

勞動基準法修法常見問答集

問題	勞動基準法修法常見問答集
答案	<p>勞動基準法部分條文修正法案，已於105年12月21日經總統公布。本次修正除落實勞工週休二日及國定假日全國一致外，勞工可享有更多休息日及特別休假，同時，亦透過「工資成本以價制量」、「工時安排總量管制」方式，進一步落實週休二日之目標。</p> <p>為增進社會大眾對於本次修法內容之瞭解，彙整常見問答集，歡迎多加利用。</p> <p>【106.1.13新增】</p> <p>一、例假及休息日一定要安排在星期六、日嗎？</p> <p>答：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>二、雇主可否任意於週期內任意更動例假及休息日日期？</p> <p>答：</p> <p>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。</p> <p>三、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？</p> <p>答：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。

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。

問題

勞動基準法修正草案規定，勞工每星期工作週期，以100小時為例，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。但如約定以生期日主星期六為一週期，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。

四、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。

【106.1.9新增】

一、雇主可否將國定假日、休息日與工作日調移？

答：

國定假日依照《勞動基準法》規定要放假。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，但要經勞工同意。

休息日係由勞資雙方協商排定，如有調整，須經勞工同意，非由雇主單方面變更。

二、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。

三、雇主可否將特休假未休之工資改以年終獎金發放？

答：

四、1. 因為年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論沒有休的原因為何，雇主都應該發工資。

問 特別休假是勞動基準法課予雇主的法定義務，與雇主依民俗發給勞工年終獎金的福利性質概念不同，雇主擅自更改勞動契約，並以年終獎金替代特別休假未休工資，已違反勞動基準法規定。

2. 特別休假是勞動基準法課予雇主的法定義務，與雇主依民俗發給勞工年終獎金的福利性質概念不同，雇主擅自更改勞動契約，並以年終獎金替代特別休假未休工資，已違反勞動基準法規定。

四、餐飲企業鎖住系統讓員工無法單周排班到第6天，缺人要店經理自己想辦法，屆時可能休息日上班要打別人的卡來因應？

答：

1. 新法施行，週休二日之休息日以休息為原則，出勤為例外。至於例假，旨為合理中斷勞工連續多日工作，以避免勞工過度勞動，爰例假之安排，仍應符合「每7日應有1日例假，不得使勞工連續工作逾6日」之原則。業者如有因人力調度所生之困難，仍應優先以增僱人力方式因應。
2. 事業單位禁止員工第6天排班，係屬其內部管理事項。如果員工確有於休息日出勤工作之事實，雇主須依法記錄勞工出勤情形，並給付休息日出勤加成工資。

五、例假日及休息日是否為完整1日？

答：

1. 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，其約定之內容仍不得違反勞動基準法相關規範。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。
2. 勞動基準法第36條所稱之「一日」，原則係指午前零時至午後12時之連續24小時。但因雇主經營方式並不一致，爰雇主如配合業務特性，實施「輪班制」之出勤方式，而各班輪替具有規律，雖非不得採取「連續24小時」為一日，但為顧及勞工之身心健康，雇主仍應盡量安排完整之一日使勞工獲得足夠休息。

六、部分雇主改僱用按時計酬工作者，或A公司員工至B公司工作，以減少休息日出勤之成本？

答：

1. 適用《勞動基準法》之按時計酬工作者，亦享有特別休假、提繳勞工退休金及依法投保勞工保險等權益。
2. A公司員工於休息日至B公司工作，雖然B公司可能減少休息日加班費成本，但是B公司仍須依勞基法規定，為該員工提供法定權益（如：特休、加班費、提繳勞退金、職災補償責任...等）及依法投保勞工保險，而且雇主也還要兼顧流動率等管理責任，兩相比較，雇主未必節省成本。

七、雇主可否改進用派遣工，或將員工改為承攬，以規避加班費？

答：

問 1. 雇主與提供勞務之人，雙方是僱傭、派遣或承攬，須依個案事實認定。
勞動基準法修法常見問答集

題 2. 雇主對提供勞務的承攬人，如有行使指揮監督事實，經認定勞雇雙方存有從屬性，則該雇主與勞工間為僱傭關係，雇主應依勞動法令辦理勞工權益相關事項。

八、勞工於休息日出勤1小時，請事假3小時，如何計給工資？

答：

1. 本部曾於82年7月5日函釋，勞工原已同意於國定假日出勤，嗣後請事病假致未全日出勤時，除當日工資仍應照給外，當日請假時間之工資依事、病假給薪規定辦理。
2. 有關勞工已與雇主約定於休息日出勤工作，因其已有提供勞務之義務，嗣後因個人因素無法履行原約定之工作時數者，依82年函釋精神，除休息日當日工資仍應照給外，當日請假時間之工資依事、病假給薪規定辦理。

九、一例一休通過後，老闆可否少發獎金，將年終獎金改為發給特休工資及加班費之年終獎勵金？

答：

1. 雇主依民俗發給勞工的年終獎金，屬於勞工福利，發放之條件及標準，可以由勞雇雙方在勞動契約中約定，或雇主於工作規則中訂定。
2. 有關特別休假、加班費及休假日等規定，是勞動基準法課予雇主的法定義務，與年終獎金福利性質的概念不同。
3. 勞工的工資、獎金或福利等，勞雇雙方於勞動契約中約定。雇主如要將勞動契約內的年終獎金改為年終獎勵金，應該由勞資雙方協商，雇主不可以單方面變更。

壹、工資與工時

一、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？

答：依新修正之勞動基準法第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。

二、雇主是否要給勞工「工資明細」（薪資單）？

問 答：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）。

正送

三、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： $150 \times 1 \text{又} 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{又} 2/3 \times 2 = 900$ ），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： $150 \times 1 \text{又} 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{又} 2/3 \times 6 = 1,900$ ）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： $150 \times 1 \text{又} 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{又} 2/3 \times 6 + 150 \times 2 \text{又} 2/3 \times 4 = 3,500$ ）當月工資合計39,500元。

四、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。

五、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。

問題

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。

六、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：150x1又1/3x2+150x1又2/3x2=900)

七、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。

八、勞動基準法原有的二週、四週及八週彈性的規定，是否有刪除或修正？

答：本次修法主要在落實週休二日，原有各種彈性工時規定，其彈性並未再放寬，也未另予緊縮。在此原則下，僅將第30條之1四週彈性工時中有關每二週應有二日例假之規定，移列至第36條，並搭配新增之休息日，集中規範。其他工時彈性，並未變動。

九、勞動基準法第34條有關輪班制勞工換班之休息時間修正內容？

問題 勞動基準法修法常見問答集
勞動基準法第34條有關輪班制勞工換班之休息時間修正內容，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。

十、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？

答：本次修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」。搭配勞動基準法現行各種工時規定，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. 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。
3. 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。
4. 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。

十一、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。

十二、例假與休息日之差別為何？

答：

- | | |
|----|--|
| 問題 | <ol style="list-style-type: none"> 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。

十三、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。

十四、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。

十五、本(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？

答：依新修正之勞動基準法第37條規定，自明(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)，故本(105)年12月25日仍應放假。

十六、106年1月1日起國定假日遇例假或休息日是否仍須補假？

問題 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。

十七、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 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	14
5年	14	15
6年	14	15
7年	14	15
8年	14	15
9年	14	15

	10年	1 5	1 6
	11年	1 6	1 7
	12年	1 7	1 8
	13年	1 8	1 9
	14年	1 9	2 0
	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
問題	21年 勞動基準法修法常見問答集	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。

十八、新修正之勞工特別休假，用什麼方法來落實讓勞工「看得到、吃得到」？

答：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：

1. 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)
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。(第38條第3項)

問題 勞動基準法修正後，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)

4. 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)
5. 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)

貳、吹哨者條款及罰則議題

一、除原條文規定雇主不得因勞工申訴，而予以不利之處分外，本次修正新增加哪些有關吹哨者保護規範？

答：

1. 雇主因勞工申訴所為之解僱、降調、減薪等不利處分之法律效果為無效，以強化勞工權益保障。
2. 主管機關或檢查機構接獲申訴後，應於60日內將處理情形以書面通知勞工，且不得洩漏申訴人身分資料，違反者，除應依法追究公務員之刑事及行政責任外，對受有損害之勞工，並應負損害賠償責任。

二、本次罰鍰修正，作了哪些變動？

答：

1. 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。
2. 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)。

相
關
主
題

問
題

勞動基準法修法常見問答集

相
關

勞動基準法修法常見問答集.pdf (340 KB)

檔
案

發布單位： 勞動條件及就業平等司

發布日期： 105-12-13

點閱次數： 362984