

# 薪資規劃

講師：林彥廷

富爵管理顧問有限公司

地址：台中市西區忠明南路303號24F-2

電話：04-23017886 傳真：04-23019189

網址：[www.planwise.com.tw](http://www.planwise.com.tw)

E-MAIL：[ed@planwise.com.tw](mailto:ed@planwise.com.tw)



# 講師簡介 – 林彥廷

**現任：**富爵管理顧問有限公司 執行長  
聖潮國際智慧化管理顧問股份有限公司 董事長  
策繪管理顧問有限公司 執行長  
臺中市工商發展投資策進會勞工法令 免費諮詢顧問  
臺中市工業會勞工法令諮詢委員會 主任委員  
勞資雙贏企管顧問公司 顧問師

**學經歷：**東海大學EMBA  
輔仁大學織品服裝學士學位並修畢企業經營專業科目

**專長：**企業薪酬制度調整、規劃、設計  
企業人事管理制度調整、規劃、設計  
企業勞動法令制度規劃  
企業教育訓練  
人力資源管理

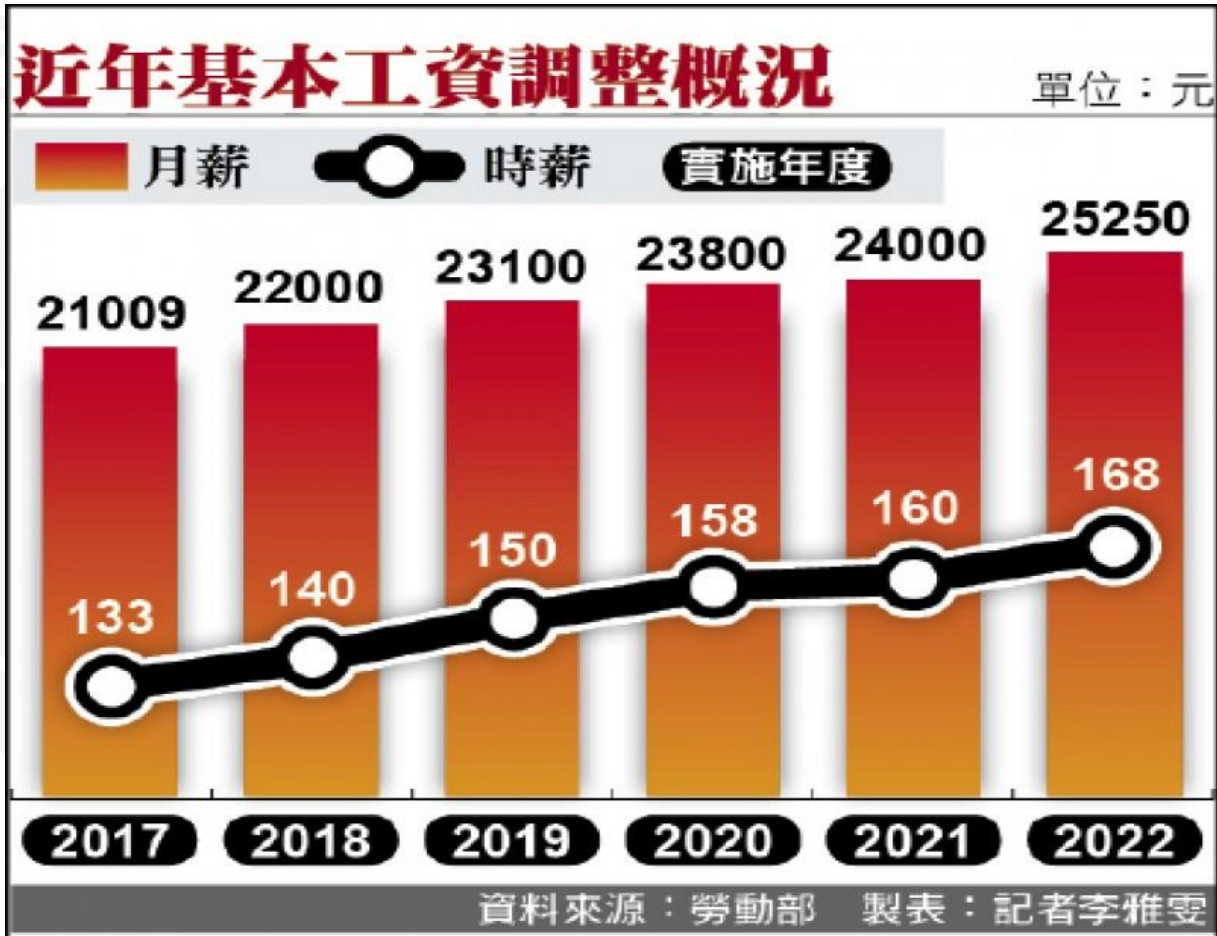
# 法律常識篇

應：**強制**

得：**任意**

不得：**禁止**

# 基本工資



# 基本工資調漲，增加成本

健保雇主每月平均多繳61至62元健保費。

勞保、就保方面，明年勞就保費負擔分別為**雇主2033元**、**勞工581元**、**政府290元**，較現行基本工資2.4萬元，**雇主每聘僱1人將增加負擔101元**、**勞工自負增加29元**、**政府多增14元**。**新制勞退**方面，原本雇主每聘僱1名勞工，每個月就要提撥**1440元**，基本工資月薪調升為2萬5250元後，每個月提撥金額提高為**1515元**，增加75元。

原文網址: [基本工資調5.21%！明年「這4筆費用」跟著漲 網看哭：錢](#)

[變更薄了 | ETtoday財經雲 | ETtoday新聞](#)

[雲 https://finance.ettoday.net/news/2098404#ixzz79qqkBdc5](https://finance.ettoday.net/news/2098404#ixzz79qqkBdc5)

Follow us: [@ETtodaynet on Twitter](#) | [ETtoday on Facebook](#)

# 法源依據一

台灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號甲說見解：而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動契約之規定，勞雇雙方自應受其約束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班費。故關於勞方應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求。

## 法源依據二

勞動部107年12月5日勞動條2字第1070131552號函略以：

「四、雇主如與勞工約定給付之工資總額中已包含延時工資及假日出勤工資，且勞工當月未有延長工作時間或例（休）假日、休息日出勤，仍照給加班費及假日出勤工資者，應無不可，惟該項約定應就勞工每月正常工作時間工資、平日每小時工資額之計算方式、延時工資及假日出勤之工資金額，分別明確訂定；其所約定之每月正常工作時間之工資，並不得低於每月基本工資數額...。」

# 法源依據三

行政院勞工委員會八十年九月二日台勞動二字第二二三九三號函

依勞動基準法第三十二條第一項及第二項延長工作時間者，如勞資雙方約定所延長工作時間之工資一律按平日每小時工資額加給二分之一時，則其延長三小時以內者平均每小時之所得工資優於該法之規定，延長四小時者平均每小時所得工資與該法規定相等，自屬可行。

惟依同法第三十二條第三項規定延長工作時間者，其延長工作時間之工資依同法第二十四條第三款規定應按平日每小時工資額加倍發給之。  
。如僅加給二分之一，則違反上開法令之規定。

# 新人敘薪原則一之一

## 一. 約定加班津貼-零碎工時與責任制人員

1. 薪資中約定加班津貼以處理零碎工時或者約定責任制於薪資中預先給付加班費，依解釋令以1.5倍計算約定加班津貼倍數。  
行政、現場：約定12小時或者24小時。
2. 月薪總額4萬以上是責任制，約定加班時數是46小時，若實際加班會大於46小時，建議核實規劃。

# 新人敘薪原則一之二

## 一. 約定加班津貼-零碎工時與責任制人員

3. 計算式為：

- ① 假設薪資中約定24小時加班津貼，則總工時應為 $240+24*1.5=276$
- ② 原月薪32000，正常工時工資為 $32000/276*240=27827$ 元（本薪+加給+全勤）
- ③ 24小時加班津貼= $27827/240*1.5*24=4175$ 元
- ④ 規劃後薪資為27827元（本薪+加給+全勤）+4175（24小時加班津貼）  
=32002元
- ⑤ 為了讓固定月薪總額為整數，所以直接將本薪減少2元，規劃後薪資為27825元（本薪+加給+全勤）+4175（24小時加班津貼）=32000元

※ 46小時試算，約會增加35%的加班成本。

# 新人敘薪原則二之一

## 二. 薪資規劃--薪資科目：

1. 本薪：與本職學能、學歷、經歷、年資有關。
2. 主管加給、職務津貼：根據職位不同，包括難易度、危險性、貢獻度進行金額規劃，可以對應參考，例如：

職等	主管職	業務職	專技職	行政職	生產職
一	X	X	X	助理	技術員
二	組長	主任	專員/工程師	經辦	技師
三	課長	經理	高級	主辦	高級技師
四	經理	總監	資深	X	X
五	總經理	X	幕僚長/總工程師	X	X

3. 主管加給：

組長為2000~3500 ( 300元/級 ) ； 課長為4000~6500 ( 500元/級 ) ；

經理為8000~13000 ( 1000元/級 ) ； 協理：10000~17500 ( 1500元/級 )

# 新人敘薪原則二之二

## 二. 薪資規劃--獎金

### 1. (管理規章增刪調整)

基於法令之變更及經營管理之必要，甲方就各項管理規章、文件或措施之技術性、細節性部分保有增刪調整之權利，乙方亦應隨時詳閱甲方修正之前述各項文件。前項增刪調整如涉及勞動條件降低者，應取得乙方同意。但於甲方舉證變更具有必要性及合理性，並對其既得權予以保障下，不在此限。

### 2. (公告施行、修訂、廢止)

本辦法經總經理核准後公告施行，修訂、廢止時，亦同。

### 3. 獎金為工資時，須約定獎金已內含各式加班費（包括但不限於延長工時、再延長工時、休假日、休息日、例假等）。且於給付時必須換算出來。

# 新人敘薪原則三

## 三. 加薪建議：

### 1. 工作能力

若是因為工作能力的關係，建議加在工資項。

工資加薪會增加勞健保、勞退的勞動成本，約為20%，**總工資在45800元以上只會增加健保、勞退的勞動成本。**

正常工時工資的增加，會增加加班費。若以46小時試算，約會增加35%的加班成本。

加薪的金額需考量包括約定加班時數津貼。

### 2. 整體加薪：生活物價指數調薪。

三節：中秋節、端午節。

$0.5\text{個月}/12=4.167\%$

# 雙向溝通時間



**QA**