

勞動基準法施行細則

⑮民國 107 年 2 月 27 日勞動部勞動條 3 字第 1070130354 號令修正發布第 20、22、24-1、37 條；增訂第 22-1~22-3 條

第 20 條

雇主有下列情形之一者，應即公告周知：

- 一 依本法第三十條第二項、第三十條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。
- 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。
- 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。
- 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。

第 22 條

I 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。

II 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：

- 一 從事排水機之監視工作。
- 二 從事壓風機或冷卻設備之監視工作。
- 三 從事安全警報裝置之監視工

作。

- 四 從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。

第 22 條之 1

I 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。

II 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、主營業所或公務所在地之直轄市政府或縣（市）政府。

III 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之。

第 22 條之 2

I 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。

II 前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：

- 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。

- 二 契約終止：依第九條規定發給。

III 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。

第 22 條之 3

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。

第 24 條之 1

I 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。

II 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：

- 一 發給工資之基準：

(一) 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。

(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。

(三) 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。

- 二 發給工資之期限：

(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。

(二) 契約終止：依第九條規定發給。

III 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，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

第 37 條

I 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。

II 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。

III 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，修正後並依第一項程序報請核備。

IV 主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。