

113年度勞動基準法令宣導會

新竹科學園區管理局/勞動部

勝綸法律事務所

王嘉琪 資深律師

2024.5.16



王嘉琪 律師

經歷

- 台北市政府勞動局勞資爭議調解人、調解委員
- 台北市政府勞動局諮詢律師
- 勞動部不當勞動行為裁決會委員
- 台北律師公會勞動法委員會委員
- 臺灣士林地方法院、新北地方法院調解委員
- 台北市政府、苗栗縣政府勞資爭議仲裁人、仲裁委員
- 勞動部勞動法令研習、勞資課程講座
- 各縣市政府勞政主管機關(臺北市/新北市/桃園市/新竹市/宜蘭縣/台中市/南投縣/雲林縣/苗栗縣/竹科管理局/南科管理局/澎湖縣/連江縣等)勞資課程講座
- 中原大學財經法律學系兼任講師
- 台灣職業安全健康連線監事
- 有澤法律事務所助理合夥律師、寰瀛法律事務所律師、萬國法律事務所律師

學歷

- 國立臺灣大學科際整合法律學研究所碩士
- 國立臺灣大學衛生政策與管理研究所碩士

臺北市公布勞基法裁罰結果 2023年12月共裁處97家，裁罰金額達513萬元，全年度累計金額達7545萬元

2024.2.5

3

- 臺北市勞動局公布2023年12月份違反《勞動基準法》裁罰結果，共有97家事業單位遭到裁處，總罰鍰金額為513萬元，其中光○食品股份有限公司遭罰70萬元為最高！勞動局指出，透過各項專案檢查，持續監督事業單位遵守勞動基準法，維護勞工權益，是勞動局重點工作項目之一。
- 北市勞動局高寶華局長表示，2023年12月份罰鍰金額前5名，依序為光○食品股份有限公司（70萬）、菲○絲國際美容股份有限公司（32萬）、蒂○○○晶化科技有限公司（22萬）、台○汽車客運股份有限公司（15萬）、亞○保全股份有限公司（12萬）。
- **違反勞基法裁罰的事業單位中，主要違法態樣前5名分別為：**未依法給付休息日工作之工資，計23家（23.71%）；未逐日記載出勤紀錄至分鐘為止，計20家（20.62%）；未依法給付平日延長工時工資，計18家（18.56%）；工資未全額給付，計14家（14.43%）；延長工作時間超過法令規定，計11家（11.34%）；拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務，計11家（11.34%）。

臺北市公布勞基法裁罰結果 2023年7月共計裁處114家，裁罰金額達736萬元(續)

發布日期：112-09-05
發布科室：勞動基準科

4

- 臺北市勞動局指出，光○食品股份有限公司已多次使勞工延長工時，未依法給付延長工時工資，以及延長工時超過法定每月延長工時上限。臺北市勞動局強調，雇主應依法給付勞工工資，維持勞工生計，並應積極補充人力，適當調度，避免使勞工超時加班及給予勞工足夠之休息，以保障勞工身心健康，避免一再觸法。
- 經統計，臺北市勞動局2023年全年度公布違反勞動基準法之事業單位累計1114家次，金額達7,545萬元，其中以○○人壽保險股份有限公司遭罰3次，金額累計440萬元為最高！
- 勞動局長高寶華說，**○○人壽因遲遲未獲工會同意延長工時，違法次數不斷累積，已達最高罰鍰金額**，呼籲公司應積極並有誠意地和工會協商，以免一再觸法。

大綱

5

勞基法重點解析及常見爭議

- **工資**
 - 基本工資、值日夜工資
 - 常見之工資給付違法態樣
- **工作時間與加班**
 - 部分工時工作者權益保障
 - 童工、未滿18歲工作者權益保障
 - 國民法官公假規定
 - 加班費與加班申請制？
- **國定假日及特別休假**
- **例假、休息日**
- **勞動契約之終止**

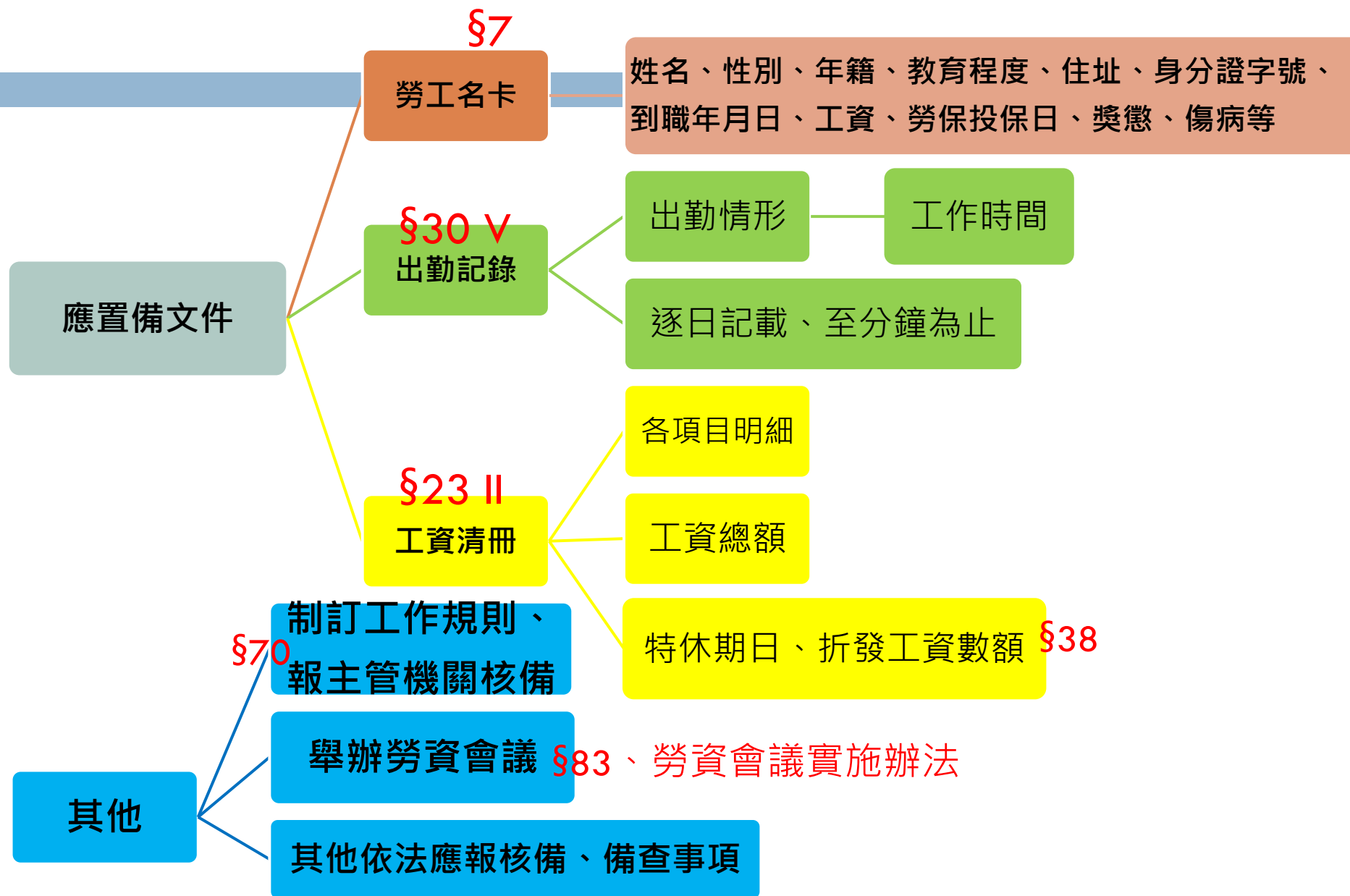
研析重點

- 工作時間、工資之定義？
- 每日、每週正常工時，與延長工時的規定為何？
- 部分工時員工沒有休息日、特休？
- 雇主可以規定「加班一律換補休」嗎？
- 勞基法「一例一休」之規定內容為何？
- 雇主可以規定「沒休完的特休一律遞延」嗎？
- 只要支付資遣費，終止就一定合法？

總則

雇主應置備文件、應辦理事項

7



雇主應置備文件

置備文件	法規依據	保存時限	罰則
勞工名卡	勞基法第7條	● 勞工離職後5年	● 新台幣2-30萬
工資清冊	勞基法第23條	● 5年	● 新台幣2-100萬
出勤記錄	勞基法第30條第5項 (雇主應置備勞工出勤紀錄， 並保存五年) 勞基法第30條第6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。)	● 5年	● 新台幣9-45萬 ● 新台幣2-100萬

須經勞資會議同意之各項制度

9

項目	法條	主管機關指定	工會/ 勞資會議	30人以上 備查
2週變形工時	30.2	※ (各行業皆適用)	★	
8週變形工時	30.3	※	★	
4週變形工時	30-1.1	※	★	
延長工時	32.1		★	
彈性延長工時 (加班工時帳戶)	32.2但 /32.3		★	◎
輪班休息 11縮短為8	34.2但 /34.3	※ (雙主管機關)	★	◎
7休一/ 例假調整	36.4/36.5	※ (雙主管機關)	★	◎

10

工資

基本工資

□ 基本工資、最低工資制度：

工資由勞雇雙方議定，但不得低於最低工資。

(勞基法§21；罰則：勞基法§79)

□ 現行最低基本工資：

2023年1月1日起： **26,400元**/月； **176元**/時

2024年1月1日起： **27,470元**/月； **183元**/時

預扣工資之禁止

□ 勞基法§22

- 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。
- 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。

□ 勞基法§26

- 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。
- 罰則：勞基法§78、§79

Q：員工職務上疏失造成公司損失，公司可以直接從薪資中預扣、做為損害賠償金嗎？

雇主可以「預扣工資」嗎？

-最高行政法院91年判字608號判決

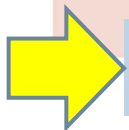
14

違約、或損害發生以前

- 不得預扣以做為日後賠償的保障

違約、或損害發生以後

- 必須勞工對於雇主請求之金額不爭執
- 雇主才可以員工違約、或造成損害之金額與員工之工資主張抵銷



否則，仍須透過訴訟之方式向勞工求償，不得扣留勞工之工資。

工資給付原則 - 工資給付常見五大類型爭議

工資給付常見五大類型爭議。

[回上一頁](#)[友善列印](#)[轉寄友人](#)

- 更新日期:2022-05-27

勞動部表示，《勞動基準法》第22條第2項明定，工資應全額直接給付勞工，目的是為了避免工資被任意扣減。但實務上仍有部分雇主不清楚相關規定而誤觸法令，勞動部針對常見工資給付的五大類型爭議，重申說明如下：

(資料來源：勞動部網頁)

上班忘記打(刷)卡，
公司可以扣薪水嗎？

- 《勞動基準法》第30條第5項規定課予雇主記載勞工出勤紀錄的義務，為了完成這個法定義務，要求勞工配合打(刷)卡並無不可，惟**勞工如忘記打(刷)卡，但確實已經出勤提供勞務且可以提出證明，雇主不得以此為由扣發勞工的工資。**

因為不符合公司內部
規定而被「罰錢」？

- 例如：百貨服務業常見的「神秘客」制度，成績未達就罰錢，或是離開專櫃上廁所、沒有配合公司活動；餐飲業規定送餐沒有按照流程、拉下口罩被監視器拍到；甚至還有雇主要求員工參加其家人喪禮，不參加就扣薪。
- 勞動部說明，**事業單位固可與勞工約定應遵守的紀律、獎懲等規定，但應使勞工充分的瞭解其權利義務事項，並應避免濫用，且不得將「扣薪」作為懲處的手段。**

雇主片面將工資調降？

- 依「勞動基準法施行細則」規定，勞雇雙方應就工資的議定、調整等事項，在勞動契約裡妥為約定，**雇主如果要調整工資的項目、發放標準、數額等，都必須與勞工重新協商合意，**
- 常有勞工申訴「雇主未經協商就減薪」、「擅自提高拿到業績獎金的門檻」等，**若未經勞雇雙方協商同意，仍須按原約定的數額、發放標準給付。**

公司以「交接手續未完成」扣發薪資？

- 勞工離職後，反映公司因「交接手續沒有完成」、「沒做滿1個月不給薪」等扣發勞工工資，或拖延未當下結清、遲遲未給付工資，甚至要求勞工「回公司領現」才發放工資。
- 勞動部提醒，**雇主應在勞工離職時即結清工資，並按約定的發放方式給付勞工**，最遲也應在原約定的工資給付日全額給付，才不會違反《勞動基準法》規定。

公司要求勞工「回捐」薪資？

- 第五類常發生在社福機構及團體，要求勞工「回捐」薪資，以捐款的名義每個月從工資中扣除一定金額
- 勞動部強調，**勞雇雙方不得約定事前拋棄工資請求的權利**，此類「不樂之捐」已違反《勞動基準法》的規定，雇主不可不慎。

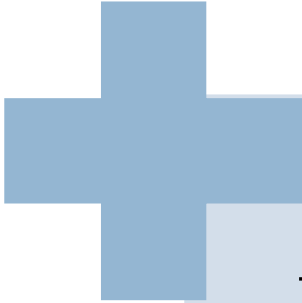
雇主應提供薪資明細

18

- **勞動基準法第23條**
- 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，**並應提供工資各項目計算方式明細**；按件計酬者亦同。

- **薪資明細應記載事項：勞基法施行細則第14-1條**
- 本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：
 - 一、勞雇雙方議定之工資總額。
 - 二、工資各項目之給付金額。
 - 三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。
 - 四、實際發給之金額。
- **雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。**

Q：什麼是「工資各項目計算方式明細」？



+工資項目

+工資總額

+平日每小時工資額

+延長工作時間之工資額

+休假及特別休假、及其他假
別出勤之工資額

-法定扣除項目（如勞保、健
保費、職工福利金）

-其他經勞工書面同意之扣減
項

勞動部薪資明細參考範例

20

應發項目						應扣項目					
項目	金額	加班別		倍率 (F)	時數 (G)	加班費 (E)x(F)x(G)	勞工自負額	金額	缺勤	時數 (H)	金額 (E)x (H)
本薪		平日加班		1又 1/3			勞保費		事假		
伙食津貼				1又 2/3			健保費		病假		
全勤獎金		休 假 日 出 勤	8 小時以內	1			職工福利金		遲到早退 扣款(E÷60)	分	
績效獎金			逾 8 小時	1又 1/3			勞工自願提 繳退休金				
職務加給				1又 2/3							
		休 息 日 加 班	8 小時以內	1又 1/3							
				1又 2/3							
			逾 8 小時	2又 2/3							
		合計(B)			○○○○						
		本月 選擇補休時數(Ⅱ)			○○小時						
		加班總時數			○○小時						
		其他應發項目			金額						
		未休特別休假工資									
		屆期末補休折發工資									
合計(A)	○○○○○	合計 (C)			○○○		合計 (D)	○○○○	合計 (E)		○○○○
平日 每小時工資額 (E)=(A)÷240											

實發金額
(A)+(B)+(C)-(D)-(E)

(資料來源：勞動部網頁)

工資、平均工資之定義

勞基法第2條第3款

21

- 本法用詞，定義如下：
- 一、**勞工**：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、**雇主**：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三、**工資**：指**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。
- 四、**平均工資**：指計算事由發生之**當日前六個月內所得工資總額**除以**該期間之總日數**所得之金額。工作未滿六個月者，指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。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。
- 五、**事業單位**：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六、**勞動契約**：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。 - 108.5.15修訂
- 七、**派遣事業單位**：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、**要派單位**：指依據要派契約，**實際指揮監督管理**派遣勞工從事工作者。
- 九、**派遣勞工**：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 十、**要派契約**：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。」

資遣費
退休金

「工資」之定義

投保薪資(勞、健保)、提繳6%退休金、
加班費(每小時工資額)、
計入資遣費與退休金之平均工資

□ 勞基法第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。

勞務對價性

→ 因工作而獲得之報酬

經常性給與

恩惠性、獎勵性
給與不屬之

常見之各類給付，是否屬於工資？

內容	是否為工資	判斷標準	
		對價性	經常性
底薪、基本薪	○	○	○
伙食津貼	○	○	○
職務津貼、主管加給	○	○	○
加班費	○	○	○
三節獎金	X	X	○
載運津貼、趟次獎金	肯否見解均有	?	?



※警語：以上列表僅供授課舉例參考，實際內容是否屬工資仍應依個案之給付標準、內涵獨立判斷

常見之各類給付，是否屬於工資？(續)

內容	是否為工資	判斷標準	
		對價性	經常性
外派、出差津貼	肯否見解均有	？	？
業績獎金	肯否見解均有	？（如完全取決個人業績，傾向○）	？
交通津貼	肯否見解均有	？（如與職務內容有關，傾向○）	○
全勤、不休假獎金	肯否見解均有	？	？
紅利、年終獎金	肯否見解均有	？（如約定保障固定月份，傾向○）	？



※警語：以上列表僅供授課舉例參考，實際內容是否屬工資仍應依個案之給付標準、內涵獨立判斷

25

勞動事件法對「工資」之影響？

勞動事件法第37條-自雇主受領之給付推定為工資

26

□ 109.1.1 施行之勞動事件法§37：

「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」



雇主需提反證證明該項給付**非勞務之對價**、或**非經常性之給與**

勞動事件法第37條-自雇主受領之給付推定為工資（續）

27

□ 立法理由：

「勞動基準法第二條第三款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而**雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳**，且依勞動基準法第二十三條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，**於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力**。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第二百八十一條無庸再舉證；**雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價**（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」

工作時間、休息日、例假、國定假日、特別休假

工作時間

29

「部分工時」人員不適用變形工時

法定工作時間

§30 I

- 每日不得超過**8**小時
- 每週不得超過**40**小時

休息時間

§35

- 勞工繼續工作**4小時**，至少應有**30分鐘**休息
- 但實施輪班制、或工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內另行調配休息時間

工作時間的彈性化

§30II-IV、§30-1

- **雙週變形**工時（經工會或勞資會議同意）
- **四週、八週變形**工時（主管機關指定適用之行業；且經工會或勞資會議同意）

工作時間(續)

30

□ 法定工作時間之排除適用：

實施
變形工時

- 雙週
- 四週
- 八週

責任制

- **經主管機關核定公告**之監督、管理或責任制專業人員、監視性或間歇性之工作、或其他性質特殊之工作者
- 得由勞雇雙方另行書面約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作
- **並報請當地主管機關核備**。(勞基法§84-1、細則50-1；大法官釋字#726)

工作時間-勞動部工作規則參考手冊

31

(勞動部工作規則參考手冊)

第二十一條 (工作時間)

員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。

本公司得視實際需要，依勞動基準法第三十條第二項、第三項及第三十條之一等規定實施彈性工時。

本公司得視員工照顧家庭成員需要，允許員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。

依職業安全衛生法第二十一條、第二十九條及第三十一條規定，經醫師建議應縮短工作時間者，本公司將參採醫師之建議，調整員工之工作時間；其他法規另有規定者，本公司亦將遵守法令規定調整工時。

(※其中勞動基準法第三十條第二項及第三項、第三十條之一之規定，須符合中央主管機關所指定之行業，且經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後始可實施)。

工作時間-勞動部工作規則參考手冊(續)

32

(勞動部工作規則參考手冊)

子女未滿二歲須員工親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，本公司將每日另給哺（集）乳時間六十分鐘；每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，另給予哺（集）乳時間三十分鐘。哺（集）乳時間，視為工作時間。

員工為撫育未滿三歲子女，得請求下列所定事項之一：

- 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。

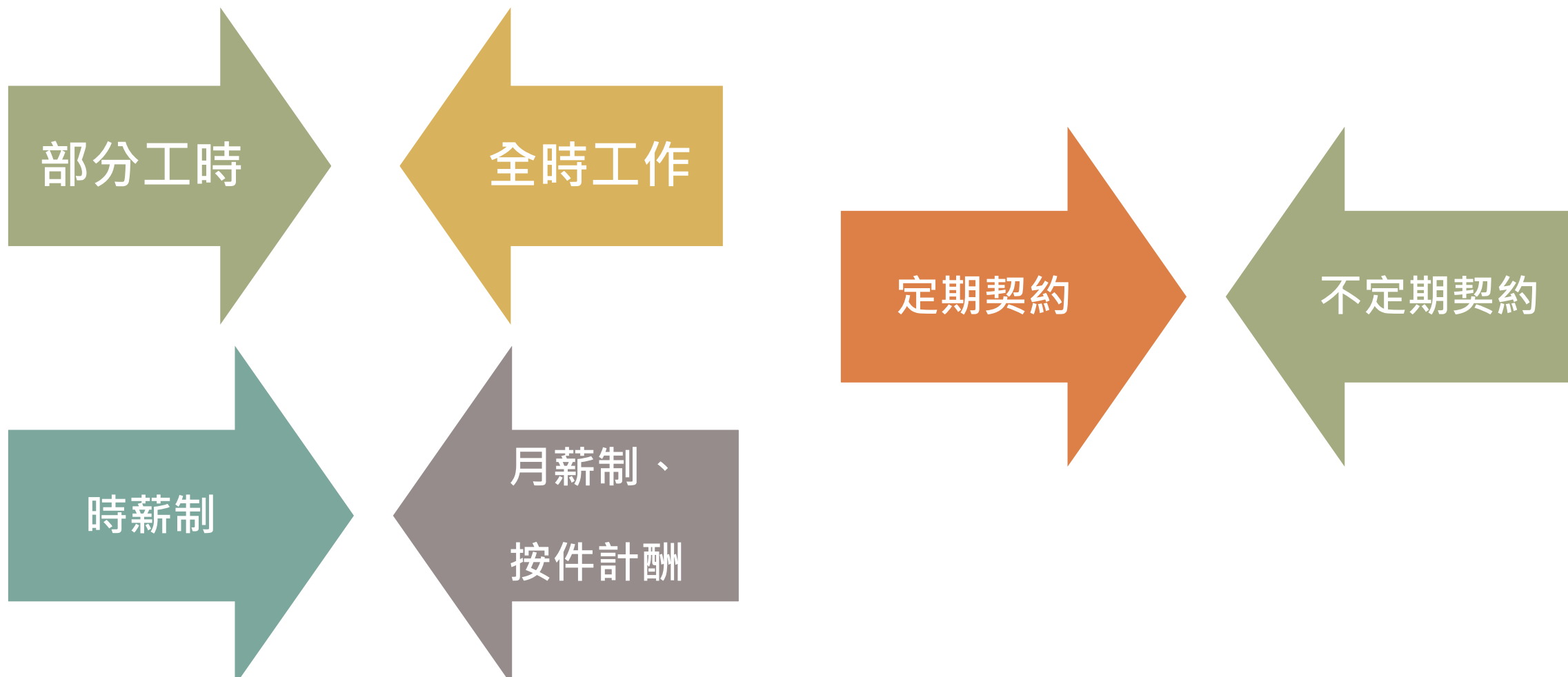
員工為前二項哺（集）乳時間、減少或調整工時之請求時，本公司不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

常見錯誤觀念之釐清

常見錯誤觀念之釐清

34

- 部分工時員工=時薪制人員=工讀生=約聘人員？



□ 僱用部分時間工作勞工應行注意事項

- 事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理；僱用中高齡及高齡之部分工時勞工，亦同。
- **部分工時勞工**：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

- 肆、**常見之部分時間工作型態**

- 事業單位內之工作型態有下列情形之一，且從事該工作之勞工所定工作時間較全時勞工有相當程度之縮短者，即為本注意事項所稱之部分時間工作：

- 一、在正常的工作時間內，每日工作有固定的開始及終止之時間，但**其每日工作時數較全時勞工為少**；

或企業為因應全時勞工正常工作時間外之營運需求，所安排之班別；

或企業為因應營運尖峰需求所安排之班別，在 1 日或 1 週之工作量尖峰時段中，工作某一固定時間。

- 二、結合部分時間工作與彈性工作時間制度，亦即**約定每週（每月、或特定期間內）總工作時數，但每週（每月、或特定期間）內每日工作時段及時數不固定者**。

- 三、分攤工作的安排，如**兩人一職制**。

部分工時者之勞動權益保障

3/4

37

- 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，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**。但得由勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。

部分工時者之勞動權益保障

4/4

38

- 部分工時勞工工作年資滿 6 個月以上未滿 1 年者，自受僱當日起算，6 個月正常工作時間占全時勞工 6 個月正常工作時間之比例；
- 部分工時勞工工作年資滿 1 年以上者，**以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給**。不足 1 日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。
- 但部分工時勞工**每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者**，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。
- 婚、喪、事、病假依勞工請假規則辦理，其請假之時數，得參考下列方式計給：**按勞工平均每週工作時數除以 40 小時乘以應給予請假日數乘以 8 小時**。

勞動契約以「不定期契約」為原則

39

- 勞動基準法第9條第1項：

「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。

臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；

有繼續性工作應為不定期契約。」

勞委會89.3.31台勞資二字第0011362號函

：雇主有意繼續維持之經濟活動，即為

「有繼續性工作」

定期契約之類型

40

勞基法第9條、第10條；勞基法施行細則第6條參照

勞基法第9條第2、3項

契約類型	工作內容	期間限制	例外視為不定期契約
臨時性	無法預期之非繼續性工作	6個月 (無法預期完成日)	○
短期性	可預期於六個月內完成之非繼續性工作	6個月 (可預期完成日)	○
季節性	受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作	9個月 (時令、淡旺季)	X
特定性	可在特定期間完成之非繼續性工作 (特定的標的)	1年(超過者，應報核備)	X

違反者處2萬元以上30萬元以下罰鍰。主管機關並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

未滿15歲、童工、未滿18歲工作權益保障

1/2

41

- §44：
 - 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。
 - 童工及十六歲以上未滿十八歲之人，**不得從事危險性或有害性之工作**。
- §45：
 - 雇主**不得僱用未滿十五歲之人**從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。

未滿15歲、童工、未滿18歲工作權益保障

2/2

42

□ §46：

- 未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

□ §47：

- 童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

● §48：

- 童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

「暑期工讀」：事業單位常見之違法態樣

暑期工讀勞檢啟動 勞動部提醒：雇主這3項違法事由最多



徐筱嵐 (yahoo新聞)

2022年8月5日



因應暑期工讀旺季到來，勞動部已啟動「111年工讀生與部分工時勞工勞動條件專案」，全國

預計至少執行1,700場以上。根據去年的執行結果統計，全國實施逾1,500場中，有1/5場查有



違法，其中違反《勞動基準法》規定的前3大事由依序為「延長工時未加給工資」、「未依法



給予一例一休」及「假日出勤工資未加倍發給」為最多。

勞工被選為國民法官，公司應如何給假？



「因為參與而瞭解，因為瞭解而信賴」

(圖片、影音來源：司法院)



誰可以當國民法官

- **§2**：一、國民法官：指依本法選任，參與審判及終局評議之人。
- **§12**：（第一項）年滿二十三歲，且在地方法院管轄區域內繼續居住四個月以上之中華民國國民，有被選任為國民法官、備位國民法官之資格。

誰可以當國民法官？

三種資格，六種不能
維持審判公正，保障國民法官及當事人的權益



“

符合「三種」基本資格就有機會擔任國民法官

年滿**23**歲

具有
中華民國國籍
的國民

在「地方法院管轄區域」連續居
住滿**4個月**以上

*例如臺灣嘉義地方法院的管轄區域為嘉義市與嘉義縣。

（圖片來源：司法院）

國民法官的保障與權利

47

□ §39：

- 國民法官、備位國民法官於執行職務期間，或候選國民法官受通知到庭期間，其所屬機關（構）、學校、團體、公司、廠場應給予公假；並不得以其現任或曾任國民法官、備位國民法官或候選國民法官為由，予以任何職務上不利之處分。

□ §11：

- 國民法官、備位國民法官及受通知到庭之候選國民法官，應按到庭日數支給日費、旅費及相關必要費用。
- 前項費用之支給辦法，由司法院定之。

國民法官費用支給辦法

48

- 國民法官、備位國民法官日費為3千元
- 若開庭未滿1小時為2千元；超過晚上6點另支給每小時500元的超時日費。

值班、待命、備勤、候傳時間是工作時間嗎？

工作時間？

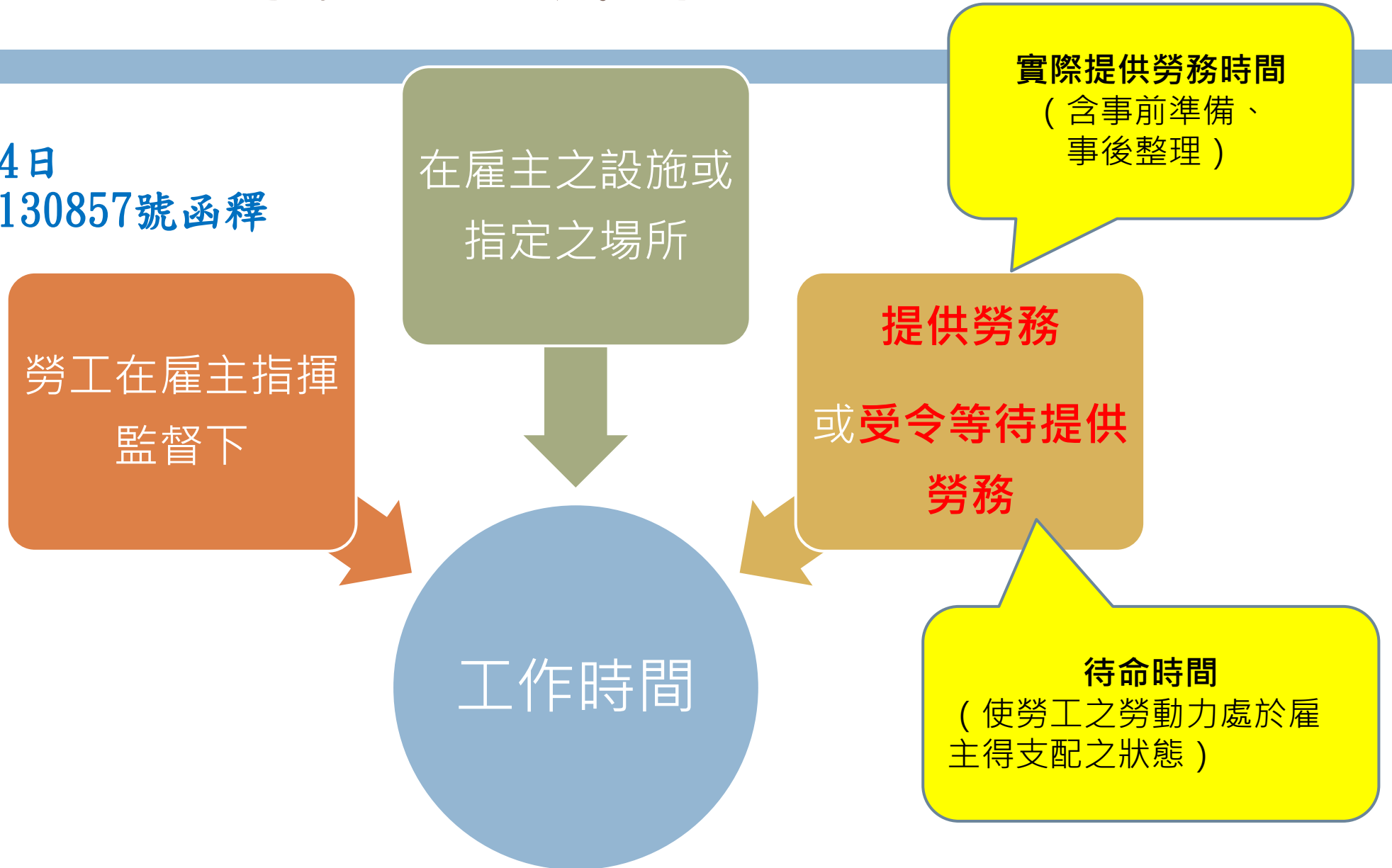
50

- 實際提供勞務時間？
- 值班、待命、備勤、候傳時間？
- 判斷之參考因素：對停留地點有無限制？實際需提供勞務之機率高低？

工作時間之定義-主管機關

51

勞動部104年5月14日
勞動條3字第1040130857號函釋



工作時間之定義-主管機關

52

勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857號

查勞動基準法所稱工作時間，指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。

工作時間之定義-法院見解

53

最高行政法院89年判字第2659號

又「職業汽車駕駛人工作時間，係以到達工作現場報到時間為開始，且其工作時間應包括待命時間在內。」、「勞工於工作前準備與事後整理及受拘束待命時間，均屬工作時間。」、「工作時間係指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，但不包括不受雇主支配之休息時間。．．．而勞工實際從事勞務及處於待命狀態之時間均屬工作時間，應受勞動基準法第三十條及第三十二條規定之限制。．．．於七十四年十二月五日七四台內勞字第三五七九七二號函頒『事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項』所規定情事並兼做其他非勞動契約約定之工作，得視為值日(夜)。」等

待命時間屬工作時間？-主管機關

54

待命、備勤時間，
可以算是工作時間嗎？

判斷要件

1. 仍受雇主指揮監督
2. 無法自由運用該時間

▶ 如符合以上2要件，
就應屬於工作時間。

待命時間屬工作時間？-主管機關

55



勞動臺北

2017年11月26日 · 🌐

Q：待命、備勤時間，可以算是工作時間嗎？😞

A：

待命、備勤時間是否屬工作時間，以及其工作時間如何計算，判斷要件在於，須釐清該時段內「是否受雇主指揮監督」，且「得否自由利用該時間」，勞工受到雇主指揮監督，或受命等待提供勞務的待命時間，都應算是工作時間。

👉舉例來說：

遊覽車駕駛載運遊客至某景點後，遊客下車至景點遊憩2小時，該2小時若屬於駕駛能夠自行利用之期間者，得不認定為工作時間；但如果是部分遊客留在遊覽車上，或者司機仍處於隨時等待提供勞務的待命狀態，實際上並不能自由運用該段時間，那麼就應屬於工作時間。

午休用餐時間如仍須互相支援工作，仍屬工作時間

56

- 最高行政法院107年度判字第211號判決
- 以勞動基準法第35條前段所定之「30分鐘休息時間」，依內政部75年6月25日(75)台內勞字第416670號函意旨，雖不包括在正常工作時間內，惟該「休息時間」係指勞工在此段時間內，得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間，
- 而依北市勞動局談話筆錄記載，本件部分受訪勞工表示休息時間仍須接電話、病人按鈴有狀況要處理等語，另有受訪勞工表示須檢查、接電話及中午休息時間仍須互相幫忙等語，此外，台北長庚復未能提出事證足認其有於工作時間8小時內，另外給予勞工30分鐘得自雇主之指揮、監督脫離之休息時間，因認台北長庚主張上情，洵無可採，乃判決駁回台北長庚就原處分此部分之訴等情，經核其認事用法，揆諸前揭規定及說明，均無違誤。

銀行員如中午需在座位用餐、且隨時接電話，仍屬工作時間，並非休息時間

57

- 臺灣桃園地方法院行政訴訟判決107年度簡字第73號
- 又按勞動基準法雖未就「工作時間」作明確定義，惟依主管機關勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857號函釋明確表示：「...勞動基準法所稱工作時間，指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。」，以及最高行政法院105年度裁字第1313號裁定、臺北高等行政法院105年度訴字第575號判決、99年度簡字第536號、535號判決等行政法院判決意旨(見本院卷第54-63頁)，亦可見法院業已建立認定是否為「工作時間」之明確審認基準：
- 亦即勞動基準法上之「**工作時間**」，乃指勞工於雇主指揮命令下「**受拘束之時間**」，不僅包含勞工於雇主指揮命令下有實際提供勞務之「**實際工作時間**」，亦包含勞工處於雇主指揮命令下但未實際服勞務之「**待命時間**」。
- 查，本件原告勞工潘員於**105年7月20日中午必須於座位上用餐，並隨時待命接聽電話**，依上揭函釋及判決意旨，**顯屬勞動基準法上之工作時間**，**顯見本件原告確有使勞工繼續工作4小時而沒有30分鐘休息時間之事實**。

值班為工作時間？

內政部74年12月04日（74）台內勞字第357972號

要 旨：

事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項

全文內容：

- 一、本注意事項所稱值日（夜），依指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。
- 二、事業單位為因應其業務需要，經徵求勞工之同意，得要求勞工值日（夜）。

2022年起停止適用

值班為工作時間？（續）

2022年起停止適用

59

三、前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書。

四、值日(夜)之報酬、補休及週期，依左列規定。但工作日不得同時值日復值夜。

五、值日(夜)津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則。

六、事業單位對值日(夜)勞工應供應適當之飲食、休憩及睡眠設備。

七、事業單位應充分考慮勞工之年齡、體能及處事能力等安排值(日)夜事宜。

值班為工作時間？（續）

2022年起停止適用

60

八、事業單位不得使童工從事值日(夜)、女工從事值夜。

附註：

一、事業單位多有實施勞工值日(夜)之情況，特訂定「勞工值日(夜)應行注意事項」，作為處理準則。

二、勞工值日(值夜)工作，本部認定非正常工作之延伸，基此，就法理而言，勞工並無擔任值日(夜)之義務。事業單位如確有必要要求勞工值日(夜)，須徵得勞工同意，而基於勞資合作之精神，勞工自應儘量與雇主配合。

111年1月1日起，勞工從事值日(夜)一律計入工作時間，超時並應發給加班費。

61



勞動部表示，「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」(下稱注意事項)自111年1月1日起停止適用，雇主如有使勞工從事值日(夜)工作，一律認屬工作時間，超過正常工作時間的部分，應計入延長工時時數並給付加班費。

勞動部說明，注意事項於74年間訂定，主要為規範事業單位在工作時間外安排勞工「從事非勞動契約約定之工作」，例如處理緊急文件、接聽電話、巡察事業場所等工作；因值日(夜)之態樣有別於平日的工作，歷年來並未認定為工作時間，外界多有要求檢討之訴求。為保障勞工權益，勞動部於108年3月11日修正該注意事項，增訂值日(夜)津貼建議數額，宜不低於每月基本工資除以240再乘以值日(夜)時數之金額。另修正原「不得使女性勞工從事值夜」之規定，並增訂雇主應提供必要安全衛生設施，促進職場性別平權。但妊娠或哺乳期間之勞工，仍禁止從事值夜。

勞動部進一步指出，有鑑於勞工於值日(夜)時段，空間與時間上均難脫離雇主的指揮監督，應與時俱進，將「值日(夜)」逐步回歸《勞動基準法》上「工作時間」的意涵。惟考量事業單位因應法規調適之人力增補需求，108年修正時，已一併訂定落日條款，預告該注意事項將自111年1月1日起停止適用，給予事業單位適當之緩衝。

勞動部提醒，自111年1月1日起，值日(夜)工作，將回歸《勞動基準法》工作時間之相關規定，除了應符合正常工時及延長工時之上限規定外，超過正常工作時間的部分，仍應計入延長工時時數並給付加班費，請事業單位提前妥善規劃人力，以為因應。

勞動事件法對「工時」之影響？

勞動事件法第38條-

出勤紀錄記載之勞工出勤時間，**推定**為工作時間

63

□ 109.1.1 施行之勞動事件法§38：

「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，**推定**勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」

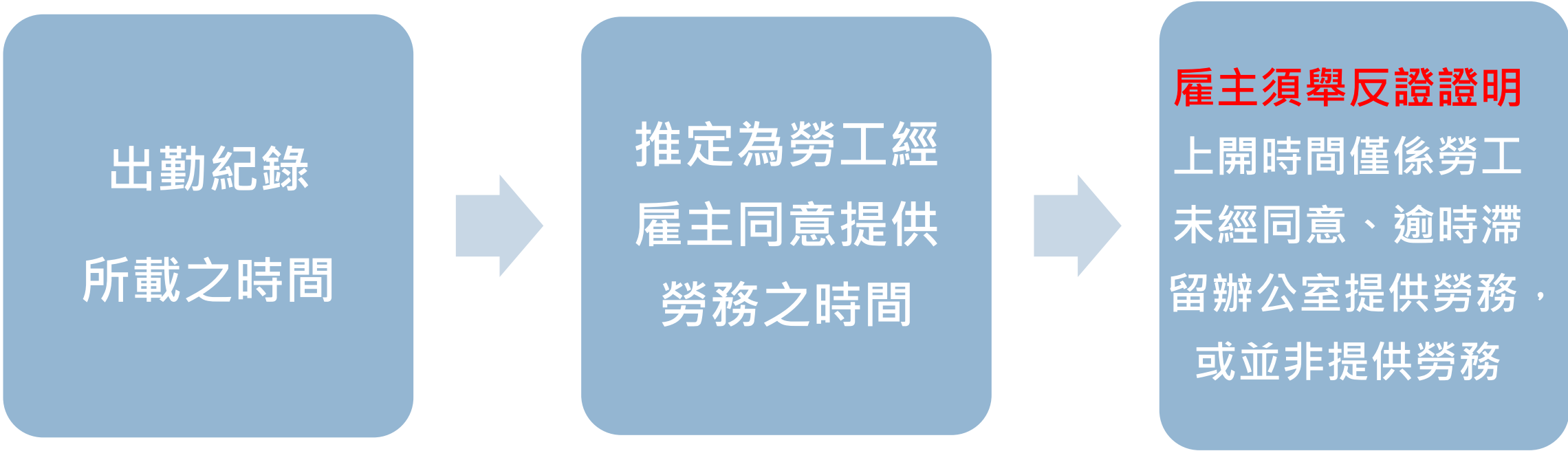


雇主需提反證證明該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算

調整舉證責任：出勤紀錄之時間推定為工作時間(第38條)

64

出勤紀錄
所載之時間



```
graph LR; A[出勤紀錄  
所載之時間] --> B[推定為勞工經  
雇主同意提供  
勞務之時間]; B --> C[雇主須舉反證證明  
上開時間僅係勞工  
未經同意、逾時滯  
留辦公室提供勞務，  
或並非提供勞務];
```

推定為勞工經
雇主同意提供
勞務之時間

雇主須舉反證證明
上開時間僅係勞工
未經同意、逾時滯
留辦公室提供勞務，
或並非提供勞務

勞動事件法第38條-

出勤紀錄記載之勞工出勤時間，**推定**為工作時間（續）

65

□ 立法理由：

「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第七條第二款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。

惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，**如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。**

爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，**明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」**

延長工時（加班、加班費）

每日、每週正常工時與延長工時的規定？

每日、每月延長工時之限制

正常工時

每日不得超過8小時

§30 I

每週不得超過
40小時

延長工時(加班)

工作總時數(正常+加班)每日
不得超過12小時

§32 II

每個月加班時數原則以46小時為上限；
例外得每月54小時、每三個月
不超過138小時

每月加班時數上限46小時彈性放寬至54小時

一須經工會、勞資會議同意

69

勞基法§32

- (1) 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。
- (2) 前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，**1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。**
- (3) 雇主僱用勞工人數在**30**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。



加班時數

- 1 每月加班時數上限46小時原則不變
- 2 經工會或勞資會議(無工會者)同意，加班時數得以3個月為週期總量控管，但單月時數不得超過54小時，每3個月總時數不得超過138小時。另30人以上企業，應報當地主管機關備查



違反者：處新臺幣
2萬元以上100萬元
以下罰鍰

舉例

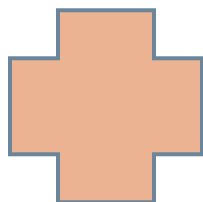
3個月是以每連續3個月為一週期，依曆計算，且以勞雇雙方約定的起訖日期認定

勞雇雙方約定4/1起彈性調整每月加班時數，則4/1-6/30為一週期；下一週期為7/1-9/30



每月加班時數上限46小時之放寬

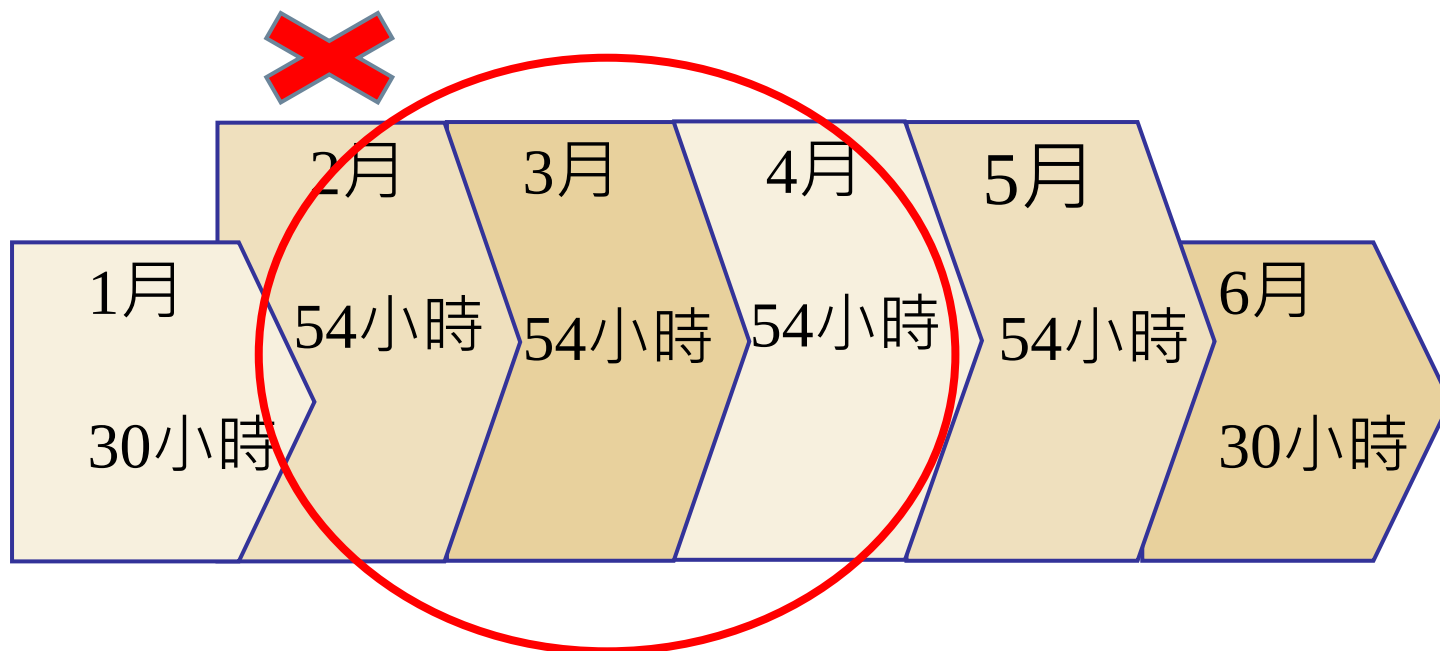
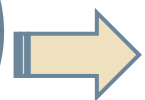
雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月不得超過**54**小時，每3個月不得超過**138**小時。



雇主僱用勞工人數在**30**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。

每3個月如何計算？

每3個月，以每連續3個月為一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起訖日期認定之。
(勞基法施行細則§22 I)



 填報登入

事業單位統一編號

請輸入事業單位統一編號

自然人憑證PIN碼

請輸入自然人憑證PIN碼

登入

注意事項：操作前請參閱系統操作說明。



填報說明

一、延長工時調整

雇主例外經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得以每三個月為週期，延長工作時間一個月之上限為54小時，惟於該三個月週期內不得超過138小時。另考量雇主僱用勞工人數在三十人以上者，影響層面較廣，爰定明是類雇主依但書規定延長勞工之工作時間者，並應報當地主管機關備查

1. 事業單位首次填報時請點選「**事業單位管理**」，插入事業單位憑證（工商憑證、組織及團體憑證、醫事憑證）進行登入。
2. 登入後請填寫事業單位相關基本資料進行系統註冊。
3. 註冊後請進行填報者指派作業，插入填報者自然人憑證進行填報者新增作業。
4. 事業單位進行填報時，請插入填報者自然人憑證點選「**填報登入**」進行填報。

什麼是「延長工作時間」？

73

□ 勞基法施行細則20條：



重要！

- 本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：
- 一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項（按：雙週變形）、第三項（按：八週變形）或第三十條之一第一項第一款（按：四周變形）變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。
- 二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

Q. 休息日出勤時數是否應列入每月46小時加班時數上限計算？

74

□ 勞基法§36

- ▣ 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。

但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制

- ▣ 原則：應全數計入46小時加班上限計算
- ▣ 例外：因天災、事變、突發事件之加班，不計入

75

可以要求員工加班嗎？

-加班費如何計算？

一般的延長工時

76

要件

業務之需

工會同意（無工會，
勞資會議同意）

個別員工同意

時數限制

正常+延長工時
 ≤ 12 小時

延長工時一個月不超過46小時
（如經工會或勞資會議同意，為
54小時，但每三個月不可超過
138小時）

加班費_(平日、休息日)

2小時以內：每小時
工資額加給1/3以上

超過2小時：每小時
工資額加給2/3以上

平日加班費之計算

77

□ 平日加班：勞基法第24條第1項第1、2款

1. 加班2小時以內：

→ 平日每小時工資額 每小時加給1/3
(=平日每小時工資×1.34倍)

2. 加班3-4小時：

→ 按平日每小時工資額 每小時加給2/3
(=平日每小時工資×1.67倍)

參考工具：「勞動部加班費試算系統」

休息日加班費之計算

78

▣ 休息日出勤：勞基法第24條第2項

◆ 休息日出勤2小時內：

- ▣ 另再加給1又1/3倍(1.34倍)

◆ 休息日出勤超過2小時：

- ▣ 另再加給1又2/3倍(1.67倍)

參考工具：「勞動部加班費試算系統」

2016.12.21 修訂勞基法第36條，增訂「休息日」

79

修訂「前」 勞基法§36第1項

(舊法)

- 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

修訂「後」之勞基法§36第1項（俗稱一例一休條款）

(現行法)

- □ 勞工每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
1	2	3	4	5	休息日	例假

國定假日、特別休假(年假)加班費之計算？

80

□ 國定假日/特休假加班：(勞基法§39)

第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。

(1) 時薪制、日薪制：平日工資×2倍

(2) 月薪制：平日工資×1倍

(另一倍為月薪，帶薪休假)

特殊的延長工時（因天災、事變、突發事件）

81

要件

因天災、事變、突發事件

業務之需

24小時內通知工會（無工會，
報當地主管機關備查）

事後補給適當休息（至少12
小時）

時數限制

無

不計入每個月46小
時上限的計算

加班費

延長平日工作時間：

加倍發給+補給適當休息

停止國定假日、特休、例假日：

加倍發給+補假

停止休息日：

依休息日出勤的加班費+
補給適當之休息

天災事變突發事件的加班費，如何計算？

82

因天災事變而停止 例假、國定假日、特別休假：

- 加倍發給+補假休息 (§40)
- 勞基法§40：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36條至第38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。

因天災事變而延長平日工作時間：

適當休息：自工作終止後至再工作前，
至少應有12小時之休息時間
(內政部74.3.13內政部台內勞字第
285665號函)

- 加倍發給+適當之休息 (§24第1項第3款、§32IV)
- 勞基法§ 241第3款：三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
- (勞基法§ 32IV：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。)

-休息日出勤工作，遇有天災、事變或突發事件之工資及工時計算疑義

83

主旨：雇主使勞工於勞動基準法第36條所定休息日出勤工作，遇有天災、事變或突發事件之工資及工時計算疑義，請查照轉知。

- 說明：一、天然災害發生時（後），勞工是否出勤，應以安全為首要考量，本部改制前之行政院勞工委員會業訂定「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，以作為勞工出勤管理及工資給付相關事項之規範。
- 爰勞工縱原同意於勞動基準法（以下簡稱本法）第36條所定休息日出勤，嗣遇有天然災害發生，並經勞工工作所在地、居住地或其正常上（下）班必經地區之該管轄區首長，依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」規定通報停止辦公，勞工可不出勤，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。復因天然災害之發生不可歸責於勞工，勞工已於休息日出勤工作者，勞雇任一方如基於安全考量停止繼續工作，已出勤時段之工資及工時，仍應依本法第24條第2項及第36條第3項本文規定辦理。
- 二、至**雇主如係因天災、事變或突發事件之發生，有使勞工於本法第36條所定休息日出勤工作之必要者，除出勤工資應依本法第24條第2項規定計給**，並依本法第36條第3項但書規定，其工作時數不受本法第32條第2項規定之限制。三、次依本法施行細則第20條之1規定略以：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：...二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」茲因**休息日工作之時間，性質為延長工作時間**，爰雇主因天災、事變或突發事件，有使勞工在休息日工作之必要者，**並應依本法第32條第4項規定，於工作開始後24小時內通知工會**；無工會組織者，應報當地主管機關備查，並應於**事後補給勞工適當之休息**。
- 四、本部106年7月28日勞動條2字第1060131624號函（如附），自即日停止適用。

何謂天災、事變、突發事件？

84

天災

- 因自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響
- 如：颱風、颶風、地震、火山爆發等

事變

- 因人為外力所造成的社會或經濟運作動盪等重大事件
- 如：重大傳染病、戰爭等

突發事件

- 是否事前無法預知、並非週期循環性、以及是否需緊急處理而定
- 急單、訂單激增？

加班費給付標準

(引自台北市政府宣導會簡報)

	一	二	三	四	五	六	日
1			+ 8H (國定假日)			+1又1/3H	※天災、事 變或突發事 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	+ 2H
10	+1又1/3H		+1又1/3H			1 +1又2/3H	+ 2H
11	+1又2/3H		+1又2/3H			1 +1又2/3H	+ 2H
12	+1又2/3H		+1又2/3H			1 +1又2/3H	+ 2H

37條休假日
 36條例假日
 36條休息日
 上班日

Q：可以不發給加班費，改以補休代替？

可以不發給加班費，改以補休代替？

87

加班換補休之明文化：勞動基準法§32-1

條文

平日之延長工時

休息日出勤

(1) 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。

補休時數1：1

補休期限
雙方協商

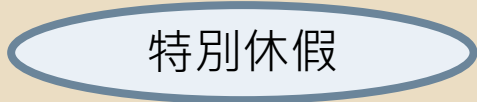
(2) 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

屆期未休完按加班
費率折發工資

加班換得之補休期限，最長不得超過特別休假的結算年度

88

勞基法施行細則第22-2條規定

(第1項)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。 

(第2項)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。

(第3項)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。

特別休假的結算年度

89

勞基法施行細則第24條規定

(第1項)勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。

(第2項)依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

週年制

一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。

二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。

曆年制

三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。

學年、
會計年、或另
行約定

雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。

國定假日

國定假日：

修法「前」-國定休假日為19天

91

□ 勞基法施行細則§23

本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：

- 一、中華民國開國紀念日（元月一日）。
- 二、和平紀念日（二月二十八日）。
- 三、革命先烈紀念日（三月二十九日）。
- 四、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。
- 五、國慶日（十月十日）。
- 六、先總統 蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）。
- 七、國父誕辰紀念日（十一月十二日）。
- 八、行憲紀念日（十二月二十五日）。

修法後：藍色不再放假

- 本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日**勞動節**。
- 本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：
 - 一、**中華民國開國紀念日之翌日（元月二日）**。
 - 二、春節（農曆正月初一至初三）。
 - 三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。
 - 四、民族掃墓節（農曆清明節為準）。
 - 五、端午節（農曆五月五日）。
 - 六、中秋節（農曆八月十五日）。
 - 七、農曆除夕。
 - 八、**臺灣光復節（十月二十五日）**。
 - 九、其他經中央主管機關指定者

國定假日：

修法「後」（現行）-國定休假日為12天

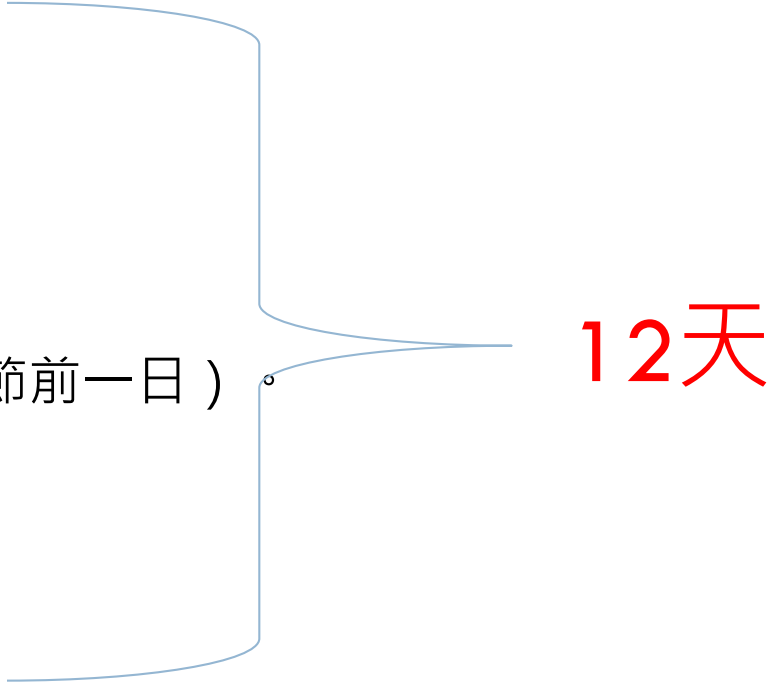
92

- 勞基法第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。

國定假日：

現行-國定休假日為12天

93

- 勞動節（五月一日）。
 - 中華民國開國紀念日（元月一日）。
 - 農曆除夕。
 - 春節（農曆正月初一至初三）。
 - 和平紀念日（二月二十八日）。
 - 婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。
 - 民族掃墓節（農曆清明節為準）。
 - 端午節（農曆五月五日）。
 - 國慶日（十月十日）。
 - 中秋節（農曆八月十五日）。
- 
- 12天
- 其他經中央主管機關指定者（如：選舉罷免投票日、原住民族歲時祭儀）

國定假日-經員工個人同意，得與工作日對調

94

(勞動部工作規則參考手冊)

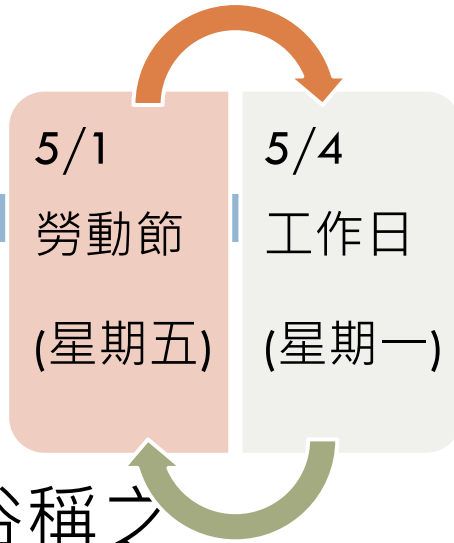
第二十六條 （休假日）

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日，均應休假，工資照給。前開休假日經勞雇雙方協商同意後，得酌作調移。

國定假日經員工同意，可以和工作日對調

95

□ (87)台勞動二字第 005056號、勞動條1字第1040130697號



依勞動基準法第37條及其施行細則第23條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含5月1日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第39條規定加倍發給。**勞資雙方亦得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商**，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，**仍應徵得勞工「個人」之同意**。

至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，**仍應確明前開所調移國定假日之休假日期**，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。

**調移的期日需
具體明確**

國定假日經員工個人同意，可以與工作日對調(續)

96

- 「依勞動基準法第三十七條暨同法施行細則第二十三條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該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（紀念節日之當日）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。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。」

（勞委會87年2月16日台87勞動二字第005056號函）

特別休假

雇主應給的特別休假（俗稱年假）天數

98

年資	特休天數	年資	特休天數
滿 6 個月	3	滿 13 年	19
滿 1 年	7	滿 14 年	20
滿 2 年	10	滿 15 年	21
滿 3 年	14	滿 16 年	22
滿 4 年	14	滿 17 年	23
滿 5 年	15	滿 18 年	24
滿 6 年	15	滿 19 年	25
滿 7 年	15	滿 20 年	26
滿 8 年	15	滿 21 年	27
滿 9 年	15	滿 22 年	28
滿 10 年	16	滿 23 年	29
滿 10 年	17	滿 24 年	30
滿 12 年	18	滿 25 年以上	30

特別休假：未休完應折發工資，經勞資雙方協商得遞延至次一年度(遞延後如未休完，仍應折發工資)

條文：勞基法第38條

(1)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。

(2)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。

(3)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。

(4)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。**

(5)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。

(6)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。

100

例假、休息日：一例一休

一例一休之規定與例外

兩次修訂 §36 一例一休條款

- (I) 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。
- (II) 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：
 - 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工**每七日中至少應有一日之例假**，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
 - 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工**每七日中至少應有一日之例假**，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
 - 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工**每二週內至少應有二日之例假**，每四週內之例假及休息日至少應有八日。
- (III) 雇主使勞工於**休息日工作之時間**，計入第三十二條第二項所定**延長工作時間總數**。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。
- (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30人以上者，應報當地主管機關備查。

雙周
變形

八周
變形

四周
變形

第一次修訂

第二次修訂：
7休1之放寬

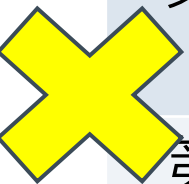
原則：每七日中要有一例、一休

102

□ 例假、與例假之間，原則只能間隔6個工作日。

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一周	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	休息日	例假
第二周	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	休息日	例假

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一周	例假	休息日	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H
第二周	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	休息日	例假



例外

彈性工時制度	例假安排	例假+休息日
雙週變形	每7日中至少應有1日	每2週至少應有4日
八週變形	每7日中至少應有1日	每8週內至少應有16日
四週變形	每2週內至少應有2日	每4週內至少應有8日

只有4周變形是「一例」的例外

例假跟休息日的日期 可由勞資雙方約定喔！



A勞工



B勞工



C勞工



每位勞工都有週休二日，
但在輪班的企業，每位
勞工的例假跟休息日不
見得都在星期六、日！



105

雙週變形工時

主管機關指定可適用雙週變形工時之行業

106

現行適用勞動基準法彈性工時之行業

107. 2. 27

工時制度	指定適用日期	指定行業
2 週彈性工時	92. 3. 31	適用勞動基準法之行業

雙週變形工時-仍需七休一

107

□ 彈性調整前

		彈性工時制度			例假安排		例假+休息日	
		雙週變形			每7日中至少應有1日		每2週內至少應有4日	
星期	一	二	三	四	五	六	日	
第一周	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	休息日	例假	
第二周	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	休息日	例假	

□ 彈性調整後

星期	一	二	三	四	五	六	日	
第一周	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	例假	
第二周	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	休息日	休息日	例假	

八週變形工時

實施八週變形工時之要件

109

- 屬中央主管機關指定適用之行業
- ✓ 如：適用四周變形工時之行業、**製造業**、營造業、郵政業、電信業、機車修理業、顧問服務業、農林漁牧及自來水業、汽車貨運業、婚紗攝影業、大眾捷運系統運輸業等
- 經工會或勞資會議同意
- 徵得個別勞工之同意

主管機關指定可適用八週變形工時之行業

8 週彈性工時	92. 3. 31	指定所有適用 4 週彈性之行業 得適用 8 週彈性工時
		製造業
	92. 5. 16	營造業
		遊覽車客運業
		航空運輸業
		港埠業
		郵政業
		電信業
		建築投資業
	92. 10. 8	批發及零售業
		影印業
		汽車美容業
		電器及電子產品修理業
		機車修理業
		未分類其他器物修理業
		洗衣業
		相片沖洗業
		浴室業
		裁縫業
		其他專業科學及技術服務業
		顧問服務業
		軟體出版業
		農林漁牧業
		租賃業
		自來水供應業
	105. 1. 21	依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業
	106. 6. 16	汽車貨運業
	107. 2. 27	攝影業中婚紗攝影業及結婚攝影業
	107. 2. 27	大眾捷運系統運輸業

八周變形工時-仍需七休一 (案例一)

111

彈性工時制度

例假安排

例假+休息日

八週變形

每7日中至少應有1日

每8週內至少應有16日

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一周	例假	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H
第二周	例假	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H
第三周	例假	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H
第四周	例假	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H
第五周	例假	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H
第六周	例假	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H
第七周	例假	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	休息日	休息日
第八周	例假	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日

八周變形工時- 仍需七休一 (案例二)

112

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一周	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	例假
第二周	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	休息日	例假/除夕
第三周	初一	初二	初三	除夕補假	休息日	休息日	例假
第四周	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	休息日	例假
第五周	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	休息日	例假
第六周	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	休息日	例假
第七周	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	休息日	例假
第八周	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	工作日8H	休息日	例假

Q：依政府機關辦公日曆出勤、調整工作日形成彈性休假之連假時，違反一例一休？

□ 105.1.21 勞動條3字第1050130120號

- 要 旨：公告指定依政府行政機關辦公日曆表出勤行業，為勞動基準法第 30 條第3 項（按：**八周變形工時**）規定之行業，並自即日生效
- 主 旨：指定**依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第三十條第三項規定之行業**，並自即日生效。
- 公告事項：旨揭所稱依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業，指尚未指定適用勞動基準法第三十條第三項規定，且**除五月一日勞動節外，事業單位依照政府行政機關辦公日曆表出勤，於需調整工作日與休息日以形成連假之行業。**

四週變形工時

(七休一的第一個例外)

實施四週變形工時之要件

115

- 屬中央主管機關指定適用之行業
 - ✓ 如：銀行業、信託投資業、證券業、期貨業、保險業、管理顧問業、票券金融業、**綜合零售業**等
- 經工會或勞資會議同意
- 徵得個別勞工之同意

主管機關指定可適用四週變形工時之行業

116

4 週彈性工時	86.5.15	環境衛生及污染防治服務業
	86.6.12	加油站業
	86.7.3	銀行業
	86.9.18	信託投資業
	86.11.13	資訊服務業
	86.12.6	綜合商品零售業
	86.12.8	醫療保健服務業
	86.12.24	保全業
	87.1.12	建築及工程技術服務業
	87.1.20	法律服務業
	87.1.20	信用合作社業
	87.2.5	觀光旅館業

主管機關指定可適用四週變形工時之行業（續）

工時制度	指定適用日期	指定行業
	87.2.5	證券業
	87.2.21	一般廣告業
	87.2.25	不動產仲介業
	87.3.4	公務機構
	87.3.7	電影片映演業
	87.3.26	建築經理業
	87.4.13	國際貿易業
	87.4.15	期貨業
	87.4.17	保險業
	87.4.17	會計服務業
	87.5.4	存款保險業
	87.5.29	社會福利服務業
	87.10.9	管理顧問業
	88.1.6	票券金融業
	88.1.29	餐飲業
	88.2.19	娛樂業
	88.2.3	國防事業
	88.3.3	信用卡處理業
	88.5.14	學術研究及服務業
	88.5.19	一般旅館業
	88.5.21	理髮及美容業
	88.5.21	其他教育訓練服務業
	88.5.28	大專院校
	88.7.14	影片及錄影節目帶租賃業
	88.7.26	社會教育事業
	88.7.26	市場及展示場管理業
	92.1.7	鐘錶、眼鏡零售業
	104.3.10	農會及漁會
	106.6.16	石油製品燃料批發業中之筒裝瓦斯批發業及其他燃料零售業中之筒裝瓦斯零售業
	106.7.25	農、林、漁、牧業

四周變形工時-案例

118

□ 彈性調整後

彈性工時制度

四週變形

例假安排

每2週至少應有2日

例假+休息日

每4週內至少應有8日

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一周	例假	例假	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H
第二周	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H
第三周	例假	例假	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H
第四周	休息日	休息日	休息日	休息日	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H

實施變形工時注意事項

119

- 確認是否屬可採用彈性工時態樣之行業（需屬勞動部指定適用之行業）

- 需與個別員工約定彈性工時之起迄日期，事先排定班表（以週為單位、確認符合週期）

- 先排例假，再安插休息日

- 排定班表後，確認每天、每週之總工時時數符合各彈性工時規範之總時數

- 需經工會或勞資會議同意（也需徵得個別員工同意）

- 部分工時勞工「**無**」得適用彈性工時制度

適用勞基法§36第4、5項者

(七休一的第二個例外)

「 (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**。」

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一周	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	休息日	例假
第二周	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	工作日 8H	休息日	例假

得適用「例假（七休一）」例外情形

121

- 勞基法§36第4、5項（即：可以例外連續工作逾6日）

指定適用之對象

工會或勞資會議同意/個別員工同意

勞工30人以上報備查

時間特殊

地點特殊

性質特殊

狀況特殊

詳列表

附表 指定勞動基準法第三十六條第四項行業

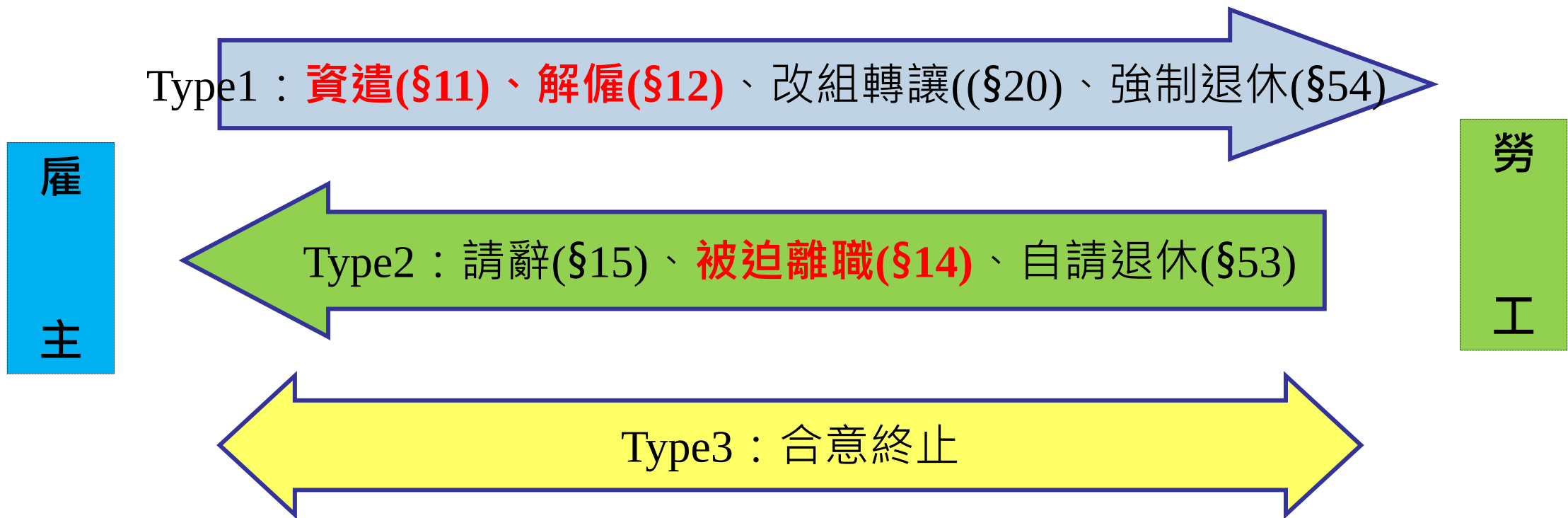
特殊型態	得調整之條件	行業	公告日期及文號
時間特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需	1. 食品及飲料製造業 2. 燃料批發業及其他燃料零售業 3. 石油煉製業	107.2.27 勞動條3字第 1070130320 號
	配合交通部執行疏運計畫，於年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需，並符合下列規定： (一)勞工連續工作不得逾九日。 (二)勞工單日工作時間逾十一小時之日數，不得連續逾三日。 (三)每日最多駕車時間不得逾十小時。 (四)連續二個工作日之間，應有連續十小時以上休息時間。	汽車客運業	108.1.23 勞動條3字第 1080130098 號
地點特殊	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. 水電燃氣業 2. 石油煉製業	107.2.27 勞動條3字第 1070130320 號

性質特殊	勞工於國外、船艦、航空器、開場或歲修執行職務	1. 製造業 2. 水電燃氣業 3. 藥類、化妝品零售業 4. 旅行業 5. 海運承攬運送業 6. 海洋水運業	107.2.27 勞動條3字第1070130320號 107.8.6 勞動條3字第1070131130號
	勞工於國外執行採訪職務	1. 新聞出版業 2. 雜誌(含期刊)出版業 3. 廣播電視業	107.8.6 勞動條3字第1070131130號
	為因應天候、施工工序或作業期程	1. 石油煉製業 2. 預拌混凝土製造業 3. 鋼鐵基本工業	107.2.27 勞動條3字第1070130320號
	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 4. 製冰業	107.2.27 勞動條3字第1070130320號
		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)	107.8.6 勞動條3字第1070131130號
	為因應船舶或航空貨運作業	冷凍冷藏倉儲業	108.12.2 勞動條3字第1080131299號
	為辦理非經常性之活動或會議	1. 製造業 2. 設計業	107.2.27 勞動條3字第1070130320號
狀況特殊	為因應動物防疫措施及畜禽產銷調節	屠宰業	107.8.6 勞動條3字第1070131130號
	因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得	鋼線鋼纜製造業	109.3.6 勞動條3字第1090130149號

	逾六次		
	因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十次	金屬加工用機械製造修配業	109.3.6 勞動條3字第1090130149號
	因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次	1. 紡織業 2. 成衣、服飾品及其他紡織製品製造業 3. 人造纖維製造業 4. 食品及飲料製造業(限「食用油脂製造業」、「罐頭、冷凍、脫水及醃漬食品製造業」、「糖果及烘焙食品製造業」、「麵條、粉條類食品製造業」) 5. 電子零組件製造業 6. 電線及電纜製造業 7. 塑膠製品製造業 8. 印刷及有關事業 9. 金屬製品製造業(限「螺釘、螺帽、螺絲釘及鉚釘製造業」、「金屬製成品表面處理業」、「金屬模具製造業」、「鋁銅製品製造業」) 10. 非金屬礦物製品製造業(耐火材料製造業及石材製品製造業除外)	109.3.6 勞動條3字第1090130149號
		11. 紙漿、紙及紙製品製造業	110.5.20 勞動條3字第1100130339號

終止勞動契約

終止勞動契約：終止勞動契約之類型



雇主資遣事由 (勞基法§11)

要件須從嚴解釋

127

雇主經營因素

▣ 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

1. 歇業或轉讓
2. 虧損或業務緊縮
3. 不可抗力停工1個月以上
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置

勞工個人因素

5. 勞工對於所擔任工作確無法勝任

資遣時須預告、給謀職假

128

- 勞基法第16條
- 雇主依第11條或第13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**10日**前預告之。
 - 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於**20日**前預告之。
 - 三、繼續工作三年以上者，於**30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2日之工作時間，請假期間之工資照給。
- 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。

資遣時須發給資遣費

129

□ 資遣費之計算方式：

▣ 退休舊制年資：勞基法§17

- 每滿一年發給一個月平均工資；依前述計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。

▣ 退休新制年資：勞工退休金條例§12

- 每滿一年發給0.5個月平均工資；未滿一年，依比例計給。
- 最高以6個月平均工資為上限

雇主解僱（懲戒解僱）事由(勞基法§12)

130

▣ 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為者

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，三十日內為之。

如不符合法定事由，
雇主就不可以單方
終止

否則無效！

勞工 終止勞動契約之事由

Type2：請辭(§15)、**被迫離職(§14)**、自請退休(§53)

131

- **自請離職**（需預告；雇主無須給付資遣費）
- **依勞基法第14條終止勞動契約**（無須預告；準用勞基法17條，雇主需給付資遣費）：
 - 「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為者。
 - 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**為之。

實務研析-加班申請制？

案例

133

- 公司工作規則規定員工如要加班，須先依加班申請流程，上差勤管理系統申請加班、經權責主管核可後始得加班。如因緊急事故未能事前提出申請，至遲須於加班發生後三日內補提出申請。
- 公司與員工約定每日工時8小時，延長工時自18時起算，並以0.5小時為單位。
- 員工A未依工作規則規定，上差勤管理系統事先申請加班，呈請權責主管核准，即自行在公司處理公務，事後亦未補辦申請。
- **問題：員工A離職後向公司請求發給在職期間延長工時之加班費，有無理由？雇主是否違反勞基法第24條發給延長工時工資之規定？**

勞工超過正常工作時間自動提供勞務，
雇主是否需給付加班費？

主管機關81年函釋：要

134

- 行政院勞工委員會81.4.6（81）台勞動二字第 09906 號函釋
- 要 旨：
- 勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對意思表示或防止措施者，仍屬工作時間並依勞動基準法計給工資
- 全文：
 - 一、貴公司八十一年三月二十六日光管字第八一〇一〇號函。
 - 二、勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。
 - 三、關於事業單位如採週休二日制.....

勞工超過正常工作時間自動提供勞務， 雇主是否需給付加班費？(續)

主管機關96年函釋：？

135

□ 行政院勞工委員會96.3.2勞動2字第0960062674號函釋

□ **主旨：**所詢事業單位於工作規則中明訂勞工加班應於事前申請核准，未經核准之加班不列入延長工作時間，且不計給加班費，是否違反勞動基準法第24條規定疑義，復如說明，請查照。

□ **說明：**一、復貴府....號函。二、查勞動基準法第24條規定雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依該法所列標準加給之。復查勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，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，前經本會81年4月6日臺（81）勞動2字第09906號函釋在案。基上，**雇主如為減少不必要之加班，採取防止措施，規定延長工時應事先申請，經同意後始准，應無不可。**三、本案事業單位如於工作規則內規定勞工要求延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。

加班申請制-最高行政法院見解

1/2

- 最高行政法院108年度判字437號：(108.9.12)：機關上訴，原判決廢棄
- 審酌勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。

不利雇主

- 勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論基於雇主明示的意思，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有給付延長工作時間工資的義務，不因雇主採取加班申請制而有所不同。
- 此外，勞工上、下班的簽到、退或刷卡紀錄，如有與其實際出勤情形不符之處，雇主事後亦負有於核發工資前會同勞工予以及時修正的義務，雇主不得僅以其採取加班申請制，其所屬勞工如未申請加班，即不問該勞工是否確有延長工時的事實，而解免其依法給付延長工時工資的義務。

勞動事件法第38條-

出勤紀錄記載之勞工出勤時間，**推定**為工作時間

138

□ 109.1.1 施行之勞動事件法§38：

「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，**推定**勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」



雇主需提反證證明該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算

勞動事件法施行後，雇主需負更強之舉證責任

臺灣士林地方法院109年度重勞訴字第15號民事判決(中研院案)： 1/3

勞方勝訴 (110.3.12)

139

區分勞動事件法前後，施行後，
加班申請不足以推翻出勤記錄之
推定效力

- 立法理由謂：「...惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；**雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定**，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」等語，
- 可知出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，雖依法推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，但**雇主仍得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料，作為反對之證據，以推翻同意執行職務之推定**。

勞動事件法施行後，雇主需負更強之舉證責任

臺灣士林地方法院109年度重勞訴字第15號民事判決(中研院案)： 2/3

勞方勝訴

140

- 衡諸現實狀況，員工下班後未即時離開辦公處所之原因多端，並非全然是因為加班，可能為避開塞車時間、接續其他聚會活動、等親友接送或等子女放學等等而滯留辦公室，
- 在勞動事件法於109年1月1日施行前，難以雇主期待留存全部證據用以舉證證明勞工於下班後滯留辦公室之時間非為工作，是為衡平起見，109年1月1日施行前之推定加班，雇主反證之證明度得以降低。
- 原告業已知悉加班申請流程，曾申請加班後選擇領加班費或補休，其未依相關規定申請加班，且有多次記錄在滯留辦公室期間實為上網從事私人事務，是在108年12月31日前應認為被告已舉證證明原告所稱下班時間滯留辦公室之時間並非執行職務，自不得請求加班費。

勞動事件法施行後，雇主需負更強之舉證責任

臺灣士林地方法院109年度重勞訴字第15號民事判決(中研院案)： 3/3

勞方勝訴

141

- 又109年1月1日後勞動事件法施行後，被告工作規則第37條、被告行政大樓出勤管理補充注意事項第三條第（八）項定，僅針對主管規範有加班指派之情形，對於實際上在辦公室延長工時工作但未經主管指派者或之後主管不同意填具加班指派單等，並無相關規定，核與勞動事件法第38條規定不符，而未加以修正，故109年1月1日後被告僅以該工作規則及上開辦法不能認為提出反證證明推翻勞動事件法之推定。
- 勞基法第24條第1項「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。是原告於109年度加班前2小時有42.87小時、超過小時有0.15小時，其時薪為370.98元（計算式： $89,035 \div 30 \div 8 = 370.98$ ）。加班費為2萬1,298元，【計算式： $370.98 \times (1 + 1/3) \times 42.87 = 21,205$ ， $370.98 \times (1 + 2/3) \times 0.15 = 93$ 。21,205 + 93 = 21,298。】

有哪些其他反證推翻出勤記錄之方式？

(-勞動事件法施行後)

新北地院109年度勞訴字第213號民事判決

(研發處長v.科技公司)

員工下班時間太晚經主管要求改善
(主管未要求或同意員工加班)

143

(110.3.3)

健身房
使用記錄、員工回覆
處理私務

- 被告公司係採取加班申請制（不限於助理技術員、倉管員、檢驗員及領班，包含主管級人員亦同），即應經主管核准始得加班，然依原告上開出勤紀錄表及相關卷證資料，**尚無原告申請加班之紀錄**。又原告雖主張被告公司濫用申請制，利用組織文化、工作氛圍或潛規則迫使原告加班，亦無法申請加班云云，惟**觀諸原告於107年9月21日因出勤刷卡時間常有異常超時，也未提出加班申請，經主管面談要求改善之情形，有員工行為改善面談紀錄表1紙在卷可參（本院卷第129頁）**；又被告公司管理服務部曾於107年8月24日、109年7月9日通知原告主管表示原告下班時間太晚，要求通知原告改善等節，亦有109年7月9日電子郵件、107年8月24日電子郵件各1份在卷可查（本院卷第131、132頁），故被告公司主管若要求或同意原告超時加班，豈有於發現原告勤務表有超時加班之情形時，又要求主管命原告改善之理？再者，依被告公司提出之原告自109年2月12日起至同年7月31日電子郵件、被告公司108年至109年健身房使用紀錄各1份（本院卷第133至229頁），**可知原告於上開期間，對於被告公司所寄發出勤超時通知之電子郵件，均回覆稱係「處理私人事務」，且於108、109年間，確有於非休假日18、19時許，頻繁使用被告公司健身房之情形，均可證被告所辯原告下班後自行滯留公司處理私人事務等語，應屬有據。**

桃園地院109年度勞訴字第153號民事判決

(110.3.19)

144

- 出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，固得推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，然雇主尚非不得舉證推翻該項推定。
電腦開、關機時間
- 經查，觀諸原告109年1月至同年8月間之電腦開、關機紀錄（見本院卷第161-205頁），**原告大多數時間係在上午8時以後才將電腦開機**，是原告主張其自107年3月1日起，每日均提早半小時上班，已非無疑。
- 再查，原告於本院審理時自承：...**我就自己決定每日提早半小時上班，公司並沒有強制要求**等語（見本院卷第428-429頁），足見原告係為求表現而主動提早出勤，並非被告或被告之管理階層人員因營運需要而要求原告加班。
員工過去曾多次申請過加班
- **原告受僱於被告擔任管理部管理課之法務辦事員，曾多次申請加班**，有加班申請單在卷可佐（見本院卷第207-237頁），足見原告熟知被告公司**加班制度之運作**，是原告個人知悉伊在公司內加班而有加班之必要時，伊會申請加班費，但若僅是上班前、下班後停留在公司內處理私人事務或休息、用餐、與同事聊天，伊就不會申請加班費。



感謝聆聽
如有任何問題，歡迎聯繫

Email: chiachiwang.esq@gmail.com