

勞工的生活所需：工資

工資：勞工因工作而獲得之報酬，又稱為薪水或勞動報酬。

112年元旦生效的基本工資

現行基本工資每月為新台幣26,400元，
每小時基本工資為176元。



提醒

如果員工有整天未到班的曠工情形，
依法是當天不給薪水，不能多扣！

工資的訂定需由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。基本工資是指勞工在「**正常工作時間**」內所得之報酬，**不含加班費**。（可參考**加班費篇**）。

雇主發薪應注意事項

在勞基法當中有規定工資給付的方式，要由雇主以法定通用貨幣，全額直接給付、每月定期給付，也不可預扣工資。



全額直接給付

應全額支付薪水，原則上不得片面扣除。



定期給付

勞基法雖規定原則上每月至少定期發給二次，但勞雇雙方亦得約定按月給付。



不可片面扣除工資

在與勞工協商確認賠償責任歸屬前（包括責任是否成立以及賠償範圍），雇主不得扣除勞工工資作為違約金或賠償費用。



為了證明雇主確實有發放工資，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，並保存工資清冊五年。

提醒

如有違反工資給付相關規定，將對雇主處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。

資遣費

當雇主欲與勞工終止勞動契約時，雇主必須依法給付員工資遣費，讓勞工可以藉著資遣費，緩解經濟壓力。如有勞工重大違約的情形雇主才可不付資遣費*。

舊制

適用勞動基準法

年資x1個月平均工資計算，
未滿1個月者，以1個月計。

新制

適用勞工退休金條例

年資x0.5個月平均工資算，
最高發給6個月平均工資，
未滿1年，依比例計給。



我們以月薪36,000，年資2年6個月的小芳來試算吧！

資遣費計算小幫手

計算公式	平均工資 × 0.5 × 年資 + 平均工資 × 0.5 × $\frac{6\text{個月}}{12\text{個月}}$ = 資遣費
小芳資遣費	36,000 × 0.5 × 2 (年) + 36,000 × 0.5 × 0.5 (年) = 45,000



想要了解預告期、重大違約事項，請參考 [原則說明篇](#)。

注意

- 未依規定發放資遣費，將對雇主處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
- 資遣費要在資遣後30天內發放，追溯期有15年。

哪些項目可列入工資範疇呢？

我拿到薪資明細表的時候，上面列了好多項目，像是全勤獎金、績效獎金等，都算是工資的一部分嗎？



為避免雇主利用工資結構任意調整員工薪資，造成員工實質扣薪，也間接導致資遣費、加班費及退休金降低，勞基法有針對「工資」進行明確定義唷！

工資範疇



經常性薪資

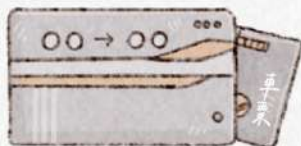
指勞工因工作而可獲得的工作報酬，包括：底薪、按月給付的固定津貼、按月發放的績效獎金及全勤獎金。以實物方式給付者，如：提供膳食等，應按時價計算。

非工資範疇



恩惠性給與

雇主為體恤勞工，所發放具有勉勵性、恩惠性而不具有勞務對價性之給付，不列入工資範疇。



費用核銷

性質上屬於墊款之償還，非勞工因工作所取得之報酬，不符合工資定義。如：實報實銷之交通費、電話津貼、房屋津貼等。