

# 修正「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之說明

勞動部勞動條件及就業平等司專員 吳炎烈



## 壹、前言

我國為防治職場性騷擾之發生，於性別工作平等法（下稱本法）訂有性騷擾之防治專章，旨在課予雇主對於職場性騷擾須事先預防及事後處理之法律責任，以使受僱者免於遭受性騷擾之工作環境。依本法第 12 條規

定：「所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其

工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」

又依本法第 13 條規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉第 12 條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。第 1 項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」。勞動部（下稱本部）依上開規定訂有《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》，雇主應依該準則規定訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及實施相關性騷擾防治措施，以提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以防治職場性騷擾行為之發生。

為加強保障受僱者或求職者之申訴權益，避免受僱者顧及雇主為性騷擾行為人，而心生害怕或直接離職，及求職者較難知悉事業單位內部申訴管道，致其未透過內部申訴管道尋求救濟，已於今 (109) 年 4 月 6 日修正「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 2 條第 2 項及第 15 條第 2 項

規定，要求雇主應於內部訂定之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」中，納入雇主為性騷擾行為人時，可向地方主管機關提出申訴之規定。如僱用受僱者 30 人以上事業單位，未配合前開訂定準則修正所定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示，最高可處新臺幣 50 萬元罰鍰，應公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。相關規定將於今年 11 月 1 日施行。

## 貳、修正工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則內容說明

本次修正重點為新增第 2 條第 2 項規定，雇主訂定之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」應明定雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。而非以先向事業單位內部管道申訴為必要。又上開雇主為性騷擾行為人，依性別工作平等法第 3 條規定，所稱之雇主係指僱用受僱者之人、代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人。又受僱者或求職者逕向地方主管機關申訴後，地方主管機關應就雇主是否違反性別工作平等法第 13 條規定進行查察，即地方主管機關應探究雇主於知悉性騷擾之情形時，是否已採取立即有效之糾正及補救措施，以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現。而本法所謂立即有效之糾正及補救措施，應包括雇主知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件之始末，

設處被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，方與立法目的相符。惟若雇主於知悉有受僱者或求職者提出性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動雇主所設置相關性騷擾防治處理機制，以妥處性騷擾案件，雇主經地方主管機關認定有違反者，依本法第 38 條之 1 規定，最高可處新臺幣 50 萬元罰鍰，應公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。

又本法第 2 條規定略以：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第 33 條、第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 規定，不在此限。公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」。本次準則修正亦適用於公務機關。惟受僱者如為公務人員、教育人員或軍職人員，依本法第 2 條規定，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定，並無法向地方主管機關提出申訴。

另考量我國僱用 30 人以上事業單位家數，仍多達 3 萬多家，為加強相關法令宣導，使雇主有時間因應本次準則修正，避免觸法，爰新增第 15 條第 2 項規定，明定本次修正發布之條文，自今年 11 月 1 日施行。又本

部已併同修正「事業單位工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法範本」提供事業單位修正之參考。

## 參、結語

現行《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》自 91 年 3 月 6 日發布施行後，期間歷經 97 年 7 月 8 日、101 年 8 月 2 日、104 年 5 月 14 日及今年 4 月 6 日，計 4 次修正。本次修正《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》可保障受僱者或求職者於工作場所遭受雇主性騷擾時，因擔心害怕不敢反應或直接離職後，明確規範受僱者或求職者可直接向地方主管機關提出申訴之權利，更充分保障受僱者或求職者免於職場性騷擾之發生。另本部亦已於 108 年 7 月 16 日發布通函解釋，受僱者或求職者如遭受雇主性騷擾，得逕向各地方勞工行政主管機關提出申訴，地方勞工行政主管機關受理後應就雇主是否違反性別工作平等法第 13 條規定進行查察。

本部將廣續宣導職場性騷擾防治及申訴之管道，並透過研習會、網站、臉書及摺頁等宣導方式，以落實相關法令規定，營造更友善職場的環境。



# 勞資會議勞資代表名單線上備查系統上線

勞動部勞動關係司秘書 陳國盛



## 壹、前言

勞資會議實施辦法於 103 年 4 月 14 日修正發布後，除強化事業單位啟動勞資會議機制、明確勞資會議之議事範圍及工會於勞資會議運作之角色，更將勞方代表出席得請公假及禁止不當對待法律文明確化，而召開勞資會議之家數統計，至今 (109) 年第 2 季計有 122,866 家，與去 (108) 年第 2 季 (107,535 家) 相較，成長率約有 14%<sup>1</sup>。統計資料顯示，勞資會議家數雖呈現逐年成長趨勢，惟推動勞資會議仍有加強空間。

外界對勞資會議備查機制是否落實仍多有關注，透過本文介紹，期望讓一般事業單位能瞭解全國性「勞資會議勞資代表名單線上備查系統」，該系統可提供及時便利且安全的管道

以利事業單位報請備查，並提升勞工行政主管機關作業效率，讓主管機關隨時掌握事業單位召開勞資會議狀況，以利落實勞資會議運作。

## 貳、建置勞資會議勞資代表名單線上備查系統緣由

勞資會議係我國重要之勞工參與制度，勞動基準法修正後，事業單位無工會者，賦予其勞資會議具延長工時、彈性工時及女性夜間工作等同意權，勞資會議制度於勞動法制之角色逐漸增重，事業單位以勞資會議為勞資溝通協調之管道亦為常態。

依勞動基準法第 83 條及勞資會議實施辦法第 2 條規定，事業單位及勞工人數在 30 人以

1. 勞動統計查詢網網站 (<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>)

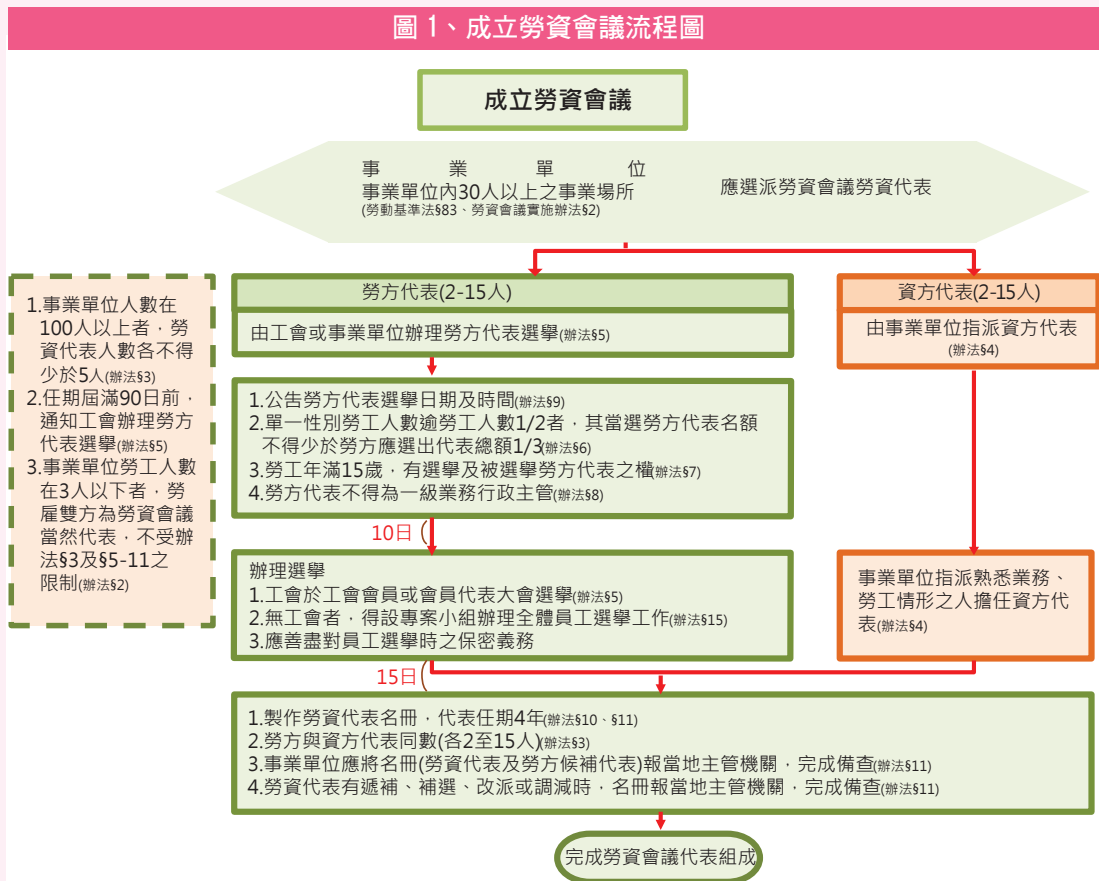


上之事業場所應舉辦勞資會議。又，同辦法第 11 條規定，勞資會議代表選派完成後，應於 15 日內報請當地方主管機關備查，爰事業單位及 30 人以上之事業場所召開勞資會議前，皆應依該辦法規定將勞資會議名單報請地方主管機關備查。另於 106 及 107 年勞動基準法修正後，外界均認為應落實勞資會議之召開及運作，以強化勞資協商機制，始能有效保障勞工權益。各縣市政府在推動勞資會議機制運作之際，同時亦增加其處理備查之業務量，亟

須透過電子化備查機制增進效率。

為有效落實勞資會議相關機制，本部於 107 年勞工行政主管聯繫會報討論，部分地方政府表示，採取 e 化之便民服務，可簡化事業單位備查勞資會議代表名單流程，亦可同時節省人力。又本部於去年 9 月邀請各縣市政府召開「108 年度勞資會議線上備查系統及推動相關疑義研商會議」，會中除了臺北市政府、新北市政府及桃園市政府因各自有建立相關通

圖 1、成立勞資會議流程圖



2. 勞資會議勞資代表名單線上備查系統網址 (<https://meeting.mol.gov.tw/login>)

報系統，其他各縣市如臺中市政府、臺南市政府、彰化縣政府及基隆市政府皆明確表達請本部建立全國性名單備查系統，以協助各轄區勞資會議相關作業。基上，多數勞工行政主管機關認同建置全國性勞資會議勞資代表名單線上備查系統，可提高行政效率。另為配合上開勞動基準法修法及實務上之需求，且利各事業單位即時報備並簡化備查程序及讓各地方勞工行政單位機關掌握轄內事業單位備查情形，建置全國性「勞資會議勞資代表名單線上備查系統」，並於今年7月1日正式上線<sup>2</sup>，以供事業單位與地方勞工行政主管機關使用。

### 參、勞資會議勞資代表名單線上備查系統功能

本系統建置完成後，事業單位可透過e化作業登錄勞資代表名單資訊，系統將自動通知該事業單位所在地方勞工行政主管機關至本系統審查，地方主管機關將就申請案件內容再行函復事業單位以完成備查程序，簡化流程；如有事業單位無法透過線上通報，仍可依原本的紙本方式進行通報。系統重點功能，包含系統身分認證功能、事業單位登載及查詢功能、系統管理者及縣市業務承辦人維護功能需求、檢核與資訊提醒、系統日誌、系統擴充性、因應多元載具，採用響應式網頁設計(Responsive Web Design，簡稱：RWD)、應用程式介面轉介及提供諮詢等，本次系統建置目標如下：

一、建置憑證驗證機制，事業單位使用GPKI憑證登入填報以確認身分並確保填報案件準確度。

二、具有事業單位「勞資會議勞資代表名單(含勞方代表候補名單)」線上備查填報等相關功能，含查詢案件進度。

三、具有縣市政府可代事業單位登錄「勞資會議勞資代表名單(含勞方代表候補名單)」線上備查填報及查詢等相關維護功能，其資料將透過資料庫介接，定期匯出至本部全國勞工行政資訊管理整合應用系統之勞資會議管理資料庫。

### 肆、目前勞資會議勞資代表名單線上備查系統現況

截至今年9月8日止，使用本系統報勞資會議備查之案件數，計有1,493件送審查中，已完成備查程序之案件計有1,117件。

事業單位及勞工行政主管機關也持續地給予系統優化的意見，例如：電子函加上浮水印、電子函調整格式建議等，目前仍持續調整作業之中，期待透過不斷優化作業，讓事業單位或勞工行政主管機關透過視覺化的操作，簡單易懂的介面，以提升便利性及行政效率，更進階可落實勞資會議的管控機制。

### 伍、結語

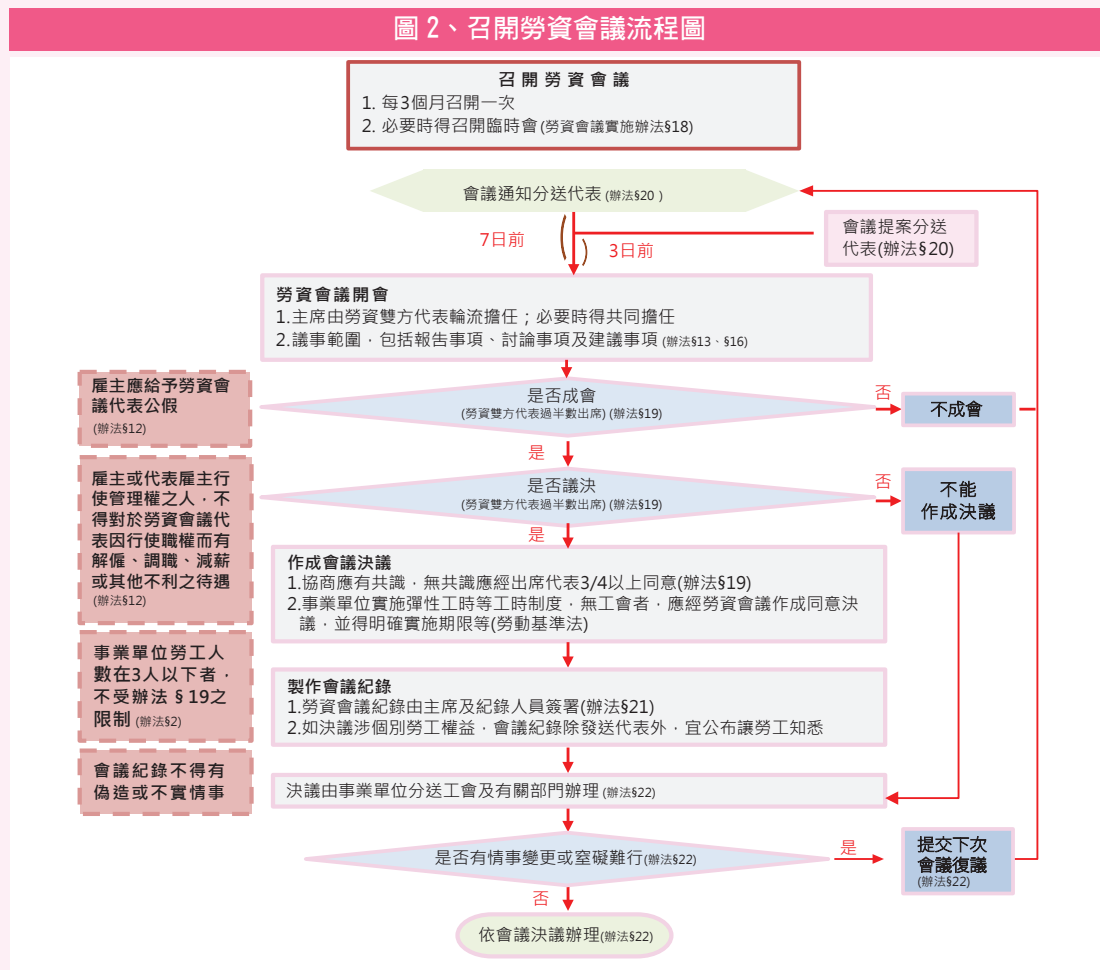
為落實勞資會議機制，勞動部(下稱本部)除訂定「補助行政機關推動勞資會議機制實施要點」，補助地方政府辦理勞資會議相關宣導及講習活動外，並於107年5月起，雇主申請無違反勞工法令證明須檢附勞資會議紀錄；本部並與金融監督管理委員會溝通達成共識，於去年1月1日開始，公開發行公司於初次

申請上市(櫃)前，先將召開勞資會議會議紀錄等相關文件函送本部，並取得該部所出具之收訖函，公司後續向證交所或櫃買中心申請上市(櫃)審查時，應將本部所出具勞資會議文件收訖函併同申請書件，送請審查；另於去年11月訂定「事業單位召開勞資會議應行注意事項」，就勞資會議選舉、召開及決議等訂定15點事項，供事業單位及工會參考，同時讓地方勞工行政主管機關有一致性規範，以協助轄內事業單位舉辦勞資會議，有效協調勞資關係、促進勞資合作；又本部已完成「成立」與「召開」勞資會議流程圖(SOP)，以及相關

文件資料，並放置於本部官網(<https://www.mol.gov.tw/>)之勞資會議業務專區，供事業單位及工會可參考運用，以確保勞資會議合法運作。

今年7月甫建置完成「勞資會議勞資代表名單線上備查系統」，期待各事業單位可透過即時報備並簡化備查程序，亦可讓勞工行政主管機關透過大數據分析掌握轄內事業單位備查情形，提高勞工行政作業之效率，更加落實勞資會議機制運作。

圖 2、召開勞資會議流程圖



# 修正「提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國作業規定」重點與內容介紹

勞動部勞動關係司專員 顏鈺展



## 壹、前言

為保障勞工工作權，督促事業單位大量解僱勞工時，遵守一定之程序及原則，避免大量勞工被解僱致權益受損害或有受損害之虞，以維護社會安定及經濟秩序，爰制定「大量解僱勞工保護法」（下稱大保法），並於民國（下同）92年2月施行。其中，大保法第12條業已明定，為能保障弱勢勞工權益，地方政府對於轄內大量解僱勞工，且未依法給付退休金、資遣費或工資之事業單位，可以透過提報禁止其代表人及實際負責人出國，以督促其儘速謀求可行解決之道。

此外，考量禁止出國牽涉憲法上人民基本權利及自由之限制，為能審慎為之，另於同

年7月訂定「大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法」，並依該辦法第5條規定，設置有包括具勞動法、行政法及訴訟法專業之社會公正人士及政府跨部會代表在內等，共13位委員之審查會機制，又為能協助地方政府踐行提報作業應調查之事項及程序，前亦已於95年3月函頒提報事業單位董事長、實際負責人等人員之禁止出國相關作業說明，俾利地方政府有所依循。

## 貳、禁止出國作業規定之重點及內容

考量作業規定頒布迄今，大保法已歷經數次修正，但作業規定長期未修正，對照整體



時空環境確實已有不同，另一方面，審查會委員對部分個案調查，也曾建議強化事證較不充足或資料尚有缺漏之處，以確保禁止出國處分經受處分人循行政、司法救濟途徑審查後，仍能維持處分合法、有效，並為齊一地方政府於執行面尚待整合之處，爰勞動部（下稱本部）積極蒐集前揭各方之意見，經彙整及召開專家學者諮詢會議，進而擬定整體修正方向。

再者，禁止出國機制實施以來，截至目前為止，歷來地方政府提報並經審查作成決議予禁止出國處分者，共 31 件，但其中有 3 件，後最高行政法院判決撤銷原禁止出國處分，觀其遭撤銷之原因，主要係地方政府在限期令事業單位給付時，認定禁止出國對象等作業過程中，存有程序瑕疵且屬無法補正，或是該禁止對象被法院判定，非屬直接或間接控制事業單位之人事、財務或業務經營之實際負責人。

最後，參考 105 年復興航空公司及 108 年遠東航空公司等停航事件，本部與地方政府獲知相關訊息後，為能確保大量勞工債權，皆於第一時間即請入出國管理機關針對該等事業單位代表人及可能實際負責人予以警示，期間並與相關權責機關保持密切聯繫，透過部會合作共同關注案關人員是否有出國之動向，以避免代表人等逕自出國後，勞工權益恐有嚴重受損之虞，評估前揭案例經驗，確有其成效與必要，爰亦將該警示出國機制納入作業規定。

綜上，為期禁止出國審查作業保持順暢推動，發揮促進審查委員據以進行審查功效，亦能確保周延、審慎處理禁止出國案件，維持處分正確與適法性，以有利於透過類此手段發揮保障勞工法定權益功效，簡要說明如下：

- 一、增訂立法目的，並依大保法之規範意旨，配合修正體例。（名稱、第 1 點及第 2 點）
- 二、增訂大量解僱勞工事件警示出國機制。（第 3 點）
- 三、修正禁止出國所涉僱用勞工人數、解僱勞工事實及積欠勞工債權等調查事項。（第 4 點至第 6 點）
- 四、修正事業單位代表人及實際負責人之查報作法。（第 7 點至第 9 點）
- 五、修正限期給付及送達之應有作法。（第 10 點及第 11 點）
- 六、修正地方政府報請處理，應檢附及審酌暨列席審查等事項。（第 12 點至第 14 點）
- 七、增訂地方政府提報禁止出國案件檢核表。（如表 1）
- 八、增訂地方政府限期令事業單位給付函參考範本。（如圖 1）

## 參、結語

因禁止出國將事涉人民遷徙自由，影響人民權利甚鉅，為避免相關事證不明確或文件資料未齊備，致禁止出國之處分遭致法院撤銷，不僅無法發揮應有功能，更將有損政府威信，爰本部依實務所需對於作業規定進行檢討修正，以期協助各地方政府依大保法提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國時，能夠踐行調查有關事項及相關程序。

又此次作業規定全案修正之內容，包括：針對所涉僱用勞工人數、解僱勞工事實及積欠勞工債權等調查事項、禁止出國對象查報、限期給付函範本與送達、應檢附與審酌事項等作法，皆已有修正強化外，同時增訂警示出國機制，本部已請各地方政府爾後應

確實依照作業規定踐行相關程序，以利審查會委員依職權審理，俾發揮禁止出國機制及所欲保障勞工權益功用。

表 1、主管機關提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國案件檢核表

編號	項目	符合	
一	事業單位適用大量解僱勞工保護規定		
(一)	同一事業單位之同一廠場	1 僱用勞工人數未滿 30 人者，於 60 日內解僱勞工逾 10 人	<input type="checkbox"/>
		2 僱用勞工人數在 30 人以上未滿 200 人者，於 60 日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾 20 人	<input type="checkbox"/>
		3 僱用勞工人數在 200 人以上未滿 500 人者，於 60 日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾 50 人	<input type="checkbox"/>
		4 僱用勞工人數在 500 人以上者，於 60 日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾 80 人	<input type="checkbox"/>
(二)	同一事業單位於 60 日內解僱勞工逾 200 人或單日逾 100 人	<input type="checkbox"/>	
(三)	1. 僱用勞工人數： 人 2. 解僱勞工人數： 人		
二	事業單位僱用勞工事實		
(一)	事業單位勞工保險投保人數統計	<input type="checkbox"/>	
(二)	事業單位勞工退休金提繳人數統計	<input type="checkbox"/>	
(三)	事業單位勞工名卡、工資清冊或出勤紀錄	<input type="checkbox"/>	
(四)	勞資爭議調解紀錄	<input type="checkbox"/>	
(五)	勞工薪資轉帳帳戶證明	<input type="checkbox"/>	
(六)	勞工保險投保年資證明	<input type="checkbox"/>	
(七)	其他足資證明勞僱關係之證據 說明：	<input type="checkbox"/>	
三	事業單位資遣勞工事實		
(一)	資遣通報名冊	<input type="checkbox"/>	
(二)	事業單位大量解僱計畫書	<input type="checkbox"/>	
(三)	事業單位歇業事實認定表	<input type="checkbox"/>	
(四)	事業單位關廠、遷廠、休業、解散或破產宣告之議決	<input type="checkbox"/>	
(五)	事業單位解僱勞工之公告	<input type="checkbox"/>	
(六)	勞工服務證明書、非自願離職證明書	<input type="checkbox"/>	
(七)	其他足資證明終止勞動契約之證據 說明：	<input type="checkbox"/>	

<b>四 事業單位積欠勞工債務事實</b>				
(一)	事業單位勞工保險投保薪資統計		<input type="checkbox"/>	
(二)	事業單位勞工退休金提繳工資統計		<input type="checkbox"/>	
(三)	事業單位與被大量解僱勞工之積欠退休金、資遣費或工資協議書		<input type="checkbox"/>	
(四)	事業單位勞工工資清冊		<input type="checkbox"/>	
(五)	事業單位積欠被大量解僱勞工之退休金、資遣費或工資裁處書		<input type="checkbox"/>	
(六)	勞資爭議調解紀錄		<input type="checkbox"/>	
(七)	勞工各類所得扣繳資料		<input type="checkbox"/>	
(八)	勞工薪資轉帳帳戶證明		<input type="checkbox"/>	
(九)	法院支付命令、民事裁定(判決)、和解(調解)筆錄、債權憑證或確定證明書		<input type="checkbox"/>	
(十)	其他足資證明勞工退休金、資遣費或工資總金額之證據		<input type="checkbox"/>	
	說明：			
<b>五 事業單位符合禁止出國規定</b>				
(一)	僱用勞工人數及積欠全體被解僱勞工之總金額	1	在 10 人以上未滿 30 人者，達新臺幣 (以下同) 300 萬元	<input type="checkbox"/>
		2	在 30 人以上未滿 100 人者，達 500 萬元	<input type="checkbox"/>
		3	在 100 人以上未滿 200 人者，達 1,000 萬元	<input type="checkbox"/>
		4	在 200 人以上者，達 2,000 萬元	<input type="checkbox"/>
(二)	事業單位歇業而勞工終止勞動契約，其僱用勞工人數、勞工終止契約人數及積欠勞工總金額符合上開各項情形		<input type="checkbox"/>	
(三)	1. 積欠退休金：           元、資遣費：           元、工資：           元 2. 積欠全體被解僱勞工之總金額：           元			
<b>六 事業單位積欠債務限期給付</b>				
(一)	事業單位付款能力		<input type="checkbox"/>	
	說明：			
(二)	事業單位實際營業情形		<input type="checkbox"/>	
	說明：			
(三)	限期給付期間：    日		<input type="checkbox"/>	
	說明：			
(四)	其他特殊情形		<input type="checkbox"/>	
	說明：			
<b>七 禁止出國對象</b>				
(一)	代表人： _____君	1	股份有限公司之董事長	<input type="checkbox"/>
		2	有限公司為章程特設之董事長；未設有董事長者，為執行業務之董事	<input type="checkbox"/>
		3	無限公司及兩合公司之執行業務股東；未設執行業務股東者，為代表公司之股東	<input type="checkbox"/>
		4	合夥者為執行業務之合夥人	<input type="checkbox"/>
		5	獨資者為出資人或其法定代理人	<input type="checkbox"/>
		6	其他法人團體者為其代表人	<input type="checkbox"/>
		7	非法人團體者為其代表人或管理人	<input type="checkbox"/>
		7	非法人團體者為其代表人或管理人	<input type="checkbox"/>
	說明：			

(二)	實際負責人： 1. _____ 君 2. _____ 君	1	現任或曾任事業單位之董事（含理事）或監察人（或監事）者	<input type="checkbox"/>
		2	持有事業單位百分之二十以上之股份者	<input type="checkbox"/>
		3	經事業單位之工會、股東、協力廠商、往來金融機構或被大量解僱之勞工等指認為實際負責人，並有具體事證者	<input type="checkbox"/>
		4	事業單位代表人或負責人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內血親之配偶、配偶之三親等內血親或其配偶者	<input type="checkbox"/>
		5	事業單位代表人或負責人經改選尚未辦理登記者	<input type="checkbox"/>
		6	位居事業單位特殊重要職位者	<input type="checkbox"/>
說明：				
(三)	代表人及實際負責人之基本資料			<input type="checkbox"/>
<b>八 禁止出國之必要性</b>				
(一)	被大量解僱勞工是否可獲得法院裁定准予民事保全或強制執行，且非有日後不能強制執行或甚難執行之虞			
說明：				
(二)	被大量解僱勞工是否可獲得相當之積欠工資墊償			
說明：				
(三)	事業單位是否已與被大量解僱勞工為相當之協商			
說明：				
(四)	事業單位是否已向被大量解僱勞工提供相當之擔保			
說明：				
(五)	事業單位勞工退休準備金專戶是否仍有相當之餘額			
說明：				
(六)	其他行政手段得否達成同一目的			
說明：				

圖 1、限期給付函（參考範本）

主旨：關於貴單位因大量解僱並積欠勞工○○人退休金、資遣費及工資共新臺幣（以下同）○,○○○,○○○元一案，請於○年○月○日前完成給付，屆期未給付者，本府（局、處）將提報中央主管機關函請入出國管理機關禁止代表人及實際負責人出國，請查照。

說明：

- 一、依大量解僱勞工保護法第 12 條第 1 項規定，事業單位於大量解僱勞工時，積欠勞工退休金、資遣費或工資，經主管機關限期令其清償；屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國。
- 二、經查貴單位僱用勞工○○人，積欠全體被解僱勞工之總金額達○,○○○,○○○元，且迄今未依法完成給付，本府（局、處）將提報中央主管機關函請入出國管理機關禁止代表人及實際負責人出國。
- 三、貴單位對本限期給付之通知，得於文到○日內，檢附相關資料並向本府（局、處）陳述意見。

正本：事業單位

副本：事業單位代表人、事業單位實際負責人、中央主管機關