什麼是個別勞動權？
有哪些是勞資雙方都需要知道的基本個別勞動權？

撰稿人：沈以軒律師、李玟潔律師(宇恒法律事務所)

勞動觀測站：個別勞動權概述

暑假到了，17 歲的阿宏想找份工讀生的工作，為自己賺取零用金。他在家中附近巷口的連鎖超市看到徵工讀生，於是前往面試。店長看了阿宏的履歷及面試阿宏後，決定錄取阿宏，通知阿宏三天後來上班。

阿宏第一天到班，店長給予阿宏一份工作規則書，規則書上記載工讀生的薪資、工作時間、試用期、休假，以及服裝儀容等等規定，店長要求阿宏看完後在規則書上簽名。阿宏看得眼花撩亂，在店長催促下先簽名了。店長還跟阿宏說必須回家請家長簽署同意書同意阿宏在這裡工作，以及須自己花錢買制服等，阿宏只好先拿出錢來買了制服，開始上班。

同學們將來工作無論是找工讀或正職，都會面臨到找工作時的面試、任用以及離職階段，這些階段該注意的事情有哪些?對於勞資雙方來說重要的個別勞動權又有哪些呢？

個別勞動權是相對於集體勞動權的概念，由個別勞工享有的權利，稱之為個別勞動權；而由集體勞工或是工會所享有的權利，稱之為集體勞動權。個別勞動權著重於個別勞工與雇主間權利義務的規範，以勞動基準法為主，另有性別工作平等法、勞工退休金條例、勞工保險條例等規範保護個別勞動權；而集體勞動權則是俗稱勞動三權：團結權、協商權、爭議權，著重於如何將個別勞工的個別勞動權以團體的方式實質爭取。

一般而言，個別勞動權中，分別有勞動條件方面的權利、勞工保險方面的權利、安全衛生方面的權利以及職工福利方面的權利。勞動條件方面的權利包含許多內容，如勞動契約的性質為定期契約或不定

期契約、工資、工作時間、休假、請假、資遣、退休等；勞工保險方面的權利則以勞保投保為主；安全衛生方面的權利所指為雇主應依職業安全衛生法規定，提供勞工必要的安全健康保障；職工福利方面的權利則指依職工福利金條例所定職工福利等權利。

因此個別勞動權須由勞工自己求職時特別注意，雇主也應該遵守勞動法令規定，不假藉名義剝奪勞工權益，勞資雙方才能維護和諧勞資關係。從下面幾則新聞案例，來看看還有哪些個別勞動權益問題？

案例一

某博物館遭投訴，要求任職未滿 2 年員工須按年資比例自行負擔制服費用，且離職時須繳回制服才算交接完成，否則不得領取離職證明及健保轉出單等私人文件！對此，館方解釋，員工到職時即已切結同意制服費用負擔原則,而回收制服是為了保障企業形象及門禁管理。勞工主管機關表示，僱主已涉違反《勞動基準法》,將介入調查。

案例二

新竹跟台北都有分店的連鎖茶餐廳，遭員工指控積欠薪資！投訴人說他 8 月底被資遣，當月薪資加資遣費總共 5 萬元，到現在已經 2 個月了都沒有拿到！而實際找到被指控的分店，更在 9 月底就已經歇業。台北市跟新竹縣勞工單位都表示，有收到調解、檢舉或申訴案，2 個縣市加起來 5 件，也都跟薪資有關。投訴人還拿出勞保資料，指控明明月薪實拿 3 萬多，大部分卻都是津貼，實際投保金額才 1 萬多，質疑公司高薪低報，還拿出錄音，離職當天老闆就預告薪資會晚發，直接要員工去跟勞動局申訴。

從上面的新聞案例可以知道，個別勞動權中還有勞工條件方面的權利如與工資相關的制服費負擔、積欠薪資、資遣費計算等爭議，以及勞工保險方面的權利之勞健保投保相關問題,綜合前面阿宏的案例，以下分面試、任職兩階段來討論勞資雙方都需要知道的基本個別勞動權。

勞動放大鏡：面試及任職階段應注意的個別勞動權

一、 面試階段應注意的個別勞動權：

(一)勞動契約：

1. 勞動契約是就勞資雙方之權利義務有關事項加以約定，一般不見得會以書面簽立，有時會以口頭告知。像阿宏簽的是工作規則，不是勞動契約，但因工作規則書上所載內容有許多關係勞工權益，因此阿宏簽名在工作規則上仍表示他同意並了解關於勞方權利義務。同學們求職時不論被要求簽名的是勞動契約或是類似這種工作規則，都要詳細閱讀，如果有疑問就要馬上提出。
2. 定期契約或不定期契約：

   依勞動基準法第 9 條，勞動契約分為定期契約及不定期契約，除臨時性、短期性、季節性及特定性工作得與勞工簽訂定期契約外，工作性質及工作內容如屬於有繼續性之工作，雇主應與勞工簽定不定期契約。如阿宏應徵的是工讀的工作，但只要阿宏從事的工作性質及內容是有繼續性的工作，店長也不能以工讀期間屆滿為由，要求阿宏自行離職。
3. 試用期：

   試用期是指雇主因不確定勞工工作能力與工作情況，所以與勞工約定一段時間確認勞工是否能勝任工作，但其實勞動基準法中並無試用期的約定。勞動部認為，勞資雙方雖可自由約定試用期，但試用期間之工資、工時、休假等仍須符合勞基法規定，也應有勞健保和提繳勞退金。試用期間勞工其他勞動條件與一般勞工間不應有所差別。

(二)工資：

工資是工作所獲得的報酬，金額由勞雇雙方議定，但雇主給付的工資不得低於基本工資(107 年 1 月 1 日起基本工資月薪為 22,000

元，時薪為 140 元）。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**。

(三)勞工保險投保：

依勞工保險條例第 6 條第 1 項規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於**僱用勞工 5 人**以上工廠、公司、行號等之勞工，雇主應為勞工投保勞工保險。勞工到職當日，雇主即應為其辦理加保，無論是工讀生或正職均為如此。因此同學求職時應主動詢問關於勞保投保事宜，也可主動要求雇主辦理加保。

另外投保薪資會影響未來請領勞保給付金額，雇主應按照勞工的月薪資總額，依勞工保險投保薪資分級表規定的等級金額申報。常聽到的「高薪低報」，指的就是勞保投保未依勞工保險投保薪資分級表的等級金額申報，而有低報之情形。這部分違反勞工保險條例第 72 條之規定，將按雇主短報之保險費金額，處以四倍罰鍰。

因此同學求職時除應主動詢問關於勞保投保事宜，也可主動要求雇主辦理加保，並要仔細檢視自己的勞保投保級距是否有短報之情事，以免權益受影響。

二、任職階段應注意的個別勞動權：

(一)例假及休息日、特別休假：

依勞動基準法第 36 條、第 37 條規定，勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。又內政部所訂應放假之紀念日、節日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。特別休假日數則是依勞動基準法第 38 條規定辦理。而勞動基準法第 36 條至第 38 條所定之休假日雖未出勤，工資仍由雇主照給，但雇主若徵得勞工同意於休假日工作，工資應加倍發給。

勞動基準法第 36 條就是近來各界持續熱議的「一例一休」的修正規定，例假日原則上禁止出勤，但例假及休息日是放在七天週期內的哪一天，得由勞雇雙方不違反現行規定情形下，依事業單位營運特性及勞工需求自行約定，並非只能排定星期六或星期日為例

假及休息日。國定假日雇主若要求勞工出勤工作，應提供雙倍工資，特別休假則是放寬至工作滿半年即有 3 日特別休假。

同學們決定到職工作後，例假及休息日應注意雇主是否有特別要求，且雇主若要求如國定假日必須出勤工作，工資應雙倍發給。若同學到職工作滿半年以上，依勞動基準法第 38 條即享有特別休假。

(二)請假：

勞工於工作期間有請婚假、喪假、傷病假、事假、公假的權利，可依「勞工請假規則」辦理。但部分工時工讀生有關其請假之每日時數則可能比例計算，此部分可由勞雇雙方議定之。

另外一個要特別提醒同學們注意的是，勞工請假時應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數，並依公司規定辦理請假手續。現在通訊軟體發達，許多人會認為用通訊軟體如 LINE 向雇主請假即可，但事後若未依工作規則或勞動契約之約定辦理請假手續，還是可能被認定曠職，不可不慎。

(三)退休金

雇主應依勞工退休金條例，為勞工負擔提繳退休金，提繳之退休金不得低於勞工每月工資 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。雇主如果未依勞工退休金條例按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工權益受損，得向雇主請求損害賠償，亦得向勞工保險局申訴檢舉。

勞工退休金與勞保投保同為雇主應負擔的義務，同學任職時應注意雇主是否有提繳每月工資 6%作為勞工退休金，避免影響退休時的權益。

(四)資遣預告期間：

資遣預告期間依勞動基準法第 16 條規定，須於一定期間前預告。勞工接到資遣預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請謀職假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間，請假期間工資照

給。若勞工想離職，也應依勞動基準法第 16 條規定之期間，事前預告雇主。

勞動小提醒：求職其他注意事項

一、若未滿 20 歲，求職工作應得父母親允許：

依民法規定，未滿 20 歲之人為限制行為能力人，所為意思表示及受意思表示，應得法定代理人之允許，否則無效。所以同學們若在 20 歲成年前打算求職工作，應得父母親之允許才能工作。因此前述店長要求阿宏回家請家長簽署同意書同意阿宏在這裡工作，就是這個原因。

二、制服費用應由雇主負擔：

行政院勞工委員會 89 年時曾作出函釋，關於制服是雇主為事業經營之目的，出於工作安全之目的，或勞動紀律之需要，強制勞工於工作場所或工作時必須穿著，因此制服費用應為勞務成本或職工福利之一部分，不應要求勞工負擔制服費用。

因此如阿宏及前述博物館的例子，制服是出於雇主為事業經營目的之要求，勞工才須穿著，強迫勞工負擔制服費用是不合法的。

勞動大挑戰：個別勞動權討論

一、請同學分組討論，是否有打工的經驗？依據前述的介紹，是否可以指出打工時雇主有哪些要求不合法令？

二、若遇到雇主給予不合法令的待遇，有什麼方式可以因應？

說明

除了勞保投保以及勞工退休金雇主未依法律投保及提繳，可向主管機關檢舉外，其他不合法令的待遇，請帶領同學思考應如何向雇主反應，並要求改善，另勞動基準法第 74 條：「勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。」，應如何善用，請引導學生思考。