

無薪工作

無薪工作的形式多種多樣，包括職業教育實習安置、無薪實習、無薪工作實踐和無薪試工。達成無薪工作安排可出於多種原因，其中包括：

- 給予某人某種工作或行業的經驗
- 評測某人的工作技能
- 自願為非營利組織義務付出時間和精力。

此類工作安排的發起者可以是僱主、希望獲得工作機會或工作經驗的人士，或者是教育或培訓機構。

無薪工作是否合法？

有些無薪工作安排是合法的，而另一些則不是。根據工作安排的性質，從事該項工作的人可能是僱員，並有權為所從事類型的工作獲得法定最低工資及其他最基本的工作福利待遇。

根據 2009 年《公平工作法》(Fair Work Act 2009) 無薪工作安排是否合法取決於：

- 是否存在僱傭關係，或者
- 該工作安排是否涉及職業教育實習安置。

職業教育實習安置

職業教育實習安置是一種正式的工作實踐安排，是教育或培訓課程的組成部分，可為學生提供重要技能，幫助學生順利完成從學習到工作的過度，同時使得行業和企業有機會豐富學生的學習體驗，增加可直接上崗就業的畢業生人數。

職業教育實習安置下的無薪工作，若符合《公平工作法》中的定義，則合乎法律要求，無論是否存在僱傭關係，都是如此。

有關《公平工作法》項下職業教育實習安置必須符合的標準等更多資訊，請參見 [《職業教育實習安置概況介紹》](#)。

是否存在僱傭關係？

如果無薪工作安排不是職業教育實習安置，那麼只有在不存在僱傭關係的情況下，此種安排才是合法的。如果存在僱傭關係，當事人實為僱員，有權享受《公平工作法》規定的各種適用條件，包括：

- 最低工資
- 《全國僱傭標準》
- 任何適用的勞資裁定協議或企業協議的條款。

為確定某人是否是僱員，每個案例都必須根據其自身的事實進行考量。《公平工作法》並沒有對僱傭做出定義。然而，這是一個確定工作安排是否涉及僱傭合同的問題。該合同不必是書面合同；可以是純粹的口頭協議。

僱傭合同若要存在，則必須清楚說明：

- 雙方打算制定一項具有法律約束力的安排
- 承諾為企業或機構的利益開展工作
- 執行工作的人是為了得到回報（可只是經驗或培訓）
- 該人不得將該工作作為自己的事業對待。

在考慮是否存在僱傭關係時，應考慮工作安排的性質，而不僅僅考慮雙方所選擇對該關係描述的方式。以下因素應予以考量：

1. 工作安排的性質和目的是什麼？

是為了提供一種學習體驗，還是為了通過該人的工作來幫助企業或機構的正常運作？如果這種安排涉及生產性工作，而不僅僅是有意義的學習、培訓和技能發展，那麼這很可能是一種僱傭關係。

2. 工作安排持續多長時間？

工作安排的時間越長，該人就越有可能是僱員。然而，即使是相對較短的僱傭關係也可能是僱傭關係。

3. 工作安排對該企業有多重要？

該工作通常是由有薪員工完成的嗎？企業或機構需要交付這項工作嗎？該工作對企業的作用越重要，就越有可能被認定為僱傭關係。

4. 該人的職責是什麼？

在某些情況下，可能要從事某些生產性工作來幫助學習。在以下情況下，不太可能被認定為僱傭關係：

- 工作角色主要是觀摩性的，
- 期望或要求該人從事此類工作活動是學習經歷使然，而非主要出於企業或機構的運營利益。

5. 誰會從這一工作安排中受益？

真正的無薪工作安排的主要好處應該歸屬承擔這一工作角色的人。如果企業或機構從該人的工作中獲得巨大的利益，僱傭關係就更有可能存在。

雖然沒有規定阻止一個人在無薪工作安排結束後在該企業或機構就業，但應仔細考慮每種情況，藉以判定是否早些時候就已經形成了僱傭關係。

無薪試工（技能驗證）

有時，一個人會被要求或必須得執行某項工作或接受試用，才能評估該人是否適合某一空缺職位。該技能驗證方法用於判定準員工是否適合某項工作，通常被稱為試工。

如果有必要評估某人是否適合這份工作，那麼短暫的試工在法律上是可以不支付報酬的，但試工須滿足以下幾點：

- 只涉及驗證與空缺職位相關的技能
- 試工時長僅限於驗證工作技能所需的時間。這將取決於工作的性質和複雜性，但可能從一個小時到一個輪班不等
- 在整個試工過程中，此人受潛在雇主（或其他適當個人）的直接指導。
- 超出證明工作技能合理所需的任何時間都必須適當支付試工者最低工資。如果雇主想進一步評估候選人是否適合該工作，則可僱用該人作為臨時僱員和/或採用試用期，並相應支付其所有工作時間的工資。

範例 1

傑克（Jack）申請一份在當地一家汽車鈹金維修店作技工幫工的工作。在申請人篩選過程中，老闆告訴傑克在面試當天，他需要展示熟悉汽車和維修的技能，因為這是這份工作的最低要求。傑克表示同意。

為此，面談結束後，傑克跟隨一名維修工進行車身修理。該維修工觀察傑克修理車身，確保傑克懂得如何安全操作和用對工具。

傑克展現出符合這份職位的最低標準，老闆給了傑克這份工作。傑克進行的簡短試工合理地證明了他的技能，而老闆不需要支付傑克試工費。

範例 2

傑西卡（Jessica）在大學佈告板上看到一則招聘廣告，校園咖啡廳要招聘一名咖啡師。

廣告中稱該職位的工作時間為周一、週二和周四上午 7 點到中午 12 點。若要成功應聘該職位，需要有至少 3 年的工作經驗，並且能夠製作多種類型的咖啡。

在面試中，傑西卡被告知，她第一周需要無薪工作，這樣咖啡館經理才有時間觀察她是否適合這份工作。她還被告知，如果她在第一周有某個輪班工作上不了，她需要在前一天晚上通知經理，並找好人代班。

“試工”的時限和對傑西卡的要求表明，這種安排是一種僱傭關係，也就是說，她應該以適當的最低工資標準獲得所有工作時間的報酬。

範例 3

米娜（Mina）申請了一份醫療中心接待員的工作。面試結束後，經理打電話給米娜，要求她在週末試工，這樣他們就可以確保她能在繁忙的時期處理工作。米娜同意了，並在週六上午上了一個輪班。當天，經理向米娜展示如何接聽電話，轉接電話，預訂和取消預訂，以及在患者問診結束時收款。

米娜一上午都在當值工作。輪班結束時，經理對她說她做得很好，但要

等到週三開會時獲得批准後，才能提供這個職位。經理對米娜說，如果她能在週一和週二上班，這將表明她對這份工作的認真重視，她也會更有機會得到這份工作。經理告訴米娜這些輪班工作是沒有薪水的。

儘管經理稱這段時間為試工期，但實際上週六的工作時間包括了米娜接受了使其能夠勝任工作的技能培訓。這可能是實際工作時間，而非合法的試工。此外，週一和週二的額外工作時間對於驗證技能和能力來說可能不合理。米娜工作的所有時間都應該得到報酬。

無薪工作實踐與無薪實習

工作實踐安排或實習是指一個人為一家企業工作，以獲得特定職業或行業的經驗。此類安排可能是準員工從學習過渡到工作或探索新職業道路的一種寶貴的方式。有時此類安排會持續幾個月，並可能發展為長期僱傭。

無薪工作實踐安排或無薪實習如果是職業教育實習安置（見前文），或被認定不存在僱傭關係，那麼都是合法的，具體來講：

- 此人不得從事“生產性”工作
- 該安排的主要好處應該歸屬實習安置人員，並且
- 必須清楚顯示，該人正在接受有意義的學習，培訓或技能發展。

範例 4

某一地方政府刊登一則實習廣告，為對政府工作流程感興趣的高中生或大學生提供實習機會。廣告中說明實習職位為無薪職位，實習期為兩週，學生可選擇到政府辦公地點實習的時間段。

該市政府非常慎重，確保這一職位角色主要為觀摩性質，且不期望學生在實習期間從事生產性工作。該學生將從這一安排中獲得主要利益。在這種情況下，不太可能建立僱傭關係，實習是合法的無償工作。

範例 5

一家出版公司刊登了一則應屆畢業生實習項目廣告，招聘文案和新聞專業的實習生。

該廣告誠招對職業工作充滿熱情，希望尋求經驗為日後就業做準備的應徵者。該公司稱將根據在校成績，工作實踐和推薦信作為招聘考量。雖然這些職位均為無薪職位，但廣告中指出，候選人應聘成功後在整個實習期間將獲得額外待遇和建立人脈的機會。

廣告稱，這些職位實習期為三個月全職工作，但有可能根據候選人在實習期間的表現轉為長期僱傭。

廣告中所述職責包括一般行政管理，活動規劃和校對。根據工作表現，還會有一些文案撰稿的機會。

儘管提供了非金錢待遇，工作實踐和建立人脈的機會，但公司將從這種關係中獲得主要利益，因為實習生為公司要做大量的生產性工作。在這種情況下，很可能會形成僱傭關係，這意味著該公司應該支付實習費用。

志願服務

志願者是指以利於他人為主要目的而工作的人，如教堂，體育俱樂部，政府學校，慈善機構或社區組織。志願者不是僱員，不需要支付志願者工資。與工作實踐和實習安排一樣，必須考慮所有相關因素，以確定某人是否是真正的志願者，實際上，即使該人被稱為“志願者”，但僱傭關係仍可存在。

真正志願服務安排的主要特徵包括：

- 雙方不打算建立具有法律約束力的僱傭關係
- 志願者沒有義務去工作場所或工作
- 志願者不期望通過工作獲得報酬。

志願者工作安排越正式化（例如，志願者須按照常規出勤表工作），就越有可能被認定為僱傭關係。如果志願工作是為了無私的目的或為了促進非營利部門的特定信念，就不太可能被認定存在僱傭關係。

範例 6

弗蘭科（Franko）找到他當地慈善機構經營的一家流動廚房，詢問提供志願服務的事情。他填寫了申請表並與志願者協調員進行了溝通。協調員向他解釋了志願者的角色和責任。弗蘭科將在廚房幫忙，招待用餐者和清潔。協調員確認他將不會得到報酬，且他只需要在有空的時候來幫忙。

弗蘭科同意每週做一次志願者，他能夠並且理解他不會得到報酬。弗蘭科不是僱員，慈善機構也不必為他的工作時間支付報酬。

其他法律

即使根據“公平工作法”，無報酬工作安排是合法的，但要意識到，其他法律可能仍然適用於工作健康和 safety 或歧視等事項。

更多信息

有關幫助您理解您在無薪工作方面權利和義務的信息和資源，請訪問 www.fairwork.gov.au/unpaidwork 或致電 13 13 94 聯繫 Fair Work Infoline 公平工作熱線。

聯絡我們

Fair Work Online 網站: www.fairwork.gov.au:

Fair Work Infoline 公平工作熱線: 13 13 94

需要傳譯員協助？

請致電翻譯及傳譯服務 (Translating and Interpreting Work Infoline 公平工作熱線 : 13 13 94 Service) , 電話 13 14 50

聽力及語言協助

撥打國家中繼服務 (National Relay Service) :

TTY 使用者 , 致電 : 13 36 77。 要求轉接 Fair Work Infoline 熱線 : 13 13 94。

語音對語音中轉使用者 , 致電 1300 555 727。 要求轉接 Fair