



新修正勞動基準法休息日工資計算方式及相關問題

本次勞動基準法部分條文修正法案，已於 105 年 12 月 21 日經總統公布。本次修正之目的在於落實勞工週休二日及國定假日全國一致，以使勞工可享有更多休息日及特別休假。立法者為了達成前開目的，採取「工資成本以價制量」及「工時安排總量管制」之方式，透過對於工時及工資之限制，直接或間接促使僱主給予勞工應有的休息時間，以保障勞工權益。

本文將就上述二方式中之「工資成本以價制量」進行介紹。所謂工資成本以價制量，即係本次修法中，將休息日加班費之計算倍率大幅提高，提高僱主對於勞工休息日出勤之工資成本，間接促使僱主基於成本考量而儘量不要在休息日安排勞工出勤，以達到修法目的。

一、新修正勞動基準法第 24 條新增休息日工資計算方式之介紹

1. 本次勞動基準法修法，就休息日加班費之計算倍率新增於勞動基準法第 24 條第 2 項規定中，該條項規定「僱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。」亦即，若勞工於同法第 36 條規定之休息

本電子報之智慧財產權屬於理仁法律事務所所有，未經同意請勿轉載、引用。



日出勤，前二小時，雇主須加給時薪之一又三分之一倍；二小時以上者，雇主須加給時薪之一又三分之二倍。此種計算方式，與舊法時代相比，除原本加給之三分之一或三分之二倍時薪外，尚須再加給一倍時薪。

2. 新法並就休息日出勤時數之計算方式在同條新增第3項規定，該條項規定「前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」本項規定係基於立法者認為勞工於休假日出勤之性質，與勞工在一般工作日延長工時不同，縱使勞工於休息日出勤僅有短短數小時，尚未滿半日或一日，但勞工就該半日或一日之安排都將因此受到影響，因此才會設計出此種雖未滿多少小時，仍以多少小時計算之模式，以合理評價勞工於休息日出勤之付出。
3. 以下將舉例簡單介紹新法就休息日工資之計算方式。假設勞工之月薪為新台幣 36,000 元，除以 240 小時，得出平日每小時工資額為 150 元，再將時薪乘以 8 小時，則得出每日工資 1,200 元：
 - (1) 若勞工於休息日出勤 1 小時，則其該日出勤時數以半日 4 小時計。前 2 小時部分，以時薪乘以 2 小時，再乘以一又三分之一倍率；2 小時以上部分，則以時薪乘以 2 小時，再乘以一又三分之二倍率，僱主就勞工該日出勤應另再加給 900 元（計算式： $150 \times (1 + 1/3) \times 2 + 150 \times (1 + 2/3) \times 2 = 900$ ）。
 - (2) 若勞工休息日出勤 6 小時，因已逾 4 小時而未超過 8 小時，則其該日

本電子報之智慧財產權屬於理仁法律事務所所有，未經同意請勿轉載、引用。



出勤時數以 8 小時計。前 2 小時部分，以時薪乘以 2 小時，再乘以一又三之一倍率；2 小時以上部分，則以時薪乘以 6 小時，再乘以一又三分之二倍率，因此僱主就勞工該日出勤應另再加給 1,900 元（計算式： $150 \times (1 + 1/3) \times 2 + 150 \times (1 + 2/3) \times 6 = 1,900$ ）。

- (3) 若勞工於休息日出勤 10 小時，因已逾 8 小時而未滿 12 小時，則其該日出勤時數以 12 小時計。前 2 小時部分，以時薪乘以 2 小時，再乘以一又三分之一倍率；2 小時以上至未超過 8 小時部分，則以時薪乘以 6 小時，再乘以一又三分之二倍率；超過 8 小時而未滿 12 小時部分，則以時薪乘以 4 小時，再乘以二又三分之二倍率，因此僱主就勞工該日出勤應另再加給 3,500 元（計算式： $150 \times (1 + 1/3) \times 2 + 150 \times (1 + 2/3) \times 6 + 150 \times (2 + 2/3) \times 4 = 3,500$ ）。

二、按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，在新修正勞動基準法下亦有 第 24 條新增休息日加班費之適用

1. 新修正之勞動基準法第 39 條規定，勞工於同法第 36 條規定之休息日出勤，工資應照給，由文義觀之，第 39 條並未將按時計酬（或按日計酬）勞工排除於該條休息日工資照給規定之適用範圍外。然而，主管機關有鑑於實務上，部分僱主並未另行給付部分工時者例假日工資，時生爭議，所以將本來就應由僱主負擔的「例假日」工資折入基本工資「時薪」中，以後遇有例假日只須給假，不必外加計給例假日工資，以減少紛爭。易言之，按時計酬者享有例假及休息日照給工資之權利，該工資

本電子報之智慧財產權屬於理仁法律事務所所有，未經同意請勿轉載、引用。



- 已分別折算到「每小時基本工資」中。
2. 因此，按時計酬勞工，勞資雙方如約定每小時工資額不低於現行基本工資時薪 133 元，依上開說明，勞工所領之時薪中其實就已經折入了勞動基準法第 39 條所定例假日及休息日照給之工資，若勞工於例假或休息日並未實際出勤，僱主自然毋須再行加給。
 3. 另外對於按日計酬勞工者，若其於法定正常工作時間內所領日薪，並不低於每小時基本工資數額乘以工作時數之金額，則如同按時計酬勞工情形，勞動基準法第 39 條規定例假日及休息日照給之工資已折入其薪資內，若其未於例假日或休息日出勤，僱主自然亦毋須再行加給。
 4. 按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工於休息日出勤之工資計算方式：
 - (1) 新修正勞動基準法第 36 條第 1 項規定，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。該條項規定並未將部分工時勞工排除於適用範圍外，因此部分工時勞工於新法下亦適用每七日應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日之規定。且只要部份工時勞工於法定休息日出勤工作，即使當週正常工作時間未達同法第 30 條規定之 40 小時上限，仍應依休息日出勤工資加給標準計給工資。
 - (2) 例如按時計酬勞工，時薪 150 元，每週固定出勤 6 天，每天工作 3 小時，縱使一週只出勤 18 小時，尚未達到法定正常工作時數 40 小時的上限，但依上開規定，其於該周出勤之第 6 日將被視為屬於休息日出勤，當日即須依照休息日之加班費標準計算當日工資。亦即，若該勞

本電子報之智慧財產權屬於理仁法律事務所所有，未經同意請勿轉載、引用。



工於休息日出勤 3 小時，其出勤時數以 4 小時計。前 2 小時部分，以其時薪乘以 2 小時，再乘以一又三分之一倍率；2 小時以上未超過 4 小時部分，以其時薪乘以 2 小時，再乘以一又三分之二倍率，僱主當日應給付之工資為 900 元（計算式： $150 \times 1 \times 2 + 150 \times 1 \times 2 = 900$ ）。

三、勞工若與僱主約定於休息日出勤，惟於休息日當日卻臨時請假，僱主應如何發給工資

1. 勞動部（當時為行政院勞委會）曾於 82 年 7 月 5 日（82）台勞動二字第 35840 號函釋中認為，勞工原已同意於國定假日出勤，嗣後請事病假致未全日出勤時，除當日工資仍應照給外，當日請假時間之工資依事、病假給薪規定辦理。
2. 依上開函示見解之精神，勞工已與僱主約定於休息日出勤工作，因其已有提供勞務之義務，嗣後因個人因素無法履行原約定之工作時數者，除休息日當日工資仍應照給外，當日勞工請假時間之工資應如何計算，則依勞工請假規則所定之假別給薪規定辦理。舉例而言：勞工之月薪為 36,000 元，時薪為 150 元。公司原本與勞工約定於休息日出勤 4 小時，但勞工該日僅出勤 1 小時，即因身體不適請假 3 小時。此時除應給付勞日工資 1200 元外（計算式： $150 \times 8 = 1200$ ）；請假之 3 小時，則依勞工請假規則中所定各假別之給薪規定處理（如病假，工資減半；事假，不給工資）；而有出勤之 1 小時則應給付 200 元（計算式： $150 \times (1 + 1/3) \times 1 = 200$ ）。

本電子報之智慧財產權屬於理仁法律事務所所有，未經同意請勿轉載、引用。



四、結論

本次修法目的在於落實勞工週休二日及國定假日全國一致，以使勞工可享有更多休息日及特別休假。從上開介紹中，可以明顯看出立法者採取藉由增加休息日出勤工資計算倍率之方式，使休息日出勤工資大幅增加，進而對僱主安排勞工休息日出勤之成本飆升，希望僱主能在基於成本考量上儘量減少勞工於休息日出勤之情況。觀其立法目的堪屬良善，但似乎忽略了某些產業，如餐飲業、服務業、運輸業等為服務大眾，確實有在休息日出勤之必要，卻因人事成本大幅增加，而不得不於休息日停止營業，考量其對僱主、勞工乃至於廣大消費者所造成之衝擊，新法就休息日工資之修正或有再行商榷之空間。

(本文作者 謝文倩律師 / 梁育璋律師)