

短期臨時工~勞(就)保、健保及勞退如何辦理

寒假期間有不少學生為了貼補家用或是想要學習工作經驗，利用休假期間「打工」，同時許多雇主在人力不足之下，聘請所謂「工讀生」或「臨時工」，到底工讀生或臨時工是什麼樣的身分？要不要幫他們辦理勞(就)保、健保、勞退等事項？今天整理如下：

貳、定義

一、部分工時勞工

根據行政院勞工委員（現勞動部）會訂定「雇用部分時間工作勞工應行注意事項」及其最新修正〈註解 1〉得知，所謂的「部分工時勞工」就謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間〈註解 2〉有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之（例如：公司每週輪派到工 2 次，每次 4 小時，時薪 168 元〈註解 3〉。）。

二、短期工作人員

依據《勞動基準法》第 9 條第 1 項規定，勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

《勞動基準法施行細則》第 6 條規定，《勞動基準法》第 9 條第 1 項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：

- 一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
- 二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
- 三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。
- 四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

特別提醒，依據《勞動基準法》第9條第1項規定，定期契約屆滿後，有下列情事之一者，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者。

故所謂「短期工作人員」，簡言之乃是指未整月在職者，不定時到工者(例如：臨時工短暫受僱幾天)。不論是「工讀生」或是「臨時工」(短期工作人)從法律上來看，包括工資、工時、休息等勞動權益，與一般勞工並無二致，均適用《勞動基準法》及其他勞動法規。

參、勞(就)保、健保及勞退之適用

一、勞工保險

依據《勞工保險條例》第6條第1項規定，年滿15歲以上，65歲以下，受僱於僱用5人以上廠、場、公司、行號及交通、公用、新聞、文化、公益、合作等事業單位及政府機關、公立學校之工讀生，投保單位應依同條例第11條規定，於工讀生到職當日為其辦理加保。

《勞工保險條例》第8條第1項規定，受僱於未滿5人之單位者，得準用本條例自願加保。請注意，未滿5人的事業單位並未受強制加保勞保，但仍需要為勞工加保就業保險和提撥6%退休金。若工讀生或臨時工如受僱於上開僱用5人以上之事業單位，於到職當日亦應主動請求投保單位辦理加保，工讀生或臨時工請領保險給付之權利，悉依《勞工保險條例》有關規定辦理。

特別提醒，從事2份以上工作的工讀生或臨時工，如服務單位都屬於勞保強制投保單位(例如：僱用員工5人以上的公司、行號)，各雇主均應為其辦理參加勞保；又如服務單位皆適用《勞動基準法》，各雇主亦均應為其提繳勞工退休金〈註解4〉。

二、就業保險

勞工保險及就業保險均是「在職保險」，只要是年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於勞工保險(就業保險)保強制投保單位從事工作並支領薪資的勞工，不分正職、兼職人員或臨時工、工讀生，都應由受僱單位申報加保〈註解 5〉。

又受僱從事 2 份以上工作的勞工(含兼職人員及部分工時人員)，其受僱單位如果都是勞保強制投保單位(例如：僱用員工 5 人以上的公司行號)，則均應分別為其辦理參加勞保；而就業保險可由勞工擇一參加或選擇同時參加，如擇一參加則請勞工以書面向勞保局說明即可。

三、全民健康保險

(一) 應該加保

符合全民健康保險投保資格的被保險人或眷屬，都應以適當身分參加本保險。

在學的工讀生，得比照「部分工時認定原則」之規定，視其每週工作時數、到職狀況，在工讀機構參加全民健康保險。有關事業單位僱用部分工時員工參加健保資格之認定原則〈註解 6〉：

1. 每個工作日到工者，無論每日工作時數若干，均視為輪派定時到工之勞工，視同專任員工，應由雇主為其投保。
2. 非每個工作日到工者，其每月工作時數有一週 12 小時以上(含 12 小時)，即視同專任員工，應由工讀機構為其投保。
3. 同時於二個以上單位工作之員工，如符合前二項要件者，得選擇工作時間較長或工作所得較高或危險性較大之投保單位投保

(二) 不須加保

1. 非每個工作日到工者，其每月工作時數有一週未滿 12 小時者。
2. 如果是利用春節寒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，為避免時常移轉投保單位之不便，全民健保允許仍以原保險身分（例如是父母之眷屬）繼續投保〈註解 7〉。
3. 在學的工讀生，如在二個以上機構工作時，以其主要工讀機構為投保單位，故春節寒假臨時聘僱之雇主不須加保。

四、勞退提繳

投保單位如屬《勞動基準法》適用行業，亦應為工讀生提繳勞工退休金。

依據《勞工退休金條例》規定，於民國 94 年 7 月 1 日後始到職者，雇主應按月為勞工提繳退休金至勞保局之個人退休金專戶，依據《勞工退休金條例》第 36 條規定，雇主所負擔的退休金提繳率，不得低於勞工每月工資的 6%；除了雇主提繳的部份外，勞工也可以在每月工資 6% 的範圍內自願提繳。自願提繳的金額可自當年度綜合所得總額中扣除。

《勞工退休金條例》第 30 條規定，雇主應為勞工提繳之退休金，不得因勞工離職，扣留其工資作為賠償或要求勞工繳回；雇主如果未依本條例按月提繳或足額提繳勞工退休金，致工讀生權益受損，得向雇主請求損害賠償，亦得向勞工保險局申訴檢舉。

肆、勞（就）保、健保及勞退之申報案例

一、勞工保險

（一）部分工時人員，受雇主輪派定時到工、全月均在職者：

勞保應整月加保，並按其整月薪資所得總和，依「勞工保險投保薪資分級表〈註解 8〉」之等級金額申報月投保薪資，並請於加保表上註明「部分工時」字樣或於「部分工時者請打 」欄打 〈註解 9〉。

如月薪資總額低於部分工時人員勞工保險投保薪資下限 11,100 元者，則請按「勞工退休金月提繳工資分級表」之等級金額申報。

案例：某部分工時人員每週輪派到工 5 次，每次 2 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 」欄打 ，勞保局受理加保時將勞工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。

特別注意，若部分工時人員於春節期間出勤，依《勞動基準》法規定，勞工每 7 日應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，並應由雇主照給例假及休息日工資（亦即雖無出勤義務，惟雇主仍應給付原約定之報酬），按日或按時計酬之勞工，依法亦有上開規定之適用；也就是說，雇主仍應給付部分工時（如時薪制）勞工例假及休息日工資。春節期間為國定假日，提醒各位，「國定假日」的薪資是以當天出勤時數，直接給予兩倍工資〈註解 10〉。

（二）短期工作人員係指未全月在職者：

月提繳工資應按日薪乘 30 天換算為月薪資，再依「勞工退休金月提繳分級表」的等級金額申報，再按申報提繳日數計收勞工退休金。

案例：某工讀生 A 於 2 月 11 日（除夕）到職工作至 2 月 14 日（年初三）止，時薪 320 元，依據規定「國定假日」的薪資是以當天出勤時數，直接給予兩倍工資，A 之工資給付規定如下：國定假日當日出勤 8 小時，可獲得： $320 \text{ 元} \times 8 \text{ 小時} \times 2 \text{ 倍} = 5120 \text{ 元}$ 。因 A 是短期工作人員，用同一工作等級員工的月薪資總額申報勞保投保薪資。其申報勞保計算方式為：日薪 5120 元 \times 30 日 = 月薪 153,600 元，對照「勞保投保薪資分級表」，月投保薪資應申報為 45,800 元，保險費則計收 4 日。故應申報 2 月 11 日提繳，2 月 14 日停繳。

二、就業保險

承上，雇主應該為 A 投保就業保險，其幫 A 申報勞保的同時，A 同時也取得就保被保險人身分。

三、全民健康保險

A 從事的打工是短期臨時性質（四天），因此雇主非健保強制投保單位，經 A 同意可繼續將健保維持掛在 A 母親的公司。

四、勞退提繳

A 日薪 5120 元 X30 日=月薪 153,600 元，對照「勞工退休金月提繳分級表〈註解 11〉」，月提繳工資為 150,000 元，則雇主應提繳退休金為 1200 元（計算方式為：月提繳工資 150,000 元÷30 日×4 日×6%（假設雇主提繳率））。

伍、結論

最後，提醒參加勞保的「工讀生」或「臨時工」，如因工受傷，依規定可請投保單位填發「勞工保險職業傷病門診單」或住院申請書，並帶著健保卡至健保特約醫療院所就診，可享有免繳健保規定應部分負擔之醫療費用，及住院 30 日內膳食費減半之優惠；如未能於就醫時取得前開職業傷病醫療書單，仍可於門診就診當日或出院之日起 6 個月內，向勞保局申請核退自墊醫療費用。「工讀生」或「臨時工」千萬不要因為尚就在學中，年紀較輕、社會經歷尚淺，而忽略了自己的勞動權益。

同時也希望雇主仍應於「工讀生」或「臨時工」到職當日為其申報參加勞（就）保、健保並提繳勞工退休金，雇主若未幫員工投保、提繳，勞政及健保單位之行政罰鍰事小，倘若短期人員在打工期間遭遇職業災害，或發生保險請領事由，雇主須負上損害賠償責任事大，再次提醒雇主確實保障「工讀生」或「臨時工」在職期間的工作安全及勞動權益，共創勞資雙贏。