

嘉基體系戴德森醫療財團 法人關係企業工會

從勞基法新修看工會任務

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

P1

蔡尚宏律師簡介

- 現職：1.炬成勞雇法律事務所/主持律師
- 2. 台灣高等法院高雄分院/調解委員
- 3. 法律扶助基金會/勞工專科律師
- 4. 中華民國職工福利協會/勞動法講師
- 5. 高雄市企業管理交流協會/勞動法講師
- 學歷：1.國立中正大學法律學系
- 2.國立中正大學法律研究所(勞動法與社會法組)
- 經歷
- 臺灣高等法院高雄分院書記官
- 黃進祥律師事務所律師
- 國立高雄大學EMBA課程/勞動法講師
- 國立中山大學產業發展中心/人資小聚勞動法講師
- 勞動部勞動力發展署產業人才投資方案/勞動法講師（新北、台中、雲林、高雄）
- 勞動部勞動力發展署高屏澎東分署/勞動法講師（澎湖、高雄）
- 人力資源法律讀書會/講師（台北、台中、台南）

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

P2

107年1月10日勞基法修法重點

項目	三讀修正條文	現行規定
加班工時上限	同現制。 但經勞資協議得延長， 每月不得超過54小時， 每3個月不得超過138小時。	每月46小時
例假與休息日	同現制。 但經勞資協議與政府把關 可例外放寬，例假可於每 7天週期內調整。	每7天有1天例假、 1天休息日
休息日加班費	核實計算。	做1小時給4小時； 做5小時給8小時
特休假	經勞雇協商可遞延至次年 ，若仍未休完應發給工資。	未休完應發給工資
輪班間隔	同現制。 但經政府把關，且勞資會 議同意後，得變更休息時 間不少於連續8小時。	至少連續休息11小時

資料來源 / 立法院
中央社製圖

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

P3

輪班換班休息時間

1
更換班次應間隔
11小時休息時間
原則不變

2
因「工作特性」或
「特殊原因」，經目的事業
主管機關商請勞動部公告者，
得變更休息時間，惟不得少於
連續8小時

3
經公告之特殊情形，個
別企業欲適用變更休息
時間規定，應經工會或
勞資會議同意

4
勞工30人以上企業變更
休息時間，應報當地主管
機關備查



小提醒：維護勞工健康，請洽詢勞工健康服務中心

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

P4

加班工作時數依**勞工意願選擇補休**

1. 平日或休息日加班後，**勞工選擇補休**並經雇主同意，依工作時數計算補休時數
2. 補休期限由勞雇雙方協商
補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依原加班當日的工資計算標準發給加班費

加班時數**總量控管**

1. 每月加班上限以**46小時**為原則
2. 經工會或勞資會議同意，加班時數得以**3個月**為區間總量控管，單月加班上限**54小時**，每3個月總時數不得超過**138小時**
3. 勞工**30人以上**企業，採加班時數總量控管，應報當地主管機關備查

七休一原則不改變 政府把關，適度調整例假

- 1 安排例假以七休一為原則
- 2 給予例假例外適度調整的彈性，並增加政府把關機制，不讓例外變成原則
- 3 經指定後的行業，個別企業欲適用例假彈性調整規定，應經工會或勞資會議同意
- 4 勞工30人以上企業適用例假彈性調整規定，應報當地主管機關備查

勞動部
 Ministry of Labor

矩成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

P7

特別休假遞延， 勞工可靈活運用假期

- 1 年度終結未休畢的特別休假日數，得遞延至次年請休
- 2 次年底或契約終止未休畢的日數，雇主還是要發給工資，特別休假權益有保障

勞動部
 Ministry of Labor

特別休假

小提醒：年度不休假加班費也要納入投保薪資

矩成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

P8



炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

P9

工會/勞資會議同意

第30條第2項第3項	二週、八週變形工時
第30-1條	四週變形工時
第32條第1項	一般延長工時程序
第32條第2項(新增)	特殊延長工時程序
第34條第3項(新增)	輪班制人員休息時間
第36條第5項(新增)	例假調整
第49條第1項	女性員工夜間工作禁止及例外

- 勞基法第79條：有下列各款規定行為之一者，處新臺幣**二萬元以上一百萬元以下罰鍰**：一、違反第三十條第一項至第三項...第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項...規定。

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

10

萬年有效...??

- 高院102年度勞上字第15號民事判決
- 85年12月27日公布實施之勞基法第30條之1第1項第1款、第2款規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受第三十條第二項之限制。二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。」，**上開規定雖於91年12月25日修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」始得實施，惟原已依修正前該法第30條之1第1項規定變更工時者，在該條項修正公布後，仍屬合法，...**。換言之，於91年12月25日之前，中央主管機關指定之行業經工會或勞工半數以上同意，雇主即得以4週之時間單位為週期，將勞工正常工作時數分配於其他工作日之時數，此項變形工時之約定，並不因嗣後勞基法修正而受影響。

勞基法第32條修正

新法	舊法
第1項 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。	第1項 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。
第2項 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時， 但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。	第2項 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

勞基法第32條修正

新法	舊法
<p>第3項 <u>雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。</u></p>	<p>第3項移列第4項</p>
<p>第4項 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。</p>	<p>第3項 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。</p>

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

13

勞基法第32條修正

新法	舊法
<p>第5項 在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。</p>	<p>第4項 在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。</p>

• 修正理由

- 一. 第一項未修正；第三項與第四項配合第三項之增訂移列為第四項及第五項，內容未修正。
- 二. 鑑於社會經濟變遷，事業單位經營型態多元，各界對於現行延長工作時數一個月不得超過四十六小時之規範，多有應建立允許勞雇協商彈性機制之建議。

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

14

施行細則第20條/公告周知

- 雇主有下列情形之一者，應即公告周知：
 - 一. 依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款規定變更勞工正常工作時間。(變形工時)
 - 二. 依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。(延長工時)
 - 三. 依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。(變更輪班休息時間)
 - 四. 依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。(調整例假休息日)

施行細則第22條

第1項

本法第三十二條第二項但書所定每三個月，以每連續三個月為一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。

第2項

本法第三十二條第五項但書所定坑內監視為主之工作範圍如下：

- 一、從事排水機之監視工作。
- 二、從事壓風機或冷卻設備之監視工作。
- 三、從事安全警報裝置之監視工作。
- 四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。

施行細則第22條之1

第1項

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，**包括分支機構之僱用人數**。

第2項

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定當地主管機關，為雇主之**主事務所、主營業所或公務所所在地**之直轄市政府或縣（市）政府。

第3項

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定應報備查，雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假之**前一日**為之。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於**原因消滅後二十四小時內**敘明理由為之。

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

17

每三個月意指...?

第32條第2項

- 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，**一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時**。

7月	8月	9月	10月	11月	12月
30	54	54	54	54	30

138小時? 138小時?

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

18

勞基法第32條之1（新增）

第1項

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。

第2項

前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

施行細則第22條之2

第1項

本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。

第2項

前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：
一. 補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。
二. 契約終止：依第九條規定發給。

第3項

勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

加班換補休依據

加班態樣	平常日加班	休息日加班	國假、特休出勤
補休依據	勞基法第32-1條：依勞工意願補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。	勞基法第32-1條：依勞工意願補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。	勞委會(87)台勞動二字第037426號函：勞工於休假工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。

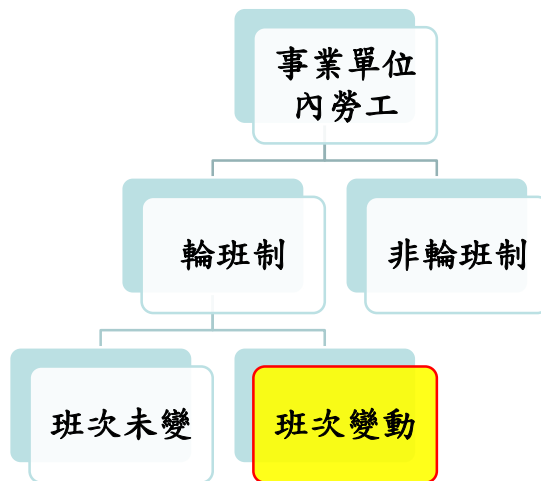
勞基法第34條

新法	舊法
<p>第1項 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。</p>	<p>第1項 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。</p>
<p>第2項 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。<u>但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。</u></p>	<p>第2項 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。</p>

勞基法第34條

新法	舊法
<p>第3項 <u>雇主依前項但書規定變更 休息時間者，應經工會同 意，如事業單位無工會者 ，經勞資會議同意後，始 得為之。雇主僱用勞工人 數在三十人以上者，應報 當地主管機關備查。</u></p>	<p>第3項 <u>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 。</u></p>

第34條適用對象



輪班制休息時間變更

工作特性或特殊原因

中央目的事業主管機關

中央主管機關(勞動部)公告

經工會/勞資會議同意

人數30人以上報當地主管機關備查

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

25

醫事人員輪班間隔 重大疫情/重大災害/突發事變

勞動基準法第34條第2項但書適用情形研商會議
議程

日期：107年1月23日(星期二)上午9時30分整

地點：衛生福利部1樓大禮堂

查、主席致詞

貳、承辦單位報告

- 一、勞動基準法部分條文修正案於本(107)年1月10日經立法院三讀通過，將自3月1日施行。(見附件1)
- 二、立法院三讀通過之勞基法第34條第2項規定，輪班制勞工輪班間隔休息時間以11小時為原則，增訂但書「但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續8小時」。
- 三、有關修正條文第34條第2項輪班換班間隔11小時休息時間例外情形，勞動部初步評估允有適用例外規定必要之情形如下：
 - (一)特殊原因:因遇天災、事變、突發事件及重大疫情。
 - (二)工作特性:因工作具專業性，人員進用、培訓需有特定程序及期程，於實施初期，人力一時難以因應增補。
- 四、考量醫療體系之正常運作涉及民眾生命與健康，然為因應少數不可預期緊急事件之特殊原因，建議仍有適用變更輪班間距之必要，如：
 - (一)重大災害:如風災、水災、震災、爆炸等災害。
 - (二)突發事變:如重大交通事故造成大量傷病患。
 - (三)重大疫情:如流感大流行、重大群聚事件。

參、討論事項:醫事機構之醫事人員適用勞動基準法第34條第2項但書例外情形，提請討論。

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

26

勞基法第36條

新法	舊法
<p>第1項 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。</p>	<p>第1項 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。</p>
<p>第2項 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一. 依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。 二. 依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。 三. 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。 	<p>第2項 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一. 依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。 二. 依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。 三. 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。

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師 27

勞基法第36條

新法	舊法
<p>第3項 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。</p>	<p>第3項 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。</p>

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師 28

勞基法第36條

第4項

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

第5項

前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

施行細則第22條之3

- 本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

例假VS.國定假日或特別休假

- 例一

一	二	三	四	五	六	日	一	二
例假	工作日	工作日	勞動節	工作日	工作日	工作日	工作日	例假

- 例二

一	二	三	四	五	六	日	一	二
例假	工作日	工作日	特休	工作日	工作日	工作日	工作日	例假

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

31

例假VS.休息日

- 例三

一	二	三	四	五	六	日
例	工作	工作	休	工作	工作	工作
工作	工作	休	工作	工作	工作	例

- 例四

一	二	三	四	五	六	日
例	休	工作	工作	工作	工作	工作
工作	工作	工作	工作	工作	休	例

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

32

變形工時

- **二週變形**：勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。→可調整例假。
- **八週變形**：勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。→可調整例假。
- **四週變形**：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。

實施變形工時要件

- 依勞基法第30條第2、3項、第30條之1。
- 工會或勞資會議同意。
- 主管機關指定行業。
- 法定時數變更分配。
- **二週變形工時**：勞委會92年3月31日函：指定「適用勞動基準法之行業」為適用同法第三十條第二項規定之行業。

例假/每七日週期內調整

中央目的事業主管機關同意

中央主管機關指定行業別

將勞基法第36條第1項、第2項第1款、
第2款例假，於每七日內調整

經工會/勞資會議同意

勞工人數在30人以上者，報地方主管
機關備查。

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

35

勞基法第38條

新法	舊法
<p>第1項 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：</p> <ol style="list-style-type: none">一. 六個月以上一年未滿者，三日。二. 一年以上二年未滿者，七日。三. 二年以上三年未滿者，十日。四. 三年以上五年未滿者，每年十四日。五. 五年以上十年未滿者，每年十五日。六. 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。	<p>第1項 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：</p> <ol style="list-style-type: none">一. 六個月以上一年未滿者，三日。二. 一年以上二年未滿者，七日。三. 二年以上三年未滿者，十日。四. 三年以上五年未滿者，每年十四日。五. 五年以上十年未滿者，每年十五日。六. 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

36

勞基法第38條

新法	舊法
<p>第2項 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。</p>	<p>第2項 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。</p>
<p>第3項 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。</p>	<p>第3項 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。</p>

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

37

勞基法第38條

新法	舊法
<p>第4項 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。<u>但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。</u></p>	<p>第4項 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。</p>

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

38

勞基法第38條

新法	舊法
<p>第5項 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。</p>	<p>第5項 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。</p>
<p>第6項 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。</p>	<p>第6項 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。</p>
	<p>第7項 <u>中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。</u></p>

施行細則第24條之1第3項

- 勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，**於次一年度請休特別休假時，優先扣除。**

工作規則是否需隨之修正？

- 查本法施行細則第 37 條第 1 項規定略以，雇主訂立工作規則應於 30 日內報請當地主管機關核備。同條第 2 項規定，工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後仍應送請主管機關核備。(勞委會101.5.15勞動 1 字第 1010131224 號函)

施行細則第37條

- 第2項：本法第七十條所定雇主僱用勞工人數之計算，適用第二十二條之一第一項規定。
- 說明：
- 新增第二項，將雇主僱用勞工滿三十人應訂立工作規則之計算基礎明確化，爰定明適用第二十二條之一第一項之規定，以使雇主有所依循。

勞資爭議類型

	102年	103年	104年	105年
工資	9,967	9,515	9,812	11,354
資遣費	5,769	5,509	5,618	6,348
職災補償	1,919	1,935	1,966	1,854
契約爭議	2,181	1,940	1,700	1,511

炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

P43

敬請指教

- 電話：07-2233806
- 信箱：tsaisean105@gmail.com
- 臉書粉絲專頁：炬成勞雇法律事務所



炬成勞雇法律事務所 蔡尚宏律師

44