

新修勞動法規及時事內容說明



韓仕賢
新北市政府勞工局
2017年1月

勞動基準法三讀修正(2016/12/06)



國定假日全國一致及落實週休二日



落實週休二日

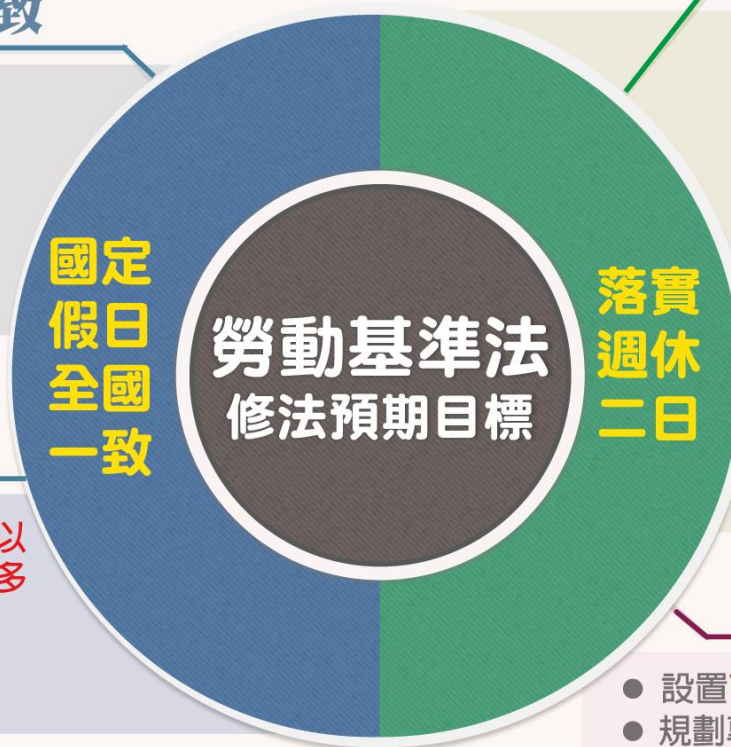
國定假日全國一致

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



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

勞動基準法修法重點(1)

- 第36條修正為每7日應有2日之休息，其中1日為例假，另1日為休息日。例假部分，勞工只有在天災、事變和突發事件的前提下，才可以上班，而且雇主必須發給加倍工資，以及讓勞工事後補假。休息日部分，勞工只要同意就可以上班，但雇主必須給勞工加班費（詳如第2點說明），且納入每月加班工時上限46小時計算，以及受到1日工時不得超過12小時之限制。
- 休息日出勤工資的計算（第24條）：勞工於休息日工作，在工作時間2小時以內者，按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。其中工作時間在4小時以內，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。

勞動基準法修法重點(2)

- 刪除7天國定假日，回歸內政主管機關相關規定之一致性規範（第37條）。將國定假日規定與內政部主管的「紀念日及節日實施辦法」所定應放假之日一致，全年總共只有12天應放假之國定假日，並明定於106年1月1日施行。意即內政部訂立應放假的紀念日、假日，以及勞動節（5月1日）才要放假，至於開國紀念日之次日（1月2日）、革命先烈紀念日（3月29日）、孔子誕辰紀念日（9月28日）、台灣光復節（10月25日）、蔣公誕辰紀念日（10月31日）、國父誕辰紀念日（11月12日）、行憲紀念日（12月25日）等7天國假全部刪除。
- 雇主應於發給工資時，提供勞工工資各項目計算方式（第23條）。
- 輪班制勞工換班之休息時間至少應有11小時，其施行日期由行政院定之（第34條）。

勞動基準法修法重點(3)

- 修正特別休假規定(第38條)：除新增年資滿6個月以上、未滿1年之勞工應享有特別休假3日外，針對年資2年以上、3年未滿者，由現行之7日提高為10日；3年以上5年未滿者，由現行之10日增為14日；5年以上10年未滿者也由現行之14日增為15日，至於10年以上者，亦將隨年資之增加，每年再增加1日，最高加至30日為止。同時規定「特別休假期日以勞工指定為原則」、「雇主應告知勞工排定特別休假」及「特別休假未休完日數雇主應給付工資」、「雇主應於工資清冊記載特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，並定期以書面通知勞工」等規定。
- ※ 特別休假日數試算表：
https://kmvc.mol.gov.tw/Trail_New/html/RestDays.html
- ※ 加班費試算系統：<http://labweb.mol.gov.tw/>

勞動基準法修法重點(4)

- 雇主因勞工申訴所為之解僱、降調、減薪等不利處分之法律效果為無效。主管機關或檢查機構接獲申訴後於60日內將處理情形以書面通知申訴勞工，並應對申訴人身分資料嚴守秘密，如有洩密追究公務員行政責任（第74條）。
- 提高罰則：對於違反工資、工時等相關條文，提高罰鍰金額上限至新臺幣100萬元。另為強化雇主責任，增訂主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額1/2（第79條）。

Q&A複習：1.何謂一例一休？

- 答：所謂一例一休，係指雇主僱用勞工從事工作，每7日給予勞工有1日例假及1日休息日。新修勞基法第36條第1項規定，勞工每7日應有2日之休息，其中1日為**例假**（該日如非因同法第40條所列天災、事變或突發事件等特殊原因，致使勞工有繼續工作之必要時，不得使勞工出勤），另1日則正式定名為「**休息日**」（該日如雇主基於業務需求，經徵得勞工同意可使勞工出勤）。

Q&A複習：2.休息日加班費如何計算？

- 答：依勞動基準法第24條規定，勞工於法定休息日出勤工作時，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上，工作2小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。休息日的工資計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。
- 以勞工月薪36,000元，推算每日工資1,200元，平日每小時工資額為150元為例：
 - (1) 休息日工作1小時，以半日4小時計，應另再加給900元（計算方式： $150 \times 1 \text{又} 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{又} 2/3 \times 2 = 900$ ），當月工資合計36,900元。
 - (2) 休息日工作6小時，以8小時計，應另再加給1,900元（計算方式： $150 \times 1 \text{又} 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{又} 2/3 \times 6 = 1,900$ ）當月工資合計37,900元。

休息日第9個小時以後 加班費怎麼計算？

- 勞動部官員昨（12/15）日在立法院報告備詢時表示，休息日加班第9至12小時僅需給加班費、不需發本薪，引起勞工是否「做越多領越少」的爭議。今（12/16）日勞動部政務次長廖蕙芳改稱依照勞基法修法本意，休息日加班費自第9小時至12小時仍應加發本薪，法條正式實施後，勞動部將本著立法原則及有利勞工方向提出全盤解釋。



髮夾彎前後 休息日工資差異

製圖：梁家瑋、孫窮理

若勞工1小時150元，休息日前8小時實際領到



依勞動部解釋，前8小時工作的本薪已包含在月薪中，
勞工實際加領 $200 \times 2 + 250 \times 6 = 1900$ 元

關鍵是9到12小時

謝倩蓓說法



共加領1,000元

廖蕙芳說法



共加領1,600元

因勞動部過去解釋，僅有前8小時本薪算在月薪中，9小時後沒有，所以昨日謝倩蓓說法與勞動部過去解釋矛盾。

Q&A複習：3.按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，如例假及休息日未出勤，雇主是否應另外加給休息日工資？

- 答：勞基法並未排除按時計酬者適用休息日工資照給之規定。然而，基本工資審議委員會在審議每小時基本工資時，已考量部分工時工作之特性，將例假日及因法定正常工時縮減所產生之休息日（本次修法納為法定之休息日）應獲得之工資，納入計算；易言之，**按時計酬者享有例假及休息日照給工資之權利，該工資已分別折算到「每小時基本工資」中。**
- 因此，按時計酬者，勞資雙方如以不低於133元（自106年1月1日調整）約定每小時工資額，其實就已經給付了勞動基準法第39條所定例假日及休息日照給之工資，遇到例假或休息日未出勤，毋須再行加給。至於按日計酬約定之日薪，於法定正常工作時間內，如不低於每小時基本工資數額乘以工作時數之金額，比照按時計酬者辦理。

Q&A複習：4.按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，是否有休息日規定的適用？

- 答：凡適用勞動基準法之事業單位，其僱用之勞工（包括工讀生、部分時間工作者等）均受該法保障。部分工時勞工如於法定休息日出勤工作，**即使當週正常工作時間未達40小時**，仍應依休息日出勤工資加給標準計給工資。
- 舉例而言：早餐店打工族，時薪150元，每週固定出勤6天，每天工作3小時，雖然一週只出勤18小時，未達法定正常工作時數40小時的上限，但依法令規定，第6天出來工作，當日仍必須依照休息日之加班費標準計給當日工資。計算方式：休息日工作3小時，以4小時計，當日應給付之工資為900元（計算方式： $150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2 = 900$ ）。

Q&A複習：5.新修勞基法第23條第1項規定，雇主應提供工資各項目計算方式明細，目的為何？另本次修法尚有明定何種工資給付項目需記載於勞工工資清冊？

- 答：1.為促進勞工對工資發放內容的瞭解及解決勞雇間是否有短付工資等爭議，新修規定明確規範雇主必須提供勞工各項工資的計算明細（等同創設勞工要求雇主提供薪資單的權利）。2.另本次修法亦同時增列雇主應將勞工每年特別休假期日及未休之日數所發給的工資數額記載於勞工工資清冊，並應每年將其內容以書面（如載有特休未休折算工資名目的薪資單）通知勞工（勞基法第38條參照）。3.雇主違反上述法定義務，依法可裁罰2至100萬元罰鍰。

Q&A複習：6.為何新修勞基法第34條規定採輪班制勞工於更換班次時，雇主至少應給予勞工有連續11小時之休息時間，目的為何？是否立即實施？

- 答：1.現行勞基法第34條第2項所定適當之休息時間，因屬不確定法律概念，為使勞資雙方有可資遵循之明確規定，並考量輪班制勞工工作之辛勞，爰參酌歐盟指令所定11小時，修正為「至少應有連續11小時」之休息時間。2.另為考量雇主針對上述新增規範，需適度緩衝期，以調整工時及人力配置，乃明定由行政院另訂施行日期，未立即實施。

Q&A複習：7.本次勞基法第38條特別 休假天數調整，修法重點為何？

- 答：1.特休由勞工排定，但雇主因經營上或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
- 2.因年度終結或契約終止，雇主針對勞工未休之特休日數應折算發給工資。
- 3.雇主應將特休期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於工資清冊，並每年定期將內容以「書面」通知勞工。
- 4.雇主如認勞工之權利不存時，應負舉證責任。
- 5.上述規範自106年1月1日起施行。

- Q&A複習的資料來源：勞動部、新北市政府勞工局

其他相關補充資料

- 勞動部表示，基本工資自106年1月1日起，由每月20,008元調整為21,009元，105年11月3日配合修正發布「勞工退休金月提繳工資分級表」，並自106年1月1日生效。本次修正「勞工退休金月提繳工資分級表」，係配合基本工資調整，增修第17級月提繳工資為21,009元（實際工資級距為20,009元至21,009元），原分級表62級整併為61級。
- 目前勞退新制提繳生效人數約635萬餘人，本次配合基本工資修正勞工退休金月提繳工資分級表，勞動部勞保局自106年1月1日依新分級表就原月提繳工資20,008元、20,100元、21,000元之全職人員，逕調月提繳工資至21,009元，經估計約125萬名勞工將增加退休金受惠。勞動部提醒，各事業單位應自明年1月1日起配合辦理後續勞工退休金月提繳工資調整事宜。（資料來源：勞動部新聞稿）

修正勞工保險投保薪資分級表，並自106年1月1日施行（資料來源：勞動部新聞稿）

- 為配合每月基本工資自106年1月1日起從20,008元調整為21,009元，勞動部已於105年11月3日修正發布「勞工保險投保薪資分級表」，並與基本工資同步自106年1月1日施行。新修正分級表第1級之月投保薪資配合基本工資修正為21,009元，原表第2級月投保薪資20,100元及第3級月投保薪資21,000元均予刪除，原表第4級月投保薪資21,900元遞移為第2級，餘級次均遞移；修正後分級表共計18級，最高等級仍為45,800元。

立法院三讀通過《勞工退休金條例》第24條等條文修正草案，放寬勞工工作年資滿15年者，得選擇一次退休金或月退休金，更靈活規劃退休生活。

立法院105年11月1日三讀通過《勞工退休金條例》第5條、第24條、第46條及第48條條文修正草案，勞工工作年資滿15年以上，得選擇請領一次退休金或月退休金，並同時提高事業單位拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處罰上限由原15萬元提高至30萬元。預估有632萬餘勞工受惠。現行《勞工退休金條例》第24條規定，勞工年滿60歲，工作年資滿15年以上者，僅得請領月退休金。考量社會經濟情勢及因應勞工對於退休後有不同的規劃與需求，修法開放勞工得選擇月退休金或一次退休金。此外，配合《勞動基準法第74條及第79條雇主對提出申訴勞工為不利處分之罰則規定》，修正勞工退休金條例第48條，事業單位拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，由原處罰上限15萬元提高至30萬元。（資料來源：勞動部新聞稿）

僱有員工1人加就保，保障權益免受罰。

- 依照現行規定，僱用員工5人以上的事業單位，是勞工保險的強制投保單位，但只要僱用員工1人，即為就業保險的強制投保單位。所以，不是勞保強制投保的單位，如公寓大廈管理委員會、補習班、私人診所、人民團體、僱用員工4人以下的公司行號等，如果不願參加勞保，仍應於員工到職當日申報參加就保。
- 勞保局說明，只要是15歲以上，65歲以下，受僱的本國籍勞工以及依法在臺工作的外國籍配偶、大陸配偶和港澳地區配偶，除參加公教人員保險或軍人保險、已領取勞保老年給付或公教人員保險養老給付者外，都是屬於強制參加就業保險的對象。雇主沒幫員工加就保，除了被核處應負擔就保保險費的10倍罰鍰，如果勞工因此無法向勞保局請領相關就保給付，如失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼、育嬰留職停薪津貼及全民健康保險保險費補助等，雇主還要賠償給勞工。