|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Q：**時薪制人員於春節期間出勤工作，工資應如何發給？**  A：時薪人員如於春節期間（農曆除夕至正月初三）出勤，雇主應加倍發給工資，即時薪至少為原約定時薪之兩倍（每小時基本工資×2）以上，方符合規定。 |
| 2 | Q：**例假日，一定要使勞工出勤時，加班費如何計算?**  A：1.事業單位如非因同法第四十條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在例假日工作。 2.事業單位違反上開法令規定，除應依法處理並督責改進外，如勞工已有於例假日出勤之事實已屬違法，惟其當日出勤之工資，仍應加倍發給。 |
| 3 | Q：**休息日第9至第12小時加班費計算方式？**  A：[107年3月1日起] 1.依勞動基準法第24條規定，勞工於法定休息日出勤工作時，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上，工作2小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。 2.以勞工月薪36,000元，推算每日工資1,200元，平日每小時工資額為150元為例： （1）休息日工作1小時，應另再加給200元（計算方式：150x1又1/3=200），當月工資合計36,200元。) （2）休息日工作6小時，應另再加給1,400元（計算方式：150x1又1/3x2+150x1又2/3x4=1,400）當月工資合計37,400元。) （3）休息日工作10小時，應另再加給2,700元（計算方式：150x1又1/3x2+150x1又2/3x6+150x2又2/3x2=2,700）當月工資合計38,700元。)" |
| 4 | Q：**雇主是否要給勞工「工資明細」（薪資單）？**  A：依新修正之勞動基準法第23條新規定，雇主給付工資的同時，應提供工資各項目計算方式明細（即薪資單）。 |
| 5 | Q：**休息日加班費如何計算？**  A：[107年3月1日起] 1.依勞動基準法第24條規定，勞工於法定休息日出勤工作時，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上，工作2小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。 2.以勞工月薪36,000元，推算每日工資1,200元，平日每小時工資額為150元為例： （1）休息日工作1小時，應另再加給200元（計算方式：150x1又1/3=200），當月工資合計36,200元。)  （2）休息日工作6小時，應另再加給1,400元（計算方式：150x1又1/3x2+150x1又2/3x4=1,400）當月工資合計37,400元。) （3）休息日工作10小時，應另再加給2,700元（計算方式：150x1又1/3x2+150x1又2/3x6+150x2又2/3x2=2,700）當月工資合計38,700元。)" |
| 6 | Q：**休息日當天，雇主是否應該要照給薪水？**  A：依新修正勞動基準法第39條規定，雇主必須照給休息日當天工資。 |
| 7 | Q：**按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，如例假及休息日未出勤，雇主是否應另外加給休息日工資？**  A：1.勞基法並未排除按時計酬者適用休息日工資照給之規定。然而，基本工資審議委員會在審議每小時基本工資時，已考量部分工時工作之特性，將例假日及因法定正常工時縮減所產生之休息日（本次修法納為法定之休息日）應獲得之工資，納入計算；易言之，按時計酬者享有例假及休息日照給工資之權利，該工資已分別折算到「每小時基本工資」中。 2.因此，按時計酬者，勞資雙方如以不低於法定每小時基本工資約定每小時工資額，其實就已經給付了勞動基準法第39條所定例假日及休息日照給之工資，遇到例假或休息日未出勤，毋須再行加給。 3.至於按日計酬約定之日薪，於法定正常工作時間內，如不低於每小時基本工資數額乘以工作時數之金額，比照按時計酬者辦理。 |
| 8 | Q：**按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，是否有休息日規定的適用？**  A：1.凡適用勞動基準法之事業單位，其僱用之勞工（包括工讀生、部分時間工作者等）均受該法保障。部分工時勞工如於法定休息日出勤工作，即使當週正常工作時間未達40小時，仍應依休息日出勤工資加給標準計給工資。 2.舉例而言：早餐店打工族，時薪150元，每週固定出勤6天，每天工作3小時，雖然一週只出勤18小時，未達法定正常工作時數40小時的上限，但依法令規定，第6天出來工作，當日仍必須依照休息日之加班費標準計給當日工資。 3.計算方式： [106年12月23日至107年2月28日]休息日工作3小時，以4小時計，當日應給付之工資為900元（計算方式：150x1又1/3x2+150x1又2/3x2=900） [107年3月1日起]休息日工作3小時，當日應給付之工資為650元（計算方式：150x1又1/3x2+150x1又2/3x1=650） |
| 9 | Q：**勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，此工資應該要怎麼計算？**  A：1.依新規定，凡是勞工未休完特別休假之所有日數，雇主均應折發工資。至於工資之金額，係以勞工平日一日正常工作時間之工資為準（不包括延時工資及假日出勤加給之工資）。 2.舉例而言：勞工每月工資為30,000元，每日為1,000元，假如勞工剩餘7日特別休假未休，雇主應發給7日未休特別休假工資7,000元。 |
| 10 | Q：**勞動基準法原有的二週、四週及八週彈性的規定，是否有刪除或修正？**  A：本次修法主要在落實週休二日，原有各種彈性工時規定，其彈性並未再放寬，也未另予緊縮。在此原則下，僅將第30條之1四週彈性工時中有關每二週應有二日例假之規定，移列至第36條，並搭配新增之休息日，集中規範。其他工時彈性，並未變動。 |
| 11 | Q：**勞動基準法第34條有關輪班制勞工換班之休息時間修正內容？**  A：勞工工作採輪班制者，在換班的時候至少應有連續11小時以上之休息時間，新規定之施行日期為107年3月1日。 |
| 12 | Q：**休息日加班工時總量控管所指為何？休息日之工作時間要不要計入每月的加班上限？**  A：1.休息日工作之時間，必須全數計入第32條第2項所定延長工作時間總數(一個月延長工時總數不得超過46小時；107年3月1日後，經工會或勞資會議同意一個月延長工時總數不得超過54小時，每3個月不得超過138小時) 。但若休息日工作係因天災、事變或突發事件所致，其出勤時數不計入第32條第2項所定延長工作時間總數。 例：當月平日加班已有36小時，休息日出勤最多只能為10小時。（休息日出勤10小時，連同原已加班之36小時，合計為46小時，始符合一個月46小時上限之規定。）  2.例假與休息日並未限定只能排在週六及週日，其日期應在不違反勞動基準法第36條第1項及第2項規定之前提下由勞雇雙方協議之。 |
| 13 | Q：**在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意哪些事項?**  A：有關在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意哪些事項，請參考勞動部定之「勞工在事業場所外工作時間指導原則」辦理。 |
| 14 | Q：**產假工資應如何計算？**  A：女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。 參考：依勞動部103年10月7日勞動條2字第1030131931號令規定，勞動基準法第50條第2項規定：「前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。」，所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前1工作日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近1個月工資除以30所得之金額，作為計算產假停止工作期間之工資，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準。 |
| 15 | Q：**事業單位或勞工朋友對加班費或假日工資計算如有疑義，有無相關管道可協助計算？**  A：市民朋友可利用勞動局官網「便民服務/線上試算」之線上試算系統或下載「勞動精算師APP」先行試算。 |
| 16 | Q：請問線上試算或勞動精算師APP之計算依據為何？  A：1.線上試算或勞動精算師APP之試算功能係以我國勞動基準法之法令規定為設計原則，故全國勞資朋友只要是擁有智慧型手機、平板電腦之民眾均可於Google Play或至臺北市政府勞動局網站下載Android版本使用，惟如針對個案有相關勞動法令疑義，仍建請向各地勞工行政主管機關洽詢，以維權益。 2.民眾如對試算結果或法令內容有疑義，可撥打臺北市民當家熱線1999轉接勞動局勞動基準科7015-7018、3325及3327洽詢。 3.如係系統使用上之疑義，可撥打臺北市民當家熱線1999轉接勞動局秘書室4568、7062洽詢。 |
| 17 | Q：**勞工於假日工作時，除發給當日工資外，是否應再加發一日工資**  A：國定假日及特別休假使勞工出勤，即除當日工資外，應再加發1日工資，抑或與勞工協商擇日補休；至於採行排休制者，如已將休假日調整至其他日休假，而該日已成為一般工作日，亦為可行，惟事業單位應事先公布調整後之休假，避免爭議。 參考： 勞動基準法第39條及同法施行細則第24條之3規定，第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。如雇主已事前徵得勞工同意於休假日(第37條所訂休假，俗稱國定假日、第38條所定別休假)出勤，工資應依法加倍發給。 勞動部104年4月23日勞動條 1字第 1040130697 號函：「...依勞動基準法第 37 條...規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5  月 1  日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意。...至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。」 |
| 18 | Q：**出差的交通時間(如搭火車或飛機抵達目的地前的交通時間)的時間是否可視為加班？**  A：有關出差時之交通時間是否列入工作時間計算，因法無明定，可由勞資雙方協商議定。 參考：行政院勞工委員會(現為勞動部)78年6月3日台(78)勞動2字第13366號函釋：「勞工奉派出差或受訓，乘車往返時間，是否屬工作時間，法無明文規定。」 |
| 19 | Q：**時薪制勞工於國定假日上班薪資是否要加倍發給？**  A：勞工於勞動基準法第37條所定之休假日，均應休假。雇主於休假日使時薪制勞工出勤工作，無論事先是否徵得勞工同意，工資均應依同法第39條規定加倍發給。 |
| 20 | Q：**如果加班時間跨夜(到凌晨)，工時要如何計算?**  A：勞動基準法施行細則第17條：「本法第30條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。」。 |
| 21 | Q：**另如選舉當日公司只給三小時但來不及投票，公司是否有違法，另可否要求公司將該日改為假日加發一天工資?**  A：選舉罷免投票日為勞動基準法第37條其他中央主管機關指定應放假之日，另勞動基準法第39條規定，同法第37條所定之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。故選舉投票日當日工資仍應照給，倘雇主因業務需要，在不妨礙勞工投票情形下，可徵得勞工同意於投票日工作，惟應就勞工回戶籍地投票路程遠近給予合理時間使勞工往返投票，並依法加倍給付工資。而無投票權者及選舉當日為休息日者，不得再請求給假或補假。 |
| 22 | Q：**平均工資如何計算；如果工作未滿6個月，又該如何計算？**  A：一、日平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。 二、月平均工資：事由發生前6個月工資除以6；或日平均工資乘以計算期間每月之平均日數。 三、例如：某勞工工作未滿六個月，在職區間為108年1月1日至5月10日 （勞動基準法施行細則第2條第1款規定「發生計算事由之當日」不列入計算）： (一)日平均工資：應自1月1日計算至5月9日所得工資總額除以4個月又9天總日數(31天+28天+31天+30天+9天)。 (二)月平均工資：1月1日至5月10日期間(跨越1月至5月)每月之平均日數為(31天+28天+31天+30天+31天)/5=30.2天，則該名勞工之月平均工資應為「(每日)平均工資」X30.2天。 參考： 四、勞動基準法第2條第4款： 平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。 五、依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入（勞動基準法施行細則第2條規定）： （一）發生計算事由之當日。 （二）因職業災害尚在醫療中者。 （三）依本法第50條第2項減半發給工資者。 （四）雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。 （五）依勞工請假規則請普通傷病假者。 （六）依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。 （七）留職停薪者。 六、由於勞動基準法暨施行細則對於『一個月平均工資』並無定義，該法第2條第4款雖有『平均工資』定義，惟係屬『日平均工資』之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於74年函釋：『一個月平均工資，係指日平均工資乘以30所得之數額』。 惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前6個月之總日數，由於大月小月不同，分別為181天至184天，而非180天，平均每月之日數應為30.17天至30.67天而非30天，故一律以30天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以『日平均工資』乘以計算期間每月之平均日數為計算標準…」（行政院勞工委員會(現勞動部)83年4月9日(83)台勞動2字第25564號函。 七、查民法第123條之立法理由已明定，以月或年定期間者，為交易上便利，應依曆計算。月或年非連續計算者，既非連續，即無從依曆計算，故應就其日數以1月為30日。 勞動基準法第2條第4款規定『平均工資』，係計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，即事由發生當日不算入，自當日前一日依曆往前推算6個月期間，該期間並不屬於非連續計算之情形，自應依民法第123條第1項規定依曆計算，而不宜解為算足30日。故本會83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋內容與民法第123條規定，尚無牴觸。因此，有關平均工資之計算，仍請依上開函釋規定辦理。（行政院勞工委員會86年12月9日（86）台勞動2字第052675號函。 |
| 23 | Q：**計算平均工資時是否應扣除普通傷病發給半薪期間？**  A：事業單位如已折半發給(或不發給)勞工請普通傷病假期間工資，於計算平均工資時，將上開期間扣除，往前推計。至事業單位於勞工請普通傷病假期間如工資並無扣減，則基於計算便利且不損及勞工權益之情形下，得將該期間列入平均工資計算。 |
| 24 | Q：**時薪制人員(工讀生、部分工時人員)，逢法定休假日出勤，工資該如何給付?**  A：按勞動基準法第39條規定，勞工於法定應休假日出勤工作者，工資應加倍發給，即除當日工資外，應再加發一日工資。是以，時薪制人員當日工資，應以加倍時薪計算工作時數總計之。 |
| 25 | Q：**工讀生於紀念日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日出勤工作，工資應如何發給？**  **A**：事業單位如要求勞工朋友於應放假日出勤工作，其工資應加倍發給，即除發給當日工資外，應再加發一日工資。 |
| 26 | Q：**依勞基法第16條規定每週可有2天的謀職假，若未使用可折算工資嗎?→倘若勞工未請謀職假，工資該如何給付？**  A：如勞工於預告期間請謀職假者，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。勞工若未請謀職假，即應正常出勤，雇主應依實際出勤狀況正常給薪，惟無生加給薪資問題。 |
| 27 | Q：**平均工資如何計算？**  A：勞動基準法第2條第4款規定:「平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以百分之60計。」 |
| 28 | Q：**勞工因故未於休假日出席教育訓練，是否以曠工論？**  A：勞動基準法第37條所定之休假，係為勞工法定權利，事業單位於休假日辦理勞工教育相關訓練，自不可強制勞工參加，如勞工因故未出席受訓，應不可以曠工論處。 |
| 29 | Q：**勞工於休假日工作後依法取得加倍工資債權，得否經由勞資協商改以補休替代？**  A：工於休假日工作後，勞雇雙方協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。 |
| 30 | Q：**員工出差除旅費外，若出差期間超過工時可否申請加班費， 如何計算 ?**  A：勞工奉命出差，其工作時間已超過平時工作時間，並有正當理由證明者，勞工得依勞動基準法第24條規定要求雇主給予延長工作時間工資。 |
| 31 | Q：**若公司積欠薪資或少發薪資，但無薪資轉帳、薪資明細，員工該如何證明？**  A：如果没有辦法提具或舉證者，可以向臺北巿勞動檢查處〈臺北市萬華區艋舺大道101號7樓〉檢舉並請求派員實施勞動檢查。〈檢舉內容建議包括：資方名稱、住址、勞工提供勞務的實際地址、資方違法的事實等，以方便該處有效的檢查〉。 |
| 32 | Q：**雇主可以因為勞工遲到而扣薪資嗎？**  A：原則上雇主不可因勞工遲到而逕扣薪資，但工資若係依工作時間長短計給者，則雇主對於勞工上班之遲到時間，一個月內累計逾30分鐘部分，因勞工未提供勞務，故扣除其遲到累計時間之工資，而改依實際工作時間發給工資，於法尚無不合。 |
| 33 | Q：**公司主辦員工旅遊，旅遊日為一般上班日，是否當日不支薪?**  A：員工旅遊若屬強制參加性質，則仍應給付當日工資，惟因員工旅遊不同於一班勞務給付情況，其工資給與可由勞雇雙方另予議定。員工旅遊，若屬自願參加，而未參加之勞工無提供勞務時，雇主得不發給工資。 |
| 34 | Q：**勞基法規定工資之定義為何？**  A：依勞動基準法規定「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」。 |
| 35 | Q：**雇主可以因勞工有過失逕自扣發勞工薪資嗎?**  A：工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵。若勞工於工作中故意或過失損壞產品或其它物品，其觸犯刑章部分，雇主可訴請司法機關辦理；民事賠償部分可由雇主與勞工決定賠償金額及清償方式，如未能達成協議，其賠償非雇主單方面所能認定者，應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資。 |
| 36 | Q：**績效獎金算不算工資，列入平均工資計算？**  A：績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計算。 |
| 37 | Q：**事業單位簽訂一定期滿服務合約，如必須提前解約離職，勞工是否應依約賠償，雇主是否可逕自扣發工資等疑義？**  A：依民法第153條「當事人互相表示意思一致者，契約即為成立」契約若無違反法律強制禁止規定及公序良俗，依私法自治原則，契約仍屬有效。然若約定之違約金額過高或顯不合理，依民法第252條，法院得減至相當之數額。二、至於所服務之事業單位，未依約給付年終獎金及工資，若有勞動基準法第27條雇主不按期給付工資情事者，請檢具事實逕向當地勞工行政主管機關申訴解決。 |
| 38 | Q：**年終獎金是否屬工資範疇？**  A：勞動基準法第2條第3款：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。同法施行細則第10條均將年終獎金排除，故其非屬工資。 |
| 39 | Q：**義務兵請假是否給薪?**  A：依行政院勞工委員會(現為勞動部)86年7月4日台勞動二字第026844號函規定，勞工為受國家徵召接受教育、勤務及點閱召集或國民兵徵訓，公司應依其往返實際需要路程之時間及考量其方便性，給予公假。若勞工為在職期間需服兵役，應向公司辦理留職停薪，保留其工作權。 |
| 40 | Q：**事業單位可否以品質扣款、盤損等名義扣發績效獎金作為賠償之用？**  A：雇主不可以品質扣款、盤損等名義扣發績效獎金作為賠償之用，依照勞動基準法規定，工資應全額直接給付勞工，且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，雇主不可以預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。 |
| 41 | Q：**勞基法是否對員工年終獎金有相關規定？**  A：勞基法有關獎金或紅利的規定是在第29條，這項規定只說明「企業如果年終結算有賺錢，應該給予員工獎金或紅利。」並未定義在法律規定範圍內。員工年終獎金的權利來源，端看各公司的工作規則或勞動契約的內容。如公司與勞工約定每年給予年薪14個月，其中兩個月的薪資在每年12月31日發放，此種情形，員工所領年終獎金屬勞基法上「薪資」的一環，會受到勞基法薪資事項的保障。另種公司發放類型，性質是受公司當年度盈餘獲利狀況，分配給員工，較屬勞基法第29條規定內容，為浮動報酬，其「獎勵」性質較濃。針對工資定義，係依是否為提供勞務而獲得之報酬，若因提供勞務而獲得報酬，則屬工資；反之，則否。 |
| 42 | Q：**年終獎金計算起迄時間？**  A：一、 勞動基準法第29條規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，……應給與獎金或分配紅利。」所稱「營業年度」，係指1月1日至12月31日。二、勞工特別休假年度資之計算，應依勞動基準法施行細則第5條之規定，自受雇當日起算。至於同法施行細則第24條第3款規定：「特別休假因年度終結……而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」所稱「年度」以1月1日至12月31日為原則，惟事業單位為配合其會計年度，從其起訖時間，亦屬可行。 |
| 43 | Q：**部份工時定義?**  A：依據行政院勞工委員會九十二年三月四日臺勞動一字第○九二○○一一○三四號函，僱用部分時間工作勞工參考手冊第三點定義，「部分時間工作勞工：謂其工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間（通常為法定工作時間或企業所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。」 |
| 44 | Q：**事業單位停工，其停工期間工資應如何發給？**  A：一、若事業單位停工原因可歸責於雇主，工資應由雇主照給。 二、事業單位停工期間之工資如何發給，應視停工原因依具體個案認定之： (一) 停工原因如係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。另停工原因如屬雇主經營之風險者，為可歸責於雇主之事由。 (二) 停工原因如係不可歸責於雇主，而係歸責於勞工，雇主可不發給工資。 (三) 停工原因不可歸責於勞雇任何一方者，勞工不必補服勞務，雇主亦不必發給工資。但勞雇雙方如另有約定者，從其約定。 準此，歸責於雇主之停工，工資自不得低於基本工資。歸責於勞工之停工，雇主可不發給工資，自無可否低於基本工資之問題。不可歸責於勞雇任何一方之停工，勞工不必補服勞務，雇主亦可不發給工資，但勞雇雙方另有約定者，從其約定，不受基本工資之限制。 （行政院勞工委員會(現為勞動部)83年5月11日(83)台勞動二字第35290號函）。 三、例如： (一)可歸責於雇主： 1.主管機關及勞動檢查機構如因工作場所有發生危險之虞，將事業單位處以停工處分時，停工期間之工資自當由雇主照給。(行政院勞工委員會102 年 01 月 22 日勞檢 1字第 1020150046 號函) 2.事業單位停工之原因如係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間資應由雇主照給。（行政院勞工委員會89 年 08 月 18 日(89)台勞動二字第 0036018 號函)。 3.因週轉不靈停工，法院裁定重整，至○年○月○日復工，停工期間由公司發給員工生活費。(內政部 76 年 06 月 23 日(76)臺內勞字第 513331 號)。 (二)可歸責於勞工： （勞工）因與業務有關之案件經提起公訴，該公司如確依法報經主管機關核備有案之工作件規則予以暫時停工難謂不當，情嗣後法院判決確定並諭知緩刑，則非有其他依法得終止契約之原因時，即應准予復工。如該公司核備有案之工作規則有不發給停工期間工資之規定者，得從其規定。(內政部75 年9月23日(75)台內勞字第 442697 號函)。 (三)「公司裝修」、「公司失火」仍須視個案事實加以認定歸屬責任。 |