

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



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」特休未休完，雇主須結算未休特休日數的工資給勞工。

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



廣告

1

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 第9小時起 按平日每小時工資加給 $\frac{2}{3}$ 以上	按平日每小時工資再另加給 $\frac{1}{3}$ 以上 按平日每小時工資再另加給 $\frac{2}{3}$ 以上
-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

2

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	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
-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分資料 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，可加處至 150萬元

3

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。



4

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： $150 \times \frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) $+ 150 \times \frac{2}{3} \times 6$ (第3至8小時) $+ 150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2$ (第9至10小時)	當日工資 1,200元 + 1,200元 = 2,400元 (原有工資) (加班費)
加班費 = 1,200元	
修法後規定： $150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) $+ 150 \times 1 \frac{2}{3} \times 6$ (第3-8小時) $+ 150 \times 2 \frac{2}{3} \times 4$ (第9-12小時) <small>第8小時未滿12小時，以12小時計</small>	當日工資 1,200元 + 3,500元 = 4,700元 (原有工資) (加班費)
加班費 = 3,500元	