



台灣地區勞動法及僱用條例解析

Presenter: Sabrina Chiu

Organiser: **BIPO** | Make Life Easier.

Your Webinar Experience

Housekeeping Notes

01

本次活動課件將在課後予以分享

02

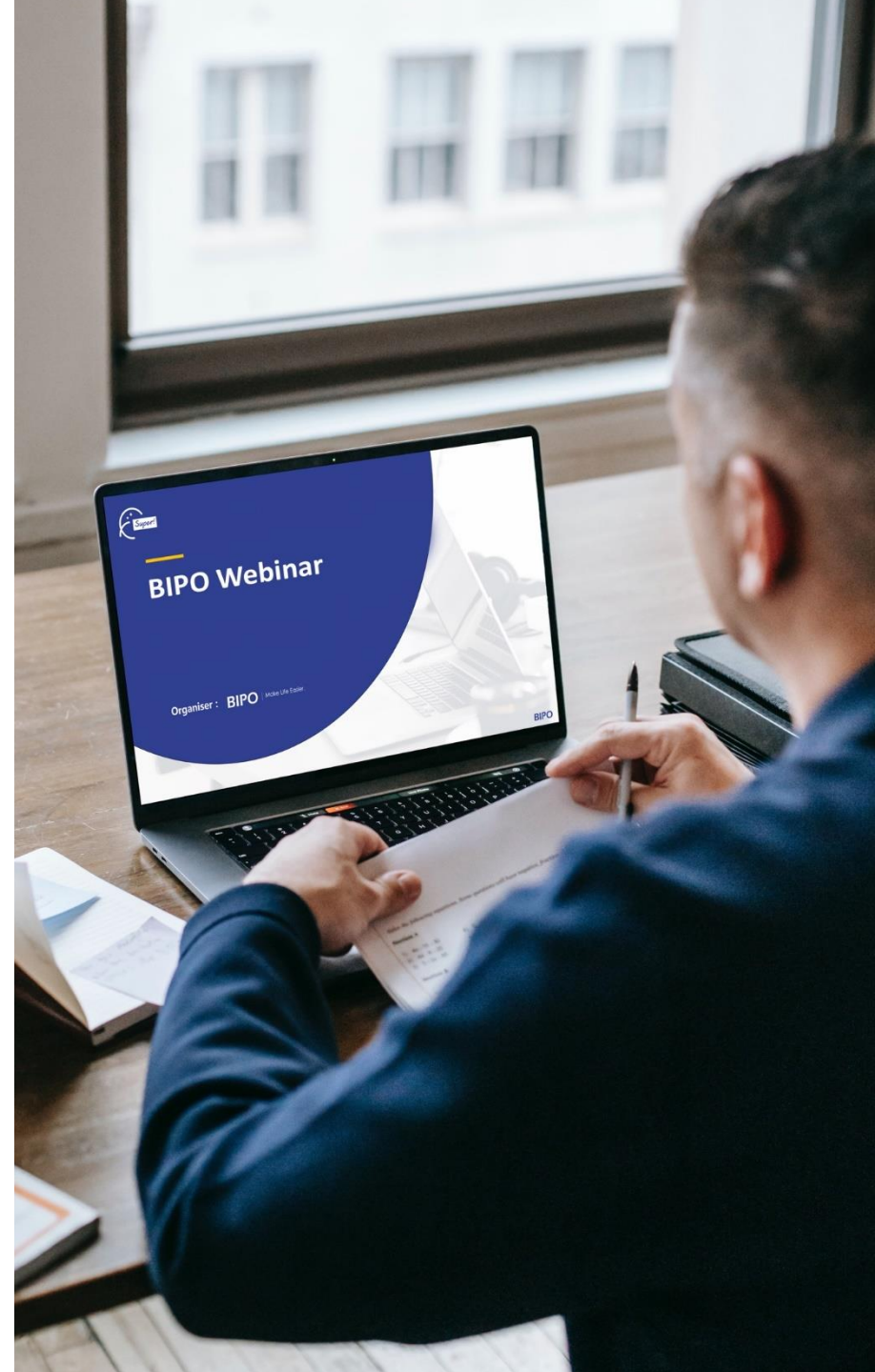
活動中如有任何問題，可在聊天框內給我們留言

03

我們將會在Q&A環節予以解答

04

期待與各位的互動！



Speaker



Sabrina Chiu

Deputy General Manager, BIPO Taiwan

- 擁有超過10年的人力資源經驗，包括人才招聘、薪酬福利、學習與發展、績效管理、員工關係和人力資源合規等領域。
- 具有IT、軟體和硬體、顧問公司和新創等產業經驗。

關於BIPO

BIPO創立於2010年，作為全球化的人力資源一站式服務供應商，公司立足亞太、輻射全球，推動科技賦能，為企業提升管理品質，十多年來砥礪前行，以全球化、數位化和合規化為發展理念服務客戶。

我們的業務遍及全球150多個國家和地區，服務產品包括HCM系統解決方案，全球薪酬外包（GPO），名義雇主服務（EOR）等，借助系統的科技化和服務網路的多國化，為客戶提供多地區、高效率、合規化的用戶體驗。BIPO自主研發的人力資源管理系統，通過“全模組”整合與敏捷開發，憑藉靈活的系統架構和資料管理，打破資訊孤島，實現點對點連結，使公司運營整體化、高效化。同時依託全球資源網路，聚焦企業人力資源管理中的痛點，集合多種業務協作雲應用，使服務覆蓋全球。

30+

全球辦公室

3,300+

企業客戶

460,000+

服務員工



Global Footprint

Legend

○ BIPO Offices (39)

◆ BIPO Business Partners (153)

Coming Soon (14)

Argentina
Bosnia and Herzegovina
Denmark
Egypt
France
Italy
Ivory Coast
Kenya
Nigeria
Portugal
Romania
Rwanda
Saudi Arabia
Switzerland

An **Asia-Based** Global HR Tech & Service Provider.

BIPO



全球化的一站式人力資源服務合作夥伴

HCM

薪酬引擎適用

18個

亞太國家和地區

全球薪酬外包 (GPO)

服務覆蓋

50個

國家或地區

名義雇主服務 (EOR)

服務合作夥伴遍及

150個

國家和地區

獨立承包服務

全球支付支援

200種

貨幣結算

“ 提供全球薪酬和人力資源解決方案，高效合規地管理您的全球員工 ”

公司介紹

助力企業實現全球佈局



數位化



合規化



全球化

公司榮譽



金獎

- 最佳員工體驗平臺 – 香港
- 最佳人力資源管理系統（企業） – 馬來西亞
- 最佳人力資源管理系統（中小企業） – 馬來西亞
- 最佳考勤管理系統 – 馬來西亞



2022年人力資本與績效大獎 – 印尼

- 最佳人力資源技術策略（系統供應商）
- 最佳企業出海策略（系統供應商）



2022 HRM Asia最佳人力資源技術大獎

- 雲計算解決方案 – 金獎
- 考勤管理系統 – 金獎
- 人力資源管理系統 – 銀獎
- 薪酬解決方案 – 銀獎



Best of the Best Awards – 印尼

- 人力資源技術獎 – 人力資源外包

安全與合規認證



Attested by:



- SOC 1 Type 2 鑒證審計報告
- SOC 2 Type 2 鑒證審計報告
- SOC 3 鑒證審計報告

BIPO Service

*Cybersecurity – Mobile
Penetration Testing Report*

Version: Final

Report date: 07 September 2021
Testing period: 21 June 2021 – 26 August 2021

Performed by:



TOP10



ISO-27001

資訊安全管理體系認證

BIPO

Speaker



Sabrina Chiu

Deputy General Manager, BIPO Taiwan

- 擁有超過10年的人力資源經驗，包括人才招聘、薪酬福利、學習與發展、績效管理、員工關係和人力資源合規等領域。
- 具有IT、軟體和硬體、顧問公司和新創等產業經驗。



內容大綱

01. 研討會目標 Objectives
02. 僱用相關條例 Employment Laws & Regulations
03. 勞資會議 Labor-Management Meeting
04. 工時 Working Hours
05. 休假 Leave Types
06. 工資 Wage
07. 法定扣款 Statutory Contribution – LI / NHI / Pension

01

研討會目標

Objectives

研討會目標

- 了解台灣地區勞動法及僱用條例

- 了解雇主的責任及法定負擔

參考資料

參考資料	參考網站
商業註冊	https://onestop.nat.gov.tw/oss/identity/Identity/init.do
MOEA	https://www.moea.gov.tw/Mns/populace/home/Home.aspx
臺灣地區投資	https://investtaiwan.nat.gov.tw/homePage?lang=cht
勞工部	https://english.mol.gov.tw/
臺灣地區旅遊	https://www.taiwan.net.tw/
EZ Work Taiwan	https://ezworktaiwan.wda.gov.tw/en/

02

僱用相關條例

Employment Laws & Regulations

簡介

勞動基準法 Labor Standards Act (LSA)

台灣地區勞動相關的主要法規，為規定勞動條件的**最低標準**

- 確保工時合理：勞基法規定每週工作時數、休息日、加班費、休假和年假等，確保勞工的工作時間合理，並避免過度加班和過勞。
- 維護勞工權益：勞基法保障勞工的權益，例如給付勞工工資、法定保險、勞退金等福利，以及提供勞工安全和健康的工作環境。
- 預防勞動爭議：勞基法設立了勞資爭議調解機構，幫助勞工和雇主解決勞動爭議，減少糾紛和訴訟成。

性別工作平等法 Act of Gender Equality in Employment (GEEA)

減少對性別的歧視和不平等對待、性騷擾之防治、促進工作平等措施

職業安全衛生法 Occupational Safety and Health Act

為防止職業災害，保障工作者安全及健康而制定

勞動契約類型

	不定期契約	定期契約
類型	有持續性的工作類型	臨時性、短期性、季節性及特定性工作
期間	無固定期間 只有在離職、資遣或解雇、退休的情況下可以終止契約	有固定期間 定期契約期滿後，下列情形視為不定期契約： 勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。 雖經另訂新約，惟其前後契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。
資遣費給付	YES 若非自願離職需要給付資遣費	NO 定期契約期滿後無需給付資遣費

試用期規定

- 勞動基準法沒有關於試用期的規定。試用期的長短可由用人單位與勞動者在勞動契約中約定，一般為三個月。
- 經雙方同意，可以延長試用期。第一次延期後通常不允許再延期。

終止僱傭關係

自願離職

- 定期契約到期
- 員工自請離職

非自願離職

資遣 (勞基法第 11 條)

- 僅能發生於以下情況:
 1. 歇業或轉讓時。
 2. 虧損或業務緊縮時。
 3. 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
 4. 業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置時。
 5. 員工對於所擔任之工作確不能勝任時。
- 需 10 日內通報相關政府單位
- 須給付資遣費：每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費，未滿一年按在職比例計算

終止僱傭關係

非自願離職

解雇 (勞基法第 12 條)

- 僅能發生於以下情況:
 1. 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
 2. 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 3. 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
 4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
 5. 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
 6. 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- 無需通報相關政府單位
- 不須給付資遣費及預告期間工資

終止僱傭關係

預告期間規定

在 3 個月內，任何一方可不經預告終止僱傭關係。

- 繼續工作三個月以上一年未滿者，於 10 日前預告之。
- 繼續工作一年以上三年未滿者，於 20 日前預告之。
- 繼續工作三年以上者，於 30 日前預告之。

03

勞資會議

Labor-Management Meeting

勞資會議

- 勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為 2~15 人。
- 勞資會議代表選派完成後，應於 15 日內報本局備查
- 勞資會議至少每 3 個月舉辦一次
- 需通過勞資會議並報送主管機關備查事項
 1. 實施變形工時
 2. 延長工時彈性

勞基法第32條第2項但書
延長工時彈性

勞基法第34條
輪班間隔時間彈性

勞基法第36條
例假彈性調整

指定適用「範圍」

指定適用「行業」
含得(調整之條件)

註「僱用勞工人數」：
以同一雇主僱用適用本法之
勞工人數計算，包括分支機
構及附屬單位之僱用人數。

應經工會同意或無工會者，經勞資會議同意。

- 1_勞工人數30人以上者，會議紀錄應報勞工局備查。
- 2_勞工人數未滿30人，會議紀錄無須報勞工局備查，自行留存即可。
- 3.雇主至遲應於開始實施前1日送備查（但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後24小時內報備查。）未備查者，有罰則。

04

工時

Working Hours

工時

一般工時

- 正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
- 員工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假 (週日)，1 日為休息日 (週六)。
- 延長員工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時；延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時，但雇主經工會同意或經勞資會議同意後，延長之工作時間一個月不得超過 54 小時，每三個月不得超過 138 小時。
- 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。

變形工時（彈性工時）

排班

- 仍須符合每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。（一例一休）
- 必須為指定適用之行業。
- 適用產業要行使變形工時，仍應獲得勞工工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得依各該規定實施彈性工時。
- 需公告周知。

類型	排班限制	休息日+例假日	每日工時上限	每週工時上限	總工時上限
2 周	不得連續出勤超過6天	2 + 2	10	48	80
8 周	不得連續出勤超過6天	8 + 8	8	48	320
4 周	14天中要有2例假日	4 + 4	10	X	160

二 (2) 周變形工時

適用勞動基準法之行業皆可實施

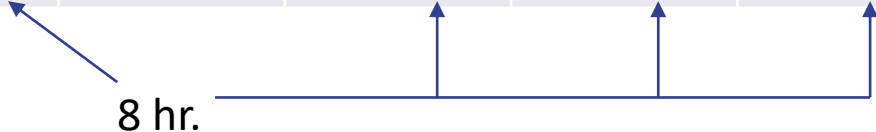
Example
1

Week	Monday	Tuesday	Wed.	Thur.	Friday	Sat.	Sunday
1	例假日	8	8	8	8	8	8
2	例假日	8	8	8	8	休息日	休息日

Example
2

Week	Monday	Tuesday	Wed.	Thur.	Friday	Sat.	Sunday
1	例假日	休息日	10	空班	10	10	10
2	例假日	休息日	8+2	空班	8+2	8+2	8+2

8 hr.



八 (8) 周變形工時

除適用 4 週彈性工時的事業單位都能應用外，還額外指定了製造業、營造業、電信業等十餘種行業得以適用。

Example

Week	Monday	Tuesday	Wed.	Thur.	Friday	Sat.	Sunday
1	例假日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日
2	例假日	8	8	8	8	8	8
3	例假日	8	8	8	8	8	8
4	例假日	8	8	8	8	8	8
5	例假日	8	8	8	8	8	8
6	例假日	8	8	8	8	8	8
7	例假日	8	8	8	8	8	8
8	例假日	8	8	8	8	休息日	休息日

四 (4) 周變形工時

4 週彈性工時指定適用範圍最小，四週變形是彈性最大、變化最多、班表最複雜多元的工時制度；也是唯一不用特例備查，就能常態擺脫「七休一」的彈性工時制度。常見於餐飲、旅館、百貨業

Example
1

Week	Monday	Tuesday	Wed.	Thur.	Friday	Sat.	Sunday
1	空班	10	10	10	10	休息日	例假日
2	空班	10	10	10	10	休息日	例假日
3	空班	10	10	10	10	休息日	例假日
4	空班	10	10	10	10	休息日	例假日

Example
2

Week	Monday	Tuesday	Wed.	Thur.	Friday	Sat.	Sunday
1	例假日	例假日	8	8	8	8	8
2	8	8	8	8	8	8	8
3	8	8	8	8	8	例假日	例假日
4	休息日	休息日	休息日	休息日	8	8	8

延長工時 (加班 / OT)

- 如果員工需要在正常工作時間之外工作，則必須支付加班費。
- 延長員工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 **12** 小時；一個月不得超過 **46** 小時

費率	*1	*1.34	*1.67	*2	*2.67
工作日	x	0~2 hours	>2~4 hour	x	x
休息日	x	0~2 hours	>2~8 hours	x	>8~12 hours
法定假日	<8 hours = 1 day	>8~10 hours	>10~12 hours	x	x
例假日	沒有天災、事變或突發事件，雇主不得使勞工於「例假」出勤，若因前揭原因有使勞工出勤者，該日應加倍給薪，並應給予勞工事後補假休息。				

05

休假類型 Leave Types

特休 Annual Leave

- 按未休完之特休日數，乘以其一日工資計發。
- 前目所定一日工資，為年度終結或員工契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。
- 未休完可遞延至次一年度實施。
- 如遞延至次一年度實施者，按原特休年度終結時應發給工資之基準計發。

服務年資	特休日數
滿 6 個月未滿 1 年	3
滿第 1 年	7
滿第 2 年	10
滿第 3 年	14
滿第 5 年	15
10 年以上	超過 10 年，每服務一年額外增加 1 天，最多 30 天

其他休假類型

休假類型	日數	內容	有薪 / 無薪
婚假	8 天	員工結婚者給予婚假 8 日，工資照給。結婚當日前 10 天一直到結婚後 3 個月內請畢；經雇主同意，也可以延長到一年請畢。	全薪
喪假	8 天	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。	全薪
	6 天	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。	
	3 天	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。	
病假	30 天 / 年	員工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：未住院者，一年內合計不得超過三十日。	半薪
生理假	1 天 / 月 (女性)	女性員工因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。	半薪

其他休假類型

休假類型	日數	內容	有薪 / 無薪
事假	14 天/ 年	勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。	無薪
公假	NA	勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。	全薪
產假 / 小產假	8 周	雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期依勞動基準法規定，產假八星期與產假四星期之產假，受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。	全薪
	4 周	妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期。	
	1 周	妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期。	
	5 天	妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。	
住院傷病假	1 年	住院者，二年內合計不得超過一年。 未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。	無薪

其他休假類型

休假類型	日數	內容	有薪 / 無薪
陪產檢及陪產假	7 天	員工為陪伴配偶產檢或生產，可在總數7日之額度內，自行決定陪產檢請假的日數及陪產請假的日數。如係為陪伴配偶產檢，應於配偶妊娠期間請休，如係為陪伴配偶生產，應在配偶分娩的當日及其前後合計15日期間內請休。	全薪
產檢假	7 天	妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。 產檢假期間薪資照給。	全薪
育嬰留職停薪	30 天 - 2 年	受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限	無薪

06

工資
Wage

基本工資

涵義

- 工資由勞資雙方議定，但不能低於基本工資。該規定旨在保護員工的基本生活和購買力。
- 指勞工在「正常工作時間」內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。

	基本工資 (TWD)	基本工資 (USD)
月薪	TWD 26400	USD 880
時薪	TWD 174	USD 5.8

歷年調整情況		
年度	月薪	時薪
2022	25,250	168
2021	25,250	160
2020	24,000	158
2019	23,100	150
2018	22,000	140
2017	21,009	133



工資

同工同酬

- 工作相同效率相同，給付同等工資
- 無論性別、種族、國籍或其他個人特徵如何，從事相同工作的工人都應獲得相同的報酬

法定貨幣原則

- 法定貨幣: 新台幣 (TWD)
- 付薪應以法定貨幣支付，工資應足額直接支付給員工

工資定期給付

- 工資應按月支付或每月定期支付兩次
- 雇主應提供詳細的工資單明細

07

法定扣款: 勞保 / 健保 / 勞退

Statutory Contribution

LI / NHI / LP

法定扣款

社會保險

- 法規要求員工和雇主繳納的強制性社會保險

	計算方式	Employee Contribution %	Employer Contribution %
健康保險	$5.17\% \times (1 + \text{眷屬數}) \times \text{投保級距} \times \text{Contribution \%}$	30%	60%
勞工保險	$\text{約 } 12\% \times \text{投保級距} \times \text{Contribution \%}$	20%	70%
勞工退休金	$\text{投保級距} \times \text{Contribution \%}$	0%~Cap. 6%	Min. 6%

法定扣款

預扣所得稅

- 雇主須依法預扣薪資所得稅

	薪資給付總額	預扣所得稅額
居住者	高於 TWD 86001	1.5% 2. 按薪資所得扣繳稅額表
非居住者 (課稅年度內在台灣地區居留合計未滿183天者)	低於 TWD 39600 (1.5 倍基本工資)	6%
	高於 TWD 39600	18%

BIPO RESOURCE HUB



概述

纵观2022-2023年的全球劳动力发展趋势，在一些经济发达的国家，越来越多的企业和员工逐渐接受和倾向于每周4天的工作制。截至目前，日本、澳大利亚、美国和欧洲等地区已经开始进行每周4天工作制的试点，将传统每周5天或以上的工作时间缩短为4天。尽管每周4天工作制和相对传统工作模式表现出明显的优势，但也存在相应的风险性。

优势

- 降低企业可变成本；
- 提高员工的积极性；
- 更好平衡员工的工作和生活之间的关系；
- 提高员工生产力和效率；
- 减少碳排放。

局限

- 企业支付相同的工资，但员工工作时间更短，导致成本上升；
- 非工作时间增多，可能会导致企业的收益降低；
- 非工作时间增多，可能会导致企业产品服务客户满意度下降；
- 非工作期间增多，可能会导致企业产品或服务出现临时整改或延迟发货的情况，这会产生额外成本。

每周4天工作制，现有以下两种模式，虽然各有不同，但目的都是为了在提高员工工作效率的同时保障其在工作和生活上的平衡：

全球最新用工发展趋势：每周4天工作制模式解读

BIPO

Overview

Among some global workforce trends in 2023, the four-day workweek is gaining momentum, particularly among more economically developed countries (MEDCs).

Currently being piloted in countries like Japan, Australia, the United States, and parts of Europe – its premise is simple: move work arrangements traditionally done over five days to four.

While advocates hail its many benefits, the four-day workweek has its constraints:

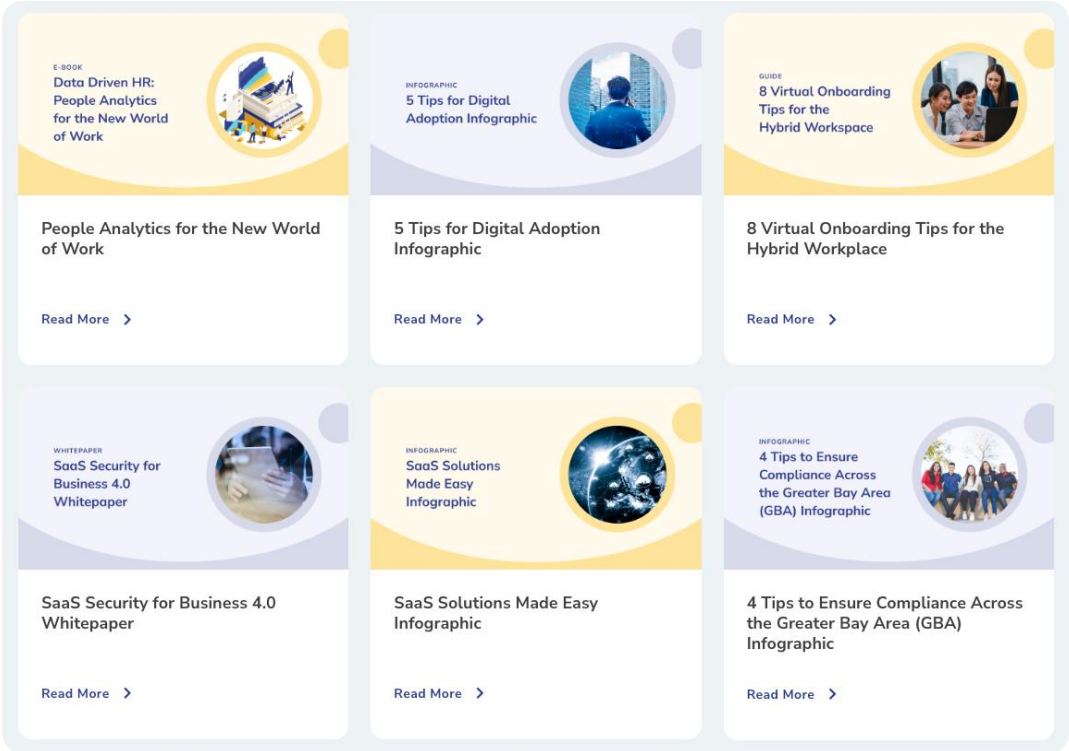
Benefits

- Reduction in variable costs
- Increase in motivation among employees
- Better work-life balance for employees
- Increase in productivity and efficiency
- Decrease in carbon footprint

Constraints

- Paying employees the same salary with lesser working hours is costly
- Businesses will face a decrease in revenue
- Decreased customer satisfaction due to unavailability
- Companies will suffer high costs from regular revisions and improvements for rush products or services

BIPO



BIPO TIMES
Labour Laws & Employment Regulations

Business Continuity
Blog, Trends and Checklists for the HR community

Q&A

THANKS



Sabrina Chiu

Deputy General Manager, BIPO Taiwan

✉ : sabrina.chiu@biposervice.com

