

Part 2

「菜比巴」難道是我的錯!?

— 職場初心者勞動權益問題 —

老闆請保護我!





14

有保有保底，那些勞工保險不能少？

——談「法定勞工保險」之問題

小

文在出版公司待沒多久，公司又僱用了一位就讀夜間部的工讀生娃娃，來幫忙接聽電話、倒茶水、跑腿、採買等等辦公室庶務的事宜。娃娃長相非常秀氣，說話輕聲細語，小文對她非常有好感，總想找機會多和她認識，但苦無機會。

運氣很好的，那天在茶水間巧遇娃娃，小文腦海裡跑了一萬個想跟娃娃搭話的話題，此時娃娃一邊泡咖啡，突然就問小文一句：「你知道公司有沒有幫我們保勞保啊？」

小文愣了一下說：「應該有吧！我記得我的薪水好像有被扣勞健保費。」

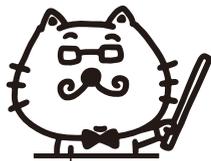
「是喔……可是我那天問經理，經理跟我說我只是工讀生，所以公司沒有幫忙保勞保耶！」娃娃有點落寞的說。

「欸？是這樣嗎？可是……」小文突然覺得有點不知道怎麼接話，因為自己也不太懂保不保勞保有什麼差，保了還要被扣錢不是很討厭。

「唉！其實……其實我有了我男友的寶寶。」娃娃語氣很平淡地說出這句話，小文嚇了一大跳！完全無法想像眼前看起來比自己還像孩子的娃娃，居然懷孕了……更是不知道怎麼接話。

「我聽醫院講才知道如果有勞保的話可以有生育給付什麼的，然後我才想了解什麼保勞保之類的……」娃娃接著說……





老派貓變法術

國家設有勞工保險，除了部分保費由勞工自行負擔外，還由國家補助、雇主負擔部分保險費，以提供勞工相對應的保障。勞工千萬不要因為不知道，就讓自己的權利睡著了。

一、上班第一天起就該有的保障

(一) 勞工保險

勞工保險（一般簡稱：「勞保」），目的就是希望透過國家與雇主和勞工一起共同分擔保費的方式，使勞工朋友能在工作期間或退休後獲得一定之保障，依《勞工保險條例》規定，原則上在僱用滿五人以上之企業，上班第一天，雇主就應該幫勞工申報投保勞工保險。

(二) 就業保險

依《就業保險法》所施行之「就業保險」（一般簡稱：「就保」），

目的則是提供勞工失業或育嬰留職停薪期間的基本生活保障！

(三) 新制退休金

如果是九十四年七月以後僱用之勞工或是改採退休新制的勞工，依《勞工退休金條例》採「勞工退休金個人專戶」制度。強制雇主應每月提繳工資 6% 作為退休金。

(四) 職業災害保險

過去由於僅受僱於五人以上事業單位之勞工才有強制納保勞工保險，須雇主申報投保後，保險方生效力。因此，如雇主違法沒有投保，或是勞工任職於五人以下小公司，而公司未自願投保，勞工遇到職業災害時可能會無法取得相關理賠。當雇主本身為小型企業，資力不足補償（賠償）勞工損失時，勞工的權益將大受影響。

因此，一一年五月施行之《勞工職業災害保險及保護法》新制，凡年滿十五歲以上，受僱於領有執業證照、已依法辦理登記、設有稅籍，或經中央主管機關依法核發聘僱許可等雇主之勞工，均為強制投保對象，應由





其雇主（如公司行號、法人、律師、會計師、人民團體及外籍家庭看護工之雇主）為其申報加保，保險效力自「到職當日」起算，至離職當日停止。

也就是說倘若職災發生時，雇主未為勞工申報投保，勞工仍可享受職業災害保險相關給付，雇主仍須補繳保費及相關裁罰（職業災害保險保費皆由雇主負擔，如果是在一一一年五月一日前已投保勞保的勞工，勞保局將自動加保職業災害保險，不需另外投保）。

除前述強制納保對象外，凡受僱於自然人雇主之勞工，例如：受雇於自然人（非公司）幫家庭做家庭幫傭、家庭看護工作或在宅或到宅提供兒童托育服務之居家式托育服務工作，可由其雇主自願加保。為保障非典型勞動者之工作生活安全，《勞工職業災害保險及保護法》也另增訂「特別加保」制度，自然人雇主及其僱用勞工（如工頭、點工）、實際從事勞動之人員（如平台外送員、街頭藝人）及提供勞務之童工，也可透過簡便加保管道（如：便利商店ibon機台），即時申報參加勞工職業災害保險。

二、依法強制納保？

勞保和就保的保

障範圍不太一樣。符

合要件的話，雇主是

依法強制必須為勞工

投保（當然也不可以

假借或實際脅迫勞工

同意就不投保）。兩

者差異請看下面表格

說明：

	勞工保險（勞保）	就業保險（就保）
主要保險給付	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性員工生產→生育給付 2. 不幸受傷或生病→傷病給付、失能給付、職業災害相關給付（已另由職保法規定） 3. 退休→老年給付 4. 死亡→死亡給付 5. 特殊職業別勞工→失蹤津貼、預防職業病健康檢查 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 失業→失業給付、補助全民健康保險費 2. 失業給付期間屆滿前提前就業→提早就業獎助津貼 3. 非自願離職經登記求職並安排職業訓練→職業訓練生活津貼。 4. 育嬰留職停薪期間→育嬰留職停薪津貼
雇主應強制納保要件	<p>合法未滿 15 歲童工；或年滿 15 歲以上，65 歲以下勞工，受僱於「僱用 5 人」以上公司、行號、新聞、文化、公益及合作事業之員工</p> <p>* 不論是：打工族、工讀生、建教合作班學生、與單位間簽訂訓練契約並領有訓練津貼之實習生、部分工時（Part Time）、短期工作人員、臨時工、試用期、外國籍勞工都還是要投保</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年滿 15 歲以上，65 歲以下具中華民國國籍之勞工 2. 與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民之受僱勞工



	勞工保險（勞保）	就業保險（就保）
有兩份以上工作	每一個雇主都要投保	可以選擇一家雇主投保
未依法投保之處罰	按自僱用之日起，至參加保險之前 1 日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處 4 倍罰鍰。 （勞工保險條例 § 72 I）	按自僱用之日起，至參加保險之前 1 日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處 10 倍罰鍰。 （就業保險法 § 38 I）

又即使非上述強制納保之情況，勞資也可以透過協商的方式，由雇主同意自願為勞工投保，所以該爭取的保障還是要主動爭取！

三、保費怎麼分？

如果是由雇主來申報投保勞保的話，是由雇主負擔 70% 保費、國家負擔 10% 保費、勞工朋友自己負擔 20% 保費，至於實際投保金額則是以「工資總額」對照「勞工保險投保薪資分級表」按照每月的薪水金額看是落在哪一個級別來決定保費。

由於保費有 70% 應該由雇主負擔。所以如果雇主講好薪水是多少，一定要問得清清楚楚，有沒有扣除保費？實領金額是多少？不可以讓雇主把應該由雇主負擔的保費轉嫁到勞工身上來扣。如果雇主沒有自行

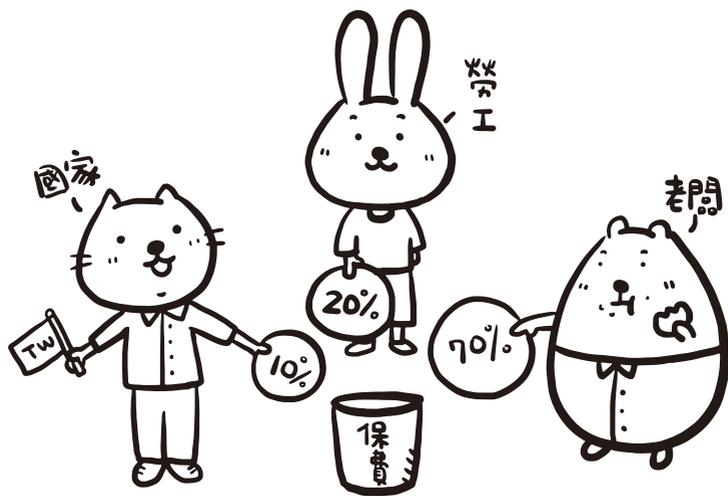
負擔應負擔之保險費而由勞工自行負擔的話，依《勞工保險條例》第72條第2項、《就業保險法》第38條第2項規定，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰，且應退還該保險費予勞工。



然後咧，
還有什麼話逆？

可以投保職業工會就好了嗎？

職業工會是針對「無固定雇主」或「自營作業」勞工，才可以由從事工作相關職業工會加保，如果是透過職業工會加保的話，保費是由政府負擔40%，勞工自行負擔60%





。相較如果由雇主申報投保的話，應該由雇主負擔70%，有些雇主會覺得透過職業工會幫勞工投保，負擔勞工自行負擔的60%好像比較划算；可是，雇主如果不自行申報投保，反而由職業工會投保，變相增加政府負擔的保費也是違法的！

而勞工如果有固定雇主，依法就必須由僱用的公司、行號、機關、團體申報加保。如果勞保局發現勞工有不法投保職業工會情況，可能會取消勞工之投保資格，不僅保險費不退還，且所投保年資亦將歸零，對勞工權益影響非常大，不可不慎，勞工絕對不可因雇主一時方便，即配合以職業工會加保。

老派貓碎碎念



上工第一天，雇主原則上就應該幫勞工依《勞工保險條例》投保勞工保險（勞保）及依《就業保險法》投保就業保險；另依《勞工退休金條例》所施行之「勞工退休金個人專戶」制度，每月提繳至少工資6%作為退休金，以保障勞工之權益。

30,老問

