

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12月2日印發

院總第 1121 號 委員提案第 19959 號

案由：本院委員蔣萬安等 16 人，鑑於勞工延長工時，除得依照勞動基準法第二十四條向雇主請求延長工時工資外，勞資雙方若合意以補休替代延長工時工資之給付者，固為法所不禁，惟關於補休時數計算標準等事宜，均委由勞雇雙方協商定之。現行在實務運作上，常見問題例如：勞工之補休時數未能如同延長工時工資享有加成計算、雇主強迫勞工僅能選擇事後補休或勞工補休時數未於一定期間休畢時，視為放棄且亦無法向雇主領取延長工時工資等情事，造成勞工延長工時已付出相當之勞力，卻無法領取加班費，亦無法獲得補休休息，造成勞工受有雙重剝削之困境。為保障勞工權益，爰提案增訂「勞動基準法第三十二條之一」條文，勞工於延長工時後，得自由選擇領取延長工時工資或事後補休，以及補休時數之計算標準等規定。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、按勞動基準法第二十四條規定，雇主延長工時在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。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。然勞資雙方若合意以補休替代延長工時工資之給付，固為法所不禁，惟關於補休時數計算標準等事宜，係委由勞雇雙方協商定之。現行實務運作上，常見問題例如：勞工之補休時數未能如同延長工時工資享有加成計算、雇主強迫勞工僅能選擇事後補休或勞工補休時數未能於一定期間休畢時，視為放棄亦無法向雇主領取延長工時工資等情事，造成勞工延長工時已付出相當之勞力，卻無法領取加班費，亦無法獲得補休休息，受有雙重剝削之困境。
- 二、勞工延長工時後，究係選擇領取延長工時工資或事後補休，核屬勞工之權利，應由勞工本

立法院第 9 屆第 2 會期第 13 次會議議案關係文書

於其意願自由選擇，雇主不得有任何限制。另基於衡平之法理，補休時數之計算標準應依照勞動基準法第二十四條第一項規定辦理，洵屬公允。勞工行使補休權益時，何時補休則應由勞雇雙方協商排定之，自不待言。

三、有鑑於實務運作上常發生勞工補休未能於時限內休完，亦無法領取延長工時工資之情事，爰規範年度終結前或勞動契約終止時，勞工之補休時數未能全數休畢者，雇主即應回復到依加班時之延長工時工資計算標準，發給勞工延長工時工資，以保障勞工權益。

提案人：蔣萬安

連署人：黃昭順	顏寬恒	吳志揚	呂玉玲	林麗蟬
孔文吉	柯志恩	簡東明	王惠美	王育敏
鄭天財	陳宜民	張麗善	陳學聖	曾銘宗

勞動基準法增訂第三十二條之一條文草案

增 訂 條 文	說 明
<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者，勞工得選擇領取延長工作時間之工資或事後補休。</p> <p>勞工如選擇事後補休，雇主應依第二十四條第一項第一款及第二款規定之標準計算補休時數。補休之日期應由勞雇雙方協商排定之。</p> <p>前項之補休，勞工未能於年度終結或契約終止時休畢者，雇主應依第二十四條第一項規定發給勞工延長工作時間之工資。</p>	<p>一、本條新增。</p> <p>二、有鑑於補休制度法未明文禁止而為實務常見型態。然因勞動基準法無相關規定，委由勞雇雙方協商之結果，迭生爭議。為確保勞工權益，爰明文規範補休制度杜絕爭議。</p> <p>三、延長工作時間後是否補休，核屬勞工之權利，爰於第一項明訂延長工時後，是否領取延長工時工資或補休，勞工得自由選擇，雇主不得為任何限制。又補休應限於「事後」，以避免雇主要求勞工先補休，事後再延長工時，即「變相工時帳戶制」，造成勞工權益受損。</p> <p>四、基於衡平之考量，補休時數計算之標準應依勞動基準法第二十四條規定辦理。舉例言之，甲勞工延長工時一小時，選擇事後補休，補休時數計算應為一小時又二十分鐘。補休之行使應由勞雇雙方協商排定之，自不待言。</p> <p>五、另實務上常發生補休未能休完，無論原因為何，勞工均無法領取延長工時工資之不合理現象。為避免勞工付出勞務卻無法領取延長工時工資亦無法補休之不合理情形，爰規範勞工於年度終結或契約終止時未能休畢者，雇主應回復到依勞動基準法第二十四條第一項規定，發給勞工延長工作時間工資，以保障勞工之權益。</p>

立法院第 9 屆第 2 會期第 13 次會議議案關係文書