



105年起工時規定
修正重點
Q&A

105 年起工時規定修正重點

勞動基準法部分條文修正甫於104年6月3日公布，最受矚目的變革莫過於法定正常工時自105年1月1日起將縮減為一週40小時；除縮減正常工時外，其他與時俱進之相關修正亦受重視，分述如下。

- (一) 原雇主應置備「勞工簽到簿或出勤卡」之規定修正為「出勤紀錄隨著科技進步，雇主記載勞工出勤情形之方式已不限於簽到簿或出勤卡等工具或格式，現行解釋亦已允雇主以其他可資覈實

記載之工具或方式（如刷卡、指紋機、掌紋機等）置備出勤紀錄，為與時俱進，故將原規定之「簽到簿或出勤卡」修正為「出勤紀錄」，以減少無謂爭議。

- (二) 提高出勤紀錄保存年限至5年並提高罰則工資債權之請求權時效本為5年，基於無對應之出勤紀錄即無法釐清工資數額，爰將雇主保存勞工出勤紀錄之年限由現行1年修正為5年，有助釐清勞雇權益。有鑒於實務上常見事業單位恣以未置備出勤紀錄為由規避工資、加班費、例休假日及其他法定給付義務等情事（違反以上各項法定給付義務應分別裁罰2萬至30萬元罰鍰），完備之出勤紀錄是勞工維護勞動權益不可或缺之工具，為督促雇主確實置備出勤紀錄並保存5年，有關罰鍰額度亦提高為9萬至45萬元。

- (三) 勞工得向雇主申請其出勤紀錄副本或影本勞動基準法原規定係課雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡之義務，然未併規定勞工有權利取得個人之出勤紀錄，勞工如欲確明個人工資數額正確與否仍屬不易。本項規定之新增當可使勞工更清楚本身出勤情形。

105 年起工時規定修正重點

(四) 雇主不得因法定正常工作時間縮減而減少勞工工資。國際勞工公約除揭櫫每週工作時間減至40小時之精神外，並要求不應於縮減工時的同時，造成勞工工資反而減少的情形；參採國外立法例，亦有類同規範。為確保勞工既有工資不因法定工時縮短減損，爰增訂「雇主不得以正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由」之規定。

(五) 勞工因照顧家庭成員需要，得與雇主協商調整工作起迄時間。隨著小家庭及雙薪家庭之增加，勞工於工作與家庭之間，時見「蠟燭兩頭燒」，如可允許勞工請求其工作時間得予適當之彈性調整，應有助於勞工兼顧工作與家庭生活，故特立法明定，鼓勵勞雇雙方於不變更每日正常工作時數，在一小時範圍內，協商彈性調整工作開始及終止之時間。例如：事業單位統一工作起迄時間原為早上9時至下午6時，A員工因有到幼兒園接小孩之需求，希望最遲下午5時可以離開公司，即可援引本條規定與雇主協商，將工作起迄時間改為早上8時至下午5時。如此一來，勞工可以不再為家庭照顧的事情煩惱，雇主也能留住認真的勞工。

Q&A (1)

Q1：現行工時制度，「月薪制」勞工之延長工時工資如何計算？

A1：以「月薪制」計酬之勞工延長工作時間時，其延長工資仍應依「勞動基準法」第24條規定辦理。至所稱「平日每小時工資額」如何計算，應視勞動契約內容而定。即原月薪給付總額為240小時者，除勞資雙方重行約定者外，仍得視為給付240小時之工資，其「平日每小時工資額」據原公式推算，並行無不可；惟勞資雙方已就工資總額及計算內涵重行約定者，應依新約定之內容推算之。

(行政院勞工委員會90年6月26日台90勞動2字第0026202號函)

Q&A (2)

Q2：勞工請2.5 小時事假，應否納入工作時間計算？

A2：查勞動基準法第32 條所稱「延長工時」，指雇主使勞工於正常工作時間以外延長工作。勞工請事假之時間本為原約定正常工時之一部，原受雇主指揮監督，縱因請假而實際上未從事工作，於檢視工作時間是否符合該條第2 項「每日延長工時連同正常工時不得超過12 小時」規定時，請事假之時段仍應與是日工作時間合併計算。

(勞動部103 年10 月15 日勞動條3 字第1030132065 號函)

Q&A (3)

Q3：雇主於勞工下班後，利用通訊軟體交辦工作，是否納入工作時間計算？

A3：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。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。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）。另，依勞動基準法第42條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

（勞動部103年10月20日勞動條3字第1030132207號函）

Q&A (4)

Q4：行業及職業屬性特殊勞工（包括新聞供應業和新聞出版業、保全業、醫療保健服務業等），工作時間如何認定？

A4：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。雇主如有於工作時間以外，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。查勞動基準法第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。復依勞動基準法施行細則第18條規定，勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平常之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。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）。另，依勞動基準法第42條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

（勞動部103年10月27日勞動條3字第1030132325號函）

Q&A (5)

Q5：勞動基準法第30 條修正後，勞工於「週休2 日之星期六」出勤之工資應如何發給？

A5：實施「週休2 日」制之事業單位，勞工於非例假日之休息日出勤工作，工資應如何發給，應視該休息日之性質而定。該日如係因勞資雙方約定之正常工作時間少於法定正常工時所生者，其未逾勞動基準法第30 條所定之法定正常工作總時數之部分，工資應由勞雇雙方協商定之；逾法定正常工作總時數者，應依該法第24 條規定辦理。該日如係依同法第30 條第2 項將其正常工作時數分配於其他工作日者，因2 週內其他工作日分配之正常工時已達法定正常工作總時數，工資應依同法第24 條規定辦理。至於，該日如係調移該法第37 條之休假日而來者，其工作時數於調移紀念日時數以內者，雇主應依同法第39 條之規定加倍發給該時數之工資；逾法定正常工作總時數工作者，則應依同法第24 條規定辦理。上開逾法定正常工作時間工作4 小時以上之部分，工資如何發給，法未明定，可由勞資雙方自行協商，惟不可低於同法第24 條第2款規定。

(行政院勞工委員會90 年6 月7 日台90 勞動2 字第0019248 號函)

Q&A (6)

- * Q6：事業單位實施週休2日後，勞動基準法施行細則第23條所列之休假日當日是否放假？
 - * A6：事業單位若依勞動基準法第30條規定安排工作時間而形成週休2日，且未將休假日與其他工作日對調，則勞動基準法施行細則第23條所列之休假日均應休假。若前開休假日已經勞雇雙方協商同意後，與其他工作日對調，則該休假日已成工作，當日雇主自可要求勞工出勤。因此，事業單位實施週休2日制，勞動基準法施行細則第23條所列之休假日當日是否放假，應視當日是否仍為假日或已成工作日而定。
- (參考行政院勞工委員會90年3月23日台90勞動2字第00382號函對於勞動節是否放假之解釋)

Q&A (7)

Q7：法定工時縮短後，勞雇雙方協商排定之休息日如適逢勞動基準法第37條規定應放假之日，翌日是否應補假？

A7：勞動基準法第37條及其施行細則第23條規定應放假日，適逢該法第36條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自104年1月1日生效。另行政院勞工委員會90年9月26日台90勞動2字第0046762號函，自104年1月1日停止適用。（勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號令）

本部中華民國103年5月21日勞動條3字第1030130894號令所稱「本法第37條及本法施行細則第23條規定應放假日」，含括「原住民族歲時祭儀」，但不包括「總統副總統選舉罷免投票日」及「各類公職人員選舉罷免投票日」。「總統副總統選舉免投票日」及「各類公職人員選舉罷免投票日」等二日之給假原則，仍應依改制前之行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）97年2月25日勞動2字第0970130105號令及內政部74年11月8日（74）台內勞字第357091號函辦理。

自104年1月1日起，勞雇雙方未排定出勤且係因法定工時自每週48小時縮減為每週84小時產生之休息日，其適逢前開應放假日（不包括選舉罷免投票日）者，應予補休。補休之方式及排定，由勞雇雙方協商之。本解釋令自104年1月1日生效。（勞動部103年10月27日勞動條3字第1030132239號令）

註：勞動基準法第30條規定修正後，因法定工時縮短，勞雇雙方協商排定之休息日或因而增加，惟該等休息日之性質與例假日有別，如適逢同法第37條規定應放假之日，是否補假，得由勞資雙方協商。（行政院勞工委員會90年9月26日台90勞動2字第0046762號函自104年1月1日停止適用）

Q&A (8)

Q8：原已依舊法規定，經勞工半數或勞工本人之同意，實施「2週彈性工時」、「4週彈性工時」、「延長工時」或「女性夜間工作之事業單位，於修法後是否需依「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」之規定，重新協商？

A8：勞動基準法民國91年12月25日修正條文公布施行後，原已依修正前該法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條或第49條規定辦理者，仍屬適法。但如事業單位欲變更工作時間，或於原核備期限（日）屆期後延長工時或實施女工夜間工作者，均應依修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意。

（參考行政院勞工委員會92年7月16日勞動2字第0920040600號令）

Q&A (9)

Q9：勞動基準法第30條第2項及第3項、第30條之1第1項、第32條以及第49條所定「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之規定，如事業單位有分支機構（廠場）時，應如何實施？

A9：勞動基準法民國91年12月25日修正條文公布施行後，第30條第2項、第3項、第30條之1第1項、第32條及第49條，有關雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之規定，係指

- (一) 事業單位有個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工會之同意；各該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同意。
- (二) 事業單位之分支單位實施者，其有工會之分會，且該分會業經工會之許可得單獨對外為意思表示者，經該分會之同意即可。
- (三) 事業單位之分支機構分別舉辦勞資會議者，分支機構勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。

(參考行政院勞工委員會92年7月16日勞動2字第0920040600號令)

Q&A (10)

Q10：原已依舊法規定，經工會或勞工半數以上同意，實施「4 週彈性工時」之事業單位，其分支機構是否亦可實施4 週彈性工時？

A10：查勞動基準法第30 條之1 規定於91 年12 月25 日修正公布後，經中央主管機關指定之行業，事業單位欲依該條規定變更工作時間之先程序，業由「經工會或勞工半數以上同意」修正為「經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」。無工會組織之事業單位於上開修正條文公布施行前一日，未經受僱勞工半數以上同意者，倘欲採行4 週彈性工時制度，應依修正後之規定，徵得勞資會議同意。事業單位於上開條文公布施行前一日，業已徵得當時受僱勞工半數以上同意者，雖屬適法；惟事業單位如因勞工到、離職或事業單位擴充而變動致同意人數未足半數以上，應自未能取得勞工半數以上同意之日起，依修正後之規定，徵得工會或勞資會議同意後，始得實施4 週彈性工時制度。

(勞動部103 年8 月26 日勞動條3 字第1030131398 號函)