

一例一休 加班費新制 您了解嗎？

程正孚 整理

爭議不斷的《勞動基準法（勞基法）》修正案終於在立院三讀通過，除了確定實施「一例一休」、七天假被砍，特休假、加班費給付等相關法條都有修正，一例一休、休息日加班費加成等條文，國定假日回歸內政主

管機關全國休假一致、強化勞工特休假權益兩項條文，而輪休制勞工換班應有 11 小時休息時間的上路時程則將另定。新制你真的都搞懂了嗎？幾張圖帶你快速看懂。

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	前2小時 按平日每小時工資另再加給 $1\frac{1}{3}$ 以上
	按平日每小時工資加給 $\frac{2}{3}$ 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
按實際加班時間計算		
實施時間行政院另定		
-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
-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
2017 年 1 月 1 日實施		
-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	
2017年1月1日實施 -第38條- 特別休假	無	6個月以上未滿1年	3日
	7日	1年以上未滿2年	7日
	7日	2年以上未滿3年	10日
	10日	3年以上未滿5年	14日
	14日	5年以上未滿10年	15日
	每年加1日，最高加至30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，可加重至150萬元



一例一休到底怎麼休？

所謂的一例一休，「例」指的是例假日、「休」指的是休息日，此次勞基法第36條修法，每7日應有1日例假以外，新增了1日的「休息日」，最大的差別在於，雇主不得要求勞工在例假加班，而休息日可協調勞工出勤，但雇主要多發給勞工加班費。

依據一般工時與彈性工時，例假與休假的調配也有明確的規範（勞基法第30條分項）：

- 1、一般單週規定：每7日中至少應有1日之例假、1日之休息日。
- 2、二週彈性工時：每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。
- 3、八週彈性工時：每7日中至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。

- 4、四週彈性工時：每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。

例假日跟休息日怎麼界定？

勞工的工作內容、工作開始及終止之時間、休息時間、例假、休息日等有關事項其實都屬於勞動契約範疇，為私法上契約，由當事人間彼此同意而成立，但勞動部也建議，勞工之例假及休息日，應在勞資雙方於契約訂定時或契約履行中，進一步詳細約定，以杜絕爭議。

加班費變多？新制怎麼算？

原先的勞基法加班費勞基法修定後，多了1日休息日，加班費的計算也有所不同，你可能會困惑，平日、休息日以及國定假日/特休假加班費到底怎麼算？

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，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
工作日 加班	$150 \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 400元 $150 \times 1\frac{2}{3} \times 2$ (第3-4小時) = 500元 加班費：900元	與現行規定相同
休息日 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
國定假日 或 特別休假 加班	150×8 (前8小時) = 1,200 加班費：1,200元	與現行規定相同
例假日 加班 ※因天災、事變 或設備故障， 停止勞工勤務	150×8 (前8小時) = 1,200 加班費：1,200元 + 補休1天	與現行規定相同

簡單來說，平日加班費的計算並沒有改變，就是按平日每小時工資加給 $1\frac{1}{3}$ 以上，第三個小時起加給變 $\frac{2}{3}$ ，只要雇主有使勞工每日工作時間超過 8 小時，或每週工作時數超過 40 小時，就應給付。

可協調勞方出勤的「休息日」加班費則有所增加，工作兩小時內，加班費按平日每小

時工資加給 $1\frac{1}{3}$ 以上工資，工作第三個小時起，按平日每小時工資另再加給 $1\frac{2}{3}$ 以上工資，而為了保障休息日勞工上班權利，「休息日」加班未滿 4 小時以 4 小時計、超過 4 小時未滿 8 小時則以 8 小時計，而超過 8 小時在 12 小時以內，則以 12 小時計。

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



另外，如果是一例一休所謂的「例假日」，根據勞基法 40 條規定，沒有天災事故或突發事件，雇主是不得要求勞工在「例假日」出勤的，如果因為上述原因出勤，當日應該加倍給薪，並再予以補假一天。而國定假日與特休假加班，與現行規定一樣，除了當日工資照給之外，需再加發 1 日工資。

廢除的七天假哪七天？

為了配合降低法定工時從原本的「雙週 84 小時」改為「單週 40 小時」，政府砍掉七天國定假日做為降低工時的配套。



特休假有變多？

勞基法修法強調提升新進與資深勞工的特休權益，年資 6 個月未滿 1 年應給予 3 天的特休假，年資 2 年以上未滿 3 年者特休假多了三天……，年資 10 年以上，隨年資每增加 1 年，就能有多 1 日的特休假，最高加至 30 日。



如果在年度終結或契約終止時，勞工特別休假未休完之日數，不論原因為何，一律折發工資。

