

# 事業單位常見違法案例手冊

## 目錄

### 第一篇 勞動契約簽訂前

- 徵才條件可以限制年齡嗎？ 006
- 雇主因求職者容貌拒絕錄取，涉及就業歧視 010
- 小心你的求才廣告成為不實廣告 014
- 招募或僱用員工要求提供隱私資料，違法徵才，小心誤踩地雷 018
- 招募員工須公開揭示或告知職缺薪資範圍 020
- 招募或僱用員工，不得收取保證金 024

### 第二篇 勞動契約存續中

- 加班費以勞工底薪為計算標準，可以嗎？ 030
- 工資應全額如期給付，不可事後補給 032
- 延長工時加班規定，要小心！ 034
- 出勤紀錄應逐日記載至分鐘為止 036
- 特別休假日由勞工排定，未休畢應折算工資 038

## 目錄

### 第二篇

· 例假日無極特殊情況，勞工不得連續工作逾 6 日	040
· 特別休假或休假日加班工作，工資應加倍發給	042
· 勞工局要求提出必要之文件，事業單位不得拒絕	044
· 雇主應提供工資「各項目」計算方式明細	046
· 勞資雙方都不得無正當理由未出席調解會議	048
· 不得非法容留外國人從事工作	050
· 未向勞動部合法申請並獲許可，不得聘僱移工進行打工	052
· 不得指派家庭看護工，從事非屬照顧被看護人範圍之工作	054
· 雇主不得將所聘僱之移工，調派至其他公司	056
· 製造業合法調派外國人變更工作場所	058
· 不得指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作	062
· 車輛機械之作業，應置管制引導人員	064
· 雇主應設置護欄，防止勞工遭受墜落危險	066

---

· 規劃安全通道·預防屋頂作業墜落	070
· 落實對承攬人、再承攬人之承攬管理	072
· 事業單位勞動場所發生何種職業災害需要通報？	074
· 工作環境、危害因素等應事前告知承攬人	078
· 拒絕、規避勞動檢查機構之檢查·違反勞動檢查法	080

### **第三篇 勞動契約終止時**

· 資遣預告 與 資遣通報	086
· 資遣通報的「10 日前」計算方式	088
· 事業單位大量解僱勞工時應依法提前通報	090



# 第一篇

## 勞動契約簽訂前

---

---

# 徵才條件可以限制年齡嗎？

## 法 條

### 中高齡者及高齡者就業促進法 第 12 條

#### 違法案例說明

A 事業單位於臉書社團刊登行政經理之徵才廣告，載明「限 45 歲以下者」，涉及中高齡歧視。



## 法令規定

- 一、所謂「就業歧視」是指當雇主以求職人或所僱用員工「與執行該項特定工作無關之性質」，來決定受僱與否或其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平不合理之情事，可認定為雇主對求職人或所受僱員工歧視。
- 二、依中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條規定，雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：
  - (一) 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。
  - (二) 教育、訓練或其他類似活動。
  - (三) 薪資之給付或各項福利措施。
  - (四) 退休、資遣、離職及解僱。

( 接續次頁 )



## 罰則

依中高齡者及高齡者就業促進法第 41 條第 1 項、第 42 條規定，違者處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並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。

*Note*

# 雇主因求職者容貌拒絕錄取 涉及就業歧視

## 法 條

### 就業服務法 第 5 條第 1 項

#### 違法案例說明

雇主 B 只因為求職者的長相，就不想錄取為餐廳外場服務人員；雇主 C 招募送貨司機，單純只因為受僱員工身上有刺青就不錄取；求職者應徵保全人員，雇主 D 以其頭髮太長，需配合剪髮才會錄取。但長相與為顧客帶位、點餐的工作內容無關、刺青又不妨礙送貨司機的工作、頭髮長短又與保全人員門禁管理等工作內容無涉，故雇主 B、C、D 涉及容貌歧視。

## 法令規定

- 一、參照就業服務法第 5 條第 1 項規定，「就業歧視」是指雇主以求職人或所僱用員工「與執行特定工作無關之特質」來決定是否僱用求職人或受僱人的勞動條件，且雇主對該項特質的要求是不平等、不合理的。換句話說，雇主在做招募、甄試、勞動條件、陞遷、調職、獎懲、訓練、福利或解僱條件時，不去考量求職人或受僱人的工作能力、條件或表現，而是考量與工作能力無關的「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」因素，因而造成求職人或受僱人因具有這些特質，而失去與其他人平等競爭工作的機會，這樣就是「就業歧視」。

( 接續次頁 )

二、「容貌」是指「個人臉型相貌美醜、端正、體格身高與殘缺等外在條件」，所以「容貌歧視」是指「雇主因求職人或受僱人的臉型相貌美醜、端正、體格身高與殘缺等外在條件，而給予其不利差別待遇」。



### 罰則

依就業服務法第 65 條規定，違者處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並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。

*Note*

# 小心你的求才廣告 成為不實廣告

## 法 條

### 就業服務法 第 5 條第 2 項 第 1 款

#### 違法案例說明

張姓雇主於人力銀行刊登行政人員招募廣告，入職後，要求員工擔任業務工作，不得轉換，不願意者視為自願離職，違反就業服務法不實廣告規定。



## 法令規定

- 一、按就業服務法第 5 條第 2 項第 1 款規定，雇主招募或僱用員工，不得為不實之廣告或揭示。
- 二、次按改制前行政院勞工委員會 97 年 3 月 20 日勞職業字第 970006934 號函略以，所謂「不實廣告」係指廣告內容與客觀事實不完全相符者，縱一部分不符亦構成不實廣告，其判定基準參酌最高行政法院 91 年度判字第 1926 號判決「按廣告是否違反不實廣告之禁止規定，應視廣告主於廣告時，就足以影響具有普通知識經驗之一般大眾為合理判斷，並做成交易決定之表示或表徵，有無虛偽不實或引人錯誤情事...」。另所謂「不實之揭示」係指雇主於招募求才廣告或僱用員工工作時，以不符實際之資料或訊息對外加以刊載(登)或揭示要約，使求職者或受僱者誤

( 接續次頁 )

信或承諾。其內容包含以不實之勞動條件求才或僱用。



### 罰則

依就業服務法第 65 條規定，違者處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並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。

Note

# 招募或僱用員工要求提供隱私資料 違法徵才，小心誤踩地雷

## 法 條

### 就業服務法 第 5 條第 2 項 第 2 款

#### 違法案例說明

古姓雇主於員工報到時，要求員工繳交全戶戶籍謄本，以瞭解員工家庭狀況，違反就業服務法就業隱私規定。



## 法令規定

- 一、就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款規定，雇主招募或僱用員工，不得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。
- 二、次按本法施行細則第 1 條之 1 規定，本法第 5 條第 2 項第 2 款所定隱私資料，包括下列類別：(一)生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。(二)心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。(三)個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。



### 罰則

依就業服務法第 67 條規定，違者處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

# 招募員工 須公開揭示或告知職缺薪資範圍

## 法 條

### 就業服務法 第 5 條第 2 項 第 6 款

#### 違法案例說明

陳姓雇主於人力銀行刊登送貨司機職缺，薪資寫「面議」，惟其實際職缺每個月經常性薪資未達 4 萬元，違反就業服務法薪資揭示規定。



## 法令規定

- 一、就業服務法第 5 條第 2 項第 6 款規定，雇主招募或僱用員工，不得有提供職缺之經常性薪資未達新臺幣 4 萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。
- 二、按勞動部「雇主招募員工公開揭示或告知職缺薪資範圍指導原則」，雇主公開揭示或告知職缺薪資範圍，應以區間（如：月薪 30,000~33,000 元）、定額（如：月薪 30,000 元）、最低數額（如：月薪 30,000 元以上）或面議（月薪 40,000 元以上）及其他如日薪：1,600 元、時薪：200 元、按件計酬：300 元 / 件等方式為之。另雇主以區間方式呈現薪資範圍者，以不超過新臺幣 5,000 元為宜。
- 三、按勞動部勞動力發展署 111 年 9 月 5 日發就字第 1113510070 號函釋略以，又依「雇主招募員工公開揭示或告知職缺薪資範圍指導原則」，本規定所稱經常性薪

( 接續次頁 )

資，指雇主每月給付受僱員工之工作報酬，包括本薪與按月給付之固定津貼及獎金（例如按月給付之伙食津貼、全勤獎金及績效獎金等），但不包括加班費、年終獎金、三節獎金及差旅費等給與。又雇主公開揭示或告知職缺薪資範圍，應使求職人於應徵前知悉該職缺之最低經常性薪資。



### 罰則

依就業服務法第 67 條規定，違者處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

Note

# 招募或僱用員工 不得收取保證金

## 法 條

### 就業服務法 第 5 條第 2 項 第 3 款

#### 違法案例說明

方姓雇主於招募保全員，要求繳交 5,000 元保證金才能錄取，違反就業服務法不得收取保證金規定。



## 法令規定

- 一、就業服務法第 5 條第 2 項第 3 款規定，雇主招募或僱用員工，不得扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 二、按改制前行政院勞工委員會 98 年 4 月 30 日勞職業字第 0980070787 號函略以，依本法第 5 條第 2 項第 3 款規定，所謂非法扣留財物係指雇主對求職人或所聘僱員工之財物，經求職人或受聘僱員工請求返還，無正當理由拒絕返還之行為。惟若雇主依法律有留置上開財物之權利者，自應符合各該法律之規定，始為適法。另所謂收取保證金係指雇主於僱用員工工作時，為擔保聘僱契約之履行，要求求職人或所聘僱員工給付價款之情事。
- 三、次按改制前行政院勞工委員會 102 年 4 月 16 日勞職業字第 1020057775 號函略以，有關本法第 5 條第 2 項第 3 款規定，所稱「收取保證金」，依本會 98 年 4 月

( 接續次頁 )

30 日勞職業字第 0980070787 號函示指為擔保聘僱契約之履行所收取之訂金，此與雇主與受僱者約定開立本票以擔保肇事責任應給付金額之情形有間。



### 罰則

依就業服務法第 67 條規定，違者處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

*Note*



# 第二篇

## 勞動契約存續中

---

---

# 加班費以勞工底薪為計算標準 可以嗎？

## 法 條

### 勞動基準法 第 24 條

#### 違法案例說明

陳姓雇主核算所僱勞工許○○等人民國 110 年 2 月份至 3 月份延長工時工資，僅以底薪為核算基準，未將「全勤」及「獎金」等項納入延長工時工資計算基準，違反勞動基準法第 24 條規定。

薪資單		
應 領 金 額	本薪	30,000
	全勤獎金	20,000
	職務加給	3,000
	加班時數	2小時
	加班費	250

✘ 加班費不能只以底薪為核算基準

## 法令規定

- 一、依勞動基準法第 2 條第 3 款規定，關於工資之定義，係謂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。又查，「全勤」係視勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得報酬之性質；「獎金」視員工表現給與，亦與勞工因勞務之提供而發放，自可謂勞務之對價。
- 二、本案延長工時工資計算基準應納入「全勤」及「獎金」。



### 罰則

依勞動基準法第 79 條規定，違者處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

# 工資應全額如期給付 不可事後補給

## 法 條

### 勞動基準法 第 22 條第 2 項

#### 違法案例說明

A 公司與所僱勞工約定每月 5 日給付上月工資，惟因廠商貨款延遲給付，所以也遲至 10 日發給勞工工資，該公司未於約定期日給付工資給勞工，屬工資未全額給付予勞工之情事，違反勞動基準法第 22 條規定。



## 法令規定

- 一、依勞動基準法第 22 條第 2 項規定，工資應全額、直接給付勞工，不得以任何理由扣發工資，再按勞動部 111 年 3 月 14 日勞動條 2 字第 1110140080 號函釋略以，雇主於勞動契約約定之日期如未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，應以違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定論處。
- 二、本案雇主應依勞動契約約定之日期給付勞工工資，不得任意變更。



### 罰則

依勞動基準法第 79 條規定，違者處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

# 延長工時加班規定 要小心！

## 法 條

### 勞動基準法 第 32 條第 2 項

#### 違法案例說明

王姓雇主與所僱勞工阮○○約定每日正常工作時間為 8 時至 17 時，中午休息時間 1 小時，週六為休息日，週日為例假日，延長工時無需申請，自 17 時 30 分起算加班，以 0.5 小時為採計單位，依出勤紀錄記載之時間為主。查王姓雇主使勞工 112 年○月○日出勤工作時間自 7 時 25 分至翌日 0 時 57 分，扣除休息時間，當日正常工作時間連同延長工作時間至少為 15 小時，逾 1 日 12 小時法定上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

## 法令規定

依勞動基準法第 32 條第 2 項規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；延長之工作時間，如未實施總量管制，1 個月不得超過 46 小時，本案雇主使勞工「延長之工作時間」連同「正常工作時間」，1 日不得超過 12 小時。



### 罰則

依勞動基準法第 79 條規定，違者處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。



# 出勤紀錄 應逐日記載至分鐘為止

---

## 法 條

### 勞動基準法 第 30 條第 6 項

---

#### 違法案例說明

梁姓雇主與所僱勞工游○○約定每日正常工時 8 小時，自 8 時至 17 時，中午 12 時至 13 時休息 1 小時，週六週日為休息日及例假。查勞工游○○ 112 年 3 月至 8 月出勤紀錄，梁姓雇主以簽到表記錄其出勤，大部分期日記錄上下班時間至時，僅少部分期日下班有記錄至分鐘，未逐日記載勞工出勤情形（實際上下班時間）至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項之規定。

## 法令規定

依勞動基準法第 30 條第 6 項規定，出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，本案雇主應「逐日」記載勞工出勤情形（實際上下班時間）至「分鐘」為止。



### 罰則

依勞動基準法第 79 條規定，違者處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

簽到表		
日期		
03.01	上班	<u>08:03</u> → 應記錄至分鐘

# 特別休假日由勞工排定 未休畢應折算工資

## 法 條

### 勞動基準法 第 38 條

#### 違法案例說明

胖虎和小夫是阿華公司裡的資深員工，兩人工作最近剛滿二年，想請 2 天特別休假結伴去旅行，分別向阿華申請休假，但不同的是，小夫還告知因為個人因素想換工作，打算旅行後便辭職，想將剩下的特別休假都休完。惟阿華表示因業務繁忙，便直接拒絕 2 人的請假，並告知小夫休假天數將於離職時一併消除，雇主行為違反勞動基準法第 38 條規定。



## 法令規定

依勞動基準法第 38 條第 2 項、第 4 項規定，特別休假期日由勞工排定，雇主如有經營上之急迫需求，得與勞工協商調整，如於年度終結或契約終止前仍未休畢，雇主應折算工資。



### 罰則

依勞動基準法第 79 條規定，違者處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

# 例假日無極特殊情況 勞工不得連續工作逾 6 日

## 法 條

### 勞動基準法 第 36 條

#### 違法案例說明

大雄是在阿華公司裡的倉管人員，星期一至五為工作日，平時月休 8 天，因最近忙不過來，阿華已讓大雄連續上班超過 7 天，阿華已違反勞動基準法第 36 條規定。



## 法令規定

依勞動基準法第 36 條規定，「例假」屬強制性規定，非勞基法第 40 條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況，縱然勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作，如雇主未實施 4 週變形工時或例假日調整，則勞工不得連續工作逾 6 日，惟勞工若確有於例假出勤之事實，當日出勤之工資，應加倍發給。「休息日」之出勤較為彈性，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞動基準法第 24 條第 2 項、第 32 條及第 36 條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤。



### 罰則

依勞動基準法第 79 條規定，違者處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

# 特別休假或休假日加班工作 工資應加倍發給

---

## 法 條

### 勞動基準法 第 39 條

---

#### 違法案例說明

靜香事前向公司申請 113 年 4 月 1 日至 3 日，共 3 天特別休假，以便清明連假 (113 年 4 月 4 日至 5 日) 的時候安排旅遊 5 天，不料公司因突發狀況人手不足，請靜香 4 月 1 日至 5 日留守公司協助出貨，但公司認為靜香該段時間僅為協助性質，所以只補貼一天 500 元津貼，已違反勞動基準法第 39 條規定。

## 法令規定

依勞動基準法第 39 條規定，雇主如需勞工於特別休假或休假日加班工作，正常工作時間內，工資應加倍發給，延長工作時間內則應給予延長工時工資。

「以正常工時，勞工同意出勤」為例

<p>禮拜四</p> <p>4/4</p> <p>法定 休假日</p> <p>加發</p> <p>一日 工資</p>	<p>禮拜五</p> <p>4/5</p> <p>法定 休假日</p> <p>加發</p> <p>一日 工資</p>	<p>禮拜六</p> <p>4/6</p> <p>休息日</p> <p>給付</p> <p>休息日 加班費</p>	<p>禮拜日</p> <p>4/7</p> <p>例假日</p> <p>加發</p> <p>一日工資 + 一日補假</p>
--	--	---	---



### 罰則

依勞動基準法第 79 條規定，違者處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

# 勞工局要求提出必要之文件 事業單位不得拒絕

## 法 條

### 勞動基準法 第 73 條

#### 違法案例說明

○○有限公司的員工阿明向老闆說，113 年 3 月 15 日收到臺中市政府勞工局開立的受檢通知書，通知○○有限公司應於同月 20 日攜帶負責人證件影本、商登資料、勞工名冊、工資清冊、出勤紀錄等相關資料至勞工局接受勞動檢查，老闆認為公司最近公務繁忙，沒有時間準備資料，所以指派阿明 20 日時直接前往勞工局做說明，但未帶任何相關資料，事後經勞工局通知補正仍未提供，已違反勞動基準法第 73 條規定。

## 法令規定

依勞動基準法第 73 條及第 80 條規定，本案勞工局如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，各事業單位「不得拒絕」。



### 罰則

依勞動基準法第 80 條規定，違者處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。



# 雇主應提供 工資「各項目」計算方式明細

## 法 條

### 勞動基準法 第 23 條第 1 項

#### 違法案例說明

勞資雙方約定每月工資於次月 10 日給付，陳姓雇主於發薪時，交予勞工許○○之薪資袋僅記載實際給付之金額，另因勞工鄭○○離職，僅將款項匯款予鄭○○，以上，陳姓雇主於約定工資給付日定期發給工資時，未併同提供工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

工資明細	
<u>各項目計算</u>	
<u>每小時工資額</u>	↓ 雇主應提供工資各項目 計算方式明細給勞工
<u>加班費</u>	
<u>病假</u>	
<u>勞健保</u>	

## 法令規定

依勞動基準法第 23 條第 1 項及同法施行細則第 14 條之 1 規定，雇主應提供工資「各項目」計算方式明細給勞工，其中應包含工資總額、平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別（出勤）之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金、每年特別休假之期日、特休未休之日數工資數額等項目）。



### 罰則

依勞動基準法第 79 條規定，違者處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

# 勞資雙方都不得 無正當理由未出席調解會議

## 法 條

### 勞資爭議處理法 第 63 條第 3 項

#### 違法案例說明

勞工許○○等人於 113 年 2 月 19 日至勞工局申請調解，向 A 公司請求資遣費及工資差額等事項，勞工局依其擇定方式，訂於 113 年 3 月 2 日召開調解會議，並以掛號郵寄開會通知單予勞工許○○等人與 A 公司。調解當日 A 公司無故未出席調解會議，該行為涉有違反勞資爭議處理法第 63 條第 3 項規定，無正當理由未依通知出席調解會議。

## 法令規定

勞資爭議調解會議提供勞資雙方溝通平台，如事業單位不克出席調解會議，應主動聯繫勞工局並就勞方訴求予以回應，切勿無正當理由未出席。



### 罰則

依勞資爭議處理法第 63 條第 3 項規定，違者處新臺幣 2 千元以上 1 萬元以下罰鍰。



# 不得非法容留外國人從事工作

## 法 條

### 就業服務法 第 44 條

#### 違法案例說明

阿力在工業區附近經營麵店，因為料多實在吸引很多移工到店內消費，生意太好時常忙不過來，便請常來店裡消費的越南移工阿阮及阿玉幫忙收碗盤及整理桌面，另外也同意移工可以到店裡內場幫忙切菜同時學習廚藝。然而他的行為已屬違反就業服務法規定，面臨最高新臺幣 75 萬元之罰鍰。



## 法令規定

- 一、按勞動部 91 年 9 月 11 日勞職外字第 0910205655 號令函釋略以，「就業服務法」第 44 條規定：「任何人不得非法容留外國人從事工作。」係指「自然人或法人」與外國人間雖無聘僱關係，但有未依本法及相關法令規定申請許可，即容許外國人停留於某處所為其從事勞務提供或工作事實之行為而言。
- 二、本案阿力未向勞動部合法申請，即同意移工在店內有提供勞務或從事工作之行為，已違反就業服務法第 44 條規定。縱使是外國人順手幫忙或是主張學習技藝等，也會構成違法。



### 罰則

依就業服務法第 63 條規定，違者處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。5 年內再違反者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。

# 未向勞動部合法申請並獲許可 不得聘僱移工進行打工

## 法 條

### 就業服務法 第 57 條第 1 款

#### 違法案例說明

莊老闆經營工廠，近期接到一筆大訂單，卻苦無臨時人力來趕單，他看到隔壁工廠的移工便主動要求這些移工到廠內打工，每小時按基本時薪給薪水，移工們開心地在莊老闆工廠內全力趕單。自認解決燃眉之急且又照顧到這些移工的莊老闆，卻沒想到即使對方是合法移工，在自己沒有向勞動部合法申請並獲許可的情形下，並不能聘僱這些移工，莊老闆上開舉動其實已違反就業服務法第 57 條第 1 款規定，將面臨最高新臺幣 75 萬元之罰鍰。

## 法令規定

現行法令並未開放合法移工可以打工，民眾如有聘僱移工需求，仍應向勞動部合法申請，以免受罰。

### ！ 罰則

按就業服務法第 57 條第 1 款規定，雇主聘僱外國人不得有下列情事：聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。依同法第 63 條規定，違者處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。5 年內再違反者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。



# 不得指派家庭看護工 從事非屬照顧被看護人範圍之工作

## 法 條

### 就業服務法 第 57 條第 3 款

#### 違法案例說明

阿娟聘僱看護工照顧家中長輩，因為自己經營的早餐店備餐及整理環境需要，便要求看護工到早餐店裡幫忙，阿娟認為是自己所經營的店也只有上午時段，且有加付薪資給移工便沒問題，不料此舉已違反就業服務法第 57 條第 3 款，遭裁罰新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰，並得立即改善，否則將會被廢止聘僱許可，阿娟懊悔不已，也不再要求看護工從事照顧被看護人以外的工作。



## 法令規定

- 一、依照法令規定，外籍家庭看護工的法定工作內容是在家庭從事身心障礙者或病患的日常生活照顧相關事務工作，因為被照顧人生活無法自理，舉凡為被照顧人煮飯、洗衣、清潔環境等，皆為家庭看護的合法工作範圍。
- 二、雇主倘係指派家庭看護工從事非屬照顧被看護人範圍之工作（例如看顧店面、到店家或是其他場所提供勞務），即屬違反法令。



### 罰則

按就業服務法第 57 條第 3 款規定，雇主聘僱外國人不得有下列情事：三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。依同法第 68 條規定，違者處**新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰**。另依同法第 72 條規定，經限期改善，屆期末改善者，勞動部應**廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部**。

# 雇主不得將所聘僱之移工 調派至其他公司

## 法 條

### 就業服務法 第 57 條第 4 款

#### 違法案例說明

王董是 OO 有限公司及 OO 企業社兩家公司的負責人，年初以 OO 企業社的名義向勞動部申請聘僱 5 名印尼移工，卻將移工指派到 OO 有限公司從事工作，王董認為既然兩家公司都是同一負責人，自然可以直接調派。然而王董此舉已經違反就業服務法，不但 OO 企業社將因違反就業服務法第 57 條第 4 款規定遭處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰，OO 有限公司也將因為容許或聘僱 OO 企業社的移工在公司從事工作，而遭處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。

## 法令規定

- 一、目前勞動部並未同意雇主可將所聘僱之移工調派至其他公司(即 AB 公司調派)，縱使兩家公司是同一負責人，因屬不同法人格，雇主貿然調動將導致兩家公司分別違反就業服務法第 44 條或第 57 條第 1 款，以及就業服務法第 57 條第 4 款，而面臨同時受罰之處境。
- 二、雇主聘僱外國人有調派需求，須依照勞動部「雇主指派所聘僱從事就業服務法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認定基準」辦理。



### 罰則

依據就業服務法第 57 條第 4 款規定，雇主聘僱外國人不得有下列情事：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。依同法第 68 條規定，違者處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。另依同法第 72 條規定，經限期改善，屆期未改善者，勞動部應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。

# 製造業合法調派外國人變更工作場所

## 法 條

### 就業服務法 第 57 條第 4 款

#### 違法案例說明

陳總經理管理 OO 公司台中廠及彰化廠兩個廠區，因為訂單需要想將彰化廠的移工調派到台中廠支援，有聽說調派得符合相關法規，想知道該符合哪些規定，才算是合法調派？



## 法令規定

- 一、 雇主聘僱外國人有調派需求，須依照勞動部「雇主指派所聘僱從事就業服務法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認定基準」辦理。
- 二、 目前製造業調派外國人變更工作場所 ( 即 AB 廠調派 ) ，共分為兩大類別：
  - (一) 免向勞動部申請，得逕行調派變更工作場所：
    1. 已取得特定工廠登記之業者。
    2. 已獲經濟發展局核定改善計畫之業者，持有經濟發展局核發之改善計畫證明及消防局開立之查驗核准或證明文件。
  - (二) 須先向勞動部申請，經同意後始得調派變更工作場所：

112 年 3 月 19 日前，已向經濟發展局提報工廠改善計畫但尚未審查核定者：

( 接續次頁 )

持經濟發展局開具受理工廠改善計畫之證明文件，及消防局開具符合消防標準之核准文件（或由消防設備師簽證確認消防安全符合消防標準，且經消防專技人員開立合格檢修申報書者），向勞動部申請。此類調派許可期限最長不得超過 2 年，且外國人住宿地點不得設於調派後之工廠。

三、因應各縣市政府審查工廠改善計畫確需處理作業時間，考量業者營運需求等因素，經勞動部函釋，放寬此類雇主可依調派基準之規定，向勞動部再申請或新申請調派移工至上開地點從事製造工作，調派許可期限不得逾該部所訂期限。

四、依據就業服務法第 57 條第 4 款規定，雇主聘僱外國人不得有下列情事：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。



### 罰則

依就業服務法 68 條規定，違者處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。另依同法第 72 條規定，經限期改善，屆期未改善者，勞動部應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。

# 不得指派求職人或員工 從事違背公共秩序或善良風俗之工作

## 法 條

### 就業服務法 第 5 條第 2 項 第 4 款

#### 違法案例說明

林姓雇主要求員工吸收詐騙車手、教授詐騙話術、販賣客戶資料等，違反就業服務法不得指派員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作規定。



## 法令規定

- 一、就業服務法第 5 條第 2 項第 4 款規定，雇主招募或僱用員工，不得指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 二、按改制前行政院勞工委員會 100 年 8 月 9 日勞職業字第 100050729898 號函略以，依本法第 5 條第 2 項第 4 款規定，所稱公共秩序應為國家社會之一般利益；善良風俗係維持人類生活所不可或缺、最低限度之倫理道德標準。



### 罰則

依就業服務法第 65 條規定，違者處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。

# 車輛機械之作業 應置管制引導人員

## 法 條

### 職業安全衛生法 第 6 條第 1 項（製造業）

#### 違法案例說明

○○企業行所僱勞工陳○○於 XX 股份有限公司廠房裝卸貨區旁之自設道路進行清掃作業時，裝卸貨區工作人員正在使用堆高機進行貨物卸貨，其現場未設置管制引導人員，堆高機駕駛操作不慎將堆高機上裝載之重物壓砸傷正在清掃之陳姓勞工，導致陳姓勞工送醫急救後仍不治死亡。



## 法令規定

雇主對於勞動場所作業之車輛機械，應使駕駛者或有關人員負責執行下列事項：十五、車輛機械之作業或移動，有撞擊工作者之虞時，應置管制引導人員，本案例違反職業安全衛生設施規則第 116 條第 1 項第 15 款暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項規定。



### 罰則

依職業安全衛生法第 40 條規定，違反第 6 條第 1 項規定致發生第 37 條第 2 項第 1 款之災患者，處**三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 30 萬元以下罰金**。

# 雇主應設置護欄 防止勞工遭受墜落危險

## 法 條

### 職業安全衛生法 第 6 條第 1 項（營造業）

#### 違法案例說明

- 一、對於高度 2 公尺以上之已開挖基地邊緣開口未設置護欄、樓梯邊緣開口未設置護欄、電梯井及消防管道間開口未設置護欄、護蓋或安全網、結構體與外牆施工架間距大於 20 公分未設置護欄、護蓋或安全網、施工架未設置交叉拉桿及下拉桿等，致作業勞工有遭受墜落危險之虞，違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項規定。
- 二、勞工於 O 棟 8 樓（高差約 27 公尺）從事施工架拆卸作業，未使勞工確實使用安全帶、安全帽等防護具，違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項規定。



## 法令規定

- 一、對於高度 2 公尺以上之開口部分，勞工有遭受墜落危險之虞者，應依營造安全衛生設施標準第 19 條第 1 項：「雇主對於高度二公尺以上之屋頂、鋼梁、開口部分、階梯、樓梯、坡道、工作臺、擋土牆、擋土支撐、施工構臺、橋梁墩柱及橋梁上部結構、橋臺等場所作業，勞工有遭受墜落危險之虞者，應於該處設置護欄、護蓋或安全網等防護設備。」規定辦理。
- 二、勞工於 O 棟 8 樓（高差約 27 公尺）從事施工架拆卸作業，應依職業安全衛生設施規則第 281 條第 1 項：「雇主對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具，但經雇主採安全網等措施者，不在此限。」規定辦理。

( 接續次頁 )

三、上 2 筆案例均違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項：「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。...。」規定。



### 罰 則

依職業安全衛生法第 43 條規定，違者處新臺幣 3 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

Note

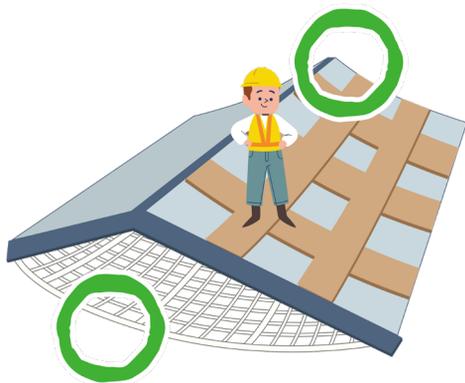
# 規劃安全通道 預防屋頂作業墜落

## 法 條

### 職業安全衛生法 第 6 條第 1 項（綜合行業）

#### 違法案例說明

事業單位所僱勞工陳○○於冷藏室上方尋找貨物，於移動時陳○○踏穿輕鋼架天花板墜落至地面（離地高度約 2.8 公尺），對於勞工以輕鋼架天花板之易踏穿材料構築之夾層天花板尋找貨物作業時，未有規劃安全通道，於天花板支架上設置適當強度且寬度在 30 公分以上之踏板、未於天花板下方可能墜落之範圍，裝設堅固格柵或安全網等防墜設施及未指定屋頂作業主管指揮或監督該作業，違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項規定。



## 法令規定

對於使勞工於易踏穿材料構築之屋頂、雨遮及夾層天花板從事作業時，應依據職業安全衛生設施規則第 227 條第 1 項：「雇主對勞工於以石綿板、鐵皮板、瓦、木板、茅草、塑膠等易踏穿材料構築之屋頂及雨遮，或於以礦纖板、石膏板等易踏穿材料構築之夾層天花板從事作業時，為防止勞工踏穿墜落，應採取下列設施：

- (一) 規劃安全通道，於屋架、雨遮或天花板支架上設置適當強度且寬度在三十公分以上之踏板。
- (二) 於屋架、雨遮或天花板下方可能墜落之範圍，裝設堅固格柵或安全網等防墜設施。
- (三) 指定屋頂作業主管指揮或監督該作業。



### 罰則

依職業安全衛生法第 43 條規定，違者處新臺幣 3 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

# 落實對承攬人、再承攬人之承攬管理

## 法 條

### 職業安全衛生法 第 27 條第 1 項

#### 違法案例說明

對於(再)承攬人之勞工於 10 樓模板工程拆除作業之工作場所未落實作業人員進場管制；未確實巡視；又對於該場所之墜落危害，未予以連繫調整其工作所必要之安全防護設備或措施且未對相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助，違反職業安全衛生法第 27 條規定。



## 法令規定

職業安全衛生法第 27 條第 1 項規定，事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：

- (一) 設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。
- (二) 工作之連繫與調整。
- (三) 工作場所之巡視。
- (四) 相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。
- (五) 其他為防止職業災害之必要事項。



### 罰則

依職業安全衛生法第 45 條規定，違者處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

# 事業單位勞動場所 發生何種職業災害需要通報？

## 法 條

### 職業安全衛生法 第 37 條

#### 違法案例說明

事業單位所僱勞工陳○○於 112 年 10 月 6 日發生受傷，並於同日住院，該單位於 112 年 10 月 7 日 9 時許得知陳○○住院治療之情形，惟遲至 112 年 10 月 12 日 18 時 38 分通報職業災害，未於得知陳員住院治療起 8 小時內通報勞動檢查機構，違反職業安全衛生法第 37 條第 2 項規定。



## 法令規定

- 一、 依據職業安全衛生法第 37 條第 2 項：  
「事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：  
(一) 發生死亡災害。  
(二) 發生災害之罹災人數在三人以上。  
(三) 發生災害之罹災人數在一人以上，  
且需住院治療。  
(四) 其他經中央主管機關指定公告之災害。」
- 二、 另依據職業安全衛生法施行細則第 47 條第 1 項：「本法第三十七條第二項規定雇主應於八小時內通報勞動檢查機構，所稱雇主，指罹災勞工之雇主或受工作場所負責人指揮監督從事勞動之罹災工作者工作場所之雇主；所稱應於八小時內通報勞動檢查機構，指事業單位明知或可得而

( 接續次頁 )

知已發生規定之職業災害事實起八小時內，應向其事業單位所在轄區之勞動檢查機構通報。」規定。

- 三、本案事業單位於 112 年 10 月 7 日 9 時得知罹災者住院治療消息，故至遲應於同日 17 時前向該單位所在轄區之勞動檢查機構通報。



### 罰則

依職業安全衛生法第 43 條規定，違者處新臺幣 3 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

Note

# 工作環境、危害因素等 應事前告知承攬人

## 法 條

### 職業安全衛生法 第 26 條第 1 項

#### 違法案例說明

○○股份有限公司 A 廠與 XX 企業行簽訂契約將原料卸貨及清潔作業等交付 XX 企業行承攬，契約簽訂後開始作業前，未事前告知承攬人 XX 企業行有關其事業工作環境、危害因素暨職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施。112 年 7 月 11 日罹災者陳 □□(XX 企業行所僱勞工) 於○○股份有限公司 A 廠裝卸貨區旁之自設道路進行清掃作業時，遭 XX 企業行所僱勞工吳姓駕駛之荷重 3 公噸堆高機撞擊致堆高機上裝載重物壓砸傷，經送醫急救後仍不治死亡。



## 法令規定

- 一、 依據職業安全衛生法第 26 條第 1 項：「事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。」。
- 二、 本案事業單位於交付企業行承攬，契約簽訂後開始作業前，未事前告知承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施。



### 罰則

依職業安全衛生法第 45 條規定，違者處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

# 拒絕、規避勞動檢查機構之檢查 違反勞動檢查法

## 法 條

### 勞動檢查法 第 15 條第 2 項

#### 違法案例說明

勞動檢查機構於 110 年 7 月 5 日派員前往事業單位檢查，惟現場大門深鎖無法進行檢查，另當日致電該單位客服轉達消息，惟該單位未有任何回復。勞動檢查機構於 110 年 7 月 12 日以行政公文書通知該單位於 110 年 7 月 19 日派員攜帶資料至勞動檢查機構受檢，惟該單位屆期末至勞動檢查機構受檢，亦無聯繫勞動檢查機構變更受檢時間。勞動檢查機構再以 110 年 7 月 22 日行政公文書通知該單位於 110 年 8 月 2 日派員攜帶資料至勞動檢查機構受檢，惟該單位仍未於行政文書通知時間派員攜帶資料至勞動檢查機構受檢並做說明，亦未申請更改受檢時間，拒絕、規避勞動檢查機構之檢查，違反勞動檢查法第 15 條第 2 項規定。

## 法令規定

- 一、 依據勞動檢查法第 15 條第 1 項：「勞動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行為：
  - 一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。
  - 二、通知有關人員提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。
  - 三、檢查事業單位依法應備置之文件資料、物品等，必要時並得影印資料、拍攝照片、錄影或測量等。
  - 四、封存或於掣給收據後抽取物料、樣品、器材、工具，以憑檢驗。」及勞動檢查法第 15 條第 2 項：「勞動檢查員依前項所為之行為，事業單位或有關人員不得拒絕、規避或妨礙。」規定。
- 二、 本案勞動檢查機構於 110 年 7 月 5 日派員實施檢查，惟事業單位當日未有人員配合受檢，故分別於 110 年 7 月 12 日及

( 接續次頁 )

110 年 7 月 22 日以行政公文書通知該單位於指定期限內派員攜帶資料至勞動檢查機構受檢，惟該單位皆仍未於指定期限內派員攜帶資料至勞動檢查機構受檢及說明，亦未申請更改受檢時間，是以該單位拒絕、規避勞動檢查機構之檢查。



### 罰則

依勞動檢查法第 35 條規定，違者處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰，並得按次處罰。



*Note*



# 第三篇

## 勞動契約終止時

---

---

# 資遣預告 與 資遣通報

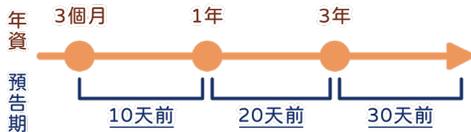
## 法 條

### 就業服務法 第 33 條第 1 項

#### 違法案例說明

A 員工任職未滿 3 個月，依勞動基準法規定不需要預告，但雇主仍應於員工離職之 10 日前辦理資遣通報；又假設 B 員工任職滿 3 個月，資遣應依勞動基準法第 16 條之規定提前預告員工，若雇主未預告以給付預告工資替代，此時雇主仍應於員工離職之 10 日前辦理資遣通報。

#### 資遣預告 (對員工)



#### 資遣通報

(向主管機關、公立就服機構通報)



## 法令規定

- 一、事業單位易將勞動基準法規定之「預告期間及預告工資」與就業服務法規定之「資遣通報」搞混，兩者的立法目的及所規範對象不同，依勞動基準法之規定若員工任職已滿 3 個月，雇主資遣時應依規定預告員工；若未依規定預告，則應給付預告期間之工資，但不論是否需預告或給付預告工資，都必須在被資遣員工離職之 10 日前辦理資遣通報。
- 二、就業服務法第 33 條第 1 項：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。



### 罰則

依就業服務法第 68 條規定，違者處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

# 資遣通報的「10日前」 計算方式

## 法條

### 就業服務法 第33條第1項

#### 違法案例說明

就業服務法有關資遣通報的規定中，「10日前」應如何計算？

113年						
Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
3/17	3/18	3/19	3/20	3/21	3/22	3/23
3/24 離職日 最後通報日 (10天前)	3/25 遇假日順延 至隔天通報	3/26	3/27	3/28	3/29	3/30
3/31	4/1 離職日 (終止勞雇 關係日)	4/2 離職生效日 (離職日 後一天)	4/3			

\* 最後通報日如果是遇到休息日、例假日或國定假日等則用隔天計算

## 法令規定

有關資遣通報期間日數之計算，係以『員工離職生效日』為始日，舉例說明：雇主預定讓員工任職至 113 年 4 月 1 日，則該員之離職生效日為 113 年 4 月 2 日，通報日原為 113 年 3 月 24 日（星期日）因適逢假日，以該日之次日 113 年 3 月 25 日（星期一）為通報之末日，故雇主應於 113 年 3 月 25 日前辦理資遣通報。該 10 日內因員工仍屬在職身分爰需出勤提供勞務或依規定申請休假或謀職假，惟若離職日期因勞資雙方協商後而有所異動，仍可於通報後辦理離職日期之修正。

# 事業單位大量解僱勞工時 應依法提前通報

## 法 條

### 大量解僱勞工保護法 第 4 條

#### 違法案例說明

OO 旅館公司僱用員工 13 人，於 113 年 3 月 1 日向勞工局報送大量解僱計畫書，說明因公司歇業，已於 113 年 2 月 29 日解僱員工 13 人。OO 旅館公司涉有違反大量解僱勞工保護法第 4 條規定，未於 60 日前通報之規定。



## 法令規定

- 一、大量解僱勞工保護法第2條第1項第1款規定：「事業單位大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第11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30人者，於60日內解僱勞工逾10人。二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在30人以上未滿200人者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾20人。三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在200人以上未滿五百人者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾50人。四、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在500人以上者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾80人。五、同一事業單位於60日內解僱勞工逾200人

( 接續次頁 )

或單日逾100人。事業單位應依同法第 4 條第 1 項應於符合前開條規定情形之日起60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。」

二、本案該公司因符合大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項第 1 款規定應向勞工局提報大量解僱計畫書，該公司涉違反大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項「未於 60 日前通報」之規定。



### 罰 則

依大量解僱勞工保護法第 17 條規定，違者處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並限期令其通知或公告揭示；屆期未通知或公告揭示者，按日連續處罰至通知或公告揭示為止。

## 臺中市政府勞工局業務聯絡資訊

服務項目	電話號碼	聯絡地址
勞資爭議調解	(04)2228-9111 分機 35100	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號 4 樓
勞動法令疑義諮詢	(04)2228-9111 分機 35200	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號 4 樓
身心障礙者求職、 廠商求才就業服務	(04)2228-9111 分機 35400	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號 4 樓
外籍移工業務	(04)2228-9111 分機 35500	臺中市南屯區精科路 26 號 3 樓
勞動檢查、 職業安全衛生	(04)2228-9111 分機 36600、36700、 36800、36900	臺中市豐原區陽明街 36 號
資遣員工通報、 就業歧視、 不實徵才廣告、 薪資揭示	(04)2228-9111 分機 35600	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號 4 樓
職業訓練諮詢	(04)2228-9111 分機 35600	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號 4 樓
求職登記及就業服 務業務諮詢	(04)2228-9111 分機 36100、36200、 36300	臺中市南屯區精科路 26 號 2 樓

Note

Note

Note