

中華民國全國總工會勞動基準法部分條文修正建議案

有關本次 106 年 10 月 31 日公告勞動基準法修正草案，本會建議如下說明：

- 一、 本次修法所放寬的條文，多以資方考量為主，有失平衡。
- 二、 各條文所稱的勞資協商為主要的放寬依據，但現行條文等，對於工會的協商資格，卻僅依函釋限於廠場工會及企業工會，而勞資會議實施辦法又不具程序及實體法的效力，同時違反者並無任何罰則，對於協商的保障仍不足。
- 三、 本次所延長及放寬的工時制度，在未保障勞方協商制度下，本會難以贊同，惟 行政院、勞動部乃至國會，執政者為絕對多數，本會力有未逮，仍希望 主管機關在考量資方彈性前，應給予勞工加薪的機會，本會建議修正條文如下。
 - (一) 第二十四條：提高平日及休息日加班費倍率為 1.5-2 倍(統整本薪計入之計算方式，避免民眾誤解)，以利勞資雙方計算，並明文補休假轉換的標準及定義。
 - (二) 第三十二至第三十六條：備查程序，應修正為「核備」，較能保障勞工權益。
 - (三) 第三十四條：輪班頻率及週期，雇主應有注意義務，若勞工因長工時致生損害於他人時，應與勞工分擔責任。
 - (四) 新增第三十六條之一：名詞定義、加給工資、工會協商資格放寬
 1. 運用本次修法彈性調整工時之事業單位，應加給受調整勞工之當月工資十分之一(10%)，讓有能力且有急單的事業單位增給工資，做為勞工參與的回報，以衡平雙方。
 2. 平日每小時工資、每七日及三個月定義應明確以利計算加班費。
 3. 工會協商資格應予放寬，以保障勞工有更多元的協商管道。
 - (五) 第八十六條：應將事業單位分規模、分期執行，減少衝擊。而符合勞動檢查的雇主，則可優先提前適用彈性機制。

本會建議修正條文	現行公布條文 (一百零五年十二月二十一日修正公布)	本會建議說明
<p>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：</p> <p>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一又二分之一以上。</p> <p>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二倍以上。</p> <p>三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加三倍發給。</p> <p>雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，每日不得超過十二小時，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二分之一以上；工作二小時後再繼續工作者至八小時內，按平日每小時工資額另再加</p>	<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>一、勞基法為求彈性、清楚及確實執行，本會建議在提供彈性的前提下，也應該一併提高加班費的給付率，事後協議讓勞工換補休者亦同，並將補休明確定義為特別休假，爰修正第一項第一款至第三款、第二項以及新增第三項。</p> <p>二、我國加班費計算基礎，以平日每小時工資額為準，但其內函未明確，亦未明文每月換算之總工時標準(函釋原則 240 小時)，導致民眾與法律認知過大，所謂 1(本薪)+1.33 倍，並非等於每小時工額直接乘上 X2.66 倍，致勞資雙方常有爭議及誤解。本會建議加班費率應統整為未計入本薪 1 倍的概念(法條「工資照給」所生的誤解)，為計算標準，爰修正各倍率，以符社會理解。</p> <p>三、原條文第三項，採做一給四，於(82)台勞動二字第 35840 號函對於國定假</p>

<p>給二倍以上，第九小時至十二小時按平日每小時工資額另再加給三倍以上</p> <p>前二項延長工作時間所生之工資額，雇主預先使勞工拋棄工資請求權並轉換為休假者，無效；前段工資請求權，雇主經勞工同意後，得轉換為特別休假，並應以各該延長工作時間之加給比率折算之。</p>	<p>工資額另再加給一又三分之二以上。</p> <p><u>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。</u></p>	<p>日出勤因為已影響勞工無法充分運用假日的問題，不論時數即加發一日工資，即有做一給八的意旨，又新加坡亦有相似立法例，因此本會建議不宜刪除。若確要刪除原條文第三項，應一同提高第二項加班費給付率到 1.5 倍及 2 倍，超過 8 小時，第 9 至 12 小時為 3 倍。</p> <p>加班費計算式範例：</p> <p>每小時工資 100 元</p> <p>一、二週及八週彈性工時：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 平日超過 8 小時者 <ol style="list-style-type: none"> 1.前 2 小時，$100 \times 1.5 = 150$ 2.第 3-4 小時，$100 \times 2 = 200$ 3.依 32 條因天災突發事件延長工時，$100 \times 3 = 300$。 <p>二、四週及二週彈性工時：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 平日超過 10 小時者 <p>第 11-12 小時，$100 \times 1.5 = 150$</p> <p>二、休息日加班工時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.前 2 小時，$100 \times 1.5 = 150$ 2.第 3-8 小時，$100 \times 2 = 200$ 3.第 9-12 小時，$100 \times 3 = 300$
--	--	---

<p>第三十二條</p> <p>【乙案】</p> <p>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，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。</p> <p>前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。但<u>雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得以一個月不超過五十四小時，三個月不超過一百三十八小時為之。</u></p> <p><u>雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工之工作時間者，應報當地主管機關核備。</u></p> <p>因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常</p>	<p>第三十二條 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，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。</p> <p>前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。</p> <p>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；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。</p> <p>在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。</p>	<p>一、勞基法近年修法目的在於縮減我國全年總工時改善勞動環境，一例一休施行正呈現成效時，政府為求彈性又引入總工時制挪移的概念，本會不表贊同，然而在行政院及國會都屬絕對多數的情形，本會沈重建議應以乙案為主，始符近年的立法意旨。</p> <p>二、本次草案，多以勞資協商主軸(工會或勞資會議)，以求經濟運作及勞資合作的彈性，大原則或符合當前先進國家的運作模式，然而本會強烈建議，在沒有提供勞方協商保障的配套下，本次修法事實上無法改善高工時、低工資的狀況，甚至可能更加惡化。</p> <p>三、為此，本會過去即多次建議應開放工會協商資格及修正相關集體勞動法令，才能真正落實勞資協商並符合本次立法意旨，爰建議新增第三十六條之一如后。</p>
--	---	---

<p>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；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。</p> <p>在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。</p>		<p>四、為免備查程序，流於形式致勞工權益受損，本會建議應參考大法官釋字第 726 號的意旨，勞資協商彈性調整之同意書應修正為核備。</p>
---	--	--

<p>第三十四條</p> <p>【乙案】</p> <p>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。</p> <p>依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。<u>但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得變更至不少於連續八小時。</u></p> <p><u>雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定變更勞工之休息時間者，應報當地主管機關核備。</u></p> <p><u>雇主經勞工同意每週更換工作班次，應注意更換頻率及其身心健康狀態，勞工因本條更換班次或未充分休息致生損害於他人者，雇主應負連帶損害賠償責任。前段更換頻率及身心健康狀態之評估由主管機關另定之。</u></p>	<p>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。</p> <p>依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。</p> <p><u>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。</u></p>	<p>一、本次乙案始符縮短工時意旨，同時參考歐盟國家立法例如荷蘭等，多對於輪班制人員保障 24+11 小時之休息。</p> <p>二、近年長工時之工作導致勞工個人健康、傷病、生命及重大事故案件層出不窮。輪班適度休息極為必要，同時可藉此請求事業單位增聘人力，擴大就業機會，因此本條應堅持至少 11 小時為宜，並務必由雇主落實職業安全衛生法及勞工健康保護規則等法令並課予連帶責任，始能保障勞工及社會大眾之安全，建議新增第四項。</p> <p>三、為免備查程序，流於形式致勞工權益受損，本會建議應參考大法官釋字第 726 號的意旨，勞資協商彈性調整之同意書應修正為核備。</p>
---	--	--

<p>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。</p> <p>雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、第一項至第三項規定未修正。</p> <p>二、本法現行規定修正前，勞工每七日中僅有一日之例假，非工作日有限，勞動部於一百零五年九月十日勞動條三字第一〇五〇一三二一三四號令核釋是時本條規定例假之安排，以每七日為一週期，每一週期內至少應有一日之例假，除特殊情形外，原則上勞工不得連續工作逾六日。</p> <p>三、週休二日新制實施後，每七日中有二日之休息。勞工之例假及休息日增加，每有調整例假以形成連假之需求；雇主亦有適度調整例假之需要，勞雇雙方均有放寬前開令釋限制，給予例假安排彈性空間之建議。為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話與協商機制，新增第四項及第五項。</p>
---	---	---

<p>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。</p> <p>四、<u>第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得於每七日之週期內調整之。</u></p> <p>五、<u>雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項規定調整勞工之例假者，應報當地主管機關核備。</u></p>		<p>定明除實施四週彈性工作時間之事業單位外，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，例假得於每七日週期內調整之。另考量僱用三十人以上者，影響層面較廣，爰併責應報當地主管機關備查。</p> <p>四、為免備查程序，流於形式致勞工權益受損，本會建議應參考大法官釋字第 726 號的意旨，勞資協商彈性調整之同意書應修正為核備。</p>
---	--	--

<p>第三十六條之一</p> <p>第二十四條所指之平日每小時工資額，按月計酬者，除勞資雙方另有約定外，應以每月二百四十小時換算之。</p> <p>雇主或事業單位依第三十二條、第三十四條及第三十六條經工會或勞資會議同意調整延長工時、班次及週期者，應予每月接受調整之勞工加給當月工資十分之一；前項調整工資，雇主應於當月工資給付之日一併發給，至遲不得逾三十日。</p> <p>依前項調整之各期日，三個月、每週及每七日，除工作規則或勞資雙方另行約定外，應視為固定之期間。</p> <p>本法所稱之工會，指依工會法第六條及第八條成立之工會均屬之，各工會組織受勞工委託者得視為事業單位</p>	<p>本修新增</p>	<p>一、勞基法近年修法目的在於縮減我國全年總工時改善勞動環境，惟在加班費的計算基礎、各期日及週期間的認定多有爭議，本會建議除勞資雙方另有約定，應將主管機關勞動 2 字第 0960130677 號函的意旨明文化，爰新增第一項及第三項，以杜爭議。</p> <p>二、本次草案，多以工會或勞資會議同意，為經濟運作及勞資合作的彈性，然為免事業單位濫用工時調整之機制，按使用者付費之概念，依本次修正草案調整的勞工，雇主應加給工資符合雙方衡平，新增第二項。</p> <p>三、本次草案並無提供勞方協商保障的配套，形同使弱勢勞工獨自對面資方的協商要求，不符社會期待，本會建議應開放工會協商資格及修正相關集體勞動法令，才能真正落實勞資協商。</p>
---	-------------	---

<p>內之工會，經事業單位委託者得辦理勞資會議。前段所稱之委託辦法，由主管機關另定之。</p> <p>雇主或事業單位未經工會或勞資會議同意逕行調整延長工作時間及期間者，應依第七十九第一項裁罰，未依勞資會議實施辦法程序及決議執行者亦同。</p>		<p>爰新增四項，並就未落實勞資協商(工會或勞資會議)及踐行會議程序的事業單位或雇主予以裁罰。</p>
---	--	---

<p>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：</p> <p>一、六個月以上一年未滿 者，三日。</p> <p>二、一年以上二年未滿 者，七日。</p> <p>三、二年以上三年未滿 者，十日。</p> <p>四、三年以上五年未滿 者，每年十四日。</p> <p>五、五年以上十年未滿 者，每年十五日。</p> <p>六、十年以上者，每一年 加給一日，加至三十 日為止。</p> <p>前項及第二十四條第三 項轉換之特別休假期日， 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。</p> <p>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。</p>	<p>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：</p> <p>一、六個月以上一年未滿 者，三日。</p> <p>二、一年以上二年未滿 者，七日。</p> <p>三、二年以上三年未滿 者，十日。</p> <p>四、三年以上五年未滿 者，每年十四日。</p> <p>五、五年以上十年未滿 者，每年十五日。</p> <p>六、十年以上者，每一年 加給一日，加至三十 日為止。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、為配合本會建議補休明 確定義為特別休假並應 按延長工作時間的加給 倍率轉換，爰建議修正 第二項。</p> <p>二、本法資遣費及退休金等 給付義務為三十日，未 發工資應比照同等法 理，爰修正第四項。</p>
--	--	--

<p>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。但經勞雇雙方協商將年度終結未休之日數遞延至次年度實施者，於次年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應於三十日內發給工資。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
---	--	--

<p>第八十六條 本法除另定施行日期者外，自公布日施行。</p> <p><u>本法中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。</u></p> <p>本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。</p> <p>本法中華民國一百零四年五月十五日修正之條文，自一百零五年一月一日施行。</p>	<p>第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。</p> <p>本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。</p> <p>本法中華民國一百零四年五月十五日修正之條文，自一百零五年一月一日施行。</p>	<p>一、本法一百零五年十二月六日修正之第三十七條及第三十八條，於該條文規定有特定施行日期，為符法制體例，爰修正第一項，並將該項但書移列第二項，其餘項次順移。</p> <p>二、為使本次修正內容順利執行，各界需有緩衝調適期間，且施行細則需配合修正，爰於第五項定明本次修正條文之施行日期。</p>
<p><u>本法中華民國○年○月○日修正之條文，應依事業單位之同一工作場所，勞工總人數，依公布日分期施行之：</u></p> <p><u>一、三百人以上者，一年內施行。</u></p> <p><u>二、未達三百人者，二年內施行。</u></p> <p>雇主或事業單位擬提前適用本次修正條文，應檢具前一年受勞動條件檢查無裁罰之報告書，向中央或地方主管機關申請；未曾受檢查者，經申請檢查且通過者，亦同。</p>		<p>三、本會建議修正內容應依事業規模及勞工總工人數分段施行，較能順利執行，以符合行業轉換制度及招聘勞工所需之時間，爰修正第五項。</p> <p>四、為使各界有提前適用之需求，本會建議應視事業單位遵守勞基法工時程度及情形，個案經勞動檢查，確有落實工時管理之事業單位，可提前適用，新增第六項。</p>