

# 雇主應有的小常識

1

111年12月21日

# 目錄

- 一、前言
- 二、110年勞動檢查、勞資爭議
- 三、勞動檢查方針
- 四、僱傭關係
- 五、勞動條件

# 一、前言

M 專業、科學及技術服務業

74 專門設計服務業

7401 **室內設計業** 凡從事室內空間規劃、配置及設計之行業均屬之。

不包括：工程施工應歸入 F 大類「營建工程業」之適當類別。

4340 建物完工裝修工程業

從事建物及土木工程結構體之室內及室外完工裝修工程之行業，如防水、隔熱、隔音等隔離工程、門窗安裝、玻璃鑲嵌、油漆粉刷、壁紙黏貼、瓷磚黏貼、地板安裝、系統櫥櫃安裝等工程。

# 願景



## 二、110年勞動檢查、勞資爭議

### (一)110年勞動檢查

勞動條件檢查場次34,431場

違反法令場次7,555場(21.9%)，違反法令總項數10,681項

勞動基準法10,557項

就業服務法7項

職工福利金條例2項

勞工保險條例58項

勞工退休金條例22項

勞動檢查法35項

專業、科學及技術服務業檢查936場，違反281場(30.0%)

## 違反勞動基準法之狀況

**加班費**：延長工時工資 2,208項(20.7%)

**加班工時**：延長工作時間 1,315項(12.3%)

**正常工時**：正常工作時間 1,254項(11.7%)

**例假**：未依規定使勞工每7日中至少應有1日休息，  
作為例假 1,134項(10.6%)

勞動條件申訴案檢查事業單位9,071場

- 違反法令總項數為6,737項
- 其中違反勞動基準法6,718項

違反勞動基準法場次之內容：

工資 2,421場(26.6%)

工作時間1,708場(18.8%)

休息休假1,454場(16.0%)

## (二)110年勞資爭議

受理案件計 24,825件，勞資爭議涉及人數 9.7 萬人

### 爭議類別

- 1、工資爭議：10,259件（41.3%）
  - (1)積欠工資：9,029件
  - (2)加班費：1,230件
- 2、給付資遣費爭議：6,284件（25.3%）
- 3、契約爭議：1,791件
  - (1)契約性質：621件
  - (2)恢復僱傭關係：1,170件
- 4、職災爭議：1,393件
- 5、職業災害補償爭議：1,634件

### 三、勞動檢查方針



勞動部於年度開始前6個月公告並宣導

# 「112年度勞動檢查方針」的「監督檢查重點」



# 優先受檢查事業單位之選擇原則

## 一、應實施檢查之事業單位

### 勞動條件部分

- 1.經陳情、申訴、檢舉勞動條件不符勞動法令規定者。
- 2.經大眾傳播媒體廣為報導有違反勞動法令情事者。
- 3.經專案檢查或其他檢查，發現有違反法令情節重大或經限期改善屆期仍不改善之情事者。

## 二、應優先實施專案檢查之事業單位

### 勞動條件部分

- 1.經陳情、申訴、檢舉案件數多或經大眾傳播媒體報導違反勞動法令影響層面廣泛之行業。
- 2.經本部參酌勞動環境情勢及民意需求，政策指示勞動條件專案檢查實施對象及規模者。

## 監督檢查重點

### 勞動條件事項及其他勞動法令

- (一) 勞工名卡之置備及保存。
- (二) 勞工出勤紀錄。
- (三) 勞工工資清冊。
- (四) 正常工時（包括彈性工時）、延長工時（包括休息日）、例假及休假（包括原住民族歲時祭儀）等工資之給付規定。
- (五) 正常工時（包括彈性工時）及延長工時（包括休息日）之規定。
- (六) 例假及休假（包括原住民族歲時祭儀）之相關規定。
- (七) 工資定期、全額直接給付及不得低於基本工資及不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用之規定。
- (八) 勞工退休（準備）金及積欠工資墊償基金之提撥（繳）

## 監督檢查重點

- (九)退休金及資遣費之給付。
- (十)童工、青少年、女性勞工及技術生保護規定。
- (十一)職業災害補償之規定。
- (十二)工作規則之報備。
- (十三)勞資會議之舉辦。
- (十四)性別工作平等法規定之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施等事項。
- (十五)職工福利金之提撥等事項。
- (十六)勞工保險、勞工職業災害保險、就業保險之投保及投保薪資等事項。
- (十七)就業服務之就業歧視、資遣通報及非法僱用、非法工作等外籍移工查察事項。

## 四、僱傭關係

僱主？

### ○ 僱主

#### 勞動基準法

僱主：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。

#### 性別工作平等法

僱主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表僱主行使管理權之人或代表僱主處理有關受僱者事務之人，視同僱主。要派單位使用派遣勞工時，視為第8條、第9條、第12條、第13條、第18條、第19條及第36條規定之僱主。

#### 就業服務法

僱主：指聘、僱用員工從事工作者。

### ○ 經理人與公司間為民法之委任關係

按公司法第29條第1項規定：「公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依左列規定定之。……」是以，依公司法設置之經理人與公司間為民法第528條規定之委任關係。

## 勞動契約？

釋字第740號【保險業務員招攬保險勞務契約是否為勞動契約案】

保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。

…，依保險業務員管理規則之規定，**保險業對其所屬保險業務員具有強大之監督、考核、管理及懲罰處分之權**，二者間具有從屬性；至報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，均非判斷其是否屬勞工工資之考量因素；故採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險業務員，如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞工；…

「勞動契約認定指導原則」，明定勞動契約認定之標準

「勞動契約從屬性判斷檢核表」



解僱？資遣？  
開除？



辭職？  
自願離職？  
非自願離職？

## ○ 終止勞動契約

勞工是否符合勞工是否符合非自願離職，應就個案事實調查後，視勞雇雙方終止勞動契約之事由為個案判斷。

### 勞動基準法第11條(經濟性資遣)

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。



## 確不能勝任？

客觀上，勞工的學識、品行、身心狀況及能力，無法完成工作。

主觀上，勞工能為而不為，怠忽職守，致不能完成工作，或違反應忠誠履行勞務給付之義務。

## 勞動基準法第12條(懲戒性解僱)

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。

# 資遣通報

## 《就業服務法》第33條

雇主資遣員工時，應於員工離職之10日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起3日內為之。

違反則處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。

# 預告期間

## 《勞動基準法》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3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。
- 二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。
- 三、繼續工作3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1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

違反則處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。

# 五、勞動條件

## 勞工出勤紀錄

勞動基準法第30條第5款：雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存**5年**。

班表代替？  
僅記到小時？  
勞工自願免除？

勞動基準法第30條第6款：出勤紀錄，應**逐日記載**勞工出勤情形至**分鐘**為止。

國家課予雇主的義務

勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，**雇主不得拒絕**。

打卡？

親手記載？

勞基法施行細則第21條

本法所定出勤紀錄，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。

勞工在事業場所外工作時間指導原則二、(六)

非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。

## 延長工時（包括休息日）

延長工作時間定義（施行細則§20-1）

每日工作時間**超過**8小時或每週工作總時數**超過**40小時之部分。

但依勞動基準法第30條第2項（2週彈性）、第3項（8週彈性）或第30條之1第1項第1款（4週彈性）變更工作時間者，為**超過變更後工作時間之部分**。

勞工於本法第36條所定**休息日工作之時間**。

## 延長工時之一般規定 要件及程序：

- 雇主**有需要** (加班申請制?)
- 工會**同意**，無工會者，經勞資會議**同意**
- 個別勞工**同意**

## 上限：

- 延長工時 + 正常工時，1日不得超過12小時。
- 延長工時，1個月不得超過46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，個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。

延長工時是否應該扣除休息時間？

管理？法制？  
雇主舉證責任？

下班鈴？關燈？

勞資和諧？

## 延長工時工資(加班費)

- 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給 $\frac{1}{3}$ 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 $\frac{2}{3}$ 以上。
- 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。(天災、事變或突發事件)
- 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 $1\frac{1}{3}$ 以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 $1\frac{2}{3}$ 以上。

**Q：假設勞工月薪36,000元，一日工資額為1,200元，平日每小時工資額150元，工作日加班4小時；休息日、國定假日、特別休假及例假日均加班8小時，修法前後加班費試算如下：**

	修法前加班費	修法後加班費
<b>工作日 加班</b>	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 400元 $150 \times 1\frac{2}{3} \times 2$ (第3-4小時) = 500元 💰 加班費：900元	與現行規定相同
<b>休息日 加班</b>	$150 \times \frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 100元 $150 \times \frac{2}{3} \times 6$ (第3-8小時) = 600元 💰 加班費：700元	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 400元 $150 \times 1\frac{2}{3} \times 6$ (第3-8小時) = 1,500元 💰 加班費：1,900元
<b>國定假日 或 特別休假 加班</b>	$150 \times 8$ (前8小時) = 1,200 💰 加班費：1,200元	與現行規定相同
<b>例假日 加班</b> <small>※因天災、事變 或突發事件， 停止勞工例假</small>	$150 \times 8$ (前8小時) = 1,200 💰 加班費：1,200元 + 補休1天	與現行規定相同



## 休息日出勤工作後，勞工得否選擇補休及補休相關規定等疑義

勞動部106年5月3日勞動條2字第1060130937號函

- 一、查雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第36條所定休息日出勤工作後，應依勞動基準法第24條第2項及第3項規定給付休息日出勤工資，此為勞動基準法課予雇主之法定義務。
- 二、至勞工於休息日出勤工作「後」，如欲選擇補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應在不損及勞工權益及不影響雇主人力因應之前提下，就補休標準、補休期限及屆期未休完之時數如何處置等事項，妥為約定。
- 三、勞工於休息日出勤工作後，如未有選擇補休之意思表示，雇主仍應依法給付休息日出勤工資。凡雇主片面規定勞工於休息日出勤工作後僅能選擇補休，即不符勞動基準法規定。至勞雇雙方如就休息日出勤工資之請求權有所爭議，應由雇主負舉證責任。

# 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！





## 七休一有例外？

### 原則

勞動基準法第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」例假之安排，以每7日為一週期，每一週期內至少應有1日例假，原則上勞工不得連續工作逾6日。

### 例外

勞動基準法第36條例假七休一之例外情形，勞動部已於110年5月20日公告修正。所指定之行業，係經中央目的事業主管機關評估確有符合「時間特殊」、「地點特殊」、「性質特殊」及「狀況特殊」等例外型態之情形並同意後，再報請本部公告。

# 特別休假相關規定(施行細則§24、24-1及24-2)

## 給假及告知(§24)

- 給假方式：
  - 1) 以到職日計算之週年制
  - 2) 曆年制
  - 3) 教育單位學年度、事業單位會計年度
  - 4) 勞雇雙方約定之年度
- 告知期限：

雇主應於勞工符合特別休假條件之日起30日內，告知勞工排定特休

## 未休工資發給標準及期限(§24-1)

- 年度終結：

給假期間屆滿之日
- 發給標準：

1日工資，其為計月者，以年度終結或契約終止前最近1個月正常工時所得之工資除以30
- 發給期限：
  - 1) 年度終結：原約定之工資給付日或年度終結後30日內發給
  - 2) 契約終止：終止契約時或原約定之工資給付日發給

## 書面通知發給期限及型式(§24-2)

- 每年定期將特休期日及未休日數工資數額，以書面通知勞工：
- 通知之期限：

依未休工資發給期限之規定辦理
  - 通知之型式：
    - 1) 紙本
    - 2) 電子資料傳輸方式
    - 3) 其他勞工可隨時取得及得列印之資料

## 特別休假相關規定

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。

未休特別休假工資之基準：

按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。1日之工資，以勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。

按月計酬者者，為年度終結或契約終止前最近個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額。

**遞延至次年度**因屆期或契約終止仍未休畢之特別休假日數之工資計算標準，係按照**原特別休假年度終結**時應發給工資之基準計發。

# 責任制？

勞動基準法第 84-1 條

經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，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，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。

- 一、監督、管理人員或責任制專業人員。
- 二、監視性或間歇性之工作。
- 三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

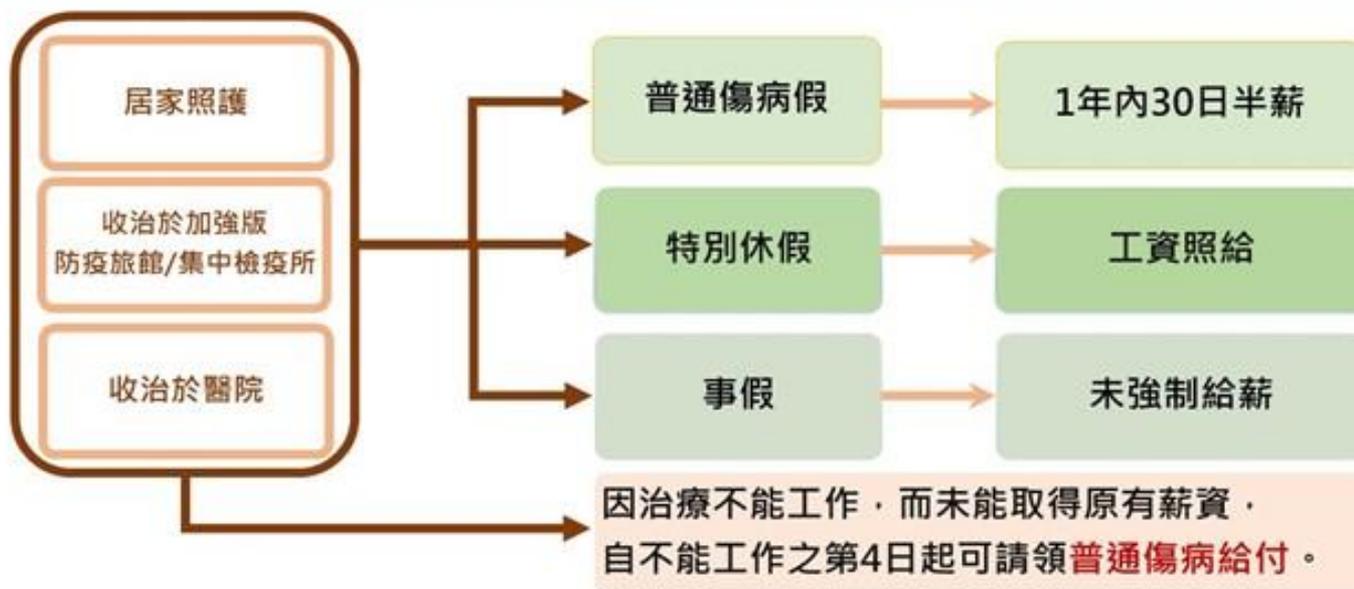
〈勞動基準法施行細則第50-1條〉則對這些責任制工作類別有更進一步的定義：

1. 監督、管理人員：是指受雇主僱用，負責經營及管理企業的工作，並擁有一般勞工受僱、解僱或勞動條件決定權力的主管級人員。
2. 責任制專業人員：是指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗的工作者。
3. 監視性工作：是指在一定場所中，以監視為主的工作。
4. 間歇性工作：是指工作本身就間歇性的方式進行者。

每月工資達15萬元以上之監督管理人員

# COVID-19假？ 工資？

## 若勞工為確診者



## 若勞工被匡列為確診者之密切接觸者



勞工「未感染嚴重特殊傳染性肺炎」，惟經衛生主管機關要求「居家隔離」、「居家檢疫」、「集中隔離」或「集中檢疫」者，其勞動權益為何？

- 1.由於勞工需配合衛生主管機關「居家隔離」、「居家檢疫」、「集中隔離」或「集中檢疫」之要求，不得外出，如因此無法出勤，依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項規定，勞工得請「防疫隔離假」，雇主應給假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。
- 2.勞工配合防疫措施而無法出勤工作，因為不可歸責於勞工，特別條例明定雇主不得有不利的對待，但因「防疫隔離假」也不可歸責於雇主，所以並未強制雇主應給付薪資。
- 3.若雇主不依特別條例規定給予防疫隔離假或對請防疫隔離假勞工有不利對待者，將處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰。

備註：

- 1.依中央流行疫情指揮中心決定，自111年11月7日起，密切接觸者管制措施全面採行「0+7自主防疫」，免居家隔離。
- 2.依中央流行疫情指揮中心決定，自111年10月13日起，入境人員改須進行「7天自主防疫」，免居家檢疫。
- 3.上開新規定實施後，應依新規定辦理。

勞工家屬生活不能自理，且受「居家隔離」、「居家檢疫」、「集中隔離」或「集中檢疫」要求，需勞工親自照顧者，勞工該怎麼請假？

依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項規定，勞工得請「防疫隔離假」，雇主應給假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。

嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例

第4條

機關（構）、事業單位、學校、法人、團體給付員工依前條第三項規定請假期間之薪資，得就該薪資金額之百分之二百，自申報當年度所得稅之所得額中減除。其給付員工依中央流行疫情指揮中心指揮官所為應變處置指示而得請假期間之薪資，亦同。

前項給付員工之薪資金額已適用其他法律規定之租稅優惠者，不適用前項規定。

第一項請假期間、員工、給付薪資金額範圍、所得額範圍及減除方式、申請期限、申請程序、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法，由中央衛生主管機關會同財政部並會商相關機關定之。

資料來源：勞動部官網

簡報完畢，敬請指正

並祝大家  
身體健康、事事如意！