**在一例一休實行下，雇主使勞工於休息日出勤，應如何計給勞工加班費(勞基法第24條規定)？**

如休息日出勤4小時以內，以4小時計，逾4小時至8 小時以內者，以8小時計；前2個小時加班費另再加給1又1/3，第3個小時起加班費另再加給1又2/3。計算方式請參考以下範例。

範例：假設勞工月薪30,000元，1日工資為1,000元，每小時工資為125元。

勞工於某休息日出勤工作8小時，加班費計算如下：

125 x1又1/3 x 2 (第1-2小時) =333.33元

125 x1又2/3 x 6 (第3-8小時) =1,249.99元

加班費合計 333.33+1,249.99 = 1,584

→因此休息日出勤工資為1,000元(原有工資)+ 1,584元(加班費)= 2,584元

**勞工加班如未滿4小時仍須以4小時計，故每次休息日加班（縱使只加班1小時）至少應計給加班費750元(125x4/3x2H)+(125x5/3x2H)=750元。**

**在未修法前提下，雇主得與勞工約定週一至週五出勤7小時，週六(休息日)則出勤5小時，仍屬符合每週工時40小時（7Hx5+5H）的法定規範，惟此工時制度在一例一休實施後，雇主應給付勞工週六出勤的加班費，否則即有違反勞基法第24條規定**

**本次勞基法第39條的修正對於時薪制勞工（例如工讀生）有無影響？**

1. 自106年1月1日起每小時基本工資，已改為新臺幣133元(原新臺幣126元)，雇主對於按時計薪的勞工，所給付的時薪不得低於133元。
2. 雇主使時薪制勞工於法定休假日(即國定假日)出勤，應按「出勤時數」加倍給薪；如使時薪制勞工每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時，雇主也應按勞基法第24條規定加成計給延長工時工資。
3. 範例：按**時**計酬者，休息日出勤如何計給薪資?

| **勞雇雙方約定** | **新法** | **說明** |
| --- | --- | --- |
| 每週出勤日數未逾5日，且單週出勤時數未達40小時。 | 雇主僅須按勞工實際出勤時數計給工資即可。 | 因時薪已包含第6日休息日及第7日例假日工資，針對勞工單週其餘未出勤日，無須另計給工資。 |
| 單週出勤日數達6日，不論單週出勤時數是否達40小時。 | 第6日(休息日)工資應依勞基法第24條第2項及第3項規定加成計給。 | 計算方式參下註1及註2。 |

<註1> 時薪制勞工於休息日出勤工作8小時

▓休息日當日工資計算如下:

133元 x1又1/3 x 2 (第1-2小時) =354.66元
133 元x1又2/3 x 6 (第3-8小時) =1,329.99元
→**因此休息日當日出勤工資至少為1,685元**

<註2> 時薪制勞工於休息日出勤工作4小時

▓休息日當日工資計算如下:

133元 x1又1/3 x 2 (第1-2小時) =354.66元
133 元x1又2/3 x 2 (第3-4小時) =443.33元
→**因此休息日當日出勤工資至少為798元**