



本會活動照片



107年市代表暨幹部教育訓練



107年市代表暨幹部教育訓練



107年市代表暨幹部教育訓練



107年市代表暨幹部教育訓練



107年市代表暨幹部教育訓練



107年市代表暨幹部教育訓練



107年市代表暨幹部教育訓練



107年市代表暨幹部教育訓練



「職業工會」

加保注意事項

所謂「職業工會」是指結合相關職業技能之勞工，所組織之工會(工會法第6條)。故在職業工會加保對象為無一定雇主或自營作業者，才可以由其所屬本業職業工會辦理勞保加保。反之，若屬一定雇主之勞工應由其受僱單位為投保單位辦理加保。總之，實際未從事工作及非從事本業工作者，不具備勞工保險之投保資格，就不能在職業工會辦理加保。

勞工如果實際從事兩份工作，而這兩份工作依規定都應該要申報加保，也就會出現雙重加保的情況。雙重加保有兩種情況：一是「職業工會加保+公司加保」；另一「A公司加保+B公司加保」。就第一種情況而言，若先在職業工會加保+後在公司加保，即原本是在職業工會加保的無一定雇主勞工或自營作業者，後來到公司行號上班，再由雇主辦理加保，這時就會出現雙重加保的情形，為了確認勞工是否仍符合工會加保資格，勞保局會寄發「雙重加保通知單」給職業工會和被保險人(由公司轉交)，收到通知後，須依下列兩種情況作不同處理；一是勞工仍符合職業工會加保資格，即若勞工受僱於公司工作期間，同時仍係從事本業工作之無一定雇主勞工或自營作業者，可於原本的職業工會繼續投保，換句話說，此類勞工可於公司和職業工會兩邊都投保，保費則須兩邊皆繳納，但這段重複投保期間的勞保給付，只能以較高投保薪資計算，無法合併計算。二是勞工已不符職業工會加保資格，即勞工已非實際從事本業工作之無一定雇主勞工或自營作業者，此時職業工會務必在收到通知書的10天內，填妥專用退保表(印於通知書後)寄回勞保局，即可追溯自勞工由新公司加保之前一日退保，保險費不會重複計收。

若原先在A公司上班，之後在B公司找到一份兼差，A、B兩家公司都要幫忙加保勞保，6%退休金也是兩邊都要提繳當然在A、B公司的勞保保險費都要計收；而申請勞保普通事故給付時，若雙重加保時間連續滿30天以上，給付金額就可以用投保薪資合併計算(上限不得超過勞保月投保薪資最高等級45,800元)。雙重加保期間的勞保年資只會計算一家公司的年資，年資並不會累計。

最後要提醒的是在職業工會加保之勞工，因不屬於就業保險參加對象，也就無法享受就業保險所提供的失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼、育嬰留職停薪津貼補助及失業之被保險人及隨同保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助等5項保險給付。

本文部分內容摘自網頁<http://imlabor.pixnet.net/blog/post/43680952>

收件者：

桃園市政府補助印製

桃園市總工會與勞工朋友一起為捍衛勞動權益而努力。

上市櫃公司違法 最低罰鍰5萬元

勞動部與地方勞工行政主管機關為要求雇主落實法令規定，以保障勞工權益，特公告「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」，以建立一致性處理原則。勞動部認為上市或上櫃之事業單位已具置專責人員辦法法遵事宜之規模，對於勞工權益之保障，應課予較高標準之要求，以促其善盡企業社會責任，經勞動部和各地方勞工行政主管機關研商獲致共識，針對違反《勞動基準法》第32條、第34條及第36條規定之上市或上櫃事業單位，經各地方勞工行政主管機關審酌其規模及資力，可裁處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰。此外，若為重大個案之違法事實，亦得依《勞動基準法》第79條第4項規定，審酌事業規模、違反人數或違反情節，再加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一(即150萬元)，以達積極督促事業單位遵守法令規定。



違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則

勞動部 107 年 9 月 4 日勞動條 1 字第 1070131223 號函修正

- 一、勞動部為使直轄市、縣(市)政府(以下簡稱主管機關)依勞動基準法(以下簡稱本法)規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範，特訂定本原則。
- 二、主管機關裁處罰鍰，應遵守明確性原則、平等原則、比例原則等一般法律原則，並踐行行政程序法及行政罰法所定之法定程序。
- 三、主管機關應依本法第八十條之一第二項及行政罰法第十八條第一項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：
 - (一) 違反行為有關之勞工人數。
 - (二) 累計違法次數。
 - (三) 未依法給付之金額。
 - (四) 違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。
 - (五) 因違反本法義務所得之利益。
 - (六) 受處罰者之資力。



事業單位有本法第七十九條第一項至第三項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事外，並得依本法第七十九條第四項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

四、上市或上櫃之事業單位違反本法第三十二條、第三十四條或第三十六條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，**加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一**。

五、本法第七十九條第四項所定事業規模，參照本法施行細則第二十二條之一第一項規定，以事業單位違反本法義務時僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數；所定違反人數，依事業單位該次違反本法義務之人數認定。

六、事業單位違反本法規定，主管機關除裁處罰鍰外，經限期令其改善，屆期未改善者，**應按次處罰**。

七、事業單位之董事或其他有代表權之人因故意或重大過失，而有下列情形之一，主管機關應審酌依行政罰法第十五條、第十六條規定，對其處以本法同一規定罰鍰之處罰：

- (一) 因執行其職務或為事業單位之利益為行為，致使事業單位違反本法義務應受處罰者。
- (二) 對於事業單位之職員、受僱人或從業人員，因執行其職務或為事業單位之利益為行為，致使事業單位違反本法義務應受處罰，未盡其防止義務者。

事業單位為中央、地方機關或其他公法組織者，不適用前項規定，主管機關依行政罰法第十七條規定辦理。



經濟不景氣企業欲實施縮減工時(無薪假)時，必須先跟員工協商取得同意，雙方以書面簽立「勞雇雙方協商減少工時協議書」，再通報政府相關主管機關核備。於協商過程中員工若認為協議有不合理規定，應即時向雇主反映，以爭取保障自己的權益。然而若雇主有違法事實，也可以向各縣市勞工行政主管機關舉發，進行勞動檢查，亦不失為主動保護自己的一種方式。

因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項

中華民國 100 年 12 月 1 日勞動 2 字第 1000133284 號函

- 一、行政院勞工委員會(以下簡稱本會)為因應事業單位受景氣因素影響，勞雇雙方協商減少工時時，保障勞工權益，避免勞資爭議，特訂定本注意事項。
- 二、事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。
- 三、事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞動基準法第 14 條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費。
- 四、事業單位如確因受景氣因素影響致停工或減產，**應優先考量採取減少公司負責人、董事、監察人、總經理及高階經理人之福利、分紅等措施**。如仍有與勞工協商減少工時及工資之必要時，該事業單位有工會組織者，**宜先與該工會協商，並經與個別勞工協商合意**。
- 五、事業單位實施勞資雙方協商減少工時及工資者，就對象選擇與實施方式，**應注意衡平原則**。
- 六、勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資。
- 七、勞雇雙方終止勞動契約者，**實施減少工時及工資之日數，於計算平均工資時，依法應予扣除**。
- 八、事業單位實施減少工時及工資之期間，**以不超過 3 個月為原則**。如有延長期間之必要，應重行徵得勞工同意。事業單位營運如已恢復正常或勞資雙方合意之實施期間屆滿，應即恢復勞工原有勞動條件。
- 九、勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考本會「勞雇雙方協商減少工時協議書(範例)」，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。
- 十、事業單位與勞工協商減少工時及工資者，應依「地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通報及處理注意事項」，確實通報事業單位所在地勞工行政主管機關。
- 十一、勞工欲參加勞工行政主管機關推動之短期訓練計畫者，雇主應提供必要之協助。
- 十二、事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐及提列股息、公積金外，對於配合事業單位實施減少工時及工資之勞工，於給予獎金或分配紅利時，宜予特別之考量。
- 十三、事業單位或雇主未參照本注意事項辦理，致有違反勞動法令情事者，依各該違反之法令予以處罰。

勞雇雙方協商減少工時協議書(範例)

立協議書人：_____公司(以下簡稱甲方)、勞工_____ (以下簡稱乙方)。緣乙方任職於甲方_____部門，擔任_____職務，原雙方約定正常工作日數及時間為每日_____小時，每週_____小時，每月薪資新台幣_____元。茲因受景氣因素影響致停工或減產，經雙方協商後，乙方同意在甲方不違反勞動基準法等相關法規的前提下配合甲方，**暫時性**減少工作時間及工資，並同意訂立協議書條款內容如下，以資共同遵守履行。

一、實施期間及方式：

1. 乙方自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止，配合甲方變更工作時間及方式：

每日_____小時，每週_____日，每月_____天。薪資新台幣_____元

其他_____。

2. 實施期間乙方得隨時終止勞動契約，此時，甲方仍應比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給付資遣費，但符合退休資格者，應給付退休金。

3. 實施期間屆滿後，非經乙方同意，不得延長，甲方應立即回復雙方約定之勞動條件。

4. 實施期間甲方承諾不終止與乙方之勞動契約，但有勞動基準法第12條或第13條但書或第54條規定情形時，不在此限。

5. 實施期間甲方營運(如公司產能、營業額)如恢復正常，甲方應立即回復雙方約定之勞動條件，不得藉故拖延。

二、實施期間兼職之約定：

乙方於實施期間，在不影響原有勞動契約及在職教育訓練執行之前提下，可另行兼職，不受原契約禁止兼職之限制，但仍應保守企業之機密。

三、新制勞工退休金：

甲方應按乙方原領薪資為乙方提繳勞工退休金。

四、無須出勤日出勤之處理原則及工資給付標準：

實施期間無須出勤日甲方如須乙方出勤工作，應經乙方同意，並另給付工資。

五、權利義務之其他依據：

甲乙雙方約定之勞動條件，除前述事項外，其餘仍依約定之勞動條件為之，甲方不得作任何變更。

六、其他權利義務：

1. 實施期間乙方如參加勞工行政主管機關推動之短期訓練計畫，甲方應提供必要之協助。

2. 甲方於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐及提列股息、公積金外，應給予乙方獎金或分配紅利。

七、其他特別約定事項：

八、協議書修訂：

本協議書得經勞資雙方同意後以書面修訂之。

九、誠信協商原則：

以上約定事項如有未盡事宜，雙方同意本誠信原則另行協商。

十、協議書之存執：

本協議書一式作成2份，由雙方各執1份為憑。

十一、附則：

1. 甲方提供行政院勞工委員會訂定之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」(如附件)供乙方詳細閱讀，乙方簽訂本協議書前已了解注意事項之內容。

2. 本協議書如有爭議涉訟時，雙方合意由_____法院為第一審管轄法院。

立協議書人：

甲方：_____公司

負責人：_____ (簽名)

乙方：_____ (簽名)

中華民國_____年_____月_____日

備註：因勞雇雙方協商減少工時標準不一，勞雇雙方可參照「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」就具體狀況予調整。