

工時保護法制

勞基法工時規定之架構

原則

法定正常工時：§30 I ➡ 加班費：§24、§39

休息、假日

休息：§35、§34

假日

休息日：§36(106)

例假：§36

休假：§37

特休假：§38

請假

有薪休假

例外

變形工時：

二週變形：§30

四週變形：§30之1

八週變形：§30 III

特殊工作者之排除適用：§84之1

颱風
假
無薪假



壹、法定正常工作時間與認定標準

一、法定正常工時

原法令規範§30

105年1月1日起

- ◆ 每日正常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時
- ◆ 每日不得超過8小時(施細§17非日曆天。例外職安法§19。1小時範圍內得彈性調整起迄？)；每週不得超過40小時。>>§36(7休1)
- ◆ 雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。(§30VII)

出勤記錄 - 工時遵守之判斷 (輔助)

原法令規範

105年

- ◆ 雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

- ◆ 雇主應置備勞工出勤紀錄(生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統...，勞檢、勞工申請時應書面)，並保存5年
- ◆ 出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。(職場時間與工作時間)
- ◆ 勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕

GPS，通訊軟體...

- ◆ 勞工在事業場所外工作時間指導原則

罰則提高(2-)
9-45萬元；保存
五年。為什麼？

貳、休息、假日、請假

一、休息

1、§35繼續工作之中間休息：

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。
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。

2、§34晝夜輪班制更換班次間之休息

I、勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

II、依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。(105/12/6修正，施行日期由行政院定之)

二、(有薪)假日-例假、休假、特別休假與休息日

(一)「例假日」與1051206修法後出現之「休息日」

--105年修法前§36：勞工**每七日中至少應有一日之休息，作為例假**。這時法律上還沒有「休息日」

文義：最少每七天一例假，但沒有特定日期(不一定是星期日)

體系：原則不能出勤，天災等例外：

1、§39：…雇主經徵得勞工同意於休假日工作者…。

2、§40：因天災、事變或突發事件，雇主…得停止第36條至第38條所定勞工之假期(工資加倍、事後補休)---因此衍生一例一休爭議

(二)例假日以往排定方式

1、主管機關：75年台內勞398001號(偶而出包)

①勞基法§36所謂「一日」係指連續24小時

②前開例假日得依下列原則作適當調整：

安排例假日以每七日為一週期，每一週期內應有一日例假，原則上前後兩個例假日應間隔六個工作日；如遇有必要，於徵得工會或勞工同意後，於各該週期內酌情更動。例假日經更動後，如連續工作逾七日以上時，對於從事具有危險性工作之勞工，雇主須考慮其體能之適應及安全。

例	二	三	四	五	六	日
---	---	---	---	---	---	---

一	二	三	四	五	六	例
---	---	---	---	---	---	---

2、105年5月/小七事件

<http://www.ettoday.net/news/20160520/701891.htm>

- ◆ 105年勞動條3字1050131443號：自105/8/1廢止75年台內勞398001號，後延至10/1。
- ◆ 105年9/12公告勞動條3字第1050132134號，自10/1生效：

3、勞動條3字
第
1050132134
號之內容

原則：不
得連續工
作逾六日

三例外(下述之一)且事前
得勞工同意(有同意書範
例，如後)，得於二週期
內，間隔至多12日。

一、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，屠宰業或承載旅客之運輸業，為因應公眾之生活便利，致有使勞工連續工作逾六日之必要。（公眾便利與公眾安全？）

二、因勞工從事工作之地點具特殊性(如海上、高山或偏遠地區等)，其交通相當耗時，致有連續工作逾六日之必要。

三、因勞工於國外、船艦、航空器、闖場或電廠歲修執行職務，致有連續工作逾六日之必要。

*對勞動條3字第1050132134號函釋的檢討：

(原)§36：勞工「每七日」中至少「應有一日」之休息，作為例假。違反依§79罰鍰。

例	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	例

I、從文義解釋出發，到文義可能範圍，進到類推適用，而受合憲性解釋拘束的解釋方法。

比較：勞工每工作六日後，應休息一日，做為例假。

II、§36之勞工只有一種。如§36禁連續7日上班，則函釋開後門違法；如§36可連續12日，則函釋只開放三種，也違法。(已有法官表示將拒絕適用，因此…)

衍生問題：一例一休、二例的爭論簡介

- ◆ 1、由來：勞基法§30自105年1月1日起，除維持每七天一個例假日外，由每日正常工作時間不得超過8hr，每二週工作總時數不得超過84hr，修改為每日不超8hr、每週不超40hr，是希望：週休二日 ($8 \times 5 = 40$ ； $7 - 5 = 2$)

一	二	三	四	五	六	日
8	8	8	8	8		例

但： $1、6 \times 6 + (40 \times 6 / 60) = 40$ 無週休二日、不違法

一	二	三	四	五	六	日
6:40	6:40	6:40	6:40	6:40	6:40	例

◆ 2、★ 妾身未明下之加班費算法：

一	二	三	四	五	六	日
8	8	8	8	8	★	例

加班費§24：

雇主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2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上(時薪的1/3倍)

二、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三分之二以上(時薪的2/3倍)

三、依第32條第3項(即天災、事變等)規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給(時薪的1倍)。

假設：例假日為星期日、月薪36000元

先算時薪： $36000/30/8=150$ (亦即每月30天的正常工時8hr內都有150元的概念在裏面) $\therefore$

一	二	三	四	五		非	日	例
150	150	150	150	150	150	例	150	假
150	150	150	150	150	150	日	150	日
150	150	150	150	150	150	、	150	：
150	150	150	150	150	150	休	150	有
150	150	150	150	150	150	假	150	薪
150	150	150	150	150	150	但	150	休
150	150	150	150	150	150	仍	150	假
150	150	150	150	150	150	有	150	，
150	150	150	150	150	150	薪	150	原
150	150	150	150	150	150	，	150	則
150	150	150	150	150	150	如	150	不
150	150	150	150	150	150	果	150	能
0	0	0	0	0		加		加
0	0	0	0	0		班		班
0	0	0	0	0		怎		
0	0	0	0	0		算		
0	0	0	0	0		？		

假設例假日為星期日，月薪36000，即時薪150

①不在平日(即星期一至五)每天8小時正常工時的加班，
前2小時

每小時： $150+150 \times 1/3 = 200$ 。(即從0變200)

②不在平日(即星期一至五)每天8小時正常工時的加班，
第3個小時後

每小時： $150+150 \times 2/3 = 250$ 。(即從0變250)。

③{★}加班：不是例假日，只是平常日，仍用§24：

加班前2小時： $150 \times 1/3 = 50$ 。(因為每小時已經有150)

第3小時後： $150 \times 2/3 = 100$ 。(因為每小時已經有150)

一	二	三	四	五	六	日
150	150	150	150	150	150+50	150
150	150	150	150	150	150+50	150
150	150	150	150	150	150+100	150
150	150	150	150	150	150+100	150
150	150	150	150	150	150+100	150
150	150	150	150	150	150+100	150
150	150	150	150	150	150+100	150
150	150	150	150	150	150+100	150
0-200	0-200	0-200	0-200	0-200		
0-200	0-200	0-200	0-200	0-200		
0-250	0-250	0-250	0-250	0-250		
0-250	0-250	0-250	0-250	0-250		

即依主管機關算法，星期六在家每小時有150元/出門加班的話每小時只多50或100元

∴星期六加班者之心情，只能以網路上的一首詩形容
 靠北山曉 足渡欄。 歸嵐爬飛 塞林涼

3、小結：

一例一休或是兩例，是來處理{

一	二	三	四	五	六	日
8	8	8	8	8		例



#勞團：也訂成例假日(一星期兩例假)，以落實周休二日。§40：限天災、事變或突發事件才可加班

#勞動部：訂為休息日(一星期一例假日一休息日)

。①限定正常工時40小時配置於週間五日內；②休息日可加班、加班費增為1又1/3與1又2/3，並以每四小時為單位；③休息日加班計入每月延長工時。

*1051206修§36：休息日明文入法

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、§30 II (二週變形)，每七日中至應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至應有四日。

二、§30 III (八週變形)，每七日中至應有一日例假，每八週內之例假及休息日至應有十六日。

三、§30之1 (四週變形)，勞工每二週內至應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至應有八日。

III 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入§32 II 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§32 II 之限制。

****1051206修24條：休息日加班費特殊化：**

I、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、二小時以內，按時薪加給 $1/3$ 以上。
- 二、再延長二小時以內者，按時薪加給 $2/3$ 以上
- 三、依§32Ⅲ延長工作時間，按時薪加倍發給。

II、休息日工作，工作時間在二小時以內者，按時薪**另再加給** 1 又 $1/3$ 以上；工作二小時後再繼續工作者，按時薪**另再加給** 1 又 $2/3$ 以上。

III、前項休息日之工時及工資，4hr以內者，以4hr計；逾4hr至8hr以內者，以8hr計；逾8hr至12hr以內者，以12hr計。

*勞動部的休息日：月薪36000元，時薪150元

加班類型	加班費試算	加班費試算	備註
平日加班(即第9hr以後)	前2hr，每hr： $150 \times 4 / 3 = 200$ 後2hr，每hr： $150 \times 5 / 3 = 250$	原薪：1200 4hr：900	§32：原則經工會/勞資會議同意後加班。上限是一天工作12hr。天災、事變等有例外
例假日加班	8hr內以日計？	原薪：1200 出勤：1200	§40：限天災、事變或突發事件。給加班費+補休一天
休假日加班	8hr內以日計 (87) 台勞動二字第 039675 號函	原薪：1200 出勤：1200	§39：徵得勞工同意後加班
特別休假日加班	8hr內以日計。但如半日實施者...	原薪：1200 出勤：1200	§39：徵得勞工同意後加班
休息日加班	前2hr，每小時： $150 \times 4 / 3 = 200$ 第3hr起： $150 \times 5 / 3 = 250$ 第9hr起： $150 \times 8 / 3 = 400$ 每4hr為1單位	原薪：1200 前4hr：900 後4hr：1000 再4hr：1600	加1-4算4hr。 $200 \times 2 + 250 \times 2 = 900$ 加5-8算4hr $250 \times 4 = 1000$ 加9-12算4hr $250 \times 4 = 1600$

工作日		國定假日§37		特休日		休息日		例假日(§40)		例假日(違法)	
本薪	加班費	本薪	加班費	本薪	加班費	本薪	加班費	本薪	加班費	本薪	加班費
150		150	① 8小時內 1200 (87) 台勞動 二字第 03967 5 號函	150	② 8小時內 1200 。但如 半日實 施者...	150	200	150	1200 ? + 補 休一天	150	1200 ? + §79 罰2- 100(150) 萬
150		150		150		150	200	150		150	
150		150		150		150	250	150		150	
150		150		150		150	250	150		150	
150		150		150		150	=	150		150	
150		150		150		150	900	150		150	
150		150		150		150		150		150	
150		150		150		150	250X 4	150		150	
150		150		150		150	=	150		150	
150		150		150		150	1000	150		150	
150		150		150		150		150		150	
	150+50		150+50		150+50		(150 +250) X4 = 1600		150+150		150+50
	150+50		150+50		150+50				150+150		150+50
	150+100		150+100		150+100				150+150		150+100
	150+100		150+100		150+100				150+150		150+100

2、休假日(國定假日)：§37、施23

(1)修正前§37**紀念日**、**勞動節日**、**其他中央主管機關規定應放假日**。

詳細規定於施行細則23：

①**紀念日**：

一、中華民國開國紀念日：一月一日；二、和平紀念日：二月二十八日；三、國慶日：十月十日。

②**勞動節日**：指五月一日勞動節。

③**其他由中央主管機關規定應放假之日**：

一、春節…；二、兒童節…三、民族掃墓節…；四、端午節：…；七、其他經中央主管機關指定者。**(總統選、罷日)**

#####共有19日#####

施細§23於1050101日修法前後國定假日差異

保留假日**12**日

- 1、中華民國開國紀念日（1月1日）。
- 2、和平紀念日（2月28日）。
- 3、農曆除夕（農曆12月之末日）
- 4、春節（農曆正月初一至初三）
- 5、婦女節、兒童節合併假日
- 6、民族掃墓節（農曆清明節為準）。
- 7、勞動節（5月1日）
- 8、端午節（農曆5月5日）
- 9、中秋節（農曆8月15日）。
- 10、國慶日（10月10日）。

修正後取消假日**(7天)**

- ◆ ~~中華民國開國紀念日之翌日（1月2日）~~
- ◆ ~~革命先烈紀念日（3月29日）~~
- ◆ ~~孔子誕辰紀念日（9月28日）。~~
- ◆ ~~台灣光復節（10月25日）~~
- ◆ ~~先總統 蔣公誕辰紀念日（10月31日）。~~
- ◆ ~~國父誕辰紀念日（11月12日）。~~
- ◆ ~~行憲紀念日（12月25日）~~

*修法緣由：

- ◆ 公務員90年起每週40小時，二個例假日（公務員服務法11條、公務人員週休二日實施辦法），所以在與勞工工時不同時，國定假日依內政部訂頒之「紀念日及節日實施辦法」而與勞基法不同，即有些節日（孔子誕辰、國父誕辰、蔣公誕辰…）為「只紀念、不放假」。-（立法中：內政部/紀念日及節日實施條例）
- ◆ 勞動部：1、105年起勞工與公務員同，每週40。因此勞工朋友與公務人員之放假日應齊一規定，較為合理；2、雖減7天，但總數仍增6天（ $4 \times 26 / 8 - 7 = 6$ ）。目標可接受（例）。但：週休二日？按日計酬者之加班費？

****修法過程：**勞動部104年修改勞基法施行細則23條…
立院要求從備查改為審查。105年3月28衛環委員會/4月8
日院會決議退回。--立院職權行使法§62--

◆ 各機關…基於法律授權訂定之命令送達立法院後，應提報立法院會議。**出席委員對於前項命令，認為有違反、變更或牴觸法律者…**，如有十五人以上連署…，即交付有關委員會審查。…經審查後，**發現有違反、變更或牴觸法律者…**，應提報院會，經議決後，通知原訂頒之機關更正或廢止之。…經通知更正或廢止之命令，原訂頒機關應於二個月內更正或廢止；逾期未為更正或廢止者，該命令失效。

◆ 勞動條3字1050131239號：105年6月21日修正條文失效。
。失效前後引發「還我七天假運動」，直到-----

◆ 105年12月6日修正勞基法：

第三十七條

I、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。

II、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。

即：①紀念日、節日、勞動節之放假，回歸內政部決定。至於②其他中央主管機關指定者，似指原住民歲時祭典、總統選、罷等。

3、特別休假-同一雇主或事業單位；繼續工作(到職日起算年資)一定期間；勞動契約延續至下一年度？(請求權、形成權)

6個月以上，未滿1年

0

3天

1年以上，未滿3年

1年以上，2年未滿

7，7天

7天

3年以上，未滿5年

2年以上，3年未滿

10，10天

10天

5年以上，10年未滿

3年以上，5年未滿

14，14，14，14，14天

14，14天

10年以上，每1年加1天

5年以上，10年未滿

15-30天

15、15、15、15、15天

10年以上，每1年加1天

16-30天

特別休假對照表

年資	修正前	修正後	年資	修正前	修正後
滿6個月	0	3	滿13年	18	19
滿1年	7	7	滿14年	19	20
滿2年	7	10	滿15年	20	21
滿3年	10	14	滿16年	21	22
滿4年	10	14	滿17年	22	23
滿5年	14	15	滿18年	23	24
滿6年	14	15	滿19年	24	25
滿7年	14	15	滿20年	25	26
滿8年	14	15	滿21年	26	27
滿9年	14	15	滿22年	27	28
滿10年	15	16	滿23年	28	29
滿11年	16	17	滿24年	29	30
滿12年	17	18	滿25年	30	30

修法前*是請求權還是形成權？與未行使之效果

一、法令(施細)

§24 II：特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。

∴以請求權為多數

§24 III 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。

只是：82台勞動二字第44064號函表示：「查『勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，惟勞動契約之終止，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資』…。故當勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬可歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。」。

發代償工資加了是否可歸責於雇主之要件/有反對的

*在請求權與不可歸責時有代償工資下：

一、勞工無自行指定特休日期權利：

①§24Ⅱ要協商；②24Ⅲ有代償，所以必需遭拒絕，或客觀不能行使。(新北地院102勞簡上1)

二、雇主得限制特休行使期間，並要求勞工於應休情形下休完：

雇主為免過於集中，故限制員工12月份之特休天數，應認係事先預告核准標準，具合理、正當與必要性(高院97勞上易49)；特休在提供勞工休憩，非用以換工資，或增加平均工資而多領退休金，因此雇主可以要求勞工於年度終結或勞動契約終止前應休完。(87台勞動二字041683)

(3)其他：

①**考績不影響特休假之取得**-86台勞動二字第024097號

查勞動基準法第三十八條所定之特別休假，係以勞工在同一雇主或事業單位繼續工作满一定期間為取得要件，並無因考核丙等或因過失被記大過而取消特別休假之規定…。

②**特休之單位計算與工資**：勞動條2字第1050130162號函

勞動基準法第 38 條規定之特別休假，事業單位得否以半日為給假單位，得由勞資雙方協商，若合意以半日實施，縱經勞工同意於該半日出勤，不論其出勤時數，雇主均應依同法第 39 條規定，加倍發給半日之工資

1051206修§38後(自1060101施行)

I、增加天數。

II、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。——**似已更改向來請求權之看法。**

III、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。

IV、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。——**似已取消可歸責於要件**

V、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。

VI、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。

各項請假相關規定

(中央社記者廖王楷台中14日電)
曾在超市擔任副組長的陳姓男子，
以LINE先後3次向店長請假，結果
曠職12天未到班遭開除，...

- ◆ 假別與日數：勞工請假規則、性平法
- ◆ 勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件(生理假?)
- ◆ 雇主因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，不得扣發全勤獎金。

- ◆ 臺中地方法院102年度勞訴字第110號：原告雖曾於102 年7月1日…以LINE委請店長邵榮泉代為向被告請病假，惟原告於上開7 月1 日、5日、12日當日或翌日…，均未補提出請假申請書並檢附醫院診斷證明書予被告…。
- ◆ 再參以中國醫藥大學附設醫院103 年7 月10日院醫事…函，…經醫生檢查認定呼吸聲音清晰、沒有明顯雜音、沒有腹脹、沒有體水腫等情，且心電圖檢查後心臟正常；
- ◆ 基此，原告雖曾…以…LINE委請店長…代為請假手續，惟請假手續均未完成，而原告上開病情亦未嚴重到喪失意識及行動能力之程度，其復未提出舉證有何急病或重大緊急事故等情，原告既未完成請假手續，且無故不上班…，已屬無正當理由無故連續曠職

參、特殊工作者之排除適用：§84之1、施§50之1

§84之1：

1、經中央主管機關核定公告之性質特殊工作者

2、由勞雇雙方書面約定，工作時間、例假、女性夜間工作(不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條限制)；

3、報請當地主管機關核備。

*要件：

1、限於經主管機關核定公告之性質特殊工作者

(1)監督、管理人員

受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作的，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。

但：具有決定其他勞工之受僱、解僱權限者，通常為委任經理級以上之人員，因此學界多對施行細則此一規定，有所質疑，而徵諸勞委會核定公告之前例，亦缺乏此款人員之適例

(2) 責任制專業人員

以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。此類工作者必須「具有專門知識或技術」、「運用該專門知識或技術完成一定任務」、「對其一定任務之完成與否負責」之要件。

此類人員因有專業背景，如電子科技或資訊研發之工程師等，於勞動條件之談判上，未必居於弱勢，又過於僵化之工時制度，對其在發揮其專業技能之過程中，往往反而有所箝制。

(3)…。(4)…。

2、僅得於84條之1所明訂之範圍內，在不損及勞工健康及福祉之情形下由勞資雙方另為約定：

資方可於不損及勞工健康及福祉之情形下，就§84之1所明訂之範圍內，亦即排除30條工作時間、§32延長工時、§36例假、§37休假、§49女性夜間工作之強制規定，而另行約定較為彈性之工時

雖可排除§49，但是該條第5項禁止**妊娠或哺乳**期間女工夜間工作，係母性保護，故88勞動三字第0032612號函表示：勞雇雙方仍不得有使妊娠或哺乳期間女性勞工於午後十時至翌日六時工作之約定。**勞動條2字第1050130327號令**，無實際哺乳、照顧需求，親自簽署證明(暫緩實施)

◆未經核備？司法院釋字726號統一解釋

勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資。

*颱風「假」

(一)颱風假：

勞基法：§36例假、§37休假、§38特別休假為有薪休假外，無特別規定。有認為在細則§23規定為應放假之日。但§37：紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日…

一、目前處理依據

公務機關、學校：天然災害
停止辦公及上課作業辦法

勞工：天然災害發生事業單
位勞工出勤管理及工資給付
要點

- ◆ **勞工遲到或不能出勤**：勞工之「**工作所在地**」、「**居住地**」，或「**正常上、上班必經地區**」，經轄區首長依「**…辦法**」通報停止辦公，或因天然災害交通阻塞，致勞工遲到或不能出勤時，**雇主不得視為曠工、扣發全勤獎金或為其他不利處分**，「**宜**」**不扣發工資**。
- ◆ **出勤**：應雇主之要求（應由勞雇雙方於事前約定，有工會者應經工會同意，無工會者應經勞資會議同意）出勤，除當日工資照給外，「**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**。
- ◆ 民法266條：「因不可歸責於雙方當事人之事由，致一方之給付全部不能者，他方免為對待給付之義務」

◆ 臺灣高等法院100勞上19號，於勞工出勤之情形表示：「因政府關於天然災害停止上班之措施，無非在於保護人民之生命財產安全，且勞工於天然災害期間上班，衡諸現今臺灣社會現況，多係出於雇主之要求，鮮有勞工出於自願者，是雇主於天然災害期間要求勞工上班，雖與勞基法第40條規定之情形不符，然參酌該條之立法精神及民法第225條第1項規定，應認該期間之工資，**雇主『應』加倍發給，始為適當**」。

民法225條1項：「因不可歸責於債務人之事由，致給付不能者，債務人免給付義務」等規定

工資保護法

從全國關廠工人連線談起：

全國關廠工人連線的成員，是由聯福、耀元、東菱、太中、興利、福昌等勞工自救會所組成，這些工廠共同的歷史背景，就是在十五年前遇到雇主惡性倒閉，不但積欠勞工薪資，勞工甚至完全拿不到勞基法規定的資遣費與退休金，這些勞工走上街頭以臥軌、阻擋大專聯考、絕食等方式抗爭，最後勞委會動用就業安定基金……

立法目的與架構

目的

勞工：生存，家庭

資方：生存，利潤



調和 §1

架構

一、工資之定義

工資保護

二、以「工資本身」為保護對象之規定

三、以「工資為計算基礎」的保護規定--加班費、資遣費、退休金

三、以「『工資』為計算基礎」的保護規定

(一)超時工作之工資(加班費)

平日§24：時薪

前二小時：	$1\frac{1}{3}$
後二小時：	$1\frac{2}{3}$

假日§39

§36 例假	} × 2(例假補休)
§37 休假	
§38 特休	

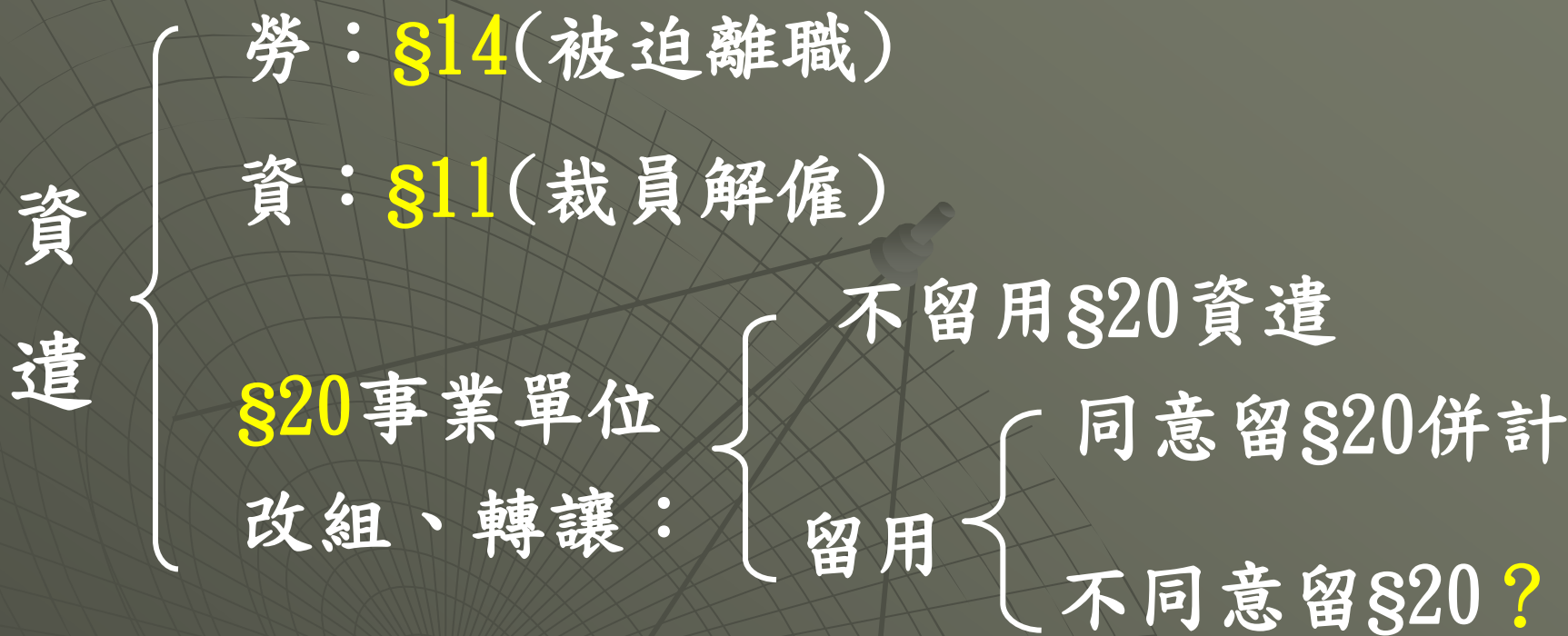
休息日§24： $2\frac{1}{3}$ 與 $2\frac{2}{3}$

(二)資遣費與退休金計算

(二) 資遣費與退休金計算：勞基法的退休、資遣規定



資遣類別與要件：



①§20事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

②可否有他想法？

勞基法的資、退金額計算

資遣§17

月平均工資：

1年×1

退休

原則§55I

月平均工資：

$15 \times 2 + ? \times 1 \leq 45$

例外：職災身心殘廢：多20%

勞基法資遣、退休制度之缺失

一、中小企業存活年限 $13 < 15$

二、勞基法§56之退休準備金制度未落實

三、資遣費與退休金之差距，引發不當資遣

四、不利中年就業。 $40\text{歲} + 15 = 55$

$$(15 \times 2 + ? \times 1 \leq 45)$$