

FAIR WORK督察員是誰？

Fair Work督察員（Fair Work Inspector）是Fair Work Ombudsman（公平工作調查專員署）遵照*Fair Work Act 2009*（《2009年公平工作法》）任命的政府官員。根據*Fair Work Act 2009*所賦予的權力，Fair Work督察員的職責是促進與監督工作場所遵守相關聯邦法律法規。

Fair Work督察員的職責包括：

- 對各行業或在不同地區開展有針對性的教育活動。
- 實施合規審核。
- 調查工作場所投訴。
- 協助解決工作場所投訴。
- 調查涉嫌違反聯邦勞資法規與公平工作法定協議（包括根據*Workplace Relations Act 1996*（《1996年勞資關係法》）簽訂的勞資協議）規定的事件。
- 在必要時透過司法系統採取措施，強制執行聯邦工作場所法規和公平工作法定協議。

每一名Fair Work督察員都配有工作身份證件，並且必須在履行職能或行使權力時隨身攜帶。您可以要求查看Fair Work督察員的工作證件，以確認其身份。

督察員的權力

進入工作場所的權力

Fair Work督察員若有理由認定以下情況，就可以進入某些工作場所：

- 工作場所屬於*Fair Work Act 2009*、前*Workplace Relations Act 1996*或任何公平工作法定協議管轄。
- 工作場所存放有合規執法涉及的記錄或文件（包括電腦上存儲的文件）。

在進入任何工作場所之前，Fair Work督察員必須向該處所內的佔用人或代表人出示工作證。若無法做到，Fair Work督察員必須在進入工作場所之後盡快出示證件。

Fair Work督察員不得使用武力進入任何工作場所，但也無需獲得該地點佔用人的許可。Fair Work督察員不得進入工作場所中用於居住的區域，除非他們有理由相信這些區域有商業活動。

Fair Work督察員有權在商業時間內隨時進入工作場所。他們出於合規執法目的，也可以在其他必要的時間內進入工作場所。

在工作場所內的權力

Fair Work督察員可在工作場所內行使以下一項或多項權力：

- 檢查任何工作、工作流程或物件物品。
- 與任何人面談（需徵得同意）。
- 要求有關人員告訴他們持有或有權查閱記錄或文件的人員的姓名。
- 要求有權查閱記錄或文件的人員當場或在規定時間內將文件交給督察員。
- 檢查並複製保存於工作場所內的任何記錄或文件（包括紙質文件或存儲於電腦中的文件）。
- 在通告貨品或貨物的所有人或管理人之後收集貨品或貨物的樣品樣本。

Fair Work督察員前往工作場所進行調查時，可有一名具備相關資格與經驗的人員陪同，協助其工作。協助人員可能包括資訊技術專家、法務會計師或口譯員等。Fair Work Ombudsman（公平工作調查專員署）必須首先確認此類協助必不可少並且是合理的要求，協助人員才能隨同督察員共同前往工作場所。

要求受詢人員提供姓名與地址的權力

Fair Work督察員若有理由認為一個人違反了*Fair Work Act 2009*、前*Workplace Relations Act 1996*或任何公平工作法定協議規定，同時違規行為可能會受到罰款處罰，可要求涉及人員提供他們的姓名與地址。

同時，Fair Work督察員還可能要求受詢問的人員提供諸如駕駛執照等證據，證明其所提供的姓名與地址正確真實。

Fair Work督察員必須出示本人工作證，並告知受詢人員，他們若不遵從要求，可能會受到民事處罰。

受詢人員除非有合理的解釋（例如，要求他們出示身份證明文件時沒有任何可以提供的文件），否則必須遵守這些要求。

要求相關人員提供記錄或文件的權力

Fair Work督察員在執法調查過程中有權發出《出示記錄與文件通知書》（Notice to Produce Records or Documents），要求相關人員在指定的時間內（不少於14天）提供與工作場所有關的記錄或文件。

若不遵守《出示記錄與文件通知書》的要求，並且沒有合情合理的解釋，即是違反*Fair Work Act 2009*的行為。一個人不能以提供所要求的記錄或文件可能導致其本人牽連入罪而拒絕遵守《出示記錄與文件通知書》。

對於沒有遵守《出示記錄與文件通知書》要求的人員，Fair Work督察員可能會建議對該人提起訴訟，予以民事處罰。

Fair Work督察員有權在其認為有必要的時間段內保留根據《出示記錄與文件通知書》獲取的任何資料。Fair Work督察員必須在任何合理的時候將記錄或文件提供給出示人員或其他有權持有該記錄或文件的人員，供他們檢查或複製。

蓄意阻礙或妨礙Fair Work督察員執法

Fair Work督察員進入工作場所行使其職能權力時，任何人都不能蓄意阻礙或妨礙他們或在場協助人員的工作，否則即是違反*Fair Work Act 2009*的行為。阻礙或妨礙行為包括拒絕督察員進入工作場所或故意不出示相關文件。

下列情況不屬於違反上述規定：

- 對阻礙或妨礙行為有合理解釋。
- 督察員進入工作場所或詢問一個人的姓名與地址時沒有按照規定出示本人工作證件。
- 督察員沒有告知受詢人員他們的行為可能屬於違法。

蓄意阻礙或妨礙Fair Work督察員執法屬於嚴重違法行為，可能會受到更加嚴厲的處罰。

提供不真實或誤導的資訊與文件

*Fair Work Act 2009*嚴禁任何人蓄意或罔顧後果向獲得聯邦法規授權行使職能及權力的Fair Work督察員提供不真實或誤導的資訊與文件。

Fair Work督察員必須採取合理措施，告知受詢人員他們可能因提供不真實或誤導的資訊或文件而受到民事處罰。

蓄意向聯邦政府官員提供虛假或誤導的資訊或文件屬於嚴重違法行為，可能會受到更加嚴厲的處罰。

不遵守法定義務的潛在後果

Fair Work Act 2009規定，相關人員若沒有遵守法定義務，包括有下列情況的，可予以民事處罰：

- 沒有遵守《出示記錄與文件通知書》的要求。
- 蓄意阻礙或妨礙Fair Work督察員執法。
- 蓄意或罔顧後果向Fair Work督察員提供不真實或誤導的資訊或文件。

法院對此類違規違法行為可作以下判罰：

- 個人：每項最高可判罰\$12,600
- 企業：每項最高可判罰\$63,000

督察員可在哪些方面運用權力？

Fair Work督察員有權採取行動，確認任何一個工作場所是否遵守聯邦法律規定的相關權利與義務。

Fair Work督察員可以調查下列各項事務：

- 支付的工資或為僱員提供的應得權益低於規定標準，包括與終止僱傭有關的應付薪酬或權益。
- 僱主履行頒發工資單以及保存工作時間與工資記錄的法定義務。
- 結社自由。
- 工會進入工作場所的權利。
- 不恰當地影響或施壓於個人靈活工作安排、年度收入保證以及工資扣除。
- 違反一般保護條例，包括對個人應有的工作場所權力實施不利行為（adverse action）、脅迫或虛假表述。
- 由Department of Human Services（民政服務部）委托Fair Work Ombudsman（公平工作調查專員署）調查僱主是否遵照帶薪育嬰假計劃（Paid Parental Leave Scheme）履行相關義務。
- 商業轉讓。
- 虛假合同。
- 不受保護的工業行動。
- 非法歧視。

針對任何違反聯邦工作場所法規的事件，Fair Work Ombudsman（公平工作調查專員署）可向法院申請相關命令，包括經濟處罰、賠償（例如向僱員支付欠款）、強制禁令以及命令個人或企業接受培訓或審計。

瞭解詳情可參閱我們的訴訟政策（[Litigation Policy](#)）。

Fair Work Act 2009 [703-717](#)條對Fair Work督察員的職能與權力有詳細規定。

聯絡我們

Fair Work網站：www.fairwork.gov.au

Fair Work資訊熱線：**13 13 94**

需要語言協助嗎？



請聯絡翻譯及傳譯服務處（TIS），電話：**13 14 50**

聾啞或語言有殘障的人士

透過國家中繼服務（National Relay Service – NRS）聯絡：

聾啞人電話打字機（TTY）使用者：**13 36 77**

要求轉接Fair Work資訊熱線：**13 13 94**

Speak & Listen：**1300 555 727**

要求轉接Fair Work資訊熱線：**13 13 94**

Fair Work Infoline: 13 13 94

www.fairwork.gov.au

Fair Work Ombudsman（公平工作調查專員署）致力為您提供可靠及可信的建議。
本份資料只屬一般性質。若您不確定它是否適用您的個人情況，可以撥打13 13 94聯絡我們的資訊熱線或向工會、行業協會或勞資關係專業人士諮詢。

Last updated: April 2019
© Copyright Fair Work Ombudsman
FWOFS24.01