

兼職人員要不要投保？特休、其他福利跟正職人員有差別嗎？

常常聽到很多人說工讀生不適用勞基法，或者說請兼職人員比較划算，甚至在招募網站上出現了「全職工讀生」這樣的說法，說企業可以因此支出比較少的人事成本，甚至不用投保、給特休、年終或三節獎金，但這些是真的還是誤解呢？顧問今天來為大家流言追追追，順便跟大家說明，這幾種身分的差異到底在哪裡吧！

在開始今天的主文之前，顧問要先聲明，在勞工相關法令中，並沒有「兼職」、「全職」、「工讀生」或「臨時工」等這些在社會中常用的名詞，在法令上，基本上所謂的勞工，只有分成「全部時間工作勞工」（全時勞工，通常為法定工作時間，也就是一週坐滿 40 小時者），以及相對於全時勞工的「部分工時勞工」，而一般來說，兼職人員、工讀生或臨時工通常單週都未做滿 40 小時，所以大多數的兼職人員、工讀生或臨時工，在法令上都稱為「部分工時勞工」，這點要請各位老闆先記住了。

流言一：兼職人員或工讀生不用投保！？勞保、健保、勞退一次搞清楚！

先說答案，這個認知大部分的狀況下都是錯誤的，但在滿足某些條件的情況下，算是正確的，以下且聽顧問慢慢道來～

首先，各位老闆要清楚的知道，所謂的投保，講得簡單，但其實複雜，因為光一個投保，就分成勞保、健保跟勞工退休金(勞退，6%)三個部份了。先說勞保的部分，各位老闆要知道，兼職人員或工讀生，符不符合勞基法第 2 條所稱的勞工定義，也就是「受雇主僱用從事工作獲致工資者。」我想答案就很清楚了。

依據勞工保險條例第 6 條規定，年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

- 一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。
- 二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。
- 三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。
- 四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。
- 五、受僱從事漁業生產之勞動者。
- 六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。
- 七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。
- 八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之。

前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。

除此之外，同法第8條也明確指出，下列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：

- 一、受僱於第6條第1項各款規定各業以外之員工。
- 二、受僱於僱用未滿五人之第六條第一項第一款至第三款規定各業之員工。
- 三、實際從事勞動之雇主。
- 四、參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。

前項人員參加保險後，非依本條例規定，不得中途退保。

第一項第三款規定之雇主，應與其受僱員工，以同一投保單位參加勞工保險。

延伸閱讀：老闆，不要再「聽說未滿五人不用投保」了！正確認識社會保險很重要！！

簡單來說就是，從事各行各業的勞工，都可以加入勞工保險，如果是受僱於僱用五人以上公司或行號，則是一定要加保，雇主頂多可以因為兼職人員或工讀生的工作時間比一般全職人員有相當程度縮短，導致月薪資總額較低，而可以投保較低的薪資級距。

舉例來說，某 A 工讀生每週排班約為 10 小時，時薪 220 元，月薪資總額為 8,800 元，勞保應申報全月加保，月投保薪資填報 8,800 元，並請於加保表備註「部分工時人員」或於「部分工時者請打勾」欄打勾，當勞保局受理這位工讀生的加保時，就會將他的退休金月提繳工資自動歸級為 9,900 元，勞保月投保薪資自動歸級為 11,100 元，並計收全月份的保險費。

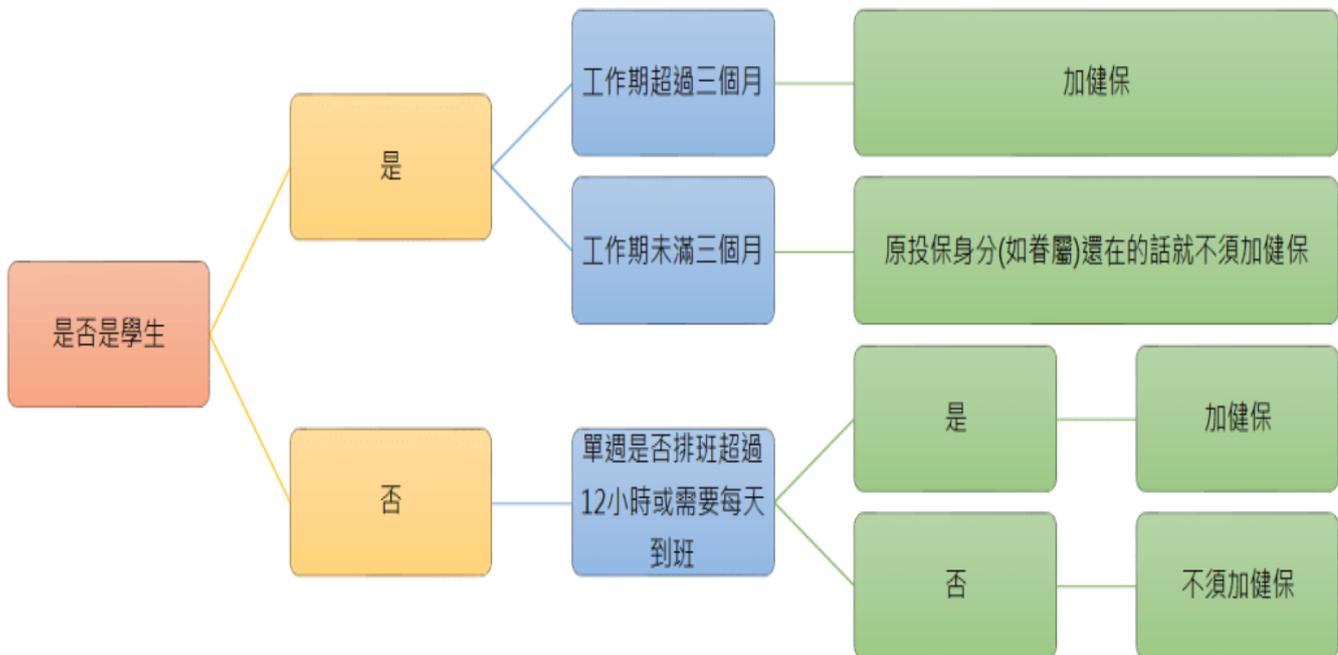
接著顧問要來說健保的部分，兼職人員或工讀生，需不需要投保健保呢？首先這邊要先看這名兼職人員或工讀生的身分，是否屬於「學生」身分？如果是的話，基本上如果是利用寒暑假從事未逾三個月之短期性工作，且未喪失原有之投保資格者，健保允許可以用原保險身分（例如是父母之眷屬）繼續投保，這時候雇主就不需要幫這名學生加保。但如果這名兼職人員或工讀生不具備學生身分，那接下來就要看他每週的工作時數，如果低於 12 小時的話，也可以不用投保健保，但如果超過 12 小時或週一到週五每天都要到班，則不論每天工作多少小時，就一律要在公司加保健保，用下圖來看就會非常清楚了。

兼職人員、工讀生、臨時工健保是否投保規定

最後，我們則要談到勞工退休金(勞退，6%)的部分，依據勞工退休金條例第 7 條規定，只要適用勞基法的下列人員，雇主都應該依法提撥勞工退休金。

- 一、本國籍勞工。
- 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。
- 三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。
- 四、前二款以外之外國人，經依入出國及移民法相關規定許可永久居留，且在臺灣地區工作者。

也就是說，不論這個員工是兼職、全職、工讀生還是臨時工，只要是適用勞基法且滿足上述條件的勞工，雇主就應該提 6% 的退休金。



這時候有趣的點就出現了，勞基法第八章中所說的「技術生」，是否要提撥勞工退休金呢？

根據行政院勞工委員會 94 年 9 月 12 日勞動 4 字第 0940051015 號函指出，勞工退休金條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。所稱勞工，依勞動基準法第 2 條規定，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。另依同法第 64 條第 2 項規定，所稱技術生，係指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的者，其與事業單位並無僱傭關係，所以，勞動基準法第八章所稱技術生，並無勞工退休金條例之適用。

因此，在公司中不管是學徒、建教生還是實習生，只要是以學習技能為目的而進用的員工，都不需要投保勞工退休金(勞退, 6%)。補充說明：依據法令規定，一個人有幾份工作，只要符合資格，就會

有幾份勞保跟勞工退休金，但只會有一份健保，也就是說，如果兼職人員或工讀生有其他的正職工作，老闆也是不需要幫他投保健保的。

流言二：兼職人員或工讀生沒有特休！？

先說答案，這個認知是大大的錯誤的。前面說過，只要符合勞基法第 2 條勞工定義的，也就是「受雇主僱用從事工作獲致工資者。」就適用勞基法；而在同法第 38 條中也明確指出，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假，綜合以上敘述可以知道，兼職人員或工讀生，當然享有特別休假的權利。

早在民國 103 年勞動部前身行政院勞委會就公佈了「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，歷年來經過多次修正，已經明訂企業在聘僱工作時間比一班人員少的部分工時人員的時候，應該注意的事情，當中就有包括各項假別的部分。以特別休假來說，在條文中明確說到：

部分工時勞工工作年資滿六個月以上未滿一年者，自受僱當日起算，六個月正常工作時間占全時勞工六個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年資滿一年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。

舉例來說，假設某 B 工讀生已經在公司到職滿一年，過去一年的總工時為 1004 小時，而一般正職人員的總工時為 2008 小時，這樣原本到職滿一年的員工有 7 天的特別休假，某 B 工讀生的特別休假天數即為「 $7 \text{ 天} \times 1004 / 2008 = 3.5 \text{ 天}$ 」，公司應給予 3.5 天的特別休假。

如果還是不知道如何計算的話，歡迎在文章下方留言與我們討論，我們會盡快答覆；如果想要索取最新的「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，也可以訂閱本部落格，並在下方留言，我們會盡快將檔案 MAIL 給您喔！

流言三：兼職人員或工讀生沒有福利、年終或三節獎金！？

先說答案，這個認知呢，部分正確，部分不正確。

首先勞動部曾經做出解釋，凡受僱於公、民營工廠、礦場或平時僱用職工在 50 人以上金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等之工讀生及部分工時者，應依職工福利金條例規定之比率（每月薪津扣 0.5%）繳交職工福利金，並享有由職工福利委員會所辦理之各項福利措施。因此，如果公司內部是有成立職工福利委員會的，而且有從員工薪資中扣除 0.5% 作為職工福利金的話，由職工福利委員會所辦理的各項福利措施就不能有大小眼的對待，不論是全職人員、兼職人員、工讀生、臨時工等等，都應該有福利。

那三節獎金跟年終又是怎麼一回事呢？首先這兩個薪資科目都是屬於**勞基法施行細則第 10 條**當中的非經常性給予(恩惠性給予)薪資科目，但兩者的狀況卻不太一樣。首先三節獎金比較單純，既然是恩惠性給予，那雇主要怎麼給，或者說是要給誰，就是由雇主來作主了；但是在年終獎金的部分呢？在整部勞基法中，有談到獎金的就是勞基法第 29 條，我們先來看一下**勞基法第 29 條**的內容。

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

很多人會把第 29 條中的「獎金」跟年終獎金掛勾，尤其在內政部民國 74 年 2 月 27 日台(74)內勞字第 290597 號要旨指出，勞工於事業單位營業年度終了結算時在職且當年度工作並無過失，即具領

取年終獎金之要件 全文內容：事業單位依勞動基準法第 29 條規定發給年終獎金，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具領取年終獎金之要件，故對符合上述條件之勞工，均應發給年終獎金。

從這點以及過往許多的司法判決來看，好像公司一定要給年終獎金？但同時行政院勞工委員會在民國 89 年 1 月 27 日臺(89)勞資三字第 0002684 號指出，事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。至於年終獎金之發放標準及方式，該法並無強制規範，宜由勞雇雙方協商之。

除此之外，民國 77 年 7 月 19 日臺(77)勞動 2 字第 15976 號也明確指出，勞基法第 29 條規定，所稱獎金似與公司法第 235 條所稱之分紅性質相同，均係於稅後盈餘中發放，而異於我國民間習俗於農曆年前無論盈虧均發放之年終獎金（稅前），當無疑義。

綜合以上論述可以得出，今天假設公司不管盈虧跟經營狀況，在每年的過年前發給員工年終獎金或紅包的話，不論金額多少，要怎麼給都是公司或雇主說了算的，不過還是建議公司應該要將年終獎金如何發放訂定於公司的工作規則中，並且送勞工局核備，才能夠避免有關於年終獎金的爭議。因此，顧問在這邊要再三提醒各位老闆，千萬不要以為聘請兼職人員、工讀生或臨時工，就真的可以「省到」，因為包括投保以及所有的勞動條件，都是跟一般勞工無異的，尤其是許多老闆把兼職當正職用，把兼職人員當作全職工讀生，用時薪制去計算這些人員的薪資，反而導致薪資、加班費跟二次人事成本暴增，可以說是得不償失了，以上就是我們今天的分享，如果喜歡我們的內容，歡迎訂閱本部落格；如果對我們的內容有所疑問或建議的話，歡迎在文章下方留言讓我們知道，我們也很想了各位老闆你們目前公司內是如何在運用兼職人力的呢(笑)。