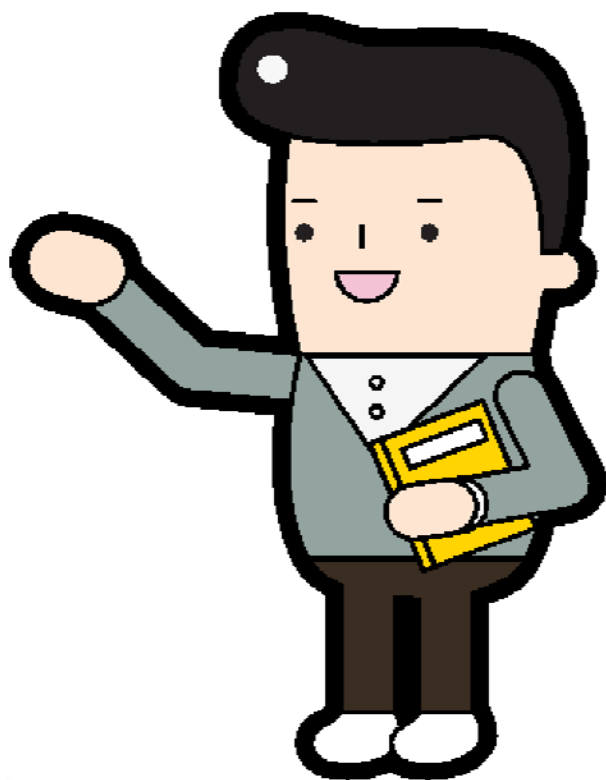


勞動條件自主檢視表

勞動基準法修法常見問題



勞動條件自主檢視表

一、自主檢視前說明：

- (一) 勞動基準法（以下簡稱勞基法）施行迄今已逾 30 年，為使適用該法之雇主瞭解並遵守法令規定，落實保障勞工權益，爰將該法檢查重點項目分列如下，由事業單位以自主管理方式，檢視是否符合法令規定。
- (二) 本公司已置備下列文件及辦理相關事項：
1. 與勞工簽訂之勞動契約(如訂有書面契約)。
 2. 勞工名卡(記載勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一編號、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項)。
 3. 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)。
 4. 工資清冊(包括每位勞工之工資計算項目、金額及工資總額、**勞工每年特別休假之假期及未休之日數發給之工資數額等事項**)。
 5. 採取彈性工時(勞基法第 30 條及第 30 條之 1)、延長工時(勞基法第 32 條)及女性夜間工作(勞基法第 49 條)所需之工會、勞資會議及勞工同意之文件。
 6. 已為勞工投勞保。
 7. 事業單位內有勞工適用勞基法第 84 條之 1 規定者，已依相關規定及指引辦理(相關規定及指引，可至勞動部官方網站業務專區/工時（休息、休假、請假）查詢)。
- (三) 自我檢視如有任何疑問，可逕洽當地勞工行政主管機關(聯絡方式可至勞動部官方網站業務專區/勞動基準法適用/勞動基準法權益簡介查詢)或洽勞動部免付費專線 **0800-085151**（請於上班時間上午 8 點至下午 6 點來電洽詢）。

二、重點檢視項目：

自主檢視內容	法規條款
有依規定置備勞工名卡及登記相關規定內容，並保管至勞工離職後 5 年。	勞基法第 7 條
僱用定期契約勞工(臨時性、短期性、季節性及特定性工作)都依相關規定辦理。	勞基法第 9 條
給付勞工之工資皆達 基本工資 (基本工資金額可至勞動部官方網站業務專區/工資、工時/基本工資查詢)。	勞基法第 21 條第 1 項
按約定及按時 全額直接發給 勞工薪資。	勞基法第 22 條第 2 項
本公司除按約定及按時給付勞工工資外，並提供其工資各項目計算方式明細。 有依規定置備勞工工資清冊，應包括工資各項目計算方式明細，並保存 5 年。	勞基法第 23 條

勞工如有加班，都有依規定給予加班費(前兩小時按其平日每小時工資額(時薪)加給3分之1以上，後兩小時按其平日每小時工資額加給3分之2以上；休息日前兩小時按其平日每小時工資額(時薪)加給1又3分之1以上，後兩小時按其平日每小時工資額加給1又3分之2以上；另休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計)。勞工每日正常工作時間與加班時間合計未超過12小時，每月加班時數總和亦未超過46小時。	勞基法第24條 勞基法第32條第2項
本公司與勞工約定之正常工作時間每日不超過8小時，每週不超過40小時(如有採彈性工時，相關規定及適用行業可至勞動部官方網站業務專區/工時(休息、休假、請假)/工時制度及工時彈性化措施介紹查詢)。	勞基法第30條第1、2、3項 勞基法第30條之1
本公司有依規定置備勞工出勤紀錄，並保存5年；另勞工每日出勤時間依規定記錄至分鐘為止。本公司不會拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本。	勞基法第30條第5項及第6項
本公司有使勞工延長工時(加班)需求，並有徵得工會同意；或無工會，業經勞資會議同意。	勞基法第32條第1項
本公司對於採輪班制之勞工，其工作班次時，每週更換一次。更換班次時，至少有連續11小時之休息時間。(本項規定施行日期另由行政院定之)	勞基法第34條
對於勞工繼續工作4小時有給30分鐘休息。	勞基法第35條
勞工每7日至少會有1日例假及1日休息日，且連續工作不超過6日(如有彈性工時，相關規定可至勞動部官方網站「勞動法令查詢系統」查詢)。	勞基法第36條
國定假日會依規定給假。	勞基法第37條
勞工工作滿6個月後，已依規定告知及給予特別休假，並由勞工排定之。 因年度終結或契約終止而未休之日數，發給工資。 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，已記載於工資清冊。	勞基法第38條
勞工於國定假日或特別休假日出勤，加倍發給工資。	勞基法第39條
未僱用未滿15歲之人從事工作。 如有僱用，其已國民中學畢業或已依勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法辦理。	勞基法第45條第1項
對於僱用未滿18歲之勞工，已有法定代理人同意書及年齡證明文件。	勞基法第46條

僱用 15 歲以上未滿 16 歲勞工(童工)，每日工作時間未超過 8 小時、每週未超過 40 小時，未使其於例假日工作。	勞基法第 47 條
未使所僱用的童工在午後 8 時至翌晨 6 時之時間內工作。	勞基法第 48 條
女性勞工如於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，已徵得工會同意(如無工會者已經勞資會議同意)，並提供必要之安全衛生措施，且無大眾運輸工具可資運用時，已提供交通工具或安排女工宿舍。	勞基法第 49 條第 1 項
女性勞工分娩前後或流產，皆依規定給予產假及產假工資。	勞基法第 50 條
對於選擇舊制勞工退休制度或保留舊制年資之在職勞工，於去年底估算勞退專戶餘額，餘額已足支應本年度符合退休條件勞工之退休金數額；如有不足，於本年度 3 月底前一次提撥差額，並送勞退監督委員會審議。	勞基法第 56 條第 2 項
所訂定工作規則已依規定報請主管機關核備並公開揭示。	勞基法第 70 條
對於勞工選擇舊制勞工退休制度或保留舊制年資者，按月提撥勞工退休準備金，並專戶存儲。	勞工退休金條例第 13 條
對於適用新制勞工退休制度之勞工，已依規定提繳勞工退休金。	勞工退休金條例第 14 條
其他勞動條件事項	勞基法相關規定

勞動基準法修法常見問題 Q&A

壹、工資與工時

一、勞動基準法第 23 條新規定，雇主應提供工資各項目計算方式明細給勞工，「各項目」應該要包含哪些項目？

答：依新修正之勞動基準法第 23 條新規定的用意，旨在要求雇主應提供工資「各項目」計算方式明細（也就是詳細的「薪資單」）給勞工，其中，當然應包含工資總額、平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別（出勤）之金額及其計算，及其他法律規定之項目(包含:勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等)，詳細內容將於修正勞動基準法施行細則予以規範。

二、雇主是否要給勞工「工資明細」（薪資單）？

答：依新修正之勞動基準法第 23 條新規定，雇主給付工資的同時，應提供工資各項目計算方式明細（即薪資單）。

三、休息日加班費如何計算？

答：

1. 依勞動基準法第 24 條規定，勞工於法定休息日出勤工作時，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 又 1/3 以上，工作 2 小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上。
2. 休息日的工資計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計。
3. 以勞工月薪 36,000 元，推算每日工資 1,200 元，平日每小時工資額為 150 元為例：
（1）休息日工作 1 小時，以半日 4 小時計，應另再加給 900 元（計算方式： $150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2 = 900$ ），當月工資合計 36,900 元。
（2）休息日工作 6 小時，以 8 小時計，應另再加給 1,900 元（計算方式： $150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6 = 1,900$ ）當月工資合計 37,900 元。

四、休息日當天，雇主是否應該要照給薪水？

答：依新修正勞動基準法第 39 條規定，雇主必須照給休息日當天工資。

五、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？

答：

1. 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（本次修法納為法定之休息日）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。

2. 因此，按時計酬者，勞資雙方如以不低於 126 元(自 106 年 1 月 1 日調整至 133 元)約定每小時工資額，其實就已經給付了勞動基準法第 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。
3. 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。

六、按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，是否有休息日規定的適用？

答：

1. 凡適用勞動基準法之事業單位，其僱用之勞工（包括工讀生、部分時間工作者等）均受該法保障。部分工時勞工如於法定休息日出勤工作，即使當週正常工作時間未達 40 小時，仍應依休息日出勤工資加給標準計給工資。
2. 舉例而言：早餐店打工族，時薪 150 元，每週固定出勤 6 天，每天工作 3 小時，雖然一週只出勤 18 小時，未達法定正常工作時數 40 小時的上限，但依法令規定，第 6 天出來工作，當日仍必須依照休息日之加班費標準計給當日工資。
3. 計算方式：休息日工作 3 小時，以 4 小時計，當日應給付之工資為 900 元（計算方式：150x1 又 1/3x2+150x1 又 2/3x2=900）

七、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，此工資應該要怎麼計算？

答：

1. 依新規定，凡是勞工未休完特別休假之所有日數，雇主均應折發工資。至於工資之金額，係以勞工平日一日正常工作時間之工資為準（不包括延時工資及假日出勤加給之工資）。
2. 舉例而言：勞工每月工資為 30,000 元，每日為 1,000 元，假如勞工剩餘 7 日特別休假未休，雇主應發給 7 日未休特別休假工資 7,000 元。

八、勞動基準法原有的二週、四週及八週彈性的規定，是否有刪除或修正？

答：本次修法主要在落實週休二日，原有各種彈性工時規定，其彈性並未再放寬，也未另予緊縮。在此原則下，僅將第 30 條之 1 四週彈性工時中有關每二週應有二日例假之規定，移列至第 36 條，並搭配新增之休息日，集中規範。其他工時彈性，並未變動。

九、勞動基準法第 34 條有關輪班制勞工換班之休息時間修正內容？

答：勞工工作採輪班制者，在換班的時候至少應有連續 11 小時以上之休息時間，係考量到事業單位必須從增僱人力或調整出勤模式等方式回應，無法即時施行，該新規定之施行日期，將另由行政院定之。

十、勞動基準法第 36 條所定之例假、休息日，如何與一般正常工時或彈性工時配套執行？

答：本次修法明定每週應有二日之休息，一日為原來的「例假」，一日為新增之「休息日」。搭配勞動基準法現行各種工時規定，細分為以下 4 種規範：

1. 一般單週規定(第 30 條第 1 項)：每 7 日中至少應有 1 日之例假、1 日之休息日。
2. 二週彈性工時(第 30 條第 2 項)：每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日。
3. 八週彈性工時(第 30 條第 3 項)：每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日。
4. 四週彈性工時(第 30 條之 1)：每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日。

十一、休息日加班工時總量控管所指為何？休息日之工作時間要不要計入每月 46 小時的加班上限？

答：

1. 休息日工作之時間，必須全數計入第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數（一個月延長工時總數不得超過 46 小時）。但若休息日工作係因天災、事變或突發事件所致，其出勤時數不計入第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數。

例 1：休息日出勤 6 小時，因為必須以 8 小時計算，當月可用之加班時數（含平日加班）只剩 38 小時。（46 小時-8 小時）

例 2：當月平日加班已有 36 小時，休息日出勤最多只能為 8 小時。（因為如果超過 8 小時，必須以 12 小時計，連同原已加班之 36 小時，合計為 48 小時，超過一個月 46 小時上限之規定。）

2. 例假與休息日並未限定只能排在週六及週日，其日期應在不違反勞動基準法第 36 條第 1 項及第 2 項規定之前提下由勞雇雙方協議之。

十二、例假與休息日之差別為何？

答：

1. 「例假」屬強制性規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作，保護其身心健康，雇主不得任意剝奪勞工此項基本權益。例假之合法出勤要件，僅限於勞動基準法第 40 條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊

狀況，若無該等法定原因，縱然勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作。

2. 「休息日」之出勤較為彈性，其出勤性質屬延長工作時間，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞動基準法第 24 條第 2 項、第 3 項、第 32 條及第 36 條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤。

十三、本次修法之例假及休息日如何約定？

答：勞動契約為私法上之契約，因當事人間之意思表示一致而成立，有關勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息時間、例假、休息日等有關事項，應於勞動契約中約定，勞動基準法施行細則第 7 條亦有明文，惟其約定之內容仍不得違反勞動基準法相關規範。因此，依前開規定，勞工之例假及休息日，仍應由勞資雙方於契約訂定時或契約履行中，進一步詳細約定，以杜爭議。

十四、休息日出勤是否需符合勞動基準法第 32 條第 1 項所定程序(工會或勞資會議同意)？

答：依勞動基準法第 36 條第 3 項規定，「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。…」休息日出勤之時數性質上屬延長工作時間，既為延長工作時間，雇主仍應遵守同法第 32 條第 1 項所定程序規定(…經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意…)。至於雇主希望(個別)勞工於休息日出勤，當然也要徵得該名勞工之同意。

十五、本(105)年 12 月 25 日是否還是勞工國定假日？國定假日全國一致規定何時開始實施？

答：依新修正之勞動基準法第 37 條規定，自明(106)年 1 月 1 日起，勞工之國定假日回歸內政部所定應放假之紀念日及節日(含 5 月 1 日勞動節總共 12 日)。在新法實施前，勞工之國定假日仍依現行勞動基準法施行細則第 23 條規定辦理(包含 12 月 25 日行憲紀念日)，故本(105)年 12 月 25 日仍應放假。

十六、106 年 1 月 1 日起國定假日遇例假或休息日是否仍須補假？

答：依本部 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號令釋，自 104 年 1 月 1 日起，勞動基準法第 37 條所定應放假之日（俗稱國定假日，但不包括選舉罷免投票日），如適逢勞工例假及因法定正常工時縮減致無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，補休日期係由勞資雙方自行協商議定。所以，106 年 1 月 1 日起，國定假日凡遇到勞動基準法第 36 條所定例假及休息日者，仍應依前開令釋給予勞工補休。

十七、新修正之勞工特別休假日數有多少？

答：依新修正之勞動基準法第 38 條規定，自 106 年 1 月 1 日起，勞工之特別休

假日數將提高，修法前後之比較表如下：

特休日數年資	修法前	修法後
6個月至未滿1年	0	3
1年	7	7
2年	7	10
3年	10	14
4年	10	14
5年	14	15
6年	14	15
7年	14	15
8年	14	15
9年	14	15
10年	15	16
11年	16	17
12年	17	18
13年	18	19
14年	19	20
15年	20	21
16年	21	22
17年	22	23
18年	23	24
19年	24	25
20年	25	26
21年	26	27
22年	27	28
23年	28	29
24年	29	30
25年	30	30

例一：

1. 勞工甲 105 年 2 月 1 日到職，於 105 年 12 月 8 日雖工作年資已達 10 個月又 8 天，但因未滿 1 年，依現行勞基法規定，尚無權請求特別休假。
2. 勞工甲如 106 年 1 月 1 日仍在職，因工作年資已滿 6 個月以上，即可依新修正之勞基法規定取得 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，雇主應折發工資。
3. 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。

例二：

1. 勞工乙 103 年 10 月 1 日到職，依現行勞基法規定，自 105 年 10 月 1 日，因年資已滿 2 年，取得 7 天特別休假(亦即自 105 年 10 月 1 日至 106

年 9 月 30 日，可排定特別休假 7 天)。

2. 勞工乙如 106 年 1 月 1 日仍在職，因工作年資 2 年餘，可依新修正之勞基法規定有 10 天的特休，所以，雇主應自 106 年 1 月 1 日起至 106 年 9 月 30 日，增給勞工乙第 2 年之特別休假 3 天。

十八、新修正之勞工特別休假，用什麼方法來落實讓勞工「看得到、吃得到」？

答：新修正之特別休假規定重點如下，以下規定自 106 年 1 月 1 日實施：

1. 特別休假期日，由勞工排定，但雇主因為企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與另一方協商調整。(第 38 條第 2 項)
2. 勞工在符合特別休假請休要件時，雇主應告知勞工依規定排定特別休假。(第 38 條第 3 項)
3. 年度終結或契約終止時，勞工特別休假未休完之日數，不論原因為何，一律折發工資。前開「年度終結」，依勞工到職日而定(例如：A 勞工於某年 10 月 1 日到職，其年度終結日為每年之 9 月 30 日)。(第 38 條第 4 項)
4. 雇主應於工資清冊記載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，並定期以書面通知勞工。(第 38 條第 5 項)
5. 當勞工主張本條特別休假權利，但雇主有所異議時，雇主應負舉證責任。(第 38 條第 6 項)

貳、吹哨者條款及罰則議題

一、除原條文規定雇主不得因勞工申訴，而予以不利之處分外，本次修正新增加哪些有關吹哨者保護規範？

答：

1. 雇主因勞工申訴所為之解僱、降調、減薪等不利處分之法律效果為無效，以強化勞工權益保障。
2. 主管機關或檢查機構接獲申訴後，應於 60 日內將處理情形以書面通知勞工，且不得洩漏申訴人身分資料，違反者，除應依法追究公務員之刑事及行政責任外，對受有損害之勞工，並應負損害賠償責任。

二、本次罰鍰修正，作了哪些變動？

答：

1. 本次罰鍰只修正勞動基準法第 79 條，按違法情節輕重不同分訂罰鍰金額上限：
 - (1) 違反實體性重要規定：如違反工資、工時等相關條文，提高罰鍰金額上限至 100 萬元。
 - (2) 違反程序性規定：如未依規定置備勞工名卡、拒絕提供服務證明書等，維持現行裁罰上限 30 萬元。
2. 增訂主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至原最高額二分之一之規定(150 萬元)。

勞動基準法 Q&A

1.勞工故意損耗機器、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，雇主得不經預告終止契約，惟應自知悉其情形之日起幾日內為之？

答：30 日

2.甲公司為國內手機零件代工公司，104 年搶得外國蘋果公司 105 年為期一年手機零件組配工作契約，甲公司依照工作生產計畫，在台南招募 100 名作業員從事手機零件組配工作，甲公司與勞工所訂勞動契約應為何種契約？

答：不定期契約

3.符合何規定雇主始得與勞工為離職後競業禁止之約定？

答：

(1)雇主有應受保護之正當營業利益。

(2)勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。

(3)競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。

(4)雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

4.勞工乙自 104 年 1 月受僱甲公司迄今，查其 105 年請假紀錄，7 月份請普通傷病假 7 天、8 月份留職停薪 1 個月、105 年 9 月 1 日發生職業災害，請公傷病假 1 個月後 10 月 1 日死亡，為請領勞工乙死亡補償，依據勞動基準法第 59 條規定，計算平均工資之期間有無包括其公傷病假、普通傷病假、留職停薪假期間？

答：計算平均工資之期間無包括其公傷病假、普通傷病假、留職停薪假期間

5.甲公司為避免勞工隨意以生病為由請普通傷病，影響產線之順暢，規定以月計薪勞工請普通傷病扣發當日工資，甲公司勞工乙之月薪新台幣 30000 元，該員 105 年僅於 8 份請普通傷病假 1 天，當月工資該公司扣發 1 日工資 1000 元，只發給 29000 元，你發現上述資料後認為該公司應違反勞動基準法第幾條之規定？

答：違反勞動基準法第 43 條之規定

6.何種情事雇主始得預告勞工終止勞動契約？

答：非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

(1)歇業或轉讓時。

(2)虧損或業務緊縮時。

- (3)不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- (4)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。
- (5)勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

7.雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分等債權受償順序為何？

答：勞工之本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權

8.甲公司正常工作時間為星期一至星期五，每日 08：00 至 12：00，(中午休息 1 小時)13：00 至 17：00，延長工時自 17：30 開始，星期六、日為例假及休息日，其勞工乙(男)於 105 年 8 月 3 日(無天災地變不可抗力介入)，因當日帶小孩看醫生致 08：00 至 10：00 請事假 2 小時，勞工乙當日工作時間為 10：00 至 12：00 及 13：00 至 17：00，及延長工時 17：30 至 22：00，檢查時你發現上述資料後，認為該公司有無違反勞動基準法？違反第幾條之規定？

答：違反勞動基準法 32 條第 2 項

9.雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，但經民事訴訟確定執行扣發部分之工資可否？

答：雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，但經民事訴訟確定執行扣發部分之工資則可

10.雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合那些原則？

答：雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- (1)基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- (2)對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- (3)調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- (4)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- (5)考量勞工及其家庭之生活利益。

11.甲公司為設置登記在高雄市之保全業公司，甲公司之屏東分公司設置登記於屏東縣，乙勞工受僱於甲公司之屏東分公司，於屏東市廣東路大樓，擔任大樓守衛，為勞動基準法第 84 條之 1 所稱之經中央主管機關核定公告之工作者，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，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。請問上述所稱「報請當地主管機關核備」之當地主管機關所

指為何？

答：屏東縣政府

12.勞動基準法第 84 條之 1 規定，經中央主管機關核定公告之工作者，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，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。勞雇雙方已依當地主管機關契約範本訂定勞動契約，惟未報請當地主管機關核備，請問該勞動契約之法律效果為何？

答：契約有效，惟不能排除勞基法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制

13.縣市政府公布之颱風放假日，勞工如仍出勤，工資發給方式為何？公職人員選舉罷免投票日，勞工當日出勤，工資發給方式為何？因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止勞動基準法第三十六條至第三十八條所定勞工之假期，勞工出勤，工資發給方式為何？

答：

(1)縣市政府公布之颱風放假日，勞工如仍出勤，工資發給方式由勞資協議

(2)具投票權且該日原屬工作日之勞工，放假一日；原毋須出勤者，不另給假給薪。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作期間之工資，且應不妨礙其投票。

(3)因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，停止勞動基準法第三十六條至第三十八條所定勞工之假期，勞工出勤工資應加倍發給，並應於事後補假休息

14.甲公司為製造業，自 104 年 10 月 1 日起，僱用部分工作時間時薪勞工乙，從事清潔工作，其工作時間為全職勞工之 1/2，乙於 105 年 10 月 5 日在公司發生工作時，被開水燙傷之職業災害，住院不能工作，有關雇主對其職業災害工資補償如何發給？

答：工資補償依曆日計(例假不計入)，惟數額為原領工資之全額

15.勞工退休金之給與標準？

答：勞工退休金之給與標準如下：

(1)按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

(2)依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資

16.有關童工之工作時間勞動基準法有何規定？

答：

(1)童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

(2)童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

17.勞工有何種情形之一，始得自請退休？

答：勞工有下列情形之一，得自請退休：

(1)工作十五年以上年滿五十五歲者。

(2)工作二十五年以上者。

(3)工作十年以上年滿六十歲者

18.甲公司為製造業，紀律嚴明，僱用勞工甲，每日正常工時為 8 小時，週休二日，月薪新台幣 24000 元，勞工甲於 105 年 8 月 3 日遲到一小時，雇主稱甲每小時工資 100 元，故 105 年 8 月份工資減發新台幣工資 100 元，請問雇主有無違反勞動基準法之規定？違反第幾條之規定？

答：無違反勞動基準法之規定

19.雇主招收技術生時，與技術生簽訂書面訓練契約之內容及生效要件為何？

答：

(1)雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。

(2)技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許

20.請問何謂工作規則？工作規則應該包含哪些內容？

答：雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就工時、休息、例（休）假、工資、津貼及獎金、考勤、請假、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償等相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後公開揭示之。

21.請問事業單位在可以預告員工終止勞動契約之情況之下，其預告期間之規定如何？

答：

(1)繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

(2)繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

(3)繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

22.請問勞工有哪些情況，事業單位可以不經預告終止與勞工之勞動契約？

答：

- (1)於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使公司誤信而有受損害之虞。
- (2)對於公司雇主，雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之員工，實施暴行或有重大侮辱之行為。
- (3)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。
- (4)故意損耗機器、工具或其他公司所有之物品，或故意洩漏公司技術上、營業上之秘密致公司受有損害。
- (5)無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日。
- (6)違反勞動契約或工作規則，情節重大。

23.勞工於正常工作日因應事業單位之需要而加班，請問延長工時工資如何計算？

答：

- (1)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。
- (2)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。
- (3)因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

24.勞工一年可申請之事假之天數為何？請假期間有無工資？可否扣去當月全部全勤獎金？

答：

- (1)不得超過 14 日。
- (2)事假期間不給工資。
- (3)不可扣去當月全部全勤獎金。

25.請問何謂例假日與休假日？其工資應如何發放？哪些情況之下可以調移？

答：

- (1)例假日：員工每七日中至少應有一日之休息，作為例假，工資照給
- (2)休假日：紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日，均予休假，工資照給，經勞雇雙方協商同意後，得酌作調移。

26.請問何謂勞基法所訂休假日之紀念日有哪些？其工資應如何發放？哪些情況之下可以調移？

答：

休假日之紀念日有（1）中華民國開國紀念日（元月一日）（2）和平紀念日

(二月二十八日)(3)國慶日(十月十日)；以上放假工資照給，經勞雇雙方協商同意後，得酌作調移。

27.請問勞工於同一事業單位工作滿一定期間應給予勞工特別休假，事業單位每年應如何給勞工特別休假？其工資應如何發放？

答：

(1)六個月以上一年未滿者，三日；

一年以上二年未滿者，七日；

二年以上三年未滿者，十日；

三年以上五年未滿者，每年十四日；

五年以上十年未滿者，每年十五日；

十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

(2)工資照給。

28.勞工一年當中因正當理由可以除例假日或休假日以外，請問還可以請哪些假別的假？以普通傷病假為例詳加說明，請假期間其工資應如何發放？

答：

(1)婚假、事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、喪假、公傷病假、產假、公假、產檢假、陪產假及安胎休養請假等 12 種。

(2)普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由公司補足之。

勞動基準法施行細則 Q&A

1.何謂臨時性工作?

答：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。

2.何謂短期性工作?

答：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。

3.何謂季節性工作?

答：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。

4.何謂特定性工作?

答：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

5.勞動基準法施行細則第 10 條所謂「經常性給與」係指?

答：勞動基準法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

一、係紅利。

二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。

三、春節、端午節、中秋節給與之節金。

四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。

五、勞工直接受自顧客之服務費。

六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。

七、職業災害補償費。

八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。

九、差旅費、差旅津貼及交際費。

十、工作服、作業用品及其代金。

十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。。

6.勞基法第 56 條第 2 項規定之退休金的計算方式?

答：

(1)勞工人數：為估算當年度終了時適用本法或勞工退休金條例第十一條第一項保留本法工作年資之在職勞工，且預估於次一年度內成就本法第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件者。

(2)工作年資：自適用本法之日起算至估算當年度之次一年度終了或選擇適用勞工退休金條例前一日止。

(3)平均工資：為估算當年度終了之一個月平均工資。

7.勞基法第 59 條職業災害補償工資的計算方式？

答：係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。

8.勞基法第 59 條有關職業災害死亡之補償應在幾日內給付？

答：雇主依本法第五十九條第四款給與勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。

9.事業單位訂定工作規則應於幾日內完成？

答：於三十日內報請當地主管機關核備。

10.主管機關或檢查機構接獲申訴的處理流程為何？

答：應自受理之日起七日內，就其申訴內容加以調查，如有違反法令規定情事，應於十四日內通知事業單位改正或依法處理，並將辦理情形通知申訴人。

11.勞基法第 30 條第 5、6 項出勤紀錄規定為何？

答：雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

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。

12.勞基法第 30 條工常工作時間跨二曆日者如何處理？

答：正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。

13.勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間，請簡述處理方式為何？

答：以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。

14.雇主變更勞工正常工作時間的處理方式為何？

答：依本法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項第一款至第三款或第三十二條第一項至第三項規定變更勞工正常工作時間、例假或延長工作時間者，雇主應即公告周知。

15.何謂基本工資？

答：係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假

日、例假日工作加給之工資均不計入。

16.採計件工資之勞工，基本工資如何計算？

答：以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。

17.勞工工作時間少於 8 小時的基本工資處理方式？

答：除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。

18.童工之基本工資為何？

答：童工之基本工資不得低於基本工資百分之七十。

19.勞工工作年資如何計算？

答：以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。

20.在何種狀況下不列入平均工資？

答：

(1)發生計算事由之當日。

(2)因職業災害尚在醫療中者。

(3)依本法第五十條第二項減半發給工資者。

(4)雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。

勞工保險條例 Q&A

1.勞工保險之分類及其給付種類為何？

答：

(1)普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。

(2)職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。

2.勞工保險之保險費，係依何來做計算？

答：勞工保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。

3.月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。請問題目中之月薪資總額係如何定義？

答：月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資（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）為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。

4.對於受僱於僱用五人以上公司、行號之員工，其勞工保險保險費之負擔為何？(請就普通事故保險費及職業災害保險費被保險人、投保單位及中央政府補助之負擔為何說明)

答：普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。

5.有一被保險人符合請領生育給付且已分娩(單生)，請問其可申請多少分娩費及生育補助費？

答：

(1)按被保險人平均月投保薪資一次給與分娩費三十日。

(2)被保險人分娩，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費六十日。

6.被保險人遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給普通傷害補助費或普通疾病補助費。請問普通傷害補助費及普通疾病補助費為如何發放？

答：普通傷害補助費及普通疾病補助費，均按被保險人平均月投保薪資半數發給，每半個月給付一次，以六個月為限。但傷病事故前參加保險之年資合計已滿一年者，增加給付六個月。

7.被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。請問職業傷害補償費或職業病補償費為如何發放？

答：職業傷害補償費及職業病補償費，均按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次；如經過一年尚未痊癒者，其職業傷害或職業病補償費減為平均月投保薪資之半數，但以一年為限。

8.員工因傷病（普通傷病或職業傷病）申請留職停薪是否可繼續加保？期限為何？若公司不願意辦理，是否違法？

答：依規定，因傷病申請留職停薪的員工，在普通傷病留職停薪 1 年期間、職業傷病留職停薪 2 年期間，可以繼續加保，被保險人如願繼續加保時，投保單位不得拒絕，應繼續為其繳納保險費。

9.員工留職停薪、因傷病住院、因傷病請假期間，是否可以調降其投保薪資？

答：

(1)勞工保險被保險人留職停薪、因傷病住院期間，依規定不得申報調整投保薪資。

(2)勞工保險被保險人因傷病請假期間，投保單位與被保險人原議定之月薪資總額並無變動者，不得調整投保薪資。（行政院勞工委員會(現為勞動部)99 年 12 月 9 日勞保 2 字第 0990140479 號函示）

10.投保單位填具之員工門診就診單或住院申請書，不合保險給付、醫療給付住院診療之規定，或虛偽不實或交非被保險人使用者，其全部診療費用應由誰來負擔？特約醫療院、所對被保險人之診療不屬於醫療給付範圍者，其診療費用應由誰來負擔？

答：

(1)投保單位填具之門診就診單或住院申請書，不合保險給付、醫療給付住院診療之規定，或虛偽不實或交非被保險人使用者，其全部診療費用應由投保單位負責償付。

(2)特約醫療院、所對被保險人之診療不屬於醫療給付範圍者，其診療費用應由醫療院、所或被保險人自行負責。

11.公司僱用一名臨時工只來幾天，可以約定不要在公司加保，自己去職業工會參加勞保嗎？

答：不可以。無一定雇主或自營作業之職業工人，才能由其本業職業工會投保。依照規定，凡受僱於 5 人以上公司、行號之員工（含臨時工、工讀生），應由雇主為其申報參加勞工保險，受僱於僱用 5 人以下公司、行號之員工，雖不是勞工保險之強制投保對象，但已符合就業保險強制投保規定，雇主如不願

參加勞工保險，仍應為員工申報參加就業保險。

12.公司僱用一名已具有農保身分的員工，可以不幫他加勞保嗎？

答：勞工保險是強制性的社會保險，農民在農暇之餘從事非農業勞務工作，仍應於到職當日申報參加勞保。

13.公司僱用一名部分工時人員，他另有一份正職工作，也已在該公司參加勞保，我們公司還需要幫他保勞保嗎？

答：依照規定受僱從事二份以上工作的勞工，其服務單位如均屬勞保的強制投保單位，則均應為該勞工辦理參加勞保，不得選擇僅由其中一單位參加勞保。

14.被保險人參加勞保年資合計已滿 15 年，惟被公司裁減資遣退保，其可透過哪些單位申報繼續參加勞工保險？

答：

(1)被保險人參加勞保年資合計滿 15 年，如被裁減資遣尚未符合請領老年給付條件，得由原投保單位向勞保局辦理繼續參加勞保普通事故保險，至符合一次請領老年給付之日止。

(2) 惟如原投保單位不存在，或其他原因無法在原投保單位繼續加保者，被保險人得向勞保局委託之有關團體（如職業工會、同業公會、總工會等）或由被保險人以個人為單位向勞保局辦理。

15.員工 30 日或 31 日加保或退保，其加保或退保當月保險費如何計收？

答：連續加保者，不論大、小月份皆以 30 日計算保險費，故 30 日或 31 日加保，當月保險費均計收 1 天，30 日或 31 日退保，當月保險費均計收 30 天。

16.公司僱用一名年紀 66 歲的本國員工，其曾參加過勞保，此時公司到底應該申報參加勞工保險(含普通事故保險及職業災害保險)？或僅申報參加職業災害保險？

答：

(1)已領老年給付者：僅能參加職業災害保險。

(2)未領取老年給付者：則可自願申報參加勞保(含普通事故保險及職業災害保險)，其已領取其他社會保險養老給付或老年農民福利津貼者，則可自願申報參加勞保(含普通事故保險及職業災害保險)或僅參加職業災害保險。

17.員工發生職災經評估為終身無工作能力者，其保險年資 20 年又 7 個月，平均月投保薪資 32,000 元，請問其每月年金金額為何？另可請領之職災失能補償一次金為何？

答：

(1) $32,000 \times (20 + 7/12) \times 1.55\% = 10,208$ 元

(2)如其為職災事故，再加發： $32,000$ 元 $\times 20 = 64$ 萬元之職災失能補償一次金。

18.員工因罹患尿毒症導致兩側腎臟無機能，須定期作透析治療(即洗腎)，定期洗腎 3 個月後，病情惡化不幸死亡，惟生前未申請定期洗腎之失能給付，可否由家屬提出申請失能給付？為何？

答：

(1)不可以。

(2)失能給付之立法意旨在對勞工因失能後減少或喪失勞動能力，予以生活上之補助。該員工於診斷失能時即取得該失能給付之請求權，惟生前未提出申請，其死亡後權利能力已不存在，自不得由其家屬提出申請。

19.被保險人之父母、配偶或子女死亡時，則可請之領喪葬津貼為多少？

答：

(1)被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投保薪資，發給三個月喪葬津貼。

(2)被保險人之子女年滿十二歲死亡時，按其平均月投保薪資，發給二個半月。

(3)被保險人之子女未滿十二歲死亡時，按其平均月投保薪資，發給一個半月。

20.請針對祖父母、父母、配偶、兄弟、姊妹、子女、孫子女，依序排出受領遺屬年金給付及遺屬津貼之順序為何？

答：受領遺屬年金給付及遺屬津貼之順序如下：

(1)配偶及子女。

(2)父母。

(3)祖父母。

(4)孫子女。

(5)兄弟、姊妹。

勞工退休金條例及施行細則 Q&A

1.我選了勞退新制後，舊制年資就不見了嗎？我可以要求老闆先結清舊制年資退休金嗎？老闆可以不同意嗎？

答：舊制年資不會不見，您選擇適用勞退新制，舊制年資雇主應該幫您保留，等到您符合勞基法退休金或資遣費的請領條件時，就可以向雇主請求發給舊制退休金或資遣費。若要結清舊制年資退休金需要您和雇主雙方都同意，不可以強迫任何一方辦理。所以，雇主不一定要同意結清。

2.老闆從我薪水內扣除 6%的勞工退休金，這樣合法嗎？我要如何保障我的權益？

答：這樣是不合法的，勞工退休金應該由雇主負擔，不能從勞工的薪水扣除，如果雇主從您的薪水扣，已經違反勞基法規定，你可向公司所在地的地方勞工行政主管機關（縣市政府勞工處、局）申訴。

3.我已經退休領過勞保退休金，再去工作的話，老闆還需要幫我提繳勞工退休金嗎？何時能請領勞工退休金？

答：您退休時向勞保局請領的是勞保「老年給付」，不是勞工退休金。「勞保老年給付」與「勞退新制」是兩種不一樣的制度，雙重保障，只要是適用勞基法的勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶），就是勞退新制的強制提繳對象，即使已經領過勞保老年給付，雇主仍應為您提繳勞工退休金。等到您年滿 60 歲時，即可向勞保局請領勞工退休金。

4.我在速食店打工，老闆需要幫我提繳勞工退休金嗎？另外，我總共在 3 個不同的速食店打工，是只要其中一個店幫我提繳就好？還是每一個店都要幫我提繳？老闆要申報提繳多少退休金？

答：無論是打工或正職，只要是適用勞基法的勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶），就是勞退新制的強制提繳對象，老闆都應為您提繳勞工退休金。

5.月提繳工資是以全薪、底薪或實領薪資提繳？如有變動應於何時申報？何時生效？

答：

(1)勞基法規定，因工作而獲得之報酬皆屬工資，所以應該以全薪申報提繳，不能以底薪或扣除勞工勞健保自付額後之實領薪資申報。

(2)工資如在當年 2 月至 7 月調整時，雇主應於當年 8 月底前，將調整後的月提繳工資通知勞保局；如在當年 8 月至次年 1 月調整時，應於次年 2 月底前通知勞保局，其調整自提繳工資調整表寄出的次月 1 日生效。

6.哪些人是勞退新制的強制提繳對象？是不是參加勞保之員工，雇主才須提繳勞工退休金？

答：只要是適用勞基法的勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶），就是勞退新制之強制提繳對象，無論是否有參加勞保，雇主都應依規定為員工提繳退休金。

7.鄉公所多元就業方案進用的人員，是否需要幫他提繳勞工退休金呢？

答：多元就業方案進用的人員，與事業單位間是公法救助性質、非勞雇關係，不是勞基法上所稱的勞工，不適用就業保險，也不需要提繳勞工退休金。

8.我最近身體不太好，向公司請病假請了 1 個月，公司說我整個月沒來上班，要把我的勞工退休金停掉，這是合法的嗎？如果是向公司申請留職停薪的情況呢？另外，如果是遭遇職災的話，又有什麼不同？

答：勞工請病假期間，與事業單位還是有僱傭關係，公司應該繼續提繳勞工退休金，不可以申報停止提繳。但如果是辦理留職停薪，則應申報停止提繳。勞工遭遇職災，醫療中不能工作期間，雇主還是應以原領工資，依月提繳工資分級表的等級繼續為勞工提繳退休金。

9.加班費要不要納入勞工退休金月提繳工資申報？年終或三節獎金呢？

答：加班費是因工作而獲得的報酬，屬於工資，應列入月提繳工資申報。年終及三節獎金不是經常性給與，所以不列入月提繳工資申報。

10.外籍配偶、陸港澳地區配偶，該類人員應如何提繳退休金？

答：

(1)適用勞基法勞工：屬勞退條例強制提繳對象；雇主必須先為勞工提繳退休金，勞工始得於每月工資 6%範圍內，個人自願另行提繳退休金。雇主提繳率不得低於 6%，個人自願提繳率不得高於 6%。

(2)不適用勞基法之勞工或受委任工作者：屬勞退條例自願提繳對象；雇主提繳及個人自願提繳之提繳順序，並無限制。雇主或所屬單位主動為該等人員提繳退休金，或該等人員單方面自願提繳退休金皆可。雇主提繳率及個人自願提繳率均不得高於 6%。

(3)實際從事勞動之雇主：雇主僅得於 6%範圍內，個人自願提繳退休金，事業單位不得為其提繳退休金。

(4)自營作業者：得在 6%的範圍內，個人自願提繳退休金。

11.我已經從公司退休了，但還沒滿 60 歲，可以先請領個人專戶的退休金嗎？未滿 60 歲前失業的話，可以提前請領退休金嗎？

答：考量勞工退休金係做為勞工退休生活之用，不宜太早請領，所以勞工須年

滿 60 歲才能請領個人專戶的退休金。

12.我請領勞工退休金後又繼續工作所提繳的退休金（續提退休金），請領續提退休金是否有時間限制？

答：請領退休金後繼續工作，續提的退休金須於前次請領退休金屆滿 1 年後，才可再請領。例：勞工於 103 年 1 月 15 日領取退休金後繼續工作，須等到 104 年 1 月 15 日後，才可請領續提退休金。

13.勞工死亡其退休金由誰請領？遺屬請領勞工退休金有先後順序嗎？勞工在生前可不可以指定順位遺屬以外的請領人請領勞工退休金？

答：勞工死亡由其先順位的遺屬請領勞工退休金；但勞工生前如有預立遺囑指定請領人，則由其指定請領人請領。遺屬請領勞工退休金的順位為(1)配偶及子女(2)父母(3)祖父母(4)孫子女(5)兄弟、姐妹。

14.未滿 60 歲之勞工於何條件下可以提前請領勞工退休金嗎？

答：

(1)係勞保被保險人，已領取失能年金給付或失能等級 3 等以上一次失能給付。

(2)係國保被保險人，已領取身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付。

(3)非勞保或國保被保險人，符合上述 2 類給付的請領條件之一者。

15.勞退新制工作年資如何計算？我曾轉換工作，不同公司的工作年資可以合併計算嗎？如果我留職停薪 1 年，工作年資是否照計？我爸爸領取退休金後又繼續工作，他的工作年資又該如何計算？

答：

(1)工作年資是以有實際提繳退休金的月數計算。1 個月只要提繳 1 天即算 1 個月；如同時有 2 份工作分別提繳，亦僅算 1 個月。

(2)您如於不同公司都有參加勞退新制，年資雖中斷，但不同公司的提繳退休金年資都可以合併計算。

(3)但如果留職停薪，因雇主並未發給工資，已停止提繳退休金，所以沒有工作年資。

(4)您父親領取新制退休金後又繼續工作，雇主應繼續為他提繳退休金，他的工作（提繳）年資應重新起算。

16.與雇主結清舊制的退休金全額移入勞保局工作年資是否可以併計？如果只移入一半的結清金，年資可以併計一半嗎？什麼時候可以請領月退休金？

答：如將舊制結清的退休金「全額」移入勞退新制的個人專戶，舊制的工作年資就可以併進新制中計算。但如果只將一半的結清金移入個人專戶，舊制年資就無法併計。當年滿 60 歲併計舊制工作年資滿 15 年以上者，即可請領月退休

金。

17.勞工查詢勞工退休金個人專戶儲存情形，發現公司有數月未提繳勞工退休金，請問勞保局如何處置？勞工的權益又如何保障？

答：如果雇主未按時提繳勞工退休金，自限繳期限屆滿之次日起至繳納前 1 日止，每逾 1 日勞保局將加徵其應提繳金額 3%之滯納金至應提繳金額 1 倍為止；雇主欠繳的勞工退休金，經限期命令繳納，逾期不繳納者，勞保局即會依法移送行政執行分署執行，如執行有所得將分配至勞工退休金個人專戶，以使勞工的退休金權益確實獲得保障。

18.部分工時、短期工作人員之勞退提繳工資應如何申報？

答：

(1)部分工時人員，是指受雇主指派定時到工者（例如固定每月工作 4 天），其整月均屬在職狀態，單位在辦理提繳退休金時，應申報整月提繳，並以其全月工資所得總和，依「勞工退休金月提繳工資分級表」的等級金額申報月提繳工資。

(2)短期工作人員，是指未全月在職者（例如 9 月 1 日到職至 9 月 6 日離職）。單位在辦理提繳退休金時，應申報到職日提繳，離職日停繳，並以其日薪乘以 30 日換算為月薪，依「勞工退休金月提繳工資分級表」的等級金額申報月提繳工資，勞工退休金按申報提繳日數計算。

19.勞工退休金滯納金是如何計算的？

答：勞工退休金逾限期繳納期限仍不繳納者，將自限期屆滿之次日起至完繳前 1 日止，每超過 1 日加徵其應提繳金額 3%之滯納金至應提繳金額 1 倍為止。滯納金之計算方式如下：

(1)滯納金計算：雇主應提繳金額 $\times$ 3% $\times$ 滯納日數。

(2)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 $\times$ 3% $\times$ 17 日=5,100 元。

(3)依前例，該提繳單位 7 月份勞工退休金 10,000 元逾限未繳納產生的滯納金，將於 12 月 4 日達到應提繳勞工退休金金額之 1 倍，但以滯納日數為 34 日計算出的滯納金為 10,200 元，勞保局仍會以應繳納勞工退休金金額 10,000 元為 1 倍計收滯納金。

20.雇主應該負擔的退休金如何計算？如果沒有全月在職又該如何計算？

答：

(1)全月提繳的退休金＝月提繳工資×提繳率（以元為單位，角以下 4 捨 5 入）。

(2)非全月提繳的退休金＝月提繳工資÷30×提繳天數×提繳率（以元為單位，角以下 4 捨 5 入）。

性別工作平等法 Q&A

1.依性平法規定，雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者幾人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示？

答：30 人。

2.依性平法規定「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 A 星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給產假 B 星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假 C 星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假 D 日」，上述 A、B、C、D 分別為？

答：A(8 星期)、B(4 星期)、C(1 星期)、D(5 日)

3.依性平法規定「受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假 A 日。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假 B 日」，上述 A、B 分別為？

答：A(5 日)、B(5 日)

4.依性平法規定「受僱者任職滿多久後(A)，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得超過幾年(B)。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育幾年(C)為限。」，上述 A、B、C 分別為？

答：A(6 個月)、B(2 年)、C(2 年)

5.依性平法規定「子女未滿幾歲(A)須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間幾分鐘(B)。」，上述 A、B 分別為？

答：A(2 歲)、B(60 分鐘)

6.依性平法規定「受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達多久者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。」？

答：1 小時。

7.依性平法規定，哺（集）乳時間，是否視為工作時間？

答：是。

8.依性平法規定，受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間幾小時？

答：1 小時。

9.依性平法規定，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，全年以幾日為限？

答：7 日。

10.依性平法規定，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假或病假計算？

答：事假。

11.勞工依性平法規定，向雇主提出分娩假、生理假或家庭照顧假，雇主拒絕者，處罰鍰幾萬(A)以上、幾萬(A)以下？

答：2 萬~30 萬。

12.勞工依性平法規定，向雇主提出分娩假、生理假或家庭照顧假，雇主拒絕者，除罰鍰處分外，主管機關是否可公布雇主姓名或名稱、負責人姓名？

答：可以。

13.依性平法規定，受僱者之配偶未就業者，勞工可否向雇主提出育嬰留職停薪或家庭照顧假？

答：否。

14.僱用受僱者多少人以上之雇主，應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施？

答：100 人。

15.受僱者因受性騷擾而為被害人，須進行法律訴訟時，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予該受雇者何種假（例如：事假、病假、公假....）？

答：公假。

16.雇主違反性平法相關規定(性騷擾相關規定除外)，勞工之損害賠償請求權，幾年(A)不行使而消滅。另違反性騷擾相關規定，損害賠償請求權，為幾年(B)？

答：A(2 年)、B(10 年)。

17.事業單位違反性平法有關性騷擾相關規定時，除受僱者可向雇主及行為人請求賠償外，求職者是否可比照受雇者要求賠償？

答：可以。

18.依性平法規定，受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間，該減少時間是否屬工作時間？

答：否。

19.依性平法規定產假期間之計算，如何計算(例如「依原工作天計算」、「依曆連續計算」..)?

答：依曆連續計算。

20.依性平法規定陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計幾日期間內請假?

答：15 日。

21. 以產假為例請詳加說明，請假期間其工資應如何發放？

答：女性員工受僱工作在六個月以上者，產假停止工作期間工資照給，未滿六個月者減半發給。

22. 以家庭照顧假與陪產假為例詳加說明，請假期間其工資應如何發放？

答：家庭照顧假之請假日數併入事假計算(不給工資)，全年以七日為限，薪資之計算，依事假規定辦理；至於陪產假則工資照給。