

2018/11



找工作該如何自保(下)常見問題篇

勞工必知
法律小常識!!



找工作該如何自保(下) 常見問題篇

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。



從今天起, 你職務改為
清掃人員, 薪水降一萬!



為什麼? 我是總務耶!



本集懶人包將會分
享幾則律師常見的
勞工法律問題, 教大
家怎麼保護自己, 如
何正確行使勞工基
本權利。

對照法條準備好, 本集你常會看到:
勞動基準法+勞動基準法施行細則
就業服務法+就業服務法施行細則
上網到法務部「全國法規資料庫」
可查詢所有法規



求職者面試時被要求提供個人隱私資料合法嗎？

就業服務法第5條第2項第2款：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：一、略。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。」

隱私資料(就業服務法施行細則第1條之1)

- 1 生理資訊
ex. 基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。
- 2 心理資訊
ex. 心理測驗、誠實測試或測謊等。
- 3 個人生活資訊
ex. 信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。

雇主要求勞工提供隱私資料時應經過勞工同意，並可請雇主表明提供資料的必要性與關聯性，若雇主無法舉證或說明正當理由，而要求或強迫員工提供隱私資料時，勞工認為不合理，一定要記得當面拒絕，再向當地勞工主管機關申訴，經認定屬實可依同法第67條將雇主裁處罰鍰。

實際案例

2016年有一名女子到內湖的美髮店應徵，男老闆要求她當下繳交內褲與尿液，她事後覺得受辱而報案，北市勞動局調查認為，女子當下第一時間沒有拒絕，沒有表達不願意提供，根據就業服務法規定無法看出違反求職人意思，因此依就業服務法規定恐無法開罰。



試用期的法律保障

雇主在正式任用前，常會要求勞工須通過試用期才能成為正式員工，而勞工為了證明自己具備資格，通常會接受試用期的約定。

勞工在試用期間的法律權利基本介紹如下：

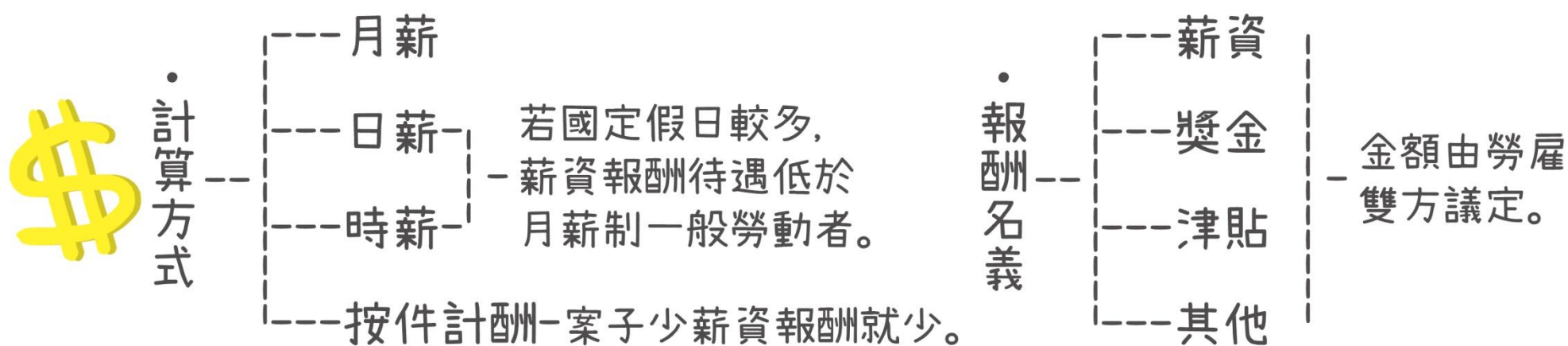
保障	勞雇關係在試用期間與正常勞動契約是相同的，最大差別在於解僱難易度，相較之下雇主較能輕易解僱試用期的勞工。
待遇 & 福利	即使試用期的員工薪資或福利雖不如正職，但在勞基法所限制的工時、休假等勞動條件下並不比正職員工差，且完全符合勞基法或優於勞基法的規定，就還是合法的。
時間	試用期間不應超過「3個月」，若超過3個月雇主才以試用不錄用或試用不合格解僱，勞工可主張雇主終止勞動契約違反誠信原則及公序良俗，要求雇主必須提供具體的法定理由。
試用期延長	試用期到期時，若雇主已經認定勞工試用期間不合格，在解僱談判期間，雙方皆同意延長試用期間並不違法，此部分符合最後手段原則，其他情形則違反勞基法規定而無效！
資遣費	雇主在試用期間具備法定事由解僱勞工，且雇主是以勞工不能勝任職務為理由時，是需要給付勞工資遣費的！試用期間超過3個月時也應依法定期間提前預告！
補充	<ol style="list-style-type: none">1. 若勞工可證明雇主有不當的動機，否則就必須接受解僱結果。 如：就業歧視2. 若勞工因勞基法第12條、第15條所列舉的情形而被解僱時，雇主就不需要預告解僱期間及負擔資遣費。

簽署雇用契約, 勞工要注意什麼?

1. 應依照**勞基法施行細則第7條**規定, 明訂勞資權利義務相關事項。
2. 若沒有依法與雇主有特別約定、或約定內容牴觸勞基法規定時, 則適用勞基法規定。
3. 契約內容若有違反勞基法的規定, 則強制適用勞基法; 並參見勞基法第1條第2項, 對契約內容有疑問時將對勞工作有利解釋。
4. 若契約內容不當, 勞工有自由離職的權利, 若雇主違法可向**當地勞工主管機關**申訴檢舉。

(一) 工資部分

如果沒有打契約或於錄取通知書上記載, 一定要**事前搜證清楚** (如錄音或電子郵件方式確認)。



BUT!

工資不得低於基本工資(每月22K, 140/小時), 加班在兩小時以內者, 應照平日每小時工資額加給三分之一以上, 超過2個小時部分要按平日每小時工資額加給三分之二以上, 而例假, 休息日或國家假日加班亦係依照工資計算其加班費。

另外, 勞保, 就業保險及勞工退休金提撥之金額係由工資加以決定。要注意雇主是否高薪低報, 或是規避加班費給付。

簽署雇用契約, 勞工要注意什麼?

勞基法21條到24條

• 工資給付

- 工資應高於基本工資
- 全部給付為原則, 每月至少定期發給2次, 經雙方約定為1次亦可。若雇主沒有按期給付, 主管機關可限期要求雇主給付。
- 雇主不得預扣勞工工資作為違約或賠償金之用。
- 即使工作一天也應計算薪資, 且依法須在契約終止之日結清。

你才做五天, 沒薪水!

新人都是要先繳錢的!

NO WAY!!

不合理的條款都
不要輕易妥協!

業績沒破百萬, 沒薪水!

大家共體時艱!

(二) 工作時間

勞基法第14條第5款

工時部分

沒有特別規定, 除與勞基法相同者外, 如休息時間、例假、休息日、國定假日或特別休假, 只要是勞工均應享有, 工作期間有請公假、婚假、喪假、病假事假的權利, 可依「**勞工請假規則**」辦理。



--工讀生--

婚/喪/事/病假的每日時數, 得按其平均每週工作時數除以40小時乘以應給予請假日數乘以8小時計給之。



--產假--

依勞動基準法第50條及性別工作平等法第15條規定辦理。雇主不得以契約或工作規則限制勞工請假的權利。

簽署雇用契約, 勞工要注意什麼?

(三) 勞保、就保、健保及勞工退休金提撥金的負擔



勞工（包含工讀生）如受僱於僱用5人以上的事業單位，於到職當日應主動替勞工辦理加保（勞保）。

（勞工保險條例第6條第1項、第8條第1項、第11條）



就業保險、全民健康保險的投保權益，則不限於5人以上的事業單位，原則上只要是正常受僱的狀況都必須投保。

當雇主違反投保義務，或勞工懷疑雇主有高薪低報的情形時，可至勞工保險局查詢，當損害勞工權益時可請求雇主賠償（如勞工保險條例第72條及就業保險條例第36條），並可由勞工保險局裁罰雇主罰鍰。而勞工退休金損失則可由勞工請求雇主賠償或補提撥，並由地方勞工主管機關加以裁罰（勞工退休金條例第49條規定）。

(四) 違約金條款

依勞基法第26條規定：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用」，其他情形則無明文規定，只能取決於契約條款連結目的的合理性及必要性，以及法院對於違約金額是否過高的控制。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。

可參考上集有
詳細介紹唷！



公司要求勞工付費買制服或教育訓練課程合法嗎？

勞基法第22條第2項有規定「工資應全額直接給付勞工」，同條但書也規定「勞雇雙方另有約定者，不在此限」，所以如果勞資雙方有約定，就沒有違法喔！

特定行業，如航空業、醫療業、客運業、保全業等，基於行業的專業性和觀瞻考量，以及往往勞工人數眾多，所以該項支出會很龐大，為降低成本，常常會在勞動契約中約定勞工負擔此項成本。

如果勞工接受了，除非可以證明雇主只是為了賣制服或課程並非為了聘請員工。雇主就可能構成詐欺罪喔！

“行政院勞工委員會89年10月16日台89勞資二字第0043550號函”認為「要求勞工負擔成本或分擔成本，顯不妥當。」

公司若將制服或教育訓練的費用作為保證金，以確保勞工履行一定期間的勞務。即使雇主事後才從薪資內扣除，也都會有違法之嫌疑。

“勞基法施行細則第7條第6款”規定「勞動契約中就『勞工應負擔之膳宿費、工作用具』費有關事項」約定之」，而制服費用亦屬「工作用具費有關事項」之一。

★ 就業服務法並未就買制服或教育訓練有詳細規範。

★ 行政院勞工委員會89年10月16日台89勞資二字第0043550號函

勞基法施行細則第7條第6款

約定的制服費用如具合理性，勞資雙方就可以基於上開法規於契約中約定制服費用分擔比例。

怎麼知道我的公司是否適用「責任制」？

★「責任制」並不是勞雇雙方可以自行約定的★

「責任制」法條：

勞基法第84條之1規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。

- 一、監督、管理人員或責任制專業人員。
- 二、監視性或間歇性之工作。
- 三、其他性質特殊之工作。

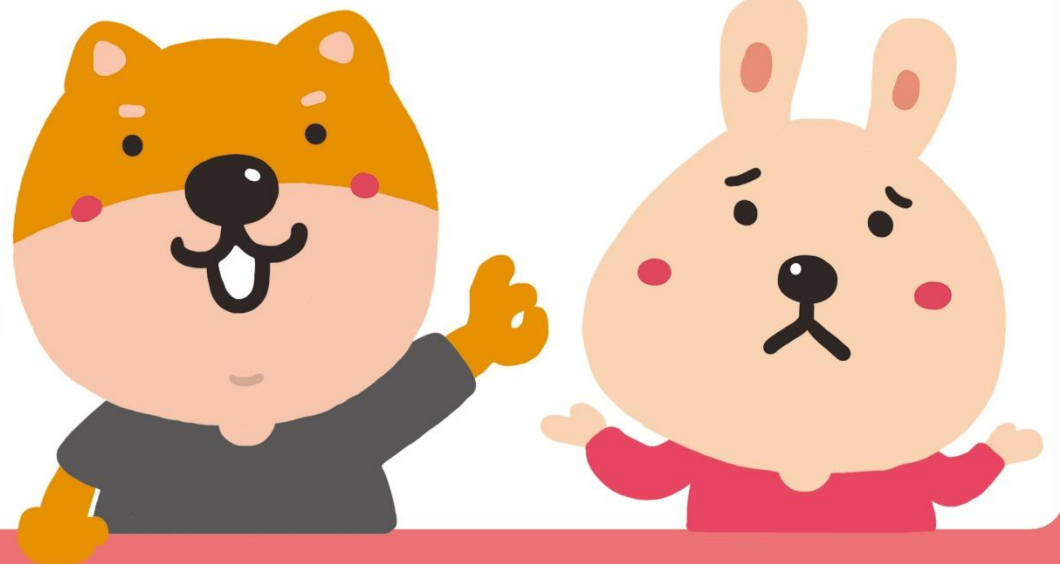
前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

別擔心！我國要求責任制約定必須以「書面」為之，並經主管機關核備的契約形式才行。如果沒有的話，責任制約定就不生效力！可以去查查看喔！

👉 (行政院勞工委員會民國101年6月18日勞動2字第1010016422號函釋)

如未先經主管機關核備，只是雇主和勞工彼此間約定的責任制，在民事上可能無效之外，雇主仍須補發加班費，且可能須面對相關行政裁罰。

BOSS說我的工作
是責任制，
真的是嗎？



勞工於例假日或颱風假上班時，雇主應給付雙倍薪資嗎？

例假、休息日

- 勞基法第36條第1項：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」

勞工於例假或休息日工作者，雇主應該再發給一日工資。(勞基法 § 39)

雇主於特定事故停止休假更應加倍發給工資並事後給予補休。(勞基法 § 40)

颱風假

「颱風假」是政府依颱風強度達標準時宣佈停班，指的是公務機關，不包括私人企業。私人企業依照各公司規定。根據《天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點》建議，若於颱風假上班，雇主除當日工資照給外，”宜”加給勞工工資，提供交通工具、交通津貼或其他協助。勞工也可拒絕出勤，逼雇主加給工資和提供交通協助。且雇主不得事後以曠職扣薪。

若雇主於勞工休假或例假日上班時沒多發一日工資，或於勞工於颱風日拒絕提供勞務時在事後記勞工曠職扣薪。勞工可向當地勞政機關申請調解及申訴。



勞工遭到「無預警調職」怎麼辦？

勞基法第10條之1規定：「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。」

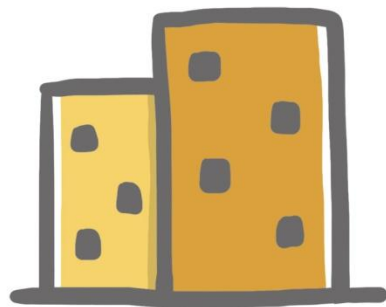
★ 實務上認為，調職命令確實屬於雇主在勞動契約中「**指示權**」的一部分，**雇主在勞動契約上取得在契約預定範圍內調動職務的權限**，除非主張濫用權限否則勞工有服從的義務。

★「無預警調職」解決辦法

BOSS, 我不同意調職！



1 先向雇主表示**異議**



2 至當地勞工主管機關申請**調解**

調解不成立
回原職務工作



抗爭成功

回原職務工作
但雇主拒絕且不給薪



3 勞基法第14條第1項第6款**終止契約**。不想離職，也可以提出**確認僱傭關係存在及給付工資**訴訟。

遇到「職場霸凌」法律上勞工應如何求助？

職場霸凌-----《勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則》§ 483之1

像是雇主藉由**權利濫用**或**怠於行使監督權限**，自行或縱容其他員工以積極或消極的方式對勞工持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，被霸凌者的員工感到身心壓力，包含：言語或肢體暴力、性騷擾、不當的性暗示與行為等，若因此導致勞工身心疾病時，「**職場霸凌**」也可以視為「**職業災害**」。

雇主責任-----

民法 § 483之1、勞基法 § 14第1項第2、3、6款、《職業安全衛生設施規則》第12章之1「勞工身心健康保護措施」 § 324-3、職業安全衛生法》 § 6第2項

雇主對於工作環境具有**管控**的權力，並且對於勞工生命、身體、健康負有**預防危險**的義務，因此除了自己不得對勞工進行霸凌外，也負有防止其他勞工或同事對員工進行霸凌行為。若認定勞工受「**職場霸凌**」導致勞工生命、身體或健康的損害時，可請求雇主依**民法第227條、227條之1及同法第483條之1**等債務不履行規定賠償勞工損害，並可終止契約而請求資遣費。勞工若因此死亡（含自殺）、殘廢、傷害或疾病時，雇主應予以補償。

職業安全衛生法部分也規定，雇主應採取必要之安全衛生措施；其中規定雇主必須要預防勞工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，亦即雇主應採取必要的措施以避免發生前述「**職場霸凌**」情形之義務。

職場性騷擾-----《性騷擾防治法》 § 7~ § 11

職場性騷擾的部分，雇主除了有上述的雇主責任之外，雇主及同事有性騷擾行為時，亦可能構成**性騷擾防治第25條**。

蒐證-----

勞工若要保障自己權利，就務必要**蒐證**，如果需要蒐集證據，可事前蒐證當事人的同事、上司、下屬、家人、朋友或蒐集其他書面、錄音或影像資料，並使用**攝影機**至工作場所，將工作場所及工作情況進行錄影紀錄。

勞工因為遲到、曠職或客訴被雇主扣薪，合法嗎？

勞動基準法第22條規定，工資應全額直接給付勞工。同法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

預扣勞工工資

違約、賠償等事實尚未發生或已發生時，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣留了勞工薪資作為違約金或賠償費用。

事件發生
(ex. 打破盤子)



應該這麼做

應該根據個案事實來認定，雇主應先釐清責任範圍和金額，否則未釐清前就扣薪雇主可能違法。
(行政院勞工委員會89年7月28日台89勞動二字第0031343號函)

勞工在知悉起30日內，可行使勞動基準法第14條第1項第6款或第4款，勞工依法主張「被迫辭職權」，向雇主主張終止勞動契約，請求資遣費的給付。因此，雇主扣薪行為絕對有違法的爭議，勞工可以向各地勞工主管機關申訴。不想離職也可以提出給付工資訴訟。

當公司違反勞基法時，勞工朋友可以怎麼做？

★勞工朋友站起來四步驟：

一、蒐集「資方違法的有力證據」，雇主違法情形及舉證資料參考如下：

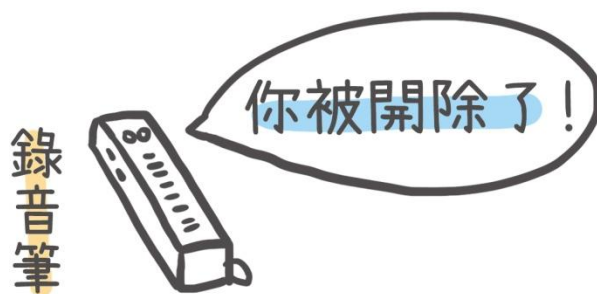
① 薪資或投保勞保方面違法



② 違法加保或未給加班費



③ 「違法解僱」方面



④ 「職業災害」方面



二、至勞務提供地的勞工行政主管機關申請調解

三、調解不成立後再提出申訴

四、促使勞工行政主管機關進行裁罰

勞工去勞工局申訴或調解前，先用電話諮詢勞動法律專業人士，找各種管道多方諮詢，以確切了解本身處境、應得權益和開會時因應之道。例如調解不成時，可向財團法人法律扶助基金會申請勞動部專案，或各縣市政府勞動訴訟補助，律師自己選，律師費由國家機關代為支付。

★有任何法律問題請找★



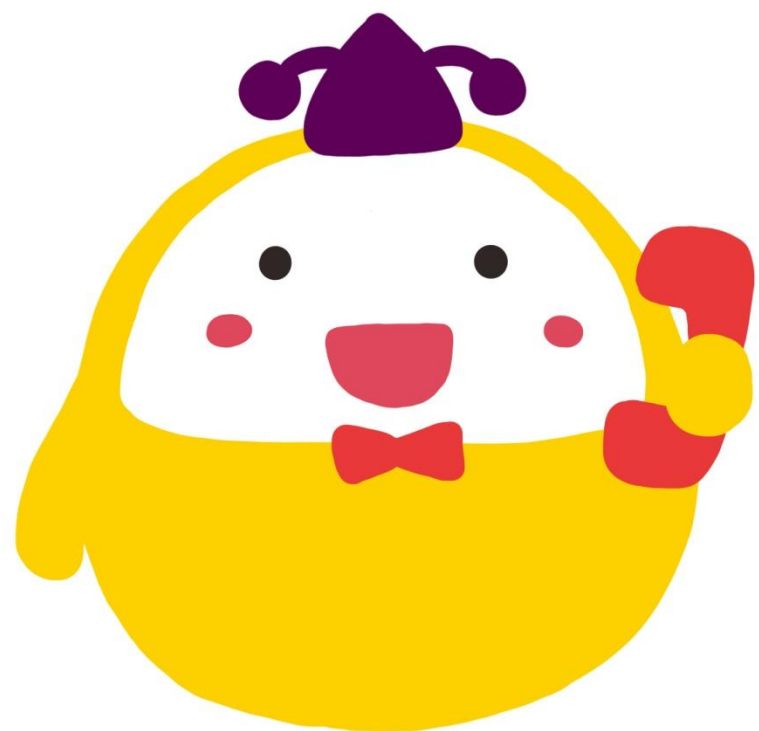
財團法人法律扶助基金會

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