

## 員工薪資是否包括勞保.健報.就業保險.勞退提撥金?

當然不包括勞保、健報、就業保險、勞退提撥金。

員工薪資：包括兩部分

一、應支金額：

- (一)薪資。
- (二)職務津貼。
- (三)全勤獎金。
- (四)交通津貼。
- (五)加班費。

二、應扣金額：

- (一)全民健保費勞工負擔金額。
- (二)勞保費勞工負擔金額。
- (三)就業保險費勞工負擔金額。
- (四)勞退提撥金(員工無需負擔，但也可自願提撥勞退金，最高 6%)。
- (五)遲到金額。
- (六)前借款。
- (七)伙食費。
- (八)所得稅。

63%的員工都搞錯！獎金、津貼竟可以列入「勞退」項目？下次領薪水記得提醒老闆……

就職潮與換職潮招聘了新員工後，都要幫新進員工加保勞(就)保及提繳勞工退休金。

公司的薪資表上面有底薪，還有各種獎金、津貼跟加班費等，到底哪些項目該列入薪資申報投保薪資及月提繳工資呢？

薪資算錯了，對員工和老闆又有什麼影響？

Q：哪些項目該列入薪資申報，投保薪資及月提繳工資呢？

A：雇主其實應該要按員工每月工資總額申報投保薪資及月提繳工資，才是正確的喔！依照勞工保險條例及勞工退休金條例的規定，申報投保薪資及月提繳工資，雇主應該要按照員工每月工資總和，對照「勞工保險投保薪資分級表」及「勞工退休金月提繳工資分級表」規定等級之金額填報，而每月工資總和的計算標準，必須符合勞動基準法中「工資」的定義喔！

Q：那究竟有哪些項目應計入工資呢？

A：在每一間公司的薪資結構都不一樣的情況下，有些公司除了底薪外，可能還有加班費、業績獎金、績效獎金、全勤獎金、不休假獎金、伙食津貼、職務津貼…等，無論薪資的名目為何，只要是勞工「因工作而獲得的報酬」，都要計算在內。

每月工資不固定的勞工，更應該要適時申報調整，新進人員在加保及提繳勞工退休金時，如果還不確定員工的工資是多少，可先以員工與公司雙方約定的薪資，或比照同一工作等級員工的月薪資總額來申報。

現職員工在薪資變動時可即時反映申報調整；而每月工資不是固定金額的員工，應以其最近 3 個月的平均薪資為準申報調整投保薪資及月提繳工資。

Q：要什麼時候申報調整呢？申報調整的時間點要注意喔！

A：如果員工的工資在當年 2 月至 7 月份有變動時，最晚應在當年 8 月底前向勞保局申報調整；而工資在當年 8 月至次年 1 月份間有變動時，最遲應在次年 2 月底前申報調整。

貼心提醒，要誠實申報投保薪資還有提繳工資，這不只是保障勞工的權益，更可以避免受罰喔！

如果公司未依規定誠實申報或調整員工的勞(就)保投保薪資及勞退月提繳工資，不僅會影響員工請領各項勞(就)保給付的權益，

也會影響員工未來領取勞工退休金的金額，而老闆也會因此受罰，並需賠償員工所受的損失，務必要小心謹慎喔！

不幫員工投保勞健保會被罰款多少錢？

Q：不幫員工投保勞健保會被罰款多少錢？

A：沒依規定幫員工投保勞保：除了需補繳應繳之保費，另需處 4 倍罰鍰，且勞工因此所受之損失，由投保單位賠償。沒依規定幫員工投保健保：除了需補繳應繳之保費，另需處 2~4 倍罰鍰，若由被保險人自行負擔者，投保單位應退還員工所自行負擔的健保費。

Q：勞基法第 2 條第 3 款的工資範圍是否有包括績效獎金？

A：依照行政院勞工委員會 77 年 6 月 2 日臺 77 勞動 2 字第 10305 號函：「績效獎金係以勞工達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬性質，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇。」所以公司在申報勞健保薪資時，是應該將績效獎金算入的。