

職場勞動權益概述

閔熙國際聯合律師事務所

曾國華律師



國假增 年總工時僅少3.6小時

+立法院於民國114年在國民黨及民眾黨聯手之下三讀通過《紀念日及節日實施法草案》，勞工共增加4天國定假日，據主計總處近日公布的114年每月平均工時計算，114年我國年總工時為2026.8小時，較113年的2030.4小時小降3.6小時，也是110年後再度降低。勞團認為，增加國定假日對減少工時確實奏效，但呼籲應推動特別休假制度變革、試辦周休三日等才能進一步降低工時。

+中時新聞網2026年3月1日



實習？僱用？或是有其他身分？

- +技術生：勞動部訂定技術生訓練職類中，以學習技能為目的，受雇主訓練之人員。
- +實習生：學校與政府、企業、民團或學術機構合作之校外實習課程，學生到機構現場學習。
- +工讀生：工時縮短之受雇者，亦稱部分工時勞工。
- +建教生：學生到機構接受訓練，訓練合格，由原本學校授予學位。



雇主有無給付工資？

- +技術生：生活津貼。
- +實習生：如有提供勞務，依照勞動基準法處理（給付薪資）。
- +工讀生：依據勞動工時給付薪資。
- +建教生：生活津貼，但不得低於最低工資。



工作時間長短？

- +技術生：依照勞動基準法工時之規定。
- +實習生：如單純前往學習，未有提供勞務，則不適用勞動基準法之工時規定。
- +工讀生：依照勞動基準法工時之規定。
- +建教生：訓練七天至少休息二日。
每日八小時，晚間十時至上午六時禁止提供勞務或訓練。



其他權利？

- +技術生：職業災害補償以及勞工保險，均依照勞動基準法之規定。
- +實習生：如單純前往學習，未有提供勞務，則不適用勞動基準法之關於勞工權利之規定。
- +工讀生：職業災害補償以及勞工保險，均依照勞動基準法之規定。
- +建教生：職業災害補償以及勞工保險，均依照勞動基準法之規定。



各位同學前往實習之身分？

- +實習的本質是？學習抑或提供勞務（工作）？
- +實習的目標是？
- +實習與一般員工不同之處在於？
- +以我自己為例！有經過三種職業身分之實習。



勞動基準法重要規定-勞動契約

- + 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約。
- + 此部份影響勞工年資之計算：
- + 定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿**3**個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。



勞動基準法重要規定-工資

+工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。基本工資為每月**29,500元**，每小時**196元**。



勞動基準法重要規定-工時

+勞動基準法第**30**條：勞工每日正常工作時間不得超過**8**小時，每週正常工作時數不得超過**40**小時。

+勞動基準法第**32**條：雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過**12**小時；延長之工作時間，一個月不得超過**46**小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過**54**小時，每**3**個月不得超過**138**小時。



勞動基準法重要規定-加班費

- +勞動基準法第**24**條第**1**項：如雇主有使勞工每日工作時間超過**8**小時者，或每週工作超過**40**小時者，應依法給付加班費，其標準為：
- +延長工作時間在**2**小時以內者，按平日每小時工資額加給**3**分之**1**以上。
- +再延長工作時間在**2**小時以內者，按平日每小時工資額加給**3**分之**2**以上。
- +雇主因天災、事變或突發事件，有使勞工於平日延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

勞動基準法重要規定-例假日、休息日

- + 勞動基準法第**36**條：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。
- + 例假及休息日之日期，應由勞雇雙方約定。雇主如有於週間更動之需要，除應與勞工協商合意外，仍應謹守「不得連續工作逾**6**日」之前提。



勞動基準法重要規定-休假

- +依勞動基準法第**37**條規定，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日，均應休假。雇主如徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。
- +惟雇主如徵得勞工同意將休假日調移於工作日，調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。

但其實與各位至關重要之規定在於

+ 專科以上學校產學合作實施辦法

+ 民國 114 年 06 月 23 日修正



專科以上學校產學合作實施辦法

第6條之1：「I前條校外實習，學校應與合作機構就下列事項，納入第五條第一項之產學合作書面契約後，始得辦理：一、合作機構依學生個別實習計畫提供學生相關實務訓練，並與學校指派之專責輔導教師共同輔導學生。二、合作機構負責學生實習前之安全講習、實習場所安全防護設備之配置及相關安全措施之規劃。」



專科以上學校產學合作實施辦法

三、學校應為實習學生投保校外實習團體傷害保險，並應負擔保險費用；合作機構應為有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實之實習學生，依法辦理勞工保險、勞工職業災害保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金等。

四、明定實習時間(每日學習時間、請假或例假規定)、合約期限、實習場所、實習內容、實習獎學金或薪資之給付、膳宿與交通及成績評核基準等項目。



專科以上學校產學合作實施辦法

五、合作機構與實習學生發生爭議時之協調及處理方式。

六、學生實習期滿前終止或解除之條件及程序。

II 學生實習期間於合作機構有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實者，所定產學合作書面契約應依勞動基準法規定辦理。」



實習契約是否為勞動契約？

觀之系爭訓練契約，開宗明義闡明，係「為實施屠宰衛生檢查及行政人才培育計畫屠宰衛生檢查助理培訓員之訓練」，重在培訓人員取得相關合格證明文件，使未來可投入屠宰衛生檢查工作，而非著重在勞務的提供，又系爭訓練契約中並無特別約定為勞動契約，依上開最高法院98年台上字第1276號判決意旨，自難僅以簽約時已辦理勞健保投保手續，遽認係屬勞動契約。

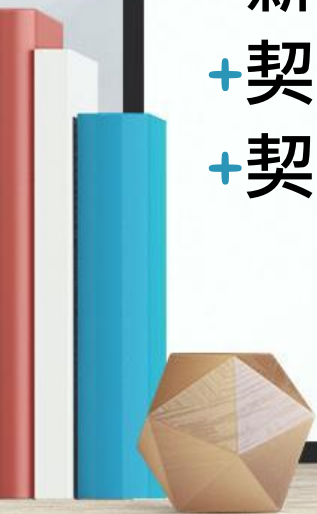
臺灣雲林地方法院101年度六勞小字第1號民事判決

實習契約是否為勞動契約？

系爭訓練契約中所訂之訓練屠宰助理期間，主要著重於培育完整專業能力之屠宰助理，不能視為受訓者有提供勞務，因訓練契約，主要分為學科及實習訓練兩大部分，其實習訓練，故有現場實做之必要，依訓練契約第6條規定，雖應依循相關工作守則，惟係基於安全考量，並不若勞動契約有明確之工作項目約定，換言之，受訓者依訓練實施必要，雖應在線上進行實務操作，然並無按契約須完成特定工作之義務。故訓練期間之實習係培訓之一部分，非薪資之對價，不得遽以認為實習過程即係提供勞務。

臺灣雲林地方法院民事判決101年度六勞小字第1號歸納重點

- + 契約目的不同。
- + 勞動契約負有契約責任，訓練契約則無。
- + 薪給結構內容不同。
- + 契約終止規定之不同。
- + 契約期間不同。



臺灣橋頭地方法院民事判決108年度勞簡字第1號

+原告於105年6月間向被告稱為習得美髮業之完整專業知識及技能，乃協議由被告安排內部設計師或外聘講師教授原告美髮相關技能、實務操作及管理等課程，被告係參考高雄市政府勞工局訓練就業中心之產訓合作職前訓練招生簡章安排培訓課程內容，並於培訓期間補助原告生活津貼。

臺灣橋頭地方法院民事判決108年度勞簡字第1號

+課程時間配合各合作講師或內部設計師工作時間，原告每日上課時間至多6小時，課程內容包含假人頭、真人模特兒染髮、剪髮作造型，洗髮、剪髮、調配藥劑、美容店經營管理等，除經指導講師或設計師在場協助、教導外，原告不得單獨為客人提供美髮設計服務。原告於培訓期間原告僅屬實習生、技術生，非以僱員身分從屬被告，兩造並無僱傭關係存在，而相似於老師與學生之關係。

臺灣橋頭地方法院民事判決108年度勞簡字第1號

+法院認定理由：

+綜合前開證人證言亦可知悉，原告於任職被告期間，曾為客戶操作洗髮、按摩、吹髮、剪髮、燙髮等工作，所為工作內容包含證人蔡佳華所稱之助理、準師範圍，且美髮業內擔任助理、準師，本即接受設計師之指導，以期進步獨當一面，尚難以員工接受指導即認屬職前訓練之實習生。況倘原告係實習生，被告根本無須與原告簽立系爭合約書，並記載其職稱為設計師，綜合前開各情，被告辯稱原告僅為實習生、技術生，殊難憑採。

特別注意事項

- 暑期工讀生、實習生於上、下班途中發生交通或其他類型之意外事故，可請領職災醫療給付。
- 實習後轉正職，嗣後遭不法終止勞動契約，資遣費之起算時點，為開始實習之日。





THANKS FOR LISTENING!

Any questions?

You can find me at:

- 曾國華律師
- barneydale0610@gmail.com
- 07-2411609 、 0921378041

