

觀念補給

① 107年1月修法重點：「四不變」堅持勞工權益，「四彈性」賦予勞雇雙方適度彈性。「四不變」：1. 正常工時不變。2. 週休二日的原則不變。3. 加班總工時不變。4. 加班費率不變。「四彈性」：1. 加班彈性。2. 排班彈性。3. 輪班間隔彈性。4. 特休運用彈性。

07 勞動基準法^①

1. 立法目的：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，而制定本法（第1條第1項前段）。
2. 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1條第2項）。
3. 名詞定義（第2條）
 - (1) 勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
 - (2) 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。
 - (3) 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。
 - (4) 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。
 - (5) 事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
 - (6) 勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。
4. 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。
5. 定期契約與不定期契約
勞動基準法第9條：「I 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。II 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。III 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」
6. 勞工離職後競業禁止之約定
勞動基準法第9條之1(104年12月16日增訂公布)：「I 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。II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。III違反第一項各款規定之一者，其約定無效。IV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。」

7. 勞工工作調動原則

勞動基準法第10條之1(104年12月16日增訂公布)：「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。」

8. 終止勞動契約之法定事由：雇主預告勞工終止勞動契約必須有法定事由。

勞動基準法第11條：「非有左列情形之一者，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。」¹

9. 得不經預告終止契約之情形

勞動基準法第12條：「I 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。II 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。」

勞動基準法第14條(105.11.16修正公布)：「I 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



名師密技

¹ 雇主如果沒有第11條這些法定事由而終止勞動契約，就是違法解雇。

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。II 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。III 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。IV 第十七條規定於本條終止契約準用之。」

10. 勞工最低服務年限之約定

勞動基準法第15條之1(104年12月16日增訂公布)：「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。II 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。III 違反前二項規定者，其約定無效。IV 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」

11. 童工

勞動基準法第44條(104年12月16日修正公布)：「十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。II 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。」

勞動基準法第46條(104年12月16日修正公布)：「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。」

勞動基準法第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。」

勞動基準法第48條：「童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。」

12. 勞工須年滿65歲或身心障礙不堪勝任工作，雇主始得強制其退休。

勞動基準法第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、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。」^①



名師密技

① 舊法規定為60歲，但民國97年5月修正後，已將年齡上修為65歲。



② 依105年6月21日勞動條3字第1050131243號函令解釋，勞動基準法第30條第1項之規定於104年6月3日修正公布，並自105年1月1日施行，故勞基法中所稱「雇主延長勞工工作之時間」（如§24、§30-1、§32、§33等），係指勞工每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分；但依勞基法第30條第2、3項或第30-1條第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。另自105年1月1日勞基法施行前之勞動基準法施行細則第20-1條規定，現已不適用之。

13. 勞動正常工作時間修正對照（104年06月03日修正公布）

勞動基準法第30條			
修正前（現行）	修正後（105年1月1日施行）		
I	勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。②	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。	
II	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。（本項無修正）	前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。	
III	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。（本項無修正）	雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。	
IV	第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。	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。	
V	雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。	VII	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。
		VIII	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。

- (1) 修正重點：後勞動基準法第30條修正為強制規定「周休二日」。依第1項之規定，勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，換算之後，每週正常工作時間只有5日（每週40小時／每日8小時＝5日）。
- (2) 違反第30條則處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰（修正後第1項至第3項、第6項、第7項）；違反修正後第5項之規定，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。

14. 退休金之請領

勞動基準法第58條(104年7月1日修正公布)：「I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。II勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。III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。IV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。」

15. 工資給付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，該清冊應保存5年（第23條）。雇主並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加予記載於勞工工資清冊，每年定期將其內容以書面通知勞工（第38條）。

16. 加班費（雇主延長勞工工作時間，其延長工作時間之工資加給標準；第24條第1項）

- (1) 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給 $\frac{1}{3}$ 以上。
- (2) 再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給 $\frac{2}{3}$ 以上。
- (3) 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，因而延長工作時間者（本法第32條第3項規定；但應於延長開始後24小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查），按平日每小時工資額加倍發給；延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

17. 工作時間之變更：（第30-1條）

- (1) 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，得變更工作時間。
- (2) 變更原則：
 - ① 4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2小時，不受本法第30條第2-4項規定之限制。
 - ② 當日正常工作時間達10小時者，其延長之工作時間不得超過2小時。
 - ③ 女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受本法第49條第1項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

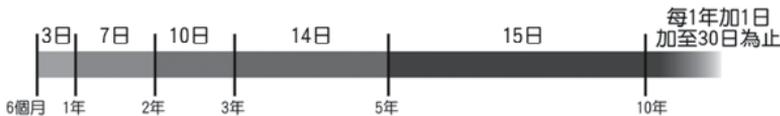
18. 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續8小時。（107年1月修正第34條）

19. 一例一休（落時周休二日；第36條）

- (1) 勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。（7休2）
- (2) 例外：
- ① 依本法第30條第2項規定（見前述第13.點之II）變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假（7休1），每2週內之例假及休息日至少應有4日。（總量核計）
 - ② 依第30條第3項規定（見前述第13.點之III）變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假（7休1），每8週內之例假及休息日至少應有16日。（總量核計）
 - ③ 依第30-1條（見前述第14.點）規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有2日之例假（14休2），每4週內之例假及休息日至少應有8日。（總量核計）
- (3) 休息日加班費計算（第24條第2項）
 雇主使勞工於第36條所定休息日工作：
- A. 工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 $1\frac{1}{3}$ 以上。
 - B. 工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 $1\frac{2}{3}$ 以上。

20. 休假與特休（第37條及第38條；107年3月1日施行）

- (1) 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。
- (2) 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應給予特別休假：



- (3) 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。
- (4) 雇主應於勞工符合前述所定之特別休假條件時，告知勞工依規定排定特別休假。
- (5) 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。
- (6) 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。

21. 本法第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38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39條）
22. 罰則：違反前述第15點～第18點（本法第34條至第39條）之規定者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。
23. 107年修正重點對照

舊制	修法重點	現制
週休2日 (每7天有1天例假1天休息日)	例假與休息日	<ul style="list-style-type: none"> ●周休2日不變 ●經目的事業主管機關同意、勞動部審核指定，以及勞資協商後，例假得於每7日的週期內調整
每月46小時	加班時數	<ul style="list-style-type: none"> ●加班總工時不變 ●例外得於3個月內調移，3個月上限138小時，單月上限54小時
至少連續11小時	輪班換班之間隔	<ul style="list-style-type: none"> ●原則至少11小時 ●例外不得低於8小時
工作未滿4小時，以4小時計 工作未滿8小時，以8小時計 工作未滿12小時，以12小時計	休息日加班費及 加班時數	<ul style="list-style-type: none"> ●加班費率不變 ●依實際工作時間計算
當年內休完或折算工資	年度特休假	未休完，可遞延1年，再未休完須折算工資

08 勞工保險條例

1. 立法目的

勞工保險條例第1條：「為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。」

2. 勞工保險種類

勞工保險條例第2條：「勞工保險之分類及其給付種類如下：普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。」