

身心障礙庇護性就業者產能核薪注意事項

100年5月3日勞職特字第1000507054號函

- 一、行政院勞工委員會為維護身心障礙庇護性就業者之勞動權益，促使進用單位（以下稱雇主）建立公開透明之核薪制度及合宜之產能評估方式，並為協助直轄市、縣（市）勞工主管機關落實核備庇護性就業者之薪資，特訂定本注意事項。
- 二、雇主依庇護性就業者產能核薪，應注意下列事項：
 - （一）應明定產能評估標準及薪資核算方式，並於庇護工場內公開揭示。
 - （二）評估庇護性就業者之產能，應依其所從事之職務內容，詳列各項職務所需完成之工作細項及達成標準，並依其工作勝任能力及生產能力逐項進行評量。必要時，得尋求相關專業人士之協助。
 - （三）依庇護性就業者之產能評估結果核算薪資時，應參考勞工保險庇護性就業身心障礙者之月投保薪資級距、政府對身心障礙者之生活補助及相關社會保險之給付標準，以避免其所領薪資偏低。

前項第二款所稱勝任能力，包括完成各項工作所需具備之知識、技能、溝通與執行能力，及遵循職場規範和專業人員指導之能力、工作瑕疵比例、檢查工作成果之能力、支援他人工作之能力等項目。

第一項第二款所稱生產能力，包括完成各項工作之速度、所需時間、達成度或各項工作成品之數量、品質等項目。
- 三、雇主與庇護性就業者議定薪資，應注意下列事項：
 - （一）雇主應向庇護性就業者說明產能評估標準及薪資核算方式，並將其產能評估及薪資核算結果、進用後所從事之職務內容及工作項目等項，於勞動契約書中載明，並經雙方簽名同意後，完成議定程序。
 - （二）議定過程中，庇護性就業者有意見表達或主張權利之困難時，應有家屬或法定代理人陪同參與；遇有爭議，得請地方政府協調處理。
 - （三）完成薪資議定程序後，雇主應儘速提供與庇護性就業者簽訂之勞動契約書及相關資料，報地方政府核備。

雇主至少每年一次重新評估庇護性就業者之產能，並檢視原定薪資是否調整；遇有調降，需敘明理由，並檢附前項第三款規定文件，再報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。

雇主除依庇護性就業者之產能核薪外，應依相關勞動法規確保其權益。

四、直轄市、縣（市）勞工主管機關核備庇護性就業者薪資，應注意下列事項：

- （一）應請雇主提供每位庇護性就業者之產能評估結果、薪資核算方式及勞動契約書等相關資料，並據以審核。
- （二）針對雇主所提資料，遇有疑義或爭議時，得邀集相關領域之專家學者、職業重建服務專業人員、庇護工場及同業代表，組成審議小組，提供具體意見，並得請雇主補充說明或修正。
- （三）核備結果應以公文通知雇主及庇護性就業者，並敘明救濟方法及期間。

為避免行政作業延宕，致損及雇主及庇護性就業者之權益，直轄市、縣（市）勞工主管機關應訂定核備程序、作業方式、相關表單及處理期間。