

立法院議案關係文書

(中華民國41年9月起編號)
中華民國104年5月27日印發

院總第 1121 號 委員提案第 17811 號

案由：本院委員蔣乃辛、吳育仁、丁守中、李慶華等 24 人，有鑒於勞動基準法較工廠法之適用範圍為大，工作型態多元，各種型態之輪班及加班勞工均應同受本條規定之保障，以免不當的輪班、加班，或連續多日工作損及勞工健康及福祉，但現行條文並未明定補休時數、何時補休等問題，易生勞資間之爭議與衝突，更有損勞工之權益。為維護勞工的健康及福祉，並使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障，爰擬具「勞動基準法」部分條文修正草案，要求勞工在輪班、加班，或連續多日工作後，雇主應在一定時間內，給勞工一定時數或天數之休息、休假或例假。是否有當，敬請公決。

提案人：蔣乃辛	吳育仁	丁守中	李慶華	
連署人：吳育昇	顏寬恒	王育敏	許淑華	馬文君
翁重鈞	鄭天財	盧嘉辰	周倪安	江惠貞
李桐豪	林鴻池	楊玉欣	詹凱臣	陳鎮湘
林滄敏	呂學樟	蔡正元	紀國棟	張嘉郡

勞動基準法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<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，應給予<u>至少連續十一小時</u>之休息時間。</p>	<p>第三十四條 勞工工作採<u>晝夜</u>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，應給予適當之休息時間。</p>	<p>一、現行第一項所稱「採晝夜輪班制者」，係參照工廠法第九條所為之規定，鑒於本法適用範圍較工廠法適用之範圍越趨擴大，且涵蓋之工作型態亦趨多元，為保障各種型態輪班勞工之權益，以避免不當輪班損及勞工之健康福祉，爰刪除「晝夜」二字。</p> <p>二、現行第二項所定適當之休息時間因屬不確定之法律概念，為使勞資雙方有可資遵循之明確規定，以杜爭議，並考量輪班制勞工工作之辛勞，更換班次時應有一定完整時間之休息，以回復其身心較佳狀況，爰參酌歐盟指令所定十一小時，修正為「至少應有連續十一小時」之休息時間。</p>
<p>第三十六條之一 違反本法相關規定使勞工於例假工作者，工資應加倍發給，並於各該日工作結束後七日內給予勞工補假休息。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、現行第三十條之一、第三十六條及第八十四條之一均有例假規定，例假旨在中斷連續勞動，使勞工得以回復勞動力，避免連續多日工作影響勞工健康及福祉，除現行第四十條規定之天災、事變或突發事件等特殊原因，雇主不得使勞工於例假日出勤。違反者，依現行規定，應處雇主行政罰鍰，然勞工有關權益卻未受實質保障，且現行第四十條第一項規定，雇主因天災、事變或突發事件，合法停止勞工例假者，負有加倍發給工資並給予</p>

		<p>補假休息義務。舉輕以明重，則雇主違法使勞工於例假出勤，比照該條規定，課予雇主加倍發給工資及補假休息之義務，使勞工之例假權益獲得實質保障，應屬衡平。</p> <p>三、另為落實例假補假休息之意旨，本條所稱七日，不包括現行第三十六條所定例假、第三十七條所定休假、第三十八條所定特別休假及其他非約定工作之日。但勞工於各該日工作者，仍應列入。（例如：勞工之例假為星期日，雇主違法使勞工於四月二十六日星期日出勤，雇主應於星期一起算七日內給予勞工補假休息，然五月一日星期五屬國定假日，且五月三日星期日為另一例假，勞工於該二日若均未出勤，則補假休息期限得順延二日，至遲仍應於次週之星期二補假休息，惟若五月一日星期五勞工有出勤事實，補假休息期限僅得順延一日，即至遲於次週之星期一應補假休息完畢。）</p>
<p>第四十條 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。</p> <p><u>依前項規定停止勞工之假期，應加倍發給工資，並於各該日工作結束後七日內給予勞工補假休息。但停止第三十八條所定特別休假，得由勞雇雙方協商排定。</u></p> <p><u>依第一項規定停止勞工之假期，應於事後二十四小</u></p>	<p>第四十條 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。<u>但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。</u></p> <p>前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。</p>	<p>一、勞工因天災、事變或突發事件於假日工作者，有關事後補假休息之「事後」，依現行解釋，係指停止假期之原因結束後，然部分特殊情況可能有一段相當長之時間處於救援、搶修狀況（例如：高雄氣爆案、九二一大地震或空難之救援等），勞工可能無法即時獲得適當休息，為確保勞工應有之休息，並考量特別休假與例假及國定假日概念不同，休假期間</p>

<p>時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。</p>		<p>係由勞雇雙方協商排定，縱因特殊情況於特別休假日出勤，其後補休假期亦應由勞雇雙方另行協商排定以符雙方需求，爰將現行第一項但書規定修正為「依前項規定停止勞工之假期，應加倍發給工資，並於各該日工作結束後七日內給予勞工補假休息。但停止第三十八條所定特別休假，得由勞雇雙方協商排定。」並移列為第二項，以維勞工健康福祉。至所定七日，不包括現行第三十六條所定例假、第三十七條所定休假、第三十八條所定特別休假及其他非約定工作之日。但勞工於各該日工作者，仍應列入。</p> <p>二、現行第二項移列為第三項，並酌作文字修正。</p>
<p>第四十條之一 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間後十日內，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依第二十四條第一款及第二款規定之標準計算補休時數。</p> <p>雇主經徵得勞工同意於第三十七條或第三十八條之休假日工作後十日內，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依休假日工作之日數給予補休。</p> <p>前二項之補休，應於事實發生後六個月內依發生時間先後順序補休，逾期或契約終止時未補休者，應依發生時之工資計算標準發給工資。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、鑒於補休制度已為實務上常見型態，惟因現行本法並無相關規定，迭見爭議。為明確規範勞雇雙方之權利義務關係，並杜絕勞雇雙方不對等之協商地位，爰予增訂。</p> <p>三、延長工作時間後是否補休，係屬勞工之權利，爰於第一項定明延時工作後是否以補休辦理，應依勞工意願選擇，惟為避免雇主調度人力之困難，爰併定明勞工選擇補休，仍應獲得雇主同意；另為避免是否補休遲未決定可能產生之爭議，爰定明應於加班事實發生後十日內為之。基於衡平之考量，其補休時數計算之標準亦應依現行第二十四條辦理（例如：</p>

勞工延長工時一小時後並選擇補休，補休時數為一小時又二十分鐘）。

四、第二項係依現行第三十九條規定經徵得勞工同意於休假日工作後以補休辦理之規範，比照延時工資改選擇補休之規定，至補休之標準，按休假日工作日數計算，使勞工仍有完整之假期。

五、鑑於實務上常發生補休未休完卻無法領回加給工資之不合理現象，或縱使可領回，卻因無法釐清未補休時段之性質而無從計算數額，爰參考公務人員補休標準規定，於第三項定明補休應於事實發生後六個月內依發生時間先後順序補休（例如：十月二日加班兩小時、十月十日國慶日出勤及十月十一日加班一小時，經勞工同意選擇補休者，日後補休依序為十月二日之兩小時加班補休、十月十日國慶日出勤之一日補休及十月十一日一小時之加班補休），至逾期或契約終止時未補休者，仍應依發生時之工資計算標準發給工資。所稱發生時，係指加班或休假日工作當時，俾勞工勞務付出之對價不因而減失或減損。

六、另本條所定延長工作時間或休假日工作後十日內，所稱十日，不包括現行第三十六條所定例假、第三十七條所定休假、第三十八條所定特別休假及其他非約定工作之日。但勞工於各該日工作者，仍應列入。

