

# 條文新增：第6條之2 *New*

民國 114 年 06 月 23 日修正發布  
民國 115 年 02 月 01 日起實施



- 一. 依法設立或登記
- 二. 足夠訓練與指導人力及健全設施、設備
- 三. 近2年無發生**重大職業災害**
- 四. 近2年無**重大違反勞動基準法規定**
- 五. 近2年無**積欠勞工職業災害保險費、勞工退休金或滯納金**
- 六. 近2年無**性別歧視、性騷擾或就業歧視**
- 七. **非從事派遣業務之事業單位**(由學校至實習合作機構辦理現場評估認定)



未符合左列第3款至第6款條件之合格教學醫院者，必要時，應由學生校外實習委員會審議改善情形



- 一. 依境外法規設立或登記
- 二. 足夠訓練與指導人力及健全設施、設備
- 三. 符合**境外職業安全衛生法**令規定
- 四. 無違反**當地性別歧視、性騷擾或就業歧視**相關法令及國際公約
- 五. 無重大違反**當地勞工權益**相關法令及國際公約

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第3款→  
最近2年實習場所無發生重大職業災害。  
但雇主能證明無過失者，不在此限。

依「重大職業災害公開網」  
(<https://pacs.osha.gov.tw/2875/>)  
公告資料



重大職業災害公開網

職災案例下載

勞動檢查機構: 所有勞動檢查機構

關鍵字:

地址:

發生日期: 開始日期 ~ 結束日期

行業別: 所有行業別

災害類型:

- 墜落、滾落
- 跌倒
- 衝撞
- 物體飛落
- 物體倒塌、崩塌
- 被撞
- 被夾、被捲
- 被刺、割、擦傷
- 踩踏(踏穿)
- 溺斃
- 與高溫、低溫之接觸
- 與有害物等之接觸
- 感電
- 爆炸
- 物體破裂
- 火災
- 不當動作
- 其他
- 不能歸類
- 公路交通事故
- 鐵路交通事故
- 船舶飛機交通事故
- 其他交通事故

排序類型: 發生日期

排序方式: 遲減

查詢 重填

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→  
最近2年無違反勞動基準法第78條或第80條規定處罰 (1/2)

詳細法規內容  
請參考簡報  
P.33-49

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第17條	第17條	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>雇主依法終止勞動契約者</b>，每滿1年<b>發給相當於1個月平均工資之資遣</b>。</li><li>● <b>資遣費應於終止勞動契約30日內發給</b>。</li></ul>
			<p>● <b>派遣事業單位應依法發給派遣勞工退休金或資遣費</b>。</p>
	第55條		<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>勞工退休金</b>以工作年資每滿1年給2個基數。超過15年之部分，每滿1年給與1個基數，最高總數為45個基數。</li><li>● <b>退休金應於勞工退休之日起30日內給付</b>。</li></ul>

序號	記錄/單位別	公告日期	處分日期	應分字樣	事業單位名稱(負責人)	自然人姓名	檢法處罰法	違反法規內容	
1	國家科學及技術委員會南部科學園區	114/10/03	114/09/23	萬達字號	華新科技股份有限公司	1140034183號 (李佐慶)	勞基法第24條第2項	休憩日未依法定加薪	50,000
2	國家科學及技術委員會南部科學園區	114/10/03	114/09/19	萬達字號	台能電力有限公司	1140033739A號	勞基法第30條	拒絕或妨礙工作檢查並逕行開罰	30,000
3	國家科學及技術委員會南部科學園區	114/10/03	114/09/08	萬達字號	振興化工程有限公司	1140032218號 (李培慶)	勞基法第24條 第25條	未給予足夠工時、未發例假	40,000
4	國家科學及技術委員會南部科學園區	114/10/03	114/09/02	萬達字號	聯華電子股份有限公司	114003194號 (林春明)	勞基法第25條	虛偽工作4小時未有30分鐘休憩	40,000
5	台北市	114/10/07	114/09/29	北市勞動字號	巨聖保全股份有限公司	11460130901號 (陳佳昌)	勞基法第22條第2項 第25條	工資未依法給付勞工 勞工之特別休假期日未由勞工自行排定	40,000

第6條之2 第4-6款  
依「違反勞動法令事業單位  
(雇主)查詢系統」公告資料  
(<https://announcement.mol.gov.tw/>)

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→

最近2年無違反勞動基準法第78條或第80條規定處罰 (2/2)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第78條 第2項	第13條	勞工 <u>因分娩或妊娠停止工作期間或遭遇職災醫療期間</u> ，雇主不得終止契約。
		第17條之1	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>要派單位不得於派遣勞工簽訂勞動契約前，進行面試或指定特定派遣勞工。</b></li><li>● <b>不得因派遣勞工提出訂定勞動契約，而降低權益或給予不利處分。</b></li></ul>
		第26條	<b>不得預扣工資</b> 作為違約金或賠償費用。
		第50條	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。</b></li><li>● <b>妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。</b></li><li>● <b>受僱6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。</b></li></ul>
		第51條	女工於 <u>妊娠</u> 期間， <b>得申請改調至較輕易工作</b> ，雇主不得拒絕或減少其工資。
	第56條 第2項	第56條 第2項	雇主應於每年年度終了前，估算勞工退休準備金專戶餘額，如不足應於次年度3月底前一次補足差額。
		第80條	<b>拒絕、規避或阻撓勞工檢查員</b> 依法執行職務。

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→

最近2年無違反勞動基準法第79條第2項規定處罰逾2次

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第2項	第30條 第5項	應置備 <u>勞工出勤紀錄</u> ，並保存5年。
		第49條 第5項	妊娠或哺乳期間之 <u>女工不得於午後10時至翌晨6時</u> 之時間內 <u>工作</u> 。

※違法法規條款累計未超過2次，即符合「產學合作實施辦法」第6條之2第4款之所述

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→

最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (1/5)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第1項	第21條 第1項	工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。
		第22條	<ul style="list-style-type: none"><li>● 工資給付應以法定通用貨幣為之。</li><li>● 工資應全額直接給付勞工。</li></ul>
		第23條	<ul style="list-style-type: none"><li>● 工資給付除有特別約定或按月預付，每月至少定期發給2次，並提供工資項目計算明細。</li><li>● 應置備勞工工資清冊，並載明工資總額及工資各項目計算方式明細，並應保存5年。</li></ul>
		第24條	雇主使勞工延長工作時間或於休息日工作之工資，應依法訂標準額外加給。
		第25條	雇主對勞工不得因性別而有差別待遇。
		第27條	雇主應按期給付工資。

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→

最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (2/5)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第1項	第30條	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>正常工作時間每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。</b></li><li>● 採行2周或8周<b>變形工時</b>，雇主經工會或勞資會議同意後，得依法將正常工作時數分配於其他工作日，但每週工作總時數不得超過48小時。</li><li>● 勞工<b>出勤紀錄</b>應逐日記載至<b>分鐘</b>。</li><li>● 雇主不得以正常工作時間之調整為由減少勞工工資。</li></ul>
		第32條	<ul style="list-style-type: none"><li>● 雇主有延長工作之必要，須經工會或勞資會議同意。</li><li>● <b>延長工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時。</b></li><li>● <b>延長之工作時間，1個月不得超過46小時</b></li><li>● 延長之工作時間經工會或勞資會議同意至多54小時，每3個月不得超過138小時。且需報當地主管機關備查。</li><li>● 因天災、事變或突發事件，雇主有延長工作之必要，應於24小時內通知工會或報當地主管機關備查。並事後補給適當休息。</li><li>● 在坑內工作之工作時間不得延長。</li></ul>

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→

最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (3/5)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第1項	第33條	事業單位有調整法定正常及延長工時之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要限度以命令進行調整。
		第34條	採 <u>輪班制者</u> ，每週需更換1次工作班次。更換班次時，應至少有連續11小時之休息時間。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。
		第35條	勞工 <u>工作4小時，應至少休息30分鐘</u> 。採輪班制或具連續性工作性質，雇主得調配休息時間。
		第36條	<ul style="list-style-type: none"><li>● 每<u>7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日</u>。</li><li>● 若採2週、4週、8週之變形工時，應依法進行例假及休息日調整。</li><li>● 勞工於休息日工作之時間，計入延長工作時間總數。</li></ul>

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→

最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (4/5)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第1項	第37條	中央主管機關所定 <u>應放假</u> 之紀念日、節日、勞動節及其他指定應放假日， <b>均應給予休假</b> 。
		第38條	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>勞工</b>繼續工作滿一定期間者，應依規定<b>給予特別休假</b>，並由勞工排定。</li><li>● 雇主應告知勞工特別休假日數。</li><li>● <b>年度終結或契約終止</b>，但<b>特別休假尚未休畢</b>，雇主應<b>發給工資</b>。</li><li>● 特別休假之期日及未休日數轉換之工資，應記載於勞工工資清冊。</li></ul>
		第39條	<b>例假、休息日、國定假日及特別休假，工資應照給</b> ；勞工同意於前述休假日工作，應加倍發給。
		第40條	因 <b>天災、事變或突發事件</b> ，勞工配合雇主必要需求 <b>停放特別休假、例假、休息日及國定假日</b> 。雇主應 <b>加倍發給工資</b> ，並准予事後補假休息。
		第41條	公用事業之勞工配合當地主管機關停放特別休假，雇主應加倍發給工資。

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→

最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (5/5)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第1項	第43條	勞工因 <u>婚、喪、疾病</u> 或其他正當事由 <u>請假</u> ，雇主應 <u>依法給予假期及給付工資</u> 。
		第49條 第1項	女工 <u>不得於午後10時至翌晨6時內工作</u> 。但經工會或勞資會議同意後，且依法令規定提供措施者，不在此限。
		第59條	<ul style="list-style-type: none"><li>● 勞工因遭遇<u>職業災害</u>而致<u>死亡、失能、傷害或疾病</u>時，雇主應規定予以<u>補償</u>。</li><li>● 醫療：勞工受傷或罹患職業病應<u>補償醫療費用</u>。</li><li>● 傷病：在<u>醫療中不能工作</u>時，雇主應按其<u>原領工資數額</u>予以<u>補償</u>。 屆滿2年未能痊癒且審定為喪失原有工作能力者，得一次給付40個月之平均工資。</li></ul>
			<ul style="list-style-type: none"><li>● 失能：經指定醫院診斷遺存障礙者，<u>依失能程度</u>按平均工資<u>給予失能補償</u>。</li><li>● 死亡：給與<u>喪葬費</u>(5個月平均工資)及<u>死亡補償</u>(40個月平均工資)</li></ul>

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第5款→

最近2年無違反勞工職業災害保險及保護法、勞工退休金條例相關規定，  
積欠勞工職業災害保險費、勞工退休金或滯納金，經限期繳納，屆期未繳納。

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞工職業 災害保險 及保護法	第98條 第1項 第2款	第21條 第1項	雇主 <u>未按時繳納勞工職業災害保險費</u> 或滯納金。
勞工 退休金 條例	第53條 第1項	第19條 第1項	雇主 <u>未按時繳納勞工退休金</u> 或滯納金。

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第6款→

最近2年無違反性別平等工作法有關性別歧視、性騷擾或就業服務法有關就業歧視之規定，經予處罰 (1/2)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
性別平等工作法	第38條之1 第1項	第7條	從事 <u>招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等</u> ， <u>不因性別(性傾向)有差別待遇</u> 。
		第8條	提供 <u>教育、訓練等活動</u> ， <u>不因性別(性傾向)有差別待遇</u> 。
		第9條	提供 <u>福利措施</u> ， <u>不因性別(性傾向)有差別待遇</u> 。
		第10條	受僱者 <u>薪資</u> <u>不因性別(性傾向)有差別待遇</u> 。
		第11條	<ul style="list-style-type: none"><li>受僱者<u>退休、資遣、離職及解僱</u><u>不因性別(性傾向)有差別待遇</u>。</li><li>不得規定有<u>結婚、懷孕、分娩或育兒</u>之情事時，需<u>離職、留職停薪或予以解僱</u>。</li></ul>
	第38條之1 第2項 至 第4項	第13條 (第1項第1款、 第1項第2款、 第2項)	<ul style="list-style-type: none"><li>雇主應<u>採取適當之措施</u>，<u>防治性騷擾之發生</u>。</li><li>訂定<u>性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範</u>，並在工作場所<u>公開揭示</u>。</li><li>知悉性騷擾之情形時，應<u>採取立即有效之糾正及補救措施</u>。</li></ul>

# 校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第6款→

最近二年無違反性別平等工作法有關性別歧視、性騷擾或就業服務法有關就業歧視之規定，經予處罰 (2/2)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
性別平等工作法	第38條之1 第2項	第32條之2 第3項	地方主管機關認定性騷擾行爲成立或原懲戒結果不當，雇主須於一定期限內採取必要處置。
		第32條之2 第5項	被申訴人為最高負責人(僱用人)時，於調查期間申訴人得申請調整職務，雇主不得拒絕。
就業服務法	第65條 第1項	第5條 第1項	對求職者或受僱者，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。