

正本

發文方式：紙本郵寄

檔 號：

保存年限：

臺中市總工業會轉發

臺中市政府 函

420009

臺中市豐原區東仁街138號

受文者：臺中市總工業會

發文日期：中華民國111年3月10日

發文字號：府授勞動字第11100555961號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨

地址：407610臺中市西屯區臺灣大道三段9
9號

承辦人：陳虹羽

電話：04-22289111+35208

電子信箱：hychen5353@taichung.gov.tw

臺中市總工業會收文章
第 185 號
111年3月14日

主旨：有關近日台電電廠故障事故導致事業單位停工，停工期間之工資如何發給，前經勞動部改制前行政院勞工委員會83年5月11日（83）台勞動二字第35290號函釋（如附件），應視停工原因依具體個案認定，檢送原函及其附件各1份，請查照並轉知所屬會員。

說明：

- 一、依據勞動部111年3月4日勞動條2字第1110140212號函辦理。
- 二、為維護勞工權益，使本市所轄事業單位與勞務提供者瞭解相關規定，請協助宣導，並請轉知所屬會員依法辦理。

正本：臺中市工業會、臺中市總工業會、臺中市商業會、臺中市大臺中商業會、臺中市工業區廠商協進會、大里工業區廠商協進會、大甲幼獅工業區廠商協進會、台中港關連工業區廠商協進會、社團法人臺中市仁化工業區廠商協進會、社團法人霧峰工業區管理會、臺中市直轄市總工會、大臺中職業總工會、台中市總工會、臺中市職業總工會、台中市產業總工會、臺中市潭雅神工業廠商協進會、臺中市豐洲科技工業園區廠商協進會、臺中市精密機械科技創新園區廠商協進會、臺中市大里區草湖工商發展協會、台灣勞工大聯盟總工會

副本：本府勞工局（勞動基準科）

市長 盧秀燕

本案依分層負責規定授權機關首長決行

臺灣省農工廳		
報		
日	月	年

臺灣省農工廳

勞動部 函

地址：100011 臺北市中正區館前路77號9樓

承辦人：康小姐

電話：(02)8590-2735

電子信箱：kang22@mol.gov.tw

受文者：臺中市政府

發文日期：中華民國111年3月4日

發文字號：勞動條2字第1110140212號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文 (A17000000J_1110140212_doc1_Attach1.pdf)

主旨：有關近日台電電廠故障事故導致事業單位停工，工資給付原則如說明，請查照。

說明：

- 一、事業單位停工期間之工資如何發給，前經本部改制前行政院勞工委員會83年5月11日（83）台勞動二字第35290號函釋（如附件），應視停工原因依具體個案認定之。
- 二、有關近日台電電廠故障事故導致事業單位停工，因不可歸責於勞雇雙方，工資可由勞雇雙方協商約定，雇主不得要求勞工補足未提供勞務之時數。惟若雇主於停電後仍要求勞工於工作場所待命，以便恢復供電後可立即復工，因勞工仍處於雇主指揮監督之下，屬工作時間，不可扣薪。
- 三、事業單位如未受停電影響，仍正常營運，勞工繼續提供勞務者，工資當依原約定給付。
- 四、如有接獲勞工申訴雇主以停電為由逕自扣發工資之情事，請輔導事業單位依前開規定辦理。事業單位經查確有未依法給付工資之情事時，除應依違反勞動基準法第22條第2項

電子
文
騎



24勞工局 收文:111/03/07



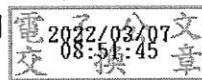
1110055596

有附件

規定裁罰外，併請依同法第27條暨第80條之1規定，限期雇主補付工資並改善之，屆期未改善（補付工資）者，應按次處罰，並再責令其改善，以確保勞工工資權益。

正本：直轄市及各縣市政府、科技部新竹科學園區管理局、科技部中部科學園區管理局、科技部南部科學園區管理局、經濟部加工出口區管理處

副本：勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動條件及就業平等司



裝

線



勞動部勞動法令查詢系統

列印時間：111/03/04 10:21

行政函釋查詢內容

發文單位：行政院勞工委員會

發文字號：（83）台勞動二字第 35290 號函

發文日期：民國 83 年 05 月 11 日

資料來源：勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（84年10月版）第 209-210 頁
勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（86年4月版）第 228 頁
勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（87年5月版）第 228-229 頁
勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（89年1月版）第 232 頁
勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（90年6月版）第 254 頁
勞動基準法規彙編（96年7月版）第 213-214 頁

相關法條：勞動基準法 第 11 條（民國 73 年 07 月 30 日版）

要 旨：事業單位停工，其停工期間工資如何發給疑義

全文內容：一 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。
- 二 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。

資料來源：勞動部勞動法令查詢系統