

新北市

高中職勞動權益課程-個體勞權



理解勞權 啟發教學

教師手冊



局
長
的
話

勞權意識近年逐漸抬頭，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，讓學生們透過這堂課程的學習，樹立正確的勞權觀念，讓未來的勞動者或雇主瞭解法律規範的權利義務，持續扎根勞權意識，將來，當學生們踏出校門，步入社會，勞權種子將會枝開葉散，而勞工局也將會站在你身後，成為勞工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，除了讓打工的學生了解工作時的安全衛生、工時及工資等相關個體勞動法律規定，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





目錄 CONTENTS

第一堂課

第一篇 設例事實與問題提出 03

- 1 設例事實
- 2 問題提出

第二篇 法令解析 05

- 1 與勞動生活有關的法令有哪些？
- 2 就職前的注意事項—勞動關係相關法令

第三篇 隨堂評量 15

- 1 如果你想知道公司要求櫃檯員工結婚就應該離職是不是合法，你認為應該規定在個別勞動法還是集體勞動法？
- 2 如果老師組成的工會和雇主協商加薪不成，我們想知道老師可不可以罷工，應該查看哪個法律？
- 3 有什麼工作是特定性別的人才可以完成的？





第二堂課

第一篇 設例事實與問題提出 19

- 1 設例事實
- 2 問題提出

第二篇 法令解析 21

- 1 工時保護
- 2 工資保護
- 3 安全衛生保護
- 4 派遣勞工之保護
- 5 童工、女工保護
- 6 吹哨者保護條款

附錄

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



第一堂課

第一篇設例事實與問題提出

第二篇法令解析

第三篇隨堂評量







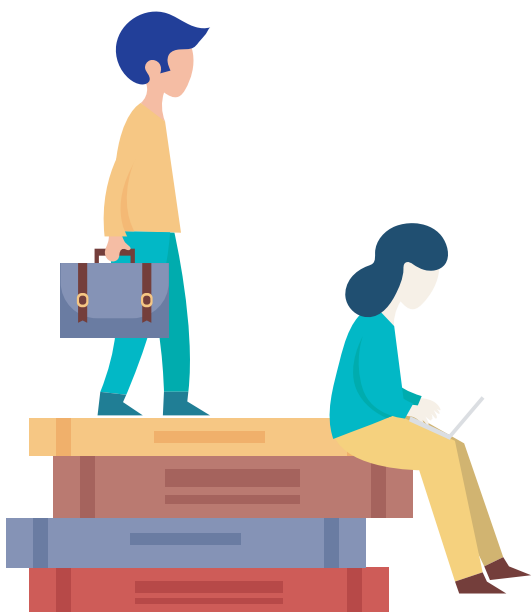
第一篇 設例事實與問題提出



設例事實

阿德想分擔家計，想要開學打工或者工作，只是以前雖然聽過勞動基準法（下稱勞基法），但是不知道勞基法的內容，也不知道工作時的權利義務，是不是公司說了算，還是有其他的法律來規範？

這時候，阿德看到有春飲料店徵店內收銀員，限「體健」、「年輕」有活力之「男性」員工，就前往應徵。主管向阿德說：「讓我摸胸膛和臀部就錄取你，上班時間和作業要按公司規定，期間只有一年，但試用期六個月，不適用勞基法也沒有勞健保。」要阿德先同意。另外又說：「因為收銀員會經手現金，所以應該先繳保證金三萬元，並且將身分證暫放在公司，以防止捲款逃跑。」，等阿德開始工作三個月後，主管先將阿德調動為飲料外送員，再過一個月後又以阿德工作能力不合格解僱，而且因為尚在試用期內，所以不給資遣費。





問題提出

1. 與勞動生活有關的法令有哪些？
2. 徵人時可以隨意限制性別、年齡和身心障礙？
3. 主管是否可用摸胸膛和臀部交換錄取工作？
4. 公司可以要求工作前先繳交保證金或者是身分證？
5. 只要雙方說好，就可以不適用勞基法或是不保勞、健保？
6. 可以約定只僱用一年就終止契約？
7. 試用期有規定多久嗎？適用不合格解僱，要不要給資遣費？
8. 如何判斷雇主單方面調動員工的合法性？





第二篇 法令解析



與勞動生活有關的法令有哪些？

或許你已經有打工經驗了，或許你想升學後再進入職場工作，但是終究會進入職場。尤其我們大部分的人，多是由父母親工作換取薪資來支應家用，因此，對於勞資雙方權益的相關法令，不管是對自己或是家人，了解一下都有幫助的。只是規範勞資雙方權益的法令很多，並不只有我們常聽到的勞基法而已。

到底要如何簡單地入門，也許從它的立法目的和目前的體系來談，會比較容易些。

1. 勞動法的立法目的

為什麼要有勞動法令？那是因為大部分的勞工都是以勞力換取工資，來維持生活以及一家溫飽，但是：

★ 勞工的勞力具有不能和人格分離之特性

超商要賣牛奶，只要進現成瓶裝的就可以，不必養一隻牛在那裏。但是如果你要其他人幫你做事，卻必須要連「人」一起來，不能只有「力氣」來，比較經典的話是：我只要勞動力，卻來了一個人。

★ 勞工的勞力不能儲存

如果衣服今天賣不出去，放著改天賣就好，但是如果今天工資多少大家講不定，勞工沒有辦法說，那我先把勞力冰起來，等講好工資後再來。因為勞工的勞力隨著時間經過即消逝，並無法儲存。



★ 勞工不像商品，沒有充分流動的特性

如果因為香蕉在日本缺貨所以價格很好，那麼我們可以趕快裝箱賣到日本，但是我們很難趕快把「人」裝箱送過去。

由於勞動力具有上面的特性，因此我們常聽到的契約自由（就是契約內容要怎麼訂立，由訂契約的人自由決定等），就有調整的必要，再加上一些社會、歷史因素，所以就有必要訂立一些保護勞工的勞動法令。

2. 勞動法的體系

要了解目前全部的勞動法令，並不容易。因此，我們一般會將勞動法令分成「個別勞動法」與「集體勞動法」二大類來談，從中知道勞動法令是如何維繫勞資關係的運作，以及在需要的時候方便尋找相關法令來保障權益。

通常我們會把規定個別勞工和雇主間法律關係的勞動法令，歸類為個別勞動法，例如勞基法、勞工退休金條例、性別平等工作法等。這中間又以民國73年8月1日施行的勞基法為主，那是因為勞基法除了規範勞資關係的契約形成（勞動關係法制以外），對勞工最在意的工資、工時、工作時的安全衛生，以及需要國家特別保障的女工、童工等，都分別章節說明。且設有最低勞動條件的保障（勞動保障法制），了解它應該會有三分鐘護一生的效果。

另外，如果那個勞動法令主要是在規定勞工團體（工會）與雇主或雇主團體（例如各業同業公會或其聯合會）的法律關係，就歸類在「集體勞動法」^①：



註釋

- ① 集體勞動法是工會運動後的產物，目前較重要的是為了保障「勞動三權」（團結權、協商權、爭議權）所對應的「勞動三法」。簡單說，因為通常個別勞工沒有和雇主直接談判勞動條件的能力，所以就給勞工團結權來組成工會（工會法），給勞工協商權以藉由工會來和雇主協商談判（團體協約法），給勞工行使罷工等爭議權，以便在談判不成時運用罷工等爭議行為來促使協商的成立（勞資爭議處理法）。

例如為保障勞工團結權而規定工會如何組成、運作的工會法，為保障勞工協商權而規範工會與雇主或雇主團體間的協商程序，與協商後所訂契約效力的團體協約法，還有為保障協商不成後勞工行使罷工等爭議權，所設立調解、仲裁程序，以及罷工程序等的勞資爭議處理法，還有近年來為求產業民主所訂的勞資會議實施辦法等。我們可以簡單的表列如下：

教戰便利貼

1. 個別勞動法（個別勞工vs. 雇主）

（1）勞動關係法制（勞動契約法^②；勞基法第一、二、六、九章）

（2）勞動保護法制

- 工資保護（勞基法第三章）
- 工時保護（勞基法第四章）
- 安全衛生保護（勞基法第七章；職業安全衛生法等法令）
- 童工、女工保護（勞基法第五章）

2. 集體勞動法（勞工團體vs. 雇主or 雇主團體）

（1）勞工組織法制（團結權）-工會法

（2）團體協商法制（協商權）-團體協約法

（3）勞資爭議法制（以爭議權為主的集體行動權）-勞資爭議處理法

（4）勞工參與法制（產業民主）-勞資會議實施辦法



註釋

- ②我國的勞動契約法在民國25年公布後，至今未訂施行日期，依據中央法規標準法第12條：「法規應規定施行日期，或授權以命令規定施行日期」之規定，該法目前尚不能算是正式有效之法律，因此一般認為依據民法第1條：「民事，法律未規定者依習慣，無習慣者依法理」之規定，民國25年公布之勞動契約法之內容規定，至多只能作為「法理」，而加以引用。
- ③民法第71條：法律行為違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。
- ④台灣高等法院90年度勞上字第21號判決。
- ⑤民法第528條：當事人約定，一方委託他方處理事務，而他方允為處理之契約。
- ⑥民法第490條：當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成給付報酬之契約。



就職前的注意事項—勞動關係相關法令

1. 什麼是勞動契約？ 它和我們常聽到的勞基法有什麼關係？

雖然我們常聽到勞基法，而較少聽到勞動契約，然而，勞動契約是很重要的。因為，一旦雙方間的法律關係被認為是勞動契約關係，並且沒有被勞動部指定排除適用，那麼雙方間契約條款的約定（例如薪資的額度、工作時間長短等），就不可以低於勞基法的相關規定（第1條第2項），否則就會被認定為無效。這是因為勞基法是強制規定，所以要以勞基法的規定來取代③。

至於什麼叫做勞動契約，勞基法第2條第6款規定：「勞動契約：指約定勞雇關係而『具有從屬性』之契約」。而這裡所謂的『從屬關係』，指的是：「人格上之從屬及經濟上之從屬，前者指勞工提供勞務之義務履行係受雇主之指示，雇主透過勞動契約將勞工納入其事業組織中，決定勞工勞務義務之給付地點、時間及給付量、勞動過程等，在支配勞動力之過程即相當程度的支配勞工人身及人格，且在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰，以維護企業之正常生產。後者係指勞工完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動，對雇主有經濟上之依賴性」④。

在現實生活中有部分的公司為了規避勞基法，所以跟員工講好雙方間的契約名稱是「委任契約」⑤、或是「承攬契約」⑥，甚至和勞工講好不適用勞動法，但是法院還是依據勞工在工作的时候有沒有「從屬性」來判斷，不會受到雇主使用文字或是雙方合意排除的拘束，那是因為勞基法是強制規定，違反的話是無效的。



2. 在訂立勞動契約前應該注意的事項：

雖然社會處處有溫暖，不是像電影少林足球說的「這個地球太危險了，趕快回火星去吧！」不過對學生來說，一切都還有些陌生，所以在應徵求職時，除了知道一些法律的保護之外，也應該注意自己的安全。

★ 法律對求職者的保護

法律上為了防止求職者受到侵犯，也訂了一些強制規定，例如在性別方面，除了非由特定性別的人不能完成或難以完成的工作，才可以限定求職者的性別以外，不可以限制只有男生或是女生才可以應徵^⑦。

在性別之外，雇主對求職人或所僱用員工也不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、年齡……等理由，予以歧視，而且在招募或僱用時不得違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需的隱私資料^⑧，也不得扣留求職人或員工財務或收取保證金^⑨。又雇主在招募和運作公司時，也有義務防治職場性騷擾行為。

至於什麼是性騷擾，指的是所有不受歡迎、帶有性意味或性別歧視的言行舉止，而這些行為發生在工作場所者，就稱為「職場性騷擾」。又可分為「交換式性騷擾」（簡單說就是用性要求來交換僱用或是陞遷等），以及「敵意工作環境性騷擾」（簡單說就是對勞工執行職務時，有一些性要求或是性別歧視的言詞行為，產生冒犯性的工作環境）^⑩，如果雇主違反防治職場性騷擾的義務，勞工或求職者可以請求賠償。

★ 注意自己的安全，也不要隨便簽署書面契約

社會型態千奇百怪，而人也總有弱點（例如好高騖遠，或者社會經驗不足），所以我們應徵求職時，除了知道法律保護求職者的規定以外，也要注意自己的安全（這裡可以參考附錄1的求職停看聽檢查表）。

另外，就像我們在便利商店買瓶飲料，雖然沒有簽書面，但還是成立買賣契約一樣，勞動契約也是原則上雙方講好薪資與職務內容，就會成立。只是，有的企業還會進一步要求簽訂書面，這種方式會使雙方的權利義務更明確，並沒有不好。不過，有一些法律上的專門用語（例如要服務一定年限，否則就要賠償一定金額的提前離職違金條款等），如果我們不清楚這些條款的意義，或者是它的法律效果，也應該拿回來問清楚後再簽署。



3. 雇主除了應該依約給工資以外，還有為勞工投勞保、健保、職災保險、就業保險及提繳6%勞退金等法律規定

和別人訂立契約後，通常就有些義務要履行，不然就會有違約責任產生，除了雙方合意約定的義務之外，有時候法律也會有特別的規定。而雇主作為勞動契約的一方，除了應該依約給勞工工資以外，還有一些法律上規定的義務，例如上面所說的防止性騷擾義務，另外應該為勞工投保全民健康保險^⑪、職災保險^⑫、就業保險^⑬，及提繳6%勞退金，並且在五人以上的事業單位，更強制必須為勞工投保勞工保險(下稱勞保)^⑭。

勞保非常重要，因為除了一般生病就醫會用到健保以外。如果我們工作時不幸發生職業病，或因發生職災甚至失能時，往往需要龐大的醫療費，還有不能工作的工資及失能補償。如果有勞保，大部分都會先由勞保局來支付，就比較不怕雇主沒有錢補償。另外當勞保的投保年資達到一定年限時，還可以向勞保局請領勞保的老年給付。而就業保險則涉及在勞工因為非自願性因素離職時（如投保單位關廠、歇業、解散、破產宣告，或以勞基法第11條等規定資遣勞工時），在符合就業保險的規定下，會有失業給付、職業訓練生活津貼等。

註釋



- ⑦ 性別平等工作法第7條，該法施行細則第3條。
- ⑧ 這裡所謂的隱私資料，依據102年6月增訂的就業服務法施行細則第1-1條，指的是：1.基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV檢測智力測驗或員工提出指紋等「生理資訊」。2.心理測驗或測謊等「心理資訊」。3.信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等「個人生活資訊」。這些隱私資料，雇主必須在經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正常合理關聯之情形下，才可要求求職人或員工提出，否則即違法。全國首件的案例是：某派遣公司招募電話客服人員，錄取後通知求職者應提供梅毒血清的檢驗資料，並列為員工報到體檢的必檢項目，經新北市政府勞工局認定該公司令求職者提供梅毒血清檢驗資料與電話客服業務「無正常合理的關聯，非屬就業所需隱私資料」，違反就業服務法第5條第2項第2款規定，於102年10月初裁罰該公司新台幣3萬元罰鍰。
- ⑨ 就業服務法第5條。
- ⑩ 性別平等工作法第12條。
- ⑪ 全民健康保險法第14條。
- ⑫ 就業保險法第5條。
- ⑬ 勞工職業災害保險及保護法第5條
- ⑭ 勞工保險條例第6、10、11條。又依據勞動部98年5月1日勞保2字第0980140222號函，如果勞工同時在兩個地方打工，那兩個雇主都應該分別為你投勞保。

4. 勞動契約以不定期為原則，而且雇主要解僱勞工時，還必須具備法律規定的事由才合法：

為了維護勞工的就業安定，勞基法用了兩個方式保護勞工的工作可以一直持續。也就是除了工作本身具有「臨時性」、「短期性」、「季節性」、「特定性」的特質，雙方才可以訂立有特定期間的勞動契約以外，只要有繼續性的工作就應該用「不定期勞動契約」（第9條）。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，派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約；而且在不定期的勞動契約中，如果雇主想要解僱勞工，還必須符合勞基法特別規定的事由才可以，否則就應該讓勞工繼續工作到退休或勞工不想工作時為止。

至於什麼是勞基法特別規定雇主可以解僱勞工的事由，大致上分成「立即（懲戒）解僱」和「預告（資遣）解僱」兩種情形。簡單說，如果勞工具具有對其他勞工或雇主使用暴力等情形（各種情形可以看第12條），這個時候雇主可以立即懲戒解僱勞工；如果是因為雇主經營不善導致虧損或是業務緊縮、勞工工作能力不勝任等情形（詳細情形可以看第11條），而有裁員的必要時，應該事先跟勞工預告將要解僱（預告時間的長短可以看第16條），好讓勞工再找工作，並且也要給勞工資遣費^⑮。



5. 勞動部認為，要看各個工作性質來決定試用期長短，而且試用不合格解僱時，雇主仍然應該給資遣費：

我國企業在僱用勞工時，通常會和勞工約定試用期，但是因為在86年6月12日時，刪除「勞基法施行細則」原有「試用期間不得超過四十日」的規定，因此從那個時候開始，雇主是不是可以再與新進員工約定試用期，以及如果可以約定試用期，則試用期間的長短是否受有限制，又試用期滿不合格時，是否應該再給資遣費等事，其實有些小複雜。

在這個問題上勞動部表示：「該法施行細則修正後，有關『試用期間』之規定已刪除，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不容，惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第11、12、16及17條相關規定辦理」。

換句話說，依照勞動部的見解，雖然刪除了施行細則所定試用期不得超過四十天的規定，但是仍然可以依照工作的特性而分別約定試用期間，不受四十天的限制，而且不論是不是試用期內，要解僱勞工都須根據勞基法的規定（即第11、12、13條但書等規定，具備法定事由）才可以^{①⑥}。例如試用不合格就應該依勞基法第11條規定的「工作能力不能勝任」而資遣解僱。



註釋

- ①⑤ 如果一次或短期內解僱的人數眾多時，除了勞基法之外，可能另外涉及大量解僱勞工保護法。
- ①⑥ 勞委會（現已改制勞動部）台（86）勞資二字第035588號函。有趣的是法院的看法和主管機關有些差異，例如台灣高等法院91年度勞上易字27號判決認為：「又『試用期間』之目的，在於試驗，審查勞工是否具備勝任工作之能力，故在試用期間屆滿後是否受雇主正式僱用，則應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，故雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由。」

6. 在勞動契約履行中，雇主要單方面調動勞工職務或工作地點，應該適用「勞基法第10之1條」來判斷是否合法：

勞動契約是一種連續性的契約，因此，在契約的履行過程中，偶爾會有雙方約定好的勞動條件變更的狀況。例如雇主單方面對已經開始工作勞工的職務內容，或是工作地點做長期性的調動。這個部分因為涉及到原來約定的契約內容，以及勞工的專長可不可以勝任和對未來的規劃，也通常會影響到勞工的工資以及生活秩序（例如從台北圓山飯店調到高雄圓山飯店，勞工想要在下班後接小孩下課，難度可就高了），因此一直有爭議。

由於104年度以前法律上並無明文規定調職的處理方式，而考慮到公司管理的需要並兼顧勞工權益，於是增訂勞基法第10條之1條文，並自104年12月16日公布施行，以規範雇主調動勞工工作除了不得違反勞動契約之約定外，尚應受權力濫用禁止原則之規範，如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則處理

- (1) 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。
- (2) 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- (3) 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- (4) 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- (5) 考量勞工及其家庭之生活利益。

7. 在勞動契約履行中，勞工離職後能否從事同一職業，應該適用「勞基法第9之1條」來判斷：

由於104年以前，法律上並無明文規定勞工離職後競業禁止的處理方式，在考慮到公司營運需要，並兼顧勞工權益，自104年12月16日公布施行勞基法第9條之1，規範離職後競業禁止，應依下列原則辦理：

- (1) 雇主有應受保護之正當營業利益。
- (2) 勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
- (3) 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。
- (4) 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前面第四款所說的「合理補償」，不包括勞工在工作期間所領到之各種給付。若違反前項規定者約定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。



8. 雇主與勞工為最低服務年限之約定，應依下列原則辦理：

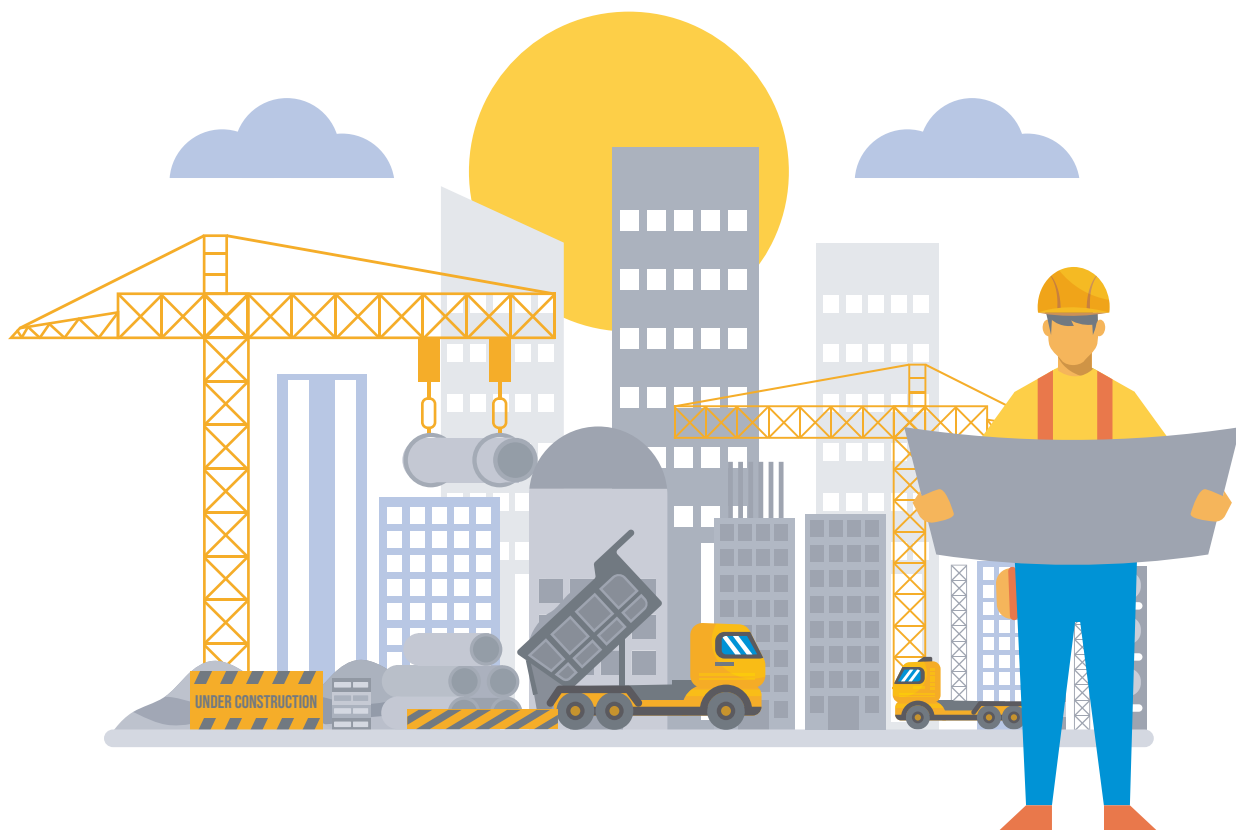
- (1) 雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
- (2) 雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

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

違反前二項規定者，其約定無效。

勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。





第三篇 隨堂評量



1. 如果你想知道公司要求櫃檯員工結婚就應該離職是不是合法，你認為應該規定在個別勞動法還是集體勞動法？

擬答：

離職在法律上的意義是終止勞動契約，是涉及到個別勞工和雇主間的權利義務，所以如果有規定的話，應該會在「個別勞動法」中。

當然，學生也可能google一下，就知道這個問題的答案是在性別平等工作法第11條，不過面對這樣的回答，老師如果能引導學生進一步了解到這是屬於我們在體系上講的「個別勞動法」的範圍，對他們的思考體系建立比較有幫助。



2. 如果老師組成的工會和雇主協商加薪不成，我們想知道老師可不可以罷工，應該查看哪個法律？

擬答：

題目的「加薪」，是教師工會對雇主要求調高已經約定的薪資（既定勞動條件，法律上稱為「調整事項」）的協商，是屬於規定勞工團體（工會）與雇主或雇主團體（公會）的法律關係，因此屬於「集體勞動法」的領域。

再來就像我們提到勞動三權與相對的勞動三法：團結權（工會法）、協商權（團體協約法）、爭議權（勞資爭議處理法），而題目是協商不成後，教師工會到底有什麼樣的爭議方法可以給雇主壓力，來促進協商的達成，所以應該會在爭議權所對應的，「勞資爭議處理法」。

當然，比較願意再進一步思考或是查閱資料的人，也許會發現，雖然勞資爭議處理法中，規定工會可以依據法定程序來做「罷工」等爭議行為，給雇主壓力以促進協商達成。可是根據該法第54條第2項，教師是不得罷工的（但是得注意的是，爭議行為不僅限於罷工，其他如穿戴有抗議字眼之衣著上班等方式，也是可以達到施加雇主壓力以利協商之目的），只有依據同法第25條第2項申請仲裁的方式，來看看是否可以達成加薪的訴求（為什麼教師要和其他行業有不同處理方式，倒是一個有趣而可以思考的話題）。



3. 有什麼工作是特定性別的人才可以完成的？

擬答：

這個問題是延續講義中所提到：「另外，法律上為了防止求職者受到侵犯也訂了一些強制規定。例如在性別方面，除了非由特定性別的人不能完成或難以完成的工作，才可以限制求職者的性別之外，不可以限制只有男生或是女生才可以應徵的」這一句話，建議可以由學生自由發揮，而比較標準的答案，例如徵男性或女性裸體寫生模特兒。

不過，對授課教師來說，也可以同時讓學生知道有些社會觀念不是一成不變，願意仔細觀察與思考的人，也許還可以在這種變化過程中創造商機。例如以前百貨公司一樓的化妝品專櫃，向來只由女性櫃員來服務，但是現在已經有人僱用男性櫃員而且業績往往還比女性櫃員好。不過由女性勞工來掃男性公廁大家都沒意見，但是如果由男性勞工來掃女性公廁，學生會有意見嗎？為什麼？



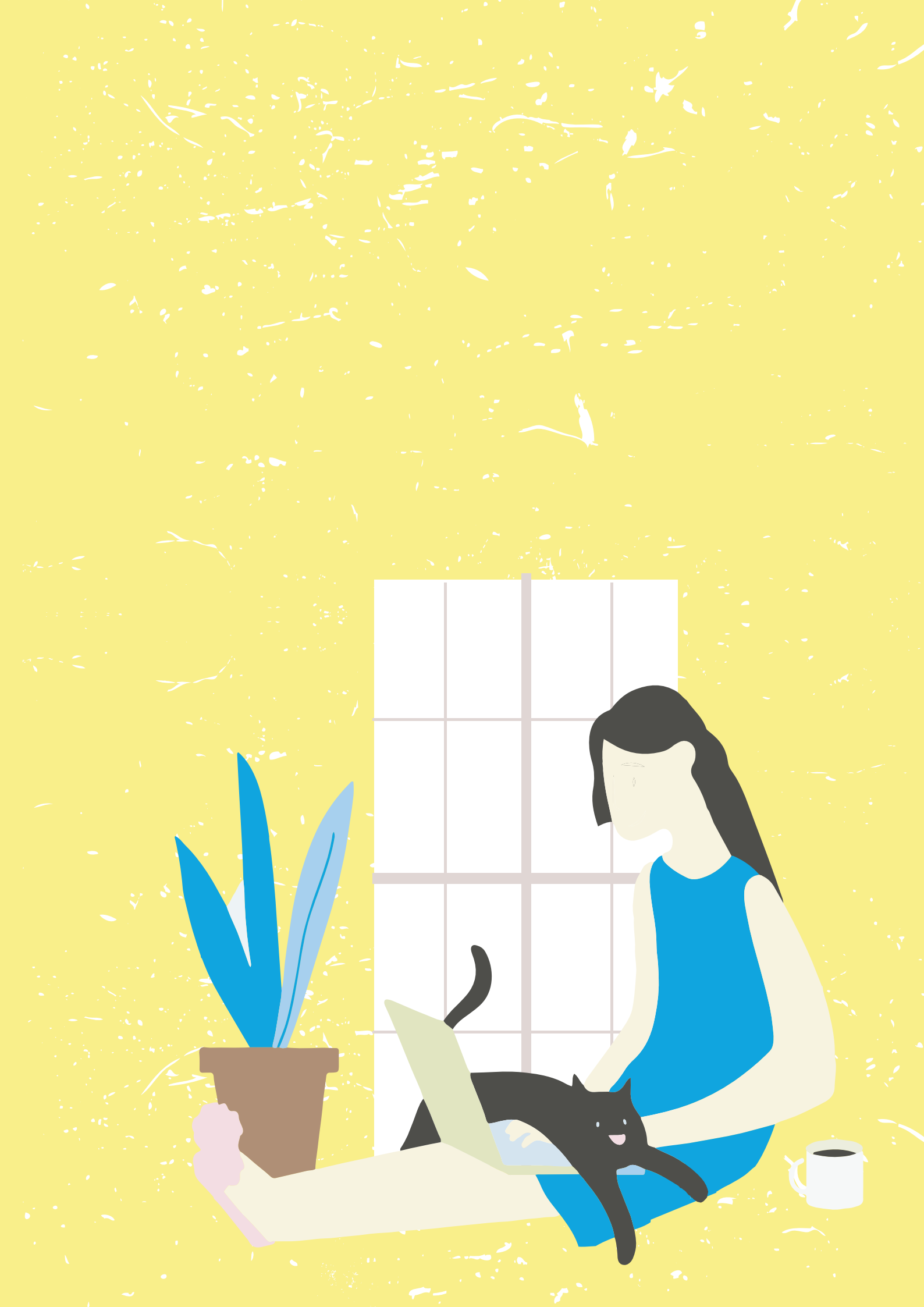


第二堂課

第一篇設例事實與問題提出

第二篇法令解析







第一篇 設例事實與問題提出



設例事實

小真和阿威畢業後到有春電子公司上班，公司規定：

小真應徵的線上作業員每天工作八小時，一星期工作六天，要輪值晚上十點到隔天六點的夜班，工資是每個月30,000元（內含底薪26,000元、勞工退休金1,818元；競賽獎金2,182元），如果加班，則每小時的加班費是按照26,000元來換算每小時的時薪，而且因為可能弄壞公司物品，所以第一個月工資要預先扣留一萬元做賠償準備金。

小真因為生理痛想請假，主管認為其他女員工都沒請生理假，所以不准假，即便准假也要扣工資。後來小真懷孕，希望可以不要再輪夜班，或是請調到公司正在徵人而比較輕易的文書工作。

公司說阿威應徵的送貨員是「責任制」，就是每天交代的工作做完才可以下班，沒有加班費的問題。

某天阿威開公司車出去送貨時發生車禍，以致車子受損修理費一萬元，人也受傷住院治療，公司說這不是公司的錯，阿威既然住院沒有上班，所以沒有工資，修車費用也直接從阿威每月的工資扣。

後來因為阿威出院後，每星期還要回醫院復健一天，在復健期間，公司就以工作不能勝任為理由資遣阿威。



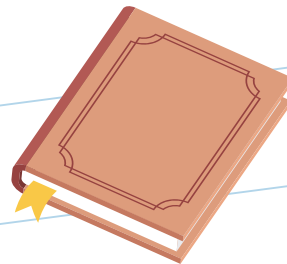
問題提出

1. 法律有沒有規定最高的工作時間限制？
2. 有哪些法律規定是勞工可以帶薪休假？
3. 生理痛可以請假嗎？勞工有哪些請假的規定？
4. 什麼是工資？工資多少怎麼決定？和基本工資有什麼關係？
5. 雇主可以因為勞工以後可能會發生違約賠償，所以先預扣部分工資做賠償準備金？勞工發生違約賠償情形後，雇主可以直接從工資扣除後再將剩餘的發給勞工嗎？
6. 加班費、資遣費、退休金怎麼算？
7. 因為工作而受傷時，法律有什麼規定？
8. 女性勞工懷孕後可不可以不輪值夜班？她有權利請調到比較輕易的工作而不影響工資嗎？





第二篇 法令解析



工時保護

1. 我國目前法定工作時間是原則上每天8小時（我國於104年6月3日修正勞基法第30條第1項為：「……每週不得超過四十小時」，依照同法第86條規定，自105年1月1日開始執行）。至於一些例外規定，例如從事監視性工作的保全員等，雖然可以另外約定工時，但是須符合法律規定程序才合法：

經由現代科學的實證，縮短工作時間不但可以減少職災發生率，而且也有減緩失業，以及增加消費促進經濟發展的作用。另外藉由強制縮短工作時間以及提高加班費，會讓雇主的加班請求減少，也可以使勞工享有正常的家庭、社會和文化生活。因此，勞基法就工作時間及休息、休假訂有強制規定。

亦即，依照現在勞基法的規定，原則上勞工每天的正常工作時間上限是8小時，連續工作4小時，要有30分鐘以上的休息時間（第30條第1項、第35條）。而且，如果符合規定而要在正常工作時間外加班的話，每天加上正常工作時間不可以超過12小時，一個月的加班時數不可以超過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，一個月不得超過54小時，每三個月不得超過138小時（第32條第2項）。

另外，為了要逐步縮短工作時間，自90年1月1日起「每二週工作總時數不得超過84小時」，即以隔週休二日（即第一週5天上8小時的班，第6天上4小時的班，共44小時，第二週則只能5天上8小時的班，共40小時，合計84小時）。並於104年6月3日修正勞基法第30條第1項為：「.....每週不得超過四十小時」，自105年1月1日開始施行。同時為避免雇主以工時縮減為理由減薪，修法時亦規定：「雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。」（第30條第7項）。

在上述的原則外，為了因應不同行業的需求，勞基法也有些例外規定，目前比較常見的是根據勞基法第84條之1的規定，雇主可以和「特殊性質工作者」另外約定工作時數，不受上面正常工時以及休假等限制，所以業界也常運用這個條款。只是，雖然勞基法為了因應特殊性質工作（如從事監視性工作的保全人員等），而訂立了第84條之1，不過它有一定的要件才合法，也就是必須：

★ 性質特殊之工作者等類別才可以。（電子公司送貨員不在此等類別中）

★ 而且在上面的類別中，還必須經過勞動部核定公告。

★ 由勞雇雙方以書面另行約定工作時間、例假、休假及女性夜間工作等。

★ 將上面的書面報請當地主管機關（如勞工局等）核備^⑰。

符合以上的規定，才可以不受前面所講的每天正常工時8小時，以及例、休假規定的限制，並不是只要雙方約定責任制，就可以不受法定正常工作時數與例、休假規定的限制。



註釋

- ⑰ 是不是一定要將約定的書面送請當地主管機關（如勞工局）核備才有效，有不同見解，最高法院101年度台上字第258號判決認為，核備是行政管理上的問題，沒有核備不會影響效力。不過，司法院大法官釋字第726號統一解釋表示：「勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資」。

2. 依勞基法規定，勞工有例假日、休假日、特別休假、休息日等「有工資的假日」：

★ 例假日與休息日：

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。（第36條第1項）

上面第36條規定是自105年12月23日新修正施行，原始規定為：勞工每七日應有一日之休息，作為例假。只是因為同年1月1日起勞基法工時規定修正為每天正常工時8小時，每週40小時，因此在七天中，扣除五天的上班日（ $5 \times 8 = 40$ ）和一天的例假日，剩下的一天，勞工團體主張也明定為例假日（原則上不能加班），勞動部則傾向訂定為「休息日」，並就休息日加班的加班費另外規定（這就是所謂二例與一例一休的爭議），嗣於105年12月23日正式施行新修法律如上。另自107年3月1日新修正施行，經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將例假，於每七日之週期內調整之。並應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

在例假日部分，勞基法第36條第1項固然規定：「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」，但是這裏所謂「每七日」，指的是連續工作六天後，第七天即應放一天例假日的「連續制」，還是以七天為一個週期，而在週期內安排一個例假日即可的「週期制」（如果第一個週期例假日放在第一天，第二個週期放在最後一天，則二個例假日間，最多可以間隔十二天），以往有不同見解。

而自107年3月1日施行增訂第36條第4、5項為：「（IV）經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每七日之週期內調整之。（V）前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查」。簡單說，自新法實施後例假日原則是連續制，只有經過第4、5項的程序後，才可以實施週期制。

在休息日方面，為盡量壓抑雇主的加班請求，以落實週休二日，因此同時提高休息日的加班費，而增列第24條第2項：

雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

★ 休假日：內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。（第37條）^⑱

★ 特別休假：為使資淺勞工也有特別休假，修訂第38條，自106年1月1日起，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

六個月以上一年未滿者，三日；一年以上二年未滿者，七日；二年以上三年未滿者，十日；三年以上五年未滿者，每年十四日；五年以上十年未滿者，每年十五日；十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。而且特別休假的期日，由勞工排定，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。



註釋

⑱ 公務機關自90年起，除業務性質特殊之機關外，率先實施週休二日，即二週80小時（公務員服務法第11條、公務人員週休二日實施辦法），當時比勞工的法定工作時數少，因此以往勞基法施行細則第23條所訂的紀念日、勞動節日共19天中，公務機關則有些節日僅紀念而不放假。然而勞動部認為自105年1月1日起，勞基法修正為勞工每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，已與公務員工作時數相同，因此有意刪除勞基法施行細則第23條所訂的中華民國開國紀念日之翌日（1月2日）、革命先烈紀念日（3月29日）、孔子誕辰紀念日（9月28日）、台灣光復節（10月25日）、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）、國父誕辰紀念日（11月12日）、行憲紀念日（12月25日）等七天節日，以使全國節日統一（這也是105年勞工運動中所謂「還我七天假」的由來），而且考慮到國定假日的主管機關應為內政部，因此於105年12月6日修正為上開條文，並自106年1月1日開始實施。

3. 在適用勞基法的公司中，請假的類別與日數等規定，可以綜合「勞工請假規則」和「性別平等工作法」來看：

人難免有疾病傷痛，而且勞工也有家庭與社會生活的需要，因此勞基法規定：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假，請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之」（第43條），主管機關也根據這一條規定而制訂「勞工請假規則」，也因為這個規則是基於勞基法而制訂的，因此強制適用對象應該只限於適用勞基法行業中的勞工。不過性別平等工作法的適用範圍也含括適用勞基法的行業，因此性別平等工作法所規定之產假、陪產檢及陪產假、生理假等，也可以一併觀察（詳細請參閱附錄2，以下只稍做簡介）：

★ 婚假：8天；工資照給。

★ 喪假：父母、養父母、繼父母、配偶死亡者，8日.....工資照給。

★ 普通傷病假：未住院者1年內不得超過30日；住院者，2年內合計不得超過1年；前2者2年內合計不得超過1年（女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假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）^{①9}；普通傷病假全年未超過30日部分，工資折半發給.....。



工資保護

一般認為，只要雇主是因為工作才給的，而且具有經常性的性質，就是工資，不論它的名目是什麼；又無論是月薪制或時薪制，工資都不得低於政府規定的基本工資：

1. 雇主是因為工作才給的，而且具有經常性的性質，就是工資，不論它的名目是什麼。

工資很重要，但是你可能不知道連什麼算是「勞基法上的工資」爭議都很大，那是因為勞基法除了有「工資本身的保護規定」（像基本工資、禁止預扣工資）外，在我們工作過程中還會有加班費、資遣費、退休金等，而這些都是以工資為基礎再乘以一定倍數的「以工資為計算基礎保護規定」。

在上面的二種保護規定下，什麼是工資就會產生問題，因為如果勞工在工作中由雇主發給的（例如年終獎金、生日禮金等），都認定是工資，再以這個工資數額乘以一定倍數來計算加班費、資遣費、退休金的話，那恐怕雇主難以負擔（而且也使得雇主不願多給，反而失去保護勞工之目的），又如果讓雇主自由認定在勞工所領到的工資數額中，哪些部分是工資哪些部分不是，再來計算，對勞工又不利。

所以勞基法第2條第3款對於什麼是工資規定：「工資：謂『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」。麻煩的是該法施行細則第10條又規定薪資項目中的紅利、年終獎金、競賽獎金、差旅費等項目，不是第2條條文中「經常性給與」，而不是工資。

但是問題在「薪資項目」不應該是重點，否則雇主只要將每月的工資數額切割成底薪、競賽獎金、差旅費等數十個項目，再用「底薪」來計算加班費、資遣費等，那就失去保護勞工的意義了。因此大部分的人認為在探討什麼是工資時，不應該只看雇主發給那一筆錢的項目，是不是上面施行細則所列的獎金、津貼等。而是應該看是不是符合勞基法第2條第3款規定中的「勞務給付對價」（即因工作而獲得）以及「經常性給與」等兩個要件。這可以參考最高法院78年度台上字第682號：「.....是工資係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，且工資需為經常性給與，始足當之」等判決^⑳。

2. 無論是月薪制或時薪制，工資都不得低於政府規定的基本工資；雇主並應提供工資各項目計算方式明細：

至於工資多少怎麼決定，基本上：「.....由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。前項所稱基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。...」（第21條）。亦即原則上由勞雇雙方自由約定，只是考慮到勞工在談判薪資時較為弱勢，因此強制規定雙方自由約定的工資不可以低於基本工資。

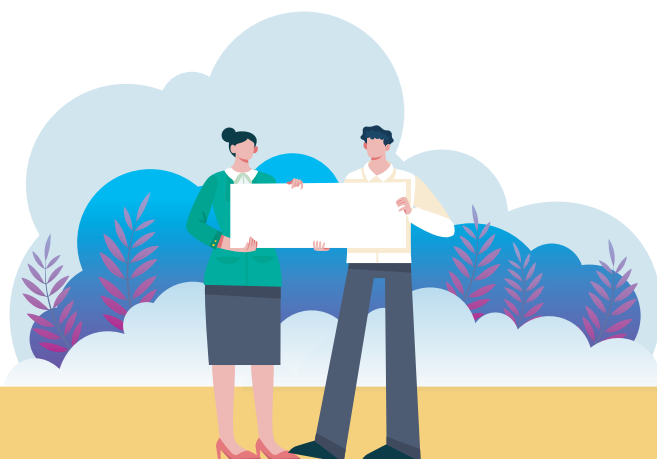
又依據105年12月23日施行之新修正第23條第1項規定：工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

註釋

⑲ 性別平等工作法第14條。

⑳ 但不同見解認為只要是因為勞工提出勞務，雇主才給的就算是工資了，不必具備「經常性給與」的條件。

㉑ 也不得因性別而有區別，勞基法第25條。



而目前根據這個規定成立的基本工資審議委員會，原則上考量國家經濟發展狀況、躉售物價指數等情形，開會審議決定基本工資數額後，再移請行政院核定，所以是會變動的，應注意的是：行政院在101年時決定，自102年1月1日起時薪為109元，但月薪則須連續兩季GDP（即國內生產總值）超過3%，或連續兩月失業率低於4%，才會調整，其後宣布自102年4月1日起月薪調整到19,047元；嗣自103年1月1日起時薪調整至115元，自103年7月1日起月薪調整至19,273元，並決定「自103年1月1日起，年度消費者物價指數年增率累計達（含）3%以上時，再行召開下一次基本工資審議委員會。」⁽²²⁾

惟於103年8月29日又以1至7月食物類物價指數漲幅達4.27%之理由，召開審議委員會並決定自104年7月1日起月薪調為20,008元，時薪為120元。105年審議委員會決議，自105年10月1日起，時薪調至126元；106年1月1日起，時薪再調至133元，月薪調為21,009元。106年審議，自107年1月1日起，月薪調至22,000元，時薪調至140元，107年決議，自108年1月1日起，月薪調至23,100元，時薪調至150元，108年8月14日決議，自109年1月1日起，月薪調至23,800元，時薪調至158元，109年8月18日決議，自110年1月1日起，月薪調至24,000元，時薪調至160元。嗣經每年度調整，最近一次則為113年決議，自114年1月1日起，月薪調至28,590元，時薪調至190元。

3. 雇主不得「預扣工資作為以後可能發生違約賠償準備」，勞工主管機關據此認為，如果沒有雙方協議，對於勞工是否真的違約，以及應該賠償多少，在法院沒有判決確定前，是不確定的，所以雇主不可以直接從工資扣除：

在對「工資本身的保護規定」中，除了基本工資外，「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用」（第26條），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（請注意，這並不是說勞工發生違約或賠償情形，也不用賠償）。

又在違約或損害賠償情形發生後，目前勞工局等機關認為：「勞工於工作中故意或過失損壞產品或其他物品……關於民事賠償部分……如未能達成協議，其賠償非雇主單方面所能認定者，應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資」⁽²³⁾，也就是說，縱使發生勞工應該賠償的情形，除非雙方達成協議，否則雇主仍然應該先將勞工應得的工資全額發給勞工後，再向法院起訴請求勞工賠償，等法院判決認定後，再由勞方給付賠償費。

註釋

依據113年1月1日施行之「最低工資法」，該法公告實施最低工資前，原依勞基法公告之基本工資繼續有效。而該法第1次公告之最低工資數額，不得低於該法施行前最後1次依勞基法公告之基本工資數額（即上述113年度之數額）。

4. 算加班費時先算出時薪，再看是什麼時候加班，分別乘以法定倍數。

★ 加班費：

既然我們已經知道法定工時以及勞工的例、休假日了，那麼關於加班費，就比較好處理，也就是只要先把時薪（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日再除以8小時核計^{②④}）算出來，再看是什麼時候加班，分別依照法律規定乘以一定倍數：

例如：小真每月月薪30,000元，10月2日（平常工作日）時加班4小時，加班費計算方式如下：

- （1）先計算出日薪：
 $30,000 \text{元} \div 30 = 1,000 \text{元}$
- （2）再計算出時薪：
 $1,000 \text{元} \div 8 = 125 \text{元}$
- （3）前二個小時加班費：
 $125 \times 4/3$ （即 $1\frac{1}{3}$ ） $\times 2 = 333.3$ 進位為：334
- （4）後二個小時加班費：
 $125 \times 5/3$ （即 $1\frac{2}{3}$ ） $\times 2 = 416.6$ 進位為：417
- （5）總計10月2日加班費為：751元



註釋

②② 引自勞動部網站：<https://www.mol.gov.tw/announcement/27179/16257/>，最後瀏覽日，110年7月6日。

②③ 內政部（75）台內勞字第432567號函。

②④ 勞委會（現已改制勞動部）96年勞動二字第0960130677號函。

4. 94年7月1日以後開始就業的勞工，強制適用新制退休金制度，如果是適用該制度中的「可攜式個人帳戶制」，雇主應該在每月工資外加百分之六以上金額，提繳到勞工的個人退休金專戶。新制的資遣費應先算「月平均工資」，再乘以工作年資：

★ 退休金：

雖然勞基法對退休金設有規定（俗稱舊制退休金制度），但是因為勞基法只要求雇主應該每個月按發放薪資總額的百分之2至15，提撥退休準備金到雇主另外設於台灣銀行信託部的退休準備金專戶（這個帳戶裏面的錢在沒有發放給勞工以前，還是屬於雇主的），然而在90年左右有許多雇主並沒有依法提撥。或是在勞工符合退休條件前就已經破產、倒閉了，導致專戶餘額未能完全支付勞工退休金，將嚴重影響勞工請領退休金的權益，因此才有新制退休金制度的產生。

此外，為了保障適用舊制退休金制度之勞工，免於因事業單位勞工退休準備金提撥不足，導致無法請領退休金情事，勞動部於104年2月4日增訂勞基法第56條第2項條文，規定事業單位應該在每年年底估算專戶餘額，如該餘額不足給付次年底符合退休條件資格者所需退休金數額時，事業單位應於次年3月底前一次補足。勞工局會於每年3月底前發函提醒事業單位補足差額，若未依限補足者，則啟動後續勞動檢查程序，以保障勞工請領舊制退休金的權益。

教戰便利貼

1. 平日24 (I)

前二小時：加發 $\frac{1}{3}$ ，即乘以 $\frac{4}{3}$

逾二小時：加發 $\frac{2}{3}$ ，即乘以 $\frac{5}{3}$

2. 假日39、40

8小時內，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）。

逾8小時起，前二小時：加發 $\frac{1}{3}$ ，即乘以 $\frac{4}{3}$ ；逾二小時：加發 $\frac{2}{3}$ ，即乘以 $\frac{5}{3}$

3. 休息日24 (II)

前二小時：乘以 $\frac{4}{3}$ ；逾二小時：乘以 $\frac{5}{3}$

出勤逾8小時起：按時數乘以 $\frac{8}{3}$

所謂可攜式個人退休金帳戶制度大略是：雇主應該在勞保局為工作者開立一個屬於該工作者個人的退休金帳戶（在工作者轉換工作後，此帳戶仍然跟隨他），並且按月在該工作者的工資以外（應注意是外加不是內含），依據行政院核定的工資分級表，再提繳百分之六以上的退休金到他的個人退休金專戶（勞退條例第7條。如果工作者轉換工作時，這個帳戶仍然跟著勞工，勞工離職後就任新職時，下個適用這種制度的雇主也應該在每月工資以外，再提繳百分之六以上的退休金到這個帳戶，所以叫做可攜式個人退休金帳戶）^{②⑤}。

★ 資遣費：

勞基法也有資遣費的規定，是按勞工的工作年資，每滿一年給一個月的月平均工資（第17條，所謂月平均工資，依據勞動部的見解是離職前6個月薪資加起來，再除以6，就是一個月的月平均工資）。不過適用勞退條例勞工的資遣費，則由雇主按勞工的工作年資，每滿一年發給二分之一個月的平均工資，未滿一年以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限。勞動部官方網站亦有提供資遣費試算表可資運用，僅需填入到職起迄、平均工資等即可立即獲得試算結果。



安全衛生保護

1. 我們在執行職務時，應該注意雇主是否依據法令提供一個安全衛生的工作環境，必要時可以申請主管機關對雇主實施勞動檢查，來維護自己的安全；如果因為職務行為而引起傷害或疾病，法令上稱為職業災害，不論雇主有沒有過錯，都可以請公傷假並請領補償：

對於勞工在執行職務的安全衛生保護，重點除了在給勞工一個安全衛生的工作環境，以事先預防勞工因為職務行為而發生傷害或疾病以外，也在於如果一旦不幸發生時，事後應該如何填補勞工的損害以維持其生活，並重建他的勞動力。

（1）我們在執行職務時，應該注意雇主是否依據法令提供一個安全衛生的工作環境，以預防產生傷害或疾病，必要時可以申請主管機關對雇主實施勞動檢查來維護自己安全。

註釋

②⑤ 新制中除了可攜式個人退休金帳戶外，還有年金保險制，詳勞工退休金條例第35條以下。

詳細而言，在預防方面，目前我國最主要的法規是「職業安全衛生法」（原為勞工安全衛生法，立法院於102年6月大幅修正並更名，嗣行政院以院臺勞字第1030031158號令發布及施行，該法第6條第1項及第2項規範了雇主應盡的義務，並依據第3項條文訂有：

★ **各業通用規章：有職業安全衛生設施規則等法令。**

★ **分業適用規章：特別行業部分：營造安全衛生設施標準等法令；機械安全部分：如危險性機械及設備安全檢查規則等法令；化學物質危害預防部分：有機溶劑中毒預防規則等法令。**

也就是除了一般行業通用的安全衛生準則外，也有一些特別的安全設施規定，我們簡單的整理一些常見職災類型及預防方式（如附錄8），在你以後就業時，可以拿來檢視雇主有沒有依據法令來維護你的工作環境安全，如果勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告（職安法第18條第2項），也可以向主管機關申請對雇主實施勞動檢查，經檢查有缺失者，主管機關會依情節輕重給予限期改善、罰鍰或停工等處分，來糾正雇主以保護勞工的安全。

（2）執行職務過程中，因職務行為或工作環境所引起的災害，叫做職業災害，它包含「職業傷害」與「職業病」：

因為勞基法僅規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時...」（第59條），因此只可以知道職業災害包含「職業傷害」與「職業病」二大類。至於勞工在什麼情形下所受的傷害與疾病才是勞基法所訂的職業災害，勞基法並沒有規定²⁶，大致上可以理解為：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」，而且不管雇主對這個災害的發生有沒有過錯。

（3）勞工發生職業災害時，縱使雇主沒有過錯還是應該依法「補償」，也有多種「補助」，如果雇主有過錯另外需要依法「賠償」：

當我們知道什麼是職業災害以後，再來當然要知道如何填補勞工因為職災所受的損害或救濟。這方面勞工除了可以依勞工請假規則請公傷病假以外，大致上可以區分為職災「補償」與「賠償」兩大制度，也就是雇主對於職災的發生沒有過錯時，還是需要依勞基法規定補償，如果有過失，則除了補償以外，還有民法的賠償問題。

補償方面除了由勞基法第七章的職業災害補償、以及勞工保險條例所訂的各項保險給付二者構成外，我國又在91年4月28日以後施行職業災害勞工保護法，其中又設了一些補助，而與上述二個法律共同構成我國目前的職災救濟體系，這裏面的補償範圍相當多，有醫療費用、原領工資補償、失能補償、喪葬費、死亡補償以及各種補助等，實際運用時可參考這三個法律，以下只簡單介紹兩項：

★ 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用（如果是職業病，則職業病的種類跟醫療範圍，依勞工保險條例有關規定）。

★ 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。這裏所謂「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，但應至工作能力恢復之期間為限（勞動部90台勞資二字第0021799號函）。

以上關於勞基法職業災害補償，如果雇主已經為勞工投保勞工保險，則大部分會由勞保局給付，這時候因為職業災害勞工保險的保費是由雇主支出，所以雇主可以主張抵充（第59條），只就勞保給付不足的部分來補償（例如勞保的投保金額比實際工資低，則勞保局的給付就比較少，就應該由雇主補足）。至於未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞基法規定補償時，勞工得依職災勞工保護法第6條規定，比照勞保條例之標準，按最低投保薪資申請職災失能、死亡補助。

（附註：因為職災的補償與賠償有些複雜，因此目前新北市政府透過合作方式，首創職災律師到府諮詢，讓受傷勞工不出家門，也能懂得如何與資方爭取權益。）

2. 在職業災害醫療復健期間，雇主要資遣勞工時要符合職業災害勞工保護法的規定才合法：

我們在第一堂課說過，雇主在有勞基法第11條所訂的虧損、業務緊縮或勞工工作能力不能勝任等情形發生時，可以資遣勞工。不過，為了保障受到職業災害的勞工，職業災害勞工保護法第23條特別又規定，除了這個法條所訂的「職業災害勞工經醫療終止，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作」等情形外，雇主是不可以預告資遣勞工的。



註釋

- ②⑥對於職業災害的意義，職業安全衛生法第2條第4項，以及勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則，分別設有定義，不過在判斷是不是屬於勞基法的職業災害時，是不是應該引用這兩個法令的規定，是有爭論的。

3. 勞工職業災害保險及保護法：職業災害保險單獨立法

110年4月30日制定公布《勞工職業災害保險及保護法》，該法以訂定專法的形式，將《勞工保險條例》的職業災害保險，及《職業災害勞工保護法》相關規定予以整合，有效落實災前預防、災害補償及災後重建的政策目標，讓勞工獲得最完整的保護，該法主要實施主軸如下：

(1) 擴大納保，職災給付有保證

該法將加保對象範圍擴大，凡是受僱於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，全部強制納保。另受僱事業單位勞工自到職日就有保險保障，如果發生職災，萬一雇主沒加保，仍有給付保障。

(2) 提升給付及津貼補助，勞工生活有保護

該法將加保對象範圍擴大，凡是受僱於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，全部強制納保。另受僱事業單位勞工自到職日就有保險保障，如果發生職災，萬一雇主沒加保，仍有給付保障。全面提升給付保障，除將投保薪資上限提高至新臺幣7萬2,800元，下限提高至基本工資外，並充實各項給付權益，例如：擴大醫療給付、傷病給付前2個月發給平均月投保薪資100%，之後發給70%、增列部分失能年金、以及年金改按投保薪資比率發給，不按年資計等。勞工萬一發生職災，再也不用擔心薪資與投保薪資落差大、兼差打工薪水低，或是剛踏入職場年資短等，都可獲得更適足的保障。對雇主而言，每月支付小額保費，就能讓勞工獲得大的保障外，雇主也可減輕動輒數十萬甚至上百萬元的職災補償責任，有助企業穩定經營。

除給付權益外，相關津貼補助內容也充實調整，包括：針對被保險人於傷病住院期間或發生失能事故，生活無法自理而有看護需求者，提供照護補助。經醫師診斷需使用輔助器具者，提供器具補助。考量部分職業病潛伏期長，對於退保後始診斷罹患職業病者也提供醫療、器具、照護補助、失能或死亡津貼等。

(3) 預防重建，整合體系更完善

整合職災預防及重建業務，讓職災保障體系更周全，也是此次立法的核心。為協助職業災害勞工儘速重返職場，在醫療期間早期介入，以個案管理服務方式提供專業評估服務及相關諮詢，並擬定復工計畫。如有職能復健能力訓練需求者，勞工得請領最長180日的職能復健津貼，針對雇主協助職災勞工復工之輔助設施、事業單位僱用職災勞工亦提供補助。未來單獨立法後，將由保費收入編列經費，成立職業災害預防及重建中心統籌辦理職災預防及重建工作，藉由預防及重建機制的有效連結及強化，於前端落實預防作為，減少職災發生，並於勞工發生職災時，透過積極之重建措施，協助職災勞工重返職場，以建構預防、補償及重建之完整職災保障體系。





派遣勞工之保護

2008年金融海嘯後，企業大量使用派遣工，而派遣工的實際雇主卻為派遣機構，導致實際個案要求企業對勞工履行職災防免義務時，常因未有法律明文致生爭議，職安法於第51條第2項另闢蹊徑，規定派遣勞工應比照要派機構之勞工適用職安法規定，將同法第6條的雇主預防義務適用於要派機構，藉此保障派遣勞工的身心健康。之後勞基法在108年增訂第2條7至10款、9條1項後段、22條之1以及17條之1、63條之1等多條有關派遣勞工保護的規定，避免不肖要派單位刻意利用派遣制度，逃避自身雇主責任，侵害派遣勞工權益。

1. 避免要派單位用「人員轉掛」的方式把自己想要僱用的人轉由派遣事業單位僱用，再派遣到要派單位工作，而使派遣勞工的權益保障產生爭議，於是訂定了以下的規定（第17-1條）：

為了避免實務上要派單位（即用人單位）已經決定特定人選後，將該名勞工轉由派遣事業單位僱用，再派遣到要派單位工作（俗稱人員轉掛），而使派遣勞工的權益受到影響，因此108年6月21日施行的增訂勞基法第17-1條，明文規定：「要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為」。

要派單位如果違反了上面的規定，派遣勞工就可以在開始為要派單位工作後的90天內，以書面向要派單位主張成立勞動契約。要派單位在收到書面主張起的10日內，須與對方協商勞動條件並訂定勞動契約。如果要派單位不願意協商，勞基法也規定10日期滿的隔日就視為勞動契約成立日，契約內容就以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為內容。

而且，為了避免雇主因此對勞工做出不利處分，條文中也明定派遣事業單位及要派單位都不得因派遣勞工提出訂定勞動契約的主張，而對勞工有不利之處分，有則無效。又派遣勞工因上述的原因與要派單位成立勞動契約的話，原本與派遣事業單位之勞動契約就視為終止，而且勞工不用負違反最低服務年限約定或返還訓練費用的責任。此外，勞工還可以向派遣事業單位請求給付資遣費。



2. 為確保派遣勞工之受領職業災害補償權利，明定要派單位要與雇主（派遣事業單位）連帶負勞動基準法職業災害補償責任，以及民法之損害賠償責任（第63-1條）：

要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位要與派遣事業單位連帶負勞動基準法中有關雇主職業災害補償責任之規定。此時，如果職業災害經勞工保險或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償，可以主張抵充。

另外，要派單位及派遣事業單位若違反勞基法或有關安全衛生規定，導致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負起損害賠償責任，但依勞基法規定給付之補償金額，可以抵充同一事故所生損害之賠償金額。

3. 派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約（第9條）；且派遣事業單位積欠派遣勞工工資，派遣勞工得請求要派單位給付（第22-1條）：

前面提到，除了工作本身具有「臨時性」、「短期性」、「季節性」及「特定性」的性質，雙方才可以訂立定期契約，否則勞動契約應以不定期契約為原則。而勞動部曾以函釋申明人力派遣為派遣事業單位之經常性業務，不得為了配合客戶需求，而與勞工簽訂定期契約。為了更確立派遣勞工的性質不屬定期契約，108年修訂勞動基準法第9條第1項明定，派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

另外，為了避免派遣事業單位積欠工資，導致派遣勞工生計受到嚴重影響，派遣事業單位若積欠派遣勞工工資，且經主管機關處罰或依勞基法第27條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得向要派單位請求這筆工資。要派單位也要在派遣勞工請求之日起30日內給付。而要派單位依這條規定給付工資後，得向派遣事業單位求償或從要派契約的應付費用中扣抵（勞基法第22-1條）^{②⑦}。



註釋

②⑦ 勞動部89年3月11日台勞資二字第0011362號函，及98年4月14日台勞資二字第0980125424號函釋，重申人力派遣為派遣事業單位之經常性業務，不得配合客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約。此函釋亦受最高行政法院101年度判字第230號判決認同。

②⑧ 勞基法第52條，性別平等工作法第18條。嚴格來說哺乳並非完全是母性保護而已，藉助現在的冷藏設備，事實上父親也可以協助餵乳的。



派遣勞工之保護

女性勞工懷孕後可以不輪值夜班，並有權利請調到比較輕易的工作：

童工、女工，相較於成年男性勞工，或者其身、心尚未成熟，或者受有體力、生理期、懷孕等生理條件的影響，在職場上更顯弱勢，只是在職場上弱勢的女性與兒童，卻又攸關著民族生存與未來的勞動力，因此先進國家大多立法加以保護。而所謂童工是：「十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。」（第44條第1項），和這堂課較無關聯，因此只簡述一下女工的保護。

對於女性勞工的保護重點在於「女性保護」及「母性保護」。在女性保護方面：除了前面所說給予生理假外；若女性勞工因健康或其他正當理由不能於午後10時至翌晨6時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。而在母性的保護方面：女工在妊娠期間如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資（第51條），並且有產假、流產假以及在上班時給予哺乳時間也算是工作時間的規定²⁸，另外即使提供必要安全衛生設施或女工宿舍等，也不可以令懷孕中的女性勞工輪值夜班（第49條第5項）。

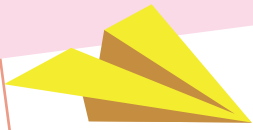


吹哨者保護條款

為了進一步保障檢舉、申訴雇主違反勞動法令的勞工，以落實法令施行，105年12月23日修正施行第74條，依該條文：

勞工發現事業單位違反勞基法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。而雇主不得因勞工申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構於接獲申訴後，應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊，並應為必要之調查，且於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。



課後補述



我們這兩堂課以勞基法為主軸，簡要說明了我國現行勞動法的體系架構，不過如下所述，以勞基法為主軸的勞動法制，並不是放諸四海而皆準的^{②9}，現行法律體系也不是天上掉下來的禮物，更未必是最終不可再改進的制度。

一般認為，勞工問題是十八世紀工業革命後的產物，因為工業革命使機器成為主要生產方式，同時工廠制度也成為企業主要形態，在資本主義國家，掌握生產資源（機器、原料、廠房等）的資本家，為累積財富，在政府盡量減少干預的自由主義市場理論下，自然減低工資，延長工時，也不注重工廠環境，而且在機械化生產盛行的時代，即使工資低廉的女工、童工，也可操作，逐漸地產生了嚴重的社會問題^{③0}。

直到勞工在個別自發性的抗爭行動中形成團結組織（一開始勞工的直覺反應是機器搶奪他們的工作，

因此只是砸毀機器等），隨後才結合成為固定的、持續性的工會組織，開始在一定程度上產生勞方對抗資方毫無限制剝削的鬥爭力量，這種發展對國家法律制度產生兩個重大的改變^{③1}，即：

1. 國家以最低勞動條件保障的強行法令介入勞資關係，直接保護勞工（例如英國首先在西元1802年頒布學徒健康及道德法）。
2. 國家以法律容許勞工集體自助、自救之方式，間接保護勞工^{③2}，而由工會直接保護勞工，就是由工會與雇主締結的團體協約，來取代個別勞工與雇主「自由」約定的勞動契約；並且給工會爭議權，作為協商的後盾，以確實改善勞工的生活狀況，其後又形成企業內、廠場內的勞工代表制度，更進一步限縮雇主對勞動過程與工作位置的支配統治權限，在今日德國的現行制度中，雇主有許多的措施，都必須經企業廠場內的員工代表會的同意，始得為之。



註釋

^{②9} 例如「新加坡並無基本工資的法律規範，可還是有個『全國工資委員會(NWC)』，藉由勞資政三方對話，每年針對全國工資調整做出綱領提交總理核定，再由勞資雙方進行集體協商，議定工資調整幅度。……社會對話在新加坡已實施超過40年，每年藉由勞資協商簽訂超過400個團體協約，而台灣在實施《團體協約法》近70年，總共才簽訂72件團體協約」。謝創智，廢除基本工資之後呢？引自：

<http://reurl.cc/4ggXgR>，最後瀏覽日，108年9月2日

^{③0} 林大鈞，勞工政策與勞工法論，第21頁以下，83年12月版。

^{③1} 黃程貫，勞動法，第26頁以下，90年6月修訂再版，空中大學發行。

^{③2} 這中間歷經了禁止時期，即禁止以團結方式要求工資提高或勞動時間減少，違反者處刑；放任時期，即在理性的活動範圍內，國家採取放任態度，但是沒有法律明確承認與保障；以及立法保護時期，即立法明文保護工會的法律地位，以及協商權利等。參見陳繼盛，建立勞工法規完整體系之研究，收錄於氏著勞工法論文集，第1頁以下。

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。 (到入口網站搜尋公司狀況及職缺資訊，檢視公司官方網站至政府主管機關網站了解求職防騙資訊。)
	二試	請朋友、家人陪同面試，或事先告知親友面試時間、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

本表所列为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，由雇主補足之	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
	住院者	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滿一定期間	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	
	妊娠3個月以上流產	4星期		
	妊娠2～3個月流產	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	
	妊娠未滿2個月流產	5日		

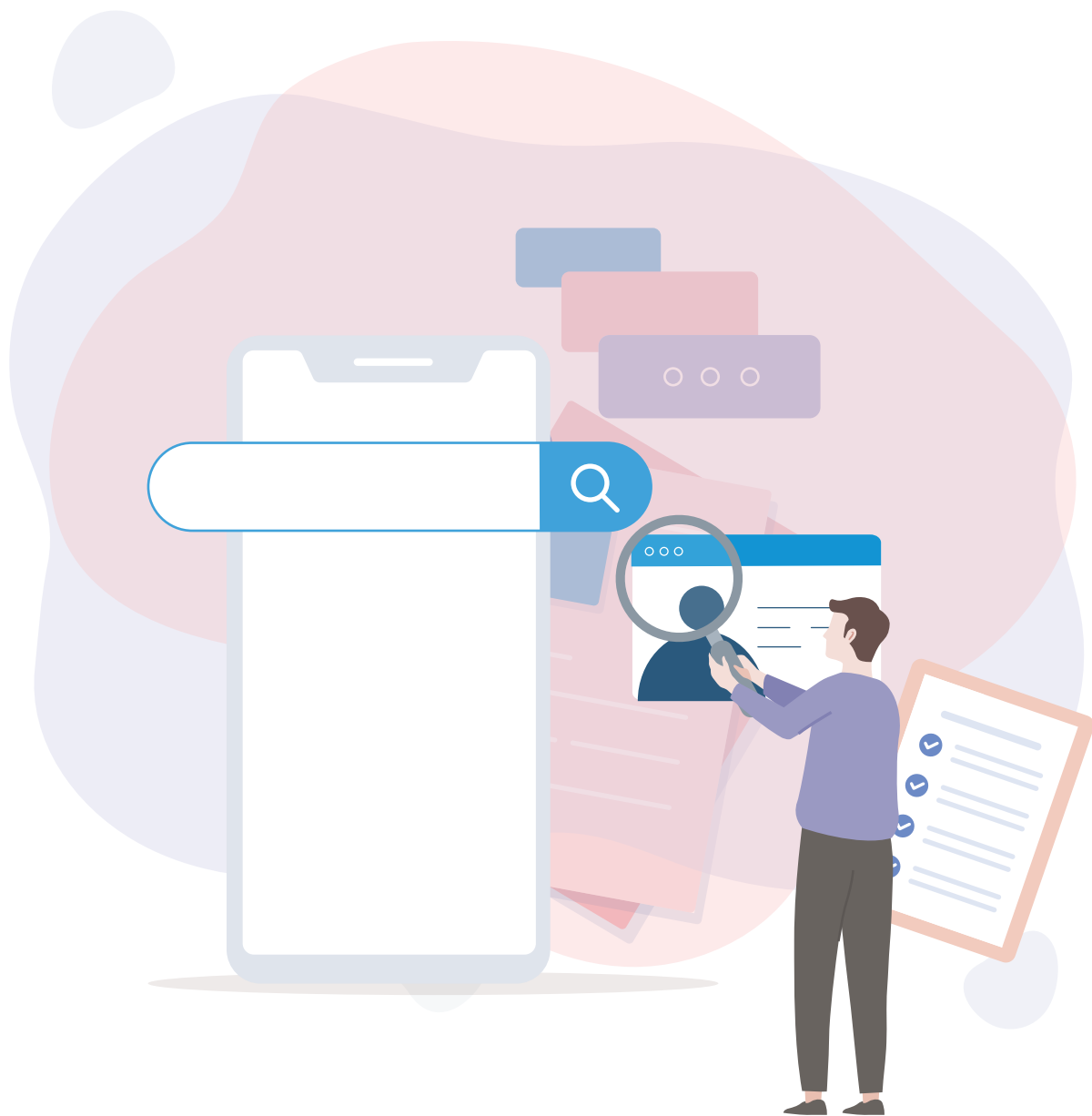
假別	申請資格	日數	工資計算	附註
產檢假	妊娠期間	7日	工資照給	雇主給付薪資逾5日部分可向勞保局申請薪資補助
陪產檢及陪產假	男性勞工之配偶產檢及分娩	7日	工資照給	1. 陪產假於配偶分娩前後合計15日內，擇其中7日請假 2. 雇主給付薪資逾5日部分，可向勞保局申請薪資補助
哺（集）乳時間	子女未滿2歲必須受僱者親自哺（集）乳	1. 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘 2. 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘	哺（集）乳時間視為工作時間	親自哺乳包括女性受僱者以容器儲存母乳備供育兒之情形
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	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
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	

備註

1. 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、陪產檢及陪產假、產檢假、安胎休養、產假、育嬰留職停薪(含復職)、哺(集)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。
2. 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。
3. 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。
4. 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 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？	應不低於每年行政院核定後公告之基本工資（最低工資法）			參見說明2
3	你（妳）的工作時間是否正當？	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			
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3
9	1年未滿30天之病假，雇主是否有給你（妳）半薪？	普通傷病假一年內未超過30日部分，工資折半發給			
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、出生地、性別、性傾向、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為由，予以歧視。 雇主有義務防治職場性騷擾			
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平等工作法等相關勞動法令，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，每週三下午6:00-9:00 (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及性別平等工作申訴書」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。

■ 涉及性別平等工作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,已涉及違反性別平等工作法第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及性別平等工作申訴書」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1樓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4 新北市政府勞工局就業服務處暨就業服務據點連絡方式

- 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	三重區重新路4段12號	(02)2976-7157
板橋就業服務站	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	新北市新店區北新路一段86號7樓	(02)8911-1750
新莊就業服務站	新莊區中正路80之1號5樓	(02)2206-6196
汐止就業服務站	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	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	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	五股區五工六路9號(新北市勞工活動中心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
樹林就業服務站	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	蘆洲區三民路95號(蘆洲區公所1樓)	(02)8285-8397
三峽就業服務台	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	林口區仁愛路1段378號(林口區公所1樓)	(02)2603-3111 分機119
泰山就業服務台	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	八里區八里大道18號1樓(八里行政中心)	(02)2610-2621 分機181
烏來就業服務台	烏來區新烏路5段111號(烏來區公所)	(02)2661-7418

站臺名稱	地址	電話
深坑就業服務台	深坑區深坑街10號 (深坑區公所)	(02)2664-3688
石碇就業服務台	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	坪林區坪林街101號 (坪林區公所)	(02)2665-7823
鶯歌就業服務台	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	金山區中正路11號 (金山區公所)	(02)2498-0196
萬里就業服務台	萬里區瑪鍊路123號 (萬里區公所)	(02)2492-1583
瑞芳就業服務台	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)	雙溪區東榮街25號	(02)2493-1111
三芝就業服務台 (駐點)	三芝區中山路一段32號	(02)2808-3525
平溪就業服務台 (駐點)	平溪區平溪街45號	(02)2495-1510
貢寮就業服務台 (駐點)	貢寮區長泰路20號 (貢寮區公所)	(02)2494-2212
石門就業服務台 (駐點)	石門區尖鹿里中山路66號 (石門區公所)	(02)2808-3525

■ 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、6525~6529、6533、6534、6536
就業安全科	防制就業歧視服務	分機6361、6363~6367 諮詢專線：(02)2967-6902
	不實徵才、求職防騙、 私立就服機構管理	分機6353~6373
	勞工退休準備金	分機6334~6344、6346~6348、6408
勞工組織科	工會輔導服務	分機6302~6306、6310~6314
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

單位	服務項目	聯絡電話
外勞服務科	外籍勞工管理暨	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、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	02-89692150
	勞動檢查處	(02)2252-3299



附錄5 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



移工仲介資訊查詢

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。

**勞資會議代表名冊備查**

勞資溝通新平台，每季召開創雙贏。

**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。

**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

**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

**勞雇雙方協商減少工時通報**

勞雇雙方協商減少工時通報

**84-1約定書核備**

另行約定保全員工時，要政府核備才生效！

**調解便利通**

公司主動申請調解，透過協調解決爭議

**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。

**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

**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

**勞退金監委會暫停提撥**

專戶餘額足以支應所有就勞工退休金即可申請暫停提撥

**雇主聘僱外國人許可及管理辦法第二十二條第五款證明**

雇主聘僱外國人許可及管理辦法第二十二條第五款證明

【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！

**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！

附錄6 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供勞權種子師資教學使用
110.10.15	110學年度第1次教材編輯委員會 決議國中勞權課程推廣方向與教材大綱
111.04.29	110學年教材編輯委員會 國中端教材編寫完成
112.02.02 - 03	辦理國中端種子師資培訓營
113.08.12-16、19-20、26-27	辦理國中暨高中職種子師資培訓營



附錄7 新北市勞動權益課程自開辦以來推動成果

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供勞權種子師資教學使用
110.10.15	110學年度第1次教材編輯委員會 決議國中勞權課程推廣方向與教材大綱
111.04.29	110學年教材編輯委員會 國中端教材編寫完成
112.02.02 - 03	辦理國中端種子師資培訓營
113.08.12-16、19-20、26-27	辦理國中暨高中職種子師資培訓營



附錄8 職業災害預防面面觀

安心・專心・放心的職場環境



你知道常見的職場危害有哪些嗎？



物體飛落

從事電機檢修作業遭飛落馬達壓破頭部致死。



被撞

遭堆高機貨叉撞擊致死。



墜落

工作邊緣未有護欄致勞工墜落死亡。



感電

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。



穿刺

於鋼樑安全網開口墜落，遭地面鋼筋刺穿致死。



被夾、被捲

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、崩塌

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。



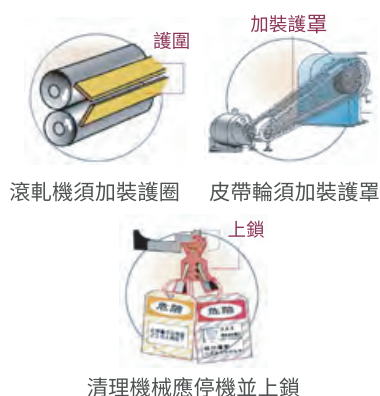
爆炸

從事研製 PU 塑膠泡棉之爆膜試驗，發生爆炸死亡！

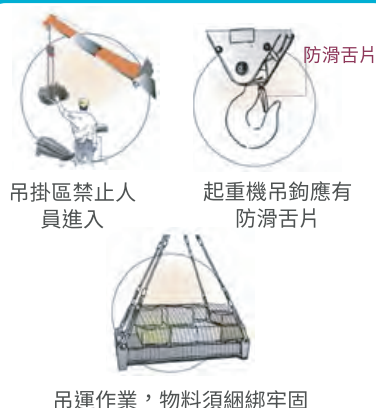


職業災害預防方式？

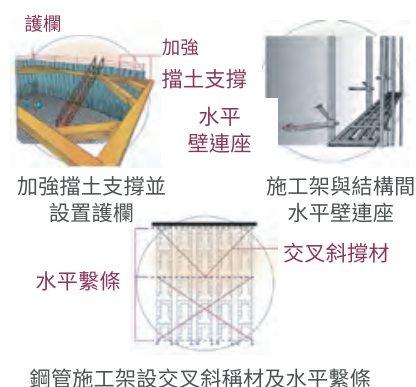
如何防止被夾被捲



如何防止物體飛落



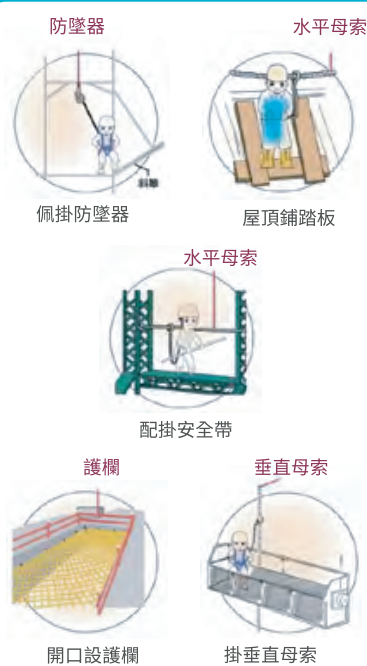
如何防止倒塌崩壞



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、更換或折裝。
5. 電氣設備不得過負載使用。

如何防止墜落



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，最重要式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：臺北市中山區松江路207號

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

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



職災保障再升級 納保範圍更全面

勞工職業災害保險及保護法

職災保險自勞工保險中抽離，並經行政院核定自111年5月1日施行，該法擴大強制納保對象，並為非典型勞動者建立特別加保管道，且將投保薪資上限提高至72,800元，提供全面且適足的工作生活保障。



擴大納保對象

強制納保

1. **受僱勞工**：登記有案之事業單位及雇主(如公司、行號、工廠、人民團體、領有執業執照者、設有稅籍單位、家事移工雇主等)，不論僱用人數多少，皆應為所僱員工辦理加保。
★貼心提醒：僱用4人以下的微型企業，屬職災保險的強制投保單位，雇主別忘了幫員工申報加保喔！
2. **職業工會會員、漁會甲類會員、職訓受訓學員**：應於入會、到訓當日，由所屬職業工會、漁會或職業訓練單位申報加保。
3. **公告準用對象**：具公法救助關係者。

自願加保

1. **實際從事勞動之雇主**：應與其受僱員工，以同一投保單位參加災保。
2. **外僱船員**：應由所參加之海員總工會或船長公會投保。
3. **公告得準用對象**：本國籍及外、陸配之家庭幫傭、看護工、居家式托育服務工作者及研究計畫主持人聘僱之研究助理。

特別加保

受僱於自然人雇主勞工、實際從事勞動之人員或提供勞務之童工，可透過簡便加保管道(如統一超商的ibon機台、勞保局官網或指定職業工會)參加災保。



勞動部勞工保險局

BUREAU OF LABOR INSURANCE, MINISTRY OF LABOR

編印

網址：www.bli.gov.tw

諮詢電話：(02)23961266分機3111



歡迎加入勞工保險局
臉書粉絲團

111年3月編印

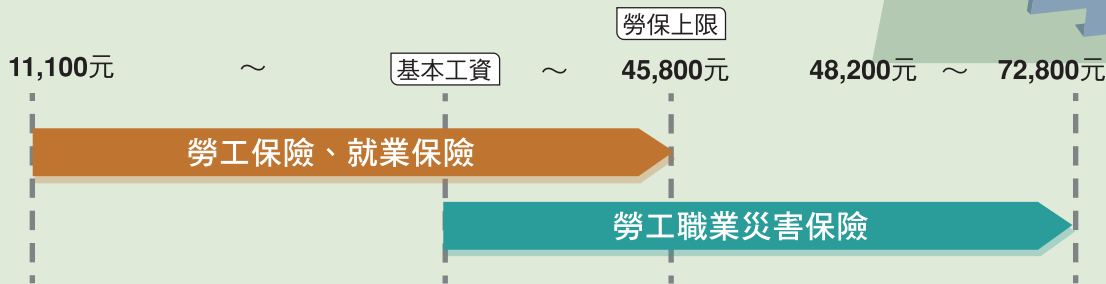


雇主申報義務

災保法111年5月1日施行，單位應於所屬勞工到職當日，填具加保申報表送交勞保局辦理投保手續，4人以下微型企業雖屬勞保自願加保單位，惟仍應強制參加就業保險及職災保險並提繳勞工退休金。

提高投保薪資上下限

為提供勞工更適足之職業災害保險保障，投保薪資下限訂為基本工資等級，上限提高至72,800元。



受僱登記有案雇主之勞工，到職即有保障

依災保法第13條規定，受僱登記有案雇主之勞工，其保險效力自到職當日起算。雇主如未申報勞工加保，勞工發生職災仍可向勞保局申領保險給付，但雇主將面臨相關罰則。各投保對象之保險效力如下：



投保對象		保險效力
強制投保	- 受僱登記有案雇主之勞工 - 公告準用對象：具公法救助關係者	自到職日生效
	- 職業工會會員 - 漁會甲類會員 - 職訓受訓學員	自單位申報加保之日起算；未於到職當日申報加保者，其保險效力自通知勞保局之翌日起算。
自願投保	- 實際從事勞動之雇主 - 外僱船員 - 公告得準用對象(如前頁所載家庭幫傭等)	

未依規定投保加重處罰

- 登記有案之事業單位如未申報員工投保災保，經查核屬實，將核處其2萬至10萬元罰鍰，並公布違規事項，又經限期改善而未改善者，得連續處罰。
- 又未依規定投保之單位，如員工發生職災事故並申領給付，勞保局核給給付後，會向雇主追還給付金額。

★貼心提醒：單位未依規定投保，同時觸犯勞(就)保及災保法令，將個別核處裁罰，提醒單位切勿疏漏加保！



新北市 高中職勞動權益課程-個體勞權

新北市高中職勞動權益課程 個體勞動教師手冊

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

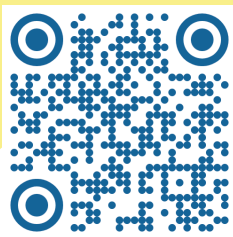
地 址 | 新北市板橋區中山路1段161號7樓

電 話 | (02)2960-3456

理解勞權
啟發教學



理解勞權 啟發教學



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(本市境內可直撥1999)