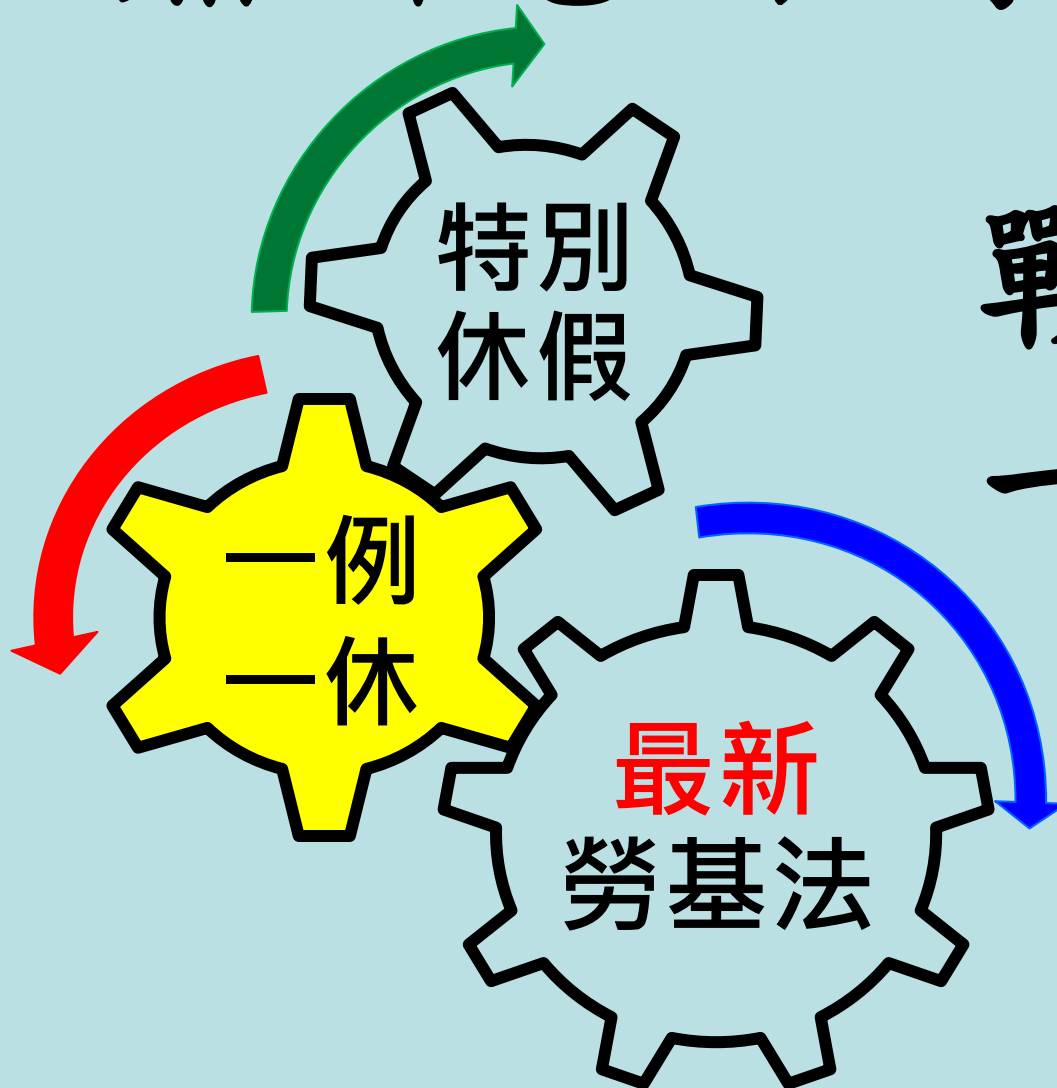


鼎新電腦 專題講座



戰勝
一例一休

講師小檔案

姓名：謝清風(清風俠)
現職：勞雇雙贏顧問公司/總經理
中華人力資源管理協會/講師
鼎新知識學院/講師
職工福利協會/講師
會計師公會全國聯合會/講師

信箱：k1210413@ms5.hinet.net

學歷：台大國發所/法學碩士
中正法律所/勞社法組
中正法律所/博士候選人

證照：高考勞工行政及格(1992)

經歷：

中華電信公司/人資處/專員
中華電信工會/研究組/組長
新北市政府勞工局/課員
行政院勞委會/科員
新北市勞工局/勞工大學/講師
台北市勞工局/勞動學院/講師



- 勞動檢查 & 勞資爭議處理
 1. 撰寫陳述說明書
 2. 出席爭議調解會
- 勞工法令講授
 1. 主管應具備勞務管理實務
 2. 人力資源勞工法律讀書會
- 企業常年法律顧問
 1. 勞動契約撰寫
 2. 工作規則送審
 3. 人事規章擬訂
 4. 勞工法令諮詢

講授大綱

一、重要條文解析 & 案例說明



- (一)第24條 (加班費計算)

剖析近期4則爭議性解釋函令、未來修法趨勢

- (二)第36條 (例假、休息日)

- (三)第38條 (特別休假)

二、一例一休通過後

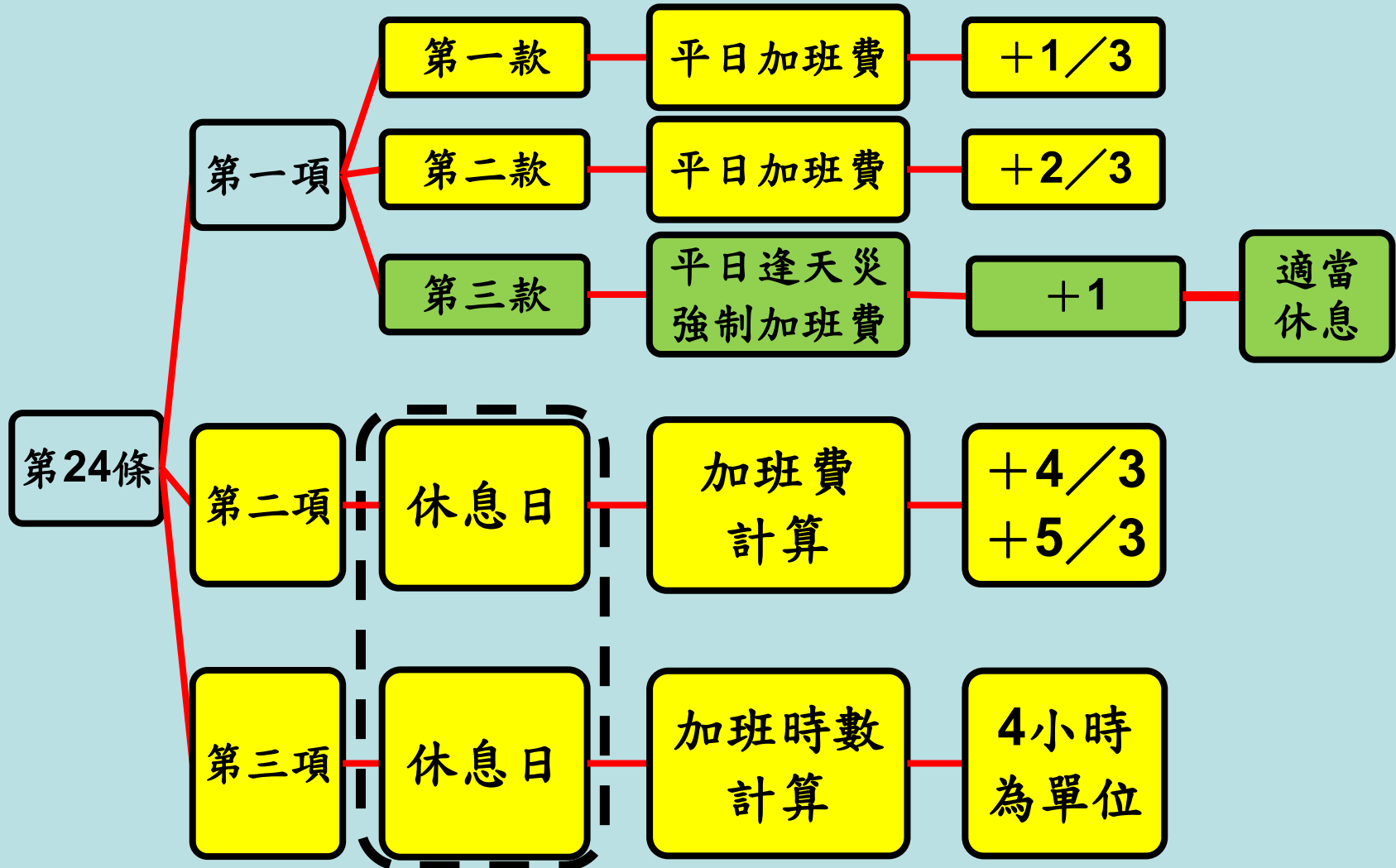
- (一)加班時數46小時不增加，怎麼辦

- (二)加班費暴漲，怎麼辦

- (三)勞動契約、勞資會議、工作規則

三、問題與討論

第24條：加班費



第24條：工作日之加班費

現行條文	舊條文
<p>第24條第1項 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依<u>下列標準</u>加給：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 延長<u>1</u>作時間在二小時以內者，按<u>平日每小時工資額</u>加給三分之一<u>以上</u>。2. 再延長<u>2</u>作時間在二小時以內者，按<u>平日每小時工資額</u>加給三分之二<u>以上</u>。3. 依第三十二條第<u>3</u>規定，延長工作時間者，按<u>平日每小時工資額</u>加倍發給。	<p>第24條第1項 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依<u>左列標準</u>加給之：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 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。2. 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。3. 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<u>之</u>。

36K，工作日之加班費

月工資：36,000元，一日工資：1200元，平日每小時工資額：150元

	一	二	三	四	五	六	日
1	1	1	1	1	1		
2	2	2	2	2	2		
3	3				3		
4	4				4		
5	5				5		
6	6				6		
7	7	7			7		
8	8	8		8	8		
9	200	$150 \times 4/3$	$150 \times 4/3$	$150 \times 4/3$	$150 \times 4/3$		
10	200	$150 \times 4/3$	$150 \times 4/3$	$150 \times 4/3$	$150 \times 4/3$		
11	250	$150 \times 5/3$	$150 \times 5/3$	$150 \times 5/3$	$150 \times 5/3$		
12	250	$150 \times 5/3$	$150 \times 5/3$	$150 \times 5/3$	$150 \times 5/3$		

40小時/1週
36,000元/1月
150元/1小時

第24條：休息日之加班費

現行條文	舊條文
<p>第24條第2項 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。</p>	<p>(無)</p> <p>加班費 4/3 5/3 8/3</p>
<p>第24條第3項 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。</p>	<p>加班時數 4 8 12</p>

36K，休息日加班費

	一	二	三	四	五	六				日		
1	150元				150元	1H	$150 \times \frac{4}{3}$	加班 5 H	$150 \times \frac{4}{3}$	加班 9 H	$150 \times \frac{4}{3}$	
2	150元				150元		200		200		200	
3	150元				150元		$150 \times \frac{5}{3}$		$150 \times \frac{5}{3}$		$150 \times \frac{5}{3}$	
4	150元				150元		250		250		250	
5	150元				150元			250	250			
6	150元				150元			250	250			
7	150元				150元			250	250			
8	150元				150元			250	250			
9						900元/4小時以內				$150 \times \frac{8}{3}$		
10						1,900元/4小時又1分鐘				400		
11						3,500元/8小時又1分鐘				400		
12						3,500元/8小時又1分鐘				400		

40小時/1週
36,000元/月
150元/小時

行政函釋，四則

一、勞動部106年02月07勞動條2字第1050133150號函

勞工同意於休息日出勤工作，而因故未能依約定時數履行勞務時段，除依勞動基準法第39條工資照給外，可按其原因事實依相關法令規定請假，當日出勤已到工時段之工資應先按同法第24條規定計算，請假時段再按休息日加成後工資之標準，依勞工請假規則等各該法令辦理

二、勞動部106年03月24日勞動條2字第1060130619號函

有關實施彈性工時將工作時間分配至其他工作日所形成之空班，及正常工作日遇國定假日時，依勞動基準法等規定之處理方式

三、勞動部106年05月03日勞動條2字第1060130937號函

雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作後，如欲選擇補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應妥為約定，雇主如片面規定勞工於休息日出勤工作後僅能選擇補休，即不符勞動基準法規定，至勞雇雙方如就休息日出勤工資之請求權有所爭議，應由雇主負舉證責任

四、勞動部106年05月03日勞動條3字第1060130987號函

雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，為免勞資間發生爭議，宜於團體協約、勞動契約或工作規則中規（約）定勞工當日因個人因素未能提供勞務時處理方式（包括告知程序、是否需請假等），以供勞資雙方有所遵循

第1則

休息日，出勤工作&請假

勞動部106年2月7日勞動條2字第1050133150號

- 主旨：有關雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之請假及工資給付相關疑義，詳如說明，請查照。
- 說明：
 1. 查勞動基準法（以下簡稱本法）第24條第2項及第3項定有雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作之工資給付標準。又勞工於休息日出勤工作，當日應出勤多久，係屬勞雇雙方約定及事業單位內部管理事宜，惟應依前開規定計給出勤工資。
 2. 另依本法第39條規定，第36條所定之休息日，工資應由雇主照給，爰無論勞工休息日當日出勤狀況為何，均不影響該日應照給之工資。