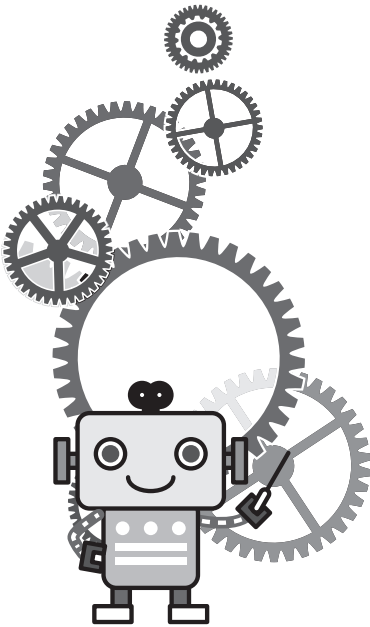




六週拿到就業服務乙級

## 就業服務法 及其相關法規

- ✓ 勞動基準法
- ✓ 性別工作平等法
- ✓ 身心障礙者權益保障法
- ✓ 大量解僱勞工保護法
- ✓ 個人資料保護法
- ✓ 勞資爭議處理法
- ✓ 就業保險法
- ✓ 職業訓練法
- ✓ 勞工保險條例
- ✓ 勞工退休金條例
- ✓ 就業服務法
- ✓ 雇主聘僱外國人許可  
及管理辦法



## 勞動基準法

### 第一章 總則

#### ► 第 1 條

為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

#### ► 第 2 條

本法用詞，定義如下：

- 一．勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二．雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三．工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
- 四．平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。
- 五．事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六．勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
- 七．派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八．要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 九．派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 十．要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

#### ► 第 3 條

本法於左列各業適用之：

- 一．農、林、漁、牧業。
- 二．礦業及土石採取業。
- 三．製造業。

- 四．營造業。
- 五．水電、煤氣業。
- 六．運輸、倉儲及通信業。
- 七．大眾傳播業。
- 八．其他經中央主管機關指定之事業。

依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

### ► 第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

### ► 第 5 條

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

### ► 第 6 條

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

### ► 第 7 條

雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。

前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

### ► 第 8 條

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

## 第二章 勞動契約

### ► 第 9 條

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：

- 一．勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二．雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

### ► 第 9-1 條

未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

- 一．雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二．勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
- 三．競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
- 四．雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

### ► 第 10 條

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

### ► 第 10-1 條

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一．基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二．對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三．調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四．調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五．考量勞工及其家庭之生活利益。

### ► 第 11 條

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一．歇業或轉讓時。
- 二．虧損或業務緊縮時。
- 三．不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四．業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五．勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

### ► 第 12 條

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一．於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二．對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三．受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 四．違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五．故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 六．無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

### ► 第 13 條

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

### ► 第 14 條

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一．雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二．雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三．契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四．雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
- 五．雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六．雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
- 七．勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

### ► 第 15 條

特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。

不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

### ► 第 15-1 條

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

- 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。
- 前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：
- 一． 雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
  - 二． 從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
  - 三． 雇主提供勞工補償之額度及範圍。
  - 四． 其他影響最低服務年限合理性之事項。

違反前二項規定者，其約定無效。

勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

### ► 第 16 條

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

- 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。

勞工於接到前項預告後，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。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

### ► 第 17 條

雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

- 一． 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
- 二． 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

### ► 第 17-1 條

要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。

要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。

要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期末協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。

派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。

派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

### ► 第 18 條

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

- 一．依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
- 二．定期勞動契約期滿離職者。

### ► 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。

### ► 第 20 條

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

## 第三章 工資

### ► 第 21 條

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核

定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

### ► 第 22 條

工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

### ► 第 22-1 條

派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。

要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。

### ► 第 23 條

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

### ► 第 24 條

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

- 一．延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二．再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三．依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

### ► 第 25 條

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

### ► 第 26 條



雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

### ► 第 27 條

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

### ► 第 28 條

雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

- 一．本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。
- 二．雇主未依本法給付之退休金。
- 三．雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：

- 一．前項第一款積欠之工資數額。
- 二．前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。

積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

### ► 第 29 條

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

## 第四章 工作時間、休息、休假

### ► 第 30 條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意

後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

### ► 第 30-1 條

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一．四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二．當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三．女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

### ► 第 31 條

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

### ► 第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

### ► 第 32-1 條

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。

前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

### ► 第 33 條

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

### ► 第 34 條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

### ► 第 35 條

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

### ► 第 36 條

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 一．依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
- 二．依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
- 三．依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

### ► 第 37 條

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

### ► 第 38 條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。

前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

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。

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

### ► 第 39 條

第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

### ► 第 40 條

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

### ► 第 41 條

公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

### ► 第 42 條

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

### ► 第 43 條

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

## 第五章 童工、女工

### ► 第 44 條

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

### ► 第 45 條

雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其

工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。

未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具僱傭關係者，準用前項及童工保護之規定。

### ► 第 46 條

未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

### ► 第 47 條

童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

### ► 第 48 條

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

### ► 第 49 條

雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

- 一．提供必要之安全衛生設施。
- 二．無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

### ► 第 50 條

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

前項女工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。

### ► 第 51 條

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

### ► 第 52 條

子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

## 第六章 退休

### ► 第 53 條

勞工有下列情形之一，得自請退休：

- 一．工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二．工作二十五年以上者。
- 三．工作十年以上年滿六十歲者。

### ► 第 54 條

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

- 一．年滿六十五歲者。
- 二．身心障礙不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

### ► 第 55 條

勞工退休金之給與標準如下：

- 一．按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。
- 二．依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

### ► 第 56 條

雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度三月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。

金融機構辦理核貸業務，需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時，得請當地主管機關提供。

金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。

前二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。

### ► 第 57 條

勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

### ► 第 58 條

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。



前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

### 第七章 職業災害補償

#### ► 第 59 條

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。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。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 三．勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- 四．勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：
  - (一) 配偶及子女。
  - (二) 父母。
  - (三) 祖父母。
  - (四) 孫子女。
  - (五) 兄弟姐妹。

#### ► 第 60 條

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

#### ► 第 61 條

第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。

受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工或其遺屬依本法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機

構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

### ► 第 62 條

事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

### ► 第 63 條

承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

事業單位違背職業安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

### ► 第 63-1 條

要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。

要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。

要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

## 第八章 技術生

### ► 第 64 條

雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。

稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。

本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生

性質相類之人，準用之。

### ► 第 65 條

雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。

前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。

### ► 第 66 條

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

### ► 第 67 條

技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。

### ► 第 68 條

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。

### ► 第 69 條

本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七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。

## 第九章 工作規則

### ► 第 70 條

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

- 一．工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
- 二．工資之標準、計算方法及發放日期。
- 三．延長工作時間。
- 四．津貼及獎金。
- 五．應遵守之紀律。
- 六．考勤、請假、獎懲及升遷。
- 七．受僱、解僱、資遣、離職及退休。
- 八．災害傷病補償及撫卹。

- 九．福利措施。
- 十．勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
- 十一．勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
- 十二．其他。

► 第 71 條

工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

### 第十章 監督與檢查

► 第 72 條

中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。

前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

► 第 73 條

檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。

檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

► 第 74 條

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之

勞工，應負損害賠償責任。

主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

### 第十一章 罰則

#### ► 第 75 條

違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

#### ► 第 76 條

違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。

#### ► 第 77 條

違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

#### ► 第 78 條

未依第十七條、第十七條之一第七項、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期末給付者，應按次處罰。

違反第十三條、第十七條之一第一項、第四項、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

#### ► 第 79 條

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

- 一．違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。
- 二．違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。
- 三．違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五

萬元以下罰鍰。

違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

### ► 第 79-1 條

違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

### ► 第 80 條

拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

### ► 第 80-1 條

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

### ► 第 81 條

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

### ► 第 82 條

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

## 第十二章 附則

### ► 第 83 條

為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

### ► 第 84 條

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

### ► 第 84-1 條

經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

- 一．監督、管理人員或責任制專業人員。
- 二．監視性或間歇性之工作。
- 三．其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

### ► 第 84-2 條

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

### ► 第 85 條

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

### ► 第 86 條

本法自公布日施行。

本法中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項，自九十年一月一日施行；一百零四年二月四日修正公布之第二十八條第一項，自公布後八個月施行；一百零四年六月三日修正公布之條文，自一百零五年一月一日施行；一百零五年十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之、第三十七條及第三十八條，自一百零六年一月一日施行。

本法中華民國一百零七年一月十日修正之條文，自一百零七年三月一日施行。

## 性別工作平等法

### 第一章 總則

#### ► 第 1 條

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

#### ► 第 2 條

雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

#### ► 第 3 條

本法用詞，定義如下：

- 一．受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二．求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三．雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四．實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五．要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六．派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七．派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八．薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、



計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

九．復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

### ► 第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

### ► 第 5 條

為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

### ► 第 6 條

直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

### ► 第 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

## 第二章 性別歧視之禁止

### ► 第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

### ► 第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

### ► 第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

### ► 第 10 條

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

### ► 第 11 條

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

## 第三章 性騷擾之防治

### ► 第 12 條

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

### ► 第 13 條

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

### 第四章 促進工作平等措施

#### ► 第 14 條

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

#### ► 第 15 條

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。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給。

#### ► 第 16 條

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。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

#### ► 第 17 條

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一．歇業、虧損或業務緊縮者。
  - 二．雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
  - 三．不可抗力暫停工作在一個月以上者。
  - 四．業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

► 第 18 條

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。

► 第 19 條

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．每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二．調整工作時間。

► 第 20 條

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

► 第 21 條

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，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。

► 第 22 條

受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

► 第 23 條

僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

- 一．哺（集）乳室。
- 二．托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

### ► 第 24 條

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

### ► 第 25 條

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

## 第五章 救濟及申訴程序

### ► 第 26 條

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

### ► 第 27 條

受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

### ► 第 28 條

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

### ► 第 29 條

前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

### ► 第 30 條

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

### ► 第 31 條

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

### ► 第 32 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

### ► 第 33 條

受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

### ► 第 34 條

受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

### ► 第 36 條

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

### ► 第 37 條

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

### **第六章 罰則**

#### ► 第 38 條

雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

#### ► 第 38-1 條

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

### **第七章 附則**

#### ► 第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

#### ► 第 40 條

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

## 身心障礙者權益保障法

### 第一章 總則

#### ► 第 1 條

為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本法。

#### ► 第 2 條

本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各目的事業主管機關辦理。前二項主管機關及各目的事業主管機關權責劃分如下：

- 一．主管機關：身心障礙者人格維護、經濟安全、照顧支持與獨立生活機會等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 二．衛生主管機關：身心障礙者之鑑定、保健醫療、醫療復健與輔具研發等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 三．教育主管機關：身心障礙者教育權益維護、教育資源與設施均衡配置、專業服務人才之培育等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 四．勞工主管機關：身心障礙者之職業重建、就業促進與保障、勞動權益與職場安全衛生等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 五．建設、工務、住宅主管機關：身心障礙者住宅、公共建築物、公共設施之總體規劃與無障礙生活環境等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 六．交通主管機關：身心障礙者生活通信、大眾運輸工具、交通設施與公共停車場等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 七．財政主管機關：身心障礙者、身心障礙福利機構及庇護工場稅捐之減免等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 八．金融主管機關：金融機構對身心障礙者提供金融、商業保險、財產信託等服務之規劃、推動及監督等事項。
- 九．法務主管機關：身心障礙者犯罪被害人保護、受刑人更生保護與收容環境改善等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 十．警政主管機關：身心障礙者人身安全保護與失蹤身心障礙者協尋之規劃、推動及監督等事項。



- 十一.體育主管機關：身心障礙者體育活動、運動場地及設施設備與運動專用輔具之規劃、推動及監督等事項。
- 十二.文化主管機關：身心障礙者精神生活之充實與藝文活動參與之規劃、推動及監督等事項。
- 十三.採購法規主管機關：政府採購法有關採購身心障礙者之非營利產品與勞務之規劃、推動及監督等事項。
- 十四.通訊傳播主管機關：主管身心障礙者無障礙資訊和通訊技術及系統、網路平台、通訊傳播傳輸內容無歧視等相關事宜之規劃、推動及監督等事項。
- 十五.科技研究事務主管機關：主管身心障礙者輔助科技研發、技術研究、移轉、應用與推動等事項。
- 十六.經濟主管機關：主管身心障礙輔具國家標準訂定、產業推動、商品化開發之規劃及推動等事項。
- 十七.其他身心障礙權益保障措施：由各相關目的事業主管機關依職權規劃辦理。

### ► 第 3 條

中央主管機關掌理下列事項：

- 一. 全國性身心障礙福利服務權益保障政策、法規與方案之規劃、訂定及宣導事項。
- 二. 對直轄市、縣（市）政府執行身心障礙福利服務權益保障之監督及協調事項。
- 三. 中央身心障礙福利經費之分配及補助事項。
- 四. 對直轄市、縣（市）身心障礙福利服務之獎助及評鑑之規劃事項。
- 五. 身心障礙福利服務相關專業人員訓練之規劃事項。
- 六. 國際身心障礙福利服務權益保障業務之聯繫、交流及合作事項。
- 七. 身心障礙者保護業務之規劃事項。
- 八. 全國身心障礙者資料統整及福利服務整合事項。
- 九. 全國性身心障礙福利機構之輔導、監督及全國評鑑事項。
- 十. 輔導及補助民間參與身心障礙福利服務之推動事項。
- 十一. 其他全國性身心障礙福利服務權益保障之策劃及督導事項。

### ► 第 4 條

直轄市、縣（市）主管機關掌理下列事項：

- 一. 中央身心障礙福利服務權益保障政策、法規及方案之執行事項。

- 二．直轄市、縣（市）身心障礙福利服務權益保障政策、自治法規與方案之規劃、訂定、宣導及執行事項。
- 三．直轄市、縣（市）身心障礙福利經費之分配及補助事項。
- 四．直轄市、縣（市）身心障礙福利服務之獎助與評鑑之規劃及執行事項。
- 五．直轄市、縣（市）身心障礙福利服務相關專業人員訓練之規劃及執行事項。
- 六．身心障礙者保護業務之執行事項。
- 七．直轄市、縣（市）轄區身心障礙者資料統整及福利服務整合執行事項。
- 八．直轄市、縣（市）身心障礙福利機構之輔導設立、監督及評鑑事項。
- 九．民間參與身心障礙福利服務之推動及協助事項。
- 十．其他直轄市、縣（市）身心障礙福利服務權益保障之策劃及督導事項。

► 第 5 條

本法所稱身心障礙者，指下列各款身體系統構造或功能，有損傷或不全導致顯著偏離或喪失，影響其活動與參與社會生活，經醫事、社會工作、特殊教育與職業輔導評量等相關專業人員組成之專業團隊鑑定及評估，領有身心障礙證明者：

- 一．神經系統構造及精神、心智功能。
- 二．眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛。
- 三．涉及聲音與言語構造及其功能。
- 四．循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能。
- 五．消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能。
- 六．泌尿與生殖系統相關構造及其功能。
- 七．神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能。
- 八．皮膚與相關構造及其功能。

► 第 6 條

直轄市、縣（市）主管機關受理身心障礙者申請鑑定時，應交衛生主管機關指定相關機構或專業人員組成專業團隊，進行鑑定並完成身心障礙鑑定報告。前項鑑定報告，至遲應於完成後十日內送達申請人戶籍所在地之衛生主管機關。衛生主管機關除核發鑑定費用外，至遲應將該鑑定報告於十日內核轉直轄市、縣（市）主管機關辦理。

第一項身心障礙鑑定機構或專業人員之指定、鑑定人員之資格條件、身心障礙類別之程度分級、鑑定向度與基準、鑑定方法、工具、作業方式及其他應遵行事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。

辦理有關身心障礙鑑定服務必要之診察、診斷或檢查等項目之費用，應由直轄市、縣（市）衛生主管機關編列預算支應，並由中央衛生主管機關協調直轄市、縣（市）衛生主管機關公告規範之。

前項身心障礙鑑定之項目符合全民健康保險法之規定給付者，應以該保險支應，不得重複申領前項費用。

### ► 第 7 條

直轄市、縣（市）主管機關應於取得衛生主管機關所核轉之身心障礙鑑定報告後，籌組專業團隊進行需求評估。

前項需求評估，應依身心障礙者障礙類別、程度、家庭經濟情況、照顧服務需求、家庭生活需求、社會參與需求等因素為之。

直轄市、縣（市）主管機關對於設籍於轄區內依前項評估合於規定者，應核發身心障礙證明，據以提供所需之福利及服務。

第一項評估作業得併同前條鑑定作業辦理，有關評估作業與鑑定作業併同辦理事宜、評估專業團隊人員資格條件、評估工具、作業方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會同中央衛生主管機關定之。

### ► 第 8 條

各級政府相關目的事業主管機關，應本預防原則，針對遺傳、疾病、災害、環境污染及其他導致身心障礙因素，有計畫推動生育保健、衛生教育等工作，並進行相關社會教育及宣導。

### ► 第 9 條

主管機關及各目的事業主管機關應置專責人員辦理本法規定相關事宜；其人數應依業務增減而調整之。

身心障礙者福利相關業務應遴用專業人員辦理。

### ► 第 10 條

主管機關應遴聘（派）身心障礙者或其監護人代表、身心障礙福利學者或專家、民意代表與民間相關機構、團體代表及各目的事業主管機關代表辦理身心障礙者權益保障事項；其中遴聘身心障礙者或其監護人代表及民間相關機構、團體代表之比例，不得少於三分之一。

前項之代表，單一性別不得少於三分之一。

第一項權益保障事項包括：

- 一．整合規劃、研究、諮詢、協調推動促進身心障礙者權益保障相關事宜。
- 二．受理身心障礙者權益受損協調事宜。

三．其他促進身心障礙者權益及福利保障相關事宜。

第一項權益保障事項與運作、前項第二款身心障礙權益受損協調之處理及其他應遵行事項之辦法，由各級主管機關定之。

► 第 11 條

各級政府應至少每五年舉辦身心障礙者之生活狀況、保健醫療、特殊教育、就業與訓練、交通及福利等需求評估及服務調查研究，並應出版、公布調查研究結果。

行政院每十年辦理全國人口普查時，應將身心障礙者人口調查納入普查項目。

► 第 12 條

身心障礙福利經費來源如下：

- 一．各級政府按年編列之身心障礙福利預算。
- 二．社會福利基金。
- 三．身心障礙者就業基金。
- 四．私人或團體捐款。
- 五．其他收入。

前項第一款身心障礙福利預算，應以前條之調查報告為依據，按年從寬編列。

第一項第一款身心障礙福利預算，直轄市、縣（市）主管機關財政確有困難者，應由中央政府補助，並應專款專用。

► 第 13 條

身心障礙者對障礙鑑定及需求評估有異議者，應於收到通知書之次日起三十日內，以書面向直轄市、縣（市）主管機關提出申請重新鑑定及需求評估，並以一次為限。

依前項申請重新鑑定及需求評估，應負擔百分之四十之相關作業費用；其異議成立者，應退還之。

逾期申請第一項重新鑑定及需求評估者，其相關作業費用，應自行負擔。

► 第 14 條

身心障礙證明有效期限最長為五年，身心障礙者應於效期屆滿前九十日內向戶籍所在地之直轄市、縣（市）主管機關申請辦理重新鑑定及需求評估。

身心障礙者於其證明效期屆滿前六十日尚未申請辦理重新鑑定及需求評估者，直轄市、縣（市）主管機關應以書面通知其辦理。但其障礙類別屬中央衛生主管機關規定無法減輕或恢復，無須重新鑑定者，得免予書面通知，由直轄市、縣（市）主管機關逕予核發身心障礙證明，或視個案狀況進行需求評估後，核

發身心障礙證明。

身心障礙者如有正當理由，無法於效期屆滿前申請重新鑑定及需求評估者，應於效期屆滿前附具理由提出申請，經直轄市、縣（市）主管機關認定具有正當理由者，得於效期屆滿後六十日內辦理。

身心障礙者障礙情況改變時，應自行向直轄市、縣（市）主管機關申請重新鑑定及需求評估。

直轄市、縣（市）主管機關發現身心障礙者障礙情況改變時，得以書面通知其於六十日內辦理重新鑑定與需求評估。

### ► 第 15 條

依前條第一項至第三項規定辦理重新鑑定及需求評估者，於原證明效期屆滿至新證明生效期間，得經直轄市、縣（市）主管機關註記後，暫以原證明繼續享有本法所定相關權益。

經重新鑑定結果，其障礙程度有變更者，其已依前項規定以原證明領取之補助，應由直轄市、縣（市）主管機關於新證明生效後，依新證明之補助標準予以追回或補發。

身心障礙者於障礙事實消失或死亡時，其本人、家屬或利害關係人，應將其身心障礙證明繳還直轄市、縣（市）主管機關辦理註銷；未繳還者，由直轄市、縣（市）主管機關逕行註銷，並取消本法所定相關權益或追回所溢領之補助。

### ► 第 16 條

身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。

公共設施場所營運者，不得使身心障礙者無法公平使用設施、設備或享有權利。公、私立機關（構）、團體、學校與企業公開辦理各類考試，應依身心障礙應考人個別障礙需求，在考試公平原則下，提供多元化適性協助，以保障身心障礙者公平應考機會。

### ► 第 17 條

身心障礙者依法請領各項現金給付或補助，得檢具直轄市、縣（市）主管機關出具之證明文件，於金融機構開立專戶，並載明金融機構名稱、地址、帳號及戶名，報直轄市、縣（市）主管機關核可後，專供存入各項現金給付或補助之用。前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

### ► 第 18 條

直轄市、縣（市）主管機關應建立通報系統，並由下列各級相關目的事業主管

機關負責彙送資訊，以掌握身心障礙者之情況，適時提供服務或轉介：

- 一．衛生主管機關：疑似身心障礙者、發展遲緩或異常兒童資訊。
- 二．教育主管機關：疑似身心障礙學生資訊。
- 三．勞工主管機關：職業傷害資訊。
- 四．警政主管機關：交通事故資訊。
- 五．戶政主管機關：身心障礙者人口異動資訊。

直轄市、縣（市）主管機關受理通報後，應即進行初步需求評估，並於三十日內主動提供協助服務或轉介相關目的事業主管機關。

### ► 第 19 條

各級主管機關及目的事業主管機關應依服務需求之評估結果，提供個別化、多元化之服務。

### ► 第 20 條

為促進身心障礙輔具資源整合、研究發展及服務，中央主管機關應整合各目的事業主管機關推動辦理身心障礙輔具資源整合、研究發展及服務等相關事宜。

前項輔具資源整合、研究發展及服務辦法，由中央主管機關會同中央教育、勞工、科技研究事務、經濟主管機關定之。

## 第二章 保健醫療權益

### ► 第 21 條

中央衛生主管機關應規劃整合醫療資源，提供身心障礙者健康維護及生育保健。直轄市、縣（市）主管機關應定期舉辦身心障礙者健康檢查及保健服務，並依健康檢查結果及身心障礙者意願，提供追蹤服務。

前項保健服務、追蹤服務、健康檢查項目及方式之準則，由中央衛生主管機關會同中央主管機關定之。

### ► 第 22 條

各級衛生主管機關應整合醫療資源，依身心障礙者個別需求提供保健醫療服務，並協助身心障礙福利機構提供所需之保健醫療服務。

### ► 第 23 條

醫院應為身心障礙者設置服務窗口，提供溝通服務或其他有助於就醫之相關服務。

醫院應為住院之身心障礙者提供出院準備計畫；出院準備計畫應包括下列事項：

- 一．居家照護建議。
- 二．復健治療建議。
- 三．社區醫療資源轉介服務。
- 四．居家環境改善建議。
- 五．輔具評估及使用建議。
- 六．轉銜服務。
- 七．生活重建服務建議。
- 八．心理諮商服務建議。
- 九．其他出院準備相關事宜。

前項出院準備計畫之執行，應由中央衛生主管機關列入醫院評鑑。

### ► 第 24 條

直轄市、縣（市）衛生主管機關應依據身心障礙者人口數及就醫需求，指定醫院設立身心障礙者特別門診。

前項設立身心障礙者特別門診之醫院資格條件、診療科別、人員配置、醫療服務設施與督導考核及獎勵辦法，由中央衛生主管機關定之。

### ► 第 25 條

為加強身心障礙者之保健醫療服務，直轄市、縣（市）衛生主管機關應依據各類身心障礙者之人口數及需要，設立或獎助設立醫療復健機構及護理之家，提供醫療復健、輔具服務、日間照護及居家照護等服務。

前項所定機構及服務之獎助辦法，由中央衛生主管機關定之。

### ► 第 26 條

身心障礙者醫療復健所需之醫療費用及醫療輔具，尚未納入全民健康保險給付範圍者，直轄市、縣（市）主管機關應依需求評估結果補助之。

前項補助辦法，由中央衛生主管機關會同中央主管機關定之。

## 第三章 教育權益

### ► 第 27 條

各級教育主管機關應根據身心障礙者人口調查之資料，規劃特殊教育學校、特殊教育班或以其他方式教育不能就讀於普通學校或普通班級之身心障礙者，以維護其受教育之權益。

各級學校對於經直轄市、縣（市）政府鑑定安置入學或依各級學校入學方式入

學之身心障礙者，不得以身心障礙、尚未設置適當設施或其他理由拒絕其入學。  
各級特殊教育學校、特殊教育班之教師，應具特殊教育教師資格。

第一項身心障礙學生無法自行上下學者，應由政府免費提供交通工具；確有困難，無法提供者，應補助其交通費；直轄市、縣(市)教育主管機關經費不足者，由中央教育主管機關補助之。

► 第 28 條

各級教育主管機關應主動協助身心障礙者就學；並應主動協助正在接受醫療、社政等相關單位服務之身心障礙學齡者，解決其教育相關問題。

► 第 29 條

各級教育主管機關應依身心障礙者之家庭經濟條件，優惠其本人及其子女受教育所需相關經費；其辦法，由中央教育主管機關定之。

► 第 30 條

各級教育主管機關辦理身心障礙者教育及入學考試時，應依其障礙類別、程度、學習及生活需要，提供各項必需之專業人員、特殊教材與各種教育輔助器材、無障礙校園環境、點字讀物及相關教育資源，以符公平合理接受教育之機會與應考條件。

► 第 30-1 條

中央教育主管機關應依視覺功能障礙者、學習障礙者、聽覺障礙者或其他感知著作有困難之特定身心障礙者之需求，考量資源共享及廣泛利用現代化數位科技，由其指定之圖書館專責規劃、整合及典藏，以可接觸之數位格式提供圖書資源，以利視覺功能障礙者及其他特定身心障礙者之運用。

前項受指定之圖書館，對於視覺功能障礙者及前項其他特定身心障礙者提出需求之圖書資源，應優先提供。

第一項規劃、整合與典藏之內容、利用方式及所需費用補助等辦法，由中央教育主管機關定之。

► 第 30-2 條

經中央教育主管機關審定之教科用書，其出版者應於該教科用書出版時，向中央教育主管機關指定之機關(構)或學校提供所出版教科用書之數位格式，以利製作專供視覺功能障礙者及前條第一項其他特定身心障礙者接觸之無障礙格式。各級政府機關(構)出版品亦同。

前項所稱數位格式由中央教育主管機關指定之。

► 第 31 條



各級教育主管機關應依身心障礙者教育需求，規劃辦理學前教育，並獎勵民間設立學前機構，提供課後照顧服務，研發教具教材等服務。

公立幼兒園、課後照顧服務，應優先收托身心障礙兒童，辦理身心障礙幼童學前教育、托育服務及相關專業服務；並獎助民間幼兒園、課後照顧服務收托身心障礙兒童。

### ► 第 32 條

身心障礙者繼續接受高級中等以上學校之教育，各級教育主管機關應予獎助；其獎助辦法，由中央教育主管機關定之。

中央教育主管機關應積極鼓勵輔導大專校院開辦按摩、理療按摩或醫療按摩相關科系，並應保障視覺功能障礙者入學及就學機會。

前二項學校提供身心障礙者無障礙設施，得向中央教育主管機關申請補助。

## 第四章 就業權益

### ► 第 33 條

各級勞工主管機關應參考身心障礙者之就業意願，由職業重建個案管理員評估其能力與需求，訂定適切之個別化職業重建服務計畫，並結合相關資源，提供職業重建服務，必要時得委託民間團體辦理。

前項所定職業重建服務，包括職業重建個案管理服務、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務。

前項所定各項職業重建服務，得由身心障礙者本人或其監護人向各級勞工主管機關提出申請。

### ► 第 34 條

各級勞工主管機關對於具有就業意願及就業能力，而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，應依其工作能力，提供個別化就業安置、訓練及其他工作協助等支持性就業服務。

各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。

### ► 第 35 條

直轄市、縣（市）勞工主管機關為提供第三十三條第二項之職業訓練、就業服務及前條之庇護性就業服務，應推動設立下列機構：

- 一．職業訓練機構。
- 二．就業服務機構。
- 三．庇護工場。

前項各款機構得單獨或綜合設立。機構設立因業務必要使用所需基地為公有，得經該公有基地管理機關同意後，無償使用。

第一項之私立職業訓練機構、就業服務機構、庇護工場，應向當地直轄市、縣（市）勞工主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得提供服務。

未經許可，不得提供第一項之服務。但依法設立之機構、團體或學校接受政府委託辦理者，不在此限。

第一項機構之設立許可、設施與專業人員配置、資格、選用、培訓及經費補助之相關準則，由中央勞工主管機關定之。

### ► 第 36 條

各級勞工主管機關應協調各目的事業主管機關及結合相關資源，提供庇護工場下列輔導項目：

- 一．經營及財務管理。
- 二．市場資訊、產品推廣及生產技術之改善與諮詢。
- 三．員工在職訓練。
- 四．其他必要之協助。

### ► 第 37 條

各級勞工主管機關應分別訂定計畫，自行或結合民間資源辦理第三十三條第二項職業輔導評量、職務再設計及創業輔導。

前項服務之實施方式、專業人員資格及經費補助之相關準則，由中央勞工主管機關定之。

### ► 第 38 條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。

私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。

前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關（構）；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月一日參加勞保、公保人數為準；第一項義務機關（構）員工額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。

前項身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。

辦理庇護性就業服務之單位進用庇護性就業之身心障礙者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。

依第一項、第二項規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計。

警政、消防、關務、國防、海巡、法務及航空站等單位定額進用總人數之計算範圍，得於本法施行細則另定之。

依前項規定不列入定額進用總人數計算範圍之單位，其職務應經職務分析，並於三年內完成。

前項職務分析之標準及程序，由中央勞工主管機關另定之。

### ► 第 38-1 條

事業機構依公司法成立關係企業之進用身心障礙者人數達員工總人數百分之二十以上者，得與該事業機構合併計算前條之定額進用人數。

事業機構依前項規定投資關係企業達一定金額或僱用一定人數之身心障礙者應予獎勵與輔導。

前項投資額、僱用身心障礙者人數、獎勵與輔導及第一項合併計算適用條件等辦法，由中央各目的事業主管機關會同中央勞工主管機關定之。

### ► 第 39 條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構為進用身心障礙者，應洽請考試院依法舉行身心障礙人員特種考試，並取消各項公務人員考試對身心障礙人員體位之不合理限制。

### ► 第 40 條

進用身心障礙者之機關（構），對其所進用之身心障礙者，應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，其所核發之正常工作時間薪資，不得低於基本工資。庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。

### ► 第 41 條

經職業輔導評量符合庇護性就業之身心障礙者，由辦理庇護性就業服務之單位提供工作，並由雙方簽訂書面契約。

接受庇護性就業之身心障礙者，經第三十四條之職業輔導評量單位評量確認不

適於庇護性就業時，庇護性就業服務單位應依其實際需求提供轉銜服務，並不發給資遣費。

### ► 第 42 條

身心障礙者於支持性就業、庇護性就業時，雇主應依法為其辦理參加勞工保險、全民健康保險及其他社會保險，並依相關勞動法規確保其權益。

庇護性就業者之職業災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。庇護工場給付庇護性就業者之職業災害補償後，得向直轄市、縣（市）勞工主管機關申請補助；其補助之資格條件、期間、金額、比率及方式之辦法，由中央勞工主管機關定之。

### ► 第 43 條

為促進身心障礙者就業，直轄市、縣（市）勞工主管機關應設身心障礙者就業基金；其收支、保管及運用辦法，由直轄市、縣（市）勞工主管機關定之。

進用身心障礙者人數未達第三十八條第一項、第二項標準之機關（構），應定期向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費；其金額，依差額人數乘以每月基本工資計算。

直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金，每年應就收取前一年度差額補助費百分之三十撥交中央勞工主管機關之就業安定基金統籌分配；其提撥及分配方式，由中央勞工主管機關定之。

### ► 第 44 條

前條身心障礙者就業基金之用途如下：

- 一、補助進用身心障礙者達一定標準以上之機關（構），因進用身心障礙者必須購置、改裝、修繕器材、設備及其他為協助進用必要之費用。
- 二、核發超額進用身心障礙者之私立機構獎勵金。
- 三、其他為辦理促進身心障礙者就業權益相關事項。

前項第二款核發之獎勵金，其金額最高按超額進用人數乘以每月基本工資二分之一計算。

### ► 第 45 條

各級勞工主管機關對於進用身心障礙者工作績優之機關（構），應予獎勵。

前項獎勵辦法，由中央勞工主管機關定之。

### ► 第 46 條

非視覺功能障礙者，不得從事按摩業。

各級勞工主管機關為協助視覺功能障礙者從事按摩及理療按摩工作，應自行或

結合民間資源，輔導提升其專業技能、經營管理能力，並補助其營運所需相關費用。

前項輔導及補助對象、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央勞工主管機關定之。

醫療機構得僱用視覺功能障礙者於特定場所從事非醫療按摩工作。

醫療機構、車站、民用航空站、公園營運者及政府機關（構），不得提供場所供非視覺功能障礙者從事按摩或理療按摩工作。其提供場地供視覺功能障礙者從事按摩或理療按摩工作者應予優惠。

第一項規定於中華民國一百年十月三十一日失其效力。

### ► 第 46-1 條

政府機關（構）及公營事業自行或委託辦理諮詢性電話服務工作，電話值機人數在十人以上者，除其他法規另有規定外，應進用視覺功能障礙者達電話值機人數十分之一以上。但因工作性質特殊或進用確有困難，報經電話值機所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關同意者，不在此限。

於前項但書所定情形，電話值機所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關與自行或委託辦理諮詢性電話服務工作之機關相同者，應報經中央勞工主管機關同意。

### ► 第 47 條

為因應身心障礙者提前老化，中央勞工主管機關應建立身心障礙勞工提早退休之機制，以保障其退出職場後之生活品質。

## 第五章 支持服務

### ► 第 48 條

為使身心障礙者不同之生涯福利需求得以銜接，直轄市、縣（市）主管機關相關部門，應積極溝通、協調，制定生涯轉銜計畫，以提供身心障礙者整體性及持續性服務。

前項生涯轉銜計畫服務流程、模式、資料格式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會同中央目的事業主管機關定之。

### ► 第 49 條

身心障礙者支持服務，應依多元連續服務原則規劃辦理。

直轄市、縣（市）主管機關應自行或結合民間資源提供支持服務，並不得有設籍時間之限制。

### ► 第 50 條

直轄市、縣（市）主管機關應依需求評估結果辦理下列服務，提供身心障礙者獲得所需之個人支持及照顧，促進其生活品質、社會參與及自立生活：

- 一．居家照顧。
- 二．生活重建。
- 三．心理重建。
- 四．社區居住。
- 五．婚姻及生育輔導。
- 六．日間及住宿式照顧。
- 七．家庭托顧。
- 八．課後照顧。
- 九．自立生活支持服務。
- 十．其他有關身心障礙者個人照顧之服務。

### ► 第 51 條

直轄市、縣（市）主管機關應依需求評估結果辦理下列服務，以提高身心障礙者家庭生活品質：

- 一．臨時及短期照顧。
- 二．照顧者支持。
- 三．照顧者訓練及研習。
- 四．家庭關懷訪視及服務。
- 五．其他有助於提昇家庭照顧者能力及其生活品質之服務。

前條及前項之服務措施，中央主管機關及中央各目的事業主管機關於必要時，應就其內容、實施方式、服務人員之資格、訓練及管理規範等事項，訂定辦法管理之。

### ► 第 52 條

各級及各目的事業主管機關應辦理下列服務，以協助身心障礙者參與社會：

- 一．休閒及文化活動。
- 二．體育活動。
- 三．公共資訊無障礙。
- 四．公平之政治參與。
- 五．法律諮詢及協助。
- 六．無障礙環境。

- 七．輔助科技設備及服務。
- 八．社會宣導及社會教育。
- 九．其他有關身心障礙者社會參與之服務。

前項服務措施屬付費使用者，應予以減免費用。

第一項第三款所稱公共資訊無障礙，係指應對利用網路、電信、廣播、電視等設施者，提供視、聽、語等功能障礙國民無障礙閱讀、觀看、轉接或傳送等輔助、補助措施。

前項輔助及補助措施之內容、實施方式及管理規範等事項，由各中央目的事業主管機關定之。

第一項除第三款之服務措施，中央主管機關及中央各目的事業主管機關，應就其內容及實施方式制定實施計畫。

### ► 第 52-1 條

中央目的事業主管機關，每年應主動蒐集各國軟、硬體產品無障礙設計規範（標準），訂定各類產品設計或服務提供之國家無障礙規範（標準），並藉由獎勵與認證措施，鼓勵產品製造商或服務提供者於產品開發、生產或服務提供時，符合前項規範（標準）。

中央目的事業主管機關應就前項獎勵內容、資格、對象及產品或服務的認證標準，訂定辦法管理之。

### ► 第 52-2 條

各級政府及其附屬機關（構）、學校所建置之網站，應通過第一優先等級以上之無障礙檢測，並取得認證標章。

前項檢測標準、方式、頻率與認證標章核發辦法，由目的事業主管機關定之。

### ► 第 53 條

運輸營運者應於所服務之路線、航線或區域內，規劃適當路線、航線、班次、客車（機船）廂（艙），提供無障礙運輸服務。

前項路線、航線或區域確實無法提供無障礙運輸服務者，各級交通主管機關應依實際需求，邀集相關身心障礙者團體代表、當地運輸營運者及該管社政主管機關研商同意後，不適用前項規定。

大眾運輸工具應規劃設置便於各類身心障礙者行動與使用之無障礙設施及設備。未提供對號座之大眾運輸工具應設置供身心障礙者及老弱婦孺優先乘坐之博愛座，其比率不低於總座位數百分之十五，座位應設於鄰近車門、艙門或出入口處，至車門、艙門或出入口間之地板應平坦無障礙，並視需要標示或播放

提醒禮讓座位之警語。

國內航空運輸業者除民航主管機關所定之安全因素外，不得要求身心障礙者接受特殊限制或拒絕提供運輸服務。

第三項大眾運輸工具無障礙設施項目、設置方式及其他應遵行事項之辦法，應包括鐵路、公路、捷運、空運、水運等，由中央交通主管機關分章節定之。

大眾運輸工具之無障礙設備及設施不符合前項規定者，各級交通主管機關應令運輸營運者於一定期限內提具改善計畫。但因大眾運輸工具構造或設備限制等特殊情形，依當時科技或專業水準設置無障礙設備及設施確有困難者，得由運輸營運者提具替代改善計畫，並訂定改善期限。

前項改善計畫應報請交通主管機關核定；變更時亦同。

### ► 第 54 條

市區道路、人行道及市區道路兩旁建築物之騎樓，應符合中央目的事業主管機關所規定之無障礙相關法規。

### ► 第 55 條

有關道路無障礙之標誌、標線、號誌及識別頻率等，由中央目的事業主管機關定之。

直轄市、縣（市）政府應依前項規定之識別頻率，推動視覺功能障礙語音號誌及語音定位。

### ► 第 56 條

公共停車場應保留百分之二停車位，作為行動不便之身心障礙者專用停車位，車位未滿五十個之公共停車場，至少應保留一個身心障礙者專用停車位。非領有專用停車位識別證明者，不得違規占用。

前項專用停車位識別證明，應依需求評估結果核發。

第一項專用停車位之設置地點、空間規劃、使用方式、識別證明之核發及違規占用之處理，由中央主管機關會同交通、營建等相關單位定之。

提供公眾服務之各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構設有停車場者，應依前三項辦理。

### ► 第 57 條

新建公共建築物及活動場所，應規劃設置便於各類身心障礙者行動與使用之設施及設備。未符合規定者，不得核發建築執照或對外開放使用。

公共建築物及活動場所應至少於其室外通路、避難層坡道及扶手、避難層出入口、室內出入口、室內通路走廊、樓梯、升降設備、哺（集）乳室、廁所盥洗



室（含移動式）、浴室、輪椅觀眾席位周邊、停車場等其他必要處設置無障礙設備及設施。其項目與規格，由中央目的事業主管機關於其相關法令或依本法定之。

公共建築物及活動場所之無障礙設備及設施不符合前項規定者，各級目的事業主管機關應令其所有權人或管理機關負責人改善。但因軍事管制、古蹟維護、自然環境因素、建築物構造或設備限制等特殊情形，設置無障礙設備及設施確有困難者，得由所有權人或管理機關負責人提具替代改善計畫，申報各級目的事業主管機關核定，並核定改善期限。

### ► 第 58 條

身心障礙者搭乘國內大眾運輸工具，憑身心障礙證明，應予半價優待。

身心障礙者經需求評估結果，認需人陪伴者，其必要陪伴者以一人為限，得享有前項之優待措施。

第一項之大眾運輸工具，身心障礙者得優先乘坐，其優待措施並不得有設籍之限制。

國內航空業者除民航主管機關所訂之安全因素外，不認同身心障礙者可單獨旅行，而特別要求應有陪伴人共同飛行者，不得向陪伴人收費。

前四項實施方式及內容之辦法，由中央目的事業主管機關定之。

### ► 第 58-1 條

直轄市、縣（市）主管機關辦理復康巴士服務，自中華民國一百零一年一月一日起不得有設籍之限制。

### ► 第 59 條

身心障礙者進入收費之公營或公設民營風景區、康樂場所或文教設施，憑身心障礙證明應予免費；其為民營者，應予半價優待。

身心障礙者經需求評估結果，認需人陪伴者，其必要陪伴者以一人為限，得享有前項之優待措施。

### ► 第 60 條

視覺、聽覺、肢體功能障礙者由合格導盲犬、導聾犬、肢體輔助犬陪同或導盲犬、導聾犬、肢體輔助犬專業訓練人員於執行訓練時帶同幼犬，得自由出入公共場所、公共建築物、營業場所、大眾運輸工具及其他公共設施。

前項公共場所、公共建築物、營業場所、大眾運輸工具及其他公共設施之所有人、管理人或使用人，不得對導盲幼犬、導聾幼犬、肢體輔助幼犬及合格導盲犬、導聾犬、肢體輔助犬收取額外費用，且不得拒絕其自由出入或附加其他出

入條件。

導盲犬、導聾犬、肢體輔助犬引領視覺、聽覺、肢體功能障礙者時，他人不得任意觸摸、餵食或以各種聲響、手勢等方式干擾該導盲犬、導聾犬及肢體輔助犬。

有關合格導盲犬、導聾犬、肢體輔助犬及其幼犬之資格認定、使用管理、訓練單位之認可、認可之撤銷或廢止及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 60-1 條

中央主管機關應會同中央勞工主管機關協助及輔導直轄市、縣（市）政府辦理視覺功能障礙者生活及職業重建服務。

前項服務應含生活技能及定向行動訓練，其服務內容及專業人員培訓等相關規定，由中央主管機關會同中央勞工主管機關定之。

第二項於本條文修正公布後二年施行。

### ► 第 61 條

直轄市、縣（市）政府應設置申請手語翻譯服務窗口，依聽覺功能或言語功能障礙者實際需求，提供其參與公共事務所需之服務；並得依身心障礙者之實際需求，提供同步聽打服務。

前項受理手語翻譯或同步聽打之服務範圍及作業程序等相關規定，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

依第一項規定提供手語翻譯服務，應於本法公布施行滿五年之日起，由手語翻譯技術士技能檢定合格者擔任之。

### ► 第 62 條

直轄市、縣（市）主管機關應按轄區內身心障礙者人口特性及需求，推動或結合民間資源設立身心障礙福利機構，提供生活照顧、生活重建、福利諮詢等服務。

前項機構所提供之服務，應以提高家庭照顧身心障礙者能力及協助身心障礙者參與社會為原則，並得支援第五十條至第五十二條各項服務之提供。

第一項機構類型、規模、業務範圍、設施及人員配置之標準，由中央主管機關定之。

第一項機構得就其所提供之設施或服務，酌收必要費用；其收費規定，應報由直轄市、縣（市）主管機關核定。

第一項機構，其業務跨及其他目的事業者，得綜合設立，並應依各目的事業主

管機關相關法規之規定辦理。

### ► 第 63 條

私人或團體設立身心障礙福利機構，應向直轄市、縣（市）主管機關申請設立許可。

依前項規定許可設立者，應自許可設立之日起三個月內，依有關法規辦理財團法人登記，於登記完成後，始得接受補助，或經主管機關核准後對外募捐並專款專用。但有下列情形之一者，得免辦理財團法人登記：

- 一．依其他法律申請設立之財團法人或公益社團法人申請附設者。
- 二．小型設立且不對外募捐、不接受補助及不享受租稅減免者。

第一項機構未於前項規定期間辦理財團法人登記，而有正當理由者，得申請直轄市、縣（市）主管機關核准延長一次，期間不得超過三個月；屆期不辦理者，原許可失其效力。

第一項機構申請設立之許可要件、申請程序、審核期限、撤銷與廢止許可、停辦、擴充與遷移、督導管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 63-1 條

有下列情事之一者，不得擔任身心障礙福利機構之業務負責人：

- 一．有施打毒品、暴力犯罪、性騷擾、性侵害行為，經有罪判決確定。
- 二．行為不檢損害身心障礙者權益，其情節重大，經有關機關查證屬實。

主管機關對前項負責人應主動進行查證。

現職工作人員於身心障礙福利機構服務期間有第一項各款情事之一者，身心障礙福利機構應即停止其職務，並依相關規定予以調職、資遣、令其退休或終止勞動契約。

### ► 第 64 條

各級主管機關應定期輔導、查核及評鑑身心障礙福利機構，其輔導、查核及改善情形應納入評鑑指標項目，其評鑑結果應分為以下等第：

- 一．優等。
- 二．甲等。
- 三．乙等。
- 四．丙等。
- 五．丁等。

前項機構經評鑑成績優等及甲等者，應予獎勵；經評鑑成績為丙等及丁等者，主管機關應輔導其改善。

第一項機構之定期輔導、查核及評鑑之項目、方式、獎勵及輔導、改善等事項之辦法，由中央主管機關定之。

► 第 65 條

身心障礙福利機構應與接受服務者或其家屬訂定書面契約，明定其權利義務關係。

直轄市、縣（市）主管機關應與接受委託安置之身心障礙福利機構訂定轉介安置書面契約，明定其權利義務關係。

前二項書面契約之格式、內容，中央主管機關應訂定定型化契約範本及其應記載及不得記載事項。

身心障礙福利機構應將中央主管機關訂定之定型化契約書範本公開並印製於收據憑證交付立約者，除另有約定外，視為已依第一項規定訂約。

► 第 66 條

身心障礙福利機構應投保公共意外責任保險及具有履行營運之擔保能力，以保障身心障礙者權益。

前項應投保之保險範圍及金額，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第一項履行營運之擔保能力，其認定標準，由所在地直轄市、縣（市）主管機關定之。

► 第 67 條

身心障礙者申請在公有公共場所開設零售商店或攤販，申請購買或承租國民住宅、停車位，政府應保留一定比率優先核准；其保留比率，由直轄市、縣（市）政府定之。

前項受核准者之經營條件、出租轉讓限制，依各目的事業主管機關相關規定辦理；其出租、轉讓對象應以其他身心障礙者為優先。

身心障礙者購買或承租第一項之商店或攤販，政府應提供低利貸款或租金補貼；其辦法由中央主管機關定之。

► 第 68 條

身心障礙福利機構、團體及符合設立庇護工場資格者，申請在公共場所設立庇護工場，或申請在國民住宅提供居住服務，直轄市、縣（市）政府應保留名額，優先核准。

前項保留名額，直轄市、縣（市）目的事業主管機關於規劃興建時，應洽商直轄市、縣（市）主管機關後納入興建計畫辦理。

第一項受核准者之經營條件、出租轉讓限制，依各目的事業主管機關相關規定辦理；其出租、轉讓對象應以身心障礙福利相關機構或團體為限。

► 第 69 條

身心障礙福利機構或團體、庇護工場，所生產之物品及其提供之服務，於合理價格及一定金額以下者，各級政府機關、公立學校、公營事業機構及接受政府補助之機構、團體、私立學校應優先採購。

各級主管機關應定期公告或發函各義務採購單位，告知前項物品及服務，各義務採購單位應依相關法令規定，採購該物品及服務至一定比率。

前二項物品及服務項目、比率、一定金額、合理價格、優先採購之方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

► 第 69-1 條

各級主管機關應輔導視覺功能障礙者設立以從事按摩為業務之勞動合作社。

前項勞動合作社之社員全數為視覺功能障礙，並依法經營者，其營業稅稅率應依加值型及非加值型營業稅法第十三條第一項規定課徵。



## 第六章 經濟安全

► 第 70 條

身心障礙者經濟安全保障，採生活補助、日間照顧及住宿式照顧補助、照顧者津貼、年金保險等方式，逐步規劃實施。

前項年金保險之實施，依相關社會保險法律規定辦理。

► 第 71 條

直轄市、縣（市）主管機關對轄區內之身心障礙者，應依需求評估結果，提供下列經費補助，並不得有設籍時間之限制：

- 一．生活補助費。
- 二．日間照顧及住宿式照顧費用補助。
- 三．醫療費用補助。
- 四．居家照顧費用補助。
- 五．輔具費用補助。
- 六．房屋租金及購屋貸款利息補貼。
- 七．購買停車位貸款利息補貼或承租停車位補助。
- 八．其他必要之費用補助。

前項經費申請資格、條件、程序、補助金額及其他相關事項之辦法，除本法及其他法規另有規定外，由中央主管機關及中央目的事業主管機關分別定之。

直轄市、縣(市)主管機關為辦理第一項第一款、第二款、第六款、第七款業務，應於會計年度終了前，主動將已核定補助案件相關資料，併同有關機關提供之資料重新審核。但直轄市、縣(市)主管機關於申領人申領資格變更或審核認有必要時，得請申領人提供相關證明文件。

不符合請領資格而領取補助者，由直轄市、縣(市)主管機關以書面命本人自事實發生之日起六十日內繳還；屆期末繳還者，依法移送行政執行。

### ► 第 71-1 條

為辦理前條補助業務所需之必要資料，主管機關得洽請相關機關(構)、團體、法人或個人提供之，受請求者有配合提供資訊之義務。

主管機關依前項規定所取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，確實辦理資訊安全稽核作業，其保有、處理及利用，並應遵循個人資料保護法之規定。

### ► 第 72 條

對於身心障礙者或其扶養者應繳納之稅捐，依法給予適當之減免。

納稅義務人或與其合併申報納稅之配偶或扶養親屬為身心障礙者，應准予列報身心障礙特別扣除額，其金額於所得稅法定之。

身心障礙者或其扶養者依本法規定所得之各項補助，應免納所得稅。

### ► 第 73 條

身心障礙者加入社會保險，政府機關應依其家庭經濟條件，補助保險費。

前項保險費補助辦法，由中央主管機關定之。

## 第七章 保護服務

### ► 第 74 條

傳播媒體報導身心障礙者或疑似身心障礙者，不得使用歧視性之稱呼或描述，並不得有與事實不符或誤導閱聽人對身心障礙者產生歧視或偏見之報導。

身心障礙者涉及相關法律事件，未經法院判決確定其發生原因可歸咎於當事人之疾病或其身心障礙狀況，傳播媒體不得將事件發生原因歸咎於當事人之疾病或其身心障礙狀況。

### ► 第 75 條

對身心障礙者不得有下列行為：

- 一．遺棄。
- 二．身心虐待。
- 三．限制其自由。
- 四．留置無生活自理能力之身心障礙者於易發生危險或傷害之環境。
- 五．利用身心障礙者行乞或供人參觀。
- 六．強迫或誘騙身心障礙者結婚。
- 七．其他對身心障礙者或利用身心障礙者為犯罪或不正當之行為。

### ► 第 76 條

醫事人員、社會工作人員、教育人員、警察人員、村（里）幹事及其他執行身心障礙服務業務人員，知悉身心障礙者有前條各款情形之一者，應立即向直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

村（里）長及其他任何人知悉身心障礙者有前條情形者，得通報直轄市、縣（市）主管機關。

前二項通報人之身分資料，應予保密。

直轄市、縣（市）主管機關知悉或接獲第一項及第二項通報後，應自行或委託其他機關、團體進行訪視、調查，至遲不得超過二十四小時，並應於受理案件後四日內提出調查報告。調查時得請求警政、醫院及其他相關單位協助。

第一項、第二項及前項通報流程及後續處理辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 77 條

依法令或契約對身心障礙者有扶養義務之人，有喪失扶養能力或有違反第七十五條各款情形之一，致使身心障礙者有生命、身體之危難或生活陷於困境之虞者，直轄市、縣（市）主管機關得依本人、扶養義務人之申請或依職權，經調查評估後，予以適當安置。

前項之必要費用，除直轄市、縣（市）主管機關依第七十一條第一項第二款給予補助者外，由身心障礙者或扶養義務人負擔。

### ► 第 78 條

身心障礙者遭受第七十五條各款情形之一者，情況危急非立即給予保護、安置或其他處置，其生命、身體或自由有立即之危險或有危險之虞者，直轄市、縣（市）主管機關應予緊急保護、安置或為其他必要之處置。

直轄市、縣（市）主管機關為前項緊急保護、安置或為其他必要之處置時，得請求檢察官或當地警察機關協助。

### ► 第 79 條

前條之緊急安置服務，得委託相關身心障礙福利機構辦理。安置期間所必要之費用，由前條第一項之行為人支付。

前項費用，必要時由直轄市、縣（市）主管機關先行支付，並檢具支出憑證影本及計算書，請求前條第一項之行為人償還。

前項費用，經直轄市、縣（市）主管機關以書面定十日以上三十日以下期間催告償還，而屆期未償還者，得移送法院強制執行。

### ► 第 80 條

第七十八條身心障礙者之緊急保護安置，不得超過七十二小時；非七十二小時以上之安置，不足以保護身心障礙者時，得聲請法院裁定繼續保護安置。繼續保護安置以三個月為限；必要時，得聲請法院裁定延長之。

繼續保護安置期間，直轄市、縣（市）主管機關應視需要，協助身心障礙者向法院提出監護或輔助宣告之聲請。

繼續保護安置期滿前，直轄市、縣（市）主管機關應經評估協助轉介適當之服務單位。

### ► 第 81 條

身心障礙者有受監護或輔助宣告之必要時，直轄市、縣（市）主管機關得協助其向法院聲請。受監護或輔助宣告之原因消滅時，直轄市、縣（市）主管機關得協助進行撤銷宣告之聲請。

有改定監護人或輔助人之必要時，直轄市、縣（市）主管機關應協助身心障礙者為相關之聲請。

法院為身心障礙者選定之監護人或輔助人為社會福利機構、法人者，直轄市、縣（市）主管機關應對其執行監護或輔助職務進行監督；相關監督事宜之管理辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 82 條

直轄市、縣（市）主管機關、相關身心障礙福利機構，於社區中提供身心障礙者居住安排服務，遭受居民以任何形式反對者，直轄市、縣（市）政府應協助其排除障礙。

### ► 第 83 條

為使無能力管理財產之身心障礙者財產權受到保障，中央主管機關應會同相關目的事業主管機關，鼓勵信託業者辦理身心障礙者財產信託。

### ► 第 84 條

法院或檢察機關於訴訟程序實施過程，身心障礙者涉訟或須作證時，應就其障



礙類別之特別需要，提供必要之協助。

刑事被告或犯罪嫌疑人因精神障礙或其他心智缺陷無法為完全之陳述時，直轄市、縣（市）主管機關得依刑事訴訟法第三十五條規定，聲請法院同意指派社會工作人員擔任輔佐人。

依刑事訴訟法第三十五條第一項規定得為輔佐人之人，未能擔任輔佐人時，社會福利機構、團體得依前項規定向直轄市、縣（市）主管機關提出指派申請。

### ► 第 85 條

身心障礙者依法收容於矯正機關時，法務主管機關應考量矯正機關收容特性、現有設施狀況及身心障礙者特殊需求，作必要之改善。

## 第八章 罰則

### ► 第 86 條

違反第十六條第一項規定，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

違反第七十四條規定，由目的事業主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

### ► 第 87 條

違反第四十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）勞工主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

### ► 第 88 條

違反第五十七條第三項規定未改善或未提具替代改善計畫或未依核定改善計畫之期限改善完成者，各級目的事業主管機關除得勒令停止其使用外，處其所有權人或管理機關負責人新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並限期改善；屆期未改善者，得按次處罰至其改善完成為止；必要時，得停止供水、供電或封閉、強制拆除。

前項罰鍰收入應成立基金，供作改善及推動無障礙設備與設施經費使用；基金之收支、保管及運用辦法，由中央目的事業主管機關定之。

### ► 第 89 條

設立身心障礙福利機構未依第六十三條第一項規定申請許可設立，或應辦理財團法人登記而未依第六十三條第二項或第三項規定期限辦理者，處其負責人新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰及公告其姓名，並令限期改善。

於前項限期改善期間，不得增加收容身心障礙者，違者另處其負責人新臺幣六

萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

經依第一項規定期限令其改善，屆期未改善者，再處其負責人新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，得按次處罰，並公告其名稱，且得令其停辦。

經依前項規定令其停辦而拒不遵守者，處新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

### ► 第 90 條

身心障礙福利機構有下列情形之一，經主管機關查明屬實者，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並令限期改善；屆期未改善者，得按次處罰：

- 一．有第七十五條各款規定情形之一。
- 二．提供不安全之設施設備或供給不衛生之餐飲。
- 三．有其他重大情事，足以影響身心障礙者身心健康。

### ► 第 91 條

身心障礙福利機構停辦或決議解散時，主管機關對於該機構服務之身心障礙者，應即予適當之安置，身心障礙福利機構應予配合。不予配合者，強制實施之，並處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰；必要時，得予接管。

前項接管之實施程序、期限與受接管機構經營權及財產管理權之限制等事項之辦法，由中央主管機關定之。

第一項停辦之機構完成改善時，得檢附相關資料及文件，向主管機關申請復業；經主管機關審核後，應將復業申請計畫書報經中央主管機關備查。

### ► 第 92 條

身心障礙福利機構於主管機關依第九十條、第九十三條、第九十四條規定期限改善期間，不得增加收容身心障礙者，違者另處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

經主管機關依第九十條、第九十三條第一款至第三款規定令其限期改善；屆期仍未改善者，得令其停辦一個月以上一年以下，並公告其名稱。

經主管機關依第九十三條第四款規定令其限期改善屆期仍未改善者，應令其停辦一個月以上一年以下，並公告其名稱。

停辦期限屆滿仍未改善或違反法令情節重大者，應廢止其許可；其屬法人者，得予解散。

依第二項、第三項規定令其停辦而拒不遵守者，再處新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

### ► 第 93 條

主管機關依第六十四條第一項規定對身心障礙福利機構輔導或評鑑，發現有下列情形之一者，應令限期改善；屆期未改善者，處新臺幣五萬元以上二十五萬元以下罰鍰，並按次處罰：

- 一．業務經營方針與設立目的或捐助章程不符。
- 二．違反原許可設立之標準。
- 三．財產總額已無法達成目的事業或對於業務財務為不實之陳報。
- 四．經主管機關評鑑為丙等或丁等。

### ► 第 94 條

身心障礙福利機構有下列情形之一者，應令其一個月內改善；屆期未改善者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，並按次處罰：

- 一．收費規定未依第六十二條第四項規定報主管機關核定，或違反規定超收費用。
- 二．停辦、擴充或遷移未依中央主管機關依第六十三條第四項規定所定辦法辦理。
- 三．違反第六十五條第一項規定，未與接受服務者或其家屬訂定書面契約或將不得記載事項納入契約。
- 四．違反第六十六條第一項規定，未投保公共意外責任險或未具履行營運擔保能力，而辦理身心障礙福利機構。

### ► 第 95 條

違反第七十五條各款規定情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，並得公告其姓名。

身心障礙者之家庭照顧者或家庭成員違反第七十五條各款規定情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應令其接受八小時以上五十小時以下之家庭教育及輔導，並收取必要之費用；其收費規定，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

拒不接受前項家庭教育及輔導或時數不足者，處新臺幣三千元以上一萬五千元以下罰鍰，經再通知仍不接受者，得按次處罰至其參加為止。

### ► 第 96 條

有下列情形之一者，由直轄市、縣（市）勞工主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰：

- 一．職業訓練機構、就業服務機構、庇護工場，違反第三十五條第三項規定，經直轄市、縣（市）政府勞工主管機關令其停止提供服務，並限期改善，未停止服務或屆期未改善。

二．私立學校、團體及民營事業機構無正當理由違反第三十八條第二項規定。

### ► 第 97 條

接受政府補助之機構、團體、私立學校無正當理由違反第六十九條第二項規定者，由各目的事業主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

### ► 第 98 條

違反第四十六條第一項者，由直轄市、縣（市）勞工主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰；其於營業場所內發生者，另處罰場所之負責人或所有權人新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並令限期改善；屆期未改善者，按次處罰。

違反第四十六條第五項規定，直轄市、縣（市）勞工主管機關得令限期改善；屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

前二項罰鍰之收入，應納入直轄市、縣（市）政府身心障礙者就業基金，專供作促進視覺功能障礙者就業之用。

### ► 第 99 條

國內航空運輸業者違反第五十三條第四項規定限制或拒絕提供身心障礙者運輸服務及違反第五十八條第四項規定而向陪伴者收費，或運輸營運者違反第五十三條第六項規定未改善或未提具替代改善計畫或未依核定改善計畫之期限改善完成者，該管交通主管機關得處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並限期改善；屆期未改善者，得按次處罰至其改善完成為止。

公共停車場未依第五十六條第一項規定保留一定比率停車位者，目的事業主管機關應令限期改善；屆期未改善者，處其所有人或管理人新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

### ► 第 100 條

違反第十六條第二項或第六十條第二項規定者，應令限期改善；屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並命其接受四小時之講習。

### ► 第 101 條

提供庇護性就業服務之單位違反第四十一條第一項規定者，直轄市、縣（市）勞工主管機關應令限期改善；屆期未改善者，處新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

### ► 第 102 條

公務員執行職務有下列行為之一者，應受懲處：

一．違反第十六條第一項規定。

二、無正當理由違反第三十八條第一項、第六十七條第一項、第六十八條第一項或第六十九條第二項規定。

► 第 103 條

各級政府勞工主管機關對於違反第三十八條第一項或第二項之規定者，得公告之。

未依第四十三條第二項規定定期繳納差額補助費者，自期限屆滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳差額補助費百分之零點二滯納金。

但以其未繳納之差額補助費一倍為限。


前項滯納金之收入，應繳入直轄市、縣（市）政府身心障礙者就業基金專款專用。

► 第 104 條

本法所定罰則，除另有規定者外，由直轄市、縣（市）主管機關處罰之。

► 第 104-1 條

違反第五十九條規定者，經主管機關令限期改善，仍不改善者，予以警告；經警告仍不改善者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰；其情節重大者，並得公告其事業單位及負責人姓名。



### 第九章 附則

► 第 105 條

各級政府每年應向其民意機關報告本法之執行情形。

► 第 106 條

中華民國九十六年六月五日修正之條文全面施行前已領有身心障礙手冊者，應依直轄市、縣（市）主管機關指定期日及方式，辦理重新鑑定及需求評估或換發身心障礙證明；屆期未辦理者，直轄市、縣（市）主管機關得逕予註銷身心障礙手冊。

依前項規定辦理重新鑑定及需求評估或換發身心障礙證明之身心障礙者，於直轄市、縣（市）主管機關發給身心障礙證明前，得依中華民國九十六年六月五日修正之條文公布前之規定，繼續享有原有身心障礙福利服務。

無法於直轄市、縣（市）主管機關指定期日辦理重新鑑定及需求評估者，應於指定期日前，附具理由向直轄市、縣（市）主管機關申請展延，經認有正當理由者，得予展延，最長以六十日為限。

中央社政及衛生主管機關應於中華民國九十六年六月五日修正之條文全面施行後三年內，協同直轄市、縣（市）主管機關對申請、申請重新鑑定或原領有手冊註記效期之身心障礙者依本法第六條、第七條規定進行鑑定與評估，同時完成應遵行事項驗證、測量、修正等相關作業。

直轄市、縣（市）主管機關應於前項作業完成後四年內，完成第一項執永久效期手冊者之相關作業。

► 第 107 條

中華民國九十六年六月五日修正之第三十八條自公布後二年施行；第五條至第七條、第十三條至第十五條、第十八條、第二十六條、第五十條、第五十一條、第五十六條及第七十一條，自公布後五年施行；九十八年六月十二日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。

中華民國一百零四年十二月一日修正之條文，除第六十一條自公布後二年施行外，自公布日施行。

► 第 108 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

► 第 109 條

本法除另定施行日期者外，自公布日施行。

### 大量解僱勞工保護法

#### ► 第 1 條

為保障勞工工作權及調和雇主經營權，避免因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞，並維護社會安定，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

#### ► 第 2 條

本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第十一條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：

- 一．同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十日內解僱勞工逾十人。
- 二．同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在三十人以上未滿二百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾二十人。
- 三．同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在二百人以上未滿五百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾五十人。
- 四．同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾八十人。
- 五．同一事業單位於六十日內解僱勞工逾二百人或單日逾一百人。

前項各款僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

#### ► 第 3 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

同一事業單位大量解僱勞工事件，跨越直轄市、縣（市）行政區域時，直轄市或縣（市）主管機關應報請中央主管機關處理，或由中央主管機關指定直轄市或縣（市）主管機關處理。

#### ► 第 4 條

事業單位大量解僱勞工時，應於符合第二條規定情形之日起六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受六十日之限制。

依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：

- 一．事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。
- 二．事業單位勞資會議之勞方代表。
- 三．事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。但不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：

- 一．解僱理由。
- 二．解僱部門。
- 三．解僱日期。
- 四．解僱人數。
- 五．解僱對象之選定標準。
- 六．資遣費計算方式及輔導轉業方案等。

### ► 第 5 條

事業單位依前條規定提出解僱計畫書之日起十日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。

勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議時，主管機關應於十日內召集勞雇雙方組成協商委員會，就解僱計畫書內容進行協商，並適時提出替代方案。

### ► 第 6 條

協商委員會置委員五人至十一人，由主管機關指派代表一人及勞雇雙方同數代表組成之，並由主管機關所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；勞方代表，有工會組織者，由工會推派；無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由事業單位通知第四條第二項第三款規定之事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選之。

勞雇雙方無法依前項規定於十日期限內指派、推派或推選協商代表者，主管機關得依職權於期限屆滿之次日起五日內代為指定之。

協商委員會應由主席至少每二週召開一次。

### ► 第 7 條

協商委員會協商達成之協議，其效力及於個別勞工。

協商委員會協議成立時，應作成協議書，並由協商委員簽名或蓋章。

主管機關得於協議成立之日起七日內，將協議書送請管轄法院審核。

前項協議書，法院應儘速審核，發還主管機關；不予核定者，應敘明理由。

經法院核定之協議書，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其協議書得為執行名義。



### ► 第 8 條

主管機關於協商委員會成立後，應指派就業服務人員協助勞資雙方，提供就業服務與職業訓練之相關諮詢。

雇主不得拒絕前項就業服務人員進駐，並應排定時間供勞工接受就業服務人員個別協助。

### ► 第 9 條

事業單位大量解僱勞工後再僱用工作性質相近之勞工時，除法令另有規定外，應優先僱用經其大量解僱之勞工。

前項規定，於事業單位歇業後，有重行復工或其主要股東重新組織營業性質相同之公司，而有招募員工之事實時，亦同。

前項主要股東係指佔原事業單位一半以上股權之股東持有新公司百分之五十以上股權。

政府應訂定辦法，獎勵雇主優先僱用第一項、第二項被解僱之勞工。

### ► 第 10 條

經預告解僱之勞工於協商期間就任他職，原雇主仍應依法發給資遣費或退休金。但依本法規定協商之結果條件較優者，從其規定。

協商期間，雇主不得任意將經預告解僱勞工調職或解僱。

### ► 第 11 條

僱用勞工三十人以上之事業單位，有下列情形之一者，由相關單位或人員向主管機關通報：

- 一．僱用勞工人數在二百人以下者，積欠勞工工資達二個月；僱用勞工人數逾二百人者，積欠勞工工資達一個月。
- 二．積欠勞工保險保險費、工資墊償基金、全民健康保險保險費或未依法提繳勞工退休金達二個月，且金額分別在新臺幣二十萬元以上。
- 三．全部或主要之營業部分停工。
- 四．決議併購。
- 五．最近二年曾發生重大勞資爭議。

前項規定所稱相關單位或人員如下：

- 一．第一款、第三款、第四款及第五款為工會或該事業單位之勞工；第四款為事業單位。
- 二．第二款為勞動部勞工保險局、衛生福利部中央健康保險署。

主管機關應於接獲前項通報後七日內查訪事業單位，並得限期令其提出說明或

提供財務報表及相關資料。

主管機關依前項規定派員查訪時，得視需要由會計師、律師或其他專業人員協助辦理。

主管機關承辦人員及協助辦理人員，對於事業單位提供之財務報表及相關資料，應保守秘密。

### ► 第 12 條

事業單位於大量解僱勞工時，積欠勞工退休金、資遣費或工資，有下列情形之一，經主管機關限期令其清償；屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國：

- 一．僱用勞工人數在十人以上未滿三十人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣三百萬元。
- 二．僱用勞工人數在三十人以上未滿一百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣五百萬元。
- 三．僱用勞工人數在一百人以上未滿二百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣一千萬元。
- 四．僱用勞工人數在二百人以上者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣二千萬元。

事業單位歇業而勞工依勞動基準法第十四條第一項第五款或第六款規定終止勞動契約，其僱用勞工人數、勞工終止契約人數及積欠勞工退休金、資遣費或工資總金額符合第二條及前項各款規定時，經主管機關限期令其清償，屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國。前二項規定處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 13 條

事業單位大量解僱勞工時，不得以種族、語言、階級、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、身心障礙、年齡及擔任工會職務為由解僱勞工。

違反前項規定或勞動基準法第十一條規定者，其勞動契約之終止不生效力。

主管機關發現事業單位違反第一項規定時，應即限期令事業單位回復被解僱勞工之職務，逾期仍不回復者，主管機關應協助被解僱勞工進行訴訟。

### ► 第 14 條

中央主管機關應編列專款預算，作為因違法大量解僱勞工所需訴訟及必要生活費用。其補助對象、標準、申請程序等應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 15 條

為掌握勞動市場變動趨勢，中央主管機關應設置評估委員會，就事業單位大量解僱勞工原因進行資訊蒐集與評估，以作為產業及就業政策制訂之依據。

前項評估委員會之組織及應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 16 條

依第十二條規定禁止出國者，有下列情形之一時，中央主管機關應函請入出國管理機關廢止禁止其出國之處分：

- 一．已清償依第十二條規定禁止出國時之全部積欠金額。
- 二．提供依第十二條規定禁止出國時之全部積欠金額之相當擔保。但以勞工得向法院聲請強制執行者為限。
- 三．已依法解散清算，且無贖餘財產可資清償。
- 四．全部積欠金額已依破產程序分配完結。

### ► 第 17 條

事業單位違反第四條第一項規定，未於期限前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並限期令其通知或公告揭示；屆期末通知或公告揭示者，按日連續處罰至通知或公告揭示為止。

### ► 第 18 條

事業單位有下列情形之一者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰：

- 一．未依第五條第二項規定，就解僱計畫書內容進行協商。
- 二．違反第六條第一項規定，拒絕指派協商代表或未通知事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選勞方代表。
- 三．違反第八條第二項規定，拒絕就業服務人員進駐。
- 四．違反第十條第二項規定，在協商期間任意將經預告解僱勞工調職或解僱。

### ► 第 19 條

事業單位違反第十一條第三項規定拒絕提出說明或未提供財務報表及相關資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；並限期令其提供，屆期末提供者，按次連續處罰至提供為止。

### ► 第 20 條

依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期不繳納者，依法移送強制執行。

### ► 第 21 條

本法自公布日後三個月施行。

本法修正條文自公布日施行。

## 個人資料保護法

### 第一章 總則

#### ▶ 第 1 條

為規範個人資料之蒐集、處理及利用，以避免人格權受侵害，並促進個人資料之合理利用，特制定本法。

#### ▶ 第 2 條

本法用詞，定義如下：

- 一．個人資料：指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。
- 二．個人資料檔案：指依系統建立而得以自動化機器或其他非自動化方式檢索、整理之個人資料之集合。
- 三．蒐集：指以任何方式取得個人資料。
- 四．處理：指為建立或利用個人資料檔案所為資料之記錄、輸入、儲存、編輯、更正、複製、檢索、刪除、輸出、連結或內部傳送。
- 五．利用：指將蒐集之個人資料為處理以外之使用。
- 六．國際傳輸：指將個人資料作跨國（境）之處理或利用。
- 七．公務機關：指依法行使公權力之中央或地方機關或行政法人。
- 八．非公務機關：指前款以外之自然人、法人或其他團體。
- 九．當事人：指個人資料之本人。

#### ▶ 第 3 條

當事人就其個人資料依本法規定行使之下列權利，不得預先拋棄或以特約限制之：

- 一．查詢或請求閱覽。
- 二．請求製給複製本。
- 三．請求補充或更正。
- 四．請求停止蒐集、處理或利用。
- 五．請求刪除。

► 第 4 條

受公務機關或非公務機關委託蒐集、處理或利用個人資料者，於本法適用範圍內，視同委託機關。

► 第 5 條

個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。

► 第 6 條

有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一．法律明文規定。
- 二．公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務必要範圍內，且事前或事後有適當安全維護措施。
- 三．當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。
- 四．公務機關或學術研究機構基於醫療、衛生或犯罪預防之目的，為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。
- 五．為協助公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務必要範圍內，且事前或事後有適當安全維護措施。
- 六．經當事人書面同意。但逾越特定目的之必要範圍或其他法律另有限制不得僅依當事人書面同意蒐集、處理或利用，或其同意違反其意願者，不在此限。

依前項規定蒐集、處理或利用個人資料，準用第八條、第九條規定；其中前項第六款之書面同意，準用第七條第一項、第二項及第四項規定，並以書面為之。

► 第 7 條

第十五條第二款及第十九條第一項第五款所稱同意，指當事人經蒐集者告知本法所定應告知事項後，所為允許之意思表示。

第十六條第七款、第二十條第一項第六款所稱同意，指當事人經蒐集者明確告知特定目的外之其他利用目的、範圍及同意與否對其權益之影響後，單獨所為之意思表示。

公務機關或非公務機關明確告知當事人第八條第一項各款應告知事項時，當事人如未表示拒絕，並已提供其個人資料者，推定當事人已依第十五條第二款、第十九條第一項第五款之規定表示同意。

蒐集者就本法所稱經當事人同意之事實，應負舉證責任。

### ► 第 8 條

公務機關或非公務機關依第十五條或第十九條規定向當事人蒐集個人資料時，應明確告知當事人下列事項：

- 一．公務機關或非公務機關名稱。
- 二．蒐集之目的。
- 三．個人資料之類別。
- 四．個人資料利用之期間、地區、對象及方式。
- 五．當事人依第三條規定得行使之權利及方式。
- 六．當事人得自由選擇提供個人資料時，不提供將對其權益之影響。

有下列情形之一者，得免為前項之告知：

- 一．依法律規定得免告知。
- 二．個人資料之蒐集係公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務所必要。
- 三．告知將妨害公務機關執行法定職務。
- 四．告知將妨害公共利益。
- 五．當事人明知應告知之內容。
- 六．個人資料之蒐集非基於營利之目的，且對當事人顯無不利之影響。

### ► 第 9 條

公務機關或非公務機關依第十五條或第十九條規定蒐集非由當事人提供之個人資料，應於處理或利用前，向當事人告知個人資料來源及前條第一項第一款至第五款所列事項。

有下列情形之一者，得免為前項之告知：

- 一．有前條第二項所列各款情形之一。
- 二．當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。
- 三．不能向當事人或其法定代理人為告知。
- 四．基於公共利益為統計或學術研究之目的而有必要，且該資料須經提供者處理後或蒐集者依其揭露方式，無從識別特定當事人者為限。
- 五．大眾傳播業者基於新聞報導之公益目的而蒐集個人資料。

第一項之告知，得於首次對當事人為利用時併同為之。

### ► 第 10 條

公務機關或非公務機關應依當事人之請求，就其蒐集之個人資料，答覆查詢、

提供閱覽或製給複製本。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一．妨害國家安全、外交及軍事機密、整體經濟利益或其他國家重大利益。
- 二．妨害公務機關執行法定職務。
- 三．妨害該蒐集機關或第三人之重大利益。

### ► 第 11 條

公務機關或非公務機關應維護個人資料之正確，並應主動或依當事人之請求更正或補充之。

個人資料正確性有爭議者，應主動或依當事人之請求停止處理或利用。但因執行職務或業務所必須，或經當事人書面同意，並經註明其爭議者，不在此限。

個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。但因執行職務或業務所必須或經當事人書面同意者，不在此限。

違反本法規定蒐集、處理或利用個人資料者，應主動或依當事人之請求，刪除、停止蒐集、處理或利用該個人資料。

因可歸責於公務機關或非公務機關之事由，未為更正或補充之個人資料，應於更正或補充後，通知曾提供利用之對象。

### ► 第 12 條

公務機關或非公務機關違反本法規定，致個人資料被竊取、洩漏、竄改或其他侵害者，應查明後以適當方式通知當事人。

### ► 第 13 條

公務機關或非公務機關受理當事人依第十條規定之請求，應於十五日內，為准駁之決定；必要時，得予延長，延長之期間不得逾十五日，並應將其原因以書面通知請求人。

公務機關或非公務機關受理當事人依第十一條規定之請求，應於三十日內，為准駁之決定；必要時，得予延長，延長之期間不得逾三十日，並應將其原因以書面通知請求人。

### ► 第 14 條

查詢或請求閱覽個人資料或製給複製本者，公務機關或非公務機關得酌收必要成本費用。

## 第二章 公務機關對個人資料之蒐集、處理及利用

### ► 第 15 條

公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第六條第一項所規定資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一者：

- 一．執行法定職務必要範圍內。
- 二．經當事人同意。
- 三．對當事人權益無侵害。

### ► 第 16 條

公務機關對個人資料之利用，除第六條第一項所規定資料外，應於執行法定職務必要範圍內為之，並與蒐集之特定目的相符。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：

- 一．法律明文規定。
- 二．為維護國家安全或增進公共利益所必要。
- 三．為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險。
- 四．為防止他人權益之重大危害。
- 五．公務機關或學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。
- 六．有利於當事人權益。
- 七．經當事人同意。

### ► 第 17 條

公務機關應將下列事項公開於電腦網站，或以其他適當方式供公眾查閱；其有變更者，亦同：

- 一．個人資料檔案名稱。
- 二．保有機關名稱及聯絡方式。
- 三．個人資料檔案保有之依據及特定目的。
- 四．個人資料之類別。

### ► 第 18 條

公務機關保有個人資料檔案者，應指定專人辦理安全維護事項，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。

## 第三章 非公務機關對個人資料之蒐集、處理及利用

### ► 第 19 條



非公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第六條第一項所規定資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一者：

- 一．法律明文規定。
- 二．與當事人有契約或類似契約之關係，且已採取適當之安全措施。
- 三．當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。
- 四．學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。
- 五．經當事人同意。
- 六．為增進公共利益所必要。
- 七．個人資料取自於一般可得之來源。但當事人對該資料之禁止處理或利用，顯有更值得保護之重大利益者，不在此限。
- 八．對當事人權益無侵害。

蒐集或處理者知悉或經當事人通知依前項第七款但書規定禁止對該資料之處理或利用時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。

### ► 第 20 條

非公務機關對個人資料之利用，除第六條第一項所規定資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：

- 一．法律明文規定。
- 二．為增進公共利益所必要。
- 三．為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險。
- 四．為防止他人權益之重大危害。
- 五．公務機關或學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。
- 六．經當事人同意。
- 七．有利於當事人權益。

非公務機關依前項規定利用個人資料行銷者，當事人表示拒絕接受行銷時，應即停止利用其個人資料行銷。

非公務機關於首次行銷時，應提供當事人表示拒絕接受行銷之方式，並支付所需費用。

### ► 第 21 條

非公務機關為國際傳輸個人資料，而有下列情形之一者，中央目的事業主管機關得限制之：

- 一．涉及國家重大利益。
- 二．國際條約或協定有特別規定。
- 三．接受國對於個人資料之保護未有完善之法規，致有損當事人權益之虞。
- 四．以迂迴方法向第三國（地區）傳輸個人資料規避本法。

### ► 第 22 條

中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府為執行資料檔案安全維護、業務終止資料處理方法、國際傳輸限制或其他例行性業務檢查而認為必要或有違反本法規定之虞時，得派員攜帶執行職務證明文件，進入檢查，並得命相關人員為必要之說明、配合措施或提供相關證明資料。

中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府為前項檢查時，對於得沒入或可為證據之個人資料或其檔案，得扣留或複製之。對於應扣留或複製之物，得要求其所有人、持有人或保管人提出或交付；無正當理由拒絕提出、交付或抗拒扣留或複製者，得採取對該非公務機關權益損害最少之方法強制為之。

中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府為第一項檢查時，得率同資訊、電信或法律等專業人員共同為之。

對於第一項及第二項之進入、檢查或處分，非公務機關及其相關人員不得規避、妨礙或拒絕。

參與檢查之人員，因檢查而知悉他人資料者，負保密義務。

### ► 第 23 條

對於前條第二項扣留物或複製物，應加封緘或其他標識，並為適當之處置；其不便搬運或保管者，得命人看守或交由所有人或其他適當之人保管。

扣留物或複製物已無留存之必要，或決定不予處罰或未為沒入之裁處者，應發還之。但應沒入或為調查他案應留存者，不在此限。

### ► 第 24 條

非公務機關、物之所有人、持有人、保管人或利害關係人對前二條之要求、強制、扣留或複製行為不服者，得向中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府聲明異議。

前項聲明異議，中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府認為有理由者，應立即停止或變更其行為；認為無理由者，得繼續執行。經該聲明異議之人請求時，應將聲明異議之理由製作紀錄交付之。

對於中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府前項決定不服者，僅得於對該案件之實體決定聲明不服時一併聲明之。但第一項之人依法不得對該案件

之實體決定聲明不服時，得單獨對第一項之行為逕行提起行政訴訟。

### ► 第 25 條

非公務機關有違反本法規定之情事者，中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府除依本法規定裁處罰鍰外，並得為下列處分：

- 一．禁止蒐集、處理或利用個人資料。
- 二．命令刪除經處理之個人資料檔案。
- 三．沒入或命銷燬違法蒐集之個人資料。
- 四．公布非公務機關之違法情形，及其姓名或名稱與負責人。

中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府為前項處分時，應於防制違反本法規定情事之必要範圍內，採取對該非公務機關權益損害最少之方法為之。

### ► 第 26 條

中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府依第二十二條規定檢查後，未發現有違反本法規定之情事者，經該非公務機關同意後，得公布檢查結果。

### ► 第 27 條

非公務機關保有個人資料檔案者，應採行適當之安全措施，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。

中央目的事業主管機關得指定非公務機關訂定個人資料檔案安全維護計畫或業務終止後個人資料處理方法。

前項計畫及處理方法之標準等相關事項之辦法，由中央目的事業主管機關定之。

## 第四章 損害賠償及團體訴訟

### ► 第 28 條

公務機關違反本法規定，致個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，負損害賠償責任。但損害因天災、事變或其他不可抗力所致者，不在此限。

被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；其名譽被侵害者，並得請求為回復名譽之適當處分。

依前二項情形，如被害人不異或不能證明其實際損害額時，得請求法院依侵害情節，以每人每一事件新臺幣五百元以上二萬元以下計算。

對於同一原因事實造成多數當事人權利受侵害之事件，經當事人請求損害賠償者，其合計最高總額以新臺幣二億元為限。但因該原因事實所涉利益超過新臺

幣二億元者，以該所涉利益為限。

同一原因事實造成之損害總額逾前項金額時，被害人所受賠償金額，不受第三項所定每人每一事件最低賠償金額新臺幣五百元之限制。

第二項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾或已起訴者，不在此限。

### ► 第 29 條

非公務機關違反本法規定，致個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，負損害賠償責任。但能證明其無故意或過失者，不在此限。

依前項規定請求賠償者，適用前條第二項至第六項規定。

### ► 第 30 條

損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，因二年間不行使而消滅；自損害發生時起，逾五年者，亦同。

### ► 第 31 條

損害賠償，除依本法規定外，公務機關適用國家賠償法之規定，非公務機關適用民法之規定。

### ► 第 32 條

依本章規定提起訴訟之財團法人或公益社團法人，應符合下列要件：

- 一．財團法人之登記財產總額達新臺幣一千萬元或社團法人之社員人數達一百人。
- 二．保護個人資料事項於其章程所定目的範圍內。
- 三．許可設立三年以上。

### ► 第 33 條

依本法規定對於公務機關提起損害賠償訴訟者，專屬該機關所在地之地方法院管轄。對於非公務機關提起者，專屬其主事務所、主營業所或住所地之地方法院管轄。

前項非公務機關為自然人，而其在中華民國現無住所或住所不明者，以其在中華民國之居所，視為其住所；無居所或居所不明者，以其在中華民國最後之住所，視為其住所；無最後住所者，專屬中央政府所在地之地方法院管轄。

第一項非公務機關為自然人以外之法人或其他團體，而其在中華民國現無主事務所、主營業所或主事務所、主營業所不明者，專屬中央政府所在地之地方法院管轄。

### ► 第 34 條

對於同一原因事實造成多數當事人權利受侵害之事件，財團法人或公益社團法人經受有損害之當事人二十人以上以書面授與訴訟實施權者，得以自己之名義，提起損害賠償訴訟。當事人得於言詞辯論終結前以書面撤回訴訟實施權之授與，並通知法院。

前項訴訟，法院得依聲請或依職權公告曉示其他因同一原因事實受有損害之當事人，得於一定期間內向前項起訴之財團法人或公益社團法人授與訴訟實施權，由該財團法人或公益社團法人於第一審言詞辯論終結前，擴張應受判決事項之聲明。

其他因同一原因事實受有損害之當事人未依前項規定授與訴訟實施權者，亦得於法院公告曉示之一定期間內起訴，由法院併案審理。

其他因同一原因事實受有損害之當事人，亦得聲請法院為前項之公告。

前二項公告，應揭示於法院公告處、資訊網路及其他適當處所；法院認為必要時，並得命登載於公報或新聞紙，或用其他方法公告之，其費用由國庫墊付。

依第一項規定提起訴訟之財團法人或公益社團法人，其標的價額超過新臺幣六十萬元者，超過部分暫免徵裁判費。

### ► 第 35 條

當事人依前條第一項規定撤回訴訟實施權之授與者，該部分訴訟程序當然停止，該當事人應即聲明承受訴訟，法院亦得依職權命該當事人承受訴訟。

財團法人或公益社團法人依前條規定起訴後，因部分當事人撤回訴訟實施權之授與，致其餘部分不足二十人者，仍得就其餘部分繼續進行訴訟。

### ► 第 36 條

各當事人於第三十四條第一項及第二項之損害賠償請求權，其時效應分別計算。

### ► 第 37 條

財團法人或公益社團法人就當事人授與訴訟實施權之事件，有為一切訴訟行為之權。但當事人得限制其為捨棄、撤回或和解。

前項當事人中一人所為之限制，其效力不及於其他當事人。

第一項之限制，應於第三十四條第一項之文書內表明，或以書狀提出於法院。

### ► 第 38 條

當事人對於第三十四條訴訟之判決不服者，得於財團法人或公益社團法人上訴期間屆滿前，撤回訴訟實施權之授與，依法提起上訴。

財團法人或公益社團法人於收受判決書正本後，應即將其結果通知當事人，並應於七日內將是否提起上訴之意旨以書面通知當事人。

### ► 第 39 條

財團法人或公益社團法人應將第三十四條訴訟結果所得之賠償，扣除訴訟必要費用後，分別交付授與訴訟實施權之當事人。

提起第三十四條第一項訴訟之財團法人或公益社團法人，均不得請求報酬。

### ► 第 40 條

依本章規定提起訴訟之財團法人或公益社團法人，應委任律師代理訴訟。

## 第五章 罰則

### ► 第 41 條

意圖為自己或第三人不法之利益或損害他人之利益，而違反第六條第一項、第十五條、第十六條、第十九條、第二十條第一項規定，或中央目的事業主管機關依第二十一條限制國際傳輸之命令或處分，足生損害於他人者，處五年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。

### ► 第 42 條

意圖為自己或第三人不法之利益或損害他人之利益，而對於個人資料檔案為非法變更、刪除或以其他非法方法，致妨害個人資料檔案之正確而足生損害於他人者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金。

### ► 第 43 條

中華民國人民在中華民國領域外對中華民國人民犯前二條之罪者，亦適用之。

### ► 第 44 條

公務員假借職務上之權力、機會或方法，犯本章之罪者，加重其刑至二分之一。

### ► 第 45 條

本章之罪，須告訴乃論。但犯第四十一條之罪者，或對公務機關犯第四十二條之罪者，不在此限。

### ► 第 46 條

犯本章之罪，其他法律有較重處罰規定者，從其規定。

### ► 第 47 條

非公務機關有下列情事之一者，由中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰，並令限期改正，屆期末改正者，按次處罰之：

- 一、違反第六條第一項規定。

- 二．違反第十九條規定。
- 三．違反第二十條第一項規定。
- 四．違反中央目的事業主管機關依第二十一條規定限制國際傳輸之命令或處分。

► 第 48 條

非公務機關有下列情事之一者，由中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府限期改正，屆期未改正者，按次處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰：

- 一．違反第八條或第九條規定。
- 二．違反第十條、第十一條、第十二條或第十三條規定。
- 三．違反第二十條第二項或第三項規定。
- 四．違反第二十七條第一項或未依第二項訂定個人資料檔案安全維護計畫或業務終止後個人資料處理方法。

► 第 49 條

非公務機關無正當理由違反第二十二條第四項規定者，由中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。

► 第 50 條

非公務機關之代表人、管理人或其他有代表權人，因該非公務機關依前三條規定受罰鍰處罰時，除能證明已盡防止義務者外，應並受同一額度罰鍰之處罰。

## 第六章 附則

► 第 51 條

有下列情形之一者，不適用本法規定：

- 一．自然人為單純個人或家庭活動之目的，而蒐集、處理或利用個人資料。
- 二．於公開場所或公開活動中所蒐集、處理或利用之未與其他個人資料結合之影音資料。

公務機關及非公務機關，在中華民國領域外對中華民國人民個人資料蒐集、處理或利用者，亦適用本法。

► 第 52 條

第二十二條至第二十六條規定由中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府執行之權限，得委任所屬機關、委託其他機關或公益團體辦理；其成員因執行委任或委託事務所知悉之資訊，負保密義務。

前項之公益團體，不得依第三十四條第一項規定接受當事人授與訴訟實施權，以自己之名義提起損害賠償訴訟。

► 第 53 條

法務部應會同中央目的事業主管機關訂定特定目的及個人資料類別，提供公務機關及非公務機關參考使用。

► 第 54 條

本法中華民國九十九年五月二十六日修正公布之條文施行前，非由當事人提供之個人資料，於本法一百零四年十二月十五日修正之條文施行後為處理或利用者，應於處理或利用前，依第九條規定向當事人告知。

前項之告知，得於本法中華民國一百零四年十二月十五日修正之條文施行後首次利用時併同為之。

未依前二項規定告知而利用者，以違反第九條規定論處。

► 第 55 條

本法施行細則，由法務部定之。

► 第 56 條

本法施行日期，由行政院定之。

現行條文第十九條至第二十二條及第四十三條之刪除，自公布日施行。

前項公布日於現行條文第四十三條第二項指定之事業、團體或個人應於指定之日起六個月內辦理登記或許可之期間內者，該指定之事業、團體或個人得申請終止辦理，目的事業主管機關於終止辦理時，應退還已繳規費。

已辦理完成者，亦得申請退費。

前項退費，應自繳費義務人繳納之日起，至目的事業主管機關終止辦理之日止，按退費額，依繳費之日郵政儲金之一年期定期存款利率，按日加計利息，一併退還。已辦理完成者，其退費，應自繳費義務人繳納之日起，至目的事業主管機關核准申請之日止，亦同。



## 勞資爭議處理法

### 第一章 總則

#### ▶ 第 1 條

為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。

#### ▶ 第 2 條

勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。

#### ▶ 第 3 條

本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。

#### ▶ 第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

#### ▶ 第 5 條

本法用詞，定義如下：

- 一．勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。
- 二．權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。
- 三．調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。
- 四．爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。
- 五．罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

#### ▶ 第 6 條

權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。

法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。

權利事項之勞資爭議，勞方當事人有下列情形之一者，中央主管機關得給予適當扶助：

- 一．提起訴訟。

二．依仲裁法提起仲裁。

三．因工會法第三十五條第一項第一款至第四款所定事由，依本法申請裁決。

前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

前二項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 7 條

調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。

前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：

一．未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。

二．受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞工具具有相同主張者達三分之二以上。

### ► 第 8 條

勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。

## 第二章 調解

### ► 第 9 條

勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。

前項爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

第一項直轄市、縣（市）主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人。

第一項及前項調解，其勞方當事人有二人以上者，各勞方當事人勞務提供地之主管機關，就該調解案件均有管轄權。

### ► 第 10 條

調解之申請，應提出調解申請書，並載明下列事項：

一．當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。

- 二．請求調解事項。
- 三．依第十一條第一項選定之調解方式。

► 第 11 條

直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：

- 一．指派調解人。
- 二．組成勞資爭議調解委員會（以下簡稱調解委員會）。

直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解者，得依前項方式之一進行調解。

第一項第一款之調解，直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。

第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之選聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

主管機關對第三項之民間團體，除委託費用外，並得予補助。

► 第 12 條

直轄市或縣（市）主管機關指派調解人進行調解者，應於收到調解申請書三日內為之。

調解人應調查事實，並於指派之日起七日內開始進行調解。

直轄市或縣（市）主管機關於調解人調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明；調解人為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

調解人應於開始進行調解十日內作出調解方案，並準用第十九條、第二十條及第二十二條之規定。

► 第 13 條

調解委員會置委員三人或五人，由下列代表組成之，並以直轄市或縣（市）主管機關代表一人為主席：

- 一．直轄市、縣（市）主管機關指派一人或三人。
- 二．勞資爭議雙方當事人各自選定一人。

► 第 14 條

直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於收到調解申請書或職權交付調解後通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起三日內各自選

定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡、職業及住居所具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。

前項主管機關得備置調解委員名冊，以供參考。

► 第 15 條

直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於調解委員完成選定或指定之日起十四日內，組成調解委員會並召開調解會議。

► 第 16 條

調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後十日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。

調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案後十五日內開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長七日。

► 第 17 條

調解委員會開會時，調解委員應親自出席，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。

直轄市、縣（市）主管機關關於調解委員調查或調解委員會開會時，得通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；調解委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

► 第 18 條

調解委員會應有調解委員過半數出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，作成調解方案。

► 第 19 條

依前條規定作成之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立。但當事人之一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其代理人簽名前，應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

► 第 20 條

勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不同意者，為調解不成立。

► 第 21 條

有下列情形之一者，視為調解不成立：

- 一．經調解委員會主席召集會議，連續二次調解委員出席人數未過半數。
- 二．未能作成調解方案。

► 第 22 條

勞資爭議調解成立或不成立，調解紀錄均應由調解委員會報由直轄市、縣（市）主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

► 第 23 條

勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

► 第 24 條

勞資爭議調解人、調解委員、參加調解及經辦調解事務之人員，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

### 第三章 仲裁

► 第 25 條

勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。

勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工人，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。

勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。

調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。

► 第 26 條

主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁，其為一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，僅得以第二款之方式為之：

一．選定獨任仲裁人。

二．組成勞資爭議仲裁委員會（以下簡稱仲裁委員會）。

前項仲裁人與仲裁委員之資格條件、遴聘方式、選定及仲裁程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 27 條

雙方當事人合意以選定獨任仲裁人方式進行仲裁者，直轄市或縣（市）主管機關應於收到仲裁申請書後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於直轄市、縣（市）主管機關遴聘之仲裁人名冊中選定獨任仲裁人一人具報；屆期末選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。

前項仲裁人名冊，由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者充任、彙整之，並應報請中央主管機關備查。

第三十二條、第三十三條及第三十五條至第三十七條之規定，於獨任仲裁人仲裁程序準用之。

### ► 第 28 條

申請交付仲裁者，應提出仲裁申請書，並檢附調解紀錄或不經調解之同意書；其為一方申請交付仲裁者，並應檢附符合第二十五條第二項規定之證明文件。

### ► 第 29 條

以組成仲裁委員會方式進行仲裁者，主管機關應於收到仲裁申請書或依職權交付仲裁後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於主管機關遴聘之仲裁委員名冊中各自選定仲裁委員具報；屆期末選定者，由主管機關代為指定。

勞資雙方仲裁委員經選定或指定後，主管機關應於三日內通知雙方仲裁委員，於七日內依第三十條第一項及第二項或第四項規定推選主任仲裁委員及其餘仲裁委員具報；屆期末推選者，由主管機關指定。

### ► 第 30 條

仲裁委員會置委員三人或五人，由下列人員組成之：

- 一、勞資爭議雙方當事人各選定一人。
- 二、由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人。前項仲裁委員會置主任仲裁委員一人，由前項第二款委員互推一人擔任，並為會議主席。

仲裁委員由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者任之。直轄市、縣（市）主管機關遴聘後，應報請中央主管機關備查。

依第二十五條第二項規定由中央主管機關交付仲裁者，其仲裁委員會置委員五人或七人，由勞資爭議雙方當事人各選定二人之外，再共同另選定一人或三人，並由共同選定者互推一人為主任仲裁委員，並為會議主席。

前項仲裁委員名冊，由中央主管機關會商相關目的事業主管機關後遴聘之。

### ► 第 31 條

主管機關應於主任仲裁委員完成選定或指定之日起十四日內，組成仲裁委員會，並召開仲裁會議。

### ► 第 32 條

有下列情形之一者，不得擔任同一勞資爭議事件之仲裁委員：

- 一．曾為該爭議事件之調解委員。
- 二．本人或其配偶、前配偶或與其訂有婚約之人為爭議事件當事人，或與當事人有共同權利人、共同義務人或償還義務人之關係。
- 三．為爭議事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親，或曾有此親屬關係。
- 四．現為或曾為該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。
- 五．工會為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事或會務人員。
- 六．雇主團體或雇主為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事、會務人員或其受僱人。

仲裁委員有前項各款所列情形之一而不自行迴避，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，爭議事件當事人得向主管機關申請迴避，其程序準用行政程序法第三十三條規定。

### ► 第 33 條

仲裁委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後十日內，提出調查結果。

仲裁委員會應於收到前項調查結果後二十日內，作成仲裁判斷。但經勞資爭議雙方當事人同意，得延長十日。

主管機關於仲裁委員調查或仲裁委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；仲裁委員為調查之必要，得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

### ► 第 34 條

仲裁委員會由主任仲裁委員召集，其由委員三人組成者，應有全體委員出席，經出席委員過半數同意，始得作成仲裁判斷；其由委員五人或七人組成者，應有三分之二以上委員出席，經出席委員四分之三以上同意，始得作成仲裁判斷。仲裁委員連續二次不參加會議，當然解除其仲裁職務，由主管機關另行指定仲裁委員代替之。

### ► 第 35 條

仲裁委員會作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

### ► 第 36 條

勞資爭議當事人於仲裁程序進行中和解者，應將和解書報仲裁委員會及主管機關備查，仲裁程序即告終結；其和解與依本法成立之調解有同一效力。

### ► 第 37 條

仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。

仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

對於前二項之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。

調整事項經作成仲裁判斷者，勞資雙方當事人就同一爭議事件不得再為爭議行為；其依前項規定向法院提起撤銷仲裁判斷之訴者，亦同。

### ► 第 38 條

第九條第四項、第十條、第十七條第一項及第二十四條之規定，於仲裁程序準用之。

## 第四章 裁決

### ► 第 39 條

勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。

### ► 第 40 條

裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：

- 一．當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
- 二．請求裁決之事項及其原因事實。

### ► 第 41 條



基於工會法第三十五條第二項規定所為之裁決申請，違反第三十九條第二項及前條規定者，裁決委員應作成不予受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。

前項不予受理決定，不得聲明不服。

### ► 第 42 條

當事人就工會法第三十五條第二項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。

當事人於第三十九條第二項所定期間提起之訴訟，依民事訴訟法之規定視為調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。

裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。

### ► 第 43 條

中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。

裁決委員會置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。

中央主管機關應調派專任人員或聘用專業人員，承主任裁決委員之命，協助辦理裁決案件之程序審查、爭點整理及資料蒐集等事務。具專業證照執業資格者，經聘用之期間，計入其專業執業年資。

裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序、前項人員之調派或遴聘及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 44 條

中央主管機關應於收到裁決申請書之日起七日內，召開裁決委員會處理之。

裁決委員會應指派委員一人至三人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後二十日內作成調查報告，必要時得延長二十日。

裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

申請人經依第三項規定通知，無正當理由二次不到場者，視為撤回申請；相對人二次不到場者，裁決委員會得經到場一造陳述為裁決。

裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員

會應作成不受理之決定。

### ► 第 45 條

主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會，並於開會之日起三十日內作成裁決決定。但經裁決委員會應出席委員二分之一以上同意者得延長之，最長以三十日為限。

### ► 第 46 條

裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。

裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。

裁決委員審理案件相關給付報酬標準，由中央主管機關定之。

### ► 第 47 條

裁決決定書應載明下列事項：

- 一．當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。
- 二．有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
- 三．主文。
- 四．事實。
- 五．理由。
- 六．主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。
- 七．年、月、日。

裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於二十日內將裁決決定書送達當事人。

### ► 第 48 條

對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。

裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。

前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。

法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委

員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。

前項訴訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後三十日內提起之。

### ► 第 49 條

前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。

### ► 第 50 條

當事人本於第四十八條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。

前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分。

民事訴訟法有關假扣押或假處分之規定，除第五百二十九條規定外，於前二項情形準用之。

裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

### ► 第 51 條

基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。

前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。

不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。

對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

### ► 第 52 條

本法第三十二條規定，於裁決程序準用之。

## 第五章 爭議行為

### ► 第 53 條

勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。

雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。

### ► 第 54 條

工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。

下列勞工，不得罷工：

- 一．教師。
- 二．國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。

下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

- 一．自來水事業。
- 二．電力及燃氣供應業。
- 三．醫院。
- 四．經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。

提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。

第二項及第三項所列之機關（構）及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。

重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

### ► 第 55 條

爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。

雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。

### ► 第 56 條

爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

## 第六章 訴訟費用之暫減及強制執行之裁定

### ► 第 57 條

勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。

### ► 第 58 條

除第五十條第二項所規定之情形外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

### ► 第 59 條

勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。

前項聲請事件，法院應於七日內裁定之。

對於前項裁定，當事人得為抗告，抗告之程序適用非訟事件法之規定，非訟事件法未規定者，準用民事訴訟法之規定。

### ► 第 60 條

有下列各款情形之一者，法院應駁回其強制執行裁定之聲請：

- 一．調解內容或仲裁判斷，係使勞資爭議當事人為法律上所禁止之行為。
- 二．調解內容或仲裁判斷，與爭議標的顯屬無關或性質不適用於強制執行。
- 三．依其他法律不得為強制執行。

### ► 第 61 條

依本法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視為調解不成立。但依前條第二款規定駁回，或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者，不適用之。

## 第七章 罰則

### ► 第 62 條

雇主或雇主團體違反第八條規定者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。

工會違反第八條規定者，處新臺幣十萬元以上三十萬元以下罰鍰。

勞工違反第八條規定者，處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。

### ► 第 63 條

違反第十二條第四項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四

項規定，為虛偽之說明或提供不實資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第十二條第三項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，無正當理由拒絕說明或拒絕調解人或調解委員進入事業單位者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。

### 第八章 附則

#### ► 第 64 條

權利事項之勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例調解成立者，其效力依該條例之規定。

權利事項勞資爭議經當事人雙方合意，依仲裁法所為之仲裁，其效力依該法之規定。

第八條之規定於前二項之調解及仲裁適用之。

#### ► 第 65 條

為處理勞資爭議，保障勞工權益，中央主管機關應捐助設置勞工權益基金。

前項基金來源如下：

- 一．勞工權益基金（專戶）贖餘專款。
- 二．由政府逐年循預算程序之撥款。
- 三．本基金之孳息收入。
- 四．捐贈收入。
- 五．其他有關收入。

#### ► 第 66 條

本法施行日期，由行政院定之。

## 就業保險法

### 第一章 總則

#### ► 第 1 條

為提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

#### ► 第 2 條

就業保險（以下簡稱本保險）之主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

#### ► 第 3 條

本保險業務，由勞工保險監理委員會監理。

被保險人及投保單位對保險人核定之案件發生爭議時，應先向勞工保險監理委員會申請審議；對於爭議審議結果不服時，得依法提起訴願及行政訴訟。

### 第二章 保險人、投保對象及投保單位

#### ► 第 4 條

本保險由中央主管機關委任勞工保險局辦理，並為保險人。

#### ► 第 5 條

年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：

- 一．具中華民國國籍者。
- 二．與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。

前項所列人員有下列情形之一者，不得參加本保險：

- 一．依法應參加公教人員保險或軍人保險。
- 二．已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付。
- 三．受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構。

受僱於二個以上雇主者，得擇一參加本保險。

#### ► 第 6 條

本法施行後，依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，自投保單位申報參加勞工保險生效之日起，取得本保險被保險人身分；自投保單位申報勞工保險退保效力停止之日起，其保險效力即行終止。

本法施行前，已參加勞工保險之勞工，自本法施行之日起，取得被保險人身分；其依勞工保險條例及勞工保險失業給付實施辦法之規定，繳納失業給付保險費之有效年資，應合併計算本保險之保險年資。

依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險；於所屬勞工離職之當日，列表通知保險人。其保險效力之開始或停止，均自應為申報或通知之當日起算。

但投保單位非於本法施行之當日或勞工到職之當日為其申報參加本保險者，除依本法第三十八條規定處罰外，其保險效力之開始，均自申報或通知之翌日起算。

### ► 第 7 條

主管機關、保險人及公立就業服務機構為查核投保單位勞工工作情況、薪資或離職原因，必要時，得查對其員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊等相關資料，投保單位不得規避、妨礙或拒絕。

## 第三章 保險財務

### ► 第 8 條

本保險之保險費率，由中央主管機關按被保險人當月之月投保薪資百分之一至百分之二擬訂，報請行政院核定之。

### ► 第 9 條

本保險之保險費率，保險人每三年應至少精算一次，並由中央主管機關聘請精算師、保險財務專家、相關學者及社會公正人士九人至十五人組成精算小組審查之。

有下列情形之一者，中央主管機關應於前條規定之保險費率範圍內調整保險費率：

- 一、精算之保險費率，其前三年度之平均值與當年度保險費率相差幅度超過正負百分之五。
- 二、本保險累存之基金餘額低於前一年度保險給付平均月給付金額之六倍或高



於前一年度保險給付平均月給付金額之九倍。

三．本保險增減給付項目、給付內容、給付標準或給付期限，致影響保險財務。

### 第四章 保險給付

#### ► 第 10 條

本保險之給付，分下列五種：

- 一．失業給付。
- 二．提早就業獎助津貼。
- 三．職業訓練生活津貼。
- 四．育嬰留職停薪津貼。
- 五．失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助。

前項第五款之補助對象、補助條件、補助標準、補助期間之辦法，由中央主管機關定之。

#### ► 第 11 條

本保險各種保險給付之請領條件如下：

- 一．失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
- 二．提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。
- 三．職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。
- 四．育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。

本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。

#### ► 第 12 條

公立就業服務機構為促進失業之被保險人再就業，得提供就業諮詢、推介就業或參加職業訓練。

前項業務得由主管機關或公立就業服務機構委任或委託其他機關（構）、學校、團體或法人辦理。

中央主管機關得於就業保險年度應收保險費百分之十及歷年經費執行賸餘額度之範圍內提撥經費，辦理下列事項：

- 一．被保險人之在職訓練。
- 二．被保險人失業後之職業訓練、創業協助及其他促進就業措施。
- 三．被保險人之僱用安定措施。
- 四．雇主僱用失業勞工之獎助。

辦理前項各款所定事項之對象、職類、資格條件、項目、方式、期間、給付標準、給付限制、經費管理、運用及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第一項所稱就業諮詢，指提供選擇職業、轉業或職業訓練之資訊與服務、就業促進研習活動或協助工作適應之專業服務。

### ► 第 13 條

申請人對公立就業服務機構推介之工作，有下列各款情事之一而不接受者，仍得請領失業給付：

- 一．工資低於其每月得請領之失業給付數額。
- 二．工作地點距離申請人日常居住處所三十公里以上。

### ► 第 14 條

申請人對公立就業服務機構安排之就業諮詢或職業訓練，有下列情事之一而不接受者，仍得請領失業給付：

- 一．因傷病診療，持有證明而無法參加者。
- 二．為參加職業訓練，需要變更現在住所，經公立就業服務機構認定顯有困難者。

申請人因前項各款規定情事之一，未參加公立就業服務機構安排之就業諮詢或職業訓練，公立就業服務機構在其請領失業給付期間仍得擇期安排。

### ► 第 15 條

被保險人有下列情形之一者，公立就業服務機構應拒絕受理失業給付之申請：

- 一．無第十三條規定情事之一不接受公立就業服務機構推介之工作。
- 二．無前條規定情事之一不接受公立就業服務機構之安排，參加就業諮詢或職業訓練。

### ► 第 16 條

失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。

中央主管機關於經濟不景氣致大量失業或其他緊急情事時，於審酌失業率及其他情形後，得延長前項之給付期間最長至九個月，必要時得再延長之，但最長不得超過十二個月。但延長給付期間不適用第十三條及第十八條之規定。

前項延長失業給付期間之認定標準、請領對象、請領條件、實施期間、延長時間及其他相關事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

受領失業給付未滿前三項給付期間再參加本保險後非自願離職者，得依規定申領失業給付。但合併原已領取之失業給付月數及依第十八條規定領取之提早就業獎助津貼，以發給前三項所定給付期間為限。

依前四項規定領滿給付期間者，自領滿之日起二年內再次請領失業給付，其失業給付以發給原給付期間之二分之一為限。

依前五項規定領滿失業給付之給付期間者，本保險年資應重行起算。

### ► 第 17 條

被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資百分之八十部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。

領取勞工保險傷病給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、創業貸款利息補貼或其他促進就業相關津貼者，領取相關津貼期間，不得同時請領失業給付。

### ► 第 18 條

符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險為被保險人滿三個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之百分之五十，一次發給提早就業獎助津貼。

### ► 第 19 條

被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十發給職業訓練生活津貼，最長發給六個月。

職業訓練單位應於申請人受訓之日，通知保險人發放職業訓練生活津貼。

中途離訓或經訓練單位退訓者，訓練單位應即通知保險人停止發放職業訓練生活津貼。

### ► 第 19-1 條

被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。

前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女。

### ► 第 19-2 條

育嬰留職停薪津貼，以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。

前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。

父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之被保險人，其共同生活期間得依第十一條第一項第四款及前三項規定請領育嬰留職停薪津貼。但因可歸責於被保險人之事由，致未經法院裁定認可收養者，保險人應通知限期返還其所受領之津貼，屆期未返還者，依法移送強制執行。

### ► 第 20 條

失業給付自向公立就業服務機構辦理求職登記之第十五日起算。

職業訓練生活津貼自受訓之日起算。

### ► 第 21 條

投保單位故意為不合法法規之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行。

### ► 第 22 條

被保險人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

被保險人依本法規定請領保險給付者，得檢具保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入保險給付之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵押、扣押、供擔保或強制執行之標的。

### ► 第 22-1 條

依本法發給之保險給付，經保險人核定後，應在十五日內給付之。如逾期給付

可歸責於保險人者，其逾期部分應加給利息。

### ► 第 23 條

申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付。

前項爭議結果，確定申請人不符失業給付請領規定時，應於確定之日起十五日內，將已領之失業給付返還。屆期未返還者，依法移送強制執行。

### ► 第 24 條

領取保險給付之請求權，自得請領之日起，因二年間不行使而消滅。

## 第五章 申請及審核

### ► 第 25 條

被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。

公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起十四日內推介就業或安排職業訓練。未能於該十四日內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構應於翌日完成失業認定，並轉請保險人核發失業給付。第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。

前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。

申請人未檢齊第一項規定文件者，應於七日內補正；屆期未補正者，視為未申請。

### ► 第 26 條

公立就業服務機構為辦理推介就業及安排職業訓練所需，得要求申請人提供下列文件：

- 一．最高學歷及經歷證書影本。
- 二．專門職業及技術人員證照或執業執照影本。
- 三．曾接受職業訓練之結訓證書影本。

### ► 第 27 條

申請人應於公立就業服務機構推介就業之日起七日內，將就業與否回覆卡檢送公立就業服務機構。

申請人未依前項規定辦理者，公立就業服務機構應停止辦理當次失業認定或再

認定。已辦理認定者，應撤銷其認定。

### ► 第 28 條

職業訓練期滿未能推介就業者，職業訓練單位應轉請公立就業服務機構完成失業認定；其未領取或尚未領滿失業給付者，並應轉請保險人核發失業給付，合併原已領取之失業給付，仍以第十六條規定之給付期間為限。

### ► 第 29 條

繼續請領失業給付者，應於前次領取失業給付期間末日之翌日起二年內，每個月親自前往公立就業服務機構申請失業再認定。但因傷病診療期間無法親自辦理者，得提出醫療機構出具之相關證明文件，以書面陳述理由委託他人辦理之。未經公立就業服務機構為失業再認定者，應停止發給失業給付。

### ► 第 30 條

領取失業給付者，應於辦理失業再認定時，至少提供二次以上之求職紀錄，始得繼續請領。未檢附求職紀錄者，應於七日內補正；屆期未補正者，停止發給失業給付。

### ► 第 31 條

失業期間或受領失業給付期間另有其他工作收入者，應於申請失業認定或辦理失業再認定時，告知公立就業服務機構。

### ► 第 32 條

領取失業給付者，應自再就業之日起三日內，通知公立就業服務機構。

## 第六章 基金及行政經費

### ► 第 33 條

就業保險基金之來源如下：

- 一．本保險開辦時，中央主管機關自勞工保險基金提撥之專款。
- 二．保險費與其孳息收入及保險給付支出之結餘。
- 三．保險費滯納金。
- 四．基金運用之收益。
- 五．其他有關收入。

前項第一款所提撥之專款，應一次全數撥還勞工保險基金。

### ► 第 34 條

就業保險基金，經勞工保險監理委員會之通過，得為下列之運用：

- 一．對於公債、庫券及公司債之投資。
- 二．存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構及買賣短期票券。
- 三．其他經中央主管機關核准有利於本基金收益之投資。

前項第三款所稱其他有利於本基金收益之投資，不得為權益證券及衍生性金融商品之投資。

就業保險基金除作為第一項運用、保險給付支出、第十二條第三項規定之提撥外，不得移作他用或轉移處分。基金之收支、運用情形及其積存數額，應由保險人報請中央主管機關按年公告之。

### ► 第 35 條

辦理本保險所需之經費，由保險人以當年度保險費收入預算總額百分之三點五為上限編列，由中央主管機關編列預算撥付之。

## 第七章 罰則

### ► 第 36 條

以詐欺或其他不正當行為領取保險給付或為虛偽之證明、報告、陳述者，除按其領取之保險給付處以二倍罰鍰外，並應依民法請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理。

### ► 第 37 條

勞工違反本法規定不參加就業保險及辦理就業保險手續者，處新臺幣一千五百元以上七千五百元以下罰鍰。

### ► 第 38 條

投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。

投保單位未依本法之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。

投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。

投保單位違反第七條規定者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

本法中華民國九十八年三月三十一日修正之條文施行前，投保單位經依規定加徵滯納金至應納費額上限，其應繳之保險費仍未向保險人繳納，且未經保險人處以罰鍰或處以罰鍰而未執行者，不再裁處或執行。

### ► 第 39 條

依本法所處之罰鍰，經保險人通知限期繳納，屆期末繳納者，依法移送強制執行。

## 第八章 附則

### ► 第 40 條

本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理。

### ► 第 41 條

勞工保險條例第二條第一款有關普通事故保險失業給付部分及第七十四條規定，自本法施行之日起，不再適用。

自本法施行之日起，本法被保險人之勞工保險普通事故保險費率應按被保險人當月之月投保薪資百分之一調降之，不受勞工保險條例第十三條第二項規定之限制。

### ► 第 42 條

本保險之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。

### ► 第 43 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

### ► 第 44 條

本法之施行日期，由行政院定之。

本法中華民國九十八年四月二十一日修正之第三十五條條文，自中華民國九十九年一月一日施行。

本法中華民國一百零一年十二月四日修正之條文，自公布日施行。



## 職業訓練法

### 第一章 總則

#### ► 第 1 條

為實施職業訓練，以培養國家建設技術人力，提高工作技能，促進國民就業，特制定本法。

#### ► 第 2 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

#### ► 第 3 條

本法所稱職業訓練，指為培養及增進工作技能而依本法實施之訓練。

職業訓練之實施，分為養成訓練、技術生訓練、進修訓練及轉業訓練。

主管機關得將前項所定養成訓練及轉業訓練之職業訓練事項，委任所屬機關（構）或委託職業訓練機構、相關機關（構）、學校、團體或事業機構辦理。接受前項委任或委託辦理職業訓練之資格條件、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

#### ► 第 4 條

職業訓練應與職業教育、補習教育及就業服務，配合實施。

#### ► 第 4-1 條

中央主管機關應協調、整合各中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與辦理職業訓練等服務資訊，以推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定。

### 第二章 職業訓練機構

#### ► 第 5 條

職業訓練機構包括左列三類：

- 一．政府機關設立者。
- 二．事業機構、學校或社團法人等團體附設者。
- 三．以財團法人設立者。

#### ► 第 6 條

職業訓練機構之設立，應經中央主管機關登記或許可；停辦或解散時，應報中央主管機關核備。

職業訓練機構，依其設立目的，辦理訓練；並得接受委託，辦理訓練。

職業訓練機構之設立及管理辦法，由中央主管機關定之。

### 第三章 職業訓練之實施

#### 第一節 養成訓練

##### ► 第 7 條

養成訓練，係對十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施有系統之職前訓練。

##### ► 第 8 條

養成訓練，除本法另有規定外，由職業訓練機構辦理。

##### ► 第 9 條

經中央主管機關公告職類之養成訓練，應依中央主管機關規定之訓練課程、時數及應具設備辦理。

##### ► 第 10 條

養成訓練期滿，經測驗成績及格者，由辦理職業訓練之機關（構）、學校、團體或事業機構發給結訓證書。

#### 第二節 技術生訓練

##### ► 第 11 條

技術生訓練，係事業機構為培養其基層技術人力，招收十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施之訓練。

技術生訓練之職類及標準，由中央主管機關訂定公告之。

##### ► 第 12 條

事業機構辦理技術生訓練，應先擬訂訓練計畫，並依有關法令規定，與技術生簽訂書面訓練契約。

##### ► 第 13 條

主管機關對事業機構辦理技術生訓練，應予輔導及提供技術協助。

##### ► 第 14 條

技術生訓練期滿，經測驗成績及格者，由事業機構發給結訓證書。

#### 第三節 進修訓練

##### ► 第 15 條

進修訓練，係為增進在職技術員工專業技能與知識，以提高勞動生產力所實施之訓練。

► 第 16 條

進修訓練，由事業機構自行辦理、委託辦理或指派其參加國內外相關之專業訓練。

► 第 17 條

事業機構辦理進修訓練，應於年度終了後二個月內將辦理情形，報主管機關備查。

### 第四節 轉業訓練

► 第 18 條

轉業訓練，係為職業轉換者獲得轉業所需之工作技能與知識，所實施之訓練。

► 第 19 條

主管機關為因應社會經濟變遷，得辦理轉業訓練需要之調查及受理登記，配合社會福利措施，訂定訓練計畫。

主管機關擬定前項訓練計畫時，關於農民志願轉業訓練，應會商農業主管機關訂定。

► 第 20 條

轉業訓練，除本法另有規定外，由職業訓練機構辦理。

### 第五節 (刪除)

► 第 21 條

(刪除)

► 第 22 條

(刪除)

► 第 23 條

(刪除)

## 第四章 職業訓練師

► 第 24 條

職業訓練師，係指直接擔任職業技能與相關知識教學之人員。

職業訓練師之名稱、等級、資格、甄審及遴聘辦法，由中央主管機關定之。

► 第 25 條

職業訓練師經甄審合格者，其在職業訓練機構之教學年資，得與同等學校教師年資相互採計。其待遇並得比照同等學校教師。

前項採計及比照辦法，由中央主管機關會同教育主管機關定之。

### ► 第 26 條

中央主管機關，得指定職業訓練機構，辦理職業訓練師之養成訓練、補充訓練及進修訓練。

前項職業訓練師培訓辦法，由中央主管機關定之。

## 第五章 事業機構辦理訓練之費用

### ► 第 27 條

應辦職業訓練之事業機構，其每年實支之職業訓練費用，不得低於當年度營業額之規定比率。其低於規定比率者，應於規定期限內，將差額繳交中央主管機關設置之職業訓練基金，以供統籌辦理職業訓練之用。

前項事業機構之業別、規模、職業訓練費用比率、差額繳納期限及職業訓練基金之設置、管理、運用辦法，由行政院定之。

### ► 第 28 條

前條事業機構，支付職業訓練費用之項目如左：

- 一．自行辦理或聯合辦理訓練費用。
- 二．委託辦理訓練費用。
- 三．指派參加訓練費用。

前項費用之審核辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 29 條

依第二十七條規定，提列之職業訓練費用，應有獨立之會計科目，專款專用，並以業務費用列支。

### ► 第 30 條

應辦職業訓練之事業機構，須於年度終了後二個月內將職業訓練費用動支情形，報主管機關審核。

## 第六章 技能檢定、發證及認證

### ► 第 31 條

為提高技能水準，建立證照制度，應由中央主管機關辦理技能檢定。  
前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託或委辦有關機關（構）、團體辦理。

### ► 第 31-1 條

中央目的事業主管機關或依法設立非以營利為目的之全國性專業團體，得向中央主管機關申請技能職類測驗能力之認證。

前項認證業務，中央主管機關得委託非以營利為目的之專業認證機構辦理。

前二項機關、團體、機構之資格條件、審查程序、審查費數額、認證職類、等級與期間、終止委託及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 31-2 條

依前條規定經認證之機關、團體（以下簡稱經認證單位），得辦理技能職類測驗，並對測驗合格者，核發技能職類證書。

前項證書之效力比照技術士證，其等級比照第三十二條規定；發證及管理之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 32 條

辦理技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜分三級者，由中央主管機關定之。

### ► 第 33 條

技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。

技能檢定題庫之設置與管理、監評人員之甄審訓練與考核、申請檢定資格、學、術科測試委託辦理、術科測試場地機具、設備評鑑與補助、技術士證發證、管理及對推動技術士證照制度獎勵等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

技能檢定之職類開發、規範製訂、試題命製與閱卷、測試作業程序、學科監場、術科監評及試場須知等事項，由中央主管機關另以規則定之。

### ► 第 34 條

進用技術性職位人員，取得乙級技術士證者，得比照專科學校畢業程度選用；取得甲級技術士證者，得比照大學校院以上畢業程度選用。

### ► 第 35 條

技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。

## 第七章 輔導及獎勵

### ► 第 36 條

主管機關得隨時派員查察職業訓練機構及事業機構辦理職業訓練情形。  
職業訓練機構或事業機構，對前項之查察不得拒絕，並應提供相關資料。

### ► 第 37 條

主管機關對職業訓練機構或事業機構辦理職業訓練情形，得就考核結果依左列規定辦理：

- 一．著有成效者，予以獎勵。
- 二．技術不足者，予以指導。
- 三．經費困難者，酌予補助。

### ► 第 38 條

私人、團體或事業機構，捐贈財產辦理職業訓練，或對職業訓練有其他特殊貢獻者，應予獎勵。

### ► 第 38-1 條

中央主管機關為鼓勵國民學習職業技能，提高國家職業技能水準，應舉辦技能競賽。

前項技能競賽之實施、委任所屬機關（構）或委託有關機關（構）、團體辦理、裁判人員遴聘、選手資格與限制、競賽規則、爭議處理及獎勵等事項之辦法，由中央主管機關定之。

## 第八章 罰則

### ► 第 39 條

職業訓練機構辦理不善或有違反法令或設立許可條件者，主管機關得視其情節，分別為下列處理：

- 一．警告。
- 二．限期改善。
- 三．停訓整頓。
- 四．撤銷或廢止許可。

### ► 第 39-1 條

依第三十一條之一規定經認證單位，不得有下列情形：

- 一．辦理技能職類測驗，為不實之廣告或揭示。
- 二．收取技能職類測驗規定數額以外之費用。

- 三．謀取不正利益、圖利自己或他人。
- 四．會務或財務運作發生困難。
- 五．依規定應提供資料，拒絕提供、提供不實或失效之資料。
- 六．違反中央主管機關依第三十一條之一第三項所定辦法關於資格條件、審查程序或其他管理事項規定。

違反前項各款規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，中央主管機關並得視其情節，分別為下列處理：

- 一．警告。
- 二．限期改善。
- 三．停止辦理測驗。
- 四．撤銷或廢止認證。

經認證單位依前項第四款規定受撤銷或廢止認證者，自生效日起，不得再核發技能職類證書。

經認證單位違反前項規定或未經認證單位，核發第三十一條之二規定之技能職類證書者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。

### ► 第 39-2 條

取得技能職類證書者，有下列情形之一時，中央主管機關應撤銷或廢止其證書：

- 一．以詐欺、脅迫、賄賂或其他不正方法取得證書。
- 二．證書租借他人使用。
- 三．違反第三十一條之二第二項所定辦法關於證書效力等級、發證或其他管理事項規定，情節重大。


經認證單位依前條規定受撤銷或廢止認證者，其參加技能職類測驗人員於生效日前合法取得之證書，除有前項行為外，效力不受影響。

### ► 第 40 條

依第二十七條規定，應繳交職業訓練費用差額而未依規定繳交者，自規定期限屆滿之次日起，至差額繳清日止，每逾一日加繳欠繳差額百分之零點二滯納金。但以不超過欠繳差額一倍為限。

### ► 第 41 條

本法所定應繳交之職業訓練費用差額及滯納金，經通知限期繳納而逾期仍未繳納者，得移送法院強制執行。

 **第九章 附則**

▶ 第 42 條

(刪除)

▶ 第 43 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

▶ 第 44 條

本法自公布日施行。

本法修正條文，除中華民國一百年十月二十五日修正之第三十一條之一、第三十一條之二、第三十九條之一及第三十九條之二自公布後一年施行外，自公布日施行。



## 勞工保險條例

### 第一章 總則

#### ▶ 第 1 條

為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。

#### ▶ 第 2 條

勞工保險之分類及其給付種類如下：

- 一．普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。
- 二．職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。

#### ▶ 第 3 條

勞工保險之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。

#### ▶ 第 4 條

勞工保險之主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府。

### 第二章 保險人、投保單位及被保險人

#### ▶ 第 5 條

中央主管機關統籌全國勞工保險業務，設勞工保險局為保險人，辦理勞工保險業務。為監督勞工保險業務及審議保險爭議事項，由有關政府代表、勞工代表、資方代表及專家各佔四分之一為原則，組織勞工保險監理委員會行之。

勞工保險局之組織及勞工保險監理委員會之組織，另以法律定之。

勞工保險爭議事項審議辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

#### ▶ 第 6 條

年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

- 一．受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。
- 二．受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。
- 三．受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。
- 四．依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立

學校之員工。

- 五．受僱從事漁業生產之勞動者。
- 六．在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。
- 七．無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。
- 八．無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之。

前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。

### ► 第 7 條

前條第一項第一款至第三款規定之勞工參加勞工保險後，其投保單位僱用勞工減至四人以下時，仍應繼續參加勞工保險。

### ► 第 8 條

左列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：

- 一．受僱於第六條第一項各款規定各業以外之員工。
- 二．受僱於僱用未滿五人第六條第一項第一款至第三款規定各業之員工。
- 三．實際從事勞動之雇主。
- 四．參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。

前項人員參加保險後，非依本條例規定，不得中途退保。

第一項第三款規定之雇主，應與其受僱員工，以同一投保單位參加勞工保險。

### ► 第 9 條

被保險人有左列情形之一者，得繼續參加勞工保險：

- 一．應徵召服役者。
- 二．派遣出國考察、研習或提供服務者。
- 三．因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過一年，職業災害未超過二年者。
- 四．在職勞工，年逾六十五歲繼續工作者。
- 五．因案停職或被羈押，未經法院判決確定者。

### ► 第 9-1 條

被保險人參加保險，年資合計滿十五年，被裁減資遣而自願繼續參加勞工保險者，由原投保單位為其辦理參加普通事故保險，至符合請領老年給付之日止。

前項被保險人繼續參加勞工保險及保險給付辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 10 條

各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員

工或會員名冊。

前項投保手續及其他有關保險事務，投保單位得委託其所隸屬團體或勞工團體辦理之。

保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。

前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五年。

### ► 第 11 條

符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。

### ► 第 12 條

被保險人退保後再參加保險時，其原有保險年資應予併計。

被保險人於八十八年十二月九日以後退職者，且於本條例六十八年二月二十一日修正前停保滿二年或七十七年二月五日修正前停保滿六年者，其停保前之保險年資應予併計。

前項被保險人已領取老年給付者，得於本條施行後二年內申請補發併計年資後老年給付之差額。

## 第三章 保險費

### ► 第 13 條

本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。

普通事故保險費率，為被保險人當月投保薪資百分之七點五至百分之十三；本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行時，保險費率定為百分之七點五，施行後第三年調高百分之零點五，其後每年調高百分之零點五至百分之十，並自百分之十當年起，每兩年調高百分之零點五至上限百分之十三。但保險基金餘額足以支付未來二十年保險給付時，不予調高。

職業災害保險費率，分為行業別災害費率及上、下班災害費率二種，每三年調整一次，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定，送請立法院查照。

僱用員工達一定人數以上之投保單位，前項行業別災害費率採實績費率，按其前三年職業災害保險給付總額占應繳職業災害保險費總額之比率，由保險人依下列規定，每年計算調整之：

- 一、超過百分之八十者，每增加百分之十，加收其適用行業之職業災害保險費率之百分之五，並以加收至百分之四十為限。
- 二、低於百分之七十者，每減少百分之十，減收其適用行業之職業災害保險費率之百分之五。

前項實績費率實施之辦法，由中央主管機關定之。

職業災害保險之會計，保險人應單獨辦理。

### ► 第 14 條

前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。

被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。

第一項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

### ► 第 14-1 條

投保單位申報被保險人投保薪資不實者，由保險人按照同一行業相當等級之投保薪資額逕行調整通知投保單位，調整後之投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準。

依前項規定逕行調整之投保薪資，自調整之次月一日生效。

### ► 第 14-2 條

依第八條第一項第三款規定加保，其所得未達投保薪資分級表最高一級者，得自行舉證申報其投保薪資。但最低不得低於所屬員工申報之最高投保薪資適用之等級。

### ► 第 15 條

勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：

- 一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保

險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。

- 二．第六條第一項第七款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，由中央政府補助。
- 三．第六條第一項第八款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之二十，其餘百分之八十，由中央政府補助。
- 四．第八條第一項第四款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，由中央政府補助。
- 五．第九條之一規定之被保險人，其保險費由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，由中央政府補助。

### ► 第 16 條

勞工保險保險費依左列規定，按月繳納：

- 一．第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納。
- 二．第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人，其自行負擔之保險費，應按月向其所屬投保單位繳納，於次月底前繳清，所屬投保單位應於再次月底前，負責彙繳保險人。
- 三．第九條之一規定之被保險人，其應繳之保險費，應按月向其原投保單位或勞工團體繳納，由原投保單位或勞工團體於次月底前負責彙繳保險人。

勞工保險之保險費一經繳納，概不退還。但非歸責於投保單位或被保險人之事由所致者，不在此限。

### ► 第 17 條

投保單位對應繳納之保險費，未依前條第一項規定限期繳納者，得寬限十五日；如在寬限期間仍未向保險人繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其應納費額百分之零點一滯納金；加徵之滯納金額，以至應納費額之百分之二十為限。

加徵前項滯納金十五日後仍未繳納者，保險人應就其應繳之保險費及滯納金，依法訴追。投保單位如無財產可供執行或其財產不足清償時，其主持人或負責人對逾期繳納有過失者，應負損害賠償責任。

保險人於訴追之日起，在保險費及滯納金未繳清前，暫行拒絕給付。但被保險

人應繳部分之保險費已扣繳或繳納於投保單位者，不在此限。

第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人，依第十五條規定負擔之保險費，應按期送交所屬投保單位彙繳。如逾寬限期間十五日而仍未送交者，其投保單位得適用第一項規定，代為加收滯納金彙繳保險人；加徵滯納金十五日後仍未繳納者，暫行拒絕給付。

第九條之一規定之被保險人逾二個月未繳保險費者，以退保論。其於欠繳保險費期間發生事故所領取之保險給付，應依法追還。

### ► 第 17-1 條

勞工保險之保險費及滯納金，優先於普通債權受清償。

### ► 第 18 條

被保險人發生保險事故，於其請領傷病給付或住院醫療給付未能領取薪資或喪失收入期間，得免繳被保險人負擔部分之保險費。

前項免繳保險費期間之年資，應予承認。

## 第四章 保險給付

### 第一節 通則

#### ► 第 19 條

被保險人於保險效力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或其受益人得依本條例規定，請領保險給付。

以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。被保險人同時受僱於二個以上投保單位者，其普通事故保險給付之月投保薪資得合併計算，不得超過勞工保險投保薪資分級表最高一級。但連續加保未滿三十日者，不予合併計算。

前項平均月投保薪資之計算方式如下：

- 一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高六十個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿五年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第五十八條第二項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前三年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿三年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。
- 二、其他現金給付之平均月投保薪資：按被保險人發生保險事故之當月起前六個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為給付單位者，以平均月投保薪

資除以三十計算。

第二項保險給付標準之計算，於保險年資未滿一年者，依其實際加保月數按比例計算；未滿三十日者，以一個月計算。

被保險人如為漁業生產勞動者或航空、航海員工或坑內工，除依本條例規定請領保險給付外，於漁業、航空、航海或坑內作業中，遭遇意外事故致失蹤時，自失蹤之日起，按其平均月投保薪資百分之七十，給付失蹤津貼；於每滿三個月之期末給付一次，至生還之前一日或失蹤滿一年之前一日或受死亡宣告判決確定死亡時之前一日止。

被保險人失蹤滿一年或受死亡宣告判決確定死亡時，得依第六十四條規定，請領死亡給付。

### ► 第 20 條

被保險人在保險有效期間發生傷病事故，於保險效力停止後一年內，得請領同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職業災害醫療給付。被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第三十一條第一項第一款或第二款規定之參加保險日數，於保險效力停止後一年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付。

### ► 第 20-1 條

被保險人退保後，經診斷確定於保險有效期間罹患職業病者，得請領職業災害保險失能給付。

前項得請領失能給付之對象、職業病種類、認定程序及給付金額計算等事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 21 條

(刪除)

### 第 21-1 條

(刪除)

### ► 第 22 條

同一種保險給付，不得因同一事故而重複請領。

### ► 第 23 條

被保險人或其受益人或其他利害關係人，為領取保險給付，故意造成保險事故者，保險人除給與喪葬津貼外，不負發給其他保險給付之責任。

### ► 第 24 條

投保單位故意為不合本條例規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，

保險人應依法追還；並取消該被保險人之資格。

► 第 25 條

被保險人無正當理由，不接受保險人特約醫療院、所之檢查或補具應繳之證件，或受益人不補具應繳之證件者，保險人不負發給保險給付之責任。

► 第 26 條

因戰爭變亂或因被保險人或其父母、子女、配偶故意犯罪行為，以致發生保險事故者，概不給與保險給付。

► 第 27 條

被保險人之養子女，其收養登記在保險事故發生時未滿六個月者，不得享有領取保險給付之權利。

► 第 28 條

保險人為審核保險給付或勞工保險監理委員會為審議爭議案件認有必要者，得向被保險人、受益人、投保單位、各該醫院、診所或領有執業執照之醫師、助產士等要求提出報告，或調閱各該醫院、診所及投保單位之病歷、薪資帳冊、檢查化驗紀錄或放射線診斷攝影片（X光照片）及其他有關文件，被保險人、受益人、投保單位、各該醫院、診所及領有執業執照之醫師或助產士等均不得拒絕。

► 第 29 條

被保險人、受益人或支出殯葬費之人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

被保險人或受益人依本條例規定請領年金給付者，得檢具保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入年金給付之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

被保險人已領取之保險給付，經保險人撤銷或廢止，應繳還而未繳還者，保險人得以其本人或其受益人請領之保險給付扣減之。

被保險人有未償還第六十七條第一項第四款之貸款本息者，於被保險人或其受益人請領保險給付時逕予扣減之。

前項未償還之貸款本息，不適用下列規定，並溯自中華民國九十二年一月二十二日施行：

- 一．消費者債務清理條例有關債務免責之規定。
- 二．破產法有關債務免責之規定。
- 三．其他法律有關請求權消滅時效規定。



第四項及第五項有關扣減保險給付之種類、方式及金額等事項之辦法，由中央主管機關定之。

保險人應每年書面通知有未償還第六十七條第一項第四款貸款本息之被保險人或其受益人之積欠金額，並請其依規定償還。

### ► 第 29-1 條

依本條例以現金發給之保險給付，經保險人核定後，應在十五日內給付之；年金給付應於次月底前給付。如逾期給付可歸責於保險人者，其逾期部分應加給利息。

### ► 第 30 條

領取保險給付之請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。

## 第二節 生育給付

### ► 第 31 條

被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給付：

- 一．參加保險滿二百八十日後分娩者。
- 二．參加保險滿一百八十一日後早產者。
- 三．參加保險滿八十四日後流產者。

被保險人之配偶分娩、早產或流產者，比照前項規定辦理。

### ► 第 32 條

生育給付標準，依下列各款辦理：

- 一．被保險人或其配偶分娩或早產者，按被保險人平均月投保薪資一次給與分娩費三十日，流產者減半給付。
- 二．被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費六十日。
- 三．分娩或早產為雙生以上者，分娩費及生育補助費比例增給。

被保險人難產已申領住院診療給付者，不再給與分娩費。

被保險人同時符合相關社會保險生育給付或因軍公教身分請領國家給與之生育補助請領條件者，僅得擇一請領。但農民健康保險者，不在此限。

## 第三節 傷病給付

### ► 第 33 條

被保險人遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給普通傷害補助費或普通疾病補助費。

### ► 第 34 條

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，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。職業病種類表如附表一。

前項因執行職務而致傷病之審查準則，由中央主管機關定之。

### ► 第 35 條

普通傷害補助費及普通疾病補助費，均按被保險人平均月投保薪資半數發給，每半個月給付一次，以六個月為限。但傷病事故前參加保險之年資合計已滿一年者，增加給付六個月。

### ► 第 36 條

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百分之七十發給，每半個月給付一次；如經過一年尚未痊癒者，其職業傷害或職業病補償費減為平均月投保薪資之半數，但以一年為限。

### ► 第 37 條

被保險人在傷病期間，已領足前二條規定之保險給付者，於痊癒後繼續參加保險時，仍得依規定請領傷病給付。

### ► 第 38 條

(刪除)

## 第四節 醫療給付

### ► 第 39 條

醫療給付分門診及住院診療。

### ► 第 39-1 條

為維護被保險人健康，保險人應訂定辦法，辦理職業病預防。

前項辦法，應報請中央主管機關核定之。

### ► 第 40 條

被保險人罹患傷病時，應向保險人自設或特約醫療院、所申請診療。

### ► 第 41 條

門診給付範圍如左：

- 一．診察（包括檢驗及會診）。
- 二．藥劑或治療材料。
- 三．處置、手術或治療。

前項費用，由被保險人自行負擔百分之十。但以不超過中央主管機關規定之最

高負擔金額為限。

### ► 第 42 條

被保險人合於左列規定之一，經保險人自設或特約醫療院、所診斷必須住院治療者，由其投保單位申請住院診療。但緊急傷病，須直接住院診療者，不在此限。

- 一．因職業傷害者。
- 二．因罹患職業病者。
- 三．因普通傷害者。
- 四．因罹患普通疾病，於申請住院診療前參加保險之年資合計滿四十五日者。

### ► 第 42-1 條

被保險人罹患職業傷病時，應由投保單位填發職業傷病門診單或住院申請書（以下簡稱職業傷病醫療書單）申請診療；投保單位未依規定填發者，被保險人得向保險人請領，經查明屬實後發給。

被保險人未檢具前項職業傷病醫療書單，經醫師診斷罹患職業病者，得由醫師開具職業病門診單；醫師開具資格之取得、喪失及門診單之申領、使用辦法，由保險人擬訂，報請中央主管機關核定發布。

### ► 第 43 條

住院診療給付範圍如左：

- 一．診察（包括檢驗及會診）。
- 二．藥劑或治療材料。
- 三．處置、手術或治療。
- 四．膳食費用三十日內之半數。
- 五．勞保病房之供應，以公保病房為準。

前項第一款至第三款及第五款費用，由被保險人自行負擔百分之五。但以不超過中央主管機關規定之最高負擔金額為限。

被保險人自願住較高等病房者，除依前項規定負擔外，其超過之勞保病房費用，由被保險人負擔。

第二項及第四十一條第二項之實施日期及辦法，應經立法院審議通過後實施之。

### ► 第 44 條

醫療給付不包括法定傳染病、麻醉藥品嗜好症、接生、流產、美容外科、義齒、義眼、眼鏡或其他附屬品之裝置、病人運輸、特別護士看護、輸血、掛號費、證件費、醫療院、所無設備之診療及第四十一條、第四十三條未包括之項目。

但被保險人因緊急傷病，經保險人自設或特約醫療院、所診斷必須輸血者，不在此限。

► 第 45 條

被保險人因傷病住院診療，住院日數超過一個月者，每一個月應由醫院辦理繼續住院手續一次。

住院診療之被保險人，經保險人自設或特約醫院診斷認為可出院療養時，應即出院；如拒不出院時，其繼續住院所需費用，由被保險人負擔。

► 第 46 條

被保險人有自由選擇保險人自設或特約醫療院、所診療之權利，但有特殊規定者，從其規定。

► 第 47 條

(刪除)

► 第 48 條

被保險人在保險有效期間領取醫療給付者，仍得享有其他保險給付之權利。

► 第 49 條

被保險人診療所需之費用，由保險人逕付其自設或特約醫療院、所，被保險人不得請領現金。

► 第 50 條

在本條例施行區域內之各級公立醫療院、所符合規定者，均應為勞工保險之特約醫療院、所。各投保單位附設之醫療院、所及私立醫療院、所符合規定者，均得申請為勞工保險之特約醫療院、所。

前項勞工保險特約醫療院、所特約及管理辦法，由中央主管機關會同中央衛生主管機關定之。

► 第 51 條

各特約醫療院、所辦理門診或住院診療業務，其診療費用，應依照勞工保險診療費用支付標準表及用藥種類與價格表支付之。

前項勞工保險診療費用支付標準表及用藥種類與價格表，由中央主管機關會同中央衛生主管機關定之。

保險人為審核第一項診療費用，應聘請各科醫藥專家組織診療費用審查委員會審核之；其辦法由中央主管機關定之。

► 第 52 條

投保單位填具之門診就診單或住院申請書，不合保險給付、醫療給付、住院診

療之規定，或虛偽不實或交非被保險人使用者，其全部診療費用應由投保單位負責償付。

特約醫療院、所對被保險人之診療不屬於醫療給付範圍者，其診療費用應由醫療院、所或被保險人自行負責。

### 第五節 失能給付

#### ► 第 53 條

被保險人遭遇普通傷害或罹患普通疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領失能補助費。前項被保險人或被保險人為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙者，經評估為終身無工作能力者，得請領失能年金給付。其給付標準，依被保險人之保險年資計算，每滿一年，發給其平均月投保薪資之百分之一點五五；金額不足新臺幣四千元者，按新臺幣四千元發給。

前項被保險人具有國民年金保險年資者，得依各保險規定分別核計相關之年金給付，並由保險人合併發給，其所需經費由各保險分別支應。

本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合第二項規定條件時，除依前二項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付，經保險人核付後，不得變更。

#### ► 第 54 條

被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。

前項被保險人經評估為終身無工作能力，並請領失能年金給付者，除依第五十三條規定發給年金外，另按其平均月投保薪資，一次發給二十個月職業傷病失能補償一次金。

#### ► 第 54-1 條

前二條失能種類、狀態、等級、給付額度、開具診斷書醫療機構層級及審核基準等事項之標準，由中央主管機關定之。

前項標準，應由中央主管機關建立個別化之專業評估機制，作為失能年金給付之依據。

前項個別化之專業評估機制，應於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之

條文公布後五年施行。

### ► 第 54-2 條

請領失能年金給付者，同時有符合下列條件之眷屬時，每一人加發依第五十三條規定計算後金額百分之二十五之眷屬補助，最多加計百分之五十：

- 一．配偶應年滿五十五歲且婚姻關係存續一年以上。但有下列情形之一者，不在此限：
  - (一) 無謀生能力。
  - (二) 扶養第三款規定之子女。
- 二．配偶應年滿四十五歲且婚姻關係存續一年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。
- 三．子女應符合下列條件之一。但養子女須有收養關係六個月以上：
  - (一) 未成年。
  - (二) 無謀生能力。
  - (三) 二十五歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

前項所稱無謀生能力之範圍，由中央主管機關定之。

第一項各款眷屬有下列情形之一時，其加給眷屬補助應停止發給：

- 一．配偶：
  - (一) 再婚。
  - (二) 未滿五十五歲，且其扶養之子女不符合第一項第三款所定請領條件。
  - (三) 不符合第一項第二款所定請領條件。
- 二．子女不符合第一項第三款所定之請領條件。
- 三．入獄服刑、因案羈押或拘禁。
- 四．失蹤。

前項第三款所稱拘禁，指受拘留、留置、觀察勒戒、強制戒治、保安處分或感訓處分裁判之宣告，在特定處所執行中，其人身自由受剝奪或限制者。但執行保護管束、僅受通緝尚未到案、保外就醫及假釋中者，不包括在內。

### ► 第 55 條

被保險人之身體原已局部失能，再因傷病致身體之同一部位失能程度加重或不同部位發生失能者，保險人應按其加重部分之失能程度，依失能給付標準計算發給失能給付。但合計不得超過第一等級之給付標準。

前項被保險人符合失能年金給付條件，並請領失能年金給付者，保險人應按月

發給失能年金給付金額之百分之八十，至原已局部失能程度依失能給付標準所計算之失能一次金給付金額之半數扣減完畢為止。

前二項被保險人在保險有效期間原已局部失能，而未請領失能給付者，保險人應按其加重後之失能程度，依失能給付標準計算發給失能給付。但合計不得超過第一等級之給付標準。

### ► 第 56 條

保險人於審核失能給付，認為有複檢必要時，得另行指定醫院或醫師複檢，其費用由保險基金負擔。

被保險人領取失能年金給付後，保險人應至少每五年審核其失能程度。但經保險人認為無須審核者，不在此限。

保險人依前項規定審核領取失能年金給付者之失能程度，認為已減輕至不符合失能年金請領條件時，應停止發給其失能年金給付，另發給失能一次金。

### ► 第 57 條

被保險人經評估為終身無工作能力，領取失能給付者，應由保險人逕予退保。

## 第六節 老年給付

### ► 第 58 條

年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：

- 一．保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。
- 二．保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。

本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：

- 一．參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。
- 二．參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。
- 三．在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。
- 四．參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。
- 五．擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。

依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。

被保險人請領老年給付者，不受第三十條規定之限制。

第一項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條

文施行之日起，第十年提高一歲，其後每二年提高一歲，以提高至六十五歲為限。

被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。

被保險人擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿十五年，年滿五十五歲，並辦理離職退保者，得請領老年年金給付，且不適用第五項及第五十八條之二規定。

第二項第五款及前項具有危險、堅強體力等特殊性質之工作，由中央主管機關定之。

### ► 第 58-1 條

老年年金給付，依下列方式擇優發給：

- 一．保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之零點七七五計算，並加計新臺幣三千元。
- 二．保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。

### ► 第 58-2 條

符合第五十八條第一項第一款及第五項所定請領老年年金給付條件而延後請領者，於請領時應發給展延老年年金給付。每延後一年，依前條規定計算之給付金額增給百分之四，最多增給百分之二十。

被保險人保險年資滿十五年，未符合第五十八條第一項及第五項所定請領年齡者，得提前五年請領老年年金給付，每提前一年，依前條規定計算之給付金額減給百分之四，最多減給百分之二十。

### ► 第 59 條

依第五十八條第一項第二款請領老年一次金給付或同條第二項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資發給一個月；其保險年資合計超過十五年者，超過部分，每滿一年發給二個月，最高以四十五個月為限。

被保險人逾六十歲繼續工作者，其逾六十歲以後之保險年資，最多以五年計，合併六十歲以前之一次請領老年給付，最高以五十個月為限。

### ► 第 60 條

(刪除)

### ► 第 61 條

(刪除)

## 第七節 死亡給付



### ► 第 62 條

被保險人之父母、配偶或子女死亡時，依左列規定，請領喪葬津貼：

- 一．被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投保薪資，發給三個月。
- 二．被保險人之子女年滿十二歲死亡時，按其平均月投保薪資，發給二個半月。
- 三．被保險人之子女未滿十二歲死亡時，按其平均月投保薪資，發給一個半月。

### ► 第 63 條

被保險人在保險有效期間死亡時，除由支出殯葬費之人請領喪葬津貼外，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟、姊妹者，得請領遺屬年金給付。

前項遺屬請領遺屬年金給付之條件如下：

- 一．配偶符合第五十四條之二第一項第一款或第二款規定者。
- 二．子女符合第五十四條之二第一項第三款規定者。
- 三．父母、祖父母年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。
- 四．孫子女符合第五十四條之二第一項第三款第一目至第三目規定情形之一者。
- 五．兄弟、姊妹符合下列條件之一：
  - (一) 有第五十四條之二第一項第三款第一目或第二目規定情形。
  - (二) 年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

第一項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領遺屬津貼，不受前項條件之限制，經保險人核付後，不得變更。

### ► 第 63-1 條

被保險人退保，於領取失能年金給付或老年年金給付期間死亡者，其符合前條第二項規定之遺屬，得請領遺屬年金給付。

前項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付或老年給付，扣除已領年金給付總額之差額，不受前條第二項條件之限制，經保險人核付後，不得變更。

被保險人保險年資滿十五年，並符合第五十八條第二項各款所定之條件，於未領取老年給付前死亡者，其符合前條第二項規定之遺屬，得請領遺屬年金給付。前項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險

年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領老年給付，不受前條第二項條件之限制，經保險人核付後，不得變更。

### ► 第 63-2 條

前二條所定喪葬津貼、遺屬年金及遺屬津貼給付標準如下：

- 一．喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資一次發給五個月。但其遺屬不符合請領遺屬年金給付或遺屬津貼條件，或無遺屬者，按其平均月投保薪資一次發給十個月。
- 二．遺屬年金：
  - (一) 依第六十三條規定請領遺屬年金者：依被保險人之保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。
  - (二) 依前條規定請領遺屬年金者：依失能年金或老年年金給付標準計算後金額之半數發給。
- 三．遺屬津貼：
  - (一) 參加保險年資合計未滿一年者，按被保險人平均月投保薪資發給十個月。
  - (二) 參加保險年資合計已滿一年而未滿二年者，按被保險人平均月投保薪資發給二十個月。
  - (三) 參加保險年資合計已滿二年者，按被保險人平均月投保薪資發給三十個月。

前項第二款之遺屬年金給付金額不足新臺幣三千元者，按新臺幣三千元發給。遺屬年金給付於同一順序之遺屬有二人以上時，每多一人加發依第一項第二款及前項規定計算後金額之百分之二十五，最多加計百分之五十。

### ► 第 63-3 條

遺屬具有受領二個以上遺屬年金給付之資格時，應擇一請領。

本條例之喪葬津貼、遺屬年金給付及遺屬津貼，以一人請領為限。符合請領條件者有二人以上時，應共同具領，未共同具領或保險人核定前如另有他人提出請領，保險人應通知各申請人協議其中一人代表請領，未能協議者，喪葬津貼應以其中核計之最高給付金額，遺屬津貼及遺屬年金給付按總給付金額平均發給各申請人。

同一順序遺屬有二人以上，有其中一人請領遺屬年金時，應發給遺屬年金給付。但經共同協議依第六十三條第三項、第六十三條之一第二項及第四項規定一次請領給付者，依其協議辦理。

保險人依前二項規定發給遺屬給付後，尚有未具名之其他當序遺屬時，應由具領之遺屬負責分與之。

### ► 第 63-4 條

領取遺屬年金給付者，有下列情形之一時，其年金給付應停止發給：

#### 一．配偶：

- (一) 再婚。
- (二) 未滿五十五歲，且其扶養之子女不符合第六十三條第二項第二款所定請領條件。
- (三) 不符合第六十三條第二項第一款所定請領條件。

#### 二．子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟、姊妹，於不符合第六十三條第二項第二款至第五款所定請領條件。

#### 三．有第五十四條之二第三項第三款、第四款規定之情形。

### ► 第 64 條

被保險人因職業災害致死亡者，除由支出殯葬費之人依第六十三條之二第一項第一款規定請領喪葬津貼外，有符合第六十三條第二項規定之遺屬者，得請領遺屬年金給付及按被保險人平均月投保薪資，一次發給十個月職業災害死亡補償一次金。

前項被保險人之遺屬依第六十三條第三項規定一次請領遺屬津貼者，按被保險人平均月投保薪資發給四十個月。

### ► 第 65 條

受領遺屬年金給付及遺屬津貼之順序如下：

- 一．配偶及子女。
- 二．父母。
- 三．祖父母。
- 四．孫子女。
- 五．兄弟、姊妹。

前項當序受領遺屬年金給付或遺屬津貼者存在時，後順序之遺屬不得請領。

前項第一順序之遺屬全部不符合請領條件，或有下列情形之一且無同順序遺屬符合請領條件時，第二順序之遺屬得請領遺屬年金給付：

- 一．在請領遺屬年金給付期間死亡。
- 二．行蹤不明或於國外。
- 三．提出放棄請領書。

四．於符合請領條件起一年內未提出請領者。

前項遺屬年金嗣第一順序之遺屬主張請領或再符合請領條件時，即停止發給，並由第一順序之遺屬請領；但已發放予第二順位遺屬之年金不得請求返還，第一順序之遺屬亦不予補發。

### 第八節 年金給付之申請及核發

#### ► 第 65-1 條

被保險人或其受益人符合請領年金給付條件者，應填具申請書及檢附相關文件向保險人提出申請。

前項被保險人或其受益人，經保險人審核符合請領規定者，其年金給付自申請之當月起，按月發給，至應停止發給之當月止。

遺屬年金之受益人未於符合請領條件之當月提出申請者，其提出請領之日起前五年得領取之給付，由保險人依法追溯補給之。但已經其他受益人請領之部分，不適用之。

#### ► 第 65-2 條

被保險人或其遺屬請領年金給付時，保險人得予以查證，並得於查證期間停止發給，經查證符合給付條件者，應補發查證期間之給付，並依規定繼續發給。

領取年金給付者不符合給付條件或死亡時，本人或其法定繼承人應自事實發生之日起三十日內，檢具相關文件資料，通知保險人，自事實發生之次月起停止發給年金給付。

領取年金給付者死亡，應發給之年金給付未及撥入其帳戶時，得由其法定繼承人檢附申請人死亡戶籍謄本及法定繼承人戶籍謄本請領之；法定繼承人有二人以上時，得檢附共同委任書及切結書，由其中一人請領。

領取年金給付者或其法定繼承人未依第二項規定通知保險人致溢領年金給付者，保險人應以書面命溢領人於三十日內繳還；保險人並得自匯發年金給付帳戶餘額中追回溢領之年金給付。

#### ► 第 65-3 條

被保險人或其受益人符合請領失能年金、老年年金或遺屬年金給付條件時，應擇一請領失能、老年給付或遺屬津貼。

#### ► 第 65-4 條

本保險之年金給付金額，於中央主計機關發布之消費者物價指數累計成長率達正負百分之五時，即依該成長率調整之。

#### ► 第 65-5 條

保險人或勞工保險監理委員會為處理本保險業務所需之必要資料，得洽請相關機關提供之，各該機關不得拒絕。

保險人或勞工保險監理委員會依規定所取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，確實辦理資訊安全稽核作業，其保有、處理及利用，並應遵循電腦處理個人資料保護法之規定。

### 第五章 保險基金及經費

#### ► 第 66 條

勞工保險基金之來源如左：

- 一．創立時政府一次撥付之金額。
- 二．當年度保險費及其孳息之收入與保險給付支出之結餘。
- 三．保險費滯納金。
- 四．基金運用之收益。

#### ► 第 67 條

勞工保險基金，經勞工保險監理委員會之通過，得為左列之運用：

- 一．對於公債、庫券及公司債之投資。
- 二．存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構。
- 三．自設勞保醫院之投資及特約公立醫院勞保病房整修之貸款；其辦法，由中央主管機關定之。
- 四．對於被保險人之貸款。
- 五．政府核准有利於本基金收入之投資。

勞工保險基金除作為前項運用及保險給付支出外，不得移作他用或轉移處分；其管理辦法，由中央主管機關定之。基金之收支、運用情形及其積存數額，應由保險人報請中央主管機關按年公告之。

第一項第四款對於被保險人之貸款資格、用途、額度、利率、期限及還款方式等事項，應由保險人報請中央主管機關公告之。

#### ► 第 68 條

勞工保險機構辦理本保險所需之經費，由保險人按編製預算之當年六月份應收保險費百分之五點五全年伸算數編列預算，經勞工保險監理委員會審議通過後，由中央主管機關撥付之。

#### ► 第 69 條

勞工保險如有虧損，在中央勞工保險局未成立前，應由中央主管機關審核撥補。

### 第六章 罰則

#### ► 第 70 條

以詐欺或其他不正當行為領取保險給付或為虛偽之證明、報告、陳述及申報診療費用者，除按其領取之保險給付或診療費用處以二倍罰鍰外，並應依民法請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理。特約醫療院、所因此領取之診療費用，得在其已報應領費用內扣除。

#### ► 第 71 條

勞工違背本條例規定，不參加勞工保險及辦理勞工保險手續者，處一百元以上、五百元以下罰鍰。

#### ► 第 72 條

投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。

投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。

投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。

投保單位於保險人依第十條第三項規定為查對時，拒不出示者，或違反同條第四項規定者，處新臺幣六千元以上一萬八千元以下罰鍰。

投保單位於本條例中華民國九十七年五月十六日修正生效前，依第十七條第一項規定加徵滯納金至應納費額一倍者，其應繳之保險費仍未向保險人繳納，且未經保險人處以罰鍰或處以罰鍰未執行者，不再裁處或執行。

#### ► 第 73 條

本條例所規定之罰鍰，經催告送達後，無故逾三十日，仍不繳納者，移送法院強制執行。

### 第七章 附則

#### ► 第 74 條

失業保險之保險費率、實施地區、時間及辦法，由行政院以命令定之。

► 第 74-1 條

被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前發生失能、老年或死亡保險事故，其本人或其受益人領取保險給付之請求權未超過第三十條所定之時效者，得選擇適用保險事故發生時或請領保險給付時之規定辦理。

► 第 74-2 條

本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行後，被保險人符合本保險及國民年金保險老年給付請領資格者，得向任一保險人同時請領，並由受請求之保險人按其各該保險之年資，依規定分別計算後合併發給；屬他保險應負擔之部分，由其保險人撥還。

前項被保險人於各該保險之年資，未達請領老年年金給付之年限條件，而併計他保險之年資後已符合者，亦得請領老年年金給付。

被保險人發生失能或死亡保險事故，被保險人或其遺屬同時符合國民年金保險給付條件時，僅得擇一請領。

► 第 75 條

(刪除)

► 第 76 條

被保險人於轉投軍人保險、公務人員保險或私立學校教職員保險時，不合請領老年給付條件者，其依本條例規定參加勞工保險之年資應予保留，於其年老依法退職時，得依本條例第五十九條規定標準請領老年給付。

前項年資之保留辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

► 第 76-1 條

本條例第二條、第三十一條、第三十二條及第三十九條至第五十二條有關生育給付分娩費及普通事故保險醫療給付部分，於全民健康保險施行後，停止適用。

► 第 77 條

本條例施行細則，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

► 第 78 條

本條例施行區域，由行政院以命令定之。

► 第 79 條

本條例自公布日施行。

本條例中華民國九十七年七月十七日修正條文施行日期，除另定施行日期者外，由行政院定之。

本條例中華民國一百年四月八日修正之第十五條之施行日期，由行政院定之。

### 勞工退休金條例

#### 第一章 總則

##### ▶ 第 1 條

為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。

勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。

##### ▶ 第 2 條

本條例所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

##### ▶ 第 3 條

本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。

##### ▶ 第 4 條

中央主管機關為監理本條例與勞動基準法第五十六條第三項規定勞工退休基金之管理及運用業務，應聘請政府機關代表、勞工代表、雇主代表及專家學者，以勞動基金監理會（以下簡稱監理會）行之。

前項監理會之監理事項、程序、人員組成、任期與遴聘及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

##### ▶ 第 5 條

勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵及罰鍰處分等業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）辦理之。

##### ▶ 第 6 條

雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。

除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。

#### 第二章 制度之適用與銜接



### ► 第 7 條

本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：

- 一．本國籍勞工。
- 二．與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。
- 三．前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。
- 四．前二款以外之外國人，經依入出國及移民法相關規定許可永久居留，且在臺灣地區工作者。

本國籍人員、前項第二款至第四款規定之人員具下列身分之一，得自願依本條例規定提繳及請領退休金：

- 一．實際從事勞動之雇主。
- 二．自營作業者。
- 三．受委任工作者。
- 四．不適用勞動基準法之勞工。

### ► 第 8 條

本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度。

公營事業於本條例施行後移轉民營，公務員兼具勞工身分者繼續留用，得選擇適用勞動基準法之退休金規定或本條例之退休金制度。

### ► 第 8-1 條

下列人員自下列各款所定期日起，應適用本條例之退休金制度：

- 一．第七條第一項第二款、第三款人員及於中華民國九十九年七月一日後始取得本國籍之勞工，於本條例一百零二年十二月三十一日修正之條文施行日。
- 二．第七條第一項第四款人員，於本條例一百零八年四月二十六日修正之條文施行日。
- 三．前二款人員於各該修正條文施行後始取得各該身分者，為取得身分之日。前項所定人員於各該修正條文施行前已受僱且仍服務於同一事業單位者，於適用本條例之日起六個月內，得以書面向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。

依前項規定向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不得再變更選擇適用本條例之退休金制度。

勞工依第一項規定適用本條例退休金制度者，其適用本條例前之工作年資依第十一條規定辦理。

雇主應為依第一項及第二項規定適用本條例退休金制度之勞工，向勞保局辦理提繳手續，並遲於第一項及第二項規定期限屆滿之日起十五日內申報。

### ► 第 9 條

雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。

勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於五年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。

雇主應為適用本條例之退休金制度之勞工，依下列規定向勞保局辦理提繳手續：

- 一．依第一項規定選擇適用者，應於本條例施行後十五日內申報。
- 二．依第二項規定選擇適用者，應於選擇適用之日起十五日內申報。
- 三．本條例施行後新成立之事業單位，應於成立之日起十五日內申報。

### ► 第 10 條

勞工適用本條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定。

### ► 第 11 條

本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。

前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。

第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約定。

公營事業之公務員兼具勞工身分者，於民營化之日，其移轉民營前年資，依民營化前原適用之退休相關法令領取退休金。但留用人員應停止其領受月退休金及相關權利，至離職時恢復。

### ► 第 12 條

勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。

依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。

選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依本法第十七條、第五十五條及第八十四條之二規定發給。

### ► 第 13 條

為保障勞工之退休金，雇主應依選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用本條例前工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第五十六條第一項規定，按月於五年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用。

勞雇雙方依第十一條第三項規定，約定結清之退休金，得自勞動基準法第五十六條第一項規定之勞工退休準備金專戶支應。

依第十一條第四項規定應發給勞工之退休金，應依公營事業移轉民營條例第九條規定辦理。

## 第三章 退休金專戶之提繳與請領

### ► 第 14 條

雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。

雇主得為第七條第二項第三款或第四款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。

第七條規定之人員，得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度薪資所得課稅。

第七條第二項第一款至第三款規定之人員，得在其每月執行業務所得百分之六範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度執行業務收入課稅。

第一項至第三項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關

擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。

### ► 第 15 條

於同一雇主或依第七條第二項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。

勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。

雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。

### ► 第 16 條

勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇自本條例施行之日起適用本條例之退休金制度者，其提繳自選擇適用本條例之退休金制度之日起至離職當日止。

### ► 第 17 條

依第七條第二項自願提繳退休金者，由雇主或自營作業者向勞保局辦理開始或停止提繳手續，並按月扣、收繳提繳數額。

前項自願提繳退休金者，自申報自願提繳之日起至申報停止提繳之當日止提繳退休金。

### ► 第 18 條

雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起七日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。

### ► 第 19 條

雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月二十五日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納。

勞工自願提繳退休金者，由雇主向其收取後，連同雇主負擔部分，向勞保局繳納。其退休金之提繳，自申報自願提繳之日起至離職或申報停繳之日止。

雇主未依限存入或存入金額不足時，勞保局應限期通知其繳納。

自營作業之退休金提繳，應以勞保局指定金融機構辦理自動轉帳方式繳納之，勞保局不另寄發繳款單。

### ► 第 20 條

勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起七日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。

因案停職或被羈押勞工復職後，應由雇主補發停職期間之工資者，雇主應於復職當月之再次月底前補提繳退休金。

### ► 第 21 條

雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。

雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。

勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。

### ► 第 22 條

(刪除)

### ► 第 23 條

退休金之領取及計算方式如下：

一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。

二、一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。

前項提繳之勞工退休金運用收益，不得低於以當地銀行二年定期存款利率計算之收益；有不足者，由國庫補足之。

第一項第一款所定年金生命表、平均餘命、利率及金額之計算，由勞保局擬訂，報請中央主管機關核定。

### ► 第 24 條

勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式請領退休金：

一、工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。

二、工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。

依前項第一款規定選擇請領退休金方式，經勞保局核付後，不得變更。

第一項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。

勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。

### ► 第 24-1 條

勞工領取退休金後繼續工作者，其提繳年資重新計算，雇主仍應依本條例規定

提繳勞工退休金；勞工領取年資重新計算之退休金及其收益次數，一年以一次為限。

### ► 第 24-2 條

勞工未滿六十歲，有下列情形之一，其工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金或一次退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金：

- 一．領取勞工保險條例所定之失能年金給付或失能等級三等以上之一次失能給付。
- 二．領取國民年金法所定之身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付。
- 三．非屬前二款之被保險人，符合得請領第一款失能年金給付或一次失能給付之失能種類、狀態及等級，或前款身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付之障礙種類、項目及狀態。

依前項請領月退休金者，由勞工決定請領之年限。

### ► 第 25 條

勞工開始請領月退休金時，應一次提繳一定金額，投保年金保險，作為超過第二十三條第三項所定平均餘命後之年金給付之用。

前項規定提繳金額、提繳程序及承保之保險人資格，由中央主管機關定之。

### ► 第 26 條

勞工於請領退休金前死亡者，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。

已領取月退休金勞工，於未屆第二十三條第三項所定平均餘命或第二十四條之二第二項所定請領年限前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算贖餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。

### ► 第 27 條

依前條規定請領退休金遺屬之順位如下：

- 一．配偶及子女。
- 二．父母。
- 三．祖父母。
- 四．孫子女。
- 五．兄弟、姊妹。

前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領，有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之；有死亡、拋棄或因法定事由喪失繼承權時，由其餘遺屬請領之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。

勞工死亡後，有下列情形之一者，其退休金專戶之本金及累積收益應歸入勞工

退休基金：

- 一．無第一項之遺屬或指定請領人。
- 二．第一項之遺屬或指定請領人之退休金請求權，因時效消滅。

► 第 28 條

勞工或其遺屬或指定請領人請領退休金時，應填具申請書，並檢附相關文件向勞保局請領；相關文件之內容及請領程序，由勞保局定之。

請領手續完備，經審查應予發給月退休金者，應自收到申請書次月起按季發給；其為請領一次退休金者，應自收到申請書之日起三十日內發給。

勞工或其遺屬或指定請領人請領之退休金結算基準，由中央主管機關定之。

第一項勞工之遺屬或指定請領人退休金請求權，自得請領之日起，因十年間不行使而消滅。

► 第 29 條

勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。

勞工依本條例規定請領退休金者，得檢具勞保局出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入退休金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

► 第 30 條

雇主應為勞工提繳之金額，不得因勞工離職，扣留勞工工資作為賠償或要求勞工繳回。約定離職時應賠償或繳回者，其約定無效。

► 第 31 條

雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。

前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。

► 第 32 條

勞工退休基金之來源如下：

- 一．勞工個人專戶之退休金。
- 二．基金運用之收益。
- 三．收繳之滯納金。
- 四．其他收入。

► 第 33 條

勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之用外，不得扣押、供擔保或移作他用；其管理、運用及盈虧分配之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政

院核定之。

勞工退休基金之管理、經營及運用業務，由勞動部勞動基金運用局（以下簡稱基金運用局）辦理；該基金之經營及運用，基金運用局得委託金融機構辦理，委託經營規定、範圍及經費，由基金運用局擬訂，報請中央主管機關核定之。

### ► 第 34 條

勞保局與基金運用局對於勞工退休金及勞工退休基金之財務收支，應分戶立帳，並與其辦理之其他業務分開處理；其相關之會計報告及年度決算，應依有關法令規定辦理，並由基金運用局彙整，報請中央主管機關備查。勞工退休基金之收支、運用與其積存金額及財務報表，基金運用局應按月報請中央主管機關備查，中央主管機關應按年公告之。

## 第四章 年金保險

### ► 第 35 條

事業單位僱用勞工人數二百人以上，經工會同意，或無工會者，經勞資會議同意後，得為以書面選擇投保年金保險之勞工，投保符合保險法規定之年金保險。前項選擇投保年金保險之勞工，雇主得不依第六條第一項規定為其提繳勞工退休金。

第一項所定年金保險之收支、核准及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之；事業單位採行前項規定之年金保險者，應報請中央主管機關核准。

第一項年金保險之平均收益率不得低於第二十三條之標準。

### ► 第 35-1 條

保險人應依保險法規定專設帳簿，記載其投資資產之價值。

勞工死亡後無遺屬或指定請領人者，其年金保險退休金之本金及累積收益，應歸入年金保險專設帳簿之資產。

### ► 第 35-2 條

實施年金保險之事業單位內適用本條例之勞工，得以一年一次為限，變更原適用之退休金制度，改為參加個人退休金專戶或年金保險，原已提存之退休金或年金保險費，繼續留存。雇主應於勞工書面選擇變更之日起十五日內，檢附申請書向勞保局及保險人申報。

### ► 第 36 條

雇主每月負擔之年金保險費，不得低於勞工每月工資百分之六。



前項雇主應負擔之年金保險費，及勞工自願提繳之年金保險費數額，由保險人繕具繳款單於次月二十五日前寄送事業單位，雇主應於再次月月底前繳納。雇主應提繳保險費之收繳情形，保險人應於繳納期限之次月七日前通知勞保局。勞工自願提繳年金保險費者，由雇主向其收取後，連同雇主負擔部分，向保險人繳納。其保險費之提繳，自申報自願提繳之日起至離職或申報停繳之日止。雇主逾期未繳納年金保險費者，保險人應即進行催收，並限期雇主於應繳納期限之次月月底前繳納，催收結果應於再次月之七日前通知勞保局。

### ► 第 37 條

年金保險之契約應由雇主擔任要保人，勞工為被保險人及受益人。事業單位以向一保險人投保為限。保險人之資格，由中央主管機關會同該保險業務之主管機關定之。

### ► 第 38 條

勞工離職後再就業，所屬年金保險契約應由新雇主擔任要保人，繼續提繳保險費。新舊雇主開辦或參加之年金保險提繳率不同時，其差額由勞工自行負擔。但新雇主自願負擔者，不在此限。

前項勞工之新雇主未辦理年金保險者，應依第六條第一項規定提繳退休金。除勞雇雙方另有約定外，所屬年金保險契約之保險費由勞工全額自行負擔；勞工無法提繳時，年金保險契約之存續，依保險法及各該保險契約辦理。

第一項勞工離職再就業時，得選擇由雇主依第六條第一項規定提繳退休金。

勞工離職再就業，前後適用不同退休金制度時，選擇移轉年金保險之保單價值準備金至個人退休金專戶，或個人退休金專戶之本金及收益至年金保險者，應全額移轉，且其已提繳退休金之存儲期間，不得低於四年。

### ► 第 39 條

第七條至第十三條、第十四條第二項至第五項、第十五條、第十六條、第二十一條、第二十一條、第二十四條、第二十四條之一、第二十四條之二、第二十七條第一項、第二項、第二十九條至第三十一條規定，於本章所定年金保險準用之。

## 第五章 監督及經費

### ► 第 40 條

為確保勞工權益，主管機關、勞動檢查機構或勞保局必要時得查對事業單位勞

工名冊及相關資料。

勞工發現雇主違反本條例規定時，得向雇主、勞保局、勞動檢查機構或主管機關提出申訴，雇主不得因勞工提出申訴，對其做出任何不利之處分。

### ► 第 41 條

受委託運用勞工退休基金之金融機構，發現有意圖干涉、操縱、指示其運用或其他有損勞工利益之情事時，應通知基金運用局。基金運用局認有處置必要者，應即通知中央主管機關採取必要措施。

### ► 第 42 條

主管機關、勞保局、基金運用局、受委託之金融機構及其相關機關、團體所屬人員，不得對外公布業務處理上之秘密或謀取非法利益，並應善盡管理人忠誠義務，為基金謀取最大之效益。

### ► 第 43 條

勞保局及基金運用局辦理本條例規定行政所須之費用，應編列預算支應。

### ► 第 44 條

勞保局及基金運用局辦理本條例規定業務之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。

## 第六章 罰則

### ► 第 45 條

受委託運用勞工退休基金之機構違反第三十三條第二項規定，將勞工退休基金用於非指定之投資運用項目者，處新臺幣二百萬元以上一千萬元以下罰鍰，中央主管機關並應限期令其附加利息歸還。

### ► 第 45-1 條

雇主有下列各款情事之一者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付；屆期未給付者，應按次處罰：

- 一．違反第十一條第二項或第十二條第一項、第二項規定之給與標準或期限。
- 二．違反第三十九條準用第十一條第二項或第十二條第一項、第二項規定之給與標準或期限。

### ► 第 46 條

保險人違反第三十六條第二項規定，未於期限內通知勞保局者，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

► 第 47 條

(刪除)

► 第 48 條

事業單位違反第四十條規定，拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。

► 第 49 條

雇主違反第八條之一第五項、第九條、第十八條、第二十條第一項、第二十一條第二項、第三十五條之二或第三十九條規定，未辦理申報提繳、停繳手續、置備名冊或保存文件，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。

► 第 50 條

雇主違反第十三條第一項規定，未繼續按月提撥勞工退休準備金者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，並應按月處罰，不適用勞動基準法之罰鍰規定。主管機關對於前項應執行而未執行時，應以公務員考績法令相關處罰規定辦理。第一項收繳之罰鍰，歸入勞動基準法第五十六條第三項勞工退休基金。

► 第 51 條

雇主違反第三十條或第三十九條規定，扣留勞工工資者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

► 第 52 條

雇主違反第十五條第二項、第二十一條第一項或第三十九條申報、通知規定者，處新臺幣五千元以上二萬五千元以下罰鍰。

► 第 53 條

雇主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三滯納金至應提繳金額之一倍為止。

前項雇主欠繳之退休金，經勞保局限期令其繳納，屆期未繳納者，依法移送行政執行。雇主有不服者，得依法提起行政救濟。

雇主違反第三十六條及第三十九條規定，未按時繳納或繳足保險費者，處其應負擔金額同額之罰鍰，並按月處罰至改正為止。

第一項及第二項規定，溯自中華民國九十四年七月一日生效。

► 第 53-1 條

雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事

業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第四十五條規定處以罰鍰者，亦同。

### ► 第 54 條

依本條例加徵之滯納金及所處之罰鍰，受處分人應於收受通知之日起三十日內繳納；屆期未繳納者，依法移送行政執行。

第三十九條所定年金保險之罰鍰處分及移送行政執行業務，委任勞保局辦理之。

### ► 第 54-1 條

雇主未依本條例規定繳納退休金或滯納金，且無財產可供執行或其財產不足清償者，由其代表人或負責人負清償責任。

前項代表人或負責人經勞保局限期令其繳納，屆期未繳納者，依法移送行政執行。

### ► 第 55 條

法人之代表人或其他從業人員、自然人之代理人或受僱人，因執行業務違反本條例規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

## 第七章 附則

### ► 第 56 條

事業單位因分割、合併或轉讓而消滅者，其積欠勞工之退休金，應由受讓之事業單位當然承受。

### ► 第 56-1 條

勞保局對於雇主未依本條例規定繳納之退休金及滯納金，優先於普通債權受清償。

### ► 第 56-2 條

勞工退休金不適用下列規定：

- 一．公司法有關公司重整之債務免責規定。
- 二．消費者債務清理條例有關清算之債務免責規定。
- 三．破產法有關破產之債務免責規定。

### ► 第 56-3 條

勞保局為辦理勞工退休金業務所需必要資料，得請相關機關提供，各該機關不得拒絕。

勞保局依前項規定取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，相關資料之保有、處理及利用等事項，應依個人資料保護法之規定為之。

► 第 57 條

本條例施行細則，由中央主管機關定之。

► 第 58 條

本條例自公布後一年施行。

本條例修正條文，除已另定施行日期者外，自公布日施行。



## 就業服務法

### 第一章 總則

#### ► 第 1 條

為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

#### ► 第 2 條

本法用詞定義如下：

- 一．就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。
- 二．就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。
- 三．雇主：指聘、僱用員工從事工作者。
- 四．中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之國民。
- 五．長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

#### ► 第 3 條

國民有選擇職業之自由。但為法律所禁止或限制者，不在此限。

#### ► 第 4 條

國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。

#### ► 第 5 條

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一．為不實之廣告或揭示。
- 二．違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
- 三．扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 四．指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

- 五．辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 六．提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。

### ► 第 6 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

中央主管機關應會同原住民族委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

- 一．全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
- 二．全國性就業市場資訊之提供。
- 三．就業服務作業基準之訂定。
- 四．全國就業服務業務之督導、協調及考核。
- 五．雇主申請聘僱外國人之許可及管理。
- 六．辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：
  - （一）仲介外國人至中華民國境內工作。
  - （二）仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
  - （三）仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。
- 七．其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。

直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：

- 一．就業歧視之認定。
- 二．外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。
- 三．仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。
- 四．前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。
- 五．其他有關國民就業服務之配合事項。

### ► 第 7 條

主管機關得遴聘勞工、雇主、政府機關之代表及學者專家，研議、諮詢有關就業服務及促進就業等事項；其中勞工、雇主及學者專家代表，不得少於三分之一。

前項代表單一性別，不得少於三分之一。

### ► 第 8 條

主管機關為增進就業服務工作人員之專業知識及工作效能，應定期舉辦在職訓

續。

### ► 第 9 條

就業服務機構及其人員，對雇主與求職人之資料，除推介就業之必要外，不得對外公開。

### ► 第 10 條

在依法罷工期間，或因終止勞動契約涉及勞方多數人權利之勞資爭議在調解期間，就業服務機構不得推介求職人至該罷工或有勞資爭議之場所工作。

前項所稱勞方多數人，係指事業單位勞工涉及勞資爭議達十人以上，或雖未達十人而占該勞資爭議場所員工人數三分之一以上者。

### ► 第 11 條

主管機關對推動國民就業有卓越貢獻者，應予獎勵及表揚。

前項獎勵及表揚之資格條件、項目、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

## 第二章 政府就業服務

### ► 第 12 條

主管機關得視業務需要，在各地設置公立就業服務機構。

直轄市、縣（市）轄區內原住民人口達二萬人以上者，得設立因應原住民族特殊文化之原住民公立就業服務機構。

前兩項公立就業服務機構設置準則，由中央主管機關定之。

### ► 第 13 條

公立就業服務機構辦理就業服務，以免費為原則。但接受雇主委託招考人才所需之費用，得向雇主收取之。

### ► 第 14 條

公立就業服務機構對於求職人及雇主申請求職、求才登記，不得拒絕。但其申請有違反法令或拒絕提供為推介就業所需之資料者，不在此限。

### ► 第 15 條

（刪除）

### ► 第 16 條

公立就業服務機構應蒐集、整理、分析其業務區域內之薪資變動、人力供需及未來展望等資料，提供就業市場資訊。



### ► 第 17 條

公立就業服務機構對求職人應先提供就業諮詢，再依就業諮詢結果或職業輔導評量，推介就業、職業訓練、技能檢定、創業輔導、進行轉介或失業認定及轉請核發失業給付。

前項服務項目及內容，應作成紀錄。

第一項就業諮詢、職業輔導及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 18 條

公立就業服務機構與其業務區域內之學校應密切聯繫，協助學校辦理學生職業輔導工作，並協同推介畢業學生就業或參加職業訓練及就業後輔導工作。

### ► 第 19 條

公立就業服務機構為輔導缺乏工作知能之求職人就業，得推介其參加職業訓練；對職業訓練結訓者，應協助推介其就業。

### ► 第 20 條

公立就業服務機構對申請就業保險失業給付者，應推介其就業或參加職業訓練。

## 第三章 促進就業

### ► 第 21 條

政府應依就業與失業狀況相關調查資料，策訂人力供需調節措施，促進人力資源有效運用及國民就業。

### ► 第 22 條

中央主管機關為促進地區間人力供需平衡並配合就業保險失業給付之實施，應建立全國性之就業資訊網。

### ► 第 23 條

中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。

前項利息補貼、津貼與補助金之申請資格條件、項目、方式、期間、經費來源及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 24 條

主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發

給相關津貼或補助金：

- 一．獨力負擔家計者。
- 二．中高齡者。
- 三．身心障礙者。
- 四．原住民。
- 五．低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。
- 六．長期失業者。
- 七．二度就業婦女。
- 八．家庭暴力被害人。
- 九．更生受保護人。
- 十．其他經中央主管機關認為有必要者。

前項計畫應定期檢討，落實其成效。

主管機關對具照顧服務員資格且自願就業者，應提供相關協助措施。

第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

► 第 25 條

公立就業服務機構應主動爭取適合身心障礙者及中高齡者之就業機會，並定期公告。

► 第 26 條

主管機關為輔導獨力負擔家計者就業，或因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。

► 第 27 條

主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。

► 第 28 條

公立就業服務機構推介身心障礙者及原住民就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。

► 第 29 條

直轄市及縣（市）主管機關應將轄區內低收入戶及中低收入戶中有工作能力者，列冊送當地公立就業服務機構，推介就業或參加職業訓練。

公立就業服務機構推介之求職人為低收入戶、中低收入戶或家庭暴力被害人中有工作能力者，其應徵工作所需旅費，得酌予補助。

### ► 第 30 條

公立就業服務機構應與當地役政機關密切聯繫，協助推介退伍者就業或參加職業訓練。

### ► 第 31 條

公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。

### ► 第 32 條

主管機關為促進國民就業，應按年編列預算，依權責執行本法規定措施。  
中央主管機關得視直轄市、縣（市）主管機關實際財務狀況，予以補助。

### ► 第 33 條

雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起三日內為之。

公立就業服務機構接獲前項通報資料後，應依被資遣人員之志願、工作能力，協助其再就業。

### ► 第 33-1 條

中央主管機關得將其於本法所定之就業服務及促進就業掌理事項，委任所屬就業服務機構或職業訓練機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關機關（構）、團體辦理之。

## 第四章 民間就業服務

### ► 第 34 條

私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。

未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。

第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 35 條

私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：

- 一．職業介紹或人力仲介業務。
- 二．接受委任招募員工。
- 三．協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。
- 四．其他經中央主管機關指定之就業服務事項。

私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。

### ► 第 36 條

私立就業服務機構應置符合規定資格及數額之就業服務專業人員。

前項就業服務專業人員之資格及數額，於私立就業服務機構許可及管理辦法中規定之。

### ► 第 37 條

就業服務專業人員不得有下列情事：

- 一．允許他人假藉本人名義從事就業服務業務。
- 二．違反法令執行業務。

### ► 第 38 條

辦理下列仲介業務之私立就業服務機構，應以公司型態組織之。但由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，不在此限：

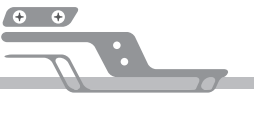
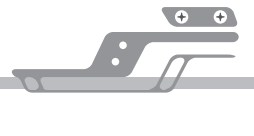
- 一．仲介外國人至中華民國境內工作。
- 二．仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
- 三．仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

### ► 第 39 條

私立就業服務機構應依規定備置及保存各項文件資料，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

### ► 第 40 條

私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：

- 一．辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
  - 二．為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
  - 三．違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
  - 四．扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
  - 五．要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
- 
- 

- 六. 行求、期約或交付不正利益。
- 七. 仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 八. 接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 九. 辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
- 十. 違反雇主或勞工之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件。
- 十一. 對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
- 十二. 未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
- 十三. 未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
- 十四. 經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
- 十五. 辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。
- 十六. 租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。
- 十七. 接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比率者。
- 十八. 對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為。
- 十九. 知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，而未於二十四小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報。
- 二十. 其他違反本法或依本法所發布之命令。

前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。

### ► 第 41 條

接受委託登載或傳播求才廣告者，應自廣告之日起，保存委託者之姓名或名稱、住所、電話、國民身分證統一編號或事業登記字號等資料二個月，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

## 第五章 外國人之聘僱與管理

### ► 第 42 條

為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。

► 第 43 條

除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。

► 第 44 條

任何人不得非法容留外國人從事工作。

► 第 45 條

任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

► 第 46 條

雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

- 一．專門性或技術性之工作。
  - 二．華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
  - 三．下列學校教師：
    - (一) 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
    - (二) 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
    - (三) 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
  - 四．依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。
  - 五．運動教練及運動員。
  - 六．宗教、藝術及演藝工作。
  - 七．商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
  - 八．海洋漁撈工作。
  - 九．家庭幫傭及看護工作。
  - 十．為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。
  - 十一．其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。
- 從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。
- 雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。
- 續約時，亦同。

### ► 第 47 條

雇主聘僱外國人從事前條第一項第八款至第十一款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。

雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

### ► 第 48 條

雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形之一，不須申請許可：

- 一．各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。
- 二．外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。
- 三．受聘僱於公立或經立案之私立大學進行講座、學術研究經教育部認可者。

前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。

前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。

受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。

中央主管機關對從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

### ► 第 48-1 條

本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。

前項講習之對象、內容、實施方式、受委託辦理之資格、條件及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

### ► 第 49 條

各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可；其申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由

外交部會商中央主管機關定之。

### ► 第 50 條

雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為二十小時：

- 一．就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。
- 二．就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。

### ► 第 51 條

雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費：

- 一．獲准居留之難民。
- 二．獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。
- 三．經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。
- 四．經取得永久居留者。

前項第一款、第三款及第四款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。

外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第四十六條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第四十八條第二項及第三項所發布之命令規定申請許可。

### ► 第 52 條

聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。

前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其在中華民國



國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。

前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。

前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

### ► 第 53 條

雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第五十一條第一項第一款、第三款及第四款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。

受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十一款規定之工作。

受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。

前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第五十二條規定之限制。

### ► 第 54 條

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：

- 一．於外國人預定工作之場所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。
- 二．於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。
- 三．聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比率。
- 四．曾非法僱用外國人工作。
- 五．曾非法解僱本國勞工。
- 六．因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。

- 七. 聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。
  - 八. 曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
  - 九. 所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。
  - 十. 於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。
  - 十一. 於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。
  - 十二. 刊登不實之求才廣告。
  - 十三. 不符申請規定經限期補正，屆期末補正。
  - 十四. 違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。
  - 十五. 違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償。
  - 十六. 其他違反保護勞工之法令情節重大者。
- 前項第三款至第十六款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。
- 第一項第三款之人數、比率，由中央主管機關公告之。

### ► 第 55 條

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。

前項就業安定費之數額，由中央主管機關考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條件，並依其行業別及工作性質會商相關機關定之。

雇主或被看護者符合社會救助法規定之低收入戶或中低收入戶、依身心障礙者權益保障法領取生活補助費，或依老人福利法領取中低收入生活津貼者，其聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，免繳納第一項之就業安定費。

第一項受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經雇主依規定通知而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。

雇主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限三十日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳就業安定費百分之零點三滯納金。但以其未繳之就業安定費百分之三十為限。

加徵前項滯納金三十日後，雇主仍未繳納者，由中央主管機關就其未繳納之就業安定費及滯納金移送強制執行，並得廢止其聘僱許可之一部或全部。

主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。

### ► 第 56 條

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。

受聘僱外國人有遭受雇主不實之連續曠職三日失去聯繫通知情事者，得向當地主管機關申訴。經查證確有不實者，中央主管機關應撤銷原廢止聘僱許可及限令出國之行政處分。

### ► 第 57 條

雇主聘僱外國人不得有下列情事：

- 一．聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
- 二．以本人名義聘僱外國人為他人工作。
- 三．指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
- 四．未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。
- 五．未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。
- 六．因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。
- 七．對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。
- 八．非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
- 九．其他違反本法或依本法所發布之命令。

### ► 第 58 條

外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關及警察機關滿六個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，亦得向中央主管機關申請遞補：

- 一．外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。
- 二．外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關滿三個月仍未查獲。

三．外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

### ► 第 59 條

外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：

- 一．雇主或被看護者死亡或移民者。
- 二．船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。
- 三．雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。
- 四．其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。

前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。

### ► 第 60 條

雇主所聘僱之外國人，經入出國管理機關依規定遣送出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由下列順序之人負擔：

- 一．非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。
- 二．遣送事由可歸責之雇主。
- 三．被遣送之外國人。

前項第一款有數人者，應負連帶責任。

第一項費用，由就業安定基金先行墊付，並於墊付後，由該基金主管機關通知應負擔者限期繳納；屆期不繳納者，移送強制執行。

雇主所繳納之保證金，得檢具繳納保證金款項等相關證明文件，向中央主管機關申請返還。

### ► 第 61 條

外國人在受聘僱期間死亡，應由雇主代為處理其有關喪葬事務。

### ► 第 62 條

主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。

對前項之檢查，雇主、雇主代理人、外國人及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。

### 第六章 罰則

#### ► 第 63 條

違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。

#### ► 第 64 條

違反第四十五條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣六十萬元以下罰金。

意圖營利而違反第四十五條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十五條規定者，除依前二項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處各該項之罰鍰或罰金。

#### ► 第 65 條

違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，依前項規定處罰之。

違反第五條第一項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣(市)主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

#### ► 第 66 條

違反第四十條第一項第五款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處十倍至二十倍罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第五款規定者，依前項規定處罰之。

#### ► 第 67 條

違反第五條第二項第二款、第三款、第六款、第十條、第三十六條第一項、第

三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第十九款、第二十款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。

### ► 第 68 條

違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條第一項、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，入出國管理機關得強制出國，於未出國前，入出國管理機關得收容之。

### ► 第 69 條

私立就業服務機構有下列情事之一者，由主管機關處一年以下停業處分：

- 一．違反第四十條第一項第四款至第六款、第八款或第四十五條規定。
- 二．同一事由，受罰鍰處分三次，仍未改善。
- 三．一年內受罰鍰處分四次以上。

### ► 第 70 條

私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可：

- 一．違反第三十八條、第四十條第一項第二款、第七款、第九款、第十四款、第十八款規定。
- 二．一年內受停業處分二次以上。

私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責人或代表人於五年內再行申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。

### ► 第 71 條

就業服務專業人員違反第三十七條規定者，中央主管機關得廢止其就業服務專業人員證書。

### ► 第 72 條

雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

- 一．有第五十四條第一項各款所定情事之一。
- 二．有第五十七條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。
- 三．有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。
- 四．有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。
- 五．違反第六十條規定。

### ► 第 73 條

雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：

- 一．為申請許可以外之雇主工作。
- 二．非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。
- 三．連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。
- 四．拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。
- 五．違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節重大。
- 六．違反其他中華民國法令，情節重大。
- 七．依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

### ► 第 74 條

聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國。

有下列情事之一者，不適用第一項關於即令出國之規定：

- 一．依本法規定受聘僱從事工作之外國留學生、僑生或華裔學生，聘僱許可期間屆滿或有前條第一款至第五款規定情事之一。
- 二．受聘僱之外國人於受聘僱期間，未依規定接受定期健康檢查或健康檢查不合格，經衛生主管機關同意其再檢查，而再檢查合格。

### ► 第 75 條

本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。

### ► 第 76 條

依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送強制執行。

## 第七章 附則

► 第 77 條

本法修正施行前，已依有關法令申請核准受聘僱在中華民國境內從事工作之外國人，本法修正施行後，其原核准工作期間尚未屆滿者，在屆滿前，得免依本法之規定申請許可。

► 第 78 條

各國駐華使領館、駐華外國機構及駐華各國際組織人員之眷屬或其他經外交部專案彙報中央主管機關之外國人，其在中華民國境內有從事工作之必要者，由該外國人向外交部申請許可。

前項外國人在中華民國境內從事工作，不適用第四十六條至第四十八條、第五十條、第五十二條至第五十六條、第五十八條至第六十一條及第七十四條規定。

第一項之申請許可、廢止許可及其他應遵行事項之辦法，由外交部會同中央主管機關定之。

► 第 79 條

無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍者，其受聘僱從事工作，依本法有關外國人之規定辦理。

► 第 80 條

大陸地區人民受聘僱於臺灣地區從事工作，其聘僱及管理，除法律另有規定外，準用第五章相關之規定。

► 第 81 條

主管機關依本法規定受理申請許可及核發證照，應收取審查費及證照費；其費額，由中央主管機關定之。

► 第 82 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

► 第 83 條

本法施行日期，除中華民國九十一年一月二十一日修正公布之第四十八條第一項至第三項規定由行政院以命令定之，及中華民國九十五年五月五日修正之條文中中華民國九十五年七月一日施行外，自公布日施行。



## 雇主聘僱外國人許可及管理辦法

### 第一章 總則

#### ► 第 1 條

本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第四十八條第二項規定訂定之。

#### ► 第 2 條

本辦法用詞定義如下：

- 一．第一類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第一款至第六款規定工作之外國人。
- 二．第二類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人。
- 三．第三類外國人：指依本法第五十條第一款或第二款規定從事工作之外國人。
- 四．第四類外國人：指依本法第五十一條第一項第一款至第四款規定從事工作之外國人。

#### ► 第 3 條

中央主管機關就國內經濟發展及就業市場情勢，評估勞動供需狀況，得公告雇主聘僱前條第一類外國人之數額、比例及辦理國內招募之工作類別。

#### ► 第 4 條

非以入國工作為主要目的之國際書面協定，其內容載有同意外國人工作、人數、居（停）留期限等者，外國人據以辦理之入國簽證，視為工作許可。

前項視為工作許可之期限，最長為一年。

#### ► 第 5 條

外國人有下列情形之一者，其停留期間在三十日以下之入國簽證或入國許可視為工作許可：

- 一．從事本法第五十一條第三項規定之工作。
- 二．為公益目的協助解決因緊急事故引發問題之需要，從事本法第四十六條第一項第一款規定之工作。
- 三．經各中央目的事業主管機關認定或受大專以上校院、各級政府機關及其所屬學術研究機構邀請之知名優秀專業人士，並從事本法第四十六條第一項第一款規定之演講或商務技術指導工作。
- 四．受各級政府機關、各國駐華使領館或駐華外國機構邀請，並從事非營利性

質之藝文表演或體育活動。

經入出國管理機關核發學術及商務旅行卡，並從事本法第四十六條第一項第一款規定之演講或商務技術指導工作之外國人，其停留期間在九十日以下之入國簽證或入國許可視為工作許可。

### ► 第 6 條

外國人受聘僱在中華民國境內從事工作，除本法或本辦法另有規定外，雇主應向中央主管機關申請許可。

中央主管機關為前項許可前，得會商中央目的事業主管機關研提審查意見。

雇主聘僱本法第四十八條第一項第二款規定之外國人從事工作前，應核對外國人之外僑居留證及依親戶籍資料正本。

### ► 第 6-1 條

雇主申請聘僱外國人或外國人申請工作許可，中央主管機關得公告採網路傳輸方式申請項目。

依前項規定公告之項目，雇主申請聘僱第二類外國人或第三類外國人申請工作許可，應採網路傳輸方式為之。但有正當理由，經中央主管機關同意者，不在此限。

雇主依前二項規定之方式申請者，申請文件書面原本，應自行保存至少五年。

### ► 第 6-2 條

雇主申請聘僱外國人之應備文件中，有經政府機關（構）或國營事業機構開具之證明文件，且得由中央主管機關自網路查知者，雇主得予免附。

前項免附之文件，由中央主管機關公告之。

## 第二章 第一類外國人聘僱許可之申請

### ► 第 7 條

雇主申請聘僱第一類外國人，應備下列文件：

- 一．申請書。
- 二．申請人或公司負責人之身分證、護照或外僑居留證、公司登記、商業登記證明、工廠登記證明、特許事業許可證等影本。但依規定免附工廠登記證明或特許事業許可證者，不在此限。
- 三．聘僱契約書影本。
- 四．受聘僱外國人之名冊、護照影本或外僑居留證影本及畢業證書影本。但外

國人入國從事本法第四十六條第一項第二款、第五款及第六款工作者，免附畢業證書影本。

五．審查費收據正本。

六．其他經中央主管機關規定之文件。

申請外國人入國從事本法第五十一條第三項規定之工作，除應備前項第一款、第五款及第六款規定之文件外，另應備下列文件：

一．承攬、買賣或技術合作等契約書影本。

二．訂約國內、國外法人登記證明文件。

三．外國法人出具指派履約工作之證明文件。

四．申請單位之登記或立案證明。特許事業應附特許證明文件影本及負責人身分證、護照或外僑居留證影本。

五．履約外國人之名冊、護照或外僑居留證影本及畢業證書影本。但自申請日起前一年內履約工作期間與當次申請工作期間累計未逾九十日者，免附畢業證書影本。

前二項檢附之文件係於國外作成者，中央主管機關得要求經我國駐外館處之驗證。

雇主為人民團體者，除檢附第一項第一款、第三款至第六款規定之文件外，另應檢附該團體立案證書及團體負責人之身分證、護照或外僑居留證影本。

### ► 第 8 條

聘僱許可有效期限屆滿日前四個月期間內，雇主如有繼續聘僱該第一類外國人之必要者，於該期限內應備前條第一項第一款、第三款至第六款規定之文件，向中央主管機關申請展延聘僱許可。但聘僱許可期間不足六個月者，應於聘僱許可期間逾三分之二後，始得申請。

### ► 第 9 條

第五條之外國人，其停留期間在三十一日以上九十日以下者，得於該外國人入國後三十日內依第七條規定申請許可。

### ► 第 10 條

中央主管機關於核發第一類外國人之聘僱許可或展延聘僱許可時，應副知外交部。

### ► 第 11 條

雇主申請聘僱第一類外國人而有下列情形之一者，中央主管機關應不予聘僱許可或展延聘僱許可之全部或一部：

- 一．提供不實或失效資料。
- 二．依中央衛生福利主管機關訂定相關之受聘僱外國人健康檢查管理辦法規定，健康檢查不合格。
- 三．不符申請規定，經限期補正，屆期未補正。
- 四．違反依本法第四十六條第二項所訂定之標準。

► 第 11-1 條

雇主聘僱第一類外國人，依法有留職停薪之情事，應於三日內以書面通知中央主管機關。

► 第 11-2 條

依本法第五十一條第三項規定入國工作之外國人，除本法另有規定者外，其申請及入國後之管理適用第二條第一款第一類外國人之規定。

► 第 11-3 條

依國際書面協定開放之行業項目，外國人依契約在中華民國境內從事本法第四十六條第一項第一款或第二款規定之工作，除本法或本辦法另有規定外，應由訂約之事業機構，依第一類外國人規定申請許可。

前項外國人之訂約事業機構屬自由經濟示範區內事業單位，且於區內從事本法第四十六條第一項第一款或第二款規定之工作者，得不受國際書面協定開放行業項目之限制。

前二項外國人入國後之管理適用第一類外國人規定。

申請第一項或第二項許可，除應檢附第七條第一項第一款、第五款、第六款及第二項第四款規定文件外，另應備下列文件：

- 一．契約書影本。
  - 二．外國人名冊、護照影本、畢業證書或相關證明文件影本。但外國人入國從事本法第四十六條第一項第二款工作者，免附畢業證書或相關證明文件。
- 外國人從事第一項或第二項之工作，應取得執業資格、符合一定執業方式及條件者，另應符合中央目的事業主管機關所定之法令規定。

### 第三章 第二類外國人招募及聘僱許可之申請

► 第 12 條

雇主申請聘僱第二類外國人，應以合理勞動條件向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理求才登記後次日起，在中央主管機關依本法第二十二條所建立全

國性之就業資訊網登載求才廣告，並自登載之次日起至少二十一日辦理招募本國勞工。但同時於中央主管機關指定之國內新聞紙中選定一家連續刊登三日者，自刊登期滿之次日起至少十四日辦理招募本國勞工。

前項求才廣告內容，應包括求才工作類別、人數、專長或資格、雇主名稱、工資、工時、工作地點、聘僱期間、供膳狀況與受理求才登記之公立就業服務機構名稱、地址及電話。

雇主為第一項之招募時，應通知其事業單位之工會或勞工，並於事業單位員工顯明易見之場所公告之。

雇主申請聘僱外國人從事家庭看護工者，應依第十二條之一規定辦理國內招募。

### ► 第 12-1 條

雇主有聘僱家庭看護工意願者，應向中央主管機關公告之醫療機構申請被看護者之專業評估。

被看護者經專業評估認定具備中央主管機關規定聘僱外國人從事家庭看護工作之條件，由直轄市及縣（市）政府之長期照護管理中心推介本國籍照顧服務員，有正當理由無法滿足照顧需求而未能推介成功者，雇主得向中央主管機關申請聘僱外國籍家庭看護工。

被看護者具下列資格之一者，雇主得不經前二項評估手續，直接向直轄市及縣（市）政府之長期照護管理中心申請推介本國籍照顧服務員：

- 一．持特定重度身心障礙手冊或證明。
- 二．符合中央主管機關規定，免經醫療機構專業評估。

### ► 第 13 條

雇主依第十二條規定辦理國內招募所要求之專長或資格，其所聘僱之第二類外國人亦應具備之。中央主管機關必要時，得複驗該第二類外國人之專長或資格。經複驗不合格者，應不予許可。

雇主於國內招募舉辦甄選測驗，應於辦理求才登記時，將甄試項目及錄用條件送受理求才登記之公立就業服務機構備查。公立就業服務機構對該專長測驗，得指定日期辦理測驗，並得邀請具該專長之專業人士到場見證。

前項甄試項目及錄用條件，得由中央主管機關依工作類別公告之。

### ► 第 14 條

雇主依第十二條第一項規定辦理招募本國勞工，有招募不足者，得於第十二條第一項所定招募期滿次日起十五日內，檢附刊登求才廣告資料、聘僱國內勞工名冊及中央主管機關規定之文件，向原受理求才登記之公立就業服務機構申請

求才證明書。

原受理求才登記之公立就業服務機構，經審核雇主已依第十二條、第十三條規定辦理者，就招募本國勞工不足額之情形，應開具求才證明書。

### ► 第 15 條

雇主依規定辦理國內招募時，對於公立就業服務機構所推介之人員或自行應徵之求職者，不得有下列情事之一：

- 一．不實陳述工作困難性或危險性等情事。
- 二．求才登記之職類別屬非技術性工或體力工，以技術不合為理由拒絕僱用求職者。
- 三．其他無正當理由拒絕僱用本國勞工者。

### ► 第 15-1 條

(刪除)

### ► 第 15-2 條

(刪除)

### ► 第 16 條

雇主申請第二類外國人之招募許可，應備下列文件：

- 一．申請書。
- 二．申請人或公司負責人之身分證、護照或外僑居留證、公司登記、商業登記證明、工廠登記證明、特許事業許可證等影本。但依規定免附特許事業許可證者，不在此限。
- 三．求才證明書。但聘僱家庭看護工者，免附。
- 四．雇主於國內招募時，其聘僱國內勞工之名冊。但聘僱家庭看護工者，免附。
- 五．直轄市或縣（市）政府就下列事項開具證明文件：
  - （一）已依規定提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金。
  - （二）已依規定繳納積欠工資墊償基金。
  - （三）已依規定繳納勞工保險費。
  - （四）已依規定繳納違反勞工法令所受之罰鍰。
  - （五）已依規定舉辦勞資會議。
  - （六）第二類外國人預定工作之場所，無具體事實足以認定有本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事。
  - （七）無具體事實可推斷有業務緊縮、停業、關廠或歇業之情形。
  - （八）無因聘僱第二類外國人而降低本國勞工勞動條件之情事。

六．審查費收據正本。

七．其他經中央主管機關規定之文件。

前項第五款第六目至第八目規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。

雇主申請聘僱外國人有下列情形之一者，免附第一項第五款規定之證明文件：

一．聘僱家庭幫傭及家庭看護工。

二．未聘僱本國勞工之自然人雇主與合夥人約定採比例分配盈餘，聘僱外國人從事海洋漁撈工作。

三．未聘僱本國勞工之自然人雇主，聘僱外國人從事乳牛飼育工作。

雇主為人民團體者，除檢附第一項第一款、第三款至第七款規定之文件外，另應檢附該團體立案證書及團體負責人之一身分證、護照或外僑居留證影本。

### ► 第 16-1 條

(刪除)

### ► 第 17 條

雇主聘僱之第二類外國人因不可歸責於雇主之原因出國，而依本法第五十八條第一項規定申請遞補者，應備下列文件：

一．申請書。

二．外國人出國證明文件。

三．直轄市、縣(市)政府驗證雇主與第二類外國人終止聘僱關係證明書。但雇主與外國人聘僱關係終止而無須依第四十五條規定驗證者，免附。

四．其他經中央主管機關規定之文件。

前項雇主因外國人死亡而申請遞補者，應備下列文件：

一．申請書。

二．外國人死亡證明書。

三．其他經中央主管機關規定之文件。

雇主因聘僱之第二類外國人行蹤不明，而依本法第五十八條第一項、第二項第一款或第二款規定申請遞補者，應備下列文件：

一．申請書。

二．其他經中央主管機關規定之文件。

雇主同意聘僱之家庭看護工轉換雇主或工作，而依本法第五十八條第二項第三款規定申請遞補者，應備下列文件：

一．申請書。

二．外國人由新雇主接續聘僱許可函影本或出國證明文件。

三．其他經中央主管機關規定之文件。

### ► 第 17-1 條

雇主依本法第五十八條第一項規定申請遞補第二類外國人者，應於外國人出國、死亡或行蹤不明依規定通知入出國管理機關及警察機關屆滿六個月之日起，六個月內申請遞補。

雇主依本法第五十八條第二項規定申請遞補家庭看護工者，應依下列規定期間申請：

- 一．依本法第五十八條第二項第一款規定申請者，於發生行蹤不明情事之日起六個月內。
- 二．依本法第五十八條第二項第二款規定申請者，於發生行蹤不明情事屆滿三個月之日起六個月內。
- 三．依本法第五十八條第二項第三款規定申請者，於新雇主接續聘僱或出國之日起六個月內。

雇主於本辦法中華民國一百零三年三月二十八日修正生效前，已符合本法第五十八條第一項外國人行蹤不明依規定通知入出國管理機關及警察機關滿六個月，或符合本法第五十八條第二項第二款外國人發生行蹤不明之情事滿三個月且未逾六個月，而得申請遞補第二類外國人規定者，應於本辦法修正生效日起六個月內向中央主管機關申請遞補。

雇主逾前三項申請遞補期間，中央主管機關應不予許可。

### ► 第 18 條

雇主申請聘僱第二類外國人，不得於辦理國內招募前六個月內撤回求才登記。但有正當理由者，不在此限。

### ► 第 19 條

雇主申請聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。

雇主違反前項規定者，當地主管機關應以書面通知限期改善。

### ► 第 19-1 條

前條第一項規定之外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：

- 一．飲食及住宿之安全衛生。
- 二．人身安全之保護。
- 三．文康設施及宗教活動資訊。
- 四．生活諮詢服務。



五．住宿地點及生活照顧服務人員。

六．其他經中央主管機關規定之事項。

雇主聘僱外國人從事家庭幫傭或家庭看護工之工作者，免規劃前項第三款及第四款規定事項。

雇主為第一項第五款事項之變更，應於變更後七日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關。

### ► 第 20 條

雇主經中央主管機關核准重新招募第二類外國人，於原聘僱第二類外國人出國前，不得引進或聘僱第二類外國人。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一．從事家庭看護工作之外國人，於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱。
- 二．受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，聘僱許可有效期間屆滿，原雇主經許可繼續聘僱（以下簡稱期滿續聘）。
- 三．受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，聘僱許可有效期間屆滿，由新雇主依外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（以下簡稱轉換雇主準則）規定，許可接續聘僱（以下簡稱期滿轉換）。
- 四．外國人因受羈押、刑之執行、重大傷病或其他不可歸責於雇主之事由，致須延後出國，並經中央主管機關專案核定。

### ► 第 21 條

雇主申請聘僱第二類外國人時，於申請日前二年內，有資遣或解僱本國勞工達中央主管機關所定比例者，中央主管機關得不予許可。

### ► 第 22 條

申請聘僱第二類外國人時，有下列情形之一，中央主管機關應不予許可：

- 一．雇主、被看護者或其他共同生活之親屬，對曾聘僱之第二類外國人，有刑法第二百二十一條至第二百二十九條規定情事之一者。
- 二．雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對曾聘僱之第二類外國人，有刑法第二百二十一條至第二百二十九條規定情事之一者。

### ► 第 23 條

（刪除）

### ► 第 24 條

雇主申請聘僱第二類外國人時，有違反依本法第四十六條第二項所訂定之標準

或依本法第五十九條第二項所訂定之準則者，中央主管機關應不予許可。

### ► 第 25 條

雇主申請招募第二類外國人，中央主管機關得規定各項申請文件之效期及申請程序。

雇主依前項規定申請招募第二類外國人經許可者，應於許可通知所定之日起六個月內，自許可引進之國家，完成外國人入國手續。逾期者，招募許可失其效力。

前項許可逾期有不可抗力或其他不可歸責雇主之事由者，雇主應於許可引進屆滿之日前後三十日內，向中央主管機關申請延長，並以一次為限。

前項許可經核准延長者，應於核准通知所定之日起三個月內引進。

### ► 第 26 條

雇主不得聘僱已進入中華民國境內之第二類外國人。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一．經中央主管機關許可期滿續聘或期滿轉換。
- 二．其他經中央主管機關專案核准。

### ► 第 27 條

第二類外國人依規定申請入國簽證，應備下列文件：

- 一．招募許可。
- 二．經我國中央衛生福利主管機關認可醫院或指定醫院核發之三個月內健康檢查合格報告。
- 三．專長證明。
- 四．行為良好之證明文件。但外國人出國後三十日內再入國者，免附。
- 五．經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。
- 六．已簽妥之勞動契約。
- 七．外國人知悉本法相關工作規定之切結書。

雇主原聘僱之第二類外國人，由雇主自行辦理重新招募，未委任私立就業服務機構，並經中央主管機關代轉申請文件者，免附前項第三款至第五款及第七款規定之文件。

### ► 第 27-1 條

雇主申請聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人者，應於外國人入國後三日內，檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查：

- 一．外國人入國通報單。

- 二．外國人生活照顧服務計畫書。
- 三．外國人名冊。
- 四．經外國人本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。但符合第二十七條第二項規定者，免附。

當地主管機關受理雇主檢附之文件符合前項規定者，應核發受理雇主聘僱外國人入國通報證明書，並辦理第十九條規定事項之檢查。但核發證明書之日前六個月內已檢查合格者，得免實施前項檢查。

期滿續聘之雇主，免依第一項規定辦理。

期滿轉換之雇主，應依轉換雇主準則之規定，檢附文件通知當地主管機關實施檢查。

### ► 第 27-2 條

當地主管機關實施從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人入國工作費用或工資檢查時，應以前條第一項第四款規定之外國人入國工作費用及工資切結書記載內容為準。

當地主管機關對期滿續聘之雇主實施前項規定檢查時，應以外國人最近一次經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書記載內容為準。

當地主管機關對期滿轉換之雇主實施第一項規定檢查時，應以雇主依轉換雇主準則規定通知時所檢附之外國人入國工作費用及工資切結書記載內容為準。

前三項所定外國人入國工作費用及工資切結書之內容，不得為不利益於外國人之變更。

### ► 第 28 條

雇主於所招募之第二類外國人入國後十五日內，應備下列文件申請聘僱許可：

- 一．申請書。
- 二．審查費收據正本。
- 三．依前條規定，經當地主管機關核發受理通報之證明文件。
- 四．其他經中央主管機關規定之文件。

### ► 第 28-1 條

雇主應自引進第二類外國人入國日或期滿續聘之日起，依本法之規定負雇主責任。

雇主未依前條或第二十八條之三規定申請、逾期申請或申請不符規定者，中央主管機關得核發下列期間之聘僱許可：

- 一．外國人入國日起至不予核發聘僱許可之日。

二．期滿續聘日起至不予核發聘僱許可之日。

### ► 第 28-2 條

雇主申請聘僱在中華民國境內工作期間屆滿十二年或將於一年內屆滿十二年之外國人，從事本法第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作，應備下列文件申請外國人之工作期間得累計至十四年之許可：

一．申請書。

二．外國人具專業訓練或自力學習而有特殊表現之評點表及其證明文件。

前項第二款所定之特殊表現證明文件，依外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準之附表九規定。

### ► 第 28-3 條

從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其聘僱許可有效期間屆滿前二個月至四個月內，雇主有繼續聘僱該外國人之必要者，於該期限內應備下列文件，向中央主管機關申請期滿續聘許可：

一．申請書。

二．勞雇雙方已合意期滿續聘之證明。

三．其他經中央主管機關規定之文件。

### ► 第 28-4 條

從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其聘僱許可有效期間屆滿前二個月至四個月內，雇主無繼續聘僱該外國人之必要者，於該期限內應備申請書及其他經中央主管機關規定之文件，為該外國人向中央主管機關申請期滿轉換。

原雇主申請期滿轉換時，該外國人已與新雇主合意期滿接續聘僱者，新雇主得依轉換雇主準則規定，直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人。

### ► 第 29 條

有本法第五十二條第二項重大特殊情形、重大工程或聘僱外國人從事本法第四十六條第一項第十一款規定之工作，其聘僱許可有效期限屆滿日前六十日期間內，雇主如有繼續聘僱該等外國人之必要者，於該期限內應備展延聘僱許可申請書及其他經中央主管機關規定之文件，向中央主管機關申請展延聘僱許可。

## 第四章 第三類外國人聘僱許可之申請

### ► 第 30 條

本法第五十條第一款之外國留學生，應符合外國學生來臺就學辦法規定之外國學生身分。

### ► 第 31 條

前條外國留學生正式入學修習科、系、所課程，或學習語言課程一年以上，且經就讀學校認定具下列事實之一者，得從事與其所修習課程與語言有關之工作：

- 一．其財力無法繼續維持其學業及生活，並能提出具體證明。
- 二．就讀學校之教學研究單位須外國留學生協助參與工作。
- 三．與本身修習課程有關，須從事校外實習。

外國留學生符合下列資格之一者，不受前項規定之限制：

- 一．具特殊語文專長，並經教育部專案核准，入學後得於各大專校院附設語文中心或外國在華文教機構附設之語文中心兼任外國語文教師。
- 二．就讀研究所，並經就讀學校同意從事與修習課業有關之研究工作。

### ► 第 32 條

本法第五十條第二款之僑生，應符合僑生回國就學及輔導辦法規定之學生。

本法第五十條第二款之華裔學生，應具下列身分之一：

- 一．香港澳門居民來臺就學辦法規定之學生。
- 二．就讀僑務主管機關舉辦之技術訓練班學生。

### ► 第 33 條

第三類外國人申請工作許可，應備下列文件：

- 一．申請書。
- 二．審查費收據正本。
- 三．其他經中央主管機關規定之文件。

### ► 第 34 條

第三類外國人之工作許可有效期間最長為六個月。

前項許可工作之外國人，其工作時間除寒暑假外，每星期最長為二十小時。

### ► 第 35 條

第三類外國人申請工作許可有下列情形之一者，中央主管機關應不予許可：

- 一．提供不實資料。
- 二．不符申請規定，經限期補正，屆期未補正。

## 第五章 第四類外國人聘僱許可之申請

### ► 第 36 條

雇主申請聘僱第四類外國人，應備下列文件：

- 一．申請書。
- 二．申請人或公司負責人之身分證、護照或外僑居留證、公司登記、商業登記證明、工廠登記證、特許事業許可證等影本。但依規定免附工廠登記證或特許事業許可證者，不在此限。
- 三．聘僱契約書或勞動契約書影本。
- 四．受聘僱外國人之護照影本。
- 五．受聘僱外國人之外僑居留證或永久居留證影本。
- 六．審查費收據正本。
- 七．其他經中央主管機關規定之文件。

雇主為人民團體者，除檢附前項第一款、第三款至第七款規定之文件外，另應檢附該團體立案證書及團體負責人之身分證、護照或外僑居留證影本。

### ► 第 37 條

聘僱許可有效期限屆滿日前六十日期間內，雇主如有繼續聘僱該第四類外國人之必要者，於該期限內應備前條第一款、第三款至第七款規定之文件，向中央主管機關申請展延聘僱許可。

### ► 第 38 條

第四類外國人依本法第五十一條第二項規定，逕向中央主管機關申請者，應檢附第三十六條第一款、第四款至第七款規定之文件申請許可。

### ► 第 39 條

雇主申請聘僱第四類外國人或外國人依本法第五十一條第二項規定逕向中央主管機關申請許可，其有下列情形之一者，中央主管機關應不予聘僱許可或展延聘僱許可：

- 一．提供不實資料。
- 二．不符申請規定，經限期補正，屆期末補正。

## 第六章 入國後之管理

### ► 第 40 條

雇主聘僱本法第四十六條第一項第九款及第十款規定之外國人達十人以上者，

應依下列規定設置生活照顧服務人員：

- 一． 聘僱人數達十人以上未滿五十人者，至少設置一人。
- 二． 聘僱人數達五十人以上未滿一百人者，至少設置二人。
- 三． 聘僱人數達一百人以上者，至少設置三人；每增加聘僱一百人者，至少增置一人。

前項生活照顧服務人員應具備下列條件之一：

- 一． 取得就業服務專業人員證書者。
  - 二． 從事外國人生活照顧服務工作二年以上經驗者。
  - 三． 大專校院畢業，並具一年以上工作經驗者。
- 雇主違反前二項規定者，當地主管機關得通知限期改善。

### ► 第 40-1 條

私立就業服務機構接受前條雇主任辦理外國人之生活照顧服務者，應依下列規定設置生活照顧服務人員：

- 一． 外國人人數達十人以上未滿五十人者，至少設置一人。
- 二． 外國人人數達五十人以上未滿一百人者，至少設置二人。
- 三． 外國人人數達一百人以上者，至少設置三人；每增加一百人者，至少增置一人。

前項生活照顧服務人員應具備之條件，適用前條第二項規定。

私立就業服務機構違反前二項規定者，當地主管機關得通知委任之雇主及受任之私立就業服務機構限期改善。

### ► 第 40-2 條

雇主任私立就業服務機構辦理外國人生活照顧服務計畫書所定事項者，應善盡選任監督之責。

### ► 第 40-3 條

外國人從事本法第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，經地方主管機關認定有安置必要者，得依中央主管機關所定之安置對象、期間及程序予以安置。

### ► 第 41 條

雇主聘僱第四十條之外國人達三十人以上者；其所聘僱外國人中，應依下列規定配置具有雙語能力者：

- 一． 聘僱人數達三十人以上未滿一百人者，至少配置一人。
- 二． 聘僱人數達一百人以上未滿二百人者，至少配置二人。

三、聘僱人數達二百人以上者，至少配置三人；每增加聘僱一百人者，至少增置一人。

雇主違反前項規定者，當地主管機關得通知限期改善。

### ► 第 42 條

雇主依本法第四十六條第三項規定與外國人簽訂之定期書面勞動契約，應以中文為之，並應作成該外國人母國文字之譯本。

### ► 第 43 條

雇主依勞動契約給付第二類外國人工資，應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外國人應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費、職工福利金、依法院或行政執行機關之扣押命令所扣押之金額，或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額，交予該外國人收存，並自行保存五年。

雇主應備置及保存勞動契約書，經驗證之外國人入國工作費用及工資切結書，供主管機關檢查。

雇主依第二十七條第二項規定引進第二類外國人者，免備置及保存前項所定之切結書。

第一項工資，除外國人應負擔之項目及金額外，雇主應全額以現金直接給付第二類外國人。但以其他方式給付者，應提供相關證明文件，交予外國人收存，並自行保存一份。

第一項工資，雇主未全額給付者，主管機關得限期令其給付。

### ► 第 44 條

外國人從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作者，不得攜眷居留。但受聘僱期間在我國生產子女並有能力扶養者，不在此限。

### ► 第 45 條

雇主對聘僱之外國人有本法第五十六條規定之情事者，除依規定通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關外，並副知中央主管機關。

雇主對聘僱之第二類外國人，於聘僱許可有效期間因聘僱關係終止出國，應於該外國人出國前通知當地主管機關，由當地主管機關探求外國人之真意，並驗證之；其驗證程序，由中央主管機關公告之。

第一項通知內容，應包括外國人之姓名、性別、年齡、國籍、入國日期、工作期限、招募許可或聘僱許可文號及外僑居留證影本等資料。

外國人未出國者，警察機關應彙報內政部警政署，並加強查緝。



### ► 第 46 條

雇主應於所聘僱之外國人聘僱許可期限屆滿前，為其辦理手續並使其出國。  
聘僱外國人有下列情事之一經令其出國者，雇主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國；其經入出國管理機關依法限令其出國者，不得逾該出國期限：

- 一．聘僱許可經廢止者。
- 二．健康檢查結果表有不合格項目者。
- 三．未依規定辦理聘僱許可或經不予許可者。

雇主應於前二項外國人出國後三十日內，檢具外國人名冊及出國證明文件，通知中央主管機關。但外國人聘僱許可期限屆滿出國，或聘僱關係終止並經當地主管機關驗證出國者，不在此限。

### ► 第 46-1 條

雇主因故不能於本辦法規定期限內通知或申請者，經中央主管機關認可後，得於核准所定期限內，補行通知或申請。

前項補行通知或申請，就同一通知或申請案別，以一次為限。

### ► 第 46-2 條

雇主依本法第五十五條第一項規定繳納就業安定費者，應自聘僱之外國人入國翌日或接續聘僱日起至聘僱許可屆滿日或廢止聘僱許可前一日止，按聘僱外國人從事之行業別、人數及本法第五十五條第二項所定就業安定費之數額，計算當季應繳之就業安定費。

雇主繳納就業安定費，應於次季第二個月二十五日前，向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納；雇主得不計息提前繳納。

雇主聘僱外國人之當月日數未滿一個月者，其就業安定費依實際聘僱日數計算。雇主繳納之就業安定費，超過應繳納之數額者，得檢具申請書及證明文件申請退還。

## 第七章 附則

### ► 第 47 條

本辦法所規定之書表格式，由中央主管機關定之。

### ► 第 48 條

本辦法自中華民國九十三年一月十五日起施行。

本辦法修正條文自發布日施行。

本辦法中華民國九十五年十月三日修正發布之條文，自九十五年十一月一日施行。

本辦法中華民國一百零二年十二月十日修正發布之第十二條、第十四條之條文，自一百零三年一月一日施行。

本辦法中華民國一百零三年三月二十八日修正發布之條文，除第十五條之二、第二十八條自一百零三年三月三十一日施行外，自發布日施行。

本辦法中華民國一百零四年十一月十一日修正發布之條文，自一百零四年十月九日施行。

本辦法中華民國一百零五年十一月十五日修正發布之條文，自一百零五年十一月五日施行。

本辦法中華民國一百零六年七月六日修正發布之條文，自一百零七年一月一日施行。

## 外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準

### 第一章 總則

#### ► 第 1 條

本標準依就業服務法（以下簡稱本法）第四十六條第二項及第五十二條第七項規定訂定之。

#### ► 第 2 條

外國人受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，其資格應符合本標準規定。

#### ► 第 3 條

外國人受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款及第九款規定之工作，其工作內容如下：

- 一．海洋漁撈工作：從事漁船船長、船副、輪機長、大管輪、管輪、電信員、動力小船駕駛人及其助手以外之普通船員、箱網養殖或與其有關之體力工作。
- 二．家庭幫傭工作：在私人家庭從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作。
- 三．機構看護工作：在第二十條規定之機構或醫院從事被收容之身心障礙者或病患之日常生活照顧等相關事務工作。
- 四．家庭看護工作：在家庭從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作。
- 五．外展看護工作：受雇主指派至外展看護服務契約履行地之家庭，從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作。

#### ► 第 4 條

中央主管機關依本法第四十六條第一項第十款規定指定之工作，其工作內容如下：

- 一．製造工作：直接從事製造業產品製造或與其有關之體力工作。
- 二．外展製造工作：受雇主指派至外展製造服務契約履行地，直接從事製造業產品製造或與其有關之體力工作。
- 三．營造工作：在營造工地或相關場所，直接從事營造工作或與其有關之體力工作。

- 四．屠宰工作：直接從事屠宰工作或與其有關之體力工作。
- 五．外展農務工作：受雇主指派至外展農務服務契約履行地，直接從事農、林、牧、魚塭養殖工作或與其有關之體力工作。
- 六．農、林、牧或魚塭養殖工作：在農、林、牧場域或陸上魚塭，直接從事農、林、牧、魚塭養殖工作或與其有關之體力工作。
- 七．其他經中央主管機關指定之工作。

► 第 5 條

中央主管機關依本法第四十六條第一項第十一款規定專案核定之工作，其工作內容如下：

- 一．雙語翻譯工作：為從事本標準規定工作之外國人擔任輔導管理之翻譯工作。
- 二．廚師及其相關工作：為從事本標準規定工作之外國人擔任食物烹調等相關之工作。
- 三．其他經中央主管機關專案核定之工作。

► 第 6 條

外國人受聘僱從事本標準規定之工作，不得有下列情事：

- 一．曾違反本法第四十三條規定者。
- 二．曾違反本法第七十三條第一款、第二款、第三款之連續曠職三日失去聯繫、第五款至第七款規定之一者。
- 三．曾拒絕接受健康檢查或提供不實檢體者。
- 四．健康檢查結果不合格者。
- 五．在中華民國境內受聘僱從事第三條及第四條規定工作，累計工作期間逾本法第五十二條第四項或第六項規定期限者。但從事前條規定工作者，不在此限。
- 六．工作專長與原申請許可之工作不符者。
- 七．未持有行為良好證明者。
- 八．未滿十六歲者。
- 九．曾在中華民國境內受聘僱從事本標準規定工作，且於下列期間連續三日失去聯繫者：
  - (一) 外國人入國未滿三日尚未取得聘僱許可。
  - (二) 聘僱許可期間賸餘不足三日。
  - (三) 經地方主管機關安置、轉換雇主期間或依法令應出國而尚未出國期間。

十．違反其他經中央主管機關規定之工作資格者。

### ► 第 7 條

外國人受聘僱從事第三條第二款之家庭幫傭工作或第三條第三款至第五款之看護工作，其年齡須二十歲以上，並應具下列資格之一：

- 一．入國工作前，應經中央衛生福利主管機關認可之外國健康檢查醫院或其本國勞工部門指定之訓練單位訓練合格。
- 二．最近一年內，在中華民國境內從事相同工作滿六個月以上者。

## 第二章 海洋漁撈工作

### ► 第 8 條

外國人受聘僱從事第三條第一款之海洋漁撈工作，其雇主應具下列條件之一：

- 一．總噸位二十噸以上之漁船漁業人，並領有目的事業主管機關核發之漁業執照。
- 二．總噸位未滿二十噸之動力漁船漁業人，並領有目的事業主管機關核發之漁業執照。
- 三．領有目的事業主管機關核發之箱網養殖漁業區劃漁業權執照，或專用漁業權人出具之箱網養殖入漁證明。

### ► 第 9 條

外國人受前條第一款及第二款雇主聘僱從事海洋漁撈工作總人數之認定，應包含下列人數，且不得超過該漁船漁業執照規定之船員人數：

- 一．申請初次招募外國人人數。
- 二．船員出海最低員額或動力小船應配置員額之人數。
- 三．得申請招募許可人數、取得招募許可人數及已聘僱外國人人數。

前項船員出海最低員額及動力小船應配置員額，依中央目的事業主管機關公告規定及小船管理規則有關規定認定之。

同一漁船出海本國船員數高於前項出海最低員額者，應列計出海船員數。

外國人受前條第三款雇主聘僱從事海洋漁撈工作者，依漁業權執照或入漁證明所載之養殖面積，每二分之一公頃，得聘僱外國人一人。但不得超過雇主僱用國內勞工人數之三分之二。

前項僱用國內勞工人數，依雇主所屬同一勞工保險證號之申請當月前二個月之前一年參加勞工保險認定之。但雇主依勞工保險條例第六條規定，為非強制參

加勞工保險且未成立投保單位者，得以經直轄市或縣（市）政府漁業主管機關驗章之證明文件認定之。

前條第三款雇主與他人合夥從事第三條第一款之箱網養殖工作，該合夥關係經公證，且合夥人名冊由直轄市或縣（市）政府漁業主管機關驗章者，其合夥人人數得計入前項僱用國內勞工人數。

### 第三章 家庭幫傭工作

#### ► 第 10 條

外國人受聘僱從事第三條第二款之家庭幫傭工作，雇主申請招募時，應具下列條件之一：

- 一．有三名以上之年齡六歲以下子女。
- 二．有四名以上之年齡十二歲以下子女，且其中二名為年齡六歲以下。
- 三．累計點數滿十六點者。

前項各款人員與雇主不同戶籍、已申請家庭看護工或已列計為申請家庭幫傭者，其人數或點數不予列計。

第一項第三款累計點數之計算，以雇主未滿六歲之子女、年滿七十五歲以上之直系血親尊親屬或繼父母、配偶之父母或繼父母之年齡依附表一計算。

#### ► 第 11 條

外國人得受聘僱於下列來我國投資或工作之雇主，從事第三條第二款之家庭幫傭工作：

- 一．外資金額在新臺幣一億元以上之公司所聘僱總經理級以上之外籍人員；或外資金額在新臺幣二億元以上之公司所聘僱各部門主管級以上之外籍人員。
- 二．上年度營業額在新臺幣五億元以上之公司所聘僱總經理級以上之外籍人員；或上年度營業額在新臺幣十億元以上之公司所聘僱各部門主管級以上之外籍人員。
- 三．上年度在我國繳納綜合所得稅之薪資所得新臺幣三百萬元以上；或當年度月薪新臺幣二十五萬元之公司、財團法人、社團法人或國際非政府組織主管級以上之外籍人員。

前項第三款之外籍人員，年薪新臺幣二百萬元以上或月薪新臺幣十五萬元以上，且於入國工作前於國外聘僱同一名外籍幫傭，得聘僱該名外國人從事家庭幫傭

工作。

外國分公司之經理人或代表人辦事處之代表人，準用第一項外籍總經理之申請條件。

### ► 第 12 條

雇主依前二條聘僱家庭幫傭工作者，一戶以聘僱一人為限。

## 第四章 製造工作

### ► 第 13 條

外國人受聘僱從事第四條第一款之製造工作，其雇主申請初次招募時，應具下列條件之一：

- 一、屬異常溫度作業、粉塵作業、有毒氣體作業、有機溶劑作業、化學處理、非自動化作業及其他特定製程，且所屬工廠最主要產品之行業，經中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定符合附表二或附表六規定者。
- 二、屬午後十時至翌晨六時之時段內，生產運作工作時數至少達一小時以上之特殊時程之行業，並經中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定符合附表三規定者。

符合前項特定製程或特殊時程，而非附表二、附表三或附表六所定之行業者，得由中央主管機關會商中央目的事業主管機關專案核定之。

中央主管機關、中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關得就前二項規定條件實地查核。

本標準中華民國九十八年三月七日修正生效日起，外國人不得受聘僱於第一項第二款所定之行業。但有下列情事之一，不在此限：

- 一、九十八年三月七日前依第一項第二款申請認定，並經認定符合規定者。
- 二、經中央主管機關會商中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關專案核定者。

### ► 第 14 條

(刪除)

### ► 第 14-1 條

外國人受第十三條所定雇主聘僱從事製造工作者，其雇主於本標準中華民國九十九年十月一日修正生效前，已向中央目的事業主管機關或自由貿易港區管

理機關申請特定製程認定者，申請初次招募人數，依中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關預估建議特定製程或特殊時程製造工之人數，每五人得申請聘僱外國人二人。

前項雇主所聘僱外國人總人數，不得逾下列比率：

- 一．屬自由貿易港區之製造業申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數加自由貿易港區管理機關預估建議製造工人數之百分之四十。
- 二．屬附表二或附表三 A 級行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數加中央目的事業主管機關預估建議製造工人數之百分之二十。
- 三．屬附表二或附表三 B 級行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數加中央目的事業主管機關預估建議製造工人數之百分之十八。
- 四．屬附表二或附表三其他行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數加中央目的事業主管機關預估建議製造工人數之百分之十五。

### ► 第 14-2 條

外國人受第十三條所定雇主聘僱從事製造工作者，其雇主於本標準中華民國九十九年十月一日修正生效日起，向中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關申請特定製程認定者，申請初次招募人數及所聘僱外國人總人數，不得逾下列比率：

- 一．屬自由貿易港區之製造業申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數之百分之四十。
- 二．屬附表六 A+ 級行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數之百分之三十五。
- 三．屬附表六 A 級行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數之百分之二十五。
- 四．屬附表六 B 級行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數之百分之二十。
- 五．屬附表六 C 級行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數之百分之十五。
- 六．屬附表六 D 級行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前



一年僱用員工平均人數之百分之十。

前項所定僱用員工平均人數，不列計依第十四條之三及第十四條之五第三項但書規定所聘僱之外國人人數。

### ► 第 14-3 條

雇主依前條申請初次招募人數及所聘僱外國人總人數之比率，得依下列情形予以提高。但合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數之百分之四十：

- 一．提高比率至百分之五者，雇主聘僱外國人每人每月額外繳納就業安定費新臺幣三千元。
- 二．提高比率超過百分之五至百分之十者，雇主聘僱外國人每人每月額外繳納就業安定費新臺幣五千元。
- 三．提高比率超過百分之十至百分之十五者，雇主聘僱外國人每人每月額外繳納就業安定費新臺幣七千元。

雇主依前項各款提高比率引進外國人後，不得變更應額外繳納就業安定費之數額。

### ► 第 14-4 條

雇主符合下列資格之一，經向中央目的事業主管機關申請新增投資案之認定者，得申請聘僱外國人初次招募許可：

- 一．屬新設立廠場，取得工廠設立登記證明文件。
- 二．符合前款規定資格及下列條件之一：
  - (一) 高科技產業之製造業投資金額達新臺幣五億元以上，或其他產業之製造業投資金額達新臺幣一億元以上。
  - (二) 新增投資計畫書預估工廠設立登記證明核發之日起，一年內聘僱國內勞工人數達一百人以上。

前項申請認定之期間，自本標準中華民國一百零二年三月十三日修正生效日起，至中華民國一百零三年十二月三十一日止。

第一項經認定之雇主，應一次向中央主管機關申請，且申請外國人及所聘僱外國人總人數，合計不得超過中央目的事業主管機關預估建議僱用員工人數乘以第十四條之二加第十四條之三所定之比率。

前項聘僱外國人之比率，符合下列規定者，得免除第十四條之三所定應額外繳納就業安定費之數額三年：

- 一．第一項第一款：百分之五以下。

二．第一項第二款：百分之十以下。

### ► 第 14-5 條

雇主符合下列資格，向中央目的事業主管機關申請經認定後，得申請聘僱外國人初次招募許可：

- 一．經中央目的事業主管機關核准或認定赴海外地區投資二年以上，並認定符合下列條件之一者：
  - (一) 自有品牌國際行銷最近二年海外出貨占產量百分之五十以上。
  - (二) 國際供應鏈最近一年重要環節前五大供應商或國際市場占有率達百分之十以上。
  - (三) 屬高附加價值產品及關鍵零組件相關產業。
  - (四) 經中央目的事業主管機關核准新設立研發中心或企業營運總部。
- 二．經中央目的事業主管機關依前款規定核發認定函之日起三年內完成新設立廠場，並取得工廠設立登記證明文件，且符合前條第一項第二款第一目及第二目規定資格者。

前項申請認定之期間如下：

- 一．前項第一款：自中華民國一百零一年十一月二十二日起，至中華民國一百零三年十二月三十一日止。
- 二．前項第二款：中央目的事業主管機關核發前項第一款之認定函之日起三年內。

第一項經認定之雇主，應一次向中央主管機關申請，且申請外國人及所聘僱外國人總人數，應依前條第三項規定計算。但雇主申請外國人之比率未達百分之四十者，得依第十四條之三第一項第三款規定額外繳納就業安定費之金額，提高聘僱外國人比率至百分之四十。

前項聘僱外國人之比率，符合下列規定者，得免除第十四條之三及前項但書所定應額外繳納就業安定費之數額五年：

- 一．第一項第一款第一目至第三目：百分之二十以下。
- 二．第一項第一款第四目：百分之十五以下。

### ► 第 14-6 條

前二條之投資金額，包含土地、廠房、機器設備及營運資金等實質投資金額項目，且其中廠房及機器設備之投資金額應達第十四條之四第一項第二款第一目投資金額之二分之一，並經會計師簽證。

前二條投資金額之計算期間如下：

- 一．第十四條之四第一項：以中華民國一百零一年一月一日起，至中華民國一百零三年十二月三十一日期間之投資金額為限。
  - 二．前條第一項第二款：以中央目的事業主管機關認定符合前條第一項第一款資格之日起三年內期間之投資金額為限。
- 雇主同一廠場申請依第十四條之四第一項及前條第一項之認定，以一次為限，且中央主管機關及中央目的事業主管機關，得實地查核雇主相關資格。

► 第 14-7 條

雇主依第十四條之二至第十四條之五所聘僱外國人總人數之認定，應包含下列人數：

- 一．申請初次招募外國人人數。
- 二．得申請招募許可人數、取得招募許可人數及已聘僱外國人人數。但有下列情形之一者，不予列計：
  - (一) 依第十六條規定申請重新招募之外國人人數。
  - (二) 依第十四條之二規定申請聘僱外國人，已按第十四條之三及第十四條之五第三項但書申請提高比率之外國人人數。
  - (三) 原招募許可所依據之事實事後發生變更，致無法申請遞補招募、重新招募或聘僱之外國人人數。
- 三．申請日前二年內，因可歸責雇主之原因，經廢止外國人招募許可及聘僱許可人數。
- 四．申請日前二年內，依本法第五十九條規定轉換雇主之外國人人數。但轉換之事由不可歸責於雇主者，不在此限。

第十四條之二至第十四條之五所定僱用員工平均人數、聘僱國內勞工人數及所聘僱外國人總人數，依雇主所屬工廠之同一勞工保險證號之參加勞工保險人數計算之。但有下列情事之一，雇主申請聘僱外國人時，應分別設立勞工保險證號：

- 一．所屬工廠取得中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定特定製程之行業，達二個級別以上者。
- 二．依第八條、第十四條之四、第十四條之五、第十六條之二、第十九條之一、第十九條之九及第十九條之十二規定申請者。

► 第 14-8 條

雇主依第十四條之四及第十四條之五規定申請聘僱外國人，經中央主管機關核發初次招募許可者，應於許可通知所定期間內，申請引進外國人。

前項雇主申請引進外國人，不得逾初次招募許可人數之二分之一。但雇主聘僱國內勞工人數，已達其新增投資案預估聘僱國內勞工人數之二分之一者，不在此限。

### ► 第 14-9 條

雇主符合行政院一百零七年十二月七日核定之歡迎臺商回臺投資行動方案，向中央目的事業主管機關申請經認定後，得申請聘僱外國人初次招募許可。

雇主符合前項規定者，應於認定函所定完成投資期限後一年內，一次向中央主管機關申請核發初次招募許可。

### ► 第 14-10 條

前條雇主申請外國人及所聘僱外國人總人數，合計不得超過中央目的事業主管機關預估僱用人數乘以第十四條之二加第十四條之三所定之比率。

前項雇主申請外國人之比率未達百分之四十者，得依第十四條之三第一項第三款規定額外繳納就業安定費，提高聘僱外國人比率百分之十五。但合計比率最高不得超過百分之四十。

雇主依前二項比率計算聘僱外國人總人數，應依第十四條之七第一項第一款、第三款及第四款認定。

第一項及前項所定僱用人數及所聘僱外國人總人數，依雇主所屬工廠之同一勞工保險證號之參加勞工保險人數計算之。但所屬工廠取得中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定特定製程之行業，達二個級別以上者，應分別設立勞工保險證號。

### ► 第 14-11 條

雇主符合第十四條之九第一項規定者，應自中華民國一百零八年一月一日至一百一十年十二月三十一日止，向中央目的事業主管機關申請認定。

雇主同一廠場申請第十四條之九第一項之認定，以一次為限，且中央主管機關及中央目的事業主管機關，得實地查核雇主相關資格。

### ► 第 14-12 條

雇主依第十四條之九規定申請聘僱外國人，經中央主管機關核發初次招募許可者，應於許可通知所定期間內，申請引進外國人。

雇主依前項規定申請引進之外國人人數，不得逾初次招募許可人數之二分之一。但所聘僱之國內勞工人數，已達預估聘僱國內勞工人數二分之一者，不在此限。前項但書之國內勞工人數，於雇主未新設勞工保險證號時，應以雇主至公立就業服務機構登記辦理國內求才之日當月起，至其申請之日前新增聘僱國內勞工

人數計算之。

► 第 15 條

(刪除)

► 第 15-1 條

(刪除)

► 第 15-2 條

(刪除)

► 第 15-3 條

(刪除)

► 第 15-4 條

雇主聘僱外國人之人數與其引進第十三條、第十四條之一及第十六條所定外國人之總人數，應符合下列規定：

- 一．屬自由貿易港區之製造業者，聘僱外國人人數不得超過僱用員工人數之百分之四十。
- 二．非屬自由貿易港區之製造業者，聘僱外國人人數不得超過僱用員工人數之百分之二十。但僱用員工人數不滿五人者，得聘僱外國人一人。

中央主管機關自雇主引進外國人入國滿三個月起，每三個月依前項規定查核雇主聘僱外國人之比率或人數。

第一項聘僱外國人之人數及僱用員工人數，以中央主管機關查核當月之前二個月為基準月份，自基準月份起採計前三個月參加勞工保險人數之平均數計算。

雇主聘僱外國人超過第一項所定之比率或人數，經中央主管機關通知限期改善，屆期末改善者，應依本法第七十二條規定，廢止雇主超過規定人數之招募許可及聘僱許可，並計入第十四條之七第一項第三款之人數。

► 第 15-5 條

雇主於中華民國九十六年十月一日本標準修正發布後三十日內，已向中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關申請重大投資案者，申請初次招募時之人數如下：

- 一．屬非傳統產業之製造業者申請人數，合計不得超過中央目的事業主管機關預估建議製造工人數之百分之十。
- 二．屬傳統產業之製造業者申請人數，合計不得超過中央目的事業主管機關預估建議製造工人數之百分十五。
- 三．自由貿易港區之製造業雇主申請前項人數，合計不得超過自由貿易港區管

理機關預估建議製造工人數之百分之四十。

雇主申請引進前項外國人之人數限制如下：

- 一．屬非傳統產業之製造業者，外國人人數不得超過雇主就同一案聘僱國內勞工人數之百分之十。
- 二．屬傳統產業之製造業者，外國人人數不得超過雇主就同一案聘僱國內勞工人數之百分之十五。
- 三．自由貿易港區之製造業雇主聘僱國內勞工人數，不得低於僱用員工總人數之百分之六十，且每申請引進外國人二人，應聘僱國內勞工人數三人。

前項聘僱國內勞工人數，以申請當月前三個月雇主聘僱國內勞工參加勞工保險人數減該重大投資案完工前六個月雇主聘僱國內勞工參加勞工保險人數計算。但國內勞工為原住民、身心障礙者或中高齡者，每聘僱一人得以國內勞工人數三人計算。

前項參加勞工保險人數之採計，以聘僱期間滿三個月且申請當月前一個月之工作總時數達一百二十小時以上之在職者為限。

### ► 第 15-6 條

雇主於中華民國九十六年十月一日本標準修正發布前，已經中央目的事業主管機關認定屬特定製程或特殊時程之行業者，申請初次招募時之人數，依中央目的事業主管機關預估建議特定製程或特殊時程製造工人數，每五人得申請聘僱外國人二人。

前項雇主所聘僱外國人總人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數，加中央目的事業主管機關預估建議特定製程或特殊時程製造工人數百分之十五。

雇主每申請引進第一項外國人二人，應聘僱國內勞工三人。

前項聘僱國內勞工人數之採計，以申請當月雇主聘僱國內勞工參加勞工保險人數，減中央目的事業主管機關通知預估建議特定製程或特殊時程製造工人數之日參加勞工保險人數，且申請時應在職者為限。但國內勞工為原住民、身心障礙者或中高齡者，每聘僱一人得以國內勞工人數三人計算。

雇主於中華民國九十六年十月一日修正發布後有未申請引進之人數，得申請引進外國人，並適用第十五條之四規定。

### ► 第 15-7 條

雇主聘僱外國人之人數與其引進第十三條、第十四條之二及第十六條所定外國人之總人數，應符合下列規定：

- 一．屬自由貿易港區之製造業者，聘僱外國人人數不得超過僱用員工人數之百分之四十。
  - 二．屬附表六 A+ 級行業，聘僱外國人人數不得超過僱用員工人數之百分之三十五。
  - 三．屬附表六 A 級行業，聘僱外國人人數不得超過僱用員工人數之百分之二十五。
  - 四．屬附表六 B 級行業，聘僱外國人人數不得超過僱用員工人數之百分之二十。
  - 五．屬附表六 C 級行業，聘僱外國人人數不得超過僱用員工人數之百分之十五。
  - 六．屬附表六 D 級行業，聘僱外國人人數不得超過僱用員工人數之百分之十。
- 中央主管機關應依第十五條之四第二項至第四項規定，查核雇主聘僱外國人之比率。

雇主聘僱外國人之人數與其引進第十三條、第十四條之三至第十四條之五所定外國人之總人數，及中央主管機關辦理查核雇主聘僱外國人之方式，應符合附表七規定。

雇主聘僱第十四條之九所定外國人，中央主管機關除依第一項及第二項規定辦理查核外，並應依附表十一規定辦理下列查核：

- 一．雇主聘僱外國人之人數及引進第十三條、第十四條之三至第十四條之五、第十四條之十所定外國人之總人數。
- 二．雇主同一勞工保險證號應新增聘僱國內勞工，其勞工保險投保薪資及勞工退休金提繳工資，均達新臺幣三萬零三百元以上。

雇主違反前項第二款規定者，應依本法第七十二條規定，廢止其未符合規定人數之招募許可及聘僱許可，並計入第十四條之七第一項第三款之人數。

### ► 第 15-8 條

雇主聘僱外國人超過前條第三項附表七規定之人數，經中央主管機關依本法第七十二條規定廢止招募許可及聘僱許可，應追繳第十四條之四及第十四條之五規定免除額外繳納就業安定費之數額。

前項追繳就業安定費人數、數額及期間之計算方式如下：

- 一．人數：當次中央主管機關廢止招募許可及聘僱許可之人數。但未免除額外繳納之就業安定費者，不予列計。
- 二．數額：前款廢止許可之人數，依第十四條之三第一項各款免除應額外繳納

就業安定費數額。

### 三. 期間：

- (一) 第一次查核：自外國人入國翌日至廢止聘僱許可前一日止。
- (二) 第二次以後查核：自中央主管機關通知雇主限期改善翌日至廢止聘僱許可前一日止。但外國人入國日在通知雇主限期改善日後，自入國翌日至廢止聘僱許可前一日止。

### ► 第 16 條

外國人聘僱許可期限屆滿前四個月期間內，製造業雇主如有繼續聘僱外國人之需要，得向中央主管機關申請重新招募，並以一次為限。

前項申請重新招募之人數，不得超過同一勞工保險證號之前次招募許可引進或接續聘僱許可人數。

### ► 第 16-1 條

(刪除)

## 第四章之一 外展製造工作

### ► 第 16-2 條

外國人受聘僱從事第四條第二款規定之外展製造工作，應由經中央目的事業主管機關會商中央主管機關指定試辦，依產業創新條例第五十條第一項成立之工業區管理機構，委由下列之一者擔任雇主：

- 一. 財團法人。
- 二. 非營利社團法人。
- 三. 其他以公益為目的之非營利組織。

前項外國人受聘僱從事外展製造工作，其外展製造服務契約履行地，應經中央目的事業主管機關認定具第十三條第一項、第二項特定製程或特殊時程之生產事實場域。

### ► 第 16-3 條

雇主經向中央目的事業主管機關提報外展製造服務計畫書且經核定者，得申請聘僱外國人初次招募許可。

前項外展製造服務計畫書，應包括下列事項：

- 一. 雇主資格之證明文件。
- 二. 服務提供、收費項目及金額、契約範本等相關規劃。
- 三. 製造工作之人力配置、督導及教育訓練機制規劃。
- 四. 外展製造服務契約履行地，使用外展製造服務之工作人數定期查核及管制



規劃。

五．其他外展製造服務相關資料。

雇主應依據核定之外展製造服務計畫書內容辦理。

外國人受雇主聘僱從事外展製造工作之人數，不得超過中央目的事業主管機關核定之人數。

### ► 第 16-4 條

雇主指派外國人從事外展製造工作之服務契約履行地，其自行聘僱從事製造工作之外國人與使用從事外展製造工作之外國人，合計不得超過服務契約履行地參加勞工保險人數之百分之四十。

前項外國人人數，依服務契約履行地受查核當月之前二個月之參加勞工保險人數計算。

第十六條之二第一項所定工業區管理機構，應自外國人至服務契約履行地提供服務之日起，每三個月依第一項規定查核服務契約履行地之外國人比率，並將查核結果通知中央主管機關。

服務契約履行地自行聘僱從事製造工作之外國人及使用從事外展製造工作之外國人，合計超過第一項規定之比率者，中央主管機關應通知雇主不得再指派外國人至服務契約履行地提供服務。

### ► 第 16-5 條

前條雇主有下列情事之一者，中央主管機關應依本法第七十二條規定，廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

- 一．指派外國人至未具第十三條第一項或第二項規定之生產事實場域從事外展製造工作，經限期改善，屆期末改善。
- 二．違反外展製造服務計畫書內容，經中央目的事業主管機關廢止核定。
- 三．經中央主管機關依前條第四項規定通知應停止外展製造服務，未依通知辦理。
- 四．經營不善、違反相關法令或對公益有重大危害。

## 第五章 營造工作

### ► 第 17 條

外國人受聘僱從事第四條第三款之營造工作，其雇主承建公共工程，並與發包興建之政府機關（構）或公營事業機構訂有工程契約，且符合下列條件之一，

得申請聘僱外國人初次招募許可：

- 一．工程契約總金額達新臺幣一億元以上，且工程期限達一年六個月以上。
- 二．工程契約總金額達新臺幣五千萬元以上，未達新臺幣一億元，且工程期限達一年六個月以上，經累計同一雇主承建其他公共工程契約總金額達新臺幣一億元以上。但申請初次招募許可時，同一雇主承建其他公共工程已完工、工程契約總金額未達新臺幣五千萬元或工程期限未達一年六個月者，不予累計。

前項各款工程由公營事業機構發包興建者，得由公營事業機構申請聘僱外國人初次招募許可。

### ► 第 17-1 條

外國人受聘僱從事第四條第三款之營造工作，其雇主承建民間機構投資興建之重大經建工程（以下簡稱民間重大經建工程），並與民間機構訂有工程契約，且計畫工程總經費達新臺幣一百億元以上、計畫期程達一年六個月以上，個別營造工程契約總金額達新臺幣十億元以上，且契約工程期限達一年六個月以上，得申請聘僱外國人初次招募許可，並以下列工程為限：

- 一．經專案核准民間投資興建之公用事業工程。
- 二．經核准獎勵民間投資興建之工程或核定民間機構參與重大公共建設，或依促進民間參與公共建設法興建之公共工程。
- 三．私立之學校、社會福利機構、醫療機構或社會住宅興建工程。
- 四．製造業重大投資案件廠房興建工程。

前項雇主申請許可，應經目的事業主管機關認定符合前項條件。

第一項各款工程屬民間機構自行統籌規劃營建或安裝設備者，得由該民間機構申請聘僱外國人初次招募許可。

### ► 第 18 條

外國人受第十七條之雇主聘僱在同一公共工程從事營造工作之人數，依個別營造工程契約所載工程金額及工期，按附表四計算所得人數百分之二十為上限。但個別工程有下列情事之一，分別依各該款規定計算之：

- 一．經依附表四分級指標及公式計算總分達八十分以上者，核配外國人之比率得依其總分乘以千分之四核配之。
  - 二．中央目的事業主管機關認有增加外國人核配比率必要，報經行政院核定者。
- 前項所定工程總金額、工期及分級指標，應經公共工程之工程主辦機關（構）及其上級機關認定。

### ► 第 18-1 條

外國人受第十七條之一之雇主聘僱在同一民間重大經建工程從事營造工作之人數，依個別營造工程契約所載工程總金額及工期，按前條附表四計算所得人數百分之二十為上限。但由民間機構自行統籌規劃營建或安裝設備，其個別營造工程契約金額未達新臺幣十億元，契約工程期限未達一年六個月者，不予列計。前項所定工程總金額及工期，應經目的事業主管機關認定。但其工程未簽訂個別營造工程契約者，應由目的事業主管機關依該計畫工程認定營造工程總金額及工期。

### ► 第 18-2 條

雇主承建之公共工程經工程主辦機關（構）開立延長工期證明，且於延長工期間，有聘僱外國人之需要者，應於外國人原聘僱許可期限屆滿日前十四日至一百二十日期間內，向中央主管機關申請延長聘僱許可。

民間機構自行或投資興建之民間重大經建工程經目的事業主管機關開立延長工期證明，且於延長工期間，有聘僱外國人之需要者，應於外國人原聘僱許可期限屆滿日前十四日至一百二十日期間內，向中央主管機關申請延長聘僱許可。前二項所定延長聘僱許可之外國人人數，由中央主管機關以原工期加計延長工期，依第十八條附表四重新計算，且不得逾中央主管機關原核發初次招募許可人數。

第一項及第二項所定外國人之延長聘僱許可期限，以延長工期間為限，且其聘僱許可期間加計延長聘僱許可期間，不得逾三年。

### ► 第 18-3 條

雇主承建之公共工程於工程驗收期間仍有聘僱外國人之需要，經工程主辦機關（構）開立工程預定完成驗收日期證明者，應於外國人原聘僱許可期限屆滿日前十四日至一百二十日期間內，向中央主管機關申請延長聘僱許可。

前項所定延長聘僱許可之外國人人數，不得逾該工程有效聘僱之外國人人數百分之五十。

經依規定通知主管機關有連續曠職三日失去聯繫之外國人，不列入前項有效聘僱外國人人數。

第一項所定外國人之延長聘僱許可期限，以工程預定完成驗收期間為限，且其聘僱許可期間加計延長聘僱許可期間，不得逾三年。

### ► 第 19 條

（刪除）

### 第五章之一 屠宰工作

#### ► 第 19-1 條

外國人受聘僱從事第四條第四款之屠宰工作，其雇主從事禽畜屠宰、解體、分裝及相關體力工作，經中央目的事業主管機關認定符合規定者，得申請聘僱外國人初次招募許可。

中央主管機關及中央目的事業主管機關得就前項規定條件實地查核。

#### ► 第 19-2 條

外國人受前條所定雇主聘僱從事屠宰工作，其雇主經中央目的事業主管機關認定符合規定者，向中央主管機關申請初次招募人數及所聘僱外國人總人數，不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數之百分之二十五。

前項所定僱用員工平均人數，不列計依第十九條之三第一項但書規定所聘僱之外國人人數。

#### ► 第 19-3 條

雇主依前條申請初次招募人數及所聘僱外國人總人數之比率，得依下列情形予以提高。但合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數之百分之四十：

- 一．提高比率至百分之五者，雇主聘僱外國人每人每月額外繳納就業安定費新臺幣三千元。
- 二．提高比率超過百分之五至百分之十者，雇主聘僱外國人每人每月額外繳納就業安定費新臺幣五千元。
- 三．提高比率超過百分之十至百分之十五者，雇主聘僱外國人每人每月額外繳納就業安定費新臺幣七千元。

雇主依前項各款提高比率引進外國人後，不得變更應額外繳納就業安定費之數額。

#### ► 第 19-4 條

雇主依前二條所聘僱外國人總人數之認定，應包含下列人數：

- 一．申請初次招募外國人人數。
- 二．得申請招募許可人數、取得招募許可人數及已聘僱外國人人數。但有下列情形之一者，不予列計：
  - (一) 依第十九條之六規定申請重新招募之外國人人數。
  - (二) 依第十九條之二規定申請聘僱外國人，已按第十九條之三規定申請提高比率之外國人人數。

(三) 原招募許可所依據之事實事後發生變更，致無法申請遞補招募、重新招募或聘僱之外國人人數。

三. 申請日前二年內，因可歸責雇主之原因，經廢止外國人招募許可及聘僱許可人數。

四. 申請日前二年內，依本法第五十九條規定轉換雇主之外國人人數。但轉換之事由不可歸責於雇主者，不在此限。

前二條所定僱用員工平均人數及聘僱外國人總人數，依雇主所屬同一勞工保險證號之參加勞工保險人數計算之。

### ► 第 19-5 條

雇主聘僱外國人之人數與其引進第十九條之一及第十九條之二所定外國人之總人數，不得超過僱用員工人數之百分之二十五。

雇主聘僱外國人之人數與其引進第十九條之一至第十九條之三所定外國人之總人數，及中央主管機關辦理查核雇主聘僱外國人之方式，應符合附表十規定。

中央主管機關自雇主引進外國人入國滿三個月起，每三個月依前二項規定查核雇主聘僱外國人之比率或人數。

第一項及第二項聘僱外國人之人數及僱用員工人數，以中央主管機關查核當月之前二個月為基準月份，自基準月份起採計前三個月參加勞工保險人數之平均數計算。

雇主聘僱外國人超過第一項所定之比率或人數，經中央主管機關通知限期改善，屆期末改善者，應依本法第七十二條規定，廢止雇主超過規定人數之招募許可及聘僱許可，並計入第十九條之四第一項第三款之人數。

### ► 第 19-6 條

外國人聘僱許可期限屆滿前四個月期間內，屠宰業雇主如有繼續聘僱外國人之需要，得向中央主管機關申請重新招募，並以一次為限。

前項申請重新招募之人數，不得超過同一勞工保險證號之前次招募許可引進或接續聘僱許可之外國人人數。

## 第五章之二

(刪除)

### ► 第 19-7 條

(刪除)

### ► 第 19-8 條

(刪除)

### 第五章之三 外展農務工作

#### ► 第 19-9 條

外國人受聘僱從事第四條第五款規定之外展農務工作，其雇主屬農會、漁會、農林漁牧有關之合作社或非營利組織者，得申請聘僱外國人初次招募許可。

外國人從事外展農務工作，其服務契約履行地應具有從事農、林、牧或魚塢養殖工作事實之場域。

依本標準規定已申請聘僱外國人從事下列工作之一者，不得申請使用外展農務服務：

- 一．海洋漁撈工作。
- 二．製造工作。
- 三．屠宰工作。
- 四．農、林、牧或魚塢養殖工作。

#### ► 第 19-10 條

前條第一項之雇主，應向中央目的事業主管機關提報外展農務服務計畫書。

前項外展農務服務計畫書，應包括下列事項：

- 一．雇主資格之證明文件。
- 二．服務提供、收費項目及金額、契約範本等相關規劃。
- 三．農務工作人力配置、督導及教育訓練機制規劃。
- 四．其他外展農務服務相關資料。

外展農務服務計畫書經中央目的事業主管機關核定者，雇主應依據核定計畫書內容辦理。

外國人受前條雇主聘僱從事外展農務工作之人數，不得超過雇主所屬同一勞工保險證號申請當月前二個月之前一年參加勞工保險之國內勞工平均人數。

#### ► 第 19-11 條

中央主管機關及中央目的事業主管機關得就前二條規定條件實地查核。

雇主有下列情事之一者，中央主管機關應依本法第七十二條規定，廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

- 一．指派外國人至未具有從事農、林、牧或魚塢養殖工作事實之場域從事外展農務工作，經限期改善，屆期未改善。
- 二．違反相關法令或核定之外展農務服務計畫書內容，經中央目的事業主管機關或中央主管機關認定情節重大。
- 三．經營不善或對公益有重大危害。

### 第五章之四 農林牧或魚塭養殖工作

#### ► 第 19-12 條

外國人受聘僱從事第四條第六款所定農、林、牧或魚塭養殖工作，其雇主應從事下列工作之一：

- 一．經營畜牧場從事畜禽飼養管理、繁殖、擠乳、集蛋、畜牧場環境整理、廢污處理與再利用、飼料調製、疾病防治及畜牧相關之體力工作。
- 二．經營蘭花栽培、食用蕈菇栽培、蔬菜栽培及農糧相關之體力工作。
- 三．經營陸上魚塭養殖水產物之飼養管理、繁殖、收成、養殖場環境整理及魚塭養殖相關之體力工作。
- 四．經營其他經中央主管機關會商中央目的事業主管機關指定之農、林產業工作。

前項雇主經中央目的事業主管機關認定符合附表十二規定者，得申請聘僱外國人初次招募許可。

雇主依第一項規定聘僱外國人從事農、林、牧或魚塭養殖工作，其核配比率、國內勞工人數及聘僱外國人總人數之認定，應符合附表十二規定。

### 第六章 機構看護工作

#### ► 第 20 條

外國人受聘僱從事第三條第三款之機構看護工作，其雇主應具下列條件之一：

- 一．收容養護中度以上身心障礙者、精神病患及失智症患者之長期照顧機構、養護機構、安養機構或財團法人社會福利機構。
- 二．護理之家機構、慢性醫院或設有慢性病床、呼吸照護病床之綜合醫院、醫院、專科醫院。
- 三．依長期照顧服務法設立之機構住宿式服務類長期照顧服務機構。

#### ► 第 21 條

外國人受前條雇主聘僱從事機構看護工作之人數如下：

- 一．前條第一款之機構，以各機構實際收容人數每三人聘僱一人。
- 二．前條第二款及第三款之機構或醫院，以其依法登記之床位數每五床聘僱一人。

前項外國人人數，合計不得超過本國看護工之人數。

前項本國看護工人數之計算，應以申請招募許可當日參加勞工保險人數為準。

### 第七章 家庭看護工作

#### ► 第 22 條

外國人受聘僱從事第三條第四款之家庭看護工作，其照顧之被看護者應具下列條件之一：

- 一．特定身心障礙程度等級項目之一者。
- 二．年齡未滿八十歲，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有全日照護需要者。
- 三．年齡滿八十歲以上，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有嚴重依賴照護需要者。
- 四．年齡滿八十五歲以上，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有輕度依賴照護需要者。

已依第十條列計點數申請家庭幫傭之人員者，不得為前項被看護者。

第一項第一款特定身心障礙項目如附表五，或中央主管機關公告之身心障礙類別鑑定向度。

第一項第二款至第四款所定之醫療機構，由中央主管機關會商中央衛生福利主管機關公告。

第一項第二款至第四款所定之專業評估方式，由中央衛生福利主管機關公告。

#### ► 第 22-1 條

被看護者符合附表八適用情形之一者，雇主曾經中央主管機關核准聘僱外國人，申請重新招募許可時，被看護者得免經前條所定醫療機構之專業評估。

#### ► 第 22-2 條

從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，除符合本標準其他規定外，其在中華民國境內工作期間累計屆滿十二年或將於一年內屆滿十二年，且依附表九計算之累計點數滿六十點者，經雇主申請聘僱從事家庭看護工作，該外國人在中華民國境內之工作期間得累計至十四年。

#### ► 第 23 條

外國人受聘僱從事第三條第四款之家庭看護工作，雇主與被看護者間應有下列親屬關係之一：

- 一．配偶。
- 二．直系血親。
- 三．三親等內之旁系血親。



四．繼父母、繼子女、配偶之父母或繼父母、子女或繼子女之配偶。

五．祖父母與孫子女之配偶、繼祖父母與孫子女、繼祖父母與孫子女之配偶。

雇主或被看護者為外國人時，應經主管機關許可在我國居留。

被看護者在我國無親屬，或情況特殊經中央主管機關專案核定者，得由與被看護者無親屬關係之人擔任雇主或以被看護者為雇主申請聘僱外國人。但以被看護者為雇主者，應指定具行為能力人於其無法履行雇主責任時，代為履行。

### ► 第 24 條

外國人受前條雇主聘僱從事家庭看護工作者，同一被看護者以一人為限。

但同一被看護者有下列情形之一者，得增加一人：

- 一．身心障礙手冊或證明記載為植物人。
- 二．經醫療專業診斷巴氏量表評為零分，且於六個月內病情無法改善。

### ► 第 24-1 條

外國人受聘僱從事家庭看護工作之聘僱許可期間，經主管機關認定雇主有違反本法第五十七條第三款或第四款規定情事，中央主管機關得限期令雇主安排被看護者至指定醫療機構重新依規定辦理專業評估。

雇主未依中央主管機關通知期限辦理，或被看護者經專業評估已不符第二十二條第一項或前條資格者，中央主管機關應依本法第七十二條規定，廢止雇主招募許可及聘僱許可之一部或全部。

## 第七章之一 外展看護工作

### ► 第 24-2 條

外國人受聘僱從事第三條第五款規定之外展看護工作者，其雇主應符合下列資格：

- 一．依法設立或登記之財團法人、非營利社團法人或其他以公益為目的之團體。
- 二．最近一年內曾受地方主管機關委託辦理居家照顧服務者。

外國人從事外展看護工作，被看護者應符合下列規定之一：

- 一．第二十二條第一項資格。
- 二．因重大事件經中央主管機關公告者。

### ► 第 24-3 條

前條第一項之雇主，得依中央主管機關公告之期間及規定事項，提報外展看護服務計畫書。

前項外展看護服務計畫書，應包括下列事項：

- 一．雇主資格之證明文件。

- 二．服務提供、收費項目及金額、契約範本等相關規劃。
- 三．看護工作人力配置、督導及教育訓練機制規劃。
- 四．其他外展看護服務相關資料。

外展看護服務計畫書經中央主管機關核定者，雇主應依據核定計畫書內容辦理。外國人受前條雇主聘僱從事外展看護工作之人數，不得超過雇主所聘僱之本國看護工人數。

### ► 第 24-4 條

雇主指派本國看護工及外國人從事外展看護工作，應於每月五日前檢送下列文件，通知中央及地方主管機關查核：

- 一．上月之外展看護服務書面紀錄及被看護者符合第二十二條第一項資格之證明文件。
  - 二．當月外展看護服務之派案日程表。
- 中央主管機關得查核被看護者資格；地方主管機關應依核定之計畫書內容，不定期查核轄內雇主或訪視被看護者。

雇主有下列情事之一，中央主管機關應依本法第七十二條規定，廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

- 一．指派外國人至不符第二十四條之二第二項被看護者資格之家庭從事工作，經限期改善，屆期末改善者。
- 二．違反相關法令或核定之外展看護服務計畫書內容，經中央主管機關認定情節重大者。
- 三．經營不善或對公益有重大危害者。

## 第八章 雙語翻譯工作

### ► 第 25 條

外國人受聘僱從事第五條第一款之雙語翻譯工作，應具備國內外高級中等以上學校畢業資格，且其雇主應為從事跨國人力仲介業務之私立就業服務機構。

### ► 第 26 條

外國人受前條雇主聘僱從事雙語翻譯工作之人數如下：

- 一．以前條之機構從業人員人數之五分之一為限。
  - 二．以前條之機構受委託管理外國人人數計算，同一國籍每五十人聘僱一人。
- 前項各款受聘僱之外國人人數，合計不得超過十六人。

第一項第一款機構從業人員人數之計算，應以申請招募許可當日參加勞工保險人數為準。

### 第九章 外籍廚師及其相關工作

#### ▶ 第 27 條

外國人受聘僱從事第五條第二款之廚師及其相關工作，其雇主為從事跨國人力仲介業務之私立就業服務機構，且受委託管理從事本標準規定工作之同一國籍外國人達一百人者。

#### ▶ 第 28 條

外國人受前條雇主聘僱從事廚師及其相關工作之人數如下：

- 一．受委託管理外國人一百人以上未滿二百人者，得聘僱廚師二人及其相關工作人員一人。
- 二．受委託管理外國人二百人以上未滿三百人，得聘僱廚師三人及其相關工作人員二人。
- 三．受委託管理外國人達三百人以上，每增加管理外國人一百人者，得聘僱廚師及其相關工作人員各一人。

前項受委託管理之外國人不同國籍者，應分別計算。

### 第十章 附則

#### ▶ 第 29 條

本標準自發布日施行。

本標準中華民國一百零四年十一月十一日修正發布之條文，自中華民國一百零四年十月九日施行。