

## 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：陳先生

聯絡電話：8590-2734

傳真：8590-2738

電子信箱：hschen@mol.gov.tw

受文者：臺北市府

發文日期：中華民國107年3月14日

發文字號：勞動條2字第1070130381號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文(A17000000J107013038100-1.pdf)

主旨：有關雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第36條所定休息日

出勤工作，勞工當日因個人因素未能提供勞務之請假、工

時及工資給付疑義，請查照轉知。

說明：

一、依勞動基準法（以下簡稱本法）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。」該休息日以休息為原則。雇主使勞工於休息日出勤工作，應徵得勞工同意，併依本法第24條第2項規定計給工資。另依本法第39條規定，第36條所定之休息日，工資應由雇主照給，爰無論勞工休息日當日出勤狀況為何，均不影響該日應照給之工資。

二、勞工於休息日出勤工作，當日應出勤多久，係屬勞雇雙方約定及事業單位內部管理事宜，勞工如同意出勤工作後，即有於該日出勤工作之義務，如因個人因素未能於該日提供勞務者，應告知雇主。至於勞工自始未到工或到工後未能依約定時數工作之時段，除經勞雇雙方協商解除休息日





之出勤義務者外，勞工可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假。

三、為免勞資間產生爭議，勞工同意於休息日出勤工作，如因勞工個人因素未能提供勞務時之處理方式（包括告知程序、是否需請假等），宜於團體協約、勞動契約或工作規則中規（約）定，以供勞資雙方有所遵循。

四、至雇主經徵得勞工同意於休息日工作，因個人因素自始未到工或到工後未能依約定時數提供勞務者，除天災、事變或突發事件外，依本法第36條第3項計入第32條第2項所定延長工作時間總數，以勞工實際工作時數計入。另該日之工資計給方式，除應依本法第39條工資照給外，當日出勤已到工時段之工資，應依勞動基準法第24條第2項規定計算，請假時段再按休息日加成後之工資之標準，依勞工請假規則等各該法令辦理。

五、舉例而言：月薪新臺幣（以下同）36,000元之勞工，其平日工資額為1,200元、平日每小時工資額為150元，雇主經徵得該名勞工同意於休息日出勤工作，並已約定該日出勤工作8小時，惟勞工於工作5小時後，因身體不適請病假3小時，除當日工資（1,200元）照給外，該日出勤之延長工作時間及工資計算如下：因勞工僅實際工作5小時，得以5小時計入延長工作時間總數；至工資計算如下： $(150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 3) + (150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 3) \times 1/2 = 1,150 + 375 = 1,525$ 元。

六、為避免雇主恣意以勞工請假，規避本法休息日出勤工資給付義務，地方勞工行政機關於查察雇主是否依法辦理時，



應確明勞工是否同意於休息日出勤及是否確有請假之事實，依前開原則本權責核處。

七、本部106年5月3日勞動條3字第1060130987號函及106年2月7日勞動條2字第1050133150號函（如附），自即日停止適用。

正本：直轄市及各縣市政府、科技部新竹科學工業園區管理局、科技部中部科學工業園區管理局、科技部南部科學工業園區管理局、經濟部加工出口區管理處、勞動部職業安全衛生署

副本：法源資訊股份有限公司、勞動部勞動法務司、勞動部勞動條件及就業平等司第二科、勞動部勞動條件及就業平等司第三科（均含附件）

