

一例一休因應之道目錄

(企業解決：勞基法/一例一休/勞動檢查/勞資爭議規劃)

第一章 問題 1：雇主應提供勞工工資明細

- Q1-01 新修正企業自 105 年 12 月起應提供勞工工資明細之條文與原條文有何差異？ 1
- Q1-02 一例一休、休息日加班費加碼等，自 105 年 12 月 23 日起實施？企業應注意事項？ 2
- Q1-03 勞動基準法第 23 條新規定，雇主應提供工資各項目計算方式明細給勞工，「各項目」應該要包含哪些項目？(資料提供/勞動部) 5
- Q1-04 雇主是否要給勞工「工資明細」(薪資單)？(資料提供/勞動部) 5
- Q1-05 新修勞基法第 23 條第 1 項規定，雇主應提供工資各項目計算方式明細，目的為何？另本次修法尚有明定何種工資給付項目需記載於勞工工資清冊？(資料提供/勞動部) 6
- Q1-06 雇主應提供工資各項目計算方式明細，「各項目」應該要包含哪些項目？ 7
- Q1-07 雇主應提供工資各項目計算方式明細給勞工，會衍生什麼問題？ 8
- Q1-08 薪資規劃前後勞工應領薪資總額 40068 元，依勞動基準法第 23 條規定，雇主應提供薪資明細表，內容為何？ 39
- Q1-09 特別休假如因離職或資遣等未休而公司同意轉換成工資，特休假轉換成工資的計算基準為何？ 42
- Q1-10-01 公司逢勞動檢查，可否主張只有 1~2 位員工，而免除置備勞工出勤紀錄？ 43
- Q1-10-02 勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主可否拒絕？ 43
- Q1-10-03 勞基法規定出勤紀錄方式？ 43
- Q1-11 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，出勤紀錄方式何者為佳？ 45

第二章 問題 2：如何計算勞動基準法五種加班費

- Q2-01 新修正休息日之延長工時工資條文與原條文有何差異？ 47
- Q2-02 (第 1 種加班-正常工時加班)月工資 36000，平日正常工時加班(第 9~12 小時)，加班費如何計算？ 48
- Q2-03 (第 2 種加班-休息日加班)休息日加班費如何計算？(資料提供/勞動部) 50
- Q2-04 休息日加班工時總量控管所指為何？休息日之工作時間要不要計入每月 46 小時的加班上限？(資料提供/勞動部) 51
- Q2-05 休息日當天，雇主是否應該要照給薪水？(資料提供/勞動部) 52
- Q2-06 (第 2 種加班-休息日加班)月薪 36000 元，休息日加班，加班費如何計算？ 53
- Q2-07 (第 3 種加班-例假加班)月薪 36000 元，例假日正常工時加班及延長工時加班，加班費如何計算？ 55

- Q2-08 (第 4 種加班-休假加班)月薪 36000 元，休假日(國定假日)之正常工時加班及延長工時加班，加班費如何計算？ 58
- Q2-09 (第 5 種加班-特別休假加班)月薪 36000 元，特別休假之正常工時加班及延長工時加班，加班費如何計算？ 61
- Q2-10 例假可否加班？罰則為何？ 64
- Q2-11 例假加班可補休假一天？ 65
- Q2-12 例假之加班，加班費如何計算？ 67
- Q2-13 休息日、例假之加班，加班費計算表？ 68
- Q2-14 月薪 36000 元 5 種加班①正常工時②休息日③例假④休假⑤特別休假等，加班費計算表？ 70
- Q2-15 計算加班費，那個算法「對」， 1.33？1.34？1.66？1.67？ 73
- Q2-16 加班費幾分鍾內可以不用計？以全薪或底薪計算？ 74
- Q2-17 何謂：「平日每小時工資額」？ 75
- Q2-18 正常工時加班可以用【補休方式】替代？還是一定要 支付加班費？ 78
- Q2-19 雇主有使勞工在正常工時加班，經勞資會議同意後，始得將工作時間延長之？罰則為何？ 79
- Q2-20 休假、特別休假之加班，可以用【補休方式】替代？還是一定要支付加班費？ 80
- Q2-21 雇主徵得勞工同意於例假日工作者，其加班工時應否計入每月延長工作總時數限額內？ 81
- Q2-22 雇主徵得勞工同意於休息日工作者，其加班工時應否計入每月延長工作總時數限額內？(資料提供/勞動部) 84
- Q2-23 休息日出勤 6 小時，
①加班費以幾小時計？
②每月 46 小時的加班上限，以幾小時計？ 84
- Q2-24 當月平日加班已有 36 小時，休息日出勤最多幾小時？ 85
- Q2-25 雇主徵得勞工同意於休假、特別休假工作者，其加班工時應否計入每月延長工作總時數限額內？ 85
- Q2-26 勞基法 5 種加班①正常工時②休息日③例假④休假⑤特別休假等，相關規定？ 87
- Q2-27 勞基法 5 種加班①正常工時②休息日③例假④休假⑤特別休假等，加班費計算係數表？ 88
- Q2-28 5 種加班①正常工時②休息日③例假④休假⑤特別休假等，其加班工時應否計入每月延長工作總時數限額表？ 90
- Q2-29 勞動部提供【加班費試算系統】網址？ 91

第三章 問題 3：企業/部門/個人如何規劃【一例一休】

- Q3-01 新修正之正常工時及彈性工時之一例一休條文與原條文有何差異？ 93

- Q3-02 何謂一例一休？(資料提供/勞動部)94
- Q3-03 勞工如於休息日出勤，有違法嗎？(資料提供/勞動部)94
- Q3-04 何謂例假？例假規定？ 95
- Q3-05 何謂【勞基法七休一例外裁量基準】？ 96
- Q3-06 何謂勞基法七休一例外裁量基準之勞雇雙方協商調整例假同意書？ 98
- Q3-07 例假與休息日之差別？(資料提供/勞動部) 100
- Q3-08 例假與休息日如何「約定」？(資料提供/勞動部) 101
- Q3-09 員工出國參展，休息日週六晚上班機，要如何給加班費？班機例假日週日中午到當地，是否會違反一例的法規？ 103
- Q3-10 溫泉業者有淡旺季、旺季，休息日來上班不給加班費，等淡季時再給補休嗎？
104
- Q3-11-01 餐飲業每日工時 8 小時，週一、週二休息，星期三至星期日上五天班，週六週日要計算加班費？ 104
- Q3-11-02 餐飲業及百貨業等員工上班時間與一般行業不一樣，例如週六、週日須上班，是否需要支付加班費？ 104
- Q3-11-03 休假日有強制規定週六或週日？ 104
- Q3-12 週一 8 小時，週二 8 小時，週三 4 小時，週四 8 小時，週五 4 小時，週六 8 小時，合計 40 小時，星期三及星期六各休半天，有違反一例一休？ 106
- Q3-13 105 年每日工時 7 小時，週六出勤 5 小時，每週 40 小時，106 年起週六出勤是否有加班費問題？如何因應？ 108
- Q3-14 3 休 1？月休制？排休制？，是否符合一例一休？ 109
- Q3-15 年度休息日、例假日、休假日如何休假，可降低加班費？ 110
- Q3-16 非固定週六為休息日、週日為例假之企業/部門/個人，如何規劃【一例一休】(例 1)？ 111
- Q3-17 非固定週六為休息日、週日為例假之企業/部門/個人如何規劃【一例一休】(例 2)？
112
- Q3-18 非固定週六為休息日、週日為例假之企業/部門/個人如何規劃【一例一休】(例 3)？
113
- Q3-19-01 非固定週六為休息日、週日為例假之企業/部門/個人如何規劃【一例一休】(例 4)？ 114
- Q3-19-02 固定週四休一天(例假)，另平日再給員工排休一天(休息日)，而週六、週日正常營業，這樣週六、週日工資怎麼算？ 114
- Q3-20 休息日和例假差在哪裡？休息日與例假日，是一樣的嗎？休息日、例假日分析表？
115
- Q3-21 週休二日制，如何規劃一例一休？ 116
- Q3-22 月休制、3 休 1，如何規劃一例一休？ 117
- Q3-23 休假方式採用(排休 6 天+補 2 天休息日加班費)，只要不連續工作 6 天即可？不用訂定休息日、例假？ 118

- Q3-24 例假及休息日一定要安排在星期六、日?(資料提供/勞動部) 118
- Q3-25 雇主可否任意於週期內任意更動例假及休息日日期?(資料提供/勞動部) 119
- Q3-26 既然例假及休息日日期可徵得勞工同意更動，每 7 日的週期起迄是否也可以任意調動呢?(資料提供/勞動部) 119
- Q3-27 休息日經過調移後，是否就不會產生休息日出勤工資的問題?(資料提供/勞動部) 120
- Q3-28 雇主可否將國定假日、休息日與工作日調移?(資料提供/勞動部) 120
- Q3-29 雇主可否要求員工預排未來一整年的特休假?(資料提供/勞動部) 121
- Q3-30 餐飲企業鎖住系統讓員工無法單周排班到第 6 天，缺人要店經理自己想辦法，屆時可能休息日上班要打別人的卡來因應?(資料提供/勞動部) 121
- Q3-31 例假日及休息日是否為完整 1 日?(資料提供/勞動部)122
- Q3-32 部分雇主改僱用按時計酬工作者，或 A 公司員工至 B 公司工作，以減少休息日出勤之成本?(資料提供/勞動部) 123
- Q3-33 雇主可否改進用派遣工，或將員工改為承攬，以規避加班費?(資料提供/勞動部) 123
- Q3-34 勞工於休息日出勤 1 小時，請事假 3 小時，如何計給工資?(資料提供/勞動部) 124
- Q3-35 勞工於「休息日」本應休息，若其未出勤，無庸請假?(資料提供/勞動部) 125
- Q3-36 休息日若排定加班出勤，勞工沒照原定時數出勤，是否應該要請假扣薪?是否會影響全勤獎金規定? 126
- Q3-37 休息日加班費可否換補休? 126
- Q3-38 一例一休通過後，老闆可否少發獎金，將年終獎金改為發給特休工資及加班費之年終獎勵金?(資料提供/勞動部) 127
- Q3-39 如何規劃一例一休? 規劃原則? 127
- Q3-40 所詢勞動基準法修正相關疑義(勞動部 105 年 12 月 28 日勞動條 2 字第 1050095121 號函) 129
- Q3-41 「例假」及「休息日」並非得由雇主任意調整，應謹守「不得使勞工連續工作逾 6 日」之原則(資料提供/勞動部) 130
- Q3-42 初一、二上班 雇主付休息日加班費?(資料提供/中國時報) 132
- Q3-43 春節加班費怎麼算? 勞動部：國定假日和休息日不同(資料提供/中國時報) 134

第四章 問題 4：休假、特別休假新制怎麼休

- Q4-01 新修正之休假條文與原條文有何差異? 137
- Q4-02 新修正之休假規定，哪些是應放休假日? 哪些是只紀念不休假? 138
- Q4-03 106 年 1 月 1 日起國定假日遇例假或休息日是否仍須補假?(資料提供/勞動部)139
- Q4-04 勞工於休假日工作，事後如何補休? 140
- Q4-05 新修正之特別休假條文與原條文有何差異? 141
- Q4-06 新修正之特別休假條文重點? 142

- Q4-07 新修正之勞工特別休假，用什麼方法來落實讓勞工「看得到、吃得到」？(資料提供/勞動部) 143
- Q4-08 勞工特別休假「年度終結」未休之日數，雇主應發給工資，「年度終結」以到職日計？(資料提供/勞動部) 144
- Q4-09 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，此工資應該要怎麼計算？
(資料提供/勞動部) 144
- Q4-10 特別休假日數計算(資料提供/勞動部) 145
- Q4-11 以到職日計，105年7月1日到職，106各年度特別休假日數為何？ 147
- Q4-12 以會計年度計，105年7月1日到職，106各年度特別休假日數為何？ 148
- Q4-13 新修正與原條文之特別休假日數，各年度差異幾日？ 149
- Q4-14 105/7/1到職，新修正與原條文之特別休假日數，各年度休假日數？ 150
- Q4-15 企業如何運用【勞動部-特別休假日數試算表】計算特別休假？ 151
- Q4-16 100/11/16到職，105年期間已休10日特別休假，106年1月1日到106年11月15日還有幾日特別休假？ 153
- Q4-17 國定假日勞工應放假，如使勞工於當天出勤加班，工資應加倍發給？(資料提供/勞動部) 155

第五章 問題5：日薪、時薪勞工之例假、休息日、休假、特別休假怎麼休

- Q5-01 按時計酬(或按日計酬)之部分工時勞工，如例假及休息日未出勤，雇主是否應另外加給休息日工資？(資料提供/勞動部) 157
- Q5-02 按時或按日計酬之部分工時勞工，每週固定出勤6天，是否有休息日規定的適用？(資料提供/勞動部) 158
- Q5-03-01 時薪勞工(例如工讀生)於休假日出勤，如何給薪？ 159
- Q5-03-02 時薪勞工每日工作時間超過8小時，如何給薪？ 159
- Q5-03-03 時薪勞工每週工作總時數超過40小時，如何給薪？ 159
- Q5-04-01 部分工時勞工逢休假日(國定假日)、勞動節，放假要如何給薪？ 160
- Q5-04-02 假日工讀生於休假日上班就算是加班？ 160
- Q5-05 按時計酬者，休息日出勤如何計給薪資？ 161
- Q5-06-01 時薪制勞工單週出勤日數達6日，於休息日出勤工作8小時，如何計給薪資？ 162
- Q5-06-02 時薪制勞工①正常工時②休息日③例假加班，如何計給薪資？ 162
- Q5-07 時薪制勞工之例假、休假、請假等相關權益？ 164
- Q5-08 時薪工休假日需要付薪資？日薪工有特別休假？日薪工有一例一休？ 166

第六章 問題 6：因應【一例一休】如何規劃彈性工時

- Q6-01 勞動基準法原有的二週、四週及八週彈性的規定，是否有刪除或修正？(資料提供/勞動部) 167
- Q6-02 假設雇主實施彈性工時，休息日及例假應如何安排？(資料提供/勞動部)169
- Q6-03 勞動基準法第 36 條所定之例假、休息日，如何與一般正常工時或彈性工時配套執行？(資料提供/勞動部) 170
- Q6-04 2 週、4 週、8 週 彈性工時重要規定(1)？ 172
- Q6-05 2 週、4 週、8 週彈性工時重要規定(2)？ 173
- Q6-06 單週工時(週休 2 日)規劃？ 174
- Q6-07 2 週彈性工時規劃(例 1)(★週休 3 日)？ 176
- Q6-08 2 週彈性工時規劃(例 2)？ 177
- Q6-09 2 週彈性工時規劃(例 3)？ 178
- Q6-10 2 週彈性工時規劃(例 4)？ 178
- Q6-11 4 週彈性工時規劃(1)(★週休 3 日)？ 179
- Q6-12 4 週彈性工時規劃(2)(連續工作 12 日)？ 181
- Q6-13 4 週彈性工時規劃(3)？ 183
- Q6-14 4 週彈性工時規劃(4)？ 185
- Q6-15 8 週彈性工時規劃？ 187
- Q6-16 指定適用勞動基準法第三十條之一規定之行業(4 週彈性工時)？ 189
- Q6-17 指定適用勞動基準法第三十條第三項規定之行業(8 週彈性工時)？ 190
- Q6-18 勞基法行業如何區分適用 2 週、4 週、8 週彈性工時行業？ 191

第七章 問題 7：吹哨者條款及罰則

- Q7-01 新修正吹哨者條款之條文與原條文有何差異？ 193
- Q7-02 除原條文規定雇主不得因勞工申訴，而予以不利之處分外，本次修正新增加哪些有關吹哨者保護規範？(資料提供/勞動部) 194
- Q7-03 本次罰鍰修正，作了哪些變動？(資料提供/勞動部) 194

第八章 問題 8：加班、休息日及彈性工時應經勞資會議同意

- Q8-01 休息日出勤是否需符合勞動基準法第 32 條第 1 項所定程序(工會或勞資會議同意)？ 195
- Q8-02 哪些項目事業單位應經勞資會議同意後，始得為之？(罰則：處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰(\$79)) 196
- Q8-03 事業單位實施勞資會議重要規定？ 197
- Q8-04 事業單位勞資會議之資方代表、勞方代表人數規定？ 200
- Q8-05 事業單位如何規劃勞資會議？ 201
- Q8-06 事業單位函報勞資會議勞資代表名冊(含申請函)202
- Q8-07 事業單位勞資會議紀錄範例？ 205

第九章 問題 9：企業因應①【一例一休】②勞動檢查③勞資爭議之道

- Q9-01 企業如何因應【一例一休】？ 209
Q9-02 勞動基準法中最重要法條？ 211
Q9-03 企業最有影響力的人事薪資管理工具？ 212
Q9-04 企業如何解決勞基法相關問題？ 213
Q9-05 企業如何因應勞基法、一例一休、勞資爭議、勞動檢查？ 214
Q9-06 企業解決勞基法問題 + 多獲利、員工多加薪之人事薪資策略？ 216
Q9-07 企業解決勞基法問題 + 多獲利、員工多加薪之→薪資績效制度？ 217
Q9-08 企業解決勞基法問題 + 多獲利、員工多加薪之→人事薪資策略流程？ 220

第十章 法規

- 勞動基準法(105.12.21) 221
勞資會議實施辦法(103.04.14) 255
勞動檢查法(104.02.04) 262
僱用部分時間工作勞工應行注意事項(106.01.06) 274
「勞動基準法部分條文修正草案」案條文對照表 283

第十一章 附表

- 勞動部加班費試算系統 291
勞動部特別休假日數試算系統 292
勞動部資遣費試算表 293
勞雇雙方協商調整例假同意書(範例) 294
勞動部勞雇雙方協商調整例假登錄系統 296
勞資會議代表函 297
勞資會議勞資代表名冊 298
勞資會議勞資代表名冊(範例) 299
勞資會議紀錄 300
勞資會議代表遞補及改派名冊 302
勞資會議代表遞補及改派名冊-參考範例 303
勞動基準法第 84 條之 1 核定工作者 304
勞動基準法第 30 條之 1 規定得採行 4 週彈性工時制度行業 307
勞動基準法第 30 條第 3 項規定得採行 8 週彈性工時制度行業 312
勞動部勞動條件自主檢視表(106.01.05) 314