

# 企業如何因應一例一休

- 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	<b>3</b>	滿13年	18	<b>19</b>
滿1年	7	<b>7</b>	滿14年	19	<b>20</b>
滿2年	7	<b>10</b>	滿15年	20	<b>21</b>
滿3年	10	<b>14</b>	滿16年	21	<b>22</b>
滿4年	10	<b>14</b>	滿17年	22	<b>23</b>
滿5年	14	<b>15</b>	滿18年	23	<b>24</b>
滿6年	14	<b>15</b>	滿19年	24	<b>25</b>
滿7年	14	<b>15</b>	滿20年	25	<b>26</b>
滿8年	14	<b>15</b>	滿21年	26	<b>27</b>
滿9年	14	<b>15</b>	滿22年	27	<b>28</b>
滿10年	15	<b>16</b>	滿23年	28	<b>29</b>
滿11年	16	<b>17</b>	滿24年	29	<b>30</b>
滿12年	17	<b>18</b>	滿25年	30	<b>30</b>

# 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
<b>工作日 加班</b>	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (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
<b>休息日 加班</b>	$150 \times \frac{1}{3} \times 2$ (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： <b>1,900元</b>
<b>國定假日 或 特別休假 加班</b>	$150 \times 8$ (前8小時) = 1,200 💰 加班費：1,200元	與現行規定相同
<b>例假日 加班</b> <small>※因天災、事變 或突發事件， 停止勞工例假</small>	$150 \times 8$ (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- <b>100萬元</b>
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)