業
性質特殊	勞工於國外、船艦、航空器、闢場或歲修執行職務	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 製造業</li> <li>2. 水電燃氣業</li> <li>3. 藥類、化妝品零售業</li> <li>4. 旅行業</li> <li>5. 海運承攬運送業</li> <li>6. 海洋水運業</li> </ol>
	為因應天候、施工工序或作業期程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 石油煉製業</li> <li>2. 預拌混凝土製造業</li> <li>3. 鋼鐵基本工業</li> </ol>
	勞工於國外執行採訪職務	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新聞出版業</li> <li>2. 雜誌(含期刊)出版業</li> <li>3. 廣播電視業</li> </ol>

## 得適用【例假(七休一)】例外可挪移29行業

### 指定勞動基準法第三十六條第四項行業

(勞動部108年01月23日3字第1080130098號公告)

特殊型態	得調整之條件	行業
性質特殊	為因應天候、海象或船舶貨運作業	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業 3. 冷凍食品製造業 4. 製冰業 5. 海洋水運業 6. 船務代理業 7. 陸上運輸設施經營業之貨櫃集散站經營 8. 水上運輸輔助業 (船舶理貨除外)
狀況特殊	為辦理非經常性之活動或會議	1. 製造業
	因應動物防疫措施及畜禽產銷調節	2. 設計業 屠宰業

## 修正第三十四條（輪班制之更換班次）



勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。



依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。



雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。



# 勞動基準法第三十四條第二項但書適用範圍

(勞動部公告中華民國107年2月27日勞動條3字第1070130305號，並自中華民國一百零七年三月一  
日生效。)

## 勞動基準法第三十四條第二項但書適用範圍附表

適用範圍	適用期間
交通部臺灣鐵路管理局之乘務人員（機車助理、司機員、機車長、整備員、技術助理、助理工務員及工務員；列車長、車長及站務佐理）	自107年3月1日至108年12月31日止
經濟部所屬台灣電力股份有限公司、台灣中油股份有限公司及台灣糖業股份有限公司之輪班人員	自107年3月1日至108年7月31日止
經濟部所屬台灣中油股份有限公司及台灣自來水股份有限公司之設備管線搶修、原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員	天災、事變或突發事件之處理期間

# 輪班制更換班次法定程序



## 勞動基準法第34條

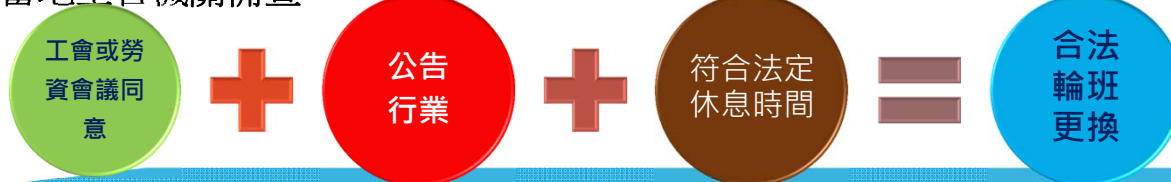
勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。



依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。



雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。



# 輪班制更換班次法定程序

107年2月28日前  
未公告實施日期

- 輪班需間隔**11**小時

107年3月1日起實施



- 更換班次間隔仍以**11**小時為原則
- 公告之行業，可縮短為間隔**8**小時。
- 但應經工會同意

# 輪班換班休息時間

1  
更換班次應間隔  
11小時休息時間  
原則不變



2

因「工作特性」或  
「特殊原因」，經目的事業  
主管機關商請勞動部公告者，  
得變更休息時間，惟不得少於  
連續8小時

3

經公告之特殊情形，個  
別企業欲適用變更休息  
時間規定，應經工會或  
勞資會議同意

4

勞工30人以上企業變更  
休息時間，應報當地主管  
機關備查



小提醒：維護勞工健康，請洽詢勞工健康服務中心

## 【延長工時】 【輪班換班間距】 【例假安排】 新增備查機制

- 30人：以同一僱主僱用勞工人數計。
- 應報當地主管機關備查。
- 應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。
- 僱主應至遲於開始實施之前一日報請當地主管機關備查。但因天災、事變或突發事件，不及備查者，應於原因消滅24小時內敘明理由為之。
- 未報備查者，依勞基法79條第1項第1款規定，處2萬元以上100萬元以下罰鍰。

## 調整工時須公告週知-施行細則§20條

雇主有下列情形之一者，應即公告周知：

- 一、**(變形工時)**依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款規定變更勞工正常工作時間。
- 二、**(延長工作時間)**依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。
- 三、**(變更勞工更換班次時之休息時間)**依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。
- 四、**(調整勞工例假或休息日)**依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。

## 雇主應公告週知-施行細則§20條

### ① 變形工時

二週  
四週  
八週

### ② 延長工作時間

平日加班

變形工時加班

突發事件  
天災事變

11小時 → 8小時

### ③ 輪班休息更換

例假  
休息日

### ④ 調整勞工例假或休息日

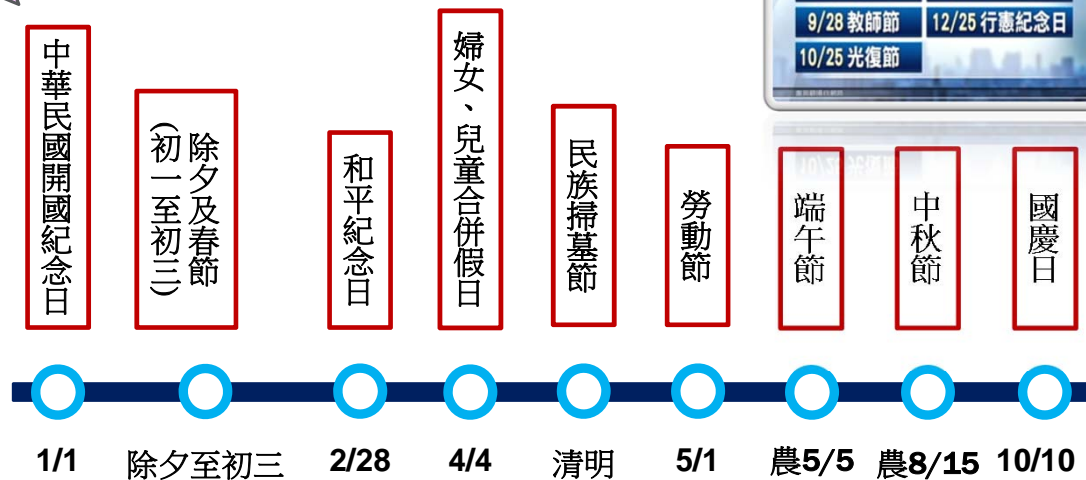
# 國定假日

- 天數：12天
- 工資：應由雇主照給
- 出勤：經徵得勞工同意，工資應加倍發給。
- 國定假日補休規定
  - 施行細則 §23-1，本法第三十七條所定休假遇本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。
  - 前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。



# 國定假日為12天

106.1.1  
日起計12  
天



勞基法施行細則第23條  
(刪7天勞工國定假日)

1/2 元旦隔日	10/31 蔣公誕辰
3/29 青年節	11/12 國父誕辰
9/28 教師節	12/25 行憲紀念日
10/25 光復節	

## 國定假日工作後 應加倍加給工資

- 國定假日加班的時數，是否列入加班上限？
- 國定假日加班的時數，可否由勞資雙方約定換補休？
- 解釋上，由於現今法律已明確規定加班換補休的對象，因此國定假日加班必須給付加班費，不能換補休。
- 勞工休息日出勤或加班後，雇主本應依《勞動基準法》第**24**條規定給付加班費，故雇主不得片面要求勞工補休
- 如有違反者，依法處新台幣**2萬元**以上**100萬元**以下罰鍰。

## 修正第三十八條（特別休假）

I 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

同法施行細則第24條  
周年制、學年制、會計年制  
暨約定期間均可



II 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

滿六個月  
即須給假

休假期日  
勞工排定

告知勞工  
相關規定

## 民國107年3月1日實施之勞動基準法修正重點 特別休假可以**協商**遞延

107年2月28日前

- 特休假**當年**需休完



107年3月1日起實施

- 特別休假今年沒休完，可以留到明年休。
- 未休完的特別休假，雇主應給予工資。

## 第三十八條（增訂特別休假協商遞延）

III 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

同法施行細則第24-1條指周年制、學年制、會計年制暨約定期間屆滿

IV 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

V 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

VI 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

#### 修正施行細則 第二十四條之一

- I 本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。
- II 本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
  - 一、發給工資之基準：
    - (一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
    - (二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。
    - (三)勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。
  - 二、發給工資之期限：
    - (一)年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。
    - (二)契約終止：依第九條規定發給。
- III 勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

工作年資	特休日數 (修法前)	特休日數 (修法後)	工作年資	特休日數 (修法前)	特休日數 (修法後)
6 個月至 未滿 1 年	0	3	13 年	18	19
1 年	7	7	14 年	19	20
2 年	7	10	15 年	20	21
3 年	10	14	16 年	21	22
4 年	10	14	17 年	22	23
5 年	14	15	18 年	23	24
6 年	14	15	19 年	24	25
7 年	14	15	20 年	25	26
8 年	14	15	21 年	26	27
9 年	14	15	22 年	27	28
10 年	15	16	23 年	28	29
11 年	16	17	24 年	29	30
12 年	17	18	25 年	30	30

## 勞動條件自主檢視表（107年3月15日更新）

### 一、自主檢視前說明：

(一) 勞動基準法（以下簡稱勞基法）施行迄今已逾**30**年，為使適用該法之雇主瞭解並遵守法令規定，落實保障勞工權益，爰將該法檢查重點項目分列如下表，由事業單位以自主管理方式，檢視是否符合法令規定。

(二) 本公司已置備下列文件及辦理相關事項：

1. 與勞工簽訂之勞動契約(如訂有書面契約)。
2. 勞工名卡(記載勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一編號、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項)。
3. 出勤紀錄(包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄)。



## 勞動條件自主檢視表（107年3月15日更新）

### 一、自主檢視前說明：

4. 工資清冊(包括每位勞工之工資計算項目、金額及工資總額、勞工每年特別休假之期日及未休之日數發給之工資數額等事項)。
5. 採取彈性工時(勞基法第30條及第30條之1)、延長工時(勞基法第32條)及女性夜間工作(勞基法第49條)所需之工會、勞資會議及勞工同意之文件。
6. 事業單位採行「加班時數以3個月總量管制（勞基法第32條第2項）」、「輪班換班間隔（勞基法第34條第2項）」及「例假七休一（勞基法第36條第4項）」彈性調整措施，應經工會同意，無工會者，應經勞資會議同意；勞工人數30人以上者，應報當地勞工行政主管機關備查。且須符合勞動基準法第34條指定適用範圍，而第36條適用前提為指定適用行業及其得調整之條件。

## 勞動條件自主檢視表（107年3月15日更新）

### 一、自主檢視前說明：

4. 工資清冊(包括每位勞工之工資計算項目、金額及工資總額、勞工每年特別休假之期日及未休之日數發給之工資數額等事項)。
5. 採取彈性工時(勞基法第30條及第30條之1)、延長工時(勞基法第32條)及女性夜間工作(勞基法第49條)所需之工會、勞資會議及勞工同意之文件。
6. 事業單位採行「加班時數以3個月總量管制（勞基法第32條第2項）」、「輪班換班間隔（勞基法第34條第2項）」及「例假七休一（勞基法第36條第4項）」彈性調整措施，應經工會同意，無工會者，應經勞資會議同意；勞工人數30人以上者，應報當地勞工行政主管機關備查。且須符合勞動基準法第34條指定適用範圍，而第36條適用前提為指定適用行業及其得調整之條件。

## 勞動條件自主檢視表（**107年3月15日更新**）

### 一、自主檢視前說明：

7. 已為勞工投勞保。

8. 事業單位內有勞工適用勞基法第**84**條之**1**規定者，已依相關規定及指引辦理(相關規定及指引，可至勞動部官方網站業務專區/工時（休息、休假、請假）查詢）。

(三) 自我檢視如有任何疑問，可逕洽當地勞工行政主管機關(聯絡方式可至勞動部官方網站業務專區/勞動基準法適用/勞動基準法權益簡介查詢)或洽勞動部免付費專線**0800-085151**（請於上班時間上午**8**點至下午**6**點來電洽詢）。

二、重點檢視項目：

自主檢視內容	法規條款
有依規定置備勞工名卡及登記相關規定內容，並保管至勞工離職後5年。	勞基法第7條
僱用定期契約勞工(臨時性、短期性、季節性及特定性工作)都依相關規定辦理。	勞基法第9條
給付勞工之工資皆建基本工資(基本工資金額可至勞動部官方網站業務專區/工資、工時/歷年基本工資調整)。	勞基法第21條第1項
按約定及按時全額直接發給勞工薪資。	勞基法第22條第2項
本公司除按約定及按時給付勞工工資外，並提供其工資各項目計算方式明細。 有依規定置備勞工工資清冊，應包括工資各項目計算方式明細，並保存5年。	勞基法第23條
勞工如有加班，都有依規定給予加班費(兩小時內按其平日每小時工資額(時薪)加給3分之1以上，兩小時後按其平日每小時工資額加給3分之2以上；休息日兩小時內按其平日每小時工資額(時薪)加給1又3分之1以上，兩小時後按其平日每小時工資額加給1又3分之2以上)。勞工每日正常工作時間與加班時間合計未超過12小時，每月加班時數總和亦未超過46小時(含雇主使勞工於休息日工作之時間)。事業單位如有使用例外彈性需求，應徵得工會同意；或無工會，業經勞資會議同意，每月延長工作時間不得超過54小時，連續每3個月亦未超過138小時。另僱用勞工人數在30人以上者，須報當地主管機關備查，且應公告周知。	勞基法第24條 勞基法第32條第2項
勞工在正常工作時間以外或休息日加班後，依勞工意願選擇補休，且依勞工工作時數計算補休時數。補休期限由勞雇雙方協商，補休期限屆滿或契約終止未補休，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。	勞基法第32條之1
本公司與勞工約定之正常工作時間每日不超過8小時，每週不超過40小時(如有採彈性工時，相關規定及適用行業可至勞動部官方網站業務專區/工時(休息、休假、請假)/工時制度及工時彈性化措施介紹查詢)。	勞基法第30條第1、2、3項 勞基法第30條之1
本公司有依規定置備勞工出勤紀錄，並保存5年；另勞工每日出勤時間依規定紀錄至分鐘為止。本公司不會拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本。	勞基法第30條第5項及第6項
本公司有使勞工延長工時(加班)需求，並有徵得工會同意；或無工會，業經勞資會議同意。	勞基法第32條第1項

對於採輪班制之勞工，其工作班次，應每週更換1次。更換班次時，至少有連續11小時之休息時間。 事業單位例外彈性需求，應確認為經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告為適用範圍，且徵得工會同意；或無工會，業經勞資會議同意，得變更休息時間不少於連續8小時。另僱用勞工人數在30人以上者，須報當地主管機關備查，且應公告周知。	勞基法第34條
對於勞工繼續工作4小時有給30分鐘休息。	勞基法第35條
勞工每7日至少會有1日例假及1日休息日，且連續工作不超過6日(如有採彈性工時，相關規定可至勞動部官方網站「勞動法令查詢系統」查詢)。 事業單位例外彈性需求，應確認經中央目的事業主管機關同意，並經中央主管機關公告為指定行業者，且徵得工會同意；或無工會，業經勞資會議同意，雇主得將例假，於每7日之週期內調整之。另僱用勞工人數在30人以上者，須報當地主管機關備查，且應公告周知。	勞基法第36條
國定假日會依規定給假。	勞基法第37條
勞工工作满6個月後，已依規定告知及給予特別休假，並由勞工排定之。 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。 勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，已記載於工資清冊。	勞基法第38條
勞工之例假、休息日、國定假日及特別休假，雇主照給工資。且雇主經勞工個人同意於國定假日或特別休假日出勤者，應加倍發給工資。	勞基法第39條
未僱用未滿15歲之人從事工作。 如有僱用，其已國民中學畢業或已依勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法辦理。	勞基法第45條第1項
對於僱用未滿18歲之勞工，已有法定代理人同意書及年齡證明文件。	勞基法第46條
僱用15歲以上未滿16歲勞工(童工)，每日工作時間未超過8小時，每週未超過40小時，未使其於例假日工作。	勞基法第47條
未使所僱用的童工在午後8時至翌晨6時之時間內工作。	勞基法第48條
女性勞工如於午後10時至翌晨6時之時間內工作，已徵得工會同意(如無工會者已經勞資會議同意)，並提供必要之安全衛生措施，且無大眾運輸工具可資運用時，已提供交通工具或安排女工宿舍。	勞基法第49條第1項
女性勞工分娩前後或流產，皆依規定給予產假及產假工資。	勞基法第50條

對於選擇舊制勞工退休制度或保留舊制年資之在職勞工，於去年底估算勞退專戶餘額，餘額已足支應本年度符合退休條件勞工之退休金數額；如有不足，於本年度3月底前一次提撥差額，並送勞退監督委員會審議。	勞基法第56條第2項
僱用勞工人數滿30人以上者，所訂定工作規則已依規定報請主管機關核備並公開揭示。	勞基法第70條
勞資會議名冊應經主管機關備查，且勞資會議代表任期不得逾4年及由代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員擔任勞方代表。 事業單位應至少每3個月召開1次勞資會議，且須勞資雙方代表各過半數出席，決議有出席委員3/4以上同意，另僱用30人以上之事業場所，應分別舉行勞資會議。	勞基法第83條及勞資會議實施辦法
對於勞工選擇舊制勞工退休制度或保留舊制年資者，按月提撥勞工退休準備金，並專戶存儲。	勞工退休金條例第13條
對於適用新制勞工退休制度之勞工，已依規定提繳勞工退休金。	勞工退休金條例第14條
其他勞動條件事項	勞基法相關規定

簡報完  
謝謝聆聽