



勞動基準法修法

林岡輝律師主講

現職：

佳誠律師事務所主持律師

犯罪被害人保護協會法律扶助律師

經濟部中小企業榮譽律師

高雄少年及家事法院調解委員

學歷：

國立台北大學法學士、刑事法法學碩士

交通大學科技法律研究所著作權法學分班

國立高雄第一科技大學專利工程師班、智慧財產權訴訟班、智慧財產管理師學分班

實體通路創業實務課程修畢（103.04.13結業）-許峰勝老師

▶ 實施日期：105年12月23日

第23條（薪資清冊記錄）、第24條（加班費）、
第30條之1（四週變形工時）、第36條（一例一休）、
第39條（休息日國定假日給薪方式）、第74條（員工申訴保護條款）、第79條（罰則）

▶ 實施日期：106年1月1日

第37條（國定假日比照內政部公布放假日 + 勞動節）、
第38條（特別休假）

▶ 實施日期：另行公布

第34條（輪班間隔）

修法重點

一例一休

特別休假

申訴保護

罰鍰修正



一例一休

定義

勞基法第36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。

月薪制

工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假
工作日	工作日	工作日	工作日	工作日	休息日	例假

部分工時

5小時	5小時	5小時	5小時	5小時	休息日	例假
5小時	5小時	5小時	5小時	5小時	休息日	例假
5小時	5小時	5小時	5小時	5小時	休息日	例假
5小時	5小時	5小時	5小時	5小時	休息日	例假

可以上班？

例假？休息日？

例假

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）

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。

工資生讀工

例假、休假？

勞雇雙方約定

新法

說明

每週出勤日數未逾5日，且單週出勤時數未達40小時。

雇主僅須按勞工實際出勤時數計給工資即可。

因時薪已包含第6日休息日及第7日例假日工資，針對勞工單週其餘未出勤日，無須另計給工資。

5小時	5小時	5小時	5小時	5小時	休息日	例假
5小時	5小時	5小時	5小時	5小時	休息日	例假
5小時	5小時	5小時	5小時	5小時	休息日	例假
5小時	5小時	5小時	5小時	5小時	休息日	例假

未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	不用給	不用給
未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	不用給	不用給
未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	不用給	不用給
未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	未逾40 時 基本工資	不用給	不用給

勞雇雙方約定

新法

說明

單週出勤日數達6日，不論單週出勤時數是否達40小時。

第6日(休息日)工資應依勞基法第24條第2項及第3項規定加成計給。

休息日上班工資計算方式參下述

休息日出勤工資

工作日

工作日

工作日

工作日

工作日

休息日

例假

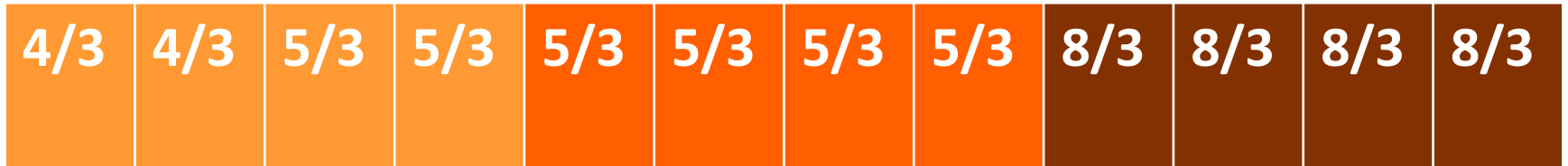
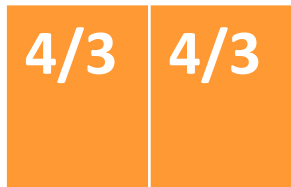
勞基法第24條第2項

- 僱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。

四四如意



加發數額比例



在一例一休實行下，僱主使勞工於休息日出勤，應如何計給勞工加班費(勞基法第24條規定)？

範例：假設勞工月薪30,000元，1日工資為1,000元，每小時工資為125元。

- 勞工於某休息日出勤工作1小時，加班費計算？
- 勞工於某休息日出勤工作8小時，加班費計算？

勞工於某休息日出勤工作1小時，加班費計算？

勞工加班如未滿4小時仍須以4小時計，故每次休息日加班（縱使只加班1小時）至少應計給加班費750元 $(125 \times 4 / 3 \times 2H) + (125 \times 5 / 3 \times 2H) = 750$ 元。

勞工於某休息日出勤工作8小時，加班費計算如下：

$$125 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ (第1-2小時)} = 333.33 \text{ 元}$$

$$125 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6 \text{ (第3-8小時)} = 1,249.99 \text{ 元}$$

$$\text{加班費合計 } 333.33 + 1,249.99 = 1,584$$

→ 因此休息日出勤工資為1,000元(原有工資) + 1,584元(加班費) = 2,584元

在一例一休實行下，雇主使勞工於休息日出勤，應如何計給勞工加班費(勞基法第24條規定)？

- 範例：假設部分工作時間之勞工每小時工資為新臺幣133元。
- 勞工於某休息日出勤工作1小時，加班費計算？
- 勞工於某休息日出勤工作8小時，加班費計算？

時薪制勞工於休息日出勤工作4小時

休息日當日加班費計算如下:

$133 \text{元} \times 1 \frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 354.66元

$133 \text{元} \times 1 \frac{2}{3} \times 2$ (第3-4小時) = 443.33元

→ 因此休息日當日出勤加班費至少為798元

時薪制勞工於休息日出勤工作8小時

休息日當日加班費計算如下:

$133 \text{元} \times 1\frac{1}{3} \times 2$ (第1-2小時) = 354.66元

$133 \text{元} \times 1\frac{2}{3} \times 6$ (第3-8小時) = 1,329.99元

→ 因此休息日當日出勤加班費至少為1,685元

休息日出勤
計入46小時？

- 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。

是否免稅？

各類假日加班時間應否計入每月延長工作總時數與加班費之說明表

類別	休假日 (§37)(註 1)	特別休假日 (§38)	例假日 (§36)		休息日 (§36)	
			天災、事變或突發事件	非左列事件	天災、事變或突發事件	非左列事件
8 小時以內	不計入		不計入	不計入	不計入	應計入 (註 2) 4 小時內：以 4 小時計 逾 4-8 小時內：以 8 小時計 逾 8-12 小時內：以 12 小時計
超過 8 小時部分	應計入		不計入	應計入	不計入	
加班時數上限	12 小時 (§32)		不受限 (§36)	12 小時 (§32)	不受限 (§36)	12 小時 (§24)
加班費計算規定	1 倍 (§39)		1 倍並補假 (§40)		1 倍並補假 (§40)	前 2 小時：1.33 倍 後 6 小時：1.67 倍 再後 4 小時：2.67 倍 (§24)

註 1：上表法源係為勞動基準法。依勞動基準法第 37 條規定，休假日係指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。

註 2：依勞動基準法第 24 條第 3 項規定，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。

特別休假



天數增加

勞基法第38條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：

- 一、6個月以上1年未滿者，3日。
- 二、1年以上2年未滿者7日。
- 三、2年以上3年未滿者，10日。
- 四、3年以上5年未滿者，每年14日。
- 五、5年以上10年未滿者，每年15日。
- 四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。

勞基法第38條

其中「繼續工作滿一定期間者」之起算日應自「受僱當日」起算（勞基法施行細則第5條參照），勞工工作滿6個月之後，雇主即有給予特別休假之義務，惟如勞雇協商約定內容優於勞基法，從其規定。

假如我是105年7月1日到職，修法後的各年度特別休假日數為何？



假設於105/7/1到職，
按勞基法(到職日)為基準，計給特別休假



排定方式

勞基法第38條

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。

結算義務

勞基法第38條

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。

告知義務

勞基法第38條

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。

工資清冊

台北市勞動局關於新修勞基法之專區



罰鍰修正

罰鍰修正：雇主違反工時、工資等相關規定， 罰鍰將由2萬至30萬元提高為2萬至100萬元。

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項 至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條 、第四十九條第一項或第五十九條規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間 之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付 之最低標準。

違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前三項規定行為之一者，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二分之一。

申訴保護

勞基法第 74 條

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

業者對於消費糾紛因 應之道 - 案例解析

消費者安全



一直站在她旁邊嗎？

僱用人

立法者認為僱用人透過受僱人來擴展其業務範圍，所以，要負擔一定選任監督的責任，避免損害他人。此外，受僱人通常比較沒錢，如果被害人向受僱人求償，常常會落空，且僱主透過受僱人獲有勞務利益，所以，使比較有能力的僱主連帶負擔賠償責任。(註2、3)

執行職務或利用執行

- 僱主依照本條負擔賠償責任的情況甚多，實務上曾出現或學者所舉的例子，如：
- 公司司機載運貨物或乘客不慎撞傷他人；司機超速，不服警員取締，故意撞傷警員(註4)；郵差私拆信件，妨害秘密；旅館服務生攜帶行李引導客人時逃逸；護士穿醫師制服為人治病，致人於死；受僱人於工作場所抽菸而致失火；店員誹謗同業，以招攬顧客；門房阻止陌生人進入而毆打(註5)。

法院針對執行職務範圍的認定，為了保障無辜的被害人，所以範圍其實比較擴大。

首先，是否為職務，主要是依行為的外觀上來看，如果客觀上屬於執行公司業務的樣子，就是職務，不管僱用人、受僱人主觀上怎麼想。

再者，不只是受僱人執行其公司命令，或其所應徵的實際工作內容本身，屬於執行職務。如果是跟該工作內容、時間或地點相關，受僱人利用其職務上機會，趁機利用侵害他人權利的話，也是屬於執行職務(註6)。

不認為是執行職務的案例，如：受僱人私生活不檢點，與他人通姦，或者誹謗被害人(註7)；受僱於自行車廠，擔任宣傳，卻在司機內急時，私自玩弄汽車，把他人撞傷(註8)。

如果僱主選任及監督都無
過失，還要負責嗎？

- 依照上面的條文規定，如果僱主請到一個好人，更時時妥善教育監督員工，依照立法者的觀點來看，應該已經盡責了，似乎可以不用負擔賠償責任。
- 但，目前法院實務見解，為了妥善保護消費者或其他無辜、未受有利益的受害者，其對於僱用人上開的主張，會要求僱用人要負舉證責任，且採取嚴格立場，幾乎沒有僱用人因而免負損害賠償責任(註9)。

惡意評論

林岡輝律師

聯絡電話：07-2155928、0975397928

聯絡電子郵件信箱：windleolin7@gmail.com

1.中國時報【林偉信/台北報導】，史上最衰的雇主 謝依涵殺人 老闆連帶判賠368萬，中時電子報 2017年6月16日 上午5:50

2.依照臺灣高等法院民事判決103年度重上字第406號判決，該判決認定媽媽嘴企業有限公司才是謝以涵的雇主，也就是媽媽嘴有限公司才是老闆，尚非直接認定呂炳宏為謝以涵的雇主。但，呂炳宏是否亦為雇主，目前尚未確定，來源網址：<https://goo.gl/vFhBiY>。

此外，依照臺灣高等法院民事判決103年度上字第600號判決，其認定呂炳宏等人為謝依涵之僱主，來源網址：<https://goo.gl/LDzr4V>

從而就僱主為何人部分，尚待法院認定。

3.曾隆興，詳解損害賠償法，修訂三版，頁137。

4.同前註3，頁142至143。

5.孫森焱，民法債編總論上冊，93年1月修訂版，頁300-301。

6.按「民法第188條第1項所稱之「執行職務」，初不問僱用人與受僱人之意思如何，一以行為之外觀斷之，即是否執行職務，悉依客觀事實決定。苟受僱人之「行為外觀」具有執行職務之形式，在客觀上足以認定其為執行職務者，就令其為濫用職務行為，怠於執行職務行為或利用職務上之機會及與執行職務之時間或處所有密切關係之行為，自應涵攝在內」、「按僱用人藉使用受僱人而擴張其活動範圍，並享受其利益，且受僱人執行職務之範圍，或其適法與否，要非與其交易之第三人所能分辨，為保護交易之安全，受僱人之行為在客觀上具備執行職務之外觀，而侵害第三人之權利時，僱用人即應負連帶賠償責任」。故民法第188條第1項所謂受僱人因執行職務不法侵害他人之權利，不僅指受僱人因執行其所受命令，或委託之職務自體，或執行該職務所必要之行為而言，即濫用職務或利用職務上之機會及與執行職務之時間或處所有密切關係之行為，其在外形之客觀上足認為與執行職務有關，而不法侵害他人之權利者，即令其係為自己利益所為之違法行為，亦應包括在內」(最高法院90年度台上字第1991號判決、91年度台上字第2627號判決意旨參照)

7.同前註5，頁302。

8.同前註3，頁143。