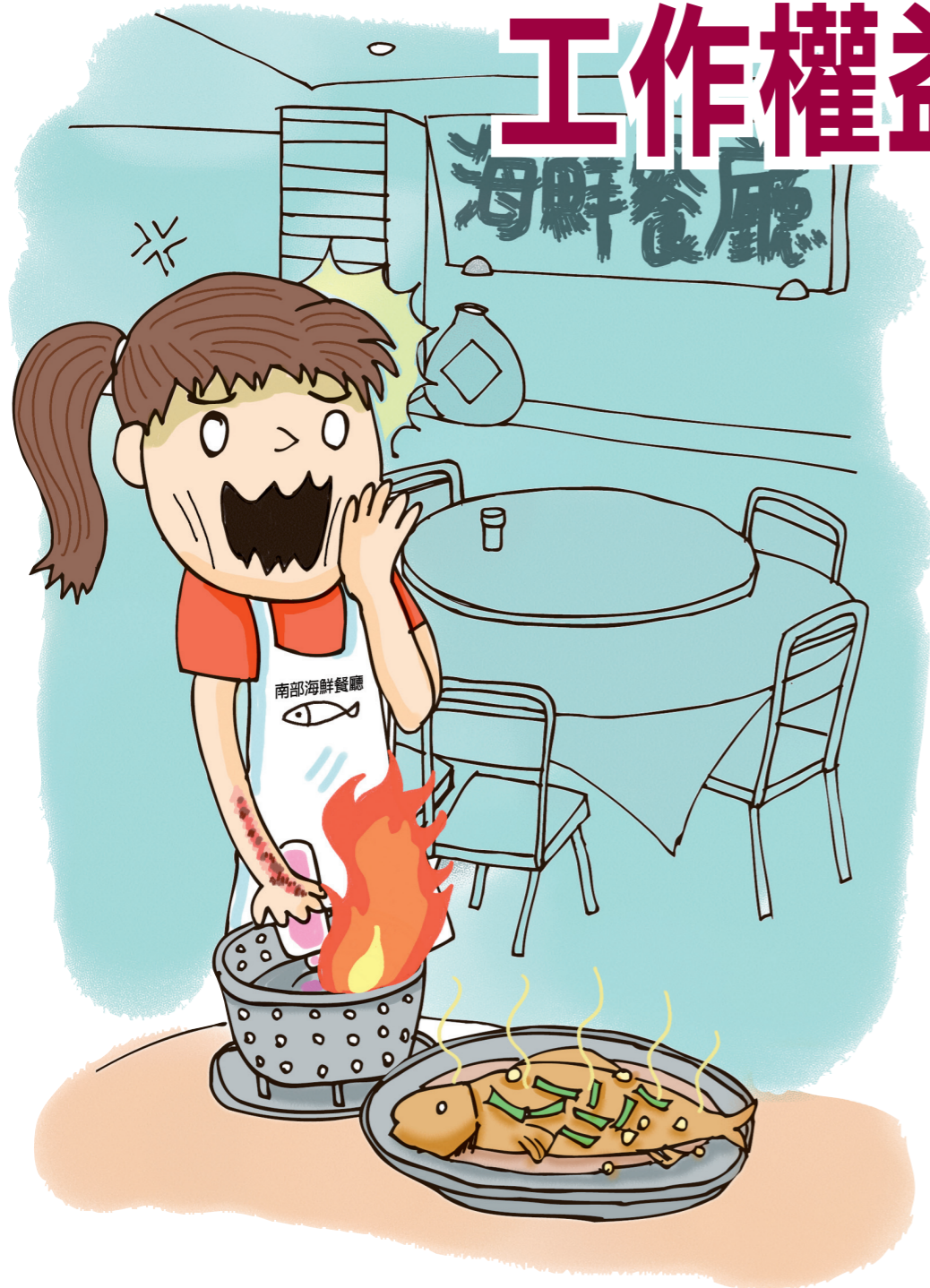


守護建教學生的 工作權益



守護建教學生的工作權益

目前就讀南部某職校建教班二年級的小容，和其他的建教生一樣，進入餐飲科之後就開始輪調式的實習生活。雖然學業與工作交替的日子對她而言非常辛苦，但對小容來說，最讓她煎熬痛苦的是家庭問題，以及，手上的燒傷……。

小容是長女，底下還有2個弟妹，自從父親經商失敗後，父母離異，父親收入也變得非常不穩定，雖然也想做個小本生意，但在四處借款不償還之下，所有親戚朋友已不敢與小容一家來往，直到父親的友人鼓勵，並借了一筆錢給他，協助他到夜市賣起小火鍋，一家子的生活方有依靠。於是才國一的小容便得面對白天上課、晚上夜市幫忙的生活，日子雖苦和累，一家人的生活卻因而獲得改善，小容也因此愛上了餐飲料理，選擇繼續就讀高職的餐飲科。

進入高職餐飲建教班的小容，分發至餐廳實習，家中的困境時常提醒及激勵著她，因此小容於實習期間，懇求餐廳多增加上班日數以多賺些生活津貼與多些學習烹飪技術的機會，店經理基於協助立場答應以不排休方式完成小容的心願，並鼓勵小容多做多學，以「總舖師」為目標。

二年級再度輪調回店實習，小容對於工作崗位早已駕輕就熟。這一日，正值過年期間，餐廳生意特別忙，小容擔任外場服務生，在上「清蒸石斑」這道菜後需要幫客人點燃酒精膏。為了節省時間，小容直接用打火機點燃酒精膏。沒想到，小鐵罐內的酒精膏過多，瞬間引燃產生類似氣爆現象，無情的火燒上了小容的右手小臂，現場經理緊急滅火，其他員工協助小容在其灼傷處沖



水，並送至醫院就醫。經診斷，小容為二度灼傷，至少需3、4個禮拜的休養治療。

小容實習餐廳的店經理知道小容的家境，望著憂容滿面的小容安慰的說：「小容，你放心休養，但因為你是建教生，不知道公司的行政部門是否認定你屬一般勞工身分，如果是的話就有幫你投保勞工保險，可以申請勞工保險相關給付，且依據《勞動基準法》規定，公司對於勞工也負有職業災害補償責任。目前希望你好好治療休養，下一個輪調梯次再回公司實習。」小容不知道自己是否適用《勞動基準法》，憂心忡忡的她，只能拜託店經理多加幫忙。



爭點

- ◆ 建教學生至實習廠商工作，雇主以其是學生身分而不適用《勞動基準法》是否違反勞動權保障？
- ◆ 小容主動請求不排休，公司基於協助立場同意其請求，是否違反勞動權之保障？
- ◆ 小容未按標準程序執行實習工作，雇主是否在提供安全工作環境之義務上有所違誤？



人權指標

- ◆ 《經社文公約》第7條規定，國家應確認人人有享受公正和良好的工作條件，如公平適當的工資、休息、休假之報酬、安全衛生的工作環境等。另建教學生進入廠商實習，如與廠商職員做同值工作亦應同酬並享有相關保障，不因其為學生身分而有任何歧視。
- ◆ 《經社文公約》第9條規定，國家應確認人人有受到社會保障的權利，包括社會保險，以協助個人因受傷、生病、失業、殘障等因素不能透過工作獲得適當生活水準之時。





國家義務

- ◆ 國家應提供符合適足性、可獲取性及平等性等原則之社會保障制度（如保護在工作或其他生產勞動過程中受傷的職工），是類制度應被視為是社會公益事業，並應關心傳統上在行使這種權利方面面臨困難的個人和群體（經社文委員會第19號一般性意見）。



解析

- 一、於行政上，國家應提供建教生合法的建教合作實習廠店家，以保障建教生在廠實習安全；於立法上，國家應制定建教生適用之相關法令規定，以保障建教生的權益；於司法上，國家應正確解釋相關法令，並提供釋例，讓建教學生權益獲得保障。
- 二、我國於100年6月29日修正發布之《勞動基準法》第59條明定職業災害之補償規定，略以：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：（一）勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範

圍，依《勞工保險條例》有關之規定。（二）勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。該法第69條亦明定：「本法第4章工作時間、休息、休假，第5章童工、女工，第7章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。」以保障建教學生之工作權益。

三、如上所述，現行《勞動基準法》就工作條件之保障方面，已明定於該法第4章及第9章，對於工作時間、休息、休假及雇主應訂立工作規則等，有明確規範；另就社會保障方面，則於該法第7章就職業災害補償之方法、受領期限、雇主應負職業災害補償之責任等，有清楚規定。此外，亦明定國家應負起監督與檢查之責，捍衛勞動工作者之權益。

四、故此案例之建教學生實際赴廠實習，國家亦應提供其適切之工作條件及相關社會保障，不因其為學生身分而有不平等之歧視，以下將建教學生權益及雇主應注意事項做一說明：

- （一）關於建教學生是否適用《勞動基準法》之疑義，由於建教學生在廠商實習即為技術生，是以依《勞動基準法》第8章（技術生）第69條（保障規定之準用）之規定，





有關本法第4章工作時間、休息、休假，第5章童工、女工，第7章災害補償及其他勞工保險等有關規定，技術生皆準用之。

- (二) 至於建教學生之工作時間，依據《勞動基準法》第79條罰則規定，工作時間每兩週不得超過84小時，已經在100年7月1日起修正實施，違反規定之罰鍰大幅提高至新臺幣30萬元，並可公布事業主名稱、負責人姓名，並限令改善，若未改善者，按次處罰。相關裁罰之規範，旨在讓建教學生於職場實習時獲得更多權益保障。
- (三) 本案例小容未按標準程序執行實習工作，雇主是否仍負職業災害補償責任，根據《勞工保險條例》第34條規定：「被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。」及《勞工保險條例》第36條規定：「職業傷害補償費及職業病補償費，均按被保險人平均月投保薪資70%發給，每半個月給付1次；如經過1年尚未痊癒者，其職業傷害或職業病補償費減為平均月投保薪資之半數，但以1年為限。」即《勞動基準法》職業災害補償是採取無過失責任，即使小容未按標準程序執行實習工作，公司仍應負職業災害補償責任；同時，因小容是

輪調式建教班學生，每一梯次在事業單位實習僅3個月，因發生職災意外時的身分為技術生，仍享有上述法令規定的保障，即使後來返校上課，其身體傷病如仍未痊癒，只要提出醫療機構出具的診斷證明，在接受醫治療養無法在廠實習期間，公司仍應繼續給予職災補償。

