



勞動法令權益研習

113年10月16日



違法案例

小王某天放學後從學校騎車前往打工的途中，被汽車追撞受傷，算不算職業災害？

- 根據**勞工職業災害保險職業傷病審查準則**第4條規定：「被保險人上下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。被保險人為夜校學生或建教合作班學生，於上、下班直接往返學校與就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，亦同。」所以小王可向勞保局申請職災給付。
- 發生職業災害時，雇主應依勞基法第59條規定補償，如雇主已依法幫勞工辦理職保，則可向勞保局申請職災給付，此部分雇主可以主張「抵充」，只就不足的部分（例如：投保薪資高薪低報）再加補償。
- 此外，法律為了保障職災勞工，特別規定在職業災害醫療復健期間，雇主不能終止勞動契約，其中當然也包括工讀生、技術生、建教生等；也就是職業災害勞工經醫療終止，經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作外，雇主是不可以資遣勞工的。



- 勞動基準法第59條略以
 - 勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。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：
 - 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
 - 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 勞動基準法第13條
 - 勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，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。

暑期打工無故曠職3日 勞動部：可依法解僱

- 暑假期間會有許多青年學子投入職場，但在勞動契約簽訂與終止時經常出現幾個不當的做法，恐造成雙方權益受損。
- 首先，雇主與未滿18歲的勞工簽訂勞動契約時，因為屬民法限制行為能力人，須經法定代理人允許，所簽訂的勞動契約才會有效力。
- 其次，在僱傭期間雇主不得因為勞工是學生身分，在無正當理由情形下，直接要求學生自行離職；同樣的，學生如因個人因素要提出離職，也應善盡交接及提早告知雇主，避免造成雇主經營上損失。
- 另外，學生從事的工作，若依雇主要求需要穿著公司制服，這筆制服費用為雇主應負擔的經營成本，不得要求勞工支付，也不可以從勞工的工資扣除。
- 最後，暑假打工應依契約約定工作時間出勤，如果無法出勤工作則應依公司規定程序請假，不可以任意曠職，如果無正當理由連續曠工3日或一個月內曠工6日，雇主可依法解僱。

- 勞動基準法第44條
 - 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。
 - 童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。
- 勞動基準法第46條
 - 未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。
- 勞動基準法第22條第2項
 - 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。
- 民法第12條
 - 滿十八歲為成年。
- 民法第13條
 - 未滿七歲之未成年人，無行為能力。
 - 滿七歲以上之未成年人，有限制行為能力。

- 暑期學生打工，勞動部提醒勞退保障全職兼職都一樣，雇主每月需提繳不低於工資6%的退休金，若無可處新台幣兩萬以上十萬以下罰鍰；同時也提醒，沒有正當理由，雇主不得要求工讀生自行離職，雖然工讀生具有學生身分，但勞動權益跟一般受雇勞工相同，如因不適任須終止契約，應依派遣規定辦理。
- 勞動部表示，儘管是打工非正職，但在勞退權益上都是一樣的，首先提到雇主應依勞工退休金條例規定，為打工族及兼職工作者，按月提繳不低於每月工資6%的退休金，儲存於勞保局設立之專戶，若雇主未提繳，可處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止；且雇主應以打工族「全月工資所得總和」，依等級金額申報月提繳工資，應由雇主全額負擔，不得自打工族薪水扣減。

- 勞工退休金條例第14條第1項
- 雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。
- 勞工退休金條例第53條第1項
- 雇主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按时提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三滯納金至應提繳金額之一倍為止。

- 勞動部提醒，雇主僱用暑期工讀生也要遵守《勞動基準法》工資規定，每日工作時間超過8小時，雇主就要給付加班費，若是工時未超過8小時但已超過與工讀生約定的工作時間，則仍要給付工資。
- 至於工讀生如有請婚、喪、事、病假的需求，雇主亦應依勞工請假規則相關規定給假，如果是部分工時勞工，其請假時數可依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。以一年未住院病假30天為例，假設部分工時勞工平均每週工作時間為18小時，該部分工時勞工一年內未住院病假可有108小時【 $(18\text{小時} \div 40\text{小時}) \times 30\text{天} \times 8\text{小時} = 108\text{小時}$ 】。

- 勞動基準法第30條第1項
 - 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。
- 勞動基準法第24條
 - 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：
 - 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
 - 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
 - 三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
 - 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
- 僱用部分時間工作勞工應行注意事項

- 蔡男在臉書社團「爆料公社」發文表示，日前颱風登陸前夕，他依老闆指示紀錄店內物料時，漏了幾樣沒記錄到，他也認錯、想彌補，沒想到老闆卻點名他，「進店上9時至15時無薪班」，當天蔡男也到店上了1小時無薪班，交接完物料日期才下班。
- 另外蔡男指出，他6月13日到職、8月12日被遣散，6月時一切正常，7月收到薪水時卻發現，老闆直接苛扣了20時至21時打烊收店的1小時薪水，蔡男詢問、搬出《勞基法》後，老闆竟直接回覆，「既然無法接受公司規定，那也不用委屈你了」，在他追問遣散費問題時，老闆也已讀不回。

遲到15分鐘扣薪1千！老闆娘扮白臉 吐「1句話」

- 女網友在Dcard發文抱怨，她前幾天因為身體不舒服遲到15分鐘，老闆就以「耽誤所有人的時間」為由扣她薪水1000元，讓她感到莫名其妙，無奈表示「等於今天工錢有一半白做了，覺得好難過，這符合比例原則嗎？」
- 不過，隔天老闆娘打電話給女網友扮白臉，表示老闆當天情緒比較激動，希望她不要太在意。只是老闆娘話鋒一轉說，跟老闆商量過，扣她800元薪水就好「理由是員工辜負公司信任的補償」。一番話讓女網友徹底心寒，決心正式寫信檢舉。

- 常見第一類狀況是「上班忘記打（刷）卡，公司可以扣薪水嗎？」，據《勞基法》第30條第5項規定，要求勞工配合打（刷）卡並無不可，但如果勞工忘記打（刷）卡，有另外出示已出勤提供勞務的證明，雇主不得以此為由扣發工資。
- 第二類常見狀況是，有民眾常收到薪資單後發現，因為不符合公司內部規定而被「罰錢」，例如：百貨服務業常見的「神秘客」制度，成績未達就罰錢，餐飲業規定送餐沒有按照流程、拉下口罩被監視器拍到，甚至還有雇主要求員工參加其家人喪禮，不參加就扣薪等。
- 第三類是雇主片面調降工資，依「勞動基準法施行細則」規定，雇主如果要調整工資項目、發放標準、數額等，都必須與勞工重新協商合意，常有勞工申訴「雇主未經協商就減薪」、「擅自提高業績獎金的門檻」等，若未經勞雇雙方協商同意，仍須按原約定的數額、發放標準給付。

- 第四類主要是勞工離職後，公司以「交接手續沒有完成」、「沒做滿1個月不給薪」等理由扣發工資，或拖延未當下結清、遲遲未給付工資，甚至要求勞工「回公司領現」等，對此，勞動部提醒，雇主應在勞工離職時即結清工資，並按約定的發放方式給付勞工，最遲也應在原約定的工資給付日全額給付。
- 第五類情形較常發生在社福機構及團體，要求勞工以捐款的名義，每個月從工資中扣除一定金額，勞動部強調，勞雇雙方不得約定事前拋棄工資請求的權利，此類「不樂之捐」已違反《勞基法》。

- 勞動基準法第22條第2項
- 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。
- 勞工退休金條例第12條
 - 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。
 - 依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。

打工6小時薪水僅10元！女學生傻眼 勞工局待查

#請益 扣完勞健保薪水只有10元...

匿名 · 9月6日 22:43

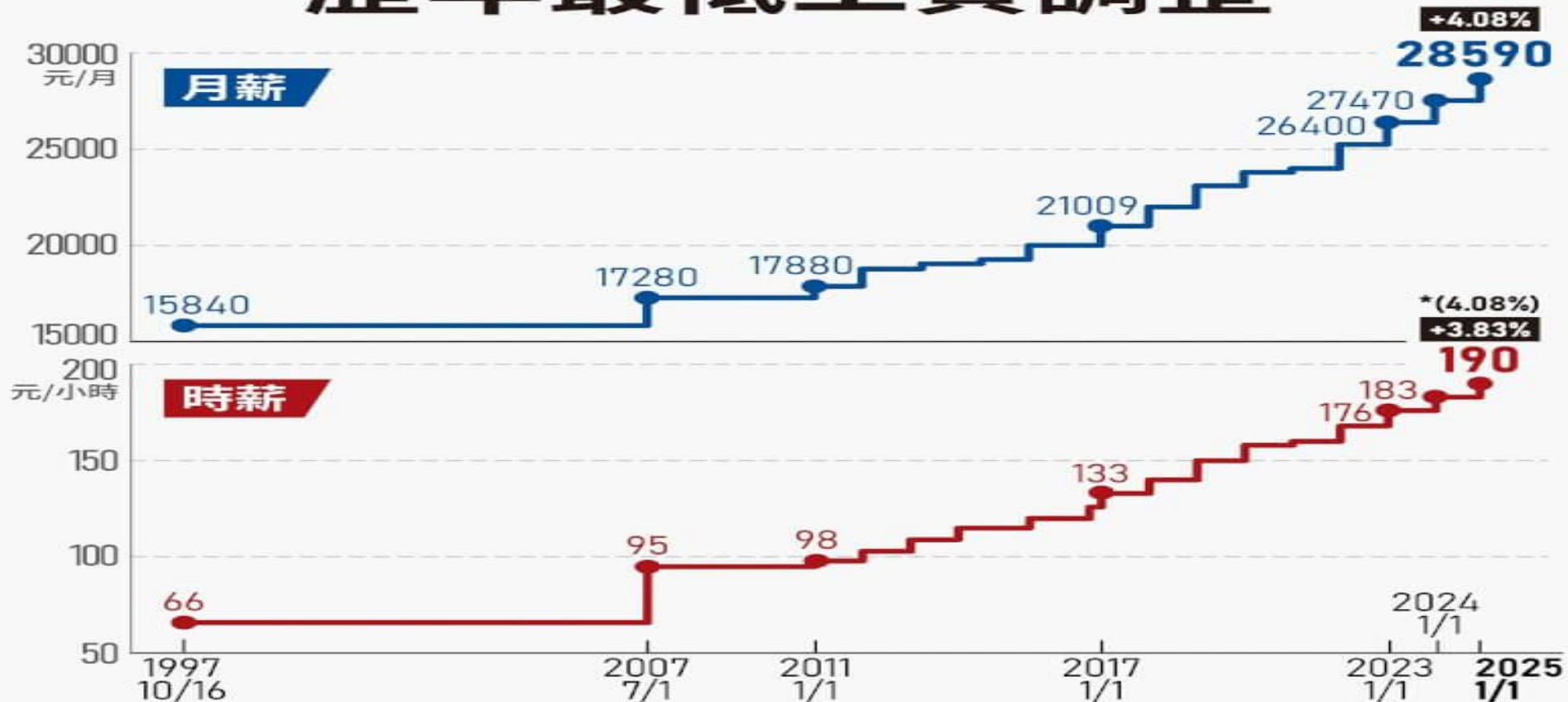
如題 今年暑假我在某家知名娃娃機打工
目前時薪183元 上個月店長排我的班6小時
照理說薪水總共1098元
但扣掉勞健保 勞閩扣我1088元
所以我八月薪水只有10元

因為我剛上大一不知道怎麼算勞健保🙄🙄
但是我還要生活 能詢問這是什麼情況嗎
拜託各位卡友了🙏🙏

- 將娃娃等物品補到機台內，暑假期間有些學生會到娃娃機店打工，不過卻有一位準大學生，8月的薪水只拿到10塊錢，喀擦，她在社群Dcard發文求助，說8月在知名的娃娃機店打工，只有被排6個小時的班，依照時薪183元來計算，薪水應該要有1098元，但老闆說要扣掉1088元的勞健保，最後薪水只拿到10元，女學生無奈表示這到底是什麼情況。
- 台灣勞工陣線秘書長孫友聯說：「如果一開始他們的投保，是以(月薪)最低投保薪資的話，那的確有可能他的被扣除的，勞健保數額有達到1058元，有那樣的自然人憑證的話，他也可以直接在網路上查詢，他個人的這樣的一個投保薪資。」

<https://tw.news.yahoo.com/>

歷年最低工資調整



註：勞動部解釋，每小時最低工資調增4.08%後，取整數為190元。
資料來源：勞動部



- 餐飲業人力短缺的問題時有所聞，但仍有部分業者對員工提出不合理的要求，有民眾曝光自己在知名連鎖飲料店上班，老闆竟要求員工「提早上班」卻不給加班費，即便搬出法條也無動於衷，氣得上網抱怨。
- 他在台中某家知名連鎖飲料分店上班，老闆要求員工必須提早15分鐘到店，但卻不願意讓員工提早15分鐘下班，也拒絕支付這15分鐘的薪資。
- 原PO提到，該店員工在工作群組中搬出《勞基法》相關規定，試圖據理力爭；沒想到老闆反過來回嗆：「你們不願意提前15分鐘到公司整理，也可以準時到店，但要求早上9準時打開鐵捲門做生意，不要讓我們接到電話說門沒開」。


- 勞動基準法第24條
 - 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：
 - 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
 - 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
 - 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
 - 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

王品原燒員工超時工作 違反勞基法遭罰2萬

- 王品集團旗下餐廳原燒仁愛分店有聘用建教合作的技術生，雙方談妥每天上班9小時，其中1小時為用餐休息時間，經查卻發現這些技術生9小時都在上班，須另找時間吃飯，違反《勞基法》第30條第1項工作超時的規定。

- 勞動基準法第35條
 - 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

若要簽約，斟酌看-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。

若要簽約，斟酌看-勞動契約 = 日後勞雇雙方權利義務

- 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。
- 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）。
- 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，同時應遵守比例及誠信原則，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，一種是勞工普通事故保險提供生育、傷病、失能、老年及死亡給付；勞工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。倘工作的公司、行號僱用員工5人以上，雇主就必須為勞工加入勞保及就保；如果未達5人，雇主則依規定須加入就保，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?

● 薪資單清楚瞧

- 薪資單除了註明薪資外，同時也註明勞工每月應負擔勞、就保的保險費金額，若沒有記載，可能是雇主沒為勞工投保，應儘速向公司反應。

● 查詢紀錄見分曉

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

就職注意事項




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。

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。雇主即使依法彈性調整，延長之工作時間，一個月仍然不得超過54小時，並且每三個月不得超過138小時。如遇有天災(如颱風)、事變或突發事件，則另有例外規定。

加班費怎麼算？



- (一)先知道加班當月的工資，不僅僅是底薪喔！
- (二)平日加班費：平日加班的第1至2個小時，按平日每小時工資額加給 $1/3$ 以上；第3至4小時，按平日每小時工資額加給 $2/3$ 以上。
- (三)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。

雇主給假給對了嗎？



假別	休息日	例假	休假 (國定假日)	特別休假
給假規定	勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為休息日。	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。	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日，均應休假。	勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，視其工作年資給予3至30日特別休假。
工資給付	工資照給			

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，得另依性別平等工作法請假或申請育嬰留職停薪。

針對女性勞工有何權益保障措施？

- 女性勞工可依性別平等工作法規定請生理假、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6時之時間內工作。

勞基法第49條

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。


第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

遭遇職業災害時有無保障？

- 勞工因遭遇職業災害或罹患職業病，致有疾病、傷害、失能或死亡時，雇主應給予其必需之醫療費用、工資、失能或死亡補償。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。

雇主對職場性騷擾之防治有何責任？員工如何申訴？



- 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。性騷擾行為人如為雇主時，員工除可透過內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

注意僱主有無性別歧視？

- 注意僱主在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、訓練、薪資之給付、福利或解僱等時，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」。

僱主可以試用期滿使勞工不用繼續上班嗎？

- 僱主可以跟勞工約定合理的試用期，但是僱主必須要有勞動基準法第11條、第12條或第13條但書規定的法定事由，才可以解僱勞工。

第11條

非有左列情事之一者，僱主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

雇主可以試用期滿叫我不再繼續上班嗎？

第12條第1項

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

第13條

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，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。

雇主可以隨意調動我嗎？

- 雇主要依勞動基準法 **第10條之1** 規定，才可以調動勞工。若雇主未符合該條規定強行調動勞工，造成勞工有權益受損情事，勞工有權不接受調動，並可透過工會、勞資會議或內部申訴管道，進行溝通或請求協助。

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。

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條規定期間預告雇主。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。勞工並應本誠信原則辦理好交接手續，否則雇主認為因此造成損失時，仍得循民事訴訟途徑請求損害賠償。

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

雇主可以要求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違約賠償責任。又，其約定並應綜合考量專業技術培訓之期間及成本、人力替補可能性、補償之額度及範圍等影響合理性事項。如果沒有符合前述情形，該約定無效。

第15條之1

- 1 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。
- 2 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。
- 3 違反前二項規定者，其約定無效。
- 4 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。

雇主可以要求離職後，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。

第9條之1

1 未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

一、雇主有應受保護之正當營業利益。

二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。

三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

2 前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

3 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

4 離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

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。

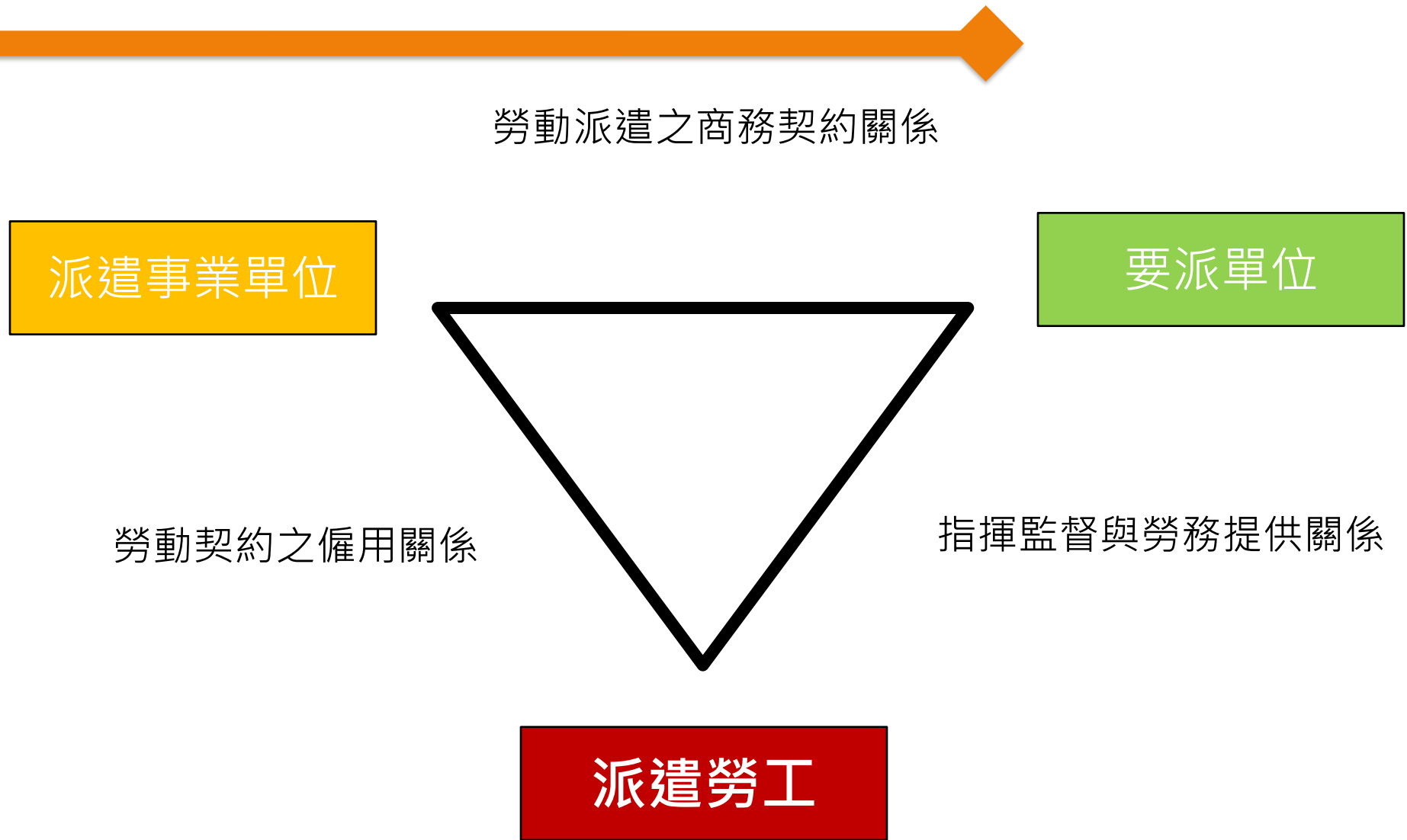


從事派遣工作，雇主如果要簽訂定期勞動契約，合理嗎？

- 勞動基準法第9條第1項後段已明定派遣事業單位與派遣勞工簽訂之勞動契約，應為不定期契約，因此，派遣事業單位如果為了配合要派契約期間，而有與派遣勞工簽訂定期契約的情形，該契約依法還是屬於不定期契約，而且勞動主管機關可就該違法行為處2萬元至30萬元罰鍰。

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

派遣機構、派遣勞工及要派機構三方之關係



經過公司面試後，要求先去與派遣公司簽約再回來上班，可以主張甚麼權益？

- 勞動基準法第17條之1，已明文禁止要派公司有指定特定勞工再要求派遣公司僱用的轉掛行為。如果要派公司在新規定生效後有違反該規定，而派遣勞工也已經到要派公司工作了，派遣勞工可以在90天內向要派公司提出成為正式員工的請求，該公司不可以拒絕，派遣公司及要派公司也不可以因為勞工提出請求而予以不利對待。

經過公司面試後，要求先去與派遣公司簽約再回來上班，可以主張甚麼權益？

勞動基準法第17條之1

- 1 要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。
- 2 要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。
- 3 要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期末協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。
- 4 派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。
- 5 派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。
- 6 派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。
- 7 前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

擔任派遣勞工的時候，遭老闆積欠薪資，可以跟要派公司要嗎？

- 勞動基準法第22條之1規定，派遣勞工如果遭受派遣公司積欠薪資，經過主管機關處罰或限期令其給付，派遣公司還是沒有給付的時候，派遣勞工可以提供相關佐證資料向要派公司請求給付，要派公司就應該在30天內給付，以避免受罰。要派公司可以再向派遣公司求償，或自應付價金中扣抵。

- 1 派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。
- 2 要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。

在要派公司擔任派遣工作，發生職業災害應該要跟誰請求職災補償？

- 勞動基準法第63條之1規定，派遣勞工如果在要派公司工作期間發生職災，要派公司應該與派遣公司連帶負職災補償責任，也就是說職災派遣勞工除了可以選擇向雇主派遣公司請求補償外，也可以選擇向要派公司請求補償，以避免發生求償無門的情形。

- 1 要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。
- 2 前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。
- 3 要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。
- 4 要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

永遠相信

美好的事情即將發生

感謝聆聽