



職場高手 秘笈



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/>



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 $\frac{1}{3}$ 以上；第 3 至 4 小時，按平日每小時工資額加給 $\frac{2}{3}$ 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 $1\frac{1}{3}$ 以上；第 3 小時以上，按平日每小時工資額另再加給 $1\frac{2}{3}$ 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，繼續工作满一定期間者，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



Lv.1

EXP: 

前進新手村

▶ 冒險者，歡迎來到新手村！你即將展開電資產業職涯之旅，而在新手村，我們會告訴你所有上路前該知道的訊息，你準備好了嗎？

▶ 撰稿人

經驗篇 | 林名哲（勞動視野協會理事、台灣電子電機資訊產業工會秘書長）

法律篇 | 楊貴智（律師、法律白話文運動站長）

► 經驗篇 ◀ 給職場新鮮人的建議

你嚮往進入電子、資訊相關產業工作，但不知道該做什麼準備？你聽說科技產業薪資不錯，但又聽說工程師很爆肝，既期待又怕受傷害？如果你有同樣的心聲，這本攻略是為你而寫的。我們訪談許多資深從業人員的經驗後，整理成三大篇章，分別提供電資人在學生階段、剛就職階段、轉換跑道階段的關鍵指引，希望能幫助你度過茫然的新手期，順利展開自己的職涯。

對於還在求學階段，未來想進入電資相關產業的學生來說，首要問題應該是：「公司會只看學歷用人嗎？我就讀的科系有機會找到這個產業的工作嗎？」關於這個問題，如果你試著設想自己是招募人才的公司，應該不難回答。或者你可以想像這樣的情境：你剛到一個陌生的地方，想要快速找到一家適合晚餐的餐廳，你會多倚賴餐廳的網路評價呢？我們都知道，找餐廳的方式很多，你可以沿路一家一家逛，跟當地人打聽，也可以設定許多條件來過濾。但多數人的方式可能是：打開手機地圖，搜尋「附近的餐廳」，然後直接看評價來選擇。

類似的情況也發生在公司招募時，要如何快速找到合適的人才？尤其當招募對象是社會新鮮人，還沒有太多工作實績，也缺少其他指標可供參考時，學歷就像餐廳網路評價一樣，是一個快速、方便的參考項目。儘管大家都知道，學歷不一定與工作能力、職場適應程度相當。但對於公司來說，學歷至少代表求職者符合他們需要的基本知識、一定的能力水平、相當程度的適應力與抗壓性，仍然是有參考價值的指標。因此，如果你正主修電機、資訊等「本科系」，而且就讀不錯的學校，那八成能通過多數公司的初步篩選。

至於非本科系學生也不用灰心，因為這個產業分工精細，內部還細分成許多不同領域、職位，非本科系依然有機會找到合適的職缺。關於電資產業內部分工，我們會放在下個篇章詳細介紹。你可以參考「附錄一」的落點圖，找到自己能在產業中擔任什麼職位的工作。更重要的是，如果你的學歷不是特別突出，要如何找到自己的加分項，讓自己有機會受到青睞？我們會在這個篇章後半段給你一些建議。

在學階段準備工作

和學歷相關，學生常常會問的問題是：我一定要讀研究所嗎？學歷高低會不會影響就業機會？事實上，學歷固然會影響你第一份工作的面試機會和起薪，但通常也只有第一份工作比較重視學歷。當你持續在某個領域工作一段時間後，下一份工作更重視你的工作經驗與表現，學歷會越來越不重要。學歷能幫助你職涯的起跑點比別人前面一些，但長遠來看，還是工作過程累積的實力影響更大。因此如果你已經有很明確的就業方向，也不用擔心沒讀研究所會比不上別人。但這並不代表我們鼓勵大家盡快投入職場，不要讀研究所；恰恰相反，我們是要提醒你，研究所的訓練目標並非幫助就業，而是學術研究能力。而培養具有研究能力的人才，對於整體社會進步是非常重要的！只是我們無法在此三言兩語講完這個龐大的主題，就先打住。

回到就業主題，你可能會接著問：學歷以外，在學階段還要做什麼準備，可以提前累積自己的就業能力呢？呼應前面提到的，學歷只是「公司缺乏其他可參考指標」時的篩選條件，如果你未來希望從事技

術相關工作，那展現技術能力，可以彌補你學歷的不足，甚至幫助你在眾多求職者當中脫穎而出。而展現技術能力最直接的方式，就是拿出作品來。舉例來說，你想要應徵遊戲設計公司，如果你曾經獨立開發遊戲，即使只是小作品，都很有說服力。如果你沒有實際作品，那至少在有實作練習的課程多用心，這些課程的作業成果，無論是完成一個電路設計、一支能運作的小程式，都是將來在履歷表上展現你實作能力的加分項目。若你不是本科系學生，除了嘗試實作外，建議額外出修電資相關科系的基礎學科，例如電子學、電路學、程式語言、演算法等等，有助於證明你具備工作所需的基本知識。

若以增加就業機會為目標，在學校最直接的活動便是參加企業實習，提早接觸職場。如果你的校系沒有實習機會也別擔心，社團活動經驗依然有機會為你加分。科技業工作除了專業能力之外，與人合作的能力也很重要，公司會希望求職者具備團隊合作、溝通協調的人格特質。如果你曾參加社團擔任幹部，或者籌備大型活動，都能當成你具

有這種特質的證明。另外，將來想從事技術工作的學生，也可以提早接觸技術相關社群，參加他們的活動，不但能交流技術資訊，也可以提前建立業界人脈。最後，不少科技業公司有跨國業務，英語能力也很重要，可以在求學時盡量加強。

撰寫履歷表與面試技巧

當你開始找工作，第一個問題可能是：履歷表該怎麼寫，才容易獲得面試機會？我們訪談多位資深工程師，歸納出幾個重點。首先是篇幅簡短，盡量維持在一頁A4以內，千萬不要超過兩頁。其次，在個人基本資料後，馬上把你最強、最吸引人的項目優先呈現出來；可能是你的作品集、參加過的競賽、實習經驗、論文主題與貢獻，或者實作課程的成績和作業成果。最強的項目如果附上能直接展示成果的連結更好，如果沒辦法，就盡可能以量化、具體的方式來呈現你的特長。例如參加競賽，在多少參賽者當中脫穎而出；論文研究成果讓產品效率提高多少百分比等等。千萬不要寫與技術、專長無關的成長故事、家庭背景等。然

後，除非公司有要求，否則不建議主動放上個人照片，可能會顯得不太專業。有些公司的制式履歷表可能會要求你填寫與工作能力無關的個人資訊，怎樣才是合理、合法的揭露程度，你可以參考這章後面《法律篇》的說明。

遞出履歷表後，你可能會獲得幾個面試機會，該如何準備呢？首先要做好心理建設：正常的面試，是你和公司互相認識的過程，公司想要瞭解你的能力、人格特質，而不是要考倒你或羞辱你。因此只要呈現出自己的專業能力，並且表現出你積極想加入這家公司（例如事先做功課熟悉這家公司產品以及職務內容），就有機會錄取。在穿著打扮方面，視你要面試的職位而定；如果是技術職，穿著整齊乾淨即可，不建議穿西裝、正裝，會顯得太彆扭。

無論去哪一家公司面試，絕對要準備自我介紹。自我介紹的呈現方式與履歷表類似，就是要在短時間內把自己最強的點講出來。因此成長背景、學歷等簡單帶過，重點是你與眾不同的「亮點」。這裡有一個小秘訣，是在自我介紹當中留下「會讓人想追問的點」。例如你可

以說自己曾做過某作品、參加某某活動，然後達到什麼正面效果。這樣很容易讓面試官想問「你如何做到的？」、「過程是什麼？」而讓你有更多正面呈現自我的機會。

面試還有一個必考題，就是你寫在履歷表上的項目。面試官在找你來面試前，一定都花時間看過你的履歷，也勢必會從中找出問題追問你。例如你寫到專題或論文題目，當然會被問到內容，以及你從中學到什麼。所以，儘管要在履歷表當中把自己最好的一面呈現出來，但千萬不要吹噓，或寫上自己根本不了解的項目，否則絕對會被識破。

最後，面試技術職位時，也有蠻高機率考實作題。除了上網搜尋前輩的面試經驗，事先瞭解出題方向之

外，這邊偷偷告訴你面試官的心聲：實作題除了考驗面試者的技術能力之外，也在考驗合作能力。當你一時想不出答案時，可以適時提問：這個題目我從某個方向著手是正確的嗎？我能假設題目的某些條件嗎？記得我們前面說過的，面試不是為了考倒你，而是觀察你有沒有解決問題的能力；而與人合作、提出問題，也是解決問題的重要手段之一！

到這裡，我們把求學到求職之間的重要提醒都告訴你了，希望能協助你找到心儀的工作。下一個篇章將介紹這個產業的職缺以及勞動條件，讓你提前認識將要迎接的挑戰。也別忘了先讀過這章的《法律篇》，才能避開求職地雷喔！

► 法律篇 ◀ 《就業服務法》助你避開求職地雷區

對於求職者而言，最令人緊張的事情，莫過於面試階段，不僅是為了要設法於廣大競爭者中脫穎而出，此階段更是與未來東家建立良好關係的第一步。因此，許多人對此花費許多勞力、時間成本，只為了能

夠表現出良好的一面；相較而言，招募者面對廣大的求職者，為了能夠萬中選一，也因此會花下不少功力，比如：設計好面試題目、安排筆試測驗等。這些行為都是為了能夠獲得符合招募者內心期待的人才。

儘管招募者渴望想找尋氣味相投的求職者，因此會在求職面試中設下許多「關卡」。不過，這些關卡，在法律上是有一定底線，就算開出再高的待遇，仍然是不得跨越的，而這些內容主要明文規定在《就業服務法》。

《就業服務法》制定於1992年，是為了促進國民就業，增進社會及經濟發展等目的而制定。為維護就業市場的公平性，小至求職招募廣告，大到求職面試的過程，且不問是本國人或是外國人，皆在本部法律規範之中。

如果觀察《就業服務法》第5條第1項，法律明文規定，雇主對求職者不得以種族、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、血型或以往工會會員身分為由，給予以「歧視」。

而所謂的歧視，應包含有「事實比較」之意含，亦即主張有歧視情事的人，必須先指出一項可供參考比較之事實指標，藉以說明被歧視者

與該指標，在兩者職業條件相同之情形下，卻只因某項與工作不相關之因素而受到不平等處遇¹。由此可知，歧視的意義不僅是泛泛說詞，必須要能具體比較出有不平等的情形。

例如直接在招募人才廣告上限制年齡範圍，比如：限○○歲以下、或是○○歲至○○歲，這樣的情形，通常會構成違反《就業服務法》第5條第1項的規範。其他像是在面試過程中，如果面試考官透過談話明顯表現出對於年齡有歧視的情形，比如「雖然你（求職者）的條件都符合我們的職缺，但我覺得你的年齡太老了」。在此種情形，仍然會有違法的問題。

此外，在面試過程中，面試考官如果詢問求職者婚姻狀況，並且以婚姻因素產生歧視的情形，比如「你（求職者）結婚了嗎？如果你結婚了，儘管我們的工作與是否結婚無關，但考量你之後可能會有生育規劃，我們將不會錄取你。」，在本情境面試考官將婚姻狀況作為錄取條件，很明顯產生歧視的事實。

1. 臺北高等行政法院97年度訴字第492號判決。

另外，依據《就業服務法》第5條第2項第2款規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：二、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。」，由於婚姻狀況在通常情形之下非為就業所需，所以求職者可以先行詢問雇主蒐集的目的或是果斷直接拒絕面試官的要求。

除了年齡與婚姻之外，事實上仍然有可能出現其他歧視的情況，比如「因為適逢大選，因黨派立場與雇主不同而遭到歧視」；此外，近年來因性別平權意識上升，也有可能產生性傾向的歧視；在具有組織工會的產業中，更也有可能在面試過程中詢問是否參加過工會，而給予歧視的行為。這些行為明顯的違反《就業服務法》的規範，求職者既不用遵守，更不用告知。

在出現不當面試的行為時，除了有可能違反《就業服務法》的規範之外，也有可能因此觸犯其他法律，比如「面試考官對於婚姻狀況詢問後，並且施加羞辱性言語²」。在此種面試者對於求職者，有性別歧

視的言語情形，則會另外違反《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》。

在通過辛苦的面試關卡後，許多求職者會有一項疑問：我同時錄取不同公司，我如果只去其中一間，會不會被其他間公司告？這項問題的答案是不一定。

依照《民法》第153條第1項：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」因此，只要雙方當事人皆有願意成立契約的意思，並且達成一致，契約就會成立，而此時就會涉及到臨時反悔的時候，契約是否已經成立了。

此部分會涉及到實務上，各家公司運作模式不同，而有不同情況。如果簡單來看，第一種情形是，面試結束當下就知道錄取結果，或是於面試後接獲成功錄取通知單，在雙方沒有特別約定必須要簽署契約的前提下，此時契約已經成立。如果臨時反悔，由於公司可能已經花費一定的支出，比如：準備專屬個人物品、名片等，因此，是有可能向求職者請求民事損害賠償。

².40歲單身女應徵！被面試官酸「這年紀不都隨緣嗎」她怒炸：想結婚很怪？，2020年08月02日，<https://www.ettoday.net/news/20200802/1775011.htm>。

另一種模式，是會在寄送錄取通知單時，要求求職者回信告知，來完成雙方契約訂立的意願。由於此時，求職者尚未回覆信件，因此，雙方契約尚未成立；如果求職者想臨時反悔，除非有違反民法締約上過失³，比如「求職者當初面試的動機就是想惡整面試公司」，否則原則上是不會有法律上責任的。

但要提醒大家，雖然不會有法律責任，但有可能讓面試公司留下不好印象，未來如果想要轉換公司，或多或少有影響。因此，儘管並不違法，仍然是要好好處理，既符合情面，也符合商業倫理。

勞工通過應徵受僱後，仍然可能遭遇就業歧視。例如，2020年，知名的電競設備製造商「海盜船科技股份有限公司」（Corsair）就有勞工在結婚前一週，被公司以她擔任的「售後服務助理」需縮減人力且她工作量最少為由，主張依《勞動基準法》第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」資遣。

該名勞工被解僱後，向新北市政府提起就業歧視申訴。勞工局調查發現，海盜船科技在解僱後，開出類似職缺對外招募，且勞工的工作量多寡是公司分派的結果，甚至，還有公司主管證稱勞工的工作表現極佳。最終，新北市就業歧視評議委員會認定，海盜船科技是因為勞工即將結婚才終止勞動契約，構成「婚姻歧視」，違反《就業服務法》第5條第1項規定，裁罰30萬元。

雖然，上述案例不是發生在工程師身上，但科技業高壓、過勞的職場環境，一向對包括工程師在內，勞工的婚姻、生育不甚友善（尤其不利女性）。在很多公司，有結婚、生育計畫的人不易被錄取或升遷，是非常惡劣的文化。

³.《民法》第245條之1第1項第3款：「契約未成立時，當事人為準備或商議訂立契約而有左列情形之一者，對於非因過失而信契約能成立致受損害之他方當事人，負賠償責任：三、其他顯然違反誠實及信用方法。」

Lv.2

EXP:



快速升級

▶ 冒險者，恭喜你離開新手村。接下來，你會踏進電資產業的廣大領域。為避免你迷失方向，這張由冒險者前輩們流傳下來的地圖，就交給你了！

▶ 撰稿人

經驗篇 | 林名哲（勞動視野協會理事、台灣電子電機資訊產業工會秘書長）

法律篇 | 劉冠廷（大恆國際法律事務所主持律師、勞動視野協會監事）

► 經驗篇 ◀ 業界職缺導覽

如果你是剛畢業，想踏入科技產業的新鮮人，起初可能會被業界五花八門的職缺搞昏頭。公司好多家、職位如此多樣，怎麼知道哪個適合自己？不同的工作崗位各自有什麼能力需求？面試談薪水，怎樣才符合行情又不會委屈自己？這一章，我們先從介紹業界職缺開始，幫你一一解答上述疑問。

科技業公司與產業分工

要搞清楚科技業不同公司各自在做什麼，我們可藉由電子產品從設計到製造的流程來說明。舉筆記型電腦為例，**品牌廠商**例如Apple、Dell、hp等要推出新款筆電時，會把產品規格與需求提給**委託設計製造商**（Original Design Manufacturer，ODM）或**委託成品製造商**（Original Equipment Manufacturer，OEM），由這些廠商進行設計與代工（通常OEM是純代工、ODM還包含產品設計）。而筆電要發揮功能，需要軟、硬體都正常運作。硬體部分，一台筆電可以拆解成面板、主機板、中央處理器、硬碟等重要成分，又各

自有對應的製造廠商。而這些電子零件要運作，少不了的核心就是晶片（Chip）當中的積體電路（Integrated Circuit，IC）。積體電路是由**IC設計廠商**設計出電路佈局，再交給**晶圓代工廠商**大規模生產，製造出的晶圓再交由**封裝測試廠商**加工成為晶片。筆電的硬體生產，由上述這些元件分別製造、組裝起來。筆電的硬體生產完成後，還需要搭配**軟體**，以及軟硬體之間橋接的**韌體**，才能發揮完整的功能。

上面這一段，我們將科技業的公司依照產品生產流程自上游到下游區分成幾個大類，當然每家公司內部可能還會細分不同的部門與職缺。以ODM廠為例，會按照產品區分為不同的BU（Business Unit），每個BU底下各部門有各自的工程師，例如電子、機構、射頻部門，而每項設計專案還有對應的專案經理（Project Manager，PM）來進行跨部門的溝通整合。又以晶圓代工廠為例，大致區分為確保機台順暢運作的設備工程師，調整生產參數來對應不同生產目標的製程工程師，以及負責跨部門協

調的整合工程師等。而在軟體公司，可能會大致區分負責設計使用者介面的前端工程師，和負責維護主程式、設計演算法的後端工程師。

上述這些職缺，有的需要特定科系畢業或者明確的能力。例如IC設計廠商的電路工程師，少不了設計電路，操作EDA軟體的能力；又如軟體工程師勢必要會使用一種以上的程式語言，還要熟悉各種開發工具、如何debug等等。但也有些職

缺一開始要求的專業知識較少，可以允許邊做邊學。例如晶圓代工廠的設備工程師主要負責機台的操作維護，而各家廠商，甚至不同產線使用的機台不一樣，只要具備基本的電子與機械知識，其他的可以到職後再學。又例如專案經理不見得要一開始就懂很多產品，只要具備溝通能力、抗壓性，都可以邊做邊學。當然，有豐富產品經驗的專案經理，更有本錢可以跳槽到更好的公司。

薪資與工作時間

看了這麼多專有名詞，已經有點昏頭轉向嗎？沒關係，我們舉辦的「科技業職涯引路」系列講座中，會由資深工程師介紹他們的工作經驗。而開始找工作前，除了參考前輩的經驗，也可以參考本手冊「附錄一」的落點圖，並考量自己的興趣、專長，來決定要投履歷到哪些公司。還有一個不可少的步驟，是上網搜尋一下這家公司的評價，你同樣可以參考手冊「附錄二」列出的資訊平台，我們列出求職時一定要去逛逛的網路平台，記得善用它們！

許多新鮮人在面試階段不曉得怎麼談薪水，只好一律回答「依照公司規定」，但又擔心被公司壓低薪資。其實科技業給新鮮人的薪資大多是查得到的公開資訊，儘管每個人確切的數字會視情況變動，但大致行情不會差異太大。以下列出科技業各類公司給新鮮人的薪資範圍，供你做參考。前面提到的參考資訊平台，有些可以直接查詢薪資概況，去面試前記得做足功課，以免吃虧。

公司類別	公司舉例	月薪	年薪
晶圓代工	台積電、聯電、旺宏、世界先進	50,000~70,000	100萬~150萬
IC設計	聯發科、聯詠、瑞昱	76,000~86,000	140萬~200萬
半導體設備	應用材料、阿斯摩爾	60,000~68,000	120萬~130萬
系統廠（ODM）	緯創、仁寶、和碩	50,000~60,000	100萬~120萬
軟體公司	差異很大，知名外商如Google、Microsoft新人年薪可以到200萬，有規模的臺灣公司年薪約100萬。		
備註	薪資單位為新臺幣。即使同一家公司，也會依部門、職位造成薪資差異；年薪包含當年度分紅、獎金，視營運狀況每年也不同。		

最後，很多人問我們，科技業的工作都要「爆肝」是真的嗎？聽說工程師都是「責任制」？雖然科技業當中不少人的工作時間很長，但我們要強調，這不是全貌，更不應該被視為理所當然。造成工作時間長的原因不外乎以下幾種：首先是作業過程本身的特殊限制，例如調整製程參數以後，可能要等幾個小時才能看到結果。或者是工作分配不均，導致工作集中在少數人身上。有時是工作量與所需人力沒有被適當評估，例如專案的時程太急太趕，沒有考慮到部門人手不足。也有的時候是因應緊急狀況，例如機台突然故障不得不連夜搶修。

上述原因，理論上公司都可以做出適度調整，來降低員工的工作時間，或將需要加班的情況限縮到極

少數緊急事件。但部分公司不把工時過長視為問題，透過層層向下壓榨，讓基層員工超時工作來達成公司目標。甚至在一些部門，加班已經成為內部文化，太早下班還會被主管視為工作不認真，使大家不得不加班裝忙。

我們再強調一次：這不該被視為理所當然！對於新鮮人來說，除了參考網路評價瞭解各公司生態，來避開爆肝地雷以外，也應該建立這樣的心態：公司不該濫用你的責任感，曲解為責任制。長工時對勞工的身心健康都有傷害，應當盡量避免；就算為了種種原因暫時忍受，也不該讓這樣的職場生態變常態。關於責任制是否合法，公司怎麼做才正確，請參考接下來《法律篇》的說明。

► 法律篇 ◀ 一次了解科技業三大關鍵字：

責任制、保障年薪、股票分紅

近年來，資訊科技產業蓬勃發展、如日中天，許多企業藉由保障年薪、年年股票分紅的方式來延攬菁英、留住人才，「工程師」因為擁有優渥的薪資勞動條件，成為人人稱羨的職位。然而，在高薪的背

後，工程師卻也經常因為工時極長而被形容為「爆肝」職業，這是否又跟所謂的「責任制」有關呢？以下就工程師與「責任制」、「保障年薪」以及「員工分紅入股」的相關內容分別介紹：

1 責任制

許多人會覺得因為工程師是「責任制」所以工時長，這個觀念是否正確呢？其實，責任制並非精確的法律用語，且此用語也容易讓人誤會工時沒有上限，不過基於行文方便，以下仍使用此名詞來做說明。

所謂「責任制」工作者，並不是勞雇雙方自己說了算，或是由雇主自行決定何種勞工屬「責任制」人員。在法定程序上，必須是經中央主管機關（勞動部）「核定公告」的職業類別，且勞資雙方必須簽訂「書面」契約來約定責任制⁴工時內容，並報請當地主管機關（公司

所在地的縣市政府單位）「核備」，經過上述所有程序，才算是合法的責任制工作人員，而不受到勞動基準法部分工時規定的限制。

那麼，工程師是否屬於「責任制」工作者？從現行經勞動部所核定公告的《勞動基準法》第84條之1工作者可見，確實有包含資訊服務業中「負責事業經營管理工作的主管人員」，以及「系統研發工程師以及維護工程師」等受僱者⁵。也就是說，工程師不一定等同適用責任制，而要看工作職等位階以及工作內容具體認定。

⁴ 契約約定內容必須包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，詳參《勞動基準法》施行細則第50條之2。

如果適用責任制，會有什麼影響呢？責任制的規定目的在於讓一些工作性質特殊者（例如：資訊產業以專門知識或技術完成一定任務）與雇主間能夠藉由書面契約另外做不同於《勞動基準法》的約定，然而，絕對不是使勞工的工作時間完全不受限制或完全沒有休息，也不代表雇主就可以不給付加班費⁶。因此，雖然責任制是以經當地主觀機關核備之雙方書面契約約定內容

作為勞動條件之依據，但是並非漫無限制，而應參考《勞動基準法》所定基準且不得損及勞工健康及福祉。總之，責任制還是有工時的上限，所以還是要打卡上下班（備置出勤紀錄），且若雇主使勞工工作超過經當地主管機關核備之書面契約所約定的正常工時之外的時間，還是要依《勞動基準法》規定給付加班費。

2 保障年薪

許多公司在求職網站、面試甚至簽約時會有保障年薪之勞動條件，例如「公司保障年薪14個月（以下以此舉例）」，則多出來的兩個月金額，性質上是否屬於工資？關於工資的詳細定義，可以參考《勞動基準法》第2條第3款規定。具體判斷的方式上，**要看是不是勞工因為工作而獲得的報酬？或為雇主單方面之目的，具有勉勵、恩惠性質之給予？**但無論是否為工資，若雙方已約定「保障年薪14個月」，則雇主

不能任意不發給。

另外要注意的是，公司在保障年薪的約定中，經常會有一些發放條件限制。首先，企業經常規定「**滿足一定任職期間**」之發放條件（例如：須任職滿一年始發放），則若任職未滿該期間就中途離職，得否依照比例請求發放該兩個月金額？法院實務上，有認為要依照在職期間的比例發放，但是也有認為若未滿約定任職年限就完全不發放的見

⁵. 查詢方式與路徑：勞動部網站/業務專區/勞動條件、就業平等/工時（休息、休假、請假）/《勞動基準法》第84條之1工作者。

⁶. 請參《勞動基準法》第84條之1規定。

解，總之，仍然必須回歸個案狀況具體判斷。另外，約定「**發放日前一定期間持續在職**」也是企業常見的作法，也就是約定兩個月金額發放條件是以公司固定發放日都必須在職才會發放（例如：公司固定於每年12月31日發放該年度的兩個月

金額，發放日前六個月須持續任職，則必須在該年度從7月1日起至12月31日皆在職，才會滿足發放條件）。因此，必須確認清楚保障年薪的具體發放條件，才不會使權益受損。

3 股票分紅（員工分紅入股）

為使我國會計原則與國際接軌，我國於2008年實施《商業會計法》新規定，原本股息、紅利不得作為費用，之後改為「但具負債性質之特別股，其股利應認列為費用」，又被稱為「分紅費用化」。在此之前，公司發放股利給員工不必列入公司費用，等於不花成本獎賞員工，公司也樂意大發股票；修法後公司分紅配股不再有成本優勢，直接受到衝擊的就是員工分紅大幅減少。早年科技業員工一年領市值千萬的股票，年紀輕輕就退休的神話，於分紅費用化後已不復存在。

然於知識經濟時代，公司往往希望留住人才，故於2018年《公司

法》修法時擴大股份有限公司之員工獎酬工具⁷，使得員工有更多機會可以取得公司股份、分享公司營運成果，藉以激勵員工士氣。其中，在員工酬勞的部分，《**勞動基準法**》**第29條規定事業單位有盈餘時，應發給勞工獎金或分配紅利**；而《**公司法**》第235條之1亦規定**公司有賺錢時分配一定比例給員工，方式有發放股票（即「員工分紅入股」）或現金，其中股票可以用新股或庫藏股，由員工無償取得**。

《公司法》修法後的另一特色為，過往員工庫藏股、員工認股權憑證、員工新股認購權、員工限制型

⁷員工取得公司股份的途徑約有五種：員工庫藏股（《公司法》第167條之1）、員工認股權憑證（《公司法》第167條之2）、員工新股認購權（《公司法》第267條第1、2項）、員工限制型新股（《公司法》第267條第9項），以及員工分紅入股（《公司法》第235條之1）。

新股等皆只能發給公司自家員工，而員工酬勞（員工分紅入股）則可發給公司自家員工及子公司員工，在修法後，全面擴大為集團企業可以雙向發放母子公司員工，讓集團

企業更容易在集團內各家公司採取彈性的獎酬制度，增加資訊產業工作者留任的動力，以利企業延攬並留住人才。

公司跟員工約定保障年薪14個月，其中2個月算不算工資，對勞動權益有什麼影響呢？舉個實際案例⁸：台灣光罩股份有限公司在2013年6月公告取消保障年薪14個月，有五名勞工不接受，以台灣光罩片面違反勞動契約、未全額給付工資為由終止勞動契約，並且要求資遣費。台灣光罩則主張，額外兩個月分別是年終獎金一個月，端午節、中秋節各半個月，屬於恩惠性給予，並非工資。

法院審理時認為，如果公司給付勞工的金錢，是有盈餘才發的獎金，或者依生產績效「不確定性」發放的激勵給予，不算工資。但台灣光罩給勞工這2個月報酬，都是定額、定時發放，法院認為屬於工資。既然是工資，則勞方主張有理由，而且在計算資遣費時要把這筆錢算進去。假設勞工月薪42,000元，按照《勞動基準法》，平均工資是以離職前6個月計算，當中若有領到年終獎金42,000元，則平均工資應該是 $(42,000 \times 6 \text{個月} + 42,000) \div 6 = 49,000$ 元，再依平均工資計算資遣費。

另外有案例是公司雖宣稱保障年薪，但法院實際審理後，認定不屬於工資的情形⁹。就如前文所述，每家公司狀況不同，還是要個案認定。這個案例補充，希望讓讀者更瞭解「算不算工資」這件事，究竟對勞工有何影響。

⁸. 臺灣高等法院103年度勞上字第109號民事判決。

⁹. 例如臺灣高等法院107年度勞上字第11號民事判決。

Lv.3

EXP:



轉職指南

▶ 親愛的冒險者，能看到這則訊息，代表你一路披荊斬棘通過難關，已是一位有經驗的勇者。接下來你可以選擇轉職，挑戰冒險的更高成就，祝福你！

▶ 撰稿人

經驗篇 | 林名哲（勞動視野協會理事、台灣電子電機資訊產業工會秘書長）

法律篇 | 曾 翔（靜海法律事務所主持律師）

► 經驗篇 ◀ 如何邁向職涯下一階段

工作一段時間後，你接下來可能會面臨換工作。這並不是說第一份工作絕對不適合你，不過在職涯初期多方嘗試、探索，換更合適的工作，是還蠻常見的情形。特別在科技業，當你累積一定工作經驗後，透過跳槽換工作，常被認為是提升薪資待遇的最快方式。

如果有換工作打算，要透過什麼管道獲得新工作機會？我們訪談的工程師幾乎都回答：人脈很重要！這倒不是要你到處攀關係，而是隨著工作資歷增加，你自然而然也會在產業中認識對職涯有幫助的人。舉例來說，你現在的公司幫客戶代工產品，你在負責產品的過程常常跟客戶溝通，對方的主管很欣賞你的能力，問你要不要過去上班。或者你原本的主管換到新公司，要增聘人手，想起你是個不錯的下屬就挖角你。類似的情況在科技業非常普遍，因此，扮演一個好溝通、好合作的工作夥伴，自然會為你帶來跳槽、更上一層樓的機會。

即使沒有人脈主動帶來新機會，你還是能累積自己的實力，透過再求職找到更好的工作。重點是，如何

累積實力、提升自己呢？最基本，聽起來像廢話的建議是：把現在的工作做好。還記得我們在第一章提過：學歷只影響第一份工作，第二份工作之後更重視工作經驗。公司開出的職缺如果不是提供給新鮮人，通常是想找不用再做太多培訓的「即戰力」。怎樣的人才算即戰力？如果你前一份工作有開發過類似產品，或熟悉某項技術，那就是了。因此把工作做好，不只是被動聽命行事，而是願意進一步去了解產品的全貌，去思考每次出問題的成因，或在工作中學習更新的技術，這都在累積讓你前往下一份工作的能力。另外，比較有規模的公司通常會提供在職進修的資源，無論是公司內部課程，或者補助員工到外面上課，不妨善用這些資源充實自己。

此外，我們在第一章已提過溝通能力的重要性。外界對科技業員工，特別是工程師，多少有「宅宅」的刻板印象。但在科技業少有單打獨鬥完成工作，幾乎都要靠團隊合作，因此溝通協調能力至關重要。試想，無論你在軟體公司或硬體公司，每次開發新產品，都要跟客戶

端、協力廠商、其他平行部門進行無數次會議，了解彼此需求。所以用簡要的方式表達目前的狀況、面臨的問題、需要的協助，和他人一起腦力激盪想出解決問題的方式，這是在科技業生存的必備能力。而當你的溝通協調能力進展到不只能解決自己的問題，還能協助整個團隊解決問題，那可以算是開始具備管理能力了。

提到管理能力，是因為關乎科技業職涯發展的路徑。一個典型的路徑是，擔任技術人員一段時間後，夠熟悉產品開發流程，而溝通協調能力也足以帶領整個團隊，此時就會轉成管理人員，例如部門的副理、經理甚至更高層。不少資深工程師的職涯下一站是管理職，但多數公司還是金字塔型的科層體制，頂端的管理者畢竟是少數，不可能容納所有的資深工程師。在國外，不少公司還會提供技術路徑的升遷選項，例如讓技術人員成為獨立開發者，但不用負擔管理工作。在臺灣，技術路徑的職涯規劃發展得比較慢，但近年也慢慢有公司提供這個管道。

除此之外，不侷限在科技業，跨領域的職涯發展也大有可為。例如運用資訊能力，將傳統文化轉為數位典藏，或者協助公部門數位轉型等。又好比網路管理、資安維護這類專業，從傳統產業到金融業都需要，也提供科技人才多元的職涯出路。

最後，當你開始找新工作準備跳槽時，如果老東家曾和你約定「離職違約金」或者「競業禁止條款」，疏於留意可能會帶來法律風險！這些約定到底是不是合法，勞工又如何保障自己選擇工作的權利呢？請接著看這章《法律篇》的解說，助你安心轉職不觸法。

► 法律篇 ◀ 淺談離職違約金與競業禁止

1 最低服務年限約款是什麼？

簡單來說，就是雇主跟勞工綁約，如果提前離職、跳槽等等，就需要支付違約金或者返還一些訓練費用。然而，綁約這個行為不只會影響就業市場的人才流動，而對勞工而言，本來對於不喜歡的工作至少有權「不幹了」，但受迫於最低服務年限約款，就連離職走人的權利都沒有，勞工更容易被迫承受雇主的壓榨。

因此，雇主要用最低服務年限約款跟勞工綁約還是有所限制，必須看有沒有跟勞工綁約的「必要性」，以及綁約條款的「合理性」，這兩點在2015年修法時被規範在《勞動基準法》第15條之1。

《勞動基準法》第15條之1的第1項是關於「必要性」的規定，法條規定：「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。」也就是說，除非雇主提供勞工特別

的專業技術培訓或是提供一筆補償，否則沒有資格要求勞工與之綁約。因此，雇主如果沒有提供專業訓練或補償，綁約的約定一定無效。

此時需注意，一般來說，專業培訓是指雇主必須「額外」提供專業訓練，因此新進員工的基礎內部教育訓練不會被認為是專業培訓（但還是要個案判斷）；另外，補償方面，有公司則是以提供「簽約金」的方式，目前法院是認同這種做法的。

如果不符合「必要性」，綁約會直接違法而無效，即便有「必要性」也必須看綁約條款是否「合理」，《勞動基準法》第15條之1第2項規定四個判斷要素，包括：「一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。」其中最重要的仍是綁約長度和雇主花費的成本是否成比

例，此處必須個案判斷，難以一概而論。

接著，假設綁約有效，但勞工若提前離職也未必要賠錢，《勞動基準法》第15條之1第4項規定：「勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」因此，如果是雇主依據《勞動基準法》第11條解僱勞工，或是勞工依據《勞動基準法》第14條主張雇主違法而被迫離

職，乃至勞資雙方合意終止契約，勞工均不須賠償違約金。

最後，假設綁約有效而且是勞工自願離職，此時勞工需要負擔賠償違約金或是返還訓練費用之責，但法院仍會依照個案狀況依據《民法》第251條和252條適度調降違約金金額。

總之，雇主與勞工綁約的前提是有付出相對應的成本才有綁約的正當性，並非毫無限制均能綁約。

2 競業禁止相關規範

所謂競業禁止，簡言之就是勞工離職後不得受聘於與雇主有競爭關係的事業，包含自行創業從事相關競爭活動，均受禁止。理由在於勞工可能藉由職務之機會接觸雇主的營業祕密等，若跳槽至對手事業，可能對雇主產生重大打擊。臺灣最著名的案件就是台積電研發主管梁孟松跳槽三星電子，遭台積電以違反競業禁止規定提告。

由於勞工的個人技能必然有限，如果離職後不能擔任熟練的工作職務，勢必影響收入，同樣也會影響就業市場的人才流動，因此不能讓雇主毫無限制地約定競業禁止條款。因而，同樣在2015年時，《勞動基準法》修法加入第9條之1，規定了競業禁止約定的限制。

《勞動基準法》第9條之1第1項規定雇主與勞工約定競業禁止的前

提，共有四個要件：「一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。」前兩者簡言之，就是雇主必須要有需要受到保護的利益（例如know-how），而勞工也必須能接觸到這些營業秘密，才有資格跟勞工約定競業禁止。舉例來說，台積電這種世界級企業必然有需要保護的利益和營業秘密，但如果是在廠區當保全的人，根本無法接觸這些秘密，公司自然不得與其約定競業禁止。

後兩個要件則是看競業禁止約定是否合理，其中最常出現爭議的是「競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象」，過往有企業規定勞工在全世界的範圍都不能從事和雇主有競爭關係的工作，就被法院認定約定空泛而無效。

除上述規定之外，《勞動基準法》第9條之1規定競業禁止最多兩年，且依據《勞動基準法施行細則》第7條之1，競業禁止必須要以書面約定。且參照《勞動基準法施行細

則》第7條之3，所謂的合理補償必須要是離職後才給付的金錢，不能是在職時領取的金錢，且每月補償金額至少要離職時一個月平均工資的一半。

若違反上述規定，競業禁止則為無效之約定，勞工不受限制。但在此必須同時提醒，假設雇主與勞工約定的競業禁止無效，但這並不代表勞工就可以恣意妄為。事實上，即便沒有競業禁止約定而讓勞工能到與雇主有競爭關係的事業工作，原先的雇主仍受到《營業秘密法》保護；因此勞工即便不受競業禁止限制，離職後到競爭事業上班，仍需要保護原雇主的營業秘密，否則會涉犯《營業秘密法》和《刑法》上的工商秘密罪。且許多雇主會和勞工約定「不侵權條款」，也就是勞工不得侵害第三人的智慧財產，否則勞工自負責任，這代表在發生相關爭議時，新雇主除了可能不幫忙勞工之外，甚至會將所有法律責任轉嫁給勞工個人承擔，請勞工務必注意以免訟累。

科技業關於競業禁止的案例，除了前述台積電與梁孟松的例子以外，近年受矚目的則是睿能創意股份有限公司（即Gogoro）控告前資深協理林松慶以及前人事主管涂志傑的案件。兩名被告都是Gogoro的高階主管，他們在2019年相繼離職後，林松慶到湛積公司擔任執行長，涂志傑則擔任營運長。Gogoro認為兩人可接觸並獲悉公司馬達設計、研發之技術與know-how，也可參與重要會議並取得相關機密資訊，應該受到競業禁止條款的拘束；但兩人不遵守，甚至有挖角員工的情形，所以對他們求償800萬元。

臺北地方法院審理這個案件¹⁰，競業禁止條款部分，法院認為Gogoro當初和兩名員工簽約時，並沒有約定競業禁止期間的補償金，違反前述《勞動基準法》第9條之1的規定，而且依據《民法》第247條之1也無效。雖然Gogoro在林松慶離職後，有試著把補償金匯給他，甚至直接提存到法院；法院仍認為競業禁止條款從一開始就無效，Gogoro事後的動作也並未得到兩位當事人同意，因此認定兩人不受競業禁止條款約束。

後來Gogoro不服臺北地方法院的判決，提起上訴。截至本手冊截稿前，二審尚未結束，我們還無法斷言最終結果。但我們想透過這個案例告訴你，競業禁止條款不是簽完一定有效，公司還需要搭配其他條件，才能限制勞工的就業權利。

¹⁰. 臺北地方法院109年度勞訴字第85號民事判決。

Lv.4

EXP:



揪團打怪！



所有的冒險故事都少不了夥伴！為了克服職涯旅途的重重挑戰，你需要組成冒險隊伍，一起過關。冒險者，加入工會吧！

► 撰稿人

鄭中睿（勞動視野協會理事、台灣電子電機資訊產業工會專案經理）



什麼是「工會」？

對工作內容、薪資待遇不滿意，想跟老闆溝通一下？「不爽不要做」，恐怕是你最可能得到的答覆。

好，試想一下：一家公司，總共十個員工；一個員工去找老闆，老闆說：「不爽不要做」；兩個員工去找老闆，老闆說：「不爽不要做」；十個員工都去找老闆，老闆說：「不爽……」？十個人真的都不做了，公司還能繼續營運？

什麼是「工會」？用最簡單的方式講：所謂「工會」，就是勞動者集合、團結起來，以必要時集體停止工作，讓公司的運作停擺（對，就是罷工）為最終武器，來向雇主爭取更好的待遇（看是停工損失還給員工加薪的錢多）。最近幾年，臺灣比較知名的罷工案例，有2016年華航空服員罷工、2019年華航機師罷工、2019年長榮空服員罷工。

工會可以為勞工做些什麼？勞工為什麼該加入工會？

勞工加入工會，最直接能享受到的，當然是各種會員服務，以下是幾個比較常見的項目：

法律諮詢

包括正在閱讀這本手冊的你在內，只要是正常人，平常大概都不會有嗜好鑽研勞動法令。因此，在職場上遇到權益問題，往往不曉得該怎麼辦。找律師，不便宜。這個時候，工會的幹部、工作人員（有些工會會請律師擔任法律顧問），就成了最方便、划算的諮詢選項。而且，老實說，工會因為處理勞資爭議的經驗豐富，有時候比律師還專業。

勞資協商

勞工不瞭解勞動法令，自然也就不曉得能怎麼要求雇主；或者，就算懂法令，只有自己面對雇主時，也很容易感到壓力，並缺乏談判經驗。請律師，很貴。由工會陪同或代表向雇主協商，老闆沒辦法隨便唬弄你，而且，還滿便宜的。

會員福利

只要會員人數及收到的會費夠多，工會就有條件提供福利；例如節日禮品、餐會、旅遊、獎學金、急難救助，以及團購、特約消費的折扣、優惠。

確實，加入工會，有福利可拿很讚。不過，說真的，上面那些服務（或說「商品」），大家出了工會，在外面市場上也找得到，其中沒有任何一項，只能由工會提供。假如，勞工在職場的權益問題，有

了上面幾項服務就能全部解決，那，我們其實只需要律師事務所跟職工福利委員會，不必有工會存在。「工會」這種組織形式，是因為有獨特的功用，才被專門立法保障。

打破勞勞相爭、建立集體力量、創造共同利益

我們每個人身為勞工，彼此在就業市場上，經常處於一定程度的競爭關係。一個職缺開出來，當應徵者不止一位，大家能力又都差不多的時候，最便宜、耐操的那個人，通常最有機會得到工作。假如，就業市場上的多數職缺，都挑選最便宜、耐操的人錄取，就形成勞動條件在總體層次的「向下競逐」，所有人為了得到、保住工作比爛。

當然，面對上述狀況，個人可以選擇、嘗試提昇自己的能力，既打敗競爭者拿到工作，也獲得比較好的待遇。不過，這樣的做法首先會碰到的問題，是市場上，需要高技術人才的職務稀少，能力強未必有

缺。再來，則是一定會有別人跟你一樣想辦法提升能力，你得在永不歇止的競爭中，總是戰戰兢兢地設法保持領先，常態處在覺得自己地位沒有保障的不安全感；並且，有很高的機率，隨著你年紀增長、精力衰退，總有一天，會競爭不過更便宜、耐操的年輕人。

在職場上，同儕競爭不全是壞事。但，對競爭毫無規範、限制，絕對會讓雇主肆無忌憚壓低勞動條件，使大量勞工陷入惡劣到不人道的待遇（這是歷史事實，不是經濟學假說）。國家之所以要立法，規定基本工資、正常工時及其它各種勞動條件，就是為了約束雇主。而除了

仰賴國家直接管制雇主，勞工也可以靠自己的力量，組成工會來保護權益、改善待遇。

事實說來殘酷：對雇主而言，除了少數在企業營運中，掌握核心技術、佔據關鍵位置，且在外面市場上找不到替代人選的人，我們絕大多數勞工，都是可被更換、拋棄的勞動力。於是，一份工作不管問題再多、待遇再不合理，如果只是一個普通勞工，獨自一人去向雇主反映（他敢去反映的話），雇主多半不會改善。相對，倘若出面協商的勞工，人數多到雇主沒辦法一下子，在勞動力市場上找到足夠的替代人力，就會帶給雇主很大的壓力。經由多數人組織起來，勞工從一個個容易取代的個體，變成一個難以取代的集體。比起單一個人，這個集體不僅更有能力，使雇主給予勞工更好的待遇，所爭取到的勞動條件提升，還可讓集體內全部的人受惠。勞工做為孤立個體，在雇主面前無力、墮入勞勞相爭；「組織」的出現，打破了「向下競逐」，創造出集體利益。

打造出勞工集體利益、有實力抗衡雇主的組織，就是工會。在這章開

頭，「什麼是『工會』？」一節裡，我們已經指出，工會與雇主抗衡的實力，建立在「罷工」這項最終武器。而一場罷工要能有效癱瘓公司，自然必須有足夠多的勞工加入工會參與。或者，假如「抗衡雇主」、「癱瘓公司」顯得太嚇人，比較準確的說法，是工會做為勞工的集結、代表，與資方處在一種「既合作又對抗」的關係。藉由向資方展示自己有能力發起「爭議行為」（罷工當然是其中最激烈的方式），甚或進一步實際進行爭議；工會要換取的，是雇主為了避免爭議行為造成的損失，而願意就勞工的訴求協商，最終達成共識。勞資雙方達成共識後，最理想的做法，是把協商結果簽署為具備法律強制力的「團體協約」，確保落實、執行。任何事情（工資、工時、休假、保險、退休金...），只要勞資雙方合意且不違反法律，都可以在團體協約中約定。除了勞動法令條文的各種直接規定，「團體協約」絕對是保障勞工權益，最強力、有效的工具。

科技業的待遇已經很好了，還需要工會嗎？

事實上，科技業的勞資問題並不少；不然，你以為我們哪來的素材，編寫這本手冊？根據我們的經驗，無論是收入多高的勞工，在職場上遭受不當對待、發生勞資爭議的時候，都一樣很容易慌張、無措，需要熟悉法令和救濟方式的專業者協助。

當然，個體層次的勞資爭議，可以請律師搞定，工程師花得起。一般來說，科技業工程師對工作不滿意，最快速、省事的解決方法，是用腳投票換一家公司。不像許多「低技術」勞工，唯有依靠集體的組織力量，才可能擺脫惡劣勞動條件；身為所謂專業人員，工程師似乎的確僅憑個人身上高含金量的技術，就能利用職場流動，一定程度改善待遇。

不過，在勞資關係裡，勞工於個人層次，能解決的權益問題終究有限。在科技業，由於產業變動迅速且高度競爭，許多公司都有非常高壓的職場文化，與嚴重的過勞狀況。於是，至少就科技業普遍為人

詬病的「爆肝」，勞工很難以個人流動的方式改變。以往，在「員工分紅配股」尚未費用化時，工程師可以連續賣個幾年配股，就大賺到足以讓自己脫離受薪生涯。如今，科技業薪資儘管仍顯著高於許多產業，但已無法讓人短短幾年就快速上岸；從業者一旦必須在產業裡久待，就很難閃避高壓、過勞的問題。最終，工程師想要挽救自己的肝（以及家庭、生活品質），仍勢必得靠集體力量。

工程師組織工會，國外已有不少案例。其中，最為人所知的，無疑是美國的Google工會（Alphabet Workers Union。Alphabet Inc.〔字母控股〕為Google母公司）。在美國，科技業的性別不平等非常嚴重。Google做為全球規模最大、知名度最高的科技巨頭之一，也未免於這樣的狀況。2017年，美國勞工部對Google提起訴訟，表示其調查發現，Google「在整體勞動環境中，針對女性有系統性的薪水差異」。2018年10月，則有媒體報導Google前工程

部副總裁，以研發Android系統聞名的魯賓（Andy Rubin），在任職Google期間性侵下屬；被害人向公司申訴，內部調查屬實後，Google請魯賓「自願離職」，付給他九千萬美元離職金。同年11月1日，Google在全球各地，有超過兩萬名員工遊行，抗議包含魯賓一案，公司內長期的性別歧視。員工們的集結、串連，後續發展成2021年1月4日成立工會。

同樣在美國，知名的電玩公司動視暴雪（Activision Blizzard），是另一個員工最近組成工會，且引起輿論廣泛關注的案例；觸發工會成立的引爆點，也是公司內的性平問題。2021年7月，加州政府在經歷兩年調查後，對動視暴雪提起訴訟，指控該公司女性員工相比男性，普遍薪資較低且不易升遷；另外，女性員工經常被性騷擾，甚至還有遭男主管性侵、內部投訴無效後自殺的案例。案件起訴後，動視暴雪的員工們迅速在同年7月、11

月、12月，進行了三次罷工，並於2022年1月組成工會。工會成立後，除了繼續針對性平問題與資方周旋，還立刻使動視暴雪將總計約1100人，原本以臨時人員形式聘僱的遊戲測試員（Quality Assurance Tester），轉為正式員工（轉正人數約佔全體臨時測試人員六成）並加薪。

在臺灣，科技業有工會嗎？



台灣電子電機資訊產業工會

有。其中，公眾知名度最高的，應該是2011年成立的「台灣電子電機資訊產業工會」（簡稱電資工會）。

電資工會的起源，可以追溯到2009年，台積電史上最大規模裁員的員工抗爭。該年，台積電因遭遇全球金融危機，裁員八百多人，被裁員工不滿公司逼迫簽署「合意離職書」，以致領不到失業補助，而組成自救會抗爭；最終，成功使台積電比照法律規定的失業補助金額發放補償，並有部分人回任。抗

爭結束後，自救會轉型為「科學園區勞動人權協會」，目標協助科技業勞工組織工會。2011年2月，一名宏達電工程師疑似過勞死，「責任制」造成的諸多弊端再度引爆科技業勞工的危機意識與不滿，園區勞權會把握機會號召、串連全臺一百多人，於同年5月1日成立電資工會。

做為「過勞死」危機感所催生的組織，電資工會自成立以來，一直以拒絕過勞為主要目標之一，歷年不斷的行動，成功引起社會大眾更重

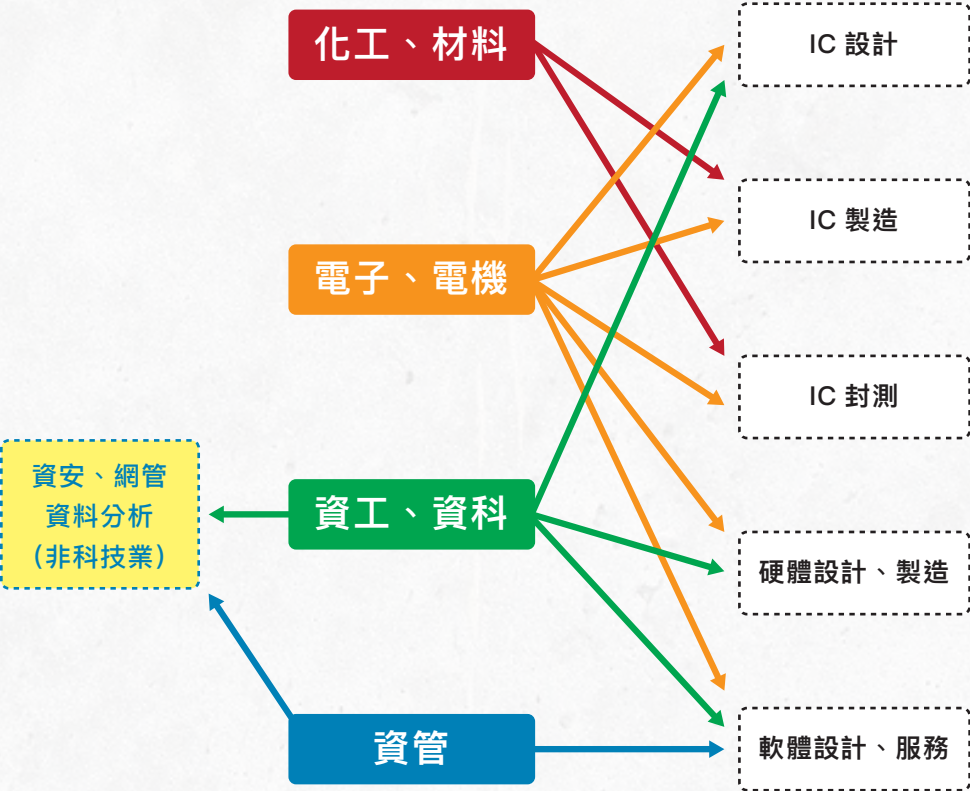
視責任制、過勞問題。另外，2011年，電資工會在網路上建置「無薪假通報系統」，揭露出實施無薪假的企業及人數，是全臺灣最早的相關數據。接著，2013年，電資工會發現並反映許多地方政府，完全沒有公布勞檢的違法事業單位名單，一定程度促成之後《勞動基準法》修正要求公布，使違法雇主無所遁形。

也在2013年，還有件值得一提的事情。該年，總部設於高雄的全球第一封測大廠日月光，被發現排放有毒廢水進入後勁溪。事件發生後，電資工會與地球公民基金會等環保團體串聯，呼籲「立即停工，薪水照給！」工會主張，由於日月光造成的汙染嚴重，高雄市環保局除了罰鍰，還應勒令停工；但停工是因雇主違反環保法規遭處罰，屬於可歸責雇主事由，期間勞工應照常領到工資。當時，電資工會行文

詢問勞委會上述法律見解，得到勞委會正面答覆。最終，日月光被勒令停工期間，所有勞工都領到完整的薪水，未如四年前金融危機遭放無薪假。可見，環保與勞權並非衝突，只要正確指認問題根源，工會與環保團體絕對可以攜手合作。

除了以上比較引起輿論關注的事件，電資工會日常持續舉辦勞工教育，接受個案諮詢，出席官方召開的會議擔任產業勞工代表。由於工會法對於產業工會取得團體協商資格，設下「須半數員工加入」的高門檻，使得電資工會在單一企業突破不易。針對有需要的個案，電資工會也協助勞工組織企業工會，截至目前成立了華上光電、昕琦科技、美磊科技等幾家企業工會。對於一些成立工會條件尚未成熟的公司，電資工會也協助推廣勞資會議，目標透過勞工參與勞資會議，培養工會的種籽人員。

附錄一、電資相關科系產業落點圖



附錄二、求職參考資訊平台

勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統

<https://announcement.mol.gov.tw/>

勞動部職業安全署 職安卓越網 / 重大職災公開網

<https://pacs.osha.gov.tw/>

求職天眼通

<https://www.qollie.com/>

GoodJob 職場透明化運動

<https://www.goodjob.life/>

比薪水

<https://salary.tw/>

面試趣

<https://interview.tw/>

ibeeJobs 愛比

<http://mail.ibejobs.com/index.php>

臺灣薪資匿名分享

<https://ap2.ragic.com/twsalary/forms/1>

臺灣薪資情報網

<https://www.twjobs.net/>

Ptt / Dcard 上面的科技業板



全民勞教e網

提供各類勞動權益線上課程、影音節目及期刊報告等資訊，豐富你我的勞動知識。



職場高手秘笈

為使各學校應屆畢業生暨職場新鮮人於進入職場前，皆能瞭解相關勞動權益及法令，以「求職準備篇」、「就業篇」、「轉職待業篇」為三大主軸，為你我介紹不同階段的勞動權益保障資訊。

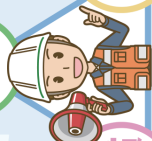


勞資會議專區

勞資會議是企業內勞工參與經營管理的管道，可達到協調勞資關係、促進勞資合作、並可預先防範各類勞工問題的目的。

「勞工職業災害保險及保護法」通過了

預防



補償

重建

包含職業預防、補償及重建之職業保障專法

新法將於111年5月1日上路施行，提供三保一完善的保障：

- ※**擴大納保：**勞工若發生職業災害，給付有**保證**；
- ※**提升給付：**職業災害勞工與家屬，生活更有**保證**；
- ※**銅板保費：**勞工有**保障**，雇主補償責任可分攤；
- ※**預防重建：**落實減災、重返職場，整合體系更**完善**。

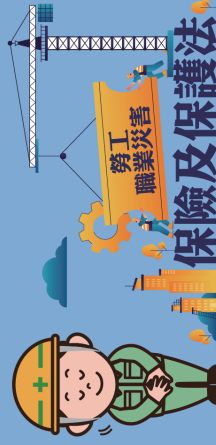
成立財團法人職業災害預防與重建中心

職業災害預防

- ※協助雇主善盡職場安全責任。
- ※預防職業病健康檢查及健康追蹤檢查。

職業勞工重建

- ※包含醫療復健到職業重建完整服務。
- ※職能復健津貼，最長180日。
- ※職能復健服務；協助雇主擬定復工計畫。



- ◎職災保障，全面升級
- ◎勞資和諧，共創雙贏

勞工職業災害保險及保護法



全文及相關資訊請掃QR CODE



勞動部諮詢電話：(02)8995-6866

勞保局諮詢電話：(02)2396-1266

職安署諮詢電話：(02)8995-6666



Ministry of Labor

臺北市中正區館前路77號9樓

www.mol.gov.tw

加保管道多元，工作安全有保障

強制納保：

- (1) 受僱登記有案事業單位(例如：行號、工廠、人民團體、外籍看護工或家庭幫傭之雇主等)勞工，不論僱用人數，雇主皆應辦理加保。
- (2) 無一定雇主或自營作業的職業工會會員，應透過所屬工會辦理加保。

自願加保：

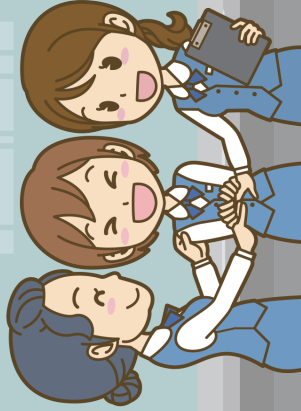
實際從事勞動雇主、外僱船員等。

特別加保：

受僱於自然人雇主勞工，或非屬受僱之實際從事勞動工作者，可透過簡便加保措施(例如：網站、便利商店或由職業工會代辦等)辦理加保。

貼心小叮嚀

僱用4人以下的小規模事業單位都是強制納保對象，雇主別忘記幫勞工加保喔！



遭遇職災勞工，生活有保障

醫療給付	醫療費用、健保特殊材料差額補助。
傷病給付	依平均月投保薪資(下同)前2個月發給100%，之後發給70%，最長2年。
失能給付	◎失能年金依失能程度按月發給70%、50%、20%。 ◎未達請領年金資格，可請領失能一次金。 ◎遺屬年金按月發給50%。 ◎不符合遺屬年金請領條件，可請領遺屬一次金。
死亡給付	於作業中遭遇意外事故致失蹤者，按月發給70%。
失蹤給付	

勞工職業災害保險及保護法



到職即生保險效力，給付有保障

受僱登記有案事業單位的勞工，到職日發生保險效力，雇主未加保，勞工仍得依規定請領保險給付，發生職災免驚慌。

未依規定加保雇主的責任：

- (1) 2~10萬元的罰鍰。
- (2) 公布單位名稱、負責人姓名。
- (3) 追繳勞工所領取的保險給付金額。

貼心小叮嚀



還有津貼及補助

退保後診斷罹患職業病者

醫療補助、失能或死亡津貼。

被保險人、退保後診斷罹患職業病者

照護補助、器具補助。

未參加勞工職業災害保險的勞工發生職災，也可申請照護、失能及死亡補助。



跟蹤騷擾防制教育

為保護個人身心安全、人格尊嚴、行動自由、生活私密領域及資訊隱私，免於受到跟蹤騷擾行為侵擾，「跟蹤騷擾防制法」於111年6月1日施行，教育部經彙整內政部、法務部、衛生福利部、勞動部等相關宣導資源如下：

一、內政部 ⇒ 跟蹤騷擾防制法宣導影片 (https://www.youtube.com/watch?v=kb2aCV3-1KQ) ⇒ 人生選擇題（跟蹤騷擾防制法宣導宣導影片） (https://www.youtube.com/watch?v=ce1M8QwsKB8)	 
二、法務部 ⇒ 生活與法律-跟蹤騷擾防制法簡介 (https://www.youtube.com/watch?v=DvPa69_Qk8Q) ⇒ 生活與法律-淺談跟蹤騷擾防治法 (https://www.youtube.com/watch?v=_PMKbGSWZ00)	 
三、衛生福利部 ⇒ 性騷擾防治專區 (https://dep.mohw.gov.tw/dops/np-1214-105.html)	
四、勞動部 ⇒ 職場不法侵害（含跟蹤騷擾）致當事人有身心治療及諮商資源(https://reurl.cc/kX1lmx)	
五、教育部 ⇒ 性別平等教育全球資訊網「校園性別事件防治與處理」 (https://www.gender.edu.tw/web/index.php/home)	