

1

常見勞動法案例解析

主講人：鄧力璋

曾任 新北市政府勞工局勞資爭議協調員

臺北市政府勞動局聘用組員

現任 新北市政府勞資爭議調解人

日新聯合法律事務所 顧問

社團法人新北市勞資權益維護促進會 理事、調解人

社團法人中華民國勞資關係服務協會 監事、調解人

著作 以LINE提出請假申請，無效？，勞資爭議類型化個案選輯，第12輯，新北市政府勞工局

勞工因有事故必須親自處理而向雇主請事假，雇主得否恣意拒絕？，勞資爭議類型化個案選輯，第12輯，新北市政府勞工局

職業災害醫療期間逾定期勞動契約期間，其補償期間為何？，勞資爭議類型化個案選輯，第13輯，新北市政府勞工局

應休而未休之特別休假工資之舉證責任，勞資爭議類型化個案選輯，第14輯，新北市政府勞工局

勞動基準法第32條之1之加班費換補休之客體為何，勞資爭議類型化個案選輯，第15輯，新北市政府勞工局

何種勞動者適用勞動基法？

- 民國73年8月1日施行之勞動基準法第3條之規定：

本法於左列各業適用之：

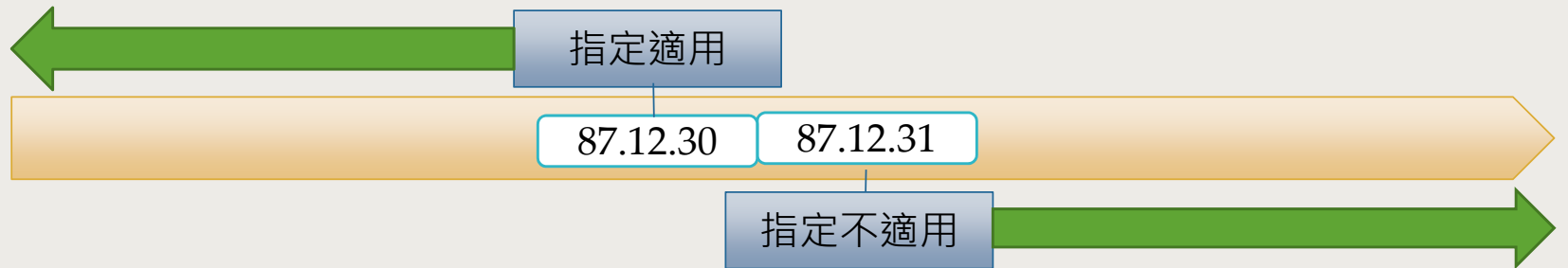
一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、**其他經中央主管機關指定之事業**。

- 民國85年12月30日施行之勞動基準法第3條第3項之規定：

本法至遲於**民國八十七年底以前**，**適用於一切勞雇關係**。但**其適用確有窒礙難行者**，**不在此限**。

3

何種勞動者適用勞動基法？



私立學校教職員是否適用勞動基準法？

- 行政院勞工委員會八十七年十二月卅一日台（87）勞動一字第○五九六○五號公告

下列各業及工作者**不適用勞動基準法**，其餘一切勞雇關係，自即日起適用該法：

二、不適用之各業工作者：

公立之各級學校及幼稚園、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業等（技工、工友、駕駛人除外）之工作者；**私立之各級學校**、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業、已完成財團法人登記之私立幼稚園等之**教師、職員**。

➤ 反面解釋：

私立各級學校非屬教師或職員者，自民國87年12月31日起，均適用勞動基準法。

私立學校教職員是否適用勞動基準法？

- 行政院勞工委員會一百〇三年一月十七日勞動一字第第一〇三〇一三〇〇五五號公告

主 旨：訂定「私立各級學校編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師）適用勞動基準法」，並自中華民國一百零三年八月一日生效。

依 據：勞動基準法第三條第三項。

公告事項：

- 一、旨揭所稱**編制外之工作者**，指**未納入各學校主管機關核定或備查之組織規程之員額編制表內者**。
- 二、旨揭所稱**僅從事教學工作之教師**，指**僅從事國民中小學、高級中等學校相關課程綱要所列課程，及大專校院發給學分或授予學位之課程教學者**。
- 三、本次公告適用對象，亦**不包括業經行政院勞工委員會公告指定自八十七年十二月三十一日起適用勞動基準法之私立各級學校非屬教師或職員之工作者**。

私立學校教職員是否適用勞動基準法？

- 行政院勞工委員會一百〇三年一月十七日勞動一字第第一〇三〇一三〇〇五五號公告說明
- 一、依勞動基準法第三條第三項規定意旨，除因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用該法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者不適用外，應適用一切勞雇關係。
- 二、經行政院勞工委員會檢討與評估，私立各級學校編制外之工作者，除僅從事教學工作之教師適用勞動基準法尚有窒礙難行外，其餘工作者已無不適用之理由，爰公告私立各級學校編制外之工作者(不包括僅從事教學工作之教師)自一百零三年八月一日起適用勞動基準法。
- 三、本次適用對象排除僅從事教學工作之教師，爰同一學校中教學工作者兼任行政職務或行政職務兼任教學工作者，均納入適用。
- 四、另依行政院勞工委員會八十七年十二月三十一日台(八十七)勞動一字第〇五九六〇五號公告，私立各級學校除教師、職員不適用勞動基準法外，其餘工作者自即日起適用勞動基準法。爰本次公告適用對象不包括私立各級學校已適用勞動基準法之非屬教師或職員之工作者，避免重複指定，造成適用日期之混淆。

7

何謂部分工作時間勞工

- 傳統勞動法上分類：
 - 全時工作者
 - 部分工時工作者

何謂部分工作時間勞工

- 僱用部分時間工作勞工應行注意事項

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。

9

何謂部分工作時間勞工

- 相較於法定工作時間：
 - 法定工作時間

日	一	二	三	四	五	六
例	8	8	8	8	8	休

- 部分工作時間勞工

日	一	二	三	四	五	六
例	5	5	5	5	5	休

何謂部分工作時間勞工

- 相較於事業單位所定之工作時間：
 - 事業單位所定之工作時間

日	一	二	三	四	五	六
例	6	6	6	6	6	休

- 部分工作時間勞工

日	一	二	三	四	五	六
例	3	3	3	3	3	休

何謂部分工作時間勞工

- 僱用部分時間工作勞工應行注意事項

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。

何謂部分工作時間勞工

- 傳統勞動法上分類：

- 全時工作者

一般而言，指每日或每週工作時間達法定工作時間，或雖未達法定工作時間，但與法定工作時間相去不遠。

- ✓ 類型一

日	一	二	三	四	五	六
例	8	8	8	8	8	休

- ✓ 類型二

日	一	二	三	四	五	六
例	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	休

何謂部分工作時間勞工

- 傳統勞動法上分類：

- 部分工時工作者

- ✓ 有固定工作時間

某甲為某安養中心的廚師，負責該中心的午餐採買、烹煮等，上班時間為每週一至週五上午6時至上午11時間。

日	一	二	三	四	五	六
例	5	5	5	5	5	休

何謂部分工作時間勞工

- 傳統勞動法上分類：

- 部分工時工作者

- ✓ 無固定工作時間的排班制人員

- ◆ 每段較長的期間內，約定總工作時數，但在每段較短的期間中，未約定固定工作時數

- 某乙為保全公司之**保全員**，依法簽締**勞基法第84條之1**之約定書，並報請當地主管機關核備；其中約定**每月工作時間為288小時**，**每日工作時數為12小時**，**每月排休**，但**未約定每週工作時數**。

- ◆ 完全未約定期間總工時之排班制人員

- 某丙為某連鎖餐飲店的員工，每月由店長排班，每月、每週或每日均無固定的工作時間。

部分工時勞工與全時勞工在勞動法上權利有無不同？

- 縱觀勞動基準法各條文，並未區分「部分工時工作者」及「全時工作者」而作不同之規定。

Q：但部分工時勞工，其每日工時較少，或每日工時不固定，與全時工作者享有相同的權利，是否有違平等原則或同工同酬原則？

部分工時勞工之工時保障

- 勞動基準法第30條第1項之規定：

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。

- 勞動基準法第32條第1項及第2項之規定：

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。

案例一：
依法休假行不行？

案例一： 依法休假行不行？

- A管理局因行業特性，無法讓員工在國定假日當天休假，而須採輪班制，每月下旬排定次月班表，雖未曾與員工個別就每次國定假日排休協商，但此種作法已行之有年，若員工對次月班表有調整需求，亦可於班表排定之初反應，再另行調整。
- 小明是A管理局的員工，也是A管理局工會的會員。某月，A工會發起依法休假活動，表示國定假日本為勞工應放假之日，A公司歷來逕自調移之做法於法不合，應不生效力，遂號召會員於春節「依法休假」。

依法休假涉乃爭點為何？

(一)小明於春節期間是否有依班表出勤之義務？小明有無於春節國定假日拒絕加班、依法休假之權利？

(二)小明於春節期間，依工會指示，集體休假是否屬於合法工會活動而應受保護？

(三) A管理局以公告要求小明及該工會其他成員仍應依班表出勤，否則即屬曠職，是否構成違反工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為？

(四)A管理局核定小明及該工會其他依法休假成員曠職之行為，是否構成違反工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為？

小明有按出勤表出勤之義務（一） 小明兼具勞工與公務員身份，國定假日以勞基法為準

- 勞動基準法第84條規定：
「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。」
- 勞動部105年9月9日以勞動條3字第105012113號函略以：
公務員兼具勞工身分者之國定假日，仍應依勞動基準法相關規定辦理。

小明有按出勤表出勤之義務（二） 國定假日調移，應徵得勞工「個別」同意

- 勞動部民國 104 年 04 月 23 日勞動條1 字第1040130697 號函：
二、...又依勞動基準法第37條及其施行細則第23條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含5月1日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第39條規定加倍發給。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**。

小明有按出勤表出勤之義務（三） 「個別」同意，不以明示為必要，長年慣行＋默示足矣

- 勞動部106年勞裁字第8號裁決：

(1)查國定假日出勤應徵得個別勞工同意，惟此部分同意權之行使，其方式不一而足，除勞工明示同意（書立同意書或於班表上簽名同意）外，如個別企業就勞工行使同意權之方式已有**作業慣習**，勞資雙方亦**應尊重之**。如勞方**欲變更前開作業慣習**，**主張其法定權利**，**固無須徵得雇主同意始得變更**，惟**應以明示之意思表示為之**，始與誠信原則相符。

(2)...，如相對人**排定班表**使勞工於國定假日出勤，勞工**未為反對之意思**並**依班表出勤**，即屬**默示同意國定假日出勤**。又依此等長期運作之**作業慣習**，如相對人排定班表後，勞工未為反對之意思表示，則相對人**本得合理信賴勞工已同意依班表出勤**。如勞工**欲變更前開作業慣習**，**明示不同意**於國定假日出勤，自應於該**班表排定前**，或於**班表排定時**，將其意思表示**通知相對人**。

否則，其行使權利
未依誠實及信用方法

小明有按出勤表出勤之義務（四） 「個別」同意，不能由工會代表

- 勞動部106年勞裁字第8號裁決：

1. 國定假日出勤須經「個別」勞工同意，此部分無從由工會代為行使同意權。
2. 依法休假之工會活動，採取方式上乃協同個別勞工行使國定假日拒絕加班出勤，依法休假，自始至終未採取強制方式，由會員或非會員自由參加。是以相對人僅依申請人工會106年1月1日第一屆會員代表大會決議，顯無從確定究竟有哪些個別勞工不同意春節國定假日出勤？
3. 內政部76年1月6日(76)台內勞字第462952號函：

「雇主可依勞動基準法第三十九條規定，徵得勞工同意於紀念日等休假日工作，惟不宜訂於工作規則中，勞工如不同意亦不得以曠工論處。」前經本部74.5.7(74)台內勞字第313082號函復貴處在案。至於雇主如依勞動基準法第39條規定事前經徵得勞工同意於休假日工作，勞工即有在該休假日工作之義務，如勞工屆時未到工，除事先告知雇主或有正當理由者外，得由勞資雙方約定，予以曠工處分。

小明有按出勤表出勤之義務（四） 「個別」同意，不能由工會代表

- 勞動部106年勞裁字第8號裁決：

4. 勞動部106年2月7日勞動條2字第1050133150號函：

雇主經徵得勞工同意於休息日工作，勞工即有工作之義務，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之時段，可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假。

小明有按出勤表出勤之義務（小結）

- 勞動部106年勞裁字第8號裁決：

國定假日出勤須徵得勞工同意，惟兩造間既有依班表確認勞工是否同意於國定假日出勤之慣習，申請人廖○○等337人如欲變更班表拒絕國定假日出勤，自應於106年1月班表排定前或排定時通知相對人。渠等未於班表排定前或排定時要求變更班表，於106年1月班表確定後，亦未與主管協商變更班表或依程序辦理請假手續，直至106年1月23日始由申請人工會通知相對人於同年月27日至30日期間不排班，則其行使權利恐難謂依誠實及信用方法為之。

集體休假非屬於合法工會活動（一）

- 勞動部106年勞裁字第8號裁決：

- 目的正當

申請人工會因不滿三班制排班制度，要求春節國定假日休假，其目的固具正當性。

- 手段不當（有違誠信原則）

查本件申請人廖○○等337人固得於春節國定假日休假，不同意於前開期間出勤，惟渠等依長久慣習應於106年1月班表排定前或排定時通知相對人，渠等遲至除夕前四天始通知相對人，核其作為恐與誠信原則及權利濫用禁止原則有悖，申請人工會實無從主張此部分屬合法之工會活動。

太晚通知！

集體休假非屬於合法工會活動（二）

- 勞動部106年勞裁字第8號裁決：
 - 本案與101 年度勞裁字第9 號裁決決定不同
 1. 101 年度勞裁字第9 號裁決決定，工會可以拒絕加班作為訴求之手段，因勞雇雙方達成加班合意前，並未形塑任何權利義務。
 2. 但本案中，因勞雇雙方長年以來的慣行及默示同意，已形成調移國定假日之法律效果；若欲變更，即須於合理時間，事前通知，始雇主得以因應。

集體休假非屬於合法工會活動（二）

- 勞動部106年勞裁字第8號裁決：

- 本案與決定不同

1. 101 年度勞裁字第9 號裁決決定，工會可以拒絕加班作為訴求之手段，因勞雇雙方達成加班合意前，並未形塑任何權利義務。
2. 但本案中，因勞雇雙方長年以來的慣行及默示同意，已形成調移國定假日之法律效果；若欲變更，即須於合理時間，事前通知，始雇主得以因應。

要求應依班表出勤，否則即屬曠職，並事後作成曠職處分，不構成不當勞動行為（二）

- 工會法第35條規定：

雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

- 一、對於勞工組織工會、加入工會、**參加工會活動**或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或**為其他不利之待遇**。
- 二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
- 三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 五、**不當影響**、**妨礙**或**限制工會**之成立、組織或**活動**。

雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。

要求應依班表出勤，否則即屬曠職，並事後作成曠職處分，不構成不當勞動行為（二）

- 勞動部106年勞裁字第8號裁決：
 1. 依法休假太晚通知雇主，有違誠信原則。
 2. 從而非合法工會活動。
 3. 雇主要求依排定班表出勤，不構成不當勞動行為。

案例二：
可以用LINE請假嗎？

案例二： 可以用LINE請假嗎？

用line請假不合規定被解雇 上訴駁回（自由時報）

〔記者楊政郡／台中報導〕台中裕毛屋公益路店 麵包師傅陳柏翰身體不適，三次透過LINE告知想請假，店長回覆「yes、好好休息」，他連休17天回公司提假單，才知已被開除，陳男認為解僱不合法，一審法官認為公司解雇有理，判決只須給付加班費22萬餘元，台中高分院判決上訴駁回。

問題意識：

- 請假是否應以特定方式（如：書面、登載系統等）？
- 若是，勞工是否一經違反，就不能生請假的效力？

LINE請假，無效？

用line請假不合規定被解雇 上訴駁回（自由時報）

〔記者楊政郡／台中報導〕台中裕毛屋公益路店 麵包師傅陳柏翰身體不適，三次透過LINE告知想請假，店長回覆「yes、好好休息」，他連休17天回公司提假單，才知已被開除，陳男認為解僱不合法，一審法官認為公司解雇有理，判決只須給付加班費22萬餘元，台中高分院判決上訴駁回。

請假流程

請假如何提出

- 請假手續
- 如：口頭、書面、LINE、E-mail

各假別實體要件

- 各假別之要件
- 如：事假、病假、喪假等

雇主得否制定請假手續，並要求勞工遵循

- 勞動基準法第43條規定：

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。

- 勞動基準法第70條第6款規定：

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：

六、考勤、請假、獎懲及升遷。

- 勞工請假規則第10條規定：

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。

臺灣臺中地方法院102年度勞訴字第110號民事判決

- 一. 重申最高法院81年台上第127號判例、85年度台上第1888號判決、97年度台上13號判決之意旨
- 二. 確認該案雇主確有制定請假程式
- 三. 該案勞工未依系爭請假程式提出請假之申請
- 四. 該案勞工無事實上不能自行請假之情狀
- 五. 法院認定該案勞工提出之請假申請不合請假程式，而構成曠職

最高法院97年度台上13號判決意旨

勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。

最高法院85年度台上第1888號判決意旨

勞工如無因病致無法親自或委託第三人請假之情事，
而未經請假不到班者即為曠工。

➤反面解釋：

➤勞工若因病致無法親自或委託第三人請假之情事，
縱未經請假不到班者，非屬曠工

最高法院81年台上第127號判例意旨

所謂「繼續曠工」，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言，其受核准請假之日，不得併予計入繼續曠工之範圍，亦不因其中間隔有該請假日而阻卻其繼續性。

確認該案雇主確有制定請假程式

是依上開工作規則就員工請假部分，被告規定員工請病假除因臨時發生病症或其他重大事故者外，均必須填寫請假卡，並檢附醫院就醫證明向公司提出後，由公司主管決定准駁與否，以為人力調配，避免事業單位之業務營運突因人員請假致停頓而增加成本支出，且上開工作規定，揆諸上揭說明，核與勞工請假規則尚無相悖之處，從而被告之工作規則核屬有效，原告自應受拘束。

該案勞工未依系爭請假程式提出請假之申請

原告（即本案勞工）雖曾於102年7月1日、7月5日、7月12日以行動電話通訊軟體LINE委請店長邵OO代為向被告請病假，惟原告於上開7月1日、7月5日、7月12日當日或翌日（即7月2日、7月6日、7月13日），均未補提出請假申請書並檢附醫院診斷證明書予被告主管單位審核，直至7月17日始委請店長邵OO將上開請假單等文件轉交給被告，足證原告就102年7月1日、7月5日、7月12日請假，均未依照前揭被告工作規則之請假規定辦理請假手續。

該案勞工無事實上不能自行請假之情狀

原告（即本案勞工）於102年7月1日至中國醫藥大學附設醫院就診，經醫生檢查認定呼吸聲音清晰、沒有明顯雜音、沒有腹脹、沒有體體水腫等情，且心電圖檢查後心臟正常；另於102年7月年7月8日至臺中醫院就診後，仍認呼吸清晰等情，足證原告身體尚未達重大疾病狀態甚明。

該案勞工無事實上不能自行請假之情狀

原告（即本案勞工）於102年7月1日至中國醫藥大學附設醫院就診，經醫生檢查認定呼吸聲音清晰、沒有明顯雜音、沒有腹脹、沒有體體水腫等情，且心電圖檢查後心臟正常；另於102年7月年7月8日至臺中醫院就診後，仍認呼吸清晰等情，足證原告身體尚未達重大疾病狀態甚明。

法院認定該案勞工提出之請假申請不合請假程式，而構成曠職

原告（即本案勞工）雖曾於102年7月1日、102年7月5日、102年7月12日以行動電話通訊軟體LINE委請店長邵榮泉代為請假手續，惟請假手續均未完成，而原告上開病情亦未嚴重到喪失意識及行動能力之程度，其復未提出舉證有何急病或重大緊急事故等情，原告既未完成請假手續，且無故不上班，則揆諸上開說明，已屬無正當理由無故連續曠職。綜上，原告於101年7月1日至101年7月16日止，此段期間確未辦妥請假手續，而有曠職之事實，已堪認定。

雇主未制定請假程式之法律效果 －提出之方式

請假

- 為發生免除勞工於特定期間之勞務給付義務之法律效果，具法效意思。

意思表示

- 表意人將欲發生一定私法上效力之意思，表現於外部的行為。

民法§94、§95

- 對話、非對話之意思表示

若雇主未制定請假手續，應如何請假

- 民法第94條規定

對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。

EX：當面口頭、電話、網路電話（如LINE）等。

- 民法第95條第1項本文規定

非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。

EX：便條、書信、電子信件、訊息（如LINE）、Facebook等。

★ 到達：置於相對人可支配之處所。

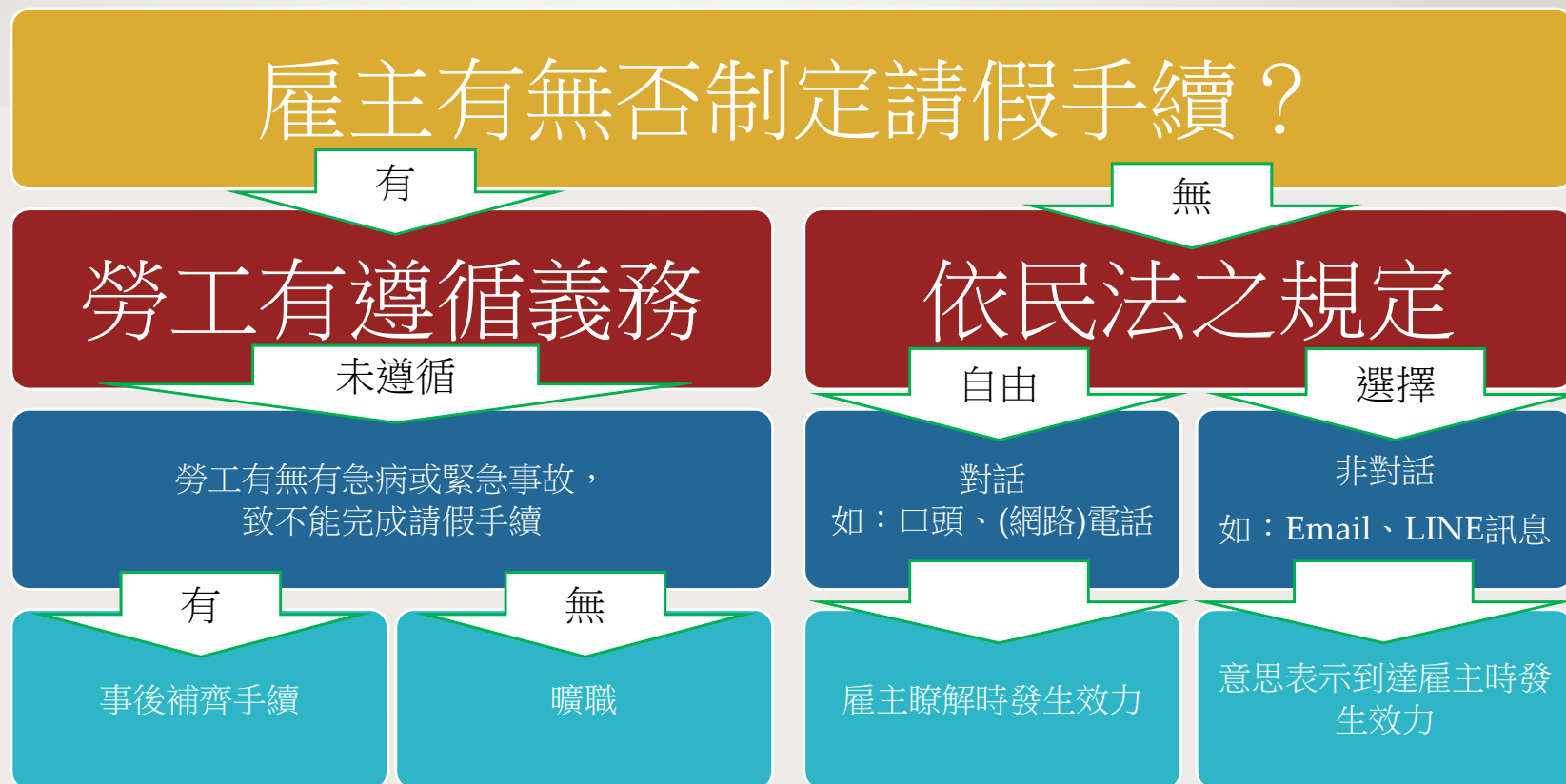
★ EX：將便條置於主管辦公桌、電子信件寄到人的收件伺服器、訊息（如LINE）已傳送給對方（不須「已讀」）。

若雇主未制定請假手續，應如何請假(續)

- 臺灣台北地方法院103年重勞訴字35號民事判決

衡諸勞基法施行細則第26條僅規定雇主對請產假之女工，「得」請求提出證明文件，並未強制規定女工於請休產假時即應提出相關證明文件予雇主，而被告公司關於產假請假程序，亦無應提出產假證明文件之相關規定，是原告既已向胡赫廷表明將工作至102年12月底並提早請產假而獲其同意，兩造亦不爭執原告自103年1月1日起即停止執行勞務（見本院卷第88頁）及原告確有生產之事實，應認原告已完成產假之請假程序，且其產假期間應自103年1月1日起算56天即至103年2月25日止。

勞工提出請假之手續是否合法之判準



案例三：
病假不夠用，怎麼辦？

某甲因癌症需長期接受治療，應如何請病假？病假最長可請多久？例休假應否給薪？病假請完如何處理？

病假要件

勞工請假規則第4條規定：

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。」

病假日數之計算，可採曆年制或會計年度制，且無比例之問題

行政院勞工委員會76年9月8日（76）台勞動字第0962號函：

勞工請假規則第四條及第七條規定勞工因普通傷病或因有事故必須親自處理者，全年得請普通傷病假或事假，係指勞工在事業單位該年度內，不論採曆年或會計年度，因有上述情形時即可請假，其日數之多寡各該條文已有明定，並無勞工於年度中途到職即按比例遞減核給請假日數之規定。

曆年

民法第123條第1項規定：稱月或年者，依曆計算。

會計年度

商業會計法第6條本文：商業以每年一月一日起至十二月三十一日止為會計年度。

全年如何計算？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需否請假？

行政院勞工委員會82年8月3日（82）台勞動二字第41739號函：

查勞工請假規則第四條第一項第一款及第二項所稱「全年」係指勞雇雙方所約定之年度而言。故勞工請未住院傷病假期間如跨越年度，則新年度仍可請未住院傷病假三十日。且每年之未住院傷病假未超過三十日之期間，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。惟雇主如給予勞工較法令規定為優之未住院傷病假期間，遇有上述假日是否計入請假期內，法無明定。另每年普通傷病假未超過三十日部分，工資折半發給。

何種情況下，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計入請假期間？

行政院勞工委員會99年8月17日勞動2字第0990131309號函：

- 一、查內政部74年5月13日（74）台內勞字第315045號函：一、勞工事假、婚假、喪假期間，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。二、勞工事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月以上者，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」。次查該部74年11月9日（74）台內勞字第361967號函：「本部74.05.13(74)台內勞字第315405號函所稱『延長假期在一個月以上者』，係指勞工依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假超過『30日』以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內」。故該函所稱「30日」係以工作天計算。

何種情況下，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計入請假期間？(續)

行政院勞工委員會99年8月17日勞動2字第0990131309號函：

- 二、復查本會81年11月23日台81勞動2字第37882號函略以：「內政部74.11.9(74)台內勞字第361967號函稱：『...勞工依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假超過30日以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內。』，係指勞工請普通傷病假須一次連續超過30日以上，方有該函之適用」。是以，勞工如於一年內請普通傷病假之天數已達30日者，其後仍須請假一次連續超過30日以上（即之後）之期間，如遇前開例、休假日始計入請假期間內。
- 三、另按勞工請假規則定有勞工可請假之日數，至事業單位優於法令規定所給予之請假期間，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，是否計入請假期內，法無明定，併予指明。

57

何種情況下，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計入請假期間？(續)

行政院勞工委員會99年8月17日勞動2字第0990131309號函見解之圖示：

勞工請畢一年內30日之半薪病假，只計工作日，法定例、休假日不計入請假期間

在勞工僅剩無薪病假可請時，一次連續請病假達30日以上者，法定例、休假日應計入請假期間

何種情況下，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計入請假期間？(續)

- 臺灣高等法院103年度勞上字第19號民事判決：

其自99年11月13日後未至被上訴人公司上班，迄被上訴人於100年3月15日依勞動基準法第12條第1項第6款規定為終止兩造僱傭契約之意思表示時止，以上訴人不爭執其工時為隔週休2日計算、並扣除春節假日，其未到職日數長達90日，已逾勞工請假規則第4條第1款普通傷病假1年內合計不得超過30日之規定

- 99年11月14日至100年3月15日間，計有122日，上開判決扣除其例假日、休息日、休假日後，應出勤日為90日；是以，其未採用行政院勞工委員會99年8月17日勞動2字第0990131309號函之見解

病假請完仍未痊癒，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪

內政部74年8月20日(74)台內勞字第337966號函：

- 一、依勞工請假規則第5條規定，勞工普通傷病假超過規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。
- 二、上開留職停薪期限屆滿仍未痊癒者，雇主可依勞動基準法第11條第5款規定預告勞工終止勞動契約，其符合同法第53條或第54條規定者，並應准其自請退休或強制其退休。

行政院勞工委員會76年10月3日（76）台勞動字第2762號函：

勞工因普通傷病假逾限，經留職停薪屆滿一年，仍未痊癒者，雇主可終止其勞動契約，前經內政部74.08.20(74)台內勞字第三三七九六六號函示在案，如雇主未主動予以終止勞動契約，而勞工確因體能關係請求資遣離職時，雇主宜本善意對待勞工之原則予以同意，並發給資遣費。

勞工已請完病假，以事病或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？

- 行政院勞工委員會76年12月11日台(76)勞動字第9409號函：

勞工依勞工請假規則第5條規定申請留職停薪，雇主得否拒絕，可由事業單位於工作規則訂定，或由勞資雙方於勞動契約、團體協約中預先訂定；若對該項未明文規定者，則於勞工提出申請時，由勞資雙方自行協商。

勞工已請完病假，以事假或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？(續)

- 彰化地方法院93年度勞訴字第9號判決：

…檢具醫院診斷證明書,續向被告請普通傷病假,並未逾前揭勞工請假規則第四條第一款所規定普通傷病假一年內合計不得超過三十日之期限，被告無正當理由，自應予照准，不得無故不准，縱其誤認為原告所請假期已逾三十日，亦應以事假或特別休假抵充之，不得逕行為原告辦理留職停薪

- 臺灣高等法院92年勞上字第64號民事判決

…勞工因生病而無法工作時，雇主本應給予請假，且依勞基法第三十八條規定，勞工享有特別休假為法定之權益，則勞工因病不能工作，並非勞工不願繼續工作（參照依同法第五十九條第二款規定，雇主應按其原領工資數額予以補償），故特別休假既為勞工應享有之權益，不應因其請病假而喪失其特別休假之權利（內政部七十五年十月六日（75）台內勞字第四三八八九三號函參照），是雇主任不得未經勞工之同意，即逕行將病假折抵特別休假日數，此顯違反勞基法第四十三條之規定至明。

勞工已請完病假，以事假或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？(續)

- 臺灣高等法院102年度勞上易字第97號判決(雇主不得拒絕)

倘勞工已請普通傷病假超過30日，仍因疾病必須休養，在以事假或特休抵充後仍未痊癒者，即得留職停薪，勞工如已事前書面敘明留職停薪事由及期間，並提出證明文件，即應以勞工剩餘之事假或特休抵充後予以留職停薪，雇主尚無拒絕之餘地。

- 臺灣高等法院95年度勞上字第15號民事判決(雇主得不同意)

不論依照上訴人主張之員工守則中留職停薪制度或被上訴人主張之勞工請假規則相關規定，上訴人(即勞工)能否留職停薪，均須與被上訴人(即雇主)達成協議，始能生效。

病假請完仍未痊癒，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪

內政部74年8月20日(74)台內勞字第337966號函：

- 一、依勞工請假規則第5條規定，勞工普通傷病假超過規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。
- 二、上開留職停薪期限屆滿仍未痊癒者，雇主可依勞動基準法第11條第5款規定預告勞工終止勞動契約，其符合同法第53條或第54條規定者，並應准其自請退休或強制其退休。

行政院勞工委員會76年10月3日（76）台勞動字第2762號函：

勞工因普通傷病假逾限，經留職停薪屆滿一年，仍未痊癒者，雇主可終止其勞動契約，前經內政部74.08.20(74)台內勞字第三三七九六六號函示在案，如雇主未主動予以終止勞動契約，而勞工確因體能關係請求資遣離職時，雇主宜本善意對待勞工之原則予以同意，並發給資遣費。

勞工已請完病假，以事病或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？

- 行政院勞工委員會76年12月11日台(76)勞動字第9409號函：

勞工依勞工請假規則第5條規定申請留職停薪，雇主得否拒絕，可由事業單位於工作規則訂定，或由勞資雙方於勞動契約、團體協約中預先訂定；若對該項未明文規定者，則於勞工提出申請時，由勞資雙方自行協商。

勞工已請完病假，以事假或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？(續)

- 彰化地方法院93年度勞訴字第9號判決：

…檢具醫院診斷證明書,續向被告請普通傷病假,並未逾前揭勞工請假規則第四條第一款所規定普通傷病假一年內合計不得超過三十日之期限，被告無正當理由，自應予照准，不得無故不准，縱其誤認為原告所請假期已逾三十日，亦應以事假或特別休假抵充之，不得逕行為原告辦理留職停薪

- 臺灣高等法院92年勞上字第64號民事判決

…勞工因生病而無法工作時，雇主本應給予請假，且依勞基法第三十八條規定，勞工享有特別休假為法定之權益，則勞工因病不能工作，並非勞工不願繼續工作（參照依同法第五十九條第二款規定，雇主應按其原領工資數額予以補償），故特別休假既為勞工應享有之權益，不應因其請病假而喪失其特別休假之權利（內政部七十五年十月六日（75）台內勞字第四三八八九三號函參照），是雇主任不得未經勞工之同意，即逕行將病假折抵特別休假日數，此顯違反勞基法第四十三條之規定至明。

勞工已請完病假，以事假或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？(續)

- 臺灣高等法院102年度勞上易字第97號判決(雇主不得拒絕)

倘勞工已請普通傷病假超過30日，仍因疾病必須休養，在以事假或特休抵充後仍未痊癒者，即得留職停薪，勞工如已事前書面敘明留職停薪事由及期間，並提出證明文件，即應以勞工剩餘之事假或特休抵充後予以留職停薪，雇主尚無拒絕之餘地。

- 臺灣高等法院95年度勞上字第15號民事判決(雇主得不同意)

不論依照上訴人主張之員工守則中留職停薪制度或被上訴人主張之勞工請假規則相關規定，上訴人(即勞工)能否留職停薪，均須與被上訴人(即雇主)達成協議，始能生效。

因病留職停薪期間－各項社會保險應如何處理？

- 勞工保險條例第9條第3款規定：

被保險人有左列情形之一者，得繼續參加勞工保險：

三、因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過一年，職業災害未超過二年者。

- 勞工保險條例施行細則第21條第1項規定：

本條例第九條及性別工作平等法第十六條第二項規定之被保險人願繼續加保時，投保單位不得拒絕。

- 全民健康保險法施行細則第19條第1項規定：

本法第十條第一項第一款第一日至第三日之被保險人，因故留職停薪者，經徵得原投保單位之同意，得由原投保單位以原投保金額等級繼續投保；被保險人應自付之保險費，按月向其投保單位繳納，投保單位連同其應負擔部分彙繳保險人。

因病留職停薪期間－勞工退休金應否繼續提繳？

- 勞工退休金條例第20條第1項規定：

勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起七日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。

案例四：

某乙欲配合請假攻略放長假，應如何請假？
雇主應否全部准假？



事假要件

- 勞工請假規則第7條規定：

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。

事假核給日數之判準

- 最高法院97年度台上字13號判決

勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。

- 最高法院86年度台上字2119號判決

普通事假既非法律所規定之例假或休假，亦非社會觀念或風俗習慣上所認為當然應給與之假期，因而判斷勞工請普通事假是否合法時，除應考慮勞工是否確實有應親自處理之事故外，並應斟酌勞工業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情為綜合之考量。

法院認為，勞工所請事假，應全部照准之情況

- 臺灣臺北地方法院91年度勞訴字第82號判決
 - 一. 本案勞工為赴紐西蘭參加兒子大學畢業典禮，遂向雇主請90年9月11日至19日間之事假，詎料其於90年9月20日至公司總部銷假簽到時，被告知其已連續曠職三天而被解職。
 - 二. 雇主於行使准否勞工請事假之權利時，亦須謹守民法第一百四十八條所揭示之權利濫用之禁止及誠信原則，依照被告所辯考量本件原告係爭請事假是否合法乙節，對於參加兒子畢業典禮確實為原告應親自處理之事故已如前述，再審酌原告業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情，應認為對於此等事由之審酌，被告菲律賓公司主管陳OO及劉OO之判斷當較被告更為客觀及透徹，渠等既已於原告之事假TA單予以簽認，自屬於衡量上述各點後之決定

法院認為，勞工所請事假，應全部照准之情況(續)

- 臺灣臺北地方法院91年度勞訴字第82號判決

三.原告主張其請事假係為參加兒子於紐西蘭之畢業典禮，並提出畢業證書影本為證，應認基於人倫親情，父親辛苦工作栽培子女長大成人，並培育其完成高等教育，於子女大學畢業典禮上分享子女所獲得之榮耀，對於身為人父者，於此種時刻之參與具有不可替代性，對於子女而言，更有著莫大之意義，應認為符合上述必須親自處理之要件。

四.原告經陳OO及劉OO簽認已合法完成請事假程序，原告既未曠職，亦無違反勞動契約或工作規則情節重大之情事，從而被告依勞動基準法第十二條第一項第四款及第六款規定解雇原告於法無據，其所為終止勞動契約之意思表示自不生效力，故原告與被告OO公司之僱傭關係仍然存續。

法院認為，勞工所請事假，應一部准許之情況

- 最高法院86年台上字2119號民事判決

- 一.普通事假既非法律所規定之例假或休假，亦非社會觀念或風俗習慣上所認為當然應給與之假期，因而判斷勞工請普通事假是否合法時，除應考慮勞工是否確實有應親自處理之事故外，並應斟酌勞工業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情為綜合之考量
- 二.上訴人（即本案勞工）伊為護送八十一歲老師秦OO返大陸定居而向被上訴人請假十三天。
- 三.因其同事只願代班七天，上訴人之警衛主管邱OO因而只准假七天。
- 四.上訴人原係擔任警衛工作，被上訴人之工廠不能一時無警衛，其護送老師返鄉，七天已足，被上訴人因無適當人員代上訴人值班，衡情准予七天假期，難謂不當，詎上訴人不接受七天假期，又未完成請假手續即繼續三天以上未到廠上班，被上訴人以其無正當理由繼續曠工三日為由，未經預告終止契約，於法尚無不合。

特別休假

- 勞動基準法第38條之規定：
 - I. 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。
 - II. 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**。
 - III. 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**。
 - IV. 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**。
 - V. 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**。
 - VI. 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**。

勞動基準法第38條第1項 新、舊法特別休假日數對照表

年資 (年)	新法 (日)	舊法 (日)	年資 (年)	新法 (日)	舊法 (日)	年資 (年)	新法 (日)	舊法 (日)
0.5	3	-	9	15	14	18	24	23
1	7	7	10	16	15	19	25	24
2	10	7	11	17	16	20	26	25
3	14	10	12	18	17	21	27	26
4	14	10	13	19	18	22	28	27
5	15	14	14	20	19	23	29	28
6	15	14	15	21	20	24	30	29
7	15	14	16	22	21	25	30	30
8	15	14	17	23	22	26	30	30

部分工時勞工之休假保障－特別休假

- 僱用部分時間工作勞工應行注意事項

陸、勞動條件基準

三、例假、休息日、休假、請假等相關權益

(三) 特別休假依勞動基準法第38條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：

部分工時勞工工作年資滿6個月以上未滿1年者，自受僱當日起算，6個月正常工作時間占全時勞工6個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占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。

部分工時勞工之休假保障－特別休假

- 某甲係排班制勞工，每月及日工作時間均不固定。該公司之全職工作者之工作時間為每週一至周五，每日工作時間為8小時。
 - 例一：某甲於任職滿6個月後，依法取得3日特別休假，其特別休假如何計給（某甲於取得特別休假之6個月間，正常工作時間總工時為520小時，其他全時工作者則為1,040小時(26週×40小時/週)）？
 $520(\text{小時}/6\text{個月}) \div 1,040(\text{小時}/6\text{個月}) \times 3\text{日} = 1.5\text{日}$
 - 例二：某甲於任職滿1年後，依法取得7日特別休假，其特別休假如何計給（某甲於取得特別休假之1年間，正常工作時間總工時為520小時，其他全時工作者則為2,080小時(52週×40小時/週)）？
 $520(\text{小時}/6\text{個月}) \div 2,080(\text{小時}/6\text{個月}) \times 7\text{日} = 1.75\text{日}$
- 不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。
 - 給假：計算至小時、甚至分鐘，或無條件進位。
 - 給錢：折算為工資。

部分工時勞工之休假保障－特別休假

Q：每日幾小時？

- 此部分，是以部分工時勞工與全時勞工之工時比例，計給日數，其特別休假之權利已按其工時比例調整過，不應再按每日平均工時，再次調整；故解釋上，此處之1日應為8小時，或該事業單位全時勞工之1日工時（如：6小時）

1日 = 8小時

部分工時勞工之休假保障－特別休假

- 某甲係排班制勞工，工作時間為每週一至週五，每日工作時間為4小時。該公司之全職工作者之工作時間為每週一至週五，每日工作時間為8小時。
 - 例一：某甲於任職滿6個月後，依法取得3日特別休假，其特別休假如何計給？
 - ✓ 勞動基準法第38條第1項第1款之規定：
勞工在同一僱主或事業單位，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。
Q：特別休假3日，但每日幾小時？

應按每日
約定工時
4小時

部分工時勞工之休假保障－特別休假

Q 1：同一條文之「一日」，卻有兩種不同的解釋方法？

部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工不同（EX:排班制勞工）

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

特休日數比例計給，每日仍為8小時

特休日數依法計給，每日時數為約定每日工時

Q 2：依部分工時勞工與全時勞工之工時比例，計給特別休假日數，有無子法違背母法之問題？

特別休假－權取得期間與行使期間

權利取得期間

- 勞動基準法第38條之規定：
 - I. 勞工在同一雇主或事業單位，**繼續工作满一定期間**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。
 - 勞動基準法施行細則第24條第1項之規定：
 - I. 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**。
 - 勞動基準法施行細則第5條之規定：
 - I. 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**。
 - II. **適用本法前已在同一事業單位工作之年資**合併計算。

權利行使期間

特別休假－權取得期間與行使期間

權利取得期間

- 勞動基準法第38條之規定：
 - I. 勞工在同一雇主或事業單位，**繼續工作满一定期間**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。
 - 勞動基準法施行細則第24條第2項之規定：
 - II. 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。

權利行使期間

曆年制

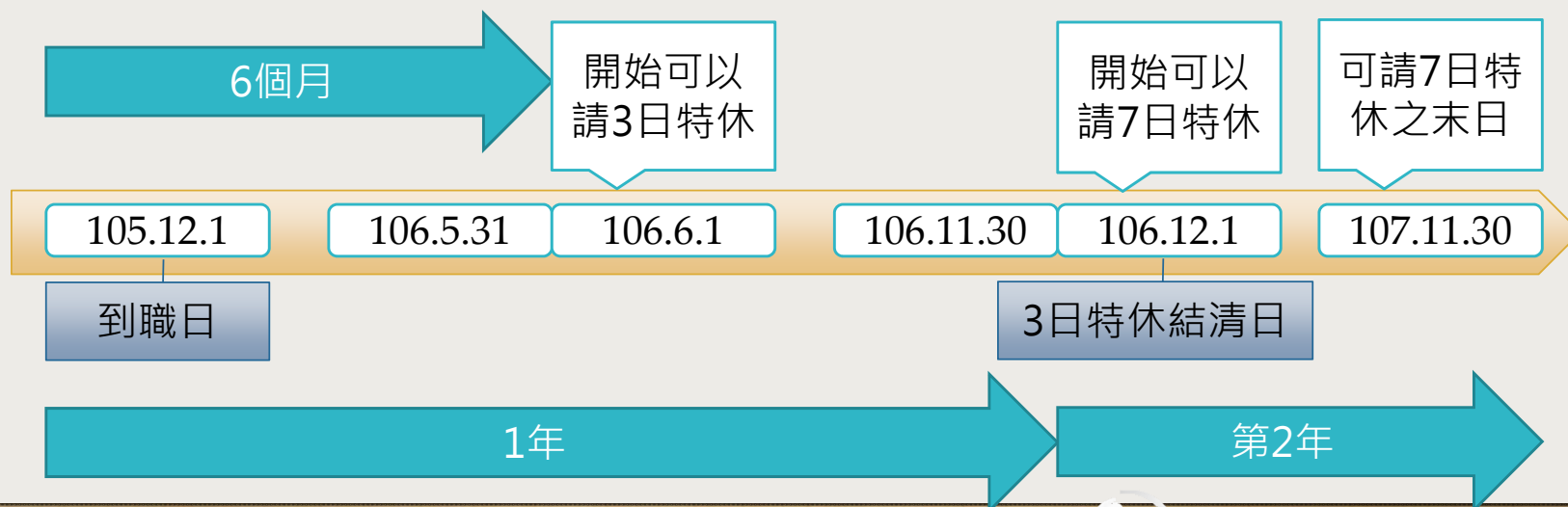
週年制

其他年度

- 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。

85 勞動基準法第38條第1項 特別休假日數新舊法銜接、任職滿6個月之3日特休（1）

設：勞工A於105年12月1日到職，其於106年5月31日任職滿6個月，因**現行法已施行（106年1月1日施行）**，故於106年6月1日起，可按新法請3日特別休假，並得於同年11月30日以前（6個月以內）休畢；又，其於106年11月30日任職滿1年，故其自106年12月1日起，可按新法請7日特別休假，並得於107年11月30日以前休畢。



86 勞動基準法第38條第1項
特別休假日數新舊法銜接、任職滿6個月之3日特休（2）

設：勞工B於105年1月2日到職，其能否取得新法任職滿6個月、未滿1年之3日特別休假？

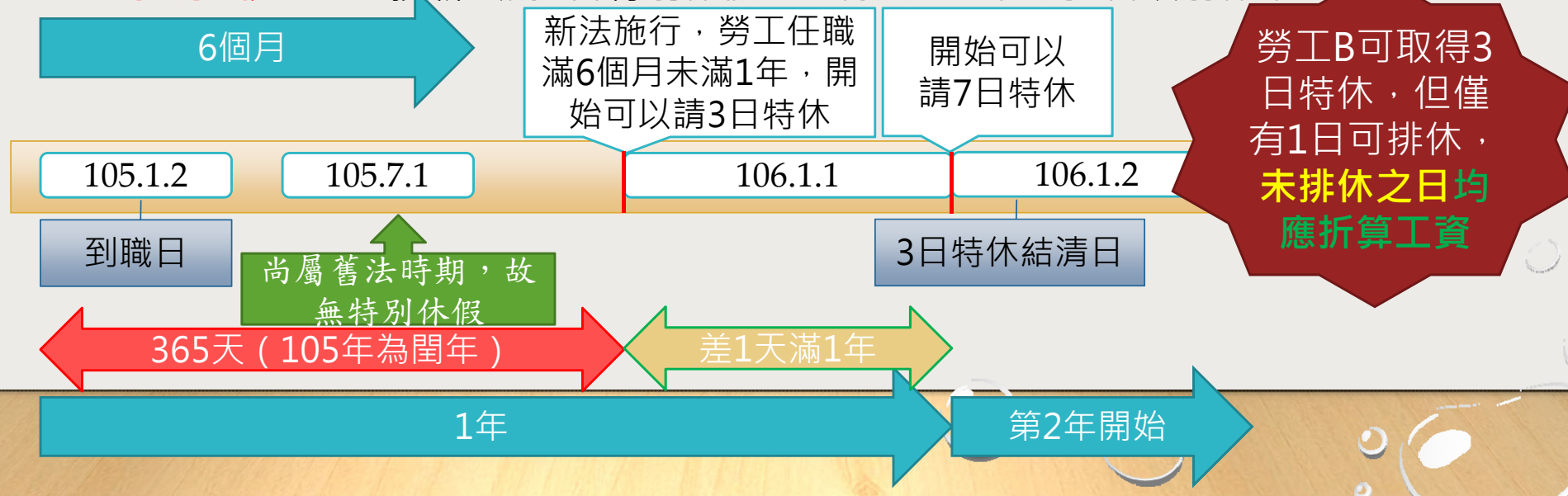
105.1.2

到職日

勞工B能否取得
新法任職滿6個
月、未滿1年之
3日特別休假？

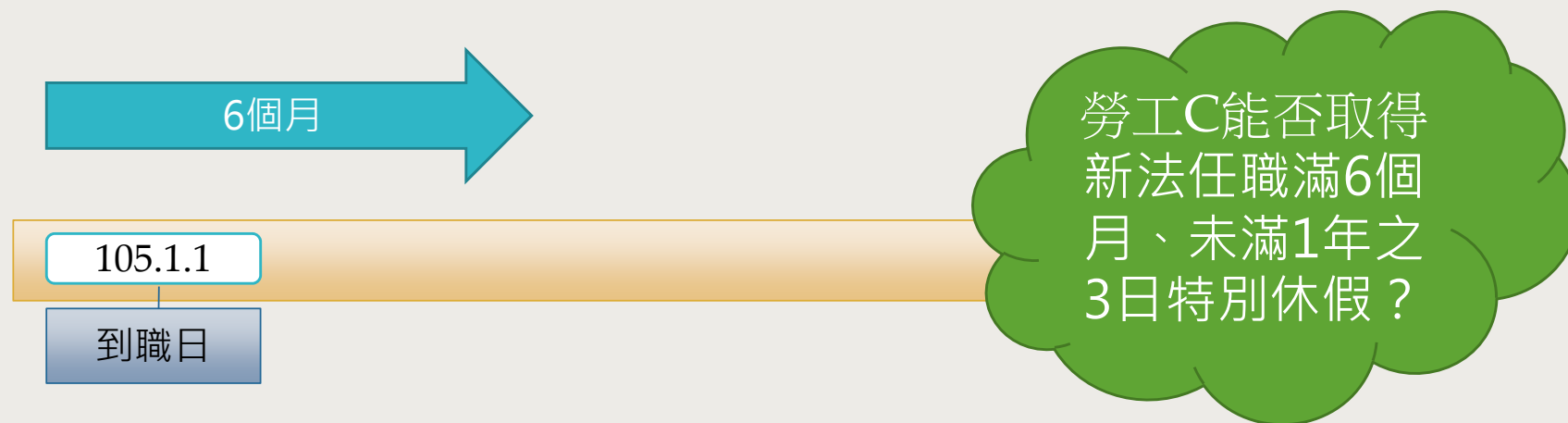
87 勞動基準法第38條第1項 特別休假日數新舊法銜接、任職滿6個月之3日特休 (3)

設：勞工 B 於105年1月2日到職，其於105年7月1日任職滿6個月，因新法尚未施行（106年1月1日始施行），故尚未取得任何特別休假。106年1月1日0時0分0秒起，因新法施行，勞工任職未滿1年，故可按新法請3日特別休假；但因其於同年1月1日24時0分0秒任職滿1年，故應於該日前休畢，未能休畢者，應依新法折算工資。又，其於106年1月2日0時0分0秒起，可按新法請7日特別休假，並得於107年1月1日以前休畢。



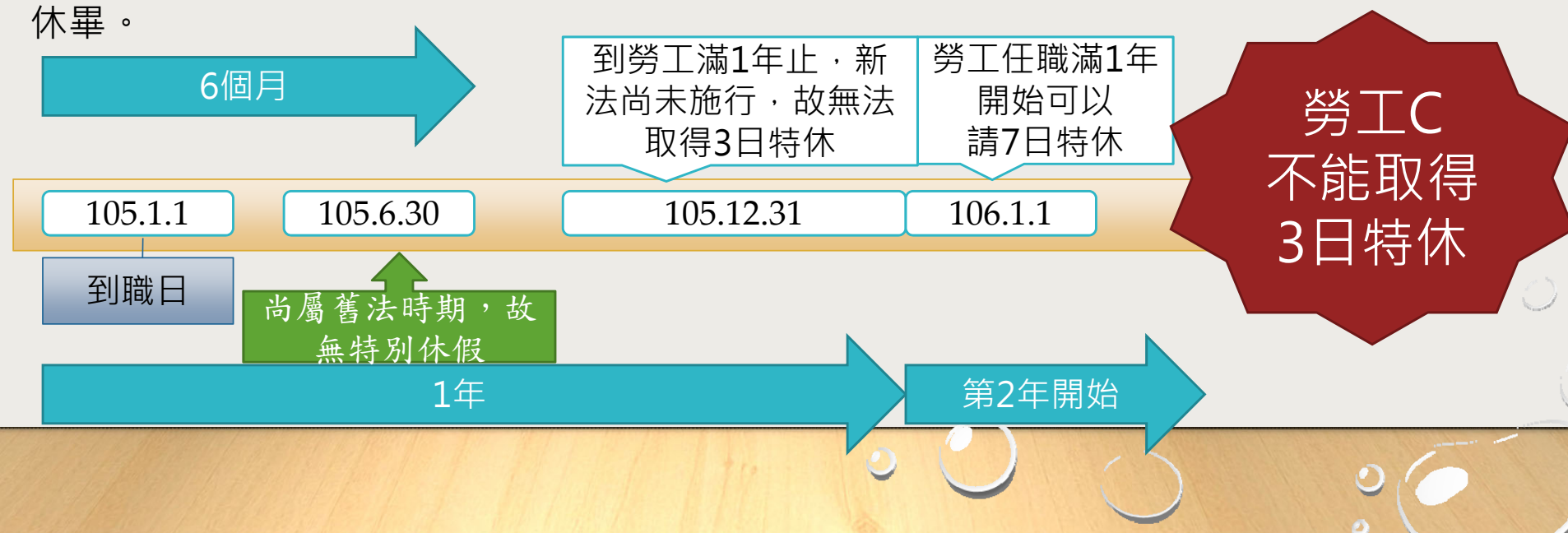
88 勞動基準法第38條第1項 特別休假日數新舊法銜接、任職滿6個月之3日特休

設：勞工C於105年1月1日到職，其能否取得新法任職滿6個月、未滿1年之3日特別休假？



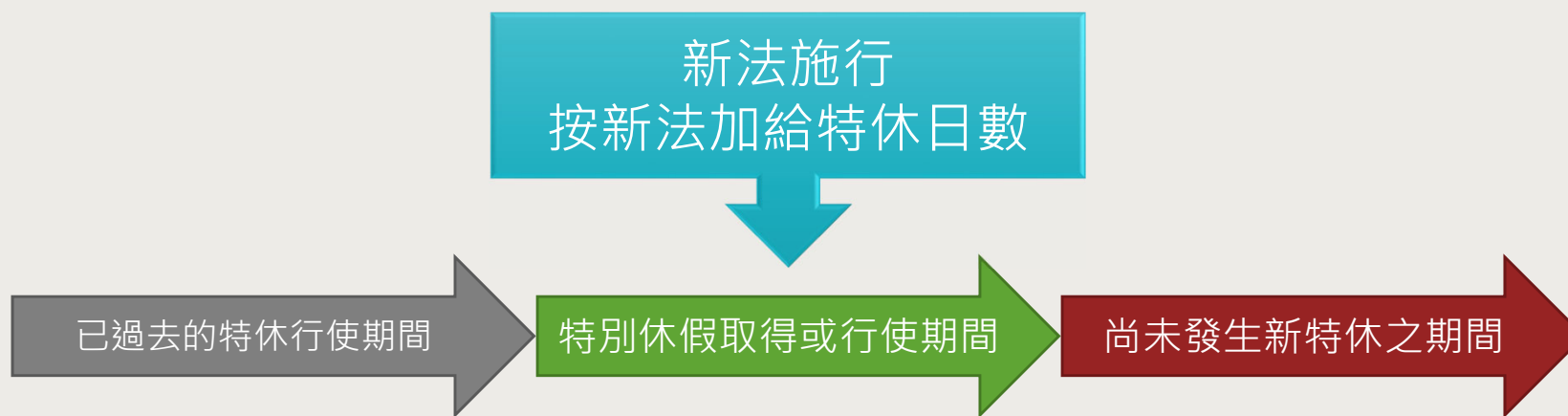
89 勞動基準法第38條第1項 特別休假日數新舊法銜接、任職滿6個月之3日特休

設：勞工C於105年1月1日到職，其於105年6月30日任職滿6個月，因新法尚未施行（106年1月1日始施行），故尚未取得任何特別休假。其又於105年12月31日任職滿1年，惟新法仍尚未施行，故不能取得新法任6個月之3日特別休假。因其於105年12月31日任職滿1年，故其於106年1月1日起，可按新法請7日特別休假，並得於106年12月31日以前休畢。



90

勞動基準法第38條第1項 特別休假日數新、舊法銜接之簡易判準



特別休假－權取得期間與行使期間

權利取得期間

- 勞動基準法第38條之規定：
 - I. 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。
 - 勞動基準法施行細則第24條之規定：
 - II. 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**。

權利行使期間

曆年制

週年制

其他年度

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**。

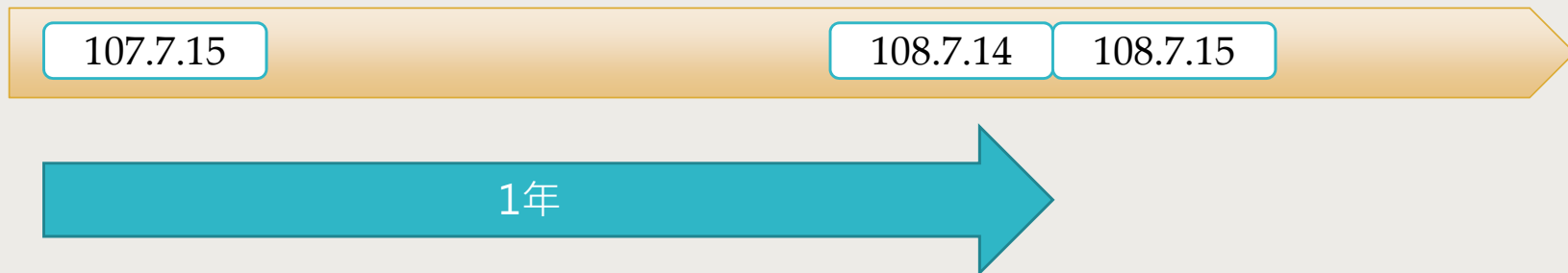
期間之計算

- 勞動基準法第1條第1項之規定：
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。
- 民法第121條之規定：
 - I. 以日、星期、月或年定期間者，以期間末日之終止，為期間之終止。
 - II. 期間**不以星期、月或年之始日起算者**，以**最後之星期、月或年與起算日相當日之前一日**，為**期間之末日**。但以月或年定期間，於**最後之月**，**無相當日者**，**以其月之末日**，為**期間之末日**。
- 民法第123條之規定：
 - I. 稱**月或年者**，**依曆計算**。
 - II. 月或年**非連續計算者**，**每月為三十日**，**每年為三百六十五日**。

93

期間之計算（例一）

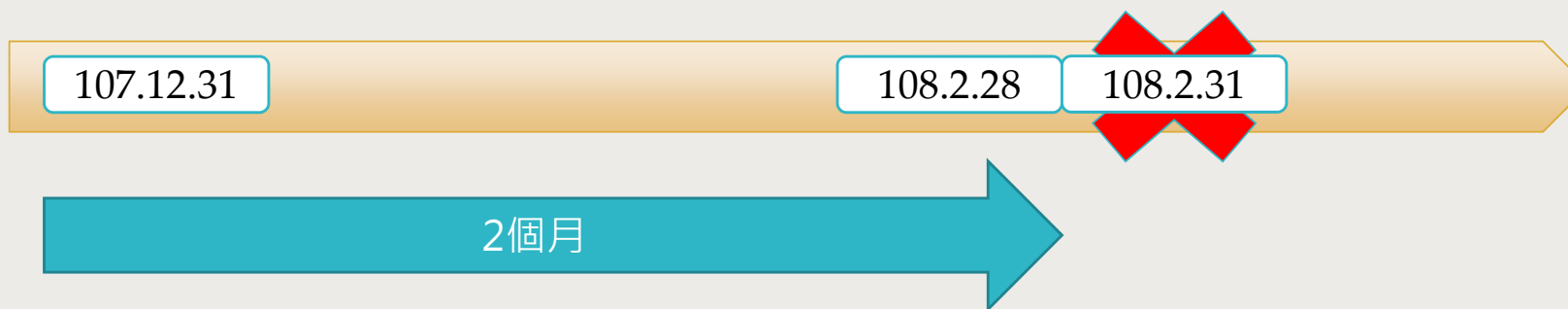
- 民法第121條第2項本文之規定：
 - II. 期間不以星期、月或年之始日起算者，以最後之星期、月或年與起算日相當日之前一日，為期間之末日。



94 期間之計算（例二）

- 民法第121條第2項但書之規定：

II. 期間不以星期、月或年之始日起算者，以最後之星期、月或年與起算日相當日之前一日，為期間之末日。但以月或年定期間，於最後之月，無相當日者，以其月之末日，為期間之末日。



勞動基準法之「依曆計算」(一)

- 內政部74年12月21日(74)台內勞字第371678號函(已廢止)：

要旨：平均工資所稱六個月係指依曆計算，一個月以三十日計算

全文內容：

一、本法第二條第四款平均工資定義，所稱「六個月」係指依曆計算之六個月總日數。

二、本法第十七條第一款及第五十五條第二項所稱之「一個月平均工資」係指依同法第二條第四款規定計算所得之「平均工資」乘三十之數額。

※依據行政院勞工委員會民國83年4月9日(83)台勞動二第25564號函，不再援引適用。

- 行政院勞工委員會83年04月09日(83)台勞動二字第25564號函

勞動基準法之「依曆計算」(二)

- 行政院勞工委員會83年04月09日(83)台勞動二字第25564號函：

二、惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇·一七天至三〇·六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以**勞工退休前六個月工資總額直接除以六**，較為簡易、準確及合理。

勞動基準法之「依曆計算」（三）

- 行政院勞工委員會86年12月09日（86）台勞動二字第052675號函
 - 一、查民法第一百二十三條之立法理由已明定，以月或年定期間者，為交易上便利，應依曆計算。月或年非連續計算者，既非連續，即無從依曆計算，故應就其日數以一月為三十日。
 - 二、勞動基準法第二條第四款規定「平均工資」，係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，即事由發生當日不算入，自當日前一日依曆往前推算六個月期間，該期間並不屬於非連續計算之情形，自應依民法第一百二十三條第一項規定依曆計算，而不宜解為算足三十日。故本會八十三年四月九日台(83)勞動二字第25564號函釋內容與民法第一百二十三條規定，尚無抵觸。因此，有關平均工資之計算，仍請依上開函釋規定辦理。

勞動基準法之「依曆計算」（四）

- 行政院勞工委員會88年11月18日（88）台勞資二字第0048187號

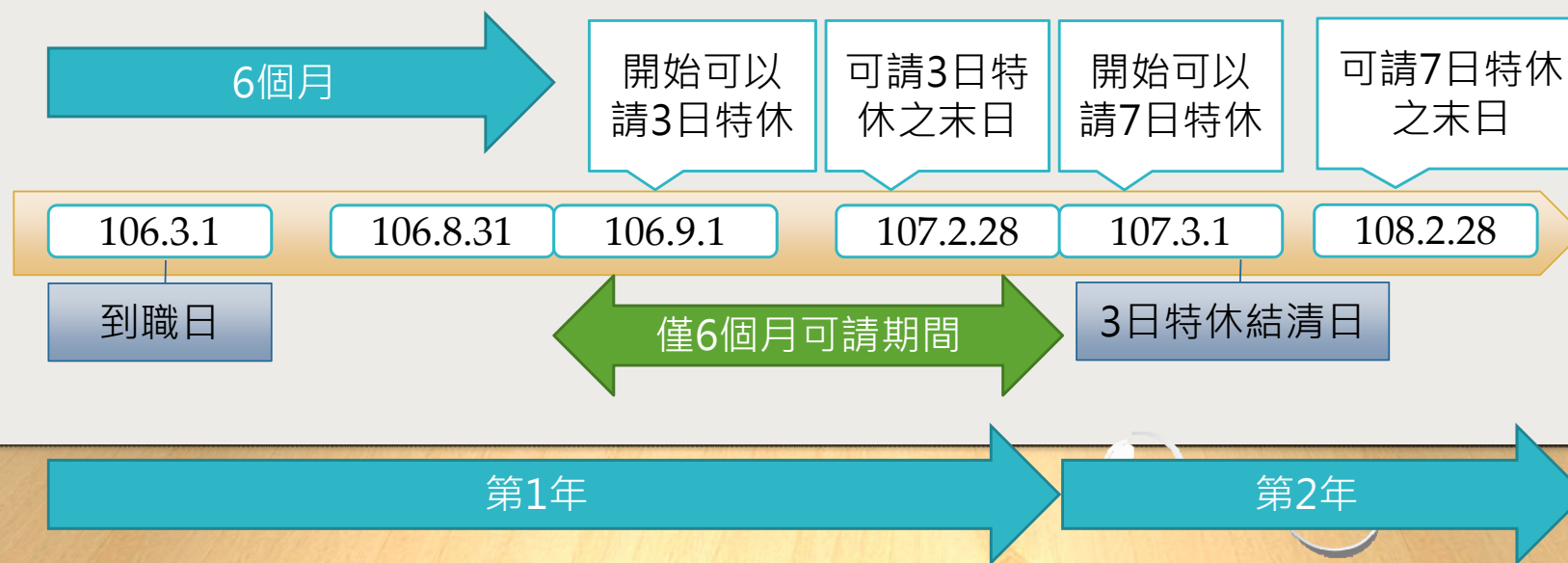
查勞動基準法第十二條第項第六款規定，勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止勞動契約。按勞務提供係勞動者之主要義務，且勞務提供具有**繼續性**，而依**民法第一百二十三條（第一項）**規定：「稱月或年者，**依曆計算**。」是以，本案所稱「**一個月**」應以**首次曠工事實發生之日起依曆計算**一個月。至「一個月」期間之終止應依民法第一百二十一條規定辦理。

99 特別休假之行使 - 週年制

勞動基準法施行細則第24條第2項第1款之規定：

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。

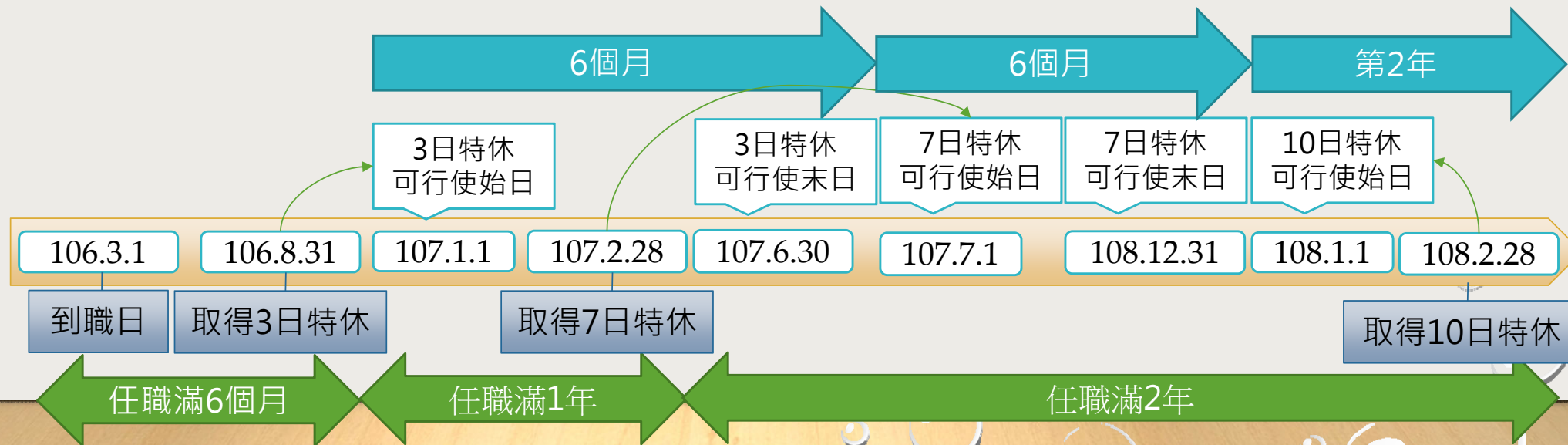


特別休假年資之計算 - 曆年制 (一)

勞動基準法施行細則第24條第2項第2款之規定：

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：

二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。



特別休假年資之計算－曆年制（二）

勞動基準法施行細則第24條第2項第3款之規定：

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：

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。

商業會計法6條規定：

商業以**每年一月一日起至十二月三十一日止**為會計年度。但**法律另有規定**，或**因營業上有特殊需要**者，不在此限。

似允勞雇雙方任意約定1年期間；惟，此處之會計年度是否即為商業會計法之會計年度，尚非無疑。

特別休假排定權（一）

- 勞動基準法第38條第2項之規定：
 - II.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。
- 勞動部106年03月03日勞動條3字第1060047055號函：
 - 一、復貴處106年2月10日經加四勞字第10601005930號函。
 - 二、依勞動基準法第38條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假期日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。
- 勞動部106年03月10日 勞動條3字第1060049806號書函：
 - 四、另依本次勞動基準法第38條新增第2項及第4項規定，特別休假之期日應由勞工依照自己意願決定，雇主可提醒或促請勞工排定休假，但年度終結或契約終止時，勞工特別休假未休完之日數，不論原因為何，雇主均應發給工資。其立法旨意即為確保勞工特別休假權益不因年度終結或契約終止而喪失。至勞動基準法所規範者係勞動條件之最低標準，事業單位如有優於法令之給假日數，就優於法令規定之給假日數，倘屆請休期限，其未休之日數是否發給工資，仍得依勞資雙方協議辦理。

特別休假排定權（二）

- 勞動基準法第38條第2項之規定：
II.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**。
- 得與他方協商調整所指為何？
此僅明示於勞工排定特別休假期日後，勞工或雇主若須變更，**得經協商後，合意變更**。
其變更之方法常見者有，**改排定他日**、**勞工撤回已排定特別休假**或**勞工於特別休假加班**。
- 協商未果，其法律效力為何？
本項但書係未規定法律效果之不完全法條，故若勞、雇雙方間協商未果，自**不能阻卻已排定之特別休假**。

特別休假排定權（三）

- 勞動基準法第38條第2項之規定：
 - II.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。
- 若有多數勞工同時於某期日或期間排定特別休假，致雇主無法營業，應如何處理？
 - 有無勞動基準法第40條規定之適用？
勞動基準法第40條規定：
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**。

特別休假排定權（四）

- 勞動基準法第38條第2項之規定：
 - Ⅱ.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。
- 若有多數勞工同時於某期日或期間排定特別休假，致雇主無法營業，應如何處理？
 - 有無勞動基準法第40條規定之適用？
勞動部內部見解，屬勞動基準法第40條規定之「**突發事件**」。
→除**當日工資加倍**外，尚須**擇日補休**，並於**24小時內報核備**。
 - 如勞工**尚有其他請假事由**，**仍得據各該事由**，**另行請假**。（如：事、病、生理假等）
 - 日本法上，有被認為屬集體勞動權之行使。

特別休假之通知義務（一）

- 勞動基準法第38條第3項之規定：
 - Ⅲ. 僱主應於勞工**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**。
- 本次修法，就特別休假之部分，課予僱主二重通知義務，此為第一重。

特別休假之通知義務（二）

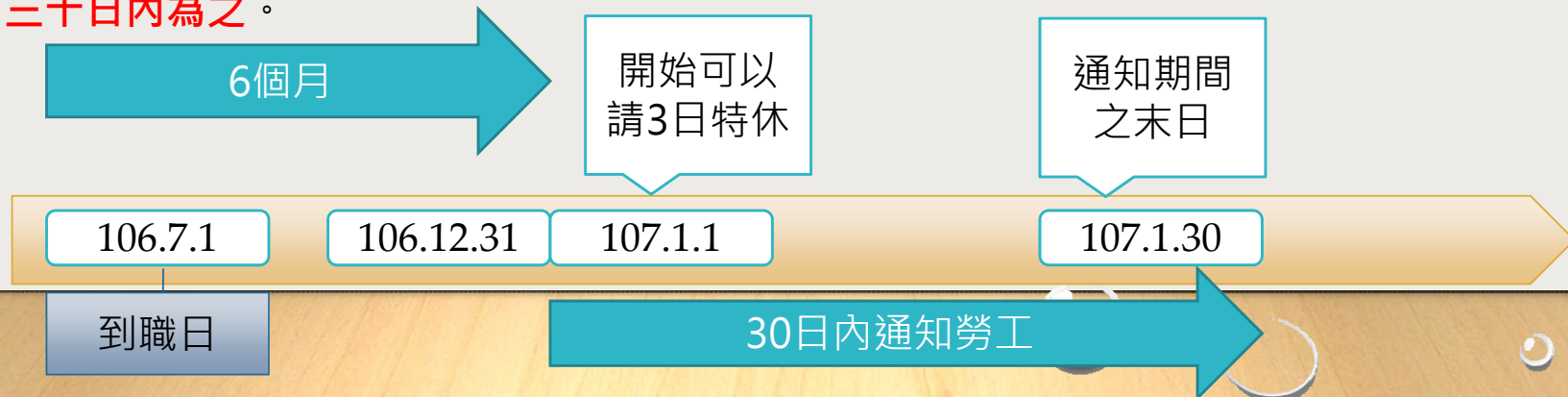
- 勞動基準法第38條第3項之規定：

Ⅲ. 僱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。

- **通知期間**：自勞工取得特別休假之日起，**30日內**為之。

勞動基準法施行細則第24條第3項之規定：

Ⅲ. 僱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。



特別休假之通知義務（三）

- 勞動基準法第38條第3項之規定：

Ⅲ. 僱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。

- 如何通知？

關此部分，法律未予明定，故書面或口頭均可；惟為日後舉證之故（特別是勞動檢查），應以書面或電磁紀錄為佳，其上並應記載其特別休假日數及得行使之期間，其可能之方式有：

- 一、製作書面通知書，並予勞工簽收，勞、雇方各執一份。
- 二、以電子信件寄予勞方。
- 三、其他易於保存之方式亦可；但不建議使用LINE、手機簡訊等，易遺失數據之方式。

特別休假如何遞延

- 勞動基準法第38條第4項之規定
IV.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。
- 未休畢之特別休假如何遞延？
 - 勞動部107年04月11日勞動條2字第1070130382號函：
 - 二、經參酌前開規定及立法意旨，雇主得透過工會或勞資會議之機制，先就遞延期限或如何遞延等進行討論，亦可協商一致性原則，惟個案上遞延與否，仍應由個別勞工與雇主雙方協商同意後，始得為之。雇主倘規定勞工於年度終結時，未休畢之特別休假一律遞延至次年度實施，於法未合。
 - 三、至特別休假經勞雇雙方協商遞延期間未及一年者（如3個月），尚無不可；其於屆期後經再次協商遞延（如遞延3個月屆期後再協商遞延3個月），亦屬可行，惟其實施期限仍不得逾次一年度之末日。又遞延之特別休假，於次一年度終結之末日仍未休之日數，雇主應發給工資，不得再行遞延。

遞延及當年度之特別休假，孰先孰後？

- 勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款之規定：

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。

特別休假如何折算工資（一）

- 勞動基準法第38條第4項之規定

IV.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。

- 折算工資應否視**可否歸責**於**勞工**或**雇主**而異其結果？

勞動部106年03月03日勞動條3字第1060047055號函

一、復貴處106年2月10日經加四勞字第10601005930號函。

二、依勞動基準法第38條規定，**特別休假期日由勞工依其意願決定之**。雇主**可提醒**或**促請勞工排定休假**，但**不得限制勞工僅得一次預為排定**或於排定於**特定期日**。至因**年度終結**或**契約終止**而未休之特別休假日數，**不論未休原因為何**，**雇主均應發給工資**。

勞動部106年03月10日勞動條3字第1060049806號書函說明四復同此旨。

特別休假如何折算工資（二）

- 勞動基準法第38條第3項之規定

IV.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。

- 折算之工資，其**工資數額標準**為何？

勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款之規定：

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、發給工資之標準：

(一)雇主應**按勞工未休畢之特別休假日數**，**乘以其一日工資計發**。

(二)前目所稱工資，指勞工之特別休假於**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**。

(二)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**。

特別休假如何折算工資（三）

- 勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第2目之規定：
（二）前目所稱工資，指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。
- 勞動基準法施行細則修正草案於折算特別休假工資中不足之處：
 - 一、所稱之「年度終結或契約終止『前一日』」，應係指前一應出勤之日；否則時薪制勞工恐面臨「前一日」屬無庸出勤之日，而無「正常工作時間所得之工資」可得計算。
 - 二、時薪制勞工不適用「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」，對勞、雇雙方恐均失公允。
 - 三、「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」，無同細則第二條之適用，應否類推適用？

特別休假如何折算工資（四）

- 勞動基準法施行細則第2條之規定：

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之工資日數均不列入計算：

- 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。→本款新增**
- 六、依本法及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。
→本款新增**
- 七、留職停薪期間者。→本款新增**

應休而未休之特別休假工資何時發給

- 勞動基準法第38條第4項之規定：
IV.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。
 - 折算之特別休假工資應於**何時發給**？
 - 勞動基準法施行細則第24條之1第2項第2款之規定：
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：
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。
 - 勞動基準法施行細則第9條之規定：
依本法**終止勞動契約**時，雇主**應即結清工資**給付勞工。
- 契約終止之日、原約定之工資給付日或年度終結後三十日內**

特別休假工資之通知義務（一）

- 勞動基準法第38條第4項之規定：
 - Ⅴ. 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。
- **通知期限為何？**
 - 勞動基準法施行細則第24條之2第1款之規定：

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。
 - 勞動基準法施行細則第24條之1第2項第2款之規定：

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：

 - 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。

特別休假工資之通知義務（二）

- 勞動基準法施行細則第24條之2第1款之規定：

(一)年度終結：

1. 契約約定之工資給付日

→ 一般而言，有可能在期日屆至前發給特別休假工資之書面通知

→ 但若勞、雇雙方約定於每月末日給付當月工資，則未必能在期日屆至前發給特別休假工資之書面通知

2. 年度終結後三十日內

→ 一般而言，應能在期日屆至前發給特別休假工資之書面通知

L18

勞動基準法第38條第5項 特別休假工資之通知義務（三）

- 勞動基準法施行細則第24條之2第1款之規定：

(二) 契約終止：

1. 依第九條規定（即契約終止之日）

→ 未必能在期日屆至前發給特別休假工資之書面通知

→ 如雇主依勞動基準法第12條第1項各款之規定或勞工依勞動基準法第14條第1項各款，不經預告終止勞動契約

L19

勞動基準法第38條第6項 舉證責任倒置（一）

VI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。

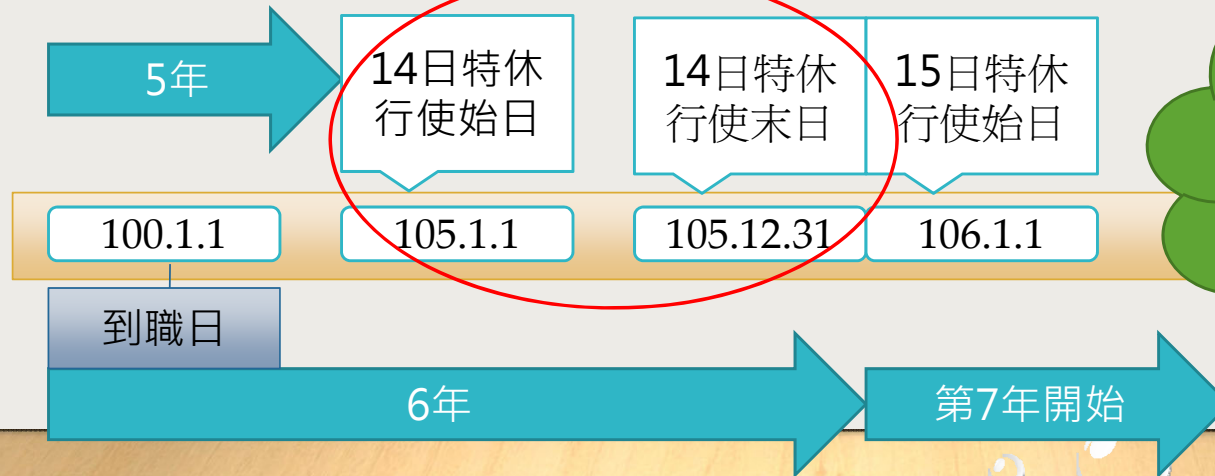
➤ **舉證責任之倒置！**

➤ 權利不存在之舉證責任：

1. **權利不存在事實**：指該當訴訟標的法律關係之**構成要件事實**。
 - ◆ 勞工**未任職滿一定期間**，而取得相應日數之特別休假權利。
2. **權利障礙事實**：基於**妨礙對造之法律效果發生**之權利障礙規範。
 - ◆ 如：**當事人為無行為能力人**；勞動法上較少此問題。
3. **權利消滅事實**：基於**消滅對造所主張已發生權利之抗辯**。
 - ◆ 勞工**已請特別休假日數**或**已折發工資**。
4. **權利排除事實**：基於**排除**或**阻止對造所主張既已發生之權利之抗辯**。
 - ◆ **已逾消滅時效**或**除斥期間**。

勞動基準法第38條第6項 舉證責任倒置（二）

設：勞工D於100年1月1日到職，其於104年12月31日任職滿5年，按舊法於105年1月1日起，可請14日特休；其於106年1月1日起，可按新法排定15日特休。惟勞工D遲至106年間，請求雇主應折算105年間之14日特別休假工資，其應休而未休之究係可歸責於雇主？抑或是勞工，應由何人負舉證責任？



勞工於106年間始主張105年間14日特休都沒休，請求雇主折算特休工資，應由何人負舉證責任？

勞動基準法第38條第6項 舉證責任倒置（三）

- 臺灣高等法院107年勞上易字第28號民事判決

按**105年12月6日**公布修正勞動基準法第38條第6項亦規定：「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。」，查**上訴人（即雇主）**並未舉證證明被上訴人（即勞工）依修正前勞動基準法第38條第3、4款、第39條規定之特別休假之未休工資債權不存在，從而上訴（即雇主）人辯稱：被上訴人（即勞工）僅於可歸責於**上訴人（即雇主）**之事由致未申請特別休假時，始得請求上訴人（即雇主）給付自**102年起至105年5月2日止**之特別休假**120日**之未休工資云云，即屬無據。（第131行至第138行）

勞動基準法第38條第6項 舉證責任倒置（四）

- 勞動基準法第38條第6項之反思
 - **修法前**，行政機關及民事法院實務見解均認為，須**可歸責於雇主之事由致未休**，方能請求工資
 1. 行政院勞工委員會82年8月27日台勞動2字第44064號函。
 2. 最高法院99年台上字第1655號民事判決。
 3. 最高法院90年台上字第1017號民事判決。
 - 揭諸「程序從新原則」之**最高法院79年台上字第2219號判例**已不再援用
 - 系爭修文係**配套式修法**，同時課予雇主各種文書保存義務，若適用「程序從新原則」，**有違「信賴利益保護原則」**？

勞動基準法第38條第6項 舉證責任倒置（五）

- 臺灣新北地方法院107年勞簡上字第14號民事判決

1. **特別法優先於普通法原則**（第259行第264行）

按中央法規之適用，應本於特別法優於普通法之原則及從新從優原則，為中央法規標準法第16條及第18條所明定。勞動基準法規定勞資雙方有權利爭議時，其舉證責任之分配，係屬於解決勞資爭議之特別規定，應優先適用；且其法律性質應屬規範程序事務之程序事項，應有從新原則之適用。

2. 最高法院79年台上字第2219號民事判例之不再援用，係**法規變更**所致，**非判例有所違誤**（第265行第280行）

上開規定既然是就**程序上移轉舉證責任**所為之**特別規定**，依「**程序從新**」之原則，**不受實體不溯及既往規定之限制**，**最高法院79年台上字第2219號民事判例**可資參照。該則判例雖已經公告「不再援用」，然有關**最高法院判例之「不再援用」**，係指**原來的判例意旨無誤，因修法結果而不再援用**。其所不再援用者，乃新法施行後所發生之法律關係；新法施行前所發生之法律關係，則仍可援用。至於最高法院判例之「廢止」，則指因判例意旨於理論及實務甚不妥當而予廢止不用。兩者所生法律上之效果，尚有不同，不容予以混淆，最高法院95年度台上字第2622號裁判意旨可資參照。是上開最高法院79年台上字第2219號民事判例雖**因民法第982條第2項規定已予刪除而不再援用**，然其所揭示舉證責任轉換之修法應適用**程序從新原則一節**，**於本案勞動基準法第38條第6項之修正亦應為同樣之解釋**。

勞動基準法第38條第6項 舉證責任倒置（六）

- 臺灣新北地方法院107年勞簡上字第14號民事判決

3. 本案適用「程序從新原則」，不違反「信賴利益保護原則」（第309行第319行）

人民固有值得保護之信賴利益，惟法律規定之變動確有公益之考量，且衡酌其所欲達成之公益及人民應受保護之信賴利益，法律規定所採措施尚未逾越必要合理之程度，即未違反信賴保護原則及比例原則（大法官釋字第717號解釋文參照）。（第283行第288行）

立法者考量勞資雙方地位上不對等、勞工常處於弱勢，以及特別休假係為保障勞工身心健康之目的等情，而採取舉證責任轉換立法方式，將舉證責任明文改由雇主負擔，而不採以往「勞工須舉證可歸責於雇主」之「歸責原因說」見解。此項新增規定所欲達成之公益（保障勞工身心健康，雇主於勞工未行使特別休假權利時應一律發給工資），及雇主應受保護之信賴利益（須由勞工負舉證責任才能請求特別休假未休工資），法律規定所採之舉證責任轉換措施尚未逾越必要合理之程度，即未違反信賴保護原則。（第309行第319行）

勞動基準法第38條第6項 舉證責任倒置（七）

- 臺灣新北地方法院107年勞簡上字第14號民事判決

4. 系爭條文修法前，雇主即有出勤紀錄、工資清冊等保存義務，對雇主而言，並無過苛（第320行第346行）

- A. 勞動基準法第23條第2項於73年7月30日已明文規定：「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。」
- B. 105年1月1日修正施行之第30條第5項也規定：「雇主應置備勞工出勤記錄，並保存五年」（之前規定保存一年）
- C. 勞動基準法施行細則第24條第2款於74年2月27日也規定「特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。」
- D. 勞工保險條例第10條第3項、第4項自92年01月29日起亦規定：「保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。」、「前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五年。」

勞動基準法第38條第6項 舉證責任倒置（八）

- 臺灣新北地方法院107年勞簡上字第14號民事判決

4. 系爭條文修法前，雇主即有出勤紀錄、工資清冊等保存義務，對雇主而言，並無過苛（第320行第346行）

上述規定均屬雇主之法定義務，俾於勞資雙方有所爭執時，得以有所依循從而達其定紛止爭之目的，是於法定保存期限內，雇主即有提出勞工出勤資料及薪資帳冊（包含特別休假紀錄、特別休假工資）之義務存在，否則應負擔不利益之結果（民事訴訟法第344條、第345條規定參照）。因此，**在新法施行之前**，雇主本已就勞工特別休假有**保管相關紀錄、帳冊資料之法定義務**存在，並**負訴訟上之舉證責任**，並非修法之後始有此項義務及舉證責任。修正後**新法只是將此部分雇主應負擔的義務更具體、詳細規定，並就舉證責任予以明文化而已。**

勞動基準法第38條第6項 舉證責任倒置（九）

實體從舊
程序從新
舉證責任是程
序法上之規範

設：勞工D於100年1月1日到職，其於104年12月31日任職滿5年，按舊法於105年1月1日起，可請14日特休；其於106年1月1日起，可按新法排定15日特休。惟勞工D遲至106年間，請求雇主應折算105年間之14日特別休假工資，其應休而未休之究係可歸責於雇主？抑或是勞工，應由何人負舉證責任？



自106年1月1日起
縱屬舊法時期
應休畢之特休
其未休應歸責何人
由雇主負舉證責任

128

勞動基準法第38條第7項 明定本條於106年1月1日施行

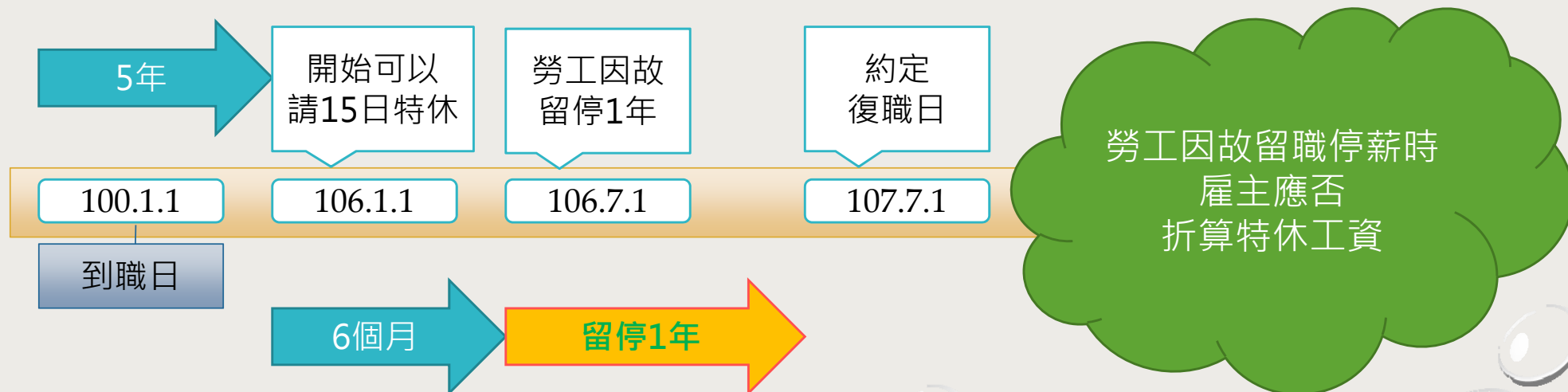
VII 中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。

129

古典問題

勞工因故留職停薪，特休應否結清？（1）

設：勞工E於100年1月1日到職，105年12月31日任職滿5年，按新法之規定，可於106年1月1日起，請15日特休；其復於106年7月1日因故與雇主合意留職停薪1年，並約定於107年7月1日復職，其於106年1月1日取得之15日特休，應否於留停時結清？



勞工因故留職停薪，特休應否結清？（2）

- 留職停薪之法律性質：
勞動契約仍成立，但不生效力，即**勞動契約之中止**；特別是**勞、雇雙方間之主給付義務**。
- 不符合勞動基準法第38條第4項之結清要件：
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。
- 留職停薪之類型：
 1. 因病留職停薪（勞工請假規則第5條）
 2. 育嬰留職停薪（性別工作平等法第16條）
 3. 服兵役保留底缺年資（兵役法第44條第1項第1款）
 4. 其他勞、雇雙方合意（如：勞工因留學或照顧須長期照護之家人，而合意留職停薪者）

131

古典問題

勞工因故留職停薪，特休應否結清？（3）

- 勞工**因故留職停薪**，雇主**無庸折算特休工資**：
 1. 嗣勞工**復職**，可**接續剩餘之特休**及**可請領期間**，排定特休
 2. 嗣勞工於**留停期滿而終止契約**，**再予結清**

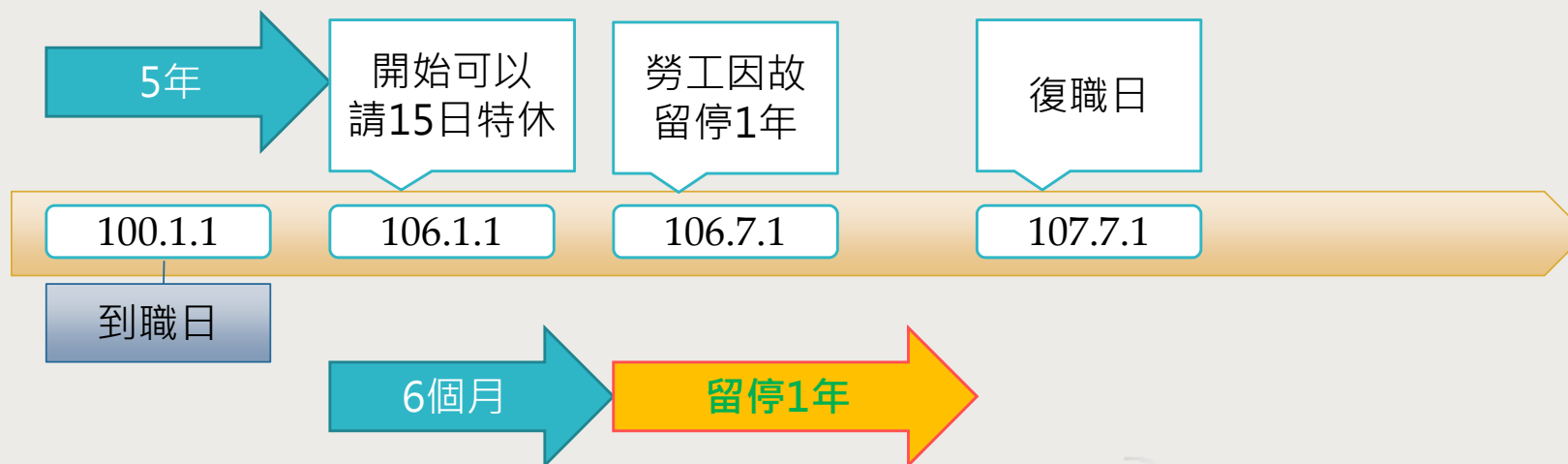


132

古典問題

勞工因故留職停薪後復職，特休如何計給？（1）

設：勞工F於100年1月1日到職，105年12月31日任職滿5年，按新法之規定，可於106年1月1日起，請15日特休；其復於106年7月1日因故與雇主合意留職停薪1年，於107年7月1日復職。其於復職後之特休年資如何計算？



133

古典問題

勞工因故留職停薪後復職，特休如何計給？（2）

- 行政院勞工委員會92年01月15日（92）台勞動二字第0920002588號函：

勞工因故留職停薪，其留職停薪前後之工作年資應合併計算。故復職當年度之特別休假，依其工作年資及勞動基準法第三十八條規定計給。

134

古典問題

勞工因故留職停薪後復職，特休如何計給？（3）

- 行政院勞工委員會92年01月15日（92）台勞動二字第0920002588號函：

勞工因故留職停薪，其留職停薪前後之工作年資應合併計算。故復職當年度之特別休假，依其工作年資及勞動基準法第三十八條規定計給。



特別休假

- 勞動基準法第38條第1項之規定：

勞工在同一雇主或事業單位，**繼續工作满一定期間**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。

- 勞動基準法施行細則第24條規定：

本法第三十八條之特別休假，依左列規定：

- 一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。
- 二、特別休假日期應由**勞雇雙方協商排定**之。
- 三、特別休假因**年度終結**或**終止契約而未休**者，其**應休未休之日數**，雇主**應發給工資**。

特別休假－工作年資如何計算

- 內政部76年03月31日（76）台內勞字第486744號函

一、勞動基準法第二十九條規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，……應給與獎金或分配紅利。」所稱「營業年度」，係指一月一日至十二月三十一日。

二、勞工特別休假年度資之計算，應依勞動基準法施行細則第五條之規定，自受雇當日起算。至於同法施行細則第二十四條第三款規定：「特別休假因年度終結……而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」所稱「年度」以一月一日至十二月三十一日為原則，惟事業單位為配合其會計年度，從其起訖時間，亦屬可行。

- 行政院勞工委員會83年01月15日（83）台勞動二字第01664號函

勞動基準法第三十八條規定略以「……，每年應依左列規定給予特別休假，……」，所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。

- 未滿1年之部分，除勞雇雙方另有約定外，不另計給特別休假；已取得者，不因俟後離職，而當然喪失特別休假之權利。

特別休假一日數如何計算

- 內政部76年01月15日（76）台內勞字第469940號函

勞動基準法第三十八條規定之特別休假，原則上以日為計算單位，關於建議「公營事業機構勞工特別休假時間准以小時計算」乙案，得由事業單位依實際需要明訂於工作規則中報准後公開揭示。

特別休假－工資如何計算

- 內政部74年01月12日（74）台內勞字第270508號函

雇主依勞動基準法第三十六條、三十七條、三十八條規定發給計件勞工當月之假日工資時，可依上一個月工資之平均額計給。惟應注意勞動基準法施行細則關於計算平均工資時，不予列入計算之給與項目及日數規定。

◆不計入平均工資：

1. 勞動基準法施行細則第2條規定：

依本法第二條第四款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。

- 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。

特別休假－工資如何計算（續）

2. 內政部74年11月21日（74）台內勞字第357224號函

一. 勞工請假規則第四條規定，勞工普通傷病假全年未超過三十日部分，工資折半發給。上開工資折半發給期間應不列入計算平均工資。各事業單位應於勞動契約、團體協約或工作規則中明訂。

二. 勞工因普通傷病假超過三十日或因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資。

3. 內政部75年04月16日（75）台內勞字第399864號函

事業單位因故停工，勞動契約如未終止，年資應繼續計算至勞動契約終止日。至於計算平均工資時，該停工期間之工資及日數均不列入計算。

特別休假－工資如何計算（續）

4. 行政院勞工委員會92年01月08日勞動二字第0920001321號令

女性受僱者依兩性工作平等法第十四條規定請生理假，或因妊娠未滿三個月流產，依同法第十五條規定請產假者，於依勞動基準法第二條第四項規定計算平均工資時，上開期間之工資及日數均不列入計算。

5. 勞動部104年12月09日勞動條2字第1040132503號令

核釋勞動基準法第二條第四款所定平均工資之計算，於受僱者依性別工作平等法第二十條規定請家庭照顧假期間之工資及日數均不列入計算，並自即日生效。

特別休假－何時應給付「應休而未休之特別休假工資」

- 行政院勞工委員會79年09月15日（79）台勞動二字第21827號函

本會79.08.07勞動二字第17873號書函中之「不可歸責於雇主之原因時」之範圍，係屬事實認定問題。故來函所詢勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。

- 行政院勞工委員會79年12月27日（79）台勞動二字第21776號函

勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，惟勞動契約之終止，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資。

未依法給付特別休假工資

- 勞動基準法第79條第1項第1款規定：

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、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、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、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。

婚假要件

- 勞工請假規則第2條規定：

勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。

- 民法第982條（97年5月23日施行，改採登記婚）

結婚應以書面為之，有二人以上證人之簽名，並應由雙方當事人向戶政機關為結婚之登記。

勞工再婚，雇主仍應核給婚假

- 內政部75年12月26日（75）台內勞字第467204號函

勞工請假規則第二條規定：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」勞工離婚後再婚，既有結婚之事實，雇主即應依上開規定辦理。

婚假應否一次請足？

- 內政部74年06月28日（74）台內勞字第321282號函

勞工婚假以一次給足為原則。至喪假，勞工如因禮俗原因，得申請分次給假。

- 勞動部104年10月07日勞動條3字第1040130270號令

核釋勞工請假規則第二條規定：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」前開婚假應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但經雇主同意者，得於一年內請畢，並自即日生效。另行政院勞工委員會九十四年十月十一日勞動二字第○九四○○五六一二五號函中有關婚假之釋疑部分，及本部一百零四年五月二十八日勞動條三字第一○四○一三一○○一號函，自即日停止適用。

喪假要件

- 勞工請假規則第3條規定：

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。

喪假應否一次請足？

- 內政部74年06月28日（74）台內勞字第321282號函
勞工婚假以一次給足為原則。至喪假，勞工如因禮俗原因，得申請分次給假。

勞工之「子女」及「兄弟姐妹」所指為何？

- 行政院勞工委員會89年07月12日（89）台勞動二字第0029416號函

主旨：勞工之子女已過繼給該勞工之兄弟收養，該子女死亡時，勞工本人及該子女之養父母可依勞工請假規則第三條規定請喪假。

說明：

- 一、依台南縣政府八十九年四月十五日八九府勞條字第五八七二六號函辦理。
- 二、查勞工請假規則第三條第二款所稱「子女」，係指勞工之親生子女與勞工收養之子女。

- 行政院勞工委員會民國101年11月08日勞動2字第1010132734號令

核釋勞工請假規則第三條第三款規定，勞工之兄弟姊妹包括勞工之養父母之子女及勞工之生父母之子女，並自即日生效。本會七十八年十月二十七日台七十八勞動二字第26456號函自即日停止適用。

公傷病假要件

- 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。

- 勞動基準法第59條第2款規定：

勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、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：

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。

何謂「職業災害」

- 內政部75年06月04日（75）台內勞字第418895號函：

有關勞工公傷假之認定，宜依照勞工安全衛生法第二條有關職業災害之定義而認定是否公傷，至於「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」，自可列為參考。

- 職業安全衛生法第2條第5款規定：尚不含通勤職災

本法用詞，定義如下：

五、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。

- 行政院勞工委員會民國76年09月02日（76）台勞動字第1558號函：納入通勤職災

勞工由家中赴車站搭車，如確為上班行為，於途中發生車禍，應可視為職業災害處理。

不以勞保職災傷病給付為限

- 最高法院76年台上1644號判決

按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病，其在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償，為勞動基準法第五十九條第二款所明定，故勞工因遭遇職業災害而致傷害或疾病，不論傷害大小，所罹疾病亦不以勞工保險條例規定之職業病為限，祇須其在醫療中不能工作時，雇主均應補償其工資損失，此與同條第一款規定雇主補償勞工必需之醫療費用，明文以勞工保險條例規定之職業病為限者不同。

尚無法確定是否為職業災害時

- 職業災害勞工保護法第29條規定：

職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第四條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理。

職業災害補償為「無過失責任」

- 最高法院95年度台上字第2542號判決

按勞基法第五十九條之補償規定，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，性質上非屬損害賠償。且按職業災害補償乃對受到「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，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利。

公傷病假可請多久？

- 行政院勞工委員會78年8月11日（78）台勞動三字第12424號函

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**。查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，勞動基準法第十三條定有明文，故勞工有勞動基準法第十二條第一項各款所列情形者，依勞動基準法第十三條規定，於同法第五十九條之醫療期間，雇主不得終止契約，但於醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範圍之內。

- 勞動基準法第59條第3款規定：

三、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。

- 醫（治）療終止，除「**恢復原有工作能力**」外，尚包含「**狀態固定**」，即不會再恢復、也不會再惡化（如：手臂已因職災而截肢）；**不以2年為限**。

公假

- 勞工請假規則第8條規定：

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。

常見公假類型－兵役

- 兵役法施行法第43條規定：

受教育召集、勤務召集、點閱召集之學生及職工，應給予公假。

- 行政院勞工委員會76年10月17日（76）台勞動字第4464號函（役男體檢、抽籤）

事業單位勞工返回戶籍所在地參加役男體檢抽籤等徵兵必要事務，雇主應給予公假，上述公假包括路程往返時間在內，其假期視實際需要定之。

- 行政院勞工委員會86年07月04日（86）台勞動二字第026844號函（點、教召）

依兵役法施行法第七十三條規定，職工與學生接受教育、勤務及點閱召集或國民兵徵訓，視為公假。此公假應包含其往或返實際需要之路程時間，並應考量交通之方便性，核給公假。

常見公假類型－民防、防災

- 民防法第8條規定：
 - I · 參加民防團隊編組人員接受訓練、演習、服勤時，辦理機關(構)得依實際需要供給膳宿，交通工具或改發代金；參加服勤期間得發給津貼，其津貼發給標準，由中央主管機關定之。
 - II · 前項人員接受訓練、演習、服勤期間，其所屬機關(構)、學校、團體、公司、廠場應給予公假。
- 災害防救法第25條規定：
 - I · 各級政府及相關公共事業，應實施災害防救訓練及演習。
 - II · 實施前項災害防救訓練及演習，各機關、公共事業所屬人員、居民及其他公、私立學校、團體、公司、廠場有共同參與或協助之義務。
 - III · 參與前項災害防救訓練、演習之人員，其所屬機關(構)、學校、團體、公司、廠場應給予公假。

常見公假類型－民防、防災（續）

- 消防法第29條規定：
 - I · 依本法參加義勇消防編組之人員接受訓練、演習、服勤時，直轄市、縣（市）政府得依實際需要供給膳宿、交通工具或改發代金。參加服勤期間，得比照國民兵應召集服勤另發給津貼。
 - II · 前項人員接受訓練、演習、服勤期間，其所屬機關（構）、學校、團體、公司、廠場應給予公假。
- 傳染病防治法第38條規定：
 - I · 傳染病發生時，有進入公、私場所或運輸工具從事防疫工作之必要者，應由地方主管機關人員會同警察等有關機關人員為之，並事先通知公、私場所或運輸工具之所有人、管理人或使用人到場；其到場者，對於防疫工作，不得拒絕、規避或妨礙；未到場者，相關人員得逕行進入從事防疫工作；必要時，並得要求村（里）長或鄰長在場。
 - II · 前項經通知且親自到場之人員，其所屬機關（構）、學校、團體、公司、廠場，應依主管機關之指示給予公假。

常見公假類型－性別工作平等法

- 性別工作平等法第12規定：

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

- 性別工作平等法第27條第4項規定：

被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

常見公假類型-其他函釋

- 內政部74年06月06日（74）台內勞字第311984號函（與職務直接相關之技能檢定）

技術士技能檢定係依行政院核定「技術士技能檢定及發證辦法」規定辦理。其目的在求提高技術水準，建立職業證照制度，並可使勞工產生自求進步的意願，勞資雙方均可獲益，為鼓勵勞工參加檢定，其檢定考試之職類與其職務有直接關係者，給予公假。

- 行政院勞工委員會78年10月27日（78）臺勞福一字第26507號函（福委會委員會議）

職工福利委員會委員係由事業單位人員兼任，貴轄中國造船公司高雄總廠職工福利委員會主任委員仍應從事其本職工作，除召開委員會議時，可享有公假外，如有必要至福利委員會辦公場所綜理會務，需先徵得事業主之同意。

- 行政院勞工委員會86年07月16日（86）台勞動二字第028476號（職業原因有關之健檢）

所詢勞工特殊健康檢查之「複查」或「定期追蹤檢查」所需時間及費用，是否應給予公假及由雇主負擔疑義，查依勞工安全衛生法第十二條及新修正之「勞工健康保護規則」第十二條、第十五條及第十九條規定，雇主依醫師意見實施勞工健康追蹤檢查者，如與職業原因有關，應給與公假，至其健康追蹤檢查所需費用，如與職業原因有關者，由雇主負擔。

違反勞工請假規則之罰則

- 勞動基準法第43條規定：

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。

- 勞工請假規則第1條規定：

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。

- 勞動基準法第79條第1項第3款規定：

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

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。

- 勞動基準法第80條之1第1項規定：

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。

產假

- 勞動基準法50條規定：

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。

- 性別工作平等法第15條第1項及第2項規定：

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

產假－不得拋棄

- 行政院勞工委員會80年01月18日（80）台勞動三字第01622號函

勞動基準法第五十條第一項規定女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期係為保護母性法律明定停止工作之強制性規定，不得以個別勞動契約方式拋棄。

產假－何謂「分娩」與「流產」？

- 行政院勞工委員會91年10月22日勞動三字第0910055077號令
 - 一. 勞動基準法第五十條及兩性工作平等法第十五條所稱「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，**妊娠二十週以上產出胎兒為「分娩」**，**妊娠二十週以下產出胎兒為「流產」**。
 - 二. 前勞工行政主管機關內政部七十三年十一月卅日(七三)台內勞字第二六七六五六號函不再援用。

產假一日數如何計算

- 行政院勞工委員會79年01月25日（79）台勞動三字第01425號函

勞動基準法第五十條所定之產假旨在保護母性之健康，該假期內如遇星期例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均包括在內無庸扣除。

- 行政院勞工委員會79年03月03日（79）台勞動三字第30557號函

適用勞動基準法之勞工或公務員兼具勞工身分者，如於到職前生產或流產，但仍在該法第五十條所定之給假期限內到職者，應依該法所定假期扣除自分娩或流產事實發生之日起至到職前之日數，給予剩餘日數之假期。

產假－得分次請

- 行政院勞工委員會88年01月18日（88）台勞動三字第000246號
 - 一.查勞動基準法第五十條規定，勞工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期，女工如於產前四週請產假亦屬適當，如勞資雙方協商決定，妊娠期間女性員工得於產前分次請產假，亦無不可。另現行法令並無產前檢查假之規定，勞工如需產前檢查，可以請特別休假或以事、病假方式處理。
 - 二.本會八十年二月七日台八十勞動一字第三二三號函有關產假應一次連續請足之函釋併予停止適用。
- 勞工請假規則第4條第2項規定：
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。

產假－得分次請

- 性別工作平等法第15條第4項及第6項規定：
 - IV.受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。
 - VI.產檢假及陪產假期間，薪資照給。

產假－工資如何計算

- 內政部74年05月14日（74）台內勞字第315778號函

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期，為勞動基準法第五十條明定，乃女工應有之合法權益，不應視為缺勤，**原有之全勤獎金自應照發**。

- 內政部76年05月09日（76）台內勞字第500942號函

雇主依勞動基準法第五十條規定，發給**計件**女工產假停止工作期間工資時，可依**產前最近一個月工資之平均額計給**。

- 勞動部103年10月07日勞動條2字第1030131931號令

- 核釋勞動基準法第五十條第二項規定：「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。」所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資。其為**計月**者，以**分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額**，作為計算產假停止工作期間之工資，但**該金額低於平均工資者，以平均工資為準**，並自即日生效。

未依法給予產假或產假工資

- 勞動基準法第78條第2項規定：

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。

違反產假規定之罰則

- 勞動基準法第78條第2項規定：

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。

- 性別工作平等法第21條規定：

受僱者依**前七條**之規定為請求時，雇主**不得拒絕**。

受僱者為前項之請求時，雇主**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**。

- 性別工作平等法第38條規定：

雇主違反**第二十一條**、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣**二萬元以上三十萬元以下**罰鍰。

有前項規定行為之一者，**應公布其姓名或名稱、負責人姓名**，並**限期令其改善**；屆

生理假

- 性別工作平等法第14條規定：

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

生理假－須否提供證明

- 行政院勞工委員會80年07月01日（80）台勞動三字第16614號函

女工因生理原因請普通病假，無庸提出醫療機構或醫師證明。

- 行政院衛生署91年09月23日衛署國健字第0910012162號書函

有關函詢「生理日」及「分娩」之認定疑義乙案，復如說明，請查照。說明：

一、復貴會九十一年七月二十三日勞動三字第〇九一〇〇三七二八九號書函。

二、首揭事項，經函請台灣婦產科醫學會查察相關資料，茲摘述如下：生理日，醫學上之定義為週期性之經血來潮，其週期介乎二十一至三十五天之間，經血來潮期間約為五至七天；臨床上可利用內診、抽血等方法來確定生理日，非臨床醫學單位則不易判定生理日，只能根據當事人的陳述來判斷；中年婦女之更年期症狀與生理日之成因完全不同，應不屬於生理日之認定範圍；分娩與流產，醫學上之定義，懷孕二十週以上產出胎兒為「分娩」，懷孕二十週以下產出胎兒為「流產」；分娩過程中胎死腹中、分娩後死產，均依據事發當時之懷孕週數來決定其為「分娩」或「流產」；人工流產一般指的是懷孕二十週以下之流產，因此屬於「流產」。

生理假－須否提供證明

- 行政院勞工委員會91年06月14日勞動3字第0910026837號函

一、復貴部九十一年五月二十四日部法二字第○九一二一四七四一七號函。

二、查兩性工作平等法第十四條規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，……。」女性受僱者在停經前因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，並無年齡之限制。惟受僱者提出申請時，原則無需提出證明文件，**必要時雇主得要求其提出相關證明文件**，**同法施行細則第十三條訂有明文**。另，同一人請生理假之原因通常固定，雇主若要求每次生理假皆須提出醫師證明，則非屬「必要」之範圍。

- 兩性工作平等法施行細則第13條規定（91.3.6）：

受僱者依本法**第十四條**至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

- 性別工作平等法施行細則第13條規定（103.1.16）：**排除生理假須提出證明之規定**

受僱者依本法**第十五條**至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

產檢假、陪產假－要件、需否提供證明

- 性別工作平等法第15條規定：

IV 受僱者**妊娠期間**，雇主應給予**產檢假五日**。

V 受僱者於其**配偶分娩**時，雇主應給予**陪產假五日**。

VI 產檢假及陪產假期間，**薪資照給**。

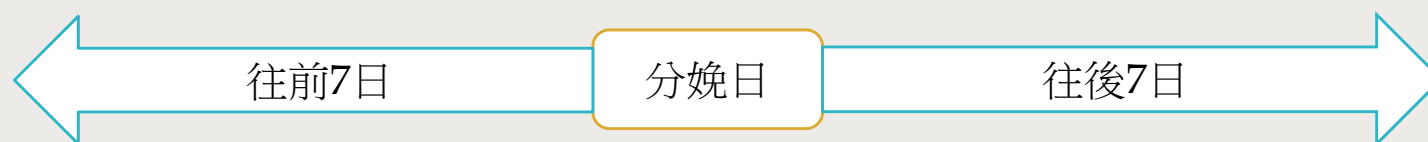
- 性別工作平等法施行細則第13條規定：

受僱者依本法**第十五條**至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

陪產假—得請假之期間

- 性別工作平等法施行細則第7條規定：

本法第十五條第五項規定之五日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假。



家庭照顧假

- 性別工作平等法第20條規定：

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**七日**為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該**事假**規定辦理。

育嬰留職停薪

- 性別工作平等法第16條規定：
 - I 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
 - II 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
 - III 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。
 - IV 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
 - V 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

育嬰留職停薪—以書面提出為限

- 育嬰留職停薪實施辦法第2條：

受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。前項書面應記載下列事項：

- 一、姓名、職務。
- 二、留職停薪期間之起迄日。
- 三、子女之出生年、月、日。
- 四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。
- 五、是否繼續參加社會保險。
- 六、檢附配偶就業之證明文件。

前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。

育嬰留職停薪—以書面提出為限（續）

- 臺北高等行政法院103年度簡上字第104號判決

原審未查受僱人高OO（即本案勞工）並未提出書面申請，事後亦未補正等情，而認「……依育嬰留職停薪實施辦法第2條之規定，受僱者申請育嬰留職停薪，固應事先以『書面』向僱主提出，但既無特別規定不能事後補正，高芝芸自得於口頭提出申請之後予以補正，則高OO以口頭或『Line』通訊之方式就育嬰留職停薪之申請，均足認其已為意思表示，則園長於102年5月27日就之加以拒絕，即係違反性別工作平等法第21條第1項之規定，……，故本件違規事實之認定，當不因高OO所為之申請未依『育嬰留職停薪實施辦法』第2條之規定提出而受影響……」云云。原判決顯將口頭或「Line」之意思表示誤解為書面申請，自有適用性別工作平等法第21條第1項及性別工作平等法第21條第4項授權訂定之育嬰留職停薪實施辦法第2條法規不當之判決違背法令情事。

育嬰留職停薪－每次應請多久？

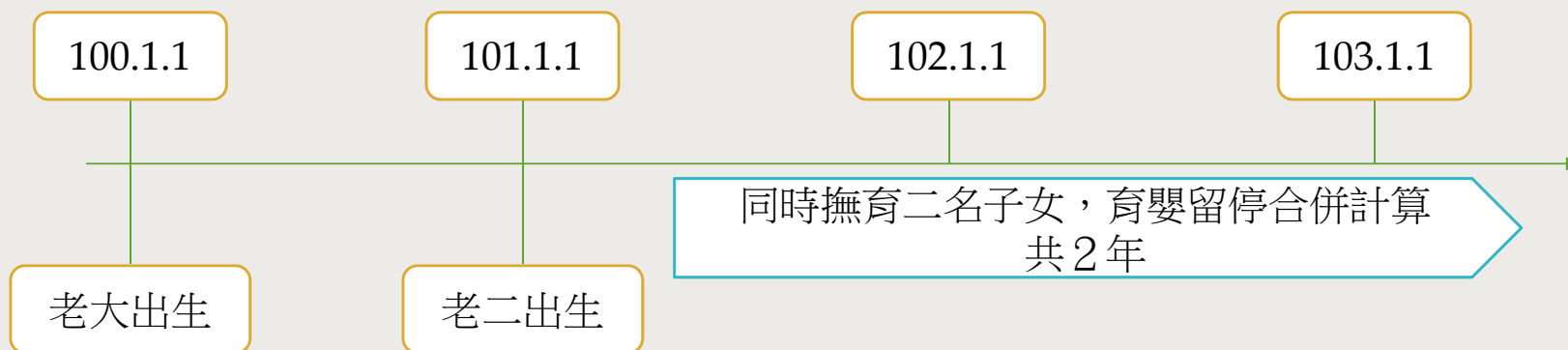
- 行政院勞工委員會94年10月13日勞動3字第0940056112號函

一、復貴院94年10月3日（94）奇人字第4427號函。

二、查依兩性工作平等法第16條第1項規定：受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，任職滿1年後，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。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...」復據同條第四項所定「**育嬰留職停薪實施辦法**」第2條第2項規定，育嬰留職停薪期間，**每次以不少於6個月為原則**。前開規定，係就保障勞工申請育嬰留職停薪之權利，以及雇主僱用替代人力之可行性為衡平考量。惟如**勞工所得請求之期間不足6個月**，或**勞資雙方協商合致**，**可不受前開「每次以不少於6個月為原則」之限制**。

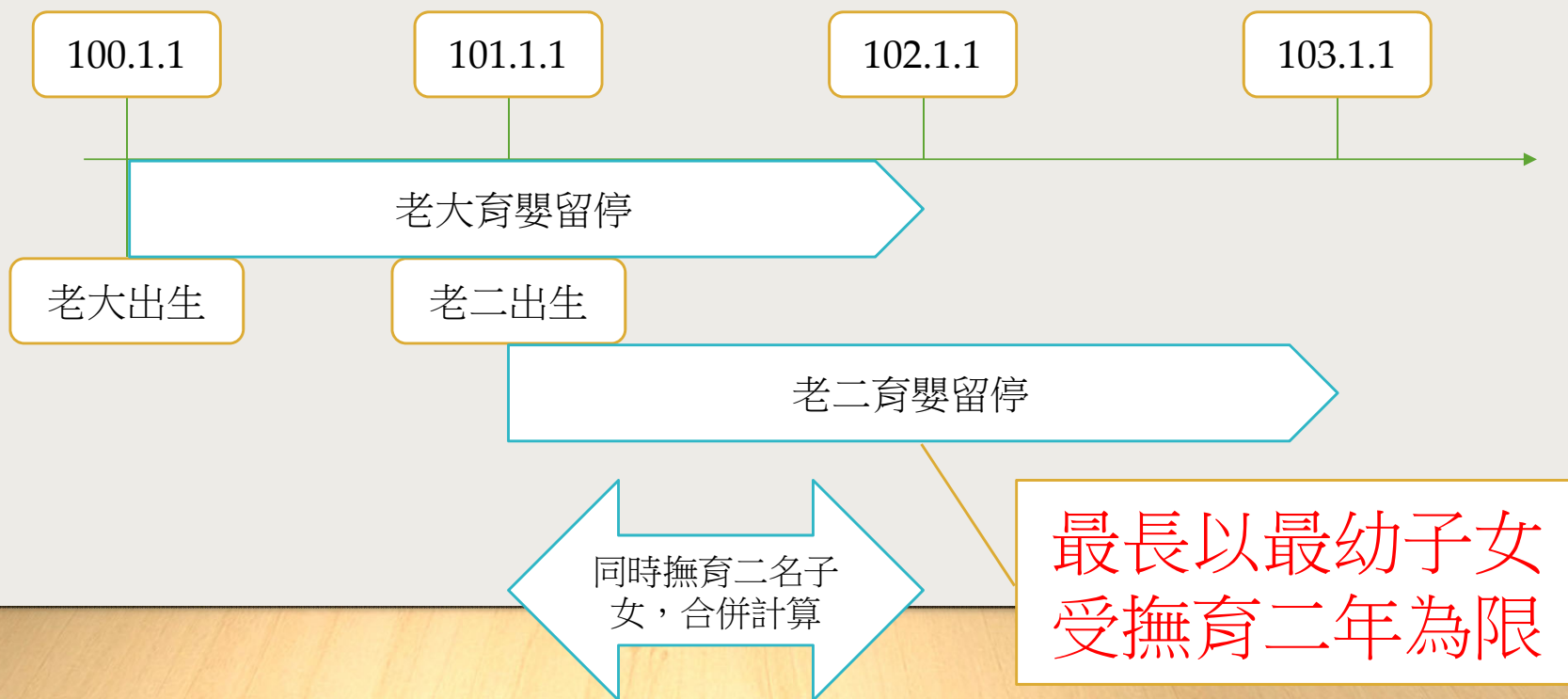
育嬰留職停薪一期間如何計算？

狀況一：



育嬰留職停薪一期間如何計算？（續）

狀況二：



育嬰留職停薪－保費如何負擔？

- 性別工作平等法第16條規定：
 - II 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- 社會保險：
 1. 勞工保險
 2. 全民健康保險
 3. 就業保險
 4. 公務人員保險
- 不含勞工退休金

育嬰留職停薪－保費如何負擔？（續）

- 勞工保險條例施行細則第21條第1項規定：

本條例第九條及性別工作平等法第十六條第二項規定之被保險人願繼續加保時，投保單位不得拒絕。

- 全民健康保險法施行細則第19條第2項規定：

被保險人依性別工作平等法規定申請育嬰留職停薪，並於原投保單位繼續投保者，應以原投保金額等級投保；被保險人應自付之保險費，由保險人依第四十九條規定寄發被保險人繳納。

- 勞工保險局網頁（<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=xGeEzlk20n4%3D>）

三、繼續加保效力

- 3.被保險人僅得繼續參加勞保普通事故保險(符合就業保險法加保規定者，同時繼續參加就業保險)，不包括職業災害保險。

育嬰留職停薪－保費如何負擔？（續）

- 公教人員保險法第10條規定：

- I 被保險人依法徵服兵役而保留原職時，其服役期間之自付部分保險費，由政府負擔。但私立學校教職員應由學校負擔。
- II 前項規定以外之留職停薪被保險人在申請留職停薪時，應選擇於留職停薪期間退保或自付全部保險費，繼續加保；一經選定後，不得變更。

- 勞工退休金條例第20條第1項規定：

勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起七日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。

育嬰留職停薪期滿復職－原則不得拒絕

- 性別工作平等法第17條規定：

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
- 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

育嬰留職停薪無法復職－有無預告期間工資？

- 行政院勞工委員會98年02月11日勞動3字第0980130099號函

四、有關性別工作平等法第十七條第二項規定，「雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之」，係指雇主如有第十七條第一項各款所定情形未能使受僱者復職而終止勞動契約時，雇主應於終止契約日之三十日前通知受僱者，該「三十日前通知」，為預告性質。

五、復查性別工作平等法第十七條第二項規定係以「未能使受僱者復職」為前提，故如雇主未依法於三十日前通知者，於適用勞動基準法之事業單位，仍應依法發給預告期間工資；於不適用勞動基準法之事業單位，該期間工資之發給，則依民法相關規定處理。

育嬰留職停薪期滿復職－應回復原職

- 性別工作平等法第3條第9款規定：

本法用詞，定義如下：

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

- 行政院勞工委員會99年07月14日勞動3字第0990130965號函

二、查性別工作平等法第17條規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有該條所列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，**雇主自應以回復原職為原則**。另**雇主如經徵得受僱者同意，亦可調動受僱者**，惟**仍應參照調動五原則相關規定辦理**，以保障受僱者之工作權。雇主如有違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞之事由時，受僱者可依勞動基準法第14條第1項第6款規定不經預告與雇主終止勞動契約，雇主應依勞工工作年資適用不同退休法令規定分別依勞動基準法第17條及第84條之2或勞工退休金條例第12條規定計給資遣費。

育嬰留職停薪期間其他應注意事項 (育嬰留職停薪實施辦法)

- 育嬰留職停薪實施辦法第3條規定：得與雇主協商提前或延後復職
受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。

- 育嬰留職停薪實施辦法第4條規定：不計入工作年資計算

育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。

- 育嬰留職停薪實施辦法第6條規定：僱用替代人力

育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。

- 育嬰留職停薪實施辦法第7條規定：禁止與他人另訂勞動契約

受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。

- 育嬰留職停薪實施辦法第8條規定：雇主應與受者聯繫

受僱者育嬰留職停薪期間，雇主應隨時與受僱者聯繫，告知與其職務有關之教育訓

違反生理假、產檢假、陪產假、家庭照顧假及育嬰留職停薪之罰則

- 性別工作平等法第21條規定：

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主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。

- 性別工作平等法第21條規定：

雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

服兵役留職停薪

- 兵役法第44條第1項第1款規定：

國民為國服兵役時，享有下列權利：

- 一、在營服役或接受常備兵役軍事訓練期間，學生保留學籍，職工保留底缺年資。

服兵役留職停薪－社會保險應如何處理？

- 勞工保險條例第9條第1款規定：

被保險人有左列情形之一者，得繼續參加勞工保險：

一、應徵召服兵役者。

- 勞工保險條例施行細則第21條第1項規定：

本條例第九條及性別工作平等法第十六條第二項規定之被保險人願繼續加保時，投保單位不得拒絕。

- 全民健康保險法施行細則第19條第1項規定：

本法第十條第一項第一款第一日至第三日之被保險人，因故留職停薪者，經徵得原投保單位之同意，得由原投保單位以原投保金額等級繼續投保；被保險人應自付之保險費，按月向其投保單位繳納，投保單位連同其應負擔部分彙繳保險人。

服兵役留職停薪期間－勞工退休金應否繼續提繳？

- 勞工退休金條例第20條第1項規定：

勞工留職停薪、**入伍服役**、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於**發生事由之日起七日內**以書面向勞保局申報**停止提繳其退休金**。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。

應否為部分工時勞工投保勞工保險

- 勞工保險條例第6條之規定：

年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

- 一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。
- 二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。
- 三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。
- 四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。
- 五、受僱從事漁業生產之勞動者。
- 六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。
- 七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。
- 八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之。

前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。

應否為部分工時勞工投保勞工保險

- 司法院大法官會議釋字第456號解釋理由書（87年6月5日）
 - • • 勞工保險條例施行細則於民國八十五年九月十三日修正前，其第二十五條第一項規定：「依本條例第六條第一項第一款至第五款及第八條第一項第一款、第二款規定加保者，以專任員工為限。」（現行規定業已刪除）行政院勞工委員會七十七年八月四日台七十七勞保二字第一六七八六號函復就「專任員工」解釋，指受僱勞工於僱用單位之工作時間內全部在僱用單位服務；或受僱用單位之支配，於室外服務，並依規定支領全部時間之報酬者而言。如僅以部分時間為僱用人工作，支領部分工時之報酬者，則非專任人員，即不得由投保單位為之投保，參加勞動保險為被保險人。用以排除非專任員工或勞動者之被保險人資格，雖係防杜不具勞工身分者掛名加保，巧取保險給付，以免侵蝕保險財務為目的，惟對於符合同條例所定被保險人資格之非專任員工或勞動者，則未能顧及其權益，與保護勞工之上開意旨有違。前揭施行細則第二十五條第一項規定就同條例所未限制之被保險人資格，逾越法律授權訂定施行細則之必要範圍，限制其適用主體，與憲法第二十三條規定之意旨未符，應不適用。

不區分專任或部分工時，
均應依法投保勞工保險

應否為部分工時勞工投保勞工保險

- 行政院勞工委員會98年05月01日勞保2字第0980140222號令

要旨：受僱從事二份以上工作之勞工，並符合勞工保險條例第6條第1款至第5款之規定者，應由所屬雇主為其辦理勞工保險，並自即日生效

（原內政部73.07.26（73）台內社字第244832號函不予適用）

（原內政部76.06.27（75）台內社字第418142號函不予適用）

（原行政院勞工委員會81.08.08（81）勞保2字第24745號函不予適用）

全文內容：

核釋勞工保險條例第六條規定，**受僱從事二份以上工作之勞工**，並符合**第一項第一款至第五款規定者**，**應由所屬雇主分別為其辦理參加勞工保險**，並自即日生效。

內政部主管勞工事務時期之中華民國七十三年七月二十六日七十三台內社字第244832號函、七十五年六月二十七日台（七十五）內勞字第418142號函及本會八十一年八月八日台八十一勞保二字第二四七四五號函等三則函釋，自即日廢止。

應如何為部分工時勞工投保勞工保險

- 勞工保險投保薪資分級表(107年1月1日起適用)

投保薪資等級	月薪資總額	月投保薪資
部分工時勞工適用	11,100元以下	11,100元
	11,101元至12,540元	12,540元
	12,541元至13,500元	13,500元
	13,501元至15,840元	15,840元
	15,841元至16,500元	16,500元
	16,501元至16,500元	16,500元
	16,501元至16,500元	16,500元
	16,501元至19,047元	19,047元
	19,048元至20,008元	20,008元
	20,009元至21,009元	21,009元

應如何為部分工時勞工投保勞工保險

- 勞工保險投保薪資分級表(107年1月1日起適用)

投保薪資等級	月薪資總額	月投保薪資	日投保薪資
第1級	22,000元以下	22,000元	733元
第2級	22,001元至22,800元	22,800元	760元
第3級	22,801元至24,000元	24,000元	800元
第4級	24,001元至25,200元	25,200元	840元
第5級	25,201元至26,400元	26,400元	880元
第6級	26,401元至27,600元	27,600元	920元
第7級	27,601元至28,800元	28,800元	960元
第8級	28,801元至30,300元	30,300元	1,010元
第9級	30,301元至31,800元	31,800元	1,060元
第10級	31,801元至33,300元	33,300元	1,110元

應如何為部分工時勞工投保勞工保險

- 勞工保險投保薪資分級表(107年1月1日起適用)

投保薪資等級	月薪資總額	月投保薪資	日投保薪資
第11級	33,301元至34,800元	34,800元	1,160元
第12級	34,801元至36,300元	36,300元	1,210元
第13級	36,301元至38,200元	38,200元	1,273元
第14級	38,201元至40,100元	40,100元	1,337元
第15級	40,101元至42,000元	42,000元	1,400元
第16級	42,001元至43,900元	43,900元	1,463元
第17級	43,901元以上	45,800元	1,527元

部分工時勞工之投保薪資如何計算？

- 勞工保險條例施行細則第27條之規定：

本條例第十四條第一項所稱**月薪資總額**，以**勞動基準法第二條第三款規定之工資**為準；其**每月收入不固定**者，以**最近三個月收入之平均**為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。

投保單位申報**新進員工**加保，其**月薪資總額尚未確定**者，以**該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額**，**依投保薪資分級表之規定申報**。

部分工時勞工之投保薪資如何計算？

- 勞工保險條例第14條第2項之規定：

被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。

- 勞工保險條例施行細則第29條之規定：

保險人每月按投保單位申報之被保險人投保薪資金額，分別計算應繳之保險費，按期繕具載有計算說明之保險費繳款單，於次月二十五日前寄發或以電子資料傳輸方式遞送投保單位繳納。

應否為部分工時勞工投保全民健康保險？

- 行政院衛生署84年07月04日衛署健保字第84031133號
 - 一、貴局所擬下列部分工時認定原則，同意照辦：
 - (一) 每個工作日到工者，無論每日工作時數若干，均視為輪派定時到工之勞工，視同專任員工，應由雇主為其投保。
 - (二) 非每個工作日到工者，其每週工作時數滿十二小時以上（含十二小時），視同專任員工，應由雇主為其投保。
 - (三) 同時於二個以上單位工作之員工，如符合前二項要件者，得選擇工作時間較長或工作所得較高或危險性較大之投保單位投保。
 - (四) 不符合上述之規定者，得以其他適當身分投保。

報告完畢，感謝聆聽