週休二日，每週工時40小時之勞基法新制釋疑

大臺中醫師公會理事林釗尚

近來會員最關心的話題莫過於攸關全國一千萬勞工包含診所員工權益的勞動基準法第三十條修正案，立法院院會已三讀通過此勞動基準法部分條文，明定每週工時不得超過40小時，確立週休二日，明年1月1日實施。將大大影響診所的經營管理，應審慎了解才是。

修正通過條文明定，勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時；雇主如果違反規定，處新台幣2萬元以上30萬元以下罰鍰，且雇主不得以正常工時修正作為減少勞工工資事由。

此外，三讀修正通過條文明定，勞工簽到或出勤紀錄改為保存5年，雇主違規可處9萬元到45萬元罰鍰。三讀修正通過條文規定，出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形到分鐘為止，勞工向雇主申請出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。此外， 雇主還要置備勞工名卡，勞工工資清冊，勞動契約等，以備勞動檢查之用。

針對醫療界諸多對新工時制度的疑問，在104年8月勞工局舉辦的醫療產業勞基法新制說明會及8月20日勞委會盧天麟前主委和勞工局洪佩如股長列席山海屯診協理監事會時，我們也提出諸多困擾診所的問題請教勞工局，其中主要的問題及答覆如下:

Q1. 新制週休二日.診所週六日上班，如何給薪，需要給加班費嗎?

Ans:診所員工護士藥師，可採四週變形工時，只要四週小於160小時，且符合上七天休一天，且經勞資雙方簽約同意，則就算週六日上班，有輪休其他日，不需給加班費 。

Q2. 員工國定假日上班，如何給薪?需要給加班費或補休嗎?

Ans: 對.要給加班費或補休，若遇國定假日，則依四週彈性工時排班方式，若原本四週休七曰，但員工國定假日上班的話，其休假曰應七加一日共八日，或多給一天薪水，但休假曰照原本七日休。換句話說，國定假日遇到員工的例假日是要再給補休一日的。

Q3. 颱風假是假日嗎? 如何給薪?

Ans: 颱風假非國定假曰，故若員工來上班，就照平常上班薪水給，不需給加班費或補休；若員工因風雨無法來上班，則以特休年假來扣抵，或依彈性輪班制，將原本當月休假曰與颱風日調移調班因應，不要扣薪，也不可記曠職。

Q4. 關於婦產科診所實施三班制的上班時間，但依規定上四小時要休息30分鐘，此休息時間是否一定要離開工作區域才算休息?假設上班從早上八點到下午四點， 中間十二點到十二點半為吃飯休息30分鐘的時間(有給薪)，但是在該護理站休息吃飯，這樣是不是有符合上班4小時休息30分鐘的規定?

Ans: 上班四小時要休30分鐘，此休息時間在工作區域或病房用餐，也視為休息時間，如輪三班制的護理人員，上白班由早上從八點到中午十二點，12:00-12:30午餐時間，就算是在掛號處或病房吃飯，此三十分鐘也算休息時間。

Q5. 若上班已到8小時了，但是在上急診刀,無法休息，繼續上班2小時，這兩小時有給加班費(原本薪時薪乘以1.33倍)，若按照規定4個小時要給休息30分鐘，但因為開刀還沒結束，沒有辦法結束工作，所以無法休息，請問這對於開刀房的工作型態要如何處理?有否違法?

Ans:這種情況是可以允許的的，沒違法；上班4小時要休息三十分鐘，但有以下情形不在此限，

1.輪班制

2.連續性工作如開刀房工作

3.緊急情況等不在此限。

故若上班已8小時 但還在上刀或其他連續性的工作中，繼續工作也是合理的，只要給加班費即可。

Q6.在符合四個禮拜一百六十小時工時之內，員工的例假日，可否部分調移到下個月，以方便員工下個月要休長假出國或是旅遊?

Ans:

例假曰調移到下個月是可以的，若員工的例假日 ，一個月八天 ，但是因為下個月要出國，把本月的休假日八天減為四天，下個月增四天變成休十二天，是可以的，那就將因本月休假日減少四天，而上班時間多出的4天視為加班時間 ，此四天的加班由下個月的多4天的休假日來補休。

Q7.部份工時者或上班時間未達四週160小時的員工，各項權利或福利該如何計算?

Ans:「雇用部份時間工作勞工實施要點」第5條規定來看，部份工時者的「工資、例假、休假、請假、產假、資遣、退休、職業災害補償、工作規則等事項，應依照勞動基準法辦理。」

不過，由於部份工時者的工作時間較短，所以各項權利或福利是按比例計算的。

以特別休假為例，假設有一位年資已滿1年的部份工時者，每週工作5天，每天工作約4小時。若依法定工作時數，四週160小時小時計算，他的特休假按比例來說，應該也有3個全天（5（天數）×4（每日工時）×4（週）／160）×7（特休假）＝3.5，也就是說至少有24個工作小時的假。

Q8.關於投保薪資的疑問，若每月實給薪資28000.薪資明細含下列薪資項目：本俸薪資21,000元、全勤獎金2,000元、伙食津貼1,500元、職務加給1,500元、績效獎金2,000元。以本薪21,000元為她申報加保及提繳退休金，公司以本薪為投保薪資為她申報加保，這樣是正確的嗎?

Ans：是不正確的，應以28800投保才是；

因無論是勞(就)保月投保薪資或是勞退月提繳工資，都是按員工的月薪資總額，

所謂員工月薪資總額，是以勞動基準法第2條第3款規定的「工資」為準，即舉凡員工因工作而獲得的報酬，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的獎金、津貼，還有其他任何名義的經常性給與均屬之(勞基法第2條第3款)。如本薪、全勤獎金、職務津貼、不休假獎金、伙食津貼、加班費、每月發給的績效獎金、等都屬薪資一部分。

非屬工資項目：同法施行細則第10條則規定之紅利、年終獎金、研究發明、節金、醫療補助...等.則不屬工資。

所以按照法規.公司應以28,800元申報勞保月投保薪資及勞退月提繳工資，而非以本薪21,000元申報。