

# 新修正勞動基準法

## —例—休、特別休假

### 遵守法令規定與研析

提醒:自106年1月1日起基本工資為

月薪制:**21009**元/月

時薪制:**133**元/時

\*日薪制:應以時薪換算8小時薪資



# 國定假日全國一致及落實週休二日

## 落實週休二日

### 國定假日全國一致

國定假日必須一致  
全國上下一體適用

既有休假福利不倒退

### 檢討特休制度

讓初入職場的年輕人，以及資淺的勞工，享有更多的特休假

國定  
假日  
全國  
一致

勞動基準法  
修法預期目標

落實  
週休  
二日

### 工時安排 總量管制

- 每週正常工時40小時，休息日加班出勤時數計入每月延長工時總數(46H)

### 工資成本 以價制量

- 提高休息日出勤加班費

前兩小時：從34%調為 134%

第三小時起：從67%調為 167%

### 全面加強勞動檢查

- 設置1955檢舉專線
- 規劃專案檢查、強化違法案件複查機制、輔導中小企業遵守法令

# 勞動基準法修法前後勞工權益比較



修法條文	修法前	修法後
-第24條- 休息日 加班費	<p>按平日每小時工資加給 <math>\frac{1}{3}</math> 以上</p> <p>按平日每小時工資加給 <math>\frac{2}{3}</math> 以上</p> <p>按實際加班時間計算</p>	<p>前2小時 按平日每小時工資另再加給 <math>1\frac{1}{3}</math> 以上</p> <p>第3小時起 按平日每小時工資另再加給 <math>1\frac{2}{3}</math> 以上</p> <p>4小時內，以4小時計；逾4小時至8小時內，以8小時計；逾8小時至12小時內，以12小時計</p>
-第34條- 輪班換班 休息時間	適當休息時間	至少應有連續 <b>1 1</b> 小時
-第36條- 週休二日	每7日應有1日例假	每7日應有1日例假 + <b>1</b> 日休息日
-第37條- 國定假日	勞工與公務人員 不一致	回歸內政部規定 全國一致

## 勞動基準法修法前後勞工權益比較

修法條文	修法前	修法後
-第38條- 特別休假		<b>年資</b>
	無	6個月以上未滿1年 <b>3日</b>
	7日	1年以上未滿2年 <b>7日</b>
	7日	2年以上未滿3年 <b>10日</b>
	10日	3年以上未滿5年 <b>14日</b>
	14日	5年以上未滿10年 <b>15日</b>
	每年加1日，最高加至30日	10年以上 <b>每年加1日，最高加至30日</b>
		<b>未休完特休須結算工資</b>
-第74條- 申訴保護	雇主不得因勞工申訴而予解僱、調職或其他不利之處分	雇主不得因勞工申訴而予解僱、 <b>降調、減薪</b> 或其他不利處分 主管機關或檢查機構 <b>應對申訴人身分資料嚴守秘密</b>
-第79條- 罰則 (違反工資、工時等重要條文)	2萬~30萬元	<b>2萬~100萬元</b> 依事業規模、違反人數或違反情節，可加重至 <b>150萬元</b>

# 各修正條文實施日期

## ▶ 明訂106年1月1日實施

第**37**條（國定假日比照內政部公布放假日 + 勞動節）

第**38**條（特別休假）

## ▶ 總統12.21公布、12.23施行

第**23**條（薪資清冊記錄）

第**24**條（加班費）

第**30條之1**（四週變形工時）、第**36**條（一例一休）

第**39**條（國定假日出勤）

第**74**條（員工申訴保護條款）、

第**79**條（罰則）

## ▶ 由行政院另行公布實施日期

第**34**條（輪班間隔**11**小時）



# 修法重點I

- 第36條:修正為每7日應有之2日之休息，其中1日為例假，另1日為休息日，讓勞工可以確定享有每週兩天之休息(第39條:工資照給)，勞工也可以同意在休息日加班。
  - 彈性運用法定休息日或提供有經濟需求勞工出勤
- 第24條:提高休息日出勤工資並將出勤時數納入每月延長工時總數計算。
  - 休息日加班費支出增加 → 避免勞工過度勞動
- 第37條:調整國定假日
  - 全國假期一致性

# 修法重點II

- 第23條:雇主應於發給工資時，提供勞工工資各項目計算方式。  
→ 薪資明細單的產製
- 第34條:輪班制勞工換班之休息時間至少應有11小時。  
→ 充分休息
- 第38條:增加特別休假條件並將特別休假排定權交由勞工  
→ 特別休天數增加→增加雇主通知、無因折算工資責任
- 第74條:吹哨保護條款→個資保護、不利勞工的處分
- 第79條:提高罰則上限至新臺幣100萬元。增訂主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

# 衝擊與挑戰I

## 挑戰一：出勤紀錄記載與輪排班

排班表或出勤紀錄經常並未區分例假日、休息日、國定假日及特別休假及其他假別，如何依法計算休息日工作時間以及給付加班費？  
採用變形工時制度之事業單位如何配合調整？休息日出勤換補休比例？

## 挑戰二：以月總工時出勤計算加班時數及休假日不算工作時數的錯誤

法定以超過日工時 8 小時與週工時 40 小時認定加班時數，但事業單位習慣以月出勤日數及月總工時概念計算延長工時、加班費，對於休假日免出勤時數未計算入週正常工時內！



# 衝擊與挑戰II

---

## 挑戰三：違反哪一條？

一例一休明列於勞動基準法第36條，出勤加班費之計算方式又訂於第24條，如事業單位未使勞工排定休息日(與例假)，且無給付加班費時，究竟違反哪一條？

## 挑戰四：彈性休假與休息日之加班時數間問題？

休息日出勤既認定延長工時，暫依現行函釋似可以選擇補休。但事業單位強制或暗示勞工僅選擇補休，勢必使得本次修法以勞工休息日加班費提高限制事業單位不使勞工出勤則才能達到每週二休（一例一休）且增加休息日政策目的無法實現。

# 衝擊與挑戰III

## 挑戰四：特別休假是休養生息優先還是換取工資？

限縮協商排定與指定與要求雇主責任：

「勞工指定」、「雇主應告知」、「未休完日折算工資」、「工資清冊記載」、「定期以書面通知」等規定，如此要如何推動落實特別休假制度

## 挑戰五：認知勞動基準法僅是勞動條件最低標準

事業單位應該要以遵守法令規定標準為底限，並且積極向上提升勞動條件作為努力目標，透過勞資會議、工作規則、團體協約與員工進行雙向的溝通，促進勞資雙贏的局面。

# 新修正條文解析

---

# 第23條 –(工資清冊)

## 修法前

### 雇主必須置備工資清冊

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

## 修法後

1. 雇主應「提供各項目計算方式明細」
2. 雇主除原本置備工資清冊，並應記入「工資各項目計算方式明細」

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，**並應提供工資各項目計算方式明細**；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、**工資各項目計算方式明細**、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

# 第34條-(輪班更換班次間隔)

## 修法前

### 應給予適當之休息

晝夜輪班制者，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，應給予適當之休息時間。

## 修法後

### 應有連續11小時

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。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。



## 為何要修正勞動基準法?

1 落實週休二日 改善勞工每週工作雖然未超過40小時，卻可能被要求上6天班的現象

修法前 「每7日至少1日休息為例假」

雇主若刻意安排前5日單日排班少於8小時，星期六勞工就有可能被要求上班。



修法後 「每7日至少2日休息」

- 勞工若是休息日被要求上班，就視為加班，加班會被計入延長工時總數。
- 雇主不能要求勞工於例假日上班。(除非遭遇天災、事變或突發事件)





# 週休二日 + 一例一休 = 雙贏解決方案



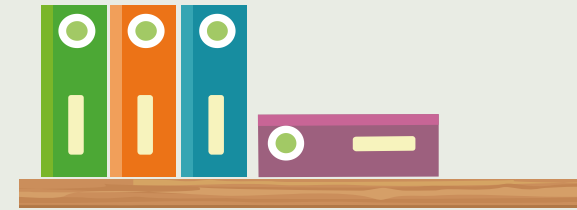
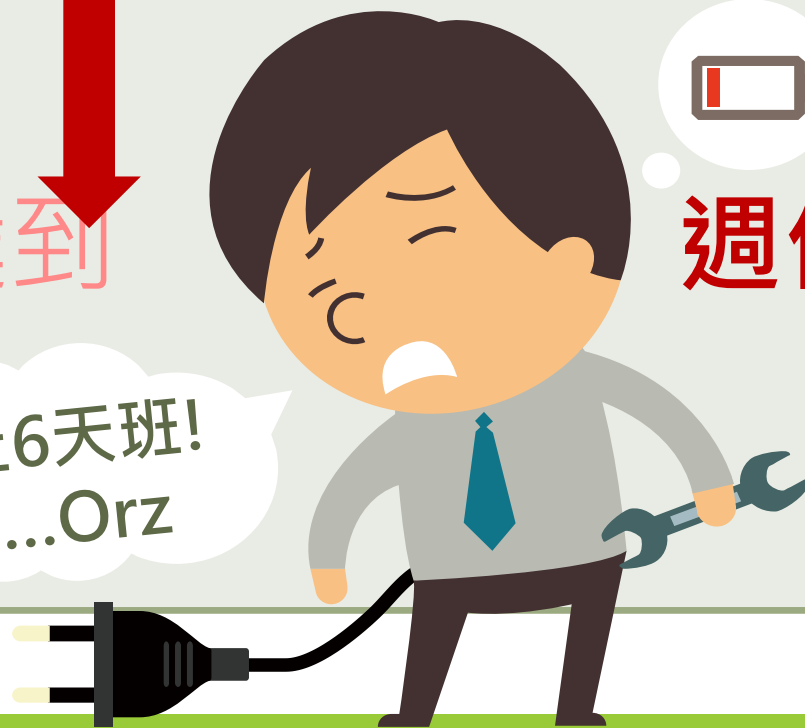
每週不超過40小時正常工時，有些企業會怎麼做...

	DAY 1	DAY 2	DAY 3	DAY 4	DAY 5	DAY 6	DAY 7
企業A	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	休
企業B	7h	7h	7h	7h	7h	5h	休

未達到

週休二日的目標

連上6天班!  
.....Orz





## 保障勞工權益，確定法定假日116日

修法前

104年  
(40工時修正前)

105/01/01  
(30條單獨修正並  
配套施行細則改為  
12天)

105/06/21  
(施行細則恢復後)



71~110日

64~116日

71~123日

週休二日修法過渡期

由於並無法定「休息日」，修法前勞工全年  
假日係 71天到 110天不等 差很大！

例(休)假保障不足

修法後



確定法定假日為**116日**  
例(休)假有保障

修法後  
(一例一休)

至少**116天**  
(較修法前多6天)



## 週休為1例假+1休息日

「1例1休」勞資雙方仍保有休息日加班的選項，惟須受兩項規範箝制：

- 「工資成本」-休息日出勤4小時以內以4小時計，逾4小時至8小時以內以8小時計，前2個小時加班費另再加給4/3，第3個小時起加班費另再加給5/3。
  - 雇主成本增加，降低要求勞工出勤誘因。
- 「工時安排」-休息日出勤納入延長工時總數(46H)計算。
  - 可避免雇主濫用。

# 第36條-例假、法定休息日

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。

彈性工時制度	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

休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數（一個月46H）。

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。

## 例假

### 出勤要件受嚴格要求

- 需發生天災、事變或突發事件。
- 事後24小時內報請當地主管機關核備。

### 出勤權益

- 出勤工資加倍發給。
- 工作時數**不計入**每月延長工時總數(46H)。

## 休息日

### 出勤要件有協商空間

- 比照延長工時程序。
- 再經個別勞工同意。

### 出勤權益

- 出勤工資2小時內另再加給1又1/3，第3小時起另再加給1又2/3。
- 工作時數**計入**每月延長工時總數(46H)。

- 天災：天變地異等自然界異動，如颱風、地震、洪水等。
- 事變：人為外力造成之重大事件、如戰爭、內亂、暴亂或重大傳染病等。
- 突發事件：應視事件發生當下是否為事前無法預知、非屬循環性及是否須緊急處理判斷之。**急單或訂單增加非屬突發事件。**

# 第24條-法定休息日加班費

## 1. 倍率

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. 計給方式

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



# 【修法後】加班費給付基準

	一	二	三	四	五	六	日	
1			+ 8H (國定假日)			+1又1/3H	※天災、事變或突發事件出勤 + 8H (例假)	
2								+1又1/3H
3								+1又2/3H
4								+1又2/3H
5								+1又2/3H
6								+1又2/3H
7								+1又2/3H
8								+1又2/3H
9	+1又1/3H		+1又1/3H			1 +1又2/3H	+2H	
10	+1又1/3H		+1又1/3H			1 +1又2/3H	+2H	
11	+1又2/3H		+1又2/3H			1 +1又2/3H	+2H	
12	+1又2/3H		+1又2/3H			1 +1又2/3H	+2H	

# 以平日每小時工資額為150元為例之加班費計算(月薪36000元/30天/8小時)

Q：休息日工作1小時，以4小時計，應另再加給900元

$$\text{計算方式：}(150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1 \frac{2}{3} \times 2) = 900$$

Q：休息日工作6小時，以8小時計，應另再加給1,900元

$$\text{計算方式：}(150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1 \frac{2}{3} \times 6) = 1900$$

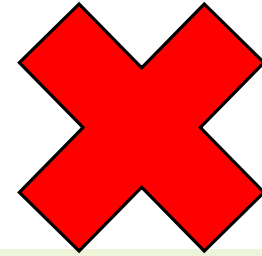
Q：休息日工作10小時，以12小時計，應另再加給3,500元

$$\text{計算方式：}(150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1 \frac{2}{3} \times 6) + (150 \times 2 \frac{2}{3} \times 4) = 3500$$

(\*休息日工資已折算至法定月薪或時薪)

# 第37條 - 國定假日全國一致

- 中華民國開國紀念日
- 和平紀念日
- 國慶日
- 春節（農曆正月初一至初三）
- 婦女、兒童節合併假日
- 民族掃墓節
- 端午節
- 中秋節
- 農曆除夕
- **勞動節**



一月	三月	九月	十月	十月	十一月	十二月
2	29	28	25	31	12	25
元旦隔日	青年節	教師節	台灣光復節	蔣中正誕辰	孫中山誕辰	行憲紀念日

※原住民歲時祭儀（具原住民身分者放假一日，日期依原住民委員會之公告）

# 提升新進到資深勞工特休權益



○○公司

背景原因(一)

我國中小企業居多  
平均存續期間短



背景原因(二)

勞工流動性高，  
50%平均現職工作  
年資未滿5年

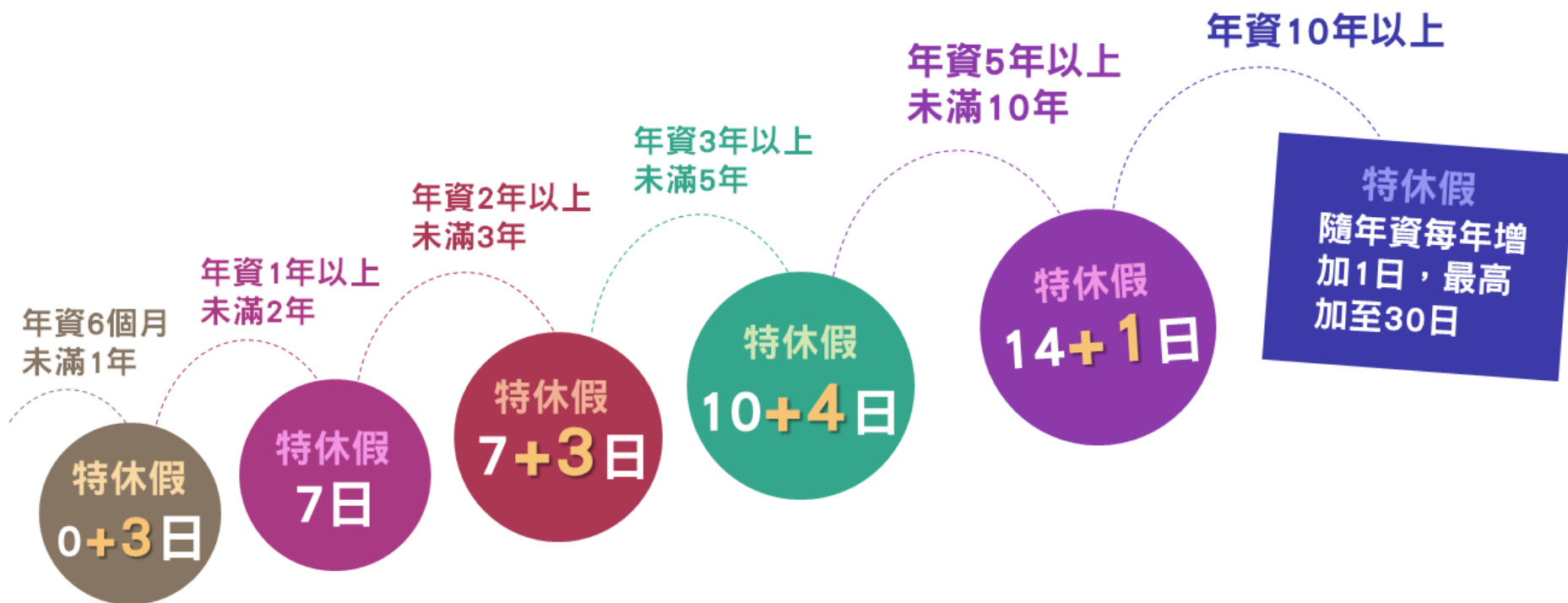
# 提升新進到資深勞工特休權益

## 因應作法(一)

### 下修取得特休門檻

## 因應作法(二)

### 上調勞工特休天數



年資未滿5年者預估有391萬人

# ☑ 落實特休假 「看得到也吃得到」





# 第38條-特別休假對照表

年資	修正前	修正後	年資	修正前	修正後
滿6個月	0	<b>3</b>	滿13年	18	<b>19</b>
滿1年	7	<b>7</b>	滿14年	19	<b>20</b>
滿2年	7	<b>10</b>	滿15年	20	<b>21</b>
滿3年	10	<b>14</b>	滿16年	21	<b>22</b>
滿4年	10	<b>14</b>	滿17年	22	<b>23</b>
滿5年	14	<b>15</b>	滿18年	23	<b>24</b>
滿6年	14	<b>15</b>	滿19年	24	<b>25</b>
滿7年	14	<b>15</b>	滿20年	25	<b>26</b>
滿8年	14	<b>15</b>	滿21年	26	<b>27</b>
滿9年	14	<b>15</b>	滿22年	27	<b>28</b>
滿10年	15	<b>16</b>	滿23年	28	<b>29</b>
滿11年	16	<b>17</b>	滿24年	29	<b>30</b>
滿12年	17	<b>18</b>	滿25年	30	<b>30</b>

# 第39條-休息日工資照給

---

修法後

## 休息日工資照給

---

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。



酒後**不**駕車  
指定駕駛才安全



交通部道安委員會



臺北市政府交通局  
<http://www.dot.taipei.gov.tw>

關心您

# 酒後開車 最後人生



臺北市政府交通局

關心您



全球自行車城市大會  
VELOCITY GLOBAL 2016  
EVOLUTION OF CYCLING  
2.27 - 3.01 台北國際會議中心

廣告