无薪工作

无薪工作的形式多种多样，包括职业教育实习安置，无薪实习，无薪工作实践和无薪试工。达成无薪工作安排可出于多种原因，其中包括：

- 给予某人某种工作或行业的经验
- 评测某人的工作技能
- 自愿为非营利组织义务付出时间和精力。

此类工作安排的发起者可以是雇主、希望获得工作机会或工作经验的人士，或者是教育或培训机构。

無薪工作是否合法？

有些无薪工作安排是合法的，而另一些则不是。根据工作安排的性质，从事该项工作的人可能是雇员，并有权为所从事类型的工作获得法定最低工资及其他最基本的工作福利待遇。

根据 2009 年《公平工作法》（Fair Work Act 2009）无薪工作安排是否合法取决于：

- 是否存在雇佣关系，或者
- 该工作安排是否涉及职业教育实习安置。

职业教育实习安置

职业教育实习安置是一种正式的工作实践安排，是教育或培训课程的组成部分，可为学生提供重要技能，帮助学生顺利完成从学习到工作的过度，同时使得行业和企业有机会丰富学生的学习体验，增加可直接上岗就业的毕业生人数。

职业教育实习安置下的无薪工作，若符合《公平工作法》中的定义，则合乎法律要求，无论是否存在雇佣关系，都是如此。

有关《公平工作法》项下职业教育实习安置必须符合的标准等更多资讯，请参见《职业教育实习安置概况介绍》。

是否存在雇佣关系？

如果无薪工作安排不是职业教育实习安置，那么只有在不存在雇用关系的情况下，此种安排才是合法的。如果存在雇佣关系，当事人实为雇员，有权享受《公平工作法》规定的各种适用条件，包括：

- 最低工资
- 《全国雇佣标准》
- 任何适用的劳资裁定协议或企业协议的条款。

为确定某人是否是雇员，每个案例都必须根据其自身的事实进行考量。《公平工作法》并没有对雇佣做出定义。然而，这是一个确定工作安排是否涉及雇佣合同的问题。该合同不必是书面合同；可以是纯粹的口头协议。

雇佣合同若要存在，则必须清楚说明：

- 双方打算制定一项具有法律约束力的安排
- 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。

在考虑是否存在雇佣关系时，应考虑工作安排的性质，而不仅仅考虑双方所选择对该关系描述的方式。以下因素应予以考量：

1. **工作安排的性質和目的是什么？**

   是为了提供一种学习体验，还是为了通过该人的工作来帮助企业或机构的正常运作？如果这种安排涉及生产性工作，而不仅仅是有意义的学习、培训和技能发展，那么这很可能是一种雇佣关系。

2. **工作安排持续多长时间？**

   工作安排的时间越长，该人就越有可能是雇员。然而，即使是相对较短的雇佣关系也可能是雇佣关系。

3. **工作安排對該企业有多重要？**

   该工作通常是由有薪员工完成的吗？企业或机构需要交付这项工作吗？该工作对企业的作用越重要，就越有可能被认定为雇佣关系。

4. **该人的职責是什么？**

   在某些情况下，可能要从事某些生产性工作来帮助学习。在以下情况下，不太可能被认定为雇佣关系：

   – 工作角色主要是观摩性的，
   – 期望或要求该人从事此类工作活动是学习经历使然，而非主要出于企业或机构的运营利益。

5. 谁會从这一份工作安排中受益？

真正的无薪工作安排的主要好处应该归属承担这一工作角色的人。如果企业或机构从该人的工作中获得巨大的利益，雇佣关系就更有可能存在。

虽然没有规定阻止一个人在无薪工作安排结束后在该企业或机构就业，但应仔细考虑每种情况，借以判定是否早些时候就已经形成了雇佣关系。

无薪试工（技能验证）

有时，一个人会被要求或必须得执行某项工作或接受试用，才能评估该人是否适合某一空缺职位。该技能验证方法用于判定准员工是否适合某项工作，通常被称为试工。

如果有必要评估某人是否适合这份工作，那么短暂的试工在法律上是可以不支付报酬的，但试工须满足以下几点：

- 只涉及验证与空缺职位相关的技能
- 试工时长仅限于验证工作技能所需的时间。这将取决于工作的性质和复杂性，但可能从一个小时到一个轮班不等
- 在整个试工过程中，此人受潜在雇主（或其他适当个人）的直接指导。
- 超出证明工作技能合理所需的任何时间都必须适当支付试工者最低工资。如果雇主想进一步评估候选人是否适合该工作，则可雇用该人作为临时雇员和/或采用试用期，并相应支付其所有工作时间的工资。

范例 1

杰克（Jack）申请一份在当地一家汽车钣金维修店作技工帮工的工作。在申请人筛选过程中，老板告诉杰克在面试当天，他需要展示熟悉汽车和维修的技能，因为这是这份工作的最低要求。杰克表示同意。

为此，面谈结束后，杰克跟随一名维修工进行车身修理。该维修工观察杰克修理车身，确保杰克懂得如何安全操作和用对工具。

杰克展现出符合这份职位的最低标准，老板给了杰克这份工作。杰克进行的简短试工合理地证明了他的技能，而老板不需要支付杰克试工费。

范例 2

杰西卡（Jessica）在大学布告板上看到一则招聘广告，校园咖啡厅要招聘一名咖啡师。

广告中称该职位的工作时间为周一、周二和周四上午 7 点到中午 12 点。若要成功应聘该职位，需要有至少 3 年的工作经验，并且能够制作多种类型的咖啡。

在面试中，杰西卡被告知，她第一周需要无薪工作，这样咖啡馆经理才有时间观察她是否适合这份工作。她还被告知，如果她在第一周有某个轮班工作上不了，她需要在前一天晚上通知经理，并找好人代班。

“试工”的时限和对杰西卡的要求表明，这种安排是一种雇佣关系，也就是说，她应该以适当的最低工资标准获得所有工作时间的报酬。

范例 3

米娜（Mina）申请了一份医疗中心接待员的工作。面试结束后，经理打电话给米娜，要求她在周末试工，这样他们就可以确保她能在繁忙的时期处理工作。米娜同意了，并在周六上午上了一个轮班。当天，经理向米娜展示如何接听电话，转接电话，预订和取消预订，以及在患者问诊结束时收款。

米娜一上午都在当值工作。轮班结束时，经理对她说她做得很好，但要等到周三开会时获得批准后，才能提供这个职位。经理对米娜说，如果她能在周一和周二上班，这将表明她对这份工作的认真重视，她也会更有机会得到这份工作。经理告诉米娜这些轮班工作是没有薪水的。

尽管经理称这段时间为试工期，但实际上周六的工作时间包括了米娜接受了使其能够胜任工作的技能培训。这可能是实际工作时间，而非合法的试工。此外，周一和周二的额外工作时间对于验证技能和能力来说可能不合理。米娜工作的所有时间都应该得到报酬。

无薪工作实践与无薪实习

工作实践安排或实习是指一个人为一家企业工作，以获得特定职业或行业的经验。此类安排可能是准员工从学习过渡到工作或探索新职业道路的一种宝贵的方式。有时此类安排会持续几个月，并可能发展为长期雇佣。

无薪工作实践安排或无薪实习如果是职业教育实习安置（见前文），或被认定不存在雇佣关系，那么都是合法的，具体来说

- 此人不得从事“生产性”工作
- 该安排的主要好处应该归属实习安置人员，并且
- 必须清楚显示，该人正在接受有意义的学习，培训或技能发展。

范例 4

某一地方政府刊登一则实习广告，为对政府工作流程感兴趣的高中生或大学生提供实习机会。广告中说明实习职位为无薪职位，实习期为两周，学生可选择到政府办公地点实习的时间段。

该市政府非常慎重，确保这一职位角色主要为观摩性质，且不期望学生在实习期间从事生产性工作。该学生将从这一安排中获得主要利益。在这种情况下，不太可能建立雇佣关系，实习是合法的无偿工作。

范例 5

一家出版公司刊登了一则应届毕业生实习项目广告，招聘文案和新闻专业的实习生。

该广告诚招对职业工作充满热情，希望寻求经验为日后就业做准备的应征者。该公司称将根据在校成绩，工作实践和推荐信作为招聘考量。虽然这些职位均为无薪职位，但广告中指出，候选人应聘成功后在整个实习期间将获得额外待遇和建立人脉的机会。

广告称，这些职位实习期为三个月全职工作，但有可能根据候选人在实习期间的表现转为长期雇佣。

广告中所述职责包括一般行政管理，活动规划和校对。根据工作表现，还会有一些文案撰稿的机会。

尽管提供了非金钱待遇，工作实践和建立人脉的机会，但公司将从这种关系中获得主要利益，因为实习生为公司要做大量的生产性工作。在这种情况下，很可能会形成雇佣关系，这意味着该公司应该支付实习费用。

志愿服务

志愿者是指以利于他人为主要目的而工作的人，如教堂，体育俱乐部，政府学校，慈善机构或社区组织。志愿者不是雇员，不需要支付志愿者工资。与工作实践和实习安排一样，必须考虑所有相关因素，以确定某人是否是真正的志愿者，实际上，即使该人被称为“志愿者”，但雇佣关系仍可存在。

真正志愿服务安排的主要特征包括：

- 双方不打算建立具有法律约束力的雇佣关系
- 志愿者没有义务去工作场所或工作
- 志愿者不期望通过工作获得报酬。

志愿者工作安排越正式化（例如，志愿者须按照常规出勤表工作），就越有可能被认定为雇佣关系。如果志愿工作是为了无私的目的或为了促进非营利部门的特定信念，就不太可能被认定存在雇佣关系。

范例 6

弗兰科（Franko）找到他当地慈善机构经营的一家流动厨房，询问提供志愿服务的事情。他填写了申请表并与志愿者协调员进行了沟通。协调员向他解释了志愿者的角色和责任。弗兰科将在厨房帮忙，招待用餐者和清洁。协调员确认他将不会得到报酬，且他只需要在有空的时候来帮忙。

弗兰科同意每周做一次志愿者，他能够并且理解他不会得到报酬。弗兰科不是雇员，慈善机构也不必为他的工作时间支付报酬。

其他法律

即使根据“公平工作法”，无报酬工作安排是合法的，但要意识到，其他法律可能仍然适用于工作健康和安全或歧视等事项。

更多信息

有关帮助您理解您在无薪工作方面权利和义务的信息和资源，请访问 www.fairwork.gov.au/unpaidwork 或致电 13 13 94 联系 Fair Work Infoline 公平工作热线。

联络我们

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

Fair Work Infoline 公平工作热线: 13 13 94

需要传译员协助？

请致电翻译及传译服务（Translating and Interpreting Service），电话 13 14 50

听力及语言协助

拨打国家中继服务（National Relay Service）：

TTY 使用者，致电：13 36 77。 要求转接 Fair Work Infoline 热线：13 13 94。

语音对语音中转使用者，致电 1300 555 727。要求转接 Fair Work Infoline 公平工作热线：13 13 94

©版權 Fair Work Ombudsman