

# 107 年度勞基法新修法常見問答集

## 一、休息日加班費

1. 修法後休息日加班時數是否計入每個月加班時數上限 46 小時?

<答>

休息日加班時數仍須計入每個月加班時數上限 46 小時以內。

2. 修法後休息日加班費計算方式有修改嗎?

<答>

1. 休息日加班費計算費率不變，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上，工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

例：勞工大明月薪 36,000 元，一日工資額為 1,200 元，平日每小時工資額 150 元，休息日加班 8 小時，修法後加班費計算為：

$150 \times 1 \left( \frac{1}{3} \right) \times 2 (\text{第 1 至第 2 小時}) = 400 \text{ 元}$

$150 \times 1 \left( \frac{2}{3} \right) \times 6 (\text{第 3 至第 8 小時}) = 1,500 \text{ 元}$

大明休息日加班 8 小時加班費合計為 1,900 元(400 元+1,500 元)。

2. 休息日加班時數核實計算

例：勞工大明月薪 36,000 元，一日工資額為 1,200 元，平日每小時工資額 150 元，休息日加班 6 小時，修法後加班費計算為：

$150 \times 1 \left( \frac{1}{3} \right) \times 2 (\text{第 1 至第 2 小時}) = 400 \text{ 元}$

$150 \times 1 \left( \frac{2}{3} \right) \times 4 (\text{第 3 至第 6 小時}) = 1,000 \text{ 元}$

大明休息日加班 6 小時加班費合計為 1,400 元(400 元+1,000 元)。

## 二、延長工時規定

1. 修法後一個月加班時數就可以到 54 小時嗎?

<答>

雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，才得以每個月延長工時間不超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。且雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

## **2. 勞資會議如何同意每個月延長工時間不超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時？**

**<答>**

請事業單位依據勞資會議實施辦法，選派勞資會議代表，選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單報請當地主管機關備查。事業單位於舉辦勞資會議時，就勞基法第 32 條 2 項「延長工作時間一個月不得超過 54 小時，每三個月不得超過 138 小時。」進行討論。勞資會議議案決議之通過，應有勞資雙方各過半數代表出席會議，經協商達成共識後，始做成決議；如經協商後仍無法達成共識者，則應經出席代表 3/4 以上同意，始得做成決議。另外，要注意決議內容不得違反國家有關法令及團體協約的規定。

## **3. 加班週期(每三個月)如何計算？**

**<答>**

依照施行細則第 22 條規定，所定每三個月，以連續三個月為一週期，依曆計算，約定方式應由勞資雙方協議。

## **4. 所稱備查，何時向主管機關報備？事業單位所需檢附文件為何？是否需檢附工會同意紀錄或勞資會議紀錄文件？主管機關是否有審核權限？**

**<答>**

依照施行細則第 22 條之 1，雇主至遲應於開始實施延長工作時間前一日為之。但因天災、事變或突發事件不及備查者，應於原因消滅後 24 小時內為之。主管機關指為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府。

## **5. 如事業單位勞工流動頻繁，時有超過 30 人或低於 30 人之情事發生，是否仍須依該項規定備查？**

<答>

依規定如欲使用彈性措施，於實施期間，勞工人數凡逾30人即應進行備查。

6. 三個月的週期是否需經勞資會議同意?或可在工作規則明訂即可?

<答>

依法須經工會（優先）或勞資會議同意。

7. 僱用勞工 30 人以下公司不需報備主管機關備查，是否有其他保障機制?

<答>

無論公司人數與是否經主管機關備查程序，凡欲調整加班時數均須徵得工會或勞資會議（無工會者）同意，並藉由勞工行政主管機關勞動檢查，督促落實。

8. 倘事業單位未依勞資會議實施辦法選舉勞方代表，惟實質確有經勞資會議討論通過，則該效力為何?

<答>

勞方代表選舉為落實勞資會議之重要程序，若勞方代表非依法辦理選舉產生者，其所召開之會議非屬勞資會議實施辦法所稱之勞資會議。

9. 經工會或勞資會議同意調整延長工時為每三個月不超過 138 小時之措施是否有期限?

<答>

是否約定期限或期限長短視工會或勞資會議同意之內容而定。

10. 勞基法第 32 條第 3 項明定僱用「30 人」以上應報備查，惟「30 人」有無限單一廠區?或比照工作規則報核標準，將分支機構僱用人數納入計算?

<答>

依照施行細則第22條之1規定，雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。

11. 事業單位是否可以因應內部各單位延長時數需求不同，而訂立不同計算週期?

<答>

是否約定不同週期視工會或勞資會議同意之內容而定。

12. 已簽訂並經核備第 84 條之 1 約定書之工作者，可否實施彈性加班時數？如可，其檢核標準以每月 46 小時，還是以經約定且核備之加班時數上限作檢視？

<答>

經核定公告為勞基法第84條之1工作者，勞雇雙方得另行以書面約定工作時間等事項，並報當地主管機關核備。爰循第84條之1規定辦理之工作者，其加班時數，應依經地方主管機關核備之書面約定辦理。

13. 依法 30 人以上之事業單位受檢時經勞資會議或工會同意實施彈性加班時數，如未報地方主管機關備查，該決議事項效力為何？另，地方主管機關備查效力為何？為知悉或核定？

<答>

30人以上之事業單位如未經工會或勞資會議同意採行彈性調移，即屬違法，至未另報主管機關備查乙節，另以違反第32條第3項論處。

14. 事業單位應向事業單位所在地之勞工主管機關，抑或向勞工工作所在地之勞工主管機關函報備查？調整之同意決議，有無實施區間限制？可否通案取得勞資會議(工會)同意，如每一年第一次勞資會議同意未來每個週期調整，抑或須每一次有調整事由時，事前經工會或勞資會議同意？

<答>

當地主管機關係指雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣(市)政府，至於是否約定期限與期限長短視工會或勞資會議決議而定。

15. 勞資會議同意內容如抵觸法律規定時數之標準，協商內容是否有效？

<答>

倘勞資會議之決議已顯違勞基法所訂勞動條件之最低標準，約定

內容抵觸法令之強制禁止規定者，無效。

## 16. 彈性調整措施可能情形為何？

<答>

- (1)全年實施且區間連續(1~3月，4~6月，7~9月，10~12月)。
- (2)全年僅部分月份實施且區間連續(5~7月，8~10月)
- (3)全年僅部分月份實施但區間不連續(2~4月，8~10月)

## 17. 到底新的勞基法對工廠在趕貨，星期六、日，能不能調班工作？

<答>

現行勞基法第 36 條規定，勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，至例假及休息日訂在何日，依勞雇雙方約定即可，並未強制規定訂在星期六或星期日。雇主如徵得勞工同意，可請勞工於休息日出勤工作，並依勞基法第 24 條規定發給休息日加班費，即屬適法。但須注意，例假即使徵得勞工同意，亦不得出勤。

勞工於工作日加班的時數，及休息日出勤工作的時數，均受到加班時數上限的限制，依勞基法第 32 條規定，正常工作時間連同延長工作時間一日不得超過十二小時，一個月不得超過四十六小時，但本次修法給予事業單位加班時數總量控管的彈性，遇到緊急的訂單，短期內為配合交貨期須請勞工加班時，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，單月加班時數上限為五十四小時，每三個月加班時數則不得超過一百三十八小時。但須提醒事業單位，如果要實施單月不超過 54 小時，每三個月不超過 138 小時的方式，事業單位僱用勞工人數在 30 人以上時，至遲須於實施前一日到勞動部加班輪班間隔及例假線上備查系統(網址：<https://labcond.mol.gov.tw/login>)登錄備查。

另外事業單位經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，可透過實施兩週彈性工時、或八週彈性工時來調整例假及休息日。實施兩週彈性工時者，在兩週的區間內，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日，並得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日，分配於其他

工作日之時數，每日不得超過二小時，即每日正常工時不得超過十小時，但每週工作總時數不得超過四十八小時；實施八週彈性工時者，在八週的區間內，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日，並得將八週內之正常工作時數加以分配，分配後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。

### 三、延長工時之補休規定

#### 1. 可否於加班前事先跟勞工約定加班一律都用補休？

<答>

勞工應於平日加班或休息日加班『後』，依其意願自行決定領取加班費或選擇補休。

#### 2. 補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應如何發給工資？

<答>

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。

例：勞工大雄與雇主約定月薪 24,000 元，大雄於 107 年 3 月 5 日延長工時 2 小時，選擇補休 2 小時，雇主與大雄約定補休期限為 107 年 12 月底，但大雄於 107 年 10 月起調薪為月薪 26,000 元，則於 107 年 12 月底，大雄 3 月 5 日加班補休 2 小時尚未休完，雇主發給未補休時數之工資時，係以延長工作時間當日之工資計算標準，即 107 年 3 月 5 日之月薪 24,000 元(每小時工資額 100 元)計算加班費。

#### 3. 補休期限是否需經個別協商？或團體協商亦可？

<答>

補休期限應由勞雇雙方協商合致，勞雇雙方透過工會或勞資會議就初步方向討論，亦無不可，惟其具體內容，仍應徵得個別勞工同意。

#### 4. 可否於延長工時之前即約定補休？另如可於加班前即約定補休，補休是否需經勞工個人同意或於工作規則或內部規章中明定即可？

<答>

(1) 勞雇雙方得於勞動契約或工作規則當中，就加班補休制度進行一致

性之規範，(如：公司具有加班制度、勞工選擇加班補休須經主管核准、加班補休之請休程序、加班補休之期限等)，尚為法所不禁。

(2)惟雇主仍不得片面一律要求勞工於加班後，僅得選擇加班補休，或加班後不得請領加班費之規定。

**5. 勞基法第32條第4項可否依同條第1項、第2項可以補休方式計給延長工時?**

<答>

依照第32條之1之規定，僅限定依第32條第1、2項與第36條所定休息日出勤之情形，始有本法第32條之1規定之適用，爰補休期限如屆期，雇主即應依法發給工資，無得遞延致契約中止日。

**6. 如約定契約終止時始計算未休完時數發給工資是否適法?**

<答>

依勞基法第32條之1補休期限屆期或契約終止未補休之時數，即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。

**7. 加班時數如經雙方協商轉換為補休時數後，該補休時數應如何使用，是以先進先出方式處理，或可由勞雇雙方協商使用方式?**

<答>

施行細則第22條之2已明定補休使用之先後順序。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。

**8. 補休屆期或契約終止時，雇主依法結算未休畢補休時數，工資給付之期限?**

<答>

施行細則第22條之2已明定未休畢補休時數工資發放之期限。補休期限屆期或契約終止未補休之時數，即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，違反第24條規定。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30日內發給。二、契約終止：依第9條規定發給。

**9. 按勞基法第32條第1項規定，依勞工意願選擇補休並經雇主同意，同意權似乎在雇**

主，後續可能衍生勞工指定補休日期，雇主不同意，或雇主指定勞工補休日期之糾紛，若雙方對補休日期有爭議時，應如何處理？

<答>

補休日期應由雙方協商議定，倘屆期仍未休完則雇主應依法折算加班費。

10. 如未區分勞工累積補休時數究屬平日加班(前2小時、後2小時)或休息日出勤時數，一旦需將補休時數折算工資時，該如何認定？

<答>

施行細則第22條之2已明定補休使用之先後順序，當可就勞工於結清週期間之加班申請與使用補休時數等資料，加以釐清應結清工資精確數額應為何。

11. 雇主如片面安排勞工補休時，如有片面要求事前一次拋棄者，是否違反勞基法第24條？

<答>

是否補休應依勞工意願選擇，如未經勞工同意逕不發給加班費，則違反勞基法第24條規定。

#### 四、輪班間隔

1. 輪班制者若因延長工時後而致無法有連續11小時或8小時之休息時間，是否合法？

<答>

輪班制勞工其班次與班次間隔，依法至少應有連續11小時之休息時間。該休息時間，係指自勞工實際下班時間起算至下個班次出勤前，至少應有連續11個小時之休息。

2. 休息時間定義為何？

<答>

休息時間為勞工脫離雇主指揮監督管理，得以自由運用之時間。另上、下班通勤時間非屬工作時間。



3. 經中央目的事業主管機關同意並經中央主管機關指定之行業，得變更休息時間不少於連續8小時，本項指定行業是否有適用期限？或是一經指定後即永久適用？

<答>

現行公告之勞基法第34條第2項但書適用範圍，已作明定。

4. 如屬指定行業類別，實施變更休息時間不少於連續8小時之措施是否有期限？

<答>

是否約定期限與期限長短視工會或勞資會議同意之內容而定，但不得逾越公告之適用期間。

5. 何謂輪班制？倘非輪班制人員亦有班次輪替之特性，是否得適用11小時休息時間？

<答>

輪班制，係指事業單位之工作型態，依時段不同定有數個班次，由勞工輪替從事工作。第34條之規範，係針對企業內採取「輪班制」之情形，且限於工作班次有所更換之時。

6. 如確有所主張得縮短輪班間隔、放寬七休一之事由，然未向地方主管機關備查，其效果為何？

<答>

30人以上之事業單位如經工會或勞資會議同意，可認屬適法，惟未另行報送主管機關備查乙節，則違反同法第34條第3項或第36條第5項規定。

7. 雇主如欲將輪班制勞工的休息間隔從11小時縮短為8小時，應踐行如何的程序？目前有哪些事業單位經勞動部公告適用？

<答>

事業單位針對輪班制勞工的排班，班與班之間應至少有連續11小時的休息時間，如因「工作特性」或「特殊原因」，經中央目的事業主管機關商請勞動部公告者(參照下述2所列適用對象)，事業單位經過工會或勞資會議同意後，得將班與班之間的休息時間變更不少於連續8小時。另僱用勞工人數30人以上的事業單位，於踐行工會或勞資會

議同意程序後，尚應踐行報當地主管機關備查的程序（勞基法第 34 條第 2 項及 3 項規定參照）；另如涉及個別勞工勞動契約之變更，仍應徵得個別勞工同意後，始得為之。

舉例說明：

(1)A 公司僱用勞工總人數為 40 人，若經勞動部公告得將班與班之間的休息時間變更不少於連續 8 小時，該公司如欲適用，應先經該公司工會或勞資會議同意通過，再報請當地主管機關備查(因該公司員工總人數 30 人以上)，始符合法定程序(如尚涉及個別勞工勞動契約之變更，仍應徵得個別勞工同意)。

(2)B 公司僱用勞工總人數為 20 人，若經勞動部公告得將班與班之間的休息時間變更不少於連續 8 小時，該公司如欲適用，僅須經工會或勞資會議同意後即可(如尚涉及個別勞工勞動契約之變更，仍應徵得個別勞工同意)。

	經工會或勞資會議同意	報當地主管機關備查
A 公司勞工總人數 40 人	V	V
B 公司勞工總人數 20 人	V	X

目前經勞動部公告得適用輪班制勞工班次間休息時間不少於連續 8 小時的事業單位如下(即勞基法第 34 條第 2 項但書規定的適用對象)：

適用範圍	適用期間
交通部臺灣鐵路管理局之乘務人員（機車助理、司機員、機車長、整備員、技術助理、助理工務員及工務員；列車長、車長及站務佐理）	自 107 年 3 月 1 日至 108 年 12 月 31 日止
經濟部所屬台灣電力股份有限公司、台灣中油股份有限公司及台灣糖業股份有限公司之輪班人員	自 107 年 3 月 1 日至 108 年 7 月 31 日止

適用範圍	適用期間
經濟部所屬台灣中油股份有限公司及台灣自來水股份有限公司之設備管線搶修、原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員	天災、事變或突發事件之處理期間

## 五、例假（七休一）彈性調整

1. 勞基法第36條第4項之「於每七日之週期內調整之」週期如何定義？

<答>

應按照勞資雙方約定的起迄週期，以每7日為一週期，依曆計算。

2. 經中央目的事業主管機關同意並經中央主管機關指定之行業，得於每7日內之週期調整例假，本項指定行業是否有適用期限？或是一經指定後即永久適用？

<答>

依照現行公告，並未明定適用期限。但經指定之行業，仍須符合「得調整之條件」，始得適用第36條第4項規定。

3. 如屬指定行業類別，實施例假調整措施時是否有期限？

<答>

是否約定期限與期限長短視工會或勞資會議同意之內容而定。

4. 如行業認定發生爭議應如何處理？

<答>

依其主要經濟活動為其分類基礎，即按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之。

## 六、特別休假遞延

1. 特別休假年度終結未休之日數，協商遞延後勞工還沒休完，還要發給特別休假未休的工資？

<答>

特別休假年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度繼續使用，但於

次一年度終結或契約終止仍未休完之日數，雇主即應發給工資。

**例：**勞工靜香於106年9月1日到職，靜香與雇主協商以到職日起算每一週年為特別休假行使期間，靜香與雇主約定發薪日為每月10日。靜香於107年8月31日年資滿1年，依勞基法規定，靜香自107年9月1日至108年8月31日有7天特別休假，靜香於108年8月31日年度終結時有2天特別休假未休，靜香則與雇主協商遞延至次一年度(即從108年9月1日至109年8月31日)繼續使用，到109年8月31日時，靜香還有2天特別休假未休，雇主即應於約定之工資給付日(109年9月10日)或年度終結後30日內(109年9月30日內)發給2天特別休假未休之工資。

**2. 遞延之特別休假及當年度特別休假混合使用時，是否以前一年度遞延之特別休假優先使用，亦或得由勞雇雙方協商使用順序？**

<答>

依照施行細則第24條之1規定，勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

**3. 勞基法第38條第4項之「勞雇雙方協商遞延」，應如何認定？是否應有書面資料？**

<答>

建議可透過勞動契約、工作規則或書面協議書的簽訂等，以證明勞資協議之情形。

**4. 遞延次一年度仍未休畢之特別休假，結清之標準應以次一年度之前一日正常工時工資作為計給標準抑或以原特別休假年度(即前一年度)之前一日正常工時工資作為計給標準？**

<答>

遞延後的特休假結清時，仍以原特別休假年度(即前一年度)薪資基準計算。

**5. 按勞基法第4項規定，雙方可協商將年度未休日數遞延至次一年度實施，若勞工主張當年度未休畢之特休(5日)其中2日遞延即可，另外3日雇主應依法折算工資，雇主可**

**否拒絕勞工的遞延請求權，直接折算5日工資給勞工？**

<答>

遞延應由勞資雙方協商合意，倘協商未果，雇主依法結清，並無不可。

**6. 當年度未休完特別休假日數，可否勞資協商，部分天數折換工資、部分天數遞延使用？**

<答>

應視雙方協商內容而定。

**7. 年度終結未休之日數，經勞資會議(工會)同意採遞延使用、例外個別勞工申請擇換工資制度，此制度，可行嗎？是否仍須經個別勞工同意？**

<答>

(1)勞雇雙方得於勞動契約或工作規則當中，就特別休假遞延制度進行一致性之規範（如：公司具有特別休假遞延制度、勞工遞延特別休假須經主管核准、經遞延之特別休假之請休優先順序，經遞延特別休假之請休期限等），尚為法所不禁。

(2)惟雇主仍不得片面規定勞工於年度終結未休畢之特別休假，一律遞延至次一年度實施，或特別休假於年度終結時，不得請領特別休假未休假工資之規定。

**8. 勞資雙方皆同意遞延特休，惟因對於遞延特休天數發生爭議，致無協商遞延之結果，則雇主是否應於年度終結時折算特休未休工資？**

<答>

倘雙方協商，未能達成合意，自應認屬未有遞延合意，雇主按法定期限結清。