薪資設計

|  |
| --- |
| 壹、薪資設計:這裡談的薪資設計，是運用在勞基法第23條新規定。  勞基法第23條於105年12月21日立法新規定: 工資清冊，要有各項  目計算式明細，工資總額等事項要計入在薪資表上。  公司發給勞工薪水，每項都有憑證，例如年終獎金，是應稅，免投保。  伙食費 ，是免稅，應投保。  與這些相關近10項的應稅免投保與免稅應投保的，是人資會計的難題。  薪資設計:不要還迷失在工資、非工資的境界，憑證決定投保薪資。 |
| 貳、投保薪資:  薪資表上出現的工資都要投保，包括:本薪、各項津貼、各項獎金、  全勤、加班費等這些工資項目總額加起來 = 應領金額 = 投保薪資。 |
| 叁、投保薪資，以多報少，少投保 (會怎樣)?  一、行政罰鍰:  1. 勞保投保薪資以多報少罰4倍罰3年等於罰12倍。  (勞保條例72條罰4倍、行政罰法27條罰3年)  2. 健保投保以多報少除追繳一倍罰2-4倍罰3年等於罰15倍。  (健保法20條、89條、行政罰法27條)  3. 勞工退休金以多報少，等勞工退休時可請求補發至94年7月  (勞工退休金條例14條雇主提繳6%、21條、40條、48條)  二、法院刑事、民事案例，後面提供文號，請自行查詢參考。  1.判決書是 刑事的 就打刑事。  2.判決書是地方法院民事的就打民事。 (就是少投保的要賠償)  3.判決書是 行政 的就打行政。  三、判決案號  1.台灣台南地方法院刑事判決 106年度易字第1662號  2.台灣台中地方法院刑事判決 98年度易字第1825號  3.台灣台北地方法院民事裁定 105年勞訴字第133號 (年金)  4.台北高等行政法院判決 91年度訴字第4641號(健保)  5.最高法院民事判決 87年度台上字第至2540號  (勞保未投保或以多報少勞工請求權是自退休之次日起算15年內)  四、想看判決資料，要自己查，怎麼查 ? 按下列順序  1在Google打一個關鍵字「判」  2.點判決書查詢系統  3.點司法院法學資料檢索系統  4.點前往新版  5.點判決書查詢  6.先點左邊法院名稱  7.再點選右邊的刑事或民事或行政  8.在年度的左邊，如果是106年判的就打上106  9.在常用字別的右邊點一下，把正確的字別點選上去，例如易。  10.在字第的後面把判決號碼打上，例如1662號。  11.點送出查詢。 |
| 肆、薪資軟體，市面上資訊公司提供給的薪資軟體叫做工資計算式。  它沒有薪資設計功能，因為企業真正需要的憑證其實找不到。  薪資設計是企業要先有構想，事先訂好薪資節稅的架構之後再規劃，  不是軟體公司拿現成的給您就能用，因為這樣會有很多稅沒辦法報。  不然請您跟我說，您現在在用的薪資軟體有教您怎麼報稅嗎?  比如說年薪領65萬元(含年終獎金含加班費含節金等)，只想投保年薪  43萬5600元(等於每個月投保36300元)，其中21萬4400元沒有投保，  只繳二代健保補充保費(但所有薪資全部都有轉帳)。這樣年度薪資印領  清冊的報稅方式，是要直接從每個月的薪資表轉到年度薪資印領清冊，  如果轉不過來，等於企業編的報表都在做假。  每個月領的薪資，要同步投保薪資，工資領多少 就要投保多少。  企業不要每個月亂變更薪資表，這樣沒用的。而是要以憑證為準。  伍、寫程式的人對勞基法可能不是很清楚。  您們在用的薪資軟體，有教您們如何報稅嗎 ? 如果沒有。  您們的心態要改變，選顧問，不是只看門面、看資本額、看團隊，  到頭來連稅都不會報，所以上面這些都是次要的。  簡單的說: 顧問是靠專業在服務企業帶一部電腦就可以協助企業加強  勞資關係改善公司體質改變企業文化，減輕企業對勞工的年資負債，  免除擔心隨時會被處罰的窘境。靠的就是顧問的專業協助。 |

|  |
| --- |
| 陸、現行基本工資與假日工資  一、勞基法第 21條規定的:月薪制基本工資108年是23,100元。  二 、另一種是勞動部用解釋令規定的時薪150元。主管機關的解釋令  是說如果用時薪給150元以上，假日工資就可以不用再給。  三、【問題是，勞基法找不到這個規定，法律沒有訂的，主管機關自己  越權解釋適用，如果這樣可以的話，那之前勞基法施行細則第6  條第3項規定勞工試用期間，不得超過40日。就是因判決子法違  反了母法，86年6月12日主管機關主動刪除。  四、 以及勞基法施行細則第28條(主管機關也已經刪除)  條文內容是適用勞基法前的年資，比照勞基法或比照工廠工人退  休規則規定計給退休金，勞工憑著細則第28條的規定訴訟又打  輸，主管機關，只好將勞基法施行細則第28條規定又刪除了。 |

|  |
| --- |
| 柒、現行假日工資規定  一、假日工資，法律有明確規定的條文，企業請你仔細看。  勞動基準法第39條規定:  第36條所定的例假、休息日、第37條所定的休假及第38條所定  的特別休假，工資應由雇主照給。(非常明確，假日工資要照給)  二、建議企業少用時薪制基本工資，  避免日後為假日工資訴訟打不完。 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 捌、薪 資 設 計 關係圖 | | | | | | |
| 【釋例】 | 工資 | 非工資 | 應稅 | 免稅 | 應投保 | 免投保 |
| 伙食費 | 2400 |  |  | 2400 | 2400 |  |
| 勞基法 | 工資 |  | 應稅 |  | 應投保 |  |
| 工資 |  |  | 免稅 | 應投保 |  |
| 非工資 |  | 應稅 |  |  | 免投保 |
| 非工資 |  |  | 免稅 |  | 免投保 |
| 所得稅法 | 薪資 |  | 應稅 |  | 應投保 |  |
| 薪資 |  |  | 免稅 | 應投保 |  |
| 薪資 |  | 應稅 |  |  | 免投保 |
| 薪資 |  |  | 免稅 |  | 免投保 |

|  |
| --- |
| 玖、薪資是源頭、依據薪資標準訂契約、制定工作規則。  一、薪資標準計算式明細確定清楚後，才有辦法計算加班費、假日工資，  及發給特休假工資。  二、依據薪資計算規定才能訂立勞動契約跟工作規則(報市政府勞工局  審核後)，勞資雙方都有共同遵守的義務。 |
| 拾、勞資爭議  會有勞資爭議，就是工資計算式不明確，不清楚如何給薪，加班費、  假日工資跟特休假給錯，簡單的說就是公司沒有訂出各項標準，勞工  不知如何遵守。  勞資爭議產生了，企業要趕快自救，不要放任腐爛、發芽，在勞工還  沒離開公司之前尋求協助達成和解，即使已經離職了也要設法達成共  識不要把時間浪費在跑法院上，這樣對勞資雙方都沒好處。 |

11項目，需經勞資會議通過)。

七、工作規則送審之前先經勞資會議通過。

八、要成立性騷擾防治措施。

上述內容只是簡要說明