

106年度勞動教育課程

一例一休最新修法解析及案例說明

【主辦單位】：臺灣銀行股份有限公司企業工會

【講師】：吳海燕

【時間】：106年7月20日（星期四）14：50-17：00

【地點】：臺灣銀行行員訓練所一樓交誼廳
（臺北市士林區山仔后和平路10號）



吳海燕 講師

Email :
seabirdwu@gmail.com

- 現任：
 1. 中華民國勞資關係服務協會常務理事
 2. 臺北市政府勞資爭議仲裁委員暨獨任仲裁人
 3. 臺北市政府勞資爭議調解委員暨獨任調解人
 4. 臺北市政府勞動局前進高校勞動法講師
- 經歷：

臺北市政府勞動局簡任專門委員、科長、府會聯絡員、股長、臺北市政府勞工教育中心主任
- 學歷：
 - ✓ 國立政治大勞工研究所碩士
 - ✓ 文化大學勞工關係系畢業
- 考試及格類別：
 - ✓ 1.100年勞資爭議調解員認證
 - ✓ 2.就業服務專業人員證書(就專字第00255號)。
 - ✓ 3.78年勞工行政高考二級
 - ✓ 4.71年普通考試

實施32年餘 修幅最大

◆ 《勞動基準法》修法105年底上路，三種實施日期

● 總統105.12.21公布105.12.23施行

- 1.第23條 薪資清冊記錄
- 2.第24條 加班費
- 3.第30條之1 四週變形工時
- 4.第36條 一例一休暨例外情形
- 5.第39條 國定假日出勤
- 6.第74條 員工申訴保護條款
- 7.第79條 罰則

● 106年1月1日實施

- 8.第37條 國定假日比照內政部公布放假日+勞動節
- 9.第38 條特別休假

● 另行公布 實施日期

- 10.第34條 輪班間隔11小時

◆ 《勞動基準法施行細則》106.6.16公告106.6.18實施，共增修刪改16條條文

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

前2小時

第3小時起

按平日每小時工資另再加給 $1\frac{1}{3}$ 以上
按平日每小時工資另再加給 $1\frac{2}{3}$ 以上

按實際加班時間計算

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 **11** 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 + **1** 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

年資

無	6個月以上未滿1年	3日	未休完特休須結算工資
7日	1年以上未滿2年	7日	
7日	2年以上未滿3年	10日	
10日	3年以上未滿5年	14日	
14日	5年以上未滿10年	15日	
每年加1日，最高加至30日	10年以上	每年加1日，最高加至30日	

-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、**降調、減薪**或其他不利處分

主管機關或檢查機構**應對申訴人身分資料嚴守秘密**

-第79條-
罰則
(違反工資、工
時等重要條文)

2萬~30萬元

2萬~100萬元

依事業規模、違反人數或違反情節，
可加重至**150萬元**

勞動條件最低標準之規定

◆ 勞動基法第1條

為規定，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

一例一休適用兼具勞工身分者

勞動基法第84條

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

勞動基法施行細則第50條

本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。

一例一休有彈性

新指定適用變形工時行業？
新指定適用84條之1之人員？
對勞工有利或不利？

儘早適應新法規定，有定較短期間之必要性

106.6.16公告指定適用
八週變形工時
汽車貨運業
(預告終止日 106.03.31)

106.6.16公告指定適用
四週變形工時
石油製品業中之
筒裝瓦斯批發業
及其他燃料零售
業中之筒裝瓦斯
零售業燃料批發
(預告終止日 106.04.05)

行業抱怨缺乏彈性、假日難排班

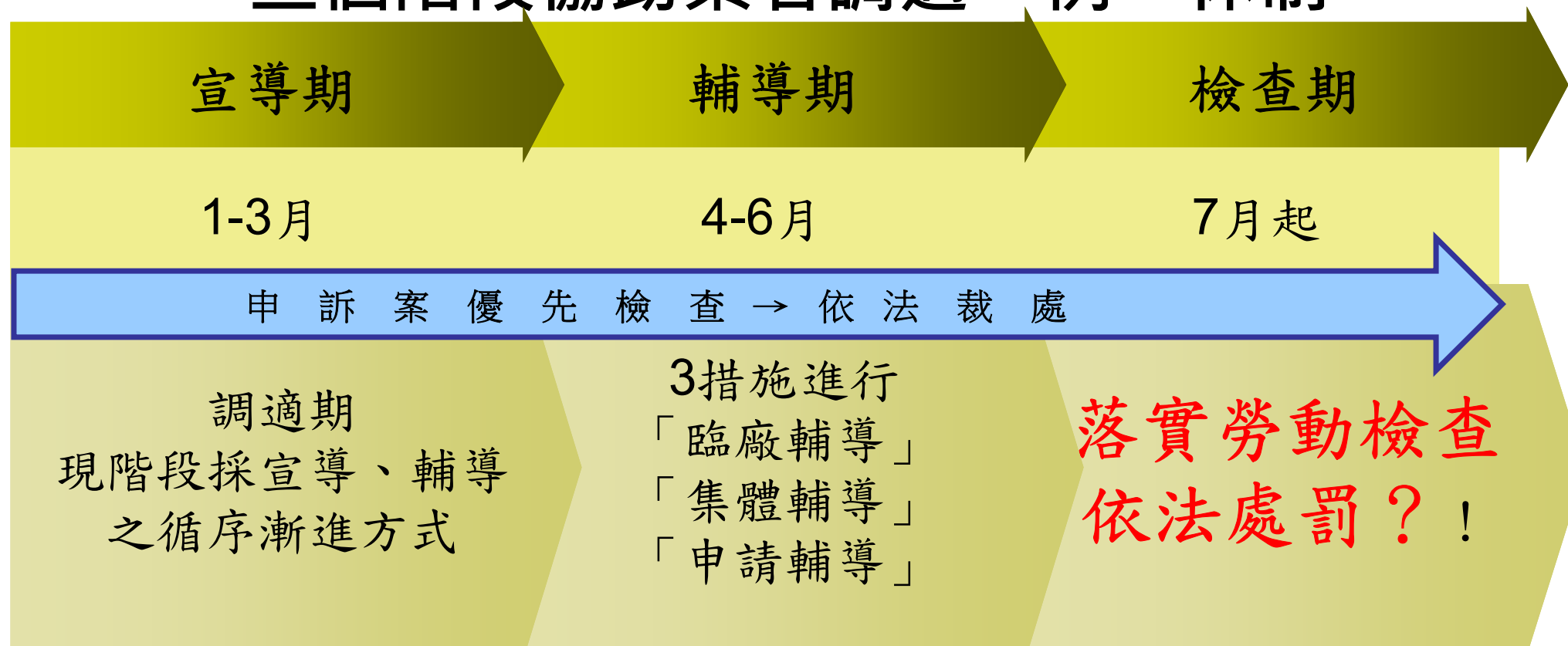
預告84條之1之工作者
依法規辦理考試之關內人員
(教育部)
檢察機關警備車、勘驗車
及偵防車之駕駛
(法務部所屬)
預告終止日 106.04.17

下一個
預告指定
農、林、漁、牧業
預告終止日
106.07.06

勞動基準法之監督及檢查處理原則

勞動部106年1月5日訂定

三個階段協助業者調適一例一休制



縮短工時

工時制度演變

73.7.31

一週48時
年總工時達**2,504**工時

90.1.1

二週84工時
年總工時達**2,192**工時

105.1.1

一週40工時
年總工時達**2,088**工時

縮短年總工時

工作日區分

周休二日

一例一休

特別休假

國定假日



國定假日全國一致及落實週休二日



落實週休二日

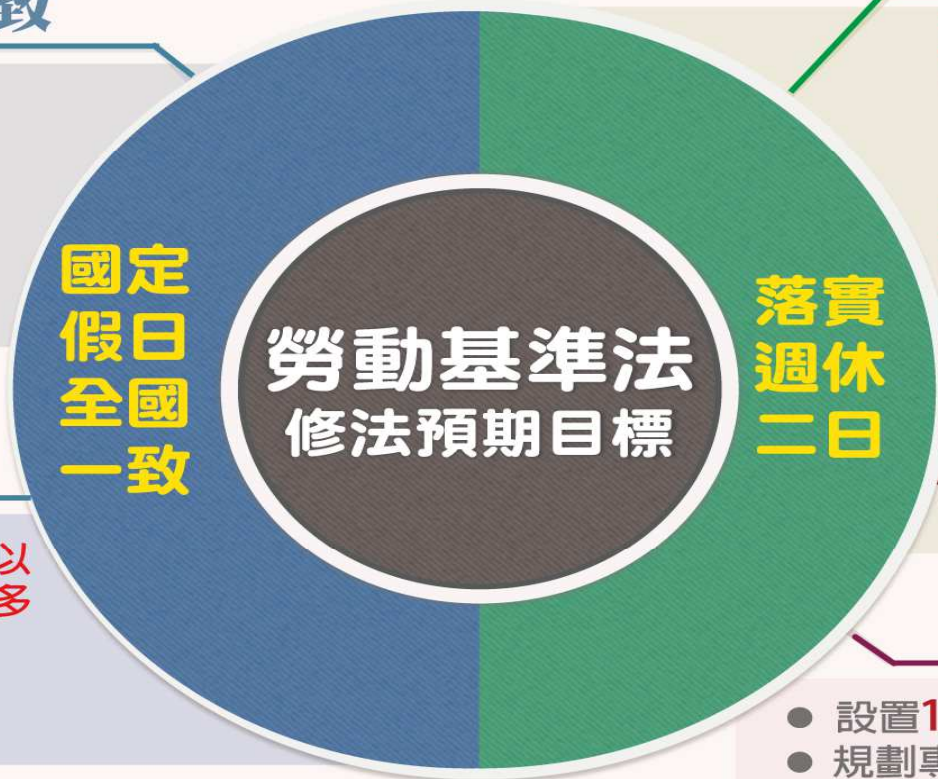
國定假日全國一致

國定假日必須一致
全國上下一體適用

既有休假福利不倒退

檢討特休制度

讓初入職場的年輕人，以及資淺的勞工，享有更多的特休假



工時安排 總量管制

- 每週正常工時40小時，休息日加班出勤時數計入每月延長工時總數(46H)

工資成本 以價制量

- 提高休息日出勤加班費

前兩小時：從34%調為 134%

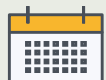
第三小時起：從67%調為 167%

全面加強勞動檢查

- 設置1955檢舉專線
- 規劃專案檢查、強化違法案件複查機制、輔導中小企業遵守法令



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



第36條-例假、法定休息日

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。

彈性工時制度	例假安排	例假 + 休息日
二週	每7日中至少應有1日	每2週至少應有4日
八週	每7日中至少應有1日	每8週至少應有16日
四週	每2週內至少應有2日	每4週至少應有8日

休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數（一個月46H）。

但因天災、事變或突發事件，於休息日工作者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。

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

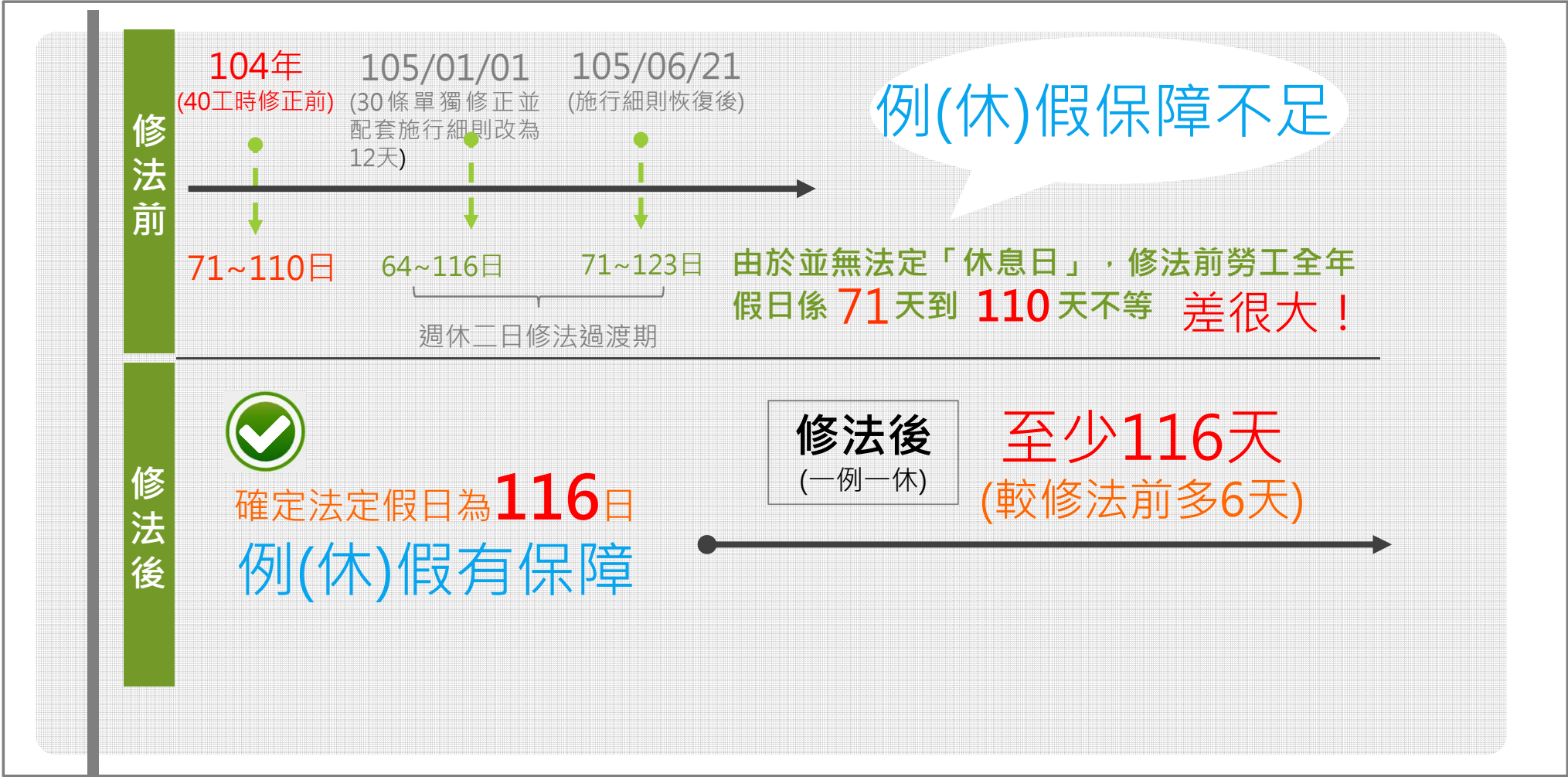
- 比照延長工時程序。
- 再經個別勞工同意。

出勤權益

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

- 天災：天變地異等自然界異動，如颱風、地震、洪水等。
- 事變：人為外力造成之重大事件，如戰爭、內亂、暴亂或重大傳染病等。
- 突發事件：應視事件發生當下是否為事前無法預知、非屬循環性及是否須緊急處理判斷之。急單或訂單增加非屬突發事件。

保障勞工權益，確定法定假日**116日**



第74條-吹哨子條款

鼓勵及保護勞工檢舉違法雇
主。加重對違法雇主的處罰

主管或檢查機構應嚴守秘密，不得洩漏。違反者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

制度化

舉發內部管理不當

無效。
雇主不得因勞工申訴予以解僱、降調、減薪、損害其權益，或其他不利之處分。
雇主為前項行為之一者，

，
違者，處以2萬-100萬元以下罰鍰，得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰至法定罰鍰最高額至150萬元

第23條 –(工資清冊明細)

修法前

雇主必須置備工資清冊

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

修法後

1. 雇主應「提供各項目計算方式明細」
2. 雇主除原本置備工資清冊，並應記入「工資各項目計算方式明細」

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，**並應提供工資各項目計算方式明細**；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、**工資各項目計算方式明細**、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

僱主應提供工資各項目計算方式明細

- 勞動基準法第23條
應提供工資各項目計算方式明細。
- 勞動基準法施行細則第14-1條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：
 - ✓ 勞雇雙方議定之工資總額。
 - ✓ 工資各項目之給付金額。
 - ✓ 依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。
 - ✓ 實際發給之金額。

僱主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。



工資明細（應有**4加3險3金1休**）



薪資單應記載項目



105年12月23日起



凡適用勞動基準法之事業單位或雇主除原有之**工資構成項目及各種加項**外，尚應包括**4加**（**正常工作日、休息日、國定假日、例假日等加班費**）、**三險**（**勞保自付額、健保自付額、（二代健保補充保費）及就業保險自付額**）、**二金**（**代扣所得稅金、勞工退休金2%-6%、職工福利金**）、**一休**（**本年度可休特休應休日數、未休特休天數、折算工資數額**）

講師 吳海燕



加深加巨？

每週40小時工時制
105年1月1日即開始

變形工時老問題

加深加巨？

銀行業指定適用四週變形工時

態樣 I：彈性調整後

做四休三
周休三日，每日正常工時 10 小時

每日正常工時調整為10小時，每週皆休3日以上，可連休7日，4週共休息12日，4週正常工時總計160小時。

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	休息日	例假日
第二週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	休息日	例假日
第三週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	休息日	例假日
第四週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	休息日	例假日

銀行業指定適用四週變形工時

四週正常工時應維持160小時
每4週至少應有 8日(例假+休息日)
可連休10天

態樣II：排定某兩週連續出勤10小時

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10hr	10hr	10hr	10hr	10hr	10hr	10hr
第二週	10hr	10hr	例假日	例假日	10hr	10hr	10hr
第三週	10hr	10hr	10hr	10hr	例假日	例假日	休息日
第四週	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日

銀行業指定適用四週變形工時

4週正常工時總計160小時，
每2週至少應有 2例假

態樣Ⅲ：極端
彈性調整後中間可
連續工作達17天，
最多24天

二例假日間隔連續工作日數不超過 12 日

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	例假	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第二週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	休息日
第三週	休息日	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假	例假
第四週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr

第37條 - 國定假日全國一致

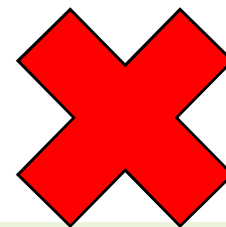
內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

第37條 - 國定假日全國一致

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假

1. 中華民國開國紀念日 (元月一日)
2. 和平紀念日 (二月二十八日)
3. 國慶日
4. 春節 (農曆正月初一至初三)
7. 婦女、兒童節合併假日
8. 民族掃墓節
9. 端午節
10. 中秋節
11. 農曆除夕
12. 勞動節



一月	三月	九月	十月	十月	十一月	十二月
2	29	28	25	31	12	25
元旦隔日	青年節	教師節	台灣光復節	蔣中正誕辰	孫中山誕辰	行憲紀念日

※原住民歲時祭儀
(具原住民身分者放假一日，日期依原住民委員會之公告)

105年國定假日19天?17天

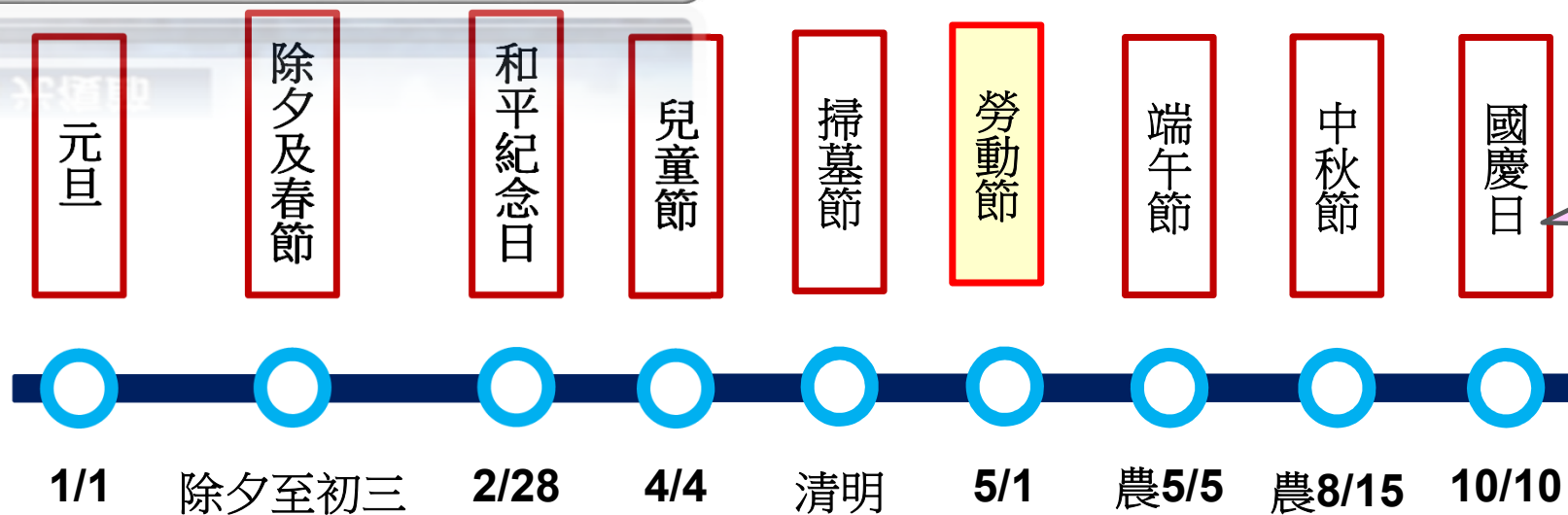
106年1月1日起國定假日12天

勞基法施行細則第23條
(刪7天勞工國定假日)

1/2 元旦隔日	10/31 蔣公誕辰
3/29 青年節	11/12 國父誕辰
9/28 教師節	12/25 行憲紀念日
10/25 光復節	

105年確定已不
放假日
1.1/2
2.3/29

105年原定不放假，後仍為放假日?!
1.9/28
2.10/25
3.10/31
4.11/12
5.12/25



銀行業休假日

彈性放假補上班日，證券及期貨市場仍維持開市交易

金管會依銀行法第51條業於105年9月21日公告「中華民國106年銀行業休假日日期表」，臺灣證券交易所、證券櫃檯買賣中心及臺灣期貨交易所等並已配合於105年11月公告106年全年度證券及期貨市場開（休）市日期。

以106228連假為例，18日補上班，證券期貨市場仍維持開市交易。

爽到你 艱苦到他！20160928放假一團亂

105年銀行局依銀行法51條授權訂定9月28日為銀行正常營業日，國銀全台3,433個分行、郵局1,320個據點及信合社的259個分社都必須正常營業。但928是法定假日，勞方應放假，各銀行要派多少員工上班，由各銀行調度，原則是「不能有客戶抱怨哪項業務無法辦理」



第39條-休息日工資照給

修法後

休息日工資照給

第三十六條所定之例假、**休息日**、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。

雇主經徵得勞工同意於**休假日**工作者，工資應加倍發給。

因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第24條-法定休息日加班費

1. 倍率

在2小時以內者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上

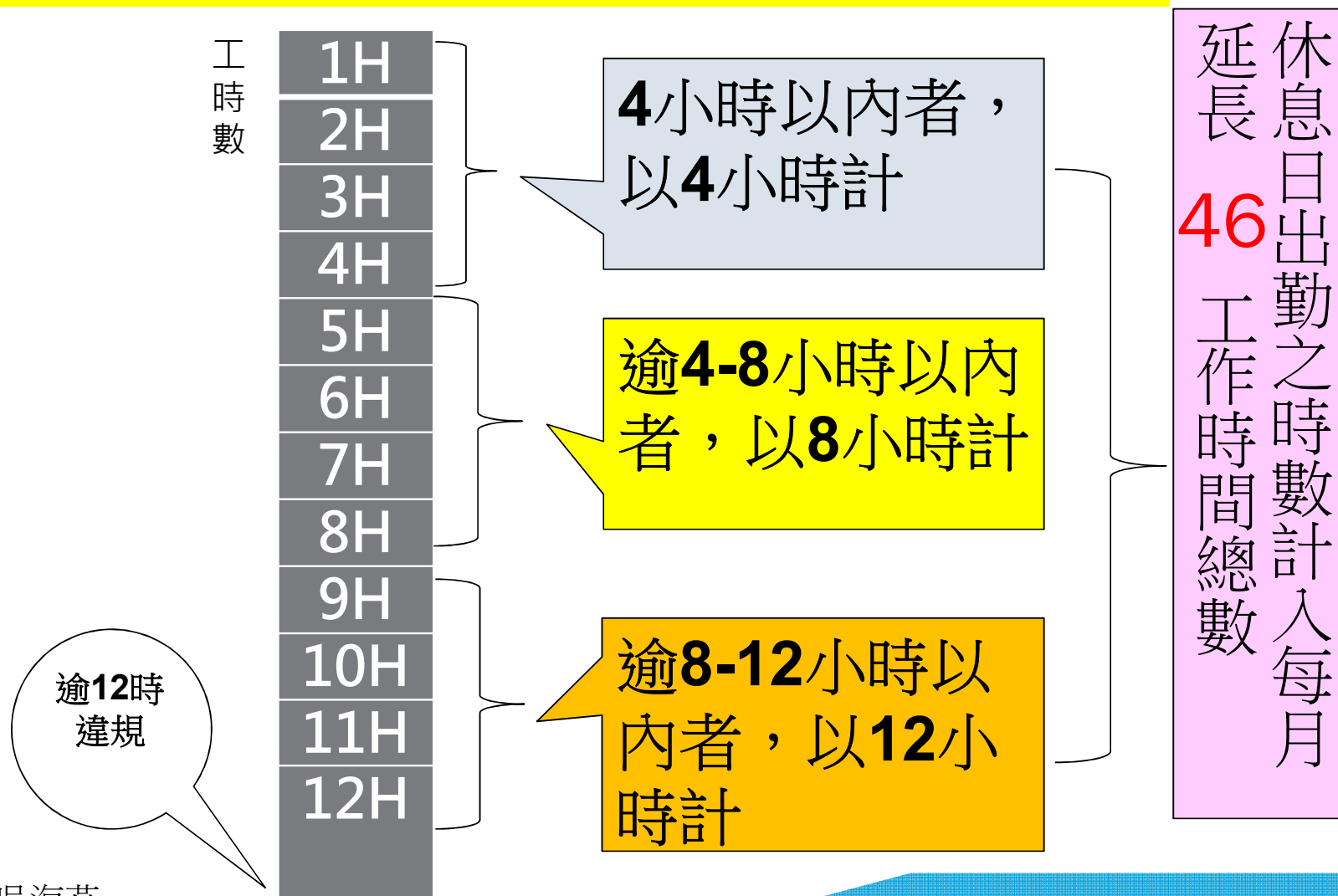
工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上

2. 計給方式

休息日之**工作時間**及**工資**之計算：

- 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

休息日時數加成計算



月薪制人員休息日加班費計算 (月薪36000元/30天/8小時)

Q：休息日工作1小時，以4小時計，應另再加給900元

$$\text{計算方式：}(150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1 \frac{2}{3} \times 2) = 900$$

Q：休息日工作6小時，以8小時計，應另再加給1,900元

$$\text{計算方式：}(150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1 \frac{2}{3} \times 6) = 1900$$

Q：休息日工作10小時，以12小時計，應另再加給3,500元

$$\text{計算方式：}(150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1 \frac{2}{3} \times 6) + (150 \times 2 \frac{2}{3} \times 4) = 3500$$

(*休息日工資已折算至法定月薪或時薪)

【修法後】加班費給付基準

	一	二	三	四	五	六	日
1			+ 8H (國定假日)			+1又1/3H +1又1/3H +1又2/3H +1又2/3H +1又2/3H +1又2/3H +1又2/3H +1又2/3H	※天災、事 變或突發事 件出勤 + 8H (例假)
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9	+1又1/3H		+1又1/3H			1 +1又2/3H	+ 2H
10	+1又1/3H		+1又1/3H			1 +1又2/3H	+ 2H
11	+1又2/3H		+1又2/3H			1 +1又2/3H	+ 2H
12	+1又2/3H		+1又2/3H			1 +1又2/3H	+ 2H

■ 37條休假日
 ■ 36條例假日
 ■ 36條休息日
 ■ 上班日

月薪者加班費簡表

工作日性質 工時數		工作日		國定假日		休息日		例假日（天災等）		例假日（非天災事件等）	
		時	加班費	時	加班費	時	加班費	時	加班費	時	加班費
前8小時	前2小時			1	8		1.34		1		1
	後6小時						1.67		1		1
第9-10小時		1	1.34	1	1.34	1	2.67	1	2	1	1.34
第11-12小時		1	1.67	1	1.67	1	2.67	1	2	1	1.67
備註				國定假日給予1倍薪，延長工時依第24條第1項第1-2款計		加班1-4時，以4時計		適用於勞基法第40條因天災、事變或突發事件，雇主有繼續工作之必要時，得停止假期，事後補假休息。		非天災等法定原因，雇主罰2-100萬元。	
						4-8時，以8時計，逾8-12時，以12時計					
						勞基法第24條第2、3項					

時薪者加班費簡表

工作日性質 給與說明 工時數		工作日		國定假日		休息日		例假日 (天災等)		例假日 (非天災事件等)	
		時	加班費	時	加班費	時	加班費	時	加班費	時	加班費
前8小時	前2小時	1		1	1		1.34		1		1
	後6小時	1					1.67		1		1
第9-10小時		1	1.34	1	1.34		2.67	1	2	1	1.34
第11-12小時		1	1.67	1	1.67		2.67	1	2	1	1.67
備註				國定假日給予1倍薪，延長工時依第24條第1項第1-2款計		例假日暨休息日薪資已計入本薪中，加班費勿庸再計入					
						加班1-4時，以4時計		適用於勞基法第40條因天災、事變或突發事件雇主有繼續工作之必要時，得停止假期，事後補假休息。		非天災等法定原因，雇主罰2-100萬元。	
						4-8時，以8時計					
						逾8-12時，以12時計					
				勞基法第24條第2、3項							

低於
法令

未依規定給付加班費或加班費給付不足額

- ✚ 延長工作時間 ≤ 2 時以內者.....僅支付 **1.33**
- ✚ 再延長工作時間 ≤ 4 時以內者.....僅支付 **1.66** ；
- ✚ 延長工作時間 > 4 小時以上者，**未核發工資**
- ✚ 一個月延長工作總時數 > 46 小時
- ✚ 休息日工作 **1-4** 小時，未以 4 小時計
- ✚ 休息日工作 **5-8** 小時，未以 8 小時計
- ✚ 休息日工作 > 8 時者，未 $\times 2 \frac{2}{3}$ ；未以 12 時計
- ✚ 休息日工作 **1** 小時 $< (\text{時薪} \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (\text{時薪} \times 1 \frac{2}{3} \times 2)$

休息日出勤後得約定補休

勞動部106年05月03勞動條2字第1060130937號函

要旨：雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作後，如欲選擇補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應妥為約定，雇主如片面規定勞工於休息日出勤工作後僅能選擇補休，即不符勞動基準法規定，至勞雇雙方如就休息日出勤工資之請求權有所爭議，應由雇主負舉證責任

主旨：有關雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第36條所定休息日出勤工作後，勞工得否選擇補休及補休相關規定等疑義，請查照轉知。

說明：

- 一、查雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第36條所定休息日出勤工作後，應依勞動基準法第24條第2項及第3項規定給付休息日出勤工資，此為勞動基準法課予雇主之法定義務。
- 二、至勞工於休息日出勤工作「後」，如欲選擇補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應在不損及勞工權益及不影響雇主人力因應之前提下，就補休標準、補休期限及屆期未休完之時數如何處置等事項，妥為約定。
- 三、勞工於休息日出勤工作後，如未有選擇補休之意思表示，雇主仍應依法給付休息日出勤工資。凡雇主片面規定勞工於休息日出勤工作後僅能選擇補休，即不符勞動基準法規定。至勞雇雙方如就休息日出勤工資之請求權有所爭議，應由雇主負舉證責任。

休息日請假時段按休息日加成後工資之標準

勞動部106年02月07日勞動條2字第1050133150號函

要旨：勞工同意於休息日出勤工作，而因故未能依約定時數履行勞務時段，除依勞動基準法第39條工資照給外，可按其原因事實依相關法令規定請假，當日出勤已到工時段之工資應先按同法第24條規定計算，請假時段再按休息日加成後工資之標準，依勞工請假規則等各該法令辦理。

主旨：有關雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之請假及工資給付相關疑義，詳如說明，請查照。

說明：

- 一、查勞動基準法（以下簡稱本法）第24條第2項及第3項定有雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作之工資給付標準。又勞工於休息日出勤工作，當日應出勤多久，係屬勞雇雙方約定及事業單位內部管理事宜，惟應依前開規定計給出勤工資。
- 二、另依本法第39條規定，第36條所定之休息日，工資應由雇主照給，爰無論勞工休息日當日出勤狀況為何，均不影響該日應照給之工資。
- 三、雇主經徵得勞工同意於休息日工作，勞工即有工作之義務，**勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之時段，可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假**；除依本法第39條工資照給外，當日出勤已到工時段之工資應先按第24條第2項及第3項規定計算，請假時段再按休息日加成後工資之標準，依勞工請假規則等各該法令辦理。
- 四、舉例而言，月薪新臺幣（以下同）36,000元之勞工，其平日工資額為1,200元、平日每小時工資額為150元，雇主經徵得該名勞工同意於休息日出勤工作，並已約定該日出勤工作4小時，惟勞工於工作2小時後因身體不適請病假2小時，除當日工資（1,200元）照給外，該日出勤之延長工作時間工資計算如下：
 $(150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2) - (150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2) \times 1/2 = 900 - 250 = 650 \text{ 元}$ 。
- 五、又，為避免雇主恣以勞工請假，規避本法休息日出勤工資給付義務，地方勞工行政機關於查察雇主是否依法辦理時，應確明勞工是否同意於休息日出勤及是否確有請假之事實，依前開原則本權責核處，以維勞工權益。

講師 吳海燕

勞工請2小時事假，於計算休息日當日工時，應否納入工作時間？

- 問題一：勞資雙方約定於休息日工作8小時，勞方如於休息日請假，該請假時間是否應計入工作時間？
- 問題二：如當日一上工即請事假2小時，工資如何計算？或工作2小時後，再請2小時，工資如何計算？或工作4小時後，請2小時，再上班2小時，工資如何計算？或開始工作8小時，工作8小時後，若繼續工作2小時，此2小時是否可作為抵銷請假規定，或應發給加班工資？
- 問題三：如當日開始工作6小時後，請事假2小時，該事假時數，應否計入當日正常工時加延長工時12小時的限制？
- 問題四：休息日請假2小時，延長工作時數仍為8小時？

雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，為免勞資間發生爭議，宜於團體協約、勞動契約或工作規則中規（約）定

勞動部 106 年 05 月 03 日勞動條 3 字第 1060130987 號函

主旨：有關雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，勞工當日因個人因素未能提供勞務之處理疑義，詳如說明，請查照。

說明：

- 一、依勞動基準法（以下簡稱本法）第 36 條第 1 項規定：「勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。」該休息日以休息為原則。雇主使勞工於休息日出勤工作，應徵得勞工同意。如勞工同意後，因個人因素未能於該休息日提供勞務，應告知雇主；至於該休息日勞工自始未到工或到工後未能依約定時數工作之時段，除經勞雇雙方協商解除休息日之出勤義務者外，勞工可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假。
- 二、雇主使勞工於休息日工作之時間，除天災、事變或突發事件外，應依本法第 24 條第 3 項及第 36 條第 3 項規定，計入本法第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數（例如：勞工原僅同意於休息日出勤工作 2 小時，且實際工作 2 小時，依本法第 24 條第 3 項規定，應列計延長工作時數為 4 小時，並計入 1 個月延長工作時間 46 小時之上限）。至於勞工已與雇主約定於休息日出勤工作，因個人因素自始未到工或到工後未能依約定時數提供勞務，於核計本法第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數時，得以勞工「實際工作時間」計入（例如：勞工同意於休息日出勤 8 小時，嗣因事、病等原因，僅實際工作 5 小時，得以 5 小時計入延長工作時間總數）。
- 三、為免勞資間發生爭議，勞工同意於休息日出勤工作，如因個人因素未能提供勞務時之處理方式（包括告知程序、是否需請假等），宜於團體協約、勞動契約或工作規則中規（約）定，以供勞資雙方有所遵循。

講師 吳海燕

- ◆ 勞工原本同意休息日加班，但後來因個人因素不能加班，應如何處理？是否須請假？工作時數如何計算？
 - 如何處理？
有兩種處理方式：**a.勞雇雙方協商解除休息日出勤義務**;**b.勞工視其原因依勞工請假規則請假。**

- ◆ 是否需要請假？
 - 如勞資未協商解除休息日出勤義務，勞工須請假。

- ◆ 工時如何計算？
 - 在依原約定於休息日出勤情形下，應依勞基法第24條第3項規定「做1進4」，亦即原約定加班2小時、實際加班2小時，應計算為4小時，勞基法第32條第2項規定一個月加班上限46小時，扣除前述4小時，當月加班時數剩42小時。
 - ◆ 如果勞雇原約定休息日出勤8小時，勞工因個人因素自始未到工或加班後提前離開，如加班5小時後因事、病等原因離開，則以5小時計算工時，當月加班時數剩41小時（ $46-5=41$ ），而非38小時（ $46-8=38$ ）。

- ◆ 雇主徵得勞工同意於休息日加班後，勞工得否選擇不要加班費換補休？加班費換補休標準為何？補休期限及屆期未休完時數如何處置？雇主得否規定休息日加班僅能補休不給加班費？
 - 可以
 - 但要在休息日加班「後」逐案選擇換補休，不能事前一概承諾休息日加班均以補休處理而不請求加班費。
 - 由勞資雙方「妥為約定」補休標準（1比1或1比1.34、1.67甚至1比2）、補休期限（一個月、三個月、六個月或一年）及屆期未休完之時數如何處置（換回加班費或直接失效）。
 - 雇主不得片面規定休息日加班僅能選擇補休不給加班費。

請事假算工作時間嗎？

(勞動部103年10月15日勞動條3字第103132065號函)

查勞動基準法第32條所稱「延長工時」，指雇主使勞工於正常工作時間以外延長工作，勞工請事假之時間本為原約定正常工時之一部，原雇主指揮監督，縱因請假而實際上未從事工作，於檢視工作時間是否符合該條第2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12小時」規定時，**請事假之時段仍應與是日工作時間合併計算。**

勞工於休息日請2小時事假，應如何計給工資？

案例：雇主與勞工約定於休息日出勤 12 小時（ 8：00~21：30 ），分段為 8：00~12：00、13：00~17、17：30~21：30），惟勞工當天請事假，惟勞工當天請事假 2 小時，應如何計給工資 小時？以勞工每日正常工時 8 小時，月薪 36,000 元，每日工資 1,200 元，平日每小時工資額為 150 元為例☺

問題一：勞工於休息日當請事假 (8：00~10：00) 後，續加班至 21：30 。

問題二：勞工於休息日當請事假 (15：00~17：00) 後，續加班至 21：30 。

問題三：勞工於休息日當請事假 (17：30~19：30) 後，續加班至 21：30 。

A：僱主經徵得勞工同意於休息日出勤作 12 小時 (當日工作時間為上午 8 時至上午 12 時、下午 1 時至下午 5 時及下午 5 時 30 分至下午 9 時 30 分)，僱主應給付勞工當日延長工時工資 3,500 元 【 $(150 * 1又 1/3 * 2) + (150 * 1又 2/3 * 6) + (150 * 2又 2/3 * 4)$ 】。

➤ A君於上午 8 時至 10 時)請 2 小時

延長工資為 3,100 元 = 【 $3,500 - (150 * 1又 1/3 * 2) * 2$ 】

➤ B君於下午 3 時至 5 時請 2 小時

延長工資為 3,000 元 = 【 $3,500 - (150 * 1又 2/3 * 2)$ 】

➤ C君於下午 5 時 30 分至 7 時 30 分請 2 小時

延長工資為 2,700 元 = 【 $3,500 - (150 * 2又 2/3 * 2)$ 】

勞工同意於休息日工作，勞工即有工作之義務

勞動部106年02月07日勞動條2字第1050133150號函釋

要旨：勞工同意於休息日出勤工作，而因故未能依約定時數履行勞務時段，除依勞動基準法第39條工資照給外，可按其原因事實依相關法令規定請假，當日出勤已到工時段之工資應先按同法第24條規定計算，請假時段再按休息日加成後工資之標準，依勞工請假規則等各該法令辦理。

主旨：有關雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之請假及工資給付相關疑義，詳如說明，請查照。

說明：

- 一、查勞動基準法（以下簡稱本法）第24條第2項及第3項定有雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作之工資給付標準。又勞工於休息日出勤工作，當日應出勤多久，係屬勞雇雙方約定及事業單位內部管理事宜，惟應依前開規定計給出勤工資。
- 二、另依本法第39條規定，第36條所定之休息日，工資應由雇主照給，爰無論勞工休息日當日出勤狀況為何，均不影響該日應照給之工資。
- 三、**雇主經徵得勞工同意於休息日工作，勞工即有工作之義務，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之時段，可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假；除依本法第39條工資照給外，當日出勤已到工時段之工資應先按第24條第2項及第3項規定計算，請假時段再按休息日加成後工資之標準，依勞工請假規則等各該法令辦理。**

第34條-(輪班更換班次間隔)

修法前

應給予適當之休息

.....
晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

修法後

應有連續11小時

.....
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。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。

部份工時者不得實施變形工時

勞動部103年11月05日勞動條3字第1030028069號函

主旨：所詢部分工時勞工延時工資計算疑義乙案，復請查照。

說明：一、復貴府103年10月15日府勞社資字第1030219928號函。

二、查依勞動基準法第30條規定，勞工正常工時每日不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時。又經中央主管機關指定為勞動基準法第30條第2項、第3項及第30條之1的行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得依前開規定實施2週、8週或4週彈性工時。

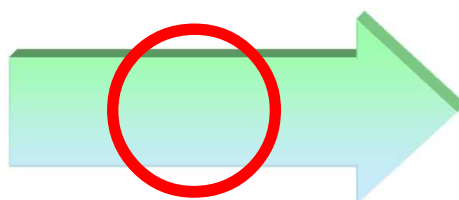
三、次查勞動基準法第30條第2項、第3項及第30條之1規定制定時，係以每日正常工作時間8小時，兩週工作總時數84小時之全時工作勞工為規範對象，旨在使工時集中運用，減少勞工出勤次數，並減少企業排班問題；至部分工時勞工之工作時間，相較於全時工作勞工已有相當程度縮減，依勞動基準法第30條第1項規定，已足使雇主彈性安排勞工之出勤模式，爰**部分工時勞工無得適用前開彈性工時規定**。

四、綜上，部分工時勞工，其每日工作時間超過8小時或每2週工作總時數超過84小時之部分，認屬延長工作時間，雇主應依勞動基準法第24條規定加給延長工作時間工資；其未依規定辦理者，應認涉違反該條規定。



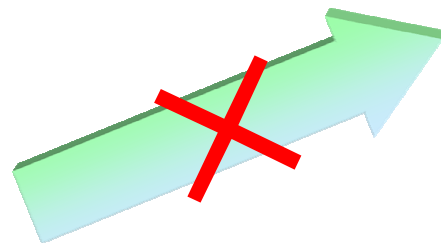
部份工時者不適用變形工時

全時工作
勞工



變形工時制度

部份工時
勞工



提升新進到資深勞工特休權益

因應作法(一) 下修取得特休門檻

因應作法(二) 上調勞工特休天數



年資未滿5年者預估有391萬人

☑ 落實特休假 「看得到也吃得到」



特休假由勞工排定

若雇主基於企業經營上的急迫需求或勞工因個人因素，可以與他方協商調整。



雇主告知特休天數

符合特休年資，雇主須告知勞工有幾天特休。



未休完的特休須結算工資

「年度終結」或「契約終止」特休沒休完，雇主須結算未休假日數的工資給勞工。

第38條-特別休假

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：

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

同法施行細則第24條
周年制、學年制、會計年制暨約定期間均可

同法施行細則第24-1條指
周年制、學年制、會計年
制暨約定期間屆滿

前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

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。

雇主應將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，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。

勞動基準法施行細則第24條

勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。

依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

- 一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。
- 二、每年1月1日至12月31日之期間。
- 三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。

雇主依本法第38條第3項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起30日內為之。

✚ 勞動基準法施行細則第24-1條

本法第38條第4項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。

本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

一、發給工資之基準：

- (一) 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
- (二) 前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一之正常工作時間所得之工資。**其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。**

二、發給工資之期限：

- (一) 年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。
- (二) 契約終止：依第九條規定發給。

第38條-特別休假對照表

特休日數 年資	修正前	修正後	年資	修正前	修正後
滿6個月至未滿1年	0	3	滿13年	18	19
滿1年	7	7	滿14年	19	20
滿2年	7	10	滿15年	20	21
滿3年	10	14	滿16年	21	22
滿4年	10	14	滿17年	22	23
滿5年	14	15	滿18年	23	24
滿6年	14	15	滿19年	24	25
滿7年	14	15	滿20年	25	26
滿8年	14	15	滿21年	26	27
滿9年	14	15	滿22年	27	28
滿10年	15	16	滿23年	28	29
滿11年	16	17	滿24年	29	30
滿12年	17	18	滿25年	30	30

特別休假年度終結應發放工資

勞工到職日	特休假排定日期	備註
2016/1/1	1.到2016/12/31年資滿1年，自2017/1/1起至2017/12/31享有7天，並最遲應於1017/12/31休完，未休完特別休假，不問原因，雇主應直接折算工資發給。	年資滿1年
2016/3/20	1.到2017/3/19年資滿1年，自2017/3/20起至2018/3/19享有7天，並最遲應於2018/3/19休完，未休完特別休假，不問原因，雇主應直接折算工資發給。 2.到2016/9/19年資滿6個月，且2017/1/1起適用新制，享有3天特休，並最遲應於1017/3/19休完，未休完特別休假，不問原因，雇主應直接折算工資發給。	年資滿1年，且於適法後，年資亦滿6個月
2016/1/2	1.到2017/1/1年資滿1年，自2017/1/2起至2018/1/1享有7天，並最遲應於2018/1/1休完，未休完特別休假，不問原因，雇主應直接折算工資發給。 2.到2017/7/1年資滿6個月，且2017/1/1起適用新制，享有3天特休，並最遲應於2017/1/1休完。勞方已無法休假者，未休完特別休假，不問原因，只要勞方續任職，雇主應直接折算工資發給。	年資滿1年，且於適法後，年資亦滿6個月

特別休假年度終結應發放工資

勞工到職日	特休假排定日期	備註
2016/1/3	<p>1.到2017/1/2年資滿1年，自2017/1/3起至2018/1/2享有7天，並最遲應於2018/1/2休完，未休完特別休假，不問原因，雇主應直接折算工資發給。</p> <p>2.到2017/7/2年資滿6個月，且2017/1/1起適用新制，享有3天特休，並最遲應於2017/1/2休完。勞方已無法休假者，未休完特別休假，不問原因，只要勞方續任職，雇主應直接折算工資發給。</p>	年資滿1年，且於適法後，年資亦滿6個月
2016/12/1	<p>1.到2017/11/30年資滿1年，自2017/12/1起至2018/11/30享有7天，並最遲應於2018/11/30休完，未休完特別休假，不問原因，雇主應直接折算工資發給。</p> <p>2.到2016/5/31年資滿6個月，且2017/1/1起適用新制，享有3天特休，並最遲應於2017/11/30休完，未休完特別休假，不問原因，雇主應直接折算工資發給。</p>	年資滿1年，且於適法後，年資亦滿6個月

特別休假年度終結應發放工資

勞工到職日	特休假排定日期	備註
2015/7/1	<p>1.到2016/6/30年資滿1年，自2017/7/1起至2018/6/30享有7天，並最遲應於2018/6/30休完，且2017/1/1起適用新制，雖同樣享有7天特休，未休完特別休假，不問原因，雇主應直接折算工資發給。</p> <p>2.到2017/6/30年資滿2年，自2017/7/1起至2018/6/30享有10天，並最遲應於2018/6/30休完。未休完特別休假，不問原因，只要勞方續任職，雇主應直接折算工資發給。</p>	年資滿1年，與年資滿2年
2014/7/1	<p>1.到2016/6/30年資滿2年，自2016/7/1起至2017/6/30原享有7天，但因2017/1/1適用新制，再增給3天，合計增為10天；並最遲應於2018/6/30休完，且未休完特別休假，不問原因，雇主應直接折算工資發給。</p> <p>2.到2017/6/30年資滿3年，自2017/7/1起至2018/6/30享有14天，並最遲應於2018/6/30休完。未休完特別休假，不問原因，只要勞方續任職，雇主應直接折算工資發給。</p>	年資滿2年，且於適法後，年資再增給3天 年資滿3年

特別休假約定按曆年制分段或預先給假並無不可

勞動部 105.08.02. 勞動條3字第1050131754號

主旨：所詢特別休假以年度計算並預先給假疑義，復請查照。

說明：

- 一、復貴局 105年 6月13日南環字第1050014681號函。
- 二、依勞動基準法第38條及其施行細則第24條有關特別休假規定，勞工於工作滿 1年之翌日如仍在職，即取得請休特別休假之權利。**勞資雙方如約定依曆年制分段或預先給假，並無不可**，惟給假標準仍不得低於前開規定。案內事業單位於各該年度給予勞工之特別休假日數是否適法，仍請先行釐清。
- 三、復查勞動基準法係規定勞動條件之最低標準，雇主採行預先給予特別休假方式，於勞工離職時，擬追溯扣回休假日數多於法定日數之工資等事項，應由勞雇雙方協商議定，或於工作規則中明定，報事業單位所在地之勞工行政主管機關核備。
- 四、次依勞動基準法第22條第 2項規定「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」所謂另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資。所詢事業單位是否得直接由勞工工資扣除應返還之休假日數多於法定日數工資乙節，仍應視其是否確經勞工同意且對於約定內容及金額均無爭議等情，釐清以判。

講師 吳海燕

特休假排定權不可遞延亦不可濫用

依修正後勞基法第38條規定，特休假排定權由過去勞資雙方協議改由勞工排定。又依勞動部105年12月29日勞動條2字第1050030896號函示，特休假因年度終結或契約終止而未休之日數，不論未休原因為何，雇主即應發給工資，不得遞延請休。另因勞動契約、僱傭契約是私法契約，有民法第148條權利濫用禁止及誠信原則之適用。

國定假日回歸內政部暨 排除特別休假日日期應由勞雇雙方協商排定

勞動部 105.12.30. 勞動條3字第1050133033號令

要 旨：

「勞動基準法」第37條及第38條之規定於105年12月21日修正公布，自106年1月1日施行；現行「勞動基準法施行細則」第23條、第24條第2款及第3款規定，與前開本法條文相牴觸，應不再適用，自106年1月1日生效。

本 文：

勞動基準法（以下簡稱本法）第三十七條及第三十八條之規定於中華民國一百零五年十二月二十一日修正公布，並自一百零六年一月一日施行。現行本法施行細則第二十三條、第二十四條第二款及第三款規定，與前開本法條文相牴觸，應不再適用。本解釋令自中華民國一百零六年一月一日生效。

得經協商放棄加班費換補休


行政院勞工委員會79年09月21日(79)台勞動二字第22155號函

要旨：釋復延長工作時間補休疑義

全文內容：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、二款已有明訂；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資，固為法所不禁，惟有關補休標準等事宜亦當由勞雇雙方自行協商決定。

簡報完
謝謝聆聽

講師 吳海燕

A blue decorative bar with a fine grid pattern, located at the bottom right of the slide.