

檔 號：  
保存年限：



# 中華民國牙醫師公會全國聯合會函

地址：台北市復興北路420號10樓

傳真：(02)25000126

聯絡人及電話：楊瑞源(02)25000133 轉 223

電子郵件信箱：yuan@cda.org.tw

受文者：詳如正本收受者

發文日期：中華民國 105 年 2 月 4 日

發文字號：牙全聰字第 2399 號

速別：普通

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明

主旨：檢送 本會民國 105 年 1 月 20 日「勞動新制及勞動檢查座談會」會議紀錄乙份，敬請 查照並轉知所屬會員。

說明：

一、依民國 105 年 1 月 20 日「勞動新制及勞動檢查座談會」會議決議辦理。

二、本會於民國 104 年 8 月 24 日以牙全聰字第 1785 號函及民國 105 年 1 月 12 日牙全聰字第 2292 號函宣導有關勞動新制及勞動檢查。敬請 貴會併同前開號函周知所屬會員，供為遵行勞動新制及勞動檢查參考之用。

三、隨函檢附勞動新制及勞動檢查座談會會議紀錄(附件一)、會議簡報(附件二)及勞動部至中華民國醫師公會全國聯合會理事會溝通說明勞動檢查等相關事宜紀錄(附件三)，資料來源：中華民國醫師公會全聯會)各乙份。

105.2.16 收文

正本  稿辦  
 存查  轉知

各縣市牙醫師公會  
聯合會  
秘書處(222)

P.O.  理事長 擬辦  
 球

陳義聰

本案依照分層負責規定  
授權 法令 制度 會員  
主委決行

簽名

光  
2/31

中華民國牙醫師公會全國聯合會  
勞動新制及勞動檢查座談會會議紀錄

時 間：中華民國 105 年 1 月 20 日（星期三）下午 12 時 30 分

地 點：中華民國牙醫師公會全國聯合會第一會議室  
(台北市復興北路 420 號 10 樓)

出 席：本會幹部：

理事長陳義聰、法制主委王盛銘、高君華理事、法制委員鄧政雄、  
法制委員顏國濱、秘書長王棟源、首席秘書長張香茂、  
執行副秘書長蔡欣原、執行副秘書長何國寧、副秘書長曾建福、  
副秘書長林孟禹、副秘書長戴翔琮

推派代表公會：

台北市牙醫師公會、苗栗縣牙醫師公會、花蓮縣牙醫師公會、  
新竹縣牙醫師公會、新北市牙醫師公會

牙醫醫療院所：

醫院牙科協會、順源牙醫、德威牙醫、首席牙醫、威登牙醫、  
周彥儒牙醫

本會會務人員：

主任戴惠子、會務組長周雅淑、口衛組長廖秋英、法務組長高雅凡  
等

政府單位：

台北市勞動局勞動基準科 股長 葉思延

主 席：王盛銘主任委員

記錄：楊瑞源

一、致詞：

理事長致詞：

首先，先歡迎我們今日的講師台北市勞動局葉股長。新的勞動相關法規，各縣市，像宜蘭已經有主動通知診所辦演講會，台北跟新北目前都沒有，可是各縣市好像沒有接受到有關這方面的訊息。為回應眾多會員醫師的反應，特召開本次的座談會，原擬邀請勞動部出席，惟勞動部不克出席，日後遇到此問題應立即反應。很謝謝勞動局願意來分享、指導與說明。因為有部分縣市有逕行開罰的情形，一個新的法令，政府應該以輔導、勸導方式辦理。因為診所大部分都是只有一個牙醫師加上一個助理，希望葉股長，對於這部分給我們指導。稍前，也特別請教台北市葉股長，台北市所遵行的勞

動法規應該是全國都有適用，都一樣。可惜沒有讓更多的會員醫師來參與，下次要改進。重要的是，要把今日的會議紀錄(包含Q&A)、顧問的還有醫師公會的勞動會議的資料，一併提供以公文提供給會員請他們轉知會員醫師，以維護會員醫師的權益，以上，謝謝。

## 二、請通過本次座談會流程：通過

### 三、開始本次座談會：

台北市勞動局 葉思延股長：很高興來分享勞動新規及實務上可能遇到的情況，其摘要及補充說明如下：

1. 現在只要有(認定)違法或是不去恢復勞工權益受損的，都會公布其事業單位。
2. 現在如果勞工退休金還有適用舊制的(97.07.01之前到職)，還沒結清年資的，還是要幫勞工(依舊制)提撥。
3. 這次修正的重點是在工時這部分，104.12.31之前是2週84小時，現在改成(自105.01.01起)每週不得超過40小時，每天這部分還是8小時；如果有超過就要算延長工時，要給加班費。工時加延長工時一個月是不能超過46個小時。而且不能因為新制的關係，把勞工的薪資作等比例的下降。
4. 雙週、四週的變形，要經過工會或是勞資會議的程序。勞資會議在勞動基準法是沒有罰則的規定，可是不召開會有不能加班、不能使女性勞工在晚上10點以後加班及不適用雙週的變形工時的問題。至於勞資會議要怎麼召開，請注意「勞資會議實施辦法」，一屆為4年，每3個月召開一次，資方代表由指派產生，勞方代表由選舉產生，最重要就是商談
  1. 可否加班(請參勞基法第32條第1項)並就申請機制及補修制度一併的討論。
  2. 女性員工夜間出勤(勞基法第49條第1項)，可是要提供協助返家的交通工具。勞資會議的代表名冊要送當地方勞動目的事業主管機關備查，會議記錄雖然不用提送備查，但是要保存好，方便日後提供檢查用。
5. 雙週、四週、八週工時彈性工時的排定原則及限制，態樣請參閱簡報。
6. 僱主在行政類別要準備供查的有勞工名卡、薪資清冊(每個月薪資給付證明也要記載)、出勤紀錄。出勤紀錄的保存從105.01.01開始要保存五年，罰則也從最低2萬調整為9萬，至高可罰45萬，請特別注意。
7. 勞基法中逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，是指依照實際的簽到時間為準。不可以固定書寫。未來如果員工申請出勤紀錄，不可以拒絕，要

提供，也有罰則。

8. 如果門禁卡僅為控管之用，就不算出勤紀錄。
9. 如果有適用變形工時的情形，建議排班時應註明為變形工時，以免勞工有是否為加班的爭議。
10. 加班費的給付標準，平日延長工時 2 小時以內，建議每小時以 4/3 來計算，再延長工時 2 小時以內以 5/3 來計算。因為用 0.333... 或 0.666.. 來計算可能有少給的問題存在。勞基法加班是以給付加班費為原則，要給員工有選擇加班費或補休的機制。
11. 加班費的計算是要從工資去分別計算的，而工資包括本俸、職務加給、全勤獎金等，所以加班費是浮動的。加班費的計算是每月統計一次。
12. 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）
13. 國定假日從 19 天改成 12 天。
14. 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」）。
15. 國定假日出勤工資的給付：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 x2）x 工作時數（少於或等於 8 小時）
16. 特別休假以年資以「到職日」起算；如果要以年度為計算，如果沒有少於「到職日」起算的方法，也可以。特別休假的規定：1 年以上未滿 3 年，有 7 天；3 年以上，未滿 5 年，有 10 天；5 年以上未滿 10 年，有 14 天；10 年以上，每滿一年增給 1 天。特休假日原則上是由勞資工雙方排定。如果由雇主先行排定特別休假期日，如果經勞資協商也是可以的。
17. 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。
18. 近期將施行一有關服務年限的規定，例如，雇主與員工約定如未滿兩年，應賠償一個月或二個月的薪水。該法施行後如果要求服務年限，應有對於員工投入一定的訓練成本及約定一合理的補償。
19. 工資以勞務對價性及給付經常性為認定標準。如本薪及職務加給。
20. 勞工如果有遲到幾分鐘的情形，不可以扣半小時的薪資，應該依比例扣給；比例的計算就是以月薪除以 240(時)，換算成時薪，再除以 60(分)，乘遲到的分鐘數，即為遲到扣給的範圍。另外，像違反內規就罰款，預扣薪資當違約金，以上這些都是違法的，要特別的注意。例如，貨運公司先預扣部份薪資，等司機這個月沒有罰單再歸回，像這樣是不行的。

如果有違反的情形可以處以 9 萬到 45 萬的罰鍰。

#### 四、問與答 Q&A(與會人員與葉股長)

Q(與會人員)&A(葉股長):

Q1:請問勞資會議勞資代表名冊申請備查的效力為何?

A2:備查的效力不如核備嚴謹。核備有需同意後才能為一定行為的意思；備查是指先成立，然後讓主管機關知道有無符合法令的要求，如符合，成立時即產生效力。

Q2:勞資雙方的代表有限制嗎?

A2:2-15 人，雙方代表各 2 人。如事業單位勞工人數在 3 人以下，勞雇雙方為勞資會議當然代表，也不受雙方代表同數的限制。勞工也可以為資方代表。

Q3:每週工時的限制為何?

A3:正常工時加延長工時一個月不得超過 46 小時。

Q4:如果有診所員工跟著牙醫師的班表休假(個人診所)，這樣有無產生勞動法令的問題?

A4:如果是因為雇主方導致員工不用上班，這樣雇主還是有給付薪資的義務。

Q5:可否於面試時先告知特別休假將由雇主安排?

A5:可能有權利濫用的問題。特別休假需由勞資雙方協商為宜。

Q6:簡報檔 P13 中，四週彈性工時，員工由第 1 週的週一上班至第 2 週的星期二，這樣安排妥適嗎?

A6:雖然是二週休 2 日的排班，但是還是建議以 7 休 1 為宜。

Q7:如有員工原本就可以在 8 小時的正常工作時間內完成，可是因為勞工可獲得的加班費多於因遲到扣給的費用，所以就晚點來故意晚點離開，遇到這樣的情形該如何?

A7:建議可以參考企業 15-20 分鐘的彈性上下班制度，或者是以考績或年終獎金的評核來辦理。

Q8:勞動檢查的資料年限的範圍?

A8:就去年來說，工時會看一年來的資料，因為保存資料年限要求是一年；薪資的部分可能會看到2-3年或5年以上，因為可能有請求權的問題。

Q9:如果遲到依比例應該扣200，可是雇主罰500，請問罰則為何?

A9:2萬至30萬。

Q10:三節獎金在法令有無規定?

A10:沒有要發給跟一定範圍的強制規定。

Q11:如果特休沒有時間可以安排，可以用給付薪資方式處理嗎?有給付標準嗎?

A11:這部分為應休未休，是可以的。給付的標準為1比1。

Q12:牙醫師有強制加入勞保嗎?

A12:因為牙醫師不屬勞基法的勞工，如僱用勞工為五人以上，或者自行幫勞工的牙醫師投保，也是沒有不可以。因屬勞保業務，還是跟勞保局確認。

Q13:勞動檢查的例行性檢查次數?

A13:一般為半年，實際應以各地方勞動主管機關為準。

Q14:勞動契約要簽訂書面，還是口頭契約就可以?如以口頭約定，事後如何舉證?

A14:勞動契約不以書面為要件，口頭約定也算成立。如無書面將以慣例方式來看。如為獎金或薪資結構部分，有較難認定的可能。建議以書面訂定清楚為宜，包括福利、工作規則等。福利的部分也可以設有需達一定條件才可以成就的約定。如果都沒有規定，依民事法，勞工對於有利的部分應負舉證責任。

Q15:因為勞工五人以上是要強制納保，如果在剛好勞工五人以上，因有2人離職，後面有1新進人員，請問對於員工還要強制納保嗎?

A15: 對於先前離職的 2 名員工有投保的義務，後面的 1 新進人員則無投保義務。因屬勞保業務，還是要跟勞保局確認。

Q16: 會不會因為有無投保，而勞動檢查的項目就不一樣？

A16: 是不是勞工不是以有無投勞保為判斷，是以有無提供勞務，有無受指揮監督為判斷標準。

Q17: 在沒有簽訂勞動契約的情形下，以口頭約定試用期，如在試用期表現不好，是否得以不能勝任為理由去解僱？如勞工要求僱主舉證，僱主要如何處理？現行調解實務為何？

A17: 雖然是在試用期，還是勞工，是有勞基法的適用。就現行法院的幾個案例，會看解雇是不是符合最後手段性，而有無經過評估、有無指正及予以修正的時間的關鍵要素。但是如果是在僱主主觀的情形下認為員工表現不好，要解雇勞工，並給予資遣費，勞工是可以拒絕，主張回復僱傭關係的，這就是違法解僱的一種情形。在調解實務的情形有回到原職位或除支付資遣費外，還支付補償金或訴訟。

Q18: 是否可以經考核程序予以減薪？

A18: 因為是對於勞工工資條件不利益的變更，所以要經勞工同意，或經勞資雙方的協商。如果後面以不能勝任為理由予以解僱時，還是要支付資遣費。勞資雙方也可以約定以考核的方式來約定表現好不好的工資加減薪處理方式。

Q19: 如果是重大違規，像假冒身分，竊取個資等，得否逕行終止勞動契約，是否仍需給付資遣費？另，請問重大違規的標準為何？

A19: 如符合勞基法的 12 條規定就是可以逕行終止勞動契約，不需給付資遣費。如提供不實學歷證書，使誤信進而任用。至於重大違規，是屬於不確定的法律概念，資方雖然可以將重大違規的態樣、營業秘密的規範跟損害賠償列在工作規則，這些可能都是將來民事要處理的。資方雖然可以開除勞工，但是將來勞方也是有可能透過司法途徑來抗辯。

Q20: 如果資方將輕微及重大的違規列入工作規則，也經律師看過，符合勞基法，在面試時也勞工簽名同意，是否嗣後為資方主張較有理由？

A20:在符合勞基法，不違反風序良俗的情形下，契約是有效的。至於罰鍰或違約金是否有過高的情形，仍需由個案認定。重大規則的違反情形，還是要個案認定。

Q21:需要準備勞動檢查的資料項目為何？

A21:勞檢員會明確告知需在某個時間時間前提供那些資料。至於要提供多久之前的資料並沒有一定的標準。

Q22:勞基法令有試用期的規定嗎？可以逕行開除嗎？

A22:勞基法令對於試用期沒有規定，得約定試用期，試用期並不影響勞僱關係。差別可能在於薪資水準，但不得低於基本工資，還是要符合勞基法令的規定。基於誠信原則，如延長試用期間，應有一合理的期間。至於開除，還是要有一定的考核機制存在。

Q23:有事業單位為避免試用期考核的風險，如以定期合約方式處理，是否可行？

A23:定期契約是較嚴謹的，勞基法是以不定期繼續性契約為原則。定期契約與不定期契約應以是否與業務有繼續性的相關為判斷標準。也不能實為繼續性契約，而名為定期性契約就嗣後不給資遣費，這樣也是不可以的。

Q24:要派單位是否需對派遣員工負勞基法令上的責任？如有開除情事，是否直接通知派遣公司處理即可？

A24:派遣員工的勞僱關係是存在於派遣公司的，跟要派公司（就是派遣公司，派遣員工去提供勞務的公司）。至於透過派遣公司予以開除部分，仍需有最後手段性的適用。

Q25:時薪員工有特別休假嗎？

A25:有「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」可依循。

Q26:派遣員工清潔人員，要派公司對其有勞動法令上責任嗎？

A26:應視其僱主為何人，要派公司原則上對派遣員工清潔人員不需負擔較多勞動法令上的責任，但仍有衛生法令或是性別平等法以場所為規範

對象的相關規定需注意。

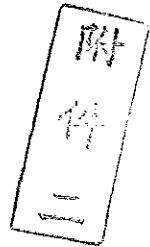
Q26:如果有國定假日經勞工同意可以調移情形，補休是要當月嗎？投票日算國定假日嗎？如要上班，其給付標準為何？

A26:當月份的補休，以當月分處理為宜。投票日是屬於勞基法上的國定假日，有特殊性，沒有調移的空間。最後國定假日上班薪資的給付標準，月薪制人員：日薪 $\times 2$ （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 $\times 2$ ) $\times$ 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。如遇有跨日的情形，每日之計算是以零時至24時，以出勤時間為主，對於跨日(國定假日)部分時數予以加倍給付即可。

#### 四、理事長致詞：

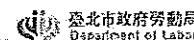
謝謝葉股長蒞臨指導給予說明。本次會議紀錄簽核完成後，將連同相關資料轉知會員。如於台北市得撥1999轉分機7015~7018，3325或3327，(勞資會議)7300。會員醫師如詢問相關問題，會務承辦人員應協助處理。最後，謝謝大家的蒞臨參加。

#### 五、散會：時間下午15時15分



# 認識最新勞動法令規定

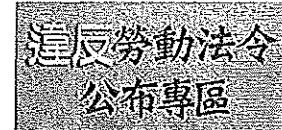
主講人：  
臺北市政府勞動局  
勞動基準科 葉思延 股長



## 勞動基準法新與舊

## 違法事業單位「應」公布

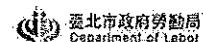
- \* 法令依據：勞動基準法第80條之1
- \* 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；
- \* 屆期未改善者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或 未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。



3

## 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利：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。



4

## 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。

臺北市政府勞動局  
Department of Labor

5

## 工作時間、出勤規定及修法重點

6

## 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。

7

## 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。

 台北市政府勞動局  
Department of Labor

## 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

	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

 台北市政府勞動局  
Department of Labor

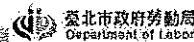
## 雙週工時彈性工時

### \* 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

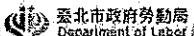
	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	休	10	10	8	休
第二週	8	休	8	8	8	休	休

	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

	周一	周二	周三	周四	周五	周六	周日
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

八週正常工時應維持320小時

**出勤紀錄**

罰則提高  
 9萬元以上  
 45萬元以下

原法令規範	修正法令
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年</li> <li>* 出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。</li> <li>* 勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕</li> <li>* 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</li> </ul>

18

## 出勤紀錄-細則新規定

- \* 雇主應置備勞工出勤紀錄，包括簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統或其他可資覈實記載之工具。
- \* 出勤紀錄，於接受勞動檢查時，應提出書面紀錄。

19

## 加班規範

20

## 延長工作時間

### 原法令規範

- \* 雇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。
- \* 雇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

- \* 雇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。
- \* 雇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

21

## 加班費怎麼給

- \* 雇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！

22

## 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。

23

## 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）

24

## 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

25

## 休假規定

26

## 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**

- 遭天災、事變、突發事件，經勞工同意
- 事後應給勞工加倍薪俸，並予休假

27

## 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。

28

## 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」）！

29

## 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×2  
(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×2×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。

30

## 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

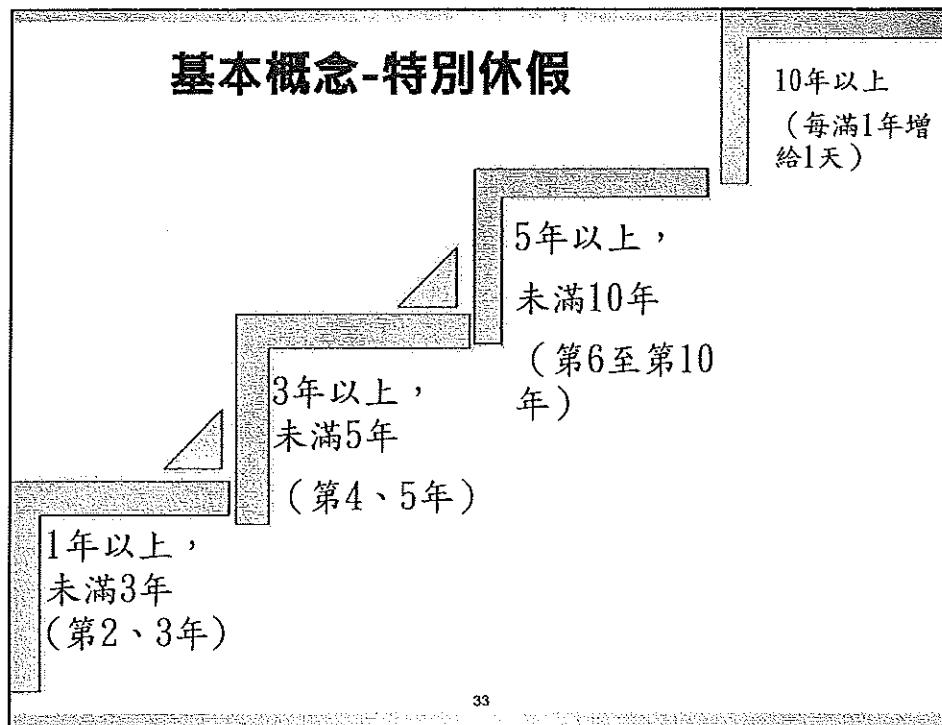
- \* 中華民國開國紀念日之翌日(1月2日)
- \* 革命先烈紀念日(3月29日)
- \* 孔子誕辰紀念日(9月28日)。
- \* 台灣光復節(10月25日)
- \* 先總統 蔣公誕辰紀念日(10月31日)。
- \* 國父誕辰紀念日(11月12日)。
- \* 行憲紀念日(12月25日)

31

## 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)

32



33

## 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。

34

## 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。

## 普通傷病假

- \* 因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養
  - (1)未住院者，1年內合計不超過30日
  - (2)住院者，2年內合計不得超過1年
  - (3)未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年
- \* 普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給
- \* 勞工普通傷病假超過法定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。
- \* 領有勞保普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之

工作天

36

## 其他新增重點法令

37

### 立法院104.11.27修訂通過勞基法部分條文

增訂第9條之1：雇主與勞工約定「離職後競業禁止」，應符合下列要件：

- (1) 雇主有應受保護之正當營業利益；
- (2) 勞工須擔任之職務能接觸或使用雇主營業秘密；
- (3) 競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象，不得逾合理範圍；
- (4) 雇主對勞工因不從事就業行為所受損失有合理補償，且合理補償不包括勞工於工作期間所受領之給付。

雇主未符合上述規定中任何一項規定，其與勞工所約定之條款無效；另明訂合理有效競業禁止條款，最長競業禁止期間不得逾2年，凡超過2年者，縮短為2年。

臺北市政府勞動局

38

## 何謂營業秘密

- \* 營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，並符合：
  1. 非一般涉及該類資訊之人所知者。
  2. 因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。
  3. 所有人已採取合理之保密措施者。

39

### 立法院104.12.27修訂通過勞基法部分條文

增訂第10條之1：明訂雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，並應符合

- (1) 基於企業經營上所必需，且不得有不當動機與目的。但法律另有規定者，從其規定；
- (2) 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；
- (3) 調動後工作為勞工體能及技術可勝任；
- (4) 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助；
- (5) 考量勞工及其家庭之生活利益。

臺北市政府勞動局

40

### 立法院104.12.27修訂通過勞基法部分條文

增訂第15條之1：雇主有意與勞工約定最低服務年限，必需要對勞工有投入專業培訓費用成本，或提供勞工合理補償，違者其約定無效。另發生不可歸責勞工事由導致勞工提前終止勞動契約時，勞工不用負擔違約相關責任，包含違約金、損害賠償或返還訓練費用等責任。

修正第44條及第46條：增訂16歲以上未滿18歲之人不得從事危險性或有害性之工作，雇主倘違反前開規定，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。另增訂未滿18歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件之規定，雇主倘違反前開規定，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。

臺北市政府勞動局

41

### 工資相關規範

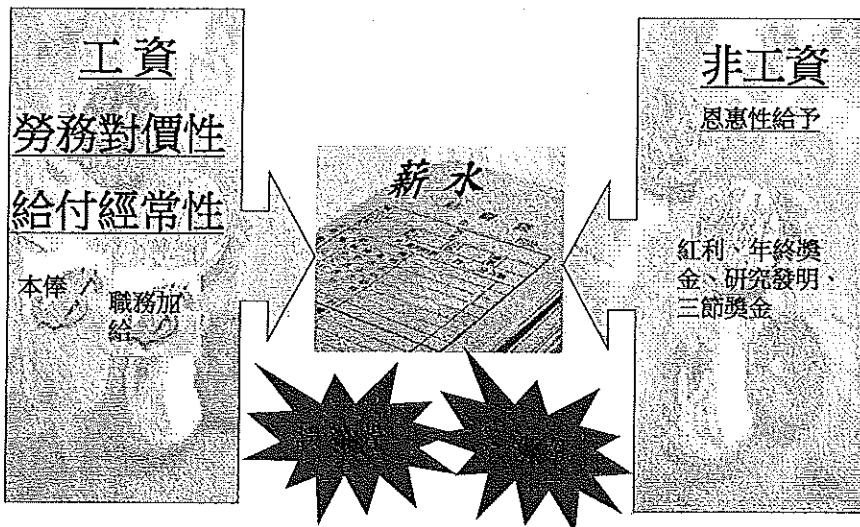
42

## 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

43

## 什麼是工資？



44

## 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。

45





# 勞動部至中華民國醫師公會全聯會理事會 溝通說明勞動檢查等相關事宜紀錄



時間：104 年 10 月 25 日（星期日）下午 2 時

地點：臺北市安和路一段 27 號 9 樓（第一會議室）

主席：蘇理事長清泉

出席：勞動部職業安全衛生署劉署長傳名、勞動部勞動條件及就業平等司黃副司長維琛、理事會當日出席人員

記錄：高子婷

## 壹、主席報告：

### 蘇清泉理事長

要求勞動部實施勞動檢查時以輔導為主，且不要開罰。立法院決議要檢查勞動條件，是近來勞動檢查的原因。目前查核情形，勞動部僅要求宜蘭縣提出 4 家查核報告，但宜蘭縣卻查核 55 家；僅要求雲林縣提出 8 家查核報告，但雲林縣卻查核 63 家；僅要求臺南市提出 34 家查核報告，但臺南市卻查核 446 家。

## 貳、勞動部說明：

### 勞動部職業安全衛生署劉署長傳名：

今年因為增加到 4 萬場次的檢查量，增加 325 位勞動檢查人力，所以會感覺到檢查頻率提高。在診所部分抽樣 386 家，在 4 萬場次裡面算是很小的數目，但因媒體披露醫療院所的血汗環境，各縣市政府因應訂定各自的檢查量。最近台北市政府針對醫療院所也會規劃專案檢查。在訓練檢查員的時候，也告訴他們在檢查特別行業的時候，需傾聽業者之說明，以輔導的心態進行檢查。每月都會召開勞動檢查的聯繫會報，也會將全聯會所反映的意見，進行討論。也請勞動部勞動條件及就業平等司黃副司長維琛針對法令上做一些說明，並解答在執行面疑難之處。今天主要來傾聽大家的聲音，協助解決遵守勞動基準法上的困難之處。留 20 到 30 分鐘，請大家表達意見，尤

其對檢查方面有所指教，我們也會審慎處理。蘇委員也表示，要先解決醫療院所的困難之處，再來適用勞基法，我們的政策也採行這樣的思考。醫師為特殊救命行業，醫師適用勞動基準法，能尋求其他方式解決，勞動部與衛福部會合作處理。勞動檢查時採輔導為主。勞動條件的檢查權已經下放到地方，地方有三個勞動檢查的單位即安全衛生中心，基本上不太執行檢查，除專案性或急迫性之檢查會介入外，基本上皆由地方處理。如果有陳述意見可以接受，也不一定要處罰。

#### 勞動部勞動條件及就業平等司黃副司長維琛：

##### **1. 工時：**

醫療保健服務業可適用二週彈性工時、四週彈性工時( $4*40=160$  小時)、八週彈性工時( $8*40=320$  小時)，最寬的為四週彈性工時，如果一天排 10 小時，16 天就排完了。16 天內每兩個禮拜要有兩天的例假，其他的 12 天皆為加班的時段。八週彈性工時，每日不能超過 8 小時，7 天要有一天例假。

##### **2. 勞資會議：**

第 30-1 條需經勞資會議的同意，勞資會議的代表為 2 名以上，勞資會議選出的代表名單要報給縣市政府。第一次勞資會議即要決定包含彈性工時的適用(第 30 條第 2 項、第 3 項、第 30-1 條)、第 32 條加班、第 49 條女性夜間工作。各縣市政府的網站皆有勞資會議的格式範例，可供運用。

##### **3. 加班：**

在雇主指揮監督下的時間即為工作時間，可以離開工作場所的時間為休息時間，不算入工作時間，超過正常工時的部分即為加班。

##### **4. 例假：**

7 日內需有 1 日例假，例假排哪一天都可以。醫療保健服務業，經勞資會議運用 4 週彈性工時，可在 14 天內排 2 日例假即可。

##### **5. 工作時間的紀錄：**

工作時間需核實記載，如無工作時間記錄，依勞基法第 79 條第 2 項，處 9 萬元到 45 萬元之罰鍰。記錄會影響到加班費是否有發給、職業災害的

認定問題。

### 蘇清泉理事長

1. Q&A 的問題要求勞動部作書面回答。
2. 針對各縣市若有擴大勞動檢查權，針對勞基法條文望文生義的部分，是否可以要求勞動部盡量統一規定。

### 參、Q&A 時間：

**Q1：勞資會議代表是否有任期？開會時間有無規定？之前代表開會的決定是否適用於後來的員工？午休時間前後是否需打卡？**

**A1：**

1. 勞資會議代表任期四年，配合工會，如無工會就不用。
2. 勞資會議至少每三個月舉辦一次。勞資會議為制度上的同意，前人通過後人必須要認帳，可向新進員工說明先前勞資會議的決定。

**Q2：勞資會議於員工 1 人時應如何開？**

**A2：**

1. 如果雇用人數較少，例如 2 人，就是雇主跟 2 個勞工一起開，勞工如僅 1 人，還是建議報給縣政府，如員工 6 人，選 2 人為代表，基於勞資會議和諧原則，勞資同數代表，雇主除本身需再指派 1 人為資方代表。
2. 醫療保健服務業已不適用 84-1 條，彈性工時適用第 30-1 條。

**Q3：醫師的上班時間有限制嗎？勞資會議需全員到齊嗎？診所員工人數少一定要經過勞資會議選舉代表的程序嗎？**

**A3：**

1. 醫師並未適用勞基法，尚無工時的規定。

2. 勞資會議的代表選舉日需全員到齊，勞資會議的當日為代表出席。
3. 依據勞基法第 83 條所授權的「勞資會議實施辦法」，有勞資會議選舉代表的相關規定，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。如診所有三個人，可選其中兩人為代表，建議還是可以辦理選舉。

**Q4：如無涉及變形工時、加班等問題，是否需召開勞資會議？**

**A4：**依據勞基法第 83 條規定，需召開勞資會議，但未召開勞資會議未有罰則，但如不小心涉及加班、女性勞工晚間十點後工作等問題，未召開勞資會議會被處罰。

**Q5：醫師公會會員被開罰者，大部分皆因文書問題，如未備置工資清冊、勞工出勤紀錄，但實際上並未違法即被開罰，是否開罰前能有輔導的措施？遭開罰的會員是否有彌補的措施？**

**A5：**有些雇主是故意規避，所以沒有勞工出勤記錄，故修法將違反備置勞工出勤記錄規定之罰則提高。建議開始準備出勤的核實記錄、超時上班者即發給加班費。另從法院的判決來看，出勤記錄為雇主的管理事項，勞工的早到晚退時常衍生爭議，故於勞動檢查時，會確實查核出勤記錄，如當場有表示異議會詢問勞工本身當天工作情形。如果是一般性或專案檢查，會檢查三個月前的資料。以後針對出勤記錄，會保留時間給各位核實確認。如果有異議應於裁罰前之意見陳述時提出。

**Q6：兼職者是否需參與勞資會議？**

**A6：**兼職者需算入選舉人及被選舉人。

**Q7：診所的門口會顯示營業時間，且於健保局及衛生單位都有登記，工作時間已為法定事實，是否可於未有出勤記錄時作為參考？**

**A7：**不排除在表訂時間外，仍在上班的情形，還是需有核實的出勤紀錄。

**Q8：加班費怎麼訂定？**

**A8：**一個禮拜超過 40 小時者；或使用 4 週彈性工時者，超過 160 小時者、一天超過 10 小時者，依勞基法第 24 條規定給予加班費。延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上(建議給 1.34 倍)。再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。(建議給 1.67 倍)

**Q9：一天 10 小時，一個禮拜 50 小時，超過一個禮拜 40 小時的規定，是否算加班？選舉是否需有選票？**

**A9：**依勞基法第 30-1 條四週彈性工時，4 週 160 小時，第一週使用 50 小時(10 小時排 5 天)，後面三週剩 110 小時，第一週的 50 小時為正常工時，但之後如果每天也都排 10 小時，到第四個禮拜的第一天就排滿 160 小時，則第四個禮拜的後面四天(40 小時)皆算加班。

**Q10：一個禮拜上 40 小時，可以加 10 個小時到 50 個小時，不算加班，這樣的算法對嗎？**

**A10：**用四週彈性工時通通都不算加班，但若沒使用彈性工時，一個星期超過 40 個小時部份就算加班。

**Q11：依勞資會議實施辦法第 3 條，勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。很多診所為老公是醫師，老婆為掛號人員，要怎麼開勞資會議？**

**A11：**一個老闆和一個員工之間稱為對談，但勞基法並沒有說一個員工不用開勞資會議，所以兩個人談好後做成記錄，也稱為勞資會議，並將員工一人報主管機關備查。如醫師老婆不領薪水的話，為無酬家屬工作者，不能稱為勞工。

### 陳夢熊常務理事：

根據法規要二人至十五人才稱為勞資會議，主管機關不能擴權解釋，使實務面無所適從。

**Q12：** 勞動檢查權下放地方，對口應為何單位？小診所輪班，一週可能上

20-30 小時，一定要有一天例假嗎？另檢查三個月前的出勤紀錄，實務上有發生藥師已經離職，檢查者要求醫師將藥師找回，查核實際上班情形，實務上窒礙難行之處，可否有通融之處？

**A12：** 對口單位為地方的勞工處或勞工局。在檢查員會報時，已經告訴檢查員，除了申訴外，盡量不要查非在職的員工。縱使是兼職員工，七天也要有一天例假。

### 李建成理事：

宜蘭縣醫師公會已與勞工處處長、副處長溝通達成共識，寫成勞動契約，將勞動契約作為勞動檢查的指標。謹將診所三種勞動契約的模式提供大家參考。劉副處長也希望署長能幫忙確認契約是否 OK？藥師、檢驗師、X 光師應屬委任契約，應跟勞動檢查無關。三份契約是依勞基法 30-1 條、施行細則第 7 條訂定的，口頭契約較無保障，最好以書面形式訂定，也希望能以勞動契約作為勞動檢查的指標。

**Q13：** 醫界也很想配合勞動部的政策，想要模仿標竿企業做為學習的標準，

結果查詢後發現台北市勞動檢查，銀行有 32 家不及格，包括公股的彰化銀行，裁罰 9 百萬元，銀行是要繼續被罰，還是要改善？銀行可以改善，則診所也可以改善？

**A13：** 銀行超時加班無給付加班費，常以要等待家人下班為由留在公司，但事後要求補提資料時，10 個有 9 個說簽切決書都拿掉了，所以我們都不太採證。銀行已經實行責任制多年，在一次兩次檢查下來，銀行已經逐步改善。

蘇清泉理事長：

1. 銀行在對帳的時後，能力越不好的人越會留下來加班，加班費領得越多，這樣不公平。署長說可以考核來解決，這樣的說法令人無法認同，完全站在勞工的立場。勞基法為帝王條款，對勞方百分之百保護，加以地方的勞工團體等，對勞工的輔導都是免費的，勞資爭議告到法院的，資方贏的不到百分之一(署長補充：百分之二十)。
2. 把現在遇到的問題彙整，要求勞動部回答之後，要求專案小組訂定標準作業，如勞資會議格式、如何報備，甚至打卡鐘也可以統一招標，使大家可以有所依循。勞動契約要訂的，如剛才李建成理事說的，也可以做參考。加班費建議給 1.34 倍(或 1.67 倍)，把產生的費用極大化後，當作總額談判的籌碼。勞資會議會議記錄、上下班記錄都非常重要，如發生職災時，該準備的東西要準備好，以免處於弱勢的情況。
3. 要求勞動部注意各縣市的勞動檢查標準不要差太多。

吳梅壽理事：

政府機關應該要有公平正義原則，各部會不能各行其事，要求加班費要給付一又三分之一(或一又三分之二)，但醫界的點值一點不到一塊錢，勞動部實施勞動基準法的時候，是否有跟衛福部協商再執行，否則對醫界是莫大的傷害。

**Q14：員工一個人時要如何召開勞資會議，請勞動部一定要解釋清楚。兼職的員工一天上兩個小時，七天內要給一天八個小時的假？或兩個小時的假？兼職者是否為勞資會議的代表之一？**

**A14：**

1. 員工兩人以下，就以兩人或一人為勞資會議的代表，是可以符合現行法規定。
2. 兼職者七天還是要有一天例假，例假部分不用再給錢。因為自民國 96 年起，例假的工資已經折合至每小時工資裡。

3. 兼職者為勞資會議選舉人數之成員。

**Q15：**護理人員可能因病人的拖延或季節性流行感冒而超時，超過約定時間皆算加班，是否有緩衝期，超過半小時內不算加班？超過正常工時之加班起算點為何？如遇國定假日、例假日等，甚麼時候加班費用以 1.67 倍給付？

**A15：**四週彈性工性，有 160 小時可運用，可能一天排 8 小時，一天排 10 小時，以當天排 8 小時的班為例，超過的第 1 小時、第 2 小時加班費需給付 1.34 倍，第 3 小時、第 4 小時需給付 1.67 倍；以一天排 10 小時的班為例，上限是再加班兩小時，超過的第 1 小時、第 2 小時需給付 1.34 倍。當然如果有非常臨時的狀況，為了救人命延遲，可以突破一天 12 小時的限制，但是超過的部分要給予 2 倍薪資。

**Q16：**早上 8-12 點看診，中午休息，下午 4-6 點看診，實際看診只有 6 小時，勞動檢查員卻說已經上了 10 個小時，認定上有很多的問題？

**A16：**如果中午休息四小時，對於勞工沒有拘束性，中間休息時間不算入工作時間。但如果早班有延後，晚班有提早的實際工作部分，仍算加班時間，超過八小時的部分，加班費依法定加成給予。

#### 張煥禎常務理事：

建議 1. 以全聯會專案小組之名義詢問，取得勞動主管機關書面之正式回答。2. 今天討論的意見、投訴都由小組處理，全聯會處理後要經由網站公告。3. 小組要持續下去，跟主管機關溝通。

八仙樂園的例外，醫界不應該接受，平常在救病人還是照罰，難道只有八仙樂園在救人嗎？同情醫界功勞變他們的，不應該接受！

#### 主席結語：蘇清泉理事長

醫界一直以來都是很特殊的行業，醫師也是最後一批納入勞基法。明年

1月1日後，除了醫師沒有勞基法的限制外，其他所有醫療人員都納入勞基法。勞基法是帝王條款，專案小組(法規、醫政、醫輔)，把所有的 Q&A 都丟出來，跟勞動部做對口。勞工只要加班就是給錢，每天上班不要超過 12 個小時，員工懷孕不能上超過晚上 10 點的班。全聯會及各縣市的領導人皆有責任，將這件事情圓滿解決。總額變成 0.8、0.9，勞動部也認為不合理，我們在爭取的時候請勞動部替我們發聲。昨天在全國醫師盃桌球錦標賽有講，三個總統候選人看誰敢承諾，一點一塊錢，所有醫療費用占 GDP 的 7.5%，勞動單位也樂觀其成，因為收入高，才能增加薪資，改善勞動條件。

#### 肆、結束時間：下午 3 時 30 分