



-112年度勞動基準法令研習會-

勞動基準法一般概述、修法說明與實務研析

勝綸法律事務所

李柏毅律師





李柏毅

勝綸法律事務所
資深律師

專長領域

- 勞資爭議調解、勞動訴訟
- 集體勞資爭議處理、團體協商
- 訴願及行政訴訟
- 一般民刑事訴訟
- 企業內人事規章制度、契約審閱及撰擬

現職

- 勞動部不當勞動行為裁決委員會
- 台北律師公會第29屆勞動法委員會
- 臺北市政府勞動局勞動事務學院
- 臺北市政府勞動局
- 新北市政府勞工局
- 新北市產業總工會
- 台灣勞動法學會
- 臺北科技大學通識教育中心
- 裁決委員
- 委員
- 講師
- 赴事業單位辦理勞動教育課程推薦師資
- 諮詢律師
- 諮詢律師
- 會員
- 兼任講師

經歷

- 魏千峯律師事務所
- 銘傳大學醫療資訊與管理學系
- 律師
- 兼任講師

勞動基準法概述

勞基法的意義

- 台灣社會不時傳出這些講法:勞基法不該適用百行百業、對某些行業窒礙難行、傳統工廠思維去規範所有行業有問題、限制太多…

例如:長榮勞資爭議…

【新聞】超時1分鐘遭罰55萬元長榮：航空業不宜套用《勞基法》

20181103蘋果電子報

【投書】航空業需要另一套勞基法

2019/06/25中時電子報

→但勞基法為什麼管這麼多？

適用範圍

- 勞基法是從民國73年制定之初，開始逐漸擴大適用範圍，勞基法第3條第3項民國91年修法明文：「**本法適用於一切勞雇關係**。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」
- 現在除了少數特殊類型以外，的確百行百業幾乎都適用勞基法了。

→切勿因為不諳法律或刻意欺瞞，對僱用的定期契約工、工讀生、派遣工、兼職人員，說是非正職員工就不適用勞基法，這是錯誤的。

適用效果

1. 強制遵守。
 2. 最低基準。
 3. 勞資間約定低於最低基準，無效由勞基法內容取代。例如約定勞工離職要提早2個月講，超過勞基法第15條準用第16條的10天、20天、30天，則仍回歸法律規定的天數（行政院勞工委員會（88）台勞資二字第006099號函）。勞資先約定以後不拿資遣費、退休金也無效（內政部（74）台內勞字第283853號函）。
- 因為是最低基準，所以原則上應該是不分行業的勞工，人人都應該享有的基本保障。例外不應太多，否則例外變成原則。

勞基法第1條：

「I為規定勞動條件**最低標準**，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

II**雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。**」

勞動契約

Q:聘員工沒簽契約可以嗎?沒簽約就不算數嗎?

1. 勞動契約是民法上所謂非要式、諾成契約，所以勞資間經面試通過、開始上班，**就算沒簽約，法律上也是一個有效的勞動契約。**
2. **但沒簽約很容易有爭議...**

EX:人力銀行網站徵人寫月薪**3萬3千元**，但口頭說要先試用期三個月，試用期間先領**3萬元**。因為沒簽約，員工離職會不會跑出來說少發**3千元**?

(臺灣臺北地方法院 108 年度勞簡上字第 16 號民事判決)

勞基法施行細則第7條規定

勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：

- 一、工作場所及應從事之工作。
- 二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。
- 四、勞動契約之訂定、終止及退休。
- 五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。
- 六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。
- 七、安全衛生。
- 八、勞工教育及訓練。
- 九、福利。
- 十、災害補償及一般傷病補助。
- 十一、應遵守之紀律。
- 十二、獎懲。
- 十三、其他勞資權利義務有關事項。

→書面把工資、工時、獎金福利等細節約定清楚，可以避免事後爭議。

改承攬、派遣？

1. 雇主與提供勞務之人，雙方是僱傭、派遣或承攬，**須依個案事實認定**。

2. 雇主對提供勞務的承攬人，如有行使指揮監督事實，**經認定勞雇雙方存有從屬性**，則該雇主與勞工間為僱傭關係，雇主應依勞動法令辦理勞工權益相關事項。

「加班轉承攬」COMEBUY規避加班費
員工控工時遭移至其他公司 勞動部：可罰百萬

2017年03月04日

傳送

讚 114

G+



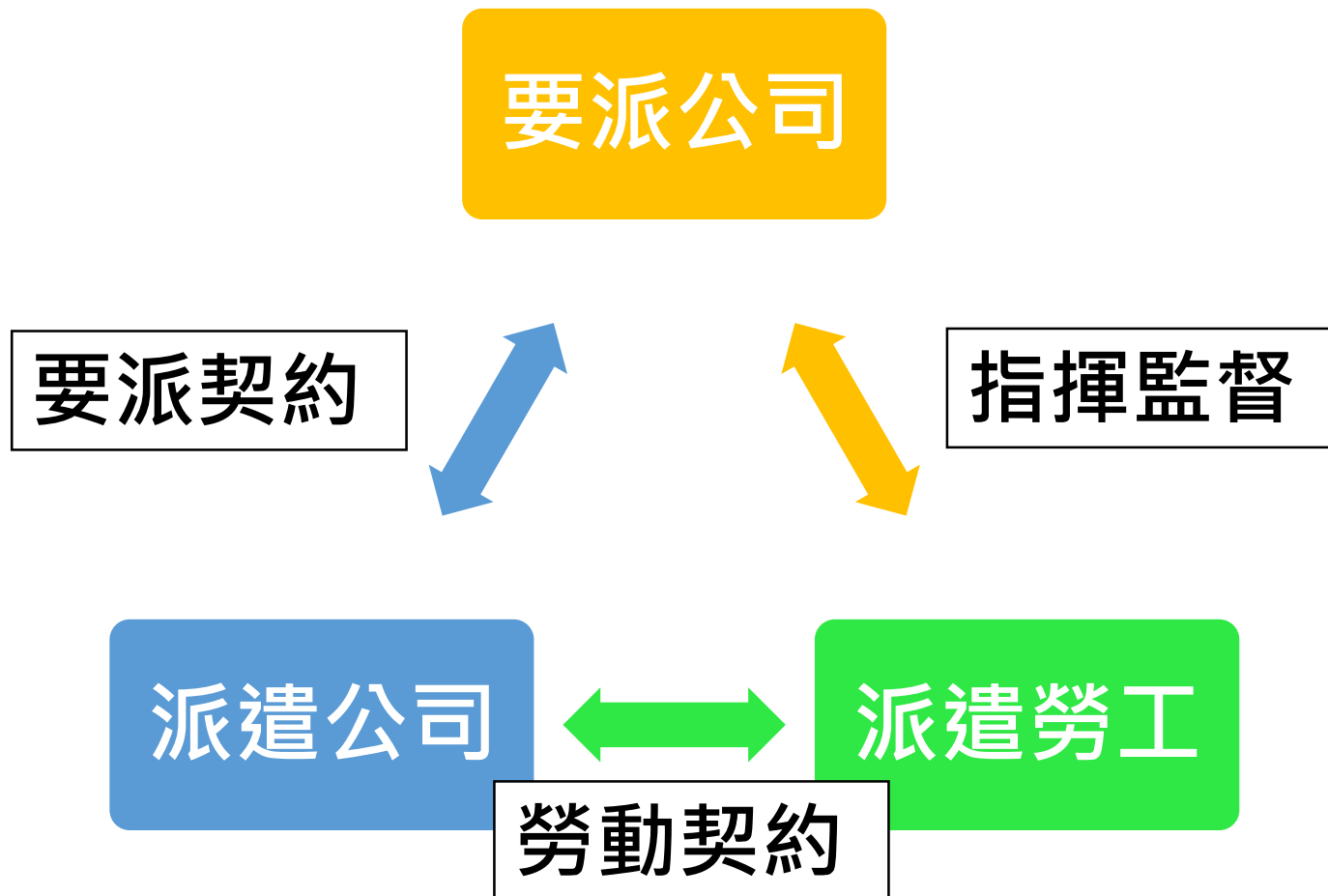
2名離職員工昨控訴連鎖
茶飲店COMEBUY涉嫌將
加班轉承攬，侵害勞工
權益。黃世宏攝

【唐鎮宇、朱正庭／台北報導】勞團昨踢爆知名連鎖飲料店COMEBUY以「假承攬真僱用」方式，讓員工「加班轉承攬」，規避加班費支出。勞動部昨批，該企業和勞工簽定虛偽契約無效，若不發放加班費即屬違法，將請地方政府調查，可罰2萬到100萬元。勞團揚言不改善將發動抵制。業者則稱指控與事實不符，若有疏失將改善。

假派遣、假承攬

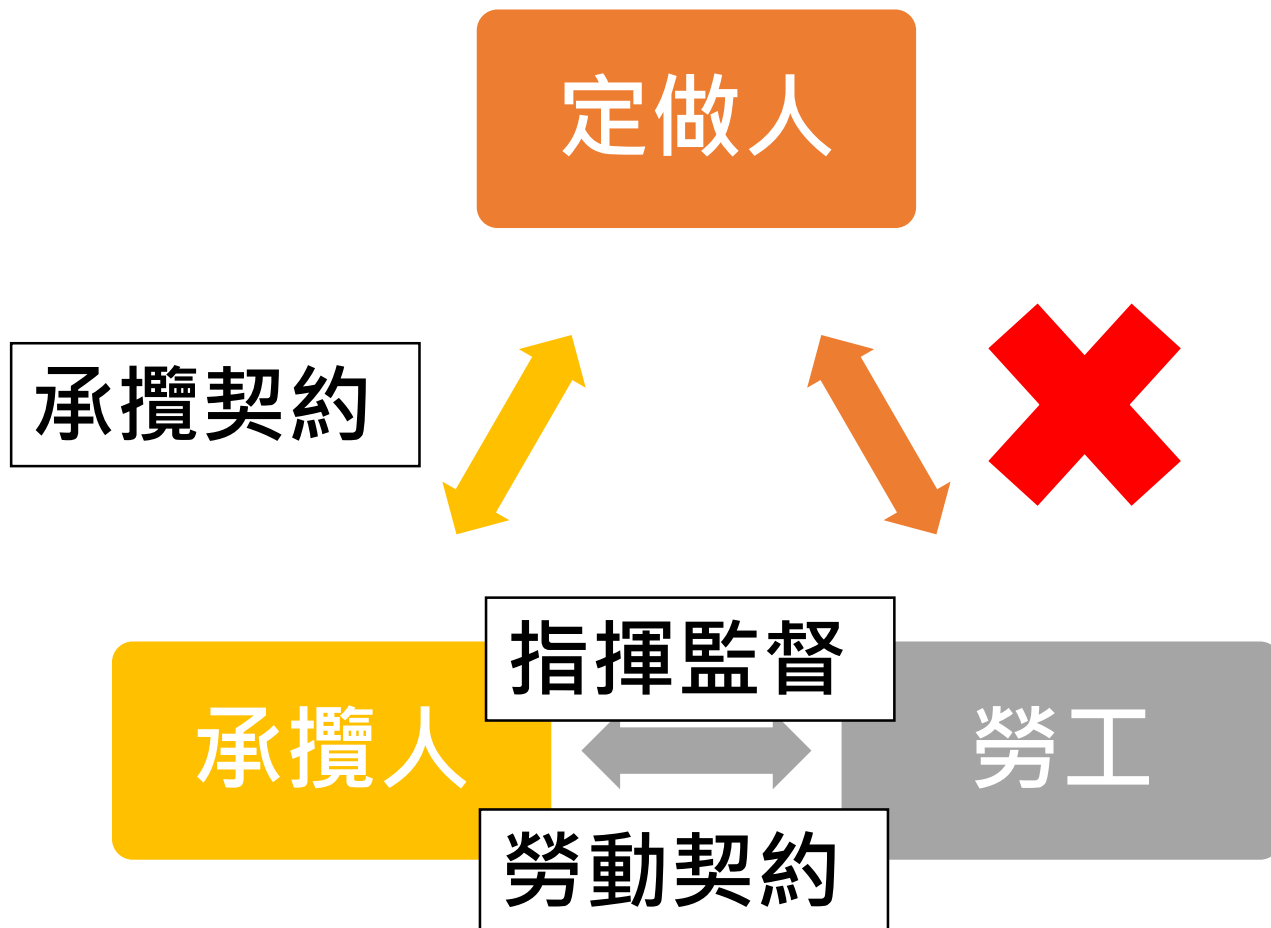
派遣關係

「僱用」與「使用」的分離



勞務承攬

跟勞動派遣間的差別就在於：
指揮監督關係的歸屬！



2019年勞動派遣修法

1. 勞基法第2條新增7~10款定義：

「本法用詞，定義如下：

七. 派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

八. 要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

九. 派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

十. 要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。」

2. 勞基法第9條第1項後段新增：

「**派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。**」

違反→可罰2萬元至最高45萬元罰鍰+公布名稱

→1.就業穩定!

2.工資安全！

3. 勞基法增訂第22條之1：

「I 派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。
II 要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。」

違反→可罰2萬元至最高150萬元罰鍰+公布名稱



3. 禁止轉掛! 勞基法第17-1條

1. 要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。
2. 要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。
3. 要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。
4. 派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而有予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享之權益，或其他不利之處分。違反1、4→可罰9~45萬元罰鍰+公布名稱
5. 派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。
6. 派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。
7. 前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

違反7→可罰30~150萬元罰鍰+公布名稱

Q：但修法前有面試、指定的情形，如何適用？

勞動部108年06月21日勞動關2字第1080127025號函：

- 一. 查勞動基準法（以下簡稱勞基法）第17條之1業於108年6月19日經總統公布，並於同年月21日生效；**本次修正未有溯及適用之特別規定，故自生效日起，向將來發生效力。**...
- 二. 勞基法第17條之1規定於**108年6月21日生效日起**，**要派單位於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前**，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為，除地方主管機關得依違反同條第1項規定處罰外，若要派單位併已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工亦得依同條第2項規定向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。
- 三. 至於勞基法第17條之1規定**生效前**，要派單位、派遣勞工有同條第1項及第2項規定之情形者，雖有法律不溯既往原則之適用，**惟若該派遣勞工認與要派單位間於實質上具有僱傭關係，仍得循民事訴訟程序確認之**，由法院依個案事實判定。

Q：新法下，什麼情形會是違法轉掛？

勞動部108年07月26日勞動關2字第1080127136號函：

- 一. 查勞動基準法第17條之1第1項規定：「要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。」，其立法理由為避免實務上常見要派單位與派遣事業單位約定所謂「人員轉掛」服務，即本項規定係**禁止要派單位已經決定特定人選（如以招募、面試或其他方式）後，將該名勞工轉由派遣事業單位僱用，再派遣至要派單位，並接受其指揮監督從事工作之行為。**
- 二. 前揭行為禁止，係為規範要派單位不得有事先指定特定派遣勞工之行為，例如**要派單位自行招募及決定派遣人選後，再要求派遣事業單位僱用；或於要派契約屆滿時，要求新派遣事業單位承接僱用原有派遣勞工等情形**，即屬違反本項禁止面試或其他指定特定派遣勞工行為之規定。

4. 連帶責任！

□ 勞基法新增第63-1條共4項：「

1. 要派單位使用派遣勞工**發生職業災害**時，**要派單位**應與派遣事業單位**連帶**負本章所定雇主應負**職業災害補償之責任**。
2. 前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張**抵充**。
3. 要派單位及派遣事業單位因**違反本法或有關安全衛生規定**，**致**派遣勞工發生**職業災害**時，應**連帶**負損害賠償之**責任**。
4. 要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得**抵充**就同一事故所生損害之賠償金額。」

【新聞】僱童工夜間工作 桃園業者恐吃牢飯

自由時報2021/03/06 [記者魏瑾筠／桃園報導]

- 桃園市政府勞動檢查處今年2月至某物流公司勞檢時，發現物流公司合作的派遣公司，因年前物流業務繁忙、急需人力，未查核年齡即僱用1名**15歲少年**，還違法讓少年在夜間及凌晨工作；勞檢處一般檢查科長羅浩芸表示，這已違反勞動基準法第48條，兩業者陳述意見中，全案將**移送桃園地檢署偵辦，業者面臨6個月以下有期徒刑、拘役或科或併科30萬元以下罰金的刑責**。...
- 羅浩芸指出，業者除非符合但書規定或經申請許可，否則**原則上不得僱用未滿15歲者工作**，勞基法規定「**15歲以上未滿16歲之受僱從事工作者，為童工**」，雇主不得讓其從事危險性或有害性的工作，並須有其法定代理人同意書及其年齡證明文件，童工每天工作時間不得超過8小時，每週工時不得超過40小時，例假日不得工作，並不得於晚間8點至翌日清晨6點間工作。
- 羅浩芸提醒，僱用在學中學生、工讀生的雇主，須確實遵守勞基法有關未滿18歲勞工相關法令規定，不論是否實際危害到受僱者健康與生命，均屬違反法令，可能吃牢飯。

童工相關規定：

勞動基準法第 44 條至 48 條、第 77 條。

15 歲以上未滿 16 歲：童工。

每日工作不得超過 8 小時。

每週工作不得超過 40 小時。

例假日不得工作。

不得於午後 8 時至翌晨 6 時工作。

未滿 15 歲：

原則：不得工作。

例外：國中畢業或經主管機關認定。

未滿 18 歲：

不得從事危險性或有害性之工作。

雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

不得低於基本工資。

違反規定：

處 6 個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 30 萬元以下罰金。

無礙身心健康對象工作申請(童工)：申請主管機關許可

勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法適用對象工作申請書表

發布單位：勞動條件科





分類：勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法適用對象

發布日期：109-08-13

詳細內容：

依勞動基準法第45條第3項規定訂定無礙身心健康認定基準及審查辦法。雇主或受領勞務者如使(1)國民中學未畢業，且未滿15歲受僱從事工作者(2)未滿15歲透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬，且未具勞僱關係之工作者從事勞動時，應於工作者勞務提供起始日前90日至20日之期間，檢具下列文件（審查辦法第7條），向勞務提供地之地方主管申請許可後始得為之。

1. 申請書
2. 雇主或受領勞務者之身分證明文件、公司登記或商業登記證明、工廠登記證明及特許事業許可證等文件之影本
3. 工作者之戶口名簿影本或護照影本
4. 勞工保險或商業保險投保計畫書及全民健康保險卡之影本
5. 學籍所在地或就讀學校之學校同意書
6. 法定代理人之同意書
7. 其他中央主管機關規定之文件

相關附件：
 勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法.pdf
 勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法適用對象工作申請.pdf
 勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法適用對象工作申請.odt
 最新工時表.pdf

瀏覽人次：6586 人 最後更新日期：109-08-13



國定假日全國一致及落實週休二日



落實週休二日

工時安排 總量管制

- 每週正常工時40小時，休息日加班出勤時數計入每月延長工時總數(46H)

工資成本 以價制量

- 提高休息日出勤加班費

前兩小時：從34%調為 134%

第三小時起：從67%調為 167%

全面加強勞動檢查

- 設置1955檢舉專線
- 規劃專案檢查、強化違法案件複查機制、輔導中小企業遵守法令

國定假日全國一致

國定假日必須一致
全國上下一體適用

既有休假福利不倒退

檢討特休制度

讓初入職場的年輕人，以及資淺的勞工，享有更多的特休假

國定
假日
全國
一致

勞動基準法
修法預期目標

落實
週休
二日

勞動基準法修法前後勞工權益比較



修法條文

修法前

修法後

-第24條-
休息日
加班費

按平日每小時工資加給 $\frac{1}{3}$ 以上

前2小時

按平日每小時工資另再加給 $1\frac{1}{3}$ 以上

按平日每小時工資加給 $\frac{2}{3}$ 以上

第3小時起

按平日每小時工資另再加給 $1\frac{2}{3}$ 以上

按實際加班時間計算

4小時內，以4小時計；逾4小時至8小時內，以8小時計；逾8小時至12小時內，以12小時計



-第34條-
輪班換班
休息時間

適當休息時間



至少應有連續 **11** 小時

-第36條-
週休二日

每7日應有1日例假

每7日應有1日例假 + **1** 日休息日

-第37條-
國定假日

勞工與公務人員
不一致

回歸內政部規定
全國一致

勞動基準法修法前後勞工權益比較

修法條文

修法前

修法後

-第38條-
特別休假

年資

無 6個月以上未滿1年 **3日**

7日 1年以上未滿2年 **7日**

7日 2年以上未滿3年 **10日**

10日 3年以上未滿5年 **14日**

14日 5年以上未滿10年 **15日**

每年加1日，最高加至30日

10年以上

每年加1日，最高加至30日

未休完特休須結算工資

-第74條-
申訴保護

雇主不得因勞工申訴而予解僱、
調職或其他不利之處分

雇主不得因勞工申訴而予解僱、**降調**、**減薪**或其他不利處分

主管機關或檢查機構**應對申訴人身分資料嚴守秘密**

-第79條-
罰則

(違反工資、工
時等重要條文)

2萬~30萬元

2萬~100萬元

依事業規模、違反人數或違反情節，
可加重至**150萬元**

一例一休第一次修法重點

● 第36條:

- 修正為每7日應有之2日之休息，其中1日為例假，另1日為休息日，讓勞工可以確定享有每週兩天之休息(第39條:工資照給)，勞工也可以同意在休息日加班。
- 彈性運用法定休息日並提供有經濟需求勞工出勤

● 第24條:

- 提高休息日出勤工資並將出勤時數納入每月延長工時總數計算。
- 休息日加班費支出增加 → 避免勞工過度勞動

● 第37條:

- 調整國定假日 → 全國假期一致性

一例一休第一次修法重點

- 第23條:
 - 雇主應於發給工資時，提供勞工工資各項目計算方式。
→ 薪資明細單的產製
- 第34條:
 - 輪班制勞工換班之休息時間至少應有11小時。
→ 充分休息
- 第38條:
 - 增加特別休假條件並將特別休假排定權交由勞工
→ 特別休天數增加 → 增加雇主通知、無因折算工資責任
- 第74條:
 - 吹哨保護條款 → 個資保護、不利勞工的處分無效
- 第79條:
 - 提高罰則上限至新臺幣100萬元。增訂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。

第36條- 例假、法定休息日（一例一休）

勞工每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

變形工時	例假安排	例假 + 休息日
二週	每7日中至少應有1日	每2週至少應有4日
八週	每7日中至少應有1日	每8週至少應有16日
四週	每2週內至少應有2日	每4週至少應有8日

休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數（一個月46H）。

但因天災、事變或突發事件，於休息日工作者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。

例假

出勤要件受嚴格要求

- 需發生天災、事變或突發事件。
- 事後24小時內報請當地主管機關核備。

出勤權益

- 出勤工資加倍發給。
- 工作時數不計入每月延長工時總數(46H)。

休息日

出勤要件有協商空間

- 比照延長工時程序。
- 再經個別勞工同意。

出勤權益

- 出勤工資2小時內另再加給1又1/3，第3小時起另再加給1又2/3。
- 工作時數計入每月延長工時總數(46H)。

- 天災：天變地異等自然界異動，如颱風、地震、洪水等。
- 事變：人為外力造成之重大事件、如戰爭、內亂、暴亂或重大傳染病等。
- 突發事件：應視事件發生當下是否為事前無法預知、非屬循環性及是否須緊急處理判斷之。
急單或訂單增加非屬突發事件。

勞基法第40條

1. 因**天災、事變或突發事件**，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之**假期**。但停止假期之**工資，應加倍發給**，並應於**事後補假休息**。
2. 前項停止勞工假期，應於事後**二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備**。

勞基法第32條第4項

因**天災、事變或突發事件**，雇主有使勞工在**正常工作時間以外工作之必要者**，得將工作時間延長之。但應於**延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查**。延長之工作時間，雇主應於事後**補給勞工以適當之休息**。

【新聞】快篩工廠趕工可免七休一 須加發工資且七日內補休

2022-05-16 18:45 經濟日報／記者江睿智／即時報導

- 防疫聲聲急，快篩試劑、清冠一號製造廠趕工，勞動部今（16）日表示，可依《勞動基準法》第40條規定，因天災事變或突發事件，停止勞工休假，亦即可免七休一，並鬆綁加班限制。惟**停止休假之工資須加倍發給，並且應於七天補休。**
- 勞動部勞動條件及就業平等司長黃維琛提醒，企業適用天災、事變或突發事件條款後，必須完成法定程序，**若是放寬加班工時上限，公司有工會必須通知工會，否則必須向地方政府備查；如果是鬆綁一例一休規定，則須在事後報請當地主管機關核備。**
- 黃維琛表示，**疫情屬於事變**，民眾對藥、快篩的需求暴增，配合政府防疫，生產藥物及快篩等企業，像是製造清冠一號的中藥廠等，都可適用勞基法中的天災、事變或突發事件的特殊加班規定，**放寬加班工時上限、一例一休限制。**

【新聞】快篩工廠趕工可免七休一 須加發工資且七日內補休

2022-05-16 18:45 經濟日報／記者江睿智／即時報導

- 目前勞基法明訂每月加班工時上限為46小時，黃維琛並表示，若適用勞基法第40條天災事變條款，其加班時數將不計入46小時上限，惟要注意，勞工這次加班結束後下次出勤必須間隔12小時。
- 勞動部表示，若適用《勞動基準法》第40條天災事變條款，勞工可停止休假，包括一例一休、特休假及國定假日。黃維琛提醒，依此條款要求勞工停止休假，工資則必須加倍發給勞工，原本暫停的休假也必須在事後七天內補假給勞工。
- 在實務上，若適用天災事變條款，可免七休一，最長可連續工作12天，以符合七天內補休規定。雇主不僅要付雙倍工資，事後還要給補休。

(勞動部民國110年05月17日勞動條3字第1100130312號函)

勞動部勞動條3字第1100130312號函

- 查勞動基準法第 32 條第 4 項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。」，本條項特殊加班規定主要運用於「平日」或「休息日」之加班，**加班費仍應依同法第 24 條規定計發**。其**當日延長工作時間連同正常工作時間，得不受 1 日不得超過 12 小時之限制**，且其**延長工作時間得不併入 1 個月不得超過 46 小時之限度計算**。**惟雇主應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查，並於事後補給勞工適當之休息。**

勞動部勞動條3字第1100130312號函

- 勞動基準法第 40 條規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」，本條項之特殊加班規定運用於「假日」，包括「**國定假日**」、「**特別休假**」及「**例假**」。雇主在符合「天災、事變或突發事件」之法定要件下，得停止勞工之例假或休假，要求勞工繼續工作，**不受「不得連續工作超過 6 日」之原則性規範**，其當日延長工作時間連同正常工作時間，**得不受1日不得超過 12 小時之限制**，且其延長工作時間**得不併入1個月不得超過 46 小時之限度計算**。惟雇主仍應於**事後 24 小時內**，詳述理由，報請當地主管機關核備。至停止假期之工資，應加倍發給，並於事後**7 天內**給予補假休息。

例假跟休息日的日期 可由勞資雙方約定喔！



A勞工



B勞工



C勞工



每位勞工都有週休二日，
但在輪班的企業，每位
勞工的例假跟休息日不
見得都在星期六、日！



勞基法施行細則第22條之3

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

□所稱「雇主不得使勞工連續工作逾六日」，係指勞工之約定工作日不得連續逾六日，加班補休、特別休假、公假、國定假日、因颱風未出勤上班之時段等，均屬原約定工作日，惟允免除原定正常工作時間的出勤義務，故仍應計入連續工作之日數中。至公職人員選舉罷免投票日，應視當日是否為約定之工作日而定，如是，同應計入連續工作之日數中。

這個班表有什麼問題？

	一	二	三	四	五	六	日
第1週	例	工	工	休	工	工	工
第2週	工	工	工	休	工	工	例
第3週	工	工	工	休	工	工	例
第4週	工	工	工	休	工	工	例

「例休混搭」排班舉例

資料來源：《蘋果》採訪整理

範例一 金融業等常見勞工和僱主約定周六為休息日、周日為例假日

周一	周二	周三	周四	周五	周六	周日
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	例假	休息日
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	不可加班	例假
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假

若企業需勞工在周日加班，可與勞工協商將例假調整至周六，周日改為休息日

隔周可再調回周六為休息日，但期間不可有連上7天班情況

範例二 服務業常見休息日和例假日不固定

周一	周二	周三	周四	周五	周六	周日
例假	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	工作日
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	不可加班	例假
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	例假	休息日

若勞資約定周一至周日為周期，表列排班方式2周期均有給一例一休，其中以休息日斷開連續上班7天，但該休息日不可加班



Q:怎麼排班不違反一例一休？

1. 先排例假。
 2. 再排休息日。
 3. 確定例假、休息日排完後，沒有連續上班超過六天(七休一)。
 4. 再排特休、補休、國定假日換休...
 5. 最後班表讓勞資雙方都確認無誤。
 6. 如有臨時增加上班天數需要，可找休息日(可與例假交換日期)或國定假日、補休、特休出勤加班，但要確定該日出勤也未達連續出勤第七天。
- 但加班時數夠嗎？

國定假日如果碰到一例一休？

勞基法施行細則第23條之1：「

I 本法第三十七條所定休假期遇本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。

II 前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。」

只要法定假日碰到勞工例假日或休息日(除選舉罷免投票日)，雇主均應予勞工補假。

休息日加班費核實計算

1. 休息日加班費依勞工實際工作時間計算

2. 休息日工作時數計入每月加班上限46小時控管

3. 休息日加班費費率不變



第24條-法定休息日加班費

1. 倍率

在二小時以內者，按平日每
小時工資額另再加給一又
三分之一以上 **2.34**

工作二小時後再繼續工作者，
按平日每小時工資額另再
加給一又三分之二以上
2.67

2. 計給方式

休... 在時... 計算：
● 四... 時計
● 逾四... 內者，以
八小時...
● 逾... 內者，
以

刪除第3項
2018/3/1起

【修法後】加班費給付基準

	一	二	三	四	五	六	日
1			+ 8H (國定假日)			+1又1/3H	※天災、事變 或突發事件出 勤 + 8H (例假)
2						+1又1/3H	
3						+1又2/3H	
4						+1又2/3H	
5						+1又2/3H	
6						+1又2/3H	
7						+1又2/3H	
8						+1又2/3H	
9	+1又1/3H		+1又1/3H			1 +1又2/3H	+ 2H
10	+1又1/3H		+1又1/3H			1 +1又2/3H	+ 2H
11	+1又2/3H		+1又2/3H			1 +1又2/3H	+ 2H
12	+1又2/3H		+1又2/3H			1 +1又2/3H	+ 2H

■ 37條休假日
 ■ 36條例假日
 ■ 36條休息日
 ■ 上班日

月薪制人員「休息日」加班費計算範例

月薪36000元、每日正常工時8小時(時薪為月薪除以240小時=150元)				
假設條件	總加給金額/元			
上班時數	加給倍率	加給金額/元	107年2月28日前	總加給金額/元 <u>107年3月1日後</u>
1	4/3	200	900 [150×(1+1/3)×2+150×(1+2/3)×2=900] * 1-4小時，以4小時計	200
2	4/3	200		400
3	5/3	250		650
4	5/3	250		900
5	5/3	250	1000 [150×(1+2/3)×4=900] * 5-8小時，以8小時計	1150
6	5/3	250		1400
7	5/3	250		1650
8	5/3	250		1900
9	1+5/3	400	1600 [150×(1+1+2/3)×4=1600] * 9-12小時，以12小時計	300
10	1+5/3	400		2700
11	1+5/3	400		3100
12	1+5/3	400		3500
合計			3500	3500

月薪制人員「例假日」出勤工資計算範例

假設條件			
月薪36000元(時薪150元)、周休2日、正常工時8小時			
上班時數	加給倍率	加給金額/元	總加給金額/元
1	2	150	1200元 加發一日工資
2	2	150	
3	2	150	
4	2	150	
5	2	150	
6	2	150	
7	2	150	
8	2	150	
9	2	300	300×4=1200 加倍發給
10	2	300	
11	2	300	
12	2	300	
總計			2400元 +需另外補假一日

月薪制人員「休假日」出勤工資計算範例

假設條件			
月薪36000元(時薪150元)、周休2日、正常工時8小時			
上班時數	加給倍率	加給金額/元	總加給金額/元
1	2	150	* 加給一日薪水
2	2	150	
3	2	150	
4	2	150	
5	2	150	
6	2	150	
7	2	150	
8	2	150	
9	4/3	200	400 加給1/3
10	4/3	200	
11	5/3	250	500 加給2/3
12	5/3	250	
總計			2100

行政院勞工委員會（87）台勞動二字第039675號函

- 勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，**此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故**，與同法第三十二條延長每日工時應依第二十四條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於八小時內，應依前開規定辦理；超過八小時部分，應依同法第二十四條規定辦理。

□ 法院支持？

1. 一審臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第302號判決X
2. 二審臺灣高等法院107年度勞上字第110號判決O

Q:國定假日可以挪移？

勞動部勞動條 1字第 1040130697 號函

◆ 案例說明：勞資協商調移國定假日

10月10日原為國慶日，經勞資協商同意調移至原工作日10月8日實施，10月10日當日即成為工作日，10月8日當日則為勞工之國定假日。

10月8日	10月9日	10月10日	10月11日	10月12日	10月13日	10月14日
國慶日 休假	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假

勞動部勞動條 1字第 1040130697 號函

二、…勞資雙方亦得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得**勞工「個人」之同意**。

三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，仍應**確明前開所調移國定假日之休假期期**，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且**雇主不得減損勞工應有之國定休假日數**，始屬適法。

勞工個人同意



確明休假期期



不減損應休日數



國定假日與工作日對調

週休為1例假+1休息日

「1例1休」勞資雙方仍保有休息日加班的選項，惟須受兩項規範箝制：

- 「工資成本」-休息日加班費2.34、2.67。

→ 雇主成本增加，降低要求勞工出勤誘因。

勞基法第36條第3項：「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。」

- 「工時安排」-休息日出勤納入延長工時總數(46H)計算。→ 可避免雇主濫用。

修法重點 I I

勞基法第32條- 加班時數總量控管 新增彈性

因應旺季，給予較高加班時數，但總加班工時上限相同。

加班時數總量控管

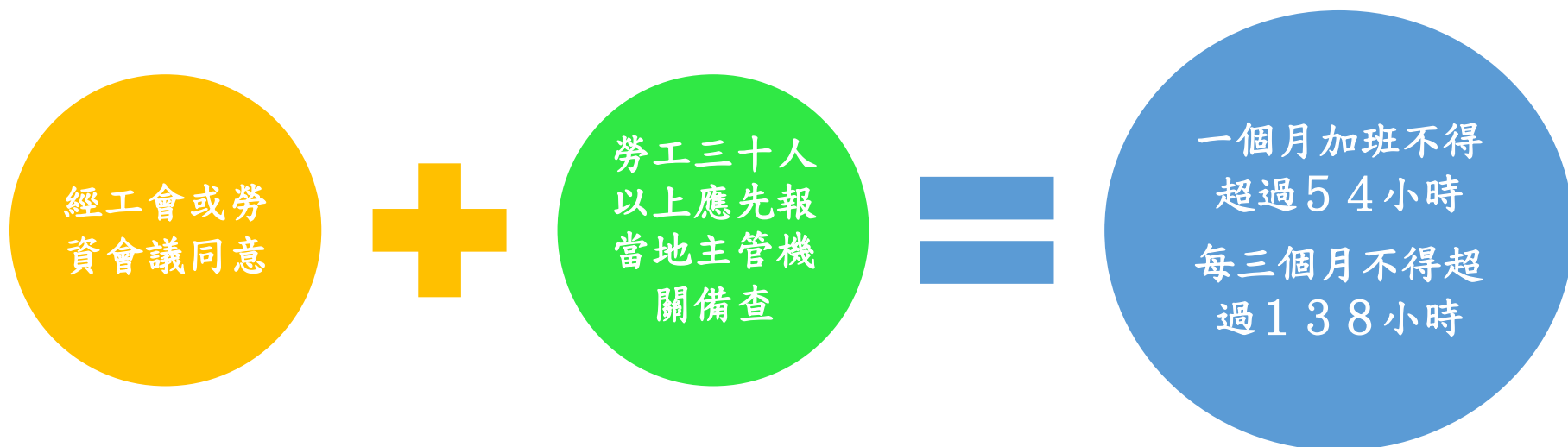


1. 每月加班上限以**46小時**為原則
2. 經工會或勞資會議同意，加班時數得以**3個月**為區間總量控管，單月加班上限**54小時**，每3個月總時數不得超過**138小時**
3. 勞工**30人以上**企業，採加班時數總量控管，應報當地主管機關備查

第32條-加班時數總量控管新增彈性

一、原則：每天上班不超過 1 2 小時、每月加班不超過 4 6 小時。

二、例外：



依施行細則第 2 0 條，
應即公告周知。

3個月週期最大彈性

➤ 勞基法施行細則第22條第1項：「本法第三十二條第二項但書所定每三個月，**以每連續三個月為一週期**，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。」

➤ 舉例而言：雇主經徵得勞資會議同意每3個月彈性調整延長工作時間，約定自4月1日起，依曆連續計至6月30日止為一週期，下一週期則為7月1日至9月30日止。如此文義解釋下，可能發生實際上勞工連續4個月加班都達上限54小時的極端情形，但合法。

4月	5月	6月	7月	8月	9月
30小時	54小時	54小時	54小時	54小時	30小時
合計138小時			合計138小時		

Q：勞工平日、休息日、例假日、國定假日及特別休假日的加班時數，有哪些須計入每月延長工時總時數(46小時)？

北市勞動局：

✓ 平日法定正常工時以外之延長工時時數(⊖ 每日總工時不得超過12小時) → 每天上班超過8小時的部分！

✓ 休息日之出勤時間

→ 例如星期六(休息日)加班12小時，都計入。

✓ 例假日、休假日(國定假日)及特別休假日之出勤時間超過8小時部份 → 每天上班超過8小時的部分！



天災、事變或突發事件之休息日、例假日、休假日(國定假日)及特別休假日之出勤時間(☞ 皆不計入)

加班工作時數依勞工意願選擇補休

1

平日或休息日
加班後，勞工
選擇補休並經僱主
同意，依工作時數
計算補休時數



2

補休期限由勞雇
雙方協商

補休期限屆期或
契約終止未補休
之時數，應依原
加班當日的工資計算
標準發給加班費



第32條之1 - 加班換補休

1、勞基法第32條之1規定：

「 I 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日**工作後**，**依勞工意願選擇補休並經雇主同意者**，應**依勞工工作之時數**計算補休時數。

I I 前項之補休，其**補休期限由勞雇雙方協商**；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應**依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準**發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」

- 1.明文可選擇補休的加班種類為「**平日**」、「**休息日**」加班。
- 2.必須**工作事實發生後**由**勞資達成合意**換補休，不得單方決定換補休。
- 3.補休時數依加班時數以**1:1**計算。

勞基法施行細則第22條之2規定

1. 本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。

(即勞資所約定之曆年制、周年制、會計年度制、學年制)

2. 前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：
一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。
二、契約終止：依第九條規定發給。(即終止契約時結清)

3. 勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應

- 1.換補休順序：依加班事實先後順序。
- 2.換補休期限：不得超過特休年度。
- 3.發給加班費期限：屆滿或終止不同。
- 4.發給加班費標準：加班當日計。



加班補休01

1 勞工於平日或休息日加班後，如有選擇補休意願，並經雇主同意，可將加班時數換成補休時數



“ 雇主如強制勞工補休而不發給加班費，依照情節輕重處**2萬元至100萬元**之罰鍰 ”

2 加班補休依勞工加班事實發生時間先後順序補休

舉例

3/12加班2小時、3/13加班3小時，補休順序為先補休3/12的2小時，再補休3/13的3小時





加班補休02

3 加班補休期限原則上由勞雇雙方自行協商約定，惟施行細則已明定以勞雇雙方特別休假約定年度之末日，作為最終補休期限

舉例

勞雇雙方特別休假的年度約定採「曆年制」，並約定補休期限為加班後的6個月內補休完



3/9加班，應於9/9前休完，屆期末補休的時數，雇主應發給工資



8/9加班，6個月期限原為次年2/9，但依規定，12/31（雙方約定年度末日）為該加班補休的最終期限，12/31仍未補休的時數，雇主應發給工資

疑問：休息日、平日加班以外也可以換補休？

- 一、本次修法明文工作日及休息日加班後可以換補休。
- 二、國定假日、特休日、例假日出勤換補休？

勞委會87年8月31日（87）台勞動二字第
037426 號函釋

查勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給，至於勞工應否於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜。

勞工於休假工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。

勞動部107年9月26日勞動條2字第1070131255號函釋

二、查雇主依本法第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，始依本法第32條之1規定辦理。

→平常日、休息日加班依勞基法32-1換補休

三、至所詢雇主經徵得勞工同意於本法第39條所定休假日出勤工作後，或因天災、事變或突發事件，雇主依本法第32條第4項及第40條規定，有使勞工出勤工作後，勞工如欲將出勤之工資選擇為補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應在不損及勞工權益及不影響雇主人力因應之前提下，就補休標準、補休期限及屆期末休完之時數如何處置等事項，妥為約定。

→休假日、例假日、天災事變突發事件的加班，也可以勞資合意補休。

四、勞工於出勤工作後，如未有選擇補休之意思表示，雇主仍應依法給付出勤工資。凡雇主片面規定勞工於出勤後僅能選擇補休，即不符本法規定。至勞雇雙方如就出勤工資之請求權有所爭議，應由雇主負舉證責任。

輪班換班休息時間

1
更換班次應間隔
11小時休息時間
原則不變



2
因「工作特性」或
「特殊原因」，經目的事業
主管機關商請勞動部公告者，
得變更休息時間，惟不得少於
連續8小時

3
經公告之特殊情形，個
別企業欲適用變更休息
時間規定，應經工會或
勞資會議同意

4
勞工30人以上企業變更
休息時間，應報當地主管
機關備查



第34條-(輪班換班間隔)

107年1月修法後
原則應有連續11小時
例外只要8小時

修法前
應給予適當之休息

106年底修法後
應有連續11小時

晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。

輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

(107年3月1日起)



輪班換班間距

- 1 輪班換班間距**11小時**於3月1日正式上路
- 2 因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請勞動部公告後，始得變更休息時間低於11小時，但仍不得少於**連續8小時**
- 3 經公告為適用範圍者，仍須經工會或勞資會議(無工會者)同意後，始得變更輪班換班間距。30人以上企業，併應報當地主管機關備查

勞動部已公告得適用例外規定的範圍



適用範圍



適用期間

臺灣鐵路管理局的乘務人員

107.3.1-108.12.31

台灣電力公司、台灣中油公司及台灣糖業公司的輪班人員

107.3.1-108.07.31

台灣中油公司及台灣自來水公司的設備管線搶修、原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員

天災、事變或突發事件之處理期間



【新聞】 疫情未趨緩 勞動部：4行業輪班 間隔縮短為8小時 延長實施至年底

ETtoday新聞雲 2022-10-04 15:20記者廖婕妤／台北報導

- 勞動部在9／30修正《勞動基準法》第34條第2項但書適用範圍，其中，4大行業輪班時間由11小時縮短為8小時，再延長實施到今年12／31止，預計約有49萬人適用。
- 勞動部勞動條件及就業平等司司長黃維琛表示，**製造業、批發業、綜合商品零售業及倉儲業**，因為今年年中疫情升溫，確診人數居高不下，使得輪班人手不夠，因此依勞基法第34條第2項規定，這4行業在6／13至9／30止輪班間隔時間可縮短為8小時。
- 不過，由於最近疫情仍在高原期，勞動部日前修正勞基法第34條第2項但書適用範圍，再延長3個月，**自今年10月1日至12月31日止，輪班人員仍適用這項例外，也就是更換班次間隔11小時可縮短為8小時**。如欲於期間內實施，仍應依規定經工會同意，若事業單位無工會者，需經勞資會議同意，且須符合公告所定適用期間。另外，雇主僱用勞工人數在30人以上，並請注意應報當地主管機關備查。

如何查自己可否適用？

首頁 / 業務專區 / 勞動條件、就業平等 / 工時(休息、休假、請假) / 勞動基準法第34條及第36條例外情形

勞動基準法第34條第2項但書適用範圍



回上一頁

友善列印

轉寄友人

● 更新日期:2022-10-03

輪班換班間距11小時規定，自107年3月1日施行。因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續8小時。

本部已於107年2月27日公告勞動基準法第34條第2項但書適用範圍，歷經多次修正(如附件)。附件所列之工作者，係經中央目的事業主管機關評估確有符合工作特性或特殊原因後，商請本部公告。

發布單位:勞動條件及就業平等司

發布日期:2018-02-02

點閱次數:49214

疑問：晚上12點下班，隔天8點上班， 只休8小時，違反上班間隔11小時？

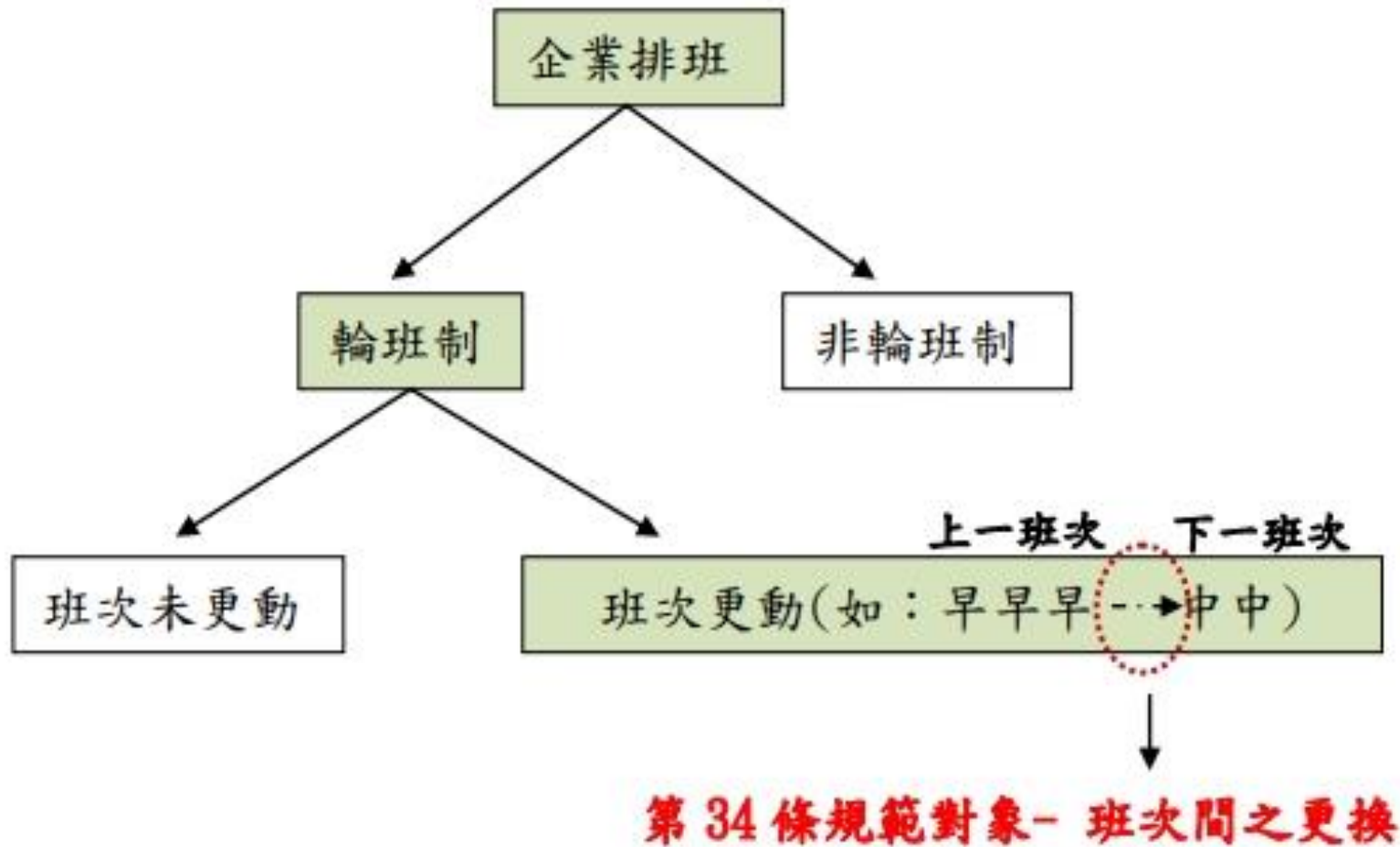
□ 關鍵：「輪班制」？

106年12月21日勞動部勞動基準法第34條修法說帖

事業單位之

- (一) 工作型態定有數個班別，
- (二) 由勞工分組輪替完成各班別工作
- (三) 勞工各組之工作地點相同
- (四) 工作內容相同，
- (五) 工作「時段」「不同」，
- (六) 具有「更換」工作「班次」之情形。

疑問：晚上12點下班，隔天8點上班，
只休8小時，違反上班間隔11小時？



七休一原則不改變

政府把關，適度調整例假

1 安排例假以
七休一為原則

2 給予例假例外
適度調整的
彈性，並
增加政府
把關機制，
不讓例外變成
原則

3 經指定後的行業，個
別企業欲適用例假彈
性調整規定，應經工
會或勞資會議同意

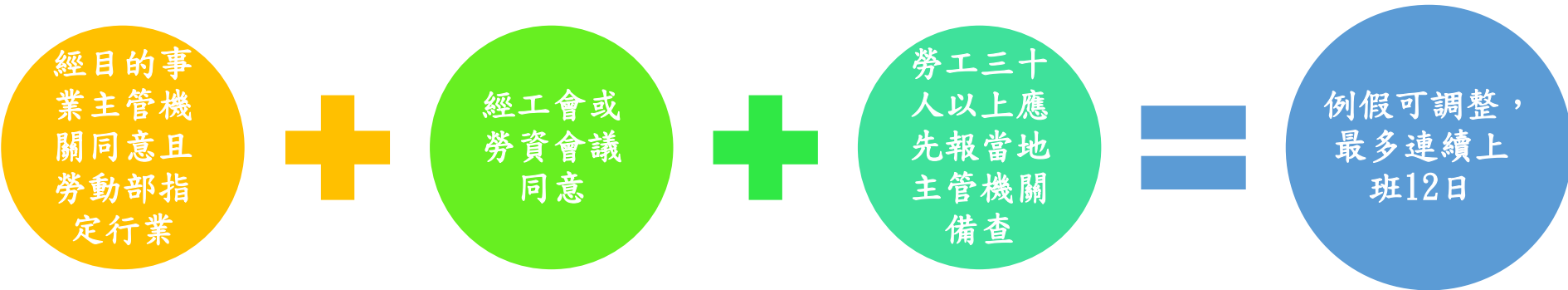
4 勞工30人以上企業
適用例假彈性調整規
定，應報當地主管機
關備查



第36條-例假彈性調整機制

例假調整(勞基法第36條第4、5項)

雇主得將正常工時、二週、八週變形工時（不含經准予適用四週變形工時者）所定之例假，於每七日之週期內調整。



依施行細則第20條，應即公告周知。

合法調整後的班表

調整前

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假

調整後

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
例假	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	工作日
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假

- * 說明：1. 特殊情形發生有使勞工連續出勤逾6日之必要者，得於每7日之週期內調整勞工之例假，惟至多仍不得連續工作超過12日。
2. 七休一原則不變之前提下，給予勞資雙方適度彈性的空間。



例假七休一 02

勞動部公告得適用例外規定的行業



特殊型態	得調整之條件	行業
時間特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾生活便利所需	1.食品及飲料製造業 2.燃料批發業及其他燃料零售業 3.石油煉製業
地點特殊	工作地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)，其交通相當耗時	1.水電燃氣業 2.石油煉製業
性質特殊	勞工於國外、船艦、航空器、闌場或歲修執行職務	1.製造業 2.水電燃氣業 3.旅行業 4.藥類、化妝品零售業
	為因應天候、施工工序或作業期程	1.石油煉製業 2.預拌混擬土製造業 3.鋼鐵基本工業
	為因應天候、海象或船舶貨運作業	1.水電燃氣業 2.石油煉製業 3.冷凍食品製造業 4.製冰業
狀況特殊	為辦理非經常性之活動或會議	1.製造業 2.設計業



【新聞】第二波鬆綁 七休一例外 新增9行業

2018/07/10 工商時報 邱琮皓

- 勞動部昨（9）日預告勞基法新制第二波七休一「例外」9項行業，其中新聞媒體在國外採訪時，可以適用七休一的「例外」，屠宰業在防疫措施等「狀況特殊」時可適用；另海洋水運、船務代理、貨櫃集散站等行業因「性質特殊」，都列入鬆綁例外的適用範圍。
- 依現行勞基法規定，共有12個行業在遇上「**時間特殊**」、「**地點特殊**」、「**性質特殊**」、「**狀況特殊**」等4個特殊情形時，**免受七休一限制，最多能連上12天班**，《勞基法》新制3月1日上路後，首波適用例外名單已上路。
- 外界期望能繼續放寬例外的限制，勞動部表示，在經過中央目的事業主管機關評估，部分行業仍有「性質特殊」、「狀況特殊」等原因，適用「**例假日規定**」仍有窒礙難行之處，勞動部已在6月14日召開勞動基準諮詢會，針對鬆綁七休一第2波名單進行討論。

【新聞】第二波鬆綁 七休一例外 新增9行業

2018/07/10 工商時報 邱琮皓

- 官員表示，諮詢委員對媒體業國外採訪工作進行，船舶、船務、貨櫃、海運因應天候海象時適用鬆綁七休一有共識；屠宰業在因應防疫措施期間、畜禽產銷調節等「性質特殊」下，也可開放七休一例外。
- 因此，勞動部昨預告增列新聞出版業等9行業，在三種情況適用七休一例外。包括，「性質特殊」例外中，增列新聞出版業、雜誌（含期刊）出版業、廣播電視業，在國外執行採訪職務時可鬆綁；而海運承攬運輸業、海洋水運業，讓勞工在國外、船艦、航空器、闖場或歲修執行職務。
- 另外，「性質特殊」例外，新增船務代理業、陸上運輸設施經營業的貨櫃集散站經營，及水上運輸補助業，在天候、海象或船舶貨運作業時適用；至於屠宰業則是「狀況特殊」例外時，因應動物防疫措施及畜禽產銷調節，予以鬆綁七休一。

最新開放行業怎麼查？

指定勞動基準法第36條第4項行業

[回上一頁](#)[友善列印](#)[轉寄友人](#)

- 更新日期:2022-02-07

勞動基準法第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」例假之安排，以每7日為一週期，每一週期內至少應有1日例假，原則上勞工不得連續工作逾6日。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，例假得於每7日之週期內調整。

有關勞動基準法第36條例假七休一之例外情形，本部已於110年5月20日公告修正(附件)。所指定之行業，係經中央目的事業主管機關評估確有符合「時間特殊」、「地點特殊」、「性質特殊」及「狀況特殊」等例外型態之情形並同意後，再報請本部公告。

發布單位:勞動條件及就業平等司

發布日期:2018-02-02

點閱次數:65885

Q:三種新備查怎麼報？

施行細則第22-1條

- (一) 30人之計算：以同一雇主僱用適用勞基法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。
- (二) 當地主管機關，為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府。
- (三) 送備查方式：可以書面或線上填報方式為之，勞動部已於網站上建置線上備查系統。
- (四) 送備查時點：
 1. 雇主至遲應於開始實施調整例假之前一日報請主管機關備查。
 2. 但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後二十四小時內敘明理由為之。

填報登入

事業單位統一編號

請輸入事業單位統一編號

自然人憑證PIN碼

請輸入自然人憑證PIN碼

登入

注意事項：操作前請參閱[系統操作說明](#)。



填報說明

二、輪班換班間距調整

因工作特性或特殊原因，且經中央目的事業主管機關商請勞動部公告，得變更休息時間不少於連續8小時

1. 事業單位首次填報時請點選「**事業單位管理**」，插入事業單位憑證（工商憑證、組織及團體憑證、醫事憑證）進行登入。
2. 登入後請填寫事業單位相關基本資料進行系統註冊。
3. 註冊後請進行填報者指派作業，插入填報者自然人憑證進行填報者新增作業。
4. 事業單位進行填報時，請插入填報者自然人憑證點選「**填報登入**」進行填報。

提升新進到資深勞工特休權益

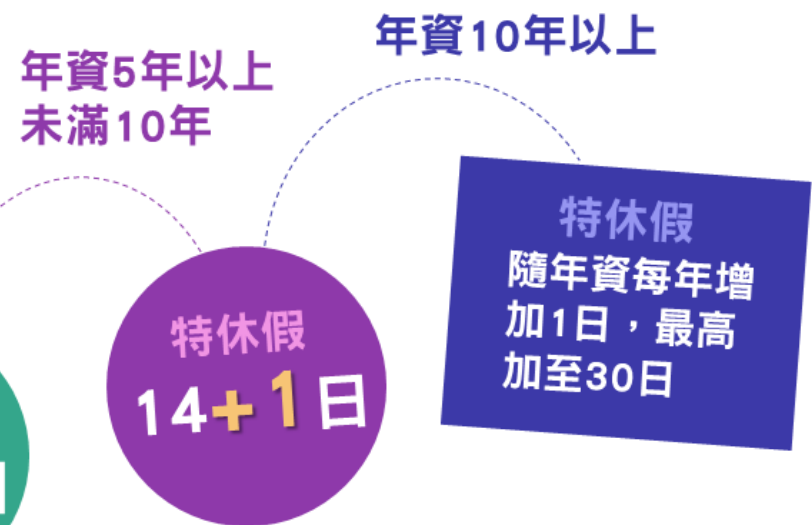
因應作法(一)

下修取得特休門檻



因應作法(二)

上調勞工特休天數



年資未滿5年者預估有391萬人

特休天數增加

年資	修正前	修正後	年資	修正前	修正後
滿6個月	0	0+3	滿13年	18	18+1
滿1年	7	7	滿14年	19	19+1
滿2年	7	7+3	滿15年	20	20+1
滿3年	10	10+4	滿16年	21	21+1
滿4年	10	10+4	滿17年	22	22+1
滿5年	14	14+1	滿18年	23	23+1
滿6年	14	14+1	滿19年	24	24+1
滿7年	14	14+1	滿20年	25	25+1
滿8年	14	14+1	滿21年	26	26+1
滿9年	14	14+1	滿22年	27	27+1
滿10年	15	15+1	滿23年	28	28+1
滿11年	16	16+1	滿24年	29	29+1
滿12年	17	17+1	滿25年	30	30

☑ 落實特休假 「看得到也吃得到」



特休假由勞工排定

若雇主基於企業經營上的急迫需求或勞工因個人因素，可以與他方協商調整。



雇主告知特休天數

符合特休年資，雇主須告知勞工有幾天特休。



未休完的特休須結算工資

「年度終結」或「契約終止」特休沒休完，雇主須結算未休假日數的工資給勞工。

Q: 公司可代排特休？不准假？

勞基法第38條第2項：「**前項之特別休假期日，由勞工排定之**。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方**協商調整**。」

勞動部：勞動基準法特別休假，是為了提供勞工休憩之用，休假日期由勞工依照自己意願決定。**雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不可以限制勞工僅得一次預先排定或在特定期日前休假**。

➤可以用獎勵方式(休假獎金、額外有薪假、加考績)鼓勵勞工淡季休特休，或者旺季配合特休日出勤、變更日期、取消特休。

員工臨時才說要休特休？

案例：公司規定提前一天請特休，勞工當天凌晨12點左右才說要休特休，公司拒絕，違法？

- **臺北高等行政法院108年度訴字第172號判決：**
- 勞工未依協商於期限前提出，雇主即原告仍僅能依據勞動基準法第38條第2項但書所定事項續與勞工協商調整，換言之，雇主仍應踐行協商程序，否則違法。
- **最高行政法院109年度上字第111號判決**
 1. 在保障特別休假排定權之自由行使，法律未許資方以申請時間、手續等條件限制勞方行使之意旨下，只要勞方提出排定，資方即應審酌情狀斟酌有無協商必要，如認有此必要，即應進行協商程序，始有改變勞工已為排定之可能。
 2. 但臨時請休，有無違反民法第148條權利濫用？要查！

排休制度

電子/紙本
申請機制

申請期限

預排班表

臨時請特休、需要
人力的協商機制

配合取消、調整
特休的獎勵

特休被找來加班的話，那天要怎麼辦？

特休假 共有3種變化

勞動部回應，只要經勞工同意，特休假出勤並無違法。若勞工同意於特休假當天上班，特休假共有3種變體方式：

- 1、**可延後使用**／勞資協議後，特休假改日再使用，但仍得於年度內休完。
- 2、**換加倍工資**／勞工於例假、休息日、特休假上班，雇主應給加倍工資。
- 3、**轉換成補休**／勞資協議後，可將加倍工資改換成補休一日。

特休、補休一覽表

	特休假	補休
天數	依據勞基法，年資不同，勞工每年可獲取3天至30天的特休假	依據函釋，由勞資雙方協商，加班費折算補休天數
使用期限	依據勞基法，每年特休假需於到職日前使用完畢	勞資雙方協商，可約定無限期使用或限期使用
可否折算工資	未休完特休，雇主須折算工資	依據勞資雙方協商，雇主可不答應

2017-02-07聯合報報導

資料來源／勞動部 製表／呂思逸

■聯合報

特別休假遞延， 勞工可靈活運用假期

1 年度終結未休畢
的特別休假日數，
得遞延至次年請休

2 次年底或契約終止
未休畢的日數，
雇主還是要發給工資，
特別休假權益有保障

特別休假

小提醒：年度不休假加班費也要納入投保薪資



第38條-特別休假遞延機制

勞基法第38條第4項

- 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

問題：

1. 可以不給遞延嗎？
2. 遞延可以遞延多久？

* 勞動部107年4月11日勞動條2字第1070130382號函：

特別休假經勞雇雙方協商遞延期間未及一年者（如3個月），尚無不可；其於屆期後經再次協商遞延（如遞延3個月屆期後再協商遞延3個月），亦屬可行，惟其實施期限仍不得逾次一年度之末日。

遞延後仍未休完如何發工資？

勞基法施行細則第24條之1第2項規定

1.發多少錢？

(1)如無遞延：

應按特休未休日數發給一倍工資（如未休7日則發給7日工資），所謂工資則以年度終結或契約終止前一日正常工時工資為準（**不含加班費**），月薪制則以月薪除以30日為一日工資。

→簡單說就是未休幾天就發幾天工資，一日工資依最近一個月月薪除以30日計算。

(2)如有遞延：

勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。

- 例如：採歷年制，107年未休4天，遞延至108年仍未休，則應以107年12月的一日工資計算特休未休工資。

遞延後仍未休完如何發工資？

勞基法施行細則第24條之1第2項規定

2. 什麼時候發？

(1) 年度終結 → 最近一個發薪日 或 年度終結後30日內。

例如：採歷年制，107年未休4天，遞延至108年仍未休，發薪日每月5日發前月薪資，則應109年1月5日發，或最晚1月30日前發。

(2) 契約終止 → 終止當日。

3. 為避免結算時產生爭議，經協商遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，**優先扣除**(施行細則第24條之1第3項)。

- 舉例而言：某工作年資滿一年勞工應有之七日特別休假，於年度終結時，倘仍剩餘四日特別休假未休，經勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定，遞延該四日之特別休假於次一年度實施，爰勞工於次一年度時，共計有十四日特別休假。勞工於次一年度時，應依第三項規定，優先請休經遞延之四日特別休假




特休遞延

- 1 年度終結未休畢的特休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年請休。特休遞延後，勞工請休時，優先由經遞延的特休日數扣除
- 2 次年底或契約終止仍未休畢，雇主應按原特別休假年度終結時應發給工資的基準，計發工資


舉例

勞工107年度有7日特休，108年度有10日特休，107年度終結4日未休畢，經勞資協商遞延至108年度：



108年度共有14日特休，請休時，優先由遞延的4日特休扣除

108年度終結，遞延的特休仍有2日未休，雇主應依107年度原應發給工資的基準計發工資，不得再予遞延



哪些時間該計入工作時間？

□ 意義跟重要性！



定義

□ 勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857號書函指勞工在雇主**指揮監督**之下，於雇主之設施內或指定之場所，**提供勞務**或**受令等待提供勞務**之時間。
(【勞工在事業場所外工作時間指導原則】第二、(二)點相同)

□ 勞動事件法第38條立法理由
所稱工作時間，係指勞工在雇主**指揮監督**之下，於雇主之設施內或指定之場所，**提供勞務**或**受令等待提供勞務**之時間，**但不包括不受雇主支配之休息時間**。
➤ 正面定義的要件加上休息時間的負面排除！

這些都算工作時間(加班)？

1. 更衣、著裝？
2. 工具的清點？
3. 輪班交替之工作事項交接？
4. 朝會？晨會？週會？月會？
5. 集訓？聽演講授課？
6. 待命？

→工作時間（正常工作時間、延長工作時間）：
指勞工在**雇主指揮監督**下提供勞務或**受指示**等待提供**勞務之時間**。

臺灣屏東地方法院104年度簡字第17號行政判決

- 正式工作前之準備工作時間，如**工具的清點、輪班交替之工作事項交接**，因**屬於與勞務提供具有關連性**，故此類附隨行為所需之時間，應計入工作時間；至於**更衣、著裝**，因與勞務提供不具有關連性，故該類行為所需之時間，不應計入工作時間，但**如係屬於安全衛生法規定工作必須著用之作業服、保護帽等防護裝置之時間**，則屬與勞務提供具有關連性，故此類附隨行為所需之時間，應計入工作時間。

雇主強制／勞工自願？

行政院勞工委員會

(81) 台勞動二字第 33866 號

雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第二十四條規定計給勞工延長工時工資。

行政院勞工委員會

(80) 台勞動二字第 14217 號

事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集會，如該訓練係屬勞工教育訓練，或該訓練、集會係屬**自願性參加者，則該時段不屬工作時間。**

LINE算加班？

關鍵：指揮監督！

□ 勞動部勞動條3字第1030132207號函

1. 依勞動基準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間。
2. **雇主如有於工作時間以外，以通訊軟體、電話等要求勞工工作，仍應認屬工作時間**，並受勞動基準法有關工資、工作時間、休息、例休假規定之規範。
3. 依勞動基準法第30條第5項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。勞工若於工作場域外應雇主要求提供勞務，勞工可自行記錄工作的起迄時間，**輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等佐證，送交雇主補登載工作時數，雇主應依法補登工時並給付工資（含延時工資或休假日出勤工資）...**

臺灣桃園地方法院

106年度桃勞簡字第55號判決

又延時工資係指僱主讓勞工在正常工作時間以外之時間從事工作，故僱主是否有使勞工於非正常工作時間在事業場所外工作，應視勞工有無在僱主指揮監督下實際在事業場所外提供勞務或待命，若僱主僅在通訊軟體上傳達工作注意事項、排班或將來之工作提醒等訊息，但未實際指揮勞工當下立刻從事勞務或勞工未於收受訊息後立即回覆，應認勞工無提供勞務（且通訊軟體多可關閉提醒功能），惟僱主若有因勞工未回覆訊息而給與懲處之行為，則可視勞工至少有待命之勞務提供。

Q：午休時間不算工作時間？

1. 勞基法第35條：「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之**休息**。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」
2. 【勞工在事業場所外工作時間指導原則】第二、(三)點：「休息時間，指勞工**自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由利用之時間**。勞工依約在事業場所外工作，雇主仍應依勞動基準法第三十五條規定給予勞工休息時間。**除雇主要求勞工於休息時間繼續工作，或勞工舉證有依雇主要求在休息時間工作者外，該休息時間不視為工作時間。**」

➤ **「真正」的休息時間非工作時間**

臺灣臺南地方法院107年度勞簡上字第8號判決 (電池安裝銷售員，有表定休息時間)

上訴人公司雖抗辯：上訴人公司已有規定休息時間，自不得計入工作期間云云，然上訴人公司亦稱：若遇客人上門或拆裝電池正逢休息時間，則先服務客人，自己再彈性調整息時間等語，足見**上開休息時間並非一定可以脫離工作，只要有客人還是以工作為主，倘客人從未間斷，員工根本沒有休息時間**，此與上訴人公司所提之勞工在事業場所外工作時間指導原則規定不同，而上訴人公司亦無其他證據足以證明被上訴人工作時間內，確實有一個小時得脫離監督、工作，得以休息，上訴人公司上開所辯，自難採信。

臺灣宜蘭地方法院105年度勞簡上字第2號判決 (飯店櫃檯大夜班，表定休1.5小時)

依上開證人所述，實難認上訴人之夜間值班工作，上訴人每次值班均尚得有1.5小時完全自由運用之時間存在，**縱未在櫃檯、辦公室等工作處所值勤，如有電話、客房服務仍須工作，亦有待命性質，應為工作時間**，不能認為屬於不計工時之休息時間；再者，上訴人屬於被上訴人公司之飯店夜櫃人員，至於保全人員則為被上訴人外包之安全維護人員，其係依與被上訴人之保全契約從事保全工作，不可能於櫃檯從事飯店業務工作，外包保全人員之工作實與飯店夜櫃人員之工作內容不相同，**益徵外包保全人員無可能於上訴人1.5小時之休息時間中支援上訴人之飯店櫃檯工作，從而，被上訴人主張上訴人得自由選擇1.5小時休息時間，可外出可休息，並由保全人員支援云云（見原審卷第123頁），尚屬無據。**

【遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引】

二、遊覽車駕駛之工作時間認定：

- 除行車（手握方向盤）時間外，亦包括熱車時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、處理旅客或旅行業者偶發需求或**其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間**。
- 另於行車過程中雖有安排旅客下車，惟如屬下列樣態，宜審酌事實認定為工作時間：
 - （一）行程安排緊湊之旅遊團等：通常行程安排較為緊湊，到達景點之遊憩時間短暫（1小時以內），**部分旅客可能選擇於車上休息或駕駛必須看顧車子等，致駕駛無法自行運用該段時間且行動受拘束**。

【遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引】

(二) 進香團：大多為1日行程，主要安排廟宇參拜，到達廟宇停留時間約僅1小時，另旅客經常參拜完隨即上車，或直接選擇不下車，致駕駛無法自行運用該段時間且行動受拘束。

(三) 遊覽車駕駛將車開往維修廠修理或定期驗車，該時間駕駛等待維修廠人員作業，縱未駕駛，應屬工作時間。

(四) 遊覽車駕駛依照排定時間至定點接送旅客，惟因旅客未能準時上車以致需在定點等待，延遲開車，該等待時間應屬工作時間。如：負責機場接送駕駛，因飛機航班延誤，致在機場等待，應屬工作時間。

(五) 受檢時段：如受國道警察、監理單位等政府單位檢查時間，致駕駛無法自行運用該段時間且行動受拘束。

(六) 行程中遇車輛拋錨無法行駛，致駕駛於等待救援，無法自行運用該段時間且行動受拘束。

【遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引】

三、遊覽車駕駛之休息時間認定：

- 係以**該時段內未受雇主指揮監督，並可自由利用**，例如遊覽車駕駛載運旅客至某景點後，遊客下車於景點遊憩，該期間內駕駛得自行利用者，不認定為工作時間。惟**未行車時間不超過30分鐘，皆應認定工作時間**；另未行車時間超過30分鐘者，且屬下列常見樣態之，宜審酌事實認定為休息時間：

(一) 定點遊玩之旅遊團：如行程安排至大型景點或遊樂場，通常旅客會以集體方式活動，並**與駕駛約定集合上車時間，期間未有旅客自行於遊憩中提前返回車上，該段時間駕駛較不受旅客影響**。

【遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引】

(二) 陳情抗議團：到達定點使乘客下車後，駕駛於找到停車位至活動結束乘客返回車上之期間。

(三) 婚喪喜慶團：此類行程單純，雖常有北高來回之行程，致駕駛時間較長，惟乘客於用餐或典禮進行期間，駕駛可自行利用該段期間。

(四) 交通車：服務對象為學校、公司行號或機關，提供學生、員工等相關人員通勤使用，行車時間及路線單純，駕駛之空班期間，原則上可認定為休息時間。

類型化一

臺灣高等法院104年度重勞上更(一)字第7號判決

學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：

- 1) 實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。
- 2) **備勤時間**：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，**有相當高的機率必須實際提供勞務**，**是**以其未實際上提供勞務，**乃屬例外**。勞工必須處於相當高的注意程度，**以備隨時提供勞務**；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接近，**應認定為工作時間**。

類型化一

臺灣高等法院104年度重勞上更(一)字第7號判決

- 3) **待命時間**：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，**常態上無須實際提供勞務**，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。例如**值日/夜**。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，**我國學說及實務見解多認為屬於工作時間**。
- (104年律師考題)

類型化一

臺灣高等法院104年度重勞上更(一)字第7號判決

4) 候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之oncall。因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。

類型化一

臺灣高等法院104年度重勞上更(一)字第7號判決

5) 休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資等語(本院卷一第62-70頁)。

亦即上開(1)(2)(3)之時間，被認定為勞基法第4章之工作時間，其餘(4)、(5)則非工作時間。

「待命時間」應計入工作時間
台灣高等法院102年度勞上字63號判決
(客運駕駛)

按所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間之範圍內，故計算工作時間，應以實際工作時間與待命工作時間兩者合計。即工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。待命期間以確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件，並屬工作期間。

→各班車間之「休息時間」可自由活動，非待命時間，即無須計工時

真正的休息時間？

1. 休息時間應具有**充分完整性**（零碎、分割X）
2. 休息時間應具有**起訖時間的可預見性**（具體時間或時段）
3. 休息時間應具有**拒絕勞務提供之可能性**（待命時間X）
4. 休息時間應具有**空間自主性**（除非是客觀上無法離開的空間，例如船舶、飛機、闖場）

（【指南勞動法系列一個別勞動法】P177~178）

□ 值日夜時間（注意新修正）

醫院技工、救護車駕駛、銀行、學校…

內政部74年【事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項】

1. 本注意事項所稱值日(夜)，係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。
2. 事業單位為因應其業務需要，徵求勞工之同意，得要求勞工值日(夜)。
3. 前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書。

【事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項】

4. 四、值日(夜)之報酬、補休及週期，依下列規定。但工作日不得同時值日復值夜。
5. 值日(夜)津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則。
6. 事業單位對值日(夜)勞工應供應適當之飲食、休憩及睡眠設備。
7. 事業單位應充分考慮勞工之年齡、體能及處事能力等安排值日(夜)事宜。
8. 事業單位不得使童工從事值日(夜)、女工從事值夜。

附註：二、勞工值日(值夜)工作，本部認定非正常工作之延伸，基此，就法理而言，勞工並無擔任值日(夜)之義務…

勞動部108年3月11日勞動條3字第 1080130222號函

• 修正發布「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」

1. 修正第五點規定，增訂**值日(夜)津貼**，**宜**不低於每月基本工資除以240再乘以值日(夜)時數之金額之規定，以加強勞工值日(夜)之權益保障；
2. 修正第八點，**改變原本女工不得值夜之限制**，明訂女工值夜時，雇主應提供必要之安全衛生設施或措施，但妊娠或哺乳期間仍不得從事值夜，以促進職場上性別平權，並兼顧女性值夜之健康與安全。
3. **勞動部函並宣布本注意事項自111年1月1日起停止適用，回歸法定加班費。**

值日夜→工作時間→加班費!

勞動事件法§38

工時推定與出勤紀錄

事實的推定-工作時間

出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。(第38條)

- 工作時間：勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。
 - 勞動基準法第30條第5項：雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。
 - 勞動基準法第30條第6項：出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

勞工與雇主間關於工資發生爭執

出勤紀錄記載出勤時間→推定為工作時間。

- 雇主否認→就否認係工作時間之事實負舉證責任，須提出反對證據證明

四、促進審判程序與實效
合理調整證據法則



立法理由

…惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故**雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力**。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定**出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務**；**雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定**，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

加上勞動事件法§35文書提出義務

- 勞工請求之事件，雇主就其**依法令應備置之文書**，**有提出之義務**（勞動事件法第35條）。

例如：

➤ 勞動基準法第23條之工資清冊

➤ 第30條第5項之出勤紀錄

- 文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，**無正當理由**不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下**罰鍰**；於必要時並得以裁定命為**強制處分**（勞動事件法第36條第1項）。
- 當事人**無正當理由**不從第一項之命者，法院得認**依該證物應證之事實為真實**（勞動事件法第36條第4項）。

勞基法第30條第5、6項 雇主置備勞工出勤紀錄義務

5. 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。
6. 前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

■罰則：勞基法第79條第1、2項

1. 沒出勤紀錄→罰鍰9~45萬元。
2. 紀錄有缺漏→罰鍰2~100萬元。

【新聞】北市企業去年沒給「勞工三寶」共罰57件450萬元

2022/03/23 經濟日報 記者楊文琪 / 台北即時報導
北市勞動局統計，2021年度雇主未置備**勞工名卡**、**工資清冊**
及出勤紀錄的違法案件，合計處罰57件，罰鍰金額達450萬元，
尤以未置備勞工出勤紀錄的違法就占48件，此情形最為嚴重。

Q: 沒有打卡鐘不行嗎?

勞基法施行細則第21條：

1. 本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以**簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統**或**其他可資覈實記載出勤時間工具**所為之紀錄。
2. 前項**出勤紀錄，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**。

→所以監視器錄影可以當作出勤紀錄嗎？

A：當然不行。所謂「置備」，自係指所準備之勞工簽到簿或出勤卡，應處於得隨時供檢視及利用之狀態。錄影是動態畫面，不足以轉化為到分鐘為止的正確出勤紀錄。

(最高行政法院106年度裁字第96號裁定)

→那勞工自己忘記打下班卡，也罰雇主？

A：對。縱因勞工疏忽而忘記打下班卡，雇主仍有逐日覈實記載勞工周君出勤情形之義務（勞動部民國106年1月20日勞動法訴字第1050021369號訴願決定）。

勞工在家中或遠距辦公時，如何排定工作時間？ 出勤情形如何記載？可否算加班？

□勞動部

1. 勞工工作時間應由勞雇雙方事先約定並依約履行。
實際出勤情形，可由勞工自我記載（如工作日誌等），並透過勞雇雙方約定之方式回報雇主記載。
2. 出勤紀錄非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，
可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：
APP、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、
通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具。
3. 勞工正常工作時間結束後，因工作需要接獲雇主要求延長工作時間時，於完成工作後，應將結束時間回報雇主，雇主應記載交付工作之起迄時間並給付加班費。

Q：在外工作如何紀錄工時？

勞動部【勞工在事業場所外工作時間指導原則】第二點

(四) 在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，**雇主應逐日記載勞工之正常工作時間**。但發生需使勞工延長工作時間之情形者，雇主應記載交付工作之起始時間。勞工執行交付工作於正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作始能完成者，經雇主使勞工延長工作時間，勞工於完成工作後，以勞資雙方約定之方式**回報雇主**，並留存紀錄，**雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間**。

(六) 在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿 或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：**行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體**或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。

延長工時（加班）問題

(一)程序要件：

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主**經工會同意**，如事業單位無工會者，經**勞資會議同意**後，得將工作時間延長之。（勞基法第32條第1項）

(二)法定正常&延長工時上限

1. 正常工作時間（勞基法第30條第1項）：勞工正常工作時間，每日不得超過**八小時**，每週不得超過**四十小時**。
2. 延長工作時間（加班）（勞基法第32條第2項）：每日不得超過**12小時**（含正常工時）、原則上每月不得超過**46小時**。例外每月不得超過54小時，每三個月不得超過138小時。

(三)加班費…

員工自己遲遲不下班？

Q: 如果有員工沒有申請加班，但實際上晚打卡，勞工主張有加班，申請勞動檢查？提起民事加班費訴訟？

→ 公司可以說員工沒申請加班，就沒有法律責任？

→ 加班申請制 vs. 勞動事件法第38條工時推定？

尷尬：法院有時候判的不一樣 . . .

1. 有法院判決說公司為了管理，可以設加班申請制度，員工應該遵守，否則無法證明加班事實，就沒有加班費。
2. 也有法院判決說員工如果還是有加班，公司如果不想給加班費，應該去注意制止，不應該放任，否則還是要給加班費。

107年度高等行政法院法律座談會 提案及研討結果第5號

初步研討結果：採乙說。

大會研討結果：採乙說。

（實到53人，過半數應為27票，甲說4票、乙說36票）。

→多數法官投票不罰！

但加班申請制VS.勞動事件法第 38條工時推定？

彰化地方法院109年度勞簡字第5號判決

…該條文乃基於雇主具有監督管理勞工出勤之權利，且掌握勞工出勤紀錄，如紀錄有與事實不符之情形，雇主可即為處理及更正，故**原則上推定勞工出勤紀錄所載之出勤時間，均「經雇主同意加班」且「於該期間內確實有提供勞務」**。倘若雇主否認上開推定事實，**得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料等反證推翻，並非謂勞工未依工作規則提出加班申請，即一概認定係未經雇主同意而自行執行職務或未實際服勞務**。故被告辯稱原告未依系爭工作規則提出申請，不受勞動事件法第38條規定之保障，不得請領加班費云云，容有所誤。

…原告主張其先前提出加班申請遭拒，致其有所顧忌，而未再提出加班申請等語，應非虛偽，自不得僅因原告未依工作規則提出加班申請，即否認原告有為加班之事實，而一概免除被告依法給付延長工時工資之義務，**否則無異肯認雇主得以工作規則之規定或片面指示，規避勞基法所定雇主給付加班費義務**。

彰化地方法院109年度勞簡字第5號判決

…本件被告就原告於上述加班時間未實際提供勞務一情，並未提出任何證據證明…足認原告為於指定時間內，執行及完成被告指派之工作，確有加班之必要及事實。

…被告公司採用加班核准制，要求員工應事先申請，經權限主管同意後始准加班，其目的在於防免勞工於出勤紀錄所示時間處理私人事務，未實際從事工作，故藉由該制度防止虛偽不實之加班申請或不必要之加班，並明定要求權限主管應查察所屬員工之實際加班時數及加班情形。…被告公司係確實落實查察員工加班情形，已如前述，**其對原告長期逾時下班之情形，即難委為不知。然被告未曾制止或為反對之意思，而容認原告在其指揮監督下之工作場所，超過正常工作時間提供勞務，並將延長工時登載於原告之出勤紀錄，堪認被告同意並允許原告延長工時，以完成被告指派工作，是兩造就原告加班行為已達成合意，被告自應依勞動基準法規定給付延長工時工資。**

臺灣高等法院108年度勞上易字第63號判決

…是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內執行職務，然**雇主就員工加班一事如已預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。**

又被上訴人100年版、103年版、105年版工作規則第13條規定：「職工因工作需要須於正常工時外加班時，加班人應提出加班申請經權責主管核准後，始得**以加班**」（原審卷第101頁、第113頁、第125頁），足見被上訴人就員工有無加班事實及其必要，已於工作規則訂定相關規範，兩造自應遵循辦理。依上開工作規則規定，上訴人如因工作需要須於正常工時外加班，應先提出加班申請，始得**以加班**。**上訴人既不否認其未曾就101年5月28日至103年12月31日期間，有568個工作日每日17時30分至18時45分加班1.25小時部分，提出加班之申請，復未舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，依上開說明，其自不得請求加班費。**

臺灣高等法院臺中分院109年度勞上易字第13號判決

民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非特殊性質之工作，一般情形，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，即與僱傭契約之本旨相背。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。且雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，**勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工自不得向雇主請求給付加班費。**勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，**然雇主亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定。**

臺灣高等法院臺中分院109年度勞上易字第13號判決

綜上，被上訴人於本院已自稱其加班時數僅如附表所示。依附表所示之出勤紀錄，**固依法可推定被上訴人於該時間內經雇主同意而執行職務**。然本件審酌前述上訴人提出之工作規則、加班申請單，及證人詹○法、陳○芳證述等調查證據之結果，**足認被上訴人並無於上午8時之前時段加班之業務需要**，且被上訴人於任職期間已就其下午5時後之加班，申請加班及領取加班費，**足認其明知如有加班得申領加班費，然其於提起本訴之前，卻從未就上午8時以前時段申請加班及請領加班費**，堪認被上訴人應知悉其於上午8時以前到公司之情形，不符合上訴人之加班規定，否則何以其從未申請此部分時段之加班，是由本件調查證據之結果，**已足以推翻前述推定**。本件關於如附表所示時數，**既未經被上訴人申請加班及經主管核准，亦不能證明被上訴人係經上訴人同意或因工作上需要而加班**，故被上訴人請求上訴人給付上午8時以前時段之加班費，即不能准許。

加班申請制的運用之道

1. 加班申請制度還是要有規定，並落實管理。
2. 爭議往往是有員工認為主管明示暗示不准申請、職場氣氛不敢申請，離職後就提告或檢舉。
3. 人性化加班申請制度，以事前申請為原則，如員工臨時有加班需求，事後有留存證據證明加班事實，不妨容許事後短時間(如三日內)內補報加班時數。
4. 如果主管員工同心協力，不該加班就不加班，該加班就加班，公司也照發加班費或補休，就可避免爭議。

2、4、8週變形工時之法定流程及限制

前提：1、指定行業，2、經工會或勞資會議同意，3、個別勞工同意，4、公告周知

變形工時	總工時限制	調整規則	例假限制	休息+例假日
二週	80	1、 2週內2日 工時，可 分配 到其他工作日 2、 每日 正常工時 至多10小時 3、 每週 正常工時 至多48小時	7天至少1天	4日
八週	320	1、 8週內之工時 ，可 分配 到其他工作日 2、 每日 正常工時 至多8小時 3、 每週 正常工時 至多48小時	7天至少1天	16日
四週	160	1、 4週內之工時 ，可 分配 到其他工作日 2、 每日 正常工時 至多10小時 3、 每兩週至多連續上班12日 (有爭議)	<u>14天至少2天</u>	8日

變形工時之適用行業（更新可見勞動部網站）

2週

凡適用勞基法之行業，均為可適用2週變形工時之行業。
(92年3月31日勞動二字第0920018071號函)

8週

4周變形工時可適用之行業、製造業、營造業、遊覽車客運業、航空運輸業、批發及零售業、汽車美容業、未分類及其他器物修理業、顧問服務業、軟體出版業、租賃業、自來水供應業、依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業、汽車貨運業(106.6.16)、攝影業中婚紗攝影業及結婚攝影業(107.2.27)、大眾捷運系統運輸業(107.2.27)

4週

環境衛生及污染防治服務業、加油站業、銀行業、信託投資業、學術研究及服務業、資訊服務業、醫療保健服務業、保全業、建築及工程技術服務業、法律服務業、會計服務業、觀光旅館業、證券業、一般廣告業、不動產仲介業、公務機構、社會福利業、期貨業、保險業、管理顧問業、餐飲業、一般旅館業、理髮及美容業、其他教育訓練服務業、社會教育事業、筒裝瓦斯批發業/零售業(106.6.16)、農、林、漁、牧業(106.7.25)

勞資會議召開之必要性

決議通過勞基法上必要同意事項！

條文	項目	工會/勞資會議同意	勞工個別同意	罰鍰
30條2項	二週變形	○	○	2-100萬
30條3項	八週變形	○	○	2-100萬
30-1條1項	四週變形	○	○	2-100萬
32條1項	延長工時	○	○	2-100萬
32條但書	彈性延長工時	○	○	2-100萬
34條3項	輪班間隔縮短	○	○	2-100萬
36條5項	例假日調整	○	○	2-100萬
49條1項	女性夜間工作	⊖	⊖	2-100萬

釋字第807號解釋

不開勞資會議本身不會罰...
但是其他法條會罰！

補充：釋字807號解釋(2021/8/20公布)

- 解釋爭點

勞動基準法第49條第1項規定，限制女性勞工於夜間工作，是否違反憲法第7條保障性別平等之意旨？

- 解釋文

勞動基準法第49條第1項規定：「雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。但**雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後**，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」**違反憲法第7條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。**

➤ **立即失效！**

限制女性夜間工作違憲 勞動部定調：孕婦不受影響

2021/9/3中央社記者吳欣紘

- 大法官8月20日做出釋字第807號解釋，勞動基準法第49條第1項規定限制女性勞工夜間工作形成差別待遇，淪於性別角色窠臼，違反憲法第7條保障性別平等意旨，自解釋公布日起失效。
- 為了釐清勞動基準法第49條第1項失效之後，是否影響禁止孕婦夜間工作等相關規定，勞動部今天邀集男女各4名、共8名勞工及勞動法學者開會。勞動部勞動條件及就業平等司長黃維琛會後轉述，多數學者認為雖然49條第1項失其效力，但禁止孕婦夜間工作效力仍在。
- 黃維琛表示，學者在會中針對各面向討論，認為從母性保護觀點來看，不管是現行職安法規或者是兩公約以及其他國家情況來看，都有妊娠、哺乳期間不得夜間工作這項保護，加上同條第3項「女工因健康或其他正當理由，不能於午後10時至翌晨6時之時間內工作者，雇主不得強制其工作」效力也在，因此認為**釋憲結果不影響「妊娠或哺乳期間女工不得夜間工作」規定**。

勞動部110年9月13日勞動條2字第1100131169號函

- 主旨：有關司法院釋字第807號解釋公布後，勞動基準法第49條規定之適用疑義，請查照轉知。

說明：

- 一. 查司法院於110年8月20日公布旨揭解釋，宣告勞動基準法（下稱本法）第49條第1項規定違憲，自該日起失其效力，然同條第3項未受影響，仍屬有效，爰女工因健康或其他正當理由，不能於午後10時至翌晨6時之時間內工作者，雇主仍不得強制其工作。
- 二. 至於本法第49條第5項有關禁止妊娠或哺乳期間之女工於夜間工作之規定，基於旨揭解釋並未否認母性保護之必要，且母性保護為國際重視之普世價值，亦為我國憲法第156條所明定，仍有其效力。
- 三. 基上，如有違反本法第49條第3項規定者，依本法第77條規定，處6個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣30萬元以下罰金。違反同條第5項規定者，依本法第79條第2項規定，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰，並依本法第80條之1第1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。請轉知所轄事業單位依法辦理。

勞資會議決議範例如下

報告事項：

討論事項

第一案：變形工時

案由：本公司因業務需求，所屬員工等需實施兩週彈性工時制度，以俾公司業務進行，提請討論。

說明：依據勞動基準法第30條第2項規定，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將正常工作時數，於一定期間內，分配於其他工作日。

決議：

勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函釋

- 雇主擬實施「彈性工時」、「延長工作時間」、「輪班換班間距」、「例假七休一調整規定」或「女性夜間工作」等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：

(一) 事業單位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應經廠場工會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應經事業單位工會之同意。

→ 工會優先於勞資會議來同意

最高行政法院108年判字第472號判決統一見解

勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函釋

(二) 事業單位無工會者，擬實施前開事項應經勞資會議同意；各事業場所分別舉辦勞資會議者，**事業場所勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議**。另，**雇主於徵詢勞資會議同意時，勞資會議就其同意權得併附期限**，倘勞資會議同意雇主前開事項附有期限者，嗣於原同意期限屆期前，事業單位勞工組織工會，其原同意期限屆期後，雇主欲續予辦理前開事項，應徵得工會同意；若勞資會議同意雇主前開事項未併附期限者，允認完備前開法定程序。

→範圍小的勞資會議優先於範圍大的來同意。

→同意權可以附期限。

(三) 事業單位依規定徵得工會或勞資會議之同意後，工會或勞資會議代表如希就原同意事項再行討論，仍可隨時提出再與雇主進行協商。

25萬家適用！勞動部放寬3人以下企業 加班免開勞資會議

2022-11-01 16:28 聯合報／記者葉冠妤／台北即時報導

- 勞動部放寬3人以下微型企業勞工同意加班、調動例假等程序。
勞動部日前函釋指出，雇用3人以下的微型事業單位，放寬讓雇主只要徵得個別勞工口頭或書面同意，就可以適用勞基法加班、彈性工時、輪班間隔時間或例假變更，不必再經過召開勞資會議這一道程序。預計適用的微型店家有25萬家。
- 勞動部條平司司長黃維琛表示，有關勞基法30條、第30條-1彈性工時、第32條加班、第34條輪班間隔變更，以及第36條例假變更的程序性規定，因3人以下企業無法組織工會，過去所有勞工就是當然的勞方代表，要進行相關變更，需要經由勞資會議同意程序，才能做調整。

25萬家適用！勞動部放寬3人以下企業 加班免開勞資會議

2022-11-01 16:28 聯合報／記者葉冠妤／台北即時報導

- 但他說，過去常有事業單位已獲得勞工同意，只是因為沒有召開像樣的勞資會議、拿不出會議紀錄，導致勞檢遭開罰，2019年截至目前總計開罰了13件，挨罰事業單位包括手搖飲店、NGO、藥局、顧問或文創公司等，**為了避免執法過於嚴苛，因此適度放寬規定。**
- 黃維琛指出，**往後3人以下微型企業，雇主只要徵得個別勞工口頭或書面同意加班、調整工時或例假，就視為勞資會議同意**，不過他強調，超過3人的事業單位仍須照常以勞資會議相關程序處理。

➤ 記得召開勞資會議或取得勞工書面同意！

勞動部工時制度及彈性措施手冊

型態	2 週	4 週	8 週
法令依據	第 30 條第 2 項 第 36 條第 2 項第 1 款	第 30 條之 1 第 36 條第 2 項第 3 款	第 30 條第 3 項 第 36 條第 2 項第 2 款
方式	將 2 週內 2 日之正常工時 分配於其他工作日， 分配於其他工作日之時數， 每日不得超過 2 小時。	4 週內正常工時 分配於其他工作日之時數， 每日不得超過 2 小時。	將 8 週內之正常工時 加以分配
每日 正常工時	不得超過 10 小時	不得超過 10 小時	不得超過 8 小時
每週 正常工時	單週不得超過 48 小時 2 週不得超過 80 小時	4 週不得超過 160 小時	單週不得超過 48 小時 8 週不得超過 320 小時
例假及 休息日	每週至少 1 日例假， 每 2 週內之例假及休息日 至少 4 日。	每 2 週內至少 2 日例假， 每 4 週內之例假及休息日 至少 8 日。	每週至少 1 日例假， 每 8 週內之例假及休息日 至少 16 日。

未使用變形工時前班表

範例1

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第2週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假

範例2

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	例假	工作日 8hr	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第2週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr

二週變形工時 班表

注意！！
仍受到不得連續出勤超過6天之限制！

範例1

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	例假	空班
第2週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	例假	空班

*說明：「空班」係指實施彈性工時將正常工作時間分配至其他工作日所生無須出勤之日。

範例2

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第2週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	休息日	例假

◆ 案例說明：8週彈性工時制度排班範例

範例1

可以形成很長的不上班日。
仍受到不得連續出勤超過6天之限制！

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第 1 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第 2 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第 3 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第 4 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第 5 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第 6 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第 7 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	休息日	例假
第 8 週	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	例假

可以形成週休三日。
仍受到不得連續出勤超過6天之限制！

範例2

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第 1 週	例假	休息日	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 2 週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 3 週	例假	休息日	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 4 週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 5 週	例假	休息日	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 6 週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 7 週	例假	休息日	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 8 週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr

換班以配合國定 假日形成連假

1. 為比照政府行政機關辦公日曆表形成9天連假(2月6日至14日)，可依「8週彈性工時」，將2月12日原上班日之8小時工時調整至1月30日之原休息日。
2. 1月25~31日當週雖上班計48小時，但均屬正常工時。(沒加班問題)

仍受到不得連續出勤超過6天之限制！

星期	一	二	三	四	五	六	日
月份	一月						
第1週	日期 25	26	27	28	29	30	31
工時	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
月份	二月						
第2週	日期 1	2	3	4	5	6	7
工時	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假 / 除夕
第3週	日期 8	9	10	11	12	13	14
工時	初一	初二	初三	除夕 補假	休息日	休息日	例假
第4週	日期 15	16	17	18	19	20	21
工時	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第5週	日期 22	23	24	25	26	27	28
工時	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
月份	三月						
第6週	日期 29	1	2	3	4	5	6
工時	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第7週	日期 7	8	9	10	11	12	13
工時	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第8週	日期 14	15	16	17	18	19	20
工時	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假

範例3

比照政府行政機關辦公日曆表出勤之行業，於需調整工作日與休息日以形成連假時，得適用8週彈性工時規定，以「一日換一日」之換班（假）概念調整出勤。以109年春節連假為例說明：

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	除夕 休假	初一 休息日	初二 例假
第2週	初三 休假	初四 補假	初五 補假	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第3週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第4週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第5週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第6週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第7週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第8週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假

仍受到不得連續出勤超過6天之限制！

◆ 案例說明：4週彈性工時制度排班範例

範例1

唯一可以不必7休1的變形工時！

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第 1 週	例假	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 2 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	休息日
第 3 週	例假	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 4 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	休息日

四週變形+每天挪2小時

範例2

唯一可以不必7休1的變形工時！

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第 1 週	例假	例假	空班	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr
第 2 週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	休息日
第 3 週	例假	例假	空班	空班	空班	工作日 10hr	工作日 10hr
第 4 週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	休息日

* 說明：「空班」係指實施彈性工時將正常工作時間分配至其他工作日所生無須出勤之日。

變形工時還會產生加班問題？

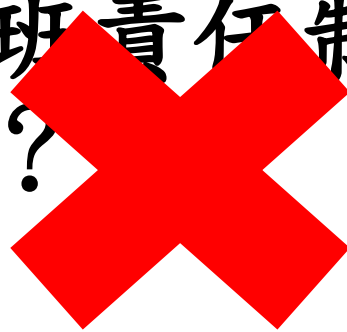
- 勞基法施行細則第20-1條：

本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：

- 一. 每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。
- 二. 勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

➤ 變形工時後，超過表定正常工作時間的加班，還是要給加班費。

上班打卡制、下班責任制
是真的嗎？



勞基法第84條之1

勞動部
核定公
告之工
作者



勞雇書
面約定



地方主
管機關
核備



排除工時
限制

勞基法第84條之1

1. 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。
 - 一、監督、管理人員或責任制專業人員。
 - 二、監視性或間歇性之工作。
 - 三、其他性質特殊之工作。
2. 前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

勞動基準法第 84 條之 1 工作者

核定次數	工作者名稱	核定文號	廢止文號
1	事業單位之首長、主管以及獲有配車人員之駕駛。	86.7.11 勞動二字第 029625 號公告	
2	銀行業僱用之經理職以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。	87.1.22 勞動二字第 003290 號公告	103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告 自 104 年 1 月 1 日起廢止適用
3	資訊服務業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定之主管人員，以及系統研發工程師與維護工程師符合同條第二款規定者。	87.3.4 勞動二字第 004365 號公告	
4	法律服務業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定之主管人員，以及法務人員符合同條第二款規定者。	87.3.4 勞動二字第 008724 號公告	
5	個人服務業之家庭幫傭及監護工為勞動基準法第八十四條之一之工作者。	87.3.31 勞動二字第 012975 號公告	87.12.31 勞動一字第 059604 號公告 個人服務業中家事服務業之工作者自 88 年 1 月 1 日起廢止適用。
6	廣告業僱用之經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者，以及創作人員符合同條第二款規定者。	87.4.4 勞動二字第 013661 號公告	103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告 廣告業僱用之創作人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款規定者自 104 年 1 月 1 日起廢止適用
7	會計服務業僱用之會計助理人員具會計師法規定之	87.4.8 勞動二字第 013928 號公告「會計服務業僱用之	

(一)中央 主管機關 核定公告 之工作者

(二)書面另行約定

【臺北市政府核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準】
五、…約定書內容若有違反下列事項者，不予核備：（一）適用本基準之工作者，工作時數不得超過附表「**臺北市政府審查適用勞基法第八十四條之一工作者工作時間一覽表**」所定之工時限制。

30.保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員中從事保全業法第四條第一款、第四款規定業務之保全人員等工作者。

31.事業單位自行僱用之警衛人員。

1. 每日正常工作時間不得超過10小時，連同延長工作時間，1日不得超過12小時。
2. 遇有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過14小時，惟下次出勤應間隔至少12小時。
3. 每月正常工時上限為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上限為288小時。

宜蘭縣政府核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準

【宜蘭縣政府審查適用勞基法第84 條之1工作者工時標準】

1.首長、主管以及獲有配車人員之

(86.7.11勞動二字第029625號公告)

1. 每日正常工時不得超過**10**小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過**12**小時。全月總出勤工時**286**小時。
2. 得經由彈性約定，於2週內安排勞工2日之休息，作為例假。
3. 有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過14小時，惟下次出勤應間隔至少 **11** 小時。

2.保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第50條之1第1款規定者。

(87.7.27勞動二字第032743號公告)

1. 每日正常工作時間不得超過10 小時；連同延長工作時間，1日不得超過12 小時。兩個出勤日中間要間隔11小時。
2. **每月正常工時上限240小時，連同延長工時48小時，每月不得超過288小時。(105年起)**
3. 勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於2週內安排勞工2日之休息，作為例假。
4. 人身保全及運鈔車保全，每四週內正常工作時間不得超過168 小時。

保全業之保全人員工作時間審核參考指引

四、工時安排應合理化

1. 每日正常工作時間不得超過10小時；連同延長工作時間，1日不得超過12小時。2出勤日之間隔至少應有11小時。
2. 保全業之一般保全人員**每月正常工時上限為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上限為288小時。**
3. 人身保全及運鈔車保全，每4週內正常工作時間不得超過168小時。
4. 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後24小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

五、確保例假休息

- 勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於2週內安排勞工2日之休息，作為例假。**雇主不得使勞工連續工作超過12日。**

(三)報請當地主管機關核備

□ 釋字第726號

- 爭點：勞雇雙方就工作時間等另行約定未經核備，是否仍受勞基法相關規定之限制？
- 解釋文：勞動基準法第八十四條之一有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，**如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條規定之限制**，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第三十條等規定予以調整，並依同法第二十四條、第三十九條規定計付工資。

(四)法律效果：排除工時限制
但84-1約定高工時不豁免過勞責任(保全)
臺灣高等法院105年度勞上字第59號判決

上訴人雖抗辯：伊與卓○○之契約已依勞基法第84條之1規定向臺南市政府勞工局報備，伊並依工作約定書之約定工時事先排定卓○○之班表，並無逾工時上限每4週288小時，且依彈性約定使卓○○每2週有2日之休息及授權卓○○自主決定休息時間，無使卓○○超時工作、或無充分休息日及休息時間之情，並無違法，實無過失…

…可認就卓○○之工作時間、班表、例假、休假確實合於雙方工作約定書之約定，亦可認與勞基法規定無違。

臺灣高等法院105年度勞上字第59號判決

…**雇主縱合於勞基法規定，非謂就勞工因職業災害致死主觀上即無過失。**況勞委會就當地主管機關如何依勞基法第84條之1核備已於100年5月16日訂定發布「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，其中第7點規定：「工作負荷重、勞動密度大之工作應參考「**職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引**」預防過勞，對於長時間勞動造成明顯疲勞累積之評估標準應列為勞雇約定之重要參考。」（原審卷一第205至208頁），亦可認**遵守勞安法為雇主之義務，雇主本應將該等規定列入與勞工之工作約定內，且縱無納入而為約定，仍屬法定之注意義務，要非因另有約定即可認排除勞安法相關規定之適用。**

臺灣高等法院105年度勞上字第59號判決

上訴人不僅未及早發現卓○○上開自身疾病而逕僱用，且於卓○○在職期間復未注意卓○○之身體健康狀況有無改變，而未能予卓○○醫療，並**及時採取縮短其工作時間、改變排班表、增加休息時間等適當措施**，終致卓○○因而死亡，**可認上訴人已違反民法第483條之1及前揭勞安法規定等保護勞工之法律，且有過失**，其違反之行為亦與卓○○之死亡間有相當因果關係。

**再多的金錢都換不回珍貴生命
與健康的身體 . . .**

寧可被罰也要趕工？

【新聞】科技公司工程師過勞死 業者判賠114萬元

2020/11/10 中時賴佑維報導

- 法院發現，李男在事發前1個月總工時281小時9分、前6個月總工時1742小時23分，超時部分，前1個月超時105小時9分，前2至6個月超時558小時27分，平均超時93小時5分。
- 且李是夜班封裝製程助理工程師，主要工作為操作封裝機台，雖屬輕度勞力工作，但仍有搬運、上下料等需耗費勞力的工作。且醫師也到庭陳述，**李雖有肥胖、高血壓、高血脂及抽煙習慣等危險因素，但主要是因長期工作及加班問題所引發心血管疾病，法院審理後，判業者賠償李母114萬5391元。**

(臺灣桃園地方法院 107 年度勞訴字第 89 號民事判決)

為了防止職業災害發生…

職業安全衛生法第6條第2項規定：

雇主對下列事項，應**妥為規劃及採取必要之安全衛生措施**：

- 一. 重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。
- 二. **輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。**
- 三. 執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
- 四. 避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。

職業安全衛生法第45條第1款：

有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第六條第二項…

罰鍰處罰

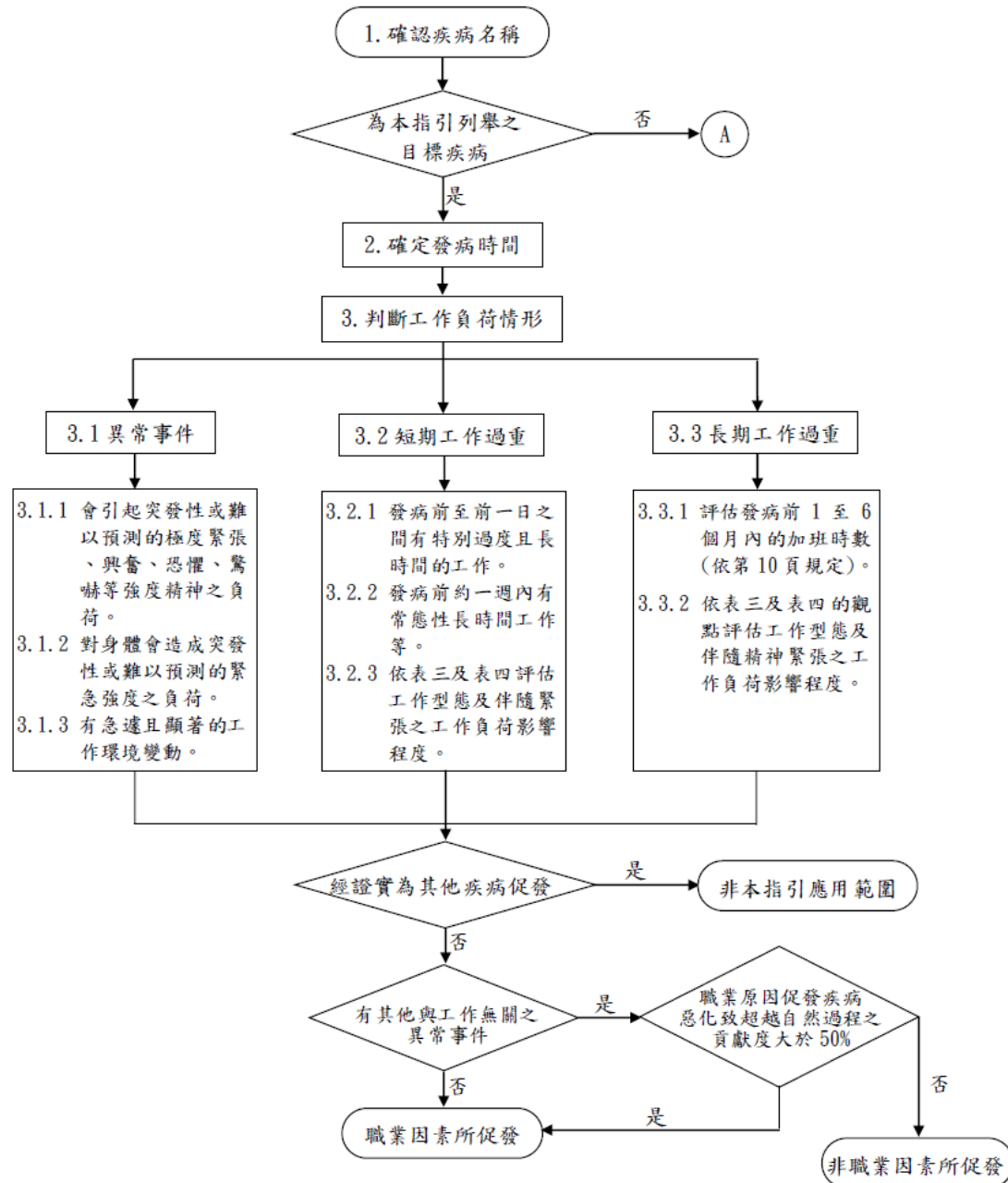
Q：怎麼判斷勞工是否過勞？

職業促發腦血管及心臟疾病腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外傷導致者除）之認定參考指引

【目標疾病】

- 基於職業病給付審查或補償認定之需要，本指引列舉職業原因促發之腦血管與心臟疾病如下：
 - 一. **腦血管疾病**：包括腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜下腔出血及高血壓性腦病變。
 - 二. **心臟疾病**：包括心肌梗塞、急性心臟衰竭、主動脈剝離、狹心症、嚴重心律不整、心臟停止及心因性猝死。
- 勞動者罹患目標疾病，且**符合本指引工作原因過重負荷要件**者，原則上認定為職業疾病。

圖一、判斷職業促發腦血管及心臟疾病（目標疾病）之流程圖



職業促發腦血管及心臟疾病腦血管及心臟疾病 (外傷導致者除外傷導致者除)之認定參考指引 【長期工作過重】

3.3 長期工作過重：

評估發病前(不包含發病日)6個月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積。其間，是否從事特別過重之工作及有無負荷過重因子係以「短期工作過重」為標準。而評估長時間勞動之工作時間，係以每週40小時，以30日為1個月，**每月176小時以外之工作時數計算「加班時數」**(此與勞動基準法之「延長工時」定義不同)。其評估重點如下：

【長期工作過重】

3.3.1 評估發病前1至6個月內的加班時數：

3.3.1.1 (極強相關性) 發病前1個月之加班時數超過100小時，可依其加班產生之工作負荷與發病有極強之相關性作出判斷。

3.3.1.2 (極強相關性) 發病前2至6個月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之任一期間的月平均加班時數超過80小時，可依其加班產生之工作負荷與發病有極強之相關性作出判斷。

3.3.1.3 發病前1個月之加班時數，及發病前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加班時數皆小於45小時，則加班與發病相關性薄弱；若超過45小時，則其加班產生之工作負荷與發病之相關性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估。

假設過勞職災，雇主的補償責任

勞基法§59①

醫療補償

勞基法§59②

工資補償

勞基法§59③

失能補償

勞基法§59④

死亡補償

民事損害賠償責任

(一) 職災勞工傷病

1. 喪失或減少勞動能力之損害賠償
2. 增加生活上之需要 (例如看護費、醫療費)

民法第193條「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。」

3. 慰撫金 (職災勞工本人) VS 家屬!?

民法第195條「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」

(二) 職災勞工死亡

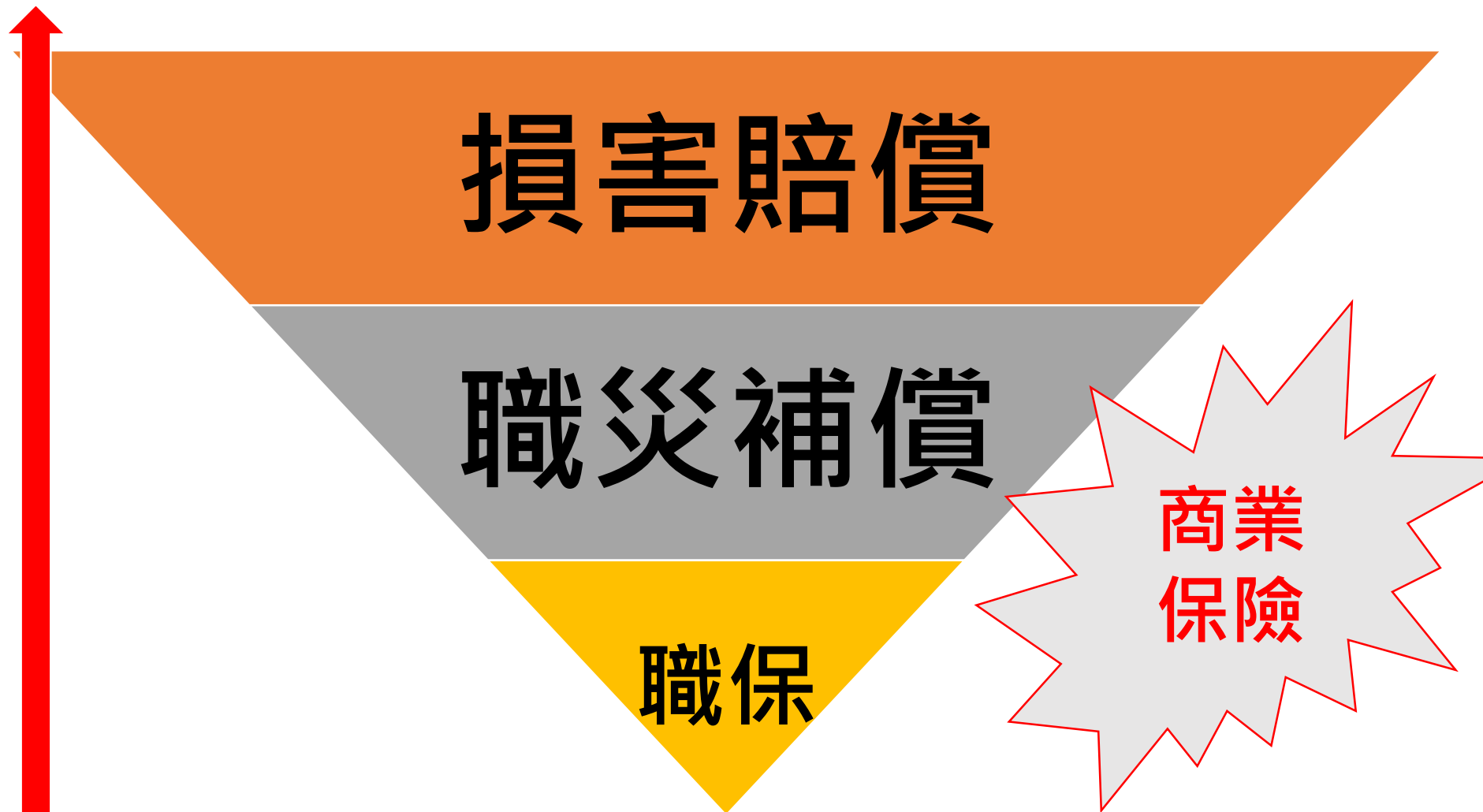
1. 醫療費、喪葬費
2. 扶養費

民法第192條第2項「不法侵害他人致死者，被害人對於第三人負有法定扶養者，加害人對於該第三人，亦應負損害賠償責任」

3. 慰撫金 (父、母、子、女、配偶)

民法第194條「不法侵害他人致死者，被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」

抵充關係



勞資關係新變革

- 一、修法受到熱烈關注，勞工權益高漲。
- 二、科技進步，人手一機，錄音拍照容易，有利蒐證。
- 三、政府提供便利管道，鼓勵檢舉。
- 勞檢申請增加、裁罰金額飆高。
- 四、政府提供各項勞工補助。
- 五、政府機關、民間法律諮詢服務增加。
- 六、勞動事件法施行！
- 勞工選擇提起勞資爭議調解、訴訟之障礙減少。

1. 勞工應持續關注修法、學習勞動法令，善用政府資源，確保自身權益。
2. 企業應健全人事部門，完善管理制度，事前全力預防勞資爭議，事後完善解決勞資爭議。

常見勞資爭議類型

1. 契約終止爭議：

- 懲戒、不能勝任工作的解僱爭議
- 經濟性解僱爭議
- 定期契約期滿終止
- 自願或非自願離職

2. 勞動契約性質爭議

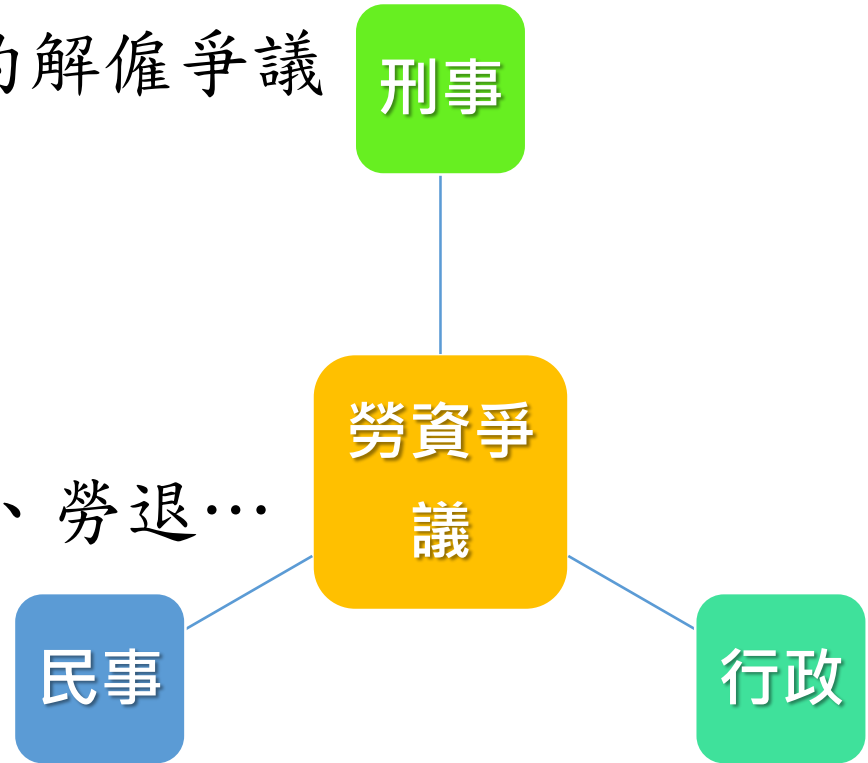
- 承攬/委任？沒勞健保、勞退…

2. 職業災害爭議

3. 請求加班費

4. 工資範圍爭議

- 退休金、資遣費、加班費差額…
- 高薪低報



遇到勞資爭議怎麼辦

停

- 冷靜，避免躁進下的言語、肢體衝突
- 停止躁進下作出不利決定

看

- 檢視事發經過、確認勞資現況
- 閱讀證據、公司規定、勞動契約、法令

聽

- 聽取專業意見再決定如何處理

最後宣導-國民法官給公假

國民法官法第39條規定：

「國民法官、備位國民法官於執行職務期間，或獲選國民法官受通知到庭期間，其所屬機關（構）、學校、團體、公司、廠場應給予公假；並不得以其現任或曾任國民法官、備位國民法官或候選國民法官為由，予以任何職務上不利之處分。」

➤重點：

1.應給公假。

勞工請假規則第8條規定：「勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。」

➤違反者，依勞基法第79條第1項第3款罰2~100萬元。

2.不可因擔任國民法官給予勞工不利待遇。

報告結束 敬請指教