

促進退除役官兵穩定就業方案問答集

最後一次修正日期：109 年 10 月 15 日

項次	問題	說明	訂定或修正日期
一、名詞定義及解釋			
1	全日制職訓班隊定義？	參考勞動部就業促進津貼實施辦法第 18 條規定，全日製為「職業訓練期間 1 個月以上、每星期訓練 4 日以上、每日訓練日間 4 小時以上、每月總訓練時數達 100 小時以上」。	107 年 7 月 18 日訂定。
2	訓前未就業定義？	訓前未就業即參訓前 1 日未投保(勞保、就業保險或職災保險)者即適用，例如某職訓班隊 2/5 開訓，退除役官兵於 2/4 退保即適用，如附件 1。	107 年 7 月 18 日訂定。
3	推介前失業期間達 1 個月以上或非自願離職者離職後 2 個月內再就業定義？	一、推介前退保日或服役期滿日(皆屬在職)之隔日起，至下個月同 1 日即達失業 1 個月以上，例如 1/31 退保或服役期滿，2/1 起即屬失業，持續至 3/1 即達失業 1 個月以上，如附件 2。 二、非自願離職者退保日(屬在職)離職後之隔日起，至下 2 個月同 1 日即離職後 2 個月內，例如 1/31 退保或服役期滿，2/1 起即屬失業，至 4/1(含當日)即為再就業期間。	107 年 7 月 18 日訂定。
4	就業滿 3 個月或足月定義？	滿 3 個月或足月定義為投保就業日期至下 3 個月或下個月同天日期之前一天為足月日，例如：(如附件 3) 一、2/1 投保就業，滿 3 個月日期即為 5/1 前一天 4/30 仍於投保狀態或於當日退保皆適用。 二、2/28 投保就業，滿 3 個月日期即為 5/28 前一天 5/27 仍於投保狀態或於當日退保皆適用。 三、11/30 投保就業，滿 3 個月日期即為 2/28 前一天 2/27 仍於投保狀態或於當日退保皆適用。	107 年 7 月 18 日訂定。
5	已就業者於本方案公告日後離職，再請榮服處推介就業於	一、依本方案規定，於同一就業機構離職未滿一年再就業者，不可領取津貼。 二、108 年 7 月 1 日起，依就業保險法第 11 條第 3 項所定之非自願離職者，不受「於	107 年 7 月 18 日訂定。 108 年 12

	同一就業機構是否可領取津貼?	同一就業機構離職未滿一年再就業」規定限制。 三、各受理申請機構如有上開非自願離職者回任就業類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入當月現場查核重點案件，並將查核事實撰寫於訪查紀錄表，併同申請文件辦理審查，符合資格始核予津貼。	月 11 日修正。
6	就業期間投保屬部分工時者，可否領取津貼?	依本方案規定，每週平均工時達 35 小時以上適用之。	107 年 7 月 18 日訂定。
7	本方案明訂「領取政府機關其他促進就業相關補助」不予發給津貼，是否包含勞動部相關津貼或給付雇主的就業促進津貼?	津貼補貼對象皆為申請人時，則不可同時領取，例如勞動部缺工就業獎勵。補貼對象屬機構(雇主)，則申請人不受此規定限制。	107 年 7 月 18 日訂定。
8	屆退官兵於退前參加全日制職業訓練，並於訓後規定期限內就業(已屬退除役官兵)，可否領取津貼?	一、原試辦方案規定(107 年 7 月 1 日起至 108 年 6 月 30 日止)，訓前必須為未就業之退除役官兵，爰屆退官兵屬有業狀態，不符合本方案申請條件。 二、本方案自 108 年 7 月 1 日續試辦起，屆退官兵依國軍屆退官兵就業輔導措施實施要點接受職業訓練(以合於本方案所定全日制職業訓練班隊及 108 年 7 月 1 日起開訓、在訓或結訓班隊為限)，並取得結訓證明者，於訓後 4 個月內就業，且符合本方案規定者，可領取職業訓練訓後就業穩定津貼。 三、上開依國軍屆退官兵就業輔導措施實施要點接受全日制職業訓練之訓練及輔導單位如下，另國防部採專案方式，自辦或委託訓練及輔導單位辦理職業訓練亦納入適用： (一)輔導會：所屬退除役官兵職業訓練中心及各縣市榮民服務處。	107 年 7 月 18 日訂定。 108 年 12 月 11 日修正。

		<p>(二)勞動部：勞動部勞動力發展署所屬北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署、技能檢定中心。</p> <p>(三)經濟部：中小企業處(提供創業資訊)。</p> <p>(四)農委會：農委會各單位及所屬機關(提供農業訓練、漁船船員訓練)。</p> <p>(五)臺北市政府、高雄市政府：臺北市職能發展學院、臺北市就業服務處、高雄市政府勞工局訓練就業中心。</p>	
9	申請人於訓前或推介就業前投保職業工會，是否屬失業狀態？	<p>一、參照勞動部規定，投保職業工會須為下列條件：</p> <p>(一)無一定雇主勞工：經常於3個月內受僱於2個以上非勞保強制投保單位的勞工。例如：兼2份家教、從事2份清潔打掃工作。</p> <p>(二)自營作業勞工：獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作的勞工。例如：計程車駕駛、攤販。</p> <p>二、綜上，投保職業工會者仍屬就業狀態。</p>	107年7月18日訂定。
10	職業訓練訓後穩定就業津貼中，訓後4個月內就業定義？	<p>訓後4個月內就業，係指為結訓日次日起至次4個月同天日期之前一天為足月日。(如附件4)</p> <p>例： 2/28結訓日，3/1起至6/30(7/1前一天)皆屬可投保就業適用期間。</p>	107年10月5日訂定。
11	退除役官兵訓前或推介前投保農保，是否屬就業狀態？	依農民健康保險條例第5條第1項、第2項規定「農民投保對象包括從事農業工作之農會會員及年滿15歲以上從事農業工作之農民。」，是以，從事農保者應屬有業狀態。	107年10月5日訂定。
12	本方案津貼與勞動部提早就業獎助津貼可否同時領取？	<p>一、經查就業保險法第10條第1項第2款所定「提早就業獎助津貼」，係符合失業給付請領條件者，於失業給付請領期限屆滿前提早受僱工作(失業給付最長發給6個月，但已年滿45歲或身心障礙證明者最長發給9個月)，並依規定參加就業保險滿3個月以上者，可請領申請人尚未請領之失業給付金額之50%，一次發給提早就業獎助津貼。</p> <p>二、提早就業獎助津貼訂定目的在於鼓勵失業勞工「提早就業」，屬就業保險給</p>	107年10月5日訂定。

		<p>付項目之一，與單向性就業促進補助措施不同(如勞動部臨時工作津貼)；另查勞動部與本方案類似之就業促進補助措施-「缺工就業獎勵」，申請人亦可同時領取提早就業獎助津貼。</p> <p>三、綜上，提早就業獎助津貼本質上屬就業保險給付項目之一，與本方案屬單向性就業促進補助措施不同，且提早就業獎助津貼係鼓勵失業勞工儘早前往就業之目的而訂之，而本方案為鼓勵退除役官兵投入職場，進而促使退除役官兵穩定就業之目的訂定，兩者在性質及目的性皆不相同，同時領取並未衝突。</p>	
13	<p>本方案實施日(107年7月1日)後，依本方案規定再就業於實施日前離職之同一就業機構，是否須受本方案第8點第5款「於同一就業機構離職未滿一年再就業」之限制，不可領取就業穩定津貼？</p>	<p>一、本方案訂定時，為避免以投機方式自原就業機構刻意離職後再回任就業，引發道德瑕疵，爰參照勞動部缺工就業獎勵規定，訂有於同一就業機構離職未滿一年再就業者不得領取之限制。</p> <p>二、本方案實施日(107年7月1日)前已離職者，應無從得知津貼領取規定，離職行為屬原應發生之事，非刻意為之，與同一就業機構離職未滿一年再就業者之訂定目的不同，無道德瑕疵疑慮。</p> <p>三、綜上，申請人於實施日前已離職，復於實施日後再就業於實施日前離職之同一機構，應不受本方案第8點第5款限制，可領取就業穩定津貼；反之，申請人於實施日後離職，如離職未滿一年再就業於同一機構，則不可領取津貼。</p> <p>四、另考量為使非自願離職者可回任，108年7月1日起，依就業保險法第11條第3項所定之非自願離職者，不受「於同一就業機構離職未滿一年再就業」規定限制。</p> <p>五、各受理申請機構如有上開非自願離職者回任就業類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入當月現場查核重點案件，並將查核事實撰寫於訪查紀錄表，併同申請文件辦理審查，符合資格始核予津貼。</p>	<p>107年10月5日訂定。 108年12月11日修正。</p>
14	<p>本方案所述非自願離職者，其適用型態為何？</p>	<p>一、依本方案第4點第1款第3目但書及第2款第3目但書規定，已對非自願離職者明確定義，須符合就業保險法第11條第3項：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休</p>	<p>108年1月16日訂定。</p>

		<p>業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」，始屬適用。</p> <p>二、另申請人屬定期契約者，於契約到期而開立之非自願離職證明，非屬適用就業保險法第 11 條第 3 項所述各項型態之一，亦不符合本方案推動穩定就業之目的，爰不適用。</p>	
15	108 年 7 月 1 日起，職業訓練訓練後就業穩定津貼納入輔導會公告全日制職業訓練補助適用班隊適用，適用範圍？	屬本會公告志願役退除軍人參加職業訓練補助班次明細表之全日制職訓班隊(未向本會申辦職業訓練補助亦適用)，皆符合規定。	108 年 12 月 11 日訂定。
16	推介就業穩定津貼原僅適用失業期間連續達一個月以上退除役官兵，108 年 7 月 1 日起，再納入非自願離職者不受失業期間連續達一個月以上限制，「非自願離職者」定義？	「非自願離職者」參照本問答集第一點第 14 項規定辦理。	108 年 12 月 11 日訂定。
17	推介就業穩定津貼原僅適用失業期間連續達一個月以上退除役官兵，108 年 7 月 1 日起，再納入服役期滿次日起一個月內之新退官兵不受失業期間連續達一個月上限	<p>一、服役期滿日(仍屬軍人)之隔日起，至下個月同 1 日之前 1 日期間屬本方案定義新退官兵。(如附件 5)</p> <p>例 1：1/31 服役期滿，翌日(2/1)之下個月同 1 日為 3/1,3/1 之前 1 日為 2/28(閏年為 2/29)，故自 2/1 至 2/28(閏年為 2/29)之期間，為新退官兵。</p> <p>例 2：3/15 服役期滿，翌日(3/16)之下個月同 1 日為 4/16,4/16 之前 1 日為 4/15，故自 3/16 至 4/15 之期間，為新退官兵。</p> <p>二、新退官兵期間，申請人不受就業次數限制，惟仍須依規定由本會職訓中心或榮</p>	108 年 12 月 11 日訂定。

	制，「新退官兵」定義為何?超過新退官兵期間後，失業期間如何計算?	民服務處完成推介就業程序，始符資格。超過新退官兵期間，失業期間計算應依問答集第二點第1項及第2項規定辦理。 三、新退官兵依規定仍須由職訓中心或榮民服務處完成推介就業程序，始符資格，爰官兵於屆退期間應向職訓中心或榮民服務處提出求職需求，並完成相關作業程序。	
二、就業條件相關規定			
1	失業者倘於失業離職後，有短暫就業14日內之情形，應如何計算其失業週期?	一、失業者於失業離職後，有短暫就業14日內之情形，其失業週期比照勞動部(組改前為行政院勞工委員會)95年6月1日勞職業字第0950501788號釋示規定，略以失業勞工於失業期間再就業工作14日內自願離職者，視為就業尚未確定，其失業期間連續之認定，以該勞工原離職日起算並扣除再就業期間後，合併計算之。 二、本方案比照上述勞動部規定辦理。	107年7月18日訂定。
2	如何計算失業期間?	一、查勞動部(組改前為行政院勞工委員會)99年5月24日勞職業字第0990511356號函略以：求職者未曾參加勞工保險者，其失業時間應以渠等最近一次於勞動市場未就業，且未有參加就業保險或勞工保險紀錄之日起算其失業期間；倘查無相關資料，則建請以勞工最近一次向公立就業服務機構辦理求職登記日起，計算其失業週期。 二、本方案比照上述勞動部規定辦理。	107年7月18日訂定。
3	申請人因加班補休致平均每週工時未達35小時以上，是否符合津貼領取資格?	一、依勞動基準法第32-1條，雇主與勞工經兩造合意約定加班補休，尚無違反勞工法令或兩造間勞動契約情形。是以，勞工每週平均工作時數雖未達35小時，但其屬勞動基準法規定所賦予之請假權益，勞工若確定受僱特定行業，且從事全時工作，則已符合補助目的，得依規定予以核撥津貼。 二、本方案比照上述勞動部規定辦理。	107年7月18日訂定。 108年12月11日修正。
4	有關依勞動基準法相關規定	一、依勞動部勞動力發展署(組改前為行政院勞工委員會職業訓練局)102年8月	107年7月18日訂

	請假致平均工作時數未達 35 小時以上，仍得依規定核發津貼？	15 日職業字第 1020087962 號函釋明，依鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點推介受僱全時工作之勞工，依勞動基準法相關規定請假致每週平均工作時數未達 35 小時以上時，仍得依要點規定予以核發津貼。 二、本方案比照上述勞動部規定辦理。	定。
5	申請人所領薪資有低於基本工資之情形(非因請假或放無薪假所造成)可否核撥津貼？	一、勞動部針對「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」中相同情形說明如下： (一)查勞動部(組改前為行政院勞工委員會)94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號函略以，勞動基準法是規定勞動條件之最低標準，勞雇雙方約定勞動條件低於標準者，該約定標準無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準。 (二)復查「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」，尚無雇主違反勞動基準法，而得據以不予給付勞工津貼之規定，爰勞工符合本要點規定者，公立就業服務機構仍應依現行規定給付勞工津貼。 (三)然為促請勞工維護其勞動權益，並維持整體勞工基本生活之保障，仍請中心積極協助勞工爭取其勞動條件，以避免影響其後續請領津貼之權益；另請中心輔導雇主恪守勞動基準法相關規定，必要時，移送地方勞工主管機關依法裁處。 二、本方案比照上述勞動部規定辦理。	107 年 7 月 18 日訂定。
6	若公司有放無薪假情形可否核撥津貼？	一、查無薪休假並非法律名詞，更非雇主得以恣意為之權利，且因景氣造成之停工，屬可歸責於雇主之事由，故依勞動部(組改前為行政院勞工委員會)97 年 12 月 22 日勞動 2 字第 0970130987 號令釋示略以：勞雇雙方協議同意，故可暫時縮減工作時間及依比例減少工資，惟原約定按月計酬之全時勞工，每月給付之工資仍不得低於基本工資。復依勞動部(組改前為行政院勞工委員會)100 年 12 月 1 日勞動 2 字第	107 年 7 月 18 日訂定。

		<p>1000133284 號函「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」規定辦理。</p> <p>二、依上述勞動部規定，無薪假仍屬在職，申請人如發生無薪假情形，每週平均工時未達本方案規定 35 小時以上，仍適用本方案。</p>	
7	<p>退除役官兵離職原因為被資遣，該員於被資遣後以個人為單位辦理勞保續保，是否屬就業狀態？</p>	<p>一、失業勞工參加勞保年資合計已滿 15 年以上，而離職的原因是因為被裁減資遣或依服務單位所訂自動退休辦法辦理退休。</p> <p>二、有上開情形者，其年齡或保險年資還不到申請老年給付的條件時，可在被裁減資遣或退休離職的 2 年內申請繼續參加勞工保險普通事故保險，且應視為無業狀態。</p> <p>(資料來源：勞動部勞工保險局全球資訊網/首頁/失業勞工/被單位裁減資遣得辦理繼續參加勞保)</p>	<p>107 年 10 月 5 日訂定。</p>
8	<p>申請人之就業機構發生機構名稱變更情形，導致申請人雖於同一就業機構任職，惟投保單位名稱不連續狀況，上開情形是否可續領津貼？</p>	<p>一、依據勞動部勞工保險局規定，投保單位申請變更單位名稱時，應填具「投保單位變更事項申請書」，並檢附相關證明辦理變更(如商業變更登記證明文件、工廠登記證明文件)。</p> <p>二、請申請人要求就業機構提供名稱變更證明，並於申請時一併檢附辦理審查。</p> <p>(資料來源：勞動部勞工保險局全球資訊網/首頁/勞工保險/承保業務/投保單位/投保單位基本資料變更)</p>	<p>107 年 11 月 7 日訂定。</p>
<p>三、個案說明</p>			
1	<p>領取就業穩定津貼期間，申請人原投保就業於總公司，惟在投保不中斷情況下，被就業機構調派投保至分公司，是否可領取穩定津貼？</p>	<p>依公司法第 3 條第 2 項規定：「本法所稱本公司，為公司依法首先設立，以管轄全部組織之總機構；所稱分公司，為受本公司管轄之分支機構。」，分公司屬總公司之分支機構，應視為同一就業機構，適用領取津貼規定。</p>	<p>107 年 10 月 5 日訂定。</p>
2	<p>榮民服務處推介退除役官兵</p>	<p>一、請受理榮服處要求申請人要求就業機構開立職前訓練相關證明，於申請時</p>	<p>107 年 10 月 5 日訂</p>

	<p>成功就業於 A 機構，該員於 7 月 31 日參加 A 機構所辦職前訓練講習(僅投保 3 日勞保)，於 107 年 8 月 10 日正式投保就業上工，是否與本方案「於同一就業機構離職未滿一年再就業」規定不符？</p>	<p>一併檢附，經審屬實即可辦理核發津貼。</p> <p>二、各受理申請機構如有上開類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入當月現場查核重點案件，並將查核事實撰寫於訪查紀錄表，併同申請文件辦理審查，符合資格始核予津貼。</p>	<p>定。</p> <p>107 年 12 月 18 日修正。</p>
3	<p>榮服處推介退除役官兵至 A 公司，A 公司卻以 B 公司為其辦理投保，造成榮服處推介公司與投保公司不一致情形，影響申請權益。</p>	<p>推介機構與投保機構不一致情形，依本會 107 年 9 月 6 日第 31 次就學就業工作協調聯繫會議決議作法如下：</p> <p>一、開立推介卡職訓中心或榮服處應依需求個管服務實施計畫規定，於成功媒合就業投保日起 45 天內辦理系統結案歸檔，結案前發生推介機構與投保機構不一致情形，經瞭解為雇主恣意另投保它公司，請於系統輔導歷程載明輔導實況紀錄，原推介卡僅需更正為實際就業機構，且更正人應簽章證明，上開情形之投保機構轉換以一次為限。</p> <p>二、請職訓中心及榮服處於開立推介卡時，務必於個管系統詳實載開立時間、機構名稱等，於結案歸檔時亦須查詢社會保險投保紀錄，以核對機構名稱一致性，俾利即時更正，避免影響退除役官兵權益。</p> <p>三、各受理申請機構如有上開類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入每月現場查核重點案件，並將情形撰寫於訪查紀錄表，併同申請文件辦理審查，符合資格始核予津貼。</p>	<p>107 年 10 月 5 日訂定。</p>
4	<p>部分大型公司係透過人力派遣公司(下稱人</p>	<p>受僱退除役官兵有於同一就業機構任職事實，惟於受僱初期係投保於人派公司，且於工作滿一定期限後，始轉投保成要派公司正</p>	<p>107 年 10 月 5 日訂定。</p>

	<p>派公司)協助徵才，人派公司於徵才時，係以要派公司名義實施，惟錄取後投保於人派公司，並須於工作滿一定期限後，始轉投保成要派公司正式員工，導致受僱者雖持續於要派公司工作，然產生投保機構不連續情形，影響申請權益。</p>	<p>式員工情事，作法如下：</p> <p>一、請申請人要求人派公司或要派公司開立持續就業於同一就業機構證明，並於申請時併同提供必要文件，上開情形之投保機構轉換以一次為限。</p> <p>二、各受理申請機構如有上開類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入當月現場查核重點案件，並將情形撰寫於訪查紀錄表，併同申請文件辦理審查，符合資格始核予津貼。</p>	
5	<p>申請人由人力派遣公司(下稱人派公司)派至要派公司任職，但要派公司每年須重新辦理招標，致隔年申請人雖持續在同一就業機構任職，但就業保險投保單位並非同一家公司，上開情形是否可續領津貼?</p>	<p>受僱退除役官兵有於同一就業機構任職事實，惟因就業機構年度招標換約因素，導致就業保險投保單位不連續情形，作法如下：</p> <p>一、請申請人要求人派公司或要派公司開立持續服務於同一就業機構證明，並於申請時一併檢附辦理審查，上開情形之投保機構轉換以一次為限。</p> <p>二、各受理申請機構如有上開類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入當月現場查核重點案件，並將查核事實撰寫於訪查紀錄表，併同申請文件辦理審查，符合資格始核予津貼。</p>	<p>107年11月7日訂定。</p>
6	<p>榮民服務處推介退除役官兵成功就業於A機構，惟該員於10月4日至16日期間，因就業機構人事作業問題，先以臨時試用方式要求前往上班，並在</p>	<p>一、受理榮服處應請申請人檢附就業機構開立註記『本公司因人事作業需要，先於試用期上班日當日辦理加退保在案。』證明，其就業日係以正式投保上班日起算。</p> <p>二、各受理申請機構如有上開類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入當月現場查核重點案件，並將查核事實撰寫於訪查紀錄表，併同申請文</p>	<p>107年12月18日訂定。</p>

	<p>該員有上班日始予當日投保(假日即未予投保),導致該員於10月17日正式投保上工時,發生前有投保於同一就業機構紀錄及投保不連續情況發生,上開案例是否須適用本方案「於同一就業機構離職未滿一年再就業」規定?</p>	<p>件辦理審查,符合資格始核予津貼。</p>	
<p>7</p>	<p>申請人依本方案規定就業首次滿3個月(7月1日至10月31日),領有就業穩定津貼,而該申請人持續就業至11月8日,已向就業機構申請留職停薪1個月,且就業機構與申請人僱傭關係仍存續(屬持續投保未中斷狀態),是否可領取本方案津貼?</p>	<p>申請人雖與就業機構存在僱傭關係,然因留職停薪或職災公傷(勞工請假規則第6條)性質之期間,未實際工作,亦未領有薪資,上開期間不符本方案推動之目的,爰津貼發給方式如下:</p> <p>一、受理榮服處應請申請人檢附依規定所開立留職停薪或職災公傷證明,並於申請時一併檢附辦理審查。</p> <p>二、津貼核發方式以投保就業日起算,至留職停薪或職災公傷前實際工作期間,如屬足月,就業期間採本問答集第一點第4項方式計算,未能足月之工作天數,須併計復職當日起算實際工作天數達30日作為復職後首月就業期間計算。後續就業足月期間計算,須依本問答集第一點第4項計算;且復職後得請領全數剩餘月份數津貼,惟津貼請領期間留職停薪以一次為限,第二次留職停薪不得再請領剩餘月份數津貼,職災公傷則未予限制。 (如附件6)</p> <p>三、另留職停薪或職災公傷後復職之就業日須在該就業機構首次就業日起算12個月內(採本問答集第一點第4項方式計算),如超過期間即不再核發該項</p>	<p>107年12月18日訂定。 108年1月16日修正。</p>

		<p>就業穩定津貼。</p> <p>四、各受理申請機構如有上開類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入當月現場查核重點案件，並將查核事實撰寫於訪查紀錄表，併同申請文件辦理審查，符合資格始核予津貼。</p>	
8	<p>申請人依本方案規定成功受僱就業機構，惟就業機構要求先參加公司所辦職前訓練，並投保該就業機構所屬訓練中心，訓練期間結束後，再轉投保於就業機構，故訓練期間是否屬本方案所定就業期間，領取就業穩定津貼？</p>	<p>一、職前訓練在性質上應屬訓練一部分，並非在公司指揮下執行勤務，如訓練期間雙方尚未成立勞動契約關係，並不適用勞動基準法，該期間發給之生活津貼可低於基本工資，又如終止契約亦不受勞動基準法第 11、12、13、14、20 條拘束，縱訓練期間公司為新進人員投保，不因此成立勞動契約關係。惟新進人員可證明訓練期間已有工作的事實，則雙方已成立勞動契約關係，應適用勞動基準法各項規定。(最高行政法院 107 年度判字第 298 號判決、高等法院 98 年度勞上更(一)字第 6 號民事判決、勞動部(組改前為行政院勞工委員會)102 年 5 月 6 日勞動 2 字第 1020125800 號函參照)</p> <p>二、承上，職前訓練期間可否領取本方案津貼，各受理機構應要求申請人提出訓練期間已經有工作事實證明(例如勞動契約明確載明、就業機構出具之出勤證明等)，且須確認訓練期間雇主所發給之給付屬「薪資」，而非「津貼」，始可發給本方案津貼；如確認訓練期間無僱傭關係存在，可視為無業狀態。</p> <p>三、各受理申請機構如有上開類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入當月現場查核重點案件，並將查核事實撰寫於訪查紀錄表，併同申請文件辦理審查，符合資格始核予津貼。</p>	<p>107 年 12 月 18 日訂定。</p>
9	<p>職業訓練訓後就業穩定津貼中，屬訓後創業</p>	<p>本方案要求申請人繳交薪資證明，目的在確認申請人持續就業事實要項之一，然屬訓後創業者(雇主)如無法開立本身之薪資證</p>	<p>107 年 12 月 18 日訂定。</p>

	者(僱主)，依本方案規定係須繳交薪資證明，惟因所創公司無法開立薪資證明，可否領取本方案津貼？	明，受理機構應要求申請人繳交下列資料以佐證持續就業(營運)事實： (一)商業登記證明文件、公司登記證明文件或其他主管機關核發之開(執)業許可證影本。 (二)最近一期完稅證明。	
10	申請人就業機構屬公務機關，於就業後，被指派至其他公務機關；或經離職後，就業於其他公務機關，且投保機構亦轉換，如何認定可否領取本方案津貼？	申請人就業機構屬公務機關者，因主體判定性質與民間機構不同，具「上、下機關」、「平行機關」等性質，各機關間人員之僱傭、調度亦具備彈性，考量其獨特性，爰申請人之就業機構屬公務機關，應由其與機關所簽訂之勞動契約或公務機關出具之證明，判定是否具備人員轉移條件，如勞動契約已載明於契約僱傭期間，得由機關指派至相關機關，雖投保機關轉換，可認定為同一就業機構持續就業，並領取就業穩定津貼，反之如所簽訂勞動契約不同，可認定為不同就業機構，作法如下： (一)認定為同一就業機構：請申請人提供公務機關僱傭期間，得由機關指派至相關機關就業之勞動契約或公務機關所出具證明予以佐證。 (二)認定為不同就業機構：請申請人提供與兩個不同公務機關所簽訂之勞動契約予以佐證。 (三)各受理申請機構如有上開類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入當月現場查核重點案件，並將情形撰寫於訪查紀錄表，併同申請文件辦理審查，符合資格始核予津貼。	108年6月19日訂定。
11	領取就業穩定津貼期間，申請人原投保就業之機構，在投保不中斷情況下，被就業機構轉換投保至其他機構，是否可領取穩定津貼？	退除役官兵符合本方案規定成功就業，後續就業機構變更申請人投保單位(投保期間未中斷)，原投保就業機構負責人(依公司法第8條第1項或商業登記法第10條第1項規定)，與投保單位轉換後之就業機構負責人為同一人，作法如下： (一)請榮服處協助查詢申請人原投保就業機構及轉換投保後就業機構之商工登記公示資料或稅籍登記資料證明(查詢	108年12月11日訂定。

		<p>網址：經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務網站、財政部稅務入口網/線上服務/公示資料查詢/稅籍登記資料公示查詢)，並要求申請人提供出勤紀錄予以佐證。</p> <p>(二)各受理申請機構如有上開類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入當月現場查核重點案件，並將查核事實撰寫於訪查紀錄表，併同申請文件辦理審查，符合資格始核予津貼。</p>	
12	<p>申請人於就業期間，原投保就業機構經改組或轉讓，並商定留用申請人，致投保機構轉換，在投保不中斷情況下，是否可領取就業穩定津貼？</p>	<p>退除役官兵符合本方案規定就業，持續就業期間因就業機構改組或轉讓，其經商定留用，致有投保單位轉換情形時(投保期間未中斷)，作法如下：</p> <p>(一)查勞動基準法第 20 條：「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」。又其所稱改組或轉讓係指事業單位依公司之規定變更其組織型態，或其所有權(所有資產、設備)因移轉而消滅其原有之法人人格，又或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言(行政院勞工委員會(現已改制為勞動部)87年5月28日(87)台勞資二字第 021214 號函示意旨參照)。</p> <p>(二)如申請人符合上開勞動基準法第 20 條所定之商定留用之情形，請申請人提供就業機構所開立商定留用證明，並載明新雇主繼續予以承認之工作年資，併檢附領取津貼期間出勤紀錄為佐證。</p> <p>(三)申請人之商定留用與勞動基準法第 20 條規定不符者，例如：原投保單位仍存續中……等情形，縱有就業機構開立之商定留用證明，亦不得適用本項規定領取就業穩定津貼。</p>	<p>109 年 10 月 15 日訂定。</p>

		(四)各受理申請機構如有上開類案發生，應配合本會辦理促進退除役官兵穩定就業方案審查結報注意事項規定，列入當月現場查核重點案件，並將查核事實撰寫於訪查紀錄表，併同申請文件辦理審查，符合資格始核予津貼。	
四、其他			
1	第二類退除役官兵申請津貼時，已屆輔導期限，津貼如何發給？	<p>津貼發給方式如下：(如附件 7)</p> <p>一、第二類退除役官兵在輔導期限依本方案規定訓後或推介就業在同一就業機構連續就業首次滿 3 個月後，得於次月起提出就業期間 3 個月津貼申請。如在首次滿 3 個月就業期間屆滿輔導期限，則核發輔導期屆滿日當月份津貼。</p> <p>例：某第二類退除役官兵經推介於 2/15 就業，並持續就業至 5/14 滿 3 個月領取津貼條件，惟該員於 4/1 滿輔導期，依規定發給前 2 個月(2/15~4/14)津貼 8,000 元(4,000 元*2 個月)。</p> <p>二、第二類退除役官兵首次就業滿 3 個月後，持續就業在同一就業機構，未再滿 3 個月離職，但滿 1 個月以上，則依上述規定核發輔導期屆滿日當月份津貼。</p> <p>例：某第二類退除役官兵經推介於 4/13 就業，並持續就業至 7/12 滿 3 個月已領取津貼，嗣後該員持續就業於 9/18 離職(7/13~9/12 又滿就業 2 個月)，又該員 9/1 滿輔導期限，依規定再發給離職前 2 個月津貼(7/13~9/12)津貼 8,000 元(4,000 元*2 個月)。</p>	107 年 7 月 18 日訂定。
2	在領取訓後就業穩定津貼期間後自願離職，是否可再領取推介就業穩定津貼？	依本方案規定，領取本項津貼之同一就業機構就業期間不得中斷，離職後不得再領取，惟未限制後續不得申請推介就業穩定津貼，爰於離職後可依規定申領推介就業穩定津貼，而訓後就業穩定津貼已屬不得領取狀態，嗣後不可再離職參加全日制訓練領取訓後就業穩定津貼，推介就業穩定津貼亦同。	107 年 7 月 18 日訂定。
3	領取就業穩定津貼期間，可否	一、本案因涉及國軍退除役官兵輔導條例施行細則第 3 條規定：「本條例輔導之退	107 年 10 月 5 日訂

	<p>同時適用本會其他就學、職訓相關補助?</p>	<p>除役官兵，除就醫外，合於就業、就養、就學之規定者，在同一時期以申請輔導安置一項為限。」，爰同一時期不可同時適用。</p> <p>二、為使退除役官兵充分瞭解自身權益，請各榮服處及職訓中心於開立推介卡、民眾諮詢及接受申請等確實宣導。</p>	<p>定。</p>
<p>4</p>	<p>國軍退除役官兵輔導條例施行細則(下稱輔導條例施行細則)第3條規定：「本條例輔導之退除役官兵，除就醫外，合於就業、就養、就學之規定者，在同一時期以申請輔導安置一項為限。」，爰同一時期不可同時適用就業、就養、就學輔導安置，如個案於領取就業穩定津貼期間，發生與就學或職訓期間部分重疊情形，作法為何?</p>	<p>一、依本方案規定，津貼請領期間計算始末略以「於就業機構就業日起算，連續就業滿3個月始得申請，就業期間不中斷，可領取12個月份數津貼」，故請領津貼須自就業投保日起連續就業滿3個月，始得請領首次津貼，並持續就業不中斷，以申領後續津貼。</p> <p>二、個案於領取就業穩定津貼期間，發生與就學或職訓期間重疊，辦理方式如下： (一)先就學或職訓，後續就業態樣：(如附件8) 如退除役官兵已先申請就學或職訓輔導安置，致投保就業始日起即與就學或職訓期間發生重疊，依輔導條例施行細則第3條規定，此種情形自始即不得適用本方案，故不得申請就業穩定津貼。 (二)就業期間發生就學或職訓態樣：(如附件9) 1、本方案就業期間原則係採就業日起連續計算方式，故申請人已符合就業滿3個月要件後，申請人欲另申請本會就學或職訓輔導安置，得簽立不申領就業穩定津貼聲明書(如附件10)，於接受本會就學或職訓輔導安置同時，放棄於同一機構後續就業期間之剩餘津貼申請，並申領放棄前就業期間已足月之津貼，俾符合輔導條例施行細則第3條規定。 2、申請人尚未符合本方案就業滿3個月要件，即發生就學或職訓輔導安置，因不符要件，後續僅得就其中一項提出申請，如退除役官兵係針對就學或職訓輔導安置提出申請，請榮服處要求申請人簽立不申領就業穩定津貼聲</p>	<p>109年2月25日訂定。</p>

		<p>明書(同附件 10)，放棄後續之津貼申請。</p> <p>(三)先就業，後續就學或職訓態樣：(如附件 11)</p> <p>本方案就業期間原則係採就業日起連續計算方式，故申請人已符合就業滿 3 個月要件後，於續領津貼期間，申請人欲另申請本會就學或職訓輔導安置，得簽立不申領就業穩定津貼聲明書(如附件 10)，於接受本會就學或職訓輔導安置同時，放棄於同一機構後續就業期間之剩餘津貼申請，並申領放棄前就業期間已足月之津貼，俾符合輔導條例施行細則第 3 條規定。</p>	
5	<p>部分退除役官兵欲申請本方案津貼，卻不瞭解方案內容細部規定，導致喪失權益，可否製作申請注意事項提供宣導?</p>	<p>一、已製作海報、廣告文宣及懶人包，可於本會全球資訊網/主要服務/就業服務/促進退除役官兵穩定就業方案項下下載使用。</p> <p>二、另為使退除役官兵深入瞭解，製作申請注意事項如附件 12，請各機構加以運用。</p>	<p>107 年 11 月 7 日訂定。</p>
6	<p>本會(含所屬機構)、勞動部及各級政府所辦全日制職業訓練，如結訓證書已載明「全日制」，是否仍須要求申請人提供本方案附件五「全日制班隊證明」。</p>	<p>一、「已退官兵參加會外職訓班隊」及「屆退參訓官兵」須提供全日制班隊證明，目的係本方案已參照勞動部定義，全日制班隊應符合職業訓練期間一個月以上、每星期訓練四日以上、每日訓練日間四小時以上、每月總訓練時數達一百小時以上之要件，故須申請人提供佐證，以符上開規定。</p> <p>二、本會及所屬機構所辦全日制職業訓練，已要求職訓班隊如符合上開要件，結訓證書須註明「全日制」字樣，俾利後續津貼審查作業，故為簡化作業，申請人參加本會及所屬機構所辦全日制職訓班隊可免附本項證明。</p> <p>三、另本會全日制要件係參照勞動部標準訂定，故勞動部及所屬機構辦理之全日制職業訓練班隊亦可免附本項證明。</p> <p>四、其餘各級政府及民間機構所辦全日制職業訓練班隊，因無參照標準，結訓證書</p>	<p>108 年 12 月 11 日訂定。</p>

		所載全日制是否符合相關要件仍具疑慮，故為利審查，仍請申請人依規定繳交本項證明。	
7	領取就業穩定津貼期間，申請人因具有國軍退除役官兵輔導條例第 32 條所定停止權益之情形，其津貼發給方式？	<p>申請人領取就業穩定津貼期間發生停權事項，津貼發給方式如下：</p> <p>(一)就業前發生停權：(如附件 13) 退除役官兵投保就業日前已復權，榮服處應依本方案規定審查後核予津貼，倘尚未復權，則依規定不予核發津貼。</p> <p>(二)就業期間發生停權：(如附件 14) 1、投保就業日起至停權前實際就業期間如屬足月，就業期間採本問答集第 1 點第 4 項(曆法計算法)方式計算，停權跨月就業期間不列計，自復權日起，依本問答集第 1 點第 4 項方式重新計算滿足月就業期間，並併計停權前就業期間。 2、復權日須在該就業機構首次就業日起算 12 個月份內(採本問答集第一點第 4 項方式計算)，如超過期間即不再核發就業穩定津貼，且申請人可領津貼月份數總額，須扣除停權跨月就業期間月份津貼。</p> <p>(三)就業後發生停權：(如附件 15) 退除役官兵投保就業期間未停權，並已符合本方案申請要件，惟提出申請時，屬停權狀態，依國軍退除役官兵輔導條例第 32 條規定，不予核發津貼。</p>	109 年 2 月 25 日訂定。

註：問答集所列個案，均本於申請人最大權益考量，採較大彈性方式辦理，惟各受理機構應確實依規定完成訪查確認，如有不實將據以追究相關責任。