

勞動條件檢查疑義解說



勞動部職業安全衛生署

中區職業安全衛生中心

報告內容

- 一. 勞動條件檢查重點(違反法令情形統計)
- 二. 勞動檢查之法令依據及應配合事項
- 三. 勞動條件檢查時應置備資料
- 四. 勞動條件檢查案例說明



一、勞動條件檢查重點(違反法令情形統計)

101至104年中部地區事業單位主要違反勞基法情形：

| 法規中文名稱 | 違反法條 | 法條中文內容 | 合計 |
|--------|------|---|-------------|
| 勞動基準法 | 0071 | 雇主應置備勞工名卡。 | 6 |
| | 0091 | 應依規定簽定勞動契約。 | 13 |
| | 0163 | 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。 | 22 |
| | 0211 | 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。 | 233 |
| | 0222 | 工資應全額直接給付給勞工。 | 489 |
| | 0231 | 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。 | 18 |
| | 0232 | 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。 | 117 |
| | 024 | 延長工作時間在第二小時以內者，工資按平日每小時工資額加給三分之一以上。再延長工作時間在二小時以內者，工資按平日每小時工資額加給三分之二以上。依三十二條第三項規定延長者按平日每小時工資額加倍發給。 | 1071 |
| | 0305 | 雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存一年。 | 635 |

101至104年中部地區事業單位主要違反勞基法情形：(續1)

| 法規中文名稱 | 違反法條 | 法條中文內容 | 合計 |
|--------|---------|---|-----|
| 勞動基準法 | 32條2項 | 雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。 | 850 |
| | 36條 | 勞工每七日中至少有一日之休息作為例假。 | 484 |
| | 37條 | 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日均應休假。 | 37 |
| | 38條 | 勞工繼續工作滿一定期間者，每年應依規定給予特別休假。 | 231 |
| | 39條 | 規定之例假、休假及特別休假工資應照給。雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。 | 572 |
| | 43條 | 勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。 | 14 |
| | 49條1項 | 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。 | 11 |
| | 55條1項 | 勞工退休金應依規定給與。 | 14 |
| | 59條1項1款 | 勞工受傷時或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。 | 33 |

101至104年中部地區事業單位主要違反勞基法情形：(續2)

| 法規中文名稱 | 違反法條 | 法條中文內容 | 合計 |
|-------------------------|---------|---|------------|
| 勞動基準法 | 59條1項2款 | 勞工因遭遇職業災害而致傷害在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。 | 105 |
| | 70條 | 僱用勞工人數在30人以上，應依規定訂立工作規則報請主管機關核備後公開揭示。 | 87 |
| | 80條 | 拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處3萬元以上15萬元以下罰鍰。 | 72 |
| | 83條 | 為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。 | 415 |
| 勞 準 行 動 法 細 基 施 則 | 21條 | 雇主依規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。 | 112 |
| | 24條1項3款 | 特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休而未休之日數，雇主應發給工資。 | 34 |
| 總計 | | | 5675 |



二、勞動檢查之法令依據 及應配合事項

勞動基準法—第十章 監督與檢查

第72條（勞工檢查機構之設置及組織）

- 中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。
- 前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

勞動基準法—第十章 監督與檢查

第73條（檢查員之職權）

- 檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。
- 檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

勞動基準法—第十章 監督與檢查

第74條（勞工之申訴權及保障）

- 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。
- 雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。

勞動基準法—第十一章 罰則

第80條（罰則）

- 拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。

勞動檢查法—第三章 勞動檢查員

第13條

- 勞動檢查員執行職務，除左列事項外，不得事先通知事業單位：
 - 一、第26條規定之審查或檢查。
 - 二、危險性機械或設備檢查。
 - 三、職業災害檢查。
 - 四、其他經勞動檢查機構或主管機關核准者。

勞動檢查法—第三章 勞動檢查員

第14條

- 勞動檢查員為執行檢查職務，得隨時進入事業單位，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員均不得無故拒絕、規避或妨礙。
- 前項事業單位有關人員之拒絕、規避或妨礙，非警察協助不足以排除時，勞動檢查員得要求警察人員協助。

勞動檢查法—第三章 勞動檢查員

第15條

- 勞動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行為：
 - 一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。
 - 二、通知有關人員提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。
 - 三、檢查事業單位依法應備置之文件資料、物品等，必要時並得影印資料、拍攝照片、錄影或測量等。
 - 四、封存或於掣給收據後抽取物料、樣品、器材、工具，以憑檢驗。

勞動檢查法—第三章 勞動檢查員

第15條(續)

- 勞動檢查員依前項所為之行為，事業單位或有關人員不得拒絕、規避或妨礙。
- 勞動檢查員依第1項第3款所為之錄影、拍攝之照片等，事業單位認有必要時，得向勞動檢查機構申請檢視或複製。
- 對於前項事業單位之請求，勞動檢查機構不得拒絕。

勞動檢查法—第六章 罰則

第35條

- 事業單位或行為人有左列情形之一者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰：
 - 一、違反第14條第1項規定者。
 - 二、違反第15條第2項規定者。



三、勞動條件檢查時應置備資料

勞動條件檢查時應置備資料@

- 依勞基法第73條及勞動檢查法第15條規定辦理。
- 事業單位配合勞動條件檢查時應提供資料：
 - 基本資料：公司、負責人、地址、電話、勞工人數…等。
 - 勞動基準法規定應置備之資料：勞工名卡、出勤紀錄、工資清冊、工作規則、84條之1約定書…等。
 - 其他必要之報告、紀錄、關係文件：勞動契約、排班表、公司人事管理規章、勞資會議紀錄、加班費計算說明…等。



四、勞動條件檢查案例說明

常見申訴案例—加班費/補休

- 公司一開始就有宣布，前三天加班是沒有加班費，是給三天的補休，不過在我們每個人都有加過一天班之後，卻又宣佈現在要加班六天以上才有加班費。由於公司片面公告更改之前談好的條件，我們大部分的人因此不想加班，因為往後要請補休，卻又有管制人數，卻又設定補休要在期限內休完，不然換算成廉價的薪資。
- 現在我在月底要掃墓，想請之前加班的補休，卻又不讓我請，只跟我說：又不是清明節，要掃什麼墓？問題是公司公佈加班表就一定要去加，不能不去，請問公司這樣隨意更改合理嗎？

加班費或假日出勤工資是否可換補休？

勞動基準法有關加給工資之規定係強制規定，其工資請求權不得事先拋棄，原則上並應於勞資雙方約定最近一期之工資給付日給付。至於勞工於延長工時或假日出勤後，如同意選擇補休並放棄請領延時工資或假日出勤工資，尚屬可行；惟有關補休標準及排定補休方式等事宜（包括未休畢時之處理原則等）仍應由勞資雙方自行協商決定。又加給工資之拋棄涉及個別勞工之重大權益，應依勞工之自由意願，始得為之。

常見申訴案例—加班補休

- ○ ○ 公司從101年1月起，加班時數都不給予加班費，都要給員工補休時數，實在很不公平。員工也沒有同意要換成補休時數。
- 公司都是強迫性加班、休假。目前公司還是有在排休假，公司也不准員工放無薪假，怕勞工局去查，真是好奇怪。等到員工都沒假可以放，叫員工要請事假，這樣很不合理。明明就是公司沒有訂單強迫員工休假，假都被公司扣光光，導致影響員工的本薪扣錢。放無薪假不會影響到員工全勤獎金，請事假會扣到全勤獎金，請派員查證。

常見申訴案例—超時不計

○○公司維修中心○○線日班，上班時間0740~1940。但領班幾乎天天叫員工留下來加班30~60分鐘不等，但公司卻沒給加班費。而且夜班都已經來上班，就站在那沒事做看日班做，那為何不給日班下班。這樣是否違反勞基法呢？反應給公司意見箱也沒回應，還是一直被留下來，懇請協助。感謝！

常見申訴案例－集會訓練不計

○○銀行○○分行員工被強制要求每週二早上八時三十分開會(晨間貼心服務)，卻不給加班費，因上班時數起算是每天早上八時五十分，身為國營事業，知法犯法，影響員工權益。

常見申訴案例一記載不實

在○○工作，早上上班，下午下班收集員工卡片進行打卡，但卻沒讓員工下班，命員工繼續將工作完成或是同班其他人員工作也都完成才可下班，嚴重影響其他人員準時下班之權益。

申訴案例1：不給予勞工加班費。

- 據該單位人資組長黃○○稱：「本單位勞工之每日正常工作時間均為7小時，月休6日。」、「本單位勞工因業務需要加班時，必須先填寫加班申請單，由主管核准，本單位規定勞工加班一律補休，不發放加班費，如勞工邱○○、張○○ XX年10至12月加班均以補休處理。」、「本單位勞工加班一律事後補休，不發給加班費，是本單位管理規定，並未經勞工書面同意，勞工也無法選擇，惟本項內規如有違反政府法令規定，本公司會改善。」

申訴案例1(續)：不給予勞工加班費

- 行政院勞工委員會98年5月1日勞動2字第0980011211號函釋：「查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第24條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長工時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間『後』，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，因為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。勞雇雙方如就該等延時工資之請求權是否業經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證。」故雇主不得強制要求勞工放棄領取延長工時工資而改以補休代替。

申訴案例1(續)：不給予勞工加班費

- 本案經查勞工邱00、張00 XX年10月分別延長工時5.5、26.5小時(如附件4員工值勤時間表、附件5加班申請單、附件6員工考勤紀錄表)，惟該單位強制一律事後補休，未給予勞工延長工時工資之請求權利，該單位未依法給付勞工延長工時工資(如附件7員工薪資單)，已違反勞動基準法第24條：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。．．．。」之規定。

申訴案例2：新年期間上班未補發薪水。

- 經查該單位勞工鐘○○於XX年1月1日(開國紀念日)、1月2日(開國紀念日之翌日)、1月22日(農曆除夕)、1月24、25日(農曆正月初二、初三)等休假日均出勤工作(如附件2)，該單位未給予補休，也未加倍發給上述法定休假日之工資(如附件3)，違反勞動基準法第39條：「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」規定。

申訴案例2(續)：新年期間上班未補發薪水。

- 經查該單位勞工鐘○○於XX年1月1日(開國紀念日)、1月2日(開國紀念日之翌日)、1月22日(農曆除夕)、1月24、25日(農曆正月初二、初三)等休假日均出勤工作(如附件2)，該單位未給予補休，也未加倍發給上述法定休假日之工資(如附件3)，違反勞動基準法第39條：「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」規定。

申訴案例3：未訂定工作規則。

- 據該單位管理部經理劉○○稱：「本單位有訂定工作規則，但並未向主管機關報備。」
- 經查該單位僱用勞工人數112人，雖已訂有員工手冊(如附件3)等規範勞動條件相關規定，惟並未報備主管機關核備，違反勞動基準法第70條第1項：「僱用勞工人數在30人以上，應依規定訂立工作規則報請主管機關核備後公開揭示。」之規定。

申訴案例4：規定員工加班須在加班後3天內提出，否則就給予駁回或不承認。

- 據該單位行政部經理林○○稱：「本單位勞工如有加班需要時，須先口頭向主管報備，經同意後於加班後3日內依實際加班時數至員工資訊網填單申報，如有逾期未申報，行政部會每週於系統整理異常報表提醒員工填單申報，另最終會在每月出勤結算前再次提醒員工填報。如員工羅○○係於101年10月5日加班2小時(21時至23時)，經異常通知後於101年10月11日補單完成加班申報。」。

申訴案例4(續)：規定員工加班須在加班後3天內提出，否則就給予駁回或不承認。

- 經查該單位確實規定勞工加班須於事發3日內填單申請(如附件1)，惟實際運作時，該單位也會另行於每週列出「出勤刷卡記錄異常報表」(如附件2)，請員工確認是否有超時未填加班等情形，如有錯誤則可進行補單(如附件3)。
- 本項申訴經查係屬勞基法施行細則第7條第2款規定有關工資之計算、結算、給付之日期與方法等勞動契約約定事項，須由勞資雙方自行協商決定，惟申訴人如仍有疑義，可循勞資爭議處理法程序向00市政府申請勞資爭議調解。

申訴案例5：僱用勞工從事護理工作，雇主暫扣前3個月專業津貼，約定於任滿3個月後發還，惟工作超過3個月後，仍未發還專業津貼。

- 據00診所督導陳00稱：「古00、張00二人分別自00年3月16日及同年3月20日受僱於本單位，試用期3個月，二人於3個月試用期滿後分別於00年7月6日及00年6月22日無預警告知雇主離職之意，並分別於同年7月7日及6月30日離職。」（出勤紀錄如附件2）

申訴案例5(續)：僱用勞工從事護理工作，雇主暫扣前3個月專業津貼，約定於任滿3個月後發還，惟工作超過3個月後，仍未發還專業津貼。

- 據00診所督導陳00稱：「依本單位人事規章作業標準書明定：『護理人員專業津貼每月6000元，但無經驗之新進人員，前三個月金額暫扣除，於試用期滿留任且簽約者，才補足其暫扣款』，惟實際執行時，只要員工試用期滿留任即會補足其3個月專業津貼暫扣款，並未強制員工須簽約才發放。另本單位人事規章也規定：『在職人員去職前一個月以口頭或書面提出，否則賠償當月所領之所有薪金。』，上述規定均於僱用古、張二員時即予口頭說明清楚，但並未立書面契約。」

申訴案例5(續)：僱用勞工從事護理工作，雇主暫扣前3個月專業津貼，約定於任滿3個月後發還，惟工作超過3個月後，仍未發還專業津貼。

- 依勞委會82年11月16日台(82)勞動2字第62018號函釋：「另查勞動基準法第22條第2項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」(如附件4)。本案經查古、張二員受僱於該單位分別工作3個月又23天及3個月又11天，均已超過3個月試用期，依勞資雙方原約定，雇主應補足(發還)古、張二員3個月專業津貼暫扣款(每月6000元，3個月計18000元)，惟該單位以古、張二員未於離職前一個月告知雇主之理由而拒不發給前項工資(薪資表如附件5)，已違反勞動基準法第22條第2項：「工資應全額直接給付勞工。」之規定。

申訴案例6：雇主只給勞工產假45天，產假期間工資只給底薪，只拿了18000元。

- 據該單位負責醫師劉00稱：「本單位因不清楚勞基法規定，所以勞工產假只給假45天，如勞工黃00於00年8月22日至00年10月5日計休產假45天，未符合勞基法產假8週規定，本單位會立即改正。」、「本單位勞工放產假期間薪資依底薪發給，如勞工黃00月薪資(不含加班費)為23000元，其中底薪18000元，本單位將45天產假薪資計27000元(18000元 x 1.5個月 = 27000元)分成3次發給，每次9000元，但第3次要發給時黃00已離職，故迄今尚未領取，現本單位瞭解要依全薪發給產假時工資，本單位會儘速依法改正。」

申訴案例6(續)：雇主只給勞工產假45天，產假期間工資只給底薪，只拿了18000元。

- 經檢視勞工黃○○產假單記載(如附件1)，產假總共45天，產假日期為00年8月22日至00年10月5日，另該單位00年8至10月份出勤班表(如附件2)亦記載，勞工黃○○係自00年8月22日起休產假，00年10月6日恢復上班，總計勞工黃○○自00年8月22日至00年10月5日計休產假45天，未達8星期，違反勞動基準法第50條第1項：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期。」之規定。

申訴案例6(續)：雇主只給勞工產假45天，產假期間工資只給底薪，只拿了18000元。

- 經檢視勞工黃○○產假單記載(如附件1)：「產假薪水只有底薪(不含全勤、年資及各項加給)」、「休完產假回來上班後，才可以領產假薪，一次領15天底薪，共分3次領取。」；另查黃○○薪資印領清冊(如附件3)，黃員月薪23000元(底薪18000元+全勤2000元+午晚班補助金3000元=23000元)，本案經查黃員係自XX年5月到職(如附件4勞工名卡)，迄產假期間(00年8月22開始)已受僱工作在6個月以上，對於產假停止工作期間之薪資，該單位係以底薪18000元發給，而非以黃員月薪資23000元發給，違反勞動基準法第50條第2項：「前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」之規定。

申訴案例7：未給特別休假。

- 據該單位負責醫師劉00稱：「本單位因不清楚勞基法，所以未給予勞工特別休假，如勞工余00年資3年，黃00年資1.5年，均未休特別休假，本單位會立即改善。」
- 經查勞工余00係自00年5月起受僱(如附件4勞工名卡)，已任滿1年以上，惟該單位未給予特別休假，違反勞動基準法第38條：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。…」之規定。

申訴案例8：大夜班10小時工時內未有休息時間，違反勞基法第35條規定。

- 經查該單位大夜班櫃檯人員(如李00於00年8月5, 15, 24, 27日)工作時間為22時至翌日8時，連續工作10小時未排定休息時間，違反勞基法第35條：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。」規定。

報告完畢

您的指教是我們進步的動力

勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心

www.osha.gov.tw

