

民進黨黨團提案：

本案擬請院會於二讀後繼續進行三讀

民主進步黨立法院黨團 吳秉叡

國民黨黨團提案：

本院國民黨黨團建請本（第 7）次會議討論事項第 22 案完成二讀後，繼續進行三讀，是否有當？敬請 公決。

提案人：中國國民黨立法院黨團

主席：請問院會，對現在繼續進行三讀，有無異議？（無）無異議。現在繼續進行三讀。宣讀。

增訂化粧品衛生管理條例第二十三條之二條文；並修正第二十七條及第三十五條條文（三讀）

—與經過二讀內容同，略—

主席：三讀條文已宣讀完畢，請問院會，對本案有無文字修正？（無）無文字修正意見。

本案決議：「化粧品衛生管理條例增訂第二十三條之二條文；並將第二十七條及第三十五條條文修正通過。」請問院會，有無異議？（無）無異議，通過。

進行討論事項第二十三案。

二十三、本院社會福利及衛生環境委員會報告併案審查委員許淑華等 17 人擬具「勞動基準法第二十條及第七十八條條文修正草案」、委員呂玉玲等 20 人擬具「勞動基準法第二十一條條文修正草案」、委員許淑華等 16 人擬具「勞動基準法第二十四條條文修正草案」、委員羅明才等 22 人擬具「勞動基準法增訂第四十三條之一條文草案」、委員賴士葆等 20 人擬具「勞動基準法第八十四條之一條文修正草案」案。（本案經提本院第 9 屆第 1 會期第 13、12、12、9、4 次會議報告決定：交社會福利及衛生環境委員會審查。茲接報告，爰於本次會議提出討論。）

主席：宣讀審查報告。

立法院社會福利及衛生環境委員會函

受文者：議事處

發文日期：中華民國 105 年 6 月 21 日

發文字號：台立社字第 1054501376 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明二

主旨：院會交付審查本院委員許淑華等 17 人擬具「勞動基準法第二十條及第七十八條條文修正草

案」、委員呂玉玲等 20 人擬具「勞動基準法第二十一條條文修正草案」、委員許淑華等 16 人擬具「勞動基準法第二十四條條文修正草案」、委員羅明才等 22 人擬具「勞動基準法增訂第四十三條之一條文草案」、委員賴士葆等 20 人擬具「勞動基準法第八十四條之一條文修正草案」等 5 案，業經審查完竣復請查照，提報院會公決。

說明：

一、復 貴 105 年 05 月 24 日台立議字第 1050703057 號、105 年 05 月 18 日台立議字第 1050702869 號、105 年 05 月 18 日台立議字第 1050702816 號、105 年 04 月 27 日台立議字第 1050702091 號、105 年 03 月 22 日台立議字第 1050700657 號函。

二、附審查報告乙份。

正本：議事處

副本：社會福利及衛生環境委員會

審查本院委員許淑華等 17 人擬具「勞動基準法第二十條及第七十八條條文修正草案」、委員呂玉玲等 20 人擬具「勞動基準法第二十一條條文修正草案」、委員許淑華等 16 人擬具「勞動基準法第二十四條條文修正草案」、委員羅明才等 22 人擬具「勞動基準法增訂第四十三條之一條文草案」、委員賴士葆等 20 人擬具「勞動基準法第八十四條之一條文修正草案」等 5 案審查報告

一、本院委員許淑華等 17 人擬具「勞動基準法第二十條及第七十八條條文修正草案」、委員呂玉玲等 20 人擬具「勞動基準法第二十一條條文修正草案」、委員許淑華等 16 人擬具「勞動基準法第二十四條條文修正草案」、委員羅明才等 22 人擬具「勞動基準法增訂第四十三條之一條文草案」、委員賴士葆等 20 人擬具「勞動基準法第八十四條之一條文修正草案」等 5 案，經分別提本院第 9 屆第 1 會期第 13 次會議、第 12 次會議、第 9 次會議、第 4 次會議報告後，均決定：「交社會福利及衛生環境委員會審查」。

二、本會於 105 年 6 月 13 日舉行第 9 屆第 1 會期第 31 次全體委員會議進行審查，會議由王召集委員育敏擔任主席，勞動部部長郭芳煜、衛生福利部疾病管制署簡任技正邱千芳、經濟部工業局主任秘書游振偉、法務部參事劉成焜、行政院人事行政總處專門委員呂世壹、行政院主計總處公務預算處專門委員陳梅英、金融監督管理委員會法律事務處科長王朝安等分別應邀列席說明、備詢。

三、委員賴士葆說明提案要旨：

針對工作性質特殊工作者，勞動基準法第八十四條之一給予勞雇雙方得另行約定工時、例假、休假、女性夜間工作者的彈性空間，考量現行法規由於評定不透明而衍生問題，修正「中央主管機關核定公告適用對象」由主管機關設審議委員擬訂後，報請行政院核定之，以建立事前審查及事後監管之機制，另該適用範圍之勞動契約應由主管機關制定示範本供各級機關參考，避免部分行業濫用或誤用，以符合勞動基準法之保護。茲將詳細情形說明如下：

(一)修訂本法第八十四條之一：針對工作性質特殊工作者，本法八十四條之一給予勞雇雙方另行約定工時、例假、休假、女性夜間工作者的彈性空間，考量現行法規由於評定不透明而衍生問題，因此將事前審查與事後監管之程序建置，以改善現況，修正將「中央主管機關核定公告適用對象」由中央主管機關設審議委員擬訂後，報請行政院核定之。另該適用範圍之勞動契約應由主管機關制定示範本供各級機關參考，避免部分行業濫用或誤用，以符合勞動基準法之保護。

(二)因應行業轉型：「勞動基準法」源自於「工廠法」，因此，當初之立法精神與意旨適用範圍較傾向工業，但由於產業與經濟演化，我國勞動人口已由「工業」轉型為「服務」導向，因此非典型勞動型態的工作者日增，85 年為因應行業轉型擴大適用範圍，增訂本法八十四條之一，以「中央主管機關核定公告」的方式，來納入三大類之行業工作者。

(三)部分行業勞動條件惡劣：工資給付應考量經濟發展，但更須符合勞工家庭基本維生需求及其尊嚴，而合理工時亦應兼顧產業需求與不影響勞工健康，然而該法於八十四條之一所列「中央主管機關核定公告適用對象」因缺乏審查與監管機制，無法有效因應及規範勞雇問題，在實務上，部分行業，包括保全、醫療服務、客運司機等工作者的勞動條件，未獲得充分保障，不時發生過勞猝死的案例，其中保全業，甚至各級機關勞務採購之契約也違反規定，使得「派遣」員工，處於工時與薪資均惡劣的勞動條件，造成部分行業僱主規避基本工資，使得勞工的月薪表面看起來似乎高於基本工資，但平均時薪低於法定標準，例如保全業員工每天上班 12 個小時，實際月領工資僅 21,000~22,000，平均時薪約 90 元左右，其中學校保全員甚至低至 50~60 元。

(四)現行法規不周之問題與爭議：

1. 未訂定審查與監管機制：勞動基準法八十四條之一現行法規由於未臻周全，未訂定審查及監管機制，形成「中央機關核定公告適用對象」的評定標準不透明、「地方主管機關核定該條文適用對象之工時」的標準不一，造成執行上的爭議。
2. 勞雇資訊不對等：由於納入中央主管機關核定公告之對象，必需由勞雇雙方另行訂定勞動契約，但是，一方面勞工可能並不確知所從事工作被納入適用對象，另一方面對於法定的勞動條件之資訊不足，而部分行業任意援用，致有濫用之虞的問題，都會使得勞雇之間勞動契約之約定能力顯不相當。
3. 語意模糊：「約定」之用詞，在本法上定義應適用於勞動契約，但非法律用語，若日後勞資爭議發生進而訴訟時，並不一定被法院所採納，形成不必要的困擾。

(五)適用對象範圍應經審議：該法八十四條之一之落實，應建立勞資雙方對等之協商平台，但是，目前我國工會組織並無法涵蓋多元行業，而替代性的勞資會議，則經常因為勞資資訊不對等，也沒有足夠的協商能力，因此，政府應建置類似本法中「基本工資審議委員會」之平台，採納並協調勞、資、政、學各方意見，以達到事前審議、事後監管的機制，或納入該專案小組審議內容合併辦理。

(六)提供具體勞動契約示範本：針對「中央主管機關核定公告之對象」應由主管機關制訂勞動契約示範本供各級機關做為參考依據，以提供具體明確的內容為目的。

四、委員許淑華等 17 人之書面提案要旨：

鑑於現行勞動基準法第二十條對於事業單位改組或轉讓時勞工留用或資遣之有關規定，可能對勞工權益保護規範未盡妥適，爰擬具勞動基準法第二十條及七十八條條文修正草案，以落實解僱保護。茲將詳細情形說明如下：

(一)勞工最終訴求為保障工作權，但按「勞動基準法」第二十條對於事業單位改組或轉讓時勞工留用或資遣之有關規定，可能無法如勞工所願。誠如：「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認」。如前規定，勞基法既已明確規範企業（事業單位）併購後，新舊雇主除了得商定全部或部分留用勞工，而不被留用的勞工只要按勞基法相關規定事項給付員工資遣費，並不違法。顯然在此未定數的一個假設性事件中的一方，勞工要的工作權，拒絕未來可能被新雇主發動終止勞動契約的變數，可能會落空。

(二)若因企業併購後新事業單位雇主依勞基法第二十條對於勞工留用或資遣固有其自主經營管理權，但礙於與同法第十一條第五款限制雇主解僱的規範，是否產生法規競合關係之虞？如「勞工非對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告終止勞動契約」。據此，若企業併購後政策性必須裁減人力而與勞工終止勞動契約時，事涉勞工工作權之保障，及其適法性如何，似乎亦有值得商榷之處。

(三)因此，為落實解僱保護，擬具勞動基準法第二十條及七十八條條文修正案，依企業併購法進行併購而原公司消滅時，應由舊雇主依第十七條、第五十五條或勞工退休金條例第十二條、第十三條規定，發給資遣費或退休金，新雇主併負連帶責任。其留用之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

(四)草案修正重點如下：

1. 勞動基準法中納入企業併購法所定併購類型，以利整合適用。（第二十條）
2. 商定留用勞工於一定期限內，因個人因素去職，應比照不同意留用勞工，雇主需發給資遣費或退休金，以保障其權益。（草案新增第二十條）
3. 增訂雇主違反勞定基準法第二十條所定留用勞工併計年資規定之罰則。（勞動基準法第七十八條）

五、委員呂玉玲等 20 人之書面提案要旨：

有鑑於勞動基準法第二十一條明定，工資由勞雇雙方議定之。然雇主往往在人力媒合與就業廣告上，以「薪資面議」字眼概括薪資內容介紹，並未事先告知具體薪資範圍，求職者在未獲完整資訊情形下與雇主談薪，往往只能被迫同意，此損害求職者工作權益甚鉅。爰提案修正勞動基準法第二十一條，增列勞雇雙方議定薪資前，雇主須公告具體薪資範圍之規定

。茲將詳細情形說明如下：

- (一)勞動基準法第二十一條明定，工資由勞雇雙方議定之。然雇主往往在人力媒合與就業廣告上，以「薪資面議」字眼概括薪資內容介紹，並未事先告知具體薪資範圍，由於求職者須提供完整履歷，形成勞雇雙方就業資訊不對等。
- (二)觀看各大求職網站，不難發現在雇主刊登求才訊息上，往往以薪資面議做為薪資待遇條件之敘述，顯見薪資面議儼然已成為雇主在公告求才訊息上，為隱藏低薪或其他不利徵才之工作內容，在與勞工面談時才予以提出，而求職者通常未有類似議談經驗，為求得工作，只好被迫同意，尤以社會新鮮人為甚，長久以往，損害求職者工作權益甚鉅，且不利於我國勞動市場之發展。爰此，提案修正勞動基準法第二十一條，增列勞雇雙方議定薪資前，雇主應先行公告具體薪資範圍之規定。以確切保障求職者工作權益。

六、委員許淑華等 16 人之書面提案要旨：

鑑於縮減工時已為國際趨勢，且公務機關早已實施每週正常工作時數 40 小時，社會迭有縮短勞工法定正常工作時數之期待與建議。行政院在提案縮減法定正常之工作時數，就延長工作時間時工資加給之計算方法並無採取配套規定之檢討與修正，為建構兼顧勞工健康福祉並具合理彈性之工時制度，爰擬具勞動基準法第二十四條條文修正草案。茲將詳細情形說明如下：

- (一)勞動基準法現行第二十四條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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。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。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之。」
- (二)第一項採月薪制之雇主計算勞工時薪數額，應以每週法定工作時數換算為全年工作時數，平均為每月工作時數計算之。

七、委員羅明才等 22 人之書面提案要旨：

鑑於天然災害發生時（或之後）其影響各行政區之程度不同，地方政府雖依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」通報停止辦公，卻常因通勤圈之間不同地方政府有不同的處置，常令勞工不知所措，亦無法規規定民間企業應採取之對應方案而各行其是，更有雇主要求勞工以其他假別抵扣或者扣薪等情事發生引起勞資紛爭。爰此，本席參考勞動部「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，提案增訂「勞動基準法」第四十三條之一，明定天然災害發生時（後），符合一定條件下，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發薪水或全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。茲將詳細情形說明如下：

- (一)天然災害發生時（或之後）其影響各行政區之程度不同，地方政府雖依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」通報停止辦公，卻常因通勤圈之間，不同的地方政府有不同的處

置，常令勞工不知所措。同時，亦無法規規定民間企業應採取之對應方案而各行其是，更有雇主要求勞工以其他假別抵扣或者扣薪等情事發生，進而引起勞資紛爭。

- (二)以台灣常見的颱風假為例，常因行政區、地方政府不同調而往往有一橋之隔或一路之隔，而有需要出門犯險上班，與依規定通報停止辦公的不同現象。而颱風路徑預報與影響更非地方政府能完全評估與預測，故實宜參考通勤圈之概念，於勞工工作地或其所在地之一經該管轄區首長依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」規定通報停止辦公，即免除勞工出勤義務，以維護其生命財產安全。

#### 八、勞動部部長郭芳煜就各委員提案分別提出說明：

- (一)許淑華委員等 17 人所提修正勞動基準法第 20 條及第 78 條，依企業併購法進行併購而原公司消滅時，應由舊雇主依第 17 條、第 55 條或勞工退休金條例第 12 條、第 13 條規定，發給資遣費或退休金，新雇主併負連帶責任之規定。本部意見如下：

考量事業單位併購對留用及未留用勞工權益之規範，依事業單位之組織型態分別適用勞動基準法、企業併購法及金融機構合併法，且各法所規範之併購類型及適用對象，有不同考量。基於法律一致性，宜就上開涉及法規，透過跨部會共同整體檢視及通盤考量，以避免產生勞工權益保護因適用不同法規而有不一致之情形，所提修正條文，建請再酌。

- (二)呂玉玲委員、陳怡潔、簡東明、林麗蟬、徐榛蔚等 20 人所提修正勞動基準法第 21 條，增列勞雇雙方議定薪資前，雇主須公告具體薪資範圍之規定。本部意見如下：
1. 勞動基準法係規定勞動條件最低標準之法律，該法第 1 條定有明文。凡適用勞動基準法之事業單位，雇主與勞工所約定包括工資在內之各項勞動條件，均應遵照該法規定辦理。
  2. 所提修正條文旨在規範雇主應於求職資訊中公告（明確揭示）所招募職缺之具體工資範圍，以保障求職者權益，立意良善，惟因擬規範者為招募（求職）期間之行為，於勞動基準法規定尚非妥適。

- (三)許淑華委員等 16 人所提修正勞動基準法第 24 條，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間與工資之計算，係按當日工作時數依下列規定之加成標準給付工資：一、第 30 條之 1 第 1 項之正常工作時間為每日八小時，超過二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、超過第 30 條之 1 第 2 項規定之工作時間部分，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第 32 條第 1 項規定因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。本部意見如下：

現行勞動基準法第 24 條有關延時工資（加班費）之規定，凡依同法第 30 條第 1 項、第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 約定或變更正常工作時間者，均有延時工資（加班費）規定之適用。另同法第 32 條第 3 項已明定雇主得因天災、事變或突發事件，使勞工延時工作。現行條文之規定尚屬妥適，建議維持現行條文。

(四)羅明才、顏寬恒、呂玉玲、蔣乃辛、陳學聖、徐榛蔚委員等 22 人所提增訂勞動基準法第 43 條之 1，明定天然災害發生時（後），符合一定條件下，勞工未出勤時，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發薪水或全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，應加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。本部意見如下：

天然災害並非可歸責於勞、雇任何一方之事由，依其他主要國家（如美國、加拿大、英國、日本及韓國等）之立法例來看，均未有要求雇主對於未能出勤之勞工應照給工資，以及對於應雇主要求而出勤之勞工，應加給工資之強制性規定。草案內容涉及勞雇權益，建議再作更一步的評估，以求周延。

(五)賴士葆委員等 20 人所提修正勞動基準法第 84 條之 1，增訂中央主管機關核定公告適用對象應由主管機關設審議委員擬訂後，報請行政院核定之。並由主管機關應制訂勞動契約示範本供各級機關參考之規定。本部意見如下：

1. 依現行作法，事業單位如認為受僱勞工之工作性質，適用勞動基準法一般工時規定有困難，得由該業別之同業公會向本部申請核定適用該法第 84 條之 1 規定。是類申請案，均交由本部下設之勞動基準諮詢會，視申請單位之工作特性及無法適用該法一般工時規定之事由，審慎研議。該諮詢會之成員除專家學者外，並包括全國性勞雇團體之代表。經勞動基準諮詢會審議後，認為確有適用該條規定之必要者，始由本部依法制程序辦理公告。爰現行審查機制尚稱嚴謹。
2. 考量縱使同一類勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，囿於所屬事業單位營運型態、工作內容及屬性仍有差異且具多元性，尚難以單一契約範本規範其勞動條件，惟為強化地方勞工行政機關之作為，本部已針對部分從業人員數較多之工作者，例如保全業之保全人員、社會福利服務機構輔導員及監護工等，訂定工作時間審核參考指引，供勞、資、政各方有所依循；部分地方勞工行政主管機關亦已自訂審核標準，當可就實際個案，於不損及勞工健康及福祉之前提下審慎核處。
3. 綜上，現行條文之規定尚屬妥適，建議維持現行條文。

九、與會委員於聽取說明、詢答及大體討論後，旋即對法案進行逐條審查及縝密討論，經在場委員充分溝通交換意見後達成共識，將全案審查完竣。茲將審查結果臚列如下：

(一)維持現行條文，不予修正：第二十條、第二十一條、第二十四條、第七十八條及第八十四條之一。

(二)不予增訂：第四十三條之一。

十、爰經決議：

- (一)全案審查完竣，擬具審查報告，提報院會。
- (二)本案於院會進行二讀前，不交黨團協商。
- (三)院會討論本法案時，由王召集委員育敏補充說明。

十一、檢附條文對照表乙份。

審 查 會 通 過  
委員許淑華等17人提案  
委員呂玉玲等20人提案  
委員許淑華等16人提案  
委員羅明才等22人提案  
委員賴士葆等20人提案  
現 行 法

勞動基準法部分條文修正草案 條文對照表

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案                                                                                                                                                  | 現 行 法                                                                                              | 說 明                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (維持現行條文)      | <p>委員許淑華等 17 人提案：</p> <p>第二十條 事業單位轉讓或依企業併購法進行併購而原公司消滅時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應由舊雇主依第十七條、第五十五條或勞工退休金條例第十二條、第十三條規定，發給資遣費或退休金，新雇主併負連帶責任。其留用之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。</p> | <p>第二十條 事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。</p> | <p>委員許淑華等 17 人提案：</p> <p>一、「改組」一詞無明確法律定義，爰予刪除。</p> <p>二、公司間進行合併或分割，原公司仍存續者，非本條適用範圍。本條之適用應限於原公司消滅之情況，爰修正之。</p> <p>三、原條文未明訂舊雇主或新雇主為資遣費發放者，考量原事業單位勞工雇傭關係對象係為舊雇主，資遣費或退休金發放等相關權利義務，理應由舊雇主負責，惟新雇主仍負連帶責任，以確保勞工權益，爰修正之。</p> <p>四、新舊雇主商定留用勞工負予同意留用與否之權利，本類勞工如於一定期限內表達不同意留任之意思，適用的規定，權益應獲保障。</p> |

## 審查會：

維持現行條文，本條文不予修正。

## 委員呂玉玲等 20 人提案：

- 一、本條修正。
- 二、勞動基準法第二十一條明定，工資由勞雇雙方議定之。然雇主往往在人力媒合與就業廣告上，以「薪資面議」字眼概括薪資內容介紹，並未事先告知具體薪資範圍，由於求職者須提供完整履歷，形成勞雇雙方就業資訊不對等。
- 三、若觀看社會上求職訊息，薪資面議儼然已成為雇主在公告求才訊息上，為隱藏低薪或其他不利徵才之工作內容，在與勞工面談時才予以提出，而求職者通常未有類似議談經驗，為求得工作，只好被迫同意，尤以社會新鮮人為甚，長久以往，損害求職者工作權甚鉅，且不利於我國勞動市場之發展。爰此，提案修正勞動基準法第二十一條，增列勞雇雙方議定薪資前，雇主須先行公告具體薪資範圍之規定，以確切保障求職者工作權益。

第二十一條 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

## 委員呂玉玲等 20 人提案：

第二十一條 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。  
雇方應在與勞方議定工資前，公告具體工資範圍。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

（維持現行條文）

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                    |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                | <p><b>審查會：</b><br/>維持現行條文，本條文不予修正。</p>                                                                                                                             |
| （維持現行條文） | <p><b>委員許淑華等 16 人提案：</b><br/>第二十四條 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間與工資之計算，係按當日工作時數依下列規定之加成標準給付工資：</p> <p>一、<u>第三十條之一第一項之正常工作時間為每日八小時，超過二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。</u></p> <p>二、<u>超過第三十條之一第二項規定之工作時間部分，按平日每小時工資額加給三分之二以上。</u></p> <p>三、<u>依第三十二條第一項規定因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。</u></p> | <p>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左列標準加給之：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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之。</p> | <p><b>委員許淑華等 16 人提案：</b><br/>本條之修正建議係參酌行政院八十年三月二日提案之勞動基準法部分條文修正草案第二十四條工資給付標準研提修正建議。相關延長工時之工資亦略高於國際勞工公約標準，而承襲現行法之工資標準修正。</p> <p><b>審查會：</b><br/>維持現行條文，本條文不予修正。</p> |
| （不予增訂）   | <p><b>委員羅明才等 22 人提案：</b><br/>第四十三條之一 天然災害發生時（後），有下列情形之一者，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作</p>                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                | <p><b>委員羅明才等 22 人提案：</b><br/>一、本條新增。<br/>二、天然災害發生時（或之後）其影響各行政區之程度不同，地方政府雖依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」通報停</p>                                                                 |

、扣發薪水或全勤獎金、解僱或為其他不利之處分：

(一)勞工工作所在地經轄區首長依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」(以下稱作業辦法)規定通報停止辦公，勞工因而未出勤時。

(二)勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟勞工確因颱風、洪水、地震等因素阻塞交通致延遲到工或未能出勤時。

(三)勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟其居住地區或其正常上(下)班必經地區，經該管轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，致未出勤時。

勞工因前項所定之情形無法出勤工作，雇主不得扣發工資。但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，應加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。

止辦公，卻常因通勤圈之間，不同的地方政府有不同的處置，常令勞工不知所措。同時，亦無法規規定民間企業應採取之對應方案而各行其是，更有雇主要求勞工以其他假別抵扣或者扣薪等情事發生，進而引起勞資紛爭。

三、以台灣常見的颱風假為例，常因行政區、地方政府不同調而往往有一橋之隔或一路之隔，而有需要出門犯險上班與依規定通報停止辦公的不同現象。而颱風路徑預報與影響更非地方政府能完全評估與預測，故實宜參考通勤圈之概念，於勞工工作地或其所在地之一經該管轄區首長依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」規定通報停止辦公，免除勞工出勤義務，以維護其生命財產安全。

**審查會：**

本條文不予增訂。

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(維持現行條文)</p> | <p><b>委員許淑華等 17 人提案：</b><br/>第七十八條 未依第十七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。違反第十三條、<u>第二十條</u>、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>                                                                         | <p>第七十八條 未依第十七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。<br/>違反第十三條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>                                                                       | <p><b>委員許淑華等 17 人提案：</b><br/>第二十條所定留用勞工之工作年資，如有新雇主有規避，勞工仍無法得到保障，爰於本條增訂罰則，以強化雇主責任。<br/><b>審查會：</b><br/>維持現行條文，本條文不予修正。</p>                                                                                                                    |
| <p>(維持現行條文)</p> | <p><b>委員賴士葆等 20 人提案：</b><br/>第八十四條之一 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另訂勞動契約，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。<br/>一、監督、管理人員或責任制專業人員。<br/>二、監視性或間歇性之工作。<br/>三、其他性質特殊之工作。<br/>前項核定公告之工作者，<u>由中央主管機關設審議委員擬訂後，報請行政院核定之。</u></p> | <p>第八十四條之一 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。<br/>一、監督、管理人員或責任制專業人員。<br/>二、監視性或間歇性之工作。<br/>三、其他性質特殊之工作。<br/>前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。</p> | <p><b>委員賴士葆等 20 人提案：</b><br/>一、將「約定」修正為「勞動契約」，以明確語意。<br/>二、為落實本法，應建立勞資雙方對等之協商平台，但是，目前我國工會組織並無法涵蓋多元行業，而替代性的勞資會議，則經常因為勞工資訊不對等，也沒有足夠的協商能力，因此，政府應建置類似本法中「基本工資審議委員會」之平台，採納並協調勞、資、政、學各方意見，以達到事前審議、事後監管的機制，或納入該專案小組審議內容合併辦理。<br/>三、針對「中央主管機關核定公</p> |

|  |                                                                    |  |                                                                                              |
|--|--------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>第一項適用工作者，由主管機關制訂勞動契約示範本供各級機關參考，契約內容應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。</p> |  | <p>告之對象」應由主管機關制訂勞動契約示範本供各級機關做為參考依據，以提供具體明確的內容為目的。</p> <p><b>審查會：</b><br/>維持現行條文，本條文不予修正。</p> |
|--|--------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------|

主席：審查報告已宣讀完畢，請王召集委員育敏補充說明。（不說明）召集委員無補充說明。

本案經審查會決議：「不須交由黨團協商。」請問院會，有無異議？（無）無異議。本案進行逐條討論時，逕依審查會意見處理。

現在進行逐條討論。宣讀第二十條。

## 勞動基準法部分條文修正草案（二讀）

第二十條 （維持現行條文）

主席：第二十條維持現行條文，不予修正。

宣讀第二十一條。

第二十一條 （維持現行條文）

主席：第二十一條維持現行條文，不予修正。

宣讀第二十四條。

第二十四條 （維持現行條文）

主席：第二十四條維持現行條文，不予修正。

宣讀第四十三條之一。

羅委員明才等提案第四十三條之一 不予增訂。

主席：羅委員明才等提案第四十三條之一不予增訂。

宣讀第七十八條。

第七十八條 （維持現行條文）

主席：第七十八條維持現行條文，不予修正。

宣讀第八十四條之一。

第八十四條之一 （維持現行條文）

主席：第八十四條之一維持現行條文，不予修正。

本案決議：「勞動基準法第二十條、第二十一條、第二十四條、第七十八條及第八十四條之一均維持現行條文不予修正；第四十三條之一條文不予增訂。」請問院會，有無異議？（無）無異議，通過。

進行討論事項第二十四案。

二十四、本院交通委員會報告併案審查行政院函請審議「道路交通管理處罰條例第三十七條條文修正草案」及委員陳素月等 18 人擬具「道路交通管理處罰條例第三十七條及第九十三條條文修正草案」案。（本案經提本院第 9 屆第 1 會期第 11、14 次會議報告決定：交交通委員會審查。茲接報告，爰於本次會議提出討論。）

主席：宣讀審查報告。

立法院交通委員會函