

檔 號：

保存年限：

106053

中華民國全國商業總會 函

機關地址：台北市大安區 106 復興南路 1 段 390 號 6 樓

電 話：02-2701-2671

傳 真：02-2701-2595

聯絡人：魏莉玫 cathe@roccoc.org.tw

受文者：本會各理監事、各會員公會

發文日期：中華民國 106 年 04 月 26 日

發文字號：全商產字第 1060000148 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明

主旨：函轉勞動部針對本會會員單位提出勞動基準法相關執行疑義與建議彙覆意見表如附件，敬請 查照。

說明：

- 一、依勞動部 106 年 3 月 28 日勞動條 1 字第 1060130586 號函辦理。
- 二、本會為協助解決會員單位《勞動基準法》適法問題，將針對勞動部回函意見，持續推動勞基法修法及訂定服務業勞動專章作業，以利產業發展。

正本：本會各理監事、各會員公會

副本：

理事長賴正鑑

上網公告
高/8

裝

檔 號：

保存年限：

勞動部 函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83號
9樓。

聯絡人：黃子毓

聯絡電話：02-85902725

傳真：02-85902738

電子信箱：arashi006@mol.gov.tw

受文者：中華民國全國商業總會

發文日期：中華民國106年3月28日

發文字號：勞動條1字第1060130586號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

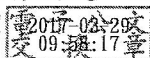
附件：如文(A17000000J10601305860-1.docx)

主旨：貴會調查各會員單位及所屬會員企業有關勞動基準法相關
執行疑義與建議案，本部回應如附件，請查照。

說明：依據行政院秘書長106年2月13日院臺勞字第1060082495號
函轉來貴會106年2月7日全商產字第1060000032號函辦理

正本：中華民國全國商業總會

副本：行政院秘書長、行政院內政衛福勞動處、經濟部、交通部、金融監督管理委員會
、勞動部勞動條件及就業平等司



中華民國全國商業總會

有關《勞動基準法》部分條文修正意見調查表

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
第23條	銀行業	一、目前已透過勞資協議,薪資每月發放一次。 二、[*]現行方式較多藉由系統自動計算,於系統管理後台設立參數及公式。建議於勞檢時建議列出計算原則及公式即可。	一、有關勞動基準法第23條所稱「工資各項目計算方式明細」其內容已明定於勞動基準法施行細則修正草案,並於106年3月17日踐行預告程序,對於草案內容有任何修正建議者,得於106年3月27日前向本部陳述意見。
	觀光旅館業	一、有關條文「工資各項目計算方式明細」,請明述需何種項目之計算明細,因薪資單項目包含範圍含本薪、午餐費、加班費、獎金、勞保費、健保費、補充健保費、職工福利委員會會費、工會會費、所得稅……等不同項目,如需一一明列,似有不妥,故建請以函釋方式再補充說明。[*] 二、員工特休天數會因為結算時間點不同,可休天數跟著變動。建議在結算特休假時才列示折現的未休天數,細項可休天數與已休天數在薪資單上說明參考假勤系統。 三、請假時數可於薪資單上列示,但細項公式由於計算公式分母會因員工實際請假與加班與當月月曆天變動,加上考量薪資單空間有限,計薪邏輯可在薪資單上說明參考公司網站公告之計算公式。[*] 四、修法新增「工資各項目計算方式明細」後,迄無施行細則或相關函釋規定具體執行內容,建議未來明訂後,應給事業單位足夠緩衝時間修改薪資作業系統。 五、新法規並未提供工資各項目計算	二、有關計算公式之細節得否以公開揭示方式周知後(如電子資料傳輸、公司內部規章、勞動契約或工作規則等),免列於工資各項目計算方式明細當中,本部已錄案參考。 三、另依本條規定略以:「工資之給付,除當事人有特別約定或按月預付者外,每月至少定期發給二次,並應提供工資各項目計算方式明細。」爰勞資雙方如約定每月定期發給一次,尚無不可。

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
		方式明細內容，且前述項目內容涉及系統調整，事業單位為配合新法施行日期，先依據自行判斷之新法內容調整系統後，倘與日後施行細則所定之項目不同，事業單位又需再次調整，實有浪費時間及人力之虞。 六、另建議主管機關明確規範工資各項目計算方式明細應詳細到何種程度，例如獎金金額、延長工時、請假工資之計算是連結內部相關規定即可或是需詳列計算公式？又延長工時工資及請假工資係比照法令規定計算，是否還須提供計算方式？ 七、法令之適用對象包含勞雇雙方，政府機關相關權責單位更應清楚說明並解釋具體內容，俾利事業單位及勞工遵循。 八、所謂工資各項目計算方式明細，係指計算公式或計算結果或兩者都要？ 九、建議提供工資清冊範例並說明工資項目定義，以利業者遵循；另工資計算方式若已明訂於公司內部規章，建議無須列示，以簡化工資清冊內容。 十、勞動基準法是源自工廠法訂定，適合製造業，但服務業之勞資關係有窒礙難行之處，建請另定適用銀行之專法。	
	壽險業	建請儘速修正勞動基準法施行細則，俾利遵循。 關於提供「工資各項計算方式明細」，因發放薪資各項目種類繁多，實務上要在每月薪資單上逐項羅列各項計算方	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		式，篇幅過長，實屬困難。 勞保、健保、福利金、退休金、特別休假、加班費..等計算方式，同意企業將各項目計算公式改以提供主管機關網站或公告於公司內部網站，方便同仁隨時查詢計算，取代於薪資明細中揭載。 目前許多公司的出勤/薪資都透過系統計算，實施如此倉促，即使企業想立刻變更，也會因為系統更新因素無法達成。在此前提之下，主管機關更應發布快速且明確的解釋令函，才可有利於政策推行。	
	產險業	工資各項目計算方式，未明確定義以何種方式或方法呈現出來。	
	公共汽車客運業	提供工資計算方式明細，礙於駕駛員薪資計算複雜且薪資單大小及版面問題，僅能針對加班費提供時數及金額說明，法令上僵化規定易產生勞資問題。	
	汽車路線貨運業	每月至少定期發給一次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同	
第24條	糕餅業	一、此條款對於敝公司性質而言，將衍生大量人事成本，對於原本低獲利並且生產期集中、技術導向、勞力密集的糕餅業來說，加班費以及人力調度上都難以負擔。同時員工也因此短少原本的加班收入。 二、建議以更為彈性的勞資協調方式訂定，使勞資都能在自主意願下簽訂勞資協調契約等形式，來作為調整。	一、有關立法院105年12月6日勞動基準法第24條及第36條修正條文，增訂休息日及休息日出勤延時工資之計算方式，透過「工時總量管制」及「以價制量」之方式，希冀兼顧勞工之經濟需求，及企業保持人力運用之彈性，進而落實週休二日。 二、依勞動基準法第24條第2項規定略以「…工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
	觀光 旅館 業	一、休息日加班以每四小時為計算單位無法理之依據。 二、休息日加班不應以 4 小時為加班單位，亦須考量員工體力負荷及個人時間，應站在雙方最有利的立場設定彈性或最有效率的原則。基於保障勞資雙方之權益，建議休息日以 4 小時做為最低工時，超過部份以實際工時間累加計算。 三、休息日公司原即有給付薪資，故加班倍數不應和平日之延長工時（無薪資）之倍數一樣。 四、休息日加班超過 8H 部份，另外加發本薪極不合理。時薪原本即以 8H X 30 天計算，故超過 8H 部份原無薪資給付之問題。 五、關於休息日加班費給付，請以勞工在實際工作產生多少時數計算，以免徒增雇主費用負擔。 六、加班費產生於各種日期（工作日之延長工時、國定假日及延長工時、特休假及延長工時、休息日及延長工時、天災事變突發事件日及延長工時）計算方式複雜，增加人事作業及一般勞工理解困難度及溝通障礙度。 七、公布後迅速執行，未給予充裕時間籌備，電腦系統無法配合，程式更新需時間，培訓員工及執行管理的主管也需要時間。休息日成本增加。 八、對雇主而言，休息日工作增加很高的工資成本，而且僅 1 小時的工作，雇主必須負擔 4 小時的工資是不合理的，本條對勞僱雙方都是「非雙贏」政策。	以上。…」」。按月計酬者，前 8 小時除已照給之工資外，另再加給 1 又 1/3 或 1 又 2/3 以上；至逾 8 小時部分，雇主須按平日每小時工資額之 2 又 2/3 倍給付。 三、勞工於休息日出勤工作，雇主自應給付休息日加班費，勞動基準法未定有加班補休之規定。至於勞工加班後，於領取加班費時，勞工如欲選擇補休，因加班補休非勞動基準法所規範之事項，應在不損及勞工權益之前提下，就補休標準、補休期限以及屆期未休完之時數應折算工資等事項，由勞資雙方事前明定於勞動契約或工作規則當中。雇主不得片面規定勞工僅得補休拒付加班費，違者將處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。 四、有關雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之請假及工資給付疑義，本部已於 106 年 2 月 7 日以勞動條 2 字第 1050133150 號函釋公告周知在案（如附件一）。 五、至所提修正勞動基準法第 24 條第 2 項及第 3 項相關規定，因涉及修法，本部已錄案參考，並將持續聽取各界意見，審慎評估。

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
	銀行業	一、休息日加班時數應真實反應，如按此條末項規定，將增加過多人力成本，外資在成本收益考量下，定會大幅提升精簡人事以降低成本之意願，導致台灣公司員工被裁員窘境，甚至影響台灣公司營運，無法永續經營下去。 二、休息日加班費率過高，尤其是第9-12 小時之加班費不盡合理，勞工提供勞務即使未達1 小時，雇主卻要支付 2.67 倍 4 小時工資，雇主所獲得之勞務價值並未對等。 三、休息日工作時間之時數計算以 4 小時、8 小時、12 小時為單位缺乏彈性，應恢復以實際加班時數計算加班費，較具公平性。 四、第3項休息日延長工作時間及工資均以4小時為單位計算之，將使勞工實際工作時數失真，統計上未能降低勞工全年工作時數。 五、建議休息日延長工作時間及工資應分別處理，工作時間應以實際工作時數計算。 六、新法增加休息日之延長工時工資，惟未配套規範倘員工自願以補休取代休息日工作之工資，補休之時數應如何計算，恐易導致勞資雙方有爭議。 七、休息日加班成本提高太多，尤其是逾 8 小時至 12 小時，為平日每小時工資額乘 2 又 2/3，且公股行庫也有加班費預算限制問題。休息日同仁如果未做滿同意出勤的時數，是否可依同仁實際出勤的時數給予加班費。 八、休息日加班未依原約定出勤或出	

條文	業別	* 疑義與建議	勞動部回應
		勤未滿原約定時數, 最新的解釋令是要求員工依情況請假 (如病假、事假), 實務上作法有窒礙難行之處。如原約定出勤 8 小時, 員工只做了 5 小時, 因事請假, 則公司可只付 5 小時的休息日加班費, 請問, 那是用 8 小時還是 5 小時計入每月延長工時的法律上限(即 46 小時/月); 如原約定出勤 8 小時, 員工只做了 5 小時, 因病請假, 則公司要付 8 小時的休息日加班費嗎? 還是, 算 5 小時的休息日加班費, 再算 3 小時的休息日加班費的半薪 (因為病假半薪)? 建議: 遇到員工出勤未滿原約定時數, 一律用實際出勤時數計算休息日加班費, 及計入每月延長工時的法律上限(即 46 小時/月)(渣打) 九、有鑑於休息日延長工時係以每 4 小時為一段區間從優計算, 非實際工時, 建議每月延長工時 46 小時上限應依實際工時認定或是調高 46 小時上限時數。	
	信託業	依金融監督管理委員會 96 年 3 月 6 日金管銀(三)字第 09685001530 號令, 銀行業於連續放假期間, 自動櫃員機可用率 (指可提供服務且不缺鈔之自動櫃員機佔全部自動櫃員機比率) 低於百分之九十五, 且未能提供服務之自動櫃員機超過 5 台以上者, 視為重大偶發事件, 違反規定者, 得視情節輕重予以適當之處分。故銀行業如遇休息日或國定假日, 確有需員工出勤補鈔或排除故障之需要, 依實務上, 員工提供勞務之時間僅需*1 小時以內即可, 無需安排員工於工作場所中長時間提供勞務, 如依第 24 條	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		規定給予4小時之加班費並併入延長工時之每月46小時上限計算，將影響本行盈餘及員工平日實際需延長工時提供勞務之時間限制，建請修改為依實際加班時數計算。	
	壽險業	一、有關平日延長工作時間及休息日之工作時間如依勞工意願不支領逾時工資，而係選擇補休，則補休時數應如何計算(例如依工作時數覈實補休或有其他計算方式)? 二、勞動基準法的前身為工廠法，訂定法律適用對象屬於工業、製造業為主，而勞基法的基本思維不全然適用於服務業的營運模式，且休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計，初估每月加班費成本至少增加1成以上，企業整體用人成本亦隨之上升，造成沉重壓力。 三、於休息日加班時，應回歸依實際加班時數計算，不宜以4小時之倍數計算。 四、勞動檢查概以員工上下班打卡時間，以為加班費是否足額給付之依據。(如公司僅要求員工於休息日加班4小時，而員工因其他個人因素留滯公司，以致下班時間超出原訂4小時，亦或因少數不肖員工，為貪圖加班費而故意留滯公司，恐造成需支付不必要之加班費情形。) 五、休息日第九小時以後加班，加給1倍工資之規定，未見發布任何解釋函令，僅由勞動部首長於媒體上口	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		頭說明，甚不恰當。 六、排除適用平日加班時數上限 46 小時之內。 七、有鑑於休息日延長工時係以每 4 * 小時為一段區間從優計算，非實際工時，建議每月延長工時 46 小時上限應依實際工時認定或是放寬 46 小時上限時數，避免造成不同工卻同酬的不合理現象及增加管理難度。	
	無店面零售業	本條規定所造成的亂象，不再贅述，建議以實際加班時數計給。	
	遊覽車客運業	延長工時計算方式繁瑣，加班費增加，相對增加營運成本。	
	信託業	依勞動部網站週休二日修法說明，休息日工作逾 8 小時至 12 小時以內，以 12 小時計，第 9 至 12 小時工資以平日每小時工資額加計 2.667 計算，請問法令依據為何？	
	產險業	一、休息日加班費之計算增加相當多的成本，建議循序漸進方式調整之。 二、休息日加班時數計算建議仍以小時為單位計算，符合經濟及時間效益。	
	茶業	一、休息日工資與國定假日加班費計算方式不同，除了形成同一月份若有休息日及國定假日兩種算法，也讓勞工只想在休息日配合加班，不願意在國定假日前來加班。 二、休息日加班費太昂貴，且須以 4 小時為計算單位，尤其第九小時更是貴，容易造成勞資問題。希望能比照國定假日加一倍的作法。	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
	汽車路線貨運業	雇主與勞工約定之酬金給付方式為按件計酬者，得由雙方另行約定、報准於工會或地方主管機關後，不受所有前項約束所限。	
	汽車貨櫃貨運業	【建議修正條文為】 雇主使勞工.....再加給一又三分之二以上，非由雇主之原因使勞工於第三十六條所定休息日工作者不在此限。 【理由如下】 一、原增列條文意旨在於限制勞工工時。 二、惟亦剝奪經濟弱勢或經濟壓力大勞工增加收入機會。 三、增列但書規定。 四、但書之規定可避免勞工於休息日從事公司以外的工作，工資反而更低，導致勞雇雙輸。 五、避免雇主改聘工時人員或派遣工。	
第30條之1	遊覽車客運業	一、延長工時欠缺彈性，致運輸業（遊覽車客運業）嚴重欠缺駕駛。 二、遊覽車客運業有許多「靠行」車，車主本身即駕駛，故無工時問題，但合法業者受限於工時及一例一休，形成劣幣驅逐良幣之惡例。	「遊覽車客運業」業經指定為適用勞動基準法第30條第2項及第3項規定之行業，可依行業歸屬別及工作需求，實施2週及8週彈性工時，妥善安排適當之出勤模式。
	物流業	一、休息日出勤以4小時為單位，工時安排缺乏彈性，且出勤與工資計算合理性不足，出勤1小時計4小時，非以實際工時計算，並計入延長工時46小時計算，依產業特性容易造成超時，建議增加延長工時上限。 二、休息日加班費計算複雜，且人事成本大幅增加，建議比照國定假日加班，給一倍薪。	一、查勞動基準法係規範勞動條件最低標準之法律，任何工時（正常工時和延長工時）之規範均應充分考量勞工之健康（避免過勞）及福祉（生活及合理報酬），為避免勞工因過勞發生職災或職業病情事，造成勞資對立、增加企業成本，工時之規定須衡平及兼顧雙方福祉。是否有檢討之必要，必須審慎蒐集各界意見，再作評估。 二、本次修法採行「提高休息日出勤加班費」及「休息日出勤時數納入每月延長工時總數計算」之配套作法，以降

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		*	低雇主在休息日要求勞工出勤的誘因，落實勞工週休二日。
	銀行業	實施變形工時後，因工時更動，使總工作時數已達上限後之免出勤日(空班)，應予名稱上統一規範，若該免出勤日又使勞工加班的計算標準應予告之。	班表上非屬例假，亦非休息日性質之免出勤日，如係因實施彈性工時所致，於當日出勤之工資應依勞動基準法第 24 條第 1 項計給。
	公共汽車客運業	一、休息日加班時數 4、8、12 小時之級距及第 9 小時後加付本薪造成人事費用增加，且其加班時數採直線進位 4、8、12 小時，造成超額支出加班費。 二、應回歸工作多久，工資給予多少。 EX: 司機因塞車工時 8 小時 10 分，是以 12 小時給薪嗎? 非常不合理，有礙勞資和諧。	一、本次修法採行「提高休息日出勤加班費」及「休息日出勤時數納入每月延長工時總數計算」之配套作法，以降低雇主在休息日要求勞工出勤的誘因，落實勞工週休二日。 二、有關休息日加班時數應改按實際工作時數計算之建議，仍已錄案參考，並將持續聽各界意見。
	壽險業	一、加班依公司及個人業務需要申報並需經主管核准方能計入，以維員工的工作生活平衡，另延長工時建議與個別勞工約定即可，非必要經工會或勞資會議同意，因該組織未必能代表每一位個別員工。 二、業者曾發生配合政府行事曆，調整同仁前一週六補班，以利中秋或端午連休，勞動局判定違法，原因係未適用變形工時。此點是否有可討論空間。 *	一、依勞動基準法第 32 條第 1 項規定，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。前開規定係指雇主於踐行上開規定之程序後，事業單位得據以實施延長工作時間制度(即公司加班制度，例如加班申請手續、流程等程序之建立)。爰雇主(或勞工)如有加班需求，自可與勞工(或雇主)協商延長工時，毋需每次加班皆需經工會同意。 二、另，依政府行政機關辦公日曆表出勤(5 月 1 日勞動節除外)之行業，業經本部公告指定為適用勞動基準法第 30 條第 3 項規定之行業(詳如 105 年 1 月 21 日勞動條 3 字第 1050130120 號公告)。雇主於踐行同法第 30 條第 3 項所定程序後，並符合上開例假、休息日安排規範者，得比照政府行政機關辦公日曆表出

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
			勤，不受同法第 36 條第 1 項規定之限制。
第 34 條	觀光旅館業	一、部份淡旺季明顯之行業，旺季期間礙難執行，例：宴會餐飲服務業。 二、更換班次至少應有十一小時之休息時間，建議：因運作需要且經勞工同意，得放寬為連續八小時之休息時間。 三、請取消『至少應有連續十一小時之休息時間』的限制，這會讓營運現場困難執行，以及造成雇主費用負擔。渡假飯店經營型態不是每天都是營業尖峰時間，可在離峰時間讓勞工充分休息。	一、查 105 年 12 月 21 日總統令修正公布之勞動基準法第 34 條第 2 項規定，輪班制勞工更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間。惟考量雇主需適度緩衝期，以調整工時及人力配置，爰於第 3 項規定本次修正，其施行日期由行政院定之。 二、為瞭解各產業別實際需要及事業單位合理因應之施行期日，本部已函請行政院各部會就所轄產業評估並表示意見。 三、有關修法後企業對於人力及工時安排之疑慮，本部將協助企業調適新規定。
	無店面零售業	更換班次，至少應有連續十一小時之休息時間，若遇到人力出缺，在尚未招募到適當人選前，或排班人員因突發狀況，臨時需請假等情況，將造成排班及人力調度上的困難，影響業務運作。	
	銀行業	一、有關本條第 2 項規定之「依前項更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間」部分，休息時間宜增訂例外規定，以賦予員工調換班次及企業排班之彈性；且明定為 11 小時，恐無法適切貼近各行業不同之工作內容及應給予之休息時間* 長短。建議增列但書「但經勞資雙方同意得另定之，惟應以不少於間隔一班次之時間為原則」，以確實維護勞工健康、兼顧企業正常營運。 二、事業單位除須補足人力缺口外，亦須採購或修改排班系統，建議行政院應於施行日期前相當時間預告，給予事業單位足夠時間處理系統問題。	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
	茶業	每個行業工作性質不同，製茶時期無法強制輪休時間能夠有十一小時的休息。希望能開放製茶行業採取彈性工時或者為責任制工時。	
	公共汽車客運業	一、因大眾運輸業需服務民行，幾乎全日均須提供運能，故若須 11 小時之休息時間，無法維持現況運輸能量，影響服務品質。 二、大眾運輸業尖離峰十分明顯，尖峰時刻忙完運輸任務之後，即可在離峰的充分時間可資休息，二日間無須間隔 11 小時。 三、另，運輸業管理規則，對駕駛員二日之間休息時間已有明文規定，實施多年並無窒礙難行或有違駕駛員身心健康之處。 四、更何況，駕駛員多有固定班表做為 * 其工作時間和工廠作業員之輪班制有別，本即不適用此條文之約制。	
第 36 條	糕餅業	如上述第二項之自述，建議改為勞資協調之上辦理，以期節慶期間知人力需求及調度。 *	所稱「糕餅業」如係從事麵包、餅乾、西點、蛋糕、中式茶食、糕粿、米飯類點心、米菓等烘焙食品製造之行業，可歸屬於「製造業」；如係從事食品什貨，如油、鹽、味精、罐頭、餅乾、糖果、糖、菸、酒、飲料等躉售或零售之行業，可歸屬於「批發業」或「零售業」，均經指定為適用勞動基準法第30條第2項（二週彈性工時）及第3項（八週彈性工時）規定之行業，可依行業別歸屬及工作需求，實施2週及8週彈性工時，運用彈性工時制度，妥善安排適當之出勤模式。
	銀行業	一、例假得否與員工約定原則為週日，但基於員工個人需求或業務所需，得彈性調整為週六？ 二、因金融業職員之上班時間通常為週一至週五，故週六、日分別為休	一、依勞動基準法第36條規定：「勞工每七日應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」例假及休息日之安排，應以每7日為1週期，除彈性工時之情況外，每1週期內應有1日例

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		息日及例假，實務上常因公司業務需求而有於周末其中一日使員工出勤加班之必要，但依現行法令規定每七日至少應有一日例假，故若與正常班職員約定例假固定為週日後，即無法彈性調整例假為週六，倘員工個人因素所需或公司業務需求仍於週日出勤，將違反本條規範。 三、本條文所定每七日之定義為任意七日，還是固定週期之七日，因依勞動條3字第1050132134號函釋所示，於調整例假之原因結束後，勞工不得連續工作逾六日，依此函釋內容，對於勞工班表之排定，實有其僵固性不易排定，協請反映。 四、舊條文為勞工每七日中至少應有一日休息，作為例假，新法修正為「一日例假、一日休息日」，例假、休息日需透過勞資協商排定，倘經排定後需挪移，需再次透過勞資協商，則事業單位基於企業經營及實際營運需調移例假、休息日時，將毫無彈性，恐造成勞資雙方對立，且企業經營成本高漲，恐不利民生，建議應視事業單位之性質有相關配套措施。 五、建議：如於「例假」臨時發生之ATM故障排除、資訊系統當機或配合政府觀光郵輪之換鈔服務等情事，得列入「例假」出勤之法定原因——「事變或突發事件」之一。 六、因銀行業週一至週五幾乎都為營業日，休息日與上班日互換有一定難度。	假、1日休息日。各該「例假」及「休息日」，本得由勞雇雙方於不違反該法相關規定情形下，依照事業單位營運特性及勞工之需求自行約定，非僅限於星期六、日實施。至於「每一週期」之起訖(例如星期一至星期日或星期日至星期六)，由勞雇雙方議定之，並依曆日連續計算，不因跨月而重新起算。雇主如有於週間更動之需要，除應與勞工協商合意外，仍應謹守「不得連續工作逾6日」之前提。 二、「銀行業」業經指定為適用勞動基準法第30條之1(四週彈性工時)規定之行業。依勞動基準法第36條第2項規定，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。實施4週彈性工時之事業單位，得於每2週內安排至少2日之休息作為例假，雖不受每7日中即應排定至少應有1日例假之限制，惟原則上仍不宜使勞工連續工作超過12日。 三、依勞動基準法施行細則第7條規定，勞雇雙方就「例假、休息日與工作日」得在不違反法令前提下，協商調整，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意。 四、勞動基準法第32條、第40條所稱「天災」，係指因天變地異等自然界之變動，導致社會或經濟環境有不利之影響或堪虞者，如暴風、地震等所生之災害。所稱「事變」，係指因人為外力造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如金融風暴、重大傳染病等即是。所稱「突發事件」，係指足以影響勞雇雙方重大利益且不能控制及

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		* 七、事業單位如非因天災、事變或突發事件，不得使勞工於例假日工作。惟，天災、事變或突發事件之範圍為何？電腦系統測試或升級作業通常需由單一專業人員完成，且因測試結果不可事先預期，可能需在例假日緊急加班，故建議將系統升級或測試作業列為突發事件範圍。 * *	預見之非循環性緊急事故。所稱「突發事件」，仍應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理個案判斷。 五、有關「一例一休」改為「二休」之建議，查勞動基準法所定「例假」，在於合理中斷勞工連續多日工作，以避免過勞，本次勞動基準法部分條文之修正，係為落實勞工週休二日，並務實採行「一例一休」之方式規劃。「休息日」則保有加班之彈性，為使雇主在要求勞工休息日之出勤時能更為審慎，同時「提高休息日出勤工資計算標準」，並「將加班時數列計於每月延長工時上限」，以保障勞工週休二日。 六、因勞動基準法新規定甫施行，有關勞動基準法第84條之1工作者如何適用休息日疑義，刻配合新法研議。待有決定後當公告周知。 七、有關休息日加班時數應改按實際工作時數計算之建議，已錄案參考，並將持續聽取各界意見。
	遊覽車客運業	一、因勞動基準法，偏向於以製造業為規範對象，服務業或運輸業在適用時扞格不入，因此被譏為「工廠作業員法」。 二、一例一休造成遊覽車客運業駕駛排班困難，人力不足	「遊覽車客運業」業經指定為適用勞動基準法第30條第2項及第3項規定之行業，可依行業歸屬別及工作需求，實施2週及8週彈性工時，妥善安排適當之出勤模式。
	機車業	一、政府實施一例一休政策，對機車業者衝擊很大，本行業屬於服務業，有顧客來就立即工作，無顧客進就休息屬半營業狀態，每日休息時間比工作時間長。 二*、，建請全國商業總會協助本行業與	一、凡受僱於適用勞動基準法行業之勞工，皆適用勞動基準法，當有「週休二日」新規定之適用。 二、所稱「機車業者」如係從事各種機踏車、自行車修理之行業，可歸屬於「機踏車及自行車修理業」，自81年7月21

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		政府溝通協調，放寬彈性工時，生產作業與服務業不同，應體諒服務業營業狀況。 三、本行業屬技術服務業，俗稱(黑手工)要有專業技術，現今年青人又不願意投入從事本行業，大部分是老闆兼技工，不適合一例一休政策。 四、依據 106.01.11 第十二次理監事聯席會，全體出席理監事同意，本機車產業不適用一例一休政策。	日起已有勞動基準法之適用；如係從事機車躉售或零售之行業，可歸屬於「批發業」或「零售業」，則自87年12月31日起適用勞動基準法。受僱於該業之勞工，即受勞動基準法之保障，其勞動條件不得低於該法之最低標準。 三、「機踏車及自行車修理業」，業經指定為適用勞動基準法第30條第2項(二週彈性工時)及第3項(八週彈性工時)規定之行業，可依行業別歸屬及工作需求，實施2週及8週彈性工時，運用彈性工時制度，妥善安排適當之出勤模式。
	無店面零售業	例假、休息日的制度過於僵硬，且主管機關前後解釋皆不同，現無法釐清，要如何方能遵守法規。	「無店面零售業」如從事以零售商品為主要業務之公司行號，可歸屬於「零售業」，業經指定為適用勞動基準法第30條第2項(二週彈性工時)及第3項(八週彈性工時)規定之行業，可依行業別歸屬及工作需求，實施2週及8週彈性工時，運用彈性工時制度，妥善安排適當之出勤模式。
	觀光旅館業	一、請將『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。』修改為『依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每四週內之例假及休息日至少應有八日。』渡假飯店經營型態的全年營業尖峰時間和營業離峰時間不是平均分佈，常常是不定期變化，以四週內彈性安排例假及休息日8天，使營運現場有些彈性執行，同時也可滿足勞工集中放假天數之需求，雇主費用負擔不至於過度增加。 二、四天休息日強制排入每月班表，公	一、「觀光旅館業」業經指定為適用勞動基準法第30條之1(四週彈性工時)規定之行業。依勞動基準法第36條第2項規定，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。實施4週彈性工時之事業單位，得於每2週內安排2日之休息作為例假，不受每7日中即應排定1日例假之限制，已有相當彈性。 二、有關休息日之加班，其超過每週40小時或每4週160小時之時數，本屬延長工時，應列計於每月46小時之延長工時上限中；修法前即如此。有關休息日加班時數不列入每月46小時延長工

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		司淡旺季時無法彈性運用人力，勞工無法依自己意願排定長假。已有輪班制勞工申訴。 三、四天休息日加班時數計入每月 46 小時延長工時，公司旺季時需招募更多不熟練作業的計時人員，勞工賺取加班費的時數減少。已有勞工申訴。 四、半天班表已無法列入班表，造成人力浪費。如：周六日早上驗收作業、用餐後清洗打掃作業 五、人力市場不足。 六、此修訂反而降低了勞資雙方原有的溝通協調空間，所屬產業淡旺季明顯，排班休假喪失彈性。	時總數之建議，已錄案參考，並將持續聽取各界意見。
	物流業	因物流業產業特性，人力安排有時需連續出勤 7 日~12 日間，建議立法將物流業[*]納入勞基法§30-1 第一項：四周變形工時。	「儲配運輸物流業」業經指定為適用勞動基準法第30條第2項（二週彈性工時）規定之行業，可依行業別歸屬及工作需求，實施2週彈性工時。依現行第30條之1第2項規定，該行業因屬勞動基準法85年12月27日修正施行前已適用勞動基準之行業，無得指定適用該規定。
	茶業	一、每個行業工作性質不同，製茶時期無法強制排出例假日及休息日。希望能開放製茶行業採取彈性工時或者為責任制工時。 二、例假日僅有四周變形可一週內調移，不具彈性，建議二週、八週之例假日均可調整移動，不受七日應[*]有一日之例假日限制。	一、「製茶業」如係從事各種茶葉製造之行業，包括分級、殺菁、揉捻、烘焙、加料、壓制等作業，可歸屬於「製造業」，業經指定為適用勞動基準法第30條第2項（二週彈性工時）及第3項（八週彈性工時）規定之行業，可依行業別歸屬及工作需求，實施2週及8週彈性工時，運用彈性工時制度，妥善安排適當之出勤模式。 二、查同法第36條所定例假，其意旨在於合理中斷勞工之連續勞動，例假之安排，仍以「每 7 日為一週期，每一週期內應有1日例假，勞工不得連續工作逾6日」為原則。

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
	印刷業	一、勞工每七日應有二日之休息、施行在印刷業有困難如下： 二、遇印選舉票、如因作業不及、不可能印刷人員五天換一批人員（需二週變形工時） 三、遇大學、高中、考場印考卷入闈在尚未完印、尚未考完、入闈印刷人員也不可能在5日內換印刷人員 *（需三周變形工時） 四、我印刷業者有專業配合、汽車行銷業、婚紗業印刷相關產品、在農曆七月是全部停擺休假。只有在前後一個月增加上班工時（需三個月變形工時） 五、我印刷業者有專業配合學校作業及教科書、其旺季是在寒假、暑假加強趕班，平時皆閒置、旺季加班時數不敷業者使用（需二個月變形工時） 六、我印刷業者有專業配合、中秋禮盒、聖誕節包材、中元節、清明節大量印刷品、平日淡季、遇節日前2個月需超時加班。（需三個月變形工時） 七、我印刷業有全年專業只作桌曆、日曆、月曆、農民曆、手冊、他們半年淡季、半年需加班、剛性每月週休八天不敷產業作業。（需六個月變形工時）	一、「印刷業」業經指定為適用勞動基準法第30條第2項（二週彈性工時）規定之行業，可依行業別歸屬及工作需求，實施2週彈性工時，運用彈性工時制度，妥善安排適當之出勤模式。 二、有關放寬彈性工時實施區間等措施之建議，必須考量勞工之健康福祉與權益，應有社會共識，須審慎評估。
	公共汽車客運業	因大眾運輸行業係全年無休之特殊行業，且連續假期又多為運輸尖峰，又非為固定於週六、日發生，故7休1之規定*，一定要有彈性，否則無法調度挪移，影響大眾運輸。	一、例假、休息日並未規定僅得安排於週六、日。另查本部業於105年9月10日以勞動條3字第1050132134號令核釋勞動基準法第36條例假之安排，以「每7日為一週期，每一週期內至少應有1日例假，勞工不得連續工作逾6日」為原則，惟務實考量基於公眾
	汽車路線	建議增列下列條文：交通運輸業、服務業、觀光產業及其他因公眾之生活便利	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
	貨運業	或有其他特殊原因需要之行業，可與工會或以召開勞資協商會議後，會議記錄報備當地主管機關、事業主管機關後，適度調整兩個例假間距。	生活便利等因素，難以避免勞工有連續工作逾六日之必要，惟允三類特殊情形（包括：年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假日，承載旅客之運輸業，為因應公眾之生活便利，致有使勞工連續工作逾六日之必要。）得為例外，並以事前徵得勞工同意為前提，限於二週期內適當調整原定之例假，惟其間隔至多12日。 二、有關所提建議條文，本部將持續聽取各界意見，審慎評估。
	壽險公會	一、本條規定休息日之工時，應計入第32條第2項所訂延長工作時間總數，但依修訂後之第24條規定，休息日之工時計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計……。 二、休息日加班費計算既已提高成本，再加以進位方式計算，偏離以員工實際延長工時情形給予加班費的基本精神，又將之納入第32條第2項所定之延長工時總數，導致人力運用困難，實屬不合理。 三、部分工作性質人員無法於例假日執行業務，例如：財務部(結帳)、系統部(系統更新)、客服部人員(連續假日值勤)。 四、金管會規定三天以上連續假期須有客服人員值班，故難以避免假日上班之情形。 五、對於法條內突發事件之定義不清楚，且難以取得相關資訊。 六、准許讓勞雇雙方因業務需要自行協商調班	一、修法前，凡於每日逾8小時，每週逾40小時之工作時數(實施彈性工時者按彈性工時後之時數)，即屬延長工時，應列計於每月46小時延長工時之上限。新法修正依循相同法理，將休息日加班時數納計於延長工時，採行「提高休息日出勤加班費」及「休息日出勤時數納入每月延長工時總數計算」之配套作法，以降低雇主在休息日要求勞工出勤的誘因，落實勞工週休二日。爰依現行規定，計算休息日加班費的工作時數，應全數計入每月延長工作時間總數。 二、至有關休息日加班時數改為按實際工作時數計算之建議，仍須聽取各界意見，審慎研議。 三、「保險業」業經本部指定為勞動基準法第30條之1(4週彈性工時)之行業。依勞動基準法第36條第2項規定，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。實施4週彈性工時之事業單位，得於每2週內安排至少2日之休息作為例假，雖

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
		* *	不受每7日中即應排定1日例假之限制。在工時調適上已有相當彈性。因業務需求，勞雇雙方本得合理協商調整。 四、勞動基準法第32條、第40條所稱所稱「突發事件」，係指足以影響勞雇雙方重大利益且不能控制及預見之非循環性緊急事故。特定事件是否屬「突發事件」，將視個案事實認定。
	遠洋 鮭魚 船漁 類輸 出業 同業 公會	建議休息日勞工加班不列入每週加班46小時內之限制，俾旺季時產業能如期完成訂單，勞方議能增加收入，勞資雙方均能受益。 *	一、修法前，凡於每日逾8小時，每週逾40小時之工作時數(實施彈性工時者按彈性工時後之時數)，即屬延長工時，應列計於每月46小時延長工時之上限。新法修正依循相同法理，將休息日加班時數納計於延長工時，採行「提高休息日出勤加班費」及「休息日出勤時數納入每月延長工時總數計算」之配套作法，以降低雇主在休息日要求勞工出勤的誘因，落實勞工週休二日。爰依現行規定，計算休息日加班費的工作時數，應全數計入每月延長工作時間總數。 二、有關休息日加班時數應改按實際工作時數計算之建議，仍須聽取各界意見，審慎研議。

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
	移民公會	一、例假休假之規定，應以總工時計算，因各行業屬性不同，不宜強訂例假及休假。 二、規定變更正常工作時間之行業其工作時數，應由勞資會議協商後明訂於工作規則即可，不宜載明於法令，以免實際運作時發生扞格。	一、從事移民服務之業者，可歸屬於「未分類其他工商服務業」，業經指定為適用勞動基準法第30條第2項(二週彈性工時)規定之行業，可依行業別歸屬及工作需求，實施2週彈性工時，運用彈性工時制度，妥善安排適當之出勤模式。 二、該業如有適用其他彈性工時規定之需求，可敘明理由及工時安排等情形，向本部申請指定適用相關彈性工時制度。 三、勞資會議本得於不違反勞動法令前提下，就彈性工時有關事項討論，或進一步約定於工作規則。
第38條	無店面零售業	特休假的原義是想讓勞工可以有充分的時間可以休息，修法的新勞基法制度，將會導致勞工可能刻意不休假，未達到修法的原義-勞工充分休息，且讓雇主的人事成本增加。	一、勞動基準法第38條第2項規定略以：「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個人因素，得與他方協商調整」。勞動基準法特別休假，是為了提供勞工休憩之用，爰特別休假日期由勞工依照自己意願決定。另考量企業營運需求，新增第2項規定，明定特別休假期日原則上由勞工決定，但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與另一方協商調整期日。惟勞工若拒絕調整，雇主亦應尊重勞工意願。 二、依勞動基準法第38條規定之立法意旨，特別休假旨在提供勞工休憩之用，爰其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，或至少應休畢特定天數，或於特定期日前為之。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，雇主均應發給工資。
	物流業	一、特休新制生效日過於倉促，企業系統設定與薪資變更不及，造成作業上困難。 二、特別休假安排為避免員工臨時請假狀況，建議由雙方協商議定，而非員工排定之。	
	汽車貨櫃貨運業	【建議修正條文為】 六個月以上一年未滿者，三日；其未滿一年離職者不在此限。 【理由如下】 一、增列勞工到職6個月即享特休假規定。 二、前項規定應以勞工繼續延續勞雇關係為前提，增列但書之規定，以防止短期離職勞工濫用特別休假規定，平衡勞雇雙方權益。	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
	糕餅業	半年 3 天的特休將使得排休更加困難，並且間接讓人員流動更加頻繁以及培訓技術人員的壓力。同時增加人事成本。	三、有關勞動基準法施行細則原條文第24條第2款及第3款規定：「二、特別休假期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」，本部業於105年12月30日令釋應不再適用，並自106年1月1日生效。 四、所詢以往函釋「勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資」之適用疑義，本部業於106年1月18日以勞動條三字第1060130075 號令釋應不再適用，並自即日生效。 五、勞動基準法第 38 條第 4 項規定：「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。」。爰依前開規定，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，無論未休原因為何，雇主應發給工資。 六、所詢「勞工若已排定特休又來上班」疑義，查工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤等情形善盡管理之責。雇主如無須勞工於特別休假日時提供勞務，得採取防止措施。 七、依現行規定，勞工之工作年資本應依到職日推算，嗣據為計給特別休假日數，爰本以周年制給假為原則。惟考量事業單位採行曆年制已為慣例且行之有年，本部業於施行細則草案中併其結算工資等事宜納入考量，草案已於 106 年 3 月 17 日踐行預告程序，對於草案內容有任何修正建議者，得於 106 年 3 月 27 日前向本部陳述意見。 八、有關勞工可否於取得未休特別休假日數工資請求權後，與雇主協商合議換取
	觀光旅館	特別休假於年度結算前未休畢，且歸因於員工者，應由員工自負其責。	
	銀行業	一、本條施行後，金融業是否仍得依金融控股公司及銀行業內部控制及稽核制度實施辦法及財政部民國（下同）90 年 1 月 4 日（90）台財融（六）字第 90700011 號函之規定，經勞資協商同意，以職員之特別休假作為命令休假（並以連續休假為原則），以利稽查及防堵舞弊？ 二、承上，若依本條修正意旨，金融業已無法以人事規範明訂或經個別勞動契約約定採用職員之半數特別休假日數做為指定休假，該如何要求職員配合金融主管機關之命令休假規定？ 三、若因職員均依本條第 2 項規定自行排定休假，導致營運所需人力不足，使金融業無法依金融主管機關規定開行營業時，是否得依本條第 2 項後段規定，要求職員調整休假？又，職員得否拒絕？倘如職員拒絕配合調整休假期日，金融業是否有其他法律上之依據可為因應？ 四、關於勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資：建議若員工同意仍可遞延未休日數。 五、關於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	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		* 通知勞工：員工每年之特別休假日數皆載於請假系統中可隨時查看，每年定期書面通知員工有窒礙難行之虞。 六、勞工於「年度終結」時須折算未休特別休假，發給工資，此「年度」之認定，若以到職當日起算之周年制做計算，將造成每位勞工之起算日皆不同，結算月份亦不同，作業繁瑣困難。本公司計算特別休假方式為曆年制(1/1-12/31)，並於到職當日即依比例提前給予第一年特休，且天數優於法令，若要硬性更改為周年制，新舊制度難以銜接計算。另，特別休假之意義，在於提供勞工休憩之機會，以增進身心健康，對於未休之特別休假，應考量勞工若有遞延而非折算工資的需要，可由勞資雙方同意遞延至下年度使用。 七、公司本來就給員工優於法令規定的特別休假，員工到職後便提前享有特別休假，故對於給員工幾日特別休假，並無異議。然而，因本公司已給員工優於法令的特別休假日數(一整年最少有十二日)，故新法關於「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。」此項，將增加過多假期成本，其可能的結果便是公司不願多給假，降低員工福利，或是減少人力來因應營運成本大幅增加，致使勞資關係更加不和諧。 八、且此項在實際施行上本公司面臨以下問題： 九、公司全球都採行同一套休假系統，統一於每年年底結算(員工可遞延	休假，仍須聽取各界意見，審慎研議。 九、勞動基準法第38條第5項規定：「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。」至所詢記載之型式，已明定於勞動基準法施行細則修正草案，並於106年3月17日踐行預告程序，對於草案內容有任何修正建議者，得於106年3月27日前向本部陳述意見。 十、考量以往勞工因特別休假與事業單位致生勞資爭議或提起民事訴訟時，多因舉證不易，致生權益受損之情事，爰本次修法於勞動基準法第38條新增第6項規定：「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。」，透過舉證責任倒置之規定，以確實保障勞工獲得特別休假之權益。至所稱「雇主舉證責任」係指，當勞工主張雇主未依法給予特別休假或未休之特別休假工資時，考量勞工舉證不易，爰如雇主對勞工上述主張有異議時，應負舉證責任。 十一、勞動基準法係勞動條件之最低標準，至事業單位如有優於法定基準之給假規定，就其優於法令之日數併有特別之規範者，可從其規範。惟就勞動基準法第38條規定之給假日數部分，事業單位仍應依規定讓勞工於其得請休之期間內(年度終結日)使用，並於屆期後始折發未休畢日數之工資。 十二、有關金融相關產業所提「金融檢查」疑義，本部將與金管會再行研議。 十三、雇主如因工作需求需勞工於特別休

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		五日未休的年假至明年底)，並無法依照每位員工到職周年來結算，是故，公司是否可以彈性調整成每年 * 十二月三十一日統一結算(契約終止時仍會結清)? 十、公司是否可於每年底結先清員工依照法令規定之特別休假天數，而優於法令的部分，將依照公司現行規定作業，讓員工以五日為上限遞延至明年底? 十一、法規規定以到職日為年資起算點，惟尚未考量員工人數較多且以會計年度結算的大型企業，致造成適用上的困難，且法規通過與生效日期間過短，也讓員工數 * 眾多之企業準備及因應不及。 十二、另，新法規定特別休假由勞工排定，雇主只有協商權，若從特別休假之立法理由意旨，「乃為使勞工於工作一段時間後能獲得休息及休閒活動之機會，以消除身心疲勞，進而提高生活品質」精神而言，如資深員工常有以假換工資之心態，因故不排定特休，修法後雇主是否有施行細則及函釋所規定「勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係 * 勞工應休能休而不休者，則非屬歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資」之適用，建請以函釋補充說明。 十三、又，勞工不依雇主告知特別休假日數排定休假期日，或排定後不依排定期日休假，而要求全部特別休假之工資時，雇主依法如認為其權利不存在，應負舉證責任	假當日出勤工作，則應依同法第 39 條規定，工資應加倍發給（勞工當日出勤時間於 8 小時以內者，除當日工資照給外，再加發一日工資。）。 十四、查勞動基準法第 84 條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」同法施行細則第 50 條規定：「本法第 84 條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第 3 條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。」。 十五、查本部改制前行政院勞工委員會 78 年 9 月 11 日（78）台勞動 3 字第 12622 號函略以，公務員兼具勞工身分者之特別休假，以其特別休假權利產生之時點為判斷，按其各該年度可得適用之公務人員法令與勞動基準法相比較如有優於該法者可從其規定，如低於該法者，即應依該法之規定。另查行政院勞工委員會 80 年 9 月 14 日台 80 勞動 2 字第 23398 號函略以，公務員兼具勞工身分者特別休假權利產生時，其特別休假究應適用何種法令，應由公務員兼具勞工身分者於年度開始自行選擇，如未選擇可由事業單位逕行予以擇用。 十六、考量我國產業特性，並照顧資淺新

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
		，如前述情形，實違背法規規定給予勞工特別休假之立法理由與精神，惟雇主似乎也無法舉證其權利不存在而不發給工資，如此，將造成勞工不休假(領取工資)而雇主付出更多人事成本之雙輸局面。(彰銀信託) 十四、為配合會計年度為1月1日至12月31日及避免年度結算困擾，建議刪除「六個月以上一年未滿部份」。另因特別休假因屬加班費性質，故建議修改為「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休者，<u>應休未休之日數</u>，雇主應發給工資。但勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資」 十五、請主管機關審視有關依員工到職之週年制特別休假的規定：勞工特別休假之計算希望能保留彈性在符合法令規定休假天數的情況下能依照外商銀行總行既訂的政策執行；亦即依照公司現有全球政策及系統所規範的年度休假日計算(每年為一月至十二月為計算基準)而非依員工個別到職之週年制計算。目前總行政策優於法令亦符合因年資累計而增加的年假天數。 至於特別休假日期由勞工排定之規定亦希望能保留彈性，雇主所提供的特別休假主要是希望勞工能安排休閒時間以取得身心平衡。若勞工不想在年度內排定休	進職場勞工，爰增訂勞工繼續工作满六個月以上未滿一年者，應給予特別休假三日之規定。有關特別休假之給假，仍請依新修正規定辦理。勞動基準法第38條第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。」。 十七、另依勞動基準法第38條暨本部106年3月17日預告之勞動基準法施行細則修正草案第24條之1規定，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。工資之發給期限，如係因年度終結而應折算發給者，雇主應於原約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給；如係因契約終止而應折算發給者，雇主應依第9條規定發給或於原約定之工資給付日發給。又未休畢之特別休假工資，因屬勞務之對價，如係於勞工終止勞動契約前6個月依法取得之工資，亦應併入平均工資之計算。

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
		假而求賺取折現工資亦有失法規保護勞工身心健康的原意。 十六、特別休假之計算採曆年制或週年制宜由各產業自行決定，以免徒增作業困擾。 十七、“特別休假期日，由勞工排定之”： 條文過於簡化，勞僱雙方難以遵循，需加以闡述。 十八、“未休之日數，雇主應發給工資”： (一) 本行之特別休假辦法優於勞基法，今無法保留部分特休至隔年，導致企業缺乏經營之彈性；另勞工需提早排定特別休假期日，亦有窒礙難行之處。故建議應可保留部份特休至隔年第一季。 (二) 依據金融控股公司及銀行業內部控制及稽核制度實施辦法第八條及金融市場交易與實務國際準則，銀行業需有員工配合連續休假之規定，且現行連續休假規定，以勞工特別休假排定之，然針對“特別休假期日，由勞工排定之”，如勞工拒絕配合“連續”休假，則有違金融法規之虞，建議可否修訂增加“<u>除其他法令另有規定外</u>，特別休假期日，由勞工排定之”。 (三) 現行企業多有實施依歷年制計算勞工之特別休假，然於本條所定因年度終結而未休之日數，雇主應發給工資，其年度終結之日期所指是否為該勞工報到日期所對應之周年日，對於106年	

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
		* 仍採行歷年制之企業是否有其配套辦法。 (四) 另特別休假立法之原意是使勞工於工作與休閒中取得平衡，若事業單位已積極請勞工提出休假規劃，可是勞工確因個人意願，不願提出，反以領取未休工資為目的，是否有可行之作法以為因應。 (五) 雇主對於勞工排定之特別休假，若要變更，必須是基於經營上之急迫需求，且尚須與勞工再協商調整，惟雇主既然已有經營上之急迫需求，應不需再與勞工協商，即應請勞工調整之，現行規定確有窒礙難行之處。 * (六) 每年需定期將特別休假之期日及未休知日數所發給之工資數額記載於勞工工資清冊，並每年定期書面通知勞工，通知方式應不拘泥書面方式，亦得以網頁瀏覽或電子郵件方式替代。 (七) 建議應釋明「企業經營上之急迫需求」或放寬雇主得與勞工協商之態樣。 * (八) 新法提升並強化勞工特別休假權益，立意良善，惟對事業單位而言，實有窒礙難行之處： (九) 新法增加特休假天數，惟施行時間倉促，未考量現行諸多事業單位針對特別休假均係以曆年制方式計算，亦未給予事業單位充足時間調整配合新法(週年制)計算勞工之特別休假及與員工說明溝通。又新法對年資較深之員工之特別休假天數調整較少 *	

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
		(例如五年以上十年未滿者，僅增加一天)，導致事業單位需再與年資較深之員工溝通說明，易衍生勞資對立及徒增行政資源及成本。 * (十) 未區分事業單位性質之不同，統一規定由勞工排定休假，實有不妥。例如各銀行均係配合主管機關公布之銀行營業日為營業，則倘勞工均排定於同一日休假(例如均排定於國定假日之前一日或後一日休假)，將可能導致銀行之營業單位有營運上之困難，故建議針對不同事業單位之性質再以函釋方式給予彈性空間。 * (十一) 新法並未考慮員工人數眾多之事業單位，倘員工排定特別休假之日期後欲調整，而無需跟雇主協商，恐導致事業單位有營運上或人力調度之困難。 (十二) 新法規年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，應發給工資，惟針對下列事項均無配套措施，建議主管機關應再予考量： (十三) 未針對倘事業單位已極盡可能促請員工休假，惟員工考量後想領取未休假之工資，將導致事業單位增加成本，事業單位應如何因應？ * (十四) 又倘員工已排定休假，但員工仍到職場上班，事業單位又應如何因應？ (十五) 另，新法實施後，似乎不能約定未休日數遞延至次年使	

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
		用，此種作法是否符合事業單位及勞工實際需求？ (十六) 本條之舉證責任應非屬事業單位之責，倘事業單位已每月提醒員工休假，而員工因個人因素未休畢特別休假，此種非屬可歸責於事業單位之因素，實不應要求事業單位發給工資。 (十七) 未休完特休假結算，在職勞工若以到職週年到期日後一個月內結算，恐增加行政作業，建議應給雙方較充裕時間完成確認及結算，發放時間可明訂於內規(例如以月份結算，同月份滿期人員則統一於次月某日發放)。 (十八) 建議：事業單位給予勞工之特別休假，得按「曆年制」依比例核給。 (十九) 公務員兼勞工身份依公務人員請假規則給予特休，勞動基準法修正前，公務人員請假規則特休天數優於勞基法，但修正後，勞基法年資較淺者特休天數優於公務人員請假規則，但特休天數又有牽涉請領國民旅遊卡休假補助等問題，是否針對公務員兼勞工身份者設有配套措施。 *(二十) 企業優於勞基法的部分(如：福利假)，應可不受年假折現之規範？ (二十一) 特休假之計算方式是否僅能以『員工到職日』做為計算/給付標準(即周年制的概	

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
		念)? 企業已行之多年的曆 年制給假模式(預給制, 即 員工當年度到職, 公司已預 先計算其截至當年年底依法 所應給的天數提前給員 工), 自新法施行後是否仍 屬可行? (二十二) 福利特休假部份, 於年度終 了未休完, 是否可以遞延? * (二十三) 新法特休是勞工排定, 考量 企業必須經營與運作, 是否 可以請員工於年初或者用季 前與月前預排特休, 企業可 以據此妥善安排人力、無礙 企業運作與經營, 更無損員 工權益? (二十四) 銀行是採預給之曆年制, 如 年度中間契約結束, 目前作 法是當年度特休以比例計 算, 未來應仍可行? (二十五) 銀行訂有連續休假辦法, 以 符合銀行業內部控制及稽核 制度實施辦法所要求之休假 制度, 銀行可否要求員工配 合於年初預排及遵行?(渣 打) 配合會計年度, 目前一 般企業大多採行於年初統一 核給員工當年度特別休假天 數, 不僅便於員工配合當年 度行事曆提前規劃休假, 亦 提升企業行政作業效率, 配 合修正後勞基法, 曆年制企 業應如何給假, 建議舉例說 明。 * (二十六) 特別休假未休日數建議得經 員工個別同意選擇遞延(遞	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		* 延未休畢再結算工資)。 (二十七)特別休假未休日數所發給之工資非屬工作對價，建議毋須納入平均工資計算。	
	票券業	一、「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。」，目前公司文件多已電子系統化，書面文件皆已逐漸被取代，不符實務作業。 二、有關本條第 4 項新增之規定，若以 * 公司目前員工及見習生人數，恐須配合每月進行結算並核發不休假工資，增加相關人工作業時間，本公司相關資訊程式亦須大幅調整，建請勞動主管機關，賦予企業得視所屬行業特性，自行運用員工特休因年度終結而未休工資之結算方式。 三、或採行曆年制，以 12 月 31 日作為年度切割及清算未休假日數及工資之計算基準，以減少公司每月清算未休假工資之人力及管理成本。此項作法只要在離職時清算該員之到 * 職日及年資休假並予以補足，即可符合法規亦不影響勞工權益。 四、特別休假之計算採歷年制或週年制宜由各公司自行決定，以免徒增作業困擾。	
	觀光旅館業	一、企業基於管理需求，在不影響員工權益下，自行採曆年制或到職日制。 甲、特休排定應同時考量企業運作需求，不應由勞工單方排定之。 二、請將『特別休假期日，由勞工排定	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		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。』修改為『特別休假期*日，由勞雇雙方協商排定之。但排定後基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，勞雇雙方得協商調整。』這比較不會讓營運現場過於困難執行，以及造成雇主更多的費用負擔。 三、請將『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。』修改為『勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，得由勞雇雙方協商延期休畢，若延期仍未休畢，雇主應*發給工資。』使得營運現場有更大彈性空間安排，並可減緩雇主費用負擔之壓力。 四、雇主應負舉證責任，公司每月提供紙本考勤月報表，明列勞工特休假可休時數，已休時數，剩餘時數。給予勞工本人及主管簽名認可。主管口頭提醒勞工於期限內應排特休假。上列舉動應可視為舉證責任，期限截止日後可將未休特休刪除。 五、此修訂反而是對年資淺的員工較有立即獲利，是否變相鼓勵員工跳槽*之負面效應，有待評估。 六、對服務業而言，特別休假應有勞資協商空間，不應定法由勞工決定，且未使用完又要結算工資。	
	信託業	一、勞工為累積充裕之休假日數，得否經勞資會議協商，並經勞工同意，勞工之特別休假，保留至隔年再休假，而雇主無須發給未休日數之工資？	

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
	產險業	二、為鼓勵勞工利用特別休假正常休閒以提高工作效率，得否經勞資會議協商，勞工至少休滿特別休假日數之1/2。 一、資方將輔導員工進行特休假之安排，但特休假未休完而資方全數給付 * 似未儘合理。若非因工作需要而未休完之特休假，建議以減半給付之方方式。 二、第三十八條第一項部份，特別休假計算依勞工到職日計算，建議可參酌「國際勞工公約」第一三二號公約第四條第二項建議，帶薪年假所指「年」係指「日曆年」；或可比照『公務人員請假規則』，以曆年制計算，勞工更容易理解。 三、第二項規定由特別休假期日，由勞工排定之。<u>但未規範如勞工拒不安</u> * <u>排特別休假應如何因應</u>。又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。此部份未對勞工規範，倘勞工拒不排除，雇主應付給不休假工資，此點與「國際勞工公約」第一三二號公約第十二條建議有違，故建議應對勞工排定之特別休假予以規範，以確保保障勞工特別休假之立法美意。另或建議參酌『公務人員請假規則』第10條規定「每年至少應休假十四日，未達休假十四日資格者 * ，應全部休畢…」等，規範勞工每年在一定範圍內需完成自己的特別休假。註：勞動部(前為勞委會)(87)台勞動二字第041683號亦曾函示「查勞動基準法第三十八條特別休假之規定，旨在提供勞工休憩之機會	

條 文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		，而非用以換取工資」。 ※三十八條第五項規定，…每年定期將其內容以書面通知勞工。建議可不侷限書面。	
	茶業	雇主應於勞工符合特別休假條件時告知特休，企業人數過多實際上執行有困難。雇主應將勞工每年特別休假之期日記載於工資清冊，因特別休假由勞工自行排定，勞工特休若未事先排完雇主無法知道未休之期日為何。	
	公共 汽車 客運 業	一、依年資長、短皆增加特休天數，一例一休的施行，已造成駕駛人力調度困難及人事成本增加，又因特休天數增加，更是雪上加霜。 二、特休係為促進勞工休假增進健康福祉所設定，此次修法用意為落實特休政策，但規定由勞工單方排定特休假期日，將可能造成員工不願意休假亦不給資方排假，徒增加人事成本，失去設定特休假之本意。 三、應由勞工與雇主雙方合議，非全由勞工排定。客運業具有公眾責任，如果連續假日多數駕駛員/員工都集中排特休，會造成駕駛員不足，將會有班次無駕駛員開車之窘境發生。	
	壽險 業	一、鑑於部分業者因屬國營事業，同仁多屬公務員兼具勞工身分，爰有關該等特別休假計算方式之適用法規究竟依公務員請假規則或勞基法尚有待主管機關（如行政院人行政總處）予以釐清。 二、相較於週年制，特休假採曆年制除了便於企業管理外，勞工規劃休假時，只要依照年度起始日的整年度應休天數規劃假期即可，不需考慮年度中	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		間的變化，方便許多，建請勞動部給予企業實施曆年制的彈性。 三、依勞動部於105.12.23發布之勞基法修法常見問答集提及，新修正之特別休假規定重點，意見如下： (一)第三十八條說明，特休由員工排定為主，雖雇主可基於企業經營急迫所需，與員工協商調整，若勞工都排休同時段亦未接受協商調整，勢必形成假象罷工或某些核心部門無法運作，為避免此情況發生造成企業經營上損失與相關風險，建議勞工排定同一期日特別休假人數超出單位人數三分之一以上時，雇主得要求排休勞工調整休假日期，但如勞工片面不願休假，因法律已明訂勞工有排休權利，僱主毫無能力要求員工休假，仍需承擔部分員工選擇不休、擠休所可能造成的營運風險，不利經營。 (二)修訂後之法規僅單方面要求雇主支付未休假代金之責任，要求雇主不論原因為何，員工未休畢之特休一律折現。此規定提供員工不休假的誘因， * 尤其是經濟壓力大的員工，更易以特休假換不休假獎金，與達到員工生活平衡之目的背道而馳，不僅增加雇主成本負擔，亦扭曲法規照顧勞工休假權益之本意，爰建請函釋有關「勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬歸責於雇主之原因」，是否仍應發放未休之日數工資？另員工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，建議毋須納入平均工資計算，且不宜以書面為通知員工唯一方式，電子方式或 * 可供員工自行查詢等，只要員工可以	

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		知悉其內容之方式應皆可。 (三)新修正之規定不允許員工遞延特休假，完全不考量員工可能有不同個人需求，需要累積特休天數以安排較長的假期（暑假陪孩子、出國等），同樣與達到員工生活平衡之目的背道而馳。 (四)特別休假之年度定義，應明定只要確認勞方權益獲得保障，宜由勞資雙方協商，不宜由法律強制規範。目前許多企業不僅在電腦系統以及管理方式皆為曆年制，若斷然採週年制，不僅造成企業很大的困擾及對員工之溝通成本，對實際國家競爭力並無幫助，確使企業浪費無謂的時間與精力在溝通或執行此類議題。 <u>建議：</u> 一、允許企業與員工協商遞延特休天數，同時支持企業與員工透過協商使員工事先規劃休假，以達立法之美意，讓員工有適當的休息，達工作生活平衡之目的；也讓雇主有適當空間可安排人力之配置。 二、建議未休完的年假應由勞雇雙方協議而非年度終了就得折算成現金，並開放遞延休假概念，應休未休之特別* 休假，應可遞延，如可歸責勞方，雇主無需發給工資。 三、應限制如年度休假至少應休 2/3，如未休完之部份雇主應發給工資，如此才能真正解決讓勞工休息的概念。	
第 39 條	銀行業	國定假日工作者，工資加倍發給外，無論工作時數，均加給一日(8 小時)之工資，惟實務上，銀行ATM補鈔，僅需 1-2 小	一、依勞動基準法第38條第2項規定略以：「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

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		時，除已付待命津貼一日(無論有無出勤均需給付)外在支付二日工資成本，對雇主而言，加班費實不合理。 *	個人因素，得與他方協商調整」。爰特別休假當依勞工意願排定之。 二、勞動基準法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故。至事業單位自訂優於法令之加給標準，尚無不可。 三、勞動基準法第38條第1項「勞工繼續工作滿六個月以上未滿一年者，應給予特別休假三日。」之規定，本係考量中小企業平均存續期間短，且勞工於私人事業單位流動性高而增訂。有關汽車貨運貨櫃公會所提修正建議，仍須聽取各界意見，審慎研議。
第74條	觀光旅館業	勞工提出申訴事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，之後違反工作規則中解僱、降調、減薪等或勞基法解除勞動契約，可以執行嗎？	一、查適用勞動基準法之事業單位，依該法施行細則第7條規定，有關勞動契約之應遵守之紀律、獎懲及其他勞資權利義務等有關事項應由勞資雙方自行商議決定，其變更亦同。而事業單位為維護企業內部秩序，如於工作規則中針對重大違規事實訂定懲罰性條文時，應具體明確並符合懲戒相當原則、公平原則，不得有權利濫用之情形，且懲罰性條文之正當性，應由當地主管機關詳予審核。
	銀行業	一、勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴，此舉有助維護勞工權益並導正有缺失之機構。惟為避免勞工惡意申訴，造成主管機關、事業單位疲於舉證、說明，擬建議主管機關依本條第七項訂定其受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法時明訂： (一)申訴人需向主管機關具名申訴(主管機關負保密義務) (二)申訴人之申訴應提供具體事證明且有具體事證，在申訴上除更有公信力外，亦不會導致因勞工惡意申訴，造成勞資關係緊繃。 (三)配合此次法令修正，各企業後續調	二、又勞工違反工作規則或重大違規事項，若符合該法第12條第1項所列各款法定事由時，雇主得不經預告終止勞動契約，惟若屬該法第12條第1項第1、2、4至6款及第2項規定情事，雇主應自知悉情形之日起30日內為之，如逾該期間則不得以該事由終止勞動契約。 三、又查本法第74條規定，係屬保障勞工

條文	業別	疑義與建議	勞動部回應
		整事項與影響甚多，尚待施行細則公布及相關函釋補充說明，爰建議修法之檢查期由 106 年 7 月起展延至 107 年 1 月起。	申訴權益，與前開各該規範所稱懲戒或終止勞動契約之意旨不同，本得依循各該規定辦理。至是否違反本法第 74 條第 2 項規定，屬事實認定問題，如有認定疑義，可洽各地勞工行政主管機關協處認定。
	茶業	如有發生勞工違反勞動基準法第十二條，卻先行惡意至主管機關申訴公司是否仍不得予以解雇？	
	觀光旅館業	此修定降低了勞資雙方可溝通協商空間。 *	
	壽險業	一、針對勞工之申訴如經勞檢單位檢查後，公司如有違法事實應予以處分，如檢查後並無違法，應不再受理該員工相同之申訴，避免員工利用濫訴策略，影響正當企業經營。 二、配合此次法令修正，各企業後續調整事項與影響甚多，尚待施行細則公布及相關函釋補充說明，爰建議修法之檢查期由 106 年 7 月起展延至 107 年 1 月起。	
第 79 條	觀光旅館業	一、對企業應應建置輔導機制及稽核機制。 二、而非以重罰為目的，且同時應有比例原則，而非一體適用之。 *	查本法第 11 章罰則章，針對事業單位違反該法之情事，訂有相關罰鍰之規定。主管機關得就事業單位違反該法事由及情節輕重，課以 2 萬元以上至 150 萬元以下不等之罰鍰金額。復查本法第 80 條之 1 規定，主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次或或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。已賦予行政機關就具體違法個案，整體審酌各種情形，包括雇主違法情節是否重大、是否累犯條文保障之法益輕重及事業單位規模等因素，符合比例之原則下裁處空間。
	公共汽車客運	罰鍰太高，雪上加霜，形成企業沉重之負擔，反壓縮改善勞工待遇之空間，對於提高勞工待遇更視為畏途，反致修法	一、查行政罰法第 24 條第 1 項及第 25 條規定：「一行為違反數個行政法上義務規

條 文	業 別	疑義與建議	勞動部回應
	業 壽險業	* 美意，受到衝擊。 一、同一期間相同違反事項以裁罰一次為限。 二、罰款建議應依情節嚴重性以及公司規模大小處理之。 * *	定而應處罰鍰者，不得低於各該規之罰鍰最低額。數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」分別為一行為不二罰原則與數行為分別處罰原則。爰雇主違反本法之工資、工作時間、休息或休假等規定，是否為一行為或數行為，各地方主管機關當考量本法保障個別勞工權益之立法目的，就個案具體事實判斷，並符合比例之原則下裁處。 二、另依勞動基準法第 80 條之 1 規定，主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。爰此，各地方勞工行政主管機關已得依上開規定，為量罰輕重之依據。