

20141126 2202 你不可不知的勞工權益

<http://blog.xuite.net/jin117/blog/45750336-%E4%BD%A0%E4%B8%8D%E5%8F%AF%E4%B8%8D%E7%9F%A5%E7%9A%84%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E6%AC%E7%9B%8A>

個人權益

52092

(1000524原建1031126新增)勞基法工時制度的雜亂無章，從早期的**1週48**小時，到現在的**2週84**小時，乃至未來的**1週40**小時。加上**52**個例假日，**19**個國定假日及**7~30**個特別休假，有的月休**6**日，有的月休**8**日，或者比照行政機關辦公的週休**2**日，調整部分國定假日，只紀念不放假。此時「排班表」究應如何向最高主管說明清楚？又如何向員工解釋疑惑？如果碰上急單，或颱風天停班停課，於勞工權利意識抬頭及勞動檢查介入之下，五花八門的「工時爭議」必然一一浮現，勞動檢查來了，罰單來了，事業單位就列入「違反勞動基準法事業單位公布專區」血汗工廠的黑名單。

勞委會表示，最近2年勞動條件檢查案件中，一直是以違反勞基法第24條規定的加班費高居第一位，足見「未依規定加給工資」的上班打卡制、下班責任制、血汗工廠之名，誠非空穴來風。據以計算加班費的每小時工資額，究竟是哪些薪資科目？加班時數上限**46**小時如何認定？一日工作時數不得超過**12**小時又如何化解？加班費、免稅薪資所得與二代健保補充保費之關係為何？休息日、國定假日、乃至週休二日之星期六的加班費，又該如何計算？一年的**19**個國定假日如何協商調移？加班費與補休間之合法轉換，關鍵點在哪裡？做**2**休**2**班表，一天工作**12**小時，是否應另行支付加班費？

許多同仁更切身的面臨一些權益問題不知該如何解決的情況，工會在呼籲大家有問題可以來電之外，更將台北國際商銀工會與建華銀行工會整理出的「你不可不知的十個勞工權益問題」提供大家參考，如果其中的問題就是你現在面臨的問題，而您又不知該怎麼辦，那麼請跟工會聯絡。

個人勞保勞退資料七大查詢方式

查詢方式	可查詢項目
① 自然人憑證	<ul style="list-style-type: none"> 個人投保資料 勞退金專戶金額 試算給付金額 給付案件辦理進度
② 勞保局行動服務APP	<ul style="list-style-type: none"> 個人投保資料 勞工退休金個人專戶與核發的試算
③ 勞動保障卡	<ul style="list-style-type: none"> 個人投保資料 勞退金專戶金額 試算給付金額(限網路ATM網頁) 給付案件辦理進度(限網路ATM網頁)
④ 郵政金融卡	<ul style="list-style-type: none"> 最近6筆勞保加、退保等異動資料 勞保總年資 最近6筆勞工退休金個人專戶明細資料、累計金額
⑤ 電話	<ul style="list-style-type: none"> 勞保投保總年資
⑥ 勞保局各地辦事處臨櫃查詢	<ul style="list-style-type: none"> 勞保投保資料：包含詳細加、退保、投保薪資調整日期、至查詢日止總計勞保投保年資
⑦ 書面查詢	



問題：公司把員工從北部調到南部，或是把作業調到AO，我可以拒絕嗎？

一般而言，公司有權利調動員工，但必須根據「調職五原則」：

- 基於企業經營上所必須
- 不得違反勞動契約
- 對於勞工薪資及其他勞動條件，未做不利之變更
- 調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任
- 調動工作地點過遠，雇主應給予必要之協助

根據上述原則，資方要調動員工，首先要看勞動契約怎麼規定，又勞動契約雖規定服務地點與職務由資方依業務需要指定之，亦不得違反誠實信用與禁止權力濫用原則。

其次，公司將員工從作業調至AO，應先給予必要的訓練與適應時間，使其逐漸上軌道，並確認是否為「體能及技術所可勝任」。倘若該員工於努力一段時間後，仍因新工作與原工作之間差異太大而無法勝任，公司亦應將其調回原職，或另調可勝任之新職。

同理，公司調任員工至遠地，「必要協助」還包括居住、生活適應，以及員工家庭的問題，公司亦應該一併考量，真的幫忙員工解決與克服。

倘若員工自認配合調動確有困難之時，可以提出具體理由與公司協商，看是否留任原職。若是公司以解雇威脅員工，員工可依上述「調職五原則」向主管機關（縣市勞工局）申請調解，或是依照勞基法第十四條第六款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」，在三十日內終止契約，並請求資遣費的發放。

問題：公司可否自行訂定業績底限（如最末5%），達不到的人就以「無法勝任工作」為理由，要求其自行離職？

雖然勞基法第十一條規定：「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，雇主可終止契約，但上述行為絕對是違法的，員工可以告公司。什麼叫做「無法勝任工作」？

根據最高法院於民國84年的判決（勞上字第18號），有二個指標：一是「勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者」，二是「勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者」。

在這個例子中，最末5%員工只是達不到資方設定的業績標準而已，不能遽以推論為「客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作」或「主觀上能為而不為，可以做而無意願做」，因為業績表現會受到景氣好壞、公司政策、業務熟悉等因素影響，而呈現每年起伏不定的情形，也跟公司訂定業績標準之嚴苛程度緊密相關。

至於所謂「不能勝任工作」則必須確有客觀上不能勝任之情事，例如勞工在工作期間確有脫節脫序之事實，不能維持工作之基本、正常運作，才能合法行使終止權。

況且，即使勞工真的不能勝任工作，公司解雇員工時也必須給付預告工資及資遣費，不能藉強迫員工自行離職以規避資遣費。

問題：現在銀行都流行責任制，上下班不打卡，因此晚上工作做不完加班也不報加班費，這樣是合法的嗎？

當然是不合法。勞基法第三十條對於工作時間有明確的規範：「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時」，同時亦規定要有明確的出勤紀錄：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」因此，公司以採責任制為藉口而不打卡，不設出勤紀錄，即已違反勞基法，若有勞工申訴，主管機關查明屬實之後，得處二千元以上、二萬元以下罰鍰，並得連續處罰。

原則上，員工在正常工作時間以外，是沒有勞動義務的；但如果公司有需要，可在法令的範圍內，要求員工加班，當然也必須支付加班費。

法令對於加班時數也規定了上限，公司不可以超時加班。根據規定，「當日正常工時達十個小時者，其延長之工作時間不得超過二小時」。換句話說，一天十二個小時是極限了，超過之後，公司就算願意給再高的加班費也是違法，員工有權利拒絕加班。

勞基法第四十二條也規定：「勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。」

譬如雅淑的小孩晚上突發高燒送醫院急診室，或是雅淑經常性加班導致體力不支，此時當然構成勞基法第四十二條所說的「其他正當理由」而拒絕加班。如果公司硬要員工加班，依照勞基法第七十七條可處罰該公司負責人，最高可處六個月以下有期徒刑、拘役或併科二萬元以下罰金。

另外，銀行業雇用之經理職以上人員，屬於勞基法第八十四條之一所稱的「監督、管理人員或責任制專業人員」，不受上述勞基法關於工作時間的限制，但這並不表示老闆可以任意要求這些人加班。關於經理職以上人員的工作時間、例假、休假，必須由勞資雙方協定，並遵守以下幾個原則：

- 必須參考勞基法所訂定的標準
- 必須訂下書面契約
- 必須提交地方主管機關（縣市勞工局）核備
- 不得損及員工的健康及福祉。

問題：公司要求我提早到達，卻不計算在工作時間內；三不五時要求我在例假日來公司訓練上課，也不給加班費，這樣合法嗎？

這樣做是有問題的。公司認為沒有正式開始對外營業，就不算工作時間開始，所以員工提早到達，卻不計算在工作時間內。但是勞委會的解釋卻不同，所謂「工作時間」，指的是「在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間」。換句話說，只要是員工上班打卡的那一刻起、或是進公司為每一天的營業做準備開始，直到整理完內部結束，都應該視為工作時間，應併入薪資計算。

另外，任何正常工作時間之外的勞動要求，都要算在工作時間之內。譬如說公司要求提早到辦公室開早會，或是要求員工於下班時間或假日來公司開會，這段時間當然算工作時間，要給薪水。但在正常工作時間之外舉行的訓練課程，情況又不同。根據勞委會的解釋，由於公司要求員工參加教育訓練，是勞資雙方都獲益的活動，因此在正常工作時間之外舉行是否該給加班費，由勞資雙方自行協商決定之。

問題：我可不可以安排自己的特休假？如果沒休完，是否可要求老闆發錢？

特休假是勞工的法定權利，根據勞基法施行細則第二十四條規定，特休假期應由勞雇雙方協商排定之，老闆不能單方面配置員工的特休假，必須經過員工的同意，員工當然也有提出要求的權利。

勞基法施行細則第二十四條也規定，如果員工於年度終結或終止契約時，仍有未休完的特休假日，公司應折算工資發給員工。

可以參考 <http://blog.xuite.net/jin117/blog/42047461>

問題：主管不適用勞基法嗎？

在銀行業中，有某些人是被排除在勞基法的適用範圍之外，其中「銀行業雇用之經理職以上人員」即屬之。這些人與雇主之間的關係，稱為「委任關係」，而非「僱傭關係」，因此不受勞基法的保護。

這兩者的差別非常大，舉例來說，在勞基法的保護傘下，雇主要解雇勞工，必須具備法定事由，否則就是違法解雇；雇主要資遣勞工，也必須要給付資遣費；勞工符合退休條件，雇主必須給付退休金；發生職災，雇主必須給付職災補償；而勞退新制實施後，雇主有義務為勞工提撥新制退休金。

但在「委任關係」之下，是完全沒有上述保障的。根據民法第五百四十九條第一項規定：「當事人之任何一方，得隨時終止委任契約」，當經理人被解任時，無從以公司不當解雇為由來尋求司法救濟；至於退休金、資遣費、職災補償等其他勞動條件，也不屬於勞基法所規範的權利義務事項，而是由委任經理人與事業單位之間自行約定。

所以，當公司要升任勞工為經理，法律上的權利義務關係就會大為不同，員工應該事先思考清楚其中利弊得失。雖然委任關係不受勞基法約束，但也並不表示這些主管級人員的權益毫無保障，而是交由當事人與公司之間自行約定。因此，經理人更要小心保護自身權益，要求與資方簽訂「委任契約」訂明各項權利義務，譬如經理人若與公司之間訂有「委任經理人之退休金給付辦法」，當退休時自得依該規定請求，倘若與公司並無訂相關之退職金辦法，則當然就沒有退職金的請求權。

問題：公司將試用期一再延長，並且不准請假，甚至未屆滿試用期即離職者不發薪水，這些做法合理嗎？

很多人誤以為，沒有通過試用期以前，不算正式員工，因此勞基法保障的權利也要打折扣。於是老闆扣薪水、不准員工請假都只好忍氣吞聲，這種觀念真是大錯特錯。

勞基法中關於試用期的設計，是為了讓勞資雙方可以比較彈性處理工作適應的問題，但是許多公司都以為，試用期間無法令約束，其實不然。事實上，勞雇關係的開始，是從員工一進公司提供勞務、接受公司的指揮監督就起算，跟試用期與否無關。即使是試用期的員工，也享有和其他受雇員工一樣的權利，包括勞健保，事假、喪假，也包括薪水的請求權。

另外，公司也不可以將新人的試用期一再延長。試用期到底要多長才合理？勞委會的解釋是「勞資雙方依工作特性，在不違反契約誠信原則下，自由約定合理之試用期」。一般而言，大多數公司的試用期都是以三個月為期，如果在試用期內或試用屆滿，公司想終止雇用，仍然要發給資遣費。

如果公司在試用期屆滿之後，沒有立即表示不雇用，仍讓該員繼續工作，則根據勞基法第九條「勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，視為不定期契約」，也就是說這名員工就自動成為正式員工，不管公司後來又用什麼名義要求延長試用期限，都是不合法的，如果公司要解雇他，必須要有正當理由，並且應給資遣費和預告工資。

問題：上下班途中發生意外時，可否算是職業災害？

算職業災害，可以申請勞保的職災醫療給付。勞基法規定的「職業災害」，並不限於在工作場所發生，依照勞委會目前的認定，包括員工在準備工作的期間，也是老闆該負責的範圍，所以上下班途中發生意外事故，老闆也應該負責。但是也有如下前提：

一、在適當時間；二、以適當交通方法；三、在上下班的必經途中；四、事故不是出於員工「私人行為而違反法律」，才能被認定為職業災害。

因此，依照「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」，當員工有下列的嚴重交通違規情節時，不可以視為職災：

- 無照駕駛
- 受吊扣期間或吊銷駕照處分駕車
- 經交叉路口闖紅燈
- 闖越平交道
- 酒醉駕車
- 行駛高速公路路肩
- 逆向行駛單行道或跨越雙黃線行駛

問題：如果我檢舉老闆的不法行為，勞基法是否可保障我不被非法解雇？

依照勞基法第七十四條，如果員工發現事業單位違法的時候，可以向主管機關或檢查機構申訴，雇主不可以因員工申訴，而將員工解職、調職或做其他不利的處分。

如果雇主確實對員工做出不利處分，可先向縣市勞工局提出「勞資爭議調解」，依照勞基法第七十九條規定，可處二千元以上、二萬元以下罰鍰。若雇主將員工非法解雇，那麼員工可向法院提出「確認勞僱關係存在」之訴訟，台北市勞工局設有「訴訟基金」替勞工延聘律師打官司，並代付訴訟費用；日後勞工勝訴，除了可以回復工作之外，資方還必須將打官司期間未付給勞工的薪水加計五%利息返還勞工。

問題：遇到勞資爭議時，我該如何處理？

一、工會投訴，由工會代你出面：

工會熟悉相關勞工法令，有固定跟資方溝通的管道，也懂得如何向資方談判和施壓，由工會來維護你的權益，應該是最明智的抉擇。

二、向勞工局檢舉，要求勞動檢查：

這通常發生在資方違背勞工法令，以致侵害勞工權利之時。勞工可匿名或由工會代為出面，要求勞工局派員進行檢查。勞動檢查的項目為：勞基法規定之事項、勞工安全衛生法令規定之事項，以及其他依勞動法令應辦理之事項。

當勞工局接受申訴之後，會派出勞動檢查員至公司調查。調查員會詢問有關人員，必要時得製作談話紀錄或錄音，要求公司提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。公司或有關人員不得拒絕、規避或妨礙勞動檢查員進行上述檢查任務。

一旦勞動檢查發現公司具體之違法事證，勞工局便可對公司負責人開罰，並要求限期改善。

三、向勞工局提出勞資爭議調解：

這發生在勞資雙方對於各自的權利和義務有不同解釋，發生爭議之時。勞資爭議調解的處理程序如下：

1.首先，到各地勞工局填寫「調解申請書」，寫明爭議內容及請求調解事項，並找一個人當你的「調解委員」（或請勞工局推薦一人）。調解委員並不限定是誰，將來必須要在調解申請書上簽名蓋章。

勞工局也會要求公司指派一位調解委員（通常是公司聘請的律師）。根據勞資爭議處理法，勞工局會在七日內排定調解會議的時間，並通知勞資雙方出席。

2.除勞資雙方指定的調解委員外，連同勞工局承辦人員或者再加二位專業公正人士，共同組成「調解委員會」。

調解會召開時，先由勞資雙方陳述爭議由來及請求事項，各調解委員輪流詢問爭議要點，然後需由調解委員過半數同意，形成「調解方案」，若勞資雙方同意此方案並在調解結論上簽字，則調解成功。若勞資雙方有任一方不同意，則調解失敗。

調解的結論具有法律效力，勞資雙方都有義務遵守。若有任何一方反悔拒不遵守，則另一方可以到法院的民事執行處要求「強制執行」協議內容。

調解若失敗，如果爭議內容屬於「調整事項」（亦即不涉及法律層面所保障的「權利」，僅只是勞資雙方對某些勞動條件內容，欲作繼續維持或變更所產生的爭議，如調薪、年終獎金加發幾個月，或要求簽團體協約等），這種情形下，工會可採取爭議手段（如罷工）；

如果爭議內容屬於「權利事項」（亦即資方涉及違反勞工法令、團體協約或勞動契約中對勞工「權利」的保障），則勞工就只好打官司來解決了。

立法院三讀通過勞動基準法部分條文修正案

提高罰則並得公布違法事業單位或事業主之名稱及負責人姓名

立法院於100年6月13日三讀通過「勞動基準法部分條文修正草案」，勞委會表示，此次修正重點除將原有之罰鍰及罰金之貨幣單位改為新台幣外，加重處罰額度，罰金提高五倍；罰鍰由現行新台幣6千元到6萬元提高為2萬元到30萬元整，並賦與主管機關得公布違反勞動基準法之事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。此次修法重點為：

1、違反強迫勞工從事勞動、介入他人勞動契約、強制勞工工作、違反僱用童工、使童工從事繁重及危險性工作、強制女性夜間工作等，加重處罰，罰金提高為五倍。

2、違反工時、延長工時、工資給付、休息、休假、例假、職業災害補償等，由原來處罰鍰新台幣6千到6萬元，提高為2萬元到30萬元。

3、使女性勞工於妊娠或哺乳期間夜間工作或於天災、事變或突發事件，要求其於夜間工作者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

4、違反前二項之一者，主管機關得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

5、明訂違反技術生準用工作時間、休息、休假、童工、女工、災害補償等規定時，適用本法罰則章規定。

6、事業單位拒絕、規避或阻撓依本法規定之檢查者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

勞工委員會強調，本次勞動基準法罰則章修正，其目的在於呼籲雇主應確實遵守勞動基準法令，並提供合法的勞動條件保障，以維護勞工的基本權利

勞工請病假或請生理假

(2011-07-18勞動條件處)勞工請病假或請生理假，得以口頭或書面為之，雇主不得以不當程序刁難，違法者可予處罰

勞委會鄭重申明，勞工因普通傷害、疾病必須治療或休養者，得請普通傷病假；女性勞工因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日。勞工得以口頭或書面敘明請假理由及日數，雇主不應以不當程序刁難，違法者可予處罰。

勞委會進一步說明：勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依勞工請假規則第4條規定之標準請普通傷病假。請假時，原則應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，亦可委託他人代辦請假手續。

辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件；惟合法醫療機構或醫師之證明書，甚或門診就醫收據均可作為請假之依據。雇主恣意拒依病假規定給假者，可依違反勞基法第43條規定論處，可處新台幣6千元以上，6萬元以下之罰鍰；立法院100年6月13日三讀通過後之罰則如公布施行後，可處新台幣2萬至30萬之罰鍰。

勞委會同時指出：依性別工作平等法規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

惟勞資間本來應以誠實互信之原則相互對待，雇主雖得要求提出證明，但同一人請生理假之原因通常固定，雇主若要求每次生理假都須提出醫師證明，則非屬必要之範圍。雇主恣意拒絕給假者，可依性別工作平等法第21條規定處新台幣1萬元以上，10萬元以下之罰鍰。

勞委會再次重申：病假或生理假等法定原因之請假，旨在保障勞工之勞動權益，雇主應確實遵守規定，不應以包括「要求勞工當日親持證明請假」、「要求持憑教學或地區醫院診斷書證明」、「要求先請特別休假」...等脫序之技術性手段刁難。事業單位如有違反法令情事，勞工可就進向當地勞工行政主管機關申訴，當有專人即行查處。

職工福利會發給員工之補助費屬其他所得免予扣繳

(2011-06-29)財政部高雄市國稅局表示：各機關團體職工福利委員會發給職工各項補助費（含禮品、實物），如其職工福利委員會係依據「職工福利金條例」設立經主管機關核准有案者，應屬來自另一團體之所得，與本機關發給之補助不同，可不列入本機關薪資所得扣繳；

惟各該職工福利委員會應將發給補助費之資料送稽徵機關，並提示各領取補助費人於辦理結算申報時，將所領各項補助費，列入其他所得申報。

該局進一步表示，各該職工福利委員會發給員工之獎學金、結婚、生育、死亡、住院等補助費，除其所發給員工及其子女獎助學金如係以在校之學業及操行成績為一定條件者，得依所得稅法第4條第8款規定免納所得稅無扣繳問題外，其餘各項補助費於發給時可免予扣繳；

但應由該職工福利委員會依照所得稅法第89條第3項之規定列單申報該管稽徵機關。又依現行各類所得扣繳率標準第13條規定，對同一納稅義務人全年給付金額不超過新台幣1,000元者，得免列單申報該管稽徵機關。

勞委會研修勞工保險條例施行細則，明定投保單位將在職勞工退保，保險效力於退保當日24時停止，並責由雇主賠償

為釐清勞工仍在職，雇主卻違反勞工保險條例相關規定提前予以退保的保險效力，行政院勞工委員會近期內將修正勞保條例施行細則規定，明確規範投保單位有未確實於勞工離職、退會、結（退）訓之當日申報退保手續情形時，其保險效力仍應於雇主將退保申報表送交保險人或郵寄之當日24時停止。

勞委會表示，勞保加、退保採申報主義為原則，依現行勞保條例第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、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但勞工如果仍在職，投保單位卻提前辦理退保者，則其保險效力還是必須回歸到申報主義，即雇主為勞工辦理退保當日的24時停止。惟勞工所受損失，則依勞工保險條例第72條規定，由雇主負責賠償。

勞委會提醒所有投保單位，應確實於勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日辦理加、退保手續，以免影響勞工權益，並避免雇主負擔勞工損失之責任。

勞保滿1天、被裁員 生育都給付

(100.12.23聯合新聞網)勞委會100.12.22日修正勞保條例，未來勞保生育給付將由按次發給改為按「胎數」發給，2012年一月起雙胞胎產婦可領兩個月、三胞胎可領三個月生育給付。2012年一月起，勞保老年年金、遺屬年金、失能年金也都將加碼數百元，立法院若在下個會期通過，將回溯至一月補發年金差額。

勞委會勞工保險處處長石發基表示，考量道德風險，勞保限定投保滿兩百八十天正常分娩、投保滿一百八十一天早產的婦女才能請領生育給付；這項規定使懷孕期間找到工作的婦女，因加保時間不夠久，喪失領生育給付資格，又因就業，不得請領國民年金生育給付，落得兩頭空。

勞委會100.12.22日刪除勞保年資限制，未來只要投保勞保滿一天，或懷孕期間遭裁員的勞工分娩，都可請領生育給付；每胎生育給付金額為生育前半年的平均月投保薪資。

此外，勞保各項年金也比照老農津貼及社福津貼同步加碼。

2012年元旦起，老年年金、遺屬年金最低給付標準將由每月三千元調高為三千五百元，失能年金由四千元調為四千七百元；未來也比照各項社福津貼，每隔四年依物價指數調整。

勞委會100.12.22日也調高了勞工職業災害的補助標準，勞工罹患職業病與職業訓練生活津貼、看護補助等，按病況與喪失工作能力程度分類，逐項調高三百元至2050元不等，調幅約為百分之十七。

2012年元旦起，給付給因職業病而完全失去工作能力者的職業病生活津貼，將由每月七千元調至八千兩百元。

多項職災或職業病導致失能的勞工，經認定「嚴重」程度者，職訓生活津貼補助明年起增至1萬4050元，比現在多2050元。

勞委會修正案勞保未加保、少報 雇主須補2倍

(中國時報 許俊偉 20120322)為保障960多萬勞保戶權益，勞委會草擬完成《勞工保險條例》修正案，未來雇主若該保未保、造成勞工老年給付損失，短報一年年資須補償勞工兩個月投保薪資；投保薪資若以多報少，要補償投保薪資差額的兩倍。修正案今天經勞委會委員會通過後，送行政院審議。

例如，若勞工投保薪資兩萬四千元，遭少報一年可向雇主求償四萬八千元；若當月被少報成兩萬一千元，雇主要補償勞工六千元。

勞保局承保處統計，去年「安心加保」專案檢查發現，約六千九百多件未加保或以多報少，這只是勞檢被發現的違規件數，實際情況恐怕以倍數翻升。勞委會 勞保處處長石發基說，未加保和少報會導致勞保費短收，也影響勞工保險權益。石發基說，上述修正未來可提供民眾打民事賠償時，讓法官有具體求償的計算標準，對 規避勞工投保責任的不肖雇主也有嚇阻作用。

如何知道自己是否被雇主少報或未加保？勞保局說，勞工可用自然人憑證或臨櫃查詢，也可用勞動保障卡查詢，有五家銀行合作提供自動櫃員機即可查詢。

因應高齡化趨勢，勞動年齡跟著提高，修正案也將強制加保年齡從六十歲修正延長到六十五歲。各項給付請求權時效也由兩年延長為五年，勞工非基於取巧詐領勞保溢繳的保費，可在五年內請求退還。

[參考來源]

<http://www.wretch.cc/blog/i2n20/10210039>

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4df628a8:1883&theme=

<http://ewda.tw/modules/tadnews/index.php?nsn=623>

<http://ewda.tw/modules/tadnews/index.php?nsn=614>

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4ea10d92:5a9d&theme=

<http://tw.news.yahoo.com/%E5%8B%9E%E4%BF%9D%E6%BB%BF1%E5%A4%A9-%E8%A2%AB%E8%A3%81%E5%93%A1-%E7%94%9F%E8%82%B2%E9%83%BD%E7%B5%A6%E4%BB%98-190300015.html>