



國定假日及民俗節日怎麼放？



下班後，老闆還可以交辦工作嗎？



勞動基準法

Q&A

第二版

百問百答



工時、休息與加班篇



新制與舊制退休金有什麼差異？



遭遇職業災害無法工作怎麼辦？



工時、休息與加班篇

- Q01** 我是一家飲料店打工，時薪150元，一個禮拜大約只上三~四天班，不過每天排班時間都不大一樣？想請問有一次我排了8小時的班公司算了1,200元給我，另外有一天我只排了6小時，雇主要我加班2小時，結果一樣算了1,200元給我？不是應該要算加班費的嗎？這樣是不是少算？像有一次我排8小時班，雇主要我再加班2小時，結果就有多算100元給我1,600元。 **1**
-
- Q02** 我是一名全職的餐廳領班，最近餐廳開會說因應來客多寡進行一項工時調整，把本來每天都是8小時的班，改成星期五、六上10小時，星期一、二上6小時，說這樣就沒有加班的問題，不過我覺得怪怪的，工時可以這樣抓長補短嗎？如果我不同意可以拒絕嗎？ **2**
-
- Q03** 我是大樓的保全員，勞動基準法每個月的加班上限不是46小時而已嗎？我們每天做12小時，一個月休6天，隨便算都加班90幾個小時了，而且我問我同事每個都一樣，政府也不管一管？ **4**
-
- Q04** 我是科技公司的工程師，年薪兩三百萬，今年公司被勞動檢查後，突然要求我們上下班都要打卡，有時忘了打還要補登？以前基於信任，我們都可以晚點來或早點走，現在要打卡覺得有種被監督而不被信任的感覺，為什麼一定要規定打卡呢？ **5**
-
- Q05** 我們公司常常加班，公司規定只能換補休，我有很多補休都沒有時間休完，根本惡性循環，公司還說今年結束後，補休就沒有了，這樣是對的嗎？ **7**
-
- Q06** 我們公司經營國道客運，是輪班制的，雖然現在法令有規定班次變更時要休息11小時，不過公司也因為這樣，有的班要往外站過夜滿11小時，不能當天開回頭車回來，這樣反而導致回家看老婆與小孩的時間變短了，能不能跟雇主協商，如果身體狀況允許的話，排班的間隔可以稍微縮短？ **9**
-
- Q07** 今天中午去銀行存款，看到櫃檯的臨櫃人員中午都沒有休息吃飯，這樣有沒有違法？ **10**
-
- Q08** 我們公司經勞資會議同意，規定勞工每個星期三跟五都必須加班2小時，可是我星期三固定晚上都要去接小孩去補習，沒辦法配合？可以向雇主拒絕嗎？ **11**

Question

1

我在一家飲料店打工，時薪150元，一個禮拜大約只上三~四天班，不過每天排班時間都不大一樣？想請問有一次我排了8小時的班公司算了1,200元給我，另外有一天我只排了6小時，雇主要我加班2小時，結果一樣算了1,200元給我？不是應該要算加班費的嗎？這樣是不是少算？像有一次我排8小時班，雇主要我再加班2小時，結果就有多算100元給我1,600元。

首先我們可以簡單把工作時間分成四種概念：

- 一、法定正常工時
- 二、約定正常工時
- 三、實際工時
- 四、延長工時

勞動基準法目前把每天的**法定正常工時訂在8小時**，**勞資雙方所約定的正常工時不能超過這個標準**，只能小於這個標準，如果超出就違反規定了。而勞工如果實際工時超出了約定正常工時，但沒超出達到法定正常工時的話，這部分費用如何計算，勞動基準法並無明文規定，應由勞資雙方協商，**但還是不得低於基本工資**。而如果勞工實際工時超出了法定正常工時的話，這時候就要依照加班費給付規定，加給1/3或2/3。

▶ 參考資料

(一)勞動基準法第24條規定：

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。

(二)勞動基準法第30條第1項：

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。

(三)勞動基準法施行細則第20條之1：

本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：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。

Question



我是一名全職的餐廳領班，最近餐廳開會說因應來客多寡進行一項工時調整，把本來每天都是8小時的班，改成星期五、六上10小時，星期一、二上6小時，說這樣就沒有加班的問題，不過我覺得怪怪的，工時可以這樣抓長補短嗎？如果我不同意可以拒絕嗎？

為順應潮流及社會環境需要，促進工作與家庭平衡，**目前對於正常工時與休假之調整有2週、4週與8週三種彈性工時制度**，而在各調整區間內之總工時是不變的，只是讓勞資雙方可以視情況酌情調整。但如要應用彈性工時制度，除了必須為**指定適用之行業**外，還要經過工會或勞資會議同意，並公告周知，此外，**部分工時勞工目前也不得適用**。最重要的，**實施彈性工時制度最終還是要徵得勞工同意，如果勞工因故無法配合，雇主也不能強加使用**。

三種彈性工時制度中，以2週彈性工時適用範圍最廣，所有事業單位都能採行，但得分配正常工作時數的區間最短。事業單位能與勞工協議，將2週內2日之正常工作時數，分配到其他工作日，但分配的正常工時每日不得超過2小時，也就是說單日的正常工時最高可以到10小時，但相對的，2週內一定有某天的正常工時最高只能為6小時，而**調整後單週正常工時不得超過48小時，但必須要有1個例假，而且週期內要有2天例假日與2天休息日，且不能使勞工連續出勤逾6日**。

8週彈性工時應用範圍次廣，除適用4週彈性工時的事業單位都能應用外，還額外指定了製造業、營造業、電信業等十餘種行業得以適用。這種制度適用之事業單位每日正常工時上限並無改變，還是8小時，但勞資雙方可以協議，將8週內之正常工作時數加以分配，讓**調整後單週工作總時數最高達到48小時，但必須要有1個例假，而且每8週要有8天例假日與8天休息日**。

4週彈性工時指定適用範圍最小，但可以像2週彈性工時一樣，將4週內的正常工作時數進行分配，讓**單日正常工時達到10小時，同時每2週僅須給足2個例假，每4週有4天例假日與4天休息日就可以了**。

案內所述星期一、二雖然只上6小時，但未足8小時的部分其實是移到其他天，並不是憑空消失，所以當天如果因為加班的關係，工作超過6小時，雇主就要依照加班費給付規定，加給1/3或2/3，跟前一個案例的約定正常工時較法定正常工時較短的加班情形是不一樣的。



(一)勞動基準法第30條第1至4項：

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。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

(二)勞動基準法第30條之1：

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

(三)勞動基準法施行細則第20條：

雇主有下列情形之一者，應即公告周知：一、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規定變更勞工正常工作時間。二、依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。

(四)勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函

(五)勞動部106年3月10日勞動條3字第1060049806號書函

(六)勞動部104年9月11日勞動條3字第1040131919號函

Question



我是科技公司的工程師，年薪兩三百萬，今年公司被勞動檢查後，突然要求我們上下班都要打卡，有時忘了打還要補登？以前基於信任，我們都可以晚點來或早點走，現在要打卡覺得有種被監督而不被信任的感覺，為什麼一定要規定打卡呢？

出勤紀錄是確認勞工工資、工時及過勞認定的重要依據，所以其實是同時保障勞資雙方，以當爭議發生時能夠用來釐清事實真相的工具，基於雇主掌有職場之監督與管理之責，因此勞動基準法課以雇主有製作並保存勞工出勤紀錄的義務，且必須以分鐘為單位逐日覈實記載，以供實際運用所需。而雇主對於勞工之出勤及延時工作等情形應盡善盡管理之責，日常即應進行勞工出勤紀錄之異常管理並與勞工確認後更正，如果雇主主張出勤紀錄所示到、離勤時間並非有實際提供勞務之事實者，則應由雇主負舉證之責。

而出勤紀錄之記載方式，從來就沒有規定只能用傳統之簽到簿或刷卡機，也不必採購高昂的系統設備，任何能覈實記載勞工出勤時間工具所為之紀錄，都可以作為勞工之出勤紀錄。所以公司並不一定要要求員工以打卡之形式，只要能夠確實記載出勤紀錄就可以了。

▶ 參考資料



(一)勞動基準法第30條第5、6項：

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。

(二)勞動基準法施行細則第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。

(三) 勞動部106年3月10日勞動條3字第1060049806號書函

(四) 行政院勞工委員會101年5月30日勞動2字第1010066129號函

(現已改制為勞動部)

Question

4

我是大樓的保全員，勞動基準法每個月的加班上限不是46小時而已嗎？我們每天做12小時，一個月休6天，隨便算都加班90幾個小時了，而且我問我同事每個都一樣，政府也不管一管？

有一類性質特殊的工作者，符合監視、管理或間歇性等工作特性，可以另外適用勞動基準法第84條之1規定，如保全業之保全員、房屋仲介業之不動產經紀人員、會計服務業僱用之會計師等，該工作者必須經過勞動部指定後，由勞資雙方書面約定工時、休假情形，並報請當地主管機關核備後才可以適用，但還是須受雙方簽訂之工時約定書與當地主管機關核備內容之限制，依舊享有國定假日、例假等權益，且正常工時與加班時數還是有限制，絕不是所謂的責任制。以保全業的保全人員為例，另訂有「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，地方主管機關將以該指引作為審核是類人員書面報送第84條之1契約之參考依據。





(一)勞動基準法第32條第2項：

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

(二)勞動基準法第84條之1：

經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

(三)勞動部104年11月17日勞動條3字第1040132417號書函

(四)勞動部103年10月15日勞動條3字第1030132065號函

(五)勞動部103年5月8日勞動條2字第1030061187號函

(六)行政院勞工委員會90年1月4日(89)台勞動2字第0055954號

(現已改制為勞動部)

(七)行政院勞工委員會89年10月21日(89)台勞動2字第0041535號

(現已改制為勞動部)

(八)內政部74年1月5日(74)台內勞字第273526號函

Question

=8

我們公司常常加班，公司規定只能換補休，我有很多補休都沒有時間休完，根本惡性循環，公司還說今年結束後，補休就沒有了，這樣是對的嗎？

雇主使勞工於平日或休息日加班後，原則上就要按照勞動基準法第24條規定給付加班費，如果勞工有意願選擇補休，並經過雇主同意後，才可以依照同法第32條之1的規定，將加班的工作時數換成補休的時數。

也就是說，補休的選擇權在於勞工，雇主不可以片面要求勞工不領加班費只能選擇補休。



另外選擇要請領加班費或補休應該要在加班事實發生後才會產生，如果事業單位在勞工到職時，就簽署類似「本人同意日後加班無條件選擇補休」等**一次性向後拋棄未來加班費的請求權**是沒有效力的。

另外補休期限可以由勞雇雙方協商，但為了避免補休期限無所限制，導致除了離職以外，永遠沒辦法結清，所以**勞動基準法也規定了，勞資雙方約定補休期限，最遲不能晚於特別休假年度之末日。**



簡單說，如果加班事實發生日期，距特別休假年度之末日越近，雙方可以約定使用加班補休的期間就越短，**勞工如果未能補休完畢，雇主仍然要在年度終結時，依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。**



勞工未能補休完畢，雇主仍要在年終時依工資計算標準發給工資

另外一種常見的問題是，勞工希望加班後能補休，但雇主基於管理需要，寧願選擇給付加班費。由於加班後是否補休，以及補休制度與否是要勞資雙方共同協商的，所以如果**事業單位一律給付加班費，沒有違反勞動基準法規定。**

▶ 參考資料

(一)勞動基準法第32條之1：

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

(二)勞動基準法施行細則第22條之2：

本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。二、契約終止：依第九條規定發給。勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

Question

=9

我們公司經營國道客運，是輪班制的，雖然現在法令有規定班次變更時要休息11小時，不過公司也因為這樣，有的班要在外站過夜滿11小時，不能當天開回頭車回來，這樣反而導致回家看老婆與小孩的時間變短了，能不能跟雇主協商，如果身體狀況允許的話，排班的間隔可以稍微縮短？

目前輪班制勞工換班休息時間必須**至少有連續11小時的規定**，是法令的強制規定，不能透過勞資雙方自行約定的勞動契約、工作規則或團體協約加以排除，只有經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者**(目前僅台鐵、台電、中油、台糖、台灣自來水股份有限公司等經指定之部分人員適用)**，才可以變更休息時間為不少於連續8小時。



輪班制勞工
換班休息時間
至少連續11小時
法令強制規定

▶ 參考資料



(一)勞動基準法第34條第2、3項：

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。

Question

今天中午去銀行存款，看到櫃檯的臨櫃人員中午都沒有休息吃飯，這樣有沒有違法？



「休息時間」意指「勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由利用之時間」，除法令有規定之情況除外，原則是不屬於工時一部份。而為了避免勞工因為連續工作而損及健康，因此勞動基準法規定，**凡繼續工作4小時就要給勞工連續30分鐘的休息**，使勞工的身心健康能有適當的調適。但如果勞工的工作是屬於輪班制，或是有連續性或緊急性的話，勞雇雙方是可以另外約定在工作時間內，調配休息時間，不受每4小時的限制，但**還是必須要達到「連續」休息30分鐘的要求。**



▶ 參考資料

(一)勞動基準法第35條：

勞工繼續工作4小時，至少應有30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。

(二)行政院勞工委員會88年3月9日(88)台勞動2字第008685號函

(現已改制為勞動部)

(三)內政部75年6月25日(75)台內勞字第416670號函

Question



我們公司經勞資會議同意，規定勞工每個星期三跟五都必須加班2小時，可是我星期三固定晚上都要去接小孩去補習，沒辦法配合？可以向雇主拒絕嗎？

如果雇主要使勞工在正常工作時間以外工作者，依照勞動基準法規定須先經工會或勞資會議同意，但並不表示，雇主在徵得工會或勞資會議的同意後，就可以無視勞工意願要求勞工加班，還是要取得**個別勞工之同意**。



勞工因為健康或有其他正當事由，不能配合雇主的要求而加班，雇主也不能強行要求勞工必須配合。



▶ 參考資料



(一)勞動基準法第32條第1項：

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。

(二)勞動基準法第42條：

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

(三)勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函

(四)行政院勞工委員會103年2月6日勞動2字第1030051386號函

(現已改制為勞動部)

特別休假可以延到明年再用嗎？



勞動檢查員為什麼會上門檢查？



休息日加班費到底怎麼算？



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR
24219 新北市新莊區中平路439號11樓(南棟)
電話:02-8995-6666 傳真:02-8995-6665
網址:<https://www.osha.gov.tw>