

新北市政府

勞資爭議類型化
個案選輯第十五輯

新北市政府勞工局
編印



個案選輯
第十五輯

勞資爭議類型化

SELECTIONS OF LABOR AND
MANAGEMENT DISPUTES

新北市政府勞工局

局長序

今年初勞動基準法暨施行細則修正，立法院三讀通過勞動事件法，社會各界高度重視與關注勞動法令，是以，增進雇主遵守法令能力，強化勞工權利意識，促進職場上勞資雙方實質平等的自治協商，仍是我們勞政主管機關努力堅守及提升的方向。

為精進調解業務及保障勞工權益，今年訂定調解紀錄送達簡化程序及當事人自填主張制度、勞資調解人及調解委員遴聘作業規範及勞資爭議調解不成立後續移送勞動檢查處理原則等確立相關規範與制定新版勞資爭議調解申請書，俾使同仁及調解人有所遵循。

在降低勞資爭議方面，本局也與相關學術單位協力舉辦論壇和研討會，匯集勞、資、政、學各方共同研討變化中的勞動議題。另本局也召集學者專家，透過法令諮詢及陪同協商輔導轄內事業單位及工會簽訂勞資互惠的團體協約。此外，本局亦辦理企業工會入廠會務訪視暨勞動權益宣導，直接提供專家講授協商諮詢與談判技巧，強化勞資會議勞資代表參與協商的能力，共創勞資雙贏。

秉持深化法令認識衷心，本年度「勞資爭議類型化個案選輯」收錄不定期契約因故停止履行後，勞工工作年資是否併計、值班是否屬於工作時間、加班補休之處理、醫院可否用負時數抵護理人員的加班工時等等，皆為目前實務運作上熱門議題，邀集調解人、律師及學者就上開論題導引法院實務見解，深入淺出，讓民眾能充分了解及認知，以保障自己權益。

另外，本市有5位資深勞資爭議調解人因長期付出，獲得今年勞動部全國表揚，許多調解人也主動配合調解人義務勞工法令諮詢電話服務，與我們建立起密切夥伴關係，希望以這份公益精神，讓我們攜手為勞資和諧、共創雙贏的社會經濟環境付出心力。

新北市政府勞工局 局長

許秀能

107年12月

目錄

輯 1

勞動契約

- 006 | 績效考核與不能勝任工作之認定 張清浩 律師
- 012 | 不定期契約因故停止履行後，另訂新約之勞工工作年資計算 葛百鈴 律師
- 016 | 勞工依勞基法第14條規定不經預告終止勞動契約實務疑義解析 陳志勇 律師
- 021 | 雇主可否提前終止競業禁止約定而不付補償？ 蔡瑞麟 律師

輯 2

勞動條件約定及保護

- 030 | 未定期限勞資會議同意效力之評析 周兆昱 副教授
- 038 | 醫院可以用負時數抵護理人員的加班工時嗎？——兼談勞基法調整工作時間之規定程序與限度 李瑞敏 律師
- 043 | 勞基法第32條之1之加班費換補休之客體為何 鄧力瑋 調解人
- 057 | 勞工之國定假日可否調移？ 陳業鑫 律師
- 062 | 勞工「值班」抑或「加班」之工作時間認定爭議 張詠善 律師



Contents

輯 3

職業災害補償及賠償

- 072** | 勞工因職業災害，雙手遭截肢，勞工得向雇主或事業單位主張之權利？——以「義肢費用」與「喪減勞動能力損害賠償」之關聯性為中心
劉師婷 律師
康賢綜 律師
- 081** | 過勞之職業災害認定爭議
林良榮 副教授
- 089** | 從調解實務談職業災害爭議案件處理
劉永圳 調解人
- 097** | 勞工請領失能給付後，能否再向雇主請求勞基法的原領工資補償？
沈以軒 律師
- 101** | 雇主為勞工投保之團體傷害保險的保險給付，應否抵充雇主之職災補償責任？
廖家宏 律師

附 錄

勞動基準法及勞動基準法施行細則

- 110** | 勞動基準法
- 131** | 勞動基準法施行細則
- 152** | 勞工請假規則
- 154** | 附表：勞工請假規定

107年/勞資爭議類型化



個・案・選・輯

15

輯 1

勞動契約

- 績效考核與不能勝任工作之認定 張清浩 律師
- 不定期契約因故停止履行後，另訂新約之
勞工工作年資計算 葛百鈴 律師
- 勞工依勞基法第14條規定不經預告終止勞動契
約實務疑義解析 陳志勇 律師
- 雇主可否提前終止競業禁止約定而不付補償？ 蔡瑞麟 律師



績效考核與不能勝任工作之認定

張清浩律師

一、個案事實：

（一）甲原先是受僱於乙公司擔任行銷主管，甲在104年年度績效考核排名為10組之最後一名，而被乙公司評為D等；乙公司並從105年起實施績效輔導改善計劃。在105年度績效考核，甲排名為10組之第7名；而且，甲在105年度至106年第一季連續四個階段之績效輔導改善計劃中，目標達成率皆未達到80%的合格標準。因此，乙公司在106年5月以甲的績效考核未達設定目標、且經輔導後未改善為由，依勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，將甲資遣。經查，乙公司為甲設定之績效輔導改善計劃目標，即使是其他9組，也只有其中1組能達到目標達成率的80%。

（二）問：乙公司依勞動基準法第11條第5款終止其與甲之間的勞動契約，是否合法？

二、相關學說與法院判決見解：

（一）學說：

1. 業績制度的合理規範原則（設計上應有的理性考量）：
依據學者陳建文在〈業績未達標準作為終止事由之合法性判斷問



題〉一文表示的見解，業績制度的合理規範，應該符合下列原則：

a. 業績要求應兼顧事理之平。

b. 評估面向應合理兼顧相關影響因素，工作表現的觀察需要持續相當時間。

c. 業績評價需有比較基準，應考量對比於同企業內與勞工職務層級相當之其他工作同儕同時期內之業績狀況，並依平等待遇原則處理。

d. 用以評估業績之事實資料，應與證明勞工工作表現具有合理關聯。

e. 雇主掌控經營組織運作權限，發現勞工業績不佳，應即溝通瞭解，適時採取管理改善措施。

2. 雇主應負「適當（公正）評價義務」：依據學者張義德在〈對於績效考核之司法審查與解僱最後手段性原則之適用〉一文表示的見解，工資乃意味著勞工職業能力的價值，因而在勞動契約關係中，雇主負有尊重、照顧勞工職業能力與適當評價勞工能力、成果之附隨義務。……所謂的「適當評價義務」或「公正評價義務」之內容概有以下：雇主有義務事先設定及公開合理而客觀之評價標準，且對於包含目標設定之適當性、評價的客觀性及對於考核之結果提供資訊及紛爭處理程序等雇主負有與勞工進行誠信協商之義務。此外，雇主應將勞工配置到得提出成果的適當位置、考量勞工之能力而避免設定過大的目標、對於目標之達成應進行教育訓練、指導或協助等。簡言之，其內容乃包括：

（1）設置與公告具有合理性的評價標準、

（2）據此進行公正的評價、

（3）說明及告知評價的結果及

（4）設置紛爭處理機制。

3. 雇主不得僅以績效最後一定比例或末位淘汰作為解雇的理



由：依據學者傅柏翔及王惠玲在〈企業績效評估制度對勞動權益之衝擊研究〉一文所表示之見解，有以下列理由質疑雇主僅以績效評估結果作為解雇理由的合法性：

(1) 「經過文獻之分析和企業深度訪談，可得知績效評估制度本身，應有兩種面向之潛在限制，從客觀的制度設計可得知，績效評估指標設計、比重以及著重領域，是可依照企業特性所需來調整的，這使得績效評估制度只能呈現出他設定考核的該些事項的表現，以及勞工的當期水準，而非被考核者全面性的能力表現；而從主觀的人工的考核程序來說，亦可能因為考核者之刻板印象、人際關係因素或者如月暈效應（Halo Effect）、趨中傾向（Central Tendency）、寬容或苛刻偏差（Leniency / Strictness）……等等常見偏誤，而導致績效評估之公正性出現疑慮，這些因素使得勞資雙方皆擔憂其績效評估將充斥著故意或者無意造成的誤差和衝突，……。」。

(2) 「(二) 雇主應不宜僅以「績效最後一定比例」作為解僱事由：……1. 績效最後一定比例作為解僱事由之合法性：作為本文認為雇主不可於現行解僱法定事由之外，自行制定或約定以「績效不佳」作為解僱事由，蓋從我國勞基法之立法過程以及部會之立法紀錄觀察，勞基法第11條之立法初衷以及條文文字設計「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約」，明白的顯示出我國就解僱之事由，僅限於第11條明文列舉出之五款，不容許另行增加事由，採取法定事由說，本文亦採取此見解為論述之依據。因此，則若企業自行規定，例如訪談中之電子業A，績效評估制度規定每年年度績效評估之最後5%勞工將予以資遣淘汰，該規定解僱事由係屬於勞動基準法第11條法定事由以外之事項，以之為由進行的解僱，於法不合，應認為其違反勞基法規定，屬無效之約定。」。

(3) 「2. 從績效評估制度之設計觀察：績效評估制度客觀



上即存有可能的設計偏誤，或主觀上考核者的刻板印象、常見偏差，皆已於第二章予以論及，這種不穩定、人為可操縱性高的制度，即便得出勞工工作能力差的績效評估結果，應該也只能當作企業內計算勞工身分以及給付時之參考而已，若要因此做為解僱勞工之依據，恐有欠說服力；另於訴訟上，基於對證據之證明能力的高度要求，績效評估結果之證明力度恐怕也不夠充份。」。

4. 何況，考績排名末位，只是一種雇主考核員工排名的狀況；而不能勝任則是因勞工主觀無意願工作或客觀技能不能滿足職務需要，而導致工作無法正常完成的情況，二者完全不同。很顯然，只要存在多人競爭性，即便所有的人都勝任工作，必然會有人處於末位。因此，實不能以「不勝任工作」來為「末位淘汰」的違法行為做掩飾。

（二）相關法院判決：

1. 最高法院98年度台上字第1088號民事判決：「又工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理。」。

2. 臺灣高雄地方法院103年度簡上字第419號民事判決：「僱用人之人事管理之考核權、懲戒權行使範圍，且係僱用人經營自治管理之核心事項，揆諸前揭意旨，司法機關自不應亦不宜介入，以尊重僱用人之人事管理權責，並維持司法審判之界限。」。該判決甚至認為司法不應介入雇主人事考核。

3. 臺灣高等法院105年度重勞上字第47號民事判決：「又僱用人為其事業發展及永續經營，對於僱用之業務人員訂定一定量



能業績目標，倘所定業績目標與受僱人之職級、薪級相當，無顯然高估致受僱人無法達成之情形，且其業績表現與附隨工作所提供客戶之專業服務息息相關，受僱人長期無法達成業績目標，經僱用人給予相當改善期間仍無法達到，即屬不能勝任工作。」（該判決經最高法院以106年度台上字第2365號裁定維持），有認為雇主所定業績目標，如與受僱人之職級、薪級相當，又沒有顯然高估以致勞工無法達成之情形，則可據此認定勞工是否能勝任工作。

三、評析：

（一）雖然至今為止，尚未發現法院判決採取雇主依據勞動契約對於勞工負有「適當評價義務」或「公正評價義務」之見解。惟勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，其架構仍築基於僱傭契約，依勞動契約行使權利，履行義務，仍有民法第一百四十八條規定之適用，也就是應依誠實及信用方法，並不得違反公共利益或以損害他人為主要目的。由於雇主的績效考核人事權，其權源是來自於雇主與勞工間之勞動契約，本應受到誠實信用原則、權利濫用禁止原則之限制。尤其是上述張義德〈對於績效考核之司法審查與解僱最後手段性原則之適用〉一文，從勞動契約中雇主之附隨義務出發，認為雇主負有尊重、照顧勞工職業能力與適當評價勞工能力、成果之附隨義務。因此，雇主有義務設置與公告具有合理性的評價標準、並據此進行公正的評價、及說明及告知評價的結果，並應設置紛爭處理機制。此種見解，應最為適當。

（二）就上述個案事實，乙公司對甲所做之績效考核，僅以其「績效最後一定比例」、「末位淘汰」而評價為不適任，已有不法。因為多人競爭性必定會有人處於末位，但未必能直接認為



「不勝任工作」。而且，甲雖然在105年度至106年第一季連續四個階段之績效輔導改善計劃中，目標達成率皆未達到80%的合格標準。但是，就連其他被乙公司認定表現正常的其他各組，也只有其中1組能達到目標達成率的80%。因此，乙公司在績效輔導改善計劃中，並沒有設置合理性的評價標準，也沒有對甲之能力與工作成果為適當公正的評價，不能認為有盡「適當（公正）評價義務」。此部分，乙公司應不符合解僱最後手段性原則。所以，乙公司以甲有不能勝任工作之情形，而依勞動基準法第11條第5款終止勞動契約，應屬不合法。



不定期契約因故停止履行後，另訂新約之勞工工作年資計算

葛百鈴律師

一、個案摘要：

小吳自民國（下同）102年6月1日起在A公司擔任業務員，A公司因業務緊縮，故於104年4月1日以業務緊縮為由資遣小吳。惟資遣生效二個月後因A公司接獲一筆大訂單，人力需求突然增加，A公司遂主動致電小吳是否同意再回公司上班。恰逢小吳也在找新工作，小吳毫不猶豫地答應A公司回去上班。雙方並約定於104年6月25日開始上班。試問小吳前後二個勞動契約的工作年資將來應否合併計算？

二、分析及說明：

（一）勞基法第10條規定，定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資應合併計算。勞基法第10條立法理由則指出：「勞工特別休假、資遣費及退休金之給與，均與勞工年資有關，為免雇主利用換約等方法，中斷年資之計算，損及勞工權益，特明文予以限制。」。然所謂不定期契約因故停止履行，所指為何？是



否包括勞工自請辭職、資遣或勞僱雙方合意終止勞動契約在內，行政機關解釋令及司法實務有不同之見解。

（二）否定說（不包括勞工自請辭職、資遣或勞僱雙方合意終止勞動契約）：

1、行政院勞工委員會台（84）勞資二字第10449號函指出：如雇主已依勞動基準法規定終止勞動契約，並給付資遣費，其後該勞工在受僱於原雇主，則係新勞動契約之成立，其工作年資應從新計算。

2、最高法院86年台上字第2396號判決指出：「查兩造於65年12月31日合意終止原勞動契約，上訴人於66年1月1日又再度受僱於被上訴人，成立另一新勞動契約，前後年資因勞動契約不同，應認業已中斷…。」。

3、依據上述行政機關解釋令及最高法院見解，勞工遭雇主資遣或勞僱雙方合意終止勞動契約，均無勞基法第10條規定之適用，亦即前後工作年資中斷，依法無需併計年資。

（三）肯定說（只有退休始能中斷年資，勞工辭職或遭資遣或勞僱雙方合意終止契約均不生年資中斷之效果）：

1、最高法院86年台上字第957號判決指出：「按勞基法第10條規定定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。其立法本旨在於保護勞工權益，避免雇主利用換約等方法，中斷勞工年資之權益，故對上開條文應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他事由離職，於未滿三個月內復職，而訂立新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資均應合併計算。」。

2、最高法院82年度台上字第2938號判決指出：「上訴人以公司虧損為由，商得被上訴人同意，於74年12月31日資遣被上



訴人，隨即與被上訴人訂定新約，自75年元月起以臨時工按日計酬繼續僱用，自與勞動契約因故停止履行後，訂定新約無異，既在勞動基準法公布施行後，原審認被上訴人之退休年資應合併計算，且有該法第10條之適用，其適用法律並無不合。」。

3、臺灣高等法院105年度勞上易字第73號判決亦指出：「按勞動基準法第10條規定，因故停止履行不定期勞動契約，並無明文例示，為保護勞工權益，應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他離職事由，於未滿三個月內復職，而訂立新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資應合併計算。」。

4、司法院（82）廳民一字第16108號函，司法院研究意見則指出：參照勞動基法第10條立法理由，勞工特別休假、資遣費及退休金之給與，均與勞工年資有關，為免雇主利用換約等方法，中斷年資之計算，損及勞工權益，特明文予以限制。及內政部74年8月7日台內勞字第335608號函意旨：「勞工前後工作年資，依勞動基準法第10條規定合併計算者，往後再次辦理資遣或退休時，事業單位得將前所核發之資遣費扣除。勞工被資遣，應屬前開條文所謂因故停止履行之範圍，其餘尚有何種情形合於所謂因故停止履行，應視具體事實，依上開立法理由，分別斟酌決定。」

5、因此，依照上述最高法院、臺灣高等法院判決要旨及司法院研究意見，只有「退休」（不論是勞工自請退休或雇主強制退休）始能中斷年資，其餘無論是雇主「資遣」、勞工自請辭職甚或勞雇雙方合意終止勞動契約，只要未滿三個月勞雇雙方「另訂新約」，解釋上都認為前後工作年資應合併計算。勞工於年資合併計算後，如達到退休要件時，依法可請求雇主給付退休金，但雇主如前曾發給資遣費，於計算退休金時，雇主得主張將予以抵抵。



三、結論：

題示情形，小吳於104年4月1日遭A公司以業務緊縮為由資遣。惟未滿三個月於104年6月25日又回到A公司上班，如參照肯定說見解，只有退休始能中斷年資，資遣並不會發生年資中斷之效果，故小吳前後二個勞動契約的工作年資仍應合併計算。





勞工依勞基法第14條規定不經預告終止勞動契約實務疑義解析

陳志勇律師

案例事實

勞方A於民國（下同）105年3月1日起受僱於甲公司（公司員工人數逾200人）擔任秘書一職，約定薪資為新臺幣（下同）36,000元正，而勞方A於107年11月1日因遭主管性騷擾，向甲公司申訴後，甲公司卻未依其所訂定之性騷擾防治措施處理，亦無採取立即有效之糾正及補救措施，勞方A乃於30天以存證信函向甲公司終止勞動契約及請求給付資遣費，惟存證信函就終止事由僅表示雇主係違反勞動基準法第14條第6款「雇主違反勞工法令」，經勞資爭議調解不成立後，向法院起訴請求給付資遣費時，始稱雇主僅以最低工資為其投保勞健保，並主張其係因雇主違反性別工作平等法、社會保險法規等勞工法令，而向雇主終止勞動契約，則勞方主張有無理由？

一、勞動基準法第14條第6款「雇主違反勞工法令」之勞工法令為何？

按勞動基準法第14條第6款之勞工法令範圍很廣，凡涉及保障勞工權益之法律、命令均屬之，如勞動基準法、就業服務法、職



業訓練法、勞資爭議處理法、勞動檢查法、勞工退休金條例、勞工保險條例、工廠法、工會法、職業安全衛生法、工廠管理輔導法、職業災害勞工保護法、職工福利金條例、就業保險法、大量解僱勞工保護法、勞工請假規則等均屬勞工法令，而不以行政院勞動部編印之勞動法規或暨附屬法規解釋令為限。

二、性別工作平等法是否屬勞動基準法第14條第6款之勞工法令？

至本案例勞方A所主張之性別工作平等法之立法目的，既係為保障勞工之性別工作權之平等，包括職場性騷擾之防治、女性員工生理假、產假、產檢假、勞工之配偶分娩時陪產假、育嬰留職、家庭照顧假等，自屬勞動基準法第14條第6款之勞工法令範圍，此亦有臺灣嘉義地方法院101年度勞訴字第1號民事判決：「被告既違反兩性工作平等法第13條第2項之規定，則本件原告主張其受被告員工戊○○性騷擾，因被告未採取任何立即有效之糾正及補救措施，乃於100年9月5日終止勞動契約等語，核與證人丙○○於本院證稱：原告後來有打電話給我，說被她老公打，她是因為騷擾事件所以沒有來等語相符。是原告依勞動基準法第14條第1項第6款，主張不經預告而終止勞動契約並請求資遣費等語，洵屬有據。」可供參考。

三、本件勞方A以存證信函向雇主為終止勞動契約意思表示時，並無列明具體事由，而僅表示雇主係違反勞動基準法第14條第6款「雇主違反勞工法令」，其終止勞動契約是否合法？



本件勞方A以存證信函向雇主為終止勞動契約意思表示時，固無列明係因遭公司主管性騷擾、雇主僅以最低工資為其投保勞健保，並主張雇主違反性別工作平等法、勞工退休金條例、勞工保險條例等勞工法令之具體事由終止勞動契約，惟司法實務見解，為保障勞工之權益，均認為勞工僅需表示依勞動基準法第14條規定終止勞動契約即可，不必具體說明終止事由，此有最高法院92年度台上字第1779號判決：「勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據」可供參酌，而臺灣臺北地方法院91年勞訴字第153號判決理由中表明「原告於91年7月19日以被告非法停職為由，依勞動基準法第14條第1項第6款規定於91年7月29日終止勞動契約，已如前述，被告於91年2月8日對原告為上開停職停薪處分，原告於91年7月19日方發上開存證信函，並於91年7月29日為終止系爭勞動契約之意思表示，雖已逾勞動基準法第14條第2項規定之30日期間，惟原告於本件訴訟程序中，已經主張其係以被告停職停薪為由終止系爭勞動契約，而我國勞動基準法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需雇主具備勞動基準法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，即勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可」，而進一步認為勞工有依勞動基準法第14條規定終止勞動契約即可，至終止當時未具體說明終止事由，或有漏未主張之具體事由，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可主張，故依



上開實務見解，本件勞方A以存證信函向雇主為終止勞動契約意思表示時，並無列明具體事由，而僅表示雇主係違反勞動基準法第14條第6款「雇主違反勞工法令」，其終止勞動契約仍屬合法。

四、本件勞方A於105年3月1日起已受僱於甲公司，每月領取薪資36,000元時，已知悉甲公司以最低工資為其投保勞健保，其同時主張甲公司有違反勞工退休金條例、勞工保險條例等勞工法令之具體事由終止勞動契約，有無逾勞動基準法第14條第2項，勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起30日內為之規定？

查臺灣高等法院106年勞上易第107號判 認為「就按勞工依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法條第2項定有明文。其立法目的固係為維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。」而最高法院107年度台上字第1987號判決：「上訴人持續未覈實為被上訴人申報勞工保險投保薪資，係違反勞動契約或勞工法令，被上訴人依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，乃正當權利之行使。」亦持相同之見解，故本件勞方A於105年3月1日起已受僱於甲公司，每月領取薪資36,000元時，已知悉甲公司以最低工資為其投保勞健保，惟甲公司為勞方A投保勞健保、提繳勞退既持續中，違法狀態既未停止，



勞方A主張甲公司有違反勞工退休金條例、勞工保險條例等勞工法令之具體事由終止勞動契約，並無逾勞動基準法第14條第2項規定30天之問題。

五、有關勞方如何依勞動基準法第14條規定終止勞動契約部分

按勞方依勞動基準法第14條第1項各款事由終止勞動契約，係無需向雇主預告期間而即時告知即發生效力，其告知之方式並無限制，無論口頭、書面、簡訊、電郵、寄發存證信函均可，只要雇主受到終止勞動契約通知即生效，勞方無需再上班提供勞務（惟需辦理交接或返還僱主之物品如筆電、零用金、貨款、鑰匙、手機等），至寄發存證信函內容依前所述，僅需表明依勞動基準法第14條終止契約即可，而無需表明其具體理由，惟實務上勞方為證明其業已依勞動基準法第14條對雇主為終止契約之通知，均以存證信函方式進行，並向法院證明存證信函有合法送達雇主即可，而不問雇主於收受存證信函後有無閱讀或回函，雖司法機關體恤勞方大多對勞工法令不熟悉，而僅要求有對雇主為終止契約之通知即可，但勞方於寄發存證信函予雇主時，常有：1. 公司名稱錯誤，如雇主設立數家公司而送達無僱傭關係之公司。2. 地址錯誤。3. 公司法定代理人記載錯誤。4. 向雇主或主管預告將寄送存證信函予公司，致雇主有準備而拒收等情形，而發生雇主於法院訴訟時得抗辯並無收受勞方終止勞動契約之存證信函，進而主張勞方連續曠職三天以上，依勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契約而開除勞方，為避免發生憾事，勞方寄發存證信函前，建議先向各勞工機關詢問義務律師，以保障權益。



雇主可否提前終止競業禁止約定而不付補償？

蔡瑞麟律師

案例事實

勞工甲自民國（下同）106年7月15日起受僱於A公司擔任工程師職務，並簽署勞動契約書約定：「

（一）勞工甲自A公司離職後一年內不得為自己或他人，經營或從事與A公司營業相同或相類似或有競爭性之工作，亦不得受僱或受任於與A公司營業相同或類似或有競爭性之公司。違反者，勞工甲應賠償A公司新臺幣（下同）300萬元之違約金。

（二）A公司同意給付勞工甲離職後競業禁止補償金，給付方式如下：

1、A公司於勞工甲任職期間每年所給付勞工甲之股票及紅利，其中一半作為離職後競業禁止補償金。

2、A公司同意自勞工甲離職之日起一年內，按月於每月末日給付勞工甲5萬元競業禁止補償金。」

試附理由回答下列問題：

（一）勞工甲因個人生涯規劃於107年1月1日起自A公司辭職（最後工作日為106年12月31日），A公司於勞工甲任職期間所給付之股票及紅利得否作為離職後競業禁止補償之一部？



(二) A公司於107年2月1日通知勞工甲表示，將自107年3月1日起解除勞工甲離職後之競業禁止義務，勞工甲自斯時起可自由的競業，無須受原約定之拘束，但同時表示自107年3月1日起不再給付甲每個月5萬元之競業禁止補償金。甲認為離職後競業禁止約定不可由A公司任意片面終止，乃起訴請求A公司仍應自107年3月1日起繼續按月給付每個月5萬元競業禁止補償金。甲之起訴主張有無理由？

(三) 另，若勞工甲因被他公司高薪挖角，乃於離職當時即主動給付A公司300萬元違約金，A公司受領甲給付之違約金，但同時聲明甲仍應繼續遵守競業禁止義務。甲則主張給付違約金後即已填補完畢A公司全部之損害，即無須再遵守離職後競業禁止約定，甲此項主張有無理由？

一、問題之提出

上述問題為107年律師高考勞動社會法考題第三題，雖為國家考試之考題，卻為實務上常見之疑問。

本件涉及爭點，主要在於離職後競業禁止約定之法律性質。

勞雇雙方有關離職後禁止競業之約定，邏輯上只有二種可能：

一是作為勞動契約的一部分，視離職後競業禁止為勞動契約一部分的約款；

一是與勞動契約互相關連卻獨立於勞動契約外的另一契約。

前者可稱之為「勞動契約一部說」，後者學說上稱之為「獨立契約說」。

與本題有關之法條，為105年施行之勞動基準法第9條之第1項第4款「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：……。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償」及第2項「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。」。

第（一）小題，似乎直接引用新法第2項即可回答，實則不然。問題前提刻意引用顯然並非工資之「股票」及「紅利」，目的係著重分析「不包括勞工於工作期間所受領之給付」是否限於工作上之對價？或可包括非工資之所謂「恩給性給與」。而此一問題之答案，與視離職後競業禁止約定為勞動契約之一部分或是獨立契約，將有不同。

第（一）小題即須對於離職後競業禁止約定之法律性質表態。而第（二）小題更是直指核心：視為獨立契約者，必可認知補償與競業禁止義務形成對價，且契約無意定或法定事由，不能逕行終止或解除；視為勞動契約一部分，則將陷於雇主指揮監督權、及競業禁止義務既非獨立之契約義務，且為勞工所負擔之義務，則似無理由不使其提前終止。

第（三）小題，採獨立契約說之優勢將更為顯然，既為獨立契約，則給付義務為契約上之原生義務，而違約金為第二次義務，給付違約金，並不能免除第一次給付義務。

二、分析

如前述，勞雇雙方有關離職後競業禁止約定之法律性質，邏輯上有二種可能：

第一、解為勞動契約的一部分，視離職後競業禁止為勞動契約一部分的約款；第二、與勞動契約互相關連卻獨立於勞動契約外的另一契約。

前者學說上稱之為「勞動契約一部說」，後者學說上稱之為「獨立契約說」。

二說最明顯之差異，在於勞動契約一部說，將離職後競業禁止約定視為勞動契約之一部分，其效力即與勞動契約同時發生；獨立契約說，將離職後競業禁止契約視為與勞動契約相關卻獨立



之契約，無論約定於到職時、在職中或離職前，皆以離職作為停止條件。若印證於過往學說上審查離職後競業禁止有效性標準之五標準說、或後來新增、實自五標準說演化而出之勞動基準法第9條之1，即在於對價（補償）。

（一）A公司於勞工甲任職期間所給付之股票及紅利，不得作為勞工甲離職後競業禁止補償之一部。

理由：

依勞動基準法第9條之1第2項規定，「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」。故本題之爭點在於，前揭條文所以「勞工於工作期間所受領之給付」，是否包括非屬工資性質之給付如股票及紅利等。

前揭條文之文義，邏輯上，或有解為狹義說或廣義說二種可能。

狹義說者，勞動工作期間所受領之給付，應屬工資，始符民法上契約給付之文義。於本條文尚未新增施行前，雖亦有實務見解認為在職期間任何給付皆不應視為離職後競業禁止約定之補償，但亦有為數甚夥之實務見解，認為非屬工資之給付，既非工作之對價，即可視為離職後競業禁止約定之補償。

廣義說者，則認勞工於工作期間所受領之「任何給付」，皆不能視為離職後競業禁止約定之對價或補償。例如，勞動部曾於104年10月5日勞動關2字第1040127651號函，訂定「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」，其中第六項第二款第二目規定「雇主於勞工在職期間所給予之一切給付，不得作為或取代前目之補償」。然而若無理論基礎，難以限制雇主不以非屬工資之在職期間之給付作為名目上之「補償」。

將離職後競業禁止約定視為勞動契約的一部分時，在職期間非得解為工資之給付，實難以斷言非為競業禁止之對價或補償。



反之，若將競業禁止約定視為獨立之契約，而於離職時始生效力，則在職期間之任何給付，無論是否可解為工資或所謂恩給性給與，皆無法視為係離職後競業禁止之對價。

理由在於，依勞動契約一部說，競業禁止義務依據既來自勞動契約，則勞動契約內非屬工作對價之給付，何以不能解為將來禁止競業之不作為義務之補償？反之，依獨立契約說，競業禁止契約之效力既於離職時始發生效力，則於勞動契約生效期間之任何給付，皆不得作為勞工負擔競業禁止義務之對價或補償。

上述二說，立法真意即為廣義說。欲採廣義說，必以獨立契約說作為理論基礎。換言之，須將離職後競業禁止約定，視為與勞動契約相關卻獨立之契約，而以離職作為該契約之停止條件。

因工作期間是否離職尚未能確定（例如勞工死亡，即離職此一停止條件即確定不發生），故在職期間任何給付、無論是否得解為工資或所謂恩給性給付，皆不能視為勞工負擔離職後競業禁止義務之補償。

（二）甲起訴起訴請求A公司仍應自107年3月1日起繼續按月給付每個月5萬元競業禁止補償金，為有理由。

理由：

1. 勞動契約一部說：

若採勞動契約一部說，勞工負擔競業禁止義務，係雇主為避免自己之營業秘密，因勞工至競爭對手處工作而提高洩密之可能，使勞工自由工作權受限制，對此限制即有補償之必要。所謂「補償」二字，意涉曖昧。曖昧之由來，正在於將離職後競業禁止義務，視為勞動契約之一部分時，其義務與其他工作上之義務，頗難區別。是以過往，曾有實務見解，誤以「保密津貼」或「主管津貼」或「股票、紅利」可視為補償。而補償，難以逕解為「對價」。



是以，以勞動契約一部說為前提，若雇主或因營業項目變動或其他因素，而無限制勞工競業之必要時，雇主基於勞動契約上之雇主指揮監督權，似可逕行解除限制使勞工回復全然之自由工作權，既係解除勞工之就業限制回復自由，似無不使雇主行使之必要。

更進一步言之，既然勞工不再須負競業義務，則使雇主不再須負補償義務，似為理所當然。

2. 獨立契約說：

獨立契約說認為，離職後競業禁止義務，其效力既於勞動契約終止後始發生，應視離職後競業禁止約定為勞動契約外之獨立契約，除在職期間之任何給付皆不得視為勞工負擔離職後競業禁止之補償外，雙方約定離職後給付之補償，應為勞工負擔競業禁止義務之對價。此一對價，須與勞工負擔之義務形成對價上之平衡。

離職後競業禁止契約既為一有償之雙務契約，任何一方欲解約或終止契約，若無合意，必有法律上之規定始得為之。依題意，雇主似無法定之終止或解除權事由，可解除或終止契約，則勞工依契約向雇主請求依約給付每月五萬元之補償，自屬合法。

（三）甲主張已給付違約金，無須再遵守離職後競業禁止約定為無理由。

理由：

無論依勞動契約一部說或獨立契約說，以離職後競業禁止約定有效為前提，甲須依約履行禁止競業之不作為義務。即令勞工給付違約金，亦不因此而免除其競業禁止義務。

此於獨立契約說中，更可見其應然。

將離職後競業禁止約定視為獨立契約，補償與競業禁止義務形成對價，而不與違約金形成對價。違約金區別為損害賠償總額



預定與懲罰性違約金，無論何種，所相對者，並非契約上之第一次給付義務，而係債務不履行後之第二次給付義務。而給付違約金，並不能免除契約上之給付義務，以競業禁止契約而言，給付違約金，並不能因此免除甲之競業禁止義務。甲仍有遵守離職後競業禁止之義務，而前雇主亦可依原離職後競業禁止契約，令甲禁止至競爭對手處工作。



107年/勞資爭議類型化



個・案・選・輯

15

輯 2

勞動條件約定及保護

- 未定期限勞資會議同意效力之評析 周兆昱 副教授
- 醫院可以用負時數抵護理人員的加班工時嗎？
—兼談勞基法調整工作時間之規定程序與限度 李瑞敏 律師
- 勞基法第32條之1之加班費換補休之客體為何 鄧力瑋 調解人
- 勞工之國定假日可否調移？ 陳業鑫 律師
- 勞工「值班」抑或「加班」之工作時間認定爭議 張詠善 律師



未訂期限勞資會議同意效力之評析

周兆昱副教授

一、個案事實

甲縣政府於106年2月初派員至乙公司位於甲縣之丙分公司進行勞動條件檢查，發現丙分公司未依勞動基準法（下稱勞基法）之規定經工會同意，即逕行指派女性勞工於夜間工作，並有使勞工延長工作時間之事實，故而於106年3月21日以乙公司違反勞基法第32條及第49條之規定為由，裁處該公司新台幣4萬元之罰鍰。乙公司認為其已依據勞基法第32條及第49條之規定，取得丙分公司所屬勞資會議之同意，故而應已取得合法指派女性勞工於夜間工作或使勞工延長工作時間之權利，甲之裁罰係為違法。乙依法提起訴願但被勞動部駁回，乙因此向管轄地方法院起訴，請求撤銷原處分。

二、相關法令規定

※勞基法第30條第2項本文，「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。」



※勞基法第30條第3項本文，「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。」

※勞基法第32條第2項，「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」

※勞基法第30條之1第1項，「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。」

三、法律爭點

如上所述，依現行勞基法之規定，雇主如欲於事業單位內實施變形工作時間、延長勞工工作時間或使女性勞工於夜間工作，必須取得工會同意；事業單位「無工會」者，方可由勞資會議之同意代替此一法定程序。然則，不論是勞基法本文或其施行細則乃至勞資會議實施辦法，均未就勞資會議決議之「有效期限」有所規範，以致過去曾經出現，勞資會議只要作成一次同意延長勞工工作時間之決議，即可「永久有效」之爭議。此爭議係因前行政院勞工委員會（下稱前勞委會，現改制為勞動部）曾經發布一則函釋表示，「事業單位勞工如未組織工會，雇主認有依前開各條規定辦理之必要者，於徵詢勞資會議同意時，勞資會議就同意



權其得併附期限。倘勞資會議同意雇主前開事項附有期限，嗣後，原同意期限（日）屆期前，事業單位勞工組織工會，其原同意期限（日）屆期後，雇主欲續予辦理者，應徵得工會同意；惟若勞資會議同意時未併附期限者，允認已完備前開法定程序。嗣後，事業單位勞工縱已組織工會，雇主就前開各事項得免再徵得工會同意。」（前勞委會101年11月14日勞動2字第1010088029號函）。亦即，只要雇主於企業工會成立前即取得勞資會議同意得實施變工作時間等事項，且該同意未附期限時，縱令該事業單位於日後成立企業工會，工會對於此等事項亦無同意權。

雖然引發爭議之上揭前勞委會函釋，業已由勞動部於107年6月21日以勞動條3字第1070130884號函停止適用，惟相關爭議尚未完全落幕。易言之，未附期限勞資會議同意是否永久有效乃至其與工會同意權間何者效力優先之爭議，仍有進一步探討之必要，以下詳述之。

四、實務意見

（一）勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函

一、查勞動基準法（以下簡稱本法）第30條、第30條之1、第32條、第34條、第36條及第49條規定，雇主擬實施「彈性工時」、「延長工作時間」、「輪班換班間距」、「例假七休一調整規定」或「女性夜間工作」等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：

（一）事業單位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應經廠場工會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應經事業單位工會之同意。（二）事業單位無工會者，擬實施前開事項應經勞資會議同意；各事業場所分別舉辦勞資會議



者，事業場所勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。另，雇主於徵詢勞資會議同意時，勞資會議就其同意權得併附期限，倘勞資會議同意雇主前開事項附有期限者，嗣於原同意期限屆期前，事業單位勞工組織工會，其原同意期限屆期後，雇主欲續予辦理前開事項，應徵得工會同意；若勞資會議同意雇主前開事項未併附期限者，允認完備前開法定程序。（三）事業單位依規定徵得工會或勞資會議之同意後，工會或勞資會議代表如希就原同意事項再行討論，仍可隨時提出再與雇主進行協商¹。

二、復查本法91年12月25日修正條文公布施行前，無工會組織之事業單位欲依本法第 30 條之1 規定辦理者，應徵得全體事業單位受僱勞工半數以上同意；無工會組織之事業單位分支機構欲分別實施者，應徵得該分支機構之受僱勞工半數以上同意。本法91年12月25日修正條文公布施行後，事業單位原已依上開修正前規定辦理者，仍屬適法。惟事業單位嗣後如因勞工到、離職或事業單位擴充而變動，致原同意人數未足半數以上，應自未有勞工半數以上同意之日，依上開條文修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意。（下略）

（二）法院判決

1、苗栗地方法院107年8月2日106年度簡字第25號行政訴訟判決要旨

（1）為保障勞工權益，確保勞資雙方交涉談判能力之對等，藉由工會組織行使勞動團結權及協商權，確可獲得法律制度較充足之保障，且工會除得聯合會員就勞動條件及會員福利事項與雇主協商，締結團體協約外，如協議不成發生勞資爭議時，尚得依法定程序宣告罷工，以達維持或改善勞動條件之目的。至於依勞資會議實施辦法第3條及第13條規定，由勞資雙方同數代表組成之

1. 底線為筆者自行加註，下同。



勞資會議，雖亦可就勞動條件為討論，惟勞方代表僅占勞資會議人數之一半，且雇主如有不當勞動行為時，亦無勞資爭議裁決及制裁相關規定，兩相比較結果顯示，於我國勞動法制架構下，勞工團體經由集體協商形成集體勞資關係之勞工團結權表現方式，工會組織之勞工團體自主性應較優於勞資會議之勞方代表自主性。是故，立法者對於法定手段之選擇，乃優先選擇由工會與雇主進行協商，如無工會時，再由勞資會議為之，以落實勞工權益之保障。因此，勞基法第32條第1項及第49條第1項但書乃明文規定延長工時及女工深夜時間工作等勞動關係事項，雇主應取得工會同意，如事業單位無工會時，方得以取得次順位勞資會議之同意後為之。

（2）衡酌立法者對於勞動法制之規範設計，已考量勞工自主權必須立基於勞工團結權之架構下，始有實現之可能，而其設想兩種不同組織類型之勞工團體，一為全部會員均為勞工之工會組織，一為一半成員為勞工之勞資會議勞方代表，且斟酌勞工團體組織自主性強弱之差異性，而設定其與對勞動條件具有決定權限之雇主進行交涉談判之先後順序。是依此觀之，上揭條文所稱之「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」，依其文義、體系及目的解釋，自係指雇主如有必要延長工時或使女工於深夜時間工作之營運需求，應經廠場工會或事業單位工會之同意，如事業單位無事業單位工會，亦無所屬事業場所之廠場工會時，方得以次順位之勞資會議同意為之，以發揮工會應有之功能。從而，在原告及所屬分公司於原告公司工會成立之後，即應由工會同意，已不得再適用經勞資會議同意延長工時及女性夜間工作。

2、最高法院105年4月14日105年度判字第165號判決

（1）勞動基準法民國91年12月25日修正條文公布施行後，第



30條第2項、第3項、第30條之1第1項、第32條及第49條，有關雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之規定，係指（一）事業單位有個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工會之同意；各該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同意。（二）事業單位之分支單位實施者，其有工會之分會，且該分會業經工會之許可得單獨對外為意思表示者，經該分會之同意即可。（三）事業單位之分支機構分別舉辦勞資會議者，分支機構勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。」亦經勞委會92年7月16日勞動二字第0920040600號函釋在案，該令釋係勞委會基於勞動主管機關之職權就勞動基準法91年12月25日修正條文公布施行後，第30條第2項、第3項、第30條之1第1項、第32條及第49條等規定所為之釋示，依司法院釋字第287號解釋意旨，應自法規生效日起發生效力。

（2）本件被上訴人有個別不同分公司，且被上訴人宜蘭分公司並無工會等情，為兩造所不爭執，則依勞委會92年7月16日勞動二字第0920040600號函釋，後半段之函釋意旨，被上訴人宜蘭分公司既無工會，其經勞資會議同意變形工時制度，應屬合於勞動基準法第30條之1第1項之規定。上訴人主張被上訴人企業工會102年11月27日家○工字第1021127001號函表示：「二、本會於100年5月1日成立，業於101年7月26日召開會員大會，否決家○股份有限公司實施4週變形工時及調移國定假日19天。」故被上訴人宜蘭分公司於103年3月26日之勞資會議同意尚不符合勞動基準法第30條之1第1項原則應經工會同意，無工會始經勞資會議同意之規定云云，尚無足採。

五、結論

按過長工作時間可能造成勞工身心疲憊影響其健康已是公



認事實，因此勞基法中對於勞工之工作時間限制訂定明確之規定，藉此避免勞工過勞。勞基法工作時間上限之規範與維持個別勞工之身體健康、國家整體勞動力之永續利用息息相關，除了不能任由雇主單方變更，亦不宜交由個別勞工與自行雇主就此進行協商。故而，勞基法明定雇主如欲實施變形工作時間、延長勞工工作時間或使女性勞工於夜間工作等事項，均應取得工會之同意，希望經由勞工之集體力量來把守勞工之健康。此同意權僅於企業內無工會時，始得交由力量較為有限之勞資會議代為行使。易言之，勞資會議之「同意」，不過是企業內無工會時之暫時性措施，不能以此永久代替工會之同意權，始合乎勞基法之立法精神。

以往因為國內工會組織率長期偏低，因此由勞資會議之同意作為實施上述勞基法工作時間例外規定之情況非常普遍，惟不能因此倒果為因，謂事業單位得以勞資會議之同意代替工會同意權之行使。勞動部為導正前勞委會函釋所造成之誤解，業已發布上揭107年6月21日勞動條3字第1070130884號函取代，並強調「事業單位依規定徵得工會或勞資會議之同意後，工會或勞資會議代表如希就原同意事項再行討論，仍可隨時提出再與雇主進行協商」。筆者以為，此勞動部107年函釋符合工會同意權應優先於勞資會議之勞基法規定暨立法精神，值得肯定。至於行政法院判決見解固然迄未一致，惟上述最高行政法院所引用前勞委會函釋僅在解釋，「事業單位勞資會議與分支機構勞資會議」決議之優先順序，並無表示分支機構勞資會議同意得優先於企業工會之意旨，法院援引作為判決理由實不恰當。再者，以此類爭議行政法院判決中均高度倚重勞動部函釋之情況觀之，勞動部既已發布最新函釋，強調工會得隨時就延長工作時間等事項與雇主協商，爾後法院捨棄前勞委會之舊函釋，改為參照最新函釋作成判決亦將不會令人意外。



綜上所述，本文仍建議事業單位如遇企業工會要求就實施變形工作時間、延長勞工工作時間或使女性勞工於夜間工作等事項進行協商時，宜遵循勞動部107年最新函釋所示，以符合團體協約法第6條要求之誠實信用方法進行協商，以免同時違反勞基法及團體協約法之規定而雙重受罰。





醫院可以用負時數抵護理人員的加班工時嗎？

—兼談勞基法調整工作時間之規定程序與限度

李瑞敏律師

一、案情摘要

小麗的工作是醫院護理人員，在醫院工作已經有兩、三年了，但醫院總是用每個月工作時數來計算工時，有時候沒有病床或病人時，還會叫他們提早下班，但要扣時數，醫院甚至經常在每月下旬時提醒當月份還有負時數，要求小麗加班補回負時數，若無法加班補回負時數，甚至還要小麗用特休假來抵或是要用薪資追扣補回¹。小麗看到最近勞基法的修正有一例一休、特休、也有加班換補休，可一直不清楚護理人員有加班費或補休的權利嗎？醫院可以這樣要求用加班或用假或用錢補回負時數嗎？

二、案例爭議與所涉法令

按勞基法第30條第1項規定：「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。」；相對於母法對正常工

1. <https://tw.news.yahoo.com/濫用-負時數-醫院遭爆違法-潛規則-051500600.html>。



作時間之定義，施行細則第20-1條：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」則明定延長工時（即加班）之內涵。除了正常工時、延長工時（即加班）外，勞基法並無所謂負時數、工時帳戶制²之規範。

是以，依據勞基法施行細則第7條規定，勞動契約本應明訂工作開始與終止之時間，例如每日九點上班、下午六點半下班（正常工時八小時、另有一個半小時休息時間），假設在約定的工作時間內提早下班，依據勞動力無法存儲之概念，充其量僅能解釋為雇主放棄該段時間受領勞務之權利，無法以負時數概念、記點而要求勞工返還時數。相對應條文規範為民法第487條本文：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」，立法理由則為：「謹按僱用人怠於領受受僱人所服勞務，與受僱人無故不為服務不同，故無論受僱人已否服畢，應以已為服務論，均應有請求報酬之權。」。簡言之，如雇主認為今日病人較少、客戶較少而無須勞工提供勞務八小時者，此為雇主自行放棄受領勞工提供勞務之利益，基於勞動力無法存儲，不能事後叫勞工補服勞務，且雇主仍應正常給付工資。不過，新勞基法第32-1條明定加班得換補休，如勞工加班後，依據勞工自由意願選擇而換取補休時數，則為法所允許者，然在此前提下，因為

2.<http://www.eventsinfocus.org/issues/1898>

工時帳戶制為德國法制運作之工時制度，把勞工的超時工作時數先存起來，後續可以「花用」（使用），同樣地，基此存戶、存款概念，如有工作未達每日正常工時時數者，即會有負時數概念。德國施行工時帳戶制有其一定要件，例如德國有具談判實力的工會、運作前提仍是不得損及勞方身體健康等。台灣目前並未採取工時帳戶制，為此所謂負時數一說，不僅於法無據，更是明顯違法。



勞工先加班、後換補休，故也不會有所謂負時數概念之可能；更況，現行勞基法第32-1條明定補休未休完應發給延長工時工資（加班費），並無損及勞工權益。

另勞基法第30條、30-1條固有規範彈性（變形）工時³，但須注意者，勞基法之工時規範與計算係以週為單位⁴；此可再對照勞基法第36條第1項規定：「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。」，故勞基法之正常工時規範係以週為單位，如事業單位欲以月為單位計算，仍應注意不能牴觸勞基法。依據勞基法第30-1條以及行政院勞工委員會86年12月8日台86勞動二字第○五三○五九號函，醫療保健服務業可適用四週彈性（變形）工時，但仍應依法經勞資會議或工會同意，並依據勞基法施行細則第20條規定公告。

小結：在工時規範上，如採取彈性（變形）工時制度，可在法令規範內調整每日正常工時時數，同時依據現行勞基法第32-1條規定，加班可換補休，此為法令規範下的工時彈性。除此之外，台灣並未採取德國工時帳戶制，在法令規範下，並無負時數、要求勞工先下班後而另日補作之可能。

附帶提及，出勤日與例假、休息日調整部分，鑒於勞基法第36條第1項明定七日內兩日休息，一日為例假、另一日為休息日，故例、休、工作日安排，由勞資雙方自行協議即可，惟不得連續

3.彈性工時又稱變形工時，即指勞基法第30條第2項所規定之二週變形、30條第3項所規定之八週變形，以及勞基法第30-1條所規定之四週變形。變形工時總時數與例休總天數並無增加，而僅係在二週、四週與八週區間內調整而已。

4.按工時規範係以週為單位，不過延長工時之時數上限，依據勞基法第32條第2項定則係以月為計算單位，原則上每月加班時數不得超過46小時，如適用勞基法第32條第2項但書規定得以三個月為單位勾支調整，惟調整後三個月加班總時數不變且單位加班時數不得超過54小時。



工作超過六日⁵（即第七日為例假、除非天災事變突發狀況外，依法必須使勞工停止工作）。

至若工作日與國定假日調整：鑒於勞工尚有12日得國定假日，如雇主欲與勞工協商將工作日與國定假日互為調整，依據勞動部104年04月23日勞動條1字第1040130697號函釋：「勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。」、「至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。」，其要件必須是勞工個人同意（如以書面最佳）、且必須「確明」調整後工作日與休假日之日期⁶。

三、個案解析

如勞工小麗先為延長工時、先加班，則依據現行勞基法第32-1條規定，於加班後，可依勞工自由意願選擇補休，若補休期限屆至或契約終止而致補休未能休畢，雇主亦應換回、以法定加班費標準向勞工為給付。但若雇主要求勞工休息，諸如案例所舉、醫院以病人較少或業務量較少為由減少勞工當日工作時數，則現行法規範下，此為雇主放棄受領勞務之權利，不得以負時數方式要求勞工日後補服勞務。是以，若10月上旬有數日，醫院要求小麗提早下班、工時未達八小時者，則當月下旬若有加班，小

5.例外情形請參勞基法第36條第4、5項規定。

6.此請參台北高等行政法院105年簡上字第200號判決即認為必須勞工明確同意才能調換工作日與國定假日，不過前揭法院判決似有將勞基法84-1條與國定假日調整混用之情。



麗依法仍有權要求雇主給付加班費或換取補休時數，醫院不能以上半月的負時數要求折抵，否則仍有未依法給付加班費之違法，不僅勞工得訴請給付加班費，行政主管機關亦得就雇主違法部分予以裁罰。

至若醫院得否要求勞工小麗用特休假來抵負時數？業如前述，在目前法令下，並無負時數概念，如雇主要求勞工提早下班，此為雇主放棄受領勞務之權利，仍應照常給付勞工工資，此提早下班時數不應逕從勞工特休時數抵扣。基於勞基法第38條明定特休為勞工指定、勞工行使，雇主並無權逕自動用或抵扣，勞工也應拒絕以自己特休填抵提早下班時數。最後，醫院得否要求勞工以薪資追扣方式補回負時數？業如前述，依民法第487條本文規定，雇主放棄受領勞務、受領勞務遲延，勞工並無補服勞務之義務且雇主仍應正常給付工資，且再依勞基法第22條規定工資應全額給付，雇主不能以扣薪方式補回負時數，否則即有違勞基法第22條規定。

附帶說明者，小麗為護理人員，醫院有可能實施四周變形工時，惟依據勞基法第30-1條規定，必須要經過勞資會議或工會同意，且依據施行細則第20條規定必須公告；而實施四周變形，四週之正常工時總數不變、不會增加，例休總天數也不會減少，同樣地，也不會有負時數出現。最後，因小麗為護理人員，例假、休息日未必在星期六或日，得由勞資雙方協商調整，惟不得連續工作超過六日；國定假日部分亦同，如因照顧病患而須調整出勤日與國定假日，依據勞動部104年04月23日勞動條1字第1040130697號函釋，必須徵得勞工個人同意且必須確明調移後之休假日期，以免勞工權益受損。



勞動基準法第32條之1之 加班費換補休之客體為何

鄧力瑋調解人

一、個案摘要

甲受僱於乙公司，約定月薪為3萬6,000元，約定工作時間為每週一至五，上午8時至下午5時，中午12時至下午1時為休息時間，每週日為例假，每週六為休息日。

甲受乙之指示，分別於下列時間加班：

1. 107年4月5日（清明節）上午8時至下午6時間。
2. 107年4月6日（六）下午1時至5時間。
3. 107年4月18日（三）下午5時至7時間。

試問上開加班是否均能經勞、資雙方於加班後合意以加班費換補休方式行之？

二、處理過與結果

（一）勞方主張

系爭加班並非均屬勞動基準法第32條之1得以補休替代之客體，故僅107年4月6日（六）下午1時至5時間及同月18日下午5時至7時間之加班得於加班後合意以加班費換補休方式行之。

（二）資方主張



系爭加班費換補休於勞動基準法第32條之1即為中央主管機關所承認，其本無加班類型之限制，自不應立法而限縮。

（三）處理結果

1. 下列加班得依勞動基準法第32條之1之規定，於加班後合意以加班費換補休方式行之：

（1）107年4月5日（清明節）下午5時至下午6時間（休假日工作逾8小時之部分）。

（2）107年4月6日（六）下午1時至5時間（休息日加班）。

（3）107年4月18日（三）下午5時至7時間（平日）。

2. 下列加班得依行政院勞工委員會87年08月31日（87）台勞動二字第037426號函，於加班後合意以加班費換補休方式行之；但無勞動基準法施行細則第22條之2之保障：

107年4月5日（清明節）上午8時至下午5時間（休假日未逾8小時之部分）。

三、爭議事項與相關法令

（一）相關法令

● 司法院大法官會議釋字第185號解釋文：

司法院解釋憲法，並有統一解釋法律及命令之權，為憲法第七十八條所明定，其所為之解釋，自有拘束全國各機關及人民之效力，各機關處理有關事項，應依解釋意旨為之，違背解釋之判例，當然失其效力。確定終局裁判所適用之法律或命令，或其適用法律、命令所表示之見解，經本院依人民聲請解釋認為與憲法意旨不符，其受不利確定終局裁判者，得以該解釋為再審或非常上訴之理由，已非法律見解歧異問題。行政法院六十二年判字第六一〇號判例，與此不合部分應不予援用。

● 司法院大法官會議釋字第726號解釋理由書第三段：



憲法第十五條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」第一百五十三條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。（第一項）婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。（第二項）」基於上開意旨，本法乃以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準。雇主固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行約定勞動條件，但仍不得低於本法所定之最低標準（本院釋字第四九四號、第五七八號解釋參照）。衡酌本法之立法目的並考量其規範體例，除就勞動關係所涉及之相關事項規定外，尚課予雇主一定作為及不作為義務，於違反特定義務時亦有相關罰則，賦予一定之公法效果，其規範具有強制之性質，以實現保護勞工之目的（本法第一條規定參照）。而工作時間、例假、休假、女性夜間工作（下稱工作時間等事項）乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，故透過本法第三十條等規定予以規範，並以此標準作為法律保障之最低限度，除本法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。

●勞動基準法第24條之規定：

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。

●勞動基準法第24條第3項之規定（現已刪除）：

前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

●勞動基準法第32條之規定：

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工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，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

●勞動基準法第32條之1之規定：

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，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。



前項之補休，其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，依違反第二十四條規定論處。

●勞動基準法第40條之規定：

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

●勞動基準法施行細則第20條之1之規定：

本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：

一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。

二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

●勞動基準法施行細則第22條之2之規定：

本法第三十二條之一所定補休，應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。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：

一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。

二、契約終止：依第九條規定發給。勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

●勞動基準法施行細則第24條之2之規定：

本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：



一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。

二、書面通知，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

●行政院勞工委員會76年09月25日（76）台勞動字第1742號函：

一、勞動基準法第三十六條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」，此項例假依該法規定，事業單位如非因同法第四十條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。

二、事業單位違反上開法令規定，除應依法處理並督責改進外，如勞工已有於例假日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給。

●行政院勞工委員會83年02月21日台八十三勞動一字第102498號函：

勞動基準法第三十九條及第四十條規定，勞工於假日工作時，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指當日工資照給外，再加發一日工資。此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第三十二條延長每日工資應依第二十四條按平日每小時工資額加或加倍發給工資之規定不同。

●行政院勞工委員會87年08月31日（87）台勞動二字第037426號函：

查勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給，至於勞工應否於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜。勞工於休假工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。

●行政院勞工委員會89年10月21日（89）台勞動二字第0041535號



函：

二、事業單位若因天災、事變或突發事件，依該法第四十條規定停止勞工假期時，該日工作時數應不受同法第三十二條第一項及第二項所定每日及每月延長工時時數之限制。若依同法第三十九條規定，經徵得勞工同意於休假日（第三十七條之休假及第三十八條之特別休假）工作者，該日工作於正常工作時間以內者，其工作之時數不得計入同法第三十二條第一、二項所稱之每月延長工作總時數內，若該日工作超過正常工作時間者，則該超過正常工時之時數，仍應受同法第三十二條所定每日延長工時時數之限制，並應計入該條所定每月延長工時時數之內。另，若非因同法第四十條原因而停止勞工該法第三十六條所定之例假者，已屬違法，而該日工作時數仍應計入同法第三十二條第一、二項所定之每月延長工時時數內。

●行政院勞工委員會91年03月06日勞動二字第0910010425號令：

事業單位如非因勞動基準法第四十條所列天災、事變或突發事件等法定原因，而使勞工於該法第三十六條之例假日工作，自屬違法。惟如勞工已有於例假日出勤之事實，其工作時間未超過八小時之部分，不計入該法第三十二條第一項、第二項所定之每月延長工時總時數內；如超過八小時之部分，則應計入。

●行政院勞工委員98年5月1日勞動2字第0980011211號函（依據勞動部民國107年2月23日勞動條2字第1070130229號函，自民國107年3月1日停止適用。）：

二、查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第24條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間「後」，如同意選擇



補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。勞雇雙方如就該等延時工資之請求權是否業經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證。

●勞動部106年05月03日勞動條2字第1060130937號函（依據勞動部民國107年2月23日勞動條2字第1070130229號函，自民國107年3月1日停止適用。）：

一、查雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第36條所定休息日出勤工作後，應依勞動基準法第24條第2項及第3項規定給付休息日出勤工資，此為勞動基準法課予雇主之法定義務。

二、至勞工於休息日出勤工作「後」，如欲選擇補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應在不損及勞工權益及不影響雇主人力因應之前提下，就補休標準、補休期限及屆期末休完之時數如何處置等事項，妥為約定。

三、勞工於休息日出勤工作後，如未有選擇補休之意思表示，雇主仍應依法給付休息日出勤工資。凡雇主片面規定勞工於休息日出勤工作後僅能選擇補休，即不符勞動基準法規定。至勞雇雙方如就休息日出勤工資之請求權有所爭議，應由雇主負舉證責任。

（二）雙方不爭執之事項

1. 甲之約定工資及工作時間。

2. 甲受乙之指示，分別於下列時間加班：107年4月5日（清明節）上午8時至下午6時間、同月6日（六）下午1時至5時間、同月15日（日）下午1時至5時間及同月18日（三）下午5時至7時間。

（三）雙方爭執之事項

1. 上開加班尚可區分如下，是否均得以加班費換補休？



(1) 延長工作時間（勞動基準法第32條第1項及第2項之規定）。

(2) 休假出勤（勞動基準法第39條之規定）。

(3) 休息日出勤（勞動基準法第39條之規定）。

(4) 例假出勤（勞動基準法第40條之規定、行政院勞工委員會76年09月25日（76）台勞動字第1742號函及89年10月21日（89）台勞動二字第0041535號函）。

四、個案評析

（一）「加班費」僅日常生活之口語，並非法律用語，其對應到勞動基準法中，尚可區辨如下：

1. 延長工作時間（勞動基準法第32條第1項及第2項之規定）

按勞動基準法施行細則第20條之1之規定，有三種情形：

(1) 每日工作時間超過八小時之部分。

(2) 每週工作總時數超過四十小時之部分。

(3) 於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

2. 休假出勤（勞動基準法第39條之規定中段及後段）

雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

3. 休息日出勤（勞動基準法第36條第2項之規定）

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。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。

4. 例假出勤（勞動基準法第40條第1項之規定、行政院勞工委員會76年09月25日（76）台勞動字第1742號函及89年10月21日（89）台勞動二字第0041535號函）



(1) 依勞動基準法第40條第1項之規定，合法之例假出勤，須因「天災」、「事變」或「突發事件」，而有「停止假期之必要」，方得為之。

(2) 依行政院勞工委員會76年09月25日（76）台勞動字第1742號函及89年10月21日（89）台勞動二字第0041535號函，違法之例假出勤，不符勞動基準法第40條第1項之規定，卻使勞工出勤。

（二）勞動基準法第32條之1之加班費換補休之客體為何？

1. 勞動基準法第32條之1第1項之規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，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。」。

2. 是以，自上開規定不難看出，僅有下列二種情況的加班費可換補休：

(1) 依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間者。

(2) 使勞工於第三十六條所定休息日工作者。

（三）休假、例假出勤，是否屬於勞動基準法第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間之範疇？（為免內容過於複雜，本文不討論變形工時後之情況）

1. 休假出勤

(1) 休假出勤時間於8小時以內者，非屬上開使勞工延長工作時間之範疇：

依同法第三十九條規定，經徵得勞工同意於休假日（第三十七條之休假及第三十八條之特別休假）工作者，該日工作於正常工作時間以內者，其工作之時數不得計入同法第三十二條第一、



二項所稱之每月延長工作總時數內。（行政院勞工委員會89年10月21日（89）台勞動二字第0041535號函參照）

（2）休假出勤時間逾8小時者，則屬上開使勞工延長工作時間之範疇：

若該日工作超過正常工作時間者，則該超過正常工時之時數，仍應受同法第三十二條所定每日延長工時時數之限制，並應計入該條所定每月延長工時時數之內。（行政院勞工委員會89年10月21日（89）台勞動二字第0041535號函參照）

2. 例假出勤

（1）合法例假出勤：

事業單位若因天災、事變或突發事件，依該法第四十條規定停止勞工假期時，該日工作時數應不受同法第三十二條第一項及第二項所定每日及每月延長工時時數之限制。（行政院勞工委員會89年10月21日（89）台勞動二字第0041535號函參照）

（2）違法例假出勤，中央主管機關見解歧異：

A. 行政院勞工委員會89年10月21日（89）台勞動二字第0041535號函（未區分出勤是否逾8小時，均屬上開使勞工延長工作時間）：

若非因同法第四十條原因而停止勞工該法第三十六條所定之例假者，已屬違法，而該日工作時數仍應計入同法第三十二條第一、二項所定之每月延長工時時數內。

B. 行政院勞工委員會91年03月06日勞動二字第0910010425號令（僅出勤逾8小時之部分，屬上開使勞工延長工作時間）：

事業單位如非因勞動基準法第四十條所列天災、事變或突發事件等法定原因，而使勞工於該法第三十六條之例假日工作，自屬違法。惟如勞工已有於例假日出勤之事實，其工作時間未超過八小時之部分，不計入該法第三十二條第一項、第二項所定之每月延長工時總時數內；如超過八小時之部分，則應計入。



上開二函釋內容固相扞格，仍基於「後法優於前法原則」，應以後函（即「行政院勞工委員會91年03月06日勞動二字第0910010425號令」）見解為準。

（四）是以，參酌歷來中央主管機關之函釋，各種「加班」是否屬「勞動基準法第32條第1項及第2項之規定」，製表如下：

類 型	約 定 出勤日	休息日	國 假 定 日	特 休 別 假	合法例 假加班	違法例 假加班
正常工作時間 （8小時內）	—	✓	×	×	×	×
延長工作間 （逾8小時）	✓	✓	✓	✓	✓	✓

（五）不屬勞動基準法第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間者，是否即不得以加班費換補休？

（1）司法院大法官會議釋字第185號解釋指明，司法院所為之解釋，自有拘束全國各機關及人民之效力，各機關處理有關事項，應依解釋意旨為之。

（2）司法院大法官會議釋字第726號解釋理由書第三段末：

…工作時間、例假、休假、女性夜間工作（下稱工作時間等事項）乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，故



透過本法第三十條等規定予以規範，並以此標準作為法律保障之最低限度，除本法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。

(3) 本次修法後，原准允加班換補休之「行政院勞工委員98年5月1日勞動 2字第0980011211號函」及「勞動部106年05月03日勞動條2字第1060130937號函」均以「勞動部民國107年2月23日勞動條2字第1070130229號函」，自民國107年3月1日停止適用。

(4) 又，本次修法復刪除勞動基準法第24條第3項之規定，休息日出勤之工資改依實際工作時數，核實計算，不再採行之前以每4小時為一單位之立法；然，休假及例假出勤者，不論勞工於是日出勤是否達8小時，因系爭假日無法再充分運用之故，雇主均應一律加1日工資（行政院勞工委員會83年02月21日台八十三勞動一字第102498號函參照），此亦與按實際工作時數計算補休之規定相扞格。

(5) 是以，基於例示其一排他之法理及釋字第726號解釋理由書之意旨，凡非勞動基準法第32條之1之規定列舉範疇者，均應解為不得以加班費換補休。

(6) 然而，行政院勞工委員會87年08月31日（87）台勞動二字第037426號函並未隨本次修正而廢止，其仍為有效之函釋；此固有與釋字第726號解釋理由書意旨相悖之問題，惟有關補休時數之計算、補休順序、補休期間及補休期間屆滿未能補休完畢應如何處理等相關問題，仍應參酌上開規定之修法精神，以保障勞工之權益。

（六）結論：

上開加班，縱不適用勞動基準法第32條之1之規定者，仍得依過往函釋，於加班後合意以加班費換補休方式行之；但此種情形，即無同法施行細則第22條之2之規定，有關補休時數之計算、



補休順序、補休期間及補休期間屆滿未能補休完畢應如何處理等相關保障。

另，上開行政院勞工委員會87年08月31日（87）台勞動二字第037426號函，於大法官作成釋字第726號解釋後，復與其解釋理由書意旨相悖，應檢討改進。

依現行勞動部之實務見解，本案加班所得之加班費，均得於於加班後，以換補休之方式行之，惟依據各有不同：

1. 下列加班得依勞動基準法第32條之1之規定，於加班後合意以加班費換補休方式行之：

（1）107年4月5日（清明節）下午5時至下午6時間（休假日工作逾8小時之部分）。

（2）107年4月6日（六）下午1時至5時間（休息日加班）。

（3）107年4月18日（三）下午5時至7時間（平日）。

2. 下列加班得依行政院勞工委員會87年08月31日（87）台勞動二字第037426號函，於加班後合意以加班費換補休方式行之；但無勞動基準法施行細則第22條之2之適用，惟有關補休時數之計算、補休順序、補休期間及補休期間屆滿未能補休完畢應如何處理等相關問題，仍應參酌上開規定之修法精神，以保障勞工之權益：

107年4月5日（清明節）上午8時至下午5時間（休假日未逾8小時之部分）。



勞工之國定假日可否調移？

陳業鑫律師

一、勞工的國定假日一定要固定不得調移？

○○公司經桃園市勞動局於民國104年3月17日勞檢，發現勞工黃○○、鍾○○、陳○○於104年1月1日中華民國開國紀念日有假日出勤之事實，○○公司未經員工之同意調移國定假日，當日假日出勤工資亦未加倍發給，違反勞動基準法第39條規定，桃園市勞動局依勞動基準法第79條第1項第1款規定，以○○公司係第5次違反同規定，裁處罰鍰新台幣20萬元，○○公司不服，主張主張其所從事之航空運輸業，往來國內、國際，提供服務、從事業務之時間，無法與一般國內事業完全等同，而對空勤組員工作時間的安排與調節應有較大的彈性及空間，俾利航空運輸服務業之運作，且○○公司為一需全年無休提供航空、公共運輸服務業者，考量其營運的特性與需求，勢必需要與擔任空勤職務之員工，就勞務提供之日期有另為合意之必要。○○公司事先於103年12月23日排定班表，排定所屬空勤人員黃○○、鍾○○、陳○○於104年1月1日到班，且○○等人對公司排定之班表於到班前均未有任何異議並於當日到班，且事後亦於其他日安排休假，即表示黃○○等人實質上已默示同意104年1月1日（即中華民國開國紀念日）已與其他之出勤日調移，則104年1月1日本質上已非勞動基準



法第37條規定之國定假日，而僅為一般正常出勤日。據此，○○公司就黃○○等3人於104年1月1日正常出勤日出勤，未發給加倍薪資，本即無違反勞動基準法第39條規定之情事為由，提起訴願，遭決定駁回，提起行政訴訟，經臺灣桃園地方法院104年度簡字第136號行政訴訟判決駁回後，○○公司仍表不服，遂提起本件上訴。

二、國定假日可以調移嗎？需要符合什麼要件？

（一）勞資雙方可否合意調移國定假日？

勞委會87年2月16日台勞動二字第005056號函、86年7月17日台勞動二字第028692號函認可休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調，臺灣臺北地方法院102年度簡字第89號判決及臺灣高等法院93年度勞上易字第28號判決亦採用上開函釋意旨。按勞動基準法第37條、第39條明定，紀念日及其他中央主管機關規定應放假之日，均應休假；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。再參以勞動基準法以該法第37條保障勞工於特定假日休假之權利，係基於特定假日為國家基於公共目的、民俗習慣而訂立之假日，使國民於特定日從事節慶民俗活動，具有公共政策之強制性。故此一保障係課予雇主不得利用其優勢，未經勞工同意即令勞工於特定假日工作，或任意變更特定假日之休假，改以他日代之；惟為彈性因應實際需求，仍於同法第39條例外容許於勞工同意時，得使勞工於特定假日工作，並同時課予雇主加倍給付工資之義務。準此，勞資雙方得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意。

（二）國定假日調移須勞工明示同意？

勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實



施，仍應「確明」前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法，勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋亦同此見解。蓋國定假日之調移涉及個別勞工國定假日休假之權利，以及雇主使其國定假日出勤應加倍給工資之責任，其影響勞工權益重大，亦即經排定於國定假日工作者與排定於非國定假日工作者，對勞工而言，並非等價，經排定於國定假日工作者，無法同一般人於該日從事節慶民俗活動，自應得其明確同意。

惟若勞動契約已明確載明勞工同意雇主依其經營需要調移國定假日，嗣後又依排班表出勤，且已於調移後之國定假日實施休假，應認雇主已得勞工「明示同意」。若狹義解釋必須於每次調移國定假日逐一得到勞工「明示同意」，不僅徒增實務上作業成本，亦與保護勞工權益無關，不應為如此解釋。

（三）國定假日調移僅限於勞基法84-1勞工？

勞動基準法第84條之1第1項固規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，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。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。」，勞雇雙方得另行約定者，包括工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，但並未排除非勞基法第84條之1勞工得與雇主合意調移第37條之國定假日，否則不啻讓其他行業勞工一定要在政府公告之國定假日當日休假，如此一來，電影院、百貨公司、鐵公路等行業都得在國定假日停擺？這絕非勞基法第37條立法本意。



（四）國定假日調移之舉證責任在何方？

國定假日調移之舉證責任在雇主。勞委會87年2月16日台勞動二字第005056號函、86年7月17日台勞動二字第028692號函釋乃主管機關基於法定職權就前揭法令概念之認定作成解釋性行政規則，符合勞動基準法保護勞工之利益及兼顧雇主經營管理上之必要之規範意旨，自得予以援用。從而，如係經勞工或工會同意而以工作日與例假日對調者，即無須依延長工時之規定加倍發給工資。雇主應舉證證明系爭國定假日業經勞資雙方協商及勞工同意與其他工作日對調之事實。

（五）勞工同意國定假日調移與同意國定假日出勤如何區分？

「勞工同意國定假日調移」與「勞工同意國定假日出勤」乃完全不同之概念：前者為勞雇雙方合意將勞基法第37條國定假日與工作日對調，此時原來的國定假日已成為工作日，勞工本就有出勤義務，當日出勤雇主亦毋須依勞基法第39條規定給付加倍工資；後者係在未調移國定假日的前提下，勞工願意於原無出勤義務之國定假日出勤，雇主依勞基法第39條規定應加倍給付工資。因此若要論勞資之「明示合意」，應係指前者之「勞工同意國定假日調移」，而非透過勞資之「明示合意」，免除「勞工同意國定假日出勤」後之「雇主加倍給付工資義務」。簡而言之，勞資之合意僅能「調整」勞基法第37條之國定假日，與同法第39條規定之當日工資照給及出勤者之加倍工資給付義務無涉。

（六）勞工接受雇主排定之班表出勤應解為意思實現而非默示同意

按依習慣或依其事件之性質，承諾無須通知者，在相當時期內，有可認為承諾之事實時，其契約為成立。民法第161條第1



項定有明文。此一規定學理上稱為「意思實現」，亦即「有可認為承諾之事實」，其契約即為成立，與典型的「要約、承諾」之「當事人互相表示意思一致」而成立之契約不同。實務上曾有勞資糾紛發生時，勞工於收雇主解僱信函後，並未為反對之意思表示，且將雇主寄給之支票提示兌現，實行其因契約所得權利之行為，為法院認定勞工意思實現已有承諾之事實。兩造間之僱傭關係即因合意資遣而終止，即為意思實現之著例。

○○公司事先於103年12月23日排定班表，排定所屬空勤人員黃○○、鍾○○、陳○○於104年1月1日到班，且黃○○等3人對○○公司排定之班表於到班前均未有任何異議並於當日到班，且事後亦於其他日安排休假，即表示黃○○等3人實質上以「意思實現」方式同意104年1月1日（即中華民國開國紀念日）與其他之出勤日調移，104年1月1日已非黃○○等3人之「國定假日」，而係有出勤義務之工作日，○○公司自無依勞基法第39條給付加倍工資之義務。

三、結論

勞工依勞基法第37條享有之國定假日，在勞資雙方合意情形下，可以調移至其他日期實施。此種調移不限於勞基法第84條之1之勞工，且應得勞工明確之同意，無論此種同意係在勞動契約約定，或是勞工接受僱主排定之班表出勤且已經在調移後之特定日期實施國定假日之休假均可。若勞資雙方因國定假日調移與否產生爭議，應由雇主負舉證責任。



勞工「值班」抑或「加班」之工作時間認定爭議

張詠善律師

一、個案摘要：

A勞工任職B醫院擔任醫師助理一職，月薪7萬元，工作時間係自上午8時起至下午17時30分止，之後則進入夜間值勤時間，自17時30分至隔日中午12時，勞方認為資方雖有給付值班費，但所謂值班時間實質上等同於加班，故認為資方祇有發給值班費違反勞動基準法，應補足延長工時工資差額，乃向當地勞工局申請勞資爭議調解。

二、處理過程及結論：

（一）勞方主張：

夜間值勤時間之工作內容與白天工作無異，乃係延續日班工作，故性質上非屬值班，故請求資方補足延長工時工資差額。

（二）資方主張：

夜間值勤只要巡視病房，除了少數之突發狀況，負責緊急連絡主治醫師或值班急診醫師到場處理外，皆待在值班室自由活動及休憩，不論質或量均與正常工作時間內之工作內容不同，應屬



值班而非加班，已給付值班費。且聘僱勞方時即已考量其必須夜間輪值待命勤務，而給予有高額底薪及高額值班費，勞方所領取之工資顯未低於基本工資加計延長工時工資之總額，其再請求如此高額之延長工時工資，並無理由。

（三）處理結論：

由於雙方對於值班與加班之認知差距過大，調解因而不成立，最終尋求司法途徑解決。

三、法律規定暨判決要旨：

本件案例在法律上可能涉及：工作時間之認定、值班是否屬於工作時間、與延長工作時間是否相同等勞動法上議題。謹就與本件爭議有關之部分分述如后：

（一）工作時間之認定：

1、按工作時間，涉及勞工勞務提供之時間長短，除對勞工之身體健康影響重大且深遠外，亦與其他如工資等勞動條件連動或息息相關等，故工作時間係勞工之重要勞動條件，毋庸置疑，是何謂工作時間，抑或工作時間之認定，在勞動法上即為重要。然我國勞動基準法對於工作時間之定義性規定，付之闕如，目前祇能仰賴學說、行政機關、司法實務三方透過各種角度解釋工作時間，惟百家爭鳴、莫衷一是，值得後續觀察。

2、學說見解：

學者通說認為如勞工係處於雇主指揮監督下之時間，或勞工在雇主明示或默示下從事勞務之時間，即為工作時間¹。另有學者

1.邱駿彥，工作時間，收錄於勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望，新學林出版股份有限公司，98年9月2版，頁363；鄭津津，職場與法律，五南圖書出版股份有限公司，107年9月七版，頁215；李玉春，工作時間之基礎理論，法令月刊第51卷第3期，89年3月，頁20。



²依勞工實際提供勞務之密度、受雇主拘束之程度，將除工作時間或實際從事工作時間以外之時間，再區分為：

（1）備勤時間：勞工身處於工作場所內，雖未實際從事工作，但處於必須隨時注意準備給付其勞務之狀態，主要以工作內容具有斷續性質之服務人員，以及監視性、間歇性工作較常發生者為限。由於備勤時間中實際提供勞務之機率極高，且勞工原則上須待在工作場所內，以隨時提供勞務或處理雇主交付之工作、任務，勞工必須處於相當高之注意義務，故應屬工作時間。

（2）待命時間：勞工基於特別約定或依雇主之指示，於特定時間內在雇主指示之地點等候，勞工雖可自行決定其活動，但遇有必要情況隨時或很短之時間內處理雇主交付之工作。可知勞工在待命時間內仍無法完全自由支配利用時間，受雇主規程序度非低、此際仍具高度之屬人性，因此，學界通說見解認為應屬工作時間。

（3）候傳時間：勞工並無停留於特定地點之義務，僅需告知雇主其所停留之處所及聯絡可能性，於接受雇主提供勞務之要求後，須於一定期間內到達指定場所提供勞務。由於候傳時間僅要求勞工處於雇主聯繫可能性之狀態，勞工接收雇主要求後，到實際提供勞務之間，容許一定之通勤時間，其活動自由、停留處所大致上都未受到限制，只要於合理的時間內到達，且頻率非經常。換言之，勞工並非立即、隨時處於可提供勞務之狀態，其決定私人生活、所在地點等自主性，受到之影響程度較低，與休息時間較為接近，是除非受要求而實際提供勞務，否則原則上應非屬工作時間。

3、主管機關見解：

2.黃越欽，*勞動法新論*，翰蘆圖書出版有限公司，95年9月，頁 315；林更盛，「待命時間」爭議問題探討，全國律師第14卷第4期，99年4月，頁23。



行政院勞工委員會（勞動部前身，下同）86年4月23日（86）台勞動三字第015845號函：「工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。空服員在外地停留期間，如非屬待命時間，可不計入工作時間，至該期間究屬何性質，應視勞雇雙方之約定而定。」，可知除強調工作時間係在雇主指揮監督下之時間，與前揭學者通說見解相同外，另以「在雇主之設施內或雇主指定之場所」、「受令等待提供勞務」、「勞雇雙方約定」等標準作為判斷標準。

4、司法實務：

法院對於工作時間之定義原則上與上揭學者通說見解相似，如：臺灣高等法院94年度勞上易字第36號民事判決：「勞動基準法所謂工作時間係指勞工處於雇主指揮命令下之時間，或勞工在雇主明示或默示下從事業務之時間而言。」。此外，亦有判決參酌前開學者見解，區分「備勤」、「待命」、「候傳」等時間，再逐一認定前二者屬工作時間，而後者非屬之；如：臺灣高等法院104年度重勞上更（一）字第7號民事判決：「學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：（1）實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。（2）備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接近，應認定為工作時間。（3）待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限



制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。例如值日/夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。（4）候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之oncall。因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。（5）休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資等語……。亦即上開（1）（2）（3）之時間，被認定為勞基法第4章之工作時間，其餘（4）、（5）則非工作時間。」

（二）值班與加班問題：

1、主管機關見解：

有關值班問題，主管機關早在內政部主管時代，即於74年、12月4日以台內勞字第357972號函頒布「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」，針對值日夜之定義、要求、報酬、補休及週期等予以規範，並表示值日夜津貼應由勞資雙方議定，並應遵守同工同酬之原則。其中，針對所謂值日夜，上揭注意事項謂：「勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。」，可知主管機關認為值日夜非屬工作時間，雇主無給付延長工時工資之義務，僅支付適



當之津貼即可。惟有論者³以為，上開見解忽視實務上勞工常有值日夜之義務外，亦否定了個案判斷之空間，頗有商榷之餘地。

2、司法實務：

(1) 最高法院97年度台上字第1358號民事判決謂：「非謂勞工於正常工作時間以外為雇主從事與正常工作時間內之工作性質不同之工作，即非加班，不得依勞基法之規定請求給付延長工作時間之工資。本件上訴人要求被上訴人在夜間或例休假日值班，縱被上訴人於值班時受其本身專業能力及上訴人其他人力、設備不及配合之限制，而無法從事較繁複之維修工作，僅係其工作之範圍及難度受限而已，要難以其值班時僅處理緊急事故或聯絡，或未遇可維修之工作而在待命中，遽謂未於正常工作時間外延長被上訴人之工作時間。至內政部所頒系爭值日注意事項『附註』二所載：『勞工值日（值夜）工作，本部認定非正常工作之延伸，基此，就法理而言，勞工並無擔任值日（夜）之義務』，係著重在工作內容之說明，非謂勞工於正常工作時間外，於夜間或例假日輪值加班，非屬正常工作時間之延長，而不得依勞基法第24條規定請求給付工資。」，足知係認為值班與勞工原本職務雖有不同，惟仍屬正常工作時間之延長（即加班）。

(2) 惟之後數則最高法院多從「工作內容」、「勞力密度」等判斷值班時間是否與正常工作時間等同，如無，應認為非屬正常工作時間之延伸。例如：最高法院101年度台上字第319號民事判決：「值班期間所從事救護車駕駛之斷續性工作，為屬勞基法第84條之1第1項第2款所稱之工作，與平日駕駛工作內容、勞力密集度並非等同，非正常工作之延伸，對排班輪值、支領值班費及補休作為值班之對價，行之多年而未異議，應認其已同意而受拘束。」、最高法院101年度台再字第32號民事判決：「所謂監視

3.李玉春，值日夜之問題—臺灣高等法院104年度重勞上更(一)字第6號判決，收於個別勞動法精選判決評釋，元照出版有限公司，107年7月，頁86。



性、斷續工作係指依其工作內容係屬待命戒備留意，而非必要持續密集提出勞務者，核其性質非屬加班，而為值班。查再審原告值班工作僅係擔任救護車駕駛及病患急救等勤務，如無勤務，得自由活動，尚備有休息室供睡覺，非持續密集提出勞務，待命時間較實際出勤時間長，純為斷續性之值班工作，非正常工時之延伸。」、104年度台上字第2505號民事判決：「被上訴人於在宿值勤時間如無事故，可在管理員宿舍休息，為原審認定之事實；證人劉冠佑復證稱：被上訴人值日時，他太太三不五時會來；（處理事務）幫學生儲值冷氣卡，宿舍設施損壞要維修，學生身體不舒服幫忙叫救護車或作緊急處理等語……，則上訴人抗辯：被上訴人值班係處理緊急事務，而非例行性工作等情，似非全然無據。果爾，能否謂其值班期間與平日工作內容、勞力密度等同，而為正常工作時間之延伸，即非無疑。乃原審未遑細究，遽以被上訴人每日超出八小時之工作均屬延長工作時間，而為上訴人不利判決，自嫌速斷。」

四、個案解析：

承上所述，不論主管機關所頒布之「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」，抑或法院判決實務，均要由勞方所主張之值班時間內實際所從事之工作內容為判斷。而在勞資爭議調解程序中，礙於現實，實際上難以完整調查爭議事實之全貌，僅得由雙方各自表述，故本件雙方認知差距過大而調解不成立，尚在預期之中。如未來進入司法訴訟程序，兩造於訴訟中各盡其舉證之能事，承審法官透過此證據調查程序或可清楚瞭解事實，再參酌上揭見解為正確判斷。



107年/勞資爭議類型化



個 · 案 · 選 · 輯

15

輯 3

職業災害補償及賠償

- 勞工因職業災害，雙手遭截肢，勞工得向雇主或事業單位主張之權利？—以「義肢費用」與「喪減勞動能力損害賠償」之關聯性為中心
劉師婷 律師
康賢綜 律師
- 過勞之職業災害認定爭議
林良榮 副教授
- 從調解實務談職業災害爭議案件處理
劉永圳 調解人
- 勞工請領失能給付後，能否再向雇主請求勞基法的原領工資補償？
沈以軒 律師
- 雇主為勞工投保之團體傷害保險的保險給付，應否抵充雇主之職災補償責任？
廖家宏 律師



勞工因職業災害，雙手遭截肢，勞工得向雇主或事業單位主張之權利？

一以「義肢費用」與「喪減勞動能力損害賠償」之關聯性為中心

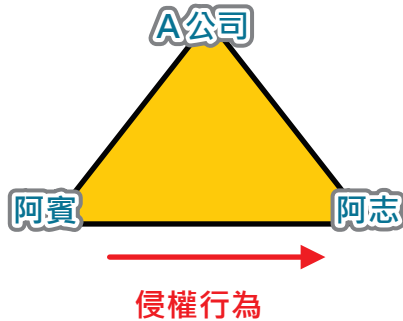
劉師婷律師
康賢綜律師

壹、個案摘要

一、緣 A 公司，主要營業項目包括汽車體殼鈹金塑形以及汽車電子材料零售等業務。阿志與阿賓均任職於 A 公司，擔任衝剪作業課技術人員（A 公司未為阿志投保勞保），其工作內容主要係操作衝剪機械，針對料件進行塑形、打版。105年5月31日阿志與阿賓進行衝剪料件時，阿賓因疏忽未注意阿志尚在機台上作業，竟不慎按壓啟動鍵，造成衝剪機械壓斷阿志雙手之意外，A 公司衝壓課課長阿明聽聞阿志與阿賓大聲喊叫後，急忙呼叫護車將阿志送往醫院救治，阿志受有雙手肘下截肢之傷害結果。



二、整理上開個案摘要，茲圖示如下：



貳、處理過程及雙方主張

（一）勞方主張

1、依勞動基準法第59條規定，A公司應負職業災害補償責任部分：

（1）勞動基準法第59條1款醫療費用補償：15萬元。

（2）勞動基準法第59條2款原領工資補償：214,000元。

阿志之日平均工資為1,000元，自105年5月31日至105年12月31醫院認定上肢失能之日止，不能工作之日數為214日，原領工資補償為214,000元（1,000元X214日=214,000）。

（3）勞動基準法第59條3款失能補償：

A公司未為阿志投保勞工保險，而依勞工保險失能給付標準第3條規定所列之附表、同標準第6條及勞工保險條例第54條1項規定，阿志所受雙手肘下載肢之傷害結果，屬第3級失能等級，給付標準為840日，並應加給1.5倍，失能補償為126萬元（1,000元X840日X1.5=1,260,000）。

（4）綜上，總計1,624,000元（15萬元+214,000+126萬元



=1,624,000)。

2、依民法第28條、第184條2項、職業安全衛生法第7條及機械器具安全防護標準第12條之1規定，A公司應負侵權行為賠償責任部分：

(1) 看護費用：852,000元。

自105年5月31日事故發生後，至106年8月31日義肢訓練完畢止，期間為426日，一天看護費用以2,000元，合計為852,000元(2,000元×426日=852,000元)。

(2) 醫療費用：15萬元。

(3) 義肢費用：2,400萬元。

德國製義肢乙套要價300萬元，年限為5年，阿志事故發生時為37歲，平均餘命以77歲計算，需要8套義肢，總金額為2,400萬元。

(4) 喪失或減少勞動能力之損害：6,345,994元。

經醫院鑑定勞動能力減損比例為84%，阿志68年1月1日出生，自105年5月31日事故發生日算至65歲強制退休日(即132年12月31日)止，工作期間尚有27年7月(即10,075天)，扣除上開不能工作之214日，應為27年又6日(即9,861天)，依霍夫曼計算法扣除中間利息後，應為6,345,994元，不得再依勞動基準法第62條規定與喪減勞動能力損害賠償進行抵充。

(5) 精神上損害賠償：200萬元。

(6) 綜上，總計33,347,994元(852,000元+15萬元+2,400萬元+6,345,994元+200萬元=33,347,994元)。

(二) 資方主張

1、A公司不爭執職業災害補償合計1,624,000元、看護費用852,000元、精神上損害賠償200萬元。

2、A公司曾於阿志事故發生後，先行給付阿志50萬元醫療費、20萬元慰問金、300萬元賠償費用，此部分應扣除370萬元



(50萬元+20萬元+300萬元=370萬元)。

3、A公司主張醫療費用損害賠償15萬元應與醫療費用補償15萬元抵充；喪減勞動能力之損害6,345,994元，應與失能補償126萬元抵充。

4、義肢費用應以衛生福利部輔具資源整合推廣中心所評估之國產義肢乙套50萬元計算，德國製義肢費用乙套要價300萬元過於昂貴，應無必要；又，依醫院鑑定報告載明：「目前所使用之義肢僅具少部分功能，無助於勞動能力之改善。」等語，裝設德國製義肢並無必要。

參、爭議事項與相關法令

本件重要爭議事項在於：（一）喪減勞動能力損害賠償除扣除不能工作期間之日數外，應否抵充失能補償？（二）關於有無賠償裝戴德國制義肢費用之必要，是否受喪減勞動能力影響？相關法令與實務見解，茲臚列如下：

（一）喪減勞動能力損害賠償除扣除不能工作期間之日數外，應否抵充失能補償？

1、勞動基準法第59條第1、2、3款規定：

「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、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。

二、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。



三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存障害者，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。」

2、勞動基準法第60條規定：「雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。」

3、最高法院96年度台上字第1453號民事裁定：「…勞動基準法第六十條規定雇主依同條第五十九條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞工自不得就同一性質之損害重複請求補償及賠償…」。

4、臺灣高等法院97年度勞上易字第37號民事判決：「…按雇主依勞動基準法第59條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，同法第60條定有明文，其立法目的，在於避免勞工為重複請求，倘無重複請求之情形，即不得抵充之（最高法院95年台上第2468號判決意旨參照）。故丙○○依勞動基準法第59條第3款規定應給予之殘廢補償378,000元（參見兩造不爭執事項（三），此部分已判決確定），得抵充因系爭事故對乙○○所生損害之賠償金額，丙○○尚應給付抵充後之餘額252,145元（630,145元－378,000元＝252,145元）。至於丙○○依勞動基準法第59條第2款規定應按原領工資數額補償之33萬元（含丙○○於訴訟外已給付之6萬元及本件應給付之27萬元），因補償期間為95年7月1日起至96年9月20日止，與乙○○請求減少勞動能力損害賠償之期間並未重複，自不得抵充。…」。

5、臺灣高等法院95年度重勞上字第3號民事判決：「…按雇主依勞基法第59條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，同法第60條定有明文。如前所述，瑞益公司依勞基法第59條第2款、第3款規定，給付被上訴人之薪資補償及殘廢補償合計291萬8,563元，依侵權行為損害賠償規定，應與戊○○連帶賠償被上訴人之損害181萬7,901元，惟揆諸上開規定，



瑞益公司得將其應給付之補償金額，抵充同一事故所生損害賠償金額，經抵充後，被上訴人固不得再向瑞益公司請求賠償損害，惟對於戊○○仍得依侵權行為法則請求賠償上開損害。…」。

（二）關於有無賠償裝戴德國制義肢費用之必要，是否受喪減勞動能力影響？

1、民法第184條第2項規定：

「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」

2、民法第193條第1項規定：

「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。」

3、最高法院65年度第8次民庭庭推總會議決議（一）：「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負賠償責任，自應包括因勞動能力之喪失或減少，而喪失將來一部或全部之收入，及將來維持傷害後身體及健康之必需支出在內（本院二十二年上字第三五三號判例參照）」。

4、最高法院88年度台上字第637號民事判決：「…（1）增加生活需要部分：查國泰綜合醫院已覆稱；甲○○現年二十六歲，若使用功能較齊全之義肢對往後生活與工作較有幫助；參酌證人李茂宗所證，及各類型義肢之型錄暨說明所示，足見電子式義肢功能較佳，對於甲○○生活之輔助確有必要。…（2）減少勞動能力部分：甲○○右上肢截肢、左手障害勞保局核定為第三級殘廢，依勞工殘廢給付標準表所載，此級殘廢者，身體殘害之狀態雖屬終身不能從事工作，惟依證人李茂宗所證，電子手在熟悉之職業動作中，可發揮百分之六十功能，裝配電子式義肢後，固不能為細部之動作，如使用螺絲起子工具等，但如係從事買賣業



之業務員，該義肢仍可提供百分之六十到七十之功能，足見裝配該義肢後，甲○○右手確能增進一般性功能，難謂其已喪失全部勞動能力。…惟如右手裝配電子式義肢，可提昇百分之六十之功能，準此裝置電子式義肢後…」。

5、臺灣新竹地方法院102年度訴字第543號民事判決：「…本院依原告之聲請二度安排其至林口長庚醫院為勞動能力減損程度之鑑定，惟原告均未配合前往鑑定，有林口長庚醫院函文2份在卷可查（見本院訴字卷第48、83頁），自難認其就勞動能力減損程度達60%之主張，已盡舉證責任。惟查，原告係左膝下載肢，參酌勞工保險殘廢給付標準表及各殘廢等級喪失或減少勞動能力比率表，核屬「一下肢足關節以上殘缺」，認原告所喪失之勞動能力約為76.90%（見本院訴字卷第101-102頁），惟原告已穿戴義肢，並請求被告給付義肢費用，堪認其裝置義肢後之勞動能力喪失程度應低於76.90%，惟原告究竟喪失多少勞動能力，其並未舉證證明，而被告對於原告喪失勞動能力達40%之程度並不爭執，依上開說明，本件原告喪失勞動能力之程度應以40%計算，始屬正當。…」

肆、個案評析

一、喪減勞動能力損害賠償除扣除不能工作期間之日數外，應否抵充失能補償？

（一）依勞動基準法第60條規定，雇主依同法第59條規定給付之補償金額，亦得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，旨在避免勞工或其他有請求權人就同一職業災害所生之損害，對於「雇主」為重複請求，是勞工自不得就同一性質之損害重複請求補償及賠償，而有失損益相抵之原則（立法理由參照）。據此，為避免勞工基於同一事故所生之損害而重複請求，致生重複得利



之情事，是損害賠償與職業災害補償之請求項目中，具同一性質者，應予抵充。

（二）本件阿志請求之職業災害醫療費用補償15萬元與醫療費用損害賠償15萬元，均為基於同一事故所生，顯然具有同一性質，自不得重複請求，是損害賠償15萬元應與醫療費用補償15萬元抵充後，僅得請求醫療費用補償15萬元，不得請求醫療費用賠償15萬元。

（三）尤有甚者，阿志主張其計算喪減勞動能力損害賠償時，已先行扣除不能工作期間之日數，自無庸抵充失能補償，然依照司法實務之多數見解，喪減勞動能力損害賠償與失能補償具有同一性質，均係勞工遭遇職業災害事故致生失能之情形，自不能一方面請求失能補償，另方面再請求喪減勞動能力損害賠償（臺灣高等法院97年度勞上易字第37號、臺灣高等法院95年度重勞上字第3號民事判決理由參照），故阿志請求喪減勞動能力損害賠償6,345,994元應與失能補償1,26萬元抵充後，請求金額應為5,085,994元（6,345,994-126萬元=5,085,994元）。

二、關於有無賠償裝設德國制義肢費用之必要，是否受喪減勞動能力影響？

（一）依民法第193條第1項規定：「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。」，阿志請求損害賠償之項目中，包括：喪減勞動能力損害賠償6,345,994元，以及因增加生活上需要之義肢費用2,400萬元，實為不同項目之請求，先予敘明。

（二）然，遍查司法實務見解，或有在判斷喪減勞動能力損害賠償之項目時，亦會併同考量增加生活上需要之義肢費用，即穿戴義肢進行喪減勞動能力鑑定，是否會提高或降低喪減勞動能力之比例，並據此推論該義肢對於勞工而言，是否有其必要性，



此有前揭最高法院88年度台上字第637號民事判決、臺灣新竹地方法院102年度訴字第543號民事判決可供參照。

（三）承上，本件阿志請求德國製義肢費用乙套要價300萬元，而A公司與B公司認為義肢費用應以衛生福利部輔具資源整合推廣中心所評估之國產義肢乙套50萬元計算，因德國製義肢費用乙套要價300萬元過於昂貴，且依醫院鑑定報告載明：「目前所使用之義肢僅具少部分功能，無助於勞動能力之改善。」等語，倘若在阿志「未」能舉證證明其裝設德國製義肢，足以達到生活自理之狀況，或對工作事務有幫助，降低勞動能力喪失之一定程度，該德國製義肢與一般國產義肢並無二致，阿志請求德國製義肢費用2,400萬元即無必要。



過勞之職業災害認定爭議

林良榮副教授

一、個案摘要

小羅自99年12月6日起受僱於A醫院，擔任A醫院與B醫院間接駁車司機之職務。依接駁車每日發車時間表顯示，週一至週五每日上午7時發車，末班車到達時間為22時5分，週六發車時間亦為上午7時許，末班車到達時間為14時25分。小羅於100年2月4日下午5時許，因昏迷送醫院急救後，診斷為雙側基底核出血併腦室出血，立即呈現植物人狀態，並陸續轉診至C醫院等處，最後於100年12月22日死亡。

承上，小羅家屬（勞方）是否可根據勞基法第59條之規定向A醫院（資方）請求職災補償。

二、勞資雙方主張

（一）勞方主張

1. 小羅上班時間應併計每班車抵達後至發車中之待命時間，扣除中間1小時之休息時間後，每週工時達90小時，已逾勞動基準法第30條第1項所定之兩週法定工時84小時。其因嚴重超時加班，導致罹患雙側基底核出血併腦室出血（俗稱腦中風）病症，呈現植物人之狀態10個月餘後死亡。



2. 小羅於99年12月之加班時數為182小時，100年1月為202小時，依行政院勞工委員會所定之「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」內容，其罹患腦中風而死亡與超時工作之間有因果關係，確屬職業病無疑，依勞動基準法第59條第1款、第2款、第4款之規定，資方應向勞方給付職業災害補償。

（二）資方主張

1. 勞工脫離工作而休息、用餐，不在雇主指揮監督下的時間，不能計入工作時間。小羅之工作是駕駛固定班次的接駁車往來於A醫院與B醫院之間，每班車間距時間均是小羅休憩時間，其得自行休憩、用餐等，未受被告監督管理，也無須定點等候或配帶通訊器材等待通知，故小羅於每班車次間均有15至25分鐘自由休息時間，每日並有1.5小時午休時間，此段時間不應列入上班時間，故小羅並無連續工作情事。又接駁車路線係早上7點自A醫院發車，僅因小羅家近B醫院地區，故每日將接駁車開至B醫院，方便自己上下班，此路程亦不應列入上班時間，以小羅每日上午7時上班，下午10時下班，再扣除中午1.5小時、晚間1小時之休息時間及各發車前之休息時間，小羅週一至週五每日上班共8小時，週六上班4小時，每週工時符合勞動基準法及汽車業管理規則之規定，並未有超時工作之情形。

2. 經查小羅有高血壓、糖尿病及B型肝炎等病史，生活習慣常抽煙及喝酒，且自99年12月起才開始上班，至發病時僅工作2月，再查其腦中風係於發生於下班後，病發當日依病歷記載並有大量飲酒情形，故其腦中風之發生與駕駛行為間應不具業務遂行性及業務起因性，即無因果關係存在。

三、處理過程及結果（經訴訟後之法院判決）

1. 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，



雇主應予以補償，勞動基準法第59條前段定有明文。是勞工因執行業務所受職業災害，除職業傷害外並包括職業病在內。而關於職業病之認定，依勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第19條至第21條規定，凡勞工因執行職務而罹患中央主管機關依據勞工保險職業病種類表第八類第二項規定核定增列之職業病種類或有害物質所致之疾病，或經行政院勞工委員會職業疾病鑑定委員會鑑定為執行職務所致者，或勞工疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，均應視為職業病。因此，如勞工罹患疾病或其疾病的促發與執行職務有相當因果關係者，即應屬職業病，雇主依勞動基準法第59條以下規定，即應給與職業災害補償。

2. 本案小羅是於A醫院指揮監督下從事接駁車駕駛工作，並因執行該工作緣故，於發病前近2個月間，每月加班時數長達115小時，逾正常工時達1.5倍，參以小羅工作是駕駛搭載乘客之車輛，需要高度專注力，隨時注意周遭環境、路況及乘車乘客之安全等，自伴隨精神緊張情形，則以其長時間、高密度處於精神緊繃狀態，堪認其於發病前確實處於客觀上對身體、精神造成過重負荷的工作狀態，方誘發其原有基礎疾病，此觀之C醫院出具過勞評估報告書認為：「評估個案工作負荷，其工作時間長且需要高度專注力（隨時注意週遭環境及路況等），亦伴隨精神緊張情形，其工作若出錯會威脅自己或他人生命。經認定個案為職業促發之急性循環系統疾病」等語，及C醫院於102年1月16日回覆本院之職傷（102）字第02號函陳稱：「因職業病病發不必在執行職務中，故小羅病發時間不妨礙職業病之認定，...依行政院勞工委員會於99年12月17日修正之職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引之認定流程，一旦小羅工作時數超過建議標準，且所罹患疾病符合該指引列舉之腦心血管目標疾病，縱有個人病史之影響，仍不妨礙該指引所示之促發要件。」等語，A醫院雖抗辯其病發前有喝酒情形，然未據其提出其他證據證明小羅腦中風疾病是因此與工



作無關之異常事件介入所致，應認小羅致生腦中風疾病與其執行職務間具有因果關係，應屬職業病。

四、本案例主要爭點與適用之相關法令

（一）爭點

1. 小羅受僱A醫院期間，有無超時工作？其每週總工作時數為何？
2. 小羅因腦中風昏迷等疾病結果，與其職務行為間是否具備因果關係？

（二）相關法令

本案牽涉之法規含括勞動基準法、職業安全衛生法、勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則、職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引等，茲將相關法規內容詳列如下。

●勞動基準法第59條：

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、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。

二、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。

三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存障害者，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。

四、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左：

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

●職業安全衛生法第2條第5款：

職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。

●職業安全衛生法施行細則第6條：

本法第二條第五款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。

●勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第19條：

被保險人因執行職務而罹患中央主管機關依據勞工保險職業病種類表第八類第二項規定核定增列之職業病種類或有害物質所致之疾病，為職業病。

●勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第20條：

被保險人罹患之疾病，經勞動部職業疾病鑑定委員會鑑定為執行職務所致者，為職業病。

●勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第21條：

被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病。

●勞工保險職業病種類表第8類第2項：

其他本表未列之有毒物質或其他疾病，應列為職業病者得由中央主管機關核准增列之。



●職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引第三點第（三）款第3目：

工作負荷：與工作有關之重度體力消耗或精神緊張（含高度驚愕或恐怖）等異常事件，以及短期、長期的疲勞累積等過重之工作負荷均可能促發本疾病。工作負荷因此列舉如下：

- （1）不規則的工作
- （2）工作時間長的工作
- （3）經常出差的工作
- （4）輪班工作或夜班工作
- （5）工作環境（異常溫度環境、噪音、時差）
- （6）伴隨精神緊張的工作，詳如表三。

●職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引表三、工作型態之工作負荷評估：

工 作 型 態	評估負荷程度應考量事項
不規律的工作	對預定之工作排程變更頻率及程度、事前的通知狀況、可預估程度、工作內容變更的程度等。
工作時間長的工作	工作時數（包括休憩時數）、實際工作時數、勞動密度（實際作業時間與準備時間的比例）、工作內容、休息或小睡時數、業務內容、休憩及小睡的設施狀況（空間大小、空調或噪音等）。
經常出差的工作	出差的工作內容、出差（特別是有時差的海外出差）的頻率、交通方式、往返兩地的時間及往返中的狀況、是否有住宿、住宿地點的設施狀況、出差時含休憩或休息在內的睡眠狀況、出差後的疲勞恢復狀況等。
輪班工作或夜班工作	輪班（duty shift）變動的狀況、兩班間的時間距離、輪班或夜班工作的頻率等。



作業環境	異常溫度環境	低溫程度、禦寒衣物的穿著情況、連續作業時間的取暖狀況、高溫及低溫間交替暴露的情況、在有明顯溫差之場所間出入的頻率等。
	噪 音	超過80分貝的噪音暴露程度、時間點及連續時間、聽力防護具的使用狀況等。
	時 差	5 小時以上的時差的超過程度、及有時差改變的頻率等。
伴隨精神緊張的工作		1.伴隨精神緊張的日常工作：業務、開始工作時間、經驗、適應力、公司的支援等。 2.接近發病前伴隨精神緊張而與工作有關的事件：事件（事故或事件等）的嚴重度、造成損失的程度等。

五、案例之反思與制度檢討

我國現行法制上有關職業災害發生之「事後」救濟途徑，有所謂「三重（層）保障」說，即勞工可以經由勞工保險條例、勞動基準法與民法等之相關保護規範尋求事後之救濟。如以雇主責任作為區分標準，大致可區分為兩大體系：一是基於民事法之損害賠償法理而來之雇主「賠償責任」，另一是基於勞動基準法上第五十九條規定而來之雇主「補償責任」；此之職災補償與損害賠償並存主義乃我國職災救濟體系上的一大特徵。

依勞動基準法第五十九條所定之雇主「補償責任」，就該補償責任之性質言，原則上乃屬「無過失責任」，亦即不問職業災害之發生，雇主是否有過失，均應負起補償責任。另一方面，就非屬職業災害補償責任之民事賠償請求而言，乃指勞工因職災而發生生命、身體、健康等之損害，基於民事法（主要是民法，但也包括其他相關法律規範，例如公司法第23條）上之請求權，向有賠償之義務人（加害人、事業單位或雇主等）請求損害賠償。



此之損害賠償請求，如當事人間就損害賠償之解決內容無法達成合意，則當事人可向法院提起「損害賠償請求訴訟（損害賠償之訴）」，或者是申請民事調解等民事紛爭解決程序。

本案係屬勞動基準法第五十九條規定之情形，法院從勞工實際上的勞務給付情形、工作環境、精神狀態及工作時間進行整體之判斷，此於我國的判決實務較為罕見；多數的法院對職業病或過勞的認定標準十分嚴格，且多仰賴醫師出具的評估報告作為審查標準，忽略醫師雖有專業醫學知識，卻對勞工的勞務給付型態；勞資關係及勞動環境並不熟悉，且每個人的身體耐受程度不同，一律用相同標準進行判斷，將使勞工很難舉證因果關係，因此實務上對於過勞職災予以認定成立的案例並不多見。

由於現代社會產業結構的改變，工作環境比過往複雜，不僅產生很多新的疾病，也使我國過勞致生職業病之問題愈趨嚴重。如以勞工職業安全衛生、人權保障的立場而言，應該要以本案判決作為基準，以對我國本土勞動社會所具有特性（特別是與業務執行相關）之認識為前提，將過勞定義重新調整，只要疾病跟勞工的勞務給付狀態有關聯，即應遽以認定因果關係，而無須達到有相當因果關係之程度。除此之外，具有社會救濟性質的職災保險部分，亦應參照外國相關行政制度設計與學理主張，以職災人權作為職災救濟之政策形成的目的與核心價值，逐步地建構一套我國於職災保險行政上如何認定（過勞）職災的法律技術，以期未來對職災認定的爭議解決得以更加完備。



從調解實務談職業災害 爭議案件處理

劉永圳調解人

壹、前言

一般而言，勞工工作中發生傷害，有醫院的診斷證明書，醫囑明確，並有相關的費用單據，且與傷情病況沒有過度差距，雇主本於補償責任，同意給付的比例是很高的，可實務上發生勞資爭議的案件仍不在少數，不少職災勞工往往承受著罹災傷痛，倘案件經調解不成立，更要歷經訴訟風險，心生焦慮，影響日常生活甚鉅。因此，調解人如能善用職災處理的知能，耐心釐清爭點，減少雙方疑慮，提供維護勞工權益的可行方案，開啟和解契機，對罹災勞工及家屬將是重要的協助。

貳、案例摘要

勞工甲自民國（下同）101年3月1日受僱擔任A公司作業員，約定薪資每月新台幣（下同）3萬元。勞工甲於受僱第5日當天早上工作中發生墜落事件致受有嚴重傷害，住院2個月，共請了240天的公傷病假，且已發生醫療費用24萬5,000元。因雇主對公傷病假期間及醫療費用等有歧見，故不同意勞方請求金額，勞方遂於102年01月10日向勞工局申請勞資爭議調解。



參、調處過程及結論

一、勞方主張：

自101年3月5日發生職業災害，共住院2個月，爾後繼續進行醫療及復健，前後共請了公傷病假240天，公司應給予工資補償24萬元；已發生醫療費用共24萬5,000元，公司亦應全額給付。

二、資方主張：

因勞動部勞工保險局（下稱勞保局）只同意給付117日職災傷病給付（101年3月8日至同年8月31日），雇主認為應以勞保局認定為依據，故工資補償同意給付120日（含101年3月5日至同年月7日），其他天數不付。另有關醫療補償請求24萬5,000元，只有11萬5,000元有單據，看護費用13萬元並沒有費用單據及醫療證明。目前有費用單據上有自費的醫材費8萬元及病房費差額1萬5,000元，勞方為何不使用健保可以給付之醫材，為何不住健保病房，而且都未事先與雇主討論協商，雇主表示不受尊重，不付差額。

三、事實調查：

（一）勞資雙方不爭執事項

1. 勞方受僱日、擔任職務、約定月薪資、原領工資每日以1,000元計。
2. 101年3月5日勞方發生職業災害。
3. 勞保局職災傷病給付12萬3,900元（ $1000 \text{元} \times (180 - 3) \times 70\%$ ）。
4. 雇主已支付醫療費用10萬元及慰問金5萬元。

（二）勞資雙方爭執事項

勞方可否請求：

1. 醫材費8萬元？
2. 病房費差額1萬5,000元？
3. 看護費13萬元？



4. 掛號費、證明書費及其他費用2萬元？

5. 公傷病假期間日數？

6. 原領工資補償數額？

四、調解結果：

本案因有事實釐清必要，故建議召開第二次調解會，最後調解成立，雙方同意和解以止爭息訟。和解內容為：

1. 雇主同意勞方公傷病假期間（101年3月5日至101年12月29日）共240日。

2. 勞保局原職災傷病給付117日，後60日（101年9月1日至同年10月30日）原不予給付，經爭議審議並補件後，改以同意給付。另爭議之60日（101年10月31日至同年12月29日）目前申請並已補正，勞保局審核中。

3. 雇主同意給付勞方工資補償7萬4,100元（ $(1000 \times 3) + 1000 \times (240 - 3) \times 30\%$ ）。

4. 有關101年10月31日至同年12月29日期間之職災傷病給付，勞方同意逕向勞保局提出申請，倘勞保局不予給付，亦不再向雇主提出請求。

5. 有關醫材費8萬元雇主同意給付。

6. 有關病房費差額1萬5,000元雇主同意給付。

7. 有關手術住院期間全日看護費4萬元（ $2000 \text{元} \times 20 \text{日}$ ）及普通病房住院期間半日看護費3萬元（ $1000 \text{元} \times 30 \text{日}$ ）共7萬元雇主同意給付。

8. 有關出院後在家休養期間半日看護費6萬元（ $1000 \text{元} \times 60 \text{日}$ ）部分雙方同意以3萬元和解。

9. 有關掛號費、證明書費及其他費用計2萬元部分，雇主同意給付。

10. 勞方同意雇主已給付15萬元得以抵充。

11. 經前揭金額細算後雇主尚需給付勞方13萬9,100元（74100



元+80000元+15000元+70000元+30000元+20000元-150000元)。

12. 雇主同意於102年2月25日前給付勞方13萬9,100元(其中5萬元為團體商業保險理賠金),逕匯入勞方原薪資帳戶。

肆、爭議事項與相關法令

一、相關法令

(一) 勞動基準法第59條

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時,雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故,依勞工保險條例或其他法令規定,已由雇主支付費用補償者,雇主得予以抵充之:

一、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。

二、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,且不合第三款之殘廢給付標準者,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。

(二) 勞工保險條例第34條

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。職業病種類表如附表一。前項因執行職務而致傷病之審查準則,由中央主管機關定之。

(三) 勞工請假規則第6條、第8條及第10條

勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者,其治療、休養期間,給予公傷病假(第6條)。

勞工依法令規定應給予公假者,工資照給,其假期視實際需要定之(第8條)。

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（第10條）。

（四）行政解釋：

1. 是否痊癒之疑義：勞工職業災害醫療後，雇主對於痊癒與否如有疑義，雖不得強制要求勞工至其指定之醫療機構診斷審定，但要求勞工自行選擇其他經中央衛生主管機關評鑑核定之醫學中心或區域醫院診斷審定，應無不可，惟勞工因前往就診所生之費用，應由雇主負擔（行政院勞工委員會（81）台勞動三字第46887號函）。

2. 看護費是否屬必需之醫療費用：……基上，看護費用如屬醫療所必需並由醫療機構出具證明者，雇主即應予補償；如否，則該照顧人員費用可由勞資雙方自行協商（行政院勞工委員會99年11月2日勞動三字第0990038180號函）。

3. 公傷病假疑義：勞工公傷病假醫療期間屆滿二年未能痊癒，仍在繼續醫療中，依勞工請假規則第六條規定，繼續給予公傷病假。如未喪失原有工作能力，公傷病假期間，雇主仍應按其原領工資數額予以補償（行政院勞工委員會82年7月13日台（82）勞動三字第39118號函）。

4. 公傷期間要求出勤疑義：…查勞工請假規則第6條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。該公傷病假之期間，依實際需要而定。嗣後若勞工已能工作，僅需定期前往醫院復健，則復健時間雇主應續給公傷病假。雇主若對勞工請假事由有所質疑時，可依同規則第10條規定，要求勞工提出有關證明文件。…（行政院勞工委員會87年3月31日台（87）勞動二字第009919號函）。

5. 病房費、伙食費、證明書費是否屬醫療費用：…病房費如經醫師或醫療機構出具證明為必要者，應由雇主負擔。至於伙食費、證明書費用則不屬醫療費用（行政院勞工委員會84年5月10日



（84）台勞動三字第115057號函）。

二、調處實務見解：

（一）依公立醫院開立「宜休養期間」之診斷證明書，即可當為勞工請病假之依據。倘為職業災害事由，亦可當為請公傷病假之證明。

（二）勞工因職業災害於醫療期間不能工作時，得依「勞工請假規則」規定請公傷病假。

（三）資方於勞工申請勞保職災傷病給付，經勞保局核付後，得以抵充該職災傷病期間之工資補償。

（四）家人得「專人看護」罹災勞工；惟資方或需開立「看護費用」收據，以便稅務申報營業費用證明之。

三、法院判決

（一）行政法院：

「…可知關於職業傷病休養期間為何，因審查核定之法定權限在於被告，除非被告審查程序違法，或其審查結果與一般正常人認知差異過大，本院均應予以尊重。前揭『職業傷病休養期間為何』之認定職權，涉及專業性、經驗性之判斷，基於法院審查能力有限，及司法、行政權分立之原則，法院原則上承認行政機關就此等事項之決定，有『判斷餘地』」（臺北高等行政法院98年度簡字第442號判決）。

「…上開條文所稱『不能工作，以致未能取得原有薪資』，係指被保險人之工作能力減損至影響其取得原有薪資之程度者，始得謂『不能工作』，如被保險人工作能力雖有減低，但仍可從事一定之工作而取得原有薪資，此時被保險人並未因職業傷害而受有損失，基於有損失始有補償之保險理論，自難認與上引勞工保險條例第34條第1項之請求補償要件相符…」（最高行政法院99



年度判字第1353號判決)。

(二) 民事法院：

「…按勞基法第五十九條第二款所稱『勞工在醫療中不能工作』，係指勞工於職業災害醫療期間不能從事勞動契約所約定之工作。勞工並無從事勞動契約所約定以外工作之義務，故雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。如勞工已能從事較輕便之工作，其從事非勞動契約所約定之工作獲得之報酬，雇主得自勞工原領工資數額扣除，僅就餘額為補償，而非謂勞工因此已無職業災害工資補償之請求權…」(最高法院95年台上字第323號判決)。

「…又前開條文第2款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事原勞動契約所約定之工作。至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。亦有行政院勞工委員會85年1月25日臺85勞動三字第100018號函釋可參。是勞工在醫療中不能從事原勞動契約所約定之工作者，縱尚能從事其他工作，如未經雇主依法調動勞工之職務，勞工未依勞動契約提供勞務給付，乃不可歸責於勞工，勞工自仍得請求雇主補償原領工資數額…」(臺灣高等法院105年度勞上易字第44號判決)。

伍、個案調處評析

一、勞方身心受創：

因工作致身體受上傷害，請求補償及賠償，竟被資方人員以貪心辱罵回應，心理久久未能撫平，致請求金額一直不願退讓。

二、資方感到無妄之災：

依法該給的，資方一毛錢都沒少給；為什麼沒請求依據，堅持一定要請求，且無法協商請求金額退讓，致態度強硬，沒請求



權的就一律不給，一毛錢也不給。

三、勞資雙方立場：

各自堅定顯明，互有所堅持，互不退讓。但雙方有共同的利益。

四、調解人應耐心逐步釐清，建立雙方信任及共識：

調解人於事實調查時，已釐清雙方不爭執事項及爭執事項；再就爭執事項中，不爭執的部分再切割，又僅剩下少部分的爭執事項；如此運作切割，最後剩下的爭執事項已寥寥可稽；亦即就僅餘的爭執事項去提供調解方案。本案即是如此調處。

陸、對勞資雙方的建議：

一、雇主應提供職災診療單、住院單予罹災勞工或其家屬，可免部分負擔，除可減少將來爭議外，更可減輕醫療費用的負擔。

二、罹災勞工或家屬，應繼續提供醫療診斷證明書，並依資方請假規定，繼續請「公傷病假」。

三、倘資方對勞方提供診斷證明書有「宜繼續休養」期間疑慮時，應要求派員陪同診療，以解休養期間之爭議。

四、資方應據實投保勞健保，職災發生時得主張抵充。倘另有其他保險理賠時，亦得以抵充。亦可降低雇主職災補償及賠償的壓力；更可因此而確保罹災勞工及家屬之權益。

五、依職業災害勞工保護法第27條規定，雇主有安置適當工作之義務。

六、為降低職災發生率，及保障勞工生命安全與健康，雇主應依職業安全衛生法及相關規定，落實執行，並提供一個安全衛生與健康的職場。



勞工請領勞保失能給付後，能否再向雇主請求勞基法的原領工資補償？

沈以軒律師

一、個案摘要：

阿旺為霖園洗衣公司的受雇勞工，於89年4月3日下班途中，遭不明車輛擦撞致身受重傷，陷入昏迷狀態。霖園洗衣公司於給付89年4月4日至90年1月15日之原領工資補償後，即以民生醫院於89年11月7日審定認為永久失能，拒絕再為補償。阿旺家屬不服遂請求至90年11月26日止之工資補償。

二、處理過程與結論：

（一）勞方主張：

所謂「醫療」係指醫治及療養，復建屬後續之醫療行為，只要勞工仍在醫治或療養中，即得依照勞基法第59條規定請求補償權利，與審定失能日期無涉。

（二）資方主張：

勞工因遇職業災害得請求工資補償，應以「在醫療中不能工作」為限，既然勞保局認定治療終止日為89年11月7日，則僅應補償至該日為止，而公司已給付工資至90年1月15日，自毋庸再為補償。



（三）處理結論：

縱使本件醫院審定之治療終止日為89年11月7日，因距事故發生時僅有6個月期間，不足以判定其是否已確屬植物人之狀態。故本件勞工得請求之原領工資醫療期間，應為自89年4月4日起至90年11月26日止，雇主不應執此立即否認勞工自89年11月8日至90年11月26日止之工資補償權利。

三、爭議事項及相關法令：

（一）何謂工資補償？

勞動基準法第59條第2款規定：「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。」，乃在填補職災勞工於「醫療中」不能工作所喪失的工資損害，使勞工得於該段期間休養重新回復勞動力。另行政院勞委會台勞資二字第 0021799 號函釋載明：「勞動基準法第五十九條所稱醫療期間係指『醫治』與『療養』。一般所稱『復健』係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。」，將「醫療中」擴張解釋包含「復健」之醫療行為，以維護職災勞工於醫療期間對於工作能力回復之期待。故細觀工資補償之立法目的，在於補償職災勞工回復工作能力期間的工資損害，當以勞工之工作能力回復或確定無從期待其能回復時為其界限。

（二）失能補償的意涵：

勞基法第59條第3款則規定：「勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存障害者，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。」，以「治療終止」作為失能補償的要件。而所謂的「治療終止」，由於勞基法上並無明文，實務多依勞工保險條例



第54條第1項對於失能給付之認定，即「勞工之傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其具醫療上之實質治療效果之狀態」（最高法院102年度台上字第1891號民事判決參照），是以職災勞工一旦依勞保條例第54條，經特約醫院診斷為永久失能時，則得依勞基法第59條第3款及施行細則第34條之1之規定，向雇主請求失能補償。

（三）原領工資補償與失能補償之競合：

1. 然而，職災勞工經特約醫院認定失能請領失能給付後，能否以後續仍受有醫療、復健為由，依勞基法第59條第2款，再向雇主請求原領工資給付？對此，實務上多數見解認為勞基法第59條各款規定既為補償性質，若是過度擴張其範圍，將造成雇主過重負擔，應非立法本旨。是以，勞工因遭遇職業災害，依勞動基準法第59條第2款規定請求雇主補償工資，以在醫療中者為限。如已治療終止，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存障害者，則得依同條第3款請求雇主給付失能補償。（最高法院95年度台上字第1913號民事判決、最高法院102年度台上字第1871號民事判決、最高法院103年度台上字第2695號民事判決、臺灣高等法院102年度勞上字第32號民事判決、高雄高等行政法院106年度簡上字第23號行政判決意旨參照），顯然認為「治療終止」乃勞基法原領工資補償與失能補償之區分標準，職災勞工一旦經判定符合勞保失能「治療終止」標準後，則僅得依勞基法第59條第3款請求失能補償，縱使後續仍有治療、復健行為，由於醫療期間已經終止，職災勞工不得再請求該段期間之原領工資補償。

2. 然就勞基法第59條的法條結構而言，原領工資補償以「醫療中」為要件，並未以「治療終止」作為消極要件，而職災勞工經判定失能，能否謂已非屬「醫療中」之情形，不無疑問。是以，實務上也有少數見解認為，勞基法第59條第1至3款要件有



別，勞工經診斷為失能後，仍可請領醫療費補償與工資補償，而不受失能認定之限制（臺灣高等法院101年度重勞上字第32號民事判決、臺灣高等法院高雄分院92年度勞上易字第22號民事判決意旨參照）。且依「勞保失能給付標準」，所謂失能有「器質性失能」與「功能性失能」之分，前者指器官遭切除之情形，而後者指器官功能性的喪失、減損的情形，就後者似不排除有透過後續治療、復健再回復工作能力的可能。基此，勞基法第59條第2款原領工資補償責任，仍應回到有無期待能回復工作能力之標準來認定，並不當然因為符合勞保失能等級「治療終止」標準，而影響其法定工資補償權利。

四、個案評析

本件阿旺事發後雖長達6個月昏迷，並經醫院醫師判定失能，然因事發至判定失能的期間過短，其判定結果並不當然表示阿旺並無再度清醒回復工作能力的可能，是以阿旺請求原領工資補償的權利，不應因勞保局認定治療終止核給失能給付，當然認定不得再為請求。





雇主為勞工投保之團體傷害保險的保險給付，應否抵充雇主之職災補償責任？

廖家宏律師

一、個案摘要

甲有限公司僱用乙為工廠機具操作員（月薪新台幣5萬元），向A人壽保險股份有限公司以甲為要保單位，乙為被保險人投保團體意外保險。嗣後在107年1月間，乙於騎車上班途中，與第三人丙駕車互撞，雙方均有過失，乙身受重傷，支出大筆自付的醫療費用，而且住院3個月及在家休養3個月。乙遂依勞基法第59條之規定向甲請求職業災害補償40萬元（包含原領工資補償及醫療費用補償）。然，甲抗辯乙已獲得團體保險醫療費用10萬元之保險理賠，故甲負擔之補償數額應予扣除；乙則主張團體保險並非責任保險，不得以該保險理賠作為減免甲應補償之責任，況且勞基法第59條但書並未明定商業保險得以抵充雇主補償責任。雙方遂於107年8月20日於勞工局進行調解，但因雙方仍各執己見，以致於調解不成立。

問：何人之主張有理由？。



二、爭點說明

本案所涉及之爭點為「雇主為勞工投保之團體傷害保險的保險給付，應否抵充雇主之職災補償責任？」

三、法條說明

一、勞基法第59條「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、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。二、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。三、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。四、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。」參照。

二、依據勞保局訂頒之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第4條第1項「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」之規定，通勤職災亦屬職業災害之一種類型，最高法院88年度台上字第508號民事判決「所謂職業災害，係指勞動者執行職務或從事



與執行職務相牽連之行為，而發生之災害而言。申言之，應以勞動者所從事致其發生災害之行為，是否與其執行職務具有相當因果關係為考量重點，而勞動者為從事其工作，往返自宅與就業場所間，乃必要行為，自與業務執行有密切關係，參酌勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第四條規定：被保險人上、下班，於適當時間，從日常居住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。陳同義於下班返家途中，騎乘機車摔倒，因車禍事故死亡，非出於其私人行為，應認其死亡係屬職業傷害之範疇」可資參照。

三、另就職災補償制度的宗旨，性質上屬於「無過失補償」的制度，而且不考慮勞工的與有過失，最高法院100年度台上字第1180號民事判決「勞基法第59條職業災害補償之規定，乃係對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，此係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬「損害賠償」及同院88年度台上字第508號民事判決「查勞動基準法第五十九條規定，係為保障勞工，加強勞雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償，應無民法第二百十七條第一項過失相抵規定之適用。」可資參照。

四、團體保險之實務運作，一直備受「保險利益」規定困擾。蓋保險實務上是將「要保單位」（本案例為甲有限公司，即雇主）解為「要保人」，「個別員工」為「被保險人」，則雇主對於個別員工是否皆具有保險法第16條「要保人對於左列各



人之生命或身體，有保險利益。一、本人或其家屬。二、生活費或教育費所仰給之人。三、債務人。四、為本人管理財產或利益之人。」之保險利益，甚有疑義，現行法之解決之道或應將「要保單位」解為「個別員工」的代理人，使「要保人」與「被保險人」皆為「個別員工」；為求正本清源，建議可於日後修正保險法時，在第16條增列第2項「團體保險不適用前項（即保險利益）規定」之文字。另本案例為團體意外保險，其承保之保險事故為「意外傷害，指非由疾病引起之外來突發事故所致者」（保險法第131條第2項參照），本案例之車禍即屬之。

四、爭點分析

本案所涉及之爭點為「雇主為勞工投保之團體傷害保險的保險給付，應否抵充雇主之職災補償責任？」，茲分述如下：

一、最高法院95年度台上字第854號民事判決「由雇主負擔費用之其他商業保險給付，固非依法令規定之補償，惟雇主既係為分擔其職災給付之風險而為之投保，以勞動基準法第五十九條職業災害補償制度設計之理念在分散風險，而不在追究責任，與保險制度係將個人損失直接分散給向同一保險人投保之其他要保人，間接分散給廣大之社會成員之制度不謀而合。是以雇主為勞工投保商業保險，確保其賠償資力，並以保障勞工獲得相當程度之賠償或補償為目的，應可由雇主张類推適用該條規定予以抵充，始得謂與立法目的相合」採取肯定說。

二、江朝國教授則採取否定說，理由在於保險乃係填補保險利益受損為目的，即保障被保險人與關係連接對象。團體保險既然係以勞工作為被保險人之身分保險，保險理賠本為填補勞工之生命、身體、健康、醫療費用支出之完整性，無論雇主為勞工投保該商業保險之目的為何，其僅係要保人地位，負擔保費繳交



義務，而與保險給付無涉，如因雇主本身依法應對勞方負損失賠償責任時，與團體保險之保險金給付予勞工並非出於同一原因，除有保險代位之適用外，不生相抵之問題。更遑論多數雇主將團體保險作為「員工福利」之一部分，又如何能一方面給予員工福利，職業災害時又主張抵充補償責任？惟目前實務上，雇主多以投保團體保險來因應企業風險管理之需求，可能係混淆團體保險之保險利益乃係填補勞工本身之生命、身體健康損害，如雇主期望以商業保險制度分散職業災害補償責任，應以自己為要保人及被保險人，投保「雇主補償責任保險」達到上開目的，將更能符合保險法理之解釋¹。

三、筆者之淺見以為，若從團體傷害保險之保險利益的性質而言，否定說的確較為可採，惟考量實務的運作，雇主願意支付保費為勞工投保團體傷害保險之目的顯在於當發生職業災害時可以抵充其法定的職災補償與賠償責任，則實務見解採取肯定說，亦不難理解。為避免勞雇雙方發生爭議，建議雇主應正確投保「雇主意外責任保險附加職災補償條款」（其承保範圍為「茲經雙方同意，要保人於投保雇主意外責任保險（以下簡稱雇主保險契約）後，加繳保險費，投保雇主意外責任保險職業災害補償責任附加條款（以下簡稱本附加條款），本公司於本附加條款有效期間內，對於被保險人之受僱人因遭遇職業災害而致傷害或死亡，被保險人依勞動基準法之規定應負補償責任而受補償請求時，本公司就超過勞工保險應行給付部份，對被保險人負賠償之責」）。

四、附帶一提，本案例乙另外得向第三人丙主張侵權行為損害賠償請求權（民法第184條第1項前段「因故意或過失，不法侵

1.參閱江朝國，團體保險給付抵充雇主職災補償之妥適性—以團體保險及責任保險利益之區辨為中心，月旦法學教室，第152期，2015年6月，頁24-26。



害他人之權利者，負損害賠償責任」參照），但此與雇主之職災補償責任係屬二事，亦即雇主不得以第三人應負侵權行為損害賠償責任而主張其不負職災補償責任或主張應將此部分之金額扣除（最高法院86年度台上字第1905號民事判決「勞工因職業災害死亡後，其遺屬對第三人即加害司機之損害賠償請求權，係基於侵權行為之法律關係而發生；其遺屬對雇主之職業災害補償請求，則係基於勞動基準法第五十九條第四款之規定而來。兩者之意義與性質有所不同，既無法律明文規定，雇主自不得以勞工之遺屬對第三人有侵權行為之損害賠償請求權為由，而拒絕給付職業災害補償費，或主張應將此部分之金額扣除。」可資參照），而第三人亦不得以雇主應負職災補償責任而主張其不負侵權行為損害賠償責任或主張應將此部分之金額扣除（最高法院96年度台上字第2633號民事判決「按雇主依勞動基準法第五十九條規定所負之補償責任，係法定補償責任，並不排除雇主依民法規定應負之侵權行為賠償責任，勞動基準法第六十條所謂雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，係指雇主依勞動基準法第五十九條給付之賠償金額，得以抵充其他雇主應負之賠償金額，而非指雇主之賠償金額，得使肇事人減輕責任」可資參照）。



107年/勞資爭議類型化



個・案・選・輯

15

附錄

勞動基準法及勞動 基準法施行細則

- 勞動基準法
- 勞動基準法施行細則
- 勞工請假規則
- 附表：勞工請假規定



勞動基準法

107年11月21日修正

第一章 總則

第 1 條

為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

第 2 條

本法用辭定義如左：

- 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三、工資：謂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。
- 四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少



於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。

五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。

六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

第 3 條

本法於左列各業適用之：

一、農、林、漁、牧業。

二、礦業及土石採取業。

三、製造業。

四、營造業。

五、水電、煤氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

七、大眾傳播業。

八、其他經中央主管機關指定之事業。

依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 5 條

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

第 6 條



任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

第 7 條

雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、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。

前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

第 8 條

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

第二章 勞動契約

第 9 條

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

第 9-1 條

未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
- 三、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。
- 四、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。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

第 10 條

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

第 10-1 條

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：

- 一、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。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

第 11 條

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、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。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

第 12 條

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，



實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、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者。

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

五、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。

六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

第 13 條

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

第 14 條

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。

二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。

四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。

五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。

六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得



於知悉損害結果之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

第 15 條

特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。

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。

第 15-1 條

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
- 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
- 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
- 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
- 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。

違反前二項規定者，其約定無效。

勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

第 16 條

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。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

第 17 條

雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

第 18 條

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。

二、定期勞動契約期滿離職者。

第 19 條

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

第 20 條

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。



第三章 工資

第 21 條

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 22 條

工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

第 23 條

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，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

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。

第 25 條

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

第 26 條

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第 27 條

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

第 28 條

雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列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：

一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。

二、雇主未依本法給付之退休金。

三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：

一、前項第一款積欠之工資數額。

二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。

積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。



雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

第 29 條

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

第 30 條

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。

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。

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。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

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。



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。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

第 30-1 條

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第 31 條

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工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，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

第 32-1 條

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，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。

前項之補休，其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，依違反第二十四條規定論處。

第 33 條

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第 34 條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，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者，得變更休息時間不少於連續八小時。



雇主依前項但書規定變更休息時間者，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。

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。

第 36 條

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。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，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。

二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，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。

三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，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。

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。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。

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。

前項所定例假之調整，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。



第 37 條

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。

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。

第 38 條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

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。

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。

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。

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。

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。

第 39 條



第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第 40 條

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

第 41 條

公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

第 42 條

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

第 43 條

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

第五章 童工、女工

第 44 條

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

第 45 條

雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此



限。

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。

未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。

第 46 條

未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

第 47 條

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。

第 48 條

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

第 49 條

雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。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，且符合下列各款規定者，不在此限：

- 一、提供必要之安全衛生設施。
- 二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午



後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

第 50 條

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

第 51 條

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

第 52 條

子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第六章 退休

第 53 條

勞工有下列情形之一，得自請退休：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。

第 54 條

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

- 一、年滿六十五歲者。
- 二、身心障礙不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。



第 55 條

勞工退休金之給與標準如下：

一、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。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

第 56 條

雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度三月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦



法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。

金融機構辦理核貸業務，需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時，得請當地主管機關提供。

金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。

前二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。

第 57 條

勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

第 58 條

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第七章 職業災害補償



第 59 條

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、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。

二、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。

三、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。

四、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。

第 60 條

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

第 61 條

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。



受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工或其遺屬依本法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第 62 條

事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

第 63 條

承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

第八章 技術生

第 64 條

雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。

本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

第 65 條



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。

前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。

第 66 條

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

第 67 條

技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。

第 68 條

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。

第 69 條

本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。

技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

第九章 工作規則

第 70 條

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請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。

第 71 條

工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

第 十 章 監督與檢查

第 72 條

中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。

前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

第 73 條

檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。

檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

第 74 條

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、



主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第十一章 罰則

第 75 條

違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

第 76 條

違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。

第 77 條

違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

第 78 條

未依第十七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期末



給付者，應按次處罰。

違反第十三條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

第 79 條

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

第 79-1 條

違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

第 80 條

拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 80-1 條



違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

第 81 條

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

第 82 條

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

第十二章 附則

第 83 條

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。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

第 84 條

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

第 84-1 條

經中央主管機關核定公告之下列工作者，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。

一、監督、管理人員或責任制專業人員。

二、監視性或間歇性之工作。

三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

第 84-2 條

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

第 85 條

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

第 86 條

本法自公布日施行。

本法中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項，自九十年一月一日施行；一百零四年二月四日修正公布之第二十八條第一項，自公布後八個月施行；一百零四年六月三日修正公布之條文，自一百零五年一月一日施行；一百零五年十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之、第三十七條及第三十八條，自一百零六年一月一日施行。

本法中華民國一百零七年一月十日修正之條文，自一百零七年三月一日施行。



勞動基準法施行細則

107年2月27日修正

第一章 總則

第 1 條

本細則依勞動基準法(以下簡稱本法)第八十五條規定訂定之。

第 2 條

依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：

- 一、發生計算事由之當日。
- 二、因職業災害尚在醫療中者。
- 三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。
- 四、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。
- 五、依勞工請假規則請普通傷病假者。
- 六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。
- 七、留職停薪者。

第 3 條

本法第三條第一項第一款至第七款所列各業，適用中華民國行業標準分類之規定。



第 4 條

本法第三條第一項第八款所稱中央主管機關指定之事業及第三項所稱適用本法確有窒礙難行者，係指中央主管機關依中華民國行業標準分類之規定指定者，並得僅指定各行業中之一部分。

第 4-1 條

（刪除）

第 5 條

勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。

第二章 勞動契約

第 6 條

本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：

- 一、臨時性工作：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。
- 二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
- 三、季節性工作：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。
- 四、特定性工作：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。

第 7 條

勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：

- 一、工作場所及應從事之工作。
- 二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。
- 四、勞動契約之訂定、終止及退休。



- 五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。
- 六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。
- 七、安全衛生。
- 八、勞工教育及訓練。
- 九、福利。
- 十、災害補償及一般傷病補助。
- 十一、應遵守之紀律。
- 十二、獎懲。
- 十三、其他勞資權利義務有關事項。

第 7-1 條

離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。

第 7-2 條

本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：

- 一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。
- 二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。
- 三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。
- 四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。

第 7-3 條

本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：

- 一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。



- 二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。
 - 三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。
 - 四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。
- 前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。

第 8 條

（刪除）

第 9 條

依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

第三章 工資

第 10 條

本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、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。



第 11 條

本法第二十一條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。

第 12 條

採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。

第 13 條

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。

第 14 條

（刪除）

第 14-1 條

本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：

- 一、勞雇雙方議定之工資總額。
- 二、工資各項目之給付金額。
- 三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。
- 四、實際發給之金額。

雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

第 15 條

本法第二十八條第一項第一款所定積欠之工資，以雇主於歇業、清算或宣告破產前六個月內所積欠者為限。

第 16 條

勞工死亡時，雇主應即結清其工資給付其遺屬。

前項受領工資之順位準用本法第五十九條第四款之規定。



第四章 工作時間、休息、休假

第 17 條

本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。

第 18 條

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者，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。

第 19 條

勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。

第 20 條

雇主有下列情形之一者，應即公告周知：

- 一、依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款規定變更勞工正常工作時間。
- 二、依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。
- 三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。
- 四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。

第 20-1 條

本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：

- 一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。



二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

第 21 條

本法第三十條第五項所定出勤紀錄，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。

前項出勤紀錄，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。

第 22 條

本法第三十二條第二項但書所定每三個月，以每連續三個月為一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。

本法第三十二條第五項但書所定坑內監視為主之工作範圍如下：

- 一、從事排水機之監視工作。
- 二、從事壓風機或冷卻設備之監視工作。
- 三、從事安全警報裝置之監視工作。
- 四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。

第 22-1 條

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定當地主管機關，為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府。

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定應報備查，雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假之前一日為之。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後二十四小時內敘明理由為之。

第 22-2 條

本法第三十二條之一所定補休，應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。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。

前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：

一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。

二、契約終止：依第九條規定發給。

勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

第 22-3 條

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

第 23 條

（刪除）

第 23-1 條

本法第三十七條所定休假遇本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。

前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。

第 24 條

勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。

依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。

二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。

三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年



度之期間。

雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。

第 24-1 條

本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。

本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

一、發給工資之基準：

（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。

（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止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。

（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。

二、發給工資之期限：

（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。

（二）契約終止：依第九條規定發給。

勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

第 24-2 條

本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：

一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。

二、書面通知，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時



取得及得列印之資料為之。

第 24-3 條

本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。

第五章 童工、女工

第 25 條

本法第四十四條第二項所定危險性或有害性之工作，依職業安全衛生有關法令之規定。

第 26 條

雇主對依本法第五十條第一項請產假之女工，得要求其提出證明文件。

第六章 退休

第 27 條

本法第五十三條第一款、第五十四條第一項第一款及同條第二項但書規定之年齡，應以戶籍記載為準。

第 28 條

（刪除）

第 29 條

本法第五十五條第三項所定雇主得報經主管機關核定分期給付勞工退休金之情形如下：

- 一、依法提撥之退休準備金不敷支付。
- 二、事業之經營或財務確有困難。

第 29-1 條

本法第五十六條第二項規定之退休金數額，按本法第五十五條第一項之給與標準，依下列規定估算：

- 一、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。

二、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。

三、平均工資：為估算當年度終了之一個月平均工資。

前項數額以元為單位，角以下四捨五入。

第七章 職業災害補償

第 30 條

雇主依本法第五十九條第二款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。

第 31 條

本法第五十九條第二款所稱原領工資，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。

罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準。

第 32 條

依本法第五十九條第二款但書規定給付之補償，雇主應於決定後十五日內給與。在未給與前雇主仍應繼續為同款前段規定之補償。

第 33 條

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。

第 34 條

本法第五十九條所定同一事故，依勞工保險條例或其他法令規



定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。但支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算。

第 34-1 條

勞工因遭遇職業災害而致死亡或殘廢時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第五十九條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。

第八章 技術生

第 35 條

雇主不得使技術生從事家事、雜役及其他非學習技能為目的之工作。但從事事業場所內之清潔整頓，器具工具及機械之清理者不在此限。

第 36 條

技術生之工作時間應包括學科時間。

第九章 工作規則

第 37 條

雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。

本法第七十條所定雇主僱用勞工人數，依第二十二條之一第一項規定計算。

工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依第一項程序報請核備。

主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。

第 38 條



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。

第 39 條

雇主認有必要時，得分別就本法第七十條各款另訂單項工作規則。

第 40 條

事業單位之事業場所分散各地者，雇主得訂立適用於其事業單位全部勞工之工作規則或適用於該事業場所之工作規則。

第十章 監督及檢查

第 41 條

中央主管機關應每年定期發布次年度勞工檢查方針。

檢查機構應依前項檢查方針分別擬定各該機構之勞工檢查計畫，並於檢查方針發布之日起五十日內報請中央主管機關核定後，依該檢查計畫實施檢查。

第 42 條

勞工檢查機構檢查員之任用、訓練、服務，除適用公務員法令之規定外，由中央主管機關定之。

第 43 條

檢查員對事業單位實施檢查時，得通知事業單位之雇主、雇主代理人、勞工或有關人員提供必要文件或作必要之說明。

第 44 條

檢查員檢查後，應將檢查結果向事業單位作必要之說明，並報告檢查機構。

檢查機構認為事業單位有違反法令規定時，應依法處理。

第 45 條

事業單位對檢查結果有異議時，應於通知送達後十日內向檢查機構以書面提出。



第 46 條

本法第七十四條第一項規定之申訴得以口頭或書面為之。

第 47 條

雇主對前條之申訴事項，應即查明，如有違反法令規定情事應即改正，並將結果通知申訴人。

第 48 條

（刪除）

第 49 條

（刪除）

第十一章 附則

第 50 條

本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。

第 50-1 條

本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：

一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，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。

二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。

三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。

四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。

第 50-2 條

雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地



主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

第 50-3 條

勞工因終止勞動契約或發生職業災害所生爭議，提起給付工資、資遣費、退休金、職業災害補償或確認僱傭關係存在之訴訟，得向中央主管機關申請扶助。

前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

第 50-4 條

本法第二十八條第二項中華民國一百零四年二月六日修正生效前，雇主有清算或宣告破產之情事，於修正生效後，尚未清算完結或破產終結者，勞工對於該雇主所積欠之退休金及資遣費，得於同條第二項第二款規定之數額內，依同條第五項規定申請墊償。

第 51 條

本細則自發布日施行。



勞工請假規則

100年10月14日修正

第 1 條

本規則依勞動基準法（以下簡稱本法）第四十三條規定訂定之。

第 2 條

勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。

第 3 條

勞工喪假依左列規定：

- 一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。
- 二、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，工資照給。
- 三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。

第 4 條

勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：

- 一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。
- 二、住院者，二年內合計不得超過一年。
- 三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。

普通傷病假一年內未超過三十日部分，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，由雇主補足之。

第 5 條

勞工普通傷病假超過前條第一項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。

第 6 條

勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。

第 7 條

勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。

第 8 條

勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。

第 9 條

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。

第 10 條

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。

第 11 條

雇主或勞工違反本規則之規定時，主管機關得依本法有關規定辦理。

第 12 條

本規則自發布日施行。



勞工請假規定

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
婚假	本人 結婚	婚假 8 日	工資 照給	
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶 喪亡	喪假 8 日	工資 照給	左列所稱之祖父母或配偶之祖父母均含母之父母。
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡	喪假 6 日		
	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡	喪假 3 日		
普通傷病假	未住院者	1 年內合計不得超過 30 日	普通傷病假 1 年內未超過 30 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，由事業單位補足	普通傷病假超過前述期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得申請留職停薪。留職停薪期間以 1 年為限。逾期仍未癒者得予資遣，其符合退休要件者，應發給退休金。
	住院者	2 年內合計不得超過 1 年		
	未住院傷病假與住院傷病假	2 年內合計不得超過 1 年		
事假	勞工因有事故必須親自處理者	1 年內合計不得超過 14 日	事假期間不給工資	
公假	依法令規定應給予公假者	視實際需要給假	工資照給	
公傷病假	因職業災害而致殘廢、傷害或疾病	治療、休養期間，視實際需要給假	按原領工資數額補償	
特別休假	於事業單位 繼續工作滿一定期間	依特別休假規定給假	工資照給	
生理假	女性 勞工因生理日致工作有困難	每月得請 1 日，請假日數未逾 3 日不併入病假，其餘日數併入病假計算	依病假規定辦理	併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。
安胎假	女性 勞工因懷孕期間需安胎休養	治療或休養期間，併入住院傷病假計算	依病假規定辦理	普通傷病假 1 年內合計未超過 30 日部分，工資折半發給。



產假	女性勞工分娩	8 星期	工作在 6 個月以上者，產假期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給 勞工選擇請產假者不給薪，選擇請病假者給半薪。	「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊娠 20 週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠 20 週以下產出胎兒為「流產」。
	妊娠 3 個月以上流產	4 星期		
	妊娠 2-3 個月流產	1 星期		
	妊娠未滿 2 個月流產	5 日		
陪產假	男性勞工之配偶分娩	5 日	薪資照給	於分娩日前後共 15 日中，擇 5 日休假。
哺乳時間	子女未滿 1 歲須受僱者親自哺乳	每日給予 60 分鐘	哺乳時間視為工作時間	應有親自哺乳之事實。
育嬰留職停薪	1、勞工任職滿 1 年 2、撫育未滿 3 歲子女	1、至少 6 個月最多 2 年 2、同時撫育子女 2 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 2 年為限	無薪	1、勞工勞健保繼續享有 (可延遲 3 年繳納)，事業單位不需負擔保費。 2、不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限。
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故	全年以 7 日為限，請假日數併入事假計算	依事假規定辦理	不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限

備註：

- 1、事業單位不得因勞工請特別休假、婚假、喪假、公傷病假、公假或產假時，扣發全勤獎金。另不因勞工提出申請生理假、陪產假或家庭照顧假時拒絕其請求，且不影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 2、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，事業單位得要求勞工提出有關證明文件。
- 3、勞工請事假、普通傷病假、婚假、喪假，除延長假期在 1 個月以上者外，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。
- 4、全年總日數的計算，均自當年度 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

(本表所列為勞動基準法及相關法令所定最低勞動條件基準，事業單位如有優於法令者，從其規定。)



Memo

[illegible]

[illegible]



Memo

[illegible]

[illegible]





發行人：許秀能

出版者：新北市政府勞工局

總編輯：吳仁煜

編輯：賴彥亨、吳彥霖、許慧貞、宋文揚

地址：新北市板橋區中山路一段161號7樓

電話：本市境內1999、(02) 29603456

網址：<http://ilabor.ntpc.gov.tw/>

出版日期：107年12月

ISBN：978-986-05-7245-2 GPN：1010701897

版權所有・翻印必究

