

臺中市政府勞工局 因應勞動基準法修正常見問答

第一篇 工資

勞動基準法部分條文修正案，業經總統於 105 年 12 月 21 日公告，對於阿財有些困擾，不知道有哪些需要給付工資時應注意的事項及如何計算休息日出勤工資。

Q1：

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 105 年 12 月 6 日三讀修正通過之勞動基準法第 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。

Q2：

雇主是否要給勞工「工資明細」（薪資單）？

A

依 105 年 12 月 6 日三讀修正通過之勞動基準法第 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）。

Q3：

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。

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。

Q4：

阿財以正職人員小蔡月薪新臺幣 36,000 元，推算每日工資為 1,200 元，平日每小時工資額為 150 元，若於休息日當天出勤延長工時工資如何計算？

A

- (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： 150×1 又 $1/3 \times 2 + 150 \times 1$ 又 $2/3 \times 2 = 900$)。
- (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： 150×1 又 $1/3 \times 2 + 150 \times 1$ 又 $2/3 \times 6 = 1,900$)。
- (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： 150×1 又 $1/3 \times 2 + 150 \times 1$ 又 $2/3 \times 6 + 150 \times 2$ 又 $2/3 \times 4 = 3,500$)。

Q5：

阿財請小花來當時薪新臺幣 160 元之工讀生，若於休息日當天出勤延長工時工資如何計算？

A

- (1) 休息日工作 1 小時，以半日 4 小時計，應給付 960 元 (計算方式： 160×1 又 $1/3 \times 2 + 160 \times 1$ 又 $2/3 \times 2 = 960$)。
- (2) 休息日工作 6 小時，以 8 小時計，應給付 2,027 元 (計算方式： 160×1 又 $1/3 \times 2 + 160 \times 1$ 又 $2/3 \times 6 = 2,027$)。
- (3) 休息日工作 10 小時，以 12 小時計，應給付 3,734 元 (計算方式： 160×1 又 $1/3 \times 2 + 160 \times 1$ 又 $2/3 \times 6 + 160 \times 2$ 又 $2/3 \times 4 = 3,734$)。

××加班費計算小教室××

加班費給付基準示意圖 (以現行法定工時單週 40 小時為例)

	一	二	三	四	五	六	日
1	H		+ 8H (國 定 假 日)			+1 又 1/3	※天災、事變或 突發事件出勤 + 8H (例 假)
2						+1 又 1/3	
3						+1 又 2/3	
4						+1 又 2/3	
5						+1 又 2/3	
6						+1 又 2/3	
7						+1 又 2/3	
8						+1 又 2/3	
每週 40 小時							
9	H+1/3		H+1/3			H+1 又 2/3	2H
10	H+1/3		H+1/3			H+1 又 2/3	2H
11	H+2/3		H+2/3			H+1 又 2/3	2H
12	H+2/3		H+2/3			H+1 又 2/3	2H



工作日



第 37 條休假日



第 36 條例假



休息日

Q6 :

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

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。

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。

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。

Q7 :

依 105 年 12 月 6 日三讀修正通過之勞動基準法，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

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）。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。

Q8 :

對於經勞動部指定為勞動基準法第 30 條之 1 之行業，若實施四週變形工時，變更正常工作時間為每日 10 小時，其因正常工作時間分配於於四週內其他工作日形成免出勤之日(即俗稱之空班日)，若於空班日出勤係屬延長工作時間時，此延長工時工資應該要怎麼計算？

A

雇主仍應依勞動基準法第 24 條第 1 項之規定給付延長工時工資；延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額給付 1 又 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給付 1 又 3 分之 2 以上。

第二篇 工時

勞動基準法部分條文修正案，業經總統於 105 年 12 月 21 日公告，對於一例一休阿財有些困擾，不知道排班上該如何處理，特別休假又有哪些應該注意的部分？

Q1：

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？

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。

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。

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： $150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2 = 900$ ）。

Q2：

依 105 年 12 月 6 日三讀修正通過之勞動基準法，該法第 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。

Q3 :

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

依 105 年 12 月 6 日三讀修正通過之勞動基準法，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」。搭配勞動基準法各種工時規定，細分為以下 4 種規範：

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。

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。

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。

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。

Q4 :

依 105 年 12 月 6 日三讀修正通過之勞動基準法，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。)

例假與休息日並未限定只能排在週六及週日，其日期應在不違反勞動基準法第 36 條第 1

項及第 2 項規定之前提下由勞雇雙方協議之。

Q5 :

例假與休息日之差別為何？

A

「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。

「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。

Q6 :

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。

Q7 :

105 年 12 月 25 日是否還是勞工國定假日？國定假日全國一致規定何時開始實施？

A

依 105 年 12 月 6 日三讀修正通過之勞動基準法第 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)。在新法實施前，勞工之國定假日仍依現行勞動基準法施行細則第 23 條規定辦理(包含 12 月 25 日行憲紀念日)，故 105 年 12 月 25 日仍應放假。

Q8 :

106年1月1日起國定假日遇例假或休息日是否仍須補假？

A

依勞動部 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。

Q9 :

國定假日遇勞工例假或休息日應給予補休，若使勞工於該補休日出勤，工資如何發給？

A

國定假日適逢勞工之例假或休息日，雇主應給予勞工補休，不必然須約定補休於隔日（形成連假），勞雇雙方協議於其他工作日補休即可，又雇主經徵得勞工同意於該補休日工作，補休當日出勤工資應依勞基法第39條規定加倍發給。

- (1) 以106年1月1日（元旦）為例，當日若為勞工之工作日，應放假一日，經得勞工同意於1月1日出勤，當日工資應加倍發給。
- (2) 若106年1月1日為勞工之休息日，雇主應與勞工協商擇日補休，若勞資雙方協商於1月2日補休，後使勞工於1月2日（補休日）工作，1月2日工資應依勞動基準法第39條規定加倍發給；若使勞工於1月1日（休息日）工作，1月1日工資應依勞基法第24條規定給付休息日延長工時工資。
- (3) 若106年1月1日為例假日，原則上雇主不得使勞工於當日出勤工作，另因適逢國定假日（元旦），雇主應與勞工協商擇日補休，若勞資雙方協商於1月2日補休，後使勞工於1月2日（補休日）工作，工資應依勞動基準法第39條規定加倍發給；1月1日除因天災事變或突發事件，縱經勞工同意，仍不得使勞工出勤，惟勞工如確有出勤事實者，1月1日工資仍應加倍發給。

※表：國定假日遇工作日、休息日或例假日，當天及補休日出勤工資給付方式如下：

出勤態樣		當日性質		
		工作日	休息日	例假日
出勤與否	未出勤	工資照給	工資照給	工資照給
	有出勤	工資加倍	發給加班費(\$24 II)	工資加倍
補休日出勤			工資加倍	工資加倍

Q10 :

105 年 12 月 6 日三讀修正通過之勞動基準法，勞工特別休假日數有多少？

A

特別休假對照表

年資	修正前	修正後	年資	修正前	修正後
滿6個月	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

Q11 :

勞工甲若係於 105 年 2 月 1 日到職，自新法於 106 年 1 月 1 日生效後，特別休假日數應該有幾日？

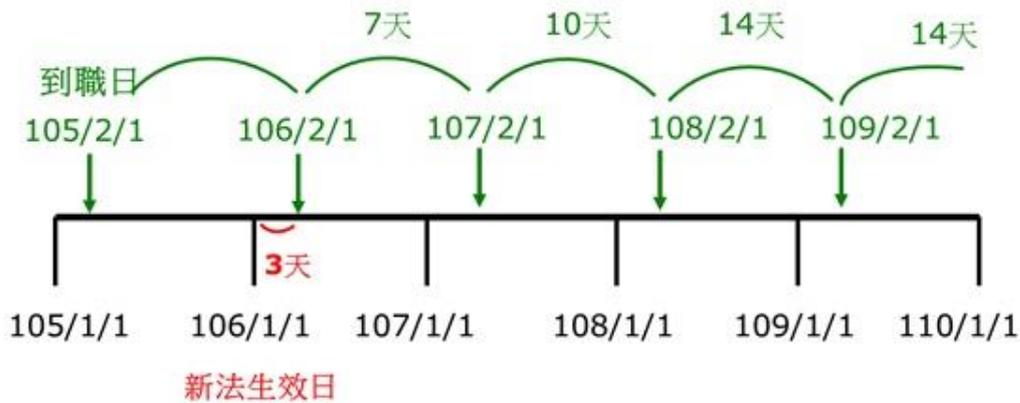
A

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。

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。

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。



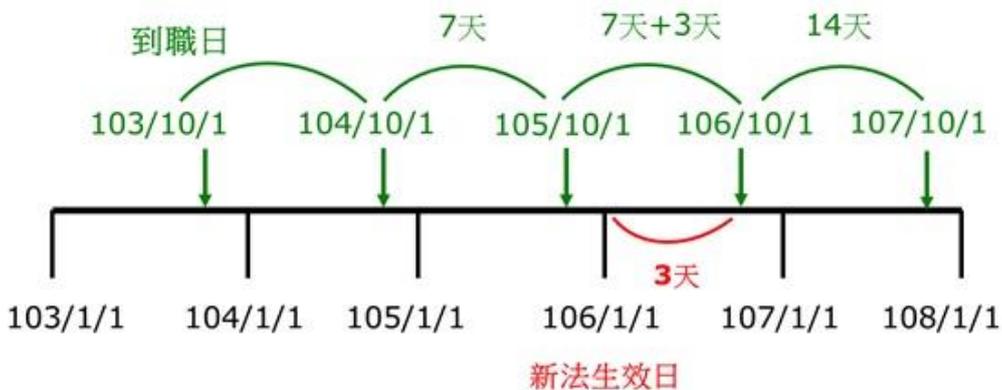
Q12 :

勞工乙若係於 103 年 10 月 1 日到職，自新法於 106 年 1 月 1 日生效後，特別休假日數應該有幾日，是否須補給新法修正後新增之特別休假日數？

A

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)。

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。



××貼心小提醒××

特別休假注意事項：

- 一、 雇主與勞工仍得約定採曆年制，惟雇主仍應以勞工到職日為結算特別休假日數區間，屆時未休完之日數，應折發工資。若於年中離職者，亦應折算未休完日數之工資。
- 二、 於新法實施後，特別休假由勞工排定之，惟雇主基於經營管理上之考量，仍得與勞工妥為協商排定。

Q13 :

105 年 12 月 6 日三讀修正通過之勞動基準法，用什麼方法來落實讓勞工「看得到、吃得到」特別休假？

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：

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)

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)

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)

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)

何謂變形工時（彈性工時）？該如何實施？

變形工時分為 2 週、4 週及 8 週變形工時三種，除 2 週變形工時外，其他兩種皆須經中央主管機關指定方得適用，而社會福利服務業三種變形工時制度皆有適用，事業單位可依需求經法定程序實施變形工時，但部分工時工作者(非全職全時)不適用變形工時規定¹。

	2 週	8 週	4 週
法源依據	勞基法第 30 條第 2 項	勞基法第 30 條第 3 項	勞基法第 30 條之 1
法定程序	經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意		
工時調整	將 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日，分配之時數每日不得超過 2 小時	將 8 週內之正常工作時數加以分配，每日正常工作時間不超過 8 小時	將 4 週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不超過 2 小時。
105 年新工時制度 (單週 40 小時)	每週 48 小時 雙週 80 小時	每週 48 小時 8 週 320 小時	4 週 160 小時
延長工時	實施變形工時者，係指超過變更後正常工作時間之部分 每日正常工作時間連同延長工作時間仍不得超過 12 小時		
例假安排	每 7 日中至少有 1 日之休息，作為例假		2 週內至少有 2 日之休息，作為例假
休息日安排	2 週內共計 2 日	8 週內共計 8 日	4 週內共計 4 日

勞資會議報核注意事項

依據勞動基準法第 83 條及勞資會議實施辦法，適用勞動基準法之事業單位應舉辦勞資會議；其分支機構人數在 30 人以上者，亦應分別舉辦之。

- 一、勞資雙方同數代表，舉行定期會議。
- 二、勞方及資方代表各為 2 人至 15 人。但事業單位人數在 100 人以上者，各不得少於 5 人。事業單位人數在 3 人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然委員。
- 三、勞資會議代表選出或派定後，事業單位應於 15 日內報請當地勞工主管機關備查；遞補、補選或改派時，亦同。
- 四、勞資會議代表之任期為 4 年，代表連選得連任。

如有相關勞資會議報核問題，請逕洽本局勞資關係科，
電話：04-22289111 分機 35100。

¹ 勞動部 103 年 11 月 5 日勞動條 3 字第 1030028069 號函。

工時制度之變形工時排班範例

2 週變形工時排班範例

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第一週	10	10	10	10	空班	8	例
第二週	10	休息日	休息日	10	6	6	例

8 週變形工時排班範例

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第一週	8	8	8	8	8	8	例
第二週	8	8	8	8	8	8	例
第三週	8	8	8	8	8	8	例
第四週	8	8	8	8	8	8	例
第五週	8	8	8	8	8	8	例
第六週	8	8	8	8	8	8	例
第七週	8	8	8	8	休息日	休息日	例
第八週	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	例

4 週變形工時排班範例

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第一週	例	10	10	10	10	10	10
第二週	10	10	10	10	10	10	例
第三週	例	10	10	10	10	空班	空班
第四週	空班	空班	休息日	休息日	休息日	休息日	例

第三篇 其他

於本次勞動基準法部分條文修正案生效後，還有哪些需要注意的地方？

Q1：

勞動基準法經 105 年 12 月 6 日三讀修正通過後，本次罰鍰修正，作了哪些變動？

A

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：

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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)。