藝術即勞動

藝文工作者勞動權益實用手冊



臺北市藝術創作者職業工會 編



前言

各位藝文工作者，大家好：

藝術創作往往從熱情開始，但支撐作品完成的，從來不只是熱情。一次排練、一張設計圖、一場演出，以及無數次討論、修改與協調，背後都是具體而真實的勞動。選擇藝術作為工作，也不代表必須放棄工作者應有的權利。

合理的報酬、清楚的契約、休息時間、安全的工作環境、對創作成果的權利，以及免於歧視與不當對待，都應是每一位工作者的基本權益。

這本手冊整理了勞動法規、契約與著作權、職業安全衛生及工作現場常見問題，希望讓大家在合作開始前，多一點判斷與協商的依據；遇到不合理條件、危險環境或權益受損時，也知道可以拒絕、詢問並尋求協助。

我們也知道，藝文工作的低薪、不穩定與權力不對等，不可能只靠個人「更懂得保護自己」就能解決。許多勞動權利，都是工作者彼此支持、集體共同爭取而來。

我們期待，藝文工作者談報酬、談工時、談契約與安全，不再被視為不夠熱愛藝術。好的藝術環境，不只要讓作品發生，也應讓創作的人能有尊嚴、安全而長久地工作下去。

願這本手冊，成為大家工作路上的一份支持。

《台灣藝術工作權利史》 影片→

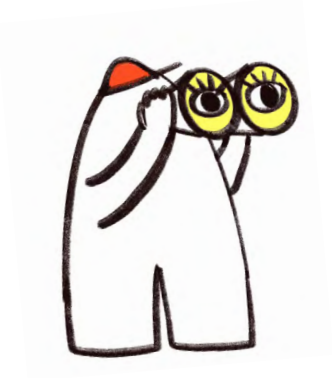
快速索引 | 先看四大主題

1 勞動

工作關係判斷：僱傭、承攬與委任 1-2
工資、工時、加班與常見休假 3-4
資遣與離職 5
社會保險有哪些 6
常見勞資爭議處理方式 7

2 契約

接案工作者為什麼要簽約 9
常見簽約困境 10
合約基本架構 11-12



3 著作權

肖像權與著作權 13-14
著作權兩大面向：人格權、財產權 15-16
著作財產權授權一表道破 17
專屬授權與非專屬授權 18
不同關係下的著作權歸屬 19
文化藝術工作者及事業著作權保障辦法 20

4 職安

什麼是職業災害 ／ 職業病 21
藝術產業常見職安危害情境 22
發生職災時，雇主與勞工要注意什麼 23
藝文產業的性騷擾與性侵害 24

更多資源

求助資源：法律諮詢、性平專區 25
藝創工會合約範本與圖文懶人包 26
入會方式與會員資源 27-28

我是哪一種工作關係？
僱傭還是承攬

什麼是僱傭關係？

勞工受雇主僱用，在具有從屬性的僱傭關係下提供勞務。

從屬性判斷：
符合越多，越接近僱傭關係

人格從屬性	員工服從雇主指揮監督，並有接受懲戒或制裁的義務。
經濟從屬性	員工為雇主工作，並獲得報酬。
組織從屬性	員工納入雇主的生產組織體系，並與同事分工合作。

從屬性檢核表
完整版請掃描

什麼是承攬關係？

指由「承攬人」為「定作人」完成一定之具體工作成果；完成約定的工作內容才可獲得報酬。

重點在成果

以完成特定成果為目標工作，過程較自主。

承攬人可自行決定工作時間、方式與流程。

通常會有驗收

依約定標準驗收，完成後才給付報酬。

注意：假承攬，真僱傭

常有雇主，以承攬或委任作為契約名稱，但重點不是契約標題，出現爭議時，會以實際上是否有從屬性的勞動關係判斷。

工作關係判斷表：
僱傭、承攬、委任怎麼分？

	委任	承攬	僱傭
法律依據	民法第 528 條	民法第 490 條	民法第 482 條 民法第 484 條 勞基法第 2 條 勞基法第 3 條
締約目的	一方委託他方處理事務。	一方為他方完成一定工作，他方給付報酬。（民法第 490 條）	一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬。
當事人	委任人 受任人	定作人（業主） 承攬人	僱用人（雇主） 受僱人（員工）
給付報酬	是否提供報酬，或以特定成果為給付報酬之要件，視當事人間約定內容。	以完成工作為給付報酬之要件（無論提供勞務之時間長短）。	縱使提供的勞務未達預期結果，有依約提供勞務即須給付報酬。
常見實例	畫廊經紀人 出售作品	接案設計師	咖啡廳職員



工資、工時、加班：先知道底線



以下主要適用於僱傭關係；若為承攬、委任關係，請先回到1、2頁工作關係判斷。

工資

- 工資：勞工因工作而獲得的報酬。
- 工資由勞資雙方議定，但不得低於法定最低工資。
- 基本工資是正常工作時間內的最低報酬。
- 基本工資不包含加班費。

基本工資	
月薪	29,500 元
時薪	196 元

資料更新：2026.08
最新數字 →

工時

- 工時：勞工提供勞務、受雇主指揮監督的時間。
- 超過正常工時，則涉及延長工時與加班費。

工時規定	時數
每日正常工時	8 小時
每週正常工時	40 小時
一日工時上限（含加班）	12 小時
每月延長工時上限	46 小時

加班費

超過正常工作時間後，依法應另外給付的工資。

平日延長工時	加班費
第 1–2 小時	A × 1 ⅓ 以上
第 3–4 小時	A × 1 ⅔ 以上

A ＝平日每小時工資額

休息日、國定假日出勤，加班費算法不同，請參考加班費試算系統 →

常見休假類型

例假日與休息日

- 每 7 天裡，原則上要有一天例假日及一天休息日 (一例一休)。
- 例假日，原則上雇主不能要求出勤。
- 休息日，雇主徵得勞工同意後可出勤，應給加班費。



國定假日

依法律放假之紀念日、節日。
目前勞工每年有 16 日國定假日。



特休

- 當勞工隨工作年資增加，雇主應給予有薪休假，由勞工自主排定。
- 特休日期以勞工排定為原則，雇主不得拒絕給假，也不可強迫勞工預先安排全年度特休日期。
- 若勞工特休未休完，雇主應發給工資。
- 部分工時人員可以依比例換算特休日數。

請假

因事、病、婚、喪、生理、職災等事由請假，各事由的薪資計算方式不同。



常見假別速查

最新假別天數與規則→

資遣與離職：雇傭關係終止時要注意



離職	勞工主動請辭，需依年資提前預告。
資遣	雇主不得任意資遣勞工，資遣屬於「最後手段」。雇主必須先針對勞工狀況實施改善措施，若確實無法改善，且符合《勞基法》第 11 條事由（如業務緊縮、歇業或裁減等），才能依法終止勞動契約。

雇主要資遣員工，要注意

- 要依員工年資依法提前預告
- 要開立非自願離職證明
- 要依法結清薪資、特休、資遣費等

如果是員工，被資遣時先確認

- 不簽自願離職單
- 可要求每週 2 日有薪謀職假，雇主不得拒絕
- 離職後 30 天內雇主須提供非自願離職證明，以利勞工申請失業給付

新制資遣費為：平均工資×年資×0.5

- 未滿一年按比例計算
- 最高給付 6 個月
- 終止契約後 30 日內發給

資遣費試算工具 →



以下情形免預告、免給資遣費：

- 勞工無故曠職達 3 日、對雇主施暴、違反勞動契約且情節重大
- 勞工自願離職
- 勞工犯罪確定

社會保險有哪些？



1. 勞保 | 勞工保險

共同保障的大水庫

遇到生育、傷病、職災、失能、死亡、老年等狀況時，可依制度請領給付。

2. 災保 | 勞工職業災害保險

保障工傷時的經濟生活

因工作受傷必須暫時停止工作而無法獲取工資時，可依法請領職業傷病給付。

3. 健保 | 全民健康保險

就醫時的基本保障

健保為強制納保；若工作時間超過三個月，且每週工時超過 12 小時，雇主就要替勞工投保。



4. 勞退 | 勞工退休金



個人退休儲蓄

受僱員工	依法由雇主每月額外提撥 **6%** 薪資至個人專戶。亦可申請另行自願提繳最多 6%。
自營作業者	可以主動申請「自願提繳（最多 6%）」當作強迫儲蓄。

5. 就保 | 就業保險

雇主應幫員工辦理投保，保障非自願離職或育嬰期間的經濟生活。



注意：只要雇用 1 名員工，雇主就強制必保「災保、就保、健保」並「提撥 6% 勞退」。

→查詢我的投保狀況，包含投保情形、勞保年資、勞退專戶餘額等

勞資雙方起爭議時，需要了解哪些法律程序？

常見爭議

- 欠薪／加班費／資遣費
- 工時／休假
- 被資遣或被要求自願離職
- 職災補償
- 未依法加保勞健保／勞退
- 假承攬真僱傭

當員工認為其權益受損、有想爭取的事項，勞資雙方可採取以下幾個方式：

勞資爭議調解

勞工向地方勞工主管機關提出申請，會由政府委託民間團體或是直接指派律師、學者等人擔任調解人，協助勞資雙方溝通對話。

勞動檢查

勞工向地方勞工主管機關申訴，會有勞檢員請公司配合提出說明及相關資料，如發現有違反勞動法令將依法開罰。

勞資會議

無論是勞方還是資方，皆可要求召開勞資會議協調各自想要處理的問題。但事業單位員工人數在 **30 人以上**，雇主必須每三個月定期舉辦勞資會議與勞工溝通協調。

企業工會

如果工作單位內勞工有 **30 人以上**，就能籌組企業工會，成立後可以陪同會員進行勞動檢查、行使團體協約權，或是發起罷工。

1 | 勞動



接案工作者為什麼要簽約？

僱傭關係中工作者受《勞基法》的保障，而承攬關係雖有民法相關規定，但仍不夠詳盡，若發生爭議還是以雙方實際協議的內容為主。一份清楚的契約，可以在合作前先釐清彼此期待，也能在發生爭議時作為重要依據。
若不確定自己是否為承攬工作，請先回到 P1.2 頁工作關係判斷。

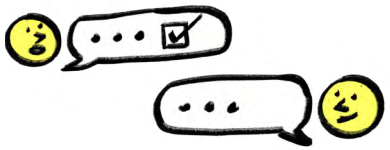
簽約的重要性

- 確認工作內容、交付方式與驗收標準
- 約定報酬、付款時間與費用負擔
- 減少臨時加工作、修改次數與責任不清
- 發生爭議時，有書面契約可確認雙方約定



契約一定要有的內容

意思表示	不一定要用法律用語，但要盡可能把想表達的意思寫清楚，主詞不可省略。
當事人	一份書面契約須包含當事人的身分資訊、聯繫方式。
契約標的	也就是當事人交易的項目。



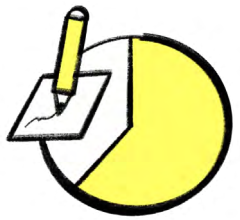
只要雙方合意，口頭約定也是契約，但日後舉證較有爭議，建議簽訂書面契約；若暫時不能正式簽約，也要保留 Email、通訊軟體等文字紀錄。

藝文工作常見的簽約困境

根據藝創工會 2024 年勞動調查，

64% 工作者不一定會簽工作契約。

當前的簽約率偏低、合作急促與資訊不對等，常讓工作者在沒有保障下開始工作。





產業現況

- 在未簽約的情況下工作
- 工作到一半或結束後才簽約
- 擔心失去工作機會而接受不合理的條件
- 對契約類型及權利義務不清楚



可能衍生的問題

- 模糊的薪資與工作內容
- 工作完成後領不到報酬或被拖欠
- 案子中途取消而做白工
- 因未簽約導致遭遇職災時無保障

有簽約不代表一定沒有問題，但能先把合作條件寫清楚，仍是降低風險的重要第一步。



合約的基本架構怎麼看？

簽約前先看懂幾個常見欄位，有助於確認合作內容、權利義務與風險。
請仔細審閱條款內容；若有疑問、不清楚或不同意的地方，應先提出討論與修改。

審閱期

簽名前要保留閱讀時間，確認每一條內容；有疑問時，應提出修改或協調。文化部建議，契約簽訂前宜有一定日數之合理期間，例如三日至七日。



合約當事人

先看清楚甲方、乙方是誰，姓名／單位名稱、負責人與聯絡方式要明確。若一方未成年，要有法定代理人的同意。



合約期間

合約生效日期與存續期間。也可能包含自動續約或延長機制。

工作項目與履約範圍

包括工作職務、時間、地點、交付成果等資訊。驗收標準要盡量明確，避免後續認知落差。

報酬與給付

報酬金額、支付時間、支付方式，以及一次給付或分期給付等安排。

修改規範與條件

修改次數、修改幅度與修改費用等。

費用負擔

材料、交通、住宿或行政等相關費用由誰負擔。



保險

投保類型、範圍、期間、金額，以及保費由誰負擔。



保密義務

哪些資訊需要保密、誰要遵守、保密多久等。



違約責任

約定違約的事由以及法律責任。例如：未依約付款、未完成工作或臨時取消合作的責任。



終止與爭議處理

約定合約終止的事由、方式，以及終止後的權利義務、發生爭議時的管轄法院與準據法。



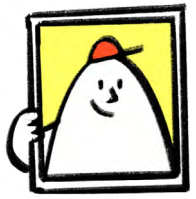
著作權約定

約定藝文工作者創作與作品之著作權歸屬。詳細著作權與肖像權條款請參閱 P.13、14

肖像權

什麼是肖像權？

「肖像」主要涉及可辨識的個人特徵，是人格權的一部分。



藝文工作中常見情境

在藝文工作中，排練、演出、教學、宣傳、側拍與影像紀錄，涉及演員、舞者或其他工作者的外貌呈現，均受肖像權保護。



為什麼要先說清楚？

同意被拍攝，不一定等於同意影像可以任意發布、公開或持續使用。最好在合約或相關附件中事先約定清楚。



可以參考什麼文件？

如涉及影像拍攝與使用，可參考藝創工會合約範本中的「肖像授權使用同意書」。



藝創工會合約範本請參考 P.26

著作權與肖像權是不同的權利。一張演出照片，可能同時涉及照片的著作權，以及照片中人物的肖像權。

著作權

什麼是著作權？

著作權是法律對創作成果提供的保障。

原則上，作品一旦完成，著作人就享有著作權，不需要另外登記或註冊。



誰是著作人？

原則上，實際完成創作的人就是著作人。



什麼是著作？

著作權保護的是人類所做具有原創性、且已具體表達出來的成果，例如：劇本、音樂、舞蹈編排、攝影作品、視覺設計、美術裝置。



什麼不是著作？

單純的想法、概念、題材、方法，或尚未具體表達的創作發想，不屬於著作權保護範圍。



著作權的兩大面向：人格權與財產權



著作人格權

「著作人格權」是指當創作完成時，
創作者對於其著作所擁有的精神上利益與權利，
不能讓與或繼承，包含：

姓名表示權

著作人於著作之原件、重製物被使用時，有表示其本名、藝名或不具名之權利。



公開發表權

著作人就其著作享有是否公開、何時公開、如何公開發表之權利。



禁止不當變更權（禁止醜化）

著作人享有禁止他人以歪曲、割裂、竄改或其他方法改變其著作之內容、形式或名目，致損害其名譽之權利。



著作財產權

和作品如何被利用、流通、授權有關；
實務上談授權時，通常主要涉及著作財產權。



公開作品

公開展示權
美術或攝影著作，向公眾展示著作內容。

公開傳輸權
透過網路分享作品，供人閱覽或下載，使用者無論何時何地都可以取用。

公開播送權
透過電視、廣播、網路分享作品，使用者僅能於播送時間內閱聽。

公開上映權
將視聽著作向現場或現場以外之一定場所傳達著作內容，如：在電影院播放電影。

公開口述權
將語文著作，以朗誦、演講等方式進行分享。

公開演出權
以演技、舞蹈、歌唱、彈奏樂器或其他方法向現場之公眾傳達著作內容。

再現作品

重製權
以任何形式複製作品，如：影印、掃描、燒錄、翻拍。

編輯權
對一人或多人的作品進行擇選及順序編排，如：出版精選作品集。

改作權
將原作改變為新作品，如：小說改編電視劇、中文小說翻譯成英文。

流通作品

散布權
將著作之實體物提供公眾交易或流通 ，如：販賣作品、送周邊商品。

出租權
將著作之實體物租給他人。

著作財產權授權一表道破

想讓自己的作品被看見，需要授權這些項目

	純文字 （例：小說）	純語音 （例：演講）	戲劇 舞蹈 音樂	美術 攝影	視聽 影音
讓作品被現場的觀眾欣賞	唸：公開口述權 演：公開演出權		公開 演出權	公開 展示權	公開 上映權
讓作品在網路上使用	公開 傳輸權	公開 傳輸權 公開 口述權	公開傳輸權		
讓作品在電視廣播中使用	公開 播送權	公開 播送權 公開 口述權	公開播送權		
以各種方式複製作品到實體載體或數位檔	重製權				
改變作品內容另為創作	改作權				
把作品做成實體產品流通	散布權、出租權				

創作過程中，如需使用他人作品，也要取得相應的授權。

圖表改編自《12 個關於著作權保障辦法必懂的事》；專案執行單位：和鼎律師事務所

專屬授權與非專屬授權

授權前先看清楚：
創作者自己能不能用、能不能再授權他人。

專屬授權

- 在專屬授權的範圍內（通常為利用之時間、方式、地域、次數），著作財產權人將著作依約交由被授權人（他方）使用
- 被授權人擁有利用該著作之權利，也可再授權給第三人利用，不需經過著作財產權人同意。
- 著作財產權人（創作者）自己不得利用著作，也不可再授權予其他第三人利用。
- 若作品在授權期間遭侵權，通常由被授權人主張權利。

非專屬授權

- 若屬非專屬授權，著作財產權人（創作者）自己仍得利用著作，亦可再授權予其他第三人利用。
- 被授權人原則上不可將權利再授權給第三人，除非經過著作人之同意。
- 若作品遭侵權，原則上由創作者自行主張權利。



不同關係下的著作權歸屬



多人共同著作

多人共同投入創作，且**內容不可分開利用**時，為共同著作。權利原則上經全體著作人同意才得行使；若無特別約定，權利比例通常依參與程度而定，參與程度不明時推定均等。

建議投入創作前，**先約定權利比例與授權方式**。共同創作者可以選定代表人，代替全體處理授權或權利行使。



出資著作

出資委託他人完成創作，不代表當然取得全部著作權。若無契約約定，原則上仍以實際完成創作的人為著作人；**出資人則可在出資目的範圍內利用作品**。



職務著作

受雇人於職務範圍內完成的著作，若無契約約定，原則上受雇人是著作人，雇主享有著作財產權。

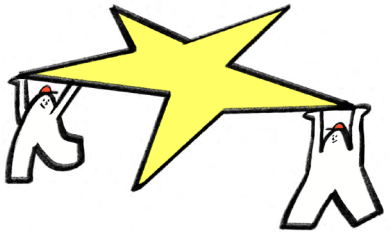
文化藝術工作者及事業著作權保障辦法

過去常見政府機關於藝文採購、補助或徵件時，要求「廠商（創作人）同意不行使著作人格權」，且「著作財產權皆歸屬於機關所有」，導致創作者權益受損，文化部為保障文化藝術工作者的創作權益，促進文化藝術事業發展，特頒佈本辦法。

本法重點：

- **約定以非專屬授權為原則取得著作財產權。**
- **取得權利應有合理對價、報酬或權利金。**
- **保障著作人的人格權，只取得實際需要的權利。**

適用於政府機關、公立學校、公營事業，以及政府捐助設立之財團法人、行政法人辦理的藝文採購、補助或徵件。



提醒：
契約文字產生爭議時，要做有利於藝文工作者的解釋。

「12 個關於著作權保障辦法必懂的事」懶人包 →

什麼是職業災害／職業病？

職業災害是指因勞動場所之建築物、機械、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。

職業災害

（I）起因	（II）對象	（III）結果
1. 勞動場所之建築物、機械、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵 2. 作業活動 3. 其他職業上原因	工作者	1. 疾病 2. 傷害 3. 失能 4. 死亡

因此祇要有（I）之任何之一項致使（II）造成（III）之任何之一結果均應為「職業災害」。含「執行職務」所發生之交通事故。

工作者包含

1. 受僱者：在僱傭關係下從事工作並獲致工資者。
2. 與事業單位為承攬關係。
3. 非受僱但受監督之工作者：無僱傭關係，但在現場受指揮監督者（如派遣工、實習生、建教生、志工）。

職業病

指在執行職務過程中暴露在某些危害因子中，累積下來導致身體產生的疾病，須經「職業醫學科醫師」評估及診斷。

藝術產業常見職安危害情境

1 物體飛落



2 高處墜落



3 跌倒



4 化學溶劑、粉塵或噪音



5 異常工時

夜間工作、輪班或長時間工作，容易造成疲勞與睡眠問題。



6 職場暴力：身體及精神

肢體攻擊或暴力事件，可能造成身體與心理傷害；言語辱罵、恐嚇或羞辱，可能造成長期心理壓力。



發生職災時，雇主與勞工要注意什麼？

雇主責任

1. 立即停止危險作業，協助勞工避難或就醫。
2. 發生重大職災時，8 小時內通報勞動檢查機構。
3. 協助勞工了解相關權益，並依法負起補償責任。
4. 職災補償：醫療費用、工資補償、失能補償、死亡補償

雇主應投保勞工職業災害保險，
未投保仍需負起相關責任，並可能面臨罰鍰。



勞工權益

1. 遇職災應立即停工，並就醫。
2. 就醫時可表明以職災勞工身分；
   必要時補具職業傷病門診單／住院申請書。
3. 可申請的權益：
   醫療復健、工傷病假、職災保險給付
   （醫療、傷病、失能、死亡、失蹤給付）



藝文產業的性騷擾與性侵害

性騷擾不僅侵犯了個人的尊嚴和自主權，也影響了工作、教育、服務或活動的正常進行。其發生並非單純源於個人的性慾或性別差異，而是與不平等的權力關係密切相關。

藝文產業中，師徒／師承制度、前輩／資深藝術家等不同權力位階關係，常成為性騷擾的溫床。過往缺乏性別教育，以及人們對於高權力者的懼怕，再加上封閉、規模小的圈子，更讓受害者噤聲、事件被壓抑。

藝創工會 2024 年《台灣藝術工作者性別平等與勞動情況調查成果》指出，性騷擾事件最常發生在工作場所和與工作相關的場合，且最常見於加害人是受害人的前輩。在私下 1 對 1 的環境中，發生頻率也極高，私密場所中的性騷擾行為更難被察覺，受害者處於更孤立的狀態。

申訴與諮詢管道請參考 P.25



可以找誰？求助與支持資源

遇到法律、性平或工作上的困難時，可參考以下資源。

臺北市藝術創作者職業工會

藝創工會法律諮詢

來信或來電洽詢
artcreator.tw@gmail.com
02-2552-9159

藝創工會網站性平專區

整理各政府機關提供的心理服務

其他可用資源

國藝會藝文法律服務平台

提供藝文法律相關諮詢與資源

和鼎律師事務所

藝文法律諮詢公益服務專案，提供藝文法律諮詢公益服務



合約範本與法規工具

藝創工會合約範本總覽｜持續更新中

範本會持續更新，請掃描 QR Code 查看最新版本下載 →

1. 視覺藝術類	藝術經紀、展覽暨銷售、展覽、作品寄售、作品租賃、商品化授權、平面設計外包、外聘策展、藝術品修復、藝術品委託製作、佈卸展技術人員、展覽製作服務等。
2. 表演藝術類	劇場技術、演出人員、劇場行政、劇場設計、編劇、舞者、導演、編舞、創作顧問、聲音設計、製作人、舞監等。
3. 音樂類	音樂授權、音樂專案外包、作詞作曲等。
4. 評論類	藝評邀稿、藝評授權等。

藝創工會合約範本使用懶人包

協助快速理解合約範本，實用重點一次掌握。

《文化藝術獎助及促進條例》第 8、12 條行政規則懶人包

契約指導原則	契約重要性、承攬／委任／僱傭差異、契約架構、著作權、報酬計算、費用負擔、保險、違約金、契約變更與履行爭議等。
勞動法規指引	與《勞基法》、《職安法》等勞動法規相關的工作規則、工作時間、休假、工資、加班費計算、社會保險、職業安全衛生、性別工作平等。

想加入藝創工會？
誰可以加入？如何加入？

凡在本會組織區域內，從事藝術創作、製作、執行、評論、策展或藝術行政工作，並有持續公開創作發表事實者，均可申請加入本會。

誰可以加入？

表演藝術 音樂、劇場、舞蹈、傳統戲曲、前衛跨界等。	**劇場設計與執行**	**視覺藝術** 平面繪畫、版畫、影像、雕塑、攝影、錄像、物體、裝置、公共藝術、設計工藝等。
藝術策展評論	**藝術行政** 藝術行政、經紀人、展覽佈置等。	**其他藝術創作** 觀念藝術、行動／行為藝術、聲音藝術、藝術電影等。

申請時需檢附可佐證創作或工作事實的相關資料。

如何加入？

1. 至藝創工會官網線上填寫申請表。
2. 準備身分證影本及創作履歷。
3. 等候理事會審核，約需 7 至 10 個工作天。
4. 審核通過後，依通知繳納會費。
5. 完成繳費，即正式入會。

掃我加入藝創工會

會員相關資源與追蹤方式

1. 會員心理諮商補助

會員尋求有證照且於機構服務之諮商心理師進行自費諮商時，可向工會申請補助。申請時請備妥申請書、紀錄表與收據。



2. 會員慰問與支持

傷病慰問金

會員遭受職業災害或普通傷病住院就醫時，以每次

2,000 元為基準 。

死亡慰問金

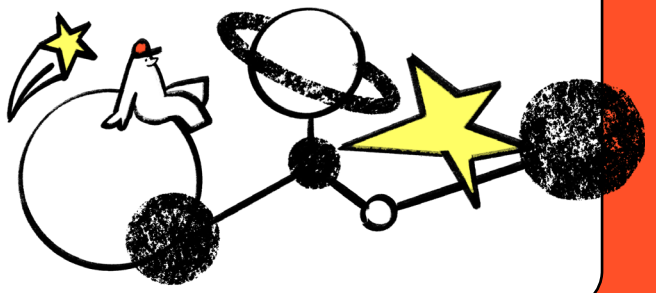
會員本人死亡，
由家屬代為申請，以

3,100 元為基準。

工會官網與社群連結

掃描 QR Code，可查看：

- 官網
- Facebook
- Instagram
- Threads
- Acupass 活動頁面



出版單位	臺北市藝術創作者職業工會
文字編撰	曾福全、程德匯、林慕真、陳姿穎、陳韋綸 謝毅弘、許鈺羚
設計師	洪湘茹





臺北市藝術創作者職業工會