

職場防護網： 實習必懂勞權與性平

避開職場地雷 安全完成實習

講師介紹



元豪法律事務所 合署律師

林士勳 律師

 勞動部 勞動教育講師

 勞動部 工作場所性騷擾調查專業人才

 世新大學 終身教育學苑法律授課講師

 農田水利署 教育訓練講師

 基隆市警察局 性騷擾防治申訴調查委員

第一部分：勞動權益

是學習？還是免費勞工？

釐清身分：你算不算是「勞工」？

純見習：學習型

單純去企業參觀、聽座談會、觀看運作，過程中**完全沒有提供勞務**，也沒有領取任何薪資。

這類屬於純粹的教育性質，學生與企業間沒有僱傭關係，不適用勞動基準法。

有做事：勞務型

跟一般員工一樣需要排班、負責具體工作、提供勞力或服務。

即使名義上叫「實習生」，只要有「提供勞務」的事實與**從屬性**。

在法律上就是勞工，全面適用勞動基準法保障！

勞工：具備從屬性

- ◆ 雇主有考核及懲戒權☒
- ◆ 固定工作時間、上下班打卡
- ◆ 指定工作地點☒
- ◆ 遵守公司工作規則
- ◆ 依賴雇主給付工資

勞務型實習生必備 3 大護體神功



基本工資保障

2026年最新法規

月薪：29,500 元

時薪：196 元

只要是勞務型實習，雇主給的薪水絕對不能低於這個數字。低於這個標準就是違法！



工時與加班費

正常工時一天最高 8 小時，每週最高 40 小時。只要超過這個時間，或是要求你在休息日出勤，雇主就必須依法給付加班費，沒有所謂「責任制實習」。



勞保與職災保險

只要是勞工，報到第一天雇主就必須幫你投保勞工保險與職業災害保險。雇主不能用「你還是學生」或「短期實習」當藉口拒絕加保。

底薪被扣錢？最低工資與勞健保的真相

基本工資是「應發總額」還是「實領金額」？

基本工資（如目前月薪 29,500 元）指的是「應發薪資總額」。

每個月發薪水時，你的「實領薪資低於 29,500 元是有可能且合法的，前提是扣除的項目必須是法定項目。

什麼錢可以合法從薪水裡代扣？

勞工自付額：包含勞保費與健保費勞工應負擔的部分

勞工自提退休金：若你有申請自願提繳 1%~6% 的退休金。

雇主不能把「雇主應負擔」的勞健保費轉嫁到員工身上，從你的薪水裡扣除，這是嚴重違法的！

例假日基本概念

例假日

每7日中之一日作為例假，供勞工充分休息（通常為週日或依約定固定週某日）；例假屬法定強制假日，不得要求加班出勤

連續工作上限：除特許變形工時外，原則不得連續工作超過6天；第7日必須是例假或休息日（確保每週有休息）

例假日禁止工作，除非發生法定特殊事由（不可抗力緊急）不得例外

例假出勤的補償

工資給付義務：雇主除給付平日工資外，應額外給付雙倍工資（即加給一天工資作為加班報酬）勞工無論該日實際工作幾小時，一律視為工作一整天，固定加發一日分的基本工資作補償

補休義務：雇主需於日後給予該勞工補休一日，以彌補其例假日所得的休息機會（通常在事故處理完畢後的合理時間內安排補休）

休息日基本概念

休息日

每7日中另一日為休息日，原則亦供休息，但雇主如有需要可經勞工同意安排加班工作（性質屬加班，不是正常工作日）

協商約定排休：休息日（俗稱「一休」）由勞資雙方事先協商排定。勞工契約及工作規則宜載明每週休息日為何時，以免爭議（如輪班制可規定「依班表安排休息日」）

變更須合意：若需調換休息日（如將本週休息日從週六改到週三），必須事前徵得該勞工同意。雇主不得單方臨時變更勞工之休息日，否則視為非法延長工時安排

休息日出勤規範

出勤條件：雇主如因業務需要，要勞工在休息日加班，須事前取得勞工同意（自願加班）。不得強命令其出勤，亦不得因勞工拒絕而懲處

加班性質：休息日出勤屬於延長工時（加班），受當月加班總時數上限46小時。休息日原本沒有正常工時，全日在休息。當日如出勤，第一小時即屬延長工時

工資計算：

1~2小時：每小時工資加給1.33倍

第3~4小時：每小時工資加給1.66倍

第5~8小時：每小時工資加給2倍

休假日（國定假日）的定義

國定假日

內政部公告之全年紀念日及節日放假日，俗稱「國定假」。目前勞工適用
≡每年12日（含元旦、和平紀念日、勞動節、國慶日等；農曆過年及其他節日另依行政院行事曆）

勞基法保障

除例假外，尚應給勞工紀念日及節日之休假。勞動部每年會公告民間適用之放假日總表供參考

帶薪性質

國定假日屬法定假日，雇主須照給薪資。如恰逢假日當天為勞工休息日或例假日，勞工不因放假減薪

國定假日的放假與調整

遇例假或休息日：

當國定假日碰上週休（二）日時，雇主應另擇一工作日補假，以確保該年度勞工實際休假日數不減

例：2024年國慶日10/10落在週四（工作日）則該日放假；如10/10落在週日，應於週一或其它日補假一天

調移假期：

勞資可協商將某些國定假日調整至其他日期放假（通常為搭配連休），但須雙方同意且確定替代休假日

例

不減少原假日數：

無論如何調整，勞工全年休假總天數不得少於法定應休天數（12日）。

颱風假大解密：要上班嗎？有薪水嗎？

颱風假不是「假」

法律上這叫做「因天然災害停止辦公」，目的是為了保護你的生命安全，並不是勞基法規定的「法定有薪休假」。

拒絕出勤的權利：

只要「工作地」、「居住地」或「通勤必經地」的縣市首長宣布停班，你就有權拒絕出勤。

雇主絕對不能記你曠職、扣全勤獎金，或強迫你請事假、特休來抵銷。

沒上班有薪水嗎？

這天如果你沒去上班，因為沒有提供勞務，雇主依法「可以不發這天的薪水」。

但勞動部規範是「建議/鼓勵」雇主不扣發工資。

揭開「試用期」的法律真相

可以約定試用期嗎？長度多久？

《勞基法》目前沒有明文規定「試用期」，但只要勞資雙方同意，是可以合法約定的。

實務上一般約定為 1 到 3 個月，至多延長一次。

試用期期間權益會打折嗎？

絕對沒有打折！權益等同正式員工。

從報到第一天開始，即使還在試用期，你也完全適用《勞基法》。包含：薪水不能低於最低基本工資、必須給付加班費、到職當天就要加保勞健保與提撥6%勞工退休金。

試用期沒過？你該知道的自保權益

考核必須有客觀標準：僱主不能單憑「感覺不適合」就叫你走人。公司必須有具體的考核評分紀錄、工作指導證明，認定確實「不能勝任工作」，才能合法解僱。

必須發給資遣費：這是最大迷思！試用期被解僱，依法就是「資遣」。只要公司單方面請你離開，就算只做1個月甚至1天，僱主都必須按比例結算資遣費給你。

要求開立非自願離職證明：有了這張證明，你才能向就業服務站申請失業給付。千萬不要被騙而傻傻簽下「自願離職書」。



簽約停看聽：看見這些請拒簽

禁止收取訓練費：雇主依法不能向實習生收取任何「訓練費用」、「保證金」或「押金」。

禁止不合理罰款：遲到扣薪只能依比例扣除未提供勞務的時間。不能有「遲到1分鐘罰1000元」這種荒謬的倒扣條款

禁止預扣違約金：雇主若未提供「專業技術培訓費用」，不能在合約約定「提前離職要沒收當月薪水」或要求天價違約金。

自保原則：看到看不懂或覺得不合理的合約條款，當下絕對不要簽名，拿回去跟家長或老師討論後再決定！



離職後的緊箍咒：競業禁止條款有效嗎？

必須「同時符合」4 大要件，否則一律無效：

- ✓ 雇主有受保護的正當營業利益（如核心機密）。
- ✓ 勞工的職務能接觸或使用該營業秘密。
- ✓ 限制的期間、區域、對象必須合理。
- ✓ 雇主必須給予合理補償。

破解迷思：沒付錢補償的競業禁止條款，就是無效！

獨家配方手搖飲店

如果你是研發部主管，掌握獨家珍珠熬煮秘方，老闆怕你跳槽去敵營，要求你簽競業禁止是可能的。但前提是，你離職這段期間，老闆需要給補償，條款才有效。

一般便利商店

如果你是門市收銀員，工作技能（結帳、補貨）屬於一般常識，沒有接觸公司核心營業機密。這種情況下，店長逼你簽「離職後一年不得去其他超商」的條款，依法絕對無效。



第二部分：職場安全與霸凌防治

職災不是意外， 是雇主沒做好防護

只要踏入職場，全面受《職業安全衛生法》保障。

雇主有絕對的義務提供符合標準的安全防護裝備（如安全帽、護目鏡），並在實習前進行完整的安全衛生教育訓練。

記住：如果現場環境有立即發生危險的可能（例如機台無防護罩），你有權利主張「退避權」，立刻停止作業退到安全處，雇主不得以此扣分或懲罰！



職災認定與補償：通勤出事算誰的？

上下班出車禍，算職災嗎？

算！這稱為「通勤職災」。

只要是在上下班的「必經途中」（包含順路買三餐）發生意外，且沒有違反重大交通法規（例如：無照駕駛、酒駕、嚴重超速或闖紅燈），依法都屬於職業災害。

注意：下班後如果繞遠路跑去夜唱、看電影途中出車禍，因為已經脫離日常通勤路線，就不算職災了！

發生職災，你可以請求哪些補償？

依《勞基法》第59條，雇主必須負擔以下補償，絕不能叫你自己吞下去：

醫療補償：門診、住院、復健等必需的醫療費用

工資補償：治療與休養期間「不能工作」的日子，雇主必須照給原領工資（全薪），絕對不能逼你請事假或半薪病假！

失能與死亡補償：若不幸造成身體殘缺或身故，依法有失能給付、喪葬費與遺屬補償。

7月1日新法上路：職場霸凌正式入法

什麼是職場霸凌？

《職安法》增訂霸凌防治專章，霸凌不再只是道德瑕疵，而是違法行為

定義：利用職務或權勢關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立等言詞或行為，危害身心健康。

這算管理還是霸凌？

合法管理：基於工作職責，要求修正錯誤、達成合理績效。

職場霸凌常見樣態：

言語辱罵、公然貶低人格。

故意指派「不可能完成的任務」逼退員工。

惡意架空、聯合全組排擠孤立特定人。

遭遇霸凌該如何自保？

第一步：蒐集客觀證據

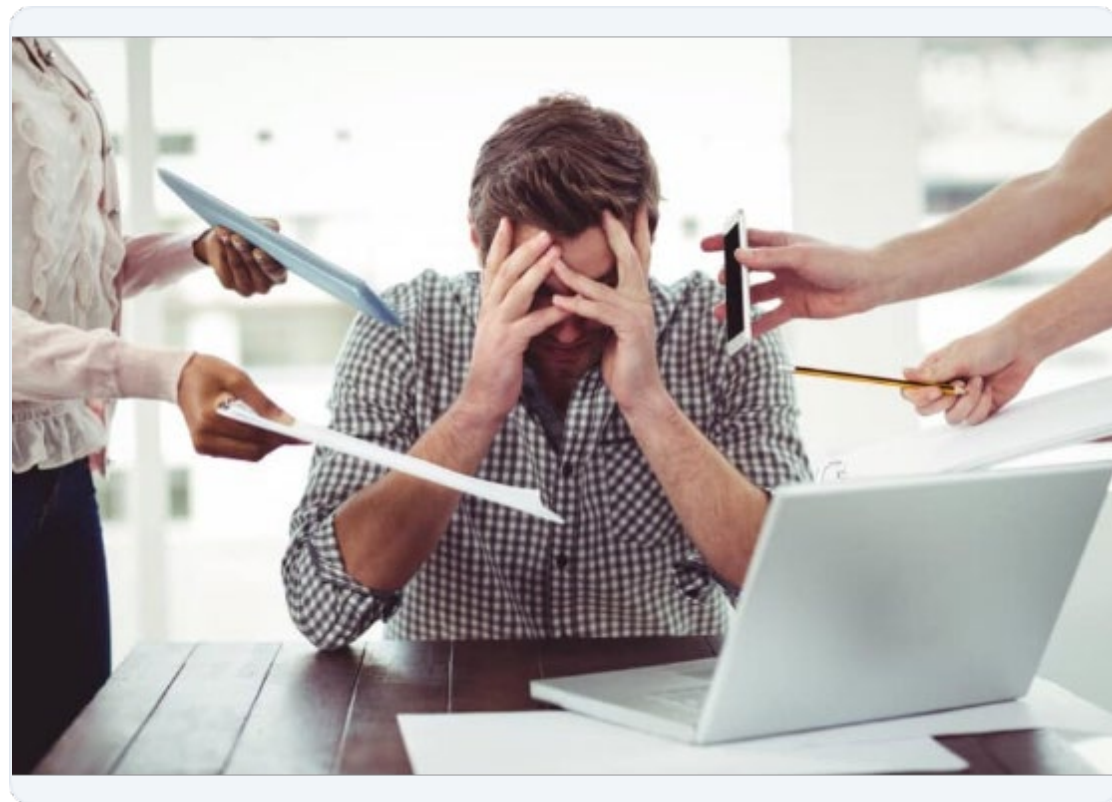
記錄人事時地物（寫工作日誌）、保存Email或LINE對話截圖、錄音留存。

第二步：內部申訴

向公司的人資部門、主管或專設的申訴管道提出，法規規定公司「知悉即須處理」，且不得對申訴人報復。

第三步：通報學校

務必同步通知家長、老師，讓學校介入交涉。



第三部分：性平與防騷擾

勇敢對越線行為說不

職場性別平等的展現



招募無歧視

雇主在招募或面試時，不能有「限男/女」、要求單身，或詢問「打算什麼時候結婚」等與工作能力無關的隱私問題。



落實同工同酬

只要工作內容、產生的價值相同，雇主就應該給予相同的薪資。絕對不能因為性別或性傾向不同而在薪資上打折扣。

什麼是職場性騷擾？

交換式性騷擾

利用職權、考績、實習分數等利益作為交換條件或威脅。

例如：主管暗示「你週末陪我出去吃飯，我實習分數就幫你打高一點」，或者「你不讓我摸一下手，明天就不用來實習了」。這是最典型的濫用權力。

敵意環境性騷擾

沒有直接的利益交換，但言語或行為造成環境極度不友善，影響到你的工作與心理。

例如：同事整天開黃腔、在群組傳色情圖片、故意對你的身材品頭論足。讓你覺得在這裡實習很有壓力、充滿恐懼，這同樣違法！

霸凌與性騷擾：外部申訴與應對大絕招



遇到噁心訊息，千萬別馬上刪除！很多人第一反應是刪除對話並封鎖，這會讓你失去最關鍵的證據。立刻截圖、錄音、找尋在場人證。



如果加害者就是「最高負責人（老闆）」怎麼辦？別怕！依據新修訂的《性工法》與 7/1 上路的《職安法》霸凌專章，若加害者是最高負責人，你不需向公司內部申訴，可以直接向「當地縣市政府勞工局」提出申訴，由公權力直接介入調查！



學校永遠是你的靠山 你是學生，不用自己單打獨鬥，遇到任何不對勁，第一時間通報家長、老師。

第四部分：實戰演練

10 大實習避坑情境測驗，檢驗你的職場生存力

情境測驗 1：我算不算勞工？

情境問題

小明每天按時打卡上班，負責處理與正職員工性質相同的行政庶務。公司卻以他是「學習型實習生」為由不支薪。這家公司的做法合法嗎？

A. 合法，學習本來就沒有薪水

B. 不合法，有提供勞務事實即適用勞基法

C. 視學校與公司的建教合約而定

D. 合法，實習生算承攬關係不受勞基法規範

律師解答

正解：B

只要有「提供勞務」的事實與從屬性，即屬「勞務型實習」，應全面適用《勞動基準法》保障，雇主必須依法給薪。公司不能單方面說你是學習型就規避義務。

情境測驗 2：2026年最新最低薪資

? 情境問題

你是2026年進入企業的勞務型實習生，關於你應領取的最低基本工資，下列哪一個選項才是合法的底線？

A. 月薪 28,590元 / 時薪 190元

B. 月薪 27,470元 / 時薪 183元

C. 月薪 29,500元 / 時薪 196元

D. 實習生打八折，由公司自訂

👉 律師解答

正解：C

根據 2026 年最新實施的最低工資法規，基本工資已調漲至月薪 29,500 元、時薪 196 元。無論雇主用什麼名目給津貼，加總後絕對不能低於這個數字，否則將面臨高額罰鍰！

情境測驗 3：加班？

情境問題

實習生小華在正常上班時間結束後，被要求加班 4 小時。關於加班費，雇主該怎麼給才合法？

A. 只能換取等時數的補休

B. 給予平常的時薪即可

C. 前 2 小時加給 1/3，後 2 小時加給 2/3

D. 老闆隨意給個紅包就可以

律師解答

正解：C

加班，雇主不能只給底薪或強迫補休。

依法為前 2 小時應加給 1/3；後 2 小時應加給 2/3

情境測驗 4：報到第一天的保險？

? 情境問題

關於實習生的保險權益，雇主最晚應該在什麼時候幫勞務型實習生投保勞工保險與職災保險？

- A. 三個月試用期過後再保
- B. 報到上班的當日就必須加保
- C. 學校有保學生平安險，公司就不用保
- D. 實習滿一個月，確認會繼續做才保

👉 律師解答

正解：B

雇主應於實習生到職「當日」，為其申報參加勞工保險及職業災害保險。這是強制的法律義務，不能用任何理由推託。若發生意外卻沒保，雇主將面臨重罰。

情境測驗 5：提前離職要賠錢？

情境問題

公司在一般行政實習合約中規定：「若實習生提前離職，須賠償公司訓練費用 2 萬元」。此條款在法律上的效力為何？

- A. 合法，白紙黑字合約簽了就算數
- B. 合法，公司確實有花時間教導你
- C. 無效，未提供專業特殊訓練不得約定違約金
- D. 可以，但實習生可以主張金額減半

律師解答

正解：C

雇主若未為勞工進行「專業技術培訓」並提供該項培訓費用，不得隨意約定最低服務年限或違約金。一般的職前訓練、新人交接，不能叫實習生賠錢。

情境測驗 6：不安全的工作環境？

🔍 情境問題

主管要求小美操作一台她從未受過訓練，且沒有安裝安全防護罩的機台，小美感到生命安全受到威脅。此時她可以怎麼做？

A. 乖乖照做，免得實習成績被當

B. 主張「退避權」，停止作業退到安全處

C. 拍照發IG抱怨公司很危險

D. 請其他同事幫忙做

👨 律師解答

正解：B

依《職安法》第18條，勞工若發現有立即發生危險之虞，得自行停止作業並退避至安全地帶。這是法定的「退避權」，雇主絕對不得因此給予不利處分或扣減實習分數。

情境測驗 7：這是管理還是霸凌？

🔍 情境問題

主管看實習生不順眼，故意指派超出實習生能力範圍且「期限不可能完成的任務」，並在辦公室大聲辱罵他廢物。根據7/1新法，這算什麼？

A. 高壓的績效管理，主管求好心切

B. 職場霸凌，已逾越業務合理範圍

C. 只是脾氣不好，忍耐一下就好

D. 企業文化，法律管不到

👨 律師解答

正解：B

這就是典型的「職場霸凌」。給予不可能的任務屬於「工作層面的暴力」，大聲辱罵貶低人格屬於「精神暴力」。此行為已嚴重違反《職安法》霸凌防治規定。

情境測驗 8：老闆帶頭霸凌/性騷擾？

🔍 情境問題

若實習生遭受公司「最高負責人（老闆或董事長）」本人的霸凌或性騷擾，怕向公司人資申訴會被吃案。此時最有效的救濟管道是？

- A. 摸摸鼻子自己離職算倒楣
- B. 只能硬著頭皮向公司人資申訴
- C. 直接向地方主管機關(如勞工局)申訴
- D. 只能找媒體爆料

👨 律師解答

正解：C

為避免球員兼裁判，無論是《性工法》還是 7/1 施行的《職安法》霸凌新制，只要加害人是最高負責人，受害者皆可「跳過公司內部機制」，直接向地方勞工局申訴，由官方啟動調查。

情境測驗 9：面試時的隱私地雷

? 情境問題

主管在面試實習生時詢問：「妳有沒有男朋友？近期有沒有結婚的打算？」這種問題可能違反什麼法律？

- A. 就業歧視，違反性別平等工作法
- B. 面試官只是出於關心，沒有違法
- C. 沒有違法，面試者本來就該誠實回答
- D. 違反個人資料保護法

🔑 律師解答

正解：A

雇主對求職者之招募、甄試、進用，不得因性別、性傾向或婚姻狀態而有差別待遇。詢問這類與工作能力無關的私密問題，容易構成《性平法》上的就業歧視，主管機關可依法開罰。

情境測驗 10：遇到騷擾/霸凌的第一反應

? 情境問題

實習生在職場遇到疑似性騷擾或權益受損時，下列哪一項應對與「蒐證」行為是絕對錯誤的？

- A. 第一時間將對話截圖備份
- B. 尋找當時在場的人證
- C. 在安全前提下進行錄音錄影
- D. 覺得太噁心，第一時間刪除訊息並封鎖

👉 律師解答

正解：D

很多人因為覺得內容太噁心，第一時間將騷擾訊息刪除並封鎖對方，導致事後舉證非常困難。請務必先「截圖備份、錄音、尋找人證」。

情境測驗 11：試用期被辭退有資遣費嗎？

? 情境問題

小華有一個月的試用期，做到第20天時，主管認定他「表現未達標」請他離開，並表示因為還在試用期所以不發資遣費。公司的說法正確嗎？

- A. 正確，試用期內本來就沒有資遣費
- B. 不正確，試用期解僱仍須依法按比例發給資遣費
- C. 視當初雙方簽訂的合約怎麼規定
- D. 只要做滿三個月才符合領取資格

🔑 律師解答

正解：B

只要是公司單方面以你不適任為由終止勞動契約，在法律上這就是「資遣」，即便是試用期，雇主也必須依年資比例給付資遣費，並開立非自願離職證明。

情境測驗 12：扣薪到底合不合法？

🔍 情境問題

小明約定月薪為基本工資 29,500 元，但發薪日發現戶頭只收到 28,000 多元，人資說是因為扣了「勞健保自付額」。請問公司的做法合法嗎？

A. 不合法，實領薪資絕對不能低於 29,500

B. 合法，雇主依法有義務代扣勞工自付額

C. 只要老闆高興，隨便扣都可以

D. 不合法，勞健保應該全額由公司負擔

👨 律師解答

正解：B

基本工資是指「應發總額」。依法令規定，勞工必須自行負擔部分比例的勞工保險與全民健保費用，而雇主有義務在發薪水時「代扣代繳」這筆費用給政府，因此實領薪資低於基本工資是合法的正常現象。

情境測驗 13：離職不能去競爭對手那？

🔍 情境問題

小華在便利商店當收銀員，離職時店長逼他簽署「離職後一年內不得去其他超商打工，否則罰10萬」的競業禁止條款。這條款有效嗎？

A. 有效，簽了就具備法律效力

B. 無效，未接觸機密且公司未給予合理補償

C. 有效，但罰款金額可以跟法官殺價

D. 只要便利商店有賣獨家商品就有效

👨 律師解答

正解：B

《勞基法》嚴格規定，簽署競業禁止必須是因為勞工會接觸到「雇主營業秘密」，且雇主離職後必須按月給予補償。

收銀員不符合要件，且雇主沒給錢，條款絕對無效！

情境測驗 14：颱風天不上班會被扣薪？

情境問題

颱風天政府宣布停班停課，小華為了安全決定不出勤。關於這天的薪資與出勤紀錄，下列哪個說法在法律上是正確的？

- A. 颱風假是有薪假，老闆一定要給全薪
- B. 老闆可不給當天薪水，但不能記曠職
- C. 老闆可以要求小華請「事假」來抵銷
- D. 只要沒上班，老闆就可以扣雙倍薪水

律師解答

正解：B

颱風假不是勞基法規定的假別，沒去上班等於未提供勞務，雇主「可以不給薪」。
但雇主絕對不能記你曠職、扣全勤獎金，也不能強迫你用自己的特休或事假去抵銷。

情境測驗 15：下班買晚餐出車禍？

🔍 情境問題

小華下班騎車回家，順路去買晚餐卻不幸發生車禍受傷（無違規）。公司說：「這已經下班了，不在公司不算職災，請你請半薪病假。」公司的說法正確嗎？

- A. 正確，離開公司大門就不算職災
- B. 正確，因為買晚餐是私人行為
- C. 不正確，屬通勤職災，應給公傷病假與全薪
- D. 算職災，但醫藥費要跟公司一人一半

👉 律師解答

正解：C

只要在上下班的「必經途中」（包含順路買日常三餐），且沒有違反重大交通規則（如無照駕駛、酒駕或闖紅燈），依法都屬於「通勤職災」。休養期間雇主必須給予「公傷病假」，且給付「原領工資」（全薪），不能逼迫員工請事假或半薪病假。



法律保護懂得保護自己的人
實習去學經驗，不去當韭菜



Q&A

遇到問題不要吞下去，現在隨時發問！

歡迎來信(訊)討論

電話：(02)2366-1178

LINE：@838qnkry

xun5945@proton.me

