

特稿 老鄧給個說法

文 鄧政雄

休假，不是假休；休息，不是惜休



105年已至尾聲，在一例一休即將實施之際，老鄧針對有些醫師所提出之加班問題再做個小提醒與整理，希望大家能順利轉接。

一、加班（延長工時）皆須經勞資會議同意

沒有勞資會議通過，可能會被罰至少2萬元的罰鍰。延長勞工之工作時間連同正常工作時間（一般是8小時，四周變形工時是10小時，皆不含休息時間），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。

二、先休息再加班

連需工作4小時至少需有30分鐘休息因此如果需要加班時，需注意此規定，否則也有可能被罰2萬以上。

三、加班費計算

依法規定加班費計算方式，不是以底薪/30天/8小時計算，而是以工資總額（包括全勤獎金、職務加給、伙食津貼等都要計入），而計算基數並非1.33或1.66，而是3/4和5/3。

四、超時加班就算給加班費仍違法。

五、休息日之加班時數須算入總加班時數計算

休息日之加班時數（不足4、8、12小時，皆以4、8、12小時計），仍須算入每月46小時之加班總時數計算。

例1：休息日出勤6小時，因為必須以8小時計算，當月可用之加班時數（含平日加班）只剩38小時。（46小時-8小時）

例2：當月平日加班已有36小時，休息日出勤最多只能為8小時。（因為如果超過8小時，必須以12小時計，連同原已加班之36小時，合計為48小時，超過一個月46小時上限之規定。）

六、休息日加班以天計算，一般加班以小時計算

只要勞工休息日那天前來上班，就算七天總工時不到40小時，仍屬休息日加班。

例如，星期一至五每天只工作四小時，星期六休息日要求上班4小時，雖然總工時只有24小時（未超過每七天40小時規定），但因讓勞工於休息日上班，該4小時仍屬休息日之加班，不會因為其總工時未滿40小時，而非屬休息日之加班。

也就是說休息日以天數計算（只要吃到第六天便算），而平常加班才是以小時計算。

七、例假日與休息日並未規定一定是六、日

勞基法只規定每七天要有一例假日與一休息日，或者四周變形工時，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。但並未規定例假日一定是星期日，休息日一定是星期六。

八、雇主希望（個別）勞工於休息日出勤，當然也要徵得該名勞工之同意。

九、106年1月1日起國定假日遇例假或休息日仍須補假。

依勞動部函釋，自104年1月1日起，勞動基準法第37條所定應放假之日（俗稱國定假日，但不包括選舉罷免投票日），如適逢勞工例假及因法定正常工時縮減致無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，補休日期係由勞資雙方自行協商議定。所以，106年1月1日起，國定假日凡遇到勞動基準法第36條所定例假及休息日者，仍應給予勞工補休。

十、休息日加班費支計算方式，沒有分全職或時薪人員，一律相同。

十一、計時人員時薪比全職人員高

應該很多人有發現，全職員工之時薪比計時員工之時薪少，那是因為在審議每小時基本工資時，已考量部分工時工作之特性，將例假日及因法定正常工時縮減所產生之休息日（本次修法納為法定之休息日）應獲得之工資，納入計算；也就是說，按時計酬者享有例假及休息日照給工資之權利，該工資已分別折算到「每小時基本工資」中，這也是為何計時人員之時薪，比全職人員時薪高的原因。

十二、年度終結，不是年終結

年度終結或契約終止時，勞工特別休假未休完之日數，不論原因為何，一律折發工資。前開「年度終結」，依勞工到職日而定（例如：A勞工於某年10月1日到職，其年度終結日為每年之9月30日），雇主應於工資清冊記載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，並定期以書面通知勞工。

以上十二點，希望能讓大家新的一年更順利與平安，最後祝大家

新年快樂

