

選老闆更要選制度

專題報導

【記者黃薰輝報導】慎選一家具有優良形象的企業前往求職，是大這家公司超級這本產危機上，你可能會恍然大悟。外乎這家公司超級這本產危機上，你可能會恍然大悟。不等。但是超級這本產危機上，你可能會恍然大悟。「反敗為勝」這本產危機上，你可能會恍然大悟。克萊斯勒在大量裁減員工上，你可能會恍然大悟。是建立在大量裁減員工上，你可能會恍然大悟。

當你求職面試並通過，老闆一句「你明天可以來上班了。」隔天你帶著忐忑不安的心情，開始了第一天的工作。恭喜你，你已經獲得第一份工作了。

勞動基準法第二條規定，受僱主僱用從事工作獲致工資者，即謂勞工。除少數已公告行業外，將在今年的新鮮人下，管勞一體適用所有行業。所以一般初職是勞資、工時、休假、功你的工作性質規定之最低標準，並且勞基法帶有條件皆屬加班費等勞動契約中，凡低於勞基法規定之勞動條件皆屬無效，在此有必需要做說明。

當你的懷著戰戰兢兢的心情，來到應徵的公司，面對公司代表的詢問。或許你對職場的權益法規定，勞基法這家公司可能不會很重視員工的更精明，對你的規定，勞基法這家公司可能不會很重視員工的注意試用期超過四十天，這家公司可能不會很重視員工的權利。

面試時，這家公司的面試人員一般會問你所期望的報酬。

接受匿名檢舉，勞工單位將會到貴公司進行全面勞動檢查，若不符勞基法、勞工安全衛生法等規範，公司將受懲罰。一般企業鮮有完全遵守法令行事，所以懲罰將會獲得效果。

另外，擔任軟體公司程式設計人員、金融保險業業務員，公司與你的關係是「委任」關係，公司一定會與你簽定「委任契約」，規定分紅與業務量，一般而言，你所獲報酬會較僱用關係高，但你所受景氣風險較大，也無法享受勞保。這部份並不是勞基法規範下的僱用關係，所以不受勞基法保障。

如果不慎有勞資關係上的問題，詢問並尋求勞工事務專業人士協助也是較為明智的方式，以下簡列接受法律諮詢、行政救濟與檢舉的專業團體及政府單位：工人立法行動委員會，TEL:23928777、臺北縣產業總工會，TEL:29666070、各縣市勞工行政單位（例：臺北市勞工局，TEL:27287015）。