

# 一例一休變革解析

講師：林彥廷

策慧管理顧問有限公司

地址：台中市西區忠明南路303號24F-2

電話：04-23017886 傳真：04-23019189

網址：[www.planwise.com](http://www.planwise.com)

E-MAIL：[ed@planwise.com.tw](mailto:ed@planwise.com.tw)



# 講師簡介 – 林彥廷

**現任：**策慧管理顧問有限公司執行長  
臺中市工商發展投資策進會勞工法令諮詢顧問  
臺中市工業會勞工法令諮詢委員會主任委員  
勞資雙贏企管顧問公司顧問師  
中華人事主管協會約聘講師

**學經歷：**東海大學EMBA  
輔仁大學織品服裝學士學位並修畢企業經營專業科目

**專長：**企業薪酬制度調整、規劃、設計  
企業人事管理制度調整、規劃、設計  
企業勞動法令制度規劃  
企業教育訓練  
人力資源管理

# 課程大綱

- 一、什麼是一例一休？是休整天還是可以分開休？
- 二、變形工時的例假日與休息日的形式為何？
- 三、修法後國定假日剩下哪幾天？  
遇例假日或休息日該如何放假？
- 四、休息日的工資，月薪人員、時薪人員又該如何給付呢？
- 五、例假日、休息日的加班費該如何計算？  
時薪與月薪的計算方式相同嗎？
- 六、特別休假增加的天數為何？到底該怎麼休假？  
沒休完的，該如何是好？
- 七、對於加班情況，勞檢到底怎麼檢？

# 勞動基準法修訂條文第三十六條

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。(二周變形工時)

二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。(八周變形工時)

三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。(四周變形工時)

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

# 勞動基準法修訂條文第二十四條

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

雇主使勞工於第三十六條**所定休息日工作**，工作時間在二小時以內者，其工資按**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**。

前項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**。

# 每小時工資

Q：新制工時實施後，「月薪制」勞工之延長工時工資如何計算？

A：新制工時實施後，以「月薪制」計酬之勞工延長工作時間時，其延時工資應依勞動基準法第二十四條規定辦理。

至所稱「平日每小時工資額」如何計算，應視勞動契約之內容而定。  
即原月薪給付總額為二四〇小時者，除勞資雙方重行約定者外，仍得視為給付二四〇小時之工資，其「平日每小時工資額」據原公式推算，並無不可；惟勞資雙方已就工資總額及計算內涵重行約定者，應依新約定之內容推算之。

( 行政院勞工委員會九十年六月二十六日台九十勞動二字第〇〇二六二〇二號函 )

# 計算出每小時工資

本薪	22000
職務津貼	4000
伙食津貼	2400
交通津貼	2000
全勤獎金	2000
每天出勤加給	200元

$$\begin{aligned} \text{每小時工資額} &= (22000 + 4000 + 2400 + 2000 + 2000) / 240 \\ &\quad + 200 / 8 \\ &= 160 \end{aligned}$$

# 時薪已折入休息日工資

基本工資「時薪」為何要考慮折入所謂「6小時」工資？

A：勞動基準法規定之正常工時自90年1月1日起縮短為兩週84小時，較修法前每週48小時，平均1週減少6小時。導致按月計酬者與按時計酬者同樣履行法定正常工時後，其每月（30日）的最低工資報酬總合將有落差（因按時計酬者平均每週減少6小時之工作時間，雇主是否應給付工資，法無明文；雇主如未給付該縮短工時之報酬，並不違法）。基此，將縮短工時差距的「6小時」工資折入基本工資「時薪」後，可消弭按月及按時計酬者工資率之落差。



# 休息日加班計算範例(一)

- 月薪 (以106年基本工資21009元為例)
- 平日每小時工資額=21009÷240≈87.54

休息日工作 4 小時以內	休息日工作逾 4 小時至 8 小時內	休息日工作逾 8 小時至 12 小時內
皆以 4 小時計	皆以 8 小時計	皆以 12 小時計
應另再加給之工資 $87.54 \times \left[ \left(1\frac{1}{3}\right) \times 2 + \left(1\frac{2}{3}\right) \times 2 \right]$ =526 元	應另再加給之工資 $87.54 \times \left[ \left(1\frac{1}{3}\right) \times 2 + \left(1\frac{2}{3}\right) \times 6 \right]$ =1109 元	應另再加給之工資 $87.54 \times \left[ \left(1\frac{1}{3}\right) \times 2 + \left(1\frac{2}{3}\right) \times 6 + \left(1 + 1\frac{2}{3}\right) \times 4 \right]$ =2043 元

# 休息日加班計算範例(二)

- 時薪 (以106年最低時薪133元/時為例)

休息日工作 4 小時以內	休息日工作逾 4 小時至 8 小時內	休息日工作逾 8 小時至 12 小時內
皆以 4 小時計	皆以 8 小時計	皆以 12 小時計
應另再加給之工資 $133 \times \left[ 0 + \left( 1\frac{1}{3} \right) \right] \times 2 + 133 \times \left[ 0 + \left( 1\frac{2}{3} \right) \right] \times 2$ =798 元	應另再加給之工資 $133 \times \left[ 0 + \left( 1\frac{1}{3} \right) \right] \times 2 + 133 \times \left[ 0 + \left( 1\frac{2}{3} \right) \right] \times 6$ =1685 元	應另再加給之工資 $1685 + 133 \times \left[ 1 + \left( 1\frac{2}{3} \right) \right] \times 4$ =3104 元

# 勞動基準法修訂條文第三十七條

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。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，  
自一百零六年一月一日施行。

# 內政部 ~ 紀念日及節日實施辦法

中華民國開國紀念日1/1、

和平紀念日2/28、

除夕、

春節（初一、初二、初三）、

兒童節、

(兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。)

民族掃墓節、

端午節、

中秋節、

國慶日(10/10)、

勞動節（5/1）

**合計12天**

原住民族歲時祭儀

# 國定假日逢例假日與休息日應補假

## 紀念日及節日實施辦法第5-1條

紀念日及節日之放假日逢例假日應予補假。例假日為星期六者於前一個上班日補假，為星期日者於次一個上班日補假。但農曆除夕及春節放假日逢例假日，均於次一個上班日補假。

# 365天，天天是什麼天？

- 例假日？ 休息日？ 國定假日？ 工作日？
- 定義好你的每天？
- 一年若有52週，則有(原住民同胞多一天國定假日)
  - 例假日 52天、
  - 休息日 52天、
  - 國定假日12天、
  - 不用上班日子 = 116天(106年有的人是117天)**
  - 工作日 249天
  - 合計365天

**還有特休假喔！**

# 勞動基準法修訂條文第三十八條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

**前項之特別休假期日，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。

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

**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。**

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。

# 特休天數對照表

年資	修法後	修法前	差異	年資	修法後	修法前	差異
滿6個月	3	0	3	滿13年	19	18	1
滿1年	7	7	0	滿14年	20	19	1
滿2年	10	7	3	滿15年	21	20	1
滿3年	14	10	4	滿16年	22	21	1
滿4年	14	10	4	滿17年	23	22	1
滿5年	15	14	1	滿18年	24	23	1
滿6年	15	14	1	滿19年	25	24	1
滿7年	15	14	1	滿20年	26	25	1
滿8年	15	14	1	滿21年	27	26	1
滿9年	15	14	1	滿22年	28	27	1
滿10年	16	15	1	滿23年	29	28	1
滿11年	17	16	1	滿24年	30	29	1
滿12年	18	17	1	滿25年以後	30	30	0



# 特休未休工資該如何計算？

舉例1：

到職日為105年1月2日，在106年1月1日結束才滿一年，因此符合滿半年，未滿一年，取得特休3天，自106年1月2日開始放。

問題：106年1月2日該給多少特休未休加班費？

舉例2：

到職日為105年1月1日，在105年12月31日滿一年，取得特休7天，自106年1月1日開始放。

問題：何時必須休完？若只休5天，該給多少錢的特休未休加班費？何時要給？

# 勞動基準法修訂條文第三十九條

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。

# 工資加倍發給定義

## 01.行政院勞工委員會七十七年十二月二十四日臺(七十七)勞動二字第三〇一〇〇一號函

勞動基準法第二十四條第三款規定略以「...按平日每小時工資額加倍發給之。」所謂「工資加倍發給」係指按原每小時工資額加一倍發給之。

## 02.司法院司法業務第十四期業務研究會

法律問題:勞動基準法第二十四條第三款、第三十九款、第四十條、第四十一條、第四十九條第四項，規定「加倍」意義如何?

### 討論意見:

統一說(一):「三倍說」:依第三十九條規定，例假、休假及特別休假日不工作並應由雇主發給工資苟依其他條文規定於此等期間工作者，除本條規定之給付外，尚應「加倍」發給工資，累計即達三倍。

統一說(二):「二倍說」:所謂「加倍」依通常理解為「加一倍」之意思，除本法第三十九條規定之給付外，應「加倍」發給者得應「加一倍」發給，累計應為二倍。

非統一說:應依各條規定之性質檢討而後決定，第二十四條第三款、第三十九條應採「二倍說」。至第四十條、第四十一條、第四十九條第四項，應採「三倍說」。

研討結論:採二倍說。

座談機關:司法院第十四期司法業務研究會。

司法院第一廳研究意見:本題所列各有關條文均規定為「加倍發給」，其用語既屬相同，本不宜為相異之理解;而且由各該法條前後文義對照觀之，均以採二倍說為當(包括第三十九條在內)，亦即除原應發給之工資外，另加發一倍之工資。

# 例休假日加班

## 勞基法第39條(同意式)

第三十九條 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。

## 勞基法第40條(命令式)

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

# 時薪制勞工「國定休假日」計薪方式

- ◆ 原排定出勤者：可免除出勤義務（放假），工資照原排班時數給。
- ◆ 原排定出勤者：徵得勞工同意者可安排出勤（加班），除原約定時數工資外再加給一倍工資。
- ◆ 原排定不出勤者：無出勤義務，本約定無工資。
- ◆ 原排定不出勤者：徵得勞工同意者可安排出勤（加班），計給2倍工資。

	原排定出勤者	原排定不出勤者
不出勤	工資照給 (133元×工時)	無工資請求權
出 勤	原工資照給外再加一倍 (133元×工時×2)	計給2倍工資 (133元×2×工時)

註:台北市政府勞檢處講義<http://www.lio.gov.taipei/lp.asp?ctNode=12913&CtUnit=13912&BaseDSD=7&mp=116021>  
(首頁 > 業務資訊 > 業務服務 > 教育訓練 > 教材下載)

# 國定假日加班計算

舉例：

甲公司休息日為星期六，例假日為星期日，106年元旦為星期日，請問以下處理方式，正確與否？

- ( ) 1、1/1已休了，就好了。
- ( ) 2、1/2補休。
- ( ) 3、與勞工協商補休日期。
- ( ) 4、1/1沒有再補休，發加班費。

注意：

# 勞動基準法修訂條文第二十三條

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。

# 特休天數與加班試算系統

特休試算系統

[https://kmvc.mol.gov.tw/Trail\\_New/html/RestDays.html](https://kmvc.mol.gov.tw/Trail_New/html/RestDays.html)

加班費試算

<http://labweb.mol.gov.tw/>



# 全職勞工加班費試算

周五起《勞基法》新制勞工各種樣態加班費試算

規定	工作日		休息日		例假日 (因天災出勤)		例假日 (非天災出勤)		國定假日		
	本薪	加班費	本薪	加班費	本薪	加班費	本薪	加班費	本薪	加班費	
◎加班前2小時 每小時加給1/3，之後加給2/3			◎加班前2小時 每小時加給1又1/3，之後加給1又2/3		◎僅天災、事變、突發事件可 加班 ◎給加倍工資再 加補休1天		◎非因天災、事變、突發事件加 班者，僱主將受 罰2萬到100萬 元		◎給加倍工資 (原有工資+1 倍工資)		
◎加班未滿4小時 以4小時計， 以此類推			◎加班未滿8小時 也需給1日薪		◎超過8小時部 分需給加倍工資		◎超過8小時部分 前2小時每小時 加給1/3，之後 加給2/3				
第1小時	150元		1200元	900元	1200元	1200元 + 補休1天	1200元	1200元	1200元	1200元	1200元
第2小時	150元										
第3小時	150元										
第4小時	150元										
第5小時	150元			1000元							
第6小時	150元										
第7小時	150元										
第8小時	150元										
第9小時	150元	50元	600元	1000元	150元	150元	150元	50元	150元	50元	
第10小時	150元	50元			150元	150元	150元	50元	150元	50元	
第11小時	150元	100元			150元	150元	150元	100元	150元	100元	
第12小時	150元	100元			150元	150元	150元	100元	150元	100元	

◎以全職勞工月薪3萬6千元、換算每天1200元、每小時150元計算。灰底為原有薪資，不論當日有無出勤皆可領取。

資料來源：《蘋果》採訪整理

# 部分工時勞工加班費試算

以打工族(部分工時勞工)明年基本工資時薪133元試算

規定	工作日		休息日		例假日 (因天災出勤)		例假日 (非天災出勤)		國定假日		
	時薪	加班費	時薪	加班費	時薪	加班費	時薪	加班費	時薪	加班費	
◎加班前2小時 每小時加給 1/3, 之後加給 2/3			◎休息日和例假日原有工資已折入時薪中, 加班不須另給本薪		◎僅天災、事變、突發事件可加班 ◎給加倍工資再加補休1天		◎非因天災、事變、突發事件加班者, 僱主將受罰2萬到100萬元		◎給加倍工資 (原有工資+1倍工資)		
			◎加班前2小時 每小時加給1又 1/3, 之後加給1 又2/3		◎超過8小時部分 需給加倍工資		◎超過8小時部分 前2小時每小時 加給1/3, 之後 加給2/3				
		◎加班未滿4小時 以4小時計, 以此類推									
第1小時	133元		-	798元	-	133元+ 補休1天	-	133元	133元	133元	
第2小時	133元					133元		133元	133元		
第3小時	133元					133元		133元	133元		
第4小時	133元					133元		133元	133元		
第5小時	133元					133元		133元	133元		
第6小時	133元					133元		133元	133元		
第7小時	133元					133元		133元	133元		
第8小時	133元					133元		133元	133元		
第9小時	133元	約45元	532元	約887元	133元	133元	133元	約45元	133元	約45元	
第10小時	133元	約45元			133元	133元	133元	約45元	133元	約45元	
第11小時	133元	約89元			133元	133元	133元	約89元	133元	約89元	
第12小時	133元	約89元			133元	133元	133元	約89元	133元	約89元	

資料來源：《蘋果》採訪整理

# 勞動部文宣 ~ 加班費說明

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</b> 加班	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (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</b> 加班	$150 \times \frac{1}{3} \times 2$ (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：1,900元
<b>國定假日</b> 或 <b>特別休假</b> 加班	$150 \times 8$ (前8小時) = 1,200 💰 加班費：1,200元	與現行規定相同
<b>例假日</b> 加班 <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



# 勞動部文宣 ~ 休息日加班費計算

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，休息日加班10小時，修法後加班費試算如下：

	修法後加班費
休息日 加班	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 400元
	$150 \times 1\frac{2}{3} \times 6$ (第3-8小時) = 1,500元
	$150 \times 2\frac{2}{3} \times 4$ (第9-12小時) = 1,600元
	 加班費：3,500元



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



# 勞基法新法主要條文施行日期

## 《勞基法》新法主要條文生效施行日期整理

實施日	修法條文
後天 (12/23)	<ul style="list-style-type: none"><li>◎一例一休：勞工每7天需有1天例假和1天休息日</li><li>◎休息日加班費加碼：休息日加班前2小時需加給1又1/3倍加班費，第3小時起加給1又2/3倍加班費</li><li>◎工資明細：僱主發給工資時需提供勞工工資各項目計算方式</li><li>◎吹哨者條款：主管機關不得洩漏檢舉人資訊</li><li>◎罰鍰提高：僱主欠薪、不給加班費等罰鍰由2萬至30萬元提高為2萬元至100萬元</li></ul>
明年元旦	<ul style="list-style-type: none"><li>◎特休假加碼：特休假天數增加，如年資滿6月者新增有3天特休假；年度終結或離職時未休特休假需發給工資</li><li>◎國定假日全國齊一：刪除7天國定假日</li></ul>
行政院另訂 暫不實施	<ul style="list-style-type: none"><li>◎輪班制勞工換班休息時間至少應有11小時</li></ul>

資料來源：勞動部、《蘋果》採訪整理

# 試算 ~ QR 掃瞄器



考量勞資雙方對一例一休規定不熟悉，北市將給企業4個月的寬限期，若違法會先輔導，刻意違規才會開罰。

**《勞基法》新制申訴和諮詢管道**  
資料來源：勞動部

**申訴管道**

- 勞動部諮詢專線0800-085151
- 勞動部申訴電話1955
- 各縣市勞工局處<https://goo.gl/RLONyv>

**新法資訊**

- 特別休假試算**  
  
<https://goo.gl/X7ATv5>
- 加班費試算**  
  
<http://labweb.mol.gov.tw>
- 常見問答**  
  
<https://goo.gl/kBfCt>

## 衝擊客運業北宜線將漲6.7%

國光 統聯也提報調價 西部線最多貴6成

# 附隨義務

台灣高等法院台中分院九十七年度勞上易字第三十七號判決  
按勞動關係以勞工之勞務提供及雇主之報酬給付為其主要內容,但因勞動關係具有從屬性,含有高度之人格特質,且具有繼續性,故在勞務提供與報酬給付過程中,**根據勞動契約及民法第148條之誠實信用原則,可衍生一系列之附隨義務。其中關於勞工之附隨義務部分,有保密義務、競業禁止義務、兼差限制義務、不傷害企業之言論義務、禁止不當影響同事義務、報告義務、遵守勞動保護規範義務、工作障礙及危害通知義務等。**而勞工於離職後辦理移交手續,即屬勞工附隨義務中之報告結算義務。質言之,勞工於離職時,其與雇主間之勞動契約雖然已經終止,惟仍負有確實交接業務之義務,以期避免雇主因職務交接不清而增加成本或受有損失。勞工如違反該附隨義務而造成雇主受有損害時,雇主自得依民法第227條不完全給付之規定向勞工請求賠償。

# 雙向溝通時間



**QA**