



勞動部職業安全衛生署
OCCUPATIONAL SAFETY and HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY of LABOR

勞動基準法基本概念與檢查重點

李士弘

Occupational Safety and Health Administration



內容大綱

- ▣ 勞動契約當事人的權利義務
- ▣ 勞基法工時工資相關規定
- ▣ 如何判斷工時、工資之合法性
- ▣ 勞動基準法「假」之種類



Part 1



勞動契約當事人的權利義務



勞動契約(公法VS私法)

- 勞動契約屬於私法的範疇，勞動基準法則具公法性質
- 勞動基準法第二章為勞動契約專章
 - 定期契約與不定期契約
 - 預告期間與預告期間工資之特別規定
 - 勞工資遣費之發給標準等
- 勞動基準法第2條第6款：勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。(契約之一種、勞雇雙方之契約、以約定勞雇關係為目的、雙務契約、諾成契約)
- 民法第153條第1項：當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默許，契約即為成立。



勞動契約與民法上契約之區別

- 勞動契約與雇傭契約的區別
 - 從屬關係
 - 工時、工資、休假之規定
- 勞動契約與承攬契約之區別
 - 給付對象物：勞務(一定種類之勞動)-定作物(一個或數個特定的工作)
 - 是否有一定之雇主及從屬關係
- 勞動契約與委任契約之區別
 - 有無報酬
 - 有無從屬關係



勞動契約當事人的權利義務

□ 勞工的義務

- 勞務給付的義務
- 忠實的義務(服從、守密、其他)
- 附隨的義務(損害賠償等)

□ 雇主的義務

- 報酬給付的義務
- 保護的義務(人格權、安全衛生、休息、休假)
- 附隨的義務(充分供給勞工工作量)



勞基法立法目的暨法律之適用

- 勞動基準法第1條：
- 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
- 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

Part 2

勞基法工時工資相關規定



工時

□ 勞基法第30條：

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

□ 勞基法第32條：

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時。延長之工作時間，一個月不得超過46小時，但雇主經工會(勞資會議)同意，一個月不得超過54小時，每三個月不得超過138小時。

□ 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

工時

□ 勞基法第35條：

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

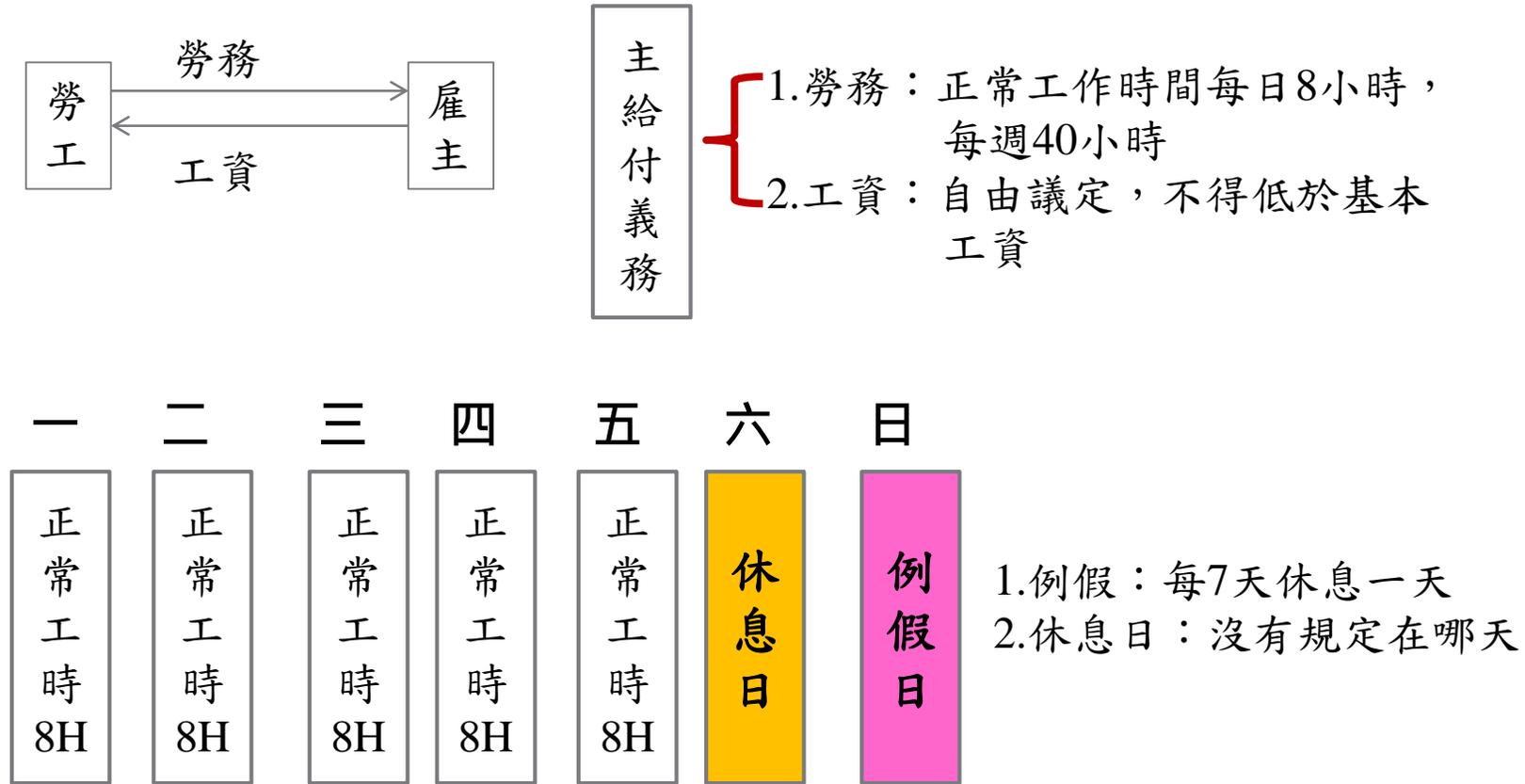
□ 勞基法第36條：

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。

□ 勞基法第37條：

紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。

正常工時



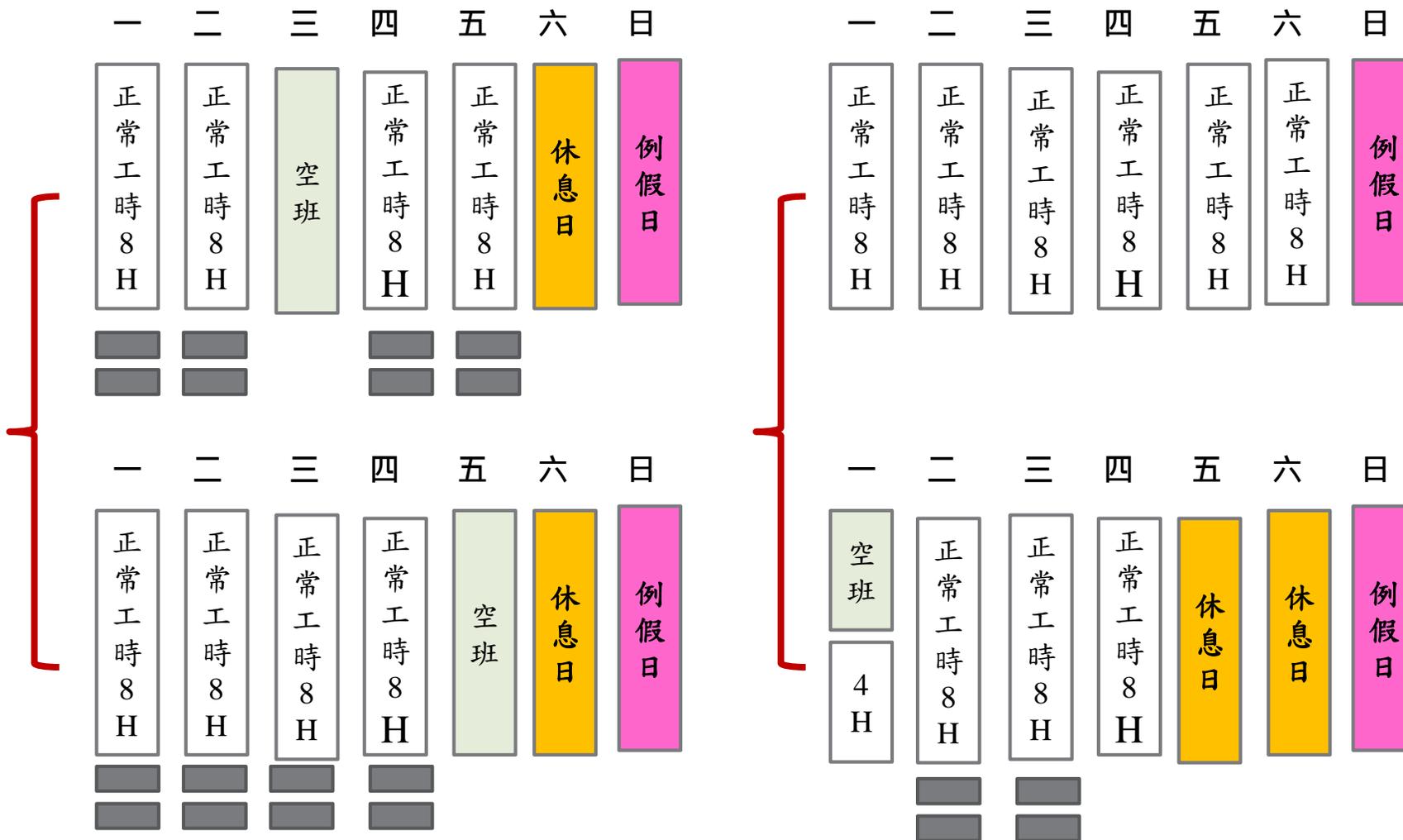
- 1.正常工作時間內有服勞務之義務
- 2.正常工作時間外無服勞務之義務，除
 - (1)延長工作時間
 - (2)天災、事變或突發事件-停止例假、休息日、休假、特別休假(勞工不得拒絕)

變形工時(80工時)

(第30條2項，二週變)

(1)2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日

(2)分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時，每週工作總時數不得超過48小時



*第36條----每7日中1例，2週2例2休

變形工時(320工時)

(第30條3項，八週變)

(1) 8週內之正常工作時數加以分配於其他工作日

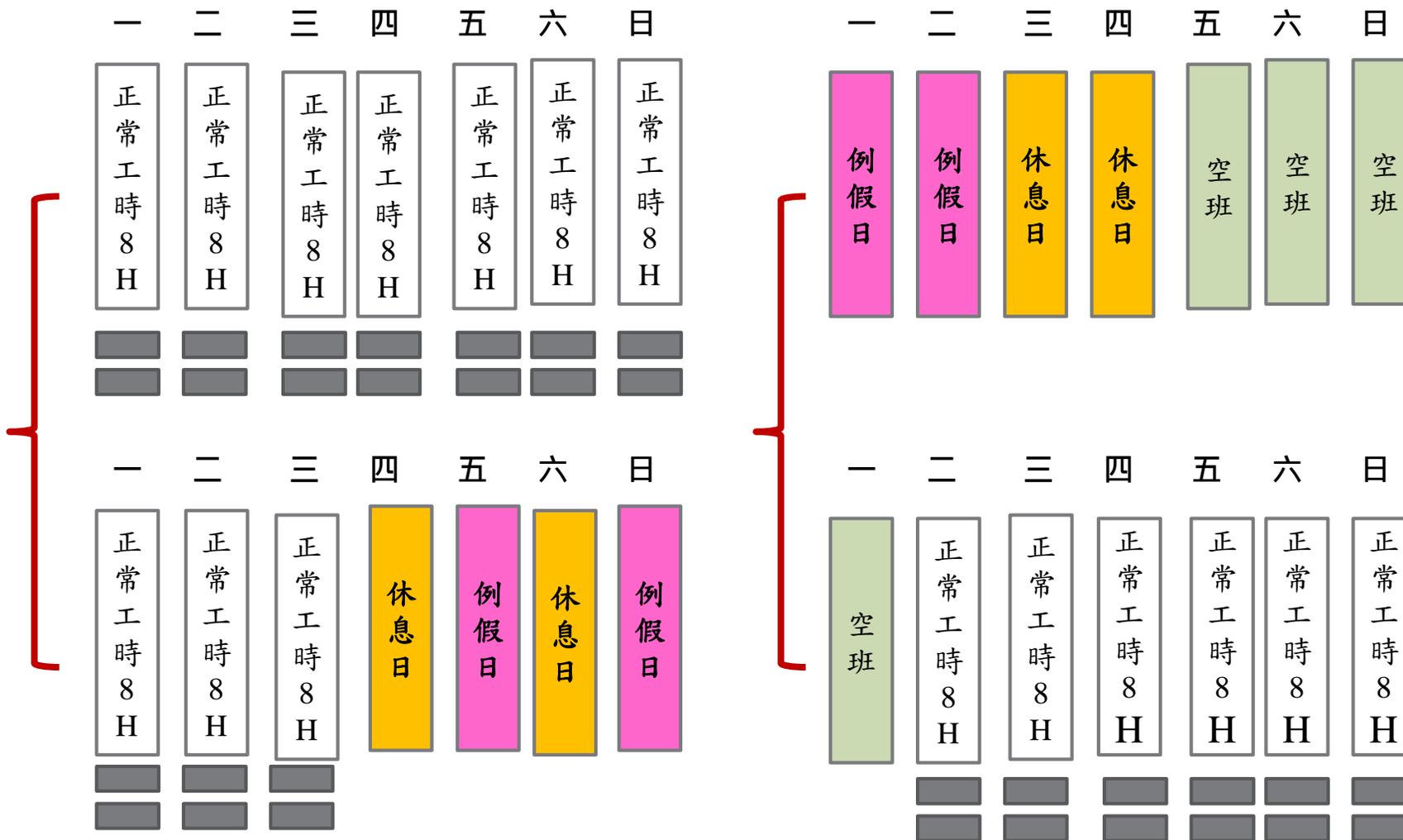
(2) 每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時

一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日
正常工時 8 H	休息日	例假日	8 H	8 H	8 H	8 H	8 H	8 H	例假				
8 H	8 H	8 H	8 H	8 H	8 H	例假	8 H	8 H	8 H	8 H	8 H	8 H	例假
8 H	8 H	8 H	8 H	8 H	8 H	例假	8 H	8 H	8 H	8 H	休息	休息	例假
8 H	8 H	8 H	8 H	8 H	8 H	例假	休息	休息	休息	休息	休息	休息	例假

*第36條----每7日中1例，8週8例8休

變形工時(160工時)
(第30-1條，四週變)

- (1)4週內正常工作時數，分配於其他工作日
- (2)分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時，正常工作10小時，延長不超過2小時，女性得夜間工作



*第36條----每2週2例，4週4例4休

工資

- 勞基法第2條：
 - 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。
- 勞基法第21條：
 - 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
 - 民國110年10月15日發布，自111年1月1日起實施，每月基本工資調整為25,250元，每小時基本工資調整為168元。民國111年9月14日發布，自112年1月1日起實施，每月基本工資調整為26,400元，每小時基本工資調整為176元。。
- 勞基法施行細則第11條：

本法第21條所稱基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資入。

工資

- 勞基法第24條：
- 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：
 - 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
 - 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
 - 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。(因天災、事變或突發事件)

勞基法第38條規定-特別休假

勞動基準法修法前後勞工權益比較

修法條文	修法前	修法後
-第38條- 特別休假		年資
	無	6個月以上未滿1年 3日
	7日	1年以上未滿2年 7日
	7日	2年以上未滿3年 10日
	10日	3年以上未滿5年 14日
	14日	5年以上未滿10年 15日
	每年加1日，最高加至30日	10年以上 每年加1日，最高加至30日

未休完特休須結算工資

1. 特休由勞工排定，但雇主因經營上或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
2. 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。
3. 雇主應將特休期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於工資清冊，並每年定期將內容以「書面」通知勞工。
4. 雇主如認勞工之權利不存在時，應負舉證責任。
5. **自106年1月1日起施行。**

應雇主需要而工作

□ 勞基法第39條：

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**。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。**（例假、休息日不可加班）**

□ 勞基法第40條：

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。前項停止勞工假期，應於事後24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

延長工時

延長工時	延長工時資計算方式 (§24)
平日加班第1~2小時	按平日每小時工資額 <u>加給三分之一以上</u> 【時薪* (<u>1+1/3</u>) *加班時數】
平日加班第3~4小時	按平日每小時工資額 <u>加給三分之二以上</u> 【時薪* (<u>1+2/3</u>) *加班時數】
因天災、事變、突發事件之延長工時	按平日每小時工資額 <u>加倍</u> 發給。

輪班

第 34 條

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，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

- 指工作時間的起始點不在早上7-9點之間-U.S. Bureau of labor statistics, 1975
- 是指一個系統下，工作者有組織性的將工作時間分成白天、下午、晚上不同的時段，並且依照輪替規則在一個週期內，服務於兩種或兩種以上之輪值時間。Wilson 2002
- Hedges 與Sekscenskip 在1979年將輪班定義為「超過一半的工作時間不介於上午八點至下午五點之間」；
- 學者Caruso 及Rosa 則提出輪班(shiftwork)的廣義定義為「於上午七點至下午六點之外的時段工作」，此主張亦為美國職業安全衛生署)所認同。
- 事業單位之工作型態定有數個班別，由勞工分組輪替完成各班別之工作。勞工各組之工作地點相同、工作內容相同，只有工作時段不同，且具有更換工作班次之情形。(勞動部勞動基準法第34條說帖-106.12.21)

輪班

第 34 條

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，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

- 指工作時間的起始點不在早上7-9點之間-U.S. Bureau of labor statistics, 1975
- 是指一個系統下，工作者有組織性的將工作時間分成白天、下午、晚上不同的時段，並且依照輪替規則在一個週期內，服務於兩種或兩種以上之輪值時間。Wilson 2002
- Hedges 與Sekscenskip 在1979年將輪班定義為「超過一半的工作時間不介於上午八點至下午五點之間」；
- 學者Caruso 及Rosa 則提出輪班(shiftwork)的廣義定義為「於上午七點至下午六點之外的時段工作」，此主張亦為美國職業安全衛生署所認同。
- 事業單位之工作型態定有數個班別，由勞工分組輪替完成各班別之工作。勞工各組之工作地點相同、工作內容相同，只有工作時段不同，且具有更換工作班次之情形。(勞動部勞動基準法第34條說帖-106.12.21)

輪班的態樣

- 輪替及夜間工作
- 部分工時工作
- 假日工作
- 集中工作週(Compressed Work Week)
- 延長工時
- 分散式班次(Split Shifts)
- 工作待命(on-call work)

雇主應準備出勤紀錄

勞基法第30條

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

出勤紀錄的種類

施行細則第 21 條

本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。

前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。

Part 3



如何判斷工時、工資之符法性





工作時間之定義

- 指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間。
- 不包括不受雇主支配拘束之休息時間。



工作時間之認定

類型	說明	是否為工作時間
待命時間	指受令等待提供勞務之時間，因受雇主拘束，亦屬工作時間。	是
教育訓練時間	<ul style="list-style-type: none">● 雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練應計入工作時間。● 事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集會，如該訓練係屬自願性參加，則該時段不屬工作時間。● 事業單位辦理之登山、家庭日、尾牙，如非強制參加，則該時段不屬工作時間	視實際情形而定
早會時間	事業單位如要求勞工參加早會，此項時間應計入工作時間。	是



工作時間之認定(續)

類型	說明	是否為工作時間
出差時間	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。 <u>勞工奉派出差或受訓，乘車往返時間，是否屬工作時間，法無明定。</u>	視實際情形而定
備勤時間	守衛人員除正常工作時間外，如須駐廠備勤，俾便協助值勤人員執行突發事件，該備勤時間應屬工作時間。	是
準備與整頓時間	勞工於工作前準備與事後整理及受拘束待命時間，像是換無塵衣、檢查三油三水、收班後之打掃等，均屬工作時間。	是

議題探討—是否為工時

Q

公司於A地發交通車接員工至B地上班，交通車有專責人員進行點名，確認員工上車與否，該通勤時間是否為工作時間？

A

雇主若要求勞工在特定時間於指定場所後，始前往另一工作場所，所生之交通時間，應屬工作時間。

議題探討—隨傳隨到

Q1

醫院要求勞工在家待命(On call)，且聲稱該制度無強迫、不記曠職、沒有拘束力，請問在家待命未出勤期間是否算工作時間？若出勤其工作時間應如何計算？從出門開始？抑或到院開始？

Q2

事業單位要求勞工在家待命(On call)，且隨傳隨到，該時段是否算工作時間？工資如何計算？

議題探討—隨傳隨到(續)

A

因現行實務上非在雇主指定場所內待命之型態多元，在家待命時間究否屬工作時間及其工時如何計算，仍應依勞動基準法有關工作時間定義，就接到雇主通知後多少時間須返回、沒返回是否有懲處、懲處程度為何、多少人待命輪值、提供勞務與否等因素，綜合判斷並釐清該時段內受雇主指揮監督程度多寡，依個案事實釐清確明。

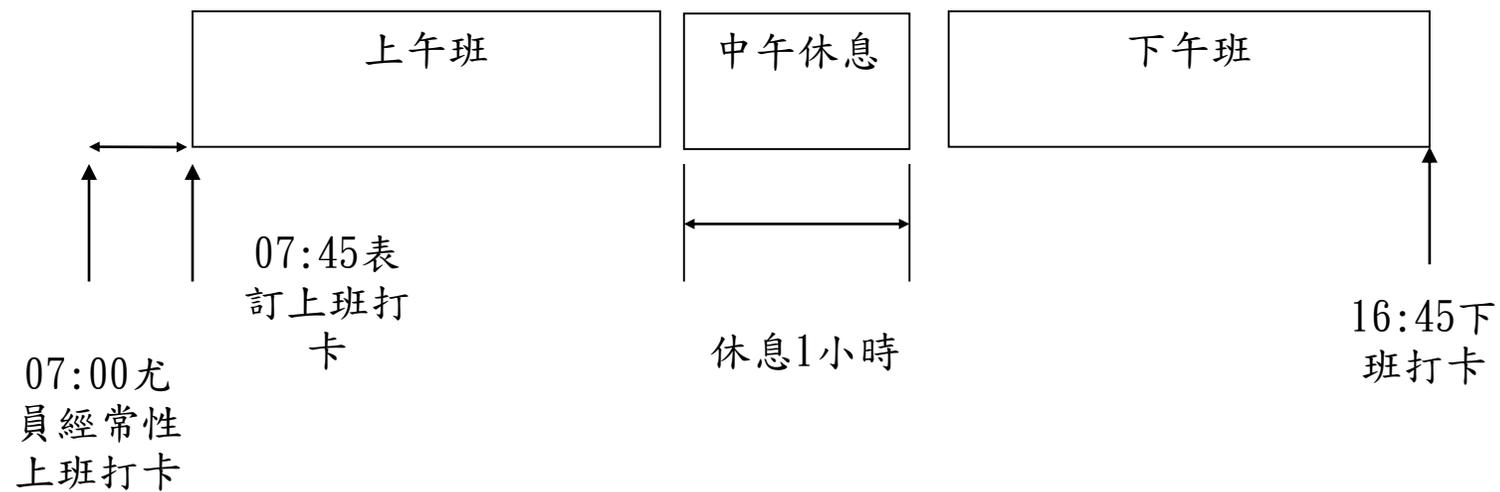
勞工在事業場所外工作工時計算

勞動基準法施行細則 第 18 條

- 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。

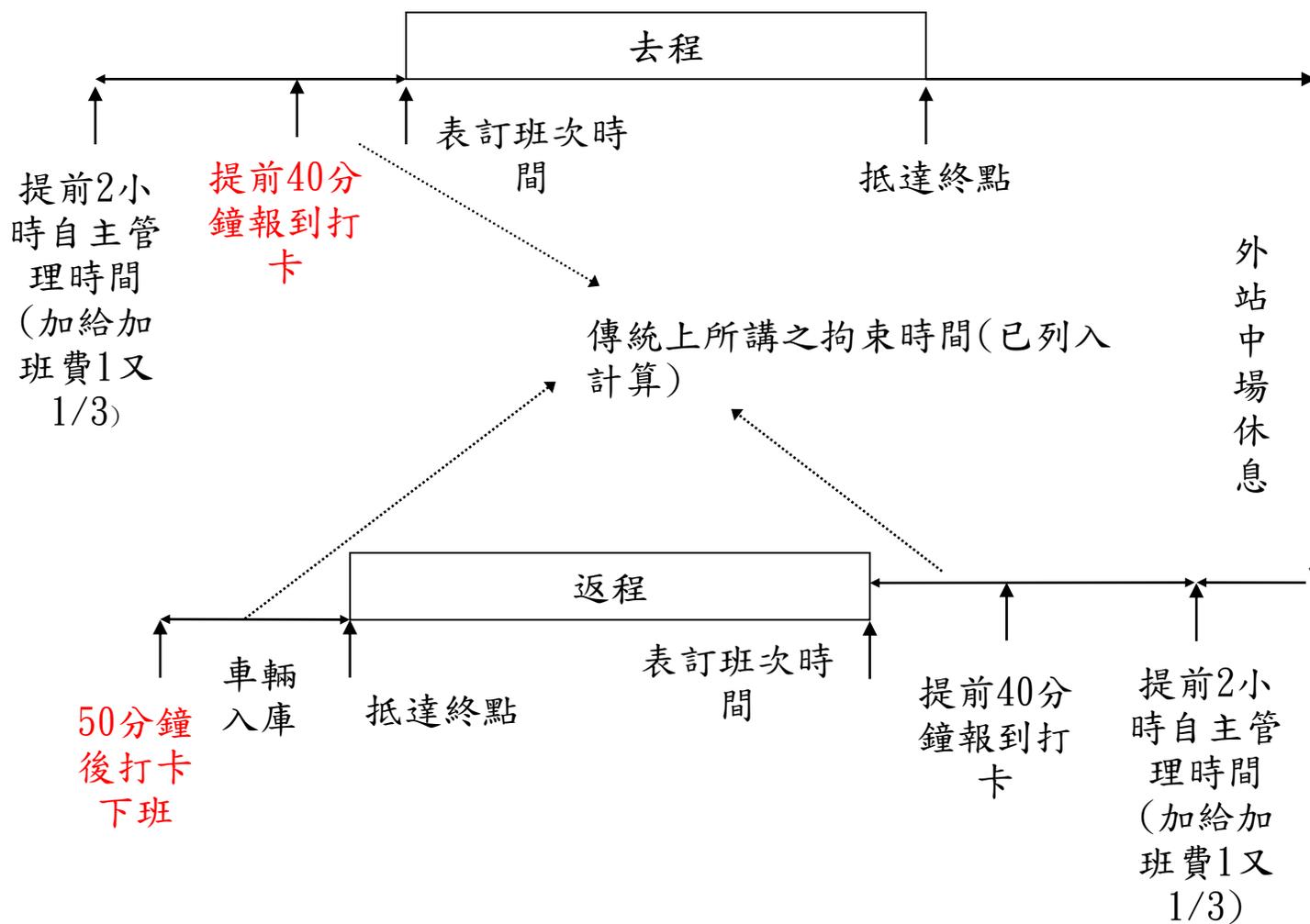
範例一 鐵路局

一、內勤



工作時間

二、外勤



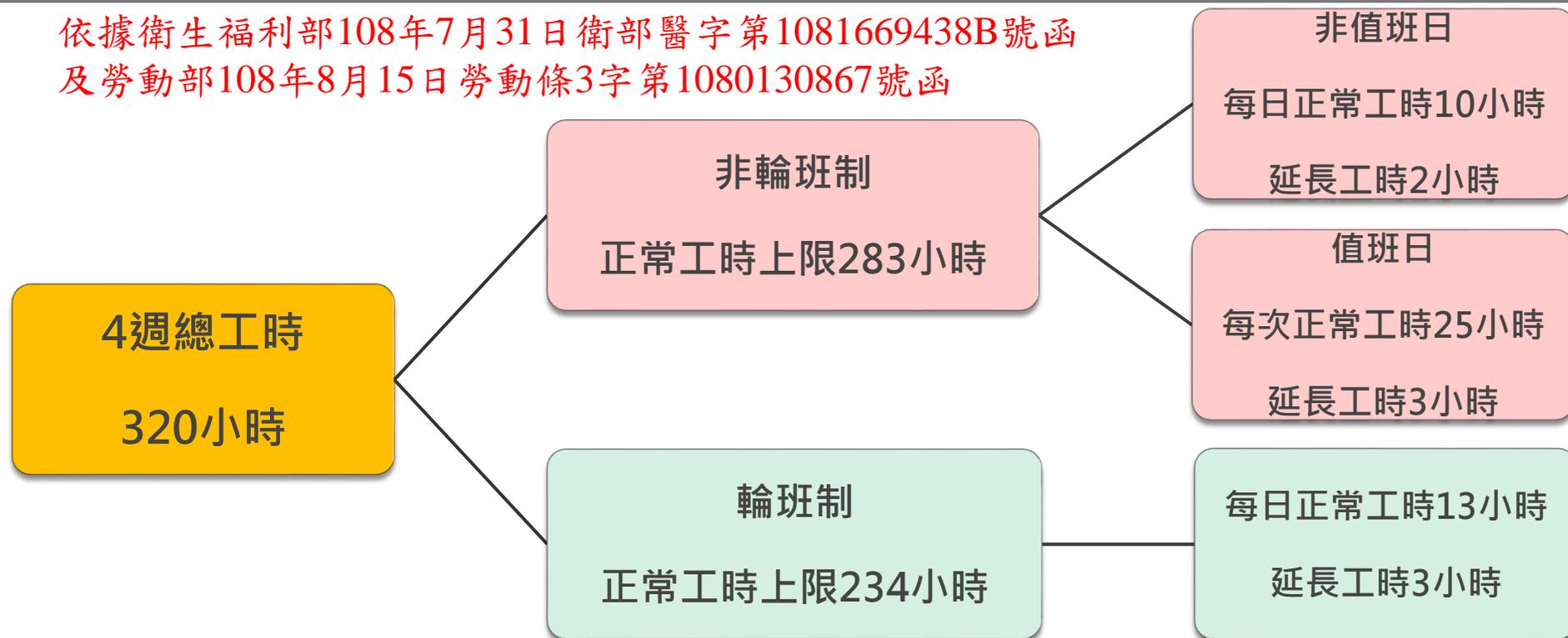
範例二 住院醫師(輪班制、養成教育、工時)

❖ 輪班制

- 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，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。
- 雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

住院醫師工時指引主要工時規範

依據衛生福利部108年7月31日衛部醫字第1081669438B號函
及勞動部108年8月15日勞動條3字第1080130867號函



於「住院醫師勞動權益保障及工作時間指引」中明訂：

- 輪班制勞工更換班次時，至少應有連續11小時休息時間。
- 一日或每次勤務間正常工作時間與延長工作時間之時數。
- 例假、國定假日等休假規範。

工時怎麼來？

- 輪班制：4週234小時→ 13×18 (1個月輪班18次)=234小時
- 非輪班制：4週，平日值班5天，假日值班2天，非值班日10天，休假2天。
 - ▣ 原始提案(正常工時24小時，延長工時4小時，合計28小時)→ $24 \times 5 + 24 \times 2 + 10 \times 10 = 268$ 小時。
 - 修正：268小時+休假2天 $\times 10 = 288$ 小時
 - 再修正：288小時→283小時

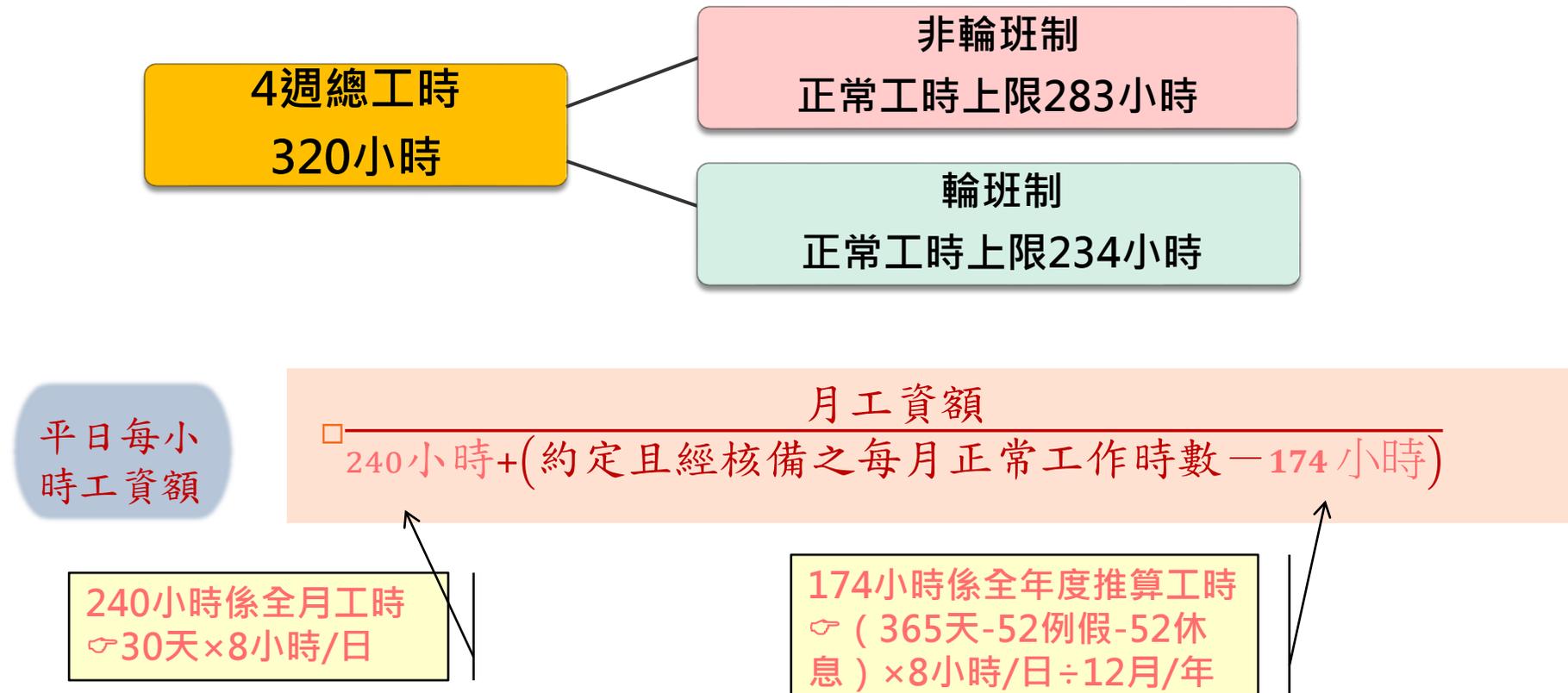
□ 保全業

365天

- ▣ $(52 \text{週} \times 40 \text{小時} + 8 \text{小時}) / 12 \text{個月} = 174 \text{小時}$
- ▣ 每天一班12小時，小月月休6天，大月月休7天
 - 每月正常工時240小時+延長工時44小時
 - $12(30-6) = 288$
 - $12(31-7) = 288$

住院醫師適用勞基法§84-1 → 「平日每小時工資額」計算

§84-1工作者之正常工作時間除分有輪班制及非輪班制外，並另以 4 週作為正常工作時間之計算區間，爰其平日每小時工資額推算方式



全月為輪班制

輪班制

正常工時上限234小時

- 依4週234 小時可推估平均每月正常工作時數約為 **254 小時** → $(234 \text{ 小時} \div 4 \text{ 週} \times 52 \text{ 週} + 13 \text{ 小時}) \div 12 \text{ 個月} = 254.583 \text{ 小時}$
- 平均每月正常工時下應計給工資之時數，依【240 小時 + (254 小時 - 174 小時)】之算式推算，為 **320 小時**。

平日每小時工資額 = 月工資額 ÷ 320 小時

例

工資

20,000元	底薪
3,000元	全勤獎金
1,200元	輪班津貼
4,000元	業績獎金
+ 1,800元	固定伙食津貼
<hr/>	
30,000元	

平日每小時工資額：
 $30,000 \div 320 \text{ 小時} = 93.75 \text{ 元/時}$

全月為非輪班制

非輪班制
正常工時上限283小時

- 依4週283小時可推估平均每月正常工作時數約為**307小時**→ $(283\text{小時} \div 4\text{週} \times 52\text{週} + 10\text{小時}) \div 12\text{個月} = 307.417\text{小時}$
- 平均每月正常工時下應計給工資之時數，依【240小時 + (307小時 - 174小時)】之算式推算，為**373小時**。

平日每小時工資額 = 月工資額 ÷ 373小時

例

工資

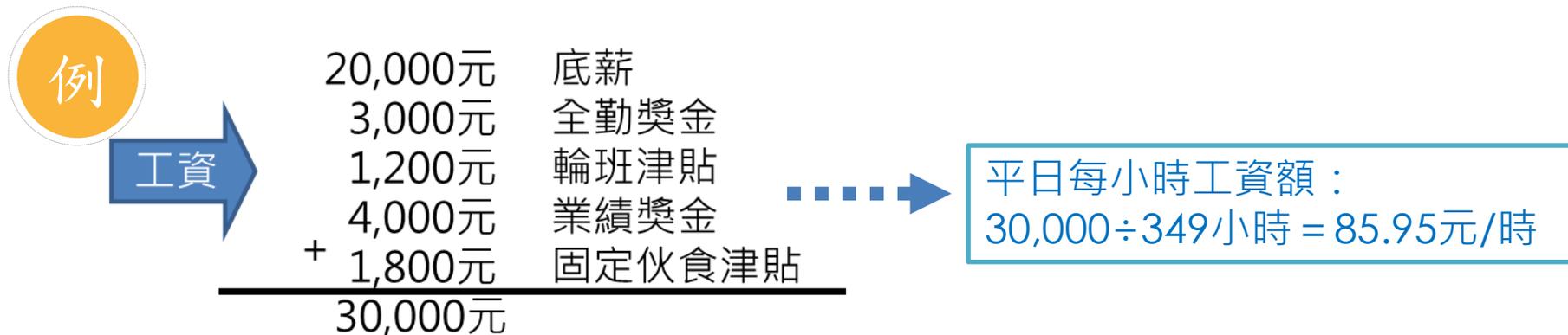
20,000元	底薪
3,000元	全勤獎金
1,200元	輪班津貼
4,000元	業績獎金
+ 1,800元	固定伙食津貼
<hr/>	
30,000元	

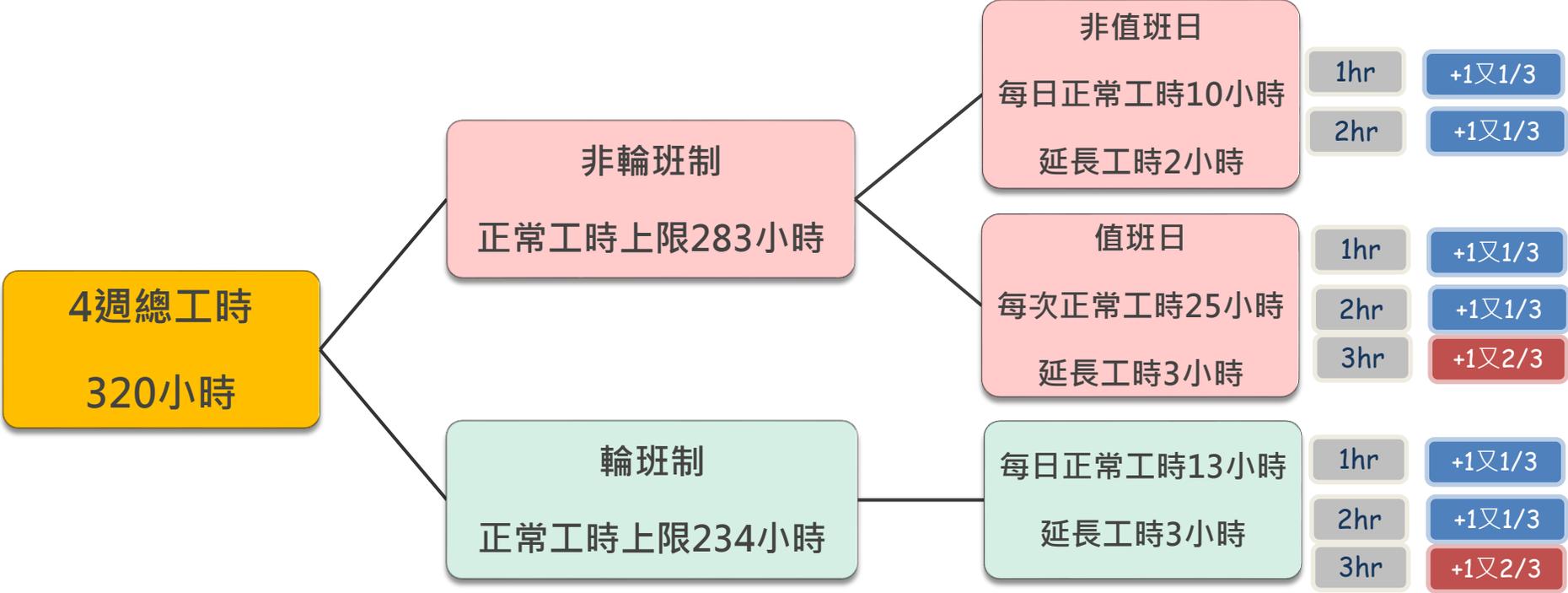
平日每小時工資額：
 $30,000 \div 373\text{小時} = 80.42\text{元/時}$

全月為非輪班制及輪班制混搭

- 7月當月，分有14日輪班制、17日非輪班制者
- 依前開計算方式，推估平均每月正常工時下應計給工資之時數為349小時【計算式： $(14/31 \times 320 \text{小時}) + (17/31 \times 373 \text{小時}) \doteq 349.065 \text{小時}$ 】。

平日每小時工資額=月工資額÷349小時





Part 4



勞動基準法「假」之種類



勞基法的假有哪些？

- 勞基法第36條: 每七天休一天

- 勞基法第36條: 每七天休息一天

例假

休息日

國定假日

特休

- 勞基法第37條規定的12天假

- 勞基法第38條: 因服務年資所產生的假

勞基法的假有哪些？

婚假	8日。	勞工請假規則第2條
喪假	<ul style="list-style-type: none">• 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，喪假8日。• 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，喪假6日。• 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，喪假3日。	勞工請假規則第3條
普通傷 病假	<ul style="list-style-type: none">• 未住院者，1年內合計不得超過30日。• 住院者，2年內合計不得超過1年。• 未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年。• 經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。	勞工請假規則第4條
公傷 病假	因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。	勞工請假規則第6條
事假	1年內合計不得超過14日。	勞工請假規則第7條
公假	依法令規定應給予公假者。	勞工請假規則第8條

一例一休

第36條：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。

休息日	差異點	例假日
勞資協議休息日可加班	可否加班	除非有重大之天災、事變或突發事件，絕對禁止勞工出勤
休息日加班工資倍數提高，前2小時1+1.33，超過2小時1+1.66	加班費計算	例假出勤工資加倍(1+1)發給，事後應補假
優: 企業較有人力調度彈性 缺: 可能無法落實周休2日	優缺點	優: 落實周休2日 缺: 企業人力使用缺乏彈性

公司可以每個人的例假日、休息日都不同嗎？還是要排同一天？

(1)內政部六十七年九月二十九日臺內勞字第八一〇六八四號函

工廠法所謂凡工人每七日中應有一日之休息並不限於星期日，對於營建施工期間從事不能間歇工作之工人，可採每週、每日輪流休息方式辦理。

(2)行政院勞工委員會八十二年七月二十四日臺(八十二)勞動二字第三九八〇五號函

查勞動基準法第三十六條規定，勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。並未限定工作場所全體勞工皆應於同一日休息。故雇主可採輪流安排勞工例假之方式以維持業務正常運作。

加班費

平常加班

勞基法第24條

1. 延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
2. 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

休息日加班

勞基法第24條

1. 工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；第三小時起按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
2. 工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

例假加班

不可以加班, 除非..

勞基法第40條

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。

國定假日/ 特休加班

勞基法第39條

雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

平常加班

勞基法第24條

1. 延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
2. 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。



休息日加班費計算

某甲月薪2400元，日新800/時薪100元，在休息日出勤，當天加班費計算

勞基法第24條

1. 工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；第三小時起按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
2. 工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

時 間	修法前		修法後	
	倍數	加班費	倍數	加班費
第1小時	0.34	34	1.34	134
第2小時	0.34	34	1.34	134
第3小時	0.67	67	1.67	167
第4小時	0.67	67	1.67	167
第5小時	0.67	67	1.67	167
第6小時	0.67	67	1.67	167
第7小時	0.67	67	1.67	167
第8小時	0.67	67	1.67	167
加班費小計	470		1270	
當日所領工資 (含加班費)	1270		2070	

狀況題

員工某甲, 答應主管在休息日到廠加班, 某甲到8點到廠, 工作2小時候, 家中打電話來告知小孩發高燒, 某甲匆匆請假回家, 請問該休息日, 某甲的工資如何計算? 某甲的月薪3000元

發文日期：中華民國106年2月7日
發文字號：勞動條2字第1050133150號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：有關雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之請假及工資給付相關疑義，詳如說明，請查照。

說明：

- 一、查勞動基準法（以下簡稱本法）第24條第2項及第3項定有雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作之工資給付標準。又勞工於休息日出勤工作，當日應出勤多久，係屬勞雇雙方約定及事業單位內部管理事宜，惟應依前開規定計給出勤工資。
- 二、另依本法第39條規定，第36條所定之休息日，工資應由雇主照給，爰無論勞工休息日當日出勤狀況為何，均不影響該日應照給之工資。
- 三、雇主經徵得勞工同意於休息日工作，勞工即有工作之義務，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之時段，可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假；除依本法第39條工資照給外，當日出勤已到工時段之工資應先按第

105年2月7日解釋函

勞工確有勞工請假規則申請事假事由，且依規定程序請假者：

- 當日請事假時數不給「原應給付之加班費」，但不得扣減原應給付之當日工資，原月薪中有全勤獎金者，雇主亦不得因此扣減全勤獎金。
- 請病假，依照請假規則辦理

勞工未依規定程序請假，亦未出勤配合加班者，該曠工時數不給「原應給付之加班費」，但不得扣減原應給付之當日工資，原月薪中有全勤獎金者，雇主亦不得因此扣減全勤獎金。

受文者：臺北市政府

發文日期：中華民國106年5月3日

發文字號：勞動條3字第1060130987號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，勞工當日因個人因素未能提供勞務之處理疑義，詳如說明，請查照。

說明：

- 一、依勞動基準法(以下簡稱本法)第36條第1項規定：「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。」該休息日以休息為原則。雇主使勞工於休息日出勤工作，應徵得勞工同意。如勞工同意後，因個人因素未能於該休息日提供勞務，應告知雇主；至於該休息日勞工自始未到工或到工後未能依約定時數工作之時段，除經勞雇雙方協商解除休息日之出勤義務者外，勞工可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假。
- 三、為免勞資間發生爭議，勞工同意於休息日出勤工作，如因個人因素未能提供勞務時之處理方式(包括告知程序、是否需請假等)，宜於團體協約、勞動契約或工作規則中規(約)定，以供勞資雙方有所遵循。

105年5月3日解釋函

解說：

未到勤的狀況

- 如果和員工約定休息日加班, 但是員工因為個人因素未能到勤, 雙方可以約定解除出勤義務, 但是必須透過勞資會議, 或規範在工作規則 / 勞動契約
- 否則, 勞工可以依照請假規則請假 :
 - 病假 (生理假) : 半薪
 - 事假 : 無薪

二、雇主使勞工於休息日工作之時間，除天災、事變或突發事件外，應依本法第24條第3項及第36條第3項規定，計入本法第32條第2項所定延長工作時間總數（例如：勞工原僅同意於休息日出勤工作2小時，且實際工作2小時，依本法第24條第3項規定，應列計延長工作時數為4小時，並計入1個月延長工作時間46小時之上限）。至於勞工已與雇主約定於休息日出勤工作，因個人因素自始未到工或到工後未能依約定時數提供勞務，於核計本法第32條第2項所定延長工作時間總數時，得以勞工「實際工作時間」計入（例如：勞工同意於休息日出勤8小時，嗣因事、病等原因，僅實際工作5小時，得以5小時計入延長工作時間總數）。

解說：

有到勤的狀況

- 休息日加班, 時數計入每月46小時（延長工時最高時數限制）
- 如果勞工到工後未能提供約定時數的勞務, 得以「實際工作時間」計算。

發文日期：中華民國106年5月3日

發文字號：勞動條2字第1060130937號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第36條所定休息日出勤工作後，勞工得否選擇補休及補休相關規定等疑義，請查照轉知。

說明：

- 一、查雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第36條所定休息日出勤工作後，應依勞動基準法第24條第2項及第3項規定給付休息日出勤工資，此為勞動基準法課予雇主之法定義務。
- 二、至勞工於休息日出勤工作「後」，如欲選擇補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應在不損及勞工權益及不影響雇主人力因應之前提下，就補休標準、補休期限及屆期未休完之時數如何處置等事項，妥為約定。
- 三、勞工於休息日出勤工作後，如未有選擇補休之意思表示，雇主仍應依法給付休息日出勤工資。凡雇主片面規定勞工於休息日出勤工作後僅能選擇補休，即不符勞動基準法規定。至勞雇雙方如就休息日出勤工資之請求權有所爭議，應由雇主負舉證責任。

解說：

- 勞工在休息日出勤後，可選擇補休
- 雙方應該就補休標準/期限/未修完的處理方式，進行約定
- 雇主不宜片面規定休息日出勤只能選擇補休，如有爭議，雇主負責舉證

勞工例假日出勤規範

第 39 條

第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第 40 條

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

加班費給付種類&倍數_總整理

		工作日		國定假日		休息日		例假日	
		修法前	修法後	修法前	修法後	修法前	修法後	合法	違法
前8小時	前2小時			1	1	0.34	1.34	1+休	1
	後6小時					0.67	1.67		
第9-10小時		1.34	1.34	1.34	1.34	1.67	2.67	2+休	1.34
第11-12小時		1.67	1.67	1.67	1.67	1.67	2.67	2+休	1.67
計算說明		依原規定		8小時內均給1日工資。		未滿4小時以4小時計，以此類推至12小時。(24-3)		(合法)因天災、事變或突發事件才可出勤，8小時內給8小時工資及補休1日，超過8小時一倍到底。 (違法)第9小時後以延長工時計，無補休。	

納入延長工時46小時-106.06.16

- 一. 每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。
- 二. 勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間

加班費與所得稅

- 一. 機關團體員工，依政府規定標準支領的加班費，免納所得稅。
- 二. 公私營事業員工，依勞動基準法第24條及第32條規定限度內領取的加班費，免納所得稅；另該法規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時，且延長之工作時間，每月不得超過46小時。
- 三. 機關、團體、公私營事業員工為雇主的目的是，在國定假日、例假日、特別休假日的加班費，金額如果符合前述規定標準範圍以內，免納所得稅，加班時數可以不計入「每月平日延長之工作總時數」內計算。

舉例說明：甲公司員工一個月正常工作日，每日連同正常工作時間不超過12小時之累計加班時數為49小時，依上揭規定其中46小時之加班費可以免納所得稅，超過（46小時）的3小時加班費則要併入薪資所得課稅，如果在國定假日又加班8小時，只要所領的加班費符合勞動基準法規定標準範圍內，其8小時的加班費亦免納所得稅。

兩種加班狀況～不得免稅

◆ 按月定額給付之加班費屬津貼不得免稅

若企業之薪資結構之設計是按月定額給付加班費，不論是否有加班事實也無加班紀錄可供佐證之情形，其性質是屬於津貼性質，應併同薪資所得扣繳稅款，不得適用免稅的規定。（財政部690612台財稅第34657號）

◆ 未提供加班紀錄之部分，仍應列入薪資所得，合併申報綜合所得稅。

因業務需要延時加班而發給之加班費，應有加班紀錄，憑以認定；其未提供加班紀錄或超出勞動基準法第三十二條所訂定之標準部分，仍應按薪資支出列帳，並應依規定合併各該員工之薪資所得扣繳稅款。（營利事業所得稅查核準則第71條第13款）

狀況題

大雄是台中公司的業務員, 雖說是業務但是也要兼著送貨, 所以大雄大部分的時間都是開車在外忙碌.

這一天送貨到南投補里的客戶, 沒想到這個客人真多話, 說著說著到了下午**6:30**才放人, 可是還有一些貨物必須送到草屯給另一客人, 大概要到晚上**8**點才能告一段落, 心想著明天該如何跟主管解釋, 還有加班費該如何計算?

Questions ???





聯絡資訊:



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR



李士弘

shl38@osha.gov.tw