

# 聘僱勞工相關規定 與注意事項

新北市政府勞工局  
陳瑞嘉

中華民國112年9月10日

# 招募

## ❖ 招募廣告

- 大學畢業
- 精通英語
- 限役畢
- 積極主動
- 女性優先錄取



## 就業服務法

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

## 性別工作平等法

性別、性傾向、結婚、懷  
孕、分娩或育兒

## 注意事項

- ❖ 招募廣告：除了學、經歷以外，其餘儘量避免
- ❖ 透過面試，找尋適合的勞工。
- ❖ 法律保障：歡迎身心障礙者、原住民人士(徵才公告要把狀況明列)
- ❖ 打掃阿姨、行政小妹、保全壯丁、空姐等字眼廣告，均屬違法
- ❖ 工作規則、勞動契約或團體協約，不得約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應離職或留職停薪；亦不得為解僱理由
- ❖ 違反就業歧視規定，罰30-150萬元。

## 面試

### ❖ 不要要求提供及詢問

① 生理資訊：健康資料、年齡、身高、HIV檢測、智力測驗等

② 心理資訊：性向測驗、心理測驗、性別傾向等

③ 個人生活資訊：個人隱私、婚姻、懷孕計畫、家世背景、犯罪紀錄、戶口名簿等

⇒ 就業歧視(就服法、性別工作平等法30-150萬元)  
要求提供非屬就業所需之隱私資料(就服法6-30萬元)

## 注意事項

- ❖ 經驗不足？你太年輕？
- ❖ 避免問比較私人問題、探究個人隱私及就服法18項歧視
- ❖ 例外情形
  - 法律明文規定(保全、計程車駕駛補習班教職員提供良民證)
  - 正當職務需求(客運駕駛用藥問題)
  - 工作特殊考量(部分工作不適合某些人，如懷孕者不能從事放射相關工作)



# 進 用

## ❖ 試用期：

- 勞基法無試用期規定，試用期員工一樣受勞動法令保障。
- 期間以三個月為宜(勞動契約明定)，如需延長以一次為限，且經勞工同意。
- 如不適任，解僱仍須依勞基法規定

## ❖ 投保勞健保(雇用5人以上強制雇主投保勞保)

## ❖ 投保就業保險、職災保險(有僱用即需投保)

## ❖ 提撥勞退金(有僱用即需提撥、無年齡限制)

備註：受委任工作者不適用前述投保及提撥勞退金規定(惟須依勞動部「勞動契約從屬性判斷檢核表」25項檢核事項均未符合)

## 進 用

- ❖ 不得僱用未滿15歲工作。但國中畢業或經主管機關認定許可者不再此限。
- ❖ 15歲以上未滿16歲為童工，每日之工作時間不得超過8小時，每週不得超過40小時，例假日不得工作，且不得於午後8時至翌晨6時工作。
- ❖ 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
- ❖ 僱用未滿十八歲之人，應置備法定代理人同意書及其年齡證明文件。

備註：受委任工作者不適用前述投保及提撥勞退金規定(惟須依勞動部「勞動契約從屬性判斷檢核表」25項檢核事項均未符合)

## 出勤、工資、工時

- ❖ 應備勞工出勤紀錄，保存5年。應逐日記載，並至分鐘。
- ❖ 工資應按期給付，且應全額直接給付勞工。但法令另有規定或雇主雙方另有約定者，不在此限。
- ❖ 不得預扣工資作為違約金或賠償費用。
- ❖ 應備工資清冊，將發放工資各項目明細、工資總額等記入。
- ❖ 勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。經工會或勞資會議同意：

二週變形工時：2週內2日之工作時數，分配於其他工作日，每日不得超過2小時。每週總時數不得超過48小時。適用勞基法行業。

八週變形工時：8週內之正常工作時數加以分配，每日工作不得超過8小時，每週不得超過48小時。指定行業。

四週變形工時：4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2小時，不受前2項規定之限制。指定行業



## 加班、休假

- ❖ 加班費包含經常性給與都必須計算；且必須計算至分鐘。
  - ※平常工作日：加班2小時內，每小時工資加給3分之1以上。再加班2小時內，每小時工資加給3分之2以上。(1.33及1.66計算合法嗎？)
  - ※休息日：加班2小時內，每小時另再加給1又3分之1以上；加班2小時後，每小時另再加給1又3分之2以上。
  - ※國定假日：依平日每小時工資加倍發給。即使只有加班1小時，也需要付1日的工資。例假日不得加班，除天災、事變或突發事件，事發後 24小時內報主管機關核備。
- ❖ 休息：工作4小時至少應有30分鐘休息。但實行輪班制或有連續性或緊急性者，得在工作時間內，調配休息時間。
- ❖ 休假：特別休假由勞工排定。但基於企業經營之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。未休之日數，雇主應發給工資，且得遞延至次1年度實施。

## 注意事項

- ❖ 加班有時數限制，每日不得超過12小時，每月最多46小時。經勞資會議同意後，1個月不得超過54小時，每三個月不得超過138小時
- ❖ 每週工作最多6天(除非適用4週變形工時)
- ❖ 加班申請制：沒有申請就不算加班？(舉證責任在雇主)  
申請1小時，加班45分鐘？加班1小時20分鐘？
- ❖ 下班用LINE交辦事情算加班？
- ❖ 加班申請補休或請領加班費，須依勞工意願
- ❖ 部分工時工作者：適用勞基法一例一休規定
  - 休息日工作：比照全時工作者
  - 國定假日工作：工資須加倍發給(每日工作時數固定、不固定)，國定假日不能挪移。
  - 特休假依比例計算

# 產假

- 產假：分娩前後，產假8星期；妊娠3個月以上流產者，產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，產假5日。
- 分娩、妊娠3個月以上流產者，受僱工作在6個月以上者，工資照給；未滿6個月者減半發給；妊娠未滿3個月流產者，比照病假辦理。但不得扣全勤獎金。
- 產檢假及陪產檢假
  - 女性妊娠期間產檢假7日
  - 配偶陪產檢及陪產假7日
  - 產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給，超過5日之部分得向中央主管機關申請補助
- 安胎假：比照病假辦理

# 育嬰假

- 任職滿6個月後，每1子女滿3歲前，父母得同時申請育嬰留職停薪，至該子女滿三歲止，但不得逾二年。
- 育嬰留職停薪期間，得繼續參加社會保險，原由雇主負擔之保費，免予繳納；由勞工負擔之保費，得遞延三年。
- 育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有特殊情形，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：
  - 歇業、虧損或業務緊縮者。
  - 雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
  - 不可抗力暫停工作在一個月以上者。
  - 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。



# 生理假

- 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。
- 併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給
- 生理假一定要准嗎？（無正當理由不能拒絕）
- 請生理假無須檢附相關證明文件
- 產假、產檢假、陪產檢假、生理假、育嬰留停，雇主不得拒絕且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⇒違反性工法(2-30萬元)

女性勞工若因生理日導致工作困難，每月可請1天生理假，近日則有男跨女的跨性別者想向公司請生理假，勞動部今天說，男性經手術完成性別變更並無子宮、無生理需求不能請生理假。

[啟動LINE推播] 每日重大新聞通知

男跨女跨性別者請生理假？勞動部：不可以



# 職場性騷擾

- 僱用30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(10-50萬元)
- 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(10-50萬元)
- 處理程序：受理申訴、成立調查委員會(勞方參與) 啟動調查、2個月內結案並通知當事人(必要可延長1個月)

中華電信 4G 下午 2:12 76%

女子喝春酒遭主管性騷 新北勞...

疫情 即時 政治 國際 兩岸

## 女子喝春酒遭主管性騷 新北勞工局罰公司10萬

2022/2/17 16:13

讚 AA

(中央社記者王鴻國新北17日電) 春節過後，許多公司舉辦春酒聯誼，但有女子因遭主管以「酒家女」言語性騷擾，憤而向公司申訴卻被草率結案，改向勞工局申訴，勞工局調查屬實後裁罰公司新台幣10萬元。

新北市政府勞工局今天發布新聞稿表示，日前接獲任職某貿易公司的業務A女申訴，在公司舉辦聚餐期間，遭主管在眾目睽睽下，以「她是我們公司最會喝的酒家

# 職 災

- 職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。
- 職災分為二大類：傷害(受傷、失能、死亡)及疾病⇒無論公司是否有過失，只要在工作場所發生，雇主都要依法負責。
- 因職災無法出勤，必須給予公傷病假。
- 上下班途中發生意外(通勤職災)：依勞動部函釋，在適當的時間內，以適當的交通工具直接赴公司上班或下班回家必經途中（現修正為應經途中）發生的事故，其非出於私人行為者(如違規駕駛、闖紅燈等)，視同職業災害⇒情況較為特殊，避免公司職災負責範圍無限上綱，實務上就每個個案實際情況予以認定。(法院有不同的判例)

## 職災(補償責任)

- 職災時，雇主應依下列規定補償。但如同一事故，依勞保或其他法令規定，已由雇主補償者，得予以抵充：
- 醫療費用：補償其必需之醫療費用。
- 工資補償：勞工不能工作，應按其原領工資予以補償。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，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 失能補償：勞工經治療終止後，經審定其遺存障害者，應按其平均工資及失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞保有關之規定。
- 死亡補償：勞工因職災死亡，雇主除給與5個月工資之喪葬費外，並應給與遺屬40個月工資之死亡補償。

# 職 災

- 職災發生後涉及的責任
  - 勞基法的補償責任
  - 民法的賠償責任(侵權行為)
  - 刑法的過失責任(職災發生，若勞工有死亡或受傷情形，雇主如與勞工達成和解，法院大部分會給予不起訴或緩起訴處分)
- 勞基法的補償規定及勞保的保障足夠嗎？
  - 團體險分擔風險
  - 與勞工達成和解(雇主的態度)
  - 讓勞工儘速重返職場(調整工作)

苗栗女工職災截肢案 勞動部：昨複查再重罰45萬

[聯合新聞網](#) 2022/02/19

14:14(9天前)

苗栗縣一名員工去年11月右腳遭機台捲入導致截肢意外，事後在網路控訴資方，苗栗縣議員也介入協助，讓該事件擴散引發關注。勞動部職安署官員今表示，昨天已到災害現場複查，發現部分輸送帶卷夾危害尚未改善，祭出最重罰30萬，此外承攬管理也未改進，再罰15萬，總計開罰45萬元，並勒令部分停工。



## 離職

- 勞基法規定，勞工自請離職，準用第十六條第一項(雇主資遣勞工預告期間)規定期間預告雇主，但是沒有罰則。
  - 工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告
  - 工作1年以上3年未滿者，於20日前預告
  - 工作3年以上者，於30日前預告
- 員工離職：避免員工無預警落跑，勞動契約明定離職相關義務，包括移交義務、保密義務、個資保護、競業禁止。
- 離職時，依公司規定發薪日前給付薪資，且不得從薪資扣發法令規定以外之款項。



# 資遣

- 雇主得預告(16條)勞工終止勞動契約(勞基法第11條)
  - 歇業或轉讓時。
  - 虧損或業務緊縮時。
  - 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
  - 業務性質變更，有減少勞工又無適當工作可安置。
  - 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。
- ※ 工作不能勝任：解僱勞工應是最後手段⇒提供員工改善機會、教育訓練強化其能力⇒無法改善，才可以依法資遣
- 雇主得不經預告終止契約：(勞基法第12條)
  - 訂立勞動契約有虛偽意思表示，使雇主受損害。
  - 實施暴行或有重大侮辱之行為者。
  - 受有期徒刑以上刑之宣告確定。
  - 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
  - 故意損壞，或故意洩漏技術、營業秘密，致雇主有損害者。
  - 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- 勞工接到資遣預告後，每週可請不超過2日謀職假，期間之工資照給。
- 雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資

# 資遣

## ➤ 資遣費

- 舊制：每滿1年發給1個月平均工資。未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。
- 新制：每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高發給6個月平均工資為限。
- 若同時有新舊制年資，合併計算之。

## ➤ 勞工自行離職不須給資遣費？否(勞基法14條)

- 訂立勞動契約有虛偽意思表示，使勞工受損害。
- 雇主、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱。
- 對勞工健康有危害之虞，經通知改善而無效果者。
- 雇主或勞工患有法定傳染病，有傳染之虞且危害健康。
- 雇主不付工作報酬，或對按件計酬勞工不提供充分之工作。
- 雇主違反勞動契約或勞工法令，有損害勞工權益。

# 退休

- 勞工符合下列規定，得自請退休(勞基法)
  - 一、工作15年以上年滿55歲者。
  - 二、工作25年以上者。
  - 三、工作10年以上年滿60歲者。
- 勞退新制適用對象94年7月1日
  - 一、本國籍勞工。
  - 二、獲准居留而之外籍配偶(含陸配、香港或澳門配偶)。
  - 三、前項與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法居留者。
  - 四、前二項之外國人，取得許可永久居留者。
- 本國籍得自願提繳
  - 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。

# 退休

## ➤ 退休金

- 舊制：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數(退休前6個月平均工資，雇主須按月提撥2-15%至基金專戶)
- 新制：雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。
- 若同時有新舊制年資，合併計算

## ➤ 退休金、資遣費，雇主應於勞工退休、資遣之日起30日內給付(違反罰30-150萬元)

勞退新制、舊制搞不清，退休男「以為是詐騙」44萬差點飛了！他曝：大多數人只記得老年給付...

2022年2月24日 週四 上午11:38:3 分鐘 (閱讀時間)

一個誤會差點和44萬退休金擦身而過！新北市一名林姓退休勞工未拿到「舊制退休金」，該公司老闆也未依規定給付，所幸經勞工局發現，聯繫勞資雙方後才讓林先生順利領回44萬元，讓他感激寫信給勞工局：「感謝勞工局員工讓我在過年前領到44萬大紅包！」不過，這場「雇主不主動給退休金、勞工也未申請」的誤會是怎麼產生的？原來是仍有很多民眾搞不清勞退新制與舊制的規定，才會讓差點錯失領退休金的機會。

「為什麼不發公文過來？」一通「領退休金」的電話讓林先生以為是詐騙，所幸承辦人員靈機一動，請林先生撥打1999，再透過市府總機轉接，確認是來自政府單位的通知，才解除心防。



簡報結束  
敬請指教

THANK YOU

