

收文編號	收文日期	歸檔編號
3722	104 12 18	1600

檔 號：

保存年限：

勞動部 書函

地址：10346台北市大同區延平
北路2段83號9樓

承辦人：林淑雲

電話：85902725

106

台北市安和路一段29號9樓

受文者：中華民國醫師公會全國聯合會

發文日期：中華民國104年12月17日

發文字號：勞動條1字第1040132594號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：有關貴會蒐集「因應明年起勞工適用每週40小時工時新制，醫療機構於法規適用上疑義」案，所援引地方勞工行政主管機關資料暨醫療院所所提疑問，本部修正（綱要一）及回復（綱要二、三）意見如附件，復請查照。

說明：復貴會104年11月5日全醫聯字第1040002945號函。

正本：中華民國醫師公會全國聯合會

副本：勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動福祉退休司、勞動部勞動關係司、勞動部勞動保險司、勞動部勞動條件及就業平等司（均含附件）

勞 動 部

中華民國醫師公會全國聯合會 勞動基準法適用相關問題彙整

綱要

- 一、 參考雲林縣政府勞工處及高雄市政府勞工局彙整資料.....2
- 二、 104年10月25日勞動部至全聯會理事會溝通說明勞動檢查等相關事宜紀錄..25
- 三、 蒐集因應勞基法40小時工時新制醫療院所疑問.....31

一、參考雲林縣政府勞工處及高雄市政府勞工局彙整資料

(一) 通則篇

Q1：(未置備勞工名卡：勞基法§7、§79)

老林企業社為傳統產業之行業僅聘僱 2 名勞工，而未備置勞工名卡，登記勞工之相關等資料，老林企業社是否有違法？

A：

1. 是，依勞基法第 7 條規定，雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、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。且勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。
2. 違反上述備置勞工名卡之規定，依勞基法第 79 條，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q2：(未置備勞工出勤紀錄：勞基法§30、)

老張診所聘僱 3 名勞工，因平常和勞工互動良好，出勤時間由勞工自主管理，因而未逐日記載勞工出勤情形，老張診所所有無違法？

A2：

1. 有，依勞基法第 30 條規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，並應保存 1 年。自 105 年 1 月 1 日起，勞工出勤紀錄，除應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，應保存 5 年，且勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。
2. 違反「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。」之規定，依勞基法第 79 條，處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰；違反「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。」之規定，依勞基法第 79 條，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

相關補充：

1. 雇主應逐日記載勞工出勤情形(不限於打卡)，出勤之時間記至分鐘為止(紀錄出勤時間乃雇主責任，**不得以排班表代替出勤紀錄**)並保管 5 年(105/1/1 起)。(資料來源：高雄市政府勞工局)

Q3：(未置備勞工工資清冊，勞基法§23、§79)

林中商行因僅聘雇一勞工在整理貨物及一名工讀生在櫃台結帳，**每月直接將薪資發給兩名勞工，並未留存相關紀錄**，林中商行會不會違法？

A3：

1. 會，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。
2. 違反上述置備勞工工資清冊之規定，依勞基法第 79 條，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

(二) **勞動契約章**

Q1：何謂「勞動契約」？(勞基法施行細則§7、§9)

A1：

1. 勞動契約是約定勞雇關係之契約，不以書面為必要，口頭亦可成立。勞動契約分為「定期契約」及「不定期契約」。
2. 契約內容只要沒有違反法律強制禁止規定或公序良俗，即為有效，反之則可能影響勞動契約之效力。約定事項諸如工資、工時、工作場所及工作內容等等，皆可於契約中加以約定，惟約定內容不得低於勞動基準法所規定之最低勞動條件。
3. 依勞基法施行細則第 7 條，勞動契約應依該法有關規定約定左列事項：
 - 一、工作場所及應從事之工作有關事項。
 - 二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。
 - 三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。
 - 四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。
 - 五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。

- 六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。
- 七、安全衛生有關事項。
- 八、勞工教育、訓練有關事項。
- 九、福利有關事項。
- 十、災害補償及一般傷病補助有關事項。
- 十一、應遵守之紀律有關事項。
- 十二、獎懲有關事項。
- 十三、其他勞資權利義務有關事項。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q2：何種工作得為定期契約？(勞基法§9、勞基法施行細則§6)

A2：臨時性、短期性、季節性及特定性等非繼續性之工作，得為定期契約。分述如下：

1. 臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
2. 短期性工作：係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作。
3. 季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者。
4. 特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過1年者，應報請主管機關核備。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q3：定期契約於何種情形下視為不定期契約？(勞基法§9)

A3：定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

1. 勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
2. 雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q4：何種情形下工作年資應合併計算？(勞基法§10)

A4：定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q5：雇主於那些情形下可與勞工終止勞動契約(即解僱勞工)?(勞基法§11、§12、§13 但書、§16)

A5：必須要有勞基法第 11 條(裁員解僱)、第 12 條(懲戒解僱)或第 13 條但書所定之情形，否則不得為之，相關規範如下：

1. 以勞基法第 11 條所定之情形解僱勞工，應依第 16 條規定期間事先預告且應依第 17 條或勞工退休金條例第 12 條規定給付勞工資遣費。

勞基法第 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：

- 一、歇業或轉讓時。
 - 二、虧損或業務緊縮時。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
 - 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
 - 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。
2. (1) 雇主依勞基法第 12 條第 1 款、第 2 款及第 4 款至第 6 款所定之情形解僱勞工者，可不經預告及無須給付資遣費，惟應自知悉其情形之日起，30 日內為之。
 - (2) 雇主如主張勞工有勞基法第 12 條第 3 款規定之情形，得不經預告終止勞動契約。

勞基法第 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上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
 - 六、無正當理由繼續曠工 3 日，或 1 個月內曠工達 6 日者。
- 雇主依前項第 1 款、第 2 款及第 4 款至第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之。
3. 勞工在產假停止工作期間或職業災害醫療期間，雇主不得終止勞動契約。除

非有勞基法第 13 條但書之情形，雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，使得終止勞動契約。

勞基法第 13 條

勞工在第 50 條規定之停止工作期間或第 59 條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q6：什麼情形下勞工可以主張與雇主終止勞動契約，且雇主應給付資遣費？(勞基法§14)

A6：

1. 雇主有勞基法第 14 條第 1 款「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。」、第 6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」情事，勞工得不經預告終止勞動契約並請求資遣費，惟勞工需自知悉情形之日起 30 日內為之。
2. 勞工如主張雇主有勞基法第 14 條第 2 至 5 款規定情形之一者，得不經預告終止勞動契約並請求資遣費。

勞基法第 14 條：

有左列情形之一者，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惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 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 1 款、第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之。

有第 1 項第 2 款或第 4 款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第 17 條規定於本條終止契約準用之。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q7：甚麼情形下終止勞動契約，勞工不得向雇主請求預告期間工資及資遣費？
(勞基法§18)

A7：

1. 雇主因勞工有勞基法第 12 條情形而終止勞動契約者。
2. 勞工與雇主簽訂特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工主張終止契約者。
3. 勞工與雇主簽訂定期契約，期滿離職者。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q8：那些情形下雇主不得與勞工終止勞動契約？(勞基法§13)

A8：女工分娩前後之停止工作期間或勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時之醫療期間，但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

(三)工資、工時、休息、休假權益章

Q1：小華於 103 年 6 月 1 日到 B 公司上班，B 公司與小華約定每月工資 19,273 元，小華於 **104 年 7 月 31 日** 因身體因素辦理離職，但 B 公司仍以 19,273 元結清小華 104 年 7 月份薪資，B 公司有無違反勞基法？(勞基法§21)

A1：勞基法規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。自 104 年 7 月 1 日起基本工資調整月薪為新台幣 20,008 元，時薪為新台幣 120 元。故 B 公司給付小華 104 年 7 月份薪資低於法定基本工資時，已違反該規定，依勞基法第 79 條，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。並由主管機關公布事業主之名稱、負責人姓名。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q2 工資的定義為何？(勞基法§2)

A2：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。「其他任何名義之經常性給與」，係指非臨時起意且非與工作無關之給與(勞基法施行細則§10)。

勞基法施行細則第 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、勞工直接接受自顧客之服務費。
- 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。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q3：雇主要求勞工配合業務需要延長工作時間，其工資應如何計算加班費？(勞基法§24、§32、§39)

A3：

1. 雇主徵得勞工同意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：

- 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、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，而延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

2. 違反上述規定依勞基法第 79 條，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。並由主管機關公布事業主之名稱、負責人姓名。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

相關補充：

1. 延長工時後，勞工同意選擇補休而放棄領取加班費，法所不禁，惟補休標準須勞資協商(未能完成補休，雇主應依法發給加班費)。

2. 月薪制勞工，平日每小時工資額得以每月工資(除以 30 天再除以 8 小時)核計；時薪制不低於 120 元/小時。

(資料來源：高雄市政府勞工局)

Q4：勞工配合業務需要於國定假日、紀念日出勤工作，工資應如何發給？(勞基法§37、§39、§79)

A4：紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，依規定均應休假，工資照給，雇主徵得勞工同意出勤工作者，應依下列規定發給工資：

1. 於勞基法第 37 條規定之紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日出勤工作，工資應加倍發給。超過當日正常工時以外的部分(超過 8 小時部份)，應依勞基法第 24 條規定加成給付，惟休假日如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工作日，勞工該於出勤工作不生加倍發給工資問題。另依勞動部 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030131894 號令，前開應放假之日適逢第 36 條規定之例假日或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休。

2. 天災、事變或突發事件，雇主依勞動基準法第 40 條規定停止勞工例假、休假及特別休假時，停止假期之工作時間，包括延時工作工資皆應加倍發給，並於事後補假休息。

3. 違反上述規定依勞基法第 79 條，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。並由主管機關公布事業主之名稱、負責人姓名。

(資料來源：雲林縣政府勞工處、高雄市政府勞工局)

相關補充：

1. 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。

(1) 紀念日如下：

A. 中華民國開國紀念日（1月1日）。

B. 和平紀念日（2月28日）。

C. 國慶日（10月10日）。

(2) 勞動節日，係指5月1日勞動節。

(3) 其他由中央主管機關規定應放假之日，如下：

D. 春節（農曆1月初1至初3）。

E. 婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。

F. 民族掃墓節（農曆清明節為準）。

G. 端午節（農曆5月5日）。

H. 中秋節（農曆8月15日）。

I. 農曆除夕。

J. 其他經中央主管機關指定者（如原住民族歲時祭儀）。

（資料來源：勞動部相關新聞）

1. 勞動部民國 103 年 10 月 27 日勞動條 3 字第 1030132239 號令：

勞動部中華民國 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號令所稱「本法第 37 條及本法施行細則第 23 條規定應放假日」，含括「原住民族歲時祭儀」，但不包括「總統副總統選舉罷免投票日」及「各類公職人員選舉罷免投票日」。「總統副總統選舉罷免投票日」及「各類公職人員選舉罷免投票日」等二日之給假原則，仍應依改制前之行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）97 年 2 月 25 日勞動 2 字第 0970130105 號令及內政部 74 年 11 月 8 日（74）台內勞字第 357091 號函辦理。

2. 勞委會民國 97 年 02 月 25 日勞動 2 字第 0970130105 號令：

(1) 核釋「總統副總統選舉罷免投票日」為依勞動基準法施行細則第 23 條規定指定應放假之日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，放假 1 日；原毋須出勤者，不另給假給薪。所稱放假 1 日，係指自午前零時至午後 12 時連續 24 小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。

(2) 妨礙投票者，移送法辦。

3. 勞動部民國 103 年 10 月 27 日勞動條 3 字第 1030132239 號令：

(1) 自 104 年 1 月 1 日起，勞雇雙方未排定出勤且係因法定工時自每週 48 小時縮減為每 2 週 84 小時產生之休息日，其適逢前開應放假日（不包括選舉罷免投票日）者，應予補休。補休之方式及排定，由勞雇雙方協商之。

(2) 本解釋令自 104 年 1 月 1 日生效。

（資料來源：高雄市政府勞工局）

Q5：假日出勤未達 8 小時之工資計給規定？

A5：

1. 關於勞工於國定假日適逢例假或翌日補假日照常工作，未達 8 小時及超過 8 小時工資如何加給疑義，依內政部 75.09.16 台內勞字第 434652 號函釋，即除當日工資照給外，於正常工作時間以內工作者再加發 1 日工資所得，延長工作時間者，延時工資依同法第 24 條規定辦理。
2. 時薪制勞工，當日出勤之時數，工資應加倍給付。

（資料來源：高雄市政府勞工局）

Q6：休假日與其他工作日調移之工資計算？

A6：行政院勞工委員會 民國 87 年 02 月 16 日(87)台勞動 2 字第 005056 號函：依勞動基準法第 37 條暨同法施行細則第 23 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。

（資料來源：高雄市政府勞工局）

Q7：按時計酬者，勞資雙方約定時薪 120 元，是否還要給「國定休假日」工資？如何計算？

A7：按時計酬勞工之工作日如遇勞基法第 37 條及其施行細則第 23 條所定之國定休假日時，原排定出勤者當日應放假，工資照給（給付工資=基本工資 120 元 X 排定工作時數）；凡當日出勤者均應加倍給付工資；原約定不出勤者，即無工資請求權。

（資料來源：雲林縣政府勞工處）

Q8：颱風假相關規定為何？

A8：

1. 勞基法並無規定颱風假。
2. 縣、市首長依據氣象報告及「天然災害停止辦公及上課作業辦法」宣布轄內政府各級機關及公、私立學校停止上班上課。一般事業單位勞工應否停止工作，宜由勞雇雙方事先訂於勞動契約、團體協約或工作規則之中，以求明確。
3. 勞工如確因災害而未出勤，宜加發工資，不得視為曠工、要求補班或強迫以事假處理。
4. 對於應雇主之要求而勉力出勤之勞工，雇主應本「疼惜」之心，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。
(資料來源：高雄市政府勞工局)

Q9：雇主可以要求勞工於正常工作時間外工作嗎？有何限制？(勞基法§32、§42)

A9：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。但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。工作時間延長不得違反下列規範：

1. 雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時。延長之工作時間，1個月不得超過46小時。
2. 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24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。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

相關補充：

1. 勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，2週不得超過84小時。
(105/1/1起，每週不得超過40小時)
2. 雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時。
延長之工作時間，1個月不得超過46小時。

(資料來源：高雄市政府勞工局)

Q10：小林於 P 公司擔任貨運司機，因於送貨過程中未依公司回報送貨狀況，經 P 公司以違反規定處罰金 500 元，P 公司未經小林同意，亦未與小林約定由薪資中扣款，即由小林薪資中扣款，P 公司有無違法？(勞基法§22、§79)

A10：

1. 工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，應全額直接給付勞工。由於工資全額給付原則，係使勞工確實獲得其應得工資全額，以安定生活，維持最低生活水準，所以除法令另有規定或勞資雙方協議外，雇主應依勞動契約約定之薪資如數給付，不得任意扣薪。
2. 違反勞基法第 22 條規定者，依勞基法第 79 條，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。並由主管機關公布事業主之名稱、負責人姓名。

(資料來源：雲林縣政府勞工處、高雄市政府勞工局)

Q11：雇主可否預扣勞工工資作為違約金或賠償金?(勞基法§26)

A11：依規定雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，違者將受處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下之罰鍰，並由主管機關公布事業主之名稱，負責人姓名。另所稱「預扣勞工工資」，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用，故勞工違反於工作中故意過失損壞產品或其他物品時，其賠償非雇主單方面所能認定者，由雙方協議或循司法途徑解決，不得逕自扣發工資。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q12：小劉因個人因素突然離職，但老闆跟小劉說，因為突然離職，會計作業要 2 個月後才能發給剩的薪資，這樣合法嗎?(勞基法§27、§79)

A12：工資是勞工最重要之經濟生活來源，不論終止之原因為何，雇主均應於勞動契約終止時，將工資結清給付與勞工，以維護勞工基本生活保障，至遲亦應於原約定之工資給付日給付。雇主若未結清工資，經主管機關限期給付仍未給付者，已涉違反勞基法第 27 條規定，將受處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。至於雇主如因勞工未盡必要之交接離職手續義務，致有損害者，可循民事求償程序，請求損害賠償。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q12：A 公司每月從員工薪資扣 6%繳交退休金，是否合法?(勞基法§22)

A12：除勞工自願提撥部分，依法雇主應提繳 6%退休金部分，應由雇主負擔，不得由勞工工資中扣除。若雇主由勞工工資扣除，已違反規定，將受處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下之罰鍰，並由主管機關公布事業主之名稱、負責人姓名。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q13：有關例假日規定為何?(勞基法§36、§39、§40、§79)

A13：有關例假日規定分述如下：

1. 勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，做為例假，工資照給。
2. 非因天災、事變或突發事件等法定原因，縱勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。
3. 若因天災、事件或突發事件，雇主停止勞工假期，工資應加倍發給，並應於事後再補假。且須於事後 24 小時內報請當地主管機關核備。
4. 未依前項辦理將會受處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下之罰鍰，並由主管機關公布事業主之名稱、負責人姓名。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q14：勞工特別休假應如何計給?相關規定為何?(勞基法§38、勞基法細則§24)

A14：勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：

1. 1 年以上 3 年未滿者 7 日。
2. 3 年以上 5 年未滿者 10 日。
3. 5 年以上 10 年未滿者 14 日。
4. 10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。
5. 勞工於工作满 1 年，翌日起即有請特休之權利，不得因勞工於年度中離職而比例縮減特休日數。雇主可要求勞工於年度終結或契約終止前休畢；勞工於年度終結或終止契約時，未休完之特別休假，如屬可歸責於雇主之原因者，雇主應發給工資(不可和年終獎金混為一談)。

(資料來源：雲林縣政府勞工處、高雄市政府勞工局)

Q15：勞工各假別給假及工資發給規定為何？

A15：請參照勞工請假規則及性別工作平等法

假別	給假方式	工資發給
事假	14 日。	不給薪
婚假	1. 8 日。 2. 結婚之日前 10 日起 3 個月內休畢，經雇主同意，可放寬到 1 年內請畢。	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. 兄弟姊妹、配偶之祖父母、曾祖父母喪亡者：3 日。 4. 基於禮俗原因可分次給假，並於百日內請畢。	工資照給
普通傷病假	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. 若有未住院與住院二者情形時，2 年內合計不得超過 1 年。 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，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。 5. 勞工普通傷病假超過前項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以 1 年為限。 6. 除延長假期在 1 個月以上者外，如遇例假、休假，應不計入請假期內。	1 年內未超過 30 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。
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。
產檢假	5 日。	工資照給。
陪產假	1. 5 日 2. 分娩當日及其前後合計 15 日期間，擇其中 5 日休假。	工資照給
產假	1. 5 個月以上分娩：8 週。 2. 3 個月以上流產：4 週。	工資照給

	1. 3 個月以下至 2 個月流產：7 日。 2. 2 個月以下流產：5 日。	依性平法第 15 條規定，產假期間薪資之計算，依相關法令規定。又受僱者若屬適用勞基法之勞工，應依該法相關規定辦理。
哺乳時間	每日 2 次，每次以 30 分鐘為度。	1. 子女未滿 1 歲。 2. 勞基法第 35 條規定之休息時間外另給。 3. 視為工作時間，工資照給。
事假	1 年 14 天(併家庭照顧假)	不給薪
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。	不給薪
公傷病假	依實際需要核給。(如治療、休養、回診)	工資照給
公假	依法令按實際需要核給。(如登革熱防治)	依勞基法第 59 條規定給予工資補償

※附註：性別工作平等法相關假別，均不可扣全勤影響考績。

(資料來源：雲林縣政府勞工處、高雄市政府勞工局)

(四)女性受僱者保護章

Q1: 雇主可使女性於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作嗎? 雇主何種情況下可使女性於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作嗎? (勞基法§49、§77、§79)

A1:

1. 雇主不得使女性於午後十時至翌晨六時之時間內工作。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，且符合下列者，不在此限：

- (1) 提供必要之安全衛生措施。
- (2) 無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女性宿舍。

補充說明：

- A. 安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

B. 女性於妊娠或哺乳期間不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作，且無第 1 點但書適用。

2. 因天災、事變或突發事件時，需於於午後 10 時至翌晨 6 時工作，不受前述第 1 點限制。(女性於妊娠或哺乳期間仍不適用)
3. 女性若因健康或其他正當理由，不能於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。違者，將受處 6 個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 30 萬元以下罰金。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q2：阿美於 104 年 2 月 6 日分娩，A 公司因趕貨，可否請阿美提前於 104 年 3 月 1 日上班(勞基法§50、§78)

A2：依規定女性分娩前後，應停止工作，並給予產假 8 星期。違者將受處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下之罰鍰，並由主管機關公布事業主之名稱、負責人姓名。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q3：女性於生理期、妊娠或哺乳期間受到那些保護?(勞基法§51、§78；性別工作平等法§14、§15、§18)

A3：

1. 女性於妊娠或哺乳期間不得於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。
2. 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。
3. 於妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。違者將受處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下之罰鍰。並由主管機關公布事業主之名稱、負責人姓名。
4. 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於勞基法第 35 條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為度。哺乳時間，視為工作時間。
5. 產檢假：妊娠期間，產檢假 5 日(工資照給)。
6. 陪產假：受僱者於其配偶分娩當日及其前後合計 15 天內，雇主應給予陪產

假 5 日(工資照給)。

7. 產假：5 個月以上分娩有 8 週產假、3 個月以上流產有 4 週產假(工資照給)。3 個月至 2 個月流產 7 天及 2 個月以下流產 5 天，依性平法第 15 條規定，產假期間薪資之計算，依相關法令規定。又受僱者若屬適用勞基法之勞工，應依該法相關規定辦理。
8. 性別工作平等法相關假別，均不可扣全勤影響考績。

(資料來源：雲林縣政府勞工處、高雄市政府勞工局)

Q4：女性育嬰留職停薪相關規定為何?(性別工作平等法§16、§17；育嬰留職停薪實施辦法§2)

A4：

1. 依性別工作平等法第 16 條第 1 項規定：「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 2 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...。」雇主不能拒絕勞工申請，否則罰 1 至 10 萬元，公布雇主姓名。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 3 年繳納。
2. 育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則。
3. 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：
 - (1)歇業、虧損或業務緊縮者。
 - (2)雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
 - (3)不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 - (4)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)雇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。
4. 投保就業保險滿 1 年，即可向勞保局申請育嬰留職停薪津貼，按被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60%計算，按月發給，可領 6 個月。

(資料來源：高雄市政府勞工局)

Q5：育嬰留職停薪期間，得否僱用職務代理人，並與其簽訂定期契約？

A5：行政院勞工委員會民國 91 年 4 月 12 日勞動二字第 0910017954 號令：適用勞動基準法之勞工，依性別工作平等法申請育嬰留職停薪期間，雇主僱用替代人力執行其原有之工作時，該替代人力之工作因係育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質，依勞動基準法第 9 條及其施行細則第 6 條規定，雇主得與其簽訂定期契約。

(資料來源：高雄市政府勞工局)

(五)退休權益章

Q1：勞工退休條件為何？(勞基法§53、§54：勞工退休金條例)

A1：勞動基準法及勞工退休金條例規定分述如下：

1. 適用勞動基準法(舊制)：

(1) 自請退休：(其中之一)

- A. 工作年資滿 15 年(須同一雇主)以上且年滿 55 歲。
- B. 工作年資滿 25 年(須同一雇主)以上。
- C. 工作年資滿 10 年(須同一雇主)以上且年滿 60 歲。

(2) 得強制退休：(其中之一)

- A. 年滿 65 歲。
- B. 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作。

2. 適用勞工退休金條例(新制)：

- (1) 94 年 7 月 1 日起勞退新制施行，凡 94 年 7 月 1 日以後僱用的本國籍勞工，或 94 年 7 月 1 日以後適用勞基法的事業單位(僱用本國籍勞工)，均適用勞退新制。103 年 1 月 17 日起新僱用適用勞基法之外籍配偶、陸港澳地區配偶，為勞退新制強制提繳對象，修法生效前已受僱適用勞基法之外籍配偶、陸港澳地區配偶、99 年 7 月 1 日後至修法生效日前取得本國籍之勞工，自修法生效日(即 103 年 1 月 17 日)起亦適用勞退新制，雇主應按月提繳勞工退休金(不得少於工資 6%)於勞工個人帳戶(設於勞保局)。
- (2) 94 年 7 月 1 日以前即已僱用適用勞動基準法之本國籍勞工，但 94 年 7 月 1 日至 99 年 6 月 30 日止選擇適用新制者，雇主仍應按月提繳勞工退休金(不得少於工資 6%)於勞工個人帳戶(設於勞保局)。

- (3) 年滿 60 歲以上者，勞工即得向勞保局請領退休金。此外，提繳新制之工作年資滿 15 年以上，應請領月退休金；提繳之工作年資未滿 15 年，則應請領一次退休金。勞工於請領退休金前死亡時，由遺屬或指定請領人請領一次退休金。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q2：退休金給與標準？(勞基法§55、§84 條之 2、§78)

A2：

1. 適用勞動基準法(舊制)：

- (1) 按照勞工之工作年資，工作每滿 1 年給與 2 個基數，但超過 15 年之工作年資部分，每滿 1 年給與 1 個基數，最高總數以 45 個基數為限。未滿半年以半年計，滿半年者以 1 年計。
- (2) 強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致而被強制退休者，退休金加給 20%。
- (3) 有關「基數」的標準，依勞基法第 2 條第 4 款規定，為「核准退休時一個月平均工資」計給，即退休發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額為平均工資。

2. 適用勞工退休金條例(新制)：勞工個人之退休金專戶本金+累積收益。

3. 未依規定之標準或期限給付者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，按次處罰。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

(六)職業災害補償章

Q1：勞工發生職業災害時雇主應如何補償？(勞基法§59、§60)

A1：勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償，但如同一事故，依勞工保險條例外或其他法令規定，已由雇主支付費用補償，雇主得予以抵充之：

1. 醫療費用：勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
2. 工資補償：勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿 2 年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工

作能力，且不合第 3 款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付 40 個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

3. 殘廢補償：勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，1 次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

4. 死亡補償與喪葬費：勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給予 5 個月平均工資之喪葬費外，並應 1 次給予其遺屬 40 個月平均工資之死亡補償。

雇主若未依上列規定給予補償，將受處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下之罰鍰。並由主管機關公布事業主之名稱、負責人姓名。(勞基法§79)

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q2：何謂「原領工資」？

A2：係指該勞工遭遇職業災害前 1 日正常工作時間所得之工資。

1. 其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月工資除以 30 所得之金額為其 1 日之工資。

2. 關於上述所計月者之工資，係指為計算該(月)段 1 日之正常工作時間所得工資。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q3：勞工若不幸遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，其遺屬受領死亡補償之順位為何？

A3：受領補償之順位：1. 配偶及子女。2. 父母。3. 祖父母。4. 孫子女。

5. 兄弟姊妹。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

(七)工作規則章

Q1：事業單位一定要訂立工作規則嗎？

A1：依規定雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質訂立工作規則，並於報請主管機關核備後公開揭示之。違者，將會受處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下之罰鍰。並由主管機關公布事業主之名稱、負責人姓名。(勞基法§70、§79)

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q2：工作規則應包含哪些內容

A2：依其事業性質，就工時、休息、休假、工資、津貼及獎金、考勤、請假、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償等相關事項詳細條文內容，可依據勞動部所提供之「工作規則參考範本」訂定。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q3：訂定工作規則應注意之事項及原則？

A3：

1. 有關「終止契約解僱員工」部分，由於勞動基準法規定相當嚴謹，較無空間交由事業單位自訂，且事業單位自訂條文內容之妥當性及合法性，必須經地方勞工行政主管機關逐條詳細審核，所以建議依循法律條文訂定即可。
2. 事業單位如於工作規則規定勞工應遵守之紀律、考勤及獎懲事項，其條文內容應具體、合理、明確，不應以不確定之「其他情節」名詞作為概括。
3. 勞動條件係由勞雇雙方協定之約定，雇主如欲變更降低工作規則中優於勞動基準法之勞動條件，仍應與勞方協商。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q4：工作規則訂定後，是否會使得事業單位缺乏運作彈性，造成管理制度上的僵化？

A4：工作規則之內容係雇主依其事業性質所訂定之內部重要管理規定，影響勞工勞動權益甚鉅。因此工作規則須報地方勞工行政主管機關核備通過，始能公開揭示，修正時程序亦同。

1. 雇主如欲變更降低工作規則中優於勞動基準法之勞動條件，應與勞方協商合意。所以已訂定於工作規則中之事項，無法隨時更改或變動，因此建議應具有一定「重要性」及「持續性」之事項始定工作規則中。
2. 事業單位內部若有些須不定期修改的項目，且非屬法律必要訂定項目，例如教育訓練、服裝儀容標準、服務規律、公司團體保險…等，應放在公司內部的管理辦法中較為恰當，毋須訂入工作規則中。
3. 另有關工資事項之規定如不違反勞基法第 21~28 條規定即為合法。至於調薪幅度、年終獎金、紅利發放之額度或標準等，若事業單位會按營運狀況而

時常有所更動，為兼顧公司經營之彈性與工作規則之穩定性，宜做彈性之規定。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q5：哪些事項不宜訂在工作規則中？

A5：有些條文若非經當事人個別勞工同意則無效。例如違約金等損害賠償之規定、著作權的歸屬，這些條文若確有訂定之必要，應於「勞動契約」中訂定較為恰當。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q6：事業單位訂定工作規則時，哪些事項應經工會或勞資會議同意？

A6：請參考勞基法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條有關「工作時間」之規範，以及第 49 條「女工夜間工作」相關規定。另「懲罰或解僱條文規定」涉及個案事實認定問題，如確有於工作規則中列舉明訂之必要時，應由勞資雙方先行協商，明訂於工作規則中，避免日後發生爭議。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q7：「工作規則」與公司內部員工手冊或是管理規則(辦法)等有何不同？

A7：「工作規則」乃是法律要求雇主，應就勞動基準法中之勞動條件及重要事項等予以具體明確規定，使勞雇雙方清楚了解彼此權利義務。「工作規則」必須報主管機關核備，對工作規則之內容予以監督及輔導，排除經營者恣意行為，以便達到保護勞工之目的。而員工手冊或是管理規則(辦法)乃雇主基於經營管理之權限，對於事業單位內部員工管理事項做統一之規範。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q8：工作規則與勞動契約、團體協約有何不同？

A8：依勞基法第 2 條第 1 項第 6 款規定，「勞動契約」係指約定勞雇關係之契約；另依團體協約法第 2 條規定，「團體協約」係指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約；「工作規則」則係依據勞基法第 70 條規定，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就工時、休假、工資、考勤、受僱等事項

訂立之文件。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q9：工作規則的訂定程序？

A9：請參考勞動部所提供之「工作規則參考範本」「事業單位申請報備工作規則作業流程」及「勞工行政主管機關審核工作規則標準作業流程」。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

Q10：工作規則參考手冊如何下載？

A10：可至勞動部網站首頁-業務專區-工作規則，內有範本供參。

(資料來源：雲林縣政府勞工處)

(八)勞工保險章

Q1：事業單位一定要替勞工投保嗎？

A1：僱用勞工 5 人以下，雖非勞工保險強制投保單位，但仍得自願參加勞保，如不願參加勞保，但只要有僱用勞工之事實，仍屬就業保險強制投保單位，應依法向勞保局申請成立就保投保單位，同時並辦理勞退新制提繳之開戶，為所僱勞工申報就業保險加保及勞退新制 6%提繳。

(資料來源：高雄市政府勞工局)

二、104年10月25日勞動部至全聯會理事會溝通說明勞動檢查等相關事宜紀錄

Q1：醫療業的工時如何適用？有哪些基本規定應該要先了解的？

A1：

1. **工時**：勞基法第30條及第30-1條醫療保健服務業皆可適用，亦即可適用二週彈性工時、四週彈性工時(4*40=160小時)、八週彈性工時(8*40=320小時)。最寬的為四週彈性工時，如果一天排10小時，16天就排完了，但這四週內，每兩個禮拜中要安排兩天的例假，四週共四日，其他的8天休息如果要出勤，皆屬加班時段。如按八週彈性工時，每日不能超過8小時，每7天須有一天例假(自105年1月1日起法定工時縮減為每週40小時)。
2. **勞資會議**：第30-1條工作時間之變更，如事業單位有工會須經工會同意，無工會者，需經勞資會議的同意，勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為2至15人，但事業單位人數在100人以上者，各不得少於5人，選出的勞資會議代表名單要報請當地主管機關備查。若有彈性工時(第30條第2項、第3項、第30-1條)、第32條加班、第49條女性夜間工作之需要，如事業單位無工會者，即應經勞資會議同意。各縣市政府的網站皆有勞資會議的格式範例，可供運用。
3. **加班**：在雇主指揮監督下的時間即為工作時間，可以脫離雇主指揮監督、自由利用的時間始為休息時間，不算入工作時間，其工作時間超過正常工時的部分即為加班。
4. **例假**：7日內需有1日例假，例假排哪一天都可以。醫療保健服務業，經勞資會議同意運用4週彈性工時，可在14天內排2日例假即可。
5. **工作時間的紀錄**：工作時間需核實記載，如無工作時間紀錄，依勞基法第79條第2項，處9萬元到45萬元之罰鍰。紀錄會影響到加班費是否依法發給、是否超時工作，以及職業災害的認定問題。

Q2：勞資會議代表是否有任期？開會時間有無規定？之前代表開會的決定是否適用於後來的員工？午休時間前後是否需打卡？

A2：

1. 勞資會議代表任期 4 年。
2. 勞資會議至少每 3 個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。
3. 勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門據以執行。如事涉員工權利義務及勞動契約相關內容，則須另於勞動契約、工作規則或團體協約中定明。因此，勞資會議之決議若有適用新進員工之必要，仍須將相關決議事項具體約定於勞動契約、工作規則或團體協約中。

Q3：勞資會議於員工 1 人時應如何開？

A3：

1. 事業單位勞工人數在 3 人以下時，其雙方為當然代表，並且不受勞資會議代表需同數代表之規定、不必辦理勞方代表選舉、不受單一性別比例之限制、其勞資雙方代表任期不受 4 年之限制、勞資雙方代表名冊無需向地方主管機關備查，惟仍至少每 3 個月邀請該名員工召開一次會議，並製作紀錄以供留存。
2. 醫療保健服務業已不適用第 84-1 條，彈性工時部分可適用第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30-1 條。

Q4：醫師的上班時間有限制嗎？勞資會議需全員到齊嗎？診所員工人數少，一定要經過勞資會議選舉代表的程序嗎？

A4：

1. 醫師尚未適用勞基法，無勞基法工時相關規定之限制。
2. 勞資會議應有勞資雙方代表各過半數出席，即可成會。
3. 依據勞基法第 83 條所授權的「勞資會議實施辦法」，有勞資會議選舉代表的相關規定，其代表人數視事業單位人數多寡各為 2 人至 15 人。事業單位人數在 3 人以下時，其雙方為當然代表，並且不受勞資會議代表需同數代表之規定、不必辦理勞方代表選舉、不受單一性別比例之限制、其勞資雙方代表任期不受 4 年之限制、勞資雙方代表名冊無需向地方主管機關備查。

Q5：如無涉及變形工時、加班等問題，是否需召開勞資會議？

A5：依據勞基法第 83 條規定，需召開勞資會議，但未召開勞資會議未有罰則，但如不小心涉及加班、女性勞工晚間 10 點後工作等問題，未召開勞資會議會被處罰。

Q6：醫師公會會員被開罰者，大部分皆因文書問題，如未備置工資清冊、勞工出勤紀錄，但實際上並未違法即被開罰，是否開罰前能有輔導的措施？遭開罰的會員是否有彌補的措施？

A6：有些雇主是故意規避，所以沒有勞工出勤紀錄，故 105 年起之修正規定，特別將違反備置勞工出勤紀錄規定之罰則提高。建議立即著手準備出勤的核實紀錄、超時上班者即發給加班費。另從法院的判決來看，出勤紀錄為雇主的管理事項，勞工的早到晚退時常衍生爭議，故於勞動檢查時，會確實查核出勤紀錄，如當場有表示異議，會進一步確認勞工本身當天工作情形。如果是一般性或專案檢查，正常會檢查 3 個月前的資料。以後針對出勤紀錄，會給予合理之時間給各位核實確認。如果有異議應於裁罰前之意見陳述時提出。

Q7：兼職者是否需參與勞資會議？

A7：依據勞資會議實施辦法第 7 條規定，勞工年滿 15 歲，有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。故兼職者若符合上開規定，仍需算入選舉人及被選舉人。

Q8：診所的門口會顯示營業時間，且於健保局及衛生單位都有登記，工作時間已為法定事實，是否可於未有出勤紀錄時作為參考？

A8：診所營業時間並不等同勞工之工作時間，各醫療院所仍應就個別勞工實際出勤情形核實記載。

Q9：加班費怎麼訂定？

A9：105 年 1 月 1 日以後，一個禮拜超過 40 小時者；或使用 4 週彈性工時，四週超過 160 小時者或一天超過 10 小時者，應依勞基法第 24 條規定給予加班費。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(建議至少給 1.34 倍)。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(建議至少給 1.67 倍)。

Q10：一天 10 小時，一個禮拜 50 小時，超過一個禮拜 40 小時的規定，是否算加班？

A10：依勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定，所稱雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時(自 105 年 1 月 1 日起法定工時縮減為每週 40 小時)之部分。但依本法第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 第 1 項變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分，爰如事業單位依勞基法第 30 條之 1 採行 4 週彈性工時，4 週 160 小時，第 1 週使用 50 小時(10 小時排 5 天)，後面 3 週剩 110 小時，但之後如果每天也都排 10 小時，到第 4 週的第 1 天就排滿 160 小時，則第 4 週後面 4 天(40 小時)皆算加班。

Q11：一個禮拜上 40 小時，可以加 10 個小時到 50 個小時，不算加班，這樣的算法對嗎？

A11：依勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定，所稱雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時(自 105 年 1 月 1 日起法定工時縮減為每週 40 小時)之部分。但依本法第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 第 1 項變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分，爰如事業單位依勞基法第 30 條之 1 採行 4 週彈性工時，4 週 160 小時，第 1 週使用 50 小時(10 小時排 5 天)，後面 3 週剩 110 小時，但之後如果每天也都排 10 小時，到第 4 週的第 1 天就排滿 160 小時，則第 4 週後面 4 天(40 小時)皆算加班。

Q12：依勞資會議實施辦法第 3 條，勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。很多診所為老公是醫師，老婆為掛號人員，要怎麼開勞資會議？

A12：如醫師老婆為受醫師指揮監督並獲致報酬之勞工，則該診所勞工人數在 3 人以下時，其雙方為當然代表，並且不受勞資會議代表需同數代表之規定、不必辦理勞方代表選舉、不受單一性別比例之限制、其勞資雙方代表任期不受 4 年之限制、勞資雙方代表名冊無需向地方主管機關備查，惟仍至少 3 個月邀請員工召開一次會議，討論員工相關事項，並製作紀錄。

Q13：勞動檢查權下放地方，對口應為何單位？小診所輪班，一週可能上 20-30 小時，一定要有一天例假嗎？另檢查三個月前的出勤紀錄，實務上有發生藥師已經離職，檢查者要求醫師將藥師找回，查核實際上班情形，實務上窒礙難行之處，可否有通融之處？

A13：對口單位為地方的勞工處或勞工局。在檢查員會報時，已經告訴檢查員，除了申訴案件外，原則上以在職的員工作為檢查對象。此外，縱使是兼職（部分工時）員工，7 天也要有一天例假。另職業安全衛生署將持續辦理檢查員相關訓練、研討課程，提升檢查員檢查實務技巧。

Q14：醫界也很想配合勞動部的政策，想要模仿標竿企業做為學習的標準，結果查詢後發現台北市勞動檢查，銀行有 32 家不及格，包括公股的彰化銀行，裁罰 9 百萬元，銀行是要繼續被罰，還是要改善？銀行可以改善，則診所也可以改善？

A14：銀行超時加班無給付加班費，可能以要等待家人下班為由留在公司，但公司事後之說辭，依經驗法則來看，採證上較為保留。另依勞動部歷次針對金融保險業者實施勞動條件專案檢查結果來看，違反勞動基準法規定，以延長工作時間未依規定加給工資、雇主未備置勞工簽到簿或出勤卡為主，惟經多次檢查下來，銀行業者已經逐步改善。

Q15：員工一個人時要如何召開勞資會議，請勞動部一定要解釋清楚。兼職的員工一天上兩個小時，七天內要給一天八個小時的假？或兩個小時的假？兼職者是否為勞資會議的代表之一？

A15：

1. 事業單位勞工人數在 3 人以下時，其雙方為當然代表，並且不受勞資會議代表需同數代表之規定、不必辦理勞方代表選舉、不受單一性別比例之限制、其勞資雙方代表任期不受 4 年之限制、勞資雙方代表名冊無需向地方主管機關備查，惟仍至少三個月邀請該名員工召開一次會議，討論員工相關事項，並製作紀錄。
2. 兼職者 7 天還是要有 1 天例假。例假部分，如果是約定按時（日）計酬，只要給付之每小時工資不低於基本工資（現為 120 元/時），不用另計給例假工資。因為自民國 96 年起，例假的工資已經折入每小時工資裡。

3. 兼職者如年滿 15 歲，有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。

Q16：護理人員可能因病人的拖延或季節性流行感冒而超時，超過約定時間皆算加班，是否有緩衝期，超過半小時內不算加班？超過正常工時之加班起算點為何？如遇國定假日、例假日等，甚麼時候加班費用以 1.67 倍給付？

A16：四週彈性工時，正常工時部分有 160 小時可運用，可能一天排 8 小時，一天排 10 小時，以當天排 8 小時的班為例，超過的第 1 小時、第 2 小時加班費需給付 1.34 倍，第 3 小時、第 4 小時需給付 1.67 倍；以一天排 10 小時的班為例，上限是再加班兩小時，超過的第 1 小時、第 2 小時需給付 1.34 倍。當然，如果有非常臨時、特殊狀況，為了救人命而延遲，仍然可以突破一天 12 小時的限制，但是超過的部分要給予 2 倍薪資。

Q17：早上 8-12 點看診，中午休息，下午 4-6 點看診，實際看診只有 6 小時，勞動檢查員卻說已經上了 10 個小時，認定上有很多的問題？

A17：如果中午休息 4 小時，對於勞工沒有拘束性，中間休息時間不算入工作時間。但如果早班有延後，晚班有提早的實際工作部分，仍算工作時間，超過法定正常工作時間部分，加班費仍依法加成給付。

三、蒐集因應勞基法 40 小時工時新制醫療院所疑問

(一)【員工之工時(休息、休假、請假)、工資(加班費)】

Q1：如果診所要採用變形工時制，必須要有勞資會議通過的紀錄，勞工局才會認可，請問勞資會議紀錄有範本嗎？

A1：可於勞動部網站(<http://www.mol.gov.tw/>)/業務專區/勞資關係/如何召開勞資會議，下載勞資會議說明手冊，內有範本供參。

Q2：診所若採 4 週變形工時，是否可排班於星期一至星期六？週六上班算假日還是平常日，如何給薪？平常日加班費如何計算？週六加班費如何計算？

1. 查勞動基準法第 30 條第 1 項規定，勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時。同法施行細則第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時之部分。但依本法第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分」。
2. 另自 105 年 1 月 1 日起，法定正常工時縮減為每日不超過 8 小時，每週不超過 40 小時，上開施行細則規定亦將併同修正。又查勞動基準法第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」並未修正，併予敘明。爰雇主要求勞工逾上開法定正常工作時間出勤之時數，即應計入延長工時，並依該法第 24 條規定給付延時工資規定，亦即延長工作時間在 2 小時以內者，按「平日每小時工資額」加給 3 分之 1 以上；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 3 分之 2 以上；依第 32 條第 3 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

Q3：請問在變形工時制度，7 天一次連休 24 小時，是否符合做 7 天有 1 天例假日的規定？例如週三上完早診後，一直休到週四午診再開始上，也是持續滿 24 小時休息，算休一日嗎？

A3：依勞動基準法第 36 條規定，勞工每 7 日中應有一日之休息，作為例假。該條所稱之「一日」，係指午前零時至午後 12 時之連續 24 小時。但事業

單位如配合業務特性，實施「輪班制」之出勤方式，雖非不得採取「連續 24 小時」為一日，但為顧及勞工之身心健康，雇主應盡量安排一完整之曆日為例假較為妥適。

Q4：依勞基法第 30-1 條 4 週彈性工時 160 小時，每週都使用 50 小時(10 小時排 5 天)，到第 4 週的第 1 天就排滿 160 小時，請問：(1)第 4 週後面 4 天(40 小時)，超過 160 小時的加班費如何計算？(2)若於該週的第 6 天臨時需要請員工來加班，請問加班費如何計算？

A4：

1. 查勞動基準法第 30 條第 1 項規定，勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時。同法施行細則第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時之部分。但依本法第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分」。
2. 另自 105 年 1 月 1 日起，法定正常工時縮減為每日不超過 8 小時，每週不超過 40 小時，上開施行細則規定亦將併同修正。又查勞動基準法第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」並未修正，併予敘明。爰雇主要求勞工逾上開法定正常工作時間出勤之時數，即應計入延長工時，並依該法第 24 條規定給付延時工資規定，亦即第 4 週後面 4 天，每日延長工作時間在 2 小時以內者，按「平日每小時工資額」加給 3 分之 1 以上；第 3 小時起，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上，惟每月延長工作時間仍不得超過 46 小時；如係依第 32 條第 3 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

Q5：星期一至星期五每天上班 8 小時，約定星期天為例假日，那星期六算是什麼假？員工若於星期六來加班，加班費如何計算？

A5：

1. 查勞動基準法第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」並未修正。所詢個案星期一至星期五為工作日、星期日為例假，則星期六即屬因法定工時縮減而產生之休息日。
2. 查勞動基準法第 30 條第 1 項規定，勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，

每 2 週工作總時數不得超過 84 小時。同法施行細則第 20 條之 1 規定，本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時之部分。另自 105 年 1 月 1 日起，法定正常工時縮減為每日不超過 8 小時，每週不超過 40 小時，上開施行細則規定亦已併同修正。爰雇主要求勞工逾上開法定正常工作時間出勤之時數，即應計入延長工時，並依該法第 24 條規定給付延時工資規定，亦即週六（休息日）延長工作時間在 2 小時以內者，按「平日每小時工資額」加給 3 分之 1 以上；第 3 小時起，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上；依第 32 條第 3 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

Q6：國定假日若落在例假日上休假是否需另行補休？

A6：依勞動部 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030131894 號令，依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條第 3 項第 9 款規定應放假日，適逢該法第 36 條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休。

Q7：縣市政府發布因颱風停止上班上課，但是實際上風雨並不大，要求員工來上班如何給薪(是否須發加倍工資或照一般工資算)?颱風假依目前規定不以曠職論，員工放颱風假是否需要給薪?颱風假是否併入員工事假計算?

A7：

1. 有鑑於勞雇雙方均有對於天然災害發生時勞工之出勤應作更明確規範之建議，勞動部已發布「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，明定包括颱風等天然災害發生時，如工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首長已通報各機關停止上班，出勤有安全上的疑慮，勞工可不出勤。但因業務性質需要，需特定勞工照常出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。
2. 又天然災害發生時，勞工宜否出勤，應以勞工之安全作為首要考量。勞工因天災致未出勤，非可歸責於勞工，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（補班）、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。
3. 另勞工因天災致未出勤，與勞動基準法有關「放假」的目的及概念不同，本難歸責於雇主，依法並無照給工資之義務；惟雇主本應照扶勞工，故「宜」

不扣發當日工資。對於應雇主之要求而勉力出勤者，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。

Q8：如果例假日出來上早上 3.5 小時的班，下午和晚上都休息，依規定要加發一日薪資，亦即兩倍薪水，原本月薪若已經含有假日薪水，那是否另加發一日薪資即可？例假日上班是否一定要給予補休？若例假日只有上班 3.5 小時，那補休可否只休 3.5 個小時？還是一定要休一天呢？

A8：勞動基準法第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」事業單位如非因同法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在例假日工作。事業單位如違反上開法令規定，除應依法裁處並督責改進外，如勞工已有於例假日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給，如事業單位給付之月薪資總額係以相當於 240 小時之工資額給付者，可認前開例假應給之工資已包含於月薪資總額內，爰其依前開規定，加倍發給工資，係指除原本約定照給之月工資外，再加發一日工資，毋須加給二日工資；另事業單位如係因同法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，而使勞工於例假日工作，除工資加倍發給外，應於事後補給完整之一日休息。（天災：係指因天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者，如暴風、驟雨、劇雷、洪水、地震、旱災…等所生之災害；包括預知來臨前之預防準備及事後之復建工作均屬之；事變：係指因人為外力造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、金融風暴及重大傳染病；突發事件：係指以事件發生當時判斷是否為事前無法預知、非屬循環性及該事件是否須緊急處理而定。）

Q9：員工被資遣是否得請求未休特休假之不休假獎金（依日薪給付）？是否得追溯到上班日起？

A9：

1. 依勞動基準法施行細則第 24 條第 3 款規定：「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」前開規定係指勞工特別休假於年度終結或契約終止時未休畢者，如係可歸責於雇主之原因時，其應休未休之日數，雇主應發給工資。雇主如向以「本院所沒有特別休假」為由拒絕勞工之請休，可認屬可歸責於雇主之原因致未休畢，勞工

得請求折給工資。

2. 復依勞動基準法第 1 條第 1 項規定：「…；本法未規定者，適用其他法律之規定。」有關工資（含休假日出勤加倍工資）請求權消滅時效，該法未見規定，應適用民法第 126 條：「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他 1 年或不及 1 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因 5 年間不行使而消滅。」之規定。

Q10：依據勞基法第 30 條，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 12 小時。當加班有不得已情形需超過 12 小時的情況，應如何處理？

A10：勞動基準法第 32 條第 2 項規定，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 12 小時，一個月不得超過 46 小時。同法第 3 項規定，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。雇主依前開第 32 條第 3 項規定因天災、事變或突發事件延長勞工工作時間者，其當日延長工作時間連同正常工作時間，得不受 1 日不得超過 12 小時之限制，惟應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

Q11：婦產科診所實施三班制的休息 30 分鐘問題，假設上班從早上 8 點到下午 4 點，中間 12 點到 12 點半為在該病房吃飯休息 30 分鐘的時間（有給薪），這樣子是不是有符合上班 4 小時休息 30 分鐘的規定？

A11：依勞動基準法施行細則第 7 條規定，應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約定。復查勞動基準法第 35 條規定：「勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」所稱「休息時間」係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間，前開休息時間因不受雇主支配，得不包括於正常工作時間內，所詢「用餐時間」如仍要求勞工必須在病房中，不得擅離，不符前開休息時間之規定。

Q12：依據勞基法第 35 條，勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息，休息的 30 分鐘是否應給薪呢？若事業單位因業務性質需延長工作時間，是否應在工作時間內，另行彈性調整休息時間？

A12：查勞動基準法第 35 條所稱「休息時間」係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間，前開休息時間因不受雇主支配，得不包括於正常工作時間內，雇主可不給薪。又前開休息時間之規定，旨在避免長時間連續勞動，俾使勞工得以適當休息，縱使事業單位有因連續性或緊急性致無法使勞工於原定休息時間休息之情形，事業單位仍應採人力補充或調度方式使勞工於工作時間內，另行調配休息時間，且一次應至少給足 30 分鐘。

Q13：若上班已到 8 小時了，但是在上急診刀，無法休息，繼續上班 2 小時，這 2 小時有給加班費(原本薪時薪乘以 1.33 倍)，若按照規定 4 個小時要給休息 30 分鐘，但因為開刀還沒結束，沒有辦法結束工作，所以無法休息，請問這對於開刀房的工作型態要如何處理？有否違法？

A13：如事業單位因連續性或緊急性致無法使勞工於原定休息時間休息之情形，事業單位仍應採人力補充或調度方式使勞工於工作時間內，另行調配休息時間，且一次應至少給足 30 分鐘。另如因此而有延長工時之情形，亦應依法發給延長工時工資。至前開連續性或緊急性工作結束後，若已逾原下班時間，可逕行下班，無庸於事業單位內休息 30 分鐘始得下班。

Q14：在符合四個禮拜 160 小時工時之內，員工的例假日，可否部分調移到下個月，以方便員工下個月要休長假出國或是旅遊？

A14：事業單位如依勞基法第 30 條之 1 採行 4 週彈性工時者，2 週內仍應至少有 2 日之休息作為例假，前開例假之規定，係屬法令強制規定，尚非得由勞資雙方協商後任意調整之。至非屬例假之休息日，仍可於首 4 週之末集中實施，如次一個四週內非屬例假之休息日集中於該四週循環之首，即可形成較長時間之連續休息。

Q15：員工（藥師）於工作時間達成即自動下班（勞資雙方事先已約定上班之時數），但是門診尚有病人還在看診中，資方如何因應？

A15：勞動基準法第 32 條規定略以，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。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 12 小時。延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時，並應依法計算、發給延長工時工資。至事業單位若有使勞工延長工時之需求，除依前開規定洽勞工延長工時外，亦可考慮增補適當人力以為因應。

Q16：若是改約定每月上滿 160 小時，多出的時數給予加班費，休假部分每月約定休 6 天假，這樣可行嗎？另有看到文章，提到 2016 年放假總日數為 116 天（含例假日和國定假日），這是針對軍公教還是所有勞工都要放滿 116 天呢？

A16：查勞動基準法並未規定每年應放假之總日數，有關勞工工作時間、例假及休假等事項，應於不違反勞基法之前提下，由勞雇雙方自為約定。事業單位依相關規定排定出勤模式時，仍應注意每年曆日之差異。至事業單位如採行 4 週彈性工時者，除應注意 2 週內應至少有 2 日之休息作為例假外，餘勞動基準法第 37 條及同法施行細則第 23 條所定之法定例假日仍應休假，另如前開應放假之日適逢第 36 條規定之例假日或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休。

Q17：員工月薪 36000 元整，平日星期一至星期五上班 8 小時，但星期六上午 8 點至 12 點加班，星期日全休，星期六需另加發加班費多少？若原本工資已有含假日薪水，那星期六上午的加班如何計算？

A17：

1. 查勞動基準法第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」並未修正。所詢個案星期一至星期五為工作日、星期日為例假，則星期六即屬因法定工時縮短而產生之休息日。

2. 查勞動基準法第 30 條第 1 項規定，勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時。同法施行細則第 20 條之 1 規定，本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時之部分。另自 105 年 1 月 1 日起，法定正常工時縮減為每日不超過 8 小時，每週不超過 40 小時，上開施行細則規定亦將併同修正。爰雇主要求勞工逾上開法定正常工作時間出勤之時數，即應計入延長工時，並依該法第 24 條規定給付延時工資規定，亦即延長工作時間在 2 小時以內者，按「平日每小時工資額」加給 3 分之 1 以上；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 3 分之 2 以上；依第 32 條第 3 項規定延長工時者，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

Q18：只聘請一位藥師的診所，明年起 99.99999% 都會超時，不論怎麼調整，不是卡到健保申報，就是卡到勞基法，診所要如何向勞工局解釋呢？可以跟藥師簽「委任契約」而非「僱傭契約」，把僱傭關係改為委任關係，不受勞基法約束嗎？

A18：按民法第 528 條規定，稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。另勞動基準法第 2 條第 1 款及第 6 款規定，勞工謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；勞動契約，謂約定勞雇關係之契約。而僱傭關係有無之判定標準，向以「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」為依據。爰此，如藥師係受診所負責人指揮監督提供勞務，診所受領勞務並依約給付報酬，則屬僱傭契約，並受勞基法之規範，尚不得以委任契約替代之。

Q19：我太太是護理師執照登記在診所，也在診所幫忙，請問這樣是否也要報薪資？也要打卡嗎？

A19：凡受僱於適用勞動基準法事業單位之勞工，其工資之勞動條件不得低於該法所定標準，並依該法規定辦理。

Q20：診所藥師很多勞保都保在工會，不在診所，這樣可以算是兼職人員嗎？勞工卡資料上有薪資這一項，若是上面這種情況，可以把藥師寫成兼職的，以時薪計嗎？

A20：

1. 依勞工保險條例第 6 條及第 8 條規定，受僱於僱用 5 人以上之工廠、公司、行號等單位之員工，應以其雇主為投保單位參加勞工保險；受僱於未滿 5 人單位之員工，得由雇主辦理參加勞工保險；至於無一定雇主（經常於 3 個月內受僱於 2 個以上不同之非強制納保單位，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者）或自營作業（獨立從事勞動獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者）而參加職業工會者，始得由職業工會為其辦理參加勞保。
2. 勞工之計酬方式得由勞雇雙方自由約定為按月、按日、按時或按件為之，與其工作時間上是否為兼職（部分工時）並無絕對關係。全職的藥師，也可以約定按日計酬。

Q21：如果全部請工讀生，全部保部分工時，大家時數都只有一點點，是不是就不必管那麼多了（找有家庭的護士出來兼職，她們也不想上太多班），是否就絕對不會有時數超過或年休的問題（非正職應該無年休）？

A21：部分工時勞工之勞動權益與全時勞工相同，如工作時間有超出「法定」正常工時（1 日 8 小時）之情形，仍應依法發給延長工時工資。另依勞動基準法施行細則第 5 條規定略以，勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。是部分工時勞工於受僱滿一年後之翌日如仍在職，仍然取得請休特別休假之權利。至其年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：以部分工時勞工全年正常工作時間佔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。不足一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。

Q22：兼職人員是否適用國定假日規定？若於國定假日來上班，其工資如何計？是依一般薪資還是以假日雙倍工資計算？

A22：依勞動基準法第 37 條及第 39 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（即俗稱之「國定假日」）均應休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於「國定假日」出勤，工資應加倍發給。

凡適用勞動基準法之事業單位勞工，不論係正職或兼職人員（部分工時勞工）均適用前開規定。

（二）【勞健保問題】

Q23：工資清單列舉獎金、津貼、執照費方面，會不會被追究勞保高薪低報？

A23：依勞工保險條例第 14 條及其施行細則第 27 條規定略以，勞工投保薪資應按其月薪資總額（以勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資為準），依「勞工保險投保薪資分級表」規定等級之金額申報。而投保單位將投保薪資金額以多報少或以少報多者，依同條例第 72 條第 3 項規定，自事實發生之日起按其短報或多報之保險費金額，處以 4 倍罰鍰。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。又依勞動基準法第 2 條第 3 款規定，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。倘係雇主所為非經常性之給與、或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則不計入月薪資總額。另符合「勞務對價」性質之工資，不論其名稱為何，均計入月薪資總額申報勞工保險投保薪資。查加班費係勞工因延長工時工作所獲取之報酬，自應屬工資之範圍。至其他獎金、津貼及費用等是否計入月投保薪資總額申報投保薪資疑義，則應依上開規定就個案事實認定之。

Q24：因應每月加班費、全勤獎金…等薪資不同，如何計算每月投保薪資？

A24：依勞工保險條例第 14 條及其施行細則第 27 條規定略以，勞工投保薪資應按其月薪資總額（以勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資為準），依「勞工保險投保薪資分級表」規定等級之金額申報。而投保單位將投保薪資金額以多報少或以少報多者，依同條例第 72 條第 3 項規定，自事實發生之日起按其短報或多報之保險費金額，處以 4 倍罰鍰。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。又依勞動基準法第 2 條第 3 款規定，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。倘係雇主所為非經常性之給與、或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則不計入月薪資總額。另符合「勞務對價」性質之工

資，不論其名稱為何，均計入月薪資總額申報勞工保險投保薪資。查加班費係勞工因延長工時工作所獲取之報酬，自應屬工資之範圍。至其他獎金、津貼及費用等是否計入月投保薪資總額申報投保薪資疑義，則應依上開規定就個案事實認定之。

Q25：年紀超過 65 歲的員工，應該如何投保？

A25：勞工首次加入勞保之年齡不得逾 65 歲。至 65 歲前曾參加勞工保險之被保險人，如離職退保未請領老年給付，於年滿 65 歲後再從事工作者，得由其所屬投保單位辦理參加勞工保險。另外，如已離職退保請領勞工保險老年給付，不論是否年滿 65 歲，如再從事工作，投保單位得為其辦理僅參加職業災害保險。

Q26：有公保退休金的員工，若再就業如何加保？

A26：已領取公教人員保險養老給付再就業者，如係 65 歲以下，雇主仍應依規定為其辦理參加勞工保險。至年逾 65 歲已領取公教人員保險養老給付者，如再從事工作，投保單位得為其辦理僅參加職業災害保險。

(三)【勞動契約問題】

Q27：勞資雙方是否有簽訂「勞動契約」的必要規定？若藥師或員工不願意簽署又恐口說無憑，若未簽訂「勞動契約」時醫療機構應如何因應？

A27：查勞動契約屬諾成契約，依民法第 153 條規定：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」，除約定違反法律強制禁止規定或公序良俗為無效者外，只要勞雇雙方就勞動契約意思表示一致者，無論口頭或書面形式，該契約即為成立，勞資雙方即應依誠實信用原則履行，如任一方片面違約，致另一方權益確有實質損害者，可依民事訴訟程序請求損害賠償。

Q28：勞動契約內容，若寫月薪制，則當每三個月調一次投保薪資時，須每三個月重寫一次勞動契約？

A28：勞動契約非以書面為必要，只要勞雇雙方就勞動契約意思表示一致者，

無論口頭或書面形式，該契約即為成立，其變更時亦由雙方商議決定於書面契約中修訂，或口頭方式合意變更之。

Q29：可否請勞動部提供勞動契約範例供參考？

A29：考量各類勞動型態及契約應約定事項多有不同，向由目的地事業主管機關依業者及所主管工作者之需求訂定勞動契約範本，爰宜由衛生福利部於通盤了解醫事工作人員與醫療機構之核心權利義務後，依權責衡酌訂定勞動契約範本，勞動部當盡力協助審視。

Q30：藥師、檢驗師、X光師是否應屬委任契約，應跟勞動檢查無關？

A30：按民法第 528 條規定，稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。另勞動基準法第 2 條第 1 款及第 6 款規定，勞工謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；勞動契約，謂約定勞雇關係之契約。而僱傭關係有無之判定標準，向以「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」為依據。爰此，如藥師、檢驗師、X 光師係受診所負責人指揮監督提供勞務，診所受領勞務並依約給付報酬，則當屬僱傭契約，並受勞基法之規範，尚非屬委任契約。

Q31：勞基法第 49 條規定中的「安全衛生設施」相關規定為何？

A31：勞動基準法第 49 條所謂「安全衛生設施」之規定，已明訂於「事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施標準」中，請參閱該規定。