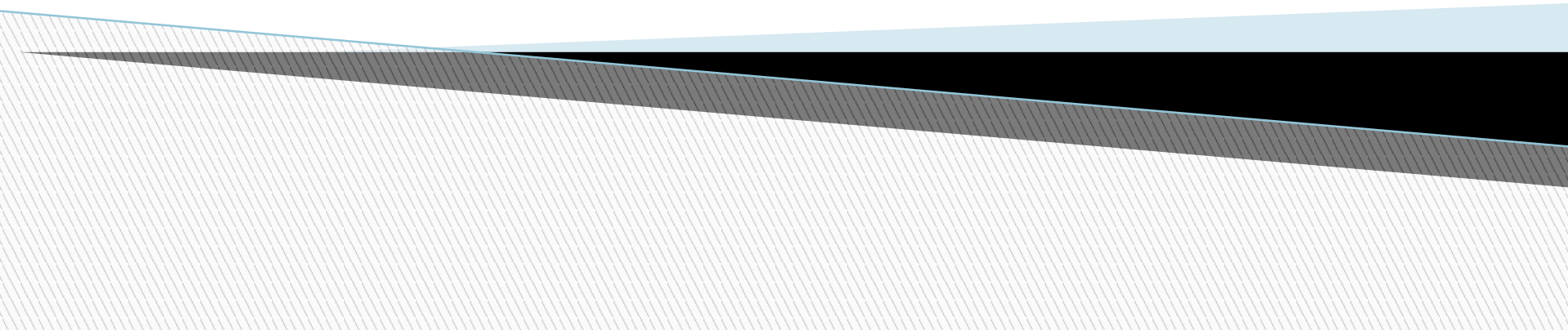


# 107年診所藥師勞動情況調查

台中市新藥師公會診所委員會

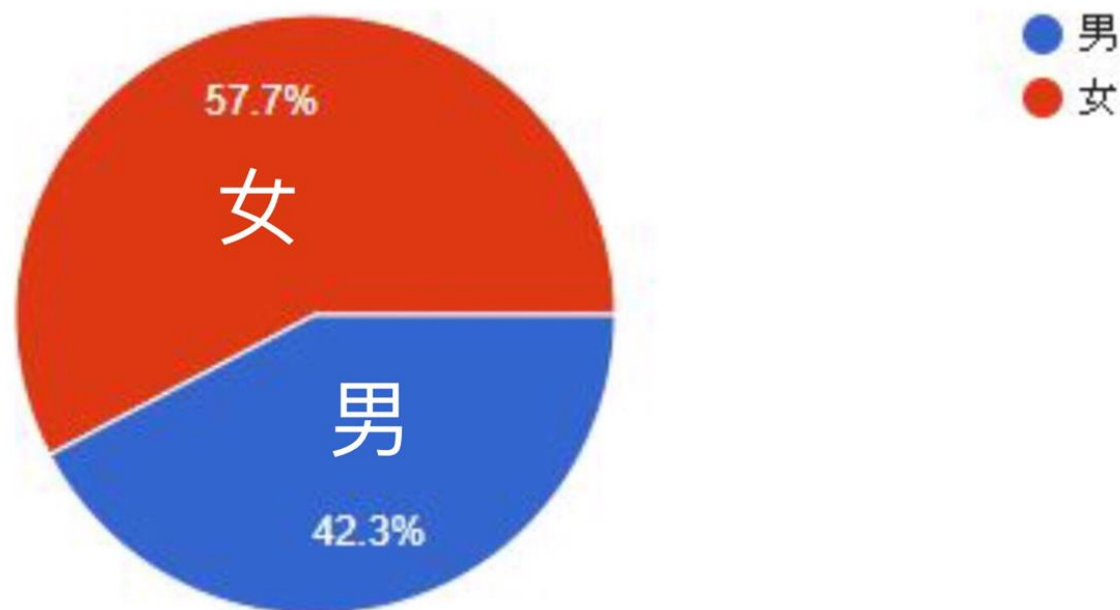
107.04.25



# 男女藥師比例是5:7

性別

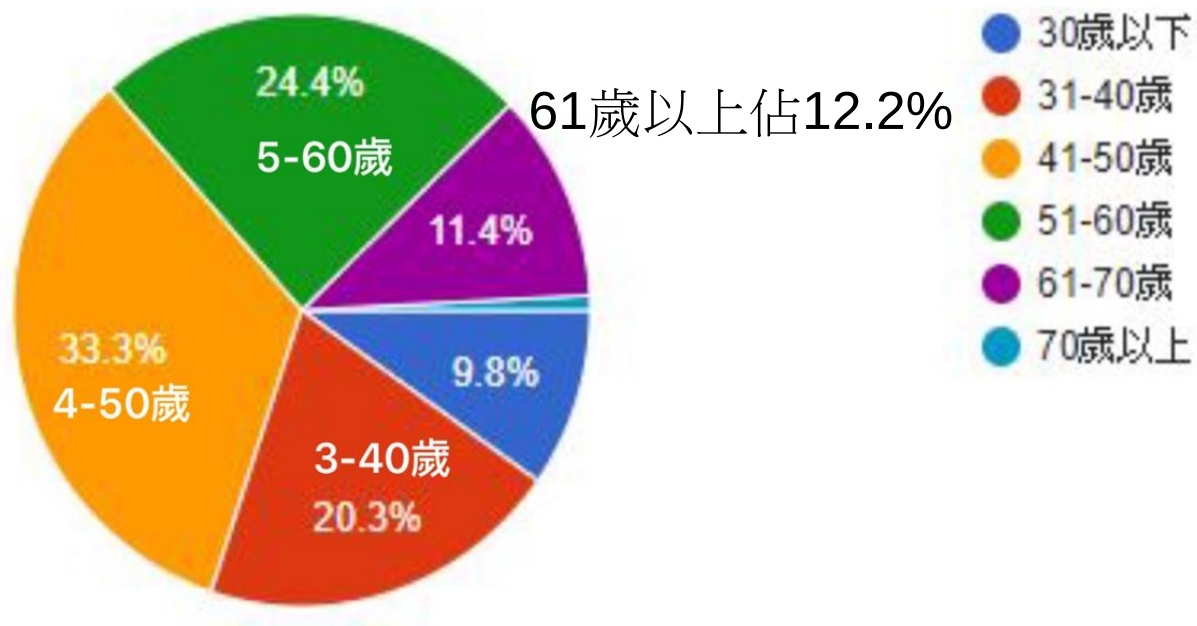
123 則回應



# 藥師年齡分布

年齡

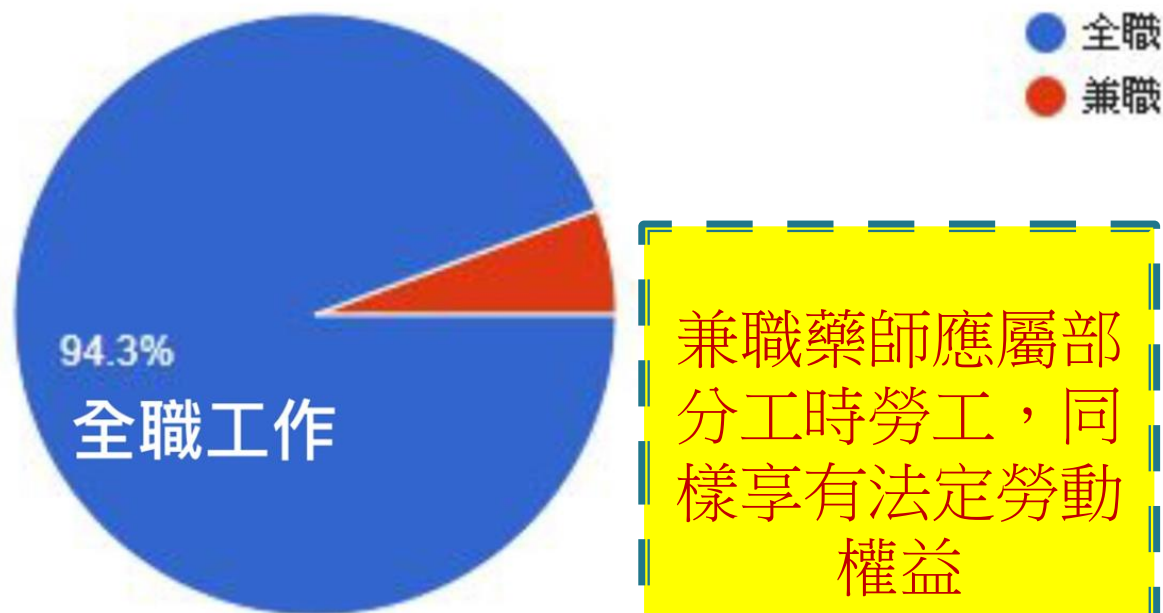
123 則回應



# 九成以上都是全職藥師

目前工作屬性

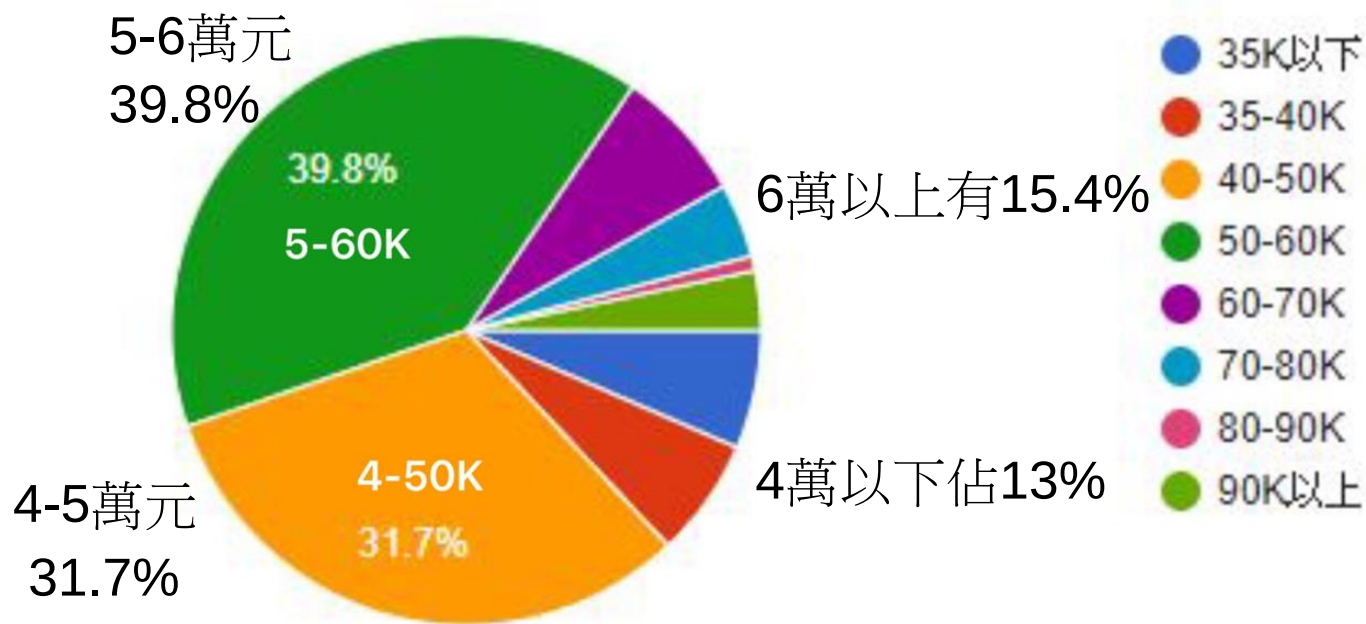
123 則回應



# 薪資5到6萬元的藥師佔四成

實領薪資

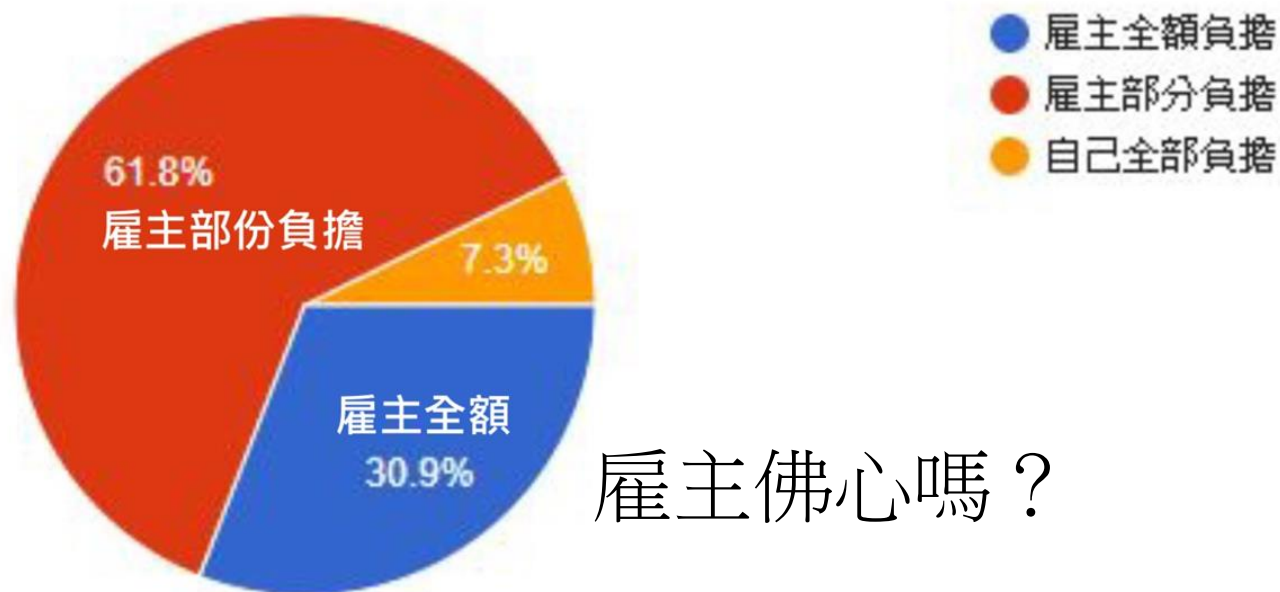
123 則回應



# 勞保費用雇主為何願意全額負擔？

## 勞健保費用的支付方式？

123 則回應



雇主佛心嗎？

## 勞保費率分攤比例：

雇主負擔金額＝(投保級距金額)\*10.5%\*70%

普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。



## 薪資3萬元的投保級距是30300元

|      |                    |          |
|------|--------------------|----------|
| 第8級  | 28,801 元至 30,300 元 | 30,300 元 |
| 第9級  | 30,301 元至 31,800 元 | 31,800 元 |
| 第10級 | 31,801 元至 33,300 元 | 33,300 元 |
| 第11級 | 33,301 元至 34,800 元 | 34,800 元 |
| 第12級 | 34,801 元至 36,300 元 | 36,300 元 |
| 第13級 | 36,301 元至 38,200 元 | 38,200 元 |
| 第14級 | 38,201 元至 40,100 元 | 40,100 元 |
| 第15級 | 40,101 元至 42,000 元 | 42,000 元 |
| 第16級 | 42,001 元至 43,900 元 | 43,900 元 |
| 第17級 | 43,901 元以上         | 45,800 元 |



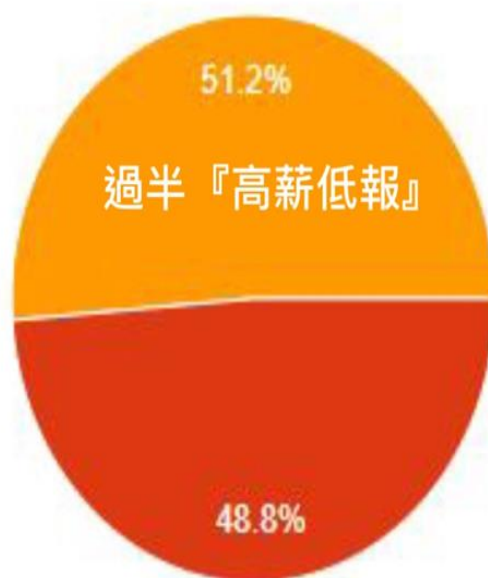
## 勞保費用雇主每年可節省的支出：**13671元**

| 投保金額  | 雇主負擔7成 | 勞工負擔2成 | 政府補助1成 |
|-------|--------|--------|--------|
| 45800 | 3366   | 962    | 481    |
| 30300 | 2227   | 636    | 318    |
| 每月差額  | 1139   | 326    | 163    |
| 一年節省  | 13671  |        |        |

# 半數以上都是高薪低報

## 勞健保的投保金額與月薪總額比較

123 則回應



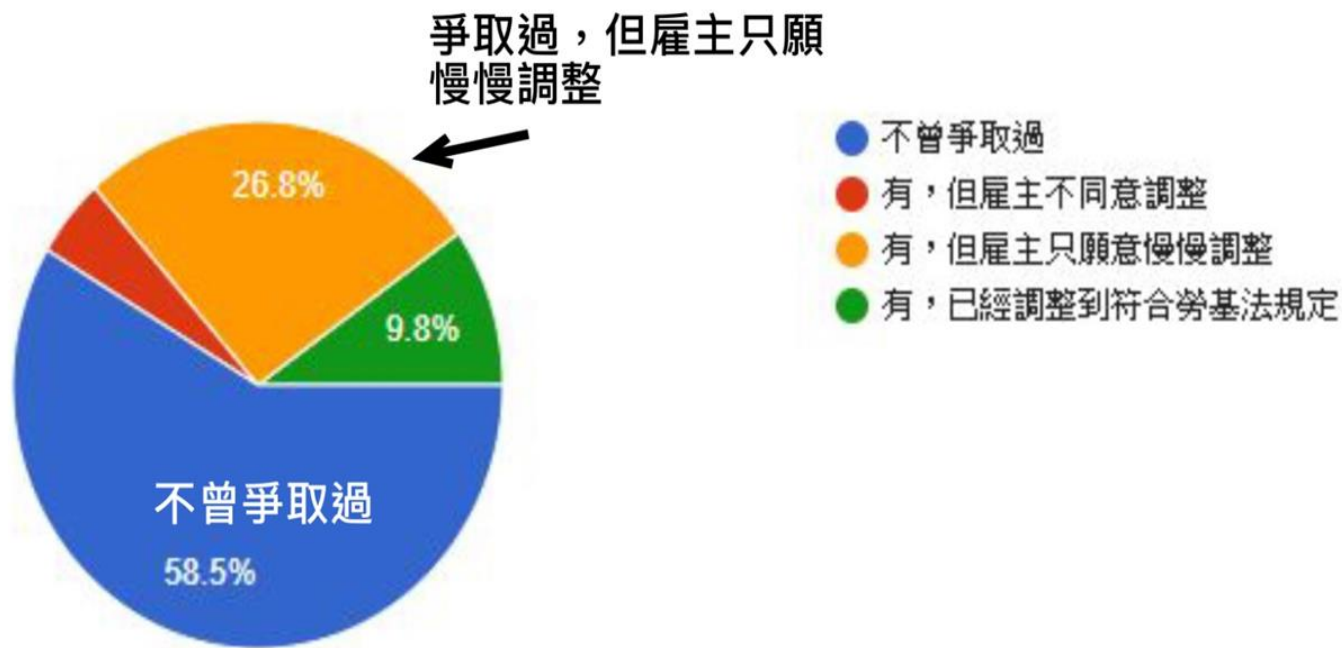
- 投保金額『高於』勞基法規定
- 投保級距符合勞基法規定
- 投保金額『低於』勞基法規定

高薪低報之違法，除了要受行政罰鍰外，也可能有詐欺、業務上登載不實等刑事責任。

# 近六成藥師不曾爭取過 多數有爭取了，但雇主只願慢慢調高

您曾經努力向雇主爭取合法投保薪資嗎？

123 則回應



# 近六成藥師不曾爭取過 多數有爭取了，但雇主只願慢慢調高

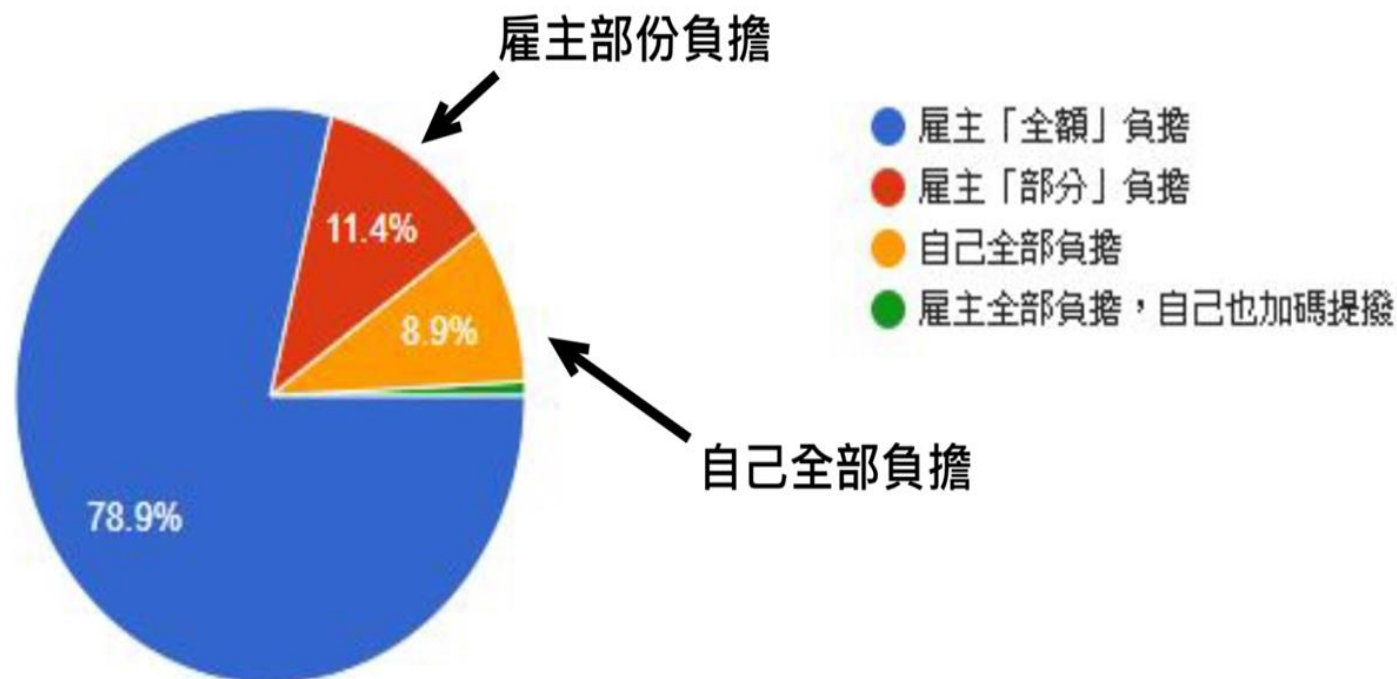
被保險人之平均月薪資總額如有變動，投保單位應於法定申報調整期限(每年2月及8月底)前填具投保薪資調整表申報其投保薪資調整，又投保單位如為即時反映員工薪資所得亦可按月或按季申報調整，均屬適法。

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。

# 接近一成沒有6%勞退

6%勞退提撥由誰負擔？

123 則回應



# 接近一成沒有**6%**勞退

適用於勞基法的本國籍勞工，就是勞退新制的強制提繳對象，不管有沒有在公司投保勞保，老闆都應該為勞工提繳勞工退休金。



# 接近一成沒有6%勞退

## 勞工退休金 ≠ 勞保

按月提繳  
勞退金是  
雇主法定  
責任



 臺北市政府勞動局  
Department of Labor, Taipei City Government

### 勞工退休金(舊制)

- 雇主每月依提撥薪資總額2%至15%提撥勞工退休準備金至臺灣銀行信託部公司專戶，符合退休條件可請領

### 勞工退休金(新制)

- 雇主每月提繳至少6%的勞工退休金，並累計在勞保局勞工個人專戶中，滿60歲可請領

### 勞工保險(老年給付)

- 加入勞保、累積勞保年資，符合請領條件時可向勞保局申領



# 接近一成沒有6%勞退

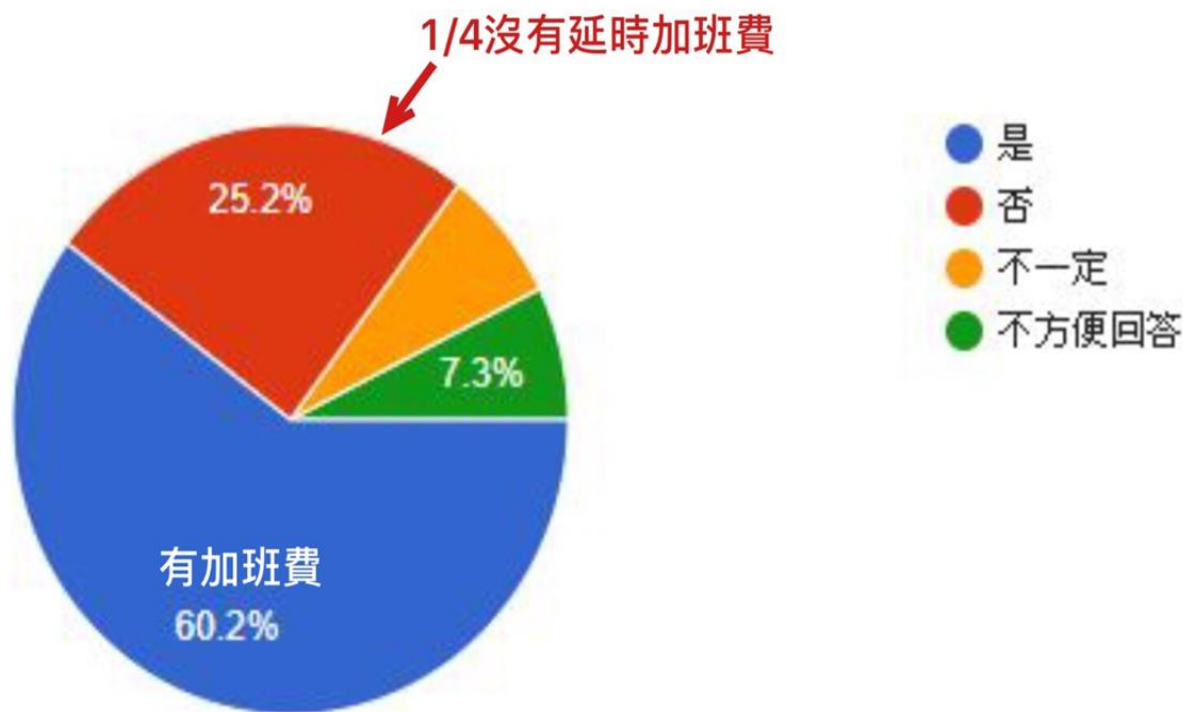
雇主應提撥的6%新制退休金，可否直接從勞工薪資內扣除？

不可以。依勞工退休金條例第14條第1項及第36條第1項規定：「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。」此一規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資6%的個人專戶退休金或年金保險費，而非將前述提繳之數額「內含於勞雇雙方原本已議定之工資」，造成工資不完全給付勞工之情事。

# 4成沒有延長工時加班費

延時工作，雇主是否依法給付加班費或換休？

123 則回應



## 4成沒有延長工時加班費

新制工時實施後，以「月薪制」計酬之勞工延長工作時間時，其延時工資應依勞動基準法第二十四條規定辦理。至所稱「平日每小時工資額」如何計算，應視勞動契約之內容而定。即原月薪給付總額為二四〇小時者，除勞資雙方重行約定者外，仍得視為給付二四〇小時之工資，其「平日每小時工資額」據原公式推算，並無不可；惟勞資雙方已就工資總額及計算內涵重行約定者，應依新約定之內容推算之。

# 4成沒有延長工時加班費

## 第 32-1 條

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。

前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

## 4成沒有延長工時加班費

勞基法施行細則第 22-2 條

本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。

前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：

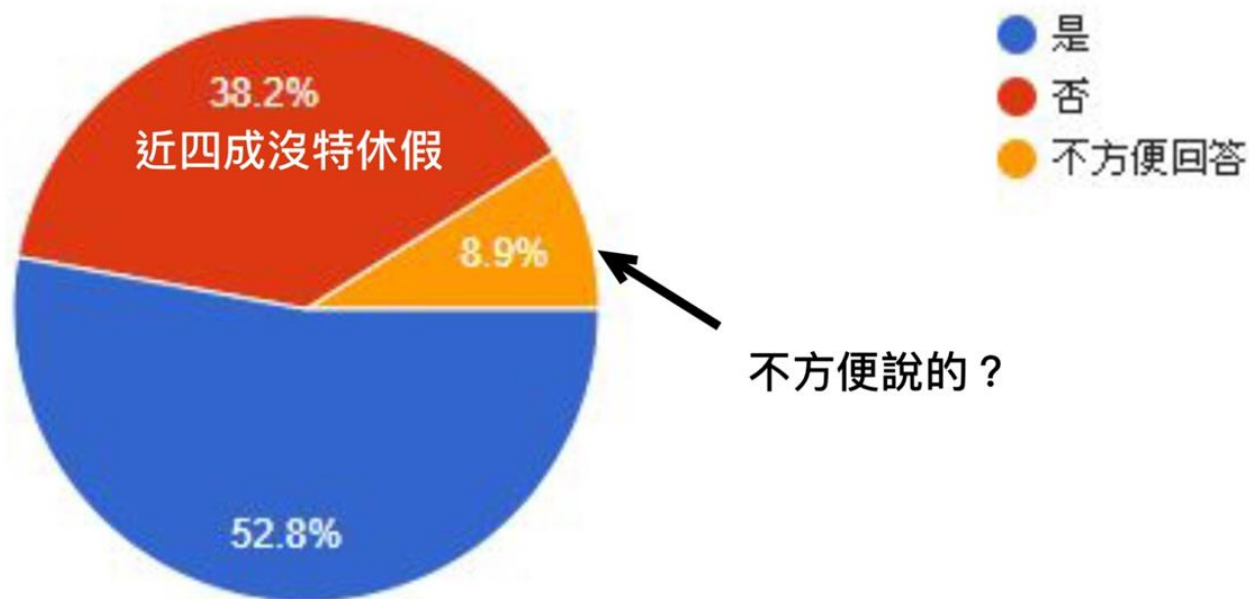
- 一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。
- 二、契約終止：依第九條規定發給。

勞工依本法第三十二條之一主張權利時，**雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。**

# 接近半數違法不給特休假

特休假之有無？

123 則回應





# 接近半數違法不給特休假

特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

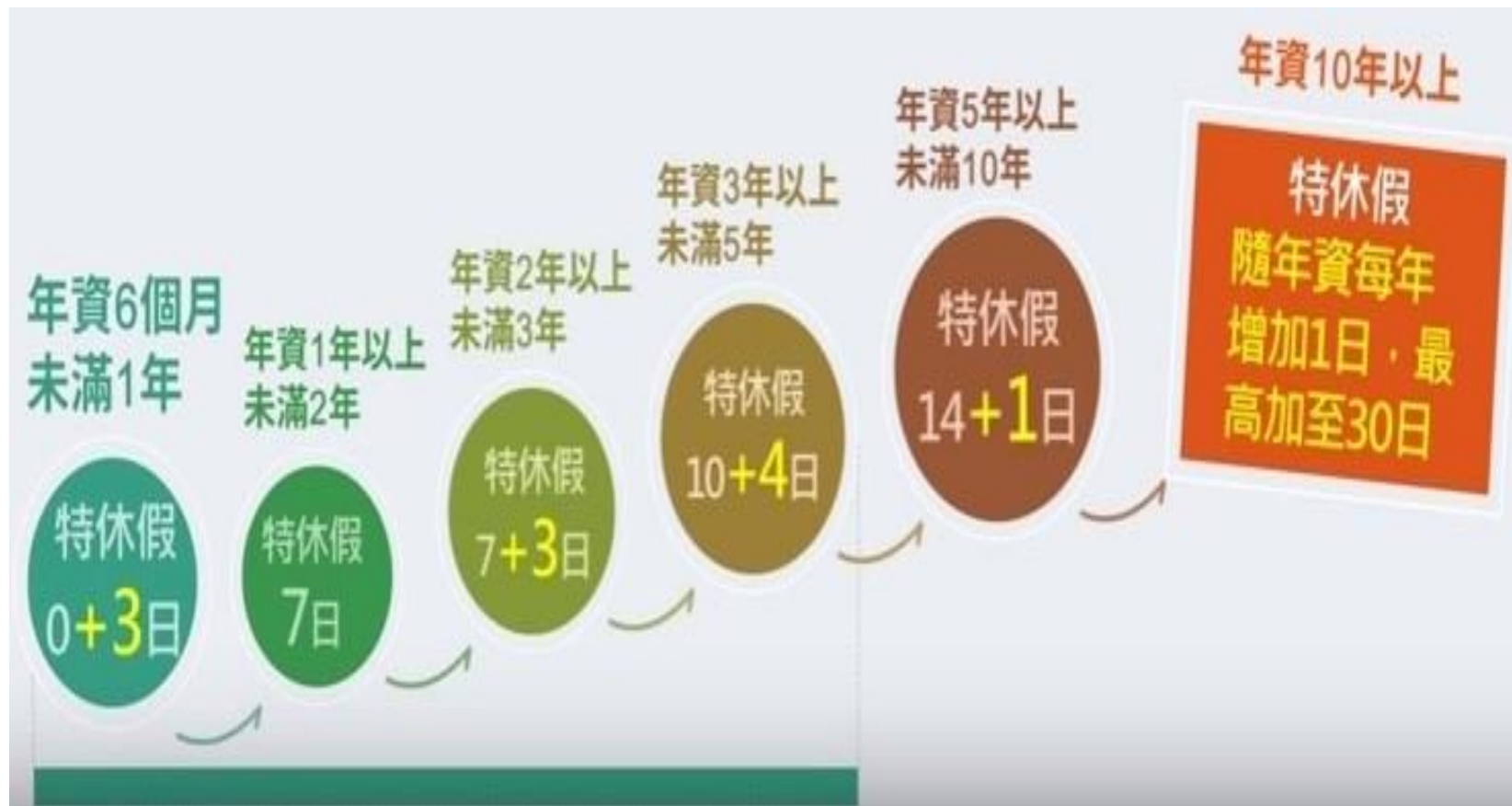
雇主應於勞工符合特別休假條件時，告知勞工排定特別休假。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

# 接近半數違法不給特休假



# 接近半數違法不給特休假



The infographic features a wooden plank background. At the top left, a tag with a string says '新修正勞基法' (Newly Revised Labor Standards Act). To its right, the text '新增 特別休假遞延規定' (Newly Added Special Leave Deferral Provisions) is displayed. Below this, three horizontal wooden planks list the provisions, each preceded by a silver bolt icon. A cartoon character of a man in a yellow shirt and blue tie stands on the right, pointing his right index finger at the second plank. The bottom left corner contains the logo and name of the Taipei City Government Labor Bureau.

**新修正勞基法**      **新增 特別休假遞延規定**

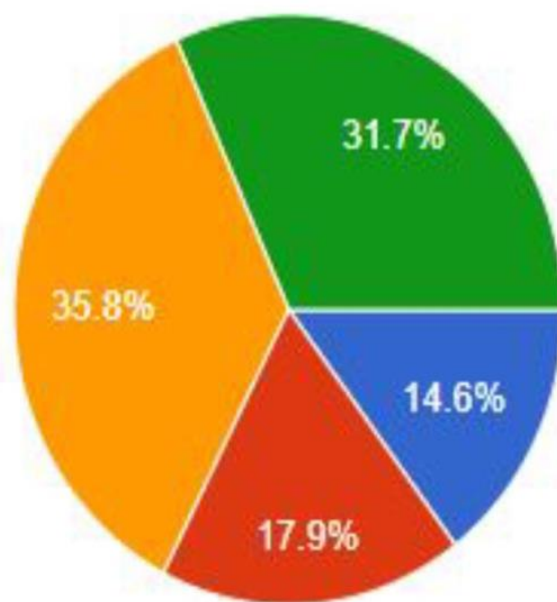
- 1. 實施要件：勞雇雙方協商合意。
- 2. 遞延期限：至次一年度為限。
- 3. 次一年度終結或契約終止未休應結清。

 臺北市政府勞動局  
Department of Labor, Taipei City Government

# 三成以上沒有約定

## 員工離職的規定？

123 則回應



- 口頭約定為主
- 勞動契約內容而定
- 勞基法規定為主
- 沒有約定

# 三成以上沒有約定

台灣高等法院台中分院九十七年度勞上易字第三十七號判決即認：「按勞動關係以勞工之勞務提供及雇主之報酬給付為其主要內容，但因勞動關係具有從屬性，含有高度之人格特質，且具有繼續性，故在勞務提供與報酬給付過程中，根據勞動契約及民法第148條之誠實信用原則，可衍生一系列之附隨義務。其中關於勞工之附隨義務部分，有保密義務、競業禁止義務、兼差限制義務、不傷害企業之言論義務、禁止不當影響同事義務、報告義務、遵守勞動保護規範義務、工作障礙及危害通知義務等。而勞工於離職後辦理移交手續，即屬勞工附隨義務中之報告結算義務。質言之，勞工於離職時，其與雇主間之勞動契約雖然已經終止，惟仍負有確實交接業務之義務，以期避免雇主因職務交接不清而增加成本或受有損失。勞工如違反該附隨義務而造成雇主受有損害時，雇主自得依民法第227條不完全給付之規定向勞工請求賠償。」



# 離職時的權利

## 你知道離職時有這些權利嗎？



所有離職者  
都能無條件享有的權利

1. 工資無條件全額付清
2. 沒休完的特休假，折抵成工資發給
3. 服務證明書



勞動契約還沒到期的離職者  
才可能限定享有的權利 備註

1. 資遣費
2. 預告資遣日 或 發預告期間工資
3. 帶薪謀職假
4. 失業津貼

備註

【包含】▶ 簽勞動契約或開始工作時，沒有事先和雇主約定做到什麼時候 [1]  
▶ 有約定工作期限、但還沒到期就被喊停 [2]

【不包含】▶ 勞資雙方本來就有約定工作期限，契約期滿時勞動關係自然結束



# 4種離職原因的權利

| 關係到不同權利套餐的：4種離職原因 |                                                                                                        |                                                                                                              |                                                                                             |                                |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 發動者<br>離職<br>類型   |  雇主發動的離職              |                                                                                                              |  勞工發動的離職 |                                |
|                   | 資遣                                                                                                     | 解僱                                                                                                           | 被迫辭職<br>自請辭職                                                                                |                                |
| 成立<br>條件          | 需具備法律列舉的理由才成立，<br>具體條件請看註解的法條 [1]                                                                      |                                                                                                              |                                                                                             | 辭職不需要特定理<br>由，是憲法保障的<br>職業自由   |
| 說明                | <u>雙方都沒有錯，</u><br>但是：<br>雇主因經濟上、經營<br>上理由必須裁員，例<br>如歇業、轉讓、業務<br>轉型、改組。<br><br>勞工再怎麼努力，客觀<br>能力也無法勝任工作。 | <u>勞工犯了重大錯誤，</u><br>使僱傭關係難以持續<br><br>解僱必須是「最後手<br>段」，如果用降調、<br>減薪等較溫和的方法<br>足以恢復事業秩序、<br>繼續僱傭關係，就不<br>能選擇解僱。 | <u>雇主犯了重大錯誤，</u><br><br>導致勞工無法繼續<br>工作下去，所以只<br>好辭職。                                        | 沒有發生左邊三格之<br>情形，只是想要換工<br>作而已。 |

# 三成以上沒有約定

## 看出來了嗎？

### 「離職原因」決定你能擁有哪些權利！

先看結論感受一下，接下來我們會一一解釋～



|                     | 資遣<br>(經濟上原因)<br>勞基法11條、13<br>條但書、20條 | 解僱<br>(勞工犯錯)<br>勞基法12條 | 被迫辭職<br>(雇主犯錯)<br>勞基法14條 | 自請辭職<br>(個人原因)<br>勞基法15條 |
|---------------------|---------------------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 有資遣費                | ★                                     |                        | ★                        |                          |
| 需提前預告 or<br>發預告期間工資 | ★                                     |                        |                          | ★                        |
| 給薪謀職假               | ★                                     |                        |                          |                          |
| 失業津貼                | ★                                     |                        | ★                        |                          |

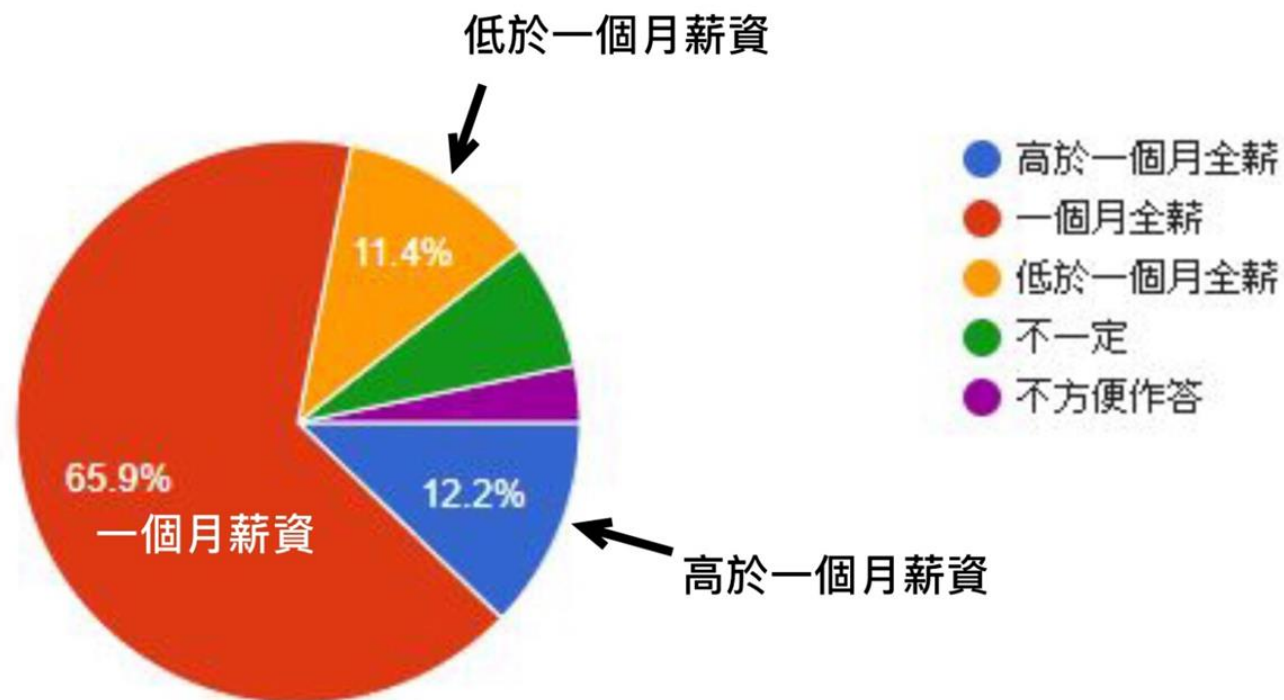
所以，記得要求在服務證明書上記載正確的「離職原因」，這關係到有無資遣費、能不能申請失業津貼等。

如果是被迫離職，也千萬不要簽「自願離職聲明書」>"<

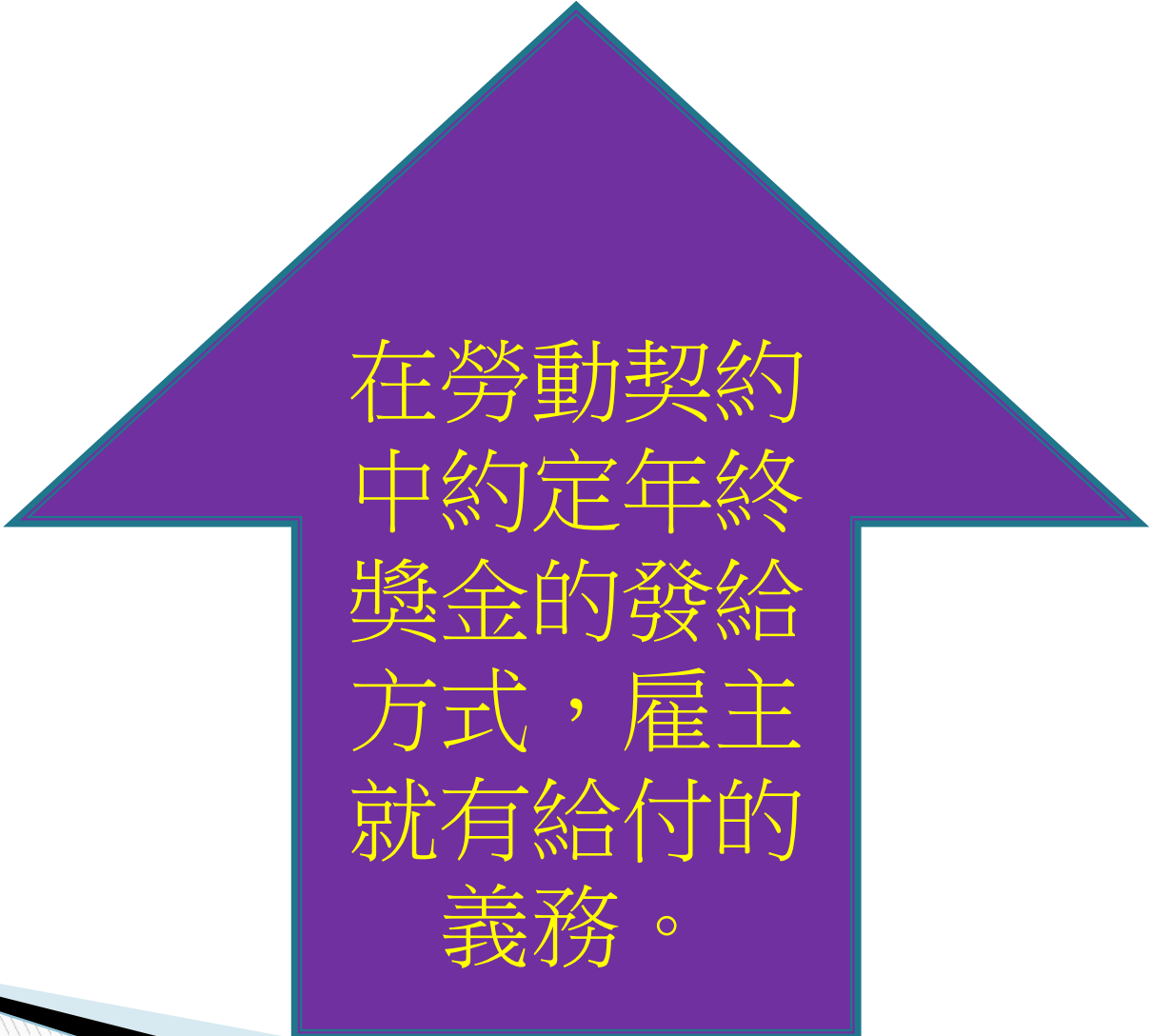
# 22%年終不到一個月薪資

年終獎金之有無？

123 則回應



# 22%年終不到一個月薪資【很重要】



在勞動契約  
中約定年終  
獎金的發給  
方式，雇主  
就有給付的  
義務。

# 年終獎金的定義

歲末年終，各行各業陸續發放年終獎金，但大家可能沒注意到：雖然都叫「年終獎金」，但在法律實務上，「年終獎金」其實分成兩種，而且與勞工權益息息相關。

1、「**恩惠性給予**」的年終獎金。通常是根據員工表現或業績好壞給予，並非工資的一部分，因此資方並無發放的義務。  
（勞工沒有法源上的請求權）

2、勞資雙方事先在契約中就已明訂獎金規範，例如「**保障年薪保證14個月**」，這類的年終獎金就是「經常性給予」，屬於工資的一部分，為資方應該履行的條約義務，沒有不確定性。



# 22%年終不到一個月薪資

為什麼要根據屬於工資與否，來區分年終獎金？這影響層面有三：

第一，如果年終獎金計入工資，將影響平均工資的計算結果；而平均工資的計算結果，則與未來勞工的資遣費與退休金計算方式有相當大的關係。

第二，除了前述平均工資對資遣費與退休金的影響外，年終獎金計入工資與否，也會影響勞工加班費、勞保、健保投保級距及勞退提繳的計算。

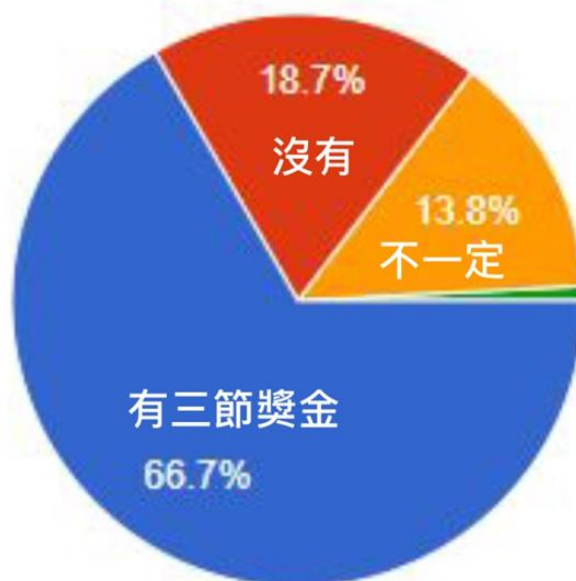
最後，如果年終獎金屬於恩惠性給予，那勞工並沒有獎金的請求權。舉例來說，如果勞工在發放獎金前就已離職，不論過去一年他在公司時間多久，無法向公司要求發放獎金；反之，如果獎金屬於工資的一部分，或是契約明文規定勞工在某個特定日期在職即可請求的話，那麼在不違約的前提下，不論之後勞工離職與否，都應該保有合約所列權益。



# 有三節獎金的診所不到7成

## 三節獎金的有無？

123 則回應



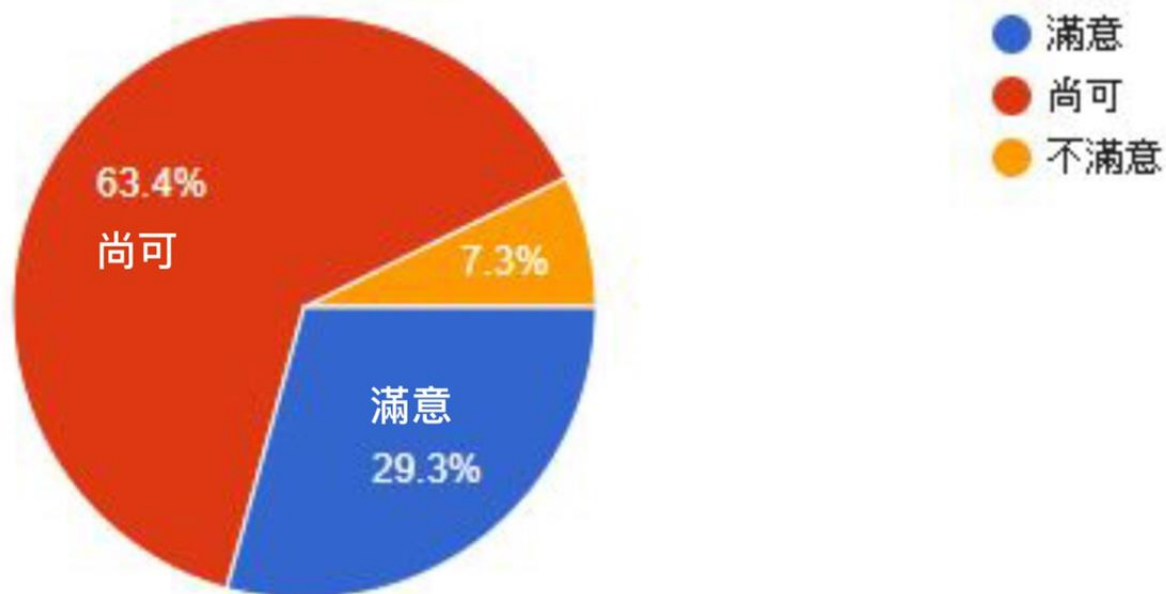
在勞動契約中約定三節獎金的發給方式，雇主就有給付的義務

- 有
- 無
- 不一定
- 不方便作答

# 只有近三成藥師滿意勞動條件

您對於目前的勞動條件是否滿意？

123 則回應



# 不到三成藥師滿意工作福利

您對目前雇主的工作福利滿意嗎？

123 則回應

