

勞動基準法修正案重點解析

勞動部

勞動條件及就業平等司

副司長 黃維琛

工作時間應核實記載



- 僱主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。（第30條第5項） ※（9~45萬）
- 前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向僱主申請其出勤紀錄副本或影本時，僱主不得拒絕。（第30條第6項）（2~30萬）

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…

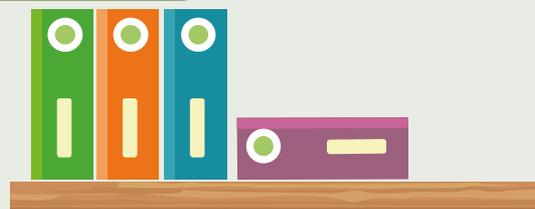
	DAY 1	DAY 2	DAY 3	DAY 4	DAY 5	DAY 6	DAY 7
企業A	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	休
企業B	7h	7h	7h	7h	7h	5h	休

未達到

週休二日的目標

連上6天班!

.....Orz



	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 ↓ 105/12/06	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！

🔍 週休二日為何不是兩例假，要一例一休？

勞工

例假

出勤要件受嚴格要求

- 需發生天災、事變或突發事件。
- 非上開事由，勞工自願加班也違法。

出勤權益

- 出勤工資加倍發給。
- 應於事後補假休息。

≠

公務人員

例假

出勤要件

依公務員服務法，雖有每週2日例假的規定...

但

- 隨時可能被要求出勤。
- 無任何限制規範。

出勤權益

- 加班費申請有上限，其餘以補休方式處理。

「1例1休」勞資雙方仍保有休息日加班的選項，惟休息日工作應徵得勞工同意。

✘ 採二例-請假代班、交通疏運等機制失去彈性

採二例-休例假同事願意代班也違法!

二例不具彈性，勞工有請假需求! 代班機制失去彈性!

採二例-員工同意加班也違

法!
二例不具彈性，勞工有 個別經濟經濟需求，將無法加班!

採二例-春節期間，交通運輸難以加開班次疏

運!
二例不具彈性，人力調度及排班將產生困難!



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。

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。

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

二週彈性工時的參考排班態樣 - 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

四週彈性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 (例假) + 12 (國定假日) + 52 (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

四週彈性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。
- 每四周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

八週彈性工時參考排班態樣

- 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

八週彈性工時之運用 -

106年228連假補班示意圖

- 106年二二八和平紀念日適為星期二。
- 為比照公務機關行事曆形成4日連假(2月25-28日)，可依第30條第3項之「八週彈性工時」規定，將2月27日原上班日之8小時工時調整至2月18日之原休息日。
- 2月13~19日當週雖上班計48小時，但均屬正常工時。
- 已指定「依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業」，為適用第30條第3項「八週彈性工時」規定之行業。
- 106年之端午節及來年之類似情況，均可比照處理。

星期		一	二	三	四	五	六	日
月份		106年 二月						
第一週	日期	13	14	15	16	17	18	19
	工時	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例
第二週	日期	20	21	22	23	24	25	26
	工時	8H	8H	8H	8H	8H	休	例
第三週	日期	27	28	106年 三月				
	工時	0H	和平紀念日	8H	8H	8H	休	例
第四週	日期	6	7	8	9	10	11	12
第五週	日期	13	14	15	16	17	18	19
第六週	日期	20	21	22	23	24	25	26
第七週	日期	27	28	29	30	31	1	2
第八週	日期	3	4	5	6	7	8	9

衣航劫機 瑞士戰機沒班未出動



2014/2/18 新聞引據：中央社



瑞士空軍說，衣索比亞航空公司(Ethiopian Airlines)1架客機17日遭到班機的副機長劫持迫落日內瓦時，瑞士戰機因為不是上班時間，並未緊急出動。

空軍發言人解釋說，這是因為瑞士空軍只有上班時間才會出勤。瑞士空軍報到時間是上午8時到中午，以及下午1時30分到下午5時。

他說：「瑞士沒辦法介入，因為空軍基地晚間與週末關閉。這是預算與人力的問題。」

根據衣索比亞當局，31歲副機長塔格根(Hailemedehin Abera Tagegn)劫機的時間，正好發生在空軍未出勤時間。這架班機與202名乘員安全降落日內瓦時，是清晨6時02分。當時機場營運才開始兩分鐘，距離瑞士空軍上班，還要兩個小時。

「7休1」新令釋

勞動部105年09月10日勞動條3字第1050132134號令

- 一、**原則**：例假之安排，以每7日為一週期，每一週期內至少應有1日例假，原則上勞工不得連續工作逾6日。
- 二、**例外**：雇主有下列情形之一者，經事前徵得勞工同意後，限於二週期內適當調整原定之例假，其間隔至多十二日：
 - (一)年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，屠宰業或承載旅客之運輸業，為因應公眾之生活便利，致有使勞工連續工作逾六日之必要。
 - (二)因勞工從事工作之地點具特殊性(如海上、高山或偏遠地區等)，其交通相當耗時，致有連續工作逾六日之必要。
 - (三)因勞工於國外、船艦、航空器、闖場或電廠歲修執行職務，致有連續工作逾六日之必要。
- 三、勞工之例假經調整後，連續工作逾六日者，雇主應考量其健康及安全。調整例假之原因結束後，勞工不得連續工作逾六日。
- 四、本解釋令自中華民國一百零五年十月一日起生效。

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

一例一休如何能落實週休二日？

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3-8小時加班費：1又2/3
第9個小時起加班費：2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	※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

【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	※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			+2又2/3H	+2H
10	+1又1/3H		+1又1/3H			+2又2/3H	+2H
11	+1又2/3H		+1又2/3H			+2又2/3H	+2H
12	+1又2/3H		+1又2/3H			+2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

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

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)
- 國定休假遇第36條所定例假及休息日者，應予補假。補假日期由勞資協商。但不包括本法第37條指定應放假之日（選舉放假）。

- 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**

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

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

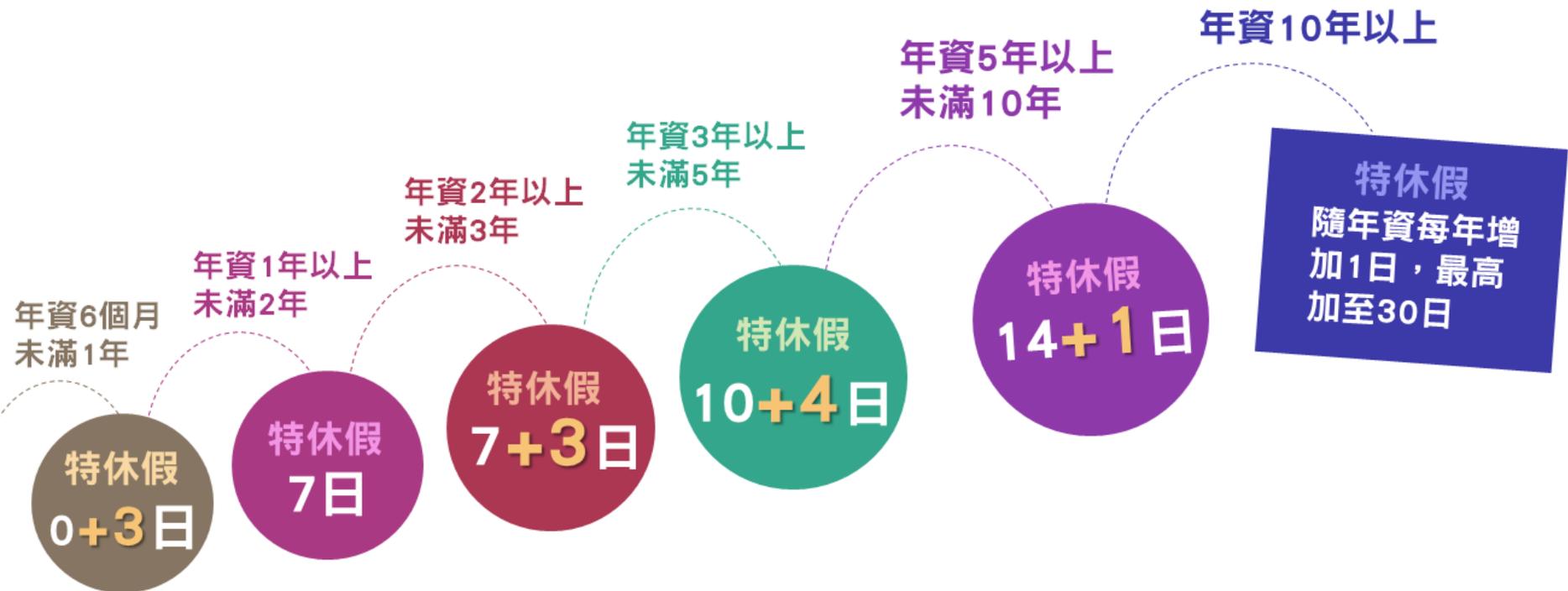
提升新進到資深勞工特休權益

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」



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。

特別休假之告知、排定（細則草案）

權利

- 特休權利以工作年資為準；工作年資按到職日起算

告知

- 雇主應於勞工符合特別休假條件之日起30日內告知

排定

- 勞資雙方可約定按週年制、曆年制或會計年度排假

遞延？

- XXX

特別休假之結算、給付 (細則草案)

比例

- 按勞工未休畢之日數，發給一倍之工資

標準

- 以最近一個月正常工時所得工資除以30之金額，為其一日之工資

年度終結

- 應於原約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給

契約終止

- 應於終止契約日或於原約定之工資給付日發給

明細給付

- 以書面、電子或其他可隨時取得及得列印之形式，於發給工資期限前發給

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

第23條 –(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，**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。

工資明細內容

- 工資總額。
- 工資各項目給付金額。
- 依法令規定或勞雇約定得扣除項目之金額。
- 實際發給之金額。

工資明細提供形式

- 書面
- 電子資料傳輸方式
- 其他勞工可隨時取得及得列印之資料。

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。

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

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)