

## 新修正勞基法已正式實施

【勞動部】

總統已於 105 年 12 月 21 日公布《勞動基準法》修正條文，除第 34 條之施行日期由行政院另定，以及第 37 條、第 38 條之條文自 106 年 1 月 1 日施行外，其餘條文自 105 年 12 月 23 日即行生效。

勞動部表示，本次修正除落實勞工「週休二日」及國定假日全國一致外，勞工可享有更多休息日及特別休假，讓 857 萬名勞工同受其惠，對於勞工基本勞動權益之保障更加周全。此次修法重點包括：

1. 雇主應於發給工資時，提供勞工工資各項目計算方式。(第 23 條)
2. 提高休息日出勤工資並將出勤時數納入每月延長工時總數計算，避免勞工過度勞動。(第 24 條及第 36 條)
3. 輪班制勞工換班之休息時間至少應有 11 小時。(第 34 條)
4. 從制度上建構週休二日之明確法源並兼顧各業勞工之不同需求。(第 36 條)
5. 國定假日回歸內政主管機關相關規定之一致性規範。(第 37 條)
6. 提升並強化勞工特別休假權益。(第 38 條)
7. 有效處理申訴案並強化保障申訴勞工之權益。(第 74 條)
8. 提高罰則。(第 79 條)

### 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 按平日每小時工資加給 $\frac{2}{3}$ 以上	按平日每小時工資另再加給 $\frac{1}{3}$ 以上 按平日每小時工資另再加給 $\frac{2}{3}$ 以上
-第34條-輪班換班休息時間	適當休息時間	至少應有連續 <b>11</b> 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 + <b>1</b> 日休息日
-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														
-第38條-特別休假	無 7日 7日 10日 14日 每年加1日，最高加至30日	<table border="1"> <tr><th colspan="2">年資</th></tr> <tr><td>6個月以上未滿1年</td><td>3日</td></tr> <tr><td>1年以上未滿2年</td><td>7日</td></tr> <tr><td>2年以上未滿3年</td><td>10日</td></tr> <tr><td>3年以上未滿5年</td><td>14日</td></tr> <tr><td>5年以上未滿10年</td><td>15日</td></tr> <tr><td>10年以上</td><td>每年加1日，最高加至30日</td></tr> </table> 未休完特休須結算工資	年資		6個月以上未滿1年	3日	1年以上未滿2年	7日	2年以上未滿3年	10日	3年以上未滿5年	14日	5年以上未滿10年	15日	10年以上	每年加1日，最高加至30日
年資																
6個月以上未滿1年	3日															
1年以上未滿2年	7日															
2年以上未滿3年	10日															
3年以上未滿5年	14日															
5年以上未滿10年	15日															
10年以上	每年加1日，最高加至30日															
-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	<b>2萬-100萬元</b> 依事業規模、違反人數或違反情節，可加重至 <b>150萬元</b>														

