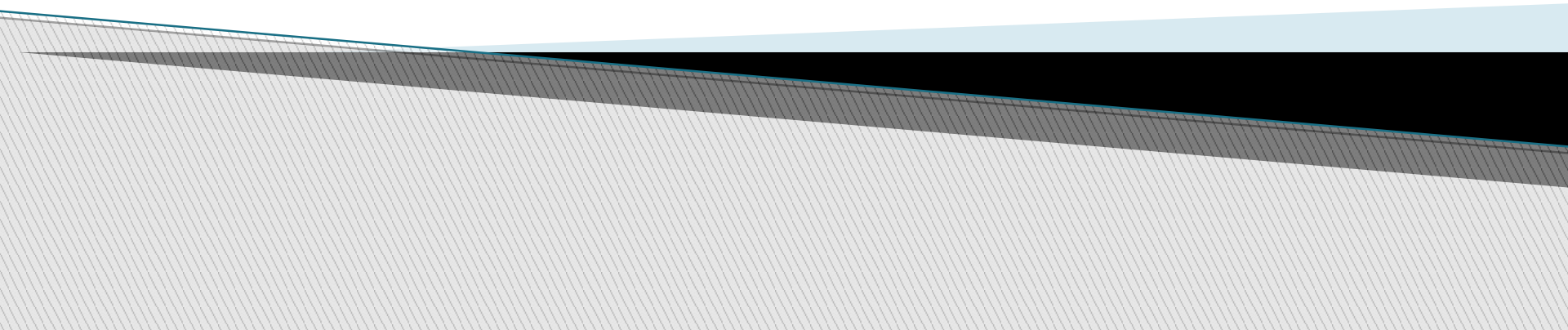


新修正勞動基準法 解析說明會

106/01/20





國定假日全國一致及落實週休二日



落實週休二日 勞動基準法修法說明

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

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

提醒：自 106 年 1 月 1 日起基本工資為

月薪制：21009 元 / 月

時薪制：133 元 / 時

* 日薪制：應以時薪換算 8 小時薪資

新修正條文適用日期

第一波適用

105 年 12 月 23 日正式實施 (總統 105 年 12 月 21 日公布)

第 23 條 (薪資清冊記錄)、第 24 條 (加班費)、
第 30 條之 1 (四週變形工時)、第 36 條 (一例一休)、
第 39 條 (國定假日出勤)、第 74 條 (員工申訴保護條款)、第 79 條 (罰則)

第二波適用

106 年 1 月 1 日正式實施

• 第 37 條 (國定假日比照內政部公布放假日 + 勞動節)
第 38 條 (特別休假)

*105 年 12 月
25 日仍為國定
假日，遇例假、
休息日仍需補假

尚待確認實施日期

待行政院公布實施日期

• 第 34 條 (輪班間隔)

新法上路 民眾霧煞煞？

最近大家都在問？

特別休假天數怎麼算？
到職日？

106年1月1日起，
有哪些國定假日
保留？

國定假日適逢
「例假日」、「休息日」時，
該如何處理？

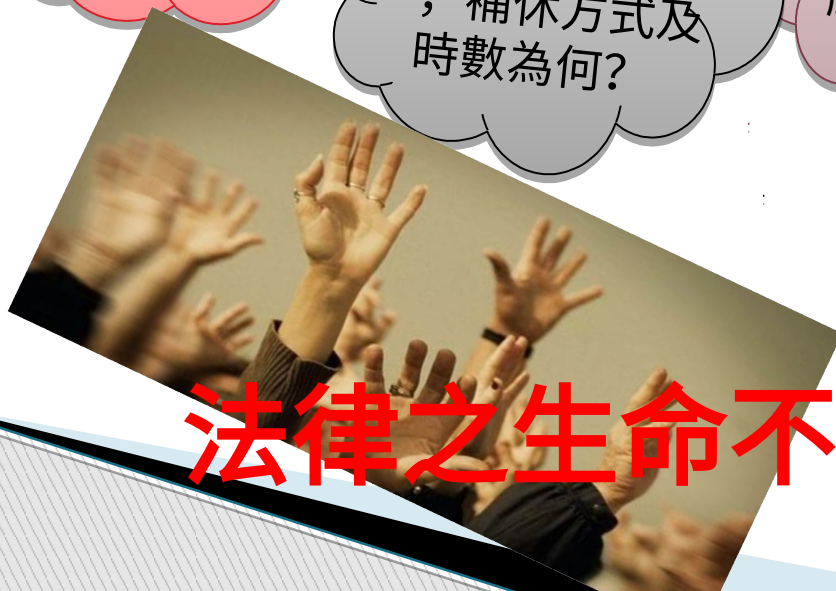
84-1 勞工
者休息日之
權益

一例一休
是什麼？

休息日出勤，
是否得以補休，
補休方式及
時數為何？

休息日出
勤工資怎
麼算？

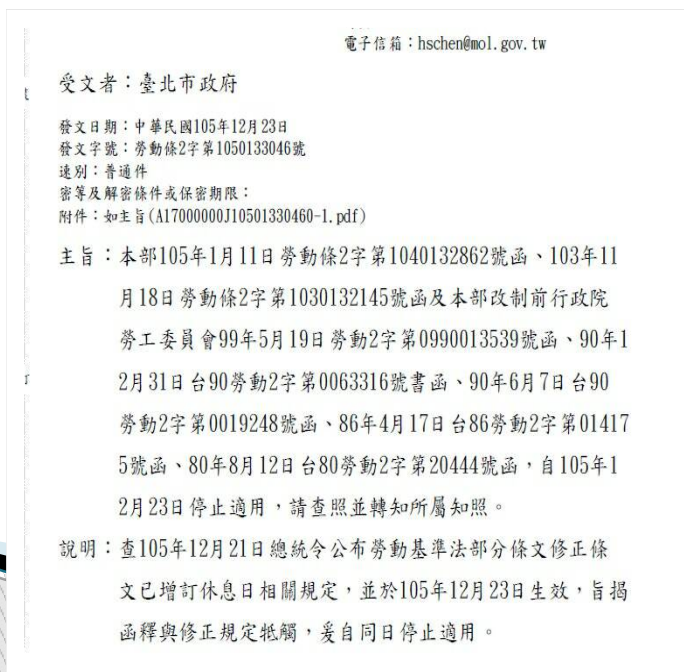
一例一休
要怎麼排
班？



法律之生命不是邏輯而是經驗

新法上路 法令重建

- 現有勞動基準法施行細則部分牴觸母法
- 新施行細則尚在修正中
- 舊函釋逐步廢止中
- 新修正條文補充函釋



部分已出現爭議尚未釐清？

- 採變形工時出現之調移休息日加班費
- 法定休息日原約定出勤而未出勤之請假或加班費
- 工資清冊如何呈現
- 特別休假年度如何定義
- 加班補休是否可以 - 補休時數是否加成
- 違反時台北市如何裁罰
- 不知勞工申訴而有不利益處分可以嗎

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。

修法重點-薪資明細清冊

薪資清冊應增列計算方式

- 雇主應提供「各項目**計算方式明細**」= **每月要提供給勞工工資明細**
- 原置備工資清冊，並應記入「工資各項目計算方式明細」
- **記載「特別休假應休假日數及未休天數之工資補償數額」**
- 保存**5年**



- ◆ 本俸/底薪
- ◆ 相關經常性津貼
- ◆ 職務加給
- ◆ 業績獎金
- ◆ 全勤獎金
- ◆ 各種加班費(平日、
國定假日、休息日)
- ◆ 福利性質獎金

- 勞健保自付額
- 二代健保補充保費
- 代扣稅額
- 請假/遲到扣薪
- 代扣福利金/工會會費

PLUS+
特別休假應休
假日數及未休
天數之工資補
償數額

Q&A

	問題	答覆
1	勞動基準法第 23 條新規定，雇主應提供工資各項目計算方式明細給勞工，「各項目」應該要包含哪些項目？除了工資加減項目，還須注意哪種項目應加註？	<ol style="list-style-type: none">1. 雇主應提供工資「各項目」計算方式明細（也就是詳細的「薪資單」）給勞工。2. 薪資單應包含約定工資數額及各項工資項目，如：平日每小時工資額、延長工作時間工資（加班費）金額、國定休假出勤工資。3. 其他法律規定之得扣除項目，如：勞工保險費自付額、全民健康保險費自付額、職工福利金或預借工資等，其他詳細內容需視修正後勞動基準法施行細則。4. 修法後勞基法規定，應將特別休假未休畢天數工資及其他假別（出勤）之金額及其計算記入工資清冊中。
2	過去，雇主習慣拿工資總數給勞工，看不到薪水或扣款之計算方式，勞工是否可以要求雇主提供明細？	<ol style="list-style-type: none">1. 可以。2. 因為依新修正之勞動基準法第 23 條新規定，雇主給付工資的同時，應提供工資各項目計算方式明細（即薪資單）。如雇主未提供，勞工可以向雇主要求提供書面計算方式。
3	如果雇主不願意提供工資明細給勞工，是否有任何法定責任？勞工還有何種管道可以申請？	<ol style="list-style-type: none">1. 依修法後勞基法第 79 條第 1 項第 1 款規定，雇主未提供工資計算明細給勞工，涉違反該法第 23 條規定，可處罰鍰新臺幣 2 萬元至 100 萬元。2. 如果勞資雙方因薪資明細衍生爭議，得至工作地之地方勞工主管機關申請勞資爭議調解尋求解決。

第24條-(休息日加班費)

新增

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

勞動基準法修法前後勞工權益比較



修法條文

修法前

修法後

第24條-
休息日
加班費

按平日每小時工資加給 $\frac{1}{3}$ 以上
按平日每小時工資加給 $\frac{2}{3}$ 以上

按實際加班時間計算

前2小時

按平日每小時工資另再加給 $1\frac{1}{3}$ 以上

第3小時起

按平日每小時工資另再加給 $1\frac{2}{3}$ 以上

4小時內，以4小時計；逾4小時至8小時內，以8小時計；逾8小時至12小時內，以12小時計



【修法前】加班費給付基準

	一	二	三	四	五	六	日
1	H					+1/3H	※元旦、春節或與 勞務條件合動 例假1日 + 例假1日
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1/3H			+1又2/3H	+2H
10	+1又1/3H	+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			+1又2/3H	+2H
12	+1又2/3H	+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

補休

12

以價制量

六	日
-1又1/3H	※元旦、春節或與 勞務條件合動 例假1日 + 例假1日
-1又1/3H	
-1又2/3H	
-1又2/3H	
-1又2/3H	
-1又2/3H	
-1又2/3H	
-1又2/3H	
1 -1又2/3H	補休
1 -1又2/3H	
1 -1又2/3H	
1 -1又2/3H	

【修法後】加班費給付基準

	一	二	三	四	五	六	日
1	H					+1又1/3H	※元旦、春節或與 勞務條件合動 例假1日 + 例假1日
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1/3H			1 -1又2/3H	+2H
10	+1又1/3H	+1又1/3H	+1又1/3H			1 -1又2/3H	+2H
11	+1又2/3H	+1又2/3H	+1又2/3H			1 -1又2/3H	+2H
12	+1又2/3H	+1又2/3H	+1又2/3H			1 -1又2/3H	+2H

■ 37條休假日 ■ 36條例假日 ■ 36條休息日 ■ 上班日

補休

13

以平日每小時工資額為150元為例之加班費計算(月薪36000元/30天/8小時)

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

$$\text{計算方式：}(150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1 \frac{2}{3} \times 10) + (150 \times 4) = 3500$$

(*休息日工資已折算至法定月薪或時薪)

Q&A

行政函釋

友善列印

- ① 查詢系統每月週期更新，如需查詢最新資料，請點選「[最新動態](#)」。
- ② 部分資料內容，使用特殊文字或符號，如欲詳閱內容，請連結至「[司法院網站](#)」下載造字檔

共 1 筆 / 現在第 1 筆

發文單位：行政院勞工委員會

發文字號：〈79〉台勞動二字第 22155 號函

發文日期：民國 79 年 09 月 21 日

資料來源：勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（86年4月版）第 245 頁
勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（87年5月版）第 247 頁
勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（89年1月版）第 253 頁
勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（90年6月版）第 278 頁
勞動基準法規彙編（96年7月版）第 226-227 頁

相關法條：勞動基準法 第 24、32 條（民國 73 年 07 月 30 日版）

要 旨：釋復延長工作時間補休疑義

全文內容：雇主依勞動基準法第三十二條第一項規定延長勞工工作時間，應發給延時工資，同法第二十四條第一、二款已有明訂；至於勞工於延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工資，因為法所不禁，惟有關補休標準等事宜亦當由勞雇雙方自行協商決定。

共 1 筆 / 現在第 1 筆

版權所有勞動部，建議最佳瀏覽環境：螢幕解析度 1024x768 以上。



Q&A

□ 休息日第 9-12 小時如何計算？

➤ 2 又 2/3

□ 勞資雙方事前約定休息日出勤後勞工未出勤如何處理？

➤ 病假

➤ 事假

□ 休息日出勤可否補休？



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

□原勞基法30-1條1項3款

- 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。



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

連上6天班!

.....Orz



週休二日的目



保障勞工權益，確定法定假日**116**日

修法前

104年
(40工時修正前)

105/01/01
(30條單獨修正並
配套施行細則改為
12天)

105/06/21
(施行細則恢復後)

71~110日

64~116日

71~123日

週休二日修法過渡期

例(休)假保障不足

由於並無法定「休息日」，修法前勞工全年
假日係 **71** 天到 **110** 天不等 差很大！

修法後



確定法定假日為**116**日

例(休)假有保障

修法後
(一例一休)

至少**116**天
(較修法前多**6**天)

一例一休之排班注意事項

- 勞基法30、30-1、32、36、37、49、83條
- 先確定一、二、四、八週工時制
- 休息日出勤屬延長工時，仍須優先經工會同意；無工會經勞資會議同意。
- 如何排班？

建議雇主與勞工協商安排班別時，先行安排「例假日」，再安排「休息日」，最後排定「國定假日」，同時以書面班表註記不同符號，並請勞工確認，確保各種休假日期，避免日後混淆

A.例假日 → **B.休息日** → **C.國定假日** (V1.....)

**銀行業適用
哪一種？**

《勞基法》裡的變形工時規定

法定變形工時

2週變形工時

《勞基法》第30條第2項



需為中央主管機關指定行業，但勞委會於2003年已指定「所有適用勞基法」之行業適用2週變形工時。

4週變形工時

《勞基法》第30條之1



需為中央主管機關指定行業 主要適用於服務業，如銀行、餐飲、賣場...等。

8週變形工時

《勞基法》第30條第3項



需為中央主管機關指定行業 主要適用需24小時輪班的製造業，如鋼鐵、石化、電子...等。

變形工時實施要件 (幹這超重要的)



一定要是勞動部指定的行業。



需要事先安排班表要能夠說明，工作時間是怎麼做安排，今天多出來的工時，是從「哪裡」調過來的，必需很清楚。



需要經過工會，無工會需經勞資會議通過。

4週變形工時適用行業

環境衛生、消防服務業、加油站業、銀行業、投資業、資訊服務業、綜合商品零售業、醫療保健服務業、保全業、建築及工程技術服務業、法律服務業、信用合作社業、觀光旅館業、證券業、一般廣告業、不動產仲介業、公務機構、電影片映演業、建築經理業、國際貿易業、期貨業、保險業、會計服務業、存款保險業、社會福利服務業、管理顧問業、票券金融業、餐飲業、娛樂業、國防事業、信用卡處理業、學術研究及服務業、一般旅館業、理髮及美容業、其他教育訓練服務業、大專院校、影片及錄影節目帶租賃業、社會教育事業、市場及展示場管理業、鐘錶、眼鏡零售業

8週變形工時適用行業

營造業、遊覽車客運業、航空運輸業、港埠業、郵政業、電信業、建築投資業、批發及零售業、影印業、汽車美容業、電器及電子產品修理業、機車修理業、未分類及其他器物修理業、洗衣業、相片沖洗業、浴室業、裁縫業、其他專學科學及技術服務業、顧問服務業、軟體出版業、農林漁牧業、租賃業、自來水供應業

一例一休 X 雙週變形工時



- 經工會同意，無工會，經勞資會議同意
- 約定雙週起訖日
- 先排「例假日」，做6休1
- 再排休息日，兩週排2日。

A. 雙週正常班

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	8	8	8	8	8	休息日	例假日
第二週	8	8	8	8	8	休息日	例假日

B. 雙週輪班制 I - 休息日任排為持週休二日

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	8	8	休息日	8	8	8	例假日
第二週	8	8	8	休息日	8	8	例假日

C. 雙週輪班制 II - 休息日集中於某一週，單週休三日

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	8	8	8	8	8	8	例假日
第二週	8	8	8	8	休息日	休息日	例假日

D. 雙週輪班制 III - 每日工時調整制

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	10	10	8	休息日	例假日
第二週	8	8	8	8	空班	休息日	例假日



建議以書面
或電子化表
單紀錄

一例一休 X 四週變形工時



- 經工會同意，無工會，經勞資會議同意
- 約定四週起訖日期。
- 先排「例假日」。兩週休2日，兩例假間隔不超過12日。
- 再排休息日，四週任排4日。



建議以書面
或電子化表
單紀錄

A. 某兩週密集出勤，另兩週可休較多天數，形成連續休假情形

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	10	10	10	10	10
第二週	10	10	10	10	10	例假日	例假日
第三週	8	8	8	8	8	例假日	例假日
第四週	休息日	休息日	休息日	休息日	空班	空班	空班

B. 每日正常工時10小時，可達到週休3日

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	10	10	10	10	空班	休息日	例假日
第二週	10	10	10	10	空班	休息日	例假日
第三週	10	10	10	10	空班	休息日	例假日
第四週	10	10	10	10	空班	休息日	例假日

新函釋

勞動部新函釋 休息日例假可混搭

檔 號：
保存年限：

勞動部 函

地址：10346 台北市大同區延平北路2段83號
9樓

聯絡人：蔡榮潔

聯絡電話：85902735

傳真：85902738

電子郵件：cutejj@mail.gov.tw

受文者：高雄市政府勞工局

發文日期：中華民國105年12月28日

發文字號：勞動條2字第1050095121號

類別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：所詢勞動基準法修正相關疑義一案，復請查照。

說明：

一、復貴局105年12月19日高市勞條字第10541182000號函。

二、查105年12月21日總統令修正公告之勞動基準法第24條第2項規定略以：「...工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。」，依其立法原意，必須先給予平日每小時工資額後，再以該工資額為計算基礎，另再加給法定標準。按月計酬者，因雇主已照給休息日工資，爰前8小時除已照給之工資外，另再加給1又1/3或1又2/3以上，尚符法制。至是日逾8小時部分，因雇主並未給付工資，爰雇主須給付平日每小時工資額後，嗣依法令標準另再加給1又2/3（即2又2/3）。

三、次查同法第36條所定例假，其意旨在於合理中斷勞工之連續勞動，例假之安排，以「每7日為一週期，每一週期內應有1日例假，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。

正本：高雄市政府勞工局

副本：勞動部勞動條件及就業平等司



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)

Whistleblower

雇主不得因
勞工申訴而
有不利益處分

- 解僱、降調、減薪、損害其他權利、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)

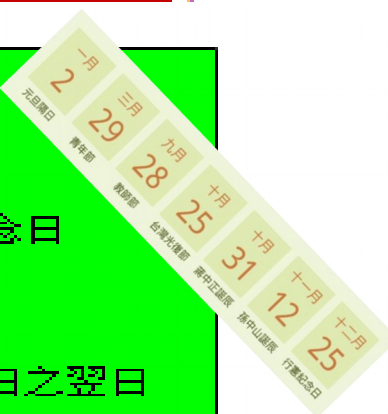
第37條 - (國定假日全國一致)

- 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。(今年行憲紀念日12月25日仍然放假)

• 中華民國開國紀念日	+1
• 和平紀念日	+2
• 國慶日	+3
• 春節（農曆正月初一至初三）	+6
• 婦女、兒童節合併假日	+7
• 民族掃墓節	+8
• 端午節	+9
• 中秋節	+10
• 農曆除夕	+11
• 勞動節	+12

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



※原住民族時祭儀（具原住民身分者放假一日，日期依原住民委員會之公告）

國定假日應注意事項

- 本法第37條所定國定假日，遇有例假、休息日應予補休
- 事後補休日期可由勞資雙方另行協議排定，該補休日視為勞工之「國定假日」。
- 舉例而言，如1月1日元旦適逢週日(如為例假日)，勞資雙方協商排定1月12日排定補休，1月12日則屬該名勞工之「元旦」

第38條-(特別休假日數增加)

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

- 新進員工做滿6個月即享有3日特別休假
- 工作年資滿2年以上者，勞工享有之特別休假日數皆增加
- 勞工休假申請主動權：特別休假期日，由勞工排定之。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。
- 告知義務：勞工符合申請特別休假條件時，雇主有告知義務
- 未休天數補償強制規定：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。
- 特休紀錄義務：雇主應將特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於勞工工資清冊，每年定期將其內容以書面通知勞工。
- 雇主應負舉證責任：雇主如認勞工特休權利不存在，負舉證義務。

因應作法(一)

下修取得特休門檻



提升新進到資深勞工特休權益



背景原因(一)

我國中小企業居多 平均存續期間短



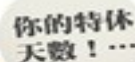
勞工流動性高，
50%平均現職工作
年資未滿5年

☑️**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。



僱主告知特休天數

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。

特別休假函釋幾乎廢止

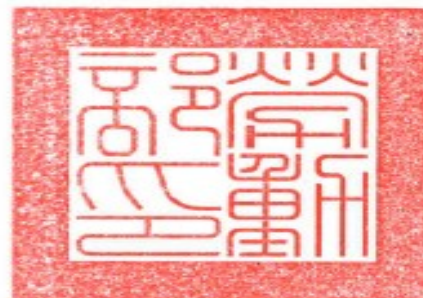
張貼公告欄

權 號：

保存年限：

勞動部 令

發文日期：中華民國106年1月18日
發文字號：勞動條3字第1060130075號
附件：



廢止內政部主管勞工事務時期之中華民國七十五年五月二十九日台(七十五)內勞字第四一〇三〇二號函、七十六年四月二十一日台(七十六)內勞字第四八八四八五號函、勞動部改制前行政院勞工委員會七十六年八月三十一日台七十六勞動字第〇一七七號函、七十九年四月十三日台七十九勞動二字第〇七九〇〇號函、七十九年八月七日台七十九勞動二字第一七八七三號書函、七十九年九月十五日台七十九勞動二字第二一八二七七號書函、七十九年十二月二十七日台七十九勞動二字第二二八二七六號函、八十年二月二十一日台八十勞動二字第〇三四二〇號函、八十二年五月十七日台八十二勞動二字第二四五五二號函、八十二年八月二十七日台八十二勞動二字第四四〇六四號函、八十五年七月二十九日台八十五勞動二字第一二六九五六號函、八十六年六月十三日台八十六勞動二字第一三六九六〇號函、八十七年九月二十三日台八十七勞動二字第〇四一六八三號書函、八十九年九月十四日台八十九勞動二字第〇〇二八七八七號函，並自即日起生效。

部長郭芳煜

新修正特別休假規定之常見問題

Q：特別休假新規定於106年1月1日生效，105年7月1日到職的新進員工，元旦當日開始是否可以主張休特別休假3日？於何時請完？沒休畢部分，雇主何時需折算工資？

A：勞工於105年7月1日，自106年1月1日起，工作年資已滿6個月，故於當日起則有3日特別休假之權利，並於106年6月30日前休畢即可。

如勞工106年6月30日前無法休畢其特別休假，未休完之特休天數，應於隔月換算工資給予勞工。



新修正特別休假規定之常見問題

Q：105年10月1日到職的新進員工，自106年10月1日起，勞工工作年資始滿1年，之前我已經把年資滿半年時之特休3日休完了，很多人說年資滿1年後只剩4天特別休假，這樣是正確的嗎？

A：1.特別休假是依勞工工作年資累計計算，滿足各年資之條件，得各享相對應之特休天數，不會產生相互抵充或涵蓋之效果。當勞工之年資滿半年後，即享有3天特休。待勞工年資滿一年時，即另有7日，不會有僅剩4日之情形。

2.例：勞工105年10月1日到職，自106年4月1日起，工作年資已滿6個月，故於當日起則有3日特別休假之權利，並於106年9月30日前休畢；自106年10月1日起，勞工之工作年資已滿1年，另有7日特別休假，並於107年9月30日前休畢即可。



以下範例是否正確？

圖一

假設於105/7/1到職。
按勞基法(到職日)為基準，計給特別休假



圖二

假設於105/7/1到職。
按會計年度(1/1-12/31)為基準，計給特別休假



月31日止，則享有6.5日特別休假(如圖二所示；惟須注意者，嗣後契約終止時，雇主仍應再依勞工到職日計算應休之特別休假日數，若與依會計年度計算所得日數相比，尚有不足，仍應針對不足數給假或折發工資)。

勞工不想休只想換錢！ 雇主怎麼辦？

- 人數多嗎？
- 雇主可否提醒一定要休完？公告員工強制休假？
- 可否勞資協議延至次一年度？
- 年度之定義？
- 勞動部『勞動基準法修法常見問答集』十八．與內政部 76 年 3 月 31 日函釋似有牴觸
- 別忘了【管理】

3. 年度終結或契約終止時，勞工特別休假未休完之日數，不論原因為何，一律折發工資。前開「年度終結」，依勞工到職日而定(例如：A 勞工於某年 10 月 1 日到職，其年度終結日為每年之 9 月 30 日)。(第 38 條第 4 項)

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。

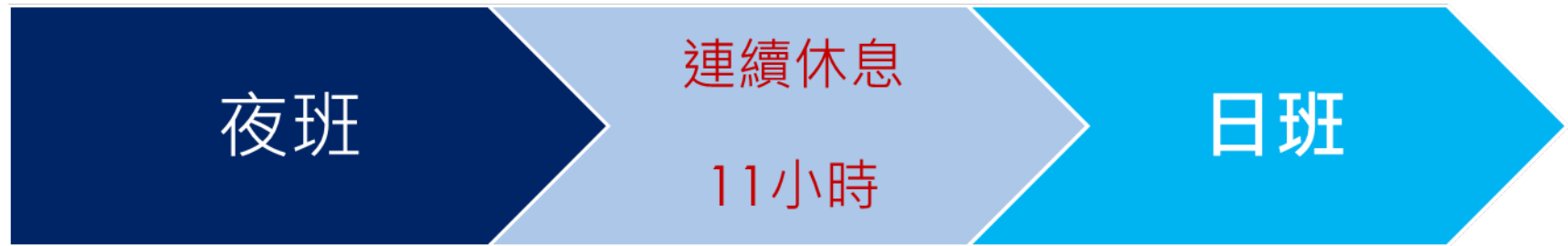
修法後

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。



- 例如 :1/1 上小夜 1500-**2300**，不得接 1/2 早班 **0700**-1500，即俗稱**花花班**
- 歐盟（UN）工作時間指令（Working Time Directive 2003/88/EC）第三條規定，所有成員國應採取必要之政策措施，使勞工於出勤班次輪替間，一天 24 小時內應有至少連續 11 小時之休息，致勞工獲得足以回復體力與維持社交生活之時間

法律之生命不是邏輯而是經驗



報告完畢
敬請指教

