

勞動基準法Q&A

【其他】

Q：勞動基準法適用之事業單位？

A：依勞動基準法第3條第3項規定，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，並經勞動部公告之行業或工作者，不適用之。而事業單位應否適用勞動基準法，係按該場所單位之主要經濟活動依中華民國行業標準分類相關規定，就事實認定之。如需查詢事業單位及其工作者適用或排除適用勞動基準法之疑義，可至勞動部網站(<http://www.mol.gov.tw/>業務專區-勞動基準法適用)檢索搜尋。

Q：事業單位委任經理人（如：總經理、副理、協理等）適用勞動基準法嗎？

A：不適用。因事業單位之經理人係依公司法所委任，負責經營公司事業，擁有較大自主權，與一般受僱勞工不同，故依公司法所委任負責經營事業之經理人，非屬勞動基準法上之勞工。

Q：家庭代工之人員，適用勞動基準法嗎？

A：如家庭代工，屬民法第490條規定「當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬契約」之承攬契約。則非屬勞動基準法所規範之勞僱契約。

Q：事業單位僱用之外籍勞工適用勞動基準法嗎？

A：是，依行政院勞工委員會(現改制為勞動部)80年12月26日台(80)勞動1字第30825號函，凡適用勞動基準法之事業單位所僱用之外籍勞工，不論何時入境，均應有該法之適用，惟外籍勞工與事業單位訂立定期契約者，其勞動條件應依勞動基準法有關定期契約勞工之規定辦理。

Q：技術生工資、工時等勞動條件是否受勞動基準法保障？

A：

1. 因為技術生不是勞工，以學習技能為目的，與事業單位間不是僱傭關係，並不是領取工資，而是生活津貼，故不受勞基法基本工資及加班費等規定限制。但技術生在進入事業單位前，雙方會簽訂訓練契約，技術生應衡量津貼是否合理。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，準用勞基法第八章技術生之規定。
2. 勞基法所訂工作時間、休息、休假、童工、女工、職業災害補償及其他勞工保險(但不適用勞退新制)等有關規定，於技術生準用之。其中技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。
3. 另外，建教合作班之學生自102年1月2日「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」公布後，相關權益適用該法令規定，不再適用勞基法第8章技術生相關規定。

Q：針對僱用勞工人數在30人以上之事業單位，如欲實施放寬延長工時上限、變更輪班休息間隔及調整例假，應報當地主管機關備查的時點為何？

A：雇主僱用勞工人數在30人以上者，如欲依勞基法第32條第2項但書延長勞工之工作時間、第34條第2項但書變更勞工之休息時間或依第36條第4項調整勞工之例假，考量影響層面較廣，最晚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向當地主管機關報備查(勞基法施行細則第22條之1第3項規定參照)。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，則須敘明理由，於原因消滅後24小時內報備查。未報備查者，依第79條第1項第1款規定，可處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰，並公布名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。

Q：這裡所謂的「當地主管機關」如何判斷？

A：至所稱當地主管機關，係指雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府（勞基法施行細則第22條之1第2項及勞基法第4條規定參照）。

Q：如何認定事業單位僱用勞工人數？

A：僱用勞工人數之計算方式，則以同一雇主僱用適用勞基法之勞工人數計算，包含分支機構之僱用人數（勞基法施行細則第22條之1第1項規定參照）。

Q：事業單位因違反勞動基準法遭處罰鍰時，針對罰鍰金額考量因素有哪些？

A：

1. 按勞動基準法第79條第4項規定略以：「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。」其中所稱「事業規模」，依勞動部所訂《違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則》第5點規定意旨，係參照本法施行細則第22條之1第1項規定，以事業單位違反本法義務時僱用適用本法之勞工人數計算，包括總機構及分支機構之僱用人數。主要的考量理由係以事業單位僱用的勞工人數愈多，代表事業規模愈大，本應對於勞動法規有相當的熟稔程度，亦明顯有資力履行法定義務，若有違反法律規定，應受較高的責難。
2. 新北市政府針對違反勞動基準法事件訂有裁罰基準，明列罰鍰金額的考慮因素有三，分別為違規次數、僱用勞工人數（即僱用勞工101人以上作為分野）、是否為上市/櫃公司。另為避免因適用裁量基準產生情輕罰重或情重罰輕的情形，本府目前針對罰鍰金額的裁量，係根據違規次數規定上下區間範圍，以增加決定裁罰金額的彈性，並兼顧保護勞工權益。

Q：事業單位主管涉嫌人身攻擊等職場暴力行為(如恐嚇言語、人身攻擊等)？

A：依現行職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，係課以雇主應妥為規劃並構內部「執行職務遭受不法侵害預防計畫」及「職場不法侵害通報及處置」的預防機制，勞動檢查機構之調查權責，係在「確認」事業單位是否依前述規定採取相關預防措施，無權涉入個案違法處理及因果關係認定。故倘勞工於「執行職務」遭受主管利用職務或地位上的優勢，予以不當之對待（俗稱職場霸凌），認有權益受損時，仍應循事業單位內部管道進行申訴或循司法途徑解決。至個案之違法處理(如傷害、人身攻擊、公然侮辱或性騷擾等)，仍應視該事件個案所觸犯或違反之法律(如刑法、性騷擾防治法…等)事實，由各主管權責機關予以查處。

Q：勞雇關係如何認定？

A：勞雇關係的認定，不以雇主是否有替勞工申報投保勞工保險為必要，應以勞務提供者是否具有人格從屬性（即勞工在雇主生產組織體系內，服從雇指揮監督，並有接受懲戒或制裁之義務，且須親自履行勞務，不得使用代理人）、經濟從屬性（即生產組織體系屬於雇主所有，生產工具或器械屬於雇主所有，原料亦由雇主所供應，責任與危險均由雇主承擔，勞工非為自己而為營業勞動）及組織從屬性（即勞工係納入雇主生產組織體系，並遵循一定生產秩序）等特徵來判斷是否適用勞基法〔勞基法第2條第1款、民法第482條規定、勞動部（前行政院勞工委員會）98年4月3日勞保2字第0980006307號及81年3月19日台(81)勞動一字第31990號函釋參照〕。綜上，若依上開標準判定有勞雇關係，則勞工的勞動條件（如工資、工時及特休等），雇主應依勞動基準法規定辦理。

Q：雇主須支付年終獎金？

A：勞動基準法第29條雖規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股利、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。」惟

雇主違反上述規定，並無處罰機制，尚難據上述規定即要求雇主應給付勞工年終獎金。此外，現行實務上的「年終獎金」，因其並不具備制度經常性（依勞動契約、工作規則或習慣，雇主有支付勞工之義務，且為勞雇雙方事先可預見者，即具備制度經常性）（臺北高等行政法院92年度簡字第613號判決參照），非屬勞動基準法第2條第3款規定之工資，雇主不發給勞工年終獎金，亦難謂其有違反勞動法令。

Q：勞工離職日是否等同勞保退保日及計薪截止日？

A：按勞工自請離職，係以其意思表示到達雇主或雇主了解時，即發生效力（民法第94條及95條第1項規定參照）；勞工單方向雇主表明終止勞動契約，並附期限者，於期限屆至時，即發生終止契約之效力（民法第102條第1項規定參照）。因此，勞工自請離職並表明欲於112年（下同）9月15日離職，薪資應結算至9月15日，並於該日辦理勞工保險之退保；假如勞工表明欲於9月17日離職，因9月16日（六）及9月17日（日）仍於勞雇雙方契約存續期間，雇主應依勞基法第39條規定給付薪資。

Q：雇主調動勞工工作規定為何？

A：

1. 雇主擬調動勞工工作，涉及勞動條件之變更，應經勞資雙方協商並獲得勞工同意，方得調動勞工原來的工作。
2. 雇主如欲調動勞工工作，因屬勞動契約中工作場所或應從工作之變更，應依勞動基準法第10條之1規定辦理：
 - (1) 基於企業經營上所必需，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
 - (2) 勞工薪資及其他勞動條件，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。
3. 如勞工不願意接受調動，雇主應否發給資遣費，須視勞工所提之理由及有無符合上述相關法令規定與調動原則而定。

Q：事業單位改組或轉讓時，勞工有何權利可資主張？

A：

1. 依勞動基準法第20條規定，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16條規定期間預告終止勞動契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其餘留用勞工之工作年資，應由新雇主予以承認。
2. 依企業併購法第15條規定，公司進行合併時，消滅公司提撥之勞工退休準備金，於支付未留用或不同意留用勞工之退休金後，得支付資遣費；所餘款項應自公司勞工退休準備金監督委員會專戶移轉至合併後存續公司或新設公司之勞工退休準備金監督委員會專戶。公司進行收購財產或分割而移轉全部或一部營業者，讓與公司或被分割公司提撥之勞工退休準備金，於支付未留用或不同意留用勞工之退休金後，得支付資遣費；所餘款項，應按隨同該營業或財產一併移轉勞工之比例，移轉至受讓公司之勞工退休準備金監督委員會專戶。前二項之消滅公司、讓與公司或被分割公司應負支付未留用或不同意留用勞工之退休金及資遣費之責，其餘全數或按比例移轉勞工退休準備金至存續公司、受讓公司之勞工退休準備金監督委員會專戶前，應提撥之勞工退休準備金，應達到勞工法令相關規定申請暫停提撥之數額。

3. 另企業併購法第16條規定，併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日30日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通知之勞工，應於受通知日起十日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆時未通知者，視為同意留用。前項同意留用之勞工，因個人因素不願留任時，不得請求雇主給予資遣費。留用勞工於併購前在消滅公司、讓與公司或被分割公司之工作年資，併購後存續公司、新設公司或受讓公司應予以承認。

Q：雇主強制勞工退休的要件？

A：依勞動基準法第54條規定：「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿65歲者。二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。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55歲。」。

Q：民眾如欲檢舉事業單位違反勞動基準法，須提供哪些資料？

A：民眾如欲檢舉事業單位違反勞動基準法，惠請提供事業單位名稱、地址、負責人姓名及具體違法事實，並請陳情人留下相關聯絡資訊，以利聯繫確認陳情事宜及回復檢查結果。此外，依據勞動部106年5月15日訂定勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第4條規定，若陳情人有以下情形，將不受理：1. 未具名、2. 未具聯絡方式、3. 檢舉無具體內容、4. 冒用他人身分提出檢舉及同一事由，經予適當處理，並已明確答覆者。

Q：勞工自請離職的預告期間？

A：

1. 特定性定期契約期限逾3年者，於屆滿3年後，勞工得終止契約。但應於30日前預告雇主。
2. 不定期契約，勞工終止契約時：
 - (1) 工作年資滿3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。
 - (2) 工作年資滿1年以上3年未滿者，於20日前預告之。
 - (3) 工作年資滿3年以上者，於30日前預告之。

Q：適用勞動基準法前的工作年資計算規定？

A：要合併計算。依據勞動基準法施行細則第5條規定：「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。」一般而言，勞工若於適用勞動基準法前已受僱於同一事業單位，且期間勞動契約無終止之情況，年資應自受僱之日起算。

Q：育嬰留職停薪期間列入工作年資計算的規定？

A：育嬰留職停薪期間，受僱者並未提供勞務，故該期間不列入工作年資計算。但勞雇雙方如有較優之約定者，從其約定。

Q：男性勞工服役期間，是否可併計於工作年資中的疑義？

A：依內政部75年8月8日台75內勞字第480297號函，事業單位於本解釋函發布前或經指定適用本法前，其僱用之勞工已在役或已役畢者在營服役期間仍視為原機構服務年資，併入工作年資計算。

依據兵役法第45條規定暨行政院勞工委員會(現改制為勞動部)81年7月23日臺(81)勞動一字第21587號函釋，勞工為國服兵役時，在營服役期間原事業單位保留底缺，且前後年資併計。

Q：未經核備的工作規則，是否亦產生拘束勞方之效力？

A：按事業單位僱用勞工30人以上，只要有依法向登記地地方政府完成工作規則報核程序，並將工作規則公開揭示或印發各勞工，即符合勞動基準法第70條規定。至於事業單位另行實施未經核備的工作規則，是否亦產生拘束勞方之效力，應視該工作規則與經核備的工作規則公開揭示時點的先後，是否有踐行公開揭示程序(含印發各勞工)，以及是否有違反法令強制、禁止規定而定。惟須特別說明者，依目前最高法院見解，工作規則未經核備，倘經公開揭示(或印發各勞工)，在未違反法令強制、禁止規定的前提下，仍有可能發生拘束勞方的效力(最高法院88年台上字第1696號判決、91年台上字第1040號判決參照)。

Q：雇主將工資發放標準訂於工作規則，是否亦產生拘束勞方之效力？

A：依勞動基準法第21條第1項規定，工資由勞雇雙方議定(同法施行細則第7條第3款規定參照)；工資(含數額、項目等)經勞雇雙方議定後，雇主即有依約給付的義務，否則將違反同法第22條第2項規定。另依勞基法第70條第2款規定，雇主得就工資的標準及發放，於工作規則中加以規範，經地方主管機關核備後公開揭示，在不違反強制或禁止規定的前提下，個別勞工若未為反對的意思，工作規則的內容可轉換為勞動契約之一部，勞雇雙方即因此受拘束(最高法院91年台上字第1040號判決、91年度台上字第1625號判決參照)。

目前司法實務多數見解認為，雇主就工作規則為不利益勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對的勞工；但其變更有合理性時，則可拘束表示反對的勞工(最高法院88年度台上字第1696號判決參照)。公司如先前已透過工作規則訂有工資發放標準(含給付條件、金額)，事後如有不利益的變更(如發放項目減少或金額調降)，勞工如對工作規則之不利益變更主張不受拘束，雇主必須針對變更的合理性負擔舉證責任，否則單純所謂工作規則之不利益變更，並不能因此拘束表示反對的勞工(即原則上不能拘束反對勞工，例外在雇主能舉證合理性的情況下，始得拘束反對勞工)。

為避免事業單位因逕行適用上述司法見解，致生工資未能依約全額給付的觸法風險，雇主如欲將工作規則有關特定項目的工資發放標準調降變更，宜透過與個別勞工協商取得其書面同意的方式實施，若能輔以勞資會議同意修正的書面文件，亦可增加不利益變更拘束個別勞工的正當性。

Q：雇主如欲將輪班制勞工的休息間隔從11小時縮短為8小時，應踐行如何的程序？

A：事業單位針對輪班制勞工的排班，班與班之間應至少有連續11小時的休息時間，如因「工作特性」或「特殊原因」，經中央目的事業主管機關商請勞動部公告者(參照下題所列適用對象)，事業單位經過工會或勞資會議同意後，得將班與班之間的休息時間變更不少於連續8小時。另僱用勞工人數30人以上的事業單位，於踐行工會或勞資會議同意程序後，尚應踐行報當地主管機關備查的程序(勞基法第34條第2項及3項規定參照)；另如涉及個別勞工勞動契約之變更，仍應徵得個別勞工同意後，始得為之。

舉例說明：

- (1) A公司僱用勞工總人數為40人，若經勞動部公告得將班與班之間的休息時間變更不少於連續8小時，該公司如欲適用，應先經該公司工會或勞資會議同意通過，再報請當地主管機關備查(因該公司員工總人數30人以上)，始符合法定程序(如尚涉及個別勞工勞動契約之變更，仍應徵得個別勞工同意)。
- (2) B公司僱用勞工總人數為20人，若經勞動部公告得將班與班之間的休息時間變更不少於連續

8小時，該公司如欲適用，僅須經工會或勞資會議同意後即可(如尚涉及個別勞工勞動契約之變更，仍應徵得個別勞工同意)。

實施程序	經工會或勞資會議同意	報當地主管機關備查
A公司勞工總人數40人	V	V
B公司勞工總人數20人	V	X

Q：目前有哪些事業單位經勞動部公告適用？

A：目前經勞動部公告得適用輪班制勞工班次間休息時間不少於連續8小時的事業單位如下(即勞基法第34條第2項但書規定的適用對象)：

適用範圍	適用期間
交通部臺灣鐵路管理局之乘務人員(機車助理、司機員、機車長、整備員、技術助理、助理工務員、工務員、技術員、技術工、幫工程司、副工程司、列車長、車長及擔任列車行包押運工作之站務或營運人員)	勞雇雙方協商調整班次時間
經濟部所屬台灣電力股份有限公司及台灣中油股份有限公司之輪班人員	勞雇雙方協商調整班次時間
經濟部所屬台灣中油股份有限公司及台灣自來水股份有限公司之設備管線搶修、原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員	天災、事變或突發事件之處理期間
中國鋼鐵股份有限公司之輪班人員	天災、事變或突發事件之處理期間
	勞雇雙方協商調整班次時間
經濟部所屬台灣糖業股份有限公司之砂糖事業部小港廠之輪班人員	天災、事變或突發事件之處理期間
下列公司之輪班人員： 1. 海光企業股份有限公司 2. 有益鋼鐵股份有限公司 3. 盛餘股份有限公司 4. 美亞鋼管廠股份有限公司 5. 東盟開發實業股份有限公司 6. 榮剛材料科技股份有限公司	天災、事變或突發事件之處理期間

<ol style="list-style-type: none"> 7. 中鋼焊材廠股份有限公司 8. 統一實業股份有限公司 9. 燁輝企業股份有限公司 10. 燁聯鋼鐵股份有限公司 11. 鑫陽鋼鐵股份有限公司 12. 春源鋼鐵工業股份有限公司 13. 官田鋼鐵股份有限公司 14. 中鴻鋼鐵股份有限公司 15. 高興昌鋼鐵股份有限公司 16. 永豐餘工業用紙股份有限公司 17. 正隆股份有限公司 18. 榮成紙業股份有限公司 19. 東隆紙業股份有限公司 20. 大昌紙業股份有限公司 21. 廣源造紙股份有限公司 22. 李長榮化學工業股份有限公司 23. 台橡股份有限公司 24. 台灣氯乙烯工業股份有限公司 25. 亞洲聚合股份有限公司 26. 台達化學工業股份有限公司 27. 華夏聚合股份有限公司 28. 台灣聚合化學品股份有限公司 29. 台灣石化合成股份有限公司 30. 春雨工廠股份有限公司 31. 豐興鋼鐵股份有限公司 32. 建順煉鋼股份有限公司 33. 廣泰金屬工業股份有限公司 34. 慶欣欣鋼鐵股份有限公司 35. 燁興企業股份有限公司 36. 中鋼鋁業股份有限公司 37. 芳泉工業股份有限公司 38. 名佳利金屬工業股份有限公司 39. 協勝發鋼鐵廠股份有限公司 40. 漢泰鋼鐵廠股份有限公司 41. 中鋼碳素化學股份有限公司 42. 中國石油化學工業開發股份有限公司 43. 環球橡膠股份有限公司 44. 高雄塑酯化學工業股份有限公司 	<p>勞雇雙方協商調整班次期間</p>
<p>財團法人中央廣播電臺之工程部之輪班人員</p>	<p>勞雇雙方協商調整班次期間</p>

台灣塑膠工業股份有限公司林園廠及高雄碼槽廠第四工廠之輪班人員	天災、事變或突發事件之處理期間
	勞雇雙方協商調整班次期間
上評資源循環股份有限公司嘉義廠之輪班人員	天災、事變或突發事件之處理期間
	勞雇雙方協商調整班次時間

Q：何謂無正當理由繼續曠工3日？

A：勞基法第12條第1項第6款所謂「無正當理由繼續曠工3日」，係指勞工於約定工作日連續未出勤提供勞務達3日，且未有不提供勞務之正當理由者而言(受雇主核准的請假日不列計曠工日數)。按勞工無正當理由繼續曠工3日以上，依前開規定，雇主得不經預告終止契約。雇主終止勞動契約的方式，可以口頭(民法第94條規定參照)或書面(民法第95條第1項前段規定參照)方式為之，惟為避免事後爭議，宜以存證信函方式將解僱事由具體敘明，向勞工行使終止勞動契約的意思表示，該信函以送達勞工時即發生解僱效力(不以勞工了解信函內容為必要)。另須注意者，雇主如欲以上述事由解僱勞工，應自知悉其情形之日起30日內為之，逾期者，雇主不得以同一事由解僱勞工(勞基法第12條第2項規定參照)。

Q：例假休息日是否應計入勞動基準法第12條第6項繼續曠工日數？

A：依據勞動基準法第12條第6款規定，勞工無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止勞動契約。所謂繼續曠工係指勞工於實際工作日之連續曠工而言，不因例假、休息日而阻其連續性，但該例假、休息日不能視為曠工而併計於連續曠工日數中。

Q：勞工曠職一日，公司可否逾扣薪水？

A：依內政部74年5月17日(74)台內勞字第313275號函釋：「勞工曠工當日工資得不發給，惟應以扣發當日工資為限」。