

勞動基準法修法常見問答集:

一、勞雇雙方對於休息日出勤事項，究竟應該如何事先因應，才能減少爭議的發生？

答:休息日是本次勞動基準法週休二日新制新增的規定，對於勞工同意於休息日出勤後，因個人因素未能提供勞務時之處理方式，建議事先於團體協約、勞動契約中約定，或訂於工作規則，才能減少爭議的發生。

二、休息日可否拆為 2 個半天實施？

答：休息日之安排，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 日休息日。為確保勞工獲得完整週休二日之權益，休息日不得拆分為 2 個半日實施。

三、例假及休息日一定要安排在星期六、日嗎？

答：

- 1.例假及休息日之安排，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。
- 2.勞工的「例假」及「休息日」，得由勞雇雙方於不違反現行規定情形下，依照事業單位營運特性及勞工的需求自行約定，並未限制僅能安排於星期六、日。

四、雇主可否任意於週期內任意更動例假及休息日日期？

答：雇主不得「任意」調整例假及休息日的日期，如果有調整的需要，必須經過與勞工協商合意才能變更。

五、既然例假及休息日日期可徵得勞工同意更動，每 7 日的週期起迄是否也可以任意調動呢？

答：

1. 例假及休息日之安排，以每 7 日為一週期，每一週期的起迄，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. 例如勞雇雙方約定星期一至星期日為一週期，以 106 年為例，每一週期依序為 1 月 23 日至 1 月 29 日、1 月 30 日至 2 月 5 日。但如約定以星期日至星期六為一週期，則每週期依序為 1 月 22 日至 1 月 28 日、1 月 29 日至 2 月 4 日。

六、休息日經過調移後，是否就不會產生休息日出勤工資的問題？

答：雇主如有於週間更動之需要，除應與勞工協商合意外，變動時，仍應符合「不得連續工作逾 6 日」之要件。雇主如再有使勞工於調移後的休息日工作之必要，仍須經勞工同意並應按休息日出勤加成工資的標準給付。

七、雇主可否要求員工預排未來一整年的特休假？

答：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。

八、休息日加班費如何計算？

答:

1. 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。

2. 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。
3. 以勞工月薪 36,000 元，推算每日工資 1,200 元，平日每小時工資額為 150 元為例：
 - (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 $2/3 \times 2 = 900$)，當月工資合計 36,900 元。
 - (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 $2/3 \times 6 = 1,900$) 當月工資合計 37,900 元。
 - (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 $2/3 \times 4 = 3,500$) 當月工資合計 39,500 元。

九、休息日當天，雇主是否應該要照給薪水？

答：依新修正勞動基準法第 39 條規定，雇主必須照給休息日當天工資。

十、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？

答：

1. 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。
2. 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。
3. 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。

十一、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？

答：

1. 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。
2. 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。
3. 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： 150×1 又 $1/3 \times 2 + 150 \times 1$ 又 $2/3 \times 2 = 900$)

十二、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？

答：

1. 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）。
2. 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。

十三、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？

答：

1. 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。)

2. 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。

十四、例假與休息日之差別為何？

答：

1. 「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。
2. 「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。

十五、本次修法之例假及休息日如何約定？

答：勞動契約為私法上之契約，因當事人間之意思表示一致而成立，有關勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息時間、例假、休息日等有關事項，應於勞動契約中約定，勞動基準法施行細則第 7 條亦有明文，惟其約定之內容仍不得違反勞動基準法相關規範。因此，依前開規定，勞工之例假及休息日，仍應由勞資雙方於契約訂定時或契約履行中，進一步詳細約定，以杜爭議。

十六、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)？

答：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。

十七、106 年 1 月 1 日起國定假日遇例假或休息日是否仍須補假？

答：依本部 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。

十八、新修正之勞工特別休假日數有多少？

答：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將提高，修法前後之比較表如下：

特休日數	修法前	修法後
年資		
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	14
5 年	14	15
6 年	14	15
7 年	14	15
8 年	14	15
9 年	14	15
10 年	15	16
11 年	16	17
12 年	17	18
13 年	18	19
14 年	19	20

15 年	2 0	2 1
16 年	2 1	2 2
17 年	2 2	2 3
18 年	2 3	2 4
19 年	2 4	2 5
20 年	2 5	2 6
21 年	2 6	2 7
22 年	2 7	2 8
23 年	2 8	2 9
24 年	2 9	3 0
25 年	3 0	3 0

例一：

1. 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。
2. 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。
3. 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。

例二：

1. 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)。
2. 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。