



新創公司不可不知的勞動檢查與法令遵循

羅裕傑

許多創業家認為設立公司是相當簡單的事，只要委任會計師辦理設立登記後，就可以全心打拼事業，無後顧之憂，等公司有收益再繳稅即可。但實務上並非完全如此，由於近年來政府為落實保障勞工權益，推出複雜勞資規範並無將中小企業排除在外，也因此不時有連連小型企業也受勞動檢查及受罰。

勞動條件檢查範圍主要依據《勞動基準法》，除此之外還包含其他勞動法令規定，像是《性別工作平等法》、《職業安全衛生法》、《就業服務法》、《勞工退休金條例

》等，許多規範是公司必須依法遵守的，例如：勞工勞就保投保、退休金提撥、職災補償、企業工作規則及安全衛生工作守則報備、勞資會議、員工體格/健康檢查、安全衛生組織人員設置、僱用或特約醫護人員等規定，雇主須留意的事項已非簡單三言兩語可以解釋清楚。

在臺灣許多小企業，員工人數往往不到30人，但基於遵從勞動法令及預防勞檢等問題，這樣不到30人的公司，也須舉辦勞資會議、備妥勞工出勤紀錄等，以及安全衛生工作守則核備等規範。其中，依職業

安全衛生法第23條及職業安全衛生教育訓練規則第3條規定，目前即使未滿30人之一般事業單位，只要有聘僱人員就應設置三種職業安全衛生業務主管。

由於勞動部110年7月7日修正發布職業安全衛生教育訓練規則，增列丁種職業安全衛生業務主管，預計於111年1月7日施行。規定5人以下之一般事業單位，應設置丁種職業安全衛生業務主管，雖然政府放寬證照等級，但就算公司員工僅有1人也應依法設置丁種職業安全衛生業務主管，因此小企業主如不考

慮聘僱具有相關證照人員，就須撥出時間自行上課並取得合宜等級之職業安全衛生業務主管證照，方能合規。如未依法設置合規職業安全衛生人員，可被處3~15萬元。這樣的罰款對大企業而言，似乎不高，但對於某些小規模創業者而言，這是足以讓公司結束營業的罰款。

另外，依職業安全衛生法第22條及勞工健康保護規則第4條規定，目前聘僱100至199人之事業單位，應僱用或特約醫護人員辦理健康管理、職業病預防等勞工健康保護事項。政府為擴大保障工作者的身心

健康，該規定將於111年1月1日起擴大範圍，公司員工50人以上，就必須依法辦理臨場健康服務，雖然長期的聘雇費用對公司是一筆可觀的成本，但雇主如果沒有依法辦理，可處3~15萬元，並被公布公司名稱和負責人姓名。由於這項規定並無排除低風險行業，醫護人員是否真能發揮功效，徹底落實保護勞工則有待政府後續之評估。

由於近年勞工意識抬頭，勞資爭議案件逐年增長，主管機關除了提供申訴或檢舉企業違反勞

動法令的簡便管道外，更積極主動發起勞動檢查、或被動接獲員工檢舉公司違法，導致許多公司就勞動條件或工作安全衛生等現況受到突襲性檢查。因此，建議新創公司除應確實依勞動法令為必要行為、建立相關規範及核備外，也宜盡量避免勞資糾紛。否則光是應付勞動檢查，就會額外增加不少新創創業家的壓力。畢竟創業為艱，千萬不要因為規畫不周全而被打敗。（本文作者為Grant Thornton Taiwan正大聯合會計師事務所合夥會計師）