檔 號：

保存年限：

勞動部 裁決書

機關地址：10113台北市中正區羅

斯福路1段4號

40359 聯絡方式：林小姐 23961266

台中市區○○路○○○號

受文者：○○○○○○專科○○

發文日期：中華民國107年12月20日

發文字號：勞保○字第10701812290號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：罰緩金額計算表、明細表及罰緩繳款通知單各1份

受處分單位名稱：○○○○○○ 專科00

保險證號：0072100X

地址：台中市西區 路○○○號

代表人或管理人姓名: (勞保以多報少一個人罰16萬元)

身分證統一編號:012133\*\*\*\*

主旨：貴單位被保險人000君之投保薪資未覈實申報、依勞工保險條例規定處罰緩計 新台幣**164,764**元，請查照。

事實、理由及法令依據：

1. 依據本部勞工保險局審查結果辦理。
2. 貴單位被保險人林00君薪資，按「勞工保險投保薪資分級表」規定，其投保薪資應申報36,300元等，而貴單位為其申報20,008元等(請參閱罰緩明細表)，依規定按短報之保險費金額，處4倍罰緩(請參閱罰緩金額計表)。
3. 貴單位如尚有員工投保薪資未覈實申報者，請及依照規定申報調整，以保障員工權益。
4. 依照勞工保險條例第14條及其他施行細則第27條規定，勞工投保薪資應按其月薪總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準…………

**勞動事件法1090101實施，企業要如何解決這些問題。**

**衛生福利部中央健康保險署 函**

機關地址：(中區業務組)臺中市西屯區市政北

一路66號

傳真：(04)22540417

承辦人及電話：石小姐(04)22583988轉0000

電資信箱：

403

台中市西區○○路○○○號

受文者：○○○○○○專科○○(005258200)

發文日期：中華民國**107年12月24日**

發文字號：健保中字第1074014224號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明四

主旨：為核對貴單位辦理員工全民健康保險業務需要，請於文到7日內，檢附林○○君任職期間計全體員工**107年2月起至107年11月薪資資料**供核，請查照

說明：

1. 依全民健康保險法第80條第1項規定，保險人為辦理各項保險業務，得請投保單位提供所需之帳冊、簿據或有關資料，或對其訪查、查詢。投保單位不得規避、拒絕、妨礙或作虛偽之證明、報告或陳述。又同法第90條規定，違反第80條第1項規定者，處新台幣二萬元以上十萬元以下罰緩。
2. 貴單位所送員工薪資資料，請詳列身分證字號、薪資各項發放明細，同時須加蓋貴單位圖計及負責人印章。另請一併提供媒體檔，貴單位提供之媒體檔請寄至本署電子郵件信箱：underwriting-fourth@nhi.gov.tw。
3. 茲摘錄全民健康保險法相關規定供參：

(一)依全民健康保險法（以下簡稱本法）第20條……

上面這個公文:健保署要查10個月薪資表。

薪資表要按照勞基法規定製作 要有計算式明細。

檔 號：

保存年限：

**勞動部勞工保險局 函**

機關地址：10113台北市中正區羅斯福路

1段4號

承辦單位:勞工退休金組公司行號提繳科

聯絡方式：吳先生02-2396-1266

受理號碼：

4○○52

受文者：○○科技股份有限公司（提繳單位編號：P050650○○-K）

發文日期：中華民國**108年2月27日**

發文字號：保退二字第10860039070號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：為查核貴單位情所屬員工○○○君勞工退休金月提繳工資需要，惠請於文到10日提供其95年5月1日至102年6月30日期間之薪資資料（請分別列出底薪、津貼、獎金、加班費等及 合計金額）寄局憑辦，以免受罰，請查照。

說明：

1. 依據勞工退休金條例第21條第2項及第40條第1項規定，雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起5年止。為確保勞工權益，勞保局必要時得查對事業單位勞工名冊及相關資料。又依同條例第48條規定，事業單位違反第40條規定，拒絕提供資料者，處新臺幣3萬元以上30萬元以下罰緩。
2. 來函及所檢附資料請加蓋單位及負責人印章，並註明提繳單為編號及本函之發文日期字號。

正本：○○科技股份有限公司(提繳單為編號：P000650○○-K，地址：42852臺中市大○區前○路○○號)

副本：勞動部勞工保險局勞工退休金組公司行號提繳科-70001

102年6月30日

95年5月 1日

**7 年**

**勞工退休金要查 7年 的薪資表，看退休金怎麼提繳。**

**這些困難的問題 ， 企業怎麼解決 ?正確的薪資表解決了，問題就解決了。**

**勞動事件法 第三十七條** (1071109制定)

條文：勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。

理由：勞動基準法第二條第三款所指工資，係指勞工 因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」 及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社 會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。 惟勞工尌其與雇主間關於工資之爭執，因處於 受領給付之被動地位，通常僅能尌受領給付之 事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於 與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係 本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金 錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第二十三條，雇主亦應置備勞工工資清 冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、 工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其 對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否 符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬 勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之 舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領 給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因 工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第二百八十 一條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之 舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常 性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負 舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平 等。

法律已經這麼訂了 ， 雇主要負 舉證責任。

企業請顧問輔導薪資，不按稅法規定做，要請顧問負損害賠償責任。