

正 本

發文方式：郵寄

檔 號：

保存年限：

臺南市政府勞工局 函

地址：73001臺南市安平區永華路2段6號8樓

承辦人：陳家興

電話：06-2991111#8459

電子信箱：randolpf@mail.tainan.gov.tw

708

臺南市安平區建平17街33號2樓

受文者：台南市不動產服務職業工會

發文日期：中華民國114年7月11日

發文字號：南市勞就字第1140976030號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：檢送「就業服務法第5條第2項易衍生違法事項注意表」乙份，請各事業單位詳細檢閱以免衍生爭議，如說明，請查照。

說明：

一、就業服務法第5條第2項規定：「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」，合先敘明。

二、近來求職者申訴事業單位違反就業服務法第5條第2項規定案件攀升，經審視發現為雇主或人事管理單位不諳相關法律規定衍生不必要爭議，爰檢送「就業服務法第5條第2項易衍生違法事項注意表」乙份，請詳細檢閱並檢討改善相關徵才程序。

正本：台南市不動產服務職業工會

副本：本局就業促進科

局長王鏐基

就業服務法第5條第2項易衍生違法事項注意表

重點	規定	罰鍰金額	型態範例
徵才廣告不實	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，不得有下列情事：一、為不實之廣告或揭示。」	違反者處30至150萬元罰鍰	案例一、徵才廣告刊登揭示薪資與實際給付不符 範例：104人力銀行刊登薪資為月薪3萬5,000元，求職人面試以經驗不足或公司規定應先試用…等各種理由，減少給付薪資(如當場改以3萬議薪)。 建議：徵才廣告所揭示薪資應訂一定範疇，如3萬2,000元至4萬5,000元保留議薪空間，錄取後也應依承諾給予廣告所揭示最低薪資，如揭示月薪3萬2,000元，經常性工資至少應達到3萬2,000元以上。 案例二、徵才廣告刊登揭示職務條件內容與實際工作內容不符 範例：104人力銀行刊登徵現場正職作業員，事後卻以正職人員已滿只剩工讀生(部分工時)人員，或是改稱實際為徵業務行銷人員，詢問面試人員是否應聘。 建議：徵才時應誠實依廣告揭示招募不得臨時變更，若已完成招募廣告應下架關閉，任何片面變更皆視為詐騙廣告。 案例三、徵才廣告刊登揭示福利或工作條件應檢視是否可達到 範例：104人力銀行刊登徵現場正職作業員，其中廣告明列加勞健保，事後卻以僱用未達五人不予加保，或是福利條件有各項獎金、公司旅遊…等，事後卻告知無相福利。 建議：徵才廣告所列條件皆視為事後契約部分，應誠實履行所開條件，如相關福利條件以公司經營狀況為履行，應加註相關福利事後依員工福利委員會決議或另以經營狀況實施。 案例四、B公司刊登徵才廣告卻為A公司僱用 範例：A公司負責人名下有多家登記公司，而A公司欲徵才，正好B公司已刊登徵才廣告，負責人貪圖方便以B公司名義刊登廣告徵才。 建議：營利機關法律責任以登記為主，故不得其他法人或商號名義代為徵人，雇主以B徵A聘行為皆視為廣告不實。

留置員工相關文件或物品	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，不得有下列情事：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。」	違反者處6至30萬元罰鍰	案例一、面試時要求求職者提供身分證影本 範例：要求求職者先行提供雙證件(身分證及健保卡)影本，供公司留存。 建議：雇主未與求職者成立勞動契約，可要求出示個人身分訊息佐證身分訊息，但不得要求求職者提供過度詳細證明個人身分文件留存。 案例二、要求離職員工留存印章 範例：雇主以報稅..等為由要求員工提供印章，員工離職後仍以報稅所需為由拒絕返還相關印章。 建議：公司替員工申報個人所得稅...等稅務資料，無須以佐以印章，要求員工提供印章並無理由，且印章視為員工私人用品，亦不得以任何理由拒絕返還。 案例三、不得扣留員工個人技術或執業證件 範例：相關特定專業技能職務，需執行者具相關專業技能證明，雇主要求員工提供證件使用，員工離職卻拒絕返還。 建議：對於特定專業技能職務，雇主可於一定範圍合理要求提供執照等證件使用，惟雙方勞務契約解除應主動返還或一定期間銷毀員工相關執業執照，不得扣留或拒絕返還。
侵犯個人隱私資料	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，不得有下列情事：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。」	違反者處6至30萬元罰鍰	案例一、面試時要求求職者詳列與就業無關之個人訊息 範例：提供履歷表等要求求職者談寫資料，其中包含懷孕計畫、家庭成員、健康紀錄、財務狀況...等資料，不填寫者不予面視錄用。 建議：雇主要求員工或求職者提供相關資料，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，例如學歷、經歷、證照、緊急連絡人...皆屬合理範疇，並建議加註可依意願填寫，惟一般非化學行業高危害作業行業，不得任意要求提供懷孕計畫...等，主張事先已徵得求職者同意亦屬無效。 案例二、面試時要求求職者勞保投保紀錄應具合理理由 範例：雇主要求求職者提供勞保投保資料，而求職人拒絕提供，雇主是否涉有違失部分。 建議：雇主要求求職者提供勞保投保資料作為背景審核或參考尚屬合理，但仍應徵得求職人同意，不得予以違反求職者意願要求提供

			供。	
薪資必要揭露	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，不得有下列情事：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」。	違反者處6至30萬元罰鍰	案例一、雇主刊登徵才廣告，未達4萬元之職缺應明示薪資範疇 範例：某火鍋店雇主於特定臉書社團刊登徵工讀生時薪為190元，卻於廣告註記薪資面洽。 建議：薪資未達四萬雇主刊登徵才廣告應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，另外獎金、紅包...等非固定發放金額，不在經常性薪資範疇。	