

勞動基準法一般概述 ~就工時、工資而言

吳慎宜

(文化大學勞動暨人力資源學系助理教授)



一、前言



(一) 勞動基準法之地位

1. 勞動基準法為個別勞動法

- 勞動法係以勞動現象為立法對象之法規總稱，就其個別具體之法規之立法出發點為基準，勞動法可大別為個別勞動法、集體勞動法。
- 以個別勞工為立法出發點者為個別勞動法。勞動基準法雖適用於數百萬勞工，但勞動基準法是以個別、單一勞工為其立法對象。
- 集體勞動法，係指以集體勞工為立法出發點之法規。「集體勞工」非同等於「多數勞工」，有無集體意思之形成為二者之差別點。



一、前言

2. 勞動基準法為勞工保護法

- 勞動關係法係以勞動關係之成立、內容及終止為立法內容，直接規範雇主與勞動者間之權利義務，其法性質係屬私法領域，如有違反僅生私法上之法律效果。
- 勞工保護法係以勞動關係中需以國家干預之項目，如工資、工時、安全衛生等，為立法之內容。勞工保護法以保護勞動者為目的，課雇主以作為或不作為之公法上義務，該法為公法範疇，如有違反，國家機關可予以處分。論及勞工保護法時應思考「保護必要性」，保護必要性常隨時間空間而有不同。

3



一、前言

(二) 勞動基準法之相關立法

- 相關之立法，依其時間先後說明如下。
 1. 性別工作平等法
 - 與勞動基準法相關者為：性別歧視之禁止、促進工作平等措施。
 2. 大量解僱勞工保護法
 - 與勞動基準法相關者為：大量解僱之涵義、大量解僱之程序等。

4



一、前言

3. 勞工退休金條例

- 與勞動基準法相關者為：建立另一新的退休制度，並逐漸取代原有勞動基準法之退休制度。

4. 勞工職業災害保險及保護法

- 與勞動基準法相關者為：職業災害保險中之給付抵充雇主於職業災害中應有之職業災害補償、職業災害勞工勞動契約之終止事宜。

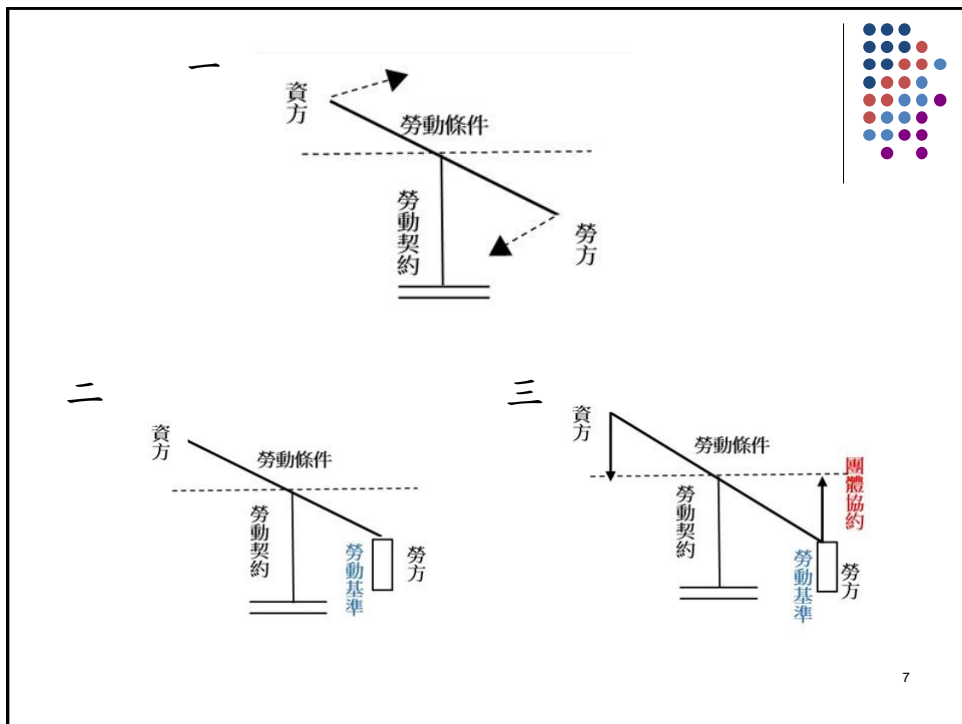
5



一、前言



6



二、工作時間之保護

(一) 正常工作時間

- 我國對於工作時間總數為雙重之限制，勞工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小時(勞動基準法第30條第1項)。
- 對於工作時間之起迄計算上，除坑道或隧道工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時為工作時間外，應由勞資雙方自行約定。一般而言，此一八小時之範圍包含待命時間、應雇主要求出席會議或訓練之時間，但不包括休息時間。

二、工作時間之保護



- 依勞動基準法第30條第2項、第3項及第30條之1規定，我國之彈性工時制度有二週之彈性工時、八週彈性工時及四週彈性工時。
- 非全產業皆有彈性工時之適用，彈性工時僅適用於經中央主管機關指定之行業。

9

二、工作時間之保護



彈性工時制之工作時間分配如下

	單週 勞動基準法 第30條第1項	二週 勞動基準法 第30條第2項	四週 勞動基準法 第30條之1	八週 勞動基準法 第30條第3項
日工時	8小時	10小時	10小時	8小時
期間 總工時	40小時	80小時	160小時	320小時

10



二、工作時間之保護

- 特殊工作者之工作時間
- 依增訂之勞動基準法第84條之1之規定，監督管理職人員、責任制專業人員、監視性或間歇性之工作、其他性質特殊工作之工作者，其工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，得由勞資雙方另行約定，且可排除同法第三十條（正常工時）、第三十二條（延長工時）、第三十六條（例假）、第三十七條（紀念日、勞動節日及指定放假日）及第四十九條（女性夜間工作）等條文之限制。

11



二、工作時間之保護

（二）正常工時外工作時間之保護

1. 延長工作

（1）禁止之對象

- 勞工工作時間之限制不外是為確保身體之健康、保持工作之效率、維護產業之安全及均衡就業之機會，因此對於工作時間之延長多採嚴格之限制。童工(15歲以上未滿16歲之勞工)及坑道或隧道內非監視性工作之勞工，不得延長工作時間。

12

二、工作時間之保護



(2) 延長工作之程序

- 至於其他勞工於正常工作時間外有關工作時間之延長，依勞動基準法第32條規定，應經工會同意，無工會者，經勞資會議同意後方可延長工作時間。
- 又若係因天災、事變或突發事件有延長工作時間之必要者，雇主得不經工會或勞資會議同意而延長工作時間。但應於延長開始後之二十四小時內通知工會，無工會者則報當地主管機關備查。

13

二、工作時間之保護



(3) 延長工作之時數

- 非因天災事變或突發事件而延長工作者，延長之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時，延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。
- 但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。
- 雇主僱用勞工人數在三十人以上，依上述規定勞工延長工作時間一個月有超過四十六小時者，應報當地主管機關備查。

14

二、工作時間之保護



2. 假日工作

- 雇主若有須勞工於休息日、國定假日等及特別休假日工作時，應先徵得勞工同意。因季節性關係有趕工必要經勞工或工會同意者，得照常工作（勞動基準法第39條）。
- 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止例假日、休息日、國定假日及特別休假日，應於事後二十四小時內，詳述理由報請當地主管機關核備（同法第40條）。

15

二、工作時間之保護



（三）夜間工作之保護

- 童工因其體力之狀況不若成年人，勞動基準法第48條規定，童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作，且無任何條件可予放寬。
- 懷孕或哺乳期間之女性，不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。

16

二、工作時間之保護



(四) 休息休假之保護

1. 休息

(1) 工作間之休息

- 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（勞動基準法第35條）。

17

二、工作時間之保護



(2) 上下班間之休息

- 工作採輪班制者，依勞動基準法第34條規定，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。
- 更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告，得變更休息時間不少於連續八小時。息時間不少於連續八小時。
- 主管機關有關休息時間變更公告



18

二、工作時間之保護



- 個別事業單位之雇主，依勞動部之公告擬將休息時間從十一小時縮短為八小時者，須先經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。
- 實施休息時間縮減後，僱用勞工人數在三十人以上之雇主，還須報當地主管機關備查。

19

二、工作時間之保護



2. 例假與休息日

(1) 原則

- 依勞動基準法第36條規定，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。

(2) 例外

- 採行彈性工時制，例假與休息日則非每七日有二日之休息，其例假與休息日之安排入下。

20

	基本規定 勞動基準法 第30條第1項	二週彈性工時 勞動基準法 第30條第2項	四週彈性工時 勞動基準法 第30條之1	八週彈性工時 勞動基準法 第30條第3項
期間 總工時	40小時	80小時	160小時	320小時
日工時	8小時	8+2小時	8+2小時	8小時
週休二 日之安 排	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	勞工每七日 中至少應有 一日之例假 ，每二週內之 例假及休息 日至少應有 四日	勞工每二週 內至少應有 二日之例假 ，每四週內之 例假及休息 日至少應有 八日。	勞工每七日 中至少應有 一日之例假 ，每八週內之 例假及休息 日至少應有 十六日。
週工時	40小時/週	48小時/週	120小時/2 週	48小時/週



21

二、工作時間之保護

- 經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。
- 勞動部就每七日之週期可調整之行業，其指定公告之分享如左。



22

二、工作時間之保護



- 此時之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。
- 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，即：延長工作之時數+休息日工作之時數 \leq 46(或53)/月。
- 但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制

23

二、工作時間之保護



(2) 勞動節日、紀念日或指定放假日

- 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日，均應休假(勞動基準法第37條)。

1月1日 中華民國開國紀念日
2月28日 和平紀念日
4月初 婦女、兒童節合併假日
4月初 民族掃墓節
10月10日 國慶日
端午節
中秋節
農曆除夕
春節(農曆正月初一至初三)

24

二、工作時間之保護



(3)特別休假

- 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假如下：
- 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。

25

二、工作時間之保護



- 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。雇主應於勞工上述特別休假條件時，告知勞工有關特別休假之天數及排定特別休假。
- 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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

26

二、工作時間之保護



假別	公假	婚假	喪假	普通病假	公傷病假	事假	產檢假	產假	陪產檢及陪產假
事由	法令規定	勞工結婚	勞工親屬死亡	非因執行職務而需治療或休養	因執行職務而需治療或休養	勞工有事須親自處理或家庭照顧	懷孕產檢	女性勞工分娩或流產	配偶分娩
日數	實際需要	8日	8日、6日、3日	住院與不住院有別		全年14日	7日	八週、四週、一週、5日	7日

27

二、工作時間之保護



- 其他假別
- 受僱者前往接種COVID-19疫苗及接種後若發生不良反應，得自接種之日起至接種之次日24時止，得請疫苗接種假。

28



三、工作報酬之保護

(一) 工資之概念

1. 工資之涵義

- 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。
- 何謂「經常性」，勞動基準法及其附屬之法規並未就經常性予以正面明文之解釋，於勞動基準法施行細則第10條詳列有屬於非經常性給付之項目，係以反面列舉之方式。

29



三、工作報酬之保護

2. 平均工資之定義

- 平均工資是計算資遣費、職業災害補償及退休金（適用舊制）之基礎。
- 平均工資之計算原規定於勞動基準法第2條4款，計算所得者為一日之平均工資。而資遣費、退休金或職災補償之計算，皆以一個月平均工資為基礎，二者顯不一致。
- 行政院勞工委員會乃予以函釋，簡化計算為以事由發生前六個月工資總額除以六，即為一個月平均工資。

30



三、工作報酬之保護

(二) 最低工資之保護

- 基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬，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。
- 計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。
- 倘勞工工作時間每日少於八小時者，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。

31



三、工作報酬之保護

(三) 正常工時外工作之工資

1. 延長工時之工資

(1) 平常日之延長工時

- 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。
- 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。
- 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。

32

三、工作報酬之保護



(2) 休息日工作之工資

- 雇主使勞工於休息日工作時，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。

33

三、工作報酬之保護



(3) 補休之替換

- 雇主非因天災事變或突發事件，而使勞工延長工作時間，或使勞工於休息日工作，該延長工作時數或休息日工作時數，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。
- 補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，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；未發給工資者，依違反第24條規定論處。

34

三、工作報酬之保護



2. 休假日之工資

- 例假、國定假日及特別休假，工資應由雇主照給。
- 例假日、國定假日雇主有須勞工工作者，工資應加倍發給。
- 雇主有因天災、事變或突發事件認有繼續工作之必要而停止例假、休假或特別休假時，停止假期之工資應加倍發給，並應於事後補假休息。

35

三、工作報酬之保護



假別	公假	婚假	喪假	普通病假	公傷病假	事假	產檢假	產假	陪產及陪產假
工資	○	○	○	一年內未超過三十日，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達半數者，由雇主補足之。	○	×	○	受僱工作在六個月以上，停止期間工資照給；未滿六個月者減半發給。	○

36

三、工作報酬之保護



(四) 工資受領之保護

1. 實物給付之限制

- 工資之給付應以法定通用貨幣為之，實物報酬之給付限制於僅可為工資之一部，且需(1)基於習慣或業務性質，於勞動契約中訂明一部實物給付，(2)實物給付時，該實物之作假應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

2. 定期給付之強制

- 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次。

37

三、工作報酬之保護



3. 全額給付之強制

- 工資應全額給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。依此勞工應負擔之所得稅、勞保費及健保費等，雇主皆可自薪資中予以扣繳。
- 雇主不得預扣勞動者工資作為違約金或賠償費用。

4. 工資受償之優先

- 凡雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部份，與抵押權位於同一順位。

38