

# 勞動基準法 工時樣態 與 加班費之計算



## 勞動基準法【變形工時樣態加班費之計算】

- 現行工時制度（基礎架構）【勞動基準法第30條第1項（關於工時）、勞動基準法第36條第1項（關於例休）】
- 變形工時（彈性工時）【勞動基準法第30條、勞動基準法第31條】
- 雙週變形工時【勞動基準法第30條第2項、第36條第2項第1款】
- 四週變形工時【勞動基準法第30條之1、勞動基準法第36條第2項第3款】
- 八週變形工時【勞動基準法第30條第3項】
- 變形工時，不是自己說變就變！

## 老闆最容易被投訴的事【加班！加班費！】

- 加班！不是勞資雙方同意即可

## 加班費的計算

- 【概念】未申請變形工時的加班
- 平日延長工時加班費怎麼算 勞基法第24條
- 加班費計算基礎（月薪制的時薪是以總月薪去換算）
- 平日計算範例（週一～週五）

## 假日的四種型態與休息日定義

- 休息日加班費規範
- 休息日加班費這樣計算
- 舉例試算
- 例假日加班費定義
- 舉例試算
- 休假日（國定假日、特休）出勤加班費計算
- 舉例試算

## 勞動部加班費試算系統

勞動基準法  
變形工時樣態  
加班費之計算



# 現行工時制度（基礎架構）

勞動基準法第 30 條第 1 項（關於工時）

勞動基準法第 36 條第 1 項（關於例休）

- 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。
- 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。
- 例假及休息日之實施期日，得由勞雇雙方於不違反現行規定情形下，依事業單位營運特性及勞工需求自行約定，並未限制僅能安排於星期六、日。

## 案例說明：一般工時制度排班範例

範例 1

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第2週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假

範例 2

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	例假	工作日 8hr	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第2週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr

	第一天	第二天	第三天	第四天	第五天	第六天	第七天
A公司	8小時	8小時	8小時	8小時	8小時	休	休
B公司	7小時	7小時	7小時	7小時	7小時	5小時	休
C公司	6時40分	6時40分	6時40分	6時40分	6時40分	6時40分	休

# 變形工時（彈性工時）

勞動基準法第30條

勞動基準法第31條

- 勞工正常工作時間每天不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時，且工作 4 小時，至少應有 30 分鐘的休息。
- 為了配合不同行業有各自的排班需求，例如：觀光、餐飲、**運輸業**有淡旺季，或科技業不同時間點處理的訂單量會不同等情形，勞基法 §30、§30-1 另訂有訂有 2 週、8 週及 4 週變形工時規定，使雇主能有效分配人力。彈性工時制度，允許在符合一定要件下，可重新分配勞工的正常工作時間。



型態	2週	4週	8週
法令依據	第30條第2項 第36條第2項第1款	第30條之1 第36條第2項第3款	第30條第3項 第36條第2項第2款
方式	將2週內2日之正常工時， 分配於其他工作日， 分配於其他工作日之時數， 每日不得超過2小時	4週內正常工時 分配於其他工作日之時數， 每日不得超過2小時	將8週內之正常工時 加以分配
每日 正常工時	不得超過10小時	不得超過10小時	不得超過8小時
每週 正常工時	單週不得超過48小時 2週不得超過80小時	4週不得超過160小時	單週不得超過48小時 8週不得超過320小時
例假及 休息日	每週至少1日例假， 每2週內之例假及休息日 至少4日	每2週內至少2日例假， 每4週內之例假及休息日 至少8日	每週至少1日例假， 每8週內之例假及休息日 至少16日

# 雙週變形工時

勞動基準法第 30 條第 2 項、第 36 條第 2 項第 1 款

- 定義：每週至少應有1個例假日，每2週內的例假及休息日至少應有4日。
- 上限工時：每日10小時，每週48小時。
- 例假調移：不可以連續工作超過6天，每週少有1個例假日。
- 休息調移：每2週至少要有2個休息日。



## 範例 1

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	例假	空班
第2週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	例假	空班

\*說明：「空班」係指實施彈性工時將正常工作時間分配至其他工作日所生無須出勤之日。

## 範例 2

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第2週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	休息日	例假

適用勞基法之  
所有行業

## 範例 2

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	例假	例假	空班	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr
第2週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	休息日
第3週	例假	例假	空班	空班	空班	工作日 10hr	工作日 10hr
第4週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	休息日

\*說明：「空班」係指實施彈性工時將正常工作時間分配至其他工作日所生無須出勤之日。

## 範例 1

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	例假	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第2週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假	休息日
第3週	例假	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第4週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假	休息日

# 四週變形工時

勞動基準法第30條之1

勞動基準法第36條第2項第3款

- 定義：每2週內至少應有2個例假日，每4週內的例假及休息日至少應有8日。
- 上限工時：每日10小時，每四週160小時。
- 例假調移：每2週至少要有2個例假日。
- 休息調移：每4週至少要有4個休息日。

# 四週變形工時適用行業

- 環境衛生及污染防治服務業、會計服務業、加油站業、存款保險業、銀行業、社會福利服務業、信託投資業、管理顧問業、資訊服務業、票券金融業、綜合商品零售業、餐飲業、醫療保健服務業、娛樂業、保全業、國防事業、建築及工程技術服務業、信用卡處理業、法律服務業、學術研究及服務業、信用合作社業、一般旅館業、觀光旅館業、理髮及美容業、證券業、其他教育訓練服務業、一般廣告業、大專院校、不動產仲介業、影片及錄影節目帶租賃業、公務機構、社會教育事業、電影片映演業、市場及展示場管理業、建築經理業、鐘錶、眼鏡零售業、國際貿易業、農會及漁會、期貨業、石油製品燃料批發業、中之筒裝瓦斯批發業及其他燃料零售業、保險業、農、林、漁、牧業。

# 八週變形工時

- 經勞資會議同意後，得依勞動基準法第30 條第3項規定實施「8週彈性工時」制度。
- 得將8週內之正常工作時數(即320小時) 加以分配。但每日正常工作時間不得超過8小時，每週正常工作總時數不得超過48小時，每8週正常工作總時數不得超過320小時。又勞工每7日中至少應有 1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日，且原則上不得使勞工連續工作超過6日。
- 定義：每週至少應有1個例假日，每8週內的例假及休息日至少應有16日。
- 上限工時：每日8小時，每週48小時。
- 例假調移：不可以連續工作超過6天，每週至少有1個例假日。
- 休息調移：每8週至少要有8個休息日。

# 八週變形工時範例

範例

比照政府行政機關辦公日曆表出勤之行業，於需調整工作日與  
休息日以形成連假時，得適用 8 週彈性工時規定，以「一日換一日」  
之換班（假）概念調整出勤。

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第2週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第3週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第4週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	中秋節 休假	休息日	例假
第5週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第6週	休息日	國慶日 休假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第7週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第8週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假

範例

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	例假	休息日	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第2週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第3週	例假	休息日	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第4週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第5週	例假	休息日	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第6週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第7週	例假	休息日	休息日	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第8週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr

範例

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第1週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第2週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第3週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第4週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第5週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第6週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第7週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	休息日	例假
第8週	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	例假

# 八週變形工 時適用行業

- 適用八週變形工時目前的行業別，常見例如製造業、運輸業，以及依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業和所有適用4週變形工時的行業，如下：
- 指定**所有適用4週彈性之行業得適用8週彈性工時**。
- 製造業、洗衣業、營造業、相片沖洗業、**遊覽車客運業**、浴室業、航空運輸業、裁縫業、港埠業、其他專業科學及技術服務業、郵政業、顧問服務業、電信業、軟體出版業、建築投資業、農林漁牧業、批發及零售業、租賃業、影印業、自來水供應業、汽車美容業、依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業、電器及電子產品修理業、汽車貨運業、機車修理業、攝影業中婚紗攝影業及結婚攝影業、未分類其他器物修理業、大眾捷運系統運輸業。



# 變形工時，不是 自己說變就變！

## 一、檢查企業是否符合規定產業：

目前以一例一休為變形邏輯的工時規範有三種，分別是**雙週、四週、八週**變形工時，而政府有針對每種變形工時，規定適用產業，大致如下供大家參考：

- **雙週**變形工時：符合《勞基法》的所有行業皆適用。
- **四週**變形工時：目前共有42個行業適用，常見的行業如餐飲、服務、銀行業等。
- **八週變形工時**：目前共有29個行業適用，常見的行業如製造、**運輸（遊覽車客運）**、電信業等。

## 二、一定要勞資雙方同意：

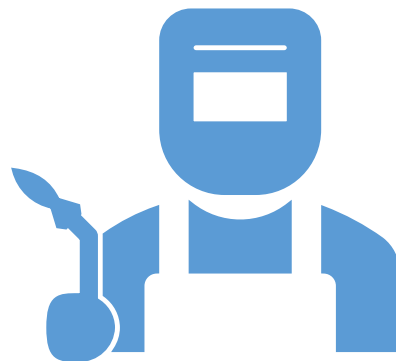
- 依照目前《勞基法》規定，若企業想申請變形工時，需經過工會同意；若企業沒有工會，也可以透過勞資會議商討，以取得勞方同意。若是3人以下的微型公司，**雇主只要取得勞工同意，就能開始執行變形工時。**

An aerial night view of a city, likely Hong Kong, with numerous illuminated buildings and streets. A large, expressive blue brushstroke is painted across the image, starting from the top left and sweeping towards the bottom right, framing the central text.

老闆最容易被投訴的事

加班！加班費！

# 加班！ 不是勞資雙方同意即可



- 按勞基法第32條之規範，若雇主未經「勞資會議」取得加班權利，縱使勞工同意加班，亦屬於程序違法；此外，勞資會議若未對此權利予以期間限制，則雇主之加班權即無適用期限。
- 當雇主經「勞資會議」取得加班權利後，仍要取得個別勞工同意，才可以進行加班。
- 關於上述並非每次加班前皆要取得，而是事先「概括性」同意即可，簡單說，勞動契約締結時取得同意即可（入職公司時即協商簽訂），此後勞工即有服從雇主命令加班之義務。

所以，協商後簽訂【同意書】備查  
很重要！很重要！很重要！。

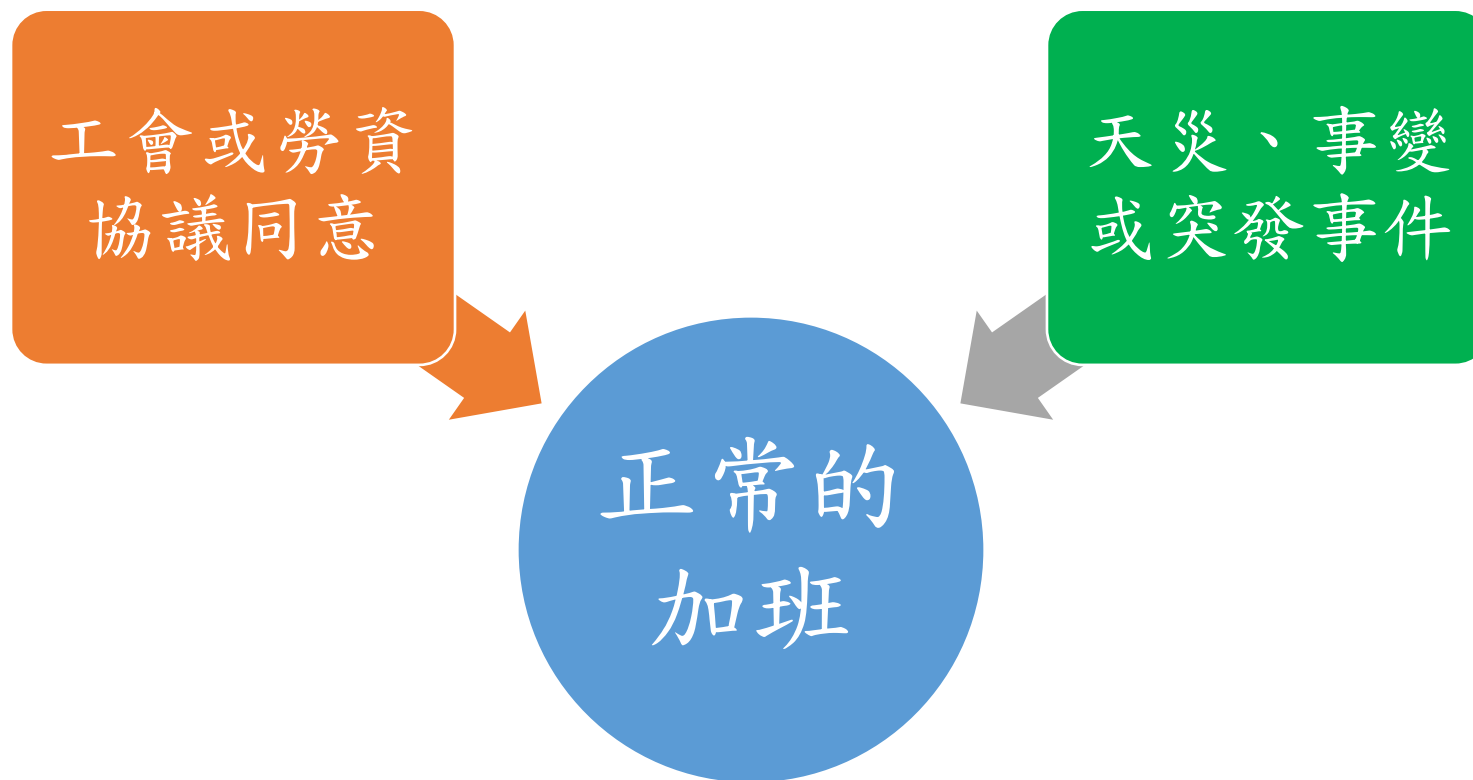


# 加班費的計算



# 【概念】未申請變形工時的加班

- 勞基法第 32 條定義了兩種加班狀況：



# 平日延長工時加班費怎麼算

## 勞基法第24條

平日延長工作時間在2小時以內者（第9、10小時），按平日每小時工資額加給1/3以上。

延長工作時間至第3、4個小時（第11、12小時），按平日每小時工資額加給2/3以上。

因天災、事變或突發事件而延長工作時間者，需按平日每小時工資額加倍發給。

# 加班費計算基礎（月薪制的時薪是以總月薪去換算）

- 《勞基法第2條第4款》工資是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的獎金、津貼及其他任何名義，只要是「經常性給與」都算。

例如：A司機的底薪



切記：加班費的計算不是用底薪換成時薪，而是用總月薪下去換算。

# 平日計算範例（週一～週五）以2024年最低基本薪資27,470元為算例

## ◆計算公式（換算為時薪）

27,470（月薪）÷30（每月）÷8（每日）=114.45元（時薪）

$$\begin{array}{c} 27,470 \\ \text{月薪} \end{array} \div \begin{array}{c} 30 \\ \text{每月天數} \end{array} \div \begin{array}{c} 8 \\ \text{每日工時} \end{array} = \begin{array}{c} 114.45 \\ \text{時薪} \end{array}$$

◆平日加班2小時內（第9、10小時），是依照每小時工資加給1/3（1.34倍）計算，約等於每小時154元。

◆計算公式為：時薪114.45元 × 1.34倍 = 153.363元。

$$\begin{array}{c} 114.45 \\ \text{時薪} \end{array} \times \begin{array}{c} 1.34 \\ \text{加班1、2小時} \end{array} = \begin{array}{c} 153.363 \text{（每小時）} \\ \text{加班（前）2小時加班費} \end{array}$$

◆平日加班第3、4個小時（第11、12小時）開始的加班費，是依照每小時工資加給2/3（1.67倍）計算，約等於每小時192元。

◆計算公式為：時薪114.45元 × 1.67倍 = 191.1315元。

$$\begin{array}{c} 114.45 \\ \text{時薪} \end{array} \times \begin{array}{c} 1.67 \\ \text{加班第3、4小時} \end{array} = \begin{array}{c} 191.67 \text{（每小時）} \\ \text{加班（後）2個小時的加班費} \end{array}$$

# 休息日定義

根據勞基法第36條：勞工每7日中應有2日休息，其中1日為例假，1日為休息日。假設平日上班週一至週五，週六為休息日、週日為例假日。

## 假日的4種型態

1. 休息日
2. 例假日
3. 國定假日
4. 特休假



# 勞基法各種 假日定義

勞基法第36條第1項定義了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。通常休息日都會是星期六，不過勞雇雙方也能協議安排在其他日子，例如將休息日改成週五，只要符合每七天中有一天是休息日就沒問題；而考量到部分產業的需要，例如服務業，或是一些需要隨時有人顧著機台的科技廠和製造業.....等，勞動部也在勞基法第36條第2項中提供了一些彈性，符合變形工時條件的公司，也可以與員工協議約定以二週、四週，或八週變形工時來排班。

	休息日	例假日	休假日
定義	每 7 天要有 1 天休息日 (變形工時除外)	每 7 天要有 1 天例假日 (變形工時除外)	國定假日、特休、選舉罷 免投票日、原住民族歲時 祭儀.....等
加班出勤 規定	可以使員工加班，當日加 班時數最多12小時	除天災、事變或是突發事 故外不得使員工加班，若 加班需在24小時內向主管 機關備查	可以使員工加班，當日加 班時數最多12小時
加班費計 算方式	<b>2小時內</b> 工時×時薪 ×1 ½ <b>第3到8小時</b> 工時×時薪×1 ⅔ <b>第9到12小時</b> 4小時×時薪×2 ⅔	<b>8小時內</b> 1日工資+1天補休 <b>第9到12小時</b> 4小時×時薪×2	<b>8小時內</b> 1日工資或1天補休 <b>第9到10小時</b> 工時×時薪×1 ½ <b>第11到12小時</b> 工時×時薪×1 ⅔

# 休息日加班費規範

- 前兩個小時： $(\text{平均時薪} \times 1.34) \times \text{工作時數}$ 。
- 第 2~8 小時： $(\text{平均時薪} \times 1.67) \times \text{工作時數}$ 。
- 第 9 - 10 小時： $(\text{平均時薪} \times 2.67) \times \text{工作時數}$ 。
- 休息日加班也要遵守「每連續工作四小時就須提供給勞工至少半小時休息時間」。

# 休息日加班費這樣計算

以2024年最低基本薪資27,470元為算例

如果員工在休息日出勤，而且不選擇補休而是直接換成加班費的話，加班費的計算規則如下：

- 休息日上班2小時，加班費計算公式為：

114.45元 平日時薪	×	約1.34元 休息日加班第1、2小時	=	約153.363元（每小時） 休息日加班(前)2小時的每小時
-----------------	---	-----------------------	---	-----------------------------------

- 休息日上班第3個小時以上開始的加班費，加班費計算公式為：

114.45元 平日時薪	×	約1.67元 休息日加班第3～第8小時 以上	=	約191.67（每小時） 休息日加班第3～8個小時
-----------------	---	------------------------------	---	------------------------------

- 第9到12個小時加班費114.45元 X 2.67倍 ÷ 306元

114.45元 平日時薪	×	約2.67元 休息日加班第9～第12小 時	=	約305.5815（每小時） 休息日加班第9～12個小時 每小時
-----------------	---	-----------------------------	---	--

舉例試算：  
小賴休息日  
加班 4 小時

月薪：45,000 元 + 3,000 元 + 12,000 元 = 60,000 元  
(總月薪)

平均時薪：60,000 元 ÷ (30天 × 8小時) = 250元

前兩個小時的加班費：250元 × 1.34 × 2小時 = 670元

後兩個小時的加班費：250元 × 1.67 × 2小時 = 835元

當天加班費總額：670元 + 835元 = 1,505元

# 例假日加班費定義

- 例假日只有在遭遇天災、事變或突發事件，並且雇主認為有必要繼續工作的時候，才能夠要求員工回公司上班。
- 因此如果是合法上班的情形，**薪資就應加倍發給，並且需要多給一天假**；但如果是違法上班的情形，除薪資一樣要發（第9到第12小時會與合法上班不一樣）外，還有會面臨主管機關的裁罰，要特別注意喔！
- 例假日加班第1～8小時以內（不論幾小時都算8小時），要給一天的工資。
- 加班至第9、10、11、12小時，加班費時薪是以**2倍**計算。

舉例試算：同樣以小賴為例—例假日加班3小時（遇天災，合法情況下）提醒：例假日加班八小時以內，皆算一天工資。



月薪：45,000 元 + 3,000 元 + 12,000 元 = 60,000 元



一日工資：60,000 元 ÷ 30 天 = 2,000 元



當天加班費總額：一日工資 = 2,000 元，同時還有一天補休

## 休假日（國定 假日、特休） 出勤加班費計 算

---

如果是希望勞工在國定假日回公司上班，**必須要徵得勞工同意**，或是**因季節性關係有趕工必要並經勞工或工會同意**。

---

與例假日加班相同，薪資須加倍發給。

---

---

國定假日加班第1～8小時以內（不論幾小時，就算只有1分鐘都算8小時），應付員工一天的工資。

---

---

加班至第9、10小時，按平日每小時工資額另再加給1又1/3倍，乘以1.34倍。

---

---

當加班至第11~12小時，按平日每小時工資額另再加給1又2/3倍，乘以1.67倍。

---

## 舉例試算：小賴好辛苦—國慶日國定假日又加班5小時了

提醒：休假日（國定假、特休假）加班八小時以內，皆算一天工資。



月薪：45,000 元 + 3,000 元 + 12,000 元 = 60,000 元



一日工資：60,000 元 ÷ 30 天 = 2,000 元



當天加班費總額：一日工資 = 2,000 元

# 勞動部 加班費試算系統

- 試算系統中也有很詳細的勞基法規定說明
- 試算表輸入後會自動演算
- 網址：  
<https://calcr2.mol.gov.tw/Index>

The screenshot displays the '加班費試算系統' (Overtime Pay Calculation System) interface. The top navigation bar includes the Ministry of Labor logo and the system title. The main content area is titled '加班費試算系統' and features a '法令依據及解釋' (Legal Basis and Explanation) section with a list of labor law provisions. Below this, there are two buttons: '時薪制' (Time-based) and '月薪制' (Monthly-based). The '時薪制' button is selected, leading to the '時薪制加班費試算系統' (Time-based Overtime Pay Calculation System) page. This page includes a '前置條件' (Prerequisites) section with a list of conditions, a '條件設定' (Condition Setting) section with input fields for '月工資總額' (Monthly Total Salary) and '平日每小時工資額' (Daily Hourly Wage), and a '一週工作時數' (Weekly Working Hours) section with checkboxes for '週一' (Monday) and '週二' (Tuesday).

**法令依據及解釋：**

- 勞動基準法第30條：勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每週正常工作時間不得超過40小時。
- 勞動基準法第32條：雇主延長勞工之工作時間應視同正常工作時間，一日不得超過12小時；延長之工作時間，一個月不得超過46小時，但經工會同意，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54小時，每3個月不得超過138小時。
- 勞動基準法第36條：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。
- 勞動基準法第24條第1項：如雇主有使勞工每日工作時間超過8小時者，或每週工作超過40小時者，應依法檢付加班費，其標準為：
  - 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。
  - 再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。
  - 雇主因天災、事變或突發事件，有使勞工於平日延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
- 勞動基準法第24條第2項：雇主使勞工於第36條所定休息日工作時，應依法檢付加班費，其標準為：
  - 工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上。
  - 工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。
  - 工作超過8小時者，按平日每小時工資額另再加給2又2/3以上。
  - 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入勞動基準法第32條第2項所定延長工作時間總數（即必須計入）。

我已瞭解以上法規說明  
請點選要試算的計薪方式

**時薪制**    月薪制

**月薪制加班費試算系統**

**前置條件**

- 每週一至五點正常工作時間，每日工作時間8小時，而正常工作時間延長工作時間最多12小時，但有天災、事變或突發事件之事項者，則不受12小時之限制。
- 前揭勞動基準法所定之例假、約定休息日、所定之休息日、約定於例六。
- 經補：依勞動基準法第36條規定：「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。」，所以勞工之例假及休息日，仍應由勞資雙方於年初約定、履行，因此，例假不一定在例日，休息日也不一定在例六，本系統僅供參考。
- 部分工作：輪班制度或彈性工作（例如每日工作時間8小時，四班二轉等）之約定條件，不適用前揭規定，可能與實際狀況有落差。

**條件設定**

月工資總額  元

平日每小時工資額  元

計算方式：月薪給付總額除以240小時者，即月薪總額除以30日再除以8小時核計

**一週工作時數**

週一 ☐ 例假日 ☐ 因天災、事變或突發事件出勤  小時  分鐘

週二 ☐ 例假日 ☐ 因天災、事變或突發事件出勤  小時  分鐘