



勞動條件檢查重點說明

職業安全衛生署

108年4月15日



簡報大綱

壹、醫療保健服務業近年勞動條件檢查概況

貳、勞檢實務說明

參、醫療保健服務業個案實例



壹、醫療保健服務業近年勞動 條件檢查概況



105至107年醫療保健服務業勞動條件檢查統計

年度	檢查場次	違反場次	違反比率% (佔總場次)	常見違反法條
105	3541	238	6.72%	1. 勞動基準法第24條 2. 勞動基準法第32條第2項 3. 勞動基準法第39條
106	1582	177	11.19%	1. 勞動基準法第24條 2. 勞動基準法第32條第2項 3. 勞動基準法第39條
107	2370	227	9.58%	1. 勞動基準法第24條 2. 勞動基準法第32條第2項 3. 勞動基準法第36條



105至107年醫療保健服務業常見違反勞動基準法樣態

違反法條	違法樣態
延長工作時間未依規定加給工資（第24條）	<ol style="list-style-type: none">1. 計算勞工加班費時，未依加成規定及將同屬工資性質的津貼、獎金及獎勵金等納入計算基準。2. 未經勞工同意，直接以補休替代加班費。3. 如門診提早下診或就診人數不如預期，要求勞工提早下班，並將勞工已累積的加班時數逕自抵扣未出勤時數。4. 交、接班時間未列工時計算。5. 於下班期間開會、辦理教育訓練，未列計加班時數。
延長工作時間超過法令規定（勞動基準法第32條第2項）	<ol style="list-style-type: none">1. 單日工時逾12小時。2. 單月時數逾46小時。3. 事業單位符合天災、事變或突發事件要件，卻未於延長工作時間開始後24小時內通知工會，或報請地方主管機關備查，致使該加班時數須計入延長工作時間時數而違反法令規定。
假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	<ol style="list-style-type: none">1. 以勞工出勤半日為由，僅加發半日工資。2. 未經勞工同意，直接以補休替代加倍工資。3. 未經勞工同意逕自進行休假日之調移，致使勞工出勤而未給付加倍工資。4. 考量業務需求或人力充足為由，要求勞工某工作日不出勤，同時逕以勞工法定休假日時數或特別休假日時數替代。



105至107年醫療保健服務業常見違反勞動基準法樣態

違反法條	違法樣態
每七日中未有二日之休息作為例假(第36條)	<ol style="list-style-type: none">1. 因勞工欲積假或人力不足之故，使勞工連續出勤逾7日以上。2. 工時制度採行四週彈性工時並實施，惟未經工會或勞資會議同意
未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項及第6項)	<ol style="list-style-type: none">1. 僅以班表作為替代出勤紀錄，並未有實際時間的記載。2. 出勤紀錄僅以小時為單位，而未實際記載至分鐘數。3. 出勤紀錄有多日缺漏，而未即時補正。4. 出勤紀錄僅有缺勤或異常才記錄。5. 以人性管理、尊重員工或經員工同意或以員工不願打卡為由，未置備出勤紀錄。6. 以高階主管職務或工作責任制為由，免於打卡。



貳、勞檢實務說明



為何要去實施勞動條件檢查？

轄內申訴案檢
查

一般勞動條件檢
查

勞動部交辦相關
專案檢查

媒體關注案件

其他單位交辦相
關檢查案件



勞動檢查不可事先通知

勞動檢查法第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



檢查程序

檢查員進入事業單位前應主動出示勞動檢查證（當地主管機關如有陪同檢查制度，依各該地方主管機關規定辦理，會同陪同檢查人員進入檢查。）

說明檢查之範圍，並請事業單位提供相關資料或文件

請雇主指派陪同檢查之人員，並說明將訪談之有關人員

事業單位有工會組織者，應告知該企業工會派員陪同檢查。不宜在未出發前通知；如工會未派員，應留存相關通知紀錄。

說明檢查後會告知有關檢查發現之未符法令規定事項
檢查結果通知書及公告



檢查時事業單位應配合辦理事項

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。
(勞基法第73條第2項)

事業單位如有拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。(勞基法80條，勞檢法14條)



參、醫療保健服務業個案實例



On call 爭議案例

- 醫院要求勞工於工作場所之休息時間（午休時間）待命
 - 雇主指定勞工於工作場所之休息時間必須待在指定場所，以便及時接受不定時的工作指派，此狀態即為待命時間，不應視為休息時間而扣除工時。



負時數爭議案例

- 醫院遇以業務量少為由，臨時要求勞工於正常上班時間無庸上班或提早下班，未上班之時數則由醫院計算勞工積欠之時數，要求勞工以加班時數或特休假扣抵亦即實務上常見之負時數情形。
 - 依民法第487條規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，且勞工於正常上班日若遇工作量較低時，僅會在工作場所等待下班，斷無可能自行請假，導致累積休假遭扣除而無從轉換薪資之理。



教育訓練、會議以及交班爭議案例

- 醫院要求員工於休假日參加病房會議，並有出席紀錄，另強制勞工參加與業務具關連性之教育訓練及交班之時間亦未計入工時，醫院因未給付前述出勤之加班費或給予補休，遭勞檢機構裁罰。
 - 病房會議應屬工作時間，核與員工是否自願參加無涉，且其目的在於維持病人照護的連續性，同時保障病人的安全、整理護理日誌及環境，與醫療行為具有密切關連性，故應計入工作時間。另雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練、會議以及交班程序所耗費之時間皆應計入工作時間。



簡報結束
敬請指教