

勞動契約範本

_____ 診所（以下簡稱甲方）

立契約人

_____（以下簡稱乙方）

雙方同意訂立契約條款如下，以資共同遵守履行：

一、契約期間、類型：

☐ 不定期契約：甲方自____年____月____日起，僱用乙方為_____。

（請填職稱；例如：藥師、會計…）

☐ 定期契約：甲方自____年____月____日至____年____月____日，僱用乙方為_____。（超過一年者，應報請主管機關核備。）

☐ 臨時性工作。

☐ 短期性工作。

☐ 季節性工作。

☐ 特定性工作。

二、工作項目：

乙方接受甲方指導監督，從事下列工作：_____。

（例如：藥師工作：（一）藥品調劑及交付。（二）藥品存貨及有效日期盤點。

（三）患者藥品衛教與諮詢。（四）其它與上列各項相關事務。）

三、工作地點：

乙方勞務提供之工作地點：_____或配合甲方業務需要之特定地點。

四、工作時間：

（一）正常工作時間：

1. 乙方正常工時每日不超過 8 小時，每周不超過 40 小時，上下班須依員工出勤確實刷卡或紀錄。

2. 得視甲方業務需要，乙方應配合採輪班制或變形工時以彈性調整每日上下班工作時間。

3. 輪班工作起訖時間經排定後，未經單位主管同意，不得私自調動，若乙方私自調班未經申請，而超過法令工時者，屬個人失職之務。

(二) 延長工作時間：

1. 延長工作時間在二小時以內者，其延長工作時間之工資，按平日每小時工資額加給三分之一。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。
2. 延長工作時間後，經乙方同意可將延長工作時間工資轉換補休事宜。
3. 因天災、事變或突發事件，必須延長工作時間，或停止例假、國定假日、特別休假必要照常工作時，工資加倍發給，事後並給予適當之休息或補假休息。

五、工資：

- (一) ☐ 工資採「按月計酬」，甲方每月給付乙方工資_____元。
☐ 工資採「按時計酬」，甲方每時給付乙方工資_____元。
- (二) 經乙方同意發放工資時間如下，如遇例假或休假則
☐ 提前 ☐ 順延：
☐ 每月一次：於每月_____日發放（☐ 前月 ☐ 當月 ☐ 次月）之工資。
☐ 其他：_____
- (三) 甲方不得預扣乙方工資作為違約金或賠償費用。
- (四) 勞工保險及全民健康保險之投保金額得視每月給予之薪資做適度調整，乙方同意且充分了解，並要求甲方依據相關法令投保。

六、例假、(特別) 休假、勞動基準法及相關規定的給假：

- (一) 例假：乙方每工作七日中至少應有一日之休息作為例假。
- (二) 國定假日：除甲乙雙方同意國定假日與工作日對調外，乙方均應休假。
- (三) 特別休假：乙方繼續工作满一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：
1. 一年以上三年未滿者七日。
 2. 三年以上五年未滿者十日。
 3. 五年以上十年未滿者十四日。
 4. 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

七、請假：

乙方之請假依勞動基準法、性別工作平等法及勞工請假規則辦理。

八、終止契約：

（一）甲方預告終止契約：

甲方有勞動基準法第 11 條各款或第 20 條情形之一者，應依同法第 16 條、第 17 條、第 84 條之 2 或勞工退休金條例第 12 條規定辦理。

（二）甲方不經預告終止契約：

乙方有勞動基準法第 12 條第 1 項各款情形之一者，甲方得不經預告終止契約，並依同法第 18 條規定不發資遣費。

（三）乙方預告終止契約：（特定性定期契約期限逾三年者適用）

乙方得依勞動基準法第 15 條第 1 項規定預告甲方終止本契約，依同法第 18 條規定，乙方不得向甲方請求加發預告期間工資及資遣費。

（四）乙方預告終止契約：（不定期契約）

乙方依勞動基準法第 15 條第 2 項規定預告甲方終止契約時，其預告期間應準用同法第 16 條第 1 項規定。

（五）乙方不經預告終止契約：

甲方有勞動基準法第 14 條第 1 項各款情形之一者，乙方得不經預告終止契約，並得依同法第 17 條、第 84 條之 2 或勞工退休金條例第 12 條規定請求甲方給付資遣費。

九、退休：

（一）乙方符合勞動基準法第 53 條各款規定情形之一者，得自請退休。

（二）乙方有勞動基準法第 54 條各款規定情形之一者，甲方得強制乙方退休。

（三）退休金依乙方適用勞動基準法或勞工退休金條例之制度分別辦理。

十、職業災害及普通傷病補助：

甲方應依勞動基準法、勞工保險條例、職業災害勞工保護法及相關法令規定辦理。

十一、福利：

（一）甲方應依法令規定，為乙方辦理勞工保險條例及相關法規，加入勞工保險、全民健康保險。

（二）乙方在本契約有效期間，享受甲方事業單位內之各項福利設施及規

定。

十二、考核及獎懲：

乙方之考核及獎懲依甲方口頭或書面規則或規章辦理。

十三、服務與紀律：

- (一) 乙方應遵守甲方口頭或書面規則或規章，並應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作。
- (二) 乙方所獲悉甲方關於營業上、技術上之秘密，不得洩漏，退職亦同。
- (三) 乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。
- (四) 乙方在工作時間內，非經主管允許，不得擅離工作崗位。

十四、安全衛生：

甲、乙雙方應遵守勞工安全衛生相關法令規定。

十五、權利義務之其他依據：

甲、乙雙方於勞動契約存續期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依團體協約、工作規則、人事規章及相關法令規定辦理。

十六、契約修訂：

本契約經雙方同意，得以書面隨時修訂。

十七、契約之存執：

本契約書經雙方合議簽屬留存於工作單位。

立契約書人：

甲 方： 診所（蓋診所印章）
代 表 人： （簽名蓋章）
統一編號：

乙 方： （簽名蓋章）
地 址：
身分證統一編號：

中 華 民 國 年 月 日

本卡建立日期				勞工名卡				醫療機構名稱					
民國 年 月 日													
姓 名				身分證字號						相片黏貼處			
出 生		民國 年 月 日		性 別				勞工保險 投保日期				民國 年 月 日	
出 生 地				到 職 日 期									
戶籍地址													
通 訊 處													
緊 急 連 絡 人		姓 名		關 係		連絡電話							
學 歷		☐ 博士 ☐ 碩士 ☐ 大學 ☐ 專科 ☐ 高職 ☐ 高中 ☐ 國中 ☐ 國小 ☐ 其他_____											
		學 校 名 稱		科 系 所		畢 業 或 肄 業			畢(肄)業年月				
						☐ 畢業 ☐ 肄業 ☐ 在學			年 月 日				
						☐ 畢業 ☐ 肄業 ☐ 在學			年 月 日				
						☐ 畢業 ☐ 肄業 ☐ 在學			年 月 日				
傷 病				重 大 傷 病				兵 役		役別 軍種 兵科 軍階 起訖時間 _____			
經 歷		公 司 名 稱			起 訖 時 間			職 稱		備 註			
獎 懲		事 由			獎懲意見			日 期		備 註			
工 資		次別	年度	薪 資	次別	年度	薪 資	次別	年度	薪 資			
		1			6			11					
		2			7			12					
		3			8			13					
		4			9			14					
		5			10			15					

*依據勞動基準法第 7 條規定：勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

診所員工薪資清冊

年度

員工姓名：

部門/職稱：

月份	本薪	職務 加給	其他 津貼	獎金	加班費	應發 金額	投保 薪資	代扣			應扣 金額	實付 金額	勞退 提繳	領款人簽章
								所得稅	健保費	勞保費				
1月														
2月														
3月														
4月														
5月														
6月														
7月														
8月														
9月														
10月														
11月														
12月														

負責人：

會計：

製表人：

※依據勞動基準法第23條規定，工資清冊應保存五年。

員工出勤紀錄表

醫療院所名稱：

員工姓名：

紀錄年月：

年

月

日	上午		下午		晚上		當日出勤總工作時數	日	上午		下午		晚上		當日出勤總工作時數
	簽到時間	簽退時間	簽到時間	簽退時間	簽到時間	簽退時間			簽到時間	簽退時間	簽到時間	簽退時間	簽到時間	簽退時間	
1								17							
2								18							
3								19							
4								20							
5								21							
6								22							
7								23							
8								24							
9								25							
10								26							
11								27							
12								28							
13								29							
14								30							
15								31							
16															

※工作時間：每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。

※延長工作時數：每日不得超過12小時，每月不得超過46小時。

※出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。依據勞動基準法第 30條規定，應保存五年。

※勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其他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 1 條 (訂定之依據)

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 (婚假)

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 (普通傷病假逾期之處理)

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 (公傷病假)

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 (事假)

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 (公假)

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 (因請假扣發全勤獎金之禁止)

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 (請假手續)

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 (違反規定之處理)

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 (施行日)

本規則自發布日施行。

勞動基準法法規罰則對照表

法規條款	相關法規	罰 則	診所因應方式
第 7 條	備勞工名卡	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	詳附件。每位勞工應有一份勞工名卡
第 17 條	資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。	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，屆期未給付者，應按次處罰。	舊年資未結清，依規定足額提撥至勞工退休基金專戶
第 21 條	工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。(現行基本工資：月薪 20008 元、時薪 120；日薪計算＝時薪＊每日約定工時)	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	
第 23 條第 2 項	雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。		詳附件。
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左列標準加給之： 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、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	三十二第三項、第四十條延長工時應報備主管機關。分機 35212 莫小姐。
第 26 條	雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。	處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。	

第 30 條之 1	勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時。 (新制 105 年 1 月 1 日起：勞工正常工作時間，每週工時不得超過四十小時。) 調整工作時間應經工會同意，無工會者，經勞資會議同意。	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	四週工時之總時數不超過 168 小時，但至少 7 天要有一天為例假日。以上稱之為彈性工時，需勞資協商做成會議記錄。如遇有出國休診時需提前召開勞資會議。
	調整工作時間（需經勞資會議同意）：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；日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。二週內至少有二日之休息，作為例假(不受第三十六條勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假之限制。)		
第 30 條第 5 項	雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。	處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。	詳附件。(打卡表需留存五年；無打卡表則以記錄表方式記載) 抽查到請提供前三個月資料。
	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。	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	
第 32 條第 3 項	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。	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	22289111 分機 35212 莫小姐。通報後需函文至勞工局（臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號臺中市政府勞工局）
第 34 條第 2 項	勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。更換班次時，應給予適當之休息時間。	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	
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	勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	
第 37 條	紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	
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，每年應依左列規定給予特別休假： 一、一年以上三年未滿者七日。 二、三年以上五年未滿者十日。 三、五年以上十年未滿者十四日。 四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	特別休假
第 39 條	例假、國定假日、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。	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	
第 40 條第 1 項	因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止例假、國定假日、特別休假之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	22289111 分機 35212 莫小姐。通報後需函文至勞工局（臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號臺中市政府勞工局）
第 43 條	請假應給之假期及事假以外假期應給付之工資應依勞工請假規則規定辦理。		詳如附件。
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。		
第 49 條第 3 項	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 49 條第 5 項	無妊娠或哺乳期間之女工從事夜間工作。	處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。	
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。	處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。	
第 51 條第 1 項	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。	處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。	
第 55 條	勞工退休金之給與標準	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，屆期未給付者，應按次處罰。	
第 59 條	職業災害之補償	處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰	

常見問題

勞動基準法實務案例彙編

《醫療業v1.0》



臺中市政府勞工局
Labor Affairs Bureau,
Taichung City Government

臺中市政府勞工局 編印

104年9月

目錄

第一篇	勞動契約	1
第二篇	工資	4
第三篇	工作時間	8
第四篇	休假、例假及請假	13
第五篇	職業災害補償	20
第六篇	勞資爭議調解	22
附則一	性別工作平等法常見問題	24
附則二	僱用部分時間工作勞工應行注意事項	29
附則三	僱用工讀生相關規範（工讀五要規範）	33

本手冊所列案例僅供參考，實際情形仍需視個案事實認定。
手冊按勞動基準法章節編排，與法條一起翻閱會更清楚喔！

第一篇 勞動契約

阿華是一名醫師，最近想從醫院出來自立門戶開一間社區小型診所，但希望專心看診，於是希望聘請幾個人擔任櫃檯人員，幫忙掛號及其他行政業務。

Q1

阿華最近聘請小琴為櫃檯幫忙掛號的員工，阿華是否一定要和小琴簽訂書面的勞動契約？

A

勞動契約是雙方合意的契約，只要當事人互相意思表示一致，勞動契約即已成立，不以書面為必要，口頭也可成立。

參考勞動基準法施行細則第 7 條的規定，事業單位應與勞工於勞動契約中約定下列事項：

- 一、工作場所及應從事之工作有關事項。
- 二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。
- 四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。
- 五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。
- 六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。
- 七、安全衛生有關事項。
- 八、勞工教育、訓練有關事項。
- 九、福利有關事項。
- 十、災害補償及一般傷病補助有關事項。
- 十一、應遵守之紀律有關事項。
- 十二、獎懲有關事項。
- 十三、其他勞資權利義務有關事項。

Q2

小本是今天剛報到的櫃檯人員，說因為時間上之安排，一個星期只排 1 天班，阿華可以告訴小本只是部分工時的櫃檯人員不適用勞基法，所以時薪是 100 元嗎？

A

凡適用勞動基準法之事業單位，所僱用之勞工其勞動條件，如工資、工時、休假、請假及職業災害補償等規定，都應遵守勞基法及其他勞動法令之規定，不因勞工受僱身分為全職人員、部分工時、月薪制或時薪制人員而有所差異。

勞資雙方雖可自行協商議定工資，但即便小本是部分工時的櫃檯人員，議定之工資仍不得低於法定基本工資。現行基本工資(104年7月1日起)，時薪為120元，月薪為20,008元。

Q3

一段時間後，阿華發現員工小琴手腳比較慢，又多次頂撞自己，所以想要以小琴不適任這份工作資遣，但不知道要做哪些程序才不會違反相關法令規定。

A

雇主必須符合法定事由才能資遣員工(勞基法第11條、第13條但書規定)，並須依工作年資預告勞工¹：(1)繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。(2)繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。(3)繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工接到前項預告後，得於工作時間請假外出另謀工作，請假時數每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給²。如未預告勞工時，應按給付預告期間之工資³。

適用勞退新制之資遣費之計算方式為每滿一年發給1/2個月之平均工資，未滿一年者，按比例計給，最高以6個月平均工資為限，並於終止勞動契約三十日內發給⁴。另，勞工可要求雇主發給服務證明書(註明離職原因)。

另依就業服務法規定，須向勞工局進行資遣通報，詳情請至 <http://goo.gl/et9qlc>。

××貼心小提醒××

資遣勞工注意事項：

- 一、提前預告、
- 二、發給資遣費、
- 三、開立非自願離職證明、
- 四、資遣通報。

¹ 勞動基準法第16條第1項。

² 勞動基準法第16條第2項。

³ 勞動基準法第16條第3項。

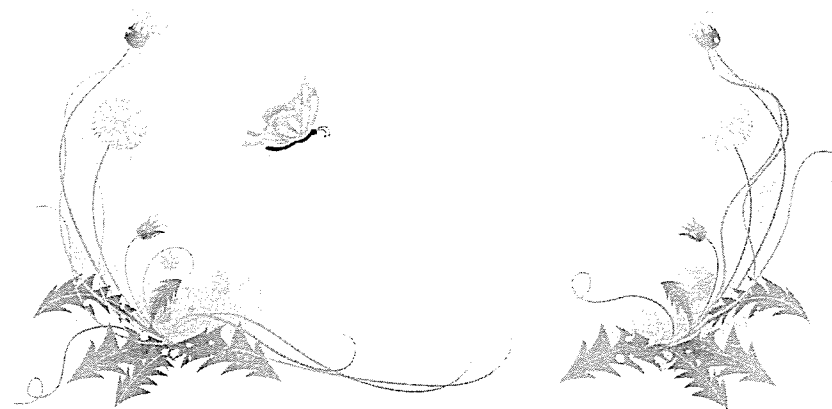
⁴ 勞工退休金條例第12條。

Q4

櫃檯人員小本工作3個月了，向阿華表示因為課業忙碌想要離職，但阿華怕少了一個人排班會出現問題，於是告訴小本離職需要提前2個月講才算數，並打算趁這2個月徵人，阿華可以這麼做嗎？

A

依勞基法第15條，勞工終止契約時準用第16條第1項規定期間預告雇主，以小本的為例，年資為3個月，需提前10日預告雇主。



第二篇 工資

阿華補齊了離職員工小本的空缺，診所也漸漸步上軌道，轉眼便是第一個發薪日，沒有開業經驗的阿華有些煩惱。

Q1

阿華聽說薪水可以約定用月薪、日薪或時薪計給，阿華可以為了計算方便，用日薪算員工的工資可以嗎？

A

工資之議定、調整、計算及給付之日期與方法應由勞雇雙方以勞動契約(書面、口頭皆可)約定⁵，自 104 年 7 月 1 日起時薪制勞工基本工資額為時薪新臺幣 120 元；月薪制勞工基本工資額為月薪新臺幣 20,008 元，以日薪計算者，不得低於 120 元乘以每日正常工作時間⁶。

Q2

發薪日前幾天，阿華覺得 104 年 8 月 1 日到職、還在試用期的員工小明不太適任，雙方約定 9 月 15 日為最後一天工作日，而小明的薪資為新臺幣 20,008 元。

- 一、阿華要如何計算小明 9 月的薪水？
- 二、阿華可以因為小明試用期未滿為由，從薪水中扣減制服費嗎？

A

一、勞資雙方當得本於締約自由之原則自行議定試用期間，惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第 11、12、16、17 條即勞工退休金條例第 12 條等相關規定辦理⁷，且試用期間約定工資仍不得低於基本工資。

小明自 104 年 8 月 1 日到職，8 月份薪資應給予 20,008 元。另自 104 年 9 月 1 日至 104 年 9 月 15 日，工作不足月之月薪制人員依日曆日計算薪資，應發給 10,004 元 (20,008 / 30 * 15)。又，如果小明是時薪制人員，自 104 年 9 月 1 日至 104 年 9 月 15 日，阿華應按照出勤時數發給工資。

⁵ 勞動基準法施行細則第 7 條。

⁶ 改制前行政院勞工委員會 101 年 11 月 06 日勞動 2 字第 1010132874 號令。

⁷ 改制前行政院勞工委員會 86 年 09 月 03 日台勞資二字第 035588 號。

二、制服為企業營運所需，費用應為公司所負擔，不得未經勞工同意扣款逕自從工資扣減制服費⁸。

Q3

計算薪水時，阿華對照出勤紀錄發現員工小王上個月遲到 3 天共計 25 分鐘，另外還請了病假 2 天，小王是月薪制員工，月薪約定為新臺幣 20,008 元。

- 一、阿華可以用遲到 25 分鐘和請病假為由，懲罰性扣減小王的工資 5,000 元嗎？
- 二、如果阿華在給付薪資時告知小王因遲到和請病假一共扣了 5,000 元，小王一氣之下，馬上表示不做了，阿華可以再以離職未交接為由扣款嗎？

A

一、勞工因遲到未提供勞務部分，無工資請求權，雇主可不發給該部分工資，惟仍應依約定工資及比例計算；普通病假一年未超過 30 日之部分，工資折半發給。以小王為例，遲到 25 分鐘得扣減 35 元 (20008/240/60*25 分鐘)，病假 2 天得扣減 667 元 (20008/30 * 2 * 0.5)，阿華扣減 5,000 元是不合法的。

二、勞雇雙方可約定於勞工離職時應行交接程序，但勞工離職未交接時，不得直接自其工資扣發金額⁹。

Q4

阿華與正職人員小蔡約定工作時間為 9 時至 18 時或 12 時至 21 時，中間休息 1 小時，隔週休二日，採月薪制，約定月薪 22,000 元【底薪 19,000 元+全勤獎金 1,000 元+輪班津貼 2,000】，小蔡 104 年 9 月份延長工作時間總計為 15.5 小時【每日工作時間 8 小時後之延長工作時間在 2 小時以內者計 6 小時，每日工作時間 8 小時後再延長工作時間者計 6 小時，雙週超過 84 小時延長工作時間在 2 小時以內者計 2.5 小時，雙週超過 84 小時再延長工作時間計 1 小時】，阿華要如何計算小蔡的加班費？

A

全勤獎金及輪班津貼皆屬勞務之對價且為經常性之給予，故應採計為工資。小蔡當月約定薪資新臺幣 22,000 元【底薪 19,000 元+全勤獎金 1,000 元+輪班津貼 2,000】，阿華應發給延長工作時間之工資為新臺幣 1,788 元【22,000 元/240*4/3*6 小時+22,000 元/240*5/3*6 小時+22,000 元/240*1/3*2.5 小時+22,000 元/240*2/3*1 小時】。

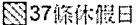
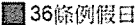
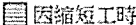
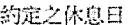
⁸ 改制前行政院勞工委員會 89 年 10 月 16 日台勞資 2 字第 0043550 號函。

⁹ 改制前行政院勞工委員會 88 年 9 月 2 日台勞資 2 字第 0034926 號函。

××加班費計算小教室××

「隔週休」加班費給付基準示意圖（以現行法定工時雙週 84 小時為例）

	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日
1	H												H+1/3	
2													H+1/3	
3													H+2/3	
4													H+2/3	
5						H+1/3							H+2/3	
6						H+1/3							H+2/3	
7						H+2/3							H+2/3	
8						H+2/3							H+2/3	
第一週44小時								第二週40小時						
9	H+1/3		H+1/3			H+2/3	2H						H+2/3	2H
10	H+1/3		H+1/3			H+2/3	2H						H+2/3	2H
11	H+2/3		H+2/3			H+2/3	2H						H+2/3	2H
12	H+2/3		H+2/3			H+2/3	2H						H+2/3	2H

 37條休假日
  36條例假日
  因縮短工時所約定之休息日
  隔週休之上班日

Q5

阿華將每個員工的薪資項目和總額寫在現金薪資袋上，在約定的發薪日交給員工，自己卻沒有留存任何紀錄，阿華可能會遇到什麼問題？

A

依勞基法規定，發給勞工工資時應以書面紀錄（即工資清冊）發放工資、工資計算項目、工資總額等事項，並將此紀錄保存至勞工離職後 5 年¹⁰。如以現金發放工資，建議請員工當下點清金額並簽收，與工資清冊一同保存，以免後續發生爭議。

××貼心小提醒××

即使員工只有一人，也應該置備勞工之工資清冊。

Q6

小豪因平日有其他工作，但又在假日賺點外快，於是與阿華約定每週只有週日能排班上班，並約定時薪為新臺幣 150 元，阿華納悶擔心週日是假日，是否應該給予小豪雙倍的時薪，即要給小豪新臺幣 300 元的時薪？

A

依照勞動基準法第 39 條之規定，雇主經徵得勞工同意於例假、國定假日、特別休假等休假日工作者，工資才應加倍發給，若週日本身就是小豪的正常工作日，則阿華不須加倍給予小豪工資。

Q7

小豪和阿華約定以現金給薪水，後來小豪竟然不告而別的就離職了，阿華發現離職當月的工資還沒發給他，現在要到發薪日了，不知道如何是好？

A

查雇主應置備勞工名卡，登記必要之基本資料，若阿華無法以現金給付小豪工資，也可以以其他方式，如透過勞工名卡上登載之小豪地址得知小豪的住處，以現金袋或其他方式將小豪的工資寄送給小豪，不可以以任何理由拒絕或拖延發給小豪工資¹¹。

××貼心小提醒××

雇主給薪注意事項：

- 一、符合基本工資
- 二、全額、定期給付工資
- 三、要給加班費
- 四、置備工資清冊保存 5 年

¹⁰ 勞動基準法第 23 條第 2 項。

¹¹ 勞動基準法第 22 條第 2 項及同法第 23 條第 1 項。

第三篇 工作時間

連著幾個員工都跟阿華反映排班時間太長或排班表太亂影響作息，阿華看著排班表和簽到簿，不禁煩惱了起來。

Q1

阿華如何記載員工的出勤時間，才不會違反勞動基準法的規定？

A

出勤紀錄不以打卡為限，只要能紀錄勞工出缺勤及上下班時間，刷卡、人工簽到等方式皆可。惟應注意，出勤紀錄應記載至分鐘，不得只有簽名而未記載時間或固定整點，如發現勞工提早打卡或下班後因私人因素於工作場所逗留而無工作事實者，建可經勞工確認後加以註記。

紀錄出勤時間是雇主的義務，不得以勞工未配合或忘記刷卡為由規避責任，且自 105 年 1 月 1 日起出勤紀錄應保存 5 年，勞工如提出申請，雇主要提供出勤紀錄副本或影本。

××貼心小提醒××

即使員工只有一人，也應該置備勞工之出勤紀錄。

Q2

阿華希望晚班人員下班後配合協助點收今天的營業額及整理門診相關報表，早班人員提早半小時協助開診所，並協助發放號碼牌給予等候看診的民眾，是否應將上述時間計入工作時間？

A

所謂工作時間是指勞工在雇主指揮監督之下提供勞務，勞工不具有選擇的權利。所以，只要是應雇主之要求，具有強制性，不論時間長短，均應視為工作時間。

Q3

雖然阿華和正職員工約定工作時間為 8 小時，另有 1 小時休息時間，由現場人員輪流休息，但病患多的時候員工根本無法離開須繼續幫忙，這段時間算休息時間嗎？工作時間不到 8 小時的兼職時薪制勞工是否也要給休息時間？

A

依勞基法規定，每工作 4 小時，必須有 30 分鐘的休息時間¹²，不論兼職或全職勞工皆相同，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。所謂休息時間，是指勞工可以自由運用，不受拘束，如果雇主仍要勞工視情形提供勞務，則仍屬工作時間。故只要勞工每工作 4 小時，便要給予 30 分鐘之休息時間，但休息時間可於約定之工作時間內調配。

Q4

月底的某日，員工小馬突然生病請假，阿華緊急請阿花來代晚班，但阿花白天已經上班 8 小時了，繼續加班會超過法令的規定嗎？實施加班有甚麼需要注意的？

A

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。（註：勞工如因健康或其他正當理由，不能加班者，雇主不得強制其工作）如果事業單位未舉辦勞資會議或未經勞資會議同意，縱使勞工同意加班，且雇主已給加班費，仍屬違法。

依勞基法規定，如何排班得由勞資雙方自行約定，但勞工正常工作時間每日不得超過 8 小時，雙週不得超過 84 小時（105 年 1 月 1 日起改為每週四十小時）。延長工時是指每天超過 8 小時及雙週超過 84 小時的部分¹³，每天正常工時加延長工時不得超過 12 小時，每個月延長工時不得超過 46 小時¹⁴。

原則上雇主不得使勞工之延長工作時間超過上開規定，但因天災、事變或突發事件¹⁵，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，得不列為延長工作時間。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¹⁶。

→自 105 年 1 月 1 日起法定工時縮短為每日 8 小時，每週 40 小時，所以超過每日 8 小

¹² 勞動基準法第 35 條。

¹³ 勞動基準法施行細則第 20 條之 1。

¹⁴ 勞動基準法第 32 條。

¹⁵ 依勞動部 104 年 8 月 26 日勞動條 3 字第 1040131731 號公告，突發事件指若發生對勞工或雇主之利益有重大影響且不能控制及預見，須立即處理之非循環性事故，人民、身體或人身自由有重大影響且不能控制及預見，須立即緊急處理的事故。例如：醫護人員於手術中發生可能危及病患生命之緊急情況，可認係屬突發事件。

¹⁶ 勞動基準法第 32 條第 3 項。

時及每週 40 時的工作時間都是加班時間也要計算加班費！

Q5

小馬今天的晚班的門診時間是 18 點到 21 點，白天已經上班了 5 小時，不料某天晚上因病患過多，快到 21 點了卻還有 10 幾組病患，阿華眼看不行，於是詢問小馬是否能配合，等到所有病患看完診且領完藥單後才下班，時間會超過 9 點，但小馬因要去保姆家接小孩，卻回絕阿華，阿華是否得要求小馬一定要留下來加班？

A

雖雇主可能經工會或勞資會議同意得將工作時間延長，但勞工因健康或其他正當事由，不能接受正常工作時間以外之時間工作者，雇主不得強制勞工工作¹⁷。

Q6

阿華想要在在每週一的時候，固定要員工提早 1 小時來開早會，討論診所的相關業務或分享最新的醫藥新知，員工必須全員出席，那這 1 小時開會時間，是否應視為勞工之出勤時間？

A

事業單位於正常工作時間外辦理集會，若強制員工須參與者，則該時間為工作時間，如該集會係屬自願性參加者，則該時段不屬工作時間¹⁸。

××貼心小提醒××

勞工工作時間注意事項：

- 一、待命及整備時間也是工作時間
- 二、勿超時(每日加班不超過 12 小時、每月加班不超過 46 小時)
- 三、每 4 小時給 30 分鐘休息時間
- 四、應置備出勤紀錄並記載至分鐘為止

¹⁷ 勞動基準法第 42 條。

¹⁸ 改制前行政院勞工委員會 80 年 6 月 8 日台勞動二字第 14217 號函。

何謂變形工時(彈性工時)? 該如何實施?

變形工時分為 2 週、4 週及 8 週變形工時三種，除 2 週變形工時外，其他兩種皆須經中央主管機關指定方得適用，而醫療保健服務業三種變形工時制度皆有適用，事業單位可依需求經法定程序實施變形工時，但部分工時工作者(非全職全時)不適用變形工時規定¹⁹。

	2 週	8 週	4 週
法源依據	勞基法第 30 條第 2 項	勞基法第 30 條第 3 項	勞基法第 30 條之 1
法定程序	經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意		
工時調整	將 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日，分配之時數每日不得超過 2 小時	將 8 週內之正常工作時數加以分配，每日正常工作時間不超過 8 小時	將 4 週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不超過 2 小時。
總工時(現行)	每週 48 小時 雙週 84 小時	每週 48 小時 8 週 336 小時	4 週 168 小時
105 年新工時制度單周 40 小時	每週 48 小時 雙週 80 小時	每週 48 小時 8 週 320 小時	4 週 160 小時
延長工時	實施變形工時者，係指超過變更後正常工作時間之部分，每日正常工作時間連同延長工作時間仍不得超過 12 小時		
例假安排	每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假	2 週內至少有 2 日之休息，作為例假	

勞資會議報核注意事項

依據勞動基準法第 83 條及勞資會議實施辦法，適用勞動基準法之事業單位應舉辦勞資會議：其分支機構人數在 30 人以上者，亦應分別舉辦之。

- 一、勞資雙方同數代表，舉行定期會議。
- 二、勞方及資方代表各為 2 人至 15 人。但事業單位人數在 100 人以上者，各不得少於 5 人。事業單位人數在 3 人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然委員。
- 三、勞資會議代表選出或派定後，事業單位應於 15 日內報請當地勞工主管機關備查；遞補、補選或改派時，亦同。
- 四、勞資會議代表之任期為 4 年，代表連選得連任。

如有相關勞資會議報核問題，請逕洽本局勞資關係科。

電話：04-22289111 分機 35100。

¹⁹ 勞動部 103 年 11 月 5 日勞動條 3 字第 1030028069 號函。

現行工時制度之變形工時排班範例

2 週變形工時排班範例

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第一週	例	8	10	8	休	10	10
第二週	9	休	休	9	例	10	10

8 週變形工時排班範例

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第一週	8	8	8	8	8	8	例
第二週	8	8	8	8	8	例	8
第三週	8	8	8	8	例	8	8
第四週	8	8	8	例	8	8	8
第五週	8	8	例	8	8	8	8
第六週	8	例	8	8	8	8	8
第七週	例	8	8	8	8	8	8
第八週	例	休	休	休	休	休	休

4 週變形工時排班範例

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第一週	例	例	10	10	10	10	10
第二週	10	10	10	10	10	10	10
第三週	10	10	10	10	8	例	例
第四週	休	休	休	休	休	休	休

105 度起工時制度之變形工時排班範例

2 週變形工時排班範例

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第一週	例	8	10	8	休	10	10
第二週	7	休	休	7	例	10	10

8 週變形工時排班範例

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第一週	8	8	8	8	8	8	例
第二週	8	8	8	8	8	例	8
第三週	8	8	8	8	例	8	8
第四週	8	8	8	例	8	8	8
第五週	8	8	例	8	8	8	休
第六週	休	例	8	8	8	8	8
第七週	例	8	8	8	8	8	8
第八週	例	休	休	休	休	休	休

4 週變形工時排班範例

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第一週	例	例	10	10	10	10	10
第二週	10	10	10	10	10	10	10
第三週	10	10	10	10	例	例	休
第四週	休	休	休	休	休	休	休

第四篇 休假、例假及請假

最近因媒體報導阿華的醫術極好且服務品質俱佳，阿華的診所生意興隆，但工作人員不足，正為了下個月的班表大傷腦筋。

Q1

大雄是在阿華診所裡上班的櫃檯人員，平時月休 6 到 8 天，但最近真的忙不過來，阿華在大雄下班前問他明天能不能不要休假，卻讓已經連續上班 10 天的大雄覺得非常為難。

- 一、大雄連續上班 10 天是否有違反勞基法第 36 條每 7 日休息 1 日的規定？
- 二、明天若剛好是大雄的例假，阿華是否能與大雄協商讓大雄在例假上班？

A

一、勞基法雖規定勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，但並未規定該 1 日休息必須固定於星期幾，故勞資雙方可協商排定例假日，最高可連續工作 12 日(如下表)，惟正常工作時間每 2 週超過 84 小時部分仍應發給延長工時工資。

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
例	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	例

二、勞動基準法第 36 條的例假規定，雇主若未有勞動基準法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，也不得使勞工於例假上班，惟勞工若確有於例假出勤之事實，當日出勤之工資，應加倍發給²⁰。

Q2

胖虎和小夫是阿華診所裡的開所元老，兩人剛好都是在 103 年 9 月 1 日到職，工作最近剛滿一年，知道中秋節有 3 天連假後，兩人想多請 2 天特別休假結伴去旅行，兩人分別向阿華申請休假，但不同的是，小夫還告知因為個人因素想換工作，打算旅行後便辭職，想將剩下的特別休假都休完。

²⁰改制前行政院勞工委員會 76 年 9 月 25 日台(76)勞動字第 1742 號函。

- 一、胖虎和小夫有幾天特別休假？
- 二、阿華怕兩個人同時請假會人手不足，可否不准假？
- 三、小夫可以在離職前把特別休假一次休完嗎？
- 四、如果沒休完阿財是否要發給未休假工資？
- 五、部分工時勞工也有特別休假嗎？

A

- 一、勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間，每年應依規定給予特別休假，工資照給：(1)1 年以上 3 年未滿者 7 日；(2)3 年以上 5 年未滿者 10 日；5 年以上 10 年未滿者 14 日；10 年以上者，每滿 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。
- 二、特別休假期應由勞雇雙方協商排定之，並應於勞動契約有效期間為之。
- 三、勞工於年中離職不影響該勞工當年度特別休假之權利²¹，所以小夫當然可以在離職前請完所有的特別休假。
- 四、當勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如未係勞工應休能休而不休者，則非屬可歸責於雇主之原因，雇主可不發給休完特別休假日數之工資。反之如係可歸責於雇主之原因，致勞工無法休畢時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資²²。若小夫表達休假意願，但阿華以人手不足為由拒絕，則未休完之原因即可規則於雇主，阿華須發給未休完特別休假折算工資給小夫。
- 五、勞基法第 2 條第 1 款勞工定義：「謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」，故符合規定者，自有勞基法有關規定之適用。依勞動部「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」（如附件二），須按比例依年資給予特別休假。

Q3

阿華好不容易排好班表，發現 10 月日曆上標記有國慶日、臺灣光復節和蔣公誕辰紀念日，但只有國慶日是紅色字體，其他兩個都是黑色，正煩惱著是不是當天排班出勤的人要不要加倍發給國定假日出勤加倍工資。

- 一、國定假日有哪些？
- 二、在只紀念不放假的國定假日出勤還需要發給加倍工資嗎？
- 三、要如何調整才不用給加倍工資？
- 四、國定假日遇到例假日或休息日該如何放假？

²¹改制前行政院勞工委員會 83 年 01 月 15 日台勞動 2 字第 01664 號函。

²²改制前行政院勞工委員會 79 年 12 月 27 日台勞動 2 字第 21776 號函。

A

一、依勞動基準法第 37 條暨施行細則第 23 條，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。配合 105 年 1 月 1 日起每週 40 小時之工時制度，勞動部近期將修正施行細則減少國定假日²³，未修法前仍按現行規定辦理。

現行休假日共有 19 日（如下表）：

1 月 1 日（中華民國開國紀念日）	1 月 2 日（中華民國開國紀念日之翌日）
農曆除夕	農曆正月初一至初三（春節）
2 月 28 日（和平紀念日）	3 月 29 日（革命先烈紀念日）
民族掃墓節前 1 日 （婦女節、兒童節合併假日）	民族掃墓節（農曆清明節為準）
5 月 1 日（勞動節）	農曆 5 月 5 日（端午節）
農曆 8 月 15 日（中秋節）	9 月 28 日（孔子誕辰紀念日）
10 月 10 日（國慶日）	10 月 25 日（臺灣光復節）
10 月 31 日（蔣公誕辰紀念日）	11 月 12 日（國父誕辰紀念日）
12 月 25 日（行憲紀念日）	其他經中央主管機關指定者 （如原住民族歲時祭儀）

二、雇主徵得個別勞工同意，可使勞工於休假日出勤，惟工資應加倍發給。超過當日正常工時以外的部分依第 24 條規定加成給付。

三、休假日可經勞資雙方協商同意與其他工作日對調（須經勞工個別同意）。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題，惟約定工時為雙週 84 小時者（未調整為雙週 80 小時）已無調移之空間。

四、自 104 年 1 月 1 日起，勞雇雙方未排定出勤且係因每 2 週 84 小時產生之休息日，其適逢前開應放假日（不包括選舉罷免投票日）者，應予補休。補休之方式及排定，由勞雇雙方協商為之²⁴。

²³ 勞動部 104 年 8 月 26 日勞動條 3 字第 1040131731 號預告修正勞動基準法施行細則，有關勞基法施行細則第 23 條規定之放假日刪除 1 月 2 日（中華民國開國紀念日之翌日）、3 月 29 日（革命先烈紀念日）、9 月 28 日（孔子誕辰紀念日）、10 月 25 日（臺灣光復節）、10 月 31 日（蔣公誕辰紀念日）、11 月 12 日（國父誕辰紀念日）、12 月 25 日（行憲紀念日）。

²⁴ 勞動部 103 年 10 月 27 日勞動條 3 字第 1030132239 號函。

Q4

阿華看新聞時發現 2016 年有總統和立法委員的選舉，但診所在投票日不休業，阿華該如何是好？

A

凡具有投票權且該日原屬工作日有出勤工作義務之勞工，雇主應給予放假一日，工資並應照給，原毋需出勤或不具投票權之勞工，雇主可不另給假及加給工資²⁵。考量輪班制勞工換班時間及返回戶籍地投票路程遠近不同，所稱放假「一日」，係指自午前零時至午後 12 時連續 24 小時。由於投票權僅得於投票當日行使，其性質與一般休假日（國定假日）有別，該放假日無得與其他工作日對調實施。如因行業特性或事實需要，雇主在不妨礙勞工投票之前提下，如徵得勞工同意於該日出勤，出勤工作之時間，應加倍發給工資²⁶。

Q5

大雄最近透過相親，與交往多年的靜香終於要結婚了，大雄雖然是月薪制的正職人員，但才剛工作 1 個月，他們能請幾天假去度蜜月呢？年資已經滿 1 年的靜香想多請幾天特別休假，沒有特別休假的大雄該怎麼辦呢？

A

- 一、勞工自受僱後發生結婚之事實，即有婚假請求權。勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。
- 二、沒有特別休假的大雄，得請事假，一年內合計不得超過十四日，事假期間不給工資。

Q6

胖虎的外婆最近因病駕返瑤池，胖虎分別能向阿華請幾天喪假？阿華可以扣他全勤獎金嗎？

A

- 一、外婆過世，胖虎可以請六天喪假。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。

²⁵ 內政部 74 年 11 月 8 日台內勞字第 357091 號函。

²⁶ 內政部 75 年 7 月 15 日台內勞字第 421316 號函。

二、勞工喪假依左列規定：

- (1) 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。
- (2) 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。
- (3) 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。

Q7

小夫在放假日出遊時，在高速公路上遭到後車追撞而受傷住院，住院3天後按照醫生指示在家休養。

- 一、阿華該如何給假？
- 二、薪資該如何計算？
- 三、如果小夫出院後幾天才發現其他受傷部位需要治療，而超過法令規定的請假日數，阿華可以如何處理？
- 四、阿華可以要求小夫提供證明嗎？

A

一、勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在下列規定範圍內請普通傷病假²⁷。

1. 未住院者，一年內合計不得超過三十日。
2. 住院者，二年內合計不得超過一年。
3. 未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

二、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。

三、勞工普通傷病假超過前規定之期限，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。

四、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²⁸。

Q8

小夫痊癒後回來上班，沒幾天又上班途中遇到連環車禍，阿華又該如何給假？薪資該如何計算？

²⁷ 勞工請假規則第4條規定。

²⁸ 勞工請假規則第10條規定。

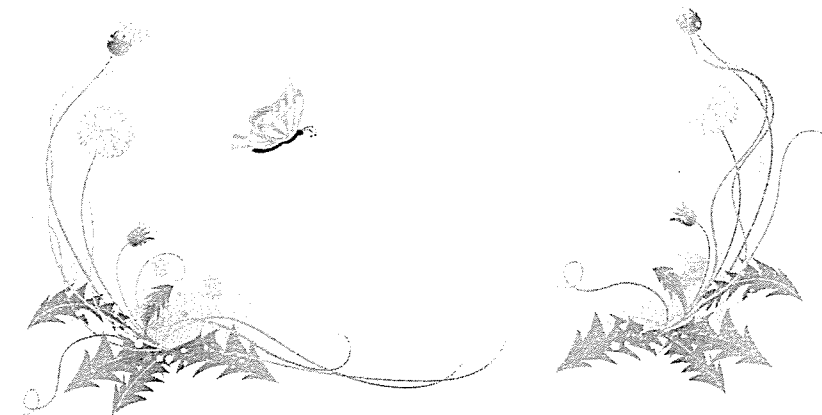
A

答：阿華應依公傷病假規定辦理。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。薪資部分詳見第五篇職業災害補償。

××貼心小提醒××

勞工例假、休假及請假雇主應注意事項：

- 一、雇主應核實給假。
- 二、每7日中給予勞工1日例假（不連續工作超過12日）。
- 三、國定假日遇例假或休息日要補假。
- 四、除事、病假（普通傷病假不含生理假及安胎休養假）外不扣發勞工全勤獎金。



第五篇 職業災害補償

阿華的員工小雅某日要去診所上早班的時候，不小心發生車禍，阿華不曉得該怎麼處理...

Q1

小雅在上班途中發生車禍，小雅並沒有肇事責任，也沒有違反交通規則，醫生建議修養一個禮拜(已排定工作日 6 日)，依法阿華有哪些責任？

A

勞工遭遇職業災害，雇主應依規給予工資補償、醫療補償、殘廢補償或死亡補償，如有勞保職災給付可予以抵充。小雅受傷休養後即可回來上班，故阿華需要補償小雅必要之醫療費用和工資補償。

職災補償

- 一、醫療補償：勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。
- 二、工資補償：以小雅為例，假設小雅的薪水以時薪新臺幣 120 元計，原領工資為新臺幣 960 元(時薪 120 元*8 小時)，工資補償為新臺幣 5,760 元(960 元*6 日=5,760 元)。
如小雅月薪 27,000 元，則工資補償為 5,400 元 (27,000 元/30*6 日)。
- 三、殘廢補償：勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- 四、死亡補償：A 員工死亡，平均工資為新臺幣 30000 元，B 公司應給予罹災者遺屬 5 個月平均工資之喪葬費及 40 個月平均工資之職業災害死亡補償計新臺幣 135 萬元(30000 元*45 個月)。

Q2

颱風來襲，地方行政首長已經宣布隔天停班停課，阿華想照常開診營業，可以強制員工出勤嗎？如果員工在上班途中因為風雨太大發生車禍，算不算職災？

A

依「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」規定，天然災害發生時(後)，如勞工工作所在地、居住地區或其正常上(下)班必經地區，或因天然災害因素阻塞交通致遲到工或未能出勤時，雇主「宜」不扣發工資，惟雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。

阿華如果要照常開診營業，員工在上下班途中因為風雨太大發生車禍，係屬職業災害，須依法給予補償。

Q3

阿華依法給予小雅醫療補償後，可能因診所業務繁忙，忘記給予小雅受傷在家的原領工資補償，小雅後來也離職了，這件是原以為被淡忘了，但小雅過了 4 年多才想起來，於是跑去跟阿華請求當年的原領工資補償，但阿華卻拒絕發給，這樣可以嗎？

A

依照勞動基準法第 61 條之規定，勞工受領職業災害補償之權利不因離職而受影響，但受領補償的權利自得受領日起，因 2 年不行使而消滅，所以以小雅的例子來看，阿華並不會違反勞動基準法第 59 條之規定。



第六篇 勞資爭議調解

Q1

當有勞資爭議產生時，如何申請勞資爭議調解？

A

一、目前本府係採「調解」辦理，「調解」之處理程序則須按「勞資爭議處理法」之規定，分為指派調解人與組成調解委員會，前者本局委託社團法人台中市勞資關係協會、社團法人臺中市（縣）勞資關係協會、社團法人中華民國促進勞動力品質發展協會及社團法人台中市勞雇關係協會等 4 個中介團體協處爭議案件，本局於收到調解申請書三日內轉知中介團體，調解人應調查事實，並於指派之日起七日內開始進行調解，調解人應於開始進行調解十日內作出調解方案；後者爭議當事人應於接到本局通知之日起 3 日內各自選定調解委員，本局於當事人申請調解案之日起 7 日內組成勞資爭議調解委員會，委員為 3 人或 5 人，組成後立即召開會議，並指派委員調查事實於指派後 10 日內將調查結果及解決方案提出委員會，委員會接到調查結果及解決方案後，於 7 日內(必要時可延至 15 日)召開調解會議作出「調解方案」，經爭議當事人雙方同意在調解紀錄簽名者，調解為成立，依勞資爭議處理法第 37 條規定，調解成立得聲請強制執行，並免繳裁判費，調解時程約需 24 日至 32 日，處理程序較「協調」冗長。

二、若有勞資爭議，且勞工勞務提供地點為臺中市轄內，可向本府勞工局提出申請。(勞資爭議調解申請書可親至勞工局索取或上本局網站下載。)

Q2

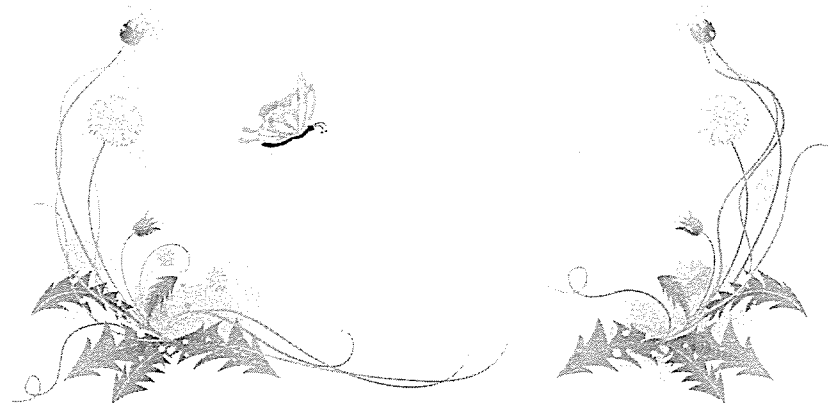
勞工局勞工法令或法律諮詢服務法律諮詢服務管道？

A

- 一、電話諮詢服務：事業單位如有勞動法令諮詢之需求，歡迎電洽本府勞工局，電話：04-22289111 轉分機 35200
- 二、現場諮詢服務：事業單位如有勞動法令諮詢之需求，得於每日 8 時至 12 時、13 時至 17 時親至本府勞工局洽詢(地址：臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號惠中樓 4 樓)
- 三、法律諮詢服務：事業單位如有法律諮詢之需求，本局每日 14 時至 17 時設有免費律師諮詢服務(地址：臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號惠中樓 4 樓)
- 四、入廠輔導服務：以主動拜訪事業單位之方式，說明勞工政策與法令，洽詢窗口：劉

先生，電話：04-22289111 轉分機 35307

五、勞動法令宣導會：本局不定期舉辦勞動法令宣導會，相關資訊皆公告於本局網站(臺中市政府勞工局首頁/歷史電子報或 http://www.labor.taichung.gov.tw/sp.asp?xdurl=epaper/mp_epaperHistoryList.asp&mp=117010)。



附則一 性別工作平等法常見問題

某 A 公司刊登一則徵才廣告內容為「誠徵行政助理數名」，主要工作內容為協辦庶務性工作(如繕打電腦資料等)。王小美(女)及黃小明(男)待業已久，看到這則廣告後，立即前往 A 公司應徵。小美及小明皆順利應徵上 A 公司，同時於 103 年 5 月 2 日任職。

Q

A 公司得否以小明是「男生」為由不予僱用？A 公司得否直接於徵才廣告揭露「限女性」？

A

依就業服務法及性別工作平等法規定，事業單位於招募勞工時，除因工作性質僅適合特定性別者，不得因性別或性傾向而有差別待遇²⁹。

××貼心小提醒××

事業單位僱用勞工應依工作真實職業資格為考量，不可單以「性別及性傾向」或其他法令規定禁止歧視之事由而限制僱用喔！

小美與小明因工作關係常有接觸，小明常對小美有性暗示及性意味之話語，小美屢次喝斥小明仍依然故我，又於某日小美於茶水間時，小明突然從小美後面環抱其腰，小美覺得不舒服，無法忍受小明一直以來的言語及此次肢體性騷擾行為，小美透過 A 公司性騷擾申訴管道，向主管(b)反映小明性騷擾行為，主管(b)獲知後立即啟動調查機制，小明雖否認有上述言語及肢體性騷擾行為，但 A 公司經調查後發現小明確有性騷擾行為，A 公司與小明協商並經同意後調離現職。

Q

主管(b)得否直接叫小美報警交由警察處理就好？A 公司防治職場性騷擾的義務有哪些？

²⁹ 就業服務法第 5 條第 1 項及性別工作平等法第 7 條規定。

A

對於職場性騷擾案件，雇主應採取積極態度，不能消極應對不予處理。按性別工作平等法規定雇主有「事前防治」及「事後補救」之義務，對於勞工於執行職務時，雇主應防治任何人對勞工有性騷擾行為之發生，又當雇主知悉有性騷擾情事發生時，亦應採取立即有效的防治及補救措施³⁰。另若 A 公司為僱用勞工人數達 30 人以上者，應訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」³¹。

小美走過職場性騷擾陰影後，工作順利也逐漸開朗，並與期間鼓勵她勇於向主管反映遭性騷擾的同事小彬萌生愛意，二人開始交往，期間小美因生理不適向 A 公司主管(b)申請生理假 1 日，次月再因生理不適向申請生理假 1 日。小美與小彬決定結婚，婚假回來後，小美常覺身體不適，向主管請病假就醫後，發現其懷孕了，小美隔日立即告知主管(b)其懷孕一事。

Q

A 公司得否要求小美提出生理假之請假證明？A 公司得否以小美懷孕為由解雇(資遣)她？小美如覺得因懷孕無法負荷繁重的工作，她得否向 A 公司申請改調較為輕易之工作？

A

按性別工作平等法規定，女性員工每月得請生理假 1 日，雇主不得要求勞工提出申請生理假之證明文件，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算³²。又按同法規定，雇主不能於工作規則、勞動契約或團體協約規定或事先約定員工有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；也不能作為解僱之理由³³。

另按勞動基準法規定女性員工在懷孕期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少工資³⁴。

³⁰ 性別工作平等法第 13 條規定，揆其立法意旨係認為雇主是最有能力杜絕職場性騷擾情事發生，或即使發生後亦得以迅速尋求讓相關當事人滿意之解決方式。

³¹ 相關範例可至本府勞工局網站/首頁/勞動權益/性別工作平等專區/最新消息(網址 <http://www.labor.taichung.gov.tw/>修訂工作場所性騷擾防治措施申訴及懲處辦法參考範本)下載參考運用。

³² 性別工作平等法第 14 條規定。

³³ 性別工作平等法第 11 條第 2 項規定。

³⁴ 勞動基準法第 51 條規定。

××貼心小提醒××

自 103 年 12 月 13 日起，併入及不併入病假計算之生理假薪資，皆是「半薪」喔！

小美懷孕期間向主管(b)請假前往醫院做產前檢查。經醫生診斷小美因懷孕初期須安胎休養 1 個月，小美於次日向主管申請安胎休養假 1 個月，期間因小美住院需人照顧，小彬則申請家庭照顧假 1 日。

Q

A 公司對於小美安胎休養假、產檢假及小彬家庭照顧假之請求應注意事項有哪些？

A

有關安胎休養假部分，依勞動基準法、勞工請假規則及性別工作平等法規定，女性員工於懷孕期間，得申請安胎休養假，其安胎休養假期間併入依住院傷病假計算，其薪資依普通傷病假計算，一年內未超過 30 日部分，工資折半發給³⁵。

又有關產檢假部分，按性別工作平等法規定，女性員工懷孕期間可以向雇主申請產檢假 5 日，員工可以選擇以「半日」或「小時」為請假單位（以小時計則為每日 8 小時乘以 5，共計 40 小時計給之），員工一旦擇定請假單位後，不得變更，產檢假期間工資照給³⁶。

另有關於家庭照顧假部分，按性別工作平等法規定，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以 7 日為限³⁷。家庭照顧假期間，雇主得不給薪資，惟勞資雙方如另有約定者，依其約定。

³⁵ 勞動基準法第 43 條、勞工請假規則第 4 條及性別工作平等法第 15 條第 3 項。

³⁶ 性別工作平等法第 15 條規定及勞動部 104 年 05 月 29 日勞動條 4 字第 1040130594 號令。

³⁷ 性別工作平等法第 20 條規定，又依勞動部 96 年 01 月 10 日勞動 3 字第 0950074373 號函，有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。至勞工請假事由是否符合性別工作平等法第 20 條之規定，應依個案事實認定。

小彬於 104 年 7 月 10 日（小美預產期為 104 年 7 月 15 日）向 A 公司申請陪產假，小美順利於 7 月 14 日生產，小美向申請產假 8 週（自 7 月 14 日起至 9 月 8 日）。

Q

A 公司對於小彬申請陪產假及小美申請產假有哪些需要注意的呢？

A

有關陪產假部分，按性別工作平等法規定，受僱者於其配偶分娩當日及其前後合計 15 日內，擇其中之一日申請陪產假，陪產假期間工資照給³⁸。

另有關於產假部分，按勞動基準法及性別工作平等法規定，雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假 4 星期。妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假 1 星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假 5 日。上述「8 星期」及「4 星期」產假如受僱工作在六個月以上者，產假期間工資照給；未滿六個月者減半發給³⁹；至「1 星期」及「5 日」產假期間，雇主得不給薪資，惟勞資雙方如另有約定者，依其約定。

小美產假結束銷假上班回復工作，但因孩子年幼需照顧，遂於 9 月 25 日以書面向 A 公司提出申請育嬰留職停薪（自 104 年 10 月 1 日至 105 年 3 月 31 日）。小美 4 月 1 日銷假上班回復工作，A 公司大家都很歡迎她回來，小美覺得台中像 A 公司一樣的雇主越來越多，對於能在友善職場及友善城市生活及工作感到非常開心。

Q

性別工作平等法對於育嬰留職停薪規定有哪些？小彬可否也向 A 公司申請育嬰留職停薪呢？

³⁸ 性別工作平等法第 15 條及同法施行細則第 7 條。

³⁹ 勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條。



按性別工作平等法規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每 1 子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年，小彬如任職滿 6 個月者，在小孩滿 3 歲前也可以申請育嬰留職停薪⁴⁰。又按同法規定，小美於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，雇主除符合法令規定外，不得拒絕⁴¹。

××貼心小提醒××

1. 所稱「復職」係指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。
2. 按性別工作平等法規定，員工申請生理假、產假、陪產假、產檢假、安胎休養假、育嬰留職停薪、家庭照顧假及其他促進性別工作平等措施，雇主不得拒絕，亦不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分¹。



⁴⁰ 性別工作平等法 16 條。

⁴¹ 性別工作平等法 17 條。

附則二 僱用部分時間工作勞工應行注意事項

(民國 103 年 01 月 27 日修正)

壹、前言

從事部分時間工作勞工（下稱「部分工時勞工」）在歐美國家占有相當大的比率，近年臺灣隨著產業型態變遷，勞務給付型態日趨多元化。為保障部分工時勞工之勞動權益，特訂定本注意事項。

貳、適用

事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理。本注意事項所引用或涉及之法令如有變更，應以修正後之法令為準。

參、定義

部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

肆、常見之部分時間工作型態

事業單位內之工作型態有下列情形之一，且從事該工作之勞工所定工作時間較全時勞工有相當程度之縮短者，即為本注意事項所稱之部分時間工作：

- 一、在正常的工作時間內，每日工作有固定的開始及終止之時間，但其每日工作時數較全時勞工為少；或企業為因應全時勞工正常工作時間外之營運需求，所安排之班別；或企業為因應營運尖峰需求所安排之班別，在 1 日或 1 週之工作量尖峰時段中，工作某一固定時間。
- 二、結合部分時間工作與彈性工作時間制度，亦即約定每週（每月、或特定期間內）總工作時數，但每週（每月、或特定期間內）每日工作時段及時數不固定者。
- 三、分攤工作的安排，如兩人一職制。

伍、僱用

- 一、僱用部分工時勞工，勞動契約宜以書面訂定，其勞動條件及勞動契約形式，應與全時勞工相同，並應明確告知部分工時勞工其權益。
- 二、雇主於招募全時勞工時，對於原受僱從事相同職種工作之部分工時勞工，宜優先給予僱用之機會。

陸、勞動條件基準

一、工作年資

部分工時勞工其工作年資應自受僱日起算。部分工時勞工轉換為全時勞工，或全時勞工轉換為部分工時勞工，其工作年資之計算亦同。

二、工資

- (一) 工資由勞雇雙方議定之。但按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；按時計酬者，不得低於每小時基本工資，且其工資不宜約定一部以實物給付；按日計酬者，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額。
- (二) 勞工每日工作時間超過約定之工作時間而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分，應依該法第 24 條規定辦理。

三、例假、休假、請假等相關權益

- (一) 勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，工資照給；按時計酬者，勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給例假日照給之工資。
- (二) 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假，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。但得由勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。
- (三) 特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假日期由勞雇雙方議定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。
- (四) 婚、喪、事、病假依勞工請假規則辦理，其請假之每日時數，得參考下列方式計給：
按勞工平均每週工作時數除以 42 小時（依每 2 週法定正常工作

時間推算平均每週工作時數）乘以應給予請假日數乘以 8 小時。

- (五) 產假依勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定辦理：產假旨在保護母性身體之健康，部分時間工作之女性勞工亦應享有此權利，因此仍應依勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定，給予產假，以利母體調養恢復體力。適用勞動基準法之女性勞工，受僱工作 6 個月以上者，產假停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給。
- (六) 其他性別工作平等法所規定之各種假別及相關權益與全時勞工相同。

四、資遣與退休

- (一) 資遣預告期間，依勞動基準法第 16 條規定辦理：勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出，請假期間之工資照給。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間。
- (二) 資遣費與退休金，依勞動基準法及勞工退休金條例計給：
 1. 部分工時勞工適用勞動基準法退休制度之工作年資，自受僱日開始起算。退休金、資遣費之計算，依據該法第 2 條、第 17 條、第 55 條及第 84 條之 2 規定計給，其計算方式與全時勞工並無不同。
 2. 部分工時勞工適用勞工退休金條例之工作年資退休金，雇主應依該條例第 6 條及第 14 條規定，按月為勞工提繳退休金。資遣費計算應依該條例第 12 條規定計給。

五、職業災害補償

部分工時勞工發生職業災害時，雇主應依勞動基準法第 59 條規定予以補償，不因其為部分工時勞工而有不同。

六、工作規則

勞動基準法第 70 條規定，凡僱用勞工人數 30 人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則；如有僱用部分工時勞工，工作規則中應依相關法令訂定適用於部分工時勞工之條款。

柒、職工福利

凡受僱於公、民營工廠、礦廠或平時僱用職工在 50 人以上金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等之部分工時勞工，應依職工福利金條例規定每月自薪津扣 0.5% 職工福利金，並享有由職工福利委員會辦理之福利事項。

捌、勞工保險與就業保險

- 一、年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於僱用勞工 5 人以上事業單位之部分工時勞工，應依勞工保險條例第 6 條規定由雇主辦理加保。

至於僱用勞工未滿 5 人之事業單位部分工時勞工，依勞工保險條例第 8 條規定，得自願加保。惟雇主如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分工時勞工，亦應辦理加保。

二、依就業保險法第 5 條規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱之本國籍勞工、外籍配偶、大陸地區或香港、澳門配偶，除同條第 2 項所列各款不得加保之情事外，應以其雇主為投保單位參加就業保險，無僱用人數規模之限制。故雇主僱用部分工時勞工並符合上開加保規定者，應為其辦理參加就業保險。

三、部分工時勞工之勞工保險月投保薪資，依勞工保險條例第 14 條規定應由雇主依其月薪資總額，依投保薪資分級表規定覈實申報。如其薪資報酬未達基本工資者，依現行分級表備註欄規定，其月投保薪資分為新臺幣 11,100 元、12,540 元、13,500 元、15,840 元、16,500 元、17,280 元及 17,880 元等級（該分級表如有修正時，依修正後規定辦理。）。

玖、安全衛生

一、事業單位僱用部分工時勞工，其工作場所之安全衛生設施標準，應與全時勞工相同，並提供必要之勞工安全衛生教育訓練及勞工健康保護措施，不應有所差異。

二、事業單位僱用部分工時勞工時，應事前考量其健康，予以適當分配工作，並針對其工作時間、危害特性，加強其從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育訓練

附則三 僱用工讀生相關規範（工讀五要規範）

工讀生也適用勞動基準法，工讀應留意五要勞動條件。

要 達基本工資

工讀生與正式員工相同，104 年 7 月 1 日起，月薪不得低於基本工資 20,008 元，時薪不得低於 120 元。

要 打卡(出勤紀錄)

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 1 年(自 105 年 1 月 1 日起出勤紀錄須記至分鐘為止並保存五年且勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。)。

要 勞、健、就保

如僱有 5 人以上之事業單位，亦應於勞工到職當日替其投保勞工保險及全民健康保險。雇主即使只有僱用 1 位員工，雇主仍應依法參加就業保險。

要 勞退

雇主應依勞工退休金條例第 14 條規定，提撥勞工薪資 6% 金額作為勞工退休金，不得要求工讀生自行負擔，也不可以從薪資扣除。

要 全額工資(不得任意扣減工資)

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付勞工。

『工時』

每日正常工作時間不得超過 8 小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時。(自 105 年 1 月 1 日起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。)

另依據勞動部 103 年 11 月 5 日勞動條 3 字第 1030028069 號函規定略以：「部分工時勞工無得適用 2 週、4 週或 8 週彈性工時規定。」