**勞動基準法最新修正條文QA**

105年12月6日立法院三讀通過了勞基法修正案，修正條文將於公布後施行，即自總統公布之日起算至第3日起發生效力，注意事項如下：

1、第37條國定假日、第38條特別休假的規定是從106年1月1日施行。

2、第35條輪班制勞工換班休息時間的規定，施行日期則是另外訂定（非公告日施行）。

3、特別提醒未來新法實施，發薪水時雇主應提供薪資明細給勞工，若尚無製發薪資明細之事業單位，可預作準備。

# 修法的週休二日規定為何？

勞基法第36條修正為勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。已明訂每7天當中要有1天例假、1天休息日共2天免出勤，所以原則上勞工每週就會有2天的休息，達成週休二日。

# 修法後例假及休息日如何約定？

1、勞動契約為私法上之契約，因當事人間之意思表示一致而成立，有關勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息時間、例假、休息日等有關事項，應於勞動契約中約定，勞動基準法施行細則第7條亦有明文，惟其約定之內容仍不得違反勞動基準法相關規範。

2、因此，依前開規定，因應各行業的營業型態，勞工的休息日未必是週六、例假也未必是週日，仍應由勞資雙方於契約訂定時或契約履行中，進一步約定清楚，以免未來有爭議。

# 若週休二日仍有加班需求呢？

1、**休息日與例假的設計**供勞工享週休二日，因勞基法第36條修正，勞工的「正常工時」僅能安排在5天之中，另外兩天原則上就是週休二日；但若雇主徵得勞工同意於第6天出勤，即使5天內工時未達法定正常工時每週40小時（如每天排7小時，5天工時合計為35小時），也要給付「休息日加班費」，並計入每月延長工時上限46小時的時數。

2、週休二日加班仍要謹守以每7日為一週期，每一週期內至少應有1日例假，且**「不得使勞工繼續工作超過6天」**的規定，所以至多使勞工連續上班6天後，第7天就必須使勞工休息（可排定休息日或例假）。

3、 **例假**是特殊情形才可加班，該日如非因勞基法第 40 條所列天災、事變或突發件等特殊原因，致使勞工有繼續工作之必要時，不得使勞工出勤。

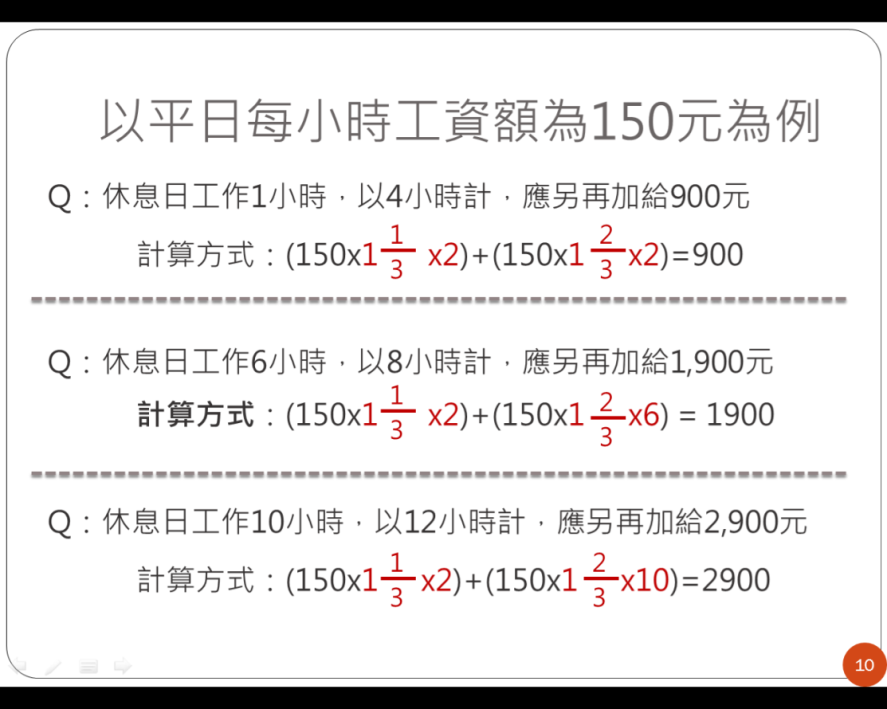
# 休息日出勤加班費如何計算？

1、此次的修法重點在於休息日加班費的提高，休息日出勤2小時以內，在原有工資以外再加給1又1/3；2小時之後，在原有工資以外再加給1又2/3，都是採外加的加班費。

2、另外，計給方式都是以4小時一個單位，出勤4小時以內，以4小時計；超過4小時，不滿8小時，以8小時計；超過8小時，不滿12小時，以12小時計。

3、休息日加班4小時內，以4小時計算，假設平日每小時工資額為＄，休息日加班費倍率前2小時是（＄\*1又1/3＊2）+（＄\*1又2/3\*2），等於＄\*（8/3+10/3），合計為＄\*18/3=6＄。故休息日加班4小時，至少可計給6小時的工資。

4、舉例來說：假設勞工月薪36000元，1日工資為1200元，每小時工資額150元來計算休息日加班費，依出勤時數計算範例如下：



5、所以說，為了落實週休二日，休息日的出勤工資的部分以價制量，希望能夠增加勞工的免出勤日，而配合出勤的勞工能夠獲取更高額的加班費。

6、而加班時數採總量管制，也就是說，休息日出勤不僅是加班費以4小時一單位計算，連同納入加班的時數也是以4小時一單位計算，在每位勞工一個月延長工時的上限仍是46小時的限制下，計入休息日加班時數後，要特別注意每月加班總時數不可超標，以避免過勞情形發生。

# 計算加班費的應注意事項？

1、勞基法第24條的加班費計算，平日每小時工資額的計算基準「非以底薪為限」，不論雇主以任何名義之給與（如全勤獎金、績效獎金等），如因工作而獲得之報酬，均屬「工資」之範疇，應納入加班費計算基準項目。

2、在計算加成時，請注意應不低於法定標準的算法，1又1/3可用1.34，1又2/3可用1.67，算出的金額若有小數點也應無條件進位，以免產生低於法定標準的風險。

3、提醒，基本工資自106年1月1日起實施，月薪制每月基本工資調整為21,009元，時薪制每小時基本工資調整為133元。

# 按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，如例假及休息日未出勤，雇主是否應另外加給休息日工資？

1、勞基法並未排除按時計酬者適用休息日工資照給之規定。然而，基本工資審議委員會在審議每小時基本工資時，已考量部分工時工作之特性，將例假日及因法定正常工時縮減所產生之休息日（本次修法納為法定之休息日）應獲得之工資，納入計算；易言之，按時計酬者享有例假及休息日照給工資之權利，該工資已分別折算到「每小時基本工資」中。

2、因此，按時計酬者，勞資雙方如以不低於126元(自106年1月1日調整至133元)約定每小時工資額，其實就已經給付了勞動基準法第39條所定例假日及休息日照給之工資，遇到例假或休息日未出勤，毋須再行加給。

3、至於按日計酬約定之日薪，於法定正常工作時間內，如不低於每小時基本工資數額乘以工作時數之金額，比照按時計酬者辦理。

# 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？

1、凡適用勞基法之事業單位，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。

2、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。

3、舉例來說：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，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。

4、計算方式：休息日工作3小時，以4小時計，當日應給付之工資為900元（計算方式：150x1又1/3x2+150x1又2/3x2=900）。

# 勞動基準法原有的二週、四週及八週彈性的規定，是否 有刪除或修正？

1、本次修法主要在落實週休二日，原有各種彈性工時規定，其彈性並未再放寬，也未另予緊縮。在此原則下，僅將第30條之1四週彈性工時中有關每二週應有二日例假之規定，移列至第36條，並搭配新增之休息日，集中規範。其他工時彈性，並未變動。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 |

2、A公司為製造業且實施二週變形工時。  
B醫院為醫療保健服務業且實施四週變形工時。  
C公司之出勤係依政府機關辦公日曆表出勤之行業且實施八週變 形工時。勞基法新法上路，請問新法上路後各事業單位如何因應實施一例一休？排班方式如下：

（1）A公司為製造業且實施二週變形工時，依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日（含二例二休）。

（2）B醫院為醫療保健服務業且實施四週變形工時，依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日（含四例四休）。

（3）C公司之出勤係依政府機關辦公日曆表出勤之行業且實施八週變形工時，依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日（含八例八休）。

# 修法後勞工免出勤日有幾天？

1、為避免勞工工時過長，以修法來明確化勞工全年的免出勤日，週休二日的規定，全年免出勤日104天（一年有52週，52\*2=104），再輔以應休假國定假日12天，勞工全年免出勤日達116天（104+12=116），而修法後的國定假日回歸全國一致，依內政部所定應放假之紀念日、節日，再加上勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假，並自106年1月1日施行。（105（今）年行憲紀念日12月25日仍然放假）

2、依內政部紀念日及節日實施辦法、勞動節依序如下：

|  |  |
| --- | --- |
| 應休假之日 | 日期 |
| 中華民國開國紀念日 | 1月1日 |
| 農曆除夕 | 農曆12月之末日 |
| 春節 | 農曆正月初一至初三 |
| 和平紀念日 | 2月28日 |
| 兒童節 | 4月4日 |
| 民族掃墓節 | 訂於清明日 |
| 勞動節 | 5月1日 |
| 端午節 | 農曆5月5日 |
| 中秋節 | 農曆8月15日 |
| 國慶日 | 10月10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）

# 國定假日遇到休息日、例假日是否可補休呢？

勞基法第37條所稱的國定假日，如適逢勞工的休息日或例假，應於其他工作日補休，補休的方式及排定，由勞雇雙方協商。

# 修法後特別休假的天數為何？

1、勞基法第 38 條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿期間者，應依下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，每年1年加給 1日，加至30日為止。

2、舉例來說，勞工王大同於105年12月1日到職，張小英於105年6月1日到職，李小文於105年1月2日到職，林大明於105年1月1日到職，丁小紅於103年7月1日到職，陳大偉於96年5月1日到職，請問新法上路，公司如何計給特別休假？

新法上路後，年度終結時（以到職日計算周期）未休畢的特休假，須折算為工資給勞工。

（1）王大同於105年12月1日到職，於106年6月1日年資滿6個月享3天，須於106年11月30日前休畢。於106年12月1日年資滿1年享7天，須於107年11月30日前休畢。

（2）張小英於105年6月1日到職，於106年1月1日新法上路日享3天，須於106年5月31日前休畢。於106年6月1日年資滿1年享7天，須於107年5月31日前休畢。

（3）李小文於105年1月2日到職，於106年1月1日新法上路日享3天，因已逢年度終結，未休完特休假須直接折算給薪。又於106年1月2日年資滿1年享7天，須於107年1月1日前休畢。

（4）林大明於105年1月1日到職，於106年1月1日年資滿1年享7天，須於106年12月31日前休畢。

（5）丁小紅於103年7月1日到職，於105年7月1日年資滿2年享7天，106年1月1日新法上路增差額3天（合計增為10天），須於106年6月30日前休畢。又於106年7月1日年資滿3年享14天，須於107年6月30日前休畢。

（6）陳大偉於96年5月1日到職，於105年5月1日年資滿9年享14天，106年1月1日新法上路增差額1天（合計增為15天），須於106年4月30日前休畢。又於106年5月1日年資滿10年享16天，須於107年4月30日前休畢。

# 這次修法特別休假的重點為何？

1、特休由勞工排定 特休由勞工排定，但雇主因經營上或勞工個人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日數，應折算發給工資。

3、雇主應將特休期日及未之數所發給工資額，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在時，應負舉證責任。

5、上述規範自106年1月1日起施行日起施行 。

# 修法後雇主應提供工資各項目計算方式明細，目的為何？

1、實務上，多數勞工對自身薪資的計算不甚理解，為能增加勞工確認薪資給付正確性。本次修法明定工資給付項目需記載於勞工工資清冊，並應提供工資各項目計算方式之明細；按件計酬者亦同。

2、此外，規範雇主必須提供勞工各項工資的計算明細，即賦予勞工要求雇主提供薪資單之權利。另本次修法亦增列雇主應將勞工每年特別休假及其未休之日數而發給之工資數額，一併記載於勞工工資清冊，並應每年將其內容以書面通知勞工，前項工資清冊亦應保存5年。若雇主違反上述各項法定義務，依法可裁罰2至100萬元。

# 修法後輪班勞工更換班次的休息時間規定為何？

1、鑑於輪班制勞工在換班時的輪動出勤，對體力有相當程度負荷，恐有過勞情形，故明定輪班者在換班時需有足以恢復體力的間隔時間。

2、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，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、考量到事業單位必須從增僱人力或調整出勤模式等方式，本條文將另行訂定施行日期。

# 如何加強保障勞工對於違法事業單位的申訴權利？

1、此次修法強調吹哨者條款、申訴案處理、保密責任，勞工發現事業單位違反勞動基準法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。

2、另規範雇主因勞工申訴所為之解僱、降調、減薪等不利處分之法律效果為無效；主管機關或檢查機構接獲申訴後於60日內將處理情形以書面通知申訴勞工，並應對申訴人身分資料嚴守秘密。

# 這次修法為達降低工時做了許多的修正，罰則的修正為何？

1、105年12月6日立法院三讀通過的勞基法修正，主要針對於工資及休假相關條文，像是週休二日的加班費計算、國定假日以及特別休假日的修改，並提高相對應的罰則，提高罰鍰金額上限至新臺幣100萬元。

2、本次罰鍰只修正勞動基準法第79條，按違法情節輕重不同分訂罰鍰金額上限：

（1）違反實體性重要規定：如違反工資、工時等相關條文，提高罰鍰金額上限至100萬元。

（2）違反程序性規定：如未依規定置備勞工名卡、拒絕提供服務證明書等，維持現行裁罰上限30萬元。

3、除此之外，為強化雇主責任，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，也就是最高可以罰到新台幣150萬元。

※表示依新修法規辦理

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 違反法條 | 法條大意 | 新罰則 | 原罰則 |
| 第21條第1項 | 工資由雙方議定，不得低於基本工資 | 處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰 | 處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰 |
| 第22條 | 工資用法訂貨幣給付 |
| 第23條※ | 工資給付方式，工資清冊 |
| 第24條※ | 加班費計算 |
| 第25條 | 同工同酬 |
| 第30條第1項 | 正常工時，一日8小時，一週40小時 |
| 第30條第2項 | 二週變形 |
| 第30條第3項 | 八週變形 |
| 第30條第6項 | 出勤紀錄之記載 |
| 第30條第7項 | 雇主不得以正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由 |
| 第32條 | 延長工時 |
| 第34條※ | 輪班休息 |
| 第35條 | 休息時間 |
| 第36條※ | 週休二日 |
| 第37條※ | 應放假之日 |
| 第38條※ | 特休 |
| 第39條※ | 休假日工作 |
| 第40條 | 因突發事件停止假期 |
| 第41條 | 公用事業勞工停止特休 |
| 第49條第1項 | 女性夜間工作保護 |
| 第59條 | 職災補償 |
| 違反主管機關依第27條限期給付工資或第33條調整工作時間之命令。 | |
| 違反中央主管機關依第43條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。 | |