

2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



活用法規



身心障礙勞工 保險費 減 免

勞動部勞工保險局納保組助理員 許晉慶

為照顧身心障礙朋友並鼓勵就業，在政府與民間團體通力合作下，為身心障礙者訂立明確規範，其中為減輕領有身心障礙手冊者參加社會保險的保險費負擔，規定政府應視其障礙等級，對其自付之保險費予以部分或全額補助。

勞工保險及就業保險屬社會保險的一環，是廣大勞工朋友職涯期間及老年生活的保障，依照身心障礙者參加社會保險保險費補助辦法規定，身心障礙者參加勞工（就業）保險個人應負擔的勞工（就業）保險費，由戶籍所在地之直轄市或縣（市）政府負擔，依身心障礙等級（輕度、中度、極重度及重度）分別補助四分之一、二分之一及全額補助。勞保局則代為計算身心障礙者參加勞工（就業）保險政府補助其自付部

分之保險費金額。舉例來說，一般公司行號之輕度身心障礙員工，月投保薪資如為28,800元，全月加保，勞工保險普通事故保險費率按9%計算，就業保險費率按1%計算，則被保險人每月負擔保險費為：

勞工保險普通事故保險費－勞工保險普通事故身障補助

$$= (28,800 \text{ 元} \times 9\% \times 20\%) - (28,800 \text{ 元} \times 9\% \times 20\% \times 25\%) \\ = 518 \text{ 元} - 130 \text{ 元} = 388 \text{ 元}$$

就業保險費－就業保險身障補助

$$= (28,800 \text{ 元} \times 1\% \times 20\%) - (28,800 \text{ 元} \times 1\% \times 20\% \times 25\%) \\ = 58 \text{ 元} - 14 \text{ 元} = 44 \text{ 元}$$

$$\text{◎被保險人每月應繳保險費} = 388 \text{ 元} + 44 \text{ 元} = 432 \text{ 元。}$$

至於勞保局如何取得身心障礙勞工的資料而補助保險費呢？身心障礙勞工的基本資料來源，是由直轄市、縣（市）政府於每月五日前以媒體資料向全民健康保險之保險人（衛生福利部中央健康保險署）申報，並按月辦理異動申報，中央健康保險署再轉檔給勞保局辦理補助身心障礙者保險費，所以身心障礙被保險人或其投保單位毋須向勞保局提出書面申請，勞保局只有在必要時才會直接連繫投保單位轉知被保險人提供身心障礙手冊，或直接向有關單位查對。

勞保局經與投保資料比對確認（包括身分證號、姓名及出生日期完全相符者）後，會在身心障礙者所屬投保單位之保險費繳款單內直接減免，並附有身

心障礙被保險人保險費補助清單作為投保單位核對當事人減免收取保險費之依據。如因為身心障礙者之基本資料漏、誤報時，勞保局即比對不到被保險人資料，而無法補助保險費，如此，每月隨繳款單寄送之身心障礙被保險人保險費補助清單就不會顯示資料，這時就需請投保單位轉知身心障礙被保險人洽戶籍所屬直轄市、縣（市）政府社會局（處）查明及更正資料，並函知勞保局俾便辦理追溯補助保險費，以維護其權益。

當然，上述的保險費補助方式，雖然對身心障礙者有便利性，卻會因媒體資料交換而向雇主揭露其個人之身心障礙狀況，在資訊傳遞的便利與個人隱私的維護之間無法面面俱到。基於因媒體資料交換對其權益有不利影響或其他個人因素考量時，身心障礙者可以向直轄市、縣（市）政府申請不列入媒體資料交換，核准後便由直轄市、縣（市）政府直接將補助之保險費金額逕付被保險人。甚者，身心障礙者也可以書面聲明放棄保險費之補助，直轄市、縣（市）政府會以刪除媒體資料方式申報，於下次核計保險費時取消補助。如果放棄補助，日後還是可以向直轄市、縣（市）政府申請回復，惟申請回復需再依規定程序核定，於核定後再開始自回復日起往後補助之。

因此，具有身心障礙身分的勞工朋友，在公司任職期間，應留意每月薪資單上公司所扣收的勞、就保保險費是否正確，如有溢扣保險費或漏未補助身心障礙保險費時，應儘速向公司了解，以保障自身權益。☺



明確競業禁止、 調動、必要服務 年限及童工等規範

勞動部綜合規劃司

立法院在 104 年 11 月 27 日三讀通過勞動基準法部份條文增修案，明確競業禁止條款應符合要件及競業期間最長不得逾 2 年、雇主調動勞工應符合之五原則及約定必要服務年限條款應有之要件與非歸責勞工事由提前終止時，勞工毋須負違約責任等規範；另增列 16 歲以上未滿 18 歲之人不得從事危險性或有害性工作，且未滿 18 歲之人受僱從事工作，應有法定代理人同意。本次所增修之條文，將有效降低過去勞資雙方約定相關條款或雇主行使調動權衍生之爭議，更可達到調和勞工權益及企業利益之目的。

近年來國內外企業競爭激烈，企業為保護經營利益，往往會要求各部門、不分職位或不論是否會接觸營業秘密的勞工都簽訂離職後競業禁止條款。另部分企業因擔心

無法留才或員工流動率過高，因此透過與勞工簽訂最低服務年限條款，限制勞工一定時間內不得離職。勞工常常為爭取工作機會，被迫簽訂相關條款，之後提前離職或被雇主逼迫離職時，又會面臨無力償還巨額違約金之困境。又部分企業會藉由調動，以逼迫員工離職或調動後勞動條件大幅降低等不利對待。以上爭議時有所聞。本次立法院三讀通過條文，皆可有效解決相關爭議。

有鑑於此，立法院多位立法委員連署提出勞動基準法第 9 條之 1、第 10 條之 1、第 15 條之 1、第 44 條及第 46 條，針對「離職後競業禁止」、「調動」、「最低服務年限」及「童工」相關規範進行增修，分別說明如下：

- 1、增訂第 9 條之 1：雇主與勞工約定「離職後競業禁止」，應符合下列要件：
(1) 雇主有應受保護之正當營業利益；(2) 勞工須擔任之職務能接觸或使用雇主營業秘密；(3) 競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象，不得逾合理範圍；(4) 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償，且合理補償不包括勞工於工作期間所受領之給付。雇主未符合上述規定中任何一項規定，其與勞工所約定之條款無效；另明訂合理有效競業禁止條款，最長競業禁止期間不得逾 2 年，凡超過 2 年者，縮短為 2 年。
- 2、增訂第 10 條之 1：明訂雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，並應符合 (1) 基於企業經營上所必需，且不得有不當動機與目的。

但法律另有規定者，從其規定；(2) 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；(3) 調動後工作為勞工體能及技術可勝任；(4) 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助；(5) 考量勞工及其家庭之生活利益。

- 3、增訂第 15 條之 1：雇主有意與勞工約定最低服務年限，必需要對勞工有投入專業培訓費用成本，或提供勞工合理補償，違者其約定無效。另發生不可歸責勞工事由導致勞工提前終止勞動契約時，勞工不用負擔違約相關責任，包含違約金、損害賠償或返還訓練費用等責任。
- 4、修正第 44 條及第 46 條：增訂 16 歲以上未滿 18 歲之人不得從事危險性或有害性之工作，雇主倘違反前開規定，處 6 個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 30 萬元以下罰金。另增訂未滿 18 歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件之規定，雇主倘違反前開規定，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

立法院所三讀通過之條文，除可保障勞工競業期間生活、明確雇主合理行使調動權範圍、保障勞工職業選擇自由及保障未成年人勞動相關事項外，更可對於有營業秘密、特定技術、投入大量成本培訓員工之企業，有意與勞工簽訂相關條款時，有更明確有效規範依據，以保護企業之競爭力，充份發揮調和勞工權益及企業利益之效果，對勞資雙方均有利。☉