

尊嚴勞動修法聯盟《勞動基準法》部分條文修正草案

依據 113 年 7 月 22 日尊嚴勞動修法聯盟第一次修法小組會議決議辦理
修正及增訂第 17、19-1、20、24、29、30、32-1、37、39、55、59、70、82-1、84-1 等 14 條

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<p>第十七條 雇主依前條終止<u>不定期</u>勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：</p> <p>一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。</p> <p>二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。</p> <p><u>雇主若於定期勞動契約尚未屆滿前，依前條終止勞動契約，則應以定期勞動契約原本約定之期限為準發給勞工資遣費，其每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費，未滿一年者以一年計。</u></p> <p><u>雇主若經主管機關認定以不符合本法規定之</u></p>	<p>第十七條 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：</p> <p>一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。</p> <p>二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。</p> <p>前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。</p>	<p>一、將現行第十七條第一項規定改為針對不定期契約終止時之資遣費規定。</p> <p>二、增訂第十七條第二項，針對雇主於定期契約尚未屆滿時便依本法第十一條或第十三條終止勞動契約者，明定雇主應以定期契約原本約定期限發給資遣費，其每滿一年發給一個月資遣費，未滿一年以一年計。以保障勞工原本約定之契約期限權益，並提高雇主資遣定期契約勞工之成本，以提高定期契約約定之穩定性。</p> <p>三、增訂第十七條第三項，明定雇主若以不符合本法規定方式終止勞動契約，經主管機關認定，則除法定資遣費外，應再給予勞工法定資遣費一倍以上之賠償。以提高雇主違法解雇之成本</p>

<p><u>方式終止勞動契約，則除法定資遣費外，應再給付勞工前兩項規定之資遣費金額一倍以上之賠償。</u></p> <p>前三項所定資遣費及賠償，雇主應於終止勞動契約<u>或經主管機關認定三十日內發給。</u></p>		<p>，維持勞雇關係之穩定。</p> <p>四、將原第二項調整至第四項，並明定本條所規定之資遣費及賠償，應於終止勞動契約或主管機關認定後三十日內發給。</p>
<p>第十九條之一 <u>雇主與勞工合意終止勞動關係者，應有七日以上之合理期間，供勞工審閱全部條款內容。</u></p> <p><u>雇主以契約條款使勞工拋棄前項權利者，無效。</u></p> <p><u>違反第一項規定者，其條款不構成契約之內容。但勞工得主張該條款仍構成契約之內容。</u></p>	<p>本條新增</p>	<p>一、因應實務上多有雇主以其職權及經濟優勢，要求勞工須簽屬合意離職文書之情事，因此增訂合意終止勞動契約應有合理審閱期之條款。</p> <p>二、為了避免勞工被雇主威脅利誘，現場不小心簽屬合意終止勞動契約，事後要改變決定已經來不及，加上我國勞資關係不對等，更常發生勞工在簽署後，再經詢問諮詢後改變想法之爭議，因此參考《消費者保護法》第 11 條之 1 規定，明定合意終止勞動契約也要有至少 7 天審閱期，以使勞工於合意終止勞動契約前，有充分思考及諮詢之條件。</p>
<p>第二十條 事業單位<u>併購、</u></p>	<p>第二十條 事業單位改組</p>	<p>一、明文規定企業併購、改</p>

<p>改組或轉讓時，<u>勞工應全數留用</u>。其留用勞工之工作年資與工作條件，應由新雇主繼續予以承認。</p> <p><u>舊雇主應先訂定契約終止條件並徵詢勞工留任意願，未同意留用之勞工，舊雇主應依第十六條規定期間預告終止契約，以及依第十七條規定發給勞工資遣費。</u></p> <p><u>前項規定之契約終止條件應經工會同意，如事業單位無工會者，應經勞資會議同意。</u></p>	<p>或轉讓時，<u>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。</u>其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。</p>	<p>組或轉讓時，勞工應以全數留用為原則。</p> <p>二、增訂第二項規定，明定舊雇主應訂出契約終止條件並徵詢勞工留任意願，若勞工選擇留任，則新雇主應繼承其工作年資與條件，若勞工選擇不留任，則應依舊雇主提出之契約終止條件加上相關法規給予預告及資遣費。以使雇主有提高較優之離職條件之誘因，並使勞工在確定可以選擇留任的前提下，仍能有優惠離職之選項。</p> <p>三、為使工會或勞資會議於企業併購、改組或轉讓時，針對舊雇主訂定之契約終止條件有協商之權利，爰增訂第三項規定。</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，依下列標準加給：</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<u>一倍</u>以上。</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，依下列標準加給：</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<u>三分之一</u>以上。</p>	<p>一、我國勞動基準法自1984年7月30日公告實施至今已屆40年，歷經22次修正，但加班費率卻從未提高。</p> <p>二、雖然勞基法規定之加給三分之一「以上」及三分之二「以上」，然而實務</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<u>二倍</u>以上。</p> <p>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<u>給二倍</u>發給。</p> <p>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<u>二倍</u>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<u>三倍</u>以上。</p> <p><u>前項休息日之工資計算，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；前項休息日之工作時間，則以實際工作時間計算。</u></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<u>三分之二</u>以上。</p> <p>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。</p> <p>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<u>一又三分之一</u>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<u>一又三分之二</u>以上。</p>	<p>上，勞基法規定幾乎是我國大多數事業單位給付加班費時之上限。</p> <p>三、然勞基法實施 40 年來，我國經濟社會產業及勞動力市場均有大幅變化，提高加班費率除能讓卻有加班必要之勞工，提高收入，以跟上近年快速成長之物價外，亦可能讓雇主更加謹慎使用勞動力，進而減低勞工工時。</p> <p>四、且勞工透過加班為雇主生產創造利潤同時，也是讓雇主不用再多承擔聘僱人力之成本，因此應有相應的報酬分享。</p> <p>五、增訂本條第三項規定，恢復休息日加班費以擬制工時計算，其工作時間則以實際工作時間計算。</p>
<p>第二十九條 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於勞工應給與</p>	<p>第二十九條 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於<u>全年工作並</u></p>	<p>一、刪除全年工作並無過失之條件，使有提供勞務共同創造公司利潤之勞工均能在公司有盈餘時能得到合理分</p>

<p>獎金或分配紅利。</p> <p><u>前項給與勞工之獎金或分配紅利，應至少不低於事業單位年度盈餘之百分之三。事業單位若有工會者，則由事業單位與工會協商從優約定之。</u></p>	<p><u>無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。</u></p>	<p>配。</p> <p>二、為使事業單位年度盈餘分配有最低額度，爰提案以百分之三為最低分配額度。</p> <p>三、明定事業單位有工會者，則由事業單位與工會從優協商約定。</p>
<p>第三十條 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。</p> <p>前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p>	<p>第三十條 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。</p> <p>前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p>	<p>一、於本條第五項增訂雇主除備置勞工出勤紀錄並保存五年外，更應於每月主動提供。以利勞工自行計算及核對每月工資發給之正確性，能即時反映處理避免後續爭議。</p> <p>二、每月主動提供亦較能避免雇主於爭議發生後，寧願以資料毀損遭受裁罰亦不願提出具體工時紀錄之實務困難。</p>

<p>前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。</p> <p>雇主應置備<u>並主動提供</u>勞工出勤紀錄，並保存五年。</p> <p>前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。</p> <p>雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。</p> <p>第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。</p>	<p>前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。</p> <p>雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。</p> <p>前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。</p> <p>雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。</p> <p>第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。</p>	
<p>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者，應依<u>第二十四條規定之加給標準</u>計算補休時數。</p>	<p>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<u>並經雇主同意者</u>，應依<u>勞工工作之時數</u>計算補休時數。</p>	<p>一、加班補休時數本就應該以加班費率計算，方較公平，也較能避免爭議。且現行加班費制度設計，本有以價制量避免勞工工作時數過長之意旨，若將加班補休之時數計算倍率僅限於現今之一比</p>

<p>前項之補休，其補休日期由勞工排定之；<u>年度終結</u>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。</p>	<p>前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；<u>補休期限屆期</u>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。</p>	<p>一，則已在實務上造成雇主因為成本考量，要求勞工僅能選擇補休且還直接排定勞工補休日期之現象與爭議。</p> <p>二、為使勞工針對補休時間選擇更有自主性，爰刪除現行補休須經雇主同意之規定，並參照現行特別休假規定，讓勞工依自己意願選擇補休，不需要還得經過雇主同意。</p>
<p>第三十七條 <u>以下</u>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，<u>其每年度應放假日，不得低於十九日</u>：</p> <p><u>一、中華民國開國紀念日及隔日：一月一日及隔日共休假二天。</u></p> <p><u>二、農曆除夕至春節初四：共休假五日。</u></p> <p><u>三、和平紀念日：二月二十八日休假一天。</u></p> <p><u>四、民俗掃墓節及隔日：共休假二日。</u></p> <p><u>五、言論自由日：四月七</u></p>	<p>第三十七條 <u>內政部所定</u>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。</p> <p><u>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。</u></p>	<p>一、明定我國年度國定假日不得低於十九日，並明定應放假之日期，以落實法律保留原則，保障全國勞工之權益。</p> <p>二、除和平紀念日、言論自由日、勞動節、教師節、國慶日及行憲紀念日外，其餘元旦、春節及清明、端午和中秋等民俗節慶，均明定連假，除提高我國連續假期之比例，以提升國人休假品質，增進工作生活平衡外，亦能帶動我國連假經濟，促進觀光旅遊及藝文</p>

<p><u>日</u>休假一天。</p> <p><u>六、勞動節：五月一日</u>休假一天。</p> <p><u>七、端午節及隔天</u>：共休假二日。</p> <p><u>八、中秋節及隔日</u>：共休假二日。</p> <p><u>九、教師節：九月二十八日</u>休假一日。</p> <p><u>十、國慶日：十月十日</u>休假一天。</p> <p><u>十一、聖誕節：十二月二十五日</u>休假一天。</p> <p><u>十二、原住民族歲時祭儀</u>：<u>各該原住民族放假日期，由行政院原住民族委員會參酌各該原住民族習俗公告，並刊登政府公報。</u></p>		<p>觀賞甚至運動體育等產業之發展。</p> <p>三、現行我國國定假日僅有12日，尚少於其他亞洲先進國家如日本之16日及南韓之15日，且依據最新年度總工時統計，我國最新之年度總工時統計仍高於日本和南韓，於世界主要國家中亦仍名列前茅，顯有持續降低年度總工時之必要，實可參考日本透過增訂國定假日來調節勞工工時及國民工作生活平衡之政策方向。</p>
<p>第三十九條 第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應依第二十四條規定之加給標準發給。因季節性</p>	<p>第三十九條 第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工</p>	<p>一、為避免現行不同假別出勤加班有不同加班費率導致計算之困難，並造成雇主因經濟誘因而引發相關爭議，爰提案將休假日之出勤加給，亦比照第二十四條之加班費率規定發給，以維持休假出勤加給標準之衡</p>

<p>關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。</p>	<p>或工會同意照常工作者，亦同。</p>	<p>平，並降低相關爭議之發生機率。</p>
<p>第五十五條 勞工退休金之給與標準如下：</p> <p>一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。</p> <p>二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。<u>其若為適用勞工退休金條例之勞工，則加給六個月之平均工資。</u></p> <p>前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。</p> <p>第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。</p>	<p>第五十五條 勞工退休金之給與標準如下：</p> <p>一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。<u>但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。</u>未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。</p> <p>二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。</p> <p>前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。</p> <p>第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於</p>	<p>一、修正本條第一項第一款規定，將勞工舊制退休金之基數計算，改為每年均為兩基數，且取消現行 45 基數之上限，以配合現行鼓勵中高齡及高齡勞工繼續就業之政策方向。</p> <p>二、修正本條第一項第二款規定，因勞退舊制勞工若因執行職務導致身心障礙，卻被雇主強制退休時，有百分之二十之加給保障，為維持法規範之衡平，因此明定若為適用勞工退休金條例之勞工，則應加給六個月平均工資。</p>

	<p>本法者，從其規定。</p>	
<p>第五十九條 勞工因遭遇職業傷害或罹患職業病而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：</p> <p>一、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。</p> <p>二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其平均工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。</p>	<p>第五十九條 勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：</p> <p>一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。</p> <p>二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。</p>	<p>一、為完善保障各種樣態職災勞工之權益，目前勞工職業災害保險及保護法授權之勞工職業災害保險職業傷病審查準則已有完整定義各種職業傷害與職業病類型。例如定義職業傷害為「勞工因執行職務而致傷者」，並詳列包含通勤職災在內之 15 種樣態，也具體說明與執行職務有相當因果關係之精神疾病為職業病，爰提案將勞動基準法第 59 條之職業災害改為職業傷害或罹患職業病，以求一致。</p> <p>二、依據現行勞動基準法施行細則第 31 條規定，原領工資「係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害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，為其一日之工資」。</p> <p>三、然而，我國現行實務及</p>

<p>三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。</p> <p>四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：</p> <p>(一) 配偶及子女。</p> <p>(二) 父母。</p> <p>(三) 祖父母。</p> <p>(四) 孫子女。</p> <p>(五) 兄弟姐妹。</p> <p><u>勞工若於上下班途中，發生交通事故，則屬本條所規範之職業傷害，得適用相關補償。</u></p>	<p>三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。</p> <p>四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：</p> <p>(一) 配偶及子女。</p> <p>(二) 父母。</p> <p>(三) 祖父母。</p> <p>(四) 孫子女。</p> <p>(五) 兄弟姐妹。</p>	<p>薪資結構上，許多勞工均得透過加班或各種津貼及獎金，方得維持每月家庭生活開支所需，若將勞工在醫療中不能工作時之補償，僅限於原領工資，恐造成勞工在職災後之收入，難以應付家庭開支所需，進而嚴重影響職災勞工權益。</p> <p>四、是以，為提升職災勞工之生活及家庭基本保障，維繫職災勞工基本權益，爰提案將現行勞工在醫療中不能工作時之補償，由「原領工資」修正為「平均工資」，以使勞工於職災前六個月內之加班費、津貼及獎金等，均能納入平均計算。</p> <p>五、有鑑於我國實務上，針對上下班途中發生交通事故是否屬於職災，多有爭議。為避免爭議，並依照現行主要見解並保障勞工權益，爰提案將上下班途中發生交通事故之通勤職災，明定為職業</p>
--	--	---

		<p>傷害並應給依本法予補償。</p>
<p>第七十條 雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：</p> <p>一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。</p> <p>二、工資之標準、計算方法及發放日期。</p> <p>三、延長工作時間。</p> <p>四、津貼及獎金。</p> <p>五、應遵守之紀律。</p> <p>六、考勤、請假、獎懲及升遷。</p> <p>七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。</p> <p>八、災害傷病補償及撫卹。</p> <p>九、福利措施。</p> <p>十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。</p> <p>十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。</p>	<p>第七十條 雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：</p> <p>一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。</p> <p>二、工資之標準、計算方法及發放日期。</p> <p>三、延長工作時間。</p> <p>四、津貼及獎金。</p> <p>五、應遵守之紀律。</p> <p>六、考勤、請假、獎懲及升遷。</p> <p>七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。</p> <p>八、災害傷病補償及撫卹。</p> <p>九、福利措施。</p> <p>十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。</p> <p>十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。</p>	<p>一、為強化工作規則作為集體勞動條件約定之性質，爰增訂本條第二項規定，明訂工作規則報請主管機關核備前，均應經工會或勞資會議通過。</p>

<p>十二、其他。</p> <p><u>前項工作規則，雇主應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得報請主管機關核備。</u></p>	<p>十二、其他。</p>	
<p>第八十二條之一 <u>事業單位負責人違反本法，積欠勞工之工資、資遣費或賠償金、退休金、職災補償或賠償累計超過新台幣一百萬元者，得移送法院限制其出境。</u></p> <p><u>違反本法規定，導致勞工工作負荷過重並造成職業災害者，處三年以下有期徒刑、拘役或易服社會勞動。</u></p> <p><u>事業單位於一年內二度違反本法規定者，事業單位負責人應接受 8 小時以上 480 小時以內之勞動法治教育。</u></p> <p><u>前項勞動法治教育之實施對象、教育機構、方式、費用收取及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。</u></p>	<p>本條新增</p>	<p>一、為避免雇主以破產或脫產等手段，規避應給付勞工工資、資遣費、退休金或職災補償及賠償等責任，爰提案增訂本條第一項規定，明定雇主若違反本法，積欠勞工各項金額累計超過 100 萬者，得移送法院限制其出境。以增加雇主依法給付勞工之意願，並增加我國墊償制度向雇主追討成功之可能性。</p> <p>二、同時，為避免雇主違反本法規定，使勞工工作負荷過重造成勞工職業災害、傷病甚至過勞死，爰參照國外立法例，增訂本條第二項規定，明定雇主若使勞工過勞導致職業災害、傷病或死亡，則應課以刑責並僅得易服社會勞動，以儆效</p>

		<p>尤。</p> <p>三、為避免事業單位直接將違反本法之裁罰當作營業成本來繳納，無視本法規定持續多年屢次遭受裁罰仍不改善，爰提案增訂本條第三項及第四項規定，明定事業單位若於一年內違反本法二次以上，則事業單位負責人應接受 8~480 小時之勞動法治教育，其相關辦法由主管機關定之。</p>
<p><u>本條刪除。</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。</p> <p>一、監督、管理人員或責任制專業人員。</p> <p>二、監視性或間歇性之工作。</p> <p>三、其他性質特殊之工作。</p>	<p>一、為避免我國整體工時制度持續彈性化並避免勞工持續過勞，爰提案刪除現行本法第八十四條之一規定。</p> <p>二、刪除本條規定，亦可避免實務上有許多雇主以本條為名，逕自宣稱勞工適用本條規定，屬於責任制勞工，要求勞工違反本法工時相關規範，造成勞工權益之嚴重損害。</p>

	<p>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>	
--	---	--