

輕鬆作伙 分享交流



臺中市政府勞工局

105年度勞動基準法修正案宣導會

勞動基準法修法重點說明 及 常見注意事項

講師：齊燕魯

日期：105年12月20日

臺中市政府勞工局

105年度勞動基準法修正案宣導會

時間	課程名稱	講師/主持人
09:00--09:30	報到	
09:30--11:00	勞動基準法修法重點說明 及常見注意事項	臺中市勞工大學 講師：齊燕魯
11:00--11:10	休息	
11:10--11:40	問題討論	臺中市政府勞工局
	賦歸	

臺中市政府勞工局

105年度勞動基準法修正案宣導會

時間	課程名稱	講師/主持人
13:30--14:00	報到	
14:00--15:30	勞動基準法修法重點說明 及常見注意事項	臺中市勞工大學 講師：齊燕魯
15:30--15:40	休息	
15:40--16:10	問題討論	臺中市政府勞工局
	賦歸	

勞動基準法

修法及常見注意事項

講師：臺中市政府勞資爭議調解委員

齊燕魯 委員

講師簡歷



齊燕魯 老師

資歷：

- 1、公務人員(勞工行政) 高考及格
- 2、公務人員晉升簡任官等及格
- 3、行政院勞委會爭議調解人認證

現任：

- 1、勞動部--勞工教育專業師資
- 2、台中市政府---勞資爭議調解委員、調解人
- 3、中科管理局---勞資爭議調解委員、調解人

學歷：

文化大學--勞工研究所

專長：

- 1.勞動法
- 2.勞工退休金及勞保年金制度
- 3.勞資關係與勞資爭議處理
- 4.社會保險（勞保、就保、國保）
- 5.勞資協商談判實務技巧

臺中市勞工大學105年第2學期勞教課程

開學學校	課程代碼	課程名稱	上課時間	學分	開課日期	教師	上課地點
朝陽科大	AL1901	勞動基準法及 勞動檢查實務	(二) 18:30-21:00	1	2016/08/23 2016/09/27	齊燕魯	潭子區 圖書館
朝陽科大	AL1302	勞資爭議處理實務 解析	(三) 19:00-21:30	1	2016/08/24 2016/09/28	齊燕魯	豐東 國中
台中市 總工會	KL0601	工會運作發展法令 實務研討班 (初階)	(六) 09:00-12:00 13:00-16:00	1	2016/09/03 2016/09/24	齊燕魯	臺中市政府 環境保護局 清淨園區
台中市 總工會	KL0602	工會運作發展法令 實務研討班 (進階)	(五) 09:00-12:00 13:00-16:00	1	2016/10/21 2016/11/04	齊燕魯	臺中市政府 環境保護局 清淨園區

看一下現行勞動法

勞動條件

勞動基準法

性別工作
平等法

大量解僱勞
工保護法

勞資關係

工會法

團體協約法

勞資爭議
處理法

勞工福利

職工福利金
條例

勞工保險
條例

勞工退休金
條例

安全衛生

職業安全
衛生法

職業災害
勞工保護法

勞動檢查法

就業保障

職業訓練法

就業服務法

就業保險法

勞動基準法規範內容

總則

勞動契約

工資

工作時間、
休息、休假

童工、女工

退休

職業災害
補償

技術生

工作規則

監督與檢查

罰則

附則

勞動基準法規範內容條文

- 第一章 總則（第1條至第8條）
- 第二章 勞動契約（第9條至第20條）
- 第三章 工資（第21條至第29條）
- 第四章 工作時間、休息、休假（第30條至第43條）
- 第五章 童工、女工（第44條至第52條）
- 第六章 退休（第53條至第58條）
- 第七章 職業災害補償（第59條至第63條）
- 第八章 技術生（第64條至第69條）
- 第九章 工作規則（第70條至第71條）
- 第十章 監督與檢查（第72條至第74條）
- 第十一章 罰則（第75條至第82條）
- 第十二章 附則（第83條至第86條）

勞 動 基 準 法 歷 次 修 正

- 73.07.30 勞動基準法公布
- 85.12.27 修正3新增30-1、84-1、84-2（擴大適用）
- 87.05.13 修正30-1（第四款文字修正）
- 89.06.28 修正30（八四工時）
- 89.07.19 修正4、72（精省、主管機關）
- 91.06.12 修正3、21、30-1、56（行政程序法）
- 91.12.25 修正30、30-1、32、49、77、79、86（工時彈性化）
- 97.05.14 修正54（延後退休年齡）
- 98.04.22 修正53（放寬自請退休要件）
- 100.06.29 修正75-80 新增79-1（提高罰則）
- 102.12.11 修正45、47、77、79-1 (童工)
- 104.02.04 修正17、28、55、56、78、79、86；增訂 80-1 條
(工資、資遣費、退休金債權優先清償及墊償、退休準備金)
- 104.06.03 修正30、79、86條 (工時)
- 104.07.01 修正58條 (退休金專戶保障)
- 104.11.27 增訂9條之1、10條之1、15條之1；修正44條、46條
(離職後競業禁止、調動、最低服務年限、童工)

勞 動 基 準 法 歷 次 修 正

- **105.11.01** 修正第14條 (終止勞工勞動契約)
- **105.12.06** 修正第二十三條、第二十四條、第三十條之一、第三十四條、第三十六條至第三十九條、第七十四條及第七十九條條文 (工資計算資料、加班費標準、二週、四週、八週變形工時、週休二日、休假日調整、特別休假調整增加、吹哨勞工保護、罰則提高)

法律案 [13]

序號	通過日期	議案名稱	全文	公布條文	通過會次	備註
□2	1051101	修正工會法第二十六條條文			立法院第9屆第2會期第8次會議	
□3	1051101	修正勞動基準法第十四條條文			立法院第9屆第2會期第8次會議	
□4	1051101	修正勞工退休金條例第五條、第二十四條、第四十六條及第四十八條條文			立法院第9屆第2會期第8次會議	
□1	1051206	修正勞動基準法第二十三條、第二十四條、第三十條之一、第三十四條、第三十六條至第三十九條、第七十四條及第七十九條條文			立法院第9屆第2會期第13次會議	

【勞基法修定】
105年元旦起，
法定正常工時縮減為
每週40小時



正常工時與變形工時

正常工時

每日
正常工時
(8小時)

二週
正常工時
(84小時)



正常工時

每日
正常工時
(8小時)

每週
正常工時
(40小時)

延長工時

每日
最長工時
(12小時)

每月
延長工時
(46小時)

變形工時

二週
變形

四週
變形

八週
變形

為什麼要推動勞基法「一例一休」修法?

為因應每週工時 40 小時，勞資雙方可採取全面週休 2 日甚至 3 日，或是連續休假方式因應；依工作性質及企業需求，事業單位所採適法可行之工時模型，舉例如下：

一、正常工時制度（第 30 條第 1 項）

每日正常工時 8 小時，每週 40 小時，達成全面週休 2 日。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第 2 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假



每週不超過 40 小時正常工時，有些企業會怎麼做…

	DAY 1	DAY 2	DAY 3	DAY 4	DAY 5	DAY 6	DAY 7
企業A	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	6h40m	休
企業B	7h	7h	7h	7h	7h	5h	休

未達到

週休二日的目標

連上 6 天班!
……Orz



勞基法修法篇

第七期

為落實週休二日修正勞基法第36條

明確訂出「勞工每7日
中應有2日之休息，其
中1日為例假，1日為休
息日。」





國定假日全國一致 落實週休二日
是現階段最務實的作法



國定假日全國一致及落實週休二日



落實週休二日

勞動基準法修法說明

落實週休二日

國定假日全國一致

國定假日必須一致
全國上下一體適用

既有休假福利不倒退

檢討特休制度

讓初入職場的年輕人，以及資淺的勞工，享有更多的特休假

國定
假日
全國
一致

勞動基準法
修法預期目標

落實
週休
二日

工時安排 總量管制

- 每週正常工時40小時，休息日加班出勤時數計入每月延長工時總數(46H)

工資成本 以價制量

- 提高休息日出勤加班費

前兩小時：從34%調為 134%

第三小時起：從67%調為 167%

全面加強勞動檢查

- 設置1955檢舉專線
- 規劃專案檢查、強化違法案件複查機制、輔導中小企業遵守法令

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

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



-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

-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

年資

無	6個月以上未滿1年	3日	未休完特休須結算工資
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	

-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**

勞基法新舊法休假對照

通過修正

條文

現行條文

每7日應有2日休息，一日為例假，一日為休息日

第36條

每7日中至少應有1日休息，作為例假

全年共12天國定假日

第37條

一年共19天國定假日

- 6個月以上未滿1年者3日
- 1年以上未滿2年者7日
- 2年以上未滿3年者10日
- 3年以上未滿5年者14日
- 5年以上未滿10年者15日
- 10年以上，每一年加1日，至30日
- 特休假未休完，雇主應發給工資

第38條

- 1年以上未滿3年者7日
- 3年以上未滿5年者10日
- 5年以上未滿10年者14日
- 10年以上者，每一年加1日，至30日
- 未明訂特休假未休完，雇主應發給工資

特別休假一覽表

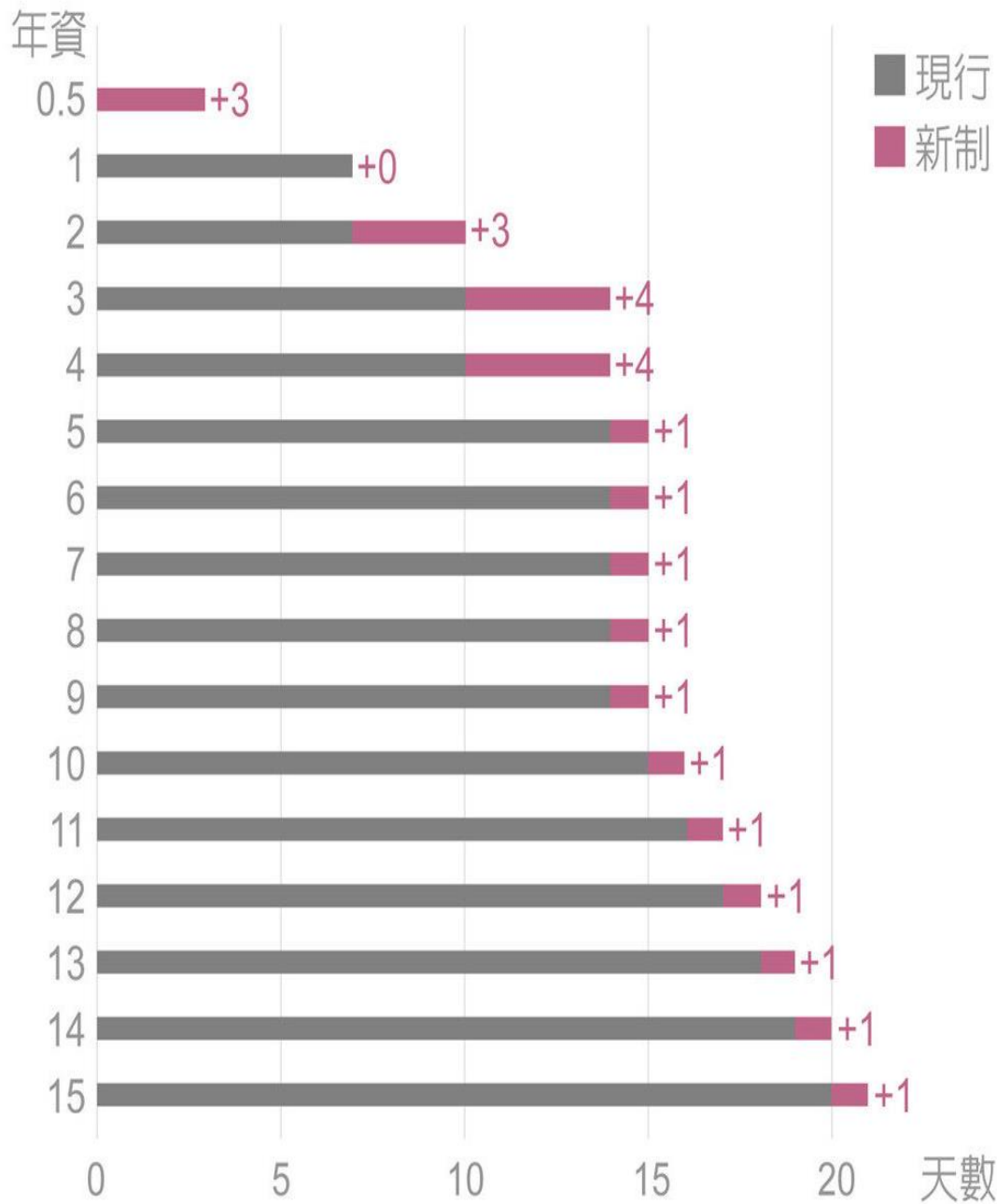
勞工服務年資	特別休假日數
滿第6個月	3日
滿第1年	7日
滿第2年	10日
滿第3年	14日
滿第4年	14日
滿第5年	15日
滿第6年	15日
滿第7年	15日
滿第8年	15日
滿第9年	15日
滿第10年	16日
滿第11年	17日
滿第12年	18日
滿第13年	19日
滿第14年	20日
滿第15年	21日
滿第16年	22日
滿第17年	23日
滿第18年	24日
滿第19年	25日
滿第20年	26日
滿第21年	27日
滿第22年	28日
滿第23年	29日
滿第24年以上	30日

勞動權益報你知

勞基法修法篇



特休假現行天數與新制比較





修法前後的特休天數比較



	修法前	修法後
年資未滿6個月	0	0
年資6個月以上，未滿1年	0	3
年資1年以上，未滿2年	7	7
年資2年以上，未滿3年	7	10
年資3年以上，未滿5年	10	14
年資5年以上，未滿10年	14	15
年資10年以上	隨年資每年增加1日，最高加至30日	



- 勞動基準法修法說明 -

特休假

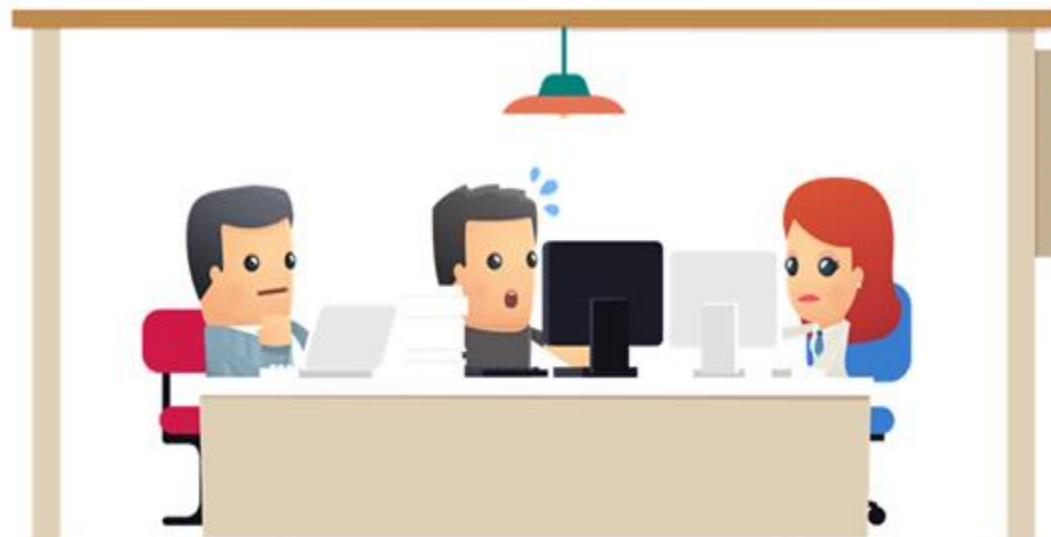
看得到也吃得到

新進 ~ 資深

857萬勞工通通都受惠！



提升新進到資深勞工特休權益



○○公司

背景原因(一)

我國中小企業居多
平均存續期間短



背景原因(二)

勞工流動性高，
50%平均現職工作
年資未滿5年

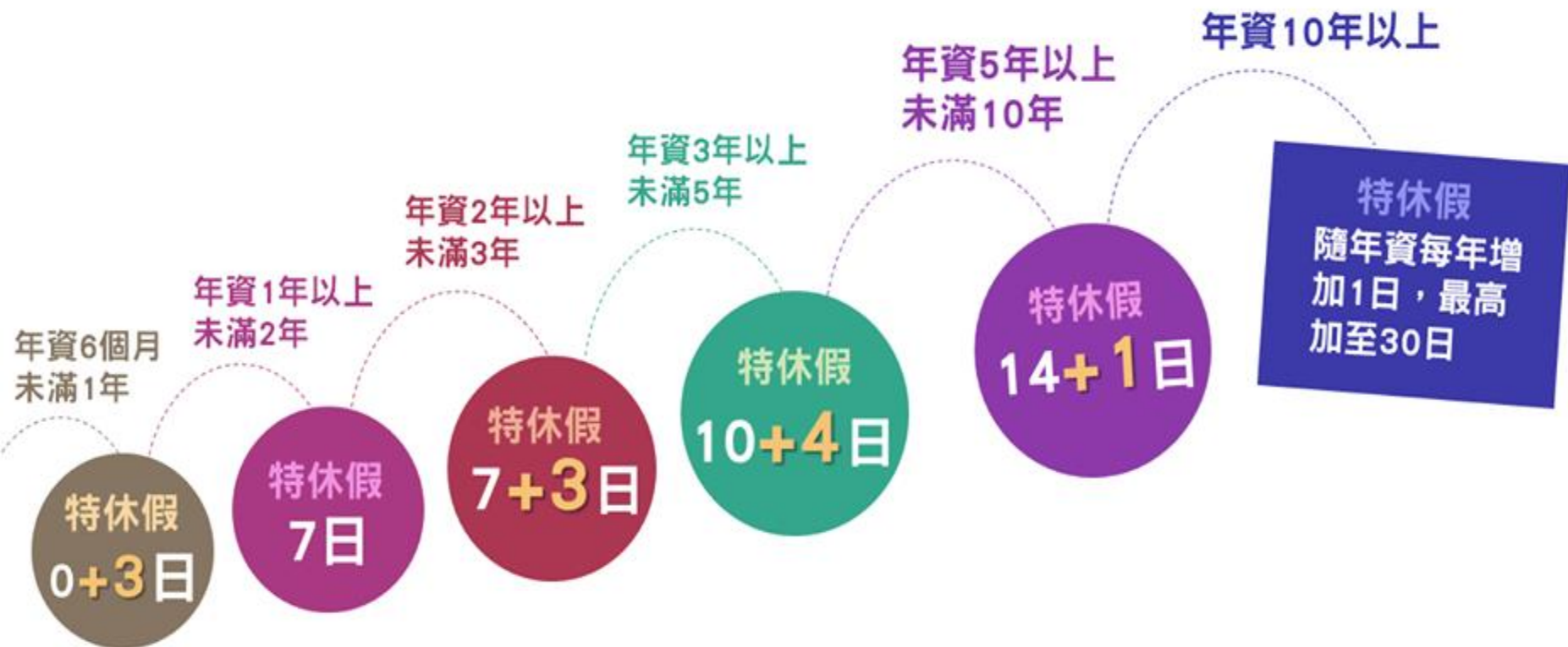
提升新進到資深勞工特休權益

因應作法(一)

下修取得特休門檻

因應作法(二)

上調勞工特休天數



年資未滿5年者預估有391萬人

☑ 落實特休假 「看得到也吃得到」



特休假由勞工排定

若雇主基於企業經營上的急迫需求或勞工因個人因素，可以與他方協商調整。



雇主告知特休天數

符合特休年資，雇主須告知勞工有幾天特休。



未休完的特休須結算工資

「年度終結」或「契約終止」特休沒休完，雇主須結算未休假日數的工資給勞工。

勞動基準法 - 國定假日

1. 中華民國開國紀念日 (1月1日)。
2. 和平紀念日 (2月28日)。
3. 革命先烈紀念日 (3月29日)。
4. 孔子誕辰紀念日 (9月28日)。
5. 國慶日 (10月10日)。
6. 先總統蔣公誕辰紀念日 (10月31日)。
7. 國父誕辰紀念日 (11月12日)。
8. 行憲紀念日 (12月25日)。
9. 勞動節(5月1日)。
10. 中華民國開國紀念日之翌日 (1月2日)。
11. 春節 (農曆正月初一至初三)。**3天**
12. 婦女節、兒童節合併假日 (民族掃墓節前一日)。
13. 民族掃墓節 (農曆清明節為準)。
14. 端午節 (農曆5月5日)。
15. 中秋節 (農曆8月15日)。
16. 農曆除夕。
17. 台灣光復節 (10月25日)。

修正前
國定假日
共有**19**日

修正後
國定假日
共有**12**日

特別休假一覽表

勞工服務年資	特別休假日數
滿第6個月	3日
滿第1年	7日
滿第2年	10日
滿第3年	14日
滿第4年	14日
滿第5年	15日
滿第6年	15日
滿第7年	15日
滿第8年	15日
滿第9年	15日
滿第10年	16日
滿第11年	17日
滿第12年	18日
滿第13年	19日
滿第14年	20日
滿第15年	21日
滿第16年	22日
滿第17年	23日
滿第18年	24日
滿第19年	25日
滿第20年	26日
滿第21年	27日
滿第22年	28日
滿第23年	29日
滿第24年以上	30日

勞動權益報你知

勞基法修法篇



勞動權益報你知

106年度休假日一覽表



紀念日節日名稱	日期	星期	政府行政機關	事業單位
中華民國開國紀念日	1月1日	日	中華民國開國紀念日(1月1日), 適逢星期日, 於1月2日(星期一)補假	事業單位放假1日, 如逢休息日或例假日, 須另擇1日補休
農曆除夕	1月27日	五	全國各機關學校放假1日	事業單位放假1日
春節 (農曆正月初一至初三)	1月28日 1月29日 1月30日	六 日 一	農曆初一適逢星期六, 於1月31(星期二)補假, 農曆初二適逢星期日, 於2月1(星期三)補假	農曆正月初一至初三放假3日(1/28~1/30), 初一、初二如逢休息日或例假日, 分別須另擇1日補休
和平紀念日	2月28日	二	和平紀念日(2月28日)適逢星期二, 調整2月27日(星期一)為放假日, 並於2月18日(星期六)補行上班	事業單位放假1日, 但可協商調整工作日與休息日, 形成連假
婦女節、兒童節合併假日	4月3日	一	全國各機關學校放假1日	事業單位放假1日
民族掃墓節 (農曆清明節)	4月4日	二	全國各機關學校放假1日	事業單位放假1日
勞動節	5月1日	一	本日照常上班	事業單位放假1日
端午節(農曆五月五日)	5月30日	二	端午節(5月30日)適逢星期二, 調整5月29日(星期一)為放假日, 並於6月3日(星期六)補行上班	事業單位放假1日, 但可協商調整工作日與休息日, 形成連假
中秋節(農曆八月十五日)	10月4日	三	全國各機關學校放假1日	事業單位放假1日
國慶日	10月10日	二	國慶日(10月10日)適逢星期二, 調整10月9日(星期一)為放假日, 並於9月30日(星期六)補行上班	事業單位放假1日, 但可協商調整工作日與休息日, 形成連假

年資	修正前	修正後	年資	修正前	修正後
滿6個月	0	3	滿13年	18	19
滿1年	7	7	滿14年	19	20
滿2年	7	10	滿15年	20	21
滿3年	10	14	滿16年	21	22
滿4年	10	14	滿17年	22	23
滿5年	14	15	滿18年	23	24
滿6年	14	15	滿19年	24	25
滿7年	14	15	滿20年	25	26
滿8年	14	15	滿21年	26	27
滿9年	14	15	滿22年	27	28
滿10年	15	16	滿23年	28	29
滿11年	16	17	滿24年	29	30
滿12年	17	18	滿25年	30	30

《勞動基準法》修正案三讀通過，修法重點：

- ✔ 建構週休二日明確法源並兼顧各業勞工不同需求
- ✔ 提高休息日出勤加班費並將出勤時數納入每月延長工時總數計算
- ✔ 國定假日回歸內政主管機關相關規定
- ✔ 提升並強化勞工特別休假權益
- ✔ 輪班制勞工換班休息時間至少應有11小時
- ✔ 有效處理申訴案並強化保障申訴勞工權益
- ✔ 提高罰則



立法院12/6日三讀通過《勞動基準法》修正案-1

- 立法院於12/6日三讀通過《勞動基準法》部分條文修正案，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857萬勞工同受其惠，勞工權益之保障更進一步。
- 此次修法重點包括：
 - 一、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：《勞動基準法》第36條修正為每7日應有2日之休息，其中1日為例假，另1日為休息日，務實地讓勞工可以確定享有每週兩天之休息，也讓有經濟需求的勞工可以同意在休息日加班。
 - 二、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：
 1. 勞工於休息日工作，在工作時間2小時以內者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作2小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。其中工作時間在4小時以內，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。
 2. 休息日出勤時數納入每月加班工時上限46小時計算、併受1日工時不得超過12小時之限制。

立法院12/6日三讀通過《勞動基準法》修正案-2

三、國定假日回歸內政主管機關相關規定之一致性規範。

四、提升並強化勞工特別休假權益：

1. 考量受私人僱用勞工平均現職工作年資未滿5年者約占50%，為提升資淺勞工之特別休假權益並保障新進勞工亦享有特別休假，本次修法除新增年資滿6個月以上、未滿1年之勞工應享有特別休假3日外，針對年資2年以上、3年未滿者，由現行之7日提高為10日；3年以上5年未滿者，由現行之10日增為14日；5年以上10年未滿者也由現行之14日增為15日，至於10年以上者，亦將隨年資之增加，每年再增加1日，最高加至30日為止，使資深勞工特別休假權益同受保障。
2. 同時採取「特別休假期日以勞工指定為原則」、「雇主應告知勞工排定特別休假」及「特別休假未休完日數雇主應給付工資」、「雇主應於工資清冊記載特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，並定期以書面通知勞工」等規定，減少外界所謂「看得到吃不到」之疑慮。

立法院12/6日三讀通過《勞動基準法》修正案-3

- 五、雇主應於發給工資時，提供勞工工資各項目計算方式。
- 六、輪班制勞工換班之休息時間至少應有11小時。
- 七、有效處理申訴案並強化保障申訴勞工之權益：雇主因勞工申訴所為之解僱、降調、減薪等不利處分之法律效果為無效；主管機關或檢查機構接獲申訴後於60日內將處理情形以書面通知申訴勞工，並應對申訴人身分資料嚴守秘密。
- 八、提高罰則部分：對於違反工資、工時等相關條文，提高罰鍰金額上限至新臺幣100萬元。另為強化雇主責任，增訂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。

勞動部說明，相關規定之修正對於勞工基本勞動權益之保障更加周全，並給予全國上一體適用的秩序。至有關修法後企業對於人力及工時安排之疑慮，勞動部將協助企業調適新規定，共創勞資雙贏。

立法院12/6日三讀通過《勞動基準法》修正條文-1

第23條 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

第24條 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：

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。

以平日每小時工資額為150元為例

1. 休息日工作1小時，以4小時計，應另再加給900元

$$\text{計算方式：} (150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1 \frac{2}{3} \times 2) = 900$$

2. 休息日工作6小時，以8小時計，應另再加給1,900元

$$\text{計算方式：} (150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1 \frac{2}{3} \times 6) = 1900$$

3. 休息日工作10小時，以12小時計，應另再加給2,900元

$$\text{計算方式：} (150 \times 1 \frac{1}{3} \times 2) + (150 \times 1 \frac{2}{3} \times 10) = 2900$$

休息日加班費新制試算

試算網址 <http://labweb.mol.gov.tw>

資料來源：勞動部、《蘋果》採訪整理

修法前

修法後

規定

- ▶ 2小時內按每小時工資加發1/3以上
- ▶ 第3小時開始按每小時工資加發2/3以上

- ▶ 2小時內按每小時工資加發1又1/3以上
- ▶ 第3小時開始按每小時工資加發1又2/3以上
- ▶ 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

舉例：以勞工月薪3.6萬元，每小時工資額為150元，假設該勞工於周六休息日加班8小時

試算

- ▶ 前2小時：150元 × $\frac{1}{3}$ × 2小時 = 100元
- ▶ 後6小時：150元 × $\frac{2}{3}$ × 6小時 = 600元
- ▶ 當日可領：原有工資1200元 + 加班費700元 = 1900元

- ▶ 前2小時：150元 × $1\frac{1}{3}$ × 2小時 = 400元
- ▶ 後6小時：150元 × $1\frac{2}{3}$ × 6小時 = 1500元
- ▶ 當日可領：原有工資1200元 + 加班費1900元 = 3100元

	新《勞基法》加班費規定	以月薪3萬元試算，日薪1000元，時薪125元
工作日	延長2小時以內， 按平日每小時工資額加給3分之1以上。 再延長2小時以內者，加給3分之2以上。	加班前2小時，時薪125+(125x1/3)=166元 加班3、4小時，時薪125+(125x2/3)=207元 若加班4小時，多領(166x2)+(207x2)=746元
休息日	加班費2小時為平日每小時工資額再額外加給1又1/3； 第3小時起平日每小時工資再額外加給1又2/3。	加班前2小時，時薪125+(125x1/3)=166元 加班3小時起，時薪125+(125x2/3)=207元 若當天加班8小時， 可領(166x2)+(207x6)+日薪1000元=2574元
例假日	給平日雙倍薪資並補休一天，未滿8小時仍給一日薪。	可領原日薪1000元+加倍1000元=2000元 另外再補休一天。
國定假日	給平日雙倍薪資，未滿8小時仍給一日薪。	可領原日薪1000元+加倍1000元=2000元

立法院12/6日三讀通過《勞動基準法》修正條文-2

第30-1條 中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第34條 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。

立法院12/6日三讀通過《勞動基準法》修正條文-3

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。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

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。(2變形工時)

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。(8變形工時)

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，每四週內之例假及休息日至少應有八日。(4變形工時)

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。

第37條 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。(刪除7放假日)

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

勞動權益 報你知

勞基法修法篇

為落實週休二日修正勞基法第36條

明確訂出「勞工每7日
中應有2日之休息，其
中1日為例假，1日為休
息日。」



彈性工時	例假安排	例假 + 休息日
二週	每7日中至少應有1日	每2週至少應有 4日
八週	每7日中至少應有1日	每8週至少應有16日
四週	每2週內至少應有2日	每4週至少應有 8日

立法院12/6日三讀通過《勞動基準法》修正條文-4

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，應依下列規定給予特別休假：

一、六個月以上一年未滿者，三日。

二、一年以上二年未滿者，七日。

三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

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。

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。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。

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。

中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日起施行。

年資	修正前	修正後	年資	修正前	修正後
滿6個月	0	3	滿13年	18	19
滿1年	7	7	滿14年	19	20
滿2年	7	10	滿15年	20	21
滿3年	10	14	滿16年	21	22
滿4年	10	14	滿17年	22	23
滿5年	14	15	滿18年	23	24
滿6年	14	15	滿19年	24	25
滿7年	14	15	滿20年	25	26
滿8年	14	15	滿21年	26	27
滿9年	14	15	滿22年	27	28
滿10年	15	16	滿23年	28	29
滿11年	16	17	滿24年	29	30
滿12年	17	18	滿25年	30	30

立法院12/6日三讀通過《勞動基準法》修正條文-5

第39條 第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

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及行政責任外，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。

立法院12/6日三讀通過《勞動基準法》修正條文-6

第79條 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。

「勞動基準法部分條文修正」條文對照表-1

修正條文

第二十三條

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

現行條文

第二十三條

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

「勞動基準法部分條文修正」條文對照表-2

第二十四條

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：

- 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。

第二十四條

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：

- 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之。

「勞動基準法部分條文修正」條文對照表-3

第三十條之一

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第三十條之一

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。
- 四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

「勞動基準法部分條文修正」條文對照表-4

第三十四條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。

第三十四條

勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

「勞動基準法部分條文修正」條文對照表-5

第三十六條

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。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 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。
- 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。
- 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，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

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。

第三十六條

勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

「勞動基準法部分條文修正」條文對照表-6

第三十七條

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。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

第三十七條

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。

「勞動基準法部分條文修正」條文對照表-7

第三十八條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

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。

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。

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。

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。

中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。

第三十八條

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、一年以上三年未滿者七日。
- 二、三年以上五年未滿者十日。
- 三、五年以上十年未滿者十四日。
- 四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

「勞動基準法部分條文修正」條文對照表-8

第三十九條

第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第三十九條

第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

「勞動基準法部分條文修正」條文對照表-9

第七十四條

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及行政責任外，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。

第七十四條

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解僱、調職或其他不利之處分。

「勞動基準法部分條文修正」條文對照表-10

第七十九條

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。

。

第七十九條

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

- 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、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、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、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。
- 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。

勞動權益 報你知

勞基法修法篇

為落實週休二日修正勞基法第36條

明確訂出「勞工每7日
中應有2日之休息，其
中1日為例假，1日為休
息日。」



例假與休息日之差別為何

- ◆ 「例假」屬強制性規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作，保護其身心健康，雇主不得任意剝奪勞工此項基本權益。例假之合法出勤要件，僅限於勞動基準法第40條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況，若無該等法定原因，縱然勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作。
- ◆ 「休息日」之出勤較為彈性，其出勤性質屬延長工作時間，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞動基準法第24條第2項、第3項、第32條及第36條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤。
- ◆ 勞工之例假及休息日，仍應由勞資雙方於契約訂定時或契約履行中，進一步詳細約定，以杜爭議。



老闆說
休息日
不算加班？



我們公司的加
班費沒按規
定加給？



加班沒有
加班費？

檢舉專線

有違法！就打1955



勞基法修法通過 納入「吹哨者條款」

◆ 這次勞基法共修正十條，納入「吹哨者條款」，鼓勵及保護勞工檢舉違法雇主。

◆ 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及行政責任外，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。

罰則提高 企業最高罰鍰 30萬變150萬

- ◆ 國內企業違反《勞基法》比率偏高，許多勞工都反映無法享有法定權益，勞基法修正條文，將多項罰鍰大幅提高，包括企業讓勞工超時工作、不給加班費、欠薪、出勤紀錄未記載至分鐘等，罰鍰上限由30萬元提高到100萬元，另授權主管機關可依事業規模和情節加重罰鍰1/2，即最重可罰到150萬元。
- ◆ 罰則大幅提高，其中包括給薪未達基本工資、欠薪、超時工作、未給加班費等，罰則均由2萬元到30萬元，提高到2萬元到100萬元。
- ◆ 勞動部說，會配合檢舉和勞檢來落實法令，已擬訂計劃，目前全國勞檢員有762人，近日將向行政院人事總處爭取明年可增加至1千人。勞動部也已增設24小時檢舉專線「1955」，勞工若發現自身權益受損，24小時都可去電檢舉，官員表示：「有信心讓大家有感！」

企業人資長對勞基法修正的因應方式

議題	可行的因應方式	
休息日之加班	<ul style="list-style-type: none"> ●因加班費須加發1.33倍至1.67倍，並計入加班工時，因此須謹慎，不得任意為之 ●若需加班，可改以部分工時或派遣人力替代 	
勞工連續休息11小時再輪班	<ul style="list-style-type: none"> ●運輸服務業須增聘人力因應 ●製造業則可改以部分工時或派遣人力，部分填補排班空缺 	
特休假	結算	由年終結算改為「到職日」結算
	排休	<ul style="list-style-type: none"> ●勞工有優先排休權 ●雇主基於企業經營上之急迫需求，須儘早與勞工協商

企業對勞基法修正案的擔心

企業	說法
台塑集團	勞工工作採輪班制，目前交接休息時數八小時，若要連續休息11小時，會產生困擾
新纖	勞工輪班制會造成工廠排班受限
中鋼	休息日加班工資加倍，公司一年增5,000萬到1億元成本。且必須重新安排人力調度
唐榮	特休假未休完必須補發工資規定，對公司是沈重負擔
工商協進會理事 長林伯豐	擔心員工會為了多賺加班費而刻意降低工作效率；將檢討員工績效或資遣
遠東集團董事長 徐旭東	加班費增加，中小企業不一定可吸收額外成本
東元集團黃茂雄	企業要照顧員工，但也要考量競爭力

自10/1起，基本工資時薪
調至126元!



檔 號：

保存年限：

勞動部 公告

發文日期：中華民國105年9月19日
發文字號：勞動條2字第1050132177號
附件：



主旨：修正「基本工資」，並自中華民國一百零五年十月一日生效。

依據：勞動基準法第二十一條第二項。

公告事項：

- 一、每小時基本工資自一百零五年十月一日起修正為新臺幣一百二十六元，自一百零六年一月一日起修正為新臺幣一百三十三元。
- 二、每月基本工資自一百零六年一月一日起修正為新臺幣二萬一千零九元。

部長郭芳煜

勞動權益報你知

基本工資調漲囉！

每小時基本工資

今年(105年)10月1日起，調漲至**126元**

明年(106年)1月1日起，調漲至**133元**

每月基本工資

明年(106年)1月1日起，調漲至**21,009元**



勞動權益

報你知

請注意

勞動基準法第14條

修正囉！



修正勞動基準法條文

105-11-16

中華民國一百零五年十一月十六日總統華總一義字第 10500140131

號令修正公布第 14 條條文

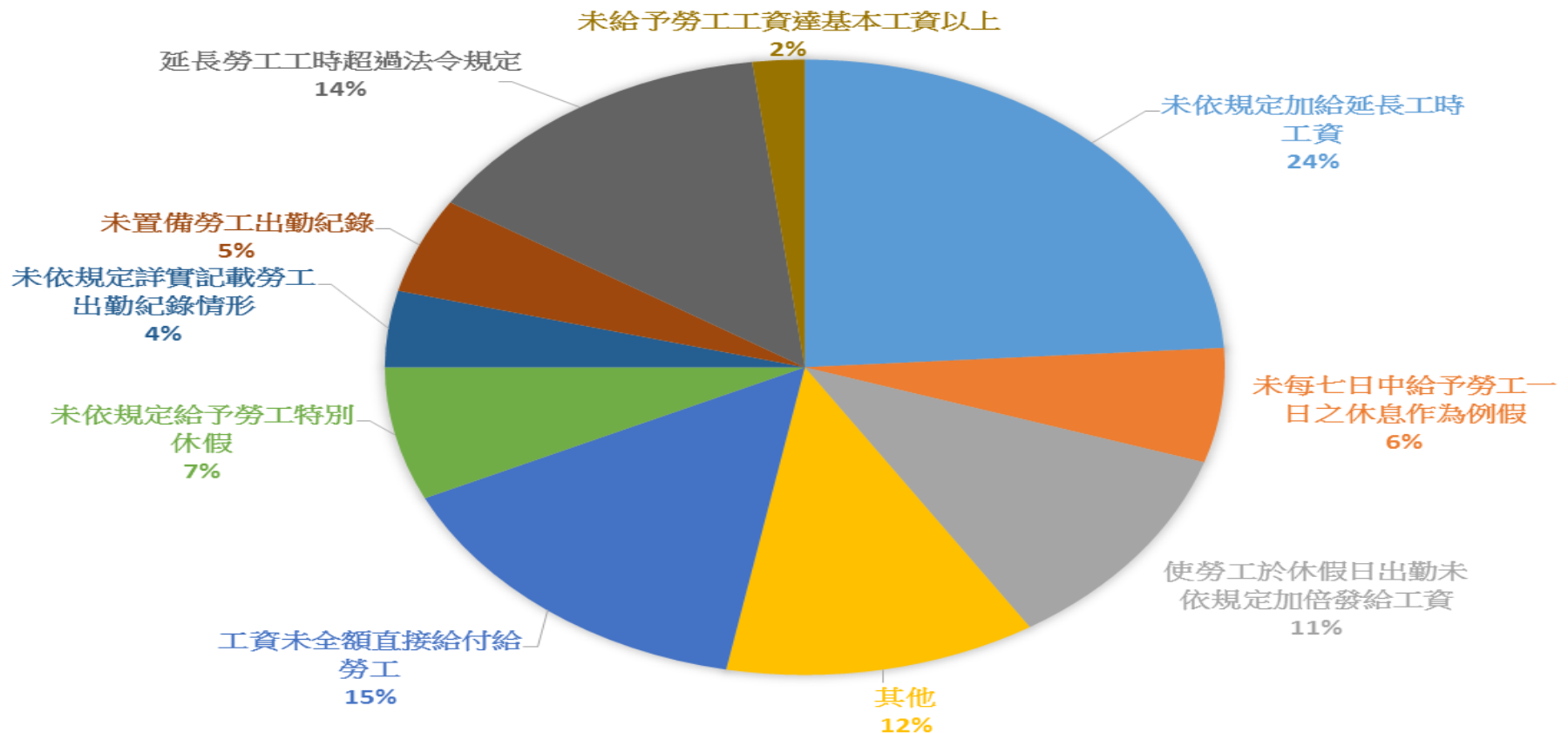
第 14 條 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、僱主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
 - 二、僱主、僱主家屬、僱主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知僱主改善而無效果者。
 - 四、僱主、僱主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
 - 五、僱主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
 - 六、僱主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
- 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但僱主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。
- 有第一項第二款或第四款情形，僱主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。
- 第十七條規定於本條終止契約準用之。

臺中市政府勞工局11月公布違法事業單位

- 臺中市政府勞工局11月公布違反勞基法事業單位共計178家，以製造業違法情形最多。
- 以「未依規定加給延長工時工資」佔24%為最大宗，其次為「工資未全額給付給勞工」佔15%、「延長勞工工時超過法令規定」佔14%、；其他次要違法事項如「使勞工於休假日出勤未依規定加倍發給工資」佔11%及「未依規定給予勞工特別休假」佔7%。

105年11月份公布違法事業單位名單違反勞基法條文統計



臺中市政府勞工局11月公布違法事業單位

項次	事業單位	違反法令條款	違反法規內容
1	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法第24條• 勞動基準法第32條第2項	<ul style="list-style-type: none">• 未依規定加給延長工時工資• 延長勞工工時超過法令規定
2	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法第23條第1項	<ul style="list-style-type: none">• 未依約定時間給付勞工工資
3	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法第22條第2項	<ul style="list-style-type: none">• 工資未全額直接給付勞工
4	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法第70條	<ul style="list-style-type: none">• 未依規定報備工作規則
5	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法第24條• 勞動基準法第32條第1項	<ul style="list-style-type: none">• 未依規定加給延長工時工資• 未經工會同意使勞工於正常工作時間外工作
6	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法第38條	<ul style="list-style-type: none">• 未依規定給予勞工特別休假
7	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法第21條第1項• 勞動基準法第24條	<ul style="list-style-type: none">• 未給予勞工工資達基本工資以上• 未依規定加給延長工時工資
8	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法第32條第2項• 勞動基準法第36條	<ul style="list-style-type: none">• 延長勞工工時超過法令規定• 未每七日中給予勞工一日之休息作為例假
9	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法第30條第5項	<ul style="list-style-type: none">• 未置備勞工出勤紀錄
10	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法第35條	<ul style="list-style-type: none">• 使勞工繼續工作4小時未有30分鐘之休息時間
11	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none">• 勞動基準法第22條第2項• 勞動基準法第30條第6項	<ul style="list-style-type: none">• 工資未全額直接給付勞工• 未依規定詳實記載勞工出勤紀錄情形

臺中市政府勞工局11月公布違法事業單位

項次	事業單位	違反法令條款	違反法規內容
1	00便當店	• 勞動基準法第23條第2項	• 未置備勞工工資清冊
2	00甕缸雞	• 勞動基準法第30條第5項	• 未置備勞工出勤紀錄
3	00工程行	• 勞動基準法第23條第1項	• 未依約定時間給付勞工工資
4	00餐飲店	• 勞動基準法第24條	• 未依規定加給延長工時工資
5	00幼兒園	• 勞動基準法第30條第5項 • 勞動基準法第38條	• 未置備勞工出勤紀錄 • 未依規定給予勞工特別休假
6	00管理委員會	• 勞動基準法第73條	• 未依規定接受勞動檢查
7	00素食店	• 勞動基準法第22條第2項	• 工資未全額直接給付勞工
8	00百元剪髮	• 勞動基準法第22條第2項 • 勞動基準法第30條第6項	• 工資未全額直接給付勞工 • 未依規定詳實記載勞工出勤紀錄情形
9	00水電行	• 勞動基準法第30條第5項	• 未置備勞工出勤紀錄
10	00記帳士事務所	• 勞動基準法第39條	• 使勞工於休假日出勤未依規定加倍發給工資
11	00法律事務所	• 勞動基準法第22條第2項	• 工資未全額直接給付勞工
12	00診所	• 勞動基準法第24條	• 未依規定加給延長工時工資
13	00農會	• 勞動基準法第22條第2項	• 工資未全額直接給付勞工
14	00業職業工會	• 勞動基準法第16條第3項	• 未給付勞工預告期間工資
15	00福利協進會	• 勞動基準法第24條 • 勞動基準法第38條	• 未依規定加給延長工時工資 • 未依規定給予勞工特別休假

臺中市政府勞工局11月公布違法事業單位

項次	事業單位	違反法令條款	違反法規內容
1	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none"> • 勞動基準法第21條第1項 • 勞動基準法第23條第1項 • 勞動基準法第24條 • 勞動基準法第32條第2項 • 勞動基準法第36條 	<ul style="list-style-type: none"> • 未給予勞工工資達基本工資以上 • 未依約定時間給付勞工工資 • 未依規定加給延長工時工資 • 延長勞工工時超過法令規定 • 未每七日中給予勞工一日之休息作為例假
2	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none"> • 勞動基準法第22條第2項 • 勞動基準法第24條 • 勞動基準法第32條第2項 • 勞動基準法第36條 • 勞動基準法第39條 	<ul style="list-style-type: none"> • 工資未全額直接給付勞工 • 未依規定加給延長工時工資 • 延長勞工工時超過法令規定 • 未每七日中給予勞工一日之休息作為例假 • 使勞工於休假日出勤未依規定加倍發給工資
3	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none"> • 勞動基準法第22條第2項 • 勞動基準法第24條 • 勞動基準法第32條第2項 • 勞動基準法第38條 • 勞動基準法第39條 	<ul style="list-style-type: none"> • 工資未全額直接給付勞工 • 未依規定加給延長工時工資 • 延長勞工工時超過法令規定 • 未依規定給予勞工特別休假 • 使勞工於休假日出勤未依規定加倍發給工資
4	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none"> • 勞動基準法第24條 • 勞動基準法第32條第2項 • 勞動基準法第36條 • 勞動基準法第39條 	<ul style="list-style-type: none"> • 未依規定加給延長工時工資 • 延長勞工工時超過法令規定 • 未每七日中給予勞工一日之休息作為例假 • 使勞工於休假日出勤未依規定加倍發給工資
5	oo有限公司	<ul style="list-style-type: none"> • 勞動基準法第24條 • 勞動基準法第32條第2項 • 勞動基準法第36條 • 勞動基準法第39條 	<ul style="list-style-type: none"> • 未依規定加給延長工時工資 • 延長勞工工時超過法令規定 • 未每七日中給予勞工一日之休息作為例假 • 使勞工於休假日出勤未依規定

勞動權益

報你知

勞基法自主檢表



勞動條件自主檢視表-自主檢視前說明

- (一)勞動基準法（以下簡稱勞基法）施行迄今已逾30年，為使適用該法之雇主瞭解並遵守法令規定，落實保障勞工權益，爰將該法檢查重點項目分列如下，由事業單位以自主管理方式，檢視是否符合法令規定。
- (二)本公司已置備下列文件及辦理相關事項：
1. 與勞工簽訂之勞動契約(如訂有書面契約)。
 2. 勞工名卡(記載勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一編號、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項)。
 3. 出勤紀錄(包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄)。
 4. 工資清冊(包括每位勞工之工資計算項目、金額及工資總額等事項)。
 5. 採取彈性工時(勞基法第30條及第30條之1)、延長工時(勞基法第32條)及女性夜間工作(勞基法第49條)所需之工會、勞資會議及勞工同意之文件。
 6. 已為勞工投勞保。
 7. 事業單位內有勞工適用勞基法第84條之1規定者，已依相關規定及指引辦理(相關規定及指引，可至勞動部官方網站業務專區/工時(休息、休假、請假)查詢)。
- (三)自我檢視如有任何疑問，可逕洽台中市政府勞工局或洽勞動部。

事業單位應置備勞工資料

■ 勞工名卡：

(勞基法第7條 雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。)

■ 勞工工資清冊：

(勞基法第23條 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。)

■ 勞工出勤紀錄：

(勞基法第30條 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。)

臺中市政府勞工局行政服務時間

- (一) 勞工退休準備金諮詢：服務時間為星期一至星期五。
- (二) 勞動法令諮詢：服務時間為星期一至星期五。
- (三) 勞工保險諮詢：服務時間為星期二上午9時30分至11時30分。
- (四) 調解人勞動法令爭議諮詢服務：
- (五) 律師(電話)諮詢：服務時間為星期一至星期五上午9時至12時。
- (六) 律師現場諮詢：服務時間為星期一至星期五下午2時至5時。
- (七) 志工引導服務：服務時間為星期一至星期五。

簡報完畢謝謝！！

報告人：齊燕魯

聯絡電話：04-23117039

聯絡手機：0952-916-181

e-mail : chiyenlu@gmail.com



敬請指教