

勞動基準法之違法樣態與 司法實務

楊 富 強 法 官

110.04.09

勞動法之涵義

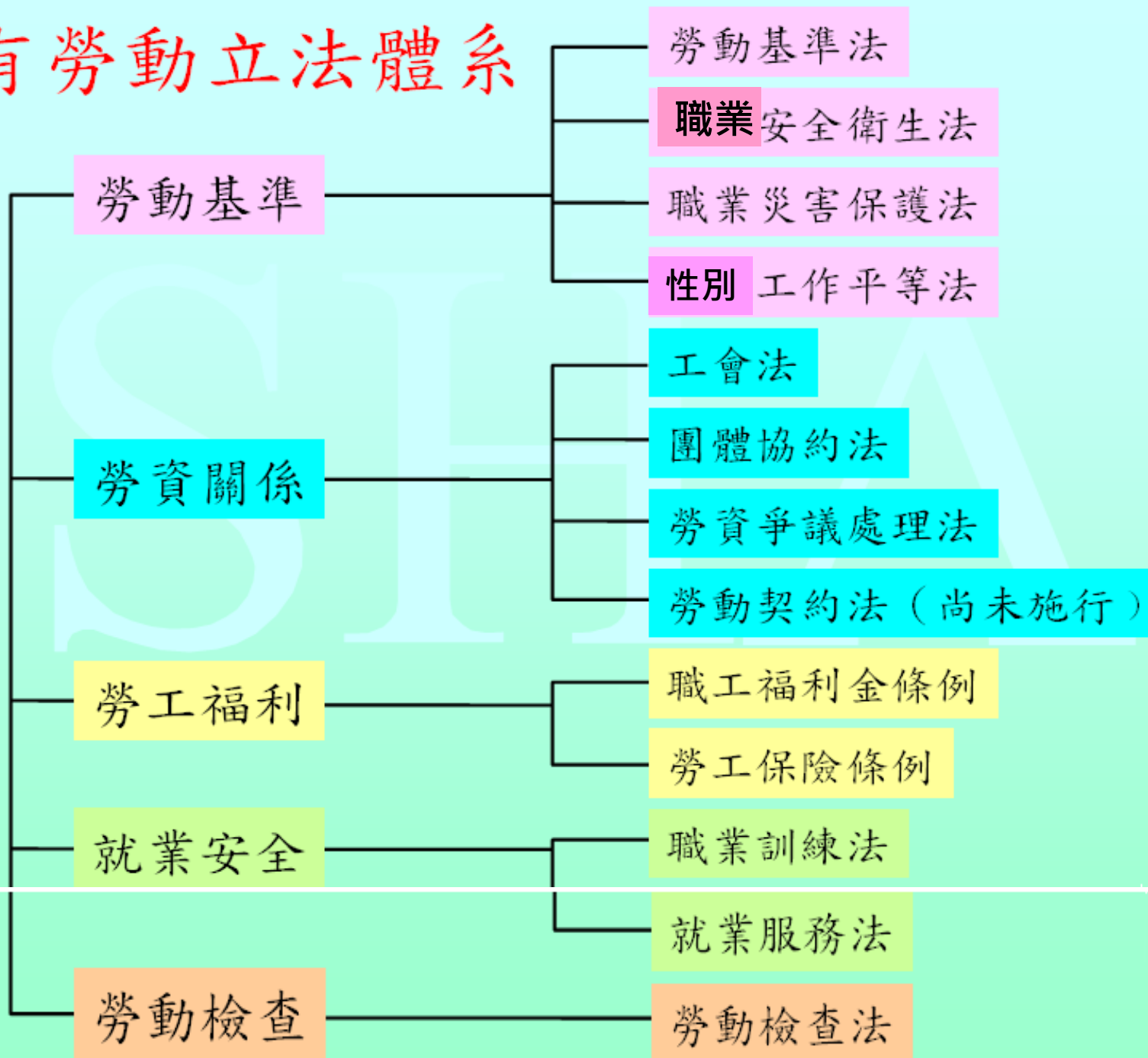
- 解決處理勞動問題之法律
- 勞動政策之法制實現
- 規範對象：勞工、雇主、工會
- 涵意
 - 以資本社會為基礎
 - 勞動者生活關係為對象
 - 確保勞動者生活為目的

勞動法體系

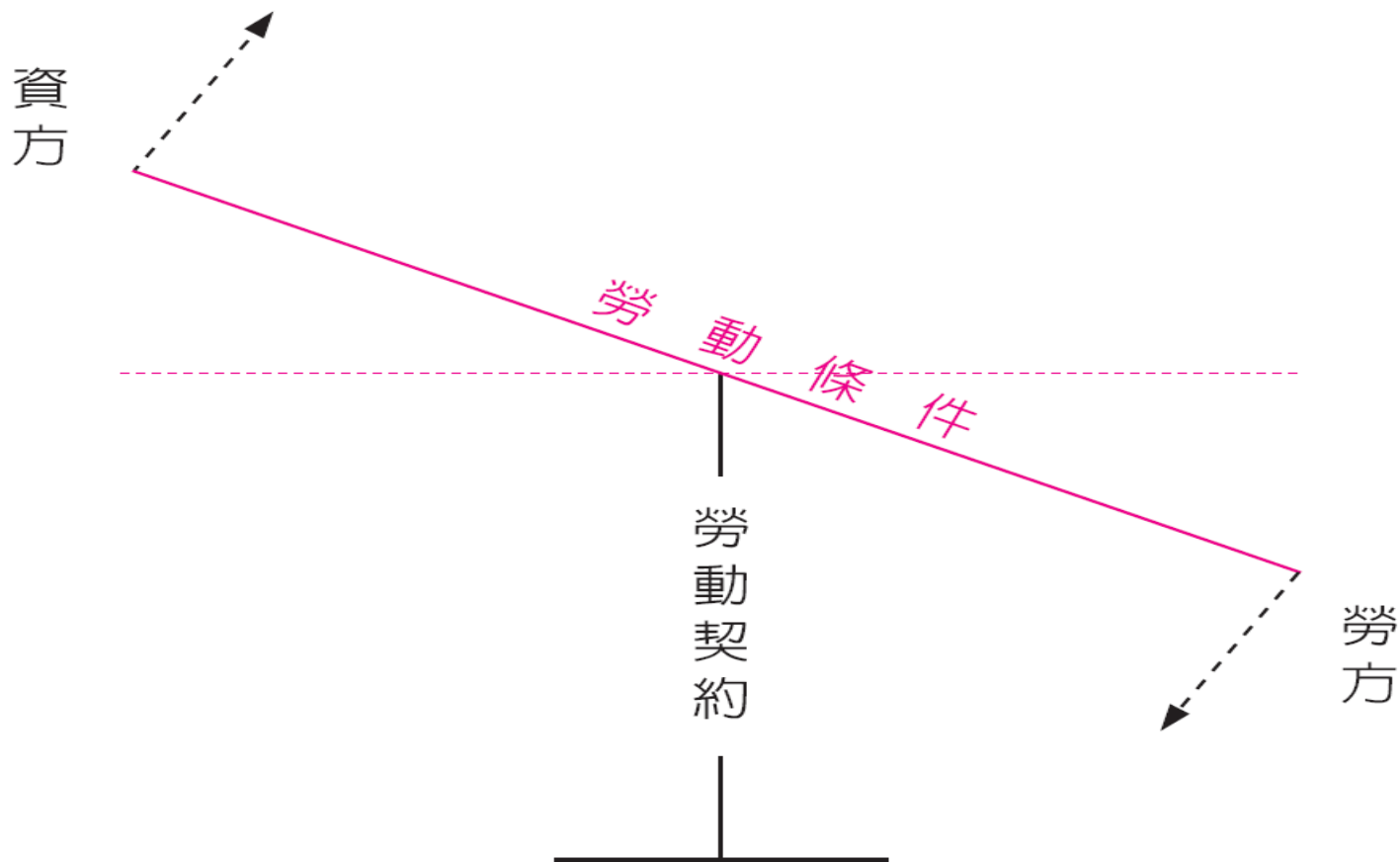
- 舉凡規範勞動關係之法律均屬於勞動法的範圍。
- 學者一般將勞動立法區分為：
 - 1) 公務員勞動關係法(公務員任命之行政處分)
 - 2) 個別勞動關係法(僱傭契約或勞動契約)
 - 3) 集體勞動關係法(勞資關係)
 - 4) 勞動市場法

我國現有勞動立法體系

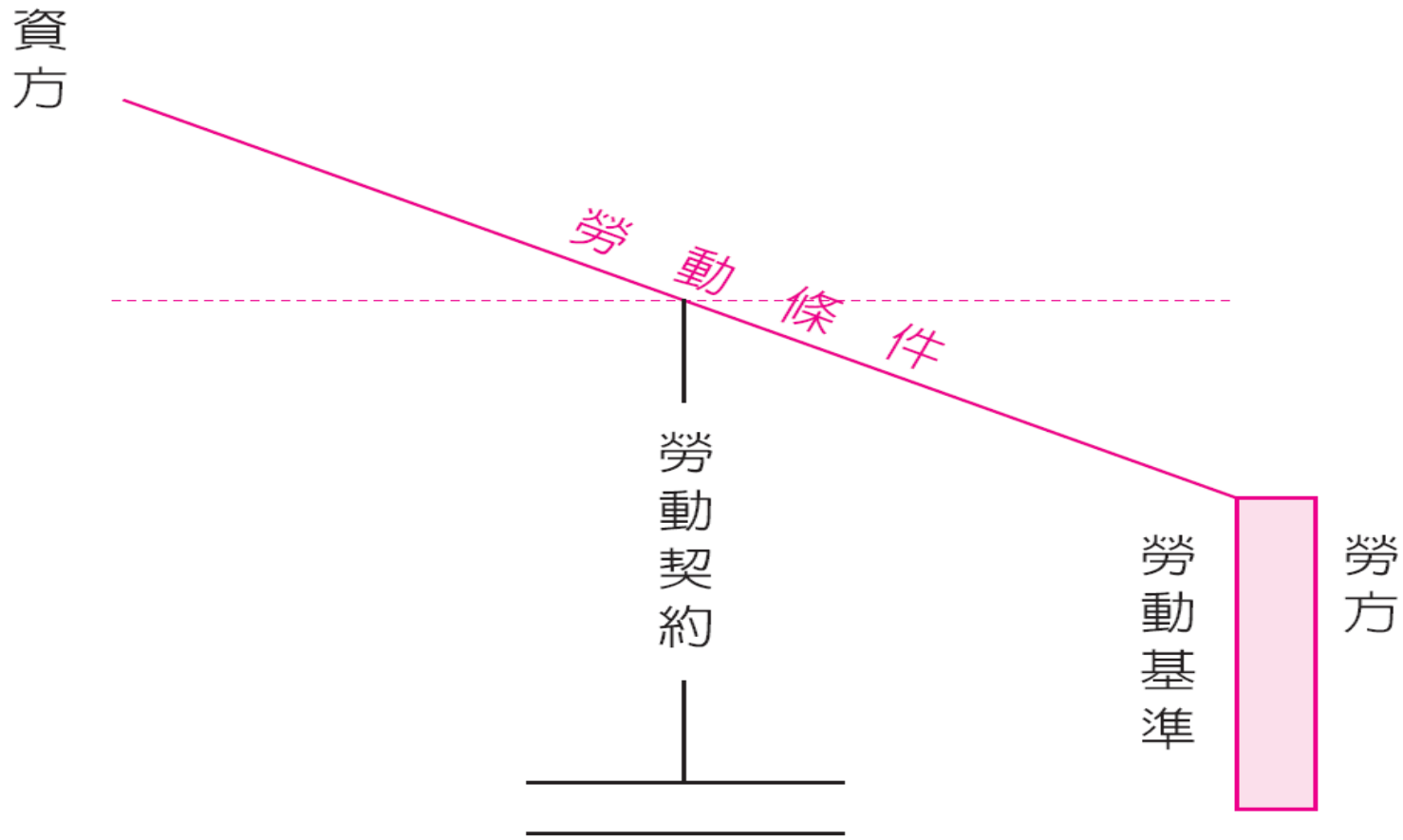
勞動法



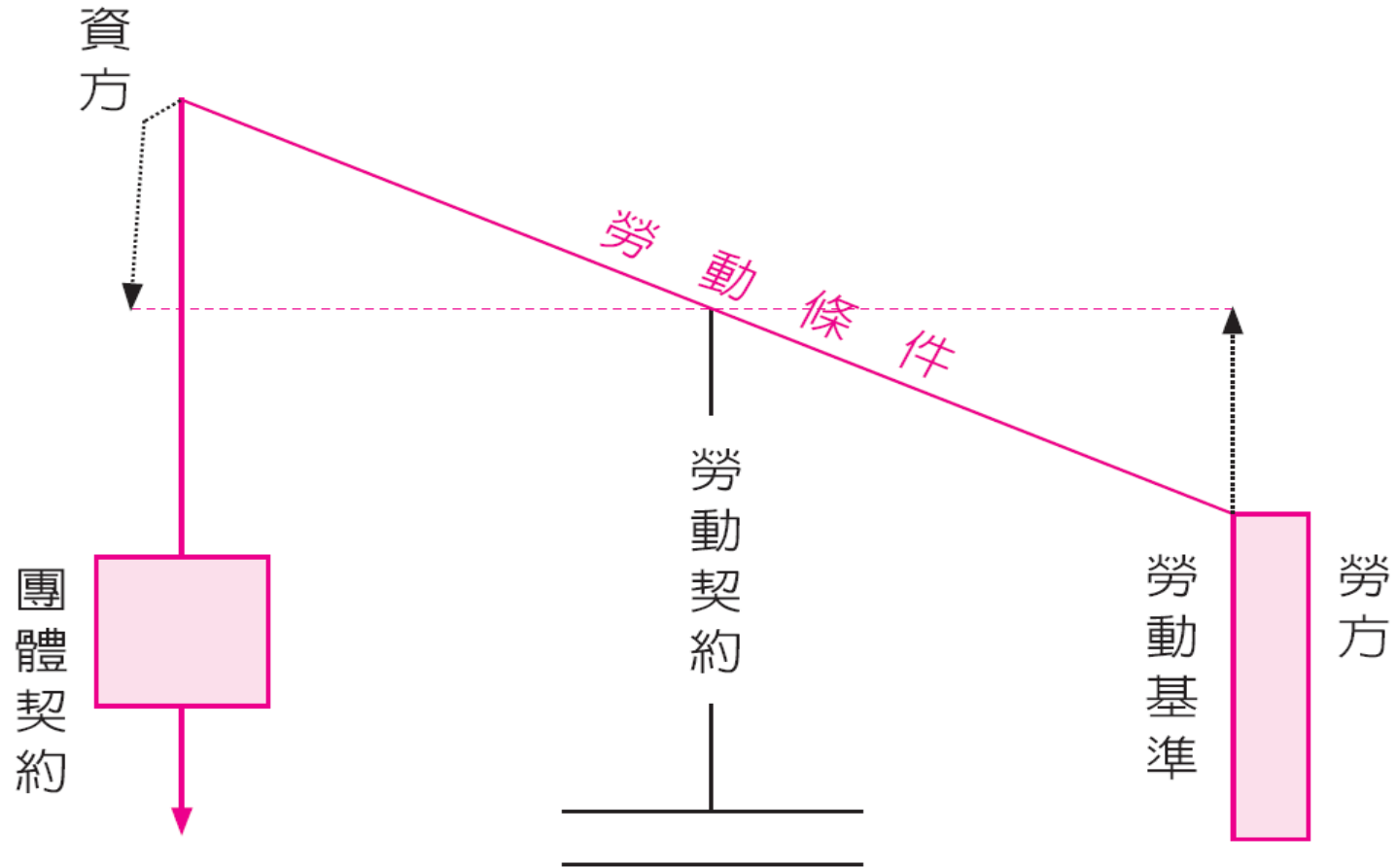
無政府法令介入下之 勞動條件

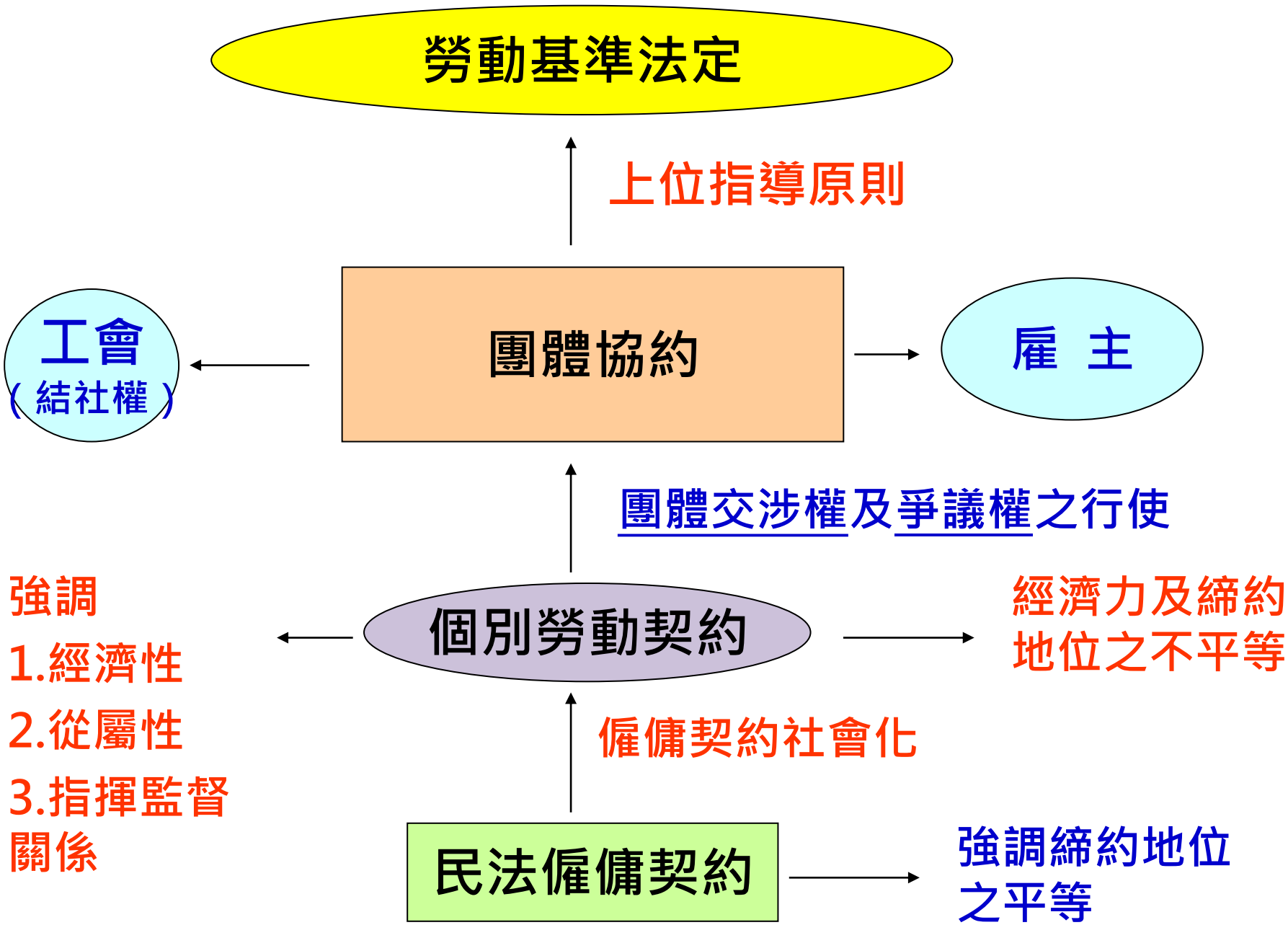


個別勞動保護法下的 勞動條件



集體勞動關係立法下的 勞動條件





勞基法立法目的暨法律之適用

- 勞動基準法第1條：

1. 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。

2. 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

- 故勞基法不是勞動「標準」法

勞動權益 要注意!!!



- ✓ 基本時薪 **160** 元、月薪 **24000** 元
- ✓ 雇主要為工讀生辦理勞健保
- ✓ 雇主要為工讀生提撥6%勞退金
- ✓ 工讀生勞動權益與正職員工相同

小提醒

工讀生必須在到職當日加保
勞(就)保及提撥勞退金喔！

基本工資審議委員會決議

預定將於110年1月1日起 調升基本工資

月薪

24,000 元

時薪

160 元

全案將由勞動部報行政院核定後公告



自2016年起
基本工資

年年調升

哪些是上班第一天就該有的保障？

勞工保險(勞保)

提供勞工在工作中或退休後的基本生活保障，讓勞工打拼事業時更安心！

就業保險(就保)

提供勞工失業時或育嬰留職停薪期間的基本生活保障...

勞工退休金(勞退)

雇主為適用勞動基準法之勞工每月提繳至少工資的6%，作為退休金。



工讀生、短期工作人員及勞工試用期 都要投保勞保及提繳勞工退休金

這些人都要...

投保勞保及提繳勞工退休金

工讀生

無論是長期打工，或是寒、暑假短期工讀生，都應該保勞保及提繳勞工退休金。

短期工作人員

未全日在職，不定時到工者(例如臨時工短暫受僱幾天)，也要在到職當日申報加保及提繳退休金，離職當日申報退保及停繳退休金。

勞工試用期

勞工保險條例並無試用期間免加保之規定，因此試用員工仍應於到職之當日申報加保，勞工退休金亦應依法提繳。

工讀生跟正職員工權益相同

1. 工讀生仍然適用勞基法
2. 適用勞基法的工讀生，依法享有勞、健保
3. 工讀生的薪資不可以低於基本工資
4. 工讀生因公受傷也可以享有職業災害補償
5. 工讀生在下班之後可以兼職嗎？原則上沒有限制，除非跟雇主有約定專任不得兼職
6. 工讀生可以請求資遣費嗎？因為勞基法第11條（經濟性解雇）被解雇，可以請求資遣費
7. 工讀生可以請求雇主發給離職證明書
8. 雇主應為工讀生加保就業保險



工讀生要注意的事

工資、工時、休假的權利，也比照勞動基準法！

◎薪水最少要達基本工資：每月**24000**元、每小時**160**元

◎加班要有加班費、例假日出勤工資應加倍發放

◎正常工時：每日8小時內、每週40小時內

◎休假：每7天至少休1天、

每工作4小時休息30分鐘

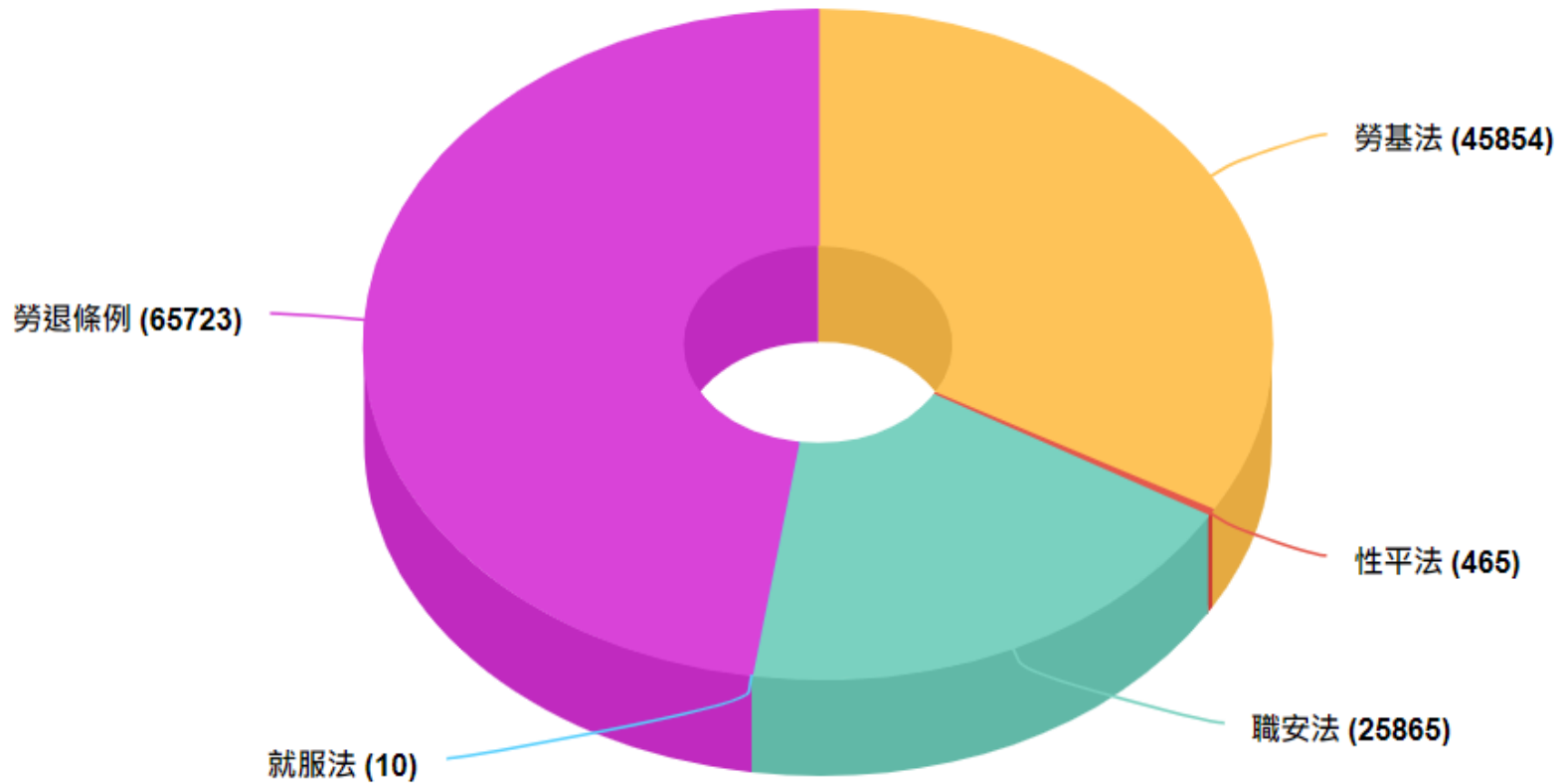
保險、退休金也不能少！

◎到職當日要保勞工保險和就業保險

◎公司要提繳6%勞工退休金



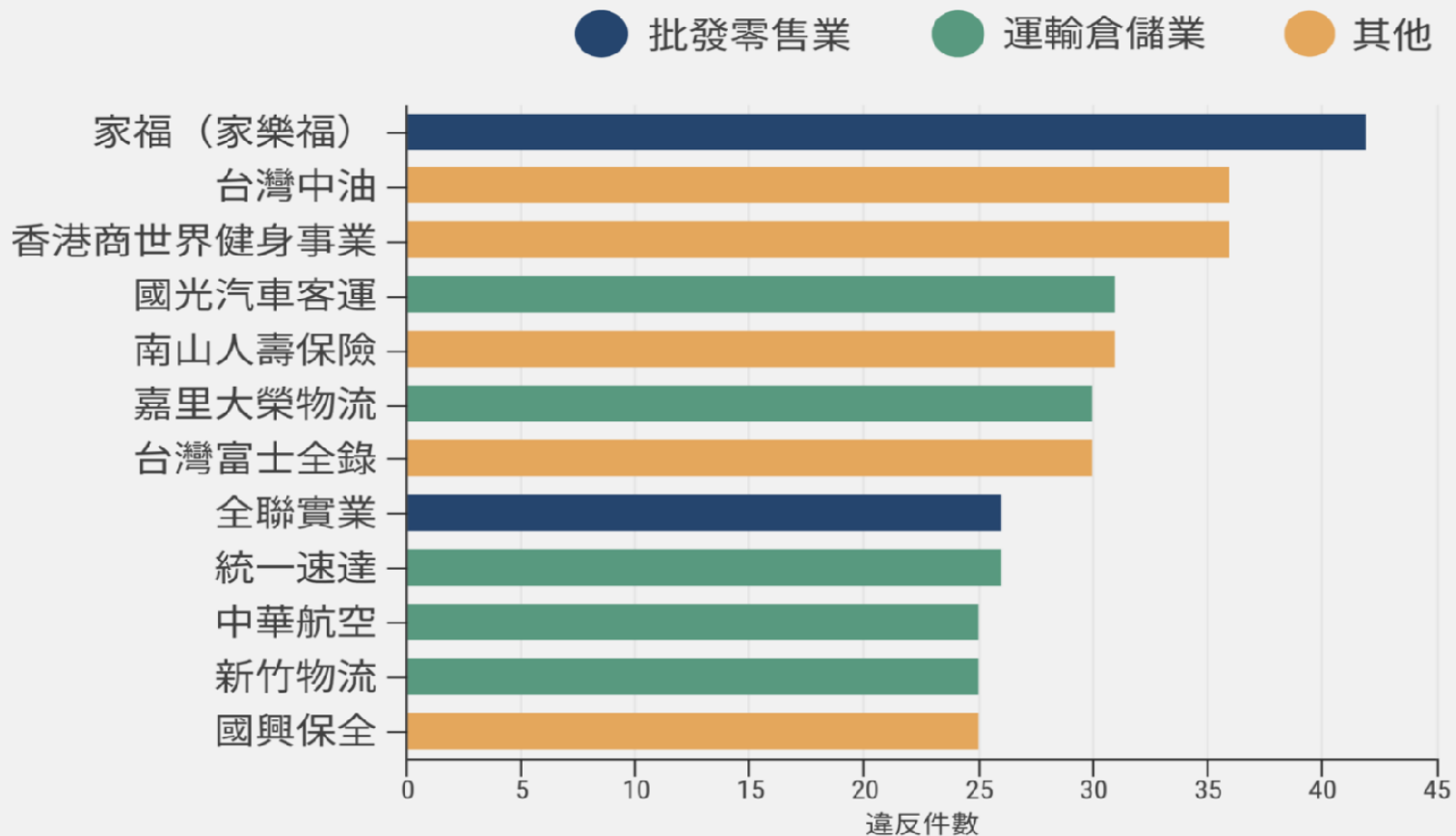
109年全國企業違反勞動法令件數比例



2011年至2019年6月30日公布最新企業違反勞基法排名

違反勞基法企業前十名

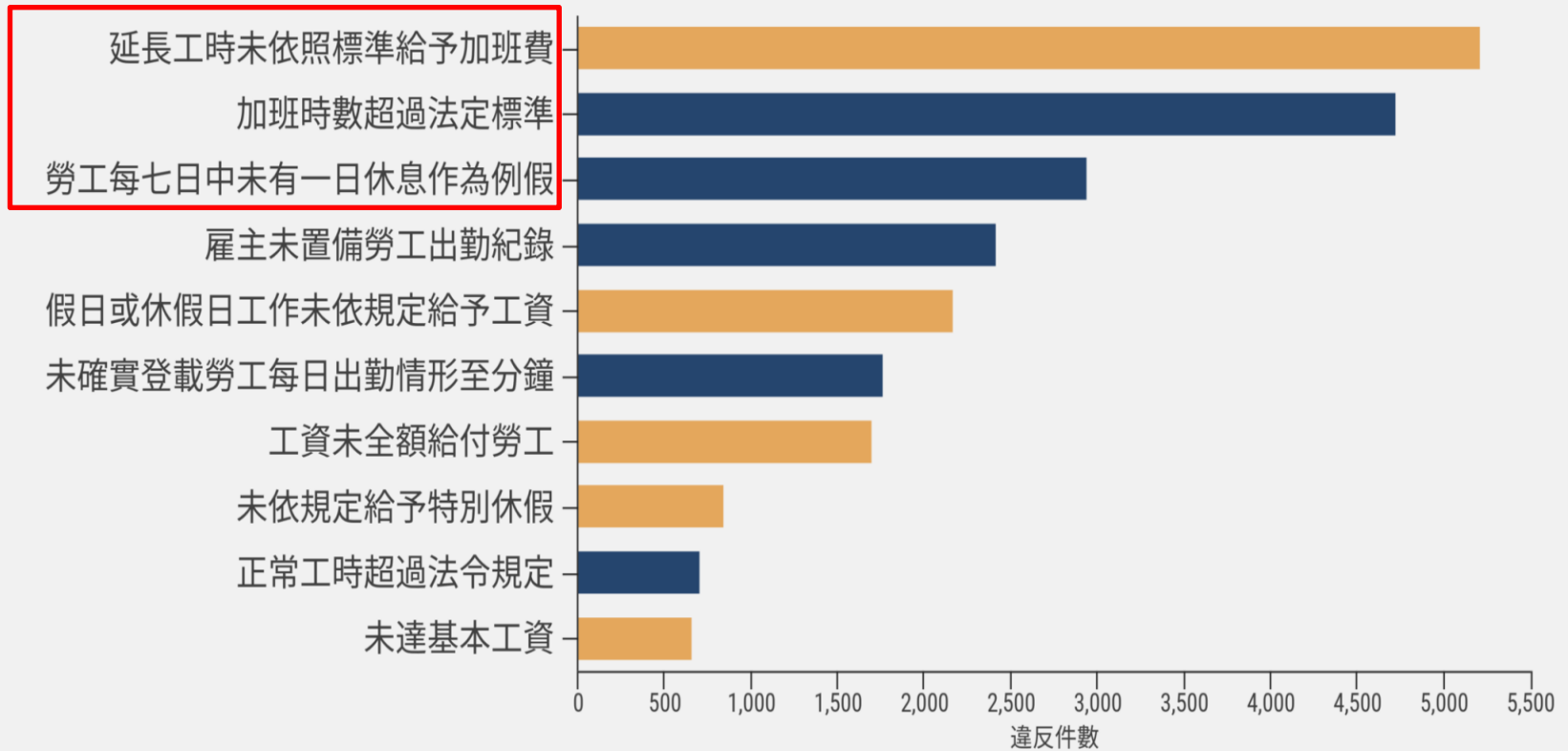
運輸倉儲業、批發零售業最「功德」



企業最常違反的十大勞基法法條

休息時間的戰爭—超過半數與「工時」有關

● 與工時相關的法條



企業主要違法情形

違法原因	件數
1. 超時加班	145 件
2. 加班未依法給加班費	108 件
3. 每 7 天未給 1 天例假	70 件
4. 假日出勤未依法加給工資	44 件
5. 未備置勞工出勤紀錄	44 件
6. 超時工作	33 件
7. 工資未全額給付給勞工	32 件
8. 給薪未達基本工資	26 件
9. 未給特別休假	12 件
10. 加班未經勞工同意	11 件
10. 欠薪後未限期給付給勞工	11 件

註：同一廠商可能違反超過**1**項，表列為前**10**名。

表 1- 108 及 109 年度南市勞基法主要違法樣態比較統計表

108 年				109 年			
勞基法	違反法規 內容	次數	比例 (%)	勞基法	違反法規 內容	次數	比例 (%)
第 24 條	延時工資 未依規定 給付	158	15.71%	第 24 條	延時工資 未依規定 給付	134	16.75%
第 36 條	未依規定 7 日有 1 日休息	145	14.41%	第 30 條 第 6 項	出勤紀錄 未逐日記 載至分鐘 為止	109	13.63%
第 30 條 第 6 項	出勤紀錄 應逐日記 載至分鐘 為止	127	12.62%	第 36 條	未依規定 7 日有 1 日休息	84	10.50%
第 32 條 第 2 項	延長工時 超過法定 標準	93	9.24%	第 32 條 第 2 項	延長工時 超過法定 標準	65	8.13%
第 38 條	未依規定 給予特別 休假	71	7.0%	第 39 條	假日出勤 未加倍給 付工資	54	6.75%

109年違反勞基法暨 職安法排行榜

109年違反勞基法 排行榜前5名

1. 延時工資未依規定給付
2. 出勤紀錄未逐日記載至分鐘為止
3. 每7日中未依規定給例假、休息
4. 延長工時超過法定標準
5. 假日出勤未加倍給付工資

線上課程討論之問題- 1

現在休息一下，請大家來討論一個問題：

• 目前台南市關於勞基法之主要違法樣態，不包括下列何者在內？

1. 延時工資未依規定給付
2. 出勤紀錄未逐日記載至分鐘為止
3. 雇主有年齡或懷孕之歧視
4. 延長工時超過法定標準

請大家在留言訊息上打上 1 或 2 或 3 或 4

一例一休修法之緣由：

勞基法105年1月1日施行關於工時之規定

- **勞基法第 30 條**
 1. 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。
 2. 前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，**每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。**（此即二週變形工時之設計）
 3. 第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。**但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。**（此即八週變形工時之設計）
 4. 前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。
 5. 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。（違反處罰鍰9-45萬元）
 6. 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。
 7. 雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。
 8. 第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，**雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。**

雇主法定置備義務

• 出勤紀錄：

1. 應置備並保存5年。(105年1月1日起施行，違反處罰鍰9-45萬元)
2. 應逐日記載勞工出勤情形至分鐘止。
3. 勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。(勞基法第30條第6項 - 罰鍰2~100萬)



		108年1月排班表														
職稱	姓名	日 星期	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
作業員A			A	A	/	A	A	A	A	/	A	A	A	/	A	A
作業員B			B	B	B	B	B	/	B	B	/	B	B	B	B	/



日期	上班	下班
108/1/10	皮卡秋	皮卡秋
108/1/11	皮卡秋	皮卡秋
108/1/12	皮卡秋	

常見違法案例

- 問題：欣欣公司於臉書招募並僱用發傳單的假日工讀生數名，只知道對方暱稱、LINE、臉書和手機，因假日工讀生來來去去，人員不固定，工資都當日以現金結清，疏於置備勞工名卡、出勤紀錄及工資清冊。這樣合法嗎？
- 答：雇主依法有置備勞工之勞工名卡、出勤紀錄及工資清冊之義務，不以事業單位規模大小及人員流動...等因素而免責。
- 欣欣公司因未置備勞工名卡、工資清冊及出勤紀錄，分別違反勞基法第7條、第23條第2項及第30條第5項規定。

線上課程討論之問題- 2

接者請大家討論第二個問題：

- 實務上常見出勤紀錄的違法樣態，主要有下列何者？
 1. 出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止
 2. 對於工讀生未置備出勤紀錄
 3. 雇主拒絕勞工向其申請出勤紀錄之副本或影本
 4. 以上皆是

請大家在留言訊息上打上 1 或 2 或 3 或 4

勞動基準法修法前後勞工權益比較



修法條文	修法前	修法後
-第24條- 休息日 加班費	按平日每小時工資加給 $\frac{1}{3}$ 以上	按平日每小時工資另再加給 $1\frac{1}{3}$ 以上
	按平日每小時工資加給 $\frac{2}{3}$ 以上	按平日每小時工資另再加給 $1\frac{2}{3}$ 以上
	按實際加班時間計算	
-第34條- 輪班換班 休息時間	適當休息時間	
	<p>➡ 連續11小時原則不變</p> <p>⌚ ➡ 透過勞資協商最適宜的勞動條件，促進勞資和諧，但休息時間不得低於8小時</p>	
-第36條- 週休二日	每7日應有1日例假	
	<p>1 例假安排以七休一為原則，經中央目的事業主管機關同意，且經勞動部指定之行業，例假得於每7日的週期內調整</p> <p>2 屬於公告的行業，尚須符合得調整之條件，且經工會或勞資會議(無工會者)同意後，始得適用例外規定。30人以上企業，併應報當地主管機關備查</p>	
-第37條- 國定假日	勞工與公務人員 不一致	回歸內政部規定 全國一致

Q：假設勞工月薪36,000元，一日工資額為1,200元，平日每小時工資額150元，工作日加班4小時；休息日、國定假日、特別休假及例假日均加班8小時，修法前後加班費試算如下：

	修法前加班費	修法後加班費
工作日 加班	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 400元 $150 \times 1\frac{2}{3} \times 2$ (第3-4小時) = 500元 💰 加班費：900元	與現行規定相同
休息日 加班	$150 \times \frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 100元 $150 \times \frac{2}{3} \times 6$ (第3-8小時) = 600元 💰 加班費：700元	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 400元 $150 \times 1\frac{2}{3} \times 6$ (第3-8小時) = 1,500元 💰 加班費：1,900元
國定假日 或 特別休假 加班	150×8 (前8小時) = 1,200 💰 加班費：1,200元	與現行規定相同
例假日 加班 <small>※因天災、事變 或突發事件， 停止勞工例假</small>	150×8 (前8小時) = 1,200 💰 加班費：1,200元 + 補休1天	與現行規定相同



勞動基準法修法前後勞工權益比較

修法條文	修法前	修法後
-第38條- 特別休假		年資
	無	6個月以上未滿1年 3日
	7日	1年以上未滿2年 7日
	7日	2年以上未滿3年 10日
	10日	3年以上未滿5年 14日
	14日	5年以上未滿10年 15日
	每年加1日，最高加至30日	10年以上 每年加1日，最高加至30日
		未休完特休須結算工資
-第74條- 申訴保護	僱主不得因勞工申訴而予解僱、調職或其他不利之處分	僱主不得因勞工申訴而予解僱、 降調、減薪 或其他不利處分 主管機關或檢查機構 應對申訴人身分資料嚴守秘密
-第79條- 罰則 (違反工資、工時等重要條文)	2萬-30萬元	2萬-100萬元 依事業規模、違反人數或違反情節，可加重至 150萬元

第36條 - 例假、休息日

- 勞工每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

變形工時	例假安排	例假 + 休息日
二週	每7日中至少應有1日	每2週至少應有4日
八週	每7日中至少應有1日	每8週至少應有16日
四週	每2週內至少應有2日	每4週至少應有8日

- 休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數（一個月46H）。
- 但因天災、事變或突發事件，於休息日工作者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。

例假與休息日之差別為何？

- 答：1. 「例假」屬強制性規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作，保護其身心健康，雇主不得任意剝奪勞工此項基本權益。例假之合法出勤要件，僅限於勞動基準法第 40 條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況，若無該等法定原因，縱然勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作。
- 2. 「休息日」之出勤較為彈性，其出勤性質屬延長工作時間，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞動基準法第 24 條第 2 項、第 3 項、第 32 條及第 36 條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤。

修法後休假與休息日之規定比較

例假與休息日規定比較

法源：《勞基法》36條明訂，勞工每7日有2日之休息，一日為「例假」，一日為「休息日」

例假		休息日
只有天災、事變、突發事件，僱主才能要求勞工在例假加班	加班條件	只要經工會同意或經勞資會議同意，就可讓勞工在休息日加班
僱主要多發1倍的工資，還要再給1天補休	加班費	須付休息日加班費，但不須給補休

線上課程討論之問題- 3

接者請大家討論第3個問題：

- 目前休息日的前二小時加班費，是按平日每小時工資再加計多少？

1. $1/3$
2. $1\text{又}1/3$
3. $2/3$
4. $1\text{又}2/3$

請大家在留言訊息上打上 1 或 2 或 3 或 4

線上課程討論之問題- 4

- 接續問：
- 例假日如果要求勞工加班，必須限於下列何種情形之一，雇主才不違法？
 1. 天災
 2. 事變
 3. 突發事件
 4. 以上皆是

請大家在留言訊息上打上1 或 2 或 3 或 4

例假跟休息日的日期 可由勞資雙方約定喔！



A勞工



B勞工



C勞工



每位勞工都有週休二日，
但在輪班的企業，每位
勞工的例假跟休息日不
見得都在星期六、日！





例假七休一 01

- 1 例假安排以**七休一為原則**，經中央目的事業主管機關同意，且經勞動部指定之行業，例假得於每7日的週期內調整
- 2 屬於公告的行業，尚須符合得調整之條件，且經工會或勞資會議(無工會者)同意後，始得適用例外規定。30人以上企業，併應報當地主管機關備查

勞動部已公告得適用例外規定的行業

時間特殊

地點特殊

性質特殊

狀況特殊







例假七休一 02

勞動部公告得適用例外規定的行業



特殊型態	得調整之條件	行業
時間特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾生活便利所需	1. 食品及飲料製造業 2. 燃料批發業及其他燃料零售業 3. 石油煉製業
地點特殊	工作地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)，其交通相當耗時	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業 
性質特殊	勞工於國外、船艦、航空器、闖場或歲修執行職務	1. 製造業 2. 水電燃氣業 3. 旅行業 4. 藥類、化妝品零售業
	為因應天候、施工工序或作業期程	1. 石油煉製業 2. 預拌混凝土製造業 3. 鋼鐵基本工業
	為因應天候、海象或船舶貨運作業	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業 3. 冷凍食品製造業 4. 製冰業
狀況特殊	為辦理非經常性之活動或會議 	1. 製造業 2. 設計業

製造業因應緊急訂單需求，是否可適用 例假七休一例外規定？

- 製造業因應訂單需求，尚不屬於辦理非經常性之活動或會議，故仍不能適用例假七休一例外規定。

休息日加班費核實計算

第32條

1. 休息日加班費依勞工實際工作時間計算

2. 休息日工作時數計入每月加班上限46小時控管

3. 休息日加班費費率不變

刪除勞基法第24條第3項

- ~~前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。~~

加班時數總量控管

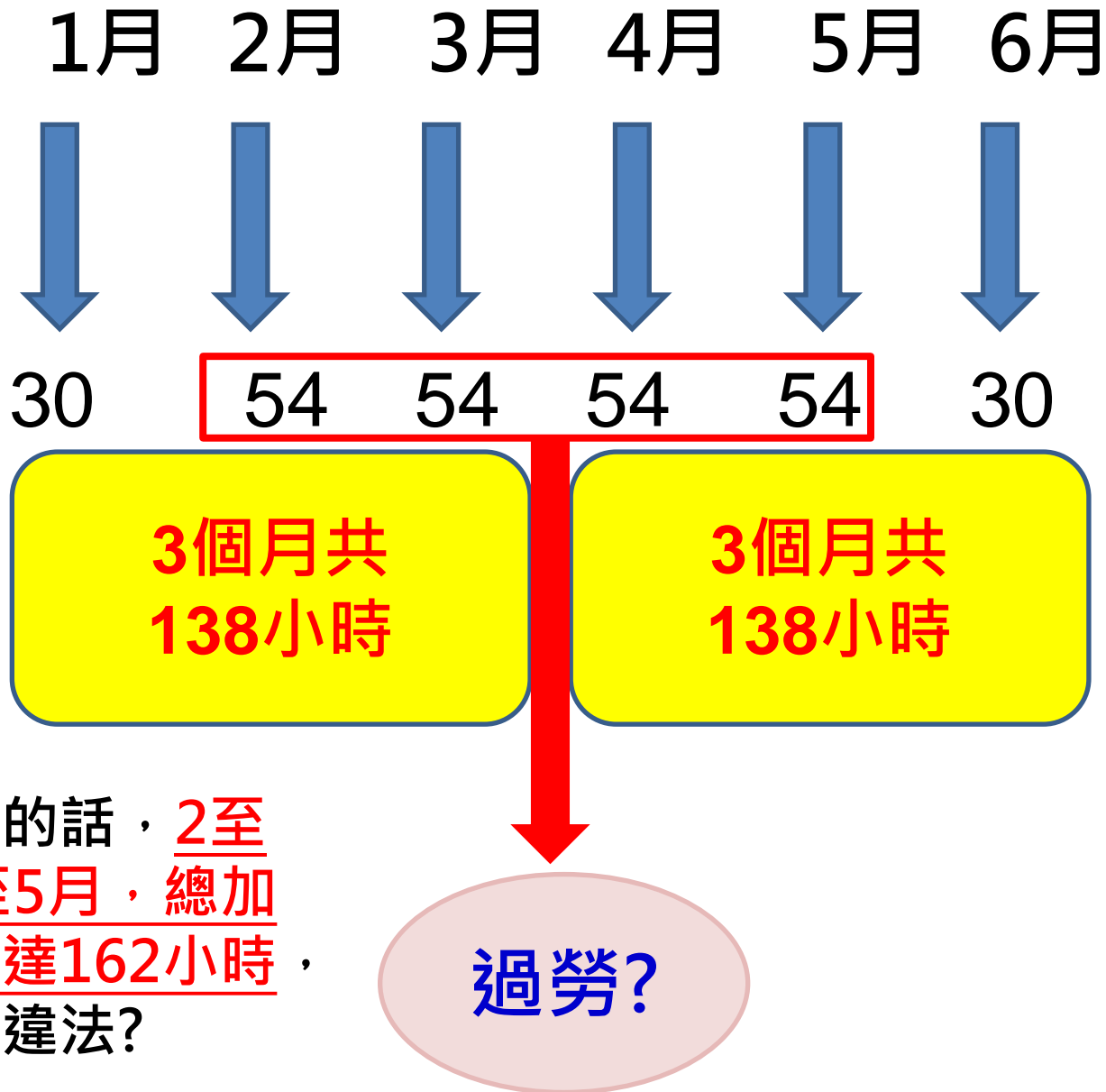


第32條

1. 每月加班上限以**46小時為原則**
2. 經工會或勞資會議同意，加班時數得以**3個月為區間總量控管**，單月加班上限**54小時**，每3個月總時數不得超過**138小時**
3. 勞工30人以上企業，採加班時數總量控管，應報當地主管機關備查

資料來源:勞動部

問題之癥結



但是如此的話，2至4月或3至5月，總加班時數將達162小時，可能構成違法？



加班時數

- 1 每月加班時數上限46小時原則不變
- 2 經工會或勞資會議(無工會者)同意，加班時數得以3個月為週期總量控管，但單月時數不得超過54小時，每3個月總時數不得超過138小時。另30人以上企業，應報當地主管機關備查



舉例

3個月是以每連續3個月為一週期，依曆計算，且以勞雇雙方約定的起訖日期認定

勞雇雙方約定4/1起彈性調整每月加班時數，則4/1-6/30為一週期；下一週期為7/1-9/30



延長工作時間

- 法定正常工作時間為每日不得超過8小時，每週不得超過40小時(105年1月1日起施行)。
- 延長工作時間係指下列情形之一：
 1. 每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依二週變形、八週變形、四週變形規定變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分
 2. 勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。

延長工時之相關程序及要件

- 要件及程序：

1. 雇主有需要
2. 須經工會同意，無工會者，經勞資會議同意(勞基法第32條第1項-罰鍰2~100萬)
3. 個別勞工同意 (勞基法第42條-違反者依第77條處6月以下徒刑 拘役 或科或併科30萬元以下罰金)

- 上限

1. 延長工時 + 正常工時，一日不得超過12小時。
 2. 延長工時，一個月不得超過46小時。
 3. 107年3月1日起，放寬延長工時上限，一個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。
- 特殊延長工時：因天災、事變或突發狀況 (勞基法第32條第4項、勞基法第40條 - 罰鍰2~100萬)

何謂天災、事變、突發事件？

- **天災**：指因天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者，如暴風、地震等所生之災害。
- **事變**：指因人為外力造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如金融風暴、重大傳染病等。
- **突發事件**：應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，以及該事件是否需緊急處理而定。★急單或訂單增加非屬突發事件

線上課程討論之問題- 5

- 下列關於延長工時的敘述，何者不正確？
 1. 雇主要勞工延長工時除須經工會或勞資會議同意外，亦須個別勞工同意
 2. 延長工時 + 正常工時，一日不得超過12小時。
 3. 延長工時，一個月不得超過60小時，每3個月不得超過180小時。
 4. 勞工於休息日工作之時間，應算入延長工時內

請大家在留言訊息上打上 1 或 2 或 3 或 4

僱主關於給付工資之義務規定

1. 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限（勞基法第22條第2項）。
2. 僱主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年（勞基法第23條第2項）。
3. 僱主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資（勞基法第25條）。
4. 僱主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用（勞基法第26條）。
5. 僱主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付（勞基法第27條）。

工資照給及加倍發給之情形

假別	薪資計給
例假、休息日、 休假日及特別休假	工資應由雇主照給
雇主經徵得勞工同意於休假日（國定假日）、特別休假工作者	工資加倍發給 （超過正常工時以外的部分依勞基法第24條規定給付）
產假	女工受僱工作在6個月以上者，停止作期間工資照給；未滿6個月減半發給
婚假、喪假及公假	工資照給

第23條 –(工資清冊)

修法前

雇主必須置備工資清冊

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。

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。

修法後

1. 雇主應「提供各項目計算方式明細」
2. 雇主除原本置備工資清冊，並應記入「工資各項目計算方式明細」

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

同工(值)同酬

● 法令規定

➤ 《性別工作平等法》

✓ **第10條**：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。」

✓ 雇主違反上開規定者，依**第38條之1**，處新臺幣30萬元150萬元以下罰鍰，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。

➤ 《勞動基準法》

✓ **第25條**：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。」。

✓ 雇主違反上開規定，依**第79條**規定，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰，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。

性別歧視？南電調薪：男生調800 女生650



2017-09-09 21:45



〔即時新聞 / 綜合報導〕南亞電路板（股）公司錦興廠企業工會（簡稱南電工會）昨日下午貼出調薪公告，指出與董事長協調後，男生調薪800元女生調薪650元。但男女薪資漲幅不一的現象被不少網友砲轟「性別歧視」。

 **南電工會快訊**
<https://www.facebook.com/nypcblu>

106年度調薪確定

南電今年虧損嚴重，經與董事長多次艱難談判爭取，確定男生調薪 800 元，女生調薪 650 元，10月5日領，南電工會已盡最大的努力，感謝會員支持！

南亞電路板(股)公司錦興廠企業工會
分機：2646

南電工會昨日下午3點多發出調薪公告：「南電今年虧損嚴重，經與董事長多次艱難談判爭取，確定男生調薪800元，女生調薪650元，10月5日領，南電工會已盡最大的努力，感謝會員支持！」

對此許多網友在底下留言質疑男女「同工不同酬」的標準到底在哪，也有網友留言：「性別歧視，同工不同酬，女生是有比較早下班嗎？還是上班允許遲到半小時？」、「這種公司不用罰...？」；連桃園市議員王浩宇都轉貼南電工會的調薪公告，並寫下：「血淋淋的性別歧視」。

薪資之間接歧視

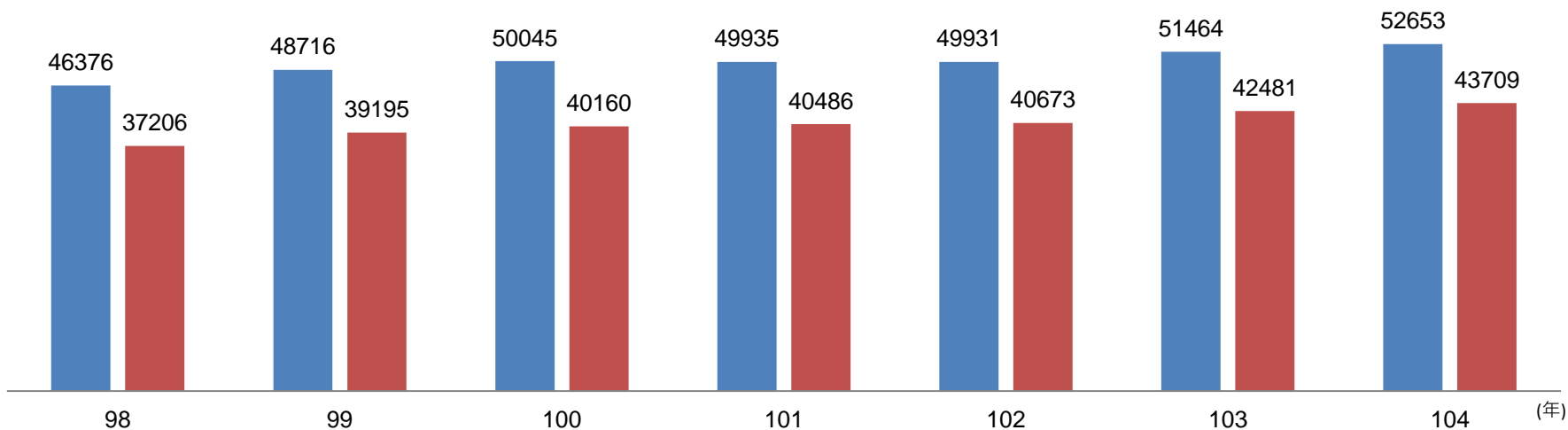
薪資差距

- 雖女性平均薪資持續提高，男女薪資差距逐年縮小，**105年女性月平均薪資占男性的83.01%，是否構成間接歧視？**

平均薪資性別差異

(元)

■男 ■女



第38條特別休假

(及勞基法施行細則第24條及24條之1)

特別休假相關規定

期間計算方式	週年制	以勞工到職日計算
	曆年制	1月1日至12月31日
	教育單位學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間	例：會計年度4月1日至次年3月31日
遞延特休屆期計算工資標準	<ol style="list-style-type: none">1. 按<u>原特別休假年度終結時</u>應發給工資之基準2. 未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。3. 所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止<u>前一日之正常工作時間</u>所得之工資。4. 計月者，為年度終結或契約終止前<u>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</u>。	
發給工資之期限	(一)次一年度終結	於契約約定之 <u>工資給付日</u> 發給或於年度終結後 <u>三十日內</u> 發給
	(二)契約終止	依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

新修正勞動基準法各種變更事項之程序

項目	法條	主管機關指定	工會/ 勞資會議	30人以上 備查	公告
2週變形工時	30Ⅱ	※(各行業 皆適用)	★		⊘
8週變形工時	30Ⅲ	※	★		⊘
4週變形工時	30之1	※	★		⊘
延長工時	32 I		★		⊘
彈性延長工時 (加班工時帳戶)	32Ⅱ但/32Ⅲ		★	◎	⊘
輪班休息 11變8	34Ⅱ但 /34Ⅲ	※(雙主管 機關)	★	◎	⊘
7休一/ 例假調整	36Ⅳ/36Ⅴ	※(雙主管 機關)	★	◎	⊘
女性夜間工作	49 I		★		

工作時間-備查機制

施行細則第22條之1

備查機制

⇒ 明定雇主僱用勞工滿30

人之計算方法：

① 同一雇主僱用適用勞基法之勞工

② 含分支機構之僱用人數

小提醒

『工作規則』所定雇主僱用勞工人數之計算同本條規定計算方法

⇒ 當地主管機關定義：

① 雇主之**主事務所**

② 雇主之主營業所

③ 雇主之**公務所所在地**

上述所在地之直轄市政府或縣（市）政府

⇒ 報請當地主管機關備查之期限：

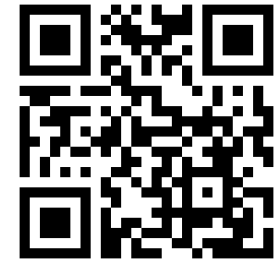
① 至遲應於**開始實施**彈性延長工作時間（§32.2但）、變更休息時間（§34.2但）或調整例假（§36.4）前一日為之。

② 但因**天災、事變或突發事件**來不及報備查者，應於**原因消滅後24小時內**為之。

工作時間-備查機制

線上備查系統

(<https://labcond.mol.gov.tw/>)



小提醒

至遲應於**開始實施**彈性延長工作時間(§32.2但)、變更休息時間(§34.2但)或調整例假(§36.4)**前一日為之**，雖有經過工會/勞資會議同意之程序**惟未備查者**，得依勞基法第79條**規定處以罰鍰**，使用線上備查系統既快速又便捷。



加班輪班間隔及例假
線上備查系統

填報登入 事業單位管理 操作說明 法規查詢

填報登入

主管機關登入

填報登入

事業單位統一編號

請輸入事業單位統一編號

自然人憑證PIN碼

請輸入自然人憑證PIN碼

登入

注意事項：操作前請參閱系統操作說明。



填報說明

二、輪班換班間距調整

因工作特性或特殊原因，且經中央目的事業主管機關商請勞動部公告，得變更休息時間不少於連續8小時

1. 事業單位首次填報時請點選「事業單位管理」，插入事業單位憑證（工商憑證、組織及團體憑證、醫事憑證）進行登入。
2. 登入後請填寫事業單位相關基本資料進行系統註冊。
3. 註冊後請進行填報者指派作業，插入填報者自然人憑證進行填報者新增作業。
4. 事業單位進行填報時，請插入填報者自然人憑證點選「填報登入」進行填報。



本部總機：886-2-8995-6866
免付費電話：0800-085151
本部傳真：886-2-8590-2960



系統操作諮詢專線 02-8792-2972
週一至週五 09:00~12:00 / 13:30~17:00

• 本網址已採用SSL加密機制，敬請放心填報。
• 瀏覽器使用建議 -
Chrome/Firefox/Safari/Opera/Edge

僱主應公告周知事項（施行細則第20條）

	條文內容	條文翻譯
	僱主有下列情形之一者，應即公告周知：	如有下列變更 工作時間、加班、輪班換班休息、例假或休息日 ，都必須公告周知：
第一款	一、依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款規定變更勞工正常工作時間。	正常工時 部分：依勞基法實施 2週變形工時 （30.2）、 8週變形工時 （30.3）或 4週變形工時 （30-1.1.1），將每日正常工時8小時（例：變更為10小時）或每週正常工時40小時變更（例：變更為48小時）者
第二款	二、依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。	延長工時 部分：實施 4週變形工時之加班 （30-1.1.2）或經 工會/勞資會議程序 （32.1）、 1日加班連同正常12、1個月加班不超過46、加班工時帳戶 （1個月加班不超過54、每3個月加班不超過138）（32.2）及 天災、事變或突發事件 加班方式（32.4）
第三款	三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。	輪班換班休息 至少11小時，34.2但書：經4把關程序變更為8小時者。
第四款	四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。	原則上每7日要有一例一休，但如為2週、8週、4週變形工時（36.2）或經勞動部指定得於每7日之週期內調整例假之行業（36.4）， 調整勞工例假或休息日

須經勞資會議同意各項制度

項目	法條	主管機關指定	工會/ 勞資會議	30人以上 備查	公告
2週變形工時	30.2	※（各行業 皆適用）	★		⊕
8週變形工時	30.3	※	★		⊕
4週變形工時	30-1.1	※	★		⊕
延長工時	32.1		★		⊕
彈性延長工時 （加班工時帳戶）	32.2但 /32.3		★	◎	⊕
輪班休息 11變8	34.2但 /34.3	※（雙主管 機關）	★	◎	⊕
7休一/ 例假調整	36.4/3 6.5	※（雙主管 機關）	★	◎	⊕
女性夜間工作	49.1		★		

如涉及變動個別勞工加班、改變上下班起迄時間、休息時間、
 休假日調整等等勞動契約變更，亦應取得個別勞工同意。

第37條 - 國定假日全國一致

- 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。(回歸全國一致)
- 本次修正，自106年1月1日施行。(105年行憲紀念日12月25日仍然放

- 假)
- 中華民國開國紀念日
 - 和平紀念日
 - 國慶日
 - 春節（農曆正月初一至初三）
 - 婦女、兒童節合併假日
 - 民族掃墓節
 - 端午節
 - 中秋節
 - 農曆除夕
 - 勞動節

刪除此7日

- 革命先烈紀念日
- 孔子誕辰紀念日
- 先總統蔣公誕辰紀念日
- 國父誕辰紀念日
- 行憲紀念日
- 中華民國開國紀念日之翌日
- 臺灣光復節

※原住民歲時祭儀（具原住民身分者放假一日，日期依原住民委員會之公告）

第74條 - 吹哨者條款

雇主不得因
勞工申訴而
有不利處分

- 解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益、其他不利之處分，**無效**

主管機關
處理時間

- **60日**內將處理情形，**書面**通知勞工

保密原則

- 嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊
- 洩密者：**刑事、行政及損害賠償責任**

第79條-增訂罰則上限

違反項目	修法前	修法後
工資、 工時、 職業災害補償規定...	2萬-30萬元	2萬- 100萬元
未置備勞工名卡、 未發服務證明書 未置備法定代理人同意 書及年齡證明文件...	2萬-30萬元	2萬-30萬元

加重罰鍰上限

依事業規模、違反人數或情節
加重至法定罰鍰最高額 **二分之一**
(即最高可處150萬元罰鍰)

第79條第1項-增訂罰則上限

違反項目		修法前	修法後
法規條款	違反法規內容		
第21條第1項	未達基本工資	2萬-30萬元	2萬-100萬元 依事業規模、違反人數或情節加重至法定罰鍰最高額二分之一（即最高可處150萬元罰鍰）
第22條至第25條	未全額給付工資、未定期給付工資、未依規定置備工資清冊、未加給延長工時工資、因性別而工資有差別待遇		
第30條第1項至第3項 第30條第6項 第30條第7項	正常工時超過法令規定 出勤紀錄未詳實記載 因修正正常工時減少勞工工資		
第32條	超時		
第34條至第41條	未依規定給予輪班人員休息時間、未有休息時間、每7日未有例假、未給予特休、休假日出勤未依規定加給工資		
第49條第1項	女工從事夜間工作不符法定要件		
第59條	未依規定給予職災補償		
違反主管機關依第27條限期給付工資或第33條調整工作時間之命令			
違反中央主管機關依第43條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準			

第79條第3項-增訂罰則上限

違反項目		修法前	修法後
法規條款	違反法規內容		
第7條	未置備勞工名卡	2萬-30萬元	2萬-30萬元
第9條第1項	違反規定訂定期契約		
第16條	未依規定期間預告		
第19條	未發給服務證明書		
第28條第2項	未提繳工資墊償基金		
第46條	僱用未滿16歲之人從事工作		
第56條第1項	未提撥勞工退休準備金		
第65條第1項	未與技術升遷訂書面訓練契約並報核主管機關		
第66條至第68條	違法向技術生收取訓練費用、超過訓練期間、技術生人數不符法定比例		
第70條	未向主管機關報核工作規則		
第74條第2項	雇主因勞工申訴對其不利處分		依事業規模、違反人數或情節加重至法定罰鍰最高額二分之二（即最高可處45萬元罰鍰）

臺中市政府行政裁處書

序號 10601259
 日期 中華民國 106 年 03 月 07 日
 字號 府授勞動字第 1060047386 號

稱謂	自然人姓名或法人名稱 身分證字號或營利事業統 編	性別	出生日期	戶籍地址或 公司行號所在地
受處分人	永采烘培坊 10987343	女	1990年01月08日	臺中市南屯區大業路42 8號
代表人 (管理人)				
主旨	受處分人違反勞動基準法第22條第2項、第24條、第32條第2項、第36條及第39條規定，經本府勞工局實施勞動條件檢查屬實，爰依行為時同法第79條第1項、同法第80條之1第2項、行政罰法第5條及行政罰法第18條規定，共計處新臺幣100萬元整罰鍰。			
事實	查獲(證)日期：106年01月24日 查獲地點：臺中市南屯區大業路709-1號 違規事實：一、未依規定全額直接給付勞工工資 二、未依規定給予勞工延長工時工資 三、延長工時超過法定限制 四、未給勞工每七日中至少一日作為例假 五、未依規定給予勞工國定假日工資			
理由	一、受處分人經營餐館業，為勞動基準法適用之行業。查受處分人勞工出勤紀錄未見有缺勤之情形，惟受處分人以缺勤項目扣款，違反勞動基準法第22條第2項之規定。 二、查受處分人勞工105年10月至12月延長工作時間至少計29.5小時，受處分人未給付任何金額，其他勞工等亦有相同情形，違反勞動基準法第24條之規定。 三、查勞工105年12月延長工作時間總計48小時【每日工作時間8小時以後延長工作時間在2小時以內者計29小時(加給4/3)，每日工作時間8小時後再延長工作時間計1小時(加給5/3)，超過每週40小時再延長工作時間在2小時以內者計8小時(加給1/3)，超過每週40小時再延長工作時間計10小時(加給2/3)】，延長工時超過每月46小時之規定，違反勞動基準法第32條第2項之規定。 四、查勞工105年11月29日至12月11日連續出勤工作共計13日，及勞工105年11月30日至12月12日連續出勤工作共計13天，受處分人未依規定給予勞工例假日，違反勞動基準法第36條之規定。 五、查勞工等於國定假日正常出勤工作，惟受處分人未加倍發給國定假日出勤工資，違反勞動基準法第39條之規定。 六、上列事項經本府勞工局於106年1月24日實施勞動檢查發現確有違法，並有受處分人之會談紀錄表、談話紀錄及出勤紀錄等資料可稽，業以106年2月13日中市勞動字第1060007878號函及106年3月1日中市勞動字第1060011793號函通知，並給予陳述意見機會，惟受處分人放棄陳述，違法事實洵堪認定；另考量受處分人自101年起勞資爭議案件頻傳，近5年來對勞工未善盡照顧義務，且本案受害勞工多為涉世未深之實習生，於實施勞動檢查後，受處分人亦無積極改善之誠意，102年度亦曾因違法勞動基準法第24條規定經處分在案，嚴重損及勞工權益，故其應受責難程度較高，爰依行為時同法第79條第1項、第80-1條、行政罰法第5條及行政罰法第18條規定處分如主旨。			
法令依據	一、勞動基準法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。…」 二、同法第24條：「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50-2條第2項規定，			

勞裁編號：6-00153

2020/05/22

立法院三讀通過「勞動基準法」第80-1條條文修正案

重點及條文對照

本次「**勞動基準法**」修正第80-1條，新增事業單位若違反**勞動基準法**，**主管機關應公布項目**，除了現行已有的事業單位及負責人姓名，還要包含處分期日、違反條文及罰鍰金額，使勞工得以及時獲得與勞動條件相關之重要資訊，亦使公眾得以判別違反情節輕重，促使事業單位注意勞工權益。

勞動基準法三讀條文與現行條文對照如下：

三讀條文	現行條文
<p>第80-1條</p> <p>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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。</p>	<p>第80-1條</p> <p>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。</p> <p>主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。</p>

微型企業違反勞基法 得減輕或免罰

2 勞動部放寬處罰，就符合比例原則？！

- ◎ 目前處罰已經非常輕微，放寬後還有處罰效果嗎？
- ◎ 要落實比例原則，則應給予大型企業更高的處分

1 微型企業勞工非常多

- ◎ 微型企業（僱用未滿5人）占全台企業數高達八成以上
- ◎ 若減輕或免除對微型業主的處罰，對勞工的保障恐有影響的疑慮



3 共通性原則造成漏洞

- ◎ 上市櫃公司的最低罰鍰雖提高至「最低5萬」，但目前高達八成都以此樓地板裁罰
- ◎ 若未來放寬裁罰原則，惡質企業恐惡意規避，持續壓榨勞工薪資與工時



線上課程討論之問題- 6

最後，在課程結束前，請大家做綜合研討：

• 關於我國勞基法規定的敘述，下列何者正確？

1. 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準
2. 工讀生並不適用勞基法
3. 加班只需要有工會或勞資會議之同意，並不需要得到個別勞工同意
4. 雇主之工資清冊應保存3年

請大家在留言訊息上打上 1 或 2 或 3 或 4

線上課程討論之問題- 7

- 另外關於我國勞基法「一例一休」規定的敘述，下列何者不正確？
 1. 勞工每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日
 2. 「例假」屬強制性規定，「休息日」之出勤較為彈性
 3. 因天災、事變或突發事件，於休息日工作者，其工作時數仍需受到本法第32條第2項規定時數之限制
 4. 例假之合法出勤要件，僅限於勞動基準法第 40 條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況
- 請大家在留言訊息上打上 1 或 2 或 3 或 4

結論與問題研討

Q&A時間