

藥局聘僱員工之 勞動法令教戰準則

演講者：詹傑翔律師



拳能法律事務所
JACOB CHAN ATTORNEYS-AT-LAW



• 學歷

- 國立體育大學 國際運動管理與創新博士學位學程（就讀中）
- 國立政治大學 法律科際整合研究所
- 臺北醫學大學 醫務管理系

• 經歷

- 現任拳能法律事務所主持律師
- 現任司法院勞動調解委員、臺北市勞動局勞資爭議調解委員、獨立調解人
- 法律扶助基金會勞工專科法扶律師
- 曾任理律法律事務所公司投資部門受雇律師（勞工小組、公司併購小組、醫療小組）



關於員工投保

什麼時候應該為員工投保勞健保？

基本上，到職當天即要為員工加保勞健保，然而勞工保險條例施行細則第14條規定，放寬員工到（離）職當日如適逢週休二日、國定例假日、因颱風宣布停班等放假日，或於夜間（當日17時後至24時前）到職，可於次一上班日申報加（退）保，並檢附到（離）職等相關證明文件，其保險效力之開始或停止，得自其到（離）職當日生效。

假設12月1日是週日，員工A在當天到職，雇主最晚須在12月2日將書面資料寄給勞保局，則A的勞保會在12月1日起算加保日期。

勞保

勞工保險條例施行細則第 14 條

符合本條例第六條規定之勞工，各投保單位於其所屬勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，其保險效力之開始，自投保單位將加保申報表送交保險人或郵寄之當日零時起算；投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，其保險效力之開始，自投保單位將加保申報表送交保險人或郵寄之翌日零時起算。

前項勞工於下列時間到職，投保單位至遲於次一上班日將加保申報表及到職證明文件送交或郵寄保險人者，其保險效力之開始，自勞工到職之當日零時起算：

- 一、保險人依規定放假之日。
- 二、到職當日十七時後至二十四時前。

勞工於所屬投保單位所在地方政府依規定發布停止上班日到職，投保單位至遲於次一上班日將加保申報表及到職證明文件送交或郵寄保險人者，其保險效力之開始，自勞工到職之當日零時起算。

未滿五人不需要投勞保？

• 勞工保險條例第 6 條第二款

年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。

• 勞工保險條例第 8 條第二款

左列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：

二、受僱於僱用未滿五人之第六條第一項第一款至第三款規定各業之員工。

員工未滿五人之單位並非為強制納保對象，然而，這不代表未滿5人的公司就「無法」幫員工投保，可依照勞保條例第8條規定為員工投保勞保。

勞保-已成立投保單位，但員工減至未滿五人

OO藥局因員工達5人以上成立了投保單位，但因為業務縮編人數變成4人，OO藥局可以撤銷投保單位或為員工退保嗎？

勞工保險條例第7條

前條第一項第一款至第三款規定之勞工參加勞工保險後，其投保單位僱用勞工減至四人以下時，仍應繼續參加勞工保險。

勞保-自願成立投保單位

OO藥局雖未滿5人，但自願成立投保單位，有權利決定新進員工加保與否嗎？

行政院勞工委員會92年06月27日勞保3字第0920035849號
函

所稱「依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主」，係指依勞工保險條例第6條第1項各款規定，應為所屬勞工辦理參加勞工保險之雇主，及投保單位僱用勞工人數減至4人以下時，依勞工保險條例第7條規定仍應繼續參加勞工保險者而言。至僱用員工未滿5人之事業單位，其雖屬勞工保險自願加保單位，惟該單位如有成立投保單位。即應為所屬全體勞工辦理加保。

健保

依照全民健康保險法規定，一般的受僱者屬於第一類的被保險人，應以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。

健保沒有未滿5人不需加保的規定，因此就算只有聘僱一名員工，「原則上」仍然要成立健保投保單位並為其加保。

全民健康保險法第 15 條

各類被保險人之投保單位如下：

- 一、第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。

健保-例外情況

部分工時人員（工讀生）健保投保原則

• 行政院衛生署84年7月4日衛署健保字第84031133號函

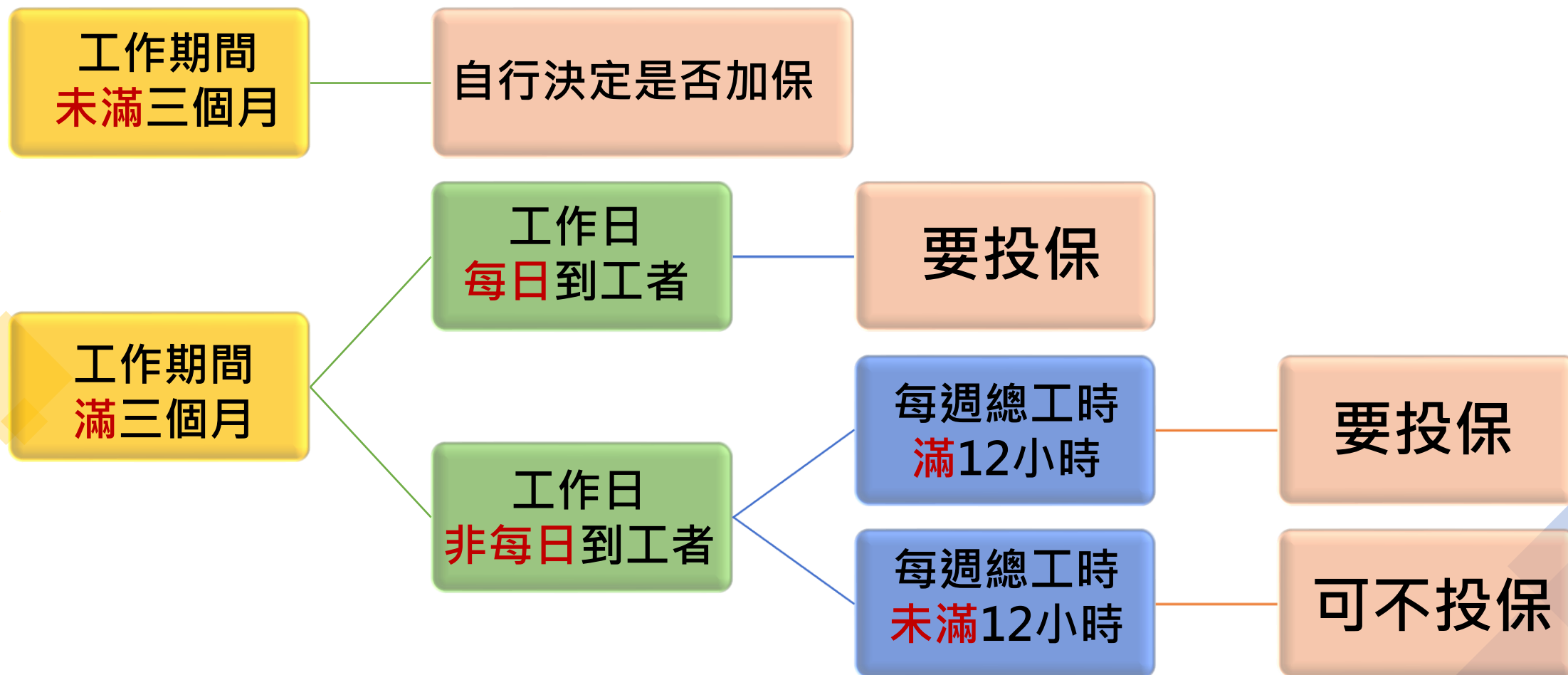
- 一. 每個工作日到工者，無論每日工作時數若干，均視為輪派定時到工之勞工，視同專任員工，應由雇主為其投保。
- 二. 非每個工作日到工者，其每週工作時數滿十二小時以上（含十二小時），視同專任員工，應由雇主為其投保。
- 三. 同時於二個以上單位工作之員工，如符合前二項要件者，得選擇工作時間較長或工作所得較高或危險性較大之投保單位投保。
- 四. 不符合上述之規定者，得以其他適當身分投保。

• 全民健康保險法施行細則 第 20 條

保險對象原有之投保資格尚未喪失，其從事短期性工作未逾三個月者，得以原投保資格繼續投保。

健保-例外情況

部分工時人員（工讀生）健保投保原則



除了勞、健保以外，還有其他雇主應負擔的嗎？

就業保險

就業保險法第五條

年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：

- 一、具中華民國國籍者。
- 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。

前項所列人員有下列情形之一者，不得參加本保險：

- 一、依法應參加公教人員保險或軍人保險。
- 二、已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付。
- 三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構。

受僱於二個以上雇主者，得擇一參加本保險。

除了勞、健保以外，還有其他雇主應負擔的嗎？

就業保險

就業保險法第三十八條

投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。

如 B 先生沒有替員工參加就業保險，若遭檢舉的話，不但可能會被處以應負擔保險費十倍的罰鍰，員工因而無法領到的失業給付及相關補助，需由 B 先生負責。

除了勞、健保以外，還有其他僱主應負擔的嗎？

新制勞工退休金

勞工退休金條例第14條第1項

僱主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。

勞工退休金是一種強制僱主應給付勞工退休金的制度，依「勞工退休金條例」辦理。勞保是一種社會保險，被保險人發生保險事故時，得依「勞工保險條例」規定請領保險給付。勞工退休金新制，係勞動基準法退休金規定之改制，與勞保無關。

除了勞、健保以外，還有其他雇主應負擔的嗎？

新制勞工退休金

勞工退休金條例第53條第1項規定

雇主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三之滯納金至應提繳金額之一倍為止。

滯納金計算：雇主應提繳金額×3%×滯納日數。

以7月份應繳勞工退休金10,000元為例，9月30日前應繳納，如屆期未繳，勞保局於10月中旬發函催繳，並限於10月31日前繳納，如提繳單位逾10月31日仍未繳納，勞保局就會從11月1日起按日加徵3%的滯納金，如提繳單位於11月18日繳清勞工退休金，加徵的滯納金為：10,000元×3%×17日=5,100元。

五人迷思

未滿五人不用保勞保是不是代表通通不用負擔？

這個想法是錯誤的。



只有勞保是五人以下無強制為員工加保。

就業保險法、全民健康保險法、勞工退休金條例皆沒有未滿5人不需加保或提繳的規定。

五人迷思

類型	人數	原則
勞工保險 (勞保)	員工人數未滿5人 (即1至4人)	非強制投保對象，但仍可自願成立投保單位辦理加保。
	員工人數5人以上	應成立投保單位並為員工辦理加保。
	已成立投保單位，員工人數又再減至未滿5人	因已成立投保單位，依法仍應為員工辦理加保。
就業保險 (就保)	員工人數1人以上	應成立投保單位並為員工辦理加保。
全民健康保險 (健保)	員工人數1人以上	應成立投保單位並為員工辦理加保，但如員工非專任員工、有其他正職或為短期工作，可由原投保單位加保。
勞工退休金 (勞退)	員工人數1人以上	應為員工提繳每月不低於6%的勞退休金。

補充-職業災害保險

現今雖有職業災害保險，但係附屬在勞工保險之下，保費全由雇主負擔。

職災保險最高投保薪資也和勞保一致，目前為45,800元，難涵蓋勞工薪資；目前4人以下公司並未強制納入勞保，也就未納入職災保險，然而「勞工職業災害保險及保護法」於110年4月30日經總統制定公布，並經行政院核定自111年5月1日施行，該法以專法的形式，將勞工保險條例的職業災害保險，及職業災害勞工保護法的規定予以整合，雇主也須負擔保費，否則將有罰鍰。

勞工職業災害保險及保護法-重點摘要

(110年4月30日公布，111年5月1日施行)

受雇於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，全部納入保障範圍，確保勞工工作安全。

勞工職業災害保險及保護法 第 6 條

年滿十五歲以上之下列勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人：

- 一、受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經中央主管機關依法核發聘僱許可之雇主。
- 二、依法不得參加公教人員保險之政府機關（構）、行政法人及公、私立學校之受僱員工。

前項規定，於依勞動基準法規定未滿十五歲之受僱從事工作者，亦適用之。

勞工職業災害保險及保護法-重點摘要

(110年4月30日公布，111年5月1日施行)

受雇於登記有案事業單位勞工，其保險效力自到職日起算，雇主若未依規定申報加保，勞工仍得請領保險給付。

勞工職業災害保險及保護法第13條

符合第六條規定之勞工，其保險效力之開始自到職當日起算，至離職當日停止。

勞工職業災害保險及保護法第28條

第六條規定之勞工，其投保單位未依第十二條規定辦理投保、退保手續，且發生保險事故者，該未依規定辦理期間之月投保薪資，由保險人按其月薪資總額對應之投保薪資分級表等級予以認定。但以不高於事故發生時保險人公告之最近年度全體被保險人平均月投保薪資對應之等級為限。

勞工職業災害保險及保護法-重點摘要

(110年4月30日公布，111年5月1日施行)

雇主未依法加保，除面臨2-10萬元之罰鍰，勞保局將追繳勞工所領取的給付金額。

勞工職業災害保險及保護法第 12 條

符合第六條至第八條規定之勞工，投保單位應於本法施行之當日或勞工到職、入會、到訓之當日，列表通知保險人辦理投保手續。

勞工職業災害保險及保護法第 96 條

投保單位或雇主未依第十二條規定，為所屬勞工辦理投保、退保手續者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。

勞工職業災害保險及保護法-重點摘要

(110年4月30日公布，111年5月1日施行)

提高投保薪資，下限為24,000元，上限為72,800元，較為貼近勞工實際所得薪資，減輕雇主職災補償時之負擔。

立法前		立法後
投保薪資下限11,000元 上限45,800元		投保薪資下限 24,000元 上限 72,800元 ↑
傷病給付第一年按投保薪資70%發給 第二年按50%發給		傷病給付前兩個月按投保薪資 100% 發給 之後以 70% 發給 ↑
失能年金以年資計算 基本保障4000元		失能年金依 失能程度 按投保薪資 70%、50%、20%發給 ↑
遺屬年金以年資計算 基本保障3000元		加保期間死亡， 遺屬年金 按 投保薪資50% 發給 不符年金條件可請領一次金 ↑



關於試用期

老闆阿明跟新進員工小美說第一個月是試用期間不算正職人員，薪資僅有2,000元，這樣符合法令規定嗎？

試用期間勞動條件不得低於勞基法規定，因此新進員工即便尚在試用期，其議定工資不得低於法定工資，民國109年9月7日發布，自110年1月1日起實施，每月基本工資調整為24,000元，每小時基本工資調整為160元。

臺灣高等法院94年度重勞上字第8號民事判決

縱使勞動契約附有試用期間條款，但試用期間之僱用與一般僱用之不同，僅在於雇主保有較寬之解僱權而已，在試用期間勞工其他勞動條件與一般勞工之間不應有所差別，因此雇主不能恣意地以試用為由，降低試用勞工之勞動條件，須衡平契約自由原則、試用期間之實驗性格、對居於不安地位之試用勞工宜予保護等情狀，衡諸社會通念及勞動基準法之最低限制，認定試用期間中契約當事人之權利義務關係。是以，試用期間勞工仍受勞動基準法關於工作時間、給假日、職業災害補償權等之保障。

小美通過試用期，工作2個月後，因為生涯規劃想要離職，但阿明告訴小美離職需提前2個月做告知才算數，並利用2個月期間簽徵人，阿明可以這麼做嗎？

- 依勞基法第15條，勞工終止契約時準用第16條第1項規定期間預告雇主，如勞資雙方約定勞工離職需有較勞基法為長之預告期間，該部分約定無效，無效部分，以勞基法之規定取代。
- 以小美為例，年資為3個月，僅需提前10日預告雇主即可，阿明要求應提前兩個月預告為無效，仍應以勞基法之預告期為主。

勞動基準法第15條第二項

不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

勞動基準法第16條第一項

雇主依第十一條或第十三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、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

發薪日前幾天，阿明覺得 108 年 4 月 1 日到職、還在試用期的員工小花不太適任，雙方約定 5 月 15 日為最後一天工作日，小明的薪資為月薪新臺幣 23,100 元。

一、公司要如何計算小花3 月的薪水？

二、阿明可以因為小花試用期未滿為由，從薪水中扣減制服費嗎？

勞資雙方當得本於締約自由之原則自行議定試用期間，惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞基法第 11、12、16、17 條及勞工退休金條例第 12 條等相關規定辦理，且試用期間約定工資仍不得低於基本工資。

因此，小花自 108 年 4 月 1 日到職，4 月份薪資應給予 23,100 元。另自 108 年 5 月 1 日至 108 年 5 月 15 日，工作不足月之月薪制人員依曆計算薪資，則應發給 11,550 元【 $23,100 \text{ 元} / 30 \text{ 日} * 15 \text{ 日} = 11,550 \text{ 元}$ 】。又，如果小花是時薪制人員，自 108 年 4 月 1 日至 108 年 4 月 15 日，小花應按照出勤時數發給工資。

制服為企業營運所需，費用應為公司所負擔，不得未經勞工同意逕自從工資扣減制服費。



關於加班

案例：正職人員小蔡 108 年 4 月份有 3 天平常日加班 4 小時，當月延長工作時間總計為 12 小時【每日工作時間 8 小時後之延長工作時間在 2 小時以內者計 6 小時，每日工作時間 8 小時後再延長工作時間者計 6 小時】，阿明要如何計算小蔡的加班費？

假設阿明與小蔡約定工作時間為 7 時至 16 時或 8 時至 17 時，中間皆有休息 1 小時，採月薪制，約定月薪 24,000 元【底薪 22,000 元+全勤獎金 1,000 元+輪班津貼 1,000 元】（註：全勤獎金及輪班津貼皆屬勞務之對價且為經常性之給予，故應採計為工資¹⁵），

則阿明應發給之加班費如下：

小蔡當月約定薪資新臺幣 24,000 元【底薪 22,000 元+全勤獎金 1,000 元+輪班津貼 1,000 元】，阿明應發給延長工作時間之工資為新臺幣 1,800 元【 $(24,000 \text{ 元}/240 \text{ 小時}) * (4/3 * 6 \text{ 小時} + 5/3 * 6 \text{ 小時}) = 1,800 \text{ 元}$ 】。

勞動基準法第 2 條第 3 款

工資：指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。

阿明有一位正職人員小陳於 108 年 4 月 20 日（六）休息日當天出勤，阿明要如何計算小陳的加班費？

假設員工小陳月薪新臺幣 24,000 元，如有休息日出勤之情形者，阿明應按其休息日出勤情形，另再加給予休息日之加班費如下：

1. 如休息日工作 2 小時，應另再加給 267 元。【計算方式： $(24,000 \text{ 元}/240) \times (4/3 \times 2 \text{ 小時}) = 267 \text{ 元}$ 】
2. 休息日工作 5 小時，應另再加給 767 元。【計算方式： $(24,000 \text{ 元}/240) \times (4/3 \times 2 \text{ 小時} + 5/3 \times 3 \text{ 小時}) = 767 \text{ 元}$ 】
3. 休息日工作 10 小時，應另再加給 1,800 元【計算方式： $(24,000 \text{ 元}/240) \times (4/3 \times 2 \text{ 小時} + 5/3 \times 6 \text{ 小時} + 8/3 \times 2 \text{ 小時}) = 1,800 \text{ 元}$ 】

勞動基準法第24條

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、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、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

若阿明公司與小陳約定 108 年 4 月 20 日（六）休息日出勤工作 8 小時，惟小陳於工作 5 小時後因身體不適請病假 3 小時，當日加班費如何發給？

雇主經徵得勞工同意於休息日工作，勞工即有工作之義務，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之時段，可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假；除依本法第39條工資照給外，當日出勤已到工時段之工資應先按第24條第2項規定計算，請假時段再按休息日加成後工資之標準，依勞工請假規則等各該法令辦理。

假設小陳月薪新臺幣 36,000 元，推算每日工資為 1,200 元，平日每小時工資額為 150 元，公司與小陳約定休息日出勤工作 8 小時，惟小陳於工作 5 小時後因身體不適請病假 3 小時，其當日工資計算除當日工資（1,200 元）照給外，公司應給予休息日之加班費計算為 1,525 元【計算式如下： $(150 \times [(1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ 小時} + 1 \text{ 又 } 2/3 \times 3 \text{ 小時}) + (1 \text{ 又 } 2/3 \times 3 \text{ 小時}) \times 1/2 \text{ 病假半薪發給}] = 1,150 + 375 = 1,525 \text{ 元。}$ 】。

××加班費計算小教室××

加班費給付基準示意圖 (以現行法定工時單週 40 小時・週休二日為例)

	一	二	三	四	五	六	日
1	H		+ 8H (國 定 假 日)			+1 又 1/3	※天災・事變或 突發事件出勤 + 8H (例 假)
2						+1 又 1/3	
3						+1 又 2/3	
4						+1 又 2/3	
5						+1 又 2/3	
6						+1 又 2/3	
7						+1 又 2/3	
8						+1 又 2/3	
每週 40 小時							
9	H+1/3		H+1/3			H+1 又 2/3	2H
10	H+1/3		H+1/3			H+1 又 2/3	2H
11	H+2/3		H+2/3			H+1 又 2/3	2H
12	H+2/3		H+2/3			H+1 又 2/3	2H

■ 工作日

▨ 第 37 條休假日

■ 第 36 條例假

▨ 休息日

公司應如何與員工約定加班補休？

補休如何約定

僱主請勞工於平日或休息日加班「後」，應該要按照勞基法第 24 條規定給付加班費，如果勞工有意願選擇補休，並經過僱主同意後，可以將加班的工作時數換成補休的時數。僱主不可以片面要求勞工只能補休，或是在還沒加班之前，一次性的向後拋棄加班費的請求權。

公司應如何與員工約定加班補休？

補休方式

依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。

案例：員工小陳於 3 月 12 日加班 2 小時，3 月 13 日也加班 2 小時，小陳如皆選擇加班補休者，則補休順序為先補休 3 月 12 日的 2 小時，再補休 3 月 13 日的 2 小時。

公司應如何與員工約定加班補休？

補休期限

原則上由勞雇雙方自行協商約定，惟為避免補休期限無所限制，並利勞雇雙方遵循，另明定以勞雇雙方特別休假約定年度之末日（如：曆年制、週年制、會計年度、學年度之末日等），作為最終補休期限，作為最終補休期限。

員工小陳與公司約定加班補休，補休期限為 6 個月，勞雇雙方約定特別休假年度之末日為 12 月 31 日者：

1.小陳於 107 年 3 月 9 日（五）所產生的加班時數，按約定最晚應於同年 9 月 9 日前補休完畢，如屆期補休完畢者，公司應按加班當日之延長工時計算標準，發給加班費。

2.小陳於 107 年 8 月 9 日（四）所產生的加班時數，雖按約定於次(108)年 2 月 9 日前補休完畢，但法另有明定，以勞雇雙方約定特別休假年度之末日為最終加班補休期限，故如 107 年 12 月 31 日仍未補休完畢者，公司應按加班當日之延長工時計算標準，發給加班費。

公司應如何與員工約定加班補休？

未能補休完畢處理方式

雇主仍然應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。所謂「工資計算標準」，係指以延長工作時間或休息日當日，勞雇雙方原所約定不低於勞動基準法規定之延長工作時間（即前兩小時加給 $1/3$ ，再延長兩個小時加給 $2/3$ ）或休息日（前 2 小時另再加給 1 又 $1/3$ ，第 3 至 8 小時另再加給 1 又 $2/3$ ，第 9 至 12 小時另再加給 2 又 $2/3$ ）出勤加給工資之標準。



關於出勤時間


公司如何記載員工的出勤時間， 才不會違反勞基法規定？

- 出勤紀錄不以打卡為限，只要能記錄勞工出缺勤及上下班時間，刷卡、人工簽到等方式皆可（包含可以簽到簿、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實載出勤時間工具所為之紀錄）。縱使是經常在外勤業務員，雇主也應置備其出勤紀錄。
- 惟應注意，出勤紀錄應記載至「分鐘」為止，不得只有簽名而未記載時間或固定整點。



110年12月	勞工-阿明	
日期	上班	下班
12月1日	8:00	17:00
12月2日	8:00	17:00
12月3日	8:00	17:00

110年12月	勞工-阿明	
日期	上班	下班
12月1日	阿明	阿明
12月2日	阿明	阿明
12月3日	阿明	阿明



110年12月	勞工-阿明	
日期	上班	下班
12月1日	7:59	17:18
12月2日	8:00	17:00
12月3日	7:55	17:02

公司如何記載員工的出勤時間， 才不會違反勞基法規定？

記錄勞工出勤時間是雇主的義務，不得以勞工未配合或忘記刷卡為由規避責任，且依勞基法第30條規定應保存五年，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出勞工之出勤紀錄副本或影本，雇主不得拒絕。

勞動基準法第30條第5、6項

五、雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

六、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。



關於工作時間

如何安排工作時間才算符合法令？

可否挪移工作時間呢？

勞基法規定，除依法實施彈性工時（或稱變形工時）或每月加班時數彈性調整外，勞工正常工時，每日不得超過8小時，每周不得超過40小時。1日工作時間（正常工時+延長工時）扣除休息時間後不得超過12小時，1個月加班總時數不得超過46小時。

勞動基準法第30條

- 一.勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。
- 二.前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。
- 三.第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

勞工工作時間注意事項

- 一、待命及整備時間也是工作時間
- 二、勿超時（每日正常工時加延長工時不超過 12 小時、每月加班不超過 46 小時）
- 三、每 4 小時給 30 分鐘休息時間
- 四、應置備出勤紀錄並記載至分鐘為止

阿明希望門市人員下班後須協助撰寫工作日誌，另要求提早於開店前 15 分鐘到班，準備上機及整理每日工作相關內容，上述時間是否計入工作時間？

所謂工作時間是指勞工在僱主指揮監督之下，於僱主之設施內或僱主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間，勞工不具有選擇的權利。所以，只要是應僱主之要求，具有強制性，不論時間長短，均應視為工作時間。

阿明想要在在每週一的時候，固定要員工提早 1 小時來開早會，討論相關業務或分享最新法令，員工必須全員出席，那這 1 小時開會時間，是否應視為勞工之出勤時間？

事業單位於正常工作時間外辦理集會，若強制員工須參與者，則該時間為工作時間，如該集會係屬自願性參加者，則該時段不屬工作時間。

雖然阿明和員工約定工作時間為 8 小時，中午有 1 小時休息時間，但有時中午時段顧客較多，阿明仍須維持部分人力服務顧客，這段時間仍算是休息時間嗎？

依勞基法規定，每工作 4 小時，必須有 30 分鐘的休息時間，不論兼職或全職勞工皆相同，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。

所謂休息時間，是指勞工可以自由運用，不受拘束，如果雇主仍要勞工視情形提供勞務，則仍屬工作時間。故只要勞工每工作 4 小時，便要給予 30 分鐘之休息時間，但休息時間可於約定之工作時間內調配。

勞動基準法第 35 條

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。



關於請假、特休

勞工例假、休假及请假雇主应注意事项

- 一、雇主应核實給假。
- 二、每 7 日中給予勞工 1 日例假、1 日休息日。
- 三、國定假日遇例假或休息日要補假。
- 四、除事、病假（普通傷病假不含生理假及安胎休養假）外不扣發勞工全勤獎金。

胖虎的外婆最近因病過世，胖虎能請幾天喪假？
公司可以扣他全勤獎金嗎？

外婆過世，胖虎可以請六天喪假。雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。

勞工喪假日數依下列規定，喪假期間工資照給：

1. 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。
2. 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日。
3. 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日。

大雄最近透過相親，與交往多年的靜香終於要結婚了，他們能請幾天婚假去度蜜月呢？年資已經滿 1 年的靜香想多請幾天特別休假，大雄才剛工作 1 個月，沒有特別休假該怎麼辦呢？

勞工自受僱後發生結婚之事實，即有婚假請求權。勞工結婚者給予婚假 8 日，工資照給。婚假應自結婚之日前十日起三個月內請畢，但經雇主同意者，得於一年內請畢。

沒有特別休假的大雄，得請事假，1 年內合計不得超過 14 日，事假期間不給工資。

勞工甲若係於 105 年 2 月 1 日到職，自於 106 年 1 月 1 日後，特別休假日數應該有幾日？

勞工甲 105 年 2 月 1 日到職，其如於 106 年 1 月 1 日仍在職，因工作年資已滿 6 個月以上，即可依規定取得 3 天特別休假，但應於 106 年 1 月 1 日至 106 年 1 月 31 日間請休，到期後(106 年 1 月 31 日)未休之日數，除經協商遞延，否則雇主應折發工資。

勞工甲如 106 年 2 月 1 日仍在職，因年資已滿 1 年，爰自 106 年 2 月 1 日至 107 年 1 月 31 日，可另排定特別休假 7 天。



關於職災

職災補償

醫療補償

勞動基準法59條第1款

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。

工資補償

勞動基準法59條第2款

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。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

職災補償

失能補償

勞動基準法59條第3款

勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

死亡補償

勞動基準法59條第4款

勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟姐妹。

小雅在上班途中發生車禍，小雅並沒有肇事責任，也沒有違反交通規則，醫生建議休養一個禮拜(已排定工作日 6 日)，依法公司有哪些責任？

勞工遭遇職業災害，雇主應依規給予工資補償、醫療補償、殘廢補償或死亡補償，如有勞保職災給付可予以抵充。小雅受傷休養後即可回來上班，故阿明需要補償小雅必要之醫療費用和工資補償。

假設小雅的薪水以時薪新臺幣 150 元計，原領工資為新臺幣 1,200 元(時薪 150 元*8 小時)，工資補償為新臺幣 7,200 元(1,200 元*6 日=7,200 元)。

如小雅月薪 27,000 元，則工資補償為 5,400 元
(27,000 元/30*6 日)。

公司依法給予小雅醫療補償後，可能因業務繁忙，忘記給予小雅受傷在家的原領工資補償，小雅後來也離職了，這件是原以為被淡忘了，但小雅過了4年多才想起來，於是跑去跟公司請求當年的原領工資補償，但公司卻拒絕發給，這樣可以嗎？

依照勞基法第61條之規定，勞工受領職業災害補償之權利不因離職而受影響，但受領補償的權利自得受領日起，因2年不行使而消滅，所以以小雅的例子來看，公司並不會違反勞基法第59條之規定。

勞動基準法61條第1款

第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。



關於部分工時人員

按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，如例假及休息日未出勤，雇主是否應另外加給休息日工資？

勞基法並未排除按時計酬者適用休息日工資照給之規定。然而，基本工資審議委員會在審議每小時基本工資時，已考量部分工時工作之特性，將例假日及因法定正常工時縮減所產生之休息日應獲得之工資，納入計算；易言之，按時計酬者享有例假及休息日照給工資之權利，該工資已分別折算到「每小時基本工資」中。因此，按時計酬者，勞資雙方如約定每小時工資額不低於 150 元，其實就已經給付了勞基法第 39 條所定例假日及休息日照給之工資，遇到例假或休息日未出勤，毋須再行加給。至於按日計酬約定之日薪，於法定正常工作時間內，如不低於每小時基本工資數額乘以工作時數之金額，比照按時計酬者辦理。



感謝聆聽

**Thank you for your time
and attention.**

拳能法律事務所

主持律師詹傑翔律師

jacobchan@allpowerful.com.tw

臺北市松山區復興北路179號6樓8之1

02-7709-9022

<https://allpowerful.pro/>



拳能法律事務所
JACOB CHAN ATTORNEYS-AT-LAW



LAWYER_COACH_JACOB



拳能律師詹傑翔