

勞權護航 職場揚帆

- 114年每月最低工資28,590元
- 每小時最低工資190元
- 每月加班不得超過46小時

宣導手冊



指導單位 | 桃園市政府

主辦單位 | 桃園市政府勞動局



電子書版本



桃園市政府勞動局

就業安定基金補助 廣告

序

勞權護航 職場揚帆

初入職場就像航行於未知的大海……
時而迷失方向，不確定未來何去何從。
時而遇到風暴挑戰，感到孤立無援。
偶爾風平浪靜，卻又害怕自己停滯不前，
但你不是一個人，
有頭鹿這次將化身最給力的領航員，
帶領青年夥伴聰明找頭路。
透過勞動權益的探索，
瞭解職場三部曲(求職與面試、就職中、離職)。
讓所有人都能自信航行於職場藍海。

新職場講座就是教你聰明做好準備，迎接職場挑戰。
在現在多元的職場環境，閃避各種可能的求職地雷。
透過與時漸進的勞動法規，
讓打工或是求職過程不再驚濤駭浪。
現在，就和有頭鹿一起開啟職場的勞權探索，
讓每一個充滿夢想和希望的你，
都能順利航向美好未來。

有頭鹿領航
邀請大家登上成長之船



目錄



航行準備 求職注意事項

- 一、「3 要 7 不」求職指南針 04
- 二、有問必答？個人隱私要知道！ 05
- 三、勞動契約是什麼？落入合約陷阱怎麼辦？ 06
- 四、氣象雷達站-訓練求職觀察力 09



風浪來襲 職場必備指南

- 一、勞保、就保、健保、職保差異在哪？ 10
- 二、所有休假全解析 12
- 三、未成年人打工權益 13
- 四、在工作中受傷要如何認定？ 14
- 五、工作性別要平等 跟職場騷擾Say NO！ 15



勞資攜手 職場揚帆

- 一、職場道德與敬業精神 16
- 二、常見勞資爭議議題TOP5 17
- 三、法院勞動事件調解流程 17
- 四、勞動事件法 Q&A 18
- 五、好聚好散離職法 19
- 六、氣象雷達站-培養溝通力 20



有頭鹿資訊站 安全避風港

- 一、勞動條件簡易檢核表及申訴管道 21
- 二、桃園市政府勞動局可以幫我什麼？ 22



01

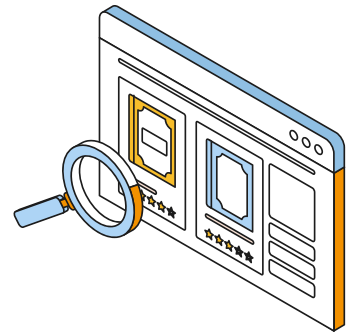
航行準備 求職注意事項

一、「3 要 7 不」求職指南針

因為初入職場經驗上不足，常會有詐騙陷阱和勞動權益的情形發生，讓學生和社會新鮮人很容易陷入打工陷阱、損失金錢，為了讓各位同學和社會新鮮人可以更加了解職場生態，以下整理了打工求職防騙絕招，應徵打工前一定要停看聽！

(一) 蒐集應徵公司資料：

- 1 於網站搜尋職務相關的討論、或是詢問該公司狀況。
- 2 搜尋應徵公司專屬網站。
- 3 搜尋各縣市政府勞工行政主管機關求職防騙資訊。



(二) 檢視應徵資訊真偽：

- 1 公司是否連續數週或數月刊登徵人廣告。
- 2 徵人廣告是否僅載有公司名稱及地址或僅留電話、聯絡人、E-mail、手機號碼。
- 3 徵人廣告是否記載不合乎常情的優厚待遇或公司業務、工作內容模糊不確定，如「**工作輕鬆**、**免經驗**、**可借貸**」等用詞。
- 4 海外徵才廣告只要出現「**高薪工作**」、「**海外代購**」、「**親友團**」、「**包吃**」、「**包住**」、「**包機票**」等 6 大關鍵字，就應該提高警覺、審慎評估，否則容易落入詐騙集團的陷阱。

(三) 留意面試時間及地點：

- 1 注意面試時間是否於正常工作時間。
- 2 告知親友欲前往面試之地點。



(四) 7 個去面試時要記得的準則

- 1 不辦卡：不應公司之要求而當場辦理信用卡。
- 2 不飲用：不飲用他人提供之酒類或不明飲料、食物。
- 3 不預付費用：不要繳交任何不明用途或不合理的費用，如保證金、訓練費等。
- 4 不購買產品：不要買公司以任何名目要求購買的有形、無形產品。
- 5 不隨意簽約：不要現場與公司簽訂任何形式的契約或文件。
- 6 證件不離身：不要把個人證件或信用卡給徵才公司保管。
- 7 不非法工作：不從事非法工作或於非法公司工作。



二、有問必答？個人隱私要知道！

(一) 面試時面試官要我測謊？

面試工作時，面試官不得詢問與職務無關的就業隱私。



就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款所定隱私資料，包括下列類別：

- 1 生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、智力測驗或指紋等。
- 2 心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。
- 3 個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。

(二) 面試時不該問的「敏感問題」有哪些？

面試時不問以下相關問題：

種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分。

⚠ 注意

個人證明文件不離身！

雇主招募或僱用員工時，不得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。



有頭鹿小密技

桃園市政府勞動局
違反就業服務法
事業單位公布專區



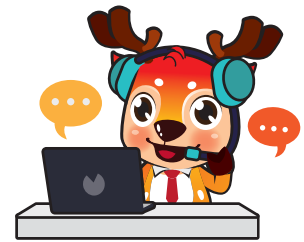
三、勞動契約是什麼？落入合約陷阱怎麼辦？

勞動契約的內容要公平、合理，如契約內有以下條款，將損害勞工權益，為避免被騙或詐財，會建議先與公司方溝通能否讓你將合約帶回去審閱，離開後再諮詢師長……等，加以討論再答應才是對自身最好的保障。

免費勞動法令諮詢 — 現場登記

地點：桃園市政府勞動局法律諮詢室（桃園市政府 3 樓）

諮詢時間：每週一、三、五，下午 2 時至 5 時



(一) 我的工資是否符合規定

自己的權益要掌握，為避免雇主透過薪資面議隱藏低薪或其他不利徵才之工作內容，薪資為 4 萬元以下之職缺，應公開揭示或告知求職者「最低薪資」、「薪資範圍」或「薪資定額」，不得以面議之方式洽談薪資。

(二) 工資的規定

工資的界定很重要，因為這涉及了勞工的加班費、資遣費、退休金等計算的基礎，只要是屬於「因工作而獲得的」及「經常性給與」都可以算是工資，不論它的名目是什麼。

全勤獎金、按月計發的伙食津貼都是屬於工資
而一般紅利、年終獎金、三節獎金等則不屬於工資。

最低工資法已明定最低工資之審議相關程序，包括最低工資審議會之組成、委員遴聘與任期、開會時間、審議參採指標及最低工資之核定公告等規定。

工資是由勞資雙方議定，但不可以低於政府訂定的最低工資，勞動部發布，自 114 年 1 月 1 日起，每月最低工資調整為 28,590 元，每小時最低工資調整為 190 元。

(三) 加班費要如何計算

加班費與加班時數及工資有關，以兩階段計算：

- 1 先把時薪算出來，按月計酬的勞工，如果沒有特別約定，則「平日每小時工資額」係以月薪總額除以 30 天、再除以 8 小時來計算。



月薪 ÷ 30 天 ÷ 8 小時 = 平日每小時工資額

- 2 再看是平日、休息日或假日加班，依照法律規定乘以一定倍數（如下表），就能知道你可以領多少加班費。

平日加班

前2小時：時薪x1.34倍

後2小時：時薪x 1.67倍

休息日加班

前2小時：時薪x 1.34倍

第3~8小時：時薪x1.67倍

第9~12小時（超過單日總時數上限）：
雇主應支付勞工額外的日薪加上附帶的加班費=時薪x 2.67倍

例假日加班

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，例假、休息日工資應由雇主照給。

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，如有例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。

若因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

休假日加班

（國定假日、特休）

1~8小時內：時薪制為時薪x 2 倍，月薪制皆加給1日工資

第9~10小時：時薪x 1.34倍

第11~12小時：時薪x 1.67倍

注意

國定假日遇例假日/休息日→應給予補假！

(四) 遲到被扣薪水了？

勞工因為遲到，沒提供勞務，雇主是可以主張沒提供勞務的部分不給薪資，但不可以加扣薪水。

例如：有頭鹿工資每小時 190 元，遲到 1 分鐘，店長只能按分鐘扣工資 3 元（ $190/60 \approx 3.17$ ），如果被扣了 5 元，明顯不符比例，更是違反了勞基法的規定。

(五) 資遣費怎麼算？

勞動契約依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書或第 14 條及第 20 條或勞工職業災害保險及保護法第 84 條、第 85 條規定終止時，雇主應發給勞工資遣費。



勞動部資遣費
試算系統



遭公司資遣，資遣費如何計算？

適用對象

94年7月1日後到職
皆適用新制

年資與資遣費
計算方式

未滿 1 年 按比例計

滿 1 年 發 0.5 個月資遣費

未滿 1 個月 按比例計

如年資為 3 年 6 個月又 15 天，
會視為 3.542 年

資遣費上限

上限為 6 個月



四、氣象雷達站－訓練求職觀察力



求職廣告真偽辨識！！

哪些求職訊息藏有風險？有頭鹿帶你聰明找碴。

合法公司

誠徵

有頭馬公司

業務助理

工作輕鬆 月入十萬 薪水現領
享勞健保 三節獎金

歡迎職場新鮮人加入

意者洽LINE: horse87878

無經驗可

< 三
求職不求人
Q

有頭馬

2天

想賺錢 缺錢的 私訊我 全台可做
無須任何費用 一天賺個幾千都不是問題
薪水日結 直接面交 不存在詐欺！
文書處理 工時彈性 徵滿隨時關閉
真心推薦各位～

3
8則留言

留言
分享

常見詐騙的徵才廣告資訊

<

+44 8787 1234 >

★兼職招募★ 長期/兼職/工讀皆歡迎。

本公司與各大知名網紅合作,歡迎想工作,想有效利用時間的夥伴加入我們的行列。

職務類別:Fakebook專員點讚專員

工作待遇:時薪400~700元《一個20元,多做得多》

工作性質:兼職長期工讀

上班地點:根據自身方便即可,在家,辦公室,任何場所

上班時段:上午9:00~凌晨05:00

休假制度:依公司規定

需求人數:不限

穩定出勤者將優先培育為小組長

誠徵

遊戲測試員

[一日可賺500-3000之間]

一天三個時段一個時段約5分鐘

有手機或電腦即可開始測試

測試流量
穩定度
系統異常

須年滿18且具備銀行帳戶

歡迎來訊詢問line: game8787

詐騙訊息真偽難辨，誤信社群網站訊息徵才，「高薪、輕鬆、短期打工」只是其中一塊誘人的敲門磚

根據警政署資料，面試前應查證公司須營登註冊、合法立案，針對工作內容較抽象或不合常理薪資的職缺，須先驗證資訊的真實度，將模糊的地方問清楚，避免上當。

其次，面試前記得將面試地點及時間通知親朋好友，保障安全；以及不繳交用途不明或無關的費用，也不輕易出借或出售身分證件、存摺帳戶或密碼，以免身分遭盜用，成為犯罪工具。

02

風浪來襲 職場必備指南



上班第一天好緊張，有哪些眉角要注意呢？

一、勞保、就保、健保、職保差異在哪？

1. 勞工保險

如果工作的公司、行號僱有員工 5 人（含）以上，雇主就一定要強制為你投保勞保的普通事故保險，即使之後公司因縮編、裁員，導致員工人數少於 5 個人，雇主還是要持續讓員工參加勞保。保險保障有：婦女生產的生育給付，退休有老年給付，不幸過世有死亡給付，生病或受傷有傷病給付，以及失能給付等。

2. 就業保險

從投入職場開始，雇主應為年滿 15 歲以上，65 歲以下之受僱勞工投保就業保險，為保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活。

3. 勞工退休金

從投入職場開始，勞保局就設置了勞工個人的退休金專戶，讓未來符合退休條件的勞工，能夠享受到辛苦工作所累積的退休金，以保障退休生活，故雇主應為適用勞動基準法的勞工每月提繳至少工資的 6% 作為退休金，這筆錢是由雇主負擔，不能從薪水中扣除。

4. 全民健康保險

從投入職場開始，雇主就應該幫勞工投保全民健保。

5. 勞工職業災害保險及保護法

於 111 年 5 月 1 日施行，受僱勞工只要到職，職災保險就生效，不論公司僱用人數多少都要強制納保，且必須在員工到職日當天就申報投保，不分年紀和進用的身分都須加保。加強職業災害預防及職業災害勞工重建，使遭遇職業災害勞工及其家屬之生活有基本保障，讓勞工安心工作。

(一) 我要如何查詢是否有被保險紀錄？

1 檢視薪資單

薪資單除了註明薪資外，同時也註明了你每月應負擔勞、就保的保險費金額及公司為你提繳的退休金金額，如果沒有記載，可能是公司沒有幫你投保及提繳退休金，應趕快向公司反映。

2 查詢紀錄

- 帶身分證親自到勞工保險局各地辦事處洽詢。
- 申辦自然人憑證，至勞工保險局網站查詢。
- 辦理勞動保障卡，到發卡金融機構 ATM 查詢。
- 智慧型手機下載「勞保局行動 APP」查詢。
- 撥打語音查詢專線：(02)412-1111 轉 123 或 0800-078-777。

(二) 遇到沒有投保、高薪低報，該怎麼辦？

如果公司未確實投保，可以向勞工保險局提出檢舉，該局將依法處理。

這些管道可以幫助你！

勞工保險局中壢服務站

📍 桃園市中壢區三光路 325 號

勞工保險局桃園辦事處

📍 桃園市桃園區縣府路 26 號

☎ 電話：03-335-0003

衛生福利部中央健康保險署
北區業務組桃園聯絡辦公室

📍 桃園市桃園區介壽路 11-4 號

☎ 電話：03-433-9111

免付費專線：0800-030-598

Let's go !





二、勞基法休假攻略

(一) 正常工時 / 延長工時 / 休息時間

我國目前對於工時總數的限制為每日正常工作時間不得超過 8 小時 (不包含休息時間)，而每日正常工時 + 延長工時 $\leq$ 12 小時，也就是說每日最多工作 12 小時。

每週工作總時數不得超過 40 小時，一個月加班不得超過 46 小時，加班指每日工作超過 8 小時，每週超過 40 小時部分。且特別休假上班或國定假日上班的時數並不列入加班時數。

休息時間指的是連續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘的休息。

(二) 例假及休息日

勞工每上班 7 天中就應有 2 天的休息，1 天作為例假，1 天作為休息日，例假及休息日並不限於星期六、日，也就是說，雇主可以根據產業營運特性，以及勞工個人需求共同約定，休息日與例假到底是那一天，並無強制規定。例如：餐飲服務業因為假日屬於消費人潮高峰，可與員工約定周休二日為周一及周三。

(三) 國定假日

勞基法第 37 條規定的放假日，就是我們俗稱的國定假日，均應休假，而且也是有薪水的。雇主如徵得勞工同意於國定假日工作，工資應加倍發給。例如：時薪是 190 元，在農曆除夕上班，公司應該給 380 元的時薪。

(四) 特別休假

勞工在同一事業單位繼續工作滿 6 個月開始，就可以享有 3 天的特別休假，隨著年資可有 3 天到 30 天的特別休假，休假期間仍有薪水。

打工也享有特別休假喔！如每週工作天數與全時 (全職) 勞工相同，僅每日工作時數較少者，雇主應依勞基法規定日數給予特別休假。但如每週工作天數較全時 (全職) 勞工少，則係以全年度正常工作時數與全時 (全職) 勞工全年度正常工作時數之比例，乘以勞基法所定特別休假日數計給，不足一日部分由勞資自行協議，但不得損及勞工權益。

(五) 其他假別

因婚、喪、事、疾病等事由，還可以依《勞工請假規則》請假，常見的普通病假是給半薪，事假不給薪，另外《性別平等工作法》也有生理假、產假、陪產檢及陪產假、產檢假等假別的相關規定，但不論你是申請何種假別，請按照公司規定的請假程序辦理，以避免造成誤會及爭議。

(六) 部分工時勞工也可以請生理假嗎？

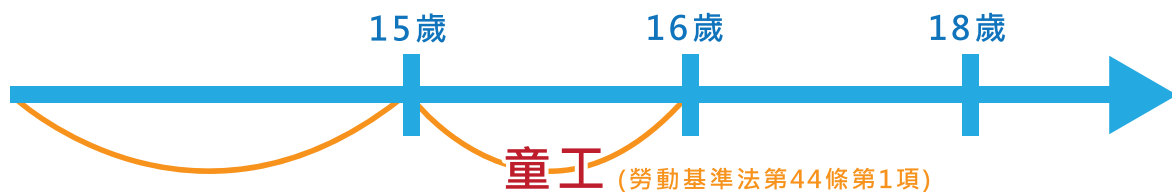
例如：愛麋鹿今天起來因為生理期不適，想要在家休息一日，卻因為害怕被扣薪水而遲遲不敢請假。

《性別平等工作法》第14條規定，女性受僱者因生理日工作有困難的話，每月可請生理假1日，該假別是考量女性生理特殊性而訂定，不該因為是全時工作者或部分工時者而有差別，每次請假以「1個曆日」為原則，原訂當天排班幾小時就可請幾小時，雇主不能拒絕，也不能視為缺勤而影響全勤獎金、考績或為其他不利的處分。

三、未成年人打工權益

未成年人 = 未滿18歲

- ① 不得從事危險性或有害性之工作
- ② 雇主須得法定代理人同意 (勞動基準法第44條第2項)
並備妥同意書 & 年齡證明文件 (勞動基準法第46條)



■ 原則上不得僱用

例外：
國中畢業
經主管機關許可
(勞動基準法第45條第1項)

■ 工作時間 (勞動基準法第47、48條)

每日不得 > 8小時
每周不得 > 40小時
例假日不得工作
早上6點-晚上8點可工作

四、在工作中受傷要如何認定？

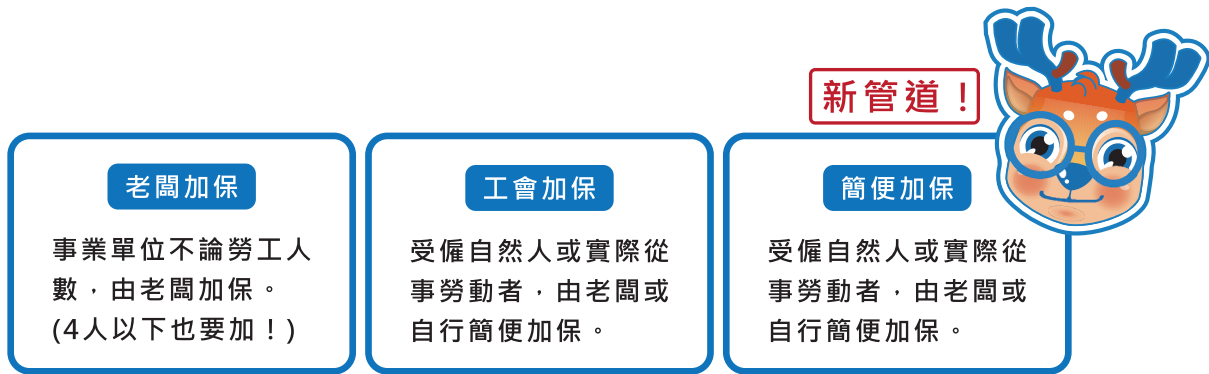
打工賺錢是一件值得開心、證明自己有能力的事，但若是在工作中意外受傷，到底該如何處理？熟悉以下法條以及權益，不要讓工作留下傷痕！

(一) 勞動基準法第七章職業災害補償

- ① 勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必須之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工職業災害保險及保護法有關之規定。
- ② 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。

(二) 勞工職業災害保險及保護法

項目效力	效力
納保範圍	1. 111 年 5 月 1 日施行受僱事業單位不分人數強制納保。 2. 無一定雇主或自營作業參加職業工會、漁會強制納保。 3. 經勞動部核發聘僱許可者如家庭幫傭也納保。 4. 養成工、見習生、建教生、實際勞動雇主準用投保規範。 5. 特別加保對象得由雇主或本人投保。 6. 包含外國籍人員。
保險效力	雇主未於勞工到職、入會、到訓當天投保者，最高處 10 萬元罰鍰。
投保薪資	上限：7 萬 2800 元。 下限：最低工資（現行為 2 萬 8590 元）。
給付	前 2 個月給予 100% 薪資（6 個月平均投保薪資） 第 3 個月起給予 70% 薪資，經 1 年未痊癒者，給予 50% 薪資。 （最長給付 2 年）
業務執掌	勞動部為主管機關，且應捐助成立財團法人職業災害預防及重建中心，統籌辦理職災預防及災後勞工重建業務。



自行加保方式：

- 1 統一超商之 ibon 機台選擇特別加保申報專區進行申報。
- 2 透過勞動部勞工保險局官網進入特別加保申報專區，免身分驗證即可申報加保。
- 3 參考職業工會名冊，選擇與自身之職業技能及工作性質相關的職業工會辦理特別加保業務。



五、工作性別要平等 跟職場騷擾 Say NO ！

(一) 職場性騷擾的界定與防治，保護自己很重要！

與職場性騷擾最直接相關的法條為《性別平等工作法》，根據《性別平等工作法》第 12 條規定，職場性騷擾，可區分為兩大類：

1 「敵意工作環境性騷擾」

受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

2 「交換式性騷擾」

意指雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲等之交換條件。



(二) 性騷擾申訴正確管道與處理方式

雇主應該要防治職場性騷擾行為的發生，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並把它公開揭示於工作場所。



提出申訴後，應採取立即有效的糾正及補救措施：

- 1 將受害人及行為人雙方調開至不同工作場域或是調整工作時間，降低雙方接觸機會。
- 2 於規定期間內組成申訴處理委員會進行調查，應遵守保密及公平、公正對待等原則，調查後應做成性騷擾成立與否之決議，並應提出對申訴人或相對人為適當懲戒或其他處理之建議。
- 3 性騷擾行為經調查屬實者，雇主應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，並避免相同事件或報復情事發生。
- 4 申訴人若有輔導或醫療等需求時，雇主應引介專業輔導或醫療機構。

六、氣象雷達站－提升職場保護力



請問以下哪一個狀況可能是職業傷病？

- A 小明吃公司提供的午餐食物中毒
- B 阿草午休時外出吃飯途中沒注意到台階跌倒扭到腳
- C 小花工作中因為馬克杯摔破被割傷
- D 大寶下班回家路上發生車禍受傷



公布正確答案

以上皆是！

此外，在職業傷病治療期間，還可以請領傷病給付！

申請條件

1. 住院或門診治療期間
2. 不能工作
3. 未能取得原有薪資

給付金額

前2個月給予100%薪資(6個月平均投保薪資)，第3個月起給予70%薪資，經1年未痊癒者，給予50%薪資。(最長給付2年)

03

勞資攜手 職場揚帆



一、職場道德與敬業精神

進入職場之後，必須要面對工作倫理與職場道德的問題培養敬業精神：

1. 能遵循守法、守時、守分、守信、守密之職業行為。
2. 能養成負責勤勞、有恆不懈之工作習慣，對工作有強烈的責任感且堅守崗位。
3. 能愛物及物，忠於本職，以最安全經濟及有效之方法完成工作。
4. 能注重禮節，維護個人品德操守，尊重他人隱私。

二、常見勞資爭議議題 TOP5

● TOP1 資遣與解僱

資遣與解僱是最常引起勞資糾紛的議題。當雇主決定解僱或資遣員工時，往往會出現糾紛。根據合法的資遣程序，雇主必須先進行預告和通報，並且提供非自願離職證明。

● TOP2 加班費給付

加班費的支付標準經常是勞資關係緊張的導火線。由於不同產業對加班規定的差異，導致爭議頻繁。員工應保存完整的打卡記錄，以便未來在勞資調解時有據可依。

● TOP3 工資計算

工資計算問題容易引發多種勞資爭議，例如薪水遲發、積欠薪水，甚至要求員工將部分薪水回捐等情況。

● TOP4 調職處分

合理的調職應基於營業需要，不得降低工資和勞動條件，且新工作需符合勞工的能力範圍。如果調動工作地點過遠，雇主應提供必要協助，並考量勞工及其家庭的生活利益。

● TOP5 勞健保

部分公司未依規定為員工投保勞健保，或以「高薪低報」方式低報投保薪資，以節省保費支出。此舉將嚴重影響勞工日後申請勞保給付、醫療補助及退休金等權益。

三、法院勞動事件調解流程



進行程序

勞動事件之爭議發生

例如：因解僱、就業歧視、職業災害或積欠薪資、退休金、資遣費等所生民事紛爭。

聲請勞動調解

向地方法院勞動專案法庭提出聲請

勞動調解期日之程序

組成勞動調解委員會：1位法官+2位勞動調解委員(勞動組及事業組各1位)
原則上於3個月內以3次期日內完成
聽取陳述、整理爭點、必要時調查證據、適時說明訴訟之可能結果
促使雙方達成解決合意

結果

終結程序

調解成立

雙方達成解決合意
或勞動調解委員會本於雙方授權酌定調解條款
或勞動調解委員會依職權提出解決紛爭之適當方案後，雙方無異議

紛爭解決

與確定判決具有同一效力

調解不成立

勞動調解委員會因下列情形視為調解不成立
1.進行勞動調解不利於紛爭迅速妥適解決
2.不能依職權提出適當方案
或勞動調解委員會依職權提出解決紛爭之適當方案後，任一方提出異議

勞動調解聲請人
反對續行訴訟

法院處理
程序終了

勞動調解聲請人
未反對續行訴訟

續行訴訟
由原調解法官審理
以勞動調解事證為基礎

四、勞動事件法 Q&A



(一) 勞動事件法介紹

- 1 **專業的審理：**
勞動專業法庭的設立。
- 2 **擴大勞動事件的範圍：**
納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所產生之爭議。
- 3 **組成勞動調解委員會：**
由一位法官，兩位勞資專家調解委員共同進行調解。
- 4 **減少勞工訴訟之障礙：**
勞工可在勞務提供地法院起訴，減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。
- 5 **迅速的程序：**
勞動調解於三次內終結，訴訟以一次辯論終結為原則。
- 6 **強化紛爭統一解決的功能：**
本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。
- 7 **即時有效的權力保全：**
減輕勞工申請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。

(二) 行政調解與勞動調解機制之比較：

項目	勞資爭議處理法調解	勞動事件法勞動調解
調解期間	調解人 20日 調解委員會 49日	應於3個月內以3次期日內終結
調解方式	由申請人選定獨任調解人或調解委員會	1位法官及2位勞動事件調解委員組成委員會，並由法官主持

★勞動部「工讀生權益專區」

可以讓你充分瞭解工讀期間基本之權利與義務，以及勞工安全衛生方面應注意的事項。



★台灣就業通「青少年打工專區」

：除了有各式各樣的職缺外，也有最重要的求職安全和暑期打工須知，提供同學在打工期間安全、放心的工作資訊外，又可以維護自身勞動權益。



五、好聚好散離職法

(一) 自請離職

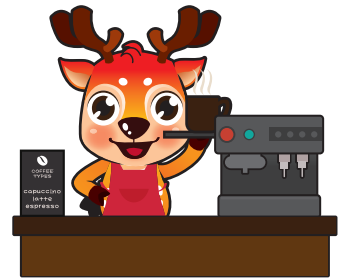
勞基法第 15 條規定，勞工需要預告才能自請離職

繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，於 10 天前預告。

繼續工作 1 年以上未滿 3 年者，於 20 天前預告。

繼續工作 3 年以上者，於 30 天前預告。

員工自己要離職，原則上雇主不需要支付資遣費，但如離職事由，係雇主違反法定事由（勞基法第 14 條），致勞工權益受損時，雇主依法仍要付資遣費。



(二) 被迫離職

雇主因為一些法定原因要員工離職（勞基法第 11、13 條）。

比如說裁員、縮編、員工不能勝任工作，或勞工職災醫療期間因天災、事變或不可抗力因素，報經主管機關核定等情形，雇主依法要付資遣費。

依勞基法第 16 條規定，雇主終止勞動契約的預告期間：

繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，於 10 天前預告。

繼續工作 1 年以上未滿 3 年者，於 20 天前預告。

繼續工作 3 年以上者，於 30 天前預告。

雇主如未依規定期間預告，應當給予預告期間之工資。

預告期間、謀職假、結清特休，都是你可以主張的權益！



04

有頭鹿資訊站 安全避風港

勞動權益自主檢查，職場給力永保安康



一、勞動條件簡易檢核表及申訴管道

狀況	申訴管道
一到職，雇主是否於當日投保勞、健保，並另外提撥工資 6% 以上的勞工退休金？	勞工保險局 03-335-0003
工資是否達最低工資？ 時薪制:114年1月1日起190元以上。 月薪制:114年1月1日起28,590元以上	桃園市政府勞動局 勞動條件科 03-332-2101 轉 6804-6806
工作時間是否正常？ 原則上 1 天正常工時不得超過 8 小時，每週正常工時不得超過 40 小時。	
薪水是否遭到雇主不當扣薪？ 如未經你同意扣制服費、手續費或是不合比例之遲到、請假扣薪。	
雇主是否讓你超時加班？ 一天工作時間扣掉休息時間不得超過 12 小時，或是一個月加班 46 小時以上。	
加班時，雇主是否有算加班費給你？ 前 2 小時 = 時薪 x1.34，後 2 小時 = 時薪 x1.67，休息日出勤工作時間在 2 小時以內者，其工資 = 時薪 x1.34 以上；工作 2 小時後再繼續工作者 = 時薪 x1.67 以上。	
是否有給你例假休息？ 原則上，每 7 天有 1 天例假休息。例假原則不能上班。	
到職滿 6 個月，雇主是否有給你特別休假？ 滿一定年資，給予特休： 6 個月～1 年→3 日，1 年～2 年→7 日，2 年～3 年→10 日，3 年～5 年→14 日，5 年～10 年→15 日，10 年以上者，每 1 年加 1 日，加至 30 日為止。 特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。	
1 年未滿 30 天之病假，雇主是否有給你半薪？ 普通傷病假 1 年未超過 30 日部分，工資折半發給。	
求職或上班時，是否遭到職場性騷擾、性別歧視或就業歧視等？	
雇主有沒有注意職業安全衛生？	桃園市政府勞動檢查處 03-332-3606
若發生職災時，雇主是否有給你應有的補償？	



桃園市政府勞動局可以幫我什麼？

桃園市政府勞動局業務簡介

📍 桃園市桃園區縣府路 1 號 3、4 樓

🌐 <https://lhrb.tycg.gov.tw>

勞資關係科

☎ 03-3322101#6802~6803

- (一) 勞資爭議協調、調解及仲裁。
- (二) 推行勞資會議，促進勞資和諧。
- (三) 輔導締結團體協約促進勞資合作。
- (四) 辦理勞工權益基金業務。
- (五) 事業單位大量解僱計畫。
- (六) 工會籌組、會務輔導及評鑑等相關事項。

勞動條件科

☎ 03-3322101#6804~6806

- (一) 督導執行勞動基準法相關事宜。
- (二) 加強勞動條件檢查相關事項。
- (三) 督導積欠工資墊償基金之提撥相關事宜。
- (四) 督導勞工退休準備金之提撥及勞工退休金提繳相關事宜。
- (五) 督導事業單位訂定工作規則相關事項。
- (六) 辦理性別工作平等相關事項。
- (七) 輔導雇主推動職工福利事業相關事項。

跨國勞動事務科

☎ 03-3328233

- (一) 加強查察非法移工、雇主及仲介公司，督導雇主做好移工管理，保障合法移工及本國勞工之權益。
- (二) 提供移工申訴、法令諮詢、爭議協處等服務。
- (三) 提供移工管理研習會、法令宣導資料及休閒活動等。

身障就業科

☎ 03-3322101#6814~6816

- (一) 辦理身心障礙者就業基金收支保管及運用行政業務。
- (二) 辦理身心障礙者職業重建、職業輔導評量、庇護工場、支持性就業服務、定額進用等業務。
- (三) 辦理身心障礙者職務再設計、參加公務人員考試補習、取得技術士證照、考取汽車駕駛執照及自力更生創業等補助或獎勵相關業務。

綜合規劃科

☎ 03-332-2101 #6808~6809、6899

- (一) 辦理勞工學苑，強化在職勞工職場競爭力。
- (二) 發行勞工季刊、就業安定基金綜合業務。
- (三) 辦理施政計畫考核管制業務、性平會分工小組專責小組。
- (四) 辦理青春專案及勞動行政考核業務等。

反毒大本營，拒毒沒問題

以宣導、研究及教學為目標，並分為專業版、民眾版及親子版



最新消息與毒家新聞
瞭解國內外毒品防制作為
活動資訊與新聞

新興毒品防制專區
重點式瞭解新興毒品
的外觀與危害

反毒報告與統計資料
提供各類毒品統計資料及
國內外研究報告下載服務



法規園地
提供毒品危害防制相關法規



教學繪本與互動遊戲
以兒童為宣導目標
讓下一代建立堅定
向毒品說不的觀念



求助 e 點通
自己或他人有毒癮困擾
填寫資料提供必要的幫助





桃園市114年度勞動權益宣導手冊

出版機關：桃園市政府勞動局

製作單位：亞底米公關顧問有限公司

地址：桃園市桃園區縣府路1號3樓

電話：(03)3322101 勞工權益諮詢分機6804-6806

網址：<https://lhrb.tycg.gov.tw>

出版年月：中華民國114年5月