

## 勞動法令自主檢核表

勞動基準法施行迄今已逾 40 年，且性別平等工作法近年來亦大幅修法上路，為使適用法規之雇主瞭解並遵守法令規定，落實保障勞工權益，並避免雇主不諳法令而觸法，爰將檢查重點項目分列如下，由事業單位以自主管理方式，檢視是否符合法令規定，若有不清楚之處，可洽嘉義市政府勞工及青年發展處勞資關係科（電話：05-2231920 或 2254185），本府竭誠為您服務。

法令內容	法令依據
1. 勞工與雇主雙方議定之工資，不得低於最低工資。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。 月薪：29500 元。時薪：196 元。	最低工資法第 5 條
2. 應置備勞工名卡（勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。）	勞動基準法第 7 條第 1 項
3. 勞工名卡應保管至勞工離職後 5 年。	勞動基準法第 7 條第 2 項
4. 僱用定期契約勞工依相關規定辦理。 (1) 臨時性工作：無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。 (2) 短期性工作：可預期於六個月內完成之非繼續性工作。 (3) 季節性工作：受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。 (4) 特定性工作：可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。	勞動基準法第 9 條第 1 項
5. 應依約定及按時全額直接發給勞工薪資。	勞動基準法第 22 條第 2 項
6. 薪資單所載明細是否包含勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令之規定或勞雇雙方另有約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額，並提供工資各項目計算方式明細。	勞動基準法第 23 條第 1 項
7. 應置備勞工工資清冊，包括工資各項目計算方式明細，並保存 5 年。	勞動基準法第 23 條第 2 項
8. 勞工如有加班情事時，應依規定給予加班費（前 2 小時按其平日每小時工資額（時薪）加給 3 分之 1 以上，後 2 小時按其平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上；休息日前 2 小時按其平日每小時工資額（時薪）加給 1 又 3 分之 1 以上，後 2 小時按其平日每小時工資額加給 1 又 3 分之 2 以上。	勞動基準法第 24 條第 1 項
9. 勞工如有於休息日加班情事時，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上。	勞動基準法第 24 條第 2 項
10. 預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。	勞動基準法第 26 條
11. 與勞工約定之正常工作時間每日不超過 8 小時，每週不超過 40 小時。	勞動基準法第 30 條第 1 項
12. 如有採 2 週彈性工時者，應符合相關規定。	勞動基準法第 30 條第 2 項

13. 如有採 8 週彈性工時者，應符合相關規定。	勞動基準法 第 30 條第 3 項
14. 如有採 4 週彈性工時者，應符合相關規定。	勞動基準法 第 30 條之 1
15. 應依規定置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。	勞動基準法 第 30 條第 5 項
16. 勞工每日出勤時間依規定記錄至分鐘為止。不得拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本。出勤紀錄包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。 雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。	勞動基準法 第 30 條第 6 項
17. 如有使勞工延長工時（加班）需求，應徵得工會同意；或無工會，業經勞資會議同意。	勞動基準法 第 32 條第 1 項
18. 勞工每日正常工作時間與加班時間合計未超過 12 小時，每月加班時數總和亦未超過 46 小時（雇主使勞工於休息日工作之時間），但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時（雇主僱用勞工人數在 30 人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報嘉義市政府勞工及青年發展處備查。	勞動基準法 第 32 條第 2 項
19. 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要，有工會者，未於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會者，未於延長開始後二十四小時內報嘉義市政府勞工及青年發展處備查。或雇主未於延長工時後補給勞工適當之休息。	勞動基準法 第 32 條第 4 項
20. 雇主使勞工延長工作時間，或使勞工於休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算。	勞動基準法 第 32 條之 1 第 1 項
21. 延長工作時間之補休時數補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。 補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限： (1) 補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後 30 日內發給。 (2) 契約終止：雇主應即結清工資給付勞工。	勞動基準法 第 32 條之 1 第 2 項
22. 對於採輪班制之勞工，其工作班次，應每週更換 1 次。	勞動基準法 第 34 條第 1 項
23. 更換班次時，至少有連續 11 小時之休息時間。因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。	勞動基準法 第 34 條第 2 項
24. 變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報嘉義市政府勞工及青年發展處備查。	勞動基準法 第 34 條第 3 項
25. 勞工繼續工作 4 小時，應給 30 分鐘休息。	勞動基準法第 35 條
26. 勞工每 7 日至少應有 1 日例假及 1 日休息日，且連續工作不超過 6 日。 (1) 與勞工約定例假日與休息日之日期；或約定每週固定之例假及休息日。 (2) 更動原定休息日、例假日期需經勞工同意。 (3) 一週有安排 1 日例假，並未使勞工連續工作超過 6 日。	勞動基準法 第 36 條第 1 項

<p>27. 適用 2 週彈性工時者，每 7 日至少 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少 4 日。</p> <p>適用採 4 週彈性工時者，每 2 週至少 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少 8 日。</p> <p>適用採 8 週彈性工時者，每 7 日至少 1 日之例假，每 8 週內之例假及休息日至少 16 日。</p>	<p>勞動基準法 第 36 條第 2 項</p>
<p>28. 國定假日應依規定給假。</p> <p>(1) 國定假日依內政部規定。</p> <p>(2) 國定假日如有調移經勞工同意。</p> <p>(3) 國定假日出勤應加發 1 日工資。</p> <p>(4) 國定假日如果剛好遇到勞工的法定例假或休息日，必須在其他工作日給予勞工補假；補假的期日，由勞雇雙方協商排定(補假日的性質即為國定假日)。</p> <p>註 1. 國定假日計 16 日：中華民國開國紀念日（一月一日）、除夕及春節（自農曆十二月末日之前一日至翌年一月三日）、和平紀念日（二月二十八日）、兒童節（四月四日）、清明節（定於清明日）、勞動節（五月一日）、端午節（農曆五月五日）、中秋節（農曆八月十五日）、孔子誕辰紀念日(教師節)（九月二十八日）、國慶日（十月十日）、臺灣光復暨金門古寧頭大捷紀念日（十月二十五日）、行憲紀念日（十二月二十五日）。</p> <p>註 2. 原住民族歲時祭儀：具原住民身分的勞工，可以從自己、配偶或父母之族別的歲時祭儀期間擇 3 日放假。各該原住民族歲時祭儀放假日期，依原住民族委員會公告。</p> <p>註 3. 指定應放假日：「總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日」，經勞動部公告指定為勞動基準法第 37 條所定應放假日。凡具投票權且該日原屬工作日的勞工，放假一日；原不須出勤的勞工，不另給假給薪。所謂放假一日，是指午前 0 時至午後 12 時的連續 24 小時期間。雇主如果取得勞工同意在該日出勤工作，須加給該工作時間的工資，並且不能妨礙勞工投票。</p>	<p>勞動基準法第 37 條</p>
<p>29. 勞工工作滿 6 個月後，應依規定給予特別休假。</p> <p>(1) 以勞工到職日期計算特別休假天數或採曆年制、會計年度、學年度或勞雇約定制，給假天數均不低於法定天數。</p> <p>(2) 如有差勤系統應增設滿 6 個月以上未滿 1 年的設定。</p> <p>(3) 於 106 年 1 月 1 日起，於勞工符合特別休假條件時，依法告知勞工應有的特別休假天數。</p> <p>(4) 特別休假日出勤應加發 1 日工資。</p>	<p>勞動基準法 第 38 條第 1 項</p>
<p>30. 特別休假期日，由勞工排定之。</p>	<p>勞動基準法 第 38 條第 2 項</p>
<p>31. 勞工工作滿 6 個月後，應依規定告知勞工排定特別休假。</p>	<p>勞動基準法 第 38 條第 3 項</p>

<p>32. 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。</p> <p>(1)發給工資之基準： 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。 前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。</p> <p>(2)發給工資之期限： 年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。 契約終止：雇主應即結清工資給付勞工。</p>	<p>勞動基準法 第38條第4項</p>
<p>33. 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工，並於年度終結後30日內發給。 書面通知，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。</p>	<p>勞動基準法 第38條第5項</p>
<p>34. 勞工於國定假日或特別休假日出勤，應加倍發給工資。</p>	<p>勞動基準法第39條</p>
<p>35. 雇主因天災、事變或突發事件，停止勞工假期，卻未加倍發給工資及事後補假休息。</p>	<p>勞動基準法 第40條第1項</p>
<p>36. 雇主停止勞工假期，未於事後24小時內，詳述理由，報請嘉義市政府勞工及青年發展處核備。</p>	<p>勞動基準法 第40條第2項</p>
<p>37. 勞工（含同性婚姻關係）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。</p>	<p>勞動基準法第43條 勞工請假規則</p>
<p>38. 不得僱用未滿15歲之人從事工作。 如有僱用者，其已國民中學畢業或已依勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法辦理。</p>	<p>勞動基準法第45條</p>
<p>39. 對於僱用未滿18歲之勞工，應有法定代理人同意書及年齡證明文件。</p>	<p>勞動基準法第46條</p>
<p>40. 僱用15歲以上未滿16歲勞工（童工），每日工作時間不得超過8小時、每週不得超過40小時，且不得使其於例假日工作。</p>	<p>勞動基準法第47條</p>
<p>41. 所僱用童工不得在午後8時至翌晨6時之時間內工作。</p>	<p>勞動基準法第48條</p>
<p>42. 女工因健康或其他正當理由，不能於夜間工作者，雇主不得強制其工作。</p>	<p>勞動基準法 第49條第3項</p>
<p>43. 妊娠或哺乳期間之女工不得於夜間工作。</p>	<p>勞動基準法 第49條第5項</p>
<p>44. 女性（含同性婚姻關係）勞工分娩前後或流產，應依規定給予產假及產假工資。</p>	<p>勞動基準法第50條</p>
<p>45. 對於選擇舊制勞工退休制度或保留舊制年資之在職勞工，應於去年底估算勞退專戶餘額，且餘額已足支應本年度符合退休條件勞工之退休金數額；如有不足，應於本年度3月底前一次提撥差額，並送勞退監督委員會審議。</p>	<p>勞動基準法 第56條第2項</p>
<p>46. 所訂定工作規則應依規定報請主管機關核備並公開揭示。</p>	<p>勞動基準法第70條</p>
<p>47. 未依規定舉辦勞資會議。</p>	<p>勞動基準法第83條</p>
<p>48. 對於勞工選擇舊制勞工退休制度或保留舊制年資者，應按月提撥勞工退休準備金，並專戶存儲。</p>	<p>勞工退休金條例 第13條第1項</p>
<p>49. 對於適用新制勞工退休制度之勞工，應依規定提繳勞工退休金。</p>	<p>勞工退休金條例14 條第1項</p>

50. 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。	性別平等工作法第 7 條
51. 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。	性別平等工作法第 8 條
52. 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。	性別平等工作法第 9 條
53. 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。	性別平等工作法第 10 條第 1 項
54. 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。	性別平等工作法第 10 條第 2 項
55. 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。	性別平等工作法第 11 條第 1 項
56. 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。	性別平等工作法第 11 條第 2 項
57. 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： (1) 僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。 (2) 僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。	性別平等工作法第 13 條第 1 項
58. 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。	性別平等工作法第 13 條第 4 項
59. 受僱者依性別平等工作法第 14 條至第 20 條規定請求時，雇主應依規定給予： (1) 生理假每月 1 日 (2) 產假 (3) 安胎休養請假 (4) 產檢假 7 日 (5) 陪產檢及陪產假 7 日 (6) 育嬰留職停薪（含申請復職） (7) 哺（集）乳時間 (8) 減少工時或調整工時（於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女而請求減少工時 1 小時或調整工時） (9) 家庭照顧假 7 日（得以「小時」為請假單位，雇主不得拒絕）	性別平等工作法第 21 條第 1 項
60. 受僱者為前項之請求時，雇主將其視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分	性別平等工作法第 21 條第 2 項