

配合週休 2 日新制修正勞動基準法施行細則部分條文

勞動部勞動條件及就業平等司科員 羅馨怡



勞動基準法週休 2 日新制，自 105 年 12 月 23 日起陸續施行。其目的係為落實週休 2 日、縮減工時，增加資淺勞工特別休假日數，並強化勞工特別休假權益。為利事業單位有所依循，以執行新制規定，勞動部於 106 年 6 月 16 日修正發布勞動基準法施行細則部分條文。

壹、前言

綜觀本次修正內容，除配合母法新增之休息日規定調整施行細則部分條文文字外，同時針對各界關心之工資各項目計算方式明細之內容、特別休假實施方式及未休特別休假

工資給付日期等問題，詳予規範。另將原以行政函釋不計入計算平均工資之期日(期間)，以及國定假日遇勞工例假或休息日之補假原則等規範入法。又為落實同工同酬原則，提升童工勞動條件，刪除「童工之基本工資不得低於基本工資百分之七十」規定，使童工併受基本工資規定之保障。

另一方面，因應實務上如何記載出勤紀錄始符法規，勞資雙方仍有疑義，為求明確及實施勞動檢查時能即時釐清事實真相，明定



出勤紀錄記載方式及雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。

貳、勞動基準法施行細則修正重點說明

本次勞動基準法施行細則共計修正 16 條條文，主要修正重點概述如下：

一、工資各項目計算方式明細之內容

勞動基準法課予雇主應提供工資各項目計算方式明細，並記入工資清冊之義務。現今事業單位給付工資名目多元，雇主所提供之工資明細，有助釐清其工資給付是否適法，減少無謂爭議發生。

本次修正新增第 14 條之 1，明定雇主所提供之工資各項目計算方式明細，應包括：(一) 勞雇雙方議定之工資總額；(二) 工資各項目之給付金額；(三) 依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額；(四) 實際發給之金額。

另外，上開規定係為確明勞資權利義務，且隨著科技進步，雇主提供工資明細之型式

不限於紙本。勞工如能隨時取得及得列印工資明細之資料，以確認是否有短發工資情事，雇主亦得以電子資料傳輸方式提供，例如電子郵件、簡訊、通訊軟體、事業單位內部網站之薪資系統等。

為利事業單位有所依循，勞動部已製作工資明細參考範例，並置於官網供各界運用。

二、修正延長工作時間之定義

為雇主使勞工於休息日出勤時更加審慎，勞動基準法明定休息日出勤時數應計入每月延長工作時間總時數內。本次配合修正第 20 條之 1 延長工作時間定義，凡雇主使勞工於法定正常工作時間外或休息日工作，均應列屬延長工作時間。

三、勞工特別休假行使期間

勞工繼續工作每滿一定期間，雇主應依勞動基準法規定給予其特別休假。計算勞工特別休假之工作年資，應自受僱日起算。

由於事業單位經營型態迥異，實務上勞雇雙方多有約定以曆年制等方式行使特別休假，已為慣例且行之有年。為給予勞雇雙方仍有沿用原有約定辦理之空間，本次修正第 24 條明定勞工依法取得之特別休假，得於勞雇雙方協商之週年制（以到職日起算）、曆年制、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間行使。不論勞雇雙方協商行使特別休假之期間為何，雇主給假之總日數，仍不得低於勞動基準法所定之基準。



另外，母法課予雇主應於勞工符合特別休假條件時，告知勞工排定特別休假之義務，雇主應於勞工符合特別休假條件之日起 30 日內告知勞工。

四、未休特別休假日數工資發給期限

勞動基準法已新增「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休日數，雇主應給付工資」之規定，以消除外界對於特別休假有所謂「看得到、吃不到」之疑慮。同時規範雇主應將勞工請休特別休假之期日及未休日數所發給之工資數額記載於工資清冊，且應每年定期以書面通知勞工。

本次修正新增第 24 條之 1，明定勞工因年度終結而未休畢之日數，雇主應於契約約定之工資給付日或年度終結¹後 30 日內發給；因契約終止而未休畢之日數，雇主應依第 9 條²規定發給。第 24 條之 2 規定，雇主亦應於前開期限前，以書面³將勞工每年特別休假之期日及未休日數所發給之工資數額通知勞工。

舉例來說，勞雇雙方約定每月 5 日發給上個月的工資，倘若年度終結日為 6 月 15 日，則未休假工資可於 6 月 15 日所屬月份（期別）

1. 依勞動基準法施行細則第 24 條之 1 第 1 項規定，「年度終結」為勞雇雙方所協商行使特別休假權利期間屆滿之日。

2. 勞動基準法施行細則第 9 條規定：依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

3. 型式不限於紙本，電子資料傳輸方式（例如：電子郵件、簡訊、通訊軟體、事業單位內部網站之薪資系統）或其他勞工可隨時取得並得列印之方式通知勞工均可。

五、未休特別休假日數工資計算方式

僱主於計算勞工未休特別休假日數工資時，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計給。按月計酬之勞工，其 1 日工資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 所得之金額。舉例而言，倘若勞工於年度終結時剩餘 5 日特別休假未休，最近 1 個月薪水為 36,000 元，僱主應發給其未休特別休假日數工資則為 6,000 元⁴。

至於上開所稱「最近 1 個月正常工作時間所得之工資」，係指按月計酬勞工於年度終結或契約終止前已領或已屆期可領之最近 1

個月工資；例如，某事業單位約定每月 5 日發給上個月的工資，勞工甲於 7 月 20 日終止契約，最近一個月之工資為其 6 月份工資；勞工乙於 8 月 1 日終止契約，最近 1 個月之工資為其 7 月份工資。

參、結語

勞動基準法週休 2 日新制主要目的係為落實週休 2 日，縮減勞工工時。本次勞動基準法施行細則部分條文之修正，係針對母法作出原則性解釋及補充，以利勞雇雙方因應新制規定，並協助事業單位落實法令，確保勞工週休 2 日權益。



⁴ 未休特別休假日數工資 = 36,000 元 ÷ 30 日 × 5 日 = 6,000 元。

境內僱用外籍船員將納入外國人生活照顧服務計畫書適用對象

勞動部勞動力發展署業務督導員 馮春碧



我國自 78 年 10 月開放引進外籍勞工以來，人數快速成長，截至 106 年 7 月底已達 65 萬 7,983 人。外籍勞工因語言、習慣及文化上等差異，易因認知不同而造成勞資爭議。為協助外籍勞工適應在臺生活，保障外籍勞工工作權益，勞動部依據「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定，於 93 年 6 月 23 日訂定「審查雇主申請初次招募或重新招募第 2 類外國人之生活管理計畫書裁量基準」，以建立外籍勞工生活管理規範，課予雇主生活照顧責任；並因應實務需求，於 98 年 1 月 21 日修正相關規定及法規名稱為「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」。

外國人生活照顧服務計畫實施後，陸續已將製造業、營造業、海洋箱網養殖漁撈、養護機構看護工、家庭幫傭及家庭看護工等行業納入規範。惟過去考量漁船長期出海作業，囿於船上生活環境條件受限，所以目前僅有在漁船上從事海洋漁撈工作之外籍船員尚未適用外國人生活照顧服務計畫書。為使外籍船員能獲得基本生活所需，勞動部於 106 年 7 月 6 日修正發布相關雇主聘僱外國人管理法規，將境內僱用之外籍船員納入外國人生活照顧服務計畫書適用對象。

現行我國漁船雇主經營海洋漁撈業，並僱用外籍漁工從事海洋漁撈工作者，按就業服務法及遠洋漁業條例規定，分為「境內僱用」與「境外僱用」2種類型，前者主管機關為勞動部，後者則為行政院農業委員會。至於境外僱用之外籍船員部分，依「遠洋漁業條例」及「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」規定辦理境外僱用外籍船員之生活照顧事宜，本文僅就境內僱用外籍船員生活照顧服務計畫內容作簡要介紹。

壹、境內僱用外籍船員納入生活照顧服務計畫書管理之立法沿革

漁船在海上作業，具有高度危險性，工作時間長，環境欠佳，薪資待遇亦未較陸上工作優渥，導致人力迅速流失，加上我國逐步邁入高齡化，造成人力斷層現象。為解決此種問題，我國開放引進外籍船員，以補充漁業勞動力之不足。

截至 106 年 7 月底止，境內僱用外籍船員人數有 1 萬 1,720 人，約佔外籍勞工總人數之 1.78%；雖然從比例上看，人數不多，但對於我國整體經濟面與社會面有相當助益，尤其穩定我國漁業經營發展，其貢獻度不容忽視，然其勞動條件及工作環境等，因勞動型態特殊，無法完全比照陸上工作者之條件及標準，致其應有權益受到限制。

因此，勞動部於 103 年起即已開始蒐集各方意見，與相關主管機關、地方政府、漁業團體及人權團體歷經數次會議研商，決議在本國與外籍勞工相同條件之前提下，將外籍

船員生活照顧區分為陸上居住及船上居住 2 種類型，並修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」、「外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」及「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」等相關規定，俾能使自國外引進或在國內接續聘僱之外籍船員均能納入生活照顧服務計畫適用對象，與其他業別的外籍勞工獲得相同合理之對待；上述法規已於 106 年 7 月 6 日修正發布。





因漁船船體配置空間固定，仍應以船舶作業安全為重，尚非短時間內可變更完畢，應給予雇主合理準備期間以改善或安排外籍船員的生活環境，故外籍船員生活照顧服務計畫明定自 107 年 1 月 1 日起開始實施，屆時雇主無論是從國外引進，或是在國內接續聘僱外籍船員，均應檢附外國人生活照顧服務計畫書等文件，向地方政府主管機關辦理入國或接續聘僱通報檢查。

貳、境內僱用外籍船員之外國人生活照顧服務計畫書簡介

目前外籍船員除在海上作業期間外，於漁船靠港停留期間，基於經濟因素，大多採原船安置為主要居住型態。本次修正之「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」重點事項，即參酌國際勞工組織第 188 號公約（即「2007 年漁業工作公約」）及船舶設備規則等相關規

定，新增「船上居住」類型之檢查事項如下：

一、飲食方面

分為「飲用水」及「伙食」2 項，雇主應重視清潔衛生，不得設置共用杯具，尊重外籍船員的飲食意願，確保伙食足量，並依船員人數配備適當的船用烹飪設施。

二、住宿方面

分為「船上居住」、「臨時緊急安置」、「隔離措施」及「緊急事故處置」等 4 項，居住位置應儘可能獲致最大量的新鮮空氣與光線，防止船員被曝露於達到有害健康水準或有危險之虞的環境中，每一船員並應有其個人床鋪。如遇災害發生，應依災害防救法相關規定，配合安置外籍船員，另應提供傳染病隔離及緊急事故應變措施。

三、管理方面

分為「保護外國人人身安全」、「辦理職前講習及法令宣導」及「公告申訴處理機制」等 3 項，雇主應於船上配置符合船舶法等相關規定的救生及消防設備，公告相關諮詢保護專線資訊，並應辦理職前講習，協助向外籍船員宣導在臺工作期間應遵守之法令。

此外，漁船因有船體大小、作業漁場及漁季等問題，而可能產生陸上居住之類型，或同時具有船上居住之混合居住類型，則「陸上居住」部分的檢查項目，與現行製造業及營造業等由雇主提供外籍勞工居住處所的模式相同，故比照適用相同的檢查規範；若是為混合居住類型，雇主應於通報單上填寫陸上及船上住宿地點，由地方主管機關同時辦理兩者居住處所的生活照顧服務項目檢查。

參、結語

因應新制即將上路，雇主務必及早安排合適之外國人生活照顧服務計畫，以免因屆時無法改善，而違反就業服務法第 57 條及第 72 條規定，致不予核發或廢止招募許可或聘僱許可，另依同法第 57 條及第 67 條規定被處以新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下之罰鍰，影響雇主自身權益。

為保障外籍船員之勞動條件，勞動部將適時檢討相關規定，並持續精進現有之政策措施，以改善外籍船員之工作環境，讓外籍船員可以在臺安居樂業，促進勞雇關係和諧。



勞動部放寬在婦產科診所安胎住院，也能請領勞保傷病給付

勞動部勞動保險司科員 曾耀寬



依勞工保險條例第2條規定，勞保普通事故保險所提供的給付項目包括生育、傷病、失能、老年及死亡5種，藉由各項給付之提供以達保障勞工生活，促進社會安全的目的。其中普通事故傷病給付，旨在使勞工遭遇普通傷害或普通疾病，因住院治療中斷工作，致未能領得原有薪資而喪失或減少收入期間，藉具薪資補助性質給付的提供，以維持其住院診療時經濟生活之安全。又被保險人請領普通事故傷病給付，原以在醫院住院診療者為限，惟為提供懷孕婦女合理生育風險保障，勞動部於今(106)年6月函示放寬被保險人在婦產科診所安胎住院診療者，亦得依規定請領普通事故傷病給付。

壹、勞工保險普通事故傷病給付請領規定

勞工保險條例第33條規定，被保險人遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，發給普通傷害補助費或普通疾病補助費。請領要件分述如下：

一、於保險有效期間因普通傷害或普通疾病致無法工作

依勞工保險條例規定，被保險人須於保險有效期間發生保險事故者，始得請領保險給

付。另考量勞工遇勞動契約終止等保險效力停止之情形，傷病事故仍持續對其經濟生活造成影響，條例並規定被保險人在保險有效期間內發生傷病，於保險效力停止後1年內，仍得請領同一傷病及其引起之疾病之保險給付。

二、遭遇普通傷害或罹患普通疾病

普通傷害係指對身體上所造成之任何損傷，而導致損傷的原因與執行職務無關；普通疾病則為人體內部所引起有機化及其他病變，致身體的全部或某一部分的正常狀況或功能受到損害，而罹患疾病之原因與工作無關。

三、限於住院治療期間

如僅須門診治療即可發給普通傷病給付，除造成保險給付支出不易控制外，並將影響勞工返回職場工作之意願，爰規定須以住院診療為要件，門診診療期間則不屬保障範圍。

四、須不能工作4日以上

條例規定不能工作期間須達4日以上，



係以3日之等待期間俾客觀認定工作能力之有無；復以受等待期間所影響之傷病給付金額不多，扣除取得診斷書費用後實得無幾，應不致影響被保險人之生活。

五、須未能取得原有薪資

傷病給付之功用，係為保障勞工因傷病事故不能工作，未能領取原有薪資期間，為維持經濟生活而給予之補助，故對於勞工傷病期間已領得原有薪資者，自不得請領傷病給付。

貳、93年函示放寬在婦產科診所因9項手術住院者，得請領普通事故傷病給付

依勞動部改制前行政院勞工委員會93年3月29日勞保2字第0930009543號函示略以：

一、依行政院衛生署（現衛生福利部）函示

「醫療機構設有病房收治病者為醫院；僅應門診者為診所。非以直接診治病人為目的而由醫師辦理醫療保健業務之機構為其他醫療機構；診所得設置9張以下觀察病床，旨在提供診所得視需要暫時收治門診病人，以觀察病情，惟病人如需住院治療，仍應依規定建議病人轉往醫院診治。」

二、復依中央健康保險局（現中央健康保險署）函復

「依據全民健康保險醫療費用支付標準表規定，婦產科診所施行自然生產等相關分娩

業務及子宮外孕等9項手術（包括：子宮肌瘤切除術、輸卵管切除術、輸卵管卵巢切除術、輸卵管整形術、卵巢部分或全部切除術、卵巢部分切片術、卵巢楔狀或雙面切除術、輸卵管外孕手術及陰道中隔切除術），以觀察病床提供術後病人之照護，健保以急診暫留床支付。」參照醫療法及上開支付標準表等規定，對被保險人檢具婦產科診所開具除分娩外9項婦科手術傷病診斷書者核發傷病給付；至檢具其他科別之診所開具之傷病診斷書者，不予傷病給付。

查上開函示係以醫療法規定設有病房收治病者為醫院，僅應門診者為診所，住院診療原屬醫院業務範圍，被保險人自無法以診所住院為由請領普通事故傷病給付。惟依當時全民健康保險醫療費用支付標準表等規定，健保以急診暫留床支付婦產科診所施行上開手術住院費用，因此放寬勞保被保險人





在婦產科診所，以除分娩外 9 項婦科手術住院者，亦得依規定請領傷病給付，俾使傷病給付保障符合在診所住院者之實際需求。

參、106 年函示放寬在婦產科診所 因安胎住院者，亦得請領傷病 給付

嗣醫療法修正，婦產科診所得依醫療業務需要設置產科病床，以留置孕婦或產婦進行必要照護；又近年實務上不乏被保險人在婦產科診所安胎住院中斷工作致喪失或減少收入之例，勞動部爰於 106 年 6 月 14 日勞動保 2 字第 1060140277 號函示規定，將婦產科診所住院得請領傷病給付之範圍進一步放寬至安胎事由。因此，目前或曾在婦產科診所安胎住院的被保險人，只要尚未逾 5 年請求權時效，且先前未經行政救濟程序定讞者，皆可依規定提出傷病給付申請。

請領金額部分舉例說明，被保險人安胎住院 15 日，發生事故當月起前 6 個月平均月投保薪資為 36,000 元，則其可請領傷病給付之金額合計為 7,200 元 $(36,000/30*(15-3)*50%=7,200)$ 。

肆、結論

綜上，勞保普通傷病給付之目的，在補償被保險人在住院醫療期間因無法從事工作所致之經濟損失，鑑於現行婦產科診所普及與民眾就診習慣，對懷孕婦女而言，在同一婦產科診所與醫生照護下產檢及分娩，除使懷孕歷程有一貫性外，也對其與胎兒的安全相當重要，爰函示放寬被保險人因安胎在婦產科診所住院診療者，亦得依規定請領普通事故傷病給付，俾達提供懷孕婦女合理生育風險保障之目的。