

2018/09



找工作該如何自保(上)求職陷阱篇

勞工必知
法律小常識!!



找工作該如何自保(上) 求職陷阱篇

法律扶助基金會

詹豐吉扶助律師(碩豐法律事務所)/指導



mer·mer 插畫·宣導暨國際處/編輯

2018



財團法人法律扶助基金會
Legal Aid Foundation

故事人物介紹

阿兔

一個大學剛畢業想要找工作的新鮮人，又期待又怕受傷害。



BOSS

壞老闆的代表，專門欺負懵懂無知的社會新鮮人，喜歡佔人便宜，能佔多少是多少。

柴哥

擁有豐富法律常識的大哥哥，常幫阿兔解惑，是大家信任的好人。



找工作前, 我們要先了解兩種法律

一、就業服務法

簡稱「就服法」, 主要規定雇主招募或僱用員工時不得有就業歧視、不實廣告、或違反求職人意思等, 如扣留身分證、工作憑證或其他證明文件、扣留財物或收取保證金, 或要求提供非屬就業所需的隱私資料、更不得要求從事違背公共秩序或善良風俗的工作, 目前許多求職詐騙情形, 大部分都違反了就服法的規定。



找工作前, 我們要先了解兩種法律

二、勞基法

簡稱「勞基法」, 主要針對勞動契約內容的基本保障, 例如工資、工時、工作地點或勞動條件, 幾個基本觀念如下:

1. 勞基法中的《勞動契約》, 是指以雇主給付款酬, 勞工持續提供從屬於雇主勞務的契約型態 (參見民法第482條規定)

, 勞工提供勞務過程必須受到雇主指揮監督, 並加入雇主組織內提供勞務。

找工作會用到唷!



2. 勞工通常預期依約定可獲得的工作條件, 如固定或可預期的工資、工時、工作地點、工作方式及享有勞工保險、就業保險及全民健康保險等社會保險, 雙方具有特定人格的結合關係, 此種特質在法律上叫作「從屬性」。其次, 契約期限通常以不定期契約為主, 僅在勞基法第9條所規定的範圍內得訂立臨時性、短期性、季節性、特定性工作, 但通常具有反覆實施及相當持續的性質。

3. 勞工必須先依雇主指示提供一定期間的勞務後, 始能獲得報酬, 在法律上叫做「報酬後付主義」。

4. 相關契約條件一般受到勞基法規定保障, 僅可以比勞基法更優厚, 不可以比勞基法更差 (勞基法第1條第2項), 而在勞基法沒有規定的情況下, 雙方針對勞動契約的實際內容可以具體約定。

找工作陷阱大攻略

陷阱1.....

勞動契約相對人不明確

指雇主利用第三人名義來逃避雇主責任，例如求職時明明是外國法人到台灣招募員工，卻未完成合法登記，而利用台灣人或台灣公司招人；又例如明明招募的是A公司，但到了簽約變成B公司等等。

我是啊, baby!
我的頭髮是黃色的!



奇怪, 老闆為什麼不是阿多仔?



柴哥法律教室 ★「面試前先徵信, 事前蒐集應徵公司的相關資料」★

1. 面試前先去經濟部網站查看該公司的營業項目為何, 與報上刊登的或主試者所說的, 及您實際上看到的公司情況三者是否相符。
2. 其他如財團法人或社團法人, 應查詢法人登記或主管機關是否有合法登記。
3. 若是沒有法人組織的雇主, 看是否有工廠登記、獨資或合夥稅籍登記, 或其他法令的登記。
不是有登記就可以放心囉, 而是在發生問題時至少知道自己可求償或提告的對象是誰。



找工作陷阱大攻略

陷阱2

面試時工作內容與權利義務交代不清

求職者應就勞動契約內容及細節, 確認有無符合「勞動基準法」的具體內容, 如果資方一開始就言詞閃爍、含糊、說明不清晰的工作內容及待遇, 甚至有沒有勞保等也無法交代, 可能就表示這家公司有問題, 必須提防。

遇到甚麼都不知
道的老闆, 要注
意喔!



關於這點,
我們還要再討論。



老闆,
我會有勞保嗎?



柴哥法律教室

★「求職者針對待遇及福利問題可主動詢問, 不要羞於啟齒」★

應確認薪資、工時、工作地點或其他工作條件, 是承攬、委任或其他合夥或入股契約等內容, 若雇主執意要訂立名實不符的契約不願意修改, 建議不必寄望未來, 抽身離去避免日後糾紛吧。

找工作陷阱大攻略

陷阱3.....

不實徵人廣告

指雇主刊登的廣告內容與客觀事實不一樣,造成一般大眾於重要事項上的判斷及決定有受誤導的可能,且廣告違反求才者的真意,例如勞健保、薪資、工作地點等不實。



柴哥法律教室 ★「面試時多觀察實際狀況,有疑慮就離開。」★

就業服務法第5條第2項第1款規定雇主招募或僱用員工,不得為不實之廣告或揭示。違反者,可依同法第65條規定,處罰30萬元至150萬元罰鍰。至於如何判斷為不實廣告,如「...應視廣告主於廣告當時,就足以影響具有普通知識經驗之一般大眾為合理判斷並做成交易決定之表示或表徵,有無虛偽不實或引人錯誤情事」(最高行政法院91年度判字第1926號判決參照)。

一般在判斷一則徵才廣告是否為廣告不實,通常會依循下列標準:

1. 標示或廣告的相對人受到誤導,以及使行為相對人在”重要事項”上受到誤導。
2. 須足以誤導相當數量的行為相對人。
3. 標示或廣告違反求才者的真意(台灣高等行政法院93年度訴字第327號判決參照)。

求職者如遇類似上述情況,應主動向勞動部或當地勞工局檢舉,最好保留涉嫌不實徵才的廣告內容等資料,以利查證處理。

找工作陷阱大攻略

陷阱4.....

要求簽署不合理的契約內容

依勞基法施行細則第7條規定，勞動契約應約定勞資權利義務相關事項。勞工若與雇主有特別約定或約定內容抵觸勞基法規定時，則適用勞基法規定。有些雇主會故意隱藏對員工權益不利的字眼，這是工作契約的陷阱。

勞基法當中，對勞工來說最不利的三個條款

1. 「違約金條款」

指勞工只要違反勞動契約中的債務不履行，須給付一定金額的違約金，甚至從薪資內扣除，如不小心弄壞店內物品或商品、盤點貨品有遺漏等狀況。依勞基法第26條：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用」，但是其他情形未有明文規定，雇主是否可與勞工約定概括違約金條款，只能取決於契約條款連結目的的合理性及必要性（如民法第247條之1規定定型化契約的相關規範及民法148條一般誠實信用原則），以及法院對於違約金的控制（如違約金過高）依民法第251條及同法第252條規定（行政院勞工委員會89年10月16日台89勞資二字第0043550

號函）。因此關於營業秘密或其他財產利益，在特定條件時，可歸責於勞工而違反勞動契約造成雇主損害的情形下，必要範圍內是會承認雇主所訂立合理金額下的違約金條款的。



制服先花三千買；
盤子打破一個兩千；
碗打破一個三千；
制服遺失賠五千；
未完待續....

找工作陷阱大攻略

勞基法當中，對勞工來說最不利的三個條款

2. 「最低服務年限條款」

指約定勞工工作應滿幾個月或幾年始得離職，否則就不能請領薪資或違約金，勞基法第15條之1規定：「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定。」

一、雇主為勞工進行**專業技術培訓**，並提供該項培訓費用者。

二、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**：

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。

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**。

我要離職！



你想得美！

你才想的美勒！



找工作陷阱大攻略

勞基法當中，對勞工來說最不利的三個條款

3. 「離職後競業禁止條款」

是指約定勞工離職後不得擔任原職務或公司營業項目的工作，依勞基法第9條之1規定。



可以離職啊，
但離職之後不
准再去做服務
生相關工作。



這不太合理吧！

柴哥法律教室

由於這些約定造成勞工離職自由及工作自由的限制，應於適當範圍內符合法定情形不然都是違法的，而勞基法對於此類條款限制主要在於(1)「目的正當」（是指雇主須舉證證明訂立條款符合法定情形具有正當性。）(2)「提供補償」（是指要求雇主提供補償，如專業訓練等）。才有與勞工訂立契約條款的合法性。

找工作陷阱大攻略

陷阱5

雇主不合理要求勞工提供資訊、物品或金錢

雇主要求勞工提供的事物，必須與求職工作具有關連性及必要性，若無關而雇主仍違反求職者意思要求提供時，皆可能違反「就業服務法」。

就業服務法第5條第2項2款、3款規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：…二、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之隱私資料。三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。」違反者依同法第67條第1項規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。因此如雇主要求扣留私人證件、印章、保證金、保險費，或提出非就業所需等，都是不合理的要求。勞工不願意雇主是不可強行要求留置勞工的資料或物品的。

柴哥法律教室

★「覺得不合理就拒絕，未正式領到工資前，最好不要付任何費用。」★
實務上，業者如果要求應徵人員簽立本票就是違反「就業服務法」規定，此外，坊間常有「家庭副業長期代工」、「小投資、大發財」或「家庭代工賺錢創業良機」等廣告，都很有可能是求職陷阱。或要求職者先自費購買公司的商品或服務，或要求負擔制服或教育訓練費、材料費、儀器費等其他費用，若具有保證金性質或扣留財物的行為，業者則違反就業服務法5條第2項3款規定，而求職者若因此受騙應立即報警或向勞工行政主管機關申訴尋求救濟。

找工作陷阱大攻略

陷阱6

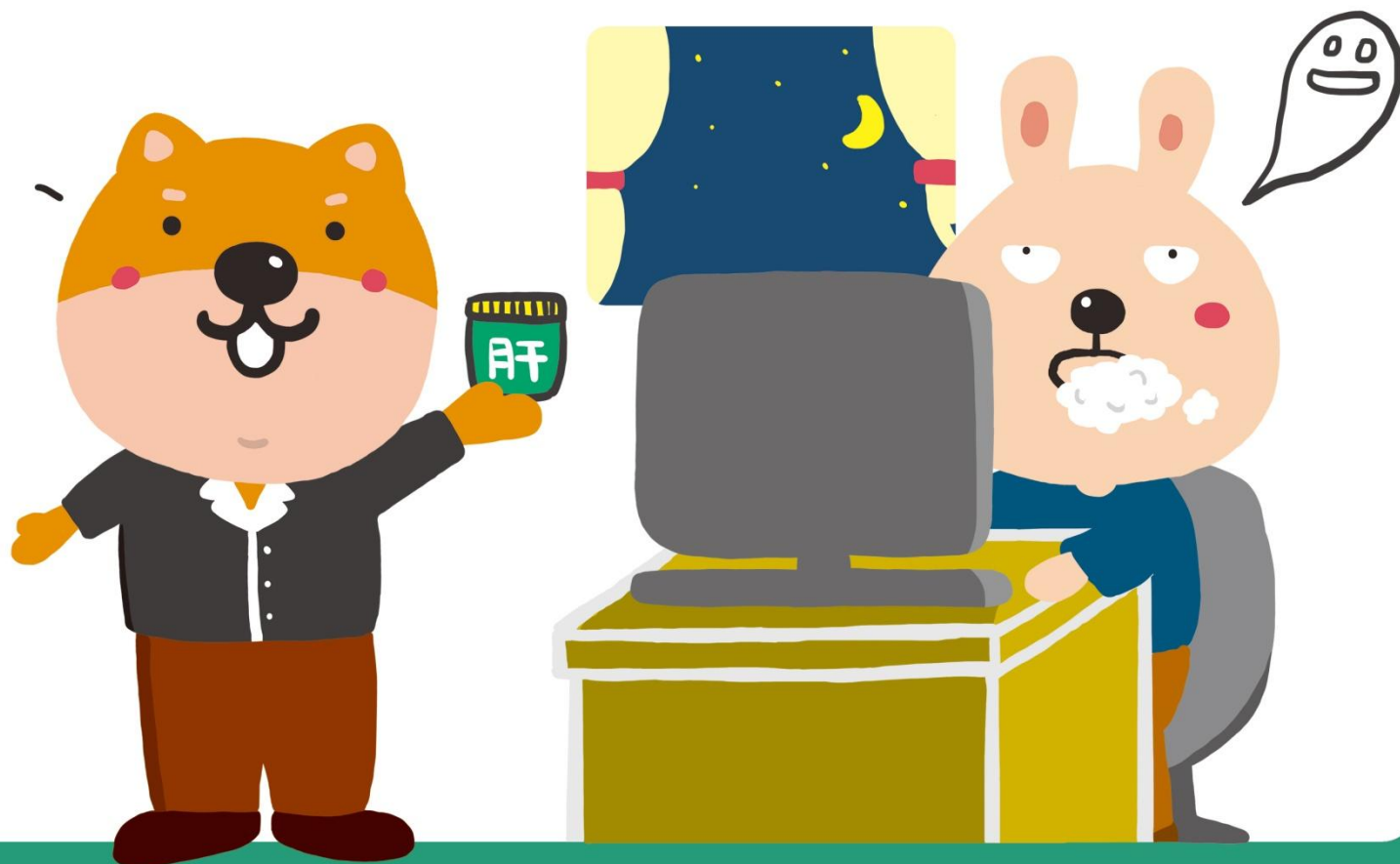
超時工作

勞工原則上不須超時工作，但雇主若要求勞工超時工作時勞工必須同意，且須依照勞基法第30條第1項規定：**勞工每日工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十小時。**

此外，勞基法也有規定：勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘的休息時間，且應給予加班費，即一般延長工作工時在前二個小時以內者，按平日每小時工資加給三分之一以上（1.33倍），後兩個小時按平日每小時工資加給三分之一以上（1.66倍），**不得超過四小時以上。**而請假或例假、休息日、國定假日則需依照法定方式給薪。



提醒雇主注意勞基法規定，若違反規定勞工可拒絕雇主違法要求。



找工作陷阱大攻略

陷阱7

就業歧視

可參見就業服務法第5條第1項規定、性別工作平等法第7條規定。

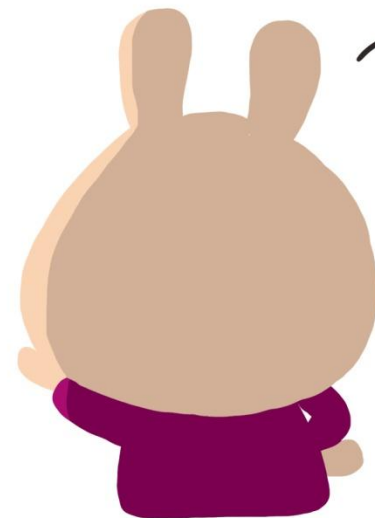
「就業歧視」指對求職者或受僱員工，以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視者。

也就是說，雇主在做招募、甄試、勞動條件、陞遷、調職、獎懲、訓練、福利或解僱決定時，不去考量求職人或受僱人的能力、條件或表現，而是以求職人或所僱用員工「與執行特定工作無關」的特質，來決定是否僱用做為勞動條件，且對這個特質的要求是不公平、不合理的行為，造成某些求職人或受僱人因此失去在工作上與其他人公平競爭的機會，這就是「就業歧視」。

雇主若無法舉證自己限制的正當理由，直接在徵人廣告上或職務說明要求限制資格，就可能違反法律規定，而依「就業服務法」第65條可裁處雇主新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。



我們拒絕錄用兔子！



你這是就業歧視！

柴哥說：「勞工求職或工作若遭遇雇主就業歧視對待，可蒐集證據，如事發當時的相關書證、物證(如錄音、錄影)與人證等資料，填寫就業歧視案件申訴書，檢附相關事證向當地勞工主管機關提起申訴。雇主若有就業歧視的行為，求職者可蒐集證據向勞工主管機關申訴。」

找工作陷阱大攻略

陷阱8

要求勞工從事違法行為

常見就是以「高薪」、「工作輕鬆」等誇大不實的內容作為徵才廣告，背景其實是很多是**不肖推銷行業或類似老鼠會的吸金組織**，或是詐騙集團的車手，故意**針對人性的貪念而設下的陷阱**。很多不法的業者都是利用年輕朋友年少無知、思想單純的特點去進行誘騙行為，最後結自己往往淪為共犯，還要一起賠償被害人損失，甚至坐牢。

把這些賣掉，就可拿到很多報酬喔！



不要貪心，小心被騙！



哇！好像不錯！好像好多錢！



柴哥法律教室 ★「求職者若發現違反行為，應拒絕受僱或立刻離職」★

雇主這種行為違反就業服務法第5條第2項第4款「指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。」求職者可向當地勞工主管機關檢舉，依「就業服務法」第65條由行政機關裁處雇主新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。

若發現雇主有違法行為，應立即向當地勞工行政主管機關（如當地勞工局）檢舉，避免再有人受害！

★ 下集有律師實務經驗上
常見的勞工法律問題，
不要錯過囉！



★ 各縣市勞工行政主管機關，可上網至勞動部勞工保險局查詢

★有任何法律問題請找★



財團法人法律扶助基金會

Legal Aid Foundation

法律扶助基金會是司法院捐助成立的財團法人組織，
主要提供一般民眾法律諮詢及申請律師扶助之服務，
只要符合審查資格即可派扶助律師協助官司。

全台各地都有法扶分會，

皆可就近預約申請！



法扶全國七碼專線

412-8518

(市話請直撥，手機加02)

轉2 ➡ 電話法律諮詢

轉3 ➡ 申請律師扶助
(向分會預約)

法扶官網：www.laf.org.tw