

《就業服務法第 5 條第 2 項第 6 款薪資揭示規定》常見問答集

108.09.03 更新

為促進薪資資訊透明化，勞雇雙方資訊對稱，利於求職民眾在瀏覽徵才廣告時可知悉應徵職缺薪資範圍，避免損及求職民眾權益，提高求才求職媒合效率，故於就業服務法第 5 條第 2 項第 6 款明定雇主有揭示薪資的義務。

一、有關薪資揭示規定之內容及施行日期？

說明：

- (一) 就業服務法自 107 年 11 月 28 日修正公布第 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（以下同）4 萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍之情事。以促進薪資資訊透明化，使勞雇雙方資訊對稱，利於求職民眾在瀏覽徵才廣告時可知悉應徵職缺薪資範圍，避免損及求職民眾權益，連帶也有利雇主快速找到適合之人才，提高求才求職媒合效率。
- (二) 上開規定已自 107 年 11 月 30 日起生效施行，雇主不論透過人力銀行等私立就業服務機構或自行刊登廣告求才，該職缺之每月實際經常性薪資未達 4 萬元，皆應依法揭示薪資範圍。違反就業服務法第 5 條第 2 項第 6 款規定者，依第 67 條第 1 項規定處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

二、經常性薪資包含哪些項目？

說明：

- (一) 經常性薪資指受僱員工每月可得的工作報酬，包括本薪與按月給付的固定津貼及獎金（例如伙食津貼、全勤獎金及績效獎金等），但不包括加班費、年終獎金、三節節金及差旅費等。
- (二) 有關按月給付的固定津貼及獎金，考量不同雇主對於同一工作報酬項目之給付方式可能有所差異，仍請雇主參考「每月經常給付」之原則核算。

三、雇主徵才職缺之經常性薪資未達 4 萬元，該如何揭示薪資範圍？

說明：雇主宜依招募人才之需求條件，揭示明確之薪資數額（如：月薪 3 萬元）、區間（如：月薪 3 萬 2,000 元~3 萬 5,000 元）或最低可得數額（如：月薪 2 萬 5,000 元以上），並加以適當補充說明其核薪條件。

範例：

- (一) 如徵求工程師 2 名，無工作經驗者月薪為 3 萬元，如具 3 年經驗者月薪為 3 萬 5,000 元。雇主可揭示薪資範圍為 3 萬元（無工作經驗者）~3 萬 5,000 元（具 3 年經驗者）。
- (二) 對於雇主無法確保每月薪資給予受僱員工可達 4 萬元以上，如每月本薪 2 萬 5,000 元，且每月可得績效獎金金額不固定，得以最低可得薪資數額（如：月薪 2 萬 5,000 元起）呈現，並補充每月績效獎金金額另計。

四、雇主自行刊登廣告求才（包括張貼海報、布條之徵人公告等），也要揭示薪資範圍嗎？

說明：雇主公開招募人才，不論透過人力銀行等私立就業服務機構或自行刊登廣告求才，皆應揭露職缺薪資範圍。雇主如自行刊登求才廣告，可參考本部提供範例（詳如附件）。

五、雇主徵才職缺之薪資如採計時、計日或計件等核薪方式，該如何揭示薪資範圍？

說明：勞雇雙方具僱傭關係，即有本款規定之適用，如勞工每月實際獲取之經常性薪資未達 4 萬元，雇主即應依法揭示薪資範圍，如採計時、計日或計件等核薪方式，仍應依上揭原則辦理，可揭示每小時、每日、每件報酬金額（如：時薪 250 元、日薪 2,500 元或按件計酬 1 件 3,000 元起），並敘明相關勞動條件等方式，以使求職民眾知悉薪資範圍。

六、雇主徵才以底薪加獎金制等核薪方式，該如何揭示薪資範圍？

說明：雇主以底薪加獎金制給付薪資，仍應於職缺資料中揭示經常性薪資範圍，另再補充說明其底薪與獎金之發給額度及發給條件等細節，使求職民眾明確瞭解該職缺待遇，以利求職民眾評估是否應徵。

七、雇主徵才職缺之經常性薪資未達 4 萬元，但經僱用一定期間後調整薪資至 4 萬元以上，該如何揭示薪資範圍？

說明：

- (一) 雇主徵才時，提供職缺之每月經常性薪資未達 4 萬元；或是求職民眾於應徵職缺後，被僱用之經常性薪資可能低於 4 萬元，即應依法揭示與實際給薪相符之薪資範圍。
- (二) 依上，雇主應以初次聘僱勞工實際給付之工作報酬揭示薪資範圍，另再補充說明經僱用一定期間後調整薪資至 4 萬元以上，使求職民眾明確瞭解該職缺待遇，以吸引求職民眾應徵。

八、雇主如提供職缺薪資未達 4 萬元，且未公開揭示薪資，可否於求職民眾面試時再告知薪資範圍？

說明：雇主公開招募人才，即應「公開揭示」或「公開告知」其薪資範圍，使不特定或多數的求職民眾於應徵前得以知悉該職缺薪資水準，故雇主不可於面試時再告知求職民眾薪資範圍。

九、雇主徵才如為新興職缺，是否有其他相似職缺薪資行情可供參考，以利揭示薪資範圍？

說明：

- (一) 雇主如需參考各職務類別之薪資行情，可至勞動部「職類別薪資調查動態查詢系統」(<https://pswst.mol.gov.tw/psdn/>)或「薪資行情及大專生就業導航查詢系統」(<https://yoursalary.taiwanjobs.gov.tw/>)查詢。
- (二) 如於上開網站尚無相關資料可供參考，建議雇主以受僱員工最低可得數額揭示薪資範圍，並加以適當補充說明其核薪條件，使求職民眾得以知悉該職缺薪資水準。

十、雇主如為承攬、委任之徵才招募，是否適用就業服務法第 5 條第 2 項第 6 款薪資揭示規定？

說明：

- (一) 就業服務法（以下簡稱本法）第 2 條第 1 款明定，就業服務指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。第 2 條第 3 款明定，雇主指聘、

僱用員工從事工作者。

- (二) 只要勞雇雙方具僱傭關係，即有本法第 5 條第 2 項第 6 款規定之適用。至於勞雇雙方是否具僱傭關係，應就人格、組織、經濟之從屬關係之有無，依個案事實予以綜合判定。

十一、雇主透過私立就業服務機構刊登求才職缺，雇主卻未依規定揭示薪資範圍，私立就業服務機構是否有連帶責任？

說明：

- (一) 依就業服務法（以下簡稱本法）第 40 條第 1 項第 15 款規定，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損之情事。倘雇主透過私立就業服務機構招募或僱用員工，經查明確實未依規定揭示薪資範圍，將進一步查明私立就業服務機構是否未善盡受任事務。至私立就業服務機構是否有責任，私立就業服務機構得舉證已善盡管理之責，由地方政府依個案事實認定之。
- (二) 為保障求職人、雇主及私立就業服務機構三方權益，私立就業服務機構於受任辦理求才招募之職缺如有未揭示薪資範圍或揭示為面議者，宜釐清雇主求才職缺是否符合本法第 5 條第 2 項第 6 款規定。另亦可透過書面契約、系統彈跳文字視窗、求才登記書表薪資欄位說明等方式，提醒雇主應依法公開揭示或告知薪資範圍。

十二、雇主如未依規定揭示薪資範圍，或實際給付薪資低於其所揭露薪資範圍，致影響求職民眾權益，應如何反映？

說明：

- (一) 如求職民眾遇有雇主招募人力涉嫌違反上述規定情事，可提供具體事證（如雇主所刊登之徵才廣告、薪資所得證明等相關資料）向雇主所在地之直轄市及縣（市）勞工主管機關反映。
- (二) 至雇主是否違反上述規定，由直轄市及縣（市）勞工主管機關依個案事實認定。

徵才廣告範例

〇〇公司 誠徵

作業員

月薪：

例1：30,000 元至 33,000 元

例2：30,000 元

例3：面議(4萬元以上)

日薪 2,500 元起

時薪 250 元起

按件計酬 300 元/件

地址/聯絡電話