

2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



活用法規

配合創業拔萃方案 放寬創新新創事業

勞動力發展署跨國勞動力管理組科員 張元怡

配合創業拔萃方案放寬創新新創事業

國家發展委員會(以下簡稱國發會)為加速優化我國創新創業環境,以期更多國內外新創企業根植臺灣,爰訂定「創業拔萃方案」於103年8月19日陳報行政院核定。「創業拔萃方案」提出3項具體策略,包括積極排除各類法規障礙、引入國際資金與專業知識及打造國際創新創業園區等,以協助新創企業誕生和萌芽。

新創事業除需吸引資金挹注外,亦需不同領域專業人才投入,而為協助新創事業招攬國際專業人才,將國外專業經驗或創意引入,營造有利於新創事業聘僱外籍人才的法制環境確有必要。為因應產業環境變動及協助新創事業延攬外國人才,勞動部與國發會會商,已放寬新創事業聘僱大學畢業之外籍專業人士免2年工作經驗限制,並放寬雇主得不受營業額須達新臺幣(下同)1,000萬元以上或實收資本額500萬元以上之限制:

一、放寬新創事業聘僱外籍專業人士免2年工作經驗限制:

為協助新創事業能順利引進國際專



業人才及技術與創意,與我國人才激盪出新事業,勞動部與國發會會商後,針對創業拔萃方案所定「具創新能力之新創事業認定原則」之新創事業,在申請聘僱外國人從事專門技術工作(諸如工程師或研究發展工作)時,放寬大學畢業之外國人可不必有2年工作經驗。

二、放寬新創事業之雇主資本額或營業額限制:

為配合「創業拔萃方案」之推動,勞動部依本標準第36條第5款規定,增列「符合創業拔萃方案『具創新能力之



新創事業認定原則』之事業單位」亦得申請聘僱外國專技人員，採正面表列方式，敘明專案認定雇主之資格條件：

- (一) 已獲得國內、外創業投資新臺幣 2 百萬元以上者。
- (二) 已登錄財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心創櫃板者。
- (三) 申請取得我國發明專利權、或經我

國發明專利權人以其發明專利權讓與或授權實施並經經濟部智慧財產局登記者。

- (四) 已進駐行政院核定之國際創新創業園區、經濟部直營、合作之育成機構 (表 1)，以及獲得該部近 3 年評鑑優良之育成機構 (表 2)。
- (五) 申請事業或其負責人曾參加國內、外具代表性之創業、設計競賽 (表 3) 獲獎者。☉

表 1

符合「具創新能力之新創事業認定原則」之條件四，經濟部直營、合作之育成機構，以及獲得經濟部近 3 年評鑑優良之育成機構之名單

經濟部直營、合作之育成機構	
1	經濟部中小企業處南港生技育成中心
2	經濟部中小企業處南港軟體中小企業創新育成中心
3	經濟部中小企業處高雄軟體育成中心
4	經濟部中小企業處南科育成中心
5	新竹生物醫學園區產業及育成中心 (籌備中)
6	財團法人工業技術研究院創新育成中心
7	國立交通大學中小企業創新育成中心
8	中原大學中小企業創新育成中心
9	財團法人資策會科技服務中心中小企業創新育成中心

表 2

符合「具創新能力之新創事業認定原則」之條件四，經濟部近 3 年 (100 年至 102 年) 評鑑優良之育成機構名單：

經濟部近 3 年 (100 至 102 年) 評鑑優良之育成機構	
1.	國立清華大學中小企業創新育成中心
2.	國立交通大學中小企業創新育成中心
3.	國立臺灣科技大學中小企業創新育成中心
4.	國立臺北科技大學中小企業創新育成中心
5.	國立中央大學中小企業創新育成中心
6.	國立中正大學中小企業創新育成中心
7.	國立高雄應用科技大學中小企業創新育成中心
8.	淡江大學中小企業建邦創新育成中心
9.	銘傳大學中小企業創新育成中心
10.	中原大學中小企業創新育成中心
11.	中華大學中小企業創新育成中心
12.	逢甲大學中小企業創新育成中心
13.	朝陽科技大學中小企業創新育成中心
14.	遠東科技大學精密機械中小企業創新育成中心
15.	財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心中小企業創新育成中心

表 3

符合「具創新能力之新創事業認定原則」之條件五，國內、外具代表性之創業及設計競賽名單：

分類	名稱
創業競賽	創新創業激勵計畫 (臺灣)
	經濟部中小企業處新創事業獎 (臺灣)
	教育部青年發展署 U-Start 「大專畢業生創業服務計畫」 (臺灣)
	International Data Group(IDG)DEMO Show(美國)
設計競賽	德國 Red Dot Award(德國紅點設計大獎)
	德國 IF design Award(德國漢諾威工業設計獎)
	G-Mark Award(日本通產省優良產品設計獎)
	IDEA Award (美國傑出工業設計獎)



勞工訴訟扶助 擴大勞資爭議扶助範圍

勞動部勞動關係司科員 謝雅青



增加民事訴訟裁判費及不當勞動行為裁決代理之扶助

勞工朋友在職場中發生勞資爭議，可以向縣市政府勞工局提請調解，如果無法達成和解時，且該爭議屬於權利事項的爭議，可以透過法律訴訟程序尋求救濟。惟權利事項之勞資爭議大約有五至六成，可在勞工局之調解下達成和解，也就是說，尚有四成左右之勞資爭議，仍須透過「訴訟」才能回復勞工應有權益。為讓勞工安心循訴訟方式得到權益救濟，避免因怯於訴訟上之障礙而不得不放棄本身應有之法定權益，勞動部（前身為行政院勞工委員會）自 98

年起特別設置勞工權益基金，辦理勞工訴訟扶助專案。又為提升勞工法律扶助之位階，以落實扶助勞工及保障勞工權益之目標，勞動部另依勞資爭議處理法第六條規定訂定「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」。該辦法於 100 年 5 月 1 日施行，並訂有扶助勞工刑事告訴及民事訴訟代理、仲裁法仲裁代理、訴訟期間必要生活費用等之扶助。勞動部的勞工訴訟扶助專案，自 98 年推動至今，受理件數已超過 2 萬件，已確實發揮扶助勞工之目的。

增加民事訴訟裁判費的扶助

以我國勞資爭議類型來看，雇主積欠勞工資遣費或退休金之爭議案件，近年來約佔我國整體勞資爭議件數的 30%。雖勞資爭議處理法第五十七條，已規定勞工提起確認僱傭關係或給付工資之訴訟，可以向法院申請暫免徵收裁判費的二分之一，但是此項排除勞工訴訟障礙的規定，只有適用勞資爭議類別為契約或工資爭議的訴訟，對於勞工與雇主發生積欠工資遣費或退休金的爭議，則未納入保護範圍，因此，為周全現行勞工訴訟扶助制度，為扶助勞工因工資遣費、退休金所生爭議的民事訴訟裁判費，勞動部於 103 年 9 月修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」，擴大扶助範





圍包括勞工因與雇主發生積欠資遣費或退休金爭議的民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執程序等之裁判費，惟每一位勞工之同一案件扶助最高新臺幣二萬元。至於申請要件，案件需經主管機關調解不成立而提起民事訴訟且勞工當事人非屬有資力者，勞工可於法院判決確定前，向勞動部申請裁判費的扶助，另依據民事訴訟法規定，訴訟費用係由敗訴之一方當事人負擔，因此，為有效使用扶助資源，讓更多人得以利用受惠，亦訂定裁判費不是由申請人負擔者，申請人應返還的相關規定，以更加落實保障勞工權益。

增加不當勞動行為裁決代理的扶助

另外，由於我國勞動三權（結社權、協商權、爭議權）尚於發展階段，但是集體勞資關係的運作，常需仰賴勞工或工會幹部的投入，如果雇主以不當勞動行為之動機解僱工會幹部，將嚴重影響工會之發展，為使這些案件，可以經不當勞動行為裁決程序獲得迅速解決，因此，「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」於 103 年 12 月增訂工會幹部遭到雇主不當解僱申請裁決時，可以向勞動部申請律師代理扶助的規定，裁決代理

扶助的標準為，個別勞工申請，每一案最高四萬元，但是案件複雜經審核認為有必要，可以增加至六萬元；共同勞工申請，每一案最高十萬元，但是案件複雜經審核認為有必要，可以增加至二十萬元。該項扶助，必須在提起裁決當天起三十日內向勞動部提出。勞動部將裁決代理扶助納入「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」的扶助範圍，希望使勞資雙方於不當勞動行為裁決機制中，處於平等地位，以穩定集體勞資關係的發展。

結語

「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」自民國 100 年施行迄今已滿 3 年多，該辦法扶助範圍，從扶助勞工訴訟、仲裁、訴訟期間必要生活費用等，到去（103）年增加民事訴訟裁判費及不當勞動行為裁決代理的扶助，皆係勞動部審酌社會情勢、勞工需求所訂定，並以現有的勞工權益基金規模，扶助對象仍以勞工權益受損較大、雇主違法性或可責難性較高的案件為優先。該扶助內容，更重要之目的係提高雇主遵守勞動法令的意願，以提升勞工權益；另一方面，亦能穩定勞資關係的發展，確實保障勞動三權。☺

檢討勞動基準法 第 84 條之 1 規定 之部分工作者廢止適用

勞動部勞動條件及就業平等司 羅馨怡

行政院莫拉克颱風災後重建推動委員會公務車駕駛人員等 14 類勞動基準法第 84 條之 1 工作者，自 104 年 1 月 1 日起回歸勞動基準法一般工時規範。

依勞動基準法第 84 條之 1 規定，經中央主管機關核定公告之工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。又該約定應以書面為之，並應參考勞動基準法所定之基準且不得損及勞工之健

康與福祉。但近年來，該條規定之善意遭到曲解，認為只要與勞工簽訂勞動基準法第 84 條之 1 書面契約，即可無限制使勞工長時間工作且無需給付延時工資（加班費），致使勞工長期處於過度勞動狀態又無法獲取加班費，嚴重侵害勞工健康及權益。該條規定發展至今，確有檢討之必要。

經邀集勞資團體、相關主管機關及學者專家審慎討論，勞動基準法第 84 條之 1 核定之工作者中，行政院莫拉克颱風災後重建推動委員會公務車駕駛人員、銀行業僱用之經理職以上人員、廣告業



僱用之創作人員及客務企劃人員、建築師事務所之個案經理人員及建築規劃設計人員、電影片映演業之主管人員、證券商之外勤高級業務員及業務員、海軍所屬各造船廠指泊工、管理顧問業之管理顧問、室內設計裝修業之個案經理人及專業規劃設計人員、營造業專業規劃設計人員、建築及工程技術服務業之計畫主辦人員及工程規劃設計人員、交通部所屬各港務局港勤工作船舶之起重船船員、凡領有經中央主管機關核發之「美容乙級」、「男子理髮乙級」及「女子美髮乙級」等職類之技術士證照之工作者等工作者，部分因階段性任務已完成，另一部分因社會經濟情勢變更，事業單位可透輪班或工時之調整解決原先無法適用勞動基準法工時規定之問題，已無繼續適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之

必要，爰勞動部於 103 年 12 月 18 日公告，廢止 14 類工作者適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，以保障其勞動權益。

前開 14 類工作者自 104 年 1 月 1 日起已排除勞動基準法第 84 條之 1 規定，有關工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，應依該法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條等規定辦理。雇主不得再以責任制為藉口，要求勞工超時工作而不給加班費或不給予其例假。另外，其餘仍適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者，雇主應將勞雇間之約定以書面報當地主管機關核備，始得依約辦理。☞

近年 性別工作平等法 修正之意義與作為

勞動部勞動條件及就業平等司 廖慈璋





前言

我國憲法賦予人民之「平等權」係一基本權利，也是國際間各種勞動組織追求工作平等的核心價值。自 1975 年起，歐盟陸續制定一系列有關男女平等待遇、同工同酬的法令，性別工作平等之思潮於焉展開。

所謂「平等」之真義在於「等者等之，不等者不等之」，在工作平等這方面，於男女無差別之共通事項上，如進用、陞遷之機會，即應秉持公平對待原則處理，至男女因生理、心理上無法共通之事項，如女性特有的產假、生理假等，則應針對女性實際需求給予不同之處理，以期達到實質平等。

102 年 12 月 11 日至 103 年 12 月 11 日一年內，性別工作平等法（以下簡稱本法）及其施行細則歷經數次重大修正，目的係創造工作與家庭平衡的友善職場，本文將就近期修法歷程及其立法意旨分子論述如後。

近年性別工作平等法之修正

（一）102 年 12 月 11 日公布修正性別工作平等法：

依本法第 14 條，女性受僱者每月得

請生理假 1 日，併入病假計算。實務上發現女性忍受生理痛卻未敢請生理假之原因之一，係因以往請生理假須併入病假計算，換言之，請了生理假會導致病假的額度減少。根據統計，臺灣女性每年生理假平均之請假天數為 3.3 天。

本次修法後，女性受僱者全年請生理假日數未逾 3 日部分，不併入病假計算。至薪資部分，適用勞動基準法之工作者，生理假連同普通傷病假全年請假日數未逾 30 日部分，依勞工請假規則第 4 條第 3 項規定，工資折半發給。本條修正後，舉例而言，當女性受僱者已請滿 30 天病假，仍有生理假需求時，可再請 3 天無薪的生理假。

（二）103 年 1 月 16 日公布修正性別工作平等法施行細則：

刪除受僱者依本法第 14 條規定請生理假時，雇主於「必要時」得要求提出相關證明文件之規定。

實務上，女性受僱者申請生理假，雇主無論是否有必要，都會要求受僱者提出醫療證明文件。然而，經期不適症狀難以用客觀判斷或儀器檢查，縱使就醫，醫師亦需根據病人描述生理症狀而診斷，且每個人對疼痛的忍耐程度不同，認定上十分困難，導致勞資爭議頻傳，為符合生理假維護女性受僱者身體健康



之意旨，爰修正本條，女性受僱者申請生理假時，無需提出醫療證明文件。

(三) 103 年 6 月 18 日修正性別工作平等法：

有關「實習生」部分，本次一併修正第 2 條第 5 項及第 3 項，除給予「實習生」一詞定義外，並增訂實習生所屬學校於知悉本法性騷擾事件時，應督促實習單位採取立即有效之糾正及補救措施，並提供必要的支持與協助，例如：心理輔導或轉安置等。日後實習生性騷擾事件適用性騷擾防治三法方式如下：

- 1、倘被害人為學生，加害人為學校校長、教師、職員、工友或學生者，依「性別平等教育法」規定辦理。
- 2、倘實習生於事業單位實習期間遭受性騷擾者，依「性別工作平等法」規定辦理。

3、非屬上述二項情形之性騷擾事件，依「性騷擾防治法」規定辦理（例如實習生於通勤時間遭受他人性騷擾時即屬之）。

第 3 條明訂實習生要派單位、派遣勞工、派遣事業單位及及育嬰留職停薪復職之定義，並使要派單位在某些情形下視為派遣員工之雇主。

第 38 條及第 38 條之一，提高雇主違反本法之罰則，並賦予主管機關公布違法者姓名或名稱、負責人姓名及按次處罰之權限。

(四) 103 年 10 月 6 日修正性別工作平等法施行細則：

陪產假之目的在使受僱者於配偶分娩時，能陪伴在側。實務上預產期前後常有配偶因產前陣痛或預期將分娩，受僱者需請假因應之情事，然事後經診斷



係為假性陣痛致無分娩事實，衍生需更改假別疑義；另依婦產科醫學會表示婦女分娩後之身心亟需配偶陪伴及協助照顧，爰放寬受僱者得請陪產假之區間，允許勞工於其配偶分娩當日及其前後 15 日內自行擇 3 天請假，勞工得視配偶狀況彈性運用，更加落實陪產照顧之給假目的。

又原第 1 項規定所訂請假區間係依民法規定依曆連續計算，如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內。茲因得請假期間已予放寬，該 3 日陪產假應可於該 15 日內請畢，爰刪除原第 2 項規定。

(五) 103 年 12 月 11 日修正性別工作平等法：


第 12 條增訂第 3 項：「前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」性騷擾之認定原則。將現行「性別工作平等法施行細則第四條」規定提升至母法位階，俾利明確性騷擾案件應審酌之具體事實項目與內容，以強化我國性騷擾案件之處理作為。

為使生理假之立法意旨更形明確，使不併入病假計算之生理假薪資也能減半發給，爰修正第 14 條。



婦女於妊娠期間，不僅精神、體力多增加負擔，若同時要兼顧工作，則對於孕婦本身及其家庭都是考驗。尤其受孕後至生產前之產前檢查，係為保護胎兒及母體所為之必要醫療行為，故增訂有新產檢假 5 日，以方便孕婦進行產前檢查。又「5 日」之訂定係參酌全民健保給付產檢次數為 10 次（每次約需半日），受僱者得視其產前檢查之需求請假，雇主不得拒絕給假。另考量產婦產後之恢復和新生兒之照顧，均需配偶之陪伴與照料，爰將陪產假延長至 5 日。

修正第 16 條，受僱者依法申請育嬰留職停薪之資格，自任職滿一年放寬至任職滿 6 個月即可申請。又考量依現行「兒童及少年福利與權益保障法」與「兒童及少年收出養媒合服務者許可及管理辦法」之規定，收養人與兒童及少年可先行共同生活一段期間，俾使兒少儘早適應新環境，並與收養人建立良好依附



關係，讓收養兒童試行同住期間亦可依法申請育嬰留職停薪，以打造友善育兒及收養環境。

為確保第 18 條有關哺乳時間規定之立法意旨得以落實，修正第 23 條明定僱用受僱者 250 人以上之雇主應設置哺乳（集）乳室，主管機關需給予必要協助及補助，並明定相關措施之設置標準及經費補助辦法由中央主管機關會商有關機關訂定之。

另鑑於原性別工作平等法及就業服務法中雇主對於求職或受僱者有性別歧視之行為時，二法對於違法之雇主罰鍰標準規定不一致。當雇主對求職人或受僱者之行為有違反本法第 7 條至第 11 條其中一條規定，亦同時違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，按特別法優於普通法之法理，主管機關將依性別工作平等法裁罰，如此對於就業上性別歧視罰則

較輕情形下，恐無法貫徹憲法消除性別歧視等政策，基於考量違反各種就業歧視罰鍰標準之平衡，修正第 38 條之 1，罰鍰從 10 萬元至 50 萬元大幅提高為 30 萬元至 150 萬元。

小結

勞動部向來為推動職場性別平權不遺餘力，自 91 年 1 月 16 日兩性工作平等法 (97 年 1 月 16 日更名為性別工作平等法) 頒布以來，性別工作平等之概念歷經 13 年宣導以及落實其施行，依據行政院主計總處資料顯示，截至 103 年 11 月止臺灣女性平均勞動參與率已達 50.76%¹。另我國兩性薪資差距已逐步縮減，且較美、日、韓之差距為小，足見我國在促進女性就業及排除就業障礙之努力已漸顯成效。希冀藉由分階段的修法，逐步完善法制，讓職場之性別平等意識更上一層樓。☺

¹ 行政院主計總處，人力資源調查提要分析，下載網址：<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/41219141526BYSYDTB1.pdf>



勞動基準法

縮短法定工時修法 草案之探討

勞動部勞動條件及就業平等司 羅馨怡



勞動基準法為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益之重要法律。該法自民國 73 年 7 月 30 日公布施行後，法定正常工作時間原為每週 48 小時，有鑒於國際勞工組織西元 1935 年通過第 47 號公約，早已揭示「每週工作時間減至 40 小時」之精神，縮減工時已為國際趨勢，我國亦思考逐步縮短法定正常工時，以促進勞工福祉。自民國 90 年起，參照公部門以前「隔週休」之出勤模式，首次調降法定正常工作時間為每週 84 小時，十餘年來，隨著生產方式之改進，生產力大幅提昇，已提供進一步縮減法定正常工時的可能空間。又公務機關早已實施每週正常工作時 40 小時，社會迭有能縮短勞工法定正常工時之期待與建議，當前應為縮短法定工時之適當時機。

為建構兼顧勞工健康福祉並具合理彈性的工時制度，法定正常工作時數之縮減，應併就相關規定配套檢討。考量現行法令規定於實務適用上常見之問題產生，為符合當前社會與經濟發展所需，並使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障，勞動部研擬縮短法定正常工時相關條文修正草案，以下茲就修正草案之重點概略說明：

(一) 縮減法定正常工時為每週 40 小時：

參考國際勞工組織第 47 號公約「每週工作時間減至 40 小時」之精神，及其他主要國家工時規定均為每週正常工作時間 40 小時，研擬縮短法定正常工時修正條文為「每週 40 小時」之規範。部分雇主團體提議將現行條文修正為每 2 週 80 小時，惟考量適用勞動基準法之行業，運用勞動基準法第 30 條第 2 項 2 週變形工時規定，亦可達成 2 週 80 小時之工時安排，已有助於事業單位人力之運用，故修正條文仍採行「每週 40 小時」之規範。

(二) 增訂雇主應於發給工資時提供勞工工資各項目計算明細：

現行勞動基準法並未明文規定雇主應提供勞工工資細目，致勞工無法即時判斷雇主是否短付工資，於實務上，常有勞資因無薪資明細，頻生勞資糾紛，

爰增訂雇主應提供工資各項目明細予勞工之規定，以確明勞資雙方權利義務。

(三) 提高雇主保存勞工出勤紀錄之年限及未置備或未保存出勤紀錄之罰鍰金額：

勞動基準法第 30 條第 5 項規定雇主保存勞工出勤紀錄之年限為 1 年，同法第 23 條第 2 項規定雇主保存勞工工資清冊之年限為 5 年，薪資明細與出勤紀錄保存年限不一。工資請求權時效為 5 年，倘無可對應之出勤紀錄即無法釐清工資數額，故應將出勤紀錄保存年限提高至 5 年。又出勤紀錄係確明工資（含延時工資）數額之重要依據，為避免雇主刻意以未置備出勤紀錄為由，以規避法定工資給付義務，故本次修正條文特別提高雇主未置備出勤紀錄或未保存 5 年之罰鍰金額，以保障勞工權益。

(四) 適度調整每月延長工時：

依勞動基準法第 32 條規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時。延長之工作時間，1 個月不得超過 46 小時。法定正常工時縮減對雇主營運需求仍有一定影響，為凝聚勞雇團體共識，經與勞雇團體充分座談，綜合考量勞雇團體建議，適度調整每月延長工時，有其必要性。至於部



分勞工團體認為調整每月延長工時，可能增加勞工工時，然經考量延時工作除應經工會或勞資會議同意，尚需勞工同意，其與勞工於正常工作時間有出勤義務之概念不同，每月延長工時之調整，勞工未必當然延長工時。又考量事業單位有偶發性之急單需求，臨時尋求補充人力不易，調整每月延長工時，有助於事業單位安排人力。

(五) 明定輪班制勞工更換班次之休息時間：

勞動基準法第 34 條規定，勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。更換班次時，應給予適當之休息時間。現行對於該條文所稱「適當之休息時間」之解釋，係指可使勞工獲得足以恢復體能所需之時間，至於休息時間之長短，可視工作繁重程度及勞工體能狀況由勞雇雙方自行約定。由於原條文「適當之休息時間」屬於不確定之法

律概念且定義不明，實務上頻生爭議。為供勞資可資遵循，配合縮短法定正常工時修正條文，亦將合理明定輪班制勞工更換班次之休息時間。

(六) 修正雇主因天災、事變或突發事件使勞工於假日工作者，有關「事後補假休息」之規定：

勞動基準法第 40 條規定，因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第 36 條至第 38 條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。現行對於該條文所稱「事後」之解釋，係指停止假期的原因結束後，並未明定雇主應於一定期間內給予勞工補假休息。惟停止假期的原因結束後，部分特殊情況可能有相當長之時間處於救援或搶修狀況，依現行解釋，勞工可能無法即時獲得適當之休息，故規劃明定雇主完成「事後補假休息」義務之期限。

(七) 增訂雇主違法使勞工於例假日工作者，工資應加倍發給並給予勞工補假休息之規定：

勞動基準法第 36 條規定，勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。此項例假規定旨在中斷連續勞動，以使勞工回復勞動力，避免連續多日工作，影響勞工健康及福祉，除因同法第 40 條第 1 項所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，雇主亦不得使勞工在該例假日出勤工作。違反者，依現行規定應處雇主新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，惟勞工有關權益卻未受實質保障。雇主依同法第 40 條第 1 項規定合法停止勞工例假者，既負有加倍發給工資並給予補假休息之義務，違法使勞工於例假日出勤工作，宜比照規定，課予雇主加倍發給工資及補假休息之義務，以保障勞工實質權益，較為衡平。

(八) 將勞工延長工時、休假日出勤得選擇補休及補休標準等規定入法：

雇主有使勞工延長工作時間或於休假日出勤工作者，應分別依勞動基準法第 24 條、第 39 條規定給付延時工資（加班費）或休假日出勤加倍工資。依現行解釋，勞工於延長工時或休假日出勤後，如同意選擇補休並放棄請領延時工資或休假日工資加倍發給，亦屬可行。補休制度已為實務上常見型態，惟現行勞動

基準法對於補休標準等事項並無相關規定，迭見爭議，為確明勞雇雙方權利義務關係，故研議將勞工延長工時、休假日出勤得選擇補休及補休標準等規定入法。惟應考量補休係依勞工意願選擇，始得為之，以避免雇主片面要求勞工僅得補休時，勞工難以拒絕之情事產生。另補休標準亦應一併規範，依延時工資加成比例及休假日出勤日數計算，較為衡平。

(九) 明定施行日期：

勞動基準法縮短法定正常工時條文修正後，相關配套措施需適度時間同法施行細則，且雇主亦需適度緩衝期以調整工時安排及人力配置，應明定縮短法定正常工時相關條文之施行日期，俾使有關規定能順利執行。

有關縮減法定正常工時政策之推動，勞動部充分考量各界團體意見後研擬勞動基準法部分條文修正草案，並邀集勞、資、政、學共同討論草案內容，修正草案業已陳報行政院審查。未來，有關工時規定如何調整，勞動部當配合行政院在兼顧勞資需求的前提下審慎辦理，以建構兼顧勞工健康福祉並具合理彈性的工時制度。☺