



TAIWAN

台湾《劳动基础法》新上台, 不可不知的7件事

The New Labor Law: Seven Things You Must Know

在2017年, 台湾《劳动基准法》修改正式上线, 虽然修正条文数不多, 但如果了解不足, 企业或将面临罚款或是人力调配不及的窘境。

来了解一下这7个不可不知的新规定:

薪资单须提供明细

先前, 很多人力资源部门在计算员工薪资时, 都是利用计算机软件来制作薪资单, 但根据此次《劳基法》第23条修正, 公司在发放工资时, 必须将薪资单内各项明细清楚条列。新的《劳基法》明确规定, 薪资单需提供「工资各项目计算方式明细」, 例如加班费的时数是多少? 是平日加班、休息日加班、还是法定假日加班? 不同时段加班, 就有不同的加班费计算公式。

休息日加班费提高到2.67倍, 人力及程序成本上升

根据新法规定, 员工若在休息日加班2小时以内者, 按平日每小时工资额另再加给一又三分之一以上; 加班2小时以上, 按平日每小时工资额另再加给一又三分之二以上; 加班8小时以上, 按平日每小时工资额另再加给二又三分之二以上。并以4小时为计算单位, 加班时数不足4小时, 以4小时计算。

根据新规, 企业不仅人力成本上升, 程序成本也会上升, 也就是工资明细要多一个字段说明, 对于IT系统也是大工程。此外, 员工可以申请带

薪病假, 每年最多30个工作日。

轮班制员工需间隔11小时休息, 企业恐减班应变

新法将规定(尚未施行), 轮班制员工换班时, 中间至少应有连续11小时休息时间, 就此将带来许多新问题, 可以想见, 应变方式不外乎: 增加人员、缩短营业时间。未来24小时营业的业者包括便利商店、连锁快餐店及加油站, 可能因某些据点使用率较低而缩短营业时间, 大众也要习惯因此而产生的不便。此外, 企业为了节省人力成本, 派遣员工与兼职人员会增加, 对就业结构都会带来一定影响。

特休以个别周年制计算

新法对员工特休假的折算方式及规定也有改变。

过去, 大部份企业员工特休假计算, 多采用与公司行事历一致的「历年制」, 但依新法规定, 应采用个别员工的「周年制」, 也就是以员工到职日起算特休假年资。

例: 某人到公司满2年, 假设2017年是他年资满1年的第2年, 传统算法是2017年1月1日到12月31日, 享有7天年假, 而且要在这个历年制休完。新法修正后, 若是2017年3月1日到职, 到2017年9月1日满半年后, 就可以放3天年假。因为新法规定资浅员工满半年就享有年假。而在2018年3月1日到职满1年后, 又可以放7天特休。因此, 未来特休假怎么放, 将以每位员工个别情形计算, 若在期限内没休掉, 雇主必须折算工资。只要给假不低于劳基法规定、并与劳工协商后, 劳动部允许企业按历年制和会计年度结算、排休特休假。

劳检上门频率增加

此次修法,新增《劳基法》第74条,若劳检机关接获员工申诉,应于60日以内回复调查结果。换言之,劳检机关在接获申诉后,要立即到企业拜访调查,才能在60日内调查完毕并完成报告。这意味着劳检拜访企业的频率将大幅提高,速度也更快。

企业罚款加重

此外,劳检后若发现企业确有侵害劳工权益,罚款金额从原来上限30

万元加至100万元,甚至可以依照事业规模、违反人数以及违反情节提高至150万元。

基本工资及劳健保投保金额调升

劳动部在2016年9月19日发布命令,宣布基本工资自2017年1月1日起调升。月薪制人员的基本月薪,由20,008元调整至21,009元;时薪制人员基本时薪,则由每小时126元调整至133元。

关于BIPO

BIPO于2004年在上海创立,在新加坡设立亚太总部,研发中心分别设立在新加坡,上海,印度尼西亚,另外,BIPO同时也在香港、台湾、泰国、越南、印度、澳大利亚新西兰等国家和地区设立子公司,业务遍及亚太十多个国家和地区。

我们的服务产品包括人事代理、薪资外包、考勤自动化管理、劳动力精益管理、业务流程外包、差旅管理、弹性福利管理、外籍员工服务等。除了人力资源服务,我们也提供行政和财务等相关的外包服务。

BIPO的优势在于通过BIPO HRMS“全模块”系统整合,实现云服务亚太地区“全覆盖”。

BIPO,作为亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,提供创新高效的企业解决方案,助力提升企业效率,以“中国服务的探索者和实践者”为己任,致力于把“中国服务”推向世界!

