

勞動基準法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，<u>並應提供工資各項目計算方式</u>；按件計酬者亦同。</p> <p>雇主應置備勞工工資清冊，將工資各項目計算方式等事項記入。工資清冊應保存五年。</p>	<p>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。</p> <p>雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、<u>工資總額</u>等事項記入。工資清冊應保存五年。</p>	<p>一、為解決雇主是否短付工資所生之爭議，爰於第一項增訂雇主應提供工資各項目計算方式之規定，以明確勞資雙方權利義務。</p> <p>二、配合第一項之修正，第二項酌作文字修正。</p>
<p>第三十條 勞工正常工作時間，<u>每日不得超過八小時</u>，每週不得超過<u>四十</u>小時。</p> <p>前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p><u>前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。</u></p> <p>雇主應置備勞工<u>出勤紀錄</u>，並保存五年。</p> <p><u>前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。</u></p>	<p>第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，<u>每二週工作總時數不得超過八十四</u>小時。</p> <p>前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。</p> <p>雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。<u>此項簿卡應保存一年。</u></p>	<p>一、鑒於縮短工時已為國際趨勢，且公務機關早已實施每週正常工時四十小時，社會迭有縮短法定正常工時之期待及建議，爰修正第一項法定正常工作時間為每週四十小時。</p> <p>二、第二項及第三項未修正。</p> <p>三、第四項酌作文字修正。</p> <p>四、考量雇主未置備勞工出勤紀錄或未保存五年，與有置備但內容不符法令規定之可責性有別，其違反者，宜予不同額度之行政罰鍰，爰將現行第五項修正分列二項規定如下：</p> <p>(一) 工資係民法第一百二十六條所定不及一年之定期給付債權，配合民法五年時效之規定，爰修正第五項。</p> <p>(二) 勞工之出勤除以簽到簿或出勤紀錄證明外，現行解釋亦包含雇主以其他可資覈實記載之工具或方式（如刷卡、指紋</p>

<p><u>雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。</u></p>		<p>機、掌紋機…等)置備出勤紀錄，鑒於記載事項影響勞雇雙方權益甚鉅，爰將現行第五項之「逐日記載勞工出勤情形」移列增訂為第六項，並修正為「逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止」。</p> <p>五、為避免縮減工時影響勞工之生活，爰參酌國際勞工公約及外國立法例(例如：日本勞動基準法第一條第二項規定)，增訂第七項定明雇主不得以法定工時之縮短作為減少勞工工資之事由。</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<u>五十四</u>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；無工會者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，<u>不受前項規定之限制</u>，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</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<u>四十六</u>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</p>	<p>一、第一項及第四項未修正。</p> <p>二、為因應法定正常工作時間縮減後，對雇營運之影響，勞工延長工作時數宜適度調整，惟其調整應避免勞工總工作時間增加致生影響勞工健康福祉之爭議，於參酌勞雇團體雙方之意見後，爰修正第二項後段之延長工作時數一個月不得超過五十四小時。</p> <p>三、為解決雇主因天災、事變或突發事件，使勞工延長工作時間是否受修正條文第二項規範限制之爭議，爰修正條文第三項定明不受前項規定之限制，並酌作文字修正。</p>

<p>以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。</p>	<p>前項所定之情形者，不在此限。</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，<u>至少應有連續十一小時之休息時間。</u></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趨趨擴大，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>第三十五條 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但<u>勞雇雙方另有約定者，至遲得延至勞工繼續工作五小時後休息。</u></p> <p><u>因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工繼續工作之必要者，其休息時間，不受前項規定之限制。</u></p> <p><u>前二項規定，法規另有規定者，從其規定。</u></p>	<p>第三十五條 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。</p>	<p>一、為避免勞工繼續工作時數及應休息時間過於僵化，且符勞雇雙方之實際需求，爰修正第一項但書為「勞雇雙方另有約定者，至遲得延至勞工繼續工作五小時後休息。」</p> <p>二、鑒於天災、事變或突發事件，雇主有使勞工繼續工作之必要者情況特殊，爰於第二項定明，因該等事由繼續工作者，其休息時間不受前項規定之限制。</p> <p>三、另考量不同工作型態於其他法規（例如職業</p>

		<p>安全衛生法及公路法之相關子法等)有不同休息時間之規定，為避免適用時與本法有所抵觸，爰於第三項定明「前二項規定，法規另有規定者，從其規定。」</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補假休息義務。舉輕以明重，則雇主違法使勞工於例日出勤，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</p>

		<p>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，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。</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。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。</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，其後補休日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</p>

		<p>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：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）。</p>

		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>
--	--	---

		<p>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>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：</p> <p>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、第三十五條、第三十六條、第三十七條至第四十一條、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。</p> <p>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。</p> <p>三、未依第三十六條之一規定，加倍發給工資或於各該工作日結束後七日內給予勞工補假休息。</p> <p>四、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、第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以</p>	<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、依現行第一項第一款規定，違反現行第三十條第五項規定者(未置備出勤紀錄等情形)係處以新臺幣二萬元至三十萬元罰鍰，然實務上常見事業單位恣以未置備出勤紀錄為由規避工資、延時工資、例休假日及其他法定給付義務等情事(違反以上各項法定給付義務應分別裁罰新臺幣二萬元至三十萬元罰鍰)，爰為加重雇主責任將未置備出勤紀錄並保存五年之處罰由現行第一項第一款移列為第二項，改處新臺幣九萬元至四十五萬元罰鍰。至違反修正條文第三十條第六項出勤紀錄記載方式之規定，其罰鍰額度維持不變。另違反修正條文第三十條第七項規定，屬違反法定給付義務之一種，罰鍰金額同處新臺幣二萬元至三十萬元罰鍰。</p> <p>二、考量現行第三十六條係規範雇主應給予勞工例假；第三十六條之一則規範雇主違法使勞工於例假出勤時之事後作為義務，二者規範目的不同，違反各該條文規範應分別處罰，爰修正條文第一項第一款保留對現行第</p>

<p>上四十五萬元以下罰鍰。</p>		<p>三十六條(給予勞工例假)之處罰，另於修正條文第一項第三款增訂違反修正條文第三十六條之一(雇主違反相關規定使勞工於例假出勤，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)之處罰，凡雇主未給勞工加倍工資或未於各該日工作結束後七日內給予勞工補假休息者，可另處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。現行第一項第三款移列為第四款。</p> <p>三、修正條文第三十條第四項僅係揭示得適用變形工時之事業單位範圍，毋需定罰則，將該項自第一項第一款排除，併予說明。</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><u>本法中華民國○年○月○日修正之條文，其施行日期由行政院定之。</u></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>一、第一項及第二項未修正。</p> <p>二、為使本次修正內容順利執行，相關配套措施需適度時間增修至本法施行細則，另考量雇主亦需適度緩衝期以調整工時及人力配置，爰於第三項定明本次修正條文之施行日期由行政院定之。</p>