

【附件】

一、針對「事業單位進用派遣工，或將員工改為承攬，以規避加班費」，勞動部說明如下：

1. 事業單位與提供勞務之人，雙方是僱傭、派遣或承攬，須依個案事實認定。

2. 事業單位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，則該事業單位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。

二、針對「科技大廠遭爆藉故將國定假日、休息日與工作日調移，以規避加班費」，勞動部說明如下：

1. 國定假日依照《勞動基準法》規定要放假。雇主如果確實有需要，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，非由雇主單方面變更。

三、針對「部分事業單位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」，勞動部說明如下：

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

2. 同理，A公司員工至B公司工作，A、B公司均須依勞基法規定，為其員工提供法定權益（如：特休、加班費、提繳勞退金…等），而且事業單位也還要兼顧流動率等管理責任，兩相比較，事業單位未必節省成本。

四、針對「勞工於休息日出勤1小時，請事假3小時」，勞動部說明如下：

1. 本部曾於民國82年6月4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

後因其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。

五、針對「企業將特休假未休之工資改為年終獎金」，勞動部說明如下：

1. 《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。

2. 至於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。

3. 特別休假是《勞動基準法》課予雇主的法定義務，與事業單位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。

六、針對「一例一休老闆如何少發獎金，工總教資方將年終獎金改為發給特休工資及加班費之年終獎勵金」，勞動部說明如下：

1. 事業單位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。