



序

近年來，國內產業結構與勞動型態轉向多元化，求職待業的週期也隨之拉長，有許多不法業者利用求職者或社會新鮮人謀職心切的弱點，於各種媒體刊登不實徵才廣告，製造求職陷阱，使得初入社會，涉世未深的職場新鮮人，或負擔家計重責，經濟狀況處於弱勢的待業族群，因一時心切與疏忽，而蒙受損失。

為防止求職陷阱，並提醒初入社會的新鮮人，或是轉換跑道的勞工朋友，在求職時事先防範，提高警覺，避免受騙，高雄市政府勞工局除對查察屬實案件處以罰鍰外，持續宣導求職安全守則及勞工前進職場之就業須知外，並彙整了目前各式常見的職場陷阱案例，並分析其常用之詐騙手法，希望能提供求職民衆參考，防杜求職陷阱，維護勞工求職安全。

另暑假期間，是許多學生利用打工賺錢的好時節，也是易誤陷求職陷阱，人財兩不安的好發時期，勞工局也特別提供工讀生的相關勞動權益，提醒年輕族群尋找工讀機會時，應注意「停、看、聽」，並把握**375**求職安全守則，如此才能安心體驗職場人生。

然而，最重要的還是民衆本身的求職防騙觀念，切勿因一時貪念、疏忽而簽具不合理契約，或交付財物及證件。希望藉著手冊內容，提醒每位求職者提高警覺及學習分辨求職時可能的陷阱，並切記維護自身權益。

最後，祝您 求職順利 事事如意

高雄市政府勞工局 敬啓





求職防騙之不實徵才的舉發與申訴

一、宗旨

近年來勞動型態趨向多元化，求職待業的週期也隨之拉長，有部分雇主因不諳法令或利用求職者謀職心切的弱點，於各種媒體刊登不實徵才廣告，製造求職陷阱，造成初入社會之職場新鮮人或經濟弱勢的待業族群等，因一時心切與疏忽而受騙。

二、法源依據

按就業服務法第五條規定：雇主招募或雇用員工，不得為不實之廣告或揭示。違者依同法第六十五條規定，處新台幣三十萬以上一百五十萬以下罰鍰。

三、服務對象

一般求職者及民衆。

四、申訴方式

民衆檢具申訴書與相關證據，或親至高雄市政府勞工局說明案件，本局收文後，即進行案件審查。審查通過或通知補件後即進行不實徵才廣告後續偵察程序。





求職陷阱停看聽



求職陷阱停看聽：小心不實徵才廣告

所謂就業陷阱，是指將來從事的工作內容，並不是雇主與求職者雙方在書面上的或原先口頭承諾的內容要件，或者是藉著工作機會的誘因，違背你個人的意願用騙術使你付出不在原訂勞動契約內容的額外財務支付，或是從事違背善良風俗行為，即可稱之。

在工商業蓬勃發展的今天，不肖業者利用時下年輕人希望找到「錢多、事少、離家近」工作之心態，學生常常因為無經驗、想法單純，以致於讓歹徒有機可乘，求職時就很容易落入陷阱，讓自己受到傷害。因此，提供下列建議供參考。

花招技倆百樣出	防騙守則
徵才廣告強調「待遇優厚、工作輕鬆」、純內勤工作、無須業績、不需經驗」	要抱定懷疑的態度，分析其可靠性，不可貿然應徵。
表明可以「先行貸款」、「協助解決困難」、「身份保密」、「月入數十萬」、「小費多」或以「貌美」、「英俊」	求職者必須知道「天下沒有白吃的晚餐」，這類徵才條件的廣告，多為色情行業，切勿應徵。
招收演員歌星、模特兒的廣告，並只註明信箱號碼或電話徵才，沒有刊登公司（單位）名稱及地址者	先要考慮自己的條件，再查明其真實性，不可一味想當明星而落入圈套，同時最好有同伴結行。
不必舉行甄試但要先繳納報名費、工作保證金，或扣留證件、印章等	求職者到一家公司應徵或就職時，就必須先判斷這家公司的狀況及負責人是否為正當的生意人，即使覺得一切都正常，在繳交身分證時也要謹慎小心，一切要求自己蓋章，如公司堅持一定要繳交身分證印章，也要明確知道用途並儘快收回。



職位名稱好聽（如培訓幹部、行政助理），標榜高薪（不符合市場薪資行情），且表明需要所謂不必有專長的人才，只要受訓合格即給予錄用	要先弄清楚其中實際的工作內容，通常這些公司，但卻在受訓後開出繳納保證金之類的條件，在收了錢之後，竟又要求吸收其他希望就職者前來就職，成為一種”循環騙”的情況。
要求夜間面試，或要求前往非上班地點（如泡沫紅茶店），或要求換地點面試	面試地點偏僻，或是要求從一個地方換到另一個地方再面談，求職者都要小心防範，因為可能的陷阱就設在新的面談地點。
「家庭副業長期代工、小投資大發財、家庭代工賺錢創業良機」等廣告，但要求購買材料費	求職者在未領到工資前最好不要繳付任何費用，如材料費、保證金、儀器費，若有受騙情形，立即向警方報案或打電話到行政院勞工委員會申訴。
應徵工作須繳保證金、保險費等	求職者應瞭解公司此要求是不合理的收費行為，要提高警覺，不要輕易付費。

尚有其他求職陷阱，請求職者務必審慎三思而後行

- 一、求才廣告常未註明公司名稱、地址、電話及聯絡人，甚至一變再變。
- 二、面試時才知公司營業內容或工作項目與廣告不一致。
- 三、進入公司感覺並無其他員工、或是公司空盪盪、員工並沒有在工作。
- 四、面試人員對於工作內容交代不清，只要求職者接受工作。
- 五、公司並不提供勞、健保。



現實社會中求職陷阱無所不在，求職者應謹慎小心。倘如不幸受了騙，除向父母、師長反應，更應積極向警察單位報案打擊犯罪，或向消費者基金會、公平交易委員會檢舉申訴，轉交當地主管單位處理，勿使歹徒逍遙法外。



求職防騙教戰守則



一、應徵前做好「3大準備」

- (一) 請朋友、家人陪同面試，或事先打電話告知親友欲前往面試之地點。
- (二) 檢視欲應徵公司是否有下列情形，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 徵人廣告內容記載不合乎常情的待遇優厚，公司業務、工作內容模糊不確定。工作輕鬆、免經驗、可借貸。
 - ③ 徵人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) 確定自己是要找工作而不是找事業。



二、應徵當天堅守「7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) 不辦卡：不應求職公司之要求當場辦理信用卡。
- (四) 不簽約：不簽署任何文件、契約。
- (五) 不離身：證件及信用卡隨身攜帶，不給求職公司保管。
- (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：不從事非法工作或於非法公司工作。

三、應徵時「3必問」

1. 問自己是要找一份工作還是找一個事業(職涯規劃)。
2. 問明薪資、勞健保、出缺勤規定、工作時間等勞動條件。
3. 問明確實的工作性質(內勤還是外勤)及職務內容。

四、「5必看」

1. 是否是合法正派經營的公司。
2. 是否是正常運作的公司，還是虛擬無辦公處所的公司。
3. 是否有潛在的人身安全危險或暗藏求職陷阱。
4. 面試時是否草率、輕易就錄取。
5. 是否待遇優厚到不合乎常情。



求才廣告是否註明公司名稱、地址、電話及聯絡人等？
是否標示誇張的薪資及福利條件？面試時需交身分證、駕照、
報名費、保證金、制服費及訓練費等。



不實招募廣告及求職陷阱案例剖析



一、為不實之廣告或揭示-違反就業服務法第五條第二項第一款

(一) 假徵才真銷售產品或服務

Q 案例一：生物科技公司篇

三十歲的宗翰高中電子科畢業後就在工廠工作，但是一直懷抱科技夢的宗翰，當他從報紙上看到一家名為「中華XX科技公司」正在招募儲備幹部，薪水不但有三萬八千元之多，而且也沒有學經歷的限制，於是便興致勃勃的去面試，沒想到面試相當順利，宗翰馬上就錄取了，而且公司要宗翰隔天就去上班。

第二天宗翰穿著正式西裝到「中華XX科技公司」報到，報到的第一天是一連串的新進員工訓練。第一節課，先由公司襄理向他介紹公司的沿革，隨後由輔導員跟他作一對一面談，親切的輔導員讓宗翰很高興能有這樣的前輩帶他，他們聊得很愉快，不過大多都是聊私事，包括宗翰之前的工作、待遇、是否有積蓄、信用卡、或現金等和錢有關的事情。

第二節課宗翰和其他四十幾位新進員工一起聽講師介紹公司生產的產品，講師說公司主要是生產具有醫療保健效果的高科技產品—「金鷓氣血循環機」。第三節課，講師說明公司待遇（每週週休、底薪二萬四千元、全勤二千元，另有績效獎金、工作滿一年還有海外旅行等等特別待遇），並說他們是經由四百人面試中留二百位，然後再從複審中留下七十幾位，最後再由公司篩選四十幾位人選，但公司只有十二個儲備幹部，這時公司說每人終身有三次行銷見習，以第一次成功行銷六台「金鷓氣血循環機」為錄取標準，並且說決定權在自己。此時宗翰的輔導員鼓勵他先將產品買下，然後再找行銷的對象，就算不賣也可以自己用，如此才能儘快成為儲備幹部。一心想成為科技公司員工的宗翰，立刻刷卡買下一台員工價要一萬五千元的「金鷓氣血循環機」，輔導員說市價一台要二萬五千元。

交易後，公司馬上安排上一連串的員工晉升培訓課程，隔天還考試，課程期間共一週。結訓後，輔導員會解說薪水制度，要求再買滿見習剩下的五台，並說明反正每位員工遲早都得買滿六台，現在先買，也是一樣，而且產品很好賣，因市價賣二萬五，你只要賣一萬七就賺了二千元。

這時覺得不太對勁的宗翰想離職，並且要求退貨，輔導員會解釋說，我們這裡不是賣東西的地方，所以無法退貨，而且也已經過了七天的退貨期。



公司的名稱聽起來規模好像很大，例如XX國際公司、XX生化科技、生物科技或奈米科技公司等名稱，讓求職者誤以為是科技公司徵才。

- * 廠商在報上或網路上刊登徵求行銷、客服、助理、行政等相關人員。
- * 報上及網路上刊登之公司名稱及內容可能不同，但其實是同一家公司。
- * 民衆若在網上登錄求職基本資料，廠商會透過網路主動打電話給你，聲稱自己是XX科技公司，幫你安排面試時間，若民衆並無主動投履歷時請注意。
- * 面試官對於求職者之問題通常含糊帶過，且面試內容並無重點。
- * 公司會要求求職者必須購買公司產品，才能成為正式員工。
- * 會誘逼應徵人員購買商品。
- * 此種公司在準備面試時，多會在大型會議室中，會場有近百位求職者在台下，但其實裡面混有許多公司員工，並用二對一緊迫盯人的方式，使求職者一時不查，買下昂貴的商品，準備成為會員。



Q 案例二：生前契約篇

剛從學校畢業，急著想找工作來貼補家用的小玲，在報紙上看到某公司要徵人職缺是：「行政職員」，工作內容在徵才廣告上刊登的是：「資料整理、報表統計彙整，學歷限制則要求高中職以上、月薪23,000元。」小玲心想，這樣的工作條件及工作內容，應該自己的能力足以勝任，除可以有收入自給自足以外，工作之餘也有再進修的打算，因此，小玲決定到這家公司應徵，當作自己踏入社會的第一個試金石。

小玲依照該公司聯路人的指示，在約定的時間去公司應徵之後，小玲馬上感受到幸運之神給她的善意安排，在當天即被公司主管允諾錄用，並要求在下個星期受訓兩天之後就開始正式上班。

小玲滿懷著初入社會的學習心態參加公司所安排的職前訓練，在參加該訓練時，還心想這是一家有規模、有專業的公司，連「行政職員」的工作都要接受職前訓練，覺得自己很幸運的進入一家對員工教育訓練及制度都很完善的公司。在訓練課堂上，小玲發現一個問題，就是同梯次受訓的同仁，不論應徵公司的哪一個職務，都適用同一個訓練課程。而在公司對小玲及其他新進員工講解獎金制度及發放方式時，小玲才第一次聽到公司提及有關生前契約的事，也才知道公司主要營業項目及商品就是處理往生者後事等大小事務的「生前契約」。

剛開始正式上班的時候，小玲的主要工作只是整理公司寄給客戶的信件和劃撥單。上班不久之後，小玲的主管開始遊說和小玲同梯的新進同仁購買公司的產品—「生前契約」。有些人被公司獲利優渥的說辭打動了，紛紛購買了生前契約。對於那些沒有購買的員工，主管便以該員工「對公司經營



理念無法認同，無法成為共同打拼及開創事業的好夥伴」為由，開始極盡所能地加以刁難，迫使他們自動離職。小玲在這樣的工作環境壓力下，也簽約買了分期付款的生前契約。而小玲手頭上也沒有多餘的現金，就在公司的遊說及代為開立公司的在職證明下，由公司人員陪同小玲到銀行辦理「現金卡」，預借了用來繳納的簽約金及十六多萬的契約對價，小玲愈來愈覺得奇怪，薪資都還沒領到，卻已經欠了銀行一大筆債務，更離譜的是小玲連從銀行借出來的錢摸都沒摸到，就已經接到銀行的催繳通知。向公司要求解除契約退款，公司卻已以超過七日無法退款為理由加以拒絕，小玲知道自己被騙了，於是檢具相關證據向當地勞工局申訴自己求職被騙的遭遇。



這類型的非正規公司多利用受訓期間作產品介紹及邀約購買產品，並且藉投資報酬率比較說明，強調獲利數倍成長；以是否有購買該公司產品作為受訓後篩選合格職員人選的手段，誘逼應徵人員購買商品。

(二) 假徵才真誘使加入多層次傳銷或加盟

Q 案例一：科技公司篇

某些電子商務公司以直銷方式吸收會員，這些公司並不在乎你應徵項目，也不希望你成為名符其實的職員，而是希望你成為他們的會員，如此不但可規避勞基法的約束（會員非職員），又可賺進大把鈔票（加入會員費由5,000~39,000不等），繳完會費後，便希望你多拉幾個會員，並向你說明可從中抽取佣金，使你越陷越深。

也有公司利用不對等的價格招攬商家參加網店，並將網店分成許多等級，從十萬到三十萬元都有，但網頁空間僅有區區幾10MB而已，如果是委託公司製作又有許多費用。事實上只要有固定IP，用最簡易的Font Page架設網頁，是不用半毛錢的，且有更大的空間使用，這是一個很多人都會的技能，卻要收十到三十萬元，真可謂暴利。

Q 案例二：生物科技篇

家庭主婦的王媽媽，五十歲，「這間公司找志工媽媽很久了！上上禮拜登、上禮拜又登、這禮拜還登，找這麼久還找不到，應該挺急的！我這會兒去面試應該比較容易。」推著老花眼鏡的王媽媽小心翼翼的抄下聯絡電話及地址，然後撥了電話到對方公司去！

「X X 生物科技臺北分公司您好！請問您找誰！」對方電話詢問著。

「小姐您好！您是許小姐嗎？我要應徵志工媽媽。」從未與陌生人交談的王媽媽緊張的說著！

「太好了！我們面試時間恰好是明天早上十點，地點是X X X，記得帶身分證和印章，如果順利錄取，就可以幫您辦勞健保哦！」



「小姐謝謝你！再見！」王媽媽興奮的掛上電話後，才發現忘記問人家工作的內容是什麼！反正面試成功的機率，似乎從電話聽起來挺高的，說不定再打電話過去，人家會嫌我們囉唆呢！

第二天早上九點五十分，王媽媽抵達面試地點，說明來意後，被帶入一間中型教室，教室中已有二十多名與自己年紀相仿的婦女不停交談著，抬頭看到牆壁貼著一張世界地圖，上頭圈著許多小紅點，白板上畫著複雜的組織架構，不過旁邊又畫著更複雜的獎金制度，寫著一代！二代！三代！

「嗨！王太太嗎？要不要過來跟我們一起坐！」兩位打扮入時的中年婦女熱絡的招呼著，似乎是櫃檯的小姐已先報備過了！

「她是林太太。我姓陳，我們已經在這間公司做了三年了。來！不要緊張，我們做你旁邊陪你一起！」不管王太太滿臉的狐疑，兩位中年婦女一左一右半強拉著王太太入座，還挑了較前面的位置。

王太太緊張的抓著自己的包包，不自然的與身旁的兩位女士對答，環顧四週，許多與自己相同的太太們也一樣被兩位公司所謂的「員工」生疏的聊著！突然間，王太太隱約的有一種感覺，與其說和大家熱絡些，不如說是被二對一的監控！

突然間，啪！的一聲，大家的注意力硬生生的被抓回講台上，台上出現一位西裝畢挺的年輕人，在桌上順手放上一大疊的宣傳資料，然後傳給現場的每一個人。

「各位學員！大家好！我是美國某大科技公司的行銷副總，歡迎各位成為臺灣未來生化科技的開發前鋒！首先，我介紹與女性最切身的生化產品—賀爾蒙胎盤素！但這之前，要先幫大家來回味一下學生時期的健康教育課程」相當有魄力及自信的聲音就這樣滔滔不絕的講下去了！一邊講還一邊在白板上畫了一個女人的身體！

和王太太一樣許多年近半百的歐巴桑們簡直就不敢相信自己的眼睛及耳朵，這算什麼！一個看起來還沒斷奶的傢伙居然想跟老娘談女人的生理構造，當場，就有一位阿嬤頓時發作站了起來！

「年輕人！我們這些人吃過的鹽巴比你吃過的飯還多！再說你哪個不講偏偏要挑這個講！還對著我們畫女人的身體，還把那裡畫的那麼明顯，真的是X X X X」，隨即這位阿嬤就被旁邊的人就這麼請了出去！

「吃過的鹽比我吃過的飯多！但她也吃得太鹹了！好！我們言歸正傳，這四瓶九千七百五十元的賀爾蒙胎盤素究竟要怎麼賣比較快？當然啦！自己擺地攤？別傻了！不如找你認識的人幫你賣！我先說好，我們不是傳銷，我們是獎金制，每賣一組你抽三千元！世界上不是男人就是女人，只要是女人通通都用得到！你可以先買一組啦！馬上省三千」年輕的副總又滔滔不絕的講下去了！



望著台上四小瓶藥水！王媽媽迷惘了！盤算著鄰居韋太太、許太太是不是會買，突然間，看到手上緊握的一張紙條，整個人明朗的起來！原來是她昨日小心翼翼剪下的求職版，公司徵的是「志工媽媽」，下面還有一排細小的文字「內勤」，報上登的居然又和現在台上講的不一樣。

「對不起！我突然想起家中還有事，我先走了！改天有空再來！」王媽媽豁然站起，客套的說著，不分由的甩開隔壁兩位「監控」女士的手，頭也不回的奔了出教室。



- * 公司的名稱聽起來規模好像很大，例如XX科技，XX國際公司。
- * 應徵人員一開始並不知工作內容和性質，公司亦不明確告知。
- * 受訓期間公司會做商品介紹及邀約購買其商品。
- * 公司會做投資報酬獲利比較說明，強調獲利成倍數成長。
- * 以直銷手法以達行銷目的。
- * 兜售的產品，不外乎氣血循環機、SPA機、臭氧機、高壓氧療程使用護照、酵素乳霜、美容養顏人蔘加金粉、胎盤素，使求職人成為其下線並購買高於市價許多的產品。

(三) 假徵才真誘使求職人投資

Q 案例一：外匯買賣篇

秀秀看到報紙上有間外商公司在徵抄寫員，月薪28,000元，就前往應徵。公司座落在市區地段昂貴的商業區，大樓相當氣派。面試的時候，經理說明是內勤工作，主要負責一些報表和帳務的資料、處理繕寫等行政文書工作。錄取的情況比想像中順利太多，才面試完的當晚秀秀就被通知隔天開始上班。

公司内部劃分為一間一間的小辦公室（類似包廂），每個新人都被主管帶開隔離著，進入每間辦公室都需要輸入密碼。剛開始工作的一個禮拜，每天依當天的工作內容，還會安排不同的辦公室，令秀秀覺得奇怪的地方是很少接觸到其他的同仁，公司的說法是為了保密帳務資料。一開始秀秀的確做著簡單抄寫的工作，並處理一些報表，公司還很體諒地讓秀秀可以彈性選擇上班時間。之後並由兩位資深同仁開始帶著秀秀計算一些公司買賣的利潤報表。秀秀漸漸發現公司買賣的利潤實在太優厚了，才知道公司是操作外匯買賣的，兩位資深的同仁說只要熟悉操盤根本是穩賺不賠，就慫恿秀秀加入。剛開始秀秀還不為所動，但是不斷看著身邊的同事賺進大把鈔票，秀秀因此動搖。

剛開始秀秀還不敢投下太多錢，只敢幾萬元的小筆買賣外幣，對賭漲跌。但利潤實在比她想像的優厚太多，於是投下愈來愈多的錢。當秀秀幾乎投下所有積蓄的時候，她開始賠錢了。著急的秀秀想停止繼續交易，公司卻告訴秀秀已簽下合約，沒辦法退錢。最後公司說秀秀操盤錯誤，要再拿出20萬，否則連原來的100多萬都拿不回來！



Q 案例二：誘使投資吸金篇

黃太太結婚後，便離開職場專心照顧家庭，現在孩子已經上國中了，想要二度就業的黃太太，翻開報紙的求職廣告版找工作，看到某外商證券投顧公司正在徵內勤職員，薪資好高，有30,000元，年齡的限制是25-60歲，男女不拘，感覺待遇不錯，條件限制不多。

黃太太打電話跟這家公司預約應徵的時間、地點後，即穿著正式的服裝，出發前往該公司面試。公司在一棟商業大樓裡，看起來很新，黃太太一到公司，櫃檯美少女便將她帶到會議室填寫履歷並核對身分，然後等待面試。和黃太太一對一面試的經理年紀約莫三十出頭，對黃太太所應徵的內勤職員，該經理說：「工作的內容很單純，負責報表的處理、收發，文件的建檔、歸檔；工作的時間為AM：10-00~17-00，週休2日。」同時經理還特別強調學經歷不拘，也不需專門的技能，享勞健保，第一個禮拜是試用期，但上課的時間多半分為AM：10-00到2-00或PM：2-00到5-00兩個時段。

黃太太晚上回到家便接到這家外商證券投顧公司的錄取通知，第二天黃太太依規定的時間上課並到櫃檯處簽到。該公司的職員都用英文互相稱呼，今天黃太太上課時，被指派的講師是一名才二十幾歲的JANE，黃太太和另一位自稱林小姐的同事一起上課，JANE拿了一份資料和講義給她們填，之後便離開，過了半小時才回來。這半小時中，林小姐一開始即和黃太太談論要不要投資的事宜，鼓勵黃太太說：「這家公司是以每個人美金一萬元及四、五個人合夥投資的方式。」還說自己已經找了二個親戚要一起投資，並且不斷強調獲利、賺錢多麼容易，說得天花亂墜。到此，黃太太才明白這家公司徵人的目的，只是為了吸收資金或賺取傭金而已。



- * 公司的名稱聽起來規模好像很大，例如外商XX證券投顧公司、XX美商金融公司。
- * 這期間徵人廣告出現的頻率相當高，常常換不同的報紙繼續刊登。但他們會聲稱只錄取一位名額，造成求職者有“好公司很難進去”的感覺。
- * 徵人廣告薪資多半高出一般正常的標準，幾乎都會超過3萬元（除了本薪以外，還包括全勤獎金、交通津貼、伙食津貼）等。
- * 通常很短時間之內便通知錄取了，甚至現場就問你何時可以來上班。
- * 這類地下外匯買賣公司，多利用報紙或網路，以求才名義徵人，事實上根本不是徵求一般員工，而是藉機慫恿、說服已錄用的求職者進場買賣外匯，藉此賺取手續費。求職者最後通常被解雇、領不到薪水、或損失一大筆錢。



(四) 假徵才真詐財

Q 案例一：西服館篇

老陳，五十歲，臺中人，面臨中年失業。一日在信箱內看到一則求才DM，XX西服徵人。求才廣告並未寫明什麼職務，老陳心想，反正失業中，去看看好了。到了西服館面試，老闆告訴老陳，進來西服館就得先替自己訂作制服才能工作，當場請老陳現場簽繳本票三萬元。老板請老陳明天再來上班，隔天，老陳進西服公司要上班，老闆卻請另一員工帶他，說要到另一分店據點工作。老陳一進去才發現根本不是西服館分店據點，分明就是色情場所；另一員工跟他說進來這裡端盤子當小弟很好賺啦，一個月有三到四萬元，雖然比較複雜一點，可是景氣這麼差，能有這行情也是挺好的，老陳發覺情況不對，趕緊逃離現場，並且向臺中市政府勞工局提出檢舉。

手法分析

這類公司通常在報紙或夾報廣告打著XX保全公司、XX企業、XX俱樂部、XX國際美容之名徵保全人員、店員或服務人員。求職者面試時，便請其繳交二萬至五萬元不等的保證金或置裝費，或現場請求職者簽本票、支票或信用卡甚至繳交現金，並告訴求職者若不繳交則無法提供職務。這些公司有些是虛設的，而且面試地點跟刷卡付費的地點通常不同。

Q 案例二：伴遊司機篇

北市勞工局接到廿多歲陳先生申訴，遭受求職陷阱之害，陳看到報上刊載「隨車伴遊司機月入十萬」的徵才廣告，因為雇主強調須以雙B轎車接送貴婦人，而且願意提供出租高級轎車服務，要求陳先付租車款，沒想到陳匯款十多萬元後，雇主即不見蹤影，最後才發現是一場騙局。

該局接到不少求職者被騙上當的案件，不過像陳姓男子一樣，從頭到尾都未見過「雇主」，只知道雇主自稱Andy，而被騙匯款的例子，該局還是第一次接到。陳先生因為找工作不順利，一看到報上徵伴遊司機，馬上依報上刊登的手機號碼與對方聯絡，對方詢問他的姓名、電話與生辰八字後，雙方約在兄弟飯店大門口見面。

不過，依約在飯店前等待的陳先生，並沒有看到「雇主」，反而接到對方打手機來說，客戶剛剛坐在車上看過陳先生後很滿意，因此答應錄取陳，並要求陳在某個週休二日下午，到凱悅飯店門口負責接一位中南部北上的貴婦人遊玩。

陳先生不疑有他，準備依約前往，不過「雇主」又打電話來，表示貴婦人須坐雙B轎車出遊，因為陳先生是機車族，雇主說願意提供出租高級轎車服務，但須先將租車款十多萬元匯到指定帳戶才行，只要付了款，會有一位司機



將轎車開至飯店交給陳先生。

陳先生匯完款後，由於在飯店門口久候轎車不至，又等不到貴婦人，心急打手機給「雇主」，可是始終聯絡不上，此時才知道自己受騙上當。
(摘自 聯合報92年4月14日B2版)



這類公司通常在報紙或廣告刊登徵「伴遊司機」或貴婦人伴遊司機等，而報上刊登聯絡電話多為手機號碼。公司與求職者約定地點多非在辦公室，而是類似飯店門口之公共場所。當求職者依約到達見面地點，對方會主動打手機與求職者聯絡，表示需要有雙B轎車；若沒有，公司可以提供，但是要求求職者必須先繳交十萬元以上的押金，且以匯入指定帳戶的方式繳交。等求職者將錢匯入指定帳戶，已聯絡不到雇主。

Q 案例三：演藝明星篇

小古和許多時下的年輕人一樣，都懷抱著明星夢，在一個偶然的機會下，他看見報上刊登的徵求模特兒廣告，他想自己的外在條件也不錯，應該很有機會，便鼓起勇氣前往經紀公司洽詢，沒想到去了之後，公司的職員告訴他，公司是訓練公司，要先加入會員，如果不加入也可以，公司可以幫小古拍攝宣傳照或是錄製宣傳帶，再幫小古推介演出機會。小古一聽拍攝宣傳照就要上萬元，而自己又還是學生，根本沒有這麼多錢，而且報上的徵求模特兒廣告並沒有說明原來這是一家補習班，小古當場有受騙的感覺。



此類求職詐欺手法近年來越來越多，其手法可分為以下數種：

1. 經紀公司類：
以替各類廣告商推介模特兒為由，賺取超出市價甚多的高額拍照費、加洗費、V8試鏡費、保證金、造型費、宣傳費、Model卡等費用。
2. 唱片公司類：
以和錄音室結合，錄製個人唱片為由，來賺取高額宣傳費、補習費、簽約金、錄製CD（VCD）費。（亦有唱片公司自設錄音間者，詐騙手法相同）。其費用依市價衡量，顯失公平。
3. 演員訓練班類：
以製作未知的電視（電影）劇為由，招收演員，並收取高額的排演費、訓練費，卻只能擔任臨時演員，甚至無演出機會，造成使求職者入不敷出的情形。
4. 假借傳播公司、電視公司的名義徵求演員類：
利用開班授課來賺取訓練費，受訓者領不到演員證，然後該公司再以各種因素為由，一再地受訓、花費，收取訓練費。



5. 網路模特兒公司類：

模特兒前往應徵，自掏腰包拍攝照片後，以為自己的照片會被刊登在網站上，結果發現網路上的清涼寫真照不是自己，而是日本不知名清純美麗的高中女生。此為色情網站及0204色情電話的常見手法，求職者會發現對方開始慫恿自己加入其旗下語音女郎，甚至從事色情交易。

這種公司的行徑，經常會打擊求職者的就業信心，造成求職意願降低。歷年來演藝公司詐財、斂財的案件層出不窮，求職人應多加防範。上述的任何一種公司，若屬正當經營，於試用期間不應收取與市價衡量顯失公平的高額費用（訓練費、簽約金、宣傳費、拍攝費、訂棚費、會員卡費、製作費、錄音費、宣傳卡費、加洗費...等），而讓受訓者透過正常比賽及面試考核通過，再經由公司與求職人雙方同意後簽下履約保證。而且，公司基於栽培旗下藝人，所有的支出應由公司承擔，不應跟受訓者收取費用；模特兒的宣傳成本亦應由經紀公司自行吸收。若宣傳成本中有模特兒其它應付的費用，也應由通告拆帳收入中扣除，公司不宜先行收取。

Q 案例四：保全公司篇

小華剛自軍中退伍，正在求職中，一日見報上登XX保全公司徵保全員，於是先跟公司電話聯絡後，便至高雄市河東路該保全公司應徵保全人員。第二天，公司通知小華再來公司一趟，有一主管要求小華先繳交三萬六千三百元訂作制服，並請其以刷卡方式帶至一家旅行社刷卡付款。過了幾天，公司請小華到公司上班，可是到了公司後，主管請他等，等到三點，主管便告訴他，他今天沒什麼事情，可以下班了。而他今天在辦公室也看到五十位求職者陸續來應徵的，心中覺得納悶，找這麼多人來面試，可是來了又說沒什麼事情，可以早點下班。隔了一星期，公司裡有位自稱小老闆的人，說要幫他跟上面主管打通關係，讓他有好的職務，於是找人帶了小華到上次刷卡付費的旅行社刷卡18700元外加現金7000元，另付跟主管的餐費。而小華在等待時，無意中聽到某位主管跟A職員的談話內容，提到某位應徵者因向銀行貸款近一百萬，A職員問主管說要這個求職者嗎？主管說，放過他吧，反正他沒錢？

Q 案例五：違法家庭代工篇

「做一片SKII面膜50元」，王太太在報紙上看到SKII代工廣告，仔細一看，發現獲利不錯，於是打電話要求應徵，並且依對方指示，在提款機前按了幾個號碼，確認帳戶無誤。過沒多久，王太太才發現自己上當了，上萬元的金額不翼而飛。



大部份藉代工名義行騙者，都是藉著賣原料（藥水、顏料...）或加工所需的機器（儀器、模具...）來賺取家庭代工者的錢。有些家庭代工者會想：我到一般化工行買材料就好了，不需要跟代工廠商買，所以應該不至於買貴或被騙。因此，意圖非法委託家庭式代工的廠商，一定會設計一些理由來讓家庭代工者欣然同意由該公司來代購代工所需的原料，譬如：「只有我們專門進口此種原料，不信你去一般化工行問問看。」或「專門的化工行路途遙遠，購買麻煩，由本公司大量購買較便宜...」等。

家庭代工者花了一筆錢買原料後，公司藉口瑕疵率太高等因素，不收購回產品。家庭代工者因而花了材料錢與時間，辛勤完工，卻遭受百般挑剔。其實，這類型不肖的事業單位，實際上可能根本沒有販售成品的銷售管道，或者可能本來就只想把原料賣給家庭代工者這個冤大頭，而無意把成品賣出去。這些公司經常利用家庭代工者不夠機智聰明，或對這這個行業不熟悉的弱點，而要簽下不對等的合約。

這些公司為了能夠利誘家庭代工者簽下合約，經常會隱匿產銷過程中的一些重要訊息，譬如：高度技術性、施作的困難度、成品合格率、長耗時性、初期之高失敗率、高耗損率、加工過程使人體中毒 等，所以在示範加工的過程，他們會刻意營造簡單易學之假象，以達成求職者購買材料目的。家庭代工者買回原料開始代工時，始發現工作曠日費時，不易完成，但因合約中已約定所購之原料自行負責不能退貨，故往往求償無門。

這些公司在原料賣給家庭代工者時，其心中的目的已經達到，所以當家庭代工者將完工品送回公司時，他們一定會百般挑剔，以各種說詞或藉口來讓自己不必買回成品，譬如：代工品質有瑕疵為由拒絕收購，但是瑕疵的認定沒有一定的標準。（已入袋的錢絕不再吐出來，就算付錢收購，收購費也會遠低於當初購買原料費。）有一些手藝本來很好的代工者，在被退貨數次後，信心全失，因而放棄做代工，結果損失了不少錢。

另外，有的手法是從賣出（或租出）代工所需機器來賺錢，更惡劣的違法行為，就是公司藉口家庭代工者要先劃撥出一筆錢，如運送費、保證金、訓練費 等。然後公司才能送出代工的原料及代工所需的用具，以騙取家庭代工者的錢。當家庭代工者將錢匯出去後，就此音訊全無，或藉故不送貨，匯款亦無法追回。尋址查訪的結果，可能根本沒有這家公司或沒有這個門牌住址，而所使用的電話都是轉接到手機接聽的。這些詐騙的公司有時會先以電話聯絡方式，詢問民衆需不需要工作，願意提供家庭代工，增加對方收入。許多人因為在家待業，得知這項訊息相當歡喜，歹徒再以人性弱點，以無需外出工作等誘因，讓許多民衆不知不覺掉入陷阱。





(五) 假徵才真招生

Q 案例一：打著「中華民國第XX期職訓」、「公家機關現場徵才」或「知名廠商徵才」

本案經查，XX短期補習班及XX資訊顧問有限公司係屬同一老闆，但法律上為不同之公司。XX資訊顧問有限公司之總公司設於桃園縣，於經濟部核發之營利事業登記證設有就業服務及人力派遣等服務項目，而其他分公司並無登記。該補習班曾有推介就業之案例，係於補習班結訓後透過XX資訊顧問有限公司辦理推介就業之活動。XX短期補習班遍及全省，且屬為登記立案之補習班。

Q 案例二：航空補習班

小明（失業人士）在看到下列廣告後，心中就一直很迷惑是否真有航空公司在徵人，於是在又期待又無知的情況下，前往一探究竟；到了廣告上所刊的地址，便發現一間十分明亮的辦公室，櫃檯更有穿著制服的服務人員，頓時小明覺得好驚異，支支吾吾的說了幾句話：「小...姐，請...問...這裡...有應徵...機場...地勤...人員...嗎？」

櫃檯美女：「有啊！需要我為你介紹嗎？」

櫃檯美女開始拿出一堆資料及簡介，原來是補習班，「實在是太惡劣」小明心中如此盤算，但小明實在是求職若渴，明知道被騙（不是航空公司），仍問：「學費怎麼算？」

「你可能要先作個測驗，再決定要上何種班級。」櫃檯美女用死魚眼盯著他看。

小明收了一張英文考卷，開始埋頭苦幹，不久後交卷。

櫃檯美女看了一下小明的考卷，便說「你的程度不錯，可以上高級班，學費只要26000元而已，且保證你很快就可找到你心中理想的航空公司。」.....天花亂墜，不再贅述。

可憐的小明為求脫身只好付出50元（午餐費）後，帶著滿腹怨恨離開。

Q 案例三：電腦補習班

小明終於在失業幾個月後找到一份可溫飽的工作，雖然收入不多，但至少可維持基本的生活。有一天他翻開了報紙，發現了下列的廣告：

軟體資訊人才培訓方案

求才單位：台機電、聯電、鴻海...



小明心想：「如果真能在這些地方工作就好了。」心動不如馬上行動，要就馬上前往。小明對補習班並不陌生，櫃檯小姐依然很親切招呼：「先生，有需要幫忙嗎？」

小明：「我想了解你們補習班？」

櫃檯小姐：「本補習班乃市政府立案，並接受公民營機構委託徵才，且學費低廉，有政府公費補助……」

小明：「我看到你們的廣告，有許多知名企業，如果我在貴補習班上課，你們能幫我推薦給他們嗎？」

櫃檯小姐：「我們有和某人力銀行網站合作，如果你是我們學員的話，我會將你的資料登錄在人力銀行網站資訊人員專區，且我們還會將你的資料主動寄往我們合作的廠商；除此之外，我們還會將廠商需求的人才定時的張貼在公佈欄上。」

小明：「ㄛ……」

櫃檯小姐：「其實有很多學員在學到一半時就自己找到工作了，根本不用我們的幫忙。」

小明：「ㄛ！」心想：「莊孝維，一切還是要DIY，真是騙人。」沒再多聊幾句就離開。



補習班的廣告通常版面大、數量多，舉凡「中華民國職訓第XX期公告」、「國民資訊基礎建設」、「公家機關委外徵才」、甚至是「航空XX協會」都曾出現過。這些名堂，常會使人誤以為是待遇佳、薪資優的徵才廣告，事實上，職訓局在辦理委外職訓時，並沒什麼期數之分，這只不過是補習班為使民衆誤信他是職訓局委外辦理的機構，所使用的一種手段罷了，但實際上卻是補習班的招生廣告，民衆不可不察。更何況職訓局辦理的職訓收費遠比一般補習班低廉，甚至是免費，請民衆可以加以比較判斷。

在公家機關服務，除了考試經銓敘任用外，就是一般約聘人員，而即使是約聘人員，都有一定的任用程序，絕對沒有所謂「現場徵才」情事。

到高科技廠商工作是一件人人稱羨之事，但是補習班會以此為幌子，讓你相信補習班可以幫你推薦到台積電、聯電等知名廠商工作，實際上補習班只是將你的資料登記在人力銀行網站上，並沒有實際推介就業的動作。



(六) 假徵才真騙色

Q 案例一：模特兒篇

小真14歲未滿15歲，居住在高雄縣偏遠地區，因父母離異，父親長期在外工作，留下小真與祖父母同住，祖父母年邁，僅靠著祖父的榮民身分領有少許補助維生，小真覺得生活困苦，不願忍受，於是想找工作打工，直覺就是翻報紙找工作，翻開報紙，都是些在高雄市區，便輟學獨自到高雄市，問了幾間商家發現年紀不符，都是需要滿15歲，且工作辛苦（例如飲料店或是自助餐店洗碗工等），又餓又看著自己從家中帶出來的錢就剩一百多元，剛好看到報紙登工作說是免經驗，底薪高模特兒工作，於是想嘗試，撥打上面登的手機電話，對方自稱是經紀人，請小真過去面試，小真表示沒錢坐車，經紀人表示可以去載她，看到小真身材不錯又單純，就帶小真到了酒店上班，小真表示不願意，並說是要做模特兒工作，經紀人表示現在目前沒有需要模特兒，先到酒店很單純只要坐著笑不用陪酒就有錢，且每天都會發薪水，小真想想已沒錢了只好答應，第一天上班真的坐著就拿了五百塊，小真很开心，經紀人知道小真獨自到高雄市，表示會幫她找房子，找了一個地方讓小真住，就這樣一個禮拜，小真賺了2,500元，一個禮拜後，經紀人載小真回到住處，欲強制性交小真，小真很害怕，經紀人表示是要驗貨，小真脫逃並報警。

Q 案例二：強制性侵篇

正值雙十年華的阿芳在報上看到某家化妝品公司徵助理，在男友小林的陪同下前往一棟大樓的八樓應徵，阿芳告訴小林，面試後會以手機聯絡他來接送，沒想到小林才剛離開不到10分鐘，就接到女友的來電，電話那頭只聽到阿芳急促緊張的說了聲：「快來」就斷訊了，小林心急如焚趕回應徵地點，卻發現大樓前圍了一群人，上前一看，竟然是女友墜樓身亡。經過檢警調查，這家化妝品公司的經理在和阿芳面試的過程中，將房門反鎖，意圖性侵，由於門鎖經過特殊設計，不知情的人難以打開，再加上當時公司內只有經理和阿芳二人，求救無門，逼得阿芳只好退到陽台，想要翻過矮牆，逃到隔壁住戶求救，沒想到過程中不慎失足墜樓。後來法院判這名經理12年徒刑，卻挽回不了一條年輕的寶貴生命，以及造成一個破碎的家庭。

Q 案例三：職前訓練篇

小玉畢業後一直想找一份正職工作，有一天在逛街的時候，遇到一位穿著西裝筆挺，並自稱是某婚紗公司老闆的男子，對方表示最近公司因承攬婚紗秀，需要徵求幾名年輕貌美的女服務人員，而且會場就在附近，如果有興



趣的話可以順道過去參觀，小玉心想這是難得的機會不妨一試，便一口答應前往。

前往會場的途中，對方又告訴小玉，為了要先瞭解小玉的酒量、話術及玩牌技巧、面對客人應對進退等能力，要求轉往泡沫紅茶店做些簡易的面試與職前訓練，小玉看對方非常誠懇的樣子就不疑有他。到了泡沫紅茶店，小玉在喝了幾杯紅酒與伏特加後，因不勝酒力感到四肢無力、頭暈目眩，對方拿出號稱有解酒效果的藥丸慫恿小玉吞服，小玉吃了藥丸後沒多久就昏迷不醒了。等小玉恢復意識，才驚覺發現自己不僅遭受到性侵，就連身上僅有的財物也被洗劫一空，立即報警尋求協助。



- * 刊登的廣告只註明電話，沒有明確的公司名稱，地址亦欠缺不詳。
- * 求才廣告只寫徵求職務，如「公關經理」、「女服務生」、「女助理」、「女接待」等，工作性質及內容模糊。
- * 應徵資格通常為「免經驗，底薪高」，待遇優厚不合乎常情。
- * 面試地點異常偏僻或非公司所在處（如：泡沫紅茶店、汽車旅館），或主試者從一個地方要求換到另一個地方再談。
- * 以職前訓練或測試工作能力為由，要求不合常理的面試方式，例如：測試酒量、訓練玩牌技巧、驗明正身等。





二、違反求職人意思，留置其國民身份證、工作憑證或其他證明文件

Q 案例：空頭公司篇

鎮才好不容易找到一份適合自己的工作，主要從事汽車音響的銷售，剛開始老闆要求先繳交身份證，說是怕他沒多久就離職，並且言明只要他工作滿一個月，穩定性夠，便會將身份證還給他。可是一個月後，鎮才想向公司討回身份證，老闆卻要求鎮才找人作保，擔保鎮才在任職期間，不致有侵害公司的行為，在找到保證人前，身份證仍交由公司保管。鎮才迫於無奈，只好應公司要求將證件留下，並積極找人作保。但過沒多久，老闆告訴鎮才公司經營不善，即將倒閉，便將身份證還給鎮才。就在鎮才找新工作前，突然收到法院的強制執行命令，鎮才才發現自己成了空頭公司的負責人，還欠稅三十多萬元未繳，鎮才雖是受害人，卻也因滯欠稅款而被移送法辦。



藉口員工任意離職，會造成公司損失，而要求扣留身份證或其他證件。

雇主要求扣留身份證、印章或其他證件等，均是不合理的約定，尤其是身份證、印章，求職者沒有必要配合，最好到一家公司應徵或就職時，就必須先判斷這家公司的狀況，及負責人是否為正當生意人，最好無論辦什麼事，都要要求自己蓋章，要不然也要求承辦人員當場使用印章、當場歸還。如果公司堅持一定要繳印章，一定要明確知道印章的用途，並儘快收回印章。此外，在簽名用印前，都先弄清楚簽名蓋章的文件內容為何，以免簽下對自己不利之文件。





三、扣留求職人財物或收取保證金

🔍 案例：保證工作篇

小雨到一家職業介紹所找工作，該介紹所要求她繳交約二千元的介紹費、交通費、保險金，然後告訴她回家等候，保證幾個月內，就會幫小雨介紹工作。可是，小雨左等右等，已過了好幾個月，都沒有接到介紹所的任何就業訊息，小雨忍不住向職業介紹所詢問，只見老闆拼命道歉，說是忘記跟小雨聯絡，並立刻給小雨兩個電話號碼，請小雨直接跟對方聯絡。小雨打電話後，才發現對方根本不缺人，小雨再向介紹所詢問，只見老闆一反常態，推托近日來很多公司都不缺人，沒有合適她的工作，抗議一個月後都無法解決，平白損失了二千元。



利用代理求才收取介紹費等佣金。

不論應徵任何工作，求職者最好謹記，絕不簽任何切結書、本票，拒繳各類巧立名目的各項費用。有些不肖的職業介紹所，以代理企業求才為名，收取一、二千元不等的介紹費、保證金，而其介紹的工作大都未經徵信，缺乏工作保障的職位，求職者必須小心辨識；如果發現求職受騙，千萬不要忍氣吞聲，最好報警處理，杜絕後患，免得其他更多的無辜者受害。再者，政府設立的公立就業服務中心不收費，若為民營就業服務中心，應看是否經政府核准立案，通常合法營利的就業服務中心機構，有的會酌收登記費或合理的介紹費，但都不得扣押身分證。目前政府在臺灣地區設有8個公立就業服務中心，46個就業服務站及303個就業服務臺，遍及臺灣各地，目的在協助一般求職者順利就業，有興趣的求職者不妨多多利用。





四、從事不法工作

Q 案例：詐騙車手篇

今年暑假，高雄市三名高職夜校生在釣蝦場玩樂時，認識詐欺集團嫌犯「小黑」，「小黑」問他們想不想打工賺錢，三人點頭，受僱輪流擔任看管機房工作，月薪二萬五千元。「打工」不到二個月，警方破獲這處電話轉接詐騙的機房，他們成了詐騙共犯，相當懊悔的說：「我們只是幫人打工而已！」仍被依詐欺罪嫌送辦，更慘的是，由於詐欺集團主嫌藏匿中國，被害人可能都會向三人求償，讓家屬憂心不已。

女學生被騙的案例也不少，廿歲的張姓女學生為了賺零用錢，今年暑假向一家企業應徵助理，月薪四萬元，工作內容是到銀行及郵局提款，並依指示將現金交給一名不知名男子，他被高薪衝昏了頭，被捕後才知道淪為詐騙集團的「車手」。

手法分析

詐騙集團會利用求職者從事詐騙行為的分工部份，如盜轉接家用電話線、收買手機門號、謊稱跑外務卻專門從事「車手」提領詐騙贓款，可能無法判斷是否已經成為共犯，因此務必小心判斷，如發現有異常工作分派，請即撥「165」提出檢舉，並應注意自我保護，勿以身試法得不償失。





新鮮人求職寶典



一、善用求職管道

新鮮人在踏出了校園之後，通常最先面臨的就是就業的問題，目前求職管道越來越多元化，相對的求職陷阱也越來越琳瑯滿目，因此在面對眾多的求職管道時，您必須懂得分辨不同管道的優劣點，且要學習如何分辨求職時可能的陷阱，才能避免被不肖廠商刊登的華麗求才廣告所迷惑！

求職管道	說明	優點	缺點
求職求才網站人力銀行	隨著網際網路的普及，網路人力銀行已成為求職最主要的管道，公民營的求才求職網站也越來越多，如全國就業e網、104人力銀行、1111人力銀行等	<ul style="list-style-type: none"> ★ 搜尋資料方便、快速 ★ 有系統的資料整理蒐集，資訊豐富 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 使用者大多為網路族或年輕人 ★ 須有電腦基本工具做查詢
公立就業服務機構	各地公立就業服務中心於全省均有服務據點可登記求職，青輔會、原民會亦有提供就業服務。	<ul style="list-style-type: none"> ★ 政府單位輔導就業 ★ 可避免求職陷阱 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 有學歷上的限制，如青輔會限大專以上 ★ 工作機會與地域較有限
報紙人事廣告	傳統的方式，但大量發行資訊取得方便且多樣化求才廣告，為企業慣用管道之一。	<ul style="list-style-type: none"> ★ 資訊取得容易 ★ 職務種類多 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 版面篇幅有限無法瞭解公司相關資料 ★ 回應時效上較差 ★ 資格未經篩選求職陷阱多
人力仲介公司	民間企業，以主動蒐集或接受求職者登記方式來建立人才資料庫，透過提供企業資料庫或代企業甄選人才來收益，求職者為免費服務能有效協助求職者找到工作。	<ul style="list-style-type: none"> ★ 具專業與有效率之求才管道 ★ 系統化、永久性建立 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 此類仲介公司良莠不齊接觸時需審慎選擇
就業博覽會 (現場徵才活動)	透過與校園或就服機構合作，企業於現場活動中聯合辦理求才活動，於開放空間設攤位並舉辦說明會，提供求職者選擇適合之工作。	<ul style="list-style-type: none"> ★ 即時面試，免於勞苦奔波 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 企業家數有限，選擇較少
師長親友介紹引薦	內舉不避親，近年來許多企業皆鼓勵內部員工引薦親友人選，此方式成功機率高。	<ul style="list-style-type: none"> ★ 免於求才陷阱 ★ 安全、有效率 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 需承受人情壓力



二、企業選擇

在選擇公司之前，求職人應該先了解自己的需求為何，能力為何，接下來再開始搜集就業資訊。在應徵時，要注意公司的行業別，營業項目，企業文化，另外也要注意應徵項目的工作內容、工作地點、薪資內容、雇用的型式、加班、休假制度、保險及其他公司制度及福利等問題。

三、應徵前的準備工作

履歷自傳可說是目前求職的必備文件之一，如何準備一份完整生動的履歷自傳常是贏得面試機會的主要因素。一份完整的履歷表應具備有個人基本資料欄、學歷欄及工作經驗欄。工作經驗欄的部份，常是審核最重視的一欄，一般人都應填寫地較為詳細一些。但對於一個新鮮人來說，工作經驗欄也常是最欠缺的一部份，因此可以在學經歷部份，強調修習過的課程，以及參與過的社團活動。

在自傳部份，如何寫的簡潔、生動有特色也是令人留下印象深刻的重點因素之一。除了字跡工整、行文流暢外，內容要能突顯個人的特質，可強調對此份工作的期許，企圖心及人生的規劃等等。

四、面試

面試時的準備與態度，可能成為是否獲得此份工作的最重要影響因素了。首先面試時的儀容可能是你在面試主管的第一印象，因此配合工作環境作適度的裝扮是必要的，而重點是要使人覺得整潔、有朝氣。另外之前花點時間收集公司資料、概況，除了可以使你多了解這個公司之外，準備充份也可使面試主管對你更加印象深刻。

在面試的過程中，態度是一個很重要的因素，要保持誠懇、自然大方的態度，語氣完整連貫，保持自信，不要顯露出緊張的態度，注意審核主管的談話內容及舉動，並加以適度的回應，這都是使你能夠獲得此份工作的因素之一。





一、履歷自傳撰寫技巧

◎ 履歷的完美演出

見履歷如見人，一份設計合宜的歷傳，是幫你贏得初次的印象的利器，進而取得面試機會。然而，履歷的好壞並非取決於外觀是否精美或具有設計感，除非你是要應徵美術設計或者是創意方面的工作，那麼正好可以突顯你的特色。不然的話，內容結構的完整和精簡是很重要的，自傳要簡潔有力，最好以600~1500字為宜。沒有工作經驗的你，或許擔任過學校幹部或者有參加社團的經驗，都可以稍微描述一下你在擔任幹部期間學習或者舉辦過的活動心得。但是千萬不要誇大其實，凡事以誠為原則。

要注意徵才公司的需求，並針對需求來寫你為什麼想應徵這份工作？以及你具備什麼的才能或人格特質可以勝任，不要天馬行空的亂寫，寫完可以請有經驗人幫你看一下再遞出履歷。

◎ 履歷維他命

撰寫履歷表是新鮮求職者必備的第一項能力，對企業主而言，也是接觸求職者的第一個溝通管道。因此，在堆積如山的應徵信函裡，要在短短幾頁的履歷表中，完整的介紹自己以吸引企業主的興趣，進而爭取到面試機會，就看你如何掌握其文字表達與創意呈現囉！



1. 履歷表撰寫技巧

- ◎ 電腦打字排版清楚。
- ◎ 確實填寫每項基本資料。
- ◎ 貼上正式而有自信的近照。
- ◎ 強調自己的專長及經驗（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。





2. 履歷表基本架構為：

項 目	內 容 說 明
個人基本資料	■ 基本資料要讓企業對你個人有基本的認知，其內容包含姓名、年齡、性別、電話、住址、聯絡時間等，這些資料務必填寫清楚，以便企業能夠聯絡到你。
教育程度或學習歷程	■ 要由近寫到遠，即是由最高學歷開始寫，並必須註明學校、科系、修業起訖年月。
工作或社團經驗	■ 初出茅廬的社會新鮮人大多沒有工作經驗，因此可寫打工和社團的經驗，註明職稱及所作過的事務內容，幫助企業了解個人特質、合群性、成熟度等。
專業能力或技術檢定	■ 可詳列個人具備的才藝專長或在校所學的專精項目，提供企業作為衡量能力的依據。另外，可註明外語能力及領有專業執照的項目，只要和工作能力有關的都可以列上，增加個人的價值。
應徵項目	■ 一般公司人事部門同時會收到許多人的履歷資料，而同時對外應徵項目可能也不只一項，因此你來應徵什麼，一定要註明清楚，以方便人事部門人員作業。
希望待遇	■ 對於缺乏工作經驗的社會新鮮人來說，在希望待遇的部份上，應先多方面蒐集職場與產業相關情報，才有助於個人對待遇問題的初步了解，進而掌握一般的薪資行情。但是如果擔心錯失機會，也可以註明彈性或寫「依公司規定」也行。
自 傳	■ 吸引人的自傳不一定要長篇大論，內容應簡潔有力，抓住重點，可強調個人的專才與公司所需作搭配，讓人留下深刻的印象，強調個人對此份工作的期許、企圖心及人生規劃等。



二、面試聖經

○ 面試時的穿著禮儀



1. 第一印象是非常重要的。
 2. 衣著要整潔，頭髮要梳理好，指甲要乾淨。
 3. 衣著應配合所申請的職位及工作性質，例如：申請文職工作的男士最好穿襯衫、西褲及結領帶，女士可穿裙裝及略施脂粉。
 4. 穿一套舒適合身的衣服，不用每次購買新的服飾，只要不過舊便可。
 5. 在進入面試室前，最好先自我檢查一下。
- ◆ 女性朋友在服裝上以整齊、清潔為首要原則：領口不宜過低，最好能適合面試之工作性質，頭髮以乾淨、清爽為主，最重要的是要避免濃妝豔抹。
 - ◆ 男性朋友在面試時服裝基本上是白襯衫及領帶，頭髮不宜過長，皮鞋以黑色為主。

【重要小提醒】：面試穿著重點以乾淨、清爽為主，因此簡單不隨便的穿著＋淡妝，可以讓求才主管留下印象。

以下提供給您參考的是一般面試時較合宜的穿著方式，供您參考。但仍需視要面試的產業加以適度調整。

男生要特別留意的地方



- 頭髮：注意修整，過長應立即修剪；戴眼鏡，需搭配臉型。
- 西裝：講究剪裁，不標新立異，傳統深藍、深灰色為佳。
- 襯衫：應著西服、挺整的長袖襯衫，簡單、合身，白色、淺藍色為佳。
- 領帶：潔淨的領帶需長及腰帶處。領帶的種類繁多，當襯衫和領帶配在一起時，要注意色彩的協調與否，線條的方向要一致，以免讓主試者生視覺錯亂、昏眩感。
- 長褲：熨燙平整。
- 鞋子：皮帶和皮鞋的顏色，最好採取統一的色調，免於呈現過於複雜。皮鞋擦拭光亮、著深色襪子，紳士鞋為主。



女生要特別留意的地方



頭髮：髮型以清爽整潔、適宜自己的臉型為主，勿染醒目的顏色。

套裝：最好還是以剪裁大方、具質感的套裝為首要考量，顏色淡雅同色系搭配為主。領口勿過低、裙長為膝蓋以上10公分以內。切忌穿著低胸、透明、緊身、露骨的衣服。

飾品：戒指、耳環、項鍊、腰帶可視需要做一、二項選擇搭配，手指甲修剪整齊。

化妝：上妝以淡妝為宜，略上粉底，採眼、眉、唇重點式化妝。

鞋子：素面連身絲襪，不宜穿涼鞋，最好是能穿包頭式、有點跟的高跟鞋為宜。



● 機會是給有勇氣、信心和熱情的人

面試成為找工作一個重要的門檻，新鮮人必定抱著惶惶不安的心情，不曉得等會面試會問哪些問題？其實不用擔心或過度緊張，運用一些想像力，哈利波特想要去魔法學園就讀，必須要穿過看不見門的月台一樣，但是你知道你要的工作就在那裡，勇敢的走過去吧！你在學校學的一切，要拿到職場上運用都還是要重新開始的，你沒經驗，別人也不一定有經驗，不必太擔心，新鮮人旺盛的學習力和充滿活力與衝勁就是你的本錢，所以面試的時候可要展現出你的自信和熱情，讓老闆了解到你的動機強烈，而且要讓他覺得錄取你絕對是最正確的選擇。

身為社會新鮮人的你，可以先搜集一些面試常問的問題，並且在家人或同學面前演練一番，因為面試就像是一場演出，多練幾次就會磨出技巧，正式面試時必定會是一場精采的演出。

★出發前的準備

一、心理準備：也就是心理建設，在面試前，應該先鼓勵自己全力以赴！

- 態度認真不馬虎
- 信心滿滿實力足
- 成功在望不認輸

以全力以赴的心理面對，將會使自己在面試時信心十足，表現起來自然也就會無懈可擊。

二、資料準備：充分的準備，專業的表現！

- 1.履歷表：應與先前寄送的相同，以免造成誤會，若有新增資料需特別做記號，以「*」號以示區別。
- 2.證件：面試時必須攜帶身分證、駕照、畢業證書、特殊專長的證明書、職業訓練結業證書，以茲證明個人身分或專業。
- 3.作品：依應徵工作的性質而定，若是有個人作品且易於攜帶的，最好能帶去面試。如此可以作為個人實力的有力實證。

三、用品準備：面試地點的資料

電話、地址、地圖甚至公車路線圖等，有些人在忙亂中往往會忘了這個最重要的資訊。另外記得要準備墨水流暢的筆兩支（黑藍色為主）



、備忘錄、便條紙，讓充分的準備，降低失誤造成的緊張情緒，影響整體表現。

四、知己知彼：

面談前的準備工作最重要的是知己知彼，百戰百勝。所以，面試前，必須要先瞭解所要應徵公司的基本資料，包括該公司的營業項目、企業文化、公司特質等，可以評估自己的期望與這家公司文化是否符合，而工作內容與自己所學專長是否接近，如此在面試時才能讓考官感受到你對於該公司的重視與努力。

漂亮出擊魔法寶典

面試就如同約會一般，讓許多人感到緊張、期待甚或害怕，因此，為了讓自己能有展現自信、成功出擊，面試前後每一個步驟都是不容忽視的唷！

1. 第一印象

有人說千萬不要小看公司的櫃檯小姐，尤其對於參與面試的人而言，這更是一個關鍵時刻。因為無論您是在櫃檯等候人員通報或是等候主管面談時，有些主管往往就會從旁觀察面試者在等候中的「百態」，進而從這些「百態」中，做為評估應徵者的工作、生活及行為態度的主要參考。

一般來說，在等候面試時，常會發現應徵者在等候室踱來踱去、東張西望、面帶焦慮、不斷看錶、與辦公室人員或其他應徵者高談闊論、拉關係等。這些舉止或言談，不但對你沒幫助，恐怕還會為您帶來負分的唷！

面對面接觸：

進門：態度儀表應注意，表情、姿態、行走，都應該表現穩重。

招呼：應主動親切的問候，對方招呼時應立即回應。

握手：不宜主動握手，應視主試官的情況而定；握手時的神情與輕重也應該多加注意。

坐下：坐的時機，在一般較講究的公司，最好是等主試者坐下之後才坐。當然坐下來的姿勢以端莊（正）為宜，切忌雙腿上下相翹或相疊。



2. 聽的藝術

面談一開始，由主考人先發問，專注地聽懂發問的內容及涵意、不時回以領悟的點頭、偶爾表示微笑、必要時記下重要事項，切忌打斷對方的問話。專注的態度可讓面試者對你產生信心。而專注時，最好能注視對方上額，切忌左右張望，或直瞪對方視線。

3. 答的技巧

應答時，切記要據實以答，並隨時察言觀色，注意四不：

- (1)不滔滔不絕，講個沒完。
- (2)不談小細節。
- (3)不脫離主題，漫無目的。
- (4)不妄加論斷亂批評。

4. 面試考古題

面試的「考古題」，一般很難找出標準的答案，因為它關係到每個人的環境、背景、知識、能力、專長等都不同，遭遇的問題及解決的方法也會不同，不過，如果能夠知道面試者可能會問那些問題，這個問題的答案就可以按照自己的價值觀、經驗、做事方法等，做適當的回答。一般來說，常見的問題有：

1. 自我介紹。
2. 對於此項工作有多少經驗。
3. 對於工作地點是否有選擇性。
4. 錄用後打算如何把此工作做好。
5. 出差或調動職務是否願意配合。
6. 工作上的經歷。
7. 為何應徵本工作。
8. 「請描述說明一下您目前負責的工作內容？」
9. 「想要離開目前這個工作的原因？」
10. 「你在工作中最滿意(最不滿意)的是什麼？」
11. 「在工作上，你覺得最有成就的成績是哪一件？」
12. 「你覺得你的工作態度如何？」
13. 「你對本公司了解多少？」
14. 「你的希望待遇如何？何時能開始上班？」
15. 「你對未來三年有什麼計畫？」
16. 工作上專業方面的各種問題。





完美面試寶典

多一分準備就多一分成功的機率，在掌握了個人的心理建設和外表的裝備之後，預先準備好所有的可能應答，一方面可以降低因緊張而表現失準的狀況，一方面還可事先準備好最好的應答，讓自己有一個漂亮且成功的出擊效果！

【從容準備】好的開始是成功的一半

如果您能針對面試時常被問及的題目，事先認真思考準備，可避免臨場時的措手不及，先提供以下幾個Q&A讓求職的您參考：

當面試官問你：

Q 1. 你認為自己有哪些優點？缺點？

A 我的長處是我會盡力達成任務。而在與同事間的人際關係和溝通互動良好是我的優勢。至於缺點，我個性較急，有時急於達成任務，會被人誤會覺得缺乏耐心。不過現在我時時提醒要多注意，避免造成同事的誤解。（個人的長短處不盡相同，故回答此類問題時應盡量抓住個人的優點來發揮，並以優點的角度將缺點輕鬆帶過回應即可。）

Q 2. 你選擇工作的考量為何？

A 要看這個工作的性質是否能讓我發揮所長，並且不斷成長。

Q 3. 你認為工作中最重要的是什麼？

A 你可以列舉幾項如挑戰性、良好的工作環境、有學習發展空間，令人尊敬的老闆等。當然如果你覺得待遇很重要也可以提，不過切忌不可單獨提出，以避免過份突顯待遇要求。



Q 4. 你最不喜歡哪類的工作？

A 我覺得每個工作的內容本來就不可能單一化，我也希望自己能夠在工作上有更多更大的發展潛能，所以我並不排斥公司給予我學習其他類型的工作機會，也希望經由學習與嘗試新事物，讓自己有更大的可塑性。

Q 5. 你個人有什麼專長、特質？

A 專長部分可與應徵的工作項目所需專長呼應，而個人特質部分則可以強調個人的學習意願很強，好奇心重，願意與人共事等。

Q 6. 你如何調適工作壓力呢？

A 關於這個問題，你不需要硬拗強調你喜歡壓力，但可提供例子說明你能承受工作壓力。而在壓力大時，調適的方式可以以作運動、聽音樂、看書或在休假時出去戶外走走都是不錯的答案。

Q 7. 你何時能來公司上班？

A 原則上我可以盡量配合，但我必須與我目前的公司討論一下手邊工作交接的日期。

Q 8. 你對未來的生涯規劃為何？

A 目前最重要的仍是先將基本工作做好，將基礎專業穩固，將來希望能有第二甚至第三專長。



Q 9. 你是否有打算進修或是學習技能的計劃？

A 可以以希望將來能有第二甚至第三專長來自我期許，所以在長短期計劃上是，短期以閱讀相關雜誌，隨時保持與社會的同步。而長期計劃則可回答在工作一段時間後想要利用晚上時間報名參加考取證照的補習班等。

Q 10. 你平常從事什麼活動？

A 這個問題的答案當然是因人而異的，這是主試官為了解求職者的興趣與生活型態、個性取向是外向或內向。因為這是展現個人魅力與個性特質的機會，所以你應該多從健康取向的活動來應答，切忌以「在家睡覺」、「沒什麼特別熱中的活動」等乏善可陳的答案搪塞。

Q 11. 對於這份工作的期望是什麼？

A 這個問題是主試官在評估你對工作是否擁有具體期望與目標，因為這可以看出你對未來發展與成長的自我期許。因此你可以回答，你的目標是希望能努力充實自己，讓自己具備晉升主管的目標，且你擁有這樣的自信能夠達成。

Q 12. 談談你自己吧！

A 大多數求職者都答得很普通，很少有求職者能夠抓住題目的精神，或者看穿面談者的心意，一語道破重點。這題的題目更詳細的問法應該是：「談談你想讓我知道的你」、「談談你認為最精采的你」、「談談和別人不一樣的你」。其實如果你在面談時真的遇到這道題目，應該感到很高興，因為提供你自我推銷的機會。要特別強調的是，你在推銷自己的同時，有沒有想過：「這些是對方公司需要的能力、特質嗎？」、「這樣的經驗是對方現階段需要的嗎？」如果是，你的推銷才有意思，才能說到別人心坎兒裡，否則你介紹得再賣力，也很難引起對方的共鳴！



如果你應徵的公司十分堅持人員的素質，或者面談者有意在面談一開始時先給你來個下馬威，試試你的臨場反應，則他可能會在你一坐定後就說：「Tell me about Yourself！」你不用懷疑，請立刻轉換成英語來回答問題。

Q 13. 為什麼想離開目前的工作？

A 這是面談者相當關切的問題，首先他想要釐清你的離職是客觀因素，或是主觀因素造成的。客觀因素就比如是公司搬遷至一個地點較遠的地方、部門重新改組、縮編EF等，基本上屬於外在環境、不可抗拒、非關個人能力的因素。

主觀因素當然就是與應徵者直接關聯的原因。主觀因素通常會關係到求職者的工作能力、人際關係、工作態度、工作價值觀及領導能力，因此面談者一定會深入的探究，因為大家都怕用錯人，除非你的解釋能讓他心中的疑團一一解開、疑慮一一消除，否則被對方考慮錄取的機會就很低了。

如果你的離職原因確實是由於人事紛爭，在陳述時也要注意措詞，最好將「人」的因素輕描淡寫的帶過。如果能將重點放在個人對於工作生涯的規劃及自我尋求突破會比較妥當。

Q 14. 你找工作時最在乎的是什麼？

A 由求職者的回答中，面談者也可藉以判斷你的想法、所追求的理想，和工作的接觸面、公司發展現況及企業理念各方面的契合程度如何。

因此求職者在回答每一道問題時，自然應該呈現一致性，免得產生自相矛盾、無法自圓其說的窘境。要避免這種情況的發生，當然就是要事前決定好面談時的策略，加強表達時的技巧；事前預先設想面談時可能會被問及的問題，並且反覆的自我練習，都能讓你回答問題時充滿機智的風采。



Q 15. 你對於我們公司了解的程度如何？為什麼想加入這個公司？

A 面試者想要藉此了解你事前的準備功夫下得多深。如果應徵者很在意這個工作機會，自然會主動的蒐集各種資料。應徵者願意多花時間蒐集情報，絕對是為了慎選，寧可事前謹慎的選擇公司，而不要等到就職後才猛然驚覺種種的不合適而離職，屆時雙方面都浪費了資源與成本。有經驗的面談者尚可由此掌握到不少無形的訊息，求職者任事的態度、負責的程度其實都隱藏於答案之間。

Q 16. 你希望由下一份工作中獲得什麼樣的發揮？

A 回答時最好愈具體愈好，因為如果你的期待與對方目前的現況有落差，可能雙方都要慎重的思考，否則就算一時可以用削足適履的方式來解決，但長期的配合必然因勉強而痛苦，因此雙方面寧可採取事前謹慎的態度。從另一個角度來說，對於勢在必得的求職者，則可針對這項職務的特別之處盡情發揮。

Q 17. 如果你有機會錄用新進人員，哪些條件會是你最為強調重視的？

A 通常主管挑選人員時，往往會強調一些他個人十分注重的條件，並且認定若不具備這些條件就無法勝任工作。因此藉由應徵者的回答，反映出應徵者本身的工作價值觀，面試者並且會觀察應徵者是否亦具備了這樣的條件？這樣的堅持是否源於嚴格的自我要求與貫徹？抑或是因為本身有所欠缺而希望部屬能夠發揮互補的效應？

回答時盡可能地由對方的觀點、對方的立場來思考，也就是說，你的加入可以帶給對方的組織哪些新氣象、新觀念等，這些當然不是信口開河，而是依據所蒐集到的情報資料，因此最好能輔以一些具體的行為步驟，如此一來，面試者必然能深受感動地感受到你應徵該職務的誠意。



Q 18. 對於工作態度表現未達理想的部屬，你通常如何處理？

A 面談者其實是想知道你的管理技巧如何？面對問題時的態度及問題解決的能力。

工作團隊中存在著表現未盡理想的人員，這幾乎是管理者都曾面臨過的經驗，你可以以過去的實例坦誠相告。面談者同時也將評估你的管理風格是否與目前的公司文化或部門氣氛相容。比方說：如果原本是一個作風開明、意見可自由交流的工作氣氛，一下子空降一位作風嚴謹、一絲不苟型的主管，會不會因而造成現有人員的大量流失？也是面談者所要評量的。

Q 19. 在工作方面，你認為哪些技巧可以再加強，使得工作更加得心應手？

A 這是面談者用很委婉的方式問你的缺點為何？對方其實想了解你的自我省察工夫如何？你看得到自己的缺失嗎？還是你總拿著放大鏡看別人的缺點，而從來未曾反求諸己的想想自己是否也有再成長進步的空間？這些待加強之處，不論是工作方面的專業知識，或者是溝通協調能力等處事技巧，都並非重點所在，重要的是你在發現問題後，接著採取了哪些行動？你有沒有積極的去改善？在這個問題中，你的回答必須要顯示你具備：

◆自我反省的能力。◆面對問題的能力。◆行動力及實踐能力。

Q 20. 如果你接掌這項職務，你認為當務之急是先針對哪一方面做改善？

A 這是一個比較深入的問題，如果你希望對方感受到你是非常認真的應徵者，你最好能把握面談時的各種機會，表達你對於這家公司、公司的產品、所屬產業、甚至與競爭對手之間的消長優劣等各方面的了解與研究，藉著回答問題時充分的發揮與傳達。



你通常能在現況中很快的找出問題所在嗎？找出問題後，是否也能提供對策？作為一名好的管理者，你是否具備了大處著眼、小處著手的能力？對方由你所建議需要改善的項目、以及針對改善過程中必須先考慮、先克服的問題，能夠獲得許多作為判斷的依據。

Q 21. 你還有什麼問題要問嗎？

A 基本上這個問題，必須由你自己拿捏當時狀況，你還需要知道些什麼問題，建議你，不妨從你所應徵的職務工作內容去發問，這樣可以讓主考官感到你對此工作的積極度與誠意度。

你希望對方感受出你的積極進取，你強烈想爭取工作的決心，所以你提出的問題應該與以下的主題相關：

1. 傳達出爭取工作的決心。
2. 幫助自己做合適性判斷。
3. 釐清任何待了解的部分。

這些問題最常關切的重點是1和2。

這項工作的理想人選應該具備的條件？

這項工作究竟包括哪些工作內容？

這份工作確實符合你心目中理想工作的條件嗎？

例如：「我日後的直屬主管會是誰？他的管理風格如何？」、

「如果我能獲得這個工作機會，首先將被期待達成的主要任務將會是？」、「您認為貴公司之所以異於其他同行，最珍貴之處在於？」、「所應徵的工作目前所使用的專業軟體系統為何？」、

「在考慮個人合適與否時，你會建議我要注意哪些方面呢？」

※ 問題本文出處：許書揚、胡儀全合著《世代跳槽高手》奧林出版社



三、求職必勝絕招

如果您決定要應徵的工作是個大熱門，而您還只是矇著頭花五元買張現成履歷表就寄去碰碰運氣，那麼您入選的機會可能和買發票對獎差不多。

爭取好工作不能只靠運氣，建議您學幾招“武功”，好招式不必多，只要三招就可幫自己抱一下佛腳，並且幫您搞定您的頭路。

第一招 分析主客觀環境

在您決定要應徵哪家公司後，您一定要先問自己下列幾個問題：

一、這個公司希望哪種人來工作？

您可由公司徵才的條件，目前正在該職位工作的人的條件來作一分析，找出一些共通點，這些共通點可能是常見的個性、學經歷、經驗等等。也可能是宗教、性別，越細心的分析，您將越有收穫。您可透過詢問朋友，閱讀該產業或該公司的資料或請教在該公司工作的人來找答案。

二、您的優勢在那裡？

您的優勢可能來自學歷、經歷、語文能力、住家遠近、外表、個性、駕駛交通工具的能力，也可能是來自您有特殊的人脈關係，若果這些條件是這個公司所重視的，那恭禧您已經成功一半了。

三、您有無缺點，可以補強嗎？

能夠短期補強的盡快處理，例如住家太遠、人脈不夠等還能想辦法處理，如果一時補救不了的也不用擔心，告訴您一個方法，那就是強調您別的優點，掩蓋您的缺點，您只要把您的長處做一強調，且就您缺點的部份想好適當的說詞，相信在應徵過程中應該可以順利過關。

另外，若您發現您在關鍵的條件方面差異太大，則您可能要重新考慮是否要繼續應徵該工作。

第二招 蒐集情報，做好功課

您一定要事先研究下列幾種事項，就當作在做作業把這些情報都蒐集好，保證對您有幫助。



一、該公司的情報

蒐集該公司的資訊，特別是與您所要應徵的工作有關的資訊，例如：公司的主要產品，在業界的地位，該公司的發展沿革，未來的發展方向，營業額等等，若果您能在應徵時“脫口”說出該公司的各種資訊，面試官會認為您相當的關心公司且很容易就讓您順理成章的成為一家人。

二、該產業的情報

若您有餘力，則建議您可以多方閱讀該行業的相關資訊，例如競爭者的資料，上下游廠商的資料，該行業的政府法令，該行業最近的重要新聞等等，只要您有心，您可從報章媒體找到很多訊息，您還可事先準備一篇“產業概況分析”的演講，必要時show上一段，包您加分多多。

三、該公司應徵的流程與方式

您一定要注意下列數點：

- 1.徵人的時間為何時？該公司每年的幾月會徵人，尤其是銀行業每年常只招募一次。
- 2.徵人情報的公告方式是否會刊登媒體，還是透過員工介紹，是否接受毛遂自薦（告訴您一個小秘訣，只要該公司處於高度成長階段通常毛遂自薦的成功率會相當的高，且競爭最少）。
- 3.應徵流程為何？需要考試嗎？考些什麼？面試要經過幾關？會用英文問問題嗎？您一定要事先掌握情報，才不會臨場驚慌失措。

第三招 用最棒的履歷表，主動且積極的爭取工作

一、履歷表是一大重點

在練過前二招功夫後，您一定要把您要表現出來的部份寫在履歷表上，尤其是要把您為什麼勝任此工作做一說明，曾看過許多人的履歷表是用“錄影帶”做成的，總之一份精彩、脫俗的履歷表將使您比別人先脫穎而出。

二、面試時努力的表現自己

想辦法讓面試官留下正面的印象，且努力的強調您的優點，依照經驗，面試對您是否錄取有最大的影響力，只要態度誠懇積極，服裝整潔適當，在適時“脫口”show一下您的專業及事先“背”好的稿子，您的面試分數一定會相當不錯，另外若您有一些作品或可以show的東西，您不妨也可以一併帶去。



三、面試後積極的聯繫

如果您是被挑中的人選，公司一般會在幾天之內就馬上與您聯絡，並與您洽談進一步的細節，例如：薪資等，如果您沒馬上被聯絡，也還是有機會，建議您積極主動的和對方聯絡，甚至可以要求再面試一次，積極的人一定比較有機會，因為面試官主要也是要尋找積極的伙伴。





工讀寶典



工讀停、看、聽

常見受騙情形，主要有下列幾項：

1. 實際的工作內容與面談所言不符
2. 公司營業項目不實
3. 個人資料被公司不法盜用
4. 假藉徵才名義行推銷之實

一般而言，多半是因為求職者沒有事先做好調查應徵公司體質健不健全的準備工作，而會有受騙情形發生，求職朋友不妨從下列幾個步驟檢視自己的求職流程：

分析徵才啟事

不論是報紙分類廣告或是求職網站上的工作機會，求職者都需要仔細分析。一些體制不健全的公司其實只要小心觀察，還是有些端倪可循：

1. 徵才啟事上無刊登公司名稱及住址
2. 同一個徵才啟事長期不斷出現
3. 直接列出月薪多少(尤其是報紙上的人事分類廣告)
4. 不合情理的廣告(如高薪月入數十萬元、免經驗等)
5. 利用信箱號碼及電話徵才
6. 徵才啟事上的聯絡電話是行動電話，面對五花八門的徵才啟事，應慎重打聽或與親友商量，待有充分的瞭解才可考慮答應前往應徵。

蒐集公司資料

在確定前往應徵後，應該做好面試前的準備工作—摸清公司底細。

1. 直接以電話探問公司背景、經營項目、員工多寡及工作內容。
2. 如果是透過職業介紹所求職，應先查證其是否為登記許可有案的合法介紹所，可以到經濟部商業司網站中查詢是否登記有案，並查詢公司營業項目為何。
3. 上網查詢是否有企業網站，如有可先大致瀏覽了解。
4. 到全國就業e網查詢該公司簡介。

打聽公司的背景，除了安全上的考量，也是面試前的例行功課之一，讓自己對即將面試的公司有初步的認識。



留意面試情況

面試當天應提高警覺，用心觀察面試地點及場合的情況，一方面為保障自身的安全，另一方面可藉一些小細節觀察該公司的企業文化。

1. 赴面試前應向親友詳細交待面談之時間地點。
2. 面試前提早十分鐘到，先觀察一下面試地點附近的地理環境與對外通道。
3. 有無管理員及門禁。
4. 有無公開的公司招牌及張貼告示各類登記證書。
5. 是否位於舊工廠房、偏僻無人之處或住宅區。
6. 面試地點非徵才啓事上的地址。
7. 最好有友人相伴並備有適當的防範器物。
8. 面談時，不輕易飲食點心或飲料。
9. 若需繳交證件則只交影印本，不給原件，不簽名蓋章。
10. 評估薪資是否合理，高額酬勞未必是合理的報酬。
11. 如須繳交大筆之保證金，更應小心謹慎。
12. 不需經由甄試，僅先繳納報名費或保證金的就業機會。
13. 觀察辦公室隔間及員工座位的佈置(私人物品越多，表示員工對該公司較有向心力)。
14. 為確保自身權益，清楚詢問工作內容與勞動條件。

工讀面試秘笈

想要有個工讀工作首先要通過面試
想到面試！哇，好緊張喔！
到底主試者會問些什麼問題？
我只是找工讀而已，需要穿的很正式嗎？
有哪些事情要注意？
快告訴我吧！

面談前的注意事項

一、準備主試者可能詢問問題的答案：

這項準備有助我們釐清自己真正的想法，並幫助我們在口試的現場能夠清晰的自我表達。下列為一些可能的問題：

1. 為什麼要來本公司？為什麼要選擇這個職務？
2. 對此項工作有多少經驗？有什麼嗜好？有什麼專長？
3. 如何支配自己的時間？





4. 對工作地點是否有選擇性？
5. 對薪資的期望如何？
6. 如被錄用，打算如何把此工作做好？
7. 出差或調動職務是否願意？

二、準備當天可能用到的個人資料或作品：

一般面試時，皆要攜帶相關證件，以便在口試過程中進一步向口試者提供有關自己個人的相關資料，而若是當場決定被錄用時，也會需要提供相關的證明文件或個人的資料給人事部門。

三、準備當天的服飾：

適宜的裝扮容易給予主試者良好的印象，也是一種禮貌的行為。穿著的一般原則為整潔、淡雅、配色協調、首飾、配件適當，不宜過雜；頭髮的整齊清潔也要注意。

四、預估當天的交通狀況：

守時是待人處事的基本道理，所以要事前規劃好，將要搭乘什麼交通工具，預計多少車程，並預留塞車的時間。此外，記好面試的時間、地點、連絡人的電話，以便突發狀況時及早通知對方。

面談過程中的注意事項

1. 提早到達較為從容。
2. 進入房間應先敲門。
3. 坐姿端正，眼神自然，手腳安定。
4. 每次答話應乾脆俐落，不打斷對方談話。
5. 正面積極的自我表達是面談時不可或缺的。
6. 自己對職務的期待要適時表達，讓主試者可以正確評估自己，以免到職後才發現不適任。
7. 訪談告一段落的閒聊，也會影響主試者對自己的評價，所以不宜太鬆懈。
8. 談話結束前應約定下次見面或連絡的時間，以探詢自己被錄用的機會有多少。
9. 無論面談之後對此工作或主試者的好惡，都應該向對方表示感謝。





工讀職場秘笈

企業對稱職工讀生的基本要求：

1. 能遵守公司的規範
2. 負責的工作態度
3. 能接受各種工作的派任



如何透過工讀機會，直升企業內部？

工讀生有沒有可能透過工讀的機會，在企業內部直升？如果想成為正式職員，又應該怎麼做？全國就業e網表示，工讀生當然有直接升任為正式職員的機會，如果同學希望繼續在工讀企業升任正職，以下幾點事項不能不注意：

1. 學習管理個人情緒

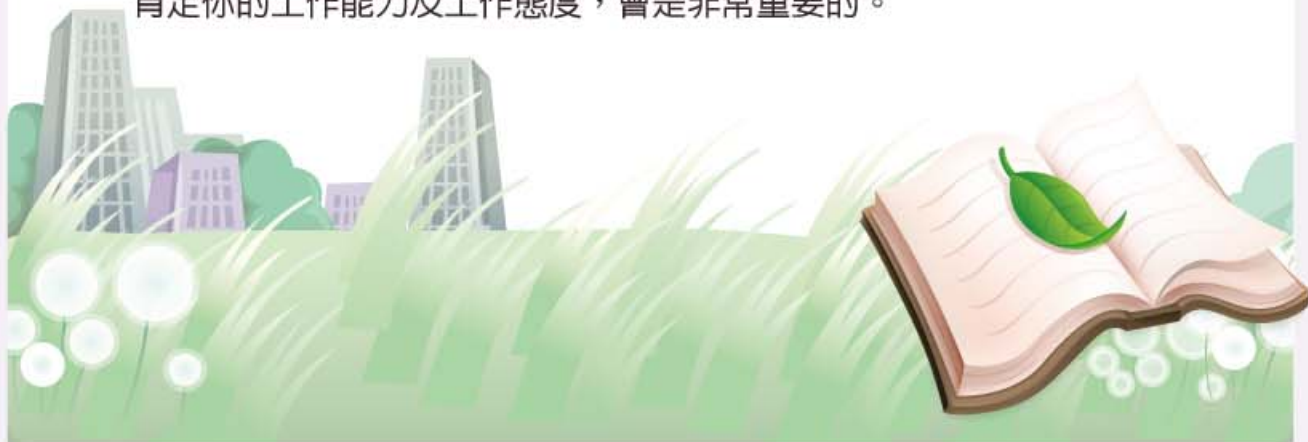
不要讓個人情緒影響工作，因為這樣不是一個成熟的行為，也無法得到企業的信賴。

2. 適時展現自己的特殊專長

如果自己具有某方面的特殊專長，不妨適時表現讓主管了解你的能力，若公司正好有這方面的人才需求，而你恰巧平日就是個認真投入的工讀生，便很有可能獲得升遷機會，而這也是企業常見網羅人才的方式之一。

3. 以正職心態面對工讀工作

最後一點，也是柯金章認為最重要的，他認為，即使只是短暫的工讀工作，同學們也應以正職上班族的心態面對。在工讀過程中，除了可以有學習觀察的機會之外，亦可以累積人脈，日後也有可能成為原工讀單位外包發案的優先人選，所以在工讀過程中，累積自我品牌，讓周遭的人肯定你的工作能力及工作態度，會是非常重要的。





工讀生的勞動權益



工讀生、部分工時者的權利保護

(一) 勞動條件方面的權利

1. 勞動契約係就勞資雙方之權利義務有關事項加以約定，可以口頭或書面為之，但為避免勞資雙方僅以口頭約定易造成爭議，宜以書面明確訂定。若勞工權益有所變更，雇主應詳細告知兩者之差異，並取得勞工書面之同意。
2. 進入適用「勞動基準法」的公民營事業單位打工(工作)，其各項勞動條件，如工資、工作時間、休息、休假、請假及職業災害補償，均應依勞動基準法辦理。其他未適用勞動基準法之事業單位，也建請雇主參照該法辦理。
3. 工資
 - (1) 係工作所獲得的報酬，包括薪金、獎金、津貼及其他名義之經常性給與，其金額由勞雇雙方議定，但雇主給付全時工讀生的工資不得低於基本工資（行政院勞工委員會中華民國100年9月6日以勞動2字第1000132292號公告發布「基本工資」調整每月新台幣18,780元，每小時103元，並自101年1月1日生效）從事部分工時之工讀生及工作者與雇主議定之工資（含例假日工資），亦不得低於按工作時間比例計算之基本工資。
 - (2) 工讀生其延長工時（加班）在法定正常工時之外2小時以內者，應照平日每小時工資額加給1/3以上，超過2個小時的部分，要按平日每小時工資額加給2/3以上，如係因天災、事變或突發事件延長工時者應按平日每小時工資額加倍發給。而從事部分工時之工讀生及工作者，如其工作時間超過約定之工時而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分，則應依上述規定辦理。
 - (3) 工資的給付，每月至少定期發給2次，惟經雙方約定1次亦可。
 - (4) 其他如規定雇主對勞工工資不按期給付時，主管機關得限期令其給付，並確定同工同酬原則，及規定雇主不得預扣勞工工資作為違約或賠償金之用。均應依上述各項規定辦理。
4. 工作時間

部分工時之工作制係指事業單位內部勞工從事工作之時間較法定、團體協約約定或事業單位內已設定之一般正常工作時數為短之制度。其型態計有縮短每日、每週、每月和每年之工時；等量、不等量；規律



和不規律分配；僵硬或彈性的工時規定，亦可綜合各種型態加以運用。

工讀生的工作時間依勞動基準法規定，每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，而延長工作時間，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，延長工作時間，一個月不得超過46小時。並規定勞工因健康或其他正常理由不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

5. 休息、休假

依勞動基準法規定，繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，每7日中至少應有1日之休息作為例假。又國定假日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。但得由勞雇雙方協商調整休假期日期。特別休假日數依勞動基準法第38條規定辦理，其休假期日期及休假之每日時數由勞雇雙方議定之。上述例假、國定假日、勞動節及特別休假，工資應由雇主照給。

6. 請假

工作期間有請公假、婚假、喪假、病假、事假的權利，可依「勞工請假規則」辦理。然部分工時工讀生及工作者因其每日工作時數不一定相同，有關其請假之每日時數由勞雇雙方議定之。產假則依勞動基準法第50條及兩性工作平等法第15條規定辦理。

7. 職業災害補償

工讀生在工作期間如遭遇職業災害，有關職災補償事宜，於適用勞動基準法之事業單位應依勞動基準法第59條規定辦理，於不適用該法之事業單位，可參照該法辦理。依該法規定，勞工因遭遇職業災害受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需的醫療費用；勞工在醫療中而不能工作時，雇主應自勞工不能工作之日起，按其原領工資全數予以補償，但醫療期間屆滿2年勞工仍未能痊癒，經指定醫院診斷為喪失原有工作能力，且不合勞工保險條例所定之殘障給付標準者，雇主得一次給付40個月平均工資，以免除工資補償責任，或仍按勞工原領工資持續予以補償。

又勞工經治療終止後，經指定醫院診斷審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度一次給與殘廢補償。至於勞工遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主除給予5個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺族40個月平均工資的死亡補償金。同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充。



部分工時工讀生及工作者於遭遇職業災害時，應依勞動基準法第59條規定辦理，不因其為部分工時勞工而有不同。

8. 童工、女工

(1) 如工讀生及部分工時者係童工（年滿15歲以上未滿16歲者），依法雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件，其不得從事繁重、危險或有害性工作；每日工作時間以8小時為限，不得超過8小時，例假日不得工作，並不得於午後8時至翌晨6時之時間工作。

(2) 如工讀生係年滿16歲以上之女性，依法雇主不得使其於午後10時至翌晨6時之時間內工作。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，且符合：1、提供必要之安全衛生設施。2、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，不在此限。

9. 退休受僱於適用勞動基準法事業單位之工讀生或部分工時者，於94年7月1日前已在職並經選擇7月1日後適用勞工退休金條例（新制）之退休金規定者，或於7月1日後始到職者，雇主應按月為勞工提繳退休金至該勞保局之個人退休金專戶，雇主所負擔的退休金提繳率，不得低於勞工每月工資的6%；除了雇主提繳的部份外，勞工也可以在每月工資6%的範圍內自願提繳。

自願提繳的金額可自當年度綜合所得總額中扣除。雇主應為勞工提繳之退休金，不得因勞工離職，扣留其工資作為賠償或要求勞工繳回；雇主如果未依本條例按月提繳或足額提繳勞工退休金，致工讀生權益受損，得向雇主請求損害賠償，亦得向勞工保險局申訴檢舉。個人退休金專戶累積之退休金及收益，於年滿60歲時始得請領，參加新制工作年資滿15年以上者，得請領月退休金，工作年資未滿15年者，則應請領1次退休金。

全時工讀生及部分工時者於94年7月1日後，仍於同一事業單位工作，且選擇適用新制，舊制年資應予保留，其如符合勞動基準法第53條（自請退休）、第54條（強制退休）規定，可依第55條規定，請領退休金。

10. 凡僱用勞工人數在30人以上，並經常僱用工讀生及部分工時者之事業單位，訂立工作規則時，應於其中訂定適用該等勞工之條款。



(二) 職工福利方面的權利

1. 凡公、民營之工廠、礦場或平時僱用職工在50人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等，依職工福利金條例組成之職工福利委員會，工讀生及部分工時者應依該職工福利金條例規定之比率(每月薪資扣0.5%)繳交職工福利金，自可依職工福利委員會章程享有各項公平合理福利待遇之權利各項福利措施。
2. 若機關或事業單位尚未成立職工福利組織者，得從其福利辦法於簽約中明定之。

(三) 勞工保險方面的權利

1. 依據勞工保險條例第6條第1項規定，年滿15歲以上，60歲以下受僱於僱用勞工5人以上廠場、公司、行號及交通、公用、新聞、文化、公益、合作等事業單位、政府機關、公私立學校及從事漁業生產之勞動者，投保單位應依同條例第11條規定於工讀生到職當日為其辦理加保。工讀生亦應主動要求投保單位辦理加保。另同條例第8條第1項規定，受僱於第6條第1項各款規定各業以外及受僱於未滿5人之第6條第1項第1款至第3款規定各業之勞工，得準用本條例自願加保。工讀生請領保險給付之權利，悉依同條例有關規定辦理。
2. 凡受僱於僱用勞工5人以上事業單位之部分時間工作者，如經雇主輪派定時到工，應依勞工保險條例第6條規定由雇主辦理加保。而受僱於第6條第1項各款規定各業以外或僱用員工未滿5人之事業單位之部分時間工作勞工，如經雇主輪派定時到工者，得自願加保，惟該單位如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分時間工作勞工，亦應辦理加保。
工讀生投保薪資之申報，依勞工保險條例第14條規定，由投保單位按
3. 被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定覈實申報。另部分時間工作工讀生之薪資報酬如未達基本工資者，其投保薪資得依照投保薪資分級表規定有關部分工時工作者適用之投保薪資等級申報。

- (四) 安全衛生方面的權利工讀生及部分工時者與一般勞工一樣，其在工作場所工作，雇主應依勞工安全衛生法規定，提供其必要的安全健康保障，雇主除工作場所的設備環境應符合規定外，亦應施予安全衛生及預防災變的教育訓練，包括工作安全步驟，告知可能遭遇的危害，工作應注意事項，避難、急救、消防等，此外雇主應事前考慮體能，予以適當配置工作。



工讀生、部分工時者的義務

勞資雙方簽定勞動契約由雇主給付勞工報酬，勞工則提供其職業上的勞務。換言之，依據勞動契約從事所約定的工作，工讀生及部分工時者具有以下之基本義務。

- (一) 保密的義務：勞工對其雇主有忠實義務，其內容包括（技術上、營業上秘密）勤慎的義務等。
- (二) 遵守工作規則的義務：工作規則是雇主行使其對事業的管理所訂定規則，工作規則訂立後，於報請主管機關核備，並在事業場所揭示時，除其內容違反法令相關規定外，勞工即有遵守的義務。
- (三) 職工福利方面的義務：事業單位依職工福利金條例組成之職工福利委員會，工讀生及部分工時者應於每月薪津內扣繳0.5%作為職工福利金。
- (四) 勞工保險方面的義務：工讀生及部分工時者除有參加勞工保險為被保險人的義務外，並應依規定按月繳納保險費。
- (五) 勞工安全衛生方面的義務：依勞工安全衛生法接受體格及健康檢查、安衛教育訓練的義務，以及切實遵守事業單位安全衛生工作守則的義務。

工讀生、部分工時者勞動權益Q&A

Q 案例一

志華是咖啡屋的工讀生，當初應徵的時候，老闆說好每個月都會有固定排班時數，而且每個月的25日會將下一個月的排班表發給大家。工作7個月以來，對於老闆交代的事，志華也都勝任愉快。可是這個月初，就在志華按照上個月拿到的班表來上班的時候，老闆卻突然跟他說因為咖啡屋要縮減成本，所以叫他不要再來上班了。志華覺得非常生氣，因為他覺得老闆根本就不把工讀生當人看。當初老闆把志華這樣的工讀生應徵進來的時候，原本說好每2個小時可以休息15分鐘，可是通常一忙就從下午4點忙到晚上12點，中間就只能偷個20分鐘吃飯，其他的時間根本就忙得沒有辦法休息。跟老闆反應，老闆也只說沒辦法，說是生意好，不能怠慢客人，就從沒聽老闆有過口頭嘉勉，或是提過要給大家什麼獎勵。現在生意不好了，就找志華這樣的工讀生開刀，說是要縮減人事成本，沒有任何預警地就炒工讀生魷魚。這根本讓志華沒有任何心理準備，也沒有給他時間去尋找別的工作。倘若您是志華，



在整個勞雇關係成立、存續與終止的過程中，您會提出那些疑點，主張那些權利呢？

嗯～沒關係，請看以下我們為您的解析－

Q₁ 「咖啡屋」是否適用勞動基準法？

A₁ 依中華民國行業標準分類（第6次修訂），餐飲業項下之茶館及飲料店業係指凡從事茶、咖啡、冷飲、水果等點叫後供應顧客飲用之行業均屬之。故志華受僱之「咖啡屋」所從事的經濟活動若符合上開定義，依本會87年12月31日台(87)勞動一字第059605號函釋，自屬勞動基準法之適用行業。

Q₂ 雇主在何種「法定事由下」，才可單方終止勞動契約？

A₂ 本案例中的咖啡屋是屬於適用勞動基準法的事業單位，因此老闆如果沒有發生勞動基準法第11條、第12條、或第13條但書所規定的情形，是不能隨便要求志華離職的。在這個案例中，如果老闆是以「虧損或業務緊縮」為理由，要求志華離職，那麼老闆其實就是以勞動基準法第11條第2項的事由要求跟志華終止契約。

Q₃ 雇主若依勞動基準法第11條或第13條但書規定，且未經預告終止勞動契約，可否向雇主請求給付「預告工資」及「資遣費」？

A₃ 依據勞動基準法的規定，如雇主依第11條或第13條但書規定跟勞工終止勞動契約的話，那麼就應該依照該法第16條規定預告，並依第17條規定給付資遣費。而如果雇主沒有依照規定期間預告而終止契約的話，還需要加給預告期間之工資。由於志華已經在咖啡屋服務了7個多月，因此老闆必須依照勞動基準法第16條第1項第1款的規定（即繼續工作3個月以上1年未滿者），於10天前預告志華不要來上班的事情。而志華在接到這項預告後，為另謀工作，可以每星期不超過2天之工作時間請假外出，而且在志華請假外出謀職這段時間的工資，老闆必須照給。當然，如果志華的工作時間屬於部分工時，那麼老闆也應該依比例給與一定的時數讓志華在上班時間請假外出謀職；相對地，老闆也可以要求志華提供他出外另謀工作的證明。然而在這個案例中，



志華的老闆完全沒有給志華任何的預告，就要求他第二天不要再來上班，表示老闆並沒有依照法令規定的期間預告志華，因此老闆必須給付預告期間這10天的工資給志華。

此外，老闆如果是因為第11條或第13條但書所規定的事由要求勞工離職，那麼無論老闆有沒有預告志華終止勞動契約，老闆都必須發給志華資遣費。因志華年資為7個月，係94年7月1日後受僱，資遣費應有0.29個月平均工資（每工作滿1年計給1/2個月平均工資，未滿1年者，以比例計給）。又，如果老闆拒絕發給資遣費以及預告期間工資時，則志華可以向工作所在地的勞工行政主管機關申請調解，以維權益。

Q₄ 本案雇主在無預警的情況下終止勞工的勞動契約且未給資遣費，將受到什麼處罰？

A₄ 在本案例中，老闆違反勞動基準法第16條有關預告勞工之規定時，依照該法第79條規定，將被處以新台幣2萬元以上30萬元以下之罰鍰。而如果老闆違反勞工退休金條例資遣費給付之規定，應處新台幣25萬元以下罰鍰。

Q 案例二

美玲在一家高中升大學的補習班擔任行政導師，是個時薪98元的工讀生。因為自己即將畢業的關係，所以在5月份打算離職。但是因為補習班缺人手，班主任一再拜託美玲再多留1個月，美玲心軟也就答應了。原本美玲以為只要單純地帶班就可以了，可是暑假的補習課程還沒正式開始，班主任卻把所有的帳跟座位安排問題，通通都丟給美玲一個人去處理，說是信任美玲，所以不要別人負責報名費的事。可是之前美玲根本沒有參與劃位繳費的工作，而且後來要求退費或再加入的學生也不在少數，還有的學生根本就忘記當初報名哪一班，再加上有些學生直接跟老師報名，搞得美玲根本無法完全掌握學生的報名跟繳費事宜。此外，美玲還被要求要顧櫃檯、接電話，有時候還得要幫家長留話給正在上課的同學，這些繁瑣的事情，讓美玲實在沒有辦法繼續再做下去了。美玲心想，反正再過2天就要6月底了，於是就跟班主任表明將在6月底離職。可是沒想到，班主任竟然忘了當初是他要美玲留下來幫忙1個月的，這時候不但抱怨美玲接聽電話態度不好導致家長要求退費，還要



求美玲必須辦完交接之後才准離職，也就是說，美玲得把正確無誤的學生座位表交出來，而且帳本也都必須整理好才行，要不然就不給美玲6月份的薪水。倘若您是美玲，在整個勞雇關係存續與終止的過程中，您會提出那些疑點，主張那些權利呢？

嗯～沒關係，請看以下我們為您的解析－

Q₁ 補習班是否適用勞動基準法？

A₁ 依中華民國行業標準分類（第6次修訂），教育訓練服務業項下之其他教育訓練服務業係指如經過立案之函授學校、補習班、傳習所均屬之，故美玲受僱之補習班所從事之經濟活動若符合上開定義，依本會87年12月31日台(87)勞動一字第059605號函釋，自屬勞動基準法之適用行業。

Q₂ 補習班變更原有勞動契約內容，美玲可否拒絕？

A₂ 本案例中的補習班是屬於適用勞動基準法的事業單位，因此依據勞動基準法施行細則第7條規定，有關工作場所及應從事之工作、勞動契約之訂定、終止、以及其他勞資權利義務等有關事項，應由勞資雙方自行商議決定，如果所約定的工作內容有所變動，自然也應該由勞資雙方商議之後決定。因此案例中的班主任要求美玲除了擔任行政導師之外，還要求她另外負責學生的報名以及帳目的整理，這已與原本約定的工作內容有所變動，如果美玲認為這些工作與原先約定的工作內容相去太遠，其實是可以不同意做這些工作的。

Q₃ 倘若補習班仍片面變更勞動契約內容，美玲可否自動終止勞動契約，並請求雇主給付資遣費？

A₃ 如果班主任仍片面地堅持變更勞動契約內容，而損害到美玲的權益時，那麼美玲可以依據勞動基準法第14條第1項第6款，在知道這個違反契約的情形之日起30天內，直接跟補習班要求終止勞動契約，而不必先通知補習班將不再去上班的決定，並且可以準用勞動基準法第17條的規定，要求雇主發給資遣費。



Q₄ 補習班可否威脅美玲若未做好交接，即不發給該月份的薪水？

A₄ 在本案例中，美玲向補習班表示要在6月底辭職時，班主任要求美玲必須做好工作交接，並且威脅美玲沒有依照班主任的要求完成交接就不可以走，也不發給該月份的薪水。其實美玲可以不必這麼擔心。因為依照勞動基準法第22條第2項規定，工資應全額直接給付勞工，而且同法第27條規定，雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。另依勞動基準法施行細則第9條規定，終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。況且，工資是勞工因工作而獲得之報酬，美玲之前已經依照約定的時間去補習班工作提供勞務了，補習班當然就應該全額給付工資，而不可以任意苛扣不給。所以美玲只要依照勞動基準法第15條規定，準用第16條第1項規定的期間預告補習班要離職的日子，並且在離職前做好分內的工作交接，就算補習班不准美玲離職，美玲在6月30日之後，自然不必再去補習班工作。

可是如果補習班沒有在契約終止日（6月30日）當天把工資發給美玲，也沒有在原先約定好的日子（例如每月某日）發給美玲薪水的話，那麼美玲可以到工作所在地的勞工行政主管機關申訴，要求雇主限期給付工資，以維權益。

Q 案例三

小孟18歲，93年6月剛從高中畢業，同月份在父母的默許下進入「好便宜超級市場」擔任收銀員，每週固定排班5天，每天工作4小時，由早上8點工作至中午12點，若有業務需求，必需無異議配合加班，且不能請假，沒有資遣費、退休金。有天小孟下班騎機車回家時，被違規無照之駕駛人迎面撞成重傷，住進醫院，最後經醫師檢定為終身殘障。但「好便宜超級市場」，因其並未幫小孟投保勞工保險，即主張小孟為未成年人，所以雙方簽定的勞動契約無效，逕行將小孟解僱。倘若您也是部分工時者，就小孟的案例，您會幫小孟提出那些疑點，主張那些權利呢？

嗯～沒關係，請看以下我們為您的解析－



Q₁ 未成年人所簽定的勞動契約是否有效？

A₁ 小孟雖然是不滿20歲的未成年人，但是因為小孟的父母知道而且也同意她在「好便宜超級市場」工作，因此小孟跟「好便宜超級市場」簽訂的契約是有效的。在此也要提醒所有未成年的年輕朋友們，如果要與他人簽訂契約的時候，記得一定要有法定代理人的同意才行喔！

Q₂ 「超級市場」是否適用勞動基準法？

A₂ 依中華民國行業標準分類（第6次修訂），零售業項下之超級市場係指凡從事提供家庭日常用品、食品分部門零售，而以生鮮及組合料理食品為主之行業均屬之，故小孟受僱之「好便宜超級市場」所從事之經濟活動若符合上開定義，依本會87年12月31日台(87)勞動一字第059605號函釋，自屬勞動基準法之適用行業。

Q₃ 小孟所擔任的工作為部分工時，其約定的工資可否低於基本工資？

A₃ 倘若小孟之工資係以時計給，則工資不得低於新台幣98元/時（含例假日）。

Q₄ 雇主應否給與小孟特別休假、國定假日之工資？倘若必需給與，應如何計算？

A₄ 依勞動基準法第39條規定，第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，故本案部分工時之勞工其特別休假及國定假日工資，應依約定之工資由雇主照給。

Q₅ 倘若小孟加班，其延長工時應符合那些規定？加班費應如何計算？

A₅ 依勞動基準法施行細則第20條之1規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過8小時或每2週工作總時數超過84小時之部分。但依第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變



更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分」，故延長工時係指超過法定正常工作時間之部分。部分工時勞工之工時如超過約定工時，未超過法定正常工時者，其工資應由勞雇雙方自行約定，超過法定正常工時者，依該法第24條規定，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3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2/3以上。

Q₆ 雇主是否有義務為小孟投保勞工保險？

A₆ 依據勞工保險條例規定，僱用員工5人（含）以上的公司、行號，屬於勞保強制加保對象。因此，如果「好便宜超級市場」是僱用員工5人以上的事業單位，即應由雇主為小孟辦理參加勞工保險；但是如果「好便宜超級市場」是僱用4人以下的事業單位，則屬於自願加保對象。

Q₇ 小孟於下班途中發生車禍，是否屬職業災害？若是，但雇主並未為其投保勞工保險，其應如何向雇主請求職業災害補償？

A₇ 勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，因此小孟在下班必經途中發生交通事故，如果小孟沒有違反法令，應該屬於職業災害。

Q₈ 小孟被撞成終身殘廢後，因雇主並未為其投保勞工保險，其應如何向雇主請求職業災害補償？

- A₈**
1. 依勞動基準法第59條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。因此，職業災害是雇主責任，小孟的雇主如果沒有幫他投保，職業災害補償應該全額由雇主負擔。
 2. 依勞動基準法第59條第3款規定，勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程



度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

Q₉ 雇主可否在小孟受傷期間自行終止勞動契約關係？

A₉ 1. 依勞動基準法第13條規定，勞工在職業災害之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。因此小孟的雇主除非有因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定的情形，否則在小孟受傷期間不能自行終止勞動契約關係。

2. 勞工因職災經治療終止，對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得依勞動基準法第11條第5款規定，預告勞工終止勞動契約，並依規定發給資遣費。惟勞工無法勝任工作若係殘廢所致，雇主終止勞動契約時，應依同法第54條第2款規定強制其退休，並依規定發給退休金。傷病給付或殘廢給付之請領，並不影響資遣費或退休金之取得。因此，當小孟治療終止，經醫師檢定為終身殘障時，雇主除了支付殘廢給付外，要跟小孟終止勞動契約，還要支付小孟退休金。

Q₁₀ 雇主與小孟主張無「資遣費」、「退休金」之約定是否有效？

A₁₀ 依照民法的規定契約裡頭如果所約定的內容違反法律強制或禁止的規定，或者違背公共秩序、善良風俗的話，那麼這部分的約定是無效的。由於資遣費、退休金都是勞動基準法裡頭的強制規定，所以如果勞工依據勞動基準法確實有請求資遣費或退休金的資格，那麼雇主事先約定不發給，這樣的約定可是無效的呢！

Q₁₁ 小孟若於日後繼續在同一事業單位工作，並符合勞動基準法之退休要件，是否得向雇主請求退休金？

A₁₁ 依勞動基準法第53條之規定，勞工在同一公司工作15年以上且年滿55歲或工作滿25年或工作10年以上且年滿60歲，得自請退休。查勞動基準法係課雇主對其所僱用勞工勞動條件應達最低標準義務之法律



，故勞工已符合自請退休條件並提出申請時，雇主應有照准之義務，不得拒絕，並應依同法第84條之2及第55條規定計給退休金，雇主若有違反而拒不發給退休金者，勞工除可依同法第74條規定向雇主、主管機關或檢查機構申訴並請求協處外，亦可向法院提出退休金給付之訴。

Q₁₂ 因94年7月1日勞工退休金條例開始實施，小孟是否有權選擇適用勞工退休金舊制或新制呢？倘若小孟選擇適用新制，雇主應如何幫小孟提撥呢？

A₁₂ 勞工退休金條例（新制）施行前即適用勞動基準法，於新制施行後，仍於同一事業單位工作，勞工有自行選擇適用勞退新制或舊制之權益。但離職再受僱應適用勞退新制。雇主應為適用新制之勞工按月提繳退休金，提繳率不得低於勞工每月工資6%，勞工亦得在工資6%範圍內，自願提繳退休金。

Q₁₃ 小孟可否享有請假的權利？

A₁₃ 適用勞動基準法之部分工時勞工之婚、喪、事、病假，依勞工請假規則辦理，請假之每日時數由勞雇雙方議定之。勞工請婚、喪假期間，工資應照給。普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之，事假期間依勞工請假規則第7條規定，事假期間不給工資。

Q 案例四

阿美是個認真做事的學生，94年7月1日以後利用暑假期間在一家知名的速食店打工，每週一、三、五下午1點至5點工作，每次發薪500元，阿美因工作勤快，很受顧客歡迎，雇主也依規定為她辦理參加勞工保險，某日阿美在操作油炸雞塊的機器時，因為一時不小心，熱油潑到臉上，店長急忙將她送醫，在醫院住院治療了十天，才又回速食店工作。在這案例中，您發現那些問題呢？

嗯～沒關係，請看以下我們為您的解析－



Q₁ 事故發生後，阿美可以請領那些保險給付？

A₁ 因為阿美有參加勞保，所以發生傷害事故後，在醫院住院治療期間可以依規定請領傷病給付，而治療後遺存的顏面疤痕也可以依規定請領殘廢給付，且因為阿美是在工作中遭遇的傷害，殘廢給付金額還可以多百分之五十，保障她發生事故後的生活及復健之需要。

Q₂ 阿美為按日計薪之工讀生，於勞工退休金條例實施後，雇主應負擔之退休金應如何計算？

A₂ 雇主為所僱用按日計薪之勞工提繳勞工退休金時，應先將其日薪換算成月薪，依該月薪對應月提繳工資分級表之等級金額為月提繳工資，本例每週工作3天，換算成月工資應為6,000元，應以分級表第4級6,000元申報。雇主應提繳退休金 = 6,000(元) × 6% = 360元。

Q₃ 雇主應做好那些安全衛生措施呢？

A₃ 為免其他工讀生於該作業場所從事相同作業，因不安全動作或行為而受傷害，雇主於工作前應先告知工作環境之危害因素，施予安全衛生及預防應變之教育訓練，必要時尚需提供防護具並教導其使用，以保障工讀生之安全健康。

Q 案例五

20歲的小孫是大二學生，暑期到加油站打工，該加油站為僱用員工5人以上的事業單位，但雇主跟小孫說其為工讀性質並不是正式員工，不必參加勞工保險，有一天該加油站打掃之員工因故未上班，該加油站站長乃請孫同學幫忙至廁所水槽清洗物件，因該員抽煙不慎引燃附近去漬油肇禍，並造成本身之傷害。在這案例中，您發現那些疑點呢？

嗯～沒關係，請看以下我們為您的解析－



Q₁ 小孫，可否要求雇主辦理加保？

A₁ 只要是勞工保險的強制投保單位，不論僱用正式員工或工讀生，都應該辦理參加勞保。本案加油站因未替工讀生辦理加保，經勞工保險局派員查訪屬實後，將受到處罰。

Q₂ 受僱短期性之工讀生，自行切結同意不參加勞保、健保，在法律上，有效嗎

A₂ 1. 本問題將從三個方面，予以探究分析
勞工保險部分：若該工讀生係為強制加保對象，工讀生自行切結放棄參加勞保之權利，因係違反強制性規定，該切結同意書自屬無效，一旦發生事故，雇主仍應負損害賠償責任；反之，該工讀生屬於任意加保之對象，且同時擔任二種以上工作時，勞雇雙方約定工讀生放棄參加勞保之權利，既不違反強制規定，亦認屬勞工對權利之自由處分，尚難認合意無效。

2. 全民健保部分：依據全民健康保險法第10條規定，除非被保險人有同法第11條明訂情形外，應一律強制加保。但是，當該工讀生同時受僱於二個雇主以上時，得選擇主要工作之雇主參加健保，非主要工作部分者，雇主得免為其加健保；又者，依同法施行細則第27條規定，工讀生原有投保資格尚未消失，而其從事短期性未超過三個月的工作，得以依原投保資格繼續加保，其所從事短期性工作雇主，不必為其加健保。

Q₃ 雇主應負責那些安全衛生措施呢？

A₃ 為預防工讀生於該等場所工作發生意外，事業單位應依規定製作嚴禁煙火的標示或是依照危害通識規則的要求加以標示注意事項。另使用含有機溶劑之清潔劑清洗物件，亦應遵守有機溶劑中毒預防規則等相關規定，並指派現場作業主管監督指揮作業等以上措施之落實，方能保護工讀生之健康安全。



附錄

一、求職問題相關單位

1. 行政院勞工委員會職業訓練局
電話：(02)8590-2567或0800-777-888
網址：<http://www.evta.gov.tw/>
2. 行政院公平交易委員會
電話：(02)2351-7588
網址：<http://www.ftc.gov.tw/>
3. 行政院消費者保護委員會
電話：1950
網址：<http://www.cpc.gov.tw>
4. 內政部警政署刑事警察局
電話：(02)2765-2122
網址：<http://www.cib.gov.tw/>
5. 高雄市政府勞工局
電話：(07)812-4613
網址：<http://labor.kcg.gov.tw>
6. 高雄市政府勞工局訓練就業中心
電話：(07)733-0823
網址：<http://www.ktec.gov.tw>

二、求職求才網站

1. 全國就業e網
網址：<http://www.ejob.gov.tw/>
2. 經濟部延攬海外高科技人才網
網址：<http://hirecruit.nat.gov.tw/chinese/>
3. 104人力銀行
網址：<http://www.104.com.tw/>
4. 1111求職人力銀行
網址：<http://www.1111.com.tw/>
5. Career就業情報網
網址：<http://www.career.com.tw/>
6. 518人力銀行
網址：<http://www.518.com.tw>
7. yes123 求職網
網址：<http://www.yes123.com.tw>





三、高雄市政府勞工局訓練就業中心聯絡資料

高雄市政府勞工局訓練就業中心及就業服務站(臺)				
中心及站(臺)	地 址	電 話	傳 真	服 務 時 間
高雄市政府 勞工局訓練 就業中心	高雄市小港區大業 南路58號(自辦職訓、 即測即評)	07-8714256	07-8715794	週一至週五 上午8:00~12:30 下午1:30~5:00
	高雄市鳥松區大埤路 117號1樓(委辦職訓 就業服務)	07-7330823	07-7330249 07-7335411	週一至週五 上午8:00~12:00 下午1:30~5:30
前鎮就業 服務站	高雄市前鎮區鎮中路 6號1樓(高雄市勞工 行政中心1樓)	07-8220790	07-8224112	週一至週五 上午8:00~下午5:30 (中午不打烊) 週六 上午8:30~12:30 (假日門市)
中區就業 服務站	高雄市前金區中正 四路211號17樓之5	07-2511285	07-2161103	週一至週五 上午8:00~下午5:30 (中午不打烊) 週六 上午8:30~12:30 (假日門市)
左營就業 服務站	高雄市左營區忠言 路189號1樓(左營區 行政中心內)	07-5855902 07-5855942	07-5855931	週一至週五 上午8:00~下午5:30 (中午不打烊) 週六 上午8:30~12:30 (假日門市)
三民就業 服務站	高雄市三民區大順 二路468號10樓 (三民區民衆活動 中心內)	07-3837191	07-3833421	週一至週五 上午8:00~下午5:30 (中午不打烊) 週六 上午8:30~12:30 (假日門市)
楠梓就業 服務站	高雄市楠梓區德賢路 139、141號	07-3609521 07-3609522	07-3609523	週一至週五 上午8:00~下午5:30 (中午不打烊) 週六 上午8:30~12:30 (假日門市)
旗津就業 服務臺	高雄市旗津區中洲 二路116號(旗津區 中洲國小內)	07-5714116	07-5715034	週一至週五 上午8:00~12:00 下午1:30~5:30



中心及站(臺)	地 址	電 話	傳 真	服 務 時 間
楠梓就業服務臺	高雄市楠梓區經二路15號1樓(楠梓加工出口區內)	07-3640508	07-3650524	週一至週五 上午8:00~12:30 下午1:30~5:30
前鎮就業服務臺	高雄市前鎮區高雄加工區中六路與環區一路路口(高雄加工出口區內)	07-8418227	07-8231361	週一至週五 上午8:00~12:00 下午1:00~5:00
烏松就業服務臺	高雄市烏松區大埤路117號1樓(高雄市勞工局訓練就業中心內)	07-7331824 07-7331828	07-7331804	週一至週五 上午8:00~12:00 下午1:30~5:30
仁武就業服務臺	高雄市仁武區工業二路3號(仁大工業區服務中心內)	07-3749554 07-3749564	07-3749549	週一至週五 上午8:00~12:00 下午1:00~5:00
大寮就業服務臺	高雄捷運大寮站2號出口2樓	07-7825009 07-7825010	07-7825008	週一至週五 上午8:00~下午5:30 (中午不打烊)
燕巢就業服務臺	高雄市燕巢區中安路1號(燕巢區公所內)	07-6162801 07-6162810	07-6162704	週一至週五 上午8:00~12:00 下午1:30~5:30
路竹就業服務臺	高雄市路竹區國昌路76號(路竹區公所內)	07-6071047 07-6071074	07-6071054	週一至週五 上午8:00~12:00 下午1:30~5:30
旗山就業服務臺	高雄市旗山區中正路199號(旗山社會福利中心內)	07-6623654 07-6623656	07-6623665	週一至週五 上午8:00~12:00 下午1:30~5:30
永安就業服務臺	高雄市永安區永工二路1號(永安工業區服務中心內)	07-6245031 07-6245032	07-6245033	週一至週五 上午8:00~12:00 下午1:30~5:30
本洲就業服務分臺	高雄市岡山區本工路17號(岡山本洲工業區內)	07-6246155	07-6246156	週一至週五 上午8:00~12:00 下午1:30~5:30
苓雅就業諮詢服務臺	高雄市苓雅區民權一路85號4樓(苓雅區公所服務臺旁)	07-3322351 *2579	07-3326260	週一至週五 上午8:00~12:00 下午1:30~5:30



四、高雄市政府相關申訴及諮詢聯絡資料

單位	電話	地址
不實廣告及求職防騙	07-812-4613轉423、426	高雄市前鎮區鎮中路6號
就業歧視	07-812-8330	高雄市前鎮區鎮中路6號
職場性騷擾	07-812-8330	高雄市前鎮區鎮中路6號
性別工作平等	07-812-8330	高雄市前鎮區鎮中路6號

