

## 勞動基準法施行細則部分條文修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二十條 雇主有下列情形之一者，應即公告周知：</p> <p><u>一、依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款規定變更勞工正常工作時間。</u></p> <p><u>二、依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。</u></p> <p><u>三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。</u></p> <p><u>四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。</u></p>	<p>第二十條 依本法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項第一款、第二款、第三十二條第一項至第三項或第三十六條第二項規定，變更勞工正常工作時間、例假、休息日或延長工作時間者，雇主應即公告周知。</p>	<p>一、本法第三十條第二項係規範二週彈性工作時間、第三項係規範八週彈性工作時間、第三十條之一第一項第一款係規範四週彈性工作時間之正常工作時間調整範圍；第三十條之一第一項第二款係規範四週彈性工作時間之延長工作時間時數，第三十二條第一項、第二項及第四項係規範延長工作時間一般情形及特殊情形之規定；第三十四條係規範輪班制勞工更換班次之休息時間時數；第三十六條第二項係規範彈性工作時間之例假及休息日安排規則、第四項係規範例假安排之例外調整範圍。</p> <p>二、配合本法第三十二條、第三十四條及第三十六條增訂延長工作時間時數、更換班次休息時間及例假調整相關規定，調整雇主應公告周知之情形，並作結構調整，使規範文字易於理解閱讀。</p> <p>三、雇主除應公告周知外，依第七條規定，勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間等事項，</p>

		<p>應於勞動契約中約定，其變更亦應由勞雇雙方重行商議決定，雇主不得逕自為之。又，雇主依本法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項、第三十二條第一項、第二項、第三十四條第三項、第三十六條第五項或第四十九條第一項所定「經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之程序為之，係就「制度上」為同意，爰雇主於踐行同意程序後，若涉及個別勞工勞動契約之變更，仍應徵得個別勞工同意後，始得為之。</p>
<p><u>第二十二條 本法第三十二條第二項但書所定每三個月，以每連續三個月為一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。</u></p> <p>本法第三十二條第五項但書所定坑內監視為主之工作範圍如下：</p> <p>一、從事排水機之監視工作。</p> <p>二、從事壓風機或冷卻設備之監視工作。</p> <p>三、從事安全警報裝置之監視工作。</p> <p>四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。</p>	<p>第二十二條 本法第三十二條第四項但書所稱坑內監視為主之工作範圍如左：</p> <p>一、從事排水機之監視工作。</p> <p>二、從事壓風機、冷卻設備之監視工作。</p> <p>三、從事安全警報裝置之監視工作。</p> <p>四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。</p>	<p>一、配合本法第三十二條第二項新增但書規定，於第一項定明每三個月之範圍，係以連續三個月為一週期，依曆計算，勞雇雙方並應就起迄日期妥為約定。舉例而言：雇主依本法第三十二條第二項但書規定，經徵得工會同意每三個月彈性調整延長工作時間，約定自一百零七年四月一日起，依曆連續計數至同年六月三十日止為一週期；下一週期自為七月一日至九月三十日止。又若雇主依本法第三十二條第二項但</p>

		<p>書規定，經徵得工會同意每三個月彈性調整延長工作時間，並約定以一百零七年四月五日為起始日，其依曆連續計數三個月之終止日為同年七月四日止；下一週期則自七月五日至十月四日止。</p> <p>二、現行條文遞移為第二項，另配合本法第三十二條第四項順移至第五項，修正第二項所列項次，並酌作文字修正。</p>
<p>第二十二條之一 本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。</p> <p>本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定當地主管機關，為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府。</p> <p>本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定應報備查，雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假之前一日為之。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後二十四小時內敘明理由為</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、配合本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項新增之備查機制，增訂本條，第一項敘明僱用勞工人數之計算方法；第二項敘明當地主管機關定義；第三項定明雇主報請當地主管機關備查之期限，以利主管機關適時掌握事業單位內執行之現況，確保勞工權益。</p> <p>三、第一項所定僱用勞工人數之計算方法，原預告版本為「以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。」考量預告期間有人反應「附屬單位」一詞並未見於勞動法令之意見，又，附屬單位(機構)亦</p>

<p>之。</p>		<p>可能已為獨立事業單位，為避免造成執行上之混淆，爰予刪除。</p> <p>四、第二項有關當地主管機關，考量事業單位態樣多元，於參考行政罰法第二十九條規定，定明為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣(市)政府。</p> <p>五、第三項所定備查期限，雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假前一日為之，惟考量天災、事變或突發事件情況特殊，爰參考行政程序法第五十條規定，另定因該等情況不及備查者，應敘明理由，於原因消滅後二十四小時內報備查。</p>
<p>第二十二條之二 本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。</p> <p>前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：</p> <p>一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、配合本法增訂第三十二條之一規定，為讓勞雇雙方理解補休規定，爰予新增。</p> <p>三、雇主使勞工於延長工作時間或休息日出勤工作後，勞工依其意願，並經雇主同意，得依工作時數換取補休時數。其補休時數應採取工作事實之先後順序補休。舉例而言：一月九日加班二小時、一月十日加班三小時，依勞工意願選</p>

<p>二、契約終止：依第九條規定發給。</p> <p>勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。</p>		<p>擇補休者，日後補休依序為一月九日之二小時加班補休及一月十日三小時之加班補休。</p> <p>四、考量本法第三十二條之一規定，補休期限係由勞雇雙方協商，惟為避免補休期限無所限制，並利勞雇雙方遵循，擬明定最終補休期限，又補休期限屆滿後，勞雇雙方不得再協商約定延長之。有關最終補休期限，於參考各界意見並顧及實務運作可行性，擬參照第二十四條第二項特別休假所約定年度（如：週年制、曆年制、教學單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間），以約定年度之末日作為補休期限之末日。</p> <p>五、為明確雇主發給補休期限屆期或契約終止時未補休時數工資之期限，定明如係補休期限屆期者，雇主應於原約定之工資給付日發給，至遲應於補休期限屆期後三十日內發給；如係契約終止結清工資者，依第九條規定辦理。</p> <p>六、考量勞工舉證不易，新增第三項規定，當勞工主張本條權利雇主卻有異議時，雇主應負舉證責任。</p>
--	--	--

<p>第二十二條之三 本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、配合本法第三十六條第四項及第五項增訂例假安排之例外規定，為讓勞雇雙方理解例假安排原則與例外之差別，爰新增本條。其中本法第三十六條第四項及第五項有關例假安排之例外調整，係指有必要使勞工連續工作逾六日之情形。其餘依本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，雇主均不得使勞工連續工作逾六日，經勞雇雙方協商同意變更者，亦同。</p> <p>三、所稱「雇主不得使勞工連續工作逾六日」，係指勞工之約定工作日不得連續逾六日，加班補休、特別休假、公假、國定假日、因颱風未出勤上班之時段等，均屬原約定工作日，惟允免除原定正常工作時間的出勤義務，故仍應計入連續工作之日數中。至公職人員選舉罷免投票日，應視當日是否為約定之工作日而定，如是，同應計入連續工作之日數中。</p>
<p>第二十四條之一 本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。</p>	<p>第二十四條之一 本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。</p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、本法第三十八條第四項新增年度終結未休之日數，得經勞雇雙方協商</p>

<p>本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：</p> <p>一、發給工資之基準：</p> <p>(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。</p> <p>(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。</p> <p>(三) <u>勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。</u></p> <p>二、發給工資之期限：</p> <p>(一)年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。</p> <p>(二)契約終止：依第九條規定發給。</p> <p><u>勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協</u></p>	<p>本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：</p> <p>一、發給工資之基準：</p> <p>(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。</p> <p>(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之金額。</p> <p>二、發給工資之期限：</p> <p>(一)年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。</p> <p>(二)契約終止：依第九條規定發給。</p>	<p>遞延至次一年度實施，於次一年度終結或契約終止未休之日數，雇主應發給工資。</p> <p>三、考量勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，或經勞雇協商遞延至次一年度終結或終止契約仍未休之日數，雇主均應依本法第三十八條第四項規定，發給工資。為釐清遞延至次一年度因屆期或契約終止仍未休畢之特別休假日數之工資計算標準，於第二項第一款第三目定明應按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發，舉例而言：勞工於一百零七年特別休假有七日，於年度終結時，倘仍剩餘四日特別休假未休，經勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定，遞延該四日之特別休假於一百零八年實施，於一百零八年年度終結或契約終止時仍未休畢之經遞延日數，雇主應依一百零七年度終結原應發給之工資基準，計發未休日數之工資。</p> <p>四、為確明雇主於次一年度年度終結或終止契約時，究應發給勞工幾日未休畢日數之工資，減</p>
---	--	---

<p><u>商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。</u></p>		<p>少無謂紛爭，爰新增第三項定明勞工應優先請休經遞延之特別休假。舉例而言：某工作年資滿一年勞工應有之七日特別休假，於年度終結時，倘仍剩餘四日特別休假未休，經勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定，遞延該四日之特別休假於次一年度實施，爰勞工於次一年度時，共計有十四日特別休假。勞工於次一年度時，應依第三項規定，優先請休經遞延之四日特別休假。又，經遞延之特別休假如於年度終結或契約終止仍未休之日數，仍應依第二十四條之一第二項規定辦理。</p>
<p>第三十七條 雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。</p> <p><u>本法第七十條所定雇主僱用勞工人數，依第二十二條之一第一項規定計算。</u></p> <p>工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依<u>第一項</u>程序報請核備。</p> <p>主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項</p>	<p>第三十七條 雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。</p> <p>工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依前項程序報請核備。</p> <p>主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。</p>	<p>一、第一項未修正；第二項與第三項配合第二項新增，順移為第三項及第四項，並酌作文字修正。</p> <p>二、新增第二項，將雇主僱用勞工滿三十人應訂立工作規則之計算基礎明確化，與第二十二條之一第一項規定相同，係以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數，使雇主有所依循。</p>



工作規則。		
-------	--	--