

你找的是工作? 還是

風險?

可居家遠端工作、訂

家庭代工 這些職缺
代購幫手、社群小編、文案

可居家遠端工作、訂單管

求職防騙

雇主招募或僱用員工時，不得為不實之廣告揭示

薪資揭示

薪資未達新臺幣4萬元需公開揭示薪資範圍

就業隱私宣導

不提供非屬就業所需之隱私資料



臺北市政府勞動局

Department of Labor, Taipei City Government



台灣就業通
Taiwan Jobs

台灣就業通客服中心專線
0800-777-888
<http://www.taiwanjobs.gov.tw>



勞動臺北



臺北市民當家熱線 (外縣市02-27208889)

臺北市政府勞動局 臺北市陳情系統1999



勞動部就業安定基金補助 廣告

你找的是工作? 還是

風險?



求職防騙

雇主招募或僱用員工時，不得為不實之廣告揭示

薪資揭示

薪資未達新臺幣4萬元需公開揭示薪資範圍

就業隱私宣導

不提供非屬就業所需之隱私資料

薪資未達40,000元 需揭示薪資範圍

- 為勞雇雙方薪資資訊透明化，雇主招募或僱用員工時，不得有薪資未達40,000元而未公開揭示或告知其薪資範圍的情事。
- 必須以區間(如:月薪32,000~35,000元)、定額(如:月薪30,000)或最低數額(如:月薪30,000元以上)的方式揭示薪資範圍，薪資4萬元以上才可刊登面議喔!
- 依《就業服務法》第5條第2項第6款規定，雇主不論透過人力銀行等私立就業服務機構或自行刊登廣告求才，該職缺之每月實際經常性薪資未達4萬元，皆應依法揭示薪資範圍，以免觸法喔!
- 違反就業服務法第5條第2項第6款規定者，依第67條第1項規定處6萬元以上30萬元以下罰鍰。



掃我看更多

三要探虛實 七不保平安

求職七不原則

- 不繳錢**
不繳交任何不合理或用途不明的費用
- 不購買**
不購買任何公司以任何名目要求購買有形、無形的產品
- 不辦卡**
不應求職公司要求當場辦理信用卡
- 不隨意簽約**
不隨意簽署現場文件或契約
- 不飲用**
不隨意飲用他人提供之飲料或食物
- 不非法工作**
不從事非法工作或於非法公司工作
- 證件不離身**
個人證件不交他人保管

求職三要原則

- 要告知**
告知親友面試地點或請人陪同前往面試地點
- 要確定**
應徵公司是否合法經營
- 要存疑**
徵才內容是否有不合理情形

你找的是工作？ 還是

風險？



求職防騙

雇主招募或僱用員工時，不得為不實之廣告揭示

薪資揭示

薪資未達新臺幣4萬元需公開揭示薪資範圍

就業隱私宣導

不提供非屬就業所需之隱私資料

海外打工要小心 別忘防騙三部曲

首部曲 尋職擇定工作前

確認求職管道的安全性，必須是合法私立就業服務機構。先查詢海外雇主的背景資料，確認在海外是合法登記。避免薪資待遇誇大不合理及高風險地區職缺。告知家人及親友應徵面試細節及擬赴國家與雇主資訊。蒐集當地國資訊，包含勞動法規、居住條件、金融及交通租屋等資訊，衡量評估符合自身經濟狀況及語言能力。先與雇主簽訂書面契約以保障相關權益。

二部曲 準備出國登機前

辦理出國簽證並備妥護照，並購買相關足額保險。出國前在外交部領事事務局「旅外安全-出國登錄」專區登錄海外期間緊急聯絡相關資訊。牢記「外交部緊急聯絡中心」設置的「旅外國人緊急服務專線電話」▶ 為+886-800-085-095。

三部曲 抵達海外地區後

持續與家人及親友保持聯繫。護照、簽證及手機宜親自保管不離身，並事先準備影本備用。信用卡或提款卡遺失或遭竊時，應立即向所屬銀行或發卡公司申報作廢、止付，並向當地警察單位報案，以防被盜領。



海外求職防騙專區

禁止雇主刊登 不實徵才廣告

根據《就業服務法》第5條第2項第1款，雇主招募或僱用員工時，**不得有虛偽不實之廣告或揭示：**

不實的廣告或揭示包含：

- 實際職務內容和廣告不同
- 以其他公司名義進行招募
- 誤導工作地點
- 虛報公司福利
- 隱藏敘薪方式



遇到這種情況，該如何採取行動？

當你發現實際工作與面試廣告差太多，請記得以下三步驟：

- 1 完整留存徵才廣告及相關佐證。
- 2 勇敢拒絕簽署與事實不符的契約或文件。
- 3 請至臺北市陳情系統1999線上檢舉。

提醒：

合法的企業應該誠實呈現工作需求。如果一開始就用「不實廣告」吸引你，代表這家公司的誠信有問題，未來在發薪水或給付加班費時也極可能出現爭議。及早發現、及早離開、勇敢檢舉！



《就業侵權事件簿①》

您應該要知道的事~



Q: 公司負責人可否於體檢項目中，對新進或一般員工增列愛滋、梅毒檢查項目？

A: 依據「勞工健康保護規則」第10及11條規定，勞工應接受之健康檢查項目，未包含愛滋、梅毒檢查。

如雇主或醫事機構欲增列愛滋、梅毒檢查項目，需經當事人同意方可進行，並由醫事人員提供篩檢前後諮詢，且醫療機構只能將檢查結果告知當事人，不得通知雇主、學校或其他相關單位或人員，雇主亦不得要求員工繳交愛滋、梅毒檢驗報告，以保障民眾權益及隱私。

就業無歧視，企業好本事

《就業侵權事件簿②》

您應該要知道的事~



Q: 工作單位體檢項目中，公司或僱主可以**未經本人同意、強制加驗**愛滋項目？

A: 疾管署聲明各類健康體檢，均不得強迫作愛滋病毒檢驗項目。

- ✓ 僱主、學校等辦理體檢時，不得強迫員工或學生等對象，加作愛滋病毒檢查，也不得要求其提出愛滋病毒檢驗報告。
- ✓ 醫事人員執行抽血檢驗時，應提供諮詢及取得受檢對象同意。
- ✓ 醫事機構及人員製發報告時，檢驗結果不論為陰性或陽性，只能通知受檢對象，不得列入個人總體檢表或公司整體報告，也不能通知僱主或學校等人員。
- ✓ 醫事人員若未經受檢對象同意及諮詢過程就抽血檢查愛滋，依法處新台幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。
- ✓ 若工作單位違反相關法令，不當進行員工健檢，則由中央主管機關會同中央衛生主管機關撤銷或廢止該工作單位指定。

就業無歧視，企業好本事



你找的是工作？ 還是 隱私外洩



臺北市政府勞動局 臺北市民情系統1999



求職防騙

雇主招募或僱用員工時，不得為不實之廣告揭示

薪資揭示

薪資未達新臺幣4萬元需公開揭示薪資範圍

就業隱私宣導

不提供非屬就業所需之隱私資料

卡！ 你的隱私外洩了嗎？

什麼是個人隱私資料呢？

為尊重及保障民眾的就業隱私，勞動部(前行政院勞工委員會)於民國101年公布修訂就業服務法第5條第2項第2款，明定雇主招募或僱用員工時，不得違反求職人或員工的意思，留置其國民身份證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需的隱私資料。

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

卡！ 你的隱私外洩了嗎？

什麼是個人隱私資料呢？

案例

小明應徵餐廳服務員，收到餐廳錄取通知書時，餐廳要求報到時必須提供「警察刑事紀錄證明書」及「個人信用報告」，未補齊資料前視同報到手續未完成。如果小明拒絕配合，因未完成報到手續，將無法繼續在餐廳任職，餐廳強迫員工提供隱私資料合理嗎？

解析

- 1 「犯罪紀錄及信用紀錄」屬就業服務法施行細則第1條之1規定之隱私資料範疇。
- 2 依就業服務法第5條第2項第2款規定，雇主於招募或僱用時禁止違反當事人(求職人或員工)意思，要求其提供非屬就業所需之隱私資料。違反該款規定時，得處以新臺幣6萬元至30萬元之罰鍰。另當事人雖然同意提供隱私資料，嗣後之處理或利用，亦應符合個人資料保護法規定。
- 3 餐廳應徵之服務員，並無法令規定該職缺需提供「警察刑事紀錄證明書」及「個人信用報告」，且該職缺並無要求「警察刑事紀錄證明書」及「個人信用報告」之必要性，本案餐廳已違反就業服務法第5條第2項第2款規定。

你找的是工作? 還是 隱私外洩



臺北市政府勞動局 臺北市民情系統1999



求職防騙

雇主招募或僱用員工時，不得為不實之廣告揭示

薪資揭示

薪資未達新臺幣4萬元需公開揭示薪資範圍

就業隱私宣導

不提供非屬就業所需之隱私資料

個人資料需要保護

這和工作職務無關哦!

案例

小華應徵科技公司製程總工程師，公司想知道小華是否具有靈活的思緒及邏輯，故面試前先行智力測驗，小華心想該智力測驗為就業服務法施行細則第 1 條之 1 所指稱之「智力測驗」嗎？公司是否有違反就業服務法的疑慮？

解析

- 1 「智力測驗」屬就業服務法施行細則第 1 條之 1 規定之隱私資料範疇。
- 2 依就業服務法之規定，就業隱私必須在符合該職缺的專業性、經濟或公益上的目的性、必要性與無不正當之聯結等要求時，才得以適法蒐集。雇主必須證明其要求求職人提供隱私資料，係基於經濟上需求之目的或維護公共利益目的所必須。
- 3

請你跟我這樣做

這和工作職務無關哦!

案例

小芮擁有多年的行銷專長，近期正在尋找職場重返機會。某天她到一間新創公司面試，過程中雙方對專業能力與過往經歷討論得相當順利，主管也表示對她「很有好感」。沒想到，進入尾聲時，人資卻忽然問：「你目前已婚，那請問有懷孕打算嗎？這會影響工作安排，我們希望你能配合高強度專案節奏。」小芮當場一愣，心中感到不悅，委婉回應：「這是我個人的隱私，若有實際需求，我會依公司制度事先請假安排。」但人資聽完後臉色一沉，冷冷回覆：「我們還有其他更積極的候選人。」

解析

- 1 依照《就業服務法》第5條第2項：雇主在招募或僱用時，不得違反求職或員工之意思，要求提供與就業無關的隱私資料。
- 2 《就業服務法施行細則》第1條之1：將懷孕計畫列入「個人生活資訊」類的就業隱私資料，故雇主不應強制詢問。依同法第67條第1項規定，若雇主違反上述規定，可處新臺幣6萬至30萬元罰鍰。
- 3 依本案而言，當事人可以拒答非屬就業所需之隱私資料。