



## 第二篇

# 02

## 職場線上

第五章 僱傭關係與勞動契約

第六章 工時、休假與工資

第七章 工作環境的安全衛生  
與職業災害補償

第八章 天啊，我在工作中受傷了怎麼辦？談職業  
災害的相關知能及證據保全

第九章 青少年勞工



## 第五章 僱傭關係與勞動契約

在網路時代的今日，準備踏入社會的新鮮人不但可以從報紙廣告欄、求職週刊找尋工作機會，還可透過求職網站、就業媒合博覽會這些新的謀職管道找到一份屬意的工作。不過，從應徵工作機會開始，一直到正式上班工作，可得經歷層層關卡，包括：寄履歷表、面試洽談、等候通知、實習訓練等，其中，牽涉到工作性質及勞動條件最關鍵的程序就是與雇主簽訂契約。



### 第一節 我的勞動契約

通常面試之後一旦錄用，公司主管就會拿出一份僱用書，要求你（妳）簽字同意，這類僱用書的法律正式名稱就是「勞動契約書」，簽訂勞動契約可說是每位求職者進入職場的必修課。

依照法律規定，勞動契約就是約定勞工與雇主僱傭關係的契約，換句話來說，就是你（妳）要替雇主工作，而雇主必須要付你（妳）工資的約定。勞動契約的內容，主要是記載工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，上班工作的起迄時間，休息和休假規定，以及關於雇主與勞工應遵守的權利、義務事項。

勞動契約並不限定是白紙黑字的書面契約才算數，在法律上，即使勞工和雇主雙方當事人只有口頭約定，也是屬於有效的勞動契約。不過，訂立書面形式的勞動契約比較具體、明確，萬一勞資雙方發生爭議，才不會造成各說各話的問題。

#### Q 定型化契約

現代社會大多採行「定型化契約」，即由雇主提供預先擬好的書面契約，或是購買現成的契約書範本，然後由勞資雙方共同簽字同意；不然就是只針對一些契約項目特別約定（例如：薪資、工作時間等），至於其他契約內容通常都是按

照契約書上的規定，勞工就只有認可簽字或不簽字的選擇，並不會讓勞資雙方逐條討論擬定一份契約。

定型化契約省去逐條擬定的麻煩，但是很多求職者面對密密麻麻的契約書規定，很難有時間或力氣去仔細判斷契約條文內容，就算有發覺某些契約條文不妥，也會因為擔心丟掉難得的工作機會，而不敢開口詢問爭取合理的權利。其實，如果能在簽約時候，多加留意對自己不利的規定並當面提出，對日後的工作權益才比較有保障。

## 第二節 勞動契約的特徵

勞動契約和夫妻婚約、房東與房客的租約或其他契約之間，最大的差別在於勞工與雇主之間具有「從屬性」。「從屬性」是勞動契約的最基本特徵。

### Q 從屬性

所謂「從屬性」的意思，就是勞工必須在上班時完成雇主要求的工作之外，就連工作地點、方法，都必須依照雇主的指示監督。勞工提供勞務的工作成品，完全屬於雇主所有。

### Q 勞動契約與承攬契約

與工作有關的契約有很多種，而勞動契約只是其中一種型態。「承攬契約」是類似勞動契約的另一種契約，民法有關承攬契約的定義，是指以完成一定工作為目的之契約，承攬工作的人需負責完成工作。乍看之下，承攬契約和勞動契約十分相似，很容易混淆，所以有些不肖雇主就會藉機和勞工簽訂承攬契約，以規避應該給予勞工的法定權益。

事實上，有些被誤認是承攬契約的「按件計酬」工作，性質上是屬於勞動契約；也就是說，如果勞工從事的工作屬於按件計酬性質，而且在雇主的廠房內工作，工作時間是由雇主訂立，工廠工具是由雇主提供，在工作過程中雇主有指揮監督權、加班可領加班費、曠工會被扣薪，類似這樣的契約具有明顯的從屬性，其實就是屬於勞動契約。

### 勞工與雇主間之從屬性，通常具有下列特徵：

- (一) 人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒之義務。
- (二) 親自履行，不得使用代理人。
- (三) 經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為他人之目的而勞動。
- (四) 納入雇主生產組織體系，並與同事間居於分工合作狀態。

由於承攬契約與勞動契約的相似性，有些適用勞動基準法行業的雇主，要求和員工改簽訂承攬契約，目的是規避可能增加的成本負擔，雖然有關工作的內容並未更動，卻會使得勞工無法適用勞動基準法對於勞動條件的保障規定，其實是不利於勞工的。不過，並非將原本書面契約的名稱從勞動契約改成承攬契約，就會變更原本的僱傭關係。只要勞工和雇主之間的契約仍有「從屬性」特徵，依然屬於勞動契約。

### 第三節 勞動契約的種類

勞動基準法以工作性質是否具備「繼續性」，區分為定期契約和不定期契約。簡單來說，無繼續性而有特定終止條件者稱為定期契約，有繼續性者稱為不定期契約。而定期契約會因為期滿，或條件成就而自然終止，對勞工而言比較沒有保障。

工作權益「超級比一比」		
	不定期契約	定期契約
工作期限	沒有期限，除非被裁員或自願離職，否則可以持續工作。	有期限，契約到期就須離職，無法繼續工作，除非雇主願意續約。
離職補償	有，非自願離職時可以視工作年資長短領到額度不等的資遣費。	沒有，契約到期離職時，通常沒有資遣費可以領取。
退休金	有，民國 94 年 7 月 1 日後到職者，雇主應依法按月提繳新制退休金；民國 94 年 7 月 1 日之前工作年資，只要符合退休要件，退休時可以跟公司領舊制退休金。	有，民國 94 年 7 月 1 日後到職者，雇主應依法按月提繳新制退休金。

我們透過簡單的比較之後就會發現，簽訂定期契約的勞工，並不能享有勞動基準法規定的某些權益。所以，除了有些社會新鮮人為了追求磨練機會，會自願從事許多短期性工作來增加工作經歷之外，多數人都希望選擇一份穩定、長期的工作職務，以維持固定的薪資收入。

### Q 定不定期有玄機

那麼，雇主是不是可以乾脆和勞工簽訂定期勞動契約，來節省公司的人事支出呢？從雇主的觀點來看，僱用不定期勞動契約的勞工，要花費更高的人事薪資成本，包括：調薪、支付退休金或資遣費等，因此，雇主自然會比較希望與勞工簽訂定期契約。

然而，如果所有雇主都故意和勞工簽訂定期契約，那麼一旦契約到期，勞工就得經常更換工作，工作變得相當不穩定。為防範雇主基於節省成本而罔顧勞工權益，勞動基準法有關勞動契約的規定，是以不定期契約為原則，定期契約為例外；對於簽訂定期契約的工作，採取若干限制，也就是說，除非該份工作對於公司而言不具有「持續性」或「繼續性」的需要，否則雇主就必須和勞工簽訂不定期契約。

## 哪些工作可以簽定期契約？

#### 臨時性工作

無法預期的非繼續性工作，且它的工作時間在 6 個月以內。例如於發生強烈地震後，為回復市容，機關僱用臨時人員從事整理工作。

#### 短期性工作

預期在 6 個月之內完成之非繼續性工作。例如員工請育嬰留職停薪 4 個月需要職務代理人。

#### 季節性工作

由於原料、材料來源或市場銷售會受到季節性因素影響的非繼續性工作，且工作期間在 9 個月以內者。例如芒果豐收期間，果園主人臨時增聘工人採收芒果。

#### 特定性工作

可在特定期間完成的非繼續性工作。但如果所需工作期間超過 1 年，應經主管機關核備。例如高雄捷運興建期間聘用之特殊技術人員。

所以，如果工作的性質並未具備臨時性、短期性、季節性或特定性這 4 項特徵，雇主仍然和勞工簽訂定期契約，是違反勞動基準法規定的。例如，蕃茄的採收是有季節性的，假使果菜公司每年 12 月至 3 月固定須採購蕃茄並立即加工處理，屬於季節性工作而只需聘僱臨時工，則果菜公司與所招募的工人簽訂定期勞動契約；但是，如果是受僱於果汁飲料公司，從事飲料包裝作業員，一年四季都有不同的水果原料供應飲料生產，則果汁飲料公司的雇主就不能隨使用水果有採收季節為藉口，要求和勞工簽訂定期契約。

### Q 一輩子的定期契約？

耀文伯是大盛營造公司工程部僱用的工程特約人員，從年輕時候到現在已經工作長達 25 年了，而且因為施工工期的因素，都是每半年至一年和公司簽一次約，雖然麻煩，但 20 幾年來也都和其他正職員工一樣，固定於月初領薪水。不過，最近耀文伯年紀大了想要退休，向老闆要求退休金，但公司人事主任卻說耀文伯是屬於定期契約工，沒有領退休金的資格。大盛營造公司的解釋合法嗎？耀文伯真的領不到退休金嗎？

類似耀文伯和大盛公司之間因契約發生爭議的案件不在少數，正如之前的說明，雇主或許為了節省人事支出，而把原本屬於不定期契約的工作，故意調整成臨時性的工作，而與勞工簽訂定期契約，每年 1 簽，長達 1、20 年；明明就是延續性的長期工作，雇主卻故意調整成為臨時性工作，讓勞工成為一輩子的定期契約工，萬一被裁員也無法領到資遣費，更甯想領到退休金。

不過勞動基準法有些規定，以防止這類鑽漏洞的情事發生，也就是說，不能只憑 1 張定期契約書，就片面認定是屬於定期契約性質，有些連續性的定期契約，其實應該是屬於不定期的契約。



**情形一**

勞工與雇主簽訂的定期契約在期限屆滿之後，勞工仍繼續工作，而雇主也沒有反對，則就屬於不定期勞動契約。

**情形二**

勞工和雇主所簽訂定期契約，新、舊契約的工作期間加總起來超過 90 日，而且新、舊契約中斷時間沒有超過 30 日，則屬於不定期契約。

上述兩種情形，只有適用於臨時性和短期性定期勞動契約，至於季節性與特定性的定期勞動契約則不適用。而這樣的規定，也是基於防止雇主想以連續性定期契約替代不定期勞動契約，來躲避支付資遣費或退休金成本的責任。

面對僱用契約書上不起眼的聘僱起迄日期、似懂非懂的權利義務規定、警告性的違約處罰等條文，一般勞工往往會在一知半解或不經意的情形下就簽字同意；但卻沒料到一些不合理的規定，可能會讓自己喪失數萬元、甚至數十萬元的法定權益，不然就是得千辛萬苦才能追討回來。希望透過本章簡單的勞動契約概念介紹，能讓你（妳）在將來求職簽下那份勞動契約時，不至於毫無所知，而是個有概念的勞工！

**第四節 終止勞動契約**

改行、換工作是很多受僱勞工一生當中都曾有的經驗。勞動基準法規定，終止勞動契約時，勞工和雇主雙方都有應該負擔的責任與義務。

**Q 自願離職**

「跳槽」、「轉換跑道」是許多人在開始工作後常常興起的念頭，無論是為了求取更好的工作環境，或是為了獲得較佳的薪資待遇，每個人都有選擇工作的權利，不過勞工不能對雇主不告而別，必須在一定期間向雇主預告。



年資	預告期間
工作時間滿 3 個月而未達 1 年	10 日前預告
工作時間滿 1 年而未達 3 年	20 日前預告
工作時間 3 年以上	30 日前預告

### Q 非自願離職

有些時候，勞工離職是在情非得已的情形下才決定的，例如，老闆經常延遲發放薪水、加班卻領不到加班費、機器設備不符法令規定，經通知雇主改善而無效果者等。

離職原因	有無資遣費
1. 離職是因為自己自願的	無
2. 訂契約時，雇主沒有誠實告知契約內容	有
3. 雇主對於勞工有暴行、侮辱行為	有
4. 從事的工作對身體有危害，且雇主不改善	有
5. 工作環境有法定傳染病	有
6. 雇主沒有依契約支付工資	有
7. 雇主違反勞動法令，致權益受損	有

### Q 裁員解僱

雇主裁員必須符合法定解僱勞工的理由，也必須事先預告（和勞工主動離職的預告期間要求相同），並且還要支付資遣費。以下是雇主裁員解僱的要件：

1. 轉讓、歇業時。
2. 虧損或業務緊縮時。
3. 遭遇不可抗力的因素，而須停工 1 個月以上，例如：地震、風災、火災.....等。
4. 業務性質變更，須減少勞工且欠缺適當職務安置勞工時。
5. 勞工不能勝任所擔任的工作。

### Q 懲戒解僱

雇主為了維持職場紀律、生產秩序，對於行為不檢點的勞工，可以解僱作為懲戒的手段，但並不是隨便由雇主自行決定，而必須符合勞動基準法條列的事由，雇主才可以提出終止勞動契約：

1. 訂契約時，勞工沒有誠實的告知雇主，例如：面試時謊報專長或學經歷，事後被發現。
2. 勞工對雇主、同事有暴行、重大侮辱行為。
3. 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。
4. 勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
5. 勞工故意損壞機器、工具等物品，或洩漏技術上、營業上的機密，致使雇主受損失。
6. 沒有正當理由連續曠工 3 天，或 1 個月內曠工達 6 天。

一旦勞工有上述情事，雇主才可以採取解僱的處分，並且不需要事先預告，也不需要支付資遣費。

## Q 調職

雇主將員工調職，可能涉及到變更勞動契約的問題，而且勞工當事人的權益可能產生相當影響。

為了避免雇主的人事調動權無限擴大，不合理地任意調整員工職務，倘若職務調動命令有違反下列的調動 5 原則，勞工不但可以拒絕，若因此而離職者，雇主應支付資遣費。

1. 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。
2. 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
3. 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
4. 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
5. 考量勞工及其家庭之生活利益。



## 問題與討論

- 一、如果你（妳）打電話請水電工人到家裡修理馬達並支付給這名工人維修費，那麼，你（妳）和這位水電工之間需要訂定勞動契約嗎？你（妳）算是這名水電工的雇主嗎？
- 二、如果雇主和勞工只有口頭約定僱用期間及薪資，沒有書面憑證，也沒有第 3 人能證明。萬一有一天勞工不小心得罪雇主，雇主命令該名勞工「不用來上班了」，這樣算違約嗎？
- 三、人壽保險公司的保險推銷員通常會到處向客戶推銷，不必固定待在辦公室聽主管的命令，且無固定上班時間，你（妳）覺得這樣的工作是屬於勞動契約或是承攬契約？



## 自我評量

### 一 是非題

1. ( ) 勞工與雇主雙方當事人的口頭約定，也算是有效的勞動契約。
2. ( ) 發薪日要看老闆哪天手頭方便才給，所以不用特地在勞動契約中約定。
3. ( ) 對勞工而言，定期勞動契約通常比不定期勞動契約較有保障。

### 二 選擇題

1. ( ) 勞動契約是約定勞工與雇主之間的：
  - A. 友誼關係
  - B. 親密關係
  - C. 僱傭關係
2. ( ) 勞動契約與承攬契約的區別，在於有哪些特徵：
  - A. 從屬性
  - B. 對立性
  - C. 關聯性。
3. ( ) 以下哪些工作可以簽訂定期契約：
  - A. 臨時性工作
  - B. 短期性工作
  - C. 季節性工作
  - D. 以上皆是。
4. ( ) 勞動契約的內容，主要有哪些規範事項？
  - A. 薪資、獎金額度及發放日期、方式
  - B. 上班工作的起迄時間
  - C. 休息和休假規定
  - D. 以上皆是。
5. ( ) 有關定期契約的勞工權益，何者說明為非？
  - A. 契約到期就須離職，無法繼續工作，除非雇主願意續約
  - B. 只要符合退休條件，退休並不可以領取退休金
  - C. 契約到期離職時，通常沒有資遣費可以領取。

## 第六章 工時、休假與工資

「日出而作、日落而息」，這句話是傳統農業社會的勞動寫照；「朝九晚五」、「輪大夜班」，則是現代工業社會描述工作時間的用語。工作時間的長短、休假之多寡，以及相對應的工資報酬，是當代雇佣勞動關係很基礎的核心。

### 第一節 從上課鈴到打卡鐘

當上課鈴聲響起，學生就要準備專心聽課；下課休息時間雖然短暫，卻是每個人可以自由運用的時間。同樣地，將來進入職場成為上班族，也要開始適應習慣各行各業的工時節奏。

一般而言，工作時間應於勞動契約明確約定，而且必須符合法律的規定；即使加班也有時數限制，這是為了使勞工在一天辛苦忙碌的工作之後，得以充分休息，恢復體力，確保其生活品質不致惡化。

依據現行勞動基準法規定，勞工每週的正常工作時數上限是 40 小時，每日正常工作時間不得超過 8 小時，超過 8 小時則算加班（法律上稱為延長工時）。

每日的加班時數也有限制，公司若有工會則須經過工會同意，無工會者，經勞資會議同意，得將工作時間延長，但是勞工每日正常工時連同加班合計不得超過 12 小時，而且每月加班時數不得超過 46 小時；但雇主經工會、勞資會議同意後，每月加班上限可達 54 小時，但每 3 個月合計不得超過 138 小時。雇主不能要求勞工隨時聽候通知準備加班，以及要求勞工無限制拼命加班。



## 加班費發放的規定如下

加班時間 2 小時以內者	每小時依平日時薪加給 1/3 以上。
加班時間超過 2 小時者	每小時依平日時薪加給 2/3 以上。
休假日加班者	工資加倍發給。
因天災、事變或突發事件而於例假日加班者	工資加倍發給，並補假休息。

### 「變形工時」的設計

有些公司雖然平常業務穩定，但是定期會有某些日子需要員工趕工加班。例如：工廠通常在月初需要出貨包裝，運送到客戶的手上；或是年底將屆，會計部門為了關帳結算，業務量常會激增。遇到這些情形時，雇主除了要求勞工加班之外，勞動基準法也允許某些行業的雇主，可以將未來的正常工時往前挪移分配到業務繁忙的工作日。例如：百貨公司週年慶通常比較忙碌，而且營業時間延長，公司徵得工會或勞資會議同意後，調整工作時間，但仍需以法定工時為上限，若超過法定工時，則需給予加班費或由勞工同意擇日補休。

類似這樣的工時變形挪移，所增加的工時仍屬於正常工時，並不算加班，雇主免支付加班費。不過，法令限制工時更重要的是，正常工時的變形挪移，必須經過工會或勞資會議的同意，雇主才能進行調整。否則，雇主如果可以隨意調動正常工作時間，又不必支付加班費的話，勞工可能會因為臨時犧牲下班之後的休息時間，導致日常作息混亂。

## 第二節 休息與休假

勞工只是血肉之軀，不可能連續工作數小時或好幾天而不休息，否則就容易因過度疲勞而發生意外事故。

## Q 休息與下班

每日正常工時 8 小時，並非是勞工都必須連續工作 8 小時才能下班休息，勞工平常的工作時間，也會像學校上下課作息時間一樣，每隔一段時間就應該讓勞工休息一下恢復精神；勞動基準法對於休息時間有基本限制：「勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息。」

## Q 勞工假期

定期的休假才能使勞工充分休息、自我充實或者享受個人生活。而勞工 1 年可以休假幾天？休假的名義有哪些呢？勞動基準法規定的休假名義，分別是休息日、例假、休假及特別休假。



## Q 休息日與例假

台灣從民國 106 年開始實施週休 2 日，每 7 天中有 1 日為例假，1 日為休息日。只有「經中央主管機關指定之行業，雇主須經工會（無工會者經勞資會議）同意後」，方得實施「變形工時」進行調移。

## Q 休假

勞動基準法規定，內政部所定應放假之日均應休假，例如：中華民國開國紀念日、農曆除夕、春節（3 天）、和平紀念日、兒童節、民族掃墓節、端午節、中秋節及國慶日，加上五一勞動節，勞工共可放假 12 天；這些休假日均為勞工法定權益，勞工如不同意照常工作，雇主不得強制勞工工作，也不可以扣發全勤獎金或以曠工論處。但是，雇主如果徵得勞工同意休假日工作，則應加倍發給工資。

## 特別休假

勞動基準法規定勞工有「特別休假」，又稱作「年休假」或「年資假」，是因為勞工工作才能獲得的休假，休假的天數與工作年資有關。

年 資	特別休假天數
六個月以上一年未滿者	3 天
一年以上二年未滿者	7 天
二年以上三年未滿者	10 天
三年以上五年未滿者	14 天
五年以上十年未滿者	15 天
十年以上者	每一年加給一日，加至三十日為止

## 其他假期

除了上述這些休假規定之外，勞動基準法規定勞工可因婚、喪、疾病或其他正當事由請假，並且在「勞工請假規則」中有詳細規定各事由的請假日數以及給薪的最低標準。

另外，基於「母性保護」的精神及「促進工作平等」的原則，女性勞工每月得請「生理假」1日，分娩或流產時，均享有申請產假的權利，妊娠期間可請「產檢假」7日，陪伴配偶產檢或配偶分娩時可請「陪產檢及陪產假」7日；此外，男女勞工均可申請「育嬰留職停薪」、「家庭照顧假」及「哺（集）乳時間」。



## Q 勞工請假規則 請假事由及天數的相關規定

假別	天數	薪水	條件	備註
婚假	8 日	全薪		不得扣全勤獎金
喪假	8 日	全薪	( 養、繼 ) 父母、配偶	不得扣全勤獎金
	6 日	全薪	祖父母、子 女、配偶之 ( 父母、養 父母、繼父 母 )	
	3 日	全薪	曾祖父母、 兄弟姊妹、 配偶之祖父 母	
普通傷病假	未住院者一年內 合計不得超過 30 日；住院者二年 內合計不得超過 一年；未住院傷 病假與住院傷病 假二年內合計不 得超過一年。	30 日內半薪		經醫師診斷，罹患 癌症 ( 含原位癌 ) 採門診方式治療 或懷孕期間需安 胎休養者，其治療 或休養期間，併入 住院傷病假計算。
公傷病假	醫療期間	全薪	因職災而受 傷者	不得扣全勤獎金
公假	視需要而定	依法令所給予 之公假，薪資 照給。		1. 不得扣全勤獎 金。 2. 依法規定的公 假可領全薪，如兵 役召集。
事假	全年至多 14 日	無		

假別	天數	薪水	條件	備註
陪產檢及陪產假	7日	全薪	配偶妊娠期間產檢或分娩時之陪伴	不得扣全勤獎金
產檢假	7日	全薪	妊娠期間	不得扣全勤獎金
產假	8週	受僱六個月以上全薪，未滿六個月半薪	分娩前後	不得扣全勤獎金
	4週	受僱六個月以上全薪，未滿六個月半薪	妊娠3個月以上流產	
	1週	法無明定，由勞資雙方協議定；勞工亦得改請普通傷病假。	妊娠2個月以上，未滿3個月流產	
	5日	法無明定，由勞資雙方協議定；勞工亦得改請普通傷病假。	妊娠未滿2個月流產	
家庭照顧假	全年7日為限	無	照顧家庭成員，併入事假計算	不得扣全勤獎金
生理假	每月1天為限	半薪	全年請假日數未逾3日，不併入病假計算；其餘日數併入病假計算。(生理假薪資，減半發給)	不得扣全勤獎金

## Q 請假 Q&amp;A

## Q1：記過、延長病假或請產假會影響特休嗎？

特休的天數是以工作年資來計算，所以特休的規定與其他因素無關。不管勞工是被記大過或考績差，雇主都不能因此取消勞工的特休；經過雇主同意核准而延長病假，以及因懷孕分娩須請產假，也不會使勞工因此喪失請求特休的權利。

## Q2：員工與老闆打官司，公司可以不准假嗎？

依勞動基準法規定，員工可因正當事由而請「事假」，因訴訟是人民的權利，屬於正當理由；但是依勞工請假規則，事假可以不給薪。勞資糾紛訴訟法院傳詢時，可先請事假或特別休假；倘若員工最後獲得勝訴判決，公司應該把這些假改為公假，而且工資必須照付。



## Q3：休假工資之計算

依勞動基準法的規定，休息日、例假、休假及特別休假期間，工資照給。雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工時、工資或加班費都須依規定給付；也就是說，除了當日工資照給外，於正常工作時間以內工作者，再加發 1 日工資所得。因天災、事變或突發事件，雇主依勞動基準法規定停止勞工例假、休假及特別休假，停止假期之工作時間，包括延長工時的工資皆應加倍發給，並於事後補假休息。

## Q4：選舉投票可以請假嗎？

依憲法規定，選舉是國民應享的權利，雇主應該讓有投票權的勞工放假 1 天，如果雇主以趕工或其他理由欲剝奪勞工行使投票權的話，就會違法。如果投票日當天是工作日，則應放假 1 天。選舉假的工資應該照給，假如雇主仍然要求勞工完成投票後到公司上班，則應依勞基法規定，加發該工作時間之工資。



### Q5：颱風天真的是放假天嗎？

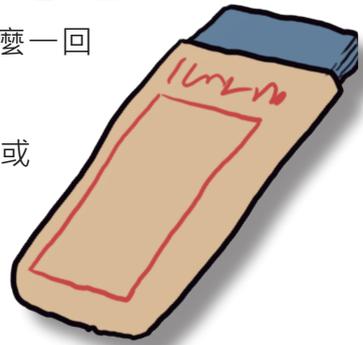
如勞工因政府宣布停止上班而獲得俗稱的颱風假，雖然不屬於勞動基準法規定：「其他由中央主管機關規定應放假之日」，但依照「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」之規定，颱風發生時，如工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首長已通告各機關停止上班，勞工因而未出勤者，雇主宜不扣發工資，亦不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分；如應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，宜加給勞工工資。



### 第三節 我的「薪水袋」

工資是勞工生活的主要來源，但是很多人即使工作經驗豐富，卻未必清楚自己每個月薪水袋所記載的項目是怎麼一回事。

工資的實質內涵主要歸納為三大類，分別是本薪（或稱底薪、本俸）、津貼及獎金。本薪是依照勞工的工作內容、職務等級所支付的固定給付；津貼及獎金這兩種項目，發放標準各有不同，由勞資雙方自行議定發放方式及內容，但應領工資不得低於基本工資。



#### Q 勞動基準法有關工資的規定

勞動基準法對於工資的規定，是指「勞工因工作而獲得之報酬」，不論是以現金給付或發給實物，也不管如何發放（計時、計日、計月、計件），只要是勞務對價性都是工資。

# 貳

## 第二篇

### 職場線上

雖然替僱主工作所得的報酬就是工資，但是勞動基準法施行細則規定，包括紅利、獎金（例如年終獎金）、醫療與子女教育補助費、三節獎金（春節、端午節、中秋節）、差旅費、工作服代金，以及婚喪喜慶由僱主致送之禮金、奠儀等，都不能算是「經常性給與」的報酬，不具備勞務對價性，所以不是法律所認定的工資。

因工資係工作之對價，故**不可以**在工作規則內訂定**扣薪**之規定唷！



#### Q 看懂你的薪資表

### 民國 113 年 10 月薪資表

職號		姓名	
A00001		鄒捷崙	
A. 應發薪資		B. 應扣薪資	
本薪	26,000	勞保費	916
全勤獎金	2,000	健保費	592
伙食津貼	3,000	福利金	180
職務加給	5,000	請假扣款	
延長工時工資	1,000	其他	
假日加班費			
其他			
C. 新制勞退金提繳		2,292	
<b>總 計</b>		<b>35,312</b>	

### A. 應發薪資

勞工因工作所獲得的報酬，都算「工資」，包括本薪、加班費、每個月經常性發給的全勤獎金、伙食津貼、職務加給等。

### B. 應扣薪資

勞保費： $38,200$ (工資所屬級距) $\times 12\%$ (勞保 + 就保費率) $\times 0.2$ (勞工負擔 2 成) = 916

健保費： $38,200$ (工資所屬級距) $\times 5.17\%$ (健保費率) $\times 0.3$ (勞工負擔 3 成) = 592

福利金： $36,000$ (依工資不含加班費) $\times 0.5\%$ (提撥率) = 180

### C. 新制勞退金提繳

$38,200$ (工資所屬級距) $\times 6\%$ (提繳率) = 2,292

### ◆ 總計

$26,000$  本薪 +  $2,000$  全勤獎金 +  $3,000$  伙食津貼 +  $5,000$  職務加給 +  $1,000$  加班費 -  $916$  勞保費 -  $592$  健保費 -  $180$  福利金 =  $35,312$

最低工資：民國 114 年 1 月 1 日起最低工資為月薪 28,590 元、時薪 190 元。

## Q 平均工資

工資的高低不僅會影響勞工的每月收入，更重要的是，勞工的資遣費、職業災害補償中之失能、死亡與喪葬費，或者資遣費及退休金的計算，都必須以平均工資作為計算的基準。

「平均工資」是指勞工被資遣或退休等事由發生的當日，往前追溯 6 個月內的工資總額，除以該期間總日數所得之金額，此為勞工的「日平均工資」。但是為了計算方式的簡單、準確、合理起見，所謂「月平均工資」的計算標準，是將勞工被資遣或退休前 6 個月工資總額直接除以 6，取代原先將「日平均工資」乘以 30 的計算規定。



## 問題與討論

- 一、變形工時對雇主與勞工會造成什麼樣的影響？想想看。
- 二、縮短工時對於勞工個人和社會整體有哪些可能的影響？說說看。
- 三、你（妳）認為，工資包含哪些項目，為什麼？



## 自我評量

## 一 是非題

1. ( ) 雇主要求勞工加班，不必獲得工會或勞工的同意，只要有正當的理由，即可要求勞工配合加班。
2. ( ) 勞工因工作所得「經常性給與」的報酬，稱為年終獎金。
3. ( ) 基本工資於民國 114 年 1 月 1 日起修正為每月新台幣 28,590 元，每小時新台幣 190 元。

## 二 選擇題

1. ( ) 所謂的平均工資是指勞工被資遣、或退休事由發生的當日，往前追溯幾個月內的工資總額除以該期間總日數所得之金額？  
A. 1 個月      B. 2 個月      C. 4 個月      D. 6 個月
2. ( ) 特休的天數與什麼有關？  
A. 長得漂亮    B. 家裡有錢    C. 工作年資。
3. ( ) 工資的高低不僅會影響勞工的收入，更重要的是，勞工的資遣費、職災補償和退休金的計算方法，都必須以工資做為計算的基準。勞基法規定上述三項的計算基礎的衡量單位是：  
A. 每週週薪    B. 月平均工資      C. 年平均工資。

# 第七章 工作環境的安全衛生與職業災害補償

工作環境的安全衛生對勞工的健康與工作效能至關重要。同時，職業災害的補償制度，為勞工在工作中受傷或罹病時提供重要的經濟保障，這不僅體現了對勞工權益的尊重，也促進勞資雙方的信任。透過安全衛生與補償制度的完善，營造出更具生產力的工作環境。

## 第一節 勞工的安全衛生權益

我們必須要建立一個觀念：事前預防傷害要比事後求償更為重要。有關工作場所安全衛生的權益，大多規定在職業安全衛生法及相關子法。

### Q 體格與健康檢查

剛進入職場的新鮮人在工作之前要先安排體格檢查，瞭解自己的身體狀況與工作內容是否適合，就算是已經工作一段時間的勞工，公司也應該安排定期健康檢查，以預防勞工萬一身體發生任何病變，可以盡早發現及治療，並且對照病歷資料，追蹤是否與其擔任的工作職務有關；至於健康檢查的費用是由雇主負擔，而且公司應該將檢查的結果發給勞工，並將資料至少保存 7 年，特殊健康檢查保存 10 年，如此才可以經由資料上的數據，看出身體狀況是否發生變化。

### 勞工健康保護規則有關體格與健康檢查的規定

- 職場「菜鳥」** → 雇主僱用勞工時，應實施一般體格檢查。
- 職場「中鳥」** → 未滿 40 歲之勞工，每 5 年檢查 1 次；年滿 40 歲、未滿 65 歲之勞工，每 3 年檢查 1 次。（一般健康檢查）
- 職場「老鳥」** → 年滿 65 歲以上之勞工，每年檢查 1 次。（一般健康檢查）
- 特殊健康檢查** → 從事特別危害健康之作業者，應每年或變更其作業時施行特定項目之特殊健康檢查。

## Q 教育訓練與「安全資料表」

新進員工除了必須進行體格檢查，以確定是否適合所從事之業務外，還要了解實際的工作內容，以免因為不熟悉而發生意外。研究顯示，大部分的職業災害是發生在不熟悉作業程序的勞工身上，所以新進員工教育訓練相當重要，根據「職業安全衛生教育訓練規則」規定，雇主必須就危險性機械、設備操作人員、特殊作業人員、新僱勞工及變更工作的員工，進行各式教育訓練。

此外，勞工也必須知道工作現場有哪些危害物，依照「危害性化學品標示及通識規則」規定，雇主在工作場所應將危害物明顯標示，告知主要成分及危害防範措施等。例如：油性物質起火不可用水撲救，而應覆以泡沫或沙土，或者有人中毒時應如何急救等。這些資料還要製成「安全資料表」( Safety Data Sheet, SDS )，應置於工作場所中易取得之處，以備需要時查詢。

## Q 廠醫與廠護

從小學、國中、高中到專科職校，不管學校人數多寡，校園內都設有提供師生發生意外時緊急醫療包紮的衛生室。既然連單純、安全的校園，都有簡單醫療單位和護理人員的需要，何況是危險的工廠環境就更有實際的需要。

「勞工健康保護規則」規定，事業單位之勞工人數 50 人以上，應視其規模及性質僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員，辦理臨廠健康服務(勞工人數 50 至 99 人於 111 年 1 月 1 日實施)。



## Q 職業安全衛生委員會

如果勞工在工作場所發現安全衛生相關問題。例如：某項機械因為疏於維修保養，有發生危險之虞，這時除了向現場的管理人員反映之外，還有其他什麼管

道嗎？根據「職業安全衛生管理辦法」規定，依照行業的不同，僱用勞工一定人數以上之公司，應依規定設立職業安全衛生管理單位，聘任若干安全（衛生）管理員及管理師，專職負責工作場所中的安全衛生業務，也就是說，安全衛生問題應該向他們直接反映。

另外，符合職業安全衛生管理辦法第 10 條所定規模的公司還必須成立「職業安全衛生委員會」，由勞資雙方、負責安全衛生業務之人員與醫護人員組成，研議工作場所內的安全衛生教育及災害預防工作。

在這個委員會內，勞方代表由勞工投票或工會推派產生，且至少要占委員人數 1/3 以上，也就是說，勞工若透過集體方式與資方協商，相較於只有個別勞工的反映，應該更能獲得適當的處理。所以，當我們在工作現場遇到安全衛生問題時，你就可以向「職業安全衛生委員會」的勞方代表反映，如果有一天你（妳）被推派擔任勞方代表，也記得要經常向同事徵詢意見喔！



### 第二節 勞動檢查制度

為了監督企業是否遵照勞動法令的規定，目前設有勞動檢查制度，顧名思義，就是由政府成立勞動檢查機構，運用公權力對企業進行勞動檢查，檢查的範圍包括勞動基準法、職業安全衛生法等所有勞動法令的規定事項；另外也有勞動檢查員的編制，負責執行勞動檢查的任務。

#### Q 私人場所，禁止進入？

雇主能否以工作地點屬於私人場所為由，禁止勞動檢查員入內檢查呢？其實，雇主並不能以公司企業是他個人所有的私人財產，而禁止勞動檢查員進行檢



查。因為工作職場的安全與否，不僅關係到就業勞工的性命安危，如果一旦因疏忽發生意外事故的話，就連鄰近週遭的人員、物品都會遭受池魚之殃；而且，勞動檢查員執行的是國家公權力，「勞動檢查法」規定，如果雇主、公司主管、警衛，甚至是勞工阻止或妨礙勞動檢查員執行檢查職務時，是屬於違法的行為，還得接受罰鍰處分。

### Q 勞工主動通報檢查

上述的勞動檢查，主要是勞動檢查機構依照例行檢查計畫進行的工作，可是因為全台灣的事業單位眾多，每家公司一年可能輪不到一次檢查。因此，勞工如果發現工作場所所有安全衛生問題，經反映給雇主，仍未見改善或狀況緊急時，勞工可以主動通報勞動檢查機構要求進行檢查。

另外，雖然職業安全衛生法規定，發生死亡災害、罹災人數在 3 人以上或罹災人數 1 人以上，且須住院治療者，雇主才必須強制通報檢查機構，但即使非屬上述的職業災害，勞工還是可以主動通報要求檢查，以利保全發生職災的證據。

### Q 自動檢查及代行檢查

全台灣事業單位眾多，勞動檢查機構的人力有所不足，所以「職業安全衛生管理辦法」規定，雇主應就工作場所內的機器設備及作業，定期自動進行檢查，稱為「自動檢查」；至於某些危險性機械或設備，應由中央勞工主管機關指定的代行檢查機構（例如「中華民國工業安全衛生協會」、「中華鍋爐協會」等）進行檢查，則稱為「代行檢查」。

不管是政府的「勞動檢查」、雇主的「自動檢查」或政府授權的「代行檢查」，確實執行才能有效防範職災發生，勞工可向工會或勞工安全衛生委員會勞方代表反映意見，進行檢查時應特別注意哪些項目，並由工會或勞方代表「陪同檢查」，以監督檢查的確實執行。

### 第三節 職業災害類型及補償

由工作相關因素所造成任何對勞工的傷害，稱為「職業災害」，職業安全衛生法第2條中明確定義「職業災害」，指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上之原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。職業災害有三種類型：

1. **職業傷害**：工作環境因素致勞工立即性傷害、疾病、失能、死亡。
2. **職業病**：與工作內容有關因子促發疾病發生致勞工傷害、疾病、失能、死亡。
3. **通勤職災**：勞工上、下班途中發生意外事故，致勞工傷害、疾病、失能、死亡。

#### Q 職業災害補償

勞工一旦發生職業災害，嚴重者可能永久喪失工作能力，甚至死亡，對於勞工及其家屬的打擊很大，因此各國對於職業災害所造成的勞工損害，除在職災保險或其他保險制度予以保障之外，並且立法規定雇主應負擔賠償或補償的責任。

關於職災補償的權益，職災勞工從事的行業適用勞動基準法，可以向雇主要求職災補償；另職災保險給付，只要是有加入勞工職業災害保險的職災勞工都可以申請。

職災補償的法令規定是採取「無過失責任主義」，亦即勞工一旦遭遇職災，不論起因是雇主「故意」或「過失」所造成，也不論受傷勞工本身是否有疏失（除非違法），勞工本身都能獲得應享有的補償權利。



# 貳

## 第二篇 職場線上

勞動基準法職災補償		勞工職業災害保險及保護法職災給付	
向誰要求補償	雇主	雇主、勞工保險局	
醫療補償	雇主須負擔必須之醫療費用	拿勞保局職業傷病住院申請書或門診就診單就診，不必支付部分負擔	
傷病補償 (工資補償)	自不能工作之日起，按原領工資全額發給。2年仍未痊癒且不合失能給付標準者，雇主得一次給付40個月平均工資後，免除此項工資補償責任。	自不能工作的第4日起，按平均月投保薪資100%發給，第3個月至2年則減為70%。	
失能補償 (擇一領取)	經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。	失能一次金	依失能給付標準(分15等級)增給50%，一次發給失能補償費。最高給付1800日，最低為45日。
		失能年金	失能程度經評估符合下列情形之一者，得請領失能年金： 一、完全失能：按平均月投保薪資百分之七十發給。 二、嚴重失能：按平均月投保薪資百分之五十發給。 三、部分失能：按平均月投保薪資百分之二十發給。
死亡補償	雇主除給予5個月平均工資之喪葬費外，並應一次給予40個月平均工資之死亡補償，若是勞工保險已給付職災死亡補償，則雇主仍須補足45個月平均工資與保險給付之差額。	喪葬津貼	由支出殯葬費者請領：一次發給5個月。
		遺屬津貼或遺屬年金(擇一領取)	遺屬津貼： 可領取前6個月平均月投保薪資40個月(限民國98年1月1日前有保險年資者)。
退 休	因職災強制退休者，退休金加給20%。		

附註：目前許多縣市的勞工行政主管機關，訂有職災勞工慰問辦法及重返職場相關津貼、補助，可向各縣市勞工主管機關洽詢。

## 問題與討論

同學們試著討論如果在工作場所發現可能危害健康的現象，例如高溫悶熱、異常氣味、噪音嘈雜，或是可能發生墜落、砸傷、燙傷等工作環境時，作為從業勞工的你，應該要怎麼辦？

## 自我評量

### 一 是非題

1. ( ) 美惠今年滿30歲，雇主說她每5年進行一次勞工健康檢查就可以了。
2. ( ) 哲雄工作的工廠有350人，但是雇主不用設置任何廠醫或廠護。
3. ( ) 勞動檢查員出示檢查證，要到工廠內進行勞動檢查，雇主有權力可以拒絕。

### 二 選擇題

1. ( ) 下列何者算是職災？
  - A. 公車司機開車時遭人追撞受傷
  - B. 新聞記者出國採訪發生空難
  - C. 工人工作時使用化學藥品導致肝炎
  - D. 以上皆是。
2. ( ) 下列何者算是職業病？
  - A. 因為住在輻射屋而生病
  - B. 吃鄰居的喜酒而食物中毒
  - C. 石化業工人長期吸入過量油氣而鉛中毒
  - D. 以上皆非。
3. ( ) 如果勞工工作時發現機器設備有問題，可能有引發傷亡之虞，向雇主反映又置之不理，這時應向哪個政府機構通報？
  - A. 環保署
  - B. 勞動檢查機構
  - C. 國防部
  - D. 衛生署。

## 第八章 天啊，我在工作中受傷了怎麼辦？

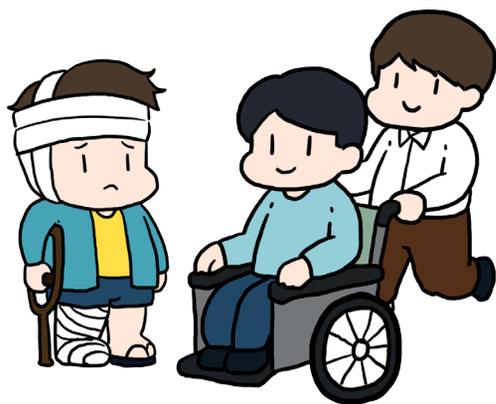
### 談職業災害的相關知能及證據保全

#### 第一節 前言

職業災害可能是身體外表可以回復的傷害，也可能是永久無法恢復的重大傷害，更可能是喪失生命與家人親友天人永隔的遺憾。無論是在工作中受到什麼傷害或不幸罹難，對勞工或家人而言，都可能造成家庭永久無法抹去的噩夢或經濟上的重大負擔。

不僅如此，如果在發生職災後因為沒有注意到證據的蒐集或保全，將可能造成日後進行司法訴訟時，因為缺乏證據證明是工作中受傷或與雇主間具有僱傭關係，導致求償無門，雪上加霜，更是職災勞工及家屬永遠無法承受之痛。

因此，勞工自然應該了解並學習如何在發生職災時保全證據以及如何主張權利，以保護權益。當然，在職場工作時最重要的還是時刻謹慎小心、注意安全，避免發生職業災害。



#### 第二節 勞工遭遇職業災害時，依法可以主張的權利

##### 一、勞工和雇主間的法律關係是什麼？——承攬？僱傭？勞工權益大不同。

一般人通常都會認為在工作上發生職災時，雇主在法律上一定要負擔賠償責任。事實上，恐怕不能如此直接認定。因為勞工在職場上的工作性質，雖然大多與雇主間是成立僱傭關係，但也有可能是承攬關係。

如果是僱傭關係，就可以依勞動基準法的相關規定主張權利。但如果是承攬關係，恐怕就無法適用勞動基準法，只能視個案來分析是否可以依據民法侵權行為或其他法律關係，向發包單位或工頭請求損害賠償。

目前在職災的案件上，經常會發生究竟是勞工和雇主的關係是僱傭關係或承攬關係的爭執，進而影響職災勞工權益。例如：

- (1) 甲的住家需要油漆，找乙來幫忙，乙向甲報價施作全部油漆工程所需的費用，經甲同意後乙開始進行油漆，雙方約定的付款條件是訂金為工程款 30%、工程完成第一道油漆後給付 40%，全部完工並經驗收後付尾款即工程款 30%，但施工過程中乙不小心從施工木梯跌落地面受傷，因為乙和甲之間約定的施工方式是施作甲住家的油漆工程，工程施工的時間、方法都是由乙自己決定，而且不需打卡或簽到，而不是由甲來指揮監督或管束乙的工作，所以甲與乙之間成立的法律關係就是承攬關係而非僱傭關係，乙在工作期間跌落受傷就無法依據勞動基準法相關規定請求甲負擔雇主的補償責任。
- (2) 但是，如果甲和乙約定每天固定上午 8 時至下午 5 時到甲的住家施作油漆工程，工程進度及施工方法均由甲決定，乙只能聽從甲的指揮監督不可以拒絕，工資每日 2,000 元，乙有前來工作才有工資，甲和乙間之法律關係就會是僱傭而非承攬關係，乙在施工過程中不慎自施工木梯跌落地面受傷，乙就可以依據勞動基準法第 59 條規定，請求甲負雇主補償責任。

## 二、勞工如何分辨自己與雇主間的勞務契約是屬於僱傭關係或是承攬關係？

一般來說，要區辨勞務契約性質係屬於僱傭關係或是承攬關係，通常會依「從屬性」來認定，且基於保護勞工的立場，會採取比較寬鬆認定，如果符合下列所述部份從屬性，就會被認定屬於僱傭關係而非承攬關係：

### (一) 人格上從屬性：

1. 工作時間、工作內容都是由雇主決定，受僱人不得拒絕。
2. 受僱人原則上必須親自提供勞務，不得委託他人代理。
3. 雇主有考評受僱人並給予獎懲的權利。

### (二) 經濟上從屬性：

1. 受僱者依勞務的提供向雇主領取報酬，無須負擔業務風險。
2. 受僱者工作報酬及紅利、獎金等發放條件，都是由雇主決定。
3. 受僱者工作所需的工具設備等，都是由雇主負責提供、管理及維護。

### （三）組織從屬性：

1. 受僱人納入雇主事業單位的組織體系。
2. 與同事間分工合作、完成工作。

## 三、具僱傭關係的勞務契約，受僱勞工如果不幸發生職災，有哪些權利可以主張：

### （一）什麼是職災（即職業災害）？

勞工在工作時受傷、上下班途中發生交通或其他事故、因工作導致職業病，所造成或引起的疾病、傷害、失能或是死亡，都屬於職業災害。



### （二）誰是勞工發生職災時可以主張的職災勞工雇主？

依勞基法第 62 條第 1 項規定「事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。」，也就是說職災勞工可以請求直接雇主及雇主承攬工程的中間承攬人或再承攬人連帶負雇主的補償責任。

而且如果直接雇主以及雇主承攬工程的中間承攬人或再承攬人對於職災的發生，都有故意或過失責任，職災勞工或其家屬也可以依民法第 185 條第 1 項「數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。不能知其中孰為加害人者亦同。」規定，請求雇主以及雇主承攬工程的中間承攬人或再承攬人負侵權行為損害賠償責任。

### （三）勞工發生職災時得請求或主張之權利？

勞工發生職業災害時，除了可以對雇主請求「職災補償」外，另外也可以申請職災保險理賠給付。如果雇主對於職災之發生，負有故意或過失責任則必須另負「民事賠償」責任。

### （四）什麼是職災補償責任？民事賠償責任？

所謂「職災補償」，是指勞工可以依「勞工職業災害保險及保護法」所規定的各項職災保險給付及各項補助與津貼，以及「勞動基準法」第 59 條請求雇主履行職災補償責任。

至於「民事賠償」，是指勞工可以依民法相關侵權行為規定向雇主請求損害賠償。而且如果雇主對於職業災害的發生有故意或過失責任，職災勞工的「職災補償」及「民事賠償」請求權，不是二擇一，而是可以同時申請、主張及請求。

又勞基法第 59 條的補償規定，是為了保障勞工，加強勞雇關係、促進社會經濟發展的特別規定，所以不是屬於損害賠償性質。且職災補償是對受到「與工作有關傷害」的受僱人，提供及時有效的薪資利益、醫療照顧以及勞動力重建措施的制度，目的是使受僱人或受其扶養的家屬在勞工不幸發生職災後，生活不致於立即陷入貧困，造成社會問題，也就是雇主的補償責任不是在制裁雇主，而是要維護職災勞工及其家屬的生存權，並保存或重建職災勞工個人及社會的勞動力，所以職災補償制度的特質是採「無過失責任主義」，凡是雇主對於業務上災害的發生，不問主觀上有無故意或過失，都應該負補償責任，即使職災勞工本身對於職災的發生也有過失責任，也不減損或影響職災勞工對雇主的補償請求。

### (五) 職場上常見職災：

職場上一般比較常見的「職災」有：

#### 1. 職業災害

- (1) 依職業安全衛生法第 2 條規定，職業災害係指勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。
- (2) 未加入勞工保險而遭遇職業災害勞工，依勞工職業災害保險及保護法相關規定申請補助時，勞工職業災害之認定，準用勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則、勞工保險職業病種類表及中央主管機關核准增列之勞工保險職業病種類之規定。



## 2. 通勤職災

依「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。」可知，通勤職災一般是指勞工上、下班「必經」途中發生意外事故，包括交通事故及其他偶發意外事故，都應屬職業災害。但事故的發生如果是因勞工私人行為而違反法令（例如：無照駕駛、闖紅燈、酒駕等）或不屬於上、下班途中的合理通常時間及合理交通路線，就可能不屬於通勤職災的範圍。亦即，勞工如果明顯偏離上、下班所需耗費的合理通勤時間或未行經合理通勤路徑而繞道前往，因而發生事故導致受有傷害，就不屬於審查準則第 4 條第 1 項規定應「視為職業傷害」的情形。



但是否應「視為職業傷害」，仍應就具體個案發生事實予以認定。目前法院實務上有出現從寬認定通勤職災的判決，例如：某年紀 66 歲年長的勞工值夜班下班後，順道去喝一碗台南傳統美食鹹粥當作早餐，不幸路上發生車禍，申請勞工保險局職災理賠遭駁回，經勞工提出行政訴訟，法院判決認為此行為確屬一天的小確幸，也是台南年長者的習性，並不為過，應屬日常生活所必需的私人行為，勞工保險局執意認為勞工可以選擇到其他路線的早餐店用餐，顯然是以北部或外地人的思考來判斷，並未考量台南人年長者及台南在地人早餐的傳統，地區性的特質所致，自非可採。且依社會經驗法則，勞工沒有直接回到住處，而轉至鹹粥店僅需多花 4-5 分鐘，尚在合理的生活圈，亦即一般人多花 4-5 分鐘去吃台南人的傳統美食鹹粥，應屬合理行為，自應屬合理的通勤路徑。

至於通勤職災勞工可視其傷害情況，向勞保局請領勞工保險職業災害醫療給付、傷病給付、失能給付或死亡給付。

### （六）勞工得請求雇主負補償責任

職業災害除了依「勞工職業災害保險及保護法」請求保險理賠給付、補助外，勞工也可以請求雇主依「勞動基準法」第 59 條規定負補償責任。也就是勞工因

遭遇職業災害導致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依法給予補償。但如果是同一個事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已經由雇主支付費用補償者，雇主可以主張抵充。也就是以補償金額做為計算基礎，減掉勞工保險條例或其他法令規定的補償，才是雇主真正應該負補償責任給付的金額。例如：職災勞工之職業災害保險費，全部由雇主負擔時，雇主可以主張其給付的職業災害補償金額為依勞基法 59 條規定的補償金額扣除職災保險給付，中間的差額。在實務上常會發生的爭議，有勞工還沒有領到勞保局核給的職災保險給付，雇主就要求先扣除職災保險給付，僅同意給付差額，雇主的主張並不合理。另外，雇主如有為勞工購買商業保險，並且在職災發生後由職災勞工領取保險給付，雇主是可以類推適用勞基法第 59 條但書主張抵充，雇主只需補償抵充後不足的差額，勞工不能主張雇主的給付金額不足。

至於雇主應依勞動基準法第 59 條規定負擔之補償責任如下：

1. **醫療補償** 勞工受傷或罹患職業病，雇主應該補償其必需的醫療費用。
2. **工資補償** 勞工在醫療期間，如果無法工作，雇主應按照其原領工資的數額予以補償；但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定喪失原有工作能力，但又不符合「勞工保險條例」的失能給付標準，雇主即得一次給付 40 個月的平均工資後，免除此項工資補償責任。
3. **失能補償** 罹災勞工經治療終止後，經指定的醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按照勞工平均工資及其失能程度，一次給與失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
4. **死亡補償** 勞工因遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主應給予 5 個月平均工資的喪葬費，除此之外，雇主還必須給予其遺屬 40 個月平均工資的死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟姐妹。



另外，依「勞動基準法」第 61 條規定，受領補償權自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。且職業災害受領補償的權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。也就是職災勞工一定要記得在發生職災的二年內向雇主請求給付職災補償金，如果超過二年才請求，雇主可以拒絕給付。且勞工發生職災後離職也可以請求給付職災補償金，只是不可以將補償金的請求權讓與給其他人、主張抵銷或提供給其他人做擔保，職災勞工的債權人也不可以扣押補償金。

例如：若勞工於發生職業災害後受傷離職，但仍有繼續醫療必要時，勞工如果能證明醫療費用與工作中職災有關，就是在勞動契約有效期間內發生職災的延續醫療，雇主仍應予以醫療補償。又如勞工離職後不幸身故且與發生職災是屬同一事故，雇主也應依上述（四）規定順序給予死亡補償。

### （七）勞工得請求雇主負損害賠償責任

如職業災害的發生是因為可歸責於雇主的情事，例如雇主未提供工地現場安全防墜設備致勞工自高處墜落地面受傷，此時勞工除可申請前述之職業災害補償外，另外可以同時對雇主主張民事侵權行為損害賠償請求權。

也就是說，如果雇主因有故意、過失或職場環境安全衛生有疏失，發生職災造成勞工生命、身體被侵害，受傷之職災勞工或死亡職災勞工家屬得依民法侵權行為相關規定向雇主請求損害賠償。

職災勞工或其家屬得請求雇主負損害賠償責任之內容如下：

#### 1. 職災勞工受有傷害

##### （1）醫療費用

以醫院或診所（含中醫）開立的收據正本證明。如使用影本，宜請開立收據之醫院或診所蓋用與正本相符之章證明，避免徒生雇主爭執收據並非正本，無法證明真正等爭議。

且醫療費用支出之收據，必須證明與職災之治療有因果關係存在。

請求的醫療費用金額，可包含健保給付金額。因為保險制度，目的在保護被保險人，不是在減輕損害事故加害人的責任。保險給付請求權的發生，是以定有

支付保險費的保險契約為基礎，與因為侵權行為所生的損害賠償請求權，並不是出於同一個原因。後者的損害賠償請求權，不會因為已經有受領前者的保險給付而喪失，兩者之間除了有保險法第 53 條關於代位行使的關係外，並不生損益相抵問題（最高法院 68 年臺上字第 42 號判例意旨參照）。

至於一般民間推拿師、按摩師、接骨師或國術館支出之收據，恐怕無法請求給付。除非能證明與職災治療，有合理必要性存在（例如：針灸）。並且必需提供診斷證明書及收據證明。

## (2) 看護費用

實際支出之看護費用可以提出收據證明，但如果是家人照顧看護、屬於基於親情之親屬看護，雖然沒有辦法提出收據證明，但家人所付出的勞力並非是不能夠評價成金錢，此種基於身分關係的恩惠，自不能加惠於加害人，所以由親屬看護時雖然沒有現實看護費的支付，但仍然應該認為職災勞工受有相當於看護費的損害，可以向雇主請求賠償，才能符合公平原則。至於可以請求看護費用的期間及金額計算，一般會參考診斷證明書上的記載，例如：住院期間需 24 小時看護或出院後需有人協助看護 1 個月等。



## (3) 增加生活支出，例如：

### 交通費用

因前往醫療院所就醫必要支出的交通費用，例如：計程車資、客運車資或火車車資等。證明方式為提出支出收據或憑證，例如計程車收據或車票等。購置、租用輔助設備支出或其他必要支出等，因職災受傷後治療或復健而租用或購置之輔助設備，或尿布、濕紙巾、衛生紙手套、口罩等費用。

## (4) 減少工作收入（工資）補償

因發生職災導致無法工作之損失，可以薪資單、扣繳憑單或薪資入金融機構

帳戶（例如：銀行、郵局）等資料證明工作收入。如果無法證明；可以主張每月以 114 年 1 月 1 日起最低工資 28,590 元計算。至於損失金額則以經醫師專業評估應休息，且無法工作的期間乘以每月工作收入計算，例如：每月收入 3 萬元，醫師評估需休養 3 個月，無法工作的損失金額為 9 萬元（3 萬 \* 3 個月 = 9 萬元）。

#### (5) 喪失或減少勞動能力之損害賠償（受有重傷時可以請求）：

如因為發生職災受傷導致勞動力減損，可以請求不能工作（勞動力減損）之損害賠償。至於減損程度則必須經專業醫師鑑定判斷。

#### (6) 精神慰撫金

一般人稱為「精神賠償」，沒有固定的計算標準或公式。法院通常會引用「慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額；又非財產上損害之慰撫金數額，究竟若干為適當，應斟酌兩造身分、地位及經濟狀況，俾為審判之依（最高法院 51 年度台上字第 223 號、86 年度台上字第 511 號判決參照）」等見解來判定。也就是關於非財產上損害賠償金額，會以（一）實際加害之情形、（二）加害之程度、（三）被害人所受精神上痛苦之程度、（四）賠償義務人之身分、地位、經濟能力等，由法官依受傷嚴重程度、雙方學、經歷、資力、背景，「認定」賠償金。

## 2. 職災勞工死亡

### (1) 殯葬費用

指發生職災不幸死亡因而支出的喪葬費用。包含禮儀公司收取的費用、骨灰罈費用、納骨堂使用暨管理費、火葬場使用費及骨灰處理費等辦理後事的費用。以上支出項目都必需提出收據證明，如果禮儀公司只有提供估價單，記得請公司開給收據證明。

### (2) 扶養費用

職災死亡勞工的配偶、未成年子女和父母都可以請求扶養費用。但是兄弟姊妹，無法請求扶養費用。扶養費用金額的計算方式是以「國人平均餘命」表上記載的年齡比對平均餘命，就是統計上的生存所剩年限、再乘以行政院主計處所公

佈之「平均每人月消費支出」，並依「霍夫曼計算式」扣除中間利息計算。因為涉及的計算依據必需參考很多統計資料，所以建議可以找法律相關專業人士協助計算。

### (3) 精神慰撫金

依目前法律規定，只有死亡職災勞工的父母、配偶及子女可以請求精神慰撫金。即使職災死亡勞工生前是由爺爺奶奶、外公外婆隔代教養，或是由姑姑、舅舅、阿姨、兄姐扶養，仍無法請求精神慰撫金。法院會以職災死亡勞工與父母、配偶及子女生前的情感緊密程度、雙方的學、經歷、資力背景來「認定」賠償金額的多寡。

### (八) 職災勞工可以同時依勞基法向雇主請求補償責任、依民法請求損害賠償責任、與再依勞工保險條例申請勞保給付？

職災勞工可以同時 1. 依勞基法向雇主請求補償責任。2. 依民法請求損害賠償責任與。3. 依勞工職業災害保險及保護法申請職災保險給付，只是基於損害填補原則（依實際受有損害的範圍內予以補償）。假如雇主已有依勞基法給付職災補償金，即可就勞工依民法損害賠償金額中抵充。亦可就勞工已領取的職災保險給付主張抵充。

至於如何抵充？依實務見解認為，通常請求給付金額是依民法請求侵權行為損害賠償責任最多、再來是職業災害補償責任、最後是職災保險給付，所以順序上應由雇主的侵權行為損害賠償金額，先抵充雇主職業災害補償給付金額，再抵充勞保給付金額，剩餘金額就是勞工尚可向雇主取得的侵權行為損害賠償金。



此外，雇主就侵權行為損害賠償、職業災害補償、職災保險給付間可以主張抵充的項目，應限於相同項目。也就是職災受傷或罹患職業病勞工依勞基法向雇主領取的醫療費用補償、工資補償、失能補償，及勞工死亡時之喪葬費與死亡補償等損害賠償額，勞工依民法侵權行為規定請求損害賠償時，雇主是可以主張抵充。但是勞工另外請求雇主依民法侵權行為損害賠償的財物損失與精神慰撫金，雇主不可以主張抵充。

### (九) 職災勞工對於職災發生有過失責任時，雇主可以主張「與有過失」

「與有過失」的認定，是指損害的發生或擴大，被害人與有過失時，法院得減輕賠償金額或免除之，民法第 217 條第 1 項定有明文。而民法第 217 條第 1 項規定的目的，在謀求加害人與被害人間的公平，假如受害人對於事故之發生也有過失時，由加害人負全部賠償責任，未免太過苛責，所以法院可以依職權減輕或免除雇主的賠償金額，且所謂被害人與有過失，只須要被害人的行為是發生損害的共同原因，並且被害人的過失行為有助成損害的發生或擴大，即屬相當（最高法院 96 年度臺上字第 2324 號判決意旨參照）。例如勞工於職場進行機械維修，未依規定先行切斷設備電源，於維修過程中遭電擊受傷，則勞工就本件事故之發生就是「與有過失」。法院會依具體個案的內容判斷過失比例。例如：如果經法院審酌過失情形，認應由勞工負擔 50% 之過失責任，勞工本來可以請求 50 萬元賠償金額，於計算過失比例後，雇主只需負擔給付 25 萬元。



#### 舉例說明



#### 案例：



剛到職場工作，尚未接受職場安全教育的勞工甲，依雇主指示於運送機器設備時，無法判斷工作環境之危險性，且雇主向來未落實應在機器設備必須確實網綁在運送過程中使用的工具之要求，使機器設備隨時處於滑落運送工具，可能致人受傷的風險中，內部人員平素慣於將機器設備擺置在容易滑動之木條上，而非鐵架上，忽略勞工之人身安全，以致勞工甲於運送過程中，因運送速度過快致機器設備滑動倒塌，當場壓傷站在運送設備前方的勞工甲，致勞工甲受有傷害。勞工甲可以向雇主求償之權利為何？應檢附的證據為何？



## 一、可以請求的法律依據

- (一) 依勞動基準法第 59 條之法律規定，請求雇主負補償責任。
- (二) 依民法侵權行為法律關係，請求雇主負損害賠償責任。
- (三) 請求職災保險給付。

## 二、得請求補償的項目

- (一) 必需之醫療費用：必須提出醫療費用收據證明。
- (二) 醫療中不能工作時：雇主應依勞工原領工資數額予以補償。

但醫療期間如果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。

- (三) 勞工甲治療終止後，如經審定無法復原，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- (四) 勞工甲如不幸死亡：勞工甲如遭遇職業傷害而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：

1. 配偶及子女。
2. 父母。
3. 祖父母。
4. 孫子女。
5. 兄弟姐妹



## 三、得請求賠償的項目

- (一) 醫藥費用：提出收據證明
- (二) 看護費用
  1. 提出須專人看護及期間的診斷證明書
  2. 如有實際支出看護費用，應提出看護收據證明。但如果是親人看護，只要提出有看護必要的證明及是由家人負責看護的說明即可。
- (三) 增加生活支出的金額：例如交通費用、購買治療所需的耗材或設備等，必須提出收據或發票證明。
- (四) 不能工作期間的損失：提出須休養及期間的診斷證明書。

- (五) 如果有勞動能力減損，可以請求勞動能力減損損害賠償經醫師鑑定勞動能力減損，依勞工失能的比例計算。
- (六) 如果勞工甲死亡，父母、配偶及未成年子女，如有受扶養需求，得請求扶養費用。
- (七) 精神慰撫金
  1. 勞工甲受傷：由勞工甲請求
  2. 勞工甲死亡：由勞工甲的父母、配偶及子女請求。

#### 四、雇主可以主張的抵充項目及內容

- (一) 職災勞工受傷：雇主依侵權行為損害賠償給付勞工損害賠償金的項目中，關於醫療費用得主張抵充。如受有重傷且有減少勞動能力，得抵充失能給付。
- (二) 職災勞工死亡：雇主依侵權行為損害賠償給付勞工損害賠償金的項目中，關於殯葬費用得主張抵充。
- (三) 雇主依勞動基準法第 59 條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。
- (四) 此外，雇主對於勞工甲領得的災保給付及雇主為勞工甲投保的商業保險，也可以主張抵充。



#### 五、雇主可以主張「與有過失」

勞工甲為求儘快完成工作，未好好控制運送速度，也是發生本件事故的原因之一。就本件事故之發生，確實與有過失，法院可以審酌勞雇雙方原因力的強弱、與過失的輕重，認定勞工甲及雇主分別就本件事故應負擔的過失責任比例。例如，法院如果認定勞工甲過失比例為 40%，雇主應負擔的過失比例為 60%。假如勞工甲原本受損害可以請求的金額為 80 萬元，計算過失比例後，其得請求的金額會是 48 萬元（計算式：80 萬 \* 60%=48 萬）。

### 第三節 重返職場的津貼與補助

為了鼓勵勞工重返職場及雇主接納勞工重返職場，勞工職業災害保險及保護法新增三項津貼與補助，由直轄市及各縣市政府受理申請。其中職能復健津貼是補助給職災勞工，輔助設施補助及僱用補助是補助給雇主。

### 一、職能復健津貼

職災勞工經由職業醫學科醫師評估，需接受生理或心理強化訓練的職災勞工，在勞動部認可的職能復健專業機構完成生理或心理的強化訓練後，可以持完訓證明等相關文件，向各縣市政府提出申請，補助金額以當年度職災保險第一等級的百分之 60，再除以 30 之日額為計算基礎，同一職災事故最多給付 180 天，申請期限為 10 年。

### 二、輔助設施補助

由雇主向職能復健專業機構提出申請復工計畫或評估報告書，於提供職災勞工從事工作必要之輔助設施後，90 日內檢附收據及相關文件提出申請，每一職業災害勞工同一職業災害事故，最高補助新台幣 20 萬元。

### 三、事業單位僱用補助

原事業單位或新事業單位，僱用失能職災勞工重返職場，復工或僱用滿 6 個月，即可向事業單位立案的地方主管機關提出申請，最高補助 12 個月。補助基準依失能等級計算如下：

單位	僱用職業災害勞工補助金額 (每月)	
	失能等級 1-9 等級	失能等級 10-15 等級
原事業單位	平均月投保薪資 50%	平均月投保薪資 30%
新事業單位	平均月投保薪資 70%	平均月投保薪資 50%

是基於福利資源不重複配置，及政府財政負擔考量，同一事由之相同性質補助不得重複領取。

### 結語

法律有一句諺語：法律不保護在權利睡著的人，一般人常說：法律保護懂法律的人，因此了解法律對於勞工的保護，是對職場勞工權利保護非常重要的事。

許多的工安職災事故，常是雇主或勞工一時的輕忽，雖事後懊悔卻已無法再換回勞工原本健康的身心。提升雇主注意勞工職場環境安全，確保工安零意外，勞工於工作時也能小心安全避免意外發生。畢竟，職場安全才是回家唯一的路。

## 第九章 青少年勞工

在現代社會，學生幾乎都有打工的經驗，在各行各業從事短期工讀，已經成為學生在生活上共通的話題與經驗。另外，還有為數眾多的高職建教合作生，也就是我們所熟悉的半工半讀學生，其工作經驗和學校課程緊密結合，通常畢業之後就直接投入勞動市場。

所以，勞工這個身分已經不再限定是成年人，或是踏出校門正式謀職的畢業生，人數龐大的年輕勞動者，已經逐漸成為勞動力的重要來源；無論是利用課餘閒暇工讀的學生或是固定白天工作的夜間部學生，無論其從事的工作為兼職性質的「部分工時」，或者是全職工作，他們的勞動權益與正職勞工並無太大差異，雇主也不能因為僱用對象是兼職學生，就給予差別待遇。

### 第一節 為何成為年輕的勞動者？

年輕人，特別是學生，投入職場有許多不同的原因。我們可以就以下例子來理解為何青年學生會投入工作的行列。

昆弘家中有兩個弟妹，全家的生活開銷只有依賴父親在電子工廠的收入，因此昆弘自大學時期便開始申請助學貸款支付學費，而且不斷尋找工讀的機會。隨著學費、物價的逐年調漲，以及經濟景氣低迷，失業率居高不下，許多年輕的學生為了分擔家庭經濟壓力，就必須類似昆弘一樣自食其力來賺取學費與生活費。

現代社會的流行文化推陳出新，令人目不暇給，有些同學打工並非為了賺取基本的生活費用，而是為了追逐新潮。建銘就是為了購買一輛拉風、新穎的摩托車代步，努力地在速食店打工，終於在一年之後夢想成真。為了滿足自己的物質慾望，又不想向家人伸手拿錢，也是許多學生加入「打工族」行列的原因。



淑芬為了擁有一個工作經驗，以便畢業之後順利投入職場，因此也嘗試各種工讀經驗；她認為社會環境瞬息萬變，擁有一技之長或是特別的工作經驗，將有助於謀職時獲得雇主青睞。所以，很多人在學生時代也把工讀視為一種學習，不僅可以賺取生活費，也能增加自己的工作歷練。

嘉玲是家裡的長女，接受 12 年國民義務教育之後，父母勸她半工半讀以減輕家中經濟負擔，一方面可以支付自己的學費，另一方面也可以貼補家裡開支。孝順的嘉玲聽從父母的建議，利用白天不上課的時間，在一家貿易公司當工讀生，假日則和同學四處應徵短期打工的機會，開始自立的日子。

## 第二節 遇到問題怎麼辦？

青少年勞工因為年齡、經驗、在學等原因，通常都被視為心智發展尚未成熟的勞動者，對於自身的勞動權益也認識不足，加上少數雇主有時也會故意忽略，致使工讀生吃虧上當。

事實上，無論兼差、打工、半工半讀等性質的工作，這些部分工時勞工或兼職勞工的權益保障，與全職勞工沒有兩樣，不能因為兼職身分而受到不公平待遇。

### Q 打工族的勞動權益

根據統計，學生工讀之際，經常發生的勞資爭議包括：雇主違反勞動法令、任意變更勞動條件、積欠工資及不當處罰。其中，工資未達法定基本工資、不發給假日工資、沒有辦理勞保，以及超時工作，都是發生頻率較高的勞動條件爭議；至於積欠工資方式，可能是雇主藉故不給薪水或者變相扣薪；不當處罰的爭議，則曾發生雇主強迫工讀生吃下烤焦的蛋糕、懲罰交互蹲跳等實例。

其實，雇主不能因為工讀生年輕、單純，缺乏經驗與常識，就虧待學生，連勞動條件都七折八扣，因為勞動法令對於學生工讀的保護都有明文規定，你也應該知道有哪些重要的法律規定，才能保護自己的勞動權益。

## 勞動權益

### 工資

如果打工學生的工時與全職勞工相同，工資不得低於最低工資（民國 114 年 1 月 1 日起最低工資為月薪 28,590 元、時薪 190 元），加班費應該依照「勞動基準法」規定給予，而且休假日的工資也需依法發給。

不論打工期間長短，雇主都必須給薪，更不能預扣薪資作為違約金或賠償金。

### 工時

正常工時及延長工時均須依照「勞動基準法」規定辦理，若打工學生因健康因素或其他正當理由，無法配合雇主加班，雇主不得強迫加班。

### 休息

繼續工作 4 小時就得至少休息 30 分鐘。

### 休假請假

工讀生的例假、休假方式應照全職勞工，工作期間也可以向雇主請公假、婚假、喪假、病假、事假，完全照「勞工請假規則」辦理。

### 職災補償

萬一不幸因工作受傷而發生職業災害，工讀生亦可享有勞動基準法與勞工保險的職災補償。

### 安全衛生

雇主應依「職業安全衛生法」的規定，提供工讀生在工作場所工作之必要安全健康保障。

## 職工福利權利

很多公司都會依據「職工福利金條例」組成職工福利委員會，辦理各項員工福利措施或活動，例如自強活動、旅遊補助。打工學生在工作期間如果也和其他員工一樣，有繳交職工福利金，就可以享受相同的福利。

## 勞工保險條例

「勞工保險條例」規定：凡是年滿 15 歲以上，65 歲以下之勞工，受僱於 5 人以上之公司、廠場等事業單位及政府機關，該單位應於勞工到職當天辦理加入保險。

學生工讀求職之際，對於誇張不實的招募廣告要當心提防，否則容易上當受騙。例如：有些不肖雇主常利用學生涉世未深的弱點，以「月入 10 萬」、「免經驗」，但是實際工作內容並不清楚的廣告，徵求大量工讀生，事實上可能是應徵業務推銷員或是多層次傳銷。另外，雇主千方百計要求打工學生預繳一筆錢充當保證金，再假借名義沒收或扣款的案例，也是時有耳聞。

根據資料統計，常見的工讀陷阱可能讓打工者徒勞無功，甚至可能還得賠錢了事，例如預繳保證金、先繳材料費、地下期貨投資；也可能設定高難度的業績目標，讓打工者空歡喜一場，例如非法直銷、賣愛心筆；甚至有些企圖騙色騙財的伎倆，往往假借單獨應徵、試鏡等名義誘騙學生上當，例如模特兒經紀。

如果你在契約書上看到下列類似的規定，就要提高警覺，才能避免踏入求職陷阱：

1. 要求先扣除若干工資，充當違約金或賠償金。
2. 訂定強迫加班條款或不加班扣錢條款。
3. 訂定未服務滿一定期限之處罰條款。
4. 要求先推銷或購買若干產品，才予以錄用。
5. 工作未滿多少天不得領薪。
6. 同意放棄一切民事賠償條款。
7. 預繳工作保證金或保險費。
8. 扣押身分證或相關個人證件。

因此應徵當天，必須謹記下列原則，以避免受騙：

1. 不繳不明用途的金錢款項。
2. 不購買、不推銷自己不清楚的產品。
3. 不答應求職公司的要求而當場辦信用卡。
4. 不隨便簽署契約文件。
5. 不隨意將證件、信用卡交給公司保管。
6. 不喝不明的飲料。
7. 不從事非法或勞動條件不合理的工作。

如果你已經警覺踏入就業陷阱，這時該怎麼辦？建議你採取下列措施保護自己：

1. 主動將資料、證據蒐集齊全，提供給警方處理。
2. 向學校師長求援。
3. 向當地勞工行政主管機關申訴。

### Q 建教合作不是廉價勞工

勞動基準法規定，當雇主招收技術生時，要簽訂正式的書面契約，規範雇主與技術生的權利及義務事項，包括：訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項等。契約書一式 3 份，分別交由雇主、技術生及主管機關各自保存。

自民國 102 年 1 月 2 日起有關建教生權益等規定，依照「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」的規定，建教合作機構應將建教合作契約之內容，與建教生簽訂書面之建教生訓練契約，並將契約報主管機關備查；其契約內容應包括：建教生職業技能訓練計畫、勞工保險及團體保險、訓練證明之發給、終止契約之事由及程序、膳宿、交通、生活津貼與其調整、給付方式及計算基準、建教生權益之申訴或協調處理。學校應協助建教生與建教合作機構簽訂建教生訓練契約。建教生為未成年人者，建教生訓練契約之簽訂，應得其法定代理人允許。以下是一些建教合作常會遇到的問題：

秀琴是一家美容院的建教合作生，但是老闆經常指派他去處理其他庶務工作。例如：跑腿繳水電費、買便當，接送老闆的小孩上下課，使她無法專心學習技能。建教合作生並非雇主的廉價幫傭，而是為了學習專業技術，秀琴的雇主強迫她從事與學習技能無關的工作，顯然已經牴觸法律規定。



致遠這學期到一家魚類加工廠見習，卻因為不諳機器操作而壓傷手掌，致遠到醫院包紮無礙之後，老闆竟以致遠仍有參加學生平安保險，而拒絕給予任何賠償。事實上，技術生同樣適用勞動基準法有關工時、休息、職業災害補償等規定，也可以參加勞工保險及勞工職業災害保險及保護法，享有各項勞工保險給付的權利；所以雇主不得以學生參加平安保險為由拒絕賠償，仍應替他辦理勞工保險，並且給與勞動基準法與勞工職業災害保險及保護法的職業災害補償。



另外，餐飲科的淑雲每隔 2 個月到餐廳見習，見習期間可以領到一筆生活津貼，但是第一次領生活津貼時卻發現生活津貼變少了，而且生活津貼明細單列有一筆扣除訓練費用金額；雇主可以向見習生收取任何訓練費用嗎？答案是不行的。因此，這家餐廳的雇主向見習生收取訓練費，已經違反法律規定。



### 問題與討論

請同學以分組討論的方式，整理紀錄並且輪流上台報告同學們在打工或建教合作過程，曾經遭遇或者聽聞的不合理待遇。





## 自我評量

## 一 是非題

1. ( ) 雇主為了趕工出貨，可以未經工讀生同意，強迫其加班。
2. ( ) 打工學生的例假、休假應比照全職勞工，工作期間也可請公假、婚假、喪假、病假、事假，完全依勞工請假規則辦理。
3. ( ) 學生打工不幸發生職業災害，亦可享有勞動基準法與勞工職業災害保險及保護法的職災補償。
4. ( ) 雇主應依勞工安全衛生法的相關規定，提供工讀生在工作場所工作之必要安全健康保障。
5. ( ) 雇主可以向工讀生預扣薪資或保證金。

## 二 選擇題

1. ( ) 如果你（妳）已經警覺到誤入就業陷阱中，你可以採取下列哪些措施？
  - A. 將資料蒐集齊全，交由警方處理
  - B. 向學校師長求援
  - C. 向當地勞工行政主管機關申訴
  - D. 以上皆是。
2. ( ) 雇主招收技術生時，要簽訂正式的書面契約，規範雇主與技術生的權利義務事項，並交給誰保存？
  - A. 雇主
  - B. 技術生
  - C. 主管機關
  - D. 以上皆是。