



企業如何因應新版勞動基準法 (下)

鍾幸芳

106年共有52個例假（多數企業提供53個例假），52個休息日，及12個國定假日，企業因應新版勞動基準法，如何排定班表，承接2月在本版介紹加班費及特休假的規定，本篇將介紹彈性工時如下：

根據勞動基準法第30-1條及第36條提供僱主彈性工時的適用規定，原則上，勞工每7天至少應有1日例假及1日休息日，勞動契約未敘明周休二日者，休息日及例假不一定是周六及周日；然而，因為例假不可以加班，而休息日加班費貴，為使企業因應工作

需求，法令有彈性工時之適用，以2周變形工時、4周變形工時、8周變形工時分別說明之。

2周變形工時，是舊法中原有之規定，所有適用勞基法行業皆可適用，僱主經工會或勞資會議同意後，得將2日之正常工作時數分配於其他工作日，其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時，每周工作總時數不得超過48小時。2周變形工時下，每7天仍須有1天例假，而休息日可以彈性調整，但仍須遵守2周有2天休息日（2周內之例假及休息日至少應有4日），此外，還

可以將其中1天工作日（空班日）時數挪移至其他工作日，將1天8小時工作時數挪至其他4天各2小時，使這4天工作10小時。舉例說明，1日到14日兩周期間，僱主將1日及8日排定為例假日，將9日及10日排定為休息日，並將兩日排定為空班，將當天8小時挪至3日至6日每天多2小時，在此情形下，第1周總工時48小時（3至6日每天10小時，7日8小時），第2周總工時32小時（11至14日每天8小時）。

4周變形工時，規定上與2周變形工時相似，然而不受限制每周工作總時數48小時，以及不限制每7天

需有1天例假日，但4周內之例假及休息日至少應有8日，且每2周內至少應有2日之例假，給予僱主更大的彈性，僱主可以經工會或勞資會議同意，排定空班工作時數至其他工作日使用。但須符合指定之行業，例如：銀行業、資訊服務業、會計服務業、法律服務業、加油站、保險業、醫療保健服務業、保全業、觀光旅館業、一般廣告業、不動產仲介業、國際貿易業、餐飲業等共40類。

8周變形工時，與4周變形工時相同，須符合指定之行業，例如：營造業、遊覽車客運業、電信業、批

發及零售業、電器及電子產品修理業、未分類及其他器物修理業、其他專學科學及技術服務業等共23類。

又根據勞動基準法第23條新增僱主應提供工資各項目計算方式明細，員工薪資單上日後應表達工資總額、平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假、勞健保等金額，然而相關細節須待日後擬定之勞動基準法施行細則方可確認。

企業面臨一例一休及特休假增加，人事成本明顯提高許多，企業如何調整，維持企業的獲利與

長遠營運，考驗著企業主的智慧。相對於員工，面對政府限制加班時數的規定，未來整體薪資必定減少，是否被迫假日兼職第2份工作，造成生活品質未增反減的情形，都有待未來觀察。新版的勞動基準法在倉卒上路的同時，皆未得到資方或勞方相挺，這樣的法案究竟能否帶給台灣更佳的工作環境，或者造成台灣勞動力市場的沉淪，都有待未來驗證。（本文作者為Grant Thornton Taiwan正大聯合會計師事務所合夥會計師）