

如何因應一例一休

- 本簡報參考勞動部及新北市政府勞工局簡報製成。

張炯光

第37條：國定假日（19天→12天）

- 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。（今年行憲紀念日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

※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）

第38條：上調特別休假天數

修 法 前

修 法 後

年資

無 6個月以上未滿1年 3日

7日 1年以上未滿2年 7日

7日 2年以上未滿3年 10日

10日 3年以上未滿5年 14日

14日 5年以上未滿10年 15日

每年加1日，最高加至30日

10年以上

每年加1日，最高加至30日

未休完特休須結算工資

第38條：上調特別休假天數

勞動基準法修法說明：特休假看得到也吃得到

☑ 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

第38條:上調特別休假天數

問題

Q3：若105年1月2日到職，到106年1月1日已滿半年，有3天假，然後到了1月2日滿1年，另外有7天假，是這樣嗎？

A：

- ▽ 105年1月2日到職的員工，在106年1月1日，依新法有3天特休，但106年1月1日同時也年度終結，根本沒時間放，應折給3天工資。
- ▽另隔1天至1月2日滿1年，另外有7天特休。

第38條:上調特別休假天數

問題

Q4：若105年7月1日到職滿3年，到106年1月1日起特休有幾天？

A：

- ▽自105年滿3年起，依舊法有10天特休。
- ▽但到106年1月1日，依新法應給14天特休(即再加給4天)
- ▽此外，應於(106年6月30日止)年度終結前休完，否則應折發工資。

第38條:上調特別休假天數

問題

Q5：特休未休完，是否應考量是規責於勞資哪一方，再決定是否應折發工資？

A：否。即便是勞工自己不放完，仍應直接折發工資。

第38條:上調特別休假天數

Q8：公司可否與勞工約定特休未休畢遞延至隔年休？

A：依新修正之本法第38條，特別休假期日，由勞工排定之。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，不論未休原因為何，雇主即應發給工資，無得遞延至次年度休假。另，凡勞雇雙方事前約定一律拋棄特別休假請求權，未符該規定意旨，並予敘明。(勞動部105.12.29.勞動條2字第1050030896號書函)

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。

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個小時起加班費：**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

第36條:一例一休

修法前後【休息日】出勤時數及工資之計算差異

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

以平日每小時工資額為 150元為例

Q：休息日工作1小時，工資、延長工時均以4小時計。

$$\text{休息日加班費計算方式：} \left(150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2 \right) + \left(150 \times 1 \frac{2}{3} \times 2 \right) = 900$$

Q：休息日工作6小時，工資、延長工時均以8小時計。

$$\text{休息日加班費計算方式：} \left(150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2 \right) + \left(150 \times 1 \frac{2}{3} \times 6 \right) = 1,900$$

Q：休息日工作10小時，工資、延長工時均以12小時計。

$$\begin{aligned} \text{休息日加班費計算方式：} & \left(150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2 \right) + \left(150 \times 1 \frac{2}{3} \times 6 \right) \\ & + \left(150 \times 2 \frac{2}{3} \times 4 \right) = 3,500 \end{aligned}$$

Q：假設勞工月薪36,000元，一日工資額為1,200元，平日每小時工資額150元，工作日加班4小時；休息日、國定假日、特別休假及例假日均加班8小時，修法前後加班費試算如下：

	修法前加班費	修法後加班費
工作日 加班	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 400元 $150 \times 1\frac{2}{3} \times 2$ (第3-4小時) = 500元 💰 加班費：900元	與現行規定相同
休息日 加班	$150 \times \frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 100元 $150 \times \frac{2}{3} \times 6$ (第3-8小時) = 600元 💰 加班費：700元	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 400元 $150 \times 1\frac{2}{3} \times 6$ (第3-8小時) = 1,500元 💰 加班費： 1,900元
國定假日 或 特別休假 加班	150×8 (前8小時) = 1,200 💰 加班費：1,200元	與現行規定相同
例假日 加班 <small>※因天災、事變 或突發事件， 停止勞工例假</small>	150×8 (前8小時) = 1,200 💰 加班費：1,200元 + 補休1天	與現行規定相同



第36條:一例一休

Q: 106年1月1日起國定假日遇例假或休息日是否仍須補假?

A: 依勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號令釋，自104年1月1日起，勞動基準法第37條所定應放假之日（俗稱國定假日，但不包括選舉罷免投票日），如適逢勞工例假及因法定正常工時縮減致無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，補休日期係由勞資雙方自行協商議定。

所以，106年1月1日起，國定假日凡遇到勞動基準法第36條所定例假及休息日者，仍應依前開令釋給予勞工補休。

第36條:一例一休

Q:例假一定在週日?休息日一定在週六?

A:例假與休息日並未限定只能排在週六及週日，其日期應在不違反勞基法第36條第1項(7 休2)及第2項(2週、4週、8週彈性工時)規定之前提下，由勞雇雙方協議之。

第36條:一例一休

Q:例假與休息日之差別為何？

A:

- ▽ 「例假」屬強制性規定，非有勞動基準法第40條所列「天災、事變或突發事件」之狀況，縱然勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作。
- ▽ 「休息日」之出勤較為彈性，其出勤性質屬延長工作時間，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞基法第24條第2項、第3項、第32條第1項、第2項及第36條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤。

第36條:一例一休

連續出勤天數限制

- 勞動部105.9.10.勞動條3字第1050132134號令:例假之安排，以每7天為1週期，每1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。
- 勞動部105.12.28.勞動條2字第1050095121號函:勞基法第36條所定例假，其意旨在於合理中斷勞工之連續勞動，假日之安排，以「每7天為1週期，每1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」為原則，所稱「勞工不得連續工作逾6日」，係指勞工之約定工作日不得連續逾6日，事業單位於各週期內安排休息日且確未使勞工出勤，因而未有使勞工連續工作逾6日者，尚屬可行。

一例一休與彈性工時配套

項目	兩週	四週	八週
法源	第30條第2項	第30條之1	第30條第3項
工時調整	將2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日，分配之時數每日不得超過2小時。	將4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不超過2小時。	將8週內之正常工作時數加以分配，每日正常工作時間不超過8小時。
總工時上限	單週48 h	單週70 h	單週48 h
	雙週80 h	四週160 h	8週320 h
單日正常工時上限	10h	10 h	8 h
例假安排	7休1	2週內休2日	7休1
例假+休息日	每2週至少應有4日	每4週至少應有8日	每8週至少應有16日
單日正常+延長上限	12 h		
單月延長總數上限	46 h		

- 勞工於休息日出勤1小時，請事假3小時，如何計給工資？
- 答：勞動部曾於82年6月4日函釋，勞工原已同意於國定假日出勤，嗣後請事病假致未全日出勤時，除當日工資仍應照給外，當日請假時間之工資依事、病假給薪規定辦理。

有關勞工已與雇主約定於休息日出勤工作，因其已有提供勞務之義務，嗣後因個人因素無法履行原約定之工作時數者，依82年函釋精神，除休息日當日工資仍應照給外，當日請假時間之工資依事、病假給薪規定辦理。

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)