



貴智法律事務所  
KC Attorney-at-Laws

# 勞動基準法 實務研習班

臺中市政府公務人力訓練中心

楊貴智律師 | 2026

## 六節課程架構

### 01 勞動法基本觀念與勞動契約締結

招募 · 試用 · 調職 · 競業禁止

### 02 工資與加班費

工資定性 · 給付原則 · 加班計算

### 03 工時制度與 On-Call 待命

出勤紀錄 · 彈性工時 · 責任制

### 04 解僱爭議

資遣 · 懲戒解僱 · 勞工終止權

### 05 勞動事件法與保全程序

訴訟費用 · 調解 · 定暫時狀態處分

### 06 集體勞動 · 性別平等 · 職業災害

工會 · 性騷擾 · 職災補償

# 知識地圖

## Labor Law Map

以人、事、時、地、物切入勞動法。

開場

# 勞動法知識地圖：五個切入面向

面向	核心議題	相關法規
人	性騷擾、職場霸凌、歧視、面試法律地雷	性別平等工作法、就業服務法
事	職務內容（調職）、工作表現（解僱）、競業禁止、工資	勞基法§10-1、§9-1、§11、§12
時	工時、加班費、休假、休息日、例假	勞基法§30、§24、§38、§39
地	工作地點變更、職業安全衛生	職業安全衛生法
物	職安設備、防護具、工具提供義務	職安法§6

# 基本 原則

## Core Principle

契約優則用契約  
；契約劣則用勞  
基法。

開場

# 勞基法是最低標準，不是上限

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

勞動基準法 §1 第2項

契約優於勞基法 → 適用勞動契約的約定

契約劣於勞基法 → 勞基法取代勞動契約，雇主並可能遭開罰

雙方「自願」簽約，仍不得以契約排除強行法規

違反強行規定之條款，該條款無效；由勞基法填補



SECTION 01

# 勞動法基本觀念 與勞動契約締結

招募 · 試用期 · 定期契約 · 調職 · 最低服務年限 · 競業禁止

## 1.1

### 勞動契約 從屬性認定

最高法院81年台上347號確立四層次。

勞動契約

# 如何判斷「勞動契約」？從屬性四層次

## 人格從屬性

受雇主指揮監督、服從懲戒，且親自提供勞務

## 經濟從屬性

為他人目的而勞動，非為自身營業

## 組織從屬性

納入雇主生產組織，與同僚分工合作

## 親自履行

不得以代理人代替，須本人提供勞務

只要有「部分從屬性」即應從寬認定 — 最高法院81年台上347號

招募面試  
法律地雷

不當連結 = 工作  
需求外的歧視。

## 就業服務法§5：禁止招募歧視

§5I 禁止以下 17 種事由歧視：種族、語言、宗教、黨派、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型...

§5II① 禁止不實招募廣告（工作地點不符即構成）

§5II② 禁止要求「非就業所需之隱私資料」—— 婚育計畫、懷孕狀況均在此列

§5II③ 禁止收取保證金或扣押財物（本票 = 保證金，臺高院108上易91）

§5II⑥ 職缺月薪未達4萬元者，須公開揭示薪資範圍（違者罰6-30萬）

性平法§7 不得因性別、性傾向差別待遇招募與甄試

## 1.2

### 薪資 揭示義務

§5II⑥ 2018年  
11月新增。

招募面試

## 薪資揭示義務：常見誤解

# 4萬

月薪門檻：低於此金額  
須揭示薪資範圍

# 6–30萬

違反罰鍰

「經常性薪資」= 本薪 + 按月給付之固定津貼及獎金（伙食、全勤、月績效）

不含：加班費、年終獎金、三節獎金、差旅費

常見誤解：「總包4萬」若含年終，實際月薪未達4萬 → 仍須揭示

徵才廣告以「面議」代替揭示，亦屬違規

## 1.3

試用期  
與錄取通知

勞動契約

# 錄取通知

錄取通知發出後，原則上僱主無法片面取消；  
建議加附「報到生效」保留條款，但法律效力仍有爭議

## 試用期五項關鍵規則

試用期須明確「書面約定」——僅載於工作規則不等於個別合意（臺高院97勞上38）

試用期薪資不得低於基本工資，且應算入年資

試用期仍適用§11、§12解僱事由，不可「任意終止」

試用期滿解僱仍須給付資遣費（勞動部函釋）

合理期間：3–6個月；超過6個月以「試用不合格」解僱，法院可能認定不當

雇主不得單方延長試用期——延長須勞工同意

## 1.4

### 定期 契約

#### 勞動契約

# 定期契約：四類型與不定期轉換

類型	定義	期間上限
臨時性	無法預期之非繼續性工作	6個月以內
短期性	可預期於6個月內完成之非繼續性工作	6個月以內
季節性	受季節性原料、市場銷售影響之工作	9個月以內
特定性	可在特定期間完成之非繼續性工作	超過1年須報請核備

定期契約屆滿後「繼續工作、雇主未反對」→ 視為不定期 ( §911① )

換約期間超過90日、前後間斷未超30日 → 視為不定期 ( §911② )

「形式定期、實質繼續性」→ 仍為不定期契約 ( 103台上2066 )

## 勞基法§10-1：調職合法性五項審查

- 01 基於企業經營上必要**  
無不當動機與目的
- 02 工資及勞動條件未作不利變更**  
不得藉調職降薪
- 03 調動後工作為勞工體能及技術可勝任**  
職務性質須相當
- 04 工作地點過遠時應予必要協助**  
提供交通、住宿補貼等
- 05 考量勞工及其家庭之生活利益**  
家庭照顧、通勤成本等

## 最低服務年限：必要性 + 合理性雙重審查

最低服務  
年限§15-1

合法前提之一：僱主為勞工進行「專業技術培訓」並提供培訓費用

合法前提之二：僱主為確保最低服務年限，提供「合理補償」

「必要性」= 僱主確有保護預期利益之必要（如培訓費龐大、員工為關鍵人物）

「一般業務指導」、「部門輪調」、「派駐海外」均非專業訓練

服務年限必須與訓練成本成比例

違反§15-1者，約定無效；不可歸責勞工事由而終止者，勞工免責

## 離職後競業禁止：四項效力要件

要件	說明
①有受保護之正當營業利益	雇主必須有具體值得保護之商業秘密或客戶關係
②勞工職務能接觸營業秘密	行政庶務人員、技術無關人員通常不符合
③範圍未逾合理範疇	期間（最長2年）、地域、行業、就業對象須具體明確
④雇主提供合理補償	在職薪資不算；需於離職後另行給付補償金



SECTION 02

# 工資與加班費

工資定性 · 薪資給付原則 · 加班費計算 · 無薪假

## 工資認定：兩大要件

### 對價性

因工作而獲得之報酬

### 經常性

非臨時起意、非與工作無關之給與

年終獎金：通常具「勉勵、恩惠性質」→ 非工資

「保證年薪14個月」：第13、14個月實為約定工資 → 是工資

不以「名稱」判斷，而看實質性質

工資認定關係資遣費、退休金基數計算，影響重大

## 薪資給付四大原則與禁止行為

- ①定時給付：每月至少發薪兩次
- ②全額給付：不得片面扣除（§22II）
- ③法定貨幣：原則現金；支票若無法兌現 = 違反§23
- ④薪資明細：須提供各項目計算方式

禁止「預扣工資」：責任未確定前不得先扣（§26）

損失扣薪：雇主與勞工之債權債務須明確，無爭議方可抵銷

遲到扣薪：未提供勞務之時段可不給薪，但不得額外懲罰性扣薪

午餐抵薪：須有明確書面合意；雇主負舉證責任（花蓮地院109勞簡上6）

## 2.3

### 加班費 計算\$24

建議使用勞動部  
加班費試算系統  
。

工資

# 加班費計算標準

情況	計算標準
平日延長工時 前2小時	平日每小時工資額 × 1½ ( 加給1/3 )
平日延長工時 再2小時	平日每小時工資額 × 1½ ( 加給2/3 )
休息日工作 前2小時	平日每小時工資額 × 2½ ( 再加給1½ )
休息日工作 超過2小時	平日每小時工資額 × 2½ ( 再加給1½ )
例假、國定假日工作	工資加倍 ( 另再加發一日工資 )
無薪假條件	個別協商同意 + 月薪 ≥ 基本工資 + 不逾3月 + 通報 主管機關



SECTION 03

# 工時制度

出勤紀錄 · 彈性工時 · 責任制 · 值班 · 待命

## 3.1

### 出勤紀錄 與工時

紀錄至「分鐘」  
是法定義務。

工時

# 工時上限與出勤紀錄義務

8h/日

正常工時上限

40h/週

每週工時上限

2日/週

例假 + 休息日

5年

出勤紀錄保存年限

出勤紀錄須逐日記載至「分鐘」( §30V、VI )

可用：簽到簿、刷卡機、門禁卡、生物辨識、電腦系統

勞動事件法§38：出勤紀錄推定勞工於該時間內「經雇主同意執行職務」

值日(夜)工作自111年3月起全面回歸勞基法工時規範

教育訓練、強制開會時間均計入工時

## 3.2

### 加班要件

擅自加班：推定同意、仍須付費。

工時

## 加班須具備雙重同意，上限明定

要件①：勞工個人同意（§42：勞工有健康或正當理由可拒絕）

要件②：勞資會議或工會同意

每日加班上限：4小時 → 當日合計最多12小時

每月加班上限：46小時（經勞資會議同意最高54小時）

每3個月上限：138小時（合意後）

擅自加班：雇主「未當場反對且未防止」→ 視為默示同意，仍須給付加班費

加班申請制不免除義務：雇主仍須定期核實出勤紀錄（勞動事件法§38）

## 3.3

責任制  
§84-1

工時

# 值班與On-Call

工時五分類：實際工作時間、備勤、待命 = 工時；候傳、休息 ≠ 工時

「時間主權」判準：勞工能否自由支配該時段 → 不能即為工時（桃療案）

On-Call雖可自由活動，但需隨時回應 → 仍算工時？

## 3.3

責任制  
§84-1

工時

# 責任制必備三要件

§84-1 三要件：① 勞動部公告指定行業、② 書面約定、③ 報請主管機關核備  
「我說你是責任制你就是」— 無效

# ■ 休假 制度

## 特別休假

雇主不得拒絕，  
未休工資應結清。  
。

工時

## 特別休假 ( 1 )

在職年資	特休天數
滿半年	3天
滿1年未滿2年	7天
滿2年未滿3年	10天
滿3年未滿5年	14天
滿5年未滿10年	15天
滿10年以上	每滿1年加1天 ( 最高30天 )

# ■ 休假 制度

## 特別休假

雇主不得拒絕，  
未休工資應結清。  
。

工時

## 特別休假（2）

雇主不得無正當理由拒絕排定特休；勞工有自主決定特休期日之權利  
特休年度終結未休完，雇主須結清未休工資（不得自動歸零）  
雇主若強制指定特休日期，須事先告知且合理安排



SECTION 04

# 解僱爭議

合意終止 · 資遣§11 · 懲戒解僱§12 · 勞工終止權§14

# 解僱概覽

法定事由  
是唯一出口。

解僱爭議

## 勞動契約終止：三種類型

類型	法律依據	重點
合意終止	民法§153	雙方真意合致；領取資遣費不等於合意終止（最高法院100台上2024）
僱主終止（資遣）§11	勞基法§11	五種法定事由，需預告並給付資遣費，最後手段性原則
僱主終止（懲戒）§12	勞基法§12	六種歸責勞方事由，30日除斥期間，通常不給資遣費
勞工終止§14	勞基法§14	六種歸責僱主事由，勞工可請求資遣費，無需預告
定期契約屆滿	勞基法§9	非解僱；惟繼續提供勞務可能轉為不定期

## 4.1

解僱爭議

# 資遣§11：五種法定事由與最後手段性

## 資遣 §11

解僱最後手段性  
：先安置、後資遣。

§11① 歇業或轉讓（股份轉讓 ≠ 公司轉讓，最高法院100台上2024）

§11② 虧損或業務緊縮（須持續觀察整體業務，資遣後仍招人 → 無法成立）

§11③ 不可抗力停工一個月以上

§11④ 業務性質變更 + 無適當工作可供安置（「適當工作」= 條件相當 + 勞工可勝任 + 勞工願接受）

§11⑤ 勞工對工作確不能勝任（客觀能力 + 主觀忠誠；須先輔導、警告，最後才解僱）

解僱事由「一經告知即確定」，不得在訴訟中追加或改列（最高法院95台上2720）

## 4.1

### 資遣程序

通報就服站是強制義務。

解僱爭議

# 資遣程序：預告期間與資遣費計算

年資	預告期間
未滿3個月	隨時終止 ( §11 I )
3個月以上未滿1年	10日前預告
1年以上未滿3年	20日前預告
3年以上	30日前預告

勞退新制 ( 適用94年7月1日後 )：每服務1年給付0.5個月平均工資，未滿1年按比例

資遣費計算基礎：「平均工資」= 計算事由發生之當日前6個月內工資總額 ÷ 總日數

資遣人數達一定標準 ( 10人以上或全體勞工1/3 ) 須依大量解僱保護法程序辦理

資遣前10日須通報當地就業服務站 ( 就業服務法§33 )

## 4.2

### 懲戒 解僱§12

30日除斥期間，  
逾期不可再行使。

解僱爭議

## 懲戒解僱§12：六事由與程序要點

§12事由	典型案例
①訂立勞動契約時欺偽	虛報學歷、假冒資格
②違反勞動契約或工作規則情節重大	嚴重違紀、競業禁止、兼職未申報
③受有期徒刑以上刑之宣告確定	不因執行緩刑而免除
④蓄意損耗機器、原料或侵占事業物品、暴力、重大侮辱	故意損壞公物、竊取公款、嚴重職場欺凌
⑤無故連續曠工3日或一月累積6日	無故曠職日數嚴格計算

雇主於「知悉事由之日起30日」內行使（除斥期間，逾期消滅）；不須給付資遣費但仍須出具服務證明書

## 勞工終止契約§14：六種可歸責雇主事由

### 勞工 終止權§14

形成權：意思表示到達即生效。

§14① 雇主訂約時有欺偽行為

§14② 雇主暴力脅迫或強制猥褻

§14③ 雇主不依勞動契約給付工資（含持續拖欠、非法扣薪）

§14④ 雇主違章要求勞工從事危險有害工作

§14⑤ 雇主違法降低勞動條件（含非法調職）

§14⑥ 雇主違反勞動契約致勞工受損害

行使方式：形成權，意思表示到達雇主即發生效力，無需雇主同意

法律效果：得請求資遣費（準用§17）；通常無需預告



SECTION 05

# 勞動事件法 與保全程序

訴訟費用減輕 · 調解前置 · 舉證責任 · 定暫時狀態處分

## 5.1

### 勞動 事件法

2020年施行，大  
幅降低勞工訴訟  
門檻。

### 勞動事件法

# 勞動事件法：訴訟費用大幅減輕

**2/3**

確認僱傭關係、給付工資、  
資遣費、退休金：暫免徵收  
裁判費的三分之二（§12）

**5年**

定期給付訴訟標的金額：以  
5年收入計算，降低起訴門  
檻（§11）

**暫免**

中低收入戶勞工：視為無資  
力，全免訴訟費用（§14）

調解前置原則：除例外情形，起訴前須先經法院勞動調解（§16）

調解程序中的陳述，於本案訴訟不得作為裁判基礎（§30）

法院得依職權調查事實，維護實質公平（§33）

## 重要推定條文：對雇主的舉證壓力

### 舉證責任

推定條文使雇主必先備妥反證。

條文	推定內容	實務影響
§37 工資推定	勞工自雇主受領給付 → 推定為工資	雇主須舉反證否認工資性質
§38 出勤推定	出勤紀錄記載之時間 → 推定為工作時間	雇主不能以「沒申請」直接拒絕加班費
§35 文書提出義務	雇主持有之薪資、出勤等文書，有提出義務	拒不提出可處3萬以下罰鍰
§36 強制處分	無正當理由拒提 → 法院得命強制處分	隱匿紀錄有法律風險

## 定暫時狀態處分與假扣押

保全  
程序

被解僱後可聲請  
先行復職、繼續  
領薪。

定暫時狀態處分（勞動事件法§46；民訴§538）：被解僱勞工可聲請法院裁定先命雇主繼續僱用並給付薪資

不當勞動行為（工會法§35II）：無需釋明，法院可直接裁定先行復職

假扣押：雇主資產有流失風險時，對雇主財產聲請保全執行（如雇主停業前）

保全必要性：法院審酌本案勝訴可能性、停職對勞工之影響、是否可用金錢彌補等

實務：取得定暫時狀態處分後，勞工每月可持續領薪至本案確定



SECTION 06

# 集體勞動 · 性別平等 · 職業災害

工會 · 罷工 · 性騷擾防治 · 職業災害補償

## 6.1

### 集體勞動

# 勞動三權：組織、協商、爭議

## 集體 勞動關係

不當勞動行為侵害工會活動 = 違法。

權利	法律依據	核心內容
團結權（組織）	工會法§4、§6	勞工有組織及加入工會的權利； 雇主不得因此不利待遇（§35不當勞動行為）
協商權（集體協約）	團體協約法§6	勞資雙方應誠信協商，無正當理由不得拒絕
爭議行為（罷工）	勞資爭議處理法§53、§54	調解不成立後始得罷工；需全體過半數會員直接無記名投票同意

不得罷工：教師、國防部所屬勞工（§54III）

必要服務條款行業：自來水、電力、醫院、銀行清算（§54IV）

被停權會員不計入罷工投票母數（最高法院112台上2881）

## 職場性騷擾：定義與雇主防治義務

性別  
平等工作法

公務機關同樣適用性別平等工作法防治義務。

§12定義①：對受僱者造成敵意性、脅迫性或冒犯性工作環境（環境型）

§12定義②：雇主以性要求、威脅作為僱用或升遷條件（交換型）

§13防治措施：受僱30人以上雇主須訂立防治措施、申訴程序及懲戒辦法

受僱10人以上需公開揭示性騷擾申訴管道

雇主知悉性騷擾事件後，須採取立即有效之糾正及補救措施

連帶責任：性騷擾由第三人實施時，雇主仍須負連帶賠償責任（§27）

孕婦歧視、產假阻礙、育嬰留停均在性別平等工作法規範圍內

## 職業災害：補償與賠償雙軌

### 職業 災害補償

補償 ≠ 賠償；過失與否不影響補償請求。

類別	依據	特點
醫療補償	勞基法§59①	必要醫療費用全額補償，雇主無過失仍須給付
工資補償	勞基法§59②	不能工作期間按原領工資補償（最長2年）
失能補償	勞基法§59③	依失能等級給付平均工資×日數
死亡補償	勞基法§59④	遺屬獲5個月平均工資喪葬費 + 40個月平均工資遺屬補償
侵權行為損害賠償	民法§184	須有雇主故意或過失；得請求精神慰撫金，補償可扣抵

職業病認定：需符合職業暴露、疾病、因果關係三要件；得申請職業醫學科鑑定

# HR 制度設計：六大防範要點

書面勞動契約 + 工作規則雙軌制（個別契約與規則相互對照）

錄取通知附保留條件（報到生效條款）

加班申請制 + 雇主定期核實出勤紀錄

試用期書面約定並合理設定期限（建議不超過3個月）

解僱前留存輔導紀錄、警告書、懲處過程文件

競業禁止條款：明確補償金額並確實給付

性騷擾防治程序：10人以上公開揭示、30人以上訂立辦法

職業訓練送訓費用與綁約期間須符合比例原則

## 四大常見誤區

「自願簽約即有效」

→ 強行法規不得以契約排除，違反者條款無效

「委任就不用勞基法」

→ 仍須實質審查從屬性，有從屬性即適用勞基法

「不申請加班就不給錢」

→ 出勤紀錄推定 ( §38 )，僱主須積極反證

「解僱後補列事由」

→ 解僱事由一經告知即確定，不得訴訟中改列 ( 95台上2720 )

Q & A

# 感謝聆聽

楊貴智律師

貴智法律事務所

法律白話文運動

kueichih@kcy.legal

www.kcy.legal

Q & A