



## 勞動法修正後工程界的衝擊與因應對策

施義芳立法委員 / 莊均緯技師

新任行政院長賴清德上任後，重要任務之一為處理勞動法修正一例一休的問題。本新法上路至今，造成各行業因人事成本增加，而需重新調整人力及加班工時，也使企業調薪的意願降低，卻造成物價預期的上漲，造成勞方及資方都產生極大的衝擊。一例一休讓勞工加班費用調高，以及落實勞工周休二日避免過勞之立意，實屬良善。主要問題因各行各業的工作性質不同，且每位勞工對經濟需求條件亦不相同之下，在一體適用下就產生大小不同之影響。因此，新內閣團隊為保障勞資雙方權益，已優先著手啟動意見調查，而未來如何彈性調整，如何解決一例一休窒礙難行的地方，都將考驗著賴院長的智慧與處理能力了。

而工程界的型態乃屬人力需求相當高的產業，包括顧問公司、營造公司、協力廠商，以及原物料供應商等等，一例一休政策的施行下，將導致例假日專業人員的短缺，以及加班費的成本提高，且原物料供應商也因此導致工程於例假日時可能斷料，對於某些有施工安全風險之工項中斷（如灌漿、連續壁、開挖及支撐等）造成很大的危害。因此，立法院在 105

年 12 月 6 日三讀通過勞動基準法的修正後，施義芳委員為工程專業立委，任職過大型顧問公司、營造公司等數十年，深知勞動基準法修正雖立意良善，但工程界將面臨極大的衝擊，立即於 105 年 12 月 15 日召開「勞動基準法修正後對於工程業界的衝擊以及因應對策」公聽會，邀集行政院公共工程委員會、內政部、交通部、法務部、土木技師等各類科技師公會、建築師公會、各大顧問公司、營造公司及專家學者參加，會中莊瑞雄及蔡易餘立法委員亦到場關切致意。以下針對施義芳委員召開公聽會內容重新整理說明，除提供各位先進了解工程界所提意見，以及施義芳委員為降低工程界的影響衝擊及研商解決對策的努力外，也期望新內閣未來可能進行一例一休政策彈性調整時，能傾聽工程業界的心聲及作為其調整的參考資料。

公聽會主席施義芳委員致詞提出，勞動基準法的修正除「一例一休」外，還有加班費、勞動條件限制等，對於產業界的影響非常巨大，尤其營建工程缺工問題已存在許久，因應新制不是多發加班費就可以解決；還有

目前的在建工程，不僅人力成本大幅增加，以及可能缺工缺料而須延長工期，政府部門應正視及積極應對，不要讓廠商爭議不斷。新制實施後營建業的困境將更為險峻，在勞動部緊縮營建業外勞人數又要實施一例一休的條件下，未來營建業的完工日恐怕都只是參考，包括購賣新屋也很難如期完工。甚至聽聞預拌混凝土業醞釀假日供貨或可能提高售價的說法，這些衝擊都要靠政府相關單位及業界一起商討因應。

勞動部王雅芬專委首先說明，本次修法是為落實週工時調降為 40 小時並且落實周休二日的勞動基準法規定，其次是提高休息日出勤的工資，並且在休息日加班的時數要一併納入每月加班時數上限 46 小時計算，換句話說，勞工在休息日應雇主要求願意出勤上班，而且週工時已經超過 40 小時以上，雇主就要支付加班費。加班費的計算公式方法是加班前 2 小時，每小時加給 1 又 1/3，超過 2 個小時以上時每小時加給 1 又 2/3，還要注意加班時數的計算是不滿 4 小時要以 4 小時計，超過 4 小時未滿 8 小時要以 8 小時計，超過 8 小時未滿 12 小時要以 12 小時計算；以上兩項改變可能會對建築及工程技術服務業造成比較大的影響。另外就是把勞工的 7 天國定假日刪除，將全國國定假日由內政部做一致性的規範。再來就是特別假日的訂定，這次修法新增工作滿半年未滿一年的勞工可以有 3 日特休假的權利，工作滿一年的勞工特休日再往上增加；而特休假勞工應雇主要求出勤的話，其工資必須加倍發給，未來假別有四種：休息日、例假日、國定假日及特休日，這些勞工休息日工資都要照給，但是特休日要上班的話，雇主必須加倍發薪。再者，就是針對工作性質必須採輪班制的勞工，雇主要特別注意的地方，就是勞工在換班休息的時間必須間隔 11 小時以後。最後為了保障勞工申訴的權利新訂定勞工申訴的保密條款，以及增加違法罰則，從原先的 2 萬到 30 萬元提高到上限 100 萬元。王專委認

為這次的修法後對於建築及工程技術服務業在排班上應該不會有影響，因為仍然保留 2 週到 8 週以內變形工時的彈性，雖然新法規定每 7 日要有 1 日的例假日，但是本法對於建築及工程技術服務業放寬到兩週有 2 天例假日即可，換句話說工作 7 天以後加 5 天後只要有排入 2 天的例假就符合規定，至於休息日就以排班輪休為主，我想這與現況應無改變，唯一改變的地方就是如果週工時已經超過 40 小時而勞工又應雇主要求在休息日上班這樣就會產生加班費的成本，我想這部分是雇主們要再更精算的地方。未來就是在 8 週，每週 40 工時全部有 320 工時的條件下如何去排班輪班，各業界的人資部門可能要多注意的地方。如果經過排班加班無法克服的人力應用上，也許就是雇主須要優先考慮增聘人力的措施。

主席則針對王專委說明提出質疑，提出現行的法條為修法以前的第 36 條「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」但是新法第 36 條規定「勞工每 7 日至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，相較修法前的勞動條件已經不一樣了，可是主管的勞動部卻認為並無不同？！還說沒有影響？

而王專委回應，說明新法會增加的就是休息日的成本，勞工休息日要出勤的話，雇主首先要徵得勞工的同意外，還要支付超過每週 40 工時以上的加班費；至於法規已經對於建築及工程技術服務業給予彈性工時的變形，也就是說雇主可以排班在勞工連續工作 12 天以後給予連續兩日的例假日休息，這部分原法條是規定在第 30 條之一讓雇主有這樣的彈性，新法修正後在第 36 條有針對例假部分給予這個行業有兩週變形工時的彈性。

主席則提出回應，這是在第 30 條之一「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更…」如果勞資會議，勞方不同意的話，請問這條要怎麼適

用？因此不能窄化第 30 條之一的解釋，立法者跟執法者應該要以最寬的角度來看，尤其勞基法的修訂；應該先從第 36 條來看，第 36 條第一項第一款的規定「依第 30 條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。」，而非王專委所解釋成的兩天。而第 30 條之 1 是否為常態？是否大家都適用這條那就都「嘸代誌」啦！，後經王專委之回應，只要是建築及工程技術服務業是都適用這一條。

蔡易餘委員提出，勞基法修法在政府採購工程標案中極有可能工期的部分會因為勞工休息日的嚴格規定讓工程進行無法如期完工，而這樣就可能產生違約罰款的情況，這對於目前得標的在建工程的廠商如果在短期間人力還未補上來卻又受新法的規定必須落實一例一休的勞動條件，例假日是固定要休的，除此之外雇主還需增加休息日勞工加班的費用，的確會有人力運用困難以及增加契約成本的可能。主席召開公聽會，希望業界能夠就可能面臨的困難多多發言，而相關主管的政府部門要多聽聽業者的心聲，儘速地提出因應對策，讓民間消除勞動新制上路後的疑慮，也能夠對於未來的政府採購契約有所調整，減少營建工程業界的衝擊。

莊瑞雄委員提出，勞基法在修正的時候，執政黨就已經意識到對於產業界將會造成不小的衝擊，舉例來說工期一定會受影響，因為整個人力結構無法在短期內調整上來，再來例假日例假日成為常態後，勞動成本勢必要跟著增加，這就會產生契約價金變動的情況，種種問題都會接踵而來，確實需要主管機關及業界好好溝通解決的。希望透過此類公聽會來彙整業界的心聲，也讓政府相關部門了解業界的困難，大家共同商議來找到一條解決之道。

新亞建設朱台森總經理提出，業界對於新法令的理解與王專委的說明有所落差，首先，因為新法第 36 條第一項已經明確規定勞

工每七日應有二日之休息日。在本條第三項又規定雇主使用勞工休息日之條件為「因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者」之前提下，才能夠經由勞資協商讓勞工於休息日出勤，而沒有這裏所提到的因素，即始勞資協商，雇主也不能要求勞工於休息日出勤，甚至有違法之虞；再者，新法未針對第 40 條有所修正，舊法是將幾種休假日合併起來，在天災事變及突發事件的原因產生時，得經向主管機關核備後辦理，這是程序進行中的“因”，但是如果沒有這些“因”雇主如何去辦理結果的“核備”？這是否已經在程序上“違法”？且營造業在工程進行階段有很多工序是連續性無法停止的，如果沒有繼續進行很可能會發生事變或者工安職災等意外情況，舉例來說，當工程在進行地下室開挖，必須作連續壁支撐，工程進度到星期五，星期六也必須繼續施作，但是並不符合新法所定的三項前提條件，則雇主要如何要求勞工於星期六（休息日）上班呢？剛剛勞動部的長官提到可以先行排定勞工休息日，但是實務上往往無法去估算這樣的工程進度，營造業的工程是許許多多工項的總和，它有太多變動的因素影響，我想這是在修法的過程中並沒有被考量在內的，以致造成新法修正後讓工程業界無法依據的地方，因為工程連續性的需求沒有被列為可以在休息日正常上班的規定，業者可能會在無意中觸法，形成「做也罰，不做也被罰」的後果，這將造成業界非常大的衝擊力。而勞動部長官建議用「排班」解決休息日的問題，現在大學學校設有「土木系」已經少之又少了，人手不足，遑論有「排班」的選項，增加人力就是要增加成本，經費在哪裡？尤其目前的在建工程，契約已經發包進行中，政府相關單位應該有因應的措施。也曾跟工程會呈報，目前在建工程除少數以「工作天」訂約外，大部分的契約都是以「日曆天」來計算工期，除了政府發布颱風天的休假日可

以排除外，下雨天都被計算在工期內，所以這樣的工期日數如何有合理的計算基礎呢？而且台灣還有一個“政治效應”問題，就是每逢選舉都要求要「如期完工」等等。勞動部長官對新制實施認為「沒有影響」的回應讓業界“心痛”。並呼籲顧問公司技術服務業及建築師同業站出來說明合理工期的計算方式，因為營造業已經建立表單化的監管制度，營造現場的施工都要在監造技術顧問公司一起派員在現場協力完成，這些都是會面臨的問題，種種的狀況多不勝舉。建議首先必須解決工期的問題，而且不需要由營造業去跟政府協商，這永遠協商不出來，主辦機關的消極態度是由營造廠到申訴委員會提告好，希望由政府發布行政命令，統一解決，而不是由廠商跟政府進行爭議訴訟，經歷長時間的訴訟程序，到末了，可能裁罰也罰了，公司也倒閉了。站在雇主與勞工橋樑的立場希望能夠創造雙方共同的利基的出發點上來讓政府的政策圓滿達成，但是不能夠將問題丟給企業主，應該要政府、業者及勞工都能夠一起努力來解決才對！

土木技師公會全國聯合會周子劍常務監事提出，在新法修訂後接到許多技師會員的反映，因為新法上路，對於工期及人事成本的增加造成很大的影響，按照法的安定性前提來說新法必須要在一年後才能再做修正，目前衍生這麼多問題應該只能在工程會所頒定的「工程採購契約範本」作補修正，國內工程界如朱總經理提到的現象，一到選舉期間，趕工趕進度是常態，但是目前僅有國防部的工程編列有「趕工費」，其他公家單位是沒有這樣的預算；現在政府通過一例一休的勞動新制，如果契約工期無法延長就面臨趕工的問題，勢必增加人力成本；如果無法追加預算那麼就應該協商合理的工期展延。針對特別工序工法必須連續工作無法休息的項目，例如：鑿井、連續壁等工項如果要求如期完工期限，建議應該在工程採購契約範本中增訂「趕工費」以支付廠商配合工期

施作增加的成本費用。

中鼎公司吳定宇經理提出，根據公會初步保守估算，一例一休實施後基本的人事成本將增加達5%以上，如果再加上延續性工程無法間斷施工的需求，其所需的專業工人不是一般勞工就可以取代，如勞動新制訂得這麼嚴格，例如台電煙囪施工，若工程中斷，結構安全一定會有問題，這都是一例一休實施後會遭遇的困難且不可行。而由工程會上「工程採購契約範本」更正的建議，契約範本雖然是中央主管機關工程會所制定，地方政府不一定要遵循，甚至以行政機關的「裁量權」來擬訂招標文件以及契約內容，這是無法解決現實面的問題；為了解決新法實施後衍生的爭端，相關的配套措施應該要儘速地提出，如工程會是否就目前在建工程，未來的履約期限是否可以經由協商的方式合理地調整？以及契約價金因為法令的改變而造成工程履約成本增加的部分應該給予相當的補償，這是業者的期待以及主管機關公共工程委員會目前可以為廠商努力。另外，目前營造業缺工的問題嚴重，只有工程經費超過百億以上的公共工程才可以向國發會、勞動部申請核准外勞的員額，而且需分批進口，如今面臨勞動新制的改變，短期內外勞補充員額無法及時輸入，工程現場更難以應對；而且東南亞經濟活動日漸活絡，技術勞工越來越難聘請，其他各國開出的條件也不輸台灣，所以不僅台灣有專業技術的工程師外流情況嚴重，想要聘用外籍技術人員也搶不贏外國；現在因成本考量，加班的機會變少，賺不到錢將更難吸引東南亞移工到台灣工作，希望主管機關能夠聽到業者的的心聲，審慎考量研擬配套措施，協助業者共同解決困境。

榮工公司代表曾景琮副董提出，依新制勞工例假日是不能要求上班，若要勞工上班，要先徵得員工同意，而雇主還要支付高額的加班費，這些規定對於營造業是很難克服的！營造業不僅受天氣的影響，還要配合監造的檢查才

能繼續工事，新制同樣適用監造公司，要配合營造廠排班，也要增聘人力。在工地現場有很多因素的干擾，不像工廠作業可以按步就班的安排工序，要因應不斷變化調整，這也是營造業在新制下難以言喻的痛！希望工程會出面主持正義，給予合理的工期。

中華工程林清強協理提出，依照契約精神以及工程會所訂頒的契約範本，法律變更廠商可以要求契約價金的協商變更，並且在不可歸責於廠商的情況下也可協商展延工期，但實務上機關往往在廠商提出協商時要求我們先提出「要徑」影響，而勞動條件改變很難從要徑分析得到證明，此次勞基法修正除了工期展延較容易協商外，對於勞動條件影響契約價金的部分因每件工程的屬性不同實在很難舉證，相信沒有幾個機關會願意協商；雖然契約上寫的是“得”意思就是授權，實務上會把它解釋成“裁量”。請問有多少機關會甘冒風險行使裁量權去調整契約價金，呼籲工程會要採取通令函釋的行政命令方式，來對於本次新法修正給予合理的補償，否則營造業真的無法經營下去了。

根基營造黃慧仁總經理提出，建議是否由公共工程委員會先行提出大家都可以接受的計算公式，譬如說這次的影響主要有兩項一是時間一是金錢，回到這次修法產生的變動，從雙週 84 小時降為每週 40 小時，每週有 2 小時的差異，四週多出一天，一年多出 13 天，根據這樣的比例基礎，得出計算標準，才能有依循的方式繼續協談；至於履約成本產生影響部分，其實在工程營造界有許多的價目表有一個總表以及詳細價目表、單價分析表還有一項資源統計表。從資源統計表就可以看出該項工程中的勞動成本所佔的比例，就可以將工程價金因為新制實施產生的變動乘以勞動成本的比例，透過量化的計算方法，降低雙方產生爭議，基於這樣的標準，再透過多方的討論形成共識，這樣才會比較容易達到契約雙方合意合理的解決方案。另外，勞工成本在新法實施後勢必會增加，但是材料如鋼筋、混凝土等隱性成本會因

為勞動成本提高也會反映在材料價格上，所以檢討要分為兩個階段：首先就是契約變更的協商，應該由中央專責機關發布一致性的處理原則，不要讓廠商個別的與機關協商，這樣只是增加法院的業務；其次材料成本可能還沒有受到影響調價，可是未來當它反映在價格上，譬如說半年之後再做第二階段的檢討因應。

郭自強建築師提出，技術服務業的主要是人力沒有材料漲價的影響，工程會「契約要項」-政府法令有變動契約就要辦理變更，其次在民法有一項「情事變更」的要項。此次新修正法條的第 24 條有關加班費的部分，重點在 24 條後面如果在休息日加班，則雇主須再加發 2.33 倍及第 3 小時以後的 2.66 倍，這時候的衝擊將會非常巨大；再者，在第 36 條第一項的規定，要求每兩週必須有四天的休息日，這對技術服務業來說就是工期增長，服務成本增加；建議請工程會儘速研擬技服辦法中的酬金標準附表，在附表中有一項「外加服務費」，如何讓增加的人力或者加班費反映在外加服務費中；其次是契約範本配合修正，第一，要針對設計階段、監造階段的履約期限去做合理化的規範；第二，在契約範本中日曆天、工作天還有限期完工的天數定義在新法施行後休息日、國定假日那些要計入工期那些不列入工期計算一定要明列清楚，否則將會爭議不休；第三，外加服務費是否計入加班費，還有延長工期後加班費的部分都要說明清楚。

台灣大學曾惠斌教授提出，這個公聽會對於學界以及未來要投入技師這個行業的學生們是非常重要的一項建樹，近年來課堂上常會被學生詢問，「老師我未來工作的公司會不會被 101 條款處分？還有工程界的薪資普遍低落…」，這些問題在讀土木工程系的學生群中常常被質疑。面對勞基法的修正確實造成營造業很大的衝擊，由四個面向來說明：第一，營建工程許多工項是連續性的工作；其次，工程施作時周圍交通的維持，不管勞資是否有協議，這部分是必要的前提；第三，營造工程通常不

是單一廠商在施作，它至少包含監造、營造廠以及下包廠商，由許許多多不同功能的單位合作完成，未來如果要求工程進度中都要經過勞資協商來配合進行，想像中的困難程度就知道這是無法達到的，因為只要有一個環節的勞資協商不成功的話，就不能施工，這部分是營建工程不同於其他產業的地方，也是新造成業界非常困擾的主因；最後，現行法規中許多工程人員都必須有證照才能執業，例如：品管、安衛不僅要有證照甚至都要求必須是專任，當這些職務的人員休假時，是無法符合新制規定的，因為在工程法規中這些人員是要專職專任的，可以想像當這些專業人員休假時，雇主是無法請人輪替的，因此人力成本粗估一定會增加 1/3 以上的支出，這樣的衝擊影響是非常大的！所以「缺工」問題將更形嚴重。學界為為學生未來優良工作環境發聲，建議主管機關應儘速研擬因應對策，尤其「在建工程」是當務之急，由工程會發布行政命令，針對法令變更增加費用、延長工期等做出明確的指導原則，這一定要由中央主管機關來辦理，如果中央沒有命令，下級執行單位是不敢也無意進行契約變更的協商，這也是一般公務人員的普遍心態；進一步應該針對「契約範本」做廣泛性的修改，因應新法實施後，未來公共工程招標案件要有配套修正。

結構技師公會蔡榮根理事長提出，政府應該確保工程營建產業的健全發展。希望工程會要短期內召集業界儘速針對勞動新制實施因為勞動條件的改變，討論在建工程如何展延工期以及工程價金的補償；再來長期也要研擬工程界經營環境的改善，包含：工資的工率、監造費用偏低問題，以及提高從業人員投入工程界的誘因，否則業界逐年萎縮，將是國家未來的災難！

營建研究院楊亦東院長提出，勞動條件改善是正面的措施，但是對於衝擊部分卻未有被充分地討論，前面都有提到關於工期及人力成本增加的議題，但是並未特別討論有

關「特休假」的部分，根據新法的規定，將來如果這些特休假在年度勞工未休完雇主必須折算工資給付，這樣技術顧問公司的影響將會是很巨大的，因為某些顧問公司聘請的資深工程師的費用是非常高，而這些增加的人事成本是無法折算到特定的案件，這恐怕也會有後續效應；接著提到營造業普遍有缺工、高齡化以及不確定性高、連續性工作多的種種問題，而營造業的產品其影響是非常的深遠，它有重大的效應！反觀現今營造業卻遭兩面夾擊，一方面契約無法任意更動，卻又要面臨成本大幅提升，在這兩面夾擊不利因素之下，形成輕者產生爭議，最糟糕的情況可能招致倒閉之虞，但是採購機關也不好過，因為工程可能發生停工、甚至重新發包等等效應，惡性循環，這種現象屢屢發生在重大工程標案中，如何將消極轉化為積極的處理，我想這是大眾們非常期待政府該有的作為！再者，營造業不同於其他行業，因應勞動新制實施有其不同的對策，飲食服務業可能有漲價風潮，客運服務業以減班應對，但是營造業卻無法採取這樣的策略，不能減少工項，因為可能發生偷工減料之疑慮而導致停權的下場；也不能縮減服務品質，違背契約精神，在營建成本增加卻又無力變更契約的情況就是「兩面夾擊」的結果。主管機關應該主動協調雙方達成契約變更，另外還要宣導、教育工程業界更完整明白新制勞動基準法的修正內容，以及因應之道，也要對民眾有適當的宣導，因為將來工程進行一定會有交通管制影響民眾的日常生活，這都要靠政府機關廣泛地宣導。

互助營造李進添總經理提出，建議未來有類似影響大眾民生非常巨大的法律修正，主管機關應該有更嚴謹的立法審議過程。應有法律施行後各行各業造成的衝擊分析，擬好各種配套措施。工程界的工作都是動態的，如今政府規定這麼細，反而失去彈性，雇主的困擾增加，勞工不一定得利。至於新制實施後因應營建成

本的增加，政府公共建設的預算也應該要相對的成長，這樣的循環才是正面的。

台灣世曦黃淑惠經理提出，在內政部營建署營繕工程的工期計算方式，有工期展延的規定，也有「不計工期」的規定；通常把國定假日、例假日、天候因素等排除，還有一項「其他」因素，這就是「經中央主管機關臨時公布的規定」，主管機關如果用這項規定認為此次法令變更只符合「不計工期」的要件，卻忽視可能的成本增加，這是業界無法接受的；其次，公司屬於技術顧問服務業來說，工作內容分別有設計也有監造，根據勞動部長官的說明，未來新制實施後除了例假日強迫休息以外，還有休息日加班的費用增加，加班費是要計入退休金的，未來也是一大負擔；就現行實務執行面來說，某些採購機關的合約中，在不計入工期的天數上，是不核給技術服務單位服務費用的，未來如果機關給予工程工期展延卻另核給監造費用對於技術服務業是不公平的，因為法令變更不僅對於營建工程業有影響，對於設計監造服務業也同樣波及，後續工程會如果針對此次修法的影響評估時也要加入技術服務業人力成本增加的部分。

台北市土木技師公會陳玫英副理事長提出，會議資料有爭議案件統計的數據，計價爭議及逾期罰款爭議占爭議案件的大多數，之前的討論可以得知業界都希望在短期內工程會可以就在建工程因為法令變更而導致工程價金以及工期展延的部分作出原則辦法的規定。在此建議工程會應邀集各專業公會主要幹部共同參與，並且用案例實質討論，這樣得到共識以及因應對策才會實際可行；其次，如同各位已經注意到的人力成本以及工期會延長的狀況，未來材料成本也可能會因為反映人事成本增加而提高售價，這部分工程會在做出行政命令或者指導原則時，是不是也能夠考慮在某一個時間點以後訂購的材料成本可以調整；第三點，針對新修正第 39 條條文的部分雖然只有增加「休

假日」三個字，卻又在條文末寫到「工資應加倍發給」，本條與第 31 條第 36 條所稱的加班費的情況是否有對應上的不相符。

水保技師公會吳烘森理事提出，意見與技術顧問同業公會的想法一致，就是未來在修正相關的辦法（例如技服辦法）是否應該考量要加上「未來追認」的概念？因為相關辦法的修正一定會落後母法的修訂，但是工程其實有不可中斷延續性的特點，這部分請工程會可以納入考量。

王雅芬專委再次回應，首先針對加班的問題，目前有四種狀況的情形：平常日、休息日、例假日及國定假日以及特休假等，從最簡單的部分說起，就是國定假日及特休假的加班情形，這是在第 39 條的規定裡面，「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」前提就是只要勞工同意出勤，就可以在國定假日及特休假時上班，但是雇主也要支付雙倍的工資。再來就是一般工作日及休息日加班的情形，這是適用第 32 條第一項的規定「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」這部分就只要談一次就可以了；至於例假日出勤的部分，是規定在第 40 條「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」所以例假日出勤的部分除非有第 40 條規定「因天災、事變或突發事件」之前提才可以要求勞工出勤外，而並不是第 39 條或第 36 條的適用問題。

主席提出工期會不會有所改變？王專委回應提到休息日加班的部分會有成本增加的情形，至於輪休排班的部分，不是強調每個人的例假休息日都會落在星期六星期日，勞工可以交錯排班，這樣還是可以 365 天每天都營運。

主席補充提出，請王專委針對新制施行後如果機關不同意延長工期，廠商為了如期完工

就必須用加班趕工的方式來達成，那麼雇主支付高額的加班費用後，卻又拿不到工期，這部分政府要正視！

工程會陳尤佳處長提出，對於一例一休新制勞基法修訂後造成工程營造業的困擾及不安深有領略，新的勞動規定的確會對業界有所衝擊。早在 89 年勞動基準法每週工時從 48 小時修正為雙週 84 小時，105 年又再下修每週 40 小時，105 年 12 月 6 日再確定為一例一休，更加落實每週 40 小時的法定工時制度。其實在第一次法定工時的修正時，工程會就有因應的配套措施，並函釋各機關處理原則，我想這個原則也適用本次的修法。另外，依據工程會頒定的「工程契約範本」「技術服務契約範本」等已經有明列因為政府法令的變更，或政府的行為造成業界的履約成本增加或工期因而需要延長的，基本上，依照現行的契約範本，即使主管機關未做任何的配套措施，廠商及採購機關就有空間去做變更契約的依據。89 年第一次法定工時修正時，工程會在 90 年就訂了處理原則，用解釋令的方式，授權機關對於在建工程的成本及工期的部分與廠商協商，並且有處理原則的規定，這個行政命令同樣適用本次修法的變動，當然如果業界希望工程會再做這樣的通令函釋會積極辦理。但是囿於每個契約的內容不一，工程的特性也有不同，甚至工作的地點、工期也不一樣，所以原則上建議還是回到契約的約定，由廠商與機關就實際上因為法令變更造成價金增加、工期延長的部分進行協商。還有部分先進提到關於趕工的費用，依據「公共工程趕工實施要點」已經有相關規定處理，以及材料費用也會因為隱性成本增加而提高的問題，建議由契約範本中物價調整項目去調整。至於建築師及技服企業提到的技服辦法目前也在修正當中。

法務部王仁越科長提出，就適法性提出見解，首先，避免訟累，參照公共工程採購契約之採購契約要項第 38 點，契約價金因政

府行為之調整，提到因為政府法令變更而提高成本，可以據以協商契約變更，這部分應該由工程的主辦機關依照契約的規定來妥善處理。第二個法源，就是如果契約未有以上的規定，那麼就可以依據民法第 227 條之 2 也有規定「情事變更」的原則，這就包括「法令的變更」。根據以往法院判決的先例，提到的情事變更須具備「情事劇變」，所謂的「情事劇變」指的是非契約成立當時所能預料，依一般的觀念認為「依照原有效果顯然有顯失公平的情形」而言，這也是今天召開公聽會的意義，由專家學者、政府機關及業界共同凝聚共識，確認本次勞基法的修正適用「情事變更」的構成要件。剛才業界代表的發言非常清楚，根據合約以及民法的規定，廠商與各發包機關在協商契約變更時，為避免公務員遭致「圖利他人」之質疑，所以還是需要由主管機關依職權來認定。

營建署詹俊彥科長提出，營建署了解勞基法修正後對於工程營建業的衝擊影響非常巨大，也會針對目前正在進行的在建工程依照契約規範以及民法「情事變更」的法源基礎辦理契約變更協商。

航政司盧清泉簡任技正提出，航政司主要負責空運以及海運相關工程設施發包與執行的單位，會遵循剛剛工程會、法務部的指示原則辦理與廠商的後續協商，並且會督促承攬廠商務必要清楚了解新法的規定。有關價金處理發生爭議，也會加強宣導與要求，妥善處理與廠商間的採購案。

路政司劉孟翰簡任技正提出，會針對此次勞基法修正後的影響有關展延工期及預算的部分正審慎評估中。建議主管機關是否能夠整合後發布解釋函令以及製作法條說明手冊，方便所有主辦同仁以及廠商能夠有所依循。

主席最後指示，路政司轄下有關全國路政業務及道路橋樑建設，淡江大橋日前才發包，對於工期的部分是否發生展延的部分，



以及蘇花改正在進行中的標案，因為法令變更所產生的工程影響評估報告，請路政司督導辦理，並將報告送交委員研究室。經主席裁示公聽會會議結論如下：

勞動基準法修正施行後，勞動條件隨之改變，致在建工程發生人力缺工及加班費用大幅增加情況；另，施工工期亦受影響。請公共工程委員會依據民國 90 年曾辦理之處理原則，於二週內召開與業界溝通會議；並請公共工程委員會近期内行文各政府機關、單位，令其主動與承攬廠商就新法施行後在建工程之履約期間、契約價金以及各種變動事項等，辦理契約變更。

依統計資料顯示，政府公共工程採購爭議案件以計價爭議及逾期罰款事件最高，足證工程採購契約之工期計算為爭端發生之主因。請公共工程委員會另為召開各界研討會，研議以工作日為工程契約工期之計算基準。

請公共工程委員會就 106 年 1 月 1 日勞基法修正施行後，針對公共工程契約之承攬報酬以及技術服務契約之服務費率，提出因應新法實施後，有關報酬及費率提昇方案。

公聽會發言紀錄將於一個月內寄達各出席單位。

於公聽會後，行政院公共工程委員會依據會議結論，自 105 年 12 月 26 日起即邀請產官學界代表召開多次會議討論，於 106 年 3 月 7 日訂定「機關履約中工程因應一百零五年十二月勞動基準法部分條文修正法案之處理原則」，供各機關依循。因此，機關辦理履約中之工程採購，於勞動基準法部分條文修正法案一百零五年十二月二十三日生效以後仍在施工尚未竣工者（不包括因可歸責於廠商之原因而延期致尚未竣工之情形），訂約廠商認為影響履約期限或費用，要求辦理契約變更者，依本處理原則進行辦理，其內容如下：

一、機關辦理履約中之工程採購，於勞動基準法部分條文修正法案（以下簡稱勞基法修正，又稱一例一休）一百零五年十二月

二十三日生效以後仍在施工尚未竣工者（不包括因可歸責於廠商之原因而延期致尚未竣工之情形），訂約廠商認為影響履約期限或費用，要求辦理契約變更者，依本處理原則辦理。

二、勞基法修正將影響部分在建工程履約事項，影響因素包括勞工於休息日工作之加班費增加、特別休假日數增加、應放假之日數減少等。

三、行政院公共工程委員會（以下簡稱工程會）訂定之採購契約要項、工程採購契約範本、公共工程技術服務契約範本，其與勞基法修正有關之內容及處理原則，說明如下：

（一）採購契約要項第三十八點第一項第一款：「廠商履約遇有下列政府行為之一，致履約費用增加或減少者，契約價金得予調整：（一）政府法令之新增或變更。」；第二項：「前項情形，屬中華民國政府所為，致履約費用增加者，其所增加之必要費用，由機關負擔；致履約費用減少者，其所減少之部分，得自契約價金中扣除。」；第四十九點：「機關及廠商因天災或事變等不可抗力或不可歸責於契約當事人之事由，致未能依時履約者，得展延履約期限；不能履約者，得免除契約責任。」

（二）工程採購契約範本第四條第六款第一目：「廠商履約遇有下列政府行為之一，致履約費用增加或減少者，契約價金得予調整：1. 政府法令之新增或變更。」；第十七條第五款第十一目：「因下列天災或事變等不可抗力或不可歸責於契約當事人之事由，致未能依時履約者，廠商得依第 7 條第 3 款規定，申請延長履約期限；不能履約者，得免除契約責任：11. 政府法令之新增或變

更。」

- (三) 公共工程技術服務契約範本第四條第五款第一目：「乙方履約遇有下列政府行為之一，致履約費用增加或減少者，契約價金得予調整：(一) 政府法令之新增或變更。」；第十三條第四款第十一目：「甲方及乙方因下列天災或事變等不可抗力或不可歸責於契約當事人之事由，致未能依時履約者，得展延履約期限；不能履約者，得免除契約責任：(十一) 政府法令之新增或變更。」
- (四) 勞基法修正屬上開契約要項、契約範本所稱「政府法令之新增或變更」、「不可歸責於契約當事人之事由」，在建工程契約如已包括上開內容者，可依約辦理契約變更；如未包括上開內容者，依上開契約要項精神及本處理原則，可由訂約雙方協議辦理契約變更。

四、本處理原則適用一百零五年十二月二十日以前廠商投標之工程，一百零五年十二月二十三日以後仍在施工尚未竣工者（不包括因可歸責於廠商之原因而延期致尚未竣工之情形）。下列工程不適用：

- (一) 廠商於一百零五年十二月二十一日勞基法修正公布以後投標者。
- (二) 以工作天計算履約期限者。
- (三) 以日曆天計算履約期限，契約已訂明星期六、星期日及其他假日不計入工期，等同以工作天計算者。部分天數之計算類似工作天之計算方式者，以不計工期之日數所占全年非工作天日數比率計算不適用之部分。
- (四) 因可歸責於廠商之事由而逾履約期限部分。

五、機關依本處理原則展延履約期限（以下簡稱工期）之處理方式：

- (一) 個案工程於一百零五年十二月二十三日以後剩餘之工期日數，每十四日展延一日，不足十四日部分，不予展延。
- (二) 勞基法修正前，勞工應放假之下列日數，自一百零六年一月一日起不列入計算：中華民國開國紀念日之翌日（元月二日）、革命先烈紀念日（三月二十九日）、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）、臺灣光復節（十月二十五日）、先總統蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）、國父誕辰紀念日（十一月十二日）、行憲紀念日（十二月二十五日）。但廠商於一百零五年一月一日至一百零五年六月二十一日期間投標者，不在此限。

六、機關依本處理原則展延工期者，依核定展延工期日數占契約原訂履約日數之比率，乘以原契約價金總額百分之二點五計算增加之履約費用（已含契約所載營業稅等費用），機關不就訂約廠商因展延工期可能衍生之其他直接、間接等各種費用另為給付。

七、契約原訂工期未展延者，由訂約廠商提出勞基法修正後致須增加之履約費用及其計算方式（須一併考量一百零六年一月一日起勞工應放假之日減少，致減少之履約費用），據以協商。如涉及分包廠商之給付者，訂約廠商應提出下列文件之一：

- (一) 與分包廠商共同簽署之協議書：書明訂約廠商與分包廠商就訂約廠商所獲款項之處理，已達成協議。
- (二) 切結書：保證本誠信原則，將所獲得之款項合理分配予分包廠商。

八、契約雙方依在建工程個案特性認為不適宜依前三點辦理者，得自行協議處理方式。

九、契約未訂物價調整約定或已約定不隨物價調整工程款者，雙方得協議增訂物價指數

調整約定，就一百零六年一月以後施作之工程，以一百零五年十二月為基期，依行政院主計總處發布之「營造工程物價總指數」，就漲跌幅超過百分之二點五之部分，於估驗完成後調整工程款，並載明適用此約定之工程項目及金額等事項。

十、機關依本處理原則辦理契約變更，應一併載明下列事項：

- (一) 得調整之履約費用或履約期限。
- (二) 展延工期及增加給付履約費用之計算方式。
- (三) 依第七點辦理之相關證明文件。
- (四) 依第九點辦理者應載明之事項。
- (五) 增加款項如因機關原預算相關經費無法支應者，於未來年度編列預算支付，並俟預算完成法定程序後，無息支付。
- (六) 其他應載明事項。

十一、機關累計增加給付逾新臺幣十萬元之款項，應依政府採購法第六十一條及第六十二條規定辦理決標公告或定期彙送。

十二、訂約機關依本處理原則辦理時，可依「機關採購審查小組設置及作業要點」成立採購審查小組，協助審查展延工期及增加給付履約費用事項。

十三、行政院所屬各部會行總處署、各直轄市政府及各縣（市）政府得成立協處平台，協助處理本機關及所屬（轄）機關依前點辦理仍無法解決之爭議。

十四、工程技術服務契約履約期間跨越一百零五年十二月二十三日者，準用本處理原則。

工程依本處理原則展延工期者，監造廠商或專案管理廠商增加之服務費用，依機關委託技術服務廠商評選及計費辦法第三十一條及個案契約約定辦理；契約未訂明者，依上開規定並參考工程會訂定之公共工程技術服務契約範本第四條

第九款，由契約雙方協議並辦理契約變更。

採建造費用百分比法計算技術服務費用者，其工程依本處理原則計算所增加之履約費用，不納入建造費用之計算範圍。

十五、依本處理原則辦理者，機關仍應督促廠商儘速完成履約，以利國家公共建設之順利推動。

十六、勞基法修正詳細內容，請至勞動部全球資訊網（<http://www.mol.gov.tw/>）查詢，如有疑義，請向勞動部洽詢。

上述內容提供各位先進及工程業界參酌，在建公共工程若符合以上處理原則而機關尚未辦理時，廠商應立即向機關進行反應，儘速針對所影響履約期限或費用，要求辦理契約變更，以減輕營運上衝擊之影響。☺