

## 入門大解析

- 適用行業：見編號 1、3
- 適用對象：見編號 4、5、6
- 試用期等相關問題：見編號 2

### 對象 1 目前那些行業尚未適用勞動基準法？

1. 藝文業。
2. 其他社會服務業。  
(如公寓大廈管理委員會)
3. 人民團體。
4. 國際機構及外國駐外機構。

### 對象 2 勞資雙方可否自行約定「試用期」？試用期間雇主終止契約是否需要支付資遣費？

勞資雙方可自行約定試用期。**試用期間雇主解僱員工**，員工如無違反公司規定且情節重大外，雇主仍須依法支付資遣費。

### 對象 3 私立學校、幼稚園、托兒所或相關教育機構有適用勞基法嗎？

私立之各級學校、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業、財團法人設立之私立幼稚園等之教師、職員，目前不適用勞基法。

### 對象 4 外籍勞工適不適用勞基法？

凡適用勞動基準法之事業單位所僱用之外籍勞工，則有勞基法之適用。

### 對象 5 經理級主管或所謂的委任經理人適用勞基法嗎？

事業單位之經理人，係依公司法所委任，與事業單位之間為民法第五百二十八條所規定之委任關係，則非屬勞基法所定義之勞工，則不適用該法之規定。

### 對象 6 公務機關有那些人適用勞基法？

公務機關之技工、駕駛人、工友、清潔隊員及所從事工作內容相同之臨時人員，適用勞動基準法。

TO BE A 聰明勞動者

發芽篇

適用對象與範圍

STEP 1

### 工資 1 員工若無故曠職1日，雇主可否扣除3日之薪資？

不可以。曠職應以扣發當日工資為限，若扣除超過當日工資，已屬違法。

### 工資 2 雇主可以因為勞工遲到而扣薪資或要求請假嗎？

雇主對於勞工上班之遲到時間，因勞工未提供勞務，可不發給工資，而依其實際工作時間發給工資，惟不得再另行扣薪或要求勞工請假。

### 工資 3 雇主可以因勞工有過失或未辦離職手續逕自扣發勞工薪資嗎？

不可以。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，不得逕行扣抵工資。

### 工資 4 加班時間如何認定？

加班時間認定是指每日工作時間超過8小時之部分或每2週工作總時數超過84小時之部分或超過變更後工作時間之部分。

### 工資 5 加班費要如何計算？

延長工作時間之工資依下列標準加給之：

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3分之1以上。
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3分之1以上。
3. 天災事變突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

### 工資 6 「週休二日之星期六」可否要求勞工出勤，其工資如何發給？

實施「週休2日」制之事業單位，星期六若非屬例假日之休息日，經勞工同意則可要求其出勤。出勤工作，工資應如何發給，應視該休息日之性質而定，計有3種樣態：

1. 該日如係少於法定正常工時所生者，正常工作總時數之部分，工資應由勞雇雙方協商定之；逾法定正常工作總時數者，應依勞動基準法第24條規定辦理。
2. 該日如係正常工時已達法定正常工作總時數，工資應依同法第24條規定辦理。
3. 該日如係調移休假日（國定假日）而來者，其工作時數於調移紀念日時數以內者，雇主應加倍發給該時數工資；逾法定正常工作總時數工作者，則應依同法第24條規定辦理。

### 工資 7 雇主可否要求勞工於休假日（國定假日）出勤？工資及加班費又該如何發給？

應經勞工同意。勞工於休假日工作，不管當日工作是否滿8小時，應再加發1日工資。超過8小時部分，應以加倍後之單位工資（時薪）為計算基準，前2小時加給3分之1，後2小時加給3分之2。

### 工資 8 事業單位歇業致積欠工資時，勞工要怎麼辦？

雇主每月應向勞工保險局提繳萬分之2.5積欠工資墊償基金。如雇主因歇業而致積欠工資時，可向當地勞工主管機關提出歇業事實之認定，再向勞工保險局申請墊償被積欠的工資。

TO BE A 聰明勞動者

長芽篇

加班及工資問題

STEP 2

工作中不可不知的權益

TO BE A

# 聰明勞動者

ARE YOU ALL RIGHT 3 階段 懂你的職場權益

PART 1 適用對象與範圍 PART 2 加班及工資 PART 3 工資休假與勞動契約

注意 勞工退休與勞保



臺北市政府勞工局關心你  
HTTP://WWW.BOLA.TAIPEI.GOV.TW

多點蔥，保平安

勞工權益求助專線

重！要

臺北市政府勞工局

勞動條件

(02)2728-7016~19

兩性工作平權

(02)2728-7023

勞工退休新制

(02)2728-7014

出版日期：2006年9月

注意

# 勞 退 勞 保 工

**1 退休** 勞退新制按月提繳6%及勞退舊制按月提繳勞工退休準備金，雇主可否自勞工薪資中扣除，應以全薪或底薪或勞保投保薪資或基本工資提繳？

**不可以。**均應由雇主自行負擔，並應以全薪提繳，否則違法。

**2 退休** 雇主未依法按月提繳勞退新制6%，應向那個主管機關檢舉？

可向**行政院勞工委員會勞工保險局**檢舉。  
地址：臺北市羅斯福路1段4號  
電話：(02)2396-1266

**3 退休** 雇主未設立或按月提繳勞工退休準備金，應向那個主管機關檢舉？

可向**公司所在地當地勞工主管機關**檢舉。  
臺北市請向臺北市政府勞工局檢舉，地址：臺北市市府路1號5樓 電話：1999。

**1 勞保** 雇主是否應於勞工到職日替其加保勞保？勞保以多報少是否違法？應向那個主管機關檢舉？

5人以上公司行號雇主應於勞工到職日當天為其加保勞保。**勞保以多報少，係屬違法。**請向**行政院勞工委員會勞工保險局**檢舉，地址：臺北市羅斯福路1段4號 電話：(02)2396-1266。

**2 勞保** 生育給付、死亡給付如何給付？應向那個主管機關請領？

參加勞保保險滿280日後生產者或參加保險滿181日後早產者，按其平均月投保薪資1次計給與30日工資之生育給付。  
直系血親家屬喪葬津貼3個月；被保險人死亡喪葬津貼5個月。上述給付請向**行政院勞工委員會勞工保險局**請領。  
地址：臺北市羅斯福路1段4號  
電話：(02)2396-1266

TO BE A 聰明勞動者

收成篇

STEP 3 工時休假與勞動契約

勞動權益之

## 工時休假剖析

**1 工時** 現行法定正常工時為何？  
現行法定正常工時自90年1月1日起修正為**2週84小時**。

**2 工時** 勞工每日標準工時及休息時間？  
勞工每日之正常工作時間連同延長工作時間，**不得超過12小時**。勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，惟該休息時間不計入工作時間。

**3 工時** 勞工可有例假、休假、特別休假？  
是。

- 例假係指每7日至少應有1日休息，作為例假（俗稱禮拜天）。除天災事變突發事件外，不得使勞工出動。
- 休假係指紀念日、勞動節日及其他規定應放假之日，現計有19個休假日（俗稱國定假日）。
- 特別休假係指在同一事業單位繼續工作满一定期間，分別給予7、10、14日，最高30日之特別休假（俗稱年假）。

**4 工時** 部分工時、臨時工是否有例假、休假、特別休假？

有。部份工時及臨時工之勞工其勞動條件與一般全時勞工**並無不一致**。

**5 工時** 請婚假、喪假、公傷病假、公假、特別休假、產假可否扣全勤獎金？

若有請上述假，皆不可以扣全勤獎金。

**6 工時** 產假、陪產假有幾天？是否應給工資？可否有哺乳時間？

產假8週（含例假日）。受僱工作6個月以上產假工資照給，未滿6個月者減半發給。陪產假2天，工資照給。  
子女未滿1歲須親自哺乳者，除休息時間外，應每日再給2次30分鐘之哺乳時間。

溫柔叮嚀您！  
受僱滿6個月以上就有產假8週和全薪工資囉！



## 勞動契約剖析

**1 契約** 勞動契約有幾種類型？是否需以書面約定？

現行勞動基準法規定勞動契約可分為**定期契約與不定期契約**兩種。  
勞動契約之約定，**口頭或書面**均可。

**2 契約** 雇主可以要求員工簽訂「競業禁止」條款嗎？如何主張無效？

**需經勞工同意。**  
若約定內容顯失公平者，該部分無效。另參法院關於競業禁止條款之判決，可歸納下列衡量原則：

- 企業或雇主須有依競業禁止特約之保護利益存在。
- 勞工在原雇主之事業應有一定之職務或地位。
- 對勞工就業、期間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇。
- 應有補償勞工因競業禁止損失之措施。
- 離職勞工之競業行為，是否具有背信或違反誠信原則之事實。

**3 契約** 雇主可以在勞動契約中約定違約賠償金嗎？若約定之違約賠償金顯失合理怎麼辦？

事業單位若基於企業經營之需要，經徵得勞工同意，於勞動契約中為服務年限之違約賠償之約定，尚無不可；惟該項約定仍應符合**誠信原則及民法相關規定**。針對扣款勞工若有異議，雇主不得片面扣薪，而應循司法途徑求償。又若勞工對於雙方約定之違約金額過高時，得依民法第二五二條規定向法院聲請核減。

**4 契約** 雇主可以在勞動契約中約定繳交保證金或相關制服費用嗎？

雇主不可要求勞工繳交保證金及自行負擔制服費用，其屬違法。

**5 契約** 新舊制年資資遣費計算方式是否一致？

不一致。**舊制年資1年1個月平均工資**；未滿一年的部分(剩餘月數)，依比例計給之；未滿1個月者以1個月計。**新制年資1年0.5個月平均工資**，未滿1年及1個月的部分，依比例計給之。

**6 契約** 未適用勞動基準法前之工作年資，資遣費如何計算？

勞工未適用勞基法前之工作年資，應依當時法令規定辦理；如當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商辦理。

**7 契約** 雇主終止契約之預告期間怎麼計算？是否有謀職假？謀職假是否有薪？

依服務年資，**繼續工作3個月以上未滿1年者應於10日前預告**；**工作1年以上3年未滿者，應於20日前預告**；**工作3年以上者，應於30日前預告**。  
**預告期間勞工每星期可請假2日外出謀職，工資照給。**

**8 契約** 什麼樣的情形雇主須提前預告勞工終止勞動契約，並有資遣費？

雇主若有**勞動基準法第11條**規定之法定資遣事由而欲資遣勞工時，除需依服務年資預告外，並應同法規定給付資遣費。

**9 契約** 什麼樣的情形雇主不須提前預告勞工終止勞動契約，且沒有資遣費？

雇主若有**勞動基準法第12條**規定終止契約事由而欲解僱員工，不需預告及支付資遣費。

**10 契約** 什麼樣的情形勞工可以主動終止勞動契約，且有資遣費？

勞工若有**勞動基準法第14條**規定終止契約事由而欲終止契約，可不經預告終止契約，雇主仍應支付資遣費，惟勞工如主張「雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而受損害之虞者」或「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」應自知悉其情形之日起，30日內主張終止契約。

適用對象與範圍

加班及工資問題



請先由此認識您的勞動權益...