

這一站準備 下一站幸福

105學年度
高中職勞動權益課程

www.labor.ntpc.gov.tw



簡單的小確幸 — 3S的幸福工作



安全找到工作



工作中不被欺負的智慧



有保障的工作環境

第一篇 求職前的準備

第一步 蒐集資料

1. 想做怎樣的工作？
2. 這工作需要怎樣的條件/資格
 - 調查就能提早準備相關資格
 - 專業能力越強 選擇權越多
3. 工作訊息的來源
 - 傳統報紙分類廣告
 - NET求職網站
 - 親朋好友介紹
 - 政府就業服務站



第一篇 求職前的準備

第二步 面試準備

1. 準備面試資料
2. 整齊服裝儀容
3. 面試問答練習
4. 告訴親友家人面試時間地點

第三步 檢查危險訊號

1. 高薪免經驗? 長期刊登相同徵人廣告?
2. 工作時間地點不明確?
3. 工作內容感覺不安全?

提高警覺度 就能避免危險的發生

經驗與薪職不相當的工作 更要特別小心



第一篇 求職前的準備

SAFE面試的避險原則

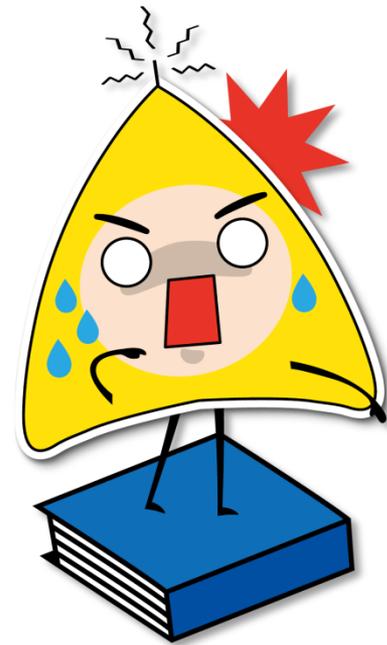
三大準備(應徵前)：

蒐集應徵公司資訊。

請朋友、家人陪同面試。

仔細檢視欲應徵公司刊登的徵人內容。

違法雇主查詢系統



第一篇 求職前的準備

SAFE面試的避險原則

七不原則(應徵當天)：

1. 不繳錢



2. 不離身



3. 不購買



4. 不飲用



5. 不辦卡



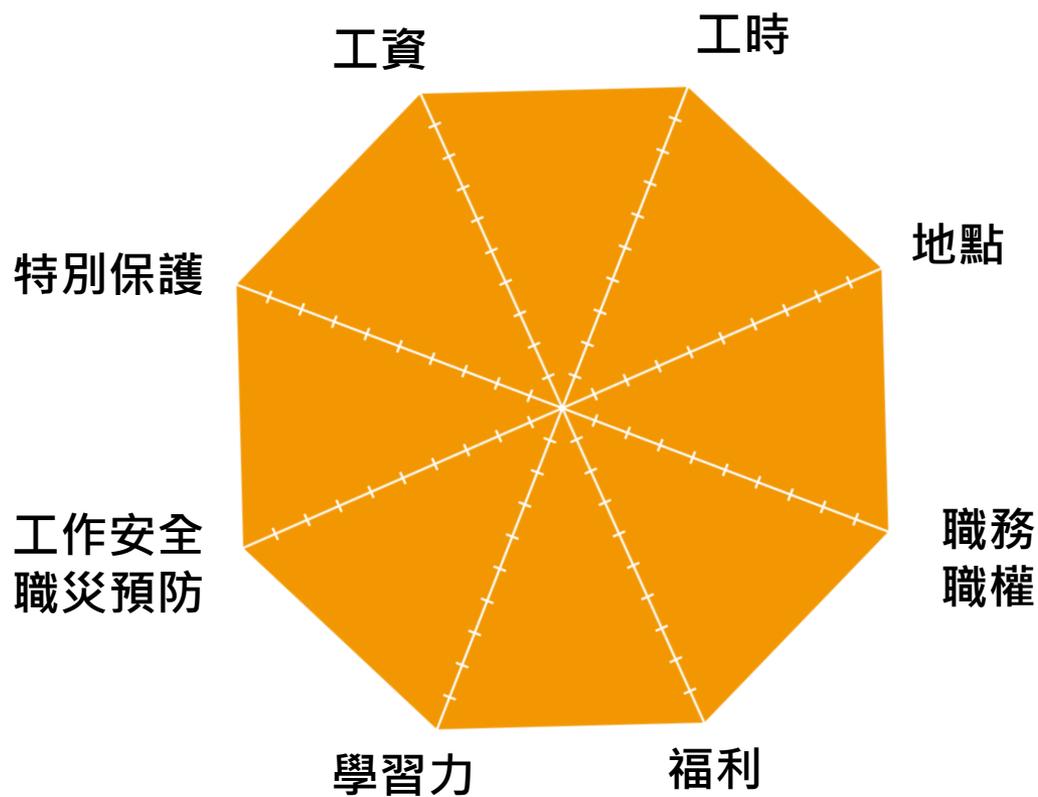
6. 不非法工作



7. 不亂簽



夢想中的戰鬥表



第二篇 勞動生活要幸福

就業服務：招募員工不可留置身分證

性別工作平等法：限徵女挨罰

除有合理業務必需性或不可替代性，才可以限制性別

求職之前：停看聽

- 咖啡店收銀員…先繳保證金、身分證暫時寄放在店裡…
- 雇主以業務需要…購買公司的產品才能夠被錄用…
- 旅館員工…女性員工自懷孕日起6個月內需自動離職…
- 某家銀行董事長…服務到床上去



第二篇 勞動生活要幸福

簽約之前：想清楚

— 阿娟應徵工作簽勞動契約，試用期6個月，薪水打折、不准請假，解僱不給資遣費

試用期沒有明訂，在不違背契約誠信原則下，可自由約定合理試用期，惟仍適用勞基法

— 與老闆沒有簽訂書面的契約，是否擁有「勞雇關係」？

只要有約定勞動關係，有沒有簽書面契約，都成立勞動契約

— 哪些行業未納入勞基法？

勞基法適用於一切勞雇關係，但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用確有窒礙難行者，並由勞動部指定公告之行業或工作者不適用。

像是職業運動業之教練、球員、裁判人員；醫療保健服務業之醫師及個人服務業中家事服務業等工作者，目前都未列入保障。

第二篇 勞動生活要幸福

- 問題：何種工作得為定期契約？是否有期間之限制？

答 案：臨時性、短期性、季節性及特定性等非繼續性之工作，

雇主才能夠和員工簽特定期間的勞動契約。

■ 臨時性、短期性定期契約不得超過六個月

■ 季節性定期契約不得超過九個月

■ 特定性定期契約如超過一年者，應報請主管機關核備。



第三篇 勞動條件

工作時間的相關規定

工時：指的是一段時間內的工作時數。

— 每天：正常工作8小時不含休息時間，連同加班不得超過12小時。

— 連續工作4小時要有30分鐘以上的休息時間。

— 每周不得超過40小時（105.1.1實施）

— 延長工時：加班費。

第三篇 勞動條件 例假、休假、特別休假

— 例假日：勞工每7日中至少應有2日作為例假及休息日。

— 休假日：國定假日

— 特別休假：同一雇主或事業單位

— 工作年資滿6個月-1年：3日休假

— 工作年資滿1年-2年：7日休假

— 工作年資滿2年-3年：10日休假

— 工作年資滿3年-5年：14日休假

— 工作年資滿5年-10年：15日休假

— 工作年資滿10年以上：每年加給1日休假，加至30日為止

第三篇 勞動條件

薪水、加班費、資遣費如何算 106.1.1調整



基本工資：月薪21,009元，時薪至少133元

加班費：假日→時薪 $\times 2$

平常日

休息日

前二小時→時薪加發 $1/3$ 、前二小時→時薪加發 1 又 $1/3$

後二小時→時薪加發 $2/3$ 、後二小時→時薪加發 1 又 $2/3$

資遣費：舊制（94年6月30日以前）、新制（94年7月1日以後）

所以同學都是新制。每滿一年發給0.5個月的月平均工資，未滿一年以比例計，最高6個月。

第三篇 勞動條件

新修正勞基法第10條之1明文調動5原則內容

公司可以隨便指派我去別的地方上班嗎？

須要經過我的同意嗎？

~~應該要符合下列原則~~

1. 企業經營所必須，不得有不當動機
2. 對於勞工工資及其他勞動條件，不作不利變更
3. 調動後工作是勞工體能及技術可以勝任的
4. 地點過遠的話，雇主要給必要協助
5. 考量勞工和他的家庭生活上的利益

第四篇 職業安全的保障

職業災害如何認定

- **職業傷害**：勞工因執行勤務而遭遇偶發、突發的意外，造成身體的**立即性**傷害。

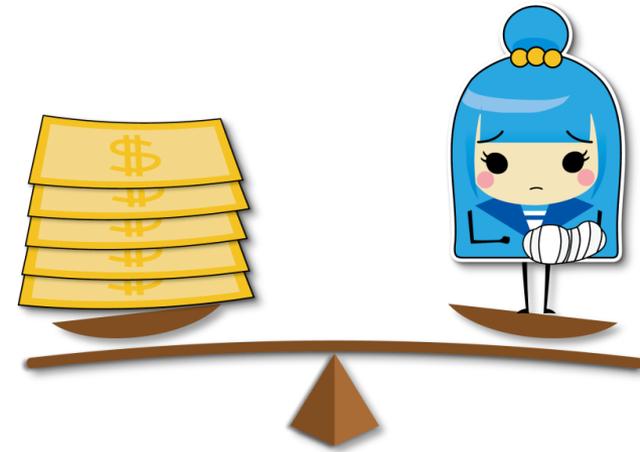
- **職業病**：勞工**長期**曝露於工作環境中的危害因子之下，**緩慢累積**所導致的疾病。

- 提問：阿水以機車代步上班途中被汽車追撞，算不算職業災害？

算是職業災害

- 提問：阿富工作需要長期受幅射影響，退休後罹患血癌，算不算職業

算是職業病



職災認定放寬受惠族群

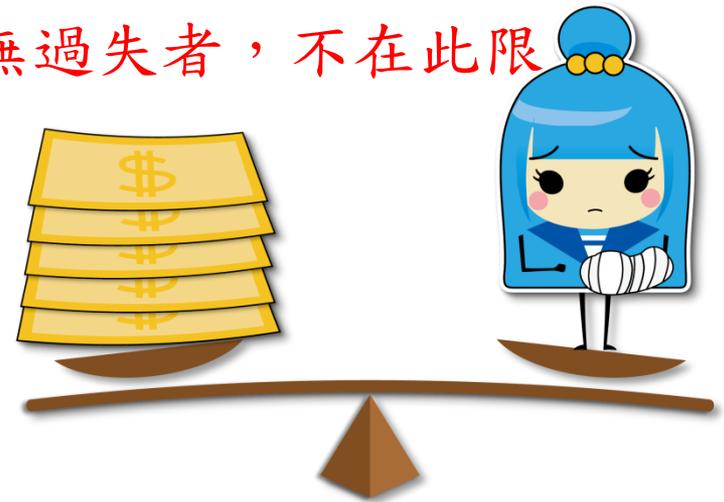
受惠對象	職業傷病擴大認定項目
學生打工族	從學校到公司上、下班合理途徑內，發生傷病屬職災認定範圍
兼差上班族	從公司到兼差處上班路程中，發生傷病屬職災認定範圍
奔波外勤族	在公司以外的地方執行勤務，所發生的傷病屬職災認定範圍
過度勞損族	上下班、公差以及在外執行勤務，或工作必要外出用餐等交通途中，若促發疾病，只要與職務有相關因果關係，亦屬職業病認定範圍

資料來源：勞動部

第四篇 職業安全的保障

職業災害的補償

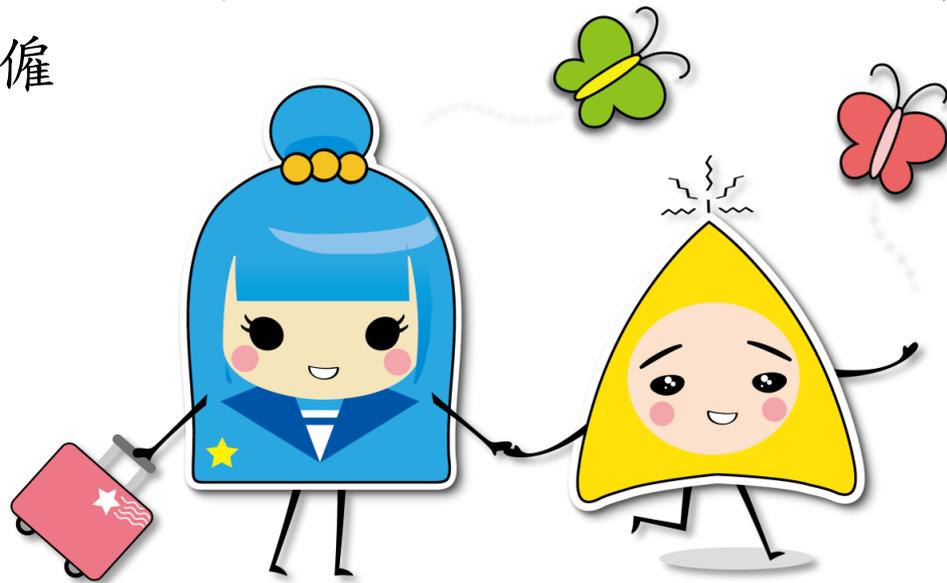
- 勞動基準法第59條：補償必需的醫療費用，補償醫療期間不能工作的原領工資
- 職業災害勞工保護法第7條：勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，但**雇主能證明無過失者，不在此限**



第四篇 職業安全的保障

職災保護重要提醒

- 勞工提起職災爭議或訴訟時，具體建議
 1. 不要破壞職災現場
 2. 立即通知勞工主管機關
 3. 保留薪資單證明僱傭關係，勞保是否被退保，依規定請假，避免被以曠職解僱



認識工會

內在助力 - 工會組職

團結力量大。

憲法保障結社自由權，所以自由組成工會，資方不能拒絕。

勞動三法

1. 工會法
2. 團體協約法
3. 勞資爭議處理法

勞動三權

1. 團結權
2. 協商權
3. 爭議權

認識新北市政府勞工局

勞工法律問題諮詢專線

全國首創-免費律師服務

02-29603456轉6530、6531

職災勞工到府諮詢服務

職災個案管理員與義務律師合作，

到府諮詢職災訪視服務

服務時間

週一至週五 上午9時至12時

下午2時至5時

外在助力 - 勞工局

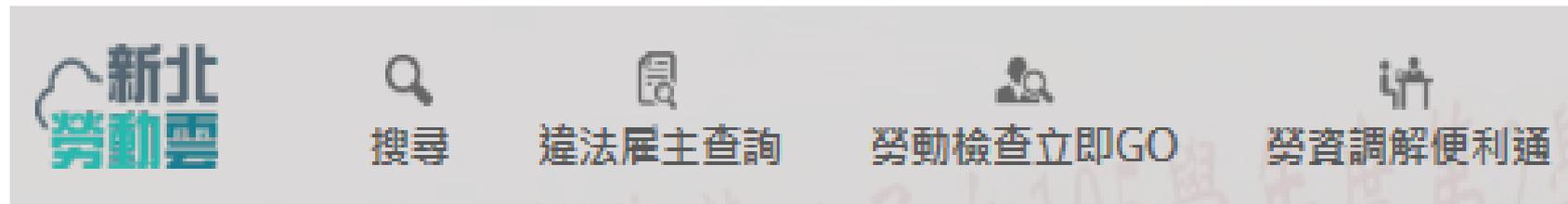
政府力量積極介入

1. 提供合法的保障
2. 提供申訴的管道
3. 提供個案的諮詢

認識新北市政府勞工局

全國首創-新北勞動雲

透過網路申辦，即可有勞工及雇主專屬服務



- 勞檢立即GO

公司有違法情事，進入檢舉通報，及時雲端回覆

- 違法雇主查詢

輸入公司名稱，即可查詢該公司是否有違法

- 勞資調解便利通

上網申請勞資雙方調解



認識新北市政府勞工局 全國首創-新北勞動雲



網路申辦

勞工專屬服務



勞動檢查立即GO

工資？工時？雇主違反勞基法規定？



勞資調解便利通

沒拿到工資、資遣費，自己權益要勇於爭取



違法雇主查詢

提供關鍵字查詢本市違法雇主



職訓補給站

培養失業勞工學習一技之長，輔導在職勞工取得相關證照

雇主專屬服務



資遣通報

被資遣員工實際勞務提供地在新北市，應於員工離職10日前，依法辦理通報作業



84-1約定書核備

另行約定保全員工時，要政府核備才生效！



勞資會議備查

勞資溝通新平台，每季召開創雙贏



勞資調解便利通

公司主動申請調解，透過協調解決爭議