

# 最新勞動事件法實務因應及薪酬規劃

1

主講人：元大聯合會計師事務所-所長李淑敏

時間：109年11月20日

地點：台北市長安東路二段173號3F

電話：02-2999-3030

E-mail：wunta.cpa@gmail.com

# 課程大綱

2

- 壹、近年勞動法規八大調整及衍生爭議
- 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響
- 參、薪資制度設計規劃實務

# 壹、近年勞動法規八大調整及衍生爭議

3

## ● 通過:

### 一、單週40小時(俗稱「全面週休二日」)

#### ● 修正條文:「勞基法」第30條

● 主要內容:從雙週84小時工時,降為單週40小時,將從2016年元旦上路

● 爭議點:雇主憂若無調整加班時數上限等配套,恐使人力調度失去彈性,造成缺工或轉單效應

### 二、置備出勤紀錄

#### ● 修正條文:「勞基法」第30條

● 主要內容:雇主應置備勞工出勤紀錄,並保存五年,記載至「分鐘」為止,雇主不得拒絕勞工申請出勤紀錄副本或影本,且罰鍰從2萬~30萬元,提高到9萬~45萬元

● 爭議點:現代工作型態日益多元,出勤紀錄愈來愈難認定,讓企業與員工更缺乏彈性又增加文書作業

# 壹、近年勞動法規八大調整及衍生爭議

## ● 通過：

### 三、14職類揮別「責任制」

- 修正條文：「勞基法」第84之1條(俗稱「責任制條款」)
- 主要內容：銀行業經理職以上、廣告業創作人員、證券商外勤高級業務員、領有乙級證照的美容、美髮人員等14種職業，104年元旦起回歸「勞基法」
- 爭議點：許多創意者的工作時間很難被規範，勞工最後還是得完成分內工作，不會因新規定而改變現狀

### 四、加薪四法

- 修正條文：「公司法」第235之1條
- 主要內容：公司提撥定額或一定比率的年度盈餘，作為員工酬勞，且以股票或現金方式給予；由董事會2/3以上出席，出席董事半數以上同意決議

# 壹、近年勞動法規八大調整及衍生爭議

- 爭議點：僅適用於上市櫃公司，且未明訂發放比例及懲處罰則。學者質疑用法規強制分享利潤，不僅干預企業運作，實質效果也有限
- 後續動作：加薪四法尚有「工廠法」第40條，「勞基法」第29條，「中小企業發展條例」第36條之2等修正條文待審

## 五、基本工資調升

- 主要內容：自今年7月起，每月基本工資從1萬9273元，調升至2萬3800元，每小時工資從115元，同步升至158元，估有186萬名勞工受惠
- 爭議點：基本工資以法令規範違背市場理論，白白便宜外勞加薪，也連帶增加聘雇成本，如本次月薪調升735元，雇主每月得增加130元法定成本(如勞保、健保、勞退金等)

# 壹、近年勞動法規八大調整及衍生爭議

6

## ● 審議:

### 六、提高「加班時數」上限

#### ● 修正條文「勞基法」第30條

- 主要內容:提高加班工時上限,由每月46小時,到每月54小時
- 爭議點:各界意見不一,爭議過大,朝野立委決定擇日再審

### 七、「醫師」是否適用「勞基法」

#### ● 修正條文:「勞基法」第84之1條

- 主要內容:將醫師納入「勞基法」,以「住院醫師」或「實習醫師」為初期目標
- 爭議點:醫事人力已不足,若以「勞基法」硬性規範,醫院運作勢必更困難,恐影響民眾看診權益。且出勤或工時資料都由醫院填好,衛福部難查核

# 壹、近年勞動法規八大調整及衍生爭議

- 審議:

## 八、上市櫃公司增設「勞工董事」

- 修正條文:「證券交易法」增訂第14之7條
- 主要內容:股票發行公司應設置勞工董事。  
已有工會者,由工會推派人選;無工會者,由全體受雇者公開選舉產生
- 爭議點:國內大部份公司皆未組織工會,難以建立常態性推選機制。且勞工董事應具備專業經營及管理知識,否則恐影響董事會運作。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

8

### 勞動事件重點介紹

#### ■ 專業法庭處理勞動事件

- ✓ 為處理勞動事件各級法院
- ✓ 應設立勞動專業法庭或專股

#### ■ 勞動事件法院管轄有利勞工

- ✓ 以勞工勞務提供地為管轄法院
- ✓ 違反規定勞工得不受拘束



## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

9

- 強化法院勞動調解功能
  - ✓ 由法官一人與兩位調解委員
  - ✓ 組成委員會共同調解
- 勞動訴訟減少勞工訴訟障礙
  - ✓ 應繳納之訴訟費執行費及擔保金等
  - ✓ 皆給予緩繳或少繳免繳

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

10

### ■ 工資工時推定原則 雇主負舉證責任

勞工與雇主間工資工時之爭執採推定原則  
雇主負舉證責任

### ■ 勞動保全假執行 假扣押 假處分

勞工請求給付工資或爭取工作權  
得聲請假執行 假扣押  
及定暫時狀態處分

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

11

### 勞動事件法採取程序重新原則

除別有規定外

本法於施行前發生之勞動事件亦適用之

# 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

12

## 勞動事件法將衝擊勞資關係 2018/11/9勞動事件法三讀一年後上路

項目	內容
專業的審理	設立勞動專業法庭。
擴大勞動事件的範圍	納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。
組成勞動調解委員會	由法官1人與勞資專家之調解委員2人，共同進行調解。
減少勞工的訴訟障礙	勞工可以在勞務提供地法院起訴，減輕勞工繳納費用的負擔與舉證的責任。
迅速的程序	勞動調解在3次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。
強化紛爭統一解決功能	讓同一原因事實有共同利益的勞工可併案請求。
即時有效的權利保全	減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。

資料來源：司法院  
製表：邱琮皓

## 建立專業、迅速而便利的勞動事件特別程序

- 勞動事件法的七大重點**
- 1 專業的審理**  
設立勞動專業法庭。
  - 2 擴大勞動事件的範圍**  
納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。
  - 3 組成勞動調解委員會**  
由法官1人與勞資專家之調解委員2人，共同進行調解。
  - 4 減少勞工的訴訟障礙**  
勞工可以在勞務提供地法院起訴；減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。
  - 5 迅速的程序**  
勞動調解於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。
  - 6 強化紛爭統一解決的功能**  
讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。
  - 7 即時有效的權利保全**  
減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

13

### 立法目的(勞動事件法第1條)

為妥適、專業、迅速、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活，特制定本法。

### ■ 定位：勞動事件法為民事訴訟法之特別法(勞動事件法第15條)

有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

14

### 勞動事件之定義（勞動事件法第2條）

基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。

案例：試用期、解僱、調職、懲戒、積欠工資、加班費、獎金、資遣、退休、違約金、訓練費、違反團協、職場霸凌、工作規則變更或勞資會議決議、勞動派遣…等。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

15

勞動事件以勞工為原告，勞務提供地或被告所在地在我國境內者，由我國法院審判管轄（勞動事件法第5條）

以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄。

勞動事件之審判管轄合意，違反前項規定者，勞工得不受拘束。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

16

### 證據雇主有提出義務(勞動事件法第35條)

勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。

### ■勞工工資之推定(勞動事件法第37條)

勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。

### ■勞工工時之推定(勞動事件法第38條)

出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。



## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

17

### 勞資爭議處理機制



## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

18

### 勞資爭議處理法之適用範圍

#### ■適用對象(勞資爭議處理法§3)

→本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。

■資方 ←→ 雇主或雇主團體

■勞方 ←→ 勞工或工會



勞事法  
適用對象及範圍?

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

19

### 勞資爭議之定義及類型

#### 定義(勞資爭議處理法§5)

##### 一、勞資爭議：

→指權利事項及調整事項之勞資爭議。

##### 二、權利事項之勞資爭議：

→指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。

→權利事項之勞資爭議，依調解、仲裁或裁決程序處理之。

→低於法律規定的情況

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

20

### 三、調整事項之勞資爭議：

→指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。

→調整事項之勞資爭議，依調解、仲裁程序處理(不得訴訟)

→爭取優於法律的情況

### 四、爭議行為：

→指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。

### 五、罷工：

→指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

21

### 發生勞資爭議怎麼辦

- 內部申訴管道
- 外部申訴管道
- 保留薪資單、工時休假加班等出勤紀錄、考核獎懲、員工契約書、通話紀錄、電子文書等證據資料
- 活用保全程序(舉證不合法或不合理措施、寄發函證信函等)
- 向各縣市勞工主管機關法令諮詢
- 向各縣市勞工主管機關申請勞資爭議調解
- 向各縣市勞工主管機關申請合意仲裁
- 法律扶助訴訟

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

22

### 勞資爭議處理制度

#### ■ 調解

指派調解人→1人

調解委員會→3~5人

#### ■ 仲裁

仲裁人

仲裁委員會

#### ■ 裁決

不當勞動行為

向勞動部提起「不當勞動行為裁決委員會」

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

23

### 調解制度

#### 申請調解(§9 I)

勞資爭議當事人一方申請調解時-應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關提出調解申請書。前項爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定機(構)、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書

#### 交付調解(§9 III)

第一項直轄市、縣(市)主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

### 調解委員之選定或指定

■勞資爭議由當事人申請或由主管機關依職權交付調解時，其爭議當事人，應於接到主管機關通知之日起三日內各自選定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所具報。

■主管機關認有必要時，得將前項期限酌量延長之；逾期不為具報者，主管機關得依職權代為指定之。各縣（市）政府均成立勞資爭議調解委員資格審核委員會，負責審核調解委員，並將審核通過之調解委員列冊，勞資雙方可自該名冊中遴選調解委員。



# 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

25

## 臺北市政府勞動局勞資爭議調解申請書

案件申請時間： 年 月 日						
當事人	稱謂	姓名或行號或團體名稱	性別	年齡	職業	住居所或事務所營業所地址 (開會通知單應註明地址)
	申請人(一)					
	申請人(二)	[五人以上請附蓋章]				
	代理人					
	對造人(公司名)					
	代理人(負責人)					
調解方式之說明	地方主管機關已依據勞資爭議調解法第 2 條規定向本人說明下列事項： 一、選擇透過地方主管機關洽派調解人，或組成勞資爭議調解委員會之方式進行調解。 二、選擇透過地方主管機關洽派調解人之方式進行調解時，地方主管機關得委託民間團體洽派調解人進行調解。 三、選擇由地方主管機關提出調解委員會所及委託民間團體者時，供其閱覽。 四、調解人進行調解時得要求其說明身分及資格。					
選定調解方式(調解人或調解委員會選擇)	依爭議內容為工資、加班費、資遣費、預告工資、休假建議選擇民間團體調解人方式較為快速 1. 調解人，本人同意由民間團體或主管機關指派調解人 開會地點： <input type="checkbox"/> 中華民國勞資關係協議會 (本市敦化南路 1 段 7 號 11 樓之 1，近捷運忠孝敦化站 B 號出口或台北小巨蛋站 2 號出口，步行的 8 分鐘，電話：02-2578-2881) <input type="checkbox"/> 中華民國勞資關係服務協會 (本市羅斯福路 1 段 28 號 11 樓，近捷運中正紀念堂站 2 號出口，步行的 3 分鐘，電話：02-3322-5233) <input type="checkbox"/> 中華民國勞動法推廣協會 (本市大安區基隆路 2 段 200 巷 12 號 1 樓，近捷運六張犁站出口，第一條巷子右轉步行的 10 分鐘，電話：02-2732-6619) <input type="checkbox"/> 臺北市政府勞動局(建議申請人 10 人以上可選擇此方式) (本市市府路 1 號 5 樓東北區，近捷運市政府站 2 號出口或台北 101/世貿站 5 號出口，步行的 10 分鐘) 2. <input type="checkbox"/> 調解委員會(建議職業災害補償及工會與資方有關爭議事項可選擇此方式) 由申請人確認主管機關已說明上列事項，並依據勞資爭議處理法第 11 條選擇調解方式。 ★申請人簽名確認：					
申請發生時間：	年 月 日					
勞務提供地點：	(請務必填寫) 市(縣) 區 路(街)					

申請要點(事實及經過)：(請避免填寫情緒性用語)
1. 到職日期： 年 月 日(如已終止勞動契約，最後工作日為 年 月 日)。 <input type="checkbox"/> 仍在職中
2. 勞資雙方約定工資為 元/月(如為時薪，1 小時 元；如為條件計酬，每件 元)。
3. 在公司擔任 人員。
4. 勞資爭議發生經過略述如下：(如本欄不敷使用，請用 A4 格式紙張繕打並附於其後)
檢附證據名稱： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有：
請求調解事項：(可複選，並可填寫標估金額)
<input type="checkbox"/> 恢復舊關係 <input type="checkbox"/> 服務證明 <input type="checkbox"/> 停止自願離職證明
<input type="checkbox"/> 工資，請求金額：
<input type="checkbox"/> 加班費，請求金額：
<input type="checkbox"/> 預告工資，請求金額：
<input type="checkbox"/> 資遣費，請求金額：
<input type="checkbox"/> 休假(國定假日、例假、特別休假)，請求金額：
<input type="checkbox"/> 職業災害補償，請求金額：
<input type="checkbox"/> 退休金，請求金額：
<input type="checkbox"/> 勞健保(高薪低繳，未加法等)，請求金額：
<input type="checkbox"/> 勞工退休金提繳(0%)，請求金額：
<input type="checkbox"/> 其他，請求內容：
為利對造人之會前知悉當事人主張及請求，並攜帶相關資料於會議當日供參，本人是否列覽將申請書影印本送予對造人。 <input type="checkbox"/> 同意 <input type="checkbox"/> 不同意
申請人： 簽章
代理人： 簽章(調解會議當日如為代理人出席，應具委任書)
中華民國 年 月 日
備註： 一、依據勞資爭議處理法第 10 條規定，申請人、對造人及代理人，請求調解事項應填寫清楚。 二、調解方式之選定應經當事人簽名確認。 三、附列名稱、說明內容，證據等應註明或列。 四、如有附加之需求，得向各地法律扶助基金會申請協助(全國法律專線：02-6032-8282、臺北分會：02-2322-5151、板橋分會：02-2252-7778) 五、臺北市政府勞動局勞動基準科 聯絡電話：02-2738-8389 分機 7915-7918、傳真：02-2738-6001、地址：臺北市府路 1 號 5 樓

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

26

### 指派調解人與調解委員會之差異

#### 指派調解人

- 獨任調解人方式進行之調解，係由地方主管機關或其委託之民間團體所指派；因係單獨一人進行調解，對調解程序之掌控與影響，相較高於調解委員會之委員，因此，對於調解人之資格，設有較高之要求
- 協調法制化的實現
- 獨任調解人制度在使一般權利事項之調解獲得迅速有效之處理，發揮解決爭議之功能；處理的時程較短(20天)

#### 調解委員會

- 一方面由主管機關所指派之調解委員，具有一定程度官方指派代表的色彩；一方面爭議當事人自行選任資方委員暨勞方委員，共同組成。
- 主管機關列冊其聘任之調解委員調解委員會制度朝程序規範化方向發展，使調解委員會組成更具公正性之效率。
- 處理的時程較長(42-49天)

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

27

### 勞資爭議調解法律效力

- 勞資爭議經**調解成立**者，爭議當事人勞方為個別勞工時，視為當事人間之勞動契約。(§23)
- 當事人勞方如為工會時，即視為當事人間之團體協約，並有團體協約之效力，不管其原來有無團體協約或內容有無相悖或原團體協約是否存續。
- 如**調解成立**之內容涉及私法上給付之義務時，一方不履行時，另一方得向該管法院聲請裁定強制執行並免繳裁判費，於執行時亦可**免繳執行費**。(§59)

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

28

### 仲裁申請

#### ■ 勞資爭議處理法第28條

1. 申請交付仲裁者應提出**仲裁申請書**。
2. 勞資爭議調解不成立者，檢附調解紀錄，雙方當事人同意申請交付仲裁。
3. 勞資爭議未經調解序，雙方當事人不經調解之同意書；其為一方申請交付仲裁者，並應檢附符合第二十五條第二項規定之證明文件。

# 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

29

## 仲裁申請條件

### 合意仲 (§25 I & III)

- 勞資爭議調解不成立者-共同向直轄市或縣(市)主管機關申請
- 勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解-逕向直轄市或縣(市)主管機關申請

### 一方申請 (§25 II)

- 禁止罷工行業 §54 II -任一方直轄市或縣(市)申請
  - 教師&國防部及其所屬機關(構)、學校之勞工
- 限制罷工行業 §54 III
  - (雙方未能約定必要服務條款者)-任一方
  - 向中央主管機關申請
  - 自來水事業
  - 電力及燃氣供應業
  - 醫院
  - 經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業

### 職權交付 (§25 IV)

- 調整事項經調解不成立者
  - 影響公眾生活
  - 公眾利益
- 應目的事業主管機關之請求

# 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

30

## 善用ADR(訴訟外紛爭解決)機制

### 調解

- 權利事項、調整事項
- 調解方案經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立

### 仲裁

- 權利事項、調整事項
- 權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷：法院之確定判決有同一效力。
- 調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷：視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約

### 裁決

原則上，勞方當事人為工會

- 權利事項（特別針對「不當勞動行為」之救濟）
- 工會法第35條第2項解僱、降調、減薪無效→三十日內未起訴、經法院核定後，與民事確定判決有同一效力

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

31

### 勞動檢查實務及應注意事項

#### 常見勞檢裁處五大類型

##### ■ 勞檢裁處類型一

工作時間超過勞基法規定

##### ■ 勞檢裁處類型二

未計算同屬『薪資性質的費用』，致請領各項金額短少

##### ■ 勞檢裁處類型三

違法短付、遲付或苛扣員工薪資

##### ■ 勞檢裁處類型四

未置備勞工名卡、工資清冊、出勤紀錄等資料

##### ■ 勞檢裁處類型五

未提供或裝設必要的安全設施或採取措施

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

32

### 如何因應勞動檢查

#### 勞基法(刑事罰)

##### ■第5條(禁止強制勞工勞動)

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

##### ■第6條(禁止介入他人勞契)

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。



## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

33

勞基法(刑事罰)

- 第42條(勞工得拒超時工作)、
- 第44條第2項(童工青少年工不得從事危險性或有害性之工作)、
- 第45條第1項(僱用未滿15歲童工)、
- 第47條(違反童工工作限制)、
- 第48條(違反童工時段限制)、
- 第49條第3項(女工得拒午夜工作)
- 第64條第1項(招收未滿15歲技術生)規定者，

處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

34

勞基法(行政罰-實體：2萬至100萬元)

■ 第21條第1項(工資議定原則)

■ 第22條(工資給付原則)

■ 第23條(工資給付次、記載及保存)

■ 第24條(延時工資加給標準)

■ 第25條(同工同酬)

■ 第27條(限期給付)

■ 第30條第1(正常工時)、2(二週變形)、3(八週變形)、6(記錄到分鐘)、7(縮短工時減少工資)項

■ 第32條(延長工時規定)

■ 第33條(公眾利益，工時可以命令調整)

主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

35

勞基法(行政罰-實體：2萬至100萬元)

- 第34條(晝夜輪班)
- 第35條(繼續工作應休息規定)
- 第36條(例假應休)
- 第37條(休假規定)
- 第38條(特別休假)
- 第39條(工資照給，工資給倍)
- 第40條(突發事件工資給倍，補假休息)
- 第41條(公共事業得停特休)
- 第43條(法定請假及工資給付規定)
- 第49條第1項(女工工作時段限制)
- 第59條(職災補償)

主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

36

勞基法(行政罰-實體：9萬至45萬元)

■ 第30條第5項(出勤紀錄保存5年)

■ 第49條第5項(哺乳期間夜間工作禁止)

主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

■ 第13條(產假、職災不得終止契約)

■ 第17條之1第1項(要派單位不得事前面試派遣勞工)

■ 第17條之1第4項(派遣勞工行使權利得免不利處分)

■ 第26條(不得預扣工資)

■ 第50條(產假及工資)

■ 第51條(妊娠可改調輕易工作)

■ 第56條第2項(符合退休要件須前一年提足退休金)

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

37

勞基法(行政罰-實體：30萬至150萬元)

- 第17條(舊制資遣費之計算)
- 第17條之1第7項(派遣勞工依法轉至要派，派遣單位須發給退休金或資遣費)
- 第55條(退休金標準與限期給付)

限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

38

勞基法(行政罰-程序：2萬至30萬元)

- 第7條(勞工名卡)
- 第9條第1項(契約分類)
- 第16條(預告期限)
- 第19條(服務證明書)
- 第28條第2項(按月繳足工資墊基金)
- 第46條(童工工作應備文件)
- 第56條第1項(退休準備金提撥)

主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

39

勞基法(行政罰-程序：2萬至30萬元)

- 第65條第1項(技術生訓練契約)
- 第66條(技術生不得收取訓練費用)
- 第67條(技術生留用規定)
- 第68條(技術生人數限制)
- 第70條(工作規則制定內容及報備)
- 第74條第2項(吹哨者保護)

主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

40

勞動檢查實務與因應-請參照勞動自主檢查表:[bola.gov.taipei](http://bola.gov.taipei)

### 勞動條件自主檢查

#### 一、勞工基本保障：

僱用勞工人數是否為5人以上？（不含負責人、委任經理人、或其他合作之承攬廠商）

是否有為勞工投保勞工保險？

是否有為勞退新制勞工提繳勞工退休金6%？

是否由事業單位自行負擔為勞工提繳之勞工退休金6%費用？



## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

41

事業單位是否依法繳納積欠工資墊償基金？

二、工資給付項目：

每月是否置備**工資清冊**，記錄勞工工資結構、工資加減項目。

與勞工約定工資是否達法定基本工資？23800元

勞工發生遲到、早退情形，如何扣薪水？

是否有按月提供薪資單給勞工？

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

42

### 三、出勤與加班費相關規範：

如何記載勞工之出勤情形？

勞工出勤紀錄會保存多久？

勞工出勤紀錄是否記載至分鐘？

延長勞工工作時間是否有經工會或勞資會議(無工會者)同意？

是否有設置加班申請制度？

員工加班是否得選擇加班費或加班補休？

員工加班補休是否有使用期限？屆期未休時數如何處理？

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

43

### 四、休假規範檢視：

勞工於國定假日出勤時，如何處理？

排班人員例假日排定方式為何？

是否採取週休二日制？

年資6個月以上之勞工是否給予特別休假？

如勞工無法休畢當年度之特別休假，公司如何處理？

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

### 五、女性夜間出勤：

是否有使女性勞工夜間10時至凌晨6時出勤之  
必要性？

是否已經工會同意使女性勞工夜間出勤？

是否經勞資會議同意使女性勞工夜間出勤？

使女性勞工夜間出勤時，是否有提供協助措  
施？

事業單位是否有使妊娠或哺乳期間之女性勞  
工於夜間出勤情形？

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

45

### 六、變形工時：

#### ■二週變形工時：

是否有採行變形工時制度？

是否已經工會同意實施變形工時制度？

是否經勞資會議同意實施變形工時制度？

每日正常工時時數上限為何？

每週工作總時數上限為何？

例假日及休息日總數為何？

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

46

### 兩週變形工時

#### 二週變形工時

一	二	三	四	五	六	日
10	10	10	9	9	0	X
8	8	8	8	0	0	X

勞基法適用之

行業皆適用

- ✓ 勞基法第30條第2項
- ✓ 勞動部指定之行業
- ✓ 經工會同意（無工會者經勞資會議同意）
- ✓ 得將其兩週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日
- ✓ 分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時
- ✓ 每週工作總時數不得超過四十八小時
- ✓ 四班二輪制適用

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

### ■ 八週變形工時：

是否有採行變形工時制度？

是否係屬經勞動部指定適用八週變形工時規定之行業？

是否已經工會同意實施變形工時制度？

是否經勞資會議同意實施變形工時制度？

每日正常工時時數上限為何？

每週工作總時數上限為何？

例假日及休息日總數為何？

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

48

### 八週變形工時

八週彈性工時						
一	二	三	四	五	六	日
8	8	8	8	8	8	X
X	8	8	8	8	8	8
X	0	8	8	8	8	8
8	X	0	8	8	8	8
8	8	X	0	8	8	7
7	7	7	X	0	7	7
7	7	7	7	X	0	7
7	7	7	7	7	X	0

- ◆ 勞基法第30條第3項
- ◆ 勞動部指定之行業
- ◆ 經工會同意（無工會者經勞資會議同意）
- ◆ 得將八週內之正常工作時數加以分配
- ◆ 每日正常工時不得超過八小時
- ◆ 每週工作總時數不得超過四十八小時
- ◆ 四班三輪制適用

指定行業



## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

1. 「經本會指定適用該法第三十條之一之行業」
  2. 製造業
  3. 營造業
  4. 遊覽車客運業
  5. 航空運輸業
  6. 港阜業
  7. 郵政業
  8. 電信業
  9. 建築投資業
  10. 批發及零售業
  11. 影印業
  12. 汽車美容業
  13. 電器及電子產品修理業
  14. 機車修理業
  15. 未分類及其他器物修理業
  16. 洗衣業
  17. 相片沖洗業
  18. 浴室業
  19. 裁縫業
  20. 其他專業科學及技術服務業
  21. 顧問服務業
  22. 軟體出版業
  23. 農林漁牧業
  24. 租賃業
  25. 自來水供應業
  26. 汽車貨運業
- (2017.06.16)

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

50

### ■ 四週變形工時：

是否有採行變形工時制度？

是否係屬經勞動部指定適用變形工時規定之行業？

是否已經工會同意實施變形工時制度？

是否經勞資會議同意實施變形工時制度？

每日正常工時時數上限為何？

例假日及休息日總數為何？

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

51

### 四週變形工時

四週變形工時						
一	二	三	四	五	六	日
10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	X	X
10	10	10	10	0	0	X
0	0	0	0	0	0	X
一	二	三	四	五	六	日
10	10	10	X	10	10	10
0	10	10	10	X	10	10
10	0	10	10	10	X	10
0	0	0	0	0	0	X

指定行業

- ◆ 勞動部指定之行業
- ◆ 經工會同意（無工會者經勞資會議同意）
- ◆ 得將四週內之正常工時重新分配，每日不得超過二小時
- ◆ 變更後之正常工時每日仍不得超過十小時，其延長之工作時間不得超過二小時。
- ◆ 女性除妊娠或哺乳期間者外，得於夜間工作。
- ◆ 七十三年七月三十日即適用勞基法之行業，除農、林、漁、牧業外，不得採行

## 貳、勞動事件法對勞務管理有哪些影響

52

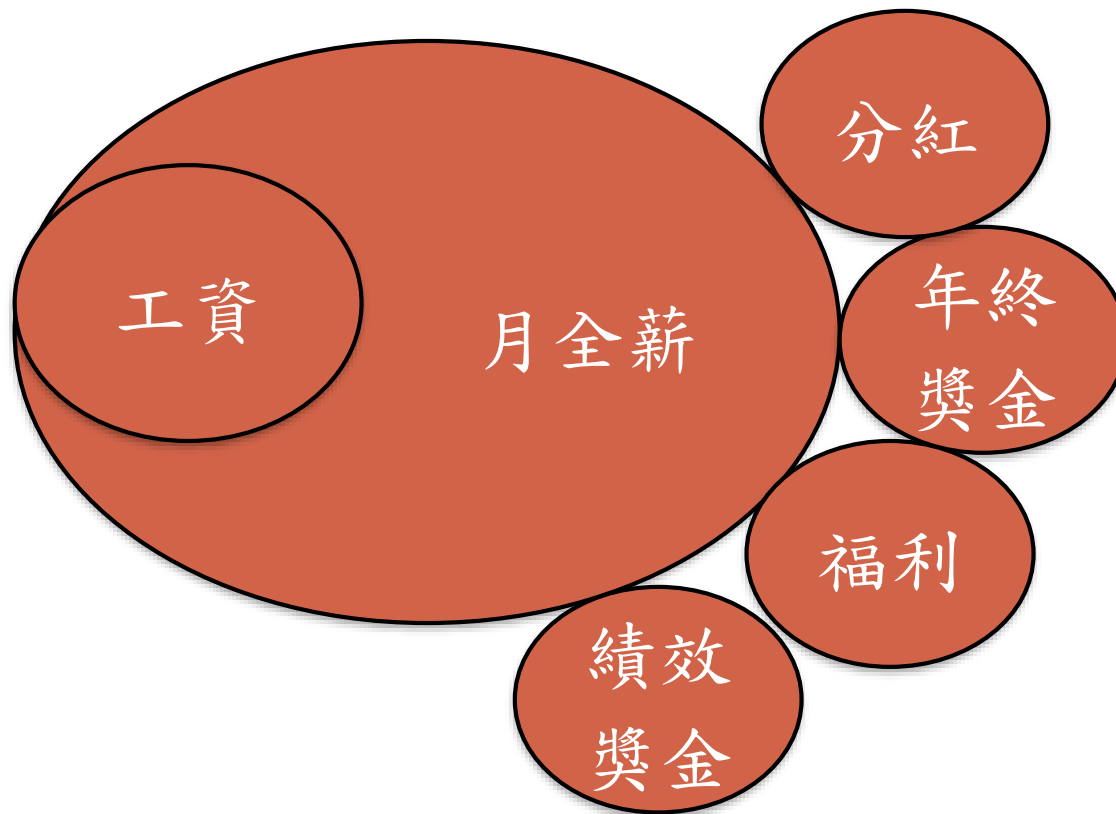
1. 環境衛生及污染防治服務業
2. 加油站業
3. 銀行業
4. 信託投資業
5. 資訊服務業
6. 綜合商品零售業
7. 醫療保健服務業
8. 保全業
9. 建築及工程技術服務業
10. 法律服務業
11. 信用合作社
12. 觀光旅館業
13. 證券業
14. 一般廣告業
15. 不動產仲介業
16. 公務機構
17. 電影片映演業
18. 建築經理業
19. 指定國際貿易業
20. 期貨業
21. 保險業
22. 會計服務業
23. 存款保險業
24. 社會福利服務業
25. 管理顧問業
26. 票券金融業
27. 餐飲業
28. 娛樂業
29. 國防事業
30. 信用卡處理業
31. 學術研究及服務業
32. 一般旅館業
33. 理髮及美容業
34. 其他教育訓練服務業
35. 大專院校
36. 影片及錄影節目帶租賃業
37. 社會教育事業
38. 市場及展示場管理業
39. 鐘錶、眼鏡零售業
40. 筒裝瓦斯批發業、零售業

(2017.06.16)

# 參、薪資制度設計規劃實務

53

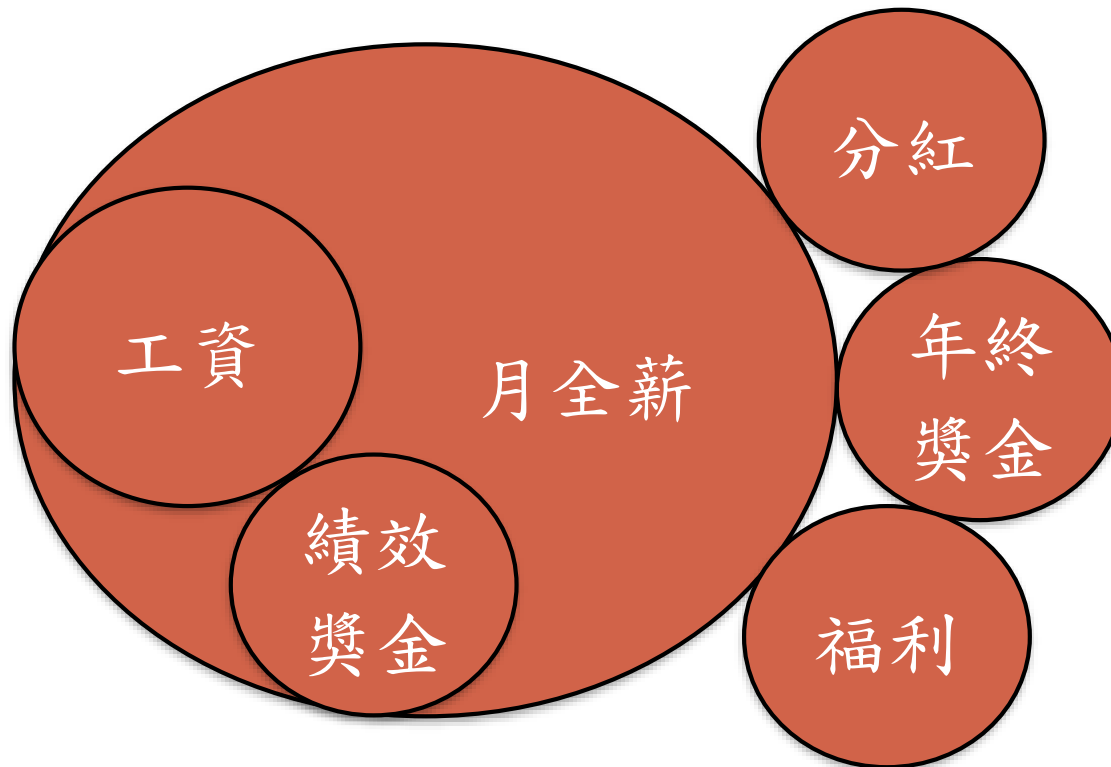
## 1. 薪酬組成的常見四大模塊(1)



# 參、薪資制度設計規劃實務

54

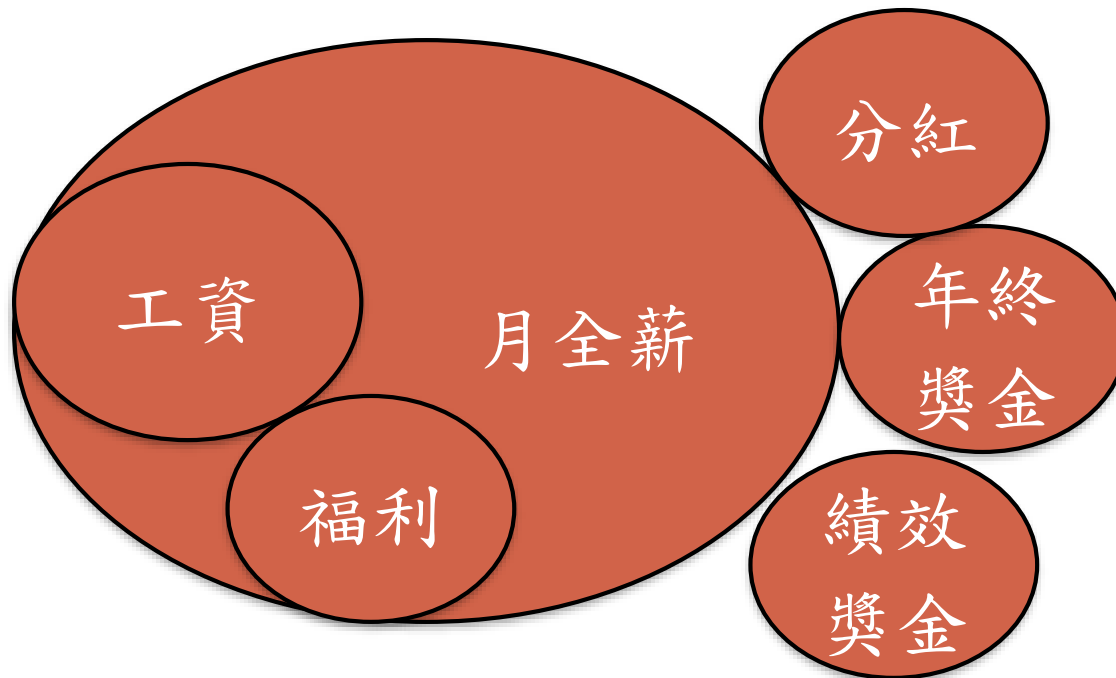
## 薪酬組成的常見四大模塊(2)



# 參、薪資制度設計規劃實務

55

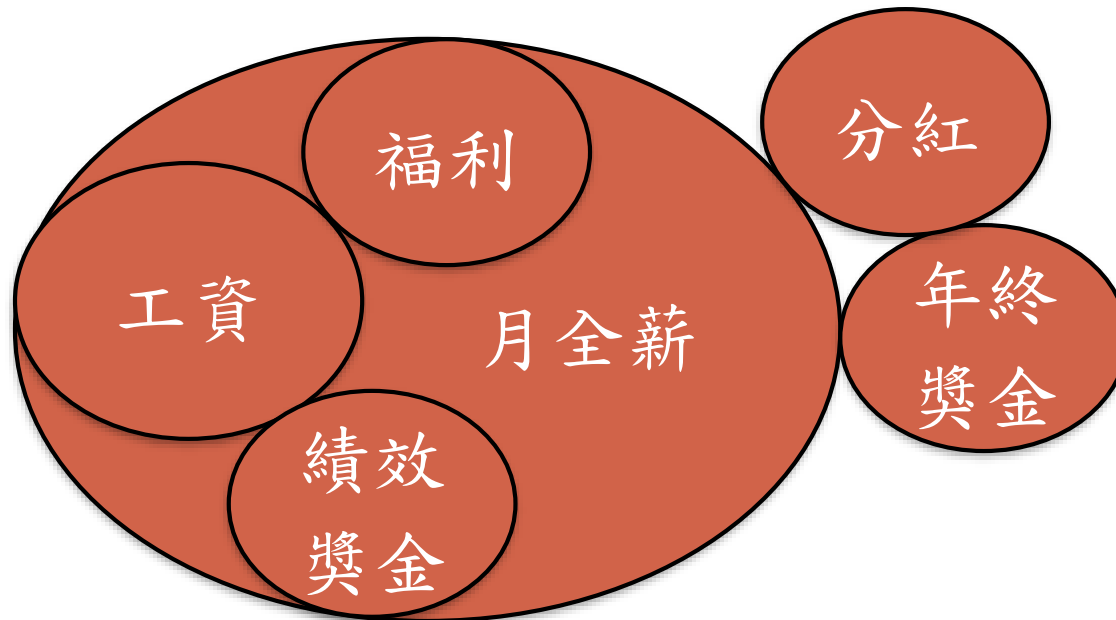
## 薪酬組成的常見四大模塊(3)



# 參、薪資制度設計規劃實務

56

## 薪酬組成的常見四大模塊(4)





## 參、薪資制度設計規劃實務—薪酬設計的四大原型基模

57

### ■ 高薪酬與高保障型

這類型的組織願意付給員工優於同業的薪酬、福利與工作保障,代表組織如IBM微軟公司,Google及銀行業高層肥貓條款或金棺材條款。

### ■ 高薪酬與低保障型

這類型的組織願意付給員工優於同業的薪酬,但卻不願意對於保障員工未來是否終身雇用做承諾,代表的組織如證券公司營業員,直銷或保險公司的業務員、顧問公司專業顧問或講師等。

### ■ 低薪酬與高保障型

這類型的組織願意付給員工較低的薪酬但較高的工作保障,代表組織如工廠的生產線作業員、企業的行政幕僚人員。

## 參、薪資制度設計規劃實務—薪酬設計的四大原型基模

### ■ 低薪酬與低保障型

這類型的組織願意付給員工較低的薪酬且較低的工作保障,代表組織如服務業之現場服務人員、工廠臨時性或季節性工人、外包契約工等。

### ■ 高、低薪酬與高保障型衍生的人員管理問題

這類型的組織人員容易產生年齡年資老化與工作動力老化及加班費過多的問題。

### ■ 高薪酬與低保障型衍生的人員管理問題

這類型的組織人員容易產生賺一票的心態,如科技業每年在八九月份領完分紅或年終獎金後就會有一股離職轉業潮之現象。

## 參、薪資制度設計規劃實務—薪酬設計的四大原型基模

59

### ■ 低薪酬與低保障型衍生的人員管理問題

這類型的組織人員容易產生高離職率的問題,忠誠度低落。

# 參、薪資制度設計規劃實務—薪資結構的名目組成要素

項目	生理要素	責任要素	行為/績效表現因素	技能要素
組成說明	根據外部薪資水準與國家基本工資與相關工資之法令要素而制訂員工之基本薪資制度與福利項目	根據職務責任及危險與等之大小等量而增訂的附加薪酬項目	為激勵員工努力提昇績效,配合公司營運需要的額外工作,組織應定期視員工績效好壞調整員工的薪等或薪級	根據職務所需之技能或工作特點要素,決定各項職務所適用的薪等
項目列舉	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本薪(底薪)</li> <li>● 加班費</li> <li>● 伙食津貼</li> <li>● 交通補助</li> <li>● 租屋補助</li> <li>● 購車補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主管加級</li> <li>● 技術加給</li> <li>● 派外加給</li> <li>● 危險津貼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全勤獎金</li> <li>● 年終獎金</li> <li>● 績效獎金</li> <li>● 紅利</li> <li>● 分紅配股</li> <li>● 股票選擇權</li> <li>● 年資金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 證照加給</li> <li>● 學歷加給</li> <li>● 經驗加給</li> <li>● 專業加給</li> <li>● 技術加給</li> <li>● 專利使用</li> <li>● 補助</li> </ul> <p>(類似權利金)</p>

# 參、薪資制度設計規劃實務-薪資給付的類型

61

## 財務性導向薪酬 Financial Compensation

### ■ 直接性財務薪酬：

一般而言是指員工直接領取的金錢報價而言,如工資、獎金、紅利等直接以金錢方式給予者。

### ■ 間接性財務薪酬：

一般而言是指員工的福利而言,如伙食補助、交通及租屋補助、勞健保給付、商業保險、配股、員工孩童及年照顧等。

# 參、薪資制度設計規劃實務-薪資給付的類型

62

## 非財務性導向薪酬 Nonfinancial Compensation

非財務性薪酬包括提供特定的停車位、較便宜的午餐或超商優惠價(如85折)及超優惠的員工理髮價格、個人辦公室、旅遊、優於勞基法的特休假、減少工作時間但薪資不變、免費進修訓練、公司商品員工優惠價購買等。非財務性導向薪酬一般用於激勵員工士氣,較有彈性,但又不會淪於固定薪資成本的老問題。

# 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

- 工資廣義而言是指受僱者從僱主方面所獲得之一切任何形式的財務與非財務之給與。
- 狹義而言,按勞基法第二條第一項第三款之規定：「工資,謂勞工因工作而獲得之報酬;包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」
- 工資的定義影響到平均工資計算與保險、勞退金投保金額等級(工資與非工資比率)。

# 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

■ 勞動基準法第二條已經就工資下了一個定義：

所謂工資即勞工因工作而獲得之報酬;包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。為了讓各位更深入了解工資的定義,現就勞基法、勞基法施行細則、行政院勞委會解釋函中對於工資認定的內容予以整合於后,以便各位學員能了解(工資與非工資比率大約80/20)：



# 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

65

## ■那些給與屬於法定工資的範疇

行政院勞工委員會八十五年二月十日台85勞動二字第一0三二五二號函：查勞動基準法第二條第三款規定「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，基此，工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時：獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時：獎金、津貼，必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。

## 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

而依企核薪的習慣,通常屬於工資類的包括：本薪、主管加給、專業津貼、技術津貼、伙食津貼(行政院勞工委員會七十六年十月十六台76勞動字第三九三二號函)、駐外津貼(行政院勞工委員會八十二年十一月廿二日台(82)勞動二字第六九二八號函)、加班費、團體獎金(行政院勞工委員會八十七年八月三十一日台87勞動二字第0三六七九五號函)、績效獎金(行政院勞工委員會八十七年八月十日台87勞動二字第0三五一九八號函)、每季工作獎金(行政院勞工委員會八十一年十一月廿五日台(81)勞動二字第四二0二六號函)、生產獎金(行政院勞工委員會八十二年五月十一日台(82)勞動二字第二四八九九號函)、全勤獎金(行政院勞工委員會八十七年九月十四日台887勞動二字第0四0二0四號函)、出勤獎勵金(行政院勞工委員會八十五年五月一日台(85)勞動二字第一一二二六二號函)等。

# 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

67

■那些給與不屬於法定工資的範疇

A.勞基法施行細則第10條：本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

(1)紅利。

(2)獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、

節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。

(3)春節、端午節、中秋節給與之節金。

(4)醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。

(5)勞工直接接受自顧客之服務費。

## 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

68

■那些給與不屬於法定工資的範疇

A.勞基法施行細則第10條：本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

(6)婚喪喜慶由雇主致送賀禮、慰問金或奠儀等。

(7)職業災害補償費。

(8)勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。

(9)差旅費、差旅津貼及交際費。

(10)工作服、作業用品及其代金。

(11)其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

# 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

B.事業單位每年年終考核發給勞工之考核獎金是否屬工資疑義？

行政院勞委會八十九年七月二十八日台八九勞動二字第00三三五五號函：

關於員工年度考核無級可晉者加發一個月薪資,若係屬事業單位每年年終考核勞工之考核獎金,依勞動基準法第二條第三、第四款及其施行細則第十條規定,非屬工資(注釋：非經常性給與的獎金非屬於法定工資)。

# 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

70

C依工作地點遠近支給之交通補助費是否屬工資疑義？  
行政院勞工委員會八十年十一月二日台80勞動二字第  
二八七九號函：

事業單位依勞工居住地距上班地點遠近支給之交通補助費,如非勞工因工作而獲得之報酬並經與勞工協商同意,則非屬勞動基準法第二條第三款所稱之工資,於計算延長工時工資時無庸計入。

# 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

D.生活津貼,是否屬於工資疑義?

按最高法院於七十九年台上字第二四二號判決中有謂：「倘僱主為改善勞工生活而給付非經常性給予,即非勞工之工作給付之對價,應不得列入工資範圍之內。」。依該判決意旨,生活補助性質之給付,如非經常性給與,不屬於工資；但如係經常性給與,則屬於工資。

## 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

E.行政院勞工委員會所作有關工資認定之解釋函,雖偶有討論至經常性給與之情形,但仍皆以「工作對價性」為工資認定之惟一判斷標準,「經常性」頂多具有輔助性解釋之角色而已。如按月或季固定發給之久任津貼、工作獎金、生產效率獎金、外地津貼,皆被認定為工資。



# 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

F.行政院勞工委員會所作有關工資認定之解釋函·雖偶有討論至經常性給與之情形,但仍皆以「**工作對價性**」為工資認定之惟一判斷標準,「**經常性**」頂多具有輔助性解釋之角色而已。為避免爭議,事業單位給與勞工福利之項目,如生育補貼、住房補貼、購屋補貼、購車補貼、育嬰補貼等,建議以**職工福利委員會**(須依法成立)的名義給與。至於手機補貼原則上會被認定為工資,但如用員工拿手機通話紀錄單據核銷的話,則被納入福利的項目成分居多(仍須詳端辦法內容做個別認定)。

## 參、薪資制度設計規劃實務-工資的定義

G.國稅局說明,公司或職工福利委員會發給員工的獎金或實物禮品,均需納入綜合所得稅申報課稅,但依現行稅法規定,會因發放的單位不同,而影響所得的類別。如為公司行號發放的是秋節獎金,給付給員工時,得按其給付額6%扣繳稅款;如發放實物禮品給員工者,應按當時購入的含稅價款,折算給付金額辦理扣繳。但不論以何種方式給付,每次扣繳稅額**不超過2,000元者,免予扣繳**。有些公司會組成職工福利委員會,若是由職工福利委員會發給的中秋節獎金或禮品,在發放時可免予扣繳,但應於明年1月底前,向主管稽徵機關列單申報其他所得,並由受領人併入綜合所得稅申報。不過同一扣繳單位對同一所得人全年給付各項所得不超過1,000元者,可免列單申報。此外,不少廠商準備以自製應課徵貨物稅的產品送禮,或是拿來犒賞員工,如將應課徵貨物稅貨物銷售給員工,或自行使用及用來當做贈品,仍應報繳貨物稅。

## 參、薪資制度設計規劃實務—薪資名目閃避勞動成本做法

75

- 伙食津貼、交通津貼、生活津貼、育兒津貼、子女教育津貼請員工提供發票收據等憑證。
- 手機費補貼、租屋補貼、營養補貼、私車公用補貼。
- 如何善用福委會(依法設立的)。
- 全勤獎金、績效獎金、年終獎金、三節獎金等非經常性給付。

## 參、薪資制度設計規劃實務—不計入年度薪資所得課稅

76

- 個人因執行職務而死亡,其遺族依法令規定領取之撫恤金或死亡補償。個人非因執行職務而死亡,其遺族依法令或規定一次或按期領取之撫恤金或死亡補償,應以一次或全年按期領取總額,與第十四條第一項規定之退職所得合計,其領取總額以不超過第十四條第九類規定減除之金額為限。(所得稅法第14條)
- 但為雇主之目的,執行職務而支領之差旅費、日支費及加班費不超過規定標準者(講師親自說明),及依第四條規定免稅之項目,不在此限。(所得稅法第14條)
- 依勞工退休金條例規定自願提繳之退休金或年金保險費,合計在每月工資百分之六範圍內,不計入提繳年度薪資所得課稅。(所得稅法第14條)

## 參、薪資制度設計規劃實務—不計入年度薪資所得課稅

- 退職所得：凡個人領取之退休金、資遣費、退職金、離職金、終身俸及非屬保險給付之養老金等所得。(所得稅法第14條)
  - 一、一次領取者,其所得額之計算方式如左：
    - (一)一次領取總額在十五萬元乘以退職服務年資之金額以下者,所得額為零。
    - (二)超過十五萬元乘以退職服務年資之金額,未達三十萬元乘以退職服務年資之金額部分,以其半數為所得額。
    - (三)超過三十萬元乘以退職服務年資之金額部分,全數為所得額。退職服務年資之尾數未滿六個月者,以半年計;滿六個月者,以一年計。

## 參、薪資制度設計規劃實務—不計入年度薪資所得課稅

78

- 退職所得：凡個人領取之退休金、資遣費、退職金、離職金、終身俸及非屬保險給付之養老金等所得。  
(所得稅法第14條)

二、分期領取者,以全年領取總額,減除六十五萬元後之餘額為所得額。

三、兼領一次退職所得及分期退職所得者,前二款規定可減除之金額,應依其領取一次及分期退職所得之比例分別計算之

謝謝聆聽，敬請指教！