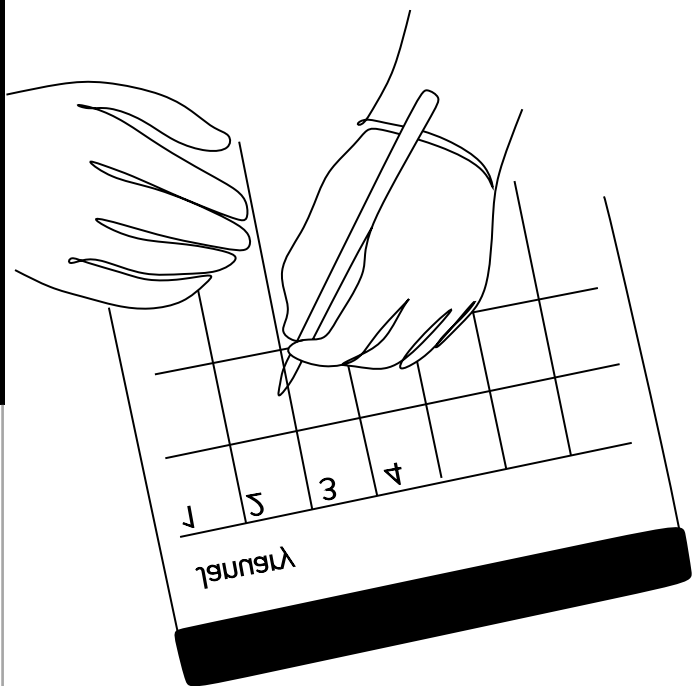




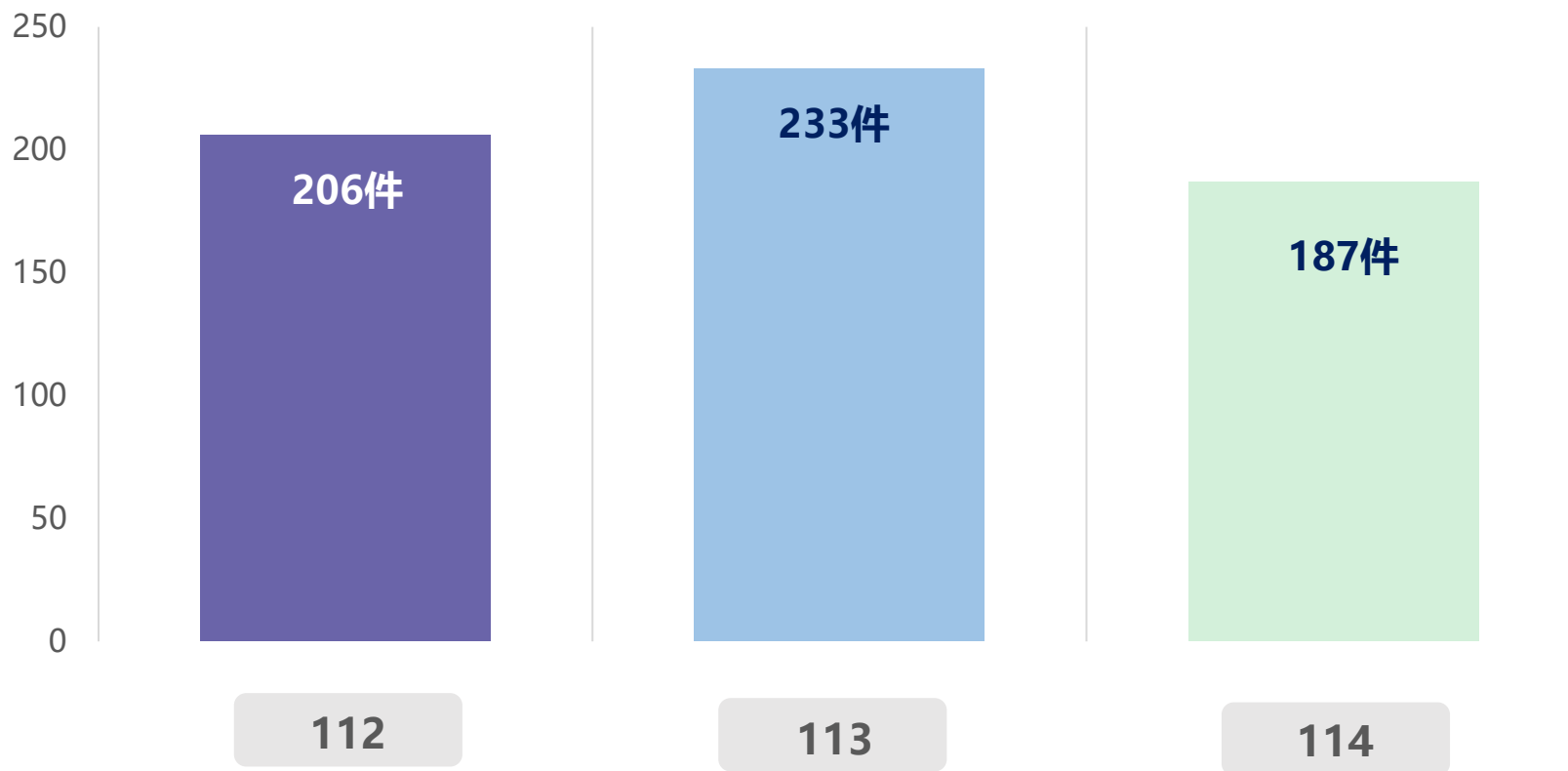
提升事業單位工資(包含 最低工資)法遵能力 相關規範座談說明活動

最低工資、工資
常見疑慮說明



≡ 近3年違反**最低(基本)工資**情形

1



- 資料來源：違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統
- 處分日期介於112年1月1日至114年12月31日之件數(115年6月9日查調)

三 最低工資規定

2

01

勞工與雇主雙方議定之工資，不得低於最低工資

(最低工資法§5)

02

僅指正常工作時間內所得之報酬，延時工資、休息日及假日出勤工資不列入核計

(勞基法施行細則§11)

03

部分工時勞工之最低工資得按工作時間比例計算
(按月計酬者)

(勞基法施行細則§13)

04

現行最低工資為每月**29,500**元，按時計酬為每小時
196元 (自115年1月1日起調整)

三 最低工資常見疑慮

3



勞雇雙方約定薪資30,000元，工資結構如下：

	19,500元	底薪
	3,000元	全勤獎金
	4,500元	輪班津貼
+	3,000元	固定伙食津貼
	30,000元	

Q1：請問符合最低工資的規定嗎？

Q2：勞工請1天事假，因為全勤獎金無得領取，結果只領到26,000元 $[30,000 - (30,000/30) - 3,000]$ ，這樣對嗎？

三 最低工資常見疑慮

4

A1：30,000 > 29,500，沒有違法。

A2：縱使勞工請事假，當月薪水仍不能少於依比例扣減之最低工資。

每月最低工資

一日最低工資

當月最低工資門檻
(請一天事假)

$$29,500 - (29,500 \div 30) = 28,517$$

勞工當月如只領到26,000元 (少於28,517元)，已違法。

三 重複扣減全勤獎金疑慮

5



勞雇雙方約定請一般事假無得領取全勤獎金要注意:

- 勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1年內合計不得超過14日。事假期間不給工資。
- 勞雇雙方如約定勞工當月請一般事假無得領取全勤獎金者，則於計算勞工請事假不給付工資時，全勤獎金不得再列計入「月工資總額」計算，以免重複扣發。

Q：勞雇雙方約定薪資43,000元，工資結構含底薪42,000元、全勤獎金1,000元，勞雇雙方如約定勞工當月請一般事假無得領取全勤獎金，勞工當月請事假1日，未請其他種類之假別，工資應如何計算？

三 重複扣減全勤獎金疑慮

6

A：

約定工資

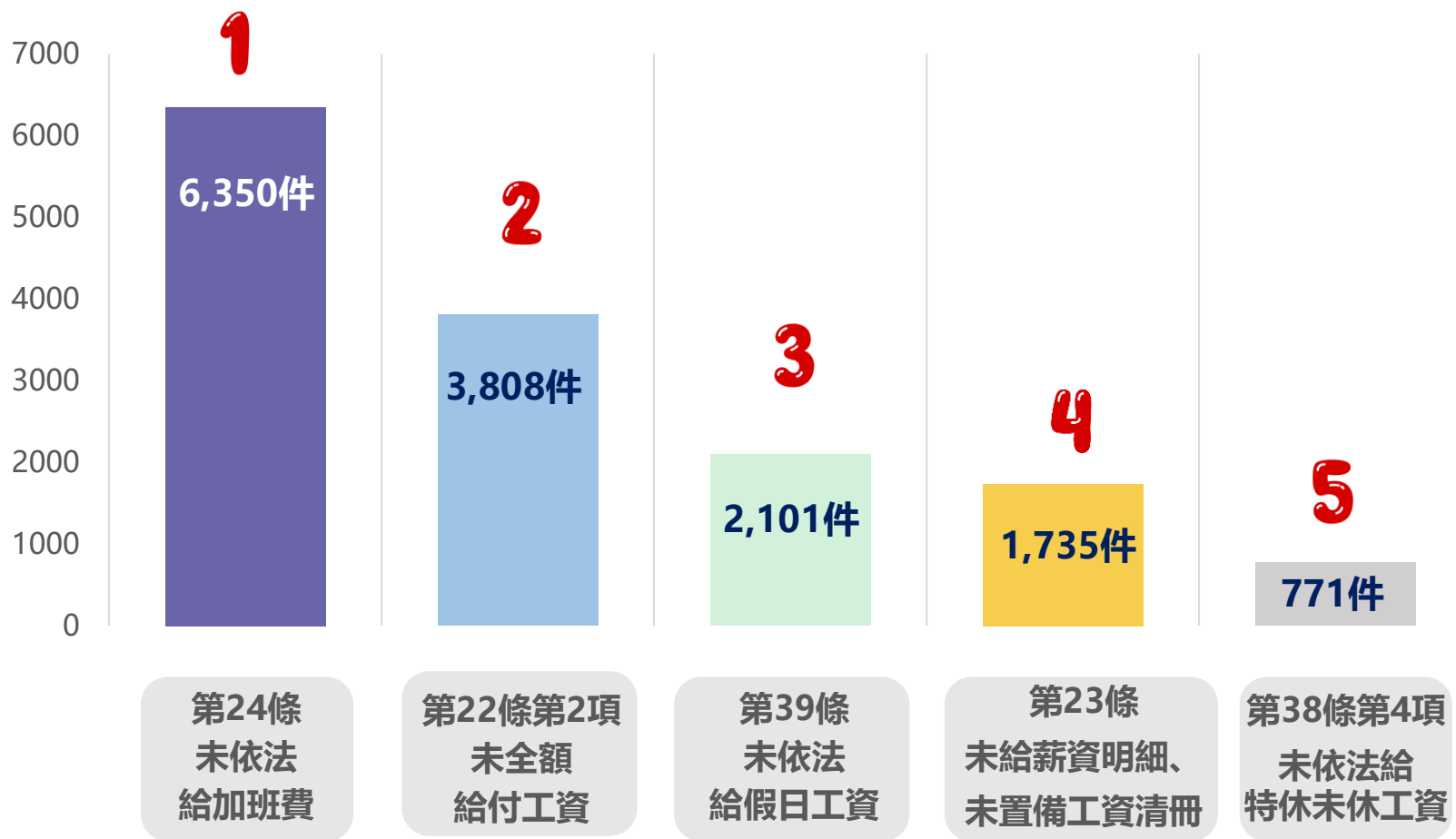
扣除全勤獎金

事假扣薪

$$43,000 - 1,000 - (42,000 \div 30) = 40,600$$

雇主若以 $(43,000 \div 30)$ 計算事假扣薪，應有重複扣發工資之情形，已違法。

≡ 近3年違反勞基法工資規定排行前5名



- 資料來源：違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統
- 處分日期介於112年1月1日至114年12月31日之件數(115年6月9日查調)

三 加班費規定

8

? 平日每小時工資額的用途?

- 計算加班費的基礎

? 平日每小時工資額如何計算?

- 指勞工在每日**正常工作時間**內每小時所得的報酬。
- 延長工作時間之工資及休息日、假日工作加給的工資均不計入。

「平日每小時工資額」 =
月薪總額 ÷ 30日 ÷ 8小時

? 何時使用平日每小時工資額?

- 超過每日8小時、超過每週40小時
- 實施彈性工時制度，超過變更後工作時間的部分
- 休息日出勤工作
- 特殊情形(天災、事變或突發事件)

三 加班費規定

9

第24條第1項第1、2款

- 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上
- 再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上

第24條第1項第3款(天災、事變或突發事件)

- 依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給

第24條第2項(休息日出勤工作)

- 2小時以內：按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上
- 超過2小時：按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上

三 休息日加班費

10

月薪制勞工

- 假設月工資總額**36,000元**，平日每小時工資額為**150元**。
- 休息日工作**4小時**，應另再加給：
$$[(36,000/240*4/3*2)+(36,000/240*5/3*2)] = 900\text{元}$$
- 休息日工作**8小時**，應另再加給：
$$[(36,000/240*4/3*2)+(36,000/240*5/3*6)] = 1,900\text{元}$$
- 休息日工作**10小時**，應另再加給：
$$\{(36,000/240*4/3*2)+(36,000/240*5/3*6)+[36,000/240*(1+1\frac{2}{3})*2]\} = 2,700\text{元}$$

三 休息日加班費

11

時薪制勞工

- 假設勞雇雙方約定時薪210元。
- 休息日工作4小時，應另再加給：
$$[(210 \times \frac{4}{3} \times 2) + (210 \times \frac{5}{3} \times 2)] = 1,260 \text{元}$$
- 休息日工作8小時，應另再加給：
$$[(210 \times \frac{4}{3} \times 2) + (210 \times \frac{5}{3} \times 6)] = 2,660 \text{元}$$
- 休息日工作10小時，應另再加給：
$$\{(210 \times \frac{4}{3} \times 2) + (210 \times \frac{5}{3} \times 6) + [210 \times (1 + \frac{2}{3}) \times 2]\} = 3,780 \text{元}$$

本部已設有
加班費試算系統



三 加班費規定

12

	一	二	三	四	五	六	日
1	H					(1又1/3)H	
2						(1又1/3)H	
3						(1又2/3)H	
4						(1又2/3)H	
5						(1又2/3)H	
6						(1又2/3)H	
7						(1又2/3)H	
8						(1又2/3)H	
9	(1+1/3)H					(1+1又2/3)H	
10	(1+1/3)H					(1+1又2/3)H	
11	(1+2/3)H					(1+1又2/3)H	
12	(1+2/3)H					(1+1又2/3)H	

36條例假日
 36條休息日
 上班日

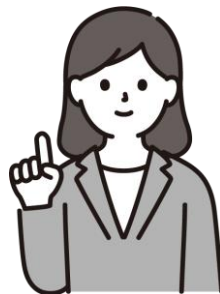
三 加班費常見違法態樣

13



公司可以只用本薪或底薪計算加班費嗎？

- 工資非以本(底)薪為限，凡勞雇雙方所約定符合工資定義，且於正常工作時間內之給付，例如全勤獎金、夜班津貼等，在核計加班費之「平日每小時工資額」時，均應列入計算。



凡勞工因工作而獲得之報酬，
不論雇主以任何名義給與，
均屬「工資」之範疇。



公司計算加班費時可以用1.33或1.66計給嗎？

- 有關加班費之乘數，須視延長工作時間之時數，按平日每小時工資額加給1/3或2/3以上，雇主若逕自將小數點後第3位以下之部分予以捨去計算，一定會少算，因而會違反法令所定基準。

三 加班費常見違法態樣

14



公司可以規定加班未滿1小時不給加班費嗎？

- 雇主給付勞工工資應計算至分鐘為止，至工作未滿1小時之時間，仍應換算為小時後，再依規定發給加班費（例如：加班20分鐘，換算為20/60小時計給加班費）。不得以未滿1小時為由拒絕給付。



公司可以規定加班只能換補休嗎？

- 原則上雇主應依勞基法第24條規定給付加班費。勞工有意願選擇補休並經雇主同意者才能更換為補休，雇主不得片面規定一律只能補休。



工讀生不用給休息日加班費？

- 雇主使勞工於休息日工作，其加班費應依勞基法第24條第2項規定給給；按日或按時計酬之勞工，亦同。

工資給付常見爭議

逕自扣發工資或薪資短少

- 依勞基法第22條規定，**工資應全額直接給付**勞工。實務上常發生雇主因勞工未返還制服、因駕駛公司車輛而發生車禍所衍生的車損或是罰單、遲到數分鐘懲罰性扣薪資等事項，逕自於勞工工資扣發相關費用。
- 勞雇雙方如對於罰款或賠償責任等情事發生爭執，雇主就**不能因此直接扣發或少給**勞工工資。

未依約定日期給付工資

- 關於發薪日遇假日、過年期間何時發放，應事前與勞工明確約定發薪日期，未經勞工同意，**不得延後**發給。
- 至於勞工離職時，雇主如果無法立即結清工資，**最遲應於原約定的工資給付日**依約定方式給付。

假日工資照給常見爭議

破月工資計算

對於按月薪計算的員工，勞雇雙方可以自行協商約定：

- 一日工資要以當月實際天數計算，還是一律以30天來換算。
- 如果員工當月未做滿整個月（俗稱破月），薪資要依實際在職天數計算，還是以月薪扣除未在職天數的方式計算。

❗ 若雇主只按照**實際出勤日數**計薪，而未給付例假日及休息日的工資，則違反勞基法第39條例假及休息日工資應由雇主照給之規定。

特休工資照給

所稱工資照給，係指雇主不得因勞工請特別休假，而減損其工資。

❗ 認屬工資之給與項目，遇特別休假日時，**自不能視勞工當日缺勤**而予以扣發。

假日出勤工資規定

17



假日出勤工資規定

休假日

出勤依據	內容	8小時	逾8小時
§39	雇主徵得勞工同意於休假日出勤工作	加倍發給	§24 I
§40	因天災、事變或突發事件，雇主停止勞工休假	加倍發給 + 補假1日	加倍發給

例假

出勤依據	內容	8小時	逾8小時
§40	因天災、事變或突發事件，雇主停止勞工例假	加倍發給 + 補假1日	加倍發給

- ❗ 所稱加倍發給，**是加發1日工資**，而不是以勞工出勤時數計算工資。
- ❗ 非因天災、事變或突發事件使勞工在例假工作是**違法**的。

工資給付日、工資清冊、薪資明細

勞基法第23條

- 勞雇雙方應明確約定工資給付方式及日期，且給付頻率不得低於每1個月1次，以保障勞工可以定期並即時領到工資。
- 雇主除應置備勞工工資清冊外，於**每月給付勞工工資**時，應**主動併同提供**工資各項目計算方式明細，不可被動等勞工要求時才發給。
- 至於提供的型式，包括紙本、電子資料傳輸方式或其他**勞工可隨時取得及得列印**的資料等。

❓ 勞雇雙方約定之工資給付日何種情況可能違法？

- 約定為每月上旬其中1日給付（即日期不明確）或是每2個月之5日給付1次（即給付間隔超過1個月），亦屬違法。

工資各項目計算方式
明細參考例



特休未休折發工資

20

計算方式(施行細則§24-1)

- 依實際未休畢之特別休假日數，乘以一日工資計給，按月計酬者，以年度終結或契約終止前**最近一個月正常工作時間所得之工資除以30**所得之金額。
- 遞延至次一年度因屆期或契約終止仍未休畢之特別休假日數，按**原特別休假年度終結時應發給工資之基準**計發工資。

發放期限(施行細則§24-1)

- **年度終結**：契約約定之**工資給付日**；年度終結後**30日內**
- **契約終止**：依第9條規定發給

特休未休折發工資

21

何謂「最近1個月正常工作時間所得之工資」？

- 係指於年度終結或契約終止前已領或已屆期可領之最近1個月約定之正常工時工資。
- 舉例而言，勞工終止契約日如為2月5日，假設計薪週期為月初至月底，則契約終止最近1個月工資為1月1日至1月31日工資。

公司可以只用本薪或底薪計算特休未休工資嗎？

- 工資非以本(底)薪為限，經認定屬工資之給與項目，且係於年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所獲得之部分，於計算「未休特別休假日數工資」時，皆應列入計算。

特休未休折發工資

22

公司可以提前折發特休未休工資嗎？

- 特別休假之立法意旨在於提供勞工休憩之機會，而非換取工資；所以雇主不得提前折發工資給勞工，而影響勞工請特別休假之權利。

勞工離職時特休未休工資之發放期限？

- 依勞基法施行細則第9條規定，勞工離職時，雇主即應結清工資給付勞工；至遲亦應於原約定之發薪日給付。
- 舉例而言，勞工離職日如為5月31日，且勞雇雙方約定次月5日給付當月工資，則勞工因契約終止而未休之特別休假日數，雇主至遲應於6月5日發給工資。