



企業如何因應新版勞動基準法 (上)

鍾幸芳

新版《勞動基準法》於105年12月6日立法院三讀通過，共修正10條，分二階段實施，第一階段

將一例一休等相關條文於105年12月23日生效，第二階段將國定假日及特休假天數規定於106年1月1日生效。因為對企業影響重大，藉此說明幫助企業更快速了解新版《勞動基準法》的規定，並提供企業因應之道的淺見，提供企業參考：

1.《勞動基準法》第24條規定加班費的工資計算，計算區分為平日延長工作時間，國定假日及休息日。平日延長工作時間前2小時以平日每小時工資額加給1/3以上支付，後2小時以平日每小時工資額加給2/3以上支付；國定假日加班在

8小時以內，以每小時工資額1倍支付（因為是月薪制，放假日員工已享有當日工資，所以員工當日累計總額是獲取2倍），此部分新法與舊法規定相同，並無變動。

平日每小時工資額的計算，依照勞委會函釋，一律以月薪資總額除以240小時計算，不受公司實際工時或大小月分別而有異。

再者，休息日加班，時數不滿4小時以4小時計，不滿8小時以8小時計，加班金額前2小時以平日每小時工資額4/3倍支付，第3至第8小時以平日每小時工資額5/3倍支付，第9至第12小時因為不包含在月薪給付範圍內，則應以平日每小時工資額的8/3倍（亦即1+5/3）支付。

舉例說明，月薪24,000元，平日每小時工資額為100元（24,000元除以240小時），員工於休息日上班8小時，僱主應給付8小時合計1,267元加班費，計算式：前2小時100元*4/3+2加後6小時100元*5/3*6合計1,267元，相較於舊法時加班費800元（100元*1倍*8小時），增加467元，增加比率為58%。若是員工只加班5小時，因僱主仍須給付8小時加班費，增加比率較以前會更大。

本人認為，此條文難免造成員工有以少領多之投機心態，僱主應避免投機心態員工產生不良風氣，造成員工間不和諧的情況。又者，因為國定假日加班費比休息日加班費便宜，對於缺工的僱主，針對106

年共12個國定假日，可於徵得勞工個人同意後（例如：於勞動契約中約定或另行書面約定），將國定假日調整為工作日，並將國定假日挪移至企業淡季月份。

2.《勞動基準法》第38條規定勞工之特別休假，新法特休假天數，除了工作滿一年者及工作滿25年以上者不受影響以外，其餘年資下的員工特休皆有增加，例如：工作6個月以上、1年未滿者增加3日，滿2年者由7日增為10日，滿3年及4年者，由10日增為14日，滿5年至24年者，每年多增加1日。

此條文於106年1月1日生效，對於工作6個月以上、1年未滿者，應先給予3日特休假，於滿1年

時再給予7日特休假，舉例說明：勞工已於105年3月1日到職，於106年1月1日應給予3日特休假，於106年3月1日滿一年時，再給予7日特休假。再者，排定特休假期，由勞工優先排定，但僱主因經營上或勞工個人因素，得與他方協商調整。

僱主針對勞工未休之特休日數應折算發給工資。如僱主要求勞工於年度終結或契約終止前休完特別休假，基於法令旨在提供勞工休憩之機會，而非用以換取工資，未來是否可以如此執行，可望法令再做明確定義。

（本文作者為Grant Thornton Taiwan 正大聯合會計師事務所合夥會計師）



● 正大聯合會計師事務所合夥會計師鍾幸芳。
圖／正大聯合會計師事務所提供