

一、課程名稱：勞基法工時制度介紹與爭議解析

二、課程介紹

勞動基準法自 105 年起產生重大變動，一例一休、加班費細目計算、例假日出勤補假、加班補休等遊戲規則更迭，造成事業單位現行管理制度不敷使用，應採取具體修正策略來加以因應。本課程特邀請長期為事業單位制訂適法性工作規章的勞動法實務律師，以其專業律師以及企業顧問的雙重身份，將工時制度融合新修法條文，獨家拆解為七大章節「工作時間認定」、「出勤紀錄備置義務」、「延長工時與加班費」、「法定例假日」、「法定例假日」、「加班補休」、「休息時間與彈性上下班」等，為事業單位解讀第一手修正方向進而規劃整體工時制度，以因應層出不窮的勞動檢查要求。

三、課程大綱

(一) 工作時間認定

Q1：實務上工作時間認定標準為何？以下時段是否屬於工作時間？

- (1) 表定休息時間
- (2) 生理需求如廁飲水時間
- (3) 因接送小孩提早到廠打卡時間
- (4) 因接送小孩延後離廠打卡時間
- (5) 執行職務前整備期間
- (6) 備勤室值班待命睡覺時間
- (7) 返家 ON CALL 輪值時間
- (8) 假日被公司主管 LINE 交辦事務
- (9) 出差往返通勤時間
- (10) 教育訓練時間（包括向雇主申請全額補助費用）
- (11) 出席董事會、勞資會議、職工福利委員會、職業安全衛生委員會及勞工退休準備金監督委員會等法定會議之時間
- (12) 在外工作者自由活動時間

(二) 出勤紀錄備置義務（新修正勞基法第 30 條第 5、6 項）

Q1：事業單位可否以責任制、加班申請制或進出入刷卡紀錄取代法定出勤紀錄？

Q2：雇主出勤紀錄是否須逐日記載？並紀錄至分鐘為止？同時須保存多久？現行常見

紀錄方式各自為何？

Q3：在外工作者的出勤時間如何紀錄？

Q4：勞工若向雇主申請出勤記錄副本時，雇主可否拒絕？

Q5：若雇主未置備出勤紀錄或紀錄內容不完整，罰鍰數額各自為何？

(三) 延長工時與加班費 (新修正勞基法第 30 條第 1 項)

Q1：法定正常工作時間修正為每週 40 小時，下列出勤狀況在修法後有何差別？是否需要取得勞工同意或額外支付加班費？是否須計入第 32 條法定延長工時上限呢？屬應稅所得或免稅所得？

(1) 平日工作超過八小時部分

(2) 週六休息日出勤

(3) 週日例假日出勤

(4) 變形彈性工時制

(5) 責任制

(6) 部分工時制

(7) 排班制？

Q2：若工時制度變動後須額外給付加班費，可否約定含括於固定薪資額度內？

Q3：雇主使勞工加班除須經其個人同意外，還需要再取得工會或勞資會議同意嗎？

Q4：一個月法定延長工時上限為 46 小時或 54 小時，對於業界制度有何影響？衍生之過勞職災認定參考指引（即每月加班時數標準）是否也應調整？

Q5：雇主每月發放薪資時，有無必要將加班費名目與計算方式告知勞工？

(四) 法定休假日 (勞基法第 37、39 條)

Q1：現行法定休假日有幾種？是否包括公職人員選舉罷免日以及原住民族歲時祭儀？與人事行政局公告之紅字休假日有何差異？

Q2：雇主要求勞工法定休假日出勤八小時，是否要計入第 32 條延長工時時數上限？加班費該如何發給？屬應稅所得或免稅所得？

Q3：雇主要求勞工法定休假日出勤超過八小時部分，是否要計入第 32 條延長工時時數上限？加班費該如何發給？屬應稅所得或免稅所得？

Q4：若法定休假日雇主僅要求勞工出勤四小時，是否仍須給付八小時的加倍工資？針對時薪制或日薪制工作者，結論是否一致？

Q5：針對時薪制或日薪制工作者，如果排定無須出勤日適逢法定休假日，雇主還需要給付該日工資嗎？

Q6：三種類型的法定休假日適逢週六休息日或週日例假日，是否均須一律補假一日？

針對時薪制或日薪制勞工，結論是否一致？

(五) 法定例假日（勞基法第 36、40 條）

Q1：何謂每七天至少休息一日作為例假？第一週休週一，第二週休日，中間連續工作 12 日，是否有違反例假日規定？

Q2：雇主可否經勞工同意使其例假日出勤？例假日出勤合法程序為何？

Q3：若雇主違法使勞工例假日出勤，出勤時數是否計入法定延長工時上額？雇主應如何給付補償（加班費或補假）？若給予補假休息，有無限定何時須給與使用完畢？

(六) 加班補休制度

Q1：勞資雙方得否於勞動契約明定加班一律或半數以補休方式替代？

Q2：如果不可以，那雇主可否於勞工加班申請時約定拋棄加班費，改以補休方式替代？

Q3：上開申請補休方式至遲應於加班後多久為之？

Q4：針對週休二日制的勞工，如有以下加班情事，雇主應給與幾個小時的補休時數？標準為何？

(1)週一晚上加班四小時

(2)週六加班四小時

(3)週六加班八小時

(4)週日加班四小時/八小時

(5)法定休假日加班四小時

(6)法定休假日加班八小時

Q5：若勞工一定時間未使用完畢補休，雇主是否有義務結算工資予勞工？

(七) 休息時間與彈性上下班制度（勞基法第 35 條、第 30 條第 7 項）

Q1：勞工輪班制班與班之間，至少應有幾小時的休息時間？

Q2：縱使勞資雙方同意，雇主最遲應於勞工連續工作多久後給與休息時間？

Q3：勞工可否以照顧家庭成員為由，彈性調整工作開始與終止時間？雇主可否拒絕？

(八) 總結：勞動檢查

Q1：企業面對勞動檢查時有哪些注意事項與應對技巧？

Q2：企業如遭主管機關裁罰時應如何提起訴願與行政訴訟程序？