

10513-0161

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 助理督導 (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 1050351 號

附件：勞動部來函(附件一)

本會重點摘要及補充(附件二)

主旨：檢附勞動部有關「勞動基準法新工時規定自 105 年 1 月 1 日實施，各事業單位務需遵守勞動法令相關規定」之來函及本會重點摘要及補充，詳如附件，敬請 貴會轉知所屬會員診所藥師，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

裝

訂

線

附件(一)

檔 號：
保存年限：

勞動部 書函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83號
9樓

聯絡人：李思嫻

聯絡電話：02-85902731

電子信箱：sishang@mol.gov.tw



受文者：中華民國藥師公會全國聯合會

發文日期：中華民國105年1月27日

發文字號：勞動條3字第1050130178號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

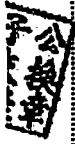
附件：

主旨：勞動基準法新工時規定自105年1月1日實施，各事業單位
務需遵守勞動法令相關規定，請查照。

說明：

- 一、依據貴會105年1月13日舉辦之「勞基法修正施行溝通會議」建議事項辦理。
- 二、查勞動基準法第30條第1項之修正甫於104年6月3日公布，自105年1月1日起，法定正常工作時間每日不得超過8小時、每週不得超過40小時。至同法第30條第2項、第3項及第30條之1有關2週、8週及4週彈性工時規定並未修正，經中央主管機關指定為適用前開彈性工時之行業(醫療保健服務業屬之)，得依各該規定辦理，其中實施2週彈性工時者，2週正常工時總數仍不得超過80小時；實施8週彈性工時者，8週正常工時總數仍不得超過320小時；實施4週彈性工時者，4週正常工時總數仍不得超過160小時。
- 三、次依104年12月9日修正發布並自105年1月1日施行之勞動基準法施行細則第20條之1規定：「本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指每日工作時間超過8小時或每週工作總時





裝

訂

線



數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，指超過變更後工作時間之部分。」自105年1月1日起，雇主如要求勞工逾前開法定正常工作時間出勤之時數，即應依勞動基準法第24條規定加給延時工資。

四、除前開規定外，105年1月1日起實施之新規定尚包括勞動基準法施行細則第23條所定國定假日配套調整為12天、提高出勤紀錄保存年限義務至5年、勞工得向雇主申請其出勤紀錄副本或影本、雇主不得以法定正常工作時間縮減為由減少工資，以及勞工因照顧家庭成員需要，得與雇主協商調整工作起迄時間等。

五、另，依勞工保險條例第14條及其施行細則第27條規定略以，月投保薪資係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準。另同條例第72條規定略以，投保單位違反本條例規定，將投保薪資以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。

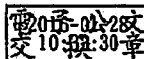
六、勞資雙方如生爭議或事業單位有違反勞動基準法規定情事，勞工可檢具具體事實(如事業單位名稱、地址、違法事由等)，就近洽事業單位所在地勞工行政主管機關【縣、市政府勞工局(處)或社會局(處)】申訴或尋求協處；至事業單位如有違反勞工保險條例規定情事，可檢具具體事實(如投保單位名稱、地址、違法事由等)，向勞工保險業

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。

正本：中華民國藥師公會全國聯合會

副本：中華民國醫師公會全國聯合會、勞動部勞動條件及就業平等司



裝



訂



線

就 105 年 1 月 27 日 勞動部書函重點摘要及補充

2016/2/26

1. 勞動基準法第 30 條第 1 項之修正，於 104 年 6 月 3 日公布，並自 105 年 1 月 1 日起，法定正常工作時間每日不得超過 8 小時、每週不得超過 40 小時。
2. 就延長工時有三要件需為雇主有需求、需經工會同意若無工會則需勞資會議通過、需經勞工個別同意，其依勞動基準法第 32 條第 1 項、第 2 項規定。

❖ 勞動基準法第 32 條第 1 項～第 3 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。
- 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。
- 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。

❖ 勞動基準法第 83 條

- 為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

3. 依勞動基準法第 30 條第 7 項規定，雇主不得以第 30 條第 1 項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。(違者處新台幣 2 萬以上 30 萬以下罰鍰)。

❖ 勞動基準法第 30 條

- 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。
- 前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。
- 第一項正常工作時間，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四十八小時。
- 前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。
- 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。
- 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。
- 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。

4. 自 105 年 1 月 1 日起，依勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定，雇主如要求勞工超過其法定正常工作時間出勤之時數(延長工時)，應依勞動基準法第 24 條規定加給延時工資。

❖ 勞動基準法施行細則第 20 條之 1 條

- 本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但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變更工作時間者，指超過變更後工作時間之部分。

❖ 勞動基準法第 24 條

- 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：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。