

桃園市政府勞動局勞動條件科回覆內容

您於市政電子信箱反映事項，經交由本府勞動局敬復如下：

一、有關變形工時相關疑義一案，依勞動基準法第 30 條規定可採 2 週或 8 週變形工時，惟每日工時超過約定之正常工時部份，仍應依勞動基準法第 24 條第 1 項規定給付加班費。至「週六、週日上班」如因變形工時調移，該日已成為工作日，該日延長工時的部分依前揭說明，應依勞動基準法第 24 條第 1 項規定給付加班費。另外「週六、週日上班」如因變形工時調移如為休息日，應依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付加班費。

二、至國定假日出勤，依勞動基準法第 39 條規定工資加倍發給，即加給 1 日工資。另清明節、端午節、中秋節連續假日時上班，因採變形工時與一般勞工工時不同（調整連續假期補行上班），經調移該假日如為工作日出勤，無加給工資問題，如經調移該日為國定假日性質出勤，工資加倍發給，即加給 1 日工資。

三、查勞動部(改制前為行政院勞工委員會)85 年 2 月 10 日台 85 勞動二字第 103252 號函釋意旨：『查勞動基準法第二條第三款規定「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，基此，工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之』，故全勤獎金如係勞工因工作而獲得之報酬，具「勞務的對價性」及「經常性給與」應屬工資，若雇主逕行停止按月支付核發全勤獎金有違法之嫌。至工作獎金（如有表現不佳扣款，得自工作獎金中扣除後發給），是否具「勞務的對價性」及「經常性給與」，或「恩惠性給與」，仍依個案具體事實認定之。

四、如您對勞動法令尚有疑義，請電洽本局勞動條件科諮詢(聯絡電話：33322101 轉 6804)將有專人為您服務。

如您對回覆內容有任何疑問，請洽勞動局/勞動條件科 承辦人：林** 電話：3322101#6804