

## 在不同類型的假日出勤，如何分別計算工資？

文:林大鈞（認證法律人）· 勞動·工作· 2022-11-30

本文

依照我國勞動基準法的規定，目前的假日共有四種型態：勞動基準法第36條的例假、2016年一例一休修法後在第36條新增的休息日<sup>[1]</sup>、第37條的法定休假<sup>[2]</sup>以及第38條的特別休假<sup>[3]</sup>。而勞工於上開假日出勤依照勞動基準法第39條的規定<sup>[4]</sup>，雇主均應給付工資，分述如下：

### 一、例假日出勤

為了保障勞工健康，在勞動基準法修法前已規定原則上勞工每7日至少應有1日休息，修法後第36條則規定每7日至少應有2日之休息，其中1日為例假，另1日為休息日。如果要使勞工在例假日出勤，依照勞動基準法第40條<sup>[5]</sup>規定，只有遭遇天災、事變或突發事件這三種情況，且雇主認為有繼續工作的必要時，才能要求勞工在例假日出勤。

而且在此情況下，雇主不僅要加倍發給<sup>[6]</sup>勞工例假日出勤工資，事後還要提供勞工補假休息，並於事發24小時內陳報當地主管機關核備。此外實務見解指出，如果不符合勞動基準法第40條的要件，縱然取得勞工同意，仍不得使勞工在該例假日工作，如果違反規定使勞工出勤時，當日工資則必須加倍發給<sup>[7]</sup>。

### 二、休息日出勤

休息日加班的要件為何在勞動基準法上並無明文規定，對此主管機關指出，依照勞動基準法第36條第3項規定，雇主使勞工於休息日工作之時間，計入勞動基準法第32條第2項<sup>[8]</sup>所定之延長工作時間總數，所以休息日的出勤時數仍是延長工作時間的一種，雇主須遵守勞動基準法32條第1項之規定，在得到工會或勞資會議同意以及個別勞工同意<sup>[9]</sup>後始得為之。

費用計算上，首先依照勞動基準法第39條規定，休息日工資本應由雇主照給，而依照修正後勞動基準法第24條第2項規定<sup>[10]</sup>指出，如果使勞工在休息日加班，則雇主必須額外支付加班費予勞工。計算上，勞工休息日出勤的前2小時各可得到每小時工資額1又1/3的加班費；出勤第3小時起，每小時可得到每小時工資額1又2/3的加班費。

舉例而言，A的月薪為57600元，故A的每小時工資為240元<sup>[11]</sup>，則A休息日加班前兩個小時各可得320元（240乘以1又1/3），工作第3小時起至第8小時每小時可得400元（240乘以1又2/3），工作第9小時起每小時可得640元（240乘以1又2/3再加上240元）<sup>[12]</sup>。

### 三、法定休假、特別休假日出勤

勞工的法定休假、特別休假日出勤是由勞動基準法第39條與勞動基準法施行細則第24條之3<sup>[13]</sup>進行規範。只要雇主有徵得勞工同意；或因為季節性的關係有趕工必要，並經勞工或工會同意照常工作時，雇主即可要求勞工於法定及特別休假日出勤。公用事業的勞工則依照勞動基準法第41條<sup>[14]</sup>規定，在當地主管機關認為有必要時，可以要求勞工於特別休假日出勤。

而依實務見解，雇主使勞工在法定休假及特別休假日出勤，勞工可選擇要求工資加倍發給，或是與雇主協商同意擇日進行補休<sup>[15]</sup>。

整理假日出勤工資如表1。

表1 假日出勤工資類型整理

資料來源：作者自製。

類型 細節	例假日出勤	休息日出勤	法定休假、特別休假日出勤
法律依據	勞動基準法第40條	勞動基準法第32條第2項、第39條、第24條第2項	勞動基準法第39條與勞動基準法施行細則第24條之3
事由	天災、事變或突發事件，雇主認有必要時	得工會、或勞資會議同意，以及個別勞工同意	得勞工同意，或因季節性有趕工必要，並經勞工或工會同意
工資計算方式	加倍發給工資。	前2小時： 每小時工資的1又1/3  第3小時至第8小時： 每小時工資的1又2/3  第9小時起： 每小時工資+每小時工資的1又2/3	加倍或與雇主協商後擇日補休

#### 註腳

[1] 勞動基準法第36條：「

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。雇主有下列情形之一，不受前項規定

之限制：

一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，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。

二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，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。

三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工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。

II 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

III 經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

IV 前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」

## [2] 勞動基準法第37條：「

I 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。

II 中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」

## [3] 勞動基準法第38條：「

I 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一、六個月以上一年未滿者，三日。

二、一年以上二年未滿者，七日。

三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

II 前項之特別休假期日，由勞工排定之。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。

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

III 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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

IV 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

V 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」

## [4] 勞動基準法第39條：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之例假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」

## [5] 勞動基準法第40條：「

I 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

II 前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」

[6] 加倍發給工資是指勞工假日出勤當日工資照給之外，雇主需額外發給勞工一日的工資，所以勞工在假日出勤工作8小時內者，雇主就要加發一日的工資；超過8小時的部分須依照勞動基準法規定發給加班費。勞委會民國87年9月14日(87)台勞動2字第039675號函（1998/9/14）參照。

[7] 勞委會民國76年09月25日(76)台勞動字第1742號函（1987/9/25）。

[8] 勞動基準法第32條：「

I 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

II 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

III 雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

IV 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

V 在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。」

[9] 詳見中華民國勞動部網站（2019），《[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\(工會或勞資會議同意\)?](#)》。

[10] 勞動基準法第24條：「

I 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。

二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

II 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，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。

」

[11] 月薪制勞工每小時工資額的算法原則上是以月薪總額除以240小時（30天，每日正常工時8小時）來計算。行政院勞委會77年07月15日(77)台勞動2字第14007號函（1988/7/15）、行政院勞委會96年8月7日勞動2字0960130677號函（2007/8/7）參照。

[12] 休息日加班每小時可獲得的金額實際上都是「平均每小時工資」+「平均每小時工資×1又1/3或1又2/3」，前者在休息日加班前8小時都不會列入計算，因為依照勞動基準法第39條規定實際上前8小時的平均每小時工資早已由勞工的本薪支付，所以自加班第9小時開始才須加計。

[13] 勞動基準法施行細則第24條之3：「本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。」

[14] 勞動基準法第41條：「公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假

。假期內之工資應由雇主加倍發給。」

[\[15\]勞委會\(87\)台勞動2字第037426號函](#) (1998/8/31) 參照。

標籤

➤ 工資， 例假日， 休息日， 特別休假日