

● 遊覽車客運業



「勞動工時管理」講座

講座日期：104年11月23日

主講人：陳瑞珠 / 勞動專家 / 總顧問

諮芮勞務管理有限公司 總經理

主辦單位：中華民國遊覽車客運商業同業公會全國聯合會

協辦單位：● 台北市遊覽車客運商業同業公會

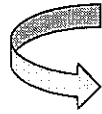
www.ChuChu.com.tw



諮芮勞務管理有限公司
陳瑞珠事務所
ChuChu Labor Law Consultant Co., Ltd.



●遊覽車客運業



「勞動工時管理」講座

主講人：**陳瑞珠** / 勞動專家 / 總顧問

主辦單位：中華民國遊覽車客運商業同業公會全國聯合會
協辦單位：● 台北市遊覽車客運商業同業公會

主講人簡介：

陳瑞珠 輔大法律研究所畢業 法學碩士 / 勞動法領域

諮芮勞務管理公司 總經理 / 企業HR 總顧問

勞動部 / 勞資調解委員 - 「獨任調解人」

中華民國工商協進會「勞資關係委員會」委員

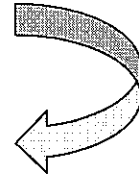
旺旺集團《旺報》、《獨家報導》勞動法專欄作家

FM Radio 廣播電台 - 職場勞動資訊 -

「陳瑞珠時間」主持人 / 節目製作人

● 講題大綱：

- 1). 近期台灣 勞動政策 如何？
- 2). 駕駛/勞動工時 如何計算與管理？
- 3). 哪些是 關鍵 “勞資爭議”？
- 4). 企業僱傭政策 及 管理措施 如何？
- 5). 發生爭議，誰說了算？!



諮詢勞務管理公司 版權

關鍵勞資爭議 ⇄ 勞務管理

進用、出勤、試用、¹工時、
²工資、³休假、晉用、⁶調動、
請假、⁴離職、獎酬、懲戒、
考評、⁵解僱、職災、資遣、
退休、勞資爭議、調解、訴訟

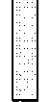




諮詢勞務管理公司 版權


1). 近期台灣 勞動政策 如何？

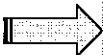
諮詢勞務管理公司 版權


近期台灣 勞動政策 如何？

• 提高  基本工資 20,008元
時薪 120元 (104.07.01) 

• 縮短  正常工時 40小時 /周 (105.01.01)

• 勞檢  出勤紀錄 保存 5年

加班費
爭議 

Line / APP
衍生的工時？


諮詢勞務管理公司 版權

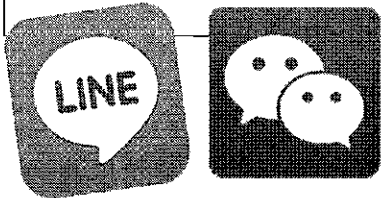
出勤!

- 《勞基法》第30條第5款
雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。
- 《勞基法施行細則》第21條
雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。

5年

諮詢勞務管理公司 版權

〈勞動部103.10.20勞動條3字第1030132207號函〉



- 勞工於工作場域外應雇主要求提供勞務，勞工可自行記錄工作的起迄時間，輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等佐證，送交雇主補登載工作時數，雇主應依法補登工時並給付工資。

諮詢勞務管理公司 版權

主管Line不停 加班費認定有難度

【本報記者李人傑報導】Line、WhatsApp等通訊軟體，許多企業主管，下班後仍不停與員工溝通，使用之通訊軟體，讓員工下班後，隨時隨地都能與主管溝通，但企業卻難以認定員工是否加班。

【本報記者李人傑報導】Line、WhatsApp等通訊軟體，許多企業主管，下班後仍不停與員工溝通，使用之通訊軟體，讓員工下班後，隨時隨地都能與主管溝通，但企業卻難以認定員工是否加班。

「下班後，主管不停與員工溝通，這是不對的。」一名企業主管表示，下班後，主管與員工溝通，是為了處理緊急事件，而不是為了工作。如果員工在下班後，因為主管的溝通而加班，企業應該給予加班費。

然而，企業卻難以認定員工是否加班。因為，企業無法證明員工在下班後，確實因為主管的溝通而加班。如果員工在下班後，因為主管的溝通而加班，企業應該給予加班費。

「下班後，主管不停與員工溝通，這是不對的。」一名企業主管表示，下班後，主管與員工溝通，是為了處理緊急事件，而不是為了工作。如果員工在下班後，因為主管的溝通而加班，企業應該給予加班費。

然而，企業卻難以認定員工是否加班。因為，企業無法證明員工在下班後，確實因為主管的溝通而加班。如果員工在下班後，因為主管的溝通而加班，企業應該給予加班費。

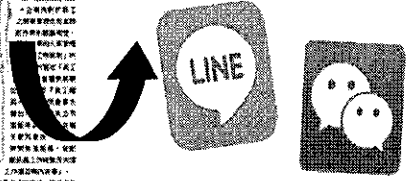
「下班後，主管不停與員工溝通，這是不對的。」一名企業主管表示，下班後，主管與員工溝通，是為了處理緊急事件，而不是為了工作。如果員工在下班後，因為主管的溝通而加班，企業應該給予加班費。

然而，企業卻難以認定員工是否加班。因為，企業無法證明員工在下班後，確實因為主管的溝通而加班。如果員工在下班後，因為主管的溝通而加班，企業應該給予加班費。

103.11.03 旺報 B3版

App / Line

加班費 認定有難度？



諮詢勞務管理公司 版權

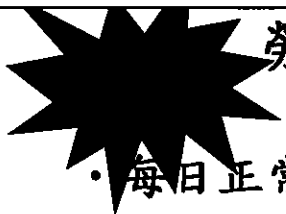
修法前 勞基法 §30 工時

• 每星期工時 8小時，2週 84小時

- 規律性 正常工時**
- 1.) 40 / 40
 - 2.) 42 / 42
 - 3.) 40 / 44
 - 4.) 44 / 40
 - 5.) 40 / 40/40/48 (一個星期六全天班)

工時小變形

諮詢勞務管理公司 版權

 **勞基法 §30 工時**

- 每日正常工時 8小時，每週 40小時

↓

正常工時

- 1.) 40 / 40 全面 周休二日

諮詢勞務管理公司 版權

策略 工時

樣態 (一)

- **2**周彈性 (80 小時)
原則 8小時/天 或 10小時/天
40/40 48/32 50/30 60/20

7休一

諮詢勞務管理公司 版權

策略工時

樣態 (二) §30-1

(行業別)

- **4** 周彈性 (160 小時)
原則 8小時/天 或 10小時/天
40/40/40/401 48/32/48/32
- 2** 周休二天

諮詢勞務管理公司 版權

策略工時

樣態 (三) §30 III

(行業別)

- **8** 周彈性 (320 小時)
原則 8小時/天
40/40/40/40/40/40/40/40
48/32/48/32/48/32/48/32
48/48/48/48/48/48/32/00
- 7** 休一天

諮詢勞務管理公司 版權

第30條第3項增訂「8週 - 彈性工時」之指定行業

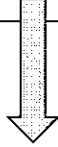
1. 經本會指定適用該法第30條之1之行業
2. 製造業。(92.3.31 勞動2字第018071號令)
3. 營造業。
4. 遊覽車客運業。
5. 航空運輸業。
6. 港埠業。
7. 郵政業。
8. 電信業。
9. 建築投資業。(92.5.16 勞動2字第028355號令)
10. 批發及零售業
11. 影印業
12. 汽車美容業
13. 電器及電子產品修理業
14. 機車修理業
15. 未分類其他器物修理業
16. 洗衣業
17. 相片沖洗業
18. 浴室業
19. 裁縫業

諮詢勞務管理公司 版權

第30條之1指定行業

1. 環境衛生及污染防治服務業(86.5.15 勞動2字第020139號函)
2. 加油站業。(86.6.12 勞動2字第022170號函)
3. 銀行業。(86.7.03 勞動2字第024885號函)
4. 信託投資業。(86.9.18 勞動2字第038408號函)
5. 資訊服務業。(86.11.13 勞動2字第046048號函)
6. 綜合商品零售業。(86.12.06 勞動2字第049122號函)
7. 醫療保健服務業。(86.12.08 勞動2字第053059號函)
8. 保全業。(86.12.24 勞動2字第053381號函)
9. 建築及工程技術服務業。(87.1.12 勞動2字第000272號函)
10. 法律服務業。(87.1.20 勞動2字第002903號函)
11. 信用合作社業。(87.1.20 勞動2字第055934號函)
12. 觀光旅館業。(87.2.05 勞動2字第003088號函)
13. 證券業。(87.2.05 勞動2字第002686號函)
14. 一般廣告業。(87.2.21 勞動2字第005057號函)
15. 不動產仲介業。(87.2.25 勞動2字第005338號函)
16. 公務機構。(87.3.04 勞動2字第006246號函)
17. 電影片映演業。(87.3.07 勞動2字第006874號函)
18. 建築經理業。(87.3.26 勞動2字第012108號函)
19. 國際貿易業。(87.4.13 勞動2字第012392號函)
20. 期貨業。(87.4.15 勞動2字第013354函)
21. 保險業。(87.4.17 勞動2字第015212號函)
22. 會計服務業。(87.4.17 勞動2字第015647號函)
23. 存款保險業。(87.5.04 勞動2字第015981號函)
24. 社會福利服務業。(87.5.29 勞動2字第020548號函)
25. 管理顧問業。(87.10.09 勞動2字第045045號函)
26. 證券金融業。(88.1.6 勞動2字第057342號函)
27. 餐飲業。(88.1.29 勞動2字第001359號函)
28. 娛樂業。(88.2.19 勞動2字第004256號函)
29. 國防事業。(88.2.3 勞動2字第005512號函)
30. 信用卡處理業。(88.3.3 勞動2字第009289號函)
31. 學術研究及服務業。(88.5.14 勞動2字第021500號函)
32. 一般旅館業。(88.5.19 勞動2字第022656號函)
33. 理髮及美容業。(88.5.21 勞動2字第023006號函)
34. 其他教育訓練服務業。(88.5.21 勞動2字第023007號函)
35. 大專院校。(88.5.23 勞動2字第023941號函)
36. 影片及錄影節目帶租賃業。(88.7.14 勞動2字第0031931號函)
37. 社會教育事業。(88.7.26 勞動2字第0034087號函)
38. 市場及展示場管理業。(88.7.26 勞動2字第0034088號函)
39. 鐘錶、眼鏡零售業。(92.1.7 勞動2字第092000954號函)

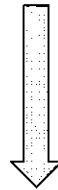
汽車駕駛：



〈勞工在事業場所外工作時間指導原則〉

勞動部一〇四年五月六日勞動條三字

第一〇四〇一三〇七〇六號函



諮詢勞務管理公司 版權

• 汽車駕駛：

- 1、汽車駕駛，包括客車、貨車及主管之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下貨時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間。
- 2、駕駛得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，為休息時間。
- 3、客戶如要求增加行程，駕駛應回報並徵得雇主同意，於完成工作後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，雇主應記載勞工延長工作時間紀錄。

諮詢勞務管理公司 版權

4、駕駛因行駛路線長短不一，交通離尖峰狀況差異甚大，其工作時間及休息時間與一般固定工時之勞工有別。依勞動基準法第三十五條但書所定「連續性」工作，因具有一旦執行工作即無法中斷之特性，事業單位如有符合前開但書規定之情形，得於勞工工作時間內另行調配休息時間，該休息時間仍應至少一次給足三十分鐘。雇主是否確依勞動基準法第三十五條規定給予勞工休息時間，得由勞動契約、工作規則、工作日誌等資料或訪談勞工以為判定。

諮詢勞務管理公司 版權

5、至於未行車之等候時間，是否屬工作時間及其工作時間如何計算，應先釐清該時段內是否受雇主指揮監督，並得否自由利用，例如遊覽車駕駛載運遊客至某景點後，遊客下車至景點遊憩二小時，該二小時期間，駕駛得自行利用者，得不認為是工作時間。至於有些許遊客停留於遊覽車上，該期間駕駛實際上無法自行利用，應屬工作時間。

6、汽車駕駛工作時間之紀錄，除輔以行車紀錄器、GPS紀錄、駛車憑單(派車單)外，亦可輔以客戶簽收紀錄以為佐證。主管座車之主管，亦應負有記錄駕駛工作時間或簽認工作時間紀錄之義務。

諮詢勞務管理公司 版權

國定休假日

諮詢勞務管理公司 版權

目前

勞基法 §37 國定/紀念日休假

- 1、中華民國開國紀念日（1月1、2日）。
- 2、和平紀念日（2月28日）。
- 3、春節（農曆正月初1、2、3日）。
- 4、革命先烈紀念日（3月29日）。
- 5、婦幼節（4月4日）。
- 6、民族掃墓節（4月5日）。
- 7、勞動節（5月1日）。
- 8、端午節（農曆5月5日）。
- 9、中秋節（農曆8月15日）。
- 10、孔子誕辰紀念日（9月28日）。
- 11、國慶日（10月10日）。
- 12、臺灣光復節（10月25日）。
- 13、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）。
- 14、國父誕辰紀念日（11月12日）。
- 15、行憲紀念日（12月25日）。
- 16、農曆除夕。
- 17、其他經中央主管機關指定者。

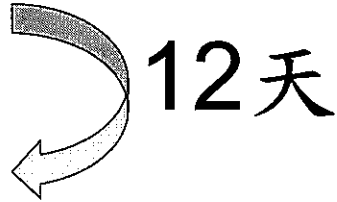
19天

諮詢勞務管理公司 版權

未來

勞基法 §37 國定/紀念日休假

- 1、中華民國開國紀念日（1月1日）
- 2、和平紀念日（2月28日）。
- 3、春節（農曆正月初1、2、3日）。
- 4、
- 5、婦幼節（4月4日）
- 6、民族掃墓節（4月5日）。
- 7、勞動節（5月1日）。
- 8、端午節（農曆5月5日）。
- 9、中秋節（農曆8月15日）。
- 10、
- 11、國慶日（10月10日）。
- 12、
- 13、
- 14、
- 15、
- 16、農曆除夕。
- 17、其他經中央主管機關指定者。

12天

諮詢勞務管理公司 版權

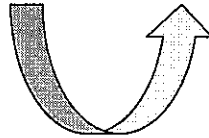
勞基法 §32

延時加班

諮詢勞務管理公司 版權

勞基法 §32 延長工時 (加班時數)

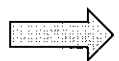
• 46小時/月 54小時/月



未定案 ?!

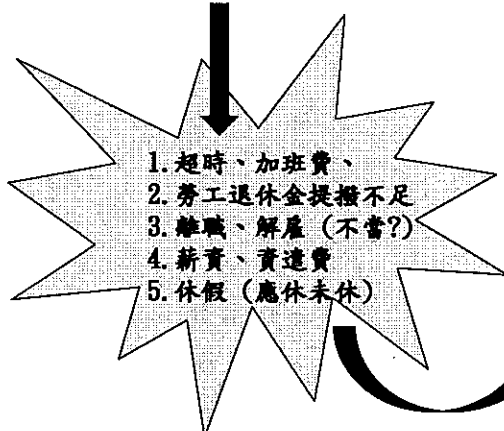
諮詢勞務管理公司 版權

維權時代
世代



VS. 雇主指揮經營管理權

勞工投訴



勞動局

諮詢勞務管理公司 版權

〈勞資爭議處理法〉

- §8
- 勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。

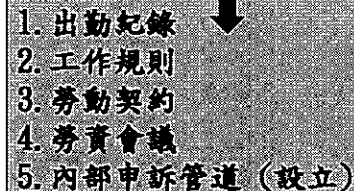
諮詢勞務管理公司 版權

勞動檢查

員工投訴

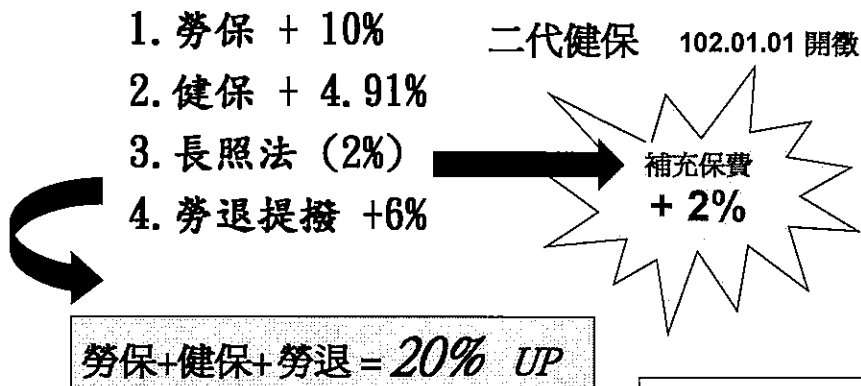
例行勞檢(勞動部)

- 
1. 超時、加班費、
 2. 勞工退休金提撥不足
 3. 離職、解雇 (不當?)
 4. 薪資、資遣費
 5. 休假 (應休未休)

- 
1. 出勤紀錄
 2. 工作規則
 3. 勞動契約
 4. 勞資會議
 5. 內部申訴管道 (設立)

諮詢勞務管理公司 版權

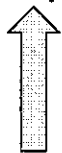
雇主僱用勞務成本



〈長期照護服務法〉 & 〈長照保險法〉

106.01.01 施行

• 企業勞務成本 再增加



健保 - 長照保費

(雇主40% , 勞工30, 政府20%)

諮詢勞務管理公司 版權

試用期

諮詢勞務管理公司 版權

勞基法已取消試用期之規定，
就不能對新進員工約定試用 ??



諮詢勞務管理公司 版權

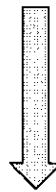
勞委會函釋：試用期自由約定

依據行政院勞工委員會八十六年度台勞資二字第六〇三五五八八號函釋：「查勞動基準法施行細則本國八十年六月十日修正前，對法定試用期內或屆期時，應否發給資遣費，法無明文，而得「試用期」之規定已刪除，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非不法所不容。惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第十一、十二、十六及十七條等相關規定辦理。」「款之效力，但另一方面認為在試用期內，雇主若欲解僱勞工，仍應有勞動基準法第十條、第十一條之規定，須依同法第十七條預告期間之規定，須給付資遣費等。」

諮詢勞務管理公司 版權

行使 試用期 終止權

• 如何計算？



資遣費

預告之適用

全勤獎勵

企業成果(營業獎金)

諮詢勞務管理公司 版權

勞委會函釋：試用期

依據行政院勞工委員會八十六年度台勞資二字第 035588 號函釋：「查勞動基準法施行細則第四十條第一項規定，試用期不得超過四十日。其後，有關試用期之規定，應予刪除。勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非非法所不容。惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第十一、十二、十六及十七條等相關規定辦理。」由此可知，行政院勞委會一方面承認「合理試用期」之效力，但另一方面認為在試用期內雇主若欲解雇員工，仍須遵守勞動基準法第十一、十二條之規定，須依同法第十七條給付資遣費等。

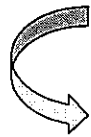
諮詢勞務管理公司 版權

勞資爭議 ↔ 勞務管理

進用、出勤、試用、工時、
工資、休假、晉用、調動、
請假、離職、獎酬、懲戒、
考評、解僱、職災、資遣、
退休、勞資爭議、調解、訴訟

諮詢勞務管理公司 版權

1. 離職 vs 解雇 (開除)



終止勞動契約

諮詢勞務管理公司 版權

一切總在分手後

維權時代
世代

諮詢勞務管理公司 版權

解僱 常見理由 → 不適任 ?!
開除
員工

諮詢勞務管理公司 版權

解僱 常見理由 → 不適任 ?!

勞基法 第 11 條

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

諮詢勞務管理公司 版權

① 非自願離職 (證明書)

雇主 §12 解僱勞工 不用預告、無資遣費

- 第 12 條 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
 - 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行爲者。
 - 三、受有有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
 - 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
 - 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
 - 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

諮詢勞務管理公司 版權

無 <非自願離職證明書>

終止契約

解僱 → 要預告 ?!

(開除員工) → 要通報 ?!

離職 → 要預告 ?!

(員工不幹了)

不告而別……

未辦交接……

諮詢勞務管理公司 版權



< 預告期間 >

(第15條 勞工終止勞動契約
時準用第16條規定
期間預告雇主)

• 按勞基法 第16條：

- 繼續工作 3個月以上-1年, 於10日前預告之.
- 繼續工作 1年以上-3年, 於20日前預告之.
- 繼續工作 3年以上者 , 於30日前預告之.

諮詢勞務管理公司 版權

勞資爭議 ↔ 勞務管理

進用、出勤、試用、工時、
工資、休假、晉用、調動、
請假、離職、獎酬、懲戒、
考評、解僱、職災、資遣、
退休、勞資爭議、調解、訴訟

諮詢勞務管理公司 版權

Q: 職務調動

分公司 結束營業



回工廠 繼續工作 ?

諮詢勞務管理公司 版權

< 職務調動 >



- 勞工不願意接受雇主調動
提出資遣要求 ??
- 雇主應否發給資遣費 ??

諮詢勞務管理公司 版權

職務調動 <五項原則>

1. 基於企業經營上所必需
2. 不得違反勞動契約
3. 對勞工薪資及其他勞動條件未做
不利之變更 (勞釋令有衝突)
4. 調動後工作與原有工作性質為其體能
及技術所可勝任
5. 調動工作地點過遠雇主應予必要之協助

諮詢勞務管理公司 版權

解釋令

- 雇主如基於上述五項原則，合理調動勞工工作，為維護事業單位營運、管理及勞資合作精神，勞工應不得拒絕。

(內政部勞字第331013號函)

- 勞工若不願接受調動而要求離職時，雇主應否發給資遣費，勞工是否有理由？

(內政部勞字第3391393號函)

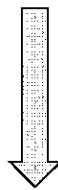
諮詢勞務管理公司 版權

6. 職災

諾內勞務管理公司 版權

什麼情形是「職災」？

- 職業傷害
- 職業疾病



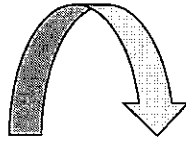
有無雇主責任？



誰說了算??

諾內勞務管理公司 版權

企業“大量”裁員



《大量解僱勞工保護法》

諮詢勞務管理公司 版權

企業大量解僱裁員 與僱用優先

◎9月1日起，新修訂的《大量解僱勞工保護法》正式生效。根據新法例，僱主在解僱多名員工時，必須先通知勞工處，並提供解僱理由。此外，僱主在解僱前，必須先通知工會，並提供解僱理由。此外，僱主在解僱前，必須先通知工會，並提供解僱理由。

九十年代以來，香港經濟持續增長，就業市場亦趨向穩定。然而，在過去幾年的經濟不景氣下，香港企業紛紛削減開支，裁員潮亦隨之而起。根據勞工處的最新數據，今年首九個月，全港共有超過一萬名員工被解僱。其中，被解僱員工中，有百分之六十是長期僱員。此外，被解僱員工中，有百分之六十是長期僱員。



▲在九十年代，香港經濟持續增長，就業市場亦趨向穩定。然而，在過去幾年的經濟不景氣下，香港企業紛紛削減開支，裁員潮亦隨之而起。

新法例的生效，對僱主和僱員都帶來了新的挑戰。僱主在解僱多名員工時，必須先通知勞工處，並提供解僱理由。此外，僱主在解僱前，必須先通知工會，並提供解僱理由。此外，僱主在解僱前，必須先通知工會，並提供解僱理由。

新法例的生效，對僱主和僱員都帶來了新的挑戰。僱主在解僱多名員工時，必須先通知勞工處，並提供解僱理由。此外，僱主在解僱前，必須先通知工會，並提供解僱理由。此外，僱主在解僱前，必須先通知工會，並提供解僱理由。

104. 09. 07
《旺報》

陳瑞珠 專文

第 2 條： 同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數

- 一、未滿30人者，於60日內解僱勞工逾10人。
- 二、30人以上未滿200人者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數1/3或單日逾20人。
- 三、200人以上未滿500人者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數1/4或單日逾50人。
- 四、500人以上者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數1/5或單日逾80人。
- 五、同一事業單位於60日內解僱勞工逾200人或單日逾100人

諮詢勞務管理公司 版權

課程 完畢



www.Chuchu.com.tw
 諮詢勞務管理有限公司
 陳瑞珠事務所
 Chuchu Labor Law Consultant Co., Ltd.

<http://www.chuchu.com.tw>

陳瑞珠 0918-181-596

〈勞基法〉

名稱：勞動基準法

修正日期：民國 104 年 07 月 01 日

生效狀態：※本法規部分或全部條文尚未生效

1.本法 104.02.04 修正之第 28 條第 1 項自公布後八個月施行。

2.本法 104.06.03 修正之第 4、30、79、86 條條文，自中華民國一百零五年一月一日施行。

第三章 工資

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

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。

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。

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、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

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。

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。

二、雇主未依本法給付之退休金。

三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積

欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：

一、前項第一款積欠之工資數額。

二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。

積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

第 29 條 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

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。

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。

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。

第 30 條 前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

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。

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。

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。

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

第 30-1 條 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。

四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第

一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第 31 條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。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。

第 32 條 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

第 33 條 第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第 34 條 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

第 35 條 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。

第 36 條 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

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。

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：

第 38 條 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。

第 39 條 第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第 40 條 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。

第 41 條 公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

第 42 條 勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

第 43 條 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。

第十二章 附則

第 83 條 為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

第 84 條 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。

經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

第 84-1 條 一、監督、管理人員或責任制專業人員。

二、監視性或間歇性之工作。

三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

第 79 條

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。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

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。

違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

