# 勞動基準法107.1.10三讀通過條文

| 再修正動議 | 現行條文 | 說明 |
| --- | --- | --- |
| 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：<br>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。<br>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。<br>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倍發給。<br>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。 | 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：<br>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。<br>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。<br>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。<br>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。<br>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。 | 一、第二項未修正。<br>二、配合修正條文第三十二條第三項移列為第四項，修正第一項第三款所列項次。<br>三、本條休息日出勤之工作時間及工資改依勞工實際出勤之時間計算，刪除第三項規定；至其工作之時間，仍計入每月延長工作時間時數，以兼顧個別勞工之經濟需求及企業人力運用之彈性，並利於勞雇雙方依循遵守。 |
| 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。<br>前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一 | 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。<br>前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一 | 一、第一項未修正；第三項與第四項配合第三項之增訂移列為第四項及第五項，內容未修正。<br>二、鑑於社會經濟變遷，事業單位經營型態多元，各界對於現行延長工作時數一個月不得超過四 |

| | | |
|---|---|---|
| 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,但雇主經工會同意,如事業單位無工會者,經勞資會議同意後,延長之工作時間,一個月不得超過五十四小時,每三個月不得超過一百三十八小時。<br>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工作時間者,應報當地主管機關備查。<br>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。<br>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。 | 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。<br>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。<br>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。 | 十六小時之規範,多有應建立允許勞雇協商彈性機制之建議。<br>三、為衡平勞資雙方權益,經綜整多數意見,增訂第二項但書及第三項規定;於現行每月延長工作時間時數上限四十六小時之總數不變之前提下,第二項但書定明經工會同意,如事業單位無工會者,經勞資會議同意後,勞資雙方得另約定延長工作時間時數上限在每三個月週期內彈性調整,惟單月得運用之延長工作時間時數上限仍不得超過五十四小時。另考量雇主僱用勞工人數在三十人以上者,影響層面較廣,爰於第三項定明是類雇主依第二項但書規定延長勞工之工作時間,並應報當地主管機關備查。未報備查者,依第七十九條第一項第一款規定,處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰,併予說明。<br>四、查勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間等事項,應於勞動契約中約定,勞動基準法施行細則第7條定有明文,其變更亦應由勞雇雙方重行商議決定,雇主不得逕自為之。依前 |

| | | |
|---|---|---|
| | | 開規定，雇主如欲使勞工延長工作時間工作，應徵得勞工同意，再依第四十二條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受勞工正常工作時間以外工作者，雇主不得強制其工作，違反者，依第七十七條規定論處。 |
| 第三十二條之一　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，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。<br>前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。 | | 一、本條新增。<br>二、有鑑於補休制度常見於勞動實務，惟因本法並未明定相關規範，勞工權益未能獲致合宜之保障，爰於第一項明定延時工作後是否以補休辦理，應依勞工意願選擇，惟併考量雇主之人力調度，明定勞工選擇補休，仍應獲得雇主同意。另基於實務運作之可行，明定補休應依勞工工作之時數計算補休時數。<br>三、另為使補休時數得以充分利用，爰補休期限由勞雇雙方協商。惟為避免未補休完畢之時數無法領回加給工資之不合理現象，爰併明定於補休期限屆滿或契約終止時，如仍有未休之補休時數，雇主仍應按延長工作時間或休息日出勤當日之工資計算標準折算工資予勞工，以保障 |

| | | |
|---|---|---|
| | | 勞工權益。<br>四、為落實本條規定，明定雇主違反本條規定者，依違反第二十四條規定論處。 |
| 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。<br>依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。<br>雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。 | 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。<br>依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。<br>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。 | 一、第一項未修正。<br>二、現行公布之第二項規定之施行日期，依第三項規定，原由行政院另定之，配合本次修正，移列於第八十六條第二項規定，爰予刪除。<br>三、現行公布之第二項有關輪班制勞工更換班次時至少應有連續十一小時休息時間之規定，對於勞工身心健康當有助益，惟如一體施行，恐無法因應特殊情況。<br>四、經考量實務運作情形並兼顧勞工健康，爰修訂第二項及第三項規定，亦即仍以連續十一小時之休息時間為原則，惟於第二項以但書規定，經中央目的事業主管機關評估確因「工作特性」或「特殊原因」，有調整班次更換時最低休息時間之必要者，商請中央主管機關公告後，事業單位復經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得另約定給予適當之休息時間，惟不得少於連續八小時。<br>五、另考量雇主僱用勞工人數在三十人以上者，影響 |

| | | |
|---|---|---|
| | | 層面較廣，爰於第三項後段定明是類雇主依例外規定變更勞工之休息時間者，並應報當地主管機關備查。未報備查者，依第七十九條第一項第一款規定，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。期透過政府機關把關機制以及勞資對話與協商機制，針對得適用之例外，嚴予把關。 |
| 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。<br>雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：<br>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。<br>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。<br>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。<br>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，雇主有使勞工於休息日工 | 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。<br>雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：<br>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。<br>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。<br>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。<br>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 | 一、第一項至第三項未修正。<br>二、依現行條文修正前之規定，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以勞動條三字第一〇五〇一三二一三四號令釋當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。<br>三、週休二日新制實施後，每七日中有二日之休息。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。<br>四、為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話與協商機制、同時增加政府機關把關機制，增訂第四項，定明不適用四週彈性工作時間之行業，須經中央目的事業主管機關同意及中央主管機關指定，且雇 |

| | | |
|---|---|---|
| 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。<br>經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。<br>前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。 | 之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。 | 主再經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之程序後，例假得由勞雇雙方另約定於每七日週期內調整之。另考量雇主僱用勞工人數在三十人以上者，影響層面較廣，爰於第五項定明是類雇主調整勞工之例假，並應報當地主管機關備查。未報備查者，依第七十九條第一項第一款規定，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，併予說明。 |
| 第三十七條　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日，均應休假。<br>中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。 | 第三十七條　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。<br>中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。 | 配合「週休二日」新制之施行，本條文業已配套修正，回歸由內政部為全國一致之規範。 |
| 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：<br>一、六個月以上一年未滿者，三日。<br>二、一年以上二年未滿者，七日。<br>三、二年以上三年未滿者，十日。<br>四、三年以上五年未滿　者，每年十四日。<br>五、五年以上十年未滿者，每年十五日。<br>六、十年以上者，每一年加給 | 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：<br>一、六個月以上一年未滿者，三日。<br>二、一年以上二年未滿者，七日。<br>三、二年以上三年未滿者，十日。<br>四、三年以上五年未滿者，每年十四日。<br>五、五年以上十年未滿者，每年十五日。<br>六、十年以上者，每一年加給 | 一、第一項至第三項、第五項及第六項未修正。<br>二、現行勞工之特別休假因年度終結而未休畢之日數，不論原因為何，雇主應一律發給工資，使得希望累積假期之勞工，反而無法與雇主協商遞延休假，失去特別休假以休息為目的之立法美意。<br>三、為使希望累積假期之勞工，得依其意願安排較長之連續假期，以調劑身心，恢復工作效率，爰於第四項增訂但書，定明年 |

| | | |
|---|---|---|
| 一日，加至三十日為止。<br>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。<br>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。<br>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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。<br>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。<br>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。 | 一日，加至三十日為止。<br>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。<br>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。<br>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。<br>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。<br>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。<br>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。 | 度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次一年度實施。至於遞延至次一年度實施之特別休假，其休假日期依第二項規定辦理，原則由勞工排定。<br>四、為確保勞工特別休假權益不因遞延致減損，於次一年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主仍應發給工資。<br>五、配合法制體例，現行第七項有關施行日期之規定已移列至第八十六條第二項規範，爰予刪除。 |
| 第八十六條　本法自公布日施行。<br>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，自九十年一月一日施行；一百零四年二月四日修正公布之第二十八條第一項，自公布後八個月施行；一百零四年六月三日修正公布之條文，自一百零五年一月一日施行；一百零五年 | 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。<br>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。<br>本法中華民國一百零四 | 一、本法一百零五年十二月六日修正之第三十四條、第三十七條及第三十八條，於該條文規定特定施行日期，為符法制體例，併同整併各項次之施行日期，爰修正第一項及第二項規定。<br>二、為使本次修正內容順利執行，各界需有緩衝調適期間，且本法施行細則需配 |

| | | |
|---|---|---|
| 十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之、第三十七條及第三十八條，自一百零六年一月一日施行。<br>本法中華民國○年○月○日修正之條文，自一百零七年三月一日施行。 | 年五月十五日修正之條文，自一百零五年一月一日施行。 | 合修正，爰於第三項定明本次修正條文之施行日期。 |