

打工秘笈

第一部份：妳（你）的權益報呼妳知！

一、工讀生、部分工時者的權利保護¹

（一）勞動條件方面的權利

1、勞動契約係就勞資雙方之權利義務有關事項加以約定，可以口頭或書面為之，但為避免勞資雙方僅以口頭約定易造成爭議，宜以書面明確訂定。若勞工權益有所變更，雇主應詳細告知兩者之差異，並取得勞工書面之同意。

2、進入適用「勞動基準法」的公營事業單位打工(工作)，其各項勞動條件，如工資、工作時間、休息、休假、請假及職業災害補償，均應依勞動基準法辦理。其他未適用勞動基準法之事業單位，也建請雇主參照該法辦理。

3、工資

(1)係工作所獲得的報酬，包括薪金、獎金、津貼及其他名義之經常性給與，其金額由勞雇雙方議定，但雇主給付全時工讀生的工資不得低於基本工資（96年7月1日起修正為每月17,280元，每小時95元）。從事部分工時之工讀生及工作者與雇主議定之工資（含例假日工資），亦不得低於按工作時間比例計算之基本工資。

(2)工讀生其延長工時（加班）在法定正常工時之外2小時以內者，應照平日每小時工資額加給1/3以上，超過2個小時的部分，要按平日每小時工資額加給2/3以上，如係因天災、事變或突發事件延長工時者應按平日每小時工資額加倍發給。而從事部分工時之工讀生及工作者，如其工作時間超過約定之工時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，則應依上述規定辦理。

(3)工資的給付，每月至少定期發給2次，惟經雙方約定1次亦可。

(4)其他如規定雇主對勞工工資不按期給付時，主管機關得限期令其給付，並確定同工同酬原則，及規定雇主不得預扣勞工工資作為違約或賠償金之用。均應依上述各項規定辦理。

4、工作時間

部分工時之工作制係指事業單位內部勞工從事工作之時間較法定、團體協約約定或事業單位內已設定之一般正常工作時數為短之制度。其型態計有縮短每日、每週、每月和每年之工時；等量、不等量；規律和不規律分配；僵硬或彈性的工時規定，亦可綜合各種型態加以運用。

工讀生的工作時間依勞動基準法規定，每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，而延長工作時間，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，延長工作時間，一個月不得超過46小時。並規定勞工因健康或其他正常理由不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

5、休息、休假

依勞動基準法規定，繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，每7日中至少應有1日之休息作為例

¹ 行政院勞委會職業訓練局，

http://www.ejob.gov.tw/special/student_new/Content.aspx?Item=0&ZonFunCde=20070719180800CXHMEK

假。又國定假日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。但得由勞雇雙方協商調整休假日數。特別休假日數依勞動基準法第 38 條規定辦理，其休假日數及休假之每日時數由勞雇雙方議定之。上述例假、國定假日、勞動節及特別休假，工資應由雇主照給。

6、請假

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。然部分工時工讀生及工作者因其每日工作時數不一定相同，有關其請假之每日時數由勞雇雙方議定之。產假則依勞動基準法第 50 條及兩性工作平等法第 15 條規定辦理。

7、職業災害補償

工讀生在工作期間如遭遇職業災害，有關職災補償事宜，於適用勞動基準法之事業單位應依勞動基準法第 59 條規定辦理，於不適用該法之事業單位，可參照該法辦理。依該法規定，勞工因遭遇職業災害受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需的醫療費用；勞工在醫療中而不能工作時，雇主應自勞工不能工作之日起，按其原領工資全數予以補償，但醫療期間屆滿 2 年勞工仍未能痊癒，經指定醫院診斷為喪失原有工作能力，且不合勞工保險條例所定之殘障給付標準者，雇主得一次給付 40 個月平均工資，以免除工資補償責任，或仍按勞工原領工資持續予以補償；

又勞工經治療終止後，經指定醫院診斷審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度一次給與殘廢補償。至於勞工遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主除給予 5 個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺族 40 個月平均工資的死亡補償金。同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充。

部分工時工讀生及工作者於遭遇職業災害時，應依勞動基準法第 59 條規定辦理，不因其為部分工時勞工而有不同。

8、童工、女工

(1)如工讀生及部分工時者係童工（年滿 15 歲以上未滿 16 歲者），依法雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件，其不得從事繁重、危險或有害性工作；每日工作時間以 8 小時為限，不得超過 8 小時，例假日不得工作，並不得於午後 8 時至翌晨 6 時之時間工作。

(2)如工讀生係年滿 16 歲以上之女性，依法雇主不得使其於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。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，且符合：1、提供必要之安全衛生設施。2、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，不在此限。另，依勞動基準法第 30 條之 1 之規定由中央主管機關指定之行業，可依該條相關規定，使女性於夜間工作。至於其他法定有關女性之特別保護規定，女性工讀生亦適用之。

9、退休

受僱於適用勞動基準法事業單位之工讀生或部分工時者，於 94 年 7 月 1 日前已在職並經選擇 7 月 1 日後適用勞工退休金條例（新制）之退休金規定者，或於 7 月 1 日後始到職者，雇主應按月為勞工提繳退休金至該勞保局之個人退休金專戶，雇主所負擔的退休金提繳率，不得低於勞工每月工資的 6%；除了雇主提繳的部份外，勞工也可以在每月工資 6%的範圍內自願提繳。

自願提繳的金額可自當年度綜合所得總額中扣除。雇主應為勞工提繳之退休金，不得因勞工離職，扣留其工資作為賠償或要求勞工繳回；雇主如果未依本條例按月提繳或足額提繳勞工退休金，致工讀生權益受損，得向雇主請求損害賠償，亦得向勞工保險局申訴檢舉。個人退休金專戶累積之退休金及收益，於年滿 60 歲時始得請領，參加新制工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金，工作年資未滿 15 年者，則應請領 1 次退休金。

全時工讀生及部分工時者於 94 年 7 月 1 日後，仍於同一事業單位工作，且選擇適用新制，舊制年資應予保留，其如符合勞動基準法第 53 條（自請退休）、第 54 條（強制退休）規定，可依第 55 條規定，請領退休金。

10、凡僱用勞工人數在 30 人以上，並經常僱用工讀生及部分工時者之事業單位，訂立工作規則時，應於其中訂定適用該等勞工之條款。

（二）職工福利方面的權利

1、凡公、民營之工廠、礦場或平時僱用職工在 50 人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等，依職工福利金條例組成之職工福利委員會，工讀生及部分工時者應依該職工福利金條例規定之比率（每月薪資扣 0.5%）繳交職工福利金，自可依職工福利委員會章程享有各項公平合理福利待遇之權利各項福利措施。

2、若機關或事業單位尚未成立職工福利組織者，得從其福利辦法於簽約中明定之。

（三）勞工保險方面的權利

1、依據勞工保險條例第 6 條第 1 項規定，年滿 15 歲以上，60 歲以下受僱於僱用勞工 5 人以上廠場、公司、行號及交通、公用、新聞、文化、公益、合作等事業單位、政府機關、公私立學校及從事漁業生產之勞動者，投保單位應依同條例第 11 條規定於工讀生到職當日為其辦理加保。工讀生亦應主動要求投保單位辦理加保。另同條例第 8 條第 1 項規定，受僱於第 6 條第 1 項各款規定各業以外及受僱於未滿 5 人之第 6 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定各業之勞工，得準用本條例自願加保。工讀生請領保險給付之權利，悉依同條例有關規定辦理。

2、凡受僱於僱用勞工 5 人以上事業單位之部分時間工作者，如經雇主輪派定時到工，應依勞工保險條例第 6 條規定由雇主辦理加保。而受僱於第 6 條第 1 項各款規定各業以外或僱用員工未滿 5 人之事業單位之部分時間工作勞工，如經雇主輪派定時到工者，得自願加保，惟該單位如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分時間工作勞工，亦應辦理加保。

3、工讀生投保薪資之申報，依勞工保險條例第 14 條規定，由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定覈實申報。另部分時間工作工讀生之薪資報酬如未達基本工資者，其投保薪資得依照投保薪資分級表規定有關部分工時工作者適用之投保薪資等級申報。

（四）安全衛生方面的權利

工讀生及部分工時者與一般勞工一樣，其在工作場所工作，雇主應依勞工安全衛生法規定，提供其必要的安全健康保障，雇主除工作場所的設備環境應符合規定外，亦應施予安全衛生及預防災變的教育訓練，包括工作安全步驟，告知可能遭遇的危害，工作應注意事項，避難、急救、消防等，此外雇主應事前考慮體能，予以適當配置工作。

二、工讀生、部分工時者的義務²

²行政院勞委會職業訓練局，

http://www.ejob.gov.tw/special/student_new/Content.aspx?Item=0&ZonFunCde=20070719183556VNJCLJ

勞資雙方簽定勞動契約由雇主給付勞工報酬，勞工則提供其職業上的勞務。換言之，依據勞動契約從事所約定的工作，工讀生及部分工時者具有以下之基本義務。

（一）保密的義務：勞工對其雇主有忠實義務，其內容包括（技術上、營業上秘密）勤慎的義務等。

（二）遵守工作規則的義務：工作規則是雇主行使其對事業的管理所訂定規則，工作規則訂立後，於報請主管機關核備，並在事業場所揭示時，除其內容違反法令相關規定外，勞工即有遵守的義務。

（三）職工福利方面的義務：事業單位依職工福利金條例組成之職工福利委員會，工讀生及部分工時者應於每月薪津內扣繳 0.5%作為職工福利金。

（四）勞工保險方面的義務：工讀生及部分工時者除有參加勞工保險為被保險人的義務外，並應依規定按月繳納保險費。

（五）勞工安全衛生方面的義務：依勞工安全衛生法接受體格及健康檢查、安衛教育訓練的義務，以及切實遵守事業單位安全衛生工作守則的義務。

第二部份：從案例找答案

＜案例一＞³

志華是咖啡屋的工讀生，當初應徵的時候，老闆說好每個月都會有固定排班時數，而且每個月的 25 日會將下一個月的排班表發給大家。工作 7 個月以來，對於老闆交代的事，志華也都勝任愉快。可是這個月初，就在志華按照上個月拿到的班表來上班的時候，老闆卻突然跟他說因為咖啡屋要縮減成本，所以叫他不要再來上班了。志華覺得非常生氣，因為他覺得老闆根本就不把工讀生當人看。當初老闆把志華這樣的工讀生應徵進來的時候，原本說好每 2 個小時可以休息 15 分鐘，可是通常一忙就從下午 4 點忙到晚上 12 點，中間就只能偷個 20 分鐘吃飯，其他的時間根本就忙得沒有辦法休息。跟老闆反應，老闆也只說沒辦法，說是生意好，不能怠慢客人，就從沒聽老闆有過口頭嘉勉，或是提過要給大家什麼獎勵。現在生意不好了，就找志華這樣的工讀生開刀，說是要縮減人事成本，沒有任何預警地就炒工讀生魷魚。這根本讓志華沒有任何心理準備，也沒有給他時間去尋找別的工作。倘若您是志華，在整個勞雇關係成立、存續與終止的過程中，您會提出那些疑點，主張那些權利呢？

Q1：「咖啡屋」是否適用勞動基準法？

A1：依中華民國行業標準分類（第 6 次修訂），餐飲業項下之茶館及飲料店業係指凡從事茶、咖啡、冷飲、水果等點叫後供應顧客飲用之行業均屬之。故志華受僱之「咖啡屋」所從事的經濟活動若符合上開定義，依本會 87 年 12 月 31 日台(87)勞動一字第 059605 號函釋，自屬勞動基準法之適用行業。

Q2：雇主在何種「法定事由下」，才可單方終止勞動契約？

A2：本案例中的咖啡屋是屬於適用勞動基準法的事業單位，因此老闆如果沒有發生勞動基準法第 11 條、第 12 條、或第 13 條但書所規定的情形，是不能隨便要求志華離職的。在這個案例中，如果老闆是以「虧損或業務緊縮」為理由，要求志華離職，那麼老闆其實就是以勞動基準法第 11 條第 2 項的事由要求跟志華終止契約。

Q3：雇主若依勞動基準法第 11 條或第 13 條但書規定，且未經預告終止勞動契約，可否向雇主請求給付「預告工資」及「資遣費」？

A3：依據勞動基準法的規定，如雇主依第 11 條或第 13 條但書規定跟勞工終止勞動契約的話，那麼就應該依照該法第 16 條規定預告，並依第 17 條規定給付資遣費。而如果雇主沒有依照規定期間預告而終止契約的話，還需要加給預告期間之工資。由於志華已經在咖啡屋服務了 7 個多月，因此老闆必須依照勞動基準法第 16 條第 1 項第 1 款的規定（即繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者），於 10 天前預告志華不要來上班的事情。而志華在接到這項預告後，為另謀工作，可以每星期不超過 2 天之工作時間請假外出，而且在志華請假外出謀職這段時間的工資，老闆必須照給。當然，如果志華的工作時間屬於部分工時，那麼老闆也應該依比例給與一定的時數讓志華在上班時間請假外出謀職；相對地，老闆也可以要求志華提供他出外另謀工作的證明。然而在這個案例中，志華的老闆完全沒有給志華任何的預告，就要求他第二天不要再來上班，表示老闆並沒有依照法令規定的期間預告志華，因此老闆必須給付預告期間這 10 天的工資給志華。

此外，老闆如果是因為第 11 條或第 13 條但書所規定的事由要求勞工離職，那麼無論老闆有沒有預告志華終止勞動契約，老闆都必須發給志華資遣費。因志華年資為 7 個月，係 94 年 7 月 1 日後受僱，資遣費應有 0.29 個月平均工資（每工作滿 1 年計給 1 個月平均工資，未滿 1 年者，以 1 年計）。又，如果老闆拒絕發給資遣費以及預告期間工資時，則志華可以向工作所在地的勞工行政主管機關申請調解，以維權益。

Q4：本案雇主在無預警的情況下終止勞工的勞動契約且未給資遣費，將受到什麼處罰？

³ 行政院勞委會職業訓練局，

http://www.ejob.gov.tw/special/student_new/Content.aspx?Item=1&ZonFunCde=20070719184206UHTXXR

A4：在本案例中，老闆違反勞動基準法第 16 條有關預告勞工之規定時，依照該法第 79 條規定，將被處以 2 千元以上 2 萬元以下之罰鍰。而如果老闆違反勞工退休金條例資遣費給付之規定，應處新台幣 25 萬元以下罰鍰。

＜案例二＞⁴

美玲在一家高中升大學的補習班擔任行政導師，是個時薪 95 元的工讀生。因為自己即將畢業的關係，所以在 5 月份打算離職。但是因為補習班缺人手，班主任一再拜託美玲再多留 1 個月，美玲心軟也就答應了。原本美玲以為只要單純地帶班就可以了，可是暑假的補習課程還沒正式開始，班主任卻把所有的帳跟座位安排問題，通通都丟給美玲一個人去處理，說是信任美玲，所以不要別人負責報名費的事。可是之前美玲根本沒有參與劃位繳費的工作，而且後來要求退費或再加入的學生也不在少數，還有的學生根本就忘記當初報名哪一班，再加上有些學生直接跟老師報名，搞得美玲根本無法完全掌握學生的報名跟繳費事宜。此外，美玲還被要求要顧櫃檯、接電話，有時候還得要幫家長留話給正在上課的同學，這些繁瑣的事情，讓美玲實在沒有辦法繼續再做下去了。美玲心想，反正再過 2 天就要 6 月底了，於是就跟班主任表明將在 6 月底離職。可是沒想到，班主任竟然忘了當初是他要美玲留下來幫忙 1 個月的，這時候不但抱怨美玲接聽電話態度不好導致家長要求退費，還要求美玲必須辦完交接之後才准離職，也就是說，美玲得把正確無誤的學生座位表交出來，而且帳本也都必須整理好才行，要不然就不給美玲 6 月份的薪水。倘若您是美玲，在整個勞雇關係存續與終止的過程中，您會提出那些疑點，主張那些權利呢？ 嗯～沒關係，請看以下我們為您的解析－

Q1：補習班是否適用勞動基準法？

A1：依中華民國行業標準分類（第 6 次修訂），教育訓練服務業項下之其他教育訓練服務業係指如經過立案之函授學校、補習班、傳習所均屬之，故美玲受僱之補習班所從事之經濟活動若符合上開定義，依本會 87 年 12 月 31 日台(87)勞動一字第 059605 號函釋，自屬勞動基準法之適用行業。

Q2：補習班變更原有勞動契約內容，美玲可否拒絕？

A2：本案例中的補習班是屬於適用勞動基準法的事業單位，因此依據勞動基準法施行細則第 7 條規定，有關工作場所及應從事之工作、勞動契約之訂定、終止、以及其他勞資權利義務等有關事項，應由勞資雙方自行商議決定，如果所約定的工作內容有所變動，自然也應該由勞資雙方商議之後決定。因此案例中的班主任要求美玲除了擔任行政導師之外，還要求她另外負責學生的報名以及帳目的整理，這已與原本約定的工作內容有所變動，如果美玲認為這些工作與原先約定的工作內容相去太遠，其實是可以不同意做這些工作的。

Q3：倘若補習班仍片面變更勞動契約內容，美玲可否自動終止勞動契約，並請求雇主給付資遣費？

A3：如果班主任仍片面地堅持變更勞動契約內容，而損害到美玲的權益時，那麼美玲可以依據勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款，在知道這個違反契約的情形之日起 30 天內，直接跟補習班要求終止勞動契約，而不必預先通知補習班將不再去上班的決定，並且可以準用勞動基準法第 17 條的規定，要求雇主發給資遣費。

Q4：補習班可否威脅美玲若未做好交接，即不發給該月份的薪水？

A4：在本案例中，美玲向補習班表示要在 6 月底辭職時，班主任要求美玲必須做好工作交接，並且威脅美玲沒有依照班主任的要求完成交接就不可以走，也不發給該月份的薪水。其實美玲可以不必這麼擔心。因為依照勞動基準法第

22 條第 2 項規定，工資應全額直接給付勞工，而且同法第 27 條規定，雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。另依勞動基準法施行細則第 9 條規定，終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。況且，工資是勞工因工作而獲得之報酬，美玲之前已經依照約定的時間去補習班工作提供勞務了，補習班當然就應該全額給付工資，而不可以任意苛扣不給。所以美玲只要依照勞動基準法第 15 條規定，準用第 16 條第 1 項規定的期間預告補習班要離職的日子，並且在離職前做好分內的工作交接，

⁴ 行政院勞委會職業訓練局，

http://www.ejob.gov.tw/special/student_new/Content.aspx?Item=1&ZonFunCde=20070719184412HIPYCE

就算補習班不准美玲離職，美玲在 6 月 30 日之後，自然不必再去補習班工作。

可是如果補習班沒有在契約終止日（6 月 30 日）當天把工資發給美玲，也沒有在原先約定好的日子（例如每月某日）發給美玲薪水的話，那麼美玲就可以到工作所在地的勞工行政主管機關申訴，要求雇主限期給付工資，以維權益。

<案例三>⁵

小孟 18 歲，93 年 6 月剛從高中畢業，同月份在父母的默許下進入「好便宜超級市場」擔任收銀員，每週固定排班 5 天，每天工作 4 小時，由早上 8 點工作至中午 12 點，若有業務需求，必需無異議配合加班，且不能請假，沒有資遣費、退休金。有天小孟下班騎機車回家時，被違規無照之駕駛人迎面撞成重傷，住進醫院，最後經醫師檢定為終身殘障。但「好便宜超級市場」，因其並未幫小孟投保勞工保險，即主張小孟為未成年人，所以雙方簽定的勞動契約無效，逕行將小孟解僱。倘若您也是部分工時者，就小孟的案例，您會幫小孟提出那些疑點，主張那些權利呢？ 嗯～沒關係，請看以下我們為您的解析－

Q1：未成年人所簽定的勞動契約是否有效？

A1：小孟雖然是不滿 20 歲的未成年人，但是因為小孟的父母知道而且也同意她在「好便宜超級市場」工作，因此小孟跟「好便宜超級市場」簽訂的契約是有效的。在此也要提醒所有未成年的年輕朋友們，如果要與他人簽訂契約的時候，記得一定要有法定代理人的同意才行喔！

Q2：「超級市場」是否適用勞動基準法？

A2：依中華民國行業標準分類（第 6 次修訂），零售業項下之超級市場係指凡從事提供家庭日常用品、食品分部門零售，而以生鮮及組合料理食品為主之行業均屬之，故小孟受僱之「好便宜超級市場」所從事之經濟活動若符合上開定義，依本會 87 年 12 月 31 日台(87)勞動一字第 059605 號函釋，自屬勞動基準法之適用行業。

Q3：小孟所擔任的工作為部分工時，其約定的工資可否低於基本工資？

A3：倘若小孟之工資係以時計給，則工資不得低於新台幣 95 元/時（含例假日）。

Q4：雇主應否給與小孟特別休假、國定假日之工資？倘若必需給與，應如何計算？

A4：依勞動基準法第 39 條規定，第 37 條所定之休假及第 38 條所定之特別休假，工資應由雇主照給，故本案部分工時之勞工其特別休假及國定假日工資，應依約定之工資由雇主照給。

Q5：倘若小孟加班，其延長工時應符合那些規定？加班費應如何計算？

A5：依勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時之部分。但依第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分」，故延長工時係指超過法定正常工作時間之部分。部分工時勞工之工時如超過約定工時，未超過法定正常工時者，其工資應由勞雇雙方自行約定，超過法定正常工時者，依該法第 24 條規定，延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 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 2/3 以上。

Q6：雇主是否有義務為小孟投保勞工保險？

A6：依據勞工保險條例規定，僱用員工 5 人（含）以上的公司、行號，屬於勞保強制加保對象。因此，如果「好便宜超級市場」是僱用員工 5 人以上的事業單位，即應由雇主為小孟辦理參加勞工保險；但是如果「好便宜超級市場」是僱用 4 人以下的事業單位，則屬於自願加保對象。

Q7：小孟於下班途中發生車禍，是否屬職業災害？若是，但雇主並未為其投保勞工保險，其應如何向雇主請求職業災害補償？

A7：勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，因此小孟在下班必經途中發生交通事故，如果小孟沒有違反法

⁵ 行政院勞委會職業訓練局，

http://www.ejob.gov.tw/special/student_new/Content.aspx?Item=1&ZonFunCde=20070719184727WXQOFH

令，應該屬於職業災害。

Q8：小孟被撞成終身殘廢後，因雇主並未為其投保勞工保險，其應如何向雇主請求職業災害補償？

A8：

1、依勞動基準法第 59 條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。因此，職業災害是雇主責任，小孟的雇主如果沒有幫他投勞保，職業災害補償應該全額由雇主負擔。

2、依勞動基準法第 59 條第 3 款規定，勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

Q9：雇主可否在小孟受傷期間自行終止勞動契約關係？

A9：

1、依勞動基準法第 13 條規定，勞工在職業災害之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。因此小孟的雇主除非有因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定的情形，否則在小孟受傷期間不能自行終止勞動契約關係。

2、勞工因職災經治療終止，對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得依勞動基準法第 11 條第 5 款規定，預告勞工終止勞動契約，並依規定發給資遣費。惟勞工無法勝任工作若係殘廢所致，雇主終止勞動契約時，應依同法第 54 條第 2 款規定強制其退休，並依規定發給退休金。傷病給付或殘廢給付之請領，並不影響資遣費或退休金之取得。因此，當小孟治療終止，經醫師檢定為終身殘障時，雇主除了支付殘廢給付外，要跟小孟終止勞動契約，還要支付小孟退休金。

Q10：雇主與小孟主張無「資遣費」、「退休金」之約定是否有效？

A10：依照民法的規定契約裡頭如果所約定的內容違反法律強制或禁止的規定，或者違背公共秩序、善良風俗的話，那麼這部分的約定是無效的。由於資遣費、退休金都是勞動基準法裡頭的強制規定，所以如果勞工依據勞動基準法確實有請求資遣費或退休金的資格，那麼雇主事先約定不發給，這樣的約定可是無效的呢！

Q11：小孟若於日後繼續在同一事業單位工作，並符合勞動基準法之退休要件，是否得向雇主請求退休金？

A11：依勞動基準法第 53 條之規定，勞工在同一公司工作 15 年以上且年滿 55 歲或工作满 25 年，得自請退休。查勞動基準法係課雇主對其所僱用勞工勞動條件應達最低標準義務之法律，故勞工已符合自請退休條件並提出申請時，雇主應有照准之義務，不得拒絕，並應依同法第 84 條之 2 及第 55 條規定計給退休金，雇主若有違反而拒不發給退休金者，勞工除可依同法第 74 條規定向雇主、主管機關或檢查機構申訴並請求協處外，亦可向法院提出退休金給付之訴。

Q12：因 94 年 7 月 1 日勞工退休金條例開始實施，小孟是否有權選擇適用勞工退休金舊制或新制呢？倘若小孟選擇適用新制，雇主應如何幫小孟提撥呢？

A12：勞工退休金條例（新制）施行前即適用勞動基準法，於新制施行後，仍於同一事業單位工作，勞工有自行選擇適用勞退新制或舊制之權益。但離職再受僱應適用勞退新制。雇主應為適用新制之勞工按月提繳退休金，提繳率不得低於勞工每月工資 6%，勞工亦得在工資 6%範圍內，自願提繳退休金。

Q13：小孟可否享有請假的權利？

A13：適用勞動基準法之部分工時勞工之婚、喪、事、病假，依勞工請假規則辦理，請假之每日時數由勞雇雙方議定之。勞工請婚、喪假期間，工資應照給。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，事假期間依勞工請假規則第7條規定，事假期間不給工資。

<案例四>⁶

阿美是個認真做事的學生，94 年 7 月 1 日以後利用暑假期間在一家知名的速食店打工，每週一、三、五下午 1 點至 5 點工作，每次發薪 500 元，阿美因工作勤快，很受顧客歡迎，雇主也依規定為她辦理參加勞工保險，某日阿美在操作油炸雞塊的機器時，因為一時不小心，熱油潑到臉上，店長急忙將她送醫，在醫院住院治療了十天，才又回速食店工作。在這案例中，您發現那些問題呢？嗯～沒關係，請看以下我們為您的解析

Q1: 事故發生後，阿美可以請領那些保險給付？

A1：因為阿美有參加勞保，所以發生傷害事故後，在醫院住院治療期間可以依規定請領傷病給付，而治療後遺存的顏面疤痕也可以依規定請領殘廢給付，且因為阿美是在工作中遭遇的傷害，殘廢給付金額還可以多百分之五十，保障她發生事故後的生活及復健之需要。

Q2：阿美為按日計薪之工讀生，於勞工退休金條例實施後，雇主應負擔之退休金應如何計算？

A2：雇主為所僱用按日計薪之勞工提繳勞工退休金時，應先將其日薪換算成月薪，依該月薪對應月提繳工資分級表之等級金額為月提繳工資，本例每週工作 3 天，換算成月工資應為 6,000 元，應以分級表第 4 級 6,000 元申報。雇主應提繳退休金 = 6,000(元) × 6% = 360 元。

Q3：雇主應做好那些安全衛生措施呢？

A3：為免其他工讀生於該作業場所從事相同作業，因不安全動作或行為而受傷害，雇主於工作前應先告知工作環境之危害因素，施予安全衛生及預防應變之教育訓練，必要時尚需提供防護具並教導其使用，以保障工讀生之安全健康。

⁶ 行政院勞委會職業訓練局，

http://www.ejob.gov.tw/special/student_new/Content.aspx?Item=1&ZonFunCde=20070719184849LAKVXH

<案例五>⁷

20 歲的小孫是大二學生，暑期到加油站打工，該加油站為僱用員工 5 人以上的事業單位，但雇主跟小孫說其為工讀性質並不是正式員工，不必參加勞工保險，有一天該加油站打掃之員工因故未上班，該加油站站長乃請孫同學幫忙至廁所水槽清洗物件，因該員抽煙不慎引燃附近去漬油肇禍，並造成本身之傷害。在這案例中，您發現那些疑點呢？嗯～沒關係，請看以下我們為您的解析－

Q1：：小孫，可否要求雇主辦理加保？

A1：只要是勞工保險的強制投保單位，不論僱用正式員工或工讀生，都應該辦理參加勞保。本案加油站因未替工讀生辦理加保，經勞工保險局派員查訪屬實後，將受到處罰。

Q2：雇主應負責那些安全衛生措施呢？

A2：為預防工讀生於該等場所工作發生意外，事業單位應依規定製作嚴禁煙火的標示或是依照危害通識規則的要求加以標示注意事項。另使用含有機溶劑之清潔劑清洗物件，亦應遵守有機溶劑中毒預防規則等相關規定，並指派現場作業主管監督指揮作業等以上措施之落實，方能保護工讀生之健康安全。

⁷ 行政院勞委會職業訓練局，

http://www.ejob.gov.tw/special/student_new/Content.aspx?Item=1&ZonFunCde=20070719185002PCIMSN

第三部分：貼身錦囊

求職防騙教戰守則

一、應徵前做好“三大準備”

(一)請朋友、家人陪同面試，或事先打電話告知親友欲前往面試之地點。

(二)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：

1. 連續數週或數月刊登徵人廣告。

2. 徵人廣告內容記載不合乎常情的待遇優厚，公司業務、工作內容模糊不確定。工作輕鬆、免經驗、可借貸。

3. 徵人廣告內容僅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。

二、應徵當天堅守“五不原則”

(一)不繳錢：不繳交任何不知用途之費用。

(二)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。

(三)不辦卡：不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。

(四)不簽約：不簽署任何文件、契約。

(五)不離身：證件及信用卡隨身攜帶，不給求職公司保管。

三、血淋淋的例子

(一)性侵害：打工半月 被性侵 10 多次⁸

台南地區一名女大學生，暑假打工找上一家醫療美容護膚保養品的一人公司，竟被老闆帶往賓館性侵並拍裸照，半個月內性侵達十多次，女方不堪恐嚇、受辱，終於向警方報案，將這名惡狼逮捕到案。 女方指控，上班沒幾天，就和五十三歲的陳姓老闆外出跑業務，卻被脅迫帶往某汽車旅館內性侵得逞，還以手機拍照、錄影，而且畫面都是一些類似A片的肉麻情節。 此後，陳姓老闆就以拍錄的影像，脅迫她繼續與其發生關係，半個月內，總共有十幾次的性行為，如有不從，就要將這些不堪入目的影像寄給男友或上網公開。 警方根據線索，確實查到汽車旅館投宿的紀錄證據，並持搜索票前往男方的住處搜索，在手機和電腦內查到兩人的性愛畫面，但陳姓老闆卻完全否認女大學生的指控。

(二)銀鐐入獄：打工竟成詐騙共犯 學生要賠 590 萬元⁹

打工陷阱真的很多，警方提醒想要打工的學生，千萬不要因為一些蠅頭小利，淪為詐欺共犯而不自知。台北地院不久前才將「看守機房」與「協助轉接電話」的蔡姓學生以共犯身份判刑，更慘的是，因集團主嫌藏匿中國，被害人紛紛向這名學生求償，理賠金高達五百九十萬元，法院都如數判准。 警方表示，現在正值暑假期間，想要打工可得張大眼睛。日前高雄警方在偵辦一件以「網路援交」、「網購詐騙」為詐騙手法的詐騙集團時，當場查獲三名目前仍在就讀商職的十八歲學生，遭詐騙集團以打工賺錢名義吸收，以月薪一萬元的代價，由其中二人輪班幫詐騙集團看管機房，另一人代收購「王八卡」。 警方指出，在司法實務上，這些學生雖然只是受僱於詐騙集團負責周邊工作，但大都認定與詐騙集團的核心份子一樣「都是共犯」，三人可能面臨與上述蔡姓同學一樣的命運，為了一點小利，斷送了一生的前途。 預防科進一步指出，目前警方還掌握到，有詐騙集團利用暑假期間，將犯罪觸角延伸到校園內，以遊說同學申辦手機就可以換取二千元酬勞為號召，讓大學生趨之若鶩，並將大批的手機供詐騙集團使用。

⁸ 中國時報，2007 年 8 月 5 日，

<http://news.chinatimes.com/2007Cti/2007Cti-News/2007Cti-News-Content/0,4521,110503+112007080500048,00.html>

⁹ 中時晚報，2007 年 8 月 6 日，

<http://news.chinatimes.com/2007Cti/2007Cti-News/2007Cti-News-Content/0,4521,130503+132007080600766,00.html>

（三）性騷擾：拍 show girl 裙底 工程師詭辯¹⁰

軟體工程師黃朝斌在台北世貿電腦展，涉嫌拿攝影機偷拍 show girl（展場女郎）的裙底風光。黃朝斌辯稱是彎身撿垃圾無意間碰觸開啟攝影機的開關，否認偷拍；警方認為辯詞太牽強，仍依妨害秘密罪嫌移送法辦。在電腦公司從事軟體設計的黃朝斌（廿八歲）擠在展場舞台邊，手持攝影機突然彎身，鏡頭朝上對準舞台林姓 show girl 的牛仔短裙裙底；雖然黃彎身又起身只一瞬間，不過他隨即瀏覽「戰利品」，全被一旁李姓市民看在眼裡。遭偷拍的林姓 show girl 是趁電腦展打工的大學生，被偷拍時她站在舞台上拍照，渾然不知自己裙底春光外洩，待李姓市民告知時羞紅了臉，趕緊請廠商找來保全留置黃朝斌，並向轄區台北市警信義分局報案，將黃逮捕帶回警局究辦。黃朝斌應訊時聲稱，因林姓 show girl 背影很像綜藝節目的一名女藝人，而引起他的注意，拿起攝影機拍攝女郎；他在舞台邊彎身撿垃圾，為「保護」鏡頭，把鏡頭朝上才無意間讓女郎裙底入了鏡。

¹⁰ 聯合新聞網，2007 年 8 月 6 日，<http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NAT2/3958358.shtml>