

國立中正大學新修正勞動基準法因應相關問答懶人包

106.01.19

一、什麼是休息日?什麼是例假日?

答：

- (一)「例假日」合法出勤要件，僅限於勞動基準法第 40 條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況，若無該等法定原因，縱然勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作。
- (二)「休息日」出勤性質屬延長工作時間，如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞動基準法延長工時規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤。

二、本校休息日與例假日如何排定?

答：

- (一)本校訂定正常出勤適用勞動基準法人員之休息日為週六、例假日為週日。
- (二)例外人員經勞資會議同意後，可依勞動基準法第三十條之一規定，每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。另行排定例假與休息日

三、本校平日加班、休息日加班加班時數計算?

答：

- (一)平日加班申請不得超過 4 小時，核實採計。
- (二)休息日加班，1-4 小時以 4 小時計，加班 5-8 小時以 8 小時計。

四、例假日出勤之要件及權益?

答：

- (一)例假日僅限於勞動基準法第 40 條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況。例假日出勤之工資應加倍發給，並應於事後補假休息 1 日。
- (二)各單位如遇同仁需出勤，應告知所屬人事單位，以便於事後二十四小時內，詳述理由，報請嘉義縣社會局核備。

五、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?

答：休息日工作之時間，必須全數計入第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數(一個月延長工時總數不得超過 46 小時)。但若休息日工作係因天災、事變或突發事件所致，其出勤時數不計入第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數。

六、可否將國定假日(如 5/1 勞動節)、休息日與工作日調移?

答：國定假日依照《勞動基準法》規定要放假。如果確實有需要，可以經勞資雙方協商同意將國定假日調移至其他工作日放假。本校歷年作法均以各單位自行調配勞動節當日出勤之人員，若未於當日放假，仍可於 6 個月內補休，故

本校若遇國定假日之出勤仍以調移為原則。休息日由勞資雙方協商排定，如有調整，須經勞工同意。

七、有關本校加班補休時數之採計?可否請領加班費?

答：本校加班以申請補休為原則，並以小時為單位，如有特殊原因及各單位經費許可，欲申請加班費者，專案簽准後可以加班費方式請領。

八、本校是否可採變形工時方式出勤?

答：本校係 4 週變形工時及 8 週變形工時之適用單位，欲採行變形工時，經勞資會議通過即可。

九、四週變形工時(第 30 條之 1)如何執行?

答：每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日。須以四週為一個循環。

十、八週變形工時(第 30 條之 1)如何執行?

答：每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日。須以八週為一個循環。

十一、休息日請同仁出勤且領有額外津貼，是否需再給予加班費?若採變形工時，是否可將休息日做調移?

答：若津貼低於加班費，仍應補齊差額；若已符合規定發給加班費，可無須再發額外津貼。若採變形工時，休息日及例假排定應符合規定，若作休息日調移當日屬正常上班，則無加班補休之問題。

十二、有關休息日參加大考中心委託本校辦理學測、指考之監試工作是否有補休或加班費?

答：教務處招生組已與勞動部及學測大考中心聯繫，本校受學測及大考中心委託辦理學測指考，屬受聘於大考中心之短期工作，無連續工作 7 天之問題，周末若參加監考工作亦無加班補休及請領加班費之問題。

十三、勞動基準法第 34 條有關輪班制勞工換班之休息時間修正內容?

答：勞工工作採輪班制者，在換班的時候至少應有連續 11 小時以上之休息時間，該新規定之施行日期，將另由行政院定之。本校若屬輪班性質之單位，應提前因應該規定，班表之訂定應始同仁有連續十一小時之休息時間。

十四、有關本校特休假之排定?未休完之特休假工資給付?

答：本校以落實特別休假制度為原則，如有特殊需要致無法於年度中將休假請畢，應由各單位自行籌措業務費支應應發給之工資。

十五、 106 年起特別休假未休完是否可保留至明年補休？

答：依新修正勞動基準法 38 條，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，故修法後不得改以保留休假方式，若未休完各單位應自行籌措業務費支應。

十六、 有關適用勞動基準法人員特別休假之安排？

答：新修法之勞動基準法 38 條，休假由勞工排定之，並應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工排定特別休假。故應請各單位主管了解各單位適用勞動基準法人員年度休假應如何排定。單位主管可提醒或促請勞工排定休假，但不可以限制僅得一次預先排定或在特定期日前休假。故排定後仍可變更休假日期。

十七、 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？

答：勞工未休完特別休假之所有日數，應折發工資。至於工資之金額，係以勞工平日一日正常工作時間之工資為準（不包括延時工資及假日出勤加給之工資）。舉例而言：勞工每月工資為 30,000 元，每日為 1,000 元，假如勞工剩餘 7 日特別休假未休，雇主應發給 7 日未休特別休假工資 7,000 元。

十八、 新修正之勞工特別休假日數有多少？

特休日數年資	修法前	修法後
6 個月至未滿 1 年	0	3
1 年	7	7
2 年	7	10
3 年	10	14
4 年	10	14
5 年	14	15
6 年	14	15
7 年	14	15
8 年	14	15
9 年	14	15
10 年	15	16
11 年	16	17

12 年	1 7	1 8
13 年	1 8	1 9
14 年	1 9	2 0
15 年	2 0	2 1
16 年	2 1	2 2
17 年	2 2	2 3
18 年	2 3	2 4
19 年	2 4	2 5
20 年	2 5	2 6
21 年	2 6	2 7
22 年	2 7	2 8
23 年	2 8	2 9
24 年	2 9	3 0
25 年	3 0	3 0