

中華民國藥師公會全國聯合會 函

機關地址：臺北市民權東路一段六十七號五樓

電話：02-25953856 傳真：02-25991052

電子信箱：pharma.cist@msa.hinet.net

聯絡人：陳筠誼 專員(128)、李彥儀 專員(123)

受文者：如正、副本所列

速別：普通件

密等及解密條件：普通

發文日期：中華民國 105 年 3 月 3 日

發文字號：(105)國藥師平字第 1050352 號

附件：會議記錄(附件一)

勞動基準法工時重要(新)規定簡報檔(附件二)

勞基法解釋令(附件三)

補助直轄市、縣市政府督促事業單位遵守勞動條件相關法令實施計畫重點檢查對象選列原則(附件四)

申訴流程與管道(附件五)

主旨：檢送本會 105 年 01 月 13 日召開本會第十二屆診所藥師委員會勞基法修正施行溝通會議紀錄乙份，請 查照。

正本：各縣市藥師公會

本會診所藥師委員會

許嘉紋主任委員、宋明偉副主任委員、藍慈惠副主任委員、林高宏委員、張淑玲委員、

黃淑美委員、陳漢壁委員、林朝棟委員、呂佩真委員、

李淑玲委員、陳志昆委員、李英鶴委員、曾恭國委員、汪宏靜委員、

吳建隆委員、莊明璋委員

副本：李蜀平理事長、黃知影輔導常務理事、李錦炯常務理事、古博仁監事會召集人、

醫院藥師委員會沈麗娟主任委員、社區藥局委員會劉新華主任委員、本會文存

理事長 李蜀平

中華民國藥師公會全國聯合會 診所藥師委員會 勞基法修正施行溝通會議記錄

- 一、 時間：105年01月13日(星期三)下午14時30分
- 二、 地點：本會第一會議室(台北市中山區民權東路一段67號5樓)
- 三、 出席人員：各縣市藥師公會

本會診所藥師委員會：許嘉紋主任委員、宋明偉副主任委員(請假)、藍慈惠副主任委員(請假)、林高宏委員(請假)、張淑玲委員(請假)、黃淑美委員(請假)、陳漢壁委員(請假)、林朝棟委員(請假)、呂佩真委員(請假)、李淑玲委員、陳志昆委員(請假)、李英鶴委員(請假)、曾恭國委員(請假)、汪宏靜委員(請假)、吳建隆委員(請假)、莊明璋委員(請假)

列席人員：李蜀平理事長、黃知影輔導常務、李錦炯業務常務(請假)、古博仁監事會召集人、沈麗娟主任委員(請假)、劉新華主任委員

- 四、 主持人：許嘉紋主任委員
- 五、 理事長暨貴賓致詞：(略)
- 六、 報告事項及主要討論內容：

勞動部 勞動條件及就業平等司工時科科長 李怡萱

1. 勞動基準法工時重要(新)規定、工時、勞動契約(請參閱附件二 PPT)
2. 經與現場與會人員溝通事項如下：

(1) 若雇主提出不合法之勞動契約，並且要求不簽就離職，該怎麼做？

回覆：向雇主提出已違反勞基法第幾條，若雇主態度仍強硬可自行蒐證後，可提出申訴。

(2) 為了因應新法自105年1月1日實施，雇主要求勞工均需簽定書面勞動契約，是否勞工的工作年資自簽約時才起算？

回覆：勞工的工作年資要從受僱日起算，並非簽訂書面勞動契約可由勞保、勞退及執業有關的資料佐證。

(3) 勞基法中的罰款，例如2~30萬，罰款輕重如何決定？

回覆：依違法情形中牽涉的人數、情節，及雇主是否為累犯來判定罰款的輕重，雇主違法除了行政上的罰款，積欠勞工的薪資仍需給付，如未給付，可連續處罰。

(4) 若勞工屬於時薪制的領薪制度，在診所休息間被扣薪是否違法？

回覆：診所休息時間不計入工作時間，雇主本毋須給付薪資；但若勞工於休息時間並未休息（仍提供勞務），仍屬工作時間，該時間雇主應給付薪資。工作開始和結束的時間、休息時間等由雇主和勞工協商議定，如因雇主因素臨時將原本約定應出勤的工作時間（開診）改成休息時間（休診），因勞工原已預備提供之勞動力有不能儲存之特性，則雇主仍需發給薪資。

(5) 若勞工屬於時薪制的領薪制度，雇主是否一定要給勞工年終獎金？

回覆：年終獎金非勞基法規範雇主之法定義務，是否發給年終獎金、或發給的標準為何，由勞雇雙方協商議定。

(6) 加班時間必須加滿一小時才能申請加班費嗎？

回覆：不是，只要有加班事實，雇主仍依比例計算發給加班費。

(7) 雇主實施延長工時需要什麼條件？

回覆：依勞動基準法第 32 條規定，雇主如有使勞工加班之必要，應經工會同意；如無工會，應經勞資會議同意。

(8) 醫生目前非屬適用勞基法之對象，而藥師與醫師的工作時間非常相關，是否會影響到藥師的勞動權益？

回覆：不會影響。診所受僱藥師適用勞基法，因此，診所醫生的工作時間，與藥師並無關係。

(9) 勞工是否一定要簽屬勞動契約？

回覆：勞基法並未規定必須簽訂書面勞動契約，勞動權益有關事項以口頭約定亦可。但書面契約對勞雇雙方權益的保障比較明確。

(10) 勞退 6% 是以底薪計算嗎？

回覆：勞退 6% 應以勞工每月工資覈實提繳，非僅以底薪標準提繳 6%。

(11) 班表是否可等同於出勤紀錄？

回覆：不等同。班表是預先排定出勤的班次狀況，不等同於出勤記錄。勞工出勤當日實際的工作時間仍應覈實紀錄至分鐘為止。出勤記錄可以是各種形式，例如：指紋、打卡、APP 簽到、電腦簽到系統等等。

(12) 上班的一週內若遇國定假日，雇主可否把該日原需出勤的 8 小時分配至其他 4 天的上班時間，每日上班 10 小時？

回覆：國定假日的意義本來就是免除勞工該日原本應出勤的義務，雇主如需要勞工於國定假日出勤，應加倍發給工資。

(13) 若原本是晚班，雇主臨時需要勞工從白班開始工作，以致工作超過 8 小時的時間，加班如何計算？

回覆：仍依照 $h+1.34$ 或 $h+1.67$ 的方式計算。

(14) 勞工的上班時間是晚班的部分工時，因一週工作總時數並未超過 40 小時，若連續 7 天上班未休息是否違法？

回覆：勞基法關於例假的規定勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，因為工作需要休息，還有滿足其他如家庭生活、社交等等需求。若勞工希望工作更多時數以賺取薪資，可在不超過法定正常工時（1 週 40 小時、1 日 8 小時）前提下，與雇主協商增加排定工作時數。

(15) 排班人員若於國定假日出勤，是否算加班？

回覆：雇主使勞工於國定假日出勤，應加倍發給工資，即便國定假日當日勞工出勤未滿 8 小時，仍應給付 1 日工資。（法令於勞基法解釋令中，詳附件三）

(16) 若已宣布停班的颱風天上班，薪資如何計算？

回覆：颱風天勞工是否出勤應以勞工安全為考量。天然災害發生時，勞工工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首長如已通報轄區各機關停止上班，勞工基於安全上之考量，得選擇不出勤。勞工因天災致未出勤，非可歸責於勞工，雇主「宜」不扣發工資，且不得視為曠工、遲到或強迫勞工補班。對於應雇主之要求而勉力出勤者，誠屬不易，雇主除照給當日工資，「宜」加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。

七、 討論議題

1. 協助將本會提供之勞動契約提高正確合法性，以供參酌。
2. 提供年度勞動檢查重點項目並說明。（請參閱附件四）
3. 目前基層診所藥師高薪低報比例非常高，不知主管機關是否知情？應如何減少基層診所高薪低報比例，除舉報方式之外，請提供可協助方式，以維護藥師實質權益。

八、 臨時動議：

1. 建議勞動部發函本會說明勞動基準法及應覈實投保勞工保險之有關規定。
2. 請提供申述流程與管道。(請參閱附件五)

九、 散會：下午18時00分。

勞動基準法工時重要(新)規定

勞動部
勞動條件及就業平等司

工作時間之定義

- 指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間。
- 受令等待提供勞務之時間（待命時間），因受雇主拘束，亦屬工作時間。
- 不包括不受雇主支配拘束之休息時間。但依勞工安全衛生法所定有關高溫度、異常氣壓作業、高架作業、精密作業、重體力勞動或其他對於勞具有特殊危害作業標準中所定之休息時間，亦應計入工作時間。

正常工作時間 105/01/01施行

- 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時。（第30條第1項）（2~30萬）
- 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。（第30條第5項）※（9~45萬）
- 前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。（第30條第6項）（2~30萬）
- 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。（第30條第7項）（2~30萬）
- 第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，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。（第30條第8項）

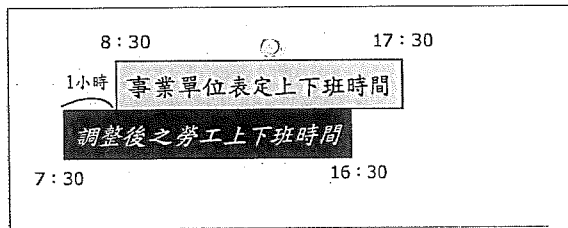
雇主不得因正常工時縮減減少工資

勞工小惠月薪30,000元，2週工作時數為84小時，今年1/1起因正常工作時數縮減為1週40小時，老闆小劉跟小惠說，因妳的工作時數兩週減少4小時，1個月少8小時，所以月薪也要按比例減少1000元。



為照顧家庭成員之彈性調整工作時間

實例



國定休假配套修正(19 → 12日)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 中華民國開國紀念日 (1/1) | <input type="checkbox"/> 中華民國開國紀念日之翌日 (1/2) |
| <input type="checkbox"/> 和平紀念日 (2/28) | <input type="checkbox"/> 春節 (農曆正月初一至初三) |
| <input type="checkbox"/> 革命先烈紀念日 (3/29) | <input type="checkbox"/> 婦女節、兒童節合併假日 (民族掃墓節前一日) |
| <input type="checkbox"/> 孔子誕辰紀念日 (9/28) | <input type="checkbox"/> 民族掃墓節 (農曆清明節為準) |
| <input type="checkbox"/> 國慶日 (10/10) | <input type="checkbox"/> 端午節 (農曆5/5) |
| <input type="checkbox"/> 先總統蔣公誕辰紀念日 (10/31) | <input type="checkbox"/> 中秋節 (農曆8/15) |
| <input type="checkbox"/> 國父誕辰紀念日 (11/12) | <input type="checkbox"/> 農曆除夕 |
| <input type="checkbox"/> 行憲紀念日 (12/25) | <input type="checkbox"/> 台灣光復節 (10/25) |
| <input type="checkbox"/> 勞動節 (5/1) | <input type="checkbox"/> 其他經中央主管機關指定者 (選舉日、原住民歲時祭儀) |

休息時間(單一出勤日內)

- 勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息。
- 休息時間因不受雇支配，得不包括於正常工作時間內，可不給薪。
- 如事實上雇主未予勞工休息（仍要求勞工於職場待命或提供勞務），仍屬工作時間，其逾法定正常工時工作者，雇主應依勞基法第24條規定給付延時工資。

休息時間(兩出勤日之間)

- 工作班次更換時，應給予適當之休息時間；即可使勞工足以恢復原有體力所需之時間。
- 休息時間之長短，應視工作繁重程度及勞工體能狀況由勞雇自行約定。
- 因天災、事變或突發事件，依勞基法第32條第3項延長工時者，於工作終止後至再工作前，至少應有12小時之休息時間。

法定正常工時的參考排班態樣—
週休二日制

- 每日正常工時8小時，每週40小時（5天）。（第30條第1項）

星期	1	2	3	4	5	6	日
正常工時	8	8	8	8	8	休息	

「週休二日」加班費給付基準示意

	一	二	三	四	五	六	日
1	E		+AF (當 天 工 時)			+1/3	■
2						+1/3	
3						+2/3	
4						+2/3	
5						+1/3	
6						+2/3	
7						+2/3	
8						+2/3	
40小時							
9	B-1/3		B-1/2			B-2/3	B-1/3
10	B-1/3		B-1/2			B-2/3	B-1/3
11	B-2/3		B-2/3			B-2/3	B-2/3
12	B-2/3		B-2/3			B-2/3	B-2/3

■ 37條休假日 ■ 36條例假日 □ 因縮短工時所約定之休息日 ■ 上班日

30條2項(二週彈性工時)

- 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，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。

二週彈性工時的參考排班態樣—
全面週休三日制

- 每日正常工時10小時，每週40小時（4天）

	1	2	3	4	5	6	日
第一週	■	休息	10	休息	10	10	10
第二週	■	休息	10	休息	10	10	10

30條3項(八週彈性工時)

- 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，得將8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8小時，每週工作總時數不得超過48小時。

八週彈性工時的參考排班態樣一

- 每日正常工時仍為8小時，每週仍至少排定1日例假。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	8	8	8
第二週	8	8	8	8	8	8	8
第三週	8	8	8	8	8	8	8
第四週	8	8	8	8	8	8	8
第五週	8	8	8	8	8	8	8
第六週	8	8	8	8	8	8	8
第七週	8	8	8	8	休息	休息	休息
第八週	休息	休息	休息	休息	休息	休息	休息

30條之1(四週彈性工時)

- 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2小時。
 - 二、當日正常工時達10小時者，其延長之工作時間不得超過2小時。
 - 三、二週內至少有2日之休息，作為例假。
 - 四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第49條第1項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

四週彈性工時的參考排班態樣一

(1) 每日固定8小時制

- 每日正常工時仍為8小時，每二週仍至少排定2日例假。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	8	8	8
第二週	8	8	8	8	8	8	8
第三週	8	8	8	8	8	8	8
第四週	8	8	8	8	8	8	8

四週彈性工時的參考排班態樣一 (2) 每日原則10小時制

☐ 每日正常工時為10小時，每二週仍至少排定2日例假。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	休息	休息	休息	10	10	10	10
第二週			休息	休息	休息	10	10
第三週	10	10	10	10		10	10
第四週	休息	休息	10	10	10		10

延長工時（一般）

一、要件及程序：

- ☐ 雇主有需要
- ☐ 工會同意，無工會者，經勞資會議同意
- ☐ 個別勞工同意

二、上限：

- ☐ 延長工時+正常工時，一日不得超過12小時。
- ☐ 延長工時，一個月不得超過46小時。

※未舉辦勞資會議或未經勞資會議同意，縱使勞工同意加班，且雇主已給加班費，亦屬違法。

延長工時（特殊）

一、要件及程序：

- ☐ 因天災、事變或突發事件
- ☐ 雇主認有需要
- ☐ 延長開始後24小時內通知工會；無工會者，應報當地主管機關（縣、市政府）備查。
- ☐ 應於事後補給勞工以適當之休息。

二、上限：

- ☐ 無上限之規定。
- ☐ 延長之時數，可不計入每月46小時額度內。

延長工時（時段）

- ☐ 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。
- ☐ 但依本法第30條第2項（二週彈性）、第3項（八週彈性）或第30條之1第1項第1款（四週彈性）變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。
- ☐ 非上述時段，不屬法定之延長工時。

例假日（勞基法第36條）

- 天災、事變或突發事件，雇主停止勞工假期，工資加倍發給，事後再補假。24小時內核備。（勞基法40條）
- 非因天災、事變或突發事件等法定原因，縱勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。
- 如勞工已出勤，工資仍應加倍發給。如選擇補休（放棄工資），補休標準等自行協商。

休假（國定假日37、特別休假38）

- 雇主要求，勞工同意，工資加倍發給。
- 勞工可選擇補休（放棄工資），補休標準等自行協商。
- 超過當日正常工時以外的部分照勞基法第24條規定加成給付。
- 天災、事變或突發事件，雇主停止勞工假期，工資加倍發給，事後再補假。24小時內核備。（勞基法40條）

休息日（因法定工時縮短而增加之休息日）

- 未逾法定正常工時者，工資應由勞雇雙方協商定之。
- 逾法定正常工時者，依第24條規定給。
- 如因變形工時已將工時分配於其他工作日者，依第24條規定給。
- 如係調移第37條之休假日者，於調移休假日時數以內者，加倍發給。逾法定正常工時者，依第24條規定給。
- 逾法定正常工時4小時者，法未明定如何發給，由勞資協商，惟不可低於第24條第2款標準。

女性夜間工作

- 一、定義
午後10時至翌晨6時
- 二、要件及程序：
 - 1.工會同意，無工會者，經勞資會議同意。
 - 2.提供必要之安全衛生設施。
 - 3.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。
 - 4.個別勞工同意。
 - 5.因天災、事變或突發事件，得免前開要件。
- 三、強迫勞動禁止
因健康或其他正當理由，不能從事夜間時間內工作者，雇主不得強制。
- 四、特別禁止規定
妊娠或哺乳期間之女工，均不得夜間工作。
※未舉辦勞資會議或未經勞資會議同意，縱使女性勞工同意夜間工作，仍屬違法。

工資

工資定義

- 工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。(§2 II)

工資的認定

- 以是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定，給付名稱非判斷依據。

其他任何名義之經常性給與

- 指非臨時起息且非與工作無關之給與而言

工資-常見工資判斷

績效獎金

係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，應屬工資

全勤獎金

係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇

僻地津貼

係勞工於僻(外)地提供勞務而獲得之報酬，應屬工資

應視「發放目的」及「條件」，判斷是否具有「勞務之對價」

平均工資

- 定義：調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
- 定義：工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額
- 事由：資遣（資遣費）、退休（退休金）、產假工資、職災（殘廢及死亡補償）

平均工資計算之例外期日

發生計算事由之當日

因職業災害尚在醫療中者

依本法第五十條第二項減半發給工資者

雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者

普通傷病假、家庭照顧假

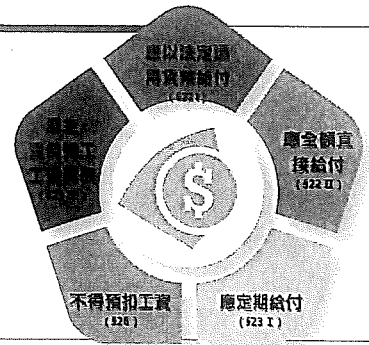
依性平法請生理假及妊娠未滿三個月流產之產假

因景氣因素經協商之無薪休假（限未涉變更勞動契約者）

基本工資-工資不得低於基本工資

- 工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資 (§21)
- 自104年7月1日起，每月基本工資調整為20,008元，每小時120元。
- 僅指正常工作時間內所得之報酬，延時工資及假日出勤工資不列入核計。

工資給付原則



處罰緩者— 公布單位業主名稱及負責人姓名

- 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。

(第80-1條) (104/02/06公布施行)

行政院勞工委員會 函

機關地址：二〇五號或長生路三號二二三號六號
電話：(〇二)二五一四九二四〇

受文者：勞動條件處

類別：

勞工及勞務條件：

發文日期：中華民國八十七年九月十四日

發文字號：台八十七勞勤二字第〇三九六七五號

附件：

主旨：關於勞工於休假日工作工資如何計算疑義一案，復請查照。

說明：

一、復 資發八十七年九月三日(八七)公發字第〇三三四三號函。

二、勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資。此乃因勞工於休假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第三十二條延長每日工時應依第二十四條按平日每小時工資額加發或加倍發給工資。係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主法定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。茲將工假日出勤工作於八

抄
送
年
報

第一頁

小時內，應依前開規定辦理；超過八小時部分，應依同法第二十四條規定辦理。

正本：行政院公平交易委員會

副本：本會勞動條件處

主任委員 詹火生

第二頁

補助直轄市、縣市政府督促事業單位遵守勞動條件相關法令實施計畫

重點檢查對象選列原則

一、目的：預防勞工過勞(工時、休假)、保障勞工基本權益(工資、加班費)及照顧職場弱勢族群(母性、少年及工讀生)

二、重點檢查對象：

(一) 違反勞動條件法令比例較高之行業：依行政院主計總處「中華民國行業標準分類」(第九次修訂)，屬批發及零售業、製造業、住宿及餐飲業、支援服務業、運輸及倉儲業及醫療保健及社會工作服務業等六行業之事業單位。

(二) 僱用弱勢族群(母性、青少年、派遣工等)較多之相關事業單位：包含醫療院所、私立幼兒園、養護機構、建教合作機構、僱用工讀生、派遣業等事業單位。

(三) 常態性違規企業：三年內違反下列勞動基準法相關規定達三次以上者：(名單另附)

1. 第二十四條(延長工時未給加班費)
2. 第三十二條第二項(加班超時)
3. 第三十六條(每七日未給至少一日例假)
4. 第三十九條(特休未給工資或休假日工作未給付加倍工資)
5. 第二十二條第二項(工資未全額給付勞工)
6. 第二十一條第一項(工資未達基本工資)
7. 第三十八條(未給予特別休假)

(四) 知識密集產業：包含專業、科學及技術服務業、資訊或科技研發、新聞媒體業及金融理財人員。

三、提示事項：各地方主管機關派員實施勞動條件檢查，如查核之出勤紀錄起迄期間，有依法應放假之日(如國定假日、選舉罷免投票日)，應就事業單位是否依法給假及出勤加倍發給工資之規定進行檢查；遇天然災害停止上班上課之日部分，則應參照「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，實施檢查。

申述流程與管道

勞資雙方如生爭議或事業單位有違反勞動基準法規定情事，勞工可檢具具體事實(如事業單位名稱、地址、違法事由等)，就近洽事業單位所在地勞工行政主管機關【縣、市政府勞工局(處)或社會局(處)】申訴或尋求協處；至事業單位如有違反勞工保險條例規定情事，可檢具具體事實(如投保單位名稱、地址、違法事由等)，向勞工保險業務執行機關勞工保險局申訴或檢舉(電話：02-23961266。地址：臺北市羅斯福路一段4號)，以維權益。