

BIPO TIMES

March 2023 Vol. 67

www.biposervice.com

台湾地区劳动法和雇佣条例解读

Understanding Taiwan's Labour Laws and Employment Regulations

概述

台湾地区以出口为导向，极度重视对外贸易，重点发展信息通信、资讯安全、精准医学、绿色电力、可再生能源等产业。台湾地区服务业发达，占GDP的六成至七成左右，以批发、零售、餐饮等传统服务业为主，也是全球电子、信息和通讯等高新技术产品的研发、制造与营运的主要区域。

基本概况



政府驻地

台北市



人口

23,264,640



货币

新台币 (TWD)
(1人民币≈4.4371新台币)



人均GDP

USD 35,510
(截至 2022年)

台湾地区劳动法

劳动基准法 (LSA)

台湾地区劳动相关的主要法规, 为规定劳动条件的最低标准。

- 确保工时合理: 劳基法规定每周工作时数、休息日、加班费、休假和年假等, 确保员工的工作时间合理, 并避免过度加班和过劳;
- 维护劳工权益: 劳基法保障员工的权益, 例如支付员工工资、法定保险、劳退金等福利, 以及提供员工安全和健康的工作环境;
- 预防劳动争议: 劳基法设立了劳资争议调解机构, 帮助劳工和雇主解决劳动争议, 减少纠纷和诉讼成本。

性别工作平等法 (GEEA)

减少对性别的歧视和不平等对待、性骚扰的防治、促进工作平等措施。

职业安全卫生法 Occupational Safety and Health Act

为保障员工办公环境的安全卫生而制定。

雇佣合同类型

无固定期限合同

- 适用持续性的工作类型;
- 只有在发生离职、资遣或解雇、退休的情况下可以终止合同;
- 若非自愿离职需要给付资遣费。

固定期限合同

- 适用临时性、短期性、季节性及特定性工作;
- 固定期限合同期满后, 满足下列情形将变更为无固定期限合同:
 - 员工继续工作而雇主表示同意;
 - 再次签订合同, 合同中工作期限超过90天, 且与上一次合同签订间隔不超过30天。
- 合同期满后无需给付资遣费。

试用期

- 劳动基准法中没有关于试用期的规定。试用期的长短可由用人单位与员工在合同中约定, 一般为三个月;
- 经双方同意, 可以延长试用期。第一次延期后通常不允许再延期。

雇佣关系终止

自愿离职

- 固定期限合同到期;
- 员工自请离职。

非自愿离职

资遣 (劳基法第 11 条)

- 需满足以下情况:
 - 企业歇业或转让时;
 - 企业亏损或业务紧缩时;
 - 不可抗力暂停工作在一个月以上时;
 - 业务性质变更, 有减少员工之必要, 又无适当工作可供安置时;
 - 员工对于所担任之工作确不能胜任时。
- 需10日内通报相关政府单位;
- 须给付资遣费:
 - 适用劳基法的情况: 劳基法第17条规定, 每满1年发给1个月平均工资之资遣费; 未满1年者, 以比例计给; 未满1个月者以1个月计。
 - 适用员工退休金条例的情况: 依员工退休金条例第12条规定, 每满1年发给二分之一个月平均工资, 未满1年者, 以比例计给, 最高发放6个月平均工资。

解雇 (劳基法第 12 条)

- 需满足以下情况:
 - 于订立雇佣合同时存在欺骗行为, 使雇主误信而产生损失;
 - 对于雇主、雇主家属、雇主代理人或其他共同工作的员工, 实施暴行或有重大侮辱行为;
 - 被法院判处有期徒刑及以上刑罚, 且判决不准许缓刑或缴纳罚金代替刑期;
 - 违反雇佣合同或工作规则, 情节重大者;
 - 故意损耗机器、工具、原料、产品, 或其他雇主所有物品, 或故意泄漏雇主技术上、营业上之秘密, 致雇主遭受损害;
 - 无正当理由持续旷工三日, 或一个月内旷工达六日。
- 无需通报相关政府单位;
- 不须给付资遣费及通知期间工资。

通知期

- 在 3 个月内, 任何一方可不经预告终止雇佣关系;
- 持续工作三个月以上一年未滿的员工, 需提前10天通知;
- 持续工作一年以上三年未滿的员工, 需提前10天通知;
- 持续工作三年以上者, 需提前30天通知。

劳资会议

- 劳资会议由劳资双方同数代表组成, 其代表人数视企业人数多寡决定, 一般为 2~15 人;
- 劳资会议代表选派完成后, 应于 15 日内报劳工局备查;
- 劳资会议至少每 3 个月举办一次;
- 需通过劳资会议并报送主管机关备查的事项:
 - 实施变形工时
 - 延长工时弹性

工作时间

一般工时

- 正常工作时间, 每日不得超过 8 小时, 每周不得超过 40 小时;
- 每 7 天中应有 2 天的休息, 其中 1 天为例假日 (周日), 1 天为休息日 (周六), 一例一休;
- 每日正常工时与延长工时, 合计不得超过 12 小时, 且 1 个月延长工时总时数不得超过 46 小时; 但雇主经工会或劳资会议同意, 1 个月延长工时总时数不得超过 54 小时, 每 3 个月不得超过 138 小时;
- 雇主应置备员工出勤纪录, 并保存五年。出勤纪录应逐日记载员工出勤情况。

弹性工时

- 每 7 天中应有 2 天的休息, 其中 1 天为例假日, 1 天为休息日, 一例一休;
- 必须为指定适用行业;
- 适用产业要行使弹性工时, 仍应获得劳工工会同意, 若企业内无劳工工会, 则应经劳资会议同意后, 才能按规定实施弹性工时;
- 需在企业内公告发布告知员工。

类型	排班限制	休息日+例假日	每日工时上限	每周工时上限	总工时上限
2周	不得连续出勤超过6天	2 + 2	10	48	80
8周	不得连续出勤超过6天	8 + 8	8	48	320
4周	14天中要有2天例假日	4 + 4	10	X	160

加班

- 如果员工需要在正常工作时间之外工作,则必须支付加班费;
- 加班时间连同正常工作时间,一日不得超过 12 小时;一个月不得超过 46 小时。

费率	*1	*1.34	*1.67	*2	*2.67
工作日加班	x	0~2 小时	> 2~4 小时	x	x
休息日加班	x	0~2 小时	> 2~8 小时	x	> 8~12 小时
法定假日加班	< 8 小时 (按1天的工资计)	> 8~10 小时	> 10~12 小时	x	x
例假日加班	没有天灾、事变或突发事件,雇主不得使员工于例假日出勤,若因特殊合法原因让员工出勤的话,应加倍给薪,并应给予员工事后补假休息。				

*若员工同意于例假日(法定假日或年假)工作的话,雇主应加倍给薪,即假日当日工资照给外,再加发1天工资。

休假类型

年假

服务年限	休假天数
6个月以上,1年未滿	3
1年以上,2年未滿	7
2年以上,3年未滿	10
3年以上,5年未滿	14
5年以上,10年未滿	15
10年以上	超过10年,每服务一年额外增加1天,最多30天

其他假期

休假类型	天数	描述	有薪 / 无薪
婚假	8 天	结婚当日前10天一直到结婚后3个月内可进行休假,经雇主同意,也可以延长至1年内。	全薪
丧假	8 天	父母、养父母、继父母、配偶死亡。	全薪
	6 天	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之养父母或继父母死亡。	
	3 天	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母死亡。	
病假	30 天/年	适用于员工因普通伤害、疾病或生理原因必须治疗或休养的情况。	半薪

休假类型	天数	描述	有薪 / 无薪
生理假	1天 / 月 (女性)	适用于女性员工因生理日致工作困难的情况。若全年请假天数未超过3天, 不计入病假; 若超过3天, 超出3天的其余天数计入病假。	半薪
事假	14天 / 年	适用因有事故必须亲自处理的情况, 一年内合计不得超过14天。	无薪
公假	NA	若员工符合相关公假适用的情况, 应给予公假并支付薪资, 其假期天数视实际需要而定。	全薪
产假 / 小产假	8周	女性员工分娩前后, 雇主应给予8周的产假。若其受雇于该企业并工作在6个月以上, 产假期间薪资应照常支付; 未满6个月的, 减半支付。	全薪
	4周	若妊娠3个月以上流产。	
	1周	若妊娠2个月以上未满3个月流产。	
	5天	若妊娠未满2个月流产。	
住院伤病假	1年	住院和非住院病假2年内合计不得超过1年。被医生诊断为癌症(含原位癌)或怀孕先兆流产时, 住院病假应包括门诊治疗期。	无薪
陪产检及陪产假	7天	当员工配偶需要产检或生产时, 可在总数7天的假期额度内, 自行决定陪产检请假天数及陪产请假天数。若因为配偶产检, 应于配偶妊娠期间请休, 若因为配偶生产, 应在配偶分娩的当日及其前后合计15日期间内请休。	全薪
产检假	7天	妊娠期间, 雇主应给予产检假。	全薪
育婴留职停薪假	30天~2年	工作满6个月后, 雇员可在其子女满3岁前申请无薪育儿假, 直至孩子年满3岁, 但不得超过2年。若同时抚养两个以上子女的, 应合并计算, 最长以最年幼子女受抚育2年为限。	无薪

工资

2022年最低工资

	最低工资(新台币TWD)	最低工资(美元USD)
每月	TWD 26,400	USD 880
每小时	TWD 174	USD 5.8

工资支付应遵循以下原则:

- 同工同酬: 工作相同效率相同, 支付同等工资; 无论性别、种族、国籍或者其他个人特征如何, 从事相同工作的员工都应当获得相同的报酬;
- 货币支付原则: 付薪应以新台币(TWD)支付, 工资应足额直接支付给员工;
- 工资定期支付: 工资应按月支付或每月定期支付两次; 雇主应提供详细的工资单明细。

法定缴款

社会保险

法规要求员工和雇主缴纳的强制性社会保险：

类别	计算方式	雇员缴纳比例	雇主缴纳比例
健康保险	$5.17\% * (1 + \text{眷属数}) * \text{投保级距} * \text{缴纳比例}$	30%	60%
劳动保险	约 $12\% * \text{投保级距} * \text{缴纳比例}$	20%	70%
退休金	$\text{投保级距} * \text{缴纳比例}$	0%~6%	最低6%

预扣所得税

雇主须依法预扣薪资所得税：

类别	薪资给付总额	预扣所得税额
台湾地区居民	高于 TWD 86,001	5%或按薪资所得扣缴税额表
台湾地区非居民 (课税年度内在台湾地区居留合计未 满183天者)	低于 TWD 39,600 (1.5 倍基本工资)	6%
	高于 TWD 39,600	18%

Article contributed by

Sabrina Chiu

Deputy General Manager, Taiwan

Sabrina.chiu@biposervice.com

BIPO NEWS

喜讯 | BIPO迪拜分公司正式成立！

迪拜作为中东地区的经济和金融中心，全球性国际金融中心之一，被称为中东北非地区的“贸易之都”，吸引着来自全球投资者的目光。为更好地服务国际客户，同时加速拓展全球布局，近期BIPO迪拜分公司正式成立！BIPO的当地自营团队具备丰富的甲方服务经验，能够为客户灵活解决各类人力资源管理难题，及时反馈并提供高效优质的交付服务。

BIPO DUBAI服务内容：EOR/PEO服务、薪资外包服务、人力资源管理、人力资源咨询和顾问、商业咨询

迪拜办公室：

联系人：Muhammed Ashraf

办公电话：+971 56 575 4646

邮箱：muhammed.ashraf@biposervice.com

地址：Office 406, Business Venue Building, Oud Metha, Dubai, U.A.E.



BIPO受邀出席中国新加坡商会成立20周年庆典晚宴

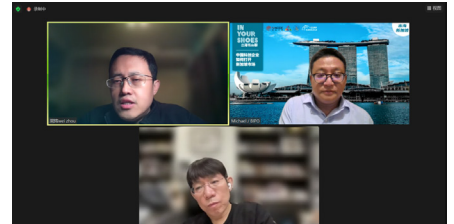
2月11日周六晚上在北京富力万丽酒店举行“感恩同行 共创未来”中国新加坡商会成立20周年庆典晚宴，新加坡驻华大使携夫人和中国新加坡商会会长莅临出席。BIPO荣幸受邀参与这一盛事，并被授予“杰出贡献奖”，也荣幸能与新加坡商会一路并肩走来，相信在下一个20年，能继续携手，在中新频繁的贸易往来交流中共创未来，收获佳绩。



BIPO参与XNode活动“出海有de聊：中国科创企业如何打开新加坡市场”

2月15日晚上，全球创业创新平台XNode举办了“出海有de聊：中国科创企业如何打开新加坡市场”线上分享会。BIPO CEO Michael Chen受邀作为分享嘉宾参与了此次活动，共同交流探讨如何帮助中国科创企业将其业务加速扩展到新加坡市场。

Michael在分享中表示新加坡已经成为区域和国际贸易的重要枢纽，新加坡所拥有便利的经商环境，对企业的经济扶持，以及积极推动企业创新等多元化的支持举措，能为中国企业出海提供多方助力。新加坡在BIPO的长期发展计划中也发挥着举足轻重的作用。在出海趋势之下，许多企业都把新加坡作为出海东南亚的第一站。对此BIPO希望通过建立一个搭载人力资源服务系统的全球化网络，帮助中国出海企业和外资企业在亚洲的落地。



BIPO x SME Centre@SICCI | 新加坡中小企业数字化转型论坛

2023年2月7日下午，为助力中小企业数字化，BIPO特别联合SME Centre@SICCI于新加坡线下隆重举办了中小企业数字化转型论坛活动。在本次活动中，就“企业如何利用数字化刺激业务增长？”以及“BI商业智能在员工数据分析与决策中的应用”等话题，我们邀请到了Shirman Li (Client Solutions Director, BIPO)、Derrick Teo (Enterprise Go-Digital Solutions Director, BIPO)、Henry Liew (Head of Innovation Hub, BIPO)和Oscar See (Team Lead, Business Advisory, SME Centre@SICCI)予以了专业解读。

(Regional Director (S.E.A) Corporate & International Relations, BIPO)会同Paul Chong (Centre Director, SME Centre@SICCI)、Alvin Goh (Executive Director, Singapore Human Resources Institute)和Yin Cheng Lau (Strategic Business Advisor & Executive Coach)三位特邀嘉宾就“探索数字化转型的下一步”“企业管理者和人力资源部门如何合作塑造企业未来”话题为我们带来了精彩分享。



BIPO完成SOC 1 Type II和SOC 2 Type II审计报告认证

BIPO作为全球领先的一站式人力资源服务供应商，目前已完成SOC 1 Type II和SOC 2 Type II审计报告认证。该认证是由独立的第三方审计机构安永会计师事务所(全球最大的专业服务网络之一)进行审计，是对其专有的人力资本管理(HCM)解决方案实施保障和安全控制承诺的一部分。

BIPO所提供的薪资和人力资源解决方案已获得4000多家服务客户的一致认可，这证明了BIPO能够优先确保其HCM平台遵守与可用性、保密性、安全性、隐私和处理完整性有关的严格控制，这也是BIPO在资源、技术和网络安全方面付出了大量投资和努力的成果。

系统和组织控制(SOC)是由美国注册会计师协会(AICPA)制定的自愿合规标准。SOC审计独立评估了与使用服务组织和其他第三方有关的风险。该项报告认可了BIPO的外包服务和专有的HCM解决方案，确保这些解决方案在帮助客户内部财务报告控制的所有方面能够有效运作。此外，所进行的测试也确保了这些方案符合确定的目标。

这些认证也是对BIPO服务的肯定与认可，同时BIPO近期也获得了诸多的行业奖项和荣誉，包括最近在Everest Group的多国薪酬(MCP)解决方案PEAK Matrix®评估2022年亚太区的主要竞争者(a major contender)。



BIPO参与英国商会2023HR行业发展前景和趋势线下分享会

2月21日下午,英国商会举办了2023HR行业发展前景和趋势线下分享活动, BIPO受邀参与了此次活动, 共同分享并探讨人力资源行业的新动态及新变革。活动期间, BIPO全球客户总监Yury Karp对2022和2023年中国及其它亚洲市场的HR从业者所面临的挑战进行了比较, 2023年的挑战集中于精简员工队伍、工作的灵活性、数字化管理、劳动力的持续增长以及员工面临更大压力和更长的倦怠期(burnout)。同时, Yury也对HR从业者如何面对这些挑战, 做了对比和整理, 比如运用更灵活的工作模式, 增强员工归属感, 招聘更具有策略性规划性, 以及运用数字化工具更高效地管理员工, 提升员工体验等等。



BIPO海外用工超级研讨会 | BIPO“企业出海新加坡政策合规指南”线上研讨会 圆满落幕

伴随着国际化推动商业增长, 在企业出海的过程中, 新加坡凭借稳定的政策和良好的经商环境, 成为了各大企业出海的首选站。

为此, 2023年2月9日, 我们再次特别邀请到了BIPO企业解决方案总监Felix Ji 和BIPO新加坡高级财务经理 Alex Lau 来为大家分享企业出海新加坡攻略, 帮助了解建立企业实体的各类复杂情况和注意事项, 保障合规, 护航企业开拓海外市场。




活动中, Felix同Alex首先就注册新加坡公司的优势、企业注册要求以及企业注册类型等相关内容做了详细介绍, 并针对企业注册后的年度申报要求予以了专业讲解。同时对注册新加坡公司程序及所需资料, Felix和Alex也是进行了说明和解读, 帮助大家更好地了解企业出海新加坡过程中的诸多注意事项, 保障合规。


关于我们


BIPO (必博) 创立于2010年, 作为全球化的人力资源一站式服务供应商, 公司立足亚太、辐射全球, 推动科技赋能, 为企业提升管理品质, 十多年来砥砺前行, 以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。


我们的业务遍及全球150多个国家和地区, 服务产品包括HCM系统解决方案, 全球薪酬外包 (GPO), 名义雇主服务 (EOR) 等, 借助系统的科技化和服务网络的多国化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。BIPO自主研发的人力资源管理系统, 通过“全模块”整合与敏捷开发, 凭借灵活的系统架构和数据管理, 打破信息孤岛, 实现点对点链接, 使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络, 聚焦企业人力资源管理中的痛点, 集合多种业务协作云应用, 使服务覆盖全球。

BIPO, 已发展成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, 积累了众多高能级的全球知名企业, 并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案, 打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

 www.biposervice.com

 bipoinfo@biposervice.com

 400-101-7100

 [biposvc](https://www.facebook.com/biposvc)

 [bipo-svc](https://www.linkedin.com/company/bipo-svc)



Copyright © 2023 BIPO Service. All rights reserved.