

「週休二日」新制施行集體輔導常見問答集

觀光旅宿業	
問題	回覆
一、從勞資角度觀點，政府管理介入過深，尤其觀光業及旅行社從業人員是否得應工作需要自行調整休假？	一般觀光旅館業、電影片放映業、餐飲業、娛樂業及一般旅館業，得適用 4 週彈性工時規定，調整休假。 旅行業尚不適用 4 週及 8 週彈性工時，但仍可利用 2 週彈性工時規定，酌予調整休假。
二、考量觀光旅宿業有淡旺季之分，勞工之加班工時，可否以 3 個月或 6 個月為範圍，由業者依產業性質每月彈性自行調整加班工時，並可規定每月加班工時之限制？	現行法令對於彈性工時規定之週期僅為 2 週、4 週及 8 週。
三、部分工作時間勞工之休息日及例假日如何定義？	休息日及例假日原則上為勞資雙方協議排定，例假日不得出勤，而休息日則可徵詢勞工同意後出勤加班。
四、部分工作時間之勞工是否適用 4 週彈性工時？	考量部分工時勞工之工作時間，相較於全時工作勞工已有相當程度縮減，依勞動基準法第 30 條第 1 項規定，已足使雇主彈性安排勞工之出勤模式，爰部分工時勞工無適用前開彈性工時規定。
五、勞工當月例假、休息日已休畢，是否可先以下個月的例假日、休息日來休？	依勞動基準法第 36 條規定，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。如事業單位為適用 4 週、8 週彈性工時之行業，始得依同條第 2 項規定原則下調配例假日及休息日。
六、勞工是否有義務於排定特別休假期日期之前，預先告知雇	雇主可以鼓勵或透過協商請勞工排定特別休假，但不能強制

主，以利雇主預作人力調度安排？	要求勞工預先排定所有特別休假。
-----------------	-----------------

106.5.10 新增

觀光旅宿業	
問題	回覆
七、民宿業是否適用 4 週彈性工時？	依中華民國行業分類第 6 次修訂版所示，民宿業應屬其他旅館業，尚不適用 4 週彈性工時。惟因行業分類尚需就個案認定，事業單位如有需要，可逕洽當地勞工行政主管機關協助。

營造業	
問題	回覆
一、從事木工或室內裝潢之事業單位，大部分所僱勞工僅 2、3 人，應如何置備出勤紀錄與工資清冊？	出勤紀錄得以出勤卡、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之工具為之，如因所僱勞工人數較少，可準備簿冊詳細記錄各勞工出勤日期及時間，並將每月發與勞工薪資資料如實記載，相關文件至少應保存 5 年。
二、營造業施工須視天氣狀況，若遇連續陰雨，日後可能需趕工，可否連續工作 14 天休息 1 天？	目前營造業屬適用 2 週及 8 週彈性工時之行業，應每 7 天至少有 1 日之休息作為例假。因此，營造業勞工如連續工作 14 天休息 1 天，屬違法情況。

綜合商品零售業	
問題	回覆
八、部分工作時間之勞工所排定之例假日或休息日與內政部所訂休假日為同一日時，雇主是否應於其他工作日使部分工時勞工補休？	國定假日如適逢勞資雙方約定屬勞基法第36條例假或休息日，應於其他工作日補休。如遇非勞資雙方原約定之工作日，當日本無出勤義務，不生另給假或應予補休等權益。
九、大部分零售業都會選擇每週一作為公休，難使勞工於週六及週日休假，如何落實週休二日？	勞工的「休息日」及「例假」，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及星期日。

汽車貨運業	
問題	回覆
本業之勞工常因途中塞車，造成工作時間超過法令規定，惟塞車非雇主所能預期之狀況，可否將塞車列為突發事件？	塞車時勞工仍處於提供勞務之狀態，且除特殊情形外塞車係屬營運可預測之風險，故尚難認屬突發事件。另建議駕駛於出車前，可利用網路預先瞭解行車路況，再排定路線。