

114年勞動法令宣導



勞動部職業安全衛生署
中區職業安全衛生中心

勞動部職業安全衛生署

<https://www.osha.gov.tw/>

○ 勞動部職業安全衛生署-[便民服務](#)-[勞動基準法專區](#)

OSHA 勞動部職業安全衛生署
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

請輸入文字 進階搜尋

職業災害預防 勞工健康 勞動檢查 過勞認定 職業病

本署介紹 重大政策 職業安全 職業衛生 勞動檢查 職災保護 新聞與公告 業務統計 **便民服務** 法規專區

常見問答 檔案下載 政府資訊公開 廉政園地
性別平等專區 線上報名 意見信箱(勞檢申訴) 影音專區
勞動基準法專區 過勞專區 未加勞保職災勞工補助專區 各類補助
出版品專區 業務單位聯絡資訊 外籍移工安全衛生宣導專區 勞動權益相關問題
丁種職業安全衛生業務主管宣導專區 消費者保護專區

快捷列

新聞稿

- 111-04-01 勞動部擴大工作環境設施改善補助-納入夜間工作與局限空間...
- 111-03-04 「國家職業安全衛生獎」評選活動起跑，歡迎企業踴躍參選。
- 111-02-22 勞動部補助職能復健專業機構，協助職災勞工儘快重返職場。

即時新聞澄清

- 111-02-19 有關苗栗工廠包裝女性員工右腿截肢案，辦理情形澄清說明
- 108-10-15 外送員與平台業者如經確認屬勞雇關係者，其勞健保及勞退金...
- 108-08-15 勞動部職安署推動工業用機器人安全源頭管理，促成產業與勞...

活動訊息

- 111-04-06 本署南區職業安全衛生中心訂於111年04月20日(星期...
- 111-04-06 職安署南區中心訂於111年4月15日於屏東縣社會福利...
- 111-04-01 本署南區職業安全衛生中心訂於111年5月5日於臺邦商旅...

公布欄

- 111-04-01 職業安全衛生管理系統績效認可申請期程
- 111-03-31 職安署修正發布「事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心...
- 111-03-31 公告111年第1梯次申請認可辦理勞工體格及健康檢查之醫...

更多新聞稿 更多即時新聞澄清 更多活動訊息 更多公布欄

<https://www.osha.gov.tw/1106/1196/>

勞動部職業安全衛生署

<https://www.osha.gov.tw/>

回首頁 | 網站導覽 | RSS | English | 意見信箱(勞檢申訴) | 雙語辭彙 字級： [小](#) [中](#) [大](#)



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

請輸入文字



進階搜尋

[職業災害預防](#) [勞工健康](#) [勞動檢查](#) [過勞認定](#) [職業病](#)

[本署介紹](#) | [重大政策](#) | [職業安全](#) | [職業衛生](#) | [勞動檢查](#) | [職災保護](#) | [新聞與公告](#) | [業務統計](#) | [便民服務](#) | [法規專區](#)

便民服務

[常見問答](#)

[檔案下載](#)

[政府資訊公開](#)

[廉政園地](#)

[性別平等專區](#)

[線上報名](#)

[意見信箱\(勞檢申訴\)](#)

[影音專區](#)

[勞動基準法專區](#)

[過勞專區](#)

[未加勞保職災勞工補助專區](#)

[各類補助](#)

[出版品專區](#)

[業務單位聯絡資訊](#)

現在位置： [首頁](#) / [便民服務](#)

勞動基準法專區

• [勞動基準法適用](#)

• [勞動法令常見問答](#)

• [工資](#)

• [勞動基準法Q&A百問百答](#)

• [工時\(休息、休假、請假\)](#)

• [「特休日數試算」 & 「加班費試算系統」](#)

• [工作規則](#)

• [勞工名卡範本](#)

• [部分時間工作勞工權益](#)

• [出勤紀錄範本](#)

• [童工、母性保護、技術生](#)

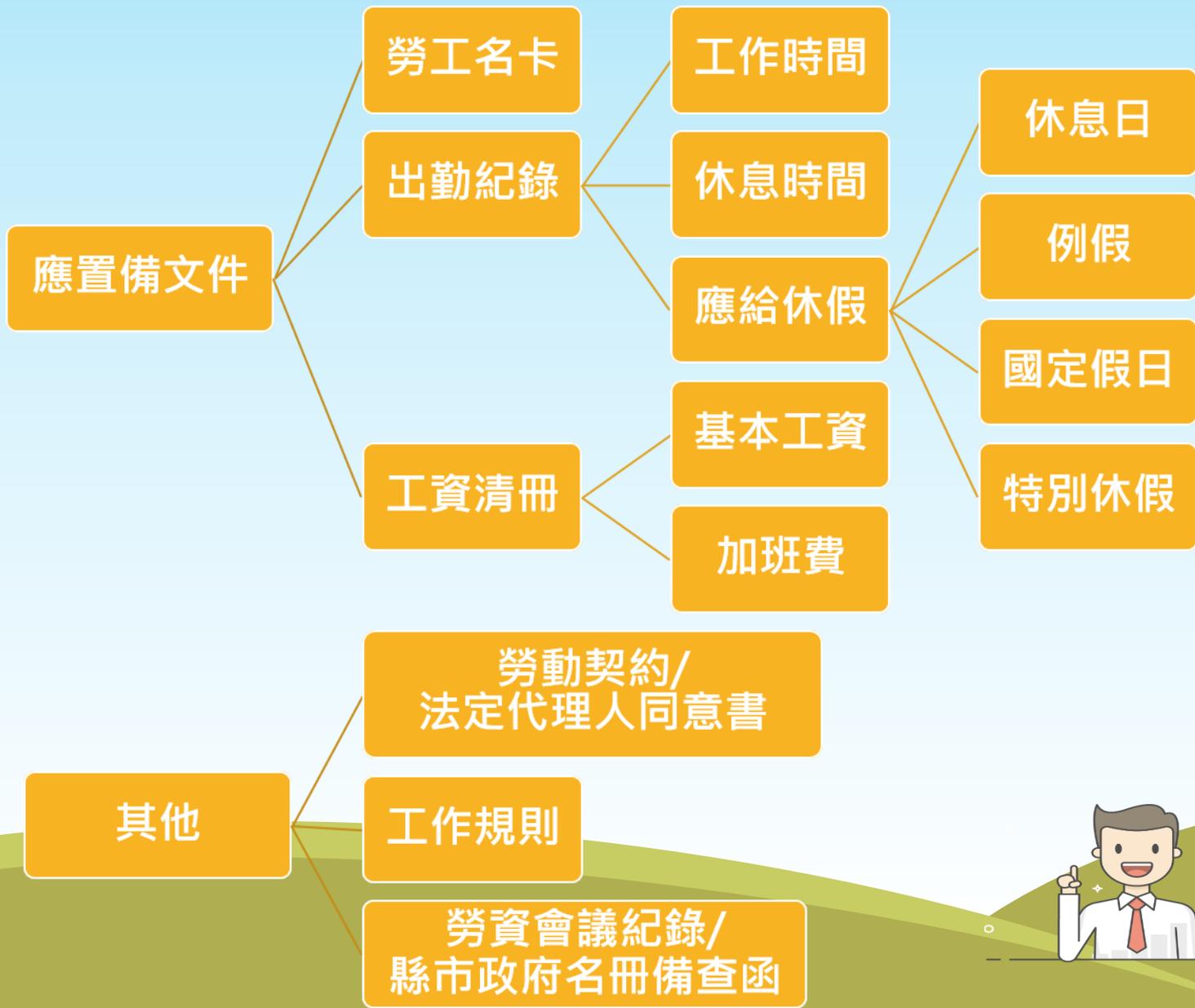
• [工資清冊範本](#)

• [職業災害補償](#)

• [勞動條件自主檢視表](#)

[↩ 回上一頁](#)

雇主應置備文件及辦理事項



法定雇主義務

置備資料	法規依據	保存時限	罰則
勞工名卡	勞動基準法第7條	勞工離職後5年	2 ~ 30萬
工資清冊	勞動基準法第23條	5年	2 ~ 100萬
出勤紀錄	勞動基準法第30條第5項	5年	9 ~ 45萬
	勞動基準法第30條第6項		2 ~ 100萬

基本工資

- ◆ 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）。
- ◆ 僅指勞工於正常工作時間內所得之報酬，延長工時及休息日、休假日、例假日工作加給之工資均不列入核計。



何謂「工資」？

勞務對價性

◆ 工資的定義：

工資謂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。

給與經常性

→ 包括：

- 1、工資、薪金。
- 2、以現金或實物等方式給付之獎金、津貼。
- 3、其他任何名義之經常性給與。

制度性經常/時間上經常

常見違法樣態

第21條I

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

月薪：28,590元

違規

- 扣全勤獎金致低於基本工資。

時薪：190元

違規

- 因為勞工是身心障礙、動作慢，親友介紹來的不好意思拒絕，才講好1小時100元。
- 時薪110元，但我們有提供午餐（或店裡的點心），一餐至少50元，就超過了。

日薪：190元*每日工作小時數

違規

- 以月薪折計日薪。(28,590÷30÷8=119)

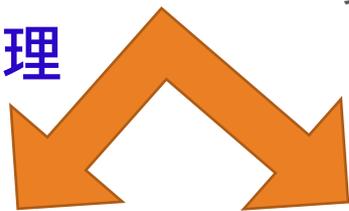
何謂工作時間？

實際提供勞務時間

- ✓ 勞工在雇主**指揮監督**之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所
- ✓ **含事前準備、事後整理**

待命時間

- ✓ 使勞工之勞動力處於雇主得支配之狀態
- ✓ 受令等待提供勞務



休息時間

- ✓ 勞工**繼續工作4小時**，至少應有**30分鐘**休息。休息時間因不受雇主支配，得不包括於正常工作時間內，可不給薪。(勞基法第35條-罰鍰2~100萬)
- ✓ 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。

常見違法樣態

第24條 延長工作時間在二小時以內者，工資按平日每小時工資額加給三分之一以上。再延長工作時間在二小時以內者，工資按平日每小時工資額加給三分之二以上。依三十二條第四項規定延長者按平日每小時工資額加倍發給。

出勤紀錄顯示有加班情形，未給加班費（責任制、提出加班申請）

違規

未按標準發給（不論加幾小時均發給120元、加3小時計給半天薪資）

違規

未將獎金納入平日每小時工資額計算（如：全勤獎金、績效獎金、伙食津貼、夜點費、夜班津貼、每月給付之三節獎金...）

違規

加班一律補休

違規

未計給休息日加班費

違規

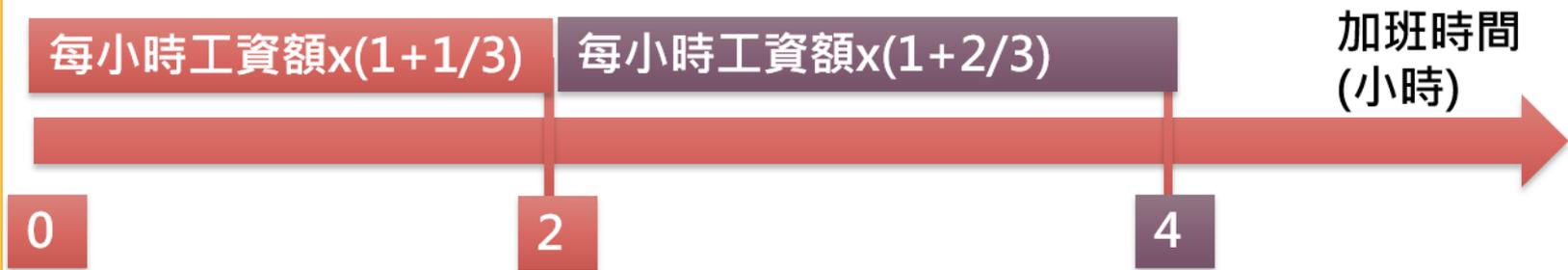
加班費算法乘1.33倍及1.66倍

違規

案例說明：劉得滑每月底薪29,000元+全勤獎金1000元，每天上班8小時，再加班3小時的話.....

換算**平日每小時工資額**：

30,000元(底薪29,000元+全勤獎金1,000元)÷30日÷8小時=125元



計算加班費：

延長工作時間前2小時：125元 $\times(1+1/3)$ \times 2小時=334元

再延長工作時間1小時：125元 $\times(1+2/3)$ \times 1小時=209元

常見違法樣態

第32條第2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。

未將每週休息日出勤工時計入。

違規

1日工時超過12小時。

違規

勞工想要多賺錢要求多加班。

違規

常見違法樣態

第30條第5項 雇主應置備勞工出勤紀錄，此項出勤紀錄應保存五年。

第30條第6項 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。

未記錄勞工出勤情形。

違規

以打勾方式記錄、未記錄至分鐘。

違規

未保存（出勤紀錄於算好薪資便一併給勞工、或銷毀）

違規

未逐日記載（主管不用打卡、外勤人員下班後即回家不用進公司打卡）。

違規

雇主法定置備義務

出勤紀錄：

錯誤

		112年1月排班表														
職稱	姓名	日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		星期	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日	一
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	/

錯誤

日期	上班	下班
112/1/10	皮卡秋	皮卡秋
112/1/11	皮卡秋	皮卡秋
112/1/12	皮卡秋	

勞工在事業場所外工作時間指導原則

- ◆ 有關正常工作開始及終止之時間、延長工作時間（加班）之認定、休息時間及輪班制之換班等有關事項，勞資雙方應以**書面勞動契約**約定，並訂入工作規則。
- ◆ 延長工作時間：勞工於完成工作後，以**勞資雙方約定**之方式回報雇主，並留存紀錄，**雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間**。
- ◆ 在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，例如：行車紀錄可輔以**電腦資訊或電子通信設備協助記載**紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，**於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄**。



錄影不得作為
出勤紀錄（臺
北高等行政法
院判決105年
度訴字第1152
號）

常見違法樣態

第36條 勞工每七日中應有二日休息，其中一日為例假、一日為休息日。

連續出勤超過6日（勞工自己排班要出國玩）。

違規

連續出勤30日，但每日只出勤4小時。

違規

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！



常見違法樣態

第39條 規定之例假、休息日、休假及特別休假工資應照給。雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。

國定假日出勤工資未加倍發給，未補休。

違規

部分工時員工國定假日未發給工資。

違規

不清楚哪幾天是國定假日。

違規

國定假日遇休息日、例假日未補休1日。

違規

月薪制勞工國定假日出勤1小時，未給予8小時。

違規

僱主如果確實有需要，可以經勞資協商將國定假日調移至其他工作日放假，但要經勞工同意，不得未經同意調移。





報告完畢

您的指教是我們進步的動力

勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心

www.osha.gov.tw

