

《精神康復者就業安心小手冊》

第六章 就業權益（詳細版）

一、求職陷阱

找工作，無論是傳統的報紙、就業服務站以及人力銀行之外，網路社群（FB、LINE、Threads）等各式各樣的徵人訊息，乍看之下似乎難以分辨，但只要仔細看，也請家人朋友一起幫忙看，可以過濾很多陷阱或詐騙，謹記以下提醒，求職路上，可以趨吉避凶喔！

1.面試前

- a.徵人廣告出現工作輕鬆、免經驗、高薪、福利佳、可借貸等。
- b.徵人廣告僅列公司名稱、地址、手機，無工作內容。
- c.想清楚自己適合哪類工作？再準備前去面試。
- d.朋友或家人陪同；或者告知朋友、家人何時到哪家公司面試。

2.面試時

- a.填寫資料時，跟工作無關的個資或家人資料，不用填哦。
- b.面試不須繳任何費用、不須辦信用卡、不簽任何契約。
- c.自備茶水，避免喝他人提供的飲料。

3.獲錄用，報到

- a.報到時發現，不是面試時談的工作內容或職務。
- b.一般公司規定，需繳身分證影本、存簿影本，供核對身分、投健勞保及薪資轉帳；有些要求提供健檢資料。
- c.勞動契約，可要求帶回家看，請親友幫忙確認之後，再簽。

二、工作時的注意事項

1.如無書面契約，口頭約定仍然算數。舉證上則可用打卡紀錄、通訊軟體對話紀錄、人證等方式。

2.隨時記錄自己的出勤狀況，並檢視薪資單如果有特別的扣除項目，而您有疑惑時，記得向雇主詢問原因。

3.工作第二天立即查詢自己是否已經被投保

查詢方式：利用自然人憑證、健保卡+戶號、行動自然人憑證 APP 或行動電話認證等方式，登入勞保局 e 化服務系統查詢個人投保資料。

4.只要不是自願離職，就不要簽署自願離職書

不少雇主為了省下資遣費以及預告工資，而要求勞工離職時要簽署自願離職單。請您記住，只要不是主動提離職，就不要簽自願離職書。

5.發生勞資爭議時怎麼辦？

a.如果是透過就輔員找到的工作，請務必先跟就輔員討論，就輔員可以協助跟雇主溝通協調。

b.請確認爭執點與自己的主張或期待，並且理性、清楚表達，讓雇主知道。

c.申請法律扶助基金會諮詢，瞭解自己的主張是否有法律上的支持。電話：02 412 8518

d.向工作所在地的政府勞工主管機關提出調解申請。

新北市政府勞工局電話 02 2960 3456 分機 6539

e.調解不成，則進入司法訴訟。

三、薪水面面觀

本段文章內容，目的是幫助大家更有意識地檢視自己是否正面臨權益受損的情況，在求職與工作的過程，確保自己的權益。但也要提醒，實務狀況複雜，每個事件都有其脈絡，下列案例或情境僅供參考，仍需視實際情況運用與尋求專業協助。

一、我的薪水合法嗎？

《勞動基準法》第 21 條、《最低工資法》第 5 條、《勞動基準法施行細則》第 11 條：

案例：老闆說：薪資為基本工資 28,590 元(含全勤獎金 2,000 元)。上個月福明請了一天事假，所以是 28,590 元，扣掉一天薪水 953 元再扣掉 2,000 全勤獎金，所以上個月薪資是 25,637 元（**違法**）。

正確薪資應為 28,590 元-953 元=27,637 元。

解析：雇主可設置全勤獎金、其他獎金或其他工資名目，惟扣除後，仍須符合最低工資規定。

老闆說：薪資為 50,000 元，週休 4 日。休息日加班費已經包含在薪資內，所以上個月薪水是 50,000 元。

勞工說：薪資為 50,000 元，週休 4 日。所以上個月薪水是 50,000 元+4 天休息日加班費。

以上兩種算法，法官判決中都曾採納，建議在面試時，先確認清楚薪資及加班費等計算方式。

另外，若薪資不是 50,000 元，而是最低工資 28,590 元，那麼老闆的計算方式就違法了，因為最低工資是指每週 40 小時工時的薪資，休息日加班費需另計。

二、試用期不用給薪水

A 老闆說：前三天是試用期，所以沒有薪水。

B 老闆說：前三天是試用期，第四天有繼續做的話，就會投保，前三天薪水會一起給。

C 老闆說：前三天是試用期，會給薪水，但不投勞保。

上述三位老闆都違法

《勞動基準法施行細則》已刪除試用期間之規定。勞資雙方雖可約定試用期，然試用期間權益，與一般受僱勞工相同。所以工作第一天即應幫員工加勞健保，並依照實際工作時間給薪水。試用期結束後不續用，也應合法解雇並給付資

遣費。

三、責任制與加班費

《勞動基準法》第 24 條與第 84 條-1

員工是否屬於「責任制」並不是雇主說了算。根據《勞動基準法》第 84 條之 1，責任制工時（即不受一般工時限制）必須符合 1.監督、管理人員或責任制專業人員。2.監視性或間歇性之工作。3.其他性質特殊之工作。否則仍須依法給加班費：

- 1.該職務必須屬於勞動部公告的「可適用 84 條之 1 工作者類型」；
- 2.雇主與勞工雙方須簽訂書面契約，載明合理的工作時間、休息與例假安排；
- 3.並將該契約報請主管機關核備通過。

若未完成這些程序，即使雇主說您屬於責任制，仍須給付領加班費。

五、保全人員的基本（最低）工資

老闆：月薪是基本工資 28,590 元，月排休 8 天。保全人員是責任制，所以每天工作 12 小時是合法的。（違法）

正確資訊應該是基本（最低）工資會依照保全業工作核定的工時而定，通常是每個月 220 小時或 240 小時，所以基本（最低）工資會分別是 34,070 元或 36,453 元。若每日工時超出核定工時，仍需再加給加班費。

六、定期契約到期，不用給資遣費

《勞動基準法》第 9 條、《勞動基準法實施細則》第 6 條

A 老闆：因為你是一年一聘的，所以是定期契約，一年到了，契約終止，不用給你資遣費跟非自願離職證明

B 老闆：我們明年沒標到，所以年底定期契約結束，不用給資遣費及非自願離職證明。

說明：不一定。定期契約有法規上的認定，不是老闆說了算。

符合臨時性工作、短期性工作、季節性工作、特定性工作的定義者，才是定期契約。事實上定期契約的定義相當嚴格，絕大多數的勞動契約都是屬於不定期契約。

七、部份工時人員的特休假

《勞動基準法》第 38 條僱用部分時間工作勞工應行注意事項

老闆：員工是兼職時薪，所以沒有特休的福利。(違法)

老闆應該依照員工實際工時除以全職工時的比例來給予特休假。而且不只特休假，部份工時人員同樣可以病假半薪、婚、喪假等有薪假。

只是在勞動實務上，有雇主會以調整班表來因應部份工時人員的「請假」，只要勞工同意調整，則雇主確實無須給予有薪假。

四、職場挑戰與解方

以下案例係蒐集職場相關遭遇整合而成，受害者非真有其人。

案例一、職場霸凌

受害者：小芳（女性/28 歲/精神障礙者/輕度）

小芳剛入職時，因為經常記不住商品的位置和擺放順序，補貨速度也比一般同事慢，有次在補貨時，又把飲料擺錯位置，同事小安很不耐煩，在店裡大聲的吼：「死小芳，你腦袋是怎樣？同一個工作一直做錯，昨天不是才講過嗎？」這讓小芳覺得很難堪，內心十分受傷。

平常，同事總會有意無意的冷落、嘲笑她，有時候會數落一下，小芳明顯被孤立、排斥，覺得沒有人願意與她一起工作，壓力大到甚至懷疑自己是否不應該出來工作？

解方：遇到霸凌是很委屈的事情，但這完全不需要隱忍。您可以直接跟主管反映，主管有義務處理。如果是經由就輔員輔導去職場工作，也可以透過就輔員跟雇主或主管反映。如果反映無效，可以循法律管道處理，以下是關於職場霸凌的法規，可供參考：

《職業安全衛生法》第 6 條

雇主必須採取 必要措施 預防勞工在職場中遭受 精神上的不法侵害（如霸凌、言語羞辱、排擠）。違反規定，導致職業病或傷害，可被主管機關裁罰。

《職業安全衛生設施規則》第 324-3 條規定，雇主應針對可能發生霸凌或騷擾的情境：

辨識及評估危害；適當配置作業場所；依工作適性調整人力；建立行為規範（禁止霸凌行為）；辦理溝通技巧與危害預防訓練；設立事件處理程序；執行成效評估與改善，並留存紀錄三年。

《職業安全衛生法》第 39 條：

勞工若發現身體或精神遭受侵害，可以提出申訴。勞動檢查機構得調查並通知當事人參與。雇主不得因勞工申訴而對其解僱、調職或其他不利處分。

申訴管道：

- 1.向公司內部申訴
- 2.政府單位申訴：各縣市政府勞工局/處、勞動部 1953 反霸凌專線、新北市勞動檢查處 (02) 2252-3299
- 3.法律途徑：若霸凌造成精神傷害，可依《民法》請求 精神賠償。若涉及犯罪行為（恐嚇、威脅），可向警察報案。

案例二：性騷擾

當事人：筱瑜（女性/25 歲/精神障礙者/中度）

有次筱瑜在整理倉庫時，同事阿勇走了進來，靠得離筱瑜很近很近，壞壞的說道：「筱瑜，雖然妳動作慢吞吞的，但我覺得妳長得蠻可愛的，我來教妳一些補貨的技巧，要不要下班後跟我一起吃飯呢？」還把筱瑜困在貨架跟自己之間，她感到非常驚慌，很想喊救命！之後阿勇就常常傳訊息給筱瑜，表示想找她吃飯、要不要一起去看電影，或是趁機觸碰她的手臂、肩膀，小瑜感覺很不舒服，但又不敢告訴主管，擔心會丟掉工作，這讓她對於上班感到非常的不安跟焦慮。

解方：一般來說，我們跟比較親近的家人之間的距離，大約是手肘到指尖之間；與他人之間的距離，大約是一個手臂的長度。在職場上過於靠近的距離，就是對他人的冒犯，會令人感到不舒服，如果又有不恰當的言談舉止和碰觸，已經構成騷擾。這時請立即跟主管反映，主管有義務受理，並且做調查。如果是經由就輔員的輔導就業，也請跟就輔員反映，由其協助。以下是相關法規整理，提供給您參考：

《性別工作平等法》

雇主 必須防治性騷擾，建立申訴機制。發生事件時，雇主應 立即調查並保護受害者。

不得對申訴人有報復行為（例如解僱、降調）。雇主若未妥善處理，可能遭罰鍰、公布名稱，並須賠償受害人。

《性騷擾防治法》

性騷擾包含言語、行為、文字、肢體接觸等，只要讓人感到冒犯或不舒服，都屬於範疇。不論是否「開玩笑」，只要造成他人困擾或恐懼，就是違法。

《刑法》

若涉及 強制猥褻（例如不當觸碰身體隱私部位），可能構成刑事犯罪，須負刑責。

申訴的管道：

- 1.公司內部申訴：向主管或人事部門反映，要求調查與保護。雇主依法必須受理，且不得刁難或報復。
- 2.政府單位申訴：縣市政府勞工局／性平會：受理職場性騷擾案件。新北市就業歧視暨職場性騷擾申訴及諮詢專線 02-2967-6902
- 3.法律途徑：向警察局報案，啟動《性騷擾防治法》或《刑法》程序。向法院提起民事賠償訴訟。

案例三：刻板印象或歧視

當事人：明仁（男性/30 歲/精神障礙者/中度）

明仁在物流業工作超過半年，上班準時不早退，表現越來越穩定，都能順利完成基層工作。有一天，公司公告進階倉管的培訓，凡是有意願的同事都可以報名參加。明仁很有興趣，希望多學些技能，然而同事阿魏不屑的跟他說，這種培訓啊，通常不會挑身心障礙者的！主管也表示，怕他壓力太大，以後再說。明仁感到很灰心。而明仁細心的注意到，除了自己以外，其他同事即使是新人，也都被允許報名，而自己卻被排除在外，他因此感到更沮喪。

解方：身心障礙者，尤其是精障類別，常常因為大眾既定的刻板印象，而產生了排斥甚至歧視的問題。如果明仁真的很想嘗試工作上的挑戰，還是可以報名參加倉管的培訓，或許有機會改變主管跟同事的刻板印象。如果平常工作中，有同事因為您罹患精神疾病，而有惡意玩笑或汙辱行徑，建議無須隱忍，馬上跟主管或就輔員反映。以下相關法規給您參考：

《身心障礙者權益保障法》根據第 38 條：雇主不得因為身心障礙身份，在招募、錄用、升遷、進修或教育訓練上有差別待遇。雇主應該提供合理調整（例如輔助工具、彈性安排），讓身心障礙者也能公平參與。

《就業服務法》根據第 5 條明定：任何人不得因身心障礙、性別、年齡、婚姻、外貌等理由歧視求職者或勞工，違反者，可能會被主管機關處以 罰鍰。

申訴管道：

公司內部申訴:向人資、主管主提出申訴，主張依法應有公平參與培訓的機會。

政府單位申訴:地方政府勞工局(新北市就業歧視暨職場性騷擾申訴及諮詢專線 02-2967-6902)

案例四：人際溝通問題

當事人：清風（男性/35 歲/精神障礙者/輕度）

清風的病情穩定，但仍有一點幻聽的殘餘症狀，在剛入職的時候，因為藥物副作用的關係，注意力比較難以集中，常常需要

多花時間回想商品上架的位置和數量，同事安迪總以為清風是偷懶發呆，便跟店長打小報告，店長嚴厲的跟清風警告「上班時間不准偷懶！」並說這樣的工作態度不認真盡責，清風覺得很委屈，不知道該如何解釋自己的困難，壓力突然增加，覺得同事一直在背地裡指責他、罵他。

某天，跟同事交班的時候，又聽到同事碎念「慢吞吞、慢吞吞的，回家當老太爺啦！」清風一時之間控制不住情緒大喊「我已經很努力了，為什麼你都要這樣罵我！」讓同事感到很錯愕。

還有一次，清風因為要回診跟店長請假，同事聽到很小聲地討論「店裡面都那麼忙了，他怎麼又請假，我們這麼累，他做得可真輕鬆哦。」，雖然清風請假是有正當理由，但他開始覺得是不是在拖累大家。

說明：如果清風在有幻聽的殘餘症狀之下，隱瞞身分自行到職場就業，需要面對的挑戰不小。因為職場不了解他的身心狀況，會以對待一般員工的方式要求。如果清風是以身心障礙者的身分到職場工作，雇主比較有可能多些包容，但對於不知情的同仁，就比較難有所要求。如果是由就輔員輔導就業，可以請就輔員協助跟職場主管溝通。

建議：類似清風的狀況，在就職前先請家人或朋友幫忙，模擬演練如何與他人互動溝通。甚至可以在就職前先到精神復健機構參加復健訓練，或者是加入會所，從日常中自然地與他人互動、交流，可以減少工作以後的人際摩擦。

法規整理：

《身心障礙者權益保障法》第 38 條：

雇主不得因身心障礙而給予差別待遇，應提供合理調整（例如工作協助、彈性安排）。合理請假（如回診）不得成為歧視或負面對待的理由。

《勞動基準法》

勞工依法享有請假權益（病假、事假、普通傷病假）。雇主不得因勞工請假就任意懲處或認為態度不佳。

《職業安全衛生法》第 6 條

雇主應採取措施，預防勞工於職場上遭受精神上的不法侵害（例如同事的言語貶抑或霸凌）。

申訴管道：

- 1.公司內部：可向主管或人資說明，提出「合理調整」的需求。但如果是隱瞞身分入職，就不適用，公司可能還會以員工未坦白告知為由懲處或刁難。
- 2.勞動部：勞工諮詢申訴專線：1955

五、職務再設計

「職務再設計」簡單說，可以有效協助身心障礙者克服工作障礙增進其工作效能。

本會就輔部有豐富的職務再設計經驗，每年經手十多件。比如某甲在醫院擔任藥物傳送員，院方每日派工的路線不盡相同，但某甲因為疾病的影響，容易緊張焦慮，致工作效率低，就輔員了解之後，為其設計輔助性的圖示，可以協助快速辨識不同的傳送路線，解決某甲的難題。

職務再設計所需的經費，可由就業輔導單位向政府申請，身心障礙者無需自行吸收費用。

六、職場合理調整介紹

一、合理調整是什麼？

「合理調整」這個名詞，來自《身心障礙者權利公約》，英文簡稱為 CRPD。是用來保身心障礙者，能與所有人相同，享有基本人權與自由，降低社會不利狀態，以促使其公平機會參與社會生活。

合理調整就是在工作裡，不用讓您勉強適應別人設計的步調，而是讓工作或環境稍微調整一下，讓您比較能夠輕鬆發揮、跟其他人平等起跑。

「合理調整」就是用一種「稍微改變的方式」，讓這些障礙不

再那麼困難，幫助您可以和其他人一樣去工作、去參與、去做您想做的事情。生活中的一切都可能遇到「合理調整」的機會。

二、工作中可能的合理調整：

時間的調整；環境的調整；做法的調整；考核的調整；工作內容/職務的調整

三、合理調整的三個重點

1.不是特權，是權利

它不是額外的好處，而是幫助您能平等地展現您的實力、平等地做選擇。合理調整的目的不是要給誰特別的好處，而是讓大家都有一樣的機會把工作做好。

2.需要對話溝通

合理調整通常是由您或代理人提出需求，再和雇主、人資、主管或其他相關單位討論。

3.每個人都不同

不同的人會需要不同的合理調整，適合別人的方式，不一定適合。

四、合理調整容易被誤解的地方

1.合理調整 ≠ 降低工作標準

2.合理調整可需要多次溝通

五、如果雇主不同意，怎麼辦？

依法您有權利提出合理調整，雇主有義務也有責任和您討論，他若拒絕溝通、不想稍微改變，或表示合理調整會超出其負擔時，新北市市民可以尋求以下專業單位協助：

1.新北市政府委託合理調整輔導單位：

a. 三重職重中心 02-2975-3565

b. 新店職重中心 02-8914-5772

2. 新北市康復之友協會就業輔導部 02-8201-4930

3. 外縣市朋友請掃描下方 QRcode，全國各縣市職場合理調整輔導窗口：



註：代理人可以是家屬、服務專業人員、甚至是由雇主提出。而代理人必須瞭解您的需求。

