

勞動相關法規



中華民國一〇八年五月廿四日版

目錄

勞動基準法 (108.05.24).....	5
第一章 總則.....	7
第二章 勞動契約.....	9
第三章 工資.....	14
第四章 工作時間、休息、休假.....	17
第五章 童工、女工.....	22
第六章 退休.....	24
第七章 職業災害補償.....	26
第八章 技術生.....	28
第九章 工作規則.....	29
第十章 監督與檢查.....	30
第十一章 罰則.....	31
第十二章 附則.....	33
勞動基準法施行細則 (108.02.14).....	35
第一章 總則.....	37
第二章 勞動契約.....	38
第三章 工資.....	40
第四章 工作時間、休息、休假.....	41
第五章 童工、女工.....	46
第六章 退休.....	46
第七章 職業災害補償.....	47
第八章 技術生.....	48
第九章 工作規則.....	48
第十章 監督及檢查.....	49
第十一章 附則.....	50
勞動基準法修正條文對照表.....	52
勞動事件法 (107.12.05)(新法).....	54
勞工退休金條例 (108.05.15).....	95
第一章 總則.....	97
第二章 制度之適用與銜接.....	98
第三章 退休金專戶之提繳與請領.....	101
第四章 年金保險.....	107
第五章 監督及經費.....	110
第六章 罰則.....	110
第七章 附則.....	113
勞工退休金條例施行細則 (106.01.05).....	115

第一章	總則.....	117
第二章	制度之適用及銜接.....	118
第三章	退休金專戶之提繳與請領.....	121
第四章	監督及經費.....	128
第五章	附則.....	128
職業災害勞工保護法 (107.11.21).....		130
第一章	總則.....	131
第二章	經費來源、用途、管理及監督.....	131
第三章	職業疾病認定及鑑定.....	134
第四章	促進就業.....	135
第五章	其他保障.....	136
第六章	罰則.....	138
第七章	附則.....	139
職業災害勞工保護法施行細則 (108.02.23).....		141

勞動基準法 (108.05.24)

修正時間： 中華民國 108 年 5 月 15 日

1. 中華民國 73 年 7 月 30 日總統(73)華總(一)義字第 14069 號令制定公布全文 86 條
2. 中華民國 85 年 12 月 27 日總統華總(一)義字第 8500298370 號令修正第 3 條；增訂第 30 條之 1、第 84 條之 1、第 84 條之 2 條文
3. 中華民國 87 年 5 月 13 日總統華總(一)義字第 8700098000 號令修正第 30 條之 1 條文
4. 中華民國 89 年 6 月 28 日總統華總一義字第 8900158760 號令修正公布第 30 條 條文
5. 中華民國 89 年 7 月 19 日總統華總一義字第 8900177630 號令修正第 4 條、第 72 條條文
6. 中華民國 91 年 6 月 12 日總統華總一義字第 09100120620 號令修正公布第 3 條、第 21 條、第 30 條之 1、第 56 條條文
7. 中華民國 91 年 12 月 25 日總統華總一義字第 09100248770 號令修正公布第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 49 條、第 77 條、第 79 條、第 86 條條文，自公布日施行，但 89 年 6 月 28 日修正公布之第 30 條第 1 項及第 2 項規定，自 90 年 1 月 1 日施行
8. 中華民國 97 年 5 月 14 日總統華總一義字第 09700055071 號令修正公布第 54 條 條文
9. 中華民國 98 年 4 月 22 日總統華總一義字第 09800094001 號令修正公布第 53 條 條文
10. 中華民國 100 年 6 月 29 日總統華總一義字第 10000136181 號令修正公布第 75 條至第 79 條、第 80 條；增訂第 79 條之 1 條文
11. 中華民國 102 年 12 月 11 日總統華總一義字第 10200225221 號令修正公布第 45 條、第 47 條、第 77 條及第 79 條之 1 條文(中華民國 103 年 2 月 14 日行政院院 臺規字第 1030124618 號公告第 4 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起改由「勞動部」管轄；第 28 條第 5 項所列屬「勞工保險局」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起，積欠工資墊償基金收繳、墊償業務，改由「勞動部勞工保險局」管轄；積欠工資墊償基金投資及運用業務，改由「勞動部勞動基金運用局」管轄；第 56 條第 2 項所列屬「勞工退休基金監理委員會」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起，監理業務改由「勞動部」管轄；勞工退休基金投資及運用業務，改由「勞動部勞動基金運用局」管轄)
12. 中華民國 104 年 2 月 4 日總統華總一義字第 10400012401 號令修正公布第 17 條、第 28 條、第 55 條、第 56 條、第 78 條、第 79 條及第 86 條；增訂第 80 條之 1 條文；除第 28 條第 1 項自公布後八個月施行外，自公布日施行

13. 中華民國 104 年 6 月 3 日總統華總一義字第 10400064421 號令修正公布第 4 條、第 30 條、第 79 條及第 86 條條文，自 105 年 1 月 1 日施行
 14. 中華民國 104 年 7 月 1 日總統華總一義字第 10400077211 號令修正公布第 58 條條文
 15. 中華民國 104 年 12 月 16 日總統華總一義字第 10400146731 號令修正公布第 44 條及第 46 條；增訂第 9 條之 1、第 10 條之 1 及第 15 條之 1 條文
 16. 中華民國 105 年 11 月 16 日總統華總一義字第 10500140131 號令修正公布第 14 條條文
 17. 中華民國 105 年 12 月 21 日總統華總一義字第 10500157731 號令修正公布第 23 條、第 24 條、第 30 條之 1、第 34 條、第 36 條至第 39 條、第 74 條及第 79 條條文，除第 37 條第 1 項、第 38 條自 106 年 1 月 1 日施行外；第 34 條第 2 項之施行日期由行政院定之
 18. 中華民國 106 年 12 月 27 日總統華總一義字第 10600155871 號令修正公布第 61 條條文
 19. 中華民國 107 年 1 月 31 日總統華總一義字第 10700009781 號令修正公布第 24 條、第 32 條、第 34 條、第 36 條至第 38 條、第 86 條；增訂第 32 條之 1 條文，自 107 年 3 月 1 日施行
 20. 中華民國 107 年 11 月 21 日總統華總一義字第 10700125351 號令修正公布第 54 條、第 55 條及第 59 條條文
 21. 中華民國 108 年 5 月 15 日總統華總一義字第 10800049091 號令修正公布第 2 條、第 9 條；增訂第 22 條之 1 條文
- 中華民國 108 年 05 月 24 日立法院第 9 屆第 7 會期第 15 次會議通過（公報初稿資料，正確內容以總統公布之為準）勞動基準法增訂第十七條之一及第六十三條之一條文，並修正第六十三條及第七十八條條文

第一章 總則

第一條（立法目的暨法律之適用）

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。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

第二條（用詞定義）

本法用詞，定義如下：

- 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、雇主：指僱用勞工之事業主、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：指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：指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，指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：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

第三條（適用行業之範圍）

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。

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。

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。

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。

第四條（主管機關）

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第五條（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。

第六條（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。

第七條（勞工名卡之置備暨登記）

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。

前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

第八條（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

第九條（定期勞動契約與不定期勞動契約）

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。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有下列情形之一，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。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

第九條之一（勞工離職後競業禁止之約定）

未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
- 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

第十條（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。

第十條之一（雇主調動勞工工作應符合之原則）

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

第十一條（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。

第十二條（雇主無須預告即得終止勞動契約之情形）

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。

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。

第十三條（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。

第十四條（勞工得不經預告終止契約之情形）

有下列情形之一者，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法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
- 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。

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。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

第十五條（勞工須預告始得終止勞動契約之情形）

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。

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。

第十五條之一（勞工最低服務年限之約定）

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
- 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
- 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
- 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
- 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。

違反前二項規定者，其約定無效。

勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

第十六條（雇主終止勞動契約之預告期間）

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。

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。

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。

第十七條（資遣費之計算）

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。

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

第十七條之一（新增）

要派單位不得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。

要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。

要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。

派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，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。

派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。

派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

前項派遣事業單位應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。

第十八條（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。

第十九條（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。

第二十條（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

第二十一條（工資之議定暨基本工資）

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

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。

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。

第二十二條（工資之給付一標的及受領權人）

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。

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。

第二十二條之一（派遣勞工遭受積欠工資，經請求派遣事業單位給付仍未給付時，要派單位負有補充給付之責任）

派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。

要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。

第二十三條（工資之給付一時間或次數）

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，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

第二十四條（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，依下列標準加給：

- 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、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

第二十五條（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。

第二十六條（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。

第二十七條（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。

第二十八條（勞工債權受償順序及積欠工資墊償基金墊償範圍）

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。

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。

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。

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。

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。

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。

第二十九條（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

第三十條（每日暨每週之工作時數）

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

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。

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。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

第三十條之一（工作時間變更原則）

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、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、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。

依中華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。

第三十一條（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。

第三十二條（雇主延長工作時間之限制及程序）

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，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，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

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。

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。

第三十二條之一（勞工於延長工時後，有選擇領取薪資或補休之權利）

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於

第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。

前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應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；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

第三十三條（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，因公眾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。

第三十四條（輪班制之更換班次）

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但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，得變更休息時間不少於連續八小時。

雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

第三十五條（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。

第三十六條（例假及休息日）

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

第三十七條（休假）

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日，均應休假。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

第三十八條（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，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

雇主應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，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

第三十九條（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、休息日、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。

第四十條（假期之停止加資及補假）

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。

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。

第四十一條（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。

第四十二條（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。

第四十三條（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

第四十四條（童工及其工作性質之限制）

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

第四十五條（未滿十五歲之人之僱傭）

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。

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

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。

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。

第四十六條（法定代理人同意書及其年齡證明書）

未滿十八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。

第四十七條（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小時，例假日不得工作。

第四十八條（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。

第四十九條（女工深夜工作之禁止及其例外）

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。

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。

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。

第五十條（分娩或流產之產假及工資）

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。

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。

第五十一條（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。

第五十二條（哺乳時間）

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。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第六章 退休

第五十三條（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。

第五十四條（強制退休之情形）

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、身心障礙不堪勝任工作者。

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。

第五十五條（退休金之給與標準）

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，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

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。

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。

第五十六條（勞工退休準備金）

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、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

第五十七條（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。

第五十八條（退休金之請領時效及其權利不得讓與、抵銷、扣押或供擔保）

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。

勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第七章 職業災害補償

第五十九條（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、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。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，且不合第三款之失能給付標準者，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，審定其遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，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下：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟姐妹。

第六十條（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。

第六十一條（補償金之時效期間）

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。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、扣押或供擔保。

勞工或其遺屬依本法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第六十二條（承攬人中間承攬人及最後承攬人之連帶雇主責任）

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。

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。

第六十三條（事業單位之督促義務及連帶補償責任）（修訂）

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。

事業單位違背職業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。

第六十三條之一（增訂）

要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。

要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。

要派單位或派遣事業單位依本法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。

第八章 技術生

第六十四條（技術生之定義及最低年齡）

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。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。

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。

第六十五條（書面訓練契約及其內容）

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。

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。

第六十六條（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。

第六十七條（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。

第六十八條（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。

第六十九條（準用規定）

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。

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

第七十條（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。

第七十一條（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

第七十二條（勞工檢查機構之設置及組織）

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。

前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

第七十三條（檢查員之職權）

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。

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。

第七十四條（勞工之申訴權及保障）

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。

雇主不得因勞工為前項申訴，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。

雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第十一章 罰則

第七十五條（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。

第七十六條（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。

第七十七條（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。

第七十八條（罰則）

未依第十七條、第十七條之一第七項、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，屆期未給付者，應按次處罰。

違反第十三條、第十七條之一第一項、第四項、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。

第七十九條（罰則）

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

- 一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。
- 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。

違反第三十條第五項或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。

違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、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者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

第七十九條之一（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。

第八十條（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。

第八十條之一（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）

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；屆期未改善者，應按次處罰。

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。

第八十一條（處罰之客體）

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。

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。

第八十二條（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

第八十三條（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。

第八十四條（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。

第八十四條之一（另行約定之工作者）

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。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

第八十四條之二（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。

第八十五條（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。

第八十六條（施行日）

本法自公布日施行。

本法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，自九十年一月一日施行；一百零四年二月四日修正公布之第二十八條第一項，自公布後八個月施行；一百零四年六月三日修正公布之條文，自一百零五年一月一日施行；一百零五年十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之、第三十七條及第三十八條，自一百零六年一月一日施行。

本法中華民國一百零七年一月十日修正之條文，自一百零七年三月一日施行。

勞動基準法施行細則 (108.02.14)

時間： 中華民國 108 年 2 月 14 日

立法沿革： 中華民國 108 年 2 月 14 日勞動部勞動條 2 字第 1080130123 號令修正發布第 34 條之 1 條文，自發布日施行

1. 中華民國 74 年 2 月 27 日內政部(75)台內勞字第 298124 號令訂定發布全文 51 條；並自發布日施行
2. 中華民國 86 年 6 月 12 日行政院勞工委員會臺八十六勞動一字第 024354 號令修正發布第 4 條之 1、第 5 條第 6 條、第 8 條、第 20 條、第 20 條之 1、第 23 條、第 37 條、第 50 條之 1、第 50 條之 2；刪除第 28 條條文
3. 中華民國 91 年 1 月 16 日行政院勞工委員會勞動一字第 0910001337 號令修正發布第 3 條、第 4 條、第 20 條之 1、第 31 條條文
4. 中華民國 91 年 12 月 31 日行政院勞工委員會勞動一字第 0910068648 號令修正發布刪除第 4 條之 1 條文
5. 中華民國 92 年 7 月 30 日行政院勞工委員會勞動二字第 0920042702 號令修正發布第 20 條、第 20 條之 1 條文
6. 中華民國 93 年 9 月 22 日行政院勞工委員會勞動二字第 0930045758 號令修正發布第 21 條條文
7. 中華民國 94 年 6 月 14 日行政院勞工委員會勞動二字第 0940031385 號令修正發布第 10 條條文
8. 中華民國 97 年 12 月 31 日行政院勞工委員會勞動三字第 0970131015 號令修正發布第 34 條之 1 條條文
9. 中華民國 98 年 2 月 27 日行政院勞工委員會勞動一字第 0980130151 號令修正發布增訂第 50 條之 3 條條文
10. 中華民國 104 年 10 月 23 日勞動部勞動福 3 字第 1040136673 號令修正發布第 15 條、第 29 條；增訂第 29 條之 1、第 50 條之 4；刪除第 8 條條文
11. 中華民國 104 年 12 月 9 日勞動部勞動條 3 字第 1040132533 號令修正發布第 20 條之 1、第 21 條、第 23 條、第 25 條、第 51 條；增訂第 23 條之 1、第 24 條之 1；刪除第 14 條條文，自 105 年 1 月 1 日施行
12. 中華民國 105 年 6 月 21 日勞動部勞動條 3 字第 1050131239 號令修正發布，104 年 12 月 9 日修正發布，並自 105 年 1 月 1 日施行之勞動基準法施行細則部分條文，依行政程序法第 8 條、第 48 條及立法院職權行使法第 62 條規定，自 105 年 6 月 21 日起失效；另自 105 年 6 月 21 日起，適用 104 年 12 月 9 日修正發布，並自 105 年 1 月 1 日施行前之勞動基準法施行細則條文（中華民國 105 年 6 月 21 日勞動部勞動條 3 字第 1050131243 號令發布，勞動基準法(以下簡稱本法)第 30 條第一項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」，於 104 年 6 月 3 日修正公布，並自 105 年 1 月 1 日施行。

故本法所稱「雇主延長勞工工作之時間」，指勞工每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分；另，104 年 12 月 9 日修正發布，並自 105 年 1 月 1 日施行前之勞動基準法施行細則第 20 條之 1 之規定，不適用之)

13. 中華民國 105 年 10 月 7 日勞動部勞動關 2 字第 1050127775 號令修正發布第 25 條；增訂第 7 條之 1、第 7 條之 2、第 7 條之 3 條文(中華民國 105 年 12 月 30 日 勞動部勞動條 3 字第 1050133033 號令發布第 23 條、第 24 條第 2 款及第 3 款 規定，自 106 年 1 月 1 日應不再適用)

14. 中華民國 106 年 6 月 16 日勞動部勞動條 3 字第 1060131269 號令修正發布第 2 條、第 7 條、第 11 條、第 20 條、第 20 條之 1、第 21 條、第 24 條；增訂第 14 條之 1、第 23 條之 1、第 24 條之 1 至第 24 條之 3；刪除第 14 條、第 23 條、第 48 條、第 49 條條文

15. 中華民國 107 年 2 月 27 日勞動部勞動條 3 字第 1070130354 號令修正發布第 20 條、第 22 條、第 24 條之 1、第 37 條；增訂第 22 條之 1 至第 22 條之 3 條文

16. 中華民國 108 年 2 月 14 日勞動部勞動條 2 字第 1080130123 號令修正發布第 34 條之 1 條文，自發布日施行

立法總說明：

勞動基準法施行細則（以下簡稱本細則）於七十四年二月二十七日發布施行後，歷經十四次修正，最後一次於一百零七年二月二十七日修正施行。為落實身心障礙者權利公約，保障身心障礙者獲得平等與有效之法律保護，使其不受基於任何原因之歧視之精神，並配合總統於一百零七年十一月二十一日修正公布勞動基準法第五十九條條文，爰將本細則第三十四條之一涉及對身心障礙者歧視性意涵之文字「殘廢」修正為「失能」。

第一章 總則

第一條

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。

第二條

依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：

- 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。
- 五、依勞工請假規則請普通傷病假者。
- 六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。
- 七、留職停薪者。

第三條

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。

第四條

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。

第四條之一

（刪除）

第五條

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。
適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。

第二章 勞動契約

第六條

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。

第七條

勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：

- 一、工作場所及應從事之工作。
- 二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。
- 四、勞動契約之訂定、終止及退休。
- 五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。
- 六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。
- 七、安全衛生。
- 八、勞工教育及訓練。
- 九、福利。
- 十、災害補償及一般傷病補助。
- 十一、應遵守之紀律。

十二、獎懲。

十三、其他勞資權利義務有關事項。

第七條之一

離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。

第七條之二

本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：

- 一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。
- 二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。
- 三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。
- 四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。

第七條之三

本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：

- 一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。
- 二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。
- 三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。
- 四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。

前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。

第八條

(刪除)

第九條

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

第十條

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。

第十一條

本法第二十一條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。

第十二條

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。

第十三條

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。

第十四條

(刪除)

第十四條之一

本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：

- 一、勞雇雙方議定之工資總額。
- 二、工資各項目之給付金額。
- 三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。
- 四、實際發給之金額。

雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

第十五條

本法第二十八條第一項第一款所定積欠之工資，以雇主於歇業、清算或宣告破產前六個月內所積欠者為限。

第十六條

勞工死亡時，雇主應即結清其工資給付其遺屬。

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

第十七條

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。

第十八條

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。

第十九條

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。

第二十條

雇主有下列情形之一者，應即公告周知：

- 一、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規定變更勞工正常工作時間。
- 二、依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。
- 三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。
- 四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。

第二十條之一

本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：

- 一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。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，為超過變更後工作時間之部分。
- 二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

第二十一條

本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時

間工具所為之紀錄。

前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。

第二十二條

本法第三十二條第二項但書所定每三個月，以每連續三個月為一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。

本法第三十二條第五項但書所定坑內監視為主之工作範圍如下：

- 一、從事排水機之監視工作。
- 二、從事壓風機或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。

第二十二條之一

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定當地主管機關，為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府。

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定應報備查，雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假之前一日為之。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後二十四小時內敘明理由為之。

第二十二條之二

本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。

前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：

一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。

二、契約終止：依第九條規定發給。

勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

第二十二條之三

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

第二十三條

(刪除)

第二十三條之一

本法第三十七條所定休假遇本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。

前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。

第二十四條

勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。

依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。

二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。

三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間

。 雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。

第二十四條之一

本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。

本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

一、發給工資之基準：

- (一) 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
- (二) 前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止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。
- (三) 勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。

二、發給工資之期限：

- (一) 年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。
- (二) 契約終止：依第九條規定發給。

勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

第二十四條之二

本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：

- 一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。
- 二、書面通知，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

第二十四條之三

本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。

第五章 童工、女工

第二十五條

本法第四十四條第二項所定危險性或有害性之工作，依職業安全衛生有關法令之規定。

第二十六條

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

第二十七條

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。

第二十八條

(刪除)

第二十九條

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下：

- 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。

第二十九條之一

本法第五十六條第二項規定之退休金數額，按本法第五十五條第一項之給

與標準，依下列規定估算：

一、勞工人數：為估算當年度終了時適用本法或勞工退休金條例第十一條第一項保留本法工作年資之在職勞工，且預估於次一年度內成就本法第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件者。

二、工作年資：自適用本法之日起算至估算當年度之次一年度終了或選擇適用勞工退休金條例前一日止。

三、平均工資：為估算當年度終了之一個月平均工資。

前項數額以元為單位，角以下四捨五入。

第七章 職業災害補償

第三十條

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。

第三十一條

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。

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。

第三十二條

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。

第三十三條

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。

第三十四條

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。

第三十四條之一

勞工因遭遇職業災害而致死亡或失能時，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。

〔立法理由〕

為落實身心障礙者權利公約所揭示平等與不歧視之規定，並配合勞動基準法第五十九條之修正，爰原定之「殘廢」，文字修正為「失能」。

第八章 技術生

第三十五條

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。

第三十六條

技術生之工作時間應包括學科時間。

第九章 工作規則

第三十七條

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。

本法第七十條所定雇主僱用勞工人數，依第二十二條之一第一項規定計算。

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

依第一項程序報請核備。

主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。

第三十八條

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。

第三十九條

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。

第四十條

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

第四十一條

中央主管機關應每年定期發布次年度勞工檢查方針。

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。

第四十二條

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。

第四十三條

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。

第四十四條

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。

檢查機構認為事業單位有違反法令規定時，應依法處理。

第四十五條

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。

第四十六條

本法第七十四條第一項規定之申訴得以口頭或書面為之。

第四十七條

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。

第四十八條

(刪除)

第四十九條

(刪除)

第十一章 附則

第五十條

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。

第五十條之一

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。

第五十條之二

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。

第五十條之三

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。

前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

第五十條之四

本法第二十八條第二項中華民國一百零四年二月六日修正生效前，雇主有清算或宣告破產之情事，於修正生效後，尚未清算完結或破產終結者，勞工對於該雇主所積欠之退休金及資遣費，得於同條第二項第二款規定之數額內，依同條第五項規定申請墊償。

第五十一條

本細則自發布日施行。

勞動基準法修正條文對照表

版本 法名 稱	勞動基準法	勞動基準法
版本 條文	1080426	1071106
第二 條 (修 正)	<p>本法用詞，定義如下：</p> <p>一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、工資：指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。</p> <p>四、平均工資：指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，指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。</p> <p>五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事</p>	<p>本法用辭定義如左：</p> <p>一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。</p>

	<p>工作者。</p> <p>九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。</p>	
<p>第九條 (修正)</p>	<p>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。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。</p> <p>定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：</p> <p>一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。</p> <p>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。</p> <p>前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。</p>	<p>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。</p> <p>定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：</p> <p>一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。</p> <p>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。</p> <p>前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。</p>
<p>第二十二條之一 (增訂)</p>	<p>派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。</p> <p>要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。</p>	

勞動事件法 (107.12.05)(新法)

中華民國 107 年 12 月 5 日

中華民國 107 年 12 月 5 日總統華總一義字第 10700129441 號令制定公布全文 53 條，施行日期由司法院定之

第一條 條文

為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活，特制定本法。

理由

為貫徹憲法保障國民基本人權、維護人格尊嚴及保障勞資雙方地位實質平等之精神，期能妥適、專業、迅速、有效、平等處理勞動事件，以促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活，特於本條明定立法目的。

第二條 條文

本法所稱勞動事件，係指下列事件：

一、基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。

二、建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。

三、因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。

與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。

理由

一、勞動事件包含之事件類型範圍廣泛，為定義本法適用對象，爰於本條明定之。

二、第一項第一款明定勞動關係當事人之權利事項爭議為適用本法之

勞動事件，並將勞動法上權利義務之主要法源，即勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約及勞動習慣，予以明列：(一)所謂勞工法令，除勞工行政機關主管之法令(如：勞動基準法、性別工作平等法)外，尚包括雖非勞工行政機關主管，但其有權解釋之法令(如：企業併購法第十六條、第十七條)，及其他與勞工權利義務相關者(如：船員法第四章、公司法第二百三十五條之一)等。(二)所謂團體協約、工作規則、勞資會議、勞動契約，分別依團體協約法第二條、勞動基準法第七十條、第八十三條、第二條第六款之規定。(三)所謂勞動習慣，指企業中基於多年慣行之事實及勞資雙方之確信所形成之習慣。(四)勞資雙方當事人間關於勞動關係之一切民事爭議(例如：依勞資爭議處理法第三十七條第三項提起之撤銷仲裁判斷之訴，或違反工會法第三十五條規定對於勞工為解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇所生之民事上權利義務爭議等)，均宜由勞動法庭以專業、迅速之程序處理，爰於第一項第一款增列其他勞動關係所生民事上權利義務爭議之概括規定，以求周延。

三、工會與其會員間或工會會員間，基於工會會員權利義務所生民事爭議(例如：工會會員除名事項等)；以及建教生依與建教合作機構間有關建教合作關係權利義務之規定所生之民事權利義務爭議，均有依本法所定特別程序處理之需求，爰於第一項第二款、第三款明定之。至於專科以上學校學生於實習機構實習，如從事學習訓練外，尚有勞務提供或工作之事實，而與實習機構間發生爭執者，屬第一項第一款所指因勞動關係所生民事權利義務爭議，附予敘明。

四、因勞動關係所生之侵權行為爭議，例如：雇主基於性別、性傾向、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分等事由，對求職者或勞工之就業等事項為差別待遇或歧視(性別工作平等法第二章、就業服務法第五條參照)、勞工因遭遇職業災害而對第三人請求損害賠償、第三人因工會活動或爭議行為而權益受損、雇主因勞工違反競業禁止約定所生對第三人之賠償請求等，雖非均屬第一項第一款所定當事人間因勞動關係所生權利義務之爭執，惟其損害之發生與勞動關係密切相關，亦有專業、迅速處理之必要，爰於第一項第三款明定之。至因一般侵權行為所生之民事上權利義務

勞動新修法規(YU CHIEN-TUNG)

之爭議，其損害之發生與勞動關係之存在無涉，自無依本法所定特別程序處理之必要，非屬適用本法之勞動事件。又民事事件如合於第一項第一款至第三款任一規定者，即屬適用本法之勞動事件，縱有同時符合兩款以上規定之情形者亦同，附此敘明。

五、另雖非屬第一項所定之民事事件，然其訴訟標的與第一項所定事件之訴訟標的或攻擊、防禦方法相牽連，而事實證據資料得互為利用者，基於訴訟經濟，得合併起訴，或於第一項所定事件訴訟繫屬中，為追加或提起反訴，爰亦於第二項明定。又此所稱民事事件，除審判權歸專屬他法院管轄者（例如家事事件歸屬家事法院管轄）外，其餘均屬之。

第三條 條文

本法所稱勞工，係指下列之人：

- 一、受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人。
- 二、技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人。
- 三、求職者。

本法所稱雇主，係指下列之人：

- 一、僱用人、代表雇主行使管理權之人，或依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人。
- 二、招收技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人者或建教合作機構。
- 三、招募求職者之人。

理由

一、明定本法關於勞工及雇主用詞之定義。又本條關於勞工及雇主之定義，僅係為本法程序上適用所為，不涉及實體法律關係主體之意義，併為敘明。

二、依民法第四百八十二條，受僱人係依當事人約定，於一定或不定之期限內為僱用人服勞務，而獲取他方給付報酬之人。又依勞動基準法第二條第一款，勞工為受僱用從事工作獲致工資者。是以受僱人與勞工名稱雖有不同，然均係在從屬於他方之關係下，提供其職業上之勞動力，而由

他方給付報酬之契約當事人，同屬第二條所定勞動關係中提供勞務之一方。爰參考勞動基準法第二條第一款，於第一項第一款明定勞工之意義。

三、第一項第二款、第三款規定之求職者（性別工作平等法第二章、就業服務法第五條參照）、以從事技術學習為目的在工廠接受訓練之學徒、技術生、養成工、見習生、其他與技術生性質相類之人、建教生（勞動基準法第六十四條、高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第三條第二款參照），因招募、勞動關係、建教合作及訓練關係所生民事上權利義務爭議，亦為本法所定之勞動事件。而上開之人於各該法律關係中，相對於他方而言，均屬居於類似從屬或受指揮監督之一方，與受僱人於本法之地位相仿，爰於第一項第二款、第三款明定亦為本法所稱之勞工。

四、前述勞工因招募、勞動關係、建教合作及訓練關係所生民事上權利義務爭議，他造當事人包含：僱用人；代表雇主行使管理權之人；依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人；招收技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人者或建教合作機構；招募求職者之人等，於各該法律關係中，相對於前述勞工而言，均屬居於類似指揮監督之一方，與僱用人於本法之地位相仿，爰於第二項明定為本法所稱之雇主。至於就業服務法第二條第二款之公私立就業服務機構，僅為提供就業服務之人，自非本條所定之雇主。

第四條 條文

為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）。但法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理之。

前項勞動法庭法官，應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。

勞動法庭或專股之設置方式，與各該法院民事庭之事務分配，其法官之遴選資格、方式、任期，以及其他有關事項，由司法院定之。

理由

一、為貫徹勞動事件審理之專業性，第一項明定各級法院及其分院（不含少年及家事法院等專業法院），應設立勞動法庭專業辦理勞動事件。惟法官員額較少之法院，得僅設勞動專股，而以勞動法庭名義辦理勞動事件。又本項所指各級法院，於金字塔型訴訟制度及組織完成前，亦包含最高法
勞動新修法規(YU CHIEN-TUNG)

院。

二、辦理勞動事件之法官，應遴選具有勞動法相關學識、經驗之法官擔任，爰訂定第二項。

三、有關勞動法庭、專股之設置方式、與各該法院民事庭之事務分配，及其法官之遴選資格、方式、任期及其他相關事項，授權司法院訂定，俾能落實專業辦理及法官久任之原則，爰設第三項規定。

第五條 條文

以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄。

勞動事件之審判管轄合意，違反前項規定者，勞工得不受拘束。

理由

一、勞動事件如於境外法院(如外國、香港、澳門或大陸地區法院等)進行訴訟，因語言、法令或訴訟制度之差異，對於經濟弱勢之勞工將造成極大負擔，為保障勞工向法院尋求救濟之權利，爰訂定第一項。

二、勞工與雇主間訂有合意審判管轄條款者，為貫徹前項保護勞工之立法意旨，爰設第二項規定。

第六條 條文

勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。

前項雇主為原告者，勞工得於為本案言詞辯論前，聲請將該訴訟事件移送於其所選定有管轄權之法院。但經勞動調解不成立而續行訴訟者，不得為之。

關於前項聲請之裁定，得為抗告。

理由

一、關於民事訴訟之土地管轄，各國立法例皆採「以原就被」原則。惟勞工為經濟上較為弱勢之一造，且勞資爭議多在勞工之勞務提供地發生，為便利勞工起訴與應訴，兼顧法院調查證據之便捷，以期有效解決勞資爭

議，爰就勞工與雇主間之勞動事件，採競合管轄之方式，於第一項明定以起訴時被告之住所、居所、主營業所、主事務所所在地，或原告於勞動關係存續期間之勞務提供地定管轄之法院；於雇主起訴時，如勞工已離職，並得由勞工最後之勞務提供地法院管轄。

二、數法院就同一勞動事件俱有管轄權，而生管轄競合時，依民事訴訟法第二十一條，原告固得任向其中一法院起訴。惟於雇主為原告時，為保障經濟弱勢當事人之權益，並便利勞工應訴，應使其得於本案之言詞辯論前聲請將該訴訟事件移送於其所選定有管轄權之法院，法院應依其聲請移送之。但因勞動調解不成立而依法續行訴訟者，不得再聲請移送，俾維持程序安定，促使勞動紛爭及早終局解決，並兼顧司法資源之合理運用，爰訂定第二項。

三、為保障當事人權益，於第三項明定當事人對法院就第二項聲請所為裁定，得為抗告。

第七條 條文

勞動事件之第一審管轄合意，如當事人之一造為勞工，按其情形顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴；勞工為被告者，得於本案言詞辯論前，聲請移送於其所選定有管轄權之法院，但經勞動調解不成立而續行訴訟者，不得為之。

關於前項聲請之裁定，得為抗告。

理由

一、依民事訴訟法第二十四條規定，當事人得以合意定第一審法院，惟於勞工與雇主間之勞動事件，勞工與雇主訂定合意管轄約款時，因處於從屬地位多無實質磋商變更之餘地，為防止雇主濫用合意管轄條款，俾資保障經濟弱勢當事人權益，故參酌民事訴訟法第二十八條第二項規定意旨，區別勞工為原告、被告之情形，訂定第一項。許其得逕向其他有管轄權之法院起訴，或聲請移送於其所選定有管轄權之法院，法院應依其聲請移送之。若因勞動調解不成立而依法續行訴訟者，即不得再聲請移送，俾維持程序安定，促使勞動事件迅速終結及受訴法院利用勞動調解程序之相關資料，兼顧司法資源合理使用，爰訂定第一項但書。

二、為保障當事人權益，於第二項明定當事人對法院就第一項聲請所為裁定，得為抗告。

第八條 條文

法院處理勞動事件，應迅速進行，依事件性質，擬定調解或審理計畫，並於適當時期行調解或言詞辯論。

當事人應以誠信方式協力於前項程序之進行，並適時提出事實及證據。
理由

一、勞動事件之爭議除影響勞工個人之財產權、工作權等權益外，亦多有連帶影響勞工家計之虞，有為迅速解決之必要。為期能迅速、有效處理勞動事件，各級法院應提昇處理勞動事件效能，爰訂定第一項。

二、當事人亦應依誠信原則協力於程序之進行，俾使法院妥適迅速處理勞動事件，合理保障勞工即時受救濟之權利，爰訂定第二項。

第九條 條文

勞工得於期日偕同由工會或財團法人於章程所定目的範圍內選派之人到場為輔佐人，不適用民事訴訟法第七十六條第一項經審判長許可之規定。

前項之工會、財團法人及輔佐人，不得向勞工請求報酬。

第一項之輔佐人不適為訴訟行為，或其行為違反勞工利益者，審判長得於程序進行中以裁定禁止其為輔佐人。

前項規定，於受命法官行準備程序時準用之。

理由

一、工會係以促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活為目的，依工會法所成立之法人，財團法人則係以從事公益為目的，由捐助人捐助一定財產，經主管機關許可，並向法院登記之私法人，二者之法律規範較為周密，並均受主管機關之監督管理，可認具備輔助勞工進行訴訟行為之知識與能力。爰明定於勞動訴訟程序中，勞工無庸依民事訴訟法第七十六條經審判長之許可，即得偕同工會或財團法人於章程所定目的範圍內選派之人到場擔任輔佐人。又所指工會，不以勞工所屬工會為限，附此敘明。

二、第一項之輔佐人係基於公益所選派，故不論選派之工會、財團法人或被選派之輔佐人，均不得向勞工請求報酬，爰設第二項規定。

三、第一項之人經勞工偕同到場擔任輔佐人，雖無需依民事訴訟法第七十六條第一項經審判長之許可，然如其有挑唆或包攬訴訟、不遵從審判長之訴訟指揮或其他有礙訴訟進行之情形，或其訴訟中之行為有違反勞工之利益者，與第一項協助勞工維護權益之宗旨有違，爰訂定第三項。

四、關於是否以裁定禁止勞工偕同到場之人為輔佐人之規定，於受命法官行準備程序時，亦應準用，爰為第四項規定。

第十條 條文

受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款所定工作之外國人，經審判長許可，委任私立就業服務機構之負責人、職員、受僱人或從業人員為其勞動事件之訴訟代理人者，有害於委任人之權益時，審判長得以裁定撤銷其許可。

理由

一、外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款所定海洋漁撈工作；家庭幫傭及看護工作；及為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作者，恪於語言及文化隔閡、經濟條件及生活環境之差異等因素，於涉訟時經審判長許可而委任受其仲介至我國境內工作之私立就業服務機構之負責人、職員、受僱人或從業人員為訴訟代理人，實務上常見有利益衝突或非為當事人利益而行事之情形，非但致當事人權益受損，且無助於真正之紛爭解決，爰設本條規定，使審判長於必要時得隨時以裁定撤銷其許可，以保障委任人之訴訟權益。又審判長依本條撤銷許可之裁定，應適用民事訴訟法第六十八條第二項送達於為訴訟委任之人，使其知悉撤銷許可之事由而為必要之因應，避免因無人代理而受損害，亦得告知為訴訟委任之人得依法律扶助法第六十五條申請法律扶助。

二、外國人委任為訴訟代理人之私立就業服務機構之負責人、職員、受僱人或從業人員如為律師，依民事訴訟法第六十八條前段，固無需經審

判長許可。惟受任人若有害於委任人利益之虞而不適任者，應依律師法相關規定處理。

第十一條 條文

因定期給付涉訟，其訴訟標的之價額，以權利存續期間之收入總數為準；期間未確定時，應推定其存續期間。但超過五年者，以五年計算。

理由

因定期給付涉訟其訴訟標的價額之核定，依民事訴訟法第七十七條之十，應以權利存續期間或推定存續期間之收入總數為準，並以十年為計算期間上限。惟勞動事件中之定期給付請求，多與勞工生計關係相關，為避免因權利存續期間較長，致勞工無力負擔裁判費而無法尋求訴訟上救濟，爰設本條規定，將訴訟標的價額，以權利存續期間或推定存續期間之收入總數為準，並以五年為計算期間上限。

第十二條 條文

因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟，勞工或工會起訴或上訴，暫免徵收裁判費三分之二。

因前項給付聲請強制執行時，其執行標的金額超過新臺幣二十萬元者，該超過部分暫免徵收執行費，由執行所得扣還之。

理由

一、勞工因其經濟上之弱勢地位，往往無力負擔訴訟費用而難以尋求訴訟救濟，爰設第一項規定，暫免徵收勞工及工會因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟之裁判費三分之二，以合理降低其起訴門檻而保障訴訟權益，並兼顧避免浮濫興訴。

二、前項訴訟之給付，多與勞工生活之繼續密切相關，為免勞工於勝訴後為強制執行時，因無力負擔執行費致不能合法聲請，爰於第二項明定其執行標的金額超過新臺幣二十萬元部分，暫免徵收執行費，暫免徵收之金額由執行所得扣還。

第十三條 條文

工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額超過新臺幣一百萬元者，超過部分暫免徵收裁判費。

工會依第四十條規定提起之訴訟，免徵裁判費。

理由

一、工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條提起之訴訟，具有訴訟經濟及便利勞工行使權利之效益，為避免工會依法應預納之裁判費金額較高致無力負擔，宜暫減免徵收裁判費，爰於第一項明定其訴訟標的金額或價額超過一百萬元之部分，暫免徵收裁判費。

二、工會依第四十條提起不作為訴訟，係為多數會員之利益，具有公益性，宜免徵收裁判費，爰設第二項規定。

第十四條 條文

勞工符合社會救助法規定之低收入戶、中低收入戶，或符合特殊境遇家庭扶助條例第四條第一項之特殊境遇家庭，其聲請訴訟救助者，視為無資力支出訴訟費用。

勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，法院應依其聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。

理由

一、勞工符合社會救助法之低收入戶、中低收入戶，或特殊境遇家庭扶助條例第四條第一項之特殊境遇家庭者，係因其收入、財產低於一定標準，經上述法律明定應予相關扶助，為保護其訴訟上權利，避免因支出訴訟費用致生活陷於困窘，爰設第一項規定。

二、勞工發生職業災害時，多有因此不能繼續工作，造成其本人或遺屬生計困難之情形，為保障勞工訴訟權利，爰參考職業災害勞工保護法第三十二條第一項，於第二項明定法院於勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟時，除有顯無勝訴之望之情形外，應依其聲請准予訴訟救助。

第十五條 條文

有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。

理由

勞動事件性質上為民事訴訟之一種，且本法為民事訴訟法之特別法，有關勞動事件之程序，本法未規定之部分，自仍適用民事訴訟法及強制執行法之相關規定。

第十六條 條文

勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：

一、有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一。

二、因性別工作平等法第十二條所生爭議。

前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。

不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解。

理由

一、勞動事件之兩造當事人間，通常存有經濟地位之差距，勞工有繼續工作以維持生計之強烈需求，難能負擔長期進行訴訟所需之勞費，而雇主於經營上之穩定和平亦不堪長期紛擾。其紛爭之發生及兩造權利義務之行使履行，常與實際勞資互動之現實情況（包括勞雇關係之間各項制度、慣行等）密切關連，兩造間關係之妥速判斷或合理調整，有賴於以勞動關係或勞資事務之經驗與專門知識為基礎，而與一般單純財產紛爭有所不同。基於上述特性，勞動事件之爭議處理，宜本於對勞資現實情況之理解為事實及法律關係之判斷，使兩造了解紛爭之所在與各自之權利義務，而促成其自主性、合意性解決。為謀求勞動事件處理之妥速、專業、自主解決及實效性，宜設立特別之訴訟外紛爭解決機制，並引進對勞資事務具專門知識、經驗之人參與，於簡速程序中為事實認定與法律效果之判斷，使當事人瞭解爭點所在，並在其對事實與利害關係有所理解之基礎上，自行達成解決紛爭之合意，或接受由法院提供之調解條款或適當方案。縱仍不能據此解決紛爭，亦得以調解程序中所整理釐清之爭點為基礎，銜接後續訴訟程序之進行，而有助於紛爭之終局解決。爰參考日本勞動審判法相關制度，

勞動新修法規(YU CHIEN-TUNG)

於本法規定勞動調解程序，並採調解前置原則，明定於起訴前除有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一，或係因性別工作平等法第十二條所生爭議者外，應經法院行本法所定之勞動調解程序，爰設第一項規定。

二、當事人就第一項之勞動事件如逕為起訴，或聲請支付命令而經債務人合法異議者，應視為調解之聲請，期使勞動事件儘量以訴訟外紛爭處理方式圓融解決，爰設第二項規定。

三、雖不合於第一項之勞動事件（例如：其請求經其他法定調解機關調解未成立或提起反訴者），如當事人有聲請勞動調解之意願，應予尊重，以兼顧其程序選擇權，爰參考民事訴訟法第四百零四條第一項，設第三項規定。

第十七條 條文

勞動調解事件，除別有規定外，由管轄勞動事件之法院管轄。

第六條第二項、第三項及第七條規定，於勞動調解程序準用之。但勞工聲請移送，應於第一次調解期日前為之。

理由

一、勞動調解聲請之管轄法院，原則上應與勞動訴訟事件之管轄法院相同，以利於調解程序與訴訟程序之轉換銜接，爰設第一項規定。

二、第六條第二項、第三項及第七條關於排除合意管轄及聲請移送之規定，於勞動調解程序亦應準用。又勞工依上開規定聲請移送，應於第一次調解期日前為之，俾迅速進行調解程序，爰設第二項規定。

第十八條 條文

聲請勞動調解及其他期日外之聲明或陳述，應以書狀為之。但調解標的之金額或價額在新臺幣五十萬元以下者，得以言詞為之。

以言詞為前項之聲請、聲明或陳述，應於法院書記官前以言詞為之；書記官應作成筆錄，並於筆錄內簽名。

聲請書狀或筆錄，應載明下列各款事項：

一、聲請人之姓名、住所或居所；聲請人為法人、機關或其他團體者，

其名稱及公務所、事務所或營業所。

二、相對人之姓名、住所或居所；相對人為法人、機關或其他團體者，其名稱及公務所、事務所或營業所。

三、有法定代理人者，其姓名、住所或居所，及法定代理人與關係人之關係。

四、聲請之意旨及其原因事實。

五、供證明或釋明用之證據。

六、附屬文件及其件數。

七、法院。

八、年、月、日。

聲請書狀或筆錄內宜記載下列各款事項：

一、聲請人、相對人、其他利害關係人、法定代理人之性別、出生年月日、職業、身分證號碼、營利事業統一編號、電話號碼及其他足資辨別之特徵。

二、有利害關係人者，其姓名、住所或居所。

三、定法院管轄及其適用程序所必要之事項。

四、有其他相關事件繫屬於法院者，其事件。

五、預期可能之爭點及其相關之重要事實、證據。

六、當事人間曾為之交涉或其他至調解聲請時之經過概要。

理由

一、當事人就勞動調解之聲請及其他期日外之聲明或陳述，為期明確，應以書狀為之；然其事件標的之金額或價額數額較少者，為便利當事人聲請，宜許當事人以言詞為之，爰設第一項規定。

二、第一項但書情形，應使書記官作成筆錄，以代當事人所應提出之書狀，爰設第二項規定。

三、為明確化調解之當事人及請求範圍，使勞動調解程序迅速進行，爰參考民事訴訟法第一百十六條第一項、第二項，於第三項明定前兩項聲請書狀及筆錄應記載之事項。

四、為促使聲請人注意儘早提出與聲請調解相關之事項，以利進行爭點整理、合併調解或通知利害關係人，爰於第四項明定宜記載之事項。

第十九條

條文

相牽連之數宗勞動事件，法院得依聲請或依職權合併調解。

兩造得合意聲請將相牽連之民事事件合併於勞動事件調解，並視為就該民事事件已有民事調解之聲請。

合併調解之民事事件，如已繫屬於法院者，原民事程序停止進行。調解成立時，程序終結；調解不成立時，程序繼續進行。

合併調解之民事事件，如原未繫屬於法院者，調解不成立時，依當事人之意願，移付民事裁判程序或其他程序；其不願移付者，程序終結。

理由

一、為使數宗勞動事件得為有效、統合之處理，爰參考家事事件法第二十六條，於第一項明定就數宗勞動事件具有牽連關係者，例如基於相同事實關係，或其中一事件主張之結果為他事件之前提，法院得依聲請或依職權予以合併調解。

二、勞動事件以外之民事事件，如與勞動事件有牽連關係者，若能於勞動事件中併行調解程序，當有助於當事人間紛爭之統合解決。惟勞動調解與民事調解程序仍有若干差異，為保障當事人之程序選擇權，宜經兩造合意後始得合併調解，且於此情形並應視為該民事事件亦已聲請民事調解，除有特別規定外，仍可適用民事訴訟法調解程序章相關規定，例如調解不成立時，得依民事訴訟法第四百十九條第二項，視為自聲請時已經起訴，而不致逾除斥期間或得阻斷消滅時效之進行，爰設第二項規定。

三、依第二項合併調解之民事事件，如已繫屬於法院，其程序若與勞動調解程序同時進行，徒增法院及當事人之勞費，並易生程序間互相牽制之不利影響。爰於第三項明定第二項合併調解之民事事件，其原進行之民事訴訟或其他非訟程序於合併調解時，即停止進行；調解成立時，原民事程序即告終結；調解不成立時，原民事程序則繼續進行。

四、第二項合併調解之民事事件，如尚未繫屬於法院者，宜使法院得依當事人意願移付民事裁判程序或其他程序，以維護其程序利益；如當事人不願移付者，其調解程序即告終結，爰設第四項規定。

第二十條 條文

法院應遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員。

法院遴聘前項勞動調解委員時，委員之任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一。

關於勞動調解委員之資格、遴聘、考核、訓練、解任及報酬等事項，由司法院定之。

民事訴訟法有關法院職員迴避之規定，於勞動調解委員準用之。

理由

一、為能促成勞資當事人自主解決紛爭，勞動調解委員扮演關鍵角色，應具有一定之資格。所謂就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者，係指具有勞工或雇主之身分、經驗之人，或因其相關學識、經驗而熟稔勞動事件之處理，期能藉由其參與，有助於迅速地解明事案及形成解決紛爭之方案，爰設第一項規定。

二、為促進性別地位實質平等，爰設第二項規定。又本項係關於法院遴聘勞動調解委員之規定，至於法院就具體案件指定勞動調解委員組成勞動調解委員會時，並不適用，附此敘明。

三、關於勞動調解委員之相關事項，為求靈活運用，宜授權由司法院定之，以符需求，爰於第三項明定之。

四、勞動調解委員應公平執行職務，不得偏頗，應準用民事訴訟法關於法院職員迴避之規定，爰訂定第四項。

第二十一條 條文

勞動調解，由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成勞動調解委員會行之。

前項勞動調解委員，由法院斟酌調解委員之學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事指定之。

勞動調解委員應基於中立、公正之立場，處理勞動調解事件。

關於調解委員之指定事項，由司法院定之。

理由

一、為使勞動事件之調解發揮專業、實效之功能，達到迅速、妥適解決紛爭之目的，規定由勞動法庭法官一人及勞動調解委員二人組成勞動調解委員會，進行勞動調解程序，爰訂定第一項。

二、前項勞動調解委員，法院應斟酌其智識、經驗之領域、背景等，因應個案事件之類型、特徵等各具體情形之處理所需，指定適當之人擔任（例如：勞工與雇主因勞動契約履行所生爭執，於行調解程序時，宜藉由具勞資兩方觀點、經驗之勞動調解委員共同參與，以期察知勞資生活之實況而能為適當之處理；或工會與會員間因工會決議所生紛爭，其調解之進行宜由具勞工或工會事務之學識經驗之調解委員參與，冀能基於勞工與工會間互動關係之經驗而為妥適之處理等），爰設第二項規定。

三、勞動調解委員應基於其學識經驗，本於中立、公正之立場，以適切解決勞資爭議為目的而參與勞動調解之進行，不應因其學識、經驗之領域或個人因素而有特定立場，爰設第三項規定。

四、指定調解委員組成勞動調解委員會之事項，宜授權由司法院定之，以符需求，爰於第四項明定之。

第二十二條 條文

調解之聲請不合法者，勞動法庭之法官應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

下列事項，亦由勞動法庭之法官為之：

- 一、關於審判權之裁定。
- 二、關於管轄權之裁定。

勞動法庭之法官不得逕以不能調解或顯無調解必要或調解顯無成立之望，或已經其他法定調解機關調解未成立為理由，裁定駁回調解之聲請。

理由

一、法院受理勞動調解聲請後，勞動法庭法官應就有無不合法之情形，先為調查，如有不合法但其情形可以補正者，由勞動法庭法官命其補正，若當事人未為補正，勞動法庭法官應以裁定駁回其聲請。又於調解程序開始後，始知有本條所定情事者，勞動法庭法官仍得依本條規定為裁定，爰

設第一項規定。

二、當事人向無審判權或管轄權之法院聲請勞動調解者，亦屬程序不合法，應由勞動法庭之法官依法為移轉管轄或其他相關裁定，無庸行勞動調解程序，爰訂定第二項。

三、為使當事人得儘量利用勞動調解程序為紛爭自主解決，在未進行調解程序前，勞動法庭之法官不得以不能調解、顯無調解必要或調解顯無成立之望，或已經其他法定調解機關調解未成立為理由，逕為裁定駁回調解之聲請，民事訴訟法第四百零六條第一項第一款、第二款之適用應予以限制，爰於第三項明定之。至於調解程序開始後，如進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決，或不能依職權提出適當方案者，則由調解委員會依第三十一條第一項視為調解不成立，而終結調解。

第二十三條 條文

勞動調解委員會行調解時，由該委員會之法官指揮其程序。

調解期日，由勞動調解委員會之法官，依職權儘速定之；除有前條第一項、第二項情形或其他特別事由外，並應於勞動調解聲請之日起三十日內，指定第一次調解期日。

理由

一、勞動調解由勞動調解委員會行之，由於職業法官較熟稔相關程序之進行及其法規，為期勞動調解程序進行之正確及效率，爰於第一項明定其程序之指揮由勞動調解委員會之法官為之。

二、勞動調解委員會之法官，應儘速指定調解期日，以符合勞動事件迅速解決之要求，爰訂定第二項。

第二十四條 條文

勞動調解程序，除有特別情事外，應於三個月內以三次期日內終結之。

當事人應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由外，應於第二次期日終結前為之。

勞動調解委員會應儘速聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果，並得依聲請或依職權調查事實及必要之

證據。

前項調查證據之結果，應使當事人及知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會。

理由

一、為解明勞資紛爭之事實及判斷可能之法律效果，勞動調解需整理雙方爭點及調查必要之證據，與一般調解多僅為單純勸諭讓步有所不同，惟為兼顧勞動事件應迅速解決之特性，自宜有一定時程之規定。除法院應依前條第二項，於勞動調解聲請之日起三十日內，指定第一次調解期日外，爰於第一項明定勞動調解程序原則上應於三個月內，以三次以內之期日成立調解或以其他方式終結。

二、為提高勞動調解效能，達成於三次期日內終結之目的，勞動調解程序應採言詞方式集中進行為原則，於三次調解期日中，勞動調解委員會自第一次期日即應儘速聽取雙方陳述並為爭點及證據之整理，儘可能實施第一次期日所得進行之證據調查，於第二次、第三次期日進行剩餘之證據調查程序。為此，當事人於第一次期日即應主張事實及提出證據，且除有不可歸責於己之事由，不得逾第二次期日終結時為之，爰設第二項規定。

三、勞動調解委員會為能於三次之期日內終結程序，應儘早整理事實上、證據上及法律上爭點，並適時曉諭當事人訴訟之可能結果，亦得依聲請或依職權調查事實及必要證據，並依前條第一項由勞動調解委員會之法官指揮該程序之進行，以利當事人基於對紛爭之瞭解而促成解決紛爭之合意，爰訂定第三項。

四、為保障當事人、利害關係人之程序權，並促其基於調查證據之結果達成調解，或判斷勞動調解委員會提出之方案是否合理，勞動調解委員會調查證據之結果，應使當事人及知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會；又為程序之迅速終結，於完成當事人陳述或調查證據之最後期日，宜併通知當事人及利害關係人到場，爰設第四項規定。

第二十五條 條文

勞動調解程序不公開。但勞動調解委員會認為適當時，得許就事件無妨礙之人旁聽。

因性別工作平等法第十二條所生勞動事件，勞動調解委員會審酌事件情節、勞工身心狀況與意願，認為適當者，得以利用遮蔽或視訊設備為適當隔離之方式行勞動調解。

理由

一、為使當事人得於無他人干擾之情形下充分協商，並避免因程序之公開而影響雙方和諧，勞動調解程序原則上不公開行之，並明定例外得許第三人旁聽之情形，爰設第一項規定。

二、依性別工作平等法第十二條所生勞動事件之特性，宜使勞動調解委員會得斟酌個案情形，採行適當之方式進行勞動調解，以保護當事人，並期使調解程序順利進行，爰訂定第二項。

第二十六條 條文

勞動調解，經當事人合意，並記載於調解筆錄時成立。

前項調解成立，與確定判決有同一之效力。

理由

一、勞動調解事件經當事人就紛爭之解決達成合意，並記載於調解筆錄者，其調解即為成立，爰訂定第一項。

二、經當事人互為同意調解內容者，應使之具有與確定判決相同之效力，以終局解決紛爭並防杜當事人再為訟爭，爰於第二項明定之。

第二十七條 條文

勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。

前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各不達過半數時，以次多額之意見定之。

調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄。其經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，視為調解成立。

前項經法官及勞動調解委員簽名之書面，視為調解筆錄。

前二項之簽名，勞動調解委員中有因故不能簽名者，由法官附記其事由；法官因故不能簽名者，由勞動調解委員附記之。

理由

一、勞動調解之兩造均有成立調解之意願，僅無法立即就具體調解內容獲致結論，而願由勞動調解委員酌定調解條款者，即具有準仲裁（調解轉仲裁）之性質，基於尊重當事人程序選擇之合意，參考民事訴訟法第四百十五條之一，爰訂定第一項。

二、為妥適酌定調解條款，並尊重當事人紛爭解決之自主性，除當事人間另有約定外，調解條款之酌定，應以調解委員會過半數之意見定之。關於數額，如意見分三說，應以次多額之意見定之，爰設第二項規定。

三、為兼顧程序之迅速，勞動調解委員會既已有法官參與，其所酌定之調解條款，除須經書記官記明於調解程序之筆錄外，毋庸如民事訴訟法第四百十五條之一再由其他法官核定，逕由該勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體核定簽名即可，爰訂定第三項。

四、依強制執行法第六條第一項第三款，債權人依民事訴訟法成立之調解為執行名義聲請強制執行時，應提出調解筆錄正本，爰設第四項規定。

五、勞動調解委員會作成調解調款後，如其組成之法官或勞動調解委員有因故不能依第三項、第四項簽名之情事，宜有處理規定以資適用，爰參考民事訴訟法第二百二十七條，訂定第五項。

第二十八條 條文

當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案。

前項方案，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或定解決個別勞動紛爭之適当事項，並應記載方案之理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名。

勞動調解委員會認為適當時，得於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知適當方案之內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄。

第一項之適當方案，準用前條第二項、第五項之規定。

理由

一、如當事人不能逕以合意成立調解，亦未合意由勞動調解委員會酌定調解條款時，因勞動調解委員會已聽取雙方陳述，並為事證之調查，而有一定之判斷，應使勞動調解委員於此基礎上，斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，主動依職權提出解決事件之適當方案，以保護當事人之實體與程序利益，合理運用司法資源，提升勞資爭議迅速且合理解決之可能性，亦使當事人明瞭日後訴訟之可能勝敗結果，而得以具體衡量其利益，兼收紓減訟源之效。爰參考民事訴訟法第四百十七條，設第一項規定。

二、為使勞資紛爭得徹底解決，第一項之適當方案，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或為個別勞動紛爭之解決定適當之事項。又勞動調解委員會係本於勞資爭議之事實與法律判斷提出適當方案，其提出時自宜記載理由要旨，俾使當事人及利害關係人得知悉方案之依據，期能予以信服，爰訂定第二項。

三、勞動調解程序以言詞方式進行為原則，故勞動調解委員認為適當時，亦得於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知第一項適當方案內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄。爰參考民事訴訟法第四百十七條第二項，設第三項規定。

四、為使勞動調解委員會於定適當方案時有所遵循，爰於第四項明定應準用前條第二項、第五項規定。

第二十九條 條文

除依前條第三項規定告知者外，適當方案應送達於當事人及參加調解之利害關係人。

當事人或參加調解之利害關係人，對於前項方案，得於送達或受告知日後十日之不變期間內，提出異議。

於前項期間內合法提出異議者，視為調解不成立，法院並應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人；未於前項期間內合法提出異議者，視為已依該方案成立調解。

依前項規定調解不成立者，除調解聲請人於受告知或通知後十日之不變期間內，向法院為反對續行訴訟程序之意思外，應續行訴訟程序，並視勞動新修法規(YU CHIEN-TUNG)

為自調解聲請時，已經起訴；其於第一項適當方案送達前起訴者，亦同。以起訴視為調解者，仍自起訴時發生訴訟繫屬之效力。

依前項情形續行訴訟程序者，由參與勞動調解委員會之法官為之。

理由

一、勞動調解委員會依職權提出之適當方案，如未依前條第三項告知當事人及參與調解之利害關係人，應予送達俾使其知悉，而能決定是否接受或提出異議，爰於第一項明定之。

二、勞動調解委員會為促成紛爭解決所提出之適當方案，並非本於當事人及參與勞動調解之利害關係人之合意，故其仍得選擇接受與否，爰參考民事訴訟法第四百十八條第一項，於第二項明定其得於一定不變期間內提出異議。

三、為明確化提出異議及未提出異議之程序效果，爰參考民事訴訟法第四百十八條第二項，設第三項規定。

四、勞動調解程序依第十六條第一項，原則上為勞動事件起訴前應行之程序。而勞動調解委員會依第二十四條第三項，應聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果，並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據，實質上就該事件已進行一定程度之事實認定與法律適用。為提昇勞動調解程序之實效，有利於勞動紛爭之終局解決，並兼顧司法資源之合理運用及尊重當事人程序選擇權，其因第三項規定視為調解不成立者，如調解聲請人未於一定期間內為反對之意思，則應於勞動調解程序已進行之基礎上續行訴訟程序。又為避免因調解程序之進行，影響當事人起訴之時效中斷利益，其經依法續行訴訟程序者，應視為自調解聲請時，已經起訴，縱其於第一項適當方案送達前另行起訴，亦同。倘以起訴視為聲請調解者，仍自起訴時發生訴訟繫屬效力。爰參考民事訴訟法第四百十九條第二項、第三項、第四項規定，訂定第四項。

五、依第四項續行之訴訟程序，應由參與勞動調解委員會之法官行之，俾符本法關於在勞動調解程序已進行之基礎上續行訴訟程序之立法目的，爰訂定第五項。惟續行訴訟程序之法官應注意第三十條第一項關於不得採為裁判基礎之規定，附此說明。

第三十條 條文

調解程序中，勞動調解委員或法官所為之勸導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎。

前項陳述或讓步，係就訴訟標的、事實、證據或其他得處分之事項成立書面協議者，當事人應受其拘束。但經兩造同意變更，或因不可歸責於當事人之事由或依其他情形，協議顯失公平者，不在此限。

理由

一、為使雙方於調解程序中能積極考量法官、勞動調解委員所為解決紛爭之勸導，並真誠陳述及充分協商，以促成調解，避免當事人顧忌若將來調解不成立時，上述調解程序中之勸導、不利於己之陳述或讓步將被引用為對其不利之裁判基礎，爰訂定第一項。又勞動調解委員會依第二十八條第一項所提出之解決事件之適當方案，並非勸導，不屬本項所指不得採為裁判基礎之範圍，另得依第三十四條予以審酌，併此說明。

二、當事人於勞動調解中所為陳述或讓步，倘係對於本案訴訟之標的、事實、證據或其他同為得處分之事項而以書面達成協議者，兩造自應受其拘束，以利紛爭之解決或後續訴訟之進行。惟協議後如兩造同意變更者，仍應尊重而從其約定。又如有因不可歸責於當事人之事由或依其他情形，依原協議進行訴訟顯然有失公平之情事，亦不宜強制當事人續受原協議拘束，爰訂定第二項。

第三十一條 條文

勞動調解委員會參酌事件之性質，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決，或不能依職權提出適當方案者，視為調解不成立，並告知或通知當事人。

有前項及其他調解不成立之情形者，準用第二十九條第四項、第五項之規定。

理由

一、本法所定勞動調解制度，係基於勞動事件之特性，為達自主、專業、迅速而妥適解決勞資糾紛之實效性需求所建立。是以經勞動調解委員會審酌勞動事件之性質，如認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解

決（例如：需調查多項證據而無法於三次期日內完成；或當事人之一方死亡而發生繼承人為何人之爭執，尚需經由另一訴訟確認；或當事人明示無調解意願，勞動調解委員會依其情況亦認因此不能以勞動調解程序妥速處理），或勞動調解委員會因意見不同，不能依本法規定酌定適當條款或提出解決事件之適當方案，此等情形如仍繼續進行勞動調解程序，將增加法院及當事人間之勞力、時間、費用，宜使勞動調解委員會得依職權終結其程序，並應告知到場當事人；當事人未到場者，則應通知，俾使其知悉，爰設第一項規定。

二、第二十九條第四項、第五項關於對適當方案異議而視為調解不成立者之續行訴訟程序、訴訟繫屬時點之擬制，以及續行之訴訟程序由參與勞動調解法官為之等規定，於第一項及其他之調解不成立情形，亦應予準用，爰訂定第二項。

第三十二條 條文

勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結。但因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限。

為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，並得為下列處置：

一、命當事人就準備書狀為補充陳述、提出書證與相關物證，必要時並得諭知期限及失權效果。

二、請求機關或公法人提供有關文件或公務資訊。

三、命當事人本人到場。

四、通知當事人一造所稱之證人及鑑定人於言詞辯論期日到場。

五、聘請勞動調解委員參與諮詢。

法院為前項之處置時，應告知兩造。

因性別工作平等法第十二條所生勞動事件，法院審酌事件情節、勞工身心狀況與意願，認為適當者，得不公開審判，或利用遮蔽、視訊等設備為適當隔離。

理由

一、為期迅速解決勞動事件紛爭，爰於第一項明定，法院應以一次期日辯論終結為原則。第一審並應於六個月內審結。惟法院如因案情繁雜或勞動新修法規(YU CHIEN-TUNG)

其他審理上之必要，則不在此限。

二、為達成迅速、妥適解決勞動事件紛爭之目的，法院為言詞辯論前之準備，除得依民事訴訟法第二百零三條、第二百六十九條規定為處置外，基於勞動事件之特性，爰於第二項規定，法院應儘速行爭點整理，釐清兩造爭點，為此得命當事人以書狀提出或補充聲明、陳述與證據，必要時並得諭知提出之期限及逾時提出之失權效果，亦得請求機關或公法人提供有關文件或公務資訊；亦得命當事人本人於期日到場，經當事人聲明為證據之證人或鑑定人，法院亦得通知於言詞辯論期日到場，以使言詞辯論易於終結。又法院依第二十條遴聘之勞動調解委員，具有勞動關係或勞資事務之專門學識及經驗，宜使法院得於訴訟中依個案情形之需要，聘請適當之勞動調解委員為專家參與諮詢，藉由其對勞資事務、經驗之專門知識、經驗協助法官迅速發現真實，以期增進裁判上認事用法之適當性。又本法未規定之部分，法院仍得適用民事訴訟法第二編第一章第二節之規定，為言詞辯論之準備，附此說明。

三、為使當事人得知法院為言詞辯論準備之情形，保障其等訴訟權益，法院為前項之處置時，應以適當方式告知兩造，俾使得為因應，爰設第三項規定。

四、因性別工作平等法第十二條所生勞動事件，依其特性，宜使法院審理時得斟酌個案情形，採行適當之方式進行，以保護當事人，並期使審理程序順利進行，爰訂定第四項。

第三十三條 條文

法院審理勞動事件，為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據。

勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平者，勞工不受拘束。

理由

一、考量勞動事件存在兩造經濟地位、訴訟經驗不平等之特性，若具體個案之雙方當事人於訴訟遂行能力上有所差距，例如能力較差之勞工已盡力為攻擊防禦然仍有未足時，應適度調整辯論主義之原則，使法院在維
勞動新修法規(YU CHIEN-TUNG)

護當事人間實質公平之必要範圍內，依已提出之主張及證據，闡明該勞工提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據，以達紛爭妥適、平等解決之目的，爰設第一項規定。惟為賦予當事人應有之程序權保障，並防止發生突襲性裁判，法院依本項規定為證據調查時，應參照民事訴訟法第二百八十八條第二項，令當事人有陳述意見之機會。

二、為避免雇主濫用優勢之經濟地位，與勞工以定型化契約之方式，訂立對勞工不利而顯失公平之證據契約，爰訂定第二項，以保障勞資雙方訴訟上地位之實質平等。

第三十四條 條文

法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。

前項情形，應使當事人有辯論之機會。

理由

一、主管機關就勞動事件紛爭依法所指派之調解人、組成之委員會（如：性別工作平等法第五條之性別工作平等會；就業服務法第六條第四項、就業服務法施行細則第二條之就業歧視評議委員會；勞資爭議處理法第十一條之調解人及勞資爭議調解委員會；同法第四十三條之不當勞動行為裁決委員會等），及法院之勞動調解委員會，係由熟悉相關勞動關係、勞資事務之人擔任及組成，具相當專業性，為維護訴訟經濟及強化其他訴訟外紛爭解決制度之功能，參考性別工作平等法第三十五條，於第一項明定法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案；惟如有性別工作平等法第三十五條所定法院應審酌事項，自仍依其規定。又參酌第三十條立法意旨，當事人於調解程序中所為不利於己之陳述或讓步，不在本項所指事實、證據資料範圍內，附此說明。

二、為顧及當事人間之公平，保障當事人在訴訟程序上之辯論權，防止發生突襲性裁判，法院應使當事人就第一項情形有辯論之機會，爰設第二項規定。

第三十五條 條文

勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。

理由

於勞工請求之事件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令為雇主所應備置者（如勞動基準法第二十三條之工資清冊，第三十條第五項之出勤紀錄等），應屬民事訴訟法第三百四十四條第一項第五款之文書，爰於本條明定雇主有提出該文書之義務。

第三十六條 條文

文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。

前項強制處分之執行，準用強制執行法關於物之交付請求權執行之規定。

第一項裁定，得為抗告；處罰鍰之裁定，抗告中應停止執行。

法院為判斷第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人有無不提出之正當理由，於必要時仍得命其提出，並以不公開方式行之。

當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。

理由

一、法院命當事人或第三人提出所持有之文書、勘驗物或鑑定所需資料者，如持有人不從法院之命提出，自應有制裁之方法，法院之提出命令始易收效，爰訂定第一項。

二、第一項強制持有人提出文書、勘驗物或鑑定所需資料之處分，其執行於性質許可範圍內，得準用強制執行法關於物之交付請求權執行之規定，爰設第二項規定。

三、為合理保障第一項之持有人之權益，其對於處罰鍰及命為強制處分之裁定，得為抗告，關於處罰鍰之裁定，於抗告中並應停止執行，爰於第三項明定之。

四、第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，如有民事訴訟法所定正當理由，固得拒絕提出，惟法院為判斷其有無拒絕提出之正當理由，於必要時應得仍命其提出，並以不公開之方式行之，爰訂定第四項。

五、當事人如無正當理由，不依法院所命提出第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料，法院得依自由心證認舉證人關於該文書、勘驗物或鑑定所需資料應證之事實為真實，俾對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效，爰設第五項規定。又本條未特別規定部分，仍適用民事訴訟法第二編第一章第三節關於證據之規定，故於此等情形，法院依民事訴訟法第三百四十五條第二項，於裁判前應令當事人有辯論之機會，以期周延。

第三十七條 條文

勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。

理由

勞動基準法第二條第三款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第二十三條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第二百八十一條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

第三十八條 條文

出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。

理由

勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第七條第二款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

第三十九條 條文

法院就勞工請求之勞動事件，判命雇主為一定行為或不行為者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金。

民事訴訟法第二百二十二條第二項規定，於前項法院酌定補償金時準用之。

第一項情形，逾法院所定期限後，勞工不得就行為或不行為請求，聲請強制執行。

理由

一、法院就勞動事件所為判決，如係命雇主為一定作為或不作為，基於勞動關係之特質，於部分情形其履行具有一定之困難（如命雇主回復勞工原職務，該職務已因業務裁併而不存在或由他人取代等），或雇主如逾一定時期始為履行，對勞工即無實益。於此等情形下，判決所命給付內容或於客觀上已難以強制執行法所定直接、間接強制執行之方法予以實現，或其遲延履行即難以達成實體規範之目的，為強化勞資紛爭解決之實效性，宜得依勞工之意願，以其他補償方式代替原權利之滿足。爰於第一項規定法院得依勞工之請求，於命雇主為一定行為或不行為時，同時命雇主如未於判決確定後一定期限內履行時，即應給付法院所酌定之補償金予勞工。

二、第一項之補償，需經勞工於訴訟中併為請求，至於判決所命給付之性質是否適合以補償金代替，應依具體個案判定之，且法院是否准許勞工此項請求及所酌定之補償金額等，法院有合目的性自由裁量之權，不受勞工聲明之拘束，並準用民事訴訟法第二百二十二條第二項之規定，爰訂定第二項。

三、法院為第一項判決後，勞工就行為或不行為請求仍得聲請強制執行，惟逾法院所定期限未聲請執行，即不得就此再為聲請，因雇主如逾判決所命期限仍未履行，勞工之權利即應以法院所命補償金代替滿足，爰設第三項規定。

第四十條 條文

工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。

前項訴訟，應委任律師代理訴訟。

工會違反會員之利益而起訴者，法院應以裁定駁回其訴。

第一項訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。

第二項律師之酬金，為訴訟費用之一部，並應限定其最高額，其支給標準，由司法院參酌法務部及中華民國律師公會全國聯合會意見定之。

前四項規定，於第一項事件之調解程序準用之。

理由

一、勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致多數勞工權益持續受損而無從制止，實有由所屬工會以自己名義對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為訴訟之必要。又工會為勞工組成之法人團體，與勞工關係密切，於章程目的範圍內為其會員提起不作為之訴，應無另依民事訴訟法第四十四條之三規定經目的事業主管機關許可及監督之必要，且為法定訴訟擔當，亦無需個別會員之授權，爰設第一項規定。又本條所稱之工會會員，包含工會法第六條規範之工會所屬會員，及加入同法第八條工會聯合組織之工會所屬會員，該等會員應係指自然人會員，而不包括法人會員。所謂多數會員，人數並無限制，惟至少須有二人。另本條為民事訴訟法第四十四條之三之特別規定，如符合該條規定之要件，工會自仍得依該規定，對侵害多數會員與非會員勞工之雇主，提起不作為之訴，附此敘明。

二、由工會為其會員對雇主提起本條不作為之訴，舉凡蒐集訴訟資料、主張法律關係乃至舉證證明待證事實，非具有較高之法律專業知識之人，實難勝任，宜由具有法律專業知識之人進行，而工會非必具有法律專業知能，為保障工會會員權益，並期與雇主在程序上之實質對等，爰設第二項規定。

三、工會提起本條之訴，雖無需依民事訴訟法第四十四條之三經目的事業主管機關許可或監督，然如其違反會員之利益而起訴，即與本條維護勞工權益之宗旨有違，爰訂定第三項。

四、為保護勞工之權益，於第四項明定工會就第一項訴訟事件之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。

五、工會提起本條之訴採律師強制代理制度，其律師之酬金應作為訴訟費用之一部，並依民事訴訟法第一編第三章第三節之規定定其負擔。為使委任律師之酬金公平合理，應由司法院根據社會經濟狀況，並參酌法務部及中華民國律師公會全國聯合會之意見，就上開委任律師酬金之支給標準及其最高限額，統一訂定標準，爰訂定第五項。

六、第二至五項關於保護勞工之規定，於第一項事件之調解程序亦應準用之，爰於第六項明定。

第四十一條 條文

工會依民事訴訟法第四十四條之一第一項為選定之會員起訴，被選定人得於第一審言詞辯論終結前為訴之追加，並求對於被告確定選定人與被告間關於請求或法律關係之共通基礎前提要件是否存在之判決。

關於前項追加之訴，法院應先為辯論及裁判；原訴訟程序於前項追加之訴裁判確定以前，得裁定停止。

第一項追加之訴，不另徵收裁判費。

被選定人於同一事件提起第一項追加之訴，以一次為限。

理由

一、工會依民事訴訟法第四十四條之一受選定，而為其多數會員起訴者，係本於各選定人之請求為之，故法院審理之對象包含涉及全體選定人之共通爭點（如：雇主有無違反勞動法規之行為等）及各選定人之個別爭點（如：受損害之情形、請求權已否罹於消滅時效等）。為使選定人與被告間關於請求或法律關係之共通基礎前提要件及早確定，爰參考德國示範確認訴訟制度，及我國民事訴訟法第二百五十五條第一項第六款、第三百八十三條等規定，於第一項明定工會於第一審言詞辯論終結前，得追加提起中間確認之訴，請求對於被告確定選定人與被告間關於請求或法律關係之共通基礎前提要件（包含法律關係及事實）是否存在之判決，以提昇審判效能，並促使當事人得根據該確認裁判結果自主解決紛爭。

二、工會依第一項追加提起中間確認之訴後，法院應就該追加之訴先為辯論及裁判，並得於該裁判確定前裁定停止原訴訟程序，爰設第二項規定。至法院依第二項所為裁定，不妨礙證據保全程序之進行，自不待言。

三、工會追加第一項之訴，所受利益並未逾原起訴範圍，爰於第三項明定不另徵收裁判費。

四、工會追加提起第一項之訴，宜就兩造間全部之共通爭執事項為之，以利紛爭迅速解決，爰於第四項明定提起第一項追加之訴以一次為限。至於其他訴之追加，仍應依民事訴訟法第二百五十五條為之。

第四十二條 條文

被選定人依前條第一項為訴之追加者，法院得徵求被選定人之同意，或由被選定人聲請經法院認為適當時，公告曉示其他本於同一原因事實有共同利益之勞工，得於一定期間內以書狀表明下列事項，併案請求：

- 一、併案請求人、被告及法定代理人。
- 二、請求併入之事件案號。
- 三、訴訟標的及其原因事實、證據。
- 四、應受判決事項之聲明。

其他有共同利益之勞工，亦得聲請法院依前項規定為公告曉示。

依第一項規定為併案請求之人，視為已選定。

被選定人於前條第一項追加之訴判決確定後三十日內，應以書狀表明為全體選定人請求之應受判決事項之聲明，並依法繳納裁判費。

前項情形，視為併案請求之人自併案請求時，已經起訴。

關於併案請求之程序，除本法別有規定外，準用民事訴訟法第四十四條之二規定。

第一項原被選定人不同意者，法院得依職權公告曉示其他共同利益勞工起訴，由法院併案審理。

理由

一、為擴大選定當事人制度及前條中間確認之訴之解決紛爭成效，參考德國示範確認訴訟制度及我國民事訴訟法第四十四條之二，爰設第一項、第二項規定。又併案請求之勞工，不以被選定人之會員為限。

二、第三項規定依第一項併案請求之法律效果，以期合併解決紛爭，減少訟源。

三、第四項、第五項規定前條第一項及本條第三項之情形，被選定人於第一項追加之訴判決確定後，應表明為全體選定人請求之應受判決事項，如依法應繳納之裁判費未繳納完足者，應予補繳，並視為併案請求之人自併案請求時已經起訴。

四、為使併案請求應遵循之程序明確，爰於第六項明定除本法別有規定外，準用民事訴訟法第四十四條之二。

五、第七項明定第一項情形原被選定人不同意者，法院得依職權公告曉示其他共同利益之勞工起訴，由法院併案審理，以達到訴訟經濟與避免勞動新修法規(YU CHIEN-TUNG)

裁判兩歧之目的。又併案審理之當事人，應自己進行訴訟程序，如有多數人，亦可依民事訴訟法第四十一條，選定一人或數人進行訴訟行為。

第四十三條 條文

工會應將民事訴訟法第四十四條之一及前條之訴訟所得，扣除訴訟必要費用後，分別交付為選定或視為選定之勞工，並不得請求報酬。

理由

工會為公益性社團法人，非以營利為目的，其為選定之會員及視為選定之併案請求權人進行訴訟所得，係本於選定人及視為選定人之實體上權利所受給付，工會除扣除訴訟必要費用外，不宜更有所得，亦不應向選定人及視為選定人請求報酬，爰設本條規定。

第四十四條 條文

法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。

前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。

工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條所提訴訟，準用前二項之規定。

理由

一、為謀求勞資訴訟上地位之實質平等，並使勞動事件迅速終結，儘速實現權利人之權利，法院就勞工請求給付事件判決雇主敗訴時，應依職權宣告假執行，以發揮假執行制度及勞動訴訟程序制度之功能，爰設第一項規定。

二、勞工於判決確定前，以前項假執行之宣告，聲請法院對雇主實施強制執行者，如經雇主上訴，且將來勞工受敗訴判決確定，雇主即將受不當執行之損害。為避免致此，法院為第一項假執行之宣告時，應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，以維兩造公平，爰於第二項明定之。

三、工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條對雇主所提出之訴訟，係本於勞工之實體權利而起訴，其所獲勝訴判決之利益實質上

歸屬於為選定之勞工（本法第四十三條參照），應有前二項規定之準用，爰訂定第三項。

第四十五條 條文

勞工對於民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條訴訟之判決不服，於工會上訴期間屆滿前撤回選定者，得依法自行提起上訴。

工會於收受判決後，應即將其結果通知勞工，並應於七日內將是否提起上訴之意旨以書面通知勞工。

多數有共同利益之勞工，於在職期間依工會法無得加入之工會者，得選定同一工會聯合組織為選定人起訴。但所選定之工會聯合組織，以於其章程所定目的範圍內，且勞務提供地、雇主之住所、居所、主營業所或主事務所所在地在其組織區域內者為限。

多數有共同利益之勞工，於離職或退休時為同一工會之會員者，於章程所定目的範圍內，得選定該工會為選定人起訴。

民事訴訟法第四十四條之一第二項、第三項，及本法關於工會依民事訴訟法第四十四條之一第一項為選定之會員起訴之規定，於第三項、第四項之訴訟準用之。

理由

一、工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條提起之訴訟，雖係以自己名義為之，惟為選定之勞工仍為實質上當事人，其訴訟標的亦為選定勞工與雇主間之法律關係。故勞工對於被選定之工會提起前揭訴訟之判決如有不服，而於工會上訴期間屆滿前撤回選定時，工會即脫離該選定勞工之訴訟，由該選定勞工就原被工會擔當訴訟部分，續行上訴等訴訟行為，爰設第一項規定。又勞工撤回選定，仍適用民事訴訟法相關規定，是其撤回選定者，依民事訴訟法第四十四條之一準用第四十二條，應以文書證之。

二、工會應將訴訟結果所獲判決內容及是否提起上訴之意旨，儘速以書面方式通知為選定之勞工，俾使勞工及早採行因應措施，以保障其權益，爰訂定第二項。

三、多數有共同利益之勞工欲就勞動關係之權利爭議事項起訴，倘因

在職期間依工會法無得參加之工會(包括企業工會、產業工會及職業工會)，致無法參加工會者，即不得依民事訴訟法第四十四條之一第一項規定選定工會為其等起訴，或適用本法所定由工會為勞工進行訴訟、保全程序等規定，相關保障未臻周全。而上開勞工雖非工會法第八條所定工會聯合組織所屬會員，然工會聯合組織既為依工會法成立，以維護勞工權益為宗旨，並受勞動主管機關之監督管理，為合理平等保障上開具共同利益之多數勞工訴訟上權益，宜使其等亦得選定工會聯合組織為之起訴，如此亦可避免包攬訴訟之弊。惟勞工所選定之工會聯合組織(包含全國性及區域性工會聯合組織)，應以於其章程所定目的範圍內，且勞務提供地、雇主之住所、居所、主營業所或主事務所所在地在其組織區域內者為限，爰設第三項規定。至勞工在職期間如依工會法有得參加之工會而不為參加者，則無本項規定之適用，附此敘明。

四、又多數有共同利益之勞工，欲就離職、退休前勞動關係之權利爭議事項起訴(例如：遭公司大量解雇之勞工或已退休之勞工，欲對雇主提起請求確認僱傭關係存在、給付工資、資遣費或退休金等訴訟)，因已離職、退休致喪失原屬工會之會員身分者，不得依民事訴訟法第四十四條之一第一項規定選定原屬工會為其等起訴，並適用本法所定由工會為勞工進行訴訟、保全程序等規定，相關保障尚有未周。鑒於上開勞工與離職、退休前所屬工會關係密切，於其章程所定目的範圍內，宜使上開勞工就在職期間與雇主所生民事爭議，得選定原屬工會為之起訴，爰訂定第四項。

五、為符合訴訟經濟原則，明確化選定程序與選定當事人為訴訟行為之限制，使第三項、第四項之訴訟，亦得適用本法關於工會依民事訴訟法第四十四條之一第一項為選定之會員起訴之相關規定，爰訂定第五項。

第四十六條 條文

勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分。

勞工於裁決決定書送達後，就裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大，向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分時，有下列情形之一者，得以裁決決定代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀態處分

原因之釋明，法院不得再命勞工供擔保後始為保全處分：

一、裁決決定經法院核定前。

二、雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟。

前二項情形，於裁決事件終結前，不適用民事訴訟法第五百二十九條第一項之規定。裁決決定未經法院核定，如勞工於受通知後三十日內就裁決決定之請求起訴者，不適用勞資爭議處理法第五十條第四項之規定。

理由

一、勞工對於雇主不當勞動行為所涉民事爭議，經依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，因當事人之工作權或其他法律地位之確保具有急迫性，爰參考勞資爭議處理法第五十條，設第一項規定，使勞工於裁決前亦得聲請保全處分，以暫時保全其權益。

二、為周全保障勞工權益，爰參考勞資爭議處理法第五十條第一項、第二項，設第二項規定，並明定為以裁決決定代替釋明後，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押、假處分或定暫時狀態之處分。

三、勞工申請為前二項之裁決者，就其權利已依法定程序行使，參考勞資爭議處理法第四十二條第三項，亦宜賦予與民事訴訟法第五百二十九條第一項起訴同一之效力，爰設第三項前段規定。又裁決決定嗣縱未經法院核定，依勞資爭議處理法第四十八條第一項，已視為雙方依裁決決定達成合意，故勞工於受通知後一定期間內起訴者，不適用同法第五十條第四項規定，爰於第三項後段明定之。

第四十七條 條文

勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費、勞工保險條例第七十二條第一項及第三項之賠償與確認僱傭關係存在事件，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，法院依民事訴訟法第五百二十六條第二項、第三項所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

前項情形，勞工釋明提供擔保於其生計有重大困難者，法院不得命提供擔保。

依民事訴訟法第四十四條之一或本法第四十二條規定選定之工會，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，準用前二項之規定。

理由

一、為避免勞工因經濟上弱勢無力負擔高額擔保金，致難以經由保全程序保障其權利，爰參考民事訴訟法第五百二十六條第四項、職業災害勞工保護法第三十二條第二項，於第一項明定勞工就特定之請求聲請保全處分時，法院所命供擔保金額之上限。

二、第一項情形，如經勞工釋明提供擔保於其生計有重大困難者，法院不得命提供擔保，爰設第二項規定，以減輕勞工之負擔。

三、工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條對雇主所提訴訟，係本於勞工之實體權利而起訴，其所獲勝訴判決之利益實質上仍歸屬於為選定之勞工，是受選定之工會聲請保全處分時，應準用第一項、第二項，爰設第三項規定。又倘工會提供擔保，將對其會務之運作產生重大影響者，即得準用前二項之規定，附此敘明。

第四十八條 條文

勞工所提請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費事件，法院發現進行訴訟造成其生計上之重大困難者，應闡明其得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分。

理由

勞工提起請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費之訴，法院於審理中如發現勞工有因訴訟之進行而造成生計上重大困難之情形，為避免勞工因欠缺法律專業能力而不知行使其保全權利，爰設本條規定。又本條僅係規範法院闡明義務，勞工聲請定暫時狀態處分時，仍應適用本法及民事訴訟法之相關規定。

第四十九條 條文

勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。

第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。

前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。

法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第一項、第二項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。

前項命返還工資之裁定，得抗告，抗告中應停止執行。

理由

一、勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，爰設第一項規定。又本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第五百三十八條第一項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。

二、第一項之訴經第一審法院判決僱傭關係存在，如勞工未於第一審為前項之聲請，第二審法院應依勞工之聲請，為前項定暫時狀態之處分，爰訂定第二項。

三、法院命為前二項定暫時狀態之處分，宜依具體個案狀況判斷有無命供擔保之必要，爰設第三項規定。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定部分仍適用民事訴訟法之相關規定，附此說明。

四、勞工受本案敗訴判決確定後，經雇主聲請撤銷第一項、第二項處分時，除勞工已依上開處分提供勞務者外，應許法院得依聲請於撤銷之範圍內，併為裁定命勞工返還所受給付之工資，以合理保障雇主權益，並使程序簡化，爰為第四項規定。

五、法院依第四項併為命勞工返還工資之裁定，牽涉勞工之利益甚鉅，勞動新修法規(YU CHIEN-TUNG)

應使勞工得為抗告，抗告中並應停止執行，爰訂定第五項。至於雇主為第四項之聲請，如受全部或一部駁回之裁定，依民事訴訟法第四百八十二條前段規定得為抗告，自不待言。

第五十條 條文

勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。理由

勞工因雇主調動其職務而發生爭執，於訴訟中如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞（例如違反勞動基準法第十條之一、第十六條、第十七條，性別工作平等法第十七條等情形），且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。本條係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第五百三十八條第一項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本條所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准許及命為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述事由之情形為自由之裁量。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定之部分仍適用民事訴訟法相關規定。

第五十一條 條文

除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。

本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第十六條第二項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。

本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依繫屬時之法律或第六條第一項規定，定法院之管轄。

本法施行前已繫屬尚未終結之保全事件，由繫屬之法院依本法所定程序終結之。

理由

一、勞動事件之審理於本法制定前，原適用民事訴訟法等相關程序法律，本法制定後，依照程序從新之基本原則，就本法規定之部分，自應適用本法審理，爰於第一項揭示此旨。

二、本法施行前，已經依照原法定程序進行之行為，包含當事人之各項訴訟行為，其效力仍應依照原法定程序之法律定之，亦無本法第十六條第二項關於調解前置規定之適用，以免因本法之施行，使程序行為之效力產生變動，阻礙程序之進行，爰設第二項規定。

三、法院之管轄應以起訴時定之，起訴時有管轄權之法院，不因情事之變動而受影響。本法施行後，於起訴或聲請勞動調解時已經取得管轄權之法院，自不因本法之施行受影響，惟為利勞工起訴及應訴，亦得適用本法第六條第一項規定以定其管轄，爰訂定第三項。

四、本法施行前已經繫屬之假扣押、假處分及定暫時狀態之處分事件，應依本法所定程序終結，爰於第四項明定之。

第五十二條 條文

本法施行細則及勞動事件審理細則，由司法院定之。

理由

訂定本法施行細則及相關審理細則之授權依據，以應落實本法施行之需求。

第五十三條 條文

本法施行日期，由司法院定之。

理由

本法為新制定法律，其施行日期，由司法院視相關配套措施準備情形定之，爰設本條規定。

勞工退休金條例 (108.05.15)

時間： 中華民國 108 年 5 月 15 日

立法沿革： 中華民國 108 年 5 月 15 日總統華總一義字第 10800049101 號令修正公布第 4 條、第 7 條、第 8 條之 1、第 14 條、第 23 條、第 26 條至第 29 條、第 33 條、第 34 條、第 41 條至第 44 條、第 50 條、第 53 條及第 54 條；增訂第 45 條之 1、第 53 條之 1、第 54 條之 1 及第 56 條之 1 至第 56 條之 3；刪除第 47 條條文

1. 中華民國 93 年 6 月 30 日總統華總一義字第 09300121821 號令制定公布全文 58 條，自公布後一年施行
2. 中華民國 96 年 7 月 4 日總統華總一義字第 09600083771 號令修正公布第 53 條 條文，第 53 條第 1 項及第 2 項規定，溯自 94 年 7 月 1 日生效
3. 中華民國 103 年 1 月 15 日總統華總一義字第 10300004871 號令修正公布第 5 條、第 7 條、第 12 條、第 14 條、第 15 條、第 17 條、第 19 條、第 21 條、第 33 條、第 35 條、第 36 條、第 38 條、第 39 條、第 49 條、第 50 條、第 53 條及第 58 條；增訂第 8 條之 1、第 24 條之 1、第 24 條之 2、第 35 條之 1、第 35 條之 2；刪除第 22 條條文，除已另定施行日期者外，自公布日施行（中華民國 103 年 2 月 14 日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 2 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起改由「勞動部」管轄；第 5 條、第 6 條第 1 項、第 8 條之 1 第 5 項、第 9 條第 3 項序文、第 15 條第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 17 條第 1 項、第 18 條、第 19 條第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 20 條第 1 項、第 23 條第 3 項、第 28 條第 1 項、第 34 條第 1 項、第 35 條之 2、第 36 條第 2 項、第 4 項、第 40 條第 1 項、第 2 項、第 42 條、第 43 條、第 46 條、第 54 條第 2 項所列屬「勞工保險局」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起改由「勞動部勞工保險局」管轄；第 44 條所列屬「勞工保險局」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起，分別改由「勞動部勞工保險局」、「勞動部勞動基金運用局」管轄；第 4 條所列屬「勞工退休基金監理委員會」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起改由「勞動部」

管轄；第 33 條第 2 項、第 34 條第 1 項、第 2 項、第 41 條、第 42 條、第 43 條所列屬「勞工退休基金監理委員會」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起，監理業務改由「勞動部」管轄；勞工退休基金投資及運用業務，改由「勞動部勞動基金運用局」管轄)

4. 中華民國 104 年 7 月 1 日總統華總一義字第 10400077121 號令修正公布第 2 條 及第 29 條條文

5. 中華民國 105 年 11 月 16 日總統華總一義字第 10500140121 號令修正公布第 5 條、第 24 條、第 46 條及第 48 條條文

6. 中華民國 108 年 5 月 15 日總統華總一義字第 10800049101 號令修正公布第 4 條、第 7 條、第 8 條之 1、第 14 條、第 23 條、第 26 條至第 29 條、第 33 條、第 34 條、第 41 條至第 44 條、第 50 條、第 53 條及第 54 條；增訂第 45 條之 1、第 53 條之 1、第 54 條之 1 及第 56 條之 1 至第 56 條之 3；刪除第 47 條條文

第一章 總則

第一條（立法宗旨）

為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。

勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。

第二條（主管機關）

本條例所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第三條（名詞定義）

本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。

第四條（勞動基金監理會）

中央主管機關為監理本條例與勞動基準法第五十六條第三項規定勞工退休基金之管理及運用業務，應聘請政府機關代表、勞工代表、雇主代表及專家學者，以勞動基金監理會（以下簡稱監理會）行之。

前項監理會之監理事項、程序、人員組成、任期與遴聘及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第五條（辦理機關）

勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵及罰鍰處分等業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）辦理之。

第六條（勞工退休金之制度）

雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工

退休金個人專戶。

除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。

第二章 制度之適用與銜接

第七條（適用對象）

本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：

- 一、本國籍勞工。
- 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。
- 三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。
- 四、前二款以外之外國人，經依入出國及移民法相關規定許可永久居留，且在臺灣地區工作者。

本國籍人員、前項第二款至第四款規定之人員具下列身分之一，得自願依本條例規定提繳及請領退休金：

- 一、實際從事勞動之雇主。
- 二、自營作業者。
- 三、受委任工作者。
- 四、不適用勞動基準法之勞工。

第八條（本條例施行前適用勞動基準法之適用制度）

本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度。

公營事業於本條例施行後移轉民營，公務員兼具勞工身分者繼續留用，得選擇適用勞動基準法之退休金規定或本條例之退休金制度。

第八條之一（適用本條例之退休金制度人員及選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定要件）

下列人員自下列各款所定期日起，應適用本條例之退休金制度：

- 一、第七條第一項第二款、第三款人員及於中華民國九十九年七月一日後始取得本國籍之勞工，於本條例一百零二年十二月三十一日修正之條文施行日。
- 二、第七條第一項第四款人員，於本條例一百零八年四月二十六日修正之條文施行日。
- 三、前二款人員於各該修正條文施行後始取得各該身分者，為取得身分之日。

前項所定人員於各該修正條文施行前已受僱且仍服務於同一事業單位者，於適用本條例之日起六個月內，得以書面向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。

依前項規定向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不得再變更選擇適用本條例之退休金制度。

勞工依第一項規定適用本條例退休金制度者，其適用本條例前之工作年資依第十一條規定辦理。

雇主應為依第一項及第二項規定適用本條例退休金制度之勞工，向勞保局辦理提繳手續，並至遲於第一項及第二項規定期限屆滿之日起十五日內申報。

第九條（新舊制銜接時勞工選擇適用退休制度之規定）

雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。

勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於五年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。

雇主應為適用本條例之退休金制度之勞工，依下列規定向勞保局辦理提繳手續：

- 一、依第一項規定選擇適用者，應於本條例施行後十五日內申報。
- 二、依第二項規定選擇適用者，應於選擇適用之日起十五日內申報。
- 三、本條例施行後新成立之事業單位，應於成立之日起十五日內申報。

第十條（選擇本條例制度者不得變更選擇）

勞工適用本條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定。

第十一條（工作年資之保留）

本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。

前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。

第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約定。

公營事業之公務員兼具勞工身分者，於民營化之日，其移轉民營前年資，依民營化前原適用之退休相關法令領取退休金。但留用人員應停止其領受月退休金及相關權利，至離職時恢復。

第十二條（資遣費及退休金之發給規定）

勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工

作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。

依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。

選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第十七條、第五十五條及第八十四條之二規定發給。

第十三條（勞工退休準備金之提撥）

為保障勞工之退休金，雇主應依選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用本條例前工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第五十六條第一項規定，按月於五年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用。

勞雇雙方依第十一條第三項規定，約定結清之退休金，得自勞動基準法第五十六條第一項規定之勞工退休準備金專戶支應。

依第十一條第四項規定應發給勞工之退休金，應依公營事業移轉民營條例第九條規定辦理。

第三章 退休金專戶之提繳與請領

第十四條（雇主負擔退休金提繳率及勞工自願提繳退休金之提繳規定）

雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。

雇主得為第七條第二項第三款或第四款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。

第七條規定之人員，得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度薪資所得課稅。

第七條第二項第一款至第三款規定之人員，得在其每月執行業務所得百分之六範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度執行業務收入課稅。

第一項至第三項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管

機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。

第十五條（調整勞工退休金之提繳率相關規定；雇主未確實申報或調整提繳，查證後得逕行更正或調整）

於同一雇主或依第七條第二項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。

勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。

雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。

第十六條（雇主應提繳退休金之計算起迄時間）

勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇自本條例施行之日起適用本條例之退休金制度者，其提繳自選擇適用本條例之退休金制度之日起至離職當日止。

第十七條（自願提繳退休金之人員申報及提繳金額計算起迄期間）

依第七條第二項自願提繳退休金者，由雇主或自營作業向勞保局辦理開始或停止提繳手續，並按月扣、收繳提繳數額。

前項自願提繳退休金者，自申報自願提繳之日起至申報停止提繳之當日止提繳退休金。

第十八條（雇主通知勞保局之義務）

雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起七日內，列表通知勞保局，

辦理開始或停止提繳手續。

第十九條（雇主提繳及收取之程序及期限）

雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月二十五日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納。

勞工自願提繳退休金者，由雇主向其收取後，連同雇主負擔部分，向勞保局繳納。其退休金之提繳，自申報自願提繳之日起至離職或申報停繳之日止。

雇主未依限存入或存入金額不足時，勞保局應限期通知其繳納。

自營作業之退休金提繳，應以勞保局指定金融機構辦理自動轉帳方式繳納之，勞保局不另寄發繳款單。

第二十條（雇主停止提繳及補提繳之情形）

勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起七日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。

因案停職或被羈押勞工復職後，應由雇主補發停職期間之工資者，雇主應於復職當月之再次月底前補提繳退休金。

第二十一條（雇主應置備僱用勞工名冊等相關資料及保存期限）

雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。

雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。

勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。

第二十二條

（刪除）

第二十三條（退休金之領取及計算方式）

退休金之領取及計算方式如下：

一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。

二、一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。前項提繳之勞工退休金運用收益，不得低於以當地銀行二年定期存款利率計算之收益；有不足者，由國庫補足之。

第一項第一款所定年金生命表、平均餘命、利率及金額之計算，由勞保局擬訂，報請中央主管機關核定。

第二十四條（領取月退休金或一次退休金之條件及工作年資之採計）

勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式請領退休金：

一、工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。

二、工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。

依前項第一款規定選擇請領退休金方式，經勞保局核付後，不得變更。

第一項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。

勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。

第二十四條之一（勞工領取退休金後繼續工作之年資計算，及再次請領退休金之限制）

勞工領取退休金後繼續工作者，其提繳年資重新計算，雇主仍應依本條例規定提繳勞工退休金；勞工領取年資重新計算之退休金及其收益次數，一年以一次為限。

第二十四條之二（身心障礙者得提前領取一次退休金之規定）

勞工未滿六十歲，有下列情形之一，其工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金或一次退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金：

- 一、領取勞工保險條例所定之失能年金給付或失能等級三等以上之一次失能給付。
 - 二、領取國民年金法所定之身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付。
 - 三、非屬前二款之被保險人，符合得請領第一款失能年金給付或一次失能給付之失能種類、狀態及等級，或前款身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付之障礙種類、項目及狀態。
- 依前項請領月退休金者，由勞工決定請領之年限。

第二十五條（年金保險）

勞工開始請領月退休金時，應一次提繳一定金額，投保年金保險，作為超過第二十三條第三項所定平均餘命後之年金給付之用。

前項規定提繳金額、提繳程序及承保之保險人資格，由中央主管機關定之。

第二十六條（勞工死亡請領退休金之規定）

勞工於請領退休金前死亡者，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。

已領取月退休金勞工，於未屆第二十三條第三項所定平均餘命或第二十四條之二第二項所定請領年限前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算賸餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。

第二十七條（請領退休金遺屬之順位）

依前條規定請領退休金遺屬之順位如下：

- 一、配偶及子女。
- 二、父母。
- 三、祖父母。
- 四、孫子女。
- 五、兄弟、姊妹。

前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領，有未具名之遺屬者，由具領之

遺屬負責分配之；有死亡、拋棄或因法定事由喪失繼承權時，由其餘遺屬請領之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。

勞工死亡後，有下列情形之一者，其退休金專戶之本金及累積收益應歸入勞工退休基金：

- 一、無第一項之遺屬或指定請領人。
- 二、第一項之遺屬或指定請領人之退休金請求權，因時效消滅。

第二十八條（請領退休金之程序及請求權消滅時效）

勞工或其遺屬或指定請領人請領退休金時，應填具申請書，並檢附相關文件向勞保局請領；相關文件之內容及請領程序，由勞保局定之。

請領手續完備，經審查應予發給月退休金者，應自收到申請書次月起按季發給；其為請領一次退休金者，應自收到申請書之日起三十日內發給。

勞工或其遺屬或指定請領人請領之退休金結算基準，由中央主管機關定之。

第一項勞工之遺屬或指定請領人退休金請求權，自得請領之日起，因十年間不行使而消滅。

第二十九條（退休金及請領權利不得讓與扣押抵銷或供擔保；開立專戶專用）

勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。

勞工依本條例規定請領退休金者，得檢具勞保局出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入退休金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第三十條（雇主提繳費用不得要求勞工繳回或賠償）

雇主應為勞工提繳之金額，不得因勞工離職，扣留勞工工資作為賠償或要求勞工繳回。約定離職時應賠償或繳回者，其約定無效。

第三十一條（損害賠償請求權及消滅時效）

雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。

前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。

第三十二條（勞工退休基金之來源）

勞工退休基金之來源如下：

- 一、勞工個人專戶之退休金。
- 二、基金運用之收益。
- 三、收繳之滯納金。
- 四、其他收入。

第三十三條（基金之管理運用及限制）

勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之用外，不得扣押、供擔保或移作他用；其管理、運用及盈虧分配之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

勞工退休基金之管理、經營及運用業務，由勞動部勞動基金運用局（以下簡稱基金運用局）辦理；該基金之經營及運用，基金運用局得委託金融機構辦理，委託經營規定、範圍及經費，由基金運用局擬訂，報請中央主管機關核定之。

第三十四條（勞工退休金及退休基金之財務收支分戶立帳及財務報表之備查）

勞保局與基金運用局對於勞工退休金及勞工退休基金之財務收支，應分戶立帳，並與其辦理之其他業務分開處理；其相關之會計報告及年度決算，應依有關法令規定辦理，並由基金運用局彙整，報請中央主管機關備查。勞工退休基金之收支、運用與其積存金額及財務報表，基金運用局應按月報請中央主管機關備查，中央主管機關應按年公告之。

第四章 年金保險

第三十五條（事業單位開辦年金保險之要件）

事業單位僱用勞工人數二百人以上，經工會同意，或無工會者，經勞資會議同意後，得為以書面選擇投保年金保險之勞工，投保符合保險法規定之年金保險。

前項選擇投保年金保險之勞工，雇主得不依第六條第一項規定為其提繳勞工退休金。

第一項所定年金保險之收支、核准及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之；事業單位採行前項規定之年金保險者，應報請中央主管機關核准。

第一項年金保險之平均收益率不得低於第二十三條之標準。

第三十五條之一（年金保險之保險人應專設帳簿，及勞工死亡後如無遺屬或指定請領人，其退休金之處置方式）

保險人應依保險法規定專設帳簿，記載其投資資產之價值。

勞工死亡後無遺屬或指定請領人者，其年金保險退休金之本金及累積收益，應歸入年金保險專設帳簿之資產。

第三十五條之二（勞工得變更選擇參加個人退休金專戶或年金保險之規定）

實施年金保險之事業單位內適用本條例之勞工，得以一年一次為限，變更原適用之退休金制度，改為參加個人退休金專戶或年金保險，原已提存之退休金或年金保險費，繼續留存。雇主應於勞工書面選擇變更之日起十五日內，檢附申請書向勞保局及保險人申報。

第三十六條（年金保險費之提繳及其繳納期限）

雇主每月負擔之年金保險費，不得低於勞工每月工資百分之六。

前項雇主應負擔之年金保險費，及勞工自願提繳之年金保險費數額，由保險人繕具繳款單於次月二十五日前寄送事業單位，雇主應於再次月月底前繳納。雇主應提繳保險費之收繳情形，保險人應於繳納期限之次月七日前通知勞保局。

勞工自願提繳年金保險費者，由雇主向其收取後，連同雇主負擔部分，向

保險人繳納。其保險費之提繳，自申報自願提繳之日起至離職或申報停繳之日止。

雇主逾期未繳納年金保險費者，保險人應即進行催收，並限期雇主於應繳納期限之次月月底前繳納，催收結果應於再次月之七日前通知勞保局。

第三十七條（要保人、被保險人、受益人及保險人）

年金保險之契約應由雇主擔任要保人，勞工為被保險人及受益人。事業單位以向一保險人投保為限。保險人之資格，由中央主管機關會同該保險業務之主管機關定之。

第三十八條（勞工個人退休金專戶或年金保險已提存之金額間，相互移轉之閉鎖期）

勞工離職後再就業，所屬年金保險契約應由新雇主擔任要保人，繼續提繳保險費。新舊雇主開辦或參加之年金保險提繳率不同時，其差額由勞工自行負擔。但新雇主自願負擔者，不在此限。

前項勞工之新雇主未辦理年金保險者，應依第六條第一項規定提繳退休金。除勞雇雙方另有約定外，所屬年金保險契約之保險費由勞工全額自行負擔；勞工無法提繳時，年金保險契約之存續，依保險法及各該保險契約辦理。

第一項勞工離職再就業時，得選擇由雇主依第六條第一項規定提繳退休金。

勞工離職再就業，前後適用不同退休金制度時，選擇移轉年金保險之保單價值準備金至個人退休金專戶，或個人退休金專戶之本金及收益至年金保險者，應全額移轉，且其已提繳退休金之存儲期間，不得低於四年。

第三十九條（年金保險制準用個人退休金專戶制之相關規定）

第七條至第十三條、第十四條第二項至第五項、第十五條、第十六條、第二十條、第二十一條、第二十四條、第二十四條之一、第二十四條之二、第二十七條第一項、第二項、第二十九條至第三十一條規定，於本章所定

年金保險準用之。

第五章 監督及經費

第四十條（主管機關查對名冊及相關資料、勞工之申訴）

為確保勞工權益，主管機關、勞動檢查機構或勞保局必要時得查對事業單位勞工名冊及相關資料。

勞工發現雇主違反本條例規定時，得向雇主、勞保局、勞動檢查機構或主管機關提出申訴，雇主不得因勞工提出申訴，對其做出任何不利之處分。

第四十一條（意圖干涉操縱勞工退休基金之處置）

受委託運用勞工退休基金之金融機構，發現有意圖干涉、操縱、指示其運用或其他有損勞工利益之情事時，應通知基金運用局。基金運用局認有處置必要者，應即通知中央主管機關採取必要措施。

第四十二條（保密及忠誠義務）

主管機關、勞保局、基金運用局、受委託之金融機構及其相關機關、團體所屬人員，不得對外公布業務處理上之秘密或謀取非法利益，並應善盡管理人忠誠義務，為基金謀取最大之效益。

第四十三條（編列行政費用預算）

勞保局及基金運用局辦理本條例規定行政所須之費用，應編列預算支應。

第四十四條（免稅）

勞保局及基金運用局辦理本條例規定業務之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。

第六章 罰則

第四十五條（罰則）

受委託運用勞工退休基金之機構違反第三十三條第二項規定，將勞工退休基金用於非指定之投資運用項目者，處新臺幣二百萬元以上一千萬元以下罰鍰，中央主管機關並應限期令其附加利息歸還。

第四十五條之一（罰則）

雇主有下列各款情事之一者，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；屆期未給付者，應按次處罰：

- 一、違反第十一條第二項或第十二條第一項、第二項規定之給與標準或期限。
- 二、違反第三十九條準用第十一條第二項或第十二條第一項、第二項規定之給與標準或期限。

第四十六條（罰則）

保險人違反第三十六條第二項規定，未於期限內通知勞保局者，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第四十七條

（刪除）

第四十八條（罰則）

事業單位違反第四十條規定，拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。

第四十九條（罰則）

雇主違反第八條之一第五項、第九條、第十八條、第二十條第一項、第二十一條第二項、第三十五條之二或第三十九條規定，未辦理申報提繳、停繳手續、置備名冊或保存文件，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣二

萬元以上十萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。

第五十條（罰則）

雇主違反第十三條第一項規定，未繼續按月提撥勞工退休準備金者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，並應按月處罰，不適用勞動基準法之罰鍰規定。

主管機關對於前項應執行而未執行時，應以公務員考績法令相關處罰規定辦理。

第一項收繳之罰鍰，歸入勞動基準法第五十六條第三項勞工退休基金。

第五十一條（罰則）

雇主違反第三十條或第三十九條規定，扣留勞工工資者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第五十二條（罰則）

雇主違反第十五條第二項、第二十一條第一項或第三十九條申報、通知規定者，處新臺幣五千元以上二萬五千元以下罰鍰。

第五十三條（罰則）

雇主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三滯納金至應提繳金額之一倍為止。

前項雇主欠繳之退休金，經勞保局限期令其繳納，屆期未繳納者，依法移送行政執行。雇主有不服者，得依法提起行政救濟。

雇主違反第三十六條及第三十九條規定，未按時繳納或繳足保險費者，處其應負擔金額同額之罰鍰，並按月處罰至改正為止。

第一項及第二項規定，溯自中華民國九十四年七月一日生效。

第五十三條之一（公布經處以罰鍰或加徵滯納金者之規定）

雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第四十五條規定處以罰鍰者，亦同。

第五十四條（受處分人屆期未繳納滯納金及罰鍰，移送行政執行）

依本條例加徵之滯納金及所處之罰鍰，受處分人應於收受通知之日起三十日內繳納；屆期未繳納者，依法移送行政執行。

第三十九條所定年金保險之罰鍰處分及移送行政執行業務，委任勞保局辦理之。

第五十四條之一（未依規定繳納退休金或滯納金，無財力清償時由其代表人或負責人負清償責任）

雇主未依本條例規定繳納退休金或滯納金，且無財產可供執行或其財產不足清償者，由其代表人或負責人負清償責任。

前項代表人或負責人經勞保局限期令其繳納，屆期未繳納者，依法移送行政執行。

第五十五條（法人及自然人違反本條例之處罰）

法人之代表人或其他從業人員、自然人之代理人或受僱人，因執行業務違反本條例規定，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，不在此限。

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。

第七章 附則

第五十六條（事業因分割、合併、轉讓而消滅時積欠勞工退休金之處置）

事業單位因分割、合併或轉讓而消滅者，其積欠勞工之退休金，應由受讓之事業單位當然承受。

第五十六條之一（退休金或滯納金之債權，優先於普通債權受清償）

勞保局對於雇主未依本條例規定繳納之退休金及滯納金，優先於普通債權受清償。

第五十六條之二（勞工退休金不適用之相關法律債務免責規定）

勞工退休金不適用下列規定：

- 一、公司法有關公司重整之債務免責規定。
- 二、消費者債務清理條例有關清算之債務免責規定。
- 三、破產法有關破產之債務免責規定。

第五十六條之三（相關機關提供所需必要資料及應遵循資料保護之義務）

勞保局為辦理勞工退休金業務所需必要資料，得請相關機關提供，各該機關不得拒絕。

勞保局依前項規定取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，相關資料之保有、處理及利用等事項，應依個人資料保護法之規定為之。

第五十七條（施行細則）

本條例施行細則，由中央主管機關定之。

第五十八條（施行日）

本條例自公布後一年施行。

本條例修正條文，除已另定施行日期者外，自公布日施行。

勞工退休金條例施行細則 (106.01.05)

時間： 中華民國 106 年 1 月 5 日

立法沿革： 中華民國 106 年 1 月 5 日勞動部勞動福 3 字第 1050136597 號令修正發布第 2 條、第 12 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 44 條；刪除第 48 條條文

1. 中華民國 94 年 1 月 19 日行政院勞工委員會勞動四字第 0940002499 號令訂定 發布全文 50 條；並自 94 年 7 月 1 日施行
2. 中華民國 96 年 6 月 29 日行政院勞工委員會勞動四字第 0960130523 號令修正 發布第 32 條條文
3. 中華民國 98 年 2 月 26 日行政院勞工委員會勞動四字第 0980130139 號令修正 發布第 50 條；增訂第 48 條之 1 條文；並自發布日施行(中華民國 98 年 2 月 20 日行政院院臺勞字第 0980008451 號函核定)
4. 中華民國 98 年 11 月 24 日行政院勞工委員會勞動 4 字第 0980130862 號令修正 發布第 34 條條文
5. 中華民國 99 年 8 月 23 日行政院勞工委員會勞動 4 字第 0990131327 號令修正發 布第 37 條、第 38 條條文
6. 中華民國 101 年 3 月 13 日行政院勞工委員會勞動 4 字第 1010130623 號令修正 發布第 12 條條文
7. 中華民國 101 年 5 月 7 日行政院勞工委員會勞動 4 字第 1010131248 號令修正發 布第 3 條、第 39 條條文
8. 中華民國 101 年 11 月 29 日行政院勞工委員會勞動 4 字第 1010133058 號令修正發布第 34 條條文 (中華民國 103 年 2 月 14 日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 2 條第 1 項、第 2 項、第 4 條第 1 項序文、第 2 項、第 5 條第 2 項、第 3 項、第 8 條第 1 項、第 12 條第 1 項、第 2 項、第 13 條第 2 項、第 14 條第 4 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項、第 17 條第 1 項、第 2 項、第 18 條、第 19 條第 1 項、第 2 項、第 21 條第 1 項、第 24 條、第 25 條、第 26 條、第 27 條、第 31 條、第 33 條第 2 項、第 40 條 第 2 項、第 41 條、第 42 條、第 44 條序文、第 49 條所列屬「勞

工保險局」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起改由「勞動部勞工保險局」管轄；第 32 條第 3 項、第 34 條第 1 項所列屬「勞工退休基金監理會」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起改由「勞動部勞動基金運用局」管轄；第 44 條 序文所列屬「勞工退休基金監理會」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起改由「勞動部」管轄)

9. 中華民國 103 年 6 月 24 日勞動部勞動福 3 字第 1030135652 號令修正發布第 5 條、第 12 條、第 14 條至第 16 條、第 19 條至第 21 條、第 22 條、第 23 條、第 29 條、第 35 條、第 37 條、第 38 條、第 45 條、第 50 條；增訂第 4 條之 1、第 4 條之 2、第 12 條之 1、第 21 條之 1、第 37 條之 1；刪除第 13 條、第 30 條、第 36 條條文，除本次修正發布之第 38 條自 104 年 1 月 1 日施行外，自發布日 施行

10. 中華民國 106 年 1 月 5 日勞動部勞動福 3 字第 1050136597 號令修正發布第 2 條、第 12 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 44 條；刪除第 48 條條文

立法總說明：

勞工退休金條例施行細則（以下簡稱本細則）自九十四年七月一日施行後，歷經八次修正。茲配合行政院組織改造及一百零五年十一月十六日修正公布之勞工退休金條例（以下簡稱本條例）部分條文，爰擬其本細則部分條文修正案，其修正重點如下：

- 一、配合行政院組織改造，調整相關組織名稱及業務權責。（修正條文第二條、第三十二條、第三十四條、第四十四條）
- 二、本條例第二十四條規定，勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得選擇請領月退休金或一次退休金，爰配合修正。（修正條文第十二條之一）
- 三、配合本條例第五十三條第一項，爰刪除「按月」加徵滯納金之規定。（修正條文第四十八條）

第一章 總則

第一條

本細則依勞工退休金條例（以下簡稱本條例）第五十七條規定訂定之。

第二條

雇主依本條例第六條第一項規定申報提繳退休金時，應填具勞工退休金提繳單位申請書（以下簡稱提繳單位申請書）及勞工退休金提繳申報表（以下簡稱提繳申報表）各一份送勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）。前項已參加勞工保險或就業保險者，得免填提繳單位申請書，其提繳單位編號由勞保局逕行編列。

第三條

雇主依本條例第六條第一項規定申報提繳退休金時，除政府機關、公立學校及使用政府機關（構）提供之線上申請系統辦理者外，應檢附雇主國民身分證影本，或負責人國民身分證影本及下列證件影本：

- 一、工廠：工廠登記有關證明文件。
- 二、礦場：礦場登記證、採礦或探礦執照。
- 三、鹽場、農場、牧場、林場、茶場等：登記證書。
- 四、交通事業：運輸業許可證或有關證明文件。
- 五、公用事業：事業執照或有關證明文件。
- 六、公司、行號：公司登記證明文件或商業登記證明文件。
- 七、私立學校、新聞事業、文化事業、公益事業、合作事業、漁業、職業訓練機構及各業人民團體：立案或登記證明書。
- 八、其他事業單位：目的事業主管機關核發之許可或證明文件。

不能取得前項各款規定之證件者，應檢附稅捐稽徵機關核發之扣繳單位設立（變更）登記或使用統一發票購票證辦理。

依第一項規定應檢附負責人國民身分證影本者，負責人非本國籍時，以居留證或護照影本為之。

第四條

有下列資料變更時，雇主應於三十日內向勞保局申請：

- 一、事業單位之名稱、登記地址或通訊地址變更。
- 二、負責人變更。

未依前項規定辦理變更手續者，勞保局得依勞工保險或就業保險之投保單位變更資料或相關機關登記之資料逕予變更。

第四條之一

雇主為本條例第七條第一項第二款、第三款人員申報提繳退休金時，應檢附其在我國居留證影本。

第四條之二

本條例第七條第二項第二款所稱自營作業者，指有下列情形之一，並獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者：

- 一、自己經營或合夥經營事業。
- 二、獨立從事勞動或技藝工作。

第二章 制度之適用及銜接

第五條

雇主依本條例第九條第一項規定以書面徵詢勞工，應由勞工親自簽名。書面徵詢格式一式二份，雇主及勞工各留存一份。

雇主應將徵詢結果填具勞工退休金制度選擇及提繳申報表寄交勞保局，並留存一份。

勞工依本條例第九條第一項規定選擇本條例勞工退休金制度時，除依第一項規定以書面向雇主表明外，並得以書面向勞保局聲明。雇主申報如與勞工聲明不同者，以勞工聲明為準。

勞工依本條例第九條第二項規定選擇適用本條例退休金制度時，應以書面為之，並親自簽名。

勞工依本條例第八條之一第一項或第二項規定選擇適用勞動基準法之退休

金規定時，應以書面為之，並親自簽名；該書面一式二份，雇主及勞工各留存一份。

第六條

事業單位未經核准實施年金保險前，應依本條例第六條第一項規定為勞工提繳退休金至個人退休金專戶。

第七條

事業單位依本條例第三十五條第一項規定徵詢勞工之選擇時，勞工未選擇參加年金保險者，除選擇適用勞動基準法之退休金制度者外，雇主應為其提繳退休金至個人退休金專戶。

新進勞工未選擇參加年金保險者，雇主應為其提繳退休金至個人退休金專戶。

雇主徵詢勞工之選擇時，應以書面為之，並由勞工親自簽名。書面徵詢格式一式二份，雇主及勞工應各留存一份。

第八條

本條例施行後，經中央主管機關公告指定適用勞動基準法之勞工，應適用本條例之退休金制度，由雇主為其提繳退休金至個人退休金專戶，並於適用勞動基準法之日起十五日內向勞保局辦理申報。但依本條例第三十五條規定實施年金保險者，不在此限。

前項勞工適用本條例前之工作年資，其退休金及資遣費給與標準，依勞動基準法第八十四條之二規定辦理。

第九條

勞工同期間受僱於二個以上之雇主者，各該雇主應依本條例第六條規定分別提繳。

第十條

勞工遭遇職業災害，醫療中不能工作之期間，雇主應以勞動基準法第五十九條第二款規定之原領工資，依月提繳工資分級表按月為勞工提繳退休金。

第十一條

事業單位依勞動基準法第二十條規定改組、轉讓或依企業併購法、金融機構合併法進行併購者，其留用勞工依本條例第九條第一項、第二項、第十一條第一項或第三十五條第一項規定選擇適用之退休金制度及保留之工作年資，併購後存續、新設或受讓之事業單位應予承受。

第十二條

勞工得將依本條例第十三條第二項規定約定結清之退休金，移入勞保局之個人退休金專戶或依本條例投保之年金保險；於未符合本條例第二十四條第一項或第二十四條之二第一項規定之請領退休金條件前，不得領回。

勞工依前項規定全額移入退休金者，其所採計工作年資，始得併計為本條例第二十四條及第二十四條之二第一項之工作年資；移入時，應通知勞保局或保險人。

第十二條之一

本條例第二十五條規定之年金保險開辦前，勞工依前條第二項規定併計工作年資滿十五年以上，選擇請領月退休金者，其個人退休金專戶之累積數額，全數依本條例第二十三條第一項第一款規定計算發給。但依本條例第二十四條之二第一項規定請領月退休金者，由勞工決定請領之年限。

第十三條

(刪除)

第十四條

選擇適用個人退休金專戶之勞工，離職後再就業，依本條例第三十五條第

一項規定選擇投保年金保險時，得選擇保留已提存之個人退休金專戶，或一次將其個人退休金專戶之本金及收益移轉至年金保險。

選擇投保年金保險之勞工，離職後再就業，選擇由雇主為其提繳退休金至個人退休金專戶時，得選擇保留已提存之年金保險，或一次將其年金保險之保單價值準備金移轉至個人退休金專戶。

依前二項規定之移轉，勞保局及保險人應於收到申請書之日起三十日內，完成移轉作業。

第三章 退休金專戶之提繳與請領

第十五條

依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。

勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。

新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳工資分級表之標準申報。

適用本條例之勞工同時為勞工保險或全民健康保險之被保險人者，除每月工資總額低於勞工保險投保薪資分級表下限者外，其月提繳工資金額不得低於勞工保險投保薪資或全民健康保險投保金額。

第十六條

雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，除向勞保局申報以不同提繳率為個別勞工提繳外，應依相同之提繳率按月提繳。

雇主未為本條例第七條第一項人員申報提繳率或申報未達百分之六者，以百分之六計算。

第十七條

雇主依本條例規定辦理開始或停止提繳勞工退休金，應填具申報表送勞保局。

未依前項規定辦理者，勞保局得暫以雇主申報所屬勞工參加勞工保險或就

業保險加保或退保生效日期，並依所申報之勞工保險投保薪資或全民健康保險投保金額為月提繳工資，開始或停止計收勞工退休金。

第十八條

雇主所送勞工退休金申報資料，有疏漏者，除提繳率應依第十六條規定辦理外，應於接到勞保局書面通知之翌日起十日內補正。

第十九條

勞工或受委任工作者之姓名、出生年月日及國民身分證統一編號或居留證統一證號有變更或錯誤時，雇主或委任單位應即填具勞工資料變更申請書，並檢附國民身分證影本、居留證影本或有關證件，送勞保局辦理變更。未依前項規定辦理者，勞保局得依勞工保險或就業保險之被保險人變更資料逕予變更。

第二十條

實際從事勞動之雇主自願提繳退休金時，應與所僱用之勞工併同辦理。

第二十一條

本條例第七條第一項及第二項第三款、第四款人員依本條例第十四條第三項規定自願提繳退休金者，雇主或委任單位應填具申報表通知勞保局，並得自其工資中扣繳，連同雇主負擔部分，一併向勞保局繳納。

前項人員停止自願提繳退休金時，應通知雇主或委任單位，由雇主或委任單位填具停止提繳申報表送勞保局，辦理停止自願提繳退休金。

依本條例第十四條第三項或第四項規定自願提繳退休金者，因可歸責於其個人之事由而屆期未繳納，視同停止提繳。

第二十一條之一

自營作業者依本條例申報提繳退休金時，應填具自營作業者自願提繳勞工退休金申請書及委託轉帳代繳勞工退休金約定書，並檢附國民身分證或居

留證影本送勞保局辦理。

自營作業之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號或居留證統一證號、戶籍或通訊地址有變更或錯誤時，應檢附國民身分證或居留證影本，向勞保局辦理變更。

第二十二條

勞工退休金繳款單採按月開單，每月以三十日計算。

雇主為每一勞工提繳之退休金總額，以元為單位，角以下四捨五入。

雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月二十五日前寄發或以電子資料傳輸方式遞送雇主繳納。

委任單位為受委任工作者提繳退休金時，應依前三項規定辦理。

第二十三條

提繳退休金時，雇主或委任單位應持勞工退休金繳款單至指定之代收機構繳納或以辦理自動轉帳方式繳納之。

自營業者每月自願提繳退休金數額，由勞保局於次月二十五日前計算，並於再次月底前，由自營業者委託轉帳代繳勞工退休金之金融機構帳戶扣繳之。

第二十四條

雇主未依勞工退休金繳款單所載金額足額繳納者，由勞保局逕行將雇主所繳金額按每位勞工應提繳金額比例分配之。

第二十五條

勞工退休金繳款單所載金額與雇主應繳金額不符時，雇主應先照額全數繳納，並向勞保局提出調整理由，經勞保局查明後，於計算最近月份提繳金額時，一併結算。

第二十六條

雇主於每月十五日前尚未收到勞保局上個月應寄發之勞工退休金繳款單時，應通知勞保局補發。

第二十七條

事業單位有歇業、解散、破產宣告或已無營業事實，且未僱用勞工者，其應提繳退休金及應加徵滯納金之計算，以事實確定日為準，未能確定者，以勞保局查定之日為準。

第二十八條

雇主依本條例第十八條及第二十條第一項規定申報停止提繳退休金時，勞工自願提繳部分即同時停止。

第二十九條

雇主應將每月為勞工所提繳之退休金數額，於勞工薪資單中註明或另以其他書面方式或以電子資料傳輸方式通知勞工。勞工自願提繳之退休金數額，亦應一併註明，年終時應另掣發收據。

第三十條

(刪除)

第三十一條

本條例第二十三條第一項第一款之年金生命表、平均餘命、利率及金額，由勞保局擬訂，報請中央主管機關核定後主動公開之，並至少每三年檢討一次。

第三十二條

本條例第二十三條第二項所定勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行二年定期存款利率，由開始提繳之日起至依法領取退休金之日止期間之平均每年之年收益率，不得低於此一期間當地銀行二年定期存款利率之平均數

。

前項所稱當地銀行二年定期存款利率，指依臺灣銀行股份有限公司、第一銀行股份有限公司、合作金庫銀行股份有限公司、華南銀行股份有限公司、土地銀行股份有限公司、彰化銀行股份有限公司等六家行庫每月第一個營業日牌告二年期小額定期存款之固定利率，計算之平均年利率。

勞動部勞動基金運用局（以下簡稱基金運用局）應每月公告當月之最低保證收益率。

第三十三條

勞工申請月退休金者，因提繳時差尚未提繳入專戶之金額，以已提繳論。屆期未繳入專戶者，應由其月退休金額中沖還。

請領一次退休金者，其當月退休金專戶本金，以核定時已提繳入專戶之金額為準，其後所提繳之金額，勞保局應無息核發請領人。

第三十四條

勞工申請退休金時之累積收益金額，除已分配入專戶之收益外，尚未分配期間之收益，以勞工申請當月基金運用局公告最近月份之收益率，計算至申請當月止。

前項所定收益率，計算至百分率小數點第四位。

第三十五條

本條例第二十四條第一項及第二十四條之二第一項之工作年資，以實際提繳退休金之月數計算。

勞工參加本條例年金保險之工作年資，將年金保險之保單價值準備金全額移撥至個人退休金專戶者，始合併計算。

第三十六條

（刪除）

第三十七條

勞工依本條例第二十八條第一項規定請領勞工退休金時，應填具勞工退休金申請書。

勞工依本條例第二十四條之二第一項規定請領勞工退休金時，應填具提前請領勞工退休金申請書；依該條第一項第三款規定請領者，並應檢附重度以上身心障礙手冊（證明）正背面影本。

前二項請領人未於國內設有戶籍者，應另檢附身分證明相關文件。

第三十七條之一

勞保局依本條例第二十四條之二核發月退休金數額時，應以勞工決定請領月退休金之年限，作為同條例第二十三條第一項之月退休金計算基礎。

前項年限應以年為單位，並以整數計之。經核發後，不得再為變更。

第三十八條

勞工之遺屬或指定請領人依本條例第二十八條規定請領勞工退休金者，應填具勞工遺屬或指定請領人之退休金申請書，並檢附下列文件：

- 一、載有勞工死亡日期之戶口名簿影本、死亡診斷書、檢察官相驗屍體證明書、死亡宣告裁定或相當證明文件。
- 二、請領人與勞工非同一戶籍者，其證明身分關係之相關戶口名簿影本或相當證明文件。
- 三、遺囑指定請領人應檢附之身分證明文件影本及遺囑影本。

指定請領人有二人以上者，應依本條例第二十七條第二項規定辦理。遺囑載有分配比例者，請領人應於領取後自行分配。

第三十九條

勞工、勞工之遺屬或指定請領人，因僑居國外，不能返國或來臺請領勞工退休金時，可由請領人擬具委託書，並檢附僑居地之我國駐外使領館、代表處、辦事處或其他外交部授權機構（以下簡稱駐外館處）或該國出具之身分證明文件，委託代領轉發。

前項委託書及身分證明文件，應包含中譯本，送我國駐外館處驗證，中譯本未驗證者，應由我國法院或民間公證人公證。

第一項請領人為大陸人士，無法來臺領取退休金時，得由請領人擬具委託書，並附身分證明文件委託代領轉發。委託書及身分證明文件需經大陸公證並經我國認可之相關機構驗證。

第四十條

本條例第二十八條第二項所定月退休金，以定期方式按季發給；其核發日期如下：

- 一、一月至三月份之月退休金，於二月底前發給。
- 二、四月至六月份之月退休金，於五月三十一日前發給。
- 三、七月至九月份之月退休金，於八月三十一日前發給。
- 四、十月至十二月份之月退休金，於十一月三十日前發給。

前項申請之第一次月退休金經勞保局審查核可者，自收到申請書之次月起核發至當季止。

第四十一條

依本條例第二十八條第二項規定應發給之退休金，由勞保局匯入勞工或其遺屬或指定請領人指定之金融機構之本人名義帳戶；其帳戶在國外者，手續費用由領取人負擔。

第四十二條

退休金領取人經勞保局查明不符請領退休金規定者，應自收到返還通知之日起三十日內，將已領取之退休金返還。屆期未返還者，應附加法定遲延利息一併返還。

第四十三條

本條例第三十二條第四款所稱其他收入，指下列各款收入：

- 一、勞工死亡後無遺屬或指定請領人者，其個人退休金專戶之本金及累積

收益。

二、遺屬或指定請領人，逾五年請求時效，未領取死亡勞工個人退休金專戶之餘款。

第四章 監督及經費

第四十四條

勞保局辦理本條例第五條及第三十四條規定事項之執行情形，應配合決算編製相關規定，擬具決算報告，並按月將下列書表送基金運用局彙整，報請中央主管機關備查：

- 一、提繳單位數、提繳人數、提繳工資統計表。
- 二、退休金核發統計表。
- 三、退休金收支會計報表。
- 四、其他經中央主管機關規定之文件。

第四十五條

依本條例第四十四條規定免課之稅捐如下：

- 一、辦理勞工退休金所用之帳冊契據，免徵印花稅。
- 二、辦理勞工退休金所收退休金、滯納金、罰鍰，及因此所承受強制執行標的物之收入、雜項收入及基金運用之收益，免納營業稅及所得稅。

第五章 附則

第四十六條

本條例第十九條第三項及第四十九條規定限期繳納及改善之期限，不得逾三十日。但事業單位遭逢天災或不可抗力者，於必要時得予以延長至六十日。

第四十七條

雇主違反本條例第十九條第一項規定者，自同條第三項期限屆滿之次日起

，依本條例第五十三條第一項規定加徵滯納金。

第四十八條

(刪除)

第四十八條之一

勞工因終止勞動契約所生爭議，提起給付退休金或資遣費之訴訟，得向中央主管機關申請扶助。

前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

第四十九條

本細則規定之各種書表格式，由勞保局定之。

第五十條

本細則自中華民國九十四年七月一日施行。

本細則修正條文，除中華民國一百零三年六月二十四日修正發布之第三十八條自一百零四年一月一日施行外，自發布日施行。

職業災害勞工保護法 (107.11.21)

時間： 中華民國 107 年 11 月 21 日

立法沿革： 中華民國 107 年 11 月 21 日總統華總一義字第 10700125341 號令修正公布第 6 條、第 8 條、第 23 條、第 24 條、第 34 條及第 41 條條文

1. 中華民國 90 年 10 月 31 日總統(90)華總一義字第 9000214010 號令制定公布全文 41 條

本資料僅供會員查閱，若您尚未加入會員，請加入會員。

2. 中華民國 107 年 11 月 21 日總統華總一義字第 10700125341 號令修正公布第 6 條、第 8 條、第 23 條、第 24 條、第 34 條及第 41 條條文

第一章 總則

第一條（立法目的）

為保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展，爰制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

第二條（主管機關）

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

第二章 經費來源、用途、管理及監督

第三條（經費來源）

中央主管機關應自勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款，作為加強辦理職業災害預防及補助參加勞工保險而遭遇職業災害勞工之用，不受勞工保險條例第六十七條第二項規定之限制，其會計業務應單獨辦理。

前項專款，除循預算程序由勞工保險基金職業災害保險收支結餘一次提撥之金額外，並按年由上年度收支結餘提撥百分之四十以上，百分之六十以下之金額。

第四條（未加勞工保險之職業災害補助之經費來源）

中央主管機關應編列專款預算，作為補助未加入勞工保險而遭遇職業災害勞工之用，其會計業務應單獨辦理。

依第三十三條及第三十四條所處之罰鍰，應撥入前項專款。

第五條（專款管理機構及所需費用之編列）

前二條專款之收支、管理及審核事項，由行政院勞工委員會勞工保險局辦理，並由行政院勞工委員會勞工保險監理委員會負責監督及審議。

勞工保險機構辦理本法規定各項業務所需費用，由依勞工保險條例第六十

八條規定編列之預算支應。

第六條（未加入勞工保險而遭遇職業災害之補償給付）

未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時，得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害失能、死亡補助。

前項補助，應扣除雇主已支付之補償金額。

依第一項申請失能補助者，其遺存障害須符合勞工保險失能給付標準表第一等級至第十等級規定之項目及給付標準。

雇主依勞動基準法規定給予職業災害補償時，第一項之補助得予抵充。

第七條（雇主之賠償責任）

勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。

第八條（補助對象及補助期限）

勞工保險之被保險人，在保險有效期間，於本法施行後遭遇職業災害，得向勞工保險局申請下列補助：

- 一、罹患職業疾病，喪失部分或全部工作能力，經請領勞工保險各項職業災害給付後，得請領生活津貼。
- 二、因職業災害致遺存障害，喪失部分或全部工作能力，符合勞工保險失能給付標準表第一等級至第七等級規定之項目，得請領失能生活津貼。
- 三、發生職業災害後，參加職業訓練期間，未請領訓練補助津貼或前二款之生活津貼，得請領生活津貼。
- 四、因職業災害致遺存障害，必需使用輔助器具，且未依其他法令規定領取器具補助，得請領器具補助。
- 五、因職業災害致喪失全部或部分生活自理能力，確需他人照顧，且未依其他法令規定領取有關補助，得請領看護補助。

六、因職業災害死亡，得給予其家屬必要之補助。

七、其他經中央主管機關核定有關職業災害勞工之補助。

勞工保險效力終止後，勞工保險被保險人，經醫師診斷罹患職業疾病，且該職業疾病係於保險有效期間所致，且未請領勞工保險給付及不能繼續從事工作者，得請領生活津貼。

請領第一項第一款、第二款、第五款及前項之補助，合計以五年為限。

第一項及第二項補助之條件、標準、申請程序及核發辦法，由中央主管機關定之。

第九條（未加入勞工保險者申請之條件及期限）

未加入勞工保險之勞工，於本法施行後遭遇職業災害，符合前條第一項各款情形之一者，得申請補助。

請領前條第一項第一款、第二款及第五款之補助，合計以三年為限。

第一項補助之條件、標準、申請程序及核發辦法，由中央主管機關定之。

第十條（申請職災預防及重建補助之情形）

為加強職業災害預防及職業災害勞工之重建，事業單位、職業訓練機構及相關團體辦理下列事項，得向勞工保險局申請補助：

- 一、職業災害之研究。
- 二、職業疾病之防治。
- 三、職業疾病醫師及職業衛生護理人員之培訓。
- 四、安全衛生設施之改善與管理制度之建立及機械本質安全化制度之推動。
- 五、勞工安全衛生之教育訓練及宣導。
- 六、職業災害勞工之職業重建。
- 七、職業災害勞工之職業輔導評量。
- 八、其他與職業災害預防及職業重建有關之事項。

前項補助之條件、標準與申請程序及核發辦法，由中央主管機關定之。

第三章 職業疾病認定及鑑定

第十一條（職病之申請認定）

勞工疑有職業疾病，應經醫師診斷。勞工或雇主對於職業疾病診斷有異議時，得檢附有關資料，向直轄市、縣（市）主管機關申請認定。

第十二條（職業疾病認定委員會）

直轄市、縣（市）主管機關為認定職業疾病，確保罹患職業疾病勞工之權益，得設置職業疾病認定委員會。

前項職業疾病認定委員會之組織、認定程序及會議，準用第十四條至第十六條之規定。

第十三條（職業病鑑定之申請）

直轄市、縣（市）主管機關對於職業疾病認定有困難及勞工或雇主對於直轄市、縣（市）主管機關認定職業疾病之結果有異議，或勞工保險機構於審定職業疾病認有必要時，得檢附有關資料，向中央主管機關申請鑑定。

第十四條（職業病鑑定委員會）

中央主管機關為鑑定職業疾病，確保罹患職業疾病勞工之權益，應設職業疾病鑑定委員會（以下簡稱鑑定委員會）。

鑑定委員會置委員十三人至十七人，由中央主管機關遴聘下列人員組成之，並指定委員一人為主任委員：

- 一、中央主管機關代表二人。
- 二、行政院衛生署代表一人。
- 三、職業疾病專門醫師八人至十二人。
- 四、職業安全衛生專家一人。
- 五、法律專家一人。

委員任期二年，期滿得續聘之；代表機關出任者，應隨其本職進退。

第十五條（職業病鑑定委員會會議之召開）

鑑定委員會應有委員超過二分之一出席，且出席委員中職業疾病專門醫師應超過二分之一，始得開會；開會時，委員應親自出席。為提供職業疾病相關資料，鑑定委員會於必要時，得委請有關醫學會提供資料或於開會時派員列席。

鑑定委員會開會時，得視案情需要，另邀請專家、有關人員或機關代表一併列席。

第十六條（鑑定決定之程序）

中央主管機關受理職業疾病鑑定之申請案件時，應即將有關資料送請鑑定委員會委員作書面審查，並以各委員意見相同者四分之三以上，決定之。未能依前項做成鑑定決定時，由中央主管機關送請鑑定委員會委員作第二次書面審查，並以各委員意見相同者三分之二以上，決定之。

第二次書面審查未能做成鑑定決定時，由鑑定委員會主任委員召集全體委員開會審查，經出席委員投票，以委員意見相同者超過二分之一，決定之。

第十七條（工作現場之檢查）

職業疾病鑑定委員會認有必要時，得由中央主管機關安排職業疾病鑑定委員，依勞動檢查法會同勞動檢查員至勞工工作場所檢查。

第四章 促進就業

第十八條（協助就業）

職業災害勞工經醫療終止後，主管機關得依其意願及工作能力，協助其就業；對於缺乏技能者，得輔導其參加職業訓練，協助其迅速重返就業場所。

第十九條（勞工安全衛生教育訓練課程）

職業訓練機構辦理前條訓練時，應安排適當時數之勞工安全衛生教育訓練

課程。

第二十條（事業單位申請補助）

事業單位僱用職業災害勞工，而提供其從事工作必要之輔助設施者，得向勞工保險局申請補助。但已依身心障礙者保護法有關規定領取補助者，不在此限。

第二十一條（事業單位之獎勵）

主管機關對於事業單位僱用職業災害勞工績優者，得予以獎勵。

第五章 其他保障

第二十二條（身心障礙者之協助）

職業災害勞工經醫療終止後，直轄市、縣（市）主管機關發現其疑似有身心障礙者，應通知當地社會行政主管機關主動協助。

第二十三條（雇主得預告終止與職業災害勞工勞動契約之情形）

非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：

- 一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。
- 二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。
- 三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定。

第二十四條（職業災害勞工得終止勞動契約之情形）

有下列情形之一者，職業災害勞工得終止勞動契約：

- 一、經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。
- 二、事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅。
- 三、雇主未依第二十七條規定辦理。
- 四、對雇主依第二十七條規定安置之工作未能達成協議。

第二十五條（資遣費、退休金）

雇主依第二十三條第一款、第三款，或勞工依第二十四條第二款至第四款規定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工資遣費。

雇主依第二十三條第二款，或勞工依第二十四條第一款規定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工退休金。

前二項請求權與勞動基準法規定之資遣費，退休金請求權，職業災害勞工應擇一行使。

第二十六條（終止勞動契約之預告）

雇主依第二十三條規定預告終止與職業災害勞工之勞動契約時，準用勞動基準法規定預告勞工。

職業災害勞工依第二十四條第一款規定終止勞動契約時，準用勞動基準法規定預告雇主。

第二十七條（雇主安置之義務）

職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。

第二十八條（事業單位改組或轉讓後職災勞工之權益）

事業單位改組或轉讓後所留用之勞工，因職業災害致身心障礙、喪失部分或全部工作能力者，其依法令或勞動契約原有之權益，對新雇主繼續存在。

第二十九條（請假）

職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第四條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公

傷病假處理。

第三十條（職業勞工之繼續加保）

參加勞工保險之職業災害勞工，於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保者，得以勞工團體或勞工保險局委託之有關團體為投保單位，繼續參加勞工保險普通事故保險，至符合請領老年給付之日止，不受勞工保險條例第六條之限制。

前項勞工自願繼續參加普通事故保險者，其投保手續、保險效力、投保薪資、保險費、保險給付等辦法，由中央主管機關定之。

第三十一條（職業災害補償）

事業單位以其工作交付承攬者，承攬人就承攬部分所使用之勞工，應與事業單位連帶負職業災害補償之責任。再承攬者，亦同。

前項事業單位或承攬人，就其所補償之部分，對於職業災害勞工之雇主，有求償權。

前二項職業災害補償之標準，依勞動基準法之規定。同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由僱用勞工之雇主支付費用者，得予抵充。

第三十二條（訴訟救助）

因職業災害所提民事訴訟，法院應依職業災害勞工聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。

職業災害勞工聲請保全或假執行時，法院得減免其供擔保之金額。

第六章 罰則

第三十三條（罰則）

雇主違反第十七條、第二十五條第一項、第二項、第二十七條至第二十九條規定者，主管機關應通知限期改善，並處新台幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。經限期改善或繼續限期改善，而未如期改善者，得按次分別處罰。

，至改善為止。

第三十四條（罰鍰）

依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主，其勞工發生職業災害事故者，按僱用之日至事故發生之日應負擔之保險費金額，處以四倍至十倍罰鍰，不適用勞工保險條例第七十二條第一項有關罰鍰之規定。但勞工因職業災害致死亡或遺存障害符合勞工保險失能給付標準表第一等級至第十等級規定之項目者，處以第六條補助金額之相同額度之罰鍰。

第三十五條（強制執行）

依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期仍不繳納者，依法強制執行。

第七章 附則

第三十六條（免稅）

勞工保險局辦理本法規定事項有關單據及業務收支，均免課稅捐。

第三十七條（審查委員會之設置）

勞工保險局辦理本法有關事項，得設審查委員會。
前項委員會組織、職掌等，由中央主管機關定之。

第三十八條（補助之審議）

本法第十條及第二十條所定補助，經勞工保險局審核後，應提請勞工保險監理委員會審議。

勞工保險監理委員會審議前項補助時，應邀請衛生及職業訓練主管機關代表、職業疾病專門醫師、職業災害勞工團體代表及職業安全衛生專家等列席。

第三十九條（工殤紀念碑及工殤日）

政府應建立工殤紀念碑，定每年四月二十八日為工殤日，推動勞工安全衛
勞動新修法規(YU CHIEN-TUNG)

生教育。

第四十條（施行細則）

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第四十一條（施行日）

本法自中華民國九十一年四月二十八日起施行。

本法修正條文自公布日施行。

職業災害勞工保護法施行細則 (108.02.23)

時間： 中華民國 108 年 2 月 23 日

立法沿革： 中華民國 108 年 2 月 23 日勞動部勞職授字第 10802006222 號令修正發布第 5 條、第 9 條、第 11 條、第 24 條條文，自發布日施行

1. 中華民國 91 年 4 月 26 日行政院勞工委員會勞安一字第 0910020650 號令訂定 發布全文 24 條，自發布日施行
2. 中華民國 102 年 10 月 18 日行政院勞工委員會勞福 3 字第 1020136382 號令修正 發布第 6 條、第 24 條條文，自 103 年 3 月 1 日施行
3. 中華民國 108 年 2 月 23 日勞動部勞職授字第 10802006222 號令修正 發布第 5 條、第 9 條、第 11 條、第 24 條條文，自發布日施行

立法總說明：

依職業災害勞工保護法訂定之職業災害勞工保護法施行細則（以下簡稱本細則）於九十一年四月二十六日訂定發布，期間曾於一百零二年十月十八日修正發布。為落實身心障礙者權利公約，保障身心障礙者獲得平等與有效之法律保護，使其不受基於任何原因之歧視之精神，並配合總統於一百零七年十一月二十一日修正公布職業災害勞工保護法部分條文及勞動基準

法第五十九條條文，爰修正本細則部分條文，其修正要點如下：

- 一、將本細則涉及對身心障礙者歧視性意涵之文字「殘廢」修正為「失能」。(修正條文第五條、第九條、第十一條)
- 二、定明本次修正條文自發布日施行。(修正條文第二十四條)

第一條

本細則依職業災害勞工保護法（以下簡稱本法）第四十條規定訂定之。

第二條

依本法第三條第二項規定，按年由上年度勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥之金額，於該年度結束後三個月內，暫以原編決算收支結餘數，按提撥比率先行提撥二分之一，俟決算審定後三個月內多退少補。

第三條

勞工保險局（以下簡稱勞保局）應於金融機構或郵局設立專戶，供主管機關依本法第四條第二項規定，將執行同法第三十三條及第三十四條所處之罰鍰，撥入該專戶。

第四條

勞工保險監理委員會依本法第五條第一項規定負責審議之事項如下：

- 一、專款年度業務計畫及年終總報告。
- 二、專款年度預算及決算。
- 三、專款之管理。
- 四、其他與專款有關事項。

前項審議結果，勞工保險監理委員會應報請中央主管機關備查。

第五條

依本法第六條第一項規定申請職業災害失能補助，應備下列書件：

- 一、職業災害勞工失能補助申請書及補助收據。
- 二、勞工保險失能診斷書。
- 三、職業災害相關證明文件。
- 四、經醫學影像檢查者，檢查報告及影像圖片。
- 五、事業單位之名稱、負責人姓名及地址等相關資料。
- 六、未領取雇主依勞動基準法規定給付職業災害失能補償之聲明書。

前項第二款勞工保險失能診斷書，由應診之全民健康保險特約醫院或診所出具。在勞工保險條例施行區域外致失能者，得由原應診之醫院或診所出具。

〔立法理由〕

- 一、為落實身心障礙者權利公約，保障身心障礙者獲得平等與有效之法律保護，使其不受基於任何原因之歧視之精神，並配合總統於一百零七年十一月二十一日以華總一義字第一〇七〇〇一二五三五一號令與華總一義字第一〇七〇〇一二五三四一號令修正公布職業災害勞工保護法部分條文及勞動基準法第五十九條條文，將第一項序文、第一款及第六款涉及對身心障礙者歧視性意涵之文字「殘廢」修正為「失能」。
- 二、參照勞工保險條例第五節失能給付及勞工保險條例施行細則第六十八條規定，酌修第一項第二款及第二項，將「殘廢」修正為「失能」。

第六條

依本法第六條第一項規定申請職業災害死亡補助，應備下列書件：

- 一、職業災害勞工死亡補助申請書及補助收據。
- 二、死亡診斷書或檢察官相驗屍體證明書；受死亡宣告者，法院判決書。
- 三、職業災害相關證明文件。
- 四、載有死亡日期之戶口名簿影本；申請人為養子女者，並需載有收養日期。申請人與死亡勞工非屬同一戶籍者，應同時提出各該戶口名簿影本。
- 五、事業單位之名稱、負責人姓名及地址等相關資料。
- 六、未領取雇主依勞動基準法規定給付職業災害死亡補償之聲明書。

第七條

依本法第六條第一項規定申請職業災害死亡補助之順位如下：

- 一、配偶及子女。
- 二、父母。

- 三、祖父母。
- 四、孫子女。
- 五、兄弟、姊妹。

第八條

前條所定同一順位申請人有二人以上者，應共同具領；如尚有未具名之其他遺屬時，由具領之遺屬負責分與之。

第九條

勞工因遭遇職業災害已請領本法第六條第一項規定之失能補助者，不得因同一職業災害請領死亡補助。但提出失能補助申請後，尚未領取前，因同一職業災害死亡者，得就失能補助或死亡補助擇一領取。

〔立法理由〕

修正理由同前條說明一。

第十條

勞保局受理本法第六條第一項、第八條第一項、第二項、第九條第一項及第二十條之補助申請時，勞工職業災害之認定，準用勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則、勞工保險職業病種類表及中央主管機關核准增列之勞工保險職業病種類之規定。

第十一條

勞保局辦理本法第六條第一項規定之職業災害失能補助及死亡補助，其審查及核定作業，準用勞工保險條例關於失能給付及死亡給付之相關規定。

〔立法理由〕

修正理由同第五條。

第十二條

勞保局審核本法規定之各項補助事項，必要時得為下列行為：

- 一、訪查申請人、雇主、投保單位、有關機關、團體或人員。
- 二、函請醫院、診所或醫師提出說明或提供相關資料。
- 三、通知申請人檢送病歷資料及相關檢查報告；所需費用，由勞保局負擔。

勞保局辦理前項業務而知悉或持有他人之秘密，不得無故洩漏。

第十三條

勞保局審核本法規定之各項補助事項，得聘請專科醫師審查並提供意見，認有複檢必要時，得另行指定醫院或醫師複檢；所需費用，由勞保局負擔。

第十四條

本法第六條第一項規定之職業災害死亡補助，按最低月投保薪資，一次發給五個月之喪葬補助；遺有配偶、子女、父母、祖父母、專受其扶養之孫子女或兄弟、姊妹者，並按最低月投保薪資，一次發給四十個月之遺屬補助。

前項所稱專受扶養之孫子女或兄弟、姊妹，指其本人無謀生能力且不能維持生活，專賴遭受職業災害勞工生前扶養者。

第十五條

本法第九條第一項所定勞工，包括實際從事勞動之受僱或自營作業之勞工。

第十六條

勞保局應按月將下列報表，報請中央主管機關備查，並送勞工保險監理委員會：

- 一、專款補助統計表。
- 二、專款收支會計報表。
- 三、專款運用概況表。

第十七條

勞保局依本法第六條第一項、第八條第一項、第二項、第九條第一項及第二十條規定審核勞工是否遭遇職業疾病，必要時得通知勞工或事業單位檢送勞工職業疾病診斷書、既往之作業經歷、職業暴露資料、體格及健康檢查紀錄、病歷、生活史及家族病史等資料。

第十八條

勞工或雇主對職業疾病診斷有異議時，依本法第十一條規定，得檢附下列有關資料，向直轄市、縣（市）主管機關申請認定：

- 一、勞工應檢附職業疾病診斷書、既往之作業經歷、職業暴露資料、勞工體格及健康檢查紀錄、病歷、生活史及家族病史等。
- 二、雇主應檢附勞工既往之作業經歷、職業暴露資料、勞工體格及健康檢查紀錄等。

第十九條

職業疾病鑑定委員依本法第十七條規定會同勞動檢查員至勞工工作場所檢查時，應將檢查目的告知勞工、事業單位之雇主及工會，並請其本人或代表會同在場。

第二十條

職業疾病鑑定委員依本法第十七條規定會同勞動檢查員至勞工工作場所檢查時，對於檢查結果、受檢查事業單位有關生產技術、設備及經營財務等事項，應保守秘密；聘期屆滿後，亦同。

第二十一條

事業單位依本法第二十條規定向勞保局申請輔助設施補助，應備下列書件：

- 一、輔助設施補助申請書。
- 二、僱用職業災害勞工名冊。
- 三、已完工或已完成採購、改善者，其施工、採購或改善前與完工、採購或改善後之照片及付款證明；未完工或改善者，其施工或改善前之照片、估價單及其他相關之證明文件。
- 四、未依身心障礙者保護法有關規定領取補助之聲明書。
- 五、其他勞保局認有必要提供之書件。

第二十二條

雇主依本法第二十五條第一項或第二項規定應發給勞工資遣費或退休金者，應於終止勞動契約之日起三十日內發給之。

第二十三條

本法及本細則規定之各種書表格式，由勞保局定之。

第二十四條

本細則自發布日施行。

本細則修正條文，除中華民國一百零二年十月十八日修正發布之條文，自一百零三年三月一日施行外，自發布日施行。

〔立法理由〕

修正第二項，定明本次修正條文自發布日施行。

