校外工讀法律問題
學生座談會

Knowledge is Power

忠勤國際法律事務所
洪翰中　律師

1. 前言

在現今的社會中，打工族的勞力已經變成社會總勞動力不可或缺的一部分。而且打工族群的主要構成人口，大多是學生族群。

不論打工的理由是什麼。學生族群大多是處於剛接觸社會，對於社會中的各種規則及法律總是懵懵懂懂的階段。故經常會發生許多勞資糾紛，或誤入求職陷阱的狀況發生，以下便告訴各位在校外工讀時，應該注意的一些事情。

2. 權利

別讓權利睡著了

常謂:『法律不保障在權利上睡著的人』

故要主張權利，必須先了解自己有何權利可主張，以下便淺略介紹工讀的勞工們可擁有的法律上權利。

校外工讀 的你 有什麼權力呢?

勞動條件

例如有工資、工作時間、休息休假、請假、職業災害補償、童工與女工的特別規定、資遣、退休等等。
以上這些皆於勞基法及相關法規有明文規定。

勞工保險

依據勞工保險條例第6條第1項規定之工讀生，投保單位應依同條例第11條規定，於工讀生到職當日為其辦理加保。同條例第8條第1項規定，受僱於未滿5人之單位者，得準用本條例自願加保。是以，工讀生如受僱於上開僱用5人以上之事業單位，於到職當日亦應主動請求投保單位辦理加保，工讀生請領保險給付之權利，悉依同條例有關規定辦理。

職工福利

凡受僱於規定之工商行號之工讀生及部分工時者，應依職工福利金條例規定之比率（每月薪津扣0.5%）繳交職工福利金，並享有由職工福利委員會所辦理之各項福利措施。

安全衛生

雇主除工作場所的設備環境應符合規定外，僱用工讀生，亦應施予安全衛生及預防災變的教育訓練，包括工作安全步驟，告知可能遭遇的危害，工作應注意事項，避難、急救、消防等，此外雇主應事前考慮體能，予以適當配置工作。

來源:整理自勞動部網站 https://www.mol.gov.tw/topic/5973/

勞動條件的細節

至於勞動條件部分與各同學的權益相關較為重大，故在此作些許詳細介紹。

工資

- 依**勞基法第21條規定**，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
- **現行基本工資每月為21,009元，每小時基本工資為133元**
- **107年1月1日起實施，每月基本工資調整為22,000元，每小時基本工資調整為140元。**
- 依**勞基法第23條規定**，除當事人有特別約定或按月預付者外，**每月至少定期發給二次。**
- 依**勞基法第24條規定**，延長工時（加班）在2小時以內者，應照平日每小時工資額加給三分之一以上，超過2個小時部分要按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 此外，依**勞基法第26條、27條之規定**，雇主不按期給付勞工工資時，主管機關得限期令其給付。雇主亦不得預扣勞工工資作為違約或賠償金之用。
- 工讀生的工資，均應依上述各項規定辦理。

勞動條件的細節

工作時間

- 工讀生的工作時間依**勞動基準法第30條第一項**規定，每日正常工作時間不得超過8小時，每週不得超過40小時。
- **依勞動基準法第32條**，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時。延長之工作時間，一個月不得超過46小時。
- **依勞動基準法第42條**，勞工因健康或其他正常理由不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

休息、休假

- **依勞動基準法第35條**，勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。
- **依勞動基準法第36條**，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。
- **依勞動基準法第37條**，國定假日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。雇主如徵得勞工同意，於是日出勤，工資應依**勞基法第39條**加倍發給。

勞動條件的細節

請假

- **依勞動基準法第43條**，勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。
- 請假之規定依「**勞工請假規則**」辦理

職業災害補償

- 職業災害補償依**勞動基準法第59條**規定辦理
- 第五十九條之受領補償權，**自得受領之日起**，因**二年間不行使而消滅**。受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

勞動條件的細節

童工、女工

- **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。
- 童工與女工之特殊規定在勞動基準法第44至52條以觀。

資遣與退休

- **資遣預告期間**依**勞動基準法第16條**規定辦理。
- 受僱於適用勞動基準法事業單位之工讀生，於94年7月1日前已在職並選擇適用**勞工退休金條例（新制）**之退休金規定者，或於94年7月1日後始到職者，雇主應按月為勞工提繳退休金至勞保局之個人退休金專戶，**雇主所負擔的退休金提繳率，不得低於勞工每月工資的6%**；除了雇主提繳的部份外，**勞工也可以在每月工資6%的範圍內自願提繳**。

3. 義務

提供勞務及
忠實義務

遵守
工作規則

勞工
保險

勞工
安全衛生

4. 舉例

遇到了問題該怎麼辦?

以上講述了許多觀念及規定，那實際上碰到問題該如何解決?
以下便舉例一些常見的問題來作解答。

排班?
工資?

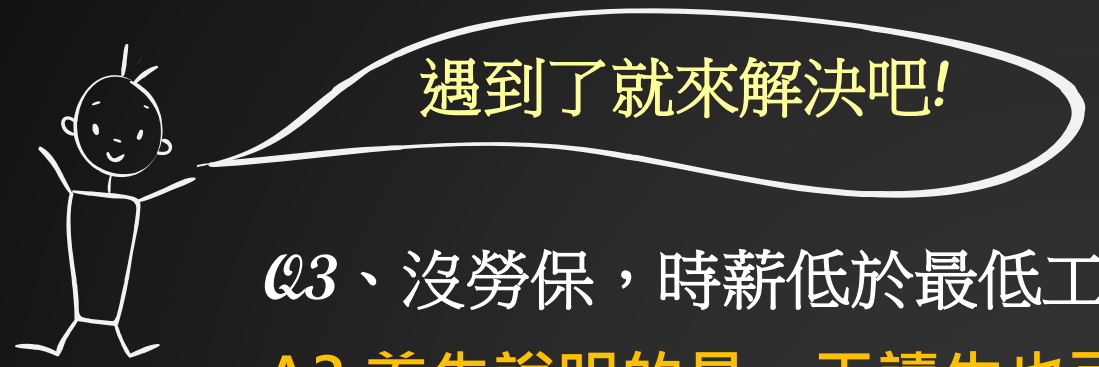
工時?
扣薪?

Q1、老闆排班不穩定，有時還砍班。

A1.如果勞資雙方有約定一個月該有多少工作時數或多少班，但雇主卻不給予應有之工作時數，此時便違反勞基法第14條第1項第5款，雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作，勞工可不經預告，終止勞務契約，然後向雇主請求資遣費，未滿一年者，依比例計算。

Q2、老闆的要求超過我該負的責任，勞務與薪酬不對等。

A2.如果雇主要求勞工作當初契約上所未記載之勞務或加長工作時數卻未給予相當之薪酬時，即有可能違反勞基法第14條第1款:雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。或同條第6款:雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工可不經預告，終止勞務契約，然後向雇主請求資遣費，未滿一年者，依比例計算。



Q3、沒勞保，時薪低於最低工資。

A3.首先說明的是，工讀生也可以保勞保。

若雇主未為勞工辦理勞工保險投保手續，雇主此時已違反勞工保險條例第72條:投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工可依勞基法第74條向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

若雇主給予勞工之薪資低於基本工資，雇主此時已違反勞基法第21條:工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞工可依勞基法第74條向雇主、主管機關或檢查機構申訴。主管機關可依勞基法第79條第1款對雇主開罰二萬元以上一百萬元以下罰鍰。

遇到了就來解決吧!

Q4、工時過長，影響學業。

A4.有幾種狀況:

1.正常工時超過每天8小時或每周40小時（違反勞基法第30條第1項）
2.輪班制勞工換班時未休息11小時（違反勞基法第34條）(目前修法中)
3.每工作4小時未給30分鐘休息（違反勞基法第35條）
4.未給例假或休息日（違反勞基法第36條）

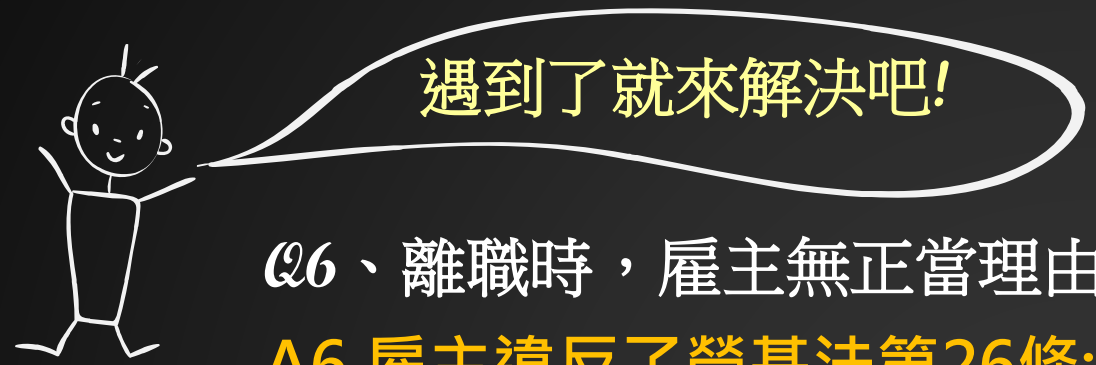
如前述，經確認屬實後，主管機關可依勞基法第79條對雇主開罰

Q5、工作環境及安全問題。

A5.勞基法第8條:雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

即依職業安全衛生法規定處理，例如工作環境無消防設備及違反同條第6項第11款:

雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：十一、防止水患或火災等引起之危害。處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。若致損害，則雇主需負刑責。



Q6、離職時，雇主無正當理由扣薪。(例如說違反公司規定)

A6.雇主違反了勞基法第26條:雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

罰則為勞基法第78條第2項:違反第二十六條規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

以上的問題，勞工皆可以勞基法第74條向雇主、主管機關或檢查機構申訴。並進行勞動檢查，若拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，可處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

4. Q&A

THANK YOU

團有認真聽
才有力量

忠勤國際法律事務所
洪翰中　律師