

Guideline
for
Employers

從徵才到解僱都不NG的
新手雇主指南

04

職安保險篇

職場安全、社會保障的問題解方



Guideline
for
Employers

從徵才到解僱都不NG的
新手雇主指南

04

職安保險篇

職場安全、社會保障的問題解方



新手雇主指南共分爲 5 冊， 您目前閱讀的是第 4 冊

01 徵才簽約篇	02 工時休假篇	03 工資薪水篇
04 職安保險篇	05 離職與爭議 處理篇	

職安保險是雇主很常忽略的勞動議題，但如果沒有做好事前的預防措施與保障，意外發生時往往會造成不可挽回的損害！因此，本冊彙整**職場安全事件的預防、處理方式**，以及**雇主需要提供的社會保障中常見的疑難雜症**，你可以對照右頁的目錄找到想瞭解的問題與解方！

目錄

若你有「職場安全」的相關問題

- | | |
|----------------------|------|
| Q1 員工工作中發生意外，雇主要負責嗎？ | P.04 |
| Q2 雇主有責任預防與處理職場性騷擾嗎？ | P.06 |
| Q3 雇主有責任預防職場不法侵害嗎？ | P.08 |
| Q4 發生職場不法侵害，雇主要怎麼處理？ | P.10 |

若你有「社會保障」的相關問題

- | | |
|---------------------------|------|
| Q5 可以不依規定為員工辦理參加勞保 / 就保嗎？ | P.12 |
| Q6 雇主要如何為員工投保勞保 / 就保？ | P.14 |
| Q7 除了勞保，雇主需要另外保職災保險嗎？ | P.16 |
| Q8 除了勞保，雇主需要另外提繳勞退金嗎？ | P.18 |

Q1

員工工作中發生意外，雇主要負責嗎？

阿易經營一間麵包店，某天員工搬東西時不小心跌落骨折，導致需要休養至少 3 個月。為了維持營運，阿易決定另聘新人，並包紅包給受傷的員工，請他好好休養不用再來上班了。



✘ NG！這麼做你可能已經觸法！

若員工在工作中發生意外（職業災害），法律規定在醫療、復健期間，雇主不可解僱員工，且有義務提供醫藥費、全薪公傷病假等職災相關補償，如果違法解僱職災員工，可處新臺幣 9-45 萬元的罰鍰，並公布事業單位名稱及負責人的姓名。

OK！這才是正確的做法！

步驟一：判斷員工的意外是不是職災

若符合下列兩個條件，即屬於職業災害。不論雇主對於災害的發生有無過失，都需要負擔法律上的「職災補償責任」。

Q 職業災害的定義是什麼？

- 災害的發生在執行職務的過程中發生。
- 災害的發生與執行職務之間有一定因果關係存在。

步驟二：對應類型，計算員工應獲得的職災補償

員工受傷治療與復健	<ul style="list-style-type: none">• 應給予公傷病假，並支付全額薪水。• 應支付員工全額醫療費用。 <p>*員工經治療兩年未能痊癒，經醫院認定喪失工作能力，但未達失能程度，雇主可給付 40 個月平均工資後免除續付工資之義務。</p>
員工因職災失能	按員工的平均工資及其失能程度，一次支付失能補償。
員工因職災死亡	支付家屬喪葬費（5 個月平均工資）及 40 個月平均工資之死亡補償。

步驟三：計算雇主實際上負擔的額度

員工應獲得的職災補償 - 職災保險給付 = 雇主要支付的費用。

Q2

雇主有責任預防與處理職場性騷擾嗎？

阿米是一間樂器行的老闆，某天他接到員工投訴自己上廁所時被偷拍。阿米認為這是員工的個人行為和公司無關，因此只有口頭告誡大家要注意性別禮儀。



NG！這麼做你可能已經觸法！

雇主有責任預防及處理職場性騷擾！**如果雇主沒有依法採取立即有效的糾正及補救措施**，可處新臺幣 10-50 萬元的罰鍰，並公布事業單位名稱及負責人姓名，被害員工也可以要求雇主與加害人連帶負擔損害賠償責任。

OK！這才是正確的做法！

步驟一：瞭解職場性騷擾的兩種狀況

敵意性工作場所性騷擾

員工在執行職務時，雇主、同事、客戶或任何人，以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾員工的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形。

交換式工作場所性騷擾

雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調或獎懲等交換條件的情形。

步驟二：落實職場性騷擾防治措施

• 職場性騷擾 • 防治措施

- 實施防治性騷擾之教育訓練。
- 規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明及申訴程序說明。
 - 張貼在員工都看得到的公告欄。
 - 放在雲端供員工上網查閱。
 - 寄送檔案到員工工作信箱留存。
- 以保密方式受理案件，並保護申訴人避免遭報復或不利待遇。
- 對調查屬實行為人確實予以懲戒。

僱用 30 人以上的事業單位雇主，可以掃描 QR Code 參考勞動部的「事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本」及「書面聲明範本」，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並公告於工作場所。



相關法條：《性別工作平等法》第12條、第13條、第26-29條、第38條之1第2項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

Q3

雇主有責任預防 職場不法侵害嗎？

阿奇是一間香氛店的老闆，某天有員工匿名跟他反映自己遭受同事言語霸凌，希望能獲得協助。阿奇認為大家都已經是成年人應該自己想辦法，於是請員工自立自強。



✘ NG! 這麼做你可能已經觸法!

若雇主沒有積極處理職場不法侵害，因此造成員工受有損害（如罹患心理疾病），員工可以向雇主請求負擔侵權行為損害賠償責任、職業災害補償責任等。

OK! 這才是正確的做法!

針對職場不法侵害，依法雇主有責任規劃及採取相關措施。
雇主可以參考下列兩個步驟來預防職場不法侵害：

步驟一：瞭解職場不法侵害的定義

員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。包含言語暴力、心理暴力、肢體暴力、性騷擾。

步驟二：建立預防職場不法侵害計畫

通常「強化組織管理」相較於「加強勞工個別應對能力」，是預防職場不法侵害較有效且成本較低之方法。建議公司可以參考下列措施，訂定相關計畫。

• 職場不法侵害 • 預防檢核表

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> 辨識及評估危害 | <input checked="" type="checkbox"/> 辦理危害預防及溝通技巧訓練 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 適當配置作業場所 | <input checked="" type="checkbox"/> 建立事件之處理程序 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 | <input checked="" type="checkbox"/> 執行成效之評估及改善 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 建構行為規範 | <input checked="" type="checkbox"/> 其他有關安全衛生事項 |

你可以掃描 QR Code 參考勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」，利用指引中的檢核表定期檢核並留存紀錄。



相關法條：《職業安全衛生法》第6條第2項第3款、
《職業安全衛生設施規則》第324條之3、《民法》第483條之1

Q4

發生職場不法侵害， 雇主要怎麼處理？

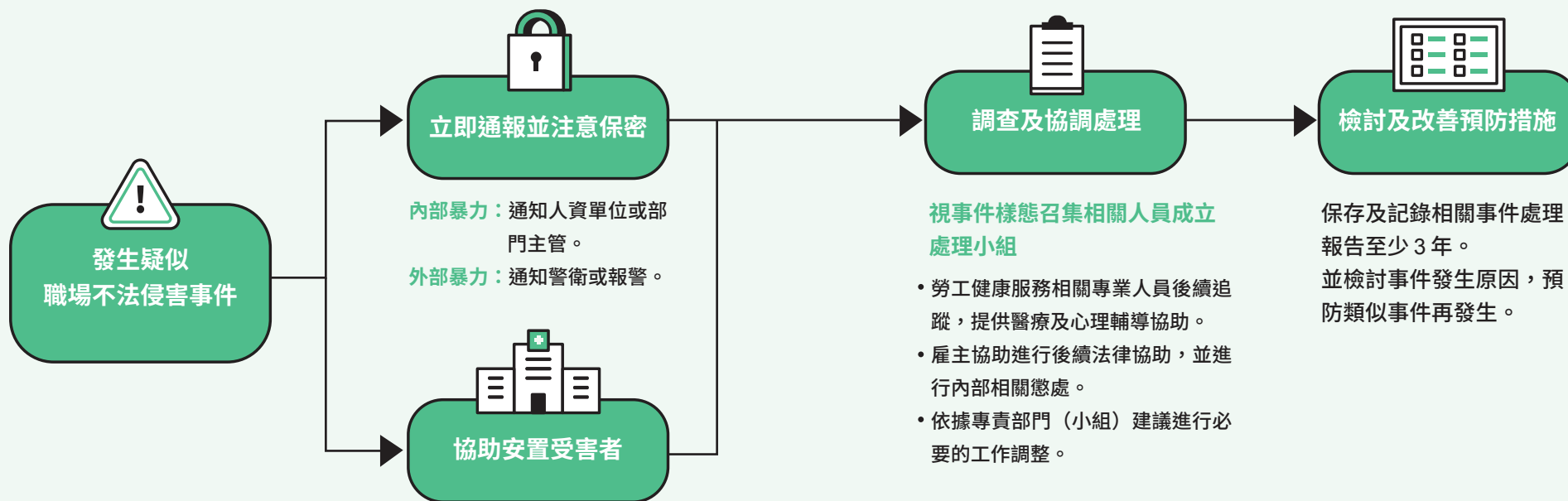
認識正確處理職場不法侵害的流程，保護員工也保護自己

雇主在知悉不法侵害行為發生時，就應該立即、主動介入調查。但雇主的任務並非擔任審判者，究明事件之真偽，而是應該設身處地主動關懷，並採取具體有效之措施，積極保護勞工並提供友善安全之職場環境。

你可以掃描 QR Code 參考勞動部的「執行職務遭受不法侵害預防指引」，參考發生不法侵害時可以使用的通報及處置表。



OK! 這才是正確的做法！



相關法條：《職業安全衛生設施規則》第324條之3、執行職務遭受不法侵害預防指引

Q5

可以不依規定為員工 辦理參加勞保 / 就保嗎？

小麗經營一家廣告公司，為了幫公司省錢，在員工入職時小麗都會私下和員工協議，若選擇不投保，每月可以多領 1,000 元薪水。

許多員工心想在辦公室上班很安全，每個月還可以多領錢，因此紛紛簽署這份協議。



✘ NG！這麼做你可能已經觸法！

雇主如果僱用 5 位以上員工，就屬於勞工保險強制投保單位。另外不論僱用員工人數，皆應為員工辦理參加就業保險，雇主沒有與員工協議不實申報的餘地。雇主雖然省下保費的小錢，但可能會被勞保局開罰，並應賠償勞工因此所受損失。

OK！這才是正確的做法！

計算正確的勞保 / 就保保費

勞工保險及就業保險的保險費會由雇主（投保單位）負擔 70%、員工（被保險人）負擔 20%；政府補助 10%。你可以掃描 QR Code 參考勞動部的個人保險費試算，計算實際需要支付的保費。



瞭解不實申報所面臨的責任

如果雇主在投保勞工保險、就業保險時不實申報（包含沒有投保、高薪低報等），會被課處罰鍰並需負民事賠償責任，即使員工同意配合，雇主也不能免除責任！

行政處罰	依照累計應繳而短繳的保費金額一定倍數課處罰鍰。
民事賠償	勞工因為雇主不實申報所致的勞工保險及就業保險給付損失，由雇主負責賠償。
刑事處罰	<ul style="list-style-type: none">• 刑法第215條「業務上登載不實罪」、第216條「行使偽造文書罪」：處三年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。• 刑法第339條「詐欺得利罪」：處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金。

相關法條：《勞工保險條例》第72條、
《就業保險法》第38條、
《刑法》第215條、第339條

Q6

雇主要如何為員工投保勞保 / 就保？

瞭解勞保 / 就保的適用對象及保障

勞工保險	就業保險
<ul style="list-style-type: none">• 必須投保的對象 公民營廠場、公司、行號等事業單位僱用員工達5人以上，應以雇主為投保單位，為15歲以上、65歲以下員工投保勞工保險。• 保險的給付範圍 著重在提供員工工作期間及離職退休後的基本生活保障，包含下列五種給付：<ul style="list-style-type: none">生育給付老年給付傷病給付失能給付死亡給付	<ul style="list-style-type: none">• 必須投保的對象 無論僱用員工人數，應由雇主或所屬機構為投保單位，為15歲以上、65歲以下受僱從事工作之本國籍員工，及與本國人結婚，且獲准居留依法在臺工作的外國、陸、港澳籍員工投保就業保險（除了有法定不得加保的情形外）。• 保險的給付範圍 著重在保障員工失業時仍可以維持一定期間的基本生活，並提供職業訓練等協助，包含下列五種給付：<ul style="list-style-type: none">失業給付職業訓練生活津貼提早就業獎助津貼育嬰留職停薪津貼補助全民健康保險費

Q 員工身兼多職，每份工作都需要加保嗎？

如果員工有多份工作，每份工作雇主都需要為其加保「勞工保險」；但是受僱於兩個以上雇主者，得擇一參加「就業保險」

兩步驟完成投保勞工保險、就業保險

- 第一次為員工投保，需要先成立新投保單位
- 每個新員工到職的第一天，都需要立即辦理加保程序
- 完成投保

透過線上申報或書面郵寄投保勞工保險、就業保險

書面申報	網路申報
<ul style="list-style-type: none">• 完成投保申請書（填寫事業單位資料）• 完成加保申報表（填寫投保員工資料）• 準備相關證明文件影本• 親送或掛號郵寄至勞保局	<ul style="list-style-type: none">• 準備工商憑證及負責人自然人憑證• 前往勞保局 e 化服務系統註冊• 線上申報勞工加保及提繳勞工退休金

掃描 QR Code
下載書面申報
所需文件



掃描 QR Code
進入勞保局 e
化服務系統



相關法條：《勞工保險條例》第11條、
《就業保險法》第6條、第40條

Q7

除了勞保，雇主需要另外保職災保險嗎？

小力經營一間影像工作室，因為只有 3 個員工，小力認為既然《勞工保險條例》沒有強制 4 人以下的小公司要投保，因此為了節省成本就沒有為員工投保勞保，同時也沒有為員工投保職災保險。



✘ NG! 這麼做你可能已經觸法!

雖然法律並沒有強制 4 人以下的小公司納保勞保，但從 111 年 5 月 1 日開始，不論僱用人數，雇主都需要為員工投保「職業災害保險」。未依法投保的雇主，可處新臺幣 2-10 萬元的罰鍰，並公布事業單位名稱及負責人姓名。

OK! 這才是正確的做法!

《勞工職業災害保險及保護法》施行後，職災保險已經從勞保獨立出來。除了勞保以外，雇主也需要為員工投保職災保險，並需要注意以下幾個職災保險和勞工保險不同之處：

強制投保：不論員工人數，雇主皆需為員工投保職災保險

新制上路之後，不論員工人數都一定需要幫員工投保職災保險！

TIPS 如果雇主本來就有為員工投保勞工保險，勞保局將主動辦理加保職災保險，雇主不需要再手動申報！

實績費率：職災發生率愈低，雇主需負擔的保費愈低

職災發生率較高的公司會被加收較多的保費，職災發生率較低的公司則會減收保費。避免職業災害發生，可以降低雇主的職災保險費負擔，達雙贏效果！

TIPS **適用對象：**僱用被保險人數達 50 人以上的投保單位。
計算及調整方式：按投保單位最近 3 年保險給付總額占應繳保險費總額之比率，及職業安全衛生辦理情形，計算該投保單位行業別災害費率之加、減收比率。加、減收比率皆以 50% 為限。

職災保險效力從「員工到職日」起算

若雇主沒有投保的話，勞保局會先理賠給勞工再向雇主追償應繳納金額。

Q 職災保險可以和勞保一起保嗎？

因為職災保險與勞保的薪資級距略有不同，雇主在申辦時，可以參照 Q6 的說明，在「多合一勞、就、職、健保申報書表」上填寫勞工實際薪資即可一併完成加保！

Q8

除了勞保，雇主需要另外提繳勞退金嗎？

阿甯是一間傢俱店的老闆，他每個月都會從員工的薪水中扣繳 6% 的勞退金，並和員工說這是公司特別為員工存的退休金，讓員工退休後更有保障。



✘ NG! 這麼做你可能已經觸法!

依法雇主每個月需要為員工提繳勞工退休金，且需由雇主全額負擔，即使員工同意也不可以從薪水中扣，否則雇主違反《勞動基準法》上的工資全額給付原則，可處新臺幣 2-100 萬元罰鍰，並公布事業單位名稱及負責人姓名。員工可以依法終止契約，並請求資遣費。

OK! 這才是正確的做法!

勞退和勞保、健保不同，需要由雇主全額負擔，員工則可依照自己的意願選擇額外提繳。公司可以參考下列兩個步驟確保合法為員工提繳勞退金：

步驟一：瞭解勞退適用對象及提繳金額

適用對象	適用《勞動基準法》之勞工。 *含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外籍人士，工讀生、兼職員工也適用。
提繳金額	按照員工的薪資總額，對照「勞工退休金月提繳分級表」級距，提繳至少 6% 的退休金至勞工退休金個人專戶。

步驟二：詢問員工是否要額外自願提繳及提繳金額

- 詢問員工是否要額外自願提繳（最多6%），員工自提的勞退金額可享免稅優惠。
- 雇主提繳及員工自願提繳的金額，每月以書面（例如：薪資單）通知員工。

Q 勞退可以和勞保一起申報嗎？

因為勞退與勞保的薪資級距略有不同，雇主在申辦時，可以參照 Q6 的說明，在「多合一勞、就、職、健保申報書表」上填寫勞工實際薪資即可一併申報提繳勞退！

相關法條：《勞工退休金條例》第7條、第14條、第21條、
《勞動基準法》第14條第1項第5款、第22條

Guideline
for
Employers

從徵才到解僱都不NG的 新手雇主指南

職安保險篇：職場安全、社會保障的問題解方

發行人 | 許銘春

總編輯 | 王厚偉

責任編輯 | 黃琦雅、陳湘芬、朱紹瑄

特約編輯 | 劉志鵬、劉素吟、廖福正、賴怡欣、吳哲毅、徐書磊、楊貴智

顧問 | 陳逢源、陳建文、張義德、韓仕賢

企劃製作 | 偶爾設計工作室

出版單位 | 勞動部

地址 | 10047 臺北市中正區館前路 77 號 9 樓

電話 | 02-8995-6866

網址 | <https://www.mol.gov.tw/>

定價 | 50 元 (平裝)

初版一刷 | 2022 年 10 月

ISBN | 978-626-7125-83-0

GPN | 1011101473

如欲下載數位手冊，請上：
全民勞教 e 網 / 專題特區 /
勞動教材專區 / 新手雇主專區



看完手冊，希望你可以花 1 分鐘
填答回饋問卷，讓我們瞭解你的
想法，有機會可以做得更好！



版權所有·翻印必究

定價 | 50 元 (平裝)

ISBN | 978-626-7125-83-0

GPN | 1011101473

