

# 勞動基準法修正條文說明

勞動部勞動條件及就業平等司科員 邱嘉琳



勞動基準法週休二日新制實施後，除明定週休二日外，亦同時強化勞工特別休假權益，施行以來，各界仍有希望適度調整延長工時限制、例假安排及特別休假規定之修法建議，為使相關法令能更符勞雇實務需求，總統於本(107)年1月31日公布勞動基準法修正條文，並自107年3月1日施行。

本次修正秉持安全與彈性之原則，堅持勞工權益「四不變」，即「正常工時不變」、「週休二日不變」、「加班總工時不變」、「加班費計算費率不變」，並考量勞動現場之實際需求，增加「四彈性」：即「加班彈性」、「排班彈性」、「輪班間隔彈性」、「特休運用彈性」。針對相關彈性規定之運用，亦



透過事前強化政府把關機制、企業內部自主協商機制，以及落實行政監督之多重把關，保障勞工勞動權益。本次修正重點如下：

### 一、休息日出勤之工資工時核實計算 (勞動基準法第 24 條)

為兼顧個別勞工之經濟需求及企業人力運用之彈性，休息日出勤工資及工時計算方式，改以依實際出勤時數計算。至休息日出勤之工資倍率並未調整，仍然維持前 2 小時另再加給 1 又 3 分之 1 以上，超過 2 小時者，另再加給 1 又 3 分之 2 以上之規定，且出勤工時仍計入每月加班時數上限之 46 小時內計算。

### 二、每月加班時數上限仍以 46 小時為原則， 於加班總時數不變之前提下，新增彈性 調整空間 (勞動基準法第 32 條)

在每月加班時數上限 46 小時維持不變之前提下，增訂例外規定，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得以每 3 個月為一週期，任一個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時，其中「每 3 個月」，以每連續 3 個月為一週期，依曆計算，並以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，爰併責是類雇主依例外規定辦理者，應報當地主管機關備查。

### 三、加班換補休制度入法

#### (勞動基準法第 32 條之 1)

雇主使勞工於平日或休息日加班後，應依勞動基準法第 24 條規定給付延長工時工資，勞工如有意願補休，並經過雇主同意，始得將加班時數換成補休時數。加班補休期限，原則上由勞雇雙方自行協商約定，惟為避免



補休期限無所限制，並利勞雇雙方遵循，爰於施行細則第 22 條之 2 明定以勞雇雙方特別休假約定年度之末日，作為最終補休期限。

至勞工如於補休期限屆期或終止契約時，仍有未補休完畢之時數，雇主仍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。所謂「工資計算標準」，係指以延長工作時間或休息日當日，勞雇雙方原所約定不低於勞動基準法規定之延長工作時間（即前兩小時加給  $1/3$ ，再延長兩個小時加給  $2/3$ ）或休息日（前 2 小時另再加給  $1$  又  $1/3$ ，第 3 至 8 小時另再加給  $1$  又  $2/3$ ，第 9 至 12 小時另再

加給  $2$  又  $2/3$ ）出勤加給工資之標準。

此外，雇主若片面要求勞工加班後只能選補休，或還沒加班之前，要求一次性的向後拋棄加班費的請求權，而未發給加班費者，均以違反勞動基準法第 24 條規定處罰。

#### 四、輪班制勞工更換班次之休息時間明確化 （勞動基準法第 34 條）

為兼顧實務運作情形及勞工健康，有關輪班制勞工更換班次之休息時間，明定以 11 小時為原則，僅允許因「工作特性」或「特殊原因」，於經過中央目的事業主管機關商請勞動部公告後，始得例外變更休息時間不得少於連續 8 小時。另考量雇主僱用勞工人數在 30 人

以上者，影響層面較廣，爰併責是類雇主依例外規定辦理者，應報當地主管機關備查。

### 五、增訂例假（七休一）安排之彈性調整規定（勞動基準法第 36 條）

在「週休二日」原則不變之前提下，例假（七休一）之排定仍以勞工不得連續工作逾 6 日為原則，僅允許「時間特殊」、「地點特殊」、「性質特殊」及「狀況特殊」等 4 類特定情況，於經過中央目的事業主管機關同意及勞動部指定之行業，個別事業單位再經工會，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之法定程序後，例假始得於每 7 日週期內彈性調整。另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，亦併責是類雇主依彈性調整規定辦理者，應報當地主管機關備查。

### 六、勞工特別休假之運用更加靈活

#### （勞動基準法第 38 條）

特別休假係以勞工休憩為目的，為使勞工特別休假之運用更加靈活，有關年度終結之特別休假未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次一年度實施。另為確保勞工特別休假權益不因遞延致減損，亦明定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，雇主仍應按原特別休假年度終結時應發給工資之基準，計發工資。

### 結 論

本次勞動基準法之修正，並未改變週休二日的原則，只是給予勞雇雙方適度彈性，相關彈性規定並設有多重把關機制，以建構務實可行並具備安全彈性之勞動制度，確保勞工基本勞動權益獲得保障。



# 如何成立與召開勞資會議

勞動部勞動關係司秘書 陳國盛



## 壹、前言

查勞資會議實施辦法於 103 年 4 月 14 日修正發布後，除強化事業單位啟動勞資會議機制、明確勞資會議之議事範圍及工會於勞資會議運作之角色，更將勞方代表出席得請公假及禁止不當對待法律文明確化，而勞資會議合法召開之家數統計至 106 年第 4 季計有 79,083 家，與去年 105 年第 4 季 (66,003 家) 相較，成長率約有 19%<sup>1</sup>，勞資會議家數雖呈現逐年成長趨勢，惟推動勞資會議仍有加強空間。

另行政院 106 年 11 月 9 日第 3575 次院會決議，請勞動部研議勞資協議會議之配套規定，釐清社會疑慮。又，考量 107 年 1 月 31 日總統公布勞動基準法部分條文後，外界對勞資會議是否落實仍多有關注，例如勞資會議紀錄偽造、萬年同意權、罰則等疑慮；希望透過本文介紹，讓一般勞工及雇主能瞭解勞資會議機制，並能深植及內化，以保障勞動權益，提升勞工福祉。

<sup>1</sup> 勞動統計查詢網網站，<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>。

## 貳、勞資會議運作規定

查勞資會議實施辦法係勞動基準法第 83 條授權訂定之法規命令，由行政院勞工委員會銜經濟部訂定發布。自 74 年 5 月 13 日發布施行以來，90 年 10 月 29 日及 96 年 12 月 12 日曾予以修正。

又，勞資會議係我國重要之勞工參與制度，勞動基準法修正後，事業單位無工會者，賦予其勞資會議具延長工時、彈性工時及女性夜間工作等同意權，勞資會議制度於勞動法制之角色逐漸增重，事業單位以勞資會議為勞資溝通協調之管道亦為常態。爰本部會同經濟部共同再次修正，並於 103 年 4 月 14 日公布「勞資會議實施辦法」條正條文，而本次修正要點如下

### 一、強化事業單位啟動勞資會議機制

事業單位應於一定期限內選派勞資會議代表、工會未能於一定期間完成辦理勞方代表選舉者，事業單位得自行辦理等配套措施與增訂勞方代表補選規定及遞補順序（勞資會議實施辦法第 4 條、第 5 條、第 10 條）。

### 二、明確勞資會議之議事範圍

參酌勞工參與之形式有「聽取報告」、「參與審酌」及「共同決定」等不同層次，爰就報告事項增添相關例示規定，以供依循。另增訂事業單位工作規則之修訂、勞資會議代表選派與解任事項及勞資會議運作等相關事項得於勞資會議討論之，以達到預防勞資爭議之目的（勞資會議實施辦法第 13 條）。

### 三、明確工會於勞資會議運作之角色

明確勞資會議勞方代表選舉事務由工會辦理，並參考勞動基準法第八十三條及工會法第六條所規範之工會組織類型，勞資會議勞方代表之選舉由企業工會或事業場所內有廠場範圍勞工組織之企業工會者辦理之。又事業單位無工會者，得依事業單位勞資關係及勞工參與之情形，選擇由事業單位自行或委由事業單位範圍外之企業工會辦理選舉，由全體勞工、事業場所勞方代表或事業場所分配名額中選舉勞方代表（勞資會議實施辦法第 5 條）。

### 四、增訂勞資會議勞方代表出席會議之公假規定及禁止不利對待規定（勞資會議實施辦法第 12 條）。

### 五、提升勞資會議運作效益：勞資會議決議經誠信原則履行，有情事變更或窒礙難行時，始得復議之規定（勞資會議實施辦法第 22 條）。

## 參、勞資會議實務運作應注意事項

一、勞動基準法於 107 年 1 月 31 日總統公布部分條文，自同年 3 月 1 日實施，其相關彈性化等機制（加班彈性、輪班間隔彈性及排班彈性等彈性），例如該法第 32 條延長工作時間之上限調整，應先經工會同意，無工會者始需經勞資會議同意，其同意權之行使皆以工會為優先。

### 二、勞資會議勞資雙方代表選派

（一）勞方代表應依勞資會議實施辦法第 5 條

規定辦理，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；如事業單位無企業工會者，依同條第 2 項規定辦理。又該辦法第 7 條規定：「勞工年滿十五歲，有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。」

- (二) 如有工會者，於勞方代表任期屆滿 90 日前，事業單位應通知工會辦理勞方代表選舉。(勞資會議實施辦法第 5 條)
- (三) 資方代表：同辦法第 4 條規定，由事業單位於資方代表任期屆滿前 30 日就熟悉業務、勞工情形之人指派之。
- (四) 又，同辦法第 9 條規定，依同辦法第 5 條辦理選舉者，應於選舉前 10 日公告

投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項。(應善盡對勞工選舉時之保密義務)

- (五) 事業單位人數在 100 人以上者，勞資雙方代表人數各不得少於 5 人。(勞資會議實施辦法第 3 條)
- (六) 同辦法第 11 條規定，勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於 15 日內報請當地主管機關備查。

### 三、召開勞資會議

- (一) 依同辦法第 18 條規定，每 3 個月召開 1 次，必要時得召開臨時會。
- (二) 依同辦法第 20 條規定，會議通知應於



7 日前分送代表（會議提案 3 日前）。

#### 四、勞資會議決議及復議等相關規定

- (一) 出席人數：勞資雙方代表過半數出席。  
（勞資會議實施辦法第 19 條）
- (二) 決議規定：採共識決，如無法達成共識，則出席代表 3/4 同意作成決議。（勞資會議實施辦法第 19 條）
- (三) 勞資會議紀錄由主席及紀錄人員簽署（勞資會議實施辦法第 21 條）並分送工會及有關部門辦理（勞資會議實施辦法第 22 條），且會議紀錄不得有偽造或不實情事。
- (四) 事業單位實施彈性化等制度，無工會者，應經勞資會議作成同意決議，並得明確實施期限。
- (五) 如決議涉個別勞工權益，會議紀錄除送代表外，宜公布讓勞工知悉。
- (六) 該決議如有情事變更或窒礙難行時，得交下次會議復議。（勞資會議實施辦法第 22 條）

#### 五、勞資會議代表保障

（勞資會議實施辦法第 12 條）

- (一) 雇主應給予勞資會議代表公假。
- (二) 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得

對於勞資會議代表因行使職權而有解僱、調職、減薪或其他不利之待遇。

- 六、事業單位勞工人數在 3 人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然代表，不受勞資會議實施辦法第 3 條及第 5 條至 11 條之限制。

#### 肆、外界疑慮及相關評估

##### 一、勞資會議提升法律位階及罰則相關疑慮

查勞資會議係企業內部勞工參與機制之一環，勞資會議係透過勞工代表於企業內部之參與，以合作方式促進勞工權益；而工會係透過團體協商，提升會員之勞動條件；而在沒有組織企業工會之事業單位中，勞資會議之勞方代表亦可表達勞工聲音，兩者實有相輔相成之效果，共同為勞工謀取權益。

次查，民國 91 年考量勞工參與企業工時制度之規劃，及避免採（過半數）勞工同意之規定過於繁瑣，因此，修正勞動基準法實施彈性工時等程序，將（過半數）勞工同意修正為有工會者應經工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。現行規定除保障勞工對於事業單位實施彈性工時等事項仍有「個別同意與否」之權利外，且同時兼顧工會及勞資會議集體參與協商之機制。

又查，勞資會議一般決議事項係勞資雙方透過工作規則修訂、約定變更個別勞動契約或由工會協議訂定團體協約，以落實該項決議；若該決議涉及勞動基準法同意權時，如



遇有情事變更（例如事業單位有新成立工會）或窒礙難行（例如多數員工對於公司依法執行之工時制度有不同意見時），勞方代表得提針對前開已同意之決議提出復議，於勞資會議中討論變更，或工會得依團體協約法規定提出團體協商，雇主未有正當理由不得拒絕，如雇主無正當理由拒絕時，工會得透過不當勞動行為處理機制請求協助。

另查，勞資會議實施辦法對於勞資雙方代表選派之資格、程序及方式，與會議召開通知、主席指派、會議決議及會議紀錄之發送等，皆有明文規範。而勞動基準法針對事業單位實施延長工時、彈性工時等，如無工會者，應經勞資會議同意，如有未依勞資會議

實施辦法召開勞資會議取得同意者，主管機關得依勞動基準法第 79 條處以 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

基此，勞資會議對於影響勞工甚鉅的勞動條件，其涉勞動基準法規定同意權行使部分，依上開規定亦有罰鍰處分，並無外界所說無相關罰則，需提升法律位階，始能處分。

## 二、如有事業單位有偽造勞資會議紀錄之疑慮

勞動基準法針對事業單位如欲實施延長工時、輪班休息等，有勞資會議同意之規範，其係屬公法上課予雇主責任之強制程序性規範，如有違反，主管機關得依法裁罰。事業





單位如欲證明依法辦理上開規定事項，應檢附勞資會議會議紀錄作為佐證。且會議之出席、決議人數及紀錄皆應依勞資會議實施辦法規定。

依勞動檢查法規定，勞動檢查員執行職務時，得就檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員詢問、通知有關人員提出必要報告、紀錄、有關文件或作必要之說明。如有拒絕、規避或妨礙檢查，涉違反勞動檢查法第 15 條第 3 項規定，移送主管機關處分。

基上，如有事業單位提供勞動條件檢查單位不實或造假勞資會議相關資料，除勞工行政主管機關將依法輔導其辦理勞資會議，亦

有可能違反勞動檢查法及刑法偽造文書之可能性。

### 伍、結語

為落實上開勞資會議機制，勞動部推動跨部會合作及協助地方政府輔導事業單位合法舉辦勞資會議，辦理相關宣導及講習活動；同時加強審查雇主申請外勞作業時，調整審查應檢附勞資會議紀錄；另勞動部已完成「成立」與「召開」勞資會議流程圖(SOP)，以及相關文件資料，並放置於勞動部官網(網址：<https://www.mol.gov.tw/>)之勞資會議業務專區，事業單位及工會可參考運用，以確保勞資會議合法運作。

# 電焊機自動電擊防止裝置指定型式驗證之公告

勞動部職業安全衛生署技正 張藝騰



勞動部為積極保障工作者作業安全，及從源頭防止機械類產品之風險衍生危害，阻絕不安全產品流入國內市場，爰於 107 年 2 月 14 日公告指定交流電焊機自動電擊防止裝置，須依職業安全衛生法第 8 條第 1 項規定，經勞動部認可之驗證機構實施型式驗證合格，確保其符合國家標準 CNS 4782 交流電弧銲接電源用電擊防止裝置，張貼驗證合格標章及取得邊境管制之輸入通關證號代碼後，製造者或輸入者始能產製運出廠場或輸入國內市場，並自 107 年 7 月 1 日生效。

交流電焊機為金屬熔接作業之設備，常廣泛使用於良導體機器設備內之狹小空間，或於鋼架等致有觸及高導電性接地物之虞之場所，因使用不當或未設置自動電擊防止裝置，所造成感電或感電後墜落之重大職業災害，平均每年約 3 件。當發生職業災害時，社會上也因此多增加了一個不完整及失去幸福的家庭，並加重了社會資源的付出。

勞動部為阻絕未設置自動電擊防止裝置之不安全交流電焊機流入國內市場造成危害，




公告上開措施，以達源頭管理安全機械產品與預防職業災害之目的，製造者或輸入者如有違反職業安全衛生法第 8 條規定情事，最高可處新臺幣 200 萬元罰鍰，並且可要求採行改正及回收等措施，以落實保障國內工作者操作安全。

另外，勞動部未來將配合啟動產品監督及後市場查驗作為，對交流電焊機用自動電擊防止裝置之生產廠場或倉儲場所，執行取樣檢驗、查核產銷紀錄完整性及製造階段產品安全規格一致性，及經銷、生產、倉儲、勞動、營業之場所或其他場所之產品執行檢驗或調查，不合格品，或未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾期者如有使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章等情形，將依職業安全衛生法第 8 條及第 9 條相關罰則規定處罰，並要求採取改正、回收、退運或銷毀等應有

之作為，落實防堵不安全產品進入勞動職場。

至於 107 年 7 月 1 日前既有或使用中之交流電焊機，雖尚無須辦理型式驗證，惟仍須符合職業安全衛生設施規則及職業安全衛生管理辦法等有關具備自動電擊防止裝置及自動檢查計畫等相關規定事項，雇主及工作者自應依前述規定辦理，以確保操作安全。

勞動部推動源頭管理及後市場查驗制度，雙管齊下之管理作為，將可有效防止不安全產品之危害，降低發生重大職業災害之風險，未來對於取得型式驗證合格之交流電焊機用自動電擊防止裝置，將於該部職業安全衛生署之「機械設備器具安全資訊網」（網址：<https://tsmark.osha.gov.tw>) 上公布其合格資訊，以供雇主或工作者識別，在購置選用時只要認明型式驗證合格標章(  )，對於工作者操作安全將更有保障。