

薪資公開法規

就業服務法第5條第2項規定：

「提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。」

為何要公開薪資

依據立法院公報，以各大求職網站及報紙求職廣告，雇主往往以薪資面議做為薪資待遇條件之敘述，不難推斷薪資面議已成為雇主為隱藏低薪或其他不利徵才之工作內容，在與勞工面談時才予以提出，以社會新鮮求職者通常未有類似議談經驗，為求得工作，因此往往被迫遷就同意，損害求職者工作權甚鉅，且不利於我國勞動市場之發展，因此設定四萬元以下須公告或通知求職者最低薪資以杜絕薪資面議資訊不對稱之情形發生。



常見注意事項

一、有關薪資揭示規定之內容及施行日期

- (一) 就業服務法第5條第2項第6款規定，自107 年11月28 日修正公告實施。
- (二) 上開規定已自107 年11 月30 日起生效施行，主不論透過人力銀行等私立就業服務機構或自行刊廣告求才，職缺之每月實際經常性薪資未達4 萬元，皆應依法揭示。

二、經常性薪資包含哪些項目？

經常性薪資指受僱員工每月可得的工作報酬，包括本薪與按月給付的固定津貼及獎金 例如伙食津貼、全勤獎金及績效獎金等、，但不包括加班費、年終獎金、三節節金及差旅費等。

三、主如提供職缺薪資未達4 萬元，且未公開揭示薪資，可否於求職民眾面試時再告知薪資範圍？

主公開招募人才，即應公開揭示或公開告知其薪資範圍，不可於面試時再告知求職民眾薪資範圍，該行為已屬違法。

四、徵才職缺之經常性薪資未達4萬元，如何揭示薪資範圍？

- (一) 招募人才之需求條件，揭示明確之薪資數額如：月薪3 萬元區間如：月薪32,000~35,000 元或最低可得數額如：月薪25,000元以上，並加以適當補充說明其核薪條件。
- (二) 如為時薪或按件計酬，應公示最低時薪(如時薪200 元)，或本件報酬為(2,000元/件)。

範例說明

詳細說明可至本局下載相關範例

<https://web.tainan.gov.tw/labor/cp.aspx?n=518>



臺南市政府勞工局

電話:06-2991111轉8148、6686

以上為臺南市政府勞工局 廣告