

最新一例一休之修正條文解析 問題與答覆彙整表

講師：黃竑鈞/文鐘

105年12月27日

問題與答覆彙整表—依發問類別分

Q1：老師，你說的加班費是全薪（含全勤和伙食津貼嗎）？

A1：加班費是全薪，當然包含全勤和伙食津貼。

查勞基法第2條第3款明定，工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。因此，只要是具有工作對價性之薪資名目均屬之。

Q2：休息日出勤8小時，員工如果選擇一半補休(1:1)，一半申請加班費，其加班費的計算基礎，是否可以 $1.34*2+1.67*2$ ，還是得用 $1.67*4$ 計算呢？

A2：基於法律從優原則，員工如果願意選擇一半補休(1:1)，一半申請加班費，其加班費的計算基礎，建議從優採用 $1.67*4$ 計算。

Q3：想知道變形工資要如何申請？

A3：變形工資不需要申請。

要先了解事業單位本身是否為適用8週或4週變形工時之行業

，2週變形適用勞動基準法之各行業。

實施變形工時，雇主應經工會同意，如事業單位無工會者，應經勞資會議同意後實施。

3

Q4：老師請問變形工時，勞資會議同意後，要跟什麼機關申請？

A4：實施變形工時，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，勞資會議紀錄由事業單位自行留存，不須跟什麼機關申請。相關規定，詳述如下：

按勞資會議實施辦法係依勞基法第83條規定訂定，該辦法第3條第1項規定，勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為2人至15人。

第11條規定，勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於15日內報請當地主管機關備查。

第18條規定，勞資會議至少每3個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。

第19條第1項規定，勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其

決議應有出席代表4分之3以上之同意。

第21條規定，勞資會議紀錄應記載下列事項，並由主席及記錄人員分別簽署：

4

- 一、會議屆、次數。
- 二、會議時間。
- 三、會議地點。
- 四、出席、列席人員姓名。
- 五、報告事項。
- 六、討論事項及決議。
- 七、臨時動議及決議。

前項會議紀錄，應發給出席及列席人員。

第22條第1項規定，勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。

Q5：老師，請問二週變形工時有限行業別嗎？

A5：沒有。依行政院勞工委員會92年3月31日勞動二字第0920018071號函釋，凡適用勞動基準法之行業，均為2週變形適用之行業。並自92年3月31日起施行。

Q6：可以用一般單週、兩週變形互相交替排班嗎？

A6：勞動基準法施行細則第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。

適用2週變形工時之事業單位，若要實施一般單週與2週變形互相交替排班，雇主應在不違反勞動基準法相關規範下，與勞工約定契約訂定時或契約履行中，進一步詳細約定，或透過與個別勞工的磋商，以排班表或行事曆的公開揭示等方式為之。

Q7：請問什麼行業適用雙週變形？

A7：行政院勞工委員會92年3月31日勞動二字第0920018071號函釋，指定「適用勞動基準法之行業」為適用同法第30條第2項規定之行業；…，並自92年3月31日起施行。

所以，勞基法第30條第2項 2週變形，適用勞動基準法各行業一體適用。

Q8：適用4週變形工時的行業，有需要經法定程序核備嗎？

A8：依勞動基準法第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，始得採用4週變形工時制度

查勞動基準法並沒有規定實施變形工時需要報經主管機關核備，但勞資會議實施辦法第11條有明文規定，勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於15日內報請當地主管機關備查。

Q9：請問適用變形工時的行業有哪些？

A9：適用變形工時的行業如下：

- 一、2週變形適用之行業：凡適用勞動基準法之行業，均為適用之行業。行政院勞工委員會民國92年03月31日勞動二字第0920018071號函釋，並自92年3月31日起施行。
- 二、8週變形適用之行業：包括製造業、營造業、遊覽車客運業、航空運輸業、港埠業、郵政業、電信業、建築投資業、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、其他專業、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、自來水供應業等23個行業。
- 三、4週變形適用之行業：包括環境衛生及污染防治服務業、加油站業、銀行業、信託投資業、資訊服務業、綜合商品零售業、醫療保健服務業、保全業、建築及工程技術服務

業、法律服務業、信用合作社業、觀光旅館業、證券業、一般廣告業、不動產仲介業、公務機構、電影片映演業、建築經理業、國際貿易業、期貨業、保險業、會計服務業、存款保險業、社會福利服務業、管理顧問業、票券金融業、餐飲業、娛樂業、國防事業、信用卡處理業、學術研究及服務業、一般旅館業、理髮及美容業、其他教育訓練服務業、大專院校、影片及錄影節目帶租賃業、社會教育事業、市場及展示場管理業、鐘錶及眼鏡零售業、農會及漁會等40個行業。

Q10：兩週變形工時每週期以兩週為限安排例假，下一週期的例假需一致嗎？

A10：2週變形工時以2週為限安排例假及休息日，建議在每2週當中，先安排勞工每7日中至少應有1日之例假，共2天；接著在這2週內再安排2日之休息日。亦即例假需7休1，休息日可不限定在同1週，休息日可以14休2。

Q11：請問短期契約工是否適用於變形工時？

A11：全職之短期契約工適用變形工時制度，但如為部分工時人員之短期契約工，則無變形工時制度之適用。

Q12：請問團膳業屬於餐飲業嗎？適用變形工時嗎？

A12：是的，團膳業屬於餐飲業。並適用2週、8週及4週變形工時。依中華民國行業標準分類第10次修訂分類系統表，5620外燴及團膳承包業，為I住宿及餐飲業大類，56餐飲業中類，562小類及5620外燴及團膳承包業之細類。凡從事承包客戶於指定地點辦理運動會、會議及婚宴等類似活動之外燴餐飲服務；或專為學校、醫院、工廠、公司企業等團體提供餐飲服務之行業；承包飛機或火車等運輸工具上之餐飲服務亦歸入本類。

Q13：服務業排班制休假天數是否可變動調整？還是需固定？

A13：可以。

共有40個服務業同時適用2週、8週及4週變形工時，依勞動基準法第36條規定，2週變形及8週變形工時，勞工每7日中至少應有1日之例假，2週變形每2週內之例假及休息日至少應有4日，8週變形每8週內之例假及休息日至少應有16日。至於4週變形工時，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。

事業單位排班時，例假及休息日天數，可在上述法定標準規範下變動調整。

Q14：餐飲業若使用四週變形工時，是否可不固定例假日期？

A14：餐飲業若使用4週變形工時，雇主需先經工會同意，如無工會者，應經勞資會議同意。

有關勞工之例假日，雇主可在不違反勞動基準法相關規範下，與勞工約定契約訂定時或契約履行中，進一步詳細約定，並可透過與個別勞工的磋商，以排班表或行事曆的公開揭示等方式，取得勞工同意排定何日為例假日。

Q15：請問老師，製造業做4休2的排班，較適合2週變形還是8週變形？老師有建議怎麼排法嗎？老師可以針對變形工時的排班，多做說明嗎？謝謝您！

A15：製造業不適用4週變形工時，若採做4休2的排班，亦即16休8；32休16。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週變形工時或採8週變形工時，例假日7天就要休1天，做4休2的排班就會很難安排，除非將例假日7休1調整為6天就休1天，休息日維持2週內安排2天，8週週內安排8天。

或是改採做4休3的排班，選擇2週變形工時，並調移每週1個工作日正常工作時間8小時至其他4個工作日，這4天正常工

時就調整為10小時，一週正常工作時間為40小時；每週工作4天休3天，1天為因挪移正常工時至其他工作日致免出勤日，1天為休息日，1天為例假日。

Q16：請問老師，4週變形工時，若工時162小時，超出的2小時要用什麼標準結算？怎麼算？謝謝您！

A16：4週變形工時，若工時162小時，超出的2小時，為超過4週法定160小時正常工作時間之延長工作時間，可依勞動基準法第24條第1項規定，以1.34或 $4/3 \times 2$ 小時結算。

Q17：四週變形工時，建築、工程技術服務業可適用，我們的行業別是冷凍、通風空調系統裝修工程，可歸列在四週變形嗎？還是只能使用八週或二週變形？

A17：空調及管道工程業屬於F營建工程業；不適用4週變形，只適用2週及8週變形工時制度。

依中華民國行業分類標準第10次修訂分類系統表，查建築、工程技術服務業屬於M大類專業、科學及技術服務業，71中類建築、工程服務及技術檢測、分析服務業，711小類建築、711工程服務及相關技術顧問業。

冷凍、通風空調系統裝修工程屬於F營建工程業大類，43中

類專門營造業，433小類機電、管道及其他建築設備安裝業，4332細類冷凍、空調及管道工程業。

11 Q18：請問老師可以分享一下做軟體的新創公司如何從各面向應對新版的勞基法嗎？

A18：資訊服務業適用2週、8週及4週變形工時，雇主需先經工會同意，如無工會者，應經勞資會議同意，得採用2週、8週及4週變形工時制度。

且該業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第50條之一第1款規定之主管人員，以及系統研發工程師與維護工程師符合同條第2款規定責任制專業人員，得由勞雇雙方就工作時間、例假、休假、女性夜間工作另行約定書面約定書，並報請當地主管機關核備後，不受同法30條工時、32條工時、36條例假、37條休假、49條夜間工作規定之限制。

Q19：請問老師，4休2的排班，用雙週變形工時，可是還是會有應出勤時數和常日班時數相比而不足的狀況，請問該何解？變形工時還是需要和應出勤時數相比嗎？

A19：因新制強制不論採2週變形工時或採8週變形工時，例假

日7天就要休1天，做4休2的排班就會很難安排，除非將例假日7休1 調整為6天就休1天，休息日維持2週內安排2天，8週週內安排8天。

4天休2天的排班，採用雙週變形工時，建議在每2週當中，先安排勞工每7日中至少應有1日之例假，共2天；接著在這2週內扣掉2天例假，剩12天，再安排休息日2日以及10天的工作日。

或是改採做4休3的排班，選擇2週變形工時，並調移每週1個工作日正常工作時間8小時至其他4個工作日，這4天正常工時就調整為10小時，一週正常工作時間為40小時；每週工作4天休3天，1天為因挪移正常工時至其他工作日致免出勤日，1天為休息日，1天為例假日。

Q20：空班等於無薪假？

A20：空班並不等於無薪假。

所謂無薪休假，係指勞雇雙方合意因景氣因素協商暫時減少工時及工資，實施教育訓練，以避免裁員之期間稱之。

空班，係指採2週變形工時或4週變形工時者，調移工作日正常工作時間8小時至其他工作日，這1天係為因正常工時8小

小時已挪移至其他工作日致免出勤，形成空班稱之。

Q21：空班，如果員工出勤，要如何算加班費？

13

A21：只有採2週變形工時，可將其2週內2日正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時為10小時；或採4週變形工時，可將其4週內正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時為10小時。且兩者都是因挪移正常工時至其他工作日致產生免出勤日之空班。

空班如要員工出勤，因已超過勞工正常工作時間，每週不得超過40小時之上限。其延長工作時間之工資，可依勞基法第24條第1項規定，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1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3分之2以上之標準加給。且之後的延長工作時間，均應再按平日每小時工資額加給3分之2以上。

Q22：請問老師，空班出勤的加班費如何給？

A22：空班若屬因挪移正常工時至其他工作日致產生免出勤日之空班。該空班如要員工出勤，且當週勞工正常工作時間經調移後已達40小時之上限；其延長工作時間之工資，應

依勞動基準法第24條第1項規定，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1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3分之2以上之標準加給。且之後的延長工作時間，均應再按平日每小時工資額加給3分之2以上。

Q23：空班是員工休假嗎？

A23：空班係屬2週或4週變形工時，因挪移全日8小時正常工時至其他工作日致產生免出勤日。該空班免出勤日仍屬工作日，並不是員工休假日。

Q24：請問老師四週變形工時的空班是可以排休假嗎？

A24：四週變形工時的空班，係屬雇主將原屬勞工每日正常工時8小時調移至其他工作日致產生免出勤日之空班。

依勞動基準法第38條第2項規定，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。

免出勤日當天，勞工不用上班提供勞務；且特別休假期日，係由勞工排定；雇主當然沒有權利去安排休假，但得與勞工協商調整。

Q25：請問：目前石化業都以工作6天休2天，再8週變形，未來如何排班，較適合？

A25：石化業不適用4週變形工時，工作6天休2天，比較適合採8週變形。建議在每8週當中，先安排勞工每7日中至少應有1日之例假，共8天；接著在這8週內扣掉8天例假，剩48天，再安排休息日8日以及40天的工作日。

Q26：做六休三或做四休二輪班是否？

A26：製造業不適用4週變形工時，不論係採做六休三抑或做四休二輪班。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週變形工時或採8週變形工時，例假日7天就要休1天，做4休2的排班就會很難安排，除非將例假日7休1調整為6天就休1天，休息日2週變形於2週內安排2天，其餘10天為工作日；8週變形於8週內安排8天休息日，其餘40天為工作日；。

若是服務業適用2週、8週及4週變形工時，採用4週變形工時，除例假日可以14天休2天外，接著在於4週內安排4天的休息日，其餘20天就可以安排工作日。

Q28：請問老師，八週變形工時，都會依法定時數排，可不可以每兩週公布班表出來。

A28：既為8週變形工時，不可以每兩週公布班表。

雇主可在不違反勞動基準法相關規範下，透過與個別勞工的磋商，以每8週公布排班表公開揭示方式，取得勞工同意排定後實施。

Q29：公司適用四週變形工時，時薪員工是否一併適用？有沒有法源依據？

A29：依勞動部105年8月16日修正僱用部分時間工作勞工應行注意事項明定，事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理。

因部分工時勞工，其所定工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間，有相當程度縮短。通常其正常工作時間普遍低於勞基法第30條第1項規定，每日8小時，每週40小時之標準。故部分工作時間時薪制員工無2週、8週及4週變形工時之適用。

Q13：餐飲業適用四週變形，但部分工時人員工時較正常工時人員已經較來得少，所以不適用四周變形工時，那部分工時人員除給七天一天例假外，也應給休息日的天數嗎？

A13：勞基法第36條規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中

一日為例假，一日為休息日。依上開法令規定，部分工時人員除給7天1天例假外，7天也應給1天之休息日的天數。

部分工時之時薪已包含例假及休息日之工資，因此，例假及休息日無須另計給工資。

Q30：時薪制怎樣分辨休息日及加班費？

A30：勞基法第36條規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

因部分工時之時薪已包含第6日休息日及第7日例假日工資，無須另計給工資。

針對時薪制勞工單週出勤日數未逾5日，每日出勤時數未逾8小時，且單週出勤時數未達40小時，不用支付加班費。

雇主使時薪制勞工於第6天休息日出勤，應按勞基法第24條第2項、第3項規定加成計給休息日延長工時工資。或是每週出勤5日，每日出勤時數超過8小時，或單週出勤時數超過40小時，超過時數即應按同法第24條第1項規定加給平日延長工時工資。

Q31：部分工時人員適用4週變形工時嗎？

A31：因部分工時人員之正常工作時間低於勞動基準法第30條

第1項每日不得超過8小時，每週不得超過40小時之標準，沒有調移工作日正常工作時間之空間，故無2週、8週及4週變形工時之適用。

Q32：時薪制於國定假日或特別休假日出勤，出勤如未達八小時，是否應以八小時計？

A32：雇主徵得時薪制勞工同意，可安排國定假日或特別休假日出勤（加班），原排定出勤者，除原約定時數工資外再加給一倍工資。

依勞動部105年8月16日修正時間工作勞工應行注意事項陸、勞動條件基準之三之（二）明定，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，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。

復依勞委會101年11月06日勞動2字第1010132874號令略以，核釋按時計酬者，勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，…；其於休假日出勤工作者，應以前開約定之金額核計同法第39條休假日（出勤）之工資。按日計酬者約定之日薪，於法定正常工作時間內，仍不得低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額。至有關休假

日出勤加給工資之計算，依前開按時計酬者之核計規定辦理。

19 Q33：想問打工族假日班特休的算法？

A33：依勞動部105年8月16日修正僱用部分時間工作勞工應行注意事項陸、勞動條件基準之三之（三）明定，特別休假依勞動基準法第38條規定辦理。其休假日期由勞雇雙方議定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：

以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第38條規定給予休假日數。

Q34：請問老師：計時人員的特休跟國假可以算在時薪裡嗎？可以用時薪150含特休跟國假的時數嗎？

A34：部分工時之時薪包含第6日休息日及第7日例假日工資，無須另計給工資。因此，計時人員的特休跟國定假日，不可

以算在時薪裡；當然，也不可以用時薪150含特休跟國定假日的時數。

依勞動部105年8月16日修正僱用部分時間工作勞工應行注意事項陸、勞動條件基準之三之（二）明定，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，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。但得由勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。

同注意事項陸、勞動條件基準之三之（三）亦明定，特別休假依勞動基準法第38條規定辦理。其休假日期由勞雇雙方議定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：

以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第38條規定給予休假日數。

Q35：部分工時也要算休息和例假加班？另全年時數給特休假是按比例嗎？

21

A35：部分工時之時薪已包含第6日休息日及第7日例假日工資，無須另計給工資。針對勞工單週出勤日數未逾5日，且單週出勤時數未達40小時，不用支付加班費。雇主使時薪制勞工於第6天休息日出勤，應按新法第24條第2項加成計給休息日延長工時工資。例假非因天災、事變或突發事件，不得使勞工加班。

勞動部105年8月16日修正僱用部分時間工作勞工應行注意事項陸、勞動條件基準之三

之（三）明定，特別休假依勞動基準法第38條規定辦理。其休假日期由勞雇雙方議定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：

以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第38條規定給予休假日數。

Q36：請問時薪制特休如何計算？與月薪制的比例是以240小時月為分母還是實際當月上班時數為分母？

22

A36：依勞動部105年8月16日修正僱用部分時間工作勞工應行注意事項陸、勞動條件基準之三之（三）之規定，時薪制勞工年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：

以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。

但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第38條規定給予休假日數。

Q37：若業務去客戶怎麼打卡、簽到，可以自己寫嗎？

A37：勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。

因出勤紀錄出勤由雇主置備，其實際工作時間經證明者，不論採打卡、簽到、勞工自己填寫或直接向公司專責差勤人員回報登錄，都不受限制。

Q38：請問老師，例假日及休息日一定要固定嗎？還是排班制可以以例假日維持7休1，休息日另排定即可？謝謝！

23

A38：所詢例假日及休息日是否一定要固定？以及例假、休息日之排定方式？依勞動基準法第30條第2項或第3項規定，採2週變形工時或8週變形工時者，勞工每7日中至少應有1日之例假，2週變形每2週內之例假及休息日至少應有4日，8週變形每8週內之例假及休息日至少應有16日。至於依同法第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。

有關勞工之例假及休息日，雇主可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，並可透過與個別勞工的磋商，以排班表或行事曆的公開揭示等方式，取得勞工同意排定何日為例假，何日為休息日。

Q39：請問天災遇到休息日，加班，要以天災算還是休息日算？

A39：以天災算。

查勞基法第40條規定，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。因此，天災遇到休息日加班，要以天災算。

Q40：服務業 12/25國定假日可以變形挪移嗎？

A40：首先，12/25國定假日需為勞工之工作日才有變形挪移之可能，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。

再者，12/25國定假日當天如為勞工之例假或休息日，國定假日遇到勞工之例假或休息日，應予補休一天，不可以變形挪移。

Q41：請問老師：休息日加班申請補休，有限制一定要補休在當月嗎？可以在每日工時8小時中去補休1小時嗎？

A41：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；惟有關補休標準：如一定要補休在當月？或可以在每日工時8小時中去補休1小時等事宜，可由勞雇雙方自行協商決定。

Q42：已排定的休假日，忽然需出勤，可不給加班，與平日調休嗎？

A42：已排定的休假日，忽然需出勤，勞工既已出勤，當天工資應加倍發給。雇主如需勞工放棄請領加班費，而選擇補休，應先經徵得勞工同意。且雇主不可片面單方就決定不給加班，要求勞工與平日調休。

Q43：請問：若已經與員工談定假日出勤5小時，但臨時因故須請假3小時，請問工資如何發給？

A43：雇主已經徵得員工同意於休息日或休假日出勤5小時，但臨時因故須請假3小時，員工既於休息日出勤5小時，或於休假日出勤5小時；依勞基法第24條第2項、第3項，以及勞委會87年9月14日台勞動二字第039675號函釋，應以8小時計算發給休息日延長工時工資或加倍發給休假日出勤1日工資，同時再依勞工請假規則規定減發臨時因故請假3小時之工資。

Q44：請問，休息日加班，以補休來換加班費，只要勞雇雙方同意，就仍是合法，對嗎？

A44：勞工於休息日工作延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，因為法所不禁；且有關補休標準現行法無明文規定，如勞雇雙方自行協商同意，採1比1，並以補休來換加班費，尚稱合法。

Q45：員工出差，遇到六日，也適合嗎？

Q46：若員工出差，剛好碰到六日，該怎麼給\$+假？

26

A45：A46：勞動基準法施行細則第18條規定，勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。

復依內政部76年6月4日台內勞字第506181號函釋，勞工於勞動基準法規定應放假之日奉派出差，不論是否領有差旅費，均視為照常出勤，當日工資應依該法第39規定加倍發給。...

建議先以平日正常上班時間來看出差上班的時間，出差的時間一般通勤會有路程假，扣掉移動交通路程假之後，其他執行職務工作時間就是用平日正常的上班時間來認定；且出差如果超過延長的工作時間，還是需要給延長工時工資。

一般被奉派到國外，星期日搭飛機的移動途中之交通路程，一般不會去算工作時間，因如例假日去搭飛機的交通路程都要算工作時間，加發工資，我想未來所有出差的都會

被認為違反七休一。但公司如規定出差要先到公司打卡，回程要再到公司打卡，只要一打卡就會以此認定為加班。

27 補充：一般公司員工出差都會有補助交通費、膳食費、住宿費及出差津貼。

Q47：請問例假日可以調整嗎？還是只能固定某天呢？

A47：勞基法第36條規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

該法條並沒有明定，例假日限定於哪一天。

有關勞工之例假日，雇主可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，或透過與個別勞工的磋商，以排班表或行事曆的公開揭示等方式，取得勞工同意排定何日為例假日。

Q48：二二輪的話，一例一休星期六日是否算加班費？

A48：適用2週、8週及4週變形工時之行業，依勞動基準法第36條規定實施週休二日一例一休，勞工於排定星期六、日之休息日工作，屬於延長工作時間，雇主應依同法第24條第2項、第3項規定標準加給延長工作時間工資。

至於排定星期六、日為例假日，除非因天災、事變或突發事件，雇主不得使勞工於該例假日出勤工作。

28

Q49：例假日不能加班，那國定假日是否可以加班？若國定假日可加班不違法，加班費要怎麼算？是否有法源依據？

A49：國定假日可以加班不違法，加班費加倍發給。

勞動基準法第39條規定，第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38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。

同法第40條第1項規定，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。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

Q50：公司打算強制將少給的特休強制折現，害我要請事假，這樣沒違法嗎？

A50：依勞基法施行細則第24條第2款規定，特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。不過該條文，勞動部於105年12月30日以勞動3字第1050133033號函釋，自106年1月1日起失效。

勞工請假規則第7條規定，勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1年內合計不得超過14日。事假期間不給工資。

綜上所述，勞工可自行決定請特休或請事假，公司無權強制將少給的特休強制折現，要請事假。

Q51：想請教5/1這種例假日 如果因故上班，也是要給補休的嗎？

A51：5/1勞動節屬於休假日，不是例假日。

該日如因故上班，依勞動基準法第39條規定略以：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。

依上開規定，5/1休假日出勤工作，工資加倍發給，不需要再給補休。

Q52：如果老闆都不說哪天算休息日，有法條規定限定都是週六嗎？

A52：勞動基準法第36條規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。但並沒有明定，休息日限定都是週六。

有關勞工之休息日，雇主可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，由員工選排，或透過與個別勞工的磋商，以排班表或行事曆的公開揭示等方式，取得勞工同意排定哪天為休息日。

Q53：特休休不完，一定要折現嗎？是否可以一半補休，一半折現？

A53：不可以一半補休，一半折現。

查勞動基準法第38條規定，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。因此，只要年度終結或契約終止時，特休休不完，不論原因為何，應一律折發工資。

Q54：未休代金應稅還是免稅？需要列入46小時算嗎？

A54：依財政部民國74年5月29日台財稅字第16713號函釋，特別休假日未休代金免稅。

而且特別休假只有應休、已休及未休日數應發給工資之問題，不是延長工作時間工資，故不須列入每月46小時計算。

依所得稅法第14條第1項第3類規定，為雇主之目的，執行職

職務而支領之加班費不超過規定標準者，免列為薪資。

財政部參採勞動基準法第24條及第32條之規定，規範加班費之免稅範圍。依勞動基準法第24條規定，雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在2個小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上；再延長工作時間在2個小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上；依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。同法第32條第2項及第3項規定，雇主延長勞工之工作時間，一個月不得超過46小時，但因天災、事變或突發事件，延長之工作時間不受時數限制。

依照上開規定，勞工平日加班支領之加班費，如每月加班總時數不超過46小時，且其金額符合前述勞動基準法規定標準者，可免納所得稅。另勞工於國定假日、例假日、特別休假日、颱風及其他天然災害之放假日加班支領之加班費，其金額符合前述勞動基準法規定標準者，則其加班時數不計入前述每月加班總時數46小時，亦免納所得稅。

Q55：未來特休一定要強制員工預排嗎？可否讓員工自由休，年度沒休完再折現？

A55：特別休假之立法本意，旨在提供勞工休憩之機會，而非用以換取工資。因此，依法由勞工預排，讓員工自由休，年度終結再依沒休完之日數發給工資之作法，於法尚無不合。

勞動基準法第38條第2項規定，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。

同法條第4項規定，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。

Q56：如果公司特休仍採曆年制同新北市勞檢版本，可否於年底結算，還是仍以到職日結算？

A56：勞動基準法施行細則第5條規定，勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。

同法第38條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：其中「繼續工作满一定期間者」之起算日應自「受僱當日」起算，故建議以到職日結算。

Q57：請問新制立法是否無規定休假兩天哪一天為例假哪一天

為休息日？

因為我們公司好像利用這一點讓員工加班出勤不會是例假日，不管休假兩天哪一天出勤加班都是休息日加班？

33

A57：舊制勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。可是，新制是勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，這是新增修勞基法第36條之強制規定。所詢員工休假兩天哪一天出勤加班，105年12月23日新制施行後，依法其中一日為例假，一日為休息日。例假是不能上班，除非遇天災、事變或突發事件，才得使勞工加班；休息日可以加班，遇休息日員工出勤就是休息日延長工時加班。

Q58：請問可以這週六是休假日+週日是例假日，到了下週的週六又變例假日、週日變休假日嗎？且每位員工都不同！

A58：如果這週六是休息日+週日是例假日，到了下週的週六又變例假日、週日變休息日，到了下下週六就無法再調為休息日、週日變例假日；因為這樣，輪到第3週就會連續工作7日，因而違反例假7休1之強制規定，除非採4週變形工時，例假可以14休2。

依勞基法施行細則第7條第2款規定，例假日可於勞動契約中約定。雇主可透過勞動契約與員工個別約定不同的例假日期。

Q59：休息日與例假日可以由員工選排嗎？

A59：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。

有關勞工之例假及休息日，雇主可在不違反勞動基準法相關規範下，與勞工約定契約訂定時或契約履行中，進一步詳細約定，由員工選排，或透過與個別勞工的磋商，以排班表或行事曆的公開揭示等方式，取得勞工同意排定何日為例假，何日為休息日。

Q60：請問老師，7休1的7有明定是該依照日期去界定還是星期去界定？謝謝老師！

A60：7休1的7可依照日期去界定，事業單位可以先行安排例假日，即每連續工作6日，隔日必須休息1日作為例假。

當然法令也沒有限制不能採用星期去界定，雇主也可透過勞動契約與員工個別約定，採用星期幾作為7休1之例假。

Q61：例假日或休息日，可以每週調動嗎？或是任一變形工時可適調動？

A61：依勞動基準法第30條規定變更正常工作時間者，採2週變形工時或8週變形工時，勞工每7日中至少應有1日之例假，2週變形每2週內之例假及休息日至少應有4日，8週變形每8週內之例假及休息日至少應有16日。至於4週變形工時，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。雇主如需調動變形工時，應再經徵得勞工同意，或透過勞動契約與員工約定。

Q62：12天國定假日如何挪移？

A62：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。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。

Q63：請問老師：請問公司非排班制，不同人員可以採不同的例假日嗎？請問老師，員工派訓，需算工時和薪資嗎？

A63：如上所述，勞基法施行細則第7條第2款明定例假日可於勞動契約中約定。雇主可透過勞動契約與員工個別約定不同的例假日期。

Q64：請問老師，員工派訓，需算工時和薪資嗎？

A64：行政院勞工委員會81年1月6日台勞動二字第33866號函釋，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，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。

復依行政院勞工委員會80年6月8日台勞動二字第14217號函釋，正常工作時間外之勞工教育訓練如係自願參加者，則該時段不屬工作時間。

Q65：公司規定做完12月份有發放獎金。我於12月中提離職，言明做到1月底。於是老闆叫我做到12/30就好，也不提供獎金、年終，請問這樣是否符合規範？

A65：您自請離職，並預告言明做到1月底，係屬民法第103條第1項「附始期之法律行為」，未屆1月底之期限，離職尚不發生效力，預告期間原勞僱關係存續，公司規定做完12月份有發放獎金，不提供獎金、年終，這樣做並不符合規範。

Q66：請問老師：加班員工選擇補休，如未休完，可以遞延嗎

？未使用要換加班費，以那種費率計算？

A66：雇主依勞動基準法規定延長勞工平日或休息日工作時間，應發給延長工時工資；或徵得勞工同意於休假日出勤，工資應加倍發給。

至於勞工於延長工作時間或休假日出勤後，如同意選擇補休而放棄領取延長工時或休假日出勤工資，固為法所不禁；惟有關補休標準等事宜，究應依法定倍率或逕採1比1之標準，目前法無明定，當由勞雇雙方自行協商決定。

Q67：我想詢問，排休的公司一週選好哪天為休息日，如果排班到這休息日上班，是否給加倍薪，另選擇休息日是每週都能變，還是固定呢？

A67：勞動基準法第36條規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。但法條並沒有規定，休息日應排在哪一天。且適用2週、8週及4週變形工時之行業，可分別在2週14天之中安排2天的休息日；8週56天之中安排8天的休息日；4週28天之中安排4天的休息日。

勞工於排定之休息日工作，屬於延長工作時間，雇主應依勞基法第24條第2項、第3項規定標準加給延長工作時間工資。

有關勞工之休息日之安排，雇主可在不違反勞動基準法相關規範下，與勞工約定契約訂定時或契約履行中，進一步詳細約定，或透過與個別勞工的磋商，以排班表或行事曆的公開揭示等方式，取得勞工同意排定何日為休息日。

Q68：如果因為公司參展時間在星期六日，卡到例假怎麼解套

A68：勞動基準法第36條規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。但法條並沒有規定，例假日應排在哪一天。適用2週及8週變形工時之行業，例假日安排分別為7天之中安排1天；4週變形工時之行業，2週之中安排2天的例假日。如公司因為參展時間在星期六、日，卡到例假之解套方式：

1. 適用4週變形工時之行業，可以在2週之中安排2天的例假日，避開星期六、日。
2. 非適用4週變形工時之行業，可徵得勞工同意星期六、日不排例假日，安排在每週星期一至星期五之間。
3. 如無法避開員工星期六、日即為休息日及例假日，建議參展當週星期六、日之休息日及例假日往前移到當週星期一至星期五之間；同時在當週7天中安排2日例假，等下一週再將休息日及例假日調回星期六、日。

Q69：請問星期六做內部教育訓練或外派教育訓練，公司需給加班費嗎？

A69：行政院勞工委員會81年1月6日台勞動二字第33866號函釋，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，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。

復依行政院勞工委員會80年6月8日台勞動二字第14217號函釋，正常工作時間外之勞工教育訓練如係自願參加者，則該時段不屬工作時間。公司無需給付加班費。

Q70：請問員工旅遊是否要使用員工的休假扣除嗎？

A70：員工旅遊是雇主獎勵慰勞員工的辛勞，加強員工之間情感的聯繫，紓解員工身心疲勞而舉辦。參依勞動基準法第38條第2項規定，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。

如雇主強制性要求員工使用自己的特休假旅遊，並扣除員工的特休假，顯已違反上述特休的使用是由勞工預排，或由勞資雙方協商調整之立法意旨。

Q71：請問特休從曆年制轉到職日，現在有很多種算法。到底怎樣的算法才是正確、合理且合法的？

40

A71：特休不論採曆年制抑或週年制，均不能減損勞工之特別休假權益。惟修法後採曆年制之計算公式將會變得更加複雜，建議不再採納。

如果原本採曆年制，改採週年制後；計算勞工的年資依法還是須以勞工自受僱之到職當日起算，應注意每年以曆年制切齊所有員工之服務年資時，對於滿6個月、1年、2年、3年、5年…及10年以後之勞工，均需補給少算歧零服務天數之年資的特休日數。勞動基準法第38條第1項及其施行細則第5條規定請參照。

自106年1月1日特休新法上路後，即須依新法規定計算勞工特別休假天數，並告知勞工依同法第38條第2項規定排定特別休假。為不損及勞工之特別休假權益，建議採用勞工到職日之週年制度，且設計之差勤管理系統能夠在個別員工條件符合時，即自動發出訊息提醒當事人及主管。並配合勞工預排制度，讓大家先規劃特休假日，以免造成混亂。且只要年度終結或契約終止時，勞工之特休休不完，不論原因為何，應一律折發工資。

Q72：請問老師：春節值班，加班費要如何計算？是要算例假日嗎？

41

A72：有關事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項，依內政部74年12月4日台內勞字第357972號函釋，該注意事項第1點明定，本注意事項所稱值日(夜)，依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。

亦即春節值班，應從事非勞動契約約定之工作；如從事屬勞動契約約定之工作，則為出勤工作，非屬值日夜。

所詢春節值班要如何計算，依事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項規定，由勞資雙方議定。至於加班費要如何計算，應視春節農曆除夕、農曆初一、初二、初三行事曆或排班表，如當天為工作日遇到休假日出勤，工資應加倍發給。

當天如為休息日遇到休假日出勤，應依勞基法第24條第2項、第3項規定加給延長工作時間工資。當天如為例假日，除非因天災、事變或突發事件，雇主不得使勞工出勤工作。

Q73：適用84-1條款人員上班是否不受此次修訂條款影響？

A73：適用84-1條款人員-例如保全員，上班加班是否不受此次修訂條款影響；要看究竟勞動基準法第84條之一第1項規定，是否含括休息日。若有影響就比較少，若否，影響就比較大。

之所以會有爭議，肇因於第84條之一第1項並沒有比照同法第39條之修法例示將第36所定之休息日、…，工資應由雇主照給；加入法條內。這有待中央主管機關召集相關單位及學者專家予以釐清。

Q74：颱風假比照假日嗎？

A74：颱風假是否比照假日，天然災害不可歸責勞資雙方，且颱風天不是假。

依勞委會發布「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，明定包括颱風等天然災害發生時，如工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首長已通告各機關停止上班，勞工因而未出勤者，雇主宜不扣發工資，亦不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。

對於應雇主之要求而勉力出勤之勞工，除照給當日工資外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。

天然災害發生時勞工之出勤管理及工資給付事項，除其他相關法令已有規定者外，勞雇雙方應參照該要點，事先於勞動契約、團體協約中約定或工作規則中規定；未有約定或工作規則未規定者，亦請參照本要點辦理。

感謝聆聽！敬請指正！