

認識最新勞動法令規定

落實40工時實務解析

勞動基準科 葉建能科長

105年3月15日

104年勞動基準法大幅修正

不只是修正
40工時而已！

時間	修正條文
104年2月4日	積欠工資墊償、勞工退休金準備專戶提撥、違法事業單位由「得公布」改為「應公布」(80-1)
104年5月15日	法定正常工作時間修訂、出勤紀錄及提高相關罰則
104年12月9日 (施行細則)	出勤紀錄之定義、國定假日修訂、刪除童工基本工資
104年12月16日	離職後競業禁止、調動、最低服務年限及童工

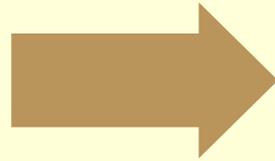
重點1：擴大積欠工資墊償範圍。(§28)



重點2：推動一週40工時制。(§30-1)



勞工每日正常工作
時間不得超過8小
時，**每二週**正常工
作時數**不得超過**
84小時



勞工每日正常工作
時間不得超過8小
時，**每週**正常工
作時數**不得超過40**
小時

重點2：推動一週40工時制。

不利待遇 禁止

- 不得以正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由

→ 罰鍰2萬至30萬

彈性工時 調整

- 得視勞工照顧家庭成員需要，於不變更每日正常工時1小時範圍內，彈性調整工作開始、終止時間

重點3：修正出勤紀錄規定。

延長出勤紀錄置備年限至5年

勞工申請出勤紀錄副本或影本，雇主不得拒絕

置備形式包括簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統等，接受勞檢時應提出書面紀錄

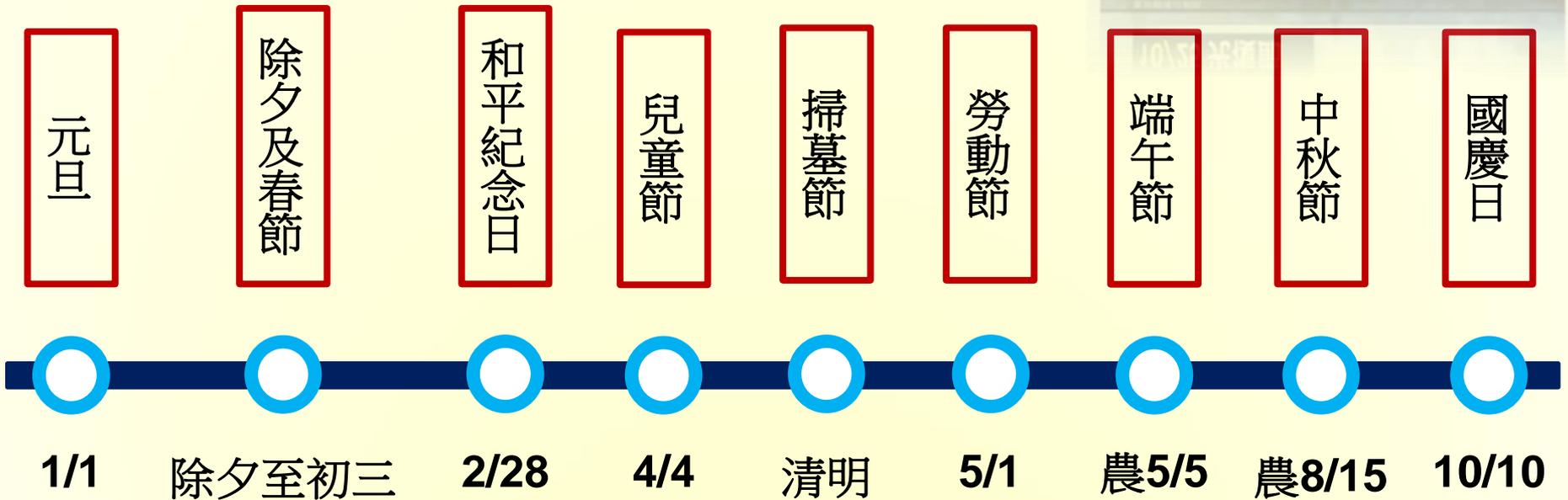
未置備出勤紀錄提高罰則**9萬至45萬**！！



重點4：國定假日減為12天。(細則§23)

勞基法施行細則第23條
(刪7天勞工國定假日)

1/2 元旦隔日	10/31 蔣公誕辰
3/29 青年節	11/12 國父誕辰
9/28 教師節	12/25 行憲紀念日
10/25 光復節	



重點5：離職後競業禁止。(§9-1)

有應受保護之正當營業利益



擔任職務接觸或使用雇主營業秘密

期間、區域、職業活動範圍及就業對象，不得逾合理範圍

對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償

最長競業禁止期間不得逾2年，超過縮短為2年



重點6：調動原則。(§10-1)

- 不得違反勞動契約之約定
- 基於企業經營上所必需，且不得有不當動機與目的
- 對勞工工資及其他勞動條件，未作不利變更
- 調動後工作為勞工體能及技術可勝任
- 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助
- 考量勞工及其家庭之生活利益

重點7：最低服務年限。(§15-1)



為勞工進行專業培訓，並提供該項培訓費用。

為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供勞工合理補償者。

發生不可歸責勞工事由導致提前終止勞動契約，勞工不用負違反最低服務年限約定或返還訓練費之責任。

違法事業單位「應」公布

- * 法令依據：勞動基準法第80條之1
- * 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；
- * 屆期未改善者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或 未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

違反勞動法令
公布專區

工資、退休金、資遣費最優先受償權

- ✱ 法令條文：勞動基準法第28條第1項
- ✱ 施行日期：自104年2月4日公告施行（自公布後8個月施行）-104年10月4日生效
- ✱ 雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償。
- ✱ 未獲清償部分，有最優先受清償之權：本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。雇主未依本法給付之退休金。雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

雇主檢視勞退準備金提撥之義務

- 法令條文：勞動基準法第56條第2項
- 雇主應於年度終了時檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如有不足額之情形者，應於規定期限內補足，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

工作時間、出勤規定及修法重點

每週工作時間

原法令規範

- * 每日正常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時
- * 兩週正常工時不得超過84小時。

修正法令

- * 勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
- * 雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

雙週、四週及八週變形工時

- 勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。(§30-1)
- 2週(§30-2)、4週(§30之1)及8週(§30-3)變形工時制度。
- 4週變形工時制度—第30條之1指定行業
 - * 醫療保健服務業(86.12.8勞動2字第053059號函)
- 8週變形工時制度—第30條第3項指定行業
 - * 經指定適用勞動基準法第30條之1之行業
- 2週變形工時制度—第30條第2項指定行業
 - * 適用勞動基準法之行業

雙週工時排定原則

- * **法令依據**：勞基法第30條第2項
- * **必要程序**：經「工會」，無工會者經「勞資會議」同意通過
- * **排班原則**：
 1. 將二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日
 2. 每日分配於其他日時數，不得超過2小時。
 3. 每週工作不得超過48小時。
 4. 仍須有每7日休1日例假。

雙週工時排定-修法後規定

* 雙週正常班

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	8	8	8	8	8	休	休
第二週	8	8	8	8	8	休	休

* 雙週輪班制

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	8	休	8	休	8	8	8
第二週	8	8	休	休	8	8	8

雙週工時彈性工時

* 雙週彈性工時- I

雙週正常工時總計80小時，其中1週達48小時，隔週排班僅能32小時

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	休	10	10	8	休
第二週	8	休	8	8	8	休	休

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	休	10	休	10	休	10
第二週	休	10	休	10	休	10	10

四週彈性工時排定原則

- * **法令依據**：勞基法第30條之1
- * 「醫療保健服務業」經中央指定適用4週變形工時之行業。
- * **必要程序**：經「工會」，無工會者經「勞資會議」同意通過
- * **排班原則**：
 1. 將四週內正常工作時數，分配於其他工作日，每日分配於其他日時數，不得超過**2**小時
 2. 當日正常工時達**10**小時，延長工作時間不得超過**2**小時。
 3. 二週內至少有二日之休息，作為例假。
 4. 女性勞工(除懷孕或哺乳外)，於夜間工作不受不得於夜間22時至翌日凌晨6時工作限制，但雇主應提供必要之安全衛生設施。

四週工時彈性工時

* 態樣一：排定某兩週連續出勤10小時

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	10	10	10	10	10
第二週	10	10	休	休	10	10	10
第三週	8	8	8	8	8	休	休
第四週	休	休	休	休	休	休	休

四週正常工時應維持160小時

四週工時彈性工時

* 態樣二：做二休二，部分工作天正常工時調整為10小時

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	休	休	10	10	休
第二週	休	10	10	休	休	10	10
第三週	休	休	10	10	休	休	10
第四週	10	10	休	休	10	10	10

四週正常工時應維持160小時

四週工時彈性工時

* 態樣三：每日正常工時10小時，週休三日

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	10	10	休	休	休
第二週	10	10	10	10	休	休	休
第三週	10	10	10	10	休	休	休
第四週	10	10	10	10	休	休	休

四週正常工時應維持160小時

八週彈性工時排定原則

- * **法令依據**：勞基法第30條第3項
- * **必要程序**：經「工會」，無工會者經「勞資會議」同意通過
- * **排班原則**：
 1. 將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過48小時
 2. 7日內至少有1日之休息，作為例假。

八週工時變形工時

* 態樣：每日正常工時8小時，八週休16日

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	8	8	8	8	8	8	例
第二週	8	8	8	8	8	8	例
第三週	8	8	8	8	8	8	例
第四週	8	8	8	8	8	8	例
第五週	8	8	8	8	8	8	例
第六週	8	8	8	8	8	8	例
第七週	8	8	8	8	休	休	例
第八週	休	休	休	休	休	休	例

彈性工時制度比較表

	2週	8週	4週
依據	勞動基準法第30條 第2項	勞動基準法第30 條第3項	勞動基準法第30條 之1
法定程序	經工會同意，無工會者經勞資會議同意		
工時調整	將2週內2日正常工作時數分配於其他工作日	將8週內之正常工作時數加以分配	將4週內之正常工作時數加以分配
可分配工時	80小時	320小時	160小時
每日正常工時上限	10小時	8小時	10小時
105年週工時上限	每週：48小時 雙週：80小時	每週：48小時 8週：320小時	4週：160小時
延長工時	正常+延長工時，每日不得超過12小時		
例假	7日內休1日		2週內休2日

彈性工時制度比較表

	二週變形 (30-2)	八週變形 (30-3)	四週變形 (30之1)
每日正常工時 不得超過時數	10	8	10
每週正常工時 不得超過時數	48	48	×
例假日	7休1	7休1	每兩週應有兩日 之休息例假
其他	×	×	除妊娠或哺乳期 間外，排除49-1

修法後常見問題

出勤紀
錄篇

工時/
工資篇

國定假
日篇

出勤紀錄篇。

原法令規範

- * 雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

修正後法令

- 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存**5年**。
- 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**。
- 正常工作時間，**雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間**。

出勤紀錄篇。

- Q1：如果單位要求勞工於上下班，僅以簽名方式不記錄時間，作為出勤紀錄是否合法？

A：

如僅有勞工簽名，無任何時間紀錄，無法詳實呈現勞工實際出勤情形，此種紀錄方式不合法令。

- Q2：105年起，出勤紀錄須保存5年，是否追溯到104年以前？

A：

104年12月31日以前之出勤紀錄，依法仍僅需保存1年；105年1月份以後之出勤紀錄需保存5年。

工時/工資篇。正常工時

原法令規範

- * 每日正常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時
- * 兩週正常工時不得超過84小時。

修正後法令

- * 勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
- * 雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

工時/工資篇。

- Q1：雇主原本排定勞工每日工時8小時，為因應減少工時制度，是否可片面以縮短每日正常工作時間方式，變更為每週上班6日方式？

A：

- 1.工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項皆屬勞動契約內容，因此，**雇主欲變更勞工工作時間，涉及勞動契約變更，事先應勞工協商同意始得變更之。**
- 2.**修法目的在於希望企業落實週休二日制度。如增加勞工工作日數，屬於對勞工不利變更，雇主不得片面為之。**

工時/工資篇。

- Q2：雇主是否能夠以工時新制減少工時為由，調整薪資結構？(如原工資35,000元，可能變成其中5,000元為加班費，雇主說週休二日後就不發加班費5,000元，變相減少勞工原來約定之工資。)

A：

不可以。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。(原來與勞工約定工資月薪為35,000元，105年1月1日仍應為35,000元)

工時/工資篇。

• Q3：加班只能補休？合法嗎？

A：

1. 法令規定，**加班費為原則，補休為例外**。
2. 雇主使勞工有延長工時之情事，不得要求勞工事前一次性同意以「補休」方式辦理。須於每次加班後使勞工**選擇「領取加班費」或「補休」**。
3. 不得以超過補休期限，將補休時數歸零。**未依限補休，應依法給付加班費**。

國定假日篇。

- 國定假日由19日減為12日。
- 兒童節(4/4)。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假，但逢星期四時，於後一日放假。
- **本法第37條所定休假日，遇有下列情形者，應予補休：**
 1. 本法第36條所定**例假**。
 2. 本法第30條所定正常工作時間，由一週48小時減至40小時之期間。**(休息日)**

國定假日篇。

- Q1：公司採行週休二日，固定休週六日，105年2月28日適逢週日，勞工是否應該補休1日？

A：

因**國定假日適逢例假日或休息日，應補休1日**。得於105年2月29日補休，抑或經勞資協商另擇日補休1日。

- Q2：公司採行輪班制，週日為固定上班日，105年2月28日適逢週日，勞工出勤該如何給薪？是否需要補休1日？

A：

勞資雙方約定週日為一般出勤日，適逢國定假日，雇主應給予勞工當日休假1天，工資照給。如經勞工同意出勤者，雇主應給付當日加倍工資，即原給付之當日工資外，再多給1日工資。但無須再補休1日。

國定假日篇。

* Q3：公司可以比照政府機關辦公行事曆調整勞工休假日嗎？

A：

1. 依照勞動部105年1月21日勞動條3字第1050130120號函公告，**依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業，為8週變形工時之行業。**
2. 得依前開函釋規定**經勞資會議同意**，適用八週變形工時後，**比照政府機關辦公行事曆調整勞工工作日及休假日**，惟另應使勞工於勞動節休假，始符法令。

勞動基準法其他重要規範

延長工作時間

原法令規範

- * 僱主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時。延長之工作時間，一個月不得超過四46小時。
- * 僱主延長勞工工作時間，係指每日工作時間超過8小時或雙週工作總時數超過84小時之部分。
- * 2週、4週或8週變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分

修正細則規定

- * 僱主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時。延長之工作時間，一個月不得超過四46小時。
- * 僱主延長勞工工作時間，係指每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。
- * 2週、4週或8週變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分

加班費怎麼給

- * 僱主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：
 1. 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。（第9、10小時）
 2. 再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。（第11、12小時）
- * 加班費應另外計算，不內含於工資中。
- * 國定假日出勤超過8小時部分，以加班費論！

加班只能補休？合法嗎？

- * 法令規定，**加班費為原則，補休為例外**。
- * 雇主使勞工有延長工時之情事，不得要求勞工事前一次性同意以「補休」方式辦理。須於每次加班後使勞工**選擇「領取加班費」或「補休」**。
- * 不得以超過補休期限，將補休時數歸零。**未依限補休，應依法給付加班費**。

排（輪）班 健康與人力的拉鋸戰

- * 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。
- * 更換班次時，應給予適當之休息時間
- * 輪班與從事非勞動契約約定工作（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）之值（日）夜不同。
（事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項）

女性夜間工作限制（勞基法第49條）

1. 午後10時至翌晨6時
2. 經工會或勞資會議同意
3. 提供必要之安全衛生設施
4. 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
5. 因健康或其他正當理由不能夜間工作者，雇主不得強制工作
6. 妊娠或哺乳期間之女工，夜間不得工作

休假规定

基本概念-例假日

原則-不能出勤

- 每7日中至少應有1日之休息
- 不一定為星期日（勞資雙方可自行排定）

例外

- 遇天災、事變、突發事件，經勞工同意
- 事後應給勞工加倍薪水，並予休假

勞工想積假，連續工作不休假，合法嗎？

- * 小張想月底去國外度假2個星期，所以想跟主管商量排班，讓他跟其他同事換班，連續上班兩個星期後，就可以放長假，請問這樣可以嗎？
- * 答：按現行勞基法第36條規定，勞工每7日應有1日做為例假，例假除天災、事變、突發事件原因外，不得使勞工出勤。所以主管要注意不能使小張排班連續出勤而沒有例假日，小張可利用自身的特別休假或加班補假。

國定假日-基本概念

- * 紀念日、勞動節日及中央指定應放假之日，均應休假
- * 勞基法施行細則第23條規定
- * 勞工休假，工資照給
- * 雇主經徵得勞工同意，得將紀念節日與其他工作日對調（又稱「調移」）！

國定假日出勤工資如何給？

- * 雇主徵得勞工同意於國定假日(即勞基法施行細則第23條所定之假日)出勤，依法應加倍給付當日工資。
- * **月薪制人員**：日薪x2
(該日出勤少於8小時者，仍應加給1日工資)。
- * **時薪制人員**：時薪x2x工作時數(少於或等於8小時)
- * 當日如工作超過8小時者，加班時數部分，依勞基法第24條給付加班費。

國定假日

保留假日

- * 中華民國開國紀念日 (1月1日)。
- * 和平紀念日 (2月28日)。
- * 農曆除夕(農曆12月之末日)
- * 春節 (農曆正月初一至初三)
- * 婦女節、兒童節合併假日
- * 民族掃墓節 (農曆清明節為準)。
- * 勞動節(5月1日)
- * 端午節(農曆5月5日)
- * 中秋節 (農曆8月15日)。
- * 國慶日 (10月10日)。

修正後取消假日

- * ~~中華民國開國紀念日之翌日 (1月2日)~~
- * ~~革命先烈紀念日 (3月29日)~~
- * ~~孔子誕辰紀念日 (9月28日)。~~
- * ~~台灣光復節 (10月25日)~~
- * ~~先總統 蔣公誕辰紀念日 (10月31日)。~~
- * ~~國父誕辰紀念日 (11月12日)。~~
- * ~~行憲紀念日 (12月25日)~~

國定假日其他注意事項

- * 兒童節(4/4)。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假，但逢星期四時，於後一日放假。
- * 本法第37條所定休假日，遇有下列情形者，應予補休：
 1. 本法第36條所定**例假**。
 2. 本法第30條所定正常工作時間，由一週48小時減至40小時之期間。**(休息日)**

基本概念-特別休假

10年以上
(每滿1年增
給1天)

5年以上，
未滿10年
(第6至第10年)

3年以上，
未滿5年
(第4、5年)

1年以上，
未滿3年
(第2、3年)

特別休假-年度切齊問題

- * 年資以「到職日」起算！！
- * 每位勞工起算日都不同！！
- * 優於勞基法先給就不怕少給假之問題！
- * 遇到「留職停薪」情況，年資暫時中斷，復職後前後年資併計，未休完之特休待復職後再休。

各項請假相關規定

- * 依勞工請假規則
- * 勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。
- * 雇主因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，不得扣發全勤獎金。

勞基法基本工資調整

- * 104年7月1日，時薪120元
- * 104年7月1日起，月薪20,008元

工資給付規定

- * 工資要全額、直接、定期給付勞工。
- * 「遲到」，依實際遲到時間扣薪。遲到半小時扣一天，違法，應以比例計算。
- * 雇主不得片面減薪。
- * 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。
- * **制服費宜由雇主承擔成本**。
- * 「無薪休假」，於景氣因素導致產能下降，必須經過勞工書面同意，月薪亦不得低於基本工資，且要向地方主管機關報備。

謝謝聆聽

