



Knowledge is Power

勞(職)安衛生管理法令 補充資料

- 一、職業安全衛生法補充說明.....2
- 二、勞動基準法(104.01.20 修正).....3
- 三、勞動基準法施行細則(98.02.27 修正).....24

編印發行：三民輔考資訊有限公司

編印日期：2015 年 3 月 20 日

© 版權所有 · 翻印必究



一、職業安全衛生法補充說明

本書所列職業安全衛生法為最新法條，惟行政院於民國 103 年另有公布條文施行日期及「行政院勞工委員會」之權責事項改由「勞動部」管轄之公告，本法沿革如下：

法規沿革
1.中華民國六十三年四月十六日總統（63）台統（一）義字第 1604 號令制定公布全文 34 條
2.中華民國八十年五月十七日總統（80）華總（一）義字第 2433 號令修正公布
3.中華民國九十一年五月十五日總統（91）華總一義字第 09100093800 號令修正公布第 3 條條文
4.中華民國九十一年六月十二日總統華總一義字第 09100116850 號令修正公布第 6、8、10、23、32 條條文；並增訂第 36-1 條條文
5.中華民國一百零二年七月三日總統華總一義字第 10200127211 號令修正公布名稱及全文 55 條；施行日期，由行政院定之（原名稱：勞工安全衛生法） 中華民國一百零三年六月二十日行政院院臺勞字第 1030031158 號令發布除第 7～9、11、13～15、31 條條文定自一百零四年一月一日施行外，其餘條文定自一百零三年七月三日施行 中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 3 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄



二、勞動基準法(104.01.20 修正)

第一章 總則

第 1 條 (立法目的暨法律之適用)

- I 為規定勞動條件**最低標準**，**保障勞工權益**，**加強勞雇關係**，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
- II 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

精選試題

- | | |
|--|---|
| <p>■ 19 世紀後各國政府以公權力積極介入勞動契約中，明定勞動契約的最低標準。我國在民國 73 年公布施行的勞動法為何？ (A)勞動契約法 (B)工廠法 (C)勞動基準法 (D)就業服務法</p> | C |
| <p>■ 依勞動基準法之規定，性質上是作為勞動條件之何種標準？ (A)唯一標準 (B)最低標準 (C)最高標準 (D)參考標準</p> | B |

第 2 條 (定義)

本法用辭定義如左：

- 一、**勞工**：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、**雇主**：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三、**工資**：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
- 四、**平均工資**：謂計算事由發生之當日**前六個月內**所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以**百分之六十**計。
- 五、**事業單位**：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六、**勞動契約**：謂約定勞雇關係之契約。

第 3 條 (適用行業之範圍)

- I 本法於左列各業適用之：
 - 一、**農、林、漁、牧業**。
 - 二、**礦業及土石採取業**。
 - 三、**製造業**。
 - 四、**營造業**。



五、水電、煤氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

七、大眾傳播業。

八、其他經中央主管機關指定之事業。

II 依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

III 本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

IV 前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

精選試題

■ 下列關於勞動基準法之敘述，何者錯誤？ (A)雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞動基準法所定之最低標準 (B)勞動基準法適用於一切勞雇關係，沒有例外 (C)有關勞工退休之規定，勞動基準法是普通法，勞工退休金條例是特別法 (D)勞動基準法是母法，勞工請假規則是子法 **B**

第 4 條 (主管機關)

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會(現已改為勞動部)；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

第 5 條 (強制勞動之禁止)

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

第 6 條 (抽取不法利益之禁止)

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

第 7 條 (勞工名卡之置備暨登記)

I 雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要之事項。

II 前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

第 8 條 (雇主提供工作安全之義務)

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。



第二章 勞動契約

第 9 條 (定期勞動契約與不定期勞動契約)

- I 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。
- II 定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：
 - 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
 - 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。
- III 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

精選試題

- 下列何者非勞動基準法所規定的定期契約類型？ (A)特定性工作 (B)季節性工作 (C)繼續性工作 (D)臨時性工作 C

第 10 條 (工作年資之合併計算)

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

第 11 條 (雇主須預告始得終止勞動契約情形)

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

精選試題

- 雇主因業務緊縮而解僱勞工，則下列敘述何者正確？ (A)雇主應給予預告期間；應給予資遣費 (B)雇主應給予預告期間；不須給予資遣費 (C)雇主不須給予預告期間；應給予資遣費 (D)雇主不須給予預告期間；不須給予資遣費 A

第 12 條 (雇主無須預告即得終止勞動契約之情形)

- I 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
 - 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
 - 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。



- 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 六、**無正當理由繼續曠工三日**，或一個月內曠工達六日者。

II 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，**三十日內**為之。

精選試題

- | | |
|--|---|
| <p>■ 某一勞工因洩漏公司重要機密而被解僱，依勞動基準法有關預告期間及資遣費的規定，下列敘述何者正確？ (A)雇主應給予預告期間；應給予資遣費 (B)雇主不須給予預告期間；應給予資遣費 (C)雇主應給予預告期間；不須給予資遣費 (D)雇主不須給予預告期間；不須給予資遣費</p> | D |
| <p>■ 如勞工對雇主實施暴行，則有關下列敘述何者錯誤？ (A)雇主得不經預告終止勞動契約 (B)發生暴行後，雇主應於三十日內終止勞動契約，否則以後不得以同一事件終止勞動契約 (C)如勞工年資達五年以上，雇主終止勞動契約，仍應給予資遣費 (D)雇主終止勞動契約，不須給予資遣費</p> | C |

第 13 條 (雇主終止勞動契約之禁止暨例外)

勞工在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，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

精選試題

- | | |
|---|---|
| <p>■ 下列關於勞工工作年資之計算，何者錯誤？ (A)勞工因遭遇職業災害之醫療期間，雇主不得終止契約，但職業災害醫療期間之年資，應予扣除，不得併計 (B)定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿 3 個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算 (C)勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動之工作年資，應予併計 (D)事業單位改組或轉讓時，由新舊雇主商定留用之勞工，其工作年資應由新雇主繼續予以承認</p> | A |
|---|---|

第 14 條 (勞工得不經預告終止契約之情形)

- I 有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：
- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
 - 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。



- 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
- II 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，**三十日內**為之。
- III 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。
- IV 第十七條規定於本條終止契約準用之。

精選試題

- 雇主違反勞工法令，致有損害勞工之虞時，依勞動基準法的規定，下列敘述何者為錯誤？ (A)勞工若因此而終止勞動契約，得請求雇主發給資遣費 (B)勞工須經預告終止勞動契約 (C)勞工必須於事件發生後一個月內終止勞動契約 (D)勞工不須經預告終止勞動契約。 B

第 15 條 (勞工須預告始得終止勞動契約之情形)

- I 特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於**三十日前**預告雇主。
- II 不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

精選試題

- 依勞動基準法規定，特定性定期契約期限逾 3 年者，於屆滿 3 年後，勞工得終止契約，但應於幾日前預告雇主？ (A)7 日前 (B)10 日前 (C)20 日前 (D)30 日前 D

第 16 條 (雇主終止勞動契約之預告期間)

- I 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於**十日前**預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於**二十日前**預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於**三十日前**預告之。
- II 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，**每星期不得超過二日**之工作時間，請假期間之工資照給。
- III 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。



精選試題

- 勞工繼續工作滿 1 年以上 3 年未滿者，雇主若要依勞動基準法第 11 條終止與該勞工的勞動契約，須於幾天前予以預告？ (A)10 天 (B)15 天 (C)20 天 (D)30 天 **C**

第 17 條 (資遣費之計算)

- I 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：
- 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
 - 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。
- II 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

第 18 條 (勞工不得請求預告期間工資及資遣費之情形)

- 有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：
- 一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
 - 二、定期勞動契約期滿離職者。

精選試題

- 勞工工作已超過十年，因自願終止勞動契約，依勞動基準法規定，下列敘述何者正確？(A)無須預告雇主，但得請求資遣費 (B)須預告雇主，但不得請求資遣費 (C)無須預告雇主且不得請求資遣費 (D)須預告雇主，但得請求資遣費 **B**

第 19 條 (發給服務證明書之義務)

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

第 20 條 (改組或轉讓時勞工留用或資遣之有關規定)

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

第三章 工資

第 21 條 (工資之議定暨基本工資)

- I 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
- II 前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。
- III 前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。



第 22 條 (工資之給付—標的及受領權人)

- I 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。
- II 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

第 23 條 (工資之給付—時間或次數)

- I 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。
- II 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

第 24 條 (延長工作時間時工資加給之計算方法)

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

第 25 條 (性別歧視之禁止)

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

第 26 條 (預扣工資之禁止)

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第 27 條 (主管機關之限期命令給付)

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

第 28 條 (勞工債權受償順序及積欠工資墊償基金墊償範圍)

- I 雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：
 - 一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。
 - 二、雇主未依本法給付之退休金。
 - 三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。



- II 雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：
- 一、前項第一款積欠之工資數額。
 - 二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。
- III 積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。
- IV 第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。
- V 雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。
- VI 積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

精選試題

- 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿幾個月部分，有最優先受清償之權？ (A)1 個月 (B)2 個月 (C)3 個月 (D)6 個月

第 29 條 (優秀勞工之獎金及紅利)

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

第 30 條 (每日暨每週之工作時數)

- I 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。
- II 前項正常工作時間，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。
- III 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。



- IV 第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。
- V 雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

精選試題

- 依勞動基準法規定，請問下列之說明，何者錯誤？ (A)勞工每 7 日至少應有 1 日之休息，作為例假；但按勞動基準法第 30 條之 1 所實施之「四週變形工時」，得以 2 週內給予 2 日之休息，作為例假 (B)依勞動基準法第 30 條第 3 項實施的「八週變形工時」，每日正常工作時間不得超過 8 小時 (C)所有適用勞動基準法的行業全部都可以適用勞動基準法第 30 條第 2 項實施的「二週變形工時」，得將其 2 週內 2 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時數，每日不得超過 2 小時 (D)依勞動基準法第 30 條第 1 項規定，勞工每 2 週工作時數原則不得超過 84 小時 C
- 下列何者不是勞動基準法所規定變形工時之基準期間？ (A)2 週 (B)4 週 (C)8 週 (D)12 週 D

第 30-1 條 (工作時間變更原則)

- I 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：
- 一、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。
 - 二、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。
 - 三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。
 - 四、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。
- II 依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第 31 條 (坑道或隧道內工作時間之計算)

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第 32 條 (雇主延長工作時間之限制及程序)

- I 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。
- II 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。
- III 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知



工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

IV 在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

第 33 條 (主管機關命令延長工作時間之限制及程序)

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公衆之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內之命令調整之。

第 34 條 (晝夜輪班制之更換班次)

I 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

II 依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

第 35 條 (休息)

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

第 36 條 (例假)

勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

精選試題

■ 勞動基準法對工時的規定，下列何者為錯誤？ (A)周休二日，原則上為星期六及星期日，但勞資有特別約定，不在此限 (B)每日正常工作時間原則上為 8 小時 (C)每兩周原則上不得超過 84 小時 (D)勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息

第 37 條 (休假)

紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。

第 38 條 (特別休假)

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：

一、一年以上三年未滿者七日。

二、三年以上五年未滿者十日。

三、五年以上十年未滿者十四日。

四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。



第 39 條 (假日休息工資照給及假日工作工資加倍)

第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，**工資應由雇主照給**。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第 40 條 (假期之停止加資及補假)

- I 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。
- II 前項停止勞工假期，應於**事後二十四小時內**，詳述理由，報請當地主管機關核備。

第 41 條 (主管機關得停止公用事業勞工之特別休假)

公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

第 42 條 (不得強制正常工作時間以外之工作情形)

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，**雇主不得強制其工作**。

第 43 條 (請假事由)

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

第五章 童工、女工

第 44 條 (童工及其工作性質之限制)

- I **十五歲以上未滿十六歲**之受僱從事工作者，為童工。
- II 童工不得從事繁重及危險性之工作。

精選試題

- | | |
|--|---|
| <p>■ 勞動基準法有關童工之規定，下列敘述何者為錯誤？ (A)15 歲以上未滿 17 歲之受僱從事工作者，為童工 (B)童工每日工作不得超過 8 小時，例假日不得工作 (C)未滿 15 歲，但國民中學畢業者，得為雇主僱用，準用童工保護之規定 (D)未滿 15 歲，但經主管機關認定工作性質及環境無礙身心健康者，得為雇主僱用，準用童工保護之規定</p> | A |
| <p>■ 勞動基準法中對於童工之定義為： (A)15 歲以上未滿 16 歲者 (B)14 歲以上未滿 16 歲 (C)15 歲以上未滿 18 歲者 (D)16 歲以上未滿 20 歲者</p> | A |



第 45 條 (未滿十五歲之人之僱傭)

- I 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。
- II 前項受僱之人，準用童工保護之規定。
- III 第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。
- IV **未滿十五歲**之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。

第 46 條 (法定代理人同意書及其年齡證明書)

未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

第 47 條 (童工工作時間之限制)

童工每日之工作時間**不得超過八小時**，每週之工作時間**不得超過四十八小時**，例假日不得工作。

第 48 條 (童工夜間工作之禁止)

童工不得於**午後八時至翌晨六時**之時間內工作。

第 49 條 (女工深夜工作之禁止及其例外)

- I 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。
- II 前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。
- III 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。
- IV 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。
- V 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。

第 50 條 (分娩或流產之產假及工資)

- I 女工分娩前後，應停止工作，給予產假**八星期**；妊娠**三個月以上**流產者，應停止工作，給予產假**四星期**。
- II 前項女工受僱工作在**六個月以上**者，停止工作期間**工資照給**；未滿六



個月者減半發給。

第 51 條 (妊娠期間得請求改調較輕易工作)

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

第 52 條 (哺乳時間)

- I 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。
- II 前項哺乳時間，視為工作時間。

第六章 退休

第 53 條 (勞工自請退休之情形)

勞工有下列情形之一，得自請退休：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。

精選試題

- 有關勞動基準法上勞工退休年齡規定之敘述，下列何者正確？ (A) 年滿 60 歲之勞工，雇主得強制其退休 (B) 工作 10 年以上，年滿 55 歲之勞工，得自請退休 (C) 工作 25 年以上，無年齡之限制，即得自請退休 (D) 工作 15 年以上，年滿 50 歲之勞工，得自請退休 C

第 54 條 (強制退休之情形)

- I 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：
 - 一、年滿六十五歲者。
 - 二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。
- II 前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

精選試題

- 下列有關勞動基準法退休章之敘述，何者是錯誤的？ (A) 勞工年滿 65 (B) 勞工年滿 65 歲者，雇主得強制退休 (C) 擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整強制退休年齡，但不得少於 50 歲 (D) 原採用勞動基準法退休金舊制，而後改採勞工退休金條例新制者，前者之年資保留之 C
- 依勞動基準法之規定，原則上勞工年滿幾歲者，雇主得強制其退休？ (A) 50 歲 (B) 55 歲 (C) 60 歲 (D) 65 歲 D



第 55 條 (退休金之給與標準)

I 勞工退休金之給與標準如下：

- 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。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。
- 二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

II 前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

III 第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

精選試題

■ 按勞動基準法規定，勞工最高可領取幾個月之月平均工資的退休金？ (A)33 個月 (B)45 個月 (C)48 個月 (D)25 個月 **B**

第 56 條 (勞工退休準備金)

I 雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

II 雇主應於每年年度終了前，估算前項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，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度三月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

III 第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

IV 前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

V 雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。



- VI 雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。
- VII 金融機構辦理核貸業務，需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時，得請當地主管機關提供。
- VIII 金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。
- IX 前二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。

第 57 條 (勞工年資之計算)

勞工工作年資以**服務同一事業**者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

第 58 條 (退休金之時效期間)

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因**五年間**不行使而消滅。

精選試題

- 依勞動基準法規定，勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因幾年間不行使而消滅？ (A)1 年間 (B)3 年間 (C)5 年間 (D)10 年間 C

第七章 職業災害補償

第 59 條 (職業災害之補償方法及受領順位)

勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，**雇主得予以抵充之**：

- 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
- 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間**屆滿二年仍未能痊癒**，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得**一次給付四十個月之平均工資**後，免除此項工資補償責任。
- 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予**殘廢補償**。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與**五個月**平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬**四十個月**平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如左：

(一)**配偶及子女**。



- (二)父母。
- (三)祖父母。
- (四)孫子女。
- (五)兄弟、姐妹。

精選試題

■ 下列何者不屬於勞動基準法所定雇主職業災害補償之內容？ (A)醫療費用補償 (B)工資補償 (C)殘廢補償 (D)未成年子女教育補償

第 60 條 (補償金抵充賠償金)

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

第 61 條 (補償金之時效期間)

- I 第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。
- II 受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

第 62 條 (承攬人中間承攬人及最後承攬人之連帶雇主責任)

- I 事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。
- II 事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

第 63 條 (事業單位之督促義務及連帶補償責任)

- I 承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。
- II 事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

第八章 技術生

第 64 條 (技術生之定義及最低年齡)

- I 雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。
- II 稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。



III 本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

第 65 條 (書面訓練契約及其內容)

I 雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。

II 前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。

第 66 條 (收取訓練費用之禁止)

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

第 67 條 (技術生之留用及留用期間之限制)

技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。

第 68 條 (技術生人數之限制)

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。

第 69 條 (準用規定)

I 本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。

II 技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

第九章 工作規則

第 70 條 (工作規則之內容)

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
- 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
- 三、延長工作時間。
- 四、津貼及獎金。
- 五、應遵守之紀律。
- 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
- 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
- 八、災害傷病補償及撫卹。



- 九、福利措施。
- 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
- 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
- 十二、其他。

第 71 條 (工作規則之效力)

工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，**無效**。

第十章 監督與檢查

第 72 條 (勞工檢查機構之設置及組織)

- I 中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。
- II 前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

第 73 條 (檢查員之職權)

- I 檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。
- II 檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

第 74 條 (勞工之申訴權及保障)

- I 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。
- II 雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。

第十一章 罰則

第 75 條 (罰則)

違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

第 76 條 (罰則)

違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。

第 77 條 (罰則)

違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

**第 78 條** (罰則)

未依第十七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期末給付者，應按次處罰。

違反第十三條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

第 79 條 (罰則)

I 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

II 違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

第 79-1 條 (罰則)

違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

第 80 條 (罰則)

拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 80-1 條 (違反本法處罰鍰者，主管機關公布單位業主名稱及負責人姓名)

I 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。

II 主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。



第 81 條 (處罰之客體)

- I 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不再此限。
- II 法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

第 82 條 (罰鍰之強制執行)

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

第十二章 附則

第 83 條 (勞資會議之舉辦及其辦法)

為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

第 84 條 (公務員兼具勞工身分時法令之適用方法)

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

第 84-1 條 (另行約定之工作者)

- I 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。
 - 一、監督、管理人員或責任制專業人員。
 - 二、監視性或間歇性之工作。
 - 三、其他性質特殊之工作。
- II 前項約定應以書正為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

第 84-2 條 (工作年資之計算)

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。



第 85 條 (施行細則)

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

第 86 條 (施行日)

- I 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。
- II 本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。



三、勞動基準法施行細則(98.02.27 修正)

第一章 總則

第 1 條

本細則依勞動基準法(以下簡稱本法)第八十五條規定訂定之。

第 2 條

依本法第二條第四款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。

- 一、發生計算事由之當日。
- 二、因職業災害尚在醫療中者。
- 三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。
- 四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。

第 3 條

本法第三條第一項第一款至第七款所列各業，適用中華民國行業標準分類之規定。

第 4 條

本法第三條第一項第八款所稱中央主管機關指定之事業及第三項所稱適用本法確有窒礙難行者，係指中央主管機關依中華民國行業標準分類之規定指定者，並得僅指定各行業中之一部分。

第 4-1 條

(刪除)

第 5 條

- I 勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。
- II 適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。

精選試題

- 以下對勞動基準法所規定的年資規定，何者錯誤？ (A)勞雇雙方於定期契約屆滿後，未滿三個月而訂定新約時，勞工前後工作年資，應合併計算 (B)勞工工作年資不以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算 (C)勞雇雙方於不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算 (D)事業單位轉讓時，新舊雇主商定留用的勞工，其年資應由新雇主繼續予以承認

第二章 勞動契約

第 6 條

本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：



- 一、**臨時性工作**：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
- 二、**短期性工作**：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
- 三、**季節性工作**：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。
- 四、**特定性工作**：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

精選試題

- 下列有關定期勞動契約的敘述，何者為錯誤？ (A)臨時性定期勞動契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，視為不定期勞動契約 (B)有繼續性工作不得為定期勞動契約 (C)特定性工作得為定期勞動契約 (D)短期性工作是指可預期 1 年內完成之非繼續性工作 D

第 7 條

勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：

- 一、工作場所及應從事之工作有關事項。
- 二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。
- 四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。
- 五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。
- 六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。
- 七、安全衛生有關事項。
- 八、勞工教育、訓練有關事項。
- 九、福利有關事項。
- 十、災害補償及一般傷病補助有關事項。
- 十一、應遵守之紀律有關事項。
- 十二、獎懲有關事項。
- 十三、其他勞資權利義務有關事項。

第 8 條

依本法第十七條、第八十四條之二規定計算之資遣費，應於終止勞動契約三十日內發給。

第 9 條

依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。



第三章 工資

第 10 條

本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

- 一、紅利。
- 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
- 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。
- 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
- 五、勞工直接受自顧客之服務費。
- 六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
- 七、職業災害補償費。
- 八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
- 九、差旅費、差旅津貼及交際費。
- 十、工作服、作業用品及其代金。
- 十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

第 11 條

本法第二十一條所稱基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。

第 12 條

採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。

第 13 條

勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。

第 14 條

童工之基本工資不得低於基本工資百分之七十。

第 15 條

本法第二十八條第一項所定最優先受清償權之工資，以雇主於歇業、清算或宣告破產前六個月內所積欠者為限。

第 16 條

- I 勞工死亡時，雇主應即結清其工資給付其遺屬。
- II 前項受領工資之順位準用本法第五十九條第四款之規定。



第四章 工作時間、休息、休假

第 17 條

本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。

第 18 條

勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。

第 19 條

勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。

第 20 條

依本法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項第一款至第三款或第三十二條第一項至第三項規定變更勞工正常工作時間、例假或延長工作時間者，雇主應即公告周知。

第 20-1 條

本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過八小時或每二週工作總時數超過八十四小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。

第 21 條

雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。

第 22 條

本法第三十二條第四項但書所稱坑內監視為主之工作範圍如左：

- 一、從事排水機之監視工作。
- 二、從事壓風機、冷卻設備之監視工作。
- 三、從事安全警報裝置之監視工作。
- 四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。

第 23 條

I 本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：

- 一、中華民國開國紀念日(元月一日)。
- 二、和平紀念日(二月二十八日)。



- 三、革命先烈紀念日(三月二十九日)。
 - 四、孔子誕辰紀念日(九月二十八日)。
 - 五、國慶日(十月十日)。
 - 六、先總統蔣公誕辰紀念日(十月三十一日)。
 - 七、國父誕辰紀念日(十一月十二日)。
 - 八、行憲紀念日(十二月二十五日)。
- II 本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。
- III 本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：
- 一、中華民國開國紀念日之翌日(元月二日)。
 - 二、春節(農曆正月初一至初三)。
 - 三、婦女節、兒童節合併假日(民族掃墓節前一日)。
 - 四、民族掃墓節(農曆清明節為準)。
 - 五、端午節(農曆五月五日)。
 - 六、中秋節(農曆八月十五日)。
 - 七、農曆除夕。
 - 八、台灣光復節(十月二十五日)。
 - 九、其他經中央主管機關指定者。

第 24 條

本法第三十八條之特別休假，依左列規定：

- 一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。
- 二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。
- 三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，**雇主應發給工資。**

第五章 童工、女工

第 25 條

本法第四十四條第二項所稱繁重之工作，係指非童工智力或體力所能從事之工作。所稱危險性之工作依勞工安全衛生有關法令之規定。

第 26 條

雇主對依本法第五十條第一項請產假之女工，得要求其提出證明文件。

第六章 退休

第 27 條

本法第五十三條第一款、第五十四條第一項第一款及同條第二項但書規定之年齡，應以戶籍記載為準。

**第 28 條**

(刪除)

第 29 條

- I 雇主應給付之勞工退休金應自勞工退休之日起三十日內給付之。
- II 本法第五十五條第三項所定雇主得報經主管機關核定分期給付勞工退休金之情形如左：
 - 一、依法提撥之退休準備金不敷支付。
 - 二、事業之經營或財務確有困難。

第七章 職業災害補償**第 30 條**

雇主依本法第五十九條第二款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。

第 31 條

- I 本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。
- II 罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準。

第 32 條

依本法第五十九條第二款但書規定給付之補償，雇主應於決定後十五日內給與。在未給與前雇主仍應繼續為同款前段規定之補償。

第 33 條

雇主依本法第五十九條第四款給與勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。

第 34 條

本法第五十九條所定同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。但支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算。

第 34-1 條

勞工因遭遇職業災害而致死亡或殘廢時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第五十九條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。



第八章 技術生

第 35 條

雇主不得使技術生從事家事、雜役及其他非學習技能為目的之工作。但從事事業場所內之清潔整頓，器具工具及機械之清理者不在此限。

第 36 條

技術生之工作時間應包括學科時間。

第九章 工作規則

第 37 條

- I 雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。
- II 工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依前項程序報請核備。
- III 主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。

第 38 條

工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。

第 39 條

雇主認有必要時，得分別就本法第七十條各款另訂單項工作規則。

第 40 條

事業單位之事業場所分散各地者，雇主得訂立適用於其事業單位全部勞工之工作規則或適用於該事業場所之工作規則。

第十章 監督及檢查

第 41 條

- I 中央主管機關應每年定期發布次年度勞工檢查方針。
- II 檢查機構應依前項檢查方針分別擬定各該機構之勞工檢查計畫，並於檢查方針發布之日起五十日內報請中央主管機關核定後，依該檢查計畫實施檢查。

第 42 條

勞工檢查機構檢查員之任用、訓練、服務，除適用公務員法令之規定外，由中央主管機關定之。

第 43 條

檢查員對事業單位實施檢查時，得通知事業單位之雇主、雇主代理人、勞工或有關人員提供必要文件或作必要之說明。

第 44 條



I 檢查員檢查後，應將檢查結果向事業單位作必要之說明，並報告檢查機構。

II 檢查機構認為事業單位有違反法令規定時，應依法處理。

第 45 條

事業單位對檢查結果有異議時，應於通知送達後十日內向檢查機構以書面提出。

第 46 條

本法第七十四條第一項規定之申訴得以口頭或書面為之。

第 47 條

雇主對前條之申訴事項，應即查明，如有違反法令規定情事應即改正，並將結果通知申訴人。

第 48 條

主管機關或檢查機構受理本法第七十四條第一項之申訴時，應自受理之日起七日內，就其申訴內容加以調查，如有違反法令規定情事，應於十四日內通知事業單位改正或依法處理，並將辦理情形通知申訴人。

第 49 條

本法第七十四條第二項所稱其他不利之處分係指損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益。

第十一章 附則

第 50 條

本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。

第 50-1 條

本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：

一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工
作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管
級人員。

二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其
成敗之工作者。

三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。



四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。

第 50-2 條

雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

第 50-3 條

- I 勞工因終止勞動契約或發生職業災害所生爭議，提起給付工資、資遣費、退休金、職業災害補償或確認僱傭關係存在之訴訟，得向中央主管機關申請扶助。
- II 前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

第 51 條

本細則自發布日施行。