

臺灣銀行股份有限公司企業工會 函

地址：10043臺北市中正區寶慶路35號4樓
聯絡人：蔡慈文
電話：(02)2349-3938
傳真：(02)2389-8203
Email：botu.botu@msa.hinet.net

受文者：臺灣銀行

發文日期：中華民國106年1月20日
發文字號：(106)臺銀企工字第1060120009號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如文(1060120009_Attach1.pdf)

主旨：為因應近日勞動基準法部分條文修正施行，基於貴行員工屬公務員兼具勞工身分，理應依法辦理並擇優適用，並應廣為宣導函轉各單位週知，詳如說明，請查照惠復。

說明：

- 一、依勞動基準法第84條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任免、薪資、獎懲、退休、撫恤及保險等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」又勞動基準法施行細則第50條規定略以：「…所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。」現行貴行職員為公務員兼具勞工身分，工員為純勞工身分，職員與工員休假均按公務人員請假辦法規定辦理，惟庶務生依勞動基準法特別休假規定辦理之，合先敘明。
- 二、106年1月1日勞動基準法修訂第38條條文，放寬特別休假之規定，經比較公務人員請假辦法與勞動基準法對於員工休假之規定（附件一），年資滿6年者，特別休假適用勞動基準法優於公務人員請假辦法，故貴行員工年資為6年以

下者，應擇優適用勞動基準法特別休假之規定；貴行員工年資超過6年者（不含庶務生），仍依現行規定適用公務人員請假辦法。

三、原貴行員工工作時間、休息及加班費等勞動條件，即按勞動基準法規定辦理，今勞動基準法修訂第24條規定，增修：勞工在休息日工作，工作時間在2小時以內者，工資按平日時薪另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日時薪另再加給1又3分之2以上。且休息日工作時間及工資之計算，4小時以內者，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。貴行員工如在休息日工作，除天災、事變或突發事件應於事後24小時內通知本會並報請當地主管機關核備，其餘事前應經本會同意，方得將勞工工作時間延長，且休息日工作時間及工資之計算，應按新修訂勞基法規定辦理。

四、勞動基準法新修訂第36條規定：「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。」同時該法第40條規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」換言之，貴行除因天災、事變或突發事件，否則不得要求員工於例假工作；如因天災、事變或突發事件，貴行員工需於例假、休息日、國定假日與特別休假等假期工作，貴行應依勞基法規定加發一日所得並給予補休。

五、貴行員工之休假，除說明二外，尚適用勞動基準法第37條

規定，該條文新修訂內容：「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。」查「紀念日及節日實施辦法」第5-1條及「公務人員週休二日實施辦法」第3條第2項均明定「紀念日及節日之放假日逢例假日應予補假。例假日為星期六者於前一個上班日補假，為星期日者於次一個上班日補假。但農曆除夕及春節放假日逢例假日，均於次一個上班日補假。」又勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號令釋示：勞動基準法規定應放假之日，如適逢勞動基準法規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休（附件二）。綜上，如國定假日逢星期六或星期日，貴行員工應補假，惟銀行業悉依金管會公告之銀行業休假日期表營業，建請貴行擇較有彈性之勞動部令釋辦理。

六、本次勞動基準法特修訂第79條，如有違法加重罰則，如：違反勞基法第24條加班費規定等，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。近年來主管機關擴大金融業勞動檢查，員工勞動意識抬頭，為免誤觸法令受罰，貴行應廣為宣導各單位務必依法辦理加給員工延長工作時間之工資。貴行行內全球資訊網之人力資源資訊系統公告，設置「一例一休」問答集，立意甚佳，但其內容提及「本行適用值班費報支之事務，如營建、修繕工程之施作、環境清潔消毒、清洗水塔、冷氣等器材、ATM補鈔、巡視行舍及解除發報等事宜，原則上不因勞動基準法修正施行有所差異。」恐有違法疑慮，建請貴行如遇員工因公延長工作時間，應按勞動基準法規定辦理較為妥適，免遭員工檢舉觸法。

七、邇來屢獲本會會員反應，對106年1月1日勞動基準法修訂內容是否適用貴行員工之疑，請貴行本於權責，儘速通函全行各單位週知，詳加說明並確實依法辦理。

正本：臺灣銀行

副本：

裝

訂

線

表 1：勞動基準法與公務人員請假辦法之休假規定

勞工在同一雇主或事業單位之年資	105.12.21 修正之勞動基準法	公務人員至年終連續服務之年資	公務人員請假辦法
6 個月以上 1 年未滿者	3 日	2 月後到職者，按當月至年終之在職月數	按當月至年終之在職月數，次年一月起核給休假
1 年以上 2 年未滿者	7 日	滿 1 年，第 2 年起	7 日
2 年以上 3 年未滿者	10 日	滿 3 年，第 4 年起	14 日
3 年以上 5 年未滿者	14 日	滿 6 年，第 7 年起	21 日
5 年以上 10 年未滿者	15 日	滿 9 年，第 10 年起	28 日
10 年以上者	15 日之外，每 1 年加給 1 日，加至 30 日止	滿 14 年，第 15 年起	30 日

表 2：勞工特休與公務人員休假比較

年資	勞工特別休假	公務人員休假
未滿 6 個月	0 日	0 日
6 個月以上 1 年未滿	3 日	0 日
滿 1 年	7 日	1 日至 6.5 日
滿 2 年	10 日	7 日
滿 3 年	14 日	7 日
滿 4 年	14 日	14 日
滿 5 年	15 日	14 日
滿 6 年	15 日	14 日
滿 7 年	15 日	21 日
滿 8 年	15 日	21 日
滿 9 年	15 日	21 日
滿 10 年	16 日	28 日
滿 11 年	17 日	28 日
滿 12 年	18 日	28 日
滿 13 年	19 日	28 日
滿 14 年	20 日	28 日
滿 15 年	21 日	30 日
滿 16 年以上	22 日至 30 日	30 日

勞動部勞動法令查詢系統

列印時間：105/09/09 17:28

行政函釋查詢內容

發文單位：勞動部

發文字號：勞動條 3字第 1030130894 號 令

： 發文日期：民國 103 年 05 月 21 日

： 資料來源：行政院公報 第 20 卷 94 期 18335 頁

相關法條：勞動基準法 第 36、37 條（民國 102 年 12 月 11 日版）
勞動基準法施行細則 第 23 條（民國 98 年 02 月 27 日版）

要 旨：勞動基準法規定應放假之日，如適逢勞動基準法規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自一百零四年一月一日起生效
（原行政院勞工委員會 90.09.26（90）台勞動二字第 0046762 號函自一百零四年一月一日停止適用）

全文內容：依勞動基準法（以下稱本法）第三十七條及本法施行細則第二十三條第三項第九款規定，指定本法第三十七條及本法施行細則第二十三條規定應放假日，適逢本法第三十六條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自中華民國一百零四年一月一日起生效。
另行政院勞工委員會九十年九月二十六日（九十）台勞動二字第〇〇四六七六二號函，自一百零四年一月一日停止適用。

23

臺灣銀行 函

地址：10007臺北市重慶南路1段120號
承辦人：蔡晴棠
電話：(02)23493245
傳真：(02)23118011
電子信箱：132561@mail.bot.com.tw

受文者：臺灣銀行股份有限公司企業工會

發文日期：中華民國106年3月22日
發文字號：銀人資字第10600198771號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如說明(A07310100NU000000_10600198771A0C_ATTCH2.pdf、A07310100NU000000_10600198771A0C_ATTCH1.pdf)

主旨：有關貴會重申本行所屬各單位於正常工作時間以外工作者，應依法於事前徵得勞工本人同意，並報貴會函復同意或主管機關核備後方得辦理乙案，復如說明，請查照。

說明：

- 一、依據貴會106年3月9日（106）臺銀企工字第1060308038號函辦理。
- 二、查本行前已數度行文所屬各單位倘有使員工於休假日工作之必要，或因天災、事變或突發事件，有使員工在正常工作時間外工作，或認有繼續工作必要而停止勞動基準法第36條至第38條所列勞工假期者，應依勞動基準法第32、39及40條等相關規定辦理並廣為宣導在案。惟查，有關勞動基準法第32條第1、2項規定所稱之「延長工作時間」，依勞動基準法施行細則第20條之1規定，係指超過法定正常工作時間時數之工作時間部分，概念上非僅以正常工作日下班後加班為限，尚包含因應法定正常工作時間總時數逐次修法調減而生「非屬例假日、國定假日及勞工特別休假



日之下班時間」即「休息日」，不因105年12月21日勞動基準法修正新增第36條休息日相關規定而異，此觀勞動部106年3月15日公告預告修正勞動基準法施行細則第20條之1修正草案規定及其修正說明（詳如附件1）已明。從而，依貴會101年8月13日（101）臺銀企工字第10108130780號函所示，本行應已獲貴會依勞動基準法第32條規定同意辦理延長勞工工作時間事宜（附件2）。

三、次查，本行所屬各單位業務種類多元，處理緊急、具時效性事項者有之（如：秘書單位）；配合本行客戶營業或休息時間等需求，臨時接獲通知於正常工作時間外提供服務者亦有之。再者，本行為國營事業金融機構，肩負諸多政策任務，亦有承命辦理政府機關交辦之重大或機密性任務、亟待即時處理者，實務上恐難以逐案徵得貴會函復同意延長勞工工作時間後辦理。況且一例一休爭議四起，主管機關刻正研議修法或進一步闡釋，現階段建議仍維持現行作業為宜，以免引發各單位及同仁執行上之困擾，並俟勞動法規較為明確時，再併同團體協約或提勞資會議深入討論，以求周延。

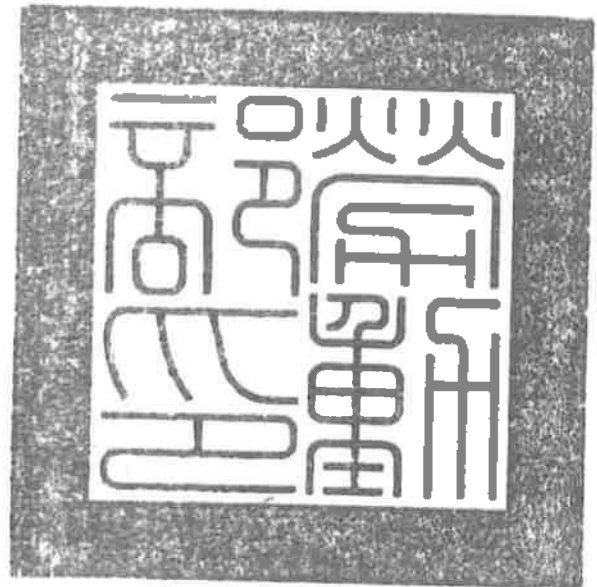
正本：臺灣銀行股份有限公司企業工會

副本：



勞動部 公告

發文日期：中華民國106年3月15日
發文字號：勞動條3字第1060130497號
附件：如文



主旨：預告修正「勞動基準法施行細則」部分條文草案。
依據：行政程序法第一百五十一條第二項準用第一百五十四條第一項。

公告事項：

- 一、修正機關：勞動部。
- 二、修正依據：勞動基準法第八十五條。
- 三、勞動基準法施行細則部分條文修正草案如附件。本案另載於本部全球資訊網站（網址：<http://www.mol.gov.tw>）「勞動法令/最新動態」網頁。
- 四、查勞動基準法部分條文之修正業於105年12月21日公布，並自105年12月23日陸續施行，為使事業單位儘早適應新法規定，相關子法規範實需儘速完成立法工作，有定較短期間之必要性，俾利勞雇雙方依循，爰對於本公告內容有任何意見或修正建議者，請於本公告刊登公報隔日起10日內陳述意見或洽詢：

- (一)承辦單位：勞動部勞動條件及就業平等司
- (二)地址：臺北市大同區延平北路2段83號6樓
- (三)電話：(02) 85902731
- (四)傳真：(02) 85902738
- (五)電子郵件：ruby2012@mol.gov.tw

部長 林美珠

張長壽 敬啟

勞動基準法施行細則部分條文修正草案總說明

勞動基準法施行細則自七十四年二月二十七日發布施行，期間歷經多次修正。茲因勞動基準法（以下簡稱本法）有關落實勞工週休二日及國定假日全國一致等規定部分修正條文已於一百零五年十二月二十一日經總統公布，為配合本法修正並解決常見實務問題，及落實兒童權利公約內容，強化童工勞動條件之保障，爰擬具「勞動基準法施行細則」部分條文修正草案，其修正重點如下：

- 一、為保障勞工權益，增列不列入平均工資計算之事由。（修正條文第二條）
- 二、配合本法第三十六條新增休息日規定，調整勞動契約應約定事項。（修正條文第七條）
- 三、配合本法第三十六條新增休息日規定，調整基本工資之內涵。（修正條文第十一條）
- 四、為落實同工同酬原則，並提昇童工之勞動條件，使其併受基本工資規定之保障，爰刪除現行條文第十四條。
- 五、配合本法第二十三條所定工資清冊規定之修正，明定雇主應提供工資各項目計算方式明細之內容及方式。（修正條文第十四條之一）
- 六、配合本法第三十六條新增休息日規定及本法第三十條之一第一項第三款規定移列至第三十六條第二項規範，調整雇主應公告周知之情形。（修正條文第二十條）
- 七、配合本法第三十條第一項所定法定正常工作時間為一週四十小時及第三十六條新增休息日規定，調整法定延長工作時間之定義。（修正條文第二十條之一）
- 八、配合本法第三十條第五項及第六項出勤紀錄規定，明定出勤紀錄記載方式及要求。（修正條文第二十一條）
- 九、配合本法第三十七條所定休假日規定之修正，勞工應放假之紀念日及節日，回歸內政部一致之規範，爰刪除現行條文第二十三條。
- 十、為避免勞工應放假之紀念日及節日因遇例假或休息日致減損，增訂本法第三十七條所定休假日之補假原則。（修正條文第二十三條之一）

- 十一、配合本法第三十八條第一項及第三項規定之修正，補充說明特別休假實施方式及雇主執行告知勞工排定特別休假義務之期限。(修正條文第二十四條)
- 十二、配合本法第三十八條第四項規定之修正，增訂未休假工資之定義及該工資給付日期之規定。(修正條文第二十四條之一)
- 十三、配合本法第三十八條第五項規定之修正，補充說明「每年定期將其內容以書面通知」之細節規定。(修正條文第二十四條之二)
- 十四、為釐清本法第三十九條所稱於休假日工作之疑義，增訂休假日定義之規定。(修正條文第二十四條之三)
- 十五、配合本法第七十四條第四項新增主管機關或檢查機構接獲申訴後處理期間等規定，爰刪除現行條文第四十八條。
- 十六、有關禁止雇主對於申訴勞工所為解僱、降調、減薪或其他不利處分等規定，已提升至本法第七十四條第二項予以規定，爰刪除現行條文第四十九條。

勞動基準法施行細則部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 依本法第二條第四款計算平均工資時，<u>下列各款期日或期間之工資日數均不列入計算：</u></p> <p>一、發生計算事由之當日。</p> <p>二、因職業災害尚在醫療中者。</p> <p>三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。</p> <p>四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。</p> <p><u>五、依勞工請假規則請普通傷病假者。</u></p> <p><u>六、依本法及性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。</u></p> <p><u>七、留職停薪期間者。</u></p>	<p>第二條 依本法第二條第四款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。</p> <p>一、發生計算事由之當日。</p> <p>二、因職業災害尚在醫療中者。</p> <p>三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。</p> <p>四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。</p>	<p>有關勞工依勞工請假規則請普通傷病假、依本法及性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養致減少工資，以及留職停薪者，均屬於非常態工作情形，為保障勞工權益，前已透過相關行政函釋予以解釋，因該等期間勞工僅得領取折半、不足額之工資或無法領取工資，故減少工資期間，不列入平均工資期間之計算。茲為提升規範位階，將相關行政函釋意旨，增列規定於第五款至第七款，餘酌作文字修正。</p>
<p>第七條 勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：</p> <p>一、工作場所、應從事之工作。</p> <p>二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、<u>休息日</u>、請假及輪班制之換班。</p> <p>三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。</p> <p>四、勞動契約之訂定、終止及退休。</p> <p>五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。</p>	<p>第七條 勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：</p> <p>一、工作場所及應從事之工作<u>有關事項</u>。</p> <p>二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班<u>有關事項</u>。</p> <p>三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法<u>有關事項</u>。</p> <p>四、有關勞動契約之訂定、終止及退休<u>有關事項</u>。</p> <p>五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金<u>有關事項</u>。</p>	<p>配合本法第三十六條新增休息日規定，修正第二款，另酌作文字調整。</p>

<p>六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。</p> <p>七、安全衛生。</p> <p>八、勞工教育及訓練。</p> <p>九、福利。</p> <p>十、災害補償及一般傷病補助。</p> <p>十一、應遵守之紀律。</p> <p>十二、獎懲。</p> <p>十三、其他勞資權利義務有關事項。</p>	<p>六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費<u>有關事項</u>。</p> <p>七、安全衛生<u>有關事項</u>。</p> <p>八、勞工教育、訓練<u>有關事項</u>。</p> <p>九、福利<u>有關事項</u>。</p> <p>十、災害補償及一般傷病補助<u>有關事項</u>。</p> <p>十一、應遵守之紀律<u>有關事項</u>。</p> <p>十二、獎懲<u>有關事項</u>。</p> <p>十三、其他勞資權利義務有關事項。</p>	
<p>第十一條 本法第二十一條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間、<u>休息日、休假日及例假</u>工作加給之工資均不計入。</p>	<p>第十一條 本法第二十一條所稱基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之<u>工資及休假日、例假日</u>工作加給之工資均不計入。</p>	<p>配合本法第三十六條新增休息日規定，爰修正本條，餘酌作文字修正。</p>
<p>第十四條 (刪除)</p>	<p>第十四條 童工之基本工資不得低於基本工資百分之七十。</p>	<p>一、<u>本條刪除</u>。</p> <p>二、本條立法之初，製造業為主要適用產業，考量童工體力相對於成人較弱，爰訂有童工基本工資不得低於基本工資百分之七十之規定。</p> <p>三、當前產業型態已由製造業轉為服務業為主，體力上之差異已漸消弭，倘係因兒童年齡較低，即允另降低基本工資，反將造成雇主因僱用成本之差異，於招募上為不公平的對待。復考量需要工作之兒童，通常為經濟弱勢者，更應受到基本工資之保障，為展現政府維護兒童權利，落實兒童權利公</p>

		<p>約之決心，並提昇初入職場童工之薪資水準，保障其勞動條件權益，爰刪除本條規定，使童工同受基本工資規定之保障。</p>
<p>第十四條之一 本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，其內容應包括下列事項：</p> <p>一、勞雇雙方議定之工資總額。</p> <p>二、工資各項目之給付金額。</p> <p>三、依法令之規定或勞雇雙方另有約定，得扣除項目之金額。</p> <p>四、實際發給之金額。</p> <p>雇主提供前項明細之型式，包括書面、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為即時判斷雇主是否短付工資，第一項明定工資各項目計算方式明細應記載之內容，以確明勞資雙方權利義務。</p> <p>三、第一項第二款所定工資各項目之給付金額，包括本（底）薪、獎金、津貼、延時工資（加班費）等勞工因提供勞務獲得之報酬均屬之。</p> <p>四、第一項第三款所定依法令規定得扣除之項目，例如：勞工應負擔之勞工保險及全民健康保險費、勞工自願提繳之退休金、職工福利金、依執行法院或行政執行機關之執行命令所為之扣押；同款所定勞雇雙方另有約定得扣除之項目，例如：雇主代轉帳之團體保險費用。</p> <p>五、考量雇主給予勞工工資各項目計算明細之立法目的係為確明勞資雙方權利義務關係，爰其型式不限於書面紙本，亦得以電子資料傳輸方式（例如：電子郵件、簡訊、通訊軟體、事業單位內部網站之薪資系統</p>

		等)提供勞工工資各項 目計算方式明細,勞工 如能隨時取得工資各項 目計算方式明細之資 料,以確認是否有短發 或誤發工資之情事,雇 主即已符合本法第二十 三條第一項所規定之義 務。
第二十條 依本法第三十條 第二項、第三項、第三十條 之一第一項第一款、第二 款、第三十二條第一項至第 三項或第三十六條第二項 規定變更勞工正常工作時 間、延長工作時間、例假或 休息日者,雇主應即公告周 知。	第二十條 依本法第三十條 第二項、第三項、第三十條 之一第一項第一款至第三 款或第三十二條第一項至 第三項規定變更勞工正常 工作時間、例假或延長工作 時間者,雇主應即公告周 知。	配合本法第三十六條新增休 息日規定及本法第三十條之 一第一項第三款規定移列至 第三十六條第二項規範,爰修 正本條。
第二十條之一 本法所稱雇 主延長勞工工作之時間如 下: 一、每日工作時間超過八小 時或每週工作總時數 超過四十小時之部 分。但依本法第三十條 第二項、第三項或第三 十條之一第一項第一 款變更工作時間者,為 超過變更後工作時間 之部分。 二、勞工於本法第三十六條 所定休息日工作之時 間。	第二十條之一 本法所定雇 主延長勞工工作之時間,係 指每日工作時間超過八小 時或每二週工作總時數超 過八十四小時之部分。但依 本法第三十條第二項、第三 項或第三十條之一第一項 第一款變更工作時間者,係 指超過變更後工作時間之 部分。	配合本法第三十條第一項所 定法定正常工作時間為一週 四十小時及第三十六條新增 休息日規定,爰修正本條。
第二十一條 本法第三十條 第五項所定出勤紀錄,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	第二十一條 雇主依本法第 三十條第五項規定記載勞 工出勤情形之時間,記至分 鐘為止。	一、雇主應記載勞工出勤情 形至分鐘為止之規定已 提升至本法第三十條第 六項規範。另因應實務 上如何記載出勤紀錄始

<p><u>其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。</u></p> <p><u>前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。</u></p>		<p>符法規，勞資雙方仍有疑義，為求明確，爰為本條之修正。另所稱生物特徵辨識系統，指以人獨有的生物特徵為根據所開發的系統，例如指紋機、掌紋機等。</p> <p>二、修正條文第一項所例示可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，或非以書面方式為之。惟為使行政機關於實施勞動檢查或調查時能即時釐清事實真相，並確保檢查實效，及保障勞工依本法第三十條第六項後段要求出勤紀錄副本或影本之權益，爰規定該等出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需或勞工向其申請時，應以書面方式提出。</p>
<p>第二十三條 (刪除)</p>	<p>第二十三條 本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：</p> <p>一、中華民國開國紀念日(元月一日)。</p> <p>二、和平紀念日(二月二十八日)。</p> <p>三、革命先烈紀念日(三月二十九日)。</p> <p>四、孔子誕辰紀念日(九月二十八日)。</p> <p>五、國慶日(十月十日)。</p> <p>六、先總統 蔣公誕辰紀念日(十月三十一日)。</p> <p>七、國父誕辰紀念日(十一月十二日)。</p>	<p>一、<u>本條刪除。</u></p> <p>二、配合本法第三十七條所定休假日規定之修正，勞工應放假之紀念日及節日，回歸內政部一致之規範，爰刪除本條規定。</p>

	<p>八、行憲紀念日(十二月二十五日)。</p> <p>本法第三十七條所稱勞動節，係指五月一日勞動節。</p> <p>本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：</p> <p>一、中華民國開國紀念日之翌日(元月二日)。</p> <p>二、春節(農曆正月初一至初三)。</p> <p>三、婦女節、兒童節合併假日(民族掃墓節前一日)。</p> <p>四、民族掃墓節(農曆清明節為準)。</p> <p>五、端午節(農曆五月五日)。</p> <p>六、中秋節(農曆八月十五日)。</p> <p>七、農曆除夕。</p> <p>八、台灣光復節(十月二十五日)。</p> <p>九、其他經中央主管機關指定者。</p>	
<p>第二十三條之一 本法第三十七條所定休假遇第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。</p> <p>前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為保障勞工應放假之紀念日及節日權益，勞動部一百零三年五月二十一日勞動條三字第一〇三〇一三〇八九四號令及一百零三年十月二十七日勞動條三字第一〇三〇一三二二三九號令，自一百零四年一月一日起，除選舉罷免投票日外，勞工休假日適</p>

		<p>違例假或因法定正常工作時間縮減所生無須出勤之休息日，應予補休，茲參依該釋令並因應本法第三十六條新增休息日規定，爰新增本條明定之。</p>
<p>第二十四條 <u>勞工於符合第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得請休特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。</u></p> <p><u>依本法第三十八條第一項及前項規定給予之特別休假日數，勞雇雙方得協商於下列期間內，行使特別休假權利：</u></p> <p><u>一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。</u></p> <p><u>二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。</u></p> <p><u>三、事業單位會計年度之期間。</u></p> <p><u>雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。</u></p>	<p>第二十四條 本法第三十八條之特別休假，<u>依左列規定：</u></p> <p><u>一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。</u></p> <p><u>二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。</u></p> <p><u>三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。</u></p>	<p>一、配合本法第三十八條第二項及第四項之新增規定，爰刪除現行條文第二款及第三款內容。</p> <p>二、為確明勞工特別休假權益，爰修正本條第一項規定，明定勞工之工作年資，應以受僱日起算，且每繼續工作满一定期間後，雇主即應依本法第三十八條第一項規定給予特別休假。</p> <p>三、考量實務上勞雇雙方多有約定以曆年制或會計年度給假之方式，已為慣例且行之有年，爰新增本條第二項規定，舉例如下：</p> <p>(一)勞工於一百零六年七月一日到職，一百零七年一月一日仍在職，得於一百零七年一月一日至一百零七年六月三十日間請休特別休假三日。嗣於一百零七年七月一日仍在職者，得於一百零七年七月一日至一百零八年六月三十日間請休特別休假七日。</p>

		<p>(二)惟有鑒於部分事業單位採行「曆年制」分段給假者所在多有，爰允在未低於本法所定給假日數基準之前提下，續予為之。續上，以一百零六年七月一日到職者為例，勞雇雙方如協商以一月一日至十二月三十一日之期間給假，除原自一百零七年一月一日起至同年六月三十日止因工作年資滿六個月應給予之三日特別休假外，得約定自一百零七年七月一日至一百零八年六月三十日止之七日特別休假，其部分日數(按比例約為三點五日)，併前開三日特別休假，合計為六點五日於一百零七年間給假；餘三點五日，於一百零八年間併原應自一百零八年七月一日起之十日特別休假之一部(按比例為五日)，合計為八點五日，於一百零八年間給假；並依此類推。惟因勞工到職日不定，勞雇雙方為避免非完整一日難以計數，亦可約定以完整之一日，分段計給，惟其給假之總日數，</p>
--	--	--

		<p>仍不得低於本法所定之基準。</p> <p>四、本法第三十八條第二項新增雇主應告知勞工排定特別休假之規定，為明確雇主履行告知義務之期限，爰新增本條第三項規定。</p>
<p>第二十四條之一 本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。</p> <p>本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：</p> <p>一、發給工資之標準：</p> <p>(一)雇主應按勞工未休畢之特別休假日數，發給一倍之工資。</p> <p>(二)前目所稱工資，指勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，以年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。</p> <p>二、發給工資之期限：</p> <p>(一)年度終結：雇主應於原約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、本法第三十八條第四項新增勞工特別休假因年度終結而未休之日數，雇主應發給工資，為明確勞雇雙方依第二十四條第二項協商特別休假給假期間之年度終結期日，爰新增本條第一項規定。</p> <p>三、本法第三十八條第四項規定雇主應於年度終結或契約終止時，應發給未休日數之工資，係指依實際未休完之日數折發工資，茲舉例而言，勞工年度終結仍剩餘五日特別休假未休時，雇主應發給五日工資，爰增訂本條第二項第一款第一目之規定。</p> <p>四、至本法第三十八條第四項所稱工資之計算，為茲明確，參照本法施行細則第三十一條第一項規定，爰增列本條第二項第一款第二目規定，以勞工年度終結或契約終止前一日正常工作時間所得之工資。其為計</p>

(二)契約終止：雇主應依第九條規定發給或於原約定之工資給付日發給。

月者，以年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資，雇主依前開所算出金額，折算未休完日數之工資。舉例而言，按月計酬勞工於契約終止前最近一個月之工資為新臺幣（以下同）三萬六千元，共計五日特別休假未休，雇主應發給六千元（計算方式： $36,000 \div 30 \times 5 = 6,000$ ）。

五、為明確雇主發給未休完特別休假日數之工資之給付期限，明定如係年度終結結清工資者，雇主應於原約定之工資給付日發給，至遲應於年度終結後三十日內發給。如係契約終止結清工資者，應依第九條規定，應即結清工資給付勞工，至遲應於原約定之工資給付日發給。舉例而言，勞雇雙方約定每月五日為工資給付日：

(一)年度終結者：如勞工之年度終結日為四月十五日，雇主應於五月五日發給未休日數之工資，至遲應於五月十五日發給。

(二)契約終止者：如勞工之契約終止日為四月

		十五日，雇主應發給未休日數之工資，至遲應於五月五日發給。
<p>第二十四條之二 本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：</p> <p>一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。</p> <p>二、書面通知之型式，包括書面、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、依本法第三十八條第五項規定，雇主除應將勞工請休特別休假之期日及未休日數所發給之工資數額記載於工資清冊外，並應每年定期以書面通知勞工。前開所定定期書面通知勞工，雇主應於前條第二項第二款所定未休特別休假結清工資發給期限前為之，爰增訂第一款。</p> <p>三、為求實務作業簡便，書面通知之型式，並不限於書面，雇主如以電子資料傳輸方式（例如：電子郵件、簡訊、通訊軟體、事業單位內部網站之薪資系統）或其他勞工可隨時取得並得列印之方式通知勞工，亦無不可，爰增訂第二款。</p>
<p>第二十四條之三 本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、依現行解釋，本法第三十九條所定雇主經徵得勞工同意於休假日工作之情形，係指於第三十七條所定之休假或第三十八條所定之特別休假工作，惟因對休假日定義不明，爰新增本條明定之。</p>
<p>第四十八條 (刪除)</p>	<p>第四十八條 主管機關或檢</p>	<p>一、<u>本條刪除</u>。</p>

	<p>查機構受理本法第七十四條第一項之申訴時，應自受理之日起七日內，就其申訴內容加以調查，如有違反法令規定情事，應於十四日內通知事業單位改正或依法處理，並將辦理情形通知申訴人。</p>	<p>二、配合本法第七十四條第四項新增主管機關或檢查機構接獲申訴後處理期間等規定，爰刪除現行條文。</p>
<p>第四十九條 (刪除)</p>	<p>第四十九條 本法第七十四條第二項所稱其他不利之處分係指損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益。</p>	<p>一、本條刪除。 二、本條條文已提升至本法第七十四條第二項規範，爰刪除現行條文。</p>

檔 號：

保存年限：

臺灣銀行 函

地址：100台北市重慶南路1段120號

承辦人：李世芳

電話：23493245

傳真：23814139

受文者：臺灣銀行企業工會

發文日期：中華民國101年8月9日

發文字號：銀人資乙字第10100355291號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：普通

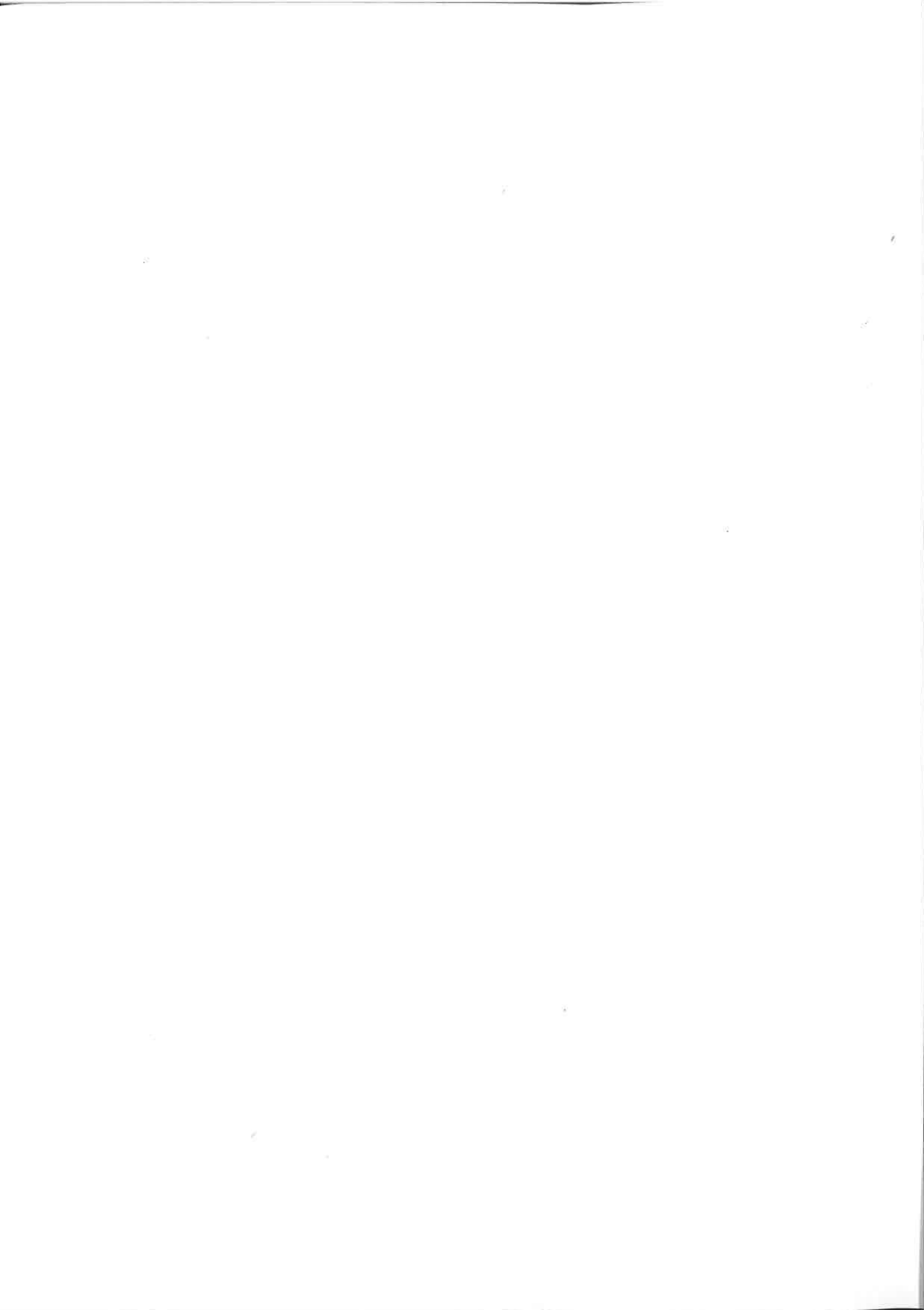
附件：

主旨：為應本行員工在正常工作時間以外工作之必要，依勞動基準法第32條規定函請 貴會同意，請 查照。

正本：臺灣銀行企業工會

副本：

本案依分層負責規定授權單位主管決行



正本

檔 號：

保存年限：

臺灣銀行企業工會 函

10007
臺北市重慶南路1段120號

地址：10043臺北市中正區寶慶路35號4樓
承辦人：蔡慈文
電話：02-2349-3938
電子信箱：botu.botu@msa.hinet.net

受文者：臺灣銀行

發文日期：中華民國101年8月13日
發文字號：(101)臺銀企工字第10108130780號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如說明

主旨：本會同意 貴行依勞動基準法第32條辦理，詳如說明，復請查照。

說明：

- 一、復 貴行101年8月9日銀人資乙字第10100355291號函。
- 二、勞動基準法第32條略以：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意...得將工作時間延長之。...」本會同意辦理。
- 三、勞動基準法第32條略以：「...因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。...」請 貴行轉知所屬各單位應依法知會本會，並於事後補給勞工適當休息。

正本：臺灣銀行
副本：

理事長 吳振昌

101.8.14

