

附表 專科以上學校產學合作實施辦法第 6 條之 2 第 1 項第 3 款至第 6 款違反勞動相關法規

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
(第 3 款) 最近 2 年實習場所無發生重大職業災害。但雇主能證明無過失者，不在此限。	依「重大職業災害公開網 (https://pacs.osha.gov.tw/2875/) 」公告資料			
(第 4 款) 最近 2 年無違反勞動基準法第 78 條或第 80 條規定處罰、第 79 條第 2 項規定處罰逾 2 次、同一規定，依第 79 條第 1 項處罰逾 3 次。	勞動基準法	第 78 條第 1 項	第 17 條	(第 1 項) 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 1 年發給相當於 1 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 1 年者，以比例計給之。未滿 1 個月者以 1 個月計。 (第 2 項) 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約 30 日內發給。
	勞動基準法	第 78 條第 1 項	第 17 條之 1 第 7 項	勞動基準法第 17 條之 1 第 6 項派遣事業單位應依勞動基準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。
	勞動基準法	第 78 條第 1 項	第 55 條	(第 1 項) 勞工退休金之給與標準如下： 一、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

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				<p>基數，最高總數以 45 個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以 1 年計。</p> <p>二、依勞動基準法第 54 條第 1 項第 2 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 20%。</p> <p>（第 2 項）前項第 1 款退休金基數之標準，係指核准退休時 1 個月平均工資。</p> <p>（第 3 項）第 1 項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起 30 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。勞動基準法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。</p>
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 13 條	勞工在勞動基準法第 50 條規定之停止工作期間或第 59 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。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 17 條之 1 第 1 項	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。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 17 條之 1 第 4 項	派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出勞動基準法第 17 條之 1 第 2 項意思表示，而予以解

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				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。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 26 條	雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 50 條	(第 1 項)女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 星期。 (第 2 項)前項女工受僱工作在 6 個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	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。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 56 條第 2 項	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 1 年度內預估成就勞動基準法第 53 條或第 54 條第 1 項第 1 款退休條件之勞工，依同法第 55 條計算之退休金數額者，雇主應於次年度 3 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。
	勞動基準法	第 80 條	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 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
	勞動基準法	【處罰逾 2 次】 第 79 條第 2 項	第 30 條第 5 項	雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
	勞動基準法	【處罰逾 2 次】 第 79 條第 2 項	第 49 條第 5 項	雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 21 條第 1 項	工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 22 條	(第 1 項) 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。 (第 2 項) 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。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 23 條	(第 1 項) 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 2 次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。 (第 2 項) 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 5 年。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 24 條	(第 1 項) 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 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 以上。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				<p>二、再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 2/3 以上。</p> <p>三、依勞動基準法第 32 條第 4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。</p> <p>（第 2 項）雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上。</p>
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	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。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 27 條	雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 30 條第 1 項	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
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 30 條第 2 項	勞動基準法第 30 條第 1 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 2 週內 2 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 2 小時。但每週工作總時數不得超過 48 小時。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 30 條第 3 項	勞動基準法第 30 條第 1 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 8 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 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 30 條第 6 項	勞動基準法第 30 條第 5 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。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 30 條第 7 項	雇主不得以勞動基準法第 30 條第 1 項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 32 條	<p>(第 1 項)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。</p> <p>(第 2 項)前項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，1 個月不得超過 46 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，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。</p>

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				<p>(第3項) 雇主僱用勞工人數在30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。</p> <p>(第4項) 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24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。</p> <p>(第5項) 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。</p>
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第33條	勞動基準法第3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，有調整同法第30條、第32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。
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第34條	<p>(第1項) 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換1次。但經勞工同意者不在此限。</p> <p>(第2項) 依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中</p>

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				<p>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 8 小時。</p> <p>（第 3 項）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 30 人以上者，應報當地主管機關備查。</p>
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 35 條	<p>勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 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。</p>
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 36 條	<p>（第 1 項）勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。</p> <p>（第 2 項）雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：</p> <p>一、依勞動基準法第 30 條第 2 項規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日。</p> <p>二、依同法第 30 條第 3 項規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日。</p>

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				<p>三、依同法第 30 條之 1 規定變更正常工作時間者，勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日。</p> <p>（第 3 項）雇主使勞工於休息日工作之時間，計入勞動基準法第 32 條第 2 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，其工作時數不受同法第 32 條第 2 項規定之限制。</p> <p>（第 4 項）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，雇主得將勞動基準法第 36 條第 1 項、第 2 項第 1 款及第 2 款所定之例假，於每 7 日之週期內調整之。</p> <p>（第 5 項）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 30 人以上者，應報當地主管機關備查。</p>
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 37 條	（第 1 項）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。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 38 條	（第 1 項）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：

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				<p>一、6 個月以上 1 年未滿者，3 日。</p> <p>二、1 年以上 2 年未滿者，7 日。</p> <p>三、2 年以上 3 年未滿者，10 日。</p> <p>四、3 年以上 5 年未滿者，每年 14 日。</p> <p>五、5 年以上 10 年未滿者，每年 15 日。</p> <p>六、10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。</p> <p>（第 2 項）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。</p> <p>（第 3 項）雇主應於勞工符合第 1 項所定之特別休假條件時，告知勞工依前 2 項規定排定特別休假。</p> <p>（第 4 項）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 1 年度實施者，於次 1 年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。</p> <p>（第 5 項）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，記載於勞動基準法第 23 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。</p>

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				(第6項)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。
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第39條	勞動基準法第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38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。
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第40條	(第1項)因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止勞動基準法第36條至第38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。 (第2項)前項停止勞工假期，應於事後24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第41條	公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止勞動基準法第38條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	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。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第49條第1項	<p>雇主不得使女工於午後10時至翌晨6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：</p> <p>一、提供必要之安全衛生設施。</p> <p>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。</p>
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第59條	<p>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。但如同一起事故，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：</p> <p>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。</p> <p>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2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3款之失能給付標準者，雇主得1次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。</p>

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				<p>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。</p> <p>四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與 5 個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬 40 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：</p> <p>(一)配偶及子女。</p> <p>(二)父母。</p> <p>(三)祖父母。</p> <p>(四)孫子女。</p> <p>(五)兄弟姐妹。</p>
(第 5 款)最近 2 年無違反勞工職業災害保險及保護法、勞工退休金條例相關規定，積欠勞工職業災害保險費、勞工退休金或滯納金，經限期繳納，屆期未繳納。	勞工職業災害保險及保護法	第 98 條第 1 項第 2 款	第 21 條第 1 項	投保單位對應繳納之保險費，未依勞工職業災害保險及保護法第 20 條第 1 項規定限期繳納者，得寬限 15 日；在寬限期間仍未向保險人繳納者，保險人自寬限期滿之翌日起至完納前 1 日止，每逾 1 日加徵其應納費額 0.2%滯納金；加徵之滯納金額，以至應納費額 20%為限。
	勞工退休金條例	第 53 條第 1 項	第 19 條第 1 項	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 25 日前寄送事業單位，雇主應於再次

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				月底前繳納。 (違反系統文字:雇主未按時繳納勞工退休金致加徵滯納金)
(第6款)最近二年無違反性別平等工作法有關性別歧視、性騷擾或就業服務法有關就業歧視之規定,經予處罰。	性別平等工作法	第38條之1第1項	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。
	性別平等工作法	第38條之1第1項	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。
	性別平等工作法	第38條之1第1項	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。
	性別平等工作法	第38條之1第1項	第10條	(第1項)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。 (第2項)雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式,規避前項之規定。
	性別平等工作法	第38條之1第1項	第11條第1項	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。
	性別平等工作法	第38條之1第1項	第11條第2項	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。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 2 項至第 4 項	第 13 條 (第 1 項第 1 款、第 1 項第 2 款、第 2 項)	<p>(第 1 項) 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：</p> <p>一、僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。</p> <p>二、僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。</p> <p>(第 2 項) 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：</p> <p>一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</p> <p>(一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。</p> <p>(二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。</p> <p>(三) 對性騷擾事件進行調查。</p> <p>(四) 對行為人為適當之懲戒或處理。</p> <p>二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</p> <p>(一) 就相關事實進行必要之釐清。</p>

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				<p>(二)依被害人意願，協助其提起申訴。</p> <p>(三)適度調整工作內容或工作場所。</p> <p>(四)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。</p>
	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 2 項	第 32 條之 2 第 3 項	地方主管機關依性別平等工作法第 32 條之 1 第 1 項第 2 款（按：雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果）受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。
	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 5 項	第 32 條之 2 第 5 項	性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起 30 日內，雇主不得拒絕。
	就業服務法	第 65 條第 1 項	第 5 條第 1 項	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。