

社會局長 序

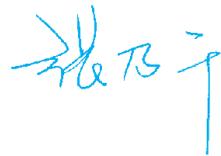
快樂社工・幸福高雄

社會工作是一項需有高度使命感及熱忱的工作，每一位社會工作人員都是建立幸福祥和社會、提供貼心社會福利服務的重要推手，儘管如此，「工時長、工作負荷重、壓力大」卻是社會工作從業人員常會面臨到的問題。

社會工作人員在為案主服務、爭取權利的同時，也別忘了保障自身權利為自己的權益發聲、為保障每一位社會工作從業人員的權利，高雄市政府勞工局、社會局與高雄市社會工作師公會特別編製《社會工作人員勞動權益手冊》，希望透過此手冊提供在社會工作盡心盡力的工作夥伴們相關勞動權益的資訊，同時亦讓雇主朋友瞭解社工人員應有的權利。

在此，本人要向每一位社會工作從業人員至上的謝意及敬意，因為有各位夥伴盡心盡力的付出才能建構完善的社會福利服務網絡，期待每一位社工夥伴都能享有合理的勞動條件，在友善的勞動環境中當一位快樂社工，攜手打造幸福溫暖的大高雄！

高雄市政府社會局 局長



2012年12月

勞工局長 序

確保勞動權益・營造勞動幸福

非營利組織及社會福利機構一向是關懷社會弱勢、關心社會公義的先鋒，但社會工作從業人員在服務弱勢者的同時，本身的權益也需要我們一同關注。

相對於以前勞動意識尚未抬頭的年代，現在的法令資訊取得相對容易，但仍有許多雇主朋友及社工伙伴，不知如何合法地保障勞動權益。為此，我們特別編印了這本《社會工作人員勞動權益手冊》，與社會局、高雄市社會工作師公會共同來宣導勞動法令，以促進勞資和諧。

這本手冊的內容力求淺顯易懂，透過案例說明，貼近社會工作人員的勞動實況，讓手冊能發揮最大效用，期待勞資雙方提升勞動知能，打造安全又幸福的勞動環境，讓辛勞的社工人員提升工作的幸福感，並傳遞更多的關懷到需要我們協助的弱勢者身上，共同營造大高雄成為幸福城市。

高雄市政府勞工局 局長



2012年12月

理事長的話

提昇服務品質・共創勞雇雙贏

如果只看這本Q&A手冊的標題，似乎是專為基層社工所編寫，但是如同手冊背面的說明，我們更希望為非營利組織和社福機構的經營者，釐清在管理上常見的勞動法令疑義，以避免經營者因不諳法令規定而觸法受罰。特別是在這兩年，高市已有數家知名的社福機構，遭到勞工主管機關裁罰而形象受損，甚至被監察院糾正處分，這對組織的傷害遠超過行政罰鍰，要成為廣受社會信賴的慈善家和非營利雇主，實不可不慎重以對，並引以為戒。

雖然，社工師公會的基本任務是協助會員專業成長，保障會員勞動權益，但是對於社工專業發展的關注，以及促進社會公平正義的使命，我們也未敢懈怠。高雄公會自2008年起，接受社會局委託規劃辦理社工專業督導方案，至今已提供高雄在地176個社福團體、182個服務方案的專業督導服務，涵蓋服務層面包括身心障礙、兒童青少年、婦女家庭、外籍配偶、社會救助、老年關懷等各個社福領域，對於提昇民間社團之專業服務品質，以及基層社工的培力，已有相當顯著的成效，但是在督導的過程也查覺到，基層社工的勞動權益需要多加關注。

爰此，高雄公會在今年8月23日，針對社團負責人及中高階主管，辦理了一場勞動法令宣導會，與會人員針對實務上常見的勞動法令疑義踴躍提問，反應十分熱烈。為了讓其他未能參加宣導會的社福團體及社工人員，也能從這些問題的解答中獲益，我們共同編製了這本《社會工作人員勞動權益手冊》，承蒙社會局張局長乃千補助印製經費，勞工局鍾局長孔炤指派主管協助，以及勞動條件科羅科長永新，在百忙之中撥冗擔任主編，於此一併申謝。最後，期待社團經營者都能知法守法，與社工人員同心協力服務市民，共創勞雇雙贏，一起提昇高雄市邁向亞太宜居城市的幸福能量。

社團法人高雄市社會工作師公會 理事長



2012年12月

目 錄 C O N T E N T S

- Q1.社會福利服務業或社會團體的社工是否適用勞基法？.....6
- Q2.志工夥伴是否也能像社工一樣納入勞基法的保護？.....7
- Q3.不論是主管或是社工師，只要是專業人員就是責任制嗎？.....8
- Q4.社團並非勞保強制加保單位，為何還要受到勞基法規範？.....9
- Q5.什麼是勞工名卡？需要記載那些事項？要保管多久？.....10
- Q6.工資清冊又是什麼？需要記載那些事項？要保管多久？.....11
- Q7.「上班打卡制、下班責任制」有違反勞基法嗎？.....12
- Q8.短期工讀生月薪未達基本工資18,780元有違法嗎？.....13
- Q9.為維持同工同酬的敘薪標準，可以約定回捐薪資差額嗎？...14
- Q10.法定正常工時與休息時間，雇主可有彈性調整之權限？.....15

- Q11.週末假日連續出勤未休假，只要給付加班費就沒有違法？.....16
- Q12.夜間或週末假日延長工作時間之加班費該如何計算？.....17
- Q13.實施週休二日後，國定假日遇到週六或週日還可補假嗎？.....18
- Q14.每年重新招標的專案社工，工作年資和特休假如何計算？.....20
- Q15.專案社工要請長假，可以要求直接扣薪付給代理人嗎？.....21
- Q16.短期工讀或臨時人員真的不用投保勞保及提繳勞退金嗎？.....23
- Q17.政府補助專案人員薪資費用可以約定內含6%勞退金嗎？.....24
- Q18.每年重新招標的專案社工，勞動契約也隨標案每年一簽？.....25
- Q19.雇主在調動勞工之工作時，有那些原則可供依循？.....26
- Q20.專案人員表現不佳提前終止契約時，還要給付資遣費嗎？.....27

Q1



小姿剛從社工系畢業，有志從事社會福利服務工作，她找到的第一份工作是擔任愛心社會福利協會的社工，懷著忐忑不安的心情，心裏想不知社工有沒有受到勞動基準法（以下簡稱勞基法）的保障呢？

小勞男孩如此說：

社會福利服務業自87年7月1日起，就已經指定適用勞基法了。凡從事公益、慈善、文化、教育、藝術等之**基金會及福利機構**等均屬於社會福利服務業，另外，社會團體僱用員工也自98年5月1日起適用勞基法，所以不管協會所用以僱用人員的經費是政府補助或是自己募款而來，只要是受僱於**社會福利服務業或社會團體**的勞工，都已納入勞基法保護。



Q2

小姿還沒考上社工師之前，是愛心社會福利協會的社工員，她看到許多志工也一同投入服務的行列，大家都勞而不苦，累得暢快。心想這些志工夥伴是否也能像她一樣，可以獲得勞基法的保護呢？



小勞男孩如此說：

志願服務是民衆出於自由意志，非基於個人義務或法律責任，秉誠心以知識、體能、勞力、經驗、技術、時間等貢獻社會，不以獲取報酬為目的，以提高公共事務效能及增進社會公益所為之各項輔助性服務，而**勞工則是受雇主僱用從事工作獲致工資的人**，如要獲得勞基法的保護，前提一定是適用勞基法的行業所僱用從事工作獲致工資的勞工。志工們則另有志願服務法所規範的權利義務加以保護。



Q3



小姿考上社工師後，調動至愛心社福協會附設教養機構服務一陣子了，每天總有忙不完的事，前輩都說：社會福利服務是良心事業，不論是主管、督導或是社工師，只要是專業人員，都是責任制。可是每天都要把工作做完才能回家，就是責任制嗎？

小勞男孩如此說：

在社會福利機構服務的專業人員不一定是責任制哦！

而就算是責任制的專業人員，雇主也一樣要遵守勞基法的規範。

依據勞基法第84條之1規定：經中央主管機關核定公告下列工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。

- 一、監督、管理人員或責任制專業人員。
- 二、監視性或間歇性之工作。
- 三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，**並應參考勞基法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。**

社會福利服務機構之監護工、輔導員(含保育員、教保員)於87年10月7日就已公告指定為適用勞基法第84條之1規定之工作者。但是勞雇雙方仍要以書面另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作等勞動條件，**並將約定書報請當地主管機關核備**，才能從其約定，勞雇雙方約定的各項勞動條件，地方主管機關還會參考勞基法所定之基準，且考量不得損及勞工健康及福祉之情況，進行審查後再予核備，所以就**算是責任制**，也並非完全不受勞動法令的限制。



Q4

經過兩年基層社工的歷練，小姿調回協會擔任督導乙職，她注意到目前協會只有僱用3個人，依勞保條例規定員工不足5人的事業單位，並非勞保強制加保單位，那為何協會還會被要求接受勞基法的規範呢？



小勞男孩如此說：

勞基法是以行業別為適用對象指定的範圍，而非如勞保條例部分規定是以人數多寡為適用與否之依據，只要是指定適用勞基法之行業，就要依勞基法規定辦理，所以像是要置備勞工名卡（需保管至勞工離職5年以上）、工資清冊（需保留5年以上）及出勤紀錄（需保留1年以上）等等，這些雖然都是簡單的文件，但是對於勞雇雙方權利義務之釐清卻是相當重要，如果沒有留存可是要受罰的！



Q5



小姿最近兼辦協會的行政工作，因為協會只有僱用3個人，她想大家都那麼熟了，專業服務工作又很忙碌，行政作業能儘量簡單就好，心想勞基法還規定要做什麼勞工名卡，連聽都沒聽過，到底可不可以省略這些行政工作啊？

小勞男孩如此說：

依勞基法第7條規定，雇主應置備勞工名卡，登記勞工姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。前項勞工名卡，**應保管至勞工離職後5年。**

所以簡單的說，勞工名卡就是員工的人事資料，雖然沒有法定的格式和型態，但是前述的基本資料，是一定要有的啦。如果沒有建立勞工名卡，依勞基法第79條規定，將處以2萬元以上、30萬元以下的罰鍰哦。



Q6

最近愛心社福協會工作繁忙，因此僱用了幾位工讀生幫忙，工讀生每次領薪水一定都是當面點交現金，小姿督導心想：薪水數目如有問題，馬上就可以反應，所以不必再做那麼複雜的工資清冊了吧！



小勞男孩如此說：

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，部分工時人員或按件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。同時工資清冊應保存5年，**因為工資的請求權為5年，所以工資清冊也要保存5年**，假使勞雇雙方對於工資發生爭執，就能有較明確的證明，協助雙方釐清事實。





Q7

很多社會福利機構團體採用人性化管理，最近流行「上班打卡制、下班責任制」，所以不管控下班時間，只要工作做完就可以了！這樣雇主有違反勞基法嗎？



小勞男孩如此說：

常有雇主說，我們只是一間小公司、小本經營的商店或是非營利的小社團，根本沒有人事單位，所以上班不用打卡或簽到，或是說大家都是採自主管理，遲到也沒關係，加班需提出申請獲准才可以加班，所以平時正常上班時間都不用打卡或簽到。

但是依勞基法第30條第5項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存至少1年，而且雇主依勞基法施行細則第21條規定，**記載勞工出勤情形之時間，應記至分鐘為止**，否則依勞基法第79條規定，將處以2~30萬元罰鍰。所以雖然每一個單位之性質各不相同，但是都必須依法詳實記錄勞工之出勤時間，以明勞雇雙方之權利義務。

Q8



愛心社福協會在暑假期間僱用短期工讀生，打工時薪105元還可以兼做善事，由於每天工作只有4小時，所以月薪未達基本工資18,780元，這樣協會有違反勞基法嗎？

小勞男孩如此說：

工資問題是最常見的違規事項之一，尤其是在僱用臨時人員或是部分工時員工、工讀生時，許多雇主常以臨時人員、工讀生不適用勞基法或僅為短期工作的性質，工資給付時常低於基本工資，這是錯誤的觀念！

因為勞基法的適用是以行業別為適用基準，非以勞工之工作時間的長短為判斷。而所謂工資指的是勞工因工作所獲得的報酬，包括薪金、獎金、津貼及其他名義之經常性給與，其金額由勞雇雙方議定，但雇主給付時薪制工讀生的基本工資，每小時不得低於103元（102年1月1日起調高至109元），若薪資計算方式係採月薪制，則每月基本工資，不得低於18,780元。由於現在基本工資定期於每年第三季都會檢討，如有公告調整，在隔年1月1日就開始生效，如果雇主違反勞基法第79條規定，將處以2萬元以上、30萬元以下的罰鍰，雇主對於基本工資等經營情事之變化應隨時掌握注意，以免誤踩地雷，誤人傷己。



Q9



小姿督導最近幫協會申請到政府委託方案補助人事費，由於協會有自己的敘薪標準，雖然這個方案拿到的人事費補助款較敘薪標準高，但是為了維持協會同工同酬的敘薪標準，差額部分擬請方案社工回捐協會，以維公平，協會在面試社工時已先約定回捐金額，基於契約自由約定原則，雇主應該沒有違反勞基法吧？



小勞男孩如此說：

依勞基法施行細則第7條規定，勞動契約應依勞基法有關規定約定：一、工作場所及應從事之工作有關事項。二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。七、安全衛生有關事項。八、勞工教育、訓練有關事項。九、福利有關事項。十、災害補償及一般傷病補助有關事項。十一、應遵守之紀律有關事項。十二、獎懲有關事項。十三、其他勞資權利義務有關事項。固然依契約自由約定原則，工資由勞雇雙方議定之，如果直接在勞動契約中，約定工資給付的一定數額必須回捐，在勞資權力不對等的情形下，當下勞雇雙方口頭約定或書面簽署的**勞動契約雖已談妥，仍將涉及工資不完全給付之違法情事**，勞工得依勞基法規定要求雇主全額直接給付工資，就算未在勞動契約中直接明文約定回捐以規避處罰，但如此不樂之捐，恐也已違反誠信原則，勞工如向主管機關提出申訴，主管機關將依勞基法第27條規定限期給付工資，屆期末付者，將依勞基法第79條規定，處以2萬元以上、30萬元以下的罰鍰。

Q10



愛心社福協會理事長常常「勉勵」同仁，我們服務的對象是人，而非製造業生產線，自然不可能像工廠一樣規律上班，所以工時就不能像勞基法那樣硬梆梆。難道慈善愛心奉獻、社工專業服務、以及遵守勞動法令三者不能兼顧嗎？

小勞男孩如此說：

勞基法是規範勞動條件的最低標準（勞基法第1條），如果雇主不能依法善待員工，社工自己不懂基本勞權，而犧牲家庭生活和身心健康，甚至過勞爆肝發生職業傷病，如此只是一味片面要求社工提供優質專業服務，無異是緣木求魚。

因此勞基法規定，**勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時。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，勞基法仍賦予雇主管理權限有其彈性**，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。基本上，工作時間不一定統一都是8點上班，5點下班，中午休息1小時，勞資雙方關於工作時間及休息時間，是可以在法令規範內自由的約定和安排，以符合實際勞務提供之需求。



Q11

愛心社福協會每逢週末假日常常都有活動，無法像公部門或大企業一樣週週有休假，只能等到業務量較少的时候再給員工補休，這樣是否會違反勞基法？



小勞男孩如此說：

依勞基法第36條規定，**勞工每7日中至少應有1日之休息**，做為例假。例假日不一定是週六、週日，勞資雙方是可以自行約定的，例如婦幼青少年館假日開館服務，每週一休館，就可約定週一做為員工之例假日。勞資雙方約定的例假，除非有天災、事變或突發事件，並於24小時內報勞工局核備，否則**就算勞工同意，雇主也有給付加班費並給予補休**，**雇主仍不可要求勞工出勤工作**，否則依勞基法第79條規定，將可處以2萬元以上、30萬元以下罰鍰。

Q12



由於政府補助的方案執行即將滿1年，協會最近為了評鑑需要，要求所有員工配合準備考核資料，小姿督導和兩位社工晚上都得留下來加班，到底夜間或週末假日超時工作的加班費該如何計算？



小勞男孩如此說：

員工若因工作上或雇主要求需加班以完成工作者，每日工作時間超過勞雇雙方約定之正常工作時間（通常為8小時）部分，或每2週工作總時數超過84小時部分，雇主應給予延長工作時間之加班費。

延長工時2小時內，照平日每小時工資額加給1/3以上；超過2小時部分以上、未滿4小時部份，加給平日每小時工資額2/3以上。基此，依前述的公式計算，若時薪為120元，加班2小時以內，加班費每小時至少為160元；超過2小時以上、未滿4小時部份之加班費每小時至少為200元。月薪制的平日每小時工資額計算，則以全薪除以240作為基準，再依前述規定加給至少1/3或2/3。例如月薪36000元除以240為150元，加給1/3為200元，加給2/3為250元，依此類推。但是**前述正常工作時間連同延長工作時間，一日不得超過12小時，延長工作時間，一個月不得超過46小時。**

Q13



愛心社福協會自100年起已經配合政府機關實施週休二日了，那麼國定假日遇到週六或週日還要補假嗎？還是比照政府機關調整為只紀念不放假（補假）之假日？

小勞男孩如此說：

勞基法第37條規定應放假之紀念日如下：

- 一、中華民國開國紀念日 (元月一日)。
- 二、和平紀念日 (二月二十八日)。
- 三、革命先烈紀念日 (三月二十九日)。
- 四、孔子誕辰紀念日 (九月二十八日)。
- 五、國慶日 (十月十日)。
- 六、先總統 蔣公誕辰紀念日 (十月三十一日)。
- 七、國父誕辰紀念日 (十一月十二日)。
- 八、行憲紀念日 (十二月二十五日)。

第37條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。

第37條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如下：

- 一、中華民國開國紀念日之翌日 (元月二日)。
- 二、春節 (農曆正月初一至初三)。
- 三、婦女節、兒童節合併假日 (民族掃墓節前一日)。

【小勞男孩向前行～粉絲熱情招募中…】



四、民族掃墓節 (農曆清明節為準)。

五、端午節 (農曆五月五日)。

六、中秋節 (農曆八月十五日)。

七、農曆除夕。

八、台灣光復節 (十月二十五日)。

九、其他經中央主管機關指定者。

第37條所定之休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。

但是特別要注意的是，政府機關所依據的週休二日實施辦法中所規範應休假之節日，與勞基法當中所規範的並不相同，最明顯的例子就是勞動節，當時決定週休二日時，**調整為只紀念不放假的假日，並未包括勞動節**。所以適用勞基法的單位，國定假日與工作時間如要調移成週休二日時，仍應經過勞資雙方協商，以免發生爭議時，各說各話。

Q14

目前協會承接政府的方案計畫，是每年年底經過評鑑或評選後逐年簽約，所以協會和專案社工的勞動契約也是每年一簽，雖然比較資深的社工已在協會服務多年，可是礙於每年重新簽約，不知這名社工是否還有特休假？



小勞男孩如此說：

勞工在同一僱主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：

- 一、1年以上3年未滿者7日。
- 二、3年以上5年未滿者10日。
- 三、5年以上10年未滿者14日。
- 四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。

計算特別休假之工作年資，係以服務同一事業單位（僱主）為限，並自勞工受僱當日起算，而且適用勞基法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。所以專案社工係受僱執行協會承接之服務方案，只要持續由該協會所僱用，**不論其勞動契約或負責方案是否為每年一簽，計算特別休假的工作年資都可以合併計算。**另外，依勞基法施行細則第24條規定，特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，僱主應發給工資。



Q15



由於政府委託的方案計畫，並沒有額外給予協會多餘的人事經費，所以如果專案社工要請長假，協會要求社工必須自己請代理人，並且扣自己的薪水付給代理人，小姿督導覺得很不合理，難道專案社工就只能當次等勞工，未能受到勞動法令的保障嗎？



小勞男孩如此說：

在勞基法、勞工請假規則及性別工作平等法等請假相關法令中，對於勞工因婚、喪、疾病、生產、因公受傷或其他正當事由請假應給之假期，以及請假期間工資給付之最低標準，都有明確的規範。雖然法令對於請假期間代理人之尋覓方式沒有明定，但是如果勞工扣自己的薪水去請代理人，**可能導致事業單位（雇主）給付給勞工之工資不足而違反法定的標準**，例如一年當中30日內的病假是可以有半薪的，但是我們因為要請代理人，結果就扣了全薪付給代理人，而違反勞工請假規則第4條之規定。由於相關法令中請假類別很多，其日數及薪資給付標準也不盡相同，所以我們特別為大家整理了請假規定，供大家參考（詳如下表）。

假別	請假原因	天數	薪資 給付	說 明
公假	依法令規定應給予者	視需要	照給	【1】含各種兵役點召，包括實際往返的路程時間。 【2】參加與職務有關之技能檢定應給公假。
婚假	勞工本人結婚	8天	照給	得提供相關證明1次請完為原則。
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡	8天	照給	【1】須提供相關證明（如訃聞、死亡證明等）。配合民俗，得分次請完。 【2】祖父母不分內外均相同。
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者	6天	照給	
	兄弟姊妹、配偶的祖父母	3天	照給	
公傷 病假	因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者之治療休養期間	視需要	照給	須提供相關證明。
產假	分娩	8週	給薪	【1】受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。 【2】產假、陪產假、流產假旨在保護母性健康，均不扣除假日。
	妊娠3個月以上流產	4週		
	妊娠2個月以上未滿3個月流產	1週	【1】請假期間薪資之計算，相關法令未明文規定，可由勞資雙方契約或工作規則協議約定。 【2】產假期間之計算，應依曆連續計算。	
	妊娠未滿2個月流產	5天		
	陪產假	3天	照給	分娩當日及前後2日內擇其中3日
雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假、產假、陪產假、家庭照顧假、生理假及公假，扣發全勤獎金及考績。				
事假	有事故必須親自處理者	14天	不給	有事故必須親自處理者
家庭 照顧假	家庭成員預防接種、嚴重疾病或其他重大事故	7天	不給	請假期間併入事假計算，不扣全勤，不影響考績
生理假	女性工作者因生理原因致工作有困難者	每月1天	全年30日內半薪，超過不給薪	【1】不須提供證明、不影響全勤及考績。 【2】請假日數，併入病假計算。
普通 傷病假	未住院者	30天		
	住院者	2年不得超過1年		
	未住院傷病假與住院傷病假			
經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)，採門診方式治療或懷孕期間須安胎休養者(安胎假)，治療或休養期間，併入住院傷病假計算。				



Q16



這個週末愛心社福協會要辦理大型募款園遊會，由於志工人力不足，需要僱用不少短期工讀生或臨時人員，小姿督導心想勞保局假日不上班，反正只僱用1天，應該不用投保勞保及提繳勞工退休金，真的嗎？



小勞男孩如此說：

不少雇主常誤認只有正職人員才有勞保，短期工讀生或臨時人員不需為其投保勞保及提撥勞工退休金，其實這是個錯誤的觀念。因為從前勞工保險禁止重複加保，所以如果從事部分工時或臨時性工作，可能會因為已經在其他單位加保，而認為無需再重複投勞保，久而久之大家的認知就產生了偏差。事實上，現在勞工保險是允許重複加保的，依規定雇主只要僱用員工在5人以上，**不論是正職、兼差、臨時工還是工讀生，雇主就應在勞工到職當天為其投保勞保**。不過由於愛心社福協會屬於人民團體，尚非屬勞保條例規定之強制加保單位，至於一般事業單位，平時僱用員工若是不足5人，同樣非屬強制加保單位，但是若再加上短期工讀生或臨時人員合計在5人以上，依勞保條例規定仍需強制加保。另外**只要是本國籍的員工，不論打工期間長短、是否為強制投保單位，雇主皆需為其提繳不低於每月薪資6%的勞工退休金**，存入勞工個人退休金專戶。而勞工在重複加保期間，雖然繳了較多的保費，可是也享有較多的保障，所以提醒大家還是要依規定投保勞保及提繳勞退金哦。

Q17



最近協會申請就業安定基金辦理弱勢就業服務方案，由於拿到的補助款中，就服助理員的用人費用僅有2萬元，所以協會所擬定的勞動契約載明薪水2萬元，其中包含勞退新制的6%，每月提繳1206元的勞退金，當然在薪水單上會列為扣項！小姿督導直覺如此作法不妥，勞雇雙方合意薪資內含勞退新制提撥款項合法嗎？



小勞男孩如此說：

勞工退休金條例明訂雇主負擔之勞工退休金提撥率，不得低於勞工每月薪資的6%！而勞工得在6%範圍內，自願另行提撥退休金。所以**雇主應負擔的6%退休金，是不能自勞工的薪水直接扣繳的**，並且雇主還要將提繳的退休金金額，每月以書面通知勞工。書面通知最簡單的方式就是直接於薪資單上記載雇主額外提撥之款項金額，如果不是勞工在雇主提撥的6%之外，另行自願提撥的退休金，可別再將之當作扣減薪資項目了，以免觸法。

Q18



目前協會承接政府委託的方案計畫，都是每年重新招標評選，所以專案社工的勞動契約也是每年一簽，每年執行期滿後自然中止契約，因此毫無疑問，專案社工的勞動契約是屬於定期契約，這種說法正確嗎？



小勞男孩如此說：

勞基法中規定只有臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約，如果是有繼續性工作應為不定期契約。那什麼是臨時性、短期性、季節性及特定性工作呢？以下我們分別介紹：

- 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6個月以內者。
- 二、短期性工作：係指可預期於6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9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1年者，應報請主管機關核備。

所以雖然協會承接政府的方案計畫，都是每年重新招標評選，但是對於協會持續雇用的勞工而言，他所從事的仍是繼續性的工作，所以**勞動契約隨招標案每年一簽，是有違法疑義的**，而且依勞基法第9條規定，定期契約經另訂新約，**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，應視為不定期契約**。可是如果方案計畫沒標到該怎麼辦？協會沒有那麼多經費跟工作給勞工又該如何處理呢？如果雇主因為業務緊縮有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，可以依據勞基法第11條規定，提前預告勞工終止契約並給付資遣費。所以不定期契約只要有業務緊縮或無適當工作可供安置等法定事由，仍是可以終止契約的。

Q19



隨著協會業務擴展，近年承接愈來愈多各種政府的方案計畫，每年執行的方案計畫並不一定相同，有時為了符合各項工作計畫的要求，必須調整專案人員的工作地點、工作內容甚至是薪資待遇，萬一員工不願意調整或調動時該怎麼辦？



小勞男孩如此說：

內政部在74年9月5日(74)台內勞字第328433號函中就雇主調動勞工工作訂定五項原則以為規範。依勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。**如雇主確有調動勞工之工作必要，應依下列原則辦理：**

(一)基於企業經營上所必需；(二)不得違反勞動契約；(三)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(四)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(五)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

而勞工如果拒絕調動，雇主得否終止勞動契約或終止契約後應否給付資遣費，也必須看勞工所提之理由以及是否符合上揭調動五原則而定。勞資雙方如就工作之調整產生爭議，可以先循勞工局之勞資爭議調解程序試行和解，或逕循司法途徑，由法院勞工法庭裁判解決。

Q20



協會最近僱用的專案人員表現不佳，無法達成委託單位要求的績效目標，雇主決定要提前終止契約時，還要給付勞工資遣費嗎？



小勞男孩如此說：

基於對勞工工作權之保護，非有法定之事由，雇主是不能任意終止契約的，主要的規定就明訂在勞基法第11、12及13條。首先，勞基法第11條規定：非有下列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

這些都是雇主基於經濟上或經營上之原因所為契約之終止，所以可稱之為**經濟性解僱**或**經營性解僱**，依法應於終止勞動契約**30日內發給資遣費**。而勞基法第12條規定的是**懲戒性解僱**，解僱原因主要都是可歸責於勞工，依規定勞工有下列情形之一者，**雇主得不經預告終止契約，而且無需支付資遣費**：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。

雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。

接著第16條規定的是預先告知勞工契約將終止之預告期間規定：雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其因經營性解僱所訂定之預告期間，應依下列各款之規定：

一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。

二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。

三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給。若雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

最後，有關資遣費的計算方式。在勞基法第17條規定的是適用勞退舊制年資之資遣費計算標準，而在勞工退休條例第12條規定的則是適用於勞退新制之資遣費計算標準。依勞基法第17條規定，雇主依16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。

資遣費，應於終止勞動契約30日內發給。

而勞工退休金條例第12條的規定則是：勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。同樣，依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。而選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費依同法第17條規定發給。

所以一個勞工如果兼有新制年資及舊制年資，**其資遣費之計算就是將分別計算新制年資之資遣費及舊制年資之資遣費**，加總所得之總和。新制是1年工作年資給半個月平均工資，而舊制是1年工作年資給1個月平均工資。並且新舊制畸零日份之進位方式也不相同，如舊制未滿1個月以1個月計，而新制僅規定未滿1年部分按比例計算。其預告期間及資遣費計算方式可以參閱下述說明：



【1】預告時間：

- 工作3個月以上未滿1年者，10日前預告
- 工作1年以上3年未滿者，20日前預告
- 工作3年以上，30日前預告

預告期不足者，須補付不足日數之工資。

※資遣通報：

雇主資遣員工時，應於資遣員工離職之10日前向本局及所屬訓練就業中心辦理通報，如有天災、事變或不可抗力之情事，應自員工離職起3日內通報。

【2】資遣費計算：

自94年7月1日勞工退休金條例（簡稱勞退新制）實施後有關資遣費規定，與勞動基準法退休金（簡稱勞退舊制）計算並不相同。

1. 若勞工具有舊制年資—

在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給1個月平均工資。未滿1年者以比例計，未滿1個月者以1個月計。

EX：平均工資3萬元，舊制年資3年3個月20天：

$$3\text{萬元} * 1 * 3(\text{年}) = 90,000$$

$$3\text{萬元} * 1 * 4/12(\text{月}) = 10,000$$

$$\text{資遣費}：90,000 + 10,000 = 100,000\text{元}$$



2. 若勞工具有新制年資—

由雇主按其工作年資，每滿1年發給0.5個月平均工資，未滿1年者以比例計；最高以發給6個月為限。

EX：平均工資3萬元，新制年資3年3個月20天：

$$3\text{萬元} * 0.5 * 3(\text{年}) = 45,000$$

$$3\text{萬元} * 0.5 * 3/12(\text{月}) = 3,750$$

$$3\text{萬元} * 0.5 * 20/360(\text{天}) = 834$$

$$\text{資遣費}：45,000 + 3,750 + 834 = 49,584\text{元}$$

3. 若勞工具有勞退舊制與新制年資，則資遣費分開計算後併計。

提醒您：

※平均工資＝資遣生效日前6個月工資總額÷6

※94.7.1起開始施行勞退新制，依勞工選擇新制的時間，作為在同一事業單位任職勞退新舊制年資的分野。

如有違反本項規定者，依勞動基準法第78條處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰及勞工退休金條例第47條處新臺幣25萬元以下罰鍰。

【小勞男孩向前行～粉絲熱情招募中…】



親愛的朋友們，您或周遭的朋友有相關的勞動權益問題不知道該向誰詢問嗎？高雄市政府勞工局已於Facebook成立粉絲團～「小勞男孩向前行」（<https://www.facebook.com/laborboy.kcg>），提供大家茶餘飯後談論勞資議題的園地，竭誠邀請大家踴躍加入粉絲團的行列…

本粉絲團具有以下全台灣獨一無二的特色：

一、主動積極回覆民衆每一則Po文

不同於其他中央或地方勞政主管機關粉絲團民衆無法主動Po文（僅能留言，且不一定有專人回覆），本局Facebook粉絲團開放民衆針對切身勞動權益或就業服務等問題Po文提問，並指派專人每日留意民衆所提出之問題，並與相關業務單位聯繫後回覆；甚至有許多外縣市的民衆也藉由本粉絲團詢問相關問題呢！

二、顧及民衆考量Po文會造成身分曝光，亦提供民衆以「訊息」方式詢問問題

考量部分民衆顧慮於粉絲團留言詢問自身勞動權益相關問題，易造成身分曝光而遭受雇主不利之對待，本粉絲團亦提供民衆以「訊息」方式提出問題，以保障民衆隱私，並迅速協助解決其問題。



三、結合時事，主動提供民衆相關勞動權益訊息

配合節日、颱風來襲或報章媒體報導關於勞工權益等最夯議題，主動告知民衆相關勞動法令規定及權益保障事項，並提供民衆詢問管道。

