

新北市 高中職勞動權益課程

個體
勞動

學生
手冊

這一站準備 下一站幸福





局長的話

近年發生了許多社會矚目的重大勞資爭議案件，諸如華航、長榮罷工等，顯見勞權意識已是受到高度重視的社會議題，因此，我們選擇提早施教，在校園灑下勞動意識的種子，以高中職一年級學生為對象，讓同學們透過這堂課程的學習，樹立正確的勞權理念與價值，讓未來的勞動者或雇主瞭解法律規範的權利義務，勞權意識將會持續扎根，將來，當你踏出校門，步入社會，這些種子會開枝散葉，而勞工局也將會在你身後，成為你在職場上的堅強後盾。

新北市政府勞工局局長 陳瑞嘉



編輯委員的話

我們以淺白的文字編輯與案例解說撰寫這份教材，除了讓打工的同學了解工作時的安全衛生、工時及工資等相關的法律規定，也期待學生於在學期間就能對於勞動權益、勞資關係，建立正確的觀念；所以這是一堂引導青年學子思考未來勞動與生活的敲門磚，希望每個人都是一顆懂得珍惜自己、尊重別人的幸福種子，能在未來的職場找到可以盡情揮灑的方向。

全體編輯委員



這一站準備 下一站幸福

Contents

前言

從學生到勞工 04

勞動基準法 06

- 有看有保底：認識保護勞工的法律 06

Part1

勞動生活要幸福 08

1/ 謀職之前停看聽 10

- 求職面試陷阱多，小心詐騙、性騷擾 11

2/ 簽約之前想清楚 14

- 有勞動契約關係才可能適用勞基法 14
- 要符合法律規定才能簽訂「定期」勞動契約 15

3/ 工作之後多留意 16

- 注意雇主有沒有幫你投保勞、健保和就業保險 16
- 要求雇主提繳勞工退休金到你的「個人帳戶」 17
- 我可以拒絕雇主的「調動」要求嗎？ 18
- 雇主不讓我離職，該怎麼辦？ 18
- 雇主可以限制我離職後，不可以在同一區域從事同一職業嗎？ 19
- 雇主可以要我必須服務一定的年限後才能離職，否則就要賠償違約金嗎？ 19

Part2

勞動條件：工時與工資的重要法律規定 20

1/ 休息是為了走更長遠的路 22

- 工作時間的相關規定 22
- 勞工依法有例假、休假、特別休假及休息日等「有工資」的假日 23
- 請假要依據《勞工請假規則》和《性別工作平等法》 23

2/ 你知道薪水、加班費及資遣費怎麼算嗎？ 24

- 勞基法有關工資、基本工資的規定 24
- 加班費怎麼算？ 25
- 資遣費怎麼算？ 25

Part3

職業安全的保障 26

1/ 職業災害如何認定？ 28

2/ 職業災害的補償 30



Part4

結論 32

1/ 另一種促進幸福指數的法律制度 34

2/ 附錄 35

- 附錄 1 求職停、看、聽檢查表 35
- 附錄 2 勞動法令有關勞工請假規定之整理表 36
- 附錄 3 職場新鮮人職業災害預防面面觀 38
- 附錄 4 就職注意事項檢查表與申訴、救濟管道 42
- 附錄 5 新北市政府勞工局就業服務處暨就業服務據點聯絡方式 46
- 附錄 6 新北市政府勞工局首創「勞動檢查立即 GO」、「違法雇主查詢」 49
- 附錄 7 新北市勞動權益課程推動歷程大事紀 50
- 附錄 8 新北市勞動權益課程自開辦以來推動成果 52

前言 從學生到勞工

2021年3月29日下午4:20

學姐！期中考完，跟同學去十三行博物館玩，二樓咖啡展好好看，其中講到部落，我就想到我的「部落戰爭」一直卡關，金害 > <



少爺，我天天忙著打工，你還有時間去想「部落戰爭」，你馬幫幫忙。



好啦！不要跟我媽媽一樣一直唸啦！啊你在做什麼？



就在橋頭那家做『灌強』的啊

灌強喔？？嘻嘻，那你同事有沒有？？？



幹嘛？你在想什麼？
你這樣是對我性騷擾喔！>.<\\\\\\
(more ~ P.12)



沒啦，沒啦！你不要誤會了...



我已經誤會了，跟我道歉



學姐，你去打工他們有叫你繳身分證那些嗎？(more ~ P.11)



沒啦！你當我白痴啊！跟你說喔！我們公司很好，都有給我們工讀生加勞健保唷！
. (more ~ P.16)，時薪 100，公司還有工會組織，感覺公司制度很健全，我想畢業之後就在這家公司成為正職，不但已經熟悉環境了，還可以發揮自己的專長「倉管」，想到就開心。



哦～這有什麼好？只不過是打工而已！



當然有關係啊！不跟你講了啦！
我要先去工作了～

今天



學姐，學姐，你怎麼了？



軟絲



啊丟洗挖底ㄌㄟ灌煙強的時候，手給機器『尬』進去啦！（more ~ P.31）

啊怎麼辦...？花很多錢吧？



沒有啦！還好那時候老闆有給我加勞健保，謀丟害囉。^+++^

是喔！那還真是好里加在ㄌㄟ～

可是學姐，那天聽你說時薪 100，我覺得好像不對喔！因為比基本工資還低ㄟ？你最好去問問相關的主管。（more ~ P.24）



好，我再去找他好好談談我的薪水！啊你平常笨笨的，怎麼知道這些？

就我弟在讀高中，我看到他有一本很像遊戲秘笈的書啊！我知道的都是在裡面看到的！



是喔！！那借我看一下啦！

可以啊！那我們約學校『賣啃 G』見～

學姐，塞車喔！



軟絲



沒關係，我也被塞了！



聽說總統府前面有勞團工會在抗議，很多車子都臨時改道。



說真的，什麼抗議罷工的我還真的是感覺很陌生ㄟ？？？是不是「會吵的孩子有糖吃啊」？

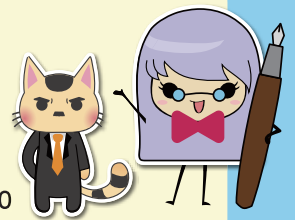
我也不知道，不過這本書裡面有說勞工可以參加工會，這樣子「團結力量大」，我是有看到什麼集體勞動權，可是不懂啊？不過我可以問我弟弟，我曾聽他說過學校高三的時候會上。



好啦！塞車好煩，見面再研究啦！

於是小管與軟絲就開始研究傳說中的遊戲秘笈～葵花寶典之《這一站準備，下一站幸福！》，只見他們二人開始翻開第 1 頁，映入眼中的是～

自己的工作自己找
自己的權益自己顧
在家靠父母
工作就靠勞工局



諮詢專線：（02）2965-3900
申請或檢舉方式：
請至新北市政府勞工局網站下載相關表單
<http://ilabor.ntpc.gov.tw/>
傳真至（02）8952-2178 即可。
新北市政府勞工局關心您。



前言

勞動基準法



有看有保底：認識保護勞工的法律

你有打工的經驗嗎？我們先來看這三位年輕人打工時遇到雇主違法、也被勞工局裁罰的真實案例，想想看，如果是你的話，你該怎麼辦？可以找誰幫忙？

阿華利用課餘時間至小吃店應徵工讀生，面談時老闆說這份工作只需招呼上門的客人點菜、收拾用過的餐具，工作輕鬆簡單，所以時薪只給 100 元；阿華當場表示這樣計薪已經違法了，但是老闆卻仍堅持以時薪 100 元計算工資。



小吃店老闆付給工讀生的時薪只有 100 元，低於目前基本工資的時薪至少 176 元規定，已經違反《勞動基準法》（以下稱勞基法）有關勞工薪水「**不得低於基本工資**」的規定。



小潔暑假至飲料店打工，連續上班達 7 天以上，而且因為門市生意很好，每天幾乎都沒有休息時間，小潔向店長反映工時過長、無法休息的問題，店長竟然說如果不能配合就自行離職……

飲料店的店長說法大錯特錯，不僅強逼小潔連續工作 7 天都沒休假，工作中也不給她適當休息時間，簡直是把勞工當作機器人般的「無良商店」，嚴重違反勞基法第 36 條規定每 7 天應有 2 天休息，作為「**例假**」與「**休息日①**」，以及第 35 條規定勞工連續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘「休息時間」。



① 7 天→1 天例假日、1 天休假日

暑假過後，明德升上大學，以前的數理補習班主任請他回來打工協助招生，約定月薪 26,000 元，當月業績若有達到目標，另外再發獎金；工作 2 個月後，明德因為業績獎金的計算方式和補習班起了爭執，認為違反當初雙方的約定，隔天憤而不再上班，補習班主任表示依照規定，離職必須一個月前提出，所以扣住明德最後一個月工資不願發放。



明德的表哥建議他向新北市政府勞工局申請**勞資爭議調解**，在調解會議上，調解人說明勞基法第 22 條第 2 項規定，雇主應給付勞工在職期間工資，否則將依勞基法第 79 條第 1 項處 2-100 萬元罰鍰（還可以依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰至 150 萬元）。補習班最後自知理虧，同意支付明德最後一個月工資，調解成立。

讀完這些案例說明，你除了點頭認同勞工局的做法，也想請你思考一下：勞工局是根據什麼法律來處理這些問題？跟勞動生活有關的法令有哪些？這些法令又是怎麼產生呢？

如果你有興趣翻閱六法全書，就會發現有關勞工權益的法律條例，細則或辦法多達幾十種，勞基法就是其中最重要的勞動法。想一想，為什麼要有這些白紙黑字的法律條文

呢？這是因為勞工比較沒有談判的能力，所以政府會制定一些強制、禁止的法律規定，以適當保護勞工。

民主、法治國家就是透過法律來明確規範勞資雙方的權利與義務；而勞工局就是依據勞基法規定，要求雇主在工資、工時方面有依法遵守的義務。

勞工的節日：為什麼有國際勞動節

特別要讓你知道的是，臺灣現有的勞動法令並不是理所當然、憑空而降，而是與其他國家一樣，透過許多勞工前輩團結爭取，才取得立法上的保障。

以每年 5 月 1 日「國際勞動節」這個深具歷史意義的日子為例，背後有著一段關於勞工爭取縮短工時的可歌可泣故事，更影響目前世界各國承認每日正常工作時間 8 小時的規定。

1886 年，當時美國剛從農業社會轉變為工業社會，勞工人數漸增，每天工作時間 10 至

12 小時、甚至 14 小時；因此美國的勞工於 5 月 1 日發起全國性的示威及罷工行動，要求立法制訂工作時間縮減為 8 小時。不幸的是，當時在芝加哥集會抗議的勞工卻被政府血腥鎮壓，有幾十名勞工傷亡、4 名勞工領袖被判處死刑。

為了紀念這段歷史，1889 年在法國巴黎舉行的國際勞工會議，決議將這天訂為「國際勞動節」，做為各國勞工努力爭取每日正常工作 8 小時的奮鬥紀念。



☐ 認識勞基法是保護勞工的基本法律

☐ 了解雇主需遵守勞基法規定僱用勞工

Part1

勞動生活要幸福

1/ 謀職之前停看聽 10

2/ 簽約之前想清楚 12

3/ 工作之後多留意 14

現在我們大概知道為什麼要有保護勞工的法律了，而這些法令規定也會影響你的勞動生活幸福程度；接著，我們就要簡單說明與各位勞動生活息息相關的勞基法等法令規定。







在網路時代的今天，社會新鮮人除了從網路、報紙徵人廣告、親朋好友介紹等方式找尋工作機會，也可以嘗試透過勞工局的就業博覽會、新北市人力網、就業情報站等各種求職網站的管道，找到自己有興趣的工作。

其次，新北市政府勞工局全國首創的「**違法雇主查詢系統**」正式上線，只要透過網頁，輸入關鍵字即可直接查詢即將面試或任職的公司，過去是否有因違反勞動法令而受罰的紀錄；在職勞工更可利用此系統查詢所屬公司是否有違法紀錄，便於追蹤督促公司改善勞動條件，違法雇主將無所遁形。

例如建文昨天去天良企業社面試，老闆說新人在試用期就是要磨練，所以剛開始上班時工作時間會比較長，每日工時大約 12 個小時，但沒有加班費，表現好的話，就有機會成為正式員工並加薪，這樣合理嗎？

建議同學們去打工或社會新鮮人要面試之前，可以利用「**勞動檢查立即 GO ①**」線上勞檢系統，透過手機或平板掃描 QRCode 或搜尋關鍵字 ilabor，就可連結「新北勞動雲」，線上查詢該企業之前是否有不法紀錄，以保障自己的權益。

求職面試陷阱多，小心詐騙、性騷擾

但是天下沒有白吃的午餐，我們在找工作的時候，千萬不要好高騖遠，最好是應徵與自己能力相稱、符合專長的工作，並且要注意有些誇大不實的徵人廣告暗藏陷阱；所以

在謀職時，除了應該知道法律對勞工的保護規定外，也要注意自己的財物與人身安全，以下就是我們要提醒你在求職時常見的問題：

小天去應徵便利商店收銀員的工作：老闆說：「收銀員會經手現金，所以要先繳交保證金，以及將身分證暫時寄放店裡保管，防止員工捲款逃跑……」小天的老闆這種做法對嗎？



雇主不可以違反求職人或員工的意思，留置身分證、工作憑證或其他證明文件，以及扣留財物或收取保證金②，或針對經常性薪資未達 40,000 元的職缺，未於徵才廣告公開揭示或告知薪資範圍；因為這種做法已經違反《就業服務法》第 5 條相關規定。



根據報載，新北市有某家旅館被員工檢舉：老闆在員工守則規定：「女性員工自懷孕日起 6 個月內需自動離職，不得要求轉換工作職務。」本案最後被新北市就業歧視評議委員會認定違反《性別工作平等法》而處以罰鍰。勞工局表示，根據受理的「就業歧視」案件統計：懷孕歧視的申訴比例很高，為了保障懷孕婦女的工作權，雇主若因勞工懷孕而有差別待遇時，勞工局將會嚴加追究。



①打工或面試前記得上網查詢

②不可以違反勞工意思扣留！



小美到美髮店打工期間，同事小明經常對小美開黃腔，出示猥褻圖片給小美觀看，小美跟店長反映小明的性騷擾行為，但店長認為同事間開玩笑無傷大雅，未有任何處置。長期下來，造成小美極大心理壓力，於是在家人的陪同下向勞工局提起申訴。

所謂「**職場性騷擾**」，指的就是所有發生在工作場所不受歡迎、帶有性意味或性別歧視的言行舉止。《性別工作平等法》明文規定雇主在招募、僱用和管理時，有義務防治職場性騷擾行為；當有性騷擾之情形發生時，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施。

學者研究指出，現代社會的女性勞工人數及比例雖然逐漸增加，但是女性在職場上因為性別歧視所遭遇的困境，仍像一道無形的「玻璃天花板」，使得女性難與男性同事有公平競爭的機會，阻礙女性勞工的升遷。

其次，早期許多金融機構有所謂「單身」、「禁孕」條款，要求女性職員一旦結婚或懷孕時就得「自行離職」或被雇主趁機解僱，這些陋規現在已被《性別工作平等法》明文禁止。

此外，**雇主對求職人或員工不得因為「性別」或「性傾向」而有差別待遇**，也不得以「種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分」等理由，予以歧視，否則可以提出申訴。

社會形態千奇百怪，所以學生在應徵求職時，除了要知道法律的保護規定以外，更要注意自己的財物與人身安全，這方面可以參考【附錄 1】所提供的求職停、看、聽檢查表。





目前有超過七十多萬的外籍移工在台灣工作，不管是在工廠、工地或是在家中當看護，大家很容易在生活周遭遇見。移工來台灣工作，依法都必須受到「同工同酬」的保障，與本國勞工受到同等的「國民待遇」，不能在工作上遭受到歧視。

目前在工廠或工地工作的產業移工約 45.6 萬人，因為製造業與營造業都適用勞基法，且大都受僱於五人以上企業，因此都有勞基法與

勞保的保障。至於受家庭僱用從事看護與幫傭的社福移工，約有 26.1 萬人，則因為個人家事服務業尚未納入勞基法適用，並且因為是受僱於個人，因此勞保也沒有強制加保。

台灣在民國 98 年通過《經濟社會文化權利國際公約》與《公民與政治權利國際公約》這兩個國際公約之後，更應該遵循當中對於移工禁止歧視與平等待遇原則，讓所有在台移工都能受到更周延的保障。



- ☐ 認識「違法雇主查詢系統」與「勞動檢查立即 GO」
- ☐ 注意求職面試的各種陷阱，提防詐騙、性騷擾

02

簽約之前想清楚

阿娟是夜校學生，為了賺取學費及生活費，去應徵某家公司門市人員。面試通過之後，老闆要她簽署一份勞動契約：要求「試用期」長達6個月，而且這段期間薪水打折、不准請假，若是考核未達標準就可以直接解僱員工，不必給付資遣費。阿娟雖然覺得很不合理，卻還是硬著頭皮簽約了。



當你應徵工作、通過面試，確定錄用或第一天上班時，老闆或人事主管通常會以口頭告知、或者要求你簽訂書面勞動契約，主要內容是關於薪資、獎金發放、工作時間、休息及休假的約定，還有福利事項、契約終止等規定。這份勞動契約很重要，當你簽約的時候，要多加留意是否有對自己不利的規定，才能確保日後的工作權益。

如果有些勞動契約的內容你看不懂，例如不明白「無條件同意工作調動」、「要求服務一定年限，如果提前離職必須賠償違約金」、「競業禁止」、「試用期」、「責任制」等約定條款對你有沒有影響，建議你不要立刻簽字同意，先拿回來問清楚再決定是否簽約。

1. 試用期間長短要合理

雖然現在約定「**試用期①**」是合法的，但

是試用期的長短，不是公司說了算，必須看每個行業的工作性質及內容來判斷（通常是在3個月內），這樣的約定是為了讓勞資雙方可以比較彈性處理工作適應的問題。

2. 試用期間勞工權益仍受法令保護

許多公司以為沒有通過「試用期」以前，就不算正式勞工，沒有勞、健保，而且連勞基法等法令所保障的勞工權利也被打折扣（例如不給薪水或亂扣薪水、不准員工請假），這些都是錯誤的觀念。另外，依據勞動部的解釋，如果在試用期間或試用屆滿，公司想要終止勞動契約，仍然要有勞基法規定的事由才能終止。接著，我們還要進一步說明在法律上有關勞動契約的重要規定，一旦發生勞資爭議，你才能提供相關證據及資料給勞工局或法院參考，以爭取自己應有的勞動權益。

有勞動契約關係才可能適用勞基法

因為訂立契約原則上不必使用書面等特定的方式，所以就算我們沒有和公司簽訂書面契約，但只要雙方對工資、工作內容已經講好，通常就有契約關係了，意即口頭約定即生契約之效力。

不過，契約有很多種，像是委任契約、承攬契約，都是契約的一種；而如果我們在工

作時具有「**從屬性**」，通常就會被認定是「勞動契約」。這時候你大概在想「從屬性」是什麼意思？就是勞工除了在上班時完成雇主要求的工作之外，就連工作時間、地點、內容、方法都必須依照雇主的指揮監督來完成，勞工若有妨礙企業秩序及運作時會被懲罰，以維護企業正常生產；而且勞工提供勞務的

工作成品，屬於公司或雇主所有。

只要勞資雙方當事人之間的法律關係被認定是勞動契約，而且該行業沒有被勞動部排除適用勞基法，那麼雙方間關於薪資額度、

工作時間等契約條款的約定，就不可以低於勞基法的規定，否則就會被認定為無效，而以勞基法的規定來取代。

要符合法律規定才能簽訂「定期」勞動契約



我們常聽到有些雇主故意和勞工簽訂定期契約（例如一年一簽），時間屆滿契約就「自動終止」的勞資爭議，甚至要求勞工「每年簽訂聘用契約一次，連續簽約已達 14 年餘而未曾中斷」，而被法院判決雇主違法。為了維護勞工就業安定，勞基法用了兩個方式來保護勞工的工作可以一直持續下去：

1. 除了工作本身具有「臨時性」、「短期性」、「季節性」、「特定性」的性質，雇主才能和勞工簽訂有特定期間的勞動契約，也就是「定期」契約；為了防範雇主基於節省終止契約之成本而罔顧勞工權益，勞基法規定，**只要有「繼續性」的工作，就應該以「不定期」契約為原則**，不能說時間到就自動終止，讓勞工喪失工作。

例如派遣勞工受僱於派遣公司，被派遣到不同的要派公司上班，仍是從事繼續性工作，所以勞基法第 9 條明訂，派遣事

某家公司有參加今年「漫畫博覽會」為期 1 週的展出，需要招募一批工讀生負責商品上架、收銀、搬貨、發傳單、排隊動線管理等工作，時薪 160 元（附加午餐），以因應參觀及購買商品的人潮。這家公司可以用這個理由與工讀生簽訂「定期」勞動契約嗎？

業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

國內每年有不少類似「漫畫博覽會」的商展活動，參展公司為了把握商機，因應購買人潮商展期間需要招募人手負責商品上架、搬貨、發傳單、排隊動線管理等工作，活動結束就撤展。從工作內容及性質而言，這家公司原則上可以與所招募的工讀生簽訂「定期」勞動契約。

2. 在「不定期」的勞動契約中，雇主如果想要資遣勞工，還必須符合勞基法特別規定的事由（例如：公司虧損），才算合法；此時，雇主應該給勞工「預告期間」或「預告工資」，並且給付資遣費，以及完成資遣通報程序。如果雇主一次或短期內解僱的人數眾多時，除了要遵守勞基法規定之外，可能還必須遵守《大量解僱勞工保護法》的解僱程序。



□認識試用期內，勞工也受勞基法保障權利



①試用期也要遵守勞基法！

□知道簽約前要問清楚、想清楚

03 工作之後多留意



勞工出外謀職，無論是擔任公司的管理階層、在辦公室吹冷氣的行政人員、商店及賣場的工讀生或工廠生產線的作業員，都是以自身的「勞動力」換取工資（就是俗稱的「薪水」），來維持生活及全家溫飽，所以「薪水」可說是一般家庭最重要的收入來源，而由勞工與雇主所構成的「僱傭關係」，則是最為普遍的社會型態。

所以勞工開始上班之後，要在雇主的指揮管理之下提供勞動力，才能獲得工資報酬；在法律上的意義，就是我們和公司之間締結了契約關係（含口頭及書面等形式），勞資雙方簽訂勞動契約之後，就會產生一些契約上的權利與義務。

注意雇主有沒有幫你投保 4 保（勞保、健保、職保和就業保險）

首先要提醒你，雇主除了應依照契約給付工資以外，還有在勞工到職日時必須為勞工投保勞、健保及就業保險等法律規定的義務。

工作加保的重要在於，除了一般生病就醫會用到健保以外，在執行職務時不幸發生職業病或受傷、失能，往往需要龐大醫療費用，此時，可先向勞工保險局申請相關給付，就比較不怕雇主沒有錢補償。因此同學必須特別注意，在到職日時就應該要求雇主為你投保，不要因為一、二天的微小差距，損害你的權益。另外，當勞保的投保年資達到一定年限時，還可請領老年給付，以保障你的老年生活。

另外，我國自民國 92 年 1 月 1 日起施行《就業保險法》，依照該法規定：「年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人」，參加就業保險的保障在於勞工如果失業時，只要符合一定條件，可以申請失業給付、職業訓練生活津貼等多項給付，另外也有育嬰留職停薪津貼（女性、男性都可申請），只是依據《就業保險法》第 5 條第 3 項規定受僱於二個以上雇主者，得擇一參加本保險，這點和上面的勞保規定不一樣。

勞工到職日加保

健保 → 生病就醫

勞保 → 普通事故保險（老年給付）

勞工職業災害保險 → 醫療、傷病、失能等給付

就業保險 → 失業給付、職業訓練生活津貼、育嬰留職停薪津貼等給付



要求雇主提繳勞工退休金到你的「個人帳戶」

今年暑假期間，擁有丙級廚師證的建成很快在某家飯店找到廚師助理的工作，老闆跟他約定每月薪水是 26,000 元；但是當他領到第一個月的薪水時，發現薪資明細怪怪的，因為老闆竟然把他的「退休金」1,000 元「灌」在薪資裡面，而且退休金額提額不足，這樣對嗎？



為了解決過去很多勞工在即將退休之前，遭到雇主惡意逼退或公司破產倒閉，而領不到退休金的勞資爭議不斷發生，政府自民國 94 年 7 月 1 日起施行《勞工退休金條例》，實施「可攜式個人退休金帳戶」的新制度，在這個時間後才就業或換新工作的人，一律適用《勞工退休金條例》的規定。

所謂「可攜式個人退休金帳戶」，是指雇主應該在勞工保險局為適用這種新制度的勞工，設立一個屬於這位勞工的退休金帳戶。因此雇主除了每個月給付勞工的工資之外，還必須依據政府制定的「工資分級表」，另外提繳工資 6% 以上的退休金到他的個人退休金專戶。如果勞工轉換工作時，這個帳戶仍然跟著他，

新雇主也應該在每月工資以外，**再提繳工資 6% 以上的退休金**到這個帳戶。

建成的老闆把他的「退休金」內含在薪資裡面是不對的，而且退休金額只提繳 1,000 元是不足的。《勞工退休金條例》規定，雇主依法應按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於工資分級表中勞工每月工資 6%。所以，雇主必須每月至少提繳 6% 退休金 1,368 元至建成的個人退休金專戶（建成的工資是 26,000 元，屬於「工資分級表」26,400 元的分級，所以每月提繳退休金的計算方式為 $26,400 \times 6\% = 1,584$ 元）。

我可以拒絕雇主「調動」要求嗎？



阿德家住林口，老闆昨天跟他說因為基隆門市剛開張；目前人手不足，所以公司下個月要將他從林口門市調動到基隆門市，以解決基隆門市人手不足的問題；他這幾天面有難色，因為老闆要他自己負擔從林口到基隆的交通費……

工作一段時間之後，老闆可能會以公司營運或業務需要的理由，單方面要求勞工「換職位」，也就是「調職」（或稱「調動」），不管是工作地點的調動，或是職務內容的改變，長期而言就會影響勞工的工資與生活秩序，更涉及到被調職的勞工原有專長是否可以勝任，以及自己原先對於未來的生涯規劃可能生變。

因為「調職」對勞工影響很大，在考慮公司營運需要後，得依勞基法第10條之1規定，即「**雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定**」，並應符合下列原則：一、基於企業

經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，以判斷雇主對於勞工的調職是不是合法。在此案例中，阿德若答應去基隆門市工作，將來的通勤費用是一筆不小負擔，此時阿德可以根據上面規定，跟老闆溝通協商，或向勞工局請求協助。

雇主不讓我離職，該怎麼辦？

學校教育希望培養學生認真負責之態度，並期許學生未來在職場上，亦能成為一位有責任感的勞工，但是現今社會有些雇主反而惡意濫用勞工之責任心，無故刁難員工離職（例如以找不到可交接的人為由而不同意，實際上卻根本沒有在尋覓新接任之人選），造成勞工因未獲雇主同意而不敢貿然離職，或是擔心在未獲雇主同意下即未出勤，反被以曠職為由苛扣薪資等，而不敢輕舉妄動，

對勞工的工作選擇自由造成極不利之影響。

實際上，勞工面對這種情形，只要依照勞基法「預告期間」的規定，**通知雇主表明「自請離職」**時（不限口頭或書面），即發生效力，並不需要得到雇主同意。

雇主也不得以未曾批准離職或沒有完成職務交接等理由苛扣薪資，否則可能違反勞基法第22條「薪資全額給付」及第26條「不得預扣薪資」規定，勞工可向勞工局申訴。

雇主可以限制我離職後，不可以在同一區域從事同一職業嗎？

阿得去「必上文理補習班」面試教數學，老闆說為了避免他離職後順便把學生客群帶走，要他簽離職後永遠不得在同一個學區教數學，阿得覺得很困擾，因為他就住在那個學區，而且也很喜歡教數學，不知道要不要答應？



以前勞基法並無規定勞工離職後「競業禁止」的處理方式，由於考慮公司有保護營業秘密的需要，並兼顧勞工權益，避免雇主過度擴張競業禁止範圍，使得勞工工作權受限制，民國 104 年勞基法修法新增第 9 之 1 的規定，規範離職後競業禁止應依下列規定辦理：

- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使

用雇主之營業秘密。

三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前面第四項所說的「合理補償」，不包括勞工在工作期間所領到之各種給付。若違反上述這些規定者，約定無效。而且離職後競業禁止之期間，**最長不得超過二年**。

雇主可以要我必須服務一定的年限後才能離職，否則就要賠償違約金嗎？

有些公司擔心員工流動率過高，要求員工在簽訂勞動契約時，至少要服務一定的年限後才能離職，否則就要賠償訓練費用或違約金；雖然公司會有新人訓練，或者進行相關技術培訓，但受訓時間其實不長且花費不多，這樣的要求是否有效力？法律規定雇主只有在為員工進行專業技術的培訓，而且還有提供培訓費用，或者是要求員工遵守最低服務年限，且有支付合理的補償費用，在這兩種情況下才能訂定「**最低服務年限**」。

「最低服務年限」約定應該如何訂定才合理？依勞基法修法新增第 15 條之 1 規定，應考量下列事項，不得逾合理範圍：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
- 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
- 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
- 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。



☐ 知悉勞工享有勞健保、就業保險、及 6% 勞退的權利

☐ 釐清雇主對勞工的要求是否合法正當

Part2

勞動條件：工時與工資的重要法律規定

1/ 休息是為了走更長遠的路 20

2/ 你知道薪水、加班費及資遣費怎麼算嗎？ 22





01

休息是為了走更長遠的路



上班的另外一種意義是「時間的買賣」，所以像「朝九晚五」、「輪大夜班」的用語，或用所謂「上班要打卡下班責任制」比喻那些超時工作的「爆肝」行業，都是對於工作時間的描述。

我們是「人」不是「機器」或「商品」，必須要有休息及閒暇的時間，才能恢復體力及

精神，以確保生活品質不致惡化；如果沒有任何休息、放假，那麼我們的健康狀況、家庭生活及社會關係都會受到影響，甚至造成「過勞死」的悲劇，那就根本毫無幸福可言。因此，法律上有關工作時間及休息、休假、請假的強制規定，勞基法都有明確的規範。

工作時間的相關規定



真真在建築師事務所擔任會計，面試的時候，老闆要她簽「自願適用責任制」的同意書，如果簽了就再也不能領加班費嗎？如果被告為適用責任制的勞工，但是公司沒有規定工作時間，平時工作時間都不固定，做到老闆點頭才能下班，這就是責任制嗎？

依照勞基法規定，勞工每天的「正常」工作時間上限是8小時，每週不得超過40小時，以落實「周休二日」之政策目的。此外，勞工若同意在「休息日」工作，其工作時間及工資另有特別的規定，請同學參考第22頁「加班費怎麼算？」關於「休息日」加班的舉例說明。

此外，勞基法同時規定勞工連續工作4小時，原則上要有30分鐘以上的休息時間。而且如果要在正常工作時間之外加班的話，**每天「加班時數」及「正常工時」加起來不可以超過12小時**，每個月的加班時數不可以超過46小時。所以，雇主必須遵守法律規定，

不能要求勞工違法超時工作。

為因應不同行業的需求，勞基法第84條之1訂有所謂「**責任制**」的例外規定，允許雇主可以與監視性、間歇性和責任制專業人員另外約定工作時數，不受上述正常工時及加班的限制，但是必須符合法律規定的程序才算合法。也就是只有在勞動部依據這個條文所規定的工作類別中，再核定公告的工作者，才可以由勞雇雙方以書面另行約定工作時間、例假、女性夜間工作等，並且將約定的書面**報請當地主管機關（如勞工局）核備**才合法。

勞工依法有例假、休假、特別休假及休息日等「有工資」的假日

例假、休息日	勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
休假日	紀念日（開國紀念日、國慶日…）、勞動節日、中央主管機關規定應放假日（農曆正月初一至初三之春節、端午節…）等。
特別休假	勞工在同一雇主或事業單位，工作年資 一、6 個月以上 1 年未滿者，3 日。 二、1 年以上 2 年未滿者，7 日。 三、2 年以上 3 年未滿者，10 日。 四、3 年以上 5 年未滿者，每年 14 日。 五、5 年以上 10 年未滿者，每年 15 日。 六、10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。

勞工只是血肉之軀，每天上班的短暫「休息時間」及下班回家的休憩、睡眠，就好像電視的提神飲料廣告「把明天的力氣準備好」這句台詞，都只是為了恢復體力、消除疲勞，以應付日復一日的工作要求，否則就容易過度疲勞而發生意外事故，或是出現工作效率不彰的情形。

休息是為了走更長遠的路，對於勞工而言，法定假日的規定相當重要，其正面積極的意

義，就是要讓勞工充分休息、自我充實，或者享受個人生活、參與公共事務等。

因此，為了讓勞工獲得充分的休息，勞基法自 105 年 12 月 23 日新修正施行，在同法第 36 條第 1 項規定，勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，也就是所謂**一例一休**。另外，為使資淺勞工也有享特別休假，修訂同法第 38 條。勞基法有關例假、休假及特別休假的規定如上表：

請假要依據《勞工請假規則》和《性別工作平等法》

人難免有疾病傷痛，而且勞工也有家庭與社會生活的需要，因此主管機關依據勞基法的規定，制訂《**勞工請假規則**》，但是強制適用對象應該只限於適用勞基法行業的勞工。此外，《**性別工作平等法**》有關產假、陪產假、產檢假、生理假、家庭照顧假等規定，也是你應該知道的請假事由，詳細規定

請參閱【附錄 2】。

◀TIPS▶

每天正常工時：8 小時

每週正常工時：不得超過 40 小時

每天正常工時+加班：不得超過 12 小時

每月加班：不得超過 46 小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時



☐ 了解例假、休息日、特休、正常工時跟加班時數的規定

☐ 注意請假相關事由及規定

02

你知道薪水、加班費及資遣費怎麼算嗎？



我們通常用「薪水」、「工錢」、「月薪」來稱呼「工資」，工資大致上包含本薪（或稱底薪、本俸）及津貼、獎金，所以弄清楚

自己每月「薪水袋」所裝的是什麼錢，或你的「薪資帳戶」每月匯款的薪水有多少，是非常重要的事情。

勞基法有關工資、資本工資的規定

勞基法有關工資的定義為「勞工因工作而獲得之報酬」，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之「經常性給與」均屬之。因此，法院的判決認為，只要符合勞基法所規定的「勞務對價（即因工作而獲得）」及「經常性給與」這兩個要件，就是工資。

再來要談的是「基本工資」，雖然說工資多少是由勞資雙方自由約定，但是考慮到勞工在談判薪資時較為弱勢，因此法律強制規定雙方所約定的工資不可以低於「基本工資」，雇主也不可以因為性別不同而有區別（性別歧視之禁止）。

勞動部依法成立「基本工資審議委員會」，

原則上每年會考量國家經濟發展等狀況，開會決定基本工資數額後，再報陳行政院核定，所以是會變動的。基本工資自民國 112 年 1 月 1 日起調整月薪為 26,4000 元，時薪則調整為 176 元。因此，無論是領「月薪」或「時薪」的勞工，雇主給付的工資都不得低於政府規定的基本工資。此外，雇主要置備勞工的工資清冊，並將發放工資、工資各項目計算方式明細及工資總額等事項記入，而且應保存 5 年，以避免勞資雙方對工資計算方式事後有所爭執。

最後，勞基法也規定「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用」，明文禁止雇主在勞工還沒有發生賠償責任情形時，「預先扣留」勞工工資作為賠償的準備金。

平日加班 (時薪)	前 2 小時：另加發 1/3(共 1 又 1/3)；後 2 小時：另加發 2/3(共 1 又 2/3)。
休息日加班 (時薪)	前 2 小時：另加發 1/3(共 1 又 1/3)；後 2 小時：另加發 2/3(共 1 又 2/3)；超過第 9 個小時：另加發 1 又 2/3(共 2 又 2/3)。
假日加班	例假、休假日、特別休假：加倍發給，即乘以 2（因天災、事變或突發事件出勤，另再加上補休 1 天）。

超重要說 3 遍

工資不可低於基本工資！

工資不可低於基本工資！！

工資不可低於基本工資！！！！

加班費怎麼算？

小明暑假在飲料店打工，月薪 2.4 萬元，每天生意門庭若市，老闆要他在這個星期三下班之後繼續加班 3 小時，則他這天的加班費怎麼計算？



關於加班費計算有兩階段說明：

■ 先把時薪算出來，按月計酬的勞工，如果沒有特別約定，則「平日每小時工資額」係以月薪總額除以 30 天、再除以 8 小時核計（月薪 $\div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 小時} = \text{平日每小時工資}$ ）。

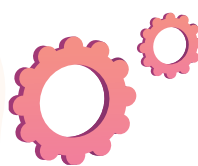
■ 再看是平日、休息日或假日加班，依照法律規定乘以一定倍數（如又頁表），就能知道你可以領多少加班費。

■ 月薪已含每日正常工時範圍內之本薪。所以，加班 3 小時為例，小明平日及休息日加班的加班費計算如下：

- (1) 先計算出日薪：24,000 元 $\div 30 \text{ 天} = 800 \text{ 元}$
- (2) 再計算出時薪：800 元 $\div 8 \text{ 小時} = 100 \text{ 元}$
- (3) 前二個小時加班費：100 元 $\times 4/3 \times 2 \text{ 小時} \geq 267 \text{ 元}$
- (4) 後二個小時加班費：100 元 $\times 5/3 \times 1 \text{ 小時} \geq 167 \text{ 元}$
- (5) 小明的加班費為：434 元

資遣費怎麼算？

小風在民國 100 年 8 月 1 日到職上班，每月薪水 3 萬元，老闆在 102 年 11 月初以他 101 年的年度考核「工作表現不佳」為由，要他工作到 1 月底，然後給付他資遣費，要他離職。



勞基法有關於給付資遣費的規定，雇主若依法資遣，必須按照勞工的工作年資，每滿 1 年年資發給 1 個月的「月平均工資」。

民國 94 年 7 月 1 日以後才就業或換新工作的勞工，都要適用《勞工退休金條例》關於資遣費的規定，也就是每滿 1 年年資發給 0.5 個月的「月平均工資」，未滿 1 年以比例計給；最高以發給 6 個月的「月平均工資」為限。所謂「月平均工資」的計算，是勞工離職前 6 個月加起來的工資總額，再除以 6，即可得之。

小風的資遣費計算方式如下：

■ 小風是民國 94 年 7 月 1 日以後才就業的勞工，所以適用《勞工退休金條例》關於資遣費的規定；首先計算小風的「月平均工資」，也就是勞工離職前 6 個月加起來的工資總額，再除以 6：月薪 30,000 元 $\times 6 \text{ 個月} \div 6 = 30,000 \text{ 元}$ 。

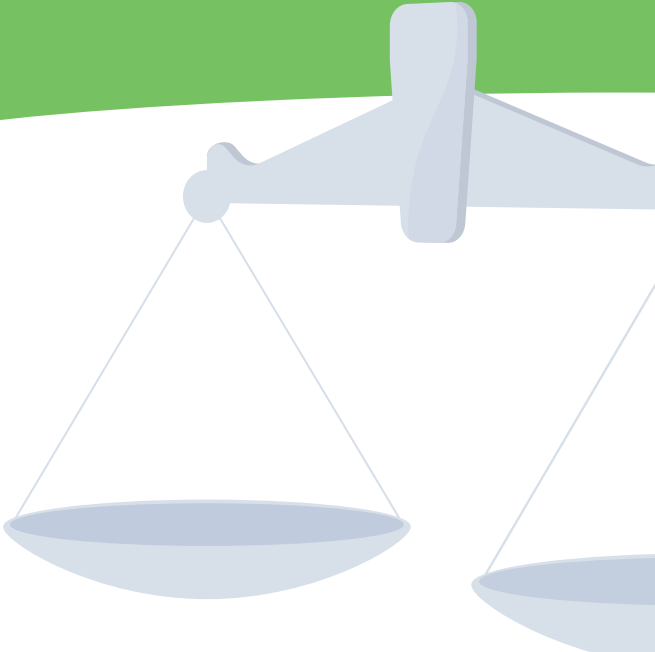
■ 再計算小風的年資：1 年 6 個月（100 年 8 月 1 日到 102 年 1 月 31 日），等於 1.5 個基數。

■ 資遣費：月平均工資 30,000 元 $\times 1.5 \text{ 個基數} \times 0.5 \text{（每滿 1 年年資發給 0.5 個月的「月平均工資」）} = 22,500 \text{ 元}$ 。



☐ 明白工資、基本工資的定義

☐ 學會如何計算薪水、加班費、資遣費



Part3

職業安全的保障

1/ 職業災害如何認定？ 26

2/ 職業災害的補助 28

長期失業會讓人失去自信心與生活目標，所以有人認為在現代社會，「工作」這件事情也有促進我們人格發展更為健全的意義；對勞工而言，最重要的意義當然就是為了賺錢，以便養活自己和家庭。

只是在工作的過程中難免會有一些意外，而意外發生時，常常讓我們不能繼續上班，這時候除了可以依法請「公傷病假」治療，應該怎樣來維持個人和家庭的生活需要，也是我們必須關心的地方。

所以要請你先閱讀（附錄 3）
「職場新鮮人職業災害預防面面
觀」，裡面提醒你常見的職場危
害問題，還有關於預防職業災害
的建議，希望同學們日後都可以
在安心、專心、放心的職場環境
貢獻所學。



01

職業災害如何認定？



阿水每天上學及打工都以腳踏車代步，某天放學後從學校騎車往打工的速食店途中，不慎被汽車追撞受傷，算不算是職業災害？



依據勞基法第 59 條規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時……」，可以知道職業災害包含「職業傷害」與「職業病」兩大類。簡言之，職業傷害是指勞工因執行勤務而遭遇偶發、突發的意外，所造成身體的立即性傷害；職業病則是由於勞工因執行職務曝露於工作環境中的危害因子之下，逐漸累積所導致的疾病。至於如何認定勞工所受傷害或所罹疾病屬於職業災害，一般認為，因為職務行為或工作環境所引起的傷害或疾病，就屬於「職業災害」，而且無論雇主是否有過失，都應負起補償責任。

根據《勞工職業災害保險職業傷病審查準則》第 4 條規定：「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞動場所，或因從事二份以上工作而往返於勞動場所間

之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。被保險人為在學學生或建教合作班學生，於上、下班直接往返學校與勞動場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」所以，阿水可以向勞工保險局**申請勞工職業災害保險及保護法（災保法）的職災給付**。

過勞死，一般是指因工作負荷過重，認定要件包括：「異常事件」（突發性緊張驚嚇等因素）、「短期工作過重」（發病前一日或前一週有長時間工作等）與「長期工作過重」（發病前 1 個月加班超過 100 小時，2 到 6 個月月平均加班超過 80 小時等）而促發之腦心血管疾病。

民國 109 年 7 月至 12 月職業促發腦心血管的勞保給付件數，共有 74 件，其中傷病給付

①資料來源：勞動部勞工保險局→統計資料→職業災害統計資料→02 申請勞工保險職業病給付核定率－按給付種類、職業病成因及性別分。



小瑜任職於外商電影公司的公關經理，一個人負責行銷活動企劃、媒體公關工作、新聞報導監測，甚至包辦電影贈票、公關禮品等。雜事經常熬夜加班，公司宣稱她的工作屬於「責任制」。民國 102 年 4 月的某天晚上，她十點多離開辦公室，在等公車時突然倒地不起，送醫急救後被認定為自發性腦性出血：醫師研判「可能與過度勞累有關」，但在重度昏迷 47 天之後宣告不治，得年 43 歲。

家屬從小瑜的手機通訊軟體、電腦郵件檔案與捷運悠遊卡進出站紀錄等資料比對，發現她在事故發生前的六個月當中，平常每天工作都超過 12 小時之外，晚上也常熬夜到兩三點，而國定假日與例假日居然有 71.4% 也在工作。最後經過勞檢員查訪與醫師評估：終於認定為「過勞死」的職災，成為臺灣以通訊軟體作為舉證資料的首例。



☐ 認識職業災害

☐ 了解過勞死的認定要件

02 職業災害的補償



接著我們再來看以下這個有關「職業傷害」的真實案例，這位勞工在工作當中不幸嚴重受傷，應該如何保留對自己有利的證據及依法請求補償？

勞工發生職業災害時，雇主應依勞基法第59條規定補償，如雇主已依法幫勞工辦理職業災害保險（職保），則可向勞工保險局申請職災給付，此部分雇主可以主張「抵充」，只就不足的部分（例如投保薪資高薪低報）再加補償。受僱於勞工職業災害保險及保護法第6條規定雇主之勞工，若投保單位未為受僱勞工申報參加職災保險，勞工如遭遇職業傷害或罹患職業病，仍得依規定請領職災醫療、傷病、失能、死亡或失蹤給付。

在勞基法的補償方面，職業災害補償範圍相當多，有**醫療費用、原領工資補償、失能補償、喪葬費、死亡補償**等。以阿盛的案例來說，他可以請求：

1. 補償必需的醫療費用

關於醫療費用之補償，如勞工受職業傷害或罹患職業病時，雇主應補償其必需的醫療費；職業病的種類與醫療範圍，依《勞工保險條例》有關規定。

2. 補償醫療期間不能工作時的原領工資

勞工在醫療期間不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。所謂「醫療期間」是指「醫治」與「療養」，一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應復健至工作能力恢復之期間為限。

阿盛於便利商店擔任晚班店員，負責晚班收銀及物流卸貨等工作。某天在進行物流卸貨時，因物品太多且堆疊過高而掉落砸中阿盛，導致當場受傷住院三個月才出院工作。阿盛可以向公司請求哪些補償？



此外，法律為了保障職災勞工，**特別規定在職業災害醫療復健期間，雇主不能終止勞動契約**；也就是說，除非有「職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作或勞工職業災害保險及保護法第84條規定」等情形外，雇主是不可以資遣勞工的。

最重要的是，職災發生以後，雇主可能會逃避補償責任，甚至違法解僱職災勞工，這種情況在承攬、外包、建教生及工讀生的案例特別嚴重。

《勞工職業災害保險及保護法》第91條規定：「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。」也就是說，針對損害賠償責任而言，雇主主張無過失者，必須負舉證責任。所以

一旦發生職災，維持現場完整與證據保留是非常重要的，否則事後要再蒐證就非常困難。以下是勞工提起職災爭議或訴訟時，幾點具體建議：

- 不要破壞職災現場的完整，以便鑑定職災發生的原因、確定責任，例如將工作現場安全設施不足的地方，照相或攝影存證。
- 立刻通知勞工主管機關及勞動檢查機

構，請求立即進行職災調查，保存證據；也可以通報管區派出所，請求備案。

- 平常有保留薪資單等可以證明僱傭關係存在的證據，發生職災以後，可以到勞保局 E 化服務系統查詢自己的職災保險資料：請假按照一定的規定及程序請假，盡量避免自己被雇主以曠職的藉口惡意解僱。



□ 概知職業災害的補償範圍

□ 習得職災發生後必備招式：維持現場完整、保留證據

Part4

結論

1/ 另一種促進幸福指數的法律制度 32

2/ 附錄 33





01

另一種促進幸福指數的法律制度



我們以上的說明及討論，是以個別勞工與雇主間的法律關係為主，有人統稱為「個別勞動法」，像個人與雇主間的法律關係，是不是勞動契約的認定，以及法令對個別勞工在工時、工資、安全衛生上的保護。但是就像勞基法第1條的規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之『最低標準』。」所以這些都只是法律上考到維持個別勞工的基本生存，所設定的最低幸福度，舉例來說，你應該不會認為每個月只要領到基本工資就滿足了。

只是，我們個人想和公司商議比勞基法更優厚的條件，又有實際上的困難度，因此法律還有一種「集體勞動法」的制度，也就是透過立法，讓勞工可以團結組織工會（給勞工團結權），再由工會代表所有會員（指加入工會的勞工）來和雇主談判協商，以提高大家的勞動條件（給勞工協商權），並且在協商不成時，

讓勞工有罷工、怠工等集體行動權（給勞工爭議權），促使雇主同意工會提出的條件。集體勞動法包括《工會法》、《團體協約法》和《勞資爭議處理法》（通常叫做勞動三法），這是另外一種促進勞動生活幸福指數的法律制度。

上述的「集體勞動法」制度，同學們將於高三畢業前，再做認識。另外，我們提供兩份附錄資料，相當實用，希望同學們妥為保存，善加利用：

【附錄 4】提供你未來進入職場之後，隨時可以拿出來參考的注意事項及申訴、救濟管道，以了解自己的勞動權益是否有獲得保障。

【附錄 5】則是新北市政府勞工局及勞動部的聯絡電話，一旦你或家人有相關的問題，都可以撥打相關電話諮詢了解。

最後，希望大家不管是畢業後直接就業或是繼續升學，都可以努力學習自己的專業，畢竟只要具有市場上需要的知識及經驗，幸福是可以自己掌握的。



02 附錄



附錄 1 求職停、看、聽檢查表

請檢查看看，您做好「求職前三大準備」了嗎？

做到請打勾	步驟	內容
	一蒐 	蒐集應徵公司的資料。（到入口網站提問公司狀況，公司專屬網站。政府主管機關求職防騙資訊。）
	二試 	請朋友、家人陪同面試，或事先告知朋友面試時間、地點。
	三檢 	檢視欲應徵公司是否有下列情形，若有，請提高警覺、小心受騙。（連續刊登數月相同徵人廣告、薪資待遇高於一般市場行情、未載有公司名稱及地址或僅留電話、聯絡人、郵政信箱、手機號碼。）

請檢查看看，您做到「應徵時七大原則」了嗎？

做到請打勾	步驟	
	不繳錢 不繳交不知用途之費用。	
	不購買 不購買公司以任何名目要求購買之有形、無形之產品。	
	不辦卡 不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。	
	不隨便簽署 如果當場對任何書面契約內容有疑問，應該攜回問清楚後再簽約。	
	不離身 個人證件及信用卡不讓別人保管。	
	不飲用 不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物。	
	不非法工作 不從事非法工作或在非法公司上班。	

附錄 2 勞動法令有關勞工請假規定之整理表

本表所列為勞動基準法及相關法令所定最低勞動條件，事業單位如有優於法令者，從其規定。

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
婚假	本人結婚	婚假 8 日	工資照給	
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡	喪假 8 日	工資照給	左列所稱之祖父母或配偶之祖父母，均含母之父母
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡	喪假 6 日		
	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡	喪假 3 日		
普通傷病假	未住院者	1 年內合計不得超過 30 日	普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由事業單位補足	普通傷病假超過前述期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得申請留職停薪。留職停薪期間以 1 年為限，逾期仍未痊癒者得予資遣，其符合退休要件者，應發給退休金
	傷病假	2 年內合計不得超過 1 年		
	未住院傷病假與住院傷病假	2 年內合計不得超過 1 年		
事假	勞工因有事故必須親自處理者	1 年合計不得超過 14 日	事假期間不給工資	
公假	依法令規定應給予公假者	視實際需要給假	工資照給	
公傷病假	因職業災害而致殘廢、傷害或疾病	治療、休養期間，視實際需要給假	按原領工資數額補償	
特別休假	於同一雇主或事業單位繼續工作满一定期間	依特別休假規定給假	工資照給	
生理假	女性勞工因生理日致工作有困難	每月得請 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算	依病假規定辦理	1. 普通傷病假 1 年內合計未超過 30 日部分，工資折半發給 2. 雇主不得要求受僱者提出相關證明文件
產假	女性勞工分娩	8 星期	工作在 6 個月以上者，產假期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給	
	休假	4 星期		
	生理假	1 星期	勞工選擇請產假者不給薪，選擇請病假者，依病假規定辦理	
	產假	5 日		

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
產檢假	妊娠期間	將從原本 5 日調整為 7 日 (修法草案於 110 年 5 月 24 日報送行政院審查中)。	工資照給	雇主如優於法令讓勞工申請第 6、7 日產檢假並給薪，可向勞保局申請薪資補助。
陪產假	男性勞工之配偶分娩	5 日	工資照給	配偶分娩前後合計 15 日內，擇其中 5 日請假
哺乳時間	子女未滿 2 歲必須受僱者親自哺乳	1. 子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘 2. 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間三十分鐘	哺乳時間視為工作時間	應有親自哺乳之事實
育嬰留職停薪	1. 勞工任職滿 6 個月 2. 撫育未滿 3 歲子女	1. 可申請 6 個月以上，最多 2 年 2. 申請少於 6 個月者，以 2 次為限，每次不得低於 30 日 3. 同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限	可請領育嬰留職停薪津貼 (平均月投保薪資 60%) 及育嬰留職停薪薪資補助 (平均月投保薪資 20%)，總計可達 80% 的薪資替代率	1. 勞工勞健保繼續享有 (可延遲 3 年繳納)，事業單位不需負擔保費 2. 不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故	全年以 7 日為限，請假日數併入事假計算	依事假規定辦理	不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限
防疫照顧假	1. 依中央流行疫情指揮中心指揮官所為應變處置指示學校、托嬰中心、居家托育及相關教育機構配合防疫停課停托期間，且有以下照顧對象： (1) 12 歲以下之就學就托子女 (2) 就讀國、高中職、五專 1-3 年級持有身心障礙證明子女 2. 依衛福部因應疫情，社區式長照機構及身心障礙者日間照顧服務暫停服務期間，有照顧原接受日 / 長照機構服務的身心障礙者及失能者之需求。	中央主管機關因應防疫公告停班停課期間，勞工皆可提出申請，無天數限制。	1. 雇主得不給薪，由勞資雙方協商 2. 不可扣發全勤獎金 3. 不得視為曠工、強迫勞工以其他假別處理、解僱或為其他不利處分	

備註：

- 事業單位不得因勞工請特別休假、婚假、喪假、公傷病假、公假或產假時，扣發全勤獎金。另不可以於勞工提出生理假、陪產假、產檢假、安胎休養、產假、育嬰留職停薪 (含復職)、哺乳時間或家庭照顧假之申請時拒絕其請求，且不得影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 勞工請假時，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，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，事業單位得要求勞工提出有關證明文件。
- 勞工請事假、普通傷病假、婚假、喪假，除延長假期在 1 個月以上者外，如遇休息日、例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。
- 全年總日數的計算，均自當年度 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

附錄 3 職場新鮮人 職業災害預防面面觀

你知道常見的職場危害有哪些嗎？

安心・專心・
放心的職場環境



物體飛

從事電機檢修作業遭飛落馬達壓破頭部致死。



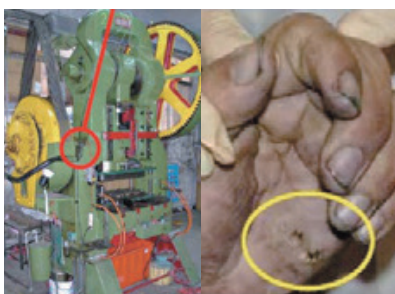
被

遭堆高機貨叉撞擊致死。



墜

工作邊緣未有護欄致勞工墜落死亡。



感

從事衝剪機作業造成感電死亡。（電流從罹難者左手入電（灼傷痕跡），經心臟後由右手（或腳底）出電，形成迴路感電死亡。



穿

於鋼樑安全網開口墜落，遭地面鋼筋刺穿致死。



被夾、被

左：手指被衝壓機壓斷！
右：被砂石運送帶滾輪捲入致死。



物體倒塌、崩

左：因營造工地崩塌致死！
右：從事電抗器吊運作業，遭電抗器翻倒壓斃。



爆

從事研製PU塑膠泡棉之爆膜試驗，發生爆炸死亡！

新北市政府勞動檢查處 New Taipei City Government Labor Standard Inspection Office

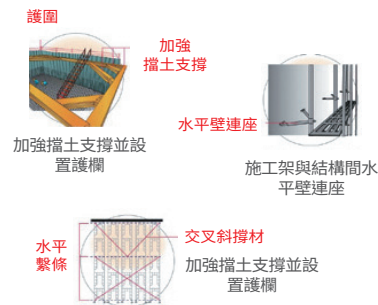
如何防止被夾被捲



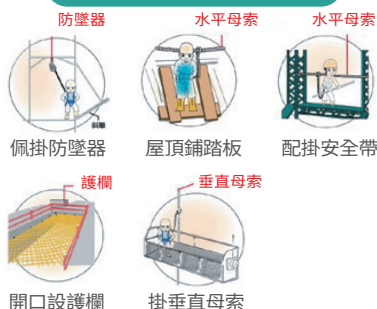
如何防止物體飛落



如何防止倒塌崩壞



如何防止墜落



職業災害預防方式

如何防止感電災害

- 1、電氣設備或線路應保持良好絕緣防止漏、觸電。
- 2、電氣設備之金屬外殼應接地、加裝漏電斷路器。
- 3、潮濕的手、赤足或穿釘鞋時，不得碰觸電器設備。
- 4、非電器技術人員不得從事電器設備及線路之維修、更換或拆裝。
- 5、電氣設備不得過負載使用。

如何防止被撞



如何防止切割擦傷



火災種類及防止

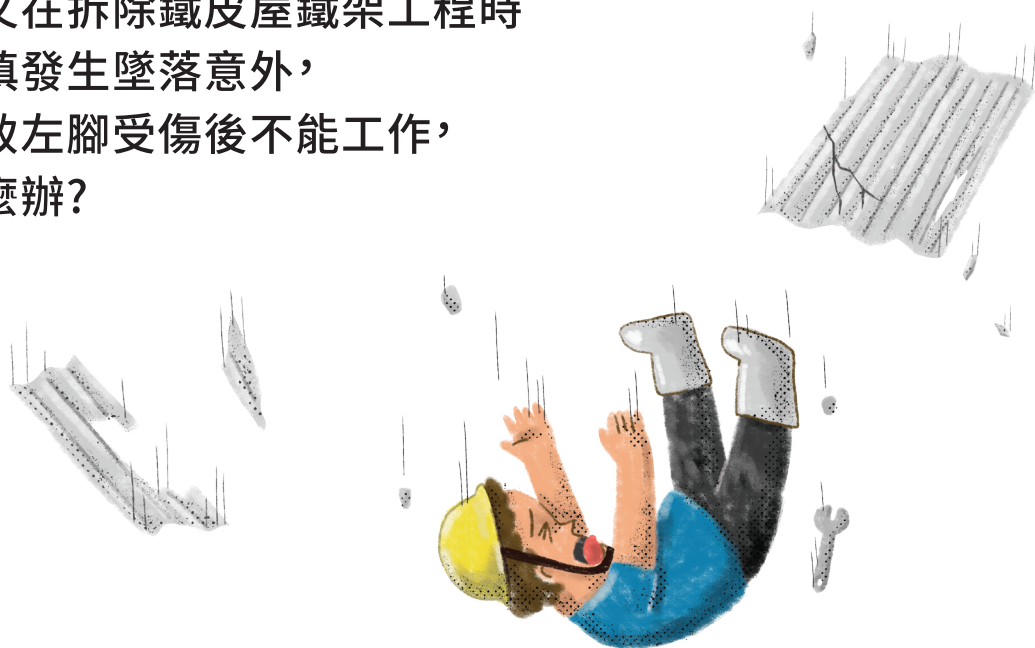
- 1、可分為A類火災(可燃性固體類)、B類火災(可燃性液體、氣體類)、C類火災(電氣設備類)及D類火災(可燃性金屬類)。
- 2、須依照不同類型，選用不同滅火器材，最重要是引火源的防止及建築物防火材的使用。

勞工安全衛生相關網址

勞動部	勞工安全衛生最新消息、宣導短片及資訊、作業環境測定機構名單、危害物質資料庫查詢…等。	網址：www.mol.gov.tw 電話：02-8995-6866 地址：臺北市中正區館前路 77 號 9 樓
勞動部職業安全衛生署 北區職業安全衛生中心	勞工安全衛生、勞動檢查、職災保護。	網址：www.osha.gov.tw 電話：02-8995-6700 地址：新北市新莊區中平路 439 號南棟 9 樓
新北市政府勞動檢查處	安全衛生檢查輔導、防災宣導、勞工健檢、教育訓練、法規查詢…等。	網址：https://ilabor.ntpc.gov.tw 電話：02-2252-3299 地址：新北市板橋區華江一路 216 號 1 樓至 3 樓
勞動部職業安全衛生署	法規資料庫、線上教學、職災案例、勞工體格及健康檢查指定醫療機構、物質安全資料表、環境測定機構。	網址：www.osha.gov.tw 電話：02-8995-6666 地址：新北市新莊區中平路 439 號南棟 11 樓
勞動部勞動及職業安全衛生研究所	法規資料庫、勞工教育、宣導短片、工安警訊、數位圖書館、網際論壇、安全衛生知識網、資料庫…等。	網址：www.ilosh.gov.tw 電話：02-2660-7600 地址：新北市汐止區橫科里橫科路 407 巷 99 號
勞動部勞工保險局	勞工保險、職災保護、就業保險、勞工退休金…等。	網址：www.bli.gov.tw 電話：02-2396-1266 地址：臺北市中正區羅斯福路 1 段 4 號

職災勞工保護及重返職場服務

阿文在拆除鐵皮屋鐵架工程時
不慎發生墜落意外，
導致左腳受傷後不能工作，
怎麼辦？



發生職災雇主有通報責任！

發生下列職業災害之一者，
應於8小時內通報：

- *發生死亡災害。
- *罹災人數在3人以上。
- *罹災人數在1人以上，且需住院治療。
- *其他經中央主管機關指定公告之災害。

法 職業安全衛生法 第 37 條



8小時
內通報



新北市勞動檢查處
通報專線：

上班時間：(02)2252-3299
下班時間：0963-700-877

職災通報網



職災勞工有哪些保障？

公傷病假

於治療、休養期間，雇主應給予公傷病假，且不得扣發全勤獎金。

法 勞工請假規則 第6條
勞工請假規則 第9條



勞工職災保險給付

- *醫療給付
- *傷病給付
- *失能給付
- *死亡給付
- *失蹤津貼



工作權益

雇主於勞工醫療期間，不得終止勞動契約。但因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，不在此限。

法 勞動基準法第13條



職災補償

雇主對勞工的補償責任：

- *醫療補償
- *工資補償
- *失能補償
- *死亡補償

法 勞動基準法第59條

職災勞工個案管理服務

服務內容

- 職災勞工權益維護
- 勞資爭議協處
- 職災慰問與家庭功能維護
- 職業傷(病)治療與鑑定協助轉介
- 重返職場協助

FAP

新北勞動雲
職災勞工關懷服務

新北市勞工局
服務專線：
(02)2960-3456

分機 6308、6315、6316、
6324、6325、6332、
6333



廣告

附錄 4 就職注意事項檢查表與申訴、救濟管道

項目	狀況	法令原則	是	否	申請救濟
1	你（妳）一到職，雇主是否馬上投保勞保、健保及就業保險，並另外提繳工資 6% 以上的勞工退休金？	在適用民國 94 年 7 月 1 日起施行的勞工退休金條例所規定「可攜式個人退休金帳戶制度」的人，雇主應該在勞工保險局為該工作者，設立一個屬於他個人的退休金帳戶，並且每個月在該工作者的工資以外，再提繳百分之 6 以上的退休金到他的個人退休金專戶			參見說明 1
2	你（妳）的薪水是否達基本工資？	月薪制勞工：26,400 元以上（112 年 1 月 1 日起適用） 時薪制勞工：176 元以上（112 年 1 月 1 日起適用） 日薪制勞工：工時 × 176 元以上（112 年 1 月 1 日起適用）			參見說明 2
3	你（妳）的工作時間是否正常？	原則上，1 天正常工時 8 小時； 每週正常工時 40 小時			
4	你（妳）的薪水是否有遭雇主不當扣薪？	未經你（妳）同意扣制服費、手續費或是不合比例之遲到、請假扣薪			
5	雇主是否讓你（妳）超時加班？	一天工作時間（扣掉休息時間）超過 12 小時，或是一個月加班 46 小時以上（但雇主經工會或勞資會議同意，一個月加班得延長至 54 小時，但每 3 個月不得超過 138 小時。）			
6	你（妳）加班時，雇主是否有算加班費	(1) 平日工作超過 8 小時或每週 40 小時部分，前 2 小時，按時薪加成計給 1/3，再 2 小時加成計給 2/3 (2) 國定假日、特別休假勞工同意出勤，加倍發給（即乘以 2）或補休 (3) 休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上，工作 2 小時後，再繼續工作者，另再加給 1 又 2/3 以上			
7	雇主是否有給（妳）例假日休息？	原則上，每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日			

項目	狀況	法令原則	是	否	申請救濟
8	到職滿半年，雇主是否有給你（妳）特別休假？	滿一定年資，給予特休： 6 個月～1 年→3 日 1 年～2 年→7 日 2 年～3 年→10 日 3 年～5 年→14 日 5 年～10 年→15 日 10 年以上者，每一年加給 1 日，加至 30 日為止			參見說明 2
9	1 年未滿 30 天之病假，雇主是否有給你（妳）半薪？	普通傷病假一年內年未超過 30 日部分，工資折半發給			參見說明 2
10	求職或上班時，是否遭遇到就業歧視，或性別歧視（含職場性騷擾）等？	雇主對求職人或所僱用員工不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、年齡等理由，予以歧視。 又雇主在招募和人事管理時，也有義務防止性別歧視（含職場性騷擾行為）			參見說明 3
11	雇主有沒有注意職業安全衛生？發生職災，雇主是否有給你（妳）應有之補償？	發生職業災害，雇主應給公傷病假，並補償必需的醫療費用，且在醫療中不能工作時，應按其原領工資數額予以補償等			參見說明 4

說明 1：

勞工想要知道個人的勞、健保投保資料，以及勞退金專戶提繳情形，有下列查詢方式：

- 透過自然人憑證連結勞、健保局，進行「個人投保資料」及「勞工退休金個人專戶」查詢。
- 透過勞動保障卡（即勞工保險局委託台新、富邦、玉山、土銀、一銀及郵局等金融機構發行結合金融卡、信用卡或電子錢包之晶片卡），利用自動櫃員機（ATM）查閱最近 6 筆異動資料。

■ 攜帶個人身分證明文件，到勞、健保局臨櫃查詢。

■ 現職公司查詢。



說明 2：

工作過程中如果遇到雇主違反勞動基準法或性別工作平等法等相關勞動法令，以致勞動權益受損時，新北市政府提供下列申訴與救濟管道：

■ 免費法律查詢

如果您對於工資、工時及休假等勞動基準法相關規定有所疑問，可以撥打 02-2965-3900 洽詢相關法令資訊，以瞭解自身權益。

另外，新北市政府從 101 年 2 月 15 日起，與法律扶助基金會新北分會合作，提供勞工免費法律諮詢電話服務，諮詢專線：02-29646476；02-29646357，服務時間：星期一至星期五 9:00～12:00、14:00～17:00。

勞工若對具體個案想深度瞭解勞工法令時，也可以攜帶相關文件至新北市政府 1 樓聯合服務中心當面諮詢律師。若屬偏遠地區（深坑、石碇、坪林、烏來、平溪、雙溪、貢寮、萬里、石門、三芝、金山）的勞工，可就近向區公所預約勞工法律 Skype 視訊諮詢。服務時間：星期一至星期五上午 9:00～12:00，下午 2:00～5:00（可電話預約：02-29603456 分機 6539）。

■ 申訴檢舉

向工作所在地之勞工行政主管機關提出檢舉，如果您的工作地點在新北市，您可以至「新北勞動雲」網站（<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>）進入「勞動檢查立即 GO」填寫通報即可，勞工局受理案件後，將派員實施勞動檢查，如經查獲有違反勞動基準法之情事，將依法裁處，以保障勞工權益。



■ 申請調解

向工作所在地之勞工行政主管機關申請勞資爭議調解，如果您的工作地點在新北市，您可以至「新北勞動雲」網站（<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>）進入「勞資調解便利通」即可申請，勞工局受理案件後會接續安排調解委員與調解開會時間，為勞資雙方進行爭議調解，以化解紛爭。

■ 勞資爭議事件及涉訟權益補助

勞資爭議事件經過新北市政府依勞資爭議處理法或法院依勞動事件法調解不成立，或雖然經過調解成立，但是雇主沒有依照調解結果履行，以及勞工向勞動部提起不當勞動行為裁決，或依勞動事件法提起不作為訴訟，可申請新北市政府勞資爭議事件及涉訟權益補助金，如有符合補助規定，可獲裁判費、律師費、生活費等各項補助。

說明 3：

受僱者或求職者如果遭受就業歧視或性別歧視（含職場性騷擾）時，除了可以依據說明 2 的程序進行外，也有下述的申訴管道：

■ 涉及就業服務法之就業歧視部分

可撥打防制就業歧視諮詢專線 02-29676902 詢問。並填妥「新北市勞工就業歧視申訴書」後，以傳真 02-89522178，或郵寄（板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓）方式提出申訴，相關表格請至新北勞動雲網站（網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw>）查詢下載，或至 7-11ibon 下載。

■ 涉及性別工作平等法之職場性騷擾部分

可先向事業單位內部之申訴管道申訴，雇主為處理勞工的申訴，應為立即有效之糾正，並得與受僱者代表共同組成申訴處理委員會進行調查。

雇主如未有立即有效之糾正及補救措施，已涉及違反性別工作平等法第 13 條之規定，勞工可撥打防制就業歧視諮詢專線 02-29676902 詢問，並填妥「新北市勞工就業歧視申訴書」後，以傳真 02-89522178，或郵寄（板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓）方式提出申訴，相關表格請至新北勞動雲網站（網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw>）查詢下載，或至 7-11ibon 下載。

說明 4：

如果發現事業單位沒有做好安全防護，有危害勞工安全的可能，該如何處理？又如果發生職業災害，應該如何處理？除了說明 2 以外，還有如下管道：

■ 申請勞動檢查以防止職災發生

勞工如果發現事業單位沒有做好安全防護措施，有危害勞工安全的可能，可以來電向勞動檢查處（電話：02-22523299），或者是以書面資料提出檢舉（請親送或者郵寄至新北市板橋區華江一路 216 號新北市政府勞動檢查處收），勞動檢查處將派員實施勞動檢查，以保障勞工作業安全。

■ 申請免費律師到府諮詢，保障職災勞工權益

自民國 101 年 10 月 1 日起，新北市政府首創「職災義務律師到府諮詢服務」，委請律師與職災個案管理員合作，由律師陪同個案管理員到職災勞工家庭訪視，以積極主動方式，提供全面性的照顧與法律諮詢，並維護勞工權益，避免職災勞工陷入困境。

■ 勞資爭議案件，律師免費代理服務

為協助弱勢勞工爭取自身權益，自民國 102 年 9 月 12 日起，勞工局提供發生勞資爭議而進行調解之弱勢勞工（例如高風險家庭、身心障礙者、原住民族、新住民、移工、工會會員、10 人以上集體勞工重大爭議）免費律師代理調解服務，避免勞工因法律資訊不完整而致權利受損。



附錄 5 新北市政府勞工局就業服務處暨就業服務據點聯絡方式

■ 新北市政府勞工局就業服務處在下列地區設立服務站（臺），為市民提供：求職求才服務（除平時可至勞工局「新北勞動雲」網站就業服務專區，或親自到下列據點為求職、求才之登記外，也不定時舉辦小型、大型徵才活動，讓企業、廠商與求職者面對面直接洽談，以最省時、省力方式達到就業媒合）、就業諮詢、求職交通補助金、幸福創業微利貸款等服務。

■ 詳情請上新北勞動雲網站就業服務專區查詢 (<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>)，或電洽免付費專線：0800-091-580（您就業、我幫您）。

站臺名稱	地址	電話
三重就業服務站	新北市三重區重新路 4 段 12 號	(02)2976-7157
板橋就業服務站	新北市板橋區漢生東路 163 號	(02)2959-8856
中和就業服務站	新北市中和區景安路 118 號 1、2 樓	(02)2246-1250
新店就業服務站	新北市新店區中華路 43 號 1、2 樓	(02)8911-1750
新莊就業服務站	新北市新莊區中正路 425 號	(02)2206-6196
汐止就業服務站	新北市汐止區新台五路 1 段 268 號（汐止區公所 1 樓）	(02)8692-3963
淡水就業服務站	新北市淡水區中正東路 2 段 73 號（紅樹林捷運站正對面）	(02)2808-3525
土城就業服務台	新北市土城區金城路 1 段 101 號（土城區公所 1 樓）	(02)8262-3500
五股就業服務台	新北市五股區五工六路 9 號（五股勞工活動中心 1 樓）	(02)2298-8527
永和就業服務台	新北市永和區竹林路 200 號（永和區公所）	(02)2923-7590
樹林就業服務台	新北市樹林區保安街 1 段 7 號 4 樓（保安立體停車場 4 樓）	(02)2681-9453
蘆洲就業服務台	新北市蘆洲區三民路 95 號（蘆洲區公所 1 樓）	(02)8285-8397

站臺名稱	地址	電話
三峽就業服務台	新北市三峽區中山路 17 號（三峽區公所 1 樓）	(02)2671-1017 分機 294
林口就業服務台	新北市林口區仁愛路 1 段 378 號（林口區公所 1 樓）	(02)2603-3111 分機 111
泰山就業服務台	新北市泰山區明志路 1 段 322 號（泰山區公所 1 樓）	(02)2909-9551 分機 1150
八里就業服務台	新北市八里區中山路 2 段 356 巷 16 號（八里區公所 1 樓）	(02)2610-2621 分機 137
烏來就業服務台	新北市烏來區新烏路 5 段 111 號（烏來區公所）	(02)2661-7418
深坑就業服務台	新北市深坑區深坑街 10 號（深坑區公所）	(02)2664-3688
石碇就業服務台	新北市石碇區碇坪路 1 段 37 號（石碇區公所）	(02)2663-3204
坪林就業服務台	新北市坪林區坪林街 101 號（坪林區公所）	(02)2665-7823
鶯歌就業服務台	新北市鶯歌區仁愛路 55 號（鶯歌區公所）	(02)2678-0202 分機 111
金山就業服務台	新北市金山區中正路 11 號（金山區公所）	(02)2498-0196
萬里就業服務台	新北市萬里區瑪鋉路 123 號（萬里區公所）	(02)2492-1583
瑞芳就業服務台	新北市瑞芳區逢甲路 82 號（瑞芳區公所）	(02)2497-0933
雙溪就業服務台 （駐點）	新北市雙溪區東榮街 25 號	(02)2493-1111 分機 146
三芝就業服務台 （駐點）	新北市三芝區中山路一段 32 號	(02)2808-3525
平溪就業服務台 （駐點）	新北市平溪區平溪街 45 號	(02)2495-1510 分機 198
貢寮就業服務台 （駐點）	新北市貢寮區朝陽街 54 號	(02)2494-2212
石門就業服務台 （駐點）	新北市石門區尖鹿里中山路 66 號	(02)2808-3525 分機 201、202

■ 新北市政府勞工局各科室之服務項目與聯絡方式，總機：02-29603456、1999（限新北市境內直撥）

單位	服務項目	聯絡電話
勞資關係科	勞資爭議服務	分機 6517~6518、6520~6521、6527~6529、6533~6536
就業安全科	防制就業歧視服務	分機 6361~6367、6358 諮詢專線：(02)2967-6902
	就業安全督導	不實徵才、求職防騙、私立就服機構管理：分機 6355~6356
	勞工退休準備金	分機 6334~6344、6346~6350、6408
勞工組織科	工會輔導服務	分機 6300~6305、6309~6314
身障就業輔導科	身障就業輔導暨職業災害慰助	分機 6318~6333、6567~6599、6307~6308、6315~6316
外勞服務科	外籍勞工管理暨檢查	分機 6318~6333、6567~6599、6307~6308、6315~6316 菲律賓籍諮詢：分機 6460、6461、6502 泰國籍諮詢：分機 6472、6473 印尼籍諮詢：分機 6462、6463、6464、6465 越南籍諮詢：分機 6454、6455、6456、6457、6501 無違反勞工法令申請：分機 6470~6473、6460、6461、6502 入國及接續通報：分機 6466、6479、6480、6481（不分國籍） 查察專線：02-89658696 英譯專線：8965-9091 泰譯專線：8968-2605 印譯專線：8965-1014 越譯專線：8965-1044 外籍查察專線：8965-8696
勞工育樂科	勞工大學暨勞工育樂活動	新北市勞工活動中心：(02)2298-3639 三重勞工中心：(02)2981-6127
就業服務處		(02)2246-5066
職業訓練中心		(02)2265-5060
勞動檢查處		(02)2252-3299

附錄 6 新北市政府勞工局首創「勞動檢查立即 GO」、「違法雇主查詢」

■ 可由「新北勞動雲」網站 (<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>) 進入「違法雇主查詢」頁面，輸入公司名稱：即可查詢該公司是否有違法紀錄；如您發現事業單位無裁罰紀錄，卻有違法之情事，可至「新北勞動雲網站」進入「勞動檢查立即 GO」頁面提出檢舉，方便又快速。勞工局雲端受理違法通報後，會立即發動勞動檢查，並將結果即時雲端回覆，檢舉人還可隨時追蹤進度查詢歷史案件。

個人專屬服務

- | | |
|---|---|
|  勞檢立即GO
工資？工時？雇主違反勞基法規定？ |  違法雇主查詢
提供關鍵字查詢本市違法雇主 |
|  調解便利通
沒拿到工資、資遣費，自己權益要勇於爭取 |  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 |
|  外勞仲介資訊查詢
提供關鍵字查詢本市外勞仲介資訊與違法紀錄 |  違法雇主熱度圖
透過視覺化地理圖資，讓違法雇主分布蹤跡現形 |
|  童工僱用審查
國中未畢業之未滿15歲從事工作者，應依法申請許可 |  勞動教育平臺
勞教知識報您知，豐富課程等您來學習！ |
|  勞工活動中心
提前三個月開放場地租借，一次租借十個時段享85折 |  勞工大學
提升工作職能、學習勞動法令，從加入勞大開始！ |
|  危險性及臨時性作業通報
事業單位從事危險性及臨時性作業，請事先通報 |  聽語障者促進就業手語翻譯服務
讓求職、就業溝通無障礙。 |
|  事業單位歇業事實認定
事業單位歇業未登記，積欠工資、資遣費或退休金等，且經勞資爭議調解者，可申請認定。 |  外國人入國通報暨接續聘僱通報
外國人入國通報暨接續聘僱通報 |
|  按摩小棧地圖據點 | |

企業專屬服務

- | | |
|---|---|
|  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！ |
|  勞資會議代表名冊備查
勞資溝通新平台，每季召開創雙贏 |  調解便利通
公司主動申請調解，透過協調解決爭議 |
|  工作規則核備
事業單位僱用勞工人數滿30人時即應訂立工作規則，報請主管機關核備 |  天災事變延長工時及停止假期核備
因天災、事變或突發事件使勞工加班，須於24小時內申報。 |
|  童工僱用審查
國中未畢業之未滿15歲從事工作者，應依法申請許可 |  危險性及臨時性作業通報
事業單位從事危險性及臨時性作業，請事先通報 |
|  勞工活動中心
提前三個月開放場地租借，一次租借十個時段享85折！ |  大量解僱勞工通報
事業單位於60日內資遣勞工逾一定比例或人數者，應於60日前提出通報並公告揭示 |
|  勞退金監委會相關資料變更
勞退金監委會地址、提撥率變更及優惠退休辦法核備 |  勞退金監委會暫停提撥
專戶餘款足以支應所有舊制勞工退休金即可申請暫停提撥 |
|  外國人入國通報暨接續聘僱通報
外國人入國通報暨接續聘僱通報 |  雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十六條第一項第五款證明
雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十六條第一項第五款證明提撥 |

工會專屬服務

- | |
|--|
|  工會會務申請或備查
會務大小事，你我來服務！ |
|--|

附錄 7 新北市勞動權益課程推動歷程大事紀

101.08.20	101 學年度第 1 次籌備會議 廣納法政學三方代表組成編輯委員會編製教材，內容為求職防騙及基礎勞動權益知能。
101.08.24	101 學年度第 2 次籌備會議 確認實施對象為「新北市境內 29 所高職及綜合高中學校應屆畢業生」。
101.09.05-12.31	101 學年度第 1-8 次教材編輯委員會 1. 勞權課程實施係以班級為單位，預定 101 學年度下學期排定 2 堂勞動權益課程。 2. 預定編製教師手冊、教學簡報、學生手冊（含學習單）。
102.02.21	101 學年度第 9 次教材編輯委員會暨種籽師資培訓營檢討會議 教師手冊、教學簡報、學生手冊（含學習單）定版。
102.07.22	101 學年度辦理情形檢討會議 確認明年度將擴大實施對象至「新北市境內 59 所高中職學校一年級學生」。
102.08.14	102 學年度課程焦點座談會 邀集 5 位高中教師共同研議未來推動方向。
102.10.02-10.31	102 學年度第 1-3 次教材編輯委員會 編修及定版教師手冊、教學簡報、學生手冊（含學習單）。
102.10.09	課程說明會 向 59 所高中職學校說明本計畫期程與執行方式。
103.07.17	103 學年度第 1 次教材編輯委員會 入班宣導期間延長為 1 學年。
103.07.29	102 學年度辦理情形檢討會議 實施對象原則為高一學生，亦開放各校申請調整修業年級。
104.08.10	104 學年度第 1 次教材編輯委員會 決議種籽師資培訓營回流教育自由參與。
105.11.14-106.07.31	105 學年度第 1-10 次教材編輯委員會 1. 106 學年度針對高職及綜合高中應屆畢業生推動集體勞動課程 2. 預定編製教師手冊、學生手冊及學習單。

106.5.09	集體勞動課程說明會 向 23 所高職及綜合高中說明集體勞動課程期程與執行方式。
106.08.22	首次舉辦集體勞動權益課程種籽師資培訓營
106.09.04-107.04.23	106 學年度第 1 – 6 次教材編輯委員會 持續編修教師手冊、學生手冊及學習單。
107.02.27	集體勞動權益課程首次入校授課
107.07-107.08	107 學年度高中職暑期共同備課時段入校宣導 共辦理 8 場次，共 400 人次。
107.09-107.10	107 年度大專生勞權意識教育講座 共辦理 12 場次，共 608 人次。
107.12.20	107 學年度教材編輯委員會 持續編修教師手冊、學生手冊及學習單。
108.08.08、108.10.31	108 學年度第 1-2 次教材編輯委員會 持續編修教師手冊、學生手冊及學習單。
109.06.10	108 學年度第 3 次教材編輯委員會 因應 108 課綱增修教師手冊、學生手冊及學習單。
109.07-109.08	109 學年度高中職暑期共同備課時段入校宣導 共辦理 11 場次，共 477 人次
110.04.26	109 學年度第 1 次教材編輯委員會 決議國中端推廣職場倫理與基礎勞權知識 決議開發公版教學 PPT 供勞權種籽師資教學使用

附錄 8 新北市勞動權益課程自開辦以來推動成果

學年度	種籽師資培訓營 培訓師資人數	入班授課勞動權益課程	
		辦理班級數	學生人數
101 學年度	56 位	430 班	1 萬 7,000 名高職暨綜高 應屆畢業生
102 學年度	155 位	805 班	3 萬 2,000 名高中職學生
103 學年度	126 位	773 班	3 萬 900 名高中職學生
104 學年度	133 位	765 班	3 萬 600 名高中職學生
105 學年度	149 位	750 班	2 萬 9,900 名高中職學生
106 學年度	120 位	1,009 班	3 萬 5,500 名高中職學生
107 學年度	196 位	974 班	3 萬 4,392 名高中職學生
108 學年度	164 位	931 班	3 萬 1,756 名高中職學生
109 學年度	150 位	1,045 班	3 萬 4,437 名高中職學生
合計	1,265	7,483 班	27 萬 6,346 人











新北市 高中職勞動權益課程個體勞動學生手冊

出版單位 | 新北市政府勞工局

編輯委員 | 陳瑞嘉、廖英伶、蔡宜芳、楊惠娥、韓仕賢、張烽益、

陳逢源、陳建文、許碧華、詹前鋒、管恆華、邱羽凡

地 址 | 新北市板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓

電 話 | (02)2960-3456

美編印刷 | 新世紀公共事務有限公司 (02) 8787-1111

出版日期 | 112 年 3 月

版 次 | 第 10 版 1 刷

ISBN | 978-986-5462-48-2 (平裝)



新北市政府勞工局

220新北市板橋區中山路一段161號7樓

<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>

02-29603456(本市境內可直播1999)