

幼托工作者在職場中應注意的權益事項

(113 年 8 月最新版)

編寫單位：AETU全國教保產業工會

此版本發布時間：113 年 8 月（因應法規修正持續更新）

最新版本網址：<http://tw.aetutw.org/modules/tadnews/index.php?nsn=411>

說明：本文為幼托工作者（包含幼兒園的教保人員，以及托嬰中心的托育人員）在職場中應注意權益事項的清單。因主管機關不同（幼兒園→教育部／縣市教育局處，托嬰中心→衛生福利部／縣市社會局處），兩者適用的規範若有不同的情形，內文會加以說明。本文最後有工會的聯絡方式，以及 PDF 檔可下載，若有不清楚的地方，或是想反應更多問題，可與工會進一步聯繫。

一、求職時

1. 月薪四萬元以下的工作，業者徵才廣告上之薪資不可寫「面議」，必須要寫最低數額（如：月薪 29,000 元以上），或明確薪資區間（如：月薪 29,000 元-34,000 元，區間範圍不得超出五千元）。可將徵才廣告全文拍照或截圖留存，日後有爭議時才有舉證依據。
2. 需注意徵才機構是否有立案登記。如果是私立機構，是否有加入準公共。
 - 要查詢托嬰中心，可上「衛生福利部社會及家庭署托育媒合平臺」的「[托嬰中心查詢](#)」，依行政區查詢，會顯示所有立案托嬰中心名單，以及是否加入準公共。
 - 要查詢幼兒園，可上教育部「全國教保資訊網」的「[幼兒園查詢](#)」，依行政區查詢，會顯示所有立案幼兒園名單，以及是否加入準公共；或是以機構名稱搜尋。
3. 可查詢徵才機構是否有違法或被主管機關裁罰的紀錄，作為判斷其是否正當經營的參考。
 - 要查詢托嬰中心，可上「衛生福利部社會及家庭署托育媒合平臺」的「[裁罰公告](#)」，依行政區查詢，會顯示所有被裁罰的托嬰中心名單；另外，從「[托嬰中心查詢](#)」依行政區查詢，會顯示所有立案托嬰中心名單，點進個別托嬰中心機構資訊，網頁最下方亦可見違反法令紀錄。

- 要查詢幼兒園，可上教育部「全國教保資訊網」的「[裁罰紀錄查詢](#)」，依行政區查詢，會顯示所有被裁罰幼兒園名單，或是以機構名稱搜尋。另外，從「[幼兒園查詢](#)」依行政區查詢，會顯示所有立案幼兒園名單，點進個別幼兒園機構資訊，亦可見裁罰紀錄。
4. 如果沒有實際任職，不要提供個人資料給業者當「借牌人頭」，這是違法的行為。如果機構發生其他違規事項，可能也會受到牽連。
 5. 如果尚未取得教保人員或托育人員資格，就不能從事教保人員或托育人員的職務。即使已經在上相關訓練課程，也必須等到結訓、取得資格之後才能任職。有些幼托機構會便宜行事，雇用尚未取得資格之人從事職務，這也是違法的。如果以「代理」的方式雇用，也要循合法程序向主管機關核備，否則就是「黑牌」人員。

二、錄取之後

1. 雙方約定開始任職，即是雇傭關係的開始。如果業者表示有「試用期」，在「試用期」期間，也必須符合相關法規的最低標準。如果業者表示有「試用期」，然後給予工作者低於最低標準的勞動條件，這是違法的。
2. 如果業者宣稱工作屬於「實習」性質，這也不是業者自己說了算。實質上是雇傭關係，就必須符合勞動法令的最低標準。
3. 如果業者在「試用期」過後決定不繼續僱用，這屬於非自願離職，機構應該給予工作者資遣以及非自願離職證明。
4. 幼兒園及托嬰中心的工作適用《勞動基準法》，不屬於責任制。如果業者宣稱幼兒園及托嬰中心的工作屬於責任制，這是錯誤或故意誤導的說法。
5. 不少業者是連鎖式經營，或是家族同時經營兩個以上的幼托機構，開始任職之後，必須注意自己是受雇於哪一個機構。
6. 按照法規，教保人員及托育人員受雇於幼托機構之後，機構應該於 30 日之內將相關資料送縣市主管機關備查，主管機關會回函給機構，副本由機構轉交工作者。工作者如在機構任職二個月之後仍未拿到備查回函，應主動向機構詢問。
7. 在正常情形下，工作者實際工作地點的機構，跟主管機關核準備查的機構，以及勞健保的投保單位，這三者應該是同一個。如果不是，那大概就有問題。

8. 如果雇主及其家族同時經營兩個以上的機構，在你任職期間將你調職或是核備到其他機構，可能會影響幼托工作年資累計的問題，必須注意。

三、勞保（勞工保險）、健保（全民健康保險）與勞退金（勞工退休金）

1. 開始任職的第一天，機構就應該為工作者投保勞保與健保，並開始提撥6%勞退金，就算當天是假日也必須如此。即使有「試用期」，也應該從第一天開始投保並開始提撥。
2. 應注意：勞健保的投保單位，是否與自己實際從事工作地點的機構相符合。
3. 應注意：勞健保的投保薪資等級，是否符合自己實際領到的薪資。投保薪資基本上應該以全薪為準，以下面的薪資明細表為例，這名月薪30,000元的工作者，其投保薪資應該是以薪資總額30,000元為準、而不是本薪26,000元，也就是說，應該投保30,300的薪資等級。

6%的勞退金提撥，是外加而非內含，是額外提撥至勞退金個人專戶，而不是包含在月薪之內。

- 薪資表範例

	本薪	全勤獎金	勤務加給	加班費	薪資總額
支付明細	26,000	2,000	2,000	(應說明計算方式)	30,000
扣除明細	勞保自付額	健保自付額			扣除總額
	697	470			1,167
				6% 勞退提撥金額	應付總額
				1,818	28,833

4. 如何查詢自己是否有加入勞健保、投保單位及投保薪資級距？

→→ [勞保](#)；[健保](#)。

5. 有一種說法是說，勞保高薪低報沒關係，這樣還可以少繳一點保費。勞保高薪低報，雖然工作者可以少繳一點保費，但雇主省下的錢更多；而且，如

果勞保薪資等級低報，日後要申請各項給付時，可以領到的金額也會減少。切勿因小失大。

6. 勞保有哪些給付內容？

→→ 生育給付；傷病給付（因傷病無法工作時的工資補償）；失能給付（以前稱為殘廢給付）；老年給付（一般民眾概念中的「退休金」）；死亡給付。申請育嬰留職停薪時可申領育嬰留職停薪津貼；失業時可申請失業給付。

7. 媒體不時報導說，勞保快「破產」了，我們還需要加入勞保嗎？會不會領不到老年給付？

→→ 參加勞保的保險人超過一千萬，將近全國國民的一半，如果勞保的收支出現問題，政府負各項給付的最後支付責任，且事關全國民眾的生計，政治效應非常巨大，政府不可能不管。大家還是要加入勞保，才能監督政府將勞保辦好。

四、薪資與薪資表

1. 各種類型幼兒園，目前的薪資規範：

- 公立幼兒園教保員、助理教保員、社會工作人員及護理人員之薪資支給基準，規範於《[公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法](#)》附表。目前最新修正自 112 年 12 月 25 日開始施行。
- 非營利幼兒園各種工作人員之薪資支給基準，規範於《[非營利幼兒園實施辦法](#)》第二十一條附表。目前最新修正自 112 年 12 月 25 日開始施行。
- 準公共幼兒園教保員之薪資，規範於《[教育部推動及補助地方政府與私立教保服務機構合作提供準公共教保服務作業要點](#)》第五點。目前最新修正自 113 年 5 月 15 日開始施行。

園長（中心主任）、教師及教保員薪資，指每月固定薪資總額，不包括年終獎金、考核獎金、全勤獎金、主管職務加給、加班費及教育部補助之導師職務加給與教保費等。

準公共教保服務機構履約期間，園長（中心主任）、教師及教保員每人每月之固定薪資總額至少達以下額度：（中華民國一百一十三年八月一日以後）

- （一）在園任該職未滿三年者，至少新臺幣三萬三千二百元以上。

(二)在園任該職滿三年者，自滿三年之次學年度起，至少新臺幣三萬六千二百元以上。

(三)在園任該職滿六年者，自滿六年之次學年度起，至少新臺幣三萬九千二百元以上。

注意：

*第三期程續約之準公共教保服務機構，其教保服務人員每人每月薪資已達或高於上述三項者規定者，自中華民國一百十三年八月一日起，均應調高新臺幣二千元。

*準公共薪資規範，跟園所機構加入準公共的時間點無關，重點是教保員在園所機構的年資。另外，業者間流傳一種說法，說教保員年資到了，主管機關會發文給機構、然後機構才會調薪；這種說法是沒根據的，教保員年資到了，機構就應該主動調薪，主管機關不會補助薪資、也沒必要發文。

*目前在準公共幼兒園，教育主管機關沒有對於助理教保員、職員及廚工等工作人員的薪資規範，工會正在爭取薪資規範應擴及這些工作者。但不論如何，全職工作者的月薪不得低於基本工資 27,470 元。

*準公共契約並沒有規範年終獎金。某些加入準公共的幼兒園雖然基於薪資規範而加薪，然而另一方面卻降低或停發年終獎金。如果發生這樣的狀況，請計算總年薪是否有減少，如果總年薪減少那就是有問題。

- 一般私立幼兒園，所有全職工作者的月薪不得低於基本工資 27,470 元。目前最新修正自 113 年 1 月 1 日開始施行。

2. 各種類型托嬰中心，目前的薪資規範：

- 公共托嬰中心及社區公共托育家園，依照各縣市政府之委辦方案辦理，缺乏全國一致的明確薪資支給基準，工會正在爭取薪資支給基準。
- 準公共托嬰中心托育人員之薪資，規範於《[直轄市、縣\(市\)政府辦理未滿二歲 兒童托育公共化及準公共服務作業要點](#)》第二十點(目前最新修正 112 年 12 月 07 日)。托嬰中心之托育人員每人每月固定薪資總額，至少達以下額度：(一)任職未滿三年者，新臺幣三萬元以上。(二)任職滿三年者，自滿三年之次年度起，新臺幣三萬三千元以上(三)任該職滿六年者，自滿六年之次年度起，新臺幣三萬六千元以上。
- 前項托育人員固定薪資總額，不包括年終獎金、考核獎金、全勤 獎金及加班費等。

- 一般私立托嬰中心，所有全職工作者的月薪不得低於基本工資 27,470 元。目前最新修正自 **113 年 1 月 1 日** 開始施行。
- 3. 雇主應提供工作者薪資明細，說明薪資包含哪些項目及其金額，與加班費如何計算。
- 4. 以上所說的薪資規範，除非有特別說明，通常是指固定薪資，也就是工作者每月的薪資，在不包含年節獎金、考核獎金、全勤獎金、加班費及主管機關另發補助（如教保費）的情況下，必須符合的最低標準。
- 5. 應注意：薪資中通常會自動扣除勞健保勞工自付額，應核對被扣掉的自付額是否符合自己的投保等級費用。如何查勞工自付額？

勞保：[一般單位保險費分擔金額表](#)

健保：[公、民營事業、機構及有一定雇主之受僱者](#)

- 6. 工作者領到的薪資以及主管機關另發補助（如教保費），都是屬於工作者的收入，如果機構以明示或暗示的方式，要求工作者領到之後回捐給機構或匯進其他帳戶，這是違法的行為，請蒐證之後聯繫工會。

五、工時與休假

1. 目前的法定正常工時是每周四十小時，因為幼托工作通常都是日班，周休二日，所以通常的狀況就是每周周一至周五工作五日，每日工時八小時。超出正常工時，雇主就必須給予加班費或是補休。再次強調，幼兒園及托嬰中心的工作適用《勞動基準法》，不屬於責任制。
2. 每日正常工時八小時，是指從上班時間到下班時間，扣掉中午休息時間，不得多於八小時，超出八小時就屬加班。《[勞動基準法](#)》第 35 條規範，勞工每工作四小時必須至少休息半小時，對於日班工作者來說就是**中午休息時間，至少應有半小時，是指工作者可以放下工作實際休息、甚至離開機構外出的時間，不應與幼童午睡時間混為一談**。有些機構在形式上刻意延長中午休息時間，來達到延後下班時間的效果，例如宣稱中午休息時間二小時，但工作者並無法實際休息二小時，這明顯不合理，只是要加長工作者工時的說辭。

有一種想法是說，可以取消中午休息的規範，然後將休息時間列為工時，以雇主發加班費來取代休息。對於這樣的想法，我們必須做幾點說明：(1)這並不符合現行法令；(2)休息很重要，比領加班費重要；(3)工作者應該向雇主爭取的是增加人力、讓中午休息時間能夠真正休息；(4)即使法令修改將中午休息時

間列為工時，也不代表雇主真的會落實發加班費，到時工作者會兩頭落空，只是平白延長工時。

3. 如果機構有偽造打卡等出勤紀錄的狀況，請盡量蒐證，並自行記錄自己的實際工時。

4. 特休。《[勞動基準法](#)》第 38 條規範：

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一、六個月以上一年未滿者，三日。

二、一年以上二年未滿者，七日。

三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

5. 工作者的各種假以及特休，是工作者的法定權益，只要有實際需求，機構有義務讓工作者在一定時間內休完法定之假與特休，如有人員不足的情況，應由機構適時增加人員來回應工作者需求。

休假的發動權在工作者，由工作者先提出休假的需求，然後互相協調出勤狀況來安排休假時間。如果不是出自工作者的需求，雇主不可要求工作者不出勤、以特休或各種假來抵缺勤；在此狀況下，工作者有權正常出勤、正常領薪，不要簽假單，以免喪失權益。

6. 《[勞工請假規則](#)》中的各種假

假別	日數	是否給薪
婚假	八日	工資照給
喪假	一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。 二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日。 三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日。	工資照給
普通傷病假	一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。 二、住院者，二年內合計不得超過一年。 三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。 經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。	一年內未超過三十日部分，工資折半發給；超過三十日部分，不給工資。
公傷病假	無期限，至可以工作為止。	工資照給
事假	一年內合計不得超過十四日	不給工資
公假	視實際需要定之	工資照給

說明：如婚假及喪假等，因日數較多，如工作者計畫分段請假，可於第一次請假時同時提出，並在一定期間內使用完畢，以避免日後爭議。

7. 《[性別工作平等法](#)》促進工作平等措施之相關假或工時調整

假別	日數	是否給薪
生理假	女性受僱者每月得請一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入普通傷病假計算。	工資減半發給

產假	雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。	受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。
安胎假	經醫師診斷需安胎休養者，併入普通傷病假計算。	併入普通傷病假計算，一年內未超過三十日部分，工資折半發給；超過三十日部分，不給工資。
產檢假	七日（ 111年1月18日開始施行 ）	薪資照給
陪產檢及陪產假	受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。（ 111年1月18日開始施行 ）	薪資照給
育嬰留職停薪	受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。	育嬰留職停薪津貼，以勞保被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。（ 110年7月1日起政府加發20%育嬰留職停薪薪資補助，與育嬰留職停薪津貼合併發給，無須另行申請 ） 配偶雙方可同時申請（ 111年1月18日開始施行 ）。
家庭照顧假	請假日數併入事假計算，全年以七日為限。	不給工資
哺（集）乳時間	子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。	前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。薪資照給。
減少或調整工作時	受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天	減少之工作時間，不得請求報酬。

減少工作時間一小時；二、調整工作時間。	
---------------------	--

說明：受僱者為以上之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。如果在職場遇到懷孕歧視，可參考婦女新知基金會的「[懷孕歧視](#)」網頁。

六、勞動契約

1. 勞動契約本身是中性的，就像我們去租房子或車子時要簽租賃契約一樣，職場中勞雇雙方簽訂勞動契約並沒有問題。問題在於，目前缺乏有公信力之定型化勞動契約，因此，工作者必須注意契約中是否有不平等條款。
2. 既然是勞雇雙方簽訂契約，那就應該一式兩份，勞工可以將契約條文內容帶回家詳細閱讀、考慮之後再做決定。**簽訂之後雙方各保留一份。**
3. 如果雇主要求勞工在短時間內簽署契約，沒有考慮餘地，或是僅有一份、打算勞工簽完就收起來，不給勞工保留契約條文內容，這種情況下極可能就是有不平等條款，請不用考慮，絕對不要簽。會用這種方式對待勞工的職場，絕對不會是好職場。
4. 法理上，違反法令的勞動契約無效，但在實務上，勞工一旦簽署任何契約，可能還是需要承擔責任。總之，簽了不平條款之後可能後患無窮，必須慎重考慮。以下介紹幾種常見的不平等條款。

七、「最低服務年限」條款

1. 第一種不平等條款是不合理的「最低服務年限」條款。簡單說就是綁約，要求工作者必須至少工作一年或二年之後才能離職，如果提前離職就要賠錢，這在勞動法上被稱為「最低服務年限」條款。
2. 根據《[勞動基準法](#)》第 15-1 條，「最低服務年限」條款必須要在兩種狀況下才能成立：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。換句話說，雇主必須進行「專業技術培訓」並提供費用，或是提供合理補償（如：提供綁約者比沒綁約者更高的薪資），才可以與工作者約定「最低服務年限」條款。
3. 如果機構宣稱有進行「專業技術培訓」，此培訓必須達到一定的專業程度，並提供經費與參與培訓的時間，使工作者在培訓後取得專業資格。

如果僅是一般性的教保或托育研習、職前或在職訓練，這本來就是法令規範必須的，機構並沒有特別付出，並不符合「專業技術培訓」的要件。

4. 即使雇主提供了符合約定「最低服務年限」的要件，但契約必須基於雙方意願，如果你不願意，還是可以拒絕。法理上，如果雇主缺乏約定「最低服務年限」的要件，就要求工作者簽訂契約，則「最低服務年限」的約定會被認定無效；但是在實務上，一旦工作者簽立「最低服務年限」，可能還是需要承擔責任。
5. 我們必須強調的是，**會用綁約這種手段來留住人的職場，想必不會是好的職場，恐怕不值得為了保住工作而被綁約。一旦簽立「最低服務年限」之後，不管是自願或被迫提前離職，就可能面臨雇主要求賠償的問題。簽字之前要非常慎重。**如果你已經簽了，想要提前離職而被雇主要求賠錢，可跟工會聯繫看如何應對。

八、「競業禁止」條款

1. 第二種不平等條款是不必要的「競業禁止」條款。簡單說就是，機構要求工作者離職之後，在一定期間內與一定範圍內不得經營或從事幼托行業的工作，這在法律上叫做「競業禁止」條款。
2. 通常「競業禁止」條款是為了要保護業者的「營業秘密」，或是特別受法律保護的知識或技術（如：智慧財產），以避免前員工離職之後成為自己的競爭對手。但在幼托這個行業中，一般來說缺乏前述受保護的事項；即使存在上述事項，基層工作者也無從掌握。因此，除非你是機構負責人等，而且的確接觸一定的「營業秘密」，否則沒必要被「競業禁止」條款所約束。

九、非自願的「自願離職書」

1. 當無良雇主想要把工作者掃地出門，卻又不想承擔非自願離職的責任時，會有要求工作者簽立「自願離職書」的情形。
2. 工作者一旦簽立「自願離職書」，等於承認自己是自願離職，等於就是放棄資遣及非自願離職證明等權益。不少工作者事後會說，自己是被強迫才簽的，但在實務上，除非有明確證據，否則不容易主張當時是在受「脅迫」的情形下簽署。

3. 因為很重要，所以說三次。除非你真的自願，否則：**不要簽、不要簽、就是不要簽**。你都要被解雇了，還有什麼需要顧忌的嗎？

十、定期契約

1. 前面「最低服務年限」條款的綁約，意思是說要做滿一定年限才可以離職、提早離職要罰錢，而「定期契約」的意思是說，做滿契約年限就要自願離職、自願放棄資遣費等非自願離職的權益。換句話說，「定期契約」跟「自願離職書」有類似的效果，是一種事先約定好的自願離職。
2. 勞動契約以不定期為原則，在幼托機構內除非是短期代理的工作、或是非營利機構內的特教助理員等特殊狀況，否則不應該是定期契約。如果沒有特殊原因，不需要接受定期契約。

十一、離職

1. 離職有以下四種類型：A. 工作者因重大過失被雇主解雇；B. 自願離職；C. 非自願離職(如：機構因為業務變更或關閉，所以與工作者解除勞雇關係)；D. 雇主如有重大過失，工作者可自請資遣，這也算一種非自願離職。在非自願離職的情況下，雇主必須給付工作者資遣費，並開立「非自願離職證明書」給工作者，工作者如果沒找到後續工作，可憑「非自願離職證明書」向勞保局申請失業給付。
2. 即使雇主提供資遣費與「非自願離職證明書」，也不表示工作者一定要接受資遣。但是否能夠保留原職務，就要看實際的狀況而定。如果非自願離職的工作者簽立「自願離職書」，等於承認自己是自願離職，等於就是放棄資遣及「非自願離職證明書」等權益。
3. 工作者如果要自請離職，必須在一定期間前預告雇主；相對地，如果雇主因為業務因素要資遣工作者，也要在同樣的期間前預告工作者。《[勞動基準法](#)》第 16 條規範的預告期間如下。

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工接到前項資遣之預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

4. 如果工作者在符合預告期的要件下，提前告知雇主說要離職，原則上雇主沒有拖延離職日的理由。離職之前，勞雇雙方應將工作交接事項交代完畢，尤其是關於財務、人事、個資等較敏感業務，以避免日後的爭議。

5. **雇主應將工作者的勞健保與勞退提撥，維持至離職日為止。**有時工作者因要將未修完的特休與補休休完，或遇到周末假日等因素，在離職日前就已經不再上班，但勞健保及勞退仍應持續至離職日，不可因休假而提前退保。如果提前退保，有可能造成幼托年資不連續或減損的狀況，工作者要有警覺，提出離職時應提醒雇主不可提前退保。

6. 《[勞動基準法](#)》第 19 條：勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。工作者可於離職時要求機構發給「服務證明書」，記載自己從事的職務及期間；如果是非自願離職，另外還可以要求「非自願離職證明書」。另外，如果有尚未休完的特休或是補休等，可以請求折算為工資。

7. 有些工作者在離職之後發現，原任職機構並沒有把自己在原機構的核備取消，這可能會使工作者在自己不知情的情況下，成為機構的「借牌人頭」；或是，也有工作者事後發現，自己離職不再領薪資之後，還被原機構繼續申報薪資所得的狀況。這些都是可能必須注意的問題，盡可能確認自己離職時，機構有向主管機關取消核備，並辦理勞健保退保。

十二、年資問題

1. 幼托工作者如果要參加進階專業訓練，或轉職敘薪時，可能會需要證明自己的專業工作年資，所以，年資的相關證明必須要妥善保存。
2. 需要哪些文件來證明年資，在不同狀況下可能有所不同。一般來說證明文件包括：**主管機關的核備公文、服務證明書與勞保投保紀錄**。以下是需要注意的事項：
 - 到職後請工作機構提供主管機關核備公文，離職之後也請工作機構提供主管機關核退公文。
 - 離職時，請工作機構提供「服務證明書」，記載自己於此機構內從事的職務及工作期間。
 - 請工作機構必須於到職第一天就投保勞保、持續保到離職當天，這樣投保紀錄才會完整。投保單位必須是實際工作地點的機構，也就是向主管機關提出核備的機構。

十三、問題與申訴

1. 各位可以把以上事項，看作是幼托工作者於職場工作的權益清單，如果你工作的機構有越多問題，恐怕就越不是合宜的職場。這些都只是法令的最低基準，或者是對於工作者的基本保障，只是低標而已，絕對不是嚴苛要求。
2. 有人可能會說，這些權益看得到但吃不到。沒錯，在實務上，法令規範的權益有時不會自動落實，必須靠當事人去爭取。權利不會從天上掉下來，如果要有人助，必須先自助。**如果遇到權益相關問題，不要獨自面對，請跟自己的同事分享資訊、互相討論，彼此就工作者權益採取一致的態度，共同與機構協商。**
3. 如有任何問題，都可以與工會聯繫，我們會盡可能回答你的諮詢。如果妳工作的機構有違規事項，或你有權益損失，可以先以錄音、錄影、拍照或截圖等方式，盡量蒐集證據，然後跟工會聯繫，我們會跟你討論應對的方式。

十四、如何與工會聯繫

1. 我們是「AETU 全國教保產業工會」，是由基層教保人員及托育人員所組成。如果以工會的聯盟友會前身開始算起，我們的組織有三十年的歷史，工會本身成立也已經超過十年。工會的任務，在於幼托工作者的勞動權益保障，以及幼托公共政策的議題倡議。
2. 請大家將這篇文章儲存在手機或電腦中，可隨時打開檔案參考，並分享給自己的同學、同事與同行的朋友。歡迎大家加入工會的行列，如果願意加入工會，可以填寫「[入會申請書](#)」，然後回傳給我們。
3. 如有任何諮詢或連繫事項，請於周一至周五上班時間(09:30-12:30, 13:30-18:00) 來電 07-7408133，電話溝通比較清楚。

4. 工會的網頁有許多資訊，包括我們以往的政策主張與勞工權益訴求等。這篇文章會隨著法令修正，不斷持續更新，最新的版本也會放在我們的網頁上。網址：<http://tw.aetutw.org/>



QR code

5. 工會的臉書會有即時訊息，提供大家關於幼托工作者權益的法令修訂、議題倡議活動等資訊。請上工會的臉書頁按讚，這樣每當工會的臉書頁發送新貼文，即時訊息就會出現在你的臉書河道中。臉書頁網址：<https://www.facebook.com/TheAllianceofEducareTradeUnions>



QR code