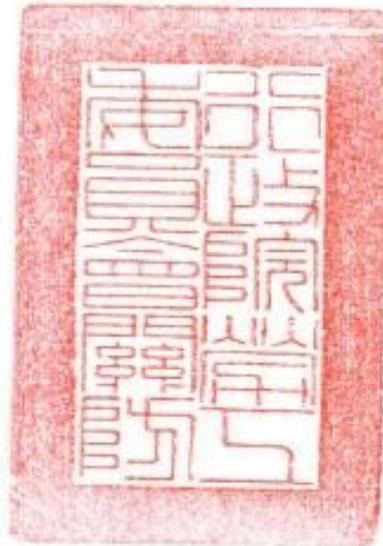


【社區法律】大廈管委會自聘勞工自 103 年 7 月 1 日起納入勞基法

行政院勞工委員會 公告

發文日期：中華民國103年1月13日
發文字號：勞動1字第1030130004號
附件：



主旨：訂定「未分類其他社會服務業中之大廈管理委員會適用勞動基準法」，其中依公寓大廈管理條例成立並報備者，自中華民國一百零三年七月一日起生效；未依該條例成立或報備者，自中華民國一百零四年一月一日起生效。

依據：勞動基準法第三條第三項。

公告事項：未分類其他社會服務業曾經本會於八十七年十二月三十一日以台（八七）勞動一字第〇五九六〇五號函公告不適用勞動基準法。為使未分類其他社會服務業項下中之大廈管理委員會所僱用之勞工勞動權益獲得基本保障，爰分階段適用勞動基準法。依公寓大廈管理條例規定成立並報備者，自中華民國一百零三年七月一日起適用勞動基準法；未依該條例成立或報備者，自中華民國一百零四年一月一日起適用勞動基準法。

主任委員 潘世偉

針對於自七月一日起公寓大廈管委會自行聘僱的管理員、私校非編制人員都必須適用勞基法，新北市公寓大廈管理協會理事長陳世章 要求工務局、勞工局和教育局應加強宣導，以免社區或私校無辜觸法而受罰。

勞動部宣布，自 103 年 7 月 1 日起分兩階段將公寓大廈管委會的受雇勞工納入勞基法適用對象，不僅加班費有著落，同時也將享有勞退新制退休老本。

管委會的受雇勞工在勞基法保障後，其薪資將不得低於基本工資（七月起調漲到 19273 元）；除享有國定假日、病、事假權益，年資滿一年也有七天特休假、

女性勞工還有 8 周的有薪產假、雇主每月也必須強制幫勞工提撥至少薪資百分之六的勞退金。

另外，除了職災有保障外，每天正常工時只能八小時，若有加班則要給另給加班費。

在此提醒各社區管委會注意，以免社區或私校無辜觸法受罰。

勞委會委員會議審議通過，指定私立各級學校編制外之工作者(不包括僅從事教學工作之教師)自 103 年 8 月 1 日適用勞動基準法；未分類其它社會服務業中之大廈管理委員會，依公寓大廈管理條例規定成立並報備者自 103 年 7 月 1 日適用；但至於未依公寓大廈管理條例規定成立或報備者自 104 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。

已報備的管委會所聘用的管理人員自 103 年 7 月 1 日前適用民法契約，103 年 7 月 1 日後適用勞基法；未報備的管委會所聘用的管理人員自 104 年 7 月 1 日前適用民法契約，104 年 7 月 1 日後適用勞基法。

屆時凡大廈管委會所僱用之勞工，不論其職稱 為警衛、停車場管理員、清潔及園藝人員等，皆依其各該適用時點納入勞基法之適用 與保障。

大廈管委會係屬設有代表人之非法人團體，成為勞基法雇主後，應注意遵守相關規定。舉例來說，受僱勞工工資不得低於基本工資規定（時薪制應有 115 元以上；月薪制自 7 月起應有 19,273 元以上）；每日正常工時不得超過 8 小時，每 2 週工時總數不得超過 84 小時；如有超過正常工時部份，則應給加班費，並享有國定假日、病、事假及特休假等權益；且應依法置備勞工名卡、工資清冊及出勤紀錄等必要文件。也別忘了要為勞工投保勞、健保及提繳退休金。

大廈管委會最多僱用的就是警衛保全人員，工時也都比較長，如果其工作性質是負責門禁、人員及車輛管制與登記等工作內容，則得適用勞基法第 84 條之 1 規定，由勞雇雙方另行以書面約定工作時間，並將該書面契約報經勞工局核備同意後，可不受勞基法相關工時、休假等規定之限制，否則仍應遵守勞基法一般工時規定辦理。

此外，一般大廈管委會均將社區保全與清潔業務，外包給物業管理公司負責，雖因此無須擔負雇主責任，勞工局提醒大廈管委會亦應善盡保護勞工之責任，要求委外辦理之物業管理公司於合作契約書內載明勞工工時、休假、計薪方式及工資數額等，並應符合勞基法相關規定，切勿為節省成本壓低價金，使勞工權益受損，同時亦有利於提升社區服務品質。