



保證更多身障朋友的 就業機會

— 身心障礙者定額進用新制

勞委會職訓局身就組編審 陳怡如

依身心障礙者權益保障法規定，98年7月11日起全國公、私立機關（構）開始適用定額進用新制，新制規定除降低公、私立機關（構）的進用門檻，並提高公立機關（構）的進用比率，將有更多的機關（構）應依法進用身心障礙員工，保障更多的身心障礙者獲得就業機會。





國內從民國 79 年開始推行定額進用制度，對象包括各級政府機關、公立學校、團體及公營事業機構，凡員工總人數達一定規模以上，即須進用一定比率的身心障礙者，此制度是為了保障及促進身心障礙者就業而採行的強制措施，全世界已有許多國家實施，包括歐洲、日本、韓國等。

早期的教育環境無障礙較不普及，身心障礙者接受教育的機會受到限制，加上科技輔具發展不如現在進步，以及一般民衆對身障者存在刻板印象，使得身障者即使具備工作能力，亦容易被企業忽略，經常在求職上遭遇困難。定額進用制度的施行，不僅讓雇主開放一個機會給身障者發揮所長、融入社會，雇主也可從中開拓新視野，認識到「障礙」不等於「無能力」，「障礙」也不等於「依賴」，有時「障礙」在某些職務上甚至是一種「優勢」，喚起企業雇主及一般社會大眾對身障者工作能力之認可。

以下針對定額進用新制規定，以淺顯易懂方式讓讀者更為了解：

Q1 各級政府機關、公立學校及公營事業機構之定額進用比率規定為何？

依身心障礙者權益保障法第 38 條第 1 項，各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在 34 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 3%。

計算公式 員工總人數 $\times 0.03$ ，未達整數部分不予計入。因此，員工總人數為 34 至 66 人進用 1 人，67 至 99 人進用 2 人，100 至 133 人進用 3 人，以此類推。

Q2 私立學校、團體及民營事業機構之定額進用比率規定為何？

依身心障礙者權益保障法第 38 條第 2 項，私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人。

計算公式 員工總人數 $\times 0.01$ ，小於 1 者進位為 1，大於 1 者未達整數部分不予計入。因此，員工總人數為 67 至 199 人進用 1 人，200 至 299 人進用 2 人，300 至 399 人進用 3 人，以此類推。

Q3 義務機關（構）應於何時進用身心障礙者，方能計入當月之定額進用人數？

身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項規定，各級政府機關、公私立學校、團體及公民營事業機構員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月 1 日參加勞保、公保人數為準。

例如 甲公司 98 年 7 月 31 日僱用身心障礙員工 2 人並於當日參加勞工保險，8 月 3 日又僱用身心障礙員工 1 人並於當日參加勞工保險，則甲公司 98 年 8 月可計入定額進用之身心障礙員工為 2 人（98 年 7 月 31 日僱用）。

Q4 員工總人數之計算是否因工作型態（全時或部分工時）及薪資等級而有不同？

非身心障礙員工

身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項規定，各級政府機關、公私立學校團體及公民營事業機構員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月 1 日參加勞保、公保人數為準。

因此，義務機關（構）進用非身心障礙員工，無論其工作型態及薪資等級，皆為進用 1 人，以 1 人計入員工總人數。

身心障礙員工

身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項規定，各級政府機關、公私立學校團體及公民營事業機構員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月 1 日參加勞保、公保人數為準。

同條文第 4 項但書規定，身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用 2 人得以 1 人計入身心障礙者人數及員工總人數。



定額進用制度的施行，可幫助身障者發揮所長、融入社會。



因此，義務機關（構）進用身心障礙員工，因工作型態及薪資等級不同，員工總人數之計算亦有不同。

例如 甲公司僱用非身心障礙員工 65 人【A】，僱用身心障礙員工 6 人，此 6 名身障員工皆從事部分工時工作，其中 1 人月領薪資為 2 萬 5,000 元【B】，另 3 人月領薪資為 1 萬 2,000 元【C】，其餘 2 人月領薪資 8,000 元【D】，則甲公司依身心障礙者權益保障法之員工總人數為 67 人（【A】 65 人 + 【B】 1 人 + 【C】 1 人 + 【D】 0 人）。

Q5 計算進用身心障礙者人數時，是否因工作型態（全時或部分工時）及薪資等級而有不同的計算方式？

身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項規定，各級政府機關、公私立學校團體及公民營事業機構員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月 1 日參加勞保、公保人數為準。

同條文第 4 項但書規定，身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用 2 人得以 1 人計入身心障礙者人數及員工總人數。又第 6 項規定，依第 1 項、第 2 項規定進用重度以上身心障礙者，每進用 1 人以 2 人核計。

因此，義務機關（構）進用身心障礙者人數，因工作型態及薪資等級而有不同之計算方式。

例如 甲公司僱用 2 名身心障礙員工，其中 1 人為重度肢體障礙者，月領薪資 2 萬元【A】；另 1 人為中度聽覺障礙者，從事部分工時工作且月領薪資為 1 萬 5,000 元【B】，則甲公司可計入定額進用之身心障礙員工為 2 人（【A】 2 人 + 【B】 0 人）。

Q6 企業因歇業資遣員工，或是員工申請育嬰留職停薪，但繼續參加勞工保險，是否仍應計入員工總人數？

依身心障礙者權益保障法施行細則第 15 條規定，進用身心障礙者義務機關（構）因裁減、歇業或停業，其人員被資遣、退休而自願繼續參加勞工保險；或人員經機關（構）依法核予留職停薪，仍繼續參加勞工保險或公教人員保險，得不予計入員工總人數之計算。



政府提供多項獎助措施，鼓勵企業進用身心障礙員工。

Q7 義務機關（構）如果僱用身心障礙者人數不足，是否會受到懲罰？

定額進用的目的是為了保障及促進身心障礙者就業，對一定規模以上的機關（構）課予進用身心障礙者的義務，如果因故無法足額僱用，則改以繳納差額補助費的方式負擔同等義務。因此，身心障礙者權益保障法第 43 條第 2 項規定，進用身心障礙者人數未達第 38 條第 1 項、第 2 項標準之機關（構），應定期向機關（構）所在地之直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費；其金額，依差額人數乘以每月基本工資計算。

又同法施行細則第 16 條第 1 項規定，進用身心障礙者人數未達本法第 38 條第 1 項、第 2 項所定標準之機關（構），應於每月 10 日前，向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關設立之身心障礙者就業基金，繳納上月之差額補助費。

例如 甲公司 98 年 9 月應進用身心障礙員工 3 人，實際進用 1 人，不足人數 2 人，因此，甲公司應於 9 月 10 日前向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關繳納差額補助費 3 萬 4,560 元（2 人 × 1 萬 7,280 元）。

另同法第 103 條規定第 1 項規定，各級政府勞工主管機關對於違反第 38 條第 1 項或第 2 項之規定者，得公告之。

Q8 義務機關（構）欠繳差額補助費會加計利息嗎？

身心障礙者權益保障法第 103 條第 2 項規定，未依第 43 條第 2 項規定定期繳納差額補助費者，自期限屆滿之翌日起至完納前 1 日止，每逾 1 日加徵其未繳差額補助費百分之零點二滯納金。但以其未繳納之差額補助費一倍為限。

例如 甲公司 98 年 8 月僱用身心障礙者不足人數 1 人，其所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關通知 98 年 10 月 20 日前繳納差額補助費 1 萬 7,280 元，甲公司在 98 年 10 月 31 日繳清差額補助費，應加徵滯納金 346 元（1 萬 7,280 元 × 0.002 × 10 天，小數四捨五入）。



Q9 直轄市、縣（市）勞工主管機關是否會抽查義務機關（構）進用身心障礙者的情形？

身心障礙者權益保障法施行細則第 17 條規定，直轄市、縣（市）勞工主管機關應建立進用身心障礙者之義務機關（構）名冊，通知其定期申報，並不定期抽查進用之實際狀況，義務機關（構）應予配合，並提供相關資料。

Q10 企業進用身心障礙員工，政府提供哪些獎助措施？

- 1. 職務再設計補助**：補助雇主購置就業輔具、改善工作設備、環境及條件，協助身障勞工克服工作障礙，發揮工作潛能，每一個案每年最高補助 10 萬元。
- 2. 僱用獎助津貼**：鼓勵雇主僱用由公立就業服務機構推介失業期間連續達 30 日以上之身心障礙者，連續僱用滿 30 日以上，依受僱勞工人數每人每月發給 1 萬元（全時工作）或每人每小時發給 10 元（部分工時工作），最高獎助 12 個月。
- 3. 職場學習及再適應補助**：提供重返職場之身心障礙者「學習及再適應津貼」每人每月 1 萬 7,280 元（全時工作）或每人每小時 100 元（部分工時），以及用人單位「管理訓練津貼」每人每月 5,000 元（全時工作）或每人每小時 25 元（部分工時），最長補助 3 個月，重度以上障礙者最長補助 6 個月。
- 4. 發給獎勵金及進用績優單位表揚**：依身心障礙者權益保障法第 44 條第 1 項第 3 款及第 2 項，直轄市、縣（市）勞工主管機關得核發超額進用身心障礙者之私立機構獎勵金，其金額最高按超額進用人數乘以每月基本工資二分之一計算。另同法第 45 條規定，各級勞工主管機關對於進用身心障礙者工作績優之機關（構），應予獎勵。

Q11 政府是否提供企業徵求身心障礙員工之管道？

企業雇主如欲尋求身心障礙人才，可向各公立就業服務中心（站）、直轄市、縣（市）政府勞工單位申請徵才媒合服務，或至勞委會職業訓練局「e-job 全國就業 e 網」（www.ejob.gov.tw）登錄求才訊息或尋找人才，相關訊息可至勞委會職訓局網站（www.evta.gov.tw）查詢。📍



勞資糾紛我不怕

勞工訴訟扶助措施制度說明

勞委會勞資關係處科員 金士平

勞工強而有力的後盾

「勞工」身處社會中下階層，這個名詞常代表著弱勢、貧窮，這些位於 M 型社會底層的人民，極可能因資本主義的自由競爭，較中上階層更易遭受權利之侵害，而工作微薄工資，供生活開銷已不足使用，更不用說支付訴訟費用及律師酬金來打官司。這些因素往往導致勞工無法完全地行使憲法所保障其訴訟之權利，或是根本被迫放棄。

雖依民事訴訟法規定，勞工所負擔之訴訟費用，於勞工勝訴時，法官可判由敗訴者負擔，惟律師酬金部分，因訴訟專業性高，一般勞工無法自行撰狀或辯護，該筆酬金將成必要支出，若勞工又於訴訟期間失業，且無法申請政府相關給付時，不僅個人生活陷入困境，更可能家庭破碎。如此高額的成本負擔，嚴重造成勞工害怕訴訟的情況，此種因個人財富差異所造成之權利行使不公平現象，顯然與法律追求平等及公平正義之目的有違。因此，「勞工訴訟扶助制度」乃在實現社會的公平正義，現今先進國家皆有針對社會弱勢者提供法律救助的扶助措施，我國亦然，如此方能貫徹憲法保障人民之平等權及訴訟權，提供我國弱勢「勞工」最佳幫助。



勞委會為能達成上述目標，保障勞工權益，避免雇主違法侵害，爰於 90 年 10 月 17 日訂頒「勞工訴訟輔助辦法」（下稱訴訟輔助辦法），該辦法主要扶助對象為勞工因雇主關廠歇業、20 人以上終止契約、職業災害及工會幹部違法解僱等爭議提起訴訟時，將可向勞委會申請訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序的律師費用，此辦法對於弱勢勞工權益維護，提供基礎保障。

回應需求，全面檢討

訴訟輔助辦法施行至今已 7 年有餘，均未修正，惟我國社會情勢已有變化，勞工權利意識提昇，勞資爭議案件激增，由於訴訟輔助辦法扶助事由，當初囿於經費有限，範圍訂定過於狹窄，使得多數勞動訴訟案件未能獲得保障，因此，馬總統在勞工政策中特別提及應該設立勞工權益基金，以利在勞資爭議及工傷訴訟期間，提供生活必須的扶助。

此外，訴訟輔助辦法的項目內，僅有律師費用之扶助，對於法律諮詢服務、法律文件撰擬、指派律師協助訴訟及訴訟期間必要生活費用等均未涵蓋，且屬事後扶助程序，勞工仍需事先支付一筆律師酬金，再提出申請。另外，全案扶助金額亦有限制，使得發回更審或提起再審的勞工均未能獲得保障，各界迭有檢討聲浪。

鑑此，勞委會為整合、擴大及檢討勞工訴訟扶助措施的範圍、內容與缺失，除同時成立「勞工權益基金專戶」以穩定訴訟扶助的經費來源外，另分別修正「勞動基準法施行細則」、「勞工退休金條例施行細則」、「勞工保險條例施行細則」、「就業保險法施行細則」及「勞工安全衛生法施行細則」等法規命令，明定扶助勞工訴訟對象、範圍及得委託民間團體辦理之法源；並分別於 2 月 25 日及 5 月 1 日公布實施「行政院勞工委員會勞工法律扶助實施要點」及「行政院勞工委員會補助勞工訴訟期間必要生活費用實施要點」，正式推動我國全新的勞工訴訟扶助措施上路，以期給勞工一個更周全及完整的權益保障，而原本的勞工訴訟輔助辦法併於 4 月 17 日正式公告廢止。

勞工訴訟扶助措施大變革

本次所新訂的「行政院勞工委員會勞工法律扶助實施要點」及「行政院勞工委員會扶助勞工訴訟期間必要生活費用實施要點」，勞委會分別稱為「勞工訴訟立即扶助專案」及「訴訟期間必要生活費用扶助」，以下將其主要內容分別說明如下。



1 勞工訴訟立即扶助專案

(1) 扶助對象

- 有勞動基準法終止勞動契約之爭議。
- 勞工因發生職業災害請求雇主給付職業災害補償或損害賠償訴訟。
- 雇主未依勞工保險條例或就業保險法替勞工加保，或投保金額以多報少，造成勞工無法領取給付或給付金額短少。
- 工會理監事、會員代表、工會發起人或籌備人遭不當解僱，經調解不成立。

(2) 扶助範圍

- 法律文件撰擬：一些較為簡單案件之扶助，僅需代為撰寫法律文件，如支付命令聲請書或起訴書等。
- 民事訴訟代理：由法律扶助基金會指派專責律師協助申請人訴訟，三審皆扶助。
- 刑事訴訟之告訴代理：職災案件被害人為勞工，雇主如涉有刑事責任，刑事審判過程雖有檢察官協助勞工維護權利，但於刑事審判前之偵查程序中勞工仍有需要委任律師協助提出告訴，這一部份亦在扶助之列。

(3) 扶助金額

- 勞工個別申請者，每一審訴訟之律師費，最高扶助新臺幣（以下同）4 萬元。但經審核認有正當理由者，律師費得增至 6 萬元。
- 勞工共同申請者，每一審訴訟之律師費，最高扶助 10 萬元。但經審核認有正當理由者，律師費得增至 20 萬元。
- 申請保全程序者，每次律師費最高扶助 3 萬元。
- 申請督促程序者，每次律師費最高扶助 1 萬元。
- 申請強制執行程序者，每次律師費最高扶助 4 萬元。
- 申請法律文件撰擬者，撰擬費用最高扶助 1 萬元。

(4) 扶助方式

為避免行政機關人力不足，並期有效運用民間專業團體資源，勞委會依行政程序法第 138 條行政委託規定，委託財團法人法律扶助基金會（以下簡稱法扶會）辦理「勞工訴訟立即扶助專案」相關勞工訴訟案件扶助申請之審查工作；因此，凡有訴訟需求的勞工朋友，皆可至所在縣市或就近的法律扶助基金會分會申請，或撥該基金會全國服務專線（02）6632-8282 洽詢。

勞工提出之申請案件一旦經法律扶助基金會審查符合勞委會所訂扶助標準，即會指派律師協助申請人進行訴訟程序、保全程序、督促程序、強制執行程序或撰擬法律文件，各程序所需費用，勞委會皆會直接付給律師，申請人不需再付任何律師費或撰擬文件費，亦不需自行尋覓律師協助，降低勞工接近訴訟資源的困難性。

2 訴訟期間必要生活費用扶助

(1) 扶助對象

因終止勞動契約所生爭議提起訴訟，同時無申領政府之失業給付、勞工保險老年給付、勞工保



險傷病給付、職業訓練工作津貼、臨時工作津貼、職業災害勞工保護法津貼或縣市政府勞工局之勞工權益基金生活費用扶助等給付，且經依法律扶助法准予全部扶助，或經依性別平等訴訟法律扶助辦法同意扶助之無資力者。

(2) 扶助期間

勞委會必要生活費用措施係扶助勞工於訴訟期間生活費用，因此勞工應於提起訴訟時第一次辦理求職登記之日起至法院判決確定或和解之日止提出申請，如勞資爭議之訴訟案件業經法院判決確定，或勞資達成和解時，則不屬訴訟期間。

(3) 扶助金額

勞工的申請經同意扶助時，每月扶助金額依勞工保險投保薪資分級表第一級投保薪資60%計算，合計扶助期間最長以6個月為限。扶助期間未滿1個月者，其扶助金額按比例計算之。

(4) 扶助方式

訴訟期間勞工如需申請必要生活費用扶助，應備齊下列文件後，向勞委會（勞資關係處）提出申請。

- 申請書。
- 起訴狀、答辯狀或上訴狀影本。
- 經依法律扶助法准予扶助之審查決定通知書（無資力證明）或經性別工作平等訴訟法律扶助辦法同意補通知書影本。
- 求職登記記錄。
- 勞委會扶助勞工訴訟期間生活費用切結書。

如因性別平等爭議涉訟者，除提供上列各款規定文件外，尚應提供經勞委會認定為無資力證明之文件。

提高勞工訴訟扶助法律位階

現今，新頒訂的勞工訴訟扶助措施已正式上路，不僅擴大了扶助範圍、對象及提高扶助金額外，亦提供無資力勞工於訴訟期間倘若失業，能申請必要的生活費用，以維持基本生活。此舉對於勞工生存權及工作權之保障，提供了相當的協助與幫忙。

然而，勞委會訂定「行政院勞工委員會勞工法律扶助實施要點」及「行政院勞工委員會扶助勞工訴訟期間必要生活費用實施要點」，主要是儘速整合及擴大訴訟扶助計畫所依職權訂立的命令，在法律位階及經費來源上仍可能因執政者的政策考量或經費無法負擔而予以停止辦理，如此將對勞工之保障造成無形之隱憂，實足堪慮。

有鑑於此，勞委會特於勞資爭議處理法修正草案中增訂勞工訴訟扶助及成立勞工權益基金的法源，以提高法律位階與穩定經費來源，該法已於（98）今年7月1日經總統公布，預計明年施行，勞委會目前正整合相關訴訟扶助措施，並研擬訂立訴訟扶助子法，以落實扶助勞工訴訟，展現勞委會照顧弱勢勞工的立場。

勞工訴訟立即扶助專案



Q1 如果我申請訴訟扶助要不要出錢？

A 一旦法律扶助基金會受理您的申請，受理律師費及法律文件撰擬費，將由勞委會提供費用扶助，至於其他程序費用，如裁判費、擔保金、閱卷費及其他雜項費用等，還是要由您自付。但如您經過法律扶助基金會審核屬於無資力者，得依法律扶助基金會的規定獲得更多扶助。

Q2 那些案件不會獲得扶助？

- A**
- 1 案件內容不具實際利益或不可能勝訴。
 - 2 同一案件之同一項目已經申請政府扶助。
 - 3 申請文件或證明文件有偽造、變造、虛偽不實之情形。
 - 4 未依期限提出申請，或欠缺之文件經通知補正，屆期末補正。
 - 5 不符合勞委會訴訟扶助或法律扶助之目的。
 - 6 雇主未依勞工保險條例或就業保險法投保或投保金額以多報少，但申請人未發生勞保各項給付（如老年給付、死亡給付、生育給付或傷病給付等）或就保各項給付（失業給付等）請求時。
 - 7 工會理監事、會員代表、工會發起人或籌備人遭非解僱之不當對待。

Q3 我發生職業災害，我的家屬可否申請訴訟扶助，請求職災補償？

A 您本人如果因職災死亡，您的配偶及子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟姊妹得依受補償順位提出申請。

Q4 同一家公司員工個別申請訴訟扶助是否會併案處理？

A 如果個別員工申請的訴訟扶助案件，其原因及事實皆相同，例如同一職災案件之補償請求，雇主大量解僱未依法給付工資、資遣費或退休金等，個別員工如各自申請扶助，審查時得將之視為單一案件，指派相同律師代為訴訟。

Q5 申請訴訟扶助之費用可否直接撥入我的帳戶內？

A 您申請扶助時，應填具同意將勞委會扶助申請人之律師費直接撥入律師帳戶的授權書。

Q6 我向法律扶助基金會申請訴訟扶助，如果被拒絕應該怎麼辦？

A 法律扶助基金會係接受勞委會委託，對勞工訴訟扶助案件進行審查，如經過法扶會審查，您不符扶助規定，如認為您的權益受損，可直接向勞委會提起訴願。

Q7 什麼情況下我要返還受訴訟扶助之費用？

A 受勞委會法律訴訟扶助，如果您有下列情形之一者：

- 1 有同一案件之同一扶助項目，曾受政府扶助或扶助。
- 2 申請文件或證明有偽造、變造、虛偽不實或失效等情事。

勞委會將撤銷對您的扶助，並請求返還扶助金額之全部或一部。如果您未返還費用，自該次申請之日起五年內，不得再申請扶助。

Q8 申請訴訟扶助後，如果敗訴我是否要退還扶助費用？

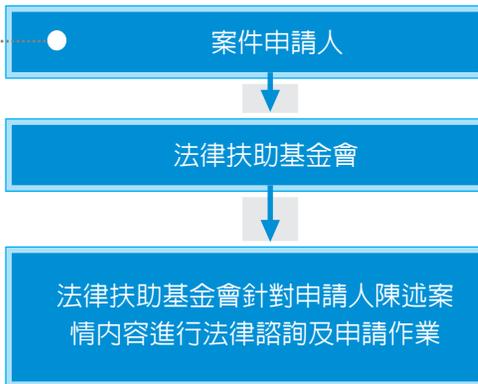
A 您申請勞委會訴訟扶助後，如果敗訴無需退還扶助費用。



勞工申請訴訟扶助流程圖

勞工因下列情形之一，於提起民事訴訟時，得申請法律扶助：

- 1 有勞動基準法終止勞動契約之爭議。
- 2 勞工遭遇職業災害，雇主未依法給予補償或賠償。
- 3 雇主有未依勞工保險條例或就業保險法辦理加保或投保薪資以多報少，致勞工受有損失。
- 4 工會理、監事及會員代表、工會發起人或籌備人遭不當解僱，經依勞資爭議處理法調解不成立者。



審核是否准予法律扶助

否

是

結案並通知當事人

當事人不服法律扶助基金會之決定

向勞委會訴願

經審核無資力之申請人依法律扶助法協助訴訟

經審核非屬無資力之申請人依勞委會法律扶助相關規定協助訴訟

法律訴訟事務上各項服務及費用之協助

如無法請領相關扶助得申請訴訟期間必要生活費生活

法律諮詢

刑事審判程序開始前之告訴代理

民事訴訟之代理

法律文件撰擬

訴訟期間必要生活費用



Q1 我要告老闆，可是沒有工作收入，生活發生困難怎麼辦？

A 如果您因終止勞資爭議所生爭議向法院提起訴訟，經依法律扶助法准予扶助，於訴訟期間無工作，亦無法請領失業給付、勞工保險傷病給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、職業災害勞工保護法各項津貼或勞工保險年金給付等相關給付，得向勞委會申領訴訟期間必要生活費用扶助。

Q2 如果我同時請領失業給付，可以申請訴訟期間必要生活費用扶助嗎？

A 訴訟期間必要生活費用係為政府提供行政資源之一，目的在於協助勞工於訴訟期間如無工作收入亦無法請領相關津貼時，仍能維持基本生活水準，為避免重複領取，如您目前有領取就業保險失業給付、勞工保險傷病給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、職業災害勞工保護法各項津貼或勞工保險年金給付等相關給付，領取期間，不得同時申請前述費用之扶助。

Q3 申請訴訟期間必要生活費用扶助前，有何相關規定？

A 第一次申請訴訟期間必要生活費用扶助者，應先向公立就業服務機構辦理求職登記；繼續請領者，應提供前一月向公立就業服務機構辦理求職之紀錄。

Q4 申請必要生活費用扶助後，如果勝訴或敗訴我是否要退還扶助費用？

A 由於必要生活費用扶助係為協助勞工得以維持於訴訟期間之生活，您申請勞委會訴訟扶助後，如果勝訴或敗訴無需退還扶助費用。不過如您與雇主之勞資爭議訴訟案件，經雙方和解或法院判決，而獲得應有金錢之補償，即無扶助之必要，勞委會即會停止扶助。

Q5 勞工權益基金相關訊息可於何處下載？

A 勞工對於勞工權益基金所包含「勞工訴訟立即扶助專案」或「扶助勞工訴訟期間之必要生活費用」之法令規定、申請表格或相關訊息，可於勞委會網站 www.cla.gov.tw 中下載。



勞工申請訴訟期間必要生活費用流程

