

苗栗縣政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準

- 一、苗栗縣政府(以下簡稱本府)為處理違反勞動基準法(以下簡稱本法)事件，建立執法之公平性，減少爭議及提昇行政效率與公信力，特訂定本基準。
- 二、本府處理違反本法事件統一裁罰基準依附表之規定。
- 三、行為人違反本法之行為，其出於故意違反者，裁處罰鍰時，得按前點附表相關項次之統一裁罰基準加重二分之一倍。但不得逾本法所定之最高罰鍰金額。
行為人違反本法之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受本裁罰基準之限制。
- 四、違規行為次數之計算，以同一行為人自該次違規並經裁處之日起，往前回溯三年內，違反本法同條項規定，並經裁處之次數累計之。

項次	違反規定(本法)	違規事件(本法)	裁罰依據(本法)	法定罰鍰額度(新臺幣：元)	裁罰基準(新臺幣：元)
一	第十七條	<p>一、雇主依第十六條終止勞動契約者，未按其工作年資，每滿一年發給一個月平均工資之資遣費，未滿一年者，以比例計給其資遣費。未滿一個月者以一個月計。</p> <p>二、雇主依第十六條終止勞動契約，未於終止勞動契約三十日內發給資遣費。</p>	第七十八條第一項及第八十條之一第一項	處三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。	<p>違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並於處罰同時令其限期給付，屆期未給付者，應按次處罰：</p> <p>(一)第一次違規，處三十萬元罰鍰。</p> <p>(二)第二次違規，處四十五萬元罰鍰。</p> <p>(三)第三次違規，處六十萬元罰鍰。</p> <p>(四)第四次違規，處一百二十萬元罰鍰。</p> <p>(五)第五次以上違規，處一百五十萬元罰鍰。</p>
二	第十七條之一第七項	要派單位於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為，派遣勞工因此與要派單位成立勞動契約者，其派遣事業單位未依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。			
三	第五十五條	<p>一、雇主未按勞工工作年資，每滿一年給與二個退休金基數，但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。</p> <p>二、勞工因身心障礙不堪勝任工作而強制退休，其</p>			

		<p>身心障礙係因執行職務所致者，雇主未依第五十五條第一項第一款規定加給百分之二十。</p> <p>三、第五十五條第一項所定退休金，雇主未於勞工退休之日起三十日內給付。無法一次發給時報經主管機關核定後，未依核定分期給付。</p>			
四	第十三條	雇主在勞工依第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間內終止契約。	第七十八條第二項及第八十條之一第一項	處九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。	<p>違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並於處罰同時令其限期改善，屆期未改善者，應按次處罰：</p> <p>(一)第一次違規，處九萬元罰鍰。</p> <p>(二)第二次違規，處十八萬元罰鍰。</p> <p>(三)第三次違規，處二十七萬元罰鍰。</p> <p>(四)第四次違規，處三十六萬元罰鍰。</p> <p>(五)第五次以上違規，處四十五萬元罰鍰。</p>
五	第十七條之一第一項	要派單位於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。			
六	第十七條之一第四項	派遣事業單位及要派單位因派遣勞工提出第十七條之一第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。			
七	第二十六條	雇主預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。			
八	第五十條	<p>一、雇主未使女工分娩前後停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，未使其停止工作並給予產假四星期。</p> <p>二、雇主使女工分娩前後停止工作給予產假期間，未依規定給予產假期間工資。</p>			

九	第五十一條	雇主拒絕女工妊娠期間申請改調較為輕易之工作或減少改調輕易工作後之工資。			
十	第五十六條第二項	雇主應於每年年度終了前，估算第五十六條第一項之勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工，依第五十五條計算之退休金數額者，雇主未於次年度三月底前一次提撥勞工退休準備金專戶餘額不足之差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議者。			
十一	第二十一條第一項	雇主給付勞工之工資低於基本工資。	第七十九條第一項第一款、第四項及第八十條之一第一項	處二萬元以上一百萬元以下罰鍰。	一、違反者，除依下列規定處罰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並於處罰同時令其限期改善，屆期未改善者，應按次處罰： (一)第一次違規，處二萬元罰鍰。 (二)第二次違規，處四萬元罰鍰。 (三)第三次違規，處六萬元罰鍰。 (四)第四次違規，處八萬元罰鍰。 (五)第五次違規，處十萬元罰鍰。
十二	第二十二條第一項	勞動契約未另有約定工資之一部以實物給付之且工資之給付未以法定通用貨幣給付者。			
十三	第二十二條第二項	工資未全額直接給付勞工。			
十四	第二十三條	一、工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。 二、雇主未置備勞工工資清冊，或未記入發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項，或未將工資清冊保存五年者。			
十五	第二十四條、第三十	一、雇主未依第二十四條第一項規定給付勞工延長工作時間之工資。			

	二條之一	<p>二、雇主未依第二十四條第二項規定給付勞工於第三十六條所定休息日工作之工資。</p> <p>三、雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意，而按勞工工作時數所計算之補休時數，於補休期限屆期或契約終止未補休之時數，雇主未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。</p>			<p>(六)第六次違規，處二十萬元罰鍰。</p> <p>(七)第七次違規，處三十萬元罰鍰。</p> <p>(八)第八次違規，處四十萬元罰鍰。</p> <p>(九)第九次違規，處八十萬元罰鍰。</p> <p>(十)第十次以上違規，處一百萬元罰鍰。</p>
十六	第二十五條	<p>雇主對勞工因性別而有差別之待遇，或對工作相同、效率相同之勞工，雇主未給付同等之工資者。</p>			
十七	第三十條第一項	<p>雇主使勞工每日正常工作時間超過八小時，或每週工作總時數超過四十小時者。</p>			
十八	第三十條第二項	<p>第三十條第一項規定之正常工作時間，雇主未經工會同意，或無工會者未經勞資會議同意，逕自分配二週內二日之正常工作時間於其他工作日；或雖經工會或勞資會議同意，分配於其他工作日之時數，每日超過二小時或每週超過四十八小時者。</p>			
十九	第三十條第三項	<p>第三十條第一項規定之正常工作時間，雇主未經工會同意，或無工會者未經勞資會</p>			<p>二、屬於(一)上市或上櫃之事業單位；(二)依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位；(三)依信用合作社法設立之信用合作社；(四)經衛生福利部辦理醫院評鑑評定為「醫學中心」或「區域醫院」之醫院，違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，除依下列規定處罰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並於處罰同時令其限期改善，屆期未改善者，應按次處罰：</p> <p>(一)第一次違規，處五萬元罰鍰。</p>

		議同意，逕將八週內正常工作時數分配；或雖經工會或勞資會議同意，將八週內正常工作時數加以分配，但每日正常工作時間超過八小時，或每週工作總時數超過四十八小時者。			(二)第二次違規，處十萬元罰鍰。
二十	第三十條第六項	雇主置備之勞工出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者或雇主拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本者。			(三)第三次違規，處十五萬元罰鍰。
二十	第三十條第七項	雇主以第三十條第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由者。			(四)第四次違規，處二十五萬元罰鍰。
二十	第三十二條	一、 雇主未經工會同意或無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。 二、 雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反第三十二條第二項規定之時數。 三、 雇主僱用勞工人數在三十人以上，依第三十二條第二項但書規定延長勞工工作時間者，未報本府備查者。 四、 因天災、事變或突發事件延長勞工工作時間，雇主未於延長開始後二十四小時內通知工會或無工會組織者未報請本府備查，或未於事後補給勞工適當休息者。			(五)第五次違規，處三十五萬元罰鍰。 (六)第六次違規，處五十萬元罰鍰。 (七)第七次違規，處六十五萬元罰鍰。 (八)第八次違規，處八十萬元罰鍰。 (九)第九次以上違規，處一百萬元罰鍰。

		五、雇主使非以監視為主要工作之坑內勞工延長工作時間者；或雇主無第三十二條第四項所定情形，而使坑內工作之勞工延長工作時間者。			
二十三	第三十四條	<p>一、勞工工作採輪班制者雇主未經勞工同意，每週未予至少更換一次工作班次。</p> <p>二、輪班制勞工於更換班次時，除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外，雇主未給予至少連續十一小時休息時間者。</p> <p>三、雇主依第三十四條第二項但書規定變更休息時間，未經工會同意或無工會之事業單位未經勞資會議同意；或雇主僱用勞工人數在三十人以上，變更休息時間未報本府備查。</p>			
二十四	第三十五條	雇主使勞工繼續工作四小時，未給予至少三十分鐘之休息者。			
二十五	第三十六條	<p>一、雇主未使勞工每七日中有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日者。</p> <p>二、雇主依第三十條第二項、第三項及第三十條之一規定，採行二週、</p>			

		<p>八週及四週變形工時，未依規定安排勞工例假或休息日。</p> <p>三、雇主未依第三十六條第四項規定調整例假，或依第三十六條第四項規定為例假調整時，未經工會同意或無工會之事業單位未經勞資會議同意；或雇主僱用勞工人數在三十人以上，調整例假未報請本府備查者。</p>			
二十六	第三十七條	<p>內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，雇主未給予休假者。</p>			
二十七	第三十八條	<p>一、對繼續工作滿一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假日數者。</p> <p>二、勞工之特別休假期日，除雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，與他方協商調整外，未由勞工自行排定。</p> <p>三、對符合第三十八條第一項所定特別休假條件之勞工，雇主未告知勞工排定特別休假者。</p> <p>四、勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資</p>			

		<p>者。</p> <p>五、雇主未將勞工每年特別 休假之期日及未休之日 數所發給之工資數額，記 載於第二十三條所定之 勞工工資清冊，或未每年 定期將其內容以書面通 知勞工者。</p>			
二 十 八	第三 九條	<p>雇主未給付勞工例假日、休 息日、休假或特別休假日之 工資；或徵得勞工同意或因 季節性趕工必要經勞工或工 會同意，於休假日工作，而 未加倍發給工資者。</p>			
二 十 九	第四 十條	<p>一、雇主因天災、事變、突發 事件，停止勞工第三十六 條至第三十八條之假 期，工資未加倍發給，或 事後未給予補假休息者。</p> <p>二、依第四十條第一項規定 停止勞工假期，雇主未於 事後二十四小時內報請 本府核備者。</p>			
三 十	第四 十一條	<p>主管機關停止公用事業勞工 之特別休假，其假期內之工 資，雇主未加倍發給者。</p>			
三 十 一	第五 九條	<p>一、勞工遭遇職業災害受傷 或罹患職業病，雇主未補 償其必需之醫療費用者。</p> <p>二、遭遇職業災害或罹患職 業病之勞工於醫療中不 能工作時，雇主未按其原 領工資數額予以補償。或 醫療期間屆滿二年，勞 工喪失原有工作能力， 且不合第五十九條第三 款之失能給付標準，雇主</p>			

		<p>未一次給付四十個月平均工資之工資補償責任者。</p> <p>三、遭遇職業災害或罹患職業病之勞工經治療終止並審定其遺存障害者，雇主未按其平均工資及其失能程度，依勞工保險條例規定一次給予失能補償者。</p> <p>四、勞工因職業災害或罹患職業病死亡，雇主未給付五個月平均工資之喪葬費，或一次給付其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。</p>			
三十二	第二十七條	雇主違反主管機關限期給付工資之命令者。	第七十九條第一項第二款、第四項及第八十條之一第一項	處二萬元以上一百萬元以下罰鍰。	違反者，除依下列規定處罰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並於處罰同時令其限期改善，屆期未改善者，應按次處罰： (一)第一次違規，處二萬元罰鍰。 (二)第二次違規，處四萬元罰鍰。 (三)第三次違規，處六萬元罰鍰。 (四)第四次違規，處八萬元罰鍰。 (五)第五次違規，處十萬元罰鍰。 (六)第六次違規，處二十萬元罰鍰。
三十三	第三十三條	本法第三條所列事業，除製造業及礦業外，雇主未遵守主管機關命令調整正常工作時間及延長工作時間者。			
三十四	第四十三條	雇主未給予中央主管機關所定因婚、喪、疾病或其他正當事由之假期或事假以外期間工資給付之最低標準者。	第七十九條第一項第三款、第四項及第八十條之一第一項		

					<p>(七)第七次違規，處三十萬元罰鍰。</p> <p>(八)第八次違規，處四十萬元罰鍰。</p> <p>(九)第九次違規，處八十萬元罰鍰。</p> <p>(十)第十次以上違規，處一百萬元罰鍰。</p>
三十五	第三十條第五項	雇主未置備勞工出勤紀錄，或未保存勞工出勤紀錄五年者。	第七十九條第二項、第四項及第八十條之一第一項	處九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。	<p>違反者，除依下列規定處罰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並於處罰同時令其限期改善，屆期未改善者，應按次處罰：</p> <p>(一)第一次違規，處九萬元罰鍰。</p> <p>(二)第二次違規，處十八萬元罰鍰。</p> <p>(三)第三次違規，處二十七萬元罰鍰。</p> <p>(四)第四次違規，處三十六萬元罰鍰。</p> <p>(五)第五次以上違規，處四十五萬元罰鍰。</p>
三十六	第四十九條第五項	雇主使妊娠或哺乳期間之女工，於午後十時至翌晨六時之時間內工作者。			
三十七	第七條	雇主未依規定置備勞工名卡，或勞工名卡未保管至勞工離職後五年。	第七十九條第三項、第四項及第八十條之一第一項	處二萬元以上三十萬元以下罰鍰。	<p>違反者，除依下列規定處罰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並於處罰同時令其限期改善，屆期未</p>
三十八	第九條第一項	<p>一、雇主與從事有繼續性工作之勞工簽訂定期契約。</p> <p>二、派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約為定期契約。</p>			

三十九	第十六條	<p>一、雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約，於預告期間，雇主未給予法定之謀職假或請假期間之工資。</p> <p>二、雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約，未依法定期間預告而終止契約且未給付預告期間工資。</p>			<p>改善者，應按次處罰：</p> <p>(一)第一次違規，處二萬元罰鍰。</p> <p>(二)第二次違規，處四萬元罰鍰。</p> <p>(三)第三次違規，處六萬元罰鍰。</p> <p>(四)第四次違規，處八萬元罰鍰。</p> <p>(五)第五次違規，處十萬元罰鍰。</p> <p>(六)第六次違規，處十四萬元罰鍰。</p> <p>(七)第七次違規，處十八萬元罰鍰。</p> <p>(八)第八次違規，處二十二萬元罰鍰。</p> <p>(九)第九次違規，處二十六萬元罰鍰。</p> <p>(十)第十次以上違規，處三十萬元罰鍰。</p>
四十	第十九條	勞動契約終止時經勞工請求，雇主或其代理人仍拒絕發給其服務證明書。			
四十一	第二十八條第二項	雇主未按月繳納積欠工資墊償基金。			
四十二	第四十六條	雇主僱用未滿十八歲之人從事工作，未置備其法定代理人同意書或年齡證明文件。			
四十三	第五十六條第一項	雇主未按月提撥勞工退休準備金專戶存儲，或將該專戶作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。			
四十四	第六十五條第一項	雇主招收技術生，未簽訂或未依規定簽訂書面訓練契約一式三份，並送本府備案。			
四十五	第六十六條	雇主向技術生收取有關訓練費用。			
四十六	第六十七條	雇主留用訓練期滿之技術生，未與同等工作之勞工享受同等之待遇，或於技術生契約中訂明留用期間超過其訓練期間。			
四十七	第六十八條	雇主招收技術生人數超過勞工人數四分之一。			

四 十 八	第七十 條	雇主未依規定訂立工作規則 報請主管機關核備後並公開 揭示。			
四 十 九	第七十 四條第 二項	雇主因勞工申訴而予以解 僱、降調、減薪、損害其依 法令、契約或習慣上所應享 有之權益，或其他不利之處 分。			
五 十	第八十 條	拒絕、規避或阻擾勞動檢查 員依法執行職務。	第八十 條及第 八十條 之一第 一項	處三萬元以 上十五萬元 以下罰鍰。	違反者，除依下列規定處 罰，並得依事業規模、違反 人數或違反情節，加重其罰 鍰至法定罰鍰最高額二分 之一外，應公布其名稱、負 責人姓名、處分期日、違反 條文及罰鍰金額，並於處罰 同時令其限期改善，屆期未 改善者，應按次處罰： (一)第一次違規，處三萬元 罰鍰。 (二)第二次違規，處四萬元 罰鍰。 (三)第三次違規，處五萬元 罰鍰。 (四)第四次違規，處六萬元 罰鍰。 (五)第五次違規，處八萬元 罰鍰。 (六)第六次違規，處十萬元 罰鍰。 (七)第七次違規，處十二萬 元罰鍰。 (八)第八次以上違規，處十 五萬元罰鍰。