

台北市進出口商業同業公會

第 19 屆經貿法規研究小組第 2 次會員會議紀錄

時 間：108 年 4 月 25 日（星期四）下午 2 時

地 點：本會 3 樓第 1 會議室

主 席：朱副召集人若昱

一、主席致詞：略

二、專題演講：洽悉

講題：「勞動事件法」上路，進出口業者該如何因應？

主講人：宇恒法律事務所沈以軒律師

三、綜合座談 Q&A：

（一） 問：本公司設有「績效獎金辦法」，依照慣例皆於年底發放，請問是否有需注意的事項？

答：雖然每間公司情況不同，基本上績效獎金如果是每月發，則很可能被判定為工資的一部份，但若是每季、半年、一年發一次，則幾乎可以判定為非工資。以貴公司的情況建議以公司整體營運狀況作綜合判斷，而非勞務給付。另為求勞雇雙方認知一致，建議規章中加入行政法院判例文字以求完備。

（二） 問：公司有設備檢修，工程師必須於機台旁工作到凌晨，加班費該如何認定？

答：勞動部認定主要是以「處所主權」為認定基準，如果該工程師在此期間是可以自由離開，則可以告知離開時間不算加班費，等到召回崗位時段再計加班費，同時貴司亦可以發放「值班津貼」做為因應，並做好勞資協商；如果真的不能離開，則可以比照「值日夜」辦理，安排休息處所降低工作密度，便可不用計算 1.67 加班費，惟 111 年 1 月 1 日即不能

使用，請特別留意。

(三) 問：工廠營收超過定額才發獎金，請問算是工資嗎？

答：若以「專案」形式進行發放，而非經常性給予則比較不算是工資，並建議將獎金以「單位全體」為發放單位，再由部門主管依照員工表現攤提發放。

(四) 問：業務員的工時該如何計算？

答：業務員自由度高，薪資結構是以業績結果為主，因此依照各行業特性有兩種方式：

1. 勞雇雙方簽署「承攬契約」，代表勞雇兩造日後不適用勞基法相關規定，直接以業績結果作為續約依據，因此就沒有工時認定問題。
2. 若行業特性無法簽署「承攬契約」，則可細分為下列兩種方法：
 - a. 設置「簽到簿」供業務員填寫 8 小時工作時間，若超過 8 小時的部分則建議以「工作日誌」進行比對。
 - b. 引用勞動部「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，勞雇雙方簽屬合約約定上下班起訖時間，並於每個月月底製作出勤記錄表供業務員簽名核對。

四、報告事項：

(一)、本會今年新成立「貿易諮詢服務中心」，在會內 4 樓設置專屬服務櫃檯，提供廠商貿易諮詢。連結 18 個政府機構及相關單位，並聘請 20 位在貿易實務、進出口通關、稅務、跨境電商領域專家顧問，若對貿易有相關問題，可電洽詢問，也可預約專家顧問諮詢，歡迎大家利用。

(二)、本會 107 年 11 月至 108 年 4 月經貿法規重要公告：

1. 經濟部 107 年 11 月 1 日發布修正「進出口廠商登記辦法」部分條文並自 107 年 11 月 1 日起施行，出進口廠商英文名稱不得與現有或經貿易局註銷、撤銷或廢止出進口廠商登記未滿 2 年者，經專案申請或外國分公司經核准者不在此限。
2. 經濟部因應實務需求於 107 年 11 月 13 日發布修正「商品免驗辦法」，此次修改條文合計 10 條，敬請查照。
3. 勞動部 108 年 3 月 11 日修正「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」，自即日起生效，並自 111 年 1 月 1 日起停止適用；該注意事項係為民國 74 年內政部主管勞動訂定之行政指導，自 111 年 1 月 1 日起依照勞基法規定辦理工時及加班時間限制該注意事項停止適用。

五、臨時動議

六、散會