

問：新進員工常常上班一天，第二天就不來，要幫他保勞健保嗎？兼職人員也需要投保嗎？兼職人員也需要投保嗎？

A：是的，員工只要就職第一天就需要幫其投保，且不論是正職或兼職人員均需投保。

問：員工自己要求不保勞健保可以嗎？什麼情況下可以不保？

A：不可以，即使員工要求不保勞健保，沒依照規定投保的話被查到仍會開罰，

除非以下狀況可以不用投保：

不用投保「健保」的狀況：

1. 如果員工有低收入戶資格，公所已經自動免費幫其加保健保，提供公所證明書就可以不用投保。
2. 如果員工任職多家公司，以工時長、危險性高的公司幫其投保健保。
3. 勞工局判定非僱傭關係，屬於承攬關係，可以不用投健保。

不用投保「勞保」的狀況：

1. 公司人數未滿 5 人可不用投勞保。
2. 勞工局判定非僱傭關係，屬於承攬關係，可以不用投勞保。
3. 如果員工任職多家公司，每家公司都需要幫其投保勞保。

問：不幫員工投保勞健保會被罰款多少錢？

A：罰款規定如下：

1. 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。
2. 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。

問：勞保的投保薪資如何計算？員工薪資是浮動的怎麼申報？

A：勞保的投保薪資是按照員工每月工資總和（包含底薪、獎金、津貼、加班費等），依照勞工局「**勞工保險投保薪資分級表**」的等級申報，如果每月工資不固定，可以用最近3個月的收入平均為準，若是高薪低報，雇主可能會被員工投訴。

問：一定要提撥勞退金嗎？金額如何計算？

A：是的，根據法令規定，雇主應為適用勞基法之勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外籍人士），按月提繳不低於其每月工資總和之6%做為勞工退休金。申報金額按「**勞工退休金月提繳工資分級表**」的等級申報。

問：法令規定最低薪資是多少？如果沒給到最低薪資違法嗎？

A：自111年1月1日起的最新規定，月薪制每月工資不得低於新台幣25,250元，時薪制每小時工資不得低於新台幣168元。如果雇主給付給勞工的薪資低於基本工資，可處新台幣2萬元以上，100萬元以下罰鍰。

問：不給年終獎金合法嗎？

A：台灣法令並沒有規定一定要給予勞工年終獎金，因此大多時候沒給員工年終獎金不算違法，但有以下兩種狀況若公司沒給年終獎金可能就算違法：

1. 公司在徵才廣告或勞動契約中有明確表示會給年終獎金。
2. 公司在年終時有盈餘且員工沒有過失情形。根據勞基法第29條「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」。

問：員工工作時疏失造成損失可以扣薪嗎？

A：不可以。如果未經勞工同意，雇主單方面進行扣薪，違反了勞基法第 22 條第 2 項規定，可處罰鍰新台幣 2 萬元至 100 萬元。如果員工因個人疏失造成公司損害，可由雇主跟勞工雙方協商賠償金額，如未能達成協議，應循司法途徑解決，雇主不可預扣員工薪資做為賠償金。休假規定(一例一休、年假、病假、事假、曠職)

問：什麼是一例一休？

A：一例一休指的是政府在 2016 年所推動的政策，目的在於讓勞工全面實施周休二日，使所有的員工一周可以有一天的「例假日」跟一天的「休息日」。例假日為強制休假，除非是天災、事變、突發事件才可讓員工在例假日出勤，否則違反法令，休息日則保留加班的彈性。這邊雇主要注意的是，排班時有沒有讓員工連續工作超過 6 天，如果超過可能會違法。

問：勞基法對於各種假(特休假、病假、事假)的規定是什麼？

A：台灣的勞工就業都受勞基法的保障，因此員工在請假時，雇主最好要依據勞基法的規定給假，否則員工投訴雇主一樣會受罰。

下面就三種最常見的假況說明。

1. 特休假：

勞工在同一雇主或事業單位連續工作滿一定期間者，須依規定給予特休假如下表。

雇主須留意的是，如果當年度員工特休假沒休完，

雇主一定要折算成工資或是經雙方協商，將未休完的假遞延

至次年使用。

如果次年度結束或是勞動契約終止了，還有沒用完的天數，仍要折算成工資給員工。

此外，不只是日薪制的員工有特休，時薪制的員工也享有特休。

年資&每年特休假天數	
年資	每年特休假天數
6個月以上未滿1年	3天
1年以上未滿2年	7天
2年以上未滿3年	10天
3年以上未滿5年	14天
5年以上未滿10年	15天
10年以上	每年加1年，上限30天

2. 病假：

病假分成「傷病假」跟「公傷病假」兩種，前者是因為個人身體因素導致無法上班，

也就是一般俗稱的病假，後者則是勞工因為職業災害而導致殘廢、傷害或疾病，

不能上班而請的假。傷病假如果沒有住院，一年內合計不得請超過30天，

如果有住院，兩年內合計不得超過一年，

且未住院傷病假與住院傷病假兩年內合計不得超過一年。

在病假期間的薪資給付，如果請假天數在30天內，雇主要給付半薪給員工，

如果超過30天就不給薪，病假雇主要求員工提供就醫證明。

若員工請的是公傷病假，雇主要按原領工資予以補償。

3. 事假：

事假雇主是不需要支付員工薪資的，員工請事假一年不得超過 14 天。

問：如果員工曠職可以扣他錢或是辭退嗎？

A：根據勞基法規定，受雇者無正當理由連續 3 天或是一個月內共計 6 天都未請假而無故不到職者，就視為曠職，雇主可以直接解僱不用給資遣費。但是員工當月有上班未發的薪資還是要給，不可擅自扣員工的薪水，若被查到積欠薪資，可處新台幣 2 萬~100 萬元罰鍰。

問：勞基法對於員工休息時間的規定是什麼？

A：勞基法第 35 條規定：「勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息，但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」換句話說，如果員工一天上班 8 個小時，中間至少需讓他休息半小時。

問：加班規定~什麼情況下該給加班費？加班費如何計算？

A：勞基法規定勞工每天工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時，如果超過就算加班，但每日加班連同正常上班時間不得超過 12 小時，一個月加班總時數不得超過 46 小時。「月薪制」與「時薪制」員工的加班費計算方式不同，以下分別介紹。「月薪制」員工的平均工資，可以用每月工作時數 240 小時計算(放假期間亦計入薪資計算)，

也就是說如果員工薪資是 25,250 元，每月工作時數 240 小時，時薪就是用 105 元計算。

月薪制的加班費計算公式		
加班種類	加班時數	計算方式
平日加班	加班第 1~2 小時	時薪*1.34
	加班第 3~4 小時	時薪*1.67
休息日加班 (一例一休定義的休息日)	加班第 1~2 小時	時薪*1.34
	加班第 3~8 小時	時薪*1.67
	加班第 9~12 小時	時薪*2.67
例假日因天災、事變 或突發事件的加班	加班第 1~8 小時	時薪*2
	加班第 9~10 小時	時薪*2.34
	加班第 11~12 小時	時薪*2.67
休假日的加班(指國 定假日及特休假的 加班)	加班第 1~8 小時	不論加班多久均 加給 1 日工資
	加班第 9~10 小時	時薪*2.34
	加班第 11~12 小時	時薪*2.67

月薪制的加班費計算公式如下表：

「時薪制」員工的加班費計算，係以約定的時薪(不低於 160 元)為基礎，

並依照勞基法第 24 條規定計算延時工資。

加班時數在 1~2 小時者，按時薪加給 1/3 以上工資，

加班時數再延長至 3~4 小時者，按時薪加給 2/3 以上工資。

問：可以不給員工加班費以補休代替嗎？

A：加班的時數如果勞工有意願選擇補休，經過雇主同意後，可以將加班時數換成補休的時數，但雇主不可單方面要求員工只能補休不付加班費。

問：什麼情況下需要給員工資遣費？費用如何計算

A：根據勞基法第 17 條規定：

「雇主開除員工的時候原則上都要付資遣費，例外像是重大違約的情形才可以不付資遣費。」

也就是說，員工只要是非自願離職，或是遇到公司倒閉，雇主都需要支付員工資遣費，

而資遣費包含全職員工及工讀生都可以領。

資遣費以 2005 年 7 月 1 日為切點有新舊制之分，其計算方式

資遣費計算方式		
受雇時間	2005/7/1 前(舊制)	2005/7/1 後(新制)
資遣費計算方式	每滿 1 年發給 1 個月平均工資的資遣費	每滿 1 年發給 0.5 個月平均工資的資遣費，並以發給 6 個月的平均工資為上限
受僱未滿 1 年	依比例計算給資遣費	依比例計算給資遣費
受僱未滿 1 個月	以 1 個月計	計算天數給資遣費

如下表。舉例來說：

王大明從 2019/1/1 開始上班，於 2020/7/31 非自願離職，離職時年資共 1 年 7 個月，期間平均工資為 30,000 元，他的資遣費計算方式為：

$30,000 \times 0.5 \times 1 \text{ 年} + 30,000 \times 0.5 \times 7 \div 12 \text{ 年} = 23,750 \text{ 元}$

問：員工不告而別怎麼辦？

A：如果員工不告而別超過連續3天以上者，視為曠職，雇主可以直接解僱不用付資遣費。

但需注意的是，員工當月如果有上班但未支付的薪水，雇主仍需要支付，

否則視為積欠薪資，雇主仍會受罰。

若遇到員工失聯且沒有他的薪資轉帳帳戶時，雇主需要有紀錄證明公司聯絡員工的努力過程，

例如發存證信函通知及發信件和簡訊通知，否則如果員工回過頭來找碴，雇主是可能會受罰的。

問：如果員工沒通試用期需要給資遣費嗎？

A：在台灣的勞基法中並沒有規範試用期，企業確實可以運用試用期，

但是試用期間解僱員工仍需要支付資遣費。

問：職災~員工工作時受傷了怎麼辦？

員工發生職災時，雇主需負擔的責任是很大的，除了勞基法規定的職災補償，還有民法的損害賠償責任，因此勞工的工作安全雇主一定要留意。

一旦發生職災，雇主需要負擔的賠償責任有：

- ◎醫療費用全額補償，無法工作的期間，補償原實領工資。
- ◎若喪失工作能力，補償40個月的平均工資。
- ◎若造成失能，按照勞工平均工資及失能程度，一次給予失能補償。
- ◎若造成死亡，給予40個月平均工資作為死亡補償及5個月平均工資作為喪葬費補償。
- ◎除以上外，勞工可向雇主請求民事賠償。

◎若雇主有替勞工投保勞保，那麼職災發生時，勞保的賠償可以幫雇主減輕壓力。

◎例如員工在工作時受傷了，依法判定老闆要賠償 100 萬，如果勞保已經理賠 50 萬，那麼雇主可以主張用勞保給付來抵剩餘的賠償金。

因此建議不管公司員工幾個人，都可以幫員工投保勞保。