

勞工領基本工資，請事假可否扣薪？

文：黃蓮瑛（認證法律人）、黃彥倫（認證法律人） · 勞動·工作 · 2022-12-06

本文

一、什麼是基本工資？

「工資」，也就是一般所說的「薪資^[1]」，依照勞動基準法（下稱「勞基法」）的定義，是勞工因工作而獲得的報酬^[2]。依照勞基法規定，薪資原則上由勞工與雇主議定。然而勞工相對於雇主，往往處於比較弱勢的地位，所以勞基法規定，雖然由勞工與雇主議定，但「不得低於基本工資^[3]」。

臺灣的基本工資制度，依照勞基法規定，由「基本工資審議委員會^[4]」每年審議基本工資是否調整，目前（2019年）臺灣的基本工資是每月基本工資23,100元，每小時基本工資150元；到2020年1月1日開始，每月基本工資調整為23,800元，每小時基本工資158元^[5]。

二、請事假為何可以「扣薪」？

所謂的「扣薪」，在實際職場上層出不窮，例如有些公司會在工作規則中，規定勞工如果違反工作規則將扣薪資多少錢等。

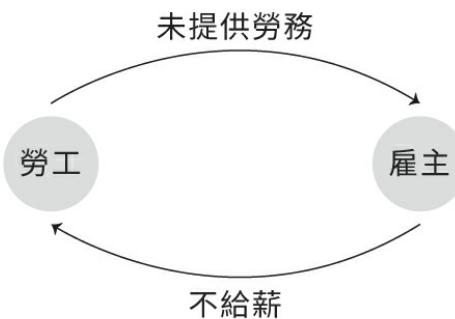
然而所謂「事假扣薪」，和前一段所謂的扣薪有所不同。依照勞工請假規則規定，事假是勞工有事故必須親自處理時所使用的假別，一年內最多14天，而且「事假期間不給工資^[6]」。

「不給薪資」與真正的「扣薪資」，這兩者之間的差異在於，因為違反工作規則而扣薪資，是實際上勞工有提供勞務，只是因為其他原因導致薪資被扣；但是事假不給薪資的原因是因為勞工沒有提供勞務，因此雇主也沒有給薪資的義務。

三、因事假扣薪使勞工的薪資低於基本工資，合法嗎？（見圖1）

領基本工資的勞工，請事假可以扣薪嗎？

可以！



即使勞工實際領到的工資低於基本工資也不違法，
但不可以少於「基本工資 - (事假未發的每日基本工資)」

例如：2021年每月基本工資 24,000，本月請事假一日，則這個月
實際領到的薪水不可以少於 $24000 - (24000 / 30) = 23,200$

法律百科
Legispedia

圖1 領基本工資的勞工，請事假可以扣薪嗎？

資料來源：黃蓮瑛、黃彥倫 / 繪圖：Yen

由於事假期間不給薪資，對於本來月薪就僅達基本工資的勞工，在請事假以後就可能發生當月所領薪資比基本工資還少的情形，這樣是否有違反勞基法規定不得低於基本工資的規定？

依照以上的說明，因為請事假，雇主按照實際工作時間發給勞工薪資，並不會違反勞基法的規定。然而勞工當月所領到的薪資，還是不能少於「每月基本工資扣除請事假而未發的每日基本工資後的餘額」，對此勞動部網站也作了相同的解釋^[7]。

舉例而言，月薪為基本工資的勞工A如果請事假一天，依照目前的標準，A所領到的薪資不能少於新臺幣 $23,100 - (23,100 / 30) = 22,330$ 元；此外，因為自2020年1月1日起，每月基本工資已調整為23,800元，調整後A的當月薪資就不能少於 $23,800 - (23,800 / 30) = 23,006$ 元。

四、結語

勞基法為了保護勞工而有基本工資制度，但薪資畢竟是勞工為雇主提供勞務的對價，因此如果因為請事假沒有實際工作提供勞務，導致當月所領薪資低於每月的基本工資，並沒有違反勞基法的規定。

註腳

- [1] 勞動基準法等相關法律用語為「工資」，一般習慣用語為「薪資」，故除引用法條的部分外，就稱為「薪資」。
- [2] [勞動基準法第2條](#)第3款：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指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。」關於工資的範圍，實務上爭議很大，也有很多函釋與判決討論，但與本文重點較不相關，僅將完整定義放在註解以供參考。
- [3] [勞動基準法第21條](#)第1項：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」
- [4] [勞動基準法第21條](#)第2項、第3項：
 - II 前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。
 - III 前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。」
- [5] 關於基本工資的金額，請參考勞動部（2019），《[基本工資之訂定和調整經過](#)》（最後瀏覽日期：2019/10/17）
- [6] [勞工請假規則第7條](#)：「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」
- [7] 勞動部（2019），《[基本工資的意義](#)》（最後瀏覽日期：2019/2/22）。

標籤

- 👉 [基本工資](#)，[工資](#)，[事假](#)