

勞動基準法Q&A

【例假、休息日】

Q：何謂一例一休？

A：所謂一例一休，係指雇主僱用勞工從事工作，每7日給予勞工有1日例假及1日休息日。新修勞基法第36條第1項規定，勞工每7日應有2日之休息，其中1日為例假（該日如非因同法第40條所列天災、事變或突發事件等特殊原因，致使勞工有繼續工作之必要時，不得使勞工出勤），另1日則正式定名為“休息日”（該日如雇主基於業務需求，經徵得勞工同意可使勞工出勤）。

Q：例假日相關規定？

A：

1. 依勞動基準法第36條規定：勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。
2. 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：
 - (1)依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。
 - (2)依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每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。
 - (3)依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每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。

Q：例假日出勤規定？

A：雇主如係因勞基法第40條規定的情形，使勞工於例假日出勤者，應加倍發給勞工當日出勤工資，另除加發1日工資外，雇主亦應於事後給予勞工補假休息。此外，雇主如非因勞動基準法第40條規定的情形，不得使勞工於例假日出勤，惟雇主如已使勞工於例假出勤，除違反勞動基準法第36條規定外，亦應加倍發給勞工該日出勤工資。（勞基法第40條：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36條至第38條所定勞工之假期，應於事後24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。）

Q：勞工如於休息日出勤，有違法嗎？

A：休息日係以給勞工休息為原則，工作為例外。雇主如與勞工約定每日正常工時8小時，週一至週五為出勤日，週日為例假日的前提下，如雇主在取得勞工同意下，使勞工於週六（休息日）出勤，並不違法，惟雇主須依勞基法第24條第2項規定，依實際出勤工時核實計算加成給付加班費，且該日出勤時數應併入每月延長工時總時數計算。

Q：雇主可否將法定應放假日（即法定休假日，俗稱國定假日）安排於例假、休息日或勞工免出勤日（即空班）實施？

A：勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894 號令：「依勞動基準法第37條及本法施行細則第23條第3項第9款規定，指定本法第37條及本法施行細則第23條規定應放假日，適逢本法第36條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自中華民國104年1月1日生效。」勞基法第36條規定：勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。基此，一例一休的例假、休息日、法定休假日（俗稱國定假日），在勞基法上各有獨立意義，如遇有重疊競合情形，雇主應另行給予補休（同法施行細則第23條之1規定參照）。以勞

工每日工時8小時，週一至週五出勤，週日為例假，週六為休息日為例，如雇主整年度未給勞工法定休假日出勤加倍工資及休息日出勤加班費，則勞工全年至少應有120日毋須出勤(即52*2(一例一休)+16天法定休假日=120天)，尚不包含特別休假；至加班補休部分，因僅得於工作日實施，亦不影響上述毋須出勤總日數。另前開法定休假日如適逢實施彈性工時將工作時間分配至其他工作日所形成之空班，則無庸補假（勞動部106年3月24日勞動條2字第1060130619號函釋參照）。

Q：事業單位如欲調整勞工例假，使勞工的例假於每7日之週期內調整(即可使勞工連續工作逾6日，最長達12日)，應踐行如何的程序？

A：

1. 有關例假之安排，以每7日為1週期，每1週期內至少應有1日例假，原則上事業單位不得使勞工連續工作逾6日（勞基法第36條第1項、同法施行細則第22條之3的立法說明二及勞動部105年9月10日勞動條3字第1050132134號令參照）；但事業單位所營事業經中央目的事業主管機關同意，並屬經勞動部指定之行業（參照下題所列行業表），事業單位經過工會或勞資會議同意後，得將勞工例假於每7日之週期內調整(即可使勞工連續工作逾6日，最長達12日)。另僱用勞工人數30人以上的事業單位，於踐行工會或勞資會議同意程序後，尚應踐行報當地主管機關備查的程序（勞基法第36條第4項及第5項規定參照）；另如涉及個別勞工勞動契約之變更，仍應徵得個別勞工同意後，始得為之。

舉例說明：

(1) A公司僱用勞工總人數為40人，所營事業經中央目的事業主管機關同意，並屬經勞動部指定之行業，如欲調整勞工例假使勞工可連續工作逾6日(不超過12日)，應先經該公司工會或勞資會議同意通過，再報請當地主管機關備查（因該公司勞工總人數30人以上），始符合法定程序（如尚涉及個別勞工勞動契約之變更，仍應徵得個別勞工同意）。

(2) B公司僱用勞工總人數為10人，所營事業經中央目的事業主管機關同意，並屬經勞動部指定之行業，如欲調整勞工例假使勞工可連續工作逾6日(不超過12日)，僅須經該公司工會或勞資會議同意後即可（如尚涉及個別勞工勞動契約之變更，仍應徵得個別勞工同意）。

實施程序	經工會或勞資會議同意	報當地主管機關備查
A公司勞工總人數40人	V	V
B公司勞工總人數10人	V	X

2. 另外，須特別注意的是，所謂「雇主不得使勞工連續工作逾6日」，係指雇主與勞工約定之工作日不得連續逾6日，因此勞工於原約定工作日即便有加班補休、請休特別休假、公假、或因國定假日、天災(如颱風)致未出勤情形，仍不改變該日本質屬原約定之工作日，仍應計入連續工作之日數中(勞基法施行細則第22條之3的立法說明三參照)。

Q：目前有哪些行業適用勞動部指定七休一例外規定(即可使勞工連續工作逾6日，最長達12日)？

A：

特殊型態	得調整之條件	行業
(一)時間特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活	1. 食品及飲料製造業 2. 燃料批發業及其他燃料零售業

	便利所需	3. 石油煉製業
	<p><u>配合交通部執行疏運計畫，於年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需，並符合下列規定：</u></p> <p>(一)勞工連續工作不得逾9日。</p> <p>(二)勞工單日工作時間逾11小時之日數，不得連續逾3日。</p> <p>(三)每日最多駕車時間不得逾10小時。</p> <p>(四)連續2個工作日之間，應有連續10小時以上休息時間。</p>	<u>汽車客運業</u>
(二)地點特殊	工作之地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)，其交通相當耗時	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業
(三)性質特殊	勞工於國外、船艦、航空器、闡場或歲修執行職務	1. 製造業 2. 水電燃氣業 3. 藥類、化妝品零售業 4. 旅行業 5. 海運承攬運送業 6. 海洋水運業
	勞工於國外執行採訪職務	1. 新聞出版業 2. 雜誌（含期刊）出版業 3. 廣播電視業
	為因應天候、施工工序或作業期程	1. 石油煉製業 2. 預拌混凝土製造業 3. 鋼鐵基本工業
	為因應天候、海象或船舶貨運作業	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業 3. 冷凍食品製造業 4. 製冰業 5. 海洋水運業 6. 船務代理業 7. 陸上運輸設施經營業之貨櫃集散站經營 8. 水上運輸輔助業（船舶理

		貨除外)
	為因應船舶或航空貨運作業	冷凍冷藏倉儲業
(四)狀況特殊	為辦理非經常性之活動或會議	1. 製造業 2. 設計業
	為因應動物防疫措施及畜禽產銷調節	屠宰業
	因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾6次	鋼線鋼纜製造業
	因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾10次	金屬加工用機械製造修配業
	因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾12次	1. 紡織業 2. 成衣、服飾品或其他紡織製品製造業 3. 人造纖維製造業 4. 食品及飲料製造業(限「食用油脂製造業」、「罐頭、冷凍、脫水及醃漬食品製造業」、「糖果及烘焙食品製造業」、「麵條、粉條類食品製造業」) 5. 電子零組件製造業 6. 電線及電纜製造業 7. 塑膠製品製造業 8. 印刷及有關事業 9. 金屬製品製造業(限「螺釘、螺帽、螺絲釘及鉚釘製造業」、「金屬製成品表面處理業」、「金屬模具製造業」、「鋁銅製品製造業」) 10. 非金屬礦物製品製造業(耐火材料製造業及石材製品製造業除外) 11. 紙漿、紙及紙製品製造業

Q：是否勞動部指定之勞基法第36條行業，皆可適用例假七休一例外規定？

A：

1. 經指定之行業，仍須於符合公告附表所列之「得調整之條件」時，始得適用例假七休一之例外規定。
2. 例如，現行指定之旅行業於「勞工於國外、船艦、航空器、闡場或歲修執行職務」時，得適用例假七休一例外規定，並非指旅行業業者得與企業內所有勞工協商例假不受七休一規

定之限制，只限旅行業勞工「於上開地點工作」（例如領隊帶團到國外），並且有連續工作超過6日以上之情形發生時，為許可的範圍。

Q：假設雇主實施彈性工時，休息日及例假應如何安排？

A：

1. 以雇主未實施彈性工時之月薪制勞工為例，在約定每日工時8小時、每週工時40小時之前提下，每一週期應給予勞工2日休息，即其中1日為例假，另1日則為休息日；不論例假或休息日如何安排，雇主至多僅得使勞工連續出勤達6天，第7天即應給予勞工例假休息。另勞基法新增第36條第4項規定，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，再經工會或勞資會議同意，例假得由勞雇雙方另約定於每7日週期內調整之，即在14天內至少休2天例假，亦即最多可連續工作12天。
2. 如雇主實施2週及8週彈性工時，勞工例假安排仍須維持每7日至少1日，只可彈性調整休息日；如雇主實施4週彈性工時，勞工例假安排仍維持舊法規定，即每2週應有2日例假（即每14日應有2日例假），惟為避免產生適用4週彈性工時制度之勞工無休息日之誤解，新修勞基法第36條第2項第3款特別規定，對於適用4週彈性工時制度之勞工，每4週內之例假及休息日至少應有8日。（可參考下列圖表範例調整）。
3. 不論是實施週休2日或排班制之雇主，為免勞資爭議，建議可透過與個別勞工的磋商，或以排班表、行事曆（性質屬工作規則）的公開揭示等方式，取得勞工同意排定何日為例假，何日為休息日。

#因應不同工時制度如何安排休息日及例假之範例：

1. 實施週休2日者：每日正常工時為8小時，每週工時40小時。

一	二	三	四	五	六	日
工作日8小時	工作日8小時	工作日8小時	工作日8小時	工作日8小時	休息日	例假

2. 實施2週彈性工時者：雇主經工會同意（如事業單位無工會者，經勞資會議同意）後，得將其2週內2日正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時至多為10小時，每週工時至多為48小時，但每2週工時不得超過80小時；勞工每7日應有1日之休息作為例假，每2週之例假及休息日至少應有4日。

(1) 週六為休息日，週日為例假日；週五係雙週正常工時達到法定上限80小時致成為免出勤日（因當日正常工時已分配至週一至週四實施）。

	一	二	三	四	五	六	日
第1週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	因挪移正常工時至其他工作日致 免出勤日	休息日	例假
第2週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	因挪移正常工時至其他工作日致 免出勤日	休息日	例假

(2) 週日為例假日，2週內2日休息日統一於第2週實施，致可連續免出勤3日。

	一	二	三	四	五	六	日
第1週	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	例假
第2週	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	休息日	休息日	例假

3. 實施4週彈性工時者：中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意（如事業單位無工會者，

經 勞資會議同意)後，得將其4週內正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時至多為10小時，每4週工時不得超過160小時；勞工每2週應有2日之休息作為例假，每4週之例假及休息日至少應有8日。

(1)週六為休息日，週日為例假日；週五為免出勤日(因當日正常工時已分配至週一至週四實施)

	一	二	三	四	五	六	日
第1週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	因挪移正常工時至其他工作日致 免出勤日	休息日	例假
第2週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	因挪移正常工時至其他工作日致 免出勤日	休息日	例假
第3週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	因挪移正常工時至其他工作日致 免出勤日	休息日	例假
第4週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	因挪移正常工時至其他工作日致 免出勤日	休息日	例假

(2)第2週(至多可連續出勤12日)、第4週之週六及週日為例假日，4周內之4日休息日於4週工時達160小時後統一實施，致可連續免出勤10日。

	一	二	三	四	五	六	日
第1週	工作日 10小時	工作日10小時	工作日10小時	工作日10小時	工作日10小時	工作日 10小時	工作日 10小時
第2週	工作日 10小時	工作日10小時	工作日10小時	工作日10小時	工作日10小時	例假	例假
第3週	工作日 10小時	工作日10小時	工作日10小時	工作日10小時	休息日	休息日	休息日
第4週	休息日	因挪移正常工 時至其他工作 日致免出勤日	因挪移正常工 時至其他工作 日致免出勤日	因挪移正常工 時至其他工作 日致免出勤日	因挪移正常工 時至其他工作 日致免出勤日	例假	例假

4. 實施8週彈性工時者：雇主經工會同意(如事業單位無工會者，經勞資會議同意)後，得將其8週內正常工作時數分配於其他工作日；勞工每日正常工時為8小時，每週工時至多為48小時，但每8週工時不得超過320小時；勞工每7日應有1日之休息作為例假，每8週之例假及休息日至少應有16日。

	一	二	三	四	五	六	日
第1週	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	例假
第2週	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	例假
第3週	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	例假
第4週	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	工作日8 小時	例假
第5週	工作日8	工作日8	工作日8	工作日8	工作日8	工作日8	例假

	小時	小時	小時	小時	小時	小時	
第6週	工作日8小時	工作日8小時	工作日8小時	工作日8小時	工作日8小時	工作日8小時	例假
第7週	工作日8小時	工作日8小時	工作日8小時	工作日8小時	休息日	休息日	例假
第8週	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	例假

Q：如為適用上述四週變形工時班表，勞工領月薪，四週正常工時160小時，單日工時不超過10小時，如雇主使勞工於下列休息日及免出勤日出勤，應如何計給加班費？

A：休息日出勤加班費給付依據為勞基法第24條第2項規定，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作時間在2小時至8小時者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上；工作時間在8小時至12小時者，按平日每小時工資額加給2又2/3以上。

這裡所謂的免出勤日，係指因挪移正常工時至其他工作日實施，造成工時達法定正常工時上限致勞工毋須出勤的期日；免出勤日出勤加班費給付依據為勞基法第24條第1項規定，免出勤日出勤工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額加給1又1/3以上；工作時間在2小時至8小時者，按平日每小時工資額加給1又2/3以上；工作時間在8小時至12小時者，按平日每小時工資額加給2又2/3以上。

Q：勞基法創設了休息日，並產生了因工時達法定正常工時上限致勞工毋須出勤的期日(即免出勤日，亦有人稱為空班日)，加上原有的例假及法定休假日(俗稱國定假日)，已對服務業排班產生重要的影響，因此雇主在排班考量上應特別注意那些法律效果？

A：

1. 應優先解決例假日的排定-基於「使勞工例假出勤會違反勞基法強制規定，依法可裁處罰鍰」為由，宜優先排定勞工例假，在不使與勞工約定的工作日連續逾6日的情況下排定勞工例假。
2. 第二步安排勞工休息日-基於(1)使勞工於休息日出勤，在有依法支付加班費且不使其超時工作的情況下，可免於勞基法管制；(2)休息日的安排亦有中斷勞工連續出勤的功能，可促進排班的彈性(勞動部105年12月28日勞動條2字第1050095121號函釋參照)，於每7日週期內排定勞工休息日。
3. 最後解決法定休假日的安排-依勞動部函釋意旨，法定休假日可經勞工同意調移實施，雇主亦可經勞工同意以計給加倍工資的方式要求其於法定休假日出勤，安排較具彈性。至於使勞工於免出勤日出勤，與使勞工於個別工作日上班第9小時的情形相同，性質屬加班，雇主可以給付加班費或經勞工同意以補休替代。

Q：勞基法第39條規定對於時薪制勞工（例如工讀生）有無影響？

A：

1. 自115年1月1日起，每小時最低工資為新臺幣196元，雇主對於按時計薪的勞工，所給付的時薪不得低於196元(如有修正，請依勞動部公告為主)。
2. 雇主使時薪制勞工於法定休假日(即國定假日)出勤，應按「出勤時數」加倍給薪；如使時薪制勞工單日工作時間超過8小時或休息日出勤(通常係指使勞工連續出勤達6日)，雇主應分別按勞基法第24條第1項及第2項規定加成計給延長工時工資。
3. 針對按時計酬勞工，雇主應如何計給薪資？

勞雇雙方約定	勞基法	說明
每週出勤日數未逾5日，且單日工時未逾8小時。	僅須按勞工實際出勤時數計給工資即可。	時薪已包含第6日休息日及第7日例假日工資，針對勞工單週其餘未出勤日，無須另計給工資。
單日工作時間逾8小時	針對逾8小時部分按勞基法第24條第1項規定加成計給	
單週出勤日數達6日，不論單週出勤時數是否達40小時。	休息日工資應依勞基法第24條第2項規定加成計給。	計算方式參下註1及註2。

<註1> 時薪制勞工於休息日出勤工作8小時

■ 休息日當日工資計算如下：

$$196 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ (第1-2小時)} = 523 \text{ 元}$$

$$196 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6 \text{ (第3-8小時)} = 1,960 \text{ 元}$$

→因此休息日當日出勤工資至少為2,483元

} 合計2,483元

<註2> 時薪制勞工於休息日出勤工作4小時

■ 休息日當日工資計算如下：

$$196 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ (第1-2小時)} = 523 \text{ 元}$$

$$196 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2 \text{ (第3-4小時)} = 653 \text{ 元}$$

} 合計1,176元

→因此休息日當日出勤工資至少為1,176元

Q：農曆年過後才到新公司任職，需不需要補班、工資怎麼計算？

A：

- 按政府行政機關辦公日曆表出勤之行業適用勞動基準法第30條第3項規定(即8週變形工時制)，倘事業單位經勞資會議同意實施8週變形工時制者，得採一日換一日之方式，於8週內將休息日及工作日對調。若事業單位在符合前開規定的情形下，以113年(下同)2月為例，將2月8日(原工作日)與2月17日(原休息日)調換，則調換後2月17日為工作日，2月8日為休息日，並無不可。
- 基此，工作日及休息日經合法調換後，勞工即應按班表出勤工作，無須補服勞務，故勞工於2月8日有補假，但預計2月17日補班前離職，無須返還雇主1天工作時間或工資，雇主亦不得要求勞工以特別休假或其他假別抵扣；反之若有新進員工於2月8日之後到職，則2月17日仍應上班，且無法請領該日之加班費用。

【國定假日】

Q：國定休假日及應放假之日有哪些及出勤工資如何計給？

A：依勞動基準法第37條規定：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之日，均應休假。若雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，應按勞動基準法第39條規定，加倍發給當日出勤工資(即原本1日工資照給外，再加發1日工資)。

1. 應放假之紀念日及節日如下：

(1) 中華民國開國紀念日(元月1日)。

- (2)小年夜(農曆12月末日之前一日)。
- (3)除夕(農曆12月之末日)。
- (4)春節(農曆正月初一至初三)。
- (5)和平紀念日(2月28日)。
- (6)兒童節(4月4日)。
- (7)清明節(訂於清明日)。
- (8)勞動節(5月1日)。
- (9)端午節(農曆5月5日)。
- (10)中秋節(農曆8月15日)。
- (11)孔子誕辰紀念日【教師節(9月28日)】。
- (12)國慶日(10月10日)。
- (13)臺灣光復暨金門古寧頭大捷紀念日【光復節(10月25日)】。
- (14)行憲紀念日(12月25日)。

2. 其他經中央主管機關指定者，如：

- (1)總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日。
- (2)原住民族歲時祭儀：為各該原住民族勞工之應放假日，其應放假日期，以原住民族委員會公告為準，具各該原住民族身分之勞工，雇主應予放假且工資照給。
*詳情參照：原住民族委員會官方網站之「歲時祭儀放假日」專區
<http://www.apc.gov.tw/portal/index.html>。

Q：春節期間勞工出勤薪資計算方式？

A：

1. 內政部明定「春節期間」(即小年夜至初三，115年為2月15日至19日)屬「國定假日」，雇主應依法給予勞工休假並照給當日工資；如雇主徵得勞工同意於國定假日出勤，應依法加倍發給勞工當日工資。所謂「加倍發給」是指除當日工資照給外，再加發1日工資。
2. 若事業單位係比照政府機關行事曆出勤，週一至五為約定工作日，週六、日則為休息日及例假，因小年夜(農曆12月之末日，115年為2月15日)適逢星期日，依「政府機關配合紀念日與節日補假及調整放假處理要點」第3點規定(紀念日及節日之放假日，逢星期六者於前一個上班日補假，逢星期日者於次一個上班日補假)，於115年2月20日(星期五)調整放假。

Q：春節期間出勤，若公司並未給予雙倍薪資或加薪，是否屬於違法？

A：是，雇主如要求勞工於「春節期間」(即小年夜至初三，115年為2月15日至19日)出勤，而未依法加倍發給當日工資，恐涉嫌違反勞動基準法第39條規定。所謂「加倍發給」是指除當日工資照給外，再加發1日工資。

Q：若春節期間公司要求出勤，是否可自行選擇不出勤？若選擇不出勤，公司可扣薪資嗎？其扣薪資金額如何計算？另是否還保有全勤？

A：「春節期間」(即小年夜至初三，115年為2月15日至19日)均屬「國定假日」，雇主應依法給勞工休假。如雇主要求勞工於國定假日出勤，應徵得勞工同意；倘若勞工不同意於國定假日出勤，雇主仍應依法給予勞工休假並照給當日工資，「不得」扣勞工全勤或國定假日當日工資，否則即涉嫌違反勞動基準法第39條規定。

※註：

1. 若事業單位係比照政府行政機關辦公日曆表出勤，週一至週五為約定工作日，週六、週日則為休息日及例假，因小年夜(農曆12月之末日，115年為2月15日)適逢星期日(例假)，依「政府機關配合紀念日與節日補假及調整放假處理要點」第3點規定(紀念日及節日之放假日，逢星期六者於前一個上班日補假，逢星期日者於次一個上班日補假)，於115年2月20日(星期五)補假1日(該日即屬國定假日性質)，倘事業單位有使勞工於115年2月20日出勤，除當日工資照給外，另需按勞基法第39條規定加給1日工資。
2. 國定假日可經勞資雙方協商同意與其他工作日對調，若勞資雙方協商同意將小年夜至初三(115年為2月15日至19日)等休假日調移至其他工作日休假，經調移後的原休假日(115年為2月15日至19日)已成為工作日，勞工如於該日出勤，並不產生加倍發給工資問題；至若勞工於調移後之國定假日(原工作日)出勤，雇主則應發給勞工出勤加倍工資；另因調移後的原休假日(115年為2月15日至19日)已成為工作日，勞工即應依約出勤；若勞工不出勤，則需按請假程序辦理，雇主則「可」依勞動基準法第43條及勞工請假規則相關規定減發勞工未出勤的工資。

Q：時薪制人員，春節期間加班費該如何計算？

A：時薪人員於「春節期間」(即小年夜至初三，115年為2月15日至19日)出勤，當日工時8小時內部分，除按約定時薪計給工資外，應再加發1倍工資；另針對勞工當日工作時間超過8小時部分，雇主應依勞動基準法第24條規定計給加班費【即平日每小時工資額X1又1/3X前2小時加班時數+平日每小時工資額X1又2/3X再加班時數】。

Q：輪班人員於調移之紀念節日當日工作加倍發給工資疑義？

A：依勞動基準法第37條之國定休假，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日(紀念節日之當日)已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位應確實將調移實施的休假日讓勞工知悉，以避免造成誤解。

Q：總統副總統選舉罷免投票日、公職人員（縣市長、立法委員等公職人員）選舉日及公民投票日的相關規定？

A：總統副總統選舉罷免投票日、公職人員（縣市長、立法委員等公職人員）選舉日及公民投票日為勞基法第37條第1項所定放假日，各公民營事業單位對具有投票權員工依下列原則給假：

1. 休息、例假日舉行投票，不另放假，工資照給。
2. 工作日舉行投票，放假1日，工資照給。
3. 因行使選舉權、罷免權，放假日工資照給。如放假日仍繼續到工者，應依照勞動基準法規定，加倍發給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。
4. 選舉、公投日適逢勞工休息日，雇主徵得勞工同意，使勞工於休息日出勤者，應按勞基法第24條第2項規定計給延長工時工資。

Q：勞動基準法第37條所訂之國定假日遇到休息日、例假的補假規定？

A：

1. 適用勞動基準法之勞工，國定假日應依勞動基準法第37條規定休假。
2. 如國定假日適逢休息日、例假及工作日時，如何放假分述如下（以事業單位比照政府行政機關辦公日曆表出勤，週一至週五為約定工作日，週六、週日則為休息日及例假為例）：
 - (1)國定假日適逢休息日（如115年4月4日兒童節）：公司應另給予補假1日。
 - (2)國定假日適逢例假（如115年4月5日清明節）：公司應另給予補假1日。
 - (3)國定假日適逢工作日（如115年5月1日勞動節）：當日放假1日。

3. 上開所稱遇休息日或例假應擇日補假的應放假日，含括「原住民族歲時祭儀」，但不包括總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日。至補假之方式及排定，由勞雇雙方協商之。