

居家服務員勞動條件宣導資料

臺北市勞動檢查處受臺北市政府社會局委託對居家服務員勞動條件進行輔導，102/8/9 輔導「中國家庭教育協進會」，102/9/10 輔導「中華民國紅十字會」，茲將輔導過程中業者可能違反勞動法令的部分及解決方式敘述如下，以供臺北市政府社會局及業界參考。

臺北市勞動檢查處 2013.12.5 第 2 版

Q1、臺北市政府社會局將居家服務交由委託機構辦理，受委託機構的經費也是從社會局而來，為何認定居家服務員的雇主是受委託機構，而非社會局？

受委託機構的經費雖是從臺北市政府社會局而來，惟居家服務員的僱用、勞動契約之訂定、工作指揮監督、發薪等皆由受委託機構逕行辦理，故居家服務員的雇主為受委託機構，而非臺北市政府社會局。

Q2、居家服務員的工時過長，已超過勞動基準法規定

目前勞動基準法規定每日正常工時不得超過 8 小時，每二週工作總時數不得超過 84 小時。所謂「正常工時」，係指扣除休息時間後的正常工作時間下，不衍生延長工時工資（俗稱加班費）的工作時間。勞工工作時間可以超過正常工時，惟應加給加班費，故居家服務員每日工時超過 8 小時或二週工作總時數（扣除休息時間後）超過 84 小時的部分皆應計算加班費；另不論是時薪制或月薪制居家服務員，皆須符合下列規定：

1. 每日正常工時連同延長工時，不得超過 12 小時
2. 每月延長工時不得超過 46 小時
3. 每 7 日應有 1 日之休息作為例假（1 週有 1 天例假，例如第 1 週例假在第 1 天、第 2 週例假在最後 1 天，故 2 週內有 2 天例假尚符合法令規定）

部分居家服務員向雇主（受委託機構）反映想多賺點錢，請其多排一些班，雇主如未考慮前述勞動基準法規定，一味安排工作致居家服務員每月工時過長（例如超過 250 小時），將違反多項規定。

勞動基準法規定二週正常工時 84 小時，換算為年度總正常工時計 2192

小時 (84hs × 26 個雙週/年=2,184, 惟前述算法係以 1 年 52 週、每週 7 日計算, 52 週 × 7 天/週=364 天, 較 1 年 365 天少 1 天, 故須額外加計 1 日 8 小時的工作時間, 2,184+8=2,192), 將其平均分配於 12 個月, 每月正常工時為 182.66 小時(2,192hr/12 個月=182.66hr/月)。

勞動基準法僅規定每日正常工時不得超過 8 小時, 每二週工作總時數不得超過 84 小時, 法規中並未對「每月正常工時、年度總正常工時」作規範, 二項指標僅供主管機關或檢查機構實施檢查時, 用來快速估計事業單位正常工作時間是否合於規定。事業單位每月正常工時雖未超過 182.66 小時, 惟當日正常工時超過 8 小時, 仍須加給加班費, 另國定節日尚須另行給假, 且每 7 日中應有 1 日休息作為例假。

Q3、每日正常工時超過 8 小時、二週工作總時數超過 84 小時部分應加給加班費

什麼情況下要算加班費? 依勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定「雇主延長勞工工作之時間係指每日工作時間超過 8 小時或每二週工作總時數超過 84 小時之部分。……」, 所以每日工時超過 8 小時或二週工作總時數 (扣除休息時間後) 超過 84 小時, 二者中任何一者超過, 皆須給付加班費。

加班費的計算依勞動基準法第 24 條規定, 延長工時在 2 小時之內者, 延長工時工資按平日每小時工資 (時薪制勞工即為時薪, 月薪制勞工為月薪/240 小時) 加給三分之一, 延長工時超過 2 小時之部分, 按平日每小時工資加給三分之二。

Q4、工作 4 小時, 至少有 30 分鐘之休息

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」。故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, 惟仍應安排於工作時間內 (2 個工作時段中), 雇主不得主張工作結束後再給予勞工休息時間。故受委託辦理機構主張居家服務員在執行居家服務時, 因個案特殊難以在工作 4 小時後立即休息 30 分鐘, 提議將休息時間集中安排於該次服務結

束後之作法當屬可行，惟如將休息安排於當日最後一次服務後（已非工作時段）即違反前述規定。

Q5、居家服務員每 7 日中應有 1 日之休息作為例假

勞動基準法第 36 條規定「勞工每 7 日中至少有 1 日之休息，作為例假」，按前述所稱之「1 日之休息」，係指午前零時至午後 12 時連續 24 小時而言。例假並無規定一定要在星期日，得由勞資雙方協商固定於某一日或採輪班浮動方式進行。如勞資雙方協商例假為週日，雇主如採勞工週六休下半日、週日休上半日之方式，則不符前述函釋一日之休息應為連續 24 小時之規定。

勞動基準法並未規範事業單位須週休 2 日，如第 1 週例假安排於該週第 1 日、第 2 週例假安排於該週最後 1 日，2 週內有 2 天例假尚符合法令規定，惟正常工時仍須符合每日 8 小時、二週 84 小時之規定，超過正常工時之部分應加計加班費。

「例假」立法精神旨在讓勞工獲得休息，故例假當日應休息，不得出勤，縱雇主徵得勞工同意於例假日出勤，雇主事後也給加班費，仍視為違反勞動基準法第 36 條規定。

Q6、居家服務員於勞動基準法所訂國定節日（總計 19 天）出勤，工資應加倍發給

勞動基準法第 37 條暨同法施行細則第 23 條的國定節日總計 19 天，與行政院人事行政總處公告年度行事曆的國定節日不同，人事行政總處的年度行事曆係適用於公務部門及各級公私立學校，對一般業者並無強制性，適用勞動基準法的事業單位仍應依該法國定節日給假。

以 2013 年為例，人事行政總處的年度行事曆國定節日僅放 13 天，主要是公務部門及各級公私立學校的職員大多不適用勞動基準法，另該等人員每日工時僅 8 小時、週休 2 日，二週總正常工時僅 80 小時，優於二週 84 工時，短少之工時（二週少 4 小時 × 1 年 26 個二週，年度短少工時總計 $4 \times 26 = 104\text{hr}$ ，以每日正常工時 8 小時計，計 $104/8 = 13$ 日）勞資雙方可用來折抵國定節日。

時薪制勞工每日正常工時以 8 小時計，無上開工時可折抵問題；月薪制勞工如工時已達二週 84 小時，亦無國定假日折抵問題。雇主徵得居家服務員同意，於國定節日出勤，依勞動基準法第 39 條規定，假日出勤工資應加倍發給（例如：時薪 180 元的勞工於國定節日出勤，時薪應以 360 元計，國定假日出勤超過 8 小時者，超過部分應加計加班費，加班費的平日每小時工資也應加倍發給）。

Q7、部分居家服務員每月出勤時數達 300 餘小時，每月延長工時已超過法定 46 小時規定

依勞動基準法第 20 條之 1 規定，延長工時係指每日工時超過 8 小時或二週工作總時數超過 84 小時之部分。雇主徵得勞工同意於國定節日出勤，8 小時之內視為「假日出勤」，不稱為「加班」，不計入每月 46 小時延長工時內，惟國定節日出勤超過 8 小時者，超過部分視為延長工時，應計入每月 46 小時延長工時內。

居家服務員每月工時達 300 餘小時者，扣除每月正常工時 182.6 小時，延長工時高達 100 餘小時，已違反勞動基準法第 32 條第 2 項「延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時」，此部分縱然給加班費，一樣違法。

Q8、居家服務員工作滿 1 年，應給予特別休假並加給特別休假工資

勞動基準法第 38 條規定，勞工在同一雇主或同一事業單位，繼續工作满一定時間，每年應依下列規定給予特別休假「1 年以上 3 年未滿者 7 日、3 年以上 5 年未滿者 10 日、5 年以上 10 年未滿者 14 日、10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止」。

同法第 39 條規定，特別休假期間工資應由雇主照給，時薪制居家服務員每日工時大多超過 8 小時、每二週工時超過 84 小時，特別休假 1 日工資可以 8 小時計薪。

雇主可徵得勞工同意於特別休假及國定節日出勤，當日工資應加倍發給（除原工資外再加發一倍），惟例假日旨在讓勞工休息，原則上不允許出勤，縱然加給假日出勤工資，一樣違反每 7 日未有 1 日之休息作

為例假之規定。

Q9、居家服務員請假期間工資如何發放？

依勞動基準法第 43 條及勞工請假規則規定，勞工享有下列假別：

- 一、結婚者給予婚假 8 日，工資照給。
- 二、喪假 3~8 日，工資照給。
 1. 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者 8 日。
 2. 祖父母（外祖父母視為祖父母）、子女、配偶之父母喪亡者 6 日。
 3. 兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者 3 日。
- 三、病假：1 年內合計未超過 30 日部分，工資折半發給。
 1. 未住院者，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. 罹患癌症（含原位癌）採門診治療或懷孕期間須安胎休養者，治療期間或休養期間，併入住院傷病假計算。
- 四、職業災害（工作中受傷）致殘廢、傷害或疾病者，治療、休養期間給予公傷病假，工資照給。
- 五、勞工有事故須親自處理者得請事假，一年合計不得超過 14 日，事假期間不給薪。
- 六、女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。女工受僱工作在 6 個月以上者，前述產假期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給（勞動基準法第 50 條）。產假期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。女工如於產前四週請產假亦屬適當，如勞資雙方協商決定，妊娠期間女性員工得於產前分次請產假，亦無不可。另現行法令並無產前檢查假之規定，勞工如需產前檢查，可以請特別休假或以事、病假方式處理。行政院勞工委員會 80 年 2 月 7 日台 80 勞動一字第 323 號函有關產假應一次連續請足之函釋併予停止適用。
- 七、妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 5 日。

(本項產假期間工資如何發放，法無明定，故雇主並無給付薪資之義務)(性別工作平等法第 15 條第 1 項)。

八、受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假 3 日，陪產假期間工資照給。(性別工作平等法第 15 條第 4 項、第 5 項)；受僱者應於配偶分娩之當日及其前後二日之五日期間內，擇其中之三日請假。前項期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。

九、除普通傷病假、事假外，勞工請其餘假別，雇主不得扣發全勤或影響考績或為其他不利之處分。

Q10、颱風天要如何給假？工資如何發給？

遇有颱風等天然災害時，若各地方政府通報停止辦公，勞工得選擇不出勤，惟勞動基準法並無「颱風假」，故勞工於颱風天未出勤，雇主對當日未出勤之勞工亦可不計薪，惟不得對該等勞工論列曠工、遲到，或扣全勤及影響考績、解僱等不利之處分，亦不得事後強迫勞工補請特別休假。雇主因業務性質需要，有使勞工於颱風假出勤之必要時，應給予適當協助，如提供交通工具或津貼等，萬一於上下班途中或工作過程中發生意外事故，雇主仍須負職災補償責任。

依行政院勞工委員會發布之「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，如勞工工作地、居住地或正常上(下)班必經途中，轄區首長通報停止辦公，勞工得不出勤。當日工資如何給付，因該風險不可歸責於勞雇雙方，得由勞資雙方自行協商；另外勞工應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，本於體恤勞工之立場，宜加給工資。上述要點為一行政指導，僅供業者參考，尚無法律強制性。

Q11、僱用勞工人數在 30 人以上之事業單位，應依事業性質，訂立工作規則報請當地主管機關核備後並公開揭示之

僱用勞工人數在 30 人以上之事業單位，應依勞動基準法第 70 條規定就下列事項訂立工作規則，報請當地主管機關核備後並公開揭示之

「一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作

時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」。臺北市府勞動局網站有工作規則 Q&A、工作規則參考手冊供業者下載參考 (http://www.e-services.taipei.gov.tw/hypage.cgi?HYPAGE=form_download.htm&s_uid=018086)。

雇主將工作規則報經主管機關核備後，未公開揭示，仍屬違反勞動基準法第 70 條規定，另依同法施行細則第 38 條規定「工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工」，事業單位將經主管機關核備後之工作規則公告於公司內部網站並說明路徑與查閱方法，供員工隨時翻閱一節，與上開規定之公開揭示並印發各勞工之精神尚無不合，亦屬可行。

Q12、為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議，至少每三個月開會一次並作成會議紀錄

雇主使勞工延長工時（加班）、實施變形工時、使女工於午後 10 時至翌晨 6 時間工作，應事先經勞資會議同意，勞動基準法第 32 條第 1 項（延長工時）、第 30 條第 2 項（二週變形工時）、第 30 條第 3 項（八週變形工時）、第 30 條之 1 第 1 項（四週變形工時）、第 49 條第 1 項（女性夜間工作）分別明定，上述規定僅需勞資會議同意過 1 次即可，無須每次實施皆要同意一次。

勞資會議由勞資雙方同數代表組成，依規定勞方代表，事業單位有工會者，由工會會員或會員代表大會選舉之；事業單位無工會者，由全體勞工直接選舉之。勞資會議相關代表定有法定選舉程序及人數規定，請參考「勞資會議實施辦法」辦理之，未經法定程序選出勞方代表，勞資會議相關決議可能無效。

Q13、居家服務員工資成本估算

臺北市府社會局於 102 年 7 月 30 日召開居家服務勞動檢查座談會，事前受邀出席之受委託機構已彙整相關議題供討論，其中「社團法人

新北市身心障礙者福利促進協會」於事前估算僱用居家服務員的額外成本分析，總計約達月薪的 70%。

按臺北市政府社會局係按居家服務員的出勤時數核發補助費用，年終獎金、加班費（應依勞動基準法按平日每小時工資加給 1/3 或 2/3）、國定節日出勤應加給 1 倍工資、特別休假工資照給、婚假/產假/陪產假/公傷病假、30 日內之病假等隱性成本並未完全考量。「社團法人新北市身心障礙者福利促進協會」估算居家服務員成本分析（第 2 版）如下：

居家服務承辦單位負擔服務員人事總成本分析表

102.12.02 新北市身心障礙者福利促進協會編製

依勞動法令相關勞動條件標準計算，另自 103.1.1 起勞保費率(不含就業保險、職災保險)調整為 8.5%，104 年調整為 9.0%，以下計算已扣除政府補助雇主負擔勞健保及勞退費用之 90%

項次	項目	參考法令	約當薪資比率(月薪制)		約當薪資比率(時薪制)	
			45 歲內員工	中高齡員工	45 歲內員工	中高齡員工
1	勞工保險費(含普通事故保險、就業保險、職災保險、墊付工資基金提繳)	勞工保險條例	$8.5\% \times 70\% + 1.0\% \times 70\% + 0.09\% + 0.025\% = 6.765\%$ $6.7\% \times (1 - \text{補助} 0.9) = 0.6\%$	同左 0.6%	同左 0.6%	同左 0.6%
2	健康保險費	全民健康保險法	$4.91\% \times 60\% \times 1.7 = 5.0\%$ $5.0\% \times (1 - \text{補助} 0.9) = 0.5\%$	同左 0.5%	同左 0.5%	同左 0.5%
3	勞工退休金提繳	勞工退休金條例	$6\% \times (1 - \text{補助} 0.9) = 0.6\%$	同左 0.6%	同左 0.6%	同左 0.6%
4	年終獎金	勞動基準法	按 1.5 月/12 月 = 12.5%	同左 12.5%	同左 12.5%	同左 12.5%
5	加班費加權分攤	勞動基準法	按每工作日延長 2 小時, 最多 46 小時計算 $46 \times (1.34 - 1) / 240 = 6.5\%$	同左 6.5%	按每工作日延長 2 小時, 最多 46 小時計算 $46 \times (1.34 - 1) / 182.6 = 8.6\%$	同左 8.6%
6	例假、國定假日及特別休假薪資	勞動基準法	按每年例假 91 日、國定假日 19 日及特別休假 10 日計算共 120 日 $120 \text{ 日} / 12 \text{ 月} / 30 \text{ 日} = 33.3\%$ 勞檢處修正： 以月薪 24500 元估計，與時薪換算成月薪有別 ($230 \text{ 元/hr} \times 182.6 \text{ hrs/月} = 41998$)， $33.3\% \times 24500 / 41998 = 19.4\%$	同左 33.3% 勞檢處修正： 19.4%(同左)	按每年國定假日 19 日及特別休假 10 日計算共 29 日 $29 \text{ 日} \times 8 \text{ hr} / 12 \text{ 月} / 182.6 \text{ hr} = 10.6\%$	同左 10.6%

項次	項目	參考法令	約當薪資比率(月薪制)		約當薪資比率(時薪制)	
			45歲內員工	中高齡員工	45歲內員工	中高齡員工
7	在職訓練時數 20小時	委辦契約	20hr/12月/240hr=0.7%	同左0.7%	20hr/12月/182.6hr =0.9%	同左0.9%
8	有薪之病假、婚假、喪假、產假、公傷假、生理假、陪產假、哺乳時間	勞動基準法 性別工作平等法	依發生事實認定，此處只估列婚假/產假(8+56日)*5%及病假/生理假(12日) (64*0.05+12*1/2)/12月/30日=2.6%	依發生事實認定，此處只估列喪假(8日)*5%及病假/生理假(30日) (8*0.05+30*1/2)/12月/30日=4.3%	依發生事實認定，此處只估列婚假/產假(8+56日)*5%及病假/生理假(12日) (64*0.05+12*1/2)*8hr/12月/182.6hr=3.4%	依發生事實認定，此處只估列喪假(8日)*5%及病假/生理假(30日) (8*0.05+30*1/2)*8hr/12月/182.6hr=5.6%
	合計		57.3% (勞檢處修正為43.4%)	59.0% (勞檢處修正為45.1%)	37.7%	39.9%

依臺北市社會局要求辦理機構給付居家服務員薪資至少\$160/hr 估計， $\$160*(1+59.0\%) = \254.4 ，與市政府補助辦理機構\$230/hr 相較，尚不足\$24.4/hr，導致遵守國家法令之辦理機構產生不小資金缺口。

上述成本分析未含執照補助、留任獎金等，結果雖顯示時薪制成本較月薪制為低，惟雇主僱用時薪制勞工易忽略延長工時工資、國定節日出勤工資、特別休假工資、婚假/產假/陪產假/公傷病/病假等有薪假須加給工資，在實際檢查反易造成違法現象。

Q14、居家服務員於上下班途中交通意外是否屬職業災害？

按內政部 75 年 6 月 23 日 75 台內勞字第 410301 號函釋，勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實予以認定。

居服服務員上班，從家中到第一個案場的途中稱為「上班途中」，下班時從最後一個案場返回家中稱為「下班途中」，上述二個時段總稱為「上下班途中」；至於從 A 案場往返至 B 案場期間，不屬「上下班途中」，屬「執行職務」。

上下班途中交通意外是否屬職災，限制較多，須未有「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第 18 條所規定情事者方得視為職業傷害，該條文內容如下「被保險人於第 4 條、第 9 條、第 10 條、第

16 條及第 17 條之規定而有下列情事之一者，不得視為職業傷害：一、非日常生活所必需之私人行為。二、未領有駕駛車種之駕駛執照駕車。三、受吊扣期間或吊銷駕駛執照處分駕車。四、經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈。五、闖越鐵路平交道。六、酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、迷幻藥或管制藥品駕駛車輛。七、駕駛車輛違規行駛高速公路路肩。八、駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛。九、駕駛車輛不依規定駛入來車道」。

至於執行職務中發生交通意外，依該準則第 3 條規定「被保險人因執行職務而致傷者，為職業傷害」，該條文並無但書規定；另依勞工安全衛生法第 2 條第 4 項職業災害之定義，執行職務致傷即屬職業災害，不論勞工或雇主是否有過失（採無過失責任）。

Q15、部分居家服務員的每月工時高達 300 餘小時，違反勞動基準法多項規定，且無解決之道

針對特殊行業工作者，因其工作時間異於一般行業，行政院勞工委員會分梯次核定為勞動基準法第 84 條之 1 工作者，勞資雙方可另行約定工作時間、休假、例假、女性夜間工作，在報經當地主管機關核備後，不受部分法條之限制，藉以解決特殊行業工作者工作時間異於常態之問題。

眾多經核定為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，主管機關僅核備「每月正常工時+延長工時不得超過 288 小時」，更何況本案受委託機構多屬「社會團體」，所僱居家服務員並未被行政院勞工委員會核定為勞動基準法第 84 條之 1 工作者(目前係核定社會福利服務機構之輔導員(含保育員、助理保育員)、監護工自 87 年 10 月 7 日起，為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者)。

解決之道建議由衛生福利部向行政院勞工委員會提議，將社會團體僱用之居家服務員核定為勞動基準法第 84 條之 1 工作者，惟如經核定，勞資雙方另行約定工作時間、休假、例假等，報經主管機關核備後，其工資、加班費計算將更趨於複雜，屆時再提供相關資料供參考。