

事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>一、本注意事項所稱值日(夜)，係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。</p>	<p>一、本注意事項所稱值日(夜)，依指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。</p>	<p>本點未修正</p>
<p>二、事業單位為因應其業務需要，經徵求勞工之同意，得要求勞工值日(夜)。</p>	<p>二、事業單位為因應其業務需要，經徵求勞工之同意，得要求勞工值日(夜)。</p>	<p>本點未修正</p>
<p>三、前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書。</p>	<p>三、前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書。</p>	<p>本點未修正</p>
<p>四、值日(夜)之報酬、補休及週期，依附表規定。但工作日不得同時值日復值夜。</p>	<p>四、值日(夜)之報酬、補休及週期，依左列規定。但工作日不得同時值日復值夜。</p>	<p>配合法規用詞及格式，酌作文字修正。</p>
<p>五、值日(夜)津貼應由勞雇雙方議定，<u>宜不低於每月基本工資除以二百四十再乘以值日(夜)時數之金額</u>，並應遵守同工同酬之原則。</p>	<p>五、值日(夜)津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則。</p>	<p>修正第五點規定，增訂值日(夜)津貼，宜不低於每月基本工資除以二百四十再乘以值日(夜)時數之金額之規定，以加強勞工值日(夜)之權益保障。例如：勞工於一百零八年某月某日值日(夜)十小時，雇主給付之值日(夜)津貼，宜不低於新臺幣二萬三千一百元除以二百四十再乘以十小時之金額。</p>
<p>六、事業單位對值日(夜)勞工應供應適當之飲食、休憩及睡眠設備。</p>	<p>六、事業單位對值日(夜)勞工應供應適當之飲食、休憩及睡眠設備。</p>	<p>本點未修正</p>

修正規定	現行規定	說明
七、事業單位應充分考慮勞工之年齡、體能及處事能力等安排值(日)夜事宜。	七、事業單位應充分考慮勞工之年齡、體能及處事能力等安排值(日)夜事宜。	本點未修正
八、事業單位不得使童工從事值日(夜)； <u>女工從事值夜，雇主應提供必要之安全衛生設施或措施，但妊娠或哺乳期間仍不得從事值夜。</u>	八、事業單位不得使童工從事值日(夜)、女工從事值夜。	修正第八點，明訂女工值夜時，準用勞動基準法第四十九條規定，以促進職場上性別平權，並兼顧女性值夜之健康與安全。
	附註一、事業單位多有實施勞工值日(夜)之情況，特訂定「勞工值日(夜)應行注意事項」，作為處理準則。	考量法制體例，刪除本項附註，另將本注意事項訂定理由列於發布函中。
	附註二、勞工值日(值夜)工作，本部認定非正常工作之延伸，基此，就法理而言，勞工並無擔任值日(夜)之義務。事業單位如確有必要要求勞工值日(夜)，須徵得勞工同意，而基於勞資合作之精神，勞工自應儘量與雇主配合。	考量法制體例，刪除本項附註，另將本內容列於發布函中。