



## 就業篇

哇～擁有一份自己喜愛的工作，其中所帶來的成就感與幸福感是無價的。上班這檔事，第一天就該知道的事及上班還可以知道更多的事，本篇就讓職場達人說給你聽。



## 你若要簽約，請你斟酌（tsim-tsiok）看！

### 一、勞動契約＝日後勞雇雙方權利義務！

簽訂契約的用意在於保障勞雇雙方之權益，讓工作內容、應有的權利義務都能有所依據，避免日後發生爭議。所約定之內容，除了權利也規範義務，所以簽約時，務必充分閱讀、確實瞭解契約內所有條款內容，有任何問題都應立即提出與公司確認。

### 二、火眼金睛詳看契約內容！

- (一) 約定項目：除可參考勞動基準法施行細則第 7 條所列事項，對工作場所、工作時間、休假、請假、工資、災害補償、勞動契約終止等項目予以約定，亦可參酌公司實際需求及工作性質約定應遵守事項。
- (二) 契約期間：如有約定終止契約日期條款，應注意所從事之工作是否符合勞動基準法第 9 條及施行細則第 6 條等定期契約之規定，如為繼續性工作，應簽訂不定期契約，契約僅可載明開始生效日期，而無終止契約日期，以確保年資之累計及因年資而生的相關權利（例如特休假）。
- (一) 競業禁止及服務年限：雇主如要求勞工要遵守競業禁止、最低服務年限及損害賠償、違約金等規定，除應於契約中明文約定外，同時應遵守誠信原則，並符合勞動基準法及民法等相關規定。



## 到職要加保

工作時保險有兩種，一種是勞工保險（簡稱勞保），包含普通事故及職業災害保險，普通事故保險提供生育、傷病、失能、老年及死亡給付；職業災害保險則提供傷病、醫療、失能及死亡給付，讓勞工或其遺屬生活更有保障；另一種是就業保險（簡稱就保），保障失業及參加職訓一定期間之生活。如果你工作的公司、行號僱用員工 5 人以上，雇主就必須為你加入勞保及就保；如果員工未達 5 人，雇主依規定須為你加入就保，而勞保則可由雇主以自願投保方式幫你加保。

## 有無投保怎知道？

### 一、薪資單清楚瞧

薪資單除了註明薪資外，同時也註明你每月應負擔勞、就保的保險費金額，如果沒有記載，可能是雇主沒幫你投保，應該儘速向公司反應。

### 二、查詢紀錄見分曉

- (一) 臨櫃查詢：攜帶附照片的身分證明文件（如身分證、駕照等）親自或委託他人至勞保局各辦事處查詢。
- (二) 個人智慧型手機、平板電腦 APP 查詢：下載勞保局行動服務 APP 並通過認證，即可查詢。
- (三) 自然人憑證上勞保局網站查詢：先向戶政單位申請發給自然人憑證並準備讀卡機，然後到勞保局網站，在網路 e 櫃檯項下點選個人查詢，即可查詢、列印。
- (四) 郵政金融卡查詢：向各地郵局申請並簽署勞保局資料查詢服務同意書，即可在郵局自動櫃員機查詢。
- (五) 勞動保障卡查詢：向勞保局委託之 5 家金融機構（土地銀行、玉山銀行、台北富邦銀行、台新銀行、第一銀行）申請勞動保障卡，持該卡至發卡銀行之自動櫃員機即可查詢。
- (六) 電話查詢：本人撥打 4121111 轉 123 查詢 [ 行動電話及馬祖地區請加撥區碼 (02) ]。





## 薪資覈實報，權益不會少

投保薪資影響未來請領勞、就保給付金額，應按照勞工的月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」規定的等級金額申報。只要是勞工因工作而獲得的報酬，都應該算入月薪資總額，所以除了本薪外，還要加上全勤獎金、加班費、績效獎金或其他任何名義的經常性給與，雇主或勞工不可以任意增減。

## 保費繳多少？

### 一、勞保保險費

普通保險事故保險費率目前(106年)為9.5%，職業災害保險費率依不同行業別訂定不同費率。

- \* 普通事故保險費 - 月投保薪資  $\times 9.5\% \times 20\%$  (個人負擔比例)
- \* 職業災害保險費由雇主全額負擔。

### 二、就保保險費

保險費率為 1%

- \* 就保保險費 - 月投保薪資  $\times 1\% \times 20\%$  (個人負擔比例)



## 雇主要從勞工到職當日提繳勞工退休金

雇主要為適用勞基法之勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶），按月提繳不低於其每月工資6%勞工退休金，儲存於勞保局的退休金個人專戶，讓勞工即使換工作也可以繼續累積帶著走。要注意，這筆錢是由雇主負擔，雇主不能從你的薪水中予以扣除，另外也需留意，雇主有沒有按月幫你提繳退休金。

## 如何知道公司有幫你提繳勞工退休金

- 一、確認薪資單明細：確認雇主有無為你提繳退休金及提繳金額。
  - 二、同勞保記錄查詢方式，請參見前頁「有無投保怎知道？/二、查詢記錄見分曉」。
- ◎ 勞（就）保保險費分攤金額表、勞工保險投保薪資與勞工退休金月提繳工資分級表：

至勞動部勞工保險局網站 (<http://www.bli.gov.tw/>)，從首頁→其他便民服務→保險費分擔表、薪資分級表及勞退月提繳工資分級表下載。



## 十五個你會覺得有用的資訊

### 一、工資有沒有少領？

工資是勞工因工作而獲得的報酬，應由勞雇雙方議定，但是不得低於基本工資。雇主應將工資全額、定期、直接給付給勞工，且不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

### 二、我超時工作了嗎？

勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。如勞工同意延長工作時間，一日延長工作時間加上正常工作時間不得超過 12 小時。每月延長工作時間總時數不得超過 46 小時。但如遇有天災（如颱風）、事變或突發事件另有例外規定。

### 三、加班費怎麼算？

（一）先知道加班當月的工資，不是底薪喔！

（二）資額加給 1/3 以上；第 3 至 4 小時，按平日每小時工資額加給 2/3 以上。

（一）休息日加班費：休息日加班的第 1 至 2 小時，按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上；第 3 小時以上，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上。未滿 4 小時以 4 小時計；超過 4 小時未滿 8 小時以 8 小時計；超過 8 小時未滿 12 小時者，以 12 小時計。



#### 四、僱主給假給對了嗎？

假別	給假規定	工資給付
休息日	勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為休息日。	工資照給
例假	勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假。非因天災（如颱風）、事變或突發事件不得使勞工出勤。	工資照給
休假（國定假日）	內政部所訂應放假之紀念日、節日、勞動節日及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。	工資照給
特別休假	勞工在同一僱主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，視其工作年資給予 3-30 日特別休假。	工資照給

#### 五、我可以請假嗎？

勞工因婚、喪、事、疾病等事由得依勞工請假規則請假，如因生理日致工作有困難、照顧家庭成員、產檢、安胎休養、配偶生產或育嬰之需求，得另依性別工作平等法請假或申請育嬰留職停薪。





## 六、針對女性勞工有何權益保障措施？

女性勞工可依性別工作平等法規定請生理假、安胎休養、產假、產檢假及育嬰留職停薪，配偶亦可請陪產假及育嬰留職停薪。另雇主不可要求懷孕及哺乳期間之女性勞工於午後 10 時至翌晨 8 時之時間內工作。

## 七、遭遇職業災害時有無保障？

因遭遇職業災害或罹患職業病，因致疾病、傷害、殘廢或死亡時，雇主應給予其必需之醫療費用、工資、殘廢或死亡補償。但如同一事故，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，雇主得予以抵充之。

## 八、雇主對職場性騷擾之防治有何責任？

雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任。當你在職場中面對他人以言語或肢體碰觸等性騷擾情事，都可透過內部管道向雇主提出申訴，雇主知道後應立即採行有效之糾正及補救措施。

## 九、注意雇主有無性別歧視？

注意雇主在招募、甄試、勞動條件、陞遷、調職、獎懲、訓練、福利或解僱時，是否不去考量求職人或受僱人的能力表現，而是考量與工作能力無關的性別因素，因而使其失去在工作上平等競爭的機會，這樣就是「性別歧視」。

## 十、雇主可以試用期滿叫我不用繼續上班嗎？

雇主可以跟勞工約定合理的試用期，但是雇主必須要有勞動基準法規定的事由，才可以解僱勞工。

## 十一、雇主可以隨意調動我嗎？

雇主主要依勞動基準法第 10 條之 1 規定，才可以調動勞工。





## 十二、我因為個人因素想離職，要多久前預告雇主？

勞工如想離職，可依勞動基準法第 16 條規定預告雇主。但勞動契約或工作規則中若要求勞工自請離職之預告期間，不得長於勞動基準法之最低標準。

## 十三、雇主可以要求我工作一定要滿幾年才可以離職，如果中途離職要罰錢嗎？

雇主必須對勞工進行專業技術培訓，並且培訓費用由雇主提供，或有提供勞工合理補償，才可以和勞工約定服務時限及賠償。如果沒有前述情形，該約定無效。

## 十四、雇主可以要求我離職後，不能從事類似或有競爭性的工作嗎？

雇主必須要有受保護的正當營業利益，並且勞工擔任的職位或職務可以接觸或使用到營業秘密，以及約定的競業禁止期間、區域及補償等合理的情形下，才可以與勞工以書面約定離職後最長不超過 2 年的競業禁止。

## 十五、雇主違反法令規定時，該如何處理？

當雇主有違法情事時，可向事業單位所在地之勞工行政主管機關提出申訴（請參考第 25 頁附錄）。





## 有關職場安全健康，這些事情要注意

- 一、接受勞工體格（健康）檢查：依職業安全衛生法規定，雇主僱用勞工應實施體格檢查，在職勞工應定期實施健康檢查。如有從事特別危害之作業（如：噪音、粉塵）者，應實施特殊體格（健康）檢查。
- 二、接受安全衛生教育訓練：工作前應接受必要的一般安全衛生教育訓練。另依所擔任之工作，接受各該職類從事工作及預防災變所必要的職前教育訓練。且須定期回訓，持續增進安全衛生意識與知識。
- 三、遵守安全衛生規定：
  - （一）於電子、機械、化學等製造業工廠工作，由於該類場所常發生火災、爆炸、化學品高蝕、灼傷或被切割、捲夾等事故，先了解並遵守現場安全作業標準程序。
  - （二）接觸危害性化學品前，應詳閱該危害性化學品之安全資料表，並穿戴適當的防護用具。
  - （三）於高處作業或進入局限空間（自然通風不良之場所）時，應先辨識其危害並做好防護措施、穿戴適當的防護用具。
  - （四）不任意操作不熟悉的機械設備，且對於無安全裝置的機械設備，應告知雇主或現場作業主管儘速改善（例如：加裝護蓋、護欄、安全連鎖裝置等）。
- 四、申訴：如工作場所有不符合職業安全衛生法相關規定之設施時，得向雇主、當地主管機關或勞動檢查機構申訴或檢舉。
- 五、職場健康諮詢與指導：如有工作適性安排及健檢異常諮詢之需求，可洽事業單位內的勞工健康服務醫護人員；事業單位未有設置該人員者，可尋求勞動部勞工健康服務中心免費諮詢（0800-068-580）。



# 團結力量大，工會是你最有力的依靠

## 一、什麼是工會？為什麼要加入工會？

工會，是將個別勞工聚集在一起的機制，個人的力量有限，但藉由工會的集體力量與資方協商，可找到更合宜的方式改善勞工條件，並保障勞動權益。加入工會，不但能藉由集體之力保障自己的權益，更多了一條與資方溝通的發聲管道。

## 二、工會類型

- (一) 企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。
- (二) 產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。
- (一) 職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。

勞工可依其身分加入上述一種類型之工會，和其他勞工一起爭取權益。

## 三、招兵買馬，如何籌組工會

想要組織工會，首先需有 30 人以上聯署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬訂章程及召開成立大會。另外，籌備會也應於召開「工會成立大會」後 30 日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書完成籌備程序。





# 如果有一天，發生勞資爭議怎麼辦

## 一、調解

- (一) 調解程序，由勞工或雇主任一方向勞工提供勞務所在地之直轄市或縣（市）政府申請調解，或是直轄市或縣（市）政府認為有需要時，可以依職權直接通知雙方一起來調解。
- (二) 先填寫「調解申請書」，寫明姓名、性別、年齡、職業及地址，以及請求調解的事由，這些因申請調解所填寫或檢附的資料，皆符合個人資料保護法蒐集之規定。此外，有需要請代理人代替自己出席調解會議的話，代理人的姓名、名稱及地址也要寫清楚，代理人必須有正式的委託書。調解申請書可向直轄市、縣（市）政府索取。

## 二、仲裁

主管機關提供的另一種勞資爭議處理之管道為仲裁。仲裁需勞工與雇主任皆同意，才可利用，而仲裁人（委員會）作成判斷書之效力，與法院確定判決有同一效力，或可視為雇主任與工會間之團體協約，效力相當強大。

## 三、勞工訴訟扶助

勞工如與事業單位發生勞動基準法終止勞動契約、積欠資遣費、退休金、遭遇職業災害，雇主任未給與補償或賠償以及雇主任未依勞工保險條例或就業保險法辦理加保或投保薪資以多報少等勞資爭議，經地方勞工行政主管機關調解不成立需要提起訴訟，且申請時每月收入總計不超過新台幣 8 萬元，扣除自用住宅外，其資產總額不超過新台幣 300 萬元，全國法扶專線 412-8518（市話可直撥；手機請加 02）。

