

# 事業單位優先僱用經其大量解僱失業勞工獎勵辦法第五條、第九條修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第五條 有下列情形之一者，不予核發僱用獎勵金：</p> <p>一、事業單位解僱勞工未依法發給資遣費、退休金。</p> <p>二、事業單位之代表人及實際負責人依本法受禁止出國之處分未廢止或撤銷。</p> <p>三、事業單位依本法第十七條至第十九條受罰鍰處分。</p> <p>四、事業單位僱用同一勞工，於同一時期已領取政府機關其他類似性質之就業促進相關補助或津貼。</p> <p>五、未依勞動基準法或身心障礙者權益保障法之規定發給工資。</p> <p>六、未依法對再僱用之勞工投保勞工保險、就業保險或勞工職業災害保險。</p> <p>七、同一勞工之其他雇主於同一期間已領取政府機關其他類似性質之就業促進相關補助或津貼。</p> <p>八、同一勞工經原雇主或其他雇主最後一次申領本獎勵或政府機關其他類似性質之就業促進相關補助或津貼，未滿一年。</p>	<p>第五條 有下列情形之一者，不予核發僱用獎勵金：</p> <p>一、事業單位解僱勞工未依法發給資遣費、退休金。</p> <p>二、事業單位之代表人及實際負責人依本法受禁止出國之處分未廢止或撤銷。</p> <p>三、事業單位依本法第十七條至第十九條受罰鍰處分。</p> <p>四、事業單位僱用同一勞工，於同一時期已領取政府機關其他類似性質之就業促進相關補助或津貼。</p> <p>五、未依勞動基準法或身心障礙者權益保障法之規定發給工資。</p> <p>六、未依法對再僱用之勞工投保勞工保險及就業保險。</p> <p>七、同一勞工之其他雇主於同一期間已領取政府機關其他類似性質之就業促進相關補助或津貼。</p> <p>八、同一勞工經原雇主或其他雇主最後一次申領本獎勵或政府機關其他類似性質之就業促進相關補助或津貼，未滿一年。</p> <p>九、不符申請規定經限期</p>	<p>為避免現行第六款規定文義，有致事業單位誤認僅於未依法對再僱用之勞工投保勞工保險「及」就業保險時，始成就不予核發僱用獎勵金要件之爭議，並配合勞工職業災害保險規定自勞工保險條例抽離，於一百一十年四月三十日制定公布勞工職業災害保險及保護法，並定自一百一十一年五月一日施行。依該法第一百零七條規定，勞工保險條例有關職業災害保險規定，除該法另有規定外，不再適用，爰配合修正第六款規定，將未依法對再僱用之勞工，投保勞工保險、就業保險或勞工職業災害保險之其中任一類保險者，均納入不予核發僱用獎勵金之情形，以保障勞工權益。</p>

<p>九、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。</p> <p>十、事業單位申請不實。</p>	<p>補正，屆期未補正。</p> <p>十、事業單位申請不實。</p>	
<p>第九條 本辦法自中華民國九十二年五月七日施行。</p> <p><u>本辦法中華民國一百一十一年五月五日修正發布之條文，自一百一十一年五月一日施行。</u></p>	<p>第九條 本辦法自中華民國九十二年五月七日施行。</p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、本次修正係配合勞工職業災害保險及保護法自一百一十一年五月一日施行，爰增列第二項明定修正條文之施行日期。</p>