

檔 號：

保存年限：

中華民國醫師公會全國聯合會 函

地址：10688台北市安和路一段29號9樓
承辦人：高于婷
電話：(02)2752-7286#123
傳真：(02)2771-8392
電子信箱：ilaball@tma.tw

受文者：各縣市醫師公會

發文日期：中華民國104年12月16日
發文字號：全醫聯字第1040006391號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨

主旨：為因應勞動檢查，本會提供相關範本及參考資料（如附件），請貴會轉知醫療院所，並依各縣市實際情形因地制宜、彈性運用，請查照。

說明：

- 一、依據本會104年11月15日「因應勞動檢查專案小組」第一次會議會議結論辦理。
- 二、因應勞動檢查及勞基法第30條修正勞動工時等相關規定，於105年元月開始實施，造成醫療院所之不安與困擾，本會蘇理事長清泉特邀勞動部職業安全衛生署劉署長傳名、勞動部勞動條件及就業平等司黃副司長維琛至本會104年10月25日理事會溝通說明，另本會依104年10月25日第10屆第12次理事會成立「因應勞動檢查專案小組」，並於104年11月15日召開第一次會議，達成旨揭結論。
- 三、本會提供範本業經勞動部職業安全衛生署確認如下：

- (一)應置備項目：1. 勞工名卡(範本)、2. 勞工工資清冊(範本)、3. 勞工出勤紀錄(範本)。
- (二)勞資會議相關：1. 法定應經勞資會議決議行使同意權之情形相關條文彙整、2. 勞資會議紀錄(範例)、3. 勞資會議代表名冊報備公文(範例)、4. 勞資會議代表名冊變更



彰化縣醫師公會	
收文日期	104.12.18
收文字號	彰醫字第 1898 號

擬公布網站

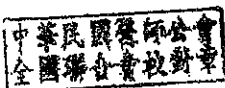
董培郁

報備公文(範例)。

(三)參考資料：自主檢核表(參考)。

四、請 貴會依照各縣市實際情形因地制宜、自行彈性運用。

正本：各縣市醫師公會
副本：



理事長 蘇清泉



因應勞動檢查相關參考資料

中華民國醫師公會全國聯合會 彙編

2015年12月15日

目 錄

■ 應置備項目

1. 勞工名卡(範本)
2. 勞工工資清冊(範本)
3. 勞工出勤紀錄(範本)

■ 勞資會議

1. 法定應經勞資會議決議行使同意權之情形相關條文彙整
2. 勞資會議紀錄(範例)
3. 勞資會議代表名冊報備公文(範例)
4. 勞資會議代表名冊變更報備公文(範例)

■ 參考資料

1. 自主檢核表(參考)

勞工名卡

醫療機構名稱：
本卡建立日期：

姓 名		性別		出生日期	民國 年 月 日
身分證字號		到職日期		民國 年 月 日	
籍 貫			勞保投保日期		民國 年 月 日
連 絡 電 話	住家：	緊 急 連 絡 人		姓名	關係
	手機：			連絡電話	
戶 籍 地 址					
通 訊 地 址					
最 高 學 歷	年	學 校		科 (系) 畢 / 肄業	
傷 病					
獎 懲	日 期	獎 懲	意 見	事 由	
工 資	日 期	薪 資	日 期	薪 資	日 期

*依據勞動基準法第7條規定：勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

____(醫療機構名稱)____年度勞工工資清冊

員工姓名： _____ 部門/職稱： _____

月份	本薪	職務加給	其他津貼	獎金	加班費	應發金額	代扣			其他扣款	應扣金額	實付金額	勞退提繳	領款人簽章
							所得稅	健保費	勞保費					
1月														
2月														
3月														
4月														
5月														
6月														
7月														
8月														
9月														
10月														
11月														
12月														

負責醫師： _____

會計： _____

※依據勞動基準法第23條規定，工資清冊應保存五年。

(醫療機構名稱)

年 月 勞工出勤紀錄表

員工姓名：

日期	上午		下午		晚		上		當日出勤總工作時數	備註
	簽到時間	簽退時間	簽到時間	簽退時間	簽到時間	簽退時間	簽到時間	簽退時間		
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										
31										

*依據勞動基準法第 30 條規定，出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，並保存五年。

負責醫師：_____

法定應經勞資會議決議行使同意權之情形相關條文彙整

	法 源	內 容
適用兩週、四周、八週彈性工時	勞基法§30	正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。
	勞基法§30	第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。
	勞基法§30-1	中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更： 四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
在正常工作時間以外工作	勞基法§32	雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。 前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。
	勞基法§30-1	中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更： 當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
變更例假日規定	勞基法§30-1	中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更： 二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條 ¹ 之限制。
女性夜間工作	勞基法§30-1	中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更： 女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。
	勞基法§49	雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。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，且符合下列各款規定者，不在此限： 一、提供必要之安全衛生設施。 二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。 女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。 第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。 第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

¹ 第 36 條：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」

勞資會議紀錄(範例)

_____ (醫療機構名稱) 第____屆第____次勞資會議紀錄

時間：民國____年____月____日 (星期____) ____時____分

地點：

出席人員

勞方代表：

資方代表：

列席人員：

請假或缺席代表

勞方代表：_____ (病假) _____ (缺席)

資方代表：_____ (出差) _____ (事假)

主席：

記錄：

一、主席致詞：

二、列席人員致詞：

三、報告事項：

(一)上次會議決議事項辦理情形：

(二)勞工動態(例如勞工人數、異動情形、離職率等)：

(三)關於事業單位之業務概況及市場狀況等訊息：

(四)關於勞工活動、福利項目及工作環境改善事項：

(五)其他報告事項：

四、討論事項：

(一)案由一：因應業務需求，需實施____週變形工時案，提請討論。

說明：

1. 雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得依據勞基法第 30 條，適用兩週變形工時、八週變形工時；依據勞基法第 30-1 條，適用四週變形工時，

2. 內容請依院所實際需要陳述填寫。

決議：

(二)案由二：因應業務需求，希望同仁能配合加班一案，提請討論案。

說明：

1. 依據勞基法第 32 條第 1 項規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。
2. 內容請依院所實際需要陳述填寫。

決議：

(三) 案由三：因應業務需求，本院所得將例假日調整為二週內至少有二日之休息。

說明：

1. 依據勞基法第 30-1 條，中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」之限制。
2. 內容請依院所實際需要陳述填寫。

決議：

(四) 案由四：因應業務需求，有關女性同仁夜間工作一節，提請討論。

說明：

1. 依據勞基法第 49 條及第 30-1 條之相關規定，使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，須經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意。
2. 內容請依院所實際需要陳述填寫。

決議：

五、建議事項（臨時動議）

案由：

說明：

決議：

六、主席結論：

七、散會：____時____分

主席：() 簽名

記錄：() 簽名

(醫療院所名稱) 函

受文單位：〇〇市政府勞工局(處)

發文日期： 年 月 日

發文字號： 字第 號

附件：勞資會議勞資代表名冊乙份

主旨：檢送本院所第 屆勞資會議勞資代表名冊乙份，謹請備查。

說明：依據勞資會議實施辦法第 11 條規定辦理。

院所名稱： (蓋章)

負責人： (蓋章)

院所營利事業統一編號：

院所地址：

院所電話：

本案承辦人：

聯絡電話：

(醫療院所名稱) 函

受文單位：〇〇市政府勞工局(處)

發文日期： 年 月 日

發文字號： 字第 號

附件：勞資會議代表變更名冊乙份

主旨：檢送本院所第 屆勞資會議勞資代表變更名冊乙份，謹請
備查。

說明：依據勞資會議實施辦法第 11 條規定辦理。

院所名稱： (蓋章)

負責人： (蓋章)

院所營利事業統一編號：

院所地址：

院所電話：

本案承辦人：

聯絡電話：

(事業單位名稱)第 屆勞資會議資方代表改派、勞方代表遞補(補選)變更名冊

代 表 別			
原任代表姓名			
卸 任 原 因			
接任代表姓名			
性 別			
出生年月日			
到 職 日 期			
現任部門及 職 稱			
現任工會職務 (資方代表或無工 會組織者免填)			
接任起迄日期	年 月 日起 至 年 月 日止	年 月 日起 至 年 月 日止	年 月 日起 至 年 月 日止
備 註			

自主檢核表

一、填表說明：

- (一)請依下列檢查項目逐項檢查並勾選表示已完成檢視。
- (二)本表填妥後請事業單位自行妥善保存，並於本府實施勞動條件檢查時提供此表參考。
- (三)法規依據：勞動基準法、性別工作平等法、勞工退休金條例、就業服務法、職工福利金條例。
- (四)若有涉及勞動條件相關事項之法令修改，按相關法令規定辦理。
- (五)若有任何疑問，請洽詢各縣市勞工行政主管機關。

二、重點檢核項目(完成項目請打√)：

項目	打√	法 規 條 款	法 規 內 容	未打√事實說明
勞動基準法		勞動基準法第7條	依規定置備勞工名卡，並保管至勞工離職後5年。	
		勞動基準法第21條	應達基本工資。(目前基本工資每月為20008元，每小時為120元)	
		勞動基準法第22條第2項	工資全額直接給付勞工。	
		勞動基準法第23條第2項	依規定置備勞工工資清冊，並保存5年。	
		勞動基準法第24條	延長工作時間依規定加給工資。	
		勞動基準法第26條	未預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。	
		勞動基準法第30條第1項	正常工作時間未超過法令規定。	
		勞動基準法第30條第5項	依規定置備勞工出勤紀錄表，並保存5年。	
		勞動基準法第32條第1項	依法定程序延長工作時間。	
		勞動基準法第32條第2項	延長工作時間未超過法令規定。	
		勞動基準法第35條	繼續工作4小時有30分鐘休息。	
		勞動基準法第36條	每7日中有1日之休息作為例假。	
		勞動基準法第37條	依規定應放假之日給予休假。	
		勞動基準法第38條	依規定給予特別休假。	
		勞動基準法第39條	假日工資照給或於休假日工作依規定加給工資。	
		勞動基準法第45條第1項	未僱用未滿15歲之人從事工作。	
		勞動基準法第46條	有置備童工及16歲以上未滿18歲之人受僱從事工作者之法定代理人同意書及年齡證明文件。	
		勞動基準法第47條	童工每日工作時間未超過8小時、每週未超過40小時，例假日未工作。	
		勞動基準法第48條	未使童工於午後8時至翌晨6時之時間內工作。	
	性別工作平等法		勞動基準法第49條第1項	使女工從事夜間工作符合法定要件。
		勞動基準法第50條	女工分娩給予產假，產假工資並依規定給予。	
		勞動基準法第56條第1項及第2項	按月、足額提撥勞工退休準備金，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。	
		勞動基準法第70條第1項	工作規則依規定報備並公告揭示。	
		性別工作平等法第7條	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，因性別或性傾向而無差別待遇(但工作性質僅適合特定性別者，不在此限)。(檢查招募廣告、人事規章)	
		性別工作平等法第11條第2項	工作規則、勞動契約或團體協約，未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；或以其為解僱之理由。(檢查人事規章)	1. 訂有 <input type="checkbox"/> 工作規則； <input type="checkbox"/> 書面勞動契約； <input type="checkbox"/> 團體協約； <input type="checkbox"/> 皆無。 2. 內容是否有約定左述情形 <input type="checkbox"/> 無； <input type="checkbox"/> 有。
		性別工作平等法第13條第1項後段	僱用受僱者30人以上之雇主，有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所公開揭示。(檢查人事規章)	<input type="checkbox"/> 已訂定但未公開揭示。 <input type="checkbox"/> 未訂定。
		性別工作平等法第14條、勞工請假規則第4條第1項	雇主有給予生理假，生理假工資並依規定給予(檢查人事規章、出勤報表)	

	性別工作平等法第15條第1項	女性受僱者妊娠2個月以上未滿3個月或未滿2個月流產者，有使其停止工作。(檢查人事規章、出勤報表)	
	性別工作平等法第15條第3項、勞工請假規則第4條第2項	受僱者經醫師診斷需安胎休養者，雇主給予其治療、照護或休養期間之請假，並依規定給予工資。(檢查人事規章、出勤報表)	
	性別工作平等法第15條第4項及第5項	受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。產檢假及陪產假期間，薪資照給。(檢查人事規章、出勤報表)	
	性別工作平等法第16條	受僱者任職滿半年後，於每一子女滿3歲前，申請育嬰留職停薪，無遭雇主拒絕。(檢查人事規章、出勤報表)	
	性別工作平等法第17條	申請復職時，雇主未拒絕受僱者復職。(檢查人事規章、出勤報表)	
	性別工作平等法第18條第1項	子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主每日另給哺乳時間2次，每次以30分鐘為度。(檢查是否訂有哺乳時間申請制度及近1年實際申請勞工人數)	
	性別工作平等法第20條	雇主同意受僱者因其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧，而申請家庭照顧假之請求。(檢查人事規章、出勤報表)	
	性別工作平等法第23條第1項	僱用受僱者250人以上之雇主，有設置托兒設施或提供適當之托兒措施。(檢查是否設置托兒設施或措施)	
勞工退休	勞工退休金條例第13條第1項	依規定提撥舊制勞工退休準備金。	
	勞工退休金條例第14條第1項	依規定提繳勞工個人退休金。	
其他	就業服務法第5條第1項	雇主對求職人或所僱用員工，未以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。	
	職工福利金條例第2條	僱用職工50人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等企業組織有足額提撥職工福利金。	