

# 報名參訓資格審查切結書

本人\_\_\_\_\_報名參加(嘉藥學校財團法人嘉南藥理大學)辦理(中式餐飲培訓班)訓練，已詳閱招生簡章規定，並已確認本人非在職勞工、自營作業者、公司或行(商)號負責人，且符合下方報名身分及報名資格，並確實勾選無誤。如有不實，本人願意放棄參加筆試、口試、錄訓及申請職業訓練生活津貼資格，並負一切法律責任。

## 報名身分：

一、本人報名身分為：(下列選項請擇一勾選)

- 年滿 15 歲以上失業或待業勞工，無勞保加保紀錄。  
年滿 15 歲以上失業或待業勞工，加保職業工會、農會或漁會，惟確實無工作。

## 報名資格：

二、學歷：(下列選項請擇一勾選)

- 報名之班級未具有學歷限制。  
具備報名班別所規定需具備學歷之畢業證書、證明文件。

三、工作經驗或證照：(下列選項請擇一勾選)

- 報名之班級未具有工作經驗或證照限制。  
具備報名班別所規定之工作證明文件、技術士証照。

## 聲明事項

四、就業保險被保險人非自願離職者身分：(下列選項請擇一勾選)

- 本人具有就業保險被保險人非自願離職者身分。  
本人未具有就業保險被保險人非自願離職者身分。

五、本人已充分瞭解下列規定，不得免責：(下列選項請擇一勾選，勾選“否”者，不得報名)

是 否

- 報名學員如有下列情事之一者，不予錄訓【下列參訓歷史統計範圍以參加本署及分署自辦、委外或補助辦理之職前訓練課程或班次為限】：
  - (1)報名班次之報名截止日尚處於前次結訓班次之訓後 90 日就業輔導期間。
  - (2)開訓日前一年內曾參加職前訓練課程，且因請假、曠課時數或其他可歸責於學員事由而被退訓。
  - (3)開訓日前二年內重覆參加相同班名之職前訓練課程(含中途離、退訓，但不含遞補期限內離訓者)。
  - (4)開訓日前二年內已有 2 次(含)以上職前訓練參訓紀錄(含中途離、退訓，但不含遞補期限內離訓者)，且於提前就業或結訓後 90 日內均無就業效果或紀錄。但可提供開訓日前二年內確有投保勞工保險(不含職業工會、農會、漁會及公法救助關係領取津貼之保險者)之受僱事實證明文件者，不在此限。
- 同時具有符合「就業保險法」第 11 條規定非自願離職者身分及「就業服務法」第 24 條第 1 項各款所列特定對象失業者身分時，應依「就業促進津貼實施辦法」規定，優先以就業保險被保險人非自願離職者身分請領「就業保險法」所定之職業訓練生活津貼，惟未能於報名之班次開訓前確認身分為就業保險被保險人非自願離職者，得依規定請領「就業促進津貼實施辦法」所定之職業訓練生活津貼。但如發現 2 年內曾領取「就業保險法」及「就業促進津貼實施辦法」職業訓練生活津貼合計超過 6 個月者(身心障礙者為 12 個月)，將依規定追繳溢領之「就業促進津貼實施辦法」職業訓練生活津貼。

此致

嘉藥學校財團法人嘉南藥理大學

立切結書人：

(簽章)

身分證統一編號：

法定代理人：

(簽章)(未滿二十歲之未成年者須經法定代理人(父母或監護人)同意)

聯絡地址：

聯絡電話：

中華民國 年 月 日

## ※就業保險法相關條文

第 11 條 本保險各種保險給付之請領條件如下：

- 一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
- 二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。
- 三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。
- 四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、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。

## ※就業服務法相關條文

第 24 條 主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：

- 一、獨力負擔家計者。
- 二、中高齡者。
- 三、身心障礙者。
- 四、原住民。
- 五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。
- 六、長期失業者。
- 七、二度就業婦女。
- 八、家庭暴力被害人。
- 九、更生受保護人。
- 十、其他經中央主管機關認為有必要者。

前項計畫應定期檢討，落實其成效。

第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

## ※勞動基準法相關條文

第 11 條 非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

第 13 條 勞工在第 50 條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

第 14 條 有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

第 19 條 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

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 16 條規定期間預告終止契約，並應依第 17 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。