

勞基法修法說明會



報告單位：人事室

107年4月25 日

報告大綱

- ◆ 休息日加班費核實計算
- ◆ 加班時數總量控管
- ◆ 加班補休制度怎麼放
- ◆ 特別休假遞延

休息日加班費核實計算

原勞基法第24條規定：

休息日之工作時間及工資計算，
四小時以內，以四小時計；逾四
小時至八小時內者，以八小時計；
逾八小時至十二小時以內者，以
十二小時計。



新修正勞基法第
24條
將原項刪除：
**改依勞工實際出
勤之時間計算**

休息日出勤工時，仍計入每月加班時數上限46小時。

休息日加班費核實計算

1.

休息日加班
費依勞工實
際工作時間
計算

2.

休息日工作時數計
入每月加班上限
46小時控管

3.

休息日加班費
費率不變



案例：舉例，若是月薪36,000元，每小時工資額150元，休息日加班1小時。

修法後加班試算如下：

- 修法之後，休息日加班一小時，以一小時計，加班費率為1又1/3，所以是 $150 \times \frac{4}{3}$ 為200元，加班時數核實計算後的加班費是**200元**。

加班時數總量控管

原勞基法第32條第2項規定：

雇主延長勞工之工作時間連同
正常工作時間

一日不得超過十二小時；延長
之工作時間，

一個月不得超過46小時。



新修正勞基法第
32條第2項增訂但
書規定：

但雇主經工會同
意如事業單位無
工會者，經勞資
會議同意後，延
長之工作時間，
一個月不得超過
五十四小時，每
三個月不得超過
一百三十八小時。

加班時數總量控管



1. 每月加班上限以**46小時**為原則
2. 經工會或勞資會議同意，加班時數得以**3個月**為區間總量控管，單月加班上限**54小時**，每3個月總時數不得超過**138小時**
3. 勞工30人以上企業，採加班時數總量控管，應報當地主管機關備查





Q&A

舉例

3個月是以每連續3個月
為一週期，依曆計算，
且以勞雇雙方約定的起
訖日期認定

勞雇雙方約定3/1起彈性調整每
月加班時數，則3/1~5/31為一
週期；下一週期為6/1~8/31

3/1

5/31

6/1

8/31



加班補休制度怎麼放？

新修正勞基法新增第32條-1規定：

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，**依勞工意願選擇補休並經雇主同意者**，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；**補休期限屆期或契約終止未補休之時數**，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

加班工作時數依勞工意願選擇補休

1

平日或休息日
加班後，勞工
選擇補休並經雇主
同意，依工作時數
計算補休時數



2

補休期限由勞雇
雙方協商

補休期限屆期或
契約終止未補休
之時數，應依原
加班當日的工資計算
標準發給加班費





加班補休01

- 1 勞工於平日或休息日加班後，如有選擇補休意願，並經雇主同意，可將加班時數換成補休時數



“ 雇主如強制勞工補休而不發給加班費，依照情節輕重處2萬元至100萬元之罰鍰 ”

- 2 加班補休依勞工加班事實發生時間先後順序補休

舉例

3/12加班2小時、3/13加班3小時，補休順序為先補休3/12的2小時，再補休3/13的3小時





加班補休02

③ 加班補休期限原則上由勞雇雙方自行協商約定，惟施行細則已明定以勞雇雙方特別休假約定年度之末日，作為最終補休期限

- 若勞雇雙方特別休假的年度採「**周年制**」，並約定
- 補休期限為**加班後的6個月內補休完**，某君**1/9到職**
- **3/9**號加班，應於**9/9**前休完，屆期末補休的時數，雇主應發給工資。
- **8/9**加班，6個月的期限原為次年**2/9**，但依規定，
- **1/8**(雙方約定周年)為該加班補休的最終期限，**1/9**
- 仍未補休的時數，雇主應發給工資。



加班補休03

- 勞工於平日之3月2日加班4小時，該月之平日每小時工資額為150元，如於補休期限屆期僅只休畢1小時，則剩餘的3小時中，其中的1小時須以 $150\text{元} \times \frac{4}{3}$ 發給工資，另外的2小時須以 $150\text{元} \times \frac{5}{3}$ 發給工資。

特別休假遞延

原勞基法第38條第4項規定：

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。

。



新修正勞基法第38條第4項增訂但書規定：

但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

特別休假遞延， 勞工可靈活運用假期

1

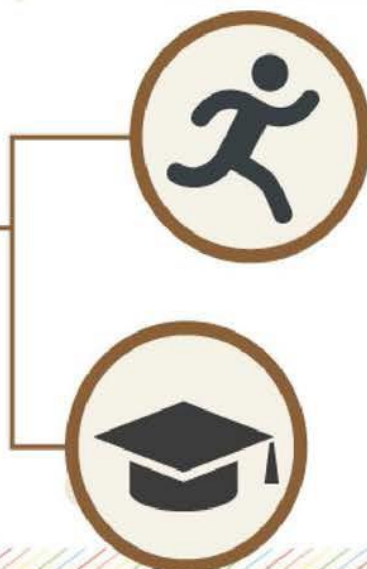
年度終結未休畢
的特別休假日數，
得遞延至次年請休

2

次年底或契約終止
未休畢的日數，
雇主還是要發給工資，
特別休假權益有保障



特別休假



勞動部
Ministry of Labor

小提醒：年度不休假加班費也要納入投保薪資

Q&A

- 舉例而言：勞工**107年度**特別休假**3日**，經勞資**協商遞延**至**108年度**繼續實施，而勞工**108年度**特別休假**7日**，勞工**得於108年**請休之特別休假**共計10日**：
- 例一：勞工於**108年度****排定3日**特別休假，則原約定遞延之特別休假**均已休畢**。至於**108年度未休之7日**特別休假，於**108年度**終結時，應發給工資，惟勞雇雙方**得合意協商遞延至109年度**實施。

- 例二：勞工於**108年度**僅排定**1日**特別休假，剩餘**9日**特別休假未休，則雇主必須**發給2日**經遞延而**未休**特別休假日數之**工資**。至於**108年度未休之7日**特別休假，於**108年度**終結時，應發給工資，惟勞雇雙方得**合意協商**遞延至**109年度**實施。
- **未休畢之特別休假日數**依「**原請休年度**」之**工資標準**發給。



謝謝聆聽