

109年勞動法令研習活動 教育手冊



實施日期: 109年7月7日

主辦單位:  臺北自來水事業處企業工會

指導單位:  臺北市政府勞動局
Department of Labor, Taipei City Government

臺北市政府勞動局 勞動法令學習資源

項目	內容	網站連結 QR Code
「勞動臺北」 Facebook 粉絲團	請至臉書搜尋「勞動臺北」，加入本局臉書粉絲團，隨時掌握勞動時事新知。	
勞動事務學院	為加強推動基層勞動教育，勞動局規劃勞動法規與實務運作系列課程，提供本市勞動者工作之餘在職進修管道。 <u>請先至「勞動事務學院課程報名系統」加入學員，以隨時掌握報名資訊。</u>	
勞動臺北電子報	本局於每月 1 日、15 日發行「勞動臺北電子報」，請至本局網站訂閱。	
勞動法令影音 學習課程	<ol style="list-style-type: none">1. 為提供勞工朋友有效資源與學習管道，本局製作多門勞動法令串流影音學習課程，課程豐富包含勞基法新修正條文解析、職場安全衛生及法院實務判決解析勞動法令等，歡迎有興趣的民眾點選觀看。2. 請至臺北E大>選課中心>管理類>公共議題>勞動法制，即可報名學習。	
勞動影音專區	置有勞動金像獎、勞動紀錄片等勞動相關影片，藉由影像呈現各個職場勞工工作現況，詳實地重塑勞工生活面貌讓大眾更明白了解勞工的生活以及提升大眾對勞工的尊嚴與認識，歡迎點閱觀賞。	

臺北自來水事業處企業工會
109年勞動法令研習活動

勞動事件法

- 主講人 陳凱平律師
- 109年7月7日

立法目的

- 為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活，特制定本法。

勞動事件法影片觀看1

- 遇到勞資糾紛問題怎麼辦？法律可以保護勞工嗎？ | 臺灣吧TaiwanBar
- <影片出處youtube>
- https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=4A4OE2IqPkE&feature=emb_logo

3

建立專業、迅速而便利的勞動事件特別程序

- 1 專業的審理**
設立勞動專業法庭。
- 2 擴大勞動事件的範圍**
納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。
- 3 組成勞動調解委員會**
由法官 1 人與勞資專家之調解委員 2 人，共同進行調解。
- 4 減少勞工的訴訟障礙**
勞工可以在勞務提供地法院起訴；減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。
- 5 迅速的程序**
勞動調解於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。
- 6 強化紛爭統一解決的功能**
讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。
- 7 即時有效的權利保全**
減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。

4

勞動事件定義1

- 一、基於-----
- 勞工法令、
- 團體協約、
- 工作規則、
- 勞資會議決議、
- 勞動契約、
- 勞動習慣
- 其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。

5

勞動事件定義2

- 二、建教生與建教合作機構基於-----
- 高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、
- 建教訓練契約
- 其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。

6

勞動事件定義3

- 三、因-----
- 性別工作平等之違反、
- 就業歧視、
- 職業災害、
- 工會活動與爭議行為、
- 競業禁止及
- 其他因勞動關係所生之侵權行為爭議

7

勞動事件法

- 第一章 總則§1
- 第二章 勞動調解程序
- 第三章 訴訟程序§32
- 第四章 保全程序 §46
- 第五章 附則§51

8

勞動事件法影片觀看2

https://www.youtube.com/watch?time_continue=64&v=YD8R1Rp0LRY&feature=emb_logo

9

勞工因為勞資紛爭要告
雇主的話，可以向哪裏
的法院起訴？

勞工因為勞資紛爭要告雇主，可以
向哪裏的法院起訴？

10

工會會員，和雇主間有訴訟糾紛，想請所屬工會的人當我的輔佐人協助進行訴訟，是否要先經過法院許可？

- 工會會員，和雇主間有訴訟糾紛，想請所屬工會的人當我的輔佐人協助進行訴訟，是否要先經過法院許可？

11



勞動訴訟會不會進行很久才判決？

- 勞動訴訟會不會進行很久才判決？

12



到法院告老闆，但因不懂法律不知道該怎麼提出有利於自己的主張及舉證，法院可以幫我嗎？

- 到法院告老闆，但因不懂法律不知道該怎麼提出有利於自己的主張及舉證，法院可以幫我嗎？

13



我起訴請求老闆給付加班費，可是老闆不願意提出我加班時的打卡資料，該怎麼辦？

- 起訴請求老闆給付加班費，可是老闆不願意提出我加班時的打卡資料，該怎麼辦？

14



對於工資的金額及實際工作時間發生爭執，在訴訟上該怎麼證明？

- 勞資雙方對於工資的金額及實際工作時間發生爭執，在訴訟上該怎麼證明？

15



什麼是「履行的替代補償」？

- 什麼是「履行的替代補償」？

16



什麼是工會的「不作為訴訟」？

- 什麼是工會的「不作為訴訟」？

17



工會所屬多數會員因為相同的紛爭要一起告老闆，可以由工會為會員勞工對老闆起訴嗎？

- 工會所屬多數會員因為相同的紛爭要一起告老闆，可以由工會為會員勞工對老闆起訴嗎？

18



離職或退休後，已經不是工會會員了，如果與老闆間仍因原來的勞動關係發生爭執，還可以選定由原來所參加的工會起訴嗎？

- 離職或退休後，已經不是工會會員了，如果與老闆間仍因原來的勞動關係發生爭執，還可以選定由原來所參加的工會起訴嗎？

19



我向法院起訴告老闆，為什麼會收到法院通知要我去進行勞動調解程序？

- 我向法院起訴告老闆，為什麼會收到法院通知要我去進行勞動調解程序？

20



進行勞動調解時，親友可以
陪同在場嗎？

- 進行勞動調解時，親友可以陪同在場嗎？

21



我被老闆性騷擾，向法院聲請
勞動調解要他賠償我的損害，
但實在不想再和他面對面，該
怎麼辦？

- 被老闆性騷擾，向法院聲請勞動調解要他賠償損害，但實在不想再和他面對面，該怎麼辦？

22



勞動調解成立的話，會有什麼效果？

- 勞動調解成立的話，會有什麼效果？

23



什麼是「調解條款」？我一定要接受嗎？

- 什麼是「調解條款」？我一定要接受嗎？

24



什麼是「適當方案」？ 我一定要接受嗎？

- 什麼是「適當方案」？我一定要接受嗎？

25



調解不成立的話，是否就 沒辦法解決紛爭了？法院 接下來會怎麼處理？

- 調解不成立的話，是否就沒辦法解決紛爭了？法院接下來會怎麼處理？

26



我在勞動調解程序中說的話和提出的資料，會不會成為後續訴訟中的裁判依據？

- 在勞動調解程序中說的話和提出的資料，會不會成為後續訴訟中的裁判依據？

27



我可以自行挑選勞動調解委員嗎？

- 我可以自行挑選勞動調解委員嗎？

28



我一審告贏老闆了，可是老闆又提起上訴，我可以聲請先按一審判決結果執行嗎？

- 我一審告贏老闆了，可是老闆又提起上訴，我可以聲請先按一審判決結果執行嗎？

29



我和老闆正由勞動部進行不當勞動行為裁決中，在裁決前我可以如何保全自己的權益？

- 我和老闆正由勞動部進行不當勞動行為裁決中，在裁決前我可以如何保全自己的權益？

30



不當勞動行為裁決委員會，已經作成有利於勞工的裁決，如勞工就裁決的請求聲請假扣押、假處或定暫時狀態之處分，該如何提出釋明？

- 不當勞動行為裁決委員會，已經作成有利於勞工的裁決，如勞工就裁決的請求聲請假扣押、假處或定暫時狀態之處分，該如何提出釋明？

31

勞動事件法對於法院依勞工聲請裁定准許假扣押、假處分或定暫時狀態之處分，有無擔保金之上限規定？如供擔保對於勞工生計有重大困難，該如何處理？

- 勞動事件法對於法院依勞工聲請裁定准許假扣押、假處分或定暫時狀態之處分，有無擔保金之上限規定？如供擔保對於勞工生計有重大困難，該如何處理？

32

我和老闆因解僱合法與否有所爭執，在法院進行確認僱傭關係存在與否的訴訟，在尚未判決確定前，可否請求老闆繼續僱用及給付工資？

- 我和老闆因解僱合法與否有所爭執，在法院進行確認僱傭關係存在與否的訴訟，在尚未判決確定前，可否請求老闆繼續僱用及給付工資？

33

我因為遭老闆任意調職，已向法院起訴請求確認調動無效或回復原職，在尚未判決確定前，可否請求老闆先依調動前原工作繼續僱用？

- 我因為遭老闆任意調職，已向法院起訴請求確認調動無效或回復原職，在尚未判決確定前，可否請求老闆先依調動前原工作繼續僱用？

34

勞動調解聲請書狀

案號： 年度 字第 號

承辦股別：

調解標的金額：新臺幣○○○元

聲請人 ○○○

相對人 ○○○

- 為請求確認僱傭關係存在等事件，聲請調解事：
- 一、調解請求之聲明：
- (一)確認兩造間僱傭關係存在。
- (二)相對人應自民國○○○年○月○日起至聲請人復職日止，按月於當月○日給付聲請人新臺幣○○元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。
- (三)相對人應自民國○○○年○月○日起至聲請人復職日止，按月提撥勞工退休金新臺幣○○○元至聲請人勞工退休金專戶。
- (四)調解程序費用由相對人負擔。

35


- 二、請求之具體原因事實、爭議情形及調解標的之法律關係：
- (一)聲請人自民國○○○年○月○日起受僱於相對人擔任○○○，工作內容為○○○，工作地點在○○○，每月工資新臺幣(下同)○○○元，相對人並每月依法提撥勞工退休金新臺幣○○○元至聲請人勞工退休金專戶(聲甲證 1)。
- (二)相對人於○○○年○月○日調動聲請人職務，因違反○○○(法令、契約等)，聲請人無配合義務。
- (三)相對人於○○○年○月○日，以聲請人拒絕調動而不能勝任工作(或如：聲請人曠職、違反工作規則情節重大等)為由，依勞動基準法第○○條第○款，以○○○(口頭、解雇通知書等方式)向聲請人為終止勞動契約之意思表示(聲甲證 2)，聲請人自該日起至○月○日止至工作地點欲按原工作內容正常提供勞務，亦遭拒絕。
- (四)相對人單方終止兩造間勞動契約，因違反勞動基準法第○條第○款及兩造間僱傭契約(或其他勞工法令、團體協約、工作規則等)而不生效力，兩造間僱傭關係仍存在。為此請求如聲明所示。
- (五)調解標的之法律關係：兩造間僱傭契約及其第○條約定，勞工退休金條例第 31 條第 1 項。

36

謝謝聆聽

37





臺北自來水事業處企業工會
109年勞動法令研習活動

➤ 勞動基準法令與實務

講師：張理事長正杰

109年7月7日

TemplateWise.com

簡報內容

- 一. 立法背景
- 二. 淺談本處工作規則
- 三. 勞動基準法Q&A

109年勞動法令研習活動/10907

1

立法背景

臺灣在1970至80年代藉由對外出口擴張，對美國享有鉅額貿易順差。但美國對外貿易赤字急速惡化，失業率高漲且薪資成長停滯，眾多工會認為，開發中國家廠商對勞工提供較差之勞動條件，產品生產成本低於美國廠商，自然能在價格競爭中取勝，此乃犧牲勞工權益之「不公平競爭」，乃以貿易法301條款、加勒比海盆地經濟復興法等貿易法案中之勞動權益條款，迫使貿易對手國實施較佳之勞工權益保障法規。台灣在美國工會對美國國會施壓，要求以301條款迫使台灣提升勞動條件的背景下，制訂施行勞動基準法。

109年勞動法令研習活動/10907

1

立法背景

- ◆ 47年內政部成立「勞工法規整理委員會」研擬「勞工法草案」其中第二編定名為「勞動基準」
- ◆ 經20餘年的研議
- ◆ 73年7月30日經立法院三讀通過後制定公布，並自次月1日起生效。
- ◆ 74年2月27日訂定發布《勞動基準法施行細則》
- ◆ 85年首次修法

109年勞動法令研習活動/10907

1

立法背景

《勞動基準法》全文分十二章共計八十六條

- 73年7月30日總統「(73)華總(一)義字第14069號令」制定公布
- 85年12月27日第一次修正公布
- ...
- 108年6月19日總統華總一義字第10800060011號令修正公布第63、78條條文；增訂第17-1、63-1條條文。

109年勞動法令研習活動/10907

1

立法背景

《勞動基準法》全文分十二章

- 第一章 總則
- 第二章 勞動契約
- 第三章 工資
- 第四章 工作時間、休息、休假
- 第五章 童工、女工
- 第六章 退休
- 第七章 職業災害補償
- 第八章 技術生
- 第九章 工作規則
- 第十章 監督與檢查
- 第十一章 罰則
- 第十二章 附則

109年勞動法令研習活動/10907

2

勞動法與施行細則

《勞動基準法施行細則》全文十一章五十一條

- 第一章 總則
- 第二章 勞動契約
- 第三章 工資
- 第四章 工作時間、休息、休假
- 第五章 童工、女工
- 第六章 退休
- 第七章 職業災害補償
- 第八章 技術生
- 第九章 工作規則
- 第十章 監督及檢查
- 第十一章 附則

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

淺談《勞動基準法》第九章工作規則

雇主僱用勞工人數在**30人以上者**，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

- 77年7月27日(77)北市水企字第9371號公告訂定
- 80年4月23日(80)北市水企字第04545號公告修正
- 82年12月24日(82)北市水企字第15702號公告修正
- 86年12月3日(86)北市水企字第8621411600號公告
臺北市政府86年11月20日(86)府勞一字第8608707500號函同意備查
- 90年1月15日(90)北市水企字第9020071701號公告修正
- 90年6月14日(90)北市水人字第9020744400號函修正
- 91年12月10日北市水企字第09131914500號函修正
- 92年8月15日北市水企字第09231161000號函修正
- 92年8月6日府勞一字第09216835000號函同意核備
- 94年1月21日北市水企字第09430078300號函修正
臺北市政府93年10月29日府勞一字第09318921600號函同意核備
臺北市政府94年1月12日府勞一字第09325634500號函同意核備
- 94年3月1日北市水企字第09430299800號函修正追溯至93年10月29日生效
- 103年7月2日北市水企字第10331272400號
臺北市政府103年6月27日府勞資字第10312110500號函核
- 106年4月12日北市水企字第10631631300號函修正
臺北市政府勞動局106年3月31日北市勞資字第10605215700號函同意核備
- 108年5月7日北市水企字第1086009266號函修正臺北市政府勞動局108年3月15日北市勞資字第1080108314號同意核備

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

第一章 總則

第一條 臺北自來水事業處(以下簡稱本處)及所屬機關(構)為明定勞資雙方之權利與義務，健全現代經營管理制度，促使勞資同心協力加強互助合作，發展本處業務，特依勞動基準法(以下簡稱勞基法)及相關法令訂定本規則。

第二條 本規則適用對象為本處全體員工，但不包括處長。

職員之進用、考核、獎懲、退休、資遣、撫卹依本處職員人事管理及其他公務員相關規定辦理。

駐衛警察除進用外，其餘人事管理事項比照職員規定辦理。

第三條 工員分為技術士、駕駛士、業務士、管理士，其工作區分如下

一、技術士：依指示獨力或協助處理工程、技術或設備操作維護之工作及其他交辦工作。

二、駕駛士：從事公務車輛駕駛、維護、保養工作及其他交辦工作。

三、業務士：依指示獨力或協助處理行政業務工作或其他交辦工作。

四、管理士：從事櫃台收費、用戶服務、表報統計、公文收發、電腦資料登錄、事務機具管理、客服值機、公文遞送及其他交辦工作。

109年勞動法令研習活動/10907

2 淺談本處工作規則

第二章受僱與解僱

第四條 新進工具依下列規定辦理：

- 一、工具之僱用依本規則及其他相關規定辦理，須身心健康、品德優良並無不良嗜好者。
- 二、工具之僱用由本處組成專案小組或委由相關機關（構）辦理甄試，其應試資格如下：

(一)技術士，具下列條件之一者：

- 1、專科學校以上學校畢業。
- 2、高中（職）學校畢業並具有相關工作經驗3年以上或政府核發之相關技術專長證明文件者。

(二)駕駛士：專科學校以上學校畢業並具有大貨車職業駕駛執照三年以上且最近二年無肇事紀錄者。

(三)業務士、管理士：專科學校以上學校畢業者。

三、經甄試合格者，始得僱用，其等級起薪規定如下：

(一)技術士、駕駛士：以第六工等一級僱用。

(二)業務士、管理士：以第五工等一級僱用。

四、新進工具，經本處與其議定應先試用三個月，期滿成績合格，正式僱用。試用期間有下列情事之一者，應停止試用，並依法終止勞動契約。試用成績考核表如附件一：

(一)有勞基法規定得不經預告終止勞動契約情事之一。

(二)有本規則規定得不經預告終止勞動契約情事之一。

(三)有本規則規定應予記過一次情事之一，且符合法定解僱事由。

(四)不能勝任工作，有具體事證。

109年勞動法令研習活動/10907

2 淺談本處工作規則

第五條 駕駛士、業務士、管理士，任現職一年以上，經專業訓練成績達70分以上者，且具相關證照者，得改僱為技術士。專業訓練報告如附件二。

前項改僱人員，其工等薪級依下列規定辦理：

- 一、原比支薪級如未達所僱工等最低薪級，支最低薪級。
- 二、原比支薪級如高於所僱工等最低薪級者，換支同數額薪點之薪級。

第六條 凡有下列情事之一者，不得僱用為本處工具。

- 一、未具或喪失中華民國國籍。
- 二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。
- 三、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案，尚未結案。
- 四、曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- 五、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告，不在此限。
- 六、依法停止任用。
- 七、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

工具經進用後，發現其於進用時有前項各款情事之一，或經進用後，有前項第一款至第六款情事之一，且符合法定解僱事由者，得不經預告終止契約。有第七款情事之一者，應依規定辦理退休或資遣。

前項得不經預告終止契約之工具，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之薪給及其他給付，不予追還。

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

第七條 本處發生下列情事之一時，得經預告終止勞動契約：

- 一、轉讓或業務緊縮時。
- 二、業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 三、對所擔任之工作確不能勝任時。

第七條之一 員工在產假期間或職業災害醫療期間，本處不得終止契約。但若本處遭天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續者，得報主管機關核定後終止勞動契約。

第八條 員工有下列情形之一時，本處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，使本處誤信而有受損害之虞者。
- 二、對本處工作人員實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、受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，並應按個案事實認定。
- 五、故意損耗機器、工具、原料、產品或其他本處所有之物品，或故意洩漏本處技術上、營業上之秘密，致本處受損害者。
- 六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。依前項第一款、第二款、第四款至第六款規定終止契約者，應於自知悉其情形之日起30日內為之。

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

第九條 依第七條規定終止勞動契約時，預告期間如下：

- 一、試用期滿繼續工作未滿1年者，於10日前預告之。
- 二、繼續工作1年以上未滿3年者，於20日前預告之。
- 三、繼續工作3年以上，於30日前預告之。

員工於接到前項預告後，為另謀工作，得於工作時間請假外出，其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給。

本處未依第一項規定期間預告而終止契約時，應給付預告期間之工資。

第十條 員工辭職，應依前條第一項規定之預告期間以書面提出申請。除有危害國家安全之虞或法律另有規定者外，本處須於1個月內核准，逾期未核准者，視同照准，並以期滿之次日為生效日期。

員工離職應依本處規定辦妥離職及移交手續。員工如因未辦妥離職手續而辭職，致本處遭受損失者，本處得依相關規定請求損害賠償。

第十一條 依第七條規定終止勞動契約之員工，除依規定予以預告或未及預告，而依規定發給預告期間之工資外，應於離職日起30日內依下列規定發給資遣費：

- 一、適用勞基法退休金制度（勞退舊制）之工作年資，其資遣費給與標準依勞基法第十七條規定計給。
- 二、適用勞工退休金條例退休金制度（勞退新制）之工作年資，其資遣費給與標準，按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限。

資遣費之發給，不適用於依第八條終止契約及自動辭職獲准離職之員工。

本條所稱工作年資係指服務於本處與所屬機關(構)之工作年資及未領退伍金之軍職、替代役人員年資。

第十二條 員工經依本處規定辦妥離職及移交手續者，發給離職證明書，並得請求本處發給任職期間服務證明書。

109年勞動法令研習活動/10907

2 淺談本處工作規則

第三章工資

第十三條 員工薪資經本處與其議定後，依本處薪給規定發給，且不得低於基本工資。員工薪資於每月1日發給，發給日期逢例假日順延。本處與員工終止勞動契約時，應即結清工資給付員工。

第十四條 本處因業務需要延長員工工作時間，其延長工作時間之工資依下列標準加給之：

- 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1/3。
- 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2/3。
- 三、因天災、事變或突發事件者，按平日每小時工資額加倍發給之。
- 四、休息日、例假日工資加給標準依勞基法及相關規定辦理。

第十四條之一 員工於平日或休息日工作後，依其意願選擇補休，並經本處同意以工作時數1：1換取補休時數；補休期限至當年12月31日止。

補休期限屆期或契約終止未補休完畢之時數，依當日之工資計算標準發給工資。

第十四條之二 補休應依員工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。

第十四條之三 補休屆期時，應於屆期後三十日內發給未補休完畢時數工資。因契約終止所發給之未補休完畢時數之工資，於契約終止時，本處連同應結清之工資，一併給付員工。

109年勞動法令研習活動/10907 15

2 淺談本處工作規則

第四章工作時間、休息、休假、請假

第十五條 員工正常工作時間，每日工作時數為8八小時為原則，每週工作時數為40小時。

為應營運需要，經勞資會議同意得按工作性質實施四班二輪制。

本處員工差勤依照本處差勤管理相關規定辦理。

第十六條 本處因天災、事變或突發事件，必須於正常工作時間以外工作者，得將第十五條所定之工作時間延長之，並於延長開始後24小時內通知工會，延長之工作時間，本處於事後補給員工以適當之休息。

第十六條之一 員工因工作需要加班時，加班人員以事先申請為原則，經權責主管核准後加班。

第十六條之二 本處四班二輪人員，更換班次時，應給予員工至少應有連續11小時之休息時間。

第十七條 職員應放假之紀念日、節日、休息日及例假日，依「公務人員週休2日實施辦法」經勞資雙方協商同意後調整辦理。但五月一日勞動節，應依勞基法規定放假。

員工應放假之紀念日、節日、休息日及例假日比照前項規定辦理。

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

- 第十八條 員工休假日數之計算，連續服務6個月以上未滿1年者，給休假3日；2年以上未滿3年者，給休假10日；5年以上未滿6年者，給休假15日。其餘核給休假日數及其計算方式，比照公務人員請假規則及其相關規定辦理。員工於每年1月1日至12月31日之期間，行使特別休假之權利。特別休假採自行擇日休假方式辦理。
- 員工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，由本處發給工資。未休假工資依員工未休畢之特別休假日數，乘以1日工資計算。未休假工資計算之基準，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30換算之。
- 年度終結所發之未休假工資，於年度終結30日內發給，並於給付時記入薪資清冊通知員工。
- 依本處人事管理規定於當年12月2日以後調任本處之職員，其未休假工資於前服務機關請領。
- 員工未休特別休假工資列入平均工資計算方式，以其當年依法休假日數，核實併入平均工資計算，如跨年度者仍以一個年度依法可休日數為限。
- 第十八條之一 員工之特別休假，於年度終結未休之日數，經個別員工與本處雙方協商同意，得遞延至次一年度實施。經遞延至次一年度之特別休假，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，依前條所定期限發給工資。
- 前項工資之計算，按原特別休假終結時應發給工資之基準計發。
- 員工之特別休假依第一項規定遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

- 第十九條 第十七條調整之假日或放假日及第十八條所定之特別休假，工資照給，本處徵得員工同意，於第十七條及第十八條之休假日工作者，工資加倍發給。
- 第二十條 因天災、事變或突發事件，本處認為有繼續工作之必要時，得停止第十七條及第十八條所定之假期。但停止假期之工資應加倍發給，並應於事後補假休息。
- 第二十一條 職員請假，依公務人員請假規則辦理。
- 員工各項請假比照公務人員請假規則相關規定辦理。第二十二條 員工請假，應事先填送請假單，經核准後始得離開任所，如需檢附證明文件(如二日以上病假、娩假、喪假等)，並於假單核准後，將證明文件逕送人事室。如遇急病或臨時重大事故，得委託同事、家屬、親友代辦請假手續，如需補述理由或提供證明，當事人應於3日內提送其工作單位按權責核定之。
- 第二十三條 員工應準時上下班，並須親自辦理到退手續，如有虛偽情事者，應予懲處。於辦公時間開始後到達者為遲到，下班時間前離開者為早退；遲到、早退未辦理請假手續者即應視為曠職(工)論(以小時)計。
- 一、員工差勤規定如下：未辦妥請假手續而擅離職守或請假有虛偽情事者，均以曠職(工)論。曠職(工)以實際缺勤數計算，累積滿8小時以1日計，並扣除其曠職(工)日數之薪資。
- 二、員工託人或替人辦理到退手續者，經查屬實，雙方均予記過一次以上處分，請託者當日若未到勤並以曠職(工)1日論，扣除當日全日薪資。

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

第五章考核、獎懲

第二十四條 工員成績考核區分如下：

- 一、年終考核：指工員受僱至年終滿一年者，於每年年終考核其當年1月至12月任職期間之成績。
- 二、另予考核：指工員於同一考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月者辦理之考核。另予考核，於年終辦理之；因撤職、休職、免職、辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪期間考核年資無法併計者，應隨時辦理。

年終考核、另予考核，其評分基準如下：

- 一、工作：占百分之五十。
- 二、品行：占百分之二十五。
- 三、勤惰：占百分之二十五。

第一項所稱受僱滿一年者，係指於考核當年1月31日以前到工，連續服務至考核當年12月1日以後者。

第二十五條 成績考核以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如下：

- 一、甲等：八十分以上。
- 二、乙等：七十分以上，不滿八十分。
- 三、丙等：六十分以上，不滿七十分。
- 四、丁等：不滿六十分。

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

第二十六條 工員列等依工員編制表辦理。

工員第九工等十級，任第九工等年終成績考核，具有下列情形之一者，取得晉升第十工等資格：

- 一、最近3年連續列甲等者。
- 二、最近4年，3年列甲等1年列乙等者。
- 三、最近5年，3年列甲等2年列乙等者。

其餘工等晉升高一工等，任各工等之年終成績考核，應符合下列情形之一：

- 一、最近3年，2年列甲等1年列乙等者。
- 二、最近4年，2年列甲等2年列乙等者。
- 三、最近5年，2年列甲等3年列乙等者。

前二項所稱年終成績考核，指當年1至12月在職期間均任同一工等辦理之年終成績考核。另予成績考核及不同工等併資辦理之年終成績考核，均不得予以併計取得高一工等升等資格。

第二十七條 本處應於每年經營績效考核成績確定後30日內，依工員升等考核評分標準表送當事人核對後，辦理工員第九工等晉升第十工等升等事宜。

為辦理前項工員晉升事宜，得設工員甄審會，置委員7人，由主任秘書（當然委員）召集之並擔任主席，除人事室及政風室主管為當然委員外，另由處長指派主管2人、工員1人及工會遴選工員1人組成之。

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

第二十八條 工員之獎勵分為下列三種：

- 一、記大功。
- 二、記功。
- 三、嘉獎。

工員之懲處分下列三種：

- 一、記大過。
- 二、記過。
- 三、申誡。

工員於成績考核年度內之平時考核獎懲，應併入成績考核增減分數。嘉獎或申誡一次者，考核時增減其分數1分；記功或記過一次者，增減其分數3分；記一大功或一大過者，增減其分數9分。

增分或減分，應於主管人員就考核表項目評擬時為之，獎懲之增減分數應包含於評分之內，平時考核獎懲得互相抵銷。

第二十九條 工員於考核年度內有下列情形者，扣減其年終考核勤惰分數：

- 一、請普通傷病假、事假合計超過40日，或留職停薪未滿30日者，減10分。
- 二、請普通傷病假、事假合計14日以上，未滿40日者，減6分。
- 三、請普通傷病假、事假合計5日以上，未滿14日者，減3分。
- 四、遲到、早退者，每一次減1分，曠工一日，減4分。

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

第三十條 工員於考核年度內，有下列情形之一者，不得考列甲等：

- 一、曾受刑事處分者。
- 二、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。
- 三、曠職1日或累積達2日者。
- 四、事、病假合計超過14日者。
- 五、辦理為民服務業務，態度惡劣，影響本處聲譽，有具體事實者。

第三十一條 工員年終成績考核之獎懲依下列規定：

- 一、甲等：晉薪級一級，並給與1個月薪給之一次獎金；已支最高薪級者，給與2個月薪給之一次獎金。
- 二、乙等：晉薪級一級，並給與半個月薪給之一次獎金；已支最高薪級者，給與一個半月薪給之一次獎金。
- 三、丙等：留原薪級。
- 四、丁等：符合法定解僱事由者解僱。

工員另予成績考核之獎懲依下列規定：

- 一、甲等：給與一個月薪給之一次獎金。
- 二、乙等：給與半個月薪給之一次獎金。
- 三、丙等：不予獎勵。
- 四、丁等：符合法定解僱事由者解僱。

109年勞動法令研習活動/10907

2 淺談本處工作規則

第三十二條 工員有下列情形之一者**記大功**：

- 一、於災變期間，冒生命危險主動調配水量，克服困難，應變措施得當，致供水區域維持正常供(出)水，績效顯著者。
- 二、及時搶救重大災害，切合機宜處置得當，績效顯著者。
- 三、針對工作缺失，研提具體可行方法，經試行績效顯著者。
- 四、在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務者。
- 五、其他依本處獎懲標準表規定，應予記一大功者。

第三十三條 工員有下列情形之一者**記功**：

- 一、處理突發事故，排除困難，績效優良者。
 - 二、於災害時，致力搶修出(供)水設備，維護正常出(供)水，績效優良者。
 - 三、對出(供)水設備消毒機、加藥機、抽水機等重要儀器之檢查、修理、養護，並能配合業務需要，研究改裝使用，節省相當經費者。
 - 四、於災變期間，參與調配水量應變措施適當，致供水區域維持正常供(出)水，績效優良者。
 - 五、對自來水器材、設備，自動研究修理或改裝，提升效用，績效優良者。
 - 六、對臨時交辦相關業務緊急案件，克服困難，圓滿達成任務，績效優良者。
 - 七、查獲破壞自來水設施設備者。
 - 八、對每月主動舉報大表戶用水量，非正常情況突增突減，而將原因及時簽報陳准有案者。
 - 九、對於機電設備發生故障，或管線破裂及時修復繼續供水，並節省公帑者。
 - 十、於災害時，對給水廠機器妥予保護，並致力搶修，轉危為安，確有事蹟者。
 - 十一、於災害時，對施工中之各項工程，及時冒險搶修，因而避免重大損失者。
 - 十二、對各項自來水器材研究改良或保養，績效優良者。
 - 十三、負責稽查竊水人員，於一年內追償案件達六十案且水量累計達十萬噸者。
 - 十四、檢舉竊水案件於一年內經查獲達九案或追償水量累計達二十四萬噸者。
- 有前項情形之一，績效輕微或其他在工作或操守方面有具體優良事蹟者，得予嘉獎。

109年勞動法令研習活動/10907

2 淺談本處工作規則

第三十四條 工員有下列各款情事之一者，予以**記大過一次**：

- 一、廠房、機器保養不良，致影響正常出水者。
- 二、工作時間，無故擅離職守者。
- 三、在工作場所賭博或酗酒滋事者。
- 四、服務態度惡劣，屢經規誡不改，致損害本處聲譽，經查明屬實者。
- 五、言行不檢，有損本處或他人聲譽，情節重大者。
- 六、對於液氣管理使用不當，以致洩漏，或洩漏後未妥善處理，致引起災害者。
- 七、擅將未經消毒之水直接供應用戶，或混入已消毒之淨水，引起不良後果者。
- 八、維護水源或取水設施不力，致水質污染或取水量不足，發生嚴重後果者。
- 九、違章竊水或替用戶裝接違章管件，幫助竊水者。
- 十、假借他人名義利用職務便利，謀取非法利益者。
- 十一、淨水處理或供水操作未依規定程序，採取通報、調整因應及改善等措施，致水質不符飲用水水質標準，經主管機關稽查罰處，情節重大者。
- 十二、曠工繼續達二日，或一年內累積達五日者。
- 十三、其他因執行職務或有不良事蹟，致違反勞動契約或工作規則，情節嚴重，或有其他規定應予以記大過一次者。

109年勞動法令研習活動/10907

2 淺談本處工作規則

第三十五條 工員有下列情事之一者記過：

- 一、輪班或其代理人員未經報准私自調班或未依規定到勤或擅離職守者。
 - 二、辦理新(改)裝用水申請案件，無故拖延或疏忽，致發生糾紛者。
 - 三、受理優待用水、用戶名義變更等案件，未依章程規定處理者。
 - 四、漏報用戶啟用、復用日期者。
 - 五、無故未按時辦理估驗及領(退)工料，情節較重者。
 - 六、遺失管線圖或重要文件，招致不良後果者。
 - 七、非因不可抗力而停水，招致用戶非議者。
 - 八、辦理各項工程有關材料供應不濟，影響工程進行尚未構成損害者。
 - 九、擔任水源地巡視或場站操作輪值，疏忽職責者。
 - 十、水質不符規定，無故未立即妥善處理者。
 - 十一、淨水處理或供水操作未依規定程序，採取通報、調整因應及改善等措施，致水質不符飲用水水質標準，經主管機關稽查罰處，有損本處聲譽者。
 - 十二、負責裝接管，於水管裝接後未依規定消毒及沖洗內管，致污染供水水質者。
 - 十三、服務態度惡劣，招致用戶物議，經查證屬實者。
 - 十四、言行不檢，有損本處或他人聲譽，情節較重者。
 - 十五、未依規定方法、數量、時間及地點採樣送驗，致檢驗結果不正確或影響判斷者。
 - 十六、未依規定檢驗且檢驗紀錄不實，或發現檢驗結果不符規定，未立即通報者。
 - 十七、未依規定操作或進行校正保養，致儀器設備故障或損壞，影響正常運作，情節重大者。
 - 十八、抽查人員發現水表損壞未即依規定處理者。
 - 十九、查抄用戶水量不確實而造成損失或與用戶發生重大糾紛者。
 - 二十、執行職務懈怠疏忽或工作不力，情節較重者。
 - 二十一、複製或偽造本處識別證者。
 - 二十二、曠工繼續達一日以上，未滿二日；或一年累積達三日以上，未滿五日者。
 - 二十三、蓄意隱匿責任區內違章用水，未適時取締者。
 - 二十四、其他因執行職務或有不良事蹟，致違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 有前項情形之一，情節較輕微者，得予申誠。

109年勞動法令研習活動/10907

2 淺談本處工作規則

第三十六條 工員有觸犯刑事法令經查明有行政責任者，應予議處

第三十七條 工員平時考核應併入年終(另予)成績考核增減總分，在同一年度內之平時考核，獎懲得相互抵銷。

平時考核獎懲得相互抵銷，係指嘉獎、記功、記大功與申誠、記過、記大過得相互抵銷。

平時考核獎懲，嘉獎三次作為記功一次；記功三次作為記一大功；申誠三次作為記過一次，記過三次作為記一大過。

109年勞動法令研習活動/10907

2 淺談本處工作規則

第六章 工員退休

第三十八條 工員有下列情形之一者，得申請自願退休：

- 一、工作15年以上，年滿55歲者。
- 二、工作25年以上者。
- 三、工作10年以上，年滿60歲者。

第三十九條 工員有下列情形之一者，應予命令退休：

- 一、年滿65歲者。
- 二、身心障礙不堪勝任工作者。

前項第二款所稱身心障礙之認定，以勞工保險失能第一等級至第六等級之失能為準。

第四十條 工員退休金給與標準如下：

- 一、適用勞基法前之工作年資，其退休金給與標準，參酌勞基法退休金制度（勞退舊制）計算，按其工作年資，每滿1年給與兩個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計給。
- 二、適用勞基法退休金制度之工作年資，其退休金給與標準依勞基法第五十五條規定，按其工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計給。
- 三、依前條第一項第二款規定，命令退休之工員，其身心障礙係因執行職務所致者，依前二款規定加給20%。
- 四、適用勞工退休金條例退休金制度規定之工作年資，本處依該條例規定按月提繳其工資6%之金額至個人之退休金專戶。

109年勞動法令研習活動/10907

2 淺談本處工作規則

第四十一條 前條工作年資，除任職於本處及所屬機關(構)年資、曾任歸併本處之自來水事業年資及未領退伍金之軍職、替代役人員年資予以併計外，服務其他機關(構)之年資概不予採計為退休年資。

第四十二條 本處應給付工員之退休金，自工員退休之日起30日內給付之。工員請領退休金權利，自退休之次月起，因5年間不行使而消滅。請領退休金權利不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。前項請領之退休金，工員得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第四十三條 本處於核定工員退休金後，即通知本處勞工退休準備金監督委員會付款。

第四十四條 退休年齡之認定以戶籍記載，其於1月至6月出生者，至遲以7月16日為退休生效日；其於7月至12月出生者，至遲以次年1月16日為退休生效日。

第四十五條 申請自願退休之工員須於二個月前提出申請。

109年勞動法令研習活動/10907

2 淺談本處工作規則

第七章職業災害補償及撫卹

第四十六條 工員因遭遇職業災害致死亡、失能、傷害或疾病時，本處應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由本處支付費用補償者，本處得予以抵充之。

- 一、工員受傷或罹患職業病時，本處應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關規定。
 - 二、工員在醫療中不能工作時，本處應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，本處得一次給付40個月平均工資後，免除此項工資補償責任。
 - 三、工員經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存障害者，本處按其平均工資及其失能程度，一次給與失能補償，失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
 - 四、工員遭遇職業傷害(因公傷病)或罹患職業病而死亡時，本處除給與5個月平均工資之喪葬費外，其工作年資未滿20年者，給付40個基數之一次撫卹金，工作年資滿20年以上者，給付45個基數之一次撫卹金。但如有適用勞工退休金條例之年資，其個人退休金專戶之結算金額由其遺族領回。
- 本處依前項規定給付之補償金額得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

109年勞動法令研習活動/10907

2 淺談本處工作規則

第四十七條 前條受領補償權，自得受領之日起，因2年間不行使而消滅。受領補償之權利，不因工員離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

第四十八條 工員因病故或意外死亡，其一次撫卹金，比照第四十條工員退休金給與為標準發給其遺族，但如有適用勞工退休金條例之年資，其個人退休金專戶之結算金額由其遺族領回。前項人員工作未滿3年者，以3年計。

第四十九條 工員死亡，由本處發給殮葬補助費，其無遺族者，得由本處指定人員代為殮葬。

前項殮葬補助費給與標準如下：

- 一、火化者，補助7個月平均工資。
- 二、土葬者，補助5個月平均工資。

第五十條 遺族依前二條受領之一次撫卹金及殮葬補助費之順位如下：

- 一、配偶及子女。
- 二、父母。
- 三、祖父母。
- 四、孫子女。
- 五、兄弟姐妹。

第五十一條 前條遺族受領撫卹金及殮葬補助費權利，自得受領之日起，因15年間不行使而消滅。

109年勞動法令研習活動/10907

2

淺談本處工作規則

第八章社會保險、福利措施與安全衛生

- 第五十二條 本處依公教人員保險法、勞工保險條例暨全民健康保險法規定辦理員工保險。
- 第五十三條 本處依職工福利金條例設置職工福利委員會，提撥職工福利金，辦理福利事項。職工福利金之保管動用，由本處職工福利委員會負責辦理。
- 第五十四條 本處為預防職業災害，保障員工安全與健康，依法令規定設置安全衛生管理單位及職業安全衛生管理人員，並實施定期健康檢查。
- 第五十五條 員工應遵守職業安全衛生有關法令規定，服從安全衛生管理人員指導。
- 第五十六條 本處為提高人力素質，增進員工工作知識、技能，得依員工本身條件及工作需要，實施必要之訓練。
- 第五十七條 本處應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應立即檢討、改善防治措施。

109年勞動法令研習活動/10907

3

勞動基準法Q&A

Q：工作時間是否包含待命時間？

A：「工作時間」係指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提供勞務，或受令等待提供勞務之時間。至待命時間是否屬工作時間，須釐清該時段內勞工是否受雇主指揮監督，且得否自由利用，若勞工於該時段受到雇主指揮監督或受命等待提供勞務，該時段則屬工作時間。舉例來說，遊覽車駕駛載運遊客至某景點，遊客下車至景點遊憩之時段，駕駛如可自行利用，獲得合宜之休憩，得不認屬工作時間。至於若有部分遊客仍停留於遊覽車上，或駕駛仍處於隨時等待提供勞務之待命狀態，實際上無法自由利用，仍應認屬工作時間。

Q：勞工奉派出差或受訓，過程中搭乘交通工具的時間，是否為工作時間？

A：勞工奉派出差或受訓，過程中搭乘交通工具的時間（如搭火車或飛機抵達目的地前的交通時間），可認非屬工作時間，惟勞雇雙方如約定比照工作時間計薪或由雇主另以其他名目給予補償（如出差費、日支費等），屬契約自由範疇，原則上不受勞動基準法相關規範管制【行政院勞工委員會（現改制為勞動部）78年6月3日台(78)勞動2字第13366號函釋併參照】。

109年勞動法令研習活動/10907

3 勞動基準法Q&A

Q：勞工在家待命值勤是否為工作時間？

A：所謂「工作時間」，係指勞工處於雇主指揮監督下，提供勞務或受命等待提供時間。基本上，勞工勞務提供的密度愈高，即應被認定為工作時間。例如甲公營電梯保養維修為業，上述維修人員在家待命，遇有緊急叫修服務，即須約出勤從事維修業務，甚至公司針對勞工未即時出勤者亦訂有懲戒措施，則依約出勤的時間當屬工作時間。至維修人員先前在家待命的時間，因有較大程度可自由運用從事私人事務，雇主對其指揮監督的密度明顯偏低，可認非屬工作時間。

Q：勞工在職訓練時間應否計入工作時間疑義？

A：事業單位舉辦之各項訓練，如係由勞工自由參加，其不參加雇主亦未予以不利待遇或其訓練內容與勞工工作無直接關連或不參加訓練亦不對勞工工作之遂行產生具體妨礙，則其訓練時間無庸計入工作時間。惟仍應就個案事實，依開原則認定。

109年勞動法令研習活動/10907

3 勞動基準法Q&A

Q：勞工每日及每月加班時數上限？

A：勞工之延長工作時間連同正常工作時間，每日不得超過12小時。延長之工作時間，每個月不得超過46小時，但自107年3月1日起，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。雇主僱用勞工30人以上，延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

Q：事業單位可否預扣勞工薪資作為賠償或違約金嗎？

A：依行政院勞工委員會(現改制為勞動部)89年7月28日(89)台勞動2字第0031343號函：「依勞動基準法第22條規定，工資應全額直接給付勞工。同法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱『預扣勞工工資』，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。」

109年勞動法令研習活動/10907

3 勞動基準法Q&A

Q：勞工自行加班是否屬於加班？是否須取得雇主同意？

A：根據勞基法第32條第1項規定，雇主要求勞工加班，應經工會或勞資會議的同意，踐行上開程序後，雇主要求個別勞工加班，**仍須徵得個別勞工的同意**。因此，個別勞工加班原則是出自雇主要求，當然亦須取得雇主的同意。基此，原則上雇主無於契約約定外受領勞工純粹依己意提供延長工作時間勞務的義務，自無須就此給付勞工延長工時工資。惟須注意者，基於勞雇間地位不對等的關係，若雇主濫用加班申請許可制（即交付勞工的工作已超出其正常工作所能負擔，雇主實際上卻不容許勞工申請加班，造成勞工確有超過正常工作時間提供勞務的事實，卻礙於默契氛圍未能依事實提出申請），對於勞工超過正常工作時間提供勞務的事實，未為反對表示或採取積極防止措施，仍應實質認定勞工有加班的事實，雇主應就此給付勞工加班費。

109年勞動法令研習活動/10907

3 勞動基準法Q&A

Q：針對僱用勞工人數在30人以上之事業單位，如欲實施放寬延長工時上限、變更輪班休息間隔及調整例假，應報當地主管機關備查的時點為何？

A：雇主僱用勞工人數在30人以上者，如欲依勞基法第32條第2項但書延長勞工之工作時間、第34條第2項但書變更勞工之休息時間或依第36條第4項調整勞工之例假，考量影響層面較廣，最晚應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假之前一日向當地主管機關報備查（勞基法施行細則第22條之1第3項規定參照）。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，**40**須敘明理由，於原因消滅後24小時內報備查。未報備查者，依第79條第1項第1款規定，得處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。

109年勞動法令研習活動/10907

3 勞動基準法Q&A

Q：何謂一例一休？

A：所謂一例一休，係指雇主僱用勞工從事工作，每7日給予勞工有1日例假及1日休息日。新修勞基法第36條第1項規定，勞工每7日應有2日之休息，其中1日為例假（該日如非因同法第40條所列天災、事變或突發事件等特殊原因，致使勞工有繼續工作之必要時，不得使勞工出勤），另1日則正式定名為「休息日」（該日如雇主基於業務需求，經徵得勞工同意可使勞工出勤）。

109年勞動法令研習活動/10907

臺北自來水事業處企業工會LINE官方帳號@270qmirr



109年勞動法令研習活動/10907

工會民主



會員自主

「勞工須團結，團結卡有力」

109年勞動法令研習活動/10907

最大的悲劇
不是壞人的囂張，
而是好人的沉默。

— 馬丁·路德·金恩



謝謝聆聽

www.freepowerfam.org