

臺南市醫院推動護理人力留任措施研討會

勞動基準法之工資工時解析



優質勞動 落實安全



勞動基準法-諮詢服務資訊

民治辦公室

- 06-6322231
#6855-6856
- 新營區民治路36
號10樓

永華辦公室

- 06-2991111
#1813-1818
- 06-2996922
- 安平區永華路2段
6號8樓

勞動部24小時
免費諮詢專線

- 手機直撥1955

勞動基準法-體系圖



單元一、工時制度、 彈性工時制度

工時定義

- 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
- 提供勞務及受令等待提供勞務之時間

工時計算疑義(一)

勞動部103年10月15日

勞動條3字第1030132065號函：

主旨：所詢勞工請2.5小時事假，應否納入工作時間疑義乙案，復請查照。

說明：

- 一、復貴府103年5月20日高市府勞條字第10332688100號函。
- 二、查勞動基準法第32條所稱「延長工時」，指雇主使勞工於正常工作時間以外延長工作。勞工請事假之時間本為原約定正常工時之一部，原受雇主指揮監督，縱因請假而實際上未從事工作，於檢視工作時間是否符合該條第2項「每日延長工時連同正常工時不得超過12小時」規定時，請事假之時段仍應與是日工作時間**合併計算**。

工時計算疑義(二)

勞動部104年11月17日

勞動條3字第1040132417號函：

勞工遲到時，雇主**不得**逕自規定遲到時間均應以請假方式處理，而不論以比例扣薪或請事假處理，於計算該日延長工時時數，遲到或請事假時段仍應與是日工作時間**合併計算**，如雙方協商合議調整工作時間，得以超過變更後正常工作時間計算延長工時。

工作時間疑義(1/3)

待命時間

早會時間

備勤時間

準備與整
頓時間

行政院勞工委員會76年11月5日(76)台勞動字第5658號函釋：

事業單位開早會，如要求勞工參加，此項時間應列入工作時間計算...

工作時間疑義(2/3)



教育訓練時間



強制參加



未強制參加

工作時間-疑義(3/3)



勞動基準法施行細則第 19 條

勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。

休息時間-疑義(1/2)

- 勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息。
但實行「輪班制」或其工作有「連續性」或
「緊急性」者，雇主得在「**工作時間內**」，另
行調配其休息時間。

休息時間疑義(2/3)

原 則

- 可不給薪
- 可不計入工作時間

例 外

- 職業安全衛生法規有關高溫度、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之作業標準中所規定之休息時間，應計入工作時間。

休息時間疑義(3/3)

- 連續工作4小時
應休息30分鐘，
此30分鐘可否
拆分零散休？

- 勞動基準法第35條之規定，旨在避免長時間連續勞動，俾使勞工得以適當休息，且一次應至少給足30分鐘，故不得拆分。
- 另勞工上廁所、喝水乃生理需求，不得計入休息時間。

延長工作時間之要件與程序

雇主有業務上需要



有工會經工會同意，無工會經勞資會議同意



個別勞工同意

法定延長工作時間範圍

單日超過8小時

單週超過40小時

彈性工時調整後正
常工時以外之時間

休息日出勤

法定延長工作時間上限

單日

- 正常+延長不得逾12小時

單月

- 不得逾46小時

延長工作時間總量控管

例外

- 單月不得逾54小時，**每3個月**不得逾138小時



每3個月，以每連續3個月為1週期，**依曆計算**，以勞雇雙方約定之起訖日期認定之。

4/1-6/30

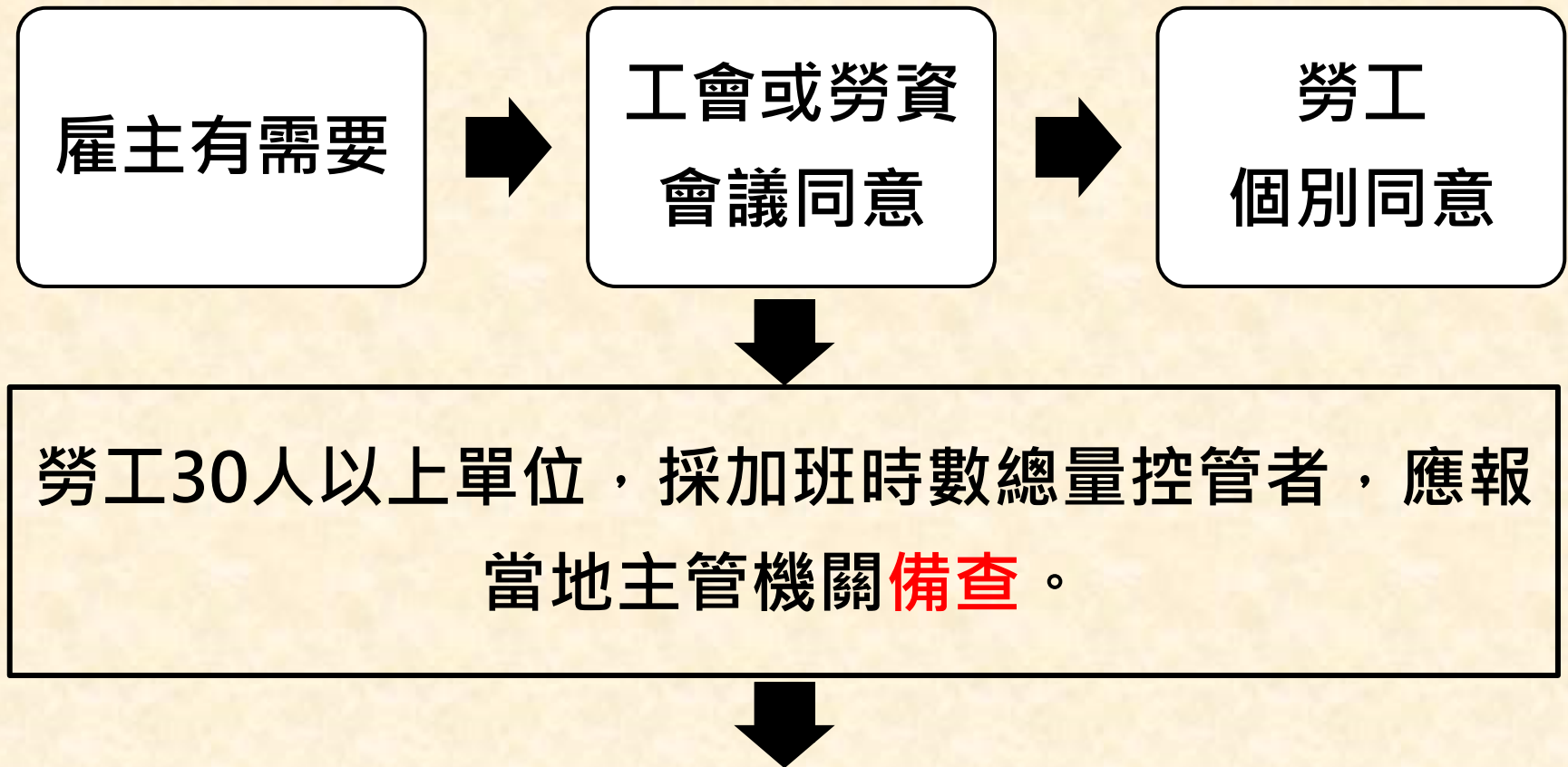


7/1-9/30



10/1-12/31

延長工作時間法定程序



<https://labcond.mol.gov.tw/login>

輪班換班休息時間

輪班制定義

- 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。

更換班次

- 至少間隔**11**小時。
- 以**實際下班**時間起算。

常見問題

阿哲為固定班人員，每日上班時間為上午8時到下午17時，如於前1日加班至22時才下班，隔日是否應間隔11小時後，才能上班？

- 阿哲為固定班人員，非輪班制勞工，可不受需間隔11小時之限制。

彈性工時制度 (2週、4週及8週)

正常工時(第30條第1項)

- 每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
- 排班範例如下：

星期	一	二	三	四	五	六	日
正常工時	8	8	8	8	8	休息日	例假

- 全年休假天數：

休息日	例假日	國定休假日	全年休假天數
52天	52天	16天	120天

2週彈性工時(第30條第2項)

程序規定

- 有工會者經工會同意。
- 無工會者，經勞資會議同意。
- 無需向勞工局報備。
- 同意文件需存查。
- 定義週期(每2週-起訖時間)

實體規定

- 得將2週內2日之工作時間分配於其他工作日。
- 1日正常工時最多10小時。
- 每週正常工時不得超過48小時。
- 適用勞基法行業皆可實施。

2週彈性工時排班範例(1/2)

- 每日正常工時**10**小時，每週上班**4**天。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	10	10	10	10	空班	休息日	例假
第二週	10	10	10	10	空班	休息日	例假

- 全年休假天數：

休息日	例假日	國定休假日	空班	全年休假天數
52天	52天	16天	52天	172天

2週彈性工時排班範例(2/2)

- 每日正常工時**8**小時，第1週上班**6**天，第2週上班**4**天。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	8	8	例假
第二週	8	8	8	8	休息日	休息日	例假

- 全年休假天數：

休息日	例假日	國定休假日	全年休假天數
52天	52天	16天	120天

8週彈性工時(第30條第3項)

程序規定

- 有工會者經工會同意。
- 無工會者，經勞資會議同意。
- 無需向勞工局報備。
- 同意文件需存查。
- 定義週期(每8週-起訖時間)

實體規定

- 得於8週內工作時間加以分配。
- 每日正常工時最多8小時
- 每週正常工時不得超過48小時。
- 指定適用行業方可實施。

8週彈性工時制度-指定適用行業

製造業	營造業	遊覽車客運業	航空運輸業	港阜業
郵政業	電信業	建築投資業	批發及零售業	影印業
汽車美容業	電器及電子產品修理業	機車修理業	未分類及其他器物修理業	洗衣業
相片沖洗業	浴室業	裁縫業	其他專學科學及技術服務業	顧問服務業
軟體出版業	農林漁牧業	租賃業	自來水供應業	指定適用4週彈性工時行業
汽車貨運業(非物流業)		依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業		
攝影業中婚紗攝影業及結婚攝影業			大眾捷運系統運輸業	

8週彈性工時排班範例(1/2)

- 每日正常工作8小時，每週不得超過48小時。

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

8週彈性工時排班範例(2/2)

- 每日正常工作8小時，每週不得超過48小時。

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

8週彈性工時休假天數

- 全年休假天數

休息日	例假日	國定休假日	全年休假天數
52天	52天	16天	120天

依「政府行政機關辦公日曆表出勤」之行業

1日換1日
完全比照



應依規定
完成
法定程序



勞資會議
或
工會同意



公告
勞工周知

「政府行政機關辦公日曆表」

中華民國114年（西元2025年）政府行政機關辦公日曆表

一月						二月						三月					
日	一	二	三	四	五	日	一	二	三	四	五	日	一	二	三	四	五
			1 初二	2 初三	3 初四	4 初五					1 初四						1 初二
5 小寒	6 初七	7 初八	8 初九	9 初十	10 十一	11 十二	2 初五	3 立春	4 初七	5 初八	6 初九	7 初十	8 十一	9 十二	10 十三	11 十四	12 初九
12 十三	13 十四	14 十五	15 十六	16 十七	17 十八	18 十九	9 十二	10 十三	11 十四	12 十五	13 十六	14 十七	15 十八	16 十九	17 二十	18 廿一	15 十六
19 二十	20 廿一	21 初二	22 初三	23 初四	24 初五	25 初六	16 十九	17 二十	18 廿一	19 廿二	20 廿三	21 廿四	22 廿五	23 廿六	24 廿七	25 廿八	22 廿三
26 廿七	27 廿八	28 廿九	29 正月大	30 初二	31 初三		23 廿六	24 廿七	25 廿八	26 廿九	27 三十	28 二月小	29 初三	30 初四	31 初五		29 三月大

四月						五月						六月					
日	一	二	三	四	五	日	一	二	三	四	五	日	一	二	三	四	五
		1 初四	2 初五	3 初六	4 清明 兒童節	5 初八				1 初四	2 初五						6 十二
6 初九	7 初十	8 十一	9 十二	10 十三	11 十四	12 十五	4 初七	5 立夏	6 初九	7 初十	8 十一	9 十二	10 十三	11 十四	12 十五	13 十六	14 十七
13 十六	14 十七	15 十八	16 十九	17 二十	18 廿一	19 廿二	11 十四	12 十五	13 十六	14 十七	15 十八	16 十九	17 二十	18 廿一	19 廿二	20 廿三	21 廿四
20 廿五	21 廿六	22 廿七	23 廿八	24 廿九	25 三十	26 初一	18 廿二	19 廿三	20 廿四	21 廿五	22 廿六	23 廿七	24 廿八	25 廿九	26 六月大	27 初二	28 初三
27 三十	28 四月初小	29 初二	30 初三				25 廿八	26 廿九	27 五月初小	28 初二	29 初三	30 初四	31 端午節				29 初四

七月						八月						九月					
日	一	二	三	四	五	日	一	二	三	四	五	日	一	二	三	四	五
		1 初七	2 初八	3 初九	4 初十	5 十一					1 初八						6 十五
6 十二	7 十三	8 十四	9 十五	10 十六	11 十七	12 十八	3 初十	4 十一	5 十二	6 十三	7 立秋	8 十四	9 十五	10 十六	11 十七	12 十八	13 十九
13 十九	14 二十	15 廿一	16 廿二	17 廿三	18 廿四	19 廿五	10 十七	11 十八	12 十九	13 二十	14 廿一	15 廿二	16 廿三	17 廿四	18 廿五	19 廿六	20 廿七
20 廿六	21 廿七	22 廿八	23 廿九	24 三十	25 閏六月	26 初二	17 廿四	18 廿五	19 廿六	20 廿七	21 廿八	22 廿九	23 三十	24 處暑	25 秋分	26 初三	27 初四
27 初三	28 初四	29 初五	30 初六	31 初七			24 初二	25 初三	26 初四	27 初五	28 初六	29 初七	30 初八	31 初九			28 初五

十月						十一月						十二月					
日	一	二	三	四	五	日	一	二	三	四	五	日	一	二	三	四	五
			1 初十	2 十一	3 十二	4 十三					1 十二						6 十七
5 十四	6 中秋節	7 十六	8 寒露	9 十八	10 十九	11 二十	2 十三	3 十四	4 十五	5 十六	6 立冬	7 十九	8 二十	9 廿一	10 廿二	11 廿三	12 廿四
12 廿一	13 廿二	14 廿三	15 廿四	16 廿五	17 廿六	18 廿七	9 二十	10 廿一	11 廿二	12 廿三	13 廿四	14 廿五	15 廿六	16 廿七	17 廿八	18 廿九	19 三十
19 廿八	20 廿九	21 九月大	22 初二	23 霜降	24 初四	25 初五	16 廿七	17 廿八	18 廿九	19 三十	20 十月大	21 初二	22 小雪	23 冬至	24 初三	25 初四	26 初五
26 初六	27 初七	28 初八	29 初九	30 初十	31 十一		23 初四	24 初五	25 初六	26 初七	27 初八	28 初九	29 初十	30 十一	31 十二		27 初八



上班日



放假日

4週彈性工時(第30條之1)

程序規定

- 有工會者經工會同意。
- 無工會者，經勞資會議同意。
- 無需向勞工局報備。
- 同意文件需存查。
- 定義週期(每4週-起訖)

實體規定

- 得將4週內之工作時間分配於其他工作日。
- 正常工時最多10小時。
- 兩週內有2天之例假。
- 指定適用行業方可實施。

4週彈性工時制度-指定適用行業

環境衛生及 污染防治服務業	加油站業	銀行業	信託投資業	資訊服務業
綜合商品零售業	醫療保健服務業	保全業	建築及工程技術 服務業	法律服務業
信用合作社業	觀光旅館業	證券業	一般廣告業	不動產仲介業
公務機構	電影片映演業	建築經理業	國際貿易業	期貨業
保險業	會計服務業	存款保險業	社會福利服務業	管理顧問業
票券金融業	餐飲業	娛樂業	國防事業	信用卡處理業
學術研究及服務 業	一般旅館業	理髮及美容業	其他教育訓練 服務業	大專院校
影片及錄影節目 帶租賃業	社會教育事業	市場及展示場 管理業	鐘錶、眼鏡零售 業	農會及漁會
石油製品燃料批發業中之筒裝瓦斯批發業及 其他燃料零售業中之筒裝瓦斯零售業				農、林、漁、牧 業

4週彈性工時排班範例(1/2)

- 每日正常工時8小時，每2週排定2天例假。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	例假	例假	休息日	休息日	休息日	8
第二週	8	8	8	8	8	8	8
第三週	8	例假	8	8	8	8	8
第四週	8	例假	休息日	8	8	8	8

- 全年休假天數

休息日	例假日	國定休假日	全年休假天數
52天	52天	16天	120天

4週彈性工時排班範例(2/2)

- 每日正常工時**10**小時，每2週排定**2**天例假。

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	空班	空班	空班	10	10	10	10
第二週	例假	例假	休息日	休息日	休息日	10	10
第三週	10	10	10	10	例假	10	10
第四週	休息日	空班	10	10	10	例假	10

休息日	例假日	國定休息日	空班日	全年休假天數
52天	52天	16天	52天	172天

常見問題

空班

加班費如何計算?

延長時數如何計算?

時間	出勤時數	加班費倍率	延長時數
08:00~09:00	1	4/3 (1.34)	1
09:00~10:00	2	4/3 (1.34)	1
10:00~11:00	3	5/3 (1.67)	1
11:00~12:00	4	5/3 (1.67)	1
13:00~14:00	5	5/3 (1.67)	1
14:00~15:00	6	5/3 (1.67)	1
15:00~16:00	7	5/3 (1.67)	1
16:00~17:00	8	5/3 (1.67)	1
17:30~18:30	9	5/3 (1.67)	1
18:30~19:30	10	5/3 (1.67)	1
19:30~20:30	11	5/3 (1.67)	1
20:30~21:30	12	5/3 (1.67)	1

單元二、工資制度、 延長工資制度



雇主得否要求勞工須辦理離職手續後，始發給工資？

讓我想想...



- (A) 不行，雇主逕以勞工未辦妥離職手續扣發薪資，為法所不許可。如因勞工未盡必要之交接離職手續義務，致有損害者，可循民事求償程序，請求損害賠償。
- (B) 可以，如勞工未辦妥交接手續，雇主本來就可以先行扣押或扣發離職當月工資。



勞動契約終止時，離職該月工資應於何時發放？

讓我想想……



(A)立即結清。

(B)至遲於原約定發薪日發放。

(C)以上皆是。

薪資扣款疑義(1/2)



雇主要當心!!

事業單位雖可與勞工約定應遵守的紀律、獎懲等規定，但應使勞工充分瞭解其權利義務事項並應避免濫用，最重要的是，不得將「扣薪」作為懲處的手段。如有違反，將涉及違反勞動基準法第22條第2項規定。

薪資扣款疑義(2/2)



勞工請留意!!

勞動基準法明定工資應全額直接給付勞工，且工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，及應遵守之紀律、獎懲等有關事項，應在不違反勞基法規定的前提下由勞雇雙方於勞動契約中約定。

薪資扣款疑義 - 進階版

如勞工違約或侵權，得否從薪資中扣除違約金或賠償費用？

如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等**未確定**前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，**但不得逕自扣發工資**。

平日延長工時工資

- 假設月薪勞工每月為36,000元，平均每小時工資額為150元。

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
								$\frac{4}{3}$	$\frac{4}{3}$	$\frac{5}{3}$	$\frac{5}{3}$
150	150	150	150	150	150	150	150	200	200	250	250

平日延長工時工資(2週或4週彈性工時制)

- 假設月薪勞工每月為36,000元，平均每小時工資額為150元，約定正常工時為10小時。

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
										4/3	4/3
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	200	200

休息日延長工時工資

- 假設月薪勞工每月為36,000元，平均每小時工資額為150元。

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4/3	4/3	5/3	5/3	5/3	5/3	5/3	5/3	8/3	8/3	8/3	8/3
200	200	250	250	250	250	250	250	400	400	400	400

常見問題

- 下列項目是否須計入延長工時工資計算？

全勤獎金

工作津貼

責任津貼

伙食津貼

輪班津貼

衛福部發給
之獎勵金

常見問題

- 工資項目認定爭議，影響權益？

平日加班費
與休息日加班費

平均工資
(資遣費、舊制退休金、
職業病、職災死亡補償、
失能補償。)

特別休假
未休工資

勞保、勞退6%

加班申請制(一)

勞基法中沒有加班申請制之規定，實務上為事業單位方便管理而創設。

※勞動基準法第32條 - 正常工時以外者工作

(勞工確實有提供勞務，應計算到勞工實際加班時數)

※勞動事件法第38條 - 推定原則

(出勤紀錄所登載，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務)

加班申請制(二)

採用加班申請制之事業單位，勞工未提出加班申請，該時段是否可不計入延長工時？

勞動部103年5月8日勞動條2字第1030061187號函要旨：

事業單位如於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，**雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者**，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法第 24 條規定計給延長工時工資。

加班申請制(三)

加班申請制注意事項：

- 1、落實加班申請。(勞工有提供勞務之事實，即可依規定提出加班申請，另延長工時應計算至分鐘)
- 2、如出勤紀錄有遲延下班之情形，但勞工未申請加班，且**無加班之事實**，最遲須於**發薪日前**完成正確下班時間之更正。(出勤異常管控)

延長工時時數換取補休

加班工作時數依勞工意願選擇補休

1 平日或休息日
加班後，勞工
選擇補休並經雇主
同意，依工作時數
計算補休時數



2 補休期限由勞雇
雙方協商

補休期限屆期或
契約終止未補休
之時數，應依原
加班當日的工資計算
標準發給加班費



補休方式與期限(1/2)

- 補休方式
- (細則第22-2條第1項前段)

- 補休期限
- (細則第22-2條第1項後段)

- 依勞工延長工時或休息日
工作事實發生時間先後順
序補休。

先進先出原則

- 補休最後期限由勞雇雙方
協商，惟不得逾特別休假
所定年度之末日。

補休方式與期限(2/2)

- 補休期限
- (細則第22-2條第1項後段)

原則

勞雇雙方
協商

最終補休期限

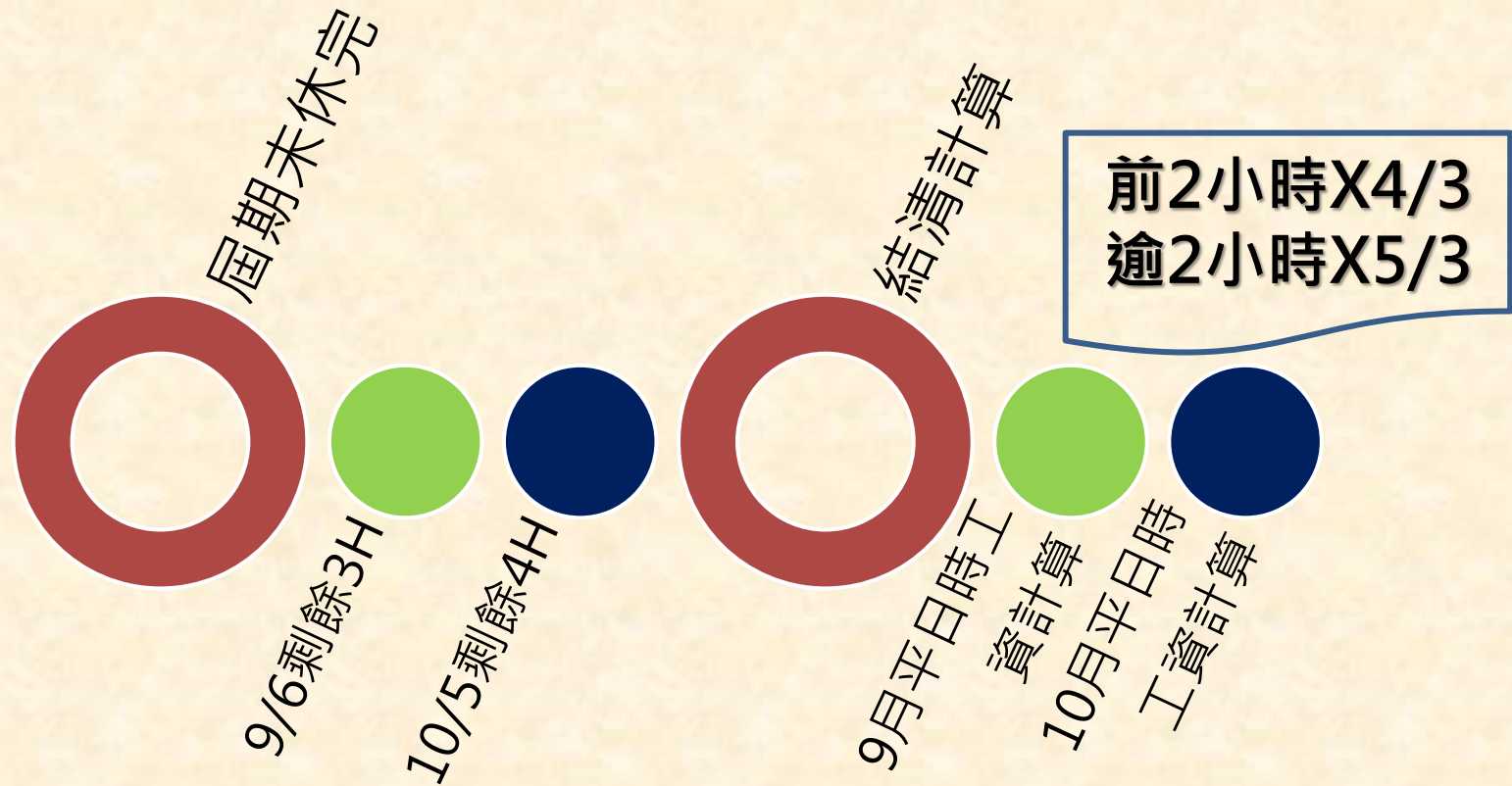
到職
週年之
末日

曆年制
12/31

會計、
學年之
末日

補休未休結清方式

- 以原加班當日工資計算



法定補休制度範圍(1/2)

平日加班

休息日加班

空班日加班

國定假日超
過8小時部分

特休出勤超
過8小時部分

法定補休制度範圍(2/2)

下列期日出勤回歸勞資雙方協商

國定假日出勤
(正常工時)

特休日出勤
(正常工時)

補休措施注意事項

勞工於平日或休息日加班後，是否選擇補休，
應依勞工意願，雇主不得片面要求只能補休



單元三、勞工之休假權、 請假權

例假與休息日

例 假

- 法律強制規定。
- 原則不得出勤。
- 縱勞工同意亦不得出勤。
- 天災、事變與突發事件得例外出勤。
- 完整1日(連續24小時)

休息日

- 原則休息，出勤例外。
- 完整1日(連續24小時)
- 出勤須取得勞工同意。
- 須依規定給付加班費。
- 出勤時數須計入延長工時時數內。

常見問題



勞資協商
星期幾都可以



例假實施原則(1/4)

- 施行細則第22-3條

- 例假安排，以每7日為一週期，依曆計算。

- 兩例假間不得使勞工連續工作逾6日。

- 圖 例(正常工時者)

一	二	三	四	五	六	日
8	8	8	8	8	休	例
8	8	8	8	8	休	例

一	二	三	四	五	六	日
8	8	休	8	8	例	8
8	8	休	8	8	例	8

例假實施原則(2/4)

• 圖 例(2週變形者)

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	8	8	8	8	8	例假
第二週	8	8	8	8	休息日	休息日	例假

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	10	10	休息日	10	10	例假	空班日
第二週	10	10	休息日	10	10	例假	空班日

例假實施原則(3/4)

• 圖 例(8週變形者)

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

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

例假實施原則(4/4)

• 圖 例(4週變形者)

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	例假	例假	休息日	休息日	休息日	8
第二週	8	8	8	8	8	8	8
第三週	8	例假	8	8	8	8	8
第四週	8	例假	休息日	8	8	8	8

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	空班	空班	空班	10	10	10	10
第二週	例假	例假	休息日	休息日	休息日	10	10
第三週	10	10	10	10	例假	10	10
第四週	休息日	空班	10	10	10	例假	10

例假重點整理

排定原則

- 正常班制、
- 2週及8週彈性工時者，
- 不得使勞工連續工作逾6天。

例外情形

- 符合特殊型態、得調整之條件及行業者，則可依相關規定調整，不受7休1限制。

四週彈性工時者

- 2週排定2例假
- 4週排定4例假
- 不受7休1限制

國定休假日

內政部所定
應放之紀念
日、節日及
勞動節



紀念日及節
日實施辦法



應放假日共
計12日

應放假之國定休假日(1/2)

元旦

農曆除夕

初一

初二

初三

和平紀念日

兒童節

民族掃墓節

勞動節

端午節

中秋節

國慶日

應放假之國定休假日(2/2)

農曆12月末日之前一日
(小年夜)

9月28日
孔子誕辰紀念日(教師節)

10月25日
臺灣光復暨金門古寧頭大捷
紀念日

12月25日
行憲紀念日

國定休假日遇休息日或例假日

國定休假日
遇
「例假」或
「休息日」



應補給勞工
國定休假日



補假期日勞
雇雙方協商

中央指定放假日（法定假日）

- 具投票權勞工放假1日
- 如出勤，不得妨礙其投票
- 出勤時數工資應加倍發給
- 總統及副總統選舉及罷免日
- 各類公職人員選舉及罷免日
- 公民投票日
- 1日是指『00:00-24:00』

參照

勞動部111年1月21日勞動條3字第1110042528號
勞動部107年11月8日勞動條2字第1070131393號
令



近期選舉日(2026年)

- 直轄市長選舉
- 直轄市議員選舉
- 縣市長選舉
- 縣市議員選舉

原住民歲時祭儀日

法定原住民族

阿美族	泰雅族	排灣族	布農族	卑南族	魯凱族	鄒族	賽夏族
達悟族	邵族	噶瑪蘭族	太魯閣族	撒奇萊雅族	賽德克族	拉阿魯哇族	卡那卡那富族

具原住民身
分之勞工



所屬族群
(本人、父
母或配偶)
歲時祭儀
期間擇3日



戶籍謄本
戶口名簿
或
其他足資證
明文件



向工作單位
申請休假

特別休假日

- 勞工符合條件時，雇主應於30日內告知。
- 由勞工排定之。
- 如雇主有出勤需求，得協商調整之。
- 未休完之日數，雇主應發給工資。但得將未休畢之日數遞延至次年實施。
- 須於工資清冊記載，定期告知勞工特休權利。

年資	天數	年資	天數
滿6個月	3	滿13年	19
滿1年	7	滿14年	20
滿2年	10	滿15年	21
滿3年	14	滿16年	22
滿4年	14	滿17年	23
滿5年	15	滿18年	24
滿6年	15	滿19年	25
滿7年	15	滿20年	26
滿8年	15	滿21年	27
滿9年	15	滿22年	28
滿10年	16	滿23年	29
滿11年	17	滿24年	30
滿12年	18	滿25年	30

特別休假-重點整理

排定原則

- 由勞工自行指定休假時間，事業單位若有需要可與勞工協商，但以勞工意願為主。

例外情形

- 符合天災、事變、突發事故之要件，雇主得停假，但需事後給予補假，並加倍發給工資。

特別休假制度

- 所有的特別休假制度差別均在於使用期間不同，勞工如要離職，應回歸法定年資給假天數結算。

常見問題(1/2)

雇主得否要求勞工先行排定特別休假之日期或限縮
勞工行使特別休假權利之區間？

特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，除經勞工申請遞延使用以外，雇主均應發給工資。

常見問題(2/2)

特別休假排定如何協商？

- 原則上：由勞工排定之。
- 例外：
但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方**協商調整**。特別休假協商時以**勞工意願**為主導，雇主不得強迫。

雇主停假權(第40條)(1/3)

停假要件

天災

- 天變地異，如：暴風、驟雨、地震等所生災害
- 預防準備及事後復建工作均屬之

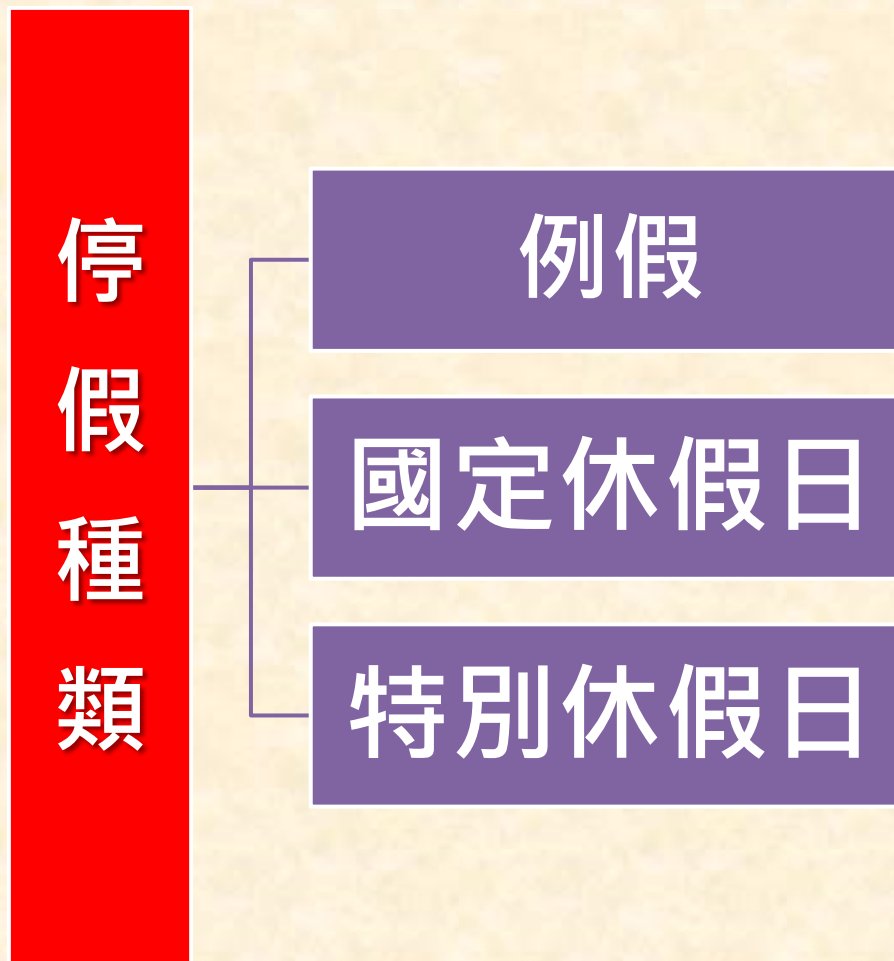
事變

- 人為外力因素造成社會或經濟重大動盪
- 如：戰爭、火災、重大傳染病、重大政治事故

突發事件

- 事前不可預知；非屬循環性；是否需緊急處理
- 如：輪班人員曠工、集體請休假

雇主停假權(第40條)(2/3)



雇主停假權(第40條)(3/3)

補假

- 停假補假
- 種類相同

工資加倍

- 8小時均
加發**1日**
- 超過8小
時**2倍**計

延長時數

- 無限制
- 無須計入
每月延長
工時內

平日緊急出勤(第32條第4項)

要件

- 天災、事變
- 突發事件

工資加倍

出勤時數以

2倍計薪

事後補休

12小時

延長時數

- 無限制
- 無須計入
每月延長
工時內

天災、事變及突發事件出勤後.....

第32條第4項

延長開始後24小時內
通知工會；
無工會者報主管機關
備查。

第40條

事後24小時內報主管機關核備，若是停止例假日，應於工作結束後7天內補休。(所稱之「事後」，係指事業單位所停止之假期結束後)

(第32條第4項)與(第40條)出勤工資

第32條第4項

出勤時數	工資倍率
9	2
10	2
11	2
12	2
13	2
14	2
15	2



事後12小時休息

第40條

出勤時數	工資倍率
8小時以內	多發1日工資
9	2
10	2
11	2
12	2
13	2



補假休息24小時

休息日停假問題

如因天災、事變或突發事件，有使勞工於休息日出勤之必要，當日工資應如何計給？

出勤時數	加班費倍率
1	4/3
2	4/3
3	5/3
4	5/3
5	5/3
6	5/3
7	5/3
8	5/3
9	8/3
10	8/3
11	8/3
12	8/3
13以上	不得低於8/3

程序事項

開始延長後24H內
報工會或主管機關

以休息日倍率計
給出勤之工資

至下次出勤前至
少間隔休息12H

免予納入每月
延長時數計算

請假規定(1/12)

假別	請假事由	日數	工資計算	全勤獎金	備註
事假	勞工因有事故需親自處理	14天	可不給	可不給	請假期間列入平均工資
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡	8天	工資照給	不扣全勤	1.因禮俗原因，得約定於百日內請畢。 2.請喪假不一定需有辦喪儀式之事實。
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡	6天			
	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡	3天			

請假規定(2/12)

事假相關

- 勞工遲到時，**雇主不得逕自規定**遲到時間均應以請假方式處理。
- 僅得扣除請假當日之工資(全勤獎金可依其約定辦理)。

喪假相關

- 勞工如因禮俗原因，得分次給假
- 如有勞工請假規則所定之親屬於到職前喪亡，如勞工於到職後基於禮俗原因必須請喪假者，事業單位**可視實際情形給假**。

請假規定(3/12)

假別	請假事由	日數	工資計算	全勤獎金	備註
公假	依法令規定應給予公假者	視實際需要	工資照給	不扣全勤	1.包括路程時間。 2.如兵役召集。
普通傷病假	未住院者	1年不得超過30日	1年內未超過30日 部分工資折半發給	可不給	經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間， 併入住院傷病假計算 。
	住院者	2年內合計不得超過1年			
	未住院傷病假與住院傷病假	2年內合計不得超過1年			

請假規定(4/12)

公假相關依據參考例

- 國民法官、備位國民法官於執行職務期間，或候選國民法官受通知到庭期間(國民法官法第39條)
- 接受教育召集(兵役法施行法第43條)
- 役男接受兵籍調查、徵兵檢查、複檢及抽籤(徵兵規則第37條)
- 發生傳染病經通知應到場配合防疫工作(傳染病防治法第38條)
- 參加義勇消防編組之人員接受訓練、演習、服勤(消防法第29條)
- 因性騷擾爭議事件而受司法機關通知(性別工作平等法第27條)
- 勞資會議代表出席勞資會議(勞資會議實施辦法第12條)
- 工會理事、監事辦理會務(工會法第36條)
- 雇主違反勞基法或職安法因而出庭作證(台勞動二字第02276號函)
- 與職務有關的技能檢定(台內勞字第311984號函)

請假規定(5/12)

公假相關

- 勞工與雇主因勞資糾紛涉訟法院傳詢時可先請事假或特別休假；如判決勝訴，雇主應改給公假。

病假相關

- 『全年』係指勞雇雙方所約定之年度。
- 可依會計年度為約定。
- 或『1月1日至12月31日』為約定。

請假規定(6/12)

假別	請假事由	日數	工資計算	全勤獎金	備註
公傷病假	因職業災害而致失能、傷害或疾病	醫治與休養期間，視實際需要給假	按原領工資數額補償		
家庭照顧假	家庭成員預防接種發生嚴重疾病或其他重大事故	全年以7日為限，併入事假天數	可不給	不扣全勤	依個案事實認定
安胎假	經診斷需安胎休養	依實際需要(醫囑證明)	依病假規定計算	不扣全勤	可依診斷證明書為準

請假規定(7/12)

家庭照顧 假相關

- 證明文件之形式，法無明文，足茲證明受僱者有須親自照顧家屬之事實，即為已足。
- 『家庭成員』-家屬或視為家屬均屬之。

公傷病假 相關

- 可要求勞工提供有關證明文件。
- 經治療2年仍未痊癒，如未喪失原有工作能力，雇主仍應按原領工資補償，並給予公傷病假。

請假規定(8/12)

假別	請假事由	日數	備註
生理假	女性勞工因生理日致工作有困難者	每月得請1日 (每月1日至月末)	1.不得要求提供相關證明。 2.全年未逾3日者，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。併入及不併入之生理假，工資折半。

生理假給薪與給假原則

全年30日半薪病假

- 工資折半發給
- 不扣全勤獎金

生理假未逾3日 不併入病假

- 工資折半發給
- 不扣全勤獎金

全年已逾33日病假

- 可不計薪
- 每月1日，計9日
- 不扣全勤獎金

請假規定(9/12)

假別	請假事由	日數	工資計算	全勤獎金	備註
婚假	勞工本人結婚	8天	工資照給	不扣全勤	結婚之日前10日起3個月內分次或一次請畢。但經雇主同意者得於1年內請畢

Q

• 勞工於同一公司與同一對象多次結、離婚，可否多次請婚假？

A

• 有結婚事實，即應依法給婚假8日，婚假期間工資照給，至結婚對象在所不問。

請假規定(10/12)

假別	請假事由	日數	工資計算	備註
產假	妊娠20週以上至分娩	8週	工作6個月以上，照給；未滿6個月減半發給	1.依醫學上之定義，妊娠20週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠20週以下產出胎兒為「流產」 2.產假期間之計算，應依曆連續計算
	妊娠 3個月以上流產	4週		
	妊娠 2個月以上未滿 3個月流產	1週	勞資雙方協商或明訂於工作規則內 <u>不得扣發全勤獎金</u>	
	妊娠未滿 2個月流產	5天		

改請病假者，亦不得扣發全勤獎金

改請病假者，亦不得扣發全勤獎金

計薪方式

- 生產前一個月平均每日薪資
- 生產前六個月平均每日薪資

擇高計給

請假規定(11/12)

產假相關

- 勞工於到職前生產，但仍在勞動基準法第50條所定之給假期限內到職者，應依該條所定之假期扣除自分娩事實發生之日起至到職前之日數，給予剩餘日數之假期。

產假相關

- 產假8星期係為保護母性法律明定停止工作之強制性規定，**不得以個別勞動契約方式拋棄**。
- 產前4週得開始請；最遲自生產日起算。

請假規定(12/12)

假別	請假事由	日數	工資計算	全勤獎金	備註
陪產檢及陪產假	勞工之配偶產檢及分娩 (可依 <u>半日</u> 或 <u>小時</u> 為請假單位)	7天	工資照給	不扣全勤	陪伴配偶產檢之請假，應於配偶妊娠期間為之。 陪伴生產：以配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內。 <u>擇</u> 其中之 <u>7日</u> 請假。
產檢假	懷孕勞工產前有檢查之需求	7天	工資照給	不扣全勤	可依半日或小時為請假單位

請假相關

- 陪產檢及陪產假：以小時為請假單位者，「7日」之計算，得以每日8小時乘以7，共計56小時計給；又受僱者擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。

補助相關

- 第6、7日薪，雇主給付後，可向勞動部勞工保險局申請全額薪資補助。

A person is running away from the viewer on a paved road that stretches into the distance. The sky is filled with soft, golden light from a low sun, creating a warm, hazy atmosphere. The runner is wearing a green tank top and dark shorts.

一起前進

我們一起努力 創造美好未來

