

實際情況，詳為陳述或提出其他足資證明之文件，惟雇主認為有必要時得予查證。

(2) 法院實務見解：

最高法院 101 年度台上字第 544 號判決：

按勞工上下班必經途中之交通事故，倘非出於勞工私人行為而無勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 18 條各款（現為勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 17 條各款）之情事，又非違反其他法令者，應認屬於職業災害。

2. 小結：

勞工發生通勤職災，如有勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 17 條各款之情形者，實務見解多不視為職業災害，雇主自無庸付職災補償責任。

（四）若勞工保險局僅給付職災傷病給付至 110 年 10 月 31 日，雇主仍應負勞工甲 110 年 11 月 1 日至 110 年 12 月 31 日間之職災補償責任：

1. 板橋簡易庭 106 年度板勞簡字第 78 號民事判決：

(1) 勞基法第 59 條所稱醫療期間係指「醫治」與「療養」。

一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限；勞工請假規則第 6 條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。該公傷病假之期間，依實際需要而定。嗣後若勞工已能工作，僅需定期前往醫院復健，則復健時間雇主應續給公傷病假（行政院勞



工委員會（78）台勞動 3 字第 12424 號、（87）台勞動 2 字第 0099 號函釋意旨參照）。故所謂「**醫療中不能工作**」之期間，係以勞工是否回復工作能力為基準，勞工因職業災害而致傷害，倘尚未恢復其工作能力即未能從事原來之工作，仍屬「在醫療中不能工作」，而有勞基法第 59 條第 2 款之適用。至是否已恢復工作能力而能從事原來之工作，法院本應視勞工人身體狀況、原工作內容等因素依法獨立審判，亦即本於調查證據、辯論之結果，依自由心證而為認定，不受行政機關認定事實之影響，先予敘明。

- (2) 勞保局為核定被告本件職業傷病補償費給付期間，將被告就診病歷資料連同審議理由送請特約專科醫師進行審查，該醫師審查意見為：「1. 個案 103 年 8 月 25 日右踝 X 光檢查為內踝骨折併輕微移位。2. 104 年 3 月 9 日門診主訴 3 至 4 天前跌倒後下背痛，腰椎 X 光檢查為腰椎第 4 至 5 節腰椎滑脫，上述影像檢查結果為退化性病變。3. 104 年 4 月 8 日至臺北榮民總醫院門診，主訴雙下肢麻、雙手麻，腰椎 X 光退化性病變，腰椎第 4 至 5 節滑脫，頸椎電腦斷層掃描頸椎退化性病變，頸椎第 4 至 5 節、頸椎第 5 至 6 節、頸椎第 6 至 7 節椎間狹窄、骨刺、壓迫神經。其腰椎及頸椎為退化性病變，並非外傷或跌倒所致，屬普通傷病。4. 其『背挫傷併腰椎第 4 第 5 節滑脫』、『脊椎脫位症』、『頸椎狹窄合併腰椎脫位』、『腰椎滑脫併神經根病變』為退化性疾病，與其自述之跌倒無



直接因果相關，為普通傷病。另因其內踝骨折，**合理療養期為 90 天**（自 103 年 8 月 7 日起計）」等語，有勞保局 107 年 3 月 19 日保職傷字第 10710030740 號函暨所附審查資料附卷可憑。然該**特約專科醫師**係以被告就診病歷等書面資料進行合理療養期間之審查，供勞保局核定補償費給付期限之參考，並未考量被告實際身體狀況是否已回復至足以從事原來工作之程度，則原告主張應以勞保局審定職業傷病補償費給付之日數作為被告「醫療中不能工作」之期間認定之依據，實屬無據。

2. 小結：

- (1) 有關勞工發生職業災害者，其主要涉及之法令有：「勞動基準法」、「勞工職業災害保險及保護法」及「職業安全衛生法」，其中各該法令之立法目的均有所不同，在勞動基準法之部分，主要係提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，雇主不問主觀上有無故意或過失，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利，以確保勞工在服勞務過程中之完整權益。²



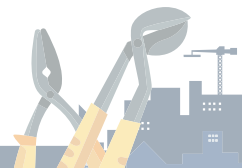
(2) 又，職業災害保險屬社會保險之一種，尚需考量其保險財務之平衡，遂有「合理療養期」之認定；惟前開「合理療養期」與職災勞工之復原情形不合時，仍應以勞工實際復原情形，作為勞工「醫療中不能工作」之依據。

(本文作者楊羽萱律師現為樂羽國際法律事務所主持律師、中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解人)

① 臺灣高等法院 96 年勞上易字第 32 號民事判決：

…雖勞動基準法對「職業災害」未設有定義之規定，但依該法第 1 條第 1 項規定，本法未規定者，適用其他法律規定。至於其他法律對職業災害有定義規定者，則為「勞工安全衛生法」，一般均參照該法第 2 條第 4 項規定，係謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。準此，勞動基準法第 59 條所稱因「職業災害」而殘廢之情形，當指上述雇主提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所致勞工之傷害所致殘廢而言（最高法院 78 年度台上字第 371 號判決意旨參照）。

② 最高法院 107 年度台上字第 958 號民事判決。





勞資爭議案例評析

第九篇

論派遣勞工之法律上地位的
保障 -
以保險代位之對象為例

廖家宏 律師



【個案摘要】

甲物流股份有限公司以經營貨運為業，為控制其經營風險，向乙產物保險股份有限公司就其營業用貨車投保車體損失保險，保險金額為新臺幣（下同）200 萬元。因甲物流股份有限公司之物流士人力短缺，而且欲降低如自聘物流士衍生之相關勞動成本，遂與丙人力資源股份有限公司訂立要派契約，由丙人力資源股份有限公司派遣部分人員至甲物流股份有限公司擔任物流士工作，丁即為其中之一位派遣物流士¹。某日，丁駕駛甲物流股份有限公司之貨車在運送貨物途中，因疏失自撞路旁電線桿，致其駕駛之甲物流股份有限公司貨車損毀，共計須支出 30 萬元之維修費用。試問：乙產物保險股份有限公司於給付甲物流股份有限公司保險金後，可否向丁行使保險代位請求權？

【爭點說明】

本案主要係討論派遣勞工之法律上地位的保障，所涉及之主要爭點保險人得否對於被保險人之派遣勞工主張保險代位？

【法條說明】

一、保險法第 53 條規定：「Ⅰ．被保險人因保險人應負保險責任之損失發生，而對於第三人有損失賠償請求權者，保險人得於給付賠償金額後，代位行使被保險人對於第三人之請求權；但其所請求之數額，以不逾賠償金額為限。Ⅱ．前項第三人為被保險人之家屬或受僱人時，保險人無代位請求權。但損失係由其故意所致者，不在此限。」參照。

二、臺灣高等法院 103 年度勞上易字第 5 號民事判決：「於勞動派遣關係中，派遣事業係以雇主之身分與勞工訂立勞動契



約，經勞工同意，在維持原有勞動契約關係前提下，使該勞工在要派單位指揮監督下為勞務給付，要派單位對該勞工提供勞務之行為有指揮命令權限，能決定工作之進行、工作時間及地點。該派遣制度不同於一般的直接僱傭形態，而係屬於間接僱傭之一種，勞動契約仍存在於派遣公司與勞工之間，僅將勞務給付之請求權轉由要派公司所享有，並由其於勞務給付之範圍內負指揮、監督之責，派遣公司應為派遣勞工法律上之雇主，派遣勞工雖和要派公司所僱用勞工服相同的勞務，且要派公司對派遣勞工有勞務給付請求權，但並非派遣勞動契約上之雇主，因派遣勞工之契約上雇主為派遣公司，故要派公司無庸提供該勞工勞動基準法所規定之勞工保險、全民健康保險等之基本保障及薪資，但派遣勞工則須服從要派公司之指揮監督」參照。

- 三、**勞動基準法第 2 條第 7、8、9、10 款規定：**「本法用詞，定義如下：七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。」、**第 22-1 條規定、**「Ⅰ．派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第 27 條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起 30 日內給付之。Ⅱ．要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費



用。」及第 63-1 條規定：「Ⅰ．要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。Ⅱ．前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。Ⅲ．要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。Ⅳ．要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。」參照。

【爭點分析】

乙產物保險股份有限公司於給付甲物流股份有限公司保險金後，不得向丁行使保險代位請求權。理由如下：

- （一）一般情形，若被保險人因保險人應負保險責任之損失發生，而對於第三人有損失賠償請求權者（例如本例甲物流股份有限公司之貨車係遭第三人戊過失自後追撞），保險人得依據保險法第 53 條第 1 項「被保險人因保險人應負保險責任之損失發生，而對於第三人有損失賠償請求權者，保險人得於給付賠償金額後，代位行使被保險人對於第三人之請求權；但其所請求之數額，以不逾賠償金額為限」之規定於給付賠償金額後，代位行使被保險人對於第三人之請求權（亦即對於第三人代位求償）。保險法第 53 條第 1 項之立法意旨主要係為「防止被保險人不當得利（就同一損害獲得雙份賠償）」以及「使對於損害發生原因較近者之第三人負終局責任」。



- (二) 惟若第三人為被保險人之受僱人，除非其係故意導致保險事故發生，否則保險人不得對於被保險人之受僱人代位求償，此為保險法第 53 條第 2 項「前項第三人為被保險人之家屬或受僱人時，保險人無代位請求權。但損失係由其故意所致者，不在此限」之明文規定，其立法意旨是考量受僱人與被保險人之間具有經濟關係的共同性，若被保險人之受僱人遭保險人代位求償，可能係由被保險人支出此一求償金額，因而失去保險係為保護被保險人之本旨²。
- (三) 本例丁為派遣勞工，其直接僱主應為「丙人力資源股份有限公司」（派遣事業單位）（有關派遣之法律關係，請參見前揭臺灣高等法院 103 年度勞上易字第 5 號民事判決），則其是否亦屬被保險人「甲物流股份有限公司」（要派單位）之受僱人而同享保險人不得對其代位求償之法律地位？本文之淺見以為，考量派遣勞工丁從事工作仍係受「甲物流股份有限公司」（要派單位）實際指揮監督管理，而且勞動基準法近來增訂強化派遣勞工保護之相關規定（尤其是勞動基準法第 22-1 條及第 63-1 條），基本上應持肯定的見解似較為妥當³。
- (四) 結論：乙產物保險股份有限公司於給付甲物流股份有限公司保險金後，不得向丁行使保險代位請求權。

（本文作者廖家宏律師現為宏誠國際法律事務所所長、新北市政府勞資爭議調解人、調解委員、主任仲裁委員、仲裁委員及仲裁人）



- ❶ 本例若丁係由甲物流股份有限公司面試後始由丙人力資源股份有限公司派遣至甲物流股份有限公司擔任物流士工作，則屬「轉掛」，勞動基準法第 17-1 條規定：「Ⅰ．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。Ⅱ．要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起 90 日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。Ⅲ．要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起 10 日內，與其協商訂定勞動契約。逾期末協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。Ⅳ．派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第 2 項意思表示，而予以解僱、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。Ⅴ．派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。Ⅵ．派遣勞工因第 2 項及第 3 項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。Ⅶ．前項派遣事業單位應依本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」參照。
- ❷ 惟受僱人與被保險人之間是否具有經濟關係的共同性，頗值懷疑，而且受僱人種類繁多，一律排除，是否過分偏惠於受僱人，亦值討論，在「強制汽車責任保險」，已刪除「不得對被保險人之受僱人代位求償之禁止規定」，強制汽車責任保險法第 33 條「Ⅰ．汽車交通事故之發生，如可歸責於被保險人以外之第三人，保險人於保險給付後，得代位行使被保險人對於第三人之請求權。但其所得請求之數額，以不逾保險給付為限。Ⅱ．前項第三人為被保險人或請求權人之配偶、家長、家屬、四親等內血親或三親等內姻親者，保險人無代位求償之權利。但汽車交通事故由其故意所致者，不在此限」參照（此條文相當於保險法第 53 條）。
- ❸ 至於其法律依據或可為「目的性擴張」保險法第 53 條第 2 項所定「受僱人」的概念或「類推適用」保險法第 53 條第 2 項之規定。





勞資爭議案例評析

第十篇

勞動基準法第 12 條及第 14
條契約終止的除斥期間規
定，如何起算？

蘇衍維 律師



一、勞動基準法第 12 條及第 14 條法條之規定及法院實務見解：

- (一) 勞動基準法第 12 條第 2 項：「雇主依前項第 1 款、第 2 款及第 4 款至第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之。」
- (二) 最高法院 100 年度台上字第 1393 號民事判決意旨：「…又雇主依前項第 4 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之，勞動基準法第 12 條第 2 項定有明文。其所謂之『知悉其情形』，依同條第 1 項第 4 款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂『知悉』可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該 30 日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。」

二、勞動基準法第 14 條第 2 項之修正：

- 1、民國 105 年 11 月 1 日立法院第 9 屆第 2 會期第 8 次會議已經通過勞動基準法第 14 條勞工主動終止勞動契約之規定。總統於 105 年 11 月 16 日公布。
- 2、勞動基準法第 14 條勞工主動終止勞動契約之規定，修正內



容如下：勞工依前項第 1 款、第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之。但雇主有前項第 6 款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30 日內為之。可避免勞方於知悉雇主口頭通知減薪時，未於 30 日內終止勞動契約而延誤除斥期間，以知悉損害結果之日起 30 日內為終止之意思表示，確係合理。

- 3、例如：雇主口頭告知減薪，尚未實際發生減薪之損害結果，勞工即可依照勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款及第 2 項本文，於知悉其情形之日起 30 日內終止契約（口頭告知當天），修正後勞方亦可在實際發生減薪之損害結果，依照勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款、第 2 項但書內容，知悉損害結果之日起 30 日內終止契約。

三、關於勞方終止勞動契約之形成權，是否有「繼續性之權利」，而不受 30 日除斥期間之限制？

（一）勞動基準法 14 條 2 項，30 日除斥期間之解釋：

雇主之違法狀態如在持續中，勞動契約終止權就持續發生，目前之法院實務見解：

- 1、依最高法院 92 年度台上字第 1779 號裁判要旨如下：
勞動基準法第 14 條第 2 項固規定：「勞工依前項第 1 款、第 6 款（即雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞）規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之」，以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權



利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30 日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。

- 2、臺灣高等法院 100 年度勞上易字第 126 號民事判決：按勞工依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之，同法第 14 條第 2 項定有明文。復按上開勞動基準法第 14 條第 2 項之規定，其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30 日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。準此，縱然勞工容忍雇主之違反勞動契約或勞工法令且有損害勞工權益之虞之行為繼續存在，但因雇主之違反勞動契約或勞工法令之行為繼續且反覆發生，則勞工仍有勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定不經預告終止勞動契約之權。



3、臺灣高等法院 102 年度勞上易字第 106 號民事判決：
惟按勞動基準法第 14 條第 2 項固規定勞工依同條第 1 項第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之。但雇主違反勞動契約，倘係持續進行，即屬行為繼續，而非狀態之繼續者，本條項所定之除斥期間，即應自雇主行為終了時起算。本件上訴人先於 101 年 4 月 6 日告知調動，於同年月 20 日公告被上訴人調職，再於翌日通知被上訴人，復要求被上訴人自 4 月 23 日起赴新單位報到，其違反勞動契約行為，係分階段而為，至 4 月 23 日仍在持續進行中，據此，被上訴人於 101 年 5 月 22 日表示終止兩造勞動契約，即難認已逾越 30 日之除斥期間，上訴人前開所辯，自非可採。

4、最高法院 110 年度台上字第 561 號民事判決：
又上訴人迄至 107 年 9 月止，均未依被上訴人實際薪資投保及提繳退休金，縱被上訴人於同年 8 月前已知悉上情，其以上訴人於同年 9 月猶有上開違反勞工法令行為之新事實，於同年 10 月 4 日終止勞動契約，尚未逾勞動基準法第 14 條第 2 項所定 30 日除斥期間。

(二) 知悉當日是否算入？

1、知悉當日即起算：

(82 年行政函釋) 本條是解釋勞動基準法「第 12 條第 2 項」之文字，因該條條文用字與第 14 條 2 項相同，故於此附上。台勞資二字第 11208 號函「勞動基準法第 12 條第 2 項『應自知悉其情形之日起，30



日內為之』，係指雇主自知道勞工有本條第1項第1、2、4、5、6款情形之當日起算，30日內得為不經預告終止契約之行為。而此30日係屬法定除斥期間。」

2、知悉次日起算（民法120條2項定有明文）：

臺灣高等法院101年度勞上易字第20號民事判決：「再按法令，審判或法律行為所定之期日或期間，除有別訂定外，其計算依民法之規定，以日定期間者，其始日不算入，並以期間末日之終止，為期間之終止，民法第119條、第120條第2項及第121條第1項分別定有明文，蓋「始日」在通常情形，多不足一日，倘以一日計算，即與社會一般習慣不合。又勞動基準法本身就期間應如何計算並無特別規定，而該法亦未授權主管機關自行規範或闡釋期間計算方式，是以勞動基準法內關於期間之計算方式，仍應適用上開民法規定，主管機關就該期間計算方式之函釋，如有違反上開民法者，要無拘束本院之餘地。」

（三）違法行為之附條件、附期限情況：

- 1、假設雇主違法調動附有期限，如：雇主4月1日發布調動令並定5月1日生效，要求勞工須於5月1日向新職報到，勞工主張係違法調動而行使勞動基準法14條第2項終止權，除斥期間應以5月1日為知悉日，自5月2日起算30日至5月30日屆滿。避免雇主在5月1日前說「調動未生效，勞工尚無損害」，5月1日後說「已超過30日之除斥期間」。

2、臺灣高等法院 101 年度勞上易字第 20 號民事判決：

「按勞工以雇主違反勞動契約，致損害勞工權益等情，依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之，此為同法第 14 條第 2 項所明定（修正前規定，修正後定以知悉損害結果之日起算 30 日），而勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定：雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約等語，係以雇主有現實違反勞動契約或勞工法令之行為為限，若雇主就其預計侵害勞工權利之法律行為附有條件或期限等附款者，因該附款條件成就或期限屆至前，未有現實侵害勞工權利之行為存在，則勞工權益即無受損或有受損之虞，是以勞工以此款事由主張終止者，應待雇主所為預計侵害勞工權利之法律行為附款成就或屆至後，始得行使終止權，換言之，勞工得基於此事由而為終止權行使之時點，應自雇主所為預計侵害勞工權利之法律行為附款成就或屆至日之翌日起算。」

四、勞動基準法第 12 條及第 14 條契約終止的除斥期間規定，如何起算 30 日，行政機關及法院實務見解如上。

（本文作者蘇衍維律師現為廣騰國際法律事務所律師、新北市政府勞資爭議調解委員、主任仲裁委員、仲裁委員、仲裁人）





Memo

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Memo

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Memo

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



勞資爭議類型化個案選輯 第十九輯

Selections of labor and management disputes

出版者 | 新北市政府勞工局

發行人 | 陳瑞嘉

總編輯 | 葉建能

編輯 | 盧志銘、李祐承、洪翊齡、宋文揚

地址 | 220242 新北市板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓

電話 | (02) 29603456 轉分機 6534

網址 | <https://ilabor.ntpc.gov.tw/>

編印承製 | 日坊多媒體有限公司

電話 | 02-26338893

網址 | <https://www.sunltd.com.tw>

出版年月 | 111 年 12 月

ISBN | 9786267135846

GPN | 1011101969





新北市政府勞工局

Labor Affairs Department, New Taipei City Government

出版者 | 新北市政府勞工局

發行人 | 陳瑞嘉

總編輯 | 葉建能

編輯 | 盧志銘、李祐承、洪翊齡、宋文揚

地址 | 220242 新北市板橋區中山路1段161號7樓

電話 | (02)29603456 轉分機 6534

網址 | <https://ilabor.ntpc.gov.tw/>

出版年月 | 111年12月

ISBN | 978-626-7135-84-6

GPN | 1011101969