

聘僱式的員工，是不是可以不加勞保及提撥勞退 QA

問：：公司目前有雇用園藝工及洗碗工這樣的人員，現在是用長期的臨時工名義去聘用，請問，如果是聘僱式的員工，是不是合約期限不到一年者，可以不加勞保及提撥勞退？或是，不管其身份及合約期限如何，都一定要加？又，這樣的方式，該怎麼處理比較好？

答：

一、依勞保條例第六條規定，只要公司「僱用」員工五人以上，而該員工年齡 15 歲以上 60 歲以下者，該公司即有為員工投保勞保的義務至於勞退部分，只要該員工是九十四年七月一日以後新到職者，不論其為「定期契約工」或「不定期契約工」，公司都有為其提繳退休金的義務。

二、依勞基法第九條第一項規定，勞工所從事之工作，如係有繼續性工作者，則其勞動契約屬性為不定勞動契約，這是強制性的規定只有臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約，又依勞基法施行細則第六條規定，前述各種定期契約之定義如下：

1. 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。
2. 短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
3. 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。
4. 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。

三、甚至臨時性及短期性定期契約屆滿後，如有下列情形之一者，亦視為不定期契約：

1. 勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
2. 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。
3. 另外，只要勞動者與公司間具有人格從屬性、經濟從屬性，其與公司間即成立勞動契約關係，不論形式上以「聘用」、「聘任」或「聘僱」稱之，仍然是勞動契約，也就是俗稱的僱傭契約，而所謂人格從屬性，是指受僱勞工需接受監督指揮，如接受獎懲、考核、調動、不上班須請假等。
4. 最後，勞動者與公司如具承攬契約關係，即約定完成工作始給付報酬，且不受監督指揮，而勞務品質有瑕疵時亦負修補責任，則公司可不為承攬契約工申報加保勞保及提繳勞退。