

勞動部常見問答

Q: 雇主可否要求員工預排未來一整年的特休假？

A: 勞動基準法特別休假，是為了提供勞工休憩之用，休假日期由勞工依照自己意願決定。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不可以限制勞工僅得一次預先排定或在特定期日前休假。

Q: 例假及休息日一定要安排在星期六、日嗎？

A: 1.例假及休息日之安排，以每7日為1週期，除彈性工時之情況外，每1週期內應有1日例假、1日休息日。

2.勞工的「例假」及「休息日」，得由勞雇雙方於不違反現行規定情形下，依照事業單位營運特性及勞工的需求自行約定，並未限制僅能安排於星期六、日。

Q: 休息日經過調移後，是否就不會產生休息日出勤工資的問題？

A: 雇主如有於週間更動之需要，除應與勞工協商合意外，變動時，仍應符合「不得連續工作逾6日」之要件。雇主如再有使勞工於調移後的休息日工作之必要，仍須經勞工同意並應按休息日出勤加成工資的標準給付。

Q: 例假與休息日之差別為何？

A: 1.「例假」屬強制性規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作，保護其身心健康，雇主不得任意剝奪勞工此項基本權益。例假之合法出勤要件，僅限於勞動基準法第40條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況，若無該等法定原因，縱然勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作。

2.「休息日」之出勤較為彈性，其出勤性質屬延長工作時間，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞動基準法第24條第2項、第3項、第32條及第36條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤。

Q: 既然例假及休息日日期可徵得勞工同意更動，每7日的週期起迄是否也可以任意調動呢？

A: 1.例假及休息日之安排，以每7日為一週期，每一週期的起訖，由勞雇雙方議定，並依曆日連續計算，不因跨月而重新起算，且不得任意調動。

2.例如勞雇雙方約定星期一至星期日為一週期，以106年為例，每一週期依序為1月23日至1月29日、1月30日至2月5日。但如約定以星期日至星期六為一週期，則每週期依序為1月22日至1月28日、1月29日至2月4日。

Q: 雇主可否任意於週期內任意更動例假及休息日日期？

A: 雇主不得「任意」調整例假及休息日的日期，如果有調整的需要，必須經過與勞工協商合意才能變更。

Q: 國定假日遇例假或休息日是否仍須補假？

A: 依本部 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號令釋，自 104 年 1 月 1 日起，勞動基準法第 37 條所定應放假之日（俗稱國定假日，但不包括選舉罷免投票日），如適逢勞工例假及因法定正常工時縮減致無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，補休日期係由勞資雙方自行協商議定。所以，106 年 1 月 1 日起，國定假日凡遇到勞動基準法第 36 條所定例假及休息日者，仍應依前開令釋給予勞工補休。

Q: 國定假日全國一致規定何時開始實施？

A: 依新修正之勞動基準法第 37 條規定，自 106 年 1 月 1 日起，勞工之國定假日回歸內政部所定應放假之紀念日及節日(含 5 月 1 日勞動節總共 12 日)。

Q: 休息日出勤是否需符合勞動基準法第 32 條第 1 項所定程序(工會或勞資會議同意)？

A: 依勞動基準法第 36 條第 3 項規定，「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。…」休息日出勤之時數性質上屬延長工作時間，既為延長工作時間，雇主仍應遵守同法第 32 條第 1 項所定程序規定(…經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意…)。至於雇主希望(個別)勞工於休息日出勤，當然也要徵得該名勞工之同意。

Q: 休息日加班工時總量控管所指為何？休息日之工作時間要不要計入每月 46 小時的加班上限？

A: 休息日工作之時間，必須全數計入第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數(一個月延長工時總數不得超過 46 小時)。但若休息日工作係因天災、事變或突發事件所致，其出勤時數不計入第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數。

例 1：休息日出勤 6 小時，因為必須以 8 小時計算，當月可用之加班時數(含平日加班)只剩 38 小時。(46 小時-8 小時)

例 2：當月平日加班已有 36 小時，休息日出勤最多只能為 8 小時。(因為如果超過 8 小時，必須以 12 小時計，連同原已加班之 36 小時，合計為 48 小時，超過一個月 46 小時上限之規定。)

Q: 勞動基準法第 36 條所定之例假、休息日，如何與一般正常工時或彈性工時配套執行？

A: 本次修法明定每週應有二日之休息，一日為原來的「例假」，一日為新增之「休息日」。搭配勞動基準法現行各種工時規定，細分為以下 4 種規範：

1. 一般單週規定(第 30 條第 1 項)：每 7 日中至少應有 1 日之例假、1 日之休息日。
2. 二週彈性工時(第 30 條第 2 項)：每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日。
3. 八週彈性工時(第 30 條第 3 項)：每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日。
4. 四週彈性工時(第 30 條之 1)：每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日。

Q: 勞動基準法第 34 條有關輪班制勞工換班之休息時間修正內容？

A: 勞工工作採輪班制者，在換班的時候至少應有連續 11 小時以上之休息時間，係考量到事業單位必須從增僱人力或調整出勤模式等方式回應，無法即時施行，該新規定之施行日期，將另由行政院定之。

Q: 勞動基準法原有的二週、四週及八週彈性的規定，是否有刪除或修正？

A: 本次修法主要在落實週休二日，原有各種彈性工時規定，其彈性並未再放寬，也未另予緊縮。在此原則下，僅將第 30 條之 1 四週彈性工時中有關每二週應有二日例假之規定，移列至第 36 條，並搭配新增之休息日，集中規範。其他工時彈性，並未變動。

Q: 按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，是否有休息日規定的適用？

1. A: 凡適用勞動基準法之事業單位，其僱用之勞工（包括工讀生、部分時間工作者等）均受該法保障。部分工時勞工如於法定休息日出勤工作，即使當週正常工作時間未達 40 小時，仍應依休息日出勤工資加給標準計給工資。
2. 舉例而言：早餐店打工族，時薪 150 元，每週固定出勤 6 天，每天工作 3 小時，雖然一週只出勤 18 小時，未達法定正常工作時數 40 小時的上限，但依法令規定，第 6 天出來工作，當日仍必須依照休息日之加班費標準計給當日工資。
3. 計算方式：休息日工作 3 小時，以 4 小時計，當日應給付之工資為 900 元（計算方式：150x1 又 1/3x2+150x1 又 2/3x2=900）

Q: 本次(105 年修法)罰鍰修正，作了哪些變動？

A: 1. 本次罰鍰只修正勞動基準法第 79 條，按違法情節輕重不同分訂罰鍰金額上限：違反實體性重要規定：如違反工資、工時等相關條文，提高罰鍰金額上限至 100 萬元。

違反程序性規定：如未依規定置備勞工名卡、拒絕提供服務證明書等，維持現行裁罰上限 30 萬元。

2. 增訂主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至原最高額二分之一之規定(150 萬元)。

Q: 除原條文規定雇主不得因勞工申訴，而予以不利之處分外，本次修正新增加哪些有關吹哨者保護規範？

A: 1. 雇主因勞工申訴所為之解僱、降調、減薪等不利處分之法律效果為無效，以強化勞工權益保障。

2. 主管機關或檢查機構接獲申訴後，應於 60 日內將處理情形以書面通知勞工，且不得洩漏申訴人身分資料，違反者，除應依法追究公務員之刑事及行政責任外，對受有損害之勞工，並應負損害賠償責任。

Q: 新修正之勞工特別休假，用什麼方法來落實讓勞工「看得到、吃得到」？

A: 新修正之特別休假規定重點如下，以下規定自 106 年 1 月 1 日實施：

1. 特別休假期日，由勞工排定，但雇主因為企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與另一方協商調整。(第 38 條第 2 項)

2. 勞工在符合特別休假請休要件時，雇主應告知勞工依規定排定特別休假。(第 38 條第 3 項)

3. 年度終結或契約終止時，勞工特別休假未休完之日數，不論原因為何，一律折發工資。前開「年度終結」，依勞工到職日而定(例如：A 勞工於某年 10 月 1 日到職，其年度終結日為每年之 9 月 30 日)。(第 38 條第 4 項)

4. 雇主應於工資清冊記載勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，並定期以書面通知勞工。(第 38 條第 5 項)

當勞工主張本條特別休假權利，但雇主有所異議時，雇主應負舉證責任。(第 38 條第 6 項)

Q: 新修正之勞工特別休假日數有多少？

A: 依新修正之勞動基準法第 38 條規定，自 106 年 1 月 1 日起，勞工之特別休假日數將提高，修法前後之比較表如下：

特休日數	修法前	修法後
年資		

6 個月至未滿 1 年	0	3
1 年	7	7
2 年	7	10
3 年	10	14
4 年	10	14
5 年	14	15
6 年	14	15
7 年	14	15
8 年	14	15
9 年	14	15
10 年	15	16
11 年	16	17
12 年	17	18
13 年	18	19
14 年	19	20
15 年	20	21

16 年	2 1	2 2
17 年	2 2	2 3
18 年	2 3	2 4
19 年	2 4	2 5
20 年	2 5	2 6
21 年	2 6	2 7
22 年	2 7	2 8
23 年	2 8	2 9
24 年	2 9	3 0
25 年	3 0	3 0

例一：

1. 勞工甲 105 年 2 月 1 日到職，於 105 年 12 月 8 日雖工作年資已達 10 個月又 8 天，但因未滿 1 年，依現行勞基法規定，尚無權請求特別休假。
2. 勞工甲如 106 年 1 月 1 日仍在職，因工作年資已滿 6 個月以上，即可依新修正之勞基法規定取得 3 天特別休假，但應於 106 年 1 月 1 日至 106 年 1 月 31 日間請休；到期後(106 年 1 月 31 日)未休之日數，雇主應折發工資。
3. 勞工甲如 106 年 2 月 1 日仍在職，因年資已滿 1 年，爰自 106 年 2 月 1 日至 107 年 1 月 31 日，可另排定特別休假 7 天。

例二：

1. 勞工乙 103 年 10 月 1 日到職，依現行勞基法規定，自 105 年 10 月 1 日，因年資已滿 2 年，取得 7 天特別休假(亦即自 105 年 10 月 1 日至 106 年 9 月 30 日，可排定特別休假 7 天)。
2. 勞工乙如 106 年 1 月 1 日仍在職，因工作年資 2 年餘，可依新修正之勞基法規定有 10 天的特休，所以，雇主應自 106 年 1 月 1 日起至 106 年 9 月 30 日，增給勞工乙第 2 年之特別休假 3 天。

Q: 部分雇主改僱用按時計酬工作者，或 A 公司員工至 B 公司工作，以減少休息日出勤之成本？

A: 1. 適用《勞動基準法》之按時計酬工作者，亦享有特別休假、加保勞工退休金及依法投保勞工保險等權益。

2. A 公司員工於休息日至 B 公司工作，雖然 B 公司可能減少休息日加班費成本，但是 B 公司仍須依勞基法規定，為該員工提供法定權益（如：特休、加班費、提繳勞退金、職災補償責任...等）及依法提繳勞工保險，而且雇主也還要兼顧流動率等管理責任，兩相比較，雇主未必節省成本。

Q: 例假日及休息日是否為完整 1 日？

A: 1. 勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息時間、例假、休息日等有關事項，應於勞動契約中約定，其約定之內容仍不得違反勞動基準法相關規範。勞工之例假及休息日，仍應由勞資雙方於契約訂定時或契約履行中，進一步詳細約定。

2. 勞動基準法第 36 條所稱之「一日」，原則係指午前零時至午後 12 時之連續 24 小時。但因雇主經營方式並不一致，爰雇主如配合業務特性，實施「輪班制」之出勤方式，而各班輪替具有規律，雖非不得採取「連續 24 小時」為一日，但為顧及勞工之身心健康，雇主仍應盡量安排完整之一日使勞工獲得足夠休息。

Q: 餐飲企業鎖住系統讓員工無法單周排班到第 6 天，缺人要店經理自己想辦法，屆時可能休息日上班要打別人的卡來因應？

A: 1. 新法施行，週休二日之休息日以休息為原則，出勤為例外。至於例假，旨為合理中斷勞工連續多日工作，以避免勞工過度勞動，爰例假之安排，仍應符合「每 7 日應有 1 日例假，不得使勞工連續工作逾 6 日」之原則。業者如有因人力調度所生之困難，仍應優先以增僱人力方式因應。

2. 事業單位禁止員工第 6 天排班，係屬其內部管理事項。如果員工確有於休息日出勤工作之事實，雇主須依法記錄勞工出勤情形，並給付休息日出勤加成工資。

Q: 僱主可否將國定假日、休息日與工作日調移？

A: 1.國定假日依照《勞動基準法》規定要放假。僱主如果確實有需要，可以經勞資協商將國定假日調移至其他工作日放假，但要經勞工同意。

2. 休息日係由勞資雙方協商排定，如有調整，須經勞工同意，非由僱主單方面變更。

Q: 105 年 11 月 12 日「國父誕辰紀念日」休（補）假相關疑義問答

Q：勞工於 11 月 12 日出勤，工資如何發給？

A：1.11 月 12 日係現行《勞動基準法》[第 37 條](#)及其施行細則第 23 條規定應放假之日（即俗稱之國定假日），勞資雙方原約定之「工作日」如適逢該日，應予放假且工資照給。

2.僱主如因業務需勞工於該日出勤，必須徵得勞工同意，工資並應加倍發給，亦即除原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。

3.前開加倍工資得在勞工於 11 月 12 日出勤後，經與僱主協商合意後，得以補休取代，惟僱主不得逕命僅得補休，拒絕加給出勤工資。

Q：11 月 12 日適逢星期六，如何給假？

A：如該日適逢勞工之「例假」或「因法定工時縮減產生的休息日」，僱主應給予勞工補休一日，補休日期得由勞雇雙方協商排定。

Q：勞工如何申訴？

A：勞動部提醒，包括現階段 11 月 12 日在內的任何一個國定假日之出勤及工資給付，事業單位均應依法辦理。僱主如違反相關規定，勞工可檢具相關事證，就近向當地勞工行政主管機關【縣、市政府勞工局（處）或社會局（處）】或撥打「1955 專線」申訴，以維權益。

【公私立各級學校休假權益說明】

一、公私立各級學校之工作者是否得依勞動基準法規定於 11 月 12 日休(補)假，並非以投保勞工保險或公教人員保險判斷，應以其是否為勞動基準法之適用對象為準。

二、「落實週休二日、國定假日一致」，是政府追求的目標，過渡時期出現勞工與公部門行事曆不一致的情形，希望勞資雙方都能相互體諒，雇主如確實有需要維持業務運作需求，可盡量與勞工協商同意出勤；勞工如願意加班或配合調整放假日，亦可盡量配合。

Q:公私立學校哪些工作者可以於 11 月 12 日休(補)假?

A:1.公私立學校之工作者是否適用勞動基準法第 37 條之休假規定，應以其是否為勞動基準法之適用對象為準，與是否加保「勞保」，並無直接關聯。

2.「公私立學校之技工、工友、駕駛人」、「私立學校編制外工作者、編制外之教師兼任行政職務者，或是從事之教學課程非屬『國民中小學、高級中等學校相關課程綱要所列課程、大專院校發給學分或授予學位之課程』者」、「公立學校非依公務人員法制進用之臨時人員」，均屬勞動基準法之適用對象，應依勞動基準法規定於 11 月 12 日休(補)假。

Q:11 月 12 日公私立學校編制內專任教師是否得依法休(補)假?

A:公私立學校編制內教師，因屬教師法規範範疇，尚不適用勞動基準法，即無須依勞動基準法規定休(補)假的問題。

Q:公立學校的代理、代課、兼任教師，11 月 12 日可否休(補)假?

A:公立各級學校依教育人員法令進用之兼任、代理或代課教師，因其相關權益係依教育部所定相關法令規範，並非前開指定適用之「非依公務人員法制進用之臨時人員」範疇，尚無勞動基準法之適用；11 月 12 日當天自然沒有須依勞動基準法規定休(補)假的問題。

【公務機構休假權益說明】

Q：公務機構技工、工友、駕駛、清潔隊員、非依公務員法制進用之臨時人員，11月12日到底可不可以休（補）假？

A：11月12日係現行勞動基準法所定休假日，適用勞動基準法之工作者，均可依法放假。公務機構之技工、工友、駕駛、清潔隊員，以及非依公務員法制進用之臨時人員，適用勞基法，可依法休（補）假。

Q：依公務機構依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之人員，以及依公務員法制進用之公務員，11月12日到底可不可以休（補）假？

A：依公務機構依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之人員，以及依公務員法制進用之公務員，並非勞動基準法之適用對象，11月12日自然沒有需依勞動基準法規定休（補）假的問題。

Q：週休二日之假日出勤工作，是否應計入勞動基準法第32條延長工作時間每月不得超過46小時限額內？

A：依勞動基準法第30條規定，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。同法施行細則第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。

舉例說明，如勞資雙方約定之工時為每週40小時，約定之正常工時為每週工作5日、每日8小時，勞工於週休二日之假日出勤工作之時數，是否計入勞動基準法第32條所定每月延長工作時間不得超過46小時限額內，應視該日之性質而定：

(1)該日如係勞動基準法第36條規定之例假，且非因同法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，而使勞工出勤，事業單位已違反規定，應依法處理並督責改進，勞工該日工作若有超過8小時之部分，應計入該法第32條所定每月延長工時總時數內。

(2)該日若為不須工作之休息日，雇主使勞工於該日工作，已逾法定正常工作，故該日出勤之時數應計入該法第32條所定每月延長工時總時數內。

Q: 勞工遲到的時段，是否仍應納入工作時間計算？

A: 依勞動基準法施行細則第 7 條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假等有關事項，應由勞雇雙方於勞動契約約定。任一方有調整工作時間之必要時，應與他方重行協商合致，始得為之。勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資。雇主如允勞工得以請假方式辦理，尚非不可；其請假之最小單位，得由勞雇雙方自行議定，但雇主仍不得片面規定該等遲到時間均應以請假方式處理。

勞工遲到的時段，不論採遲到扣薪或以請事假方式處理，於計算該日延長工時時數時，遲到或請事假的時段仍應與該日提供勞務時數合併計算。惟若雙方對於勞工遲到之事實，於當日原定正常工作時間不變之前提下，協商合議調整工作開始及終止時間者，得以超過變更後之正常工作時間計算延長工時。

Q: 公職人員選舉罷免投票日是否可調移至其他工作日放假，使勞工出勤工作無須加給工資？

A: 前勞工行政主管機關內政部 74 年 11 月 8 日 (74) 台內勞字第 357091 號函及改制前行政院勞工委員會 97 年 2 月 25 日勞動 2 字第 0970130105 號令，依勞動基準法第 37 條及施行細則第 23 條規定指定「總統副總統選舉罷免投票日」及「公職人員選舉罷免投票日」當日為應放假日，具投票權且該日原屬工作日之勞工，放假一日；原毋須出勤者，不另給假給薪。所稱放假一日，係指自午前零時至午後 12 時連續 24 小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且不得妨礙其投票。

前開規定旨在便於具投票權且當日原需出勤之勞工行使投票權。由於投票權僅得於投票日當天行使，該日無得與其他工作日對調。雇主於不妨礙勞工投票的前提下，徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資。

舉例說明，外籍勞工因未具投票權，故雇主可不給假。至具投票權之本國籍勞工，選舉罷免投票日當日原經排定應該上班者，放假 1 日，若雇主在不妨礙其投票的前提下並徵得其同意，讓勞工出勤工作 4 小時，應加給 4 小時之工資。

Q: 勞工請婚假是否有請假期間的限制

A: 勞工請假規則第 2 條規定：「勞工結婚者給予婚假 8 日，工資照給」。自 97 年 5 月 23 日起，民法第 982 條規定修正結婚採「登記」制度，結婚自當事人辦理登記後，即生效力。

勞動部 104 年 10 月 7 日發布勞動 3 字第 1040130270 號令釋，自 104 年 10 月 7 日起，勞工之婚假可自結婚之日前 10 日起 3 個月內請休。但經雇主同意者，得於 1 年內請畢。

舉例說明，勞工如於 104 年 10 月 18 日登記結婚，自 10 月 8 日起 3 個月內(即 105 年 1 月 7 日前)均可請休婚假，但經雇主同意者得於 105 年 10 月 7 日前請畢。

Q: 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，此工資應該要怎麼計算？

A: 1. 依新規定，凡是勞工未休完特別休假之所有日數，雇主均應折發工資。至於工資之金額，係以勞工平日一日正常工作時間之工資為準(不包括延時工資及假日出勤加給之工資)。

2. 舉例而言：勞工每月工資為 30,000 元，每日為 1,000 元，假如勞工剩餘 7 日特別休假未休，雇主應發給 7 日未休特別休假工資 7,000 元。

Q: 雇主強制勞工於下班後參加與業務頗具關連性之教育訓練，訓練時間應否計入工作時間？

A: 雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第二十四條規定計給勞工延長工時工資。

Q: 按時計酬(或按日計酬)之部分工時勞工，如例假及休息日未出勤，雇主是否應另外加給休息日工資？

A: 1. 勞基法並未排除按時計酬者適用休息日工資照給之規定。然而，基本工資審議委員會在審議每小時基本工資時，已考量部分工時工作之特性，將例假日及因法定正常工時縮減所產生之休息日(本次修法納為法定之休息日)應獲得之工資，納入計算；易言之，按時計酬者享有例假及休息日照給工資之權利，該工資已分別折算到「每小時基本工資」中。

2. 因此，按時計酬者，勞資雙方如以不低於 126 元(自 106 年 1 月 1 日調整至 133 元)約定每小時工資額，其實就已經給付了勞動基準法第 39 條所定例假日及休息日照給之工資，遇到例假或休息日未出勤，毋須再行加給。

3. 至於按日計酬約定之日薪，於法定正常工作時間內，如不低於每小時基本工資數額乘以工作時數之金額，比照按時計酬者辦理。

Q: 勞工延長工作時間後，可否選擇補休？

A: 雇主依勞動基準法第三十二條第一項規定延長勞工工作時間，應發給延時工資，同法第二十四條第一項已有明訂；至於勞工於延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，因為法所不禁，惟有關補休標準等事宜亦當由勞雇雙方自行協商決定。

Q: 休息日當天，雇主是否應該要照給薪水？

A: 依新修正勞動基準法第 39 條規定，雇主必須照給休息日當天工資。

Q: 雇主已於工作規則規定上、下班不打卡，是否仍應記載勞工的出勤紀錄？

A: 事業單位於工作規則中規定上下班不打卡，加班如以呈報方式處理，雖無不可，但依勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項規定，仍應由雇主置備勞工出勤紀錄，並應逐日記載勞工出勤情形。

Q: 休息日加班費如何計算？

A: 依勞動基準法第 24 條規定，勞工於法定休息日出勤工作時，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上，工作 2 小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上。

2. 休息日的工資計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計。

3. 以勞工月薪 36,000 元，推算每日工資 1,200 元，平日每小時工資額為 150 元為例：

〈1〉休息日工作 1 小時，以半日 4 小時計，應另再加給 900 元（計算方式： $150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2 = 900$ ），當月工資合計 36,900 元。

〈2〉休息日工作 6 小時，以 8 小時計，應另再加給 1,900 元（計算方式： $150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6 = 1,900$ ）當月工資合計 37,900 元。

〈3〉休息日工作 10 小時，以 12 小時計，應另再加給 3,500 元（計算方式： $150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6 + 150 \times 2 \text{ 又 } 2/3 \times 4 = 3,500$ ）當月工資合計 39,500 元。

Q: 勞動基準法第 32 條及第 40 條所稱「天災」之定義為何？

A: 查勞動基準法第三十二條及第四十條所稱之天災，係泛指因天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者，如暴風、驟雨、劇雷、洪水、地震、旱災...等所生之災害；包括預知來臨前之預防準備及事後之復建工作均屬之。

Q: 雇主是否要給勞工「工資明細」(薪資單) ?

A: 依新修正之勞動基準法第 23 條新規定，雇主給付工資的同時，應提供工資各項目計算方式明細（即薪資單）。

Q: 依勞動基準法第 30 條之 1 規定得採行 4 週彈性工時制度的行業有哪些？

A: 行政院勞工委員會八十六年五月十五日台 86 勞動二字第○二○一三九號函指定環境衛生及污染防治服務業為勞動基準法第三十條之一之行業。

- 行政院勞工委員會八十六年六月十二日台 86 勞動二字第○二二一七○號函指定加油站業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十六年七月三日台 86 勞動二字第○二四八八五號函指定銀行業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十六年九月十八日台 86 勞動二字第○三八四○八號函指定信託投資業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十六年十一月十三日台 86 勞動二字第○四六○四八號函指定資訊服務業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十六年十二月六日台 86 勞動二字第○四九一二二號函指定綜合商品零售業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十六年十二月八日台 86 勞動二字第○五三○五九號函指定醫療保健服務業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十六年十二月二十四日台 86 勞動二字第○五三三八一號函指定保全業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年一月十二日台 87 勞動二字第○〇〇二七二號函指定建築及工程技術服務業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年元月二十日台 87 勞動二字第○〇二九○三號函指定法律服務業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年一月二十日台 87 勞動二字第○五五九三四號函指定信用合作社業為勞動基準法第三十條之一之行業。

- 行政院勞工委員會八十七年二月五日台 87 勞動二字第○○三〇八八號函
指定觀光旅館業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年二月五日台 87 勞動二字第○○二六八六號函
指定證券業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年二月二十一日台 87 勞動二字第○○五〇五七號函
指定一般廣告業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年二月二十五日台 87 勞動二字第○○五三三八號函
指定不動產仲介業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年三月四日台 87 勞動二字第○○六二四六號函
指定公務機構為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年三月七日台 87 勞動二字第○○六八七四號函
指定電影片映演業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年三月二十六日台 87 勞動二字第〇一二一〇八號函
指定建築經理業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年四月十三日台 87 勞動二字第〇一二三九二號函
指定國際貿易業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年四月十五日台 87 勞動二字第〇一三三五四號函
指定期貨業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年四月十七日台 87 勞動二字第〇一五二一二號函
指定保險業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年四月十七日台 87 勞動二字第〇一五六四七號函
指定會計服務業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年五月四日台 87 勞動二字第〇一五九八一號函
指定存款保險業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十七年五月二十九日台拊 87 勞動二字第〇二〇五四八號函

指定社會福利服務業為勞動基準法第三十條之一之行業。

- 行政院勞工委員會八十七年十月九日台 87 勞動二字第○四五○四五號函
指定管理顧問業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年一月六日台 88 勞動二字第○五七三四二號函
指定票券金融業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年一月廿九日台 88 勞動二字第○○一三五九號函
指定餐飲業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年二月十九日台 88 勞動二字第○○四二五六號函
指定娛樂業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年二月三日台 88 勞動二字第○○五五一二號函
指定國防事業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年三月三日台 88 勞動二字第○○九二八九號函
指定信用卡處理業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年五月十四日台 88 勞動二字第○二一五○○號函
指定學術研究及服務業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年五月十九日台 88 勞動二字第○二二六五六號函
指定一般旅館業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年五月廿一日台 88 勞動二字第○二三○○六號函
指定理髮及美容業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年五月廿一日台 88 勞動二字第○二三○○七號函
指定其他教育訓練服務業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年五月二十八日台 88 勞動二字第○二三九四一號
指定大專院校為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年七月十四日台 88 勞動二字第○○三一九三一號
指定影片及錄影節目帶租賃業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會八十八年七月二十六日台 88 勞動二字第○○三四○八七號

指定社會教育事業為勞動基準法第三十條之一之行業。

- 行政院勞工委員會八十八年七月二十六日台 88 勞動二字第 0034088 號
指定市場及展示場管理業為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 行政院勞工委員會九十二年一月七日勞動二字第 0920000954 號
指定「鐘錶、眼鏡零售業」為勞動基準法第三十條之一之行業。
- 勞動部一〇四年三月十日勞動條三字第一〇四〇一三〇三四三號函
指定「農會及漁會」為勞動基準法第三十條之一之行業。

Q: 勞動基準法第 23 條新規定，雇主應提供工資各項目計算方式明細給勞工，「各項目」應該要包含哪些項目？

A: 依新修正之勞動基準法第 23 條新規定的用意，旨在要求雇主應提供工資「各項目」計算方式明細（也就是詳細的「薪資單」）給勞工，其中，當然應包含工資總額、平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別（出勤）之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等），詳細內容將於修正勞動基準法施行細則予以規範。

Q: 依勞動基準法第 30 條第 2 項規定得採行 2 週彈性工時制度的行業有哪些？

A: 凡適用勞動基準法之行業，均為適用同法第三十條第二項規定之行業
（中華民國 92 年 3 月 31 日 勞動二字第 0920018071 號）

Q: 一例一休通過後，老闆可否少發獎金，將年終獎金改為發給特休工資及加班費之年終獎勵金？

A: 1. 雇主依民俗發給勞工的年終獎金，屬於勞工福利，發放之條件及標準，可以由勞雇雙方在勞動契約中約定，或雇主於工作規則中訂定。

2. 有關特別休假、加班費及休假日等規定，是勞動基準法課予雇主的法定義務，與年終獎金福利性質的概念不同。

3. 勞工的工資、獎金或福利等，勞雇雙方於勞動契約中約定。雇主如要將勞動契約內的年終獎金改為年終獎勵金，應該由勞資雙方協商，雇主不可以單方面變更。

Q: 依勞動基準法第 30 條第 3 項規定得採行 8 週彈性工時制度的行業有哪些？

A: 第 30 條第 3 項指定行業如下：

中華民國 92 年 3 月 31 日 勞動二字第 0920018071 號

• 「經本部指定適用該法第三十條之一之行業」

• 製造業

中華民國 92 年 5 月 16 日 勞動二字第 0920028355 號

• 營造業

• 遊覽車客運業

• 航空運輸業

• 港阜業

• 郵政業

• 電信業

• 建築投資業

中華民國 92 年 10 月 8 日 勞動二字第 0920056353 號

• 批發及零售業

• 影印業

• 汽車美容業

• 電器及電子產品修理業

• 機車修理業

• 未分類及其他器物修理業

• 洗衣業

• 相片沖洗業

• 浴室業

• 裁縫業

• 其他專學科學及技術服務業

• 顧問服務業

• 軟體出版業

• 農林漁牧業

• 租賃業

• 自來水供應業

Q: 勞工於休息日出勤 1 小時，請事假 3 小時，如何計給工資？

A: 1.本部曾於 82 年 7 月 5 日函釋，勞工原已同意於國定假日出勤，嗣後請事病假致未全日出勤時，除當日工資仍應照給外，當日請假時間之工資依事、病假給薪規定辦理。

2. 有關勞工已與雇主約定於休息日出勤工作，因其已有提供勞務之義務，嗣後因個人因素無法履行原約定之工作時數者，依 82 年函釋精神，除休息日當日工資仍應照給外，當日請假時間之工資依事、病假給薪規定辦理。

Q: 勞動基準法第 84 條之 1 規定為何?

A: 依勞動基準法第 84 條之 1 規定，經核定公告之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備後，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。

Q: 雇主可否改進用派遣工，或將員工改為承攬，以規避加班費？

A: 1.雇主與提供勞務之人，雙方是僱傭、派遣或承攬，須依個案事實認定。

2. 雇主對提供勞務的承攬人，如有行使指揮監督事實，經認定勞雇雙方存有從屬性，則該雇主與勞工間為僱傭關係，雇主應依勞動法令辦理勞工權益相關事項。

Q: 雇主與勞動基準法第 84 條之 1 核定工作者約定之書面契約應送主管機關核備，所稱「主管機關」為何？

A: 勞動基準法第八十四條之一及同法施行細則第六條第四款規定核備書面契約、勞動契約之「主管機關」，為事業單位主體所在地之直轄市政府或縣（市）政府；如當事人一方為分公司、工廠或分支機構者，為分公司、工廠或分支機構所在地之直轄市政府或縣（市）政府。

Q: 雇主可否將特休假未休之工資改以年終獎金發放？

A: 1.因為年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論沒有休的原因為何，雇主都應該發工資。

2. 特別休假是勞動基準法課予雇主的法定義務，與雇主依民俗發給勞工年終獎金的福利性質概念不同，雇主擅自更改勞動契約，並以年終獎金替代特別休假未休工資，已違反勞動基準法規定。

Q: 雇主違反勞動基準法第 84 條之 1 之處罰為何？

A: 查勞動基準法第八十四條之一係分別就同法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條所為之特別規定。勞工縱屬經中央主管機關核定公告之工作者，雇主如未依該法第八十四條之一規定將其書面約定報請主管機關

核備，自不得依該法第八十四條之一規定，排除第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條規定之限制。故雇主違反勞動基準法第八十四條之一規定時，應視雇主所違犯之法條（第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條），依各該法條之罰則予以處罰。

Q: 雇主是否應與勞動基準法第 84 條之 1 工作者約定例假日？

A: 查依勞動基準法第八十四條之一規定，經中央主管機關核定公告之工作者，勞雇雙方在參考勞動基準法所定之基準且不損及勞工之健康及福祉下，得另行以書面約定例假，並報請當地主管機關核備後，可不受同法第三十六條規定之限制。此項規定係指約定之例假得不受每七日中至少應有一日休息作為例假之限制，但非謂勞工即無例假，故為不損及勞工健康及福祉，仍應約定例假，且應約定雇主若使勞工於約定之例假日出勤工作之工資發給標準至少加發一日工資。

Q: 適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者（如保全業之保全人員）之基本工資及延時工資相關規定

- A: 勞動基準法第 21 條規定：「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。」，現行基本工資每月為新臺幣（以下同）21,009 元，每小時 133 元。前者係指勞雇雙方約定按「月」計酬，且依法定正常工作時數上限（每週 40 小時）履行勞務之最低報酬，後者則係勞雇雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。凡適用勞動基準法之事業單位，勞雇雙方協定之工資，不得低於上開規定。
- 上開基本工資係以法定正常工作時間每週 40 小時之上限為計算基礎。雇主與適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，約定並經核備之正常工作時間如超過前開法定正常工時，則該等之基本工資應按時數比例增計，並非仍以每月基本工資數額為限。
- 「按月計酬」且依法定正常工時提供勞務之全時勞工，其「平日每小時工資」時，允以每月工資（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以 30 再除以 8 核計；約定每月工資為基本工資者（現為 21,009 元），平日每小時工資額依該公式推算為 87.5375 元。爰適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，勞雇雙方如約定「按月計酬」且經核備之每月正常工作時數為 240 小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應以 21,009 元加上 87.5375 元乘以（240-174）小時之總額 26,787 元為其基準。
- 約定按時計酬者，應以 133 元乘以經核備之每月正常工作時數為基準。
- 至其月工資總額 26,787 元，係以 87.5375 元乘以 240 小時加上 87.5375 元乘以（240-174）小時而獲致；亦即月工資額係由「平日每小時工資額」乘以【240+（經核備之每月正常工作時數-174）】。得出「平日每小時工資額」等於月工資額除以【240+（經核備之每月正常工作時數-174）】

[實例一]A 君至 B 保全公司任職，約定為「按月計酬」每月約定並經核備正常工作時數為 240 小時，依現行基本工資，A 君之基本工資至少為何？

- $21,009 + 87.5375 \times (240 - 174) = 26,787$ 元
- 基本工資公式： $21,009 + 87.5375 \times (\text{核備之每月正常工時數} - 174 \text{ 小時})$
- 一般勞工平均每月正常工時數： $[(\text{每週 } 40 \text{ 小時} \times 52 \text{ 週}) + 8 \text{ 小時}] \div 12 \text{ 個月} = 174 \text{ 小時}$

[實例二]C 君至 D 保全公司任職，按月計酬每月 30,030 元，每月約定並經核備之正常工作時數為 220 小時，其平日每小時工資額如何計算？

- $30030 \div [240 + (220 - 174)] = 105$ 元
- 「平日每小時工資額」公式：月工資額除以 $[240 + (\text{經核備之每月正常工時數} - 174)]$