

勞動基準法修正案重點解析



桃園市政府勞動局

106.03.08更新



只規定單週40小時 無法落實週休二日

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



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。
- 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

彈性工時	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。

一例一休如何排定？

釐清：有關「週休二日」新規上路，可能影響部分事業單位星期六、日營運？

□所定之例假及休息日，其排定並不限於星期六、日實施，可由勞資雙方於契約中，約定最適出勤模式，以杜爭議。

	DAY 1	DAY 2	DAY 3	DAY 4	DAY 5	DAY 6	DAY 7
員工A	工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假日
員工B	例假日	休息日	工作日	工作日	工作日	工作日	工作日
員工C	工作日	工作日	工作日	休息日	工作日	例假日	工作日
員工D	休息日	工作日	例假日	工作日	工作日	工作日	工作日

每位勞工都有週休二日，但在輪班的企業，每位勞工的例假跟休息日不見得都在星期六、日哦！

例假及休息日的安排

1. 每7日為一週期，每一週期內應有1日例假、1日休息日。
2. 例假、休息日由勞資雙方協商排定。
3. 但須符合「勞工不得連續工作超過6天」。



勞工不得連續工作超過 6天。

什麼是「連續工作」？

1. 連續工作，包含在原本應出勤的工作日，當中可能會有的「國定假日」、「勞工排特休」、「勞工依法得請的任何假別」，雖然勞工沒有真的上班，但都要列入連續工作日數內。
2. 所以，若已連續工作6天之後，第7天一定要讓勞工休息，這一天可以排定休息日或例假。

一例一休

新解釋排班範例一

周一	周二	周三	周四	周五	周六	周日
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	例假	休息日 (加班)
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日 (不可加班)	例假

第39條-休息日工資照給

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。

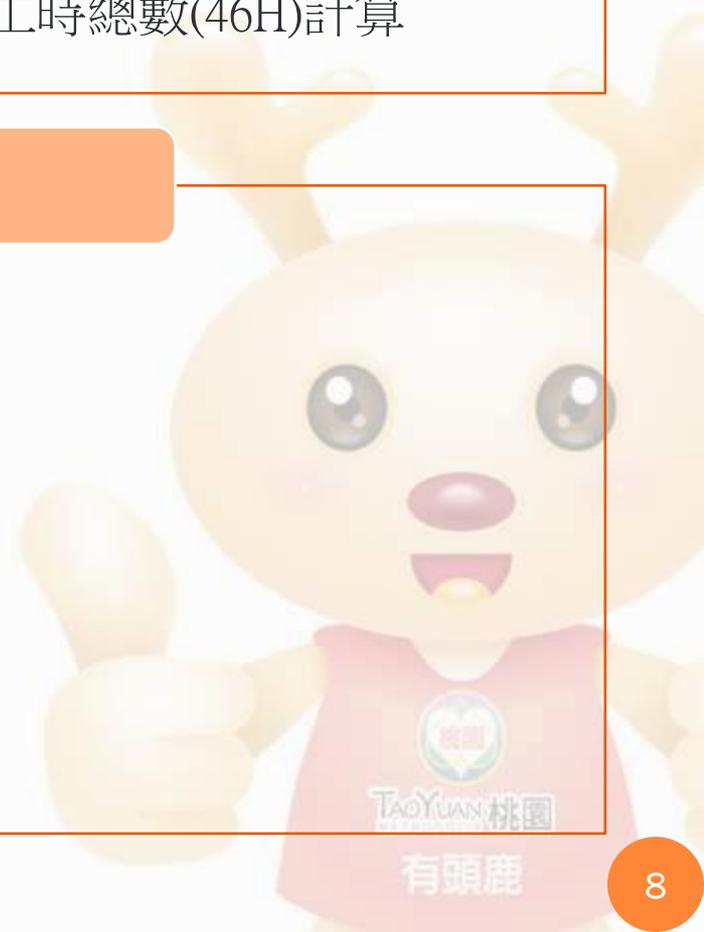
一例一休如何能落實週休二日？

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

工資成本『以價制量』

- 前2個小時加班費： $1\frac{1}{3}$
- 第3個小時起加班費： $1\frac{2}{3}$
- 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



第24條 延長工作時間工資加給方式

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

雇主使勞工於第三十六條所定**休息日**工作，工作時間在二小時以內者，其工資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。

前項**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。

第24條-休息日加班費及工時計算

倍率	計給方式
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	四小時以內者，以四小時計
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	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

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

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

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元及4小時原有工資600元，共3,500元

$$\begin{aligned} \text{計算方式：} & (150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1 \frac{2}{3} \times 10) = 2900 \\ & 2900 + 600 = 3500 \end{aligned}$$

【修法前】加班費給付基準

※假設以星期六為休息日，星期日為例假

H：每小時工資

	一	二	三	四	五	六	日
1	H		+8H (國定假日)			+1/3H	※天災、事變或突 發事件出勤 +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

■ 延長工時

■ 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

※假設以星期六為休息日，星期日為例假

H：每小時工資

	一	二	三	四	五	六	日			
1	H		+ 8H (國定假日)	未滿4小時以4小時計		+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				逾4到8小時以8小時計				+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	逾8到12小時以12小時計			1+1又2/3H			
10	+1又1/3H		+1又1/3H						+2H	
11	+1又2/3H		+1又2/3H						+2H	
12	+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



延長工



有頭鹿



假設勞工每月工資**3萬6千元**、每日工資**1200元**，每小時工資**150元**。
比較修法前後的休息日加班費計算

修法前 (以平日正常工時後延長工時計算)	實際 出勤小時	修法後 出勤小時應計	修法後 (以休息日延長工時計算)
$150 \times \frac{1}{3} \times 1 = 50$ 共50	1	4	(以4小時計) $150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2 = 400$ $150 \times 1 \frac{2}{3} \times 2 = 500$ 共900
$150 \times \frac{1}{3} \times 2 = 100$ $150 \times \frac{2}{3} \times 2 = 200$ 共300	4	4	$150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2 = 400$ $150 \times 1 \frac{2}{3} \times 2 = 500$ 共900
$150 \times \frac{1}{3} \times 2 = 100$ $150 \times \frac{2}{3} \times 3 = 300$ 共400	5	8	(以8小時計) $150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2 = 400$ $150 \times 1 \frac{2}{3} \times 6 = 1500$ 共1900
$150 \times \frac{1}{3} \times 2 = 100$ $150 \times \frac{2}{3} \times 6 = 600$ 共700	8	8	$150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2 = 400$ $150 \times 1 \frac{2}{3} \times 6 = 1500$ 共1900
$150 \times \frac{1}{3} \times 2 = 100$ $150 \times \frac{2}{3} \times 6 = 600$ $150 \times 1 \frac{2}{3} \times 2 = 500$ 共1200元	10	12	$150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2 = 400$ $150 \times 1 \frac{2}{3} \times 10 = 2500$ $150 \times 4 = 600$ 共3500

勞工休息日工作8小時比較：700元舊法 < 1200元業界 < 1900元新法

假設勞工每月工資3萬6千元、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，第3小時起加給2/3。

以加班4小時為例，計算方式：

$$[150+(150 \times 1/3)] \times 2 = 400$$

$$[150+(150 \times 2/3)] \times 2 = 500$$

當日工資：1200 + 900 = 2100元。

(原有工資) (加班費)

國定假日加班

規定：

給加倍工資(原有+1倍)，未滿8小時以8小時計。

當日加班5小時為例

當日工資：1200 + 1200 = 2400元。

(原有工資) (加班費)

例假日加班

規定：

只有天災、事變、突發事件可加班。
除給加班工資之外，再加補休1天，未滿8小時以8小時計。

當日加班6小時為例，再加補休一天。

當日工資：1200 + 1200 = 2400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；第3小時起加給1又2/3。
4小時以內者，以4小時計；4至8小時以內者，以8小時計；8至12小時以內者，以12小時計。
以休息日工作6小時為例(以8小時計)

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

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

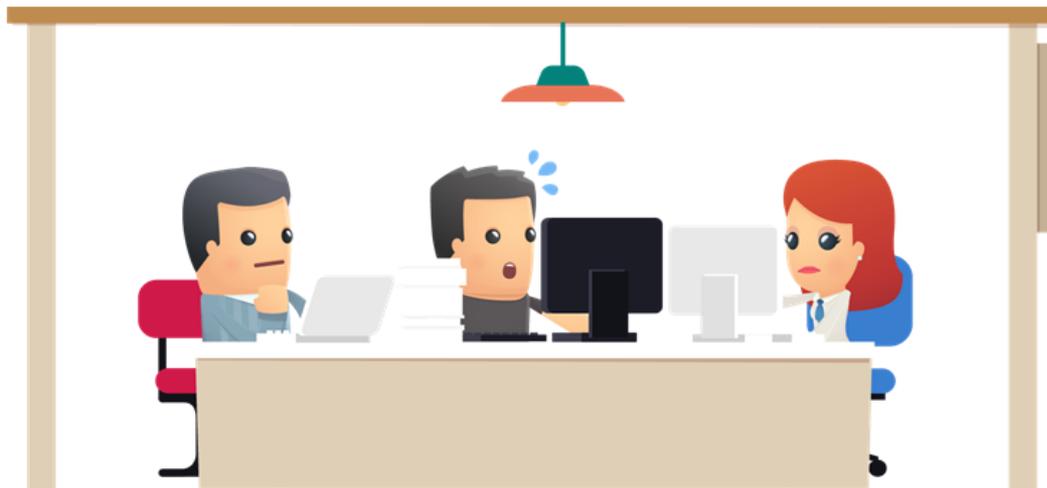
當日工資：1200 + 1900 = 3100

(原有工資) (加班費)

按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，是否有休息日規定的適用？

- 凡適用勞動基準法之事業單位，其僱用之勞工（包括工讀生、部分時間工作者等）均受該法保障。部分工時勞工如於法定休息日出勤工作，即使當週正常工作時間未達40小時，仍應依休息日出勤工資加給標準計給工資。
- 舉例而言：早餐店打工族，時薪150元，每週固定出勤6天，每天工作3小時，雖然一週只出勤18小時，未達法定正常工作時數40小時的上限，但依法令規定，第6天出來工作，當日仍必須依照休息日之加班費標準計給當日工資。

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

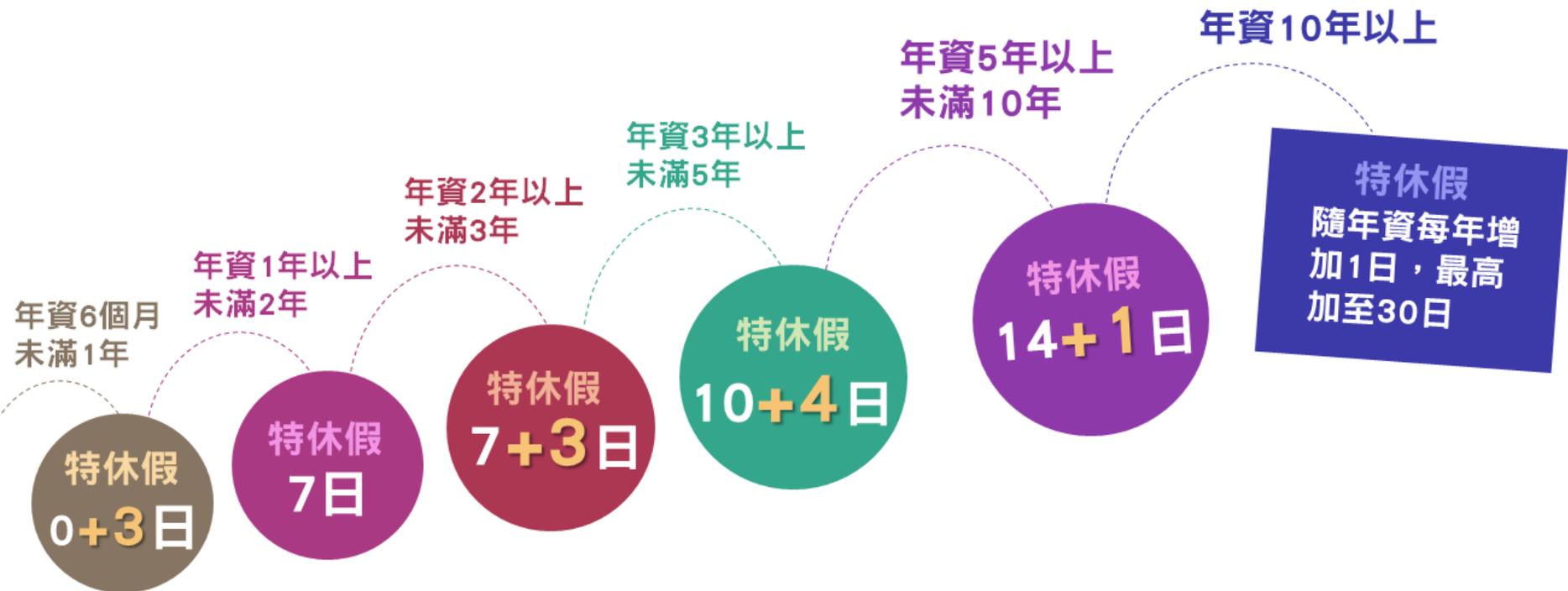
提升新進到資深勞工特休權益

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

第38條 特別休假之天數

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。



特別休假對照表

年資	修法前	修法後	年資	修法前	修法後
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

☑ 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

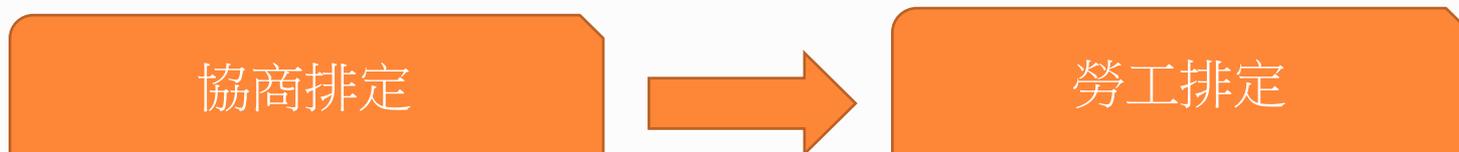
符合特休年資，雇主須告知勞工有幾天特休。



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。

第38條 - 特別休假決定方式變更



修法前	修法後
<ul style="list-style-type: none">二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。(勞基法施行細則第24條第2款)	<ul style="list-style-type: none">特別休假日期由勞工排定。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

第38條 - 未休特休工資給予

有無歸責雇主事由

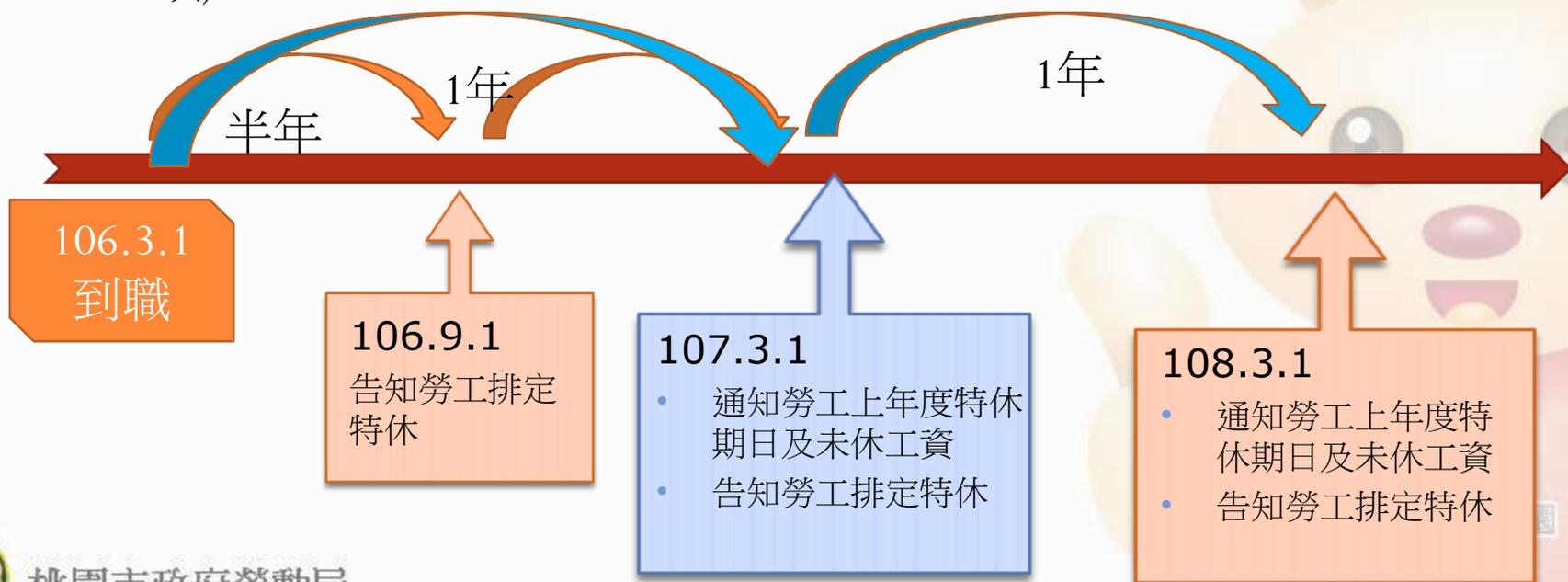


特定事實發生

修法前	修法後
<ul style="list-style-type: none">• 三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。(勞基法施行細則第24條第3款)• 勞雇協商同意特別休假由勞工自行排定惟應於年度終結前休完，應無不可，至勞工未於年度終結前休完特別休假係不可歸責於雇主時，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資(內政部76年4月21日內勞字第488485號函)	<ul style="list-style-type: none">• 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。

第38條－特休之告知

- 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。(第3項)
- 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。(第5項)
- 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。(第6項)

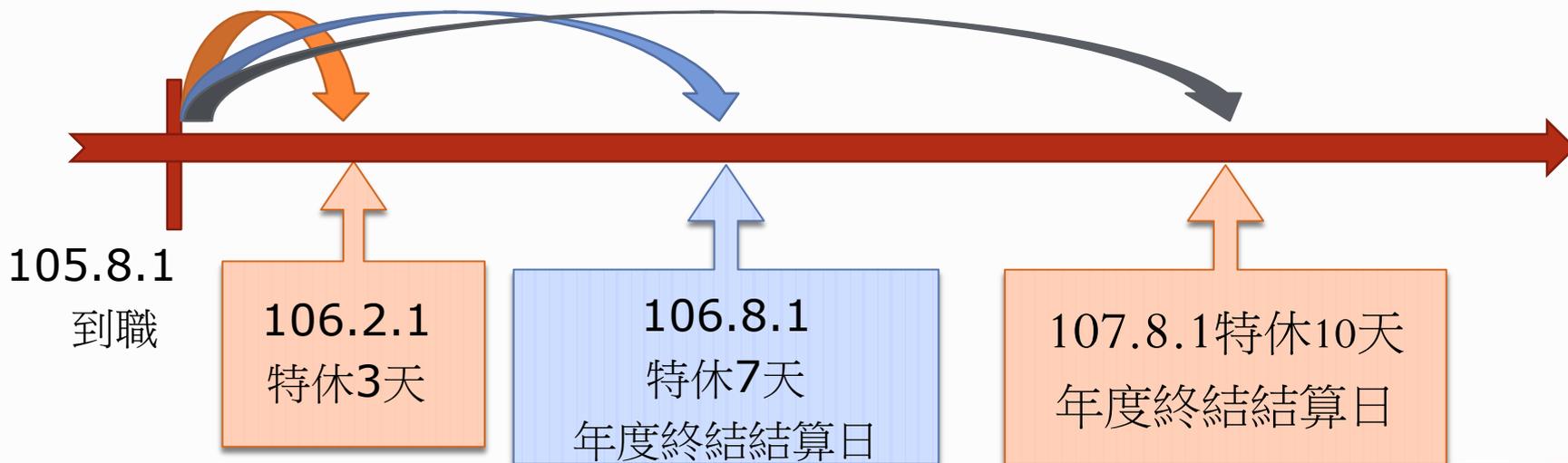


特休計算

6個月

1年

2年



- 105.8.1到職者，106.2.1年資滿6個月特休3天，須於106.7.31前休完。
- 至106.8.1年資滿1年特休7天，須於107.7.31前休完。

- 特別休假始終都是採勞工個別周年制，故年度終結日依個別終結日。日期原則由勞工排定，例外才由雇主與勞工協商更換日期。
- 雇主應該在工資清冊裡，計載勞工特休日及未休完日數發給之工資數額，並書面通知勞工。
- 勞資雙方對特別休假發生爭議，應由雇主負擔抗辯事由(特別休假不存在)的舉證責任。

第37條－國定假日全國一致

- 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。

- 中華民國開國紀念日(1月1日)
- 和平紀念日(2月28日)
- 國慶日(10月10日)
- 春節（農曆正月初一至初三）
- 婦女、兒童節合併假日(4/4)
- 民族掃墓節(清明節)
- 端午節(農曆5/5)
- 中秋節(農曆8/15)
- 農曆除夕(農曆12月之末日)
- 勞動節(5月1日)

調整此7日

- 革命先烈紀念日 (3月29日)
- 孔子誕辰紀念日(9月28日)
- 先總統蔣公誕辰紀念日(10月31日)
- 國父誕辰紀念日(11月12日)
- 行憲紀念日(12月25日)
- 中華民國開國紀念日之翌日(1月2日)
- 臺灣光復節(10月25日)

※原住民族歲時祭儀（具原住民身分者放假一日，日期依原住民族委員會之公告）

第23條 - (工資清冊)

雇主必須置備工資清冊



- 雇主應「提供各項目計算方式明細」
- 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」

修法前	修法後
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。	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、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。	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)

應給予適當之休息



應有**連續11小時**

修法前	修法後
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。	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 。	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。

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**

主管機關處理申訴規定

60日內將處理情形，**書面**通知勞工

申訴保密處理

嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊

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)

桃園市政府勞動局提供協助資源

- 106年1月、2月辦理27場次新法宣導會。
- 勞動局網頁設置「新修正勞動基準法專區」，內容包括新修法的相關事項：
 1. 勞動基準法最新修正條文QA
 2. 106年重要勞動權益事項摺頁
 3. 「好老闆就是你」電子書，提供線上下載
- 並設有臉書勞動局粉絲專頁，每週三「好老闆專欄」定期提供勞基法相關內容。

