



行政院勞工委員會

公部門臨時人員 適用勞動基準法

宣 導 手 冊



行政院勞工委員會 編印
Council Of Labor Affairs, Executive Yuan Taiwan R.O.C
中華民國96年11月

《目錄》

主委的話.....	P.1
壹、 勞動基準法之內涵.....	P.2
貳、 勞動基準法問題 Q&A.....	P.7
一、適用範圍問題.....	P.7
二、勞動契約問題.....	P.8
三、加班費問題.....	P.11
四、平均工資計算問題.....	P.12
五、休假問題.....	P.13
六、特別休假問題.....	P.13
七、產假問題.....	P.14
八、職業災害補償問題.....	P.17
九、資遣及退休問題.....	P.21
十、其他.....	P.23
相關諮詢單位一覽表.....	P.24

主委的話

保障勞工權益與促進經濟發展一直是本會積極努力的目標，而且勞工是國家最重要之資產，為保障政府公部門各業進用之臨時人員之基本權益，本會歷經數年的努力，持續與相關部會協調諮商，並經行政院數度召集會議協商，終於獲致共識，認為該等人員納入適用勞動基準法有其可行性。

行政院於召開協商會議時，即要求本會與相關部會應研擬配套措施，包括：製作宣導手冊 Q&A、辦理宣導會及提供服務窗口等，以落實臨時人員的勞動權益保障。

健康勞動，快樂生活，希望透過本宣導手冊，讓政府公部門各業進用之臨時人員更瞭解自身之權益，在無後顧之憂的環境下，繼續為國家盡一份心力，貢獻所長，提高團隊士氣，以促進經濟成長及國家整體之發展。

行政院勞工委員會

主任委員



盧天麟

壹、勞動基準法之內涵

一、立法意旨

- 勞動基準法係依據我國憲法第 153 條，「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」的規定而制訂。
- 勞動基準法係規定勞動條件最低標準，為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進經濟發展，適用勞動基準法之勞工權益將獲得最基本之保障，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

二、勞動契約

- 凡適用勞動基準法之事業單位，其與勞工間依勞動契約成立勞動關係。依據契約自由原則，勞動契約內容只要未違反法律強制禁止規定或公序良俗者，皆為有效且受到法律之保障。
- 勞動基準法第 9 條至第 20 條就勞動契約之種類、終止事由、預告期間、謀職假、服務證明書等重要內容加以規定。有關勞動契約之約定項目，可參考勞動基準法施行細則第 7 條規定。

三、工資

- 工資是勞工因工作而獲得之報酬，雇主應全額、定期、直接給付，不得預扣勞工工資做為違約金或賠償費用。雇主給付勞工之工資不得因性別而有差別待遇。
- 工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。基本工資自 96 年 7 月 1 日起調整為每月 17,280 元，每小時 95 元。

四、加班費

- 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資：延長工作時間在 2 小時以內者，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 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；如係因天災、事變或突發事件延長工時者，應按平日每小時工資額加倍發給。

五、工時

- 勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每二週工作總時數不得超過 84 小時。另雇主徵得勞工同意得延長工作時間，其連同正常工時每日不得超過 12 小時，每月延長工作時間總時數不得超過 46 小時，但如遇天災事變或突發事件有例外規定。
- 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次，但經勞工同意者不在此限。更換班次時，應給予適當之休息時間。

六、例假

- 勞工每 7 日中應有 1 日之休息，做為例假。事業單位如非因天災、事變或突發事件，不得使勞工於例假日工作。

七、休假

- 紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日，均應休假。但雇主如徵得勞工同意，得將休假日調移於工作日以達週休 2 日。
- 雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。
- 勞工如因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

八、特別休假

- 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，每年應依規定給予特別休假。
- 特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。

九、請假

- 勞工如因有婚、喪、事、疾病等因素可依勞工請假規則請假，但勞工請假規則係最低標準，事業單位如有較優之規定，自可從其規定。

十、童工

- 15歲以上未滿16歲之受僱從事工作者，為童工；童工不得從事繁重及危險性之工作。
- 雇主不得僱用未滿15歲之人從事工作；未滿16歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。
- 童工每日之工作時間不得超過8小時，例假日不得工作；亦不得於午後8時至翌晨6時之時間內工作。

十一、女工

- 雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且提供必要之安全衛生設施，或無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍者，不在此限。妊娠或哺乳期間之女工，不適用前述但書之規定。

- 女工因健康或其他正當理由，不能於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。
- 女性勞工於分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 星期。
- 女工受僱工作在 6 個月以上者，產假期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給。
- 女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。
- 子女未滿 1 歲須女工親自哺乳者，於休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為度。哺乳時間，視為工作時間。

十二、職業災害補償

- 勞工因遭遇職業災害受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需的醫療費用。
- 勞工因職災在醫療中而不能工作時，雇主應自勞工不能工作之日起，按其原領工資數額予以補償，但醫療期間屆滿 2 年勞工仍未能痊癒，經指定醫院診斷為喪失原有工作能力，且不合勞工保險條例所定之殘廢給付標準者，雇主得一次給付 40 個月平均工資，以免除工資補償責任，或仍按勞工原領工資持續予以補償。
- 勞工經治療終止後，經指定醫院診斷審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度一次給與殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

- 勞工遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與5個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬40個月平均工資的死亡補償金。
- 同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充。
- 雇主依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。
- 勞工因職業災害之受領補償權，自得受領之日起，因2年間不行使而消滅；受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

十三、退休金

- 勞工退休金條例施行後，經勞委會指定適用勞動基準法者，應適用勞工退休金條例之退休金制度（新制）。
- 勞工工作年資自受僱之日起算，不會因為適用勞動基準法而中斷。勞工如符合勞動基準法第53條規定，工作15年以上年滿55歲，或工作25年以上，即得自請退休；勞工如符合同法第54條第1項，年滿60歲或心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作之強制退休要件，雇主得依法強制勞工退休。
- 適用勞動基準法前之工作年資，其退休金依當時適用之法令規定或各事業單位自訂之規定計算；適用勞動基準法後之工作年資，由雇主提繳不低於工資6%之退休金，存儲於勞工保險局之個人專戶，依勞工退休金條例第24條規定，勞工需年滿60歲始得向勞保局請領個人專戶之退休金。

十四、訂定工作規則

- 雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就規定事項訂立工作規則，報請主管機關核備後公開揭示之。
- 事業單位工作規則應公開揭示，其內容違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

貳、勞動基準法問題 Q&A

一、適用範圍問題

Q1：公部門各業指定適用勞動基準法之範圍及時間？

A：依本會歷次相關公告，就公部門各業及其工作者指定適用勞動基準法之範圍及時間整理製表如下：

行業別	工作者	指定適用日期
中央民意機關	國會助理	87年3月1日
公務機構	技工、工友、駕駛人、清潔隊員	87年7月1日
公立醫療院所	技工、工友、駕駛人	87年7月1日
公立社會福利機構	技工、工友、駕駛人	87年7月1日
公立各級學校及幼稚園、特殊教育事業、職業訓練事業	技工、工友、駕駛人	87年12月31日
公立學術研究及服務業	技工、工友、駕駛人	87年12月31日
藝文業中公立單位	技工、工友、駕駛人	89年1月7日
地方民意機關	地方民意代表聘	89年3月9日

	(遴)、僱用之助理 人員	
公有路邊收費停車場	受僱工作者	90年1月21日
公立醫療院所	臨時人員	94年6月30日
公部門各業（含公務機構、 公立教育訓練服務業、公立 社會福利機構、公立學術研 究服務業、公立藝文業等五 業）	臨時人員	97年1月1日
註1：行政院勞工委員會勞動條件處製表		
註2：指定適用行業係按行政院主計處編印之「中華民國行業標準分類」之規定		

Q2：公部門臨時人員之範疇？

A：臨時人員係指非依公務人員法制進用之受僱工作者（不包括：依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員與業經本會公告指定適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理等）。

二、勞動契約問題

Q3：何謂勞動契約？

A：1、勞動契約不以書面為必要，口頭即可成立。契約內容只要不違反法律強制禁止規定或公序良俗，即為有效，反之則可能影響契約之效力。

2、勞動契約是約定勞雇關係之契約，其約定事項可參考勞動基準

法施行細則第 7 條，諸如工資、工時、工作場所及工作內容等等，皆可於契約中加以約定，約定內容不得低於勞動基準法所規定之最低勞動條件。

Q4: 勞動契約之種類及公部門事業單位常見得訂定定期勞動契約之樣態為何？

A: 1、勞動契約依工作性質之有無繼續性，可分為定期契約與不定期契約兩種，定期契約又可再細分為臨時性、短期性、季節性及特定性 4 種(勞動基準法第 9 條第 1 項、同法施行細則第 6 條)。

2、定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，或者雖經另訂新約，但前後勞動契約之工作期間超過 90 日，前後契約間斷期間未超過 30 日者，視為不定期契約。惟前開規定只適用於臨時性或短期性工作之定期契約，特定性或季節性工作之定期契約不適用之(勞動基準法第 9 條第 2 項、第 3 項參照)。

3、公部門事業單位常見得訂定定期契約之樣態有：

(1) 以不同名義經費僱用之臨時人員，如其所從事之工作係屬須於特定期間完成之非繼續性工作者。

(2) 配合法令規定(例如 921 暫行條例)所僱用之臨時人員，在重大政策完成後，其所從事之工作即不復存在者。

(3) 為配合有明確特定期間之重大活動而需求之額外或特殊技能勞工，於重大活動完成後，其工作標的即不復存在者，

4、地方民選首長之任期並非得為定期契約約定之事由，相關約定仍應視工作性質是否「有繼續性」而定。

Q5：公部門事業單位進用臨時人員，會否發生一經僱用後，即必須永久（終身）僱用之問題？勞動基準法相關規定為何？

A：公部門事業單位進用臨時人員，於適用勞動基準法後，得依該法相關規定終止勞動契約，並非一經僱用後即須永久（終身）僱用。勞動契約之終止，可分為單方終止契約與雙方合意終止契約。勞動基準法所規範者，為單方終止之情形。雇主如欲單方終止契約時，須有勞動基準法第 11 條至第 13 條但書規定之情況；勞工欲單方終止契約時，除依勞動基準法第 14 條、第 15 條規定外，原則上不受任何限制。

1、不定期勞動契約及尚未屆期之定期勞動契約得因法定事由或勞資雙方合意而終止：

(1) 雇主欲單方終止勞動契約時，須有勞動基準法第 11 條至第 13 條但書規定之情況。依前開第 11 條或第 13 條但書規定終止契約時，依第 16 條第 1 項規定，應依勞工工作年資提前預告之。

(2) 勞工自請離職不須得到雇主同意，但應依勞動基準法第 15 條第 2 項、第 16 條第 1 項之規定，依工作年資給與雇主一定之預告期間；如未遵守預告期間，致雇主受有損害者，雇主得依相關法律規定請求勞工賠償損害。另，勞工因勞動基準法第 14 條第 1 項規定終止契約時，不須事先預告雇主。

(3) 雇主依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書規定終止契約，或勞工依同法第 14 條第 1 項規定終止契約時，雇主應發給

勞工資遣費（勞動基準法第 14 條第 4 項、第 17 條、勞工退休金條例第 11 條、第 12 條參照）。

- 2、定期契約於屆期終止之情況下，依勞動基準法第 18 條之規定，雇主無須發給勞工資遣費。
- 3、勞動契約終止時，由於契約附隨之忠誠義務，故勞工於離職時應與雇主就相關工作事宜辦妥離職交接手續，雇主亦須於契約終止前與勞工就此部分完成相關手續，俟契約終止後勞工即無再予配合之義務。另依勞動基準法第 19 條規定，勞工請求雇主發給服務證明書時，雇主不得拒絕。
- 4、依就業服務法第 33 條之規定，雇主資遣員工時，應於員工離職之 10 日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起 3 日內為之。
- 5、依大量解僱勞工保護法第 4 條、第 5 條規定，事業單位大量解僱勞工時，應自合乎該法第 2 條規定情事之日起 60 日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示之；但因天災、事變或突發事件致之者，不受 60 日之限制。事業單位依規定提出解僱計畫書之日起 10 日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。

三、加班費問題

Q6：延長工作時間之工資可否以補休替代？

A：雇主依勞動基準法第 32 條第 1 項規定延長勞工工作時間，應發給延時工資，同法第 24 條第 1、2 款已有明訂；至於勞工於延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟有關補休標準等事宜亦當由勞雇雙方自行協商決定。

Q7：公部門臨時人員輪班於調移之紀念節日當日工作，應否發加倍工資？

A：依勞動基準法第 37 條暨同法施行細則第 23 條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。

Q8、公部門臨時人員如過於週休 2 日其中之 1 日出勤，工資應如何發給？

A：實施「週休 2 日」制之事業單位，勞工非於例假日之休息日出勤工作，工資如何發給，應視該休息日之性質而定。該日如係因勞資雙方約定之正常工時間少於法定正常工時所生者，其未逾勞動基準法第 30 條所定之法定正常工作總時數之部分，工資應由勞雇雙方協商定之；逾法定正常工作總時數者，應依該法第 24 條規定辦理。

四、平均工資計算問題

Q9、公部門臨時人員其退休時平均工資計算內涵為何？

A：查勞動基準法第 2 條第 4 款規定，平均工資：謂計算事由發生之

當日前 6 個月內所得之金額。至於工資，依勞動基準法第 2 條第 3 款規定「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」。勞工於計算平均工資期間，如有因工作而獲得之報酬屬工資，均應列入平均工資計算。

五、休假問題

Q10：公部門臨時人員勞動節是否放假？

A：勞動節為勞動基準法第 37 條規定應放假之日，適用勞動基準法之勞工工作日如遇勞動節日應放假一日，但事業單位徵得勞工同意得將勞動節日調移至其他工作日放假。另依同法第 39 條規定，雇主經徵得勞工同意於勞動節當日出勤，工資應加倍發給。

六、特別休假問題

Q11：公部門臨時人員特別休假日期如逢例假、紀念日、勞動節日等，如何計算？

A：1、勞工特別休假日期，應由勞雇雙方協商排定，如排定之期間適逢例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應予以扣除。

2、勞工特別休假旨在調劑身心，從而提高工作效率，故宜於假日外妥予安排。

Q12：公部門臨時人員公傷病假期間是否有特別休假？

A：依勞動基準法第 38 條規定，勞工享有特別休假為法定之權益。勞

工因執行職務遭遇職業災害，在公傷病假醫療期間不能工作，並非勞工不願繼續工作，且依同法第 59 條第 2 款規定，雇主應按其原領工資數額予以補償，特別休假既為勞工應享有之權益，不應因而喪失其特別休假之權利。

Q13：公部門臨時人員於服務滿一定期間之日即因退休而終止契約，是否有特別休假工資？

A：1、依勞動基準法第 38 條規定，凡勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應給予特別休假。勞工於新年度開始即因屆齡退休而終止勞動契約，並不影響該勞工當年度特別休假之權利，雇主應依同法施行細則第 24 條第 3 款之規定辦理。

2、內政部 76.4.3 台（76）內勞字第 486544 號函所稱「並不影響該勞工當年度特別休假之權利……」係指並不影響該勞工最後在職當年因基於上年服務滿一年期間之特別休假，雇主應依同法施行細則第 24 條第 3 款之規定辦理。至勞工於服務滿一定期間之日即因退休而終止勞動契約，因毋須出勤自無特別休假工資。

Q14：公部門臨時人員因故離職，應休未休之特別休假工資發給疑義？

A：勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，惟勞動契約之終止，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資。

七、產假問題

Q15：公部門臨時人員產假及產假期間工資如何計算？

A：1、女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 星期，勞動基準法第 50 條及兩性工作平等法第 15 條訂有明文。前開產假期間之計算，依兩性工作平等法施行細則第 6 條規定應「依曆連續計算」。按產假之規定旨在保護母性之健康，故該假期內如遇星期例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應包括計算在內。

2、又，產假期間工資計算，依勞動基準法第 50 條第 2 項規定，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。

3、另，依兩性工作平等法第 15 條復規定，女性受僱者妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產或妊娠未滿 2 個月流產者，可依兩性工作平等法第 15 條規定請 1 星期及 5 日之產假，雇主不得拒絕。惟產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

4、受僱者依規定請產假時，機關不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

Q16：公部門臨時人員可否分娩前開始請產假？

A：查勞動基準法第 50 條規定，勞工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期，女工如於產前 4 週請產假亦屬適當，如勞資雙方協商決定，妊娠期間女性員工得於產前分次請產假，亦無不可。另現行勞工法令並無產前檢查假之規定，勞工如需產前檢查，可以請特別休假或以事、病假方式處理。

Q17：有關因優生保健之需要施以減胎手術，可否視同人工流產而核給流產假疑義？

A:1、查勞動基準法第 50 條規定，妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 星期。另，前勞工行政主管機關內政部曾以 74 年 11 月 4 日 74 台內勞字第 359124 號函釋，女工妊娠 3 個月以上實施人工流產，如經優生保健法第 5 條規定指定之醫生證明屬實者，應依勞動基準法第 50 條之規定停止工作，給予產假 4 星期。

2、至於減胎手術可否視同人工流產而核給流產假，經本會函請行政院衛生署釋復略以：「優生保健法第 4 條規定如下：『稱人工流產者，謂經醫學上認定胎兒在母體外不能自然保持其生命之期間內，以醫學技術，使胎兒及其附屬物排除於母體外之方法。』有關因優生保健之需要施以減胎手術，可否視同人工流產？應以施術時是否有胎兒及其附屬物排除於母體之事實發生作為判斷之依據。」

Q18：勞動基準法第 50 條規定女工分娩前後，應給產假 8 週，其「分娩」應如何認定？

A:分娩與流產，依醫學上之定義，懷孕 20 週以上產出胎兒為「分娩」，懷孕 20 週以下產出胎兒為「流產」；分娩過程中胎死腹中、分娩後死產，均依事發當時之懷孕週數來決定其「分娩」或「流產」。基上，機關內女性臨時人員懷孕 20 週以上分娩者，無論死產或活產，均應依勞動基準法第 50 條規定，給予產假 8 星期，以利母體調養恢復體力。

八、職業災害補償問題

Q19：職業災害補償相關規定為何？

A:1、依據勞動基準法第 59 條規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：勞工受傷或罹患職業病時，雇主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之規定。勞工在醫療中不能工作時，雇主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 3 款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付 40 個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。」

2、工作期間因公受傷，則得依前揭規定，向雇主請求職業災害補償，且依同法第 61 條規定，其受補償權，自得受領之日起，因 2 年間不行使而消滅。其受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

Q20：公部門臨時人員於適用勞動基準法前發生職業災害，而至適用該法時仍繼續醫療者，公部門事業單位應否依該法予以職業災害補償？

A：勞動基準法第 59 條規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。」基此，職業災害補償請求權係以勞工因職業災害而發生死亡、殘廢、傷害或疾病事故時，要件始具備，而以此時點認定雇主須否負勞動基準法之職業災害補償責任。因此職業災害之原因事實若發生於勞動基準法適用之前，而死亡、殘廢、傷害或疾病發生於勞動基準法適用之後，因請求權要件具備時，有勞動基準法之適用，是雇主仍應負該法職業災害補償責任。是以，公部門臨時人員職業災害之原因事實發生於勞動基準法適用前，而至適用該法時仍未痊癒，須繼續醫療，雇主即應依該法第 59 條第 1 款規定，補償其必需之醫療費用；勞工在醫療中不能工作者，於適用該法時起雇主應按其原領工資數額予以補償。

Q21：公部門事業單位可否僅同意復健時間給予公傷病假，其餘時間要求出勤？

A：1、勞工請假規則第 6 條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。該公傷病假之期間，依實際需要而定。嗣後若勞工已能工作，僅需定期前往醫院復健，則復健時間雇主應續給公傷病假。雇主若對勞工請假事由有所質疑時，可依同規則第 10 條規定，要求勞工提出有關證明文件。

2、若勞工職業災害醫療期間已屆滿 2 年，仍未痊癒需要治療者，依勞動基準法第 59 條第 2 款規定，雇主可繼續按其原領工資數額予以補償，或一次給付 40 個月之平均工資後，免除此項工資

補償責任。雇主如欲終止與勞工之勞動契約，仍應依該法規定發給資遣費或退休金。

Q22：職業災害之工資補償應否隨工資調整疑義？

A：查勞動基準法施行細則第 31 條規定：「本法第 59 條第 2 款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前 1 日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近 1 個月正常時間所得之工資除以 30 所得之金額，為其 1 日之工資。」其中所稱「最近 1 個月工資」，係指領月薪之勞工於發生職業災害前已領或已屆期可領之最近 1 個月工資而言。嗣後該勞工之工資如有調整，其工資補償應自工資調整當日起隨之調整。

Q23：公部門臨時人員於醫療期間定期契約屆滿終止，公部門事業單位是否仍應補償？

A：1、勞工遭遇職業災害而致疾病、傷害、殘廢或死亡時，雇主應依勞動基準法第 59 條有關規定予以補償。

2、另，依同法第 61 條規定，其受補償權，自得受領之日起，因 2 年間不行使而消滅。受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

Q24：公部門臨時人員於受僱期間遭遇職業災害，嗣後契約終止，因同一事故復發需繼續醫療，公部門事業單位是否應予醫療補償？

A：勞工離職後，如因同一事故病發確有醫療需要時，如能證明該事由係於勞動契約有效期間內發生之延續，雇主仍應依勞動基準法規定予以醫療補償。

Q25：公部門臨時人員職業傷病期間未經同意，自行轉診至非勞保特約醫院，公部門事業單位應否補償其必需之醫療費用？

A：根據勞工保險條例第 40 條規定被保險人罹患傷病時，應向保險人自設或特約醫療院、所申請診療。被保險人未依上開規定就診，致其醫療費用自付，雇主應否補償其必需之醫療費用，法無明文規定，可由勞資雙方自行協商決定。

Q26、公傷假如何認定？

A：有關勞工公傷假之認定，宜依照勞工安全衛生法第 2 條有關職業災害之定義而認定是否公傷，至於「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」，自可列為參考。

Q27：公部門臨時人員因職業傷害，其勞保醫療給付不足部分應否由公部門事業單位補償？

A：1、勞工遭受職業傷害，雇主應予補償為勞動基準法上強行規定，但如同一事故得以勞保醫療給付抵充之。勞保醫療給付不足，而確有繼續醫療之必要者，自應由雇主負責補償。

2、前項「有繼續醫療之必要」得由醫師認定或由勞雇雙方約定（明示或默示之意思表示合致）定之。

Q28：依撫卹救助辦法由機關發給勞工之撫卹金或殮葬補助費可否抵充職災補償費？

A：有關勞工因遭遇職業災害，雇主自應依勞動基準法 59 條規定予以補償。但如同一事故，已由勞工保險、其他保險（機關負擔保費），或類似省營事業單位原以給付職災補償為宗旨之撫卹救助辦法發給之勞工撫卹金及殮葬補助費等自可抵充。

Q29：公部門臨時人員遭遇職業災害後，在復健期間或醫療終止復職時，無法勝任原有工作，公部門事業單位是否得將該臨時人員轉調職務？

A：1、勞工因遭遇職業災害醫療期間不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。所稱不能工作係指不能從事勞動契約中所約定之工作，前經本會台 85 勞動 3 字第 100018 號函釋有案。

2、勞工遭遇職業災害後，治療終止復職，雇主如欲調動勞工工作，因屬勞動契約中工作場所或應從事工作之變更，除依勞動基準法施行細則第 7 條之規定，應由雇主與勞工商議約定外，另如雇主確有調動勞工工作必要，應依調動勞工工作之五項原則辦理。

九、資遣及退休問題

Q30：公部門臨時人員的退休金如何規定？

A：公部門臨時人員適用勞動基準法前的工作年資，依當時適用的法令規定或其自訂的規定計算。惟政府基於雇主對僱用者應負有照扶之義務，比照勞工退休金條例第 7 條第 2 項之精神，已自 95 年 1 月 1 日起主動為勞工提繳每月薪資之 6% 退休金於勞保局個人帳戶，個人也可以在 6% 的範圍內，自願提繳退休金至個人帳戶。

Q31：公部門臨時人員適用勞動基準法工作年資，該如何計算資遣費及退休金？

A：勞工工作年資自受僱之日起算，以服務同一事業者為限；依勞動基準法施行細則第 5 條規定適用該法前已在同一事業單位工作之

年資應合併計算。公部門臨時人員適用勞動基準法前的年資，依當時適用的法令規定或各公部門事業單位自訂的規定計算資遣費及退休金。而適用勞動基準法後的年資，由雇主依勞工退休金條例提繳退休金，資遣費則按其適用勞動基準法後之年資，每滿1年發給1/2個月平均工資，未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數按月、年比例計算，最高以發給6個月平均工資為限。

Q32：公部門臨時人員適用勞動基準法後，可以選擇勞動基準法之退休金制度嗎？

A：經行政院勞工委員會公告指定公部門臨時人員適用勞動基準法後，公部門臨時人員應適用勞工退休金條例之退休金制度（新制），並無選擇勞動基準法退休金制度之權利。

Q33：公部門臨時人員適用勞動基準法後，可以自請退休嗎？公部門事業單位可以依法強制勞工退休嗎？

A：公部門臨時人員適用勞動基準法後，如符合勞動基準法第53條規定，工作15年以上年滿55歲，或工作25年以上，得自請退休。勞工如符合第54條第1項，年滿60歲，或心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作之強制退休要件，雇主仍得依法強制勞工退休。

Q34：勞工自願提繳的退休金，其提繳率是否可變更？應如何繳納？

A：為避免自願提繳者的提繳率變動次數過多，造成困擾，並方便計算應提繳的金額，提繳率調整一年內以二次為限。勞工自願提繳的退休金，應由各機關向其收取後，連同各機關負擔部分，一併向勞保局繳納。

Q35：新制之退休金何時可以領取？勞工於請領退休金前死亡，遺屬

是否可請領勞工之退休金？

A：年滿 60 歲以上者，即得向勞保局請領。此外，提繳新制之工作年資滿 15 年以上，應請領月退休金；提繳之工作年資未滿 15 年，則應請領一次退休金。勞工於請領退休金前死亡時，由遺屬或指定請領人請領一次退休金。

Q36：已領月退休金勞工於勞工退休金條例所定之平均餘命前不幸死亡者，其遺屬是否可請領專戶剩餘之退休金？

A：是的，可改由其遺屬或指定請領人一次領回。

Q37：勞工死亡後無勞工退休金條例第 27 條第 1 項之遺屬或指定請領人者，其退休金如何處理？

A：其退休金專戶之本金及累積收益，應歸入勞工退休基金。

Q38：勞工於成就退休金請領要件時，應如何請領退休金？

A：首先必須先填妥申請書，並準備好申請書內所要求檢附之相關文件，再向勞保局請領。相關申請書表可向勞保局洽取。

Q39：公部門臨時人員於適用勞動基準法前於同一事業單位之工作年資，於適用該法後，可否併計疑義？

A：查勞動基準法第 84 條之 2 規定，勞工工作年資自受僱之日起算；該法施行細則第 5 條規定適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。故公部門臨時人員於適用該法前之年資，如未有中斷之情形，於適用該法後其年資應自受僱日起算。

十、其他

Q40：公部門臨時人員自適用勞動基準法後，如有勞動條件疑義，可向何單位洽詢？

A:公部門臨時人員如有勞動條件疑義，可向服務單位人事部門或當地
 勞工行政主管關機（詳細地址、電話如后）以及本會（網址：
www.cla.gov.tw）查詢。

相關諮詢單位一覽表

稱 別	地 址	電 話
行政院人事行政局	台北市濟南路 1 段 2-2 號 10 樓	02-23979298
行政院勞工委員會電話服務中心	台北市延平北路 2 段 83 號 6 樓	0800777888
行政院勞工委員會勞資關係處	台北市延平北路 2 段 83 號 7 樓	02-85902819~33
行政院勞工委員會勞動條件處	台北市延平北路 2 段 83 號 6 樓	02-85902724~37
台北市政府勞工局	台北市市府路 1 號 5 樓	02-27208889 02-27287016~19
高雄市政府勞工局	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	07-8124651
經濟部加工出口區管理處	高雄市楠梓加工出口區加昌路 600 號	07-3611212~9
新竹科學工業園區管理局	新竹市新安路 2 號	035-773311
南部科學工業園區管理局	台南縣新市鄉南科 3 路 3 號	06-5051001~2310
宜蘭縣政府勞工處	宜蘭市縣政北路 1 號	03-9251000
台北縣政府勞工局	台北縣板橋市中山路 1 段 161 號 7 樓	02-29603456
桃園縣政府勞動及人力資源局	桃園市縣府路 1 號 8 樓	03-3323530
新竹縣政府勞工局	新竹縣竹北市光明 6 路 10 號	035-518101~391-392
苗栗縣政府勞工局	苗栗市國華路 1121 號	037-357040
台中縣政府勞工局	台中縣豐原市陽明街 36 號	04-25233484
南投縣政府社會局	南投市復興路 1 號	049-222752

彰化縣政府勞工局	彰化市中興路 100 號	04-7264150~1021 , 1023
雲林縣政府勞工局	雲林縣斗六市雲林路 2 段 515 號	05-5371541
嘉義縣政府社會局	嘉義縣太保市祥和新村祥和 2 路 東段 1 號	05-3620900 轉 103~109
台南縣政府勞工局	台南縣新營市民治路 36 號	06-6320310
高雄縣政府勞工局	高雄縣烏松鄉大埤路 117 號 3 樓	07-7330823 轉 215
屏東縣政府勞工局	屏東縣屏東市自由路 17 號	08-7558048
台東縣政府社會局	台東市中山路 276 號	089-328254
花蓮縣政府社會局	花蓮市府前路 17 號	038-225377
澎湖縣政府社會局	澎湖縣馬公市中興里治平路 32 號	06-9274400 轉 356
基隆市政府社會局	基隆市義 1 路 1 號	02-24287801
新竹市政府社會局	新竹市國華街 69 號 5 樓	03-5324900
台中市政府勞工局	台中市中區自由路 2 段 53 號 2 樓	04-22291730
嘉義市政府社會局	嘉義市中山路 160 號	05-2254185
台南市政府勞工局	台南市永華路 2 段 6 號	06-2991111
金門縣政府社會局	金門縣金城鎮民生路 60 號	0823-25551
連江縣民政局	連江縣馬祖南竿介壽村博愛路 76 號	0836-22381