

文化藝術事業應遵守勞動法規指引

常見問題Q&A整理

一、原則說明

Q1：不定期契約是什麼？我怎麼確定我簽的是哪種契約？

A：不定期契約是指繼續性工作所簽訂的勞動契約類型，該工作具有長期性、持續性，不會在短期內結束。勞工可檢視勞動契約上是否有載明工作期間，如有期間限制，且工作性質不具有長期、持續之性質，可能為定期契約，但如果該工作超過90日以上，接續之工作中斷時間不超過30日，且雇主無反對勞工持續工作時，有可能被視為不定期契約。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第1單元「原則說明篇」第3張圖。

Q2：勞工離職前需要多久以前跟公司預告呢？

A：依年資而定，未滿3個月無須預告，工作滿3個月未滿1年者須10日前預告、1年以上未滿3年者須20日前預告、3年以上須30日前預告。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第1單元「原則說明篇」第4張圖。

Q3：我的一位資深員工無預警不來上班了，這樣還需要給他這個月的薪水嗎？

A：無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約，但已上班日之薪資仍需照給。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第1單元「原則說明篇」第4張圖。

Q4：公司說我未提早告知離職，需要付高額違約金，這合法嗎？

A：如雇主與勞工約定「未提前預告離職，須給付懲罰性違約金」，一般在未約定情況下，勞工發生提前離職時，雇主必須明確舉

證「勞工未預告」之行為，究竟產生何種具體損害，而獲得賠償。但如有約定在先，只要該約定並無顯失公平、違反誠信原則、且未逾合理範圍，基於契約自由原則，該約定有效。但法院仍有可能依具體個案情形，減少懲罰性違約金之數額。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第1單元「原則說明篇」第4張圖。

Q5：何種情況下必須要開勞資會議？

A：事業單位應至少每三個月召開一次勞資會議。當事業單位有調整正常工時、實施延長工時制度、變更休息時間等事項之需要時，依法須得到工會同意，如事業單位無工會者須經勞資會議同意，否則可能遭主管機關裁罰。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第1單元「原則說明篇」第5張圖。

Q6：我在公立場館當視覺藝術行政，行業內部沒有聽過企業工會之存在，到底該如何成立企業工會？另外我們沒有開過勞資會議，這很重要嗎？

A：如想成立企業工會，可先組織30人以上發起連署，在組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。勞資會議是為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議，某些制度之實施甚至必須取得工會或勞資會議之同意，否則主管機關可依法開罰。

如欲瞭解更多關於勞資會議內容可參考《勞資會議實施辦法》，以及《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第1單元「原則說明篇」第5張圖，有介紹勞資會議與企業工會的內容。

Q7：勞資會議要如何進行？

A：

1. 當事業單位未滿30人時勞資會議無一定形式，但事業單位及事業場所勞工人數在30人以上者，應分別召開勞資會議，不得合併辦理之。

2. 會議開會通知，由事業單位於會議7日前發出，會議的提案應於會議3日前分送各代表。
3. 勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議。無法達成共識者，其決議應有出席代表4分之3以上之同意。勞資會議紀錄應記載事項：(1)會議屆、次數(2)會議時間(3)會議地點(4)出席、列席人員姓名(5)報告事項(6)討論事項及決議(7)臨時動議及決議，並由主席及紀錄人員分別簽署。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第1單元「原則說明篇」第5張圖。

二、工作規則

Q1：文化藝術事業單位，人數未滿30人，也需要制定工作規則嗎？

A：無強制性，但仍可比照辦理，以明確規範雇主與勞工之相關工作權益。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第2單元「工作規則篇」第2張圖。

Q2：當公司來了勞檢員進行勞動檢查，雇主要準備哪些資料？

A：

1. 勞工名卡：登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、工資、勞工保險投保日期、到職日期、離職日期等，並保管至勞工離職後五年。
2. 工作時間紀錄：涵蓋上下班、休息時間及出缺勤紀錄，要詳細到幾點幾分，且紀錄需要保存五年。
3. 置備工資清冊以及提供工資明細：薪資計算的細項，包含(1)工資總額(2)工資細目（如：底薪、加班費、獎金等）(3)扣除細目（如：勞健保、所得稅）以及(4)實際領到金額（並應保存五年）。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第2單元「工作規則篇」第4張圖。

三、工時

Q1：我在藝術工作室擔任僱傭關係下的繪畫助理，在展覽開展前的密集時期，老闆會要我天天工作，常常連續工作一個月，然後展覽結束後放一個月的假，請問這樣合法嗎？

A：不合法，雇主已逾越正常工時，並且嚴重違反《勞動基準法》第36條「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」之規定。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第3單元「工作時間篇」第2張圖。

Q2：在要施行彈性工時的話，除了要工會或勞資會議同意，還必須要是主管機關核定的職業別，那申請也需通報地方勞動主管機關嗎？

A：依行業別認定，其中只要是適用勞動基準法之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，可適用2週彈性工時，其餘4週、8週彈性工時則可參考《現行適用勞動基準法彈性工時之行業》表 (<https://reurl.cc/EXo3Yn>) 所列適用之行業別。無須通報勞動主管機關。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第3單元「工作時間篇」的第4張圖。

Q3：如果是責任制工作，就不受工時限制，且不需要發放加班費嗎？

A：常聽到勞工說「我的工作責任制，做完才能下班！」，這是指勞工有責任感、努力完成工作，但並非指勞基法上的責任制。「責任制」工作條款是勞基法當中對於特定行業需求的特殊工時條款，可放寬工時、休假（例假、休息日、國定假日、延長工時等）之法令限制。同時符合以下三點，才是合法的責任制勞工。

- 必須是在勞動部會核定公告的「現行勞動基準法第84條之1工作者」清單的行業。
- 雇主必須要跟勞工以書面方式約定正常工時的範疇，可參考地方勞動主管機關之約定書範本。

- 雇主必須依地方勞動主管機關之規定進行核備，完成核備後才能有勞基法第84-1條之除外效力。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第3單元「工作時間篇」第5張圖。

Q4：法定的正常工作時間上限是多少？

A：每日8小時、每週40小時，每7日應有2日休息，1日為例假日、1日為休息日。雇主徵得勞工同意得延長工作時間，一天總工時不能工作超過12小時，每個月總加班時間不能超過46小時。勞工連續工作4小時，至少要有30分鐘休息時間。輪班工作的勞工，於更換班次時原則上至少要有連續11小時的休息時間。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第3單元「工作時間篇」。

四、休假

Q：雇主對勞工請假、休假能進行什麼樣的審核？

A：雇主應主動告知員工可請特休的天數，不可拒絕勞工請特休，也不可要求事先排整年度的特休假期日期。當勞工有正當理由要請假，雇主只能確認理由是否正當（除生理假以外可要求提供證明文件）、是否依流程辦理。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第4單元「休假篇」第2張圖。

五、工資

Q1：資遣費一定要付給員工嗎？經營出版社三年沒有賺錢想收掉，但資遣費根本發不出來該怎麼辦？

A：無論經營企業是否有虧損，在歇業時，仍須依照《勞動基準法》第17條或《勞工退休金條例》第12條發給資遣費給員工，如果不給，或未依規定給，將處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第5單元「工資篇」第3張圖。

Q2：我在藝術家工作室當助手，月薪三萬，但工作室營運不好的時候老闆偶爾會用他的作品取代工資，還說作品價格比三萬更高。這樣用實物取代薪水合法嗎？

A：工資應以法定貨幣（新台幣）給付，不可以直接以實物給付，但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明「一部份」以實物給付。簡而言之，如果雇主沒有一開始就在契約內明訂用作品取代部分工資時，不可用實物取代。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第5單元「工資篇」第4張圖。

Q3：現行最低基本工資規定，時薪及月薪各為多少？

A：111年之基本工資為每月為新台幣（以下同）25,250元，每小時基本工資為168元。另外，自112年元旦起，基本工資調整為每月為新台幣26,400元，每小時基本工資為176元。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第5單元「工資篇」。

Q4：經常性薪資、獎金、勞務報酬等詞的分別？

A：經常性薪資為勞動統計查詢網的名詞，經常性薪資（含本薪、按月給付之固定津貼及獎金），通常指每月工作獲得的薪資總額。而所謂獎金，則是每月正常工時（不含加班費）而獲得的薪資總額外的加給，亦分為經常性與非經常性。而勞務報酬則相對定義較寬，只要是提供勞務而獲得之報酬，無論是僱傭關係下的薪水、執行業務所獲得之報酬，皆可稱為勞務報酬。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第5單元「工資篇」。

六、加班費計算

Q1：我們是一家藝術佈展公司，展覽開幕前都是通宵趕工也常飛到海外的藝博會佈展，加班費時數老實說太難計算了，只讓員工補休可以嗎？

A：不可以，雇主應依照勞基法第24條規定支付加班費。勞工如果有意願選擇補休，經雇主同意後，才可依同法第32條之1規定，將加班的工時換成補休的時數。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第6單元「加班費計算篇」第5張圖。

Q2：勞工加班後，應注意自己哪些權益？

A：勞工可與雇主協調選擇要領加班費或是補休。

1. 選擇加班費：應依工作日、休息日、例假日、國定假日有不同加班費計算方式，進行結算。
2. 補休：應約定補休結算日期，以免無限期補休，若無法準時休完，要依原加班費標準換回加班費。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第6單元「加班費計算篇」。

七、社會保險

Q1：想詢問僱用5人以上之文化藝術事業單位，有為文化藝術工作者投保勞工保險之義務。那健保呢？

A：

1. 如果是利用寒暑假從事「未逾三個月之短期性工作」，且未喪失原有之投保資格者，為避免時常移轉投保單位之不便，全民健保法允許仍以原保險身分（例如是父母之眷屬）繼續投保。
2. 在學的工讀生，得比照「部分工時認定原則」之規定，視其每週工作時數、到職狀況，在工讀機構參加全民健康保險。
 - (1) 每個工作日到工者，無論每日工作時數若干，均視為輪派定時到工之勞工，視同專任員工，應由工讀機構為其投保。
 - (2) 非每個工作日到工者，其每週工作時數滿十二小時以上（含十二小時），視同專任員工，應由工讀機構為其投保。
3. 另外，如果員工同時任職於不同的機構，應以主要工作之機構為投保單位。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第7單元「社會保險篇」第1張圖。

Q2：公司需要為勞工提供哪些社會保險？

A：5人（含）以上事業單位，從員工到職日起，雇主須為員工投保：勞工保險（含就業保險、職災保險）、勞工退休金提撥（薪資之6%）、全民健康保險。

未滿5人事業單位，從員工到職日起，雇主必須為員工投保：就業保險、職業災害保險。但如果雇主曾成立投保單位（5人以上），後續勞工人數降至5人以下，仍須為所屬勞工投保。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第7單元「社會保險篇」第1.2.3張圖。

Q3：我們是新成立的畫廊，員工數剛好四人，需要成立勞保投保單位嗎？

A：可依自己意願成立勞保投保單位，但無論如何，都還是要幫受僱者投保就業保險、職業災害保險。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第7單元「社會保險篇」第2張圖。

Q4：我們是一家設計工作室，成立投保單位感覺很麻煩，而且我的員工只有兩位，請他們保在職業工會可以嗎？

A：不可以，雇主與勞工是僱傭關係，依法應由事業單位進行納保，不可將勞保責任轉嫁到勞工身上。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第7單元「社會保險篇」第2.3張圖。

Q5：獨資的個人音樂工作室，有請兩位工讀生來幫忙但沒成立投保單位，需要參酌使用這份《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》嗎？

A：只要具備僱傭關係，即須依法為勞工投保勞工保險及其他社會保險，此與是否已成立勞保投保單位無關。契約當事人間是否為僱傭關係，應實質認定有無從屬性。請參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》第三條說明，本指引之適用範圍為符合勞動契約之文化藝術事業及文化藝術工作者。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第7單元「社會保險篇」第2.3張圖。

Q6：職災發生後如果一直沒有就醫，是不是就沒有辦法請領到相關給付？

A：職業傷病給付請領需要診斷證明，無就醫無法取得給付。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第7單元「社會保險篇」第4張圖。

Q7：我是文化事業單位負責人，我該如何投保社會保險？

A：

1. 勞保部分：分為事業單位有僱員／無僱員兩種情形討論：無僱員時，勞保可於職業工會納保。有僱員時，需成立事業單位納保。
2. 健保部分：無論有無僱員皆須成立投保單位並以負責人身分納保（如無員工且為獨資成立之行號時，才可於職業工會納保）

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第7單元「社會保險篇」第5張圖。

Q8：怎麼確定我是不是事業單位負責人？

A：可至經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務

（<https://reurl.cc/ym00Nq>）網站查詢自己的名字。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第7單元「社會保險篇」。

Q9：我不知道怎麼幫員工保就業保險與職業災害保險，誰能教教我？我的員工只有一位。

A：適用就業保險之受僱勞工，其雇主或所屬機構如果因為僱用員工不滿5人，或其行業屬性不在勞工保險強制加保範圍，而尚未成為勞保投保單位者，應在本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加就業保險。

可至勞動部就業保險承保業務專區—保險手續及保險效力（<http://www.bli.gov.tw/0006442.html>）查詢應備資料。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第7單元「社會保險篇」。

Q10：何種情況下，雇主要為勞工投保勞保？部分工時工作者，如一週只工作1天會需要保勞保嗎？

A：部分工時工作者只是有相當程度縮短工時的工作者，不會因此完全喪失一般勞工之基本權益。在僱傭關係下，雇主應為事業單位勞工投保勞保，未滿5人的事業單位，仍應為勞工投保就業保險、職業災害保險。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第 7 單元「社會保險篇」及第 3 單元「工作時間篇」的第 3 張。

Q11：「文化藝術事業應為文化藝術工作者提繳勞工退休金及提撥勞工退休準備金。」提到的「勞工退休準備金」是什麼意思？由事業單位提繳勞工退休金6%，那員工可以自行提繳嗎？

A：勞工退休準備金是指事業單位預先為適用勞基法退休金制度之勞工，依勞基法第56條第1項規定，按月提撥其薪資總額2%~15%作為準備金至台灣銀行存儲，於未來勞工符合退休條件時，由事業單位支付勞工退休金。

適用勞退條例退休金制度之勞工，事業單位必須按月提繳不低於其每月工資6%勞工退休金，勞工亦可自行提繳每月工資0~6%至勞工退休金個人專戶。未來勞工符合退休條件時，由勞保局支付勞工退休金。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第7單元「社會保險篇」。

Q12：在不同的事業單位下擔任勞工，是否每個事業單位都要投保勞保？

A：雇主應為事業單位勞工投保勞工保險，勞工保險亦允許重複加保，因被保險人同時受僱於二個以上投保單位，其普通事故保險給付的月投保薪資可以合併計算。還有雇主應為勞工提撥6%

的勞工退休金，這也是在所謂不幫勞工投保勞保時，經常被一併忽略的部分。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第7單元「社會保險篇」。

八、職業安全衛生

Q1：老闆動不動就對我發脾氣或言語侮辱，最近壓力大到需要看身心科，我可以採取哪些措施改變現況？

A：

1. 尋求協助：可先向同事尋求建議與支持，再與老闆理性溝通，表達自身的感受，如溝通無效，進行第二步。
2. 蒐集證據：將老闆對你的言語侮辱內容記錄下來，對未來進入訴訟時才會有利。
3. 向公司內的專責窗口申訴：透過公司內部的申訴管道，表達自己遭受執行職務遭受不法侵害，再由公司的專責單位進行處理。
4. 向勞動主管機關申訴：如無相關管道或透過公司內部管道仍無法解決問題，可向地方勞動主管機關申訴，由勞檢員對公司進行職業安全衛生檢查，確認公司有進行適當處置。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第8單元「職業安全衛生篇」。

Q2：職業災害是什麼？我是一名設計師，長期使用滑鼠跟觀看螢幕造成手腕關節炎以及嚴重飛蚊症，這算是職業災害嗎？

A：所謂的職業災害，是指在工作場所作業過程中所接觸，或其他職業上的原因導致工作者疾病、傷害、失能或死亡。而職業災害又可區分成兩大塊：「職業傷害」與「職業病」。職業災害是指立即、意外的身體傷害；職業病則是指在執行職務過程中暴露在某些危害因子中，累積下來導致身體產生的疾病。

手腕關節炎以及嚴重飛蚊症，是執行職務過程中長期累積之結果，建議去職業病門診看診並請醫療院所開立診斷證明書。藝術工作者常見的肌肉骨骼傷病，如廣播人員長期戴耳機造成重聽、芒雕工作者視力受損、油畫家吸入化學藥劑。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第8單元「職業安全衛生篇」。

九、性別工作平等

Q1：雇主撰寫求職、徵才貼文時，有哪些爭議內容要注意？

A：雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。工作性質僅適合特定性別或年齡者，不在此限。招募內容不得為不實之廣告或揭示提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元，應公開揭示或告知其薪資範圍。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第9單元「性別工作平等篇」第1張圖。

Q2：劇團應劇本需要，想要招募一名演員，角色為男大學生，視覺年齡為20歲左右，此舉是否有構成性別歧視？

A：如劇團必須由男性演員飾演該角色，《性別工作平等法》第7條規定：「工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」則劇團應劇本所列之招募規定尚未構成性別歧視。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第9單元「性別工作平等篇」第1張圖。

Q3：當勞工懷孕或與育有子女時，雇主應提供哪些工作彈性或設施？

A：

1. 當勞工有產檢、或陪伴配偶產檢或分娩需求時，雇主應提供7天全薪假，超過5日得向中央主管機關申請補助。勞工流產或分娩時，也應視勞工懷孕狀態及年資提供對應之5至56日全薪假或半薪假。
2. 當勞工小孩未滿2歲，雇主應給予須親自哺（集）乳的受僱者，每日60分鐘的哺（集）乳時間，並視為工作時間。當勞工小孩未滿3歲，勞工可申請育嬰留職停薪及津貼。勞工工作滿6個月，父母皆可申請育嬰留職停薪。當公司僱用30人以上受僱者，受

僱者有未滿3歲子女，可向雇主請求調整工作時間，或每天減少1小時工作時間，減少的時間不支薪。當公司僱用100人以上受僱者，雇主應提供哺（集）乳室、（擇一提供）托兒設施或托兒措施，可向主管機關申請經費補助。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第9單元「性別工作平等篇」第2張圖。

Q4：如果我在公司遭遇性騷擾事件，但我又害怕揭露出來會讓我受到不利待遇，此時我該如何處理呢？

A：性騷擾事件發生後，雇主應要採取立即有效的糾正及補救措施。關於性騷擾事件之調查與處理流程，必須以保密方式處理，避免申訴人被報復或其他不利待遇，因此仍可向雇主提起申訴及要求適當之處理。

可參考《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包第9單元「性別工作平等篇」第3.4張圖。