



勞動基準法介紹

基層醫療院所常見問題解析

高雄市政府勞工局
局長
鍾孔炤



勞動檢查時代來了!!



真的是這樣嗎？
您能漠視嗎？



適用勞動基準法



- 醫療保健服務業，87年7月1日適用本法
- 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。
- 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準



工資規定



- 104年7月1日起，基本工資規定：
 - 月薪制勞工每月不得低於20,008元；時薪制勞工每小時120元。
- 月薪制與時薪制勞工，勞基法權益均等，計薪方式不同而已。
- 禁止預扣工資做為違約金或賠償費用，工資應定期、全額及直接給付。



正常工時



- 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。(105/1/1 起每週不得超過40小時)
- 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12小時。延長之工作時間，一個月不得超過46小時。

工時計算



- **雇主**應逐日記載勞工出勤情形(不限於打卡)，出勤之時間記至**分鐘**為止(紀錄出勤時間乃雇主責任，不得以排班表代替出勤紀錄)並保管**5年**(105/1/1起)
- 正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經**勞資會議**同意後，得將其2週內2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2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。
- 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**5年**。

延長工時工資計算



■ 勞基法第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2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。(4/3)

二. 再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。(5/3)

三. 依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

■ 延長工時後，勞工同意選擇補休而放棄領取加班費，法所不禁，惟補休標準須勞資協商（未能完成補休，雇主應依法發給加班費）。

附註：月薪制勞工，平日每小時工資額以每月工資（除以30天再除以8小時）核計；時薪制不低於120元/小時



休息時間



■ 勞基法第35條

勞工繼續工作4小時，至少應有30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。

各種假期



■ 勞基法第36條

勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。

縱經勞工同意，亦不得出勤。

■ 勞基法第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，全年合計19天(因應工時縮減，105年是否仍維持19天，仍待勞動部公布)。

紀念日



- 本法第37條規定應放假之紀念日如左：
 - 一. 中華民國開國紀念日（1月1日）。
 - 二. 和平紀念日（2月28日）。
 - 三. 革命先烈紀念日（3月29日）。
 - 四. 孔子誕辰紀念日（9月28日）。
 - 五. 國慶日（10月10日）。
 - 六. 先總統 蔣公誕辰紀念日（10月31日）。
 - 七. 國父誕辰紀念日（11月12日）。
 - 八. 行憲紀念日（12月25日）。

- 本法第37條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。



應放假之日



- 本法第37條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：
 - 一. 中華民國開國紀念日之翌日（1月2日）。
 - 二. 春節（農曆正月初一至初三）。
 - 三. 婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。
 - 四. 民族掃墓節（農曆清明節為準）。
 - 五. 端午節（農曆5月5日）。
 - 六. 中秋節（農曆8月15日）。
 - 七. 農曆除夕。
 - 八. 台灣光復節（10月25日）。
 - 九. 其他經中央主管機關指定者（如原住民族歲時祭儀）。



特別休假



■ 勞基法第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. 1年以上3年未滿者7日。
- 二. 3年以上5年未滿者10日。
- 三. 5年以上10年未滿者14日。
- 四. 10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。

■ 年度終結，如係可歸責於雇主原因無法休畢，則 應發給未休假之工資(不可和年終獎金混為一談)

104年1月1日起修正重要給假規定-1



- 勞動部民國103年10月27日勞動條3字第1030132239 號令
- 本部中華民國103年5月21日勞動條3字第1030130894號令所稱「本法第37條及本法施行細則第23條規定應放假日」，含括「原住民族歲時祭儀」，但不包括「總統副總統選舉罷免投票日」及「各類公職人員選舉罷免投票日」。「總統副總統選舉罷免投票日」及「各類公職人員選舉罷免投票日」等二日之給假原則，仍應依改制前之行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）97年2月25日勞動2字第0970130105號令及內政部74年11月8日（74）台內勞字第357091號函辦理。

選舉日放假規定



- 勞委會民國 97 年 02 月 25 日勞動 2 字第 0970130105 號 令
- 核釋「總統副總統選舉罷免投票日」為依勞動基準法施行細則第23條規定指定應放假之日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，放假1日；原毋須出勤者，不另給假給薪。所稱放假1日，係指自午前零時至午後12時連續24小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。
- 妨礙投票者，移送法辦。

104年1月1日起補假規定-2



- 勞動部民國103年10月27日勞動條3字第1030132239 號令
- 自104年1月1日起，勞雇雙方未排定出勤且係因法定工時自每週48小時縮減為每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，由勞雇雙方協商之。
- 本解釋令自104年1月1日生效。

假日出勤未達8小時之工資計給規定



- 勞委會民國77年03月01日台77勞動2字第03458號函
「勞工於國定假日適逢例假或翌日補假照常工作，未達或超過 8 小時工資如何加給」之疑義
- 全文內容：關於勞工於國定假日適逢例假或翌日補假日照常工作，未達8小時及超過8小時工資如何加給疑義，依內政部 75.09.16 台內勞字第 434652 號函釋，即除當日工資照給外，於正常工作時間以內工作者再加發1日工資所得，延長工作時間者，延時工資依同法第24條規定辦理。
- 時薪制勞工，當日出勤不得低於240元/小時

假日出勤工資加倍發給



- 雇主依勞動基準法第39條規定，經徵得勞工同意於休假日工作者，工作時間應依同法第30條、第32條規定辦理，工資應依本部73.10.18 台內勞字第256453號函釋辦理。即除當日工資照給外，於正常工作時間以內工作者再加發1日工資所得，延長工作時間者，延時工資依同法第24條規定辦理。
- 因天災、事變或突發事件，雇主依勞動基準法第40條規定停止勞工例假、休假及特別休假時，停止假期之工作時間，包括延時工作工資皆應加倍發給，並於事後補假休息。

休假日與其他工作日調移



- 行政院勞工委員會 民國 87 年 02 月 16 日 (87) 台勞動2 字第 005056 號 函
- 依勞動基準法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。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。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。

勞工請假假別



假別	日數	工資	其它
普通傷病假	一、未住院者，1年內合計不得超過30日。 二、住院者，2年內合計不得超過1年。 三、未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年。	普通傷病假1年內未超過30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	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
公傷病假	依實際需要核給	治療、休養、回診	工資照給
公假	依實際需要核給	如登革熱防治	工資照給

勞工請假假別



假別	日數	工資	其它
婚假	8日		結婚之日前10日起3個月內休畢，經雇主同意，還可放寬到1年內請畢
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者8日	照給	基於禮俗原因可分次給假
	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6日，工資照給。		
	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假3日，工資照給		
事假	1年14天(併家庭照顧假)	不給	有事故須親自處理

性別工作平等法(含受僱醫生都適用)



- 產檢假：妊娠期間，產檢假5日(工資照給)
- 陪產假：受僱者於其配偶分娩前後15天內，雇主應給予陪產假5日(工資照給)
- 產假：5個月以上分娩有8週產假、3個月以上流產有4週產假(工資照給)。3個月至2個月流產7天及2個月以下流產5天，則依各該法令規定辦理(勞基法可請普通傷病假，工資折半；性平法可不給工資，惟不可扣全勤影響考績)

性別工作平等法(含受僱醫生都適用)



- 生理假：女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，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。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。
- 家庭照顧假：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。
- 性別工作平等法相關假別，均不可扣全勤影響考績。

育嬰留職停薪每次以不少於6個月為原則



- 查依性別工作平等法第 16 條第1項規定：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。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...」 雇主不能拒絕勞工申請，否則罰1至10萬元，公布雇主姓名。

育嬰留職停薪期間，得僱用職務代理人，並與其簽訂定期契約



- 行政院勞工委員會 民國 91 年 04 月 12 日 勞動二 字第 0910017954 號 令
- 適用勞動基準法之勞工，依性別工作平等法申請育嬰留職停薪期間，雇主僱用替代人力執行其原有之工作時，該替代人力之工作因係育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質，依勞動基準法第9條及其施行細則第6條規定，雇主得與其簽訂定期契約。
- 投保就業服務法滿1年，即可向勞保局申請育嬰津貼，按被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資60%計算，按月發給，可領6個月。

勞動契約終止



- 終止原因
- 勞工單方面意思表示
 - 一. 自請辭職(勞基法第15條)
 - 二. 被迫辭職(勞基法第14, 18條, 得請求給付資遣費)
- 雇主單方面意思表示資遣或解雇
 - 一. 資遣(勞基法第11條第1款至第4款、第13條)—屬於經濟性解僱
 - 二. 資遣(勞基法第11條第5款)—勞工不能勝任工作
 - 三. 懲戒解雇(歸責於勞工, 需於知悉日起30日內為之)

勞工保險



- 僱用勞工4人以下，雖非勞工保險**強制投保單位**但仍得自願參加勞保，如不願參加勞保，但只要有僱用勞工即係就業保險強制投保單位，應依法向勞保局申請成立就保投保單位併同辦理勞退新制開戶，為所僱勞工申報**就業保險加保及勞退新制6%提繳**。



職業災害



- 勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償（醫療費用補償、原領工資補償、殘廢補償、喪葬費及死亡補償）
- 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。
- 雇主依規定給付之職業災害補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

颱風假？



颱風假-非勞基法所稱之休假日



- 勞基法並無規定颱風假。颱風假表達天然災害的狀態
- 市長依據氣象報告及「天然災害停止辦公及上課作業辦法」宣布轄內政府各級機關及公、私立學校停止上班上課。一般事業單位勞工應否停止工作，宜由勞雇雙方事先訂於勞動契約、團體協約或工作規則之中，以求明確。
- 勞工如確因災害而未出勤，宜不扣發工資，不得視為曠工、要求補班或強迫以事假處理。
- 對於應雇主之要求而勉力出勤之勞工，雇主應本「疼惜」之心，除照給當日工資外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。



謝謝聆聽

