

12月6日新修勞基法 Q&A

一、問：何謂一例一休？

答：所謂一例一休，係指雇主僱用勞工從事工作，每7日給予勞工有1日例假及1日休息日。新修勞基法第36條第1項規定，勞工每7日應有2日之休息，其中1日為例假（該日如非因本法第40條所列天災、事變或突發事件等特殊原因，致使勞工有繼續工作之必要時，不得使勞工出勤），另1日則正式定名為“休息日”（該日如雇主基於業務需求，經徵得勞工同意可使勞工出勤）。

二、問：承上題，勞工如於休息日出勤，有違法嗎？

答：休息日係以給勞工休息為原則，工作為例外。雇主如與勞工約定每日正常工時8小時，週一至週五為出勤日，週日為例假日的前提下，如雇主在取得勞工同意下，使勞工於週六（休息日）出勤，並不違法，惟雇主須依新修勞基法第24條第2項及第3項規定，加成給付加班費，且該日出勤時數應併入每月延長工時總時數計算。

三、問：假設雇主實施彈性工時，休息日及例假應如何安排？

■以雇主未實施彈性工時之月薪制勞工為例，在約定每日工時8小時、每週工時40小時之前提下，每一週期應給予勞工2日休息，即其中1日為例假，另1日則為休息日；不論例假或休息日如何安排，雇主至多僅得使勞工連續出勤達6天，第7天即應給予勞工例假休息。

■如雇主實施2週及8週彈性工時，勞工例假安排仍須維持每7日至少1日，只可彈性調整休息日；如雇主實施4週彈性工時，勞工例假安排仍維持舊法規定，即每2週應有2日例假（即每14日應有2日例假），惟為避免產生適用4週彈性工時制度之勞工無休息日之誤解，新修勞基法第36條第2項第3款特別規定，對於適用4週彈性工時制度之勞工，每4週內之例假及休息日至少應有8日。（可參考下列圖表範例調整）。

■不論是實施週休2日或排班制之雇主，為免勞資爭議，建議可透過與個別勞工的磋商，或以排班表、行事曆（性質屬工作規則）的公開揭示等方式，取得勞工同意排定何日為例假，何日為休息日。

因應不同工時制度如何安排休息日及例假之範例：

1. 實施週休2日者：每日正常工時為8小時，每週工時40小時。

一	二	三	四	五	六	日
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假
8小時	8小時	8小時	8小時	8小時		

2. 實施2週彈性工時者：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

將其 2 週內 2 日正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時至多為 10 小時，每週工時至多為 48 小時，但每 2 週工時不得超過 80 小時；勞工每 7 日應有 1 日之休息作為例假，每 2 週之例假及休息日至少應有 4 日。

(1)週六為休息日，週日為例假日；週五係雙週正常工時達到法定上限 80 小時致成為免出勤日(因當日正常工時已分配至週一至週四實施)。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	休息日	例假
第 2 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	休息日	例假

(2)週日為例假日，2 週內 2 日休息日統一於第 2 週實施，致可連續免出勤 3 日。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 2 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	休息日	休息日	例假

3. 實施 4 週彈性工時者：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，得將其 4 週內正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時至多為 10 小時，每 4 週工時不得超過 160 小時；勞工每 2 週應有 2 日之休息作為例假，每 4 週之例假及休息日至少應有 8 日。

(1)週六為休息日，週日為例假日；週五為免出勤日(因當日正常工時已分配至週一至週四實施)。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	工作日 10 小時	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	休息日	例假

第 2 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 3 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 4 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 5 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 6 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	例假
第 7 週	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	工作日 8 小時	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

四、問：新修勞基法第 23 條第 1 項規定，雇主應提供工資各項目計算方式明細，目的為何？
另本次修法尚有明定何種工資給付項目需記載於勞工工資清冊？

答：

1. 為促進勞工對工資發放內容的瞭解及解決勞雇間是否有短付工資等爭議，新修規定明確規範雇主必須提供勞工各項工資的計算明細（**等同創設勞工要求雇主提供薪資單的權利**）。
2. 另本次修法亦同時增列雇主應將勞工每年特別休假期日及未休之日數所發給的工資數額記載於勞工工資清冊，並應每年將其內容以書面（如載有特休未休折算工資名目的薪資單）通知勞工（勞基法第 38 條參照）。
3. 雇主違反上述法定義務，依法可裁罰 2 至 100 萬元罰鍰。

五、問：為何新修勞基法第 34 條規定採輪班制勞工於更換班次時，雇主至少應給予勞工有連續 11 小時之休息時間，目的為何？是否立即實施？

答：

1. 現行勞基法第 34 條第 2 項所定適當之休息時間，因屬不確定法律概念，為使勞資雙方有可資遵循之明確規定，並考量輪班制勞工工作之辛勞，爰參酌歐盟指令所定 11 小時，修正為「至少應有連續 11 小時」之休息時間。
2. 另為考量雇主針對上述新增規範，需適度緩衝期，以調整工時及人力配置，乃明定由行政院另訂施行日期，**未立即實施**。

六、問：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)？

答：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：

$$\left. \begin{array}{l} 125 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ (第 1-2 小時)} = 333.33 \text{ 元} \\ 125 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6 \text{ (第 3-8 小時)} = 1,249.99 \text{ 元} \end{array} \right\} \text{ 合計 } 1,584 \text{ 元}$$

→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($125 \times 4 / 3 \times 2H$) + ($125 \times 5 / 3 \times 2H$) = 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(時薪勞工休息日出勤工資，詳參問題八)。

七、問：本次勞基法第38條特別休假天數調整，修法重點為何？

答：

1. 特休由勞工排定，但雇主因經營上或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
2. 因年度終結或契約終止，雇主針對勞工未休之特休日數應折算發給工資。
3. 雇主應將特休期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於工資清冊，並每年定期將內容以「書面」通知勞工。
4. 雇主如認勞工之權利不存時，應負舉證責任。
5. 上述規範自106年1月1日起施行。

(1)問：勞基法第38條「繼續工作满一定期間」的意涵？

(1)答：勞動基準法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」其中「繼續工作满一定期間者」之起算日應自「受僱當日」起算(勞基法施行細則第5條參照)，勞工工作满6個月之後，雇主即有給予特別休假之義務，惟如勞雇協商約定內容優於勞基法，從其規定。

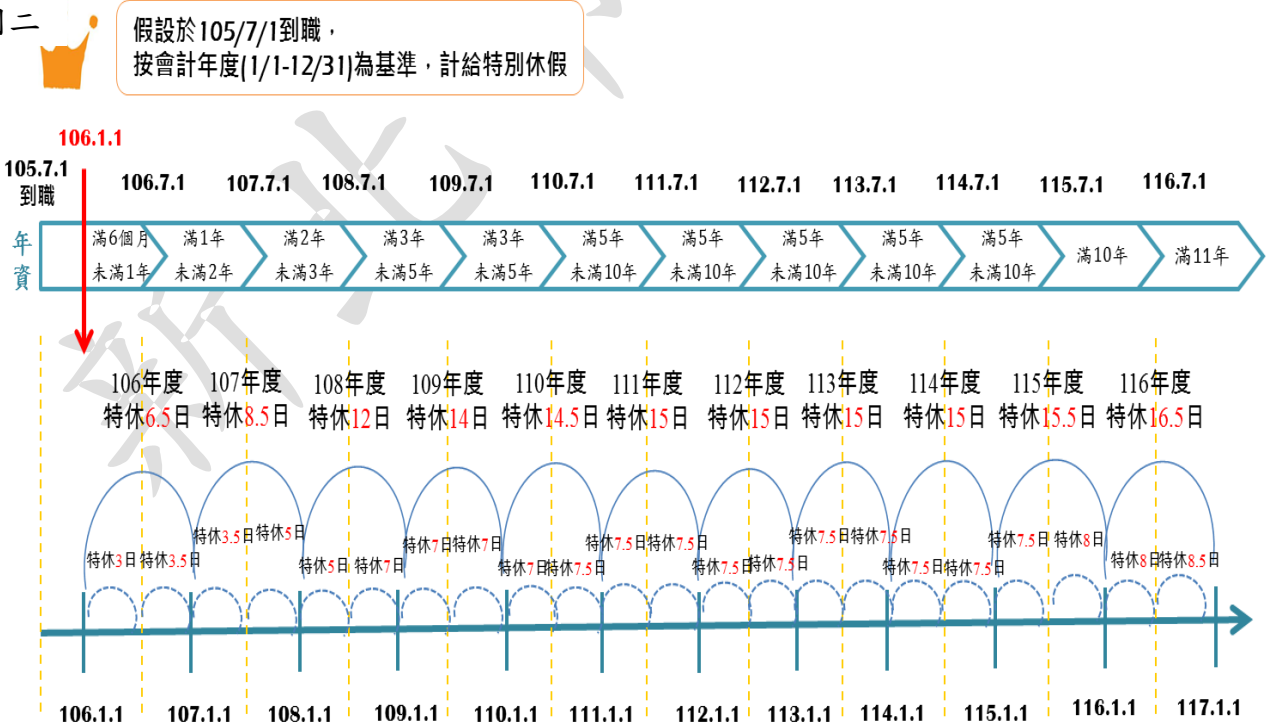
(2)問：假如我是 105 年 7 月 1 日到職，修法後的各年度特別休假日數為何？

(2)答：您係於 105 年 7 月 1 日到職，以「個別勞工之到職日」為特別休假之起算基礎，您自 106 年 1 月 1 日起至 106 年 6 月 30 日止享有 3 日特別休假；自 106 年 7 月 1 日起至 107 年 6 月 30 日止享有 7 日特別休假，以此類推(如圖一所示)；惟雇主如經勞工同意，以「會計年度」作為特別休假之起算基礎，則您自 106 年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止，則享有 6.5 日特別休假(如圖二所示；惟須注意者，嗣後契約終止時，雇主仍應再依勞工到職日計算應休的特別休假日數，若與依會計年度計算所得日數相比，尚有不足，仍應針對不足數給假或折發工資)。

圖一



圖二



八、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？

答：

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
<u>每週出勤日數未逾 5 日，且單週出勤時數未達 40 小時。</u>	<u>雇主僅須按勞工實際出勤時數計給工資即可。</u>	<u>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。</u>
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：

$$133 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ (第 1-2 小時)} = 354.66 \text{ 元}$$

$$133 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6 \text{ (第 3-8 小時)} = 1,329.99 \text{ 元}$$

} 合計 1,685 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：

$$133 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ (第 1-2 小時)} = 354.66 \text{ 元}$$

$$133 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2 \text{ (第 3-4 小時)} = 443.33 \text{ 元}$$

} 合計 798 元

→ 因此休息日當日出勤工資至少為 798 元