

勞動基準法工時休假彈性調整措施檢查參考指引

- 一、因應勞動基準法（以下簡稱本法）部分修正條文業於 107 年 1 月 10 日經立法院三讀通過，並於 3 月 1 日施行，內容新增若干工時與休假彈性調整措施，為齊一各地方政府勞動檢查之程序與標準，以減少勞動檢查時之爭議，爰訂定本指引。
- 二、本指引所稱「彈性調整措施」，係指本次修正條文所增訂本法第 32 條第 2 項、第 3 項、第 34 條第 2 項、第 3 項及第 36 條第 4 項、第 5 項新修正規定內容。（詳參附圖一）
- 三、共通性原則：
 - （一）實施彈性調整措施均需經工會同意，無工會者應經勞資會議同意始可適用，勞動檢查過程須注意同意權有無併附期限。
 - （二）實施彈性調整措施，若涉及個別勞工勞動契約之變更，仍應徵得個別勞工同意後，始得為之。
 - （三）僱用勞工逾 30 人以上事業單位，經工會或勞資會議同意實施彈性調整措施，至少應於實施前一日，報經地方主管機關備查，倘未備查即屬程序違法。另應注意有無備查並不影響工會或勞資會議同意實施之效力。
 - （四）雇主欲實施彈性調整措施前，應就有關工作時間調整範圍公告周知。
 - （五）有關本法第 34 條與第 36 條新修正之彈性調整措施，具有目的事業主管機關與中央主管機關把關機制，其中第 34 條部分，目前係針對指定之「工作者」，第 36 條係針對指定之「行業」進行公告適用，執行勞動檢查時應注意公告期間與是否符合適用情形。

四、有關新修正之本法第 32 條第 2 項、第 3 項部分，勞動檢查時僅發現事業單位有使勞工延長工作時間單月逾 46 小時以上、54 小時以下時，始需進一步確認是否適用彈性調整措施。凡單日正常工作時間連同延長工作時間逾 12 小時，或單月延長工作時間逾 54 小時之情形，均可直接認列違反本法第 32 條第 2 項，建議檢查程序詳如附圖二。

五、有關新修正之本法第 34 條第 2 項、第 3 項部分，僅於發現事業單位僱有輪班制勞工且輪班間隔少於 11 小時以下且逾 8 小時以上，始需進一步確認是否適用彈性調整措施。凡輪班間隔少於 8 小時，或非指定事業單位之工作者，輪班間隔少於 11 小時之情形，均可直接認列違反本法第 34 條第 2 項，建議檢查程序詳如附圖四。

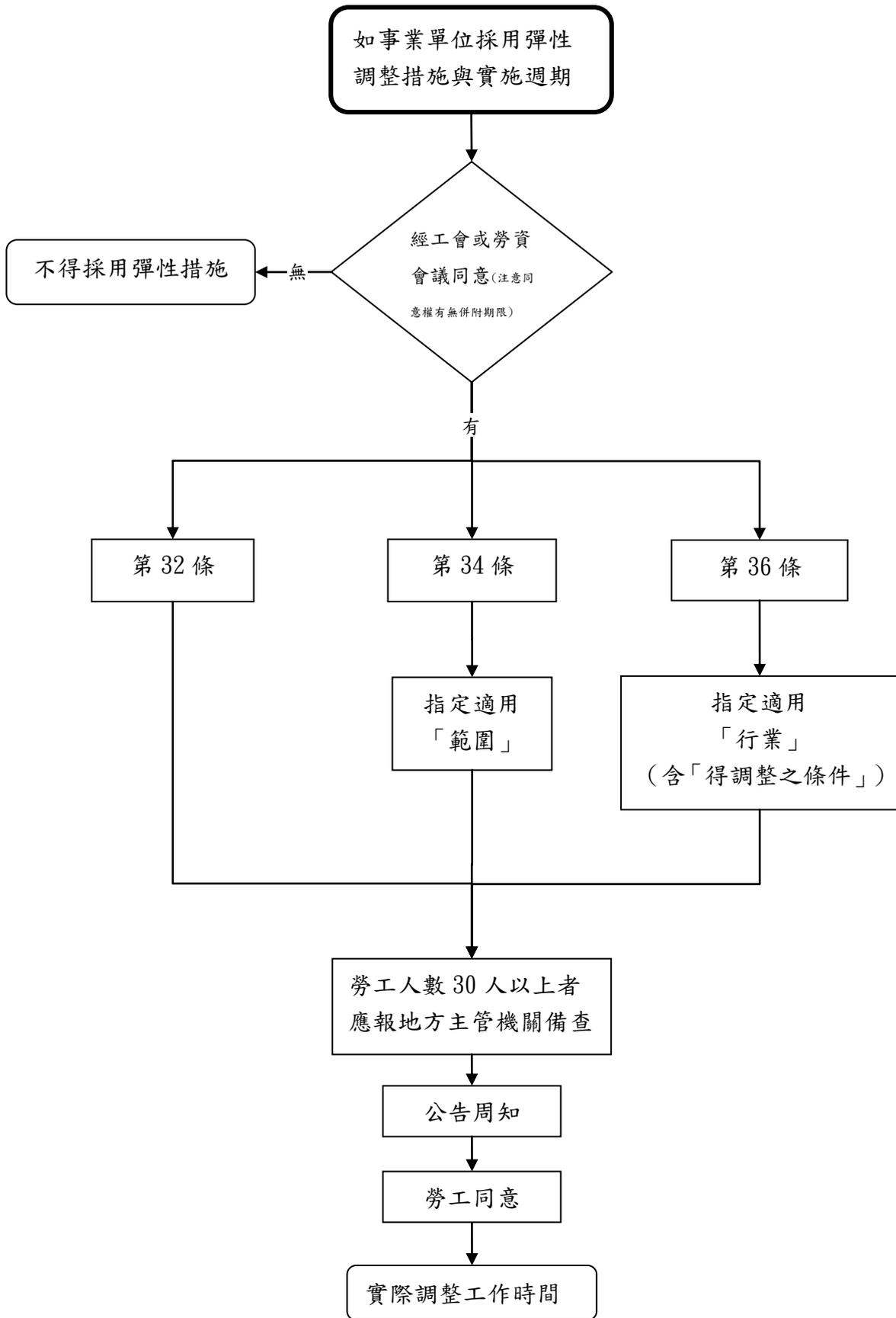
六、有關新修正之本法第 36 條第 4 項、第 5 項部分，僅於發現事業單位勞工連續出勤逾 6 日以上、12 日以下，且未採用四週彈性工時，始需進一步確認是否適用彈性調整措施。凡連續出勤逾 12 天，或非指定行業與特殊情形，使勞工連續出勤逾 6 日以上，均可直接認列違反本法第 36 條第 1 項，建議檢查程序詳如附圖五。

七、有關新增之本法第 32 條之 1 規定與修正之第 38 條第 4 項部分：

(一)若於勞動檢查過程發現事業單位有使勞工加班後補休或特別休假遞延之情形，應先確認如何徵得勞工同意(含方式及過程)，並透過檢視書面協議、勞動契約、團體協約、工作規則、相關申請及使用紀錄，配合口頭詢問方式及與陪檢工會代表進行瞭解確認有無疑義之處。

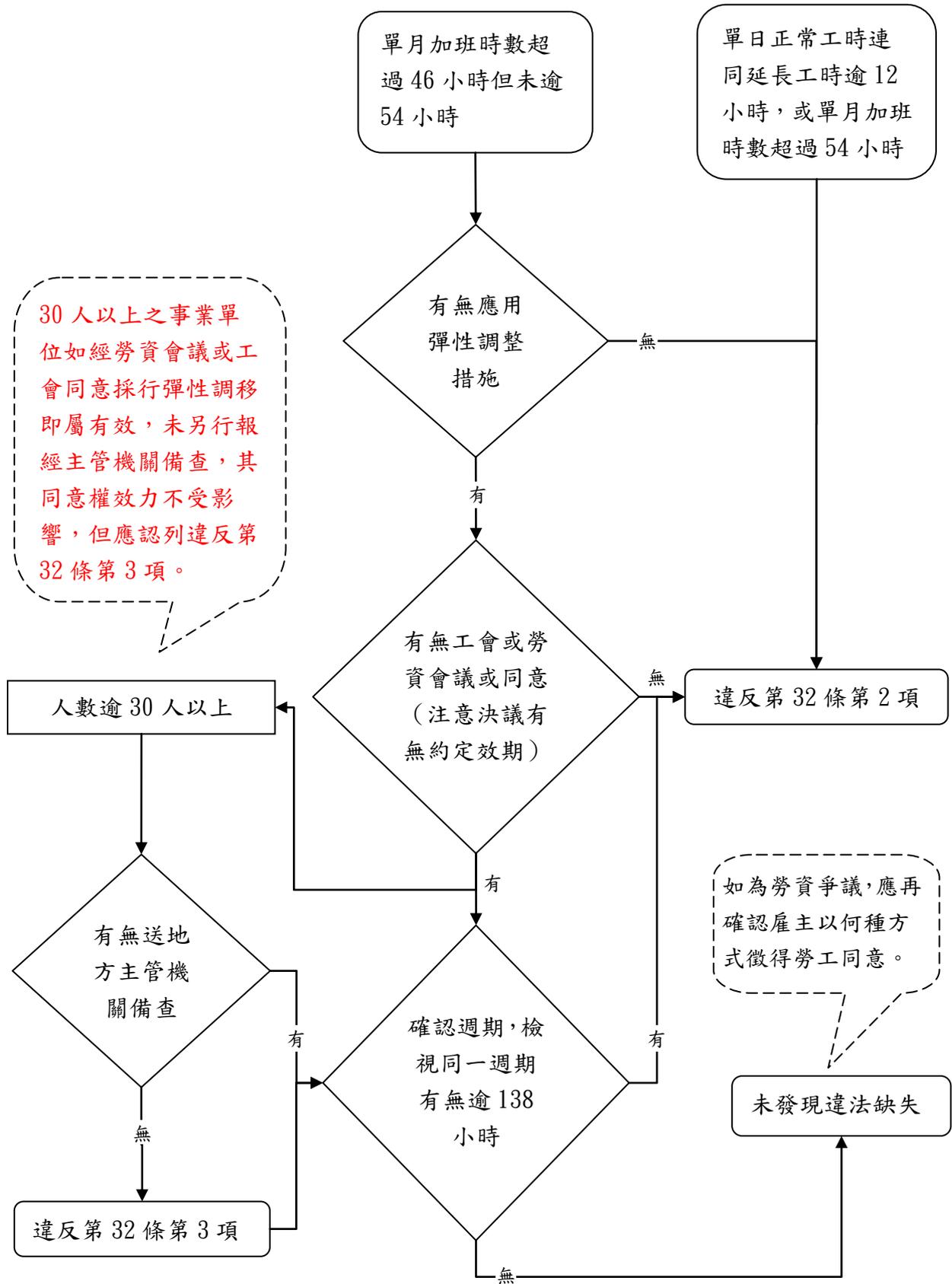
- (二)如欲抽訪勞工以了解事業單位實際制度，應隨機進行抽選，訪談過程應隔離，對於內容予以保密，同時抽訪人數應足以達去識別化之效果。
- (三)事業單位應說明屆期結清加班費與特別休假工資之計算方式並提供依據，但對於違法事實之論列，勞動檢查員仍應詳盡計算差額並予以舉證。
- (四)建議檢查程序詳如附圖三及附圖六。

附件、勞動基準法新修法令檢查參考程序



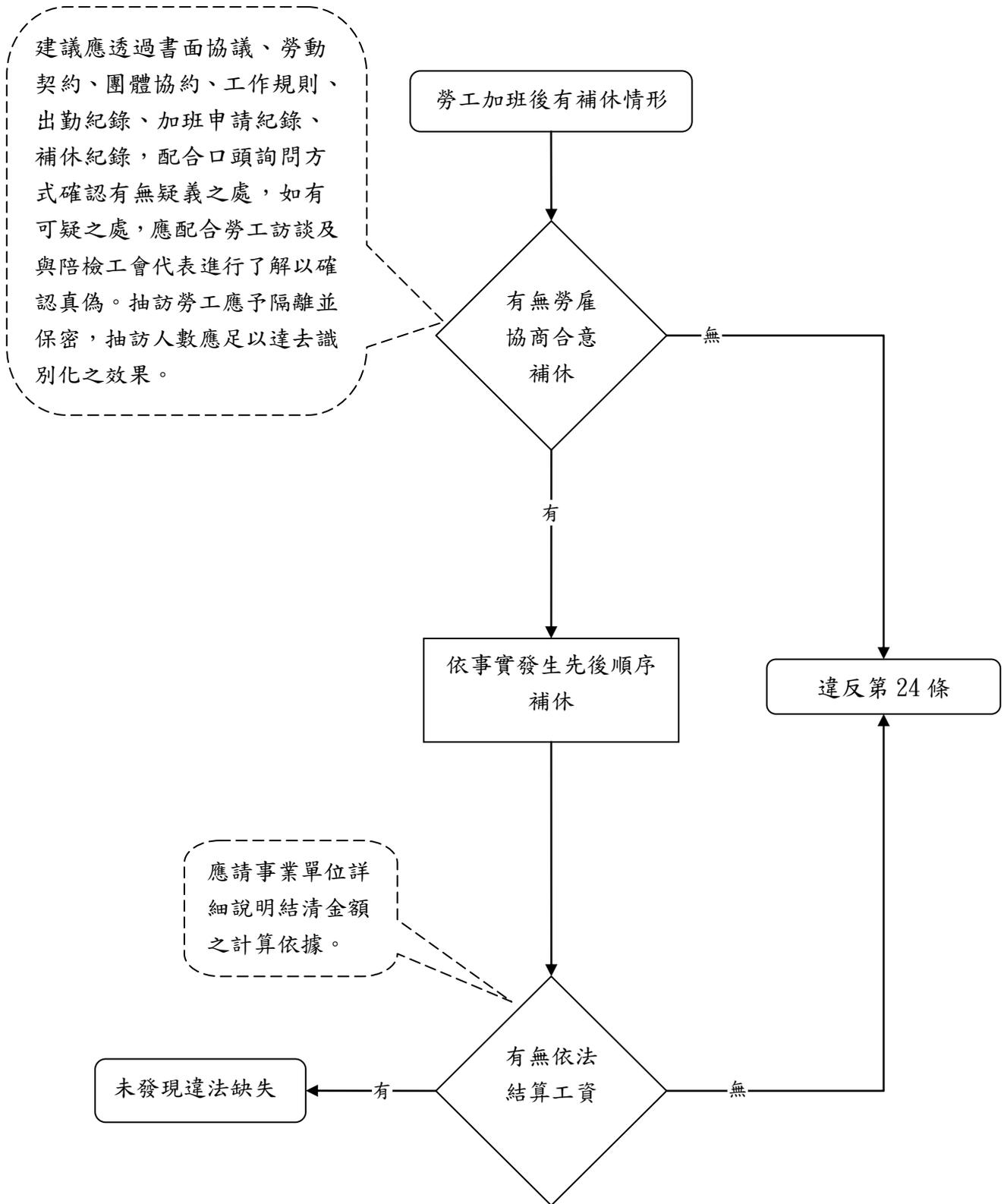
圖一 第32條、第34條及第36條彈性措施修法架構

(一)第 32 條第 2 項、第 3 項



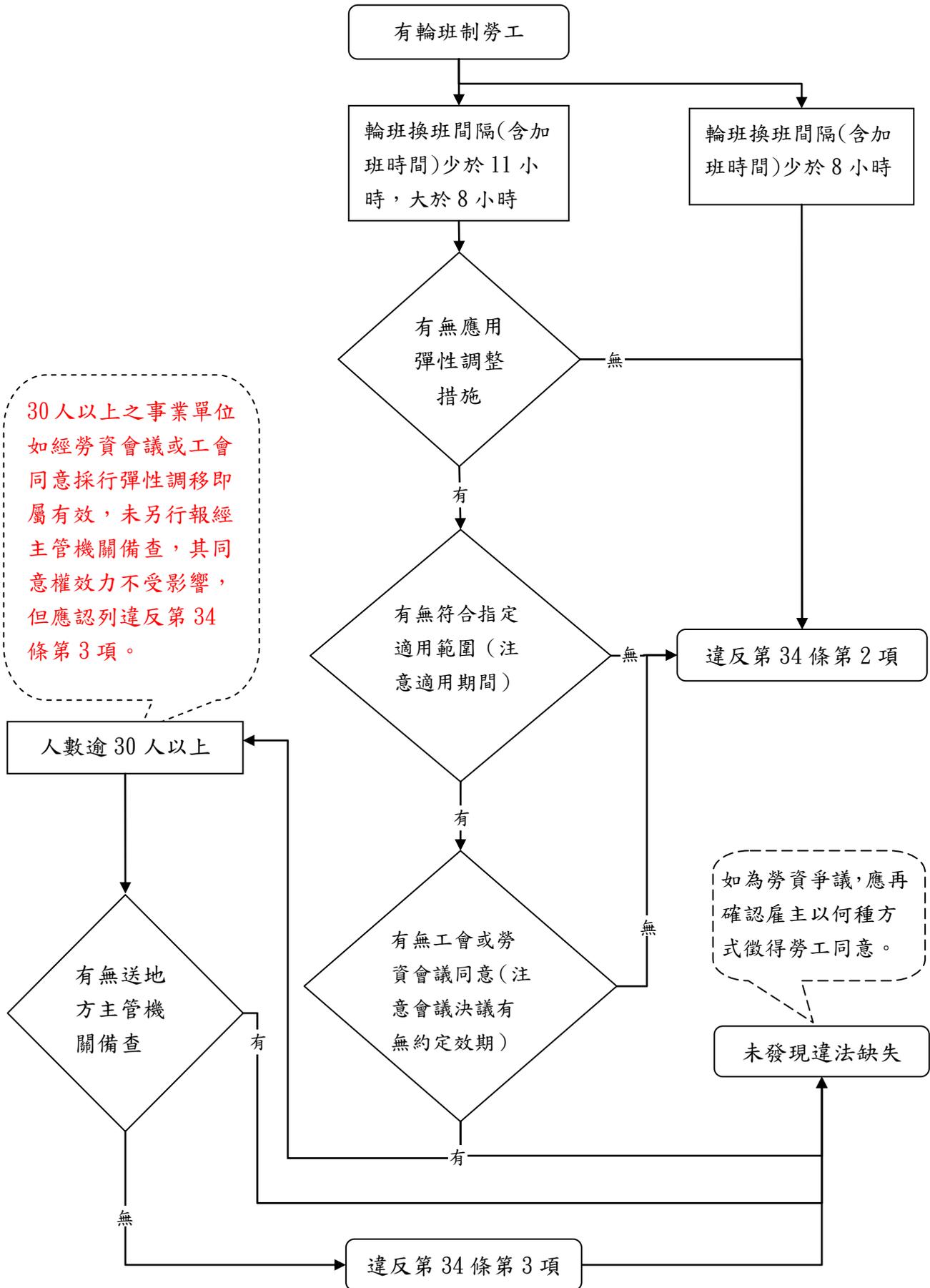
圖二 第 32 條第 2 項、第 3 項檢查建議程序

(二)第 32 條之 1



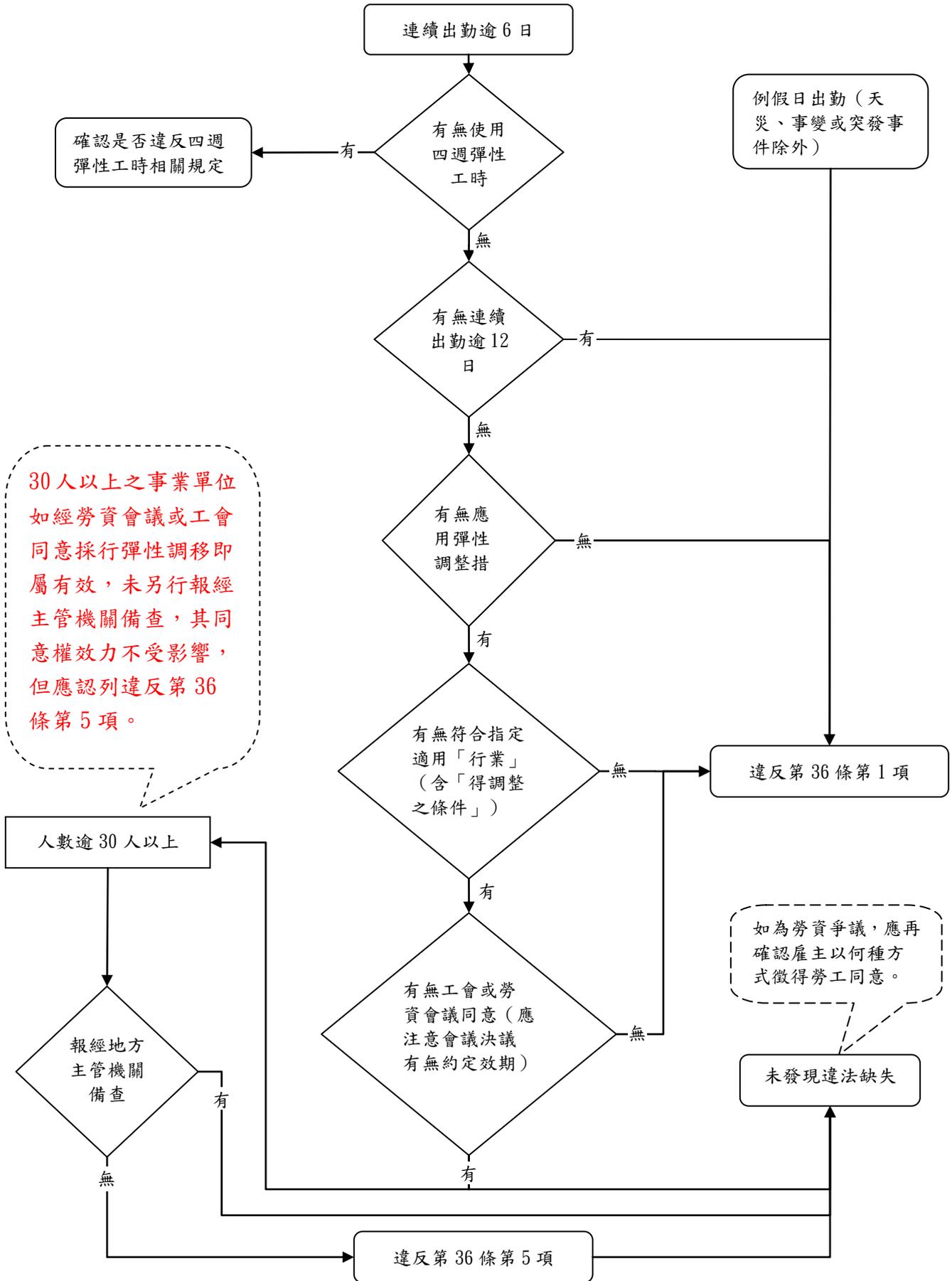
圖三 第 32 條之一檢查建議程序

(三)第 34 條第 2 項、第 3 項



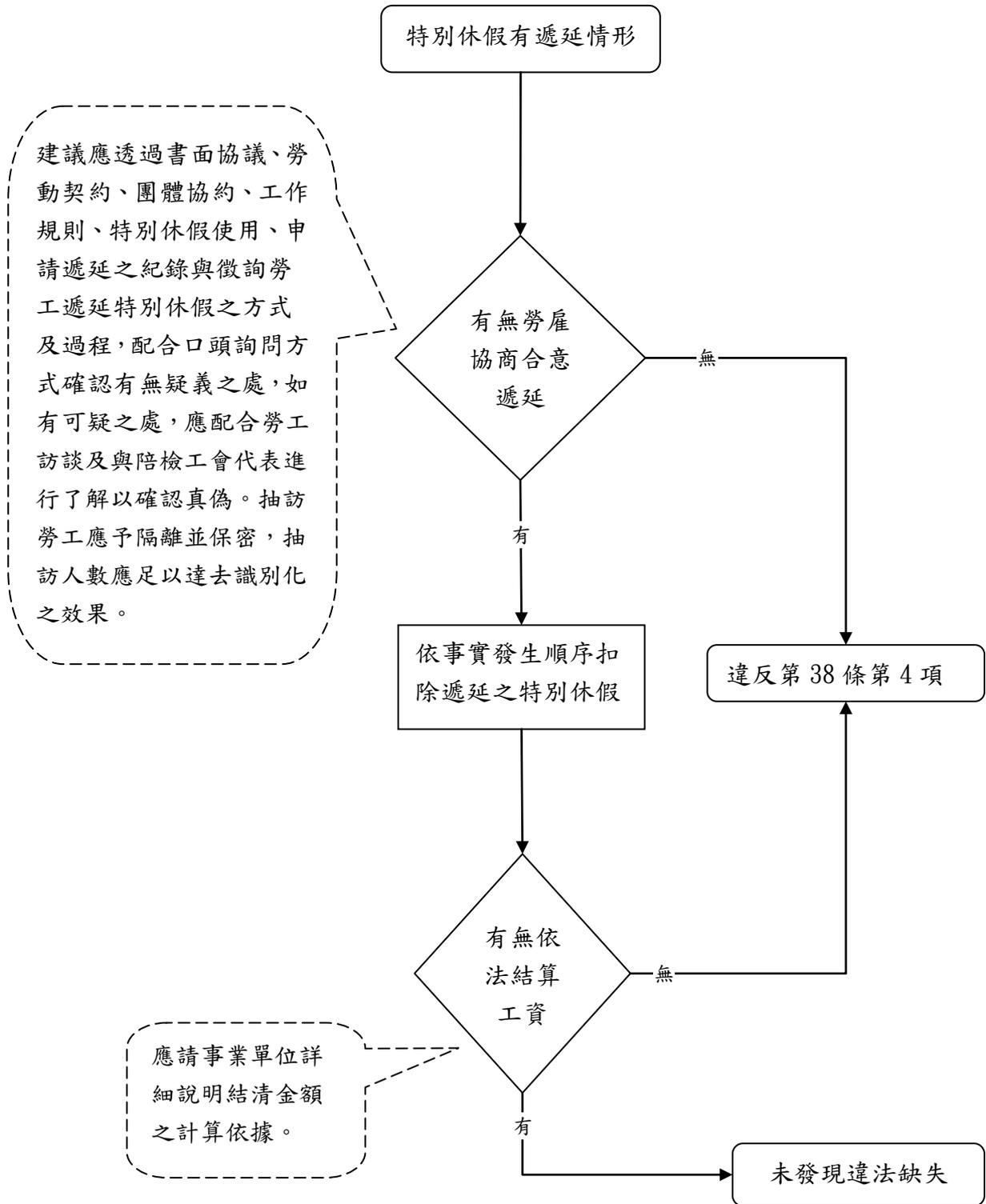
圖四 第 34 條第 2 項、第 3 項檢查建議程序

(四)第 36 條第 4 項、第 5 項



圖五 第 36 條第 4 項、第 5 項檢查建議程序

(五) 第 38 條第 4 項



圖六 第 38 條第 4 項檢查建議程序