

Guideline
for
Employers

從徵才到解僱都不NG的
新手雇主指南

01

徵才簽約篇

招募面試、到職簽約的問題解方



出版 | 勞動部

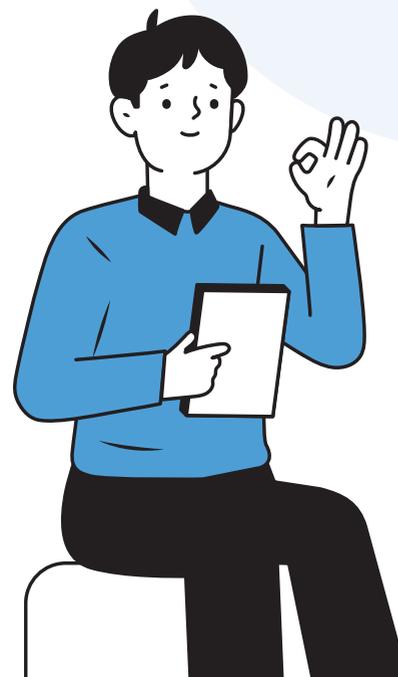
Guideline
for
Employers

從徵才到解僱都不NG的
新手雇主指南

01

徵才簽約篇

招募面試、到職簽約的問題解方



新手雇主指南共分為 5 冊，
您目前閱讀的是第 1 冊

01 徵才簽約篇	02 工時休假篇	03 工資薪水篇
04 職安保險篇	05 離職與爭議處理篇	

徵才簽約是勞雇關係的起點，從刊登徵才公告開始，就可能發生各式各樣的問題！因此，本冊彙整從徵才面試的招募階段到與員工簽訂勞動契約常見的疑難雜症，你可以對照右頁的目錄找到想瞭解的問題與解方！

目錄

若你有「招募面試」的相關問題

Q1 招募員工需要注意哪些事情？	P.04
Q2 徵才的薪水可以「依能力面議」嗎？	P.06
Q3 徵才條件可以限制年齡與性別嗎？	P.08
Q4 面試時可以要求員工出示「良民證」嗎？	P.10
Q5 發出錄取通知後可以取消嗎？	P.12

若你有「到職簽約」的相關問題

Q6 和員工簽約需要注意哪些事情？	P.14
Q7 可以和員工簽一年一聘的定期契約嗎？	P.16
Q8 可以和員工約定試用期嗎？	P.18
Q9 可以要求員工配合更換工作地點嗎？	P.20
Q10 可以限制員工一年內不能離職嗎？	P.22
Q11 可以限制員工離職前要事先預告嗎？	P.24

Q1

招募員工 需要注意哪些事情？

刊登徵才公告的注意事項

✘ NG！這麼做你可能已經觸法！

- 徵才公告上的工作地點與實際工作地點不同。
- 徵才公告上的工資及獎金計算方式與實際給付不一致。
- 徵才公告上的福利事項與實際不符。

*違反上述規定可處新臺幣 30-150 萬元的罰鍰。

○ OK！這才是正確的做法！

雇主刊登求才資訊，其廣告內容應與客觀事實相符，建議有明確的公司資訊、公司職務、工作內容及勞動條件等。



公司資訊

+



公司職務

+



工作內容與
勞動條件

面試的注意事項

✘ NG！這麼做你可能已經觸法！

- 違反求職者或員工的意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 扣留求職者或員工的財物或收取保證金。
- 要求求職者提供「良民證（警察刑事紀錄證明書）」、「個人信用報告」、「疫苗接種證明」等與工作無關的隱私資料。

*違反上述規定可處新臺幣 6-30 萬元的罰鍰。

○ OK！這才是正確的做法！

若要詢問涉及隱私的問題時，需未逾越必要範圍（經濟需求或維護公益之目的），且應與該目的有正當合理關聯。

涉及隱私的問題，不得逾越必要範圍，
且應有合理關聯，並應尊重求職者意願。

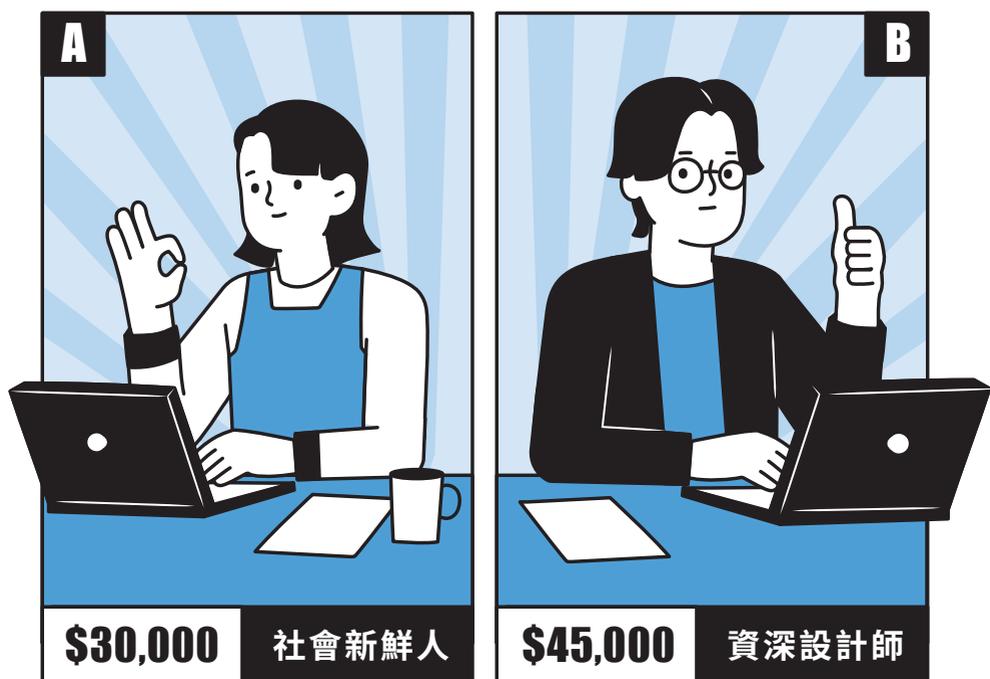


相關法條：《就業服務法》第5條

Q2

徵才的薪水 可以「依能力面議」嗎？

老闆阿貝最近想招募設計師加入自己的團隊，如果是社會新鮮人來應徵，他預計支付月薪 30,000 元；但如果是經驗豐富的設計師，他願意支付 45,000 元。因此，他在徵才資訊上寫「薪水依能力面議」。



✗ NG！這麼做你可能已經觸法！

求職者如果應徵這份工作，每個月能夠取得的**固定收入低於 40,000 元**，**雇主就必須把實際的薪水範圍寫在徵才資訊上**，違反規定可處新臺幣 6-30 萬元的罰鍰。

OK！這才是正確的做法！

步驟一：計算職缺的經常性薪資是否低於四萬元

「包含」之項目	「不包含」之項目
<input checked="" type="radio"/> 本薪	<input checked="" type="radio"/> 三節獎金
<input checked="" type="radio"/> 每月伙食津貼	<input checked="" type="radio"/> 年終獎金
<input checked="" type="radio"/> 每月全勤獎金	<input checked="" type="radio"/> 加班費
<input checked="" type="radio"/> 每月績效獎金	<input checked="" type="radio"/> 差旅費

步驟二：選擇以下其中一種正確公告薪水的方式

月薪未達 4 萬，可參考以下方式：

寫出定額月薪	例：月薪 36,000 元。
寫出最低月薪	例：月薪 36,000 元以上。
寫出月薪區間	例：月薪 33,000-36,000 元（區間不超過 5,000 元為宜）。

月薪高於 4 萬，可參考以下方式：

可不公開月薪	可以寫「面議」或「40,000 元以上」。
--------	-----------------------

你可以利用右方 QR code 掃描「職類別薪資調查動態查詢系統」查詢不同行業、職務目前的薪資行情。



相關法條：《就業服務法》第 5 條第 2 項第 6 款、
《勞動基準法施行細則》第 10 條、雇主招募員工公開揭示或告知職缺薪資範圍指導原則

Q3

徵才條件可以限制年齡與性別嗎？

阿員是一間餐廳的老闆，餐廳生意愈來愈好，需要更多人手支援。因此，阿員刊出廣告徵求「洗碗阿姨」以及「服務生（45歲以下）」。

• 阿 員 餐 館 •

徵人告示

誠徵職位 洗碗阿姨、服務生 (45歲以下)

工作時間 09:00-18:00

薪資條件 28,000-32,000 元

聯絡電話 09XX-XXX-XXX

✗ NG！這麼做你可能已經觸法！

雇主僱用員工時，考量與求職者工作能力無關的事項而不予僱用，可能會違反就業歧視禁止規定而可處新臺幣 30-150 萬元的罰鍰，並公布事業單位名稱及負責人姓名。

OK！這才是正確的做法！

注意以下「不可以限制」的徵才條件

- 種族
- 階級
- 語言
- 思想
- 黨派
- 籍貫
- 婚姻
- 容貌
- 出生地
- 性別
- 性傾向
- 年齡
- 五官
- 身心障礙
- 星座
- 血型
- 以往工會會員身分
- 宗教



TIPS 認識常見的 NG 徵才條件

誠徵身高 165 以上的服務員

限單身女性

45 歲以下

確認是否符合以下「可以限制」特定徵才條件的情況

真實職業上需求	例如應徵的工作一定要由特定性別之人士才能完成（如：女性內衣試穿服務員），雇主才可以限定求職者的性別。
業務營運所必須	可以限制應徵者的工作能力條件，例如相關科系、相關工作經驗、語言能力、證照要求。
法定的優惠性差別待遇	可以限制或優先錄用身心障礙者、原住民（符合法令定額進用規定）。

相關法條：《就業服務法》第5條第1項、《性別工作平等法》第7條

Q4

面試時可以要求員工出示「良民證」嗎？

小淇經營一間青年旅社，他在招募櫃檯人員時，要求求職者在面試時要出示良民證（警察刑事紀錄證明書），確保沒有任何偷竊、性侵等犯罪紀錄，才能保障住客的安全。



✘ NG！這麼做你可能已經觸法！

從面試到聘用，**雇主原則上不可以要求求職者提供和職位無關的隱私資料**，若違法要求可處新臺幣 6-30 萬元的罰鍰。但如果特殊職業的相關法律有規定需提供與職位相關之隱私資料則不在此限。

OK！這才是正確的做法！

步驟一：確認要求的資訊是否屬於以下三種隱私資料

生理資訊 <ul style="list-style-type: none">● 基因檢測● 藥物測試● 醫療測試● HIV 檢測● 智力測驗● 指紋	心理資訊 <ul style="list-style-type: none">● 心理測驗● 誠實測試● 測謊	個人生活資訊 <ul style="list-style-type: none">● 信用紀錄● 犯罪紀錄● 懷孕計畫● 背景調查
---	--	---

步驟二：如果欲要求隱私資料，需要符合以下情形之一

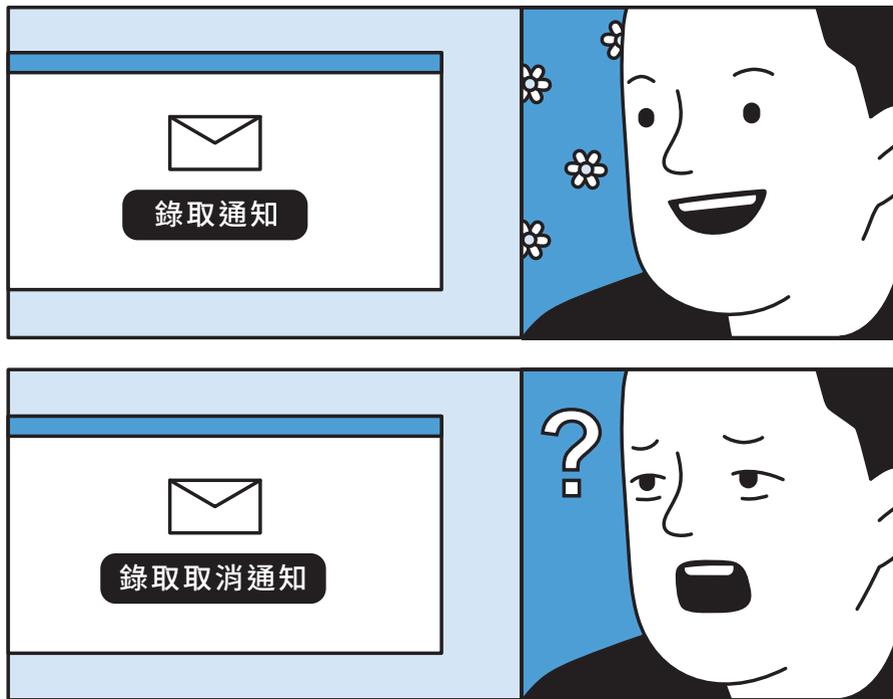
符合《就業服務法》規定	應符合就業所需及「不得逾越經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯」。 例如救生員工作因與民眾接觸十分密切，且攸關民眾在水域活動時的人身安全，因此在參加資格檢定時，需提供良民證（警察刑事紀錄證明書），爰雇主於招募救生員時，據以要求提供良民證（警察刑事紀錄證明書），尚符合就業所需。
其他相關法律明文規定	兒童及少年福利機構與兒童課後照顧服務中心工作人員、補習班教職員工等特定職業，依法規定可要求應徵者提供良民證（警察刑事紀錄證明書），確保聘用合法。

相關法條：《就業服務法》第5條第2項第2款、《就業服務法施行細則》第1條之1

Q5

發出錄取通知後 可以取消嗎？

小淵是科技新創的老闆，因為有員工即將離職，所以他決定招募新人。但發出錄取通知後，小淵因故反悔了，因此又趕緊發信通知新人取消錄取。



NG! 這麼做你可能已經觸法！

雇主口頭或書面發出錄取通知，和求職者間的勞動契約已成立（除非錄取通知有載明需完成報到手續等其他生效條件）。若雇主片面取消，恐將支付求職者在訴訟期間的工資以及不履行契約的損害賠償。

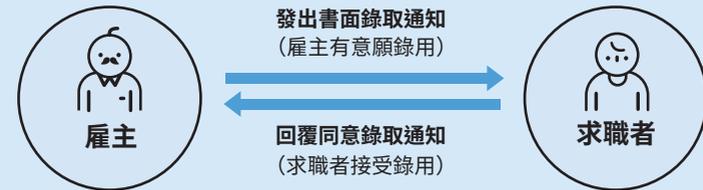
OK! 這才是正確的做法！

為了避免在招募階段產生爭議，雇主在錄取求職者時，應注意以下兩個重點：

發出書面錄取通知後就不得任意撤回

如果勞資雙方皆表示同意，契約就會成立。而雇主「發出書面錄取通知」的行為即代表雇主方已經同意締結契約，此時就不得任意撤回，求職者回覆同意後契約就會成立。

TIPS 認識契約成立的條件



如要取消錄取，建議與求職者溝通並給予求職者損害賠償

求職者在錄取之後，可能會因此作成其他安排（例如請辭前份工作、因應新工作而租屋等），雇主任意取消錄取通知可能須負損害賠償責任。



相關法條：《民法》第153條、第166條、
《勞動基準法施行細則》第7條

Q6

和員工簽約 需要注意哪些事情？

簽訂白紙黑字的書面合約

法律雖然沒有強制雇主跟勞工簽立書面勞動契約，但**仍然建議以書面方式留下紀錄**，避免未來發生勞資爭議時流於各說各話，爭議難以解決。

契約內容「不可抵觸法律」

勞動契約是勞動檢查的重點項目，如果和員工約定的勞動條件違反或低於《勞動基準法》的規範（例如薪水低於基本工資），這樣的約定不僅無效，更可能遭到處罰，不可不慎！



建議勞動契約中可以約定下列事項

- 工作場所及應從事之工作。
- 工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。
- 工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。
- 勞動契約之訂定、終止及退休。
- 資遣費、退休金、其他津貼及獎金。
- 勞工教育及訓練。
- 福利。
- 災害補償及一般傷病補助。
- 應遵守之紀律。
- 獎懲。
- 其他勞資權利義務有關事項。

相關法條：《勞動基準法施行細則》第7條

Q7

可以和員工簽一年一聘的定期契約嗎？

阿碩是創意公司的老闆，他希望員工能時時保有競爭力，因此，他在和新進員工簽約時，都要求員工簽一年一聘的定期契約，以利每年進行考核。考核通過者可加薪10%，未通過者則不再續約。



✘ NG！這麼做你可能已經觸法！

即使簽的是定期契約，但若不是臨時性、短期性、季節性或特定性的工作，原則上勞動契約都是屬於「不定期契約」，約滿不續聘雇主可能會涉及違法解僱，可處新臺幣 2-30 萬元的罰鍰，並公布事業單位名稱及負責人姓名。

OK！這才是正確的做法！

步驟一：檢視職缺要求是否具有繼續性或非繼續性

以下 4 種工作屬於「非繼續性工作」，可以簽「定期契約」。

臨時性工作	係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。例如於發生強烈地震後，為回復市容，市府僱用臨時人員從事整理工作。
短期性工作	係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。例如員工請產假需要職務代理人。
季節性工作	係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。
特定性工作	係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

步驟二：定期契約在下列情形會被視為不定期契約

如果雇主在定期契約屆滿後，有下列任一種情形，原本的定期契約將會被視為不定期契約。

情形一 員工繼續工作，雇主沒有即時表示反對意思。

情形二 雇主雖然和員工另訂新的定期契約，但如果前後勞動契約的工作期間加總超過 90 日，且前後契約間斷期間未超過 30 日，則會被視為不定期契約。

相關法條：《勞動基準法》第9條、
《勞動基準法施行細則》第6條

Q8

可以和員工 約定試用期嗎？

阿柔是一間出版社的老闆，他和新來的編輯約定3個月的試用期，這段期間不提供勞健保及休假。試用期滿後，阿柔認為這位新人表現不符預期，因此決定終止契約不再繼續聘用。



✘ NG！這麼做你可能已經觸法！

雖然《勞動基準法》沒有明確規範試用期，實務上雇主可以和員工約定合理之試用期，但如果在試用期違反勞動法令規定（包含投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及勞工職業災害保險、給予休假、給付工資等），雇主仍會被處罰。在試用期間或期滿後要解僱員工，也應證明員工於試用期間不適任。

OK！這才是正確的做法！

依據《勞動基準法》員工上班的第一天就屬於正式員工，但實務上仍保留試用期的彈性。

雇主可以參考以下三個步驟來避免試用期可能的爭議，也可以直接參照最下方的試用期 SOP 流程。

步驟一：在勞動契約中明確寫出試用期間

在勞動契約中載明試用期的相關資訊。

如：試用期為期多久、試用期延長方式等...

*特別注意：試用期仍應依約發給薪水，且仍需為員工投保勞健保。

步驟二：試用期間定期考核

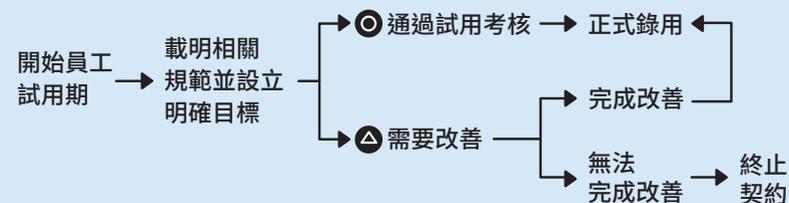
建議雇主可以在試用期間建立明確考核內容。

如：設立明確的任務與目標、定期面談檢討與建議、考核員工表現並留下紀錄。

步驟三：如要解僱仍建議事前預告及支付資遣費

如果在試用期間或期滿後認為員工不適任要終止契約，建議預告並支付資遣費。

TIPS 開始試用期的正確SOP



相關法條：《勞動基準法》第11條、第16條、第17條、
《勞工退休金條例》第12條

Q9

可以要求員工配合更換工作地點嗎？

阿茹是一間飲料店的老闆，一開始與員工約定工作地點就是在臺北市的店面，但因為臺北市的店面租約到期，阿茹在桃園市另租了一間新店面，有員工反應通勤時間需要增加 1 小時難以接受，但阿茹認為如果員工無法接受也可以選擇自行離職。



✘ NG！這麼做你可能已經觸法！

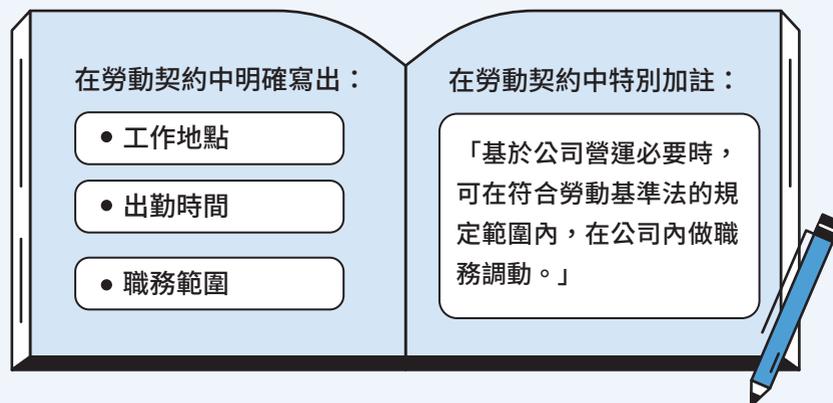
如果勞動契約中沒有約定雇主有調動職務的權利，雇主要調整職務、變更工作地點就算是變更勞動契約，**如果員工不接受，雇主仍強行調動，就會涉及違反勞動契約。**

OK！這才是正確的做法！

工作地點、時間、內容都建立在最初和員工簽訂的勞動契約中，雇主可以遵循下列兩個步驟，合法調動職務、更換工作地點或時間。

步驟一：在勞動契約中註明「同意調動」

和員工簽訂勞動契約時，即要盡可能載明調動範圍（如：派駐海外），雇主可以參考下列寫法：



步驟二：遵守調職、變動工作地點時的調動五原則

除了需取得員工的同意，雇主在調動時也必須遵守下列 5 個原則：

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1 基於企業經營上所必須，不能有不當動機。 | 4 員工的工資及其他勞動條件，不能有不利變動。 |
| 2 調動後工作為員工體能及技術可勝任。 | 5 調動地點過遠，應提供必要的交通、住宿協助。 |
| 3 需要考量員工及其家庭的生活利益。 | |

相關法條：《勞動基準法》第10條之1、
《勞動基準法施行細則》第7條

Q10

可以限制員工一年內不能離職嗎？

小威是一間美髮店的老闆，為了避免流動率太高需要重新訓練員工，他在合約中限制員工一年內不得離職，離職的人要賠三百萬違約金，員工雖然覺得不合理，但為了工作也只能接受。



✗ NG！這麼做你可能已經觸法！

雇主對全公司員工一律約定最低服務年限，且沒有支出相當數額之費用讓員工接受專業技術訓練，或是提供員工合理補償，即使合約中載明最低服務年限的約定，也會因為違法而導致無效。

OK！這才是正確的做法！

如果公司想和員工「綁約」，限制員工需要在公司待滿一定期間才可以離職，雇主可以參考下列兩種做法：



支出相當數額之費用，讓員工接受專業技術培訓

一般的員工在職訓練、公司內部課程或是雇主對勞工的指導都不算專業技術培訓。

TIPS

若採用此做法，設定限制期間時需綜合考量：

雇主在專業技術培訓付出的成本

公司內類似人力替補的可能性



提供員工合理補償

建議在勞動契約中明確寫出「針對最低服務年限，給予特定金額的補償」。

TIPS

若採用此做法，設定限制期間時需綜合考量：

當初給員工補償金的額度及範圍

Q 若員工提前離職，雇主可以要求賠償違約金嗎？

如雙方有約定違約金，設定必須合理，如金額過高，法院得酌減。

Q11

可以限制員工 離職前要事先預告嗎？

小嫻是一間早餐店的老闆，為了讓店裡沒有空窗期，他要求員工離職需要提前3個月告知，讓他有時間招募新人並進行交接，如果沒有提前告知就離職，需要付賠償金。



✗ NG! 這麼做你可能已經觸法!

按照《勞動基準法》規定，如果員工要離職，原則上只要依照他的年資於特定期間提前告知雇主即可，即使雙方在勞動契約中約定比《勞動基準法》更長的離職預告期或是賠償金都屬於無效。

OK! 這才是正確的做法!

為了盡可能讓新舊員工交接不要有斷層，雇主可以參考下列兩個重點和員工約定離職前的準備：

重點一：員工的離職預告期因工作年資而不同

工作年資	離職預告期
3個月 - 未滿1年	10天前告知
1年 - 未滿3年	20天前告知
3年以上	30天前告知

*特別注意：若員工未事前預告，離職也能發生效力。但若導致損失，雇主可請求損害賠償。

重點二：員工可以不經預告就離職的情形

-  雇主簽約時說謊、詐欺。
-  工作對員工健康有害，且通知雇主後沒有改善。
-  雇主不依約支付薪水。
-  雇主違反勞動契約或勞工法令。
-  雇主、雇主家屬、雇主代理人對員工言語侮辱或肢體暴力。^{註1}
-  雇主、雇主代理人或其他員工患有法定傳染病，對員工健康有重大危害之虞。^{註1}

*註1：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，員工不得終止契約。

Guideline
for
Employers

從徵才到解僱都不NG的 新手雇主指南

徵才簽約篇：招募面試、到職簽約的問題解方

發行人 | 許銘春

總編輯 | 王厚偉

責任編輯 | 黃琦雅、陳湘芬、朱紹瑄

特約編輯 | 劉志鵬、劉素吟、廖福正、賴怡欣、吳哲毅、徐書磊、楊貴智

顧問 | 陳逢源、陳建文、張義德、韓仕賢

企劃製作 | 偶爾設計工作室

出版單位 | 勞動部

地址 | 10047 臺北市中正區館前路 77 號 9 樓

電話 | 02-8995-6866

網址 | <https://www.mol.gov.tw/>

定價 | 70 元 (平裝)

初版一刷 | 2022 年 10 月

ISBN | 978-626-7125-80-9

GPN | 1011101470

如欲下載數位手冊，請上：
全民勞教 e 網 / 專題特區 /
勞動教材專區 / 新手雇主專區



看完手冊，希望你可以花 1 分鐘
填答回饋問卷，讓我們瞭解你的
想法，有機會可以做得更好！



定價 | 70 元 (平裝)

ISBN | 978-626-7125-80-9

GPN | 1011101470

