

勞動基準法工時及工資實務解析

行政院勞工委員會

勞動條件處

黃維琛

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。
 - 受令等待提供勞務之時間（待命時間），因受雇主拘束，亦屬工作時間。
 - 不包括不受雇主支配拘束之休息時間。但依勞工安全衛生法所定有關高溫度、異常氣壓作業、高架作業、精密作業、重體力勞動或其他對於勞工具有特殊危害作業標準中所定之休息時間，亦應計入工作時間。
-

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。
 - 雇主應逐日記載勞工出勤情形，出勤之時間記至分鐘為止。
-

還有哪些屬工作時間？

- ✓ 強制參加之教育、訓練及集會
 - ✓ 主要工作執行前後之整備時間
 - ✓ 換無塵衣、檢查三油三水
 - ✓ 收班後之打掃
 - ✗ 自由參加之進修
 - ✗ 自由參加之登山、家庭日、尾牙
-

休息時間(單一出勤日內)

- 勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息。
 - 休息時間因不受雇主支配，得不包括於正常工作時間內，可不給薪。
 - 如事實上雇主未予勞工休息（仍要求勞工於職場待命或提供勞務），仍屬工作時間，其逾法定正常工時工作者，雇主應依勞基法第24條規定給付延時工資。
-

休息時間(兩出勤日之間)

- 工作班次更換時，應給予適當之休息時間；即可使勞工足以恢復原有體力所需之時間。
- 休息時間之長短，應視工作繁重程度及勞工體能狀況由勞雇自行約定。
- 因天災、事變或突發事件，依勞基法第32條第3項延長工時者，於工作終止後至再工作前，至少應有12小時之休息時間。

※ 「花花班」應予避免。

常見申訴案例－超時不計

- ○○醫院日班，上班時間0800~1600。但每天要員工必須交班，超時30~60分鐘不等，但醫院卻表示交班是護理人員的義務，不給加班費。這樣是否違反勞基法呢？反應給院方意見箱也沒回應，懇請協助。感謝!
-

常見申訴案例－集會訓練不計

- ○○醫院員工被強制要求每週二早上八時三十分開檢討會，大晚上完還要開會，卻不給加班費，身為公營醫院，知法犯法，影響員工權益。
-

工作時間應核實記載



常見申訴案例－記載不實

- 在○○工作，早上上班，下午下班時間阿桑要求員工先去打卡，但卻沒讓員工下班，要求員工繼續將工作完成或是同班其他人員工作也都完成才可下班，嚴重影響勞工權益。
-

常見申訴案例－工時記載不實/值夜

- 我要投訴○○醫院，我是職員家屬，該院多項制度非常不合常理，有明顯壓榨員工之實：
 1. 員工早上七點上班至晚上六點半過後，每天平均上班“超過十小時”，卻強制要求員工上下班打卡用“簽到方式”，編寫正常上下班時間，掩蓋事實，逃避相關單位查詢。
 2. 員工一個月平均值夜班三至四天，但整晚至隔天早上接班的值班費用卻只有三百元，明顯壓榨員工。除此之外，更有多項事件是不符相關單位規定，希望相關單位能查明清楚並幫助該公司員工，感謝
-

法定正常工時的參考排班態樣一

(1) 隔週休二日制

- 每日正常工時8小時，第一週44小時（5天半），第二週40小時（5天），則全年免出勤日數為110日。（第30條第1項）
- 52 （星期日）+ 26 （星期六全日）+ 13 （星期六半日）+ 19 （國定）= 110

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午						休
	下午					休	休
第二週	上午					休	休
	下午					休	休

法定正常工時的參考排班態樣一

(2) 調移週休二日制

□ 每日正常工時8小時，每週出勤5天。（先以隔週休為雛型，再調移國定假日**13日**於原應出勤半日之星期六，則全年免出勤日數為110日。）

□ 52 （星期日）+ 52 （星期六）+ 6 （國定）= 110

※如欲比照公部門行事曆調整，調移天數不足部分可依隔週休方式出勤，或協商排定特別休假，亦可優於法令免除勞工出勤義務。

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午					調移休	休
	下午					休	休
第二週	上午					休	休
	下午					休	休

法定正常工時的參考排班態樣一

(3) 隔週連休二日半制

- 每日正常工時8小時，第一週48小時（6天），第二週36小時（4天半），則全年免出勤日數為110日。
- 52 （星期日）+ 26 （星期六全日）+ 13 （星期五半日）+ 19 （國定）= 110

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午						休
	下午						休
第二週	上午					休	休
	下午				休	休	休

二週彈性工時的參考排班態樣一

(1) 全面週休二日制-A

- 每日正常工時8小時24分，每週42小時（5天），則全年免出勤日數為123日。
- 52 （星期日）+ 52 （星期六）+ 19 （國定）= 123 日

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午					休	休
	下午					休	休
第二週	上午					休	休
	下午					休	休
	24分	24分	24分	24分	24分		

二週彈性工時的參考排班態樣一

(2) 全面週休二日制-B

- 星期一至四每日正常工時8小時30分，星期五正常工時8小時，每週42小時（5天），則全年免出勤日數為123日。
- 52 （星期日）+ 52 （星期六）+ 19 （國定）= 123 日

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午					休	休
	下午					休	休
第二週	上午					休	休
	下午					休	休
	30分	30分	30分	30分			

四週彈性工時的參考排班態樣一

(1) 每日固定8小時制

- 每日正常工時仍為8小時，每二週仍至少排定2日例假。
- 52 (星期日) + 19 (國定) + 39 (每四週3日之休息日) = 110

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	8	8	例
第二週	例	8	8	8	8	8	8
第三週	例	8	8	8	8	8	休
第四週	休	休	8	8	8	例	8

四週彈性工時的參考排班態樣一

(2) 每日原則10小時制

- 每日正常工時為10小時，每二週仍至少排定2日例假。
- 52 (星期日) + 19 (國定) + 91 (每四週7日之休息日) = 162 日

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	10	10	10	10	10	10	10
第二週	例	例	10	10	10	10	10
第三週	例	休	休	10	10	休	休
第四週	休	休	10	10	8	例	休

八週彈性工時的參考排班態樣

- 僱主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，將8週內之正常工時重分配。但每日正常工時不超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時。（勞基法30條第3項）

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	8	8	例
第二週	8	8	8	8	8	例	8
第三週	8	8	8	8	例	8	8
第四週	8	8	8	例	8	8	8
第五週	8	8	例	8	8	8	8
第六週	8	例	8	8	8	8	8
第七週	例	8	8	8	8	8	8
第八週	例	休	休	休	休	休	休

三星超時工作 被巴西罰1億美元

自由時報 – 2013年8月15日 上午6:11

巴西瑪瑙斯市檢察官指控三星電子坐視員工工時破表，嚴重違反當地勞工法，將處以1.08億美元罰款。

位於瑪瑙斯市自由貿易區的三星工廠有近6000名工人。檢察官指控，工人被要求在32秒內組裝一支手機，以及在65秒內組裝一台電視。

三星工人對檢察官指出，他們每日工時最高達15小時，每天最長得站10小時，無法獲得充分的休息。巴西勞工權益團體Reporter Brasil轉述檢察官談話指出，去年有超過2000名三星的工人有背痛、肌肉抽筋等健康問題。

三星表示，在接獲正式通知後，將儘快配合當局改善工人的工作環境

延長工時（一般）

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。
 - ※未舉辦勞資會議或未經勞資會議同意，縱使勞工同意加班，且雇主已給加班費，亦屬違法。
-

延長工時（特殊）

一、要件及程序：

- 因天災、事變或突發事件
- 雇主認有需要
- 延長開始後24小時內通知工會；無工會者，應報當地主管機關（縣、市政府）備查。
- 應於事後補給勞工以適當之休息。

二、上限：

- 無上限之規定。
 - 延長之時數，可不計入每月46小時額度內。
-

延長工時（時段）

- 指每日工作時間超過八小時或每二週工作總時數超過八十四小時之部分。
 - 但依本法第30條第2項（二週彈性）、第3項（八週彈性）或第30條之1第1項第1款（四週彈性）變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。
 - 非上述時段，不屬法定之延長工時。
-

加班換補休

- 雇主延長勞工之工作時間，或使勞工假日出勤，應依法給付延時工資或假日出勤工資。
 - 對於加班未滿1小時之部分，仍可逐日換算為小時後，依法計發延時工資。
 - 勞工於延長工時後，如依其意願選擇補休並放棄請領延時工資，自屬可行；惟有關補休標準等事宜應由勞資雙方自行協商決定。
 - 雇主不得逕自規定僅允補休拒付工資。
-

女性夜間工作

一、定義

午後10時至翌晨6時

二、要件及程序：

- 1.工會同意，無工會者，經勞資會議同意。
- 2.提供必要之安全衛生設施。
- 3.無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。
- 4.個別勞工同意。
- 5.因天災、事變或突發事件，得免前開要件。

三、強迫勞動禁止

因健康或其他正當理由，不能從事夜間時間內工作者，雇主不得強制。

四、特別禁止規定

妊娠或哺乳期間之女工，均不得夜間工作。（9~45萬）

※未舉辦勞資會議或未經勞資會議同意，縱使女性勞工同意夜間工作，仍屬違法。

女性工作特別保護(勞基法)

- 女工分娩前後，應停止工作，產假八星期；妊娠三個月以上流產者，產假四星期。受僱工作六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。
 - 女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資
 - 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。哺乳時間，視為工作時間。
-

性別工作平等法(一)生理假產假陪產假

- 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。其薪資依各該病假規定辦理。
 - 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。
 - 受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。
 - 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。陪產假期間工資照給。（5選3）
-

性別工作平等法(二)育嬰留職停薪

- 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。
 - 同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
 - 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
 - 育嬰留職期間，得依相關規定申請停薪津貼。
 - 受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，**並經主管機關同意者**外，雇主不得拒絕：
 1. 歇業、虧損或業務緊縮者。
 2. 雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
 3. 不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 4. 業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因前開原因未允受僱者復職，**應於30日前通知**，並依法定標準發給資遣費或退休金。
-

性別工作平等法(三)

- 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。
 - 受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
 - 1.每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
 - 2.調整工作時間。
 - 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。薪資之計算，依各該事假規定辦理。
 - 受僱者依法請求各該假、留職停薪、哺乳時間或調整工作時間，雇主不得拒絕，亦不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
 - 受僱者之配偶未就業者，不適用育嬰留職停薪及家庭照顧假之規定。但有正當理由者，不在此限。
-

責任制？

睡覺時

偉大的客戶並不會明白你原來也是需要休息的，所以只要興致來了，他隨時都會召見你。此時你必須在很短的時間內改變你的呼吸，讓腦袋能立刻運作，說話的聲音要鏗鏘有力且邏輯清晰，表現出任何時候都在認真做事的模樣。



變臉前：酣然沈睡



立刻：精神抖擻

84條之1之工時

- 為擴大勞動基準法之適用範圍，因應部分工作性質特殊之工作者之需要，於85年增訂之規定。
 - 限經勞委會核定公告之下列三類工作者適用：
 1. 監督、管理人員或責任制專業人員
 2. 監視性或間歇性之工作
 3. 其他性質特殊之工作
 - 需由勞雇雙方就工作時間、例假、休假及女性夜間工作等事項
 1. 以書面
 2. 報請當地主管機關核備後始不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定限制。
-

醫療保健服務業適用84條之1沿革

- 87.09.15指定醫療保健服務業(含國軍醫院及其民眾診療處)部分場所及人員適用之
 - 100.8~11召開會議研商
 - 100.11.17「訂頒醫療保健業部分工作者工作時間審核參考指引」
 - 101.03.30分兩階段排除該等工作者適用適用勞動基準法第84條之1
-

醫療保健服務業適用勞動基準法第84條之1者 工作時間審核參考指引

- 不得損及健康及福祉
 - 人員資格應符合規定
 - 約定書應記載工作內容與工時安排
 - 工時安排應合理化
 - 確保例假休息
 - 維持適度休假
 - 負荷重、勞動密度大之工作仍應參考「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」相關規範
-

審核參考指引—工時安排應合理化

- 勞工每日正常工作時間不得超過10小時; 連同延長工作時間, 1日不得超過12小時。
 - 遇有緊急情況者, 每日正常工作時間連同延長工作時間不得超過14小時, 惟下次出勤應間隔至少12小時。
 - 每4週內正常工作時間不得超過168小時。
每月工作總時數不得超過240小時。
-

醫療保健服務業適用勞動基準法第84條之1工作者 二階段排除適用表

自101.03.30排除適用者

場所 (單位)	人員
手術室	清潔人員
急診室	清潔人員
加護病房	清潔人員
產房	清潔人員
手術麻醉恢復室、燒傷病房、 中重度病房、精神科病房	清潔人員
血液透析室	醫事及技術人員
高壓氧艙單位	醫事及技術人員
放射線診療部門	醫事及技術人員
檢驗作業部門	醫事檢驗人員
血庫	醫事檢驗人員
呼吸治療室	醫事及技術人員
實驗室、研究室	研究人員、技術員
管理資訊系統部門	系統程式設計師、 維護工程師
救護車	救護專駕駛、救護 技術員

自103.01.01排除適用者

場所 (單位)	人員
手術室	醫事及技術人員
急診室	醫事及技術人員
加護病房	醫事及技術人員
產房	醫事及技術人員
手術麻醉恢復室、燒傷病房、 中重度病房、精神科病房	醫事及技術人員
器官移植小組	醫事及技術人員

值日(夜)

- 指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、之通知、聯繫或處理等工作而言。
 - 值日(夜)非正常工作之延伸，不計入工作時間。
 - 勞工並無值日(夜)之義務，須徵得勞工同意。惟基於勞資合作之精神，勞工應儘量與雇主配合。
 - 得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該工會或勞工半數以上之同意書。
 - 內政部74年12月5日(74)台內勞字第357972號函頒布「**事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項**」以為行政指導。
-

值日(夜)注意事項

- 應給與津貼，數額由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬原則。
 - 值夜應給予適當之休息
 - 工作日不得同時值日復值夜。
 - 工作日實施每週不超過一次，例(休)假實施每月不超過一次。但經勞工同意而不妨礙其正常工作者不在此限。
 - 應供應適當之飲食、休憩及睡眠設備。
 - 應考慮勞工之年齡、體能及處事能力等合理安排。
 - 童工不得值日(夜)、女工不得值夜。
-

假值(日)夜真排班

- 本件上訴人要求被上訴人在夜間或例休假日值班，縱被上訴人於值班時受其本身專業能力及上訴人其他人力、設備不及配合之限制，而無法從事較繁複之維修工作，僅係其工作之範圍及難度受限而已，要難以其值班時僅處理緊急事故或聯絡，或未遇可維修之工作而在待命中，遽謂未於正常工作時間外延長被上訴人之工作時間。(最高法院 97, 台上,1358)
-

ON-CALL (一)具體個案

- 我在醫院工作，爲了夜間及假日急診的需要，院方可否要求醫事人員在白天下班後及假日期間留院備勤以服務急診病患，平日下班後須值班至隔日上班時間爲止(即17:30至隔日上午08:00)，事後給予補休半天及值班費300元，假日則需自當日上午08:00值班至隔日上午08:00，事後給予補休一日半及值班費450元，請問這種作法符合勞基法工作時間的規定嗎？值班時間不於工作時間嗎？謝謝！
-

ON-CALL (二)行政判決要旨

- 所謂工作時間應係指實際上使勞工工作的時間，然此定義非僅意味勞工實際上從事身體的勞動或作業的時間，即使沒有具體的作業，勞工在雇主指揮監督下，處於特定之隨時提供勞務狀態的待命時間，亦應是屬工作時間。此時，因勞工已喪失本於工作與非工作休息時間區分前提下，所擁有的時間主權，性質上當然是工作時間之一。至於時間主權外的空間主權，或係由雇主指定，或係勞工自主決○○區○○段工時的如何計算，蓋後者畢竟與一般工作時間有別，全然計為工作時間並不盡妥當，此工時的計算（事涉工資如何發給）應藉由協商手段調整，但絕非任由雇主決定不予計入，片面拒絕給付工資。（臺北高等行政法院99年度簡字第536號判決）
-

ON-CALL (三)行政判決理由

- 由98年11月原告工務組人員值勤及休假輪值表的注意事項內容觀之，經原告排入的on call人員，在系爭時段所處狀態，其所擁有的時間主權，已然喪失，不因勞工在該特定之隨時提供勞務狀態從事非工作之休閒活動而有不同。從而，不論on call人員的空間主權是由原告指定，或由該人員自行決定，依前揭意旨，都不影響on call待命時間是工作時間的本質。原告所為on call排班只是下班時間遇有緊急事故優先召回支援的人，無強制性，非值班，無須在原告處所待命，不是工作時間，非待命時間等主張，核均係原告推卸行政罰責之詞，均不足取。
(臺北高等行政法院99年度簡字第536號判決)
-

假日出勤工資怎麼算？

- 先看是什麼假日。
 - 再看是什麼原因。
 - 最後看出勤多久。
-

例假日（勞基法第36條）

- 天災、事變或突發事件，雇主停止勞工假期，工資加倍發給，**事後再補假**。24小時內核備。（勞基法40條）
 - 非因天災、事變或突發事件等法定原因，縱勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。
 - 如勞工已出勤，工資仍應加倍發給。如選擇補休（放棄工資），補休標準等自行協商。
-

休假（國定假日37、特別休假38）

- 雇主要求，勞工同意，工資加倍發給。
 - 勞工可選擇補休（放棄工資），補休標準等自行協商。
 - 超過當日正常工時以外的部分照勞基法第24條規定加成給付。
 - 天災、事變或突發事件，雇主停止勞工假期，工資加倍發給，**事後再補假**。24小時內核備。（勞基法40條）
-

國定休假(19日)

- 中華民國開國紀念日 (1/1)
- 和平紀念日 (2/28)
- 革命先烈紀念日 (3/29)
- 孔子誕辰紀念日 (9/28)
- 國慶日 (10/10)
- 先總統蔣公誕辰紀念日 (10/31)
- 國父誕辰紀念日 (11/12)
- 行憲紀念日 (12/25)

- 中華民國開國紀念日之翌日 (1/2)
- 春節 (農曆正月初一至初三)
- 婦女節、兒童節合併假日 (民族掃墓節前一日)
- 民族掃墓節 (農曆清明節為準)
- 端午節 (農曆5/5)
- 中秋節 (農曆8/15)
- 農曆除夕
- 台灣光復節 (10/25)
- 其他經中央主管機關指定者 (選舉日、補假日)

- 勞動節 (5/1)

休息日（因法定工時縮短而增加之休息日）

- 未逾法定正常工時者，工資應由勞雇雙方協商定之。
 - 逾法定正常工時者，依第24條規定給。
 - 如因變形工時已將工時分配於其他工作日者，依第24條規定給。
 - 如係調移第37條之休假日者，於調移休假日時數以內者，加倍發給。逾法定正常工時者，依第24條規定給。
 - 逾法定正常工時4小時者，法未明定如何發給，由勞資協商，惟不可低於第24條第2款標準。
-

98年度 部分國定假日調移一覽表(參考例)

星期日	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六			日期	紀念日	調移
						日期	半天	半天			
				1/1	1/2	1/3	調移 3/30 上午(休)	休	1月1日	元旦	放假
1/4	1/5	1/6	1/7	1/8	1/9	1/10	應出勤	應出勤	1月2日	開國紀念日暨日(放假)	1/10 出勤
1/11	1/12	1/13	1/14	1/15	1/16	1/17	應出勤	應出勤	1月25日	除夕	放假
1/18	1/19	1/20	1/21	1/22	1/23	1/24	休	休	1月26日	春節(初一)	放假
1/25	1/26	1/27	1/28	1/29	1/30	1/31	調移 3/30 下午(休)	休	1月27日	春節(初二)	放假
2/1	2/2	2/3	2/4	2/5	2/6	2/7	休	休	1月28日	春節(初三)	放假
2/8	2/9	2/10	2/11	2/12	2/13	2/14	調移 4/3 上午(休)	休	1月30日	調整為放假	1/17 出勤
2/15	2/16	2/17	2/18	2/19	2/20	2/21	休	休	2月28日	和平紀念日	放假
2/22	2/23	2/24	2/25	2/26	2/27	2/28	休	休	3月29日	革命先烈紀念日	調移
3/1	3/2	3/3	3/4	3/5	3/6	3/7	休	休	4月3日	婦女兒童節合併假日	調移
3/8	3/9	3/10	3/11	3/12	3/13	3/14	調移 4/3 下午(休)	休	4月4日	民族掃墓節	放假
3/15	3/16	3/17	3/18	3/19	3/20	3/21	休	休	5月1日	勞動節	放假
3/22	3/23	3/24	3/25	3/26	3/27	3/28	調移 9/28 上午(休)	休	5月28日	端午節(農曆 5/5)	放假
3/29	3/30	3/31	4/1	4/2	4/3	4/4	休	休	5月29日	調整為放假	6/6 出勤
4/5	4/6	4/7	4/8	4/9	4/10	4/11	調移 9/28 下午(休)	休	9月28日	孔子誕辰紀念日	調移
4/12	4/13	4/14	4/15	4/16	4/17	4/18	休	休	10月3日	中秋節(農曆 8/15)	放假
4/19	4/20	4/21	4/22	4/23	4/24	4/25	調移 10/26 上午(休)	休	10月10日	國慶日	放假
4/26	4/27	4/28	4/29	4/30	5/1	5/2	休	休	10月25日	台灣光復節	調移
5/3	5/4	5/5	5/6	5/7	5/8	5/9	調移 10/26 下午(休)	休	10月31日	先總統蔣公誕辰紀念日	放假
5/10	5/11	5/12	5/13	5/14	5/15	5/16	休	休	11月12日	國父誕辰紀念	調移
5/17	5/18	5/19	5/20	5/21	5/22	5/23	調移 11/12 上午(休)	休	12月25日	行憲紀念日	調移
5/24	5/25	5/26	5/27	5/28	5/29	5/30	休	休			
5/31	6/1	6/2	6/3	6/4	6/5	6/6	應出勤	應出勤			
6/7	6/8	6/9	6/10	6/11	6/12	6/13	休	休			
6/14	6/15	6/16	6/17	6/18	6/19	6/20	調移 11/12 下午(休)	休			
6/21	6/22	6/23	6/24	6/25	6/26	6/27	休	休			
6/28	6/29	6/30	7/1	7/2	7/3	7/4	調移 12/25 上午(休)	休			
7/5	7/6	7/7	7/8	7/9	7/10	7/11	休	休			
7/12	7/13	7/14	7/15	7/16	7/17	7/18	調移 12/25 下午(休)	休			
7/19	7/20	7/21	7/22	7/23	7/24	7/25	休	休			
7/26	7/27	7/28	7/29	7/30	7/31	8/1	應出勤	休			
8/2	8/3	8/4	8/5	8/6	8/7	8/8	休	休			
8/9	8/10	8/11	8/12	8/13	8/14	8/15	應出勤	休			
8/16	8/17	8/18	8/19	8/20	8/21	8/22	休	休			
8/23	8/24	8/25	8/26	8/27	8/28	8/29	應出勤	休			
8/30	8/31	9/1	9/2	9/3	9/4	9/5	休	休			
9/6	9/7	9/8	9/9	9/10	9/11	9/12	應出勤	休			
9/13	9/14	9/15	9/16	9/17	9/18	9/19	休	休			
9/20	9/21	9/22	9/23	9/24	9/25	9/26	應出勤	休			
9/27	9-28	9/29	9/30	10/1	10/2	10/3	休	休			
10/4	10/5	10/6	10/7	10/8	10/9	10/10	休	休			
10/11	10/12	10/13	10/14	10/15	10/16	10/17	休	休			
10/18	10/19	10/20	10/21	10/22	10/23	10/24	應出勤	休			
10/25	10-26	10/27	10/28	10/29	10/30	10/31	休	休			
11/1	11/2	11/3	11/4	11/5	11/6	11/7	應出勤	休			
11/8	11/9	11/10	11/11	11-12	11/13	11/14	休	休			
11/15	11/16	11/17	11/18	11/19	11/20	11/21	應出勤	休			
11/22	11/23	11/24	11/25	11/26	11/27	11/28	休	休			
11/29	11/30	12/1	12/2	12/3	12/4	12/5	應出勤	休			
12/6	12/7	12/8	12/9	12/10	12/11	12/12	休	休			
12/13	12/14	12/15	12/16	12/17	12-18	12/19	應出勤	休			
12/20	12/21	12/22	12/23	12/24	12-25	12/26	休	休			
12/27	12/28	12/29	12/30	12/31							

日期	應補假日	調移
1月25日	1月29日	無
3月29日 (例假日)	3月30日	1月3日 半日 1月31日 半日
10月25日 (例假日)	10月26日	4月25日 半日 5月9日 半日

表調移之休假日
表休假日(含例假日)
表應補假之假日
表調整放假及補出勤日

「隔週休」加班費給付基準示意

	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日	
1	H		+ 8H (國定假日)				+ 8H (例假)						+1/3	+ 8H (例假)	
2															+1/3
3															+2/3
4															+2/3
5								+1/3							+2/3
6								+1/3							+2/3
7								+2/3							+2/3
8								+2/3							+2/3
	第一週44小時							第二週40小時							
9	H+1/3		H+1/3			H+2/3	H+1/3	2H	H+1/3		H+1/3		H+2/3	H+1/3	2H
10	H+1/3		H+1/3			H+2/3	H+1/3	2H	H+1/3		H+1/3		H+2/3	H+1/3	2H
11	H+2/3		H+2/3			H+2/3	H+2/3	2H	H+2/3		H+2/3		H+2/3	H+2/3	2H
12	H+2/3		H+2/3			H+2/3	H+2/3	2H	H+2/3		H+2/3		H+2/3	H+2/3	2H

37條休假日
 36條例假日
 因縮短工時所約定之休息日
 隔週休之上班日

「調移週休二日」加班費給付基準示意

	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日	
1						+4H 調移國定假日 半日	+8H (例假)						+1/3	+8H (例假)	
2															+1/3
3															+2/3
4															+2/3
5								+1/3							+2/3
6								+1/3							+2/3
7								+2/3							+2/3
8								+2/3							+2/3
	第一週44小時							第二週40小時							
9	H+1/3		H+1/3			H+2/3	H+1/3	2H	H+1/3		H+1/3		H+2/3	H+1/3	2H
10	H+1/3		H+1/3			H+2/3	H+1/3	2H	H+1/3		H+1/3		H+2/3	H+1/3	2H
11	H+2/3		H+2/3			H+2/3	H+2/3	2H	H+2/3		H+2/3		H+2/3	H+2/3	2H
12	H+2/3		H+2/3			H+2/3	H+2/3	2H	H+2/3		H+2/3		H+2/3	H+2/3	2H

37條休假日
 36條例假日
 因縮短工時所約定之休息日
 隔週休之上班日

特別休假有幾天？

1.勞工於工作滿一年，翌年起即有請特休之權利。

2.休假日期應由勞資雙方協商排定。

□ 例：勞工於96/07/01到職，可休特別休假日數

97/07/01~98/06/30 可休7日

98/07/01~99/06/30 可休7日

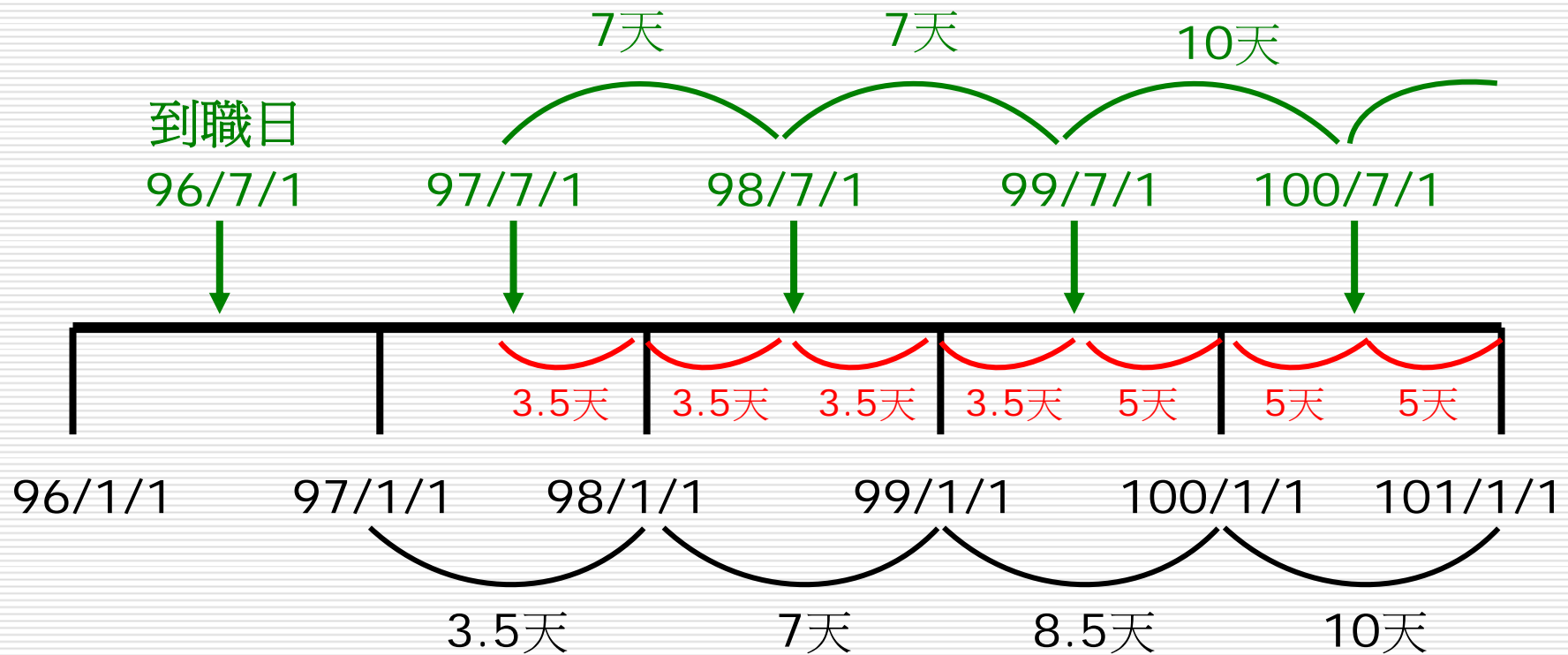
99/07/01~100/06/30 可休10日

3.不因勞工於年度中離職而比例縮減特休日數。

4.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？

- 因年度終結或終止契約而未休特別休假者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。
 - 勞工如欲於契約終止前休完未休之特別休假，應與雇主協商。
 - 年度未休日數可經勞資協商，保留至次一年度休畢。
-

無薪休假？

- 現行法令並無所謂「無薪休假」或「行政假」，雇主並無恣為決定之權利。
 - 工資工時由勞資雙方議定，如因可歸責於雇主之原因停工，勞工仍得依原約請求報酬。
 - 如因景氣因素有減少工時並比例減少工資之必要，應重新協商合致，不得逕自排定「無薪休假」。
-

無薪休假？ 注意！

- 應與個別勞工協商(可參考協議書範例)。
 - 應向地方主管機關通報。
 - 按月計酬者仍不得低於基本工資19,047元。
 - 無薪休假日要求勞工出勤仍應照原約給付工資。
 - 如遇勞工請產假，仍應依原約定工資給付。
 - 無薪休假期間不列入平均工資計算期間(例如六個月內曾有無薪假12日，即再向前逆推12日)。
-

積借休-積休

□ 實例：

雇主使勞工於約定之正常工時之外延時工作或假日出勤，惟未併當月工資給付延時工資或假日出勤工資，僅允日後補休。

□ 法理：

延時工資或假日出勤工資本應併當月工資給付。勞工欲拋棄工資以換取補休者，應與雇主協商，雇主不得逕自規定僅允補休。

積借休-借休

□ 實例：

雇主逕命勞工於約定之正常工時不出勤，要求勞工嗣後補服勞務，不另給付延時工資或假日出勤工資。

□ 法理：

勞動力無法儲存。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。雇主片面停工且短付工資者，違反勞基法第22條規定。嗣要求勞工補服勞務，致有延時工作或假日出勤但未依法給付延時工資或假日出勤工資者，違反同法第22條、第24條或第39條規定。（民法第487條）

颱風來了！

A satellite image of Taiwan and the surrounding region, showing the island and the surrounding ocean. The image is overlaid with two white text boxes and a blue footer bar. The top text box contains the message '本島不歡迎不能放假之輕度颱風' (This island does not welcome light typhoons that prevent a holiday). The bottom text box contains the message '請增強不然請改道' (Please strengthen, otherwise please change course). The footer bar contains the text 'MTSAT 紅外線雲圖 7/12 14:00' (MTSAT Infrared Cloud Map 7/12 14:00).

本島不歡迎不能
放假之輕度颱風

請增強
不然請改道

MTSAT 紅外線雲圖 7/12 14:00

颱風又來了！

親愛的台灣島用戶您好，
本中心已接獲您的客訴，對於您對
上次本公司所派遣之風力素質不佳感到
遺憾。為此本公司重新派遣經"環太平洋
風力認證中心"認證具中級證照實力的
颱風。希望貴島用戶會滿意。謝謝！



太平洋風力派遣公司客服中心 敬啓

天災出勤管理(一)

- 颱風沒有假。
 - 勞工應否停止工作，宜由勞雇雙方事先訂於勞動契約、團體協約或工作規則之中，以求明確。
 - 工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首長通告停止辦公或雖未通告停止辦公，但因天然災害因素阻塞交通致延遲或未能出勤時，勞工可不出勤。
 - 未出勤者，不得視為曠工、遲到或強迫以事假或其他假別處理，且不得強迫補班、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。雇主為照扶勞工，宜不扣發工資。
 - 照常到工者，雇主除照給當日工資外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。
-

天災出勤管理(二)

- 因業務性質需要，需特定勞工出勤者，應於事前約定；並徵得工會/勞資會議之同意。
 - 「停課不停班」時，為照顧12歲以下或就讀國小之子女，可請「家庭照顧假」。
 - 天然災害發生當日，勞工執行職務中發生災害，屬職業災害；勞工上下班於必經途中發生意外事故，如非出於勞工私人行為而違反法令者，亦屬職業災害。如發生職業災害，雇主應依勞動基準法第59條規定予以補償
 - 公務機關（構）、公私立學校、公用事業、郵電事業、交通事業及其他性質特殊之事業，其他法令另有規定者，依其規定辦理；未有規定者，參照本要點辦理。
-

H○N○ (新流感)出勤管理

- 勞工非因職業上原因感染「新流感」，得請普通傷病假。
 - 勞工因職業上原因感染「新流感」，如經認定為職業災害，應給予公傷病假。並應依勞動基準法第59條規定予以補償。
 - 勞工未感染「新流感」，但雇主認為勞工有感染之虞，而要求勞工不出勤，係屬受領勞務遲延，雇主仍應給付工資。
 - 勞工有感冒或發燒症狀，惟如可提供勞務，雇主不得強迫勞工請病假，如強迫勞工請假，係受領勞務遲延，仍應給付工資。惟勞工亦可請普通傷病假。
 - 雇主不得要求勞工需提出H○N○快篩陰性證明後始得進入工作場所。其因而拒絕勞工出勤服勞務者，雇主仍應給付工資。
 - 勞工子女因停課致勞工需親自照顧者，可請家庭照顧假，父母雙方可分別請假，雇主不得拒絕，且不得視為缺勤而影響全勤獎金、考績或為其他不利之處分。勞工如未能請家庭照顧假時，得請事假或特別休假。
-

哪些是工資？

□ 工資定義：勞工因工作而獲得之報酬。

包括：

- 1、工資、薪金。
 - 2、以現金或實物等方式給付之獎金、津貼。
 - 3、其他任何名義之經常性給與。
-

其他任何名義之經常性給與 不包括：

- 紅利。
 - 獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
 - 春節、端午節、中秋節給與之節金。
 - 醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
 - 勞工直接接受自顧客之服務費。
 - 婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
-

其他任何名義之經常性給與 不包括：

- 職業災害補償費。
 - 勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
 - 差旅費、差旅津貼及交際費。（夜點費、誤餐費已刪除）
 - 工作服、作業用品及其代金。
 - 其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。
-

勞委會行政見解—85/02/10勞動二103252號

- 查勞動基準法第2條第3款規定：「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。」依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。又，該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。
-

通常被認定屬工資者

- 全勤獎金
 - 績效獎金
 - 銷售獎金
 - XX執照津貼
 - 職務津貼.技術加給
 - 夜勤津貼
 - 輪班津貼
 - 伙食津貼
 - 外地津貼
-

通常不認屬工資者

- 汽油補助費
 - 汽車折舊維修費
 - 年終考績獎金(依等第發給)
 - 交通津貼
 - 健檢補助
 - 宿舍補助
 - 電話費補助
-

工資之給付

- 全額給付
 - 直接給付
 - 按期給付
 - 通用貨幣給付
 - 同工同酬，不因性別差別待遇
 - 禁止預扣
-

常見違法情事

- 未按期給付工資
 - 未給付延時工資（短給、拒給）
 - 未覈實記載工時
 - 國定假日未調移且未放假
 - 國定假日未調移，出勤者未加倍給付工資
 - 假日派出受訓、開會未加給工資
 - 非有天災、事變或突發事件使勞工例假出勤
 - 未開勞資會議但使延時工作或女性夜間工作
 - 未給予休息時間
-