

109-1個體勞動權益課程 開麥拉



勞動基準法—全國法規資料庫



幸福工作的3S



安全的
找到工
作



工作中
不被欺負
的智慧



有保障
的
工作環
境

求職前三大準備



蒐集
應徵公司的資料
事先了解
早做準備



徵信
要應徵公司
的信用狀況
檢查
危險信號



請朋友家人
陪同面試
並告知
時間地點





中華民國國民身分證

此影本僅供XX之用

姓名 史瑞克

出生年月日 民國 90 年 5 月 16 日

發證日期 民國 99 年 5 月 19 日 (北市) 換發



性別 男

簽約之前：想清楚

1. 阿娟應徵工作，試用期6個月、薪水打折、不准請假、解雇不給資遣費…

試用期沒有明訂，適用勞基法

2. 與老闆沒有簽訂書面的契約，是否擁有「勞動契約關係」？

只要有勞動關係，有沒有簽契約，都適用勞基法

3. 所謂的「定期契約」有哪些？

臨時性、短期性定期契約不得超過6個月，季節性定期契約不得超過9個月，特定性定期契約如超過1年者，應報請主管機關核備。

4. 哪些行業未納入勞基法？

勞基法適用範圍幾乎涵蓋各工作者，但也有部分工作者例外，像是職業運動業之教練、球員、裁判人員；醫療保健服務業之醫師及個人服務業中家事服務業等工作人員，目前都未列入保障。

大家一起來 **Talk** 勞動權益

面試時被問到這些隱私 問題，可婉拒 回答喔！



隱私1.生理資訊

基因檢測、藥物測試、
醫療測試、HIV檢測、
智力測驗或指紋等。

隱私2.心理資訊

心理測驗、誠實測試
或測謊等。

隱私3.個人生活資訊

信用紀錄、犯罪紀錄、
懷孕計劃或背景調查等。

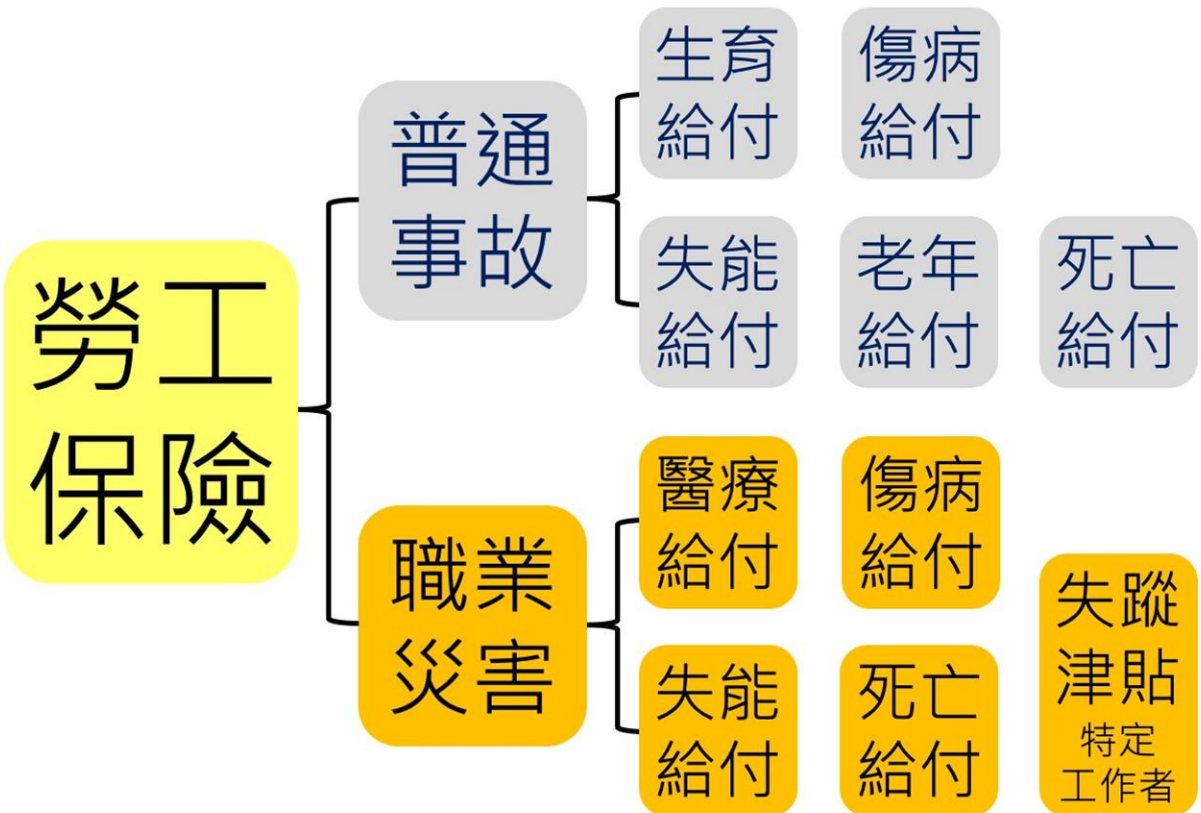
工作之後：多留意

是否有勞、健保？勞基法：五人以上主動保

1. 僱用員工要加保、兼職一樣不可少
2. (5人以下)如果要去工會保、只有勞保沒健
保

勞工退休金，資方**最少**提撥6%繳到你的

「**可攜式個人退休金帳戶**」



公司加保 VS. 職業工會加保

公司加保

職業工會 加保

生育給付

傷病給付

失能給付

職災醫療
給付

老年給付

死亡給付

勞保

就保

育嬰留職
停薪津貼

失業給付

職業訓練
生活津貼

健保費
補助

提早就業
獎助津貼

生育給付

傷病給付

失能給付

職災醫療
給付

老年給付

死亡給付

勞保



每月的勞退6%，雇主應幫我提繳多少才對呢？

勞工退休金月提繳工資分級表

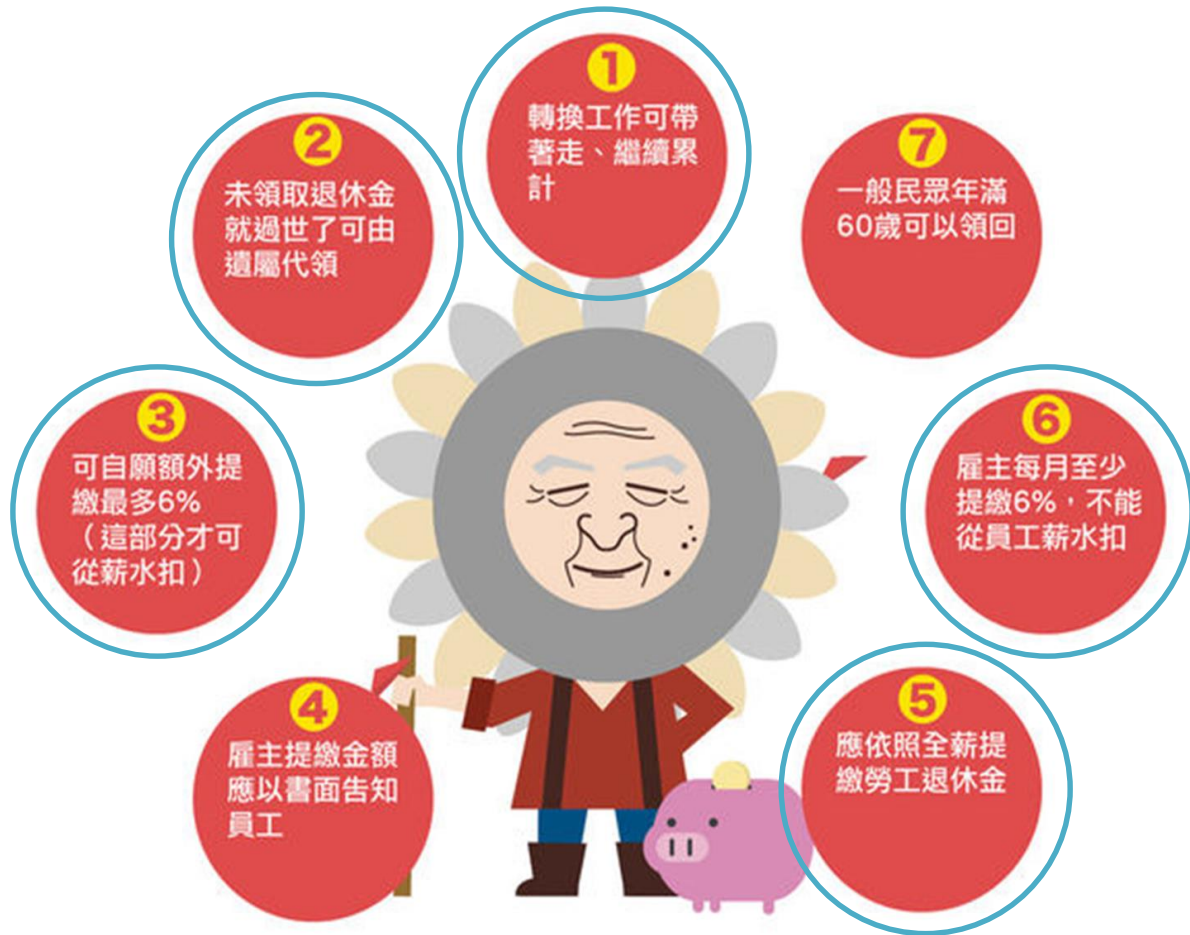
級距	級	實際工資	月提繳工資
第4組	25	27,601元至28,800元	28,800元
第5組	26	28,801元至30,300元	30,300元
	27	30,301元至31,800元	31,800元

認識勞退新制計算公式

每月雇主提繳金額 = 月提繳工資 / 30 × 提繳天數 × 雇主提繳率 (最少6%)

假設黃葵月薪是30,000元，則他的月提繳工資是30,300元，11月全月在職（以30日計），老闆提繳6%，黃葵11月的退休金 = $30,300 / 30 \times 30 \times 6\% = 1,818$ 元





Example

勞退自提6%保老本又節稅！

小美月薪26,400元 (勞退月提繳工資26,400元)

每月自願提繳6% $(26,400 \times 6\%)$ 1584元

每年自願提繳金額 $(26,400 \times 6\% \times 12)$ 19,008元

每年可節稅金額 $(19,008 \times 5\% \text{稅率})$ **950元**

※適用所得稅率5%



每月新制退休金提繳金額， 雇主一定要以書面通知員工， 否則會被處罰喔！

薪資袋

姓名	黃 葵		
應 領 所 得	底薪(本薪)	20,000	27,000
	全勤獎金	1,000	
	業績獎金	2,000	
	交通津貼	1,000	
	伙食津貼	1,000	
	加班費	2,000	
代扣 項目	勞、就保費	552	959
	健保費	407	
實領所得		26,041	

※新制勞退提繳1,656元



勞保退休金提撥

- 勞保最高保到45800，也就是說不管薪水超過45800多少，都是只能保45800。
- 可是；雇主提撥6%是跟著健保走，所以薪水超過45800，還是會依照比例扣喔！

勞保

勞保小知識

受僱勞工勞保、就保保費負擔比例應該是多少呢？

受僱勞工的勞保、就保保費的負擔比例是：

勞保保費的負擔比例：

*普通事故保費：

勞工20%、雇主70%、政府10%

*職業災害保險：

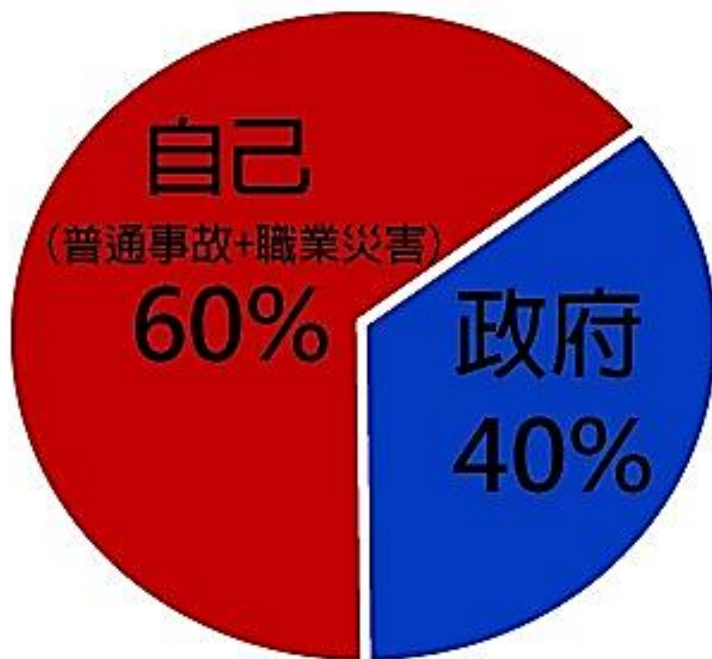
雇主100%

就保保費負擔比例：

勞工20%、雇主70%、政府10%



職業工會加保的保險費負擔比例





基本工資審議委員會決議

預定將於110年1月1日起 調升基本工資

月薪

24,000 元

時薪

160 元

全案將由勞動部報行政院核定後公告



自2016年起
基本工資

年年調升

目前法律明定的「假」有 4 種，分別是「**例假日**」、「**休息日**」、「**國定假日**」及「**特休假**」，每一種假別的規定及薪資計算方式大不同喔！



以下就讓 GoodJob 帶你
一起瞭解這 4 種「假」吧！

別讓自己的權益睡著了

工作時間、加班費的相關規定

1. 工時：指的是一段時間內的工作時數。

— 每天：正常工作8小時，含加班不得超過12小時。

基本薪資：經常性給予，不含年終獎金

2. 加班費：前二小時→時薪×1又1/3

後二小時→時薪×1又2/3

3. 每月加班時數不得超過46小時，

但是～

- 經勞資協商或工會同意，可挪動為每3個月不超過138小時，其中每月不超過54小時
- 雇用勞工30人以上者，應報勞動局處備查

一例一休

一例一休的定義：

- 一週七天，工作五天休息兩天。
- 一天為**休息日**。
- 一天為**例假日**。

工
作
日

工
作
日

工
作
日

工
作
日

工
作
日

休
息
日

例
假
日

例假日釋疑

例假日有三種：

👉 每週一天強制休假=例假日

👉 國定假日：

1/1元旦	民族掃墓節
農曆除夕	端午節
農曆春節（初一至初三）	中秋節
2/28和平紀念日	5/1勞動節
4/4兒童節	10/10國慶日

👉 特休假：同一雇主連續工作滿半年仍在職者
有3天，滿一年者，7天。



例假日

例假日是《勞基法》規定強制雇主必須讓勞工休息的日子，每工作**7天**至少要有**1天**例假。



對月薪制勞工而言，例假日通常指的是「週日」。
但例假不一定是「週日」，可由勞資雙方共同約定。

勞工例假日唯一出勤的條件只有：**天災、事變或突發事件**，且例假日出勤雇主除了要額外加發**一日工資**之外，還要另外再給**一日補假**。

例假只要有出勤（即使只出勤1分鐘），就必須以一日計算。

例假日加班費

例假日加班

(**需**因天災、事變或突發事件需要上班)

加一，補一
兩倍薪

國定假日或特別休假加班

(**不需**因天災、事變或突發事件才可出勤)

加一，換補
或
兩倍薪

工作日加班費計算

小管月薪3萬6千元，星期三下班後繼續加班4小時，

請問可領多少加班費？

$$36000 \text{元} \div 30 \text{天} = 1200 \text{元} \quad (\text{日薪})$$

$$1200 \text{元} \div 8 \text{時} = 150 \text{元} \quad (\text{時薪})$$

$$150 \text{元} \times 2 \times 1 \text{又} 1/3 = 400 \text{元} \quad (\text{前2小時})$$

$$150 \text{元} \times 2 \times 1 \text{又} 2/3 = 500 \text{元} \quad (\text{後2小時})$$

$$(\text{加班費}) \quad 400 + 500 = 900 \text{元}$$

$$\text{原來4小時的薪資} = 150 * 4 = 600 \text{元}$$

計算小秘訣

$$\text{月薪} \div 30 = \text{日薪}$$

$$\text{日薪} \div 8 = \text{時薪}$$

小明加班可多領

$$900 \text{元} - 600 \text{元} = 300 \text{元}$$

休息日加班費計算

小管時薪150元，休息日出勤一天，請問當天可領薪資多少錢？

$$\begin{aligned} \text{加班費部份} &: (150 \times 4/3 \times 2) + (150 \times 5/3 \times 6) \\ &= 400 + 1500 \\ &= 1900 \end{aligned}$$

原來：時薪150元，日薪1200元

所以小管休息日出勤一天，可領當天日薪+加班費＝

$$\underline{1200 + 1900 = 3100}$$

月薪制勞工休息日加班費計算範例

實際加班時數	計算加班費時數	加班費計算方式	該日加班費總額
1~4	4	前 2 小時 $150 \times (1 + \frac{1}{3}) \times 2 = 400$ 後 2 小時 $150 \times (1 + \frac{2}{3}) \times 2 = 500$	900
5~8	8	前 2 小時 $150 \times (1 + \frac{1}{3}) \times 2 = 400$ 後 6 小時 $150 \times (1 + \frac{2}{3}) \times 6 = 1,500$	1,900
9~12	12	前 2 小時 $150 \times (1 + \frac{1}{3}) \times 2 = 400$ 後 10 小時 $150 \times (1 + \frac{2}{3}) \times 10 = 2,500$ 第 9~12 小時的本薪 $150 \times 4 = 600$	2,900 (加班費) + 600 (本薪) = 3,500

★ 以月薪制全職勞工 36,000 元，換算每日日薪 1,200 元，時薪 150 元計算。

休息日加班一天 加班費的計算

前二個小時 = 時薪 \times 4/3

後六個小時 = 時薪 \times 5/3

除了加班費還要加上當
天的薪水（時薪制）

看出來了嗎？

「離職原因」決定你能擁有哪些權利！

先看結論感受一下，接下來我們會一一解釋～



	資遣 (經濟上原因) 勞基法11條、13 條但書、20條	解僱 (勞工犯錯) 勞基法12條	被迫辭職 (雇主犯錯) 勞基法14條	自請辭職 (個人原因) 勞基法15條
有資遣費	★		★	
需提前預告 or 發預告期間工資	★			★
給薪謀職假	★			
失業津貼	★		★	

所以，記得要求在服務證明書上記載正確的「離職原因」，這關係到有無資遣費、能不能申請失業津貼等。

如果是被迫離職，也千萬不要簽「自願離職聲明書」>"<

勞基法規定

就算依照勞動部見解、主張勞工仍然必須在離職前預先告知，也不能要求比正職還長的預告期間。



- ★ 勞基法：「正職勞工工作 3 個月未滿 1 年而辭職時，應在離職 10 日前預先告知。」
- ★ 由此可知，試用期勞工沒做滿 3 個月不用預告；工作 3 個月以上未滿 1 年，也只需在 10 日前預告。

職業災害如何認定

1. **職業傷害**：勞工因執行勤務而遭遇偶發、突發的意外，造成身體的立即性傷害。

2. **職業病**：勞工長期曝露於有危害因子的工作環境中，緩慢累積所導致的疾病。



上班時間發生哪些狀況 可以視為職災呢？



因執行勤務
而受傷



出公差路途中
發生事故



上下班期間
發生事故



於工作時間上
廁所發生事故



休息時間用餐
途中發生事故



但發生事故時，若是有這些情況就不能算是職災：

- ⚠️ 非日常生活所必需之私人行為
- ⚠️ 無照駕駛、違反交通規則或危險駕駛
- ⚠️ 酒精濃度超標，或吸食毒品、迷幻藥或管制藥品駕駛車輛

職災認定放寬受惠族群

受惠對象	職業傷病擴大認定項目
<u>學生打工族</u>	從學校到公司上、下班 <u>合理途徑內</u> ，發生傷病屬職災 <u>認定範圍</u>
兼差上班族	從公司到兼差處上班路程中，發生傷病屬職災認定範圍
奔波外勤族	在 <u>公司以外的地方執行勤務</u> ，所發生的傷病屬職災認定範圍
<u>過度勞損族</u>	上下班、公差以及在外執行勤務，或工作必要外出用餐等交通途中，若 <u>猝發</u> 疾病， <u>只要與職務有相關因果關係</u> ，亦屬職業病認定範圍

胡姓勞工返家 路徑認定

勞保局認為A路徑為最短路徑、B路徑為替代路徑，均屬合理路徑；胡姓勞工主張平日走C路徑返家，公里數、時間都多一倍，並非合理路徑，因而不發給職災給付。



註：表列為勞保局派人實際勘查所需時間。
資料來源：《蘋果》採訪整理

發生職災 勞保可以提供 哪些相關給付呢？

勞保職災醫療給付



持投保單位填發之「勞保職災醫療書單」就醫：

- ◎免繳健保部分負擔費用
- ◎住院30天內膳食費用減半

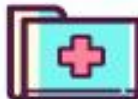
勞保職災死亡給付



若上加保期間不幸死亡：

- ◎支出殯葬費的人可申請喪葬津貼
- ◎遺屬擇一請領遺屬年金或遺屬津貼

勞保職災傷病給付



當門診或住院治療期間不能工作 + 未領到原有薪資：

從第4天起可以申請職災傷病給付

勞保職災失能給付



傷害或疾病經治療後症狀已固定，並被診斷永久失能、符合失能給付標準：
可請領失能給付



不同傷病情形， 領的傷病給付不一樣喔！



「普通傷病給付」
住院領的是
一般傷病

◎誰可領？

因普通傷害或罹患
普通疾病而**住院**，
住院期間沒有拿到
原有薪資，第4天
起可申請

◎領多少？

前6個月平均月投保薪資 × 50%

◎領多久？

勞保年資 < 1年，最長可領**6個月**
勞保年資 ≥ 1年，最長可領**1年**



「職災傷病給付」
因工作受傷領的是

◎誰可領？

因工作傷害或罹患
職業病而需要**住院**
或**門診**，治療期間
沒有拿到原有薪資
，第4天起可申請

◎領多少？

[第1年]

前6個月平均月投保薪資 × 70%

[第2年]

前6個月平均月投保薪資 × 50%

◎領多久？

不論勞保年資，最長可領**2年**

勞保失能給付的給付標準



失能年金

=加保期間最高60個月的平均月投保薪資 × 年資 × 1.55%

- 1.最低保障：失能年金有最低保障4,000元
- 2.併計國保：若有國保年資，可併計發給國保身心障礙年金
- 3.眷屬補助：若有符合資格的配偶或子女，最多加計50%補助
- 4.職災加給：因職業傷害或罹患職業病失能者，另一次發給20個月職業傷病失能補償一次金



失能一次金

=平均日投保薪資 × 失能等級之給付日數

- 1.屬普通傷病而失能=平均日投保薪資 × (30~1,200日)
 - 2.屬職災傷病而失能=平均日投保薪資 × (45~1,800日)
- 補充：平均日投保薪資

=診斷失能當月起前6個月平均月投保薪資 ÷ 30

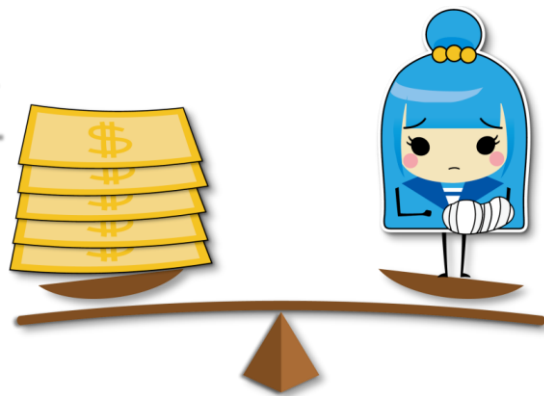


職業災害的補償（勞基法）

- 職業災害勞工保護法，第7條規定：勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任（雇主有過失）。
- 補償必需的醫療費用
- 補償醫療期間，不能工作的原領工資

雇主能證明無過失者
不必負賠償責任。

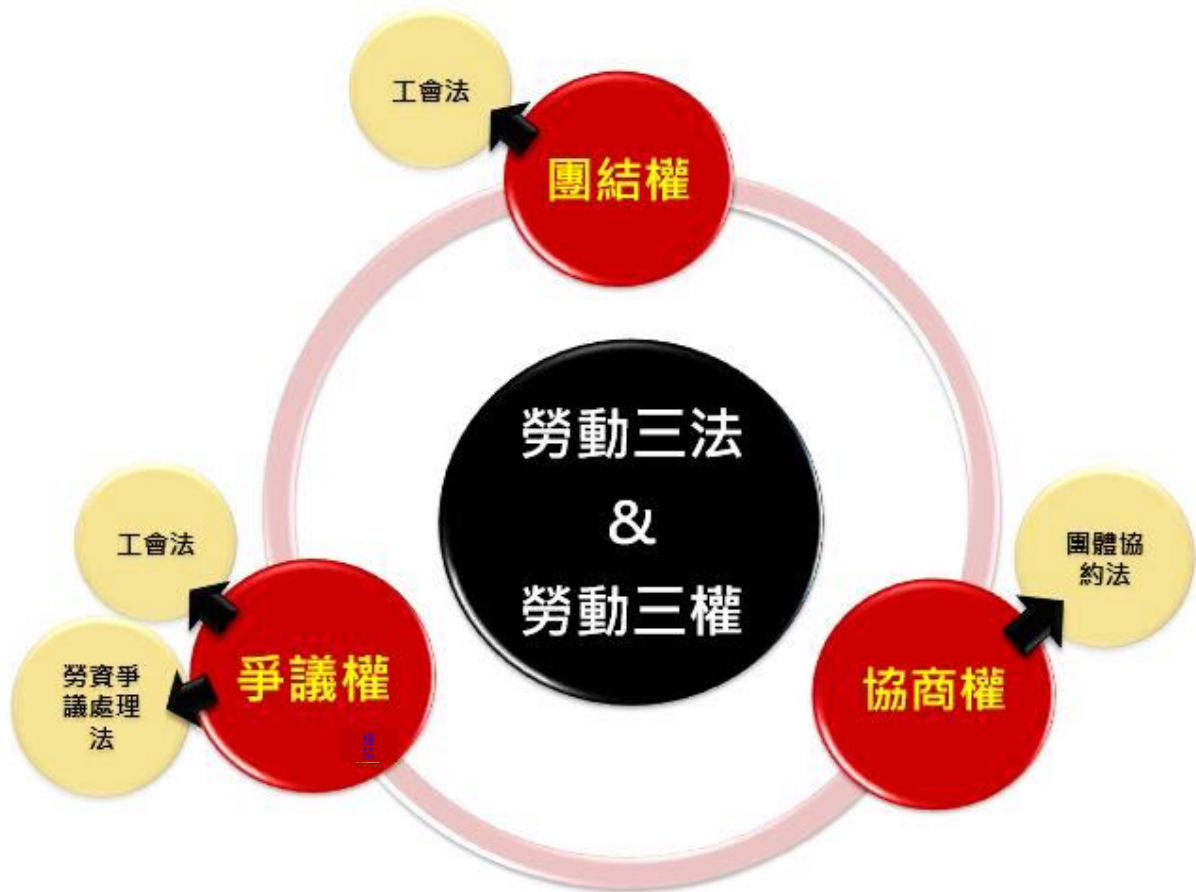
「補償責任」主要依據是勞基法第59條和第60條



職災保護重要提醒

1. **不要**破壞職災現場…
 2. **立即**通知勞工主管機關…
 3. **保留**薪資單證明僱傭關係…
- 留意**勞保是否被退保…

確實依規定請假，避免被以曠職解僱。



憲法保障結社自由權
，所以勞方自由組成
工會，資方不能拒絕

○





認識新北市政府勞工局

外在助力 - 勞工局

政府力量積極介入

1. 提供合法的保障
2. 提供申訴的管道
3. 提供個案的諮詢

勞工法律問題諮詢專線

02-29603456轉6530、6531

- 職災勞工到府諮詢服務

職災個案管理員與義務律師合作，
到府諮詢職災訪視服務

- 服務時間

週一至週五 上午9時至12時

下午2時至5時

資料來源：

<https://service.ntpc.gov.tw/service/Index.action#>



市話及手機在本市境內請直接撥打 [1999](tel:1999)

外縣市市話及手機請撥打 **02-29603456#9**

新北市政府勞工局關心您

