



律師駐會服務日期預告，歡迎來電03-3359909 預約 ☎

| 律師諮詢服務日期 | 律師駐會服務地點 |
|------------------|------------------|
| 11月15日星期三上午9~12時 | 桃園區博愛路170號4樓 |
| 11月25日星期六上午9~12時 | 桃園區民生路650號5樓502室 |

活動剪影。

Activity Photograph



教育訓練_職業場次



教育訓練_職業場次



勞工法令宣導暨親子日活動



勞工法令宣導暨親子日活動



勞工法令宣導暨親子日活動



律師駐會免費法律諮詢服務



桃園市總工會會訊



112年11月

第11211期

本期發行2,000份

請上桃園市總工會粉絲專頁按讚

發行單位：桃園市總工會 發行人：翁政國

編輯委員：陳若蘭、劉勝銘、徐城吉、彭政銘、馮中暉、莊璧愷
呂佳峰、石家穎

服務電話：(03)335-9909、傳真：(03)335-9599 電子信箱：union170@ms25.hinet.net 會址：桃園市桃園區博愛路170號4樓

每小時調整為\$183元 「基本工資」至\$27,470 自113年1月1日起每月調整

行政院長陳建仁於9/14主持行政院院會，聽取勞動部報告「基本工資調整」一案。為保障基層勞工維持基本生活所需，同意核定本次基本工資調整方案，自113年1月1日起，月薪調升至2萬7,470元，時薪調升至183元，調幅約4.05%。月薪部分，估約有179萬名勞工受惠；時薪部分，估約有60萬名勞工受惠。

勞動部表示，基本工資審議委員會於9/8通過基本工資調整案，經報陳行政院並獲核定，該部也依此發布相關函令。這是蔡總統的兩屆任期內，連續第8年調漲基本工資，月薪總調幅約37.3%，時薪達52.5%，持續展現照顧基層勞工的決心。

勞動部說明，近年來，透過每季工作小組定期開會的交流，勞資委員已奠定良好的互動基礎。由於近來民生物價的漲幅有感，為了維持勞工基本生活的實質購買力，本次基本工資審議委員會議之勞資委員，都不反對調漲基本工資，並透過理性討論，努力謀求可接受的最大共識。經綜合考量整體經濟社會情勢後，獲得本次結論。

勞動部進一步表示，本次基本工資的調整案，在未來景氣復甦面臨諸多不確定性因素的挑戰下，勞雇雙方仍願意彼此相互體諒，共同關心基層勞工維持基本生活所需，實在難能可貴，政府非常感謝。

勞動部重申，基本工資3萬元是政府努力的方向，在往理想邁進的路上，即使面臨疫情及全球經濟衰退之衝擊，自蔡政府上任以來，仍每年檢討基本工資且逐年穩健調升，具體實踐落實照顧基層勞工的承諾。未來，勞動部也會繼續努力，在各項勞動政策的推動上，持續為勞工權益打拼，請勞工朋友放心。

(資料來源:勞動部網頁)

收件者：

桃園市政府勞動局3樓法律諮詢室
星期一、三、五，下午2時至5時
聯絡電話 332-2101轉 6802、6803
現場登記

桃園市總工會與勞工朋友一起為捍衛勞動權益而努力。

桃園市政府補助印製

育嬰留職停薪，企業是否需發給三節獎金

依《性別工作平等法》規定，勞工在同一家公司任職滿半年、子女滿3歲前可申請最長2年育嬰假，雇主不得拒絕，也不得給予降薪、打低考績等不利處分。而留職停薪期間，雇主是否仍須頒發三節獎金給育嬰假期中的員工呢？

對於這個問題其關鍵在，三節獎金的發放原則，若三節獎金與員工考績無關，那麼屬於企業對員工的福利措施，那麼就不算是勞動報酬或工資，也就不在勞動基準法的直接規範當中，因此有時會產生比較不明確的判斷情形，為此勞動部於107年提出相關解釋。

「事業單位如依民俗發給勞工年節獎金，因民俗節慶於定期日發給，而以『在職與否』做為核發依據，尚無違反性別工作平等法第21條規定『其他不利之處分』」

實際上判斷的原則為該獎金不得以『申請育嬰假』為由不發放，也就是如果今天三節獎金的發放是針對在職員工，且這件事情在勞動契約中已經載明，那麼在三節獎金頒發時，請育嬰假的員工屬於職位保留但不在職狀態，那麼就不需要發放，當然除了育嬰假之外的其他留職停薪狀況也同樣不需發放。

但企業若僅針對『申請育嬰假』的同仁不發獎金，這樣便不是依照在職與否進行判定，如此一來就會違反性別平等法，可處2到30萬元罰鍰。因此無論是勞工或是企業人資都需要留意，除了三節獎金以外，尚有所謂全勤獎金、業績獎金、年終獎金、其他獎金，都需依據頒發的原則進行判定，其核心價值在於不違反企業的承諾與公平，同樣也建立在勞工以勞動服務換取對等的報酬喔！

(資料來源：台灣就業通網頁)

Q 雇主可不可以因為員工申請育嬰留職停薪而不發給三節獎金呢？

事業單位如係依民俗發給勞工之年節獎金，屬事業單位之勞工福利事項，有關發放之要件、標準及方式等，勞動基準法並無規定，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定，報請當地行政主管機關核備後並公開揭示，惟不得以「申請育嬰留職停薪與否」為是否發放之依據，亦不得對申請育嬰留職停薪之受僱者另為不利之處分。

► 發布單位：勞動條件及就業平等司

Q 何謂工作規則？工作規則應包含哪些內容？



根據勞動基準法第七十條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就工時、休息、例（休假、工資、津貼及獎金、考勤、請假、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償等相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後公開揭示之。詳細條文內容可依據勞動部所提供之「工作規則參考範本」訂定。

Q 為什麼事業單位要訂定工作規則？一定要訂嗎？



根據勞動基準法第七十條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應訂立工作規則。若雇主違反此項義務時，依照同法第七十九條第三項及第四項規定，主管機關應處雇主新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰；且主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一，並依同法第八十條之一第一項規定，公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。至於僱用勞工未滿三十人之事業單位得自行決定是否訂立工作規則；如訂有工作規則，仍可依勞動基準法第七十條之規定，報請主管機關核備後並公開揭示。

Q 哪些事項不宜定在工作規則中？



有些條文若非經當事人個別勞工同意則無效例如勞工離職後競業禁止、最低服務年限約定及違約金等損害賠償之規定、著作權的歸屬，這些條文若確有訂定之必要，應改放在勞動契約中訂定較為恰當。

Q 訂定工作規則應注意之事項及原則？



1. 事業單位如於工作規則規定勞工應遵守之紀律、考勤及獎懲事項，其條文內容應具體、合理、明確，不應以不確定之「其他情節」一詞概括。
2. 勞動條件係由勞雇雙方協調之約定，雇主如欲變更降低工作規則中優於勞動基準法之勞動條件，仍請與勞方協商之。如涉及個別勞工之勞動條件，亦應徵得勞工人之同意。

Q 工作規則與勞動契約、團體協約有何不同？



依勞動基準法第二條第一項第六款規定，勞動契約係謂約定勞雇關係之契約；另依團體協約法第二條規定，團體協約係指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約；工作規則依據勞動基準法第七十條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就工時、休假、工資、考勤、受僱等事項訂立。依團體協約法第十九條規定：「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。」另依勞動基準法第七十一條規定：「工作規則，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。」

Q 可否於工作規則規定扣薪、懲罰性或賠償性罰款



工作規則雖可規定懲戒條款，惟勞工受僱從事工作係以獲取報酬為目的，雇主尚不得於工作規則內訂定懲罰性或賠償性罰款，至於罰款以外之其他懲罰性規定之適當性，應由勞工行政主管機關詳予審核。。