職場高手秘笈

勞動部 Ministry of Labor

111 年編製

目錄

求職準備篇

三要準備、七不原則---------- 03

履歷自傳撰寫技巧---------- 04

面試寶典---------- 05

就業服務面面通---------- 07

職業訓練培養就業即戰力---------- 08

證照在手，就業無阻---------- 10

就業篇

就業隱私要保障---------- 13

你若要簽約，請你斟酌（tsim-tsiok）看--------- 14

到職要加保---------- 15

有無投保怎知道？---------- 15

薪資覈實報，權益不會少---------- 16

保費繳多少？---------- 16

雇主要從勞工到職當日提繳勞工退休金---------- 17

如何知道公司有幫你提繳勞工退休金---------- 17

自願提繳勞工退休金增加老年所得---------- 17

十九個你會覺得有用的資訊---------- 18

有關職場安全健康，這些事情要注意---------- 24

溝通對話有成效，勞資會議好管道---------- 26

團結力量大，工會是你最有力的依靠---------- 27

如果有一天，發生勞資爭議怎麼辦---------- 28

轉職待業篇

就業補給站---------- 30

附錄一全國勞工行政主管機關---------- 32

求職準備篇

即將步入職場新鮮人的你，準備好了嗎？求職是一門學問，絕對不是盲人摸象，霧裡看花喔～本篇會是你的求職定心丸！
讓我們繼續看下去～

三要準備、七不原則

一、應徵前做好「三要準備」

（一）「要確定」： 事先蒐集應徵公司資訊，了解公司及工作內容。

（二）「要存疑」:檢視要應徵公司的徵才廣告是否有下列情形,若有，請提高警覺，小心受騙。

1. 連續數週或數月刊登徵人廣告。
2. 徵才廣告內容記載不合乎常理的優厚待遇，公司業務、工作內容模糊不確定。標榜工作輕鬆、免經驗、可貸款。
3. 徵才廣告內容僅載有公司名稱及地址或僅留電話、聯絡人、郵政信箱、手機號碼。

（三）「要告知」:事先打電話告知親友欲前往面試之時間、地點，或面試時請朋友、家人陪同前往。

二、 面試時堅守「七不原則」

（一）「不繳錢」:不繳交任何不知用途之費用。

（二）「不購買」:不購買公司以任何名目要求購買之有形、無形之產品。

（三）「不簽約」:不簽署任何不明文件、契約。

（四）「證件不離身」:證件及信用卡隨身攜帶，不交由求職公司保管。

（五）「不非法工作」:不從事非法工作或於非法公司工作。

（六）「不飲用」:不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物。

（七）「不辦卡」:不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。

履歷自傳撰寫技巧

一、撰寫履歷表

★ 確實填寫每項基本資料。

★ 履歷照以「臉部清晰」、「表情不搞怪」為最大原則，使用穿著正式服裝拍攝的「大頭照」為宜。

★ 強調自己專業證照或一技之長之經驗（即使只是暑期工讀、兼職工作、甚至與申請工作無直接關係者亦可；且不要只寫出頭銜，更要強調工作職務內容）。

★ 社團經驗不可小覷。

★ 避免用中英文合併的履歷。

★ 避免用簡式履歷。

★ 註明清楚應徵項目。

★ 適當寫出理想待遇。

★ 寄出前影印一份備用。

二、撰寫自傳

★ 不要全部重複描述履歷表的個人基本資料。

★ 文字簡單明瞭，以一張 A4 紙為限。

★ 段落分明、標點符號清楚、文句通暢，陳述經歷要符合時間順序及邏輯，如：先受教育才會有專業知識能力。

★ 強調專長、潛力及未來的可塑性。

★ 找出案例強調自己的優點。

★ 誠懇的描述自己的成功經驗。

★ 避免傳達悲觀人生觀。

★ 避免對人事物有太多批判。

★ 文末禮貌的表達自己對面試的殷切期盼。

面試寶典

在臺灣，企業徵才百分之八十是靠面試，因此如何獲得主試者的青睞，就要靠事前的準備，正所謂「工欲善其事，必先利其器」，那究竟要準備些什麼呢？下面有幾項可供大家參考：

一、面試前：

★ 心理的準備：必須先建設自己的心理，使自己具有信心，免於恐懼緊張，踏出成功的第一步。

★ 表達的準備：必須充分的知道自己在面試時應該說什麼，才能讓主試者對自己印象深刻。

★ 瞭解、分析其求職時常見的問題：將求職時常見的問題事先模擬答案，並且找人預演，使自己滿意，他人也滿意。

★ 資料的準備：在面試前，需先將資料準備齊全，以備不時之需。所謂「知己知彼，百戰百勝」，在面試前先蒐集資訊，了解應試公司主管的行事風格及特質，且對自己所應徵的工作內容及品質的要求有充分的了解，可增加自己的信心。

★ 服裝儀容：女性在服裝上以整齊、清潔為首要原則；領口不宜過低，最好適合面試之工作性質，頭髮以乾淨、清爽為主，避免濃妝豔抹；男性在面試時服裝基本上是白襯衫及領帶，皮鞋以黑色為主。

二、面試時

★ 守時：許多公司對於守時這個觀念非常重視，尤其是外商公司。

★ 對答如流：記得對答時，表現不宜太誇張，但也不要太謙卑，只需針對問題本身做適當的回答，表現儘量自然大方，就像平常在

聊天一樣。

三、面試後

★ 做好後續聯繫：不論面試的結果如何，可利用電子郵件等方式與對方確認是否錄取，也可主動與對方聯絡，一來可加深主管的印象，二來可表現出對工作的興趣。

就業服務面面通

一、 全國各地公立就業服務機構：提供求職推介與就業諮詢服務，辦理徵才活動、協助青年職涯探索、辦理面試技巧及產業趨勢等課程，滿足求職者就業協助之需求。

二、 台灣就業通網站(https://www.taiwanjobs.gov.tw)：提供線上就業市場資訊、就業資源、職訓課程、徵才活動、工作機會等查詢及線上媒合服務，每天以 e-mail 的方式傳送最新資訊給求職者。

三、 免付費客服專線 0800-777-888：由專業客服人員提供就業訊息，並依個人專長、經歷協助媒合，增加就業媒合機會與效率。

四、 青年職涯發展中心：全臺已設置 5 處青年職涯發展中心，提供青年職業適性測驗、職涯諮詢、企業參訪、職涯講座、團體課程、履歷健檢、模擬面試、職業訓練與就業服務等職涯輔導服務資源。

五、 各地就業中心之「就業 e 點靈-觸控式系統」：提供查詢工作機會、徵才活動、職訓課程、服務據點及列印等服務。

六、 Jobooks 工作百科(https://jobooks.taiwanjobs.gov.tw/)：提供職業簡介、工作內容說明、職能基準及影音介紹等資訊，可透過本網站提早瞭解並認識各職務內容及應具備技能，發展生涯規劃藍圖。

七、 職涯測評專區：提供「我喜歡做的事」、「工作風格」及「工作氣質」等測評工具，求職者可透過不同職業心理測驗測量工具，深入瞭解個人的屬性調整個人職涯規劃。如果想了解更多測驗內容，歡迎至台灣就業通網站專區或各地公立就業服務機構瞭解詳情。

八、 Youth 職涯諮詢平台(https://coach.taiwanjobs.gov.tw/wdaecPublic/)：符合 18-29 歲並註冊台灣就業通網站的青年，針對 5 大就業諮詢議題：「探索職涯目標」、「履歷自傳診斷」、「提升面試技巧」、「了解產業趨勢」、「強化職場生存」等，提供線上專業職涯顧問 1 對 1 預約式的諮詢服務。

九、 「國人海外就業資源中心」網站：協助國人選擇到海外就業前可參考之相關資訊，包括國際勞動資訊、重點國家就業資訊、經驗分享、法令規範、相關部會網站連結、急難救助訊息、下載及查詢、問答集及可委由辦理就業服務之私立就業服務機構查詢。

十、 Facebook 搜尋「台灣就業通 Taiwanjobs WDA」：按下「讚」成為粉

絲，可即時獲得最新工作職缺訊息，掌握時下就業市場脈動。

職業訓練培養就業即戰力

一、產學訓合作訓練

(一)對象：29 歲以下之高中(職)畢業以上者。

(二)內容：結合學校學制、職業訓練及事業單位用人需求辦理符合產業需求之專班課程，協助青年同時取得學歷、技能、證照及工作，並提供產業所需人才。

(三)連結網址(青年職訓資源網)：https://ttms.etraining.gov.tw/eYVTR/

二、雙軌訓練旗艦計畫

(一) 對象：29 歲以下之高中(職)畢業以上者。

(二) 內容：由學校進行學科教育，事業單位負責工作崗位訓練，培訓契合企業需求之人力。

(三) 連結網址(青年職訓資源網)：https://ttms.etraining.gov.tw/eYVTR/

三、青年就業旗艦計畫

(一) 對象：15 歲至 29 歲青年。(不含日間部在學學生)

(二) 內容：結合事業單位提供工作崗位訓練職缺供青年參訓，訓練期間由事業單位僱用並指派專人指導，協助青年以做中學瞭解企業文化及提升實務技能。

(三) 連結網址(青年職訓資源網)：https://ttms.etraining.gov.tw/eYVTR/

四、「待業青年」職業訓練

（一）對象：待業青年。

（二）內容：勞動部勞動力發展署各分署以自辦、委外或補助等方式，規劃辦理多元類別、就業導向的職前訓練，並結合事業單位提供職缺，辦理就業媒合。

（三）連結網址(職前訓練網)：https://its.taiwanjobs.gov.tw/PlanContent/

五、補助大專校院辦理就業學程計畫

（一）對象：就業學程以大專校院畢業前 2 年之在校生為對象；共通核心職能課程專班以大專校院之在校生為對象。

（二）內容：以就業學程引進業界專業師資及企業職場體驗等資源，開設產學合作課程；共通核心職能課程專班為辦理軟實力課程。

（三）連結網址(青年職訓資源網)： https://ttms.etraining.gov.tw/eYVTR/

台灣就業通 TaiwanJobs 青年職訓資源網　台灣就業通 TaiwanJobs 職前訓練網　勞動部勞動力發展署 WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

證照在手，就業無阻

一、技能檢定依對象區分為二種

（一）為非特定對象辦理之技能檢定，目前有全國技術士技能檢定、即測即評及發證等檢定管道。

（二）為特定對象及特定目的所辦理之技能檢定，包括在校生專案檢定、公訓機構受訓學員專案檢定、法務部所屬矯正機關收容人專案檢定、事業機構在職員工專案檢定及國防部國軍人員專案檢定。

二、查詢歷屆試題等資訊

於勞動部勞動力發展署技能檢定中心網站（www.wdasec.gov.tw）／熱門主題，可下載各職類技術士技能檢定之技能檢定報名資訊、檢定規範、學術科測試參考資料、歷屆試題，讓應檢人瞭解測試範圍、學術科測試內容，可依個人需求，參加各職類級別技能檢定。

三、即測即評及發證技能檢定

為增加民眾參與技能檢定的管道，推動即測即評及發證技能檢定，目前已在全國各地建置 180 個「即測即評及發證技術士技能檢定承辦單位」，提供「簡章販售、報名、測試、發證」單一窗口全功能的快速檢定服務機制。從受理報名、試場安排、寄發准考證、開始辦理測試約 50 天，並於測試當日檢定合格者，即可當場取得技術士證。辦理職類包括：托育人員、照顧服務員、中餐烹調及美容等 76 個丙（單一）級職類，電腦軟體應用、電腦硬體裝修與數位電子等 6 個乙級職類及免試術科丙（單一）級 129 個職類、乙級 109 個職類。

四、 全國檢定術科測試地點及成績

可至勞動部勞動力發展署技能檢定中心網站（www.wdasec.gov.tw）／資訊查詢／術科單位及成績查詢、補發成績單及證照費繳費單列印項下查詢。

五、 取得各級技術士證之方式

於勞動部勞動力發展署技能檢定中心網站（www.wdasec.gov.tw）／檢定專區／報檢人專區／取得技術士證的流程，參閱「報檢技術士技能檢定流程圖」。

六、 相關諮詢方式

勞動部勞動力發展署技能檢定中心

網址：https://www.wdasec.gov.tw

服務電話：(04)2259-5700

地址：40873 臺中市南屯區黎明路二段 501 號 6 樓

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。

就業隱私要保障

一、公司要求提供個人資料時，該不該提供？

不論面試時或進入公司後，遇有公司要求提供個人資料時，應視有無涉及個人隱私，如果公司要求提供隱私資料，必須尊重當事人的權益，依就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款及同法施行細則第 1 條之 1 規定，雇主招募或僱用員工，不得有要求提供非屬就業所需的隱私資料。

二、隱私資料包括哪些？

隱私資料類別	資料內容
生理資訊	基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。
心理資訊	心理測驗、誠實測試或測謊等。
個人生活資訊	信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。

三、資料提供得合理！

對於公司要求提供個人資料有疑慮時，可從「是否屬就業所需」及「基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍」、「與目的間具有正當合理之關聯」等原則判斷該要求是否合理，覺得有違法之嫌，可檢具相關事證向公司所在地勞工行政主管機關提出申訴，以保障自身的權益。

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）。

（三）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

工作時保險有三種，第一種是勞工保險(簡稱勞保)，提供生育、傷病、失能、老年及死亡給付，讓勞工或其遺屬生活更有保障；第二種是就業保險(簡稱就保)，提供失業給付、職業訓練生活津貼、提早就業獎助津貼及育嬰留職停薪津貼等給付，以促進及穩定就業，並保障勞工在相關無工作收入一定期間之基本生活；第三種是勞工職業災害保險(簡稱職保)，藉由傷病、醫療、失能、死亡及失蹤給付，提供遭遇職災的勞工及其家屬生活保障。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、就保及職保；如果員工未達 5 人，雇主依規定須為你加入就保及職保，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）以自然人憑證或健保卡卡號+設籍戶口名簿戶號至勞保局網站查詢：使用自然人憑證(需插卡)或健保卡卡號+設籍戶口名簿戶號(免插卡)，由勞保局全球資訊網/線上申報/e 化服務系統/個人申報及查詢專區登入查詢。

（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）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。

（四）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。

（五）電話查詢：本人於上班時間電洽勞保局電話服務中心查詢，電話：(02)2396-1266 轉分機 3111。

（六）臨櫃查詢：攜帶本人身分證正本(或駕照、護照、附照片之健保卡正本）親自或委託他人(須攜帶委託書及雙方身分證明文件正本及印章)至勞保局各辦事處查詢。

薪資覈實報，權益不會少

投保薪資影響未來可請領的保險給付金額，應按照勞工的月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」及「勞工職業災害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

保險費率目前(111 年)為 10.5%。

*勞保保險費=月投保薪資 x10.5%x20%(個人負擔比例)

二、 就保保險費

保險費率為 1%

*就保保險費=月投保薪資 x1%x20%(個人負擔比例)

三、 職保保險費

依適用行業別訂定保險費率，現行費率平均為 0.20%。

*職保保險費由雇主全額負擔。

雇主要從勞工到職當日提繳勞工退休金

雇主應為適用勞基法之勞工(含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、取得永久居留之外國人),按月提繳不低於其每月工資 6%之勞工退休金,儲存於勞保局的退休金個人專戶,讓勞工即使換工作,退休金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、 同勞保紀錄查詢方式,請參見前頁「有無投保怎知道?/二、查詢紀錄見分曉」。

自願提繳勞工退休金增加老年所得

一、 你可依自己的財務狀況,在每月工資的 6%範圍內彈性提繳退休金,自願提繳之退休金參與可分配投資運用收益,且最少有 2 年定期存款利率的保證收益。自願提繳的退休金,也可以從當年度個人綜合所得總額中全數扣除,達到節稅效果。

二、 自願提繳退休金僅需向雇主表達意願,由雇主填寫「勞工退休金提繳申報表」向勞保局申報後,並得自薪水裡扣除勞工自願提繳的金額,連同雇主提繳的部分一起向勞保局繳納,儲存在退休金個人專戶。

十九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。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。

三、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。**

四、 雇主給假給對了嗎？

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)	內政部所定放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。	工資照給
特別休假	勞工在同一雇主或事業單位，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、陪伴配偶妊娠產檢、配偶分娩或育嬰之需求，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、安胎休養假、產假、陪產檢及陪產假與育嬰留職停薪，配偶亦可請陪產檢及陪產假與育嬰留職停薪。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。

七、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，依職業災害保險及保護法或其他法令規定，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？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，雇主知道後應採取立即有效之糾正及補救措施。雇主如未妥善處理，可向地方主管機關提出申訴。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。

九、注意雇主有無性別歧視？

注意雇主在招募、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，是否不去考量求職者或受僱者的能力表現，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。

十一、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。

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。

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。

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。

十六、我從事派遣工作，雇主如果要與我簽訂定期勞動契約，合理嗎？

勞動基準法第 9 條第 1 項已於 108 年 5 月 15 日修正公布施行，該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。

十七、我經過公司面試後，要求我先去與派遣公司簽約再回來上班，我可以主張甚麼權益？

勞動基準法新增第 17 條之 1 規定，經總統在 108 年 6 月 19 日公布，已於同月 21 日生效，該條文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。

十八、我擔任派遣勞工的時候，遭老闆積欠薪資，我可以跟要派公司要嗎？

依據 108 年 5 月 15 日公布施行的勞動基準法第 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。

十九、我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？

勞動基準法新增第 63 條之 1 規定，經總統在 108 年 6 月 19 日公布，已於同月 21 日生效，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。

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。如有從事特別危害健康之作業(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、化學品中毒腐蝕、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）使用危害性化學品前，應檢視化學品容器上的危害標示，瞭解危害訊息，並依現場規定使用有加蓋的容器、通風設備，並戴上呼吸防護具及手套等防護用具。

（三）於高處作業應做好防護措施，進入人孔、坑井、儲槽等有缺氧、中毒危險之局限空間從事作業前，應實施通風換氣與氣體監測，作業時應穿戴適當的防護用具，並持續引進新鮮空氣。

（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)。

溝通對話有成效，勞資會議好管道

一、什麼是勞資會議？

勞資會議是企業內部讓勞工參與公司經營管理的一種管道，勞資會議的設立可達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞雇問題於未然之目的。

二、公司一定得召開勞資會議嗎？

依勞動基準法及勞資會議實施辦法規定，事業單位應舉辦勞資會議，若屬事業場所且勞工人數達 30 人以上，也必須分別召開。

三、我也可以擔任勞方代表嗎？

勞資會議勞方代表必須透過「選舉」產生，只要勞工年滿 15 歲，即擁有選舉及被選舉勞方代表的權利。又，事業單位辦理勞方代表選舉時，其辦理選舉方式應注意對選舉人盡保密義務。

四、擔任勞方代表有什麼保障？

勞資會議實施辦法第 12 條規定，勞資會議代表出席勞資會議，雇主應給予公假，另雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞資會議代表因行使職權而有解僱、調職、減薪或其他不利之待遇。

五、勞資會議多久召開一次？

依勞資會議實施辦法第 18 條規定，勞資會議至少每 3 個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。

◎對於勞資會議成立、召開流程、如何運作及相關注意事項，想了解更多嗎？可至勞動部網站（https://www.mol.gov.tw/）/業務專區/勞資會議項下查詢，或逕掃描右方行動條碼（QR Code）即時入內查詢：

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。

（三）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三種類型之工會，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 人以上連署發起，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）申請調解時，要先填寫「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，雇主未給與補償或賠償以及雇主未依勞工保險條例、勞工職業災害保險及保護法或就業保險法辦理加保或投保薪資以多報少，致勞工受有損失之情形，經地方勞工行政主管機關調解不成立需要向法院聲請勞動調解或起訴，且申請時每月收入總計不超過新臺幣 7 萬元，扣除自用住宅外，其資產總額不超過新臺幣 300 萬元，可向財團法人法律扶助基金會提出律師扶助之申請，全國法律扶助專線 412-8518（市話可直撥；手機請加 02）。

轉職待業篇

天下沒有不散的筵席，面對失業是危機還是轉機？如何因應轉職的過程，充飽電、挑戰自我，讓夢想繼續延續與實現，本篇「就業補給站」給您安心向前行。

就業補給站

我失業了，該怎麼辦?

您可以至勞動部勞動力發展署網站，點選分眾資源->失業勞工，即可查詢職業訓練、求職服務、失業相關津貼補助、就業促進措施、創業協助等資源，或撥打「台灣就業通」0800-777-888 免付費就業服務專線。

勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

附錄—全國勞工行政主管機關

單位名稱	地址	電話
勞動部	臺北市中正區館前路 77 號 9 樓	02-89956866
臺北市政府勞動局	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓	02-27208889
新北市政府勞工局	新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓	02-29603456
桃園市政府勞動局	桃園市縣府路 1 號 3.4 樓	03-3322101
臺中市政府勞工局	臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號 4 樓	04-22289111
臺南市政府勞工局	臺南市新營區民治路 36 號 7 樓	06-6320310
高雄市政府勞工局	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	07-8124613
基隆市政府社會處	基隆市中正區義一路 1 號	02-24201122
宜蘭縣政府勞工處	宜蘭市縣政北路 1 號	03-9251000
新竹市政府勞工處	新竹市龍山西路 99 號 2 樓	03-5324900
新竹縣政府勞工處	新竹縣竹北市光明 6 路 10 號	03-5518101
苗栗縣政府勞工及青年發展處	苗栗市府前路 1 號	037-322150
彰化縣政府勞工處	彰化市中興路 100 號 8 樓	04-7264150
南投縣政府社會及勞動處	南投市中興路 660 號	049-2222106~9
雲林縣政府勞動暨青年事務發展處	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號	05-5522810
嘉義市政府社會處	嘉義市東區中山路 199 號	05-2254321
嘉義縣政府勞動暨青年發展處	嘉義縣太保市祥和一路東段 1 號	05-3620900
屏東縣政府勞動暨青年發展處	屏東市自由路 17 號	08-7558048
花蓮縣政府社會處	花蓮縣花蓮市府前路 17 號	03-8227171
臺東縣政府社會處	臺東市桂林北路 201 號	089-351834
澎湖縣政府社會處	澎湖縣馬公市治平路 32 號	06-9274400
金門縣政府社會處	金門縣金城鎮民權路 173 號	082-318823
連江縣政府民政處	連江縣南竿鄉介壽村 76 號	0836-25131
科技部新竹科學園區管理局	新竹市東區新安路 2 號	03-5773311
科技部中部科學園區管理局	臺中市西屯區中科路 2 號	04-25658588
科技部南部科學園區管理局	臺南市新市區南科 3 路 22 號	06-5051001
經濟部加工出口區管理處	高雄市楠梓區加昌路 600 號	07-3611212

職場高手秘笈

勞動部 關心你

專線電話 1955

想豐富你的勞動知識嗎？

將手機對準行動條碼並掃描，

即可至「全民勞教ｅ網」輕鬆瀏覽各類勞動知識課程喔！

勞動部 Ministry of Labor

廣告