

勞動條件宣導會



勞動條件科

2016

課程大綱

修法
重點

工時

工資

案例
解析

課程大綱

修法
重點

工時

工資

案例
解析

105年起勞動基準法修正重點

- 將法定正常工時由雙週84小時縮減為一週**40**小時，且雇主不得因上述正常工作時間之修正作為減少勞工工資之事由
- 新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。

縮短正常工時



- 勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕，如違反者處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。
- 出勤記錄應記載至「**分鐘**」為止，且應保存「**五年**」，如違反者，將處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。

出勤紀錄



- 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(勞動基準法第30條第1項至第3項及第30條之1之正常工作時間)

彈性工時



增訂勞動基準法第9條之1

雇主與勞工約定「**離職後競業禁止**」，應符合下列要件：
（**1**）雇主有應受保護之正當營業利益；（**2**）勞工須擔任之職務能接觸或使用雇主營業秘密；（**3**）競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象，不得逾合理範圍；（**4**）雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償，且合理補償不包括勞工於工作期間所受領之給付。

雇主未符合上述規定中任何一項規定，其與勞工所約定之條款無效；另明訂合理有效競業禁止條款，最長競業禁止期間不得逾**2年**，凡超過**2年**者，縮短為**2年**。



增訂勞動基準法第10條之1

明訂雇主調動勞工工作(調動五原則)，除不得違反勞動契約之約定外，並應符合

- (1) 基於企業經營上所必需，且不得有不當動機與目的。但法律另有規定者，從其規定；
- (2) 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；
- (3) 調動後工作為勞工體能及技術可勝任；
- (4) 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助；
- (5) 考量勞工及其家庭之生活利益。



增訂勞動基準法第15條之1

雇主有意與勞工約定最低服務年限，必需要對勞工有投入專業培訓費用成本，或提供勞工合理補償，違者其約定無效。

另發生不可歸責勞工事由導致勞工提前終止勞動契約時，勞工不用負擔違約相關責任，包含違約金、損害賠償或返還訓練費用等責任。



修正勞動基準法第44條及第46條

增訂**16**歲以上未滿**18**歲之人不得從事危險性或有害性之工作，雇主倘違反前開規定，處**6**個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣**30**萬元以下罰金。

另增訂未滿**18**歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件之規定，雇主倘違反前開規定，處新臺幣**2**萬元以上**30**萬元以下罰鍰。



勞動基準法施行細則修正重點

本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第一項第一款變更工作時間者，指超過變更後工作時間之部分(§20之1)

本法第30條第5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，雇主於接受勞動檢查、調查或勞工向其申請時，應以書面方式提出。(§21)

勞動基準法施行細則修正重點

本法第**37**條規定應放假之紀念日如下： (§23)

- 一、中華民國開國紀念日：一月一日。
- 二、和平紀念日：二月二十八日。
- 三、國慶日：十月十日。

本法第三十七條所稱勞動節日，指五月一日勞動節。

本法第三十七條所定其他由中央主管機關規定應放假之日如下：

- 一、春節：農曆一月一日至一月三日。
- 二、兒童節：四月四日。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。
- 三、民族掃墓節：定於清明日。
- 四、端午節：農曆五月五日。
- 五、中秋節：農曆八月十五日。
- 六、農曆除夕：農曆十二月之末日。
- 七、其他經中央主管機關指定者。

國定假日天數由**19**日修正為**12**日。
刪除**1/2**、**3/29**、**9/28**、**10/25**、**10/31**、**11/12**、**12/25**

勞動基準法施行細則修正重點

本法第**37**條所定休假日，遇有下列情形者，應予補休：
(§23之1)

- 1) 本法第**36**條所定例假。
- 2) 勞工因本法第**30**條第**1**項所定正常工作時間修正縮減致無庸出勤之時間。

本法第**39**條所稱休假日，指本法第**37**條所定休假或第**38**條所定特別休假。(§24之1)

本法第**44**條第**2**項所稱繁重之工作，指非童工智力或體力所能從事之工作。所稱危險性之工作，依職業安全衛生有關法令之規定。(§25)

刪除童工之基本工資不得低於基本工資百分之**70**。(刪除童工基本工資之最低限制)(§14)

課程大綱

修法
重點

工時

工資

案例
解析

什麼是勞動基準法？

勞動基準法係規定勞動條件最低標準，凡經指定適用該法之行業或工作者，與事業單位具勞雇關係者，雇主與勞工所訂勞動條件（工資、工時、休息、休假...等），均不得低於本法所定之最低標準。

至於事業單位之經費來源為何、勞工係部分工時或全時工作、按件計酬或按時、按日計酬，與此無涉。

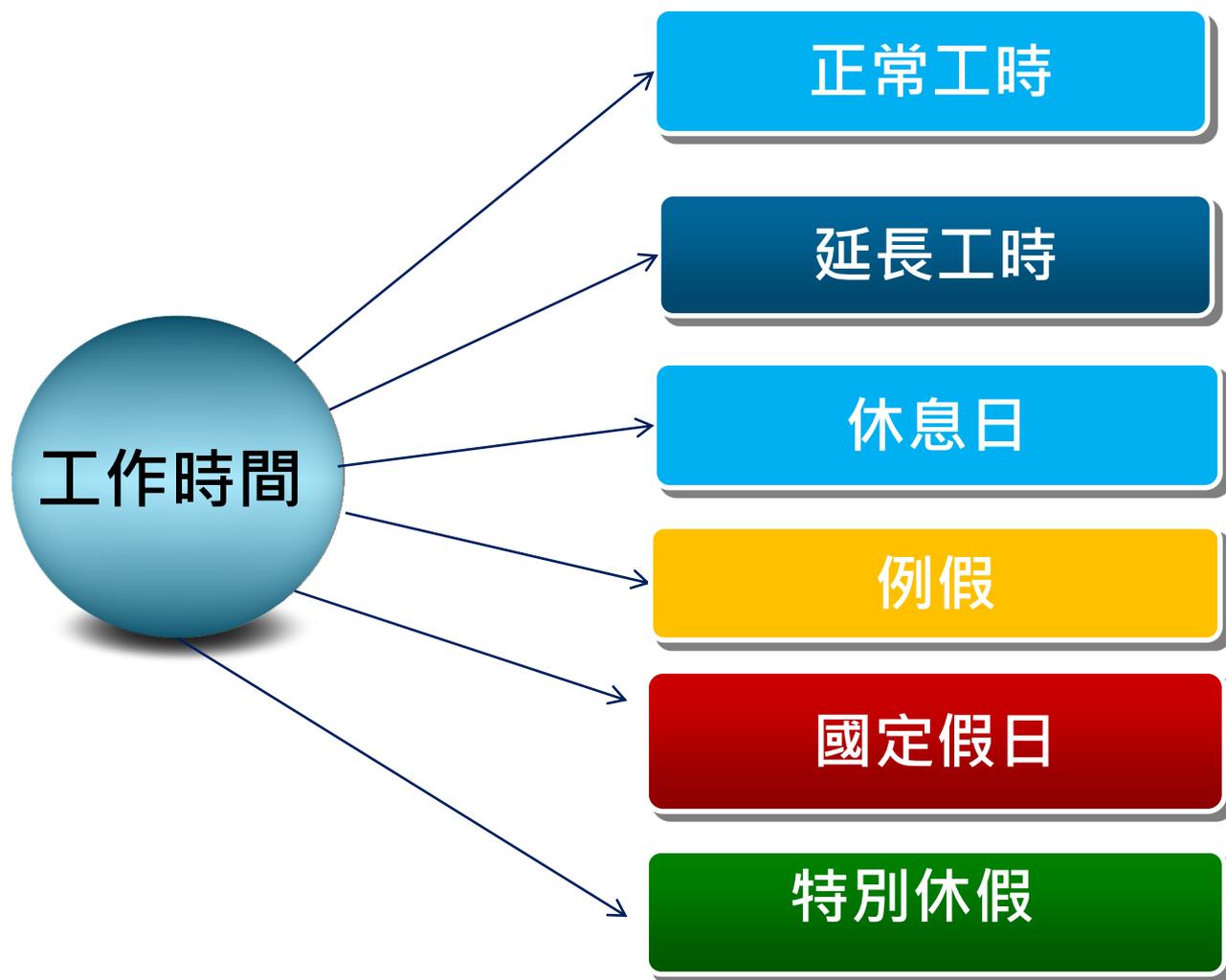
勞動條件由勞雇雙方約訂

例：勞雇雙方約定每日工作**4**小時，
工作**1**個月(皆無例假)或可休假**1**個
月，是否可行？

例：勞雇雙方約定時薪**100**元/時，
是否可行？



內容



工作時間之定義

指勞工在僱主指揮監督之下，於僱主之設施內或僱主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間。

不包括不受僱主支配拘束之休息時間。



工作時間之計算

正常工作時間跨越二曆日者，其工作時應合併計算。

各該場所之工作時間應合併計算，並加計往來必要之交通時間。



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。

工作時間之認定



待命時間

教育訓練時間

早會時間

出差時間

備勤時間

準備與整頓時間



延長工時定義

勞工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40小時。【勞基30-1】

本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。【勞基施行細則20-1】

部分工時人員(時薪制) 仍須依上述規定核算加班費。



延長工時整理

- 一、要件及程序：
 - 雇主有需要。
 - 工會同意，無工會者，經勞資會議同意。
 - 個別勞工同意。



- 二、上限：
 - 延長工時 + 正常工時，一日不得超過**12**小時。
 - 延長工時，一個月不得超過**46**小時。

假日出勤**8**小時內之時數不列入當月延長工時**46**小時

各種假日-例假

勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。【勞基36】

每7日週期循環之始日與末日應由勞雇雙約定，不因跨月而另重新起算。

例假日勞工毋須出勤，工資照給。非因天災、事變或突發事件，不得使勞工於例假日出勤。如因此而停止休假，應加倍給予當日工資同時予以補休。

如非因天災、事變或突發事件勞工已有於該日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給。(除當日工資照給外，再加發一日工資)

各種假日-國定假日

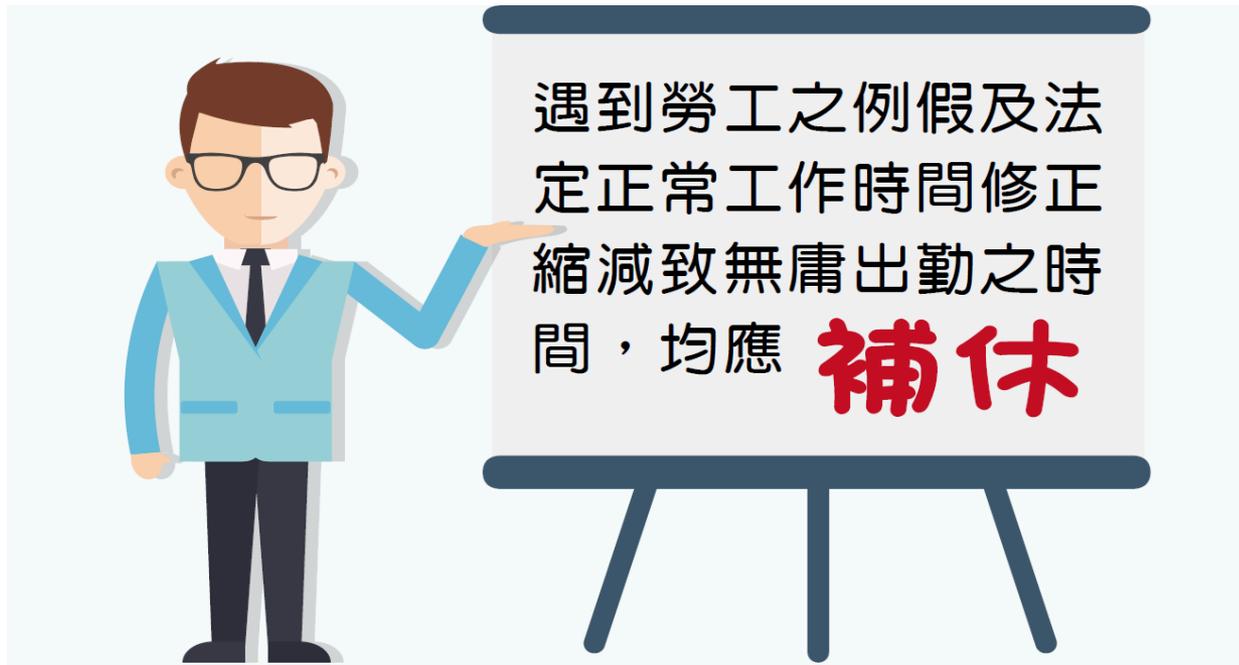
紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。【37】(現行休假日共有**12**日)

休假日有出勤義務之勞工毋須出勤，工資照給。雇主徵得個別勞工同意，可使勞工於休假日出勤，惟工資應加倍發給。超過當日正常工時以外的部分依第**24**條規定加成給付。

休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日(紀念節日之當日)已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。

休假日(國定假日)補假疑義

- 103年5月21日勞動條3字第1030130894號令



投票日出勤薪資給付方式？

- ◆ 投票日為依勞動基準法施行細則第**23**條規定指定應放假之日。**具投票權且該日原屬工作日之勞工，放假一日**；原毋須出勤者，不另給假給薪。
- ◆ 放假一日，係指自午前**0**時至午後**12**時連續**24**小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應**加給該工作時間之工資**，且應不妨礙其投票。
- ◆ 當日原非屬工作日之勞工或無投票權者，除勞雇雙方另有約定外，尚不得請求給假及加給工資。（行政院勞工委員會**97**年**2**月**25**日勞動**2**字第**0970130105**號）

各種假日-特別休假

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、**1**年以上**3**年未滿者**7**日。二、**3**年以上**5**年未滿者**10**日。三、**5**年以上**10**年未滿者**14**日。四、**10**年以上者，每**1**年加給**1**日，加至**30**為止。【**38**】

特別休假日勞工毋須出勤，工資照給。如因業務需要，雇主徵得個別勞工同意，可使勞工於排定之特休日出勤，惟工資應加倍發給。(除當日工資照給外，再加發一日工資)

特別休假有幾天？

勞工於工作滿一年，翌年起即有請特休之權利，惟休假日期應由勞資雙方協商排定。

例：勞工於**89/05/02**到職，可休特別休假日數

90/05/02~91/05/01 可休**7**日

91/05/02~92/05/01 可休**7**日

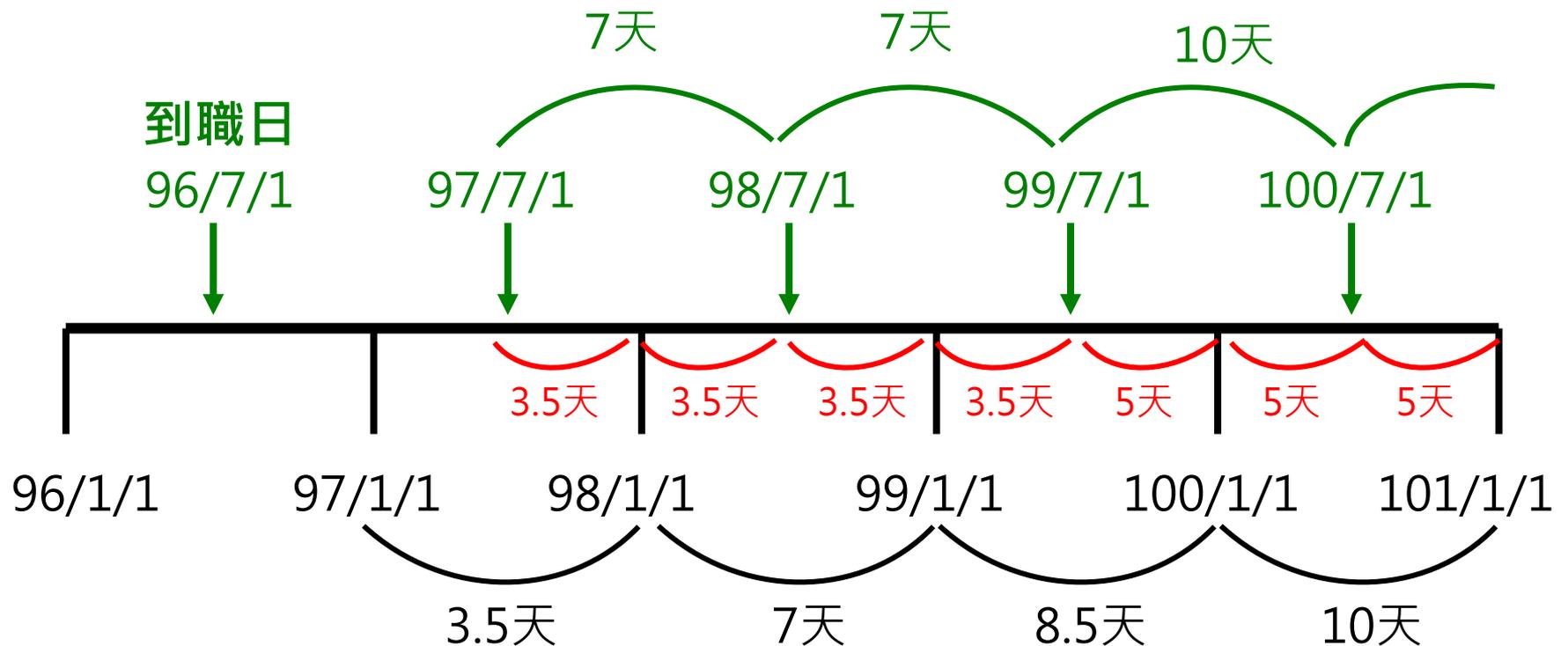
92/05/02~93/05/01 可休**10**日

不因勞工於年度中離職而比例縮減特休日數。

雇主可要求勞工於年度終結或契約終止前休畢。

特別休假依曆計算

例：勞工於96/07/01到職，可休特別休假日數



特別休假未休畢雇主應否給付工資？

特別休假應經勞資雙方協商排定。特別休假日期勞雇雙方如確無法協商排定時，得以勞工當年度應休特別休假日數之半數，由雇主依事業經營需要予以排定

因年度終結或終止契約而未休特別休假者，其因可歸責於雇主之事由致未休畢之日數，雇主應發給工資，但不可事前一次約定以發給工資代替特別休假給予。

年度未休日數可經勞資協商，保留至次一年度休畢。

時薪制勞工特別休假如何計算？

Q：甲為時薪制勞工，**104**年**1**月**1**日到職，約定時薪為**120**元，**104**年度正常工作時間總計**432**小時（不含加班時數），公司正職員工為每週正常工時**40**小時，**104**年正常工作時間為**2,088**小時（不含加班時數），試問甲**105**年度可休特別休假應如何給予？

A：依年資以到職日起算規定(勞動基準法第**84-2**條)，雖時薪制勞工工作時間及日數較正職勞工少，每日平均出勤時數較低，惟不影響時薪制勞工年資累計，仍應依法給予特別休假。

故甲工作滿**1**年，依勞動基準法第**38**條規定，得享**7**日特別休假，每日平均正常工時為 **$432 \div 2088 * 8$** 小時=**1.66**小時；時薪制勞工特別休假期間雖未出勤，仍應給薪，特別休假**1**日工資= **1.66** 小時***120**元(約定工資)=**199**元，**7**日合計共 **199** 元***7**日=**1393**元。

天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點

天然災害發生時（後），有下列情形之一者，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分：

1. 勞工工作所在地經轄區首長依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」（以下稱作業辦法）規定通報停止辦公，勞工因而未出勤時。

天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點(續)

2.勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟勞工確因颱風、洪水、地震等因素阻塞交通致延遲到工或未能出勤時。

3.勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟其居住地區或其正常上（下）班必經地區，經該管轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，致未出勤時。

課程大綱

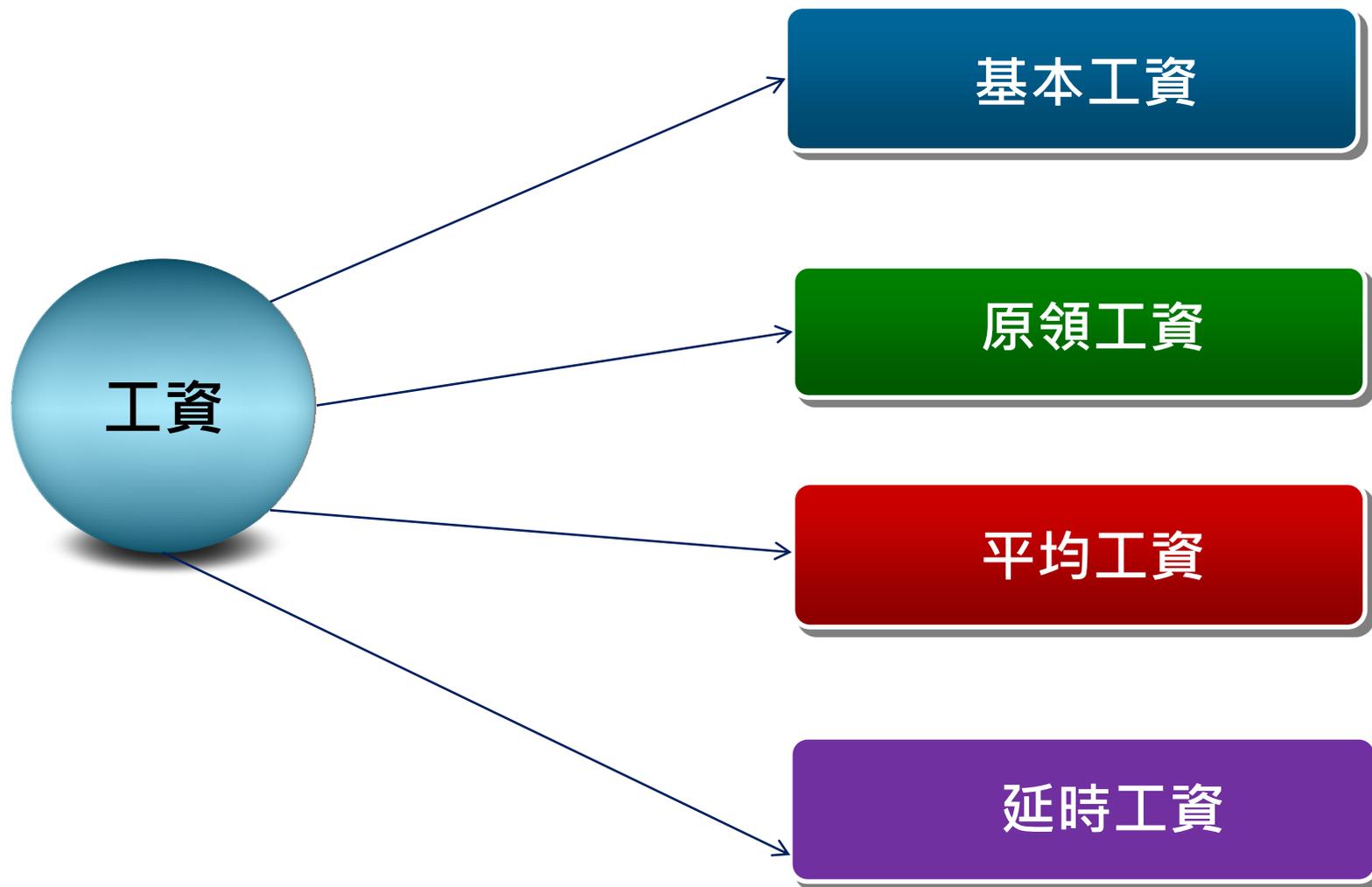
修法
重點

工時

工資

案例
解析

內容



工資定義

- 是否基於勞務之對價
- 主要認定原則
- 工資給付是否對應特定工作內容、目的、職務等

- 經常性給予
- 次要認定原則
- 是否於企業內部設有一定給付規範或原則，而非臨時起意之給予，亦即制度性之經常

常見爭議：交通費(津貼)、夜點費、輪班津貼、節金、年終獎金

工資的種類

- **基本工資**

- **原領工資**

- 用於職災工資補償、假日工資(假借)(國定節日、例假日、特休、婚假、喪假、產假、陪產假)

- **平均工資**

- 用於資遣費、退休金、職災醫療期間屆滿2年仍未痊癒之一次補償、職災殘廢補償、職災死亡補償、預告期間工資

基本工資

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。【勞基21-1】

法定基本工資

月薪 **19047**元/月(102年4月1日起)

月薪**19273**元/月(103年7月1日起)

時薪**115**元/小時(103年1月1日起)

月薪**20008**元/月 時薪**120**元/小時(104年7月1日起)

基本工資

僅指正常工作時間內所得之報酬，加班費(含延時工資及假日出勤工資)均不列入核計。

例：員工月薪**18000**元，週休**2**日，一個月有**2**天星期六需出勤加班，因此月領**18000+1200(2日工資)=19200**元

原領工資

- 職業災害發生前一日正常工作時間內所得之工資。計月者以最近一個月正常工作時間內所得工資除以三十。

平均工資的計算

- 事發當日前6個月所得工資總額除以該期間總日數(日平均工資)
 - 為免大小月份日數導致金額爭議，83年起以函釋改為「前6個月工資總額除以6」，求得月平均工資
- 按日、按時、按件計者，前述算值如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%計
- 勞保、健保、6%勞工退休金提撥的級距要如何選

工資

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。【勞基22-2】

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。
【勞基23-2】

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。【勞基26】

常見未全額給付工資情況

1. 員工未完成交接即離職
2. 員工有過失造成公司損失
3. 私人借貸
4. 曠職
5. 全勤獎金
6. 遲到



工資-需依比例扣款

1. 勞工曠工當日工資得不發給，惟應以扣發當日工資為限。月有大小，發給與扣發標準應一致。

例：曠職**1**日扣**3**日工資

2. 勞工每月於正常工作時間內所得之工資，不得低於每月基本工資扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額。

例：月薪為**21000**元(內含**3000**元全勤)，員工請事假**1**日，當月薪資為**21000-3000(全勤)-600(事假1日)=17400**元。

上述金額低於**19273-642(事假1日)=18631**元

工資-造成損失賠償？

3. 勞工於工作中故意或過失損壞產品或其他物品，其觸犯刑章部分，雇主可 訴請司法機關 辦理；關於民事賠償部分可由雇主與勞工協商決定賠償金額及清償方式，如未能達成協議，其賠償非雇主單方面所能認定者，應 循司法途徑 解決，不得逕自扣發工資。

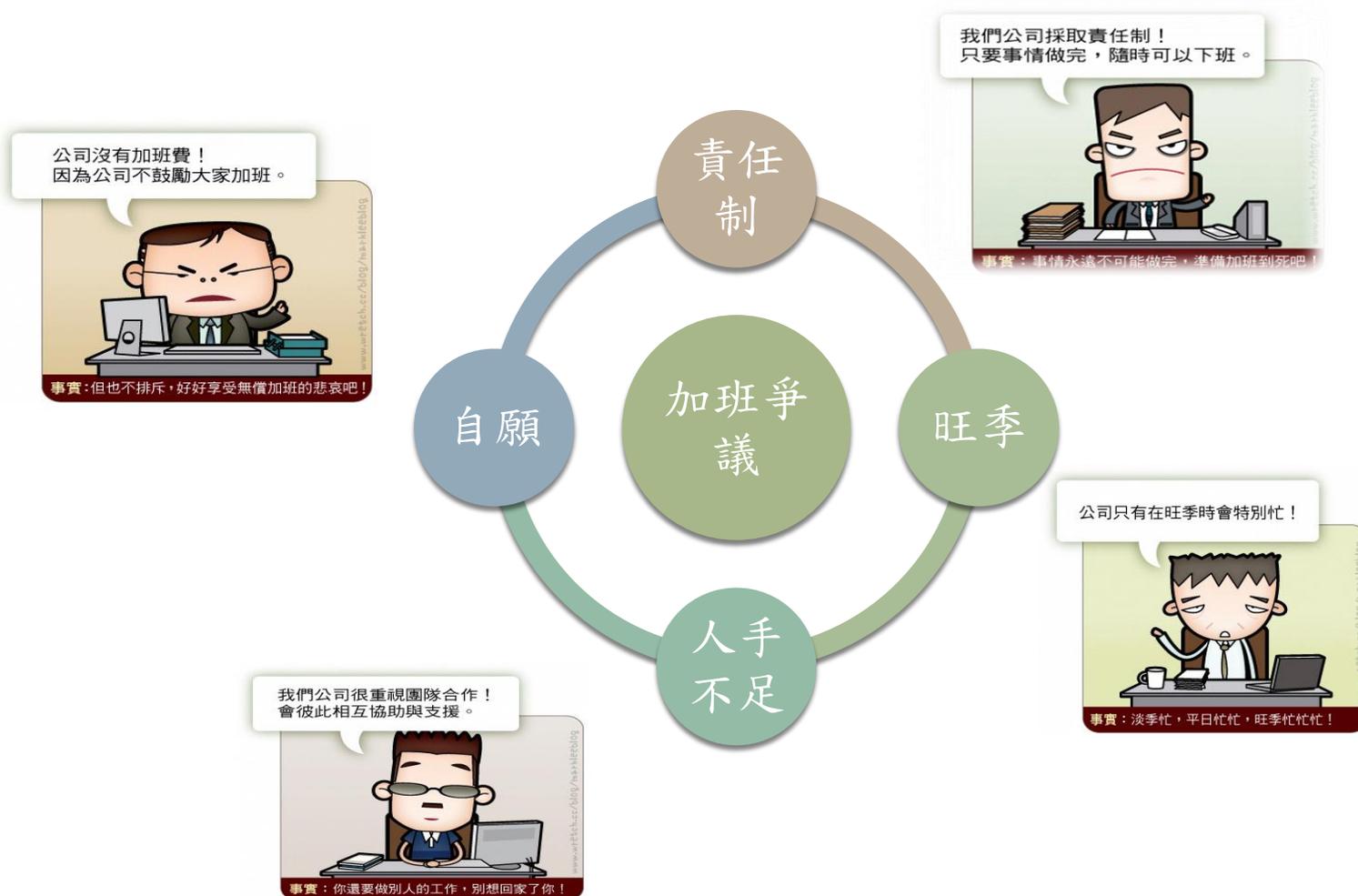


工資-補服勞務？

4.僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。

例：勞工排定為**14**時上班，**22**時下班，雇主以當日工作較不忙碌為由，請員工提前於**20**時下班，並扣除**2**小時工資。

各種加班爭議



延長工時工資計算與限制

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。...。【勞基24】

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。【勞基32-2】

延長工時計算方式-月薪制

月薪制，月薪**30,000**元，當日加班**3**小時

計算方式：

換算為時薪

$$30,000 \div 30 \text{天} \div 8 \text{小時} = 125 \text{元}$$

加班費

$$\text{前}2\text{個小時} : 125 * (4/3) * 2 = 333 \text{元}$$

$$\text{超過}2\text{小時} : 125 * (5/3) * 1 = 209 \text{元}$$

$$\text{合計} : 333 + 209 = 542 \text{元}$$

延長工時計算方式-時薪制

時薪制，時薪**120**元，當日加班**3**小時
計算方式：

加班費

前**2**個小時： **$120 \times (4/3) \times 2 = 319$** 元

超過**2**小時： **$120 \times (5/3) \times 1 = 200$** 元

合計： **$319 + 200 = 519$** 元

延長工時簡易計算方式

加成基準可前**2**與後**2**小時皆用1.5帶入計算加班費

時薪制，時薪**120**元，當日加班**3**小時

計算方式：

加班費

前**2**個小時： $120 * (4/3) * 2 = 319$ 元

超過**2**小時： $120 * (5/3) * 1 = 200$ 元

合計： $319 + 200 = 519$ 元

皆用**1.5**帶入計算

$120 * 1.5 * 3 = 540$ 元

時薪制人員國定休假日計薪方式

- **原排定出勤者**：可免除出勤義務（放假），工資照原排班時數給。
- **原排定出勤者**：徵得勞工同意者可安排出勤（加班），除原約定時數工資外再加給一倍工資。
- **原排定不出勤者**：無出勤義務，本約定無工資。
- **原排定不出勤者**：徵得勞工同意者可安排出勤（加班），計給2倍工資。

	原排定出勤者	原排定不出勤者
不出勤	工資照給	無工資請求權
出 勤	原工資照給外再加一倍	計給2倍工資

女性夜間工作

依勞動基準法第**49**條規定，女工不得於**午後10時**至**翌晨6時**之時間內工作，但僱主經工會或經勞資會議同意，且提供必要之安全衛生設施；方使女工於夜間工作。



課程大綱

修法
重點

工時

工資

案例
解析

公司是責任制

例：某公司為責任制，無論勞工每日工作時間長短，均不發給加班費，亦不可換為補休。

違反
勞基法
第24條

案例說明 - 不可以責任制為由不發加班費

- * 勞工每日正常工作時間不得超過**8小時**，每週正常工作時不得超過**40小時**(勞基法第30條)
- * 超過部分應依規定加給延時工資：「延長工時在**2小時**以內，按平日每小時工資額外加給**1/3**以上，再延長工時在**2小時**以內者，按平日每小時工資額外加給**2/3**以上。...」(勞基法第24條)



案例說明 – 加班費計算方式

案例：某勞工月薪為**24000**元，換算平日每小時工資額為**100**元($24000/[30*8]=100$)

加班**2**小時內 (即工作第**9.10**小時)

每小時應發給加班費**133**元

$$100*[1+(1/3)]=133$$

再加班**2**小時內 (即工作第**11.12**小時)

每小時應發給加班費**167**元

$$100*[1+(2/3)]=167$$

加班費僅用本薪計算

例：某勞工月薪包含本薪**21000**元、全勤獎金**1000**元、職務加給**2000**元及業績獎金**3000**元，但加班費只用本薪**21000**元換算，獎金部分不計入計算基準內。

違反
勞基法
第24條

案例說明 – 加班費計算方式

按勞基法第**2**條及施行細則第**10**條規定，如獎金為每月固定發給或與勞務有對價關係，應計入平日每小時工資額之計算基準內。

案例：某勞工月薪包含本薪**21000**元、全勤獎金**1000**元、職務加給**2000**元及業績獎金**3000**元，換算平日每小時工資額為**112.5**元

$$(27000/[30*8]=112.5)$$

*加班**2**小時內，每小時應發給加班費**150**元

$$112.5*[1+(1/3)]=150$$

*再加班**2**小時內，每小時應發給加班費**188**元

$$112.5*[1+(2/3)]=188$$

留下來是做私事

例：某公司勞工之上班時間為週一至週五**09:00~18:00** (含休息時間**1**小時)，每日工時**8**小時；另公司訂有加班制度，然勞工常態性下班時間超過**18:00**，卻從未有勞工申請加班，雇主表示並未指派勞工加班，勞工留下係從事私人事務。

違反
勞基法
第24條

案例說明 - 留於辦公室不見得不是加班

- * 勞動部81年4月6日台勞動二字第09906號函釋規定，「勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務者，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍應屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」



加班只能補休

例：某公司訂有加班制度，然該公司於到職時與勞工約定，或於公司人事規章內規定，加班部分僅可換休(計為補休)，不可申請加班費。

違反
勞基法
第24條

案例說明 - 加班是以發放加班費為主

- * 按勞動部98年5月1日勞動2字第0980011211號函釋規定「勞雇雙方不得約定於延長工時事實發生前一次向後拋棄其延長時工資請求權；至於勞工延長工作時間後，勞工可個別同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，...」



提早至公司開會或訓練

例：某公司勞工上班時間為週一至週五09:00~18:00 (含中午休息1小時)，每日正常工時8小時，然公司強制要求勞工於每週一

08:30提早至公司開晨會(會議時間08:30~09:00)，卻未讓勞工申請加班。

違反
勞基法
第24條

案例說明 – 開會或強制參加的訓練應計為加班

- * 勞動部**81年1月6日台勞動二字第33866號**函釋規定：
「雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其**訓練時間應計入工作時間**。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第**24**條規定計給勞工延長工時工資。」



工時過長或休假不足

例：某公司勞工以排班方式出勤，每日工作時間為8小時，月休6日 (已含國定假日)，國定假日出勤不額外給假或加給假日工資。

違反
勞基法
第30條
第37條

案例說明 – 工時過長且休假不足

*每日正常工時**8小時**，月休**6日**

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第1週	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休
第2週	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休	休
第3週	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休
第4週	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休	休

- * 第**1**週及第**3**週正常工時為**48小時**(**8小時*****6日**)。
- * 第**2**週及第**4**週正常工時達**40小時**(**8小時*****5日**)。
- * 因正常工時等於或超過法令規定，已**無主張國定假日調移之空間**，故公司未依勞基法施行細則第**23**條所訂之假日給予勞工休假。

案例說明 - 全年應休假日數

		週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第1週	上午	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休	休
	下午	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休	休
第2週	上午	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休	休
	下午	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休	休

* 每週正常工時**40**小時，則全年免出勤日數為**116**日。

* **52** (例假→週日) + **52** (週六全日) + **12** (國定假日) = **116**

案例說明 - 比照公務人員休假

- 每日正常工時**8**小時，週休二日，公務人員休假共計**115**日。

中華民國一〇五年
2016 政府行政機關辦公日曆表 

一月/JAN							二月/FEB							三月/MAR							四月/APR							五月/MAY							六月/JUN							
日	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	
					1	2	1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5						1	2	1	2	3	4	5	6	7						1	2	3	4
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	
24	25	26	27	28	29	30	28	29						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30			
31																																										

■ 星期六、星期日 ■ 放假之紀念日及民俗節日 ■ 特定節日 ■ 補假 ■ 調整放假日 ■ 補行上班日




 「愛臺北」APP 也能查詢日曆表



- 勞工需多休假**1**天(勞動節 5/1)，全年總休假共計**116**日。

案例說明 – 比照公務人員以排班休假

- 依人事行政總處公告之行事曆，當月有多少紅字即排休多少天，如**105年1月紅字共10日，排休10日；2月紅字共14日，排休14日；3月紅字共8日，排休8日；...全年總休假共計115日。**
- 勞工需多休假**1天(勞動節 5/1)**，全年總休假共計**116日。**

案例說明 – 國定假日是否調移

- * 按勞動部90年3月23日台勞動二字第00382號函釋規定，「事業單位若依勞動基準法第30條規定安排工作時間而形成週休二日，且未將休假日與其他工作日對調，則勞動基準法施行細則第23條所列之休假日均應休假。若前開休假日已經勞雇雙方協商同意後，與其他工作日對調，則該休假日已成工作日，當日雇主自可要求勞工出勤。因此，事業單位實施週休二日制，勞動基準法施行細則第23條所列之休假日當日是否放假，應視當日是否仍為假日或已成工作日而定。」

案例說明 – 每月應排休日數

- * 每月排休日數固定 (已含國定假日)：
平均每月排休**9至10日** ($116/12=9.67$)
- * 每月排休日數，不含國定假日：
平均每月排休**8至9日** ($[116-12]/12=8.67$)

如公司因工作性質，無法使勞工排休多日，雇主可徵得勞工於休假日出勤，再依勞基法第**39**條規定加給假日工資。

休假不足

例：某公司勞工以排班方式出勤，
每日工作時間為6小時40分鐘，
月休4至5日。

違反
勞基法
第37條

案例說明 – 工時較短之休假日數

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第1週	6小時 40分	6小時 40分	6小時 40分	6小時 40分	6小時 40分	6小時 40分	休
第2週	6小時 40分	6小時 40分	6小時 40分	6小時 40分	6小時 40分	6小時 40分	休

* 每週正常工時**40**小時，則全年免出勤日數為**64**日。

* **52** (週日) + **12** (國定) = **64**

假日出勤未加給工資

例：某公司勞工以排班方式出勤，每日工作時間為8小時，每月應給予休假10日，然因工作性質，勞工每月實際僅排休6日，其餘4日休假日需出勤，但未加給假日工資。

違反
勞基法
第39條

案例說明 – 假日出勤應加給工資

- * 因業務需要，雇主可徵得勞工於休假日出勤 (但每7日仍應給予勞工1日例假→勞基法第36條)
- * 以月薪**24000**元為例：
每日工資額 $24000/30=800$ 元
4日假日出勤，應加給假日工資 $800*4=3200$ 元

工讀生薪資僅以時薪計

例：某公司僱用工讀生，薪資以時薪**120**元計，以排班方式出勤。工讀生甲上班**3**日(3月**27**日~**29**日)，工作時間分別為8小時、10小時、8小時，公司僅發給工資**3120**元 (**26小時***時薪**120**)。

違反
勞基法
第**24**條
第**39**條

案例說明 - 工讀生也應發給加班費及假日工資

3/27上班**8**小時、**3/28**上班**10**小時、**3/29**上班**8**小時

* 工資 $120 * (8+8+8) = 2880$ 元

加班費 $120 * 2 * [1 + (1/3)] = 319$ 元

3/29國定假日工資 $120 * 8 = 960$ 元

共計 $2880 + 319 + 960 = 4159$ 元



