

收文日期: 1100830

收文文號: 1100090471

姓 名: 黃招斌

電子信箱: h0936038000@gmail.com

主 旨: 敬向 勞動部請益

陳情內容: 敬向 勞動部請益

1、請問勞工應徵時，勞資雙方已協議做二休二(每日出勤 12 小時)，採用依勞基法第 30 條相關規定亦所謂的變形工時制，依「做二休二」模式，持續上班休假模式，每月估計上班 168H~192H，每週上班 48H，偶而會上 60H。

期間可能遇到週六、週日會上班，如依勞基法第 30 條相關規定亦所謂的變工時制。

「週六、週日上班」是否可依是依勞動基準法第 24 條第 1 項規定計算發放薪資的。此外；依「做二休二」上班模式，遇到「國定假日、一年三大節日放連續假日」時上班，出勤薪資該依勞基法那一條計算薪資？

2、勞工應徵時，資方敘明依「做二休二」模式，時薪制，工作獎金\$2000 元（如有表現不佳扣款，得自工作獎金中扣除後發給），全勤獎金\$1000 元，專業證照津貼\$500 元（後來調正為\$1000 元），近去年起，工作獎金與薪資分開為二筆薪資入帳支付，似乎；要規避為經常性給與的假象。請問資方雇主以上行為分別違法何法？

3、自 110 年 7 月份起資方逕行停止按月支付核發工作獎金\$2000 元（資方已違反應徵時的承諾），請問資方雇主以上行為分別違法何法？

4、不知從何時起，資方逕行停止按月支付核發全勤獎金\$1000 元（資方已違反應徵時的承諾），請問資方雇主以上行為分別違法何法？

5、以上勞資爭議請容專業之 貴局惠予以電子公文一一回覆，俾供勞工與資方協商參酌引用為禱！

承辦人員: 工資及特別保護科-呂**-電話：(02)8995-6866

回覆內容: 您好：110 年 8 月 27 日的電子郵件已收到。

一、查勞動基準法（以下稱本法）第 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。」；同條第 2 項規定，經中央主管機關指定之行業（按：適用本法之行業業經指定），上開正常工作時間，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 日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。但每週工作總時數不得超過 48 小時。

二、次查本法第 36 條第 1 項規定：「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。」，例假、休息日之期日，由勞雇雙方約定，不以週六、週日為限。

三、復查本法施行細則第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分。但依本法第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條第 1 項第 1 款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第 36 條所定休息日工作之時間。」，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依本法第 24 條所列標準加給之。

四、所詢勞工於週六、週日工作，是否應依本法第 24 條第 1 項規定給付延長工時工資疑義，應視於各該日出勤之時段是否屬延長工作時間而定。

五、再查本法第 37 條第 1 項規定：「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日，均應休假。」。上開規定之應放假日即通稱之「國定假日」。另查本法第 39 條規定略以：「第 36 條所定之例假、休息日、第 37 條所定之休假及第 38 條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。．．．」。

六、又查本法第 2 條第 3 款規定：「工資：指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。」。依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。又，該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。

七、未查本法第 22 條第 2 項規定略以：「工資應全額直接給復勞工。．．．」；本法第 23

條第 1 項規定：「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...」。所敘工作獎金、專業證照津貼及全勤獎金如具有因工作而獲得之報酬性質，應屬工資之範疇，至給付之日期係由雙方約定。另雇主如未經與勞工協商合意，逕自停發專業證照津貼及全勤獎金，恐涉違反本法第 22 條第 2 項規定。

八、雇主如有違反前開規定之情事或生爭議，勞工可向當地勞工行政主管機關【直轄市、縣、市政府勞工局（處）或社會局（處）或社會局（處）】申訴或尋求協處，當有專人提供服務。如為申訴者，並得請其保密處理。

勞動部 敬復