

勞動基準法及相關法令之保障、 工資、工時、退休金、職業災害 等

講師：

太平法律事務所

鄒玉珍 律師

壹、工資

- 一、勞動基準法第二條第三款規定「工資：指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。」
- 經常性給與之例外（非屬工資）：勞動基準法施行細則第十條「一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之獎金。四、醫療補助費、勞工及其子女。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者

- 二、是否屬於工資？
- （一）**勞務對價性**：因工作而獲得之報酬
- 亦即先判斷為工作對價或雇主恩惠性、獎勵性之給與。如屬恩惠性、獎勵性之給與，則非為工資。
- （二）**經常性**：時間上或制度上之經常性
- 1、一般情形下經常可以領得之給付：屬工資
- 2、非經常性給予：倘雇主未改善勞工生活而給付非經常性給與，或為單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價則不屬工資實質認定說：判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院100年度台上字第801號民事判決）
- （如每月固定發的獎金業仍屬工資之一部分）

- 三、最低工資：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」勞基法第**21**條第**1**項
- 工資之重要性→作為勞保、勞退、應休未休特休工資、加班費、資遣費的計算標準。

- 四、依勞動基準法規定，勞工每7日應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，並應由雇主照給例假及休息日工資（亦即月薪包含例假、休息日之工資給付）
- 五、時薪工作者（2023年時薪為176元），亦有休息日加班規定之適用。
- 六、勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為其因工作而獲得之報酬（勞動事件法37條）

- 七、相關勞工訴訟中所稱「工資」？
- （一）請求確認僱傭關係並給付薪資之訴訟：
 - 原則：離職前最後一個月薪資（未扣除任何費用之應領總額）。
 - 例外：離職前最後六個月之平均工資（無固定薪資而按業績計酬之工作）
- （二）請求給付資遣費、退休金等訴訟：
依違法解雇前6個月之平均工資計算

- 八、實務見解
- （一）法院認定屬於「工資」一部分：
 - 生產獎金、全勤獎金、機器保養費、中、夜點費、延長工時之給付、代班費、加班費、保障年薪十四個月的年終獎金部分、海外津貼
- （二）法院認定不屬於「工資」：
- 勞動基準法施行細則第十條所列之**11**種情形、伙食津貼或誤餐費、載客(績效)獎金、調遣補助（國內或國外）、子女教育補助、駐外年度補稅、功蹟獎勵金、高階主管旅遊補助、健康檢查補助、簽約金、專約結算、員工分紅、證券協銷獎金

- Q：年終獎金是否屬於工資？是否列入平均工資？
- 答：原則：不屬於工資（勞動基準法施行細則第十條第二款），不列入平均工資
- 例外：屬工資（如雙方勞動契約內載明保障月薪**14**個月等），列入平均工資

- Q：應休未休特休假的折發工資，是否屬於工資？
- 答：屬於工資（勞基法第**38**條第**4**項「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**雇主只能提醒、鼓勵員工排特休假，但不能強制、限制請休或一律規定遞延休假。**）

- Q：應休未休特休假的折發工資，是否列入平均工資？
- 答：1.排定特休出勤，如果在平均工資計算範圍內，那就要計入平均工資的計算。(特休出勤的薪資是依當月薪資計算1日工資)（內政部（74）台內勞字第 294374 號函）
- 2.因年度終結，未休特休的折發工資，因無法確定是否在平均工資計算期間內，所以由勞資雙方協商。（行政院勞委會（80）台勞動二字第 01747 號函）
- 3.而契約終結後未休特別休假之折發工資，因屬契約後之報酬，故不計入平均工資。行政院勞委會（85）台勞動二字第 114672 號函。

- Q:在計算平均工資的時候，有哪些日期或期間是不計入計算的？
- 答: 1.發生計算事由之當日。
- 2.因職業災害尚在醫療中者。
- 3.依勞基法第五十條第二項減半發給工資者。
- 4.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。
- 5.依勞工請假規則請普通傷病假者。
- 6.依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。
- 7.留職停薪者。

- 九、工資「預扣」之禁止：
- 勞基法第二十六條規定：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用」違反此規定時，依七十八條規定「違反第十三條、第十七條之一第一項、第四項、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。」
- 勞雇雙方合意排除勞基法第**26**條的適用是無效，雇主仍受該條規定的約束。另外，雇主亦不可透過工作規則排除適用，因工作規則係由雇主單方訂定，即便已向勞工行政主管機關核備，仍不屬於「勞雇雙方另有約定」。

貳、工時

- 一、工時（工作時間）之定義：
- 指「勞工於雇主指揮監督之下，在雇主之設施內或雇主指定之場所（如出差）提供勞務或等待提供勞務之時間。」

- 二、工時分類
- (一)正常工作時間：
 - 原則：每日不得超過**8**小時，每週不得超過**40**小時。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。
 - 例外：若雇主合法適用變形工時或責任制時，正常工作時間的安排就不受這些限制。
- (二)延長工作時間：
 - **1**、指雇主要求勞工在正常工作時間以外之時間提供勞務，亦即「每日工作時間超過**8**小時之部分」或「每週工作總時數超過**40**小時之部分」或「勞工於休息日工作之時間」。
 - **2**、延長工作時間提供勞務，勞工可以依法請求雇主給付加班費。

- (三) 兩周變形工時：
 - 1、指雇主經工會同意，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。
 - 2、勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
- (四) 四周變形工時：
 - 1、指雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。
 - 2、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
 - 3、勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日

- （五）八周變形工時：
- 1、指雇主經工會同意，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。
- 2、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。
- 3、勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日

勞基法36條：

- 「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
- 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：
 - 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
 - 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
 - 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。
- 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。
- 經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。
- 前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」

- Q：待命時間，是否屬工作時間？
- 答：屬工作時間，該期間雖無勞務負擔、未實際提供勞務，但仍屬能隨時支應雇主的就勞要求下之時間，自屬工作時間。
- Q：勞工從事商店營業前的準備時間，是否屬工作時間？
- 答：（一）如果是受到雇主要求提早到班，就算工作時間。
- （二）勞工是自行決定提早到班且未受到雇主指揮監督，不算是工作時間。

- Q：上班前的早會，是否屬工作時間？
- 答：（一）如果是受到雇主要求召開，就算工作時間。
- （二）如果雇主未要求召開，勞工自行與同事相約，就不是工作時間。
- Q：值班時間，是否屬工作時間？
- 答：值班時間若從事工作內容如果與正常工作時間相同或強度相當，是工作時間。

- 三、休息時間之定義
- （一）指「應係指未受雇主指揮監督及無須提供勞務或等待提供勞務之時間。」（最高行政法院89年度判字第2659號判決）
- （二）特徵：勞工可以脫離雇主的指揮監督、自由利用該段時間。
- （三）實務：多以勞工可否自由離開工作地點作為判斷。

- Q：勞工上廁所與喝水等生理性需求所耗時間，是否屬休息時間？
- 答：非休息時間
- Q:雇主可否要求員工預排未來一整年的特休假？
- 答:勞基法特別休假，是為了提供勞工休憩之用，休假日期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，但不可以限制勞工僅得一次預先排定或在特定期日前休假。

- Q:按時計酬(或按日計酬)之部分工時勞工，如例假及休息日未出勤，雇主是否應另外加給休息日工資？
- 答: 1.勞基法並未排除按時計酬者適用休息日工資照給之規定。然而，基本工資審議委員會在審議每小時基本工資時，已考量部分工時工作之特性，將例假日及因法定正常工時縮減所產生之休息日應獲得之工資，納入計算;易言之，按時計酬者享有例假及休息日照給工資之權利，該工資已分別折算到「每小時基本工資」中。
- 2.因此，按時計酬者，勞資雙方如以不低於法定每小時工資額，其實就已經給付了勞基法第39條所定例假日及休息日照給之工資，遇到例假或休息日未出勤，毋須再行加給。
- 3.至於按日計酬約定之日薪，於法定正常工作時間內，如不低於每小時基本工資數額乘以工作時數之金額，即毋須再行加給。

參、退休金

一、勞工退休後可領取之項目（引自__我的E政府網站資料）

勞工保險 老年給付	屬於社會保險之一，在職勞工只要依規定繳交保險費，離職退保且符合請領條件時，便可提出申請。	投保年資滿 15 年，辦理退保後，可選擇月領年金或一次領（民國 97 年 12 月 31 日前有勞保年資者，才能選擇一次請領老年給付）。 投保年資未滿 15 年，辦理退保後，僅能選擇一次領。
國民年金保險 老年年金	屬於社會保險之一，主要納保對象為年滿 25 歲、未滿 65 歲，沒有參加勞保、農保、公教保、軍保的國民。被保險人依規定繳費，滿 65 歲可獲得老年經濟生活的基本保障。	年滿 65 歲，曾參加國民年金保險且依規定繳納保險費。
勞工退休金	雇主應給予員工的退休保障，屬於雇主對員工的法定責任之一。勞工退休金分為新、舊制，舊制工作年資採計以「同一事業單位為限」，新制於民國 94 年 7 月 1 日施行，工作年資採計「不限同一事業單位」。	舊制：勞工服務於同一事業單位，且符合下列情形可自請退休（勞動基準法） 工作 10 年以上，年滿 60 歲 工作 15 年以上，年滿 55 歲 工作 25 年以上 新制：年滿 60 歲(附註)，無論是否在職，都可以請領（勞工退休金條例第 24 條） 工作年資未滿 15 年者，請領一次退休金 工作年資滿 15 年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金

- 二、適用勞工退休金條例之對象（勞工退休金條例第七條）：

「適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：

- （一）本國籍勞工。
 - （二）與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。
 - （三）前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。
 - （四）前二款以外之外國人，經依入出國及移民法相關規定許可永久居留，且在臺灣地區工作者。
- 。
-

- 三、勞工於請領退休金前死亡時，由何人領取退休金？
- （一）遺屬或指定請領人，請領一次退休金（勞工退休金條例第26條第一項）
- （二）請領退休金遺屬之順位如下：（勞工退休金條例第27條）
 - 一、配偶及子女。
 - 二、父母。
 - 三、祖父母。
 - 四、孫子女。
 - 五、兄弟、姊妹。
- （三）前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領，有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之；有死亡、拋棄或因法定事由喪失繼承權時，由其餘遺屬請領之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。

- 四、**退休金專戶之提繳**：2005年7月1日上路的勞工退休金條例（所謂的勞退新制）
- (一)雇主提繳：
- **1應為本國勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%**（勞工退休金條例第14條第一項）
- **2得為第七條第二項第三款（與我國且設有戶籍之人民結婚，且可在台居留之外國人、大陸地區人民及、港澳居民）或第四款（第三款之人，但因與配偶離婚或配偶死亡，而依法得在臺灣地區繼續居留工作者）規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。**（勞工退休金條例第14條第二項）

- （二）勞工自行提繳：
- 1、得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金（勞工退休金條例第14條第三項）
- 2、自提的部分，不計入當年度的所得，不用被課稅。
- 3、必須透過受雇公司向勞保局進行申請，尚未個人勞退自提線上申請，採書面表單申請方式，向人資單位提出申請。

- 五、勞工領取退休金後繼續工作者，其提繳年資重新計算，雇主仍應依本條例規定提繳勞工退休金（勞工退休金條例第**24-1**條）
- 六、勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保（勞工退休金條例第**29**條第一項）
- 七、勞工退休金請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅（勞工退休金條例第**31**條第二項）

肆、職業災害

- 一、定義
- （一）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。

- (二) 實務見解
- 1、「職業災害者，必須該職業災害具有『業務起因性』。所謂『**業務起因性**』，乃指伴隨著勞工提供業務時所可能發生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定。至於判斷所發生之災害是否具有業務起因性，其前提要件則是必須肯定該災害之發生具有『業務遂行性』，也就是說災害之發生，原則上必須是處於業務遂行狀態下，始足當之。又所謂『**業務遂行性**』，是指勞工依據勞動契約在雇主支配狀態下提供勞務。易言之，勞工於罹患職業災害時，必須處於雇主所得指揮監督下之狀態。」(台灣高等法院90年度勞上字第60號判決)

- **二、類型：**
- **（一）職業傷害：**因工作環境因素致勞工立即性傷害、疾病、失能、死亡。
- **附註：**有以下狀況，不算職業傷害：
- 非日常生活所必需之私人行為。
- 未領有駕駛車種之駕駛執照駕車。
- 受吊扣期間或吊銷駕執照處分駕車。
- 經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈。
- 闖越鐵路平交道。
- 酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、迷幻藥或管制藥品駕駛車輛。
- 駕駛車輛違規行駛高速公路路肩。
- 駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛。
- **（二）職業疾病：**與工作內容有關因子促發疾病發生致勞工傷害、疾病、失能、死亡。（如：過勞、腰椎椎間盤突出、腕隧道症候群、膝關節炎等）
- **（三）通勤職災：**通勤時發生意外事故致勞工傷害、疾病、失能、死亡。

- 三、雇主職災補償責任（勞基法59條）（無過失補償責任、非損害賠償）
- （一）雇主應補償其必需之**醫療費用**。
- （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。
- （三）但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，**審定為喪失原有工作能力**，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付**四十個月之平均工資**後，免除此項工資補償責任。
- （四）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，**一次給予失能補償**。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- （五）勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與**五個月平均工資之喪葬費**外，並應一次給與其遺屬**四十個月平均工資之死亡補償**。

- 四、勞工死亡後，其遺屬受領死亡補償之順位：（勞基法**59**條第四項）
 - （一）配偶及子女。
 - （二）父母。
 - （三）祖父母。
 - （四）孫子女。
 - （五）兄弟姐妹。

- 五、雇主於勞工之停止工作期間、醫療期間，不得終止契約：

「勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」（勞基法**13**條）

- 六、職業疾病之判斷標準：

- （一）明確的疾病證據
- （二）職業暴露的證據
- （三）符合時序性
- （四）符合人類流行病學已知的證據
- （五）排除其他可能致病的因子

- 七、職災勞工如何重回職場？職能復健機構提供哪些服務？
- （一）根據勞工職業災害保險及保護法66條規定，職災發生，雇主或職災勞工本人，得向中央主管機關認可之「職能復健專業機構」提出申請，協助其擬訂「復工計畫」
- （二）復工計畫會考量職災勞工工作分析、進行勞工功能性能力評估，此外也能提供增進其生心理功能之強化訓練等各種職能復健服務。假使評估職災勞工仍無法勝任目前工作，可嘗試階段性、漸進式的復工，與主管協調職務內容、工作時間、工作任務等等。若目前工作能力與工作所需能力有明顯落差，則可嘗試安排工作強化訓練，唯須願意配合每週至少兩次、每次2小時以上、持續4至8週不間斷的訓練課程。

報告結束，敬請指教！