

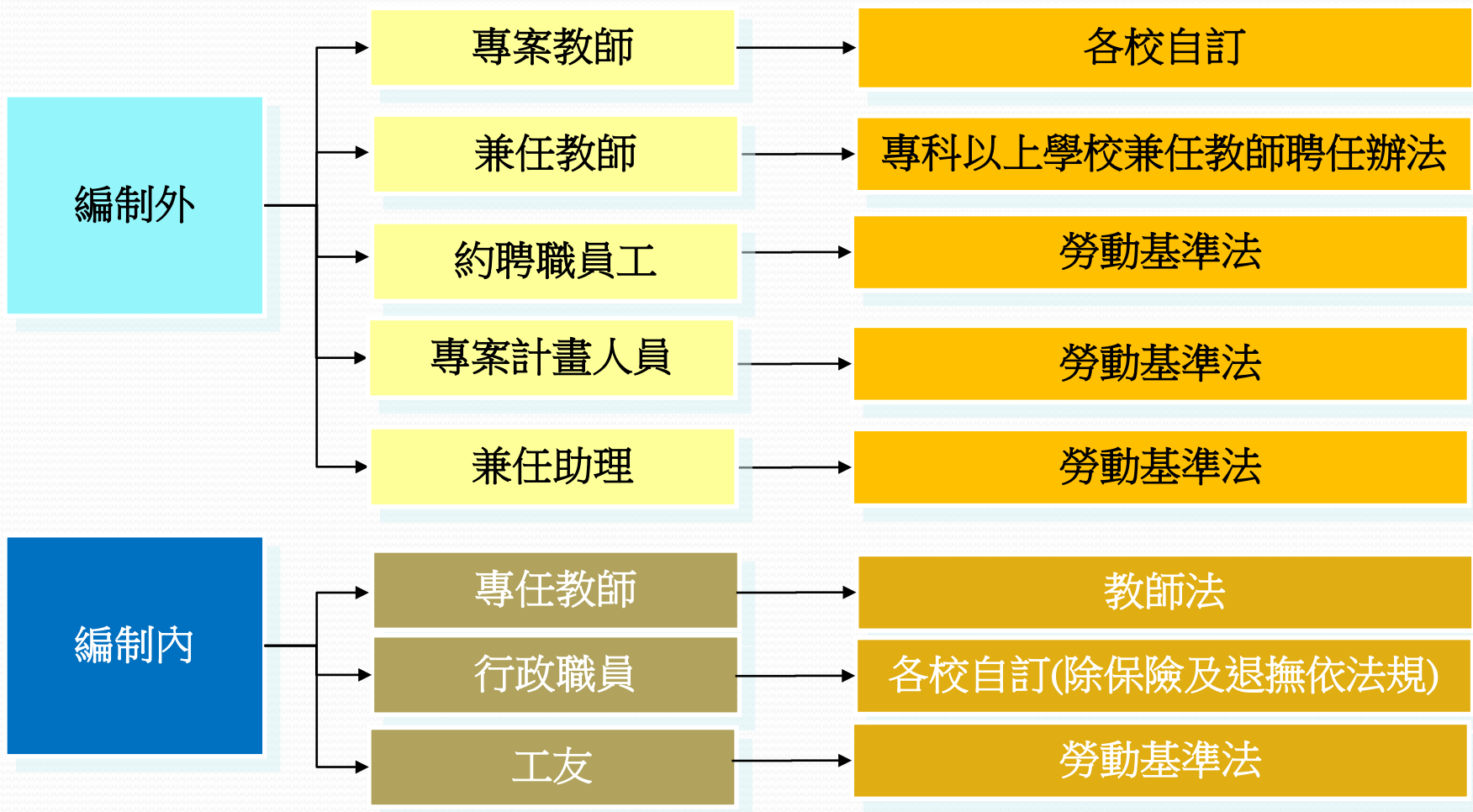
私立大專校院教職員之勞動 基準法適用(勞基法工時保護)

銘傳大學法律系

劉士豪

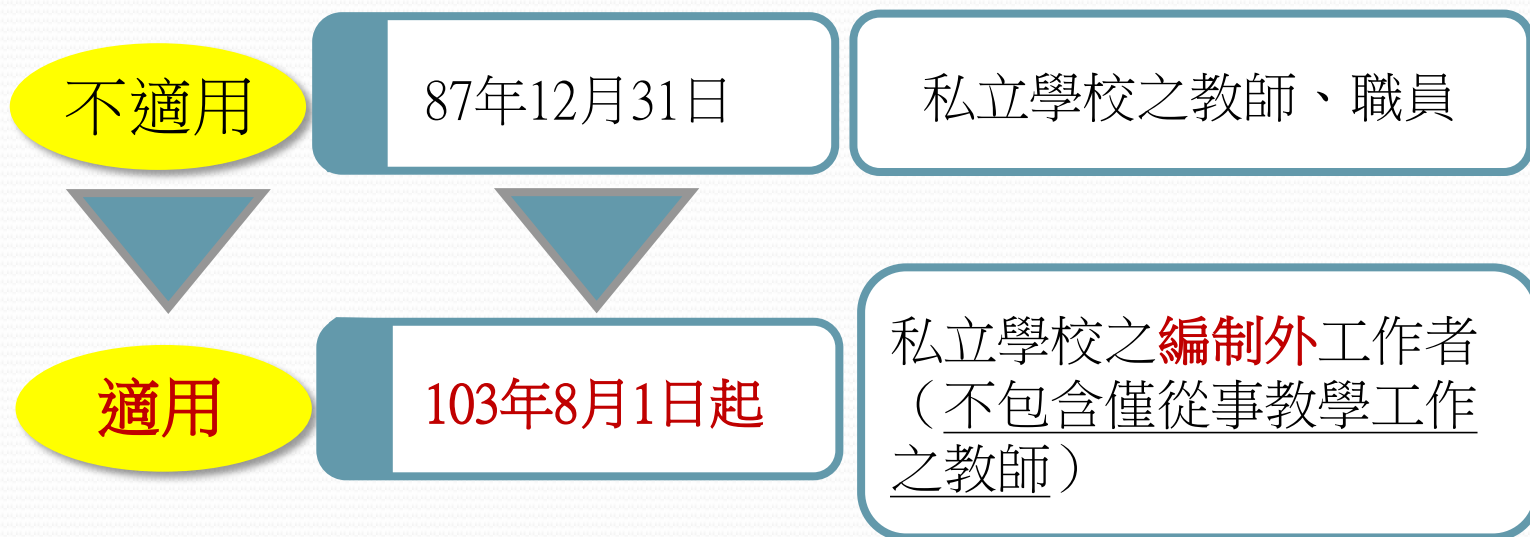
- 私立大專校院適用勞動法規

私立大專校院適用勞動法規



私立大專校院人員適用勞基法時程

- 編制外之工作者，指未納入各學校主管機關核定或備查之組織規程之員額編制表內者。
- 僅從事教學工作之教師，指大專校院發給學分或授予學位之課程教學者。





勞動基準法的工時保護

正常工作時間

- 約定正常工作時間：契約約定的義務工作時間
- 法定正常工作時間：指勞動基準法規定的義務工作時間上限

法定正常工時及例休假變革過程

變革時點	日正常工時	週正常工時	例假日及 休息日
73年8月1日	8小時	48小時	1例
89 年7月1日	8小時	兩週84小時	1例
105年1月1日	8小時	40小時	1例
105年12月23日	8小時	40小時	1例1休
107年3月1日 (正常工時及1 例1休不變)	8小時	40小時	1例1休

107年1月10日修法原則(1/3)

- 第一個重點是以「四不變」維持勞工權益
- (一)正常工時不變，仍維持每日工時8小時，每週40小時；
- (二)週休二日原則不變，連續上班12天並非常態；
- (三)加班總工時不變，將每月最多延長工時46小時做彈性運用；
- (四)加班費計算費率不變。

107年1月10日修法原則(2/3)

- 第二個重點是「四個彈性措施」
- (一) 加班彈性：現行每個月延長工時為46小時，每3個月延長工時加總為138小時，為使加班有彈性，讓加班額度可在三個月期間內彈性挪移，每個月延長工時最高為54小時，但須經勞資協議始能施行；
- (二) 排班彈性：鬆綁「七休一」，讓例假可在每7日之週期內調整，但須經勞資協議及政府把關；

107年1月10日修法原則(3/3)

- (三) 輪班間隔彈性：輪班間隔原為不少於11小時，可彈性調整為不少於8小時，以利三班制之產業運作，但仍須經勞資協議；
- (四) 特休假運用彈性：當年度特休假未休完，可遞延1年，也須經勞資協議。

修法條文

- 條次 修正內容
- 第 24條 休息日加班費及時間覈實計算
- 第 32條 延長工時上限46小時彈性化
- 第 32-1條 補休及計算方法
- 第 34條 輪班間隔彈性化
- 第 36條 七休一彈性化及把關
- 第 38條 特別休假協商延後休假
- 第 86條 本次修法自107年3月1日施行



何謂一例一休？

訂定一例一休的原因

- 由於台灣勞工工時普遍過長，根據勞動部統計104年當年統計，台灣勞工平均月工時為175.3小時，**一年總計達2134小時**。所以蔡總統在2015年競選的政策之一就是落實周休二日。
- 事實上，勞基法在於104年6月3日修正公布勞基法第30條，並自105年1月1日開始施行：「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。」

一例一休的名稱來由

- 勞動基準法從民國73年8月1日施行以來，至105年12月23日修法施行前，第36條規定：
- 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。
- 從105年12月23日修法施行以後，第36條第1項修正為：
- 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

一 例 一 休 – 不用工作，工資照付

- 勞動基準法的39條規定：
- 「第36條所定之例假、休息日.....，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」

每周工作40小時不等於周休二日

104年6月3日修正公布勞基法第30條，並自105年1月1日開始施行：「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。」而部分企業因排班需要，常將每週40小時之正常工時安排於6個工作日中，故其並非真正之周休2日。

星期	一	二	三	四	五	六	日
工作時數	7	7	7	7	7	5	例
工作時數	6時40分	6時40分	6時40分	6時40分	6時40分	6時40分	例

105年一例一休修法的思考 —以價制量

- 例假日原則上不能加班，
- 休息日可以加班，但加班費極高，以價制量



何謂七休一？

所謂七休一

- 所謂七休一就是指**原來**勞動基準法第36條所規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」而且工作六天後必須休一天例假日。所以例假日必須固定在一周中特定一天。但是如果全部固定會缺乏彈性，因此75年當時主管勞動基準法的內政部做了一個鬆綁的解釋令-**內政部民國75年5月17日（75）台內勞字第 398001 號**

內政部民國75年5月17日（75） 台內勞字第 398001 號（已廢止）

- 一 勞動基準法第三十六條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」所謂「一日」係指連續二十四小時而言。
- 二 前開例假日得依下列原則作適當調整：
- (一) 安排例假日以每七日為一週期，每一週期內應有一日例假，原則上前後兩個例假日應間隔六個工作日；如遇有必要，於徵得工會或勞工同意後，於各該週期內酌情更動。
- (二) 例假日經更動後，如連續工作逾七日以上時，對於從事具有危險性工作之勞工，雇主須考慮其體能之適應及安全。

內政部民國75年5月17日（75）台內
勞字第 398001 號（勞動部105年6月
29日勞動條3字第1050131443號令廢
止，自105年8月1日生效。）

1、七休一

一 二 三 四 五 六 例 一 二 三 四 五 六 例

2、內政部時代的鬆綁七休一（已廢止）

例 二 三 四 五 六 日 一 二 三 四 五 六 例

勞工每七日中至少應有一日之休息作為例假之處理原則(107.3.1廢止)(1/2)

- 勞動部民國 105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號
- 核釋勞動基準法第三十六條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」該例假之安排，以每七日為一週期，每一週期內至少應有一日例假，原則上勞工不得連續工作逾六日。
- 雇主有下列情形之一者，經事前徵得勞工同意後（同意書範例如附件），限於二週期內適當調整原定之例假，其間隔至多十二日：
 - 一、年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，屠宰業或承載旅客之運輸業，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。

勞工每七日中至少應有一日之休息作為例假之處理原則(107.3.1廢止)(2/2)

- 二、因勞工從事工作之地點具特殊性（如海上、高山或偏遠地區等），其交通相當耗時，致有連續工作逾六日之必要。
- 三、因勞工於國外、船艦、航空器、闡場或電廠歲修執行職務，致有連續工作逾六日之必要。
- 勞工之例假經調整後，連續工作逾六日者，雇主應考量其健康及安全。調整例假之原因結束後，勞工不得連續工作逾六日。
- 本解釋令自中華民國一百零五年十月一日生效。

一例一休最新之規定(1/3)

- 勞動基準法第36條
- 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
- 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：
 - 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。(二週彈性工時)
 - 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。(八週彈性工時)

一例一休最新之規定(2/3)

- 三、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。(四週變形工時)
- 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

一例一休最新之規定(3/3)

- 經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。
- 前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。(第4項及第5項為現今的七休一鬆綁規定)

最新的鬆綁七休一

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

1、原則-每周1例1休

一 二 三 四 五 休 例 一 二 三 四 五 休 例

2、鬆綁七休一

例 休 三 四 五 六 日 一 二 三 四 五 休 例

七休一鬆綁行業(1/11)

- 勞動部民國107年2月27日勞動條3字第1070130320號函令
- 主旨：訂定「指定勞動基準法第36條第4項行業」，並自中華民國107年3月1日生效
- 勞動部民國107年8月6日勞動條3字第1070131130號函令
- 主旨：訂定「指定勞動基準法第36條第4項行業」，並自中華民國107年9月1日生效
- 勞動部民國109年3月6日勞動條3字第1090130149號函令
- 主旨：訂定「指定勞動基準法第36條第4項行業」，並自中華民國109年3月1日生效
- 公告如下附表

七休一鬆綁行業(2/11)

例外型態	得調整條件	行業
(一)時間特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日因應公眾之生活便利所需	1. 食品及飲料製造業 2. 燃料批發及其他燃料零售業 3. 石油煉製業
(二)地點特殊	工作之地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)其交通相當耗時	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業

七休一鬆綁行業(3/11)

例外型態	得調整條件	行業
(三)性質特殊	(一)勞工於國外、 船艦、航空器、闡 場或歲修執行職務	1. 製造業各業別 2. 水電燃氣業 3. 藥品及化妝品 零售業 4. 旅行業

七休一鬆綁行業(4/11)

例外型態	得調整條件	行業
(三)性質特殊	(二)勞工於國外執行採訪職務	1. 新聞出版業 2. 雜誌和期刊(出版)業 3. 廣播電事業
	(三)為因應天候、施工工序或作業期程	1. 石油煉製業 2. 預拌混凝土製造業 3. 鋼鐵基本工業

七休一鬆綁行業(5/11)

例外型態	得調整條件	行業
(三)性質特殊	(四)為因應天候、海象或船舶貨運作業	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業 3. 冷凍食品製造業 4. 製冰業 5. 海洋水運業 6. 船務代理業 7. 陸上運輸設施經營業之貨櫃集散經營 8. 水上運輸輔助業(船舶裡或除外)

七休一鬆綁行業(6/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(一)為辦理非經常性之活動或會議	1. 製造業 2. 設計業
	(二)為因應動物防疫措施及畜禽產銷調節	屠業宰
	(三)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾六次	鋼線鋼纜製造業

七休一鬆綁行業(7/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(四)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十次	金屬加工用機械製造修配業
	(五)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次	1. 紡織業 2. 成衣、服飾品及其他紡織製品製造業 3. 人造纖維製造業

七休一鬆綁行業(8/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(五)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次	4. 食品製造業，限「食用油脂製造業」、「罐頭、冷凍、脫水及醃漬食品製造業」、「糖果及烘培食品製造業」、「麵條、粉條類食品製造業」

七休一鬆綁行業(9/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(五)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次	5. 電子零組件製造業 6. 電線及電纜製造業 7. 塑膠製品製造業 8. 印刷及有關事業

七休一鬆綁行業(10/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(五)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次	9. 金屬製品製造業，限「螺釘、螺帽、螺絲釘、及鉚釘製造業」、「金屬製成品表面處理業」、「金屬模具製造業」、「鋁銅製品製造業」

七休一鬆綁行業(11/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(五)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次	10.非金屬礦物製品製造業(耐火材料製造業及石材製品製造業除外)

一例一休 VS 彈性工時

- 原則：勞工每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

彈性工時	例假安排	例假 + 休息日
二 週	每7日中至少應有1日	每2週至少應有 4日
八 週	每7日中至少應有1日	每8週至少應有16日
四 週	每2週內至少應有2日	每4週至少應有 8日

- 於休息日加班之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數（一個月不得超過46小時）。
- 但因天災、事變或突發事件，於休息日工作者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。

七休一例假日的計算方式

- 勞動基準法施行細則第22條之3
- 本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

例假日原則上不能工作

- 勞動基準法第40條規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」
- 前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」

例假日原則上不能工作

- 行政院勞工委員會民國76年9月25日（76）台勞動字第 1742 號
- 一 勞動基準法第三十六條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」，此項例假依該法規定，事業單位如非因同法第四十條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。
- 二 事業單位違反上開法令規定，除應依法處理並督責改進外，如勞工已有於例假日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給。

休息日可以加班，要付加班費

- 勞動基準法第24條(105年12月23日施行的條文)
- 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
- 前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

休息日可以加班，要付加班費

- 勞動基準法第24條(107年3月1日施行的修正條文)
- 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
- (刪除做一算四、做五算八的規定，採覈實計算)



正常工作時間

正常工作時間

- 約定正常工作時間：契約約定的義務工作時間
- 法定正常工作時間：指勞動基準法規定的義務工作時間上限

正常工作時間

- 第 30 條
- 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。(第1項)
- 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。(第5項)
- 前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。(第6項)

正常工作時間

- 第 30 條
- 雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。(第7項)
- 第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。(第8項)

法定正常工時參考排班 - 一例一休制

- 每日正常工作時間8小時，每周工作5天共40小時，全年免出勤日共116日
- $52(\text{例假}) + 52(\text{休息日}) + 12(\text{國定假日}) = 116$

參考例1(每周固定週六為休息日，週日為例假日)

星期	一	二	三	四	五	六	日
工作時數	8	8	8	8	8	(休)	(例)

法定正常工時參考排班 - 週休二日制

- 參考例2

星期	一	二	三	四	五	六	日
第1週	(例)	(休)	8	8	8	8	8
第2週	(例)	8	8	(休)	8	8	8
第3週	(例)	8	8	8	8	(休)	8
第4週	(例)	8	8	8	8	8	(休)

變性工時與一例一休



變更勞工正常工作時間應公告

- 勞基法施行細則第 20 條
- 依本法第三十條第二項(二週彈性工時)、第三項(八週彈性工時)、第三十條之一第一項第一款、第二款(四周變形工時)、第三十二條第一項至第三項(延長工作時間)或第三十六條第二項規定(一例一休VS彈性工時與變形工時)，變更勞工正常工作時間、例假、休息日或延長工作時間者，**雇主應即公告周知。**

二週彈性工時

- 法源依據：勞基法第30條第2項 - 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，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。
- 勞基法第36條第2項第1款規定：依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

二週彈性工時

- 適用範圍：中華民國92年2月21日勞動二第0920009854號指定：凡「**適用勞動基準法之行業**」為適用勞基法第30條第2項規定之行業。

二週彈性工時排班範例(1/3)

- 每日正常工時10小時，每週每周工作4天40小時，則全年免出勤日數為168日。
- 52 （例假） $+$ 12 （國定） $+$ 52 （每二週2日之法定休息日） $+$ 52 （每二週2日之空班） $=168$
- 參考例1

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	10	10	10	10	(空)	(休)	(例)
工作時數	10	10	10	10	(空)	(休)	(例)

二週彈性工時排班範例(2/3)

參考例2

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	10	10	(空)	10	10	8	(例)
第二周	10	10	(休)	10	2	(休)	(例)

二週彈性工時排班範例(2/3)

參考例3(加上鬆綁七休一)

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	(例)	8	10	10	10	(空)	10
第二周	10	10	(休)	10	2	(休)	(例)

八週彈性工時

- 法源依據：
- 勞基法第30條第3項
- 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，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。
- 勞基法第36條第3項
- 依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

八週彈性工時

- 八週彈性工時適用範圍(28加42個行業)
- 1.「經本會指定適用該法第三十條之一之行業」2.製造業 3.營造業 4.遊覽車客運業 5.航空運輸業 6.港阜業 7.郵政業 8.電信業 9.建築投資業 10.批發及零售業 11.影印業 12.汽車美容業 13.電器及電子產品修理業 14.機車修理業 15.未分類及其他器物修理業 16.洗衣業 17.相片沖洗業 18.浴室業 19.裁縫業 20.其他專業科學及技術服務業 21.顧問服務業 22.軟體出版業 23.農林漁牧業 24.租賃業 25.自來水供應業 26.依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業 27.汽車貨運業 28.大眾捷運系統運輸 29.攝影業中之婚紗攝影業及結婚攝影業

八週彈性工時排班範例(1/3)

修法後以後(未做彈性變動的一般排班)，舉例1：

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	(例)	8	8	8	8	8	(休)
第二週	(例)	8	8	8	8	8	(休)
第三週	(例)	8	8	8	8	(休)	8
第四週	(例)	8	8	8	(休)	8	8
第五週	(例)	8	8	(休)	8	8	8
第六週	(例)	8	(休)	8	8	8	8
第七週	(例)	(休)	8	8	8	8	8
第八週	(例)	(休)	8	8	8	8	8

八週彈性工時排班範例(2/3)

修法後以後，8週彈性工時舉例：

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	(例)	8	8	8	8	8	8
第二週	(例)	8	8	8	8	8	8
第三週	(例)	8	8	8	8	8	8
第四週	(例)	8	8	8	8	8	8
第五週	(例)	8	8	8	8	8	8
第六週	(例)	8	8	8	8	8	8
第七週	(例)	8	8	8	8	(休)	(休)
第八週	(例)	(休)	(休)	(休)	(休)	(休)	(休)

八週彈性工時排班範例(3/3)

修法後以後，舉例(加上鬆綁七休一)

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	(例)	8	8	8	8	8	8
第二週	8	8	8	8	8	8	(例)
第三週	(例)	8	8	8	8	8	8
第四週	8	8	8	8	8	8	(例)
第五週	(例)	8	8	8	8	8	8
第六週	8	8	8	8	8	8	(例)
第七週	(例)	8	8	8	8	(休)	(休)
第八週	(例)	(休)	(休)	(休)	(休)	(休)	(休)

四週變形工時

- 法源依據：
- 勞基法第30條之1
- 中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：
- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

四週變形工時

- 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。
- 勞基法第36條第1項第3款：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。

四週變形工時適用範圍

- 42種業別包括：
- 1. 環境衛生及污染防治服務業。2. 加油站業。3. 銀行業。4. 信託投資業。5. 資訊服務業。6. 綜合商品零售業。7. 醫療保健服務業。8. 保全業。9. 建築及工程技術服務業。10. 法律服務業。11. 信用合作社業。12. 觀光旅館業。13. 證券業。14. 一般廣告業。15. 不動產仲介業。16. 公務機構。17. 電影片映演業。18. 建築經理業。19. 國際貿易業。20. 期貨業。21. 保險業。22. 會計服務業。23. 存款保險業。24. 社會福利服務業。25. 管理顧問業。26. 票券金融業。27. 餐飲業。28. 娛樂業。29. 國防事業。30. 信用卡處理業。31. 學術研究及服務業。32. 一般旅館業。33. 理髮及美容業。34. 其他教育訓練服務業。35. 大專院校。36. 影片及錄影節目帶租賃業。37. 社會教育事業。38. 市場及展示場管理業。39. 鐘錶、眼鏡零售業，40. 漁會及農會，41. 石油製品燃料批發業中筒裝瓦斯批發業及其他燃料零售業中之筒裝瓦斯零售業，42. 農林漁牧業。

四週變形工時(一) (1) 每日固定8小時制

每日正常工時仍為8小時，每二週仍至少排定2日例假。
每四週例假連同休息日至少8日。

$$52 (\text{例假}) + 12 (\text{國定假日}) + 52 (\text{每四週4日之休息日}) = 116$$

參考範例1

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	(休)	(例)	(休)	8	8	8
第二週	8	(休)	(例)	8	8	8	8
第三週	8	8	8	8	8	(休)	8
第四週	8	8	8	8	(例)	(例)	8

四週變形工時(一) (2) 每日固定10 小時制

每日正常工時為10小時，每二週仍至少排定2日例假。
每四周例假連同休息日至少8日。

52 (例假) + 12 (國定) + 52 (每四週日之法定休息日) +
52 (每四週4日之空班) = 168日

參考範例2

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	(例)	(例)	10	10	10	10	10
第二週	10	10	10	10	10	10	10
第三週	10	10	10	10	(空)	(空)	(空)
第四週	(空)	(休)	(休)	(休)	(休)	(例)	(例)



延長工時及延長工時工資

延長工時

第 32 條

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。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，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，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

延長工時

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

彈性加班時數排班範例

加班 上限 彈性 化前	一月	二月	三月	四月	五月	六月
	46小時	46小時	46小時	46小時	46小時	46小時

加班 上限 彈性 化後	一月	二月	三月	四月	五月	六月
	30小時	54小時	54小時	54小時	54小時	30小時

實施彈性加班時數、鬆綁七休一 及輪班彈性備查程序規定1/2

- 勞動基準法施行細則第22條之一
- 本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。
- 本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定當地主管機關，為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府。

實施彈性加班時數、鬆綁七休一 及輪班彈性備查程序規定2/2

- 本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定備查，雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假前一日為之。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後二十四小時內敘明理由為之。



延長工時工資

休息日加班費計算(105年12月23日施行的條文)

- 勞動基準法第24條第2項及第3項
- 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
- 前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

休息日加班費計算(105年12月23日施行施行的條文)

1. 加班費比例

- 在二小時以內者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上
- 工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上

休息日工時

2. 以4小時為給付時段

休息日之工作時間及工資之計算：

- 四小時以內者，以四小時計
- 逾四小時至八小時以內者，以八小時計
- 逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計

休息日延長工時工作工資

- 月薪36000元(日薪1200元，時薪150元)

- $150 \times 1\frac{1}{3} \times 2 = 400$

4個小時為
一個時段

- $150 \times 1\frac{2}{3} \times 2 = 500$

900

- $150 \times 1\frac{2}{3} \times 4 = 1000$

4個小時為一時段

1000

- $150 \times 2\frac{2}{3} \times 4 = 1600$

4個小時為一時段

1600

加班費及延長工時表

(105年12月23日施行施行的條文)

休息日工時	加班費
1 (延長工時)	1又1/3
2 (延長工時)	1又1/3
3 (延長工時)	1又2/3
4 (延長工時)	1又2/3
(1分至4小時，均算4小時)	(給6小時工資)
5 (延長工時)	1又2/3
6 (延長工時)	1又2/3
7 (延長工時)	1又2/3
8 (延長工時)	1又2/3
(4小時1分至8小時，均算算8小時)	(給6又2/3小時工資)
9 (延長工時)	2又2/3
10 (延長工時)	2又2/3
11 (延長工時)	2又2/3
12 (延長工時)	2又2/3
(8小時1分至12小時，均算算12小時)	(給10又2/3小時工資)

休息日加班費計算(107年3月1日施行，現行規定)

- 勞動基準法第24條第2項(第3項被刪除)
- 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
- ~~前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。~~

休息日加班費計算(107年3月1日施行，現行規定)

1. 加班費比例

- 在二小時以內者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上
- 工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上

2. 不再以4小時為給付時段

休息日之~~工作時間及工資~~之計算：

- ~~四小時以內者，以四小時計~~
- ~~逾四小時至八小時以內者，以八小時計~~
- ~~逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計~~

延長工時工資之計算

- 第 24 條
- 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：
 - 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
 - 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
 - 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

加班換補休

- 第 32-1 條
- 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。
- 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

加班換補休之程序規定

- 勞動基準法施行細則第22條之2
- 本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依(施行細則)第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。
- 前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：
- 一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。
- 二、契約終止：依第九條規定發給。
- 勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

加班費及加班工時表

平假日工時	加班費
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9 (延長工時)	1又1/3
10 (延長工時)	1又1/3
11 (延長工時)	1又2/3
12 (延長工時)	1又2/3

國定假日工時	加班費
1	加給一日工資
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9 (延長工時)	1又1/3
10 (延長工時)	1又1/3
11 (延長工時)	1又2/3
12 (延長工時)	1又2/3

加班費及加班工時表

休息日加班	加班費
1 (延長工時)	1又1/3
2 (延長工時)	1又1/3
3 (延長工時)	1又2/3
4 (延長工時)	1又2/3
5 (延長工時)	1又2/3
6 (延長工時)	1又2/3
7 (延長工時)	1又2/3
8 (延長工時)	1又2/3
9 (延長工時)	2又2/3
10 (延長工時)	2又2/3
11 (延長工時)	2又2/3
12 (延長工時)	2又2/3

例假日工時	加班費
1	加給一日工資 還要加給休息
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9 (延長工時)	2
10 (延長工時)	2
11 (延長工時)	2
12 (延長工時)	2

加班費及加班工時表

空班日加班	加班費(無本薪)
1 (延長工時)	1又1/3
2 (延長工時)	1又1/3
3 (延長工時)	1又2/3
4 (延長工時)	1又2/3
5 (延長工時)	1又2/3
6 (延長工時)	1又2/3
7 (延長工時)	1又2/3
8 (延長工時)	1又2/3
9 (延長工時)	1又2/3
10 (延長工時)	1又2/3
11 (延長工時)	1又2/3
12 (延長工時)	1又2/3



輪班間隔休息時間

輪班間隔休息時間

- 勞動基準法第34條
- 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。
- 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。
- 雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

變形工時、延長工時、輪班間隔 休息之變動及鬆綁七休一應公告 周知

- 勞動基準法施行細則第二十條
-
- 三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。
- 四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。

輪班間隔彈性調整適用範圍(1/2)

- 勞動部民國109年1月17日勞動條3字第1070130320號函令
- 主旨：訂定「指定勞動基準法第34條第2項但書適用範圍」，並自中華民國3月1日生效
- 公告如下附表

輪班間隔彈性調整適用範圍(1/2)

適用範圍	適用期間
交通部臺灣鐵路管理局之乘務人員 （機車助理、司機員、機車長、整備員、技術助理、助理工務員、工務員；技術員、技術工、幫工程司、副工程司、列車長、車長、站務佐理）	勞雇雙方協商調整班次期間
經濟部所屬台灣電力股份有限公司之輪班人員	勞雇雙方協商調整班次期間
經濟部所屬台灣中油股份有限公司及台灣自來水股份有限公司之設備管線搶修、原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員	天災、事變或突發事件之處理期間

輪班間隔彈性調整適用範圍(1/2)

適用範圍	適用期間
經濟部所屬台灣電力股份有限公司、台灣中油股份有限公司及台灣糖業股份有限公司之輪班人員	天災、事變或突發事件之處理期間
	勞雇雙方協商調整班次期間
經濟部所屬台灣中油股份有限公司之輪班人員	勞雇雙方協商調整班次期間

變形工時、延長工時、輪班間隔 休息之變動及鬆綁七休一應公告 周知(1/2)

- 勞動基準法施行細則第二十條
- 雇主有下列情形之一者，應即公告周知：
 - 一、依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款規定變更勞工正常工作時間。
 - 二、依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。

變形工時、延長工時、輪班間隔 休息之變動及鬆綁七休一應公告 周知(2/2)

- 施行細則草案第二十條
- 三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。
- 四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。



休假日

(紀念日、節日、勞動節)

休假日

- 勞動基準法第37條
- 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之日，均應休假。
- 中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

國定假日全國一致

- 一.中華民國開國紀念日(元月一日)。
- 二.中華民國開國紀念日之翌日(元月二日)。(刪除)
- 三.除夕與春節(農曆除夕與正月初一至三)。
- 四.和平紀念日(二月二十八日)。
- 五.革命先烈紀念日(三月二十九日)。(刪除)
- 六.兒童節(四月四日，或清明節前一天)。
- 七.民族掃墓節(農曆清明節為準)。
- 八.勞動節(五月一日)
- 九.端午節(農曆五月五日)。

國定假日全國一致

- 十. 中秋節 (農曆八月十五日)。
 - 十一. 孔子誕辰紀念日(九月二十八日)。(刪除)
 - 十二. 國慶日 (十月十日)。
 - 十三. 臺灣光復節(十月二十五日)。(刪除)
 - 十四. 先總統 蔣公誕辰紀念日 (十月三十一日)。(刪除)
 - 十五. 國父誕辰紀念日 (十一月十二日)。(刪除)
 - 十六. 行憲紀念日 (十二月二十五日)。(刪除)
 - 十七. 原住民族歲時祭儀(原住民勞工放假)
- 共12天加原住民族歲時祭儀

原住民族歲時祭儀

- 行政院勞工委員會民國 100 年 1 月 31 日勞動 2 字第 1000130052 號
- 依勞動基準法施行細則第 23 條第 3 項第 9 款規定，欲將「原住民族歲時祭儀」訂為各該原住民族勞工放假日，須經中央主管機關指定，故上述應放假一日之日期，以行政院原住民族委員會公告為準，並自即日生效。

110年原住民族歲時祭儀放假 日期

- 110度原住民族歲時祭儀放假日期.pdf

原住民族歲時祭儀應放假

- 勞動部民國 109 年 6 月 12 日 勞動條 3 字第 1090065617 號函
- 發文日期：二、查「原住民族歲時祭儀」，依內政部紀念日及節日實施辦法第 4 條規定，應予放假，其應放假一日之日期，由原住民族委員會公告之。另依勞動基準法第 37 條及第 39 條規定，內政部所定應放假之紀念日、節日，雇主應予放假且工資照給。
- 三、爰具原住民族身分之勞工，於所屬族別歲時祭儀當日欲休假，無庸請假。至雇主如欲確認勞工是否具有原住民族身分或所屬族別者，得請勞工提供戶籍謄本或戶口名簿影本等可資證明其原住民族身分或族別之相關文件。

選舉罷免投票日及公投日

- 勞動部民國 107 年 11 月 08 日勞動條 3 字第 1070131460 號公告
- 訂定「指定總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日」，並自即日生效。

假日及紀念日遇例假日及休息日

- 勞動部民國 106 年 03 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號
- 一、依勞動基準法第 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之日（俗稱之國定假日），均應休假。勞資雙方原約定之工作日如適逢國定假日，應予放假且工資照給。縱使該日之正常工作時間業依同法第 30 條第 2 項及第 30 條之 1 規定變更，國定假日係勞工之法定假日，當日本應放假，雇主無得恣意要求勞工事後補提供分配時數之勞務或據以減薪。

假日及紀念日遇例假日及休息日

- 二、次依勞動基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱「加倍發給」係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資。四、復查勞動基準法第 37 條所定應放假日如適逢同法第 36 條例假或休息日，應另予勞工補假；如適逢採行彈性工時將工作時間分配至其他工作日所形成之空班，則無庸補假。

假日及紀念日遇例假日及休息日

- 三、復查勞動基準法第 37 條所定應放假日如適逢同法第 36 條例假或休息日，應另予勞工補假；如適逢採行彈性工時將工作時間分配至其他工作日所形成之空班，則無庸補假。

假日及紀念日

- 勞基法施行細則第 23-1 條
- 本法第三十七條所定休假期遇本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。
- 前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。



特別休假

特別休假

- 勞動基準法第 38 條
- 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，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。
 - 三、二年以上三年未滿者，十日。
 - 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

特別休假

- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
- 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
- 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

特別休假

- 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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。
- 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。
- 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。

特別休假

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假(勞動基準法第38條)

年資滿 6 個月以上、未滿 1 年	3 日
年資滿 1 年以上、未滿 2 年	7 日
年資滿 2 年以上、未滿 3 年	10 日
年資滿 3 年以上、未滿 5 年	14 日
年資滿 5 年以上、未滿 10 年	15 日
超過 10 年每滿一年加給一天，最高加至 30 日為止	

勞工服務年資	特別休假日數	勞工服務年資	特別休假日數	勞工服務年資	特別休假日數
6個月至未滿1年	3日	滿第10年	16日	滿第20年	26日
滿第1年	7日	滿第11年	17日	滿第21年	27日
滿第2年	10日	滿第12年	18日	滿第22年	28日
滿第3年	14日	滿第13年	19日	滿第23年	29日
滿第4年	14日	滿第14年	20日	滿第24年	30日
滿第5年	15日	滿第15年	21日	滿第25年以上	30日
滿第6年	15日	滿第16年	22日		
滿第7年	15日	滿第17年	23日		
滿第8年	15日	滿第18年	24日		
滿第9年	15日	滿第19年	25日		

特別休假如何給假

- 勞基法施行細則第 24 條
- 勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。
- 依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：
 - 一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。

特別休假如何給假

- 二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。
- 三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。
- 雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合
- 特別休假條件之日起三十日內為之。

特別休假如何給假

- 勞基法施行細則第 24 條指出5種方式
- 1. 周年制
- 2. 曆年制
- 3. 教育單位學年制
- 4. 事業單位會計年度制
- 5. 勞雇雙方約定年度制

特別休假如何給假

- 例一：(採周年制)
- 某勞工甲106年7月1日到職，於107年1月1日仍在職，得於107年1月1日至107年6月30日間請休特別休假3日。嗣於107年7月1日仍在職者，得於107年7月1日至108年6月30日間請休特別休假7日。

特別休假如何給假

- 例二：(採曆年制)
- 某勞工甲106年7月1日到職，勞雇雙方如協商以1月1日至12月31期間給假，除原自107年1月1日至107年6月30日間因工作年資滿六個月應給予之3日特別休假外，得約定自107年7月1日至108年6月30日止之7日特別休假，按比例約為3.5日，併同前開3日特別休假，合計為6.5日，於107年間給假;至於剩餘之3.5日，於108年間併原應自108年7月1日起之10日特別休假，按比例計算約為5日，合計為8.5日，於108年間給假;嗣後依此類推。

特別休假未休而發給工資之情形

1/2

- 勞動基準法施行細則第24條之1
- 本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。
- 本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
 - 一、發給工資之基準：
 - (一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
 - (二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

特別休假未休而發給工資之情形

2/2

- 二、發給工資之期限：
- (一)年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。
- (二)契約終止：依第九條規定發給。
- 勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

特別休假未休而發給工資之情形

- 舉例：
- 某勞工甲係按月計酬，契約終止前最近一個月之工資為)36,000元，共計6日特別休假未休，雇主應發給7,200元
- 計算公式: $36000/30*6=7,200$

特別休假權利之通知

- 勞基法施行細則第 24-2 條
- 本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：
 - 一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。
 - 二、書面通知，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

特別休假工資計算應扣除減班休息時間

- 勞動部 勞動條 2字第 1090130982 號函
- 勞雇雙方因景氣因素合意暫時縮減工時及依比例減少工資期間（「減班休息」期間），勞工未休特別休假日數之工資計算，應往前以「減班休息」前最近一個完整月份已領正常工作時間所得之工資數額計給。



假日工作工資

例假、休息日、休假日及特別休假之給薪

- 勞動基準法第39條
- 第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

例假、休息日、休假日及特別休假之給薪

- 勞基法施行細則第 24 條之 3
- 本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。

勞工於休假日工作工資如何計算？

- 行政院勞工委員會87年9月14日台87勞動二字第039675號函
- 勞動基準法第三十九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，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故。

勞工於休假日工作工資如何計算？

與同法第三十二條延長每日工時應依第二十四條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於八小時內，應依前開規定辦理；超過八小時部分，應依同法第二十四條規定辦理。

勞工於休假日工作工資如何計算？

- 勞動部民國 106 年 03 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號
- 依勞動基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱「加倍發給」係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資。

私立大專校院教職員之勞動 基準法適用(勞基法工時保護)

謝謝聆聽
銘傳大學法律系
劉士豪