

臺北市政府勞動局

因應新修正勞動基準法相關常見問答集

壹、一例一休制度

一、一例一休之基本觀念

	問題	答覆
1	什麼是「一例一休」制度？例假日、休息日有何不同？	<p>1.依修正後勞動基準法第 36 條第 1 項規定，勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。</p> <p>2.「例假日」與「休息日」出勤之出勤限制與排定方式有所不同。</p> <p>3.「例假日」不得使勞工出勤(除天災、事變、突發事件之情形為特殊可出勤之情形)，且依現行解釋令，勞工連續工作 6 日，隔日即應休息，因此，例假日是法令強制禁止勞工出勤之日；「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，當日出勤時數必須以新修正後勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付加班費。</p> <p>4.舉例來說，一般勞工固定排班週一至週五每日出勤 8 小時，週日為其例假日，週六則屬勞工之休息日。</p>
2	月薪制勞工於例假日、休息日無須出勤時，工資該如何給付？	依修正後勞動基準法第 39 條規定，勞工於例假、休息日應給予休息，工資照給。
3	雇主經勞工同意於休息日出勤，需不需要先經過工會或勞資會議同意？	由於休息日出勤係屬延長工時之情形，因此，仍須先行經工會同意，如無工會之事業單位，須經勞資會議同意。
4	勞工假別種類繁多，事業單位 106 年度要如何排班？假別安排順序有何建議？	<p>1.現行勞工假別種類繁多，包括「例假日」、「休息日」、「國定假日」、「特別休假」、「加班補休假」及「其他假別」等等。</p> <p>2.建議雇主與勞工協商安排班別時，先行安排「例假日」，再安排「休息日」，最後排定「國定假日」，同時以書面班表註記不同符號，並請勞工確認，確保各種休假日期，避免日後混淆。</p> <p>3.至於「特別休假」、「加班補休假」及「其他假別」皆於勞工工作日安排，勞工依實際需求，循事業單位請假程序申請之。</p>

二、休息日工作時間與加班費計算

	問題	答覆
1	僱主經勞工同意於休息日出勤後，當日出勤工作時間該如何認定？	<p>1.由於立法目的係為了使勞工獲得休息，僱主使勞工於休息日出勤，需付出更多成本與代價。</p> <p>2.依法令規定，休息日出勤之工資及工時計算，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。</p>
2	勞工於休息日出勤之工作時數，是否計入每月延長工時(加班)46小時範圍內？	<p>1.依修正後勞動基準法第36條第3項規定，僱主使勞工於休息日工作之時間，應計入每月延長工作時間總數46小時範圍。</p> <p>2.例：小青於休息日工作5小時，依法應視為加班8小時，因此，當月份僱主僅能再使小青加班38小時(46-8=38)。</p>
3	僱主經勞工同意於休息日出勤，勞工加班費該如何計算？	<p>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。(注意：請勿以乘以1.33或1.66計算，會低於法令規定)</p> <p>2.此外另需注意的是，休息日的工資及工時計算，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。</p>
4	小畢約定月薪36,000元(換算時薪為150元<36000/30/8>)，老闆使小畢於休息日上班2小時，請問阿邦當日加班費該是多少？	<p>(1)因小畢於休息日工作2小時，依法令規定，應視為工作4小時。</p> <p>(2)依法定公式，當日工作前2小時部分，時薪應以150乘以4/3計算；其後2小時工作時間不分，時薪150乘以5/3，故當日加班費為900元(150元*4/3*2時+150元*5/3*2時)。</p>
5	小安約定月薪36,000元(換算時薪為150元<36000/30/8>)，老闆使小安於休息日上班6小時，請問阿邦當日加班費該是多少？	<p>(1)因小安於休息日工作達6小時，依法令規定，應視為工作8小時。</p> <p>(2)依法定公式，當日工作前2小時部分，時薪應以150乘以4/3計算；其後6小時工作時間部分，時薪150乘以5/3</p> <p>(3)故當日加班費為1,900元(150元*4/3*2時+150*5/3*6時)</p>
6	阿邦約定月薪36,000元(換算時薪為150元<36000/30/8>)，老闆使阿邦於休息日上班9小時，請問阿邦當日加班費該	<p>(1)因阿邦於休息日工作達9小時，依法令規定，應視為工作12小時。</p> <p>(2)依法定公式，當日工作前2小時部分，時薪應以150乘以4/3計算；其後6小時工作時間部分，時薪150乘以5/3；當日超過8小時部分，時薪應以150乘以1+5/3計算。</p>

是多少？	(3)當日加班費為 3,500 元，公式如下： $150 \text{ 元} * 4/3 * 2 \text{ 時} + 150 * 5/3 * 6 \text{ 時} + 150 * (1+5/3) * 4$
------	--

三、部分工時工作者(工讀生、打工族)適用一例一休之問題

	問題	答覆
1	如部分工時勞工排定工作天數，每 7 日都不超過 5 日者，例假、休息日未出勤者，雇主是否應給工資？	因為部分工時勞工之法定時薪 126 元(自 106 年 1 月 1 日調整為 133 元)，已內含休息日及例假日工資。因此，部分工時勞工未於例假、休息日出勤，雇主毋須再給工資。
2	部分工時勞工工作達 6 日，雇主該如何付工資？	1.由於法令規定，每 7 日應有 2 日休息，一日為休息日、一日為例假日。因此，部分工時勞工無論其每日工時皆低於 8 小時，只要連續工作至第 6 日者，第 6 日之出勤工資，即應依休息日出勤加班費計算之。 2.例：小善是半工半讀的打工族，平常工作只須 3 小時，時薪 140 元，平常上週一至週五，老闆說人力吃緊，請她於週六來工作 3 小時，小善週六的加班費應如何計算？ 答：週六為小善之休息日出勤，工作 3 小時，應視為 4 小時。加班費應為 840 元 ($140 \text{ 元} * 4/3 * 2 \text{ 時} + 140 \text{ 元} * 5/3 * 2 \text{ 時} = 839.999999\dots$)
3	部分工時勞工約定每週工作 4 日，每日工作 5 小時，時薪 150 元，如果雇主要求該名勞工於第 5 日上班 10 小時，工資該如何計算？	1. 由於該部分工時勞工每週約定工時僅 20 小時，低於每週法定正常工時 40 小時，且第 5 日上班為「非休息日」。 2. 因此，該日工作 8 小時以內之工資，僅需以時薪 150 元乘以 8 小時，為 1,200 元；另超過正常工時 8 小時部分，為延長工時 2 小時，即應給付加班費 400 元 ($150 \text{ 元} * 4/3 * 2 \text{ 時}$)，故當日工資總額為 1,600 元 (1200+400)。

四、變形工時制度如何因應「一例一休」排班

(一) 雙週變形工時制度

1.常見問題

	問題	答覆
1	請問適用雙週變形工時制度之行業為何？	目前所有適用勞動基準法之行業皆可適用雙週變形工時制度。
2	事業單位需要經過什麼程序才可適用雙週變形工時？	依現行勞動基準法第 30 條第 2 項規定，雇主需先經工會同意，如無工會者，應經勞資會議同意，始得採用雙週變形工時制度。
3	採取雙週變形工時制度	1. 依勞動基準法第 30 條第 2 項規定變更正常工作時間者，勞

<p>之事業單位，安排例假日及休息日應注意何種事項？</p>	<p>工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有 4 日。</p> <p>2. 先與勞工約定雙週起迄日期。</p> <p>3. 事業單位先行安排例假日，即每連續工作 6 日，隔日必須休息 1 日作為例假。安排例假日後，得於二週內其他日期任意安排 2 日休息日。</p> <p>4. 其中一週中，單週正常工時不得逾 48 小時。</p>
--------------------------------	--

2. 一例一休可排班態樣-雙週變形工時制度

A. 雙週正常班

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	8	8	8	8	8	休息日	例假日
第二週	8	8	8	8	8	休息日	例假日

B. 雙週輪班制

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	8	休息日	8	8	8	8	例假日
第二週	8	8	8	休息日	8	8	例假日

C. 雙週輪班制

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	8	8	8	8	8	8	例假日
第二週	8	8	8	休息日	休息日	8	例假日

D. 雙週輪班制(每日工時調整制)

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	10	10	8	休息日	例假日
第二週	8	8	8	8	空班	休息日	例假日

(二) 四週變形工時制度

1. 常見問題

	問題	答覆
1	請問適用四週變形工時制度之行業為何？	<p>1. 由勞動部指定適用之行業（40 類），可至勞動部網站查詢： http://www.mol.gov.tw/service/19851/19852/19861/14874/</p> <p>2. 臺北市常見適用四週變形工時之行業為： 公務機構、銀行業、加油站業、資訊服務業、綜合商品零售業、醫療保健服務業、法律服務業、觀光旅館業、會計服務業、社會福利服務業、法律服務業...</p>

2	事業單位需要經過什麼程序才可適用四週變形工時？	依現行勞動基準法第 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，始得採用四週變形工時制度。
3	採取四週變形工時制度之事業單位，安排例假日及休息日應注意何種事項？	<ol style="list-style-type: none"> 依勞動基準法第 30 條之 1 規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有 2 日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有 8 日。 先與勞工約定四週起迄日期。 事業單位先行安排例假日，即每兩週應有 2 日休息作為例假，即「二例假日間隔連續工作日數不超過 12 日」。安排例假日後，得於四週內其他日期任意另行安排 4 日休息日。 四週正常工時不得逾 160 小時。

2. 一例一休可排班態樣-四週變形工時制度

A. 某兩週密集出勤，另兩週可休較多天數，形成連續休假情形

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	10	10	10	10	10
第二週	10	10	10	10	10	例假日	例假日
第三週	8	8	8	8	8	例假日	例假日
第四週	休息日	休息日	休息日	休息日	空班	空班	空班

B. 做二休二，部分工作天正常工時調整為 10 小時

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	休息日	例假日	10	10	10
第二週	10	休息日	例假日	10	10	休息日	休息日
第三週	10	10	例假日	例假日	10	10	空班
第四週	空班	10	10	空班	空班	10	10

C. 每日正常工時 10 小時，可達到週休三日

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	10	10	空班	休息日	例假日
第二週	10	10	10	10	空班	休息日	例假日
第三週	10	10	10	10	空班	休息日	例假日
第四週	10	10	10	10	空班	休息日	例假日

貳、工資清冊載記項目相關問題

	問題	答覆
1	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？除了工資加減項目，還須注意哪種項目應加註？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 薪資單應包含約定工資數額及各項工資項目，如：平日每小時工資額、延長工作時間工資（加班費）金額、國定休假出勤工資。 3. 其他法律規定之得扣除項目，如：勞工保險費自付額、全民健康保險費自付額、職工福利金或預借工資等，其他詳細內容需視修正後勞動基準法施行細則。 4. 修法後勞基法規定，應將特別休假未休畢天數工資及其他假別（出勤）之金額及其計算記入工資清冊中。
2	過去，雇主習慣拿工資總數給勞工，看不到薪水或扣款之計算方式，勞工是否可以要求雇主提供明細？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 可以。 2. 因為依新修正之勞動基準法第 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）。如雇主未提供，勞工可以向雇主要求提供書面計算方式。
3	如果雇主不願意提供工資明細給勞工，是否有任何法定責任？勞工還有何種管道可以申請？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依修法後勞基法第 79 條第 1 項第 1 款規定，雇主未提供工資計算明細給勞工，涉違反該法第 23 條規定，可處罰鍰新臺幣 2 萬元至 100 萬元。 2. 如果勞資雙方因薪資明細衍生爭議，得至工作地之地方勞工主管機關申請勞資爭議調解尋求解決。

參、特別休假相關問題

	問題	答覆
1	依新修正勞基法規定，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，此工資應該要怎麼計算？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。至於工資之金額，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。

2	<p>依據新法規定，勞工之特別休假天數有何調整？(詳如附圖)</p>	<p>勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依其工作年資給予相對應之特別休假天日：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ <u>六個月以上一年未滿者</u>，3 日。 ◇ <u>一年以上二年未滿者</u>，7 日。 ◇ <u>二年以上三年未滿者</u>，10 日。 ◇ <u>三年以上五年未滿者</u>，每年 14 日。 ◇ <u>五年以上十年未滿者</u>，每年 15 日。 ◇ <u>十年以上者</u>，每一年加給 1 日，加至 30 日為止。
3	<p>特別休假新規定於 106 年 1 月 1 日生效，我是 105 年 7 月 1 日到職的新進員工，元旦當日開始是否可以主張休特別休假 3 日？另外，於何時請完？沒休畢部分，雇主何時需折算工資？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞工於 105 年 7 月 1 日，自 106 年 1 月 1 日起，工作年資已滿 6 個月，故於當日起則有 3 日特別休假之權利，並於 106 年 6 月 30 日前休畢即可。 2. 如勞工 106 年 6 月 30 日前無法休畢其特別休假，未休完之特休天數，應於隔月換算工資給予勞工。
4	<p>特別休假新規定於 106 年 1 月 1 日生效，我是 105 年 10 月 1 日到職的新進員工，何時可以主張休特別休假 3 日？</p>	<p>勞工於 105 年 10 月 1 日，自 106 年 4 月 1 日起，工作年資已滿 6 個月，故於當日起則有 3 日特別休假之權利，並於 106 年 9 月 30 日前休畢即可。</p>
5	<p>承 4，自 106 年 10 月 1 日起，我工作年資已滿 1 年，之前我已經把滿半年時之特休 3 日休完了，很多人說我年資滿 1 年後只剩 4 天特別休假，這樣是正確的嗎？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 特別休假是依勞工工作年資累計計算，達成各年資之條件，便各享相對應之特休天數，不會產生相互抵充或涵蓋之效果。 2. 當勞工之年資滿半年後，即享有 3 天特休。待勞工年資滿一年時，即另有 7 日，不會有僅剩 4 日之情形。 3. 例：勞工 105 年 10 月 1 日到職，自 106 年 4 月 1 日起，工作年資已滿 6 個月，故於當日起則有 3 日特別休假之權利，並於 106 年 9 月 30 日前休畢；自 106 年 10 月 1 日起，勞工之工作年資已滿 1 年，另有 7 日特別休假，並於 107 年 9 月 30 日前休畢即可。
6	<p>小方於 103 年 7 月 1 日到職，105 年 7 月 1 日起，工作年資滿 2 年，依原勞動基準法規定，享有 7 日特別休假，且於 105 年 12 月已經把 7 日休完。但自 106 年 1 月 1 日起新法實</p>	<p>如小方 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 6 月 30 日，另給小方第 2 年之特別休假 3 天。</p>

	施，請問小方於 106 年 6 月 30 日，是否依新法有權利可以再申請 3 日特別休假？	
7	雇主如何記載勞工之特別休假天數？還有哪些責任需要注意？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇主應將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，記載於勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。 2. 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。 3. <u>特別休假期日，應先由勞工排定</u>，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。

◇ 附圖：修法前後特別休假天數對照圖

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

肆、國定假日相關問題

	問題	答覆
1	105 年 1 月 1 日起，有哪些國定假日保留？	<p>中華民國開國紀念日 (1 月 1 日)</p> <p>和平紀念日 (2 月 28 日)</p> <p>農曆除夕(農曆 12 月之末日)</p> <p>春節 (農曆正月初一至初三)</p> <p>兒童節(兒童節：4 月 4 日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假)</p> <p>民族掃墓節 (農曆清明節為準)</p> <p>勞動節(5 月 1 日)</p> <p>端午節(農曆 5 月 5 日)</p> <p>中秋節 (農曆 8 月 15 日)</p> <p>國慶日 (10 月 10 日)</p> <p>原住民專屬休假日：各族原住民族歲時祭儀放假日〈詳見原住民族委員會網頁(http://www.apc.gov.tw/)：首頁>本會資訊> 為民服務>歲時祭儀專區〉</p>
2	105 年 12 月 25 日(行憲紀念日)是否仍為國定假日？	<ol style="list-style-type: none"> 由於新修正勞動基準法第 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，於 106 年 1 月 1 日實施。 105 年 12 月 25 日(行憲紀念日)是原勞動基準法施行細則第 23 條規定應放假之日，故須給予勞工休息 1 日，工資照給。
2	106 年 1 月 1 日起，國定假日適逢「例假日」、「休息日」時，該如何處理？	<p>國定假日適逢勞工之「例假日」、「休息日」時，皆應另給予勞工補休一日。</p>
3	106 年 1 月 1 日為週日，是否需要補假？又該如何補休？	<ol style="list-style-type: none"> 倘若週日為勞資雙方約定之例假日或休息日，1 月 1 日為元旦適逢例假或休息日，依法應給予勞工補休一日。 事後補休日期可由勞資雙方另行協議排定，該補休日視為勞工之「國定假日」。 舉例而言，如 1 月 1 日元旦適逢例假日(如週日)，勞資雙方排定 1 月 12 日排定補休，1 月 12 日則屬該名勞工之「元旦」。

伍、輪班間隔問題

	問題	答覆
1	小紬本來上班時間(9:00-18:00)，因為輪班需要，主管請她更改輪班時間，請問下次輪班何時開始，才算合法？	<p>1. 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間。</p> <p>2. 承上規定，如果小紬當日出勤下班為 18:00，下次出勤時間必須為翌日 5:00 以後才算合法。</p>

陸、其他問題

	問題	答覆
1	請問本次修正條文中哪些規定，於 106 年 1 月 1 日正式實施？	<p>1. 勞基法第 37 條(國定假日比照內政部公布放假日+勞動節)</p> <p>2. 勞基法第 38 條(特別休假)</p>
2	請問本次修正條文中哪些規定，需待總統公告後才實施？	<p>1. 勞基法第 23 條(薪資清冊記錄)、第 24 條(加班費)、第 30 條之 1(四週變形工時)、第 36 條(一例一休)、第 39 條(國定假日出勤)、第 74 條(員工申訴保護條款)、第 79 條(罰則)</p> <p>2. 總統業於 105 年 12 月 21 日公告，依中央法規標準法第 13 條規定，應於 105 年 12 月 23 日開始生效。</p>
3	請問本次修正條文中哪些規定，需待行政院另行指定實施日期？	<p>勞動基準法第 34 條(輪班間隔)</p>
4	本次修法哪些條文罰責有所增加？	<p>1. 本次修法部分條文罰鍰已提高為新臺幣 2 萬至 100 萬元。</p> <p>2. 詳細條文為：</p> <p>(1) 違反第 21 條第 1 項、第 22 條至第 25 條、第 30 條第 1 項至第 3 項、第 6 項、第 7 項、第 32 條、第 34 條至第 41 條、第 49 條第 1 項或第 59 條規定。</p> <p>(2) 違反主管機關依第 27 條限期給付工資或第 33 條調整工作時間之命令。</p> <p>(3) 違反中央主管機關依第 43 條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p>