

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國105年7月13日印發

院總第 1121 號 委員提案第 19428 號

案由：本院時代力量黨團，鑑於台灣勞動工時居高不下，每年實際平均總工時已超過兩千一百小時，不僅超過 OECD 國家之均值 1,770 小時，也遠高於美、日、德等先進國家，已在世界上名列前茅，然而薪資卻未相對成長，儼已成為過勞之島。為保障勞工休息權及身心健康，並落實周休二日以確實縮短工時，爰擬具「勞動基準法部分條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

提案人：時代力量立法院黨團

黃國昌 徐永明 林昶佐 洪慈庸

高潞·以用·巴騰刺 Kawlo·Iyun·Pacidal

## 勞動基準法部分條文修正草案總說明

台灣勞工工時居高不下，依據勞保局統計資料，我國勞工發生腦心血管疾病（俗稱過勞）之案例在現行核定率下（2015年下半年核定率僅26.8%），自2012至2015年四年來，過勞核定件數已達1,258例，其中516例為死亡案例。

我國勞工之實際工作時數，已遠超乎國際水平：根據勞動部統計，2014年台灣勞工全年總工時達2,134.8小時，不僅超過OECD國家之均值1,770小時，也遠高於美、日、德等先進國家。再根據勞動部統計處2015年職類別薪資調查顯示，我國全體受雇者仍有15.8%維持每週工作六日，若包含週六彈性上班者，則共有約28%。其中，服務業受雇者中有18.2%僅周休一日，部分服務業如零售業、公共汽車客運業之比例均超過2成，住宿及餐飲業之比例更達43%，顯見我國仍有相當比例勞工，未能於每周獲得完整二日之休息。我國雖已於2016年實施每周工時40小時制，但現行勞動基準法仍有相當缺失，無法建成落實周休二日、真正縮短工時之目的。

為避免過長工時損害勞工身心健康、並賦予勞工合理之休息日數與休假，爰提出勞動基準法部分條文修正草案，以保障勞工休息權及勞動權益，修正重點如下：

- 一、為使勞工取得工資相關詳實資訊、得以確認工資是否正確核算（以加班費之計算方式為例：適用不同加發倍數之時數分別為何，雇主應主動向勞工揭露之），故增訂雇主應於發給工資時，提供勞工工資各項目計算方式明細。（修改條文第二十三條）
- 二、為有效維護輪班制勞工休息權及身心健康，爰參考歐盟工作時間指令（Working Time Directive）等規定，明定輪班制勞工出勤間隔應至少有連續十一小時之休息。（修改條文第三十四條）
- 三、為有效降低我國勞工總工時，真正落實週休二日，並得在例假加班後獲得完整之補假，爰明定勞工每七日中至少應有二日例假。（修改條文第三十六條）
- 四、為求我國不同受雇群體間之權益平衡，爰依公務人員請假規則關於特別休假之規定，提高勞工特別休假之日數，以使勞工與公務人員之有薪休假獲得衡平。（修改條文第三十八條）
- 五、為有效保護吹哨者，增加勞工舉報雇主違法行為之意願，爰修訂本法，增列雇主不得因勞工之申訴，終止、解除、變更或不給予其依法令、契約或習慣上所應享有之權益。（修改條文第七十四條）
- 六、鑑於工資及工時之處保障乃勞工權益之核心，而本法對於違反規定之雇主原定罰則金額過低，無法產生有效之抑制效果，爰參酌大量解僱勞工保護法第二條之分類，提高罰鍰金額。（增列條文第七十八條之一、修改條文第七十九條）

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，並應提供工資各項目計算方式明細；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、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。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、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。</p>	<p>一、鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，為使勞資雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之外完整資訊，爰於第一項增列雇主應提供工資各項目計算方式明細之規定。</p> <p>二、第二項參照第一項規定修正之。</p>
<p>第三十四條 勞工工作採晝夜輪班制者，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，應給予勞工至少連續十一小時之休息時間。</p>	<p>第三十四條 勞工工作採晝夜輪班制者，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>台灣勞工平均工時過長、輪班型態漸趨多元，有鑑於輪班制勞工在班與班間若無法充分休息，將容易導致長期疲勞，且原條文中「適當」休息時間之定義不明，為保障勞工休息權及身心健康，爰參酌歐盟工作時間指令（Working Time Directive）等規定，於第二項中明定勞工在更換班次間應有至少連續十一小時之完整休息時間。</p>
<p>第三十六條 勞工每七日中至少應有二日之休息，作為例假。</p>	<p>第三十六條 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。</p>	<p>一、為真正落實周休二日之政策目標，有效降低工時，以保障勞工適足休息的權利，避免雇主濫用變形工時制度，爰明訂勞工每周應有二日之休息，作為例假。</p> <p>二、根據勞動部統計處 2015 年職類別薪資調查顯示，我國全體受雇者仍有 15.8%維持每週工作六日，若包含週六彈性上班者，則共有約 28%。其中，服務業受雇者中有 18.2%僅周休一日，部分服務業如零售業、公共汽車客運業之比例均超過 2 成</p>

		<p>，住宿及餐飲業更有高達43%受雇者每周工作六日，顯示現行法規無法真正達成周休二日的目標，有進一步修正之必要。</p>
<p>第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：</p> <p>一、一年以上三年未滿者七日。</p> <p>二、三年以上六年未滿者十四日。</p> <p>三、六年以上九年未滿者二十一日。</p> <p>四、九年以上十四年未滿者二十八日。</p> <p>五、滿十四年者，第十五年起，每年應給休假三十日。</p>	<p>第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：</p> <p>一、一年以上三年未滿者七日。</p> <p>二、三年以上五年未滿者十日。</p> <p>三、五年以上十年未滿者十四日。</p> <p>四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p>	<p>一、特別休假有助於勞工於辛勞工作之後，消除工作產生之疲勞，並有助於勞工健康權之維護與生活品質之提昇。</p> <p>二、為求我國勞動權益之平衡，參酌公務人員請假規則關於特別休假之規定，修正本條勞工特別休假之天數至與公務人員相同，以衡平勞工與公務人員享有有薪休假的權利。</p>
<p>第七十四條 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。</p> <p>雇主不得因勞工為前項申訴而對勞工為下列各款之行為：</p> <p><u>一、解僱、調職、不合理之管理措施、工作條件之不利處置或其他不利之處分。</u></p> <p><u>二、終止、解除、變更或不給予其依法令、契約或習慣上所應享有之權益。</u></p>	<p>第七十四條 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。</p> <p>雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。</p>	<p>一、為落實本條立法對於保障吹哨者保護之宗旨，故增訂申訴勞工可能遭受不利處分之型態。</p> <p>二、所謂不利申訴勞工處分，除解僱、調職等使其職業身分喪失或轉變以外，重新分配工作或其他違反個人意願之行政處分、管理措施或有關工作條件之處置，亦應為禁止。</p> <p>三、本條第二項第二款所稱之習慣，須以多年慣行之事實及使一般人產生法之確信為其基礎，如勞工與雇主訂立勞動契約，或雇主依本法七十條所訂立之工作規則，使事業勞工所遵守而使人產生法律確信之習慣，若雇主因申訴勞工之揭發，而無正當理由不給予申訴勞工依習慣所應受領之津貼、獎金及升</p>

		<p>遷，亦屬本款規定所稱習慣上應享有之權益。</p>
<p>第七十八條之一 有下列各款規定行為之一者，依第二項之規定處罰：</p> <p>一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項、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。</p> <p>有前項各款規定行為之一者，依下列標準課處罰鍰：</p> <p>一、三十人以下之事業單位，處新臺幣六萬元以上二十萬元以下罰鍰。</p> <p>二、三十人以上未滿二百人之事業單位，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。</p> <p>三、二百人以上未滿五百人之事業單位，處新臺幣六十萬元以上二百萬元以下罰鍰。</p> <p>四、五百人以上之事業單位，處新臺幣二百萬元以上五百萬元以下罰鍰。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、工資與工時係勞動權益之核心，為確保勞工此核心權利之落實，有必要針對雇主違反相關規定予以處罰。惟本法原定罰則金額過低，常使雇主寧可繳納罰鍰而拒絕遵守相關規定，不足以產生嚇阻效果，爰提高罰鍰金額，增加雇主於違反本條規定時所需負擔的成本損失，以達成本法保護勞工之目的。</p> <p>三、為使罰則之核定符合各種規模之事業單位，以資衡平，參酌大量解僱勞工保護法第二條之分類方式，依事業單位之規模處以適當之處罰。</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</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</p>	<p>針對違反對勞工工時與工資保障規定之罰則，已另增訂於本法第七十八條之一，爰配合修正本條。</p>

一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、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或第七十條規定。

二、違反第三十條第五項或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。

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。

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。

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。

違反第三十條第五項或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。