Q1 工資是什麼？有什麼用途？

「工資」是勞工因工作而獲得之報酬。

於計算勞工加班費、資遣費、職業災害補償、請假扣款或投保各類社會保險與提繳新制退休金等項目時都會用到喔！

Q2 員工工資約定有什麼注意事項？

雇主給付予勞工屬正常工時工資性質之給付，不以底薪為限，都納入最低工資之範疇，數額如下：

工資約定 / 年度	月薪	時薪
114	28,590	190
115	29,500	196

Q3 工作時間有什麼規範要注意？

項目	限制	備註
正常工時	1日 8小時	實施變形工時者，視變形方式而定
延長工時	1個月 46小時	1. 正常工時連同加班時數1日原則不超過12小時。 2. 依勞基法第32條第2項但書辦理者，1個月不超過54小時，每3個月不超過138小時。

Q4 休息時間有什麼規定？

項目	規範	備註
休息時間	繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。	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。
輪班更換班次間隔	更換班次時： 1. 原則：連續11小時之休息。 2. 例外：不少於連續8小時。	該例外規定限於勞基法第34條第2項但書行業。

Q1 加班費要如何計算？

1.雇主應正確計算「平日每小時工資額」，其不以底薪為限，屬工資性質者均應併入。

2.試算舉例如下：

勞工本薪32,000元、職務加給4,000元，換算1日工資1,200元、平日每小時工資額150元。

平日加班	國定假日加班
1. 加班前2小時發給150元×2小時×4÷3=400元。 2. 加班第3至4小時發給150元×2小時×5÷3=500元。	加倍發給 1. 全時工作月薪制勞工未滿8小時均應發給1日工資【即1,200元】。 2. 部分工時約定時薪200勞工依實際出勤時數加倍發給【例如勞動節出勤4小時，應發給200元×4小時×2=1,600元】。
休息日加班	**例假（合法）加班**
1. 加班前2小時發給150元×2小時×4÷3=400元。 2. 加班第3至8小時發給150元×6小時×5÷3=1,500元。 3. 加班第9至12小時發給150元×4小時×8÷3=1,600元。	1. 全時工作月薪制勞工未滿8小時均應發給1日【即1,200元】，逾8小時部分加倍發給【即每小時150元×2=300元】。 2. 事業單位應補給該例假，並應於事後24小時內，報請當地主管機關核備。

Q6 打工族也適用一例一休規定？

部分工時勞工仍適用勞基法第36條關於一例一休之規定；勞工於休息日出勤仍應發給加班費唷！

工資工時我擺知

勞工局總機07-8124613轉分機
勞基法諮詢服務232~234

勞退舊制222

115年請假規則新制要注意！

1.勞工因親自照顧家庭成員請事假，不得扣發全勤獎金。

2.●比例扣除全勤獎金：

(1)勞工請普通傷病假，其全勤獎金之扣發，應按請普通傷病假日數依比例計算。但勞雇雙方另有優於法令之約定者，從其約定。

(2)至於勞工因妊娠未滿3個月流產未請產假，而請普通傷病假時，仍不得扣發全勤獎金。

●不利處分規範：

(1)勞工1年內請普通傷病假日數未超過10日者，除本規則或其他法律另有規定，從其規定者外，雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利之處分。

(2)勞工因請普通傷病假而受有不利處分者，雇主對於該不利處分與其請普通傷病假行為無關之事實，負舉證責任。

(3)勞工請普通傷病假超過第一項規定日數者，雇主為相關人事考核時，仍應以其工作能力、工作態度及實際績效等綜合考量，不得僅以請普通傷病假日數作為考量因素。

高雄市政府勞工局

廣告

勞工請假規範一覽表

假別	請假原因	天數／薪資給付	說明
婚假	勞工本人結婚	8天／照給	(1) 得分次申請。 (2) 婚假應自結婚之日前10日起3個月請畢，但經雇主同意者，得於1年內請畢。
喪假	(養、繼)父母、配偶喪亡	8天／照給	(1) 須提供相關證明(如訃聞、死亡證明等)。 (2) 應於事實發生時或知悉時提出申請，並得依禮俗分次於百日內請畢。 (3) 祖父母不分內外。 (4) 繼父母不須有收養程序。 (5) 勞工之兄弟姊妹包括勞工養父母及生父母之子女【同母異父或同父異母之半血緣亦屬之】。
	祖父母、子女、配偶之(養、繼)父母喪亡	6天／照給	
	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡	3天／照給	
公傷病假	因職業災害而致失能、傷害或疾病之治療休養期間	視需要／給薪(原領工資)	須提供相關證明
公假	依法令規定應給予者	視需要／照給	(1) 含各種兵役點召，包括實際往返的路程時間。 (2) 其餘依法令規定應給予者。
事假	有事故必須親自處理者	14天／得不給薪	有事故必須親自處理者
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故	7天／不給薪	請假日數併入事假計算，不扣全勤，不影響考績。
生理假	女性受僱者因生理原因致工作有困難者	每月1天／半薪	(1) 不須提供證明(雇主亦不得於規章制度中要求)。 (2) 全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。 (3) 勞工於當年請畢3天生理假及30天病假後，每月仍得請1日生理假，惟雇主得不給薪。
產檢假	妊娠期間之產檢	7天／照給	得以小時或半日提出申請，雇主不得拒絕
陪產檢及陪產假	陪伴配偶妊娠產檢或配偶分娩	7天／照給	(1) 除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及前後合計15日內請假。 (2)「陪產檢及陪產假」係受僱者可因2種事由(及陪伴配偶產檢或陪伴配偶分娩)，雇主「合計給予7日」之假期，並非2種事由分別給予7日。
普通傷病假	未住院者	30天	(1) 勞工因普通傷病，必須請假休養者，須提供相關證明。 (2) 勞工普通傷病假超過左列期限者，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，雇主得予以留職停薪，期間以1年為限。但有優於法令之約定者，從其約定。 (3) 經醫師診斷罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者(安胎假)，其治療或休養期間，併入住院傷病假。 (4) 所稱「2年」內不超過1年，係指請假當年度與其前1年度合計。 (5) 住院及未住院病假全年30日內半薪，超過得不給薪。
	住院者	2年內合計不超過1年	
產假	妊娠5個月以上分娩	8星期	(1) 受僱6個月以上，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。 (2) 停止工作期間工資照給，指分娩前1工作日正常時間所得之工資。其為計月者，以分娩前「已領或已屆期可領」最近1個月工資除以30所得之金額為之，但低於平均工資者，以平均工資者為準。論件計酬而採按月結算者亦同。 (3) 產假期間依曆連續計算。
產假(流產)	妊娠3個月以上	4星期	
	妊娠2個月以上未滿3個月	1星期	(1) 請假期間薪資未明文規定，依契約或工作規則辦理。 (2) 產假期間曆連續計算 (3) 受僱者可改請普通傷病假，雇主不得扣發全勤獎金。
	妊娠未滿2個月	5天	

1. 雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假而扣發全勤獎金。勞工因妊娠未滿3個月流產未請產假，而請普通傷病假，或因親自照顧家庭成員請事假者，亦不得扣發全勤獎金。
2. 雇主不得因勞工生理假、安胎假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假或家庭照顧假之申請，而視為曠職、強迫以事假或其他假別處理，亦不得影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。