

勞動基準法部分條文修正案

(立法院105年12月6日三讀通過)

人力資源室

(目前僅公告修正之條文，未有施行細則與指引，
未來將依勞動部公告適時調整本院措施)



修正條文與大綱(修10條，9條相關)

施行日	條文	修正大綱
105.12.23	23	須揭露工資計算方式(呈現各項計算方式)
	36	勞基法第36條，規範1例、新增1休(28休4)
	39	休息日出勤者，工資應照給
	24	1. 休息日出勤工資計算方式 2. 休息日出勤時數須納入延長工時
	74	主管機關接獲申訴，60日內通知申訴勞工
	79	違反工資、工時罰則，由30萬→100萬罰鍰
106.01.01	37	國定假日修正為12日
	38	增特休時數、未休且未能舉證，須轉代金
尚未頒布	34	輪班者，換班之休息時間至少有11小時

第36條 一例、一休(新增)



修正前	勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。
修正後	<p>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。</p> <p>雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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，<u>每四週內之例假及休息日至少應有八日。</u></p> <p>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。</p>

第24條 休息日出勤工資計算及時數納入延長工時(2/2)

修正後

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之：

- 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。

【舉例】同仁休息日出勤3小時

延長工時：以4小時計。

工資計算： $2\text{小時} \times \text{時薪} \times (1+1.334\text{倍}) + 2\text{小時} \times \text{時薪} \times (1+1.667\text{倍})$

休息日出勤時數 (小時)	1	2	3	4
延長工時累計	4小時		8小時	
工資倍數計算	1+1.334倍		1+1.667倍	

第37條 國定假日12日

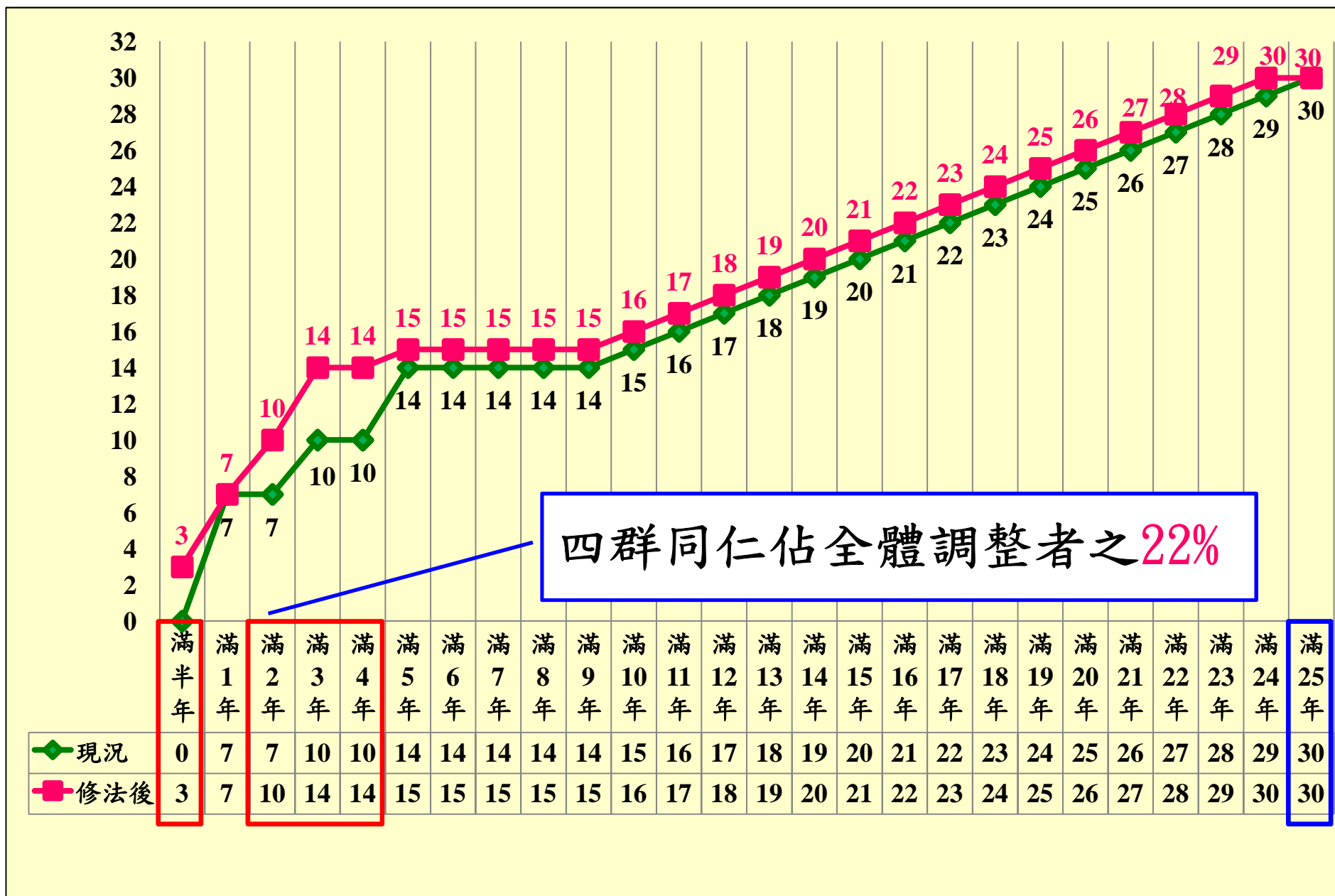
修正前	紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。
修正後	內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。 中華民國105年12月6日修正之前項規定，自106年1月1日施行

NO	日期	星期	國定假日	1051129院長室會議決議
1	01月01日	日	元旦	休診
2	01月27日	五	農曆除夕	假日門診
3	01月28日	六	春節初一	
4	01月29日	日	春節初二	
5	01月30日	一	春節初三	
6	02月28日	二	和平紀念日	
7	04月03日	一	婦幼節	假日門診
8	04月04日	二	清明節	
9	05月01日	一	勞動節	正常門診
10	05月30日	二	端午節	休診
11	10月04日	三	中秋節	休診
12	10月10日	二	國慶日	休診

第38條 調整特別休假給假時數(1/4)

修正前	<p>繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：</p> <p>一、一年以上三年未滿者七日。 二、三年以上五年未滿者十日。</p> <p>三、五年以上十年未滿者十四日。</p> <p>四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p>
修正後	<p>繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：</p> <p>一、六個月以上一年未滿者，三日。</p> <p>二、一年以上二年未滿者，七日。</p> <p>三、二年以上三年未滿者，十日。</p> <p>四、三年以上五年未滿者，每年十四日。</p> <p>五、五年以上十年未滿者，每年十五日。</p> <p>六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>中華民國105年12月6日修正之前項規定，自106年1月1日施行</p>

第38條 調升特別休假給假時數(2/4)



研究計劃人員請假規範

專任研究助理：依同仁考勤管理辦法辦理。

兼任研究助理、部分工時人員：詳下列附表。

項目	兼任研究助理、部分工時人員-給假計算方式
特休	$(\text{前半年實際工時}/\text{法定基本工時}) * \text{第38條所定特休日}$ ----- 舉例： $(120/160) * 3 = 2.25$ 天
婚、喪、事、病假	按 $\text{平均每週工作時數}/40$ 小時*勞工請假規則應給予日數*8小時 ----- 舉例：婚假： $(30/40) * 8 * 8 = 48$ 小時
產檢假、陪產假及家庭照顧假	按 $\text{平均每週工作時數}/40$ 小時*性平法應給予日數*8小時 ----- 舉例：產檢假： $(30/40) * 5 * 8 = 30$ 小時
其它	產假、安胎假、育嬰留停、生理假、哺集乳時間，皆比照全時同仁辦理。