

附表 宜蘭縣政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表

罰鍰金額單位：新臺幣

項次	違反規定	違規事件	裁罰依據	法定罰鍰額度或其他處罰	統一裁罰基準
1	第 17 條	<p>一、雇主依第 16 條終止勞動契約者，未按其工作年資，每滿 1 年發給 1 個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給其資遣費。未滿 1 個月者以 1 個月計。</p> <p>二、雇主依第 16 條終止勞動契約，未於終止勞動契約 30 日內發給資遣費。</p>	第 78 條第 1 項及第 80 條之 1 第 1 項	<p>一、處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。</p> <p>二、公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>第 1 次：30 萬元。</p> <p>第 2 次：45 萬元。</p> <p>第 3 次：60 萬元。</p> <p>第 4 次：120 萬元。</p> <p>第 5 次以上：150 萬元。</p>
2	第 17 條之 1 第 7 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。			
3	第 55 條	<p>一、雇主未按勞工工作年資，每滿 1 年給與 2 個退休金基數，但超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 個基數，最高總數以 45 個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以 1 年計。</p> <p>二、勞工因身心障礙不堪勝任工作而強制退</p>			

		<p>休，其身心障礙係因執行職務所致者，雇主未依第 55 條第 1 項第 1 款規定加給百分之二十。</p> <p>三、第 55 條第 1 項所定退休金，雇主未於勞工退休之日起 30 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>			
4	第 13 條	雇主在勞工依第 50 條規定之停止工作期間或第 59 條規定之醫療期間內終止契約。	第 78 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項	<p>一、處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰。</p> <p>二、公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>第 1 次：9 萬元。 第 2 次：18 萬元。 第 3 次：27 萬元。 第 4 次：36 萬元。 第 5 次以上：45 萬元。</p>
5	第 17 條之 1 第 1 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。			
6	第 17 條之 1 第 4 項	派遣事業單位及要派單位因派遣勞工提出第 17 條之 1 第 2 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。			
7	第 26 條	雇主預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。			
8	第 50 條	<p>一、雇主未使女工分娩前後停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，未使其停止工作並給予產假 4 星期。</p> <p>二、雇主使女工分娩前後停止工作給予產假</p>			

		期間，未依規定給予產假期間工資。			
9	第 51 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。			
10	第 56 條第 2 項	雇主應於每年年度終了前，估算第 56 條第 1 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 53 條或第 54 條第 1 項第 1 款退休條件之勞工，依第 55 條計算之退休金數額者，雇主未於次年度 3 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。			
11	第 21 條第 1 項	雇主給付勞工之工資低於基本工資。	第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項	一、處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，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 2 分之 1。 二、公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期	第 1 次：2 萬元。 第 2 次：4 萬元。 第 3 次：6 萬元。 第 4 次：8 萬元。 第 5 次：10 萬元。 第 6 次：20 萬元。 第 7 次：30 萬元。 第 8 次：40 萬元。 第 9 次：80 萬元。 第 10 次以上：100 萬元。 備註：(1)上市或上櫃之事業單位；(2)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 1 億元之事業單位；(3)依信用合作社法設立之信用合作社，違反第 24 條、第 32 條、第
12	第 22 條第 2 項	工資未全額直接給付勞工。			
13	第 23 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。 二、雇主未置備勞工工資清冊，或未記入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 5 年。			
14	第 24 條	一、雇主未依第 24 條第 1 項規定給付勞工延長工作時間之工資。 二、雇主未依第 24 條第			

		<p>2 項規定給付勞工於第 36 條所定休息日工作之工資。</p> <p>三、雇主依第 32 條第 1 項及第 2 項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第 36 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>日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>34 條、第 36 條或第 39 條規定者：</p> <p>第 1 次：5 萬元。</p> <p>第 2 次：10 萬元。</p> <p>第 3 次：15 萬元。</p> <p>第 4 次：25 萬元。</p> <p>第 5 次：35 萬元。</p> <p>第 6 次：50 萬元。</p> <p>第 7 次：65 萬元。</p> <p>第 8 次：80 萬元。</p> <p>第 9 次以上：100 萬元。</p>
15	第 25 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。</p>			
16	第 30 條第 1 項	<p>雇主使勞工每日正常工作時間超過 8 小時，或每週工作總時數超過 40 小時。</p>			
17	第 30 條第 2 項	<p>第 30 條第 1 項規定之正常工作時間，雇主未經工會同意，無工會者未經勞資會議同意，逕自分配 2 週內 2 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 2 小時或每週超過 48 小時。</p>			
18	第 30 條第 3 項	<p>第 30 條第 1 項規定之正常工作時間，雇主未經工會同意，無工會者未經勞資會議同意，逕將 8</p>			

		週內正常工作時數分配；或雖經工會或勞資會議同意，將8週內正常工作時數加以分配，但每日正常工作時間超過8小時，或每週工作總時數超過48小時。			
19	第 30 條 第 6 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；或勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主拒絕。			
20	第 30 條 第 7 項	雇主以第 30 條第 1 項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。			
21	第 32 條	<p>一、雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間。</p> <p>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 32 條第 2 項規定之時數。</p> <p>三、雇主僱用勞工人數在 30 人以上，依第 32 條第 2 項但書規定延長勞工工作時間者，未報本府備查。</p> <p>四、因天災、事變或突發事件延長勞工工作時間，雇主未於 24 小時內通知工會；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。</p> <p>五、雇主使非以監視為主</p>			

		要工作之坑內勞工延長工時者；或雇主無第 32 條第 4 項所定情形，而使坑內工作之勞工延長工時。			
22	第 34 條	<p>一、勞工工作採輪班制者，雇主未經勞工同意，每週未至少更換一次工作班次。</p> <p>二、輪班制勞工於更換班次時，雇主未給予至少連續 11 小時休息時間者；或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，雇主雖經工會或勞資會議同意變更休息時間，但未給予勞工至少連續 8 小時之休息時間。</p> <p>三、雇主依第 34 條第 2 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 30 人以上，未報本府備查。</p>			
23	第 35 條	雇主使勞工繼續工作 4 小時，未給予至少 30 分鐘之休息。			
24	第 36 條	<p>一、雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。</p> <p>二、雇主依第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定，採行 2</p>			

		<p>週、8 週及 4 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 36 條第 4 項規定調整例假，或依第 36 條第 4 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 30 人以上，未報當地主管機關備查。</p>			
25	第 37 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。</p>			
26	第 38 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天數。</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 38 條第 1 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。</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</p>			

		<p>或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資。</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 23 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。</p>			
27	第 39 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。</p>			
28	第 40 條	<p>一、雇主因天災、事變、突發事件，停止勞工第 36 條至第 38 條之休假，工資未加倍發給，或事後未給予補假休息。</p> <p>二、依第 40 條第 1 項規定停止勞工休假，雇主未於事後 24 小時內報請本府核備。</p>			
29	第 41 條	<p>對本府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。</p>			
30	第 59 條	<p>一、勞工遭遇職業災害或罹患職業病，雇主未補償其必需之醫療費用。</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</p>			

		<p>未按其原領工資數額予以補償。醫療期間屆滿2年，勞工喪失原有工作能力，且不合第59條第3款之失能給付標準，雇主得一次給付40個月平均工資後，免除此項工資補償責任。</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，依勞工保險條例規定一次給予失能補償。</p> <p>四、勞工因職業災害或罹患職業病死亡，雇主未給付5個月平均工資之喪葬費，及一次給付其遺屬40個月平均工資之死亡補償。</p>			
31	第27條	雇主違反主管機關限期給付工資之命令。	第79條第1項第2款及第80條之1第1項	<p>一、處2萬元以上100萬元以下罰鍰，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2分之1。</p> <p>二、公布事業單位或事業主之名</p>	<p>第1次：2萬元。 第2次：4萬元。 第3次：6萬元。 第4次：8萬元。 第5次：10萬元。 第6次：20萬元。 第7次：30萬元。 第8次：40萬元。 第9次：80萬元。 第10次以上：100萬元。</p>
32	第33條	雇主違反主管機關依第33條調整正常工作時間及延長工作時間之命令。			
33	第43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。			

				稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	
34	第 30 條第 5 項	雇主未置備勞工出勤紀錄，或未保存勞工出勤紀錄 5 年。	第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項	<p>一、處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，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 2 分之 1。</p> <p>二、公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>第 1 次：9 萬元。 第 2 次：18 萬元。 第 3 次：27 萬元。 第 4 次：36 萬元。 第 5 次以上：45 萬元。</p>
35	第 49 條第 5 項	雇主使妊娠或哺乳期間之女工，於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。			

36	第 7 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 5 年。	第 79 條第 3 項及第 80 條之 1 第 1 項	<p>一、處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，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 2 分之 1。</p> <p>二、公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>第 1 次：2 萬元。 第 2 次：4 萬元。 第 3 次：8 萬元。 第 4 次：16 萬元。 第 5 次以上：30 萬元。</p>
37	第 9 條第 1 項	雇主與從事有繼續性工作之勞工簽訂定期契約。			
38	第 16 條	<p>一、雇主依第 11 條或第 13 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 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，未依法定期間預告且未給付預告期間工資。</p>			
39	第 19 條	勞動契約終止時經勞工請求，雇主仍拒絕發給其服務證明書。			
40	第 28 條第 2 項	雇主未按月繳納積欠工資墊償基金。			
41	第 46 條	雇主僱用未滿 18 歲之人從事工作，未置備其法定代理人同意書及年齡證明文件。			
42	第 56 條第 1 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。			
43	第 65 條第 1 項	雇主招收技術生，未簽訂或未依規定簽訂書面訓練契約 1 式 3 份，並送主管機關備案。			
44	第 66 條	雇主向技術生收取有關訓練費用。			
45	第 67 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，			

		或於技術生契約中明定留用期間超過其訓練期間。			
46	第 68 條	雇主招收技術生人數超過勞工人數四分之一。			
47	第 70 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。			
48	第 74 條 第 2 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。			
49	第 80 條	拒絕、規避或阻擾勞動檢查員依法執行職務。	第 80 條及 第 80 條之 1 第 1 項	1. 處 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。 2. 公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	第 1 次：3 萬元。 第 2 次：6 萬元。 第 3 次：9 萬元。 第 4 次：12 萬元。 第 5 次以上：15 萬元。