



台灣最新的”勞基法”修正案

作者：徐內森律師(Nathan SNYDER)

連致宇律師(Jeffrey LIEN)

此文章原於 [Taiwan Business TOPICS](#) 雜誌上發表。

徐內森(Nathan Snyder) 是Eiger法律事務所的受僱律師。

今年初期，台灣的立法院通過勞動基準法(即勞基法，係規範勞工權益以及勞雇關係的主要法令)部分條文修正。這些修改的法規正式在**2018年3月1號**施行，宗旨是在於為那些難以遵守先前嚴格規定的雇主提供更實用性的更改及提供更大的靈活性。儘管如此，這一次的修改並沒有像**2017**那一次的修法有那麼明顯的對於現況的幫助，並且原則上需經勞資會議同意後始得施行。

在**2017**年，勞基法經由了修正，為的是要建立週休二日制的概念，並且對於加班有更嚴謹的要求，防止加班，並鼓勵額外招聘。具體而言，**2017**年修正案要求所有雇主提供週休二日。週休二日中，較彈性的稱為”休息日”，較嚴謹正式的稱之為”例假”。原則上，員工允許在休息日工作，但不允許在例假日工作。所有在休息日或例假日的工作都是”延長工作時間”，加班的員工可以拿到更多的時薪，薪資為原來時資的**234-267%**，並以”做一算四”的計算法計算。

儘管有了這麼大幅度的更動，勞基法對於是否可以提供休假而不是加班費或者雇主如何處理在沒有在雇主授權加班的情況下，在正常時間

以外單方面工作的勞工的問題並沒有做出說明。

2017年做的修正面對了一些明顯的反彈，尤其來自一些對工作時間有不規律的班次調度要求的如大眾運輸等行業。對於普遍的違規行為而



產生的擔憂，導致立法機關再次修正了週休二日制的概念，從而衍生了**2018**年的修正案。

2018年修正案的變化主要影響勞基法的三個方面：工時制度、特別休假和加班費。

工時制度的更動

工時制度方面，受**2018**年修正案影響的包括：

1. 指定行業分配休息日和例假日的新施行方法。
2. 指定行業之輪班制勞工於更換班次時之休息時間彈性化。

根據勞基法的先前版本，週休二日制絕大部分的內容是延續的，勞工擁有“一例一休”的權益。有些例外情況是，對於一些獲得許可的企業，可每週工作六天但每天工作時數較短。但每七日之週期內的調整只能重新安排休息日（例如每兩週的二日休息日【即二週彈性工時】次，或每八週的八日休息日【即八週彈性工時】）。每週一例假仍是必須的。

2018的修正案中，彈性的工時制度賦予了一些特定行業能在獲得政府許可及員工同意的情況之下，可在兩週內不僅調整休息日，也可以調整例假。換句話來說，勞工原本每7天內應有一天例假，現在取而代之的是14天內有兩天的例假即可，而這可能造成勞工連上12天的班。

這些能被授權擁有這個選擇的特定行業清單仍須等待相關政府部門公告。

對於那些要求員工進行輪班工作的行業，勞基法的先前版本為要求在每次輪班間隔之間至少連續休息11小時。根據2018年的修正案，經員工或工會同意，輪班之間的休息時間可縮短至8小時。政府部門也將指出可實行此規則的行業，儘管此列表仍須等待政府部門宣告。列出的行業可能與列為符合14休2的行業不同。

工時制度以下方面保持不變：

1. 對於未在清單的行業，且未獲得政府批准和員工同意的行業，“一例一休”仍然保持不變。
2. 即使雇主獲得重新安排數週內或數週之間連續工作日數的同意，仍然需要有休息日和例假日。

這些變更都還未施行。兩者仍然等待政府相關部門列出符合條件的行業名單，而彈性的工時制度的許可也仍需等待政府批准。

對特別休假的更動

勞基法按照勞工在服務單位的服務年資給予勞工特別休假。勞基法至少保證以下帶薪特別休假的天數：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

在2018年修訂案之前，勞基法要求雇主將員工當年度未休完的特別休假轉換成工資支付給員工。然而，勞基法對於特別休假可以未休完並轉換成賠償的實際情況並沒有做出清楚的解釋。

因此，對先前規則的批評也集中於此規則的不靈活和模糊性上。雇主有時會感到被迫在不合時宜的時間安排員工休假，或者將休假強制性納入工作規則之中。一些雇主甚至單方面安排勞工的休假期間。

根據2018年的修正案，如果雇主和勞工都同意，則前一年的未休完特別休假現在可以遞延至次年。如果特別休假在遞延當年度結束時仍未使用，或者終止僱傭關係前仍未休完特別休假，則雇主必須對其進行補償。

對延長工時的修正

對勞基法中加班制度方面，受2018年修正案影響的包括：

1. 取消非工作日之工作薪資“做一算四”的計算法。
2. 放寬每月加班時數上限的可能性。
3. 雇主可以建立補償假制度，以代替加班工資。

休息日加班費修改後的計算法：之前於休息日工作的薪資按4小時為一單位計算。4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8

小時計；逾8小時以上者，以最多12小時計。此計算法結合非工作日工作的薪資給付提高率，因而雇主盡到對於員工加班實質上的義務。

雖然這些規定是為了防止在新興的、獨特的“休息日”中安排工作的做法。但很多雇主都在批評這些條款，特別是“做一算四”的計算方法，因為此計算方法過於繁瑣。此外，有些人認為這種有利可圖的薪資規定實際上破壞了立法的意圖；實際上，員工會被激勵在休息日工作而不是用它來休息，然而2017年立法的目的是在於減少員工的工作量。

因此，2018年的修正案停止使用此計算休息日加班費的計算法。休息日的工作時數不再被分成幾個小時為一單位。相反，員工將根據實際工作小時數獲得報酬。例如，一個半小時將不再計為兩小時，四又四分之一小時將不再計為八小時等。

然而，休息日加班薪資補償率並沒有變化；在休息日工作長達兩小時仍然必須以平常時薪的234%給付，超過兩個小時則必須以平常時薪的267%給付。相比之下，勞基法對正常工作日加班的規定，則要求兩個小時以內的加班時數，加班工資費率為平常時薪的134%。假設最長四小時的加班時數，則加班工資費率的平常工資為167%。

放寬加班時數上限

先前版本的勞基法原本限制每月加班時數最高46小時。2018修正案讓雇主在經由工會及員工的同意下將每月加班時數放寬至54小時，但是每3個月最高不可超過138小時。

新增「加班換補休」：過去，按勞基法，加班只能由加班費補償，並不能由補修替代(除了出差期間的加班)。2018年的修正案在此方面增加了彈性，允許了雇主可以提供更多得額外假期來補償員工的加班。

雇主現在可以創建一個制度來讓員工休假，而不是一比一的比率（即一小時加班 = 一小時的帶薪休假）獲得加班費作為任何加班工資的補償。這樣的制度可以讓雇主指定一個補休期限，在補休期間內，員工可以休補假，但在該期限屆滿後，將需要以工作當天的適用加班費率代替員工未使用的假期給付給員工。該補休限制制度的指導方針尚未完善，但指定補休假期的時間可能會是日曆年度或公司內部的特休假期間兩者之一。

制定補假政策需要與員工協商並徵得其同意。勞基法的加班制度以下方面保持不變：

1. 工作日及休息日之加班費費率。
2. 勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。

員工的同意

2018年勞基法修正案的大多數方面都要求雇主須經由員工同意，才能施行根據修正案新立下的任何新政策。在台灣勞動法的背景下，員工同意可能意味著與相關工會達成協議。對於那些沒有組成工會的公司，則需經由勞資會議來獲得員工的同意。

在勞資會議上，資方的代表由雇主從熟悉業務運營或勞務的人員中指定，員工代表由所有員工選舉產生。兩者就相關議題進行協商並達成共識。法規中要求此會議需每三個月舉行一次。

仍未界定的區域

儘管勞基法最新的改革為勞動法令提供了稍多的靈活性，特別是提供了為雇主及其員工設計的補假制度的可能性。但勞動法和相關法規的某些重要部分仍然是模糊不清或仍是不確定的。

指定行業列表

只有勞動部指定的行業才能適用例假七休一之例外和輪班換班間距員工最少休息8小時的例外情形。目前尚不清楚勞動部是否會將這些例外限制在一個狹義的行業中，或者廣泛的提供給台灣企業。無論勞動部採取何種立場，都可能出現定義問題。台灣公司已不再申請僅從事特定行業的許可。因此，在某些情況下，要定義一個雇主是否從事該特定行業可能是非常主觀的。

主管機關的同意

例假七休一之例外情形仍需要政府事先同意。目前尚不清楚勞動部在批准的方面有多嚴格或彈性。如果勞動部對此選項採用較廣泛行業清單並無限制地進行批准，那會對於希望能有讓員工在週休二日出差的可能性的雇主來說具有著吸引力。

加班的定義

雖然對加班工資的方法和金額有了非常的具體說明，但勞基法對於造成“加班工作”的條件仍然含糊不清。勞基法施行細則提供了以下的加班的定義：“每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。”但是，細則中沒有規定什麼構成“工作時間”。

許多公司都在內部的工作規則中規定超出正常工作時間的“工作時間”不能認為加班，除非事先得到雇主的批准或後來認可，以解決有關加班之爭議這可以防止員工單方面的獲取加班費，並在未經雇主批准的情況下，超過正常工作時間來工作以增加雇主的勞動力成本。

這些規則跟勞基法對於休息日加班的規定呈現一致：“雇主使勞工於休息日工作時，應依延長工作時間當日之工資計算標準發給工資。”這可能意味著若員工並非因“雇主之要求”而在

休息日自主性的工作時，雇主不需要依法支付加班費。但是，勞基法或施行規則中對該項沒有任何具體的解釋。

施行細則有確實試圖澄清關於遠端工作員工的情況：“如果因為特殊差事或其他原因要求該員工在工作場所以外的地方工作，該員工的工作時間不易計算時，他/她的工作時間應被視為其正常工作時間。但是，在他的實際工作時間已被證實的情況下，這不適用。”因此，在簽定勞動契約和工作規則時，應盡可能就工作時間的界定明確規範。

計算未休完之特別休假遞延的機制

此外，如何處理當年遞延特別休假與次年休假的計算方式仍未明確訂定。例如，如果員工在第1年有10天的特別休假，其中若有3天未休完遞延至第二年，那麼與該員工在第2年10天的特別休假中，法規中沒有關於第一年末休完的3天特別休假如何處理的準則，是必須作為第1年的未使用假期予以補償？或者是否應將其視為第2年的未使用假期（並且可以遞延至第3年）？這個問題可以透過工作規則來解決：可約定將第1年的未使用的特別休假需在第2年首先使用，或者允許勞工在第2年年底決定是否選擇/接受假期遞延或補償。

隨著時間的推移，勞基法或其施行細則中的不確定性可能會通過進一步的規範得到澄清。總之來說，台灣勞動規則若要進行進一步的重大變革，反對其的政治壓力已經消退許多。勞動部將採用指定行業清單和正式或非正式的批准政策來執行一例一休例外原則的施行。但其餘大多數模糊或不確定的領域仍需要通過精心的擬定和完整的勞動契約及工作規則加以明確規範。

Author:



[徐內森律師\(Nathan SNYDER\)](#)

nathan.snyder@eiger.law

DISCLAIMER

This publication is not intended to provide accurate information in regard to the subject matter covered. Readers entering into transaction on the basis of such information should seek additional, in-depth services of a competent professional advisor. Eiger Law, the author, consultant or general editor of this publication expressly disclaim all and any liability and responsibility to any person, whether a future client or mere reader of this publication or not, in respect of anything and of the consequences of anything, done or omitted to be done by any such person in reliance, whether wholly or partially, upon the whole or any part of the contents of this publication. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 Unported License. To view a copy of this license, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>.