

臺北市政府勞動局

107 年度新修正勞動基準法相關常見問答集

一、修正休息日加班費改採核實計算

	問題	答覆
1	休息日加班費「核實」計算，是什麼意思？	<ol style="list-style-type: none">1. 原法定休息日加班時數及加班費是採擬制工時制度。如加班時數在 4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計。且皆須計入每月延長工作時間總數 46 小時範圍。2. 107 年修法後休息日加班時數及加班費計算採「核實」計算，意即，將休息日出勤之工作時間及工資計算改依勞工實際之出勤時間計算，並按實際工作時數計入每月延長工作時間總數 46 小時範圍。
2	修法後的休息日加班費計算方式？	<ol style="list-style-type: none">1. 依勞動基準法第 24 條規定，勞工於法定休息日出勤工作時，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上，工作 2 小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上。(注意：請勿以乘以 1.33 或 1.66 計算，會低於法令規定)2. 例如：小明約定月薪 36,000 元(換算時薪為 150 元)，老闆如使小明於休息日上班 9 小時，老闆應給予小明 9 小時之加班費，且需將 9 小時計入每月延長工作時間總數 46 小時範圍。<ol style="list-style-type: none">(1) 依法定公式，當日工作前 2 小時部分，時薪應以 150 乘以 4/3 計算；其後 6 小時工作時間部分，時薪應以 150 乘以 5/3 計算；當日超過 8 小時部分，時薪應以 150 乘以 1+5/3 計算。(2) 當日加班費為 2,300 元，公式如下：$150 \times 4/3 \times 2$ 小時 + $150 \times 5/3 \times 6$ 小時 + $150 \times (1+5/3) \times 1$ 小時。

二、每月加班時數上限放寬至 1 個月不超過 54 小時，每 3 個月不超過 138 小時

	問題	答覆
1	新修法後的加班規定	<p>【加班時數上限】</p> <p>依勞動基準法第 32 條規定，每個月延長工作時間時數最多為 46 小時，鑑於事業單位經營型態多元，故允予勞資雙方於每月延長工作時數上限 46 小時總數不變之前提下，勞資雙方得另約定在每 3 個月週期內彈性調整，但單月延長工作時間時數上限不得超過 54 小時。</p> <p>【程序】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事業單位如認為有需要彈性調整延長工作時間時數上限，如有工會應經工會同意，如無工會，應經勞資會議同意後，才能夠開始實施，且勞資雙方應明確約定實施週期之起迄時間、適用之對象等及公告周知，以避免爭議。 2. 若勞資雙方另行約定，在每 3 個月週期內彈性調整，單月延長工作時間時數上限不得超過 54 小時，除了需經工會或勞資會議同意外，如果雇主僱用人數在 30 人以上，因影響勞工人數較廣，故應再報當地主管機關備查。 3. 提醒！勞資雙方於召開勞資會議時，應依「勞資會議實施辦法」規定辦理選舉程序、勞資雙方協商代表性、會議出席人數及決議等事項，以避免致勞資會議決議無效。
2	每 3 個月不超過 138 小時之「每 3 個月」如何計算？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「每 3 個月」的範圍是以「連續」3 個月為一週期，依曆計算，亦即不得約定跨月實施，如不得約定以 5 月、7 月 9 月為 3 個月之週期。且勞資雙方應就實施週期的起迄時間明確約定。 2. 例如勞資雙方可經工會或勞資會議同意約定於 107 年 4 月至 9 月彈性調整延長工作時間上限，則於 4 至 6 月該週期間，可彈性調整單月最高 54 小時，總時數不超過 138 小時，依此類推。 3. <u>提醒！雇主於排定勞工工作時間時，仍應以勞工之身心健康維護及必要性為前提，妥為安排每月勞工之工作時間。</u>
3	勞資會議之決議是否需要設置效期？	承上，勞資雙方於協商放寬延長工作時間上限時，應視事業單位內之工作型態、業務週期性以及勞工之身心健康，妥為約定實施對象、起迄日期，及排定工作時間。
4	放寬加班工時是否需個別勞工同意？	如勞資雙方經工會或勞資會議同意放寬延長工作時間上限後，應將實施內容公告周知，明確使勞工知悉，以避免勞資爭議。惟事業單位如有加班之需求，仍應徵得個別勞工同意，始得為之。

三、加班換補休

	問題	答覆
1	加班補休的時數如何計算？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 如勞工於平日延長工作時間或於休息日出勤，勞工可依實際延長工作時間時數選擇換取補休並經事業單位同意，但如勞資雙方另有優於勞動基準法之規定，則從其約定。 2. 例如：安安與雇主約定每週一至日為一週期，週一至週五為工作日，每日工作時間 8 小時，週六為休息日、週日為例假日。如安安於週三加班 2 小時，於週六休息日加班 3 小時，共加班 5 小時。則安安可以於加班之後依自己之意願及發生先後順序換取 5 小時之補休時數。
2	勞工加班後，是不是都可以不用給加班費，都給勞工補休即可？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不行！本次新增加班補休規定，是讓勞工在延長工作時間後，可多選擇欲換取加班費或補休，並規定加班補休期限屆滿後，未休完時數仍應發給加班費，明確勞資雙方間權利義務關係，以免權益受損。 2. 因此，經加班產生之延長工作時間時數，應依勞工意願選擇補休，雇主不可於事前（加班前）與勞工約定向後一次拋棄加班費請求權，僅給予勞工補休。
3	公司原先皆一律給加班費，現在一定要給員工選擇要加班費還是補休嗎？	是的。承上，本次新增加班補休規定是賦予勞工在延長工作時間後，由勞工個人個別選擇換取加班費或補休，惟補休雖為勞工意願選擇，但仍應徵得雇主同意。
4	<p>加班補休時數，屆期還沒休畢，結算工資標準應該以「加班當時」或「結算當時」之工資標準核發加班費？</p> <p>例如：花花與雇主約定月薪為 36,000 元，於 107 年 3 月 21 日加班 2 小時並換補休，如約定應於 108 年 2 月底前休畢。但花花於 107 年 11 月調薪至 38,000 元，至 108 年 2 月底前仍然未休畢。雇主發給工資時，應以加班時(107 年 3 月)工資作為折現基礎？還是依折</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依新增勞動基準法第 32 條之 1 規定，如勞工於加班之後依其意願選擇補休，但補休期限屆滿時仍未休完，則未補休之時數應依「加班當時」之工資計算標準發給。 2. 以本案為例，花花於 107 年 3 月 21 日加班 2 小時，並選擇換取補休，但補休期限屆滿仍未休完，此時，雇主應依「加班當時之月薪」所換算之每小時工資額（36,000 元換算時薪為 150 元）計算應給付之加班費。亦即，雇主應給付 400 元之加班費。公式：$150 \times 4/3 \times 2$ 3. <u>提醒！</u> 雇主應於平時即明確記載勞工將何日之加班時數選擇補休，以及哪些時數已經補休完畢，以

<p>算時(108年2月)的工資作為折算基礎?</p>	<p><u>避免屆時要折算工資時，無法釐清加班時數之折算工資標準。</u></p> <p>4. <u>有關補休時數使用順序及補休期限等事項，勞動部刻正研擬勞動基準法施行細則配套條文，建請留意後續修法情形，以作為遵循之依據。</u></p>
-----------------------------	---

四、輪班制

	問題	答覆
1	<p>勞動基準法第 34 條輪班制的定義是什麼?</p>	<p>「輪班制」意指工作有固定班次之更換，如上一班次為早班、下一班次更換為中班。班次之銜接點為輪班制班次更換之休息時間。至於「非輪班制」(排班輪休，如：固定「朝 9 晚 5」工作者)，或「屬於輪班制但班次沒有變動者」，則不是本條規定之對象。</p>
2	<p>阿湯每天上班時間是上午 8 點至下午 5 點，如果他前一日加班 22 點才下班(5 點至 6 點為休息時間)，隔日是否應間隔 11 小時後，也就是隔日上午 9 點才能再上班?</p>	<p>阿湯是固定班次的勞工，並非輪班制勞工，不適用勞基法第 34 條輪班制勞工班次間隔 11 小時的規定。</p>

五、特別休假遞延

	問題	答覆
1	<p>如勞工有遞延前一年度之特別休假，如到次一年度仍未休完，是否可再遞延?</p>	<p>依 107 年新修正勞動基準法第 38 條規定，勞工於當年度所取得之特別休假，因年度終結而未休完，經勞資雙方協商得遞延至次年度實施，於次年度終結時，如仍有未休完之日數，不得再遞延，雇主最晚應於契約所約定之發薪日或年度終結後 30 日內發給工資。</p>
2	<p>(1) 小君於 105 年 2 月 1 日到職，106 年 2 月 1 日任職滿 1 年，有 7 日特別休假，可於 107 年 1 月 31 日前請休完畢。年度終結時，小君可否跟雇主先約定遞延不結算工資?</p> <p>(2) 阿張於 105 年 4 月 1 日到職，106</p>	<p>1. 依現行勞動基準法第 38 條第 4 項規定，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資，不得遞延。因此，如勞資雙方所約定之年度終結日係於新修正規定施行前(即 107 年 3 月 1 日前)，仍應依現行勞動基準法規定予以</p>

	<p>年 4 月 1 日滿 1 年有 7 日特別休假，可於 107 年 3 月 31 日前補休完畢，年度終結時，阿張可否跟雇主先約定遞延不結算工資？</p>	<p>結清。</p> <p>2. 小君 7 日特別休假，可於 107 年 1 月 31 日前補休完畢。因新法尚未施行，故如有未休完日數雇主應折算發給工資。</p> <p>3. 阿張 7 日特別休假，可於 107 年 3 月 31 日前補休完畢，因年度終結日時新法已施行(107 年 3 月 1 日)，故如有未休完日數，勞資雙方得約定遞延至次一年度實施。</p>
3	<p>(1) 阿哲於 106 年 5 月 1 日到職，與雇主約定於受僱當日起算特別休假，每月 5 日為發薪日。</p> <p>(2) 於 107 年 5 月 1 日年資滿 1 年，從 107 年 5 月 1 日起至 108 年 4 月 30 日止享有 7 日特別休假，阿哲至 108 年 4 月 30 日年度終結時，仍有 2 日未休完。</p> <p>(3) 阿哲與老闆約定，將 2 日未休完的特休遞延，最後至 109 年 4 月 30 日止，仍未休完該 2 日特別休假。</p> <p>(4) 試問：雇主最晚應於何時發給 2 日特別休假未休工資？</p>	<p>109 年 5 月 1 日時，阿哲不得再將未休完之 2 日特別休假再遞延，雇主應結算，最晚應於約定發薪日 5 月 5 日或 5 月 30 日前發給特別休假未休工資。</p>
4	<p>(1) 承上題，阿哲於 107 年 5 月 1 日年資滿 1 年，享有 7 日特別休假，於年度終結時仍有 4 日未休完，並遞延至次一年(108 年 5 月 1 日至 109 年 4 月 30 日)度續休。</p> <p>(2) 次一年度(108 年 5 月 1 日起)因年資滿 2 年，享有 10 日特別休假，因工作忙碌僅休了前一年度所遞延之 2 日特別休假，於年度終結(109 年 5 月 1 日)時，阿哲決定將全部 12 日特休假折算為工資。</p> <p>(3) 阿哲在前一年度(108 年度)月薪為 30,000 元，次一年度(109 年度)每月調薪至 33,000 元。</p> <p>(4) 試問：雇主要將 12 日特休假折算為工資時，應用前一年度(108 年度)或次一年度(109 年度)的工資標準折算呢？</p>	<p>1. 依勞動基準法施行細則第 24 條及第 24 條之 1 規定，如有前一年度遞延及次一年度之特別休假日數時，在次一年度終結折算工資時，應分別以前一年度及次一年度之工資標準分別計算。</p> <p>2. 以本案為例，阿哲在次一年度(109 年度)將 12 日特別休假折算為工資時，2 日特別休假應以前一年度(108 年度)月薪 30,000 元為標準計算，10 日特別休假應以次一年度(109 年度)月薪 33,000 元為標準計算。意即，雇主應發給阿哲特別休假折算工資共 13,000 元。公式：$(30000/30*2)+(33000/30*10)$。</p> <p>3. <u>提醒！</u> 雇主應於平時即分別明確記載勞工特別休假天數遞延及使用狀況，<u>以避免屆時要折算工資時，無法釐清特別休假之折算工資標準。</u></p>

5	特別休假遞延「勞資雙方協商」，要用何種形式？勞資會議或工會決議、工作規則、個別同意？	特別休假是個別勞工因年資滿一定年度後所享有之權利，故當年度終結未休完日數應折算或遞延，仍應由「個別勞工」行使，不得以工會、勞資會議或工作規則等形式予以取代個別勞工意志。
---	--	--