

# 職涯教育



週次	講授日期	授課教師	教學內容
第01週	9月7日 (一) 05,06節	王穎筠	1.本學期授課內容及教學、評量方式 2.參考書籍介紹
		教學資源	
		課後作業	
第02週	9月14日 (一) 05,06節	王穎筠	1.認識勞動基準法 2.性別工作平等法 3.職業災害勞工保護法 4.職場常見之傷害事件及預防措施
		教學資源	
		課後作業	
第03週	9月21日 (一) 05,06節	王穎筠	1.護理專業服務之價值觀 2.個人優勢與職業性向之分析與瞭解 3.職涯策略路徑圖
		教學資源	
		課後作業	
第04週	9月28日 (一) 05,06節	王穎筠	4.自我工作願景之建立與設定 5.工作倫理與職場道德的掌握與發展 6.快樂職場人生觀
		教學資源	
		課後作業	
第05週	10月5日 (一) 05,06節	王穎筠	1.職場生涯的小社會與大社會概念 2.社會化意識與能力之激發 3.自我績效意識與工作效能效率概念 4.如何在團隊中展現專業功能及態度
		教學資源	

第06週	10月12日 (一) 05,06節	王穎筠	1.專業態度與敬業精神之養成 2.自動自發與獨立創新精神之促進 3.個人形象的塑造與表現
		教學資源	
		課後作業	
第07週	10月19日 (一) 05,06節	王穎筠	1.自我情緒控制與自律自制能力之加強2.團體組織中的合宜定性與角色任務定位
		教學資源	
		課後作業	
第08週	10月26日 (一) 05,06節	王穎筠	1.職務任務的權利與責任對稱性 2.職務安全意識與組織「專業倫理」之守則
		教學資源	
		課後作業	
第09週	11月2日 (一) 05,06節	王穎筠	期中考試
		教學資源	
		課後作業	
第10週	11月9日 (一) 05,06節	王穎筠	1.職業大環境的認知與探索 2.職場知識庫之建置與有效運用 3.掌握職務脈動積極促進創新
		教學資源	
		課後作業	
第	11月16日	王穎筠	1.價值概念與成本意識的基本意涵 2.成本與價值的屬性與特徵

## SWOT個人口頭報告

第12週	11月23日 (一) 05,06節	王穎筠	1.成本的節制與控制 2.「開源節流」的倫理意涵與策略價值
		教學資源	
		課後作業	
第13週	11月30日 (一) 05,06節	王穎筠	1.工作團隊之意涵與團隊精神之作用 2.工作團隊之要件與運作型態 3.團隊之共同意志形成與互動協作方式
		教學資源	
		課後作業	
第14週	12月7日 (一) 05,06節	王穎筠	1.團隊之領導與共同力量的發揮 2.察覺自我與工作夥伴之間的組織 定位與任務關係
		教學資源	SWOT個人口頭報告
		課後作業	
第15週	12月14日 (一) 05,06節	王穎筠	1..對工作夥伴習性慣性與人格差異的諒解與包容能量 2.自利自害與 共利共害的體認與調和 3.認知衝突的原因與化解衝突之理則和方法
		教學資源	
		課後作業	
第16週	12月21日 (一) 05,06節	王穎筠	1.問題發掘之意識與方法 2.事象之描述與紀錄能力 3.要素分析與歸 因技術 4.陳報技術與解讀能力 5.解題策略的形成與取決
		教學資源	
		課後作業	生涯歷程檔案報告
第		王穎筠	1.職場面面觀 2.職場壓力 3.壓力調適

# 評量方法

- ▶ 期中考\_40 題選擇題 佔30%。
- ▶ 期末考\_40 題選擇題 佔30%。
- ▶ 平時成績 佔40%
  - 個人出席 佔20%
  - 口頭報告 佔10%
  - 生涯歷程檔案 佔10%

# SWOT個人口頭報告

- ▶ 期中考後開始，連續五週，每次9-10位同學。
- ▶ 個人口頭報告\_三分鐘，下週同學給建議\_兩分鐘。
- ▶ 不必交紙本報告。

## 個人SWOT分析

### S (Strength) 優勢

1. 具有設計專業知識
2. 專精設計專業軟體
3. 反應迅速
4. 新事物來著不拒
5. 同時處理很多事務
6. 樂觀隨和
7. 比同材語言佳

### W (Weakness) 劣勢

1. 想法過於理想化
2. 太多事務造成時間延宕
3. 不夠積極
4. 凡事吹毛求疵
5. 不善於表達
6. 三分鐘熱度

### O (Opportunity) 機會

1. 台灣設計人才興起
2. 具備外語條件
3. 擁有設計實務經驗
4. 社會對於專業技能重視
5. 全球設計風潮熱
6. 設計需求量高

### T (Threat) 威脅

1. 政府對於設計產業漠視
2. 新銳設計人才倍出
3. 薪水不穩定
4. 與熱門產業所出入
5. 專業設計領域略淺
6. 平面設計淘汰律高

# 生涯歷程檔案報告

- ▶ 第16、17週完成。
- ▶ 每位同學\_個別作業。
- ▶ 繳交電子檔。





# 上課規範

- ▶ 不能吃東西及睡覺(隔牆有眼)
- ▶ 手機放在手機袋不得聲響(互相尊重)
- ▶ 期中、末考試請認真(獲得學分)
- ▶ 各組小老師負責準備教具、日誌及點名
- ▶ 0000000 ← 這條留給你們?





Relax



**課程即將開始**

# 勞動法令與工作安全

# 105年12月勞動部公告

## 實施日期

2016/12/23

2017/01/01

## 修法條文

- \* 一例一休：每7天需有1天例假日、1天休息日。
- \* 工作日加班費計算：前2小時須給1又1/3薪資，第3小時起需給1又2/3薪資。
- \* 休息日加班費計算：前2小時須給1又1/3薪資，第3小時起需給1又2/3薪資。未滿4小時以4小時計算。
- \* 例假日：工資加倍再補休一天，未滿8小時以1天計算。
- \* 國定假日：工資加倍，未滿8小時以1天計算。

- \* 特休加碼：年資滿半年、滿2年未滿3年、滿3年未滿5年、滿5年未滿10年，增3到4天不等的特休假，年終或離職時未休畢可換發工資。
- \* 刪除7天國定假日：1/2、3/29、9/28、10/25、10/31、11/12、12/25。

# 亞東醫院濫用負時數

# 恐遭開罰100萬

24474

出版時間：2017/07/24 15:55



勞工局長謝政達召開記者會說明新北醫療業專案檢查情況。陳威叡攝

12 新北市勞工局上月針對醫療院所進行專案檢查，新北並於今日公布10家醫

# 106年10月新北市勞檢處檢查有關約定違約金條款事項

- ▶ 以勞工未依規定期間預告離職的情形最多，包括亞東、淡水馬偕、雙和、台北慈濟、台北及永和耕莘等6家醫院。
- ▶ 其次為未達最低服務年限，有亞東、雙和、台北慈濟及仁愛等4家醫院。
- ▶ 馬偕醫院甚至還有約定「未依規定期間繳回連帶保證人同意書者，視為自動離職，並不得要求薪資或其他補償」條款，已明顯違反《勞基法》，最高可處100萬元罰鍰。

醫院最常違規勞基法條

名次	法條	醫院	預計罰金
1	第24條第1項 加班費問題	9家	293萬
2	第38條第1項 特休假問題	4家	
3	第39條 休假日工作問題	3家	
4	第22條第2項 工資應全額直接給付勞工	2家	
5	第32條第2項 天災事變加班問題	2家	

# 付薪假剝削護理師？亞東醫院：過去立意良善、現已取消

- ▶ 新北市板橋區亞東醫院昨6/19遭人踢爆剝削護理師，**苛扣休假與強迫加班**，以及「**互相檢舉點數制**」，甚至發生要求**付錢買休假**之情事，網友戲稱是超越「無薪假」的發明。遠東集團旗下亞東醫院今(20)日表示，過去許多政策是立意良善，造成許多誤會，今年《勞基法》修法後就再也沒有出現網友描述的問題。
- ▶ 根據PTT八卦版網友爆料表示，若狀態，上班時數超過負數才可上班當日病人不多時，院方會要求護理師**放特休假要求當天不用上班**，沒有特休假則以請假方式休假，並強制護理師繳回請假薪資；此外，**護理站內也以「互相檢舉點數制」**督促工作，1點可得到200元；最後還出現下月上班時數為負數的申請加班費用。
- ▶ 亞東醫院對此表示，「付薪假」與「負時數」確實存在過，其餘項指控都是子虛烏有。亞東醫院解釋，過去因為部分同仁需要進修，又擔心請事假會影響考績，因此讓進修同仁先領取全薪，事後再繳回多給付的薪資。

- ▶ 此外，針對當日病人較少的問題，院方則說是因為當天護理站的確沒有多餘的工作可以指派，因此做出合理的調度，要求護理師前往較忙碌的病房支援，但有些護理師不願意支援，院方只得參考「進修同仁」的方式處理，要求對方放假或請假，若同仁不願意接受調度也不接受休/請假，當天上班時數就會不算數，累積到下個月計算，才會出現「負時數」的問題。
- ▶ 院方坦言，**沒工作不等於沒上班**，過去的作法的確不妥，今年新制《勞基法》上路後，就已經取消「付薪假」與「負時數」的制度。
- ▶ 新北市勞工局也說，目前勞工局正辦理醫療院所檢查專案，亞東醫院為專案檢查名單之一。另外，關於「**積借休制度**」問題，勞工局將透過現場訪談予以釐清，並責請醫院提出相關資料，並強調勞工局不准許「負時數」的工作規則出現，若查有違法，將依法處罰。

# ⚙️ 為何要修正勞動基準法？

## ① 落實週休二日 改善勞工每週工作雖然未超過40小時，卻可能被要求上6天班的現象

### 修法前 「每7日至少1日休息為例假」

雇主若刻意安排前5日單日排班少於8小時，星期六勞工就有可能被要求上班。



### 修法後 「每7日至少2日休息」

- 勞工若是休息日被要求上班，就視為加班，加班會被計入延長工時總數。
- 雇主不能要求勞工於例假日上班。  
(除非遭遇天災、事變或突發事件)





# 週休二日+一例一休=雙贏解決方案



每週不超過40小時正常工時，有些企業會怎麼做…

	DAY 1	DAY 2	DAY 3	DAY 4	DAY 5	DAY 6	DAY 7
企業A	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	休
企業B	7h	7h	7h	7h	7h	5h	休

未達到

週休二日的目標

連上6天班!  
……Orz



落實週休二日  
勞動基準法修法說明

# ⚙️ 為何要修正勞動基準法?

## 2 一例一休 勞資雙贏

增加勞工休息日出勤的加班費  
降低雇主要求休息日加班誘因

### 週休為2例假日

- 若皆為例假，同事請假代班或企業趕單時，將減少協議加班的彈性。且各國皆無2天例假的規定。
- 依《公務員服務法》公務員兩天例假均可出勤，不限理由，與勞工例假日原則上不可出勤定義不同。

### 週休為1例假+1休息日

「1例1休」勞資雙方仍保有休息日加班的選項，惟須受兩項規範箝制：

- 「工時安排」-休息日出勤納入延長工時總數(46H)計算，可避免雇主濫用。
- 「工資成本」-休息日出勤4小時以內以4小時計，逾4小時至8小時以內以8小時計，前2個小時加班費另給予 $1\frac{1}{3}$ ，第3個小時起加班費另給予 $1\frac{2}{3}$ 。雇主成本增加，降低要求勞工出勤誘因。



**落實週休二日**  
勞動基準法修法說明

# 🔍 例假、休息日有何差異？

## 一般勞工

### 例假

#### 出勤要件受嚴格要求

- 需發生天災、事變或突發事件。
- 事後24小時內報請當地主管機關核備。

#### 出勤權益

- 出勤工資加倍發給。
- 工作時數**不計入**每月延長工時總數(46H)。

### 休息日

#### 出勤要件有協商空間

- 比照延長工時程序。
- 再經個別勞工同意。

#### 出勤權益

- 出勤工資2小時內另給予1又1/3，第3小時起另給予1又2/3。
- 工作時數**計入**每月延長工時總數(46H)。

## 公務人員

### 例假

#### 出勤要件

依公務員服務法，雖有每週2日例假之規定…

**但**

- 隨時可能被要求出勤。
- 無任何限制規範。

公務員例假  $\neq$  勞基法例假

# ⚙️ 為何要修正勞動基準法？

## 3 國定假日全國一致

	公務員		勞工	
	工時	國定假日	工時	國定假日
86年 1月1日起	隔週休	11天	每週48小時 1天例假	19天
90年 1月1日起	每週40小時 2天例假	11天	<b>A</b> 兩週84小時 1天例假	19天
105年 1月1日起	每週40小時 2天例假	11天	<b>B</b> 每週40小時 1天例假	12天

● 90年即有意讓假日全國一致，但因勞工工時仍未降至「單週40小時」而作罷，如今條件已經成熟。

● **A** - **B** 1年少了**104**小時的工時，等於多了**13**天的休假。

# 💰 休息日出勤的加班費試算

**假設** 勞工月薪36,000元，一日工資為1,200元，每小時工資為150元。勞工於某休息日出勤工作8小時

## 修法後3,100元 ➤ 現行規定1,900元

依現行規定：(前兩小時)  $1 + \frac{1}{3} = 1\frac{1}{3}$  / (第三小時開始)  $1 + \frac{2}{3} = 1\frac{2}{3}$

$$\left. \begin{array}{l} 150 \times 1\frac{1}{3} \times 2 \text{(前兩小時)} = 100 \text{元} \\ 150 \times 1\frac{2}{3} \times 6 \text{(後六小時)} = 600 \text{元} \end{array} \right\} 700 \text{元}$$

**當日工資**  $1,200 \text{元} + 700 \text{元} = 1,900 \text{元}$   
(原有工資) (加班費)

修法後規定：(前兩小時)  $1 + 1\frac{1}{3} = 2\frac{1}{3}$  / (第三小時開始)  $1 + 1\frac{2}{3} = 2\frac{2}{3}$

$$\left. \begin{array}{l} 150 \times 1\frac{1}{3} \times 2 \text{(第1-2小時)} = 400 \text{元} \\ 150 \times 1\frac{2}{3} \times 2 \text{(第3-4小時)} = 500 \text{元} \\ 150 \times 1\frac{2}{3} \times 4 \text{(第5-8小時)} = 1,000 \text{元} \end{array} \right\} 1,900 \text{元}$$

4小時內，以4小時計

**當日工資**  $1,200 \text{元} + 1,900 \text{元} = 3,100 \text{元}$   
(原有工資) (加班費)



# 自 有哪些條文將要修正?

## 1 勞動基準法第24條

項目	內容
現行法條	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。
修法方向	<b>休息日出勤工資，二小時內按平日每小時工資額另給予一又三分之一，第三小時起另給予一又三分之二。</b> <b>四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。</b>
修法原因	從「工時安排」與「工資成本」兩個面向降低雇主在休息日要求勞工上班的誘因，來實現「周休二日」的目標。

# 📖 有哪些條文將要修正？

## 2 勞動基準法第36條

項目	內容
現行法條	勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。
修法方向	<b>勞工每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，將休息日出勤的時數，納入延長工時總數計算。</b>
修法原因	<ul style="list-style-type: none"><li>● 務實考量產業運作與勞資需求，朝「1例1休」的修法方向較為可行。</li><li>● 從「工時安排」與「工資成本」兩個面向降低雇主在休息日要求勞工上班的誘因，來實現「周休二日」的目標。</li></ul>

## 自 有哪些條文將要修正？

### 3 勞動基準法第37條

項目	內容
現行法條	紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。
修法方向	<b>在未損及勞工休假權益的前提下，將國定假日回歸內政主管機關有關規範辦理，讓休假日達成全國一致的目標。</b>
修法原因	「每周40小時」每年比「雙週84小時」少了104小時，等同多了13日休假，有充分條件調整7日國定假日。

### 4 勞動基準法第86條

明訂本次修正條文之實施日期。



107年  
【一例一休急轉彎】  
勞權倒退30年的大修法

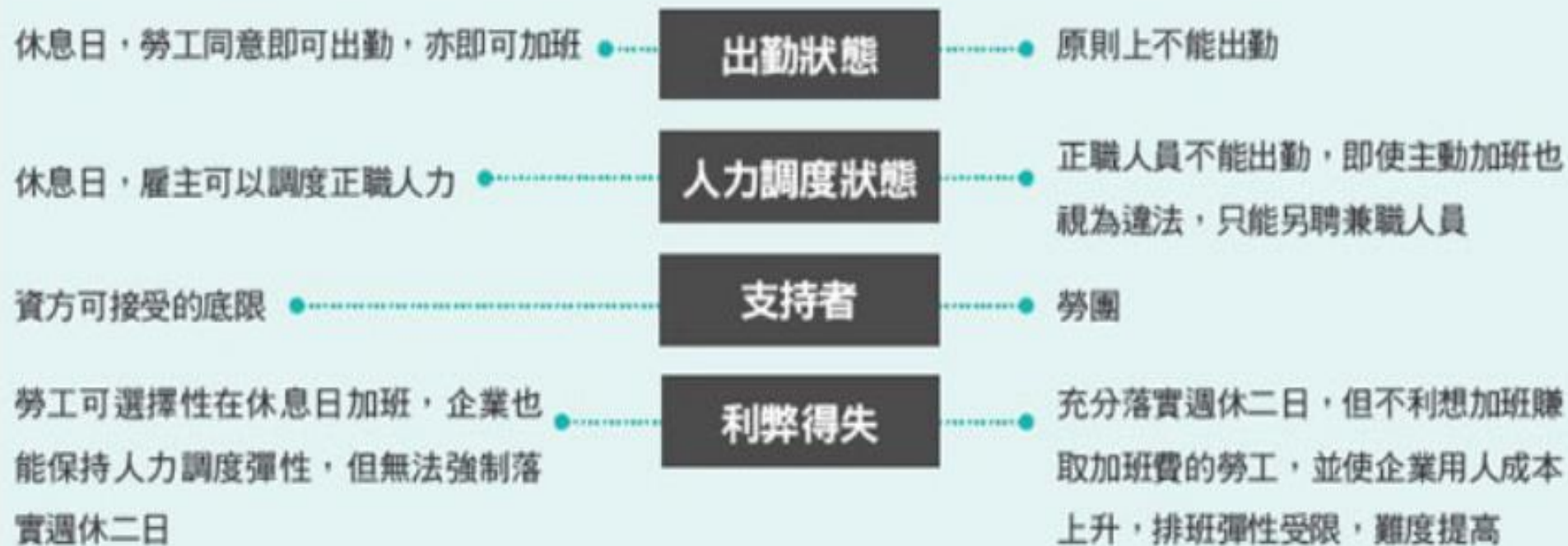
說好的降總工時呢？



加好加滿, 加你的班!



## 一例一休 vs. 週休兩例



勞工必知新權益：休息日的加班費提高

# 確保勞工權益4個不變的保障

1. 每天工時**8**小時不變
2. 每週工時**40**小時不變
3. 週休二日精神不變
4. 加班費計算費率不變

# 修法方向1：休息日加班費核實計算

## 【一例一休修法】

為了讓勞工休息日能真的休息，休息日工資從優計算：做1~4小時，以4小時計算；做4~8小時，以8小時計算。

## 【最新修法草案】

休息日工資核實計算，做幾小時領幾小時。

外界擔憂，核實計算將削弱休息日「以價制量」的效果，勞工離周休二日越來越遠。

## 平平加班5小時..... 的悲催差異。

假設你的休息日，還要加班5小時...



一個月加班費差2804元！

# 修法方向2：特休假可遞延一年

## 【一例一休修法】

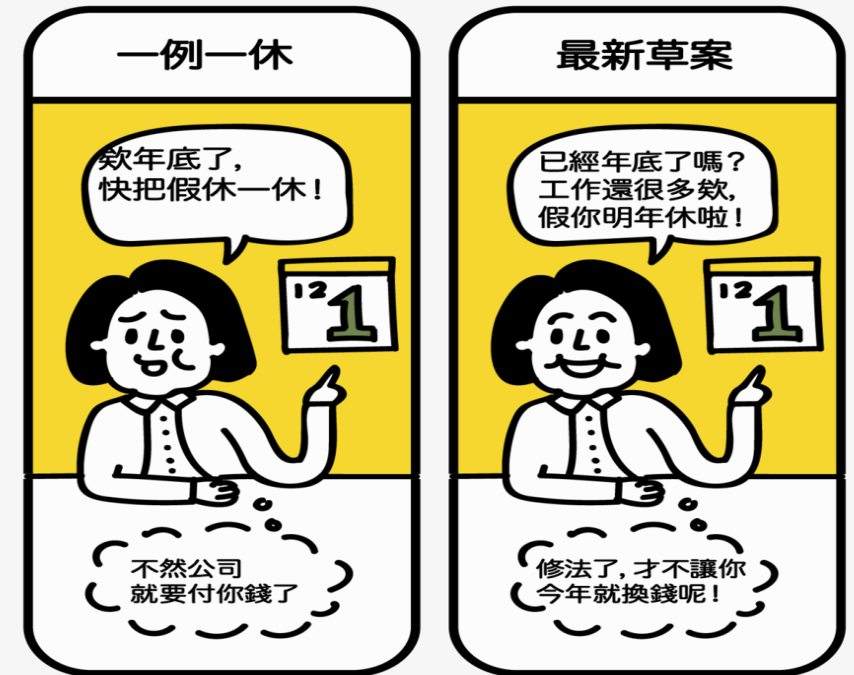
特休假一年內未休完，應直接折算工資給員工。

## 【最新修法草案】

特休假未休完可遞延至隔年，隔年末休完再折算工資。特休假原先是蔡英文勞動政見中唯一完全落實的，若修法後，員工2年內未休完特休才能折算工資，恐怕無法在1年內得到充分休息。

## 想休假嗎？等明年吧！

當年未將至，但你還有很多特休假的時候.....



今年拿不到錢，明年也不一定休得到假。

## 修法方向3：輪班間隔由11小時縮為8小時

### 【一例一休修法】

輪班需間隔11小時（目前尚未生效）。

### 【最新修法草案】

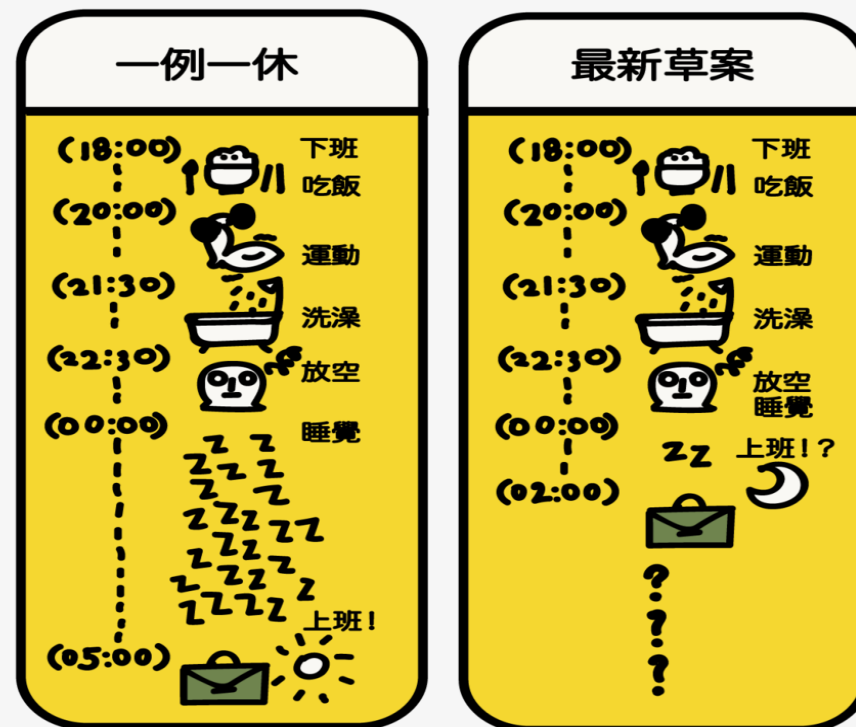
甲案：以間隔8小時為原則；但如果經過工會或勞資會議同意，可另約定超過連續8小時之休息時間。

乙案：以間隔11小時為原則；但若經工會或勞資會議同意，可另約定時間，不得少於連續8小時。

但是，在台灣企業工會及勞資會議覆蓋率皆不到1成的情況下，勞工根本無法說不，過勞的花花班表只會越來越嚴重。

## 再忙, 也要偷你3小時喲!

當輪班已經很慘.....



輪班休息間隔再縮三小時，睡不飽？你家的事。

## 修法方向4：「七休一」將變「十四休二」

此次修法更放寬了原本勞基法的「七休一」規定，過去函釋規定2個例假應間隔6個工作日。

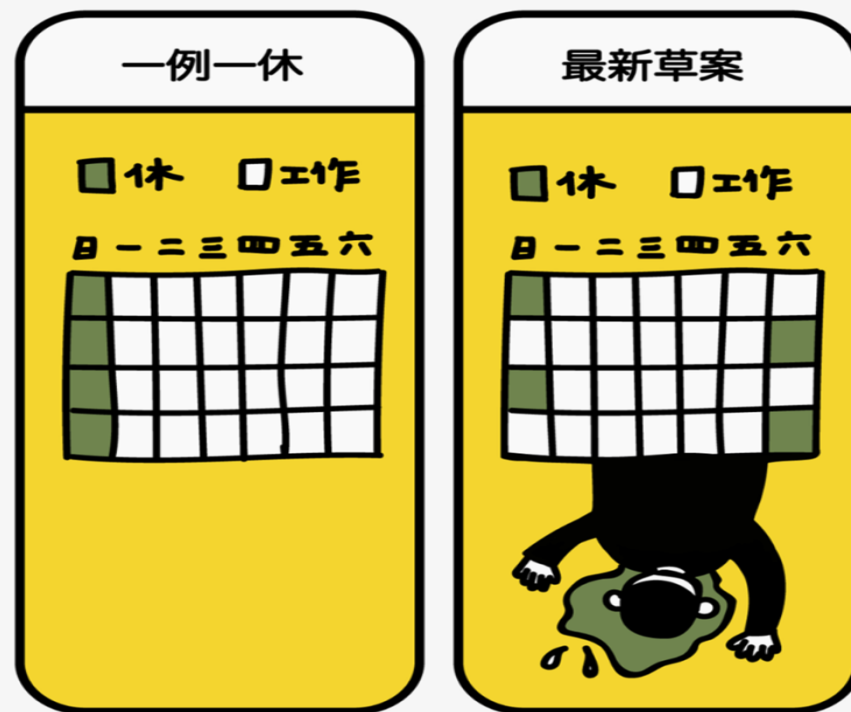
但這次修法擬放寬為經工會及勞資協議後，可挪移例假，恐將造成連續上班12日的慘況。

**最新進度：行政院版號稱增加「把關機制」**

1. 以行業別報中央目的事業主管機關同意
2. 勞動部審查是否為可鬆綁行業
3. 個別企業經工會或勞資會議同意
4. 30人以上事業單位須報主管機關備查

### 當一星期不再只有7天...

若修法, 未來最長可以連續工作12天.....



修法方向5：將加班上限由每月46小時提高至54小時，但每三個月合計可加班時數沒有變仍應維持在138小時

加班上限也不是「一例一休」修法範圍，但在資方多年遊說下，提高加班上限仍成為此次修法草案內容，共分為兩案——

甲案：1個月加班時數上限適度放寬為54小時。

乙案：以3個月為週期計算，單月加班時數上限為54小時，3個月之加班總時數不得超過138小時

我知道你很累了.....

當你這個月已經工作到崩潰邊緣.....



但上限是54小時，  
還有8小時可以加喲！



## 被消失的7天假呢？

- ▶ 此次修法其實已經並非「修正一例一休」了，而是更動整部勞基法，及原先保護勞工的精神。
- ▶ 過去因應一例一休而被砍去的七天國定假日，這次修法卻隻字未提。
- ▶ 若修法通過，最後勞工得到的，恐怕只是更長的工時及更少的假日。

## 那「被消失」的7天假呢？

之前因為一例一休，原有的七天國定假日已被砍掉

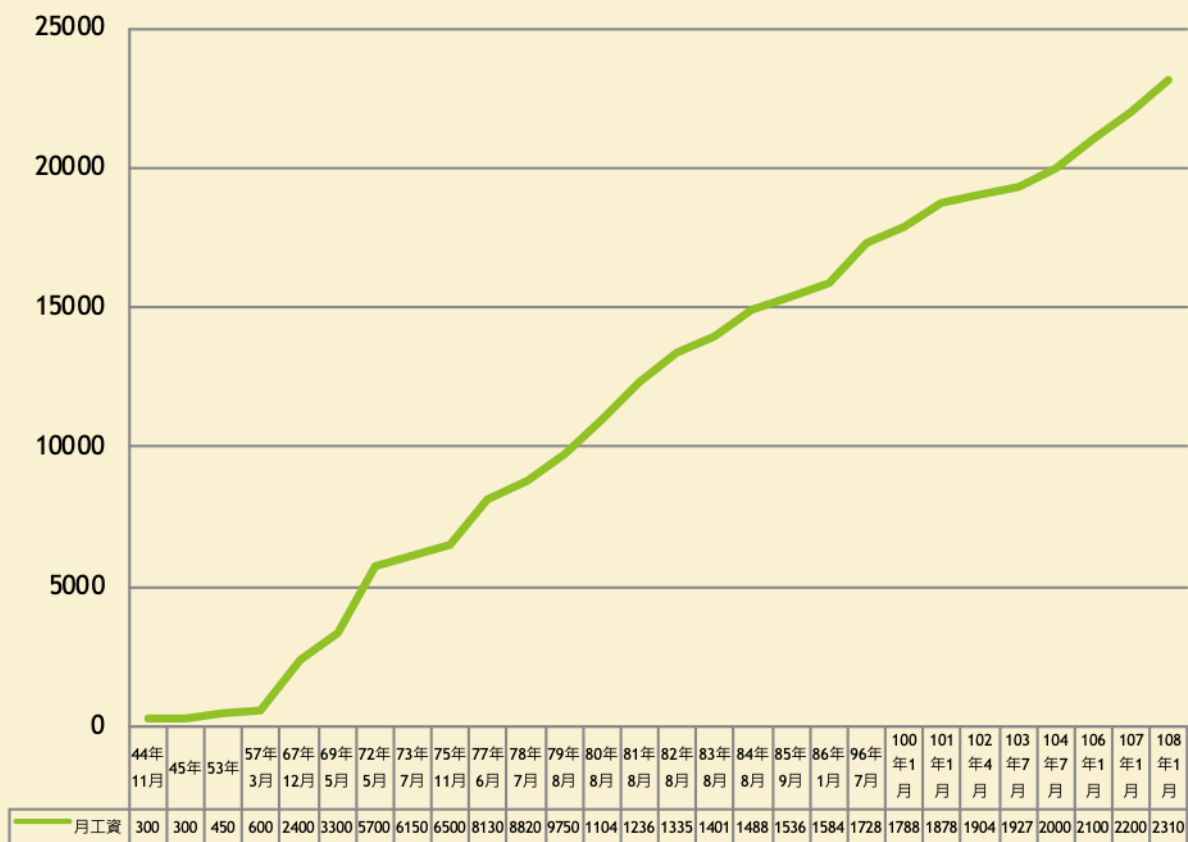


而現在要修法，  
也沒有要還勞工的意思。

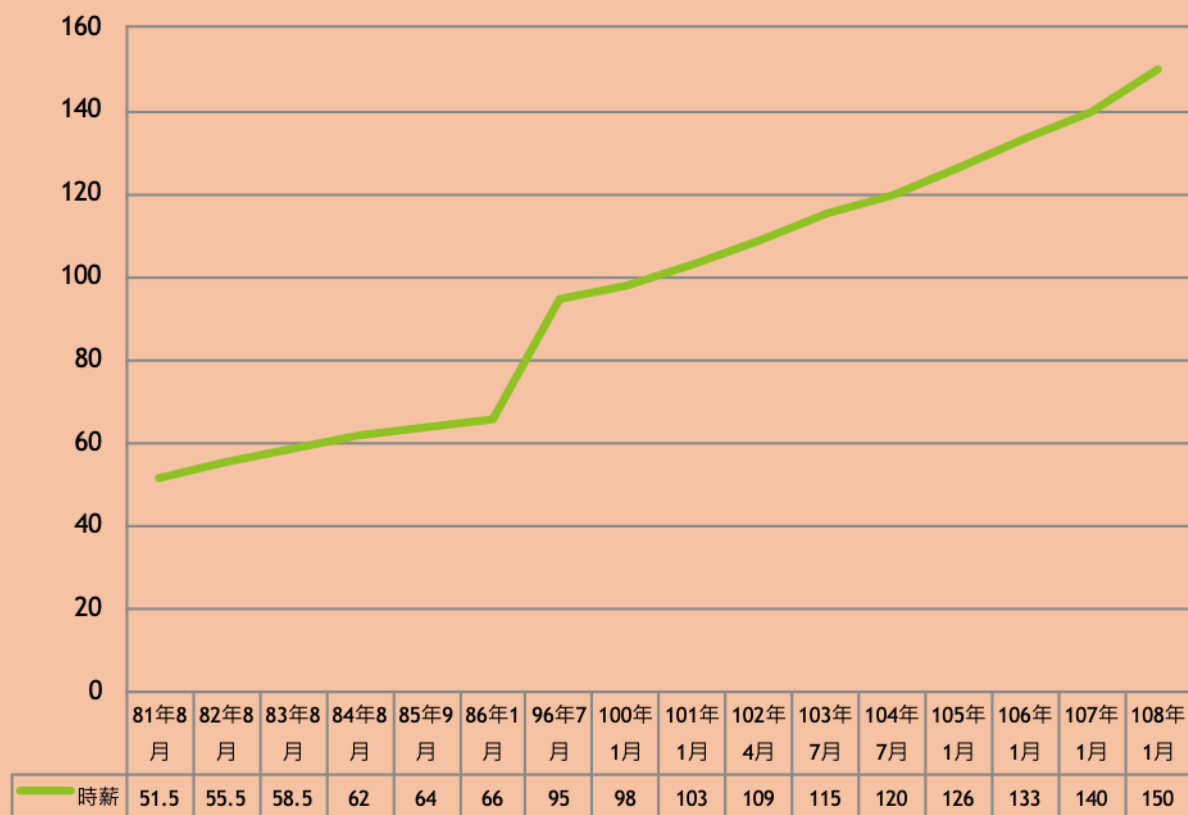
# 基本工資的歷史

- ▶ 民國57年3月16日發布「基本工資暫行辦法」，並調整基本工資為每月600元，每日20元
- ▶ 民國108年8月14日發布，自109年1月1日起，每月基本工資由23,100元調整至23,800元。

## 月工資



## 時薪



立法院107年1月10日勞基準法修正三讀通過

護理人員

看過來!!

勞基法護理排班  
簡單報您知



衛生福利部107.2製

Picture created from (<https://www.ac-illust.com/>)作者kotoneさん

護理人員自103年起  
全面排除適用責任制  
，輪班、加班等皆須  
符合勞動基準法令相  
關規定。



Picture created from (<https://www.ac-illustr.com/>) 作者kotoneさん

# A:什麼是輪班制？

勞基法第34條



法規：勞基法第34條第1項

勞工工作採「輪班制」者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。



同場加映 - 何謂「輪班制」？



指工作地點及內容相同，僅工作時段不同且具有更換工作班次之情形。



如果我這一週內  
被排要上白班、小  
夜和大夜班，這樣  
合法嗎？

Picture created from (<https://www.ac-illust.com/>)作者kotoneさん

# A:禁花~~花~~班-1

勞基法  
第34條第1項



法規：勞基法第34條第1項

採輪班制者，每週限排1種班次  
(經勞工同意者除外)



小叮嚀!

護理工作屬高壓力、高風險職業，為確保  
護理人員身心健康狀態，應避免一週內同  
時輪值白班、小夜、及大夜班(花花班)



# A:禁花~~班~~-2

勞基法  
第34條第1項




## 不宜排班範例



	一	二	三	四	五	六	日
第一週	白	小	小	OFF	大	大	大
第二週	OFF	白	白	白	OFF	大	大
第三週	大	OFF	白	小	小	OFF	OFF
第四週	小	小	大	OFF	白	白	白

每週有  
2種以上  
班次





**喔! 我就清楚了!  
那現在說輪班間隔至少  
要11小時，是什麼意思?**

Picture created from (<https://www.ac-illustr.com/>)作者kotoneさん

# A:更換班次的規定

勞基法第34條

★為勞基法新修正條文，於107.3.1實施



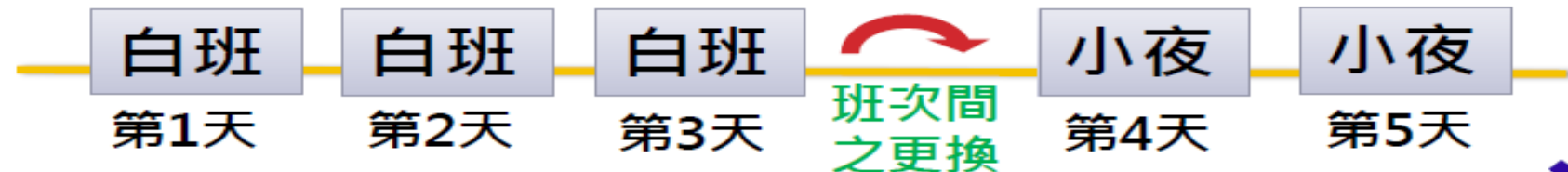
法規：勞基法第34條第2項

依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。



## 什麼是「更換班次」？

採輪班制者，於工作班次更換時；  
如：上一班次為白班、下一班次為小夜班，班次之銜接點。



# A:更換班次間隔 < 11小時

勞基法  
第34條第2項

★為勞基法新修正條文，於107.3.1實施



更換班次間  
應有連續

11  
小時

之休息時間



(3月1日施行)

違法排班方式:



更換班次間隔 < 11小時

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	OFF	白	白	OFF	小	白	白
第二週	大	大	大	小	OFF	白	OFF

天主教耕莘醫療財團法人耕莘醫院  
員工週班表

式代碼: C SCHDEPT

列印日期: 109/03/22  
頁次: 1

排班月份: 108/12  
排週工作時數: 40 小時  
8E 8E病房

	30 一	31 二	1 三	2 四	3 五	4 六	5 日
kao5309			Off			Off	Off
陸榮豪			休假 (OF)	白班 (BC)	白班 (BC)	休假 (OF)	休假 (OF)
	6 一	7 二	8 三	9 四	10 五	11 六	12 日
kao5309						Off	Off
陸榮豪	休假 (OF)	小夜 (JB)	小夜 (JB)	小夜 (JB)	休假 (OF)	休假 (OF)	休假 (OF)
	13 一	14 二	15 三	16 四	17 五	18 六	19 日
kao5309						Off	Off
陸榮豪	白班 (BC)	白班 (BC)	白班 (BC)	休假 (OF)	白班 (BC)	白班 (BC)	白班 (BC)
	20 一	21 二	22 三	23 四	24 五	25 六	26 日
kao5309			Off		Off	Off	Off
陸榮豪	白班 (BC)	小夜 (JB)	休假 (OF)	休假 (OF)	休假 (OF)	休假 (OF)	休假 (OF)
	27 一	28 二	29 三	30 四	31 五	1 六	2 日
kao5309	Off						
陸榮豪	休假 (OF)	休假 (OF)	休假 (OF)	小夜 (JB)	小夜 (JB)	小夜 (JB)	小夜 (JB)

	12/02:一	12/03:二	12/04:三	12/05:四	12/06:五	12/07:六	12/08:日	總時數
護理師	5-9A	1-9	OFF	1-9	7"-3"	OFF	OFF	28.0
護理師	7"-3"	7"-3"	7"-3"	7"-3"	OFF	7"-3"	7"-3"	48.0
護理師	3"11"B	OFF	OFF	3"11"B	3"11"B	OFF	3"11"B	32.0
護理師	7"-3"	7"-3"	7"-3"	7"-3"	OFF	7"-3"	7"-3"	48.0
護理師	11"7"B	OFF	OFF	11"7"B	11"7"B	11"7"B	11"7"B	40.0
護理師	11"7"B	11"7"B	11"7"B	OFF	OFF	11"7"B	11"7"B	40.0
護理師	OFF	8-4	8-4	8-4	OFF	8-4	8-4	40.0
護理師	OFF	OFF	OFF					0.0
護理師	7"-3"	7"-3"	OFF	OFF	7"-3"	7"-3"	OFF	32.0
護理師	7"-3"	7"-3"	7"-3"	OFF	7"-3"	7"-3"	7"-3"	48.0
0149 吳宛玲 護理師	OFF	3"11"B	3"11"B	3"11"B	3"11"B	3"11"B	OFF	40.0




哇~原來是這樣!!  
那修法後對護理人員  
還有什麼要注意  
的呢???

Picture created from (<https://www.ac-illust.com/>)作者kotoneさん

# A:四週彈性工時

勞基法第30-1條

 醫療保健服務業得採4週彈性工時(86年公告)

 § 法規：勞基法第30-1條

## 工時


- ❗ 每日正常工時 $\leq$ 10小時
- ❗ 每週總時數不受48小時限制
- ❗ 4週總正常工時 $\leq$ 160小時

## 例假、休息日

- ❗ 2週內至少應有2日例假
- ❗ 4週內至少應有8日例假及休息日



工會或勞資會議同意



工時的部分我清楚了  
但這次勞基法修法，對於我們的加班費有沒有什麼新的規定呢？

# A:加班時數規定

勞基法第32條

§ 法規：勞基法第32條

★為勞基法新修正條文，於107.3.1實施

正常+延長工時 $\leq$ 12小時/日  
延長工時 $\leq$ 46小時/月



延長工時間 $\leq$ 54小時/月  
 $\leq$ 138小時/3個月

【經工會或勞資會議同意】  
放寬延長工作時間上限可在  
3個月區間內彈性調整

 小叮嚀!

勞工人數在30人以上應報當地主管機關備查



# A:加班時數核實計算

勞基法  
第24、40條



法規：勞基法第24條、第40條

加班費  
計算

平日



≤2小時

>2小時

$1\frac{1}{3}$

$1\frac{2}{3}$



法定  
休息日



≤2小時

>2~<9小時

≥9小時

$1\frac{1}{3}$

$1\frac{2}{3}$

$2\frac{2}{3}$



天災  
等原因



依實際出勤時數

按平日每小時工資額加倍發給工資  
事後給補假，補假工資照給



**等一下!!!**

**我有聽說.....**

**加班的時數可以換成補  
休是真的嗎???**

# A:加班時數 可轉換為補休



勞基法第32-1條

★為勞基法新增條文，於107.3.1實施

- ✓ 延長工作時間
- ✓ 休息日工作

勞工意願  
雇主同意

加班時數 = 補休時數



! 補休期限由勞雇雙方協商

補休期限屆期或契約終止未補休時數，  
應依加班當日之工資計算標準發給工資

# 勞動基準法修法前後勞工權益比較



修法條文	修法前	修法後
-第24條- 休息日 加班費	按平日每小時工資加給 $\frac{1}{3}$ 以上 按平日每小時工資加給 $\frac{2}{3}$ 以上  按實際加班時間計算	前2小時：按平日每小時工資另再加給 $1\frac{1}{3}$ 以上 第3小時起：按平日每小時工資另再加給 $1\frac{2}{3}$ 以上  4小時內，以4小時計；逾4小時至8小時內，以8小時計；逾8小時至12小時內，以12小時計
-第34條- 輪班換班 休息時間	適當休息時間	至少應有連續 <b>11</b> 小時
-第36條- 週休二日	每7日應有1日例假	每7日應有1日例假 + <b>1</b> 日休息日
-第37條- 國定假日	勞工與公務人員 不一致	回歸內政部規定 全國一致

# 勞動基準法修法前後勞工權益比較

修法條文	修法前	修法後
-第38條- 特別休假		<b>年資</b>
	無	6個月以上未滿1年 <b>3日</b>
	7日	1年以上未滿2年 <b>7日</b>
	7日	2年以上未滿3年 <b>10日</b>
	10日	3年以上未滿5年 <b>14日</b>
	14日	5年以上未滿10年 <b>15日</b>
	每年加1日，最高加至30日	10年以上 <b>每年加1日，最高加至30日</b>
		<b>未休完特休須結算工資</b>
-第74條- 申訴保護	雇主不得因勞工申訴而予解僱、調職或其他不利之處分	雇主不得因勞工申訴而予解僱、 <b>降調、減薪</b> 或其他不利處分 主管機關或檢查機構 <b>應對申訴人身分資料嚴守秘密</b>
-第79條- 罰則 (違反工資、工時等重要條文)	2萬~30萬元	<b>2萬~100萬元</b> 依事業規模、違反人數或違反情節，可加重至 <b>150萬元</b>

# 參考資料

- ▶ 勞動基準法下護理排班問答暨合理護理排班指引與範例 107.8
- ▶ 勞動基準法於108.6.19公告
- ▶ 勞動基準法施行細則108.2.14公告

## 各小組填寫10個問題

1. 依據勞基法第34條第2項規定，班與班之間須間隔多久？
2. 勞動基準法法定正常工作時間為何？
3. 依勞動基準法規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過多少小時？
4. 對於雇主預告終止勞動契約的期間訂定有具體的規定，有關預告期間的規定有哪些？
5. 雇主得強制從事一般工作性質之勞工退休年齡為多少？

## 勞動基準法第 16 條

修正日期：民國 108 年 06 月 19 日

▶ 雇主依第十一條或第十三條但書規定**終止勞動契約**者，其預告期間依左列各款之規定：

一、繼續工作**三個月以上一年未滿**者，於**10日前**預告之。

二、繼續工作**一年以上三年未滿**者，於**20日前**預告之。

三、繼續工作**三年以上**者，於**30日前**預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，**每星期不得超過二日**之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。



6. 根據【勞動基準法】規定，童工不得於下列哪一項時間內工作？
7. 依勞動基準法規定，勞工繼續工作4小時，至少應有多少分鐘之休息？
8. 依據勞動基準法，特別休假如何給予？
9. 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依何標準加給，怎麼給？
10. 妊娠或哺乳期間之女性勞工，不得於何時段夜間工作？

按勞基法第24條規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之

1. 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。
2. 依第32條第4項規定(係指天災、事變或突發事件)，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
3. 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上，第9小時(含)以後，按平日每小時工資額另再加給2又2/3以上。

## 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- ▶ 六個月以上一年未滿者，三日。
- ▶ 一年以上二年未滿者，七日。
- ▶ 二年以上三年未滿者，十日。
- ▶ 三年以上五年未滿者，每年十四日。
- ▶ 五年以上十年未滿者，每年十五日。
- ▶ 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。