



臺北市政府勞動局
Department of Labor, Taipei City Government



勞動教育 校園扎根

**106年度勞動好YOUNG 前進高校
勞動權益校園講座**



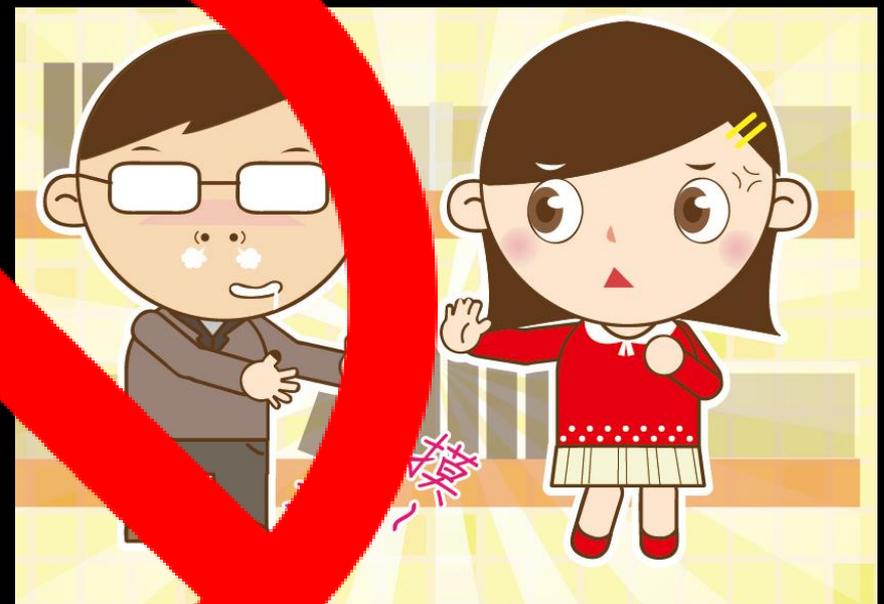
 求職防騙三要七不暨
杜絕職場性騷擾

 青少年打工勞動權益





求職防騙三要七不暨 杜絕職場性騷擾





求職防騙三要七不暨 杜絕職場性騷擾



何謂不實徵才廣告



求職防騙教戰守則-三要七不原則



求職詐騙百百款-案例分享



職場性騷擾簡介





何謂不實徵才廣告？

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。



判斷標準

廣告之內容與客觀上之**事實**不符合者，而**引起**求職者或員工之**錯誤認知或決定**。

違反者
處以30萬
至150萬罰
鍰





求職防騙教戰守則

應徵前做好「充分準備」



面試前「三要原則」





求職防騙教戰守則

應徵前做好「充分準備」

- 1. 要陪同**：面試時請朋友家人陪同或事先告知面試的地點。
- 2. 要存疑**：由於我國公司設立是採登記制，求職者可以上經濟部全國商工行政服務入口網<http://gcis.nat.gov.tw>查詢該公司的登記事項，比對您所見聞該公司的實際營業內容，可以簡單的判斷公司是不是正當經營。
- 3. 要確定**：應徵公司的徵才內容是否有不合常理的情形，例如工作內容模糊、公司名稱不明等。



求職防騙教戰守則

應徵當天堅守「七不守則」

七不
守則

1
不繳錢

2
不購買

7
不非法
工作



3
不辦卡

6
不飲用

5
證件
不離身

4
不隨意
簽約



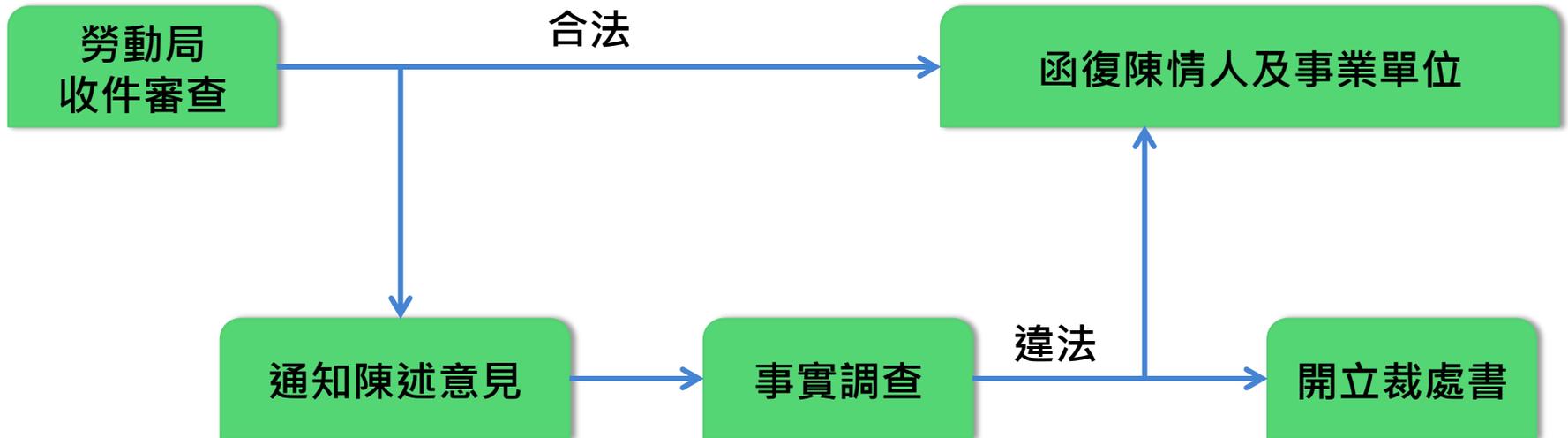
求職防騙教戰守則

應徵當天堅守「七不守則」

1. **不繳錢**：不繳交任何不知用途之費用。
2. **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。
3. **不辦卡**：不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。
4. **不隨意簽約**：不簽署任何文件、契約。
5. **證件不離身**：證件及信用卡隨身攜帶，不給求職公司保管。
6. **不飲用**：不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物。
7. **不非法工作**：不從事非法工作或於非法公司工作。



受理申訴案件審查流程





求職詐騙百百款 1

-海外打工



- 民眾透過A公司舉辦之打工度假說明會、網路人力銀行網站及Facebook等管道，獲取相關打工度假情報。A公司向民眾表示加入會員繳交相關費用（包括報名、參加、顧問、諮詢服務費、台灣作業、國外收取聯絡、國外仲介等），約略新臺幣8萬元不等，即可提供國外職缺，並保證可立即上工。
- A公司未申請私立就業服務機構設立許可，不得辦理推介工作等就業服務業務。尋找仲介公司辦理推介工作，應找合法設立之公司，已避免後續消費爭議，尋求無門。





求職詐騙百百款 2 -假徵才真推銷



- 民眾委託A公司推介工作，A公司表示為推介民眾至較好之公司任職，民眾就必須到指定電腦補習班上課，提升自身技能；**若不願意補習**，未繼續繳交補習費用，所推介之工作**須自請離職**。其工作內容為包裹拆裝、核對、分類及案件整理掃描入櫃處理服務。

A

- 以**推介就業之名義，行強迫推銷補習班之實**，認定違反就業服務法第40條第1項第6款規定，處新臺幣6萬以上30萬以下罰鍰。



求職詐騙百百款 3

-扣留財務或收取保證金



- A舞蹈教室與員工簽立「代課教師服務自願書」，內容載明員工以**商業本票**供該公司擔保。

A

- 簽發本票需負票據法上發票人之責任，擔保票款之支付，該舞蹈教室向員工**收取10萬元商業本票以為擔保，即相當於「收取保證金」**，認定違反就業服務法第5條第2項第3項規定，處以新臺幣6萬元。



求職詐騙百百款 4

要工作先拍照



- A公司於人力銀行刊登廣告招募綜藝節目通告人員，並說服應徵者**需先付費拍照**，公司才能向節目製作單位提供推薦名單及照片。

A

- 應徵工作如需先付費購買產品或服務，都需特別**小心謹慎**，另外所簽立的契約，也需要**特別注意**，以免簽立了，不利於己的契約。



職場性騷擾簡介

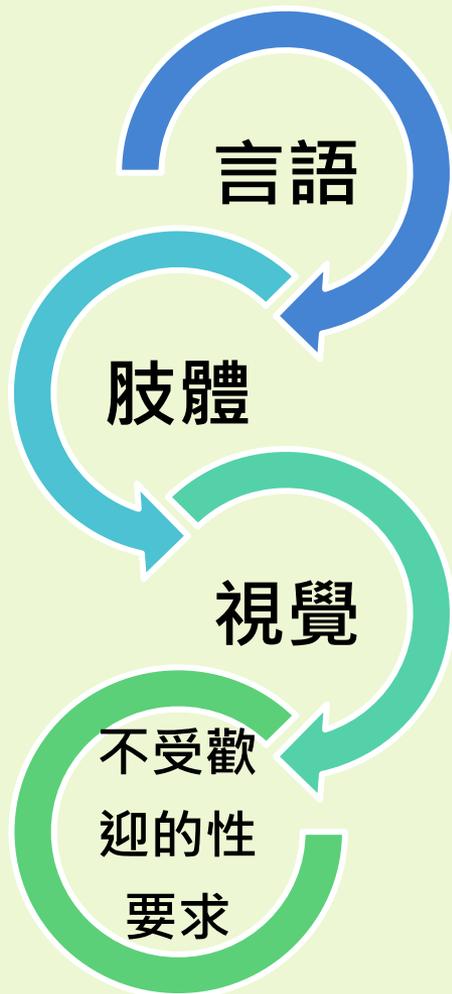
何謂性騷擾??

性的
騷擾

性騷擾

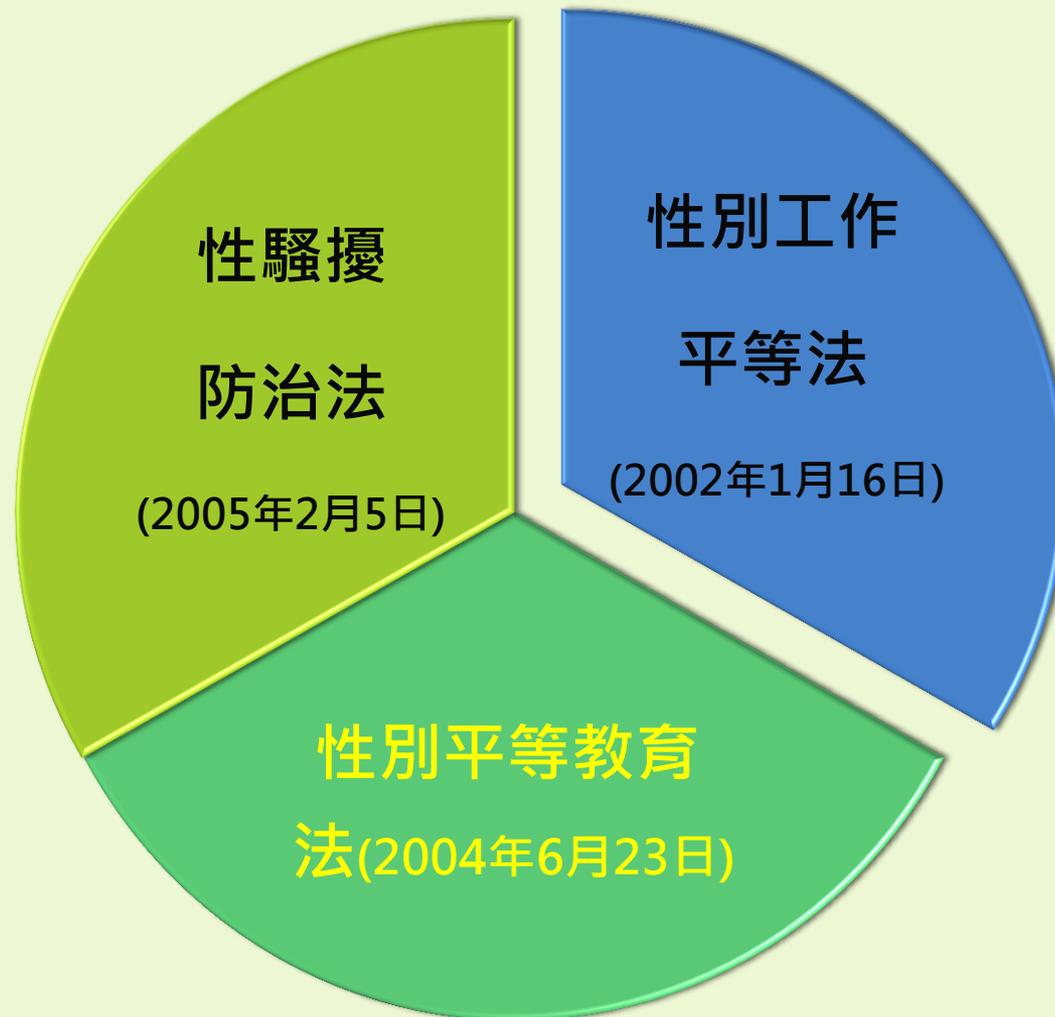
性別的
騷擾

性騷擾的種類





我國性別三法





性別工作平等法第12條 -性騷擾之定義

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：



(敵意式)

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。



(交換式)

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。



性別工作平等法第13條 -雇主行政責任



第1項（事前預防之義務）

- 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。



第2項（事後補救之義務）

- 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。



如果不幸發生... 勞工於被害當時...



嚴詞拒絕

告知可信
任之人、
蒐證並記
錄性騷擾
事件

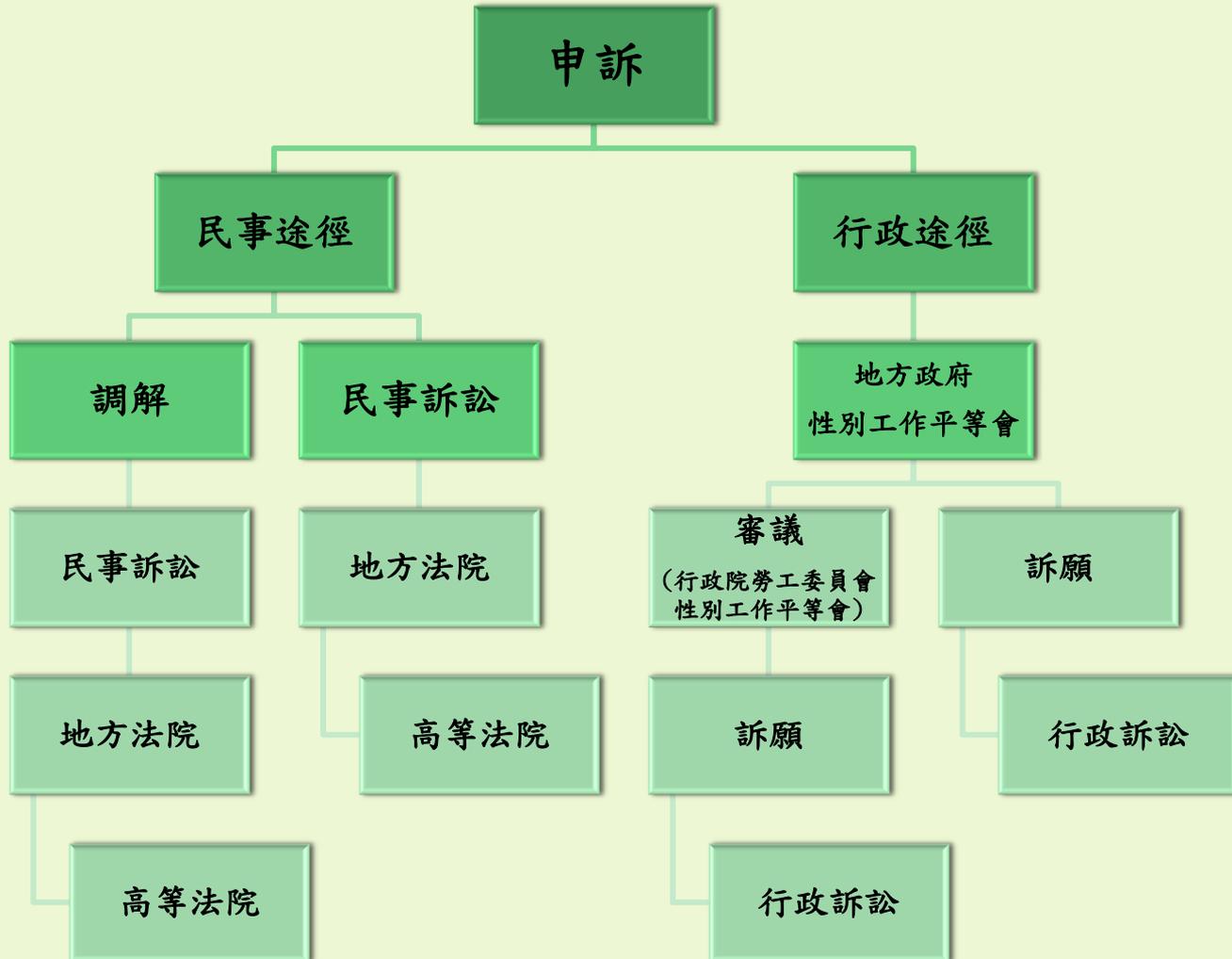
循事業
單位內
部申訴、
救濟處
理管道

向主管
機關申
訴

(外部申訴)
(性平法§34)



申訴人救濟程序





青少年打工勞動權益



行政途徑是
透過主管機關
協助處理

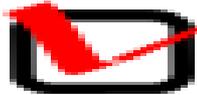
必知應知事項
職場保權快易通

1 勞資爭議

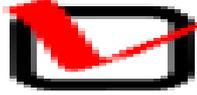
司法途徑是
使用訴訟解決
問題



青少年打工應該要知道的勞動權益



勞動基準法



訂定勞動契約應注意事項



部分工作時間勞工權益



如何知道更多勞動權益





勞動基準法



勞動基準法係規定勞動條件最低標準，凡經指定適用該法之行業，與事業單位間具勞雇關係者，雇主與勞工所訂勞動條件(工資、工時、休息、休假...等)，均不得低於本法所定之最低標準。



至於事業單位與勞工間係約定為部份工時或全時工作、計薪方式為按件、按時或按日，均不影響勞工所應享有之權益。



訂定勞動契約應注意事項 1

訂定勞動契約應注意事項 1

- ✘ (1)預扣薪資-即先扣若干工資，作為賠償之預備違約金。
- ✘ (2)未工作滿多少天不得領薪或不加班扣錢條款。
- ✘ (3)未服務滿預定期限之處罰。
- ✘ (4)預繳工作保證金。
- ✘ (5)扣押身分證。





訂定勞動契約應注意事項 2

訂定勞動契約應注意事項 2

- ❌ (6) 僱主表示試用期間不需幫勞工加勞健保、也不用提繳勞工退休金。
- ❌ (7) 放棄一切民事賠償條款或勞保就保投保、勞退提繳。





部分工作時間勞工權益

- 工資



工資由勞雇雙方議定之。但按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；按時計酬者，不得低於每小時基本工資，且其工資不宜約定一部以實物給付；按日計酬者，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額。

* **基本工資：21,009元/月薪制人員，133元/時薪制人員。**



部分工作時間勞工權益

- 工資如何認定?



- 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。(勞動基準法第2條)
- 工資重點在「**勞工因工作而獲得之報酬**」，「薪金、獎金、津貼」等應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。「**其他任何名義之經常性給與**」，指**非臨時起意且非與工作無關之給予**，防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義。(行政院勞工委員會85年2月10日台勞動二字第103252號函)



部分工作時間勞工權益

- 工時



勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

*** 出勤紀錄：**

1. 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。
2. 勞工申請出勤紀錄副本或影本，雇主不得拒絕。
3. 未置備出勤紀錄處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。





部分工作時間勞工權益 1

- 一天工作幾小時不算違法?

A

- 雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，**一日不得超過12小時**。延長之工作時間，一個月不得超過46小時。



部分工作時間勞工權益 - 加班費



勞工每日工作時間超過約定之工作時間而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分，應依該法第 24 條規定辦理。





部分工作時間勞工權益

- 加班費如何計算?

A

- 延長工作時間，指**每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時**部分。
- 雇主延長勞工工作時間，延長工作時間工資依左列標準加給：(勞動基準法第24條)
 - 延長工作時間在**2小時**以內者，按平日每小時工資額加給**3分之1**以上。
 - 再延長工作時間在**2小時**以內者，按平日每小時工資額加給**3分之2**以上。
 - 依第**32**條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。



部分工作時間勞工權益

－ 例假、休假、請假等相關權益¹



- 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。
- 休息日加班費應依勞動基準法第24條第2項規定辦理：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，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，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。」



部分工作時間勞工權益

－ 例假、休假、請假等相關權益¹



●勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，工資照給；按時計酬者，勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額**(133元)**，**不另加給例假日、休息日照給之工資。**

●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。**工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。**但得由勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。



部分工作時間勞工權益

－ 例假、休假、請假等相關權益2



特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假日期由勞雇雙方議定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：

以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。



部分工作時間勞工權益

－ 例假、休假、請假等相關權益3



婚、喪、事、病假依勞工請假規則辦理，其請假之每日時數，得參考下列方式計給：按勞工平均每週工作時數除以每週法定正常工作時間乘以應給予請假日數乘以 8 小時。





部分工作時間勞工權益

- 國定假日有哪些?

勞基法施行細則第23條
(刪7天勞工國定假日)

1/2 元旦隔日	10/31 蔣公誕辰
3/29 青年節	11/12 國父誕辰
9/28 教師節	12/25 行憲紀念日
10/25 光復節	

元旦

除夕及春節

和平紀念日

兒童節

掃墓節

勞動節

端午節

中秋節

國慶日

1/1

除夕至初三

2/28

4/4

清明

5/1

農5/5

農8/15

10/10



部分工作時間勞工權益

-國定假日出勤工資如何給？

A

- 雇主徵得勞工同意於國定假日(即勞基法施行細則第23條所定之假日)出勤，依法應加倍給付當日工資。
 1. 月薪制人員：日薪x2 (該日出勤少於8小時者，仍應加給1日工資)。
 2. 時薪制人員：時薪x2x工作時數(少於或等於8小時)
- 當日如工作超過8小時者，加班時數部分，依勞基法第24條給付加班費。



部分工作時間勞工權益 -離職後競業禁止? 1



競業禁止是指「事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定在在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作」而言。





部分工作時間勞工權益 -離職後競業禁止? 2



簽訂競業禁止相關注意事項：

- 雇主有應受保護之正當營業利益。
- 勞工擔任職務接觸或使用雇主營業秘密。
- 約定期間、區域、職業活動範圍及就業對象，不得逾合理範圍。
- 對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。
- 最長競業禁止期間不得逾2年，超過縮短為2年。



部分工作時間勞工權益 -最低服務年限? 1



最低服務年限係指於不定期勞動契約之情形，勞工與雇主約定應於一定期間內繼續提供勞務之契約條款。

約定最低服務年限應考量事項：

1. 雇主為勞工進行專業培訓，並提供該項培訓費用。
2. 雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供勞工合理補償者。
3. 發生不可歸責勞工事由導致提前終止勞動契約，勞工不用負違反最低服務年限約定或返還訓練費之責任。



發生勞資爭議怎麼辦？

1. 申請勞資爭議調解

A 為保障勞工權益，使爭議問題得以圓滿獲得解決，減少勞資雙方因爭議事件涉訟，故依勞資爭議處理法規定，設有勞資爭議調解機制。

(網址：<http://goo.gl/nnFEuQ>)

2. 檢舉違法事業單位，申請勞動檢查

如事業單位有涉嫌違法的情形，可提供勞資雙方姓名(可選擇是否具名)、事業單位全銜、地址、連絡電話及涉嫌違反法令之事項等，向勞動局檢舉。

(勞動條件申訴信箱：<https://hello.gov.taipei/Front/main>、
申訴專線：02-23026355)



如何知道更多勞動權益

- 
1. 加入「勞動臺北」粉絲團 (網址 <https://goo.gl/27uuFc>)
 2. 訂閱「勞動臺北」電子報 (網址 <http://ppt.cc/zz8gE>)
 3. 觀看數位學習課程：

請至臺北e大 <http://goo.gl/1blY5i> >選課中心>公務類「法治知能」

2. 洽詢勞動局服務專線1999(外縣市02-27208889)：
 - ◆ 不實應徵廣告業務(就業安全科)轉分機7048
 - ◆ 就業歧視、性別平權業務(就業安全科)轉分機7023
 - ◆ 勞動基準法相關法令諮詢(勞動基準科)轉分機7015-7018、3325、3327
 - ◆ 勞資爭議調解處理業務(勞動基準科)轉分機7015-7017
 - ◆ 勞動條件檢查業務(勞動條件檢查組) 02-23026355轉101~118、201~218、301~318。