

台北市進出口商業同業公會 勞基法新修正重點說明座談會紀錄

時間：107年2月27日（二）下午3時

地點：本會1樓演講廳（台北市松江路350號）

主席：黃理事長呈琮

列席：勞動部林次長三貴、王專門委員金蓉

記錄：劉書豪

一、主席致詞：略

二、專題演講：洽悉

講題：勞基法新修正重點說明

三、交流座談：

（一）問：化粧品業者對於勞基法第36條第4項指定行業反映，因「化粧品零售業」在母親節、週年慶、年節等重大節日，須配合百貨業者辦理銷售活動，彈性調整工時有其必要性，請問其例外型態是否應為「時間特殊：配合年節、紀念日、勞動節日及其它由中央主管機關規定應放假之日或公務機關與辦活動、為因應公眾之生活便利所需」，而非「性質特殊：勞工於國外、船艦、航空器、闖場或歲修執行職務」，以符合實務現況。

答：例外型態是由中央目的事業主管機關同意報請勞動部指定，勞動部會召開勞動基準諮詢會討論，並進行預告程序，後續依法制作業程序公告。本案當時是由衛生福利部(食藥署)提出，但本案於年節之例外需求，未列在第一波的預告內，如業者認有需要，可敘明必要性向該部提出，由該部評估是否確有適用之必要。

（二）問：針對勞基法第38條特別休假遞延，因各公司員工的年齡層不一樣，對休假的需求也不一樣，因啟動權在勞工身上，又需經勞雇雙方協商，但個別協商使人事管理效率不彰，請問可否以勞資會議或工會討論替代之？

答：特休是否遞延應視勞工個別意願，且勞工未必認同勞資會議決議，故仍需與個別勞工協商。

(三) 問：針對新進員工，未休完的特休可否明訂於勞動契約使其同意遞延？

答：勞資雙方的勞動契約，不一定是書面，口頭也算，若在成立該契約時，有做該等條件的討論，在不違反勞基法的前提下，即發生效力，但勞工仍可於每年度特別休假年度終結時，依個人意願決定是否遞延，一旦提出遞延需求，雙方始有討論空間，公司不宜預設立場要求勞工如何運用假期，或使其拋棄遞延休假權利。

(四) 問：因公司從事機械設備出口，外貿人員需出國接洽訂單，針對出差航班上的行程該如何計算例假日或休假日？

答：勞基法對於每日工作時間有上限要求，加上延長工時每天不得超過 12 小時，另工作時間的定義為受雇主指揮監督提供勞務或受令等待提供勞務之時間。差旅交通時間是否列入工作時間，法無明文規範，應就實際個案認定，若只是交通路程，未提供勞務，目前無強制列入工時計算，但建議從管理的角度，透過補休或津貼等配套，給予勞工合宜的補償。另非屬公務人員也無關人事行政總處規定。

(五) 問：針對年度不休假，加班費是否要納入投保薪資；另關於加班時數總量控管，3 個月總時數不得超過 138 小時，請問是循環不間斷，或是等有加班情形時，再做勞資協商於某一時段適用；另未休完的補休有發給加班費的期限，是否一律以契約約定的月薪工資給付日為準，或可另外約定日期？

答：勞基法規定特休未休日數與休息日出勤應依法給予工資，故特別休假未休日數工資也要納入投保薪資；原則上加班週期由勞資雙方約定，有關可否挑週期調整每月加班工時，仍待新法上路進一步討論實務

狀況（會後補充：如勞雇雙方約定之每3個月起始日為107年4月1日，每3個月依曆連續計數至同年6月30日止為一週期，下一週期自為同年7月1日至9月30日止，依此連續計數下去。）；自107年3月1日起，依勞基法施行細則規定，屆期未補休完時數發給工資期限，應於契約約定之工資給付日，或於補休期限屆期後30日內發給。

（六）問：請問每2個禮拜只要值一次夜班，是否屬於輪班制的定義，須符合輪班更換班次至少間隔11小時的原則；針對勞基法第34、36條政府把關機制，個別公司行號該如何請中央目的主管機關商請勞動部公告調整休息時間及調整例假原則；針對跨產業經營者，該如何認定中央目的事業主管機關？

答：每家公司可能經營許多不同的業別，但以公司主要經濟活動，歸屬認定為某一行業。即事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業；因行業眾多，中央目的事業主管機關也多，建議透過所屬的產業公協會向中央目的主管機關反映，以便例外型態做通案認定；勞基法第34條所規範的是採取「輪班制」且限於「工作班次更換」時，如上一班次為早班、下一班次更換為中班，班次之銜接點。一般多是事業單位有數個班別，勞工工作班別有輪替的情況，在更換工作班次時，才有該條文的適用。針對偶爾值夜班，是否有該條文之適用，應依個案事實認定。另即便不屬輪班性質，仍要注意正常工時連同延長工時每日不得超過12小時的規定。

（七）問：本次修法對例假彈性調整採事前核備制，如已先行報備，但事實沒發生，是否有違規定；勞基法第38條規定勞工可靈活運用假期，公司可否規定申請特休遞延的期限；另如超過期限，公司已給予工資，

勞工又提出要求遞延特休，公司可否不受理？

答：針對 30 人以上的企業，勞基法施行細則對事前備查已有規範，至遲應於實施前一日報備查，因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後 24 小時內敘明理由為之。若報備查後並未實施，法無明文規定須另告知主管機關。因特休遞延需經勞資協商，故需雙方合意後，始得以遞延。至於勞工如希望遞延，雇主可否訂定申請期限，法無明文，惟因涉及雇主依法折發工資之義務，於年度終結後，勞工如有遞延需求，當及早洽雇主協商是否遞延。站在勞資和諧的立場，勞雇雖為對等協商，在不違反勞基法的前提下，建議給予勞工有更寬鬆的彈性，或明定於工作規則中，經主管機關核備，以弭爭議。

四、臨時動議：無

五、散會：下午 4 點 50 分