

黃竑鈞 106.01.04 一例一休線上直播有問必答提問與回答彙整表

日期：106.01.20 彙整

Q1.雙週變形工時單日正常排 10h 前 4 天上完，請問第 5 天休息日，第 6 天例假，第 7 天怎麼算加班多少？都是全時工作者，以時薪 133 跟月薪 24,000 怎麼算？

A1.事業單位實施 2 週變形工時(如下表)，勞工每日正常工時至多為 10 小時，每週至多為 48 小時，但每 2 週仍不超過 80 小時。因單日正常排 10 小時，前 4 天已上完 40 小時，則第 5 天為因挪移正常工時至其他工作日致免出勤日。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	免出勤日	休息日	例假
第 2 週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	免出勤日	休息日	例假

雇主如徵得勞工同意於免出勤日當日上班，因 2 週之正常工作時間已達法定的 80 小時。因此，勞工當日出勤之延長工作時間工資，應依勞基法第 24 條第 1 項規定，前兩小時延長之工資，每小時應加給 4/3 或 1.34，再延長第 3 小時以後之工資，每小時應加給 5/3 或 1.67。以時薪 133 元出勤一日工資為例，等於 133 元*4/3*2 小時+133 元*5/3*6 小時。以月薪 24000 出勤一日工資為例，等於 24000 元/30 日/8 小時 =100 元*4/3*2 小時+100 元*5/3*6 小時。

Q2.現在特休計算由曆年制改為週年制，該如何切齊特休？現在員工的特休日在去年依舊制計算給員工的，但從 1.1 起，是否真的有必要把特休調整的差異數補給員工？

A2.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已提高，修法前後之比較表如下：事業單位現在特休之計算由曆年制改為週年制者，自 106 年 1 月 1 日起，可依所附修法前後之比較表，將特休調整後的差異天數補給員工。

特休日數年資	修法前	修法後
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	1 4
5 年	14	1 5
6 年	14	1 5
7 年	14	1 5
8 年	14	1 5
9 年	14	1 5
10 年	15	1 6
11 年	16	1 7
12 年	17	1 8
13 年	18	1 9
14 年	19	2 0
15 年	20	2 1
16 年	21	2 2
17 年	22	2 3
18 年	23	2 4
19 年	24	2 5
20 年	25	2 6
21 年	26	2 7
22 年	27	2 8
23 年	28	2 9
24 年	29	3 0
25 年	30	3 0

Q3.特休只能用「到職日」計算嗎？有曆年制計算嗎？105/7/1 到職 106/1/1 有三天的特休，那 106/7/1 滿一年 106/7/2-106/12/31 只能休 3 天 107/1/1-107/6/30 只能休 4 天。請問這種曆年制算法合宜現行法規的嗎？

A3.是的，特休只能用「到職日」計算。

查新修正勞基法第 38 條規定，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，…。同法施行細則第 5 條規定，勞工之工作年資自受僱當日起算。按照上述法令規定，特休應採用到職日計算。

勞工 105/7/1 到職，106/1/1 工作年資 6 個月以上，依法有 3 天的特休，這 3 天特休應於 106/1/1-106/6/30 年度終結前休完；因年度終結而未

休之日數，雇主應發給工資。接著到 106/7/1 工作年資 1 年以上，106/7/1-107/6/30，依法又有 7 天的特休；雇主若只給休 4 天，已抵觸上開法令規定。也就是說，這種歷年制的算法，並不符合現行法令的規定。

Q4.公司為餐飲業，適用 4 週跟 2 週變形，那在每日工時為 8 小時的情況下，是否可以由員工自由調配休息日跟例假日？像是連上 10 天(每天 8 小時)後接 2 天休息日，2 天例假日？(因為目前變形工時的範例都是調配 1 天的工時去平日分配，製造出多一天的休息日)。那請問以上的方式可適用嗎？

A4.餐飲業為中央主管機關指定適用 4 週變形工時之行業，雇主經工會同意（無工會者，經勞資會議同意）後，得將其 4 週內正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時至多為 10 小時，每 4 週工時不得超過 160 小時；勞工每 2 週應有 2 日之休息作為例假，每 4 週之例假及休息日至少應有 8 日。

所詢每日工時為 8 小時的情況下，由員工自由調配休息日跟例假日，在連上 10 天(每天 8 小時)後，接著 2 天休息日，2 天例假日(試加以繪製如下表)，這樣的方式符合上開法令規定，所以，沒問題。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 8hr						
第 2 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	休息日	例假	例假
第 3 週	工作日 8hr						
第 4 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	休息日	例假	例假

Q5.關於特休、事假、病假的問題我司的外勤人員的薪資架構是底薪+獎金(業績/超次) 1 天特休假未休完，雇主就應換算成 1 天日薪是用全薪下去算嗎？那事、病、特的算也亦同嗎？

另外，主管有提到 以後請事、病假都先用員工的特休扣，這樣可行嗎？

A5.貴公司外勤人員的薪資架構是底薪+獎金(業績/超次)，1 天特休假未休完，雇主就應換算成 1 天日薪應用全薪，亦即底薪+獎金(業績/超

次)去算,事假、病假、國定假日及特別休假的算法亦同。
依照目前的法令規定,特休假是由只能由勞工來排定。若雇主要求員工請事、病假,都先用員工的特休扣,這樣將會牴觸特休由勞工排定之強制規定而無效。

Q6.想請問週一到週六都固定上 8.5 小時,除了平日多的 0.5 小時和週六的 8.5 小時,都給加班費,人員是以 PT 方式算薪資,1.是否有規定工讀生不能工作這麼多小時?2.如果有給加班費,還會有其他法令疑慮嗎?為甚麼以 12 小時算?

- A6. 1.不論是正職全時工作或部分工作時間勞工,依勞基法第 32 條第 2 項規定,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 12 小時。延長之工作時間,1 個月不得超過 46 小時。上開規定,工讀生一樣同受規範,都不能工作這麼多小時。
2.雇主延長勞工工作時間,其延長工作時間之工資應依勞基法第 24 條規定之標準加給。勞工有加班之事實,雇主即應依法給付加班費。至於為甚麼會以 12 小時計算,係指勞基法第 24 條第 3 項規定之休息日延長工作時間工資加給標準,前項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。

Q7.我是在零售業打工,在公司是計時 PT 人員,我們店長說,正職人員可以排 4 週變形工時,所以可以不用一個禮拜一定要有一個例一個休,但我不行,因為我是計時人員,可是這樣變成店長在排我班的時候是固定每個禮拜都休禮拜三排例,禮拜五排休...難道所謂的計時人員,是不能這禮拜只休禮拜三例,下禮拜休禮拜二休、禮拜三例、禮拜四休嗎?

- A7.依勞基法第 30 條之一採 4 週變形工時者,勞工每 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。
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。
因此,按時計酬者,勞資雙方如以不低於 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。

Q8.公司可以採用員工在六或日需出勤工作時，以員工出勤日做為休息日！無出勤為例假日嗎？公司等於把六日都當成休息日在活用，這樣允許？

- A8. ※可以。茲將因應一般正常工時制度，因第二週之週日例假舉辦展覽、徵才等活動，須勞工必須出勤的調移方式，歸納整理如下：
- 1.將第二週之週日例假經徵得勞工同意後，調移安排在週六實施；同時將原週六休息日徵得勞工同意後改安排在週日實施，並於調移後週日休息日使勞工出勤舉辦展覽、徵才等活動，工資依勞基法第 24 條第 2 項及第 3 項規定標準加給延長工時工資。
 - 2.第三週以後再與勞工協商合意週間更動，並應謹守「不得連續工作逾 6 日」之前提。亦即第三週以後將例假日恢復至週日實施，休息日也回復至週六實施，且第三週週六調移恢復之休息日，不得再使勞工出勤延長工作。
 - 3.至於第四週以後之之休息日，經徵得勞工同意後之延長工作時間，仍應按休息日出勤加成工資標準給付。
 - 4.依勞基法第 36 條第 1 項條文規定，例假及休息日之安排，仍然必須以每 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。各該「例假」及「休息日」，本得由勞雇雙方於不違反該法相關規定情形下，依照事業單位營運特性及勞工之需求自行約定，非僅限於星期六、日實施。
 - 5.雇主如有於週間更動之需要，除應與勞工協商合意外，仍應謹守「不得連續工作逾 6 日」之前提。雇主如使勞工於調移後之休息日工作，仍應按休息日出勤加成工資標準給付，且應併符合不得有使勞工連續工作超過 6 日之情形。

Q9.適用 4 週變形工時，月休 8 天，但每天工作時數只有 7 個小時，是否能挪移變成休假日呢？

- A9 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，但要事先經徵得勞工同意，且調移日期亦要確定。因調移日期係一整天，故無法每天工作時數只有 7 個小時，將剩下一小時挪移變成休假日。

Q10.我要補說月休八天加 6 天給員工。工時每日 7.5 小時。

A10.月休 8 天加 6 天給員工，工時每日 7.5 小時；已優於法定每月放假日 116 天/12 個月=9.67 天，每日正常工時 8 小時。但依法雇主如果確實有挪移休假日之需要，可以經勞資協商將國定假日調移至其他工作日放假，但要事先經徵得勞工同意，且調移日期亦要確定。按有關國定假日休假，是勞動基準法課予雇主的法定義務。依勞基法第 37 條規定，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。且同法第 39 條規定，第 37 條所定之休假，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。

Q11.四週變型工時的排班，每個週期是否都得相同。若當月因工程或趕工（不違反二週二例，四週四例四休）是否可以不同排法？

A11.查勞基法第 36 條第 2 項第 3 款規定，依第 30 條之 1 規定變更正常工作時間者，勞工每 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。

實施 4 週變型工時的排班，並沒有限制每個週期都得相同。事業單位若當月因工程或趕工之急迫需要，在不違法上述四週變形工時之 2 週 2 例，4 週 4 例 4 休前提下，可以有各種不同的排班方式。

※ 以下為不違反 2 週 2 例，4 週 4 例 4 休集中放假之排班方式：

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第一週	工作日	工作日	工作日	例假日	工作日	工作日	工作日
第二週	工作日	工作日	例假日	工作日	工作日	工作日	工作日
第三週	工作日	工作日	工作日	工作日	例假日	工作日	工作日
第四週	工作日	工作日	例假日	休息日	休息日	休息日	休息日

Q12.適用變形工時的行業，休息日和例假日如何界定?是由公司自己界定嗎？

A12.勞基法第 36 條所定之例假、休息日，與一般正常工時或彈性工時之配套執行方式，因該條文明定每週應有 2 日之休息，1 日為原來的「例假」，1 日為新增之「休息日」。搭配勞基法現行各種工時規定，可細分為以下 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. 2 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. 8 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. 4 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。

Q13. 四輪三班，怎麼排一休一例？

A13. 製造業不適用 4 週變形工時，若採 4 輪 3 班的排班。因 2 週變形例假 7 休 1，休息日 14 休 2。8 週變形例假 7 休 1，休息日 56 休 8。因新制強制不論採 2 週或 8 週變形工時，例假日 7 天就要休 1 天，安排 1 休 1 例方式如下：

1. 例假日之安排：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. 休息日之安排：2 週以每 14 日為一週期，依前項勞雇雙方議定之每一週期的起訖，2 週變形之休息日 14 休 2；8 週變形之休息日 56 休 8。
3. 工作日之安排：依前項勞雇雙方議定之每一週期的起訖及例假日，第 2 項 2 週變形之休息日 14 休 2；8 週變形之休息日 56 休 8 確定後，剩下的日期就全部都是工作日。
4. 國定假日之安排：依前 2 項排定的例假及休息日，如遇國定假日應予擇日補假一天，日期可與勞工協商排定。依第 3 項排定的工作日，如遇國定假日應予放假一天，工資照給。事業單位並可與勞工協商將國定假日與工作日對調，調移後之休假日已成為勞工之工作日，該日出勤不生工資加倍發給問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。

Q14. 變形工時需經勞資會議或個別同意？

A14. 不論採取 2 週、8 週或 4 週變形工時之行業，依勞基法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定，雇主需先經工會同意，如無工會者，應經勞資會議同意後，始得採用 2 週、8 週或 4 週變形工時制度。

Q15. 一例一休以後雇主雇用全職划算還是時薪划算？

A15. 依勞動部 105 年 8 月 16 日修正發布僱用部分時間工作勞工應行注意

事項，所謂部分工時勞工：指其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

查該應行注意事項明定，僱用部分工時勞工，勞動契約宜以書面訂定，其勞動條件及勞動契約形式，應與全時勞工相同，並應明確告知部分工時勞工其權益。

既然雇主僱用部分工時勞工之勞動條件及勞動契約形式，應與全時勞工相同，則一例一休以後雇主僱用全職划算還是時薪划算，依法應無差別。不過時薪制勞工之每小時時薪係較月薪制勞工每小時時薪高出許多，因時薪制其已內含休息日及例假日工資。

因此，安排每週正常工作時間已達或接近 40 小時之工作，似以僱用全時工作勞工較划算。

Q16.4 休 2 呢？

A16.製造業不適用 4 週變形工時，若採 4 輪 3 班的排班。因 2 週變形例假 7 休 1，休息日 14 休 2。8 週變形例假 7 休 1，休息日 56 休 8。因新制強制不論採 2 週或 8 週變形工時，例假日 7 天就要休 1 天，安排 1 休 1 例方式如下：

- 1.例假日之安排：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.休息日之安排：2 週以每 14 日為一週期，依前項勞雇雙方議定之每一週期的起訖，2 週變形之休息日 14 休 2；8 週變形之休息日 56 休 8。
- 3.工作日之安排：依前項勞雇雙方議定之每一週期的起訖及例假日，第 2 項 2 週變形之休息日 14 休 2；8 週變形之休息日 56 休 8 確定後，剩下的日期就全部都是工作日。
- 4.國定假日之安排：依前 2 項排定的例假及休息日，如遇國定假日應予擇日補假一天，日期可與勞工協商排定。依第 3 項排定的工作日，如遇國定假日應予放假一天，工資照給。事業單位並可與勞工協商將國定假日與工作日對調，調移後之休假日已成為勞工之工作日，該日出勤不生工資加倍發給問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。

Q17.如果作四休二班制，每天工作 8 小時，出勤公司低於法定工時，改如何與員工計算短少的工時？

A17.事業單位採作 4 休 2 班制，每天工作 8 小時。以 106 年為例，年出勤天數約 244 天，放假天數約 122 天；比法定年出勤天數約 250 天，放假天數約 116 天；約少 6 天。這 6 天係事業單位優於法令之規定，可從其規定，究係給勞工空班免出勤日抑或工作時間；或是另行安排教育訓練進修活動或員工旅遊活動均可。

Q18.適用 4 週變形工時，每天工作 8 小時，第 1 週連上 7 天，第 2 週連上 5 天再放 2 例假，這樣是否違反 7 休 1？

A18.中央主管機關指定適用 4 週變形工時之行業，雇主經工會同意（無工會者，經勞資會議同意）後，得將其 4 週內正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時至多為 10 小時，每 4 週工時不得超過 160 小時；勞工每 2 週應有 2 日之休息作為例假，每 4 週之例假及休息日至少應有 8 日。

所詢適用 4 週變形工時，每天工作 8 小時，第 1 週連上 7 天，第 2 週連上 5 天再放 2 例假（試加以繪製如下表），這樣的方式，第 3 週連上 7 天，第 4 週再上 1 天，需再放 2 例假，以及 4 天休息日，才會符合法令規定。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 8hr						
第 2 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假	例假
第 3 週	工作日 8hr						
第 4 週	工作日 8hr	休息日	休息日	休息日	休息日	例假	例假

Q19.員工要求加班要超過 46H，雇主到底要不要 體諒員工經濟壓力答應呢？

A19.依勞基法第 32 條第 2 項規定，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 12 小時。延長之工作時間，1 個月不得超過 46 小時。上開規定，不論是否為員工要求加班要超過 46H，或是雇主体諒員工經濟壓力而答應；一樣同受規範，都不能超過 46H。

Q20.如果是雙週變形工時呢？

A20.不論是否適用雙週變形工時，如上所述，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12小時。延長之工作時間，1個月不得超過46小時。

Q21.適用變形工時的行業，國定假日是否可和平日工時調移？

另外休息日的加班費是否可以換給補休，如果換補休是給多少？

A21.不論是否為勞基法適用變形工時的行業，當12天的國定假日遇到勞工上班之工作日，如需挪移；依勞基法施行細則第7條第2款明定勞動契約應依本法有關規定約定工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假…有關事項。雇主如需挪移12天國定假日至工作日，應經徵得勞工同意，並明定調移日期。

雇主依勞基法第24條第2項規定，使勞工於第36條所定休息日工作，延長勞工工作時間，應發給延時工資；至於勞工於休息日延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁；有關加班換補休應給多少之標準，法無明定，可由勞雇雙方自行協商決定。

Q22.百貨業呢？

A22.如上所述，百貨業雖為中央主管機關指定勞基法適用4週變形工時的行業，當12天的國定假日遇到勞工上班之工作日，雇主如需挪移12天國定假日至工作日，依法仍應經徵得勞工同意，並明定調移日期，使得為之。

Q23.特別休假公司強制休完？怎麼辦？

A23.按勞動部87年9月23日台勞動2字第041683號函釋略以，查勞動基準法第38條特別休假之規定，旨在提供勞工休憩之機會，而非用以換取工資，更非藉此增加平均工資而多領退休金，凡雇主如要求勞工於年度終結或契約終止前應休完特別休假，於法尚無不可。惟依新修正勞基法第38條規定，特休假是由勞工來排定，但雇主基於企業經營上之急迫需求，得與勞工協商調整。且勞工之特別休假，若因年度終結或契約終止，未休完之日數，不論原因為何，一律折發工資。您可依上述新修正勞基法第38條規定，向公司說明爭取特休假之法定權益。

Q24.私立學校約聘人員適用勞基法，但是被告知需跟學校行事曆出勤，所以 5/1 勞動節就沒有放假，這是否違法？

A24.私立學校約聘人員適用勞基法，依該法第 37 條規定，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。

因此，約聘人員即使跟著學校行事曆出勤，但勞動節當天，依法仍應予以放假一天。

Q25.如果公司一個月休 8 天,四週變形工時要怎麼算?1/1-1/28(四週),1/29-2/,(四週)？

A25.適用 4 週變形工時制度服務業，若採一個月休 8 天安排方式：

- 1.例假日之安排：2 週 2 例，以每 14 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.休息日之安排：4 週 4 休，以每 28 日為一週期，由勞雇雙方議定之每一週期的起訖。
- 3.工作日之安排：依前項勞雇雙方議定之每一週期的起訖、例假及休息日確定後，剩下的日期就全部都是工作日。
- 4.國定假日之安排：依前 2 項排定的例假及休息日，如遇國定假日應予擇日補假一天，日期可與勞工協商排定。依第 3 項排定的工作日，如遇國定假日應予放假一天，工資照給。事業單位並可與勞工協商將國定假日與工作日對調，調移後之休假日已成為勞工之工作日，該日出勤不生工資加倍發給問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。

Q26.休息日晚間 19 點起請員工值夜，請問可以嗎？

A26.查內政部 74 年 12 月 04 日台內勞字第 357972 號函發布之事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項第一點規定，所稱值日(夜)，係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。

第二點規定，事業單位為因應其業務需要，經徵求勞工之同意，得要求勞工值日(夜)。

第三點規定，前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規

定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書。

若雇主為因應其業務需要，依上述要點規定，經徵求勞工之同意，得要求勞工值日（夜）。

Q27.請問舊制勞退結清。那年資也結清嗎？

A27.年資沒有結清。

查勞工退休金條例第 11 條第一項規定，本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。同條第 3 項規定，第 1 項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第 55 條及第 84 條之 2 規定之給與標準結清者，從其約定。

依上開規定，舊制勞退結清係於勞動契約存續期間，並且只結清勞基法舊制退休金，勞工服務年資並沒有結清；因此，勞工服務年資仍應自受僱當日起算。

Q28.為什麼一列一休後 我做 4 班 3 輪 三班制 原本上班 8 小時 1 月 1 日後邊要上班 9 小時 其中一小時說是休息時間 但叫我們自行挪用？

A28.所謂工作時間：係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間。至於休息時間：係指勞工得以自行支配，不受雇主支配拘束之時間而言。

按勞基法施行細則第 7 條第 2 款明定，勞動契約應依本法有關規定約定工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。

有關勞資雙方原本合意訂定之勞動契約所約定工作時間、休息時間，若因一列一休實施後，將 4 班 3 輪之 3 班制工作時間，從原本上班 8 小時，自 106 年 1 月 1 日後，調整為要上班 9 小時，其中 1 小時為休息時間；雇主應在不違反勞基法相關規範下，與勞工約定契約訂定時或契約履行中，進一步詳細約定，尚不得單方片面逕自為之。

Q29.雙週變形後每天工作時數為 8.5 小時，員工休息日配合加班 8.5 小時，是否還需要以 12 小時計？

A29.事業單位採雙週變形制度，勞工每天工作時數為 8.5 小時，超過變形工作時間 8.5 小時以後為延長工作時間。

查員工休息日配合加班 8.5 小時，依勞基法第 36 條第 3 項規定，前項休息日之工作時間及工資之計算，逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計。依上開法令規定，需以 12 小時計算；並依同條第 2 項規定標準給付 12 小時延長工作時間之工資。

Q30.如果老闆用” 值班” 的名稱要求員工禮拜六” 值班” (8 小時)，做周一～周五上班的工作，且一毛錢也未支付員工。合理嗎？

A30.查內政部 74 年 12 月 04 日台內勞字第 357972 號函發布之事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項第一點規定，所稱值日(夜)，係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。

因此，若事業單位要求勞工值日(夜)從事屬於勞動契約約定之工作，及非屬值日夜，應為工作時間。

第二點規定，事業單位為因應其業務需要，經徵求勞工之同意，得要求勞工值日(夜)。

第四點規定，值日(夜)之報酬、補休及週期，依左列規定。但工作日不得同時值日復值夜。

第五點規定，值日(夜)津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則。

依上述規定，雇主用” 值班” 的名稱要求員工禮拜六” 值班” (8 小時)，做周一～周五上班的工作，且一毛錢也未支付員工，以抵觸上開規定，因此，並不合理。

Q31.國定遇假日時，會在補休一天！哪 pt 當天上班，時薪是加倍還是原時薪算？

A31.時薪制人員國定休假日計薪方式，原排定出勤者：徵得勞工同意者可安排出勤(加班)，除原約定時數工資外，應再加給一倍工資。

Q32.請問若是八週變形工時，我可以將八例八休調成十六例嗎？是否合法？若可以，是否還要給八休？

A32.適用 8 週變形工時制度之行業，將 8 例 8 休調成 16 例，並不符法令規定，依法還是要給 8 休。

查勞基法第 36 條第 2 項第 2 款規定，依第 30 條第 3 項規定變更正常工作時間者，勞工每 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。雇主將 8 例 8 休調成 16 例，已違法上開規定。

且同法第 40 條明定「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第 36 條至第 38 條所定勞工之假期。」也就是說，若非因天災、事變或突發事件，雇主徵得勞工同意於例假日工作不但違法，工資還要加倍發給。因為，例假日是法令強制禁止勞工出勤之日。

「休息日」並不等同於「例假日」。「休息日」係雇主於每 7 日中，除例假日外，另須使勞工休息之日，該日雇主得經勞工同意得使其出勤，當日出勤時數必須依同法第 24 條第 2 項、第 3 項規定，加成給付勞工延長工作時間之工資。

Q33.採週變形工時行業，在把國定假日挪移後，若遇員工離職，未休足的天數需要返還嗎？

A33.要。當年度的國定假日遇到勞工上班之工作日，雇主如需挪移國定假日至工作日，依法應經徵得勞工同意，並明確指定調移日期，使得為之。調移後之休假日已成為勞工之工作日，該日出勤不生工資加倍發給問題；而且經確認把國定假日挪移後之工作日，已成為勞工休假日，若遇員工離職，未休足的天數仍需依法返還勞工。

Q34.四班三輪我該怎麼排一例一休？

A34.2 週變形適用於全體適用勞基法之行業；製造業只適用 2 週及 8 週變形工時，不適用 4 週變形工時制度；但服務業有 40 個行業適用 4 週、2 週及 8 週變形工時。

採 4 班 3 輪的排班的行業，該怎麼排一例一休：因 2 週變形例假 7 休 1，休息日 14 休 2。8 週變形例假 7 休 1，休息日 56 休 8。4 週變形例假 14 休 2，休息日 28 休 4。因新制強制不論採 2 週或 8 週變形工時，例假日 7 天就要休 1 天；4 週變形工時，例假 14 天就要休 2 天；有關安排 1 休 1 例之方式如下：

- 1.例假日之安排：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。至於 4 週變形例假 14 休 2，可以每 14 日為一週期。
- 2.休息日之安排：2 週以每 14 日為一週期，依前項勞雇雙方議定之

- 每一週期的起訖，2 週變形之休息日 14 休 2；8 週變形之休息日 56 休 8；4 週變形之休息日 28 休 4。
3. 工作日之安排：依前項勞雇雙方議定之每一週期的起訖及例假日，第 2 項 2 週變形之休息日 14 休 2；8 週變形之休息日 56 休 8；4 週變形之休息日 28 休 4 確定後；剩下的日期就全部都是工作日。
 4. 國定假日之安排：依前 2 項排定的例假及休息日，如遇國定假日應予擇日補假一天，日期可與勞工協商排定。依第 3 項排定的工作日，如遇國定假日應予放假一天，工資照給。事業單位並可與勞工協商將國定假日與工作日對調，調移後之休假日已成為勞工之工作日，該日出勤不生工資加倍發給問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。

Q35. 全業有何影響？

A35. 一例一休實施後對全業之影響最深者，莫過於因新制強制不論採 2 週或 8 週變形工時，例假日 7 天就要休 1 天；勞資雙方失去了調整的彈性。

勞基法自 73 年 8 月 1 日施行，該法第 36 條即明文規定，勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。惟內政部主管勞工事務時期 75 年 5 月 17 日台內勞字第 398001 號函釋 14 天休 2 天之處理原則，讓很多行業可以就利用這項函釋彈性排班，勞工也可以透過連續工作多日來積假。

惟該函釋遭勞動部於 105 年 6 月 29 日勞動條 3 字第 1050131443 號令明令廢止，回復為每 7 天應休 1 天，並自 105 年 8 月 1 日生效；但引起大眾運輸、旅遊等行業強烈反彈而暫緩實施二個月。

勞動部復於 105 年 9 月 10 日發布令，核釋在 3 例外加 4 原則之保障勞工下，並經事前徵得勞工同意後可 14 休 2 外，原則上勞工不得連續工作逾 6 日，並自 105 年 10 月 1 日實施迄今。

這就是一例一休讓全體適用 2 週及 8 週變形工時制度之行業，受到影響最深之原因。

Q36. 我們沒上班等於沒工資這樣還要強迫休嗎？

A36. 工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間。勞工於勞資雙方約定工作時間提供勞務，雇主有受領之義務；如因可歸責僱用人原因致受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。

綜上所述，勞工如於原排定的工作時間沒上班，係因僱用人原因致受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，且雇主不得強迫休假。至於無薪休假，需肇因於經濟不景氣之因素，並經勞雇雙方協商合意，採取短暫性縮短工作時間、減少薪資，實施教育訓練，以避免裁員之過渡期間，且雇主亦不得強迫休假。