

物價漲！漲！漲不停



財政部推出「所得稅制優化惠民措施」 伙食津貼調增至3,000元！

- ✓ 伙食津貼屬於工資還是非工資？
- ✓ 調伙食、降本薪，企業違規了嗎？
- ✓ 企業有哪些因應作法？



名額有限
搶先卡位

12/26 15:00-16:00

▶ 線上直播

勞雇雙贏顧問有限公司

負責人 謝清風



講師簡介

謝清風 (清風俠)

現職：勞雇雙贏顧問公司/總經理
中華人力資源管理協會/講師
鼎新知識學院/講師
職工福利協會/講師
會計師公會聯合會/講師
104人資學院/諮詢顧問

學歷：台大國發所/法學碩士
中正法律所/勞社法組
中正法律所/博士候選人

證照：高考勞工行政及格(1992)

經歷：中華電信公司/人資處/專員
中華電信工會/研究組/組長
新北市政府勞工局/課員
行政院勞動部/科員
台北市政府勞動事務學院/講師



清風俠QR碼

●企業常年法律顧問

1. 勞工法令諮詢
2. 勞動契約撰寫
3. 工作規則送審
4. 人事規章擬訂

人資
勞工
法律

●勞動檢查及勞資爭議處理

1. 撰寫陳述說明書
2. 出席爭議調解會

●勞工法令講授

1. 人資法律讀書會
2. 勞務顧問培訓班

1

伙食費：2,400元 → 3,000元

●營利事業所得稅查核準則第88條

修正日期：民國 112 年 12 月 11 日

伙食費：

一、營利事業不論實際供給膳食或按月定額發給員工伙食代金，應提供員工簽名或蓋章之名單。但國際航運業供給膳食，得免提供員工簽名或蓋章之就食名單。

二、營利事業實際供給膳食或按月定額發給員工伙食代金，在下列標準範圍內，免視為員工之薪資所得。其超過部分，如屬按月定額發給員工伙食代金者，應轉列員工之薪資所得；如屬實際供給膳食者，除已自行轉列員工薪資所得者外，不予認定：

- (一) 一般營利事業列支標準：職工每人每月伙食費，包括加班誤餐費，自中華民國一百一十二年一月一日起最高以新臺幣三千元為限。……

2

伙食費2,400元

財政部104年3月10日台財稅字第10404525720號令

- 自104年1月1日起，非屬航運業或漁撈業之營利事業及執行業務者實際供給膳食或按月定額發給員工伙食代金，每人每月伙食費，包括加班誤餐費，在新臺幣2,400元內，免視為員工之薪資所得。其超過部分，如屬按月定額發給員工伙食代金者，應轉列員工之薪資所得；如屬實際供給膳食者，除已自行轉列員工薪資所得者外，不予認定。

- 1.免稅薪資所得。
- 2.工資？非工資？

3

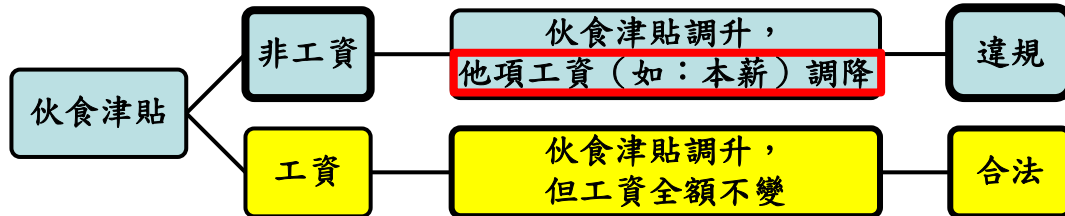
企業調高伙食費變減薪 財長：會列案調查

網頁

- 財政部日前調高營利事業員工每月伙食費至2400元，並回溯自今年1月1日，但有企業未將伙食費調高實際回饋給員工。（自由財經 2015/03/19 13:00）
- 〔記者邱柏勝／台北報導〕財政部日前調高營利事業員工每月伙食費至2400元，並回溯自今年1月1日，但有企業未將伙食費調高實際回饋給員工。財政部長張盛和表示，若企業沒有實質為員工加薪，而是利用伙食費調高變相調減本薪，員工可以向國稅局檢舉，國稅局會列入調查並剔除企業虛增的伙食費。
- 國民黨立委盧秀燕今在立法院財政委員會上表示，有民眾向她投訴，這個月收到薪資單，發現伙食費被調高，但本薪卻被調低，結果月薪還是跟去年一樣沒有調整。她質疑有企業利用伙食費調高，變相對員工減薪，減稅的好處都被企業拿走，員工未蒙其利、先受其害，因此要求財政部提出解決辦法。
- 張盛和說，將會要求國稅局輔**財政部說：調伙食、降本薪，違規！**沒有享受實質加薪，「那就是企業將政府的努力拿來做減稅工具，A國庫的錢。」如果企業沒有實質增加員工伙食費，員工可逕行檢舉，國稅局會列入調查，並在企業申報營所稅時剔除企業虛增的伙食費。

4

伙食津貼：非工資？工資？



勞動部104年 05月21日勞動條2字第1040130914號

- 有關事業單位發給勞工之「伙食津貼」是否屬工資疑義……來函所敘之「伙食津貼」若非屬工資，雇主如未經與勞工協商合意，逕自調高該項給與並調降本薪者，應涉違反勞動基準法第22條第2項規定；「伙食津貼」若屬工資者，雇主如未經與勞工協商合意，逕自調整工資項目給付之數額，自其工資總額未有變更，尚無違反該法第22條第2項規定…

第22條

5

勞基法第22條

第21條（工資之議定暨基本工資）

第22條（工資之給付—標的及受領權人）

工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

第22-1條（要派單位負有補充給付之責任）

第23條（工資之給付—時間或次數）

第24條（延長工作時間工資加給之計算方法）

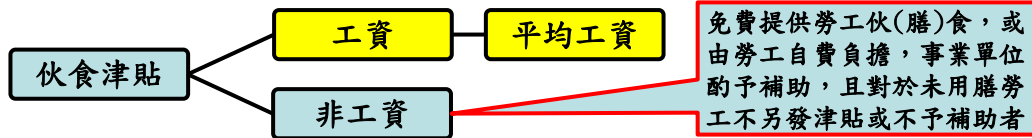
第25條（性別歧視之禁止）

第26條（預扣工資之禁止）

第27條（主管機關之限期命令給付）

6

伙食津貼：非工資？工資？



勞委會76年10月16日台勞動字第3932號

1. 勞動基準法第二條暨施行細則第二條、第十條關於平均工資之計算及工資中非經常性給予項目中，均未將勞工定期固定支領之伙(膳)食津貼排除於工資之外，故事業單位每月按實際到職人數，核發伙食(膳)津貼，或將伙(膳)食津貼由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質。
2. 事業單位如係免費提供勞工伙(膳)食，或由勞工自費負擔，事業單位酌予補助，且對於未用膳勞工不另發津貼或不予補助者，應視為事業單位之福利措施，不屬工資範疇。

7

因應作法

➤ 幾個處理的思考要點：

1. 先釐清公司目前伙食津貼(補貼)係屬工資還是非工資？

1) 屬於非工資：

不可逕自調高本項給與(非工資)，卻調降本薪(工資)。於明年調薪時，再決定方向。

2) 屬於工資：

調增本項給與(+600)，但調降他項工資(-600)，工資總額不變。

調增本項給與(+600)，但調降他項工資(-500)，工資總額略增。

調增本項給與(+600)，且調增他項工資(+100)，工資總額大增。

2. 與財會單位研議，確認是否要追溯調整？(或調整時點)

1. 不要：維持原本已關帳及申報之資料，於12月份甚至明年調薪時再處理。

2. 要：須修正1~10月財會帳。工程浩大。

8

因應作法

➤ 幾個處理的思考要點：

3) 最後再研擬因應處理方案。

→ 勞資會議？開說明會？公告實施？

➤ 本文建議：採公告方式，員工如能配合個別簽名確認，更佳。

	因 應 做 法	說 明
第一 方案	公告自11月份(或12月份)起，由公司直接調高伙食津貼600元(至3,000元)，同時相對調降本薪600元，每月薪資總額仍維持不變(採伙食津貼=工資)。	可增加免稅額度，對員工有利；對資方補充保險費會下降【 $(A - B) \times 2.11\%$ 】，更是有利。觀感不佳，國稅局有可能……。

9

因應作法

No.	因 應 做 法	說 明
第二 方案	(1) 調薪金額<600元者，伙食津貼調增至3,000元，並同步調降本薪，薪資總額仍略有增加。	伙食津貼使用至3,000元。如能個別簽署同意，更佳。
第二 方案	(2) 調薪金額<600元者，全數調整至伙食津貼，其他項目不變，薪資總額仍略有增加。	伙食津貼未使用至3,000元直接執行，雖無爭議，但資方未善加使用此伙食免稅。
第三 方案	配合明年度調薪再做調整：調薪金額≥600元者，伙食津貼調高600元，其餘金額調整至本薪項下。	直接執行，最無爭議。勞務對價工資之伙食津貼至3,000元，對勞雇雙方而言，都是有利的。

10

夜點費／誤餐費

勞委會94年6月20日勞動2字第0940032710號

- 依勞動基準法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬……」。事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬該法所稱之工資。鑒於事業單位迭有將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等具有工資性質之給付，以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之「夜點費」或「誤餐費」規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定。

易被誤解而納入【000000000】

誤餐費
逾正常工時之外，再額外加碼的給付。

11

平日每小時工資額

應發項目		應扣項目								
項目	金額	加班別	倍率 (G)	時數 (H)	加班費 (F)×(G)×(H)	勞工自負額	金額	缺勤	時數 (H)	金額 (F)×(H)
本薪		平日加班	1又1/3			勞保費		事假		
伙食津貼			1又2/3			健保費		病假		
全勤獎金		8小時以內	1			職工福利金		遲到早退扣款(F+60)	分	
績效獎金		逾8小時	1又1/3			勞工自願提繳退休金				
職務加給			1又2/3							
		休息日出勤	1又1/3							
		休息日	1又2/3							
		8小時以內	1又1/3							
		休息日	1又2/3							
		加班	2又2/3							
		逾8小時	2又2/3							
		合計(B)			0000					
		本月選擇補休時數(II)			00小時					
		加班總時數			00小時					
		其他應發項目			金額					
		未休特別休假工資								
		屆期未補休折發工資								
合計(A)	000000	合計(C)			000	合計(D)	0000	合計(E)		0000
平日每小時工資額										
	(F)=(A)÷240									
						實發金額				
						(A)+(B)+(C)-(D)-(E)				

勞働部107年3月5日勞動
條2字第1070130318號函

主旨：檢送勞動基準法第23條「工資各項目計算方式明細」之參考例，請查照轉知。

說明：

- 查勞動基準法部分條文修正案業經總統於107年1月31日公布，增訂勞動基準法第32條之1加班補休規定及修正勞動基準法第38條第4項特別休假遞延規定，並自107年3月1日施行。
- 為配合法令之修正，本部提供「工資各項目計算方式明細」參考例如附，並已公布於本部官網「週休二日修法說明」專區，請轉知所屬(轄)事業單位參考使用。

12

夜班津貼／夜點費

夜班津貼
與加班費之關係

1. 薪資結構
一本薪30,000元，【伙食津貼3,000元】，全勤獎金3,000元。
2. 按月計薪，於大夜班出勤之時數另再加給【夜班津貼】。此《夜班津貼》，是否須列入【平日每小時工資額】計算加班費？

1個月加班費之計算期間

上旬	中旬	夜班津貼 3,000元	下旬
正常班	大夜班		正常班
8小時	8小時		8小時

延長1小時
加班費多少？

217元

平日每小時工資額

計算式之分母是
240

13

夜班津貼

夜班津貼
與加班費之關係

1. 薪資結構
一本薪30,000元，【伙食津貼3,000元】，全勤獎金3,000元。
2. 按月計薪，於大夜班出勤之時數另再加給【夜班津貼】。此《夜班津貼》，是否須列入【平日每小時工資額】計算加班費？

1個月加班費之計算期間

上旬	中旬	夜班津貼 3,000元	下旬
正常班	大夜班		正常班
8小時	8小時		8小時

延長1小時
加班費多少？

217元

平日每小時工資額

計算式之分母是
240

14

兼職員工：已約定時薪，又給輪班津貼

- 如某乙為時薪制人員，約定每月出勤10日，每日8小時。時薪183元，全勤獎金1,000元，輪班津貼1,000元。

- 問：延長工時在2小時以內者，計20小時；再延長工時，計10小時，該月份加班費多少？

答：

1. 原時薪183元調增至208元

$$\text{時薪} 183 \text{元} + (\text{全勤獎金} 1,000 \text{元} / 80 \text{小時})$$

$$+ (\text{輪班津貼} 1,000 \text{元} / 80 \text{小時})$$

2. 加班費：9,014元

$$208 \text{元} * (4/3) * 20 \text{小時} + 208 \text{元} * (5/3) * 10 \text{小時} = 9,013.33 \text{元} = 9,014 \text{元}$$

208元

時薪183元會產生變動

15

全勤獎金、伙食津貼

- 薪資結構

一本薪30,000元，伙食津貼3,000元，全勤獎金3,000元。

甲：請事病假者，按日扣100元。全月請一般事假8小時。\$=137.1元

乙：全月準時出勤，無請假遲到紀錄。\$=150元

丙：全月請家庭照顧假一日8小時。\$=150元

丁：全月請一般事假一日8小時。\$=137.5元

戊：全月請家庭照顧假8小時及一般事假8小時。\$=137.5元

伙食津貼

全勤獎金

16

部門 ○○○ 姓名 ○○○ 薪資月份 ○年○月 到(離)職日期 ○年○月○日
職稱 ○○○ 入帳日期 ○年○月○日 轉帳帳號

甲：137.1元

應發項目					應扣項目				
項目	金額	加班別	倍率 (G)	時數 (H)	加班費 (F)×(G)×(H)	勞工自負額	金額	缺勤 (H)	金額 (F)×(H)
本薪		平日加班	1又1/3			勞保費			
伙食津貼			1又2/3			健保費			
全勤獎金		休假日出勤	1			職工福利金			
績效獎金		逾8小時	1又1/3			勞工自願提繳退休金			
職務加給		休息日加班	1又2/3						
		逾8小時	1又2/3						
		逾8小時	2又2/3						
		合計(B)			○○○○				
		本月選擇補休時數(II)			○○小時				
		加班總時數			○○小時				
		其他應發項目			金額				
		未休特別休假工資							
		屆期未補休折發工資							
合計(A)	○○○○○	合計(C)			○○○	合計(D)			
平日每小時工資額 (F)=(A)÷240									
					實發金額 (A)+(B)+(C)-(D)-(E)				

本薪 30,000元
伙食津貼 2,900元
全勤獎金 0元
應發工資 = 32,900元
平日每小時工資額 = 32,900元/240 = 137.1元
應扣事假工資 = (32,900/240)*8 = 1,096.7元 = 1,096元

勞工甲
伙食津貼3,000元，凡請事病假者，按日扣100元。請一般事假8小時。
- 則全月應發工資多少？(32,900元)
- 平日每小時工資額多少？(137.1元)？

不建議採按日計算伙食費

部門 ○○○ 姓名 ○○○ 薪資月份 ○年○月 到(離)職日期 ○年○月○日
職稱 ○○○ 入帳日期 ○年○月○日 轉帳帳號

乙：150元

應發項目					應扣項目				
項目	金額	加班別	倍率 (G)	時數 (H)	加班費 (F)×(G)×(H)	勞工自負額	金額	缺勤 (H)	金額 (F)×(H)
本薪		平日加班	1又1/3			勞保費			
伙食津貼			1又2/3			健保費			
全勤獎金		休假日出勤	1			職工福利金			
績效獎金		逾8小時	1又1/3			勞工自願提繳退休金			
職務加給		休息日加班	1又2/3						
		逾8小時	1又2/3						
		逾8小時	2又2/3						
		合計(B)			○○○○				
		本月選擇補休時數(II)			○○小時				
		加班總時數			○○小時				
		其他應發項目			金額				
		未休特別休假工資							
		屆期未補休折發工資							
合計(A)	○○○○○	合計(C)			○○○	合計(D)			
平日每小時工資額 (F)=(A)÷240									
					實發金額 (A)+(B)+(C)-(D)-(E)				

本薪 30,000元
伙食津貼 3,000元
全勤獎金 3,000元
應發工資 = 36,000元
平日每小時工資額 = 36,000元/240 = 150元

勞工乙
全月準時出勤，無請假遲到紀錄。
- 全月應發工資多少？(36,000元)
- 平日每小時工資額多少？(150元)

部門 ○○○ 姓名 ○○○ 薪資月份 ○年○月 到(離)職日期 ○年○月○日
職稱 ○○○ 入帳日期 ○年○月○日 轉帳帳號

丙：150元

應發項目				應扣項目		
項目	金額	加班別	倍率 (G)	時數 (H)	加班費 (F)×(G)×(H)	勞工自負額
本薪		平日加班	1又1/3			勞保費
伙食津貼		平日加班	1又2/3			健保費
全勤獎金		休假日出勤	1			職工福利金
績效獎金		逾8小時	1又1/3			勞工自願提繳退休金
職務加給		逾8小時	1又2/3			
		休息日出勤	1又1/3			
		休息日加班	1又2/3			
		逾8小時	2又2/3			
		合計(B)			○○○○	
		本月選擇補休時數(II)			○○小時	
		加班總時數			○○小時	
		其他應發項目			金額	
		未休特別休假工資				
		屆期未補休折發工資				
合計(A)	○○○○○	合計(C)			○○○	合計(D)
平日每小時工資額 (F)=(A)÷240						

本薪 30,000元
伙食津貼 3,000元
全勤獎金 3,000元
應發工資 = 36,000元 - (36,000/240)*8 = 34,800元
平日每小時工資額 = 36,000/240 = 150元/小時

勞工丙
全月請**家庭照顧假**一日8小時。
- 全月應發工資總額多少？ (34,800元)
- 平日每小時工資額多少？ (150元)

實發金額 (A)+(B)+(C)-(D)-(E)

19

部門 ○○○ 姓名 ○○○ 薪資月份 ○年○月 到(離)職日期 ○年○月○日
職稱 ○○○ 入帳日期 ○年○月○日 轉帳帳號

丁：137.5元

應發項目				應扣項目		
項目	金額	加班別	倍率 (G)	時數 (H)	加班費 (F)×(G)×(H)	勞工自負額
本薪		平日加班	1又1/3			勞保費
伙食津貼		平日加班	1又2/3			健保費
全勤獎金		休假日出勤	1			職工福利金
績效獎金		逾8小時	1又1/3			勞工自願提繳退休金
職務加給		逾8小時	1又2/3			
		休息日出勤	1又1/3			
		休息日加班	1又2/3			
		逾8小時	2又2/3			
		合計(B)			○○○○	
		本月選擇補休時數(II)			○○小時	
		加班總時數			○○小時	
		其他應發項目			金額	
		未休特別休假工資				
		屆期未補休折發工資				
合計(A)	○○○○○	合計(C)			○○○	合計(D)
平日每小時工資額 (F)=(A)÷240						

本薪 30,000元
伙食津貼 3,000元
全勤獎金 0元
應發工資 = 33,000元
應扣事假工資 = (33,000/240)*8 = 1,100元
平日每小時工資額 = 33,000元/240 = 137.5元

勞工丁
全月請**一般事假**一日8小時，
- 全月應發工資多少？ (33,000元)
- 平日每小時工資額多少？ (137.5元)

實發金額 (A)+(B)+(C)-(D)-(E)

20

部門 ○○○ 姓名 ○○○ 薪資月份 ○年○月 到(離)職日期 ○年○月○日
職稱 ○○○ 入帳日期 ○年○月○日 轉帳帳號

戌：137.5元

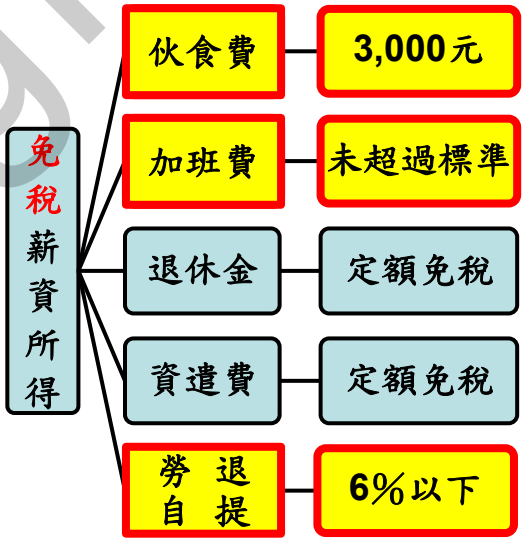
應發項目					應扣項目	
項目	金額	加班別	倍率 (G)	時數 (H)	加班費 (F)×(G)×(H)	勞工自負額
本薪		平日加班	1又1/3			勞保費
伙食津貼		平日加班	1又2/3			健保費
全勤獎金		休假日出勤	1			職工福利金
績效獎金		逾8小時	1又1/3			勞工自願提繳退休金
職務加給		休假日出勤	1又2/3			
		休假日加班	1又1/3			
		逾8小時	1又2/3			
		逾8小時	2又2/3			
		合計(B)			○○○○	
		本月選擇補休時數(II)		○○小時		
		加班總時數		○○小時		
		其他應發項目		金額		
		未休特別休假日工資				
		屆期未補休折發工資				
合計(A)	○○○○○	合計(C)			○○○	合計(D)
平日每小時工資額 (F)=(A)÷240						

本薪 30,000元
伙食津貼 3,000元
全勤獎金 0元
應發工資 = 33,000元
平日每小時工資額 = 33,000元/240 = 137.5元
應扣事假工資 = (33,000/240)*8*2 = 2,200元

勞工戌
 全月請**家庭照顧假8小時**及**一般事假8小時**。
 一則全月應發工資多少？(33,000元)
 一平日每小時工資額多少？(137.5元)

免稅薪資所得

• 應列入補充保險費計算之薪資所得，凡所得稅格式代號為50、79A、79B之項目皆屬之：
 1. 不拘發放形式：現金、禮券
 2. 不論發放對象：公司員工、負責人、兼職人員
 3. 不論發放性質：獎勵、補助



投保單位之補充保險費

• 健保法第34條

- 第一類第一目至第三目被保險人之投保單位，每月支付之薪資所得總額逾其受僱者當月投保金額總額時，應按其差額及前條比率計算應負擔之補充保險費，併同其依第二十七條規定應負擔之保險費，按月繳納。

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{薪資所得總額} \\ \text{不列入薪資所得} \\ \text{伙食津貼、加班費} \\ \text{退休金、資遣費(含預告工資)、退職金、離職金} \end{array} \right\} - \text{受僱者當月投保金額總額} \times 2.11\%$$

補充保險費率
110年1月1日起

23

勞雇雙贏 下次再見

- 人資常年法律顧問
 1. 勞動契約個案撰寫
 2. 工作規則個案撰寫
 3. 勞資爭議勞動檢查
 4. 勞工法令即席諮詢
- 勞資爭議個案處理
 1. 勞資爭議代理出席
 2. 勞動檢查代理受檢
- 三大系列課程
 1. 人資法律讀書會
 2. 勞基法逐條釋義與案例解析
 3. 勞務顧問培訓班



投資自己
掌握未來



歡迎光臨



清風俠QR

勞基法逐條釋義與案例解析
人資法律顧問讀書會
勞務顧問培訓班

24

2024 年人資法律讀書會

《人資法律讀書會》邁入第 12 年了，持續陪伴人資一起學習與成長。2024 年課程，有大幅增加師資陣容，除主講人清風俠外，更增加數位會計師、律師及資深人資專業經理。因此，課程主題擴及到人資相關稅務、職場不法侵害預防、招募面談、勞資爭議及勞動檢查等等，更於年底安排《2025 年工時排班規劃》，12 月份的《新增修人資法令》更是陪著資深 HR 工作者一起成長的回憶。

維持台北現場課程一次，線上遠端會議室課程（簡稱：線上課程）一次，並附贈課程的雲端影音，值得您的信賴及參與。

月份	課程主題	師資		日期	
		現場課程	線上課程	現場課程	線上課程
3 月	勞基法一日速成	于子棋	謝清風 (清風俠)	3/16(六)	3/23(六)
4 月	職場性平與不法侵害預防及實務 ／兼談性工法 3/8 施行雇主應注意事項	劉興華 (華哥)	劉興華 (華哥)	4/20(六)	4/27(六)
5 月	招募面談技巧 與相關法令之案例實務	陳敏雄	陳敏雄	5/18(六)	5/25(六)
6 月	工作規則撰寫秘笈	吳怡諒 (會計師)	任金鳳	6/15(六)	6/22(六)
7 月	勞動檢查實務研析	魏斯理	魏斯理	7/20(六)	7/27(六)
8 月	ESG 浪潮下的薪酬福利及 勞健保應備基本法令知識	施春慈	王仙婷 (會計師)	8/17(六)	8/24(六)
9 月	人資相關稅務規定及留才規劃	吳怡諒 (會計師)	吳怡諒 (會計師)	9/21(六)	9/28(六)
10 月	雇主風險及留財規劃 勞資爭議處理方式及重大類型解析	邱琇淳 蔡尚宏 (律師)	邱琇淳 蔡尚宏 (律師)	10/19(六)	10/26(六)
11 月	2025 工時排班規劃	謝清風 (清風俠)	吳怡諒 (會計師)	11/16(六)	11/23(六)
12 月	最近一年新增修人資法令	謝清風 (清風俠)	謝清風 (清風俠)	12/21(六)	12/28(六)

其他課程



人資法律讀書會報名 QR Code



謝清風(清風俠)簡介



現職：

1. 勞雇雙贏顧問有限公司/負責人
2. 會計師公會全國聯合會/講師
3. 職工福利協會/講師
4. 鼎新知識學院/講師
5. 104 人資學院/諮詢顧問
6. 台北地院、士林地院/調解委員
7. 工商協進會/委員(勞資關係)



清風俠 QR

學歷：

1. 臺灣大學/國家發展所/法學碩士(2000-2002)
2. 中正大學/法律研究所/勞社法組(2005-2007)
3. 中正大學/法律研究所/博士候選人(2007-2015)

經歷：

1. 中華電信公司/專員(1980-2000)
2. 中華電信工會/組長(1996-1997)
3. 新北市政府勞工局/課員(2000-2003)
4. 行政院勞動部/科員(2003-2012.2)
5. 台北市政府勞動事務學院/講師
6. 新北市政府勞工大學/講師
7. 台北金融基金會/講師
8. 中華人力資源管理協會/講師

證照：

1. 高考勞工行政及格，考試院(81)全高字第 364 號
2. 講師(勞工法)，教育部(96)講字第 091462 號

常年法律顧問：

1. 勞動契約撰寫
2. 工作規則撰寫
3. 人資規章擬訂

勞動檢查&勞資爭議：

1. 出勤紀錄輔導
2. 薪資清冊輔導
3. 陪同受檢、代理出席

勞工法律課程：

1. 勞基法逐條釋義解析(6 小時×8 次)
2. 人資法律讀書會(6 小時×10 次/年)
3. 勞務顧問培訓班(6 小時×9 次)

聯絡方式/電話：(02)2857-4703 手機：0919-996906 電子郵件：k1210413@ms5.hinet.net
地址：新北市三重區(241-53)碧華里 5 鄰集勇街 72 號 7 樓

授課主題：

1. 勞基法逐條釋義&案例解析(6 小時×8 次)
2. 人資法律讀書會(6 小時×10 次/年)
3. 工時制度、加班費補休及特別休假(6 小時×2 次)
4. 勞工各類請假實務(6 小時×1 次)
5. 工時排班規劃(6 小時×1 次)
6. 工資薪酬勞健退及薪資結構規劃(3 小時×5 次)
7. 勞動檢查常見違規案例解析(6 小時×1 次)
8. 職業災害補償(含通勤災害)(6 小時×1 次)
9. 勞動契約之撰寫秘笈(6 小時×1 次)
10. 工作規則之撰寫秘笈(6 小時×1 次)
11. 勞務顧問培訓班(6 小時×9 次)
12. 勞基法一日速成(6 小時×1 次)
13. 用人主管該懂的勞基法(3 小時×1 次)



現場課程



雲端課程

代表著作：

1. 我國勞工退休金條例草案之研究，臺大國家發展研究所，碩士論文，2002 年。
2. 勞退條例第七條基本問題之探討，全國律師，2006 年 3 月，65~78 頁。
3. 勞退條例施行後資遣費之計算方式—評釋勞委會勞動 4 字第 0940048956 號函，萬國法律，第 150 期，2006 年 12 月，82~88 頁。
4. 競爭併購下勞動者保護之探討—以退休金為中心，全國律師，2007 年 5 月號，73~88 頁。
5. 中華電信團體協約之評析，元照法學新論，第 3 期，2008 年 10 月，112~128 頁。
6. 試用期滿終止契約應否發給資遣費之研究，全國律師，2009 年 10 月，63~76 頁。
7. 勞工請假規則之研析—從批判行政解釋出發，萬國法律，第 168 期，2009 年 12 月，72~89 頁。

頻道訂閱



清風俠
人資法律

訂閱



清風俠是人資法律，勞動契約專家！以擔任人資法律常年顧問與講授勞基法為終身職志，專注於提供人力資源法律相關服務，致力於保障雇主與員工的權益，協助勞雇雙方達成和諧共贏的勞動關係。

掃碼訂閱



立即行動，開啟您的人資法律學習之旅！



解讀勞工請假相關法理，帶您了解勞工請假規則之沿革

2023/12/18

92



工資爭議不斷！雇主不可不知《勞動事件法》之工資推定

2023/11/28

170



雇主不再擔心勞檢！勞檢常見QA 懶人包

2023/11/09

244



職業災害發生後，雇主應負擔哪些醫療補償費用？

2023/10/31

403



了解勞動檢查概要，帶您安然度過勞動檢查風暴

2023/10/27

108



職業災害如何判定，雇主又有哪些責任呢?(下)

2023/10/13

264



職業災害如何判定，雇主又有哪些責任呢?(上)

2023/10/12

430

>> 更多精彩