

破除對勞基法的 誤解與迷思



1 所稱責任制則不適用勞基法且沒加班費？

責任制適用人員即勞基法第84條之1工作者，因此仍屬勞基法範圍；若工時超過勞雇雙方所約定的正常工時，仍應給付加班費。

2 月薪制的單日薪資是只能用月薪總額除以工作日數？

計算單日薪資，如勞資雙方沒特別約定，則每月皆以月薪總額除以30天計算平均日薪。

3 試用期就可以任意開除？

勞基法中沒有所謂試用期，若要開除員工須符合法令規定(如勞基法第11條、第12條)，且一樣受勞基法包括基本工資、一例一休、請假規則等規範保障。

4 公司可以任意調職？

雇主調動工作不得違反勞動契約約定，且應符合勞基法第10條之1的五項原則：

- (1)基於企業經營上所必須、不得有不當動機及目的
- (2)對薪資及其他勞動條件，未作不利的變更
- (3)調動後工作為勞工體能及技術可勝任
- (4)調動後工作地點若過遠，應給予必要協助例如交通津貼、住宿補助或宿舍等
- (5)考量勞工及其家庭之生活利益

勞工法令諮詢

勞工關懷中心(可臨櫃)

服務時間：週一至週五8時至17時30分
地點：本府四樓川堂
(桃園市桃園區縣府路1號4樓)
電話：03-3322101分機7885

免費勞工法律諮詢(現場登記)

服務時間：每週一、三、五14時至17時
每週二14時至17時性別平等
工作法法律諮詢
地點：本府三樓勞動局法律諮詢室
電話：03-3322101分機6802-6803

勞動局勞動條件科

電話：03-3322101分機6804-6806
專線：03-3323530

線上申辦勞資爭議調解、檢舉或性別平等工作案件申訴
桃園市政府入口網站 (<https://www.tycg.gov.tw>) >
便民服務 > 桃園網路e指通 > 福利行政申請 > 行政申請 >
勞工 > 勞資爭議調解/勞動條件申訴案件/性別平等工作
申訴案件 > 線上申辦

相關 連結



勞動部加班費試算



勞動部特休試算



勞動部退休金試算



勞動部資遣費試算系統

桃園市政府勞動局
TAIPEI CITY GOVERNMENT

勞動條件 停看聽



113年基本工資
月薪27,470元
時薪183元



桃園市政府勞動局



桃園市政府勞動局FB

Q1：什麼是工資？

- A** 因工作獲得的經常性給與，常見名目如伙食津貼、交通津貼、績效獎金、久任獎金、全勤獎金等，須視實質內容，不可巧立名目。

Q2：如何計算加班費？

- A**
- 1.第9-10小時：月薪總額/30/8x加班時數x 4/3
第11-12小時：月薪總額/30/8x加班時數x 5/3
 - 2.時薪制：時薪x加班時數x 4/3(或5/3)。
 - 3.如於休息日(勞基法§36)工作：
第1-2小時：月薪總額/30/8 x時數x 4/3。
第3-8小時：月薪總額/30/8 x時數x 5/3。
第9小時後：月薪總額/30/8 x時數x 8/3。
 - 4.如勞工同意在國定假日及特休出勤，應加發1日工資。

★是否可以補休代替加班費？

如勞工有意願將加班時數選擇用來補休，經雇主同意，應按時數核給補休。若補休沒休完應折算工資。

Q3：雇主可因勞工過失或離職糾紛逕自扣薪嗎？

- A** 不可。
工資是勞工提供勞務所得的對價報酬，應全額給付，不可逕行扣抵作為違約金或賠償費用。

Q4：現行法定正常工時為何？

- A** 每日不能超過8小時。
每週總時數不得超過40小時。

Q5：勞工每日及每月加班時數上限？

- A**
- 1.每日加班時數連同正常工時不得超過12小時，加班時數每月不得超過46小時。
 - 2.但經工會/勞資會議同意後，加班時數一個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。
- ★勞工連續工作4小時，至少應有30分鐘的休息時間。

Q6：勞工可以連續工作幾日？

- A** 勞工每7天應有2天休息，其中1天為休息日、1天為例假日，只有勞動部公告的特定行業與4週彈性工時可做例假調整。
- ★休息日若出勤須給加班費。
- ★例假日如不是遇天災、事變或突發事件等因素導致有出勤必要，不得出勤。

Q7：休息日出勤時數是否計入每月加班上限？

- A** 休息日工時須全部計入每月上限46小時的加班時數總額度。

Q8：特別休假天數規定為何？

- A**
- ◆ 6個月以上1年未滿：3日
 - ◆ 1年以上2年未滿：7日
 - ◆ 2年以上3年未滿：10日
 - ◆ 3年以上5年未滿：每年14日
 - ◆ 5年以上10年未滿：每年15日
 - ◆ 10年以上：每1年加給1日，加至30日為止。
 - ◆ 若未休完須折算成工資。



Q9：可以用LINE等通訊軟體請假嗎？

- A** 請假如用LINE告知雇主請假理由及日數，事後仍須依工作規則規定或勞動契約約定辦理正式的請假手續。



Q10：事假一年天數上限及工資規定為何？

- A** 1年內合計不得超過14日，事假期間不給工資。

Q11：普通傷病假一年天數上限及工資規定為何？

- A** 因普通傷害、疾病或生理原因須治療或休養，得在以下範圍內請普通傷病假：
- 1.未住院者1年內合計不得超過30日。
 - 2.住院者2年內合計不得超過1年。
 - 3.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日的部分，工資折半發給。
- ★普通傷病假如超過上述規定期限，經以事假或特休抵充後仍未痊癒，得請留職停薪。但留職停薪期間以1年為限。

Q12：產假、陪產假有幾天？是否應給工資？

- A**
- 1.產假8週(含例假日) (如為流產另依勞基法§50及性別平等工作法§15規定)。
 - 2.工作6個月以上產假工資照給，未滿6個月則給半薪(不得扣全勤獎金)。
 - 3.產檢假應有7天，另應給陪產檢及陪產假7天，工資皆照給。