勞動基準法（98.04.22　修正）

第 一 章 總則

第 1　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 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）
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 4 條
（主管機關）
本法所稱主管機關：在中央爲行政院勞工委員會；在直轄市爲直轄市政府；在縣（市）爲縣（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）
雇主應置備勞工名卡，登記勞工姓名、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、傷病及其他必要事項。
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）
勞動契約，分爲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爲定期契約；有繼續性工作應爲不定期契約。
定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視爲不定期契約：
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 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）
非有左列情形之一者，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 12 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僞意思表示，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 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。

第 14 條
（勞工須預告始得終止契約之情形）
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僞之意思表示，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。
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。
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。
第十七條規定於本條終止契約準用之。

第 15 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 16 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 17 條
（資遣費之計算）
雇主依前條終止勞動契約者，應依左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。

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。

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）
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 22 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 23 條
（工資之給付（二）-- 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；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爲違約金或賠償費用。

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
（工資優先權及積欠工資墊償基金）
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六個月部分，有最優先受清償之權。
雇主應按其當月雇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，作爲墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。
前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。
雇主積欠之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；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。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

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，應給予獎金或分配紅利。

第 四 章 工作時間、休息、休假

第 30 條
（每日暨每週之工作時數）
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。
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。
第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。
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。

第 30-1 條
（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，作爲例假，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。
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爲工作時間。

第 32 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。
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 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，就必要之限度內以命令調整之。

第 34 條
（晝夜輪班制之更換班次）
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。
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。

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）
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 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）
十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，爲童工。童工不得從事繁重及危險性之工作。

第 45 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者，不在此限。
前項受僱之人，準用童工保護之規定。

第 46 條

（法定代理人同意書及其年齡證明文件）
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
（童工工作時間之嚴格限制）
童工每日之工作時間不得超過八小時，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）
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 50 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 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）
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，視爲工作時間。

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。

第 54 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、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。
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 55 條
（退休金之給與標準）
勞工退休金之給與標準如左：
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爲限。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。
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 56 條
（勞工退休準備金）
雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作爲讓與、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。
前項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集爲勞工退休基金，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。

第 57 條
（勞工年資之計算）
勞工工作年資以服務同一事業者爲限。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。

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，審定爲喪失原有工作能力，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。

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）
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）
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，爲前項之災害補償時，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）
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，或爲原事業單位提供者，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
（技術生之定義之最低年齡）
雇主不得招收未滿十五歲之人爲技術生。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爲目的，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 65 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 66 條
（收取訓費用之禁止）
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）
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 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）
中央主管機關，爲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 73 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 74 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。
雇主不得因勞工爲前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。

第 十一 章 罰則

第 75 條
（罰則（一））
違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五萬元以下罰金。

第 76 條
（罰則（二））
違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科三萬元以下罰金。

第 77 條
（罰則（三））
違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、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，處六月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。

第 78 條
（罰則（四））
違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十

五條第一項規定者，科三萬元以下罰金。

第 79 條
（罰則（五））
有下列行爲之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：
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、第二十三條、第二十四條、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、第三十五條、第三十六條、第三十七條、第三十八條、第三十九條、第四十條、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、第六十七條、第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者。
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者。
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者。
違反第四十九條第五項規定者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰；經處罰鍰仍不改善者，得連續處罰。

第 80 條
（罰則（六））
拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第 81 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爲人外，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，已盡力爲防止行爲者，不在此限。
法人之代表人或自然人教唆或縱容爲違反之行爲者，以行爲人論。

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）
爲協調勞資關係，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）
經中央主管機關核定公告下列工作者，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 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
（施行日期）
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，自中華民國九十年一月一日施行。