

5

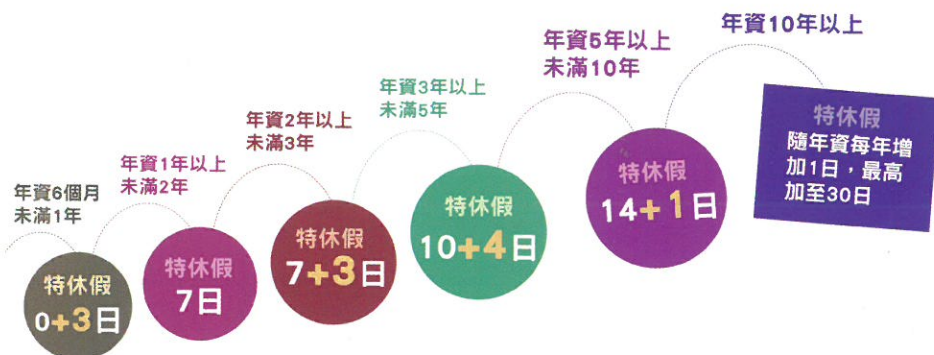
提升新進到資深勞工特休權益

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

6

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。

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。

勞動基準法修法說明

落實週休二日 促進工作與家庭生活平衡



加班費及特別休假日數試算系統上線囉!

為使各界更瞭解《勞動基準法》如何計算加班費及特別休假日數, 勞動部特別建置了「加班費試算系統」及「特別休假日數試算系統」提供試算參考, 歡迎各界多加利用。



加班費試算系統 特別休假日數試算系統

設置 1955 檢舉專線

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
-第34條- 輪班換班 休息時間	適當休息時間	至少應有連續 11 小時 (本條施行日期由行政院定之)
-第36條- 週休二日	每7日應有1日例假	每7日應有1日例假 + 1 日休息日
-第37條- 國定假日	勞工與公務人員 不一致	回歸內政部規定 全國一致

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38條- 特別休假	無 7日 7日 10日 14日 每年加1日，最高加至30日	年資 6個月以上未滿1年 3 日 1年以上未滿2年 7 日 2年以上未滿3年 10 日 3年以上未滿5年 14 日 5年以上未滿10年 15 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74條- 申訴保護	雇主不得因勞工申訴而予解僱、調職或其他不利之處分	雇主不得因勞工申訴而予解僱、降調、減薪或其他不利處分 主管機關或檢查機構應對申訴人身份資料嚴守秘密
-第79條- 罰則 (違反工資、工時等重要條文)	2萬-30萬元	2萬-100萬元 依事業規模、違反人數或違反情節，可加重至 150 萬元

工時安排 總量管制

休息日出勤納入**延長工時總數(46H)**計算，可避免雇主濫用。

(一)

	DAY 1	DAY 2	DAY 3	DAY 4	DAY 5	DAY 6	DAY 7
正常工時	8H	8H	8H	8H	8H	8H	例
延長工時							例

平常日僅剩 **14H** 加班時數可運用
4週休息日加班時數共 **32H**

(二)

	DAY 1	DAY 2	DAY 3	DAY 4	DAY 5	DAY 6	DAY 7
正常工時	8H	8H	8H	8H	8H		例
延長工時							例

每月平常日加班時數如已達 **46H**
休息日不能再加班

休息日出勤的加班費試算

假設 勞工月薪36,000元，一日工資為1,200元，每小時工資為150元。勞工於某休息日出勤工作10小時

修法後4,700元 > 修法前2,400元

修法前規定：

$$150 \times \frac{1}{3} \times 2 (\text{第1至2小時}) + 150 \times \frac{2}{3} \times 6 (\text{第3至8小時}) + 150 \times 1\frac{2}{3} \times 2 (\text{第9至10小時})$$

當日工資 1,200元 + 1200元 = 2,400元
(原有工資) (加班費)

加班費 = 1,200元

修法後規定：

$$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2 (\text{第1-2小時}) + 150 \times 1\frac{2}{3} \times 6 (\text{第3-8小時}) + 150 \times 2\frac{2}{3} \times 2 (\text{第9-12小時})$$

當日工資 1,200元 + 3,500元 = 4,700元
(原有工資) (加班費)
逾8小時未滿12小時，以12小時計

加班費 = 3,500元