

學生打工與新鮮人面試陷阱及防範

撰稿人：韓仕賢（全國金融業工會聯合總會秘書長）



勞動觀測站

曉娟是某私立高職學校的實習處主任，有關學生的校外打工、企業實習或建教合作，以及畢業生就業諮詢與輔導等，都是曉娟與同事們的工作職掌。日前，實習處在週會時間安排講座到校與全校學生說明打工注意事項，演講生動風趣，與聽講的學生互動熱絡；她徵得講師同意，想要參考其講義資料，編寫一份關於學生打工與新鮮人面試陷阱及防範的宣導手冊，這個構想也獲得校長大力支持。

曉娟與同事們初步整理了學生在打工時常見的勞資爭議，首先製作了一張【打工陷阱不要「踩」】的海報，在導師會議時請其協助張貼在教室，並且提醒班上同學注意這些陷阱，包括：面試時扣留證件或財物（像是收取保證金、保險費、材料費、制服費或訓練費等）、雇主招募廣告涉及不實、工作內容與面試的約定不符（例如：面試時說工作內勤不需業績，開始工作時變成沒有成功開發客戶就沒有薪水）、未依法投保勞健保、時薪或月薪的約定低於基本工資（或試用期間時薪未達基本工資）、未依法給付足額工資或時常遲發薪資、未依法給付加班費、指派從事違法工作（誤入詐騙集團被吸收擔任車手）、同工不同酬、打工時受傷（職業災害）等。

根據新聞報導，現在學生的打工樣態相當多元，除了傳統的時薪制餐飲店員這類工作，最夯的兼差打工是當高薪的直播主或是外拍工作，但也是最常遇到色情行業或性騷擾的陷阱¹。而且學生若不小心就會受騙吃上官司，像是詐騙集團多次利用網路社群軟體刊登求職廣告²，並在面試時要求求職者提供金融機構存摺及金融卡，求職者不加提防就會淪為詐騙人頭戶；還有曾經發生多起以「工作輕鬆」、「報

¹ TVBS 新聞，直播、外拍夯！大學生開學打工小心「這些陷阱」，2018 年 8 月 27 日，<https://news.tvbs.com.tw/life/981256>（最後瀏覽日期：2020 年 4 月 15 日）。

² 自由時報，社會新鮮人求職觸地雷區「不實廣告」申訴案件多，2019 年 6 月 18 日，<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/2826073>（最後瀏覽日期：2020 年 4 月 15 日）。

酬優渥」的不實廣告，教唆求職者去銀行提款機取款或至超商收取被害人存摺證件，導致求職者淪為提款車手或收簿手而觸犯刑法的案例³。

求職者到底要如何注意與防範打工陷阱，才能不要「踩」到雷、不被「騙」到、不被「傷」到呢？



勞動放大鏡

為避免求職者誤入求職陷阱，勞工行政主管機關特別針對學生打工及社會新鮮人謀職時，可能遇到的面試陷阱，提出求職前「三要原則」及應徵時堅守「七不原則」的相關宣導。

首先在應徵求職之前，應該做好充分準備的「三要原則」：

- (一) **要確定**：事先蒐集應徵公司資訊，了解公司經營背景及自己想要應徵的工作職務內容。
- (二) **要存疑**：檢視欲應徵公司如有以下情形，就應提高警覺，以免受騙。
 1. 連續數週或數月刊登徵人廣告。
 2. 徵人廣告標榜不合乎常情的優厚待遇，但是公司業務、工作內容模糊不確定；或者強調工作輕鬆、免經驗、可貸款。
 3. 求才廣告僅留公司名稱及地址或只留電話、聯絡人、郵政信箱、手機號碼。
- (三) **要告知**：面試時應請朋友、家人陪同前往，或事先告知親友欲前往面試之地點。若是面試地點偏僻或中途藉故要求換地方面試，則恐有人身安全堪憂問題。

其次在面試當天，求職者則要堅守「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、無形的產品。
- (三) **不辦卡**：不要答應求職公司之要求，在當場辦理信用卡。

³ 聯合報，求職旺季注意！徵才廣告不實 最高罰雇主 150 萬，2019 年 6 月 18 日，<https://udn.com/news/story/7269/3878790>（最後瀏覽日期：2020 年 4 月 15 日）。

- (四) **不簽約**：不簽署任何文件、契約，而且表示想要攜回看仔細再決定。
- (五) **證件不離身**：證件及信用卡應隨身攜帶，不給求職公司藉故保管。
- (六) **不飲用**：不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物。
- (七) **不非法工作**：不從事違法工作或於非法公司工作。

曉娟與同事們另外根據講師的宣導簡報檔案，將常見的打工陷阱相關法律規範整理如下：

- (一) **雇主、求才機構於招募或僱用員工，有不實之廣告或揭示之情事。**

根據勞動部勞動力發展署統計資料顯示，近幾年的求職申訴案件以「不實廣告」最多，根據就業服務法規定，查證違法屬實，將可對雇主、求才機構處以新臺幣 30-150 萬元罰鍰。

例如先前所提的例子：詐騙集團假冒雇主，利用網路社群軟體刊登求職廣告，並在面試時要求求職者提供金融機構存摺及金融卡，求職者一不小心就淪為詐騙人頭戶，不得不慎。

- (二) **雇主違反求職人或員工之意思，有扣留證件或財物之情事。**

根據就業服務法規定，雇主招募或僱用員工，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」及「扣留求職人或員工財物或收取保證金」；其中有關求職者的個人隱私，必須基於該職缺的專業性、經濟或公益上必要等目的時才可詢問，因此不是公司所提及的問題都非回答不可。上述情事如經查證違法屬實，將可對雇主處以新臺幣 6-30 萬元罰鍰。

雇主藉口對勞工扣留證件，對勞工而言，風險非常大。證件可能被不法份子作為設立空頭公司所用，勞工還可能在不知情的狀況下被移送法辦，一定要多加注意。

- (三) **雇主指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。**

雇主如有指派求職人或員工從事違背公序良俗之工作，甚至從事違法工作（例如被詐騙集團吸收擔任車手），經查證違法屬實，將可對雇主處以新臺幣 30-150 萬元罰鍰，並且科以刑事責任（觸犯詐欺取財罪嫌），不可不慎。另外，擔任車手的求職人，可能成為犯罪集團從事不法工作的共犯，不但沒有賺到薪水，反而會背上共同詐騙等莫須有的罪名。

- (四) 就業服務法自 107 年 11 月 28 日修正公布第 5 條第 2 項第 6 款規定，雇主招募或僱用員工，不得有提供職缺之經常性薪資未達新臺幣 4 萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍之情事。

此一「經常性薪資未達 4 萬元不得面議」之規定，其立法目的係為促進薪資資訊透明化，以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，並使勞雇雙方資訊對稱，除了有利於求職者在瀏覽徵才廣告時可知悉應徵職缺薪資範圍，也有助於雇主快速找到適合之人才，提高求才求職媒合效率。倘若雇主違反就業服務法「提供職缺之經常性薪資未達新臺幣 4 萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍」該款規定，依法將處新臺幣 6-30 萬元罰鍰。

所以雇主招募員工時，應依招募人才之需求條件，揭示或告知明確的薪資區間（例如：月薪 32,000-35,000 元）、具體數額（例如：月薪 3 萬元）或最低數額（例如：月薪 26,000 元以上），並補充說明其用人及核薪條件，使求職者於應徵前即可知悉該職缺之最低經常性薪資。如採計時、計日或計件等方式給付報酬者，應揭示或告知每小時、每日或每件之金額（例如：時薪 180 元、日薪 1,200 元起或按件計酬 1 件 2,000 元）。

要注意的是，此處所稱「經常性薪資」係指受僱員工每月可得之工作報酬，包括本薪與按月給付之固定津貼及獎金（例如：伙食津貼、全勤獎金及績效獎金等），但不包括加班費、年終獎金、三節獎金及差旅費等。

如同學去求職遇有雇主招募人力涉嫌違反上述規定情事，可提供具體事證（如雇主所刊登之徵才廣告、薪資所得證明等

相關資料)向雇主所在地的勞工行政主管機關反映，由主管機關依個案事實認定。

(五) **同學謀職順利正式上工後，如果訂有書面契約，應該注意勞動契約及工作內容是否與面試當時的約定相符，以及雇主要求簽訂的勞動契約是否合法。**

當勞工應徵工作錄取之後，雇主就會以口頭或書面的方式約定勞動契約，主要內容是關於薪資及獎金發放的時間、方式，上班工作時間、休息和休假規定，以及關於勞資雙方應該遵守的權利義務事項，而且必須符合勞動基準法及相關法規對於工時、工資、休息、休假、資遣及退休等規定，所以非常重要。

由於勞動基準法是規範勞動條件最低標準的法律，如果勞雇之間約定內容低於勞動基準法所定之最低標準，就會被認定為無效，而以勞動基準法的規定取代之。

舉例來說，雇主如果要求與勞工約定以下條款，就有可能違反勞動基準法之規定：

- (1)預扣薪資作為違約金或賠償費用；或者預繳工作保證金。
- (2)工作未滿一定天數，不得領薪；或者訂定強迫加班條款或不加班扣錢條款。
- (3)不合比例之遲到、請假扣薪；或者逾越合法範圍，訂立服務未滿一定期限而離職之懲罰性違約金。

這是因為勞動契約內容如有上開條款，即有可能損害勞工自身權益，建議同學先請教親朋好友或勞工行政主管機關後再行簽約；若是因而發生勞資爭議，就應向各地方政府勞工行政主管機關申訴或檢舉處理⁴。

(六) **勞工保險為強制性的社會保險，為所屬員工加保是雇主的法定義務，並非企業福利；而且雇主必須為適用勞動基準法之勞工按月提繳勞工退休金。**

勞工保險是提供勞工在工作期間（不論是試用期、正職、兼職或工讀等）及退休之後的基本生活保障，雇主應於勞工到職日即為其辦理參加勞工保險。常見的勞保給付有生育給付、

⁴ 地方主管機關一覽表 (<https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/>)。

傷病給付、職災醫療給付、失能給付、死亡給付及老年給付等六大項目，其立法目的就是希望透過政府、雇主和勞工三方共同分擔保費的方式，實現憲法實施社會保險制度之基本國策。

雇主如僱用員工（含工讀生）未滿 5 人者，雖非勞保強制投保單位，仍須依規定為其辦理參加就業保險；又如屬勞動基準法適用行業，亦須為勞工（含工讀生）提繳勞工退休金。至於同時從事兩份以上工作的勞工（包括工讀生、臨時工、部分工時人員），如服務單位屬於勞保的強制投保單位（例如僱用員工 5 人以上的公司、行號），各雇主均應為其辦理參加勞保，不得選擇僅由其中一個單位加保。又如服務單位皆適用勞動基準法，各雇主亦均應為其提繳勞工退休金。

勞工退休金條例明定，雇主應為適用勞動基準法之勞工，自勞工到職當日開始，按月提繳不低於其每月工資 6% 之勞工退休金，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；而且退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作而受影響，待勞工日後退休時可以依法請領，以保障老年生活無虞（簡稱勞退新制）。勞工可以利用自然人憑證、郵政金融卡、勞動保障卡、電話及臨櫃辦理等方式查詢雇主有沒有幫自己加保及提繳退休金，投保及提繳資料的相關資訊可至勞保局全球資訊網查閱⁵。



勞動小提醒

學生開始打工之後，有可能發生積欠工資、沒有勞保等勞資爭議，學校可以協助其向各地方政府勞工行政主管機關諮詢、申訴或申請調解；老師們也可以提醒打工的同學，平時養成記錄自己的工時並保留證據等習慣。此外，校方也可事先主動針對學區內有提供學生打工的店家進行訪查，了解這些常有學生打工的商家有無問題或是違法裁罰紀錄，再據以製作打工推薦商店的資訊給有意打工的學生參考。

⁵ 勞工保險局全球資訊網便民服務區 (<https://www.bli.gov.tw/0100057.html>)。

這張【**就職注意事項自我檢查表**】，是新北市政府勞工局在轄內高中職推動勞動權益課程的參考教材，提供勞工檢視自己工作職場是否有發生這些與勞動權益息息相關的問題；相關法律其實都有對於勞資雙方權利及義務的規範，所以同學將來進入職場之後，有了這些法律知識及正確勞動意識，不僅可以保障自身應有的勞動權益，也可以發揮所學、安心工作，而不是只能抱怨或受盡委屈，時常處於「不爽不要做」的惡劣職場文化，以及就業不穩定的負面壓力。

【就職注意事項自我檢查表】

項目	狀況	法令原則
1	到職之後，雇主是否立即投保勞保、健保及就業保險，並另外提繳工資6%以上的勞工退休金？	雇主應為適用勞基法之勞工，依照「勞工退休金月提繳分級表」，按月提繳不低於其每月工資6%勞工退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，專戶所有權屬於勞工。勞工亦得在每月工資6%範圍內，個人自願另行提繳退休金，勞工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。
2	薪水是否達到基本工資？	月薪制勞工：111年1月1日起25,250元以上。 時薪制勞工：111年1月1日起168元以上。 日薪制勞工：工時乘以168元以上。
3	工作時間是否正常？	原則上，1天正常工時8小時；每週正常工時40小時。
4	雇主是否有不當扣薪？	未經勞工同意扣制服費、手續費，或是不合比例之遲到、請假扣薪。
5	超時加班？	一天工作時間（扣掉休息時間）超過12小時或一個月加班46小時以上，即屬違法超時工作。
6	加班時，雇主是否有算加班費？	(1) 平日工作超過8小時或每週40小時部分，前2小時，按時薪加給1/3；再2小時加給2/3。 (2) 例假、休假日、特別休假勞工同意出勤，加班費則加給1倍（例假另再給勞工事後補休1日）。 (3) 休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上；超過第9個小時，加發2又2/3。
7	例假日是否有給休息？	原則上，每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，

項目	狀況	法令原則
		1 日為休息日。
8	到職滿半年，雇主是否有給特別休假？	滿一定年資，給予特休：① 6 個月至 1 年→ 3 日；② 1 年至 2 年→ 7 日；③ 2 年至 3 年→ 10 日；④ 3 年至 5 年→ 14 日；⑤ 5 年至 10 年→ 15 日；⑥ 10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。
9	1 年未滿 30 天之病假，雇主是否有給半薪？	普通傷病假 1 年未超過 30 日部分，工資折半發給。
10	求職或上班時，是否遭到就業歧視，或性別歧視（含職場性騷擾）等。	雇主對求職人或所僱用員工不得以種族、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、血型與以往工會會員身分等 18 種理由，予以歧視。又雇主在招募和人事管理時，也有義務防止性別歧視（含職場性騷擾行為）。
11	雇主有沒有注意職業安全衛生？發生職災，雇主是否有給你（妳）應有之補償？	發生職業災害，雇主應給公傷病假，並補償必需的醫療費用；且在醫療中不能工作時，應按其原領工資數額予以補償等。



勞動大挑戰⁶

案例 1：小芬在餐飲店打工期間，店長常會趁四下無人的時候，硬對小芬做出摟腰、摸背或拉手等舉動，小芬雖多次反抗阻止，但為保有工作不敢聲張；日前店長竟然得寸進尺，甚至從背後熊抱並親吻小芬，小芬在驚慌掙扎時被同事看見，此一性騷擾事件才曝光。小芬最後在家人的陪伴下，鼓起勇氣向勞工局提起申訴。假如你是小芬，你會怎麼做呢？

說明：所謂「職場性騷擾」，指的就是所有發生在工作場所不受歡迎、帶有性意味或性別歧視的言行舉止。《性別工作平等法》明文規定雇主在招募、僱用和管理時，有義務防止職場性騷擾行為，其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴

⁶ 筆者前曾與新北市政府勞工局合作，撰寫勞動權益教材，本節之案例 1、2，係為上述教材之案例改編而成。

及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示；當有性騷擾之情形發生時，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施。在此案例中，店長違反《性別工作平等法》，小芬不應隱忍，如店長是受僱者，小芬可透過內部申訴管道向雇主反映，或向當地主管機關提出申訴，維護自身權益。

案例 2：小明平常上學及打工都以腳踏車代步，某天放學後從學校騎車前往打工的途中，被汽車追撞受傷，算不算是職業災害？

說明：根據《勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則》第 4 條規定：「被保險人上下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。被保險人為夜校學生或建教合作班學生，於上、下班直接往返學校與就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，亦同。」所以小明可向勞保局申請勞保條例的職災給付。

勞工發生職業災害時，雇主應依勞基法第 59 條規定補償，如雇主已依法幫勞工辦理勞保，則可向勞保局申請職災給付，此部分雇主可以主張「抵充」，只就不足的部分（例如：投保薪資高薪資低報）再加補償。至於未加保的勞工，雇主未依勞基法給付補償時，依照《職業災害勞工保護法》規定，勞工得比照勞保最低投保薪資，申請職災殘廢、死亡補助及各種津貼。

此外，法律為了保障職災勞工，特別規定在職業災害醫療復健期間，雇主不能終止勞動契約，其中當然也包括工讀生、技術生、建教生等；也就是職業災害勞工經醫療終止，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者等情形外，雇主是不可以資遣勞工的。