



勞動權益分享— 打工族應知悉之勞動法令

主講人：宏銘律師事務所
所長：張宏銘律師

張宏銘律師小檔案

- 學歷:國立台北大學財經法律學系
- 國立台北大學法研所財經法組(主修:公司法、證交法)
- 經歷:**93**年律師高考及格
- 萬國法律事務所、黃珊瑚法律事務所律師
- 金鼎證券公司法務高級專員
- 群展國際法律事務所律師
- 台中市政府、南屯區、中區公所法律顧問
- 台中國際青年商會**2015**會長
- 證照:會計研究基金會會計學、中級會計學、租稅法規學分班
結業、證券商業務員、
-

求職的第一關---面試

一、不需要回答與工作能力無關的問題

就業服務法第**5**條第**2**項規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：.....(II)違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。.....」

第一階段一面試

二、提供薪資須符合最低基本工資

最新:2021年起

1.月薪24000元

2.時薪160元

第二階段—到職

- 一、到職日即須依法投保勞、健保
 - 1.勞保—五人以上公司
(如無勞保，也須投保就業保險)
 - 2.健保—強制納保
 - 3.薪資6%退休金(有無勞保都要繳)

第二階段—到職

二、不可要求員工負擔制服費用

勞動部見解—此為員工福利，不可要求員工負擔。

三、聘僱契約簽訂最低服務年限及競業禁止原則：不合法

例外：要符合合理性、必要性及補償性

聘僱契約

- 一、聘僱契約一定一式兩份，自己保留一份
- 二、聘僱契約違反法令，且不利勞工，無效

第三階段—任職

一、加班—加班費之計算

勞動基準法第**24**條

1. 延長兩小時以內—平均每小時工資加給1/3
2. 再延長兩小時以內—平均每小時工資加給2/3

一天最多延長四小時，加計原本八小時，最多**12小時**。

第三階段 - 任職

二、不得以任何理由扣員工薪水

問題:某甲於A餐廳打工，A餐廳以某甲收桌不慎打破碗盤為由，扣薪兩千元，是否合法？

答:除非雙方協議，否則A餐廳不得扣薪，無法協議需先給薪水，再另外民事求償？

第三階段—任職

三、休假

1. 兼職勞工同樣適用一例一休的規定
(每7天要有2天休息)。

2. 國定假日上班

「四、復查勞動基準法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日（即通稱之『國定假日』），均應休假，惟各該『國定假日』得經勞雇雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原『國定假日』當日已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。」

第三階段—任職

3. 特別休假也要按正職比例計給

4. 婚假、喪假、事假、病假，以及產檢假、陪產假與家庭照顧假，也是比照正職勞工所應放假的天數，按照工時比例核給。

特別休假規定

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止

特別休假日應休未休

- 一、年度終了或契約終止，應折算成工資
- 二、可約定遞延一年度。

第三階段—任職

四、職業災害

1. 職業災害定義

(1) 通勤災害

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（如：無照駕駛、闖紅燈、酒駕等），應屬職業災害

第三階段—任職

(2)職場災害

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

例如：飲料店煮茶燙傷

第三階段—任職

職業災害補償（勞基法第59條）

1. 雇主應補償醫療費用
2. 醫療中不能工作，雇主應補償其工資。

第三階段—任職

常見問題：

雇主如果跟員工約定，遲到就扣**500**元，是否合法？

答：

不得約定遲到就扣薪，但是員工遲到部分未提供勞務，可依比例扣減薪資。

問題：

甲於109年4月1日起任職A公司，因無法適應於4/15提出離職，A公司主張扣除給甲的制服費用及訓練費用，是否合法？

A:違法勞動基準法第22條

打工族最常見的問題

“雇主以眾多理由剋扣工資”

>>>違反勞動基準法第22條

聘僱契約上之試用期~~~

- 一、試用期間資方終止契約仍須給資遣費
- 二、僅可視為排除資遣前提要件

第四階段 ---離職

一、資遣

雇主須給予1.資遣費。

2.預告期間工資

3.非自願離職證明書

二、自請離職

1. 須符合預告期間規定

- (1)三個月以上，十天。
- (2)一年以上，二十天。
- (3)三年以上，三十天

-
2. 雇主不得以未交接完成為由，而拒發員工薪水。但如有損害可以舉證求償。
 3. 公司客戶資料，不可任意帶離開。

如雇主違反勞動法令

1. 勞方可終止聘僱契約。
2. 雇主仍需給付資遣費及開立非自願離職證明書。

勞資爭議解決

第一階段

向縣市政府勞工局提出勞動調解申請
(適用法條:勞資爭議處理法)

優點:快速

缺點:須雙方合意

第二階段

向法院提出勞動調解。(勞動事件法)

調解委員會：法官一人 + 調解委員二人

優點：法官加入調解、快速

缺點：仍需兩造合意

第三階段

法院訴訟

優點：有強制力

缺點：時間較長

如何取得法律協助：

- 1.法律扶助基金會各地分會(符合條件提供免費律師)
- 2.縣市政府、區公所法律諮詢
- 3.縣市政府勞工局諮詢

謝謝聆聽~~~~~