

勞基法週休二日新制施行法令疑義/修法建議
(各縣市衛生局回覆及 4 月三場說明會意見資料彙整)

一、 法令疑義

項目	具體內容
休息日、例 假日(含工 資、工時計 算)	<p>一、薪資明細需列出休息日加班費或國定假日加班費嗎？還是可以用一個加班費欄位即可？</p> <p>1. 有關勞基法（以下簡稱勞基法）第 23 條所定「工資各項目計算方式明細」，依勞基法施行細則第 14 條之 1 規定，其內容應包括下列事項：「一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令之規定或勞雇雙方另有約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。」。</p> <p>2. 本部已提供「工資各項計算方式明細」參考例（如附件），並已公布於本部官網「週休二日修法說明」專區（網址：http://www.mol.gov.tw/3016/3023/26816/），供下載參考使用。</p> <p>勞方休息日當日出勤 12 小時，自願前 1 至 8 小時選擇相對時數補休，9 至 12 小時申請加班費；資方如僅支付前 1 至 4 小時加班費，5 至 12 小時給予相對時數補休是否合法？勞方之主張是否合理合法？</p> <p>雇主徵得勞工同意於休息日出勤工作後，應依法給付休息日出勤工資。至於勞工於休息日出勤工作「後」，如選擇「補休」，勞雇雙方可以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、補休期限及屆期未休完之時數如何處置等事項，妥為約定。</p> <p>二、依勞基法第 24 條第 3 項規定以，勞工於休息日出勤，其加班費之計算，4 小時以內者以 4 小時計、逾 4 小時至 8 小時以內者以 8 小時計，逾 8 小時至 12 小時以內者以 12 小時計，則工友於休息日出勤，其加班時數若採補休方式辦理，該補休時數之計算是否需比照上開加班費請領規定計算，或以實際加班時數核予補休。</p> <p>於休息日上班，若員工同意以補休方式而不請領加班費，其具體執行辦法為何？</p>

項目	具體內容
	<p>雇主徵得勞工同意於休息日出勤工作後，應依法給付休息日出勤工資。至於勞工於休息日出勤工作「後」，如選擇「補休」，勞雇雙方可以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、補休期限及屆期未休完之時數如何處置等事項，妥為約定。如果雇主片面規定勞工在休息日出勤工作後只能選擇補休，即已違反勞基法。</p> <p>三、「勞基法修法常見問答集」106.3.24 補充版中提到，休息日可否拆為 2 個半天實施?答:不得拆為 2 個半日實施。(1) 如果已經排了例假，休息日是否可拆為 2 個半日?(2)如果員工要例假、休息日都排半日休，建議勞資合意即可，以免增加勞資雙方意見問題。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 第 36 條已明定「每 7 日中應有 2 日之休息」，「其中 1 日為例假、1 日為休息日」，為確實保障勞工獲得完整週休二日之權益，該例假與休息日不得分為 2 個不同之半日實施。 2. 為確實保障勞工獲得完整週休二日之權益，亦不得經勞資雙方協商將例假日與休息日分為 2 個不同之半日實施。 <p>四、如果已實行週休二日，即雙週 80 工時的診所，一例一休是否無影響?</p> <p>勞基法第 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」如已實施週休二日之診所，就工時計算、休息日、例假日而言並無影響。惟勞工於休息日出勤之工資及工時計算，修法後應依勞基法第 24 條第 2 項及第 3 項規定辦理。</p> <p>五、有關勞基法第 24 條「休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計加班未滿 4 小時以 4 小時計，4-8 小時以 8 小時計」，因本院員工加班需刷卡簽到退，假如員工休息日共加班 4 小時，時間分別為上午 10-12 點加班 2 小時(刷卡 2 次)、中午 12-13 點休息 1 小時用餐，下午 13-15 點加班 2 小時(刷卡 2 次)，如遇到休息日當天加班時間有中斷休息，且當天有 4 次刷卡紀錄，會不會因此而被認定當天出勤 2 次? 又加班費要算 4 小時還是 8 小時呢?</p> <p>查「休息時間」係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間，前開休息時間因不受雇主支配，得不包括於</p>

項目	具體內容
	<p>正常工作時間內。故勞工與雇主約定休息日出勤四小時，中午雖有休息時間，仍應認為一個連續性工作，僅中午休息時間得不計入工時。</p> <p>六、謂「七休一」，勞工每七日中，至少應有一日之休息，作為例假，醫療保健業適用「四週變形工時」，那連續工作 12 天是合法的？</p> <p>依勞基法第 30 條之 1 規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有 2 日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有 8 日。四週週期之起訖，由勞雇雙方約定之，並依曆日連續計算。前開所稱「每二週」係指四週內之第一週及第二週、第三週及第四週。休息日之期日，可於四週內協商約定；至於例假之安排，參酌勞基法所定例假之立法意旨及本部 105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋原則，實施四週彈性工時之事業單位，得於每二週內安排至少 2 日之休息作為例假，雖不受每 7 日中即應排定至少應有 1 日例假之限制，惟考量勞工身心健康，原則上仍不宜使勞工連續工作超過 12 日。</p> <p>七、護理人力缺乏勢必會增加休息日出勤，變相造成特休轉為休息日出勤的工資，可否不同意員工排特休，之後未休完日數以工資結算？現在是連資方與勞方協商特休的空間都沒有，是否可有彈性給予勞資雙方協調。</p> <p>勞基法第 38 條第 2 項規定：「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。」，勞工之特別休假應由勞工排定之，然如經勞工排定後，嗣因雇主基於企業經營上急迫需求而欲調整勞工特別休假日期，依前揭但書規定可由勞資協商調整。</p> <p>八、公立醫院預算有限，加班以發放工資方式嚴重影響醫院營運，建議公立機關（構）勞工加班比照公務人員以「補休」為原則，視情況發給加班費。</p> <p>公立醫院適用勞基法之勞工，均應依勞基法規定，尚無得因預算因素允得排除適用或例外不予遵循法令規範。延長工時，雇主本應依法給予加班費；至勞工於延時工作或假日工作後，勞工欲選擇補休，可與雇主協商合意，有關補休標</p>

項目	具體內容
	<p>準（含補休期限、補休期限屆至時，尚未補休完畢之時數應如何處置）等事宜，亦當由勞雇雙方自行協商決定，惟雇主不得逕命僅予補休。</p>
特別休假	<p>一、勞基法之特休是為了提供勞工休憩，惟修法後特休排定為勞工權利，勞工如為換取工資而不願排定特休休息，與該立法目的似有違背。建議特休日期應由勞資協商排定，而非全由勞工單方面決定，以兼顧立法意旨、勞工休憩及機構管理之需要。</p> <p>勞基法第 38 條第 2 項規定：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。」本次修法在提升新進及資深勞工特別休假權益，由勞工排定特別休假，於年度終結或契約終止時，不論未休原因為何，雇主仍應發給未休之特別休假工資。</p> <p>二、以「到職日」計算特別休假年資，如勞工在本機構到、離職一次以上，併計年資後，如何計算特別休假？其休假起迄日期如何界定？</p> <p>所詢倘係依勞基法第 10 條規定併計工作年資，於依法併計後滿一定期間時，雇主應依勞基法第 38 條第 1 項規定給假。</p> <p>三、勞基法第 38 條特別休假，6 個月以上 1 年未滿者，3 日。勞工特休因年度終結或契約終止未休之日數，雇主應發予工資。勞基法無詳細訂定特休 3 日的終止日期為何？容易造成勞資雙方認知上的不同。</p> <p>勞工工作年資 6 個月以上未滿 1 年，依修法後之規定應給予特別休假 3 日，此 3 日之特別休假，應於勞工到職日滿 1 年之前給予，屆期末休之特別休假應結算工資。</p> <p>四、醫療服務業皆為輪班制，且 24 小時運作，無法像其他產業事先跟員工約定每個月固定休哪幾天作為例假、休假。通常都是與員工約定應出勤天數（一天以 8 小時計算），若超過出勤天數則視為加班，給予加班費。但現行法規更改為休息日出勤為加乘 1 又 1/3、1 又 2/3，造成部分員工故意多排特別休假，又另外申請休息日出勤的狀況，以領取加班費。身為雇主應該如何與同仁解釋並避免此情況產生？</p>

項目	具體內容
	<p>依勞基法施行細則第 7 條規定，工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、工資計算等有關事項，應由勞資雙方於勞動契約中約定。又 105 年 12 月 23 日施行之勞基法第 36 條所定「例假」、「休息日」規定旨在落實勞工週休二日，其實施期日得由勞資雙方於各週期內協商安排，並不限於週六、週日，亦不限全體勞工一致，除依法實施四週彈性工時者外，仍「不得使勞工連續工作超過 6 日」；至於「每一週期」之起訖(例如星期一至星期日或星期日至星期六)，由勞雇雙方議定之，並依曆日連續計算，不因跨月而重新起算。雇主如有於週間更動之需要，應與勞工協商合意。</p> <p>五、院內員工不願意排定特別休假，若雇主不能主動排休，如何落實法令規定之精神讓員工休息？若雇主不主動排休，將變相增加人力成本，亦造成員工與雇主勞資爭議，非可歸責雇主，施行細則中，未休畢年假結算，應於 30 日內結算完成，可否改為次月薪資發放日前結算即可，但實際作業無法依法作業。因每個人到職日都不同，結算日都不同，是否可有彈性？</p> <p>本次修法在保障落實勞工特別休假權益，爰明定由勞工排定特別休假，不論勞工未休原因為何，依勞基法第 38 條第 4 項規定，雇主仍應於年度終結或契約終止時，發給未休之特別休假工資。未休日數工資之發給，業於勞基法施行細則第 24 條之 1 第 2 項第 2 款明定，如係因年度終結而發給工資者，雇主應於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後 30 日內發給。</p> <p>六、特別休假是否可由勞資雙方約定後延後休完？特別休假產生雖年度尚未終了或契約未終止，可否申請部分結清？</p> <p>現行勞基法有關勞工之特別休假，尚無勞資雙方合意展延之規定。但如有優於法令規定之特別休假日數，就優於基準之部分（日數），勞雇雙方約定得遞延休假，為法所不禁。</p> <p>七、員工要求特休出國旅遊 10 天，造成該輪班單位人力不足，其於人員必須利用休息日增加出勤（加班）時間，此情形要求資方加付加班費，形成負擔。可否由勞方自行協調，尋找同仁休息日代理，不申請加班，是否有違法問題？</p>

項目	具體內容
	<p>勞工請假，無庸自覓代理人。至雇主如指派其他休息、休假之勞工出勤所遺工作，應依相關規定給付出勤加給之工資。</p> <p>八、依勞動部公告勞基法施行細則第 24 條修訂「依本法第 38 條第一項即前項規定給予之特別休假日數，勞雇雙方得協商於下列期間內，行使特別休假權利」，請問所謂「勞雇雙方協商」之作法為何？說明：依公告修正條文，特別休假可採週年制、歷年制及會計年度等其中 1 種方式實施，但需經「勞雇雙方協商」，請問協商方式是否可採以「勞資會議協商」或需與每位員工協商，才視為有效。</p> <p>考量事業單位採行「曆年制」、「週年制」、「會計年度」等方式行之有年，爰勞基法施行細則已明訂勞雇雙方得經協商改依曆年制、會計年度、學年度或勞雇雙方約定之年度分段給假，惟應給假日數，仍不得低於以勞工到職日所推計之特別休假天數。另查勞基法施行細則第 7 條規定，工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假等有關事項，應於勞動契約中約定。茲因勞動契約之當事人為雇主與個別勞工，爰有關特別休假制度之採行，雇主仍應徵得個別勞工同意，並非徵得工會或勞資會議同意即可實施，雇主亦不得逕自為之。</p> <p>九、以往均採「曆年制」方式給假，於 105 年 12 月 31 日均結算完畢，為遵從勞動部規定以「到職日」計算特別休假年資，其（新、舊制）重疊部分如何給假？</p> <p>考量事業單位採行「曆年制」、「週年制」等方式已行之有年，爰勞基法施行細則已訂有得依曆年制分段給假之相關條文，惟事業單位縱採「曆年制」分段給假，或將曆年制轉週年制，亦不得低於以勞工到職日所推計之特別休假天數。</p> <p>十、倘勞基法允許事業單位以曆年制方式給假。勞雇雙方經由勞資會議達成合意，是否一令適用事業單位內全體勞工？如少數勞工不認同曆年制，依法資方應如何處置？</p> <p>依勞基法規定，特別休假之給假、薪資折算均以勞工之「到職日」推計。惟事業單位經與個別勞工協商，採「曆年制」。又如未經勞資協商同意，仍應依前述規定計給勞工之特別休假。</p> <p>十一、公立醫療機構僱用勞工原係比照公務人員請假規則以曆年制給予特別休假，配合本法實施轉換為週年制，其特別休</p>

項目	具體內容
	<p>假應如何計算？</p> <p>考量事業單位採行「曆年制」或「週年制」等方式行之有年，爰勞基法施行細則已訂有曆年制相關條文。惟事業單位縱原採「曆年制」分段給假，或採曆年制轉週年制，本均不得低於以勞工到職日所推計之特別休假天數。如有關轉換年制問題，可就近洽當地勞工行政主管機關【縣、市政府勞工局（處）或社會局（處）】尋求協處，當有專人提供服務。</p> <p>十二、僱用勞工回職復薪，當年休假依前一在職年度服務月數按比例給假，或採計其同屬性服務年資者，轉換為週年制後，其休假應如何計算？</p> <p>勞工留職停薪復職，計算其特別休假年資仍應自到職日起算，經扣除留職停薪期間後，併計工作年資前後，再依勞準法第 38 條規定計給勞工特別休假，尚非以該勞工復職留職停薪前當年(歷年)內在職之期間佔當年度比例計給勞工特別休假。</p> <p>十三、適用勞退舊制勞工不排定特休，只願折錢，造成計算退休金之平均工資(前 6 個月)不合理膨漲。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞動基準法第 2 條第 4 款規定略以：「平均工資：謂計算事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」。所稱「工資總額」，係指事由發生當日前 6 個月內所取得工資請求權之工資總額。於認定是否列入平均工資之計算，係以勞工所取得之工資請求權是否在事由發生之當日前 6 個月內為認定之標準。 2. 「週休二日」相關規定修正後，特別休假期日，由勞工自行排定。勞工事先排定之特別休假期日，或排定後依本法第 38 條第 2 項但書規定協商調整之特別休假期日，倘經雇主依本法第 39 條規定徵得勞工同意出勤並發給加倍工資，該等期日適於平均工資計算期間者，其加給之工資，當予列計。 3. 勞工並未排定之特別休假日數，其於「年度終結」雇主發給之未休日數工資，因係屬勞工全年度未休假而工作之報酬，於計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，法無明定，由勞雇雙方議定之。另，勞工於「契約終止」時仍未休完特別休假，雇主所發給之特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後之所得，得不併入平均工資計算。

項目	具體內容
	<p>十四、勞工同仁之特別休假計算採曆年制，勞基法施行細則規定特別休假有週年制、曆年制、事業單位會計年度等不同給假方式，但目前勞動部網站特別休假日數試算系統是以週年制計算，建議在試算系統另增能以曆年制、會計年度等計算休假天數，避免計算同仁特休天數時有爭議。</p> <p>有關本部特別休假試算系統採多元制度試算之建議，本部刻正開發程式中。</p>
國定假日	<p>一、若與員工約定國定假日、休息日出勤(加班)8小時，但員工臨時生病請假，請問加班費如何計算?病假、事假給薪又如何計算?</p> <p>檢附本部改制前行政院勞工委員會 82 年 7 月 5 日台(82)勞動 2 字第 35840 號函、本部 106 年 2 月 7 日勞動條 2 字第 1050133150 號函及 106 年 5 月 3 日勞動條 3 字第 1060130987 號函影本供參。</p> <p>二、國定假日加班費，是另給予一日工資。若國定假日出勤與休息日出勤同樣排 8 小時的人員，會形成國定假日價值(8 小時加班費)低於休息日(12.7 小時加班費)。</p> <p>新修正之勞基法第 24 條第 2、3 項規定，首在有效落實「週休二日」，並使雇主於指派勞工休息日出勤時更為審慎，爰予提高休息日出勤工資。</p> <p>三、勞基法第 39 條規定：雇主經徵得勞工同意於休假日（國定假日或特別休假）工作者，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 1 日工資。法規說明國定假日可以“移休”，但於勞動檢查時，卻又要先說明具體移休之日期，針對醫療業護理及醫事人員現行排班輪班實務作業所需，是否可以先記載未休保留，而不要硬性規定馬上說明移休之日期。</p> <p>勞基法第 37 條第 1 項規定，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均「應」休假。如確經勞資協商將工作日與休假日相互調移，所調移之正常日與工作日仍宜明確約定。</p> <p>四、國定假日是否可拆半天休假？</p>

項目	具體內容
	<p>勞基法第 37 條規定之國定假日，係以日為計算單位，惟得否以半日為計算特別休假之給假單位，法無明文，得由勞資雙方協商議定之。</p>
輪班(排班)	<p>一、採四週變形工時的排班具體操作方式。人員允許連續排班至多幾日？ 依勞基法第 30 條之 1 規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有 2 日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有 8 日。四週週期之起訖，由勞雇雙方約定之，並依曆日連續計算。前開所稱「每二週」係指四週內之第一週及第二週、第三週及第四週。休息日之期日，可於四週內協商約定；至於例假之安排，參酌勞基法所定例假之立法意旨及本部 105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋原則，實施四週性工時之事業單位，得於每二週內安排至少 2 日之休息作為例假，雖不受每 7 日中即應排定至少應有 1 日例假之限制，惟考量勞工之身心健康，原則上仍不宜使勞工連續工作超過 12 日。</p> <p>二、一例一休，醫療機構可以挪移後，至少要有班別休假要有：四例四休，如果人員又有婚假，喪假時，當月要如何排班才不違法？ 勞工請婚假或喪假，雇主應依勞工請假規則規定給假，事業單位如有人力短缺情形，應增聘人力以為因應。至於有關排班問題，可以檢具相關資料就近洽當地勞工行政主管機關【縣、市政府勞工局（處）或社會局（處）】尋求協處，當有專人提供服務。</p> <p>三、若因疾病，或其他因素需臨時調班，造成無法有合乎規定之排休，是否有因應之道？ 如因經營之需要，使勞工於正常工時外工作(含休息日出勤)，除應經工會同意，無工會者，經勞資會議同意外，仍應徵得個別勞工同意。並遵循延長勞工之工作時間連同正常工作時間，每日不得超過 12 小時，延長之工作時間，一個月不得逾 46 小時之限制。另如有使勞工於休假日出勤，仍應依勞基法第 39 條規定徵得勞工同意並加倍發給工資。</p> <p>四、四週變形工時案，每日上班工時 7 小時(正常工時 10 小時)，則每月員工休假天數將不足法令規定天數(休假天數變</p>

項目	具體內容
	<p>少)，而全月上班實際總時數又不足，要如何解套？以減少人事成本，符合法令規定。</p> <p>依勞基法第 36 條第 1 項及第 2 項第 3 款規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。事業單位如依法實施四週性工時，縱每日排班 7 小時，致四週正常工時時數未達 160 小時，仍應依上開規定給予勞工休息日與例假。</p> <p>五、勞基法第 34 條規定，經勞工同意者不在此限者，可依勞工意願連續上多少時間？可否由雇主可經由勞資會議確定規範，依工作單位需求彈性調整，而非自由意願任意調動班別，產生運作困擾。</p> <p>勞動契約為私法上之契約，因當事人間之意思表示一致而成立；勞工應從事之工作、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等有關事項，應於勞動契約中約定，勞基法施行細則第 7 條定有明文，惟其約定之內容仍不得違反勞基法相關規範。查，勞基法第 34 條第 1 項規定：「勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。」上開所稱「採輪班制」者，係指事業單位實施全日營運，採取勞工日夜輪班之工作型態。但書所稱「但經勞工同意者不在此限」，係指經個別勞工之同意，可免每週更換班次。</p> <p>六、因每月分大小月天數不一、人員時有請假、離職之情形，無法每個月份休假完全與勞基法給假一致，建議給予醫療業借休的彈性。因新制實施後在人力運用上更為困難，期能給予合理的借休制(日數)以利人力調度或年資較少的人員無假時可用時，可暫不用扣事假，待後續調節。</p> <p>按勞動契約為私法上之契約，因當事人間之意思表示一致而成立；勞工應從事之工作、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等有關事項，應於勞動契約中約定，勞基法施行細則第 7 條定有明文，惟其約定之內容仍不得違反勞基法相關規範。既工作之起迄時間已於勞動契約中約定，雇主如於約定正常工作時間(日)逕命令勞工免復提供勞務，係單方對於勞工勞務給付之免除，勞工無補服勞務義務，雇主仍依應法給付工資(民法第 487</p>

項目	具體內容
	<p>條第 1 項參照)。</p> <p>七、建議牙科診所(牙助)也能適用於四週或八週勞工變形工時制度，能避免增加顧主的負擔，也能讓民眾就醫時得到完善的醫療服務。</p> <p>查，牙醫診所為醫療保健服務業，所僱用之勞工均有四週、八週或二週彈性工時之適用。</p> <p>八、建議依據醫療行業特性開放 ON CALL 班不列入連續上班時數（併修正放寬二班間至少間隔 11 小時限制）。</p> <p>勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間等事項，應於勞動契約中約定，勞基法施行細則第 7 條定有明文。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；「休息時間」係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間。On call 時間是否為工作時間，仍應依前述規定個案判斷。</p> <p>九、建議取消每週五日出勤之排班規定，醫療產業有星期六半天門診出勤需求，請釋以每週 40 小時之總工時排班彈性，不要有六日出勤的限制，得以配合星期六半天的門診出勤。</p> <p>依勞基法施行細則第 7 條規定，工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、工資計算等有關事項，應由勞資雙方於勞動契約中約定。又 105 年 12 月 23 日施行之勞基法第 36 條所定「例假」、「休息日」規定旨在落實勞工週休二日，其實施期日得由勞資雙方於各週期內協商安排，並不限於週六、週日，亦不限全體勞工一致。此外，醫療機構因可適用四週彈性工時，亦可有有較大輪班彈性可茲安排。</p>
其他	<p>一、除護理及醫事人員，其餘行政人員(無專業證照)是否適用四週變形工時?</p> <p>勞基法第 30 條之 1 規定，中央主管機關指定之「行業」，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依該項各款所定原則變更之。凡經中央主管機關指定得適用勞基法第 30 條之 1(四週彈性工時)之行業，其所僱用之勞工均允依前開規定辦理。</p>

項目	具體內容
	<p>二、受一例一休、週工時 40 小時因素，現況影響週六門診，若週六休診影響病友就醫權益，因週六至本機構看病人數多，若減診或休診對民眾就醫權益影響甚大，另讓員工有適當休息時，人力調整勢在必行，但護理人力聘僱不易，對本機構確實困難。</p> <p>查勞基法第 36 條所定例假及休息日，其實施期日得由勞資雙方於各週期協商安排（輪班），並不限於週六、週日。另如基於經營之需要，勞工同意於休息日出勤，雇主應依勞基法第 24 條第 2、3 項規定給付休息日工資。又現行勞基法另有四週及八週彈性工時，「四週彈性工時」已可符合大多數實務上採取「月排班」服務業之需求，勞雇雙方亦可協商採用「八週彈性工時」（相當於兩個月）來作因應。</p> <p>三、部分工時人員(單週出勤未滿 40 小時)如國定假日未出勤，資方是否應給予 1 日工資？部分工時勞工於休息日出勤，時數是否亦須放大計費？部分工時人員，週六週日國定假日是否也可排正常工時上班(一般上班日)？</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依勞基法第 37 條及第 39 條規定，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日（即俗稱之「國定假日」）均應休假，工資應由雇主照給。亦即勞雇雙方原約定之工作日如適逢國定假日，應予放假且工資照給；雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應加倍發給。 2. 部分工時勞工，亦有上開規定之適用。惟因其工作態樣不一，並非所有國定日均恰逢勞雇雙方原約定之工作日，是否給假或如何給付工資，仍應視情況而定。舉例而言，某一國定假日為星期四，原約定每星期一、三、五出勤之工作者，於該國定假日當日本無出勤義務，不生給假或給付工資等權益；惟如該等勞工應雇主要求於是日出勤，應按平日工資數額給付兩倍之工資。至原約定每星期二、四、六出勤之工作者，該國定假日即應休假，工資照給；其同意出勤者，雇主應另加發 1 倍工資。 3. 雇主使部分工時勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作者，亦應依勞基法第 24 條第 2、3 項規定給付休息日出勤工資。 <p>四、醫院可以彈性挪休，若醫院附設機構(如：護理之家、月子中心等單位)其制度是否與醫院同步？亦或是護理之家也要</p>

項目	具體內容
	<p>開勞資會議說明?</p> <p>倘醫院附設機構與醫院係屬同一事業單位，醫院如依勞資會議同意實施彈性工時，該機構自得實施，倘其係屬獨立之場所單位，仍應經其勞資會議同意，方可實施。</p> <p>五、護理人力及照服人力短缺，在實施一例一休上沒辦法給足，該如何因應?</p> <p>查醫療保健服務業為得適用四週彈性工時之行業，依勞基法第 36 條第 2、3 項規定，得於每二週內安排至少 2 日之休息，作為例假，惟每四週內之例假及休息日至少應有 8 日。如基於經營之需要，勞工同意於休息日出勤，雇主應依勞基法第 24 條第 2、3 項規定給付休息日工資。</p> <p>六、醫療保健服務業其工作時間要變更需工會同意，若工會不同意如何執行醫療業務？是否可經由勞資會議協商或連署實施？若單位同仁同意是否可以執行？既然醫療院所屬中央主管機關指定可適用變形工時，為何要工會同意？工會應站在可查核醫院是否有違法之情事非以此手段影響業務行為。</p> <p>經中央主管機關指定為勞基法第 30 條第 2 項二週彈性工時、同條第 3 項八週彈性工時、第 30 條之 1 四週彈性工時之行業，依規定須經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得依前開規定實施彈性工時。事業單位如有工會，仍應經工會同意始得實施。</p> <p>七、醫療產業有所謂佔床率浮動問題會影響服務對象的數量，因而隨之變動？可否符合醫設標準但因應病人數彈性調整工時(經由勞資會議形成內規)?</p> <p>有關工時之調整仍應在符合勞基法規定之前提下，由勞資雙方協商議定。</p> <p>八、勞資會議決議事項之效力如何？如經勞資雙方簽章同意事項，是否均可執行，而不受勞基法相關條文約束？(如無法執行，則勞資會議形同虛設)</p> <p>查勞資會議實施辦法第 19 條規定，略以：「勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；</p>

項目	具體內容
	<p>無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意。」，又同辦法第 22 條規定：「勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。勞資雙方應本於誠實信用原則履行前項決議，有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議。」</p> <p>基此，勞資會議提案經決議後，係由勞資雙方本誠信原則透過工作規則修訂、約定變更個別勞動契約或協議訂定團體協約，以落實該決議，若該決議違反法令規定，該部分無效；另如該決議確有情事變更或窒礙難行，勞資任何一方代表應於下次會議提出復議，再行討論。</p> <p>九、診所若使用變形工時，則週六為上班日，若遇週六、日為連假，那週六上班是正常班或加班？可否有窗口諮詢而非從網路、報紙自行搜尋。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 查勞基法第 37 條第 1 項規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」工作日遇國定假日，當日應予放假，如經徵得勞工同意出勤，應依同法第 39 條規定加倍發給工資。 2. 另，有關諮詢窗口除勞動部網站設有法令專區、問答集專區及業務專區等便利民眾查詢外，亦可撥打勞動部免付費服務電話 0800-085151 洽詢。又為便捷快速解決疑義或爭議，建議就近向當地勞工行政主管機關【縣、市政府勞工局(處)或社會局(處)】尋求協處，當有專人提供服務。 <p>十、彈性工時的每日工作時間，可否上班日 5 天工作時數以(6+6+8+10+10)來調配？</p> <p>勞基法施行細則第 7 條規定，工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、工資計算等有關事項，應由勞資雙方於勞動契約中約定。醫療機構可適用四週彈性工時，經工會同意，無工會者，經勞資會議同意後，勞資雙方得將正常工時為上述之安排。</p> <p>十一、空班的加班費計算方式。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 查勞基法第 30 條第 1 項規定，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。次查本法第 36

項目	具體內容
	<p>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」。</p> <p>2. 至事業單位如依該法第 30 條第 2 項及第 30 條之 1 規定變更每日正常工作時間為 10 小時，除法定之休息日及例假外，如有因正常工作時間調移至其他工作日所生無庸出勤之日（俗稱空班）。勞工於空班當日出勤工作者，超過變更後工作時間之部分，核屬延長工時；復因該日之工時（含工資）均已調移至其他工作日實施，勞工於該日出勤工作之時間，依本法第 24 條第 1 項規定，其前 2 小時延時工資應按平日每小時工資額之 1 又 1/3 以上計給，第 3 小時以後迄至 12 小時為止，應按平日每小時工資額之 1 又 2/3 以上，並按實際工作時間計給。</p> <p>十二、公立醫療機構內有公務人員及勞工等 2 類身分人員，此項規範造成該 2 類人員同工不同酬之爭議，造成管理困難。 查公立醫療機構內依公務人員法制進用之人員，當適用公務人員相關法令，至適用勞基法之勞工，當依勞基法規定辦理。兩者之立法意旨及規範內容均有不同，且各主管機關依其業務特性，職業特性等，依法任（僱）用，尚難謂同工不同酬。</p> <p>十三、可否開放勞基法第 84 條之 1 適用護理人員、照服員及外籍看護？ 查，家事服務業之工作者（含本國及外籍看護工）並未適用勞基法，亦無同法第 84 條之 1 之適用。另，護理人員前曾指定適用第 84 條之 1 規定，惟經本部檢討後，於 101 年 3 月 30 日起分兩階段廢止適用。至於如受僱於社會福利機構之看（監）護工，目前為適用第 84 之 1 之工作者。</p> <p>十四、建議已經工會同意或勞資會議(事業單位無工會者)同意實施變形工時者，勞工同意國定假日調移後，國定假日可擇日分次補休。 依勞動基準法第 37 條規定，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假，亦即勞資雙方原約定之工作日如適逢國定假日，應予放假且工資照給；雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給，亦即除原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。另事業單位業如經勞雇雙方</p>

項目	具體內容
	<p>協商「調移」特定之國定假日至其他工作日，該等經調移後之國定假日當日，即成為正常工作日，勞工該日出勤，工資得不必加倍發給。又有關國定假日調移相關協商，因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意，雇主並應指明國定假日究係調移至何日實施，以明確勞雇雙方權益。</p> <p>十五、建議罰則延後實施，讓雇主有所緩衝期補足人力。</p> <p>外界關切從7月開始勞動基準法新制規定如何執行一事，勞動部已研擬「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」，將採「宣導」、「輔導」、「檢查」及「檢查後協助改善」4大措施，除將持續結合各地方政府及目的事業主管機關資源，以宣導、輔導等多元措施協助事業單位調適符合法令外，關於勞動檢查部分，規劃採「分級檢查」之方式實施，即針對過去3年違規情形(違反比率較高)及平均工時狀況(工時較長)之行業，由地方主管機關分階段逐步實施，並以「輔導先行」原則，於事前辦理輔導說明，以協助並督促事業單位遵守法令，達到落實週休二日、縮減勞工工時之立法目的。</p> <p>十六、勞基法應該是保障勞雇雙方的法則，但於機構經營管理的層面檢視，無法從勞基法細則中得知若機構遇到勞工惡意違規時(例如：1 勞工惡意使住民受傷，無任何悔意，自覺雇主不能任意處罰、2 上班一直講手機、私自到住房內休息，未依規定照護住民等)，機構可使用之罰則，合適的管理規範及罰則應明確呈現，方能提升機構競爭力並保障住民(患者)的權益。</p> <p>依勞基法施行細則第7條規定，應遵守之紀律、獎懲及其他勞資權利益務等有關事項，應由勞資雙方於勞動契約中約定。事業單位如為其工作場所紀律必備之考量所為懲處，尚非不得訂定，惟其懲處內容(應具體明確且符合相當原則、公平原則，不得有權利濫用)。另事業單位若基於業務需要，應依法訂定工作規則，以作為公司管理依據。又工作規則雖可訂定獎懲規定，但其條文內容之妥當性及合法性必須經當地勞工行政主管機關衡平審酌內容核備後，由雇主公開揭示。</p>

項目	具體內容
	<p>十七、有關先行輔導改善，如未改善再予裁罰提問：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 政府裁罰應該有一定的斟酌空間，應該秉持微罪不罰，倘若只是紀錄上的疏失，或是很小的金額的計算錯誤，不應該視為違法，只要求其補正與補發其錯誤之金額即可。可以考慮於罰則中明定"計算錯誤之金額若小於 10,000 元(可以考慮多少金額比較合適)以內，先予以輔導並要求改正，若於一定期間內仍無改正，則逕行開罰之。 2. 建議依事業單位之違法事由、情節等，先由勞動主管機關介入輔導、改善，如未改善再予裁罰。 <p>有關事業單位涉違反勞基法之查處，應依各該條文規定辦理。事業單位之行為，如已構成違法要件，除違反之條文定有限期改善之先行規定或有符合行政罰法規定可減輕或免予處罰之情形外，主管機關應依該條文所定罰則依法處罰。</p>

二、修法建議

項目	具體內容
休息日、例 假日(含工 資、工時計 算)	<p>一、建議取消勞基法第 24 條休息日加班未滿 4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計之規定。 涉及修法，尚須凝聚各界共識，審慎研議。</p> <p>二、有關放寬延長工時 46 小時限制相關提問：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 請放寬加班 46 小時限制，提高加班時數之合理性，以利勞資雙方需求。 2. 建議放寬醫療院所每月加班 46 小時之規定，以利人力排班。 3. 休息日出勤一小時以四小時計算，影響每月 46 小時可用之加班工時時數，建議休息日加班 8 小時內，其時數不納入每個月延長工時不得超過 46 小時之限制，且加班工時上限修正為 60 小時，讓人力調派更靈活。 勞基法係規範勞動條件最低標準之法律，任何工時規範均應充分考量勞工之健康福祉，以避免勞工因過勞發生職業災害或是職業病情事，爰有關勞基法第 32 條延長工時規範是否調整或放寬，由於涉及修法且考量涉及勞工之健康福祉與企業經營需求之衡平，仍宜審慎評估。 <p>三、因週六及國定假日需安排半天門診，且常常有延誤 1-2 小時之情形，建議領加班費或申請補休一律修改為 4 小時以內者以 4 小時計、逾 4 小時依實際加班時數計算。 涉及修法，尚須凝聚各界共識，審慎研議。</p> <p>四、有關休息日出勤應以實際出勤時間計算相關提問：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建議休息日、國定假日出勤工時計算，應以實際出勤時間計算。 2. 休息日取消複雜計算式，應以實際加班時數計算。工作 4 小時 30 分給予 8 小時薪，甚不合理。建議直接以實際上班時數(以小時計)及定額倍率(如 1.33 倍或 1.5 倍)計算加班費，目前此種計算方式違反比例原則及必要性原則。 涉及修法，尚須凝聚各界共識，審慎研議。

項目	具體內容
特別休假	<p>勞基法之特休是為了提供勞工休憩，惟修法後特休排定為勞工權利，勞工如為換取工資而不願排定特休休息，與該立法目的似有違背。建議特休日期應由勞資協商排定，而非全由勞工單方面決定，以兼顧立法意旨、勞工休憩及機構管理之需要。</p> <p>勞基法第 38 條第 2 項規定：「勞工之特別休假期日，由勞工排定之。」本次修法在提升新進及資深勞工特別休假權益，並為確保特別休假權益可讓勞工「看得到、吃得到」爰明定讓特別休假由勞工排定，如勞工遲未排定，雇主可促請勞工排休，惟於年度終結或契約終止時，仍有未休之日數，仍應發給未休之特別休假工資。</p>
輪班	<p>目前行政院擬更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間，雖尚未公告施行日期，這對輪班人員在排班上造成很大的困擾，建議縮短 8-10 小時之休息時間。</p> <p>勞基法第 35 條第 2 項規定，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，目前尚待指定。</p>