

勞工保險簡介

★ 勞工保險適用對象

勞工保險是在職保險，其對象為實際從事工作並獲得報酬之勞工，分為強制加保對象與自願加保對象兩類，**以強制為主，自願為輔。**

一、強制加保對象

依照勞工保險條例第 6 條規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下之下列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

1. 受僱於僱用勞工 5 人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。
2. 受僱於僱用 5 人以上公司、行號之員工。
3. 受僱於僱用 5 人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。
4. 依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險（已修正為公教人員保險）之政府機關及公、私立學校之員工。
5. 受僱從事漁業生產之勞動者。
6. 在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。
7. 無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。
8. 無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿 15 歲勞工亦適用之。

前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。

二、自願加保對象

1. 受僱於勞工保險條例第 6 條第 1 項各款規定各業以外之員工。
2. 受僱於僱用未滿 5 人之勞工保險條例第 6 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定各業之員工。
3. 實際從事勞動之雇主。
4. 參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。
5. 被保險人離職退保未請領老年給付，於滿 65 歲後再從事工作者。

三、加保表退件補正作業

1. 依照勞工保險條例施行細則第 15 條規定，投保單位所送之加保表（含職業災害保險加保表），除姓名及身分證統一編號均未填者不予受理外，如漏蓋投保單位印章、負責人印章，或被保險人姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、投保薪資疏誤、缺附相關證明文件者，本局會以書面通知投保單位補正；投保單位應於接到通知之翌日起 10 日內補正。
2. 故投保單位所送加保表，如有不合規定者，本局將不予受理，並通知投保單位。又本局通知退回之表件如為原表影本時，投保單位除依通知事項補正外，應請於影本上再加蓋投保單位及負責人印章。
3. 投保單位寄回補正表之效力：
加保表經投保單位如期補正者，自申報之日生效；逾期補正者，自補正之翌日生效；逾期不為補正者，不生效力。補正之提出，以送交本局之日為準；郵寄者，以原寄郵局郵戳為準。
4. 投保單位逾期補正或逾期不為補正，勞工因此所受之損失，應由投保單位負責賠償。

★ 就業保險適用對象

凡年滿 15 歲以上，65 歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：

一、具中華民國國籍者。

二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。

前項所列人員有下列情形之一者，不得參加本保險：

一、依法應參加公教人員保險或軍人保險者。

二、已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付者。

三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構者。

又依照行政院勞工委員會 95 年 1 月 18 日 勞保 1 字第 0950002559 號令規定，依公務人員任用法第 29 條規定資遣且領取公教人員保險養老給付者，嗣後再就業，准予依就業保險法規定參加就業保險。

★ 勞工保險加保

一、申報及生效時間

1. 依照勞工保險條例第 11 條及其施行細則第 14 條規定，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓之當日，填具「加保申報表」送本局申報加保，其保險效力自投保單位將加保申報表送交本局或郵寄之當日（以原寄郵局郵戳為準）零時起算。
2. 投保單位如未於勞工到職、入會、到訓之當日申報加保，其保險效力之開始，自通知之翌日起算。但勞工到職日如適逢國定例假日、週休二日、颱風放假日或夜間到職，投保單位於次一上班日將加保申報表及到職證明文件送交或郵寄保險人(本局)者，其保險效力之開始，自勞工到職之當日零時起算。

二、罰則

1. 投保單位不依規定為所屬勞工辦理勞工保險投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處 4 倍罰鍰。
2. 勞工如因雇主未依規定辦理投保手續致權益受損，應由投保單位依勞工保險條例規定的給付標準負責賠償。又損害賠償因屬民法侵權行為之規定，遇有具體事實，仍應由勞工依民法規定逕向投保單位求償。

★ 退休人員再從事工作或受訓得參加職災保險

一、下列人員得由投保單位或所屬訓練機構為其辦理參加職業災害保險：

1. 已領取勞保老年給付及年逾 65 歲已請領其他社會保險養老給付者，再從事工作者。
2. 已領取勞保老年給付及年逾 65 歲已請領其他社會保險養老給付者，再於政府登記有案之職業訓練機構接受訓練之參訓學員。

二、申報及生效時間：

投保單位應於其所屬勞工到職、到訓之當日，填具「職業災害保險加保申報表」寄送本局申報加保，其保險效力自投保單位將加保申報表送達本局或郵寄之當日（以郵戳為準）零時起算。

★ 就業保險加保

一、申報及生效時間

1. 已參加勞工保險者：

應參加就業保險之勞工，如雇主已經為其辦理參加勞工保險，不需另外申報其參加就業保險，本局會自動將其納為就業保險被保險人：

- (1). 就業保險法施行（92年1月1日）前已經參加勞工保險者，自92年1月1日起，自動取得就業保險被保險人身分。
- (2). 就業保險法施行（92年1月1日）後受僱工作者，自投保單位申報其參加勞工保險生效之當日起，自動取得就業保險被保險人身分。

2. 未參加勞工保險但應參加就業保險者：

- (1). 僱用員工不滿5人的公司、行號以及未強制參加勞保的單位，如果還沒成立勞保投保單位，應該在就業保險法施行之當日（92年1月1日）或勞工到職之當日，填具「就業保險加保申報表」，為所屬勞工申報參加就業保險，其保險效力之開始，自應為申報之當日起算。
- (2). 投保單位未於就業保險法施行之當日或勞工到職之當日為所屬勞工申報參加本保險者，其保險效力之開始，均自申報之翌日起算。

二、受僱於2個以上雇主之勞工

1. 被保險人如受僱於2個以上雇主，為免增加其就業保險保險費之負擔，可以由被保險人選擇其一參加就業保險。
2. 被保險人欲擇一參加就業保險者，請以書面向本局說明，經本局審核確有重複加保情形，即依來函辦理。

三、罰則

1. 投保單位不依規定為所屬勞工辦理就業保險加保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。
2. 勞工如因雇主未依規定申報加保致權益受損，應由投保單位依就業保險法規定的給付標準負責賠償。又損害賠償因屬民法侵權行為之規定，遇有具體事實，仍應由勞工依民法規定逕向投保單位求償。

★ 勞工保險退保

1. 依照勞工保險條例第11條及其施行細則第14條規定，各投保單位應於其所屬勞工離職、退會、結訓之當日，填具「退保申報表」送本局申報退保，其保險效力於退保表送交本局或郵寄之當日（以郵戳為準）24時停止。
2. 投保單位非於勞工離職、退會、結訓之當日辦理退保者，其保險效力於勞工離職、退會、結訓之當日24時停止。但勞工未離職、退會、結（退）訓，

投保單位辦理退保者，其保險效力於投保單位將**退保申報表送交保險人或郵寄之當日 24 時停止**。勞工因此所受之損失，依勞工保險條例第 72 條規定，應由投保單位負責賠償之。

★ 就業保險退保

一、同時參加勞工保險及就業保險者

依照勞工保險條例第 11 條及其施行細則第 14 條規定，各投保單位應於其所屬勞工離職之當日，填具「退保申報表」送本局申報退保，該勞工如同時亦為就業保險之被保險人，其就業保險的效力將與勞工保險效力同時停止。

二、僅參加就業保險者

1. 未強制參加勞保而僅為勞工申報參加就業保險的單位，應於勞工離職當日填具「就業保險退保申報表」送本局申報退保，其就業保險效力於退保表送交本局或郵寄的當天（以郵戳為準）24 時停止。
2. 投保單位非於勞工離職、退會、結訓之當日辦理退保者，其保險效力於勞工離職之當日 24 時停止。但勞工未離職、退會、結訓，投保單位辦理退保者，其保險效力於投保單位將退保申報表送交保險人或郵寄之當日 24 時停止。勞工因此所受之損失，應由投保單位負責賠償之。

★ 轉保

一、適用對象

依照勞工保險條例施行細則第 23 條規定，被保險人在有同一隸屬關係之投保單位調動時，始得辦理轉保。

二、辦理方式及生效時間

1. 方式一：
由轉出單位填具轉保申報表轉出聯逕送轉入單位，由轉入單位填具該表轉入聯一併送本局，轉入聯及轉出聯不可拆開使用，亦不可分開各自寄送。轉保效力自轉保申報表送交本局之當日起算，郵寄者以郵戳為準。
2. 方式二：
轉入、轉出單位亦可分別辦理加、退保手續，惟應於轉出單位辦理退保之翌日，辦理轉入單位加保，以免同日辦理加、退保，將多負擔 1 日之保險費。

★ 基本資料變更

被保險人的姓名、出生年月日或國民身分證統一編號等如有錯誤或變更時，可由本人或投保單位填寫「被保險人變更事項申請書」，並檢附被保險人身分證正、背面影本，以掛號郵寄或派人專送本局辦理。

★ 服兵役、派遣出國、因傷病留職停薪、因案停職得繼續加保

一、適用對象

1. 應徵召服兵役。
2. 派遣出國考察、研習或提供服務。
3. 因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過1年，職業災害未超過2年。
4. 因案停職或被羈押，未經法院判決確定。

二、申報繼續加保手續

依上開規定之被保險人如願意繼續加保時，投保單位不得拒絕。繼續加保時，所屬投保單位應繼續為其繳納保險費，除派遣出國考察、研習或提供服務者無需通知本局登記外，其餘應徵召服兵役、因案停職或被羈押未經法院判決確定者及因傷病請假致留職停薪繼續加保之被保險人，均應由投保單位填具「勞工保險被保險人服兵役、留職停薪、因案停職繼續投保申請書」1份，寄（送）本局登記；其中因傷病請假致留職停薪者，應另檢附醫院或診所診斷書。

三、投保薪資及保險費

1. 投保薪資

應徵召服兵役、因案停職或被羈押未經法院判決確定者及因傷病請假致留職停薪繼續加保之被保險人，於加保期間不得調整投保薪資。前述被保險人之投保薪資不得低於投保薪資分級表第1級之規定，投保薪資分級表第1級有修正時，由保險人逕予調整。

2. 保險費

上開被保險人繼續參加勞工保險期間，其保險費由投保單位負擔部分仍由投保單位負擔外，由本人負擔部分，有給與者於給與中扣繳；無給與者，由投保單位墊繳後向被保險人收回。

四、復職通知

退伍、復職或撤銷羈押、停止羈押時，亦應由投保單位填具「勞工保險被保險人退伍、復職通知書」寄（送）本局登記。

★ 育嬰留職停薪得繼續加保

一、適用對象

受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。又依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依前述規定申請育嬰留職停薪。另受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險。

又依勞動部104年4月27日勞動條4字第1040130693號令釋：「雇主優於性別工作平等法第16條第1項規定，同意受僱者任職未滿6個月申請育嬰留職停薪者，該等人員育嬰留職停薪期間社會保險及原由雇主負擔之保險費，適用本法第16條第2項規定」。因此，自104年4月27日起，若雇主同意任職未滿6個月的受僱者申請育嬰留職停薪，該受僱者育嬰留職停薪期間，可繼續參加原有的社會保險。

二、申報繼續加保手續

1. 被保險人如同時申請育嬰津貼及繼續加保，可填具「育嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請書」於「育嬰留職停薪期間繼續投保」欄位，勾選「同意繼續投保」；如未申請育嬰津貼，僅申報繼續加保，應填寫「勞工保險被保險人育嬰留職停薪繼續投保申請書」，於被保險人留職停薪當時掛號郵寄（或派人專送）本局登錄。
2. 如與收養兒童先行共同生活之受僱者，申請書應檢附與合法機關（構）簽訂之先行共同生活契約影本或法院命令。

※ 勞保網路單位可透過本局「e化服務系統」

（網址：<https://edesk.bli.gov.tw/aa/>）辦理勞保被保險人育嬰留職停薪繼續投保/復職/育嬰被保險人地址變更作業，不需填寫書面申請文件郵寄或親送本局。惟辦理繼續投保作業，如被保險人子女未辦妥出生登記或為與收養兒童先

行共同生活之受僱者，本局將另行通知投保單位補送相關證明文件。

三、繼續加保效力

1. 被保險人繼續加保效力自留職停薪之起始當日起算，至留職停薪之訖日為止。
2. 育嬰留職停薪繼續加保期間至該子女滿3歲止，但合計不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。
3. 被保險人僅得繼續參加勞保普通事故保險(符合就業保險法加保規定者，同時繼續參加就業保險)，不包括職業災害保險。

四、投保薪資及保險費

1. 被保險人於育嬰留職停薪繼續加保期間，原由雇主負擔之保險費，免予繳納(雇主如為公家單位，則仍由各機關、學校於年度預算人事費用下勻應)，被保險人應自行負擔之保險費，得申請遞延3年繳納，請於上述「勞工保險被保險人育嬰留職停薪繼續投保申請書」相關欄位勾選遞延繳納保險費，以便正確寄發保險費繳款單。
2. 被保險人如申請遞延繳納保險費，本局將於遞延繳納期限屆滿時開具保險費繳款單，請依限繳納。
3. 被保險人如未申請遞延繳納保費，本局將按月寄發保險費繳款單，請被保險人按月繳納。
4. 被保險人如同時申請育嬰津貼及繼續加保，被保險人個人保險費繳款單，本局將按「育嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請書」上之所填通訊地址寄送；被保險人如未申請育嬰津貼，僅申報繼續加保，被保險人個人保險費繳款單，則按「勞工保險被保險人育嬰留職停薪繼續投保申請書」上所填繳款單寄送地址寄送，如未填寫者，本局將寄送至戶籍地址。
5. 被保險人於育嬰留職停薪期間不得調整投保薪資，但被保險人之投保薪資不得低於投保薪資分級表第1級之規定，投保薪資分級表第1級有修正時，由保險人逕予調整。

五、復職通知

1. 被保險人復職時，請填具「勞工保險被保險人退伍、復職通知書」寄(送)本局登錄。

2. 被保險人如於育嬰留職停薪期間終止勞動契約，或留職停薪期限屆滿未復職，應填具退保申報表寄（送）本局辦理退保。
3. 被保險人育嬰留職停薪繼續加保期限屆滿如未填具復職通知書申報復職且未申報退保，本局將自被保險人留職停薪期限屆滿之翌日起，逕予恢復其一般在職被保險人身分（參加普通事故保險及職業災害保險），並同時計收投保單位應負擔之保險費。
4. 投保單位如歇業、解散或其他原因結束營業，應將所屬被保險人及育嬰留職停薪繼續加保之被保險人一併申報退保，以免繼續計收保費。

★ 被單位裁減資遣得辦理繼續參加勞保

失業勞工參加勞保年資合計已滿 15 年以上，而離職的原因如果是因為被裁減資遣或依服務單位所訂自動退休辦法辦理退休，但是年齡或保險年資還不到申請老年給付的條件時，可在被裁減資遣或退休離職的 2 年內申請繼續參加勞工保險普通事故保險。

一、申請資格及期限

參加勞保年資合計已滿 15 年以上，尚未符合請領老年給付之條件，而被投保單位裁減資遣（或辦理退休）之人員。

又所稱尚未符合請領老年給付之條件，係指被保險人尚未符合下列規定之一者：

- (1) 參加保險之年資合計滿 1 年，年滿 60 歲或女性被保險人年滿 55 歲退職者。
 - (2) 參加保險之年資合計滿 15 年，年滿 55 歲退職者。
 - (3) 在同一投保單位參加保險之年資合計滿 25 年退職者。
 - (4) 參加保險之年資合計滿 25 年，年滿 50 歲退職者。
 - (5) 擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿 5 年，年滿 55 歲退職者。
- 符合申請資格的勞工而自願繼續參加普通事故保險時，應在離職的當日辦理續保手續，如因故未及於離職當日辦理續保，應於離職退保之當日起 2 年內辦理。

二、申報繼續加保手續

1. 由原投保單位辦理續保

- (1). 應填寫之申請表格：

「被裁減資遣員工繼續加保申請書」1 份（含甲、乙聯）。

- (2). 應檢附之證明文件：

裁減資遣（或退休）之證明文件（如資遣或退休之人事命令、公告、

支領資遣費或退休金之收據影本等)或地方主管機關之證明文件或協商紀錄影本。

2. 由代辦團體辦理續保

(1). 由本局委託之代辦團體申請辦理參加裁減資遣繼續加保，只限下列情形：

- A. 原投保單位歇業、解散、破產宣告或其他原因結束營業者。
- B. 勞資爭議或遷址者。
- C. 原投保單位拒絕為被裁減資遣人員辦理繼續加保者。

(2). 應填寫之申請表格：「被裁減資遣員工繼續加保申請書」1份(含甲、乙聯)。

(3). 應檢附之證明文件：

- A. 裁減資遣(或退休)之證明文件(如資遣或退休之人事命令、公告、支領資遣費或退休金之收據影本等)或地方主管機關之證明文件或協商紀錄影本。
- B. 原投保單位如已不存在，請檢附原投保單位結束營業之相關證明文件影本。
- C. 原投保單位拒絕為被保險人辦理繼續加保時，請檢附原投保單位無法辦理繼續加保之說明函。

(4). 本局委託之代辦團體名冊。

3. 以個人為單位辦理續保

(1). 申請以個人為單位辦理參加裁減資遣繼續加保，只限下列情形：

- A. 原投保單位歇業、解散、破產宣告或其他原因結束營業者。
- B. 勞資爭議或遷址者。
- C. 原投保單位拒絕為被裁減資遣人員辦理繼續加保者。

(2). 申請繼續加保時應填寫之申請表格：

- A. 「投保申請書(被裁減資遣員工專用)」1份。
- B. 「被裁減資遣員工繼續加保申請書」1份(含甲、乙聯)。
- C. 「勞工保險投保單位委託轉帳代繳勞工保險局保險費約定書」1份。

(3). 應檢附之證明文件：

- A. 裁減資遣(或退休)之證明文件(如資遣或退休之人事命令、公告、支領資遣費或退休金之收據影本等)或地方主管機關之證明文件或

協商紀錄影本。

- B. 原投保單位如已不存在，請檢附原投保單位結束營業之相關證明文件影本。
- C. 原投保單位拒絕為被保險人辦理繼續加保時，請檢附原投保單位無法辦理繼續加保之說明函；如原投保單位不願出具該說明函，可由被保險人本人出具欲以個人名義辦理續保之說明函。

三、繼續加保效力

1. 自續保申請書寄（送）本局之翌日生效，至符合請領老年給付之日止。
2. 被保險人如再受僱於符合勞保條例第 6 條及第 8 條規定之投保單位時，應由服務單位辦理參加一般勞保，原續保部分請自行辦理退保。
3. 被保險人如轉投公教人員保險，其繼續加保之保險效力至轉保之前 1 日止。
4. 被保險人如因失能喪失工作能力或死亡者，其保險效力至審定失能喪失工作能力或死亡之當日止。
5. 被保險人逾 2 個月未繳保險費者，以退保論。

四、投保薪資及保險費

被裁減資遣之被保險人續保時，其投保薪資以裁減資遣當時之投保薪資為準，但不得低於基本工資所適用之投保薪資等級。其保險費由被保險人負擔 80%，其餘 20%由政府補助。

五、保險費繳納方式

1. 裁減人員加保 - 由原投保單位為其辦理續保
勞保年資合計已滿 15 年以上，尚未符合請領老年給付之條件而被投保單位裁減資遣之人員，得由原投保單位為其辦理繼續加保普通事故保險，保險費應按月向其原投保單位繳納，由原投保單位於次月底前負責彙繳勞保局。如有逾 2 個月未繳納保險費者，依勞工保險條例第 17 條第 5 項規定，以退保論。
2. 裁減人員加保 - 由代辦團體為其辦理續保
 - (1). 勞保年資合計已滿 15 年以上，尚未符合請領老年給付之條件而被投保單位裁減資遣之人員，如果因為投保單位歇業、解散、破產宣告或其他原因結束營業，無法在原投保單位辦理繼續參加勞保普通事故保險時，被裁減資遣人員可向本局委託的有關團體（如職業工會、同業公會、總工會等）申請代辦繼續加保手續。

(2). 保險費應按月向其委託之代辦團體繳納，由代辦團體於次月底前負責彙繳本局。如有逾 2 個月未繳納保險費者，依勞工保險條例第 17 條第 5 項規定，以退保論。

3. 裁減人員加保 - 由個人為單位辦理續保

(1). 勞保年資合計已滿 15 年以上，尚未符合請領老年給付之條件而被投保單位裁減資遣之人員，如果因為投保單位歇業、解散、破產宣告或其他原因結束營業，無法在原投保單位辦理繼續參加勞保普通事故保險時，可由被裁減資遣人員向本局委託的有關團體申請代辦繼續加保手續。但是有部分被裁減資遣被保險人反映，向這些代辦團體申請辦理繼續加保手續有所不便，勞動部為提供是類被保險人辦理繼續加保的多元管道，已開放被裁減資遣人員以個人為單位直接向本局申請辦理繼續加保。

(2). 保險費一律採由金融機構帳戶自動轉帳繳納，如有逾 2 個月未繳保險費者，依勞工保險條例第 17 條第 5 項規定，以退保論。

★ 職業災害勞工醫療期間退保者如何辦理繼續加保

依照職業災害勞工保護法第 30 條規定：「參加勞工保險之職業災害勞工，於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保者，得以勞工團體或勞工保險局委託之有關團體為投保單位，繼續參加勞工保險普通事故保險，至符合請領老年給付之日止，不受勞工保險條例第 6 條之限制。」「前項勞工自願繼續參加普通事故保險者，其投保手續、保險效力、投保薪資、保險費、保險給付等辦法，由中央主管機關定之。」

勞動部(原行政院勞工委員會)依本規定，訂定「職業災害勞工醫療期間退保繼續參加勞工保險辦法」，以明確規範職業災害勞工繼續加保之相關權利義務。

一、申請資格

1. 勞工保險被保險人發生職業災害，於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保者，得繼續參加勞工保險普通事故保險，至符合請領老年給付之日止。但職業災害勞工已領取勞保失能給付，且經評估終身無工作能力者，不得繼續加保。
2. 繼續加保者在尚未符合請領老年給付條件前，因死亡或失能程度經評估為終身無工作能力者，其保險效力至死亡或全民健康保險特約醫院或診所診斷為

實際永久失能之當日終止。

二、申報繼續加保手續

1. 應向何單位申請？

- (1). 向勞工團體申請代辦續保：勞工團體指依工會法規定設立之職業工會或產業工會，並已為所屬會務人員辦理參加勞工保險為投保單位者。
- (2). 向勞保局委託之有關團體申請代辦續保：指同業公會、協會等人民團體已為所屬會務人員辦理參加勞工保險為投保單位，並向勞保局申請代辦職災勞工續保業務者。
- (3). 被保險人以個人為單位直接向勞保局申請續保。
- (4). 由原投保單位辦理續保。

2. 辦理期限為何？

繼續加保者，應於原發生職業災害單位離職退保之日起5年內辦理續保手續。前述勞工於原發生職業災害單位退保之日起5年內，有再受僱從事工作加保後又離職退保情形者，得辦理續保。

3. 申請應備書件為何？

- (1). 向勞工團體、勞保局委託之有關團體或由原投保單位申請續保者，請填具「職業災害勞工離職後繼續加保申請書」1份。
- (2). 被保險人以個人為單位直接向勞保局申請續保者，請同時填具「投保申請書《職業災害勞工離職後續保專用》」、「職業災害勞工離職後繼續加保申請書」及「勞工保險投保單位委託轉帳代繳勞工保險局保險費約定書」各1份。
- (3). 曾領取該次職業災害勞工保險傷病給付、失能給付或住院醫療給付者，免附證明文件，請於「職業災害勞工離職後繼續加保申請書」相關欄位勾選已領取職業災害保險給付之種類。
- (4). 未曾領取職業災害保險給付者，則請檢附遭遇職業災害之相關證明文件。

三、繼續加保效力

1. 被保險人只能繼續參加普通事故保險，保險效力之開始，自繼續加保申請書送達勞保局或郵寄（以原寄郵局郵戳為準）之翌日起算。
2. 繼續加保之被保險人再受僱於符合勞工保險條例第6條及第8條規定之投保

單位期間，不得繼續加保；如再轉參加公教人員保險或軍人保險期間，不得繼續加保，其保險效力至轉參加之前一日止。

3. 被保險人如未再受僱工作，其繼續加保效力至符合請領老年給付之日止，屆時應予退保。
4. 繼續加保之被保險人如為外籍勞工，其繼續加保效力至經醫師證明並經勞動部核准醫療期間屆滿之日止。
5. 被保險人在尚未符合請領老年給付前，因失能終身不能從事工作或死亡者，其保險效力至醫療機構出具之失能診斷書所載失能日期之當日或死亡之當日終止。

四、投保薪資與保險費

1. 繼續加保期間之投保薪資，以被保險人離職退保當時之投保薪資為準。續保期間不得申報調整投保薪資，但投保薪資不得低於投保薪資分級表第1級之規定，投保薪資分級表第1級有修正時，由本局逕予調整。
2. 保險費率自104年1月1日起按被保險人之月投保薪資9%計算。有關保險費的負擔，96年2月9日後初次辦理職災勞工續保人員，於初次加保生效之日起2年內，其保險費由被保險人負擔20%，政府專款負擔80%。2年後則由被保險人及專款各負擔50%。至於96年2月9日前已繼續加保者，自96年2月9日起2年內，其保險費由被保險人負擔20%，專款負擔80%，並自98年2月9日起，保險費由被保險人及專款各負擔50%。

五、保險費繳納方式

1. 職業災害勞工向勞工團體、勞保局委託之有關團體或由原投保單位申請續保者，應按月向代辦之投保單位繳納應自行負擔之保險費，並由投保單位於次月底前彙繳本局。
2. 職業災害勞工以個人為單位直接向勞保局申請續保者，保險費一律採由金融帳戶自動轉帳繳納。因此，職業災害勞工以個人為單位申請續保者，須填寫「勞工保險投保單位委託轉帳代繳勞工保險局保險費約定書」送勞保局，約定書上之保險證號由勞保局統一編列，另須填寫投保單位名稱（請填寫職災勞工續保人員姓名）、身分證字號及電話，俾便業務聯絡。

★ 投保薪資之定義

1. 勞工保險投保薪資，是由投保單位按被保險人之月薪資總額，依照「勞工保

險投保薪資分級表」的規定，申報投保的薪資。

2. 月薪資總額以勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資為準（即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件、以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之），其每月收入不固定者，以最近 3 個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。
3. 就業保險之投保薪資、投保薪資調整均準用勞工保險條例及其相關規定辦理，投保單位應按照被保險人的月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」之規定覈實申報投保薪資。

★ 申報調整時機

1. 被保險人之平均月薪資總額如有變動，投保單位即應填具投保薪資調整表申報其投保薪資調整。
2. 依勞工保險條例第 14 條第 2 項規定，被保險人之薪資，如在當年 2 月至 7 月調整時，投保單位應於當年底 8 月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年 8 月至次年 1 月調整時，應於次年 2 月底前通知保險人。其調整均自通知之次月 1 日生效。故投保單位可視業務需要及員工月薪資總額異動情況，至少每隔半年（每年 2 月及 8 月）按所屬員工之平均月薪資總額覈實申報員工投保薪資調整，但被保險人薪資如有變動，亦可隨時申報調整，並非投保薪資之調整僅能在每年 2 月及 8 月申報。
3. 被保險人因傷病住院、應徵召服兵役、因傷病請假致留職停薪、因育嬰留職停薪、因案停職或被羈押未經法院判決確定、年資合計滿 15 年被裁減資遣或於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保者，而自願繼續參加勞工保險時，於加保期間不得調整投保薪資。前述被保險人之投保薪資不得低於投保薪資分級表第 1 級之規定，投保薪資分級表第 1 級有修正時，由保險人逕予調整。

★ 未覈實申報投保薪資之罰則

投保薪資係被保險人盡義務和享受保險權益之計算標準，不可以多報少或以少報多。

一、勞工保險罰則：

依照勞工保險條例第 72 條第 3 項規定，投保單位違反本條例規定，將投保

薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處 4 倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。

二、就業保險罰則：

依照就業保險法第 38 條第 3 項規定，投保單位違反本法規定，將投保薪資以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處 4 倍罰鍰；其溢領之給付金額，經保險人（本局）通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。

★ 投保薪資調整申報作業

被保險人之平均月薪資總額如有變動，應由投保單位填具投保薪資調整表申報調整。其調整均自通知之次月 1 日生效。

★ 那些勞工受墊償基金的保障

勞動基準法第 2 條第 1 項所謂受雇主僱用從事工作獲致工資者才可申請墊償，事業單位的負責人或與事業單位具委任關係的人員，及承攬契約與訓練契約人員均不可申請墊償。

例：公司之法定代理人或股份有限公司的董事、監察人因與事業單位具委任關係，不是勞動基準法第 2 條第 1 項所稱的勞工均不可申請墊償。

★ 如何申請工資墊償

積欠工資墊償基金申請墊償範圍與要件：

一、範圍

1. 範圍：積欠工資墊償基金墊償範圍為事業單位歇業、清算或宣告破產時，所積欠之下列債權：

(1) 本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分。

(2) 雇主未依勞基法給付之退休金、資遣費或未依勞工退休金條例給付之資遣費，合計數額以 6 個月平均工資為限。

2. 對象：勞動基準法第 2 條第 1 款所謂勞工，係受雇主僱用從事工作獲致工資者才可申請墊償，事業單位的負責人或與事業單位具委任關係的人員，及承攬契約與訓練契約人員均不可申請墊償。例：公司之法定代理人或股份有限

公司的董事、監察人因與事業單位具委任關係，不是勞動基準法第 2 條第 1 款所稱的勞工，均不可申請墊償。

3. (1) 工資：勞基法第 2 條第 3 款所謂工資的定義係勞工因工作而獲得之報酬。不符合工資定義的項目，則不屬墊償基金墊償範圍，不予墊償。而墊償金額係按實際工資金額墊償。所謂因工作而獲得之報酬包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。而勞基法施行細則第 10 條所列舉的各款給與，則不屬於墊償工資範圍。
- (2) 雇主未依勞基法給付之退休金、資遣費或未依勞工退休金條例給付之資遣費，合計數額以 6 個月平均工資為限：

① 退休金：

勞基法第 55 條勞工退休金之給與標準規定，按其工作年資，每滿 1 年給與 2 個基數。但超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 個基數，最高總數以 45 個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以 1 年計。另依同法第 54 條第 1 項第 2 款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給 20%。

所謂退休金基數之標準，係指核准退休時 1 個月平均工資。

② 資遣費：

a. 舊制：勞基法第 17 條規定，雇主終止勞動契約者應依規定發給勞工資遣費，其中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；依前項計算之剩餘月數，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。

b. 新制：勞工退休金條例第 12 條規定，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 1/2 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。

二、要件

1. 事業單位因歇業、清算或宣告破產，而積欠勞工工資、勞基法退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費，經勞工請求未獲清償者。（事業單位若僅是停工狀態，尚有復工之可能，與歇業、清算或宣告破產有別，其勞工尚不得

申請墊償。)

2. 雇主必需已提繳積欠工資墊償基金，但雇主如有欠繳積欠工資墊償基金，嗣後已補提繳者，勞工亦得申請墊償。

三、申請程序

1. 同一事業單位的勞工請求墊償，以 1 次共同申請為原則，勞工應共同推定代表人，代表申請。
2. 向勞保局或事業單位所在地的縣市政府勞工行政主管機關索取「積欠工資墊償基金墊償申請書」、「積欠工資墊償基金墊償名冊」、「積欠工資墊償基金墊償收據」、「積欠工資墊償基金墊償切結書」、「積欠工資墊償基金墊償勞工代表委託書」及「積欠工資墊償基金墊償勞工代表委託書附冊」等空白書表，或至本網站下載，依式填具並請雇主簽章證明。
3. 如勞工係因事業單位（含分支機構）歇業而申請墊償時，需請事業單位所在地的縣市政府勞工行政主管機關就下列事項做查證並開立證明公文：已註銷或撤銷工廠、商業或營利事業登記，或確已終止生產、營業、倒閉或解散。
4. 以上書表及證明備齊後，須連同檢附其他佐證資料一起送勞保局申請：
 - (1) 工資：積欠工資期間的「出勤記錄」、「積欠工資前 3 個月以上及積欠工資期間之薪資證明」及「勞工個人銀行薪資轉帳紀錄影本」等資料。
 - (2) 退休金或資遣費：離職日前 6 個月期間之出勤記錄與薪資證明等資料、工作年資、到離職之證明（勞動契約、服務或離職證明書）及符合勞基法退休或資遣規定之證明。

四、墊償之核定

勞工請求墊償，勞保局應自收件日起 30 日內核定。如需會同當地主管機關或勞工檢查機構派員調查該事業單位有關簿冊、憑證及其他文件後核辦者，得延長 15 日

積欠工資墊償基金制度自民國 75 年 11 月開辦以來，雖已有許多勞工被積欠的工資獲得墊償，但亦有許多勞工因無法提出相關證明文件，從而影響勞工申請墊償的權益。為保障勞工朋友因雇主歇業、清算或宣告破產所積欠之工資、勞基法之退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費，除了雇主應每月按期提繳積欠工資墊償基金外，勞工朋友亦應注意下列攸關自身權益的事項：

※ 確實督促雇主提繳積欠工資墊償基金，如不清楚雇主是否已按期繳納基金，

應隨時以電話或書面向勞保局查詢，如未繳納，應督促雇主儘速繳納。

- ※ 雇主一旦開始積欠工資、退休金或資遣費，勞工應立即向事業單位所在地的縣市政府勞工主管機關報備，以利主管機關瞭解並掌握事業單位之營運狀況，便於未來開具事實歇業日期的證明，並請妥善保留相關薪資及出勤資料。
- ※ 平時應將工資給付的證明資料，如：出勤卡、薪資袋、薪資明細表、薪資扣繳憑單等妥善保存，以供勞工主管機關及勞工保險局作為積欠工資墊償金額的參考。
- ※ 如申請退休金或資遣費，尚須檢附符合勞基法退休或資遣規定之證明及勞工退休準備金專戶金額未獲清償之證明文件。
- ※ 如雇主逃匿行蹤不明時，勞工可循法律途徑取得相關債權證明或支付命令確定證明書，向勞保局申請墊償。
- ※ 勞工朋友可參閱本網站「法令規章」網頁提供的勞動基準法、勞動基準法施行細則、積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法，以保障本身權益。
- ※ 勞工朋友如有任何積欠工資墊償基金方面問題，歡迎隨時以書面或電話向勞保局洽詢。

地址、電話如下：

地址：台北市羅斯福路1段4號

總機：(02)23961266 轉 2921

★ 勞工退休金簡介

勞工退休金條例（勞退新制）於94年7月1日施行，有關勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分及移送強制執行等業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）辦理。勞退新制係以「個人退休金專戶」為主，「年金保險」為輔的制度，以下分別說明其內涵：

一、個人退休金專戶

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），按月提繳不低於其每月工資6%勞工退休金，儲存於本局設立之勞工退休金個人專戶，退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，專戶所有權屬於勞工。勞工亦得在每月工資6%範圍內，個人自願另行提繳退休金，勞工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。勞工年滿60歲即得請領退休金，提繳退休金年資滿15年以上者，應請領月退休金，提繳退休金年資未滿15年者，應請領一次退休金。領取

退休金後繼續工作提繳，1 年得請領 1 次續提退休金。另勞工如於請領退休金前死亡，可由遺屬或遺囑指定請領人請領退休金。又勞工未滿 60 歲惟喪失工作能力者，得提早請領退休金。

二、年金保險

僱用勞工人數 200 人以上之事業單位經工會同意，事業單位無工會者，經勞資會議同意，報請勞動部核准後，投保符合保險法規定之年金保險。

年金保險契約應由雇主擔任要保人，勞工為被保險人及受益人。事業單位以向同一保險人投保為限。年金保險之承辦機構為經中央主管機關核准之保險公司。給付請領方式依年金保險保單內容規定辦理。另外雇主每月負擔之年金保險費，不得低於勞工每月工資 6%。又事業單位實施年金保險時，有關勞退條例所規範之適用對象、新舊制度銜接、保險費計算起迄、工資、提繳率調整及申報期限、請領權利等規定，於年金保險準用個人退休金專戶之規定。如有違反者，依相關條文處罰。

「勞工退休金」與「勞保」為不同的制度，勞工退休金是一種強制雇主應給付勞工退休金的制度，分為新、舊制：舊制依「勞動基準法」辦理；新制則依「勞工退休金條例」辦理。而勞保是一種社會保險，被保險人發生保險事故時，得依「勞工保險條例」規定請領保險給付，並無新、舊制。勞工退休金新制，係勞動基準法退休金規定之改制，與勞保無關，勞保被保險人之相關權益（例如投保年資併計、可以請領的老年給付等）並不會因為勞工選擇適用退休金新、舊制而受到任何影響。

★ 勞保年金簡介

一、前言

依據內政部統計，60 歲以後平均餘命 22 年，而 96 年勞保被保險人請領老年給付平均年齡為 57.76 歲，平均每件老年給付金額僅 107 萬餘元，實不足以保障勞工退休後平均 22 年或更長久之老年生活所需。

舊制勞保給付係一次給付，易因通貨膨脹而貶值，或因投資不當、供子孫花用、甚或遭人覬覦騙取而瞬間一無所有，致使老年生活頓失依靠，也無法確保其遺屬之長期生活。

為因應人口老化及少子女化趨勢所帶來之長期經濟生活保障問題，政府自民國 82 年 4 月起即開始著手規劃老年年金制度，92 年 4 月曾將老年年金草

案送立法院審查，惟因屆期不續審退回；至 96 年 5 月更將失能年金及遺屬年金一併納入年金規劃，並將修正草案送立法院審查，惟再度因屆期不續審退回；其間修正草案歷經多次朝野協商及不斷修正，再於 97 年 2 月 15 日重送立法院審查，終於在 97 年 7 月 17 日經立法院三讀通過，並自 98 年 1 月 1 日起施行，立法過程極為艱辛，勞工保險自此正式邁向年金化，為勞工朋友提供更完善的勞保保障體系。

二、勞保年金給付之優點

1. 年金給付與一次給付雙軌併行，勞工或其遺屬可自由選擇
年金施行前有保險年資者，原有之勞保給付權益不受影響，勞工或其遺屬可以在請領老年、失能或死亡給付時，選擇請領年金給付或一次給付。
2. 提供被保險人或其遺屬長期且安定的生活保障
年金給付係按月領取，既安全又有保障。老年年金可提供被保險人老年退職後安定之生活所需，亦得視個人退休需求而選擇延後或提前請領；失能年金並有加發眷屬補助，可確實保障失能達終身不能從事工作之被保險人家庭經濟生活；遺屬年金另有遺屬加計，可提供被保險人遺屬長期之生活照顧。
3. 活到老領到老，保愈久領愈多，年金得相互轉銜，保障完整
勞保年金是按照實際保險年資為計算基礎，沒有年資上限，所以保險年資愈久，未來領取年金給付金額愈高，且年金得相互轉銜，具保障完整性。例如：於領取老年年金給付或失能年金給付期間死亡者，則轉銜為遺屬年金，使其遺屬獲得長期之生活保障。
4. 領取年金可以避免因通貨膨脹導致給付縮水
為確保年金給付之實質購買力，年金給付金額會隨著消費者物價指數累計成長率來調整，所以，年金給付是對抗通貨膨脹之最佳選擇。
5. 提供被保險人或其受益人基本生活保障
為使被保險人或其受益人獲得最基本之生活保障，勞保年金規範各項年金給付之最低基礎保障金額，老年及遺屬年金給付最低保障金額為 3,000 元，失能年金給付為 4,000 元。

實務案例介紹

★帶病投保不賠 勞保函令被判違憲！

文/吳易書 2006.03.01 (現代保險月刊)

55年次的林阿龍(化名)84年7月時從離職的A公司退保勞保，一直到93年10月才由當時任職的B公司再申報加保，後來94年6月林阿龍因肝癌死亡，由其家屬申請死亡給付。受理家屬的申請後，勞保局調閱林阿龍的健保紀錄及曾就診的醫院病歷進行審查，發現林阿龍是在93年9月初診發現有肝腫瘤，隨後便立即被醫院通知住院。勞保局認定林阿龍是在投保前就被診斷出罹有癌症，且當時所罹的癌症未緩解，94年6月並因同一疾病過世，顯然林阿龍的死是停保期間發生的事故所導致的結果，所以不核給死亡給付……

帶病投保勞保 死後也可理賠

類似上述林阿龍的案例時有所聞，而進入勞工保險局的網站查詢，還可清楚看到「被保險人於『加保有效期間』因傷病門、住診診療，於保險效力停止之日起1年內因同一傷病致死亡，得依勞工保險條例第20條規定核發死亡給付」的規定，顯示因病死亡要請領勞保死亡給付的基本資格，必須是患病與治療的時間點都必須是在勞保的投保期間，「帶病投保不賠」更是勞保的原則，所以一直以來勞工只要在投保前就罹患重大傷病，且投保後不久又因此疾病過世的話，勞保局就不會給予死亡理賠。但是這項規定，從今(95)年1月27日司法院做出609號解釋後，就不再適用了！

司法院609號解釋中，指勞委會77年4月14日台77勞保2字第6530號函與79年3月10日台79勞保三字第04451號函違憲應停止適用。而這兩紙被司法院以釋憲方式停用的函，規定的內容分別為「依勞工保險條例第19條規定，被保險人或其受益人請領保險給付，以於保險效力開始後停止前發生保險事故者為限。故有關勞工於加保前發生事故導致之殘廢或死亡，應不予核發任何保險給付」，及「被保險人如經查證於加保前已有嚴重身心障害或明顯外在症狀或已診斷確定罹患紅斑性狼瘡、癌症及尿毒症等疾病者，均不得就該事故請領現金給付及醫療給付」。也就是說，往後勞保被保險人即使是帶病投保，勞保局也應核給死亡給付，顛覆勞保給付中原有的規定！

參加勞保的權利應受憲法保障

大法官第609號解釋文中提及，勞保是社會保險的一種，所以勞工依法參

加勞保的權利應受憲法保障。而依勞保條例規定，勞工分擔的保險費是按投保勞工當月的月投保薪資一定比例計算，與保險事故的危險間並非謹守對價原則，而是以量能負擔原則來維持社會互助功能；且勞保除自願參加外，更具有強制性，凡符合一定條件的勞工均應全部加保，並非像商業保險一樣可依個人意願參加。所以各投保單位依勞保條例規定為所屬勞工辦理投保時，勞保局不需依危險高低評估核保手續，更不能因危險過高而拒絕勞工投保，各投保單位所屬勞工對於是否加入勞保也無選擇權。

所以勞工依法參加勞保及因此所產生的公法上權利，均應受憲法保障，關於保險效力的開始、停止、終止、保險事故種類及保險給付履行等，攸關勞工或其受益人因保險關係所產生的權利義務事項，或對其權利的限制，應以法律或法律明確授權的命令予以規範，且其立法目的與手段亦須符合憲法第 23 條(人民之自由權利，除為防止妨礙他人自由，避免緊急危難，維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之)規定。

加保前已無工作能力的情況不適用

解釋文中指出，勞保條例第 19 條第 1 項規定，「被保險人或其受益人，於保險效力開始後，停止前發生保險事故者，得依本條例規定，請領保險給付」，法條中對於保險事故發生的原因是在何時存在未設任何限制。而勞保的普通事故保險中規定的保險給付共有生育給付、傷病給付、醫療給付、殘廢給付、失業給付、老年給付及死亡給付 7 種，各承保不同的特定保險事故。其中死亡給付所承保的保險事故，除法律有特別排除規定外，是指被保險人或其父母、配偶、子女死亡而言，至於其死亡原因何時發生，並未規範。

況且勞保死亡給付是在解決勞工於勞動期間死亡時對家庭或受扶養親屬所造成的經濟困頓，所以採保險給付維持其生活來符合憲法保障勞工的意旨。除非被保險人是在加保勞保前，已因嚴重傷病而不具工作能力，卻還參加勞保，那麼就應該取消其被保險人資格；甚或有被保險人以詐欺或其他不正當行為領取保險給付等情事，應受罰鍰處分，並負民、刑事責任的情形，否則勞工因是投保前罹病所以不予核發死亡給付根本說不過去。

但勞委會 77 年 4 月 14 日台 77 勞保 2 字第 6530 號函就勞工於勞保加保前發生傷病導致的死亡，增加該死亡給付保險事故的原因須在保險有效期間發生，才可為請領給付的條件；而 79 年 3 月 10 日台 79 勞保三字第 04451 號函中規定的現金給付又涵蓋死亡給付，是就請領死亡給付增加「於加保前須無罹患

各該特定疾病」的條件。這兩紙函適用於死亡給付部分，就依法加保的勞工因罹患癌症等特定病症或其他傷病，於保險有效期間死亡者，以各該傷病須在保險有效期間發生為條件，其受益人才可請領死亡給付，是對受益人請領死亡保險給付的權利增加勞保條例所沒規定的限制，與憲法第 23 條所規定的**法律保留原則**明顯違背，自然應廢止不再適用。

新死亡給付規定不溯及既往

為了因應司法院解釋，勞委會在大法官第 609 號解釋發布後已立即停止適用 77 年及 79 年函示，而為避免造成勞保局過大的財務負擔，並決定此項規定不溯及既往。也就是說在 609 號解釋發布前（95 年 1 月 27 日前）曾因為帶病投保後死亡向勞保局申請死亡理賠而被駁回的案例，這部分也無法追溯為可賠。但勞委會勞工保險處表示，之前申請死亡理賠被拒目前進行訴願中的案例，在經查核被保險人確非加保前已因嚴重傷病而不具工作能力還加保的話，肯定是可以獲得「平反」領到理賠；此外，之前未申請理賠且未超過 2 年請求時效的案例，只要民眾提出申請政府就得「埋單」。

勞委會強調，司法院做出了勞保死亡給付的放寬解釋，很有可能引發民眾利用這項規定「假投保、真領錢」，但解釋令文中有規定帶病理賠的前提是被保險人不可以是在加保勞保前已因嚴重傷病而不具工作能力，卻還參加勞保，所以即日起勞保局會加強查核勞保被保險人的投保資格，尤其投保時間與死亡時間過於接近的投保案例更會被列為查核的重點。

勞保死亡給付規定的翻修是為了讓參加勞保的民眾權益更受保障，讓有需求的民眾因此受惠，民眾千萬不要為了自身的不法意圖刻意鑽法律漏洞，明明沒有就業還刻意帶病投保詐領給付，壞了政府修法的美意！

★ 兼職工作 勞保重複投保有保障

出處：中華人事主管協會（98/05/13）

勞委會頒布最新解釋令，即日起，所有兼職的打工族，各個打工的雇主，都需要幫勞工投保勞工保險，打工族的勞保投保薪資更可累積計算，最高以不超過勞保投保薪資上限（目前上限為 43,900 元）。中華人事主管協會執行長林由敏表示，解釋令鬆綁可望使得兼差打工族各項勞保給付，更能貼近實際的薪資，對打工族更有保障。

勞委會頒布最新解釋令，勞工保險條例第六條規定，受僱從事二份以上工

作之勞工，並符合第一項第一款至第五款規定者，應由所屬雇主分別為其辦理參加勞工保險，並自即日生效。

林由敏解釋，根據勞工保險條例規定，受僱五人以上企業的勞工，雇主都應該幫勞工投保勞工保險。不過，在民國 73 年及 81 年，當時主管勞工事務的內政部及勞委會先後發布函釋，開放有兩個工作以上的勞工，可選擇其中薪資較高、工時較長或職業風險較高的公司作為投保單位。鑒於擇一投保對兼差族的保障權益較不足夠，勞委會重新頒布解釋令，只要是公司規模在五人以上的企業，不論員工是否已經在其他公司投保勞保，雇主都需幫勞工投保勞工保險，估計 30 多萬名兼差打工族，因新解釋令上路而更有保障。

林由敏表示，任職公司重複投保，對兼差族來說，雖然增加每月勞保保費的負擔，不過，卻能讓勞工更有保障。以往擇一投保的時代，打工族如果是在甲公司投保勞保，卻在沒有投保勞保的乙公司發生職災，就無法領到勞保職災給付，重複投保開放後，萬一打工族不幸發生職災，就可獲得勞保職災傷病給付。

被保險人同時受僱於二個以上投保單位者，其普通事故保險給付之月投保薪資得合併計算，不得超過勞工保險投保薪資分級表最高一級。但連續加保未滿三十日者，不予合併計算。

值得注意的是，如果雇主未依照相關規定幫兼差族投保勞工保險，將被罰處勞保保費兩倍的罰鍰。不過，對雇主來說，雖然增加了勞保保費的負擔，不過，卻也減輕了事故責任，一旦勞工發生事故，可直接由勞保的保險給付支付。

對兼差的打工族來說，最大的好處則是勞保相關給付可以累積計算，但以勞保最高投保薪資 4 萬 3,900 元為上限。尤其是攸關勞工晚年生活的新制勞保年金，投保薪資累計之後，可望領到更多勞保年金。

林由敏觀察，傳統終身僱用制度即將瓦解，彈性僱用時代來臨，打工、兼差的狀況將更加頻繁，目前台灣的部分工時也就是兼職上班族只佔全體勞工的 8.9%，不過，以鄰近的日本兼職上班族的比率達 24.5%，以及南韓的 14.6% 來看，彈性僱用的趨勢將更為顯著，重複投保的勞保新制，讓兼差打工族在一個更有法規保障的環境工作，就業更有保障。

★ 勞工因職業傷病在家療養期間，可否請領勞保傷病給付。

查被保險人請領職業傷病補償費，以因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資「正在治療中」者為限。被保險人於醫院治療終止後在家中療養因非處於「正在治療中」之情況，依上開規定自難核給傷病給付。

76年8月4日臺內社字第524071號函

★ 退保後一年內診斷失能的給付規定

有關勞保被保險人於退保後一年內診斷失能，領取非「終身無工作能力」項目之失能（殘廢）給付後，未再參加勞保，嗣請領老年給付保險效力終止者，其原已領取之失能（殘廢）給付是否仍准予給付。

(1) 依勞工保險條例第20條第1項規定，被保險人在保險有效期間發生傷病事故，於保險效力停止後一年內，得請領同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職業災害醫療給付。另同條例施行細則第69條規定，請領失能給付者，以全民健康保險特約醫院或診所診斷為實際永久失能之當日為得請領之日。爰此，被保險人於退保後1年內診斷為非終身無工作能力，並領取失能給付者，其後請領老年給付時，仍應准予給付，不得將其原領失能給付收回。至領取老年給付後始請領失能給付者，其失能給付應不予給付。

(2) 本會89年12月30日台89勞保3字第0057597號書函，自即日起停止適用。

行政院勞工委員會98年11月4日勞保2字第0980140438號函

★ 勞保條例第23條

被保險人或其受益人或其他利害關係人，為領取保險給付，故意造成保險事故者，保險人除給與喪葬津貼外，不負發給其他保險給付之責任。

★ 勞保條例第26條

因戰爭變亂或因被保險人或其父母、子女、配偶故意犯罪行為，以致發生保險事故者，概不給與保險給付。

★ 勞保條例第72條

投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，

至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。

投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。

★ 勞基法第 59 條

勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

- 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
- 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 三、勞工經治療終止後經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。

其遺屬受領死亡補償之順位如左：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟姐妹。

★ 勞基法第 60 條

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

勞工保險條例

第 20 條 被保險人在保險有效期間發生傷病事故，於保險效力停止後一年內，得請領同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職業災害醫療給付。

被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第三十一條第一項第一款或第二款規定之參加保險日數，於保險效力停止後一年內因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付。

第 23 條 被保險人或其受益人或其他利害關係人，為領取保險給付，故意造成保險事故者，保險人除給與喪葬津貼外，不負發給其他保險給付之責任。

第 58 條 年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：

- 一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。
- 二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。

本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：

- 一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。
- 二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。
- 三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。
- 四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。
- 五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。

依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。

被保險人請領老年給付者，不受第三十條規定之限制。

第一項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行之日起，第十年提高一歲，其後每二年提高一歲，以提高至六十五歲為限。

被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。

第 65 條 本保險之年金給付金額，於中央主計機關發佈之消費者物價指數累計成長率達正負百分之五時，即依該成長率調整之。

第 72 條 投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。

投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。

投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。

勞動基準法

第 10 條 (工作年資之合併計算)

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算

第 10-1 條 (雇主調動勞工工作應符合之原則)

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。

二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。

四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

五、考量勞工及其家庭之生活利益。

第 11 條 (雇主須預告始得終止勞動契約情形)

非有左列情形之一者，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。

第 12 條

（雇主無須預告即得終止勞動契約之情形）

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

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三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

第 13 條

（雇主終止勞動契約之禁止暨例外）

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

第 14 條

（勞工不須預告得終止契約之情形）

有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。

二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。

四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。

五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。

六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之

日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

第 15 條

（勞工須預告始得終止勞動契約之情形）

特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。

不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

第 16 條

（雇主終止勞動契約之預告期間）

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

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，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

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。

第 17 條

（資遣費之計算）

雇主依前條終止勞動契約者，應依左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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

第 18 條

（勞工不得請求預告期間工資及資遣費之情形）

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。

二、定期勞動契約期滿離職者。

第 38 條

（特別休假）

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依

左列規定給予特別休假：

- 一、一年以上三年未滿者七日。
- 二、三年以上五年未滿者十日。
- 三、五年以上十年未滿者十四日。
- 四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

第 59 條

（職業災害之補償方法及受領順位）

勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

- 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
- 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。

其遺屬受領死亡補償之順位如左：

- （一）配偶及子女。
- （二）父母。
- （三）祖父母。
- （四）孫子女。
- （五）兄弟姐妹。

第 60 條

（補償金抵充賠償金）

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

勞工請假規則

第 2 條 (婚假)

勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。

第 3 條 (喪假之規定)

勞工喪假依左列規定：

- 一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。
- 二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。
- 三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。

第 4 條 勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：

- 一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。
 - 二、住院者，二年內合計不得超過一年。
 - 三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。
- 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需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。
- 普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。

第 5 條 (普通傷病假逾期之處理)

勞工普通傷病假超過前條第一項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。

第 6 條 (公傷病假)

勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。

第 7 條 (事假)

勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。

受益人的順位

民法的繼承權：

1. 直系血親卑親屬（特留分：1/2，配偶：均分。）
2. 父母（特留分：1/2，配偶：1/2。）
3. 兄弟姊妹（特留分：1/3，配偶：1/2。）
4. 祖父母（特留分：1/3，配偶：2/3。）

配偶的特留分為：1/2

勞基法的職業災害補償：

1. 配偶及子女
2. 父母
3. 祖父母
4. 孫子女
5. 兄弟姊妹

勞保條例

第五十四條之二

請領失能年金給付者，同時有符合下列條件之眷屬時，每一人加發依第五十三條規定計算後金額百分之二十五之眷屬補助，最多加計百分之五十：

一、 配偶應年滿五十五歲且婚姻關係存續一年以上。但有下列情形之一者，不在此限：

- (一)無謀生能力。
- (二)扶養第三款規定之子女。

二、 配偶應年滿四十五歲且婚姻關係存續一年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

三、 子女應符合下列條件之一。但養子女須有收養關係六個月以上：

- (一)未成年。
- (二)無謀生能力。

(三)二十五歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

前項所稱無謀生能力之範圍，由中央主管機關定之。

第一項各款眷屬有下列情形之一時，其加給眷屬補助應停止發給：

一、 配偶：

(一)再婚。

(二)未滿五十五歲，且其扶養之子女不符合第一項第三款所定請領條件。

(三)不符合第一項第二款所定請領條件。

二、 子女不符合第一項第三款所定之請領條件。

三、 入獄服刑、因案羈押或拘禁。

四、 失蹤。

第六十三條

被保險人在保險有效期間死亡時，除由支出殯葬費之人請領喪葬津貼外，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟、姊妹者，得請領遺屬年金給付。

前項遺屬請領遺屬年金給付之條件如下：

一、 配偶符合第五十四條之二第一項第一款或第二款規定者。

二、 子女符合第五十四條之二第一項第三款規定者。

三、 父母、祖父母年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。

四、 孫子女符合第五十四條之二第一項第三款第一目至第三目規定情形之一者。

五、 兄弟、姊妹符合下列條件之一：

(一)有第五十四條之二第一項第三款第一目或第二目規定情形。

(二)年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

第六十三條之二

前二條所定喪葬津貼、遺屬年金及遺屬津貼給付標準如下：

一、 喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資一次發給五個月。但其遺屬不

符合請領遺屬年金給付或遺屬津貼條件，或無遺屬者，按其平均月投保薪資一次發給十個月。

二、遺屬年金：

- (一)依第六十三條規定請領遺屬年金者：依被保險人之保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。
- (二)依前條規定請領遺屬年金者：依失能年金或老年年金給付標準計算後金額之半數發給。

三、遺屬津貼：

- (一)參加保險年資合計未滿一年者，按被保險人平均月投保薪資發給十個月。
 - (二)參加保險年資合計已滿一年而未滿二年者，按被保險人平均月投保薪資發給二十個月。
 - (三)參加保險年資合計已滿二年者，按被保險人平均月投保薪資發給三十個月。
- 前項第二款之遺屬年金給付金額不足新臺幣三千元者，按新臺幣三千元發給。

遺屬年金給付於同一順序之遺屬有二人以上時，每多一人加發依第一項第二款及前項規定計算後金額之百分之二十五，最多加計百分之五十。

勞保年金施行後保險費率的調整及老年年金請領年齡遞增之一覽表

年度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
民國	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116
費率 (%)	7.5	7.5	8	8.5	9	9.5	10	10	10.5	10.5	11	11	11.5	11.5	12	12	12.5	12.5	13
※ 勞保	6.5	6.5	7	7.5	8	8.5	9	9	9.5	9.5	10	10	10.5	10.5	11	11	11.5	11.5	12
老年 年金 請領 年齡	60	60	60	60	60	60	60	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	