

勞動基準法修法宣導會

高雄市政府勞工局



國定假日全國一致及落實週休二日

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

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

《勞基法》修法對照

現行規定	項目	三讀條文
▶ 勞工每7日中，至少應有1日休息，作為例假	周休2日	▶ 勞工每7日中，至少1天例休，1天休息日
▶ 前2小時每小時1/3 ▶ 第3小時起每小時2/3	休息日加班費	▶ 前2小時1+1/3 ▶ 第3小時起1+2/3 ▶ 未滿4小時以4小時計
▶ 每年19天	國定假日	▶ 每年12天
▶ 輪班勞工，更換班次時，應給予適當休息時間	明訂輪班勞工的換班休息時間	▶ 輪班的勞工，要有至少連續11小時休息時間，授權行政院另訂施行日期
▶ 勞工檢舉事業單位違反勞基法，雇主不得因此解雇、調職或其他不利處分	吹哨條款	▶ (增列) 雇主若因此將勞工解雇、調職等，將屬無效。若勞工舉發雇主違法，勞政機關應於60天內以書面回報處理情況，並應嚴守申訴人身分；若有洩密，將追究洩密公務員的行政責任。
▶ 雇主若未依法給特休、讓勞工超時工作，罰2到30萬元	罰則	▶ 雇主若未依法給特休、讓勞工超時工作，罰2到100萬元。並授權主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰，最高150萬元

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。

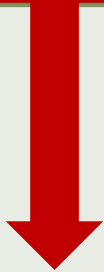


原勞基法第30條規定單週40小時
無法達成週休二日的目標



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



要連上6天班!
無法達到週休二日的目標



第36條-例假、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。

變形工時	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

- 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。

第24條-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

一例一休的好處？

1. 工時安排 『總量管制』

休息日出勤時數一律納入
第32條每月延長工時總數
(46H)計算

2. 工資成本 『以價制量』

前2個小時加班費：**1又1/3**

第3個小時起加班費：**1又2/3**

第1-4小時，以4小時計

第5-8小時，以8小時計

第9-12小時，以12小時計

【修法前】加班費給付基準

	一	二	三	四	五	六	日
1	H		+ 8H (國定假日)			+1/3H	+ 8H (例假)
2						+1/3H	
3						+2/3H	
4						+2/3H	
5						+2/3H	
6						+2/3H	
7						+2/3H	
8						+2/3H	
9	+1又1/3H		+1又1/3H			+1又2/3H	+2H
10	+1又1/3H		+1又1/3H			+1又2/3H	+2H
11	+1又2/3H		+1又2/3H			+1又2/3H	+2H
12	+1又2/3H		+1又2/3H			+1又2/3H	+2H

37條休假日
 36條例假日
 因縮短工時所約定之休息日
 上班日

【修法後】加班費給付基準

	一	二	三	四	五	六	日
1	H		+ 8H (國定假日)			+1又1/3H	+ 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又2/3H	+ 2H
10	+1又1/3H		+1又1/3H			+1又2/3H	+ 2H
11	+1又2/3H		+1又2/3H			+1又2/3H	+ 2H
12	+1又2/3H		+1又2/3H			+1又2/3H	+ 2H

37條休假日
 36條例假日
 36條休息日
 上班日

以平日每小時工資額為150元為例

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2,900元

$$\text{計算方式：} 150 \times 1\frac{1}{3} \times 2 + 150 \times 1\frac{2}{3} \times 10 = 2900$$

假設勞工： 每月工資 3 萬 6 仟元、每日工資 1200元
每小時工資150元

工作日加班

規定：

前2小時加給1/3，之後每小時加給2/3。

試算：以加班四小時為例

$$\{150+(150\times 1/3)\}\times 2=400\text{元}$$

$$\{150+(150\times 2/3)\}\times 2=500\text{元}$$

$$\text{當日工資：}1200\text{元}+900\text{元}=2100\text{元}$$

{原有工資} {加班費}

國定假日加班

規定：

給加倍工資(原有+一倍)，未滿8小時以8小時計算。

試算：當日加班不論時數

$$\text{當日工資：}1200\text{元}+1200\text{元}=2400\text{元}$$

{原有工資} {加班費}

例假日加班

規定：

僅天災、事變、突發事件可出勤。除發給加班工資之外，再加補休一天。加班未滿8小時，仍須給一日工資。

試算：另再加一天補休。

$$\text{當日工資：}1200\text{元}+1200\text{元}=2400\text{元}$$

{原有工資} {加班費}

休息日加班

規定：

前2小時加給1又1/3，之後每小時加給1又2/3。未滿4小時以4小時計，以此類推。

試算：以加班8小時為例

$$150\times 1\text{又}1/3\times 2=400\text{元}$$

$$150\times 1\text{又}2/3\times 6=1500\text{元}$$

$$\text{當日工資：}1200\text{元}+1900\text{元}=3100\text{元}$$

{原有工資} {加班費}

	例假	休息日	國定假日	全年合計
104/12/31 前	52	0 ~ 39	19	71 ~ 110
105/01/01 ↓ 105/06/20	52	0 ~ 52	12	64 ~ 116
105/06/21 ↓ 105/12/31	52	0 ~ 52	19	71 ~ 123
修法後	52	52	12	116

「法定放假日數」確定為**116**日，
比修法前的「不確定」更能保障勞工權益！

法定正常工時的參考排班態樣 - 週休二日制

- 每日正常工時8小時，每週40小時（5天），則全年免出勤日數為116日。（第30條第1項）
- $52（例假） + 52（休息日） + 12（國定假日） = 116$

星 期	一	二	三	四	五	六	日
正常工時	8	8	8	8	8	休息日	例假

二週變形工時的參考排班態樣 -

若每週至少排定1日休息日，可形成全面週休三日制

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

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	例假	休息日 (36)	10	空班	10	10	10
第二週	例假	休息日 (36)	10	空班	10	10	10

四週變形工時的參考排班態樣 -

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

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	例假	例假	休息日 (36)	休息日 (36)	休息日 (36)	8
第二週	8	8	8	8	8	8	8
第三週	8	例假	8	8	8	8	8
第四週	8	例假	休息 (36)	8	8	8	8

四週變形工時的參考排班態樣 -

(2) 每日原則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。
- 每四週例假連同休息日至少8日。
- $52 (\text{例假}) + 12 (\text{國定}) + 52 (\text{每四週日之法定休息日}) + 52 (\text{每四週4日之空班}) = 168 \text{日}$

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	空班	空班	空班	10	10	10	10
第二週	例假	例假	休息日 (36)	休息日 (36)	休息日 (36)	10	10
第三週	10	10	10	10	例假	10	10
第四週	休息日 (36)	空班	10	10	10	例假	10

八週變形工時參考排班態樣

- 僱主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，將8週內之正常工時重分配。
- 但每日正常工時不超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時。
(勞基法30條第3項)

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第二週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第三週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第四週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第五週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第六週	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例假
第七週	8H	8H	8H	8H	休息日 (36)	休息日 (36)	例假
第八週	休息日 (36)	休息日 (36)	休息日 (36)	休息日 (36)	休息日 (36)	休息日 (36)	例假

● 加班費試算系統

- 為使各界更了解勞動基準法現行規定及修正草案計算加班費的差別，勞動部建置加班費試算系統提供試算參考，請多加利用!
- 網址：<http://ppt.cc/eXLZy>



第37條 - 國定假日全國一致(19 → 12日)

- 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。(回歸全國一致)
- 本次修正，自106年1月1日施行。(105年行憲紀念日12月25日仍然放假)

- 中華民國開國紀念日
- 和平紀念日
- 國慶日
- 春節 (農曆一月一日至一月三日)
- 婦女、兒童節合併假日
- 民族掃墓節
- 端午節
- 中秋節
- 農曆除夕(農曆十二月之末日)
- 勞動節

刪除此7日

- 革命先烈紀念日
- 孔子誕辰紀念日
- 先總統蔣公誕辰紀念日
- 國父誕辰紀念日
- 行憲紀念日
- 中華民國開國紀念日之翌日
- 臺灣光復節

※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

※預估有391萬人

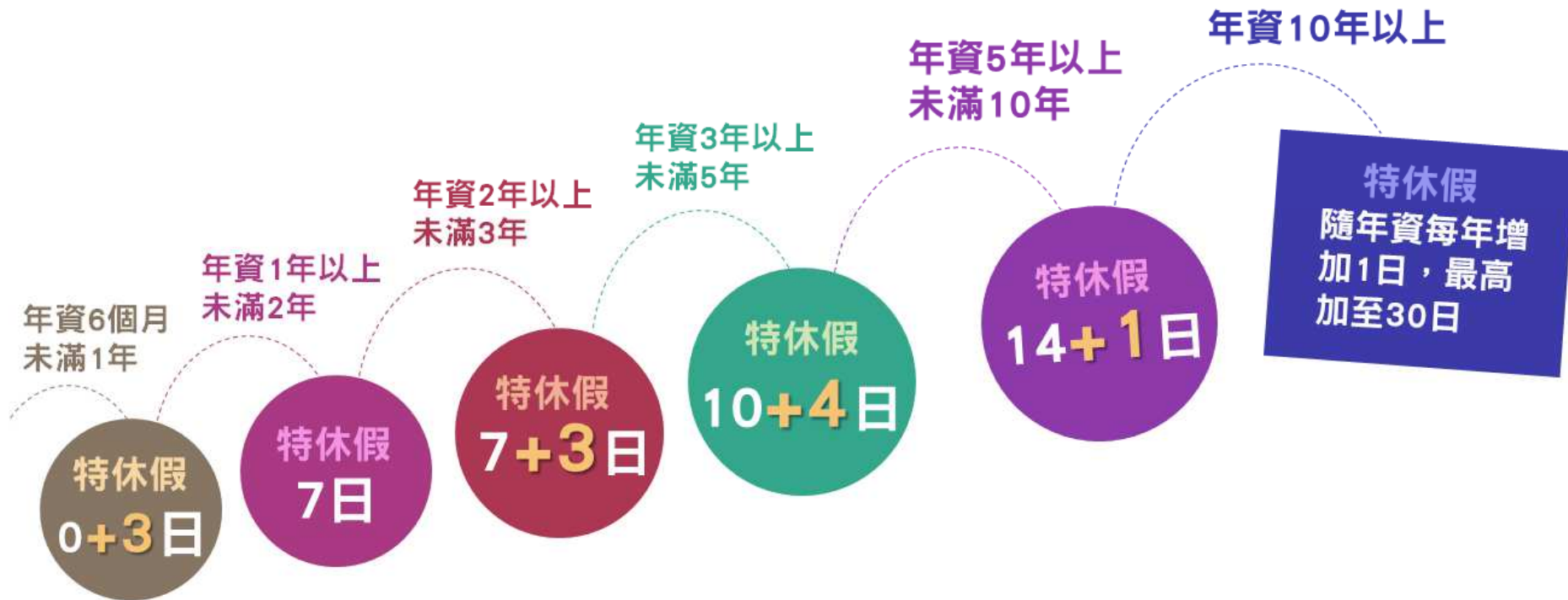
提升新進到資深勞工特休權益

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」



特休假由勞工排定

若雇主基於企業經營上的急迫需求或勞工因個人因素，可以與他方協商調整。



雇主告知特休天數

符合特休年資，雇主須告知勞工有幾天特休。



未休完的特休須結算工資

「年度終結」或「契約終止」特休沒休完，雇主須結算未休假日數的工資給勞工。

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	3	滿13年	18	19
滿1年	7	7	滿14年	19	20
滿2年	7	10	滿15年	20	21
滿3年	10	14	滿16年	21	22
滿4年	10	14	滿17年	22	23
滿5年	14	15	滿18年	23	24
滿6年	14	15	滿19年	24	25
滿7年	14	15	滿20年	25	26
滿8年	14	15	滿21年	26	27
滿9年	14	15	滿22年	27	28
滿10年	15	16	滿23年	28	29
滿11年	16	17	滿24年	29	30
滿12年	17	18	滿25年	30	30

- 以任職滿5年勞工為例，原特別休假天數為14日，新修正法令後，特別休假天數調整為15日。
- 勞工整體特別休假天數皆有增加，勞動權益確實獲保障。

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。

第74條 - 吹哨者條款

雇主不得因
勞工申訴而
有不利處分

- 解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益、其他不利之處分，**無效**

主管機關
處理時間

- **60日**內將**處理情形**，**書面**通知勞工

保密原則

- 嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊
- 洩密者：**刑事**、**行政**及**損害賠償責任**

第79條-增訂罰則上限

違反項目	修法前	修法後
工資、 工時、 職業災害補償規定...	2萬-30萬元	2萬- 100萬元
未置備勞工名卡、 未發服務證明書 未置備法定代理人同意 書及年齡證明文件...	2萬-30萬元	2萬-30萬元

加重罰鍰上限

依事業規模、違反人數或情節
加重至法定罰鍰最高額 **二分之一**
(即最高可處150萬元罰鍰)

法令修正後衍生疑義(1)

Q：倘事業單位與勞工約定每週工時40小時，每日正常工時6小時40分鐘分散於6天排定，因應一例一休改5天上班(33小時20分鐘)，雇主可否片面直接降薪？或依比例給薪？或應變更勞動契約，修正每日正常工時為8小時？

Q：倘與勞工約定週六為休息日，原約定加班4小時，惟加班1小時後勞工因個人問題(病假、事假)，應否以4小時計給？

法令修正後衍生疑義(2)

- Q：有關特別休假期日，由勞工排定，尚未定論於幾天前排定。若已由勞工排定於某日休特休，惟雇主要求於勞工當日出勤，應依照勞基法第40條規定加給工資。
- Q：特別休假有沒有年度的概念？多久內應休完？沒休完可否保留？是否可採曆年制？

Q&A時間