

輕鬆作伙 分享交流



國立臺中科技大學生活輔導組

「校外工讀學生座談會」

～職安須知與勞動權益維護～

講師：齊燕魯

時間：108年10月23日

國慶連假3天內發生2起餐飲平台外送員車禍致死

- UberEATS等美食外送平台近年快速崛起，吸引不少人投入擔任外送員。國慶連假3天內發生2起餐飲平台外送員車禍致死意外，備受社會關注。勞動部10/14日進行專案勞檢，火速認定包括foodpanda、UberEats兩大平台業者與外送員簽訂內容符合組織從屬性，認定雙方應為僱傭關係，平台業應負起雇主責任。
- 另外，由於兩平台業者遲未提供包括勞工名卡、工資清冊、出勤紀錄等資料，如確不提供屬情節重大，勞動部職安署表示，將依勞基法相關規定，最高裁罰業者175萬元罰單。職安署長表示，職安署北區職安中心10/14日與台北市勞檢處、桃園市勞檢處共同前往兩大平台業者總公司實施檢查，發現兩業者與外送員所訂合約內容，包括指定工作時段、無法於選擇時段提供服務須24小時內回報公司、服務期間需穿著制服、使用制式品牌圖樣保溫箱、黏貼機車品牌圖樣貼紙等規定，研判業者對外送員具有一定程度的指揮監督。兩大業者均未替僱難外送員投保勞工保險，將依勞保條例予以裁罰。

宜蘭半個月來7起外送員送餐車禍

- 宜蘭最近半個多月來，接連發生7起美食平台外送員車禍意外，10/15日晚又有一件，雖然都只是輕傷，但趕忙送餐的安全問題讓人憂心，宜蘭警分局呼籲「安全比準時送達更重要」，別為了趕時間連命都不要了
- 宜蘭市10/15日晚10點多，在舊城南路與光復路口發生一起食物外送員交通事故，由於發生地點正好位於宜蘭警分局旁，員警聽到撞擊聲後立即到場處置。
- 警方調查，38歲阮姓男子foodpanda食物外送員，沿著舊城南路往火車站方向，經過路口時，不知何故在綠燈時突然停等，遭後方黃姓男子騎乘的重機追撞，外送員雖無外傷，但黃姓駕駛左手骨折等多處外傷送陽大醫救治。
- 雙方酒測值零，但是阮姓外送員在綠燈時卻在路口急停，恐違反《道路交通管理處罰條例》，警方若查證屬實，可依法開罰300元到600元。
- 宜蘭美食外送大多位於宜蘭市及羅東鎮，最近半個多月來已接連發生7起外送員交通事故，宜蘭警分局呼籲外送員，安全比準時送達更重要，騎車過程切勿使用手機、超速、闖紅燈等，工作賺錢，也要兼顧用路人安全。

平台業者與外送員是勞動契約還是承攬型態?

平台業者



備註:平台業者多為
境外公司



外送員與平台業者合作夥伴關係

外送員身分為自營作業者

認定僱傭關係有依據 絕不容許假承攬

勞動部認定：Foodpanda、Uber Eats「假承攬、真僱傭」



政策一致 沒有轉彎

依據大法官解釋及
實務判解
經由勞動檢查後
始進行認定

勞動部要求

外送平台業者應善盡企業與社會責任
兼顧消費者與外送員勞動權益
絕不容許有「假承攬、真僱傭」之情事發生

外籍生違法打工 罰3萬限令出境

- 外籍學生在台打工經常誤觸法令，台中市已查獲9件學生未申請工作證，就在麵攤、夜市打工賺錢，不僅被罰3萬，還被限令出境。
- 台中市僑生外籍生近3000人；勞工局統計今年截至9月底移工因違反就業服務法遭罰的有21件，其中9件是外籍生觸法，違法打工或幫忙勞務，後果嚴重。
- 逢甲大學華語中心有名越南籍學生未申請工作證，為體驗學習成效就近在逢甲商圈麵攤幫忙，遭檢舉違法打工；雖越生與麵攤老闆都辯稱「無償幫忙」，但沒工作許可證，即使沒付工資，涉及勞務、收拾碗盤、端送餐點等就構成違法。老闆被罰非法容留工作15萬元，外生非法打工罰3萬元，還遭限令出境。
- 另名馬來西亞籍應屆畢業生，為賺生活費在夜市打工，疏忽他的工作證期限只到6月底，遭查獲非法工作，裁罰3萬元且限令出境，3年不得再來台工作；他原本與台灣女友已論及婚嫁，並應聘上某公司通知7月底到職，結果疏忽，丟了留台工作好機會，還影響終身大事。
- 台中市勞工局呼籲僑外生務必小心，課後有工讀需求，應依法向勞動部申請學生工讀許可，不要把實習時間與課後工讀分不清，實習課程結束如繼續留在餐廳打工，未依規定再申請工作證，就屬非法。

開學季!

僑外學生受僱 工作許可不能少

工作許可證樣張

外國留學生、僑生及華裔學生工作許可證(依就業服務法 50 條)
Work permit for foreign students, overseas Chinese students and students with Chinese origins.

姓 名: ○○○○

護照號碼: A○○○○

就讀學校: ○○○○大學

發證日期: 108/03/01

許可期間: 108/03/01 至 108/08/31

統一證號: F C○○○○○

許可證號: ○○○○○○



勞動部
MINISTRY OF LABOR



- 外國人未領許可或領許可失效，違法從事工作者，處罰鍰 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
- 外國人工作證 (依就業服務法第 51 條)：
 - 一、本許可於居留證停止、撤銷、期滿未展延、居留許可條件喪失、或中斷，及再展期時撤銷，失其效力。
 - 二、本許可如居留證許可條件喪失或中斷失其效力時，於居留證停發後，需向本部重新申請工作許可。
- 外國人留學生、僑生及華裔學生工作許可證：
 - 一、依就業服務法第 50 條規定工作時間除專署假外，每星期最長為 20 小時。
 - 二、因休學或退學者，其工作許可證仍在有效期限內，應將其撤銷。

僑外學生在臺工讀

雇主聘僱僑外學生

安心工作有保障

務必申請工作許可

勿忘檢查工作許可

可以僱用外籍學生打工嗎？

★ 需具有工作許可

★ 合法學生證

★ 工作許可證

★ 居留證

*記得拍照、影印留存！



可以僱用外籍學生打工嗎？

請確認

✓ 是否具工作許可

工作許可證

✓ 是否合法居留

居留證

✓ 是否為在學學生

學生證



僑外學生打工要許可

雇主聘前要核對

查

- 學生居留證正本
- 學生證(需蓋有當學期註冊章)
- 工作許可證正本(右下角皆有燙勞動部徽)



核

核對證件是否相符
基本資料、居留時間、居留事由、
工作許可期限(許可期限最長為6個月)



僑外生沒有工作許可，自行打工，被查獲將罰新臺幣3萬-15萬罰鍰；
雇主聘用未經許可的僑外生，被查獲將處新臺幣15萬-75萬元罰鍰。

外籍學生打工相關注意事項

■ 雇主如有聘用僑外學生請注意！

僑外學生打工應先向勞動部申請工作許可，才可以在臺打工。

另雇主如有聘用僑外學生應先查驗學生的有效證件(學生證、居留證、工作證)，合法僱用僑外學生打工。

Q：有位自稱外籍學生的年輕人來店裡應徵工讀，請問可以僱用他嗎？有沒有什麼相關規定呢？

A：若該名外籍學生確實具有工作許可是可以的喔！

近來時有小吃攤販反映被逃逸外籍移工冒充學生身分而誤用，雇主反而因為未盡到查證義務而受罰。因此僱用外籍學生前，記得要查驗是否具備合法學生證、工作許可證及居留證。

外籍學生打工相關注意事項

■ 在臺求學期間工讀：

來臺正式入學修習科、系、所課程之僑生、港澳生及外國留學生，入學後即可向機關申請，惟來臺學習語言課程之外國留學生，則須修業1年以上，方可提出申請。

■ 學生申請工作許可期間，上學期提出者，工作許可之期限原則至次學期之3月31日止，下學期申請者，工作許可之期限原則至同年之9月30日止，惟申請之許可期間較短者，將依其申請期限核予許可，考量學生之工讀需求不一，仍依其申請期限為準。惟最長仍以6個月為限。

※僑外生申請工讀條件可參考「就業服務法」第50條及「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第30條至第35條規定。

■ 工作時間除寒暑假外，每星期最長為20小時。

※ 工作時間限制可參考「就業服務法」第50條規定。

外籍學生打工相關注意事項

- 外籍學生打工簡單來說就是”每學期”要申請工作許可。
- 工時部分除寒暑假外，每星期最多20小時。
- 其他相關規定及申請文件、QA等請參閱以下連結

<https://ezworktaiwan.wda.gov.tw/cp.aspx?n=99329239A3FBA2BB>

打工Ready Go !!

如何打工賺飽荷包又顧權益？！



薪資

時薪 ≥ 150 元，月薪 $\geq 23,100$ 元



第一天上班 就要依法投保

勞工保險、就業保險及勞工退休金



正常工作時間

每日 ≤ 8 小時，每周 ≤ 40 小時



加班

應有加班費或是
依意願選擇加班補休



求職防騙

應徵前牢記「三要」準備
應徵時堅守「七不」原則



休息、休假

繼續工作4小時，應休息30分鐘。
每7日中應有2日休息。



遇職場性騷擾

向雇主或向
地方勞政主管機關申訴



職場安全

應瞭解可能遭遇的危害及避難、
急救、消防等工作應注意事項



遇職業災害

依勞動基準法規定
申請職業災害補償



不可不知的工讀權益！

享有勞健保

上班第一天就要保

老闆須提撥
6%勞退金



有加班費



年資滿6個月有特休假



能請婚. 喪. 病. 生理假



看一下現行勞動法

勞動條件

勞動基準法

性別工作
平等法

大量解僱勞
工保護法

勞資關係

工會法

團體協約法

勞資爭議
處理法

勞工福利

職工福利金
條例

勞工保險
條例

勞工退休金
條例

安全衛生

職業安全
衛生法

職業災害
勞工保護法

勞動檢查法

就業保障

職業訓練法

就業服務法

就業保險法

少年仔初次找打工 當心掉入詐騙陷阱！



迎接暑假的來臨，許多學子們也躍躍欲試尋找打工機會，
但工讀生的面試須知和工作權益，你真的都知道了嗎？

我想到補習班
打工～

想嘗試在飯店
或飲料店工作！

如果可以到遊樂園
當服務人員
好像很好玩～

在專櫃賣東西
滿符合我的興趣！



常見求職陷阱

★ 假徵才真騙色
從事非法工作

★ 要求辦理信用卡
或收取保證金

★ 假徵才，騙人
頭帳戶

★ 要求先購買商品
才能成為員工



03 必問

- 問自己** 找工作還是找事業(如行銷等)。
- 問條件** 薪資、勞保、健保、出缺勤規定等。
- 問內容** 內勤、外勤及工作內容等。

05 必看

- 是否合法** 公司是否合法經營
- 是否正常** 公司是否正常運作, 是否無辦公處所
- 要陪同** 要注意人身安全
- 要存疑** 面試時是否草率、輕易就錄取
- 要小心** 待遇是否優厚得不合乎常情

07 不為

- 不繳錢** 不繳交任何不知用途、不合理之費用, 如保證金等
- 不購買** 不購買公司以任何名目要求之有形、無形產品
- 不辦卡** 不應求職公司之要求當場辦理信用卡
- 不簽約** 不簽署任何不明文件、契約
- 不離身** 證件及信用卡隨身攜帶, 不給求職公司保管
- 不飲用** 不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物
- 不非法工作** 不從事非法工作或於非法公司工作

5個常見的求職陷阱

1



扣留求職證人
證件或收取
保證金

3



未詳細審閱
工作合約,
工作職務不符

4



謊稱跑外務
利益誘惑
當車手

2



面試時要求
先付治裝費
購買商品

5



假徵才真騙色
從事非法工作



就業隱私報乎你知道

法源依據

★就業服務法第5條第2項第2款規定，雇主招募或僱用員工，不得違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。

★就業服務法施行細則第1-1條規定，所稱隱私資料，包括生理資訊、心理資訊、個人生活資訊等。雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

★就業服務法第67條第1項規定，違反第5條第2項第2款規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

面試時被問到這些隱私 問題，可婉拒 回答喔！



隱私1.生理資訊

基因檢測、藥物測試、
醫療測試、HIV檢測、
智力測驗或指紋等。

隱私2.心理資訊

心理測驗、誠實測試
或測謊等。

隱私3.個人生活資訊

信用紀錄、犯罪紀錄、
懷孕計劃或背景調查等。

拒絕就業歧視 勞工平等齊視



退休人員不得應徵

限男性、限女性

限制懷孕

男性尤佳、女性尤佳

限役畢或免役

限身高160以上

身材勻稱

限20~25歲

若有違反將開罰 30萬元 以上150萬元以下

牛肉麵

徵 誠

女
助
手

工作時間：
9:00 ~ 1:30
|
5:00 ~ 9:00

有意者內洽

徵

晚班工讀

限男性

時間彈性

預約面試

0985-708792 吳小姐

僱傭關係之存在， 始有勞動基準法之適用！



臺北市政府勞動局

Department of Labor, Taipei City Government

判定標準1—「人格之從屬」

- 對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由。
- 業務進行過程中，有無雇主之指揮監督。
- 拘束性之有無。
- 代替性之有無。



判定標準2—「勞務之對價」

- 在指揮監督下因工作所獲得之工資



判定標準3—「其他法令之規定」

- 如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規則適用之對象等...



公司可以不和勞工簽訂勞動契約嗎？

口頭約定、默示或事實行為發生，
都算勞動契約成立

讚

勞 動 契 約

- ✓ 工作内容
- ✓ 工作時間
- ✓ 工作地點
- ✓ 例假、休假
- ✓ 工資



【認識勞基法】~勞動契約的訂定

1. 勞動基準法施行細則第7條雖然規定勞動契約應約定之事項，但勞動基準法本身並未規定勞動契約之訂定需以書面為主。
2. 因此，小資女孩與高醫醫院口頭約定的勞動契約，仍然是有效的唷！



【認識勞基法】~勞動契約的種類

類型		工作形態
不定期契約		繼續性工作。
定期契約	臨時性工作	無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者。
	短期性工作	可預期於6個月內完成之非繼續性工作。
	季節性工作	受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者。
	特定性工作	可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過1年者，應報請主管機關核備。

【認識勞基法】~試用期間

1. 勞動基準法施行細則於86年6月12日修正前，原有「試用期間不得超過 40日」之規定，但目前已刪除該規定。
2. 依據勞委會相關函釋規定，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不容。





你也有「試用期迷思」嗎？

迷思一：
試用期間
沒有薪水喔！



試用期月薪不能低於
基本工資 23,100元
時薪不低 150元

迷思二：
試用期間
沒有勞健保！



報到第一天，就要
保勞健保囉！

迷思三：
試用期被資遣
沒有資遣費！



解雇試用期員工，
仍要付資遣費！

勞動契約之終止：須有法定事由。



離職..要多久前跟老闆說?



親愛的賈伯斯:

我剛進公司2個月，因為覺得不適應，所以向主管提出離職，但主管說依據勞動契約規定，員工一定要在1個月前預告要離職，真的是這樣嗎？

NO！按照勞基法規定，各年資都有不同的離職預告期，不是老闆說了算喔！

年資	離職預告期
3個月以上~未滿1年	10日前
1年以上~未滿3年	20日前
3年以上	30日前



僱用勞工應置備三大資料



勞工
名卡

出勤
紀錄

工資
清冊



基本工資調漲囉！

2019年工資	2020年工資	漲幅
23,100元/月	23,800元/月	3.03%
150元/時	158元/時	5.33%

108.08.14基本工資審議委員會審定

行政院核定

108.08.19勞動部公告

109.01.01年實施

動態議題

一起終結



薪資面議 & 就業歧視

雇主說薪資是秘密不可說？

就業服務法修正，
明定「薪資未達4
萬元，不可面議」



揭露薪資的三種方式

一定
區間

最低
數額

定額
數額

不超過
5,000元



薪資「面議」，可以嗎？

薪資未達4萬元，不可寫面議，要公開揭示喔

區間

例如：月薪新
臺幣30,000元
至33,000元

*區間以不超過
5000元為宜。

定額

例如：月薪新
臺幣30,000元

最低數額

例如：月薪新
臺幣30,000
元以上

薪資揭示
有撇步！



發薪水都沒有書面的明細，實在搞不懂又被扣掉什麼項目...

一定要有！

由雇主提繳

薪水扣除

\$0元



自願額外提繳

可自由
選擇！

薪水扣除



勞退月提繳工資
× 自願提繳%數

薪資單

108年 8 月份

姓名 花黃葵

應領全薪	底薪(本薪)	25000
	全勤獎金	2000
	專業加給	1000
	業績獎金	5000
代扣項目	勞保費	733
	健保費	469
	勞退 6 %	1998
	其他扣款	0

薪資單

108年 8 月份

姓名 花小葵

應領全薪	底薪(本薪)	25000
	全勤獎金	2000
	專業加給	1000
	業績獎金	5000
代扣項目	勞保費	733
	健保費	469
	其他扣款	0
其他	雇主提撥 勞工退休金 6 %	1998

薪 資 袋

姓名 王大花 (化名)				
月所得	工資	▲底薪(本薪)	17000	25500
		▲全勤獎金	1500	
		▲業績(績效)獎金	2000	
		▲交通津貼	1000	
		▲伙食津貼	1000	
		▲主管加給	1000	
		加班費	2000	
	工資外所得	紅利	0	2500
		交際費	0	
		子女教育補助費	1000	
		端午(三節)節金	1500	
代扣項目	勞保費	502	984	
	健保費	354		
	福利金	128		
	工會會費	0		
實領所得			27016	
新制勞退提繳			1584	

看懂你的薪資單

-代扣金額和勞退金正確嗎？

薪 資 袋

姓 名	黃 飛 俠		
應 領 所 得	底薪(本薪)	20,000	27,000
	全勤獎金	1,000	
	業績獎金	2,000	
	交通津貼	1,000	
	伙食津貼	1,000	
	加班費	2,000	
代扣 項目	勞、就保費	552	959
	健保費	407	
實領所得		26,041	

※新制勞退提繳1,656元。



👑勞保費：

27,600(「工資」所屬級距)
X10%(勞保+就保費率)X
0.2(勞工負擔2成)
※將工資對照勞保月投保薪資
分級表就可找到級距囉！

👑勞退金：

27,600(「工資」所屬級距)
X6%(提繳率)
※將工資對照勞退月提繳工資
分級表就可找到級距囉！

註：勞退金必須由雇主提繳喔！

注意！ 離職違約金不是 雇主說了就算～



服務未滿一年要賠2個月
薪水，這樣合理嗎？



有關遲到扣薪



未出勤時段不給工資



追扣有出勤時段的工資



勞工法小常識

工時知多少

工作時間

正常工時

每日工作時間 ≤ 8 小時
每周工作時間 ≤ 40 小時

延長工時

每月延長工作時間 ≤ 46 小時

每日工作時間

≤ 12 小時



勞基法工時相關規定內容

工
作
時
間

休
息
時
間

休

假

請

假

選 無 颱
舉 薪 風
假 假 假

又要加班。。。。



08:30 AM



請給我加班費！

不要再說我是責任制

責任制 OUT !



各種加班費給付基準

	一	二	三	四	五	六	日
1	工作日	工作日	+ 8H (國定假日)	工作日	工作日	+1又1/3H	+ 8H (例假)、再加補休1天
2						+1又1/3H	
3						+1又2/3H	
4						+1又2/3H	
5						+1又2/3H	
6						+1又2/3H	
7						+1又2/3H	
8						+1又2/3H	
9	+1又1/3H		+1又1/3H			+2又2/3H	+ 2H
10	+1又1/3H		+1又1/3H			+2又2/3H	+ 2H
11	+1又2/3H		+1又2/3H			+2又2/3H	+ 2H
12	+1又2/3H		+1又2/3H			+2又2/3H	+ 2H

37條休假日
 36條例假日
 36條休息日
 工作日

勞工於平日或休息日加班後，是否選擇補休，
應依勞工意願，雇主不得片面要求只能補休



勞動權益 報你知

勞基法修法篇

為落實週休二日修正勞基法第36條

明確訂出「勞工每7日
中應有2日之休息，其
中1日為例假，1日為休
息日。」



勞基法 - 國定假日 (1 2 日)

- 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。(回歸全國一致)
- 本次修正，自106年1月1日施行。

- 中華民國開國紀念日(1月1日)
- 和平紀念日(2月28日)
- 國慶日(10月10日)
- 春節 (農曆正月初一至初三)
- 婦女、兒童節合併假日(4/4)
- 民族掃墓節(清明節)
- 端午節(農曆5/5)
- 中秋節(農曆8/15)
- 農曆除夕(農曆12月之末日)
- 勞動節(5月1日)

調整此7日

- 革命先烈紀念日 (3月29日)
- 孔子誕辰紀念日(9月28日)
- 先總統蔣公誕辰紀念日(10月31日)
- 國父誕辰紀念日(11月12日)
- 行憲紀念日(12月25日)
- 中華民國開國紀念日之翌日(1月2日)
- 臺灣光復節(10月25日)

※原住民族歲時祭儀 (具原住民身分者放假一日，日期依原住民族委員會之公告)

**勞工於國定假日出勤，工資
應加倍發給！**



五月一日勞動節屬 **國定假日 依法放假**

- 國定假日**休假**→工資照給
- 國定假日**出勤**→工資加倍發給
- 勞資雙方得事先協商**調移**國定假日至其他工作日
→調移後五月一日即為工作日，當日出勤不需工資加倍發給

工作年資與特休假

服務年資	特休	服務年資	特休	服務年資	特休
滿第6個月	3日	滿第9年	15日	滿第18年	24日
滿第1年	7日	滿第10年	16日	滿第19年	25日
滿第2年	10日	滿第11年	17日	滿第20年	26日
滿第3年	14日	滿第12年	18日	滿第21年	27日
滿第4年	14日	滿第13年	19日	滿第22年	28日
滿第5年	15日	滿第14年	20日	滿第23年	29日
滿第6年	15日	滿第15年	21日	滿第24年以上	30日
滿第7年	15日	滿第16年	22日		
滿第8年	15日	滿第17年	23日		



認識勞工請假規則

(薪資照給)

公假

婚假



8天 (薪資照給)

喪假

3~8天
依親屬關係不同
(薪資照給)

病假

住院：2年內可請1年
未住院：1年內可請30天
(30天內薪資折半發給)

公傷
病假



1年14天
(不給薪)

事假



(原領工資補償)

什麼！原來打工族有這麼多休假權益！



案例：小賈是一名工讀生，每周工作約20小時，自107年1月1日起至107年12月31日止服務滿12個月...

假別	薪資計算方式	正職員工天數	部分工時人員天數
婚假	全薪	8天	每周工作時數/40小時 * 8天 * 8小時
喪假	全薪	依親等不同3-8天	每周工作時數/40小時 * 喪假天數 * 8小時
病假	半薪	30天	每周工作時數/40小時 * 30天 * 8小時
產假	全薪	8周	8周
生理假	半薪	每月1天	每月1天
特休假	全薪	依年資不同3-30天	部分工時勞工全年正常工作時間 / 全時勞工全年正常工作時間 X 勞基法第38條所定特別休假日數

小賈特休天數：

(小賈107年工時996)/
(正職者107年全年工時
1992)*7天=3.5天



請假規定與程序、方式

- 勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假(依勞工請假規則請假)-勞動基準法第43條。
- 勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。
- 雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。

【勞動權益報您知】

用通訊軟體請假可以嗎？



安安全全的上班 平平安安的回家

HOPE
EVERYDAY



【工安雄麻吉】

「職業災害」類型：

1. 職業傷害
2. 職業病
3. 通勤災害
4. 職業關聯性疾病



工資補償

雇主對職災勞工的補償責任

殘廢補償



醫療中不能工作，按原領工資補償

死亡補償



5個月平均工資的喪葬費+40個月平均工資的死亡補償



身體遺存殘廢，一次給予殘廢補償

醫療補償



補償必需的醫療費用

勞動基準法—職災補償

醫療補償

依勞動基準法第59條第1款規定，勞工受傷或罹患職業病時，**雇主應補償其必需之醫療費用。**

工資補償

依勞動基準法第59條第2款規定，勞工在醫療中不能工作時，**雇主應按其原領工資數額予以補償。**但醫療期間屆滿2年未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

失能補償

依勞動基準法第59條第3款規定，勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其**身體遺存失能者**，雇主應按其平均工資及其失能程度，**一次給予失能補償。**失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

死亡補償

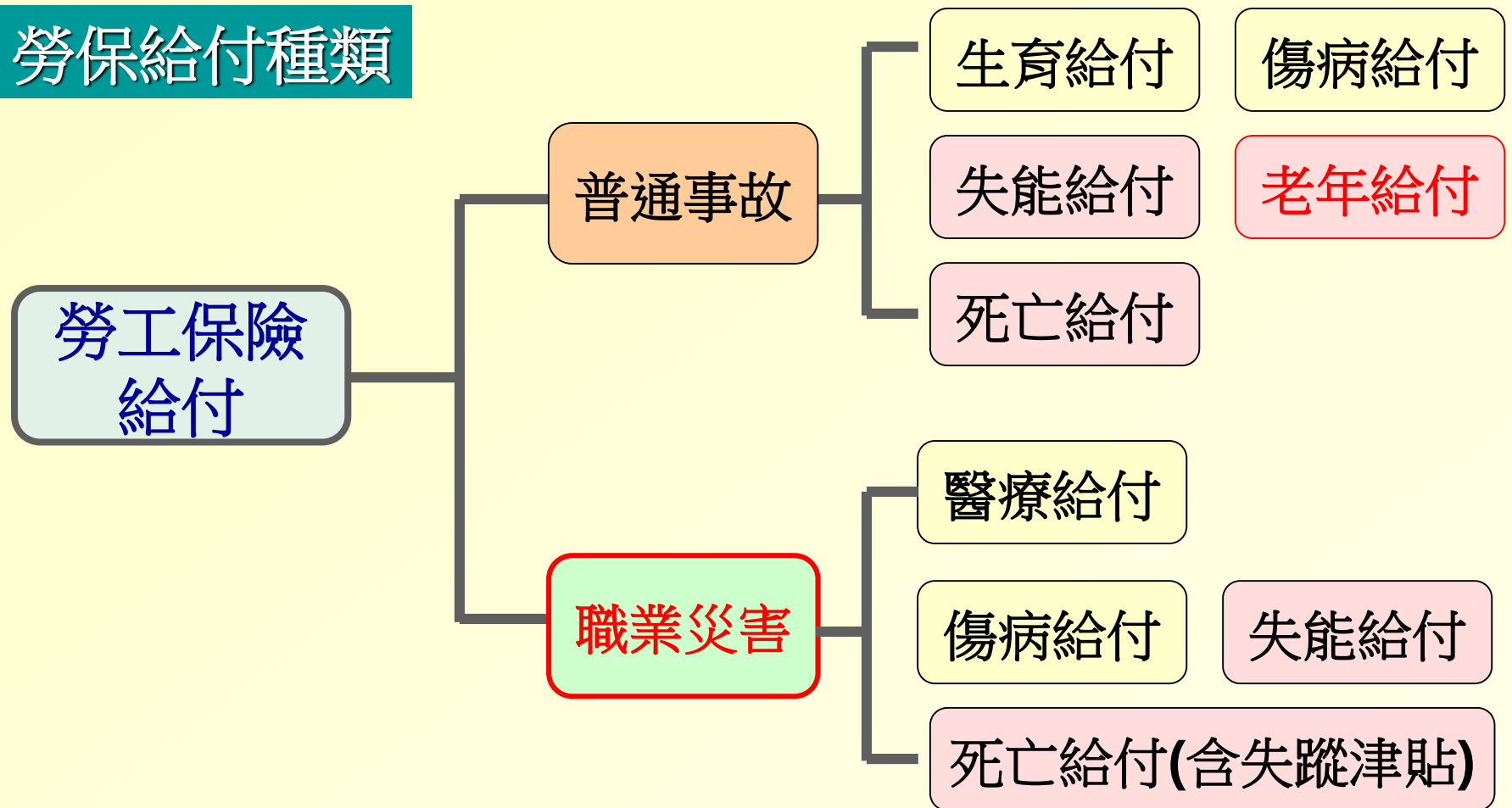
依勞動基準法第59條第4款規定，勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與**5個月平均工資之喪葬費**外，並應一次給與其遺屬**40個月平均工資之死亡補償。**

加入勞保 保障多多！



勞工保險給付

勞保給付種類



勞保年金自98年1月1日起施行，失能、老年、死亡等給付增加了可以月領的年金給付方式，「失能年金」、「老年年金」、「遺屬年金」

勞工權益 小動作 大保障

雇主應於勞工到、離職
當日辦理加、退保

請填寫

勞工保險加保申報表

(被保險人姓名、身分證號、
出生年月日、投保薪資)

**加蓋投保單位經辦人及
負責人印章**

跟勞保局申報加保即可

該如何幫勞工
辦理加保呢？



時薪制員工也要加保勞保嗎？

YES

上班第**1**天
老闆要幫員工...



投保勞保、就保



提繳勞工退休金



Q:部分工時勞工要保勞保?

5人以上公司
行號
要為部分工時
勞工投保

5人以下公司
行號
部分工時勞工
自願投保



5人以下公司不用投勞健保嗎？



NO !



- (1) 不管公司員工人數多寡，都一定得投保健保。
- (2) 員工人數在5人以下的公司，非勞保的強制投保單位，但必須替員工保「就業保險」

雙重保障不需雙重繳費

勞保費

20% 勞工自付
70% 雇主負擔
10% 政府補助

勞退

雇主全額負擔
以不低於勞工
每月工資6%的
金額提繳退休金





什麼是勞工退休金 與個人專戶？

勞工退休金

- ◎雇主提供的退休保障
- ◎雇主每月提撥至少6%

勞保局幫你存在「勞工退休金個人專戶」中



- ①即使轉換工作，退休金金額仍會繼續累積
- ②退休金有最低保證收益
- ③年滿60歲就可以請領
- ④可隨時查詢已累積的金額

我可以享有6%退休金的權益嗎？

強制雇主提繳

適用勞基法的勞工，包含：

- 本國籍勞工(工讀生、契約工都算)
- 外籍配偶、陸港澳地區配偶
- 公務機關、公立學校、公立醫療院所的技工、工友、駕駛、清潔隊員、有僱傭關係的臨時人員等
- 國會助理、地方民代助理等
- 私立學校非屬教師或職員的工作者

...等等



💰 無論有沒有在公司保勞保，雇主都要提繳

💰 雇主必須先為勞工提繳退休金，勞工才能另外個人自願提繳

可以自願提繳

- ❶ 不適用勞基法的勞工或受委任工作者
 - 如私立學校編制外教師（僅從事教學工作之教師）
- ❷ 雇主(有實際從事勞動)
- ❸ 自營作業者(在職業工會加保)



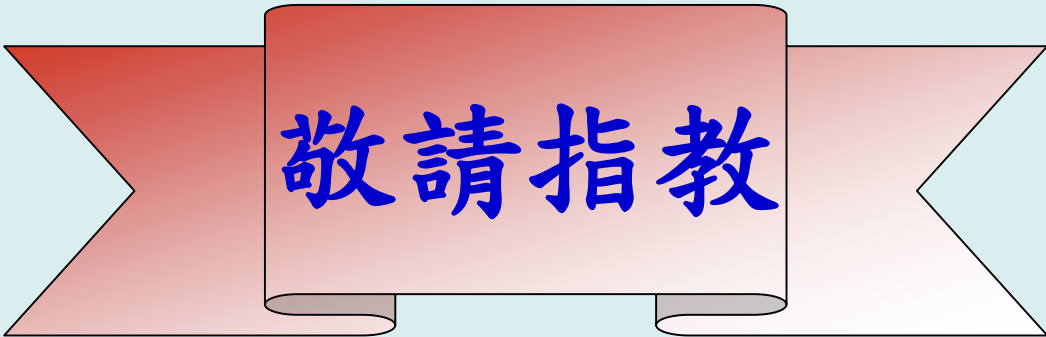
簡報完畢謝謝！！

報告人：齊 燕 魯

聯絡電話：04-23117039

聯絡手機：0952-916-181

e-mail : chiyenlu@gmail.com



敬請指教

