

# 勞資關係法令彙編

104年12月出版

# 勞資關係法令彙編



# 勞資關係法令彙編目錄(104年版)

## 壹、勞動基準法與勞動三法暨相關附屬法規

1. 勞動基準法	1
2. 勞動基準法施行細則	13
3. 勞動基準法相關解釋令	19
4. 勞工請假規則	112
5. 勞工請假規則相關解釋令	113
6. 勞資會議實施辦法	122
7. 勞資爭議處理法	125
8. 勞資爭議處理法相關解釋令	134
9. 勞資爭議調解辦法	146
10. 勞資爭議仲裁辦法	150
11. 不當勞動行為裁決辦法	155
12. 團體協約法	158
13. 團體協約法相關解釋令	162
14. 工會法	170
15. 工會法施行細則	177
16. 工會法相關解釋令	183

## 貳、勞動法令等相關法規

1. 大量解僱勞工保護法	206
2. 大量解僱勞工保護法相關解釋令	210
3. 大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法	213
4. 性別工作平等法	215
5. 性別工作平等法施行細則	220
6. 性別工作平等法相關解釋令	222

7. 育嬰留停薪實施辦法	233
8. 性別工作平等申訴審議處理辦法	234
9. 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則	236
10. 勞工退休金條例	238
11. 勞工退休金條例施行細則	246
12. 勞工退休金相關解釋令	253
13. 勞工退休準備金提撥及管理辦法	260
14. 勞工保險條例	262
15. 勞工保險條例施行細則	278
16. 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則	291
17. 勞工保險條例相關解釋令	294
18. 被裁減資遣被保險人繼續參加勞工保險及保險給付辦法	304
19. 職業災害勞工保護法	306
20. 職業災害勞工保護法施行細則	311
21. 職業災害勞工醫療期間退保繼續參加勞工保險辦法	314
22. 職業災害勞工保護法相關解釋令	316
23. 就業保險法	320
24. 就業保險法施行細則	327
25. 就業保險法相關解釋令	332
26. 職業安全衛生法	350
27. 職業安全衛生法施行細則	359
28. 勞動檢查法	367
29. 勞動檢查法施行細則	371
30. 就業服務法	375
31. 就業服務法施行細則	387
32. 就業服務法相關解釋令	389

33. 身心障礙者權益保障法（節錄）-----	398
-------------------------	-----

### 參、主管機關注意事項及作業說明

1. 主管機關辦理勞資爭議依職權交付仲裁注意事項-----	408
2. 主管機關辦理勞資任一方申請交付仲裁注意事項-----	409
3. 地方主管機關辦理核發事業單位歇業事實之證明文件應行注意事項	410
4. 提報事業單位董事長及實際負責人禁止出國作業說明-----	412
5. 法院辦理勞資爭議事件應行注意事項-----	414
6. 工作規則審核要點-----	416
7. 各級勞工行政主管機關辦理勞資爭議事件應行注意事項-----	417
8. 勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法-----	418

### 肆、事業單位注意事項

1. 因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項-----	421
2. 事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項-----	422
3. 僱用部分時間工作勞工應行注意事項-----	423
4. 勞動派遣權益指導原則-----	426
5. 勞工在事業場所外工作時間指導原則-----	428
6. 天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點-----	431
7. 勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則-----	432
8. 事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施標準-----	433

### 伍、中央補助相關

1. 勞資爭議法律及生活費用扶助辦法-----	435
2. 直轄市及縣（市）主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點	441
3. 補助直轄市及縣（市）主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解實施--	442
4. 大量解僱勞工訴訟及必要生活費用補助辦法-----	444
5. 性別工作平等訴訟法律扶助辦法-----	446

6. 哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法-----	447
--------------------------------	-----

### 陸、新北市勞工權益基金相關

1. 新北市勞工權益基金收支保管及運用辦法-----	451
2. 新北市政府勞資爭議事件及涉訟權益補助金要點-----	452
3. 新北市政府失業勞工子女就學費用補助要點-----	455
4. 新北市政府辦理勞工職業災害慰助金發放要點-----	457

### 柒、其他

1. 企業併購法（節錄）-----	460
2. 民法第一篇總則-----	465
3. 民法第二篇債（節錄）-----	478
4. 公司法（節錄）-----	498
5. 人民團體法-----	504
6. 高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法-----	510
7. 專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則-----	517
8. 行政程序法-----	519
9. 行政罰法-----	538

### 捌、附錄

1. 勞動基準法適用行業及適用日期現況-----	545
2. 基本工資審議辦法-----	548
3. 指定適用勞動基準法第 30 條第 2 項及第 3 項之 行業及指定適用勞動基準法第 30 條之 1 之行業-----	550
4. 勞動部核定適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者-----	552
5. 勞工保險投保薪資分級表-----	556
6. 勞工退休金月提繳工資分級表-----	557
7. 職業傷病防治中心一覽表-----	558
8. 新北市政府審查適用勞基法第 84 條之 1 工作者工時標準-----	559

# 勞動基準法

## 壹、勞動基準法與勞動三法 暨相關附屬法規

1. 中華民國七十三年七月三十日總統（73）華總（一）義字第 14069 號令制定公布全文 86 條
2. 中華民國八十五年十二月二十七日總統（85）華總（一）義字第 8500298370 號令修正公布第 3 條條文；並增訂第 30-1、84-1、84-2 條條文
3. 中華民國八十七年五月十三日總統（87）華總（一）義字第 8700098000 號令修正公布第 30-1 條條文
4. 中華民國八十九年六月二十八日總統（89）華總一義字第 8900158760 號令修正公布第 30 條條文
5. 中華民國八十九年七月十九日總統（89）華總一義字第 8900177630 號令修正公布第 4、72 條條文
6. 中華民國九十一年六月十二日總統華總一義字第 09100120620 號令修正公布第 3、21、30-1、56 條條文
7. 中華民國九十一年十二月二十五日總統華總一義字第 09100248770 號令修正公布第 30、30-1、32、49、77、79、86 條條文；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 30 條第 1 項及第 2 項規定自中華民國九十年一月一日施行
8. 中華民國九十七年五月十四日總統華總一義字第 09700055071 號令修正公布第 54 條條文
9. 中華民國九十八年四月二十二日總統華總一義字第 09800094001 號令修正公布第 53 條條文
10. 中華民國一百年六月二十九日總統華總一義字第 10000136181 號令修正公布第 75、79、80 條條文；增訂第 79-1 條條文
11. 中華民國一百零二年十二月十一日總統華總一義字第 10200225221 號令修正公布第 45、47、77、79-1 條條文
12. 中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 4 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄；第 28 條第 5 項所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起，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，自一百零三年二月十七日起，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  
中華民國一百零四年二月四日總統華總一義字第 10400012401 號令修正公布第 17、28、55、56、78、79、86 條條文；增訂第 80-1 條條文；除第 28 條第 1 項自公布後八個月施行外，自公布日施行
13. 中華民國一百零四年六月三日總統華總一義字第 10400064421 號令修正公布第 4、30、79、86 條條文；並自一百零五年一月一日施行
14. 中華民國一百零四年七月一日總統華總一義字第 10400077211 號令修正公布第 58 條條文
15. 中華民國一百零四年十二月十六日總統華總一義字第 10400146731 號增訂公布第 9-1、10-1 及 15-1 條文；並修正公布第 44、46 條條文

### 第一章 總則

第 1 條：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：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：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空礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。前項因空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：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 5 條：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：任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

第 7 條：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、傷病及其他必要事項。

前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

第 8 條：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：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。

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。

二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

第 9-1 條：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 10 條：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 10-1 條：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 11 條：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 12 條：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 13 條：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：有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

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

- 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
- 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：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 15-1 條：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 16 條：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：雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工工資遣費：
- 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工資遣費。
  - 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。
- 前項所定工資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。
- 第 18 條：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工資遣費：
- 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：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：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，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，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：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：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：雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。
- 第 27 條：雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。
- 第 28 條：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 29 條：事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

## 第四章 工作時間、休息、休假

- 第 30 條：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 30-1 條：中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：  
一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。  
二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。  
三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。  
四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。  
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：在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。
- 第 32 條：雇主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：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：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：勞工繼續工作四小時，至少應有三分鐘之休息。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：勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。
- 第 37 條：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：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：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：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：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：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：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：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 45 條：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 46 條：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 47 條：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 48 條：童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。
- 第 49 條：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：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：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：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 53 條：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：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：勞工退休金之給與標準如下：

一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

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 56 條：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，由中央主管機關會同金融監督管理委員會定之。

第 57 條：勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

第 58 條：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 59 條：勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。

其遺屬受領死亡補償之順位如左：

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

第 60 條：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：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：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 63 條：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：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 65 條：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：雇主不得向技術生收取有關訓練費用。
- 第 67 條：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，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：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：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，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：中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工作法之執行，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：勞工發現事業單位違反本法及其他勞工作法規定時，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解僱、調職或其他不利之處分。

## 第十一章 罰則

- 第 75 條：違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。
- 第 76 條：違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。
- 第 77 條：違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。
- 第 78 條：未依第十七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期末給付者，應按次處罰。  
違反第十三條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。
- 第 79 條：有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：
- 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項至第三十二條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。
  - 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時之命令。
  - 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。
- 第 79-1 條：違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

第 80 條：拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 80-1 條：違反本法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 81 條：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 82 條：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：為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

第 84 條：公務員兼具勞工身分者，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：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 84-2 條：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：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：本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。

本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。

本法中華民國一百零四年五月十五日修正之條文，自一百零五年一月一日施行。

# 勞動基準法施行細則

1. 中華民國七十四年二月二十七日內政部（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. 中華民國八十六年六月十二日內政部（86）台勞動一字第 024354 號令修正發布第 5、6、8、20、23、37 條條文；增訂第 4-1、20-1、50-1、50-2 條條文；並刪除第 28 條條文
3. 中華民國九十一年一月十六日行政院勞工委員會（91）勞動一字第 0910001337 號令修正發布第 3、4、20-1、31 條條文
4. 中華民國九十一年十二月三十一日行政院勞工委員會勞動一字第 0910068648 號令修正發布刪除第 4-1 條條文
5. 中華民國九十二年七月三十日行政院勞工委員會勞動二字第 0920042702 號令修正發布第 20、20-1 條條文
6. 中華民國九十三年九月二十二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. 中華民國九十四年六月十四日行政院勞工委員會勞動 2 字第 0940031385 號令修正發布第 10 條條文
8. 中華民國九十七年十二月三十一日行政院勞工委員會勞動 3 字第 0970131015 號令增訂發布第 34-1 條條文
9. 中華民國九十八年二月二十七日行政院勞工委員會勞動 1 字第 0980130151 號令增訂發布第 50-3 條條文
10. 中華民國九十八年二月二十日行政院院臺勞字第 0980008451 號函核定
11. 中華民國一百零四年十月二十三日勞動部勞動福 3 字第 1040136673 號令修正發布第 15、29 條條文；增訂第 29-1、50-4 條條文；刪除第 8 條條文
12. 中華民國一百零四年十二月九日勞動部勞動條 3 字第 1040132533 號修正發布第 20-1、21、23、23-1、24-1、25、51 條條文

## 第一章 總則

第 1 條：本細則依勞動基準法（以下簡稱本法）第八十五條規定訂定之。

第 2 條：依本法第二條第四款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。

一、發生計算事由之當日。

二、因職業災害尚在醫療中者。

三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。

四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。

第 3 條：本法第三條第一項第一款至第七款所列各業，適用中華民國行業標準分類之規定。

第 4 條：本法第三條第一項第八款所稱中央主管機關指定之事業及第三項所稱適用本法確有窒礙難行者，係指中央主管機關依中華民國行業標準分類之規定指定者，並得僅指定各行業中之一部分。

第 4-1 條：（刪除）

第 5 條：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 6 條：本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：
- 一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
  - 二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
  - 三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。
  - 四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。
- 第 7 條：勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：
- 一、工作場所及應從事之工作有關事項。
  - 二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。
  - 三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。
  - 四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。
  - 五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。
  - 六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。
  - 七、安全衛生有關事項。
  - 八、勞工教育、訓練有關事項。
  - 九、福利有關事項。
  - 十、災害補償及一般傷病補助有關事項。
  - 十一、應遵守之紀律有關事項。
  - 十二、獎懲有關事項。
  - 十三、其他勞資權利義務有關事項。
- 第 8 條：(刪除)
- 第 9 條：依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

## 第三章 工資

- 第 10 條：本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。
- 一、紅利。
  - 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
  - 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。
  - 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
  - 五、勞工直接受自顧客之服務費。
  - 六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
  - 七、職業災害補償費。
  - 八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
  - 九、差旅費、差旅津貼及交際費。
  - 十、工作服、作業用品及其代金。
  - 十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。
- 第 11 條：本法第二十一條所稱基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。
- 第 12 條：採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。

- 第 13 條：勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。
- 第 14 條：(刪除)
- 第 15 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 16 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 17 條：本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。
- 第 18 條：勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。
- 第 19 條：勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。
- 第 20 條：依本法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項第一款至第三款或第三十二條第一項至第三項規定變更勞工正常工作時間、例假或延長工作時間者，雇主應即公告周知。
- 第 20-1 條：本法所稱雇主任延長勞工工作之時間，指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，指超過變更後工作時間之部分。
- 第 21 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，雇主於接受勞動檢查、調查或勞工向其申請時，應以書面方式提出。
- 第 22 條：本法第三十二條第四項但書所稱坑內監視為主之工作範圍如左：
- 一、從事排水機之監視工作。
  - 二、從事壓風機、冷卻設備之監視工作。
  - 三、從事安全警報裝置之監視工作。
  - 四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。
- 第 23 條：本法第三十七條所定紀念日如下：
- 一、中華民國開國紀念日：一月一日。
  - 二、和平紀念日：二月二十八日。
  - 三、國慶日：十月十日。
- 本法第三十七條所稱勞動節日，指五月一日勞動節。
- 本法第三十七條所定其他由中央主管機關規定應放假之日如下：
- 一、春節：農曆一月一日至一月三日。
  - 二、兒童節：四月四日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。
  - 三、民族掃墓節：定於清明日。
  - 四、端午節：農曆五月五日。
  - 五、中秋節：農曆八月十五日。
  - 六、農曆除夕：農曆十二月之末日。
  - 七、其他經中央主管機關指定者。
- 第 23-1 條：本法第三十七條所定休假，遇有下列情形之一者，應予補休：

- 一、本法第三十六條所定例假。
- 二、勞工因本法第三十條第一項所定正常工作時間修正縮減致無庸出勤之時間。

第 24 條：本法第三十八條之特別休假，依左列規定：

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

## 第五章 童工、女工

第 25 條：本法第四十四條第二項所稱繁重之工作，係指非童工智力或體力所能從事之工作。所稱危險性之工作依勞工安全衛生有關法令之規定。

第 26 條：雇主對依本法第五十條第一項請產假之女工，得要求其提出證明文件。

## 第六章 退休

第 27 條：本法第五十三條第一款、第五十四條第一項第一款及同條第二項但書規定之年齡，應以戶籍記載為準。

第 28 條：（刪除）

第 29 條：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 29-1 條：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 30 條：雇主依本法第五十九條第二款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。

第 31 條：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 32 條：依本法第五十九條第二款但書規定給付之補償，雇主應於決定後十五日內給與。在未給與前雇主仍應繼續為前款前段規定之補償。

第 33 條：雇主依本法第五十九條第四款給與勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。

第 34 條：本法第五十九條所定同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支

付費用補償者，雇主得予以抵充之。但支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算。

第 34-1 條：勞工因遭遇職業災害而致死亡或殘廢時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第五十九條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。

## 第八章 技術生

第 35 條：雇主不得使技術生從事家事、雜役及其他非學習技能為目的之工作。但從事事業場所內之清潔整頓，器具工具及機械之清理者不在此限。

第 36 條：技術生之工作時間應包括學科時間。

## 第九章 工作規則

第 37 條：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。

工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依前項程序報請核備。

主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。

第 38 條：工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。

第 39 條：雇主認有必要時，得分別就本法第七十條各款另訂單項工作規則。

第 40 條：事業單位之事業場所分散各地者，雇主得訂立適用於其事業單位全部勞工之工作規則或適用於該事業場所之工作規則。

## 第十章 監督及檢查

第 41 條：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 42 條：勞工檢查機構檢查員之任用、訓練、服務，除適用公務員法令之規定外，由中央主管機關定之。

第 43 條：檢查員對事業單位實施檢查時，得通知事業單位之雇主、雇主代理人、勞工或有關人員提供必要文件或作必要之說明。

第 44 條：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 45 條：事業單位對檢查結果有異議時，應於通知送達後十日內向檢查機構以書面提出。

第 46 條：本法第七十四條第一項規定之申訴得以口頭或書面為之。

第 47 條：雇主對前條之申訴事項，應即查明，如有違反法令規定情事應即改正，並將結果通知申訴人。

第 48 條：主管機關或檢查機構受理本法第七十四條第一項之申訴時，應自受理之日起七日內，就其申訴內容加以調查，如有違反法令規定情事，應於十四日內通知事業單位改正或依法處理，並將辦理情形通知申訴人。

第 49 條：本法第七十四條第二項所稱其他不利之處分係指損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益。

## 第十一章 附則

- 第 50 條：本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。
- 第 50-1 條：本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：
- 一、監督、管理人員：係指受僱主僱用，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：係指於一定場所監視為主之工作。
  - 四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。
- 第 50-2 條：僱主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。
- 第 50-3 條：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 50-4 條：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，僱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，勞工對於該僱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 51 條：本細則自發布日施行。
- 本細則中華民國一百零四年十二月九日修正發布之條文，自一百零五年一月一日施行。

# 勞動基準法解釋令

## 一、總則

**僱傭關係有無判定標準，向以「人格之從屬」、「勞務之對價」及「其他法令之規定」為依據，故勞動合作社與社員之法律關係，應就其契約與勞務給付型態，依上述標準個案事實判定**

行政院勞工委員會 98 年 04 月 03 日勞保 2 字第 0980006307 號函

查本案涉及勞動合作社與社員間之法律關係是否具有僱傭關係而定。按僱傭關係有無之判定標準，向以「人格之從屬」、「勞務之對價」及「其他法令之規定」為依據。而前述判定標準又以勞務提供者之給付義務，是否具有從屬性為主要判定。茲將上開判準內涵簡述如下：（一）「人格之從屬」係指：1. 對僱主所為之工作是否有承諾與否之自由；2. 業務進行過程中，有無僱主之指揮監督；3. 拘束性之有無；4. 代替性之有無。（二）「勞務之對價報酬」係指在指揮監督下因工作所獲得之工資。（三）「其他法令之規定」者，如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規則適用之對象等。據此，勞動合作社與社員之法律關係，應就其契約與勞務給付型態，按上開標準，依個案事實予以綜合判定。若雙方具有僱傭關係，勞動合作社應依勞工保險條例及勞工退休金條例規定，為其社員辦理參加勞工保險及提繳勞工退休金。另如雙方不具僱傭關係者，其勞工退休金之提繳，依本會 94 年 8 月 31 日勞動 4 字第 0940042326 號函之意旨，得以「實際從事勞動之僱主」身份自願提繳。

**政府採「以工代賑」分派工作予以安置之人員，各該人員與政府間是否存有僱傭關係**

行政院勞工委員會 89 年 11 月 30 日 (89) 台勞資二字第 0053122 號

- 一、依據內政部八十九年十一月六日台（八九）內社字第八九二九五五五號函及台北市政府社會局八十九年十月二十七日北市社二字第八九二七八一六五〇〇號函辦理。
- 二、按政府採「以工代賑」方式對於社會救助法所稱之低收入戶給予生活扶助，或對人民遭受水、火、風、雹、旱、地震及其他災害，致損害重大，影響生活者，予以災害救助，其係由政府發給救助金或津貼，分派工作予以安置，以協助其暫時疏解生活困境，所受領之救助金或津貼，屬公法救助扶助性質，非屬工資報酬性質。從而領取救助金或津貼受分派工作安置之人員與政府間，僅係公法之救助關係，應無勞動基準法之適用。
- 三、然政府機關（構）、團體對於「以工代賑」工，如係基於雙方意思表示合致之私法關係，對於其基於從屬關係供之勞動力，給予報酬者，應依勞動基準法有關業別與工作者適用之規定，予以適用。例如實務案例上，政府以「以工代賑」之經費撥補特定機構、單位或團體（例如安養機構），再由該等機構（構）、團體基於雙方意思表示合致訂定契約而自行進用具一定資格者（例如低收入者），其間關係仍應屬私法僱傭關係之範疇，與政府基於公法之救助扶助關係顯有不同，從而依其業別與工作者是否適用勞動基準法，允有該法之適用。
- 四、另不具私法僱傭關係之「以工代賑」人員，於從事所分派之工作時，政府仍應注意其工作安全衛生環境，維護其身心之安全健康。

**私立學校技工、工友、駐衛警其資遣費、退休金、職業災害補償及提撥勞工退休準備金疑義**

行政院勞工委員會 89 年 11 月 17 日 (89) 台勞動三字第 0048771 號函

查私立學校適用勞動基準法之工作者原適用之退休、資遣與職業災害補償制度，其標準如優於勞動基準法者，仍應可繼續適用；如低於該法者，則應依該法辦理，補足差額即可，前經本會八十八年十二月七日台 (88) 勞動三字第五一〇四六號函釋在案。至於私立學校技工、工友、駐衛警如適用私立學校法辦理提撥退休準備金制度優於勞動基準法者，亦應可繼續適用私立學校法規定。

### 兼職之私立幼稚園駕駛是否適用勞動基準法

行政院勞工委員會 89 年 07 月 27 日 (89) 台勞動一字第 0028809 號函

查本會八十七年十二月三十一日台 (87) 勞動一字第〇五九六〇五號公告指定已完成財團法人登記之私立幼稚園之教師、職員不適用勞動基準法，其餘一切勞僱關係，自即日起適用勞動基準法。私立幼稚園（不論有無完成財團法人登記）之駕駛（司機）未在本會上開不適用勞動基準法工作者之列，故該等人員與私立幼稚園間如確有僱傭關係者，自應依上開公告日起適用該法。

### 重申事業單位應否適用勞動基準法之認定標準

行政院勞工委員會 80 年 2 月 2 日台 (82) 勞動一字第 02431 號函

- 一、查事業單位應否適用勞動基準法，依該法第 3 條及其施行細則第 3 條規定，其事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分類基礎，前經內政部 75.11.22 台內勞字第 450693 號函釋在案。本會 78.8.26 (78) 勞動一字第 14686 號函亦規定事業單位適用勞動基準法之認定，應以其所從事之主要經濟活動是否為該法第 3 條所列之行業為準。即事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之。
- 二、事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明該事業單位之前述各種資料後，逕行認定之。

### 勞委會令釋「勞工保險條例施行細則」第 32 條第 1 項規定「月薪資總額」之範圍

行政院勞工委員會 95 年 10 月 26 日勞保 2 字第 0950114071 號令

核釋勞工保險條例施行細則第三十二條第一項有關本條例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準。依勞動基準法第二條第三款規定，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。至於勞動基準法施行細則第十條規定之獎金，倘係雇主所為非經常性之給與，或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則不計入月薪資總額。另符合「勞務對價」性質之工資，不論其名稱為何，均計入月薪資總額申報勞保投保薪資。本解釋自九十五年十一月一日生效。

### 核釋夜點費及誤餐費是否為工資

行政院勞工委員會 94 年 06 月 20 日勞動 2 字第 0940032710 號令

依勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「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」。事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬該法所稱之工資。

鑒於事業單位迭有將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等具有工資性質之給付，以「夜點費」

或「誤餐費」名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第 10 條第 9 款之「夜點費」或「誤餐費」規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第 2 條第 3 款規定及上開原則，個案認定。

### 依兩性工作平等法請生理假或產假者，於依勞動基準法計算平均工資時不列入計算

行政院勞工委員會 92 年 01 月 08 日勞動二字第 0920001321 號令

女性受僱者依兩性工作平等法第十四條規定請生理假，或因妊娠未滿三個月流產，依同法第十五條規定請產假者，於依勞動基準法第二條第四項規定計算平均工資時，上開期間之工資及日數均不列入計算。

### 全勤獎金是否屬工資疑義

行政院勞工委員會 87 年 09 月 14 日 (87) 台勞動二字第 040204 號函

勞動基準法第二條第三款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇。至平均工資之計算，同條第四款定有明文。

### 團體獎金是否屬工資疑義

行政院勞工委員會 87 年 08 月 31 日 (87) 台勞動二字第 036795 號函

查勞動基準法第二條第三款規定工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資及其他任何名義之經常性給與均屬之。本案事業單位為激發勞工工作士氣，獎勵工作績效所發給之「團體獎金」，難謂與勞工工作無關，如係經常性按月而非臨時性之發給，已符上開工資定義，應屬勞動基準法上工資。

### 績效獎金是否屬工資之疑義

行政院勞工委員會 87 年 08 月 20 日 (87) 台勞動二字第 035198 號函

績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計算。

### 公營事業單位員工之加班費計算

行政院勞工委員會 87 年 06 月 06 日 (87) 台勞動二字第 020940 號函

關於適用勞動基準法之公營事業單位，「純勞工」之加班費應以該法第二十四條規定標準發給，計算加班費之工資應依該法第二條第三款工資定義辦理；「公務員兼具勞工身分者」之加班費，依勞動基準法第八十四條後段但書規定，亦應依該法第二十四條規定標準發給。惟計算加班費之工資，應依該法第八十四條前段規定適用公務員法令之薪資定義辦理。

### 關於勞工兼辦其他工作，所領之各項津貼或加班費是否列入平均工資計算疑義

行政院勞工委員會 87 年 04 月 29 日 (87) 台勞動二字第 016469 號函

勞工兼辦職工福利委員會及住宅輔建福利互助委員會工作，所領之各項津貼或加班費是否列入平均工資計算，應視該工作及給與是否由雇主指派及發給而定。

### 月平均工資之期日計算

行政院勞工委員會 86 年 12 月 09 日 (86) 台勞動二字第 052675 號函

- 一、查民法第一百二十三條之立法理由已明定，以月或年定期間者，為交易上便利，應依曆計算。月或年非連續計算者，既非連續，即無從依曆計算，故應就其日數以一月為三十日。
- 二、勞動基準法第二條第四款規定「平均工資」，係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，即事由發生當日不算入，自當日前一日依曆往前推算六個月期間，該期間並不屬於非連續計算之情形，自應依民法第一百二十三條第一項規定依曆計算，而不宜解為算足三十日。故本會八十二年四月九日台(83)勞動二字第2556四號函釋內容與民法第一百二十三條規定，尚無牴觸。因此，有關平均工資之計算，仍請依上開函釋規定辦理。

### 久任獎金之認定疑義

行政院勞工委員會 86 年 06 月 24 日 (86) 台勞動二字第 025402 號函

事業單位發給勞工之久任獎金，若非一次發給而係雇主按月發給並構成勞工工作報酬之一部分者，依勞動基準法第二條第三款規定，應屬工資，於計算平均工資時應列入計算。

### 出勤獎勵金是否屬於工資疑義

行政院勞工委員會 85 年 05 月 01 日 (85) 台勞動二字第 112262 號函

查勞動基準法第二條第三款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，是以雇主發給勞工之出勤獎金，如非臨時起意而給且非與工作無關者，應屬工資。

### 勞工受自顧客之服務費是否為勞動基準法第二條第三款所稱之工資疑義

行政院勞工委員會 83 年 07 月 09 日 (83) 台勞動二字第 43729 號函

查勞動基準法第二條第三款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，且係由雇主發給者。依此，勞工直接受自顧客之服務費，非屬工資範疇，惟雇主以固定比率向顧客收取服務費再分給勞工，與前開「直接受自顧客之服務費」性質不同，應屬工資範疇。

### 外地津貼是否屬工資疑義

行政院勞工委員會 82 年 11 月 22 日 (82) 台勞動二字第 69028 號函

全文內容：查勞動基準法第二條第三款規定工資定義係指勞工因工作而獲得之報酬，故雇主按月發給勞工在外地工作之「外地津貼」，係勞工於外地提供勞務而獲得之報酬，應屬工資。

### 關於員工全月出勤惟因作業疏忽被扣生產獎金以致工資低於基本工資，是否違法疑義

行政院勞工委員會 82 年 11 月 16 日 (82) 台勞動二字第 62018 號函

- 一、依勞動基準法第二十一條第一項規定，工資由勞雇雙方議定之，故事業單位發給勞工之各項獎金如屬該法第二條第三款所稱之工資，其發放要件、發放標準及數額自由勞雇雙方協議定之，惟勞工於正常工作時間內所得之工資總額仍不得低於基本工資。
- 二、另查勞動基準法第二十二條第二項規定「工資應全額直接給付勞工」，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。

### 生產效率獎金是否屬工資疑義

行政院勞工委員會 82 年 05 月 11 日 (82) 台勞動二字第 24899 號函

勞動基準法第二條第三款規定工資定義：「謂勞工因工作而獲得之報酬」，故生產效率獎金如係勞工因工作而獲得之報酬，不論是否屬於經常性，均屬前開規定所稱之工資。

### 每三個月固定給付之工作獎金是否屬工資疑義

行政院勞工委員會 81 年 11 月 25 日 (81) 台勞動二字第 42026 號函

查依勞動基準法第二條第三款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，是以事業單位每三個月固定給付之工作獎金，如係勞工因工作而獲得，自屬工資。

### 關於總經理、經理等人身分認定疑義

行政院勞工委員會 81 年 10 月 19 日 (81) 台勞動一字第 31990 號函

本會 81.03.09 台八十一勞動一字第〇七三三一號函係指事業單位具有經理、總經理職稱等人員，如非依公司法所委任，而僅受僱用從事工作獲致工資者，因符合勞動基準法第二條第一款規定之勞工定義，故其勞動條件應依該法辦理。此項釋示與公司法第二十九條並無牴觸之處。

### 依工作地點遠近支給之交通補助費是否屬工資疑義

行政院勞工委員會 80 年 11 月 02 日 (80) 台勞動二字第 28790 號函

事業單位依勞工居住地距上班地點遠近支給之交通補助費，如非勞工因工作而獲得之報酬並經與勞工協商同意，則非屬勞動基準法第二條第三款所稱之工資，於計算延長工時工資時無庸計入。

### 僱用之不定時、不定日工作者，於辦理資遣時，其年資如何探計疑義

行政院勞工委員會 79 年 09 月 25 日 (79) 臺勞資二字第 19034 號

不定時、不定日工作者如其所服務單位屬於勞動基準法適用之行業，則係該法第二條第一款所稱之勞工，其工作年資，依該法施行細則第五條之規定，以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算；至其工作年資之計算方式，於該法未為明確規範前，應由勞資雙方本衡平原則，自行協商決定。

### 勞工終止勞動契約後補發之工資應否列入平均工資計算

行政院勞工委員會 78 年 06 月 01 日 (78) 台勞動二字第 13391 號函

全文內容：勞動基準法第二條第四款平均工資定義略以「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。……」，所稱「工資總額」係指終止勞動契約前六個月內所取得工資請求權之工資總額而言，故補發之工資應否併入平均工資計算，請依上開規定辦理。

### 勞工搭乘交通車未支領該項津貼於退休時該項津貼不併入平均工資計算

行政院勞工委員會 77 年 12 月 28 日 (77) 台勞動二字第 29617 號函

依勞動基準法第二條第三款工資定義略以「……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……」及同法第二十二條第一項規定略以「……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」，故事業單位提供接送之交通車，非屬上開規定之實物給付，未支領該項津貼之勞工，於退休時該項津貼無併入平均工資計算之規定。

### 受僱者依性別工作平等法第 20 條規定請家庭照顧假期間之工資及日數均不列入勞



**動基準法第 2 條第 4 款規定之平均工資計算**

勞動部 104 年 12 月 09 日勞動條 2 字第 1040132503 號

核釋勞動基準法第二條第四款所定平均工資之計算，於受僱者依性別工作平等法第二十二條規定請家庭照顧假期間之工資及日數均不列入計算，並自即日生效。

**勞工定期固定支領之伙（膳）食津貼應列入平均工資計算**

行政院勞工委員會 76 年 10 月 16 日（76）台勞動字第 3932 號函

一、勞動基準法第二條暨施行細則第二條、第十條關於平均工資之計算及工資中非經常性給予項目中，均未將勞工定期固定支領之伙（膳）食津貼排除於工資之外，故事業單位每月按實際到職人數，核發伙食（膳）津貼，或將伙（膳）食津貼由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質。

二、事業單位如係免費提供勞工伙（膳）食，或由勞工自費負擔，事業單位酌予補助，且對於未用膳勞工不另發津貼或不予補助者，應視為事業單位之福利措施，不屬工資範疇。

**計算平均工資時應將傷病期間扣除**

行政院勞工委員會 76 年 09 月 17 日（76）台勞動字第 2255 號函

全文內容：依照勞動基準法第二條第四款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部 74.11.21（74）台內勞字第三五七二二四號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計。

**工資折半發給或不發給期間不應列入平均工資計算**

內政部 74 年 11 月 21 日（74）台內勞字第 357224 號函

- 一、勞工請假規則第四條規定，勞工普通傷病假全年未超過三十日部分，工資折半發給。上開工資折半發給期間應不列入計算平均工資。各事業單位應於勞動契約、團體協約或工作規則中明訂。
- 二、勞工因普通傷病假超過三十日或因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資。

**雇主強迫勞動行為之處理**

內政部 74 年 10 月 03 日（74）台內勞字第 349151 號函

有關雇主調動勞工工作原則，本部已迭次釋示在案；至於「事業單位強迫變動勞工原有工作職務，是否構成勞動基準法第五條之規定或係屬違約行為，應視其實際情形而定。當地主管機關如認為有雇主強迫勞動行為之嫌疑者，可檢具有關證據資料移請法院檢察處偵辦或由當事人向法院提出告訴」。

**二、勞動契約****職業運動業之教練、球員、裁判人員如依法參加就業保險，並符合失業給付之請領條件時，得依規定提出申請**

行政院勞工委員會 98 年 06 月 24 日（98）勞動一字第 0980017367 號

- 一、所詢雇主與教練、球員及裁判人員間究係勞雇關係與否疑義一節，本會意見如下：
  - （一）查民法規定僱傭、承攬、及委任均得為勞務給付之契約，勞務給付及受領雙

方間之契約，以何種勞務契約約定彼此權利義務關係為當事人間之自由意志，可由當事人雙方依契約自由原則訂定，應予尊重。惟勞務給付究屬何種契約尚需依勞務提供之實際情況判定，並不得選擇性適用有利之部分，而忽略應盡之義務。

- （二）有關僱傭關係有無之判定標準，向以「人格之從屬」、「勞務之從屬」、「勞務之對價」及「其他法令之規定」為依據，「人格之從屬」係指
  1. 對雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由。
  2. 業務遂行過程中有無雇主之指揮監督。
  3. 拘束性之有無。
  4. 代替性之有無。勞務之對價報酬係指，在指揮監督下因「工作所獲得之工資」；「其他法令之規定」如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位規則適用之對象等。
- （三）本案所稱「職業運動業之教練、球員、裁判人員」是否具僱傭關係，應依上判定標準視個案事實認定，如受雇者確屬從事工作獲致工資，且符合上開判定標準者，應有勞雇關係之存在。

**雇主若受景氣因素影響致停工或減產經勞資雙方協議，可暫時縮減工作時間及減少工資，但每月給付工資不得低於基本工資**

（原行政院勞工委員會 90.07.16 台九十勞動二字第 0029826 號函自即日不予適用）（原行政院勞工委員會 96.07.24 勞動二字第 0960071719 號函自即日不予適用）

行政院勞工委員會 97 年 12 月 22 日勞動 2 字第 0970130987 號

核釋勞動基準法第二十一條第一項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，指雇主給付勞工之工資，應依勞動契約之約定發給，並不得低於基本工資。雇主若受景氣因素影響致停工或減產，經勞雇雙方協商同意，固可暫時縮減工作時間及依比例減少工資，惟為保障勞工基本生活，原約定按月計酬之全時勞工，每月給付之工資仍不得低於基本工資（數額新臺幣一萬七千二百八十元）。本會中華民國九十年七月十六日台九十勞動二字第〇〇二九八二六號函及九十六年七月二十四日勞動二字第〇九六〇〇七一七一九號函，自即日停止適用。

**雇主終止按件計酬之勞動契約時，應依規定發給資遣費（原行政院勞工委員會 88.08.26（88）台勞資二字第 0038341 號函不予適用）**

行政院勞工委員會 97 年 01 月 21 日勞資 2 字第 0970125033 號

核釋雇主依勞動基準法第十一條或第十三條但書規定終止按件計酬勞工之勞動契約時，應依第十六條規定期間預告，並依第十七條或勞工退休金條例第十二條規定發給資遣費。本會中華民國八十八年八月二十六日（八八）台勞資二字第〇〇三八三四一號函，自即日停止適用。

**事業單位於定期契約期滿前主動終止勞動契約，勞工可否要求雇主發給資遣費疑義一案**

行政院勞工委員會 92 年 12 月 24 日勞資二字第 0920070419 號

- 一、復貴府九十二年十二月十六日府勞安字第〇九二〇二一四八五六號函。
- 二、查適用勞動基準法之事業單位，雇主非有該法第十一條、第十二條或第十三條但書規定之情事，不得終止勞動契約；如依上開第十一條各款或第十三條但書規定終止契約者，應依同法第十六條規定期間預告，並依第十七條規定發給資遣費。所詢雇主於定期契約期滿前主動終止勞動契約，勞工可否要求雇主發給資遣費疑義一節，

仍應查明雇主有無得依法終止契約事由；如係依前揭第十一條各款或第十三條但書規定終止契約者，自應依第十七條規定給付資遣費。

### 雇主未經勞工同意逕自排定「無薪休假」，屬無效之變更，勞工縱未於「無薪休假」當日出勤，勞工無補服勞務之義務，雇主應依原約定給付報酬

行政院勞工委員會 98 年 02 月 13 日勞動 2 字第 0980130085 號

- 一、復貴處 97 年 12 月 18 日經加四勞字第 09701044680 號函。
- 二、依勞動基準法施行細則第 7 條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應重新協商合致，不得逕自變更。雇主未經勞工同意，逕自排定所謂「無薪休假」，自屬無效之變更，勞工縱未於所謂「無薪休假」當日出勤，因係雇主逕自免除勞工出勤義務，勞工無補服勞務之義務，雇主仍應依原約定給付報酬。所生未全額給付勞工工資情事，主管機關可限期雇主給付工資，並依相關規定裁罰。
- 三、另查所謂「無薪休假」，事涉個別勞工勞動條件之變更，故除勞工委託工會代為協商並決定者外，尚不得以產業工會理事、監事會議已同意，即謂業經勞資雙方之合意。

### 「業務緊縮」認定之權限

行政院勞工委員會 78 年 03 月 31 日 (78) 臺勞資二字第 07318 號

- 一、查事業單位業務緊縮之認定，現行勞動基準法中並未詳細規定；惟可由當地勞工行政主管機關依權限針對該事業單位實際業務經營狀況，加以認定。
- 二、若認定資方無緊縮業務事實而資方仍以業務緊縮為理由資遣勞工，地方勞工行政主管機關應妥為協調，避免不當資遣勞工，發生勞資爭議。該等勞工亦得依勞資爭議處理法申請調解或逕循司法途徑解決。

### 「有繼續性工作」如何認定疑義

行政院勞工委員會 89 年 03 月 11 日 (89) 台勞資二字第 0011362 號

- 一、所詢「有繼續性工作」如何認定疑義，按現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，又勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別，是以，行政機關歷來對於從事非繼續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用。而該法中所稱「非繼續性工作」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。至於實務上認定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契約工同時從事該相同工作，如有之，應視為有繼續性工作之認定參據。
- 二、至於「短期性工作」與「特定性工作」如何認定疑義，就勞動基準法之立法原旨，該法第九條所稱「短期性工作」是謂工作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者。「特定性工作」是謂某工作標的係屬於進度中之一部份，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要者。

### 有關工程臨時工，是否符合定期契約之非繼續工作

行政院勞工委員會 88 年 01 月 25 日 (88) 台勞資二字第 002980 號

- 一、勞動基準法所稱定期契約者，除應符合勞動基準法第九條及施行細則第六條，有關期間之要件外，尚須依事實認定契約所約定之工作，是否為該事業單位非繼續性之

工作，與工程預算無關。

- 二、貴局函稱為服務商旅及維護行車安全，路線設施需加改善修護，狀似日常設備之維護工作，可否以定期契約聘僱員工，應依事實認定，而非僅以契約間之時間作為判定標準。

### 所詢勞動基準法第九條第一項及勞基法施行細則第六條所稱特定性定期契約疑義

行政院勞工委員會 88 年 01 月 15 日 (88) 台勞資二字第 001585 號

- 一、復貴法律事務所八十八年一月十一日寰字第〇一二號函。
- 二、查「有繼續性工作應為不定期契約」勞動基準法第九條第一項，訂有明文。按勞基法施行細則第六條第四款「特定性工作其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備」係基於保障勞工權益，主管機關對較長期之定期契約，予以審查，以免雇主藉定期契約規避其義務。惟主管機關核備與否，並未影響其工作性質為繼續性或非繼續性，亦即並未影響其應為定期或不定期契約。

### 事業單位所僱用之短期性勞工可否簽訂一年期之定期契約

行政院勞工委員會 87 年 11 月 20 日 (87) 台勞資二字第 051472 號

- 一、復貴公司八十七年十一月十一日函。
- 二、查有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第九條定有明文。貴公司所營事業項目之一為人力派遣，人力派遣即為貴公司經常性業務，故尚不得為配合客戶之需求，而與勞工簽訂定期契約。

### 所詢德商〇〇營造股份有限公司承攬捷運中和線工程，得否訂定定期契約

行政院勞工委員會 87 年 07 月 21 日 (87) 台勞資二字第 029102 號

- 一、貴單位八十七年七月三日函悉。
- 二、所詢德商〇〇營造股份有限公司承攬捷運中和線工程，得否訂定定期契約等疑義，查「有繼續性工作應為不定期契約」，勞動基準法第九條定有明文。〇〇公司已承攬其未經認許之營造事業，並以本工程結束後往後依法不得承攬我國營造工程，而認所提供之工作並無繼續性，仍需按員工擔任之工作性質以為判定。
- 三、另查「勞工工作年資以服務同一事業者為限，並自受僱當日起算」，勞動基準法施行細則第五條訂有明文，惟勞資雙方另有約定者，從其約定。

### 定期契約工，於適用勞動基準法後其工作年資得否併計疑義

行政院勞工委員會 87 年 05 月 02 日 (87) 台勞資二字第 017756 號

- 一、復貴會八十七年四月十六日八七庶〇字第八六〇一一四號函及依行政院人事行政局八十七年四月二十九日八十七局企字第〇〇八八四五號函所轉同函辦理。
- 二、查勞動基準法第八十四條之二規定，勞工之工作年資自受僱之日起算，故如勞工受僱於同一事業單位之事實狀態，自適用該法前延續不斷至適用該法後，其於適用該法前項工作年資，應合併計算。至適用勞動基準法前之工作年資，其退休金給付標準，若無法令可資適用，亦無自訂之規定時，則由勞雇雙方協商決定之。
- 三、另貴會於適用勞動基準法前所僱用之定期契約工，其所從事之工作，如確為「有繼續性工作」，於適用該法之後，依同法第九條第一項之規定，應為不定期契約；嗣後雇主如欲終止勞動契約，仍應依該法第十一、十二、十六、十七、五十四及五十五條等相關規定辦理。

### 關於季節性勞動契約之疑義

行政院勞工委員會 87 年 04 月 13 日 (87) 台勞資二字第 013495 號

查勞動基準法施行細則第六條規定：「…二、短期性工作：係指可預期於短期間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」。查蕃茄之生產有其季節性，如貴公司確於每年之十二月至三月間收購蕃茄並需立即加工處理。該等因應此類工作所僱用之勞工得依上揭規定，簽訂季節性定期契約。另因應市場需要，從事調理食品及其他果汁之生產而招募之勞工，按果汁尚非屬不得儲存之產品，雇主得視淡旺季情形調配適當人力，且調理與生產亦為事業單位內經常性工作，尚不得依前揭條文規定，簽訂定期契約。

### 關於勞工未經許可在外從事與其工作性質不同之業務，以致影響勞動契約之履行，事業單位可否於工作規則中訂定處罰事項疑義

行政院勞工委員會 82 年 09 月 15 日 (82) 台勞動一字第 55646 號

勞工固可於正常工作時間外兼職，惟若兼職影響勞動契約之履行時，事業單位可於工作規則中訂定具體、適當之處罰條項；至於兼職是否影響勞動契約之履行發生爭議時，應於個案中具體客觀認定之。

### 事業單位約聘人員如其擔任繼續性工作，是否可依「行政院暨所屬各級機關約僱人員僱用辦法」以定期契約方式僱用疑義

行政院勞工委員會 77 年 04 月 21 日 (77) 臺勞資二字第 07422 號

凡適用勞動基準法之事業單位，勞資雙方的勞動契約，依勞動基準法第九條第一項之規定，有繼續性工作應為不定期契約。本案事業單位僱用勞工擔任繼續性工作，自應以不定期契約方式僱用；惟公務員兼具勞工身分者，應依勞動基準法第八十四條規定辦理。

### 團體協約法第十六條所稱勞動條件之定義及適用範圍

行政院勞工委員會 77 年 04 月 07 日 (77) 臺勞資二字第 06600 號

- 一、團體協約法第十六條規定：「團體協約所定勞動條件一當然為該團體所屬雇主與工人所訂勞動契約之內容……」上開規定所稱「勞動條件」係指為保障勞工之最低收入與工作安全及健康生活的必要條件而言。如工資、工時、休息、休假、加班之規定，童工女工之保護安全衛生設備、福利設施、僱用與解僱等；其最低標準於勞動基準法中已有明定。
- 二、又勞動基準法第九條規定：「勞動契約分定期契約與不定期契約」；同法第二條第六款規定：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」而團體協約所定勞動條件，當然為該團體所屬雇主與工人所訂勞動契約之內容；且來函又稱「不定期契約人員亦為貴會之會員」，因之，依上開規定，彼等不定期契約人員自應適用貴會與臺○公司蘇澳廠所締結團體協約。

### 有關事業單位與勞工合意終止勞動契約並另訂新約，有無勞動基準法第 10 條年資併計之適用，以及事業單位是否仍應依規定提撥勞工退休準備金疑義

行政院勞工委員會 94 年 11 月 07 日勞動 4 字第 0940057557 號

- 一、復貴府 94 年 10 月 11 日府勞動字第 0940274717 號函。
- 二、查本會 94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號函略以：雇主不得以合意終止契約方式規避勞動基準法所定強制義務致勞工權益受損。勞動基準法係規定勞動條件之最低標準，勞雇雙方約定之勞動條件不得低於該法的標準；如低於標準者，該約定無效；無效部分則依勞動基準法所定之標準。又勞雇雙方以合意方式終止勞動契約，

不得違反法律強制、禁止規定或有背於公序良俗；且其權利之行使，不得違反公共利益，亦不得加以濫用，更不得以合意終止勞動契約規避勞動基準法之強制義務；此外，權利之行使與義務之履行，應依誠實及信用方法，如（一）因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示；（二）乘他人之急迫、輕率或無經驗，使其為財產上之給付或為給付之約定，依當時情形顯失公平者，法院得因利害關係人之聲請，撤銷其法律行為或減輕其給付；及（三）依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、或使他方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效。

- 三、另，本會 94 年 10 月 11 日勞資 2 字第 0940053548 號函略以：勞雇雙方形式上簽訂契約合意終止勞動契約，實際上勞動契約仍繼續履行者，因雙方並無終止履約之事實存在，探究勞雇雙方簽訂終止契約之真意，並不在解除勞雇關係，而係合意免除雇主給付退休金、資遣費、特別休假等法律上之強制義務，因該合意內容係違反勞動基準法之強制規定，其合意無效，另因雙方並不真正存在終止契約之合意，並不生合意終止契約之結果，勞雇雙方之勞動契約繼續存在，勞工工作年資亦繼續計算，事業單位尚不得以勞工已無適用勞動基準法工作年資為由，免除提撥勞工退休準備金之法定義務。本案請本權責處。

### 勞工若基於「借調」，由原事業單位調往關係企業工作，其勞雇關係存在於原事業單位與勞工之間

行政院勞工委員會 87 年 07 月 03 日 (87) 台勞資二字第 025697 號

- 一、貴公司八十七年六月十八日八七公字第八七〇七一號函悉。
- 二、查勞動基準法第五十七條規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限。但受『同一雇主』調動之工作年資……應予併計」。本案原事業單位與關係企業如為個別之法人，以其為個別之權利主體，勞工若基於「借調」，由原事業單位調往關係企業工作，其勞雇關係存在於原事業單位與勞工之間，若非基於「借調」關係，而係經勞工之同意，則屬另一勞動契約之履行，與原事業單位之勞雇關係亦因合意而終止，年資自應重新起算。如嗣後該員工返回原單位工作，該員工前後年資或於關係企業之年資，如無勞動基準法第十條情事者，依法可不併計。惟如勞資雙方另有約定併計年資，因此約定係優於法律，當然有限，且勞資雙方應從其約定。另前開約定之效力，並無因關係企業為認許之外國公司而有所不同。

### 勞動基準法第十條規定中「因故」是否包含辭職或解僱在內之疑義

行政院勞工委員會 79 年 12 月 3 日台 (79) 勞動二字第 27641 號函

- 一、查勞動基準法第 10 條規定有關「不定期契約因故停止履行後」所稱之「因故」，係指終止契約之事由，該等事由可因法律規定或本契約自由之合意而成立。二者之共同點為無可歸責當事人一方之事由存在。
- 二、辭職係單獨行為，與前項要件不合；解僱係存在一方歸責事由所致，亦與要件不相符合，應與區分。

### 勞動基準法第 10 條規定中「因故」是否包含勞工自請離職疑義

行政院勞工委員會 100 年 9 月 15 日勞資 2 字第 1000025612 號函

勞動基準法第 10 條規定係規範勞動契約「中止」時，勞工之工作年資相關權益，故有關「不定期契約因故停止履行」所稱之「因故」，不包含勞工自請離職致「終止」勞動契約情事，前經本會 79 年 12 月 3 日 (79) 臺勞資二字第 27641 號函釋在案。惟事業單位

如優於法令規定併計勞工前後工作年資，從其規定。

**地方民意代表任期屆滿後，因勞雇關係契約期限屆滿，其與公費助理之勞雇關係消滅，此時並無資遣費之問題；如地方民意代表係於任期屆滿前與助理終止勞動契約者，代表即應依勞動相關法規規定給予資遣費**

內政部 100 年 04 月 26 日內授中民字第 1000032171 號

**核釋勞動基準法第 17 條規定，以比例計給之係指先將未滿一個月之畸零工作年資，以一個月計，再將未滿一年之畸零工作年資，以月數換算成年之比例計算**

行政院勞工委員會 101 年 09 月 12 日勞動 4 字第 1010132306 號

核釋勞動基準法第十七條第一項規定：「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。」所稱「以比例計給之」，先將未滿一個月之畸零工作年資，以一個月計，再將未滿一年之畸零工作年資，以月數換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。計算方式詳如附件，並自即日生效。

例如：勞工適用勞動基準法退休金規定工作年資為 3 年 6 個月 15 天，則資遣費基數為

$$\text{為 } 1 \times \{3 + [(6 + 1) \div 12]\} = 3 \frac{7}{12}$$

**因交通工具故障而遲到時可否要求勞工請假**

行政院勞工委員會 86 年 06 月 05 日 (86) 台勞動二字第 022700 號

勞工自備交通工具上班，途中因交通工具故障而遲到，事業單位可否要求勞工請事假，否則以遲到或曠職論處疑義，查內政部於主管全國勞工行政事務時以 74.10.28 (74) 台內勞字第三五一四四七號函釋有案；根據該函所稱「其他交通工具」係指雇主所提供交通工具以外之交通工具而言，包括公共及私人之交通工具。

**違反勞動契約所簽訂「夫妻競業禁止條款」予以解僱疑義**

行政院勞工委員會 90 年 06 月 08 日 (90) 台勞資二字第 0021266 號

本案當事人如為勞雇關係，合約書內有關「本人及其配偶不得直接或間接為任何別家保險公司或保險期間輔助業務經辦或銷售人身保險，如違背此一約定時，公司有權立即終止合約」之約，其以受僱勞工配偶之作為或不作為當成受僱勞工之解僱與否之限制要件，顯然並非以受僱勞工當事人本身之行為規範對象之「競業禁止條款」。本會認為該合約書有關前開說明所述限制條件之約定，並不符合勞動基準法第十二條第一項各款所訂終止勞動契約之法定事由。

**女工懷孕期間如確有勞動基準法第十二條或第十一條之情事時，雇主得否終止契約**

行政院勞工委員會 90 年 03 月 08 日 (90) 台勞資二字第 0006580 號

依據行政院勞工委員會 97.01.08 勞資 1 字第 0960126596 號令自即日不再援引適用（行政院公報第 14 卷 5 期 987-988 頁）

一、查勞動基準法第十三條規定：「勞工在第五十條規定之停止工作期間……雇主不得終止契約」，其所謂「停止工作期間」係指同法第五十條所定之女工產假期間，亦即女工分娩「前後」，給與產假八星期之期間。至非於該段停止工作期間，事業單位或勞工如確有同法第十一條、第十二條所定各款情事之一者，雇主固得依法終止

契約，惟不得有就業服務法第五條所定就業歧視之情事；而其如係依法資遣時，並應依同法第三十四條第一項規定，於勞工離職之七日前，列冊向當地主管機關及公立就業服務機構通報。

二、女工懷孕期間，因生理上變化，得依勞動基準法第五十一條規定，申請改調較為輕易之工作，雇主不得以不能勝任工作為由，依同法第十一條第五項規定終止勞動契約。倘因懷孕身體不適致違反勞動契約或工作規則之規定時，雇主尚不得濫用解僱權，逕用同法第十二條第四款終止勞動契約。

**有關政府環境保護局清潔隊員於工作期間失蹤，雇主可否終止勞動契約**

行政院勞工委員會 89 年 10 月 31 日 (89) 台勞資二字第 0047338 號

勞動基準法第十二條第一項第六款規定，勞工如無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日，即構成解僱之理由。本案勞工如未具正當理由依規定向雇主請假，或告知雇主其行蹤，已有曠工之事實，如已符合前述之標準，雇主當可依規定解僱該勞工，惟該項解僱必須於知悉之日三十日內為之，不得以等待調查事實，徵詢主管機關法律意見，或其他行政程序作為展延期限之託辭。

**工作規則中訂定誣告或譏謗他人者予以開除論處疑義**

行政院勞工委員會 89 年 09 月 15 日 (89) 台勞動一字第 0040827 號

查本會七十六年九月廿四日台 (76) 勞動字第三三六二號函釋，事業單位如確有訂定條文之必要，宜由勞資雙方先行協商，明定於工作規則中，報請主管機關核備後公開揭示之。至於誣告或譏謗之認定疑義，按事業單位訂定之懲處規定，其考量懲處之事由、懲處之程序及懲處結果之合理性與否，應以誣告或譏謗有具體事實，其情節重大足以影響企業經營秩序，符合勞動基準法第十二條第一項第四款之規定，雇主方得以終止勞動契約。本案○○○公司工作規則第三條第一項第十三款所載「誣告或譏謗他人者，予以開除」等文字，應依勞動基準法第十二條第一項第二款相關條文內容修正後始予核定。

**勞動基準法第十三條「雇主不得終止契約」，是否包括經勞工同意之勞雇雙方協議終止勞動契約**

行政院勞工委員會 89 年 08 月 24 日 (89) 台勞資二字第 0034199 號

查勞動基準法第十三條規定：「勞工在第五十條規定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。」旨在限制雇主不得單方面依法第十一條及第十二條規定終止契約，尚不包括勞資雙方協議終止勞動契約在內；惟個別勞工是經濟上之弱勢，常在資訊閉塞的情況下，為雇主所誘導或非出於自願的終止契約，基此，勞資雙方協議終止勞動契約，仍必須探求該協議勞方之真意，方不致有違誠信原則，以免爭議之發生。

**勞動基準法規定雇主依前項規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，所謂「知悉」及契約終止之生效日疑義**

行政院勞工委員會 89 年 05 月 23 日 (89) 台勞資二字第 0018962 號

一、勞動基準法第十二條第二項「雇主依規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之」，其所謂「知悉」，當以雇主確信勞工有符合各該款之構成要件，且知悉期間之起算，基於勞雇關係從屬特性中，雇主有指揮監督權及照顧扶助勞工義務之事實，當以雇主應知悉為準；「是以，應知而不知」，不當作為阻卻知悉之主張；以免雇主動輒濫用解僱權，輕易斷送可能繼續之勞雇關係。

二、至於同條關於契約終止之生效，則以終止契約之意思表示到達相對人（勞工）已足。雇主於為終止契約之意思表示前，所為意思之作成程序，核屬其內部權責機制運作。

故雇主於知悉勞工確有勞動基準法第十二條第一項各款所定終止契約之法定事由時，其知悉情形之日起，三十日內為之，其三十日自應包含雇主完成其意思表示作成程序在內。

### 勞動基準法規定，所稱「一個月內曠工達六日」可否跨月疑義

行政院勞工委員會 88 年 11 月 18 日 (88) 台勞資二字第 0048187 號

查勞動基準法第十二條第項第六款規定，勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止勞動契約。按勞務提供係勞動者之主要義務，且勞務提供具有繼續性，而依民法第一百二十三條規定：「稱月或年者，依曆計算。」是以，本案所稱「一個月」應以首次曠工事實發生之日起依曆計算一個月。至「一個月」期間之終止應依民法第一百二十一條規定辦理。

### 說明「雇主是否可適用勞動基準法有關惡性傳染病之規定，依法解雇患有 B 型肝炎之勞工」之疑義

行政院勞工委員會 88 年 11 月 01 日 (88) 台勞資二字第 0047143 號

- 一、復貴公司八十八年十月十四日海總管 88 甲字第 007 號函。
- 二、來函所詢「雇主是否可適用勞動基準法有關惡性傳染病之規定，依法解雇患有 B 型肝炎之勞工」一案，查勞動基準法第十四條第一項各款規定係就勞工得預告與雇主終止契約之規範，與第十二條雇主得不經預告終止契約之規定不同，雇主自不得引據該條款與勞工終止勞動契約。
- 三、餐飲服務業罹患 B 型肝炎之員工，雇主可否與其終止勞動契約之疑義。查內政部七十四年六月十五日 74 台內勞字第 321153 號函中提及「勞工患有傳染病者，雇主仍應先准許其赴醫治療，並視其是否可醫療情形分別處理，如確不能醫療時，雇主得依同法第十一條第五款規定終止勞動契約，並發給資遣費。」該函釋雇主得依同法第十一條第五款規定終止勞動契約之前題要件為不能醫療時，來函所詢雇主為保障其他員工及消費者於該勞工於醫癒前為免有傳染之虞，雇主得參照勞工請假規則第五條規定以留職停薪方式或其他可隔離避免傳染之方式處理之，不得逕與勞工終止勞動契約。

### 有關公務機關學校「駕駛」於僱用後，如該駕駛之執照變更為普通駕照或違反「道路交通管理處罰條例」致遭吊銷或吊扣職業駕照處分時，應如何處置疑義一案

行政院勞工委員會 88 年 09 月 15 日 (88) 台勞資二字第 0040708 號

- 一、復貴局八十八年九月二日八十八局中字第 301269 號函。
- 二、查公務機關或學校之駕駛，需視有無勞基法第十一條、第十二條及第十三條所規定之情事。次按公務機關或學校所僱用之駕駛如以需具有合格之職業駕駛執照為僱用條件，則此條件應已屬成就勞僱關係之必備要件，且為該機構與駕駛間勞動契約主要內容，如駕駛非可歸責於雇主原因，而喪失職業執照，且囿於相關法令亦有禁止無職業駕照者執行工作之情事時，雇主得衡酌事實，依勞動基準法第十一條或第十二條規定終止契約。

### 有關員工因詐欺及偽造文書經法院判決一年有期徒刑確定，雇主可逕予解僱

行政院勞工委員會 88 年 03 月 09 日 (88) 台勞資二字第 009575 號

依勞動基法第十二第一項第三款規定，員工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，雇主得不經預告終止契約，所謂「宣告確定」係指終局判決確定而言，至於雇主可否於判決確定前，以詐欺、偽造文書之一事由終止勞動契約，當視

該行為是否有違反勞動契約或工作規則，情節重大及是否於法定三十日內之除斥期間為之而斷。

### 定期契約工，於適用勞動基準法後其工作年資得否併計疑義

行政院勞工委員會 87 年 05 月 02 日 (87) 台勞資二字第 017756 號

- 一、復貴會八十七年四月十六日八七庶○字第八六○一一四號函及依行政院人事行政局八十七年四月二十九日八十七局企字第○○八八四五號函所轉同函辦理。
- 二、查勞動基準法第八十四條之二規定，勞工之工作年資自受僱之日起算，故如勞工受僱於同一事業單位之事實狀態，自適用該法前延續不斷至適用該法後，其於適用該法前項工作年資，應合併計算。至適用勞動基準法前之工作年資，其退休金給付標準，若無法令可資適用，亦無自訂之規定時，則由勞雇雙方協商決定之。
- 三、另貴會於適用勞動基準法前所僱用之定期契約工，其所從事之工作，如確為「有繼續性之工作」，於適用該法之後，依同法第九條第一項之規定，應為不定期契約；嗣後雇主如欲終止勞動契約，仍應依該法第十一、十二、十六、十七、五十四及五十五條等相關規定辦理。

### 關於雇主對法院裁定「暫時維持僱傭關係」假處分狀態之勞工，其權利義務疑義

行政院勞工委員會 87 年 03 月 17 日 (87) 台勞資二字第 009550 號

- 一、依經濟部工業局八十七年三月四日工（八七）七字第○○七五一○號函辦理，並復貴公司八十七年二月二十四日台普新字第 0046 號函與台灣區橡膠工業同業公會 87.3.5 台區橡工（八七）秘字第○四六號函。
- 二、依來函所附台灣新竹地方法院八十六年度裁全字第一三九六號民事裁定中主文所敘，貴公司不得拒絕李○仁先生進入廠區與廠房執行職務及執行工會會務之行為，其旨在維持僱傭關係暫時存在，亦即本於勞動契約之權利義務均廣續履行及取得，不因雇主曾片面終止而消滅。依此，李君除依工會法相關規定得從事會務外，仍需依勞動契約之內容提供勞務，雇主亦得依契約規定為合理之指揮監督。勞工於此期間如有勞動基準法第十二條之情事，雇主仍得依同條規定辦理。

### 有關勞動基準法第十七條規定疑義

行政院勞工委員會 86 年 05 月 12 日 (86) 台勞資二字第 019478 號

- 一、勞動基準法第十四條第四項有關「第十七條規定於本條終止契約準用」之規定，在雇主「無故辭退勞工」，經認定違反第十四條第一項第六款「雇主違反勞動契約或勞工法令致有害勞工權益之虞」規定時，有無因前開準用規定而生同法第七十八條（對違反第十七條規定之罰則）之罪責？有關上開問題，本會認為：違反第十四條第一項第六款規定，依同條第四項準用第十七條，雇主固然有照第十七條所定資遣費標準給付資遣費之義務，惟違反是項義務，僅構成違反第十四條第四項，而第七十八條既係刑罰規定，依罪刑法定主義、雇主尚無刑責。
- 二、至有關「雇主無故辭退勞工」疑義本會見解如後：
  - （一）如雇主「無故辭退」勞工，若無勞動基準法第十一、十二條規定等，則解僱應屬違法。
  - （二）如雇主係依該法第十一條規定終止勞動契約且確有該等情事，自應依同法第十七條規定給付資遣費。
  - （三）如雇主係主張依該法第十二條規定終止勞動契約且確有該等情事，尚無給付資遣費之義務。
  - （四）如雇主「無故辭退」勞工，應屬違反勞動契約與勞工法令，勞工自得依勞動

基準法第十四條第一項第六款「雇主違反勞動契約或勞工法令」終止勞動契約，並得依該條第四項規定要求雇主給付資遣費。否則與勞動基準法保護勞工之旨有違。

### 關於化學纖維股份有限公司王○○勞資爭議疑義

行政院勞工委員會 85 年 07 月 27 日 (85) 台勞資三字第 124370 號

- 一、本案化學纖維股份有限公司以該公司產業工會常務理事王○○因處理工會會務挪用公款，係違反公司工作規則之「營私舞弊，挪用公款」之規定，予以記過處分一節，依工會法第二條規定工會係獨立之法人，工會幹部於執行職務致有侵害工會之權益時，其受侵害者應為工會，核與勞工違反工作規則侵害雇主之權。故化學纖維股份有限公司援引勞動基準法第十二條以王君挪用工會公款係違反公司工作規則「營私舞弊，挪用公款」之規定及侵害雇主權益，予以解僱，顯有違法。另有王君挪用工會公款部分係屬不法之行為，其經司法機關審理確定，自為不爭之事實。
- 二、至關於化學纖維股份有限公司於八十五年五月十七日以王○○於八十五年五月四三日記二小過及八十五年五月十六日以違反工作規則「營私舞弊，挪用公款」記二的過二小過共累計達三大過為由，發布免職令一節，經查王○○於八十五年四月十九日即已因「工作調動」提出勞資爭議調解之申請在案，該公司在調解期間於八十五年五月四七日以前各項處分顯係因勞資爭議事件所為之行為，亦已違反勞資議處理法第七條之規定。

### 關於勞動基準法第十二條第一項第二款規定疑義

行政院勞工委員會 84 年 12 月 01 日 (84) 台勞資二字第 143067 號

- 一、查勞動基準法第十二條第一項所列各款係指雇主得不經預告終止勞動契約之法定事由。另該項第二款「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」所稱之雇主，係指同法第二條規定中所定義之「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」。
- 二、本案事業單位之總經理或經理如係代表事業單位，以勞工有該法第十二條第一項第二款規定之情事，依法終止勞動契約，尚毋待檢察官起訴或法院判決，於該終止契約之意思表示到達相對人（勞工）時，即生法律效力。惟如勞工對於雇主終止契約之行使是否適法有異議時，除可請求勞工行政主管機關調處外，尚可循司法途徑予以救濟。

### 勞資雙方於團體協約中約定勞工全年曠工累計達十五日以上者，資方得不經預告且無條件予以解僱，是否牴觸勞動基準法第十二條第一項第三款之規定

行政院勞工委員會 84 年 11 月 25 日 (84) 台勞資二字第 143958 號

- 一、復責局 84 年 9 月 14 日北市勞二字第 2148 號函。
- 二、雇主得不經預告終止勞動契約之事由，勞動基準法第十二條已列舉明訂，凡列舉以外之事由，均不在「不經預告終止勞動契約」之範圍內。查該條，文第一項第六款對勞工無正當理由曠工之解僱事由已予規範，且其規範內容僅及於連續曠工及每月曠工之日數，因之勞資雙方仍不得就全年曠工日數予以約定，而作為得不經預告終止勞動契約之事由。
- 三、本案主管機關在認可該團體協約時，對勞資雙方所作「勞工全年曠工累計達十五日以上者，資方得不經預告予以解僱」之約定，應以違背令為由，請勞資雙方就該條款予以刪除。

### 關於勞動基準法第十二條第二項「應自知悉其情形之日起，三十日內為之」之疑

### 義

行政院勞工委員會 82 年 03 月 09 日 (82) 台勞資二字第 11208 號

勞動基準法第十二條第二項「應自知悉其情形之日起，三十日內為之」，係指雇主自知悉勞工有本條第一項第一、二、四、五、六款情形之當日起算，三十日內得為不經預告終止契約之行為。而此三十日係屬法定除斥期間。

### 釋復勞工忘記打卡，事業單位可否認定當日曠工

行政院勞工委員會 80 年 09 月 24 日 (80) 臺勞動二字第 24671 號

打卡僅係雇主為掌握計算勞工工作時間之一種方式，勞工實際上如已出勤忘記打卡，但已依事業單位規定程序告知雇主，尚不構成曠工要件。

### 勞工一年內遲到、早退達七十二次，雇主可否以遲到、早退三次各為曠工半日為由，逕行終止契約

行政院勞工委員會 80 年 09 月 24 日 (80) 臺勞資二字第 24505 號

按勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告逕行終止契約，為勞動基準法第十二條第一項第六款所明定，此乃「法定終止事由制」，另「曠工」與「遲到、早退」之定義不同，雇主自不得以勞工有「遲到、早退」之事實逕予認定為「曠工」，而援引上述條文，不經預告終止契約。

### 勞工觸犯刑法，違法失職，情節重大，可否依工作規則停工處分疑義

行政院勞工委員會 80 年 03 月 02 日 (80) 台勞資二字第 02390 號

倘勞工違反工作規則情節重大，得依勞動基準法第十二條第四款終止勞動契約，尚不得以同法第十二條第三款先予停工止薪，俟判決確定再定其終止與否。

### 勞工聯名預告不願在國定假日出勤輪班，屆時未出勤是否為「曠工」

行政院勞工委員會 79 年 06 月 04 日 (79) 臺勞動二字第 10794 號

曠工係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假者而言。至於勞工聯名致函預告事業單位，不願意在國定假日出勤輪班工作，屆時勞工未出勤輪班，是否合於前開「曠工」要件，應依事實個案認定之。是如工會已與資方協議休假日輪值，會員勞工自應受其拘束；另勞動契約中，如已就「休假日輪值」加以約定，勞方自亦不得片面聲明變更。

### 港務局控泥船挖泥員經法院判處有期徒刑二年、緩刑三年、褫奪公權二年確定，應否解僱

行政院勞工委員會 79 年 03 月 27 日 (79) 臺勞資二字第 30923 號

本案係屬適用勞動基準法之純勞工身份之員工，因貪污案經法院處有期徒刑二年、緩刑三年、褫奪公權二年確定，應不適用勞動基準法第十二條第三款之規定。惟其行為若屬違反勞動契約或工作規則，情節重大時，雇主仍得依同法同條第四款之規定，不經預告終止勞動契約。但終止是項契約仍應受同法同條第二項「自知悉其情形之日起，三十日內為之」規定之限制。

### 扣發全勤獎金及扣發方式，宜由勞資雙方先行協商

行政院勞工委員會 76 年 10 月 16 日 (76) 台勞動字第 4560 號

勞工遲到早退與曠工情形不同，雇主應分別處理；至於是否可因此扣發全勤獎金及扣發方式，宜由勞資雙方先行協商，明定於團體協約或工作規則中，報請主管機關核備後公開揭示之。

**駕駛員肇事緩刑再予復工，前後年資應合併計算**

內政部 76 年 05 月 28 日 (76) 台內勞字第 500276 號

按運輸業駕駛員因行車肇事致人於死，可因肇事吊扣駕照與顧及其心理平衡而暫予留職停薪處理，惟如嗣後經法院宣告緩刑確定再予復工，其復工後之工作年資，除留職停薪期間外，前後年資應合併計算。

**勞工攜帶違禁品可否列入解僱條款疑義**

內政部 76 年 04 月 17 日 (76) 台內勞字第 495157 號

查依槍砲彈藥刀械管制條例第一、六、十一條規定，槍砲、彈藥、刀械係屬管制品，非經主管機關許可不得持有。勞工若無故攜帶刀槍入廠，除違反上開條例規定外，並嚴重影響廠內安全秩序，應屬情節重大者，可於工作規則中列入「得不經預告終止契約」之規定。至所稱「其他違禁品或危險品」等字應予刪除，如有規定必要，應明確界定該違禁品或危險品之名稱於工作規則內，一併報請當地主管機關核備後，公開揭示。

**勞工法令之月或年，依民法規定按曆計算**

內政部 75 年 12 月 12 日 (75) 台內勞字第 463132 號

有關「勞工法令規定之稱月或年者，可依民法第一二三條規定，依曆計算。月或年非連續計算者，每月三十日，每年為三百六十五日」，本部曾以 55.05.11 台內勞字第一九八五一六號代電復貴處有案，勞動基準法第十二條第一項第六款「一個月內曠工達六日者」，所指一個月，係依曆計算。

**終止契約有關疑義**

內政部 75 年 11 月 08 日 (75) 台內勞字第 452414 號

- 一、關於勞動基準法中所稱終止契約，其終止契約之方法，如勞動契約已有約定或經核備之工作規則另有訂定，可依其約定訂定處理；如無約定或訂定，則依一般民事法有關規定處理。
- 二、無該法第十二條各款情形，雇主不經預告終止契約，如係違反同法第十六條預告之規定，主管機關可依第七十九條第一款規定處二千元以上，二萬元以下之罰鍰。
- 三、雇主解僱勞工時，除依勞動基準法第十八條規定，可免予給付資遣費外，雇主應依同法第十六條預告勞工及依第十七條規定發給資遣費。是以雇主應依而未依第十六條預告勞工，仍應有第十七條發給資遣費規定之適用。

**非法解僱勞工，主管機關應視其意願通知復工**

內政部 75 年 09 月 26 日 (75) 台內勞字第 445292 號

事業單位非法解僱勞工，經主管機關移送司法機關判決有罪確定者，主管機關得將判決結果通知被解僱之勞工，至主管機關可否據以通知復工，應視勞工意願以各案之實際情況酌定。

**勞工因案停工再復工如工作規則有明文規定，可不發給停工期間工資**

內政部 75 年 09 月 23 日 (75) 台內勞字第 442697 號

本案陳君因與業務有關之案件經提起公訴，該公司如確依法報經主管機關核備有案之工作件規則予以暫時停工難謂不當，情嗣後法院判決確定並諭知緩刑，則非有其他依法得終止契約之原因時，即應准予復工。如該公司核備有案之工作規則有不發給停工期間工資之規定者，得從其規定。

**斷續曠工應以實際工作日之曠工日數計算，故例假休息日不得併計曠工日數中**

內政部 75 年 09 月 17 日 臺內勞字第 4433217 號

斷續曠工係指工人於實際工作日之連續曠工而言，雖不能有例假休息日之間隔而阻卻其連續性，但該例假休息日不能視為曠工而併計於曠工日數中。

**例假休息日不得併入曠工日數**

內政部 75 年 09 月 17 日 (75) 台內勞字第 443217 號

繼續曠工係指工人於實際工作日之連續曠工而言，雖不能有例假休息日之間隔而阻卻其連續性，但該例假休息日不能視為曠工而併計於曠工日數中。

**勞工被判緩刑或准易科罰金依法不得終止契約**

內政部 75 年 04 月 28 日 (75) 台內勞字第 406788 號

凡經法院宣告緩刑或准易科罰金而無其他依法得終止契約之原因者，應無勞動基準法第十二條第一項第三款規定之適用，不得終止勞動契約。

**勞工被判處拘役無法上班之處理**

內政部 74 年 12 月 20 日 (74) 台內勞字第 372664 號

有關○○汽車客運公司勞工，因購買贓物經法院判處拘役五十日無法上班一案，如勞工所犯情節已構成違反勞動基準法第十二條之規定者，雇主得視實際情形依法處理。

**非法解僱爭議期間，工資應照發**

內政部 74 年 11 月 15 日 (74) 台內勞字第 357172 號

勞資雙方因解僱發生爭議，爭議期間勞工未能工作，其工資是否照發，應視雇主解僱行為是否合法而定。

**勞工因火車或汽車誤時，應不視為遲到或曠職**

內政部 74 年 10 月 28 日 (74) 台內勞字第 351447 號

未備有交通工具之事業單位員工搭乘其他交通工具上班，途中若發生不可歸責於員工之事由因而遲到，除經雇主查明有虛偽表示者外，應不視為遲到或曠職，至工資是否照給，若事業單位工作規則或勞動契約有規定者，從其規定；若無規定者，應由勞資雙方自行協商。

**雇主非法解僱勞工，勞工所受損失可請求賠償**

內政部 74 年 09 月 06 日 (74) 台內勞字第 343749 號

雇主解僱勞工未具法定要件並將勞工辦理退保，勞工因此所受之損失，可循司法途徑請求賠償。

**勞工違反工作規則者得終止契約**

內政部 73 年 10 月 22 日 (73) 台內勞字第 253208 號

事業單位勞工違反經陳報主管機關核准之工作規則，係屬得不經預告而逕予解僱之規定者，事業單位得逕行終止契約，如因發生爭議時，可依勞資爭議有關法令處理。

**勞工於職業災害醫療期間雇主欲提供簡易輕便之工作，勞工拒絕，資方即以連續曠職三日解僱，是否有違勞動基準法第十三條規定疑義**

行政院勞工委員會 90 年 06 月 12 日 (90) 台勞資二字第 0021799 號

- 一、勞動基準法第五十九條所稱醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工於職業災害醫療期間，雇主不得終止勞動契約，勞動基準法第十三條定有明文，但於醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範圍之內，本會七十八年八月十一日台七八勞動三字第一二四二四號函已釋示在案，合先敘明。
- 二、另依本會八十五年元月二十五日台八五勞動三字第一〇〇〇一八號函：「查勞動基準法第五十九條第二款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事原勞動契約所約定之工作。至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。」依來函所述，本案勞工於職災復健期間，雇主以醫囑「勞工可從事簡易之行政工作」為由，「書面」通知勞工復職乙節，雇主宜事先與勞工協商，如逕以勞工構成曠職予以解僱，則其終止契約無效。惟案內該「簡易之行政工作」如客觀上為勞工所能勝任，雇主通知勞工進行協商，而勞工拒絕協商，則應探究勞工拒絕協商之真意是否有終止勞動契約之意思。

### 勞動基準法第十三條「雇主不得終止契約」，是否包括經勞工同意之勞雇雙方協議終止勞動契約

行政院勞工委員會 89 年 08 月 24 日 (89) 台勞資二字第 0034199 號

查勞動基準法第十三條規定：「勞工在第五十條規定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。」旨在限制雇主不得單方面依該法第十一條及第十二條規定終止契約，尚不包括勞資雙方協議終止勞動契約在內；惟個別勞工是經濟上之弱勢，常在資訊閉塞的情況下，為雇主所誘導或非出於自願的終止契約，基此，勞資雙方協議終止勞動契約，仍必須探求該協議勞方之真意，方不致有違誠信原則，以免爭議之發生。

### 事業單位可否以歇業前勞資雙方同意發給半數資遣費並簽立切結書後，申請領回勞工退休準備金帳戶之餘額疑義

行政院勞工委員會 88 年 11 月 30 日 (88) 台勞動三字第 0048017 號

- 一、查勞動基準法旨在以公法保障勞工基本權益，不得以私法自治為由而損及勞工法定權益。故雇主依該法第十一條、第十三條但書、第十六條規定與勞工終止勞動契約時，應依第十七條規定發給勞工資遣費，如有違反者，應依該法第七十八條規定處罰，因其係屬強制性規定，雇主依法應給付而不為給付或不為完全給付者，應已違反該法規定。
  - 二、依該法所定之勞工退休準備金提撥及管理辦法第八條規定事業單位歇業時，其已提撥之勞工退休準備金，除支付勞工退休金外，得作為資遣費，如有剩餘，其所有權屬該事業單位。基上，勞工退休準備金用以支付勞工退休金後，如有剩餘，於事業單位歇業時，得用以支付勞工資遣費，如仍有剩餘始屬該事業單位，故事業單位尚不得不完全發給資遣費或以勞雇已協議低於法定標準發給資遣為由，要求領回剩餘之勞工退休準備金，俾免損及勞工法定權益。
- 三本案該公司提撥之勞工退休準備金，用於支付勞工退休金如有剩餘，應依勞動基準法之標準儘量足額發給勞工資遣費，如仍有剩餘，可由該公司領回。

### 有關勞動基準法第十一條、第十三條發生競合時，究應優先適用何條文乙案

法務部 81 年 09 月 04 日 (81) 法律字第 13319 號

- 一、復貴會八十一年八月十日台八十一勞資二字第一九四五二號函。
- 二、按勞動基準法第十三條規定：「勞工在…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。」，其目的在保障遭遇職業災害之勞工權益。故事業單位（公司組織）若有業務緊縮情形，固得依同法第十一條之規定預告勞工終止勞動契約，但如無前開第十三條但書規定之情形，對因遭遇職業災害而致殘廢、傷害或疾病尚在醫療期間之勞工，雇主則仍不得終止契約。至於此時該在醫療期間之勞工權益及在受僱期間所發生之職業災害補償等權利，應依何規定請求，來函未敘明何種具體之適用法令疑義，本部未便表示意見。

### 預告工資以平均工資標準計給

內政部 75 年 07 月 03 日 (75) 台內勞字第 419200 號

雇主依勞動基準法第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約時，應依同法第十六條第一項之規定期間預告勞工。若未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，該預告期間工資可依平均工資標準計給。復請查照。

### 雇主如有勞動基準法第 14 條第 1 項各款情事，勞工得不經預告終止勞動契約，並準用同法第 17 條規定要求雇主發給資遣費。而終止僱傭契約如係歸責於勞工而造成雇主損失，雇主得依民法第 489 條規定請求賠償

行政院勞工委員會 92 年 07 月 29 日勞職外字第 0920205706 號

- 一、有關外勞於 2 年聘僱合約未滿，自行解約離台，雇主可否向外勞要求賠償乙節，依勞動基準法第 14 條規定：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」依此，適用勞動基準法之事業單位，雇主如遇有該法第 14 條第 1 項各款情事，勞工得不經預告終止勞動契約，並得準用該法第 17 條規定要求雇主發給資遣費。
- 二、另，依據民法 489 條：當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。前項事由，如因當事人一方之過失而生者，他方得向其請求損害賠償。基此，契約之終止如可歸責於勞工而造成雇主之損失，雇主自得循司法途徑請求賠償。

### 勞工退休金，資遣費及職工福利金之處理

行政院勞工委員會 91 年 06 月 25 日勞資二字第 0910030579 號

- 一、有關被消滅公司員工可否主張被資遣向公司請領資遣費疑義：
  - (一) 查勞動基準法第二十條規定：「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」其所稱改組或轉讓，就獨資或合夥事業單位而言，係指負責人變更；如事業單位為公司組織者，係指事業單位依公司法之規定變更其組織或合併或移轉其營業、財產而消滅其原有之法人人格而言，合先敘明。
  - (二) 另本會前於八十九年四月一日以台八十九勞資二字第〇〇一二〇四九號函就事業單位改組或轉讓中，為新舊雇主所商定留用之勞工可否依勞基法第十四條第一項第六款終止勞動契約並請求資遣費疑義一節有明確釋示，該釋示意旨略為：「事業單位改組或轉讓後，新雇主如有變更被留用勞工勞動條件之



意思表示，經協商未獲勞工之同意，而有勞基法第十四條第一項第六款規定之情事時，被留用之勞工當可援引該規定於新雇主終止勞動契約，並請求雇主給付資遣費。至於改組或轉讓過程中，被商定留用之勞工，如因其勞動條件有不利之變動而拒絕另定新約，或因個人因素拒絕留用，原雇主應依勞動基準法第十一條第一項第一款之規定予以資遣。」

(三) 複查於九十一年二月六日公布施行之企業併購法，為保障留用勞工之權益，該法第十六條亦明文規定，併購後存續公司，新設公司或受讓公司應於併購基準日三十一日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通知之勞工，應於受通知日起十日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期未為通知者視為同意留用。前項同意留用之勞工，因個人因素不願留任時，不得請求雇主給付資遣費。留用勞工於併購發前在消滅公司、讓與公司或被分割公司之工作年資，併購後存續公司、新設公司或受讓公司應予以承認。倘勞工本身決定不留用，公司是否須依勞基法發給資遣費疑義，依該法第十七條規定，公司進行併購，未留用勞工及依前條第一項不同意留用之勞工，應由併購前之雇主依勞動基準法第十六條規定期間預告終止契約或支付預告期間工資，並依法發給勞工退休金或資遣費。

二、有關事業單位合併，其業務消滅公司職工福利金如何處理一節，查職工福利金條例施行細則第十條就工廠、礦場或其他企業組織經宣告破產或解散時，其所提撥之職工福利金應如何處理已有明訂。事業單位為促進合理經營，進行合併，合併後所有權利與義務由存續公司概括承受、繼續經營，消滅公司所提撥之職工福利金（含資本額提撥、營業額提撥及員工薪津提撥）應依前開施行細則第十條第一款之規定專款存儲，留備續辦職工福利事業之用。至因合併後而離職之員工，則可由職工福利委員會妥擬公平、合理之相關退、離職慰問辦法，報經主管機關核備，據以辦理分發慰問事宜。

三、關於企業併購法公布施行後，勞工退休準備金之移轉相關作業，本會配合進行勞工退休準備金提撥及管理辦法第八條修正作業，於九十一年六月十二日以勞動三字第〇九一〇〇〇二九五五號函公告修正條文，明訂事業單位以企業併購法第十五條第三項辦理比例移轉其勞工退休準備金前，其提撥之勞工退休準備金，應達到該辦法第五條規定得暫停提撥之數額，以保障勞工權益。又，勞工退休準備金提撥及管理辦法第五條規定：「各事業單位提撥勞工退休準備金累積至足以支應勞工退休金時，得提經該事業單位勞工退休準備金監督委員會通過後，報請當地主管機關核准暫停提撥。」事業單位欲申請暫停提撥勞工退休準備金，應如何估算其提撥之勞工退休準備金以累積至足以支應勞工退休金，前經本會於八十二年十二月三十一日以台八十二勞動三字第七六四一四號函釋略以：「係指事業單位申請暫停提撥當時，退休準備金已達目前全體勞工日後符合退休要件請領退休之總額現值時，即可申請暫停提撥勞工退休準備金。」基上，事業單位擬依企業併購法第十五條第三項辦理比例移轉勞工退休準備金至存續公司、受讓公司職勞工退休準備金監督委員會專戶前，其實際提存於中央信託局之勞工退休準備金應達到前開所稱「已達目前全體勞工日後符合退休要件請領退休金之總額現值」而非僅帳提列。

### 事業單位改組或轉讓過程中，為新舊雇主所商定留用之勞工可否依勞動基準法請求雇主給付資遣費釋疑

行政院勞工委員會 89 年 04 月 01 日 (89) 台勞資二字第 0012049 號

一、事業單位改組或轉讓過程中，經新舊雇主商定留用之勞工，其工作年資依勞動基準法第二十條規定應由新雇主繼續予以承認。事業單位改組或轉讓後，新雇主如有

變更被留用勞工勞動條件之意思表示，經協商未獲勞工之同意，而有勞動基準法第十四條第一項第六款規定之情事時，被留用之勞工當可援引該規定與新雇主終止勞動契約，並請求新雇主給付資遣費。

二、事業單位改組或轉讓期間，為免勞工因對未來充滿不確定感，長期處於惶惶不安情境中，從而影響勞資各自權益，新雇主應有義務將未來相關勞動條件之內容告知勞工或與勞工協商同意後簽訂新約，以穩固勞雇關係。至於改組或轉讓過程中，被商定留用之勞工，如因其勞動條件有不利之變動而拒絕另訂新約，或因個人因素拒絕留用，原雇主應依勞動基準法第十一條第一項第一款之規定予以資遣。

### 公司與他公司因合併而消滅，勞工有權主張終止勞動契約並請求發給資遣費

行政院勞工委員會 88 年 12 月 30 日 (88) 台勞資二字第 005592 號

一、復貴公司八十八年十二月二十四日函。

二、貴公司與他公司因合併而消滅，對於新舊雇主商定留用而不願留任之員工，因勞務提供對象已變更，如因而有損害勞工權益之虞者，勞工有權主張依勞動基準法第十四條第一項第六款及第十七條規定，向原雇主終止勞動契約並請求發給資遣費。

三、新雇主與留用員工既經合意，已成立另一勞雇關係；如雇主確有勞動基準法第十四條第一項第六款情事者，勞工得不經預告終止契約，並要求發給資遣費。惟勞工依本款終止契約，應自知悉其情形之日起三十日內為之。

### 函詢事業單位轉讓，員工拒絕新雇主留用，要求給付資遣費疑義

行政院勞工委員會 88 年 09 月 30 日 (88) 台勞資二字第 0041903 號

一、復貴公司八十八年九月十四日海人字第〇九一四號函。

二、依勞動基準法第二十條規定，事業單位改組或轉讓時，新舊雇主商定留用之勞工，其工作年資，應由新雇主繼續予以承認。至經商定留用卻不願被留用之勞工，以事業單位改組或轉讓，已涉及勞工勞務提供對象改變，契約當事人已有變更，而以契約當事人為契約訂定之首要事項，是以，在改組轉讓情形下，依二十條規定不願被留用者，可依勞動基準法第十四條第一項第六款規定，以雇主違反勞動契約，致有損害勞工權益之虞，依同條第二項規定，自知悉該情形之日起，三十日內不經預告終止勞動契約，並援引同條第四項向雇主請求給付資遣費。

### 有關勞工工作移交他人之後，月餘無工作可作，可否要求資遣

行政院勞工委員會 88 年 02 月 10 日 (88) 台勞資二字第 005383 號

工作內容為勞動契約內容之一部份，工作內容之變動，涉及勞動契約之改變，依勞動基準法第十四條第一項第六款之規定，雇主違反勞動契約，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約，要求雇主給付資遣費，但須自知悉之日起三十日內為之。勞工勞動契約已涉變更，惟是否構成有損害勞工權益之虞，尚需依事實認定；另勞工於工作崗位上，已月餘無工作可作，雇主又揚言不予解僱，雇主是否有義務安排合於勞動契約之工作內容，或勞工是否有請雇主受領勞務之權利，或另有較妥適之解決方案，勞工可逕洽事業單位所在地勞工行政主管機關協調處理。

### 有關資方片面降低工作規則中之勞動條件，應與勞工協商，勞工不同意，可否援引勞動基準法第十四條第一項第六款規定，終止勞動契約，要求資方支付資遣費一案

行政院勞工委員會 87 年 09 月 19 日 (87) 台勞資二字第 039351 號

一、復台端八十七年九月四日函。

- 二、勞動基準法係規定勞動條件最低標準，雇主與勞工所定勞動條件，不得低於該法定標準，該法第一條定有明文。至於事業單位於適用勞動基準法前，原優於勞動基準法之勞動條件，如欲於適用該法後降低其標準，仍應與勞方協商。
- 三、中山科學研究院降低適用勞動基準法前原優於該法之勞動條件，是否違反該法第十四條第六款之規定，仍應視該勞動條件是否因新適用法令而降低，或實質上降低原勞動契約之約定而定。

### 事業單位未依法成立職工福利委員會提撥職工福利金暨勞工擬據此依勞動基準法相關規定終止勞動契約並請求公司發放資遣費，兩者是否均可作為勞資爭議處理標的疑義

行政院勞工委員會 87 年 08 月 20 日 (87) 台勞資三字第 032889 號

- 一、復貴處八十七年七月廿二日八七勞一字第 19773 號函。
- 二、按公司未依法成立職工福利委員會並提撥職工福利金，應屬法令執行問題，勞工宜循公司內部申訴管道、勞資協商會議等途徑建議公司確實辦理，或請主管機關督促公司改善，不得作為勞資爭議處理之標的。本案前經本會八十六年九月十日台八十六勞資三字第 039506 號函釋在卷（如附件）。至勞工以公司未依法成立職工福利委員會並提撥職工福利金為由，擬依勞動基準法第十四條第一項第六款雇主違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞之理由，不經預告逕與公司終止勞動契約，並依同法第十七條規定請求公司給付資遣費，經查上開勞工所提勞資爭議之標的為資遣費請求權有無之問題，依勞資爭議處理法第四條之規定，係屬權利事項之勞資爭議，可作為勞資爭議處理之標的。

### 關於事業單位將部份資產、設備售予他公司，是否即屬勞動基準法第二十條所稱之「改組或轉讓」疑義

行政院勞工委員會 87 年 05 月 28 日 (87) 台勞資二字第 021214 號

- 一、查勞動基準法第二十條規定所稱之改組「改組或轉讓」，係指事業單位依公司之規定變更其組織型態，或其所有權（所有資產、設備）因移轉而消滅其原有之法人人格，又或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言。依貴處所述，本案寶隆國際股份有限公司僅係將其部分資產（斗六廠）售予榮成紙業股份有限公司，其原有之法人資格並未消滅，應非屬該條文所稱之改組或轉讓。
- 二、另雇主如未經勞工之同意，逕將勞工調往他公司工作，因涉勞動契約當事人之一方（雇主）或提供勞務之對象改變，勞工主張援引同法第十四條第一項第六款規定終止勞動契約，尚無不可。

### 關於事業單位逕將所訂之有薪放假日排定於選舉日、颱風日及停電日，是否違反勞動契約等疑義

行政院勞工委員會 87 年 04 月 17 日 (87) 台勞資二字第 013211 號

- 一、復貴處八十七年三月三十一日八七勞一字第 07510 號函。
- 二、本案事業單位逕將前開之有薪放假日排定於選舉日、颱風日及停電日，是否違反勞動契約，須視該等放假日是否為勞資雙方約定之勞動條件而定。如確屬之，則其變更應由勞資雙方協商議定；勞資間除得循爭議程序尋求調處外，若有勞動基準法第十四條第一項第六款之情事，勞工得不經預告終止勞動契約。

### 勞工遭雇主代理人實施行而終止勞動契約應撥給資遣費或退休金疑義

行政院勞工委員會 83 年 03 月 02 日 (83) 台勞動三字第 19852 號

雇主代理人對於勞工實施暴行，勞工依勞動基準法第十四條第一項第二款終止勞動契約，雇主應依同法第十七條規定發給勞工資遣費。但勞工如已年滿六十歲，因遭雇主代理人實施暴行而終止契約，應認已符合同法第五十四條強制退休之條件，雇主應依同法第五十五條規定發給退休金。

### 勞動基準法第十四條第一項第五款「按件計酬之勞工」疑義

行政院勞工委員會 82 年 01 月 16 日 (82) 台勞動二字第 00362 號

勞動基準法第十四條第一項第五款所定「按件計酬之勞工」係指勞工之工資中包含依完成工作量所獲致之工資，而此項工資之多寡，足以影響其生活可否維持者而言。上開情形之勞工，其雇主如不供給充分之工作而影響其生活之維持時，自有該款之適用。

### 改變員工作業方式是否屬勞動條件變更

行政院勞工委員會 80 年 03 月 18 日 (80) 臺勞資二字第 02979 號

- 一、查勞工之工作型態之決定，為企業經營權之範圍，是以本案該公司改變員工作業方式，除達勞基法所規定終止事由外，勞工尚難以坐姿改站姿即為勞動條件之變更，援引終止勞動契約，要求資遣；如勞資雙方於契約內有約定者，應依契約不履行之規定主張權利。至雇主如有以企業經營權而行損害勞工為目的之行為，應屬權利之濫用，宜依其客觀事實由主管機關查處遏止。
- 二、另依現行勞工法令之規定，對需要特別保護之勞工，事業單位如仍以一般勞工之勞動方式對待，致有損害勞工之虞者，勞工自可依據勞動基準法第十四條第六款主張權利，雇主並負違反法令之刑事、行政責任。
- 三、關於企業改變勞工工作型態，宜於事前就變更之緣由與勞方溝通、說明，以免發生不必要之誤解，而損及勞資和諧。

### 公司辦理增資時曾保留百分之十之股份供員工認購，而公司從未諭知此事，致勞工權益受損，勞工如依勞動基準法第十四條第六款規定終止勞動契約是否適法

行政院勞工委員會 79 年 08 月 01 日 (79) 臺勞資二字第 16616 號

- 一、依公司法第二百六十七條規定：「公司發行新股時……應保留發行新股總額百分之十至十五之股份，由公司員工承購……」至於公司辦理增資時曾保留百分之十之股份供員工認購，但未諭知此事，是否適法乙節，經洽准經濟部 79.07.12 經 (79) 商字第 032078 號函略以：係屬私權事項，如有爭議應循司法程序解決。
- 二、本法雇主是否違反勞動契約，應視當事人雙方是否已就「增資發行新股時應諭知認股」加以約定而定。

### 勞工因故無法輪班可否請求發給資遣費

行政院勞工委員會 76 年 12 月 11 日 (76) 台勞動字第 9639 號

勞動基準法施行細則第七條第二款規定，工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故本案事業單位將勞工之工作時間由原來之日班更改為晝夜輪班，為勞動契約內容之變更，應由雙方自行商議決定，或經工會會員大會代表大會之決議。如勞工不同意輪班而要求依勞動基準法第十四條第一項第六款規定終止勞動契約，雇主應依同條第四項規定發給資遣費。

### 事業單位以自願書要求服務未滿一年之勞工應賠償違約金五千元，是否合法等疑義

內政部 76 年 07 月 07 日 (76) 臺內勞字第 513542 號

- 一、勞動契約之訂立，除不得違反法律強制禁止規定外，應符合公平原則，並依約誠信履行；如必要時，勞方亦可依勞動基準法第十四、十五條等規定終止契約。
- 二、本案該勞工如在受僱期間未有受公司之特殊訓練或派赴國外進修等之情形時，所約定最少之服務年限，於勞動關係顯有失公平；至於契約有服務年限，勞方違約必須賠償之規定是否合法，經查現行勞基準並無明文規定。

### 事業單位轉讓時，勞工不願留任，可否請求資遣疑義

內政部 76 年 07 月 07 日勞司字第 14931 號

- 一、有關事業單位改組或轉讓時，勞工資遣疑義乙節，查勞動基準法第二十條規定「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。」故對留用之勞工，新雇主毋庸先予資遣再予僱用。惟因攸關留用勞工之權益宜再妥為說明，消除該等勞工之疑慮。
- 二、又事業單位改組或轉讓時，因涉及勞工提供勞務之對象改變，已非原勞動契約之履行，若勞工不願繼續留用，應有勞動基準法第十四條第一項第六款之情事，勞工自可依該法第十七條規定，向舊雇主請求發給資遣費。

### 雇主不得任意調動勞工至他公司工作

內政部 74 年 07 月 25 日 (74) 台內勞字第 332242 號

關於雇主調動勞工至他公司工作，因涉及當事人之一方（雇主）或提供勞務之對象改變，已非原勞動契約之履行，若未經勞工同意，應已違反勞動基準法第十四條第一項第六款之規定。

### 勞工不願接受雇主調動工作，雇主應否發給資遣費

內政部 74 年 09 月 06 日 (74) 台內勞字第 339139 號

雇主如欲調動勞工工作，因屬勞動契約中工作場所或應從事工作之變更，除依勞動基準法施行細則第七條之規定應由雇主與勞工商議約定外，本部亦曾釋示調動工作應依循之原則在案。如勞工不願接受調動，雇主應否發給資遣費，須視勞工所提之理由及有無符合前述之相關法令規定與調動原則而定。

### 雇主合理調動勞工工作，勞工應不得拒絕

內政部 74 年 07 月 10 日 (74) 台內勞字第 331013 號

關於台中縣豐原市山湖鐵公司調動勞工工作，如確係基於企業經營上所必需；在同一工作地區；新工作為勞工技術、體能所能勝任；對勞工薪資及其他勞動條件未作不利之變更，應未違反勞動契約之本旨，為維護事業單位營運、管理及本勞資合作精神，勞工應不得拒絕。

### 勞工疾病醫療無效者，雇主得終止勞動契約

內政部 74 年 06 月 15 日 (74) 台內勞字第 321153 號

查勞動基準法第十四條第三項規定之意旨，雇主對患有惡性傳染病之勞工，可予「送醫或解僱」。是以食品工廠之勞工患有傳染病者，為維護其他勞工健康、公共衛生並兼顧勞工之工作權益起見，雇主仍應先准許其赴醫治療，並視其是否可醫癒情形分別處理。如確不能醫癒時，雇主得依同法第十一條第五款規定終止勞動契約，並依法發給資遣費。

### 停工經協調後未復工，勞工得請求發給資遣費

內政部 74 年 01 月 16 日 (74) 台內勞字第 281736 號

查樺○興業股份有限公司宣佈停工經協調後未復工，且如對於勞工未有適當處理或安排，勞工可依勞動基準法第十四條第一項第六款規定不經預告終止契約，同條第四項並規定準用第十七條規定請求雇主發給資遣費，如拒不發給，主管機關得依本法第七十八條之規定移送法院處理。

### 勞雇雙方基於業務需要，可否約定較勞動基準法為長之預告期間疑義

行政院勞工委員會 88 年 02 月 19 日 (88) 台勞資二字第 006099 號

查勞動基準法第十五條第二項規定：「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」，該規定為勞動條件最低標準。基此如勞資雙方約定勞工離職需有較勞動基準法為長之預告期間，係較勞動基準法為低之勞動條件，該部份約定無效，無效部份，以勞動基準法之規定取代。至於雇主預告之義務，應依同法第十六條之規定，如有約定較長之預告期間，係優於法令，自可從其約定。

### 關於勞工符合自請退休要件時，雇主可否要求勞工於卅日前提出申請疑義

行政院勞工委員會 78 年 05 月 08 日 (78) 台勞動三字第 10825 號

勞動基準法第十五條第二項規定：「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。」本案符合勞動基準法第五十三條規定自請退休時，雇主自可要求勞工依上開規定預告終止契約。

### 勞資雙方對他方終止勞動契約之預告期間，應包括各種假期在內

行政院勞工委員會 76 年 11 月 09 日臺勞資字第 6578 號

勞動基準法第十五條第二項規定：「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。」該預告期間應包括各種假期在內。

### 勞工未經預告終止契約，屬違約行為

內政部 76 年 07 月 07 日 (76) 台內勞字第 513747 號

- 一、雇主不得於工作規則內片面規定勞工於終止勞動契約時，未依勞動基準法第十五條規定預告雇主，致使公司遭受損失者，勞工應負損害賠償責任。
- 二、勞動基準法第十五條第二項規定：「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。」勞工未依上開規定預告雇主終止契約，係屬違約行為，事業單位得依民法等有關規定辦理。

### 勞工未依勞動基準法第十五條第二項規定預告雇主，可否要求雇主發給服務證明書疑義

內政部 75 年 11 月 04 日 (75) 台內勞字第 447854 號

查勞動基準法第十九條規定，「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」本案勞工雖未依勞動基準法第十五條第二項規定預告雇主終止契約，惟勞資雙方既已終止勞動契約，自應依前開規定，發給服務證明書。

### 不定期契約勞工違反勞基法第十六條第一項之處理

內政部 74 年 10 月 03 日 (74) 台內勞字第 342686 號

「查勞動基準法第十五條第二項規定：「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」。此項規定僅係指預告期間之準用，而非指預告行為之準用。該法既未對第十五條第二項之預告行為予以處罰，主管機關自不得準用第七十九條

規定予以處罰」。

### 勞動基準法第 16 條第 2 項規定所謂「每星期不得超過二日之工作時間」之定義

行政院勞工委員會 95 年 10 月 17 日勞資 2 字第 0950105136 號

核釋勞動基準法第十六條第二項規定：「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。」所謂「每星期不得超過二日之工作時間」，係指每「七日」中勞工得請假二日外出另謀工作；至於預告期間剩餘日數不足一星期者，因仍在另一個「七日」之內，故依法勞工仍有請假二日外出謀職之權利，惟如剩餘日數只剩一日，則勞工只能再請一日謀職假。

### 雇主於歇業、清算或宣告破產預告期間發給工資及資遣費，非屬本於勞動契約所積欠之工資，故不得墊償積欠工資墊償基金

行政院勞工委員會 89 年 08 月 25 日 (89) 台勞動 2 字第 0035346 號

預告期間工資非屬積欠工資墊償基金之墊償範圍。勞工申請積欠工資墊償基金墊償雇主於歇業、清算或宣告破產前 6 個月內所積欠之工資，以本於勞動契約所積欠之工資為限，且雇主需已依法繳交積欠工資墊償基金，勞工始能獲得墊償。預告期間工資及資遣費係終止勞動契約後，雇主依勞動基準法第 16 條、第 17 條規定所發給者，非屬前開墊償範圍，依法不予墊償。

### 關於停工期間可否辦理留職停薪之疑義

行政院勞工委員會 88 年 08 月 19 日 (88) 台勞動 2 字第 0035940 號

依貴單位來函所述，其停工事由不可歸責於勞工，是以貴單位如有勞動基準法第十一條所稱「業務緊縮」或「不可抗力暫停工作在一個月以上」之情事，得依此終止勞動契約，並應依同法第十六條及第十七條給予預告期間並發給資遣費。惟事業單位如無意依上述事由終止勞動契約，則僱傭關係繼續存在，不可單方面強制勞工辦理留職停薪。

### 雇主未於規定期間告資遣，可否請求補發預告期間工資

行政院勞工委員會 88 年 07 月 23 日 (88) 台勞資 2 字第 0032329 號

依勞動基準法第十六條第三項：「雇主未依第一項規定期間預告而終止勞動契約者，應給付預告期間之工資」之規定，雇主如已依法預告，即無再發預告工資問題，亦即勞工於雇主依法預告期間內提供勞務應得之工資外，無權再請求發給預告期間工資，核先敘明。至來函所，雇主預告之預告期間未足法定之三十日，其不足日數，雇主自應發給該不足日數之預告工資。

### 定期契約工，於適用勞動基準法後其工作年資得否併計疑義

行政院勞工委員會 87 年 05 月 02 日 (87) 台勞資 2 字第 017756 號

- 一、復貴會八十七年四月十六日八七庶○字第八六〇一一一四號函及依行政院人事行政局八十七年四月二十九日八七局企字第〇〇八八四五號函所轉同函辦理。
- 二、查勞動基準法第八十四條之二規定，勞工之工作年資自受僱之日起算，故如勞工受僱於同一事業單位之事實狀態，自適用該法前延續不斷至適用該法後，其於適用該法前項工作年資，應合併計算。至適用勞動基準法前之工作年資，其退休金給付標準，若無法令可資適用，亦無自訂之規定時，則由勞雇雙方協商決定之。
- 三、另貴會於適用勞動基準法前所僱用之定期契約工，其所從事之工作，如確為「有繼續性之工作」，於適用該法之後，依同法第九條第一項之規定，應為不定期契約；嗣後雇主如欲終止勞動契約，仍應依該法第十一、十二、十六、十七、五十四及

五十五條等相關規定辦理。

### 有關勞動基準法第十七條規定之資遣費請求權時效疑義

行政院勞工委員會 84 年 09 月 27 日 (84) 台勞資 2 字第 134376 號

查勞動基準法第十七條規定，雇主依同法第十六條規定終止勞動契約時，應發給勞工資遣費，至其請求權消滅時效期間，該法雖無明文規定，惟仍應適用民法第一百二十五條一般消滅時效期間之規定，因十五年間不行使而消滅。

### 勞工於終止契約預告期間請假另謀工作，不得扣發全勤獎金

行政院勞工委員會 77 年 04 月 02 日 (77) 台勞動 2 字第 05189 號

勞工依勞動基準法第十六條第二項規定，請假外出另謀工作，請假期間工資照給，依勞工請假規則第八條、第九條規定，雇主不得扣發全勤獎金。

### 雇主解僱工作未滿三個月之勞工仍應發給資遣費

內政部 75 年 12 月 29 日 (75) 勞司發字第 12931 號

關於勞工於廠礦工作未滿三個月，雇主終止勞動契約時應否預告，依現行勞動基準法第十六條，並無規定；至於是否發給資遣費乙節，同法第十七條第一項第二款規定工作未滿一年者，以比例計給資遣費。

### 預告工資以平均工資標準計給

內政部 75 年 07 月 03 日 (75) 台內勞字第 419200 號

雇主依勞動基準法第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約時，應依同法第十六條第一項之規定期間預告勞工。若未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，該預告期間工資可依平均工資標準計給。

### 選擇適用新制勞工，其適用新制前之工作年資給與計算規定（原行政院勞工委員會 94.03.21 勞動 4 字第 0940013665 號函，自即日起不予適用）

行政院勞工委員會 94 年 06 月 30 日勞動 4 字第 0940036502 號

- 一、依勞工退休金條例第 11 條第 1 項規定，勞工選擇適用該條例之退休金制度（新制）者，其適用該條例前之工作年資，應予保留。勞工之保留年資提前結清者，依該條第 3 項之規定，其給與標準依勞動基準法第 55 條規定計給。保留年資未提前結清者，依該條第 2 項規定，嗣後勞工終止勞動契約時，如符合退休要件，其保留年資之退休金，依勞動基準法第 55 條規定計給；勞工未符合退休條件而資遣者，其保留年資之資遣費，依勞動基準法第 17 條規定計給。
- 二、本會（行政院勞工委員會）94 年 3 月 21 日勞動 4 字第 0940013665 號函，自即日起廢止。

### 說明勞工安全衛生法第十三條之疑義

行政院勞工委員會 89 年 03 月 06 日 (89) 台勞資 2 字第 0006808 號

- 一、台端八十九年二月十四日函悉。
- 二、台端來函所詢問問題，答復如次：
  - （一）依勞工安全衛生法第十三條規定：「健康檢查發現勞工因職業原因致不能適應原有工作者，除予醫療外，並應變更其作業場所，更換其工作，縮短其工作時間及為其他適當措施。」事業單位如確有違反該規定之情事，行政機關得依法予以裁量處罰；另如雇主所提供之工作物料、器具或工作環境對勞工

安全、健康有危害之虞時，且通知雇主改善無效果，勞工得依勞動基準法第十四條第一項第三款規定，不經預告終止勞動契約，並請求雇主依同法第十七條規定給付資遣費。

- (二) 依內政部主管勞工事務時期，於七十四年九月五日以(74)台內勞字第三二八四三三號函釋雇主如確有調動勞工工作必要，應依調動五原則辦理(如附件)，至雇主調動勞工工作是否有違上開調動原則仍應就個案事實，及雇主之調動是否涉及權利濫用，致勞工權益受損而為認定。如調動勞工工作係另本於既定懲戒規定所為之懲戒，且其懲戒事由有明確具體客觀事實者，另依個案處理。

三、雇主如確有違反勞工法令之情事，台端可逕向工作所在地勞工行政機關申訴，較為便捷。

### 關於依社會救助法以工代賑僱用之臨時清潔工終止契約時應否發放資遣費一案

行政院勞工委員會 87 年 09 月 09 日 (87) 台勞動三字第 035666 號

- 一、復貴處八十七年八月十日八七勞二字第一九五三號函。
- 二、查公務機關之清潔隊員已自八十七年七月一日起適用勞動基準法，以工代賑僱用之人員從事之工作如與清潔隊員相同，亦應適用該法，如依該法第十一條規定終止契約應依第十七條規定發給資遣費。

### 部分工時工作者資遣費、退休金之計算疑義

行政院勞工委員會 83 年 09 月 18 日 (83) 台勞動三字第 89227 號

勞工如受僱於適用勞動基準法之事業單位，工作時間雖較該事業單位之全時工作者為短，但有關資遣費、退休金之計算，仍應依勞動基準法第二條、第十七條，第五十五條及其施行細則第八條、第二十八條規定辦理。

### 勞工年滿六十歲因換駕照問題及公司轉讓改組欲終止勞動契約，應如何處理疑義

行政院勞工委員會 80 年 08 月 30 日 (80) 臺勞動三字第 0527 號

適用勞動基準法事業單位與勞工終止勞動契約時，對於合乎該法第五十四條強制退休要件之勞工，雇主應依法予以辦理退休，不得以資遣方式辦理。貴公司對於勞工年滿六十歲因換駕照問題及公司轉讓改組欲終止勞動契約，應依上開規定辦理。至於事業單位改組或轉讓，新公司不擬續用舊公司員工，依勞動基準法第二十條規定，業者應依該法第十七條發給勞工資遣費，如勞工屆滿六十歲應發給退休金。

### 事業單位歇業停工，勞工請求資方發給優於勞基法規定之資遣費發生爭議如何處理

行政院勞工委員會 77 年 04 月 09 日 (77) 台勞資三字第 06624 號

關於資遣費之發放標準，勞動基準法第十七條已有明文規定：惟勞資雙方若事先已於勞動契約或團體協約明確約定，優於法令規定之標準，自應從其約定辦理。否則資方若依勞動基準法令規定辦理資遣，發放資遣費，於法並無不合。本案係屬權利事項爭議，若經協調無效，可請其循司法途徑解決。

### 勞工每日工作四小時因業務需要改為八小時其工作四小時之年資如何處理疑義

行政院勞工委員會 77 年 01 月 15 日 (77) 台勞動三字第 11171 號

勞工原為每日工作四小時，其後因業務需要改為每日八小時，於計發退休金或資遣費時，其工作年資應自受僱日起算，屬於每日工作四小時以內之工作年資，按退休或資遣時之

平均工資半數計算；屬於每日工作超過四小時之工作年資，按退休或資遣時之平均工資全數計算。惟事業單位所訂標準優於上開規定者，可從其規定。

### 永○廠廠房土地被徵收而致停工，勞工資遣費仍應依法發給

內政部 76 年 03 月 25 日 (76) 台內勞字第 482215 號

本案永○工廠因中平大橋引道興建拓寬工程，廠房土地被徵收而致停工，對於勞工資遣費仍應依勞動基準法之規定發給；至於政府依法徵收土地之補償費，依土地法有關規定辦理。

### 勞雇雙方所簽自願拋棄退休金、資遣費請求權者，其約定無效

內政部 74 年 01 月 17 日 (74) 台內勞字第 283853 號

查依民法第七十一條規定「法律行為違反強制或禁止之規定者，無效。」遠東航空公司勞雇雙方所簽自願拋棄退休金，資遣費請求權，已違反勞動基準法第二及第六章規定自屬無效。

### 勞動契約經徵得勞工同意，可約定最低服務年限及違約賠償條款，但仍應符合誠信原則；若勞工未達約定服務年限離職係屬雇主經營風險所致，或非可歸責勞工之事由者，自無違約

行政院勞工委員會 98 年 04 月 08 日勞資 2 字第 0980125392 號

- 一、依本會 83 年 8 月 10 日台(83)勞資二字第 58938 號函釋，勞動契約為私法上之契約，因當事人間之意思表示一致而成立。因之事業單位若基於企業經營之需要，經徵得勞工同意，於勞動契約中為服務年限及違約賠償之約定，尚無不可，惟該項約定仍應符合誠信原則及民法相關規定。另尚違約賠償條款與維持企業秩序之客觀目的欠缺合理關聯，或勞工違反服務年限規定與雇主實際所受損害顯不相當，即有濫權之疑慮。
- 二、有關勞工未達約定服務年限離職，係屬雇主經營風險所致，或非可歸責勞工之事由者，自無違約。

### 勞動基準法第 19 條規定「勞動契約終止時，勞工請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」係屬強制規定，違反者並可處以罰鍰

行政院勞工委員會 86 年 04 月 14 日 (86) 台勞資二字第 015061 號

- 一、台端八十六年三月二十日函悉。
- 二、查服務證明書係用以證明勞工於事業單位之工作經驗及職位待遇等事項，關係勞工權益甚鉅。故勞動基準法第十九條規定「勞動契約終止時，勞工請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」係屬強制規定，違反者並可處以罰鍰。本條所稱之「勞動契約終止時」，自應包含「勞動契約終止之後」，因此台端如有在該公司服務之事實，○○精機廠股份有限公司尚無理由，以法無明文規定，拒絕開立台端之服務證明書。

### 關於事業單位於勞動契約中約定服務年限及違約賠償是否適法之疑義

行政院勞工委員會 83 年 08 月 10 日 (83) 台勞資二字第 58938 號

查勞動契約為私法上之契約，因當事人間之意思表示一致而成立。因之事業單位若基於企業經營之需要，經徵得勞工同意，於勞動契約中為服務年限及違約賠償之約定，尚無不可，惟該項約定仍應符合誠信原則及民法相關規定。

**關於勞動契約終止時，勞工請求發給服務證明書疑義**

行政院勞工委員會 83 年 04 月 18 日 (83) 台勞資二字第 25578 號

勞動基準法第十九條規定：「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。」至於服務證明書之內涵，法無明文規定。惟應以記載有關勞工在事業單位內所擔任之職務、工作性質、工作年資及工資為主。

**勞工未依勞動基準法第十五條第二項規定預告雇主，可否要求雇主發給服務證明書疑義**

內政部 75 年 11 月 04 日 (75) 台內勞字第 447854 號

查勞動基準法第十九條規定，「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」本案勞工雖未依勞動基準法第十五條第二項規定預告雇主終止契約，惟勞資雙方既已終止勞動契約，自應依前開規定，發給服務證明書。

**雇主不得逕行片面終止勞動契約**

行政院勞工委員會 92 年 09 月 03 日勞資二字第 0920047979 號

- 一、查適用勞動基準法之行業，雇主非有該法第十一條、第十二條第一項各款或第十三條但書規定之事由，不得逕行片面終止勞動契約，合先敘明。兩公司合併時，合併存續之公司如無上開得終止契約之事由，自不能以「合併」為由，終止勞動契約。
- 二、另有關勞動基準法第二十條及企業併購法第十六條規定中所稱「新舊雇主商定留用之勞工」一節，按事業單位進行合併時，存續公司須考量是將被併購公司之勞工全數或部分納入其事業單位；而就被併購公司之勞工而言，渠等之勞動關係及勞務受領主體將有所變動，故上開二法均賦予新舊雇主商定留用權，以商定是否留用被併購公司之勞工。同時為保障該等隨同移轉勞工之權益，該二法亦明文規定，被留用勞工之工作年資應由新雇主繼續予以承認。

**勞動基準法第二十條，事業單位改組轉讓疑義**

行政院勞工委員會 88 年 03 月 10 日 (88) 台勞資二字第 010208 號

本案依經濟部八十八年元月二十五日 (八八) 商字第八八二〇〇一四八號函示：「按外國公司之資產、負債及其業務因合併由另一外國公司概括承受之法理，得由合併後存續之外國公司逕行將代表人辦事處撤銷報備或撤回外國分公司之認許」如案內在台代表人辦事處因公司合併而撤銷後，其員工轉而繼續於存續之在台分公司工作，則該公司之前後工作年資應合併計算，並由該分公司承認。

**勞工工作年資之計算**

行政院勞工委員會 91 年 04 月 24 日勞資二字第 0910018392 號

- 一、按企業併購法第十六條第三項規定：「留用勞工於併購前在消滅公司、讓與公司或被分割公司之工作年資，併購後存續公司、新設公司或受讓公司應予以承認。」另依現行勞動基準法規定，公司間進行合併（含吸收合併、新設合併）而原公司應予消滅者，屬勞動基準法第二十條所稱之「轉讓」；惟若公司間進行財產收購或分割，而原公司並未消滅者，並不適用該法第二十條之規定，故未留用勞工及未同意留用之勞工於新雇主間並未建立僱傭關係，舊雇主仍應負原勞動契約有關該勞工資遺或給付退休金之責任。準此，為保障公司併購後受留用勞工之權益，揆諸企業併購法第十六條第三項之立法意旨，乃爰引勞動基準法第二十條之規定，企業如因進行併購而留用勞工之工作年資應由併購後之存續公司、新設公司、受讓公司予以承認。
- 二、另，有關勞工工作年資計算，應指受同意雇主於同一事業單位調動之工作年資為限。

又勞工如受雇主轉僱至另一事業單位者，因已非屬同一事業單位，本於勞務專屬性原則，應先徵得勞工之同意，並就適用本法之事業單位所服務之工作年資部分辦理結清或合併計算明確約定之。惟事業單位如有優於上開規定者，從其規定。是以，企業併購時有關留用員工之年資問題，若係屬上開法令規定之併購（合併、收購及分割）情事，則留用員工之工作年資自應由存續公司、新設公司或受讓公司予以承認；惟若企業成立另一新公司，致原事業單位有勞基法第十一條第一項第一款歇業或轉讓之情事者，原雇主自應依法予以資遣。所詢原雇主如係依勞基法第十一條規定之法定事由終止勞動契約給付資遣費，現行結清工作年資，再由新雇主重新僱用，係為原勞動契約之消滅，另一契約之成立，應無企業併購法第十六條第三項之適用範圍。

**關於事業單位將部份資產、設備售予他公司，是否即屬勞動基準法第二十條所稱之「改組或轉讓」疑義**

行政院勞工委員會 87 年 05 月 28 日 (87) 台勞資二字第 021214 號

- 一查勞動基準法第二十條規定所稱之改組「改組或轉讓」，係指事業單位依公司之規定變更其組織型態，或其所有權（所有資產、設備）因移轉而消滅其原有之法人人格，又或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言。依貴處所述，本案寶隆國際股份有限公司僅係將其部分資產（斗六廠）售予榮成紙業股份有限公司，其原有之法人資格並未消滅，應非屬該條文所稱之改組或轉讓。
- 二、另雇主如未經勞工之同意，逕將勞工調往他公司工作，因涉勞動契約當事人之一方（雇主）或提供勞務之對象改變，勞工主張援引同法第十四條第一項第六款規定終止勞動契約，尚無不可。

**事業單位股權轉移，對舊有員工權益保障疑義**

行政院勞工委員會 80 年 12 月 10 日 (80) 臺勞資二字第 30491 號

勞動基準法第二十條所稱「事業單位改組或轉讓」，係指事業單位依公司法之規定變更其組織型態；或其所有權（所有資產、設備）因移轉而消滅其原有之法人人格；或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言。本案事業單位股份轉讓如無上述情形，則原雇主仍繼續存在，員工工作年資自應依勞動基準法第五十七條規定計算。

**事業單位變更名稱是否屬「事業單位改組或轉讓」疑義**

行政院勞工委員會 77 年 06 月 23 日 (77) 台勞資二字第 12992 號

勞動基準法第二十條所稱「事業單位改組或轉讓」，係指事業單位依公司法之規定變更其組織型態，或其所有權（所有資產、設備）因移轉而消滅其原有之法人人格；或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言。本案臺灣○○液晶數字股份有限公司股份雖曾多次轉讓，但尚屬該公司內部股份之轉讓又公司名稱變更為臺灣○○○工業股份有限公司，係屬公司章程規定事項之變更亦非屬勞動基準法所稱之「事業單位改組或轉讓」。

**公司轉讓，留用員工要求新舊業主約定由新業主繼續承認舊有年資合併計算之書面保證，並交由工會存查是否可行疑義**

內政部 74 年 05 月 29 日 (74) 臺內勞字第 816013 號

依勞動基準法第七條規定，雇主應置備勞工名卡，登記勞工到職年月日等資料，同法第二十條亦明定事業單位改組或轉讓時，新舊雇主商定留用之勞工，其工作年資應由新雇主繼續予以承認，留用員工似無需要求新舊業主出具留用勞工工作年資繼續之書面保證，交由工會存查。惟工會認有必要，自得執行工會法第五條第十四款規定任務，與新舊業主協議辦理。

### 三、工資

**修正每小時基本工資為新臺幣一百二十元、每月基本工資為二萬零八元**（原行政院勞工委員會 102.10.03 勞動 2 字第 1020132068 號公告修正）

勞動部 103 年 09 月 15 日勞動條 2 字第 1030131880 號

主旨：修正「基本工資」，並自中華民國一百零四年七月一日生效。

依據：勞動基準法第二十一條第二項。

公告事項：一、修正每小時基本工資為新臺幣一百二十元。

二、修正每月基本工資為新臺幣二萬零八元。

**伙食津貼若屬工資，雇主如未經與勞工協商合意，逕自調整工資項目給付數額，若其工資總額不變，尚無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定**

勞動部 104 年 05 月 21 日勞動條 2 字第 1040130914 號

一、復貴局 104 年 5 月 5 日中市勞動字第 1040024962 號函。

二、查勞動基準法第 22 條第 2 項規定：「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。」

三、復依勞動基準法施行細則第 7 條規定，工資（含數額、項目等）之議定、調整、計算、結算及其他津貼等事項應由勞雇雙方於勞動契約中約定，並依約履行。雇主如欲變更，應與勞工重行協商合意復始得為之。

四、有關事業單位發給勞工之「伙食津貼」是否屬工資疑義，前經本部改制前行政院勞工委員會 76 年 10 月 16 日台（76）勞動字第 3932 號函釋在案（諒悉）。來函所敘之「伙食津貼」若非屬工資，雇主如未經與勞工協商合意，逕自調高該項給與並調降本薪者，應涉違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；「伙食津貼」若屬工資者，雇主如未經與勞工協商合意，逕自調整工資項目給付之數額，自其工資總額未有變更，尚無違反該法第 22 條第 2 項規定，惟為避免或減少勞雇間之爭議，關於勞動契約內容變更，應由勞雇雙方協商合意一節，請適時向事業單位宣導。

**勞動基準法第 21 條規定之基本工資係以法定正常工作時間每 2 週工作總時數 84 小時之上限為計算基礎，若按月計酬適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作時間超過約定且經核備之正常工時者，仍應從其所約定但不低於前開基準之每月工資計給延時工資或假日出勤工資**

行政院勞工委員會 101 年 05 月 22 日勞動字第 1010131405 號

重申按月計酬適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者基本工資計算疑義，請查照。

一、查勞動基準法第 21 條規定：「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。」現行基本工資，自 101 年 1 月 1 日起，每月為 18,780 元，每小時 103 元。凡適用勞動基準法之事業單位，勞雇雙方協定之工資，不得低於上開規定，合先敘明。

二、復查，上開每月基本工資係以法定正常工作時間每 2 週工作總時數 84 小時之上限為計算基礎。雇主與適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，約定並經核備之正常工作時間如超出前開法定正常工時，則該等工作者之基本工資應按時數比例增計，並非仍以每月基本工資數額為限，迭前經本會釋示在案（諒悉）。

三、次查「按月計酬」且依法定正常工時提供勞務之全時勞工，其「平日每小時工資」時，允以每月工資（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以 30 再除以 8 核計；約定每月工資為基本工資者（現為 18,780 元），平日每小時工資依該公式推算為 78.25 元。爰適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，勞雇雙方如約定「按月計酬」且經核備之每月正常工作時數為 240 小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應

以 18,780 元加上 78.25 元乘以（240-182.66）小時之總合 23,267 元為其基準。至約定「按時計酬」者，應以 103 元乘以經核備之每月正常工作時數為其基準。嗣基本工資再有調整時，仍請參前開說明辦理。未查，「按月計酬」之前開工作者，工作時間如超過約定且經核備之正常工時，仍應從其所約定但不低於前開基準之每月工資，按前開計算方式推計「平日每小時工資額」或平日每日之工資，依同法第 24 條或第 39 條計給延時工資或假日出勤工資。

**事業單位與特殊工作者得另行約定正常工時及延長工時，但實際工作時間不得超過約定之延長工時。又事業單位應依核備之約定給予例假，並不得使勞工在該例假日工作。另雇主得依勞動基準法第 39 條規定，經徵得勞工同意於休假日工作，惟工資應加倍發給**

行政院勞工委員會 98 年 12 月 08 日勞動 2 字第 0980088616 號

一、復貴府 98 年 10 月 29 日北府勞安字第 0980918752 號函。

二、查勞動基準法第 84 條之 1 規定，旨在允許事業單位與特殊工作者得就工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，經核備等法定程序另約定之。其依前開規定就正常工時及延長工時另行約定，並經當地主管機關核備者，實際工作時間若逾所約定之延長工時者，可認違反同法第 32 條之規定。

三、另事業單位應依核備後之約定給予例假，其非因同法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該例假日工作，違反者可依違反同法第 36 條規定論處。

四、再查勞動基準法第 39 條規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作，工資應加倍發給。爰事業單位如依前開規定使勞工於休假日出勤者，尚非不可。

五、至有關工資疑義一節，請參考本會 98 年 5 月 26 日勞動 2 字第 0980013030 號函及前開說明之意旨本權責核處。

**勞動基準法第 84 條之 1 之工作者其基本工資係以法定正常工時每 2 週工作總時數 84 小時之上限為計算基礎，如約定工作時數超過此法定正常工作時數時，工作者之基本工資應按時數增給**

行政院勞工委員會 98 年 05 月 26 日勞動 2 字第 0980013030 號

一、復貴府 98 年 5 月 4 日府勞資字第 0980067832 號函。

二、查勞動基準法第 84 條之 1 規定，經中央主管機關核定公告之工作者，雇主在參考勞動基準法所定之基準且不損及勞工之健康及福祉下，得與該核定公告之工作者另行以書面約定工作時間、例假、休假、及女性夜間工作，並報請當地主管機關核備後，可不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。

三、另查勞動基準法第 21 條規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」現行基本工資為每月新臺幣（以下同）17,280 元，每小時 95 元，故凡適用勞動基準法之事業單位，勞雇雙方協定之工資，不得低於上開規定。上開月基本工資係以法定正常工時每 2 週工作總時數 84 小時之上限為計算基礎，雇主與前開工作者如約定之正常工作時間超出前開法定正常工時之時數，該等工作者之基本工資應按時數增給，並非仍以每月 17,280 元為限。

**勞動基準法第 21 條規定之基本工資係以法定正常工作時間每 2 週工作總時數 84 小時之上限為計算基礎，若按月計酬適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作時間超過約定且經核備之正常工時者，仍應從其所約定但不低於前開基準之每月工資計給延時工資或假日出勤工資**

行政院勞工委員會 101 年 05 月 22 日勞動 2 字第 1010131405 號

- 一、查勞動基準法第 21 條規定：「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。」現行基本工資，自 101 年 1 月 1 日起，每月為 18,780 元，每小時 103 元。凡適用勞動基準法之事業單位，勞雇雙方協定之工資，不得低於上開規定，合先敘明。
- 二、復查，上開每月基本工資係以法定正常工作時間每 2 週工作總時數 84 小時之上限為計算基礎。雇主與適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，約定並經核備之正常工作時間如超出前開法定正常工時，則該等工作者之基本工資應按時數比例增計，並非仍以每月基本工資數額為限，迭前經本會釋示在案（諒悉）。
- 三、次查「按月計酬」且依法定正常工時提供勞務之全時勞工，其「平日每小時工資」時，允以每月工資（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以 30 再除以 8 核計；約定每月工資為基本工資者（現為 18,780 元），平日每小時工資依該公式推算為 78.25 元。爰適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，勞雇雙方如約定「按月計酬」且經核備之每月正常工作時數為 240 小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應以 18,780 元加上 78.25 元乘以 (240-182.66) 小時之總合 23,267 元為其基準。至約定「按時計酬」者，應以 103 元乘以經核備之每月正常工作時數為其基準。嗣基本工資再有調整時，仍請參前開說明辦理。末查，「按月計酬」之前開工作者，工作時間如超過約定且經核備之正常工時，仍應從其所約定但不低於前開基準之每月工資，按前開計算方式推計「平日每小時工資額」或平日每日之工資，依同法第 24 條或第 39 條計給延時工資或假日出勤工資。

### 有關地域津貼應依其發給之性質、目的、方式及事實情形，判斷是否屬於工資範圍，計入薪資總額申報勞保投保薪資

行政院勞工委員會 95 年 06 月 12 日勞保 2 字第 0950029414 號

依行政院勞工委員會 94 年 9 月 12 日勞動 2 字第 0940051013 號書函：「查勞動基準法第 2 條規定，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。依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有『勞務之對價』及『經常性之給與』之性質而定，同法第 21 條規定略以，工資由勞雇雙方議定之，倘雇主為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，得不列入工資範圍之內。所詢地域津貼是否屬工資應依其發給之性質、目的、方式，依個案事實認定。」

### 雇主若受景氣因素影響致停工或減產經勞資雙方協議，可暫時縮減工作時間及減少工資，但每月給付工資不得低於基本工資（原行政院勞工委員會 90.07.16 台九十勞動二字第 0029826 號函自即日不予適用）（原行政院勞工委員會 96.07.24 勞動二字第 0960071719 號函自即日不予適用）

行政院勞工委員會 97 年 12 月 22 日勞動 2 字第 0970130987 號

核釋勞動基準法第二十一條第一項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，指雇主給付勞工之工資，應依勞動契約之約定發給，並不得低於基本工資。雇主若受景氣因素影響致停工或減產，經勞雇雙方協商同意，固可暫時縮減工作時間及依比例減少工資，惟為保障勞工基本生活，原約定按月計酬之全時勞工，每月給付之工資仍不得低於基本工資（數額新臺幣一萬七千二百八十元）。本會中華民國九十年七月十六日台九十勞動二字第〇〇二九八二六號函及九十六年七月二十四日勞動二字第〇九六〇〇七一七一九號函，自即日停止適用。

### 勞雇雙方不得約定於延長工時事實發生前一次向後拋棄其延長時工資請求權；至勞工延長工作時間後，勞工可個別同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，且勞雇雙方如就延時工資請求權是否經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證

行政院勞工委員會 98 年 05 月 01 日勞動 2 字第 0980011211 號

- 一、依據貴所 98 年 4 月 16 日勞中檢製字第 0981003890 號函辦理。
- 二、查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間「後」，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。勞雇雙方如就該等延時工資之請求權是否業經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證。
- 三、本案〇〇科技股份有限公司台中分公司公告：「每月（當月）的加班轉換補休，其申請期間最長延至次月底，未能於次月底完成補休之剩餘加班時數，將核發加班費」核與前開說明未合，仍請依前開說明查察，依法處理。

### 勞雇雙方可透過勞資會議就應否採用所謂「無薪休假」進行討論，惟此協議，因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，以求勞資關係和諧，保障勞工權益

行政院勞工委員會 98 年 04 月 24 日勞動 2 字第 0980070071 號

- 一、復貴府 98 年 4 月 14 日府勞資字第 0980115202 號函。
- 二、查「無薪休假」（或行政假）並非法律名詞，更非雇主得以恣為之權利。因景氣因素所造成之停工，屬可歸責於雇主之事由，工資本應依約照付。雇主如片面減少工資，即屬違法，可依法裁罰。事業單位如受景氣影響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例減少工資，以共度難關，惟對支領月薪資者，仍不得低於基本工資，以及逕自排定所謂「無薪休假」。為求勞資關係和諧，勞雇雙方可透過勞資會議，就應否採用所謂「無薪休假」進行討論，惟前開協議，因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意。
- 三、查事業單位如欲實施彈性工時、延長工時及女性夜間工作，其無工會者，非經其勞資會議之同意，均不得為之。本案請併就事業單位是否確符前開規定查明，有違法者，併請依法裁罰。

### 勞雇雙方協商同意實施無薪休假期間，雇主如有使勞工於原約定已排定免出勤之日出勤，仍應徵得勞工同意，並依法給付當日工資，且不得僅給予所謂「補休」，而未給付工資

行政院勞工委員會 98 年 04 月 08 日勞動 2 字第 0980130255 號

- 一、按勞動基準法第 22 條規定，工資應全額直接給付勞工。勞工如有提供勞務之事實，雇主自應依法給付工資。二、事業單位如受景氣影響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例減少工資，惟仍不得低於基本工資。至雇主如有使勞工於原約定已排定免出勤之日出勤，仍應徵得勞工同意，並應依法給付當日正常工作時間之工資；當日若有延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，應依勞動基準法第 24 條規定辦理。
- 三、除前開延時工資得依本會 79 年 9 月 21 日台勞動二字第 22155 號函，應勞工事後拋棄請求並協議補休外（按權利不得於事前拋棄），當日正常工作時間之工資仍應依法給付，無得拋棄工資請求而選擇補休。



四、邇來，迭有民眾申訴，部分雇主恣意變動原協商排定免出勤之期日，甚有對無法配合出勤之勞工以「曠職處分」、「列入考核」及「優先裁員」等手段相脅；勞工同意或勉為出勤時，雇主亦有僅給予所謂「補休」，未給付工資之情事者，諸此之類均與前開規定有間，亦與法理不合。為免影響勞工權益，請轉知貴轄實施所謂「無薪休假」之事業單位，確依相關規定辦理，如有違法情事者，請依法裁罰。

**勞動基準法第 50 條第 2 項規定所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前一日工作正常工作時間所得之工資。計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額為準，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準**

勞動部 103 年 10 月 07 日勞動條 2 字第 1030131931 號

核釋勞動基準法第五十條第二項規定：「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。」所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前一日工作正常工作時間所得之工資。其為計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額，作為計算產假停止工作期間之工資，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準，並自即日生效。

**依據勞動基準法第 24、39 條規定，按時計酬者勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，毋須再行加給；逾法定正常工時延時工作或於休假日出勤工作者，以約定之金額核計休假日（出勤）之工資（原行政院勞工委員會 99.12.14 勞動二字第 0990132066 號令自即日廢止）**

行政院勞工委員會 101 年 11 月 06 日勞動 2 字第 1010132874 號

核釋按時計酬者，勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，允認已給付勞動基準法第三十九條所定例假照給之工資，毋須再行加給；其逾法定正常工時延時工作或於休假日出勤工作者，應以前開約定之金額核計同法第二十四條之延時工資及第三十九條休假日（出勤）之工資。

按日計酬者約定之日薪，於法定正常工作時間內，仍不得低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額。至有關延時工資、休假日出勤加給工資之計算，依前開按時計酬者之核計規定辦理。

本解釋令自即日生效。

另本會九十九年十二月十四日勞動二字第○九九○一三二○六六號令，自即日廢止。

**勞工資遣費債權經訴訟判決確定，向主管機關申請歇業事實認定，是否仍應經主管機關協調或調解之疑義**

行政院勞工委員會 95 年 12 月 18 日勞資 3 字第 0950050159 號函

勞資爭議案件勞工當事人之資遣費債權雖經訴訟判決確定，如欲向地方勞工行政主管機關申請歇業事實認定，仍應依「地方主管機關核發辦理事業單位歇業事實之證明文件應行注意事項」第 2 條規定，經主管機關調解或協調後，方得辦理核發歇業事實認定文件之程序。

**工資可否包括膳宿等實物**

行政院勞工委員會 87 年 04 月 13 日 (87) 台勞動二字第 014421 號

凡受僱於適用勞動基準法事業單位之勞工，依該法第二十一條第一項規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。至於工資之給付，該法第二十二條規定以法定通用

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。基於，雇主提供勞工之膳宿、水電費用等均得約定為工資之一部分，連同以法定通用貨幣給付之部分，若不低於基本工資，應屬合法。

**關於員工全月出勤惟因作業疏忽被扣生產獎金以致工資低於基本工資，是否違法疑義**

行政院勞工委員會 82 年 11 月 16 日 (82) 台勞動二字第 62018 號

一、依勞動基準法第二十一條第一項規定，工資由勞雇雙方議定之，故事業單位發給勞工之各項獎金如屬該法第二條第三款所稱之工資，其發放要件、發放標準及數額自可由勞雇雙方協議定之，惟勞工於正常工作時間內所得之工資總額仍不得低於基本工資。

二、另查勞動基準法第二十二條第二項規定「工資應全額直接給付勞工」，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。

**普通傷病假，折半發給之工資是否包括按工作噸量發給之獎金**

行政院勞工委員會 80 年 09 月 18 日 (80) 台勞動二字第 24021 號

勞動基準法第二條第三款工資定義係指勞工因工作而獲得之報酬，又同法第二十一條第一項規定「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」本案依勞工裝卸之工作噸量發給之獎金，應屬上開定義所稱之工資；至於如何發給自依該法第二十一條規定辦理。

**民事訴訟法第 511、514、521 條、積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第 9 條等規定參照，民事訴訟法修正後確定支付命令，固無既判力，惟依記載應足以表彰債權存在並具執行力，故仍符合該辦法第 9 條債權證明文件之文義（原行政院勞工委員會 86.05.20 台 (86) 勞動 2 字第 020951 號函自即日停止適用）**

勞動部 104 年 07 月 20 日勞動條 2 字第 1040131426 號

一、復貴局 104 年 6 月 30 日保普墊字第 10460096070 號函。

二、查 104 年 7 月 1 日民事訴訟法修正公布前，第 521 條第 1 項規定：「債務人對於支付命令未於法定期間合法提出異議者，支付命令與確定判決有同一之效力。」；該法 104 年 7 月 1 日修正公布後，第 521 條第 1 項規定：「債務人對於支付命令未於法定期間合法提出異議者，支付命令得為執行名義。」。基此，修正後未於法定期間合法提出異議之確定支付命令，僅有執行力而無既判力；亦即確定支付命令為強制執行法第 4 條第 1 項之執行名義，但無與確定判決具有同一之效力。

三、次按「支付命令之聲請，應表明下列各款事項：一、當事人及法定代理人。二、請求之標的及其數量。三、請求之原因事實。其有對待給付者，已履行之情形。…五、法院。」、「支付命令，應記載下列各款事項：一、第 511 條第 1 項第 1 款至第 3 款、第 5 款所定事項。」為民事訴訟法第 511 條第 1 項第 1 款至第 3 款、第 5 款及第 514 條第 1 項第 1 款所明定。爰支付命令應載有請求權人之債權金額及請求原因事實等事項。

四、再查積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第 9 條第 1 項規定略以：「雇主有歇業、清算或宣告破產之情事，勞工請求墊償時，應檢附雇主積欠工資、退休金或資遣費之債權證明文件；…。」所稱債權證明文件，依其文義，係指足以證明債權存在之文件，且法律條文並未限定應為確定判決或與確定判決具有同一效力者，則修正後之確定支付命令，固無既判力，惟依其記載應足以表彰債權之存在並具執行力，仍

符合該辦法第 9 條債權證明文件之文義。

五、本部改制前行政院勞工委員會 86 年 5 月 20 日台(86)勞動 2 字第 020951 號函自即日停止適用。

### 雇主應發給計件勞工假日工資

行政院勞工委員會 76 年 11 月 19 日(76)台勞動字第 6664 號

勞動基準法第卅六條規定「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」。第三十七條規定「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」。故凡適用該法之各事業單位受僱勞工，不論是否屬於計件或計日工人，均應享有上開法定權利。又第卅六條所定之例假，第卅七條所定之休假，工資應由雇主照給為該法第卅九條所明定，故事業單位應依法發給其所僱計件工例假日及休假日之工資。

### 選舉日若為勞資雙方議定之無薪休假日，是否應給薪疑義

行政院勞工委員會 91 年 04 月 29 日(91)台勞動二字第 0910020730 號

本會依勞動基準法第三十九條規定，指定「公職人員選舉罷免投票日」具投票權且該日原屬工作日之勞工應休假，係為便於該等勞工行使投票權，且依同法第三十九條規定，該等勞工當日工資應由雇主照給。基上，當日原非屬工作日之勞工或無投票權者，除勞雇雙方另有約定外，尚不得援引上開規定請求給假及照給工資。

### 事業單位實施週休二日，雇主可否因勞工連續請事假十四日拒絕給付週休二日之工資或僅給予每週之例假日工資

行政院勞工委員會 88 年 10 月 19 日(88)台勞動二字第 0044478 號

一、復貴府八十八年十月二日八八北府勞一字第三七四六三二號函。  
二、勞動基準法第三十六條規定「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」該法第三十九條復規定「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。」故週休二日之例假日工資仍應照給。  
三、另查依勞動基準法施行細則第七條規定，工作時間、休息、休假、例假、請假及換班制有關事項及工資之議定、調整等事項，應於勞動契約中約定。案內事業單位實施週休二日，其中一日之工資可否不發，應視勞資雙方所為工資、工時之約定而定。

### 雇主若受景氣因素影響致停工或減產經勞資雙方協議，可暫時縮減工作時間及減少工資，但每月給付工資不得低於基本工資（原行政院勞工委員會 90.07.16 台九十勞動二字第 0029826 號函自即日不予適用）（原行政院勞工委員會 96.07.24 勞動二字第 0960071719 號函自即日不予適用）

行政院勞工委員會 97 年 12 月 22 日勞動 2 字第 0970130987 號令

核釋勞動基準法第二十一條第一項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，指雇主給付勞工之工資，應依勞動契約之約定發給，並不得低於基本工資。雇主若受景氣因素影響致停工或減產，經勞雇雙方協商同意，固可暫時縮減工作時間及依比例減少工資，惟為保障勞工基本生活，原約定按月計酬之全時勞工，每月給付之工資仍不得低於基本工資。本會中華民國九十年七月十六日台九十勞動二字第〇〇二九八二六號函及九十六年七月二十四日勞動二字第〇九六〇〇七一七一九號函，自即日停止適用。

### 免除勞工之兼任主管職務，原有職務加給得予停發

內政部 74 年 05 月 24 日(74)台內勞字第 316877 號函

事業單位因經營政策變更、組織縮小或合併，免除勞工之兼任主管職務，原有職務加給得予停發，惟其職級如因而降低應依原訂勞動契約規定，或經勞工之同意。

### 工資可否包括膳宿等實物

行政院勞工委員會 87 年 04 月 13 日(87)台勞動二字第 014421 號函

凡受僱於適用勞動基準法事業單位之勞工，依該法第二十一條第一項規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。至於工資之給付，該法第二十二條規定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。基上，雇主提供勞工之膳宿、水電費用等均得約定為工資之一部分，連同以法定通用貨幣給付之部分，若不低於基本工資，應屬合法。

### 奉派至國外或大陸之子公司工作，發生資方積欠勞工工資情事，國內之行政機關管轄權疑義

行政院勞工委員會 86 年 01 月 27 日(86)台勞動二字第 000089 號函

查勞動契約為諾成契約，勞資雙方意思表示一致契約即成立，其契約內容（薪資給付方式、工作地點、勞務提供對象等）可由雙方約定之。另母公司與子公司為個別權利義務主體，若該勞工係基於借調關係，由母公司調往子公司工作，勞雇關係仍存在於母公司。若非基於借調關係，而係與母公司合意終止原約，再與子公司成立新的契約，則屬另一勞動契約之履行。準此，勞工奉派至國外或大陸子公司工作，若係基於借調關係，而資方有積欠工資情事，主管機關自可依法處理；若母公司僅代為招募，其勞雇關係存在於子公司時，其在國外或大陸服務期間發生未獲工資爭議，因涉及涉外民事法律適用法、台灣地區與大陸地區人民關係條例或國內法域所不及之事實，而非主管機關行政權所能及。

### 關於員工全月出勤惟因作業疏忽被扣生產獎金以致工資低於基本工資，是否違法疑義

行政院勞工委員會 82 年 11 月 16 日(82)台勞動二字第 62018 號函

一、依勞動基準法第二十一條第一項規定，工資由勞雇雙方議定之，故事業單位發給勞工之各項獎金如屬該法第二條第三款所稱之工資，其發放要件、發放標準及數額自可由勞雇雙方協議定之，惟勞工於正常工作時間內所得之工資總額仍不得低於基本工資。  
二、另查勞動基準法第二十二條第二項規定「工資應全額直接給付勞工」，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。

### 勞工搭乘交通車未支領該項津貼於退休時該項津貼不併入平均工資計算

行政院勞工委員會 77 年 12 月 28 日(77)台勞動二字第 29617 號函

依勞動基準法第二條第三款工資定義略以「……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……」及同法第二十二條第一項規定略以「……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」，故事業單位提供接送之交通車，非屬上開規定之實物給付，未支領該項津貼之勞工，於退休時該項津貼無併入平均工資計算之規定。

### 事業單位於勞工事假期間另扣一日工資得處罰鍰

行政院勞工委員會 76 年 09 月 30 日 (76) 台勞動字第 3119 號函

事業單位於勞工事假期間除不給工資外另扣一日工資、係違反勞工請假規則及勞動基準法第二十二條工資應全額直接給付勞工之規定，得依該法第七十九條第一款處以罰鍰。

### 勞動基準法第 24、30、30-1 條規定參照，部分工時勞工，每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時部分，認屬延長工作時間，雇主應依上述規定加給延長工作時間工資

勞動部 103 年 11 月 05 日勞動條 3 字第 1030028069 號函

- 一、復貴府 103 年 10 月 15 日府勞社資字第 1030219928 號函。
- 二、查依勞動基準法第 30 條規定，勞工正常工時每日不得超過 8 小時，每二週工作總時數不得超過 84 小時。又經中央主管機關指定為勞動基準法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 的行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得依前開規定實施 2 週、8 週或 4 週彈性工時。
- 三、次查勞動基準法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定制定時，係以每日正常工作時間 8 小時，兩週工作總時數 84 小時之全時工作勞工為規範對象，旨在使工時集中運用，減少勞工出勤次數，並減少企業排班問題；至部分工時勞工之工作時間，相較於全時工作勞工已有相當程度縮減，依勞動基準法第 30 條第 1 項規定，已足使雇主彈性安排勞工之出勤模式，爰部分工時勞工無得適用前開彈性工時規定。
- 四、綜上，部分工時勞工，其每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時之部分，認屬延長工作時間，雇主應依勞動基準法第 24 條規定加給延長工作時間工資；其未依規定辦理者，應認涉違反該條規定。

### 「平日每小時工資額」不因調整基本工資變動

行政院勞工委員會 96 年 08 月 07 日勞動 2 字第 0960130677 號函

按月計酬之勞工於逾法定正常工時之時段延長工時，應依勞動基準法第 24 條規定計給延時工資；其據以核計延時工資之「平日每小時工資額」究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。原約定月薪給付總額相當於 240 小時者（即「平日每小時工資額」係以月薪總額除以 30 再除以 8 核計者），除勞資雙方重行約定者外，其「平日每小時工資額」仍可依據原公式推算（如月薪為 17280 元者即為 72 元），不因按時發布之基本工資調升至 95 元而當然變動。

### 公營事業單位員工之加班費計算

行政院勞工委員會 87 年 06 月 06 日 (87) 台勞動二字第 020940 號函

關於適用勞動基準法之公營事業單位，「純勞工」之加班費應以該法第二十四條規定標準發給，計算加班費之工資應依該法第二條第三款工資定義辦理；「公務員兼具勞工身分者」之加班費，依勞動基準法第八十四條後段但書規定，亦應依該法第二十四條規定標準發給。惟計算加班費之工資，應依該法第八十四條前段規定適用公務員法令之薪資定義辦理。

### 事業單位實施五天工作制，勞工於休息日工作，該日工時逾四小時以上部分之工資計給疑義

行政院勞工委員會 86 年 04 月 17 日 (86) 台勞動二字第 014175 號函

查事業單位實施五天工作制，勞工於勞雇雙方協定之休息日工作，該日工時以延時工作計算，其工資之發給應依勞動基準法第二十四條規定辦理，至於該日工時逾四小時以上部分，因該法未予明定，可由勞資雙方協商。惟不得低於前開規定，前經本會八十年八

月十二日台 (80) 勞動二字第 20444 號函釋在案。所謂「不得低於前開規定」，因勞動基準法第二十四條規定，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；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，故延長工時逾四小時以上部分，勞雇雙方之約定應不得低於按平日每小時工資額加給三分之二以上。

### 勞工於假日工作時，除發給當日工資外，應再加發一日工資

行政院勞工委員會 83 年 02 月 21 日台八十三勞動一字第 102498 號函

勞動基準法第三十九條及第四十條規定，勞工於假日工作時，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指當日工資照給外，再加發一日工資。此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第三十二條延長每日工資應依第二十四條按平日每小時工資額加或加倍發給工資之規定不同。

### 公務員兼具勞工身分者之延長工時工資可否依勞動基準法第二十四條規定計給

行政院勞工委員會 82 年 05 月 04 日 (82) 台勞動二字第 24058 號函

查勞動基準法第八十四條後段但書規定：「但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」復依同法施行細則第五十條後段規定：「所稱其他所定勞動條件，係指……加班費而言。」故公務員兼具勞工身分者之延長工時工資加給標準，應依勞動基準法第二十四條規定辦理。

### 雇主強制勞工於下班後參加與業務頗具關連性之教育訓練，勞工可否請領延時工資疑義

行政院勞工委員會 81 年 01 月 06 日 (81) 台勞動二字第 33866 號函

雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第二十四條規定計給勞工延長工時工資。

### 事業單位實施五天工作制，勞工於休息日工作，是日工資應如何計給（原內政部 74.12.21 (74) 台內勞字第 371678 號函不予適用）

行政院勞工委員會 80 年 08 月 12 日 (80) 台勞動二字第 20444 號函

全文內容：事業單位依勞動基準法第三十條第二項實施五天工作制，勞工於勞雇雙方協定之休息日工作，該日工時以延時工作計算，發給工資，內政部業以 75.07.10 (75) 台內勞字第 405235 號函釋在案；故該日工資之發給應依勞動基準法第二十四條規定辦理。至於在該日工時逾四小時以上部分，工資應如何計給，於該法未明定，可由勞資雙方自行協商。惟不得低於前開規定。

### 行政院勞工委員會核釋「勞工於國定假日適逢例假或翌日補假照常工作，未達或超過 8 小時工資如何加給」之疑義

行政院勞工委員會 77 年 03 月 01 日台七十七勞動二字第 03458 號函

關於勞工於國定假日適逢例假或翌日補假照常工作，未達八小時及超過八小時工資如何加給疑義，依內政部 75.09.16 台內勞字第 434652 號函釋，即除當日公資照給外，於正常工作時間以內工作者再加發一日工資所得，延長工作時間者，延時工資依同法第二十四條規定辦理。

### 因天然災害而延長工時，工資應加倍發給並予適當休息

行政院勞工委員會 76 年 10 月 16 日 (76) 台勞動字第 3928 號函

天然災害發生時，停止辦公通報及起訖時間，應以事業單位所在地政府首長發布之通報為依據，如經宣佈停止工作或勞工確因居住地發生災害無法到工者，工資應如何發給，可由勞資雙方自行協商。但因天災，必須於正常工作時間以外工作者，依勞動基準法第二十四條及三十二條規定，工資應按平日每小時工資額加倍發給之，並應於事後補給勞工適當之休息。上述有關事項，應列入工作規則中，報請主管機關核備，並公開揭示之。

### 勞工出差超過正常工時應發給延時工資

內政部 75 年 11 月 03 日 (75) 台內勞字第 451501 號函

全文內容：勞工奉命出差，其工作時間已超過平時工作時間，並有正當理由證明者，勞工得依勞動基準法第二十四條規定要求雇主給予延長工作時間工資。

### 假日工作之工資計算

內政部 75 年 09 月 16 日 (75) 台內勞字第 434652 號函

- 一、雇主依勞動基準法第三十九條規定，經徵得勞工同意於休假日工作者，工作時間應依同法第三十條、第三十二條規定辦理，工資應依本部 73.10.18 台內勞字第 2564453 號函釋辦理。即除當日工資照給外，於正常工作時間以內工作者再加發一日工資所得，延長工作時間者，延時工資依同法第二十四條規定辦理。
- 二、因天災、事變或突發事件，雇主依勞動基準法第四十條規定停止勞工例假、休假及特別休假時，停止假期之工作時間，包括延時工作工資皆應加倍發給，並於事後補假休息。

### 雇主不得逕自扣發工資

內政部 75 年 09 月 02 日 (75) 台內勞字第 432567 號函

勞工於工作中故意或過失損壞產品或其他物品，其觸犯刑章部分，雇主可訴請司法機關辦理；關於民事賠償部分可由雇主與勞工協商決定賠償金額及清償方式，如未能達成協議，其賠償非雇主單方面所能認定者，應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資。

### 勞動基準法第二十六條規定所稱「預扣勞工工資」之疑義

行政院勞工委員會 89 年 07 月 28 日 (89) 台勞動二字第 0031343 號函

依勞動基準法第二十二條規定，工資應全額直接給付勞工。同法第二十六條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱「預扣勞工工資」，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。

### 雇主與勞工於勞動契約須繳交保證金及制服費用，是否違反勞動基準法第二十六條疑義

行政院勞工委員會 89 年 10 月 16 日 (89) 台勞資二字第 0043550 號函

- 一、雇主如於勞工到職時，自勞工所得之薪資中直接扣繳約定於勞動契約中之違約保證金，已明顯違反勞動基準法第二十六條之規定，該約定應屬無效。
- 二、該保證金如非自勞工工資中預扣，而係由勞工另行繳納，尚非勞動基準法第二十六

條禁止之行為，惟該項保證勞工服務忠誠或服務年限之做法，對勞工甚為不利，顯有失公平，民法第二百四十七條之一之規定，可資參據，另制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。

### 公司要求勞工切結，出國研習返回事業單位後，如工作未滿一定期間而離職，須繳還研習期間支領之工資，是否適法

行政院勞工委員會 79 年 07 月 24 日 (79) 臺勞動二字第 16078 號

勞動基準法第二十二條、第二十七條規定，工資應按期全額直接給付，係對勞工工作期間工資受領之保障，本案黃君出國研習期間，雇主如已按期全額給付工資，自無違反上開規定，至於事後如當事人違約，有關損害賠償之請求應依民法規定辦理。

### 事業單位欠繳積欠工資墊償基金者應處罰鍰

內政部 75 年 08 月 29 日 (75) 台內勞字第 430090 號函

積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第十四條第二項規定「雇主欠繳基金者，除追繳並依勞動基準法第七十九條規定處罰鍰外，並自墊付日起計收利息。」又依該辦法第二條及第十四條第一項規定之意旨，雇主欠繳基金由勞保局負責追繳，必要時由勞保局逕行通知當地主管機關依法處以罰鍰。

### 勞工保險局向雇主或清算人或破產管理人請求償還墊款之時效

內政部 76 年 01 月 26 日 (76) 台內勞字第 458364 號函

- 一、勞工保險局墊償勞工工資後，得以自己名義代位行使最優先受清償權，依法向雇主或清算人或破產管理人請求於限期內償還墊款，該項請求權受民法第一百二十六條時效之限制，勞保局基於事實需要，得視個案情形，決定自墊償日起限期一次或分期償還。
- 二、民法第一百二十六條規定「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權因五年間不行使而消滅。」

### 勞工請求墊償工資時，依個案認定

內政部 75 年 08 月 29 日 (75) 台內勞字第 430091 號函

勞工因事業單位歇業積欠工資，已向雇主請求不獲清償，向積欠工資墊償基金請求墊償時，當地主管機關應依歇業事實個案認定，必要時可交由該管社政機關會同建設機關實地查證後，再行開具證明文件。

### 勞工不同意於法定放假日工作，雇主不得扣發全勤獎金

內政部 76 年 01 月 15 日 (76) 台內勞字第 468376 號函

勞動基準法第三十七條明定紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，係勞工法定權益，勞工於上述放假期間不同意照常工作，雇主不應作為扣發全勤獎金之依據。

### 勞工無法於延長工作時間內工作，雇主不得扣發全勤獎金

內政部 76 年 01 月 15 日 (76) 台內勞字第 463894 號函

勞工因故無法於延長工作時間內工作，雇主不應作為扣發其全勤獎金之依據。

**勞雇雙方不得約定於延長工時事實發生前一次向後拋棄其延長時工資請求權；至勞工延長工作時間後，勞工可個別同意選擇補休而放棄領取延長時工資，且勞雇雙方如就延時工資請求權是否經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證**

行政院勞工委員會 98 年 05 月 01 日勞動 2 字第 0980011211 號

- 一、依據貴所 98 年 4 月 16 日勞中檢製字第 0981003890 號函辦理。
- 二、查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長時工資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間「後」，如同意選擇補休而放棄領取延長時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。勞雇雙方如就該等延時工資之請求權是否業經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證。
- 三、本案○○科技股份有限公司台中分公司公告：「每月（當月）的加班轉換補休，其申請期間最長延至次月底，未能於次月底完成補休之剩餘加班時數，將核發加班費」核與前開說明未合，仍請依前開說明查察，依法處理。

#### 四、工作時間、休息、休假

**勞工遲到時，雇主不得逕自規定遲到時間均應以請假方式處理，而不論以比例扣薪或請事假處理，於計算該日延長工時時數，遲到或請事假時段仍應與是日工作時間合併計算，如雙方協商合議調整工作時間，得以超過變更後正常工作時間計算延長工時**

勞動部 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號

- 一、復貴公司 104 年 11 月 9 日信字第 104110901 號函。
- 二、依勞動基準法施行細則第 7 條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假等有關事項，應由勞雇雙方於勞動契約約定。任一方有調整工作時間之必要時，應與他方重行協商合致，始得為之。勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資。雇主如允勞工得以請假方式辦理，尚非不可；其請假之最小單位，得由勞雇雙方自行議定，但雇主不得逕自規定該等遲到時間均應以請假方式處理。
- 三、案內勞工遲到之時段，不論係採遲到扣薪或以請事假方式辦理，於計算該日延長工時時數，遲到或請事假之時段仍應與是日工作時間合併計算。雙方對於勞工遲到之事實，於是日原定正常工作時間不變之前提下，協商合議調整工作開始及終止時間者，得以超過變更後之正常工作時間計算延長工時。至於貴公司是否確與勞工協議調整該日之工作起迄時間，仍應視個案事證查察以判。

**勞工在非約定出勤時間出席法定會議期間，除各該法律或法規命令有明定該會議期間應視為工作時間外，非屬勞動基準法所稱工作時間；又該法所規範係勞動條件最低標準，勞雇雙方如有優於法令約定，當可從其約定**

勞動部 104 年 05 月 14 日勞動條 3 字第 1040130857 號書函

- 一、復桃園市產業總工會 103 年 6 月 20 日桃產工行字第 103062003 號函及全國產業總工會 103 年 6 月 12 日 103 全產總字第 1030000110 號函。
- 二、查勞動基準法所稱工作時間，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。旨揭法定會議之召開係應法令要求，

勞工之與會若非雇主所指派，其與會期間非於雇主指揮監督之下，與前開工作時間之定義有別，故除各該法律或法規命令有明定會議期間應視為工作時間外，勞工於非約定出勤時間出席旨揭法定會議期間，非屬勞動基準法所稱工作時間。

- 三、另，勞動基準法所規範者係勞動條件之最低標準，勞雇雙方如有優於法令之約定，當可從其約定。

**依據勞動基準法第 30-1 條規定，訂定「指定農會及漁會為勞動基準法第三十條之一之行業」**

勞動部 104 年 03 月 10 日勞動條 3 字第 1040130343 號公告

**勞動基準法規定應放假之日，如適逢勞動基準法規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自一百零四年一月一日起生效**（原行政院勞工委員會 90.09.26（90）台勞動二字第 0046762 號函自一百零四年一月一日起停止適用）

勞動部 103 年 05 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號令

依勞動基準法（以下稱本法）第三十七條及本法施行細則第二十三條第三項第九款規定，指定本法第三十七條及本法施行細則第二十三條規定應放假日，適逢本法第三十六條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自中華民國一百零四年一月一日起生效。

另行政院勞工委員會九十年九月二十六日（九十）台勞動二字第○○四六七六二號函，自一百零四年一月一日起停止適用。

**勞動基準法規定應放假之日，如適逢勞動基準法規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自一百零四年一月一日起生效**（原行政院勞工委員會 90.09.26（90）台勞動二字第 0046762 號函自一百零四年一月一日起停止適用）

勞動部 103 年 05 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號

依勞動基準法（以下稱本法）第三十七條及本法施行細則第二十三條第三項第九款規定，指定本法第三十七條及本法施行細則第二十三條規定應放假日，適逢本法第三十六條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自中華民國一百零四年一月一日起生效。

另行政院勞工委員會九十年九月二十六日（九十）台勞動二字第○○四六七六二號函，自一百零四年一月一日起停止適用。

**雇主違反勞動基準法之工資、工作時間、休息或休假等規定，是否為一行為，應考量勞動基準法保障個別勞工權益之立法目的，就個案具體事實判斷**

行政院勞工委員會 102 年 09 月 24 日勞動 2 字第 1020131923 號

- 一、復貴府 102 年 2 月 25 日府勞社資字第 1020037091 號函。
- 二、查行政罰法第 24 條第 1 項規定：「一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」及第 25 條規定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」分別為一行為不二罰原則與數行為分別處罰原則，爰雇主違反勞動基準法之工資、工作時間、休息或休假等規定，是否為一行為，應考量勞動基準法保障個別勞工權益之立法目的，就個案具體事實判斷，於符合比例原則下裁處。
- 三、再查勞動基準法有關違反工時之義務規定，如定有期間者，徵諸其立法原意，對於雇主違法之行為，依其法定作為義務之期間屆滿時，即屬違反一個行政法上義務之行為；所述之事業單位連續 2 個月均違反勞動基準法第 32 條第 2 項有關一個月延長

工時上限之規定，因其違反法定作為義務之期間不同，分屬不同行為，可依說明二就個案之具體事實判斷後分別裁處。

### 法定正常工時縮短、工期及施工成本影響之處理

行政院公共工程委員會 104 年 08 月 05 日工程企字第 10400226560 號

- 一、復貴會 104 年 7 月 13 日臺區營（104）銘業字第 0248 號函。
- 二、來函說明三之 2 及說明四，為配合縮短法定正常工時之政策，本會業於 104 年 1 月 7 日修正「工程採購契約範本」，其第 7 條（履約期限）第 1 款第 2 目載明「本契約所稱日（天）數，除已明定為日曆天或工作天者外，以日曆天口工作天計算（由機關於招標時勾選；未勾選者，為工作天）」。就新辦招標之工程，廠商於 104 年 6 月 3 日（勞動基準法第 30 條修正公布日）後投標者，已得知 105 年起法定正常工時將縮減，即可依修正後之工時條件報價投標。
- 三、來函說明三之 3，已決標之工程，工期之計算仍應依個案契約約定辦理。廠商與機關所訂採購契約之履約期間跨越 105 年 1 月 1 日，其因法定正常工時變更而有延長工期或增加成本之必要者，廠商應提出自新修正法定正常工時施行日起，其與修正前者比較須延長「要徑」工期之天數及其計算方式，據以協商。如因而必須增加成本者，廠商應提出自新修正法定正常工時施行日起，其須投入人力與修正前者之比較，再就必須新增之人力計算可能須增加之成本，據以協商，並注意人力成本究為包工、包月或計時制。本會 90 年 8 月 9 日（90）工程企字第 90028374 號令（如附件，公開於本會採購法解釋函網站），併請參考。

### 依據勞工安全衛生法第 27 條及勞動基準法第 30 條，主管機關及勞動檢查機構如因工作場所發生危險之虞，將事業單位處以停工處分時，停工期間之工資自當由雇主照給

行政院勞工委員會 102 年 01 月 22 日勞檢 1 字第 1020150046 號函

- 一、依據立法院蔡委員○隆於立法院第 8 屆第 2 會期社會福利及衛生環境委員會第 32 次全體委員會所提質詢辦理。
- 二、查勞工安全衛生法第 27 條末段規定：「勞工於停工期間，應由雇主照給工資。」是以主管機關及勞動檢查機構如因工作場所發生危險之虞，將事業單位處以停工處分時，停工期間之工資自當由雇主照給。
- 三、復查本會 86 年 1 月 9 日台（86）勞動 1 字第 001032 號函釋，依公司法委任之經理人及依民法委任有為商號管理事務及為其簽名之權利之經理人，均不屬勞動基準法所稱之勞工，不適用勞動基準法，自無勞動基準法第 30 條逐日記載勞工出勤規定之適用。

### 工會係指依工會法規定，結合同一事業單位之勞工所組織之企業工會，如事業單位有眾多廠場，擬實施彈性工作時間、延長工作時間或女工夜間工作，依勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條及第 49 條規定，須經工會同意，惟考量各廠場工作型態難以一致，允優先經廠場企業工會同意，如廠場勞工未組織企業工會者，則由同一事業單位企業工會之同意以代之

行政院勞工委員會 100 年 11 月 25 日勞動字第 1000091838 號

- 一、復貴局 100 年 10 月 28 日北市勞動字第 10037078300 號函。
- 二、查勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條及第 49 條等均有「雇主經工會同意，如『事業單位』無工會者，……。」之規定。上開所稱工會，係指依工會法規定，結合同一事業單位之勞工所組織之企業工會，惟考量事業單位如設有眾多廠場，各廠場工作型態難以一致，宜視各廠場之需要個別處理，允應優先經各該擬實施彈性

工作時間、延長工作時間或女工夜間工作之廠場企業工會同意；惟如該廠場勞工未組織企業工會者，始允同一事業單位企業工會之同意以代。至結合依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司之勞工所組織之企業工會，非屬上開規定所指之工會。

### 勞動基準法第 37、39 條及勞動基準法施行細則第 23 條規定參照，受僱於公、私立幼兒園之勞工，國定假日均應予休假，如雇主徵得勞工同意出勤，工資應加倍發給，又勞資雙方得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，但因涉及個別勞工勞動條件變更，仍應徵得勞工「個人」同意

勞動部 104 年 04 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號

- 一、依據教育部 104 年 4 月 14 日召開之幼兒教保服務諮詢會第 2 屆第 3 次會議決議辦理。
- 二、查公立幼兒園之技工、工友、駕駛人及非依公務人員法制進用之臨時人員、私立幼兒園之受僱勞工，已均有勞動基準法之適用。又依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5 月 1 日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意。
- 三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。雇主如有違反前開規定之情事，勞工可逕洽事業單位所在地勞工行政主管機關【直轄市、縣、市政府勞工局（處）或社會局（處）】申訴或尋求協處，以維權益。

### 職業安全衛生設施規則第 287、324-4 條、粉塵危害預防標準第 5 條、天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第 6 點規定參照，如大氣環境霾害嚴重，轄區首長已通告各機關停止上班，勞工可不出勤；又停課但未停班，勞工可請家庭照顧假或事假或特別休假，以照顧家中學童；另作業類型致加重霾害對人體健康影響者，應有降低影響之配套措施

勞動部 103 年 10 月 29 日勞動條 3 字第 1030132334 號

- 一、依據 103 年 10 月 20 日立法院第 8 屆第 6 會期社會福利及衛生環境委員會第 10 次全體委員會蔡委員○○口頭質詢辦理。
- 二、大氣環境霾害嚴重時，如轄區首長已通告各機關停止上班，依本部前身行政院勞工委員會訂頒之「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，勞工可不出勤。勞工因而未出勤，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。
- 三、如僅停課但未停班，為照顧家中學童，勞工可依性別工作平等法的規定，請家庭照顧假，亦得依勞工請假規則請事假或特別休假。
- 四、另勞工從事戶外作業，若大氣環境霾害嚴重，有因作業類型致加重霾害對人體健康影響者，可參考職業安全衛生設施規則第 287 條、324 條之 4 或粉塵危害標準第 4、5 條規定，減少特殊作業所致粉塵等相關污染物之逸散、配戴適當之防護具、或適當降低戶外作業時間，以降低霾害對身體健康之影響。
- 五、有關因大氣環境霾害嚴重，勞工出勤應如何處理等情，請加強宣導轄內事業單位依前開規定辦理。

### 勞動基準法第 37 條及勞動基準法施行細則第 23 規定應放假日，含括「原住民族歲時祭儀」，但不包括「總統副總統選舉罷免投票日」

勞動部 103 年 10 月 27 日勞動條 3 字第 1030132239 號

本部中華民國一百零三年五月二十一日勞動條三字第 1030132239 號令所稱「本法第三十七條及本法施行細則第二十三條規定應放假日」，含括「原住民族歲時祭儀」，但不包括「總統副總統選舉罷免投票日」及「各類公職人員選舉罷免投票日」。「總統副總統選舉罷免投票日」及「各類公職人員選舉罷免投票日」等二日之給假原則，仍應依改制前之行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）九十七年二月二十五日勞動二字第 0970130105 號令及內政部七十四年十一月八日（七十四）台內勞字第三五七〇九一號函辦理。

自一百零四年一月一日起，勞雇雙方未排定出勤且係因法定工時自每週四十八小時縮減為每二週八十四小時產生之休息日，其適逢前開應放假日（不包括選舉罷免投票日）者，應予補休。補休之方式及排定，由勞雇雙方協商之。

本解釋令自一百零四年一月一日生效。

### 令釋「總統副總統選舉罷免投票日」為依勞動基準法施行細則規定應放假之日，使具有投票權之勞工得行使投票權

行政院勞工委員會 97 年 2 月 25 日勞動 2 字第 0970130105 號令

核釋「總統副總統選舉罷免投票日」為依勞動基準法施行細則第 23 條規定指定應放假之日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，放假 1 日；原毋須出勤者，不另給假給薪。所稱放假 1 日，係指自午前零時至午後 12 時連續 24 小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。

### 勞動基準法第 24、30、30-1 條規定參照，部分工時勞工，每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時部分，認屬延長工作時間，雇主應依上述規定加給延長工作時間工資

勞動部 103 年 11 月 05 日勞動條 3 字第 1030028069 號

- 一、復貴府 103 年 10 月 15 日府勞社資字第 1030219928 號函。
- 二、查依勞動基準法第 30 條規定，勞工正常工時每日不得超過 8 小時，每二週工作總時數不得超過 84 小時。又經中央主管機關指定為勞動基準法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 的行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得依前開規定實施 2 週、8 週或 4 週彈性工時。
- 三、次查勞動基準法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定制定時，係以每日正常工作時間 8 小時，兩週工作總時數 84 小時之全時工作勞工為規範對象，旨在使工時集中運用，減少勞工出勤次數，並減少企業排班問題；至部分工時勞工之工作時間，相較於全時工作勞工已有相當程度縮減，依勞動基準法第 30 條第 1 項規定，已足使雇主彈性安排勞工之出勤模式，爰部分工時勞工無得適用前開彈性工時規定。
- 四、綜上，部分工時勞工，其每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時之部分，認屬延長工作時間，雇主應依勞動基準法第 24 條規定加給延長工作時間工資；其未依規定辦理者，應認涉違反該條規定。

### 勞動基準法第 32 條，係基於兼顧雇主營運需求及為使勞工自其工作終止後至再工作前得有適當休息時間且不宜處於過度勞動狀態，故工作性質或內容如較為辛苦者，實不宜核定為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者

行政院勞工委員會 97 年 05 月 30 日勞動 2 字第 0970069456 號

- 一、復貴府 97 年 5 月 14 日北府秘事字第 0970359013 號函。
- 二、依勞動基準法第 84 條之 1 規定，經中央主管機關核定公告之工作者，雇主在參考該法所定之基準且不損及勞工健康及福祉下，得與該核定公告之工作者另行以書面約定工作時間（含延長工時）、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。上開規定係指該約定之工作時間可不受每日正常工作時間不得超過 8 小時、每 2 週工作總時數不得超過 84 小時之限制；雇主延長勞工之工作時間可不受 1 個月不得超過 46 小時之限制；例假日及休假可不受每 7 日應休 1 日及應放假日於當日放假規定之限制及女性勞工夜間工作可不受第 49 條規定之限制。
- 三、查「事業單位之首長、主管以及獲有配車人員之駕駛」業經本會 86 年 7 月 11 日台（86）勞動 2 字第 029625 號公告核定為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，來函所敘貴府公務車駕駛及為配合各機關業務屬性需延時工作之工友如非屬上開公告核定之工作者，自不得依該條規定，排除前開各該條文之限制。
- 四、事業單位如有延長勞工工作時間之必要者，可依勞動基準法第 32 條第 2 項規定辦理；如遇天災、事變或突發事件，可依同條第 3 項規定延長工作時間，該延長工作時間數不受同條第 1 項、第 2 項之限制。另，勞工休息時間可不包含於工作時間內。上開彈性工作時間規定，應已足供勞雇雙方安排適當之出勤模式。
- 五、勞動基準法係規定勞動條件最低標準之法律，該法所定工作時間、休息、休假等事項基準，均係權衡勞工健康福祉及事業經營型態特性而制定。故該法第 32 條第 2 項規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時，延長工作時間 1 個月不得超過 46 小時，係基於兼顧雇主營運需求及為使勞工自其工作終止後至再工作前得有適當之休息時間且不宜使勞工處於過度勞動之狀態，俾利勞工健康之維護。故貴府旨揭工作者其工作性質或內容如較為辛苦者，實不宜核定公告為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，允宜另為調整渠等工作者之工作內容及工作時間為妥。
- 六、貴府前開工作者如確無法依勞動基準法第 32 條規定辦理者，可檢具各該人員之職稱、工作項目、工作權責或工作性質外，並請具體敘明無法適用上開法條之原因，再函送研處可否核定公告為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者。

### 雇主徵得勞工同意於例假日工作者，其加班工時應否計入每月延長工作總時數限額內

行政院勞工委員會 90 年 01 月 04 日（89）台勞動二字第 0055954 號

- 一、復貴部八十九年十二月十三日台財稅字第 0890458470 號函。
- 二、勞動基準法第三十六條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」，此項例假依該法規定，事業單位如非因同法第四十條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。事業單位違反上開法令規定，將依法處理並督責改進。至於勞工如已有於例假日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給，另該日工作時間屬該法第三十條所定正常工時後之延長者，依本會八十九年十月二十一日台八十九勞動二字第 01041535 號函釋，應計入同法第三十二條第一、二項所定之每月延長工時時數內。該日工作時間如未超過同法第三十條所定之正常工作時間部分，依本會八十年五月二十五日台八十勞動二字第 13162 號函釋，其工作時數不包括在每月延長工時總時數之內。

### 勞工於國定假日、例假日、特別休假日及依勞動基準法第四十條規定出勤工作，該日工作如超過同法第三十條所定之正常工作時間部分，應否計入每月延長工作

### 總時數限額內

行政院勞工委員會 89 年 10 月 21 日 (89) 台勞動二字第 0041535 號

- 一、復貴部八十九年九月十五日台財稅字第○八九○四五六四一一號函。
- 二、事業單位若因天災、事變或突發事件，依該法第四十條規定停止勞工假期時，該日工作時數應不受同法第三十二條第一項及第二項所定每日及每月延長工時時數之限制。若依同法第三十九條規定，經徵得勞工同意於休假日（第三十七條之休假及第三十八條之特別休假）工作者，該日工作於正常工作時間以內者，其工作之時數不得計入同法第三十二條第一、二項所稱之每月延長工作總時數內，若該日工作超過正常工作時間者，則該超過正常工時之時數，仍應受同法第三十二條所定每日延長工時時數之限制，並應計入該條所定每月延長工時時數之內。另，若非因同法第四十條原因而停止勞工該法第三十六條所定之例假者，已屬違法，而該日工作時數仍應計入同法第三十二條第一、二項所定之每月延長工時時數內。

### 工作時間兩日平均未超過八小時，但每日超過八小時仍屬違法

行政院勞工委員會 83 年 01 月 28 日 (83) 台勞動二字第 04080 號

勞動基準法第三十條規定「勞工每日正常工作時間不得超過八小時」，事業單位所安排之工作時間雖兩日平均未超過八小時，但已超過每日正常工作時間八小時之規定；復因現行勞動基準法並無兩日變形工時之規定，故仍屬違法。

### 開早會要求勞工參加，應列入工作時間

行政院勞工委員會 76 年 11 月 05 日 (76) 台勞動字第 5658 號

事業單位開早會，如要求勞工參加，此項時間應列入工作時間計算；至於是否可因一月三次不參加而扣發全勤獎金，宜由勞資雙方自行協商，明定於團體協約或工作規則中，報請主管機關核備後公開揭示之。

### 工作時間包含待命時間在內

內政部 74 年 05 月 04 日 (74) 台內勞字第 310835 號

職業汽車駕駛人工作時間，係以到達工作現場報到時間為開始，且其工作時間應包含待命時間在內。

### 勞工在坑道工作出坑後繼續工作，當日總工時不得超過八小時

內政部 74 年 12 月 11 日 (74) 台內勞字第 367170 號

勞工在坑道或隧道內工作未滿四小時者，出坑後得在兼顧事業單位工作需要及勞工之體能負擔，工作安全情況下繼續在坑外工作，惟其當日工作總時數仍不得超過八小時。

### 金融機構應確實提供員工符合勞動基準法相關法令規定之工時及加班費等勞動條件

金融監督管理委員會 104 年 07 月 21 日金管銀國字第 10400132440 號

依據全國金融業工會聯合總會意見辦理：經濟日報今 (2) 日報導金管會將針對銀行、保險、證券業首度勞檢，鎖定「是否超時工作」及「平均工作時數與薪資是否成正比」兩大重點，再就檢查結果判斷從業人員有無過勞情形，以及提出改善與糾正措施。本會暨相關金融業工會肯定金管會關心金融從業人員「過勞」問題，但對於報載係由各金融機構提供相關數字報表給銀行、保險、證券同業公會，再轉給主管機關參考的調查方式，則認為這種做法絕對看不到真正的問題，最後反而只是粉飾太平。本會提供以下常見的金融機構強迫員工超時加班的違法樣態給主管機關參考，希望金管

會主動與勞動部聯手合作，以降低金融業勞工工作過勞的問題：

- 一、要求員工下班時間一到，一律先刷（簽）退，再繼續加班工作  
這種作法會衍生以下問題，首先因為刷退與實際離開公司的時間不同，如果員工下班離開公司後不幸發生意外，則會在下班時間的認定上發生爭議；以及員工雖有加班事實，但是資方並沒有如實給付加班費、甚至不發加班費。
- 二、要求員工加班須經主管事先同意，否則不得請領加班費  
很多金融機構的工作規則規定，加班須先經部門負責主管核准，但是主管為了降低部門成本，往往會以員工「沒有事先申請加班」為由，拒絕核發加班費。一旦被檢舉，面對勞動主管機關的勞動檢查，雇主只要拿出員工手冊或工作規則相關規定，以及過往曾有申請加班費的案例，就可以輕鬆過關。  
此外，有些金融機構私下另訂加班費申請上限，員工加班時數再多，也只能申請固定、有限的加班費，其餘就被迫當成是送給公司的「免費加班」。  
很多員工則抱怨部門主管對員工的加班請求常不置可否，有些有時效性的文件需要趕件，主管就口頭暗示、甚至嘲諷「工作做不完是員工能力差，並非公司的問題」，更離譜的則是對於主動透過系統申請加班費的員工，有些主管事後會以影響考績告誡，使得員工心生畏懼而被迫放棄申請加班費；如此，勞動主管機關的勞動檢查員根本就查不出「主管退回員工加班費申請」的問題。
- 三、公司被勞檢時，總以員工並非真的在加班為藉口  
一旦被勞動主管機關進行勞動檢查時，針對主管機關詢問「為何員工的打卡時數與加班費不成正比時」，雇主通常會回答「員工待在辦公室聊天、等老公下班來接、等小孩安親班下課」等等並非從事勞務的理由，以佐證打卡時數長是合理的。  
若工會要求勞動檢查員查看監視器，縱然雇主願意提供，也會自圓其說「看到坐在位子上，不一定代表正在工作，而且恐怕會有個資或觸犯隱私權的問題。」
- 四、業務端員工底薪低、獎金浮動，勞動報酬與工時不成比例  
獲利豐厚的金融機構每到年底就會透過媒體自我吹捧、甚至標榜年終獎金月數驚人，殊不知很多公司業務導向、業績至上，迫使業務、行銷員工每日、每月、每季在跟業績賽跑，又因其薪資結構「底薪低、獎金浮動」，各種獎金常是看得到、吃不到，甚至獎金標準及發放辦法常變更修改，導致勞動報酬與工時不成比例，晚上八、九點還在與主管傳簡訊或接洽客戶根本司空見慣，但是這些時間與勞力成本卻未必獲得應有報酬。  
本會指出，金融業勞工超時加班已經成為常態，晚上隨便抽查有金融機構的商辦大樓，常見燈火通明，員工仍然忙碌加班；有些銀行甚至將講習訓練安排在假日，表面上員工是「自願參加」，實際上就是強迫員工假日上課卻無須負擔假日出勤的費用。  
因此本會呼籲金管會不要只是看金融機構所提供的報表，一直以來銀行逾放壞帳有報表，保險公司財務好壞有報表，結果卻要用國家稅收成立金融重建基金、保險安定基金賠付或標售；金融機構亮麗的獲利，有多少來自於蠶食剝削從業勞工的工時報酬，金管會必須深入探查金融業超時加班的問題，對於違法情形嚴重者、違反誠信欺瞞勞動檢查員者，進行金融檢查並予以嚴懲，方符金管會健全金融機構業務經營、維持金融穩定及促進金融市場發展之成立宗旨。

### 勞工請事假之時段，應與是日工作時間合併計算

勞動部 103 年 10 月 15 日勞動條 3 字第 1030132065 號

- 一、復貴府 103 年 5 月 20 日高市府勞條字第 10332688100 號函。
- 二、查勞動基準法第 32 條所稱「延長工時」，指雇主使勞工於正常工作時間以外延長工



作。勞工請事假之時間本為原約定正常工時之一部，原受雇主指揮監督，縱因請假而實際上未從事工作，於檢視工作時間是否符合該條第2項「每日延長工時連同正常工時不得超過12小時」規定時，請事假之時段仍應與是日工作時間合併計算。

### 輪班勞工曠工致使事業單位陷於不能繼續營運之情況，得依勞基法第三十二條第三項辦理

行政院勞工委員會84年07月07日(84)台勞動二字第123423號

全文內容：輪班生產之事業單位因勞工曠工，未先核准之請假，致無法調派人力因應使事業單位陷於不能繼續營運之情況，於必要之限度內自得依勞動基準法第三十二條第三項「因……突發事件，必須於正常工作時間以外工作……」之規定辦理。

### 勞工於假日工作時，除發給當日工資外，應再加發一日工資

行政院勞工委員會83年02月21日台八十三勞動一字第102498號

全文內容：勞動基準法第三十九條及第四十條規定，勞工於假日工作時，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指當日工資照給外，再加發一日工資。此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第三十二條延長每日工資應依第二十四條按平日每小時工資額加或加倍發給工資之規定不同。

### 釋復延長工作時間補休疑義

行政院勞工委員會79年09月21日(79)台勞動二字第22155號

全文內容：雇主依勞動基準法第三十二條第一項規定延長勞工工作時間，應發給延時工資，同法第二十四條第一、二款已有明訂；至於勞工於延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工資，固為法所不禁，惟有關補休標準等事宜亦當由勞雇雙方自行協商決定。

### 勞工安全衛生管理人員應否於正常工作時間以外從事安全衛生工作

行政院勞工委員會79年12月07日(79)台勞安一字第29077號

勞工安全衛生管理人員應否於正常工作時間以外工作，應由雇主視事實需要決定，勞工安全衛生管理人員亦可依權責予以建議是否隨同出勤以執行其業務，有關加班並應依勞動基準法規定辦理。至於發生職業災害責任歸屬問題，應依個案查明違法事實加以認定。

### 守衛駐廠備勤應屬工作時間，其延長工作時間應依勞動基準法有關規定辦理

內政部74年05月13日(74)台內勞字第309874號

守衛人員除正常工作時間外，如須駐廠備勤，俾便協助值勤人員執行突發事件，該備勤時間應屬工作時間，其延長工作時間應依勞動基準法第三十二條有關規定辦理。

### 換班、準備或補充性工作之疑義

內政部74年02月06日(74)台內勞字第275480號

勞動基準法第三十二條第一項規定得延長正常工作時間之原因，其係換班、準備或補充性工作，分釋如左：

- (一) 換班：係指實施輪班制事業單位，更換工作班次時因工作交接所需之兩班重疊時間。
- (二) 準備或補充性工作：係指具有連續性或時效性且不能於正常工作時間內完成之工作，需在正常工作班次前後延長之工作時間。

### 勞工更換班次時，應給予適當之休息時間

內政部73年08月27日(73)台內勞字第253438號

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，惟更換班次時，應給予適當之休息時間。

### 值日(夜)應給予之適當休息時間疑義

行政院勞工委員會76年10月08日(76)台勞動字第4270號

內政部74.12.05(74)台內勞字第三五七九七二號函頒「事業單位實施勞工值日(夜)應注意事項」，規定值日(夜)應給予適當之休息，所稱「適當之休息」係指可使勞工獲得足以恢復原有體力所需之時間而言，其時間之長短，應視實際情形由勞資雙方自行協商約定，如約定為相當於值日(夜)所耗費之時間自無不可。

### 定期契約工可否安排其輪班擔任夜班工作及支給夜點費

行政院勞工委員會80年10月22日(80)臺勞動二字第27220號

全文內容：查勞動基準法施行細則第七條訂有勞動契約應約定之事項，臺灣省菸酒公賣局僱用之定期契約工可否安排其輪班擔任夜班工作及支給夜點費，應視其勞動契約約定內容而定，至於該法第三十四條及第三十五條並未排除定期契約工之適用。

### 勞動節適逢勞工之例假者，翌日應補假一日

行政院勞工委員會82年12月21日(82)台勞動二字第79323號

全文內容：勞動基準法第三十六條規定「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」，所稱例假不限於星期日。又勞動節適逢例假，翌日應補假一日，前經內政部主管勞工事務時以74.07.15.(74)台內勞字第三二五〇八三號函規定在案。民國八十三年五月一日勞動節為星期日，依上開規定，勞工例假為星期日者，勞動節之翌日應補假一日，若勞工之例假非星期日者，則不補假。

### 工作規則不宜將「勞工於各種假期內未經許可，而往他處工作」列為解僱要件

內政部76年07月25日(76)台內勞字第519110號

- 一、勞動基準法第三十六、三十七、三十八條所規定之例假、休假、特別休假，旨在維護勞工身心健康，調劑其生活，從而提高工作效率；另勞工請假規則規定之各種假期如婚、喪、事、病……假等，亦在保障勞工因故請假之權益，由雇主依實核定給假。勞工於上述各種假期內兼差工作，與該法設定各種假期之立法原意有所違背，惟勞工於上開假期內，雇主亦無調派其工作之權利，故因勞工個人原因臨時兼差，應以不影響其勞動契約之履行及正常生活為原則。
- 二、本案中○電工機械股份有限公司，於工作規則中將「勞工於各種假期內未經許可，而往他處工作者」列為解僱要件之一，限制範圍過大，且勞工於假期內兼差是否影響原勞動契約之履行，應依個案事實認定，如該公司確有訂定必要，亦宜由勞資雙方先行協商後，具體明訂於工作規則中，報請主管機關核備後公開揭示之。

### 斷續曠工應以實際工作日之曠工日數計算，故例假休息日不得併計曠工日數中

內政部75年09月17日臺內勞字第4433217號

斷續曠工係指工人於實際工作日之連續曠工而言，雖不能有例假休息日之間隔而阻卻其連續性，但該例假休息日不能視為曠工而併計於曠工日數中。

### 計件勞工之假日工資可依上月工資之平均額計給

內政部 74 年 01 月 12 日 (74) 台內勞字第 270508 號

全文內容：雇主依勞動基準法第三十六條、三十七條、三十八條規定發給計件勞工當月之假日工資時，可依上一個月工資之平均額計給。惟應注意勞動基準法施行細則關於計算平均工資時，不予列入計算之給與項目及日數規定。

### 依勞動基準法第 37 條規定應放假之日適為同一曆日，得由勞資雙方協商議定補假事宜

行政院勞工委員會 92 年 10 月 01 日 (92) 台勞動二字第 920053379 號

查依勞動基準法第三十七條規定，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。至所定應放假之諸日如適為同一曆日（例如九十三年之中秋節為九月二十八日，適與孔子誕辰紀念日為同日），應否補假一日，法無明文，得由勞資雙方協商議定。

### 雇主不得逕自將休假日與工作日對調

行政院勞工委員會 76 年 12 月 08 日 (76) 台勞動字第 5587 號

內政部七十四年四月二十二日七十四台內勞字第三〇七七六五號函釋：「勞動基準法第三十七條所訂之休假日，不得與正常工作日對調。」係指雇主不得逕自為之。

## 五、童工、女工

### 勞動基準法第 50 條第 2 項規定所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資。計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額為準，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準

勞動部 103 年 10 月 07 日勞動條 2 字第 1030131931 號令

核釋勞動基準法第五十條第二項規定：「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。」所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額，作為計算產假停止工作期間之工資，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準，並自即日生效。

### 多胞胎之哺乳時間計算疑義

勞動部 103 年 10 月 03 日勞動條 4 字第 1030132064 號函

- 一、查勞動基準法第 52 條規定，子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第 35 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 30 分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。復查性別工作平等法第 18 條規定之哺乳時間，係就受僱者如欲親自哺乳未滿 1 歲之子女時，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以 30 分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。
- 二、受僱者為撫育多胞胎未滿一歲之子女需親自哺乳者，勞雇雙方可在總時數不超過 1 小時時間內，視泌乳情形及受哺乳子女需求，協商調配增加哺乳次數；或可依其親自哺乳子女數增加哺乳時間，增加之哺乳時間是否視為工作時間由勞雇雙方協商議定之。

### 勞動基準法第 49 條第 2 項規定之「哺乳期間」可解釋為產後 1 年，但仍應視個別勞工情況而定；另女性勞工於哺乳期間不得從事夜間工作，故未親自哺乳女性勞

### 工不包括在內

勞動部 104 年 06 月 15 日勞動條 2 字第 1040131179 號

- 一、依據 04 年 6 月 1 日立法院第 8 屆第 7 會期社會福利及衛生環境委員會第 23 次全體委員會議所提口頭質詢辦理。
- 二、查勞動基準法第 49 條第 2 項所稱之「哺乳期間」可解釋為產後 1 年，但仍應視個別勞工之情況而定，前經本部改制前行政院勞工委員會（以下簡稱「勞委會」）83 年 11 月 8 日台 83 勞動 3 字第 100039 號函釋在案。另依勞委會 87 年 8 月 26 日台 87 勞動 3 字第 035659 號函以：「查勞動基準法第 30 條之 1 及第 49 條係規定女性勞工於哺乳期間不得從事夜間工作，故未親自哺乳女性勞工不包括在內。」特予重申。

### 依據性別工作平等法第 19 條，受僱於採輪班制工作之事業單位勞工，在不影響業務之正常運作下，應於勞雇雙方勞動契約所約定之原有勞動條件及工作時間範圍予以調整

行政院勞工委員會 98 年 04 月 15 日勞動 3 字第 0980130250 號

- 一、勞動基準法施行細則第七條規定，勞雇雙方應就工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項於勞動契約中加以約定。惟性別工作平等法第十九條規定：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。」以利方便受僱者照顧其幼兒，並給予受僱者育嬰減少工作時間，調整工作時間等之選擇，使其得以兼顧工作與家庭。
- 二、基上，受僱於採輪班制工作之事業單位勞工，如擬依性別工作平等法第十九條規定「調整工作時間」，在不影響業務之正常運作下，應於勞雇雙方勞動契約所約定之原有勞動條件及工作時間範圍予以調整。
- 三、另勞動基準法第四十九條第三項規定，女工因健康或其它正當理由，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，併予指明。

### 彈性工時規定修正後相關疑義釋示

行政院勞工委員會 92 年 07 月 16 日勞動二字第 0920040600 號

勞動基準法民國九十一年十二月二十五日修正條文公布施行後，原已依修正前該法第三十條第二項、第三十條之一第一項、第三十二條或第四十九條規定辦理者，仍屬適法。但如事業單位欲變更工作時間，或於原核備期限（日）屆期後延長工作時或實施女工夜間工作者，均應依修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意。勞動基準法民國九十一年十二月二十五日修正條文公布施行後，第三十條第二項、第三十條之一第一項、第三十二條及第四十九條，有關雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之規定，係指（一）事業單位有個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工會之同意；各該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同意。（二）事業單位之分支單位實施者，其有工會之分會，且該分會業經工會之許可得單獨對外為意思表示者，經該分會之同意即可。（三）事業單位之分支機構分別舉辦勞資會議者，分支機構勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。

### 關於勞動基準法第四十九條「安全衛生設施完善」疑義

行政院勞工委員會 90 年 07 月 24 日 (90) 台勞動三字第 0035326 號

- 一、依據本會中區勞動檢查所九十年二月十九日台九十勞中檢編字第九〇三〇八二〇號函及本會九十年四月二十三日會商勞動基準法第四十九條「安全衛生設施完善」之檢查相關事宜會議紀錄辦理。

- 二、勞動基準法第四十九條規定，女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但…安全衛生設施完善…，經主管機關核准者不在此限…。事業單位若依「女工夜間工作場所安全衛生自主檢查表」自主檢查，並填具該表報由當地主管機關核准者，亦屬本法所稱安全衛生設施完善。
- 三、原本會七十六年十月卅日台(76)勞動字第五一七七號函釋說明二之(一)「事業單位申請女工夜間工作，其工作場所之安全衛生設施應先經勞工檢查單位檢查，並自檢查日起三個月內填具申請書，報由當地主管機關核辦，逾期應由檢查單位重行檢查」，停止適用。

### 檳榔攤是否有勞動基準法第四十九條之適用疑義

行政院勞工委員會 89 年 01 月 25 日 (89) 台勞動三字第 0003484 號

- 一、查經營販賣檳榔之檳榔攤係屬「其他農畜水產品零售業」，該業依本會八十七年十二月三十一日台(87)勞動一字第〇五九六〇五號公告，應適用勞動基準法。
- 二、依勞動基準法第四十九條規定，女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。該業若有需要，可向本會申請指定為同法第三十條之一之行業。依上開條文規定，中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意後，女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條之限制，但雇主應提供完善安全衛生設施。

### 餐飲業女工夜間工作疑義

行政院勞工委員會 88 年 12 月 10 日 (88) 台勞動三字第 0052205 號

查凡從事茶、咖啡、冷飲、水果等點叫後供應顧客飲用之行業歸屬茶館及飲料店業，該業屬於餐飲業本會已於八十七年十二月三十一日公告餐飲業（不含該業中未分類其他餐飲業之工作者）自是日起適用勞動基準法。有關該業之女工夜間工作疑義，於該法第四十九條定有明文。惟查本會八十八年一月二十九日台(88)勞動二字第〇〇一三五九號函指定餐飲業為該法第三十條之一行業。基此，凡受僱該業之女工，其夜間工作得依該法第三十條之一第一項第四款規定辦理。

### 有關未親自哺乳之勞工，可否夜間工作疑義

行政院勞工委員會 87 年 08 月 26 日 (87) 台勞動三字第 035659 號

查勞動基準法第三十條之一及第四十九條係規定女性勞工於哺乳期間不得從事夜間工作，故未親自哺乳女性勞工不包括在內。

### 事業單位因業務關係須要女工在夜間工作，應依勞動基準法第四十九條規定辦理

行政院勞工委員會 82 年 01 月 21 日 (82) 台勞動三字第 00298 號

查勞動基準法第四十九條係對女工之特別保護規定，故事業單位延長勞工工作時間除應依該法第三十二條規定辦理外，如係女工，其所延長之工作時間在午後十時至翌晨六時之間者，並應依該法第四十九條規定辦理。

### 勞雇雙方合意因景氣因素協商暫時縮減工時及減少工資期間，員工適逢產假，雇主依法本應停止其工作，該期間自無得實施所謂「無薪休假」，並應依無薪休假前之原勞動契約所約定工資數額給付

行政院勞工委員會 98 年 03 月 17 日勞動 3 字第 0980130196 號函

- 一、勞動基準法第 50 條第 1 項規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 星期。」同條第 2 項規定：「前

項女工受僱工作在 6 個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給。」，上開規定係指因分娩或妊娠 3 個月以上流產之女性員工，雇主應停止其工作，並依曆計給產假，受僱 6 個月以上者，產假期間之工資，雇主應依勞動契約之約定發給，未滿 6 個月者減半發給。

- 二、所謂「無薪休假」係勞雇雙方為因應景氣因素，所為暫時性停止勞務提供之協議，縱使勞工前已同意實施所謂「無薪休假」，惟產假期間，雇主依法本應停止其工作，該期間自無得實施所謂「無薪休假」，並應依無薪休假前之原勞動契約所約定工資數額給付。

### 雙胞胎分次生產，給假疑義

行政院勞工委員會 89 年 10 月 03 日 (89) 台勞動三字第 0046941 號函

依勞動基準法第五十條規定，女工妊娠六個月以上分娩者，應停止工作，給予產假八星期，以利母體調養恢復體力。又，產假最遲自生產之日起算，因此，本案所詢員工因懷雙胞胎而分次生產，其產假之計算方式請依上述規定辦理。至於二次產假重疊期間則不另給假。惟該法係規範勞動條件最低標準之法律，事業單位如自訂有優於該法規定者，自可從其規定。

### 關於勞動基準法第五十條產假規定疑義（原行政院勞工委員會 80.02.07 台(80)勞動一字第 323 號函不予適用）

行政院勞工委員會 88 年 01 月 18 日 (88) 台勞動三字第 000246 號

- 一、查勞動基準法第五十條規定，勞工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期，女工如於產前四週請產假亦屬適當，如勞資雙方協商決定，妊娠期間女性員工得於產前分次請產假，亦無不可。另現行法令並無產前檢查假之規定，勞工如需產前檢查，可以請特別休假或以事、病假方式處理。
- 二、本會八十年二月七日台八十勞動一字第二三三號函有關產假應一次連續請足之函釋併予停止適用。

### 有關因優生保健之需要施以減胎手術，可否視同人工流產而核給流產假疑義

行政院勞工委員會 88 年 01 月 13 日 (87) 台勞動三字第 058996 號

一查勞動基準法第五十條規定，妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。另，前勞工行政主管機關內政部曾以七十四年十一月四日七四台內勞字第三五九一二四號函釋，女工妊娠三個月以上實施人工流產，如經優生保健法第五條規定指定之醫生證明屬實者，應依勞動基準法第五十條之規定停止工作給予產假四星期。

二、至於減胎手術可否視同人工流產而核給流產假，經本會函請行政院衛生署釋復略以：「優生保健法第四條規定如下：『稱人工流產者，謂經醫學上認定胎兒在母體外不能自然保持其生命之期間內，以醫學技術，使胎兒及其附屬物排除於母體外之方法。』有關因優生保健之需要施以減胎手術，可否視同人工流產？應以施術時是否有胎兒及其附屬物排除於母體之事實發生作為判斷之依據。」

### 女工妊娠三個月及受僱工作在六個月之日數計算疑義

行政院勞工委員會 81 年 11 月 04 日 (81) 台勞動三字第 36938 號函

勞動基準法第五十條第一項所稱「妊娠三個月」，係依產科學所為之解釋業經本會 80.07.24 日台(80)勞動三第一八四九四號函復貴處在案。至於該條第二項所稱女工「受僱工作在六個月」以上，其中「六個月」之意，應以曆計算。

**產假係為強制性規定，不得任意拋棄**

行政院勞工委員會 80 年 01 月 18 日 (80) 台勞動三字第 01622 號函

勞動基準法第五十條第一項規定女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期係為保護母性法律明定停止工作之強制性規定，不得以個別勞動契約方式拋棄。

**產假之計算無庸扣除假日**

行政院勞工委員會 79 年 01 月 25 日 (79) 台勞動三字第 01425 號函

勞動基準法第五十條所定之產假旨在保護母性之健康，該假期內如遇星期例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均包括在內無庸扣除。

**計件女工產假期間工資之計給疑義**

內政部 76 年 05 月 09 日 (76) 台內勞字第 500942 號函

雇主依勞動基準法第五十條規定，發給計件女工產假停止工作期間工資時，可依產前最近一個月工資之平均額計給。

**女工產假期間全勤獎金照發**

內政部 74 年 05 月 14 日 (74) 台內勞字第 315778 號函

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期，為勞動基準法第五十條明定，乃女工應有之合法權益，不應視為缺勤，原有之全勤獎金自應照發。

**勞動基準法第五十一條第一項妊娠三個月以上流產疑義**

行政院勞工委員會 80 年 07 月 24 日 (80) 台勞動三字第 18494 號函

依行政院衛生署七十九年九月十八日衛署保字第九〇一七八六號函稱：「產科學所稱懷孕十個月之足月生產，係指懷孕二百八十天，即四十週」。故女工經醫師診斷為十二週流產，其與妊娠三個月或八十四天流產之意相同。

**勞動基準法第五十一條規定「妊娠期間」及「輕易之工作」疑義**

行政院勞工委員會 80 年 07 月 29 日 (80) 台勞動三字第 18950 號函

勞動基準法第五十一條規定「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調……」，上開女工在妊娠期間，事業單位如有較為輕易之工作，即得申請改調，並未規定應以妊娠滿若干時間為要件；至所謂「較為輕易」之工作，應指工作為其所能勝任，客觀上又不致影響母體及胎兒之健康者。該項工作是否影響母體及胎兒之健康，仍應依個案審慎認定。

**勞動基準法第五十一條「較為輕易之工作」適用疑義**

行政院勞工委員會 79 年 11 月 29 日 (79) 台勞動三字第 28580 號函

勞動基準法第五十一條所謂「較為輕易之工作」，應指工作內容而非地點。

**「哺乳期間」疑義**

行政院勞工委員會 83 年 1 月 08 日 (83) 台勞動三字第 100039 號函

查憲法第一百五十三條規定婦女從事勞動者應按其年齡及身體狀態予以特別之保護，第一百五十六條規定國家為奠定民族生存發展之基礎應保護母性，故勞動基準法第四十九條第二項規定禁止女性勞工於哺乳期間從事夜間工作，立法旨意在於保護產後女性勞工生活作息正常，以利哺育及照顧嬰兒，所謂哺乳，不限於餵哺母乳，包含餵哺牛乳在內；至於哺乳期間之長短，該條文未予規定，應視個別女工之實際情況而定，經參酌同法第

五十二條：「子女未滿一歲須女工親自哺乳者，……。」及勞工安全衛生法第二十二條第一項：「雇主不得使……產後未滿一年之女工從事左列危險性或有害性工作……。」等規定，該「哺乳期間」可解釋為產後一年，但仍應視個別勞工之情況而定。

第一則

**哺乳時間係指在事業單位內之哺育設施為之**

第二則

**女工分娩以事實認定為準，不論已婚或未婚**

內政部 73 年 10 月 19 日 (73) 台內勞字第 264965 號函

勞動基準法第五十條規定，分娩產假及妊娠三個月以上流產假，係以事實認定為準，不論已婚或未婚。

本法第五十二條規定哺乳時間，係指在事業單位內之哺育設施為之，與女工住所無關。

**童工不得從事海上作業**

行政院勞工委員會 76 年 10 月 08 日 (76) 台勞動字第 4180 號

勞動基準法第四十四條第二項規定，童工不得從事繁重及危險性之工作，海上作業係繁重及危險性工作，童工不得為之。

**勞動基準法第四十五條但書所謂「經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者」應依個案審慎認定**

行政院勞工委員會 77 年 07 月 05 日 (77) 台勞動三字第 12704 號

勞動基準法第四十五條第一項但書「經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者」係指由主管機關對於事業單位所擬僱用十五歲以下兒童所擔任之工作及與該工作有關之周遭環境，應詳為審慎研酌有無對該兒童身體健康或心理發展產生不良影響者。

**實施一週變形工時制度之事業單位所僱用之童工每日工作時間仍不得超過八小時**

行政院勞工委員會 81 年 11 月 11 日 (81) 台勞動三字第 39848 號

現行勞動基準法第四十七條童工每日工作時間不得超過八小時，係基於不使童工過度工作之特別保護規定，與該法第三十條第二項實施一週變形工時之規定立法旨意不同，故實施一週變形工時制度之事業單位所僱童工每日工作時間仍不得超過八小時，否則即屬違法。

**六、退休****有關勞動基準法第 56 條第 2 項，課予雇主年終檢視並於次年 3 月底前足額提撥勞工退休準備金規定，請函轉所轄事業單位知悉並預作準備**

勞動部 104 年 9 月 21 日勞動福 3 字第 1040136521 號

- 一、查 104 年 2 月 4 日修正公布之勞動基準法第 56 條第 2 項及第 78 條規定，雇主應於每年年度終了前，估算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 53 條或第 54 條第 1 項第 1 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 3 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。違反者，將處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰。上開規定業已於同年 2 月 6 日施行，為保障勞工權益，請函知所轄適用勞動基準法之單位，應依法辦理。
- 二、為利事業單位預作退休金估算及籌措所需補足之退休準備金，本部已建置「預估次一年度勞工退休準備金足額提撥退休金試算系統」，並於本 (104) 年 7 月上線 (勞

動部首頁／熱門推薦項下／退休準備金足額提撥試算），請併同函知所轄適用勞動基準法之單位利用該系統進行每年度估算。本（104）年度事業單位應於年度終了前檢視並估算勞工退休準備金專戶差額，估算時，次（105）年度符合勞動基準法第53條（工作15年以上年滿55歲者、工作25年以上者或工作10年以上年滿60歲者）、第54條第1項第1款（年滿65歲者）退休條件之勞工均應納入計算，若準備金不足時，應於次（105）年度3月底前一次補足。

三、另，為加強查核勞工退休準備金提撥情形，本部於「全國勞工行政資訊整合應用系統」下新設「勞動債權管理暨勞工退休準備金整合查詢」子系統，業於104年8月3日勞動福3字第1040136241號書函知貴單位，該子系統已於同年月1日上線使用，請多加運用，以強化轄區內事業單位按月提撥勞工退休準備金之催繳及足額提撥勞工退休準備金之輔導作業。

### 營利事業依照勞動基準法第56條第2項規定提撥勞工退休準備金專戶之勞工退休金數額者，其提撥之金額得全數於提撥年度以費用列支

財政部104年11月10日台財稅字第10400608350號

營利事業依勞動基準法第56條第2項規定，於每年年度終了前，估算勞工退休準備金專戶餘額不足給付次一年度內預估成就同法第53條或第54條第1項第1款退休條件勞工之退休金數額，於次年度3月底前一次提撥其差額，並以該事業單位勞工退休準備金監督委員會名義專戶存儲至勞動部指定之金融機構者，其提撥之金額得全數於提撥年度以費用列支。

### 符合自請退休要件，迄離職時未向公司申請退休及請求退休金，可否以請求權時效未消滅，請領退休金疑義

行政院勞工委員會89年06月08日(89)台勞動三字第0023197號

勞工於自請離職時，若已符合勞動基準法第五十三條自請退休要件，雖未明確提出退休之意思表示，其退休金請求權自離職事實次月起，於五年內仍可行使，以保障其退休權益。

### 事業單位進行併購，其所提撥之勞工退休準備金應達「暫停提撥」之數額，始移轉至受讓事業單位，如於併購基準日仍未達暫停提撥標準者，則至歇業時，其提撥之勞工退休準備金應優先支付原事業單位勞工之退休金及資遣費

行政院勞工委員會98年05月11日勞動4字第0980130301號

### 有關勞動基準法第54條規定，如雇主未以「意思表示」強制勞工退休，僅依勞動契約、工作規則或「工友管理要點」第22點規定，尚難認定雇主已依該條規定，向勞工表示「強制退休」之意，自不發生強制退休效力

行政院勞工委員會97年06月25日勞動4字第0970016141號

### 有關勞工退休金條例施行後，事業單位勞工退休準備金監督委員會勞方代表推選權資格之規定

行政院勞工委員會95年06月01日勞動4字第0950026878號令

依勞動基準法所定之「事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則」第二條規定，事業單位勞工退休準備金監督委員會負責審議、監督及查核有關勞工退休準備金提撥、存儲、支用及給付等相關事項之責。勞工退休金條例（新制）施行後始進用及適用新制但已結清勞動基準法退休金制度（舊制）工作年資之勞工，並無舊制之適用，與勞工退休準備

金動支事項無涉，因此，事業單位於進行選舉該退休準備金監督委員會勞方代表時，該等勞工應無選舉權及被選舉權。

### 勞工受雇主派駐他公司工作期間，有關退休金提繳疑義

行政院勞工委員會94年6月28日勞動4字第0940035170號函

勞工受雇主派駐他公司（含關係企業）工作期間，因勞動契約並未終止或中止，勞工至他公司工作之年資，應合併計算。勞工如選擇適用新制，其適用舊制之年資，應依勞退條例第11條規定予以保留，由雇主於勞工符合退休要件退休時，以退休時之平均工資，依勞基法所定給付標準，計給該保留年資之退休金。至其適用新制後，派駐他公司工作期間，雖非由公司直接支付薪資，惟因勞動契約繼續存續，雇主仍應以其工資，依月提繳工資分級表按月為勞工提繳退休金。

### 選擇適用勞退新制勞工，其適用新制前之工作年資給與計算規定

行政院勞工委員會94年6月30日勞動4字第0940036502號函

一、依勞工退休金條例第11條第1項規定，勞工選擇適用該條例之退休金制度（新制）者，其適用該條例前之工作年資，應予保留。勞工之保留年資提前結清者，依該條例第3項之規定，其給與標準依勞動基準法第55條規定計給。保留年資未提前結清者，依該條例第2項規定，嗣後勞工終止勞動契約時，如符合退休要件，其保留年資之退休金，依勞動基準法第55條規定計給；勞工未符合退休條件而資遣者，其保留年資之資遣費，依勞動基準法第17條規定計給。

二、本會（行政院勞工委員會）94年3月21日勞動4字第0940013665號函，自即日起廢止。

### 勞工退休金條例第27條第2項但書之規定，勞工得於生前預立遺囑指定遺屬以外之指定請領人請領退休金

行政院勞工委員會95年2月9日勞動4字第0950006111號令

勞工退休金條例第27條規定，請領退休金遺屬之順位如下：配偶及子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟、姐妹。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。基上，勞工得以遺囑指定遺屬以外之指定請領人請領退休金，指定請領人持憑之遺囑，具有法令效力者，即得向勞工保險局請領，惟如有民法第1223條規定特留分之情形，致得請領退休金者有數人時，應與其他請領人共同具領。

### 符合自請退休要件之勞工受有期徒刑宣告確定，於退休金請求權時效消滅前，向雇主提出給付退休金之申請，雇主不得因已依勞動基準法第12條規定終止勞動契約，而拒絕給付退休金（原行政院勞工委員會93.07.26勞動3字第0930035707號書函停止適用）

行政院勞工委員會101年07月31日勞動4字第1010131995號

一、依據苗栗縣政府101年7月5日府勞社勞字第1010134924號函辦理。

二、勞工如已符合自請退休要件未為自請退休之意思表示前，雇主依法終止勞動契約，則毋庸勞工再提出自請退休，雇主即應依法發給勞工退休金，前經本會81年2月28日台(81)勞動3字第05213號函釋在案。本案勞工於退休金請求權時效消滅前，向雇主提出退休金給付之申請，雇主尚不得因雇主已依勞動基準法第12條規定終止勞動契約，而拒絕給付退休金。本會93年7月26日勞動3字第0930035707號書函停止適用。

### 關於適用勞基法前後退休金計算疑義

行政院勞工委員會 87 年 10 月 19 日 (87) 台勞動三字第 043879 號

- 一、台端本 (87) 年 9 月 29 日函悉。
- 二、查勞動基準法第 84 條之 2 規定，適用本法前之工作年資，其退休金給與標準，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，其退休金給與標準，依第 55 條規定計算。所詢關於適用本法後之工作年資退休金計算疑義，依行政院秘書處 86 年 5 月 17 日台 86 勞字第 19901 號函送審查勞動基準法施行細則部分條文修正草案會議紀錄結論：「適用勞動基準法後之工作年資其退休金給與同意照修正條文（指本會報院之該法施行細則修正草案）第 50 條之 3 第 1 項第 2 款之計算方式辦理」，即：勞工適用本法前工作年資之退休給與，優於或依照當時法令標準或比照當時法令標準者，其適用本法後工作年資，在全部工作年資 15 年以內之部分，每滿 1 年給與 2 個月平均工資，超過 15 年之部分，每滿 1 年給與 1 個月平均工資；勞工適用本法前之工作年資，其退休給與低於當時法令標準者，其適用本法後之工作年資退休金計算，每滿 1 年給與兩個基數，超過 15 年之部分，每滿 1 年給與 1 個基數。未滿半年者以半年計；滿半年者以 1 年計。另其適用該法前後未滿 1 年之畸零年資，應分別依各該規定計算。
- 三、適用勞動基準法前之工作年資退休金計算，依當時應依照或比照適用之法令規定或事業單位自訂之內涵計算；適用該法後之退休金基數標準，應依該法第 2 條第 4 款規定計算 1 個月平均工資。適用前後之退休金總額以達依本法規定之計算方式 45 個基數為限。
- 四、適用勞動基準法之事業單位如符合本法第 11 條或第 12 條或第 13 條或第 54 條規定之要件時，得終止勞動契約。另該法第 53 條規定，勞工如在同一事業單位工作 15 年以上年滿 55 歲或工作 25 年以上，得自請退休，其權係在勞工；又同法第 54 條規定，勞工如非年滿 60 歲或心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，雇主不得強制其退休，其權係在雇主，檢附勞動基準法暨施行細則 1 份，請參考。

### 事業單位所訂優於勞動基準法規定之提前退休辦法，可否何有准駁員工申請之權利疑義

行政院勞工委員會 85 年 08 月 22 日 (85) 台勞動三字第 128660 號

事業單位所訂優於勞動基準法規定之員工提前退休辦法，如為兼顧營運需要及人力需求之考量，而保有准駁員工申請之權利，應屬可行；惟員工如符合勞動基準法第五十三條自請退休條件而自請退休時，事業單位應不得拒絕。

### 勞工符合自請退休規定提出申請，雇主應有照准之義務

行政院勞工委員會 85 年 08 月 19 日 (85) 台勞動三字第 125847 號

查勞動基準法係課雇主對其所僱用勞工勞動條件應達最低標準義務之法律，故勞工如已符合該法第五十三條規定自請退休條件並提出退休申請時，雇主自應有照准之義務，不得拒絕，並應依同法第五十五條規定按勞工工作年資計給退休金，雇主若有違反而拒不發給退休金者，勞工除可依同法第七十四條規定向雇主、主管機關或檢查機構申訴外，亦可向法院提出退休金付之訴。

### 關於勞工留職停薪復職後工作未滿六個月者，計算退休金之平均工資疑義

行政院勞工委員會 83 年 09 月 26 日 (83) 台勞動二字第 80945 號

全文內容：勞動基準法第二條第四款規定，平均工資之計算方式，按月給薪者係以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

者以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。至於留職停薪致工資不給期間，本會七十六年九月十六日台 (76) 勞動字第二二五五號函釋計算平均工資時應將之扣除，旨在求其合理，如依上開方式計算，由於留職停薪期間過久，致結果顯不合理者，以留職停薪復職後工作未滿六個月之所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額計算，應無不可。

### 勞工因涉案在調查階段尚未起訴，可否申請退休

行政院勞工委員會 82 年 11 月 30 日 (82) 台勞動三字第 73607 號

按勞動基準法第十二條第一項第三款規定，勞工受有期徒刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者，雇主得不經預告終止契約；是以，勞工因涉案在調查階段尚未起訴，如已具備勞動基準法第五十三條規定之自請退休要件，申請退休，事業單位仍應核准其申請。

### 勞工借調另一事業單位，年資是否併計疑義

行政院勞工委員會 82 年 07 月 29 日 (82) 台勞動三字第 41107 號

- 一、所謂借調之勞動關係，乃勞動者在原雇主僱用下，在他企業從事相當期間工作之謂。
- 二、本案勞工受僱於適用勞動基準法之甲公司，被要求前往乙公司工作，但編制仍在甲公司，且向甲公司領取薪資，此即前述借調之勞動關係。勞工與甲公司間之勞動契約並未因赴乙公司工作而終止，其在甲、乙公司工作之年資，自應合併計算。
- 三、勞工如在甲公司服務二十年，再借調至乙公司工作五年，其工作年資合計應為廿五年，符合勞動基準法第五十三條自請退休條件。於申請退休時，甲公司應依同法第五十五條規定發給退休金。

### 事業單位擬於勞工退休辦法中增訂鼓勵退休條款疑義

行政院勞工委員會 82 年 05 月 19 日 (82) 台勞動三字第 24811 號

- 一、本案該公司適時鼓勵退休之對象為服務滿二十年以上員工，如非強制性，則與勞動基準法之規定尚無抵觸，故為避免引起員工誤解，應請轉知該公司於所訂勞工退休辦法三「本公司為改善營運體質，加速人員新陳代謝，得視經營狀況適時鼓勵部份服務滿二十年以上資深員工退休」之末，增加「供其申請」文字。
- 二、事業單位修訂勞工退休辦法，宜徵詢該事業單位勞工退休準備金監督委員會意見，以利勞工退休準備金支用、給付數額之查核。另原提撥率應否提高，亦請該公司一併檢討考量。

### 事業單位依法雇用之兼任醫師符合退休要件者，應給予退休金

行政院勞工委員會 77 年 02 月 11 日 (77) 台勞動三字第 02118 號

適用勞動基準法之事業單位依勞工健康管理規則第三條規定而設置之兼任醫師，以該醫師係屬受雇從事工作獲致工資者，其符合退休要件時，雇主應依本法給予退休金。

### 符合自請退休條件之勞工因故死亡發給退休金疑義

行政院勞工委員會 76 年 10 月 08 日 (76) 台勞動字第 5012 號

勞工在職期間因普通事故突然死亡，如其已符合自請退休條件，雇主仍宜發給退休金，惟其可領之撫卹金優於退休金時得擇領撫卹金。

### 勞工退休標準優於法令者，可自勞工退休準備金項下支付

內政部 75 年 12 月 16 日 (75) 台內勞字第 465547 號

- 一、勞動基準法第一條第二項規定「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」同法第五十五條第三項規定「本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」又本法施行後，事業單位所定勞工退休標準優於勞動基準法規定者，自為法所允許。茲依據上開條文意旨，補充規定認定原則與應行注意事項，作為主管機關或有關單位處理之準據。
- 二、事業單位退休標準優於勞動基準法之認定原則：
  - (一) 勞工得自請退休之年齡、年資限制較該法第五十三條規定為短者。
  - (二) 強制勞工退休之年齡較該法第五十四條規定為長，並尊重勞工意願者。
  - (三) 勞工退休金基數較該法第五十五條規定為高者。
  - (四) 其他相當於退休金給與標準較該法規定為高者。
- 三、事業單位應行注意事項：
  - (一) 勞工退休準備金提撥率須與前項事業單位所定退休標準相當足備支付，並依規定提撥。
  - (二) 事業單位所定上述退休標準，在併同提撥率報備前，應儘量徵詢工會或勞工之意見，妥適訂定。
  - (三) 事業單位所定退休標準優於勞動基準法者，須於工作規則及成立該單位勞工退休準備金監督委員會時，向主管機關報備之勞工退休辦法內明定。
- 四、凡勞工符合事業單位所定優於勞動基準法之退休辦法者，雇主核發退休金時，由所提撥之勞工退休準備金專戶內支用。

### 勞工退休生效日前死亡仍應發給退休金

內政部 74 年 09 月 02 日 (74) 台內勞字第 328909 號

勞工依勞動基準法第五十三條自請退休而向雇主所為之意思表示或雇主依同法第五十四條強制勞工退休而向勞工所為之意思表示，其發生效力之時間，依民法第九十四條及第九十五條規定。至其意思表示之內容則屬具體事實問題。本案既經事業單位於勞工死亡前明白意思表示准其強制退休，該事業單位自仍應依規定發給退休金。

### 勞工已達法定自請退休要件申請退休，事業單位應予照准

內政部 74 年 07 月 22 日 (74) 台內勞字第 329012 號

全文內容：勞工已具備勞動基準法第五十三條自請退休要件申請退休，事業單位自應依法照准，並依同法第五十五條第一項規定給與退休金。雇主違反第五十五條第一項規定者應依同法第七十八條處罰，主管機關自可據以移送法辦。

### 終止契約時對符合退休條件勞工應發給退休金

內政部 74 年 05 月 28 日 (74) 台內勞字第 298989 號

事業單位依勞動基準法第十一條之規定預告勞工終止勞動契約，其中已符退休規定者，應依下列方式處理：

- 一、凡合於勞動基準法第五十三條自請退休要件之勞工有權隨時自請退休。
- 二、凡合於勞動基準法第五十四條強制退休要件之勞工，雇主應依法予以強制退休，不得以資遣方式辦理。

### 勞工涉案經司法機關羈押偵辦或經提起公訴者，在判決未確定前，可否准令其退休疑義

行政院勞工委員會 78 年 06 月 23 日 (78) 台勞動三字第 15151 號

按勞動基準法第十二條第一項第三款規定，勞工受有期徒刑之宣告確定，而未諭知緩刑

或未准易科罰金者，雇主得不經預告終止契約；是以，勞工因涉案在判決未確定前，勞工已具備勞動基準法第五十三條規定之自請退休要件，申請退休，事業單位仍應核准其申請；至勞工已屆強制退休年齡者，雇主亦得依照同法第五十四條第一項第一款規定辦理。

### 事業單位可以勞工自填之出生日期強制其退休

內政部 75 年 12 月 24 日 (75) 台內勞字第 4641587 號

查勞動基準法施行細則第二十七條規定勞工之年齡以戶籍記載為準，故勞工受僱時依戶籍記載填寫其出生日期，嗣後再依變更後之戶籍資料更改出生日期，均難謂有勞動基準法第十二條第一項第一款情形；惟事業單位依勞工自填之出生日期，以符合強制退休條件而強制其退休，自無不可。

### 有關雇主終止契約時對符合自請退休條件勞工是否需預告疑義

行政院勞工委員會 89 年 03 月 21 日 (89) 台勞資二字第 0010782 號

事業單位依勞動基準法第十一條規定終止勞工勞動契約，勞工如已符合同法第五十三條「自請退休」條件，則無庸勞工再提出自請退休，雇主即應依法給付勞工退休金，本會前已釋示在案（如附件）；是以，案內雇主雖係按退休金標準發給，惟該契約之終止係雇主按同法第十一條規定主動為之，仍應依勞基法第十六條規定預告勞工。

### 勞工有權隨時自請退休

行政院勞工委員會 81 年 02 月 28 日 (81) 台勞動三字第 05213 號函

內政部 74.5.28 (74) 台內勞字第 298989 號函所示「勞工有權隨時自請退休」，係指勞工於符合勞動基準法第五十三條自請退休條件後，因其自請退休權利已形成，故可隨時自請退休，惟自請退休亦屬勞動契約之終止，故勞工仍應依該法第十六條規定預告雇主，但終止勞動契約如係雇主主動為之者，則毋庸勞工再提出自請退休，雇主即應依法發給勞工退休金。

### 事業單位可否以歇業前勞資雙方同意發給半數資遣費並簽立切結書後，申請領回勞工退休準備金帳戶之餘額疑義

行政院勞工委員會 88 年 11 月 30 日 (88) 台勞動三字第 0048017 號

- 一、查勞動基準法旨在以公法保障勞工基本權益，不得以私法自治為由而損及勞工法定權益。故雇主依該法第十一條、第十三條但書、第十六條規定與勞工終止勞動契約時，應依第十七條規定發給勞工資遣費，如有違反者，應依該法第七十八條規定處罰，因其係屬強制性規定，雇主依法應給付而不為給付或不為完全給付者，應已違反該法規定。
- 二、依該法所定之勞工退休準備金提撥及管理辦法第八條規定事業單位歇業時，其已提撥之勞工退休準備金，除支付勞工退休金外，得作為資遣費，如有剩餘，其所有權屬該事業單位。基上，勞工退休準備金用以支付勞工退休金後，如有剩餘，於事業單位歇業時，得用以支付勞工資遣費，如仍有剩餘始屬該事業單位，故事業單位尚不得以資遣費或以勞工已協議低於法定標準發給資遣費為由，要求領回剩餘之勞工退休準備金，俾免損及勞工法定權益。
- 三、本案該公司提撥之勞工退休準備金，用於支付勞工退休金如有剩餘，應依勞動基準法之標準儘量足額發給勞工資遣費，如仍有剩餘，可由該公司領回。

### 函詢勞動基準法第十六條第二項及有關公司「轉讓」後原有之福利金與退休準備

**金是否可移作他用等疑義**

行政院勞工委員會 87 年 12 月 14 日 (87) 台勞資二字第 056546 號

- 一、復貴公司八十七年十一月十九日摩人字第一一〇九、十一月十日摩人字第一一一〇號函。
- 二、有關所提疑義事項說明如下：
  - (一) 勞動基準法第十六條第二項部分：
 

貴公司轉售所屬通訊零件廠並與承接之業主商定重新聘僱原廠所有勞工，該項安排，對於不願接受之勞工，自應依勞動基準法第十六條之規定預告，並於預告期間給予「謀職假」；至於接受該項工作之勞工，可否主張同條第二項「謀職假」之申請？公司應否准許？以貴公司係轉售所屬工廠，尚非勞動基準法所稱之「轉讓」，公司主動安排勞工契約終止後之就業機會，係出於保障勞工工作權之善意，然勞工自由擇業權亦不容忽視，請本勞資和諧之善念，妥為協商處理。
  - (二) 福利金與勞工退休準備金可否移作他用部分：
 

貴公司福利金由總公司統籌管理，今雖基於經營考量擬出售通訊零件廠，然以法人組織之「摩〇羅拉電子股份有限公司」仍舊存在、繼續經營，與職工福利金條例施行細則第十條規定經宣告破產或解散之前題不符，故所提撥之福利金應專款存儲，仍應留備繼續辦職工福利事業之用。貴公司福利金之運用，應請依前開原則辦理。惟基於照顧勞工福祉，增進勞資關係和諧，貴公司職工福利委員會可本公平、普遍原則，而訂定相關退休、離職慰問辦法辦理，尚無不當。
  - (三) 勞工退休準備金之運用部分：以貴公司出售所屬通訊零件廠之情形，尚非屬勞工退休準備金提撥及管理辦法第八條所稱之歇業，其為所屬員工提撥之勞工退休準備金自不得作為資遣費之用。又年資結算付如非係依優於勞動基準法所定給與條件與標準之退休辦法辦理，不得以其他名義自勞工退休準備金專戶中支領，應由雇主另行籌措支應。

**有關「勞退新制實施後，公務機構之勞工（含公營事業勞工及公務機關技工、工友、駕駛人）適用勞退新制者，其服兵役年資如何併計年資及退休金」疑義**

行政院勞工委員會 95 年 07 月 31 日勞動 4 字第 0950108648 號

94 年 7 月 1 日開辦之勞退新制，由雇主按月為勞工提繳退休金，工作年資之採計，係以實際提繳退休金之年資為準。復依勞工退休金條例第 20 條規定，勞工入伍服役，雇主應即申報停止提繳。基上，有關選擇新制，嗣後服役及 94 年 7 月 1 日以後初至公務機構任職者（包含 94 年 7 月 1 日前服役及 94 年 7 月 1 日任職後始服役者），其服兵役年資用人機關不須為其提繳退休金至其個人退休金專戶。惟依行政院 87 年 7 月 14 日台八十七人政給字第 210759 號函釋略以：「...有關公立學校教師、公營事業機構從業人員，國軍官兵及司機、技工、工友於司法院釋字第 455 號解釋之日（民國 87 年 6 月 5 日）以後退休（伍、職）者，其在軍中服役年資均予採計為退休（伍、職）之年資」，故其服兵役年資應併計工作年資，作為勞動基準法第 53 條規定自請退休之要件。

**董事之退休金不得自勞工退休準備金中發給**

行政院勞工委員會 83 年 5 月 9 日台 (83) 勞動一字第 34178 號函

查依公司法第 192 條規定，公司與董事之間為委任關係，此與勞動基準法所稱受雇主僱用之勞工不同，而該法退休金給付之對象為勞工，故董事之退休金應依據與公司約定辦理，不得自依該法所提撥之勞工退休準備金中發給。

**修正所事業機構公務員兼具勞工身分人員退休、撫卹給與規定**

行政院 79 年 09 月 17 日 (79) 台人政肆字第 38807 號函

- 一、有關公營事業機構公務員兼具勞工身分人員之退休、資遣、撫卹給與問題，經提報民國七十九年九月十三日本院第二一九九次會議決定如次：
  - (一) 經濟部所屬事業機構公務員兼具勞工身分者之退休、資遣、撫卹給與，均照勞基法之規定支給，並自本（七十九）七月一日起實施。
  - (二) 交通部所屬事業機構公務員兼具勞工身分者之退休、撫卹給與，仍適用現行「交通部所屬郵電事業人員退休規則」、「交通事業人員撫卹規則」及「交通部所屬交通事業人員退休撫卹金給與表」（如附表）之規定辦理，惟當事人或其遺族選擇依勞基法規定領取退休金或職業災害補償金者，同意依其選擇辦理，亦自本（七十九）年七月一日起實施。
  - (三) 其他適用勞基法之公營事業人員退撫資遣給與事項，視其事業特性、人事管理制度，比照前二項方式辦理。

**七、職業災害補償**

**按日（時）計酬勞工於遭遇職業災害醫療中不能工作時，為維持勞工於醫療期間之正常生活，雇主為原領工資數額補償時，仍應按日補償。又依勞工請假規則規定，雇主若對勞工請假事由有所質疑，可要求勞工提出有關證明文件以證明實際需要醫療期間**

行政院勞工委員會 98 年 07 月 27 日勞動 3 字第 0980078535 號

- 一、復貴府 98 年 7 月 8 日府勞動字第 0980157930 號函。
- 二、依本會 92 年 11 月 5 日勞動 3 字第 0920061820 號函釋，查勞動基準法第 59 條第 2 款規定，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。上開規定旨在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活。事業單位內不論全部時間工作勞工或部分時間工作勞工，於遭遇職業災害醫療中不能工作之期間，雇主為原領工資數額補償時，仍應按日補償。本會 97 年 9 月 30 日勞動 3 字第 0970079284 號函亦為相同釋示（原函影本如附）。
- 三、另，依勞工請假規則第 6 條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。該公傷病假之期間，依實際需要而定。雇主若對勞工請假事由有所質疑時，可依同規則第 10 條規定，要求勞工提出有關證明文件。又，上開證明文件應足顯勞工之實際需要醫療期間。
- 四、基上，有關所詢按日（時）計酬勞工遭遇職業災害不能工作時，其原領工資應否按日補償疑義，應依上開函釋辦理。又，本會 97 年 9 月 30 日勞動 3 字第 0970079284 號函內所稱例假日，係指勞動基準法第 36 條之例假。
- 五、另，本案係本會基於職權，就主管法規所為之釋示，併予敘明。

**勞工遭遇職業災害而致醫療期間不能工作時，雇主應依勞動基準法第 59 條第 2 款規定給予勞工相當於原領工資數額之補償金，並於發給工資之日全額給與，惟如同一事故已領取勞保給付或依其他法令由雇主支付費用所得之保險給付時，雇主得主張抵充**

行政院勞工委員會 98 年 04 月 08 日勞動 3 字第 0980067497 號

- 一、復貴府 98 年 3 月 20 日府技人四字第 09801589400 號函。
- 二、查勞動基準法第 59 條第 2 款規定略以，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。上開「工資補償」規定旨在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活，而課雇主應給予勞工相當於原領工資數額之補償金，此與同法第 2 條所稱之工資有別。又，所稱「按其原領工資數額」係指其補償費用之標準。案內所述貴府各機關學校職工公傷病假期間所領之薪俸是否屬原領工資疑義，請依上開原則本權責自行認定。

- 三、復查勞動基準法第 59 條規定，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。故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，即屬「已由雇主支付費用補償者」之情形。
- 四、基上，雇主因勞工遭遇職業災害而致醫療期間不能工作時，應依勞動基準法第 59 條第 2 款規定予以工資補償，並依同法施行細則第 30 條所定發給工資之日全額給與，惟如同一事故已領取勞保給付或依其他法令由雇主支付費用所得之保險給付時，雇主始得主張抵充。又，如投保單位手續完備，依勞工保險條例施行細則第 49 條規定，被保險人、受益人或支出殯葬費之人申請現金給付手續完備經審查應予發給者，保險人應於收到申請書之日起 10 日內發給，併予敘明。
- 五、另，有關雇主全額支付之職業災害補償，如勞資雙方於補償前已約定，勞工同意於領取勞工保險給付或相關保險給付後，就抵充金額返還雇主，自無不可。

### 公司所在地與勞工職業災害勞資爭議案發生地分屬二地，究應由何主管機關執行處分之疑義

行政院勞工委員會 88 年 11 月 04 日 (88) 台勞資三字第 0046366 號

依本會八十二年七月八日台 (82) 勞動一字第 29269 號函釋：「查違反勞動基準法罰鍰案件處理要點第十條：『違反勞動基準法事實發生地與雇主或事業單位所在地非同一主管機關管轄時，得委託執行之。』規定事業單位如違反勞動基準法第五十六條及七十條規定時，仍應由事實發生地之主管機關課處行政罰鍰，惟處罰後，於必要時，得委託事業主體所在地之主管機關執行之。」本案事業單位違反勞動基準法第五十九條規定時，應由職災發生地之主管機關課處行政罰鍰，於必要時，得委託執行。

### 關於勞工職業災害醫療期間，雇主可否依勞動基準法第五十四條強制退休疑義

行政院勞工委員會 89 年 04 月 25 日台 (89) 勞動三字第 0015888 號

局部刪除：依據勞動部 104.01.13 勞動福 3 字第 1030136648 號函有

關勞工於職業災害醫療期間雇主得強制退休意見停止適用

查勞動基準法第五十四條規定勞工年滿六十歲或心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，雇主得強制勞工退休。至勞工於職業災害醫療期間，雇主可否強制勞工退休，迭生疑義。茲依勞動基準法第十三條、第五十四條及第五十九條立法意旨，釋明如下：

- (一) 勞動基準法第十三條規定勞工職業災害醫療期間，雇主不得終止契約，旨在限制雇主不得單方面依該法第十一條及第十二條規定終止契約。
- (二) 定期契約，係因勞雇雙方合意之期限屆滿而失其效力，自無適用該法第十三條之問題。
- (三) 勞動基準法第五十四條規定，勞工非因年滿六十歲或心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，雇主不得強制勞工退休，旨在保障勞工工作權並兼顧人事之新陳代謝，雇主依該條規定強制勞工退休，應不受第十三條規定限制。

1 依年齡強制退休：

- (1) 約定強制退休年齡者：

勞動契約、工作規則或團體協約如訂有優於勞動基準法第五十四條規定之強制退休年齡者（例如六十五歲），於強制退休年齡屆臨前，勞工職業災害醫療期間，雇主不得強制其退休。其餘得依該法第五十四條第一項規定，強制勞工退休。

(2) 未約定強制退休年齡者：

勞動契約、工作規則或團體協約中未約定強制退休年齡者，勞工職業災害醫療期間，如符合勞動基準法第五十四條第一項規定，雇主得強制勞工退休。

2 以勞工心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作強制退休：

勞工心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，依勞動基準法第五十四條第一項第二款規定，雇主得強制勞工退休。

- (四) 勞動基準法第五十九條職業災害補償規定，係為特別保護職業災害勞工而課雇主應不予補償之義務，故勞工受領職業災害補償之權利，依該法第六十一條第二項規定，不因勞工離職而受影響。

### 關於勞動基準法第十三條僱主不得終止勞動契約及第五十九條規定「醫療期間」疑義

行政院勞工委員會 78 年 08 月 11 日 (78) 台勞動三字第 12424 號

勞動基準法第五十九條所稱醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。查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，勞動基準法第十三條定有明文，故勞工有勞動基準法第十二條第一項各款所列情形者，依勞動基準法第十三條規定，於同法第五十九條之醫療期間，雇主不得終止契約，但於醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範圍之內。

### 有關「勞工領取職災工資補償後終止契約，仍應發給資遣費或退休金」解釋令適用疑義

行政院勞工委員會 78 年 05 月 30 日 (78) 台勞資二字第 11389 號

依內政部 74.12.21 (74) 台內勞字第三七〇六六〇號函釋，雇主於免除工資補償責任後，勞工如仍在醫療期間，雇主非有勞基法第十三條但書規定情形，仍不得終止契約。

### 勞工遭遇職業災害尚在醫療期間，而公司因營運不佳，已結束營業，則勞工之醫療費用及工資補償應如何處理

行政院勞工委員會 78 年 01 月 27 日 (78) 臺勞動三字第 01797 號

根據勞動基準法第十三條規定「勞工在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」。惟主管機關在依上述規定核定是否可終止勞動契約時，應協調勞資雙方就勞動契約終止後之職業災害補償事項妥善處理。

### 勞工公傷復健期間，不得強制退休

行政院勞工委員會 76 年 09 月 24 日 (76) 台勞動字第 2301 號

一、勞動基準法第五十九條所稱醫療期間係指「醫治」與「療養」而一般俗稱「復健」係指後續之醫治行為。是故所謂復健期間應視為醫療期間。

二、勞動基準法第十三條規定，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。另同法第五十九條第二款規定，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。本案臺灣中京公司勞工陳君尚在復

健期間，依前開規定廠方自不得強制其退休，並仍應照給工資。

三、雇主強制勞工退休，法未明定預告期間，惟雇主宜依勞動基準法第十六條規定之期間事前預告勞工。

### 有關發生職業災害致心神喪失或身體殘廢而不堪勝任工作勞工，雇主依勞動基準法終止勞動契約強制退休時，應依勞工退休金條例規定給付資遣費

行政院勞工委員會 96 年 11 月 13 日勞動 4 字第 0960130926 號

一、查勞工退休金條例第 12 條第 1 項規定，「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 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條或職業災害勞工保護法第 23 條、第 24 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿 1 年發給 2 分之 1 個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給；最高以發給 6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第 17 條之規定。」依上開規定，選擇勞退新制勞工如具「職業災害勞工保護法第 23 條及第 24 條」所定終止勞動契約之型態，適用本條例後之工作年資，除依本條例按月提繳之退休金外，雇主應按本條規定另給付資遣費。

二、綜上，勞工如同時具有新舊退休金制度之工作年資，適用舊制退休金制度之年資，凡合於職業災害勞工保護法第 23 條第 2 款心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，雇主應依本條例第 11 條，按勞動基準法第 55 條及第 84 條之 2 規定，給付退休金。選擇適用勞退新制後之年資，雇主應另依本條例第 12 第 1 項規定，給付資遣費。

### 關於高雄縣鳳山市清潔隊員申請資遣疑義乙案

行政院勞工委員會 87 年 09 月 15 日 (87) 台勞資二字第 038393 號

一、復貴處八十七年八月二十六日八七勞二字第二三〇四六號函。

二、勞工雖於勞動基準法公布前發生職業災害，但現仍繼續醫療，尚未痊癒者，仍應依該法第五十九條有關規定予以補償，且勞工受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響。惟不定期契約勞工終止契約，若非依勞基法第十四條終止契約，尚不得依法請求資遣費。然基於保障勞工權益，雇主宜探詢勞工申請資遣之真意，並告知其發生職災後所應受保障之各項權益，如雇主願從優給予補償，亦無不可。

### 因職業災害治癒，確定殘廢之退休疑義

行政院勞工委員會 81 年 05 月 21 日 (81) 台勞動三字第 14895 號

勞工因職業災害治療終止，經確定為殘廢，雇主依勞動基準法第五十九條第三款給予殘廢補償後，如勞工尚具工作能力仍可回復工作或請調其他適任之工作，雇主並應依法給付工資。惟雇主欲以勞工無法勝任工作為由終止勞動契約時，即應依同法第五十四條第二款規定強制其退休，並依同法第十六條及第五十五條規定預告勞工及發給勞工退休金。

### 勞工於職業災害醫療期間雇主欲提供簡易輕便之工作，勞工拒絕，資方即以連續曠職三日解僱，是否有違勞動基準法第十三條規定疑義

行政院勞工委員會 90 年 06 月 12 日 (90) 台勞資二字第 0021799 號

一、勞動基準法第五十九條所稱醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工於職業災害醫療期間，雇主不得終止勞動契約，勞動基準法第十三條定有明文，但於醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範圍之內，本會七十八年八月十一日台七八勞動三字第一二四二四號函已釋示在案，合先敘明。

二、另依本會八十五年元月二十五日台八五勞動三字第一〇〇〇一八號函：「查勞動基

準法第五十九條第二款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事原勞動契約所約定之工作。至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。」依來函所述，本案勞工於職災復健期間，雇主以醫囑「勞工可從事簡易之行政工作」為由，「書面」通知勞工復職乙節，雇主宜事先與勞工協商，如逕以勞工構成曠職予以解僱，則其終止契約無效。惟案內該「簡易之行政工作」如客觀上為勞工所能勝任，雇主通知勞工進行協商，而勞工拒絕協商，則應探究勞工拒絕協商之真意是否有終止勞動契約之意思。

### 有關勞工發生職業災害雇主應否依該法予以職業災害補償疑義

行政院勞工委員會 88 年 05 月 18 日 (88) 台勞動三字第 022049 號函

查勞動基準法第五十九條規定：「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。」依此，勞工職業災害補償請求權之成立須具備下列要件：（一）勞工在就業場所，遭遇建築物設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之災害。（二）勞工發生死亡、殘廢、傷害或疾病之結果。（三）二者間須有因果關係。基此，職業災害補償請求權係以勞工發生死亡、殘廢、傷害或疾病事故時，要件始具備，而以此時點認定雇主須否負勞動基準法之職業災害補償責任。因此職業災害之原因事實若發生於勞動基準法適用之前，而死亡、殘廢、傷害或疾病發生於勞動基準法適用之後，因請求權要件具備時，有勞動基準法之適用，是雇主仍應負該法職業災害補償責任。是以，勞工職業災害之原因事實發生於勞動基準法適用前，而至適用該法時仍未痊癒，須繼續醫療，因此，自適用該法後，雇主即應依該法第五十九條第一款規定，補償其必需之醫療費用；勞工在醫療中不能工作者，於適用該法時起雇主應按其原領工資數額予以補償。

### 有關九〇營造工程有限公司及工〇工程股份有限公司共同承攬，雇主未依勞動基準法第五十九條補償職災死亡外勞案

行政院勞工委員會 86 年 03 月 20 日 (86) 台勞檢一字第 010154 號

依勞動基準法第五十九條規定：「勞工因遭遇職業災害而至死亡時，雇主應依規定予以補償。」，同法第二條第二款復規定：「雇主：謂僱用勞工之事業主」，本案罹災者係由工〇工程股份有限公司引進僱用之外籍勞工，故有關勞動基準法所定職業災害補償，應依該法有關雇主之定義以工〇工程股份有限公司為雇主。

### 勞動基準法第五十九條第二款規定不能工作疑義

行政院勞工委員會 85 年 01 月 25 日 (85) 台勞動三字第 100018 號函

查勞動基準法第五十九條第二款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工作。至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。

### 勞工受僱當日因職災死亡，平均工資計算疑義

行政院勞工委員會 85 年 01 月 10 日 (85) 台勞動三字第 147621 號函

勞工於受僱當日進入工作場所即遭遇職業災害死亡，其平均工資計算，可以勞資雙方所議定之工資作為計算職業災害補償之標準。

### 技術生於職業災害醫療中輪調在校期間是否視為勞動基準法第五十九條所稱勞工在醫療中不能工作時，而雇主應按其原領工資數額予以補償疑義

行政院勞工委員會 84 年 07 月 28 日 (84) 台勞動三字第 125667 號函

依勞動基準法施行細則第三十九條規定：「技術生之工作時間應包含學科時間。」本案輪調式建教合作技術生於職業災害醫療期間，又輪調回校，其在校期間，依上開規定，應視同勞動基準法第五十九條第二款所稱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。

### 職業災害補償適用疑義

行政院勞工委員會 84 年 05 月 10 日 (84) 台勞動三字第 115057 號函

一、勞工因職業傷害，勞保醫療給付不足，而確有繼續醫療之必要者，應由雇主負責補償，前經內政部七十五年四月十八日 (75) 台內勞字第三九三四六七號函釋在案，函中所稱「……『有繼續醫療之必要』得由醫師認定或由勞雇雙方約定 (明示或默示之意思表示合致) 定之。」係指勞工職業傷害，醫師認定有繼續醫療之必要，即應由雇主負責補償其勞保醫療給付不足之醫療費用；若醫師未認定，而勞雇雙方約定有繼續醫療之必要者，亦同。

二、病房費如經醫師或醫療機構出具證明為必要者，應由雇主負擔。至於伙食費、證明書費用則不屬醫療費用。

### 職業災害所生之醫療費用勞保給付不足時，雇主應予補償

行政院勞工委員會 84 年 05 月 09 日 (84) 台勞動三字第 112977 號函

勞工因職業災害所生之醫療費用，雇主應予補償，但同一事故勞保之醫療給付，雇主得予抵充，如仍有不足，雇主仍應補償。特別護士費、病房費如屬醫療所必需並由醫療機構出具證明者，即屬勞動基準法第五十九條第一款所稱之醫療費用，應由雇主補償之。至於伙食費則不包括在內。

### 勞動基準法第五十九條規定職業災害補償抵權疑義

行政院勞工委員會 83 年 04 月 20 日 (83) 台勞動三字第 19701 號函

勞工遭遇職業災害，雇主所負補償責任，固可依勞動基準法第五十九條但書規定，在已依勞工保險條例或其他法令支付費用時，主張抵充，惟同條第二款但書所規定雇主得一次給付四個月平均工資以除工資補償責任，此項補償因現行勞工保險條例並無任何給付之規定，應不生可依上開規定主張抵充之情形。至於勞工若依同條例領有殘廢給付者，因合於勞動基準法第五十九條第三款之規定，雇主得抵充其殘廢補償。

### 職業災害之工資補償應否隨工資調整疑義

行政院勞工委員會 82 年 07 月 13 日 (82) 台勞動三字第 38915 號函

查勞動基準法施行細則第三十一條規定：「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工資除以三十所得之金額為其一日之工資。」其中所稱「最近一個月工資」，係指領月薪之勞工於發生職業災害前已領或已屆期可領之最近一個月工資而言。嗣後該勞工之工資如有調整，其工資補償應自工資調整當日起隨之調整。

### 所詢花蓮縣房○實業有限公司職業災害罰鍰處分疑義一案

行政院勞工委員會 81 年 08 月 28 日 (81) 台勞檢一字第 27763 號

本案既係職業災害，雇主應依勞動基準法第五十九條第四款規定給付該罹災勞工遺屬四十五個月平均工資之死亡補償及喪葬費，如未給付或給付不足，可視為一件違法行為。若經主管機關據以依同法第七十九條規定予以罰鍰處分後，雇主仍拒絕履行給付義務，主管機關不宜再處罰鍰，唯勞工遺屬可向法院提出請求償還之訴。

### 勞工遭遇職業災害死亡，其受益人依勞工保險條例及本會七十八年二月廿四日台七八勞保二字第○四○九八號函規定擇領之「老年給付」，雇主可否予以抵充勞基法所定職業災害「死亡補償」疑義

行政院勞工委員會 81 年 04 月 07 日 (81) 台勞動三字第 18316 號函

一、查勞動基準法第五十九條，係課雇主於勞工發生職業災害時應予補償之義務，但不宜令雇主為雙重負擔，爰明定如依勞工保險條例規定已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。故依勞動基準法第五十九條規定，勞工因職災死亡，其遺屬所領之勞保職災死亡給付，雇主得以抵充其依勞動基準法所應發給之死亡補償。

二、本案勞工遭遇職業災害死亡，其遺屬雖依本會 78.02.24 台七八勞保二字第○四○九八號函釋，擇優選擇請領老年給付，惟其事實發生之基礎，仍為職業災害死亡之事實。是雇主得予抵充依勞基法由雇主發給之死亡補償費，其抵充之額度，以依勞保條例規定受益人本得請領之死亡給付額數為限。

### 勞動基準法第五十九條所稱「原領工資」數額係指補償之標準與勞工保險條例之「原有薪資」性質不同

行政院勞工委員會 81 年 01 月 06 日 (81) 台勞保二字第 27934 號函

一、查被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害 (病) 補償費，於勞工保險條例第三十四條已有明訂。傷病給付之功用，係為保障勞工因傷病事故不能工作，於未能領取原有薪資期間，為維持經濟生活而給予之補助。故對於勞工傷病期間已領得原有薪資者，自不得請領傷病給付。

二、又勞動基準法第五十九條第二款規定，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。所稱之「按其原領工資數額」係指其補償費用之標準，其與勞工保險條例之「原有薪資」性質不同。準此，勞工保險條例與勞動基準法規定並無相互矛盾之處。

### 民營單位公司之雇主為防止職工福利委員會舉辦之部分員工旅遊發生事故後，其責任歸屬能否事先要求提出「旅遊安全自行負責切結書」而可免責疑義

行政院勞工委員會 80 年 12 月 20 日 (80) 臺勞福一字第 29610 號

一、有關民營事業單位之事業主，為防止職工福利委員會主辦之旅遊於發生事故後之糾紛及經營上之困難，事先要求參加員工提出「旅遊安全自行負責切結書」是否具法律效力問題。請依下列原則處理：

(一) 發生事故而可認係職業災害者，雇主即應依勞動基準法第五十九條規定予以補償，不因勞工出具「旅遊安全自行負責切結書」而免責。

(二) 雇主是否應負民事損害賠償責任，應就個案具體事實依民法有關損害賠償規定判斷之。

(三) 民法第二百廿二條規定：「故意或重大過失之責任，不得預先免除」。雇主如具有故意或重大過失而應負民事損害賠償責任之情形，縱使事先要求參加員工出具「旅遊安全自行負責切結書」亦不能免除其責任。

二、另本會於八十年六月五日以前 (八〇) 勞保二第一三七六四號函修正發布之「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第十條「被保險人經雇主指派參加……或其他活動發生事故而致之傷害……」暨第十五條：「被保險人參加雇主主辦之康樂活動或其他活動，因雇主管理或提供設施之瑕疵發生事故而致傷害……」均視為職業傷害。準此本案有關職工參加職工福利委員會主辦或職工福利委員會承

雇主委託辦理之康樂活動，其於活動中所發生之事故，應依前項原則辦理。而其職工福利金亦不得抵充支付撫卹賠償之用。

### 災災死亡補償係直接由遺屬受領非屬勞工之遺產

行政院勞工委員會 80 年 11 月 14 日 (80) 台勞動三字第 29808 號函

依勞動基準法第五十九條第四款規定，勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。前項死亡補償係由該勞工之遺屬直接受領補償，而非勞工遺產之一部分，自無民法上有關繼承規定之適用。

### 勞工於受僱期間遭遇職業災害，嗣後契約終止，因同一事故復發需繼續醫療，雇主應予醫療補償

行政院勞工委員會 80 年 03 月 08 日 (80) 台勞動三字第 06179 號函

勞工離職後，如因同一事故病發確有醫療需要時，如能證明該事由係於勞動契約有效期間內發生之延續，雇主仍應依勞動基準法規定予以醫療補償。

### 事業單位違反勞動基準法施行細則第三十三條規定應如何處理

行政院勞工委員會 79 年 09 月 26 日 (79) 台勞檢二字第 21766 號

- 一、勞工因職業災害致死，依勞動基準法第五十九條及同法施行細則第三十三條規定雇主應於三日內給與罹災者家屬五個月平均工資為喪葬費，十五日內給付四十個月平均工資之死亡補償。有關新竹市日○貨運行承攬貴局轄區內建○公司遷廠工程時，發生勞工葉○龍因職業災害致死，貴局派員檢查時，如雇主已逾法定應給付日期而未給付，且確屬雇主之原因者，即屬違反勞動基準法第五十九條規定。
- 二、本案原處分機關如依事實認定雇主有違反勞動基準法施行細則第三十三條規定，因上開條文乃勞動基準法第五十九條之補充規定，故可再依違反勞動基準法第五十九條規定為適法之處分。

### 適用勞基法之事業單位發生勞工死亡職業災害，雇主給付家屬之喪葬費及死亡補償金額低於該法第五十九條第四款規定標準，但業經鄉、鎮、市（區）調解委員會調解成立者，是否需送主管機關處理

行政院勞工委員會 79 年 07 月 18 日 (79) 台勞檢二字第 14626 號

本案請依本會七十九年一月九日台七九勞動三第一九四三七號函辦理，即就雇主違反勞動基準法第五十九條規定部分，仍應移送當地主管機關處理。另本會七十六年十二月五日台（七十六）勞檢字第八五四二號函規定自文到之日起不再適用。

### 勞動基準法第五十九條第二款所稱「原領工資」疑義

行政院勞工委員會 79 年 03 月 24 日 (79) 台勞動三字第 29610 號函

勞動基準法施行細則第三十一條第一項規定：「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工資除以三十所得之金額為其一日之工資。」關於前揭後段計月者之工資，係指為計算該（月）段一日之正常工作時間所得工資，如勞工之工資結構中有同法第二條第三款所列計月工資（即每月不論出勤狀況固定給與之部分，亦屬正常工時所得）應除以三十再加計正常工作時間內應得之時薪或日薪之意。

### 違反職業災害補償規定，主管機關執行罰則疑義

行政院勞工委員會 79 年 01 月 09 日 (79) 台勞動三字第 19477 號函

- 一、查勞動基準法第六十二條規定，勞工發生職業災害時，請求補償之範圍及對象係屬

民事責任範疇，故勞工對該條所規定之各連帶債務人間，均得依民法第二七三條規定對其中一人或數人或全體同時或先後請求全部或一部之補償給付，若請求未果宜循司法途徑解決。準此，本會 76.10.2 台（76）勞動字第二八九五號函，即日起不再適用。惟僱用勞工之承攬單位如適用勞動基準法，其未依該法第五十九條規定給予補償，對最後承攬人，仍應依同法第七十九條規定予以處罰。

- 二、勞工遭受職業災害死亡，雇主與罹災者家屬以低於法定補償標準達成和解，餘不足部份罹災家屬拋棄對雇主之民事賠償請求權部份雖無法干涉，惟雇主違反公法之強行規定者，主管機關仍應依規定處分。

第一則

### 勞工職業災害，其急診掛號費及後續醫療門診掛號費，應由雇主補償

第二則

### 勞工因公受傷，其急診掛號費及後續醫療門診掛號費屬雇主應補償之醫療費用

行政院勞工委員會 78 年 11 月 09 日 (78) 台勞保三字第 26322 號函

勞動基準法第五十九條規定，勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。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。惟依勞工保險條例第四十四條規定，醫療給付不包括掛號費。因此，勞工因職業災害受傷，其所需之掛號費，應由雇主負擔。

### 關於勞動基準法第十三條雇主不得終止勞動契約及第五十九條規定「醫療期間」疑義

行政院勞工委員會 78 年 08 月 11 日 (78) 台勞動三字第 12424 號函

勞動基準法第五十九條所稱醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。

查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，勞動基準法第十三條定有明文，故勞工有勞動基準法第十二條第一項各款所列情形者，依勞動基準法第十三條規定，於同法第五十九條之醫療期間，雇主不得終止契約，但於醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範圍之內。

### 勞工因職業災害至非勞保指定醫院就醫，其醫療費用雇主是否應予補償疑義

行政院勞工委員會 78 年 05 月 23 日 (78) 台勞動三字第 12391 號函

查勞工保險被保險人因緊急傷病必須搶救而入住非勞保特約醫院者，其住院診療費用應自出院之翌日起兩個月內向勞保局申請專案審定。情若非緊急傷病而至非勞保指定醫院就醫，其醫療費用雇主是否應予補償，請依內政部 75.06.07 (75) 台內勞字第四一六六六七號函釋規定處理。

### 勞工遭遇職業災害尚在醫療期間，而公司因營運不佳，已結束營業，則勞工之醫療費用及工資補償應如何處理

行政院勞工委員會 78 年 01 月 27 日 (78) 臺勞動三字第 01797 號

根據勞動基準法第十三條規定「勞工在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」。惟主管機關在依上述規定核定是否可終止勞動契約時，應協調勞資雙方就勞動契約終止後之職業災害補償事項妥善處理。

### 勞工溺水死亡是否職業災害認定疑義

行政院勞工委員會 76 年 09 月 14 日 (76) 台勞動字第 1726 號函

關於中船公司基隆總廠勞工盧正義君落海溺水死亡一案，如該員當日自入廠工作至死亡期間內均未離開就業場所，其死亡當有勞工安全衛生法第二條第四項之適用，應認定為職業災害。

### 勞工上班途中發生車禍，應可視為職業災害

行政院勞工委員會 76 年 09 月 02 日 (76) 台勞動字第 1558 號函

勞工由家中赴車站搭車，如確為上班行為，於途中發生車禍，應可視為職業災害處理。

### 勞工全年公傷病假，該年特別休假工資可依原領工資數額發給

內政部 76 年 01 月 09 日 (76) 台內勞字第 467976 號函

- 一、勞工因執行職務遭遇職業災害，在公傷病假期間不能工作，其特別休假不應因而喪失，前經本部 75.10.06 台內勞字第四三八八九三號函釋在案。
- 二、本案勞工全年公傷病假，該年特別休假之工資，可依勞動基準法第五十九條第二款所稱原領工資數額發給。

### 勞工職災醫療期間定期契約屆滿終止，雇主仍應補償

內政部 75 年 10 月 18 日 (75) 台內勞字第 438324 號函

勞工在產假停止工作期間或職業災害之醫療期間，其定期契約因屆滿而終止，雇主可不續給產假及產假工資；至勞工遭遇職業災害而致疾病、傷害、殘廢或死亡時，雇主仍應依勞動基準法第五十九條有關規定予以補償。勞工遭遇職業災害醫療期間，屆滿六十歲，雇主應依勞動基準法第五十九條規定繼續給予醫療，經醫療屆滿二年仍未痊癒，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。雇主如欲終止契約，應另依該法退休有關規定發給退休金。

### 鄉鎮市調解委員會調解職災補償疑義

內政部 75 年 10 月 17 日 (75) 台內勞字第 443213 號函

- 一、關於勞動基準法第五十九條職業災害補償標準屬法律之強行規定。調解、和解之內容，自不得違反此強行規定。若當事人間經法院核定之調解有違反前揭情事者，當事人得於法院核定之調解書送達後三十日內向原核定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴，否則，即依法與確定判決生同一效力。
- 二、至雇主違反勞動基準法第五十九條規定者，主管機關仍可依同法第七十九條規定處分，不因當事人間曾有調解協議而免責。

### 勞工公傷病假期間仍應給予特別休假

內政部 75 年 10 月 06 日 (75) 台內勞字第 438893 號函

依勞動基準法第三十八條規定，勞工享有特別休假為法定之權益。本案勞工因執行職務遭遇職業災害，在公傷病假醫療期間不能工作，並非勞工不願繼續工作，且依同法第五十九條第二款規定，雇主應按其原領工資數額予以補償，特別休假既為勞工應享有之權益，不應因而喪失其特別休假之權利。

### 職業災害致殘廢之認定日

內政部 75 年 07 月 11 日 (75) 台內勞字第 426079 號函

因職業災害致殘廢之認定，應以勞動基準法第五十九條第一項第三款規定「經指定之醫院診斷審定其身體遺存殘廢」之日為準。

### 勞雇雙方如同意至非勞保指定醫院就醫，雇主應負擔醫療費用

內政部 75 年 06 月 07 日 (75) 台內勞字第 416667 號函

勞工已投保勞工保險，於職業災害受傷後，自宜以至勞保指定醫院就醫為原則。但如由勞雇雙方同意（明示或默示之意思表示合致），而至其他單位就醫，雇主應負擔醫療費用。

### 勞工下班未直接返家，途中發生車禍難謂為職業災害

內政部 74 年 8 月 28 日 (74) 台內勞字第 333993 號函

勞工於下班後如未直接返家，而於宿舍休息一段時間後再返家於途中發生車禍，因已非屬「上下班時間」所生之事故，難謂為「職業災害」。但雇主仍宜酌情，予以照顧。

### 勞工下班後改搭他人便車受傷不以職業災害論

內政部 74 年 8 月 29 日 (74) 台內勞字第 339902 號函

有關勞工於下班後不乘交通車，而改搭他人便車，發生交通事故受傷乙節，因公司既已提供為執行職務所需交通工具，而勞工自行放棄，改搭他人機車於途中發生意外事故，不宜以「職業災害」論。惟雇主應酌情予以照顧。

### 勞工公休期間發生意外事故，不以職業災害論

內政部 75 年 6 月 16 日 (75) 台內勞字第 412006 號函

公營事業單位之勞工，如參加非所在公營事業單位產業工會以外之職業工會，並當選為其理監事，於值班（勤）後之公休期間出席職業工會會議，不幸發生意外事故，因此活動與原事業單位無關，不宜以職業災害論之。另如係參加事業單位本身之會議，所生之意外事故，自應屬職業災害。

### 勞工上班時間如廁受傷，應視為職業災害處理

內政部 75 年 8 月 7 日 (75) 台內勞字第 429506 號函

上班時間為勞工履行勞動契約，服其勞務之作業活動時間；而廁所為工作上必須設置之場所，應屬勞工安全衛生法施行細則第 5 條所稱之就業場所，故勞工於上班時間如廁受傷，應視為職業災害給予補償及公傷假。

### 勞工死亡肇因於他人之犯罪行為，尚難以職業災害論

內政部 73 年 12 月 13 日 (73) 台內勞字第 278912 號函

關於某先生在工作時間內因工作而與同事發生爭執為對方以生產機器傷害致死案，其死亡乃肇因於加害人個人之犯罪行為，尚難以職業災害論。惟雇主如涉及有關管理或機器安全防護等措施問題時，仍應負責。

### 勞工回廠補打卡途中被車撞傷可視同職業災害處理

內政部 74 年 3 月 19 日 (74) 台內勞字第 300260 號函

有關工人下班返家途中發覺未打下班卡，欲回廠補打卡回途中被車撞傷乙節，應可視同下班必經途中所發生之職業災害處理，但宜先查明發生車禍之地點是否為回廠必經之途，時間上是否合理以及有否違反法令等情形。

### 勞工公傷假以勞工安全衛生法職業災害之定義認定

內政部 75 年 06 月 04 日 (75) 台內勞字第 418895 號函

有關勞工公傷假之認定，宜依照勞工安全衛生法第二條有關職業災害之定義而認定是否

公傷，至於「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」，自可列為參考。

### 勞工因職業傷害，其勞保醫療給付不足部分應由雇主補償

內政部 75 年 04 月 18 日 (75) 台內勞字第 393467 號函

- 一、勞工遭受職業傷害，雇主應予補償為勞動基準法上強行規定，但如同一事故得以勞保醫療給付抵充之。勞保醫療給付不足，而確有繼續醫療之必要者，自應由雇主負責補償。
- 二、前項「有繼續醫療之必要」得由醫師認定或由勞雇雙方約定（明示或默示之意思表示合致）定之。

### 雇主不得低於法定標準給付職業災害補償費

內政部 75 年 4 月 18 日 (75) 台內勞字第 393564 號函

勞工因遭受職業災害死亡，雇主應依勞動基準法第五十九條規定予以補償，為法律之強行規定。當事人雙方低於此標準之任何約定自屬無效。如雇主依低於法定標準為職業災害補償時，則構成違反勞動基準法第五十九條規定之情事。

### 依撫卹救助辦法由雇主發給勞工之撫卹金或殮葬補助費可抵充職災補償費

內政部 74 年 08 月 22 日 (74) 台內勞字第 337452 號函

有關勞工因遭遇職業災害，雇主自應依勞動基準法第五十九條規定予以補償。但如同一事故，已由勞工保險、其他保險（雇主負擔保費），或類似省營事業單位原以給付職災補償為宗旨之撫卹救助辦法發給之勞工撫卹金及殮葬補助費等自可抵充。

### 勞工保險給付可抵充職業災害補償費

內政部 74 年 08 月 10 日 (74) 台內勞字第 328548 號函

雇主依勞工保險或為勞工投保商業保險者，得就勞工保險給付或該商業保險中由雇主負擔保險費所得保險給付抵充勞動基準法所定職業災害補償費。因此不足之部分仍應由雇主補足。

### 有關職業災害連帶補償疑義

行政院勞工委員會 87 年 10 月 26 日 (87) 台勞動三字第 045950 號

- 一、查勞動基準法第六十二條規定，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。亦即，當最後承攬人就承攬部分所使用之勞工發生職業災害時，勞工可向最後承攬人、中間承攬人或原事業單位請求職災補償，但事業單位或承攬人或中間承攬人為前開之災害補償後，得就其補償之部分向最後承攬人求償。
- 二、又，本案依勞工安全衛生法第十六條第一項前段規定，再承攬人對其所僱用之勞工應負勞工安全衛生法雇主之責任（包括提供符合標準之必要安全衛生設備，及依同法第五條第一項之設備及作業訂定自動檢查計畫實施自動檢查等等）。

### 事業單位事業招人承攬，承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，其連帶補償責任歸屬疑義

行政院勞工委員會 81 年 01 月 30 日 (81) 台勞安三字第 22262 號函

事業單位以其事業招人承攬時，對於交與他人承攬之工作所生職業災害，事業單位、承

攬人及中間承攬人，均應與最後承攬人負連帶補償責任，前經內政部主管勞工事務以 76.06.24 (76) 內勞字第五〇六九〇二號函釋在案。勞工安全衛生法第十六條亦明定事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。再承攬者亦同。至於勞動基準法第六十三條第二項規定旨在要求事業單位以其事業招人承攬時，應督責承攬人與再承攬人依勞工安全衛生法之規定辦理，若勞工不幸發生職業災害，事業單位應負補償之連帶責任。

### 違反職業災害補償規定，主管機關執行罰則疑義

行政院勞工委員會 79 年 01 月 09 日 (79) 台勞動三字第 19477 號函

- 一、查勞動基準法第六十二條規定，勞工發生職業災害時，請求補償之範圍及對象係屬民事責任範疇，故勞工對該條所規定之各連帶債務人間，均得依民法第二七三條規定對其中一人或數人或全體同時或先後請求全部或一部之補償給付，若請求未果宜循司法途徑解決。準此，本會 76.10.2 台 (76) 勞動字第二八九五號函，即日起不再適用。惟僱用勞工之承攬單位如適用勞動基準法，其未依該法第五十九條規定給予補償，對最後承攬人，仍應依同法第七十九條規定予以處罰。
- 二、勞工遭受職業災害死亡，雇主與罹災者家屬以低於法定補償標準達成和解，餘不足部份罹災家屬拋棄對雇主之民事賠償請求權部份雖無法干涉，惟雇主違反公法之強行規定者，主管機關仍應依規定處分。

### 事業單位事業招人承攬，承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，其連帶補償責任歸屬疑義

行政院勞工委員會 81 年 01 月 30 日 (81) 台勞安三字第 22262 號函

事業單位以其事業招人承攬時，對於交與他人承攬之工作所生職業災害，事業單位、承攬人及中間承攬人，均應與最後承攬人負連帶補償責任，前經內政部主管勞工事務以 76.06.24 (76) 內勞字第五〇六九〇二號函釋在案。勞工安全衛生法第十六條亦明定事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。再承攬者亦同。至於勞動基準法第六十三條第二項規定旨在要求事業單位以其事業招人承攬時，應督責承攬人與再承攬人依勞工安全衛生法之規定辦理，若勞工不幸發生職業災害，事業單位應負補償之連帶責任。

### 勞動基準法第五十九條所稱「原領工資」數額係指補償之標準與勞工保險條例之「原有薪資」性質不同

行政院勞工委員會 81 年 01 月 06 日 (81) 台勞保二字第 27934 號

- 一、查被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害（病）補償費，於勞工保險條例第三十四條已有明訂。傷病給付之功用，係為保障勞工因傷病事故不能工作，於未能領取原有薪資期間，為維持經濟生活而給予之補助。故對於勞工傷病期間已領得原有薪資者，自不得請領傷病給付。
- 二、又勞動基準法第五十九條第二款規定，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。所稱之「按其原領工資數額」係指其補償費用之標準，其與勞工保險條例之「原有薪資」性質不同。準此，勞工保險條例與勞動基準法規定並無相互矛盾之處。

## 八、技術生

關於事業單位之養成工、見習生、建教合作班學生及其他與技術生性質相類之人，

**其訓練職類是否應依中央主管機關規定之技術生訓練職類疑義**

行政院勞工委員會 87 年 08 月 10 日 (87) 台勞動三字第 030878 號

- 一、查勞動基準法第六十四條第二項規定：「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。」故雇主招收技術生之範圍，應以本會八十一年七月二十九日台(81)勞職企字第二四七〇二號函公告之技術生訓練職類為限。
- 二、前述該條第三項規定：「本章(技術生)規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。」該項規定係指事業單位以養成工、見習生、建教合作班學生等名義招收具技術生工作性質者，準用技術生之規定，故仍應受前項公告職類範圍之限制。惟事業單位如認為上開訓練職類需增加，可敘明具體需要及理由，報請本會適時檢討公告之。

**核釋「勞動基準法」第 65 條技術生書面訓練契約備案之「主管機關」**

行政院勞工委員會 94 年 08 月 17 日勞動 3 字第 0940044845 號令

勞動基準法第 65 條規定技術生書面訓練契約備案之「主管機關」，為契約當事人一方之事業單位主體所在地之直轄市政府或縣(市)政府；如當事人一方為分公司、工廠或分支機構者，為分公司、工廠或分支機構所在地之直轄市政府或縣(市)政府。

**事業單位委託學校代招技工訓練班，其訓練期間之年資是否併計工作年資疑義**

行政院勞工委員會 78 年 07 月 07 日 (78) 台勞動三字第 16413 號函

本案事業單位委託專科學校代招技工訓練班，該技工訓練班若係以學習技能為目的，受訓學員與事業單位間並無僱傭關係，其訓練期間除另有約定外，得免予合併計算年資。

**學徒習藝時間除另有約定外，免予合併計算年資**

內政部 75 年 04 月 22 日 (75) 台內勞字第 392723 號函

本部 72.06.27 (72) 台內勞字第一六三四七四號函：「學徒習藝時間，除另有約定外，免予合併計算年資。」之規定於勞動基準法實施後仍可適用。

**九、工作規則****工作規則不宜將「勞工於各種假期內未經許可，而往他處工作」列為解僱要件**

內政部 76 年 07 月 25 日 (76) 台內勞字第 519110 號

- 一、勞動基準法第三十六、三十七、三十八條所規定之例假、休假、特別休假，旨在維護勞工身心健康，調劑其生活，從而提高工作效率；另勞工請假規則規定之各種假期如婚、喪、事、病……假等，亦在保障勞工因故請假之權益，由雇主依實核定給假。勞工於上述各種假期內兼差工作，與該法設定各種假期之立法原意有所違背，惟勞工於上開假期內，雇主亦無調派其工作之權利，故因勞工個人原因臨時兼差，應以不影響其勞動契約之履行及正常生活為原則。
- 二、本案中○電工機械股份有限公司，於工作規則中將「勞工於各種假期內未經許可，而往他處工作者」列為解僱要件之一，限制範圍過大，且勞工於假期內兼差是否影響原勞動契約之履行，應依個案事實認定，如該公司確有訂定必要，亦宜由勞資雙方先行協商後，具體明訂於工作規則中，報請主管機關核備後公開揭示之。

勞動基準法第 70 條規定雇主應依其事業性質，訂立工作規則，係包括規則之「訂定」及「變更」，又同法施行細則第 37 條補充規定訂立工作規則後應於 30 日內

**報請當地主管機關核備，修正時亦同**

行政院勞工委員會 101 年 05 月 15 日勞動 1 字第 1010131224 號函

- 一、復貴府 101 年 3 月 15 日府授勞資字第 10132145901 號函。
- 二、查本法施行細則第 37 條第 1 項規定略以，雇主訂立工作規則應於 30 日內報請當地主管機關核備。同條第 2 項規定，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，修正後仍應送請主管機關核備。
- 三、故事業單位如因「勞資協議」需修正工作規則內容，應係已協商達成合意後始依法定程序於 30 日內報主管機關核備，實務上應不生扞格之處。
- 四、另，本法第 70 條課雇主「訂立」工作規則之義務，經查其立法原意係包括規則之「訂定」及「變更」，非僅限於「訂定」始應報核。又，本法施行細則第 37 條係針對本法第 70 條所為之補充性規定，事業單位未符上開規定主管機關即得依法處罰，尚無擴張解釋之虞。

**事業單位工作規則之適法性及依未經主管機關核備之管理準則解僱勞工是否違法疑義**

行政院勞工委員會 86 年 08 月 02 日 (86) 台勞動一字第 031794 號函

- 一、查工作規則依勞動基準法第七十條規定應報請主管機關核備，其未報請主管機關核備之工作規則自不發生該法所定工作規則之效力。準此，所詢該公司未經主管機關核備之內部行政管理規定「營運車輛行車安全獎懲考核管理準則規定」自不發生該法第七十條所定工作規則之效力，雇主亦不得援引終止勞動契約。
- 二、另，工作規則應向當地主管機關報備，但事業場所分散於各地者，於訂立適用於事業單位全部勞工之工作規則時，該工作規則應向事業單位主體所在地之主管機關報備。

**事業單位申請撤銷業經主管機關核備之工作規則，主管機關如認為理由不當，得予拒絕**

行政院勞工委員會 85 年 08 月 14 日 (85) 台勞動一字第 128029 號函

- 一、復貴處八十五年七月二十五日 (85) 勞二字第一九〇二四號函。
- 二、雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應訂立工作規則報請主管機關核備後並公開揭示，仍屬違反勞動基準法第七十條規定，當地主管機關應依該法第七十九條規定處罰，並得通知限期促其依法規定將工作規則公開揭示之，逾期未改，得再予處罰，直至改正為止。主管機關已核備之工作規則，雇主如欲變更，應請依勞動基準法施行細則第三十七條第一項規定辦理。如雇主申請撤銷，主管機關認為理由不當，得予拒絕。
- 三、未依法規定公開揭示之工作規則卷所規定之事項尚非當然無效，應視該規定是否為法令之規定或已為勞雇間勞動契約之約定而定。

**事業單位工作規則經依法報請主管機關核備後，嗣後因事業單位全部或局部遷至他縣市，原核備之工作規則仍應依法向新址所在地之主管機關重新報核。**

行政院勞工委員會 83 年 02 月 02 日 (83) 台勞動一字第 05320 號函

**事業單位新設立之分支機構，擬一體適用主事業體之工作規則時，應如何報核疑義**

行政院勞工委員會 83 年 01 月 18 日 (83) 台勞動一字第 01663 號函

事業單位新設於各地之分支機構，擬一體適用主事業體之工作規則時，應於工作規則中明定，其核備程序仍應依本會 77.11.29 台 (77) 勞動一字第二七〇一九號函規定辦理。

### ○○縣○○客運公司工作規則核備疑義

行政院勞工委員會 82 年 12 月 10 日 (82) 台勞動一字第 70676 號函

- 一、查工作規則之訂定，勞動基準法第七十條規定應報請主管機關核備，雖無應事先洽商工會同意之規定，惟為增進勞雇關係，並使工作規則執行順利起見，事業單位於訂立工作規則時協商或徵詢工會意見，自屬適當。
- 二、保證人責任，應於契約中規定。
- 三、工作規則雖可規定懲戒或解僱條款，但其允當性，應由當地主管機關詳予審核。

### 關於勞工未經許可在外從事與其工作性質不同之業務，以致影響勞動契約之履行，事業單位可否於工作規則中訂定處罰事項疑義

行政院勞工委員會 82 年 09 月 15 日 (82) 台勞動一字第 55646 號函

勞工固可於正常工作時間外兼職，惟若兼職影響勞動契約之履行時，事業單位可於工作規則中訂定具體、適當之處罰條項；至於兼職是否影響勞動契約之履行發生爭議時，應於個案中具體客觀認定之。

### 事業單位違反勞動基準法主管機關課處行政罰鍰疑義

行政院勞工委員會 82 年 07 月 08 日 (82) 台勞動一字第 29269 號函

查依「違反勞動基準法罰鍰案件處理要點」第十條：「違反勞動基準法事實發生地與雇主或事業單位所在地非為同一主管機關管轄時，得委託執行之。」規定事業單位如違反勞動基準法第五十六條及第七十條規定時，仍應由事實發生地之主管機關課處行政罰鍰，惟處罰後，於必要時，得委託事業主體所在地之主管機關執行之。

### 事業單位不宜於工作規則中訂定著作權歸屬事宜

行政院勞工委員會 82 年 02 月 27 日 (82) 台勞動一字第 09811 號函

關於勞工在職期間完成之著作，其著作權之歸屬，著作權法已有明定，如事業單位擬與勞工有所約定，依該法規定應以契約為之，不宜於工作規則中訂定。

### 關於工作規則所定員工過失應負賠償責任疑義

行政院勞工委員會 82 年 01 月 05 日 (82) 台勞動一字第 50325 號函

查依據前主管勞工事務之內政部 75.09.02 台七五內勞字第四三二五五六七號函暨本會 79.11.17 台七十九勞動一字第二七五〇八號函釋，事業單位於工作規則中明定損害賠償之規定應無不可，惟賠償之計算及額度涉及其合理性與相當性，宜循司法途徑或協商處理，不得由資方片面於工作規則中規定；至於賠償之方式，亦應由勞資雙方協商決定，不得逕行扣發工資。

### 事業單位對勞工所擔任之工作確不能勝任之各項條件可由勞資協議明訂於工作規則中

行政院勞工委員會 81 年 11 月 23 日 (81) 台勞動一字第 37704 號函

關於前主管勞工事務之內政部 74.09.14 七十四台內勞字第三四七〇四〇號函釋略以：「勞資雙方如對勞動基準法第十一條第五款工作是否能勝任之認定發生爭議時，自得提請勞資會議討論。」之旨意係在於協調勞資關係，促進勞資合作，另工廠法第三十四條規定

工人對於其所承受之工作不能勝任時，如有爭執得由工廠會議決定之，故事業單位於工作規則中所規定之勞工不能勝任工作情事，如勞資發生認定爭議時，仍得提請勞資會議討論。至於勞工對所擔任工作確不能勝任之各種情事，涉及個案事實認定問題，如確有於工作規則中列舉明定之必要時，亦可由勞資協議訂定，俾免日後發生爭議。

### 事業單位工作規則中不宜訂立以年齡為限制招僱勞工之規定

行政院勞工委員會 81 年 02 月 11 日 (81) 台勞動一字第 02156 號函

事業單位於工作規則中明定招僱勞工之方式與條件，不得有違反法令或歧視特定對象等情形，應以應徵人員之技術與能力能否勝任工作為準，不宜以「年齡」作限制之規定。

### 事業單位訂立工作規則之撫卹事項疑義

行政院勞工委員會 80 年 12 月 12 日 (80) 台勞動一字第 32323 號函

- 一、勞動基準法第七十條第八款規定事業單位訂定工作規則應包括撫卹事項；所稱「撫卹」係指非職業災害之一般災害撫卹。
- 二、事業單位如未依上開規定將撫卹事項訂入工作規則，於該工作規則送請主管機關核備時應通知補正。

### 降低工作規則中之勞動條件，應與勞方協商

行政院勞工委員會 80 年 10 月 23 日 (80) 台勞動一字第 27545 號函

勞動條件係由勞雇雙方協調之約定，雇主欲變更降低工作規則中優於勞動基準法之勞動條件，仍請與勞方協商之。

### 關於台中港務局於契約制碼頭裝卸作業人員工作規則中訂定「停工處分」之懲罰條文，是否適法

行政院勞工委員會 80 年 08 月 05 日 (80) 台勞動一字第 20195 號函

依勞動基準法第七十條第六款規定，工作規則包括獎懲事項，惟得否由雇主於工作規則中規定「停工處分」作為懲罰條文，並無明文規定。雇主於工作規則中規定「停工處分」原則上可予同意，惟停工處分之要件、停工期間之限制，及停工期間有關薪資如何給付？或除薪資以外之其他勞工權益是否受停工處分之影響？此均應於工作規則中明訂，以杜絕爭議。主管機關對雇主依勞動基準法第七十條之規定訂立工作規則報請核備時，應詳加審查，尤其是停工期間與勞工違反情節是否相當？又「停工處分」影響勞工工作權益極大，故停工期間不宜過長。

### 事業單位於勞動基準法施行前所定之員工退休辦法優於本法，擬改依勞動基準法規定之處理

行政院勞工委員會 80 年 02 月 04 日 (80) 台勞動三字第 01111 號函

主管機關審核事業單位所訂之退休辦法，應視其有無低於勞動基準法所訂之標準。事業單位所訂優於該法之勞工退休辦法如已公開揭示而為勞動契約之內容，則事業單位如欲變更該規定，改採依勞動基準法之標準，宜徵得勞方之同意。

### 事業單位可否於工作規則中明訂「未經公司許可而在本公司以外從事同類之業務者」列為解僱要件

行政院勞工委員會 79 年 05 月 16 日 (79) 台勞動一字第 04498 號函

事業單位可否於工作規則中明訂「未經公司許可而在本公司以外從事同類之業務者」列為解僱要件，應依事業認定之，如勞工未經事業單位許可在該事業單位以外從事同類之



業務以致影響勞動契約之履行，或事業單位基於經營管理上，確有必要訂立之需要，可明訂於工作規則中。

**有關事業單位之事業場所分散於各地，於訂立適用於其事業單位全部勞工之工作規則，並經事業主體所在地主管機關核備，其所屬各分支機關是否仍需報請當地主管機關核備**

行政院勞工委員會 77 年 11 月 29 日 (77) 台勞動一字第 27019 號函

依內政部 74.08.27 台內勞字第三三七五六七號函釋，工作規則應向當地主管機關報備，但事業場所分散於各地者，於訂立適用於事業單位全部勞工之工作規則時，該工作規則應向事業主體所在地之主管機關報備。因之事業單位所訂之工作規則如指明適用於分散各地場所之全部勞工時，事業主體所在地之主管機關於審核時，應即協調各該事業場所之當地主管機關，並於核備時，同時副知各該事業場所之當地主管機關。若事業單位於報核時，未說明該工作規則適用於各地之事業場所時，該經核備之工作規則僅只適用於報備地之事業場所。

**扣發全勤獎金及扣發方式，宜由勞資雙方先行協商**

行政院勞工委員會 76 年 10 月 16 日 (76) 台勞動字第 4560 號函

全文內容：勞工遲到早退與曠工情形不同，雇主應分別處理；至於是否可因此扣發全勤獎金及扣發方式，宜由勞資雙方先行協商，明定於團體協約或工作規則中，報請主管機關核備後公開揭示之。

**工作規則訂定處分條文，宜由勞資雙方先行協商**

行政院勞工委員會 76 年 09 月 24 日 (76) 台勞動字第 3362 號公告

勞動基準法第七十條規定，雇主應依其事業性質訂立工作規則，事業單位如確有訂定「勞工一個月中，間斷曠工三日者，記大過一次處分」之必要，宜由勞資雙方先行協商，明定於工作規則中，報請主管機關核備後公開揭示之。

**勞工攜帶違禁品可否列入解僱條款疑義**

內政部 76 年 04 月 17 日 (76) 台內勞字第 495157 號函

查依槍砲彈藥刀械管制條例第一、六、十一條規定，槍砲、彈藥、刀械係屬管制品，非經主管機關許可不得持有。勞工若無故攜帶刀槍入廠，除違反上開條例規定外，並嚴重影響廠內安全秩序，應屬情節重大者，可於工作規則中列入「得不經預告終止契約」之規定。至所稱「其他違禁品或危險品」等字應予刪除，如有規定必要，應明確界定該違禁品或危險品之名稱於工作規則內，一併報請當地主管機關核備後，公開揭示。

**事業單位工作規則報核之處理原則**

內政部 74 年 08 月 27 日 (74) 台內勞字第 337567 號函

- 一、事業單位工作規則應向當地主管機關報備。
- 二、事業單位之事業場所分散於各地者，於訂立適用於其事業單位全部勞工之工作規則時，該工作規則應向事業主體所在地之主管機關報備。
- 三、事業單位之事業場所分散於各地者，分別訂立適用於各該事業場所之工作規則時，其工作規則應分別向各該事業場所之當地主管機關報備。

**曠工應以扣發當日工資為限**

內政部 74 年 05 月 17 日 (74) 台內勞字第 313275 號函

勞工曠工當日工資得不發給，惟應以扣發當日工資為限。有關規定並應明定於工作規則，

報准主管機關後公開揭示。

## 十及十一、監督與檢查、罰則

**重申為貫徹勞動基準法之執行，地方主管機關依該法第 72 條規定得派員實施檢查**

行政院勞工委員會 87 年 4 月 16 日台 (87) 勞動三字第 015390 號函

- 一、查我國憲法基本國策第 153 條明定國家應制定並實施保護勞工之法律與政策，故為規定雇主僱用勞工時之勞動條件最低標準，以保障勞工權益，特制定勞動基準法。
- 二、為貫徹勞動基準法之執行，該法第 72 條第 1 項後段規定：「地方主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。」。準此，勞動基準之檢查，勞動基準法既有特別規定，應自依該法辦理，縣市政府應有派員實施檢查之權力與責任。
- 三、雇主如拒絕、規避或阻撓縣市政府派員檢查者，除依該法第 80 條規定處 1 萬元以上 5 萬元以下罰鍰外，並得依該法第 73 條規定由檢查人員會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。
- 四、事業單位未依勞動基準法提繳積欠工資墊償基金及提撥勞工退休準備金者，影響勞工權益甚鉅，且難以解決，應請各地方政府切實加強宣導、協助與處罰，直至改正為止。

**行政罰法第 5 條規定係採從新從輕原則，若在勞動基準法第 78 條修正改採行政罰生效前違反同法第 13 條等規定，而於修正後裁處者，則依修正後之新法處以行政罰**

行政院勞工委員會 100 年 10 月 04 日勞動 1 字第 1000132634 號

- 一、依據法務部 100 年 9 月 22 日法律字第 1000020668 號書函（如附）辦理，並復嘉義市政府 100 年 7 月 5 日府社資字第 1001606976 號函。
- 二、查行政罰法第 5 條規定：「行為後法律或自治條例有變更者，適用行政機關最初裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」係採從新從輕原則。
- 三、按本法罰則章於 100 年 6 月 29 日修正公布，自同年 7 月 1 日生效施行，其中第 78 條係行政刑罰之規定除罪化，改採行政罰，故於本法修正生效前若有違反本法第 13 條等規定而於本法修正後裁處者，應依修正後之新法處以行政罰。

附件：法務部 100 年 09 月 22 日書函中華民國法律字第 1000020668 號

- 一、復貴會 100 年 7 月 26 日勞動 1 字第 1000131976 號函。
- 二、按行政罰法第 5 條規定：「行為後法律或自治條例有變更者，適用行政機關最初裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」係採從新從輕之處罰原則。又來函所詢類似疑義，本部曾就財政部所詢菸酒管理法第 46 條至第 48 條原處以刑罰之規定修正為行政罰，對於修正實施前已查獲而尚未處罰確定之案件，經檢察官為不起訴處分或法院判決免訴確定後，得否由行政機關依修正後規定處以行政罰乙節？於 93 年 9 月 30 日以法律字第 0930700483 號函復略以：「該疑義經邀集學者專家討論，多數見解認可依司法院院解字第 3389 號解釋意旨，依修正後條文處以行政罰。」復參最高法院 98 年度判字第 259 號判決意旨亦認：「菸酒管理法之除罪化，並非除去其可罰性，而係將其法律效果，由刑事罰變更為行政罰，乃屬法律之變更...，查本件行為時新修正之菸酒管理法雖尚未施行，惟被上訴人裁處時，新法已經施行，是依行為後法律有變更，應適用裁處時或對行為人最有利之法律（行政罰法第 5 條前段參照）之法理」。又行政刑罰乃因直接侵害行政法規所欲維持之社會公益而被科處，其反社會性強；而行政罰只是單純義務之懈怠，故不須課以刑事罰。因此法律之變更如係行政刑罰

之規定除罪化，就刑事罰規定與行政罰規定比較，因行政罰較不具反社會倫理之不法內涵，故以行政罰規定較輕，縱行政罰的最高罰鍰金額，大於刑事罰的罰金金額，仍應認為行政罰之規定較輕（參陳○○著，處罰法定主義，收錄於廖○○編，行政罰法，頁72及121，○○出版社，2008年9月2版）。

三、本件來函所詢關於勞動基準法（以下簡稱本法）罰則章於100年6月29日修正公布，自同年7月1日生效，將第78條「科3萬元以下罰金」之刑事罰規定，修正為「處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰」之行政罰，於本法修正生效前若有違反本法第13條等規定而於本法修正後裁處者，觀諸前開說明，縱修正後之行政罰鍰金額較刑罰金額高，依行政罰法第5條之法理，應依修正後之新法處以行政罰。

### 事業單位經處罰後，仍未改善得再處罰

行政院勞工委員會76年11月27日(76)台勞動字第5846號

事業單位違反勞動基準法第十六條、第二十四條及第三十九條規定，經主管機關處以罰鍰而不依限繳納者，得移請法院強制執行。如事業單位經處罰執行竣事後，仍未依限改善而繼續處於違法狀態時，主管機關得再依勞動基準法第七十九條第二款規定處以罰鍰。

### 事業單位拒發被資遣勞工勞動基準法實施前工作年資之資遣費，是否得以違反勞動基準法第十七條規定依同法第七十八條予以處罰疑義

行政院勞工委員會77年11月25日(77)台勞動三字第27188號

查勞動基準法施行細則係依據勞動基準法第八十五條授權訂定，具有補充法律之效力。本案事業單位未依勞動基準法施行細則第八條規定發給資遣費，得以違反勞動基準法第十七條規定依同法第七十八條予以處罰。

## 十二、附則

### 公寓大廈管理維護公司派駐於其他事業單位之安管人員或警衛人員，尚非屬得適用勞動基準法第84條之1之「事業單位自行僱用之警衛人員」

勞動部104年02月25日勞動條3字第1040130228號

- 一、復臺北市府103年12月9日府授勞動字第10337798200號函及新北市政府勞工局103年12月31日北勞資字第1032468991號函。
- 二、查「保全業之保全人員」係屬監視性或間歇性工作者，前經行政院勞工委員會核定公告適用勞動基準法第84條之1之工作者。次查「事業單位自行僱用之警衛人員」與保全業之保全人員工作性質相近，前經核定公告適用勞動基準法第84條之1之工作者，前開規定所稱「事業單位自行僱用之警衛人員」係指受僱於事業單位，負責該事業單位門禁管理、安全維護等工作之警衛人員。
- 三、所詢事項因涉公寓大廈管理維護公司得否派駐安管人員（警衛人員）於關係企業之大樓或其他事業單位從事安全維護業務疑義，經本部103年12月23日勞動條3字第1030086899號函請內政部函釋略以：「以公寓大廈管理維護或企業管理顧問公司等名義申辦公司登記，實際經營大樓或住居處所之安全防護等警衛及安全管理業務，係屬保全業法第4條第1款所規範之業務範圍，應受保全業法及其施行細則之適用與管理，如有未經許可『經營』保全業務之情事者，自應依保全業法處罰。」
- 四、案內公寓大廈管理維護公司派駐本事業單位以外各案場之安管人員或警衛人員，尚非屬得適用勞動基準法第84條之1之「事業單位自行僱用之警衛人員」。另，公寓大廈管理維護公司如實際經營大樓或住居處所之安全防護等警衛及安全管理業務，應依保全業法相關規定辦理。

### 依據勞動基準法第84-1條規定，核定法律服務業僱用之律師為勞動基準法第84-1條規定之工作者，並自一百零三年四月一日生效

勞動部103年03月25日勞動條3字第1030130641號公告

核定法律服務業僱用之律師為勞動基準法第八十四條之一之工作者。

### 勞動基準法第32條，係基於兼顧雇主營運需求及為使勞工自其工作終止後至再工作前得有適當休息時間且不宜處於過度勞動狀態，故工作性質或內容如較為辛苦者，實不宜核定為勞動基準法第84條之1之工作者

行政院勞工委員會97年05月30日勞動2字第0970069456號

- 一、復貴府97年5月14日北府秘事字第0970359013號函。
- 二、依勞動基準法第84條之1規定，經中央主管機關核定公告之工作者，雇主在參考該法所定之基準且不損及勞工健康及福祉下，得與該核定公告之工作者另行以書面約定工作時間（含延長工時）、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。上開規定係指該約定之工作時間可不受每日正常工作時間不得超過8小時、每2週工作總時數不得超過84小時之限制；雇主延長勞工之工作時間可不受1個月不得超過46小時之限制；例假日及休假可不受每7日應休1日及應放假日於當日放假規定之限制及女性勞工夜間工作可不受第49條規定之限制。
- 三、查「事業單位之首長、主管以及獲有配車人員之駕駛」業經本會86年7月11日台(86)勞動2字第029625號公告核定為勞動基準法第84條之1之工作者，來函所敘貴府公務車駕駛及為配合各機關業務屬性需延時工作之工友如非屬上開公告核定之工作者，自不得依該條規定，排除前開各該條文之限制。
- 四、事業單位如有延長勞工工作時間之必要者，可依勞動基準法第32條第2項規定辦理；如遇天災、事變或突發事件，可依同條第3項規定延長工作時間，該延長工作時間數不受同條第1項、第2項之限制。另，勞工休息時間可不包含於工作時間內。上開彈性工作時間規定，應已足供勞雇雙方安排適當之出勤模式。
- 五、勞動基準法係規定勞動條件最低標準之法律，該法所定工作時間、休息、休假等事項基準，均係權衡勞工健康福祉及事業經營型態特性而制定。故該法第32條第2項規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時，延長工作時間1個月不得超過46小時，係基於兼顧雇主營運需求及為使勞工自其工作終止後至再工作前得有適當之休息時間且不宜使勞工處於過度勞動之狀態，俾利勞工健康之維護。故貴府旨揭工作者其工作性質或內容如較為辛苦者，實不宜核定公告為勞動基準法第84條之1之工作者，允宜另為調整渠等工作者之工作內容及工作時間為妥。
- 六、貴府前開工作者如確無法依勞動基準法第32條規定辦理者，可檢具各該人員之職稱、工作項目、工作權責或工作性質外，並請具體敘明無法適用上開法條之原因，再函送研處可否核定公告為勞動基準法第84條之1之工作者。

### 有關雇主違反勞動基準法第八十四條之一之處罰疑義

行政院勞工委員會89年06月13日(89)台勞動二字第0022298號

查勞動基準法第八十四條之一係分別就同法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條所為之特別規定。勞工縱屬經中央主管機關核定公告之工作者，雇主如未依該法第八十四條之一規定將其書面約定報請主管機關核備，自不得依該法第八十四條之一規定，排除第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九

條規定之限制。故雇主違反勞動基準法第八十四條之一規定時，應視雇主所違反之法條（第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條），依各該法條之罰則予以處罰。

### 有關適用勞動基準法第 84 條之 1 之按月計酬工作者基本工資計算疑義修正一案，請查照。

104 年 11 月 2 日勞動部勞動條 2 字第 1040132228 號

- 一、有關適用勞動基準法第 84 條之 1 之按月計酬工作者基本工資計算疑義一案，前經本部改制前行政院勞工委員會（以下稱「勞委會」）101 年 5 月 22 日勞動 2 字第 1010131405 號函釋在案（諒悉）。
- 二、前開函釋說明三略以：「適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，勞雇雙方如約定『按月計酬』且經核備之每月正常工作時數為 240 小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應以 18,780 元加上 78.25 元乘以（240-182.66）小時之總合 23,267 元為其基準。」
- 三、查前開每月約 182.66 小時之正常工作時間，係依勞動基準法第 30 條第 1 項所定正常工作時間推算獲致【 $(84 \times 26 + 8) \div 12$ 】。惟查勞動基準法第 30 條第 1 項規定業已修正為：「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。」並自 105 年 1 月 1 日起施行。爰依上開法定正常工作時間推算之每月正常工作時間約為 174 小時【 $(40 \times 52 + 8) \div 12$ 】。
- 四、基上，自 105 年 1 月 1 日起，於檢視適用勞動基準法第 84 條之 1 之按月計酬工作者，每月工資是否符合基本工資規定時，其工資計算公式修正如後：即在核備之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月基本工資額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以（核備之正常工作時間時數 - 174）小時之總合金額。茲舉實例說明：倘勞雇雙方約定「按月計酬」且經核備之每月正常工作時數為 240 小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應以 20,008 元加上 83.37 元乘以（240-174）小時之總合 25,511 元為其基準。嗣後基本工資如有調整，併應依前開說明調整之。至於有關該等工作者其「平日每小時工資額」、延長工作時間工資及假日出勤工資計算事項，仍請依勞委會 101 年 5 月 22 日勞動 2 字第 1010131405 號函辦理。

### 保全業之保全人員工作時間審核參考指引

104 年 6 月 24 日勞動部勞動條 3 字第 1040130875 號函修正發布

並自 105 年 1 月 1 日起實施

- 一、保全業之保全人員業經核定公告為適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者，勞雇雙方得另行以書面約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作等，並報請當地主管機關核備。為確保該等勞工之合理工作時間，人身保全及運鈔車保全相較於一般保全人員，勞動密度相對較高，爰為不同工時規範。為使各地方主管機關審核保全業之保全人員工作時間標準一致，特訂定本參考指引。
- 二、人員資格應符合規定  
雇主報核之勞雇約定書，其保全人員應確認屬保全業法所稱之保全人員。
- 三、約定書應記載工作內容與工時安排  
雇主報核之勞雇約定書，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。
- 四、工時安排應合理化  
(一) 每日正常工作時間不得超過 10 小時；連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。出勤日之間隔至少應有 11 小時。

(二) 保全業之一般保全人員每月正常工時上限為 240 小時，每月延長工時上限為 48 小時，每月總工時上限為 288 小時。

(三) 人身保全及運鈔車保全，每 4 週內正常工作時間不得超過 168 小時。

(四) 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 24 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。

#### 五、確保例假休息

勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。雇主不得使勞工連續工作超過 12 日。

#### 六、維持適度休假

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，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。但年度休假不宜均以加給假日出勤工資方式實施。

七、異常工作負荷促發疾病之預防，雇主應依職業安全衛生設施規則第 324 條之 2 規定，參考「異常工作負荷促發疾病預防指引」，採取必要之預防措施，其措施應列為勞雇約定之重要參考。

### 勞工每日工作 4 小時因業務需要改為 8 小時其工作 4 小時之年資如何處理疑義

行政院勞工委員會 77 年 1 月 15 日台（77）勞動三字第 11171 號函

勞工原為每日工作 4 小時，其後因業務需要改為每日 8 小時，於計發退休金或資遣費時，其工作年資應自受僱日起算，屬於每日工作 4 小時以內之工作年資，按退休或資遣時之平均工資半數計算；屬於每日工作超過 4 小時之工作年資，按退休或資遣時之平均工資全數計算。惟事業單位所訂標準優於上開規定者，可從其規定。

### 公營事業勞工改變為公務員兼具勞工身分之年資疑義

內政部 75 年 8 月 21 日（75）台內勞字第 429276 號函

公營事業單位勞工改變為原事業單位「公務員兼具勞工身分」者，若該事業單位適用之退休辦法，對於「勞工」部分年資與「公務員兼具勞工身分」之年資，有併計退休金之規定，則依其規定辦理。若無併計規定者，則於其嗣後退休時發給退休金，其標準依不同身分階段分別計算，即屬於「勞工部分」之年資，依勞動基準法辦理，屬於「公務員兼具勞工身分」之年資，依公務員法令規定辦理。

### 公務員兼具勞工身分之資遣事項，適用公務員法令之規定

行政院 76 年 6 月 11 日台（76）人政肆字第 12298 號函

公營事業機構公務員兼具勞工身分人員之資遣事項，應涵蓋於勞動基準法第 84 條所定「任（派）免」事項範圍內，適用公務員法令之規定。

### 勞工改變為公務員兼具勞工身分之資遣費核算方式

行政院勞工委員會 76 年 9 月 7 日台（76）勞動字第 0965 號函

公營事業單位勞工改變為原事業單位「公務員兼具勞工身分」之退休金核算方式，內政部業於 75.8.21（75）台內勞字第 429276 號函釋在案；有關此等人員如何核計資遣費疑義，請比照該函規定辦理，若該事業單位適用之資遣辦法，對於「勞工」部分年資與「公務員兼具勞工身分」之年資，有併計資遣費之規定，則依其規定辦理；若無併計規定者，則於其嗣後資遣時發給資遣費，其標準依不同身分階段分別計算，即屬於「勞工部分」之年資，依勞動基準法規定辦理，屬於「公務員兼具勞工身分」之年資，依公務員法令

規定辦理。

### 公務員兼具勞工身分者之特別休假計算疑義

行政院勞工委員會 76 年 9 月 10 日 (76) 台勞動字第 0793 號函

勞動基準法第 84 條規定「公務員兼具勞工身分者，其有關任免……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」。又依該法施行細則第 50 條規定該條所稱「其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假……等而言」。故有關臺灣省自來水公司公務員兼具勞工身分者之特別休假一案應依上開規定辦理，其年資之計算亦應依該法施行細則第 5 條規定，自受僱當日起算。

### 公務員兼具勞工身分者，是否適用公務人員請假規則有關釋令或補充規定

行政院勞工委員會 82 年 4 月 13 日台 (82) 勞動二字第 18711 號函

公務員兼具勞工身分者，其請假事宜如擇用公務人員請假規則中之規定時，自有該規則有關假別之釋令或補充規定之適用。

### 公務員兼具勞工身分者之延長工時工資可否依勞動基準法第 24 條規定計給

行政院勞工委員會 82 年 5 月 4 日台 (82) 勞動二字第 24058 號函

查勞動基準法第 84 條後段但書規定：「但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」復依同法施行細則第 50 條後段規定：「所稱其他所定勞動條件，係指…加班費而言。」故公務員兼具勞工身分者之延長工時工資加給標準，應依勞動基準法第 24 條規定辦理。

### 公營事業單位及公務機構進用之職務代理人身分疑義

行政院勞工委員會 87 年 4 月 17 日台 (87) 勞動一字第 013600 號函

關於公營事業單位及公務機構，因應業務需要於有職務出缺時進用之職務代理人，其身分究屬「公務員兼具勞工身分者」抑或「純勞工」，應視其依何種法令進用而定。依勞動基準法施行細則第 50 條規定，如係依各項公務人員人事法令任用、派用、聘用、遴用者，即為「公務員兼具勞工身分者」。

### 公營事業單位員工之加班費計算

行政院勞工委員會 87 年 6 月 6 日台 (87) 勞動二字第 020940 號函

關於適用勞動基準法之公營事業單位，「純勞工」之加班費應以該法第 24 條規定標準發給，計算加班費之工資應依該法第 2 條第 3 款工資定義辦理；「公務員兼具勞工身分者」之加班費，依勞動基準法第 84 條後段但書規定，亦應依該法第 24 條規定標準發給。惟計算加班費之工資，應依該法第 84 條前段規定適用公務員法令之薪資定義辦理。

### 關於勞動基準法第 84 條之 2 規定勞工工作年資自受僱之日起算疑義

行政院勞工委員會 87 年 6 月 18 日台 (87) 勞動三字第 02284 號函

查勞動基準法第 84 條之 2 規定勞工工作年資自受僱之日起算，所稱勞工，乃適用該法之勞工，包括定期契約及不定期契約之勞工在內；所稱工作年資，係溯及適用該法之前，雇主及勞工若訂有數個勞動契約；其前後契約均未間斷，勞工連續工作，僅契約更換而已，則工作年資自最初受僱之日開始起算；前後契約若有間斷，則工作年資自間斷後所成立之契約開始之日起算。但勞雇雙方若有合併計算之約定者，從其約定。

### 私立學校技工、工友、駐衛警其資遣費、退休金、職業災害補償及提撥勞工退休

### 準備金疑義

行政院勞工委員會 89 年 11 月 17 日 (89) 台勞動三字第 0048771 號函

查私立學校適用勞動基準法之工作者原適用之退休、資遣與職業災害補償制度，其標準如優於勞動基準法者，仍應可繼續適用；如低於該法者，則應依該法辦理，補足差額即可，前經本會 88 年 12 月 7 日台 (88) 勞動三字第 51046 號函釋在案。至於私立學校技工、工友、駐衛警如適用私立學校法辦理提撥退休準備金制度優於勞動基準法者，亦應可繼續適用私立學校法規定。

### 公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員，於同一事業單位曾任聘用人員或約僱人員期間之工作年資應否併計

行政院勞工委員會 97 年 6 月 24 日勞動一字第 0970130313 號函

- 一、依勞動基準法第 57 條、第 84 條之 2 及其施行細則第 5 條規定，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。
- 二、公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員，業經本會 96 年 11 月 30 日勞動一字第 0960130914 號公告指定自 97 年 1 月 1 日起適用勞動基準法，其適用本法前後曾任聘用人員或約僱人員期間之年資，依本會 97 年 4 月 22 日邀集相關部會代表及專家學者與會討論決議：臨時人員於適用本法前，於同一事業單位曾任聘用人員或約僱人員之工作年資未曾間斷者，可併計工作年資；但自 97 年 1 月 1 日起適用本法後，擔任聘用或約僱人員期間之工作年資不予併計。

### 公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員於適用勞動基準法前後，因行政機關（構）組織改造或組織法規變更等因素，而產生組織調整、變更或機關裁撤、合併之情事，其繼續留用勞工工作年資可否併計

行政院勞工委員會 97 年 6 月 26 日勞資二字第 0970125718 號函

- 一、依據本會 97 年 5 月 12 日勞動一字第 0970130292 號函送「公部門臨時人員適用勞動基準法暨工作年資併計疑義會議」紀錄辦理。
- 二、公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員業經本會公告指定自 97 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。公部門各業因行政機關（構）組織調整、變更、裁撤或合併之情事，留用勞工之工作年資，依上開會議結論，應予合併計算。

## 勞工請假規則

1. 中華民國七十四年三月二十日內政部（74）台內勞字第 296501 號令訂定發布全文 12 條
2. 中華民國八十五年七月一日行政院勞工委員會（85）台勞動二字第 122396 號令修正發布第 4、7 條條文
3. 中華民國九十四年六月八日行政院勞工委員會勞動 2 字第 0940029639 號令修正發布第 3 條條文
4. 中華民國九十九年五月四日行政院勞工委員會勞動 2 字第 0990130700 號令修正發布第 4 條條文
5. 中華民國一百年十月十四日行政院勞工委員會勞動 2 字第 1000132515 號令修正發布第 3 條條文

第 1 條：本規則依勞動基準法（以下簡稱本法）第四十三條規定訂定之。

第 2 條：勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。

第 3 條：勞工喪假依左列規定：

- 一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。
- 二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。
- 三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。

第 4 條：勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：

- 一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。
  - 二、住院者，二年內合計不得超過一年。
  - 三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。
- 經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。
- 普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。

第 5 條：勞工普通傷病假超過前條第一項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。

第 6 條：勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。

第 7 條：勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。

第 8 條：勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。

第 9 條：雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。

第 10 條：勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。

第 11 條：雇主或勞工違反本規則之規定時，主管機關得依本法有關規定辦理。

第 12 條：本規則自發布日施行。

## 勞工請假規則相關解釋令

**核釋勞工請假規則第 2 條規定之婚假應自結婚之日前十日起三個月內請畢，但經雇主同意者，得於一年內請畢，並自即日生效**（原行政院勞工委員會 94.10.11 勞動二字第 0940056125 號函有關婚假之釋疑部分，自 104.10.07 停止適用）（原勞動部 104.05.28 勞動條三字第 1040131001 號函自 104.10.07 停止適用）

勞動部 104 年 10 月 07 日勞動條 3 字第 1040130270 號令

核釋勞工請假規則第二條規定：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」前開婚假應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但經雇主同意者，得於一年內請畢，並自即日生效。另行政院勞工委員會九十四年十月十一日勞動二字第○九四○○五六一二五號函中有關婚假之釋疑部分，及本部一百零四年五月二十八日勞動條三第一○四○一三一○○一號函，自即日停止適用。

### 勞工婚假期間適逢點閱召集如何給假疑義

內政部 76 年 01 月 15 日（76）台內勞字第 470133 號函

勞工婚假期間適逢點閱召集是否補假，暨勞工參加教育部軍訓教官甄試，是否得請公假或路程假，可由勞資雙方自行協商決定。

### 勞工離婚後再婚仍應給婚假

內政部 75 年 12 月 26 日（75）台內勞字第 467204 號函

勞工請假規則第二條規定：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」勞工離婚後再婚，既有結婚之事實，雇主即應依上開規定辦理。

### 所詢部分時間工作者之婚假疑義

行政院勞工委員會 102 年 10 月 21 日勞動二字第 1020132182 號函

依勞工請假規則第二條規定，勞工結婚者給予婚假 8 日，工資照給。部分時間工作者之婚假仍應依上開規定辦理。本案雇主給予每週工作 2 日，每日各 8 小時部分時間工作者之婚假，得按法定婚假日數（8 日）乘以 8 小時，再乘以勞工平均每週工作時數（16 小時）除以依每 2 週法定正常工作時間推算之平均每週工作時數（42 小時），所得時數計給之。

### 婚假以一次給足為原則，喪假得申請分次給假

內政部 74 年 06 月 28 日（74）台內勞字第 321282 號函

勞工婚假以一次給足為原則。至喪假，勞工如因禮俗原因，得申請分次給假。

### 勞工使用通訊軟體辦理請假疑義

勞動部 104 年 5 月 4 日勞動條 3 字第 1040130742 號函

- 一、依據行政院秘書長 104 年 4 月 20 日院臺綜字第 1040130616 號函辦理。
- 二、查勞動基準法第 43 條規定，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，依勞工請假規則規定辦理。勞工請假規則第 10 條規定：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」
- 三、復查勞動基準法第 70 條規定，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就請假等事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。同法施行細則第

7 條規定，請假等有關事項應於勞動契約中約定。爰勞工如確有請假之事由，雇主應依法給假。勞工請假時，若以通訊軟體（如：Line）告知雇主請假理由及日數，事後仍應依工作規則之規定或勞動契約之約定辦理請假手續。

**就業促進津貼實施辦法第 30 條，雇主在員工請假期間依「勞工請假規則」發給工資，其僱用期間可併計請假期間達 6 個月即得提出申請，如員工請假期間雇主未發給工資，其僱用期間扣除請假期間，併計達 6 個月始得提出僱用獎助津貼之申請。**

行政院勞工委員會 92 年 12 月 08 日職業訓練局職業字第 0920083011 號函

- 一、「就業促進津貼實施辦法」第 30 條規定：雇主僱用第 2 條第 1 項第 1 款失業滿 1 年之人員或第 2 款人員，符合下列規定，得向公立就業服務機構申請僱用獎助津貼……三、受僱勞工每週工作時數 32 小時以上、身心障礙者每週工作時數 20 小時以上，僱用期間連續達 6 個月以上。另「雇主僱用失業勞工獎助辦法」第 3 條規定：雇主僱用前條之勞工，符合下列各款規定者，由公立就業服務機構發給僱用獎助……三、受僱勞工每週工作時數 32 小時以上、身心障礙者每週工作時數 20 小時以上，僱用期間連續達 6 個月以上。
- 二、查「勞工請假規則」第 2 條、第 3 條、第 8 條規定，勞工婚假、喪假、公假，工資照給；第 7 條規定事假 1 年內合計不得超過 14 日，事假期間不給工資；第 4 條規定普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給。
- 三、如雇主在員工請假期間依「勞工請假規則」發給工資，其僱用期間可併計請假期間達 6 個月即得提出申請，如員工請假期間雇主未發給工資，其僱用期間扣除請假期間，併計達 6 個月始得提出僱用獎助津貼之申請。

**依勞工請假規則第 3 條規定，勞工之兄弟姊妹包括勞工之養父母之子女及勞工之生父母之子女（原行政院勞工委員會 78.10.27 台七十八勞動二字第 26456 號函停止適用）**

行政院勞工委員會 101 年 11 月 08 日勞動 2 字第 1010132734 號令

核釋勞工請假規則第三條第三款規定，勞工之兄弟姊妹包括勞工之養父母之子女及勞工之生父母之子女，並自即日生效。本會七十八年十月二十七日台七十八勞動二字第 26456 號函自即日停止適用。

**勞工之子女已過繼給該勞工之兄弟收養，該子女死亡時，勞工本人及該子女之養父母可依規定請喪假**

行政院勞工委員會 89 年 07 月 12 日 (89) 台勞動二字第 0029416 號函

查勞工請假規則第三條第二款所稱「子女」，係指勞工之親生子女與勞工收養之子女。

**具收養關係之（外）祖父母喪亡時，依勞工請假規則第 3 條辦理**

行政院勞工委員會 79 年 2 月 3 日台 (79) 勞動二字第 00798 號函

具有收養關係效力之勞工，其依收養後親屬關係認定之（外）祖父母喪亡時，可依勞工請假規則第 3 條規定辦理。

**勞工之配偶死亡或離婚後，其前配偶之父母或祖父母死亡時，勞工可否請喪假疑義**

行政院勞工委員會 81 年 7 月 8 日台 (81) 勞動二字第 20034 號函

民法第 971 條前段規定，姻親關係因離婚而消滅。準此，勞工與配偶離婚後無論有否再婚，其前配偶之祖父母或父母死亡，應無勞工請假規則第 3 條所定喪假之適用。至於勞

工於配偶死亡之後無論有否再婚，前配偶之祖父母或父母仍係勞工之姻親，其如死亡，則可依勞工請假規則第 3 條規定辦理。

**事業單位實施五天工作制時，如何計給喪假、事假及產假疑義**

行政院勞工委員會 82 年 4 月 26 日台 (82) 勞動二字第 22319 號函

- 一、事業單位依勞動基準法第 30 條第 2 項規定實施 5 天工作制時，雇主給予勞工特別休假及婚假得每日 8 小時乘以應給假日數計給之，前經本會 82 年 2 月 1 日台 (82) 勞動二字第 04653 號函釋在案，至於喪假、病假及事假亦可依上開方式計給之。
- 二、惟產假無論勞工每日之工作時數多寡，均應以曆日之一日為計算單位。

**勞工請假規則第 3 條喪假規定之祖父母，包含父之父母與母之父母**

行政院勞工委員會 94 年 6 月 17 日勞動二字第 0940031668 號函

- 一、勞工請假規則第三條修正案，業經本會 94 年 6 月 8 日勞動二字第 0940029639 號令公告，對於勞工配偶之祖父母（採民法規定，祖父母無內外之分，含母之父母（即通稱之外祖父母））喪亡者，得依該規定申請喪假各 3 日，有關配偶之祖父母喪假部份，原勞工請假規則訂為六日（未含母之父母），修正後配偶之祖父母（包含母之父母）喪亡者，喪假 3 日。
- 二、第 1 款內所定之祖父母，亦包括母之父母，如有喪亡得依規定申請喪假 6 日。

**勞工及外籍勞工喪假疑義**

行政院勞工委員會 83 年 01 月 04 日 (83) 台勞動二字第 80275 號函

依勞工請假規則第三條之規定，勞工之親屬喪亡應給予一定日數之喪假。查喪假之給予除為處理親屬喪葬事宜，尚有平復心中哀慟之目的。本案外籍勞工如確因父喪，雖無法返國，並不需處理喪葬事宜，但為體恤勞工喪父之慟，事業單位於勞工提出請求時仍應給予喪假。

**勞工生產時嬰兒因臍帶繞頸死亡，醫生開具死產證明書，勞工可否請喪假疑義**

行政院勞工委員會 82 年 04 月 28 日 (82) 台勞動二字第 17859 號函

本案應否給予喪假，尚非以是否辦理出生登記及死亡登記為要件。另查父母子女間之自然血親身分關係，始於出生。故如嬰兒脫離母體後並未獨立存活（死產），則雇主毋庸另給喪假。

**兩性工作平等法第十五條有關一星期及五日產假薪資給付疑義**

行政院勞工委員會 91 年 07 月 10 日勞動三字第 0910035173 號令

女性受僱者妊娠二個月以上未滿三個月流產或妊娠未滿二個月流產者，可依兩性工作平等法第十五條規定請一星期及五日之產假，雇主不得拒絕。惟產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。以勞動基準法而言，該法並無一星期及五日之產假規定，基此，適用勞動基準法之勞工，如依兩性工作平等法請求一星期或五日之產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。惟若勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第四條第二項規定，就普通傷病假一年內未超過三十日部分，折半發給工資。至於不適用勞動基準法之受僱者，產假期間之薪資，則依相關法令之規定或勞動契約之約定辦理。

**女工懷孕期間安胎應如何請假疑義**

行政院勞工委員會 83 年 12 月 28 日 (83) 台勞動三字第 121197 號函

女性員工因懷孕不適需要安胎者，可依勞工請假規則第四條請病假，如有不足，再依同

規則第五條規定辦理。

### 勞工請假規則第四條第一項第一款及第二項所稱「全年」疑義

行政院勞工委員會 82 年 08 月 03 日 (82) 台勞動二字第 41739 號函

查勞工請假規則第四條第一項第一款及第二項所稱「全年」係指勞雇雙方所約定之年度而言。故勞工請未住院傷病假期間如跨越年度，則新年度仍可請未住院傷病假三十日。且每年之未住院傷病假未超過三十日之期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。惟雇主如給予勞工較法令規定為優之未住院傷病假期間，遇有上述假日是否計入請假期內，法無明定。另每年普通傷病假未超過三十日部分，工資折半發給。

### 勞工原已同意於假日出勤，嗣後請事、病假致未全日出勤時，工資如何發給

行政院勞工委員會 82 年 07 月 05 日 (82) 台勞動二字第 35840 號函

查「雇主使勞工於假日出勤工作，不論時數多寡，均使勞工無法充分運用假日，故勞工於假日出勤未達八小時者，除當日工資照給外，再加發一日工資。」前經本會 82 年 06 月 04 日台八十二勞動二字第 32439 號函復在案。至於勞工原已同意於假日出勤，嗣後請事、病假致未全日出勤時，除當日工資仍應照給外，當日請假時間之工資如何發給，依勞工請假規則中事、病假給薪規定辦理。

### 女工接受輸卵管結紮手術期間可請普通傷病假

行政院勞工委員會 81 年 09 月 01 日 (81) 台勞動二字第 28843 號函

女性勞工接受輸卵管結紮手術期間，可依勞工請假規則第四條規定請普通傷病假。

### 女工因生理原因請普通病假疑義

行政院勞工委員會 80 年 10 月 07 日 (80) 台勞動三字第 25684 號函

女工因月經身體不適請普通病假，因顧及我國婦女習性，及為此前往醫療機構或醫師處取得是項證明之意義不大，故本會八十年七月一日 (80) 台勞動三第一六六一四號函釋無庸提出醫療機構或醫師證明。至於所請病假天數仍受勞工請假規則第四條之限制，兩者並無抵觸之處。

### 女工因生理原因請普通病假無庸醫師證明

行政院勞工委員會 80 年 07 月 01 日 (80) 台勞動三字第 16614 號函

女工因生理原因請普通病假，無庸提出醫療機構或醫師證明。

### 勞工傷病未癒請求資遣雇主可予同意

行政院勞工委員會 76 年 10 月 03 日 (76) 台勞動字第 2762 號函

勞工因普通傷病假逾限，經留職停薪屆滿一年，仍未痊癒者，雇主可終止其勞動契約，前經內政部 74.08.20 (74) 台內勞字第三三七九六六號函示在案，如雇主未主動予以終止勞動契約，而勞工確因體能關係請求資遣離職時，雇宜本善意對待勞工之原則予以同意，並發給資遣費。

### 普通傷病事假無中途到職比例遞減規定及妊娠三個月以下流產者得請病假

行政院勞工委員會 76 年 09 月 08 日 (76) 台勞動字第 0962 號函

一、勞工請假規則第四條及第七條規定勞工因普通傷病或因有事故必須親自處理者，全年得請普通傷病假或事假，係指勞工在事業單位該年度內，不論採曆年或會計年度，

因有上述情形時即可請假，其日數之多寡各該條文已有明定，並無勞工於年度中途到職即按比例遞減核給請假日數之規定。

二、女性勞工妊娠三個月以下流產者，得請病假。

### 未住院傷病假與住院傷病假 2 年內合計不得超過 1 年疑義

行政院勞工委員會 95 年 4 月 25 日勞動 2 字第 0950020785 號函

勞工請假規則第 4 條第 1 項第 3 款所定「未住院傷病假與住院傷病假 2 年內合計不得超過 1 年」，係指同條第 1 款與第 2 款合計後，不得超過 1 年而言，惟每一年度未住院傷病假仍以 30 日為限。上開規定為最低基準，事業單位如有較優規定者，可從其規定。

### 普通傷病假「延長假期在一個月以上者」疑義

行政院勞工委員會 99 年 8 月 17 日勞動 2 字第 0990131309 號函

- 一、查內政部 74 年 5 月 13 日 (74) 台內勞字第 315045 號函：「一、勞工事假、婚假、喪假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。二、勞工事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月以上者，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內」。次查該部 74 年 11 月 9 日 (74) 台內勞字第 361967 號函：「本部 74.05.13 (74) 台內勞字第 315405 號函所稱『延長假期在一個月以上者』，係指勞工依勞工請假規則第 4 條規定請普通傷病假超過『30 日』以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內」。故該函所稱「30 日」係以工作天計算。
- 二、復查本會 81 年 11 月 23 日台 81 勞動 2 字第 37882 號函略以：「內政部 74.11.9 (74) 台內勞字第 361967 號函稱：『... 勞工依勞工請假規則第 4 條規定請普通傷病假超過 30 日以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內。』，係指勞工請普通傷病假須一次連續超過 30 日以上，方有該函之適用」。是以，勞工如於一年內請普通傷病假之天數已達 30 日者，其後仍須請假一次連續超過 30 日以上（即之後）之期間，如遇前開例、休假日始計入請假期間內。
- 三、另按勞工請假規則定有勞工可請假之日數，至事業單位優於法令規定所給予之請假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，是否計入請假期內，法無明定，併予指明。

### 工資折半發給或不發給期間不應列入平均工資計算

74 年 11 月 21 日內政部 (74) 台內勞字第 357224 號函

- 一、勞工請假規則第四條規定，勞工普通傷病假全年未超過三十日部分，工資折半發給。上開工資折半發給期間不應列入計算平均工資。各事業單位應於勞動契約、團體協約或工作規則中明訂。
- 二、勞工因普通傷病假超過三十日或因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資。

### 身心障礙員工因依勞工請假規則辦理留職停薪致實領薪資低於基本工資，非屬進用單位之責，該等身心障礙員工仍得計入機關（構）員工總人數及已進用之身心障礙者人數

行政院勞工委員會 99 年 01 月 13 日勞職特字第 0980091338 號函

一、復責局 98 年 12 月 1 日北市勞三字第 09834616600 號函。

- 二、身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項規定「... 進用身心障礙者義務機關（構），其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月 1 日參加勞保、公保人數為準；...」，又第 4 項但書前段規定「前項身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。」，所稱「月領薪資」係指進用單位與身心障礙員工雙方議定之薪資。
- 三、依勞工請假規則第 5 條規定「勞工普通傷病假超過前條第 1 項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以 1 年為限。」第 9 條第 3 款規定「因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過 1 年，職業災害未超過 2 年者，得繼續參加勞工保險。」爰此，身心障礙員工如原議定薪資達基本工資，因依勞工請假規則辦理留職停薪致實領薪資低於基本工資，因非屬進用單位之責，該等身心障礙員工仍得計入機關（構）員工總人數及已進用之身心障礙者人數。

### 說明「雇主是否可適用勞動基準法有關惡性傳染病之規定，依法解雇患有 B 型肝炎之勞工」之疑義

行政院勞工委員會 88 年 11 月 01 日 (88) 台勞資二字第 0047143 號

- 一、復貴公司八十八年十月十四日海總管 88 甲字第 007 號函。
- 二、來函所詢「雇主是否可適用勞動基準法有關惡性傳染病之規定，依法解雇患有 B 型肝炎之勞工」一案，查勞動基準法第十四條第一項各款規定係就勞工得預告與雇主終止契約之規範，與第十二條雇主得不經預告終止契約之規定不同，雇主自不得引據該條款與勞工終止勞動契約。
- 三、餐飲服務業罹患 B 型肝炎之員工，雇主可否與其終止勞動契約之疑義。查內政部七十四年六月十五日 74 台內勞字第 321153 號函中提及「勞工患有傳染病者，雇主仍應先准許其赴醫治療，並視其是否可醫療情形分別處理，如確不能醫療時，雇主得依同法第十一條第五款規定終止勞動契約，並發給資遣費。」該函釋雇主得依同法第十一條第五款規定終止勞動契約之前題要件為不能醫療時，來函所詢雇主為保障其他員工及消費者於該勞工於醫癒前為免有傳染之虞，雇主得參照勞工請假規則第五條規定以留職停薪方式或其他可隔離避免傳染之方式處理之，不得逕與勞工終止勞動契約。

### 勞工普通傷病假期滿申請留職停薪，雇主得否拒絕

行政院勞工委員會 76 年 12 月 11 日 (76) 台勞動字第 9409 號函

勞工依勞工請假規則第五條規定申請留職停薪，雇主得否拒絕，可由事業單位於工作規則訂定，或由勞資雙方於勞動契約、團體協約中預先訂定；若對該項未明文規定者，則於勞工提出申請時，由勞資雙方自行協商。

### 勞工普通傷病假期滿仍未癒者，雇主可終止契約

內政部 74 年 08 月 20 日 (74) 台內勞字第 337966 號函

- 一、依勞工請假規則第五條規定，勞工普通傷病假超過規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。
- 二、上開留職停薪期限屆滿仍未痊癒者，雇主可依勞動基準法第十一條第五款規定預告勞工終止勞動契約，其符合同法第五十三條或第五十四條規定者，並應准其自請退休或強制其退休。

### 公傷病假後，自行恢復上班，並藉非上班時間繼續門診（同一病因），是段工作期間是否仍屬公傷醫療期間疑義

行政院勞工委員會 82 年 12 月 18 日 (82) 台勞動三字第 75757 號函

勞工因遭遇職業災害留有後遺症，必需再行治療，且經證明確係同一傷病事故引起具有相當因果關係者，是段工作期間自屬職業災害之醫療期間。與是否自行復工或是否再有任何公傷病假紀錄無關。

### 勞工在公傷病假期間發生意外傷害，應如何給假疑義

行政院勞工委員會 82 年 07 月 14 日 (82) 台勞動二字第 38483 號函

勞工因職業災害在公傷病假期間，又發生意外事故，如該事故係出於勞工私人行為者，應非屬職業災害。至於是否續給公傷病假，應視其職業傷病之需要而定。

### 公傷病假疑義

行政院勞工委員會 82 年 07 月 13 日 (82) 台勞動三字第 39118 號函

勞工公傷病假醫療期間屆滿二年未能痊癒，仍在繼續醫療中，依勞工請假規則第六條規定，繼續給予公傷病假。如未喪失原有工作能力，公傷病假期間，雇主仍應按其原領工資數額予以補償。

### 事業單位以勞工請公傷病假超過一定期間，年終考核予以列為丙等並未發獎金，是否抵觸法令疑義

行政院勞工委員會 82 年 03 月 16 日 (82) 台勞動二字第 14508 號函

勞工因職業災害治療休養，依勞工請假規則第六條規定，雇主應給予公傷病假，該假並無期間限制。在公傷病假醫療休養期間不能工作，並非勞工不願工作，不應視為缺勤而影響其年終考核獎金之發給及晉薪之機會。

### 勞工因職業災害，領取殘廢補償回復工作後，舊疾復發，如何給假及醫療補償疑義

行政院勞工委員會 78 年 06 月 14 日 (78) 台勞動三字第 12949 號函

依勞工保險條例第四十七條規定，被保險人因傷病而致殘廢，經領取殘廢給付後，不得以同一傷病申請住院診療。上開規定僅限於住院診療，並不包含門診。本案如經醫師證明確係同一事故所引起，應給予公傷假；並依前開勞工保險條例規定，給予門診治療。

### 事業單位於勞工事假期間另扣一日工資得處罰鍰

行政院勞工委員會 76 年 09 月 30 日 (76) 台勞動字第 3119 號函

事業單位於勞工事假期間除不給工資外另扣一日工資、係違反勞工請假規則及勞動基準法第二十二條工資應全額直接給付勞工之規定，得依該法第七十九條第一款處以罰鍰。

### 勞工全年請事假超過規定日數者，其超過部分之處理原則

內政部 74 年 05 月 13 日 (74) 台內勞字第 315047 號函

勞工請假規則所定請假條件為最低標準，事業單位如有優於本規則者，可從其規定。至勞工全年請事假日數超過本規則者，其超過部分得以特別休假抵充，如無特別休假或特別休假已休畢者，其處理原則事業單位可明定於工作規則中，報准後實施，並公開揭示。

### 連續請事假超過 14 日不滿一個月期間如遇例假、國定假日應如何處理

行政院勞工委員會 81 年 11 月 9 日 (81) 勞動二字第 39281 號函

- 一、內政部 74 年 5 月 13 日 (74) 台內勞字第 315045 號函所稱「延長假期在一個月以上者」，係指勞工依勞工請假規則第四條規定請普通傷病假超過 30 日以上之期間，前



經內政部以 74 年 11 月 9 日 (74) 台內勞字第 361967 號函釋在案。  
 二、另內政部 74 年 4 月 27 日 (74) 台內勞字第 302665 號函所稱「事假、婚假、喪假期間」，係指依勞工請假規則所給予之假期。本案事業單位優於法令規定所給予之事假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，是否計入請假期間，法無明定。

### 勞工事假期間遇法定放假日工資應如何發給疑義

行政院勞工委員會 82 年 4 月 19 日台 (82) 勞動二字第 19211 號函

勞工事假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內，前經內政部 74 年 4 月 27 日 (74) 台內勞字第 302665 號函釋在案，其不計入請假期內者，工資自應依勞動基準法第三十九條規定，由雇主照給。至於連續請事假完畢後適逢公司例假日，雇主仍應依勞動基準法第 36 條規定給予例假，當日工資依同法第 39 條規定，由雇主照給。

### 勞工參加各種召集依勞工請假規則第八條核給公假，公假應包含路程

行政院勞工委員會 86 年 07 月 04 日 (86) 台勞動二字第 026844 號函

依兵役法施行法第七十三條規定，職工與學生接受教育、勤務及點閱召集或國民兵徵訓，視為公假。此公假應包含其往或返實際需要之路程時間，並應考量交通之方便性，核給公假。

### 勞工參加民意代表選舉應否給予公假

行政院勞工委員會 80 年 12 月 20 日 (80) 台勞動二字第 33865 號函

勞工參加民意代表選舉，競選期間現行勞工法令尚無給予公假之規定。

### 勞工於終止契約預告期間請假另謀工作，不得扣發全勤獎金

行政院勞工委員會 77 年 04 月 02 日 (77) 台勞動二字第 05189 號函

勞工依勞動基準法第十六條第二項規定，請假外出另謀工作，請假期間工資照給，依勞工請假規則第八條、第九條規定，雇主不得扣發全勤獎金。

### 勞工參加役男體檢雇主應給公假

行政院勞工委員會 76 年 10 月 17 日 (76) 台勞動字第 4464 號函

事業單位勞工返回戶籍所在地參加役男體檢抽籤等徵兵必要事務，雇主應給予公假，上述公假包括路程往返時間在內，其假期視實際需要定之。

### 勞工參加技能檢定之職類與其職務有直接關係者，給予公假

內政部 74 年 06 月 06 日 (74) 台內勞字第 311984 號函

技術士技能檢定係依行政院核定「技術士技能檢定及發證辦法」規定辦理。其目的在求提高技術水準，建立職業證照制度，並可使勞工產生自求進步的意願，勞資雙方均可獲益，為鼓勵勞工參加檢定，其檢定考試之職類與其職務有直接關係者，給予公假。

### 工會常務理事因辦理會務而涉訟時，其出庭應訊得依工會法請公假

行政院勞工委員會 80 年 9 月 18 日台 (80) 勞動二字第 22485 號函

工會如因辦理會員旅遊活動而分發有關傳單資料，應屬辦理會員福利業務之一種，本案

工會常務理事如因辦理上開工會業務而涉訟，其出庭應訊時，得依工會法第 35 條之規定請公假。

### 雇主扣發全勤獎金得處以罰鍰疑義

內政部 76 年 05 月 02 日 (76) 台內勞字第 491780 號函

事業單位雇主違反勞工請假規則第九條：「雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假扣發全勤獎金。」之規定，因涉及違反勞動基準法第四十三條請假應給之假期期間內工資給付之最低標準規定，得依勞動基準法第七十九條第三款之規定處以罰鍰。

### 勞工請病假時未檢附醫療證明，事後雇主得否改以其他假處理

行政院勞工委員會 80 年 11 月 23 日行政院勞工委員會 (80) 台勞動二字第 30260 號函

勞工於請病假時，如未檢附醫療證明，雇主仍予准假並發給工資，則事後不得改以其他假處理。

### 合法醫師證明可作為請傷病假依據

內政部 74 年 09 月 11 日 (74) 台內勞字第 344223 號函

勞工依勞工請假規則第十條規定，於辦理普通傷病假請手續時，提出合法醫療機構或醫師證明書，應可作為請假之依據。

# 勞資會議實施辦法

1. 中華民國七十四年五月十三日內政部（74）台內勞字第 3437 號令、經濟部（74）經工字第 19354 號令會銜訂定發布
2. 中華民國九十年十月二十九日行政院勞工委員會（90）台勞資二字第 0048981 號令、經濟部（90）經工字第 09002613680 號令會銜修正發布全文 25 條
3. 中華民國九十六年十二月十二日行政院勞工委員會勞資 2 字第 0960126433 號令、經濟部經工字第 09602617950 號令會銜修正發布第 2、5、6、8～12、18、19、21 條條文
4. 中華民國一百零三年四月十四日勞動部勞動關 2 字第 1030125573 號令、經濟部經工字第 10304601750 號令會銜修正發布全文 25 條；並自發布日施行

第 1 條：本辦法依勞動基準法第八十三條規定訂定之。

第 2 條：事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其事業場所勞工人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之，其運作及勞資會議代表之選舉，準用本辦法所定事業單位之相關規定。

事業單位勞工人數在三人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然代表，不受第三條、第五條至第十一條及第十九條規定之限制。

第 3 條：勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。但事業單位人數在一百人以上者，各不得少於五人。

勞資會議勞方代表得按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之。

第 4 條：勞資會議之資方代表，由事業單位於資方代表任期屆滿前三十日就熟悉業務、勞工情形之人指派之。

第 5 條：勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。

事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：

一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。

二、事業單位自行辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。

三、勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。

第一項勞方代表選舉，事業單位或其事業場所應於勞方代表任期屆滿前九十日通知工會辦理選舉，工會受其通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉者，事業單位應自行辦理及完成勞方代表之選舉。

依前二項規定，由事業單位辦理勞工代表選舉者，應於勞方代表任期屆滿前三十日完成新任代表之選舉。

第 6 條：事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。

勞資會議勞方代表之候補代表名額不得超過應選出代表總額。

勞資會議勞方代表出缺時，由候補代表遞補之；其遞補順序不受第一項規定之

限制。

第 7 條：勞工年滿十五歲，有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。

第 8 條：代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表。

第 9 條：依第五條辦理選舉者，應於選舉前十日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項。

第 10 條：勞資會議代表之任期為四年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任。勞資會議代表之任期，自上屆代表任期屆滿之翌日起算。但首屆代表或未於上屆代表任期屆滿前選出之次屆代表，自選出之翌日起算。

資方代表得因職務變動或缺隨時改派之。勞方代表出缺或因故無法行使職權時，由勞方候補代表依序遞補之。

前項勞方候補代表不足遞補時，應補選之。但資方代表人數調減至與勞方代表人數同額者，不在此限。

勞方候補代表之遞補順序，應依下列規定辦理：

一、事業單位依第三條第二項辦理勞資會議勞方代表分別選舉者，以該分別選舉所產生遞補名單之遞補代表遞補之。

二、未辦理分別選舉者，遞補名單應依選舉所得票數排定之遞補順序遞補之。

第 11 條：勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於十五日內報請當地主管機關備查；遞補、補選、改派或調減時，亦同。

第 12 條：勞資會議代表在會議中應克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益。

勞資會議代表應本誠實信用原則，共同促進勞資會議之順利進行，對於會議所必要之資料，應予提供。

勞資會議代表依本辦法出席勞資會議，雇主應給予公假。

雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞資會議代表因行使職權而有解僱、調職、減薪或其他不利之待遇。

第 13 條：勞資會議之議事範圍如下：

一、報告事項

- (一) 關於上次會議決議事項辦理情形。
- (二) 關於勞工人數、勞工異動情形、離職率等勞工動態。
- (三) 關於事業之生產計畫、業務概況及市場狀況等生產資訊。
- (四) 關於勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項。
- (五) 其他報告事項。

二、討論事項

- (一) 關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。
- (二) 關於勞動條件事項。
- (三) 關於勞工福利籌劃事項。
- (四) 關於提高工作效率事項。
- (五) 勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。
- (六) 勞資會議運作事項。
- (七) 其他討論事項。

三、建議事項：工作規則之訂定及修正等事項，得列為前項議事範圍。

第 14 條：勞資會議得議決邀請與議案有關人員列席說明或解答有關問題。

第 15 條：勞資會議得設專案小組處理有關議案、重要問題及辦理選舉工作。

第 16 條：勞資會議之主席，由勞資雙方代表各推派一人輪流擔任之。但必要時，得共同擔任之。

第 17 條：勞資會議議事事務，由事業單位指定人員辦理之。

- 第 18 條：勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。
- 第 19 條：勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意。  
勞資會議代表因故無法出席時，得提出書面意見。  
前項勞資會議未出席代表，不列入第一項出席及決議代表人數之計算。
- 第 20 條：勞資會議開會通知，事業單位應於會議七日前發出，會議之提案應於會議三日前分送各代表。
- 第 21 條：勞資會議紀錄應記載下列事項，並由主席及記錄人員分別簽署：  
一、會議屆、次數。  
二、會議時間。  
三、會議地點。  
四、出席、列席人員姓名。  
五、報告事項。  
六、討論事項及決議。  
七、臨時動議及決議。  
前項會議紀錄，應發給出席及列席人員。
- 第 22 條：勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。  
勞資雙方應本於誠實信用原則履行前項決議，有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議。
- 第 23 條：勞資會議之運作及代表選舉費用，應由事業單位負擔。
- 第 24 條：本辦法未規定者，依會議規範之規定。
- 第 25 條：本辦法自發布日施行。

# 勞資爭議處理法

1. 中華民國十七年六月九日國民政府制定公布施行
2. 中華民國十九年三月十七日國民政府修正公布
3. 中華民國二十一年九月二十七日國民政府修正公布
4. 中華民國三十二年五月三十一日國民政府修正公布
5. 中華民國七十七年六月二十七日總統令修正公布 45 條
6. 中華民國八十九年七月十九日總統 (89) 華總一義字第 8900177640 號令修正公布第 3、11、28、30 條條文
7. 中華民國九十一年五月二十九日總統華總一義字第 09100108410 號令修正公布第 30 條條文
8. 中華民國九十八年七月一日總統華總一義字第 09800165161 號令修正公布全文 66 條；施行日期由行政院定之中華民國一百年四月二十六日行政院臺勞字第 1000019757 號令發布定自一百年五月一日起施行  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 4 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄
9. 中華民國一百零四年七月一日總統華總一義字第 10400077231 號令修正公布第 4 條條文；施行日期，由行政院定之中華民國一百零四年十月五日行政院院臺勞字第 1040046667 號令發布定自一百零四年七月三日起施行

## 第一章 總則

- 第 1 條：為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。
- 第 2 條：勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。
- 第 3 條：本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。
- 第 4 條：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 5 條：本法用詞，定義如下：  
一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。  
二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。  
三、調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。  
四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。  
五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。
- 第 6 條：權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。  
法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。  
權利事項之勞資爭議，勞方當事人提起訴訟或依仲裁法提起仲裁者，中央主管機關得給予適當扶助；其扶助業務，得委託民間團體辦理。  
前項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 7 條：調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。  
前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：

- 一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。  
 二、受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞具有相同主張者達三分之二以上。
- 第 8 條：勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。

## 第二章 調解

- 第 9 條：勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。  
 前項爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。  
 第一項直轄市、縣（市）主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人。  
 第一項及前項調解，其勞方當事人有二人以上者，各勞方當事人勞務提供地之主管機關，就該調解案件均有管轄權。
- 第 10 條：調解之申請，應提出調解申請書，並載明下列事項：  
 一、當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住所或事務所。  
 二、請求調解事項。  
 三、依第十一條第一項選定之調解方式。
- 第 11 條：直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：  
 一、指派調解人。  
 二、組成勞資爭議調解委員會（以下簡稱調解委員會）。  
 直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解者，得依前項方式之一進行調解。  
 第一項第 1 款之調解，直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。  
 第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。  
 主管機關對第三項之民間團體，除委託費用外，並得予補助。
- 第 12 條：直轄市或縣（市）主管機關指派調解人進行調解者，應於收到調解申請書三日內為之。  
 調解人應調查事實，並於指派之日起七日內開始進行調解。  
 直轄市或縣（市）主管機關於調解人調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明；調解人為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。  
 前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。  
 調解人應於開始進行調解十日內作出調解方案，並準用第十九條、第二十條及第二十二條之規定。
- 第 13 條：調解委員會置委員三人或五人，由下列代表組成之，並以直轄市或縣（市）主管機關代表一人為主席：  
 一、直轄市、縣（市）主管機關指派一人或三人。  
 二、勞資爭議雙方當事人各自選定一人。

- 第 14 條：直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於收到調解申請書或職權交付調解後通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起三日內各自選定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡、職業及住居所具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。  
 前項主管機關得備置調解委員名冊，以供參考。
- 第 15 條：直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於調解委員完成選定或指定之日起十四日內，組成調解委員會並召開調解會議。
- 第 16 條：調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後十日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。  
 調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案後十五日內開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長七日。
- 第 17 條：調解委員會開會時，調解委員應親自出席，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。  
 直轄市、縣（市）主管機關於調解委員調查或調解委員會開會時，得通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；調解委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。  
 前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。
- 第 18 條：調解委員會應有調解委員過半數出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，作成調解方案。
- 第 19 條：依前條規定作成之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立。但當事人之一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其代理人簽名前，應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。
- 第 20 條：勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不同意者，為調解不成立。
- 第 21 條：有下列情形之一者，視為調解不成立：  
 一、經調解委員會主席召集會議，連續二次調解委員出席人數未過半數。  
 二、未能作成調解方案。
- 第 22 條：勞資爭議調解成立或不成立，調解紀錄均應由調解委員會報由直轄市、縣（市）主管機關送達勞資爭議雙方當事人。
- 第 23 條：勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。
- 第 24 條：勞資爭議調解人、調解委員、參加調解及經辦調解事務之人員，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

## 第三章 仲裁

- 第 25 條：勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。  
 勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。  
 勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。  
 調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公

- 眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。
- 第 26 條：主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁，其為一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，僅得以第二款之方式為之：
- 一、選定獨任仲裁人。
  - 二、組成勞資爭議仲裁委員會（以下簡稱仲裁委員會）。
- 前項仲裁人與仲裁委員之資格條件、遴聘方式、選定及仲裁程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 27 條：雙方當事人合意以選定獨任仲裁人方式進行仲裁者，直轄市或縣（市）主管機關應於收到仲裁申請書後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於直轄市、縣（市）主管機關遴聘之仲裁人名冊中選定獨任仲裁人一人具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。
- 前項仲裁人名冊，由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者充任、彙整之，並應報請中央主管機關備查。
- 第三十二條、第三十三條及第三十五條至第三十七條之規定，於獨任仲裁人仲裁程序準用之。
- 第 28 條：申請交付仲裁者，應提出仲裁申請書，並檢附調解紀錄或不經調解之同意書；其為一方申請交付仲裁者，並應檢附符合第二十五條第二項規定之證明文件。
- 第 29 條：以組成仲裁委員會方式進行仲裁者，主管機關應於收到仲裁申請書或依職權交付仲裁後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於主管機關遴聘之仲裁委員名冊中各自選定仲裁委員具報；屆期未選定者，由主管機關代為指定。
- 勞資雙方仲裁委員經選定或指定後，主管機關應於三日內通知雙方仲裁委員，於七日內依第三十條第一項及第二項或第四項規定推選主任仲裁委員及其餘仲裁委員具報；屆期未推選者，由主管機關指定。
- 第 30 條：仲裁委員會置委員三人或五人，由下列人員組成之：
- 一、勞資爭議雙方當事人各選定一人。
  - 二、由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人。
- 前項仲裁委員會置主任仲裁委員一人，由前項第二款委員互推一人擔任，並為會議主席。
- 仲裁委員由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者任之。直轄市、縣（市）主管機關遴聘後，應報請中央主管機關備查。
- 依第二十五條第二項規定由中央主管機關交付仲裁者，其仲裁委員會置委員五人或七人，由勞資爭議雙方當事人各選定二人之外，再共同另選定一人或三人，並由共同選定者互推一人為主任仲裁委員，並為會議主席。
- 前項仲裁委員名冊，由中央主管機關會商相關目的事業主管機關後遴聘之。
- 第 31 條：主管機關應於主任仲裁委員完成選定或指定之日起十四日內，組成仲裁委員會，並召開仲裁會議。
- 第 32 條：有下列情形之一者，不得擔任同一勞資爭議事件之仲裁委員：
- 一、曾為該爭議事件之調解委員。
  - 二、本人或其配偶、前配偶或與其訂有婚約之人為爭議事件當事人，或與當事人有共同權利人、共同義務人或償還義務人之關係。
  - 三、為爭議事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親，或曾有此親屬關係。
  - 四、現為或曾為該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。

- 五、工會為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事或會務人員。
- 六、雇主團體或雇主為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事、會務人員或其受僱人。

仲裁委員有前項各款所列情形之一而不自行迴避，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，爭議事件當事人得向主管機關申請迴避，其程序準用行政程序法第三十三條規定。

- 第 33 條：仲裁委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後十日內，提出調查結果。
- 仲裁委員會應於收到前項調查結果後二十日內，作成仲裁判斷。但經勞資爭議雙方當事人同意，得延長十日。
- 主管機關關於仲裁委員調查或仲裁委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；仲裁委員為調查之必要，得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查。
- 前項受通知或受訪人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。
- 第 34 條：仲裁委員會由主任仲裁委員召集，其由委員三人組成者，應有全體委員出席，經出席委員過半數同意，始得作成仲裁判斷；其由委員五人或七人組成者，應有三分之二以上委員出席，經出席委員四分之三以上同意，始得作成仲裁判斷。
- 仲裁委員連續二次不參加會議，當然解除其仲裁職務，由主管機關另行指定仲裁委員代替之。
- 第 35 條：仲裁委員會作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資爭議雙方當事人。
- 第 36 條：勞資爭議當事人於仲裁程序進行中和解者，應將和解書報仲裁委員會及主管機關備查，仲裁程序即告終結；其和解與依本法成立之調解有同一效力。
- 第 37 條：仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。
- 仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。
- 對於前二項之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。
- 調整事項經作成仲裁判斷者，勞資雙方當事人就同一爭議事件不得再為爭議行為；其依前項規定向法院提起撤銷仲裁判斷之訴者，亦同。
- 第 38 條：第九條第四項、第十條、第十七條第一項及第二十四條之規定，於仲裁程序準用之。

#### 第四章 裁決

- 第 39 條：勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。
- 第 40 條：裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：
- 一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住所或事務所。
  - 二、請求裁決之事項及其原因事實。

- 第 41 條：基於工會法第三十五條第二項規定所為之裁決申請，違反第三十九條第二項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。  
前項不受理決定，不得聲明不服。
- 第 42 條：當事人就工會法第三十五條第二項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。  
當事人於第三十九條第二項所定期間提起之訴訟，依民事訴訟法之規定視為調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。  
裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。
- 第 43 條：中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。  
裁決委員會置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關選聘熟悉勞務法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。  
裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 44 條：中央主管機關應於收到裁決申請書之日起七日內，召開裁決委員會處理之。  
裁決委員會應指派委員一人至三人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後二十日內作成調查報告，必要時得延長二十日。  
裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。  
前項受通知或受訪人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。  
申請人經依第三項規定通知，無正當理由二次不到場者，視為撤回申請；相對人二次不到場者，裁決委員會得經到場一造陳述為裁決。  
裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員會應作成不受理之決定。
- 第 45 條：主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會，並於開會之日起三十日內作成裁決決定。但經裁決委員會應出席委員二分之一以上同意者得延長之，最長以三十日為限。
- 第 46 條：裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。  
裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。  
裁決委員審理案件相關給付報酬標準，由中央主管機關定之。
- 第 47 條：裁決決定書應載明下列事項：  
一、當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。  
二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。  
三、主文。  
四、事實。  
五、理由。  
六、主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。  
七、年、月、日。  
裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於二十日內將裁決決定書送達當事人。
- 第 48 條：對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於

裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。

裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。

前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。

法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。

前項訴訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後三十日內提起之。

第 49 條：前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。

第 50 條：當事人本於第四十八條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。

前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分。

民事訴訟法有關假扣押或假處分之規定，除第五百二十九條規定外，於前二項情形準用之。

裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

第 51 條：基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。

前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。

不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。

對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

第 52 條：本法第三十二條規定，於裁決程序準用之。

## 第五章 爭議行為

第 53 條：勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。  
雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。

第 54 條：工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。

下列勞工，不得罷工：

一、教師。

二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。

下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

一、自來水事業。

二、電力及燃氣供應業。

三、醫院。

四、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。

提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。

第二項及第三項所列之機關（構）及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。

重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

第 55 條：爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。

雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。

工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。

第 56 條：爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

## 第六章 訴訟費用之暫減及強制執行之裁定

第 57 條：勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。

第 58 條：除第五十條第二項所規定之情形外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

第 59 條：勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。

前項聲請事件，法院應於七日內裁定之。

對於前項裁定，當事人得為抗告，抗告之程序適用非訟事件法之規定，非訟事件法未規定者，準用民事訴訟法之規定。

第 60 條：有下列各款情形之一者，法院應駁回其強制執行裁定之聲請：

- 一、調解內容或仲裁判斷，係使勞資爭議當事人為法律上所禁止之行為。
- 二、調解內容或仲裁判斷，與爭議標的顯屬無關或性質不適於強制執行。
- 三、依其他法律不得為強制執行。

第 61 條：依本法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視為調解不成立。但依前條第二款規定駁回，或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者，不適用之。

## 第七章 罰則

第 62 條：雇主或雇主團體違反第八條規定者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。

工會違反第八條規定者，處新臺幣十萬元以上三十萬元以下罰鍰。

勞工違反第八條規定者，處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。

第 63 條：違反第十二條第四項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，為虛偽之說明或提供不實資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第十二條第三項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，無正當理由拒絕說明或拒絕調解人或調解委員進入事業單位者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。

## 第八章 附則

第 64 條：權利事項之勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例調解成立者，其效力依該條例之規定。

權利事項勞資爭議經當事人雙方合意，依仲裁法所為之仲裁，其效力依該法之規定。

第八條之規定於前二項之調解及仲裁適用之。

第 65 條：為處理勞資爭議，保障勞工權益，中央主管機關應捐助設置勞工權益基金。

前項基金來源如下：

- 一、勞工權益基金（專戶）贖餘專款。
- 二、由政府逐年循環預算程序之撥款。
- 三、本基金之孳息收入。
- 四、捐贈收入。
- 五、其他有關收入。

第 66 條：本法施行日期，由行政院定之。

# 勞資爭議處理法相關解釋令

## 勞資爭議處理法第 3 條但書所定教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之範圍暨相關疑義

行政院勞工委員會 100 年 12 月 27 日勞資 3 字第 1000127140 號函

- 一、依本會 100 年 11 月 3 日「勞資爭議處理法第三條但書所定教師之勞資爭議依法可提行政救濟之範圍暨相關疑義研商會議」決議事項辦理。
- 二、有關教師之勞資爭議標的是否適用勞資爭議處理法一節，其處理原則如下：
  - (一) 下列爭議標的，屬行政處分性質，依勞資爭議處理法第 3 條但書規定，不適用勞資爭議處理法：
    1. 涉及公立大專校院教師之升等及資格審定事件（包括於相當期間內不得申請升等之懲處決定）。
    2. 涉及公立學校教師依法律或法律授權之行政命令之財產請求權及退休申請之否准事件，至其他尚有爭議部分，依個案處理。
    3. 涉及公立學校教師之敘薪事件。
    4. 公立學校教師身分之變更（解聘、停聘、不續聘或資遣）。
    5. 主管教育行政機關就私立學校教師身分變更（解聘、停聘、不續聘或資遣）之核准。
  - (二) 地方勞工行政主管機關對於個別爭議案件之受理，如非屬上開範圍，並產生認定疑義時，應會同當地教育行政主管機關研商決定。
  - (三) 教師之勞資爭議如屬工會法第 35 條第 1 項所定各款不當勞動行為者，該爭議得依勞資爭議處理法申請裁決。

## 依據勞資爭議處理法第 4、8、62 條及行政罰法第 29 條，違法行為，無待調解方案、仲裁判斷或裁決決定之作成，由具管轄權之地方主管機關逕行認定並裁罰

行政院勞工委員會 100 年 10 月 25 日勞資 3 字第 1000088086 號函

- 有關台北縣○○○○股份有限公司產業工會稱於申請一方交付仲裁期間，遭○○○○股份有限公司（相對人）不利待遇案，請貴府依勞資爭議處理法第 8 條及第 62 條規定予以認定，並為後續處理。
- 一、復貴府 100 年 9 月 23 日北府勞資字第 1001291351 號函。
  - 二、勞資爭議處理法第 8 條規定略以：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為…」旨在保障勞工合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大；故資方於上開期間是否有因該勞資爭議事件而對勞方為不利益對待之違法認定，與該勞資爭議申請調解、仲裁或裁決案件之結果無涉。
  - 三、違反行政法上義務行為之裁罰，其管轄權之認定依行政罰法第 29 條第 1 項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所在地之主管機關管轄」；復依勞資爭議處理法第 4 條規定略以：「本法所稱主管機關：…在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」爰此，勞資爭議處理法第 8 條所定之違法行為，無待調解方案、仲裁判斷或裁決決定之作成，即應依上開規定，由具管轄權之地方主管機關逕行認定並裁罰。
  - 四、綜上，旨案所涉違法行為之行為人及行為結果，均屬貴轄範圍，本會前業以 100 年 9 月 15 日勞資 3 字第 1000126464-1 號函知貴府該案已屬勞資爭議處理法第 8 條所

稱仲裁期間，爰此，有關勞資爭議處理法第 8 條及第 62 條之違法行為認定及裁罰處分之作成，仍應由貴府處理。

## 擬以實施薪資級距職位設限制，因該廠產業工會不同意致生糾紛，是否屬勞資爭議處理法第四條所稱之勞資爭議

行政院勞工委員會 (89) 台勞資三字第 0039802 號

勞資爭議處理法第四條規定：「本法所稱勞資爭議，為勞資權利事項與調整事項之爭議。」所謂調整事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議，本案如因公司將實施薪資級距職位設限制度，而產業工會表示不同意所生之爭議，應為對未來勞動條件主張維持或變更之爭議，屬勞資爭議處理法第四條所稱「調整事項爭議」。又本案如雇主片面以修訂工作規則或公告變更以前之約定或實施新制度，其涉及全國性勞動條件之維持或變更，因工會不同意而要求雇主恢復原制度所致之爭議，仍應認定為「調整事項爭議」。如個別勞工權益因雇主之片面變更而受有損失所引發之爭議，則為權利事項之勞資爭議。

## 年終獎金及工資調整疑義

行政院勞工委員會 89 年 01 月 27 日 (89) 臺勞資三字第 0002684 號

勞動基準法第二十九條規定，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。至於年終獎金之發放標準及方式，該法並無強制規範，宜由勞雇雙方協商之。此外，事業單位發放年終獎金所衍生之爭議究屬權利或調整事項爭議一節，應就事實予以認定，即不論年終獎金之性質為紅利、我國民間習俗之年終獎金或屬事業單位內之績效獎金，如勞資雙方因年終獎金之發放額度發生爭議時（非發與不發之問題），應就勞資雙方有無事先就發放額度予以約定而加以判斷。如勞資雙方有事先約定，且明訂於勞動契約、團體協約或工作規則中，則因此發生爭議時，係屬「權利事項」之爭議，依勞資爭議處理法第五條之規定，應循調解程序、司法途徑解決；反之，如勞資雙方未事先約定其發放額度並將之明訂於勞動契約、團體協約或工作規則中而發生爭議時，則應屬「調整事項」之爭議時，依同法第六條之規定，應循調解、仲裁程序處理。另勞方要求調整薪資，係屬勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議，應為「調整事項」之爭議，自可依法申請調解。

## 宜蘭汽車客運股份有限公司產業工會要求該公司補發司機一人服務車津貼之爭議，其爭議內容究屬調整事項或權利事項爭議疑義

行政院勞工委員會 77 年 09 月 12 日 (77) 台勞資三字第 20274 號函

查本案係該工會要求公司補發司機一人服務車津貼之爭議，為該津貼請求權利有無之爭，其權利之有無應依當時之勞動契約決定之，因此應屬權利事項之勞資爭議。復查勞資爭議處理法第五條規定權利事項之勞資爭議，依本法所定之調解程序處理之。惟該項爭議屬民事事項，如調解不成，當事人可循司法途徑謀求解決。

## 勞動基準法第廿九條所稱之「獎金」是否專指年終獎金及事業單位發放年終獎金所衍生之勞資爭議，究屬權利事項爭議或調整事項爭議

行政院勞工委員會 78 年 02 月 01 日 (78) 台勞動二字第 01874 號函

- 一、有關勞基法廿九條所稱之獎金是否專指年終獎金乙節，依本會七十七年七月十九日台七十七勞動二字第一五九七六號函釋：「勞動基準法第廿九條規定『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。」所稱獎金似與公司法第二百零五條所稱之分紅性質相同，均係於稅後盈餘中發放，而異於我國民間習俗於農曆年前無論盈虧均發放之年終獎金（稅前）。」當無疑義。

二、至事業單位發放年終獎金所衍生之爭議究屬權利或調整事項爭議乙節，應就事實予以認定，即不論年終獎金之性質為紅利、我國民間習俗之年終獎金或屬事業單位內之績效獎金，如勞資雙方因年終獎金之發放額度發生爭議時（非發與不發之問題），應就勞資雙方有無事先就發放額度予以約定而加以判斷，如勞資雙方有事先約定，且明訂於勞動契約、團體協約或工作規則中，則因此發生爭議時，系屬「權利事項」之爭議，依規定應循調解程序、司法途徑解決；反之，如勞資雙方未事先約定其發放額度並將之明訂於勞動契約、團體協約或工作規則中而發生爭議時，則應屬「調整事項」之爭議，依規定以調解、仲裁程序處理。

### 彰化縣台灣化學纖維股份有限公司年終獎金爭議究屬權利事項爭議或調整事項爭議

行政院勞工委員會 78 年 01 月 31 日 (78) 台勞資三字第 02850 號函

依彰化縣政府函報：「該公司工作規則第五十六條：從業人員之年終獎金及紅利視公司當年度之經營績效而訂。獎勵標準最低為一個月 ...」本案勞方並非就該工作規則所定之一個月獎勵標準有所爭報，而係就既定之勞動條件（一個月之獎勵標準）要求變更（調高為六個月全薪或九個月底薪），故本案應屬調整事項之爭議。

### 中船公司基隆總廠王文聰等人陳情資遣複審作業不公，係屬勞資爭議處理法所稱權利事項之爭議

行政院勞工委員會 77 年 09 月 30 日 (77) 台勞資三字第 21750 號函

查原中船公司基隆總廠被資遣員工王文聰等人陳情資遣複審作業不公，其爭議不標的係屬對資遣不滿所衍生，核屬勞資爭議處理法第四條第二項所稱之權利事項之勞資爭議。

### 宜蘭汽車客運股份有限公司產業工會要求該公司補發司機一人服務車津貼之爭議，其爭議內容究屬調整事項或權利事項爭議疑義

行政院勞工委員會 77 年 09 月 12 日 (77) 台勞資三字第 20274 號函

查本案係該工會要求公司補發司機一人服務車津貼之爭議，為該津貼請求權利有無之爭，其權利之有無應依當時之勞動契約決定之，因此應屬權利事項之勞資爭議。復查勞資爭議處理法第五條規定權利事項之勞資爭議，依本法所定之調解程序處理之。惟該項爭議屬民事事項，如調解不成，當事人可循司法途徑謀求解決。

### 勞資爭議調解期間資方逕將勞方之工作安排至新工作地區，該行為是否構成勞資爭議處理法第七條規定之「不利勞工行為」

行政院勞工委員會 83 年 11 月 11 日 (83) 臺勞資三字第 10252 號

台北縣汽車客運股份有限公司先於八十三年九月十六日發佈將所屬陳先生由三峽站調至板橋站服務之調動命令，並自九月二十一日生效，後因勞方不服，遂於九月十七日申請調解；查該調動命令之生效日係於勞方申請勞資爭議調解前所發布，睽諸該條文之立法精神，尚難遽以認定該公司違反勞資爭議處理法第七條。

### 勞資爭議處理法第 8 條規定所稱調解期間、仲裁期間、裁決期間等期間之起迄範圍為何之疑義，自 101 年 4 月 16 日生效

行政院勞工委員會 101 年 04 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號令

核釋勞資爭議處理法第八條所定「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間」，其期間之起訖如下，並自即日起生效：

- 一、調解期間：指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。
  - 二、仲裁期間：指主管機關依職權交付仲裁，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備仲裁申請書之日起算，至仲裁判斷書送達之日終止。
  - 三、裁決期間：指中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止。
- 另本會七十七年八月四日台勞資三字第 15393 號函釋，自即日起廢止。

### 勞資爭議在調解或仲裁期間，資方終止勞動契約之行為限制處理疑義

行政院勞工委員會 77 年 11 月 29 日 (77) 台勞資三字第 27201 號函

勞資爭議處理法第 7 條，勞資爭議在調解或仲裁期間，資方終止勞動契約之行為限制處理疑義全文內容：（一）所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該「勞資爭議事件」而有終止契約之行為。旨在保障勞工合法之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，因而資方受此限制。（二）如資方非因「勞資爭議事件」而係基於其他法令之正當理由或勞方違反法令構成終止契約之事由，則資方之終止契約權，即不受此規定之限制。如此，方可使勞方之爭議權，能在合法程序中行使，勞資雙方權益均屬平衡。（三）另查該法修正草案於立法院審議時，曾有如下之說明：「第 7 條之規定，是對資方的限制，第 8 條則是對勞方的限制，但均有先決條件，必須是因勞資爭議事件而不可有以下之行為，如有其他正當的理由，則不受限制」。（四）因此，資方非因該勞資爭議事件，而係另有法令上之正當理由或勞方確有違反法令構成終止契約情事為由而終止勞動契約，於法並無不合。

### 委任處理同仁勞資爭議之人是否受勞資爭議處理法第七條規定之保護

行政院勞工委員會 89 年 05 月 31 日 (89) 台勞資三字第 0021788 號

勞資爭議處理法第七條規定：「勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。」本條規定旨在保障勞工合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，因而規範資方應受此限制。至本條受保護之勞工，應以當事人為限，受委任處理勞資爭議之人並不本規範之內。

### 依據勞資爭議處理法第 8、12、17、33、44、62 條及行政罰法第 29 條，違法行為之裁罰，無待調解方案、仲裁判斷或裁決決定之作成，由行為地、結果地 ... 之直轄市、縣（市）主管機關管轄

行政院勞工委員會 100 年 11 月 15 日勞資 3 字第 1000091880 號函

有關勞資爭議處理法第 62 條及第 63 條裁罰權責機關案，請依說明查照辦理。

- 一、依新北市府 100 年 10 月 28 日北府勞資字第 1001531963 號函辦理。
- 二、有關勞資爭議處理（包括調解、仲裁及裁決）期間，勞資雙方如有違反勞資爭議處理法第 8 條之違法行為認定及第 62 條之裁罰，其裁罰機關疑義，本會 100 年 10 月 25 日勞資 3 字第 1000088086 號函略以：該違法行為之裁罰，無待調解方案、仲裁判斷或裁決決定之作成，依行政罰法第 29 條第 1 項規定，違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地 ... 之直轄市、縣（市）主管機關管轄（如附件）。
- 三、至勞資爭議處理法所定調解、仲裁及裁決程序中，該勞資爭議事件相關人員，配合

調查程序釐清案情，而有違反勞資爭議處理法第 12 條第 3 項、第 4 項、第 17 條第 3 項、第 33 條第 4 項或第 44 條第 4 項等規定時，應由各該程序負責調查之調解人或調解（仲裁、裁決）委員，移請受理該勞資爭議事件之主管機關，依法查明認定及依第 63 條裁罰。

### 勞方違反第八條規定者各處二萬元以下罰鍰，縣市政府對於科處與否有無行政裁量權

行政院勞工委員會 77 年 12 月 16 日（77）台勞資三字第 28623 號函

查勞資爭議處理法第四十一條：「違反第八條規定者各處二萬元以下罰鍰」。上開條文係屬強制規定，主管機關依法辦理。但對於科處罰鍰額度，主管機關可依法本行政裁量權核處。

### 高雄縣政府函詢台塑公司仁武廠產業工會提出勞資爭議調解申請書疑義

行政院勞工委員會 79 年 08 月 22 日（79）台勞資三字第 19133 號函

- 一、勞資爭議之調解申請，如係以工會為爭議當事人者，既經工會理事會議之決議提出時，其調解申請可依勞資爭議處理法第十條規定辦理，上開條文第三款中「與爭議事件有關之勞工人數及名冊」仍應照附，唯毋需由全體勞工（會員）在勞工名冊中蓋章。但如屬「個別勞工」或「部分勞工」與雇主所發生權利事項之勞資爭議，縱然委任其所屬工會申請調解，唯因其爭議當事人仍為個別勞工或部勞工，因之仍應依調解申請書表附註說明第一項之規定由上開勞工蓋章。
- 二、前開由工會提出申請調解，申請人既已加蓋工會圖記後，毋需加蓋常務理事印章。至於調解申請書應由何人撰寫，現行法令並未明訂，本會同意貴處意見。

### 個別勞工權利事項之爭議，經依勞資爭議處理法第九條第二項規定委任其所屬工會申請調解，且經調解不成後，該工會可否據以依工會法第二十六條之規定召開會員大會，投票表決宣告罷工疑義

行政院勞工委員會 78 年 12 月 20 日（78）台勞資一字第 29180 號函

按權利事項勞資爭議之當事人為個別勞工者，得委任其所屬工會申請調解，為勞資爭議處理法第九條第二項所明定。當事人一個別勞工如依此規定申請調解，則該工會僅為調解之代理人，並非爭議之當事人。而工會法第二十六條所謂「經調解程序無效後」之調解，須以工會為當事人，本案工會既僅係調解當事人之代理人而非當事人，自不得依工會法第二十六條第一項之規定宣告罷工。

### 宜蘭縣台灣中興紙業公司與該公司產業工會因工作獎金問題發生爭議，經依法調解，其調解結論應如何適用疑義

行政院勞工委員會 78 年 05 月 19 日（78）台勞資三字第 10803 號函

查勞資爭議經調解成立者，當事人之一方不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行，為勞資爭議處理法第三十七條第一項所規定。本案台灣中興紙業公司與其產業工會。就員工七十七年度除考績獎金外，發給一個月工作獎金所生爭議，雖經調解，惟其調解結論略以：勞資雙方同意由資方於本（七十八）年三月十日以前將辦理情形答覆資方。該項結論僅就資方答覆之期間作約定，資方既未就爭議之標的為同意，尚不生權利義務關係，難謂其調解已成立，不得聲請法院強制執行。

### 台勤公司高雄分公司產業工會與台勤公司因工作規則內容而生之勞資爭議究應向公司所在地或分公司產業工會所在地之主管機關提出調解申請書疑義

行政院勞工委員會 77 年 11 月 25 日（77）台勞資三字第 26420 號函

勞資爭議當事人申請調解時，應向發生勞資爭議行為地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書，本案高雄市台勤公司高雄分公司產業工會不滿台勤公司之工作規則，雖該項工作規則係台北市之台勤公司所訂，惟查本案爭議既發生於高雄市，其主管機關應為高雄市政府。

### 有關雇主應負職業災害補償對象、職業災害處罰對象與申請調解對象疑義

行政院勞工委員會 89 年 09 月 19 日（89）台勞動三字第 0040253 號

- 一、查勞動基準法第六十二條規定「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。」亦即，當最後承攬人就承攬部分所使用之勞工發生職業災害時，勞工可向最後承攬人、中間承攬人或原事業單位請求職業災害補償。至於最後承攬人應無上開條文之適用。
- 二、雇主違反勞動基準法第五十九條職業災害補償之規定，依同法第七十九條規定處二千元以上二萬元以下罰鍰。至，事業單位、承攬人或中間承攬人未依同法第六十二條規定連帶負雇主應負職業災害補償之責任，是否依法處罰，法無明定。
- 三、查勞資爭議處理法第二條、第四條分別規定：「本法於雇主或雇主團體與勞工或勞工團體發生勞資爭議時適用之」、「本法所稱勞資爭議，為勞資權利事項與調整事項之爭議。權利事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。調整事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議」。本案勞工因遭遇職業災害而致死亡，請求雇主予以補償一節，係屬權利事項之勞資爭議，該勞工之遺屬，基於勞基法第五十九條第四款之請領補償權利，自可依勞資爭議處理法規定申請勞資爭議調解。

### 勞資爭議案件已進入法定調解程序，勞資雙方另經主管機關協調達成協議，其調解程序是否即告終了或應另循一定程序始得終結

行政院勞工委員會 78 年 03 月 22 日（78）台勞資三字第 06483 號函

勞資爭議於法定調解程序中，經協調達成協議時，除原申請人向主管機關申請撤回其調解外仍應依勞資爭議處理法調解之程序繼續進行。

### 處理勞資爭議調解案件期限逾越三十二日之適法性疑義

行政院勞工委員會 85 年 02 月 28 日（85）台勞資三字第 106726 號

查勞資爭議處理法第十一條、第十二條、第十四條及第十五條係規定主管機關自受理調解申請至召開第一次調解會議之期限。本案第一次調解會議既已依法召開，則是否召開二次以上會議，端視實際情形之需要及調解會議之合意而定。如無勞資爭議處理法第十八條、第十九條規定調解不成立之情形者，於法尚無明文限制調解會之次數及總期限。故本案自受理至今，尚在調處爭議中，其程序並不生逾越期限之問題。

### 如何界定勞資爭議當事人疑義

行政院勞工委員會 78 年 05 月 02 日（78）台勞資三字第 07763 號

勞資爭議處理法第十條第一款規定，調解申請書應載明當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所。如為法人、雇主團體、勞工團體或其他行號時，應載明其名稱及事務所或營業所。依上開規定所載明之當事人不應擔任調解委員，以符調解制度之精神。前項申請書之勞資爭議當事人如僅載明為公司時，該公司董事長不得擔任調解委員。如僅載明為工會時，該工會理事長（未設理事長者為常務理事）不得擔任調解委員。

**民意代表不得擔任調解委員或調解人**

行政院勞工委員會 101 年 08 月 28 日勞資 3 字第 1010126940 號函

依據地方制度法第 53 條及勞資爭議調解辦法第 5 條，調解委員之資格係屬消極性之規定，無明定民意代表得擔任調解委員及調解人，民意代表內政部函釋不得擔任調解委員

**勞資爭議調解（仲裁）委員及經辦調解（仲裁）事務之人員，於正常工作時間外處理有關事務，應否依法發給工資疑義**

行政院勞工委員會 77 年 07 月 23 日（77）台勞資三字第 15388 號函

有關勞資爭議調解（仲裁）委員，參加調解（仲裁）及經辦調解（仲裁）事務之人員，其於勞資爭議調解或仲裁進行期間如有須於正常工作時間外處理有關事宜時，應否依勞動基準法有關規定發給工資，查現行勞資爭議處理法及勞動基準法，並無明文規定。惟參加調解（仲裁）之委員，當地主管機關得酌給出席費。勞資爭議

**勞方當事人可否指定其所屬工會或上級工會理、監事幹部或會務人員為調解委員疑義**

行政院勞工委員會 77 年 07 月 22 日（77）台勞資三字第 15391 號函

依勞資爭議處理法第十三條規定，調解委員由「當事人雙方各選定一人」。其人員對象並無限制，勞方當事人欲選定其所屬工會或上級工會理、監事幹部或會務人員為調解委員，自無不可。

**資方無故不出席勞資爭議調解會疑義**

行政院勞工委員會 88 年 09 月 06 日（88）台勞資三字第 0040016 號函

查勞資爭議處理法第十四條規定，勞資爭議調解委員會應於組成後立即召開會議，並指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後十日內，將調查結果及解決方案提出委員會。因此調解委員調查時，係以召開會議方式進行，而爭議當事人若為虛偽之說明、拒絕答覆、無正當理由不到會說明或不提說明書者，主管機關應依同法第四十二條規定，處一萬元以下罰鍰。

**勞工因資遣爭議申請，資方當事人不願接受調解，是否視同調解不成立疑義**

行政院勞工委員會 78 年 11 月 07 日（78）台勞資三字第 26342 號函

按權利事項之勞資爭議，應依勞資爭議處理法所定之調解程序處理，為該法第五條所明定。又依該法第九條規定，勞資爭議當事人申請調解時，應向直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。鑑此，既經進入調解程序，應依該法第十一條、第十二條、第十三條、第十四條、第十五條、第十六條之規定，組成調解委員會，調查事實，作成調解方案，進行調解。如有該法第十八條、第十九條之情形時，始為調解不成立。

**勞資爭議調解（仲裁）委員，參加調解（仲裁）及經辦調解（仲裁）事務之人員，如違反勞資爭議處理法第 23 條、第 36 條之規定時，應如何處理疑義**

行政院勞工委員會 77 年 07 月 20 日（77）台勞資三字第 15390 號函

關於上述人員若違反本法第廿三條、第卅六條規定，雖然該法並無罰則；惟若因而造成爭議當事人或利害關係人權益受損時，爭議當事人或利害關係人自可位法請求損害賠償，其違反該法第廿三條、第卅六條若涉及刑事時，仍應負刑責。

**有關工會依勞資爭議處理法申請一方交付仲裁須檢附文件疑義**

行政院勞工委員會 102 年 01 月 30 日勞資 3 字第 1020125015 號函

依據工會法第 26 條及勞資爭議處理法第 37 條，為保障工會及其所屬會員之權益，工會於申請一方交付仲裁時，檢附系爭調整事項勞資爭議於會員大會或會員代表大會之議決紀錄

- 一、有關工會申請一方交付仲裁，如其仲裁標的為集體勞動條件之維持或變更，依工會法第 26 條第 1 項第 10 款規定應經會員大會或會員代表大會之議決。復依勞資爭議處理法第 37 條規定，仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之團體協約，工會之會員為該團體協約之關係人，當應遵守該團體協約所約定之勞動條件。易言之，仲裁判斷將直接拘束全體會員，攸關勞工權益甚鉅。爰為保障工會及其所屬會員之權益，工會於申請一方交付仲裁時，應檢附系爭調整事項勞資爭議於會員大會或會員代表大會之議決紀錄。
- 二、檢送臺北高等行政法院 101 年 9 月 4 日判決（101 年度訴字第 765 號）與最高行政法院 101 年 12 月 20 日裁定（101 年度裁字第 2597 號）各乙份，併請各主管機關於受理仲裁案件時參考。

**依據團體協約法第 10、12 條、主管機關辦理勞資任一方申請交付仲裁注意事項第 7 點及工會法第 36 條，一方當事人為公立學校而有上級主管機關者，應先經上級主管機關核可**

行政院勞工委員會 100 年 10 月 28 日勞資 2 字第 1000126586 號函

有關直轄市教師工會與雇主進行「會務假」暨「團體協約」協商之疑義，復如說明。

- 一、復貴府 100 年 8 月 30 日高市府四維教人字第 1000095641 號函。
- 二、查教師係受聘僱於學校，接受學校之指揮監督，因教師與學校間存在勞動關係，故學校應為教師之雇主，而教育行政主管機關僅為編列與教師權利義務相關預算、訂定與教師相關之法規（職權）命令或法律者，屬學校之目的事業主管機關。另依團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款規定「一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者…」以及主管機關辦理勞資任一方申請交付仲裁注意事項第 7 點規定「勞資爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，非經該項所定機關之核可，不得申請交付仲裁。」足見，學校於團體協約之協商及勞資爭議之處理皆為一方當事人。
- 三、又教師相關工會與公立學校進行團體協約之協商時，如協商事項涉及教育部或教育局（處）執掌職權或基於法律授權訂定命令者，學校當可指向上開機關所選定之人員擔任雇方協商代表參與協商。惟公立學校或工會於進行團體協約之協商時，他方當事人如有「無正當理由拒絕協商」或「違反誠實信用原則進行協商」之情事，另一當事人得依勞資爭議處理法向不當勞動行為裁決委員會申請裁決。
- 四、另依工會法第 36 條第 1 項規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」其中所稱之「約定」係指工會與雇主間對於工作時間內所需辦理工會會務之公假時數，雙方意思表示一致，非以約定團體協約為限；惟勞資雙方如將上開約定簽訂於團體協約中亦無不可。另依團體協約法第 12 條規定：「團體協約得約定下列事項：…四、工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。…」如工會理監事之會務假，係以團體協約之方式與雇主或雇主團體約定者，則依該法第 10 條第 2 項規定，如一方當事人為公立學校而有上級主管機關者，應先經上級主管機關核可。

**依據團體協約法第 6 條，如一方有違反規定，他方得依勞資爭議處理法規定向不當勞動行為裁決委員會申請裁決**

行政院勞工委員會 101 年 05 月 22 日勞資 2 字第 1010062480 號函

有關教育產業或職業工會要求與學校進行團體協約之協商與簽訂相關疑義乙案，詳如說明。

- 一、依據教育部 101 年 4 月 6 日桃教小字第 1010012159 號函辦理。
- 二、有關認定公立學校教師之雇主一節，本會業於 101 年 3 月 30 日以勞資 2 字第 1010057795 號函重申學校與教師間之聘約關係屬契約關係，教育主管機關不屬教師聘約之當事人，僅對學校具有職務上之內部監督關係，因此，公立學校教師之雇主為學校。
- 三、另依團體協約法第 6 條第 1 項規定，勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。又同法第 6 條第 2 項第 1 款及第 2 款規定，有意願且有協商資格之他方提出協商時，對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商，或未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商，為無正當理由。如一方有違反上開規定者，他方得依勞資爭議處理法規定向不當勞動行為裁決委員會申請裁決。
- 四、至有關教育部建議涉及縣市一致適用、地方財務或全國一致性之議題，雇主（學校）之團體協商代表，得依本會 101 年 3 月 29 日勞資 2 字第 1010125500 號函釋以民法代理方式，授權由教育行政主管機關人員代理學校進行團體協約之協商。
- 五、檢附本會 101 年 3 月 29 日勞資 2 字第 1010125500 號函及同年 3 月 30 日勞資 2 字第 1010057795 號函供參，並請勞工主管機關轉交教育主管機關知悉及辦理。

#### 修正勞資爭議處理法第五十四條第二項第二款國防部及其所屬機關構學校之範圍，並自中華民國一百零二年一月一日起生效。

行政院勞工委員會 102 年 09 月 11 日勞資 3 字第 1020126789 號公告

勞資爭議處理法第五十四條第二項第二款國防部及其所屬機關構學校之範圍如下：

- 一、國防部本部、參謀本部、軍備局、政治作戰局、主計局、軍醫局、各司令部等暨其所屬之機構及部隊。
- 二、國防部設立之軍事學校及預備學校。

#### 核釋勞資爭議處理法第 54 條關於設置糾察線的定義，係指工會為傳達罷工之訴求，於雇主之營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工，及設置糾察線時的各種應注意事項

行政院勞工委員會 101 年 08 月 20 日勞資 3 字第 1010126744 號令

核釋勞資爭議處理法第 54 條第 1 項有關設置糾察線之定義及應注意事項，並自即日起生效：

- 一、罷工糾察線，指工會為傳達罷工之訴求，於雇主之營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工。故糾察線之設置為罷工之附隨行為，非單獨之爭議行為。
- 二、工會設置罷工糾察線，得以言語、標示、靜坐或其他協同行為等方式進行。
- 三、工會設置罷工糾察線時，應指派足以辨識身分之糾察員維持現場秩序。
- 四、工會設置罷工糾察線時，應注意人身安全、公共秩序、交通安全及環境衛生之維護，並遵守相關法律規定。

#### 勞資爭議處理法第五十四條第三項第三款醫院之範圍

行政院勞工委員會 100 年 04 月 29 日勞資 3 字第 1000125338 號公告

依據勞資爭議處理法第 54 條第 6 項規定，勞資爭議處理法第五十四條第三項第三款醫院之範圍為設有病房收治病人之醫療機構。但不包括國防部所屬醫療機構。

#### 勞資爭議處理法第五十四條第二項第一款教師之範圍

行政院勞工委員會 100 年 04 月 29 日勞資 3 字第 1000125339 號公告

勞資爭議處理法第五十四條第二項第一款教師之範圍如下：

- 一、依法規聘任之專任教師：
  - (一) 依教師法第三條規定，為公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師。
  - (二) 依教師法第三十六條規定準用教師法相關規定之公立幼稚園及已立案之私立幼稚園專任教師。
  - (三) 依大學法第十七條第二項規定之專任講座教授。
  - (四) 依大學法及大學聘任專業技術人員擔任教學辦法聘任之國軍軍事校院大學專業技術人員。
  - (五) 依大學聘任專業技術人員擔任教學辦法規定聘任之專任專業技術人員。
  - (六) 依專科學校專業及技術教師遴聘辦法規定聘任之專任專業及技術教師。
  - (七) 適用教育人員任用條例第四十一條之一或教師法第三十五條之一之高級中等以上學校擔任軍訓護理課程之護理教師。
  - (八) 依職業學校技術及專業教師甄審登記遴聘辦法規定遴聘之技術及專業教師。
  - (九) 依八十六年三月二十一日修正生效前之教育人員任用條例第十四條第一項規定及教育部八十六年八月十一日台（八十六）人（一）字第八六〇八七五九九號函釋之舊制大專助教。
  - (十) 依法務部矯正署少年矯正學校組織準則第九條規定聘任之矯正學校專任、輔導及其他特殊需要聘任之專任教師。
  - (十一) 依警察教育條例第八條規定之內政部所屬中央警察大學、臺灣警察專科學校編制內專任教師。
  - (十二) 依軍事教育條例第十四條前段、教師法施行細則第三條及八十六年三月二十一日修正前之教育人員任用條例第十四條第一項規定之國軍軍事校院文職編制內專任教師（包含舊制大專助教）。
- 二、依法規聘任於教學時間之兼任、代課、代理教師及依行政規則進用於教學時間之專兼職人員：
  - (一) 依教師法、教育人員任用條例及中小學兼任代課及代理教師聘任辦法等規定聘任之各級學校兼任教師、中小學（含幼稚園）代課及代理教師。
  - (二) 依教師法、教育人員任用條例、中小學兼任代課及代理教師聘任辦法等規定聘任之國軍軍事校院兼任、中學代（課）理教師。
  - (三) 依大學法第十七條第二項規定聘任之兼任講座教授。
  - (四) 依大學研究人員聘任辦法規定聘任之研究人員擔任教學工作者。
  - (五) 依國民教育法第十一條及國民中小學教學支援工作人員聘任辦法規定取得政府機關認證，經學校聘任，於特定科目、領域具有專長，以部分時間擔任教學支援工作者。
  - (六) 依大學聘任專業技術人員擔任教學辦法規定聘任之兼任人員。
  - (七) 依國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則聘任之大學進用之非編制內專案教學人員及研究人員擔任教學工作者。
  - (八) 依專科學校專業及技術教師遴聘辦法規定聘任之兼任人員。
  - (九) 依技專校院提升師資素質實施要點第五點第一款第七目規定聘任之兼任講座教授或客座教授。
  - (十) 依職業學校技術及專業教師甄審登記遴聘辦法規定聘任之兼任人員。
  - (十一) 依法務部矯正署少年矯正學校組織準則第九條規定聘任之矯正學校兼任人員。

(十二) 內政部所屬中央警察大學、臺灣警察專科學校聘任之兼任教師。

### 勞資爭議處理法第五十四條第三項第二款電力及燃氣供應業之範圍

行政院勞工委員會 100 年 04 月 29 日勞資 3 字第 1000125340 號公告

勞資爭議處理法第五十四條第三項第二款電力及燃氣供應業之範圍如下：

#### 一、電力供應業

- (一) 公營電力公司：台灣電力股份有限公司
- (二) 民營發電廠：

1. 麥寮汽電股份有限公司。2. 長生電力股份有限公司。3. 新桃電力股份有限公司。4. 和平電力股份有限公司。5. 國光電力股份有限公司。6. 嘉惠電力股份有限公司。7. 星能電力股份有限公司。8. 森霸電力股份有限公司。9. 星元電力股份有限公司。

#### 二、燃氣供應業

- (一) 台灣中油股份有限公司天然氣事業部。(二) 新竹縣瓦斯管理處。(三) 欣隆天然氣股份有限公司。(四) 大台北區瓦斯股份有限公司。(五) 陽明山瓦斯股份有限公司。(六) 欣湖天然氣股份有限公司。(七) 欣欣天然氣股份有限公司。(八) 欣芝實業股份有限公司。(九) 新海瓦斯股份有限公司。(十) 欣泰石油氣股份有限公司。(十一) 欣桃天然氣股份有限公司。(十二) 竹建瓦斯股份有限公司。(十三) 裕苗企業股份有限公司。(十四) 欣中天然氣股份有限公司。(十五) 欣彰天然氣股份有限公司。(十六) 欣林天然氣股份有限公司。(十七) 竹名天然氣股份有限公司。(十八) 欣雲天然氣股份有限公司。(十九) 欣嘉石油氣股份有限公司。(二十) 欣營石油氣股份有限公司。(二十一) 欣南天然氣股份有限公司。(二十二) 欣高石油氣股份有限公司。(二十三) 南鎮天然氣股份有限公司。(二十四) 欣雄天然氣股份有限公司。(二十五) 欣屏天然氣股份有限公司。

### 勞資爭議處理法第五十四條第三項第四款經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業之範圍

行政院勞工委員會 100 年 04 月 29 日勞資 3 字第 1000125341 號公告

勞資爭議處理法第五十四條第三項第四款經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業之範圍如下：

- 一、依銀行法第四十七條之三規定之財金資訊股份有限公司。二、臺灣證券交易所股份有限公司。三、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心。四、臺灣集中保管結算所股份有限公司。五、臺灣期貨交易所股份有限公司。

### 勞資爭議處理法第五十四條第二項第二款國防部及其所屬機關（構）、學校之範圍

行政院勞工委員會 100 年 04 月 29 日勞資 3 字第 1000125342 號公告

勞資爭議處理法第五十四條第二項第二款國防部及其所屬機關（構）、學校之範圍如下：

- 一、國防部本部、參謀本部、軍備局、總政治作戰局、主計局、軍醫局、各司令部等暨其所屬之機構及部隊。
- 二、國防部設立之軍事學校及預備學校。

### 勞資爭議處理法第五十四條第三項第一款自來水事業之範圍

行政院勞工委員會 100 年 04 月 29 日勞資 3 字第 1000125347 號公告

勞資爭議處理法第五十四條第三項第一款自來水事業之範圍如下：

- 一、臺北自來水事業處。二、台灣自來水公司。三、金門縣自來水廠。四、連江縣自來

水廠。

### 依據就業保險法第 11 條及勞資爭議處理法第 37 條，若已取得○○市政府本案勞資爭議調解紀錄全卷公函影本，則非自願離職事實已明，為保障勞工權益及便民考量，可認定符合非自願離職

行政院勞工委員會 92 年 08 月 28 日勞職業字第 0920206541 號函

一、依貴中心所附○○市政府 92 年 7 月 18 日○○字第 0920039158 函暨相關附件所載，本件爭議案業經爭議當事人雙方同意簽署，調解成立，資方同意開立非自願性離職證明書及代扣勞保費、健保費證明交付勞方。

二、依勞資爭議處理法第 37 條第 1 項規定：「勞資爭議經調解成立或仲裁者，當事人之一方不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並免繳裁判費；於聲請強制執行時，並免繳執行費。」另本會 92 年 1 月 21 日勞保 1 字第 0920003857 號令規定：「就業保險法第 25 條第 3 項直轄市、縣（市）主管機關發給離職證明文件，係指就業保險法施行後，申請人如無法自投保單位取得離職證明，而有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應核發離職證明文件…三、申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議，經調解有案。…」，故本案如勞工未向該管法院聲請裁定強制執行，貴中心亦可輔導勞工請求○○市政府核發離職證明。惟貴中心既已取得○○市政府本案勞資爭議調解紀錄全卷公函影本，則「非自願離職」事實已明，為保障勞工權益及便民考量，可認定符合「非自願離職」。

三、依就業保險法第 11 條第 1 項第 1 款規定，失業給付請領條件須為被保險人非自願離職，若勞工於離職前自行填寫離職申請書說明係自行離職，則離職原因並非「非自願離職」，自不符失業給付請領資格；爾後若有其他類似雇主與勞工說法不一之情形或者書面資料內容相互衝突時，請輔導勞工依勞資爭議處理法申請調解後比照前揭說明辦理。

### 勞資爭議於調解不成立，進入仲裁程序前，勞方採行罷工以為抗爭，資方得否將此罷工行為視為「不可抗力」，而引用勞動基準法第十一條第三款規定預告勞工終止勞動契約

行政院勞工委員會 78 年 03 月 31 日（78）台勞資三字第 06962 號

勞資爭議於調解不成立，進入仲裁程序前，工會依工會法第二十六條規定行使罷工權，造成事業單位生產暫時停頓，非屬勞動基準法第十一條第三款所稱「不可抗力暫停工作在一個月以上時」之情事。

### 申請提供行政資訊等程序，應依行政程序法、行政資訊公開辦法及勞資爭議處理法等相關規定核處，如駁回請求者，因係屬行政處分，應記載教示條款，以讓當事人提起行政救濟

法務部 94 年 08 月 09 日法律字第 0940026068 號

### 訂定「勞資爭議處理法第五十四條第五項之基本語音通信服務範圍」

國家通訊傳播委員會 99 年 10 月 1 日通傳營字第 09941062050 號公告

一、勞資爭議處理法第五十四條第五項所定之基本語音通信服務範圍，係指經營固定通信業務或行動通信網路業務之第一類電信事業利用公眾電信網路，提供電信用戶間兩者互通之電話服務。但不包含語音加值服務，例如電信業者提供之電話諮詢服務、付費語音服務等。

二、旨揭公告自勞資爭議處理法施行之日施行。

# 勞資爭議調解辦法

1. 中華民國一百年四月二十八日行政院勞工委員會勞資3字第1000125716號令訂定發布全文28條；並自一百年五月一日施行
2. 中華民國一百零四年七月二十一日勞動部勞動關3字第1040126846號令修正發布第15～17、25、28條條文；除第16條及第17條自一百零五年五月一日施行外，自發布日施行

## 第一章 總則

第1條：本辦法依勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第十一條第四項規定訂定之。

## 第二章 調解之受理

- 第2條：勞資爭議當事人應檢具調解申請書向直轄市、縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）申請調解。  
地方主管機關受理前項調解申請時，應向申請人說明下列事項：
- 一、得選擇透過地方主管機關指派調解人，或組成勞資爭議調解委員會之方式進行調解。
  - 二、選擇透過地方主管機關指派調解人之方式進行調解時，地方主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。
  - 三、得請求地方主管機關提出調解委員名冊及受託民間團體名冊，供其閱覽。
  - 四、得要求調解人說明其身分及資格。
- 地方主管機關所提供之調解申請書，應附記前項說明內容。
- 第3條：前條申請書應載明本法第十條所定事項，未依規定載明者，地方主管機關得限期補正。

## 第三章 調解委員之遴聘及義務

- 第4條：地方主管機關遴聘之調解委員，應具備下列資格之一：
- 一、有勞資爭議調解或協調實務經驗二年以上者。
  - 二、曾任或現任各級勞工行政工作二年以上者。
  - 三、曾任或現任各級行政主管機關擔任法制工作二年以上者。
  - 四、曾任或現任工會或雇主團體理事、監事或專任會務工作五年以上者。
  - 五、曾任或現任事業單位管理職五年以上者。
  - 六、符合第十三條所定調解人資格者。
  - 七、符合勞資爭議仲裁委員資格者。
- 第5條：有下列情形之一者，不得擔任調解委員：
- 一、經褫奪公權宣告尚未復權。
  - 二、受破產宣告尚未復權。
  - 三、依消費者債務清理條例開始清算程序尚未復權。
  - 四、受監護或輔助宣告尚未撤銷。

- 五、未成年人。
- 第6條：地方主管機關備置之調解委員名冊，應記載下列事項：
- 一、姓名、年齡及性別。
  - 二、學歷及經歷。
  - 三、現任職務。
  - 四、專長。
  - 五、勞資關係之處理經驗。
  - 六、遴聘日期。
- 地方主管機關應於每年五月底前，將調解委員名冊公告之。

- 第7條：地方主管機關遴聘之調解委員，每屆任期為三年。  
調解委員任期中，有增聘調解委員之必要，地方主管機關得增聘之，其任期至前項該屆調解委員任期屆滿為止。
- 第8條：地方主管機關依本法第十三條指派或本法第十四條指定之調解委員，須由第六條所備置之調解委員名冊中指派或指定。  
勞資爭議當事人依本法第十四條選定之調解委員，不得為現任各級勞工行政主管機關之人員。
- 第9條：調解委員有行政程序法第三十二條所定情形，地方主管機關不得指派之。  
受指派之調解委員有前項所定情形時，應即主動陳報，由地方主管機關另行指派之。  
勞資爭議當事人認為受指派之調解委員，有行政程序法第三十三條第一項所定情形之一者，得請求其迴避。  
前項之請求，應於調解方案作成前，以書面敘明理由向地方主管機關提出，地方主管機關須於五日內作成決定。
- 第10條：調解委員應於調解程序開始前，主動說明其與勞資爭議當事人之關係。調解委員就當事人請求調解之事項，有財產上利害關係者，亦同。
- 第11條：調解委員有下列情形之一者，地方主管機關於查證屬實後，應即解聘之：
- 一、不具第四條所定資格之一。
  - 二、有第五條所定情形之一。
  - 三、違反第九條第二項規定。
  - 四、違反第二十四條第一項或第二項規定。
- 調解委員有前項第三款或第四款所定情形者，地方主管機關不得遴聘之；亦不得再擔任調解委員或調解人。
- 第12條：地方主管機關得支給調解委員出席費、交通費及調查事實費等相關費用。

## 第四章 調解人之資格、認證及義務

- 第13條：調解人應具備下列資格之一：
- 一、執行律師業務，並於最近三年內曾辦理勞資爭議案件者。
  - 二、曾任或現任教育部認可之大專校院講師以上，並教授勞資關係或法律相關課程三年以上，且有實務經驗者。
  - 三、曾任各級勞工行政主管機關，處理勞資爭議或擔任法制工作具三年以上經驗者。
  - 四、具備第四條第一款資格，並依第十四條規定取得中央主管機關核發之勞資爭議調解人認證證書。
- 地方主管機關應就前項符合調解人資格者，建立名冊。

地方主管機關為辦理勞資爭議調解業務，得聘請符合第一項所定資格之一者，專職擔任調解人。

- 第 14 條：主管機關推薦符合第四條第一款資格者，於完成中央主管機關指定之訓練，經測驗合格後，由中央主管機關發給勞資爭議調解人認證證書。  
前項所定訓練時數，不得低於三十小時之課堂講習及不得低於十小時之實例演練。  
第一項訓練之課程、測驗及受訓之名額，由中央主管機關擬定訓練計畫實施。  
前項訓練，中央主管機關得委託民間團體或教育部認可之國內大專校院辦理。
- 第 15 條：具備第十三條第一項資格之調解人，每二年應參加主管機關認可與調解業務相關之研習，時數至少十小時。
- 第 16 條：地方主管機關應每年度辦理調解人評量，其項目如下：  
一、參與第十五條研習，並取得證明。  
二、符合第十八條之說明義務。  
三、符合第十九條調解人適用規定。  
四、符合第二十三條應遵循調查程序。  
五、符合第二十五條第一項規定，製作調解紀錄內容。
- 第 17 條：具備第十三條第一項資格之調解人，應參加第十五條之研習，並依前條規定評量合格，經地方主管機關簽證後，始得續任調解人。
- 第 18 條：調解人應於調解程序開始前，主動向勞資爭議雙方當事人說明其身分及資格。
- 第 19 條：第五條、第九條至第十一條之規定，於調解人適用之。

## 第五章 民間團體受委託調解

- 第 20 條：地方主管機關依本法第十一條第三項規定委託之民間團體，應符合下列要件：  
一、須依法設立之社團法人或財團法人，其章程以促進勞資關係為宗旨，且協助勞資爭議之調處為目的。  
二、聘任一位以上之專職會務人員。  
三、聘任具第十三條所定資格，並依第十七條評量合格之調解人四人以上。  
前項受委託之民間團體，不得為勞工團體或雇主團體。
- 第 21 條：地方主管機關應備置受託民間團體名冊，並記載下列事項：  
一、名稱、會所地址及電話。  
二、代表人。  
三、設立時間。  
四、聘任調解人之姓名、學經歷職業、現任職務及符合調解人資格之事項。  
前項受託民間團體名冊，應供公眾閱覽。
- 第 22 條：地方主管機關應於每年度辦理受託民間團體之考核，其項目如下：  
一、本法第十一條第五項補助經費支用情形。  
二、第二十條民間團體之資格要件。  
三、第二十五條第二項調解紀錄之處理。  
地方主管機關對受託民間團體之考核結果，應予公告。  
考核不合格之受託民間團體，地方主管機關於二年內不得再委託辦理調解業務。

## 第六章 其他應遵行事項

- 第 23 條：調解人、調解委員為調查事實而有使當事人、相關人員或事業單位提出說明之必要時，應由地方主管機關事先以書面通知之。  
調解人、受指派之調解委員為調查事實而有進入相關事業單位訪查之必要時，應事先取得地方主管機關之書面同意，並於進行訪查時，主動出示明。  
依本法第十四條第一項規定由勞資爭議當事人選定之調解委員或由地方主管機關代為指定之調解委員，有第九條第一項所定迴避事由者，不得受指派進行事實調查。
- 第 24 條：調解委員及調解人就調解事務之處理，應遵守本法第二章調解之相關規定。調解委員及調解人，不得有下列行為：  
一、處理調解事務收受不當利益。  
二、處理調解事務使用暴力脅迫。  
三、未經地方主管機關依前條第一項規定通知，命當事人、相關人員或事業單位提出說明。  
四、未經地方主管機關依前條第二項事先同意，進入相關事業單位訪查。  
調解委員及調解人，有前項所定行為之一，且經地方主管機關查證屬實者，不得再擔任調解委員或調解人；其經地方主管機關遴聘為調解委員者，應即解聘，已取得勞資爭議調解人認證證書者，應通報中央主管機關註銷其證書。
- 第 25 條：勞資爭議調解委員會及調解人，應作成調解紀錄，記載下列事項：  
一、本法第十條所定事項。  
二、勞資爭議調解之申請日期。  
三、舉行調解會議之日期及起迄時間；有數次者應分別記載。  
四、舉行調解會議之地點。  
五、雙方當事人之主張。  
六、調查事實之結果。  
七、調解方案之內容。  
八、調解之結果。  
九、雙方當事人出席之情形。  
十、調解委員或調解人之姓名及簽名。  
調解不成立時，調解人應向雙方當事人說明本法第二十五條第一項所定事項，並記載於調解紀錄。  
調解委員會、調解人及受託辦理調解事務之民間團體，應於調解程序終結後三日內，將調解紀錄及相關案卷送地方主管機關。  
地方主管機關於收到前項紀錄後七日內，將該紀錄送達勞資爭議雙方當事人。  
調解紀錄及相關案卷應保存十五年。
- 第 26 條：地方主管機關對依本法第十一條第一項規定指派之調解人者，得支給調解案件費及調解所衍生之費用。  
地方主管機關對依本法第十一條第三項規定委託之民間團體，得支給委託費用。
- 第 27 條：本辦法之書表格式，由中央主管機關定之。
- 第 28 條：本辦法自中華民國一百年五月一日施行。  
本辦法修正條文，除第十六條及第十七條自中華民國一百零五年五月一日施行外，自發布日施行。

# 勞資爭議仲裁辦法

1. 中華民國一百年四月二十八日行政院勞工委員會勞資3字第1000125595號令訂定發布全文31條；並自一百年五月一日施行
2. 中華民國一百零三年五月九日勞動部勞動關3字第1030125993號令修正發布第3、31條條文；並自發布日施行

## 第一章 總則

第1條：本辦法依勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第二十六條第二項規定訂定之。

## 第二章 仲裁之受理

- 第2條：勞資爭議當事人應檢具仲裁申請書，向主管機關申請仲裁。  
主管機關受理前項仲裁申請時，應向申請人說明仲裁程序及下列事項：
- 一、得選擇獨任仲裁人或勞資爭議仲裁委員會之方式進行仲裁；但一方申請交付仲裁者，僅得以勞資爭議仲裁委員會之方式進行仲裁。
  - 二、得請求仲裁委員或仲裁人說明其身分及資格。
  - 三、得請求主管機關提出仲裁人或仲裁委員名冊，供其閱覽。
  - 四、依第一款選定仲裁方式後，屆期末選定仲裁人或仲裁委員者，主管機關得代為指定。
  - 五、合意申請仲裁者，如有必要委託第三人或機構提供專家意見所需之費用。
- 主管機關所提供之仲裁申請書，應附記前項說明內容。
- 第3條：仲裁之申請，有下列情形之一，主管機關應限期命其補正，屆期末補正者，不予受理：
- 一、當事人一方不符下列要件者：
    - （一）自然人。
    - （二）法人。
    - （三）非法人之團體設有代表人或管理人者。
    - （四）行政機關。
    - （五）其他依法律規定得為權利義務之主體者。
  - 二、由代理人申請，而其代理權有欠缺。
  - 三、申請不合程式或不備其他要件。
  - 四、就已經申請仲裁之案件，於仲裁繫屬中，更行申請仲裁。
  - 五、依本法第二十五條第三項申請交付仲裁，而書面同意不成立。
- 仲裁人或仲裁委員會審理案件發現有前項所定情形之一者，應即報由主管機關依前項規定處理。
- 申請仲裁事項為確定仲裁判斷之效力所及者，主管機關應不予受理。
- 第4條：勞資爭議經雙方當事人以書面同意申請交付仲裁者，一方對書面同意之有無爭執時，直轄市、縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）應以利於有效性原則解釋之。
- 當事人間之文書、信函、電傳、電報或其他類似方式之通訊，足認有仲裁合意

者，以有同意仲裁認定之。

- 第5條：主管機關依據本法第三十四條第二項另行指定仲裁委員代替前，經解除職務之仲裁委員由勞資爭議當事人一方所選任者，應聽取該當事人之意見。
- 第6條：勞資爭議當事人之勞方，依本法第二十五條第二項規定申請仲裁者，以工會為限。
- 第7條：依本法第二十五條第二項及第四項交付仲裁時，主管機關應即以書面通知雙方當事人依本法第二十九條第一項選定仲裁委員，組成仲裁委員會並說明仲裁程序。

## 第三章 仲裁委員之遴聘及義務

- 第8條：具備下列資格之一且熟悉勞資關係事務者，主管機關得遴聘為仲裁委員：
- 一、曾任或現任國內、外仲裁機構仲裁事件之仲裁人。
  - 二、曾任或現任法官、檢察官三年以上。
  - 三、律師及其他依法具有專門執業及技術執業資格人員三年以上。
  - 四、曾任或現任教育部認可之大專校院助理教授以上之教師三年以上。
  - 五、曾任政府機關九職等以上之行政職務三年以上。
  - 六、曾任或現任下列職務之一，五年以上：
    - （一）僱用勞工五十人以上之事業單位，代表雇主處理勞工事務之經理級以上相當職務。
    - （二）直轄市、縣（市）以上勞、雇團體或民間中介團體之理事、監事或相當職務者。
- 第9條：主任仲裁委員應具備下列資格之一：
- 一、曾任或現任國內、外仲裁機構仲裁事件之勞資爭議仲裁人三年以上。
  - 二、曾任或現任法官、檢察官十年以上。
  - 三、律師及其他依法具有專門執業及技術執業資格人員十年以上。
  - 四、曾任或現任教育部認可之大專校院助理教授以上之教師十年以上。
  - 五、曾任政府機關九職等以上之行政職務十年以上。
  - 六、曾任或現任下列職務之一，十年以上：
    - （一）僱用勞工五十人以上之事業單位，代表雇主處理勞工事務之經理級以上相當職務。
    - （二）直轄市、縣（市）以上勞、雇團體或民間中介團體之理事、監事或相當職務者。
- 第10條：有下列情形之一者，不得擔任仲裁委員：
- 一、經褫奪公權宣告尚未復權。
  - 二、受破產宣告尚未復權。
  - 三、依消費者債務清理條例開始清算程序尚未復權。
  - 四、受監護或輔助宣告尚未撤銷。
  - 五、未成年人。
- 第11條：主管機關備置之仲裁委員名冊，應記載下列事項：
- 一、姓名、年齡及性別。
  - 二、學歷及經歷。
  - 三、現任職務。
  - 四、專長。
  - 五、勞資關係之處理經驗。
  - 六、遴聘日期。



- 主管機關應於每年五月底前，將仲裁委員名冊公告之。
- 第 12 條：主管機關遴聘之仲裁委員，每屆任期為三年。  
地方主管機關於任期中增聘仲裁委員者，其任期至該屆仲裁委員任期屆滿時為止。
- 第 13 條：地方主管機關依本法第二十九條第二項指定之仲裁委員或主任仲裁委員，應自仲裁委員名冊中指定之。  
依本法第二十五條第二項交付仲裁時，勞資爭議當事人未能依本法第三十條第四項共同選定一人或三人之仲裁委員或互推主任仲裁委員時，由中央主管機關自仲裁委員名冊中指定之。
- 第 14 條：勞資爭議當事人認為仲裁委員有本法第三十二條第一項、第二項所定迴避事由時，得申請仲裁委員迴避。  
前項申請應舉其原因及事實，向各該主管機關為之，並為適當之釋明；被申請迴避之仲裁委員對於該申請得提出意見書。  
第一項之申請，除有正當理由外，主管機關應於十日內為適當之處置。  
被申請迴避之仲裁委員於主管機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止仲裁程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。  
仲裁委員有本法第三十二條第一項、第二項所定迴避事由不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由主管機關依職權命其迴避。
- 第 15 條：仲裁委員應於仲裁程序開始前，主動向勞資爭議雙方當事人說明其身分及資格。
- 第 16 條：遴聘之仲裁委員有下列情形之一者，主管機關於查證屬實後，應即解聘：  
一、違反本法第三十八條準用第二十四條規定。  
二、不具第八條、第九條、第十八條所定資格之一。  
三、有第十條所定情形之一。  
四、拒絕依第十四條第五項規定迴避。  
仲裁委員有前項第一款、第三款至第四款所定情形之一，不得再擔任仲裁委員，主管機關亦不得遴聘之。
- 第 17 條：主管機關應支給仲裁委員出席費、交通費、調查事實費、仲裁判斷書撰寫費及繕打費等相關費用。

#### 第四章 仲裁人之選定

- 第 18 條：具備下列資格之一且熟悉勞資關係事務者，主管機關得遴聘為仲裁人：  
一、曾任或現任國內、外仲裁機構仲裁事件之仲裁人。  
二、曾任或現任法官、檢察官五年以上。  
三、律師及其他依法具有專門執業及技術執業資格人員五年以上。  
四、曾任或現任教育部認可之大專校院助理教授以上之教師五年以上。  
五、曾任政府機關九職等以上之行政職務五年以上。
- 第 19 條：第十條至第十七條之規定，於仲裁人準用之。

#### 第五章 仲裁程序

- 第 20 條：仲裁程序違反本法、本辦法或仲裁合意者，爭議當事人得聲明異議。但當事人知悉或可得而知仍進行仲裁程序者，不得異議。  
前項異議由仲裁人或仲裁委員會決定之。
- 第 21 條：勞資爭議當事人有下列主張之一，仲裁人或仲裁委員會認其無理由時，仍得

進行仲裁程序，並為判斷：

- 一、仲裁合意不成立。
  - 二、仲裁程序不合法。
  - 三、違反仲裁合意。
  - 四、仲裁合意與應判斷之爭議無關。
  - 五、仲裁人或仲裁委員欠缺仲裁權限。
  - 六、其他依本法第三十七條第三項規定得提起撤銷仲裁判斷之訴之理由。
- 第 22 條：本法第三十三條第一項所定特殊情形，指有下列情形之一：  
一、受通知或受訪查之人員，拒絕說明或妨礙調查者。  
二、仲裁事件之事實複雜，顯然不能於十日內完成調查者。  
三、其他有不能於十日內提出調查結果之特殊情形者。  
受指派調查委員，應就前項事由提報仲裁委員會決議後，延長調查期間。
- 第 23 條：勞資爭議仲裁人或仲裁委員會應作成仲裁紀錄，記載下列事項：  
一、準用本法第十條所列之事項。  
二、勞資爭議申請交付仲裁之日期。  
三、舉行仲裁會議之日期及起訖時間；如有數次，應逐次分別記載。  
四、舉行仲裁會議之地點。  
五、雙方當事人之主張及陳述。  
六、調查事實之結果。  
七、仲裁委員所提之意見。  
八、仲裁會議之要旨。  
九、雙方當事人之簽名。  
十、仲裁人或仲裁委員之姓名及簽名。  
前項紀錄，應於每次仲裁會議結束之日起十日內，送達勞資爭議雙方當事人。仲裁紀錄及相關案卷應保存十五年。
- 第 24 條：仲裁人或仲裁委員會於仲裁判斷前，如有必要，得委託第三人或機構提供專家意見。
- 第 25 條：前條所需之費用，依下列規定處理：  
一、於一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，由主管機關編列經費支應。  
二、應目的事業主管機關之請求依職權交付仲裁者，由目的事業主管機關負擔。  
三、合意申請仲裁者，由雙方共同負擔。
- 第 26 條：仲裁委員會之仲裁判斷不能依本法第三十四條規定逾半數或逾四分之三者，仲裁程序依下列規定處理：  
一、依本法第二十五條第一項規定或第三項規定申請交付仲裁者，程序視為終結。但當事人雙方得合意選擇下列方式之一另行仲裁：  
（一）選定獨任仲裁人。  
（二）組成仲裁委員會。  
二、依本法第二十五條第二項規定由一方申請交付仲裁者，主管機關應依本法第二十九條重組仲裁委員會後，繼續進行仲裁程序。  
三、依本法第二十五條第四項規定依職權交付仲裁者，主管機關應依本法第二十九條重組仲裁委員會後，繼續進行仲裁程序。  
依前項規定繼續進行仲裁程序者，仲裁委員會得援用爭議當事人先前提出之主張、證據及調查事實之結果。
- 第 27 條：仲裁人或仲裁委員會作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，載明下列事項：

- 一、當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。
- 二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
- 三、有通譯者，其姓名、國籍及住所或居所。
- 四、主文。
- 五、事實。
- 六、理由。
- 七、仲裁人或主任仲裁委員及仲裁委員之姓名。
- 八、年、月、日。

## 第六章 附則

- 第 28 條：爭議當事人之一方不諳國語者，仲裁程序得用通譯。
- 第 29 條：勞資爭議當事人就仲裁程序未約定者，適用本法規定；本法未規定者，準用仲裁法之規定。
- 第 30 條：本辦法相關書表格式，由中央主管機關定之。
- 第 31 條：本辦法自中華民國一百年五月一日施行。  
本辦法修正條文自發布日施行。

# 不當勞動行為裁決辦法

1. 中華民國一百年四月二十八日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1000125702 號令訂定發布全文 27 條；並自一百年五月一日施行

## 第一章 總則

- 第 1 條：本辦法依勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第四十三條第三項規定訂定之。

## 第二章 裁決委員會之組成及遴聘

- 第 2 條：不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會），置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴聘之，任期二年，並由裁決委員互推一人為主任裁決委員。裁決委員出缺時，由中央主管機關另行遴聘之，其任期至同屆裁決委員任期屆滿之日止。
- 第 3 條：具備下列資格之一且熟悉勞工法令、勞資關係事務者，中央主管機關得遴聘為裁決委員：
- 一、曾任或現任法官、檢察官、律師及其他依法具有專門執業及技術執業資格人員五年以上。
  - 二、曾任或現任教育部認可之大專校院法律、勞工、社會科學助理教授以上之教師五年以上。
  - 三、有其他經歷足資證明熟悉勞工法令、勞資關係事務。
- 第 4 條：有下列情形之一者，不得遴聘為裁決委員：
- 一、經褫奪公權宣告尚未復權。
  - 二、受破產宣告尚未復權。
  - 三、依消費者債務清理條例開始清算程序尚未復權。
  - 四、受監護或輔助宣告尚未撤銷。
  - 五、受一年以上有期徒刑之宣告確定。但過失犯或諭知緩刑宣告者，不在此限。
- 第 5 條：遴聘之裁決委員有下列情形之一者，中央主管機關於查證屬實後，應即解聘：
- 一、不具第三條各款所定資格之一。
  - 二、有前條各款情形之一。

## 第三章 裁決之受理

- 第 6 條：申請裁決者，為申請人，他造為相對人。  
申請人及相對人，均為裁決事件之當事人。
- 第 7 條：申請人依本法第四十條規定提出裁決申請書，除提出四份於裁決委員會者外，應按相對人人數，提出繕本或影本。  
有委任代理人者，應提出委任書狀。
- 第 8 條：裁決委員會收到裁決申請書後，得指派裁決委員一人至三人進行初步審查，並於七日內召開裁決委員會議。
- 第 9 條：裁決之申請，有下列情形之一者，裁決委員會應作成不受理之決定：

- 一、有違反本法第三十九條第二項規定。
  - 二、有本法第四十四條第六項所規定之情事。
  - 三、以工會為申請人時，該申請人非工會法所定之工會。
  - 四、基於團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，該工會並非同法第六條第三項規定有協商資格之勞方。
- 裁決之申請不符本法第四十條規定時，應先限期令其補正，屆期末補正者，不受理其申請。
- 裁決委員會不受理決定，應以書面為之。不受理決定書之載明事項，準用本法第四十七條規定。
- 第 10 條：裁決委員會除依前條規定作出不受理決定者外，應將申請書之繕本或影本送達於相對人，並得命相對人以書面提出說明。
- 相對人於申請書之繕本或影本收受之日起，應於七日以內提出前項所規定之書面說明。相對人提出書面說明者，準用第七條規定。
- 第 11 條：裁決申請人，得於本法第四十六條規定裁決委員會作成裁決決定前之最後詢問程序期日，撤回裁決申請之全部或一部。但相對人已為言詞陳述者，應得其同意。
- 裁決申請之撤回，應以書面為之。但於裁決委員會作成裁決決定前之最後詢問程序期日，得以言詞向裁決委員會聲明理由撤回。
- 以言詞所為之撤回，應記載於紀錄，相對人不在場者，應將紀錄送達。
- 裁決委員會於裁決申請撤回後，應於七日內，將撤回之意旨通知相對人。

#### 第四章 裁決委員會之召開

- 第 12 條：裁決委員會應公正進行裁決事件之調查、詢問及裁決決定等事項。
- 第 13 條：裁決委員會會議以主任裁決委員為主席，主任裁決委員因故不能出席時，應指定委員一人代理之。
- 第 14 條：裁決案件有必要時，裁決委員會得邀請學者、專家及與議決事項有關之其他行政機關、相關單位或人員列席會議，陳述事實或提供意見。

#### 第五章 裁決之調查及詢問程序

- 第 15 條：裁決委員依本法第四十四條第二項、第三項規定進行調查時，得作成調查計畫書，並為下列之處置：
- 一、通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明。
  - 二、聽取當事人之意見或詢問證人。
  - 三、命鑑定人提出鑑定書或詢問鑑定人。
  - 四、通知有關機關協助提供相關文書、表冊及物件。
  - 五、進入相關事業單位訪查。
- 裁決委員進行調查時，應作成調查紀錄。
- 第 16 條：裁決委員依本法第四十四條第二項規定，命當事人提出相關文書，當事人無正當理由拒絕提出文書時，裁決委員得審酌情形，認他造關於該文書之主張或依該文書應證事實為真實。
- 前項情形，裁決委員於調查終結前，應給予當事人陳述意見之機會。
- 第 17 條：裁決委員作成之調查報告，應包含下列事項：
- 一、調查之處所及年、月、日。

- 二、裁決委員及記錄職員姓名。
  - 三、裁決事件。
  - 四、到場當事人、代理人、及其他經同意到場相關人員之姓名。
  - 五、當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。
  - 六、證人之陳述或鑑定人之鑑定結果。
  - 七、調查紀錄。
  - 八、調查意見。
- 前項調查報告，應送交裁決委員會。

- 第 18 條：主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會。
- 裁決委員會應依本法第四十六條第一項後段規定，通知當事人以言詞陳述意見進行詢問程序。必要時得通知相關人員陳述意見。
- 裁決委員會進行前項詢問程序前，應訂定詢問期日，並製作詢問通知書，記載到場之日、時及處所，送達於當事人及相關人員。
- 第 19 條：裁決委員會依前條規定進行詢問程序時，得公開進行之。
- 詢問程序之進行，由主任裁決委員主持之。
- 詢問應作成詢問紀錄，並記載下列事項：
- 一、言詞陳述之處所及年、月、日。
  - 二、裁決委員及記錄職員姓名。
  - 三、裁決事件。
  - 四、到場當事人、代理人、及其他經通知到場相關人員之姓名。
  - 五、當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。
- 第 20 條：裁決委員或裁決委員會，對於妨礙調查程序或詢問程序進行者，得命其退場，必要時得請求警察機關協助排除。
- 第 21 條：裁決委員會在裁決過程中，得隨時試行和解。
- 第 22 條：對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，應即通知裁決委員會。
- 第 23 條：本法第四十八條第一項所定視為雙方當事人依裁決決定書達成合意，應包含起訴不合法被裁定駁回之情事。
- 第 24 條：裁決決定書經法院核定後，中央主管機關應將核定之裁決決定書送達當事人。
- 第 25 條：裁決委員會依本法第四十八條第二項規定將裁決決定書送請法院審核，法院不予核定時，中央主管機關應送請裁決委員會處理之。
- 裁決委員會於處理時，應徵詢當事人之意見。

#### 第六章 附則

- 第 26 條：證人或鑑定人到場之交通費、滯留期間之食宿費，依國內出差旅費規則所定薦任人員交通費、住宿費及膳雜費給與標準給與。有關鑑定所需之費用，由中央主管機關視裁決案件之繁簡酌定之。
- 前項費用，由中央主管機關編列預算支應之。
- 第 27 條：本辦法自中華民國一百年五月一日施行。

# 團體協約法

1. 中華民國十九年十月二十八日國民政府制定公布全文 31 條；並自二十一年十一月一日施行
2. 中華民國九十七年一月九日總統華總一義字第 09700000831 號令修正公布全文 34 條；施行日期，由行政院定之中華民國一百零四年四月二十六日行政院院臺勞字第 1000019757 號令發布定自一百零五年一月一日施行中華民國一百零一年二月三日行政院院臺規字第 1010122318 號公告第 10 條第 2 項第 3 款所列屬「行政院人事行政局」之權責事項，自一百零一年二月六日起改由「行政院人事行政總處」管轄中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 5 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄
3. 中華民國一百零三年六月四日總統華總一義字第 10300085171 號令修正公布第 6 條條文；施行日期，由行政院定之中華民國一百零三年六月二十七日行政院院臺勞字第 1030037473 號令發布定自一百零三年七月一日施行
4. 中華民國一百零四年七月一日總統華總一義字第 10400077131 號令修正公布第 5 條條文；施行日期，由行政院定之中華民國一百零四年十月五日行政院院臺勞字第 1040046667 號令發布定自一百零四年七月三日施行

## 第一章 總則

- 第 1 條：為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定本法。
- 第 2 條：本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。
- 第 3 條：團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。
- 第 4 條：有二個以上之團體協約可適用時，除效力發生在前之團體協約有特別約定者外，優協約非以職業或職務為規範者，優先適用地域或人數適用範圍較大之團體協約；團體協約。
- 第 5 條：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。

## 第二章 團體協約之協商及簽訂

- 第 6 條：勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。
- 勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：
- 一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
  - 二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
  - 三、拒絕提供進行協商所必要之資料。
- 依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：
- 一、企業工會。
  - 二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。
  - 三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之

一之職業工會或綜合性工會。

四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。

五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。

勞資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限。

第 7 條：因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。

第 8 條：工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：

一、依其團體章程之規定。

二、依其會員大會或會員代表大會之決議。

三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。

前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。

第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。

第 9 條：工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表三分之二以上之決議，或通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。

未依前項規定所簽訂之團體協約，於補行前項程序追認前，不生效力。

第 10 條：團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。

下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：

一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。

二、一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。

三、一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。

第 11 條：團體協約雙方當事人應將團體協約公開揭示之，並備置一份供團體協約關係人隨時查閱。

## 第三章 團體協約之內容及限制

第 12 條：團體協約得約定下列事項：

一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。

二、企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。

三、團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。

四、工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。

五、參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。  
六、申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。

七、其他當事人間合意之事項。  
學徒關係與技術生、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，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。

第 13 條：團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。

第 14 條：團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一、該工會解散。
- 二、該工會無雇主所需之專門技術勞工。
- 三、該工會之會員不願受僱，或其人數不足供給雇主所需僱用量。
- 四、雇主招收學徒或技術生、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。
- 五、雇主僱用為其管理財務、印信或機要事務之人。
- 六、雇主僱用工會會員以外之勞工，扣除前二款人數，尚未超過其僱用勞工人數十分之二。

第 15 條：團體協約不得有限制雇主採用新式機器、改良生產、買入製成品或加工品之約定。

第 16 條：團體協約當事人之一方或雙方為多數時，當事人不得再各自為異於團體協約之約定。但團體協約另有約定者，從其約定。

#### 第四章 團體協約之效力

第 17 條：團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：

- 一、為團體協約當事人之雇主。
  - 二、屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。
  - 三、團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工。
- 前項第三款之團體協約關係人，其關於勞動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。

第 18 條：前條第一項所列團體協約關係人因團體協約所生之權利義務關係，除第二十一條規定者外，於該團體協約終止時消滅。

團體協約簽訂後，自團體協約當事團體退出之雇主或勞工，於該團體協約有效期間內，仍應繼續享有及履行其因團體協約所生之權利義務關係。

第 19 條：團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。

第 20 條：團體協約有約定第十二條第一項第一款及第二款以外之事項者，對於其事項不生前三條之效力。

團體協約關係人違反團體協約中不屬於第十二條第一項第一款之約定時，除團體協約另有約定者外，適用民法之規定。

第 21 條：團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。

第 22 條：團體協約關係人，如於其勞動契約存續期間拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利，其拋棄無效。但於勞動契約終止後三個月內仍不行使其權利者，不得再行使。

受團體協約拘束之雇主，因勞工主張其於團體協約所享有之權利或勞動契約中基於團體協約所生之權利，而終止勞動契約者，其終止為無效。

第 23 條：團體協約當事人及其權利繼承人，不得以妨害團體協約之存在或其各個約定之存在為目的，而為爭議行為。

團體協約當事團體，對於所屬會員，有使其不為前項爭議行為及不違反團體協約約定之義務。

團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或違反前二項規定時，對於他方應給付違約金。

關於團體協約之履行，除本法另有規定外，適用民法之規定。

第 24 條：團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償。

第 25 條：團體協約當事團體，得以團體名義，為其會員提出有關協約之一切訴訟。但應先通知會員，並不得違反其明示之意思。

關於團體協約之訴訟，團體協約當事團體於其會員為被告時，得為參加。

#### 第五章 團體協約之存續期間

第 26 條：團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。

第 27 條：團體協約為不定期者，當事人之一方於團體協約簽訂一年後，得隨時終止團體協約。但應於三個月前，以書面通知他方當事人。

團體協約約定之通知期間較前項但書規定之期間為長者，從其約定。

第 28 條：團體協約為定期者，其期限不得超過三年；超過三年者，縮短為三年。

第 29 條：團體協約以完成一定工作為期限者，其工作於三年內尚未完成時，視為以三年為期限簽訂之團體協約。

第 30 條：團體協約當事人及當事團體之權利義務，除團體協約另有約定外，因團體之合併或分立，移轉於因合併或分立而成立之團體。

團體協約當事團體解散時，其團體所屬會員之權利義務，不因其團體之解散而變更。但不定期之團體協約於該團體解散後，除團體協約另有約定外，經過三個月消滅。

第 31 條：團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主義務之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。

#### 第六章 罰則

第 32 條：勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。

## 第七章 附則

第 33 條：本法施行前已簽訂之團體協約，自本法修正施行之日起，除第十條第二項規定外，適用修正後之規定。

第 34 條：本法施行日期，由行政院定之。

# 團體協約法相關解釋令

## 團體協約法未有對雇主之協商代表之資格或產生之方式有明文規範，應回歸民法之代表、代理或公司法之代表等相關規定辦理

行政院勞工委員會 101 年 03 月 29 日勞資 2 字第 1010125500 號函

有關貴局函詢團體協約法第 2 條雇主之定義及其協商代表產生之方式等案，復如說明。

一、復貴局 101 年 2 月 9 日北市勞資字第 10130466800 號函。

二、所詢團體協約之雇方當事人疑義一節，查團體協約法第 2 條規定：

「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」又訂立團體協約係為契約行為之一種，雙方當事人須具有權利能力及行為能力。基此，團體協約締約當事人，雇方可為個別具有權利能力及行為能力之雇主（例如獨資資本主、公司等），亦可為有權利能力及行為能力之法人資格雇主團體（例如各業同業公會或其聯合會）。

三、另詢團體協約之雇主協商代表疑義一節，查團體協約法第 8 條規定略以：「工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：...」該條文僅就團體協約之勞方或雇方為團體時，需有特別內部授權程序之規範，惟進行團體協商當事人之一方如非為雇主團體而係同法第 2 條所稱之雇主時，因團體協約法未有對雇主之協商代表之資格或產生之方式有明文規範，爰此，雇主協商代表之產生應回歸民法之代表、代理或公司法之代表等相關規定辦理。

## 港務局與碼頭工會工人間僱傭關係與團體協約效力疑義

行政院勞工委員會 87 年 07 月 09 日 (87) 台勞資二字第 028048 號

有關港務局與碼頭工會工人間僱傭關係與團體協約效力疑義案，復如說明。

一、復貴處八十七年六月二十五日八七勞一字第 16099 號函。

二、查團體協約法第一條規定，稱團體協約者，謂雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體，以規定勞動關係為目的所締結之書面契約。準此，如碼頭工會與港務局雙方係依團體協約法相關規定締結團體協約，其效力並不因是否有僱傭關係存在而有所不同。

三、至碼頭工人與港務局間，是否存在僱傭關係一節，因事涉早年各碼頭運作形成之歷史背景及爾後雙方關係之變動情形，實難遽以判斷兩者間之僱傭關係，且高雄港類似問題於日前亦朝向「碼頭工人僱用合理化」之架構下獲得解決，本案仍請本照顧勞工權益原則妥處。

## 團體協約如確已經地方勞工行政主管機關認可在案，其效力不受事業單位有否納入勞動基準法適用範圍之影響

行政院勞工委員會 86 年 06 月 23 日 (86) 台勞資二字第 025286 號

一、台端八十六年六月十七日函誦悉。

二、查團體協約法第一條規定：「稱團體協約者，謂雇主或有法人資格之僱主團體，與有法人資格之工人團體，以規定勞動關係為目的所締結之書面契約。」復查同法第四條規定「團體協約應由當事人雙方或一方呈請主管官署認可…已認可之團體協約，自認可之翌日起發生效力。」準此，台端所屬事業單位之團體協約如確已經地方勞工行政主管機關認可在案，其效力不受事業單位有否納入勞動基準法適用範圍之影響。

三、團體協約法第二十四條及第二十八條就團體協約效力終止相關程序有所明訂，雇主如欲終止團體協約，仍需依上開規定辦理。

四、另詢圓○飯店不當引用團體協約內容資遣台端等四人，致損害權益乙節，因涉地方勞工行政主管機關權責，本會將另函知高雄縣政府查處，並將結果覆知台端。

## 基隆市碼頭裝卸搬運職業工會簽訂團體協約之對方當事人雇主團體為何疑義

行政院勞工委員會 83 年 02 月 03 日 (83) 臺勞資二字第 04864 號

依團體協約法第一條規定，團體協約係由雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體所簽訂。本案基隆市碼頭裝卸搬運職業工會為該會會員爭取較佳之勞動條件，自可與該會會員提供勞務之雇主或該等雇主所組織具有法人資格之團體進行團體協商，簽訂團體協約。

## 中國造船股份有限公司產業工會為與事業單位締結團體協約疑義

行政院勞工委員會 78 年 10 月 21 日 (78) 臺勞資二字第 25207 號

一、查團體協約法第一條規定，稱團體協約者，謂僱主或有法人資格之僱主團體，與有法人資格之工人團體，以規定勞動關係為目的所締結之書面契約。而個別雇主則有獨資經營企業之自然人、合夥事業之合夥人或依公司法設立之公司。

二、本案中國造船股份有限公司產業工會，其會員皆受僱於中國造船股份有限公司，自應以中國造船股份有限公司為團體協約雇方當事人；至公司內部授權由高雄總廠人員代表公司以公司名義與工會協商締約，依法並無不可。

## 團體協商代表資格疑義

行政院勞工委員會 78 年 06 月 05 日 (78) 臺勞資二字第 11596 號

查現行團體協約法中並無明文規定團體協商勞方代表應具工會會員資格；惟為使團體協商結果得以順利簽約，有關協商之勞方代表宜由工會會員擔任。

## 產業工會聯合會與事業單位所簽訂團體協約有約束其會員工會與其在事業單位簽訂之團體協約之效力

行政院勞工委員會 78 年 02 月 17 日 (78) 臺勞資二字第 03796 號

產業工會聯合會之會員工會與所在事業單位簽訂之團體協約，自應受該聯合會與事業單位所簽訂團體協約之約束。

## 雇主有數個但尚未組織具有法人資格之雇主團體時，則可分別與工會締結團體協約

內政部 71 年 11 月 09 日 (71) 臺內勞字第 119489 號

- 一、團體協約法第一條規定團體協約應由雇主或有法人資格之雇主團體與有法人資格之工人團體締結。故如非雇主或未具有法人資格之雇主團體，即不得為團體協約簽約當事人之資方，亦不必在團體協約上副署。如雇主有數個，但尚未組織具有法人資格之雇主團體時，則可分別與工會締結團體協約。
- 二、團體協約之內容，依團體協約法第四條之規定，於勞資雙方簽訂後送主管機關認可時，主管機關依法應予審核，其有必須刪除或修改之條文，如當事人同意時，應由當事人於修正後之團體協約上具名簽章，再報主管機關予以認可，不宜先由主管機關審核同意後，始繕正再送主管機關認可。

### 團體協約之簽訂、變更或廢止應以我國文字依法報主管官署認可

內政部 47 年 10 月 04 日 (47) 臺內勞字第 18520 號

查團體協約之簽訂、變更或廢止依法應呈報主管官署認可，自應以我國文字為準。惟必要時得以外文本為副本。

### 營造公會及其縣市工會可締結團體協約，惟適用範圍以各縣市為限

內政部 45 年 11 月 20 日內勞字第 101220 號

查團體協約法第一條規定稱團體協約者，謂僱主或有法人資格之僱主團體與有法人資格之工人團體以規定勞動關係為目的所締結之書面契約；營造公會及縣市工會既係同為具有法人資格之僱主團體及工人團體自可締結團體協約惟其適用範圍應以各縣市為限。

### 當事人不同意修改團體協約中不合法令規定之條款，則主管官署應不予認可，其原簽訂之團體協約不發生效力

內政部 44 年 10 月 22 日 (44) 臺內勞字第 78068 號

當事人既不同意修改原訂團體協約中核與法令不符之條款主管官署應不予認可，原訂團體協約不發生效力。

### 團體協約法第 6 條第 4 項複數協商團體產生協商代表之疑義

行政院勞工委員會 101 年 08 月 10 日勞資 2 字第 1010126626 號函

如該複數協商當事人遇有協商資格之他方當事人要求協商時，應善盡推選協商代表之義務，或與各該工會分別進行協商

- 一、查團體協約法第 6 條第 4 項規定：「勞資任一方有二個以上提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表。無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。」其中所稱「勞資任一方有二個以上提出團體協約之協商時」，係指二個以上工會或雇主（雇主團體）（以下簡稱複數協商當事人）「分別」或「共同」向有協商資格之他方當事人提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式。惟如複數協商當事人係「分別」向有協商資格之他方當事人提出協商時，需該他方當事人尚未與任一複數協商當事人進入協商程序，始有該項規定之適用。
- 二、其次，複數協商當事人依前開規定向有協商資格之他方當事人提出協商時，有協商資格之他方當事人得依團體協約法規定分別與其協商，或依團體協約法第 6 條第 4 項「…他方得要求推選協商代表」規定，以明確之意思表示，要求前開提出協商之複數協商當事人共同推選協商代表，該意思表示並以書面表示為宜。
- 三、綜上，如該複數協商當事人遇有協商資格之他方當事人要求協商時，應善盡推選「協商代表」之義務。惟如複數協商當事人間對於協商代表人數、協商代表分配等確實無法達成協議，協商他方當事人經複數協商當事人之一通知後，則應依團體協約法第 2 條及第 6 條規定與各該工會分別進行協商。

### 如有二個以上之工會，應由工會共同協調推派人數；如該等工會無法協調推派人數，則由雇主召集全體勞工直接選舉勞工代表擔任委員

行政院勞工委員會 101 年 06 月 01 日勞資 1 字第 1010126087 號函

- 一、復貴會 100 年 12 月 28 日 (100) 臺銀企工字第 10012281110 號函。
- 二、查 100 年 5 月 1 日之前之工會法第 6 條第 1 項規定略以：「同一區域或同一廠場年滿二十歲之同一產業工人…人數在三十人以上時，應依法組織產業工會或職業工會。」；另 100 年 5 月 1 日施行之工會法第 6 條規定略以：「企業工會：結合同一廠場、事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」，同法細則第 2 條雖規定略以：「…廠場，指有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所…事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。」。案內所提高雄市臺灣銀行企業工會係屬 100 年 5 月 1 日前登記之工會，並無工會法施行細則第 2 條之適用，且因其企業工會係以廠場為組織類型與貴會以事業單位為組織類型並不相同，故亦無工會法第 9 條規定之企業工會以組織一個為限之問題。
- 三、查團體協約法第 6 條第 3 項規定：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。」爰此，案內之工會如符合工會法第 6 條所稱之企業工會，即具上開之協商資格要件，上開工會對於雇主或雇主團體所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。
- 四、查勞動基準法第 83 條規定略以：「為協調勞資關係，促進勞資合作…事業單位應舉辦勞資會議。」，另查勞資會議實施辦法第 5 條規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位有工會者，由工會會員或會員代表大會選舉之；事業單位無工會者，由全體勞工直接選舉之。」，顯見勞資會議係屬事業單位內部之勞資對話制度，基此，參與勞資會議運作之工會，依勞資會議制度之本旨，應屬「同一廠場」或「同一事業單位」之企業工會。勞資會議由工會辦理選舉，工會不得限制僅由會員推選，爰不生工會分配代表人數問題。事業單位之勞資會議勞方代表選舉事務，由事業單位為範圍之企業工會辦理之；同一廠場之勞資會議勞方代表選舉事務，則以廠場為範圍之企業工會辦理之。
- 五、查國營事業管理法第 35 條規定：「前項董事或理事，其代表政府股份者，應至少有五分之一席次，由國營事業主管機關聘請工會所推派之代表擔任。」是以案內勞工董事之推派，應由目的事業主管機關（財政部）依其遴聘事項聘請工會所推派之代表擔任。
- 六、查職工福利委員會組織準則第 4 條第 1 項規定略以：「職工福利委員會除由事業單位指定一人為當然委員外，其餘委員依下列規定辦理：一、已組織工會者，委員之產生方式由事業單位及工會分別訂定。但工會推選之委員不得少於委員總人數三分之二。」據此，事業單位如已組織工會，則職工福利委員會勞方代表委員，其產生方式由工會訂定之。案內臺灣銀行股份有限公司職工福利委員會之勞方代表委員，應本工會自主原則，由該二工會自行協調職工福利委員會之勞方代表名額，並各自依其所訂定之委員產生方式推選之。惟如各工會勞方代表名額協調不成時，可依各廠場勞工人數比例分配勞方代表委員名額，再以各工會（廠場企業工會及事業單位企業工會）在該廠場之會員人數比例分配產生。如廠場無工會，則該廠場勞方代表委員由事業單位企業工會推選之。

七、依事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 4 條規定：「監督委員會勞工代表由工會推選。未成立工會者，由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。」有關事業單位存在多個工會，其勞工退休準備金監督委員會勞工代表人數如何分配疑義，依本會 100 年 12 月 29 日勞動 4 字第 1000133286 號函（原函影本隨附），如分支機構已成立工會者，則該分支機構勞工代表人數之計算基礎仍應以分支機構具有勞動基準法退休金制度工作年資之勞工人數為準，並由工會推選。本案仍請本工會自主原則，由工會自主決定如何推選勞工代表。如各工會無法自主決定如何推選勞工代表，可以各工會在該分支機構具有勞動基準法退休金制度工作年資之會員人數比例分配產生。

八、查臺灣銀行為金融業，屬勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第 2 條附表 1 之第三類事業。另依同辦法第 10 條規定，適用該辦法第 2 條之 1 及第 6 條第 2 項規定之事業單位，應設勞工安全衛生委員會。即第三類事業之地區事業單位尚無需設置勞工安全衛生委員會，第三類事業之總機構勞工人數在 3,000 人以上者，方需設置勞工安全衛生委員會。是以，臺灣銀行之勞工人數如達 3,000 人以上，其總機構所設勞工安全衛生委員會之工會代表，如有二個以上之工會，應由工會共同協調推派人數；如該等工會無法協調推派人數，則由雇主召集全體勞工直接選舉（或由勞工共同推選）「勞工代表」擔任委員。

#### 依據團體協約法第 6 條，如一方有違反規定，他方得依勞資爭議處理法規定向不當勞動行為裁決委員會申請裁決

行政院勞工委員會 101 年 05 月 22 日勞資 2 字第 1010062480 號函

有關教育產業或職業工會要求與學校進行團體協約之協商與簽訂相關疑義乙案，詳如說明。

- 一、依據教育部 101 年 4 月 6 日桃教小字第 1010012159 號函辦理。
- 二、有關認定公立學校教師之雇主一節，本會業於 101 年 3 月 30 日以勞資 2 字第 1010057795 號函重申學校與教師間之聘約關係屬契約關係，教育主管機關不屬教師聘約之當事人，僅對學校具有職務上之內部監督關係，因此，公立學校教師之雇主為學校。
- 三、另依團體協約法第 6 條第 1 項規定，勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。又同法第 6 條第 2 項第 1 款及第 2 款規定，有意願且有協商資格之他方提出協商時，對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商，或未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商，為無正當理由。如一方有違反上開規定者，他方得依勞資爭議處理法規定向不當勞動行為裁決委員會申請裁決。
- 四、至有關教育部建議涉及縣市一致適用、地方財務或全國一致性之議題，雇主（學校）之團體協商代表，得依本會 101 年 3 月 29 日勞資 2 字第 1010125500 號函釋以民法代理方式，授權由教育行政主管機關人員代理學校進行團體協約之協商。
- 五、檢附本會 101 年 3 月 29 日勞資 2 字第 1010125500 號函及同年 3 月 30 日勞資 2 字第 1010057795 號函供參，並請勞工主管機關轉交教育主管機關知悉及辦理。

#### 工業總會函請第二屆會員代表大會代表同意授權理事長指定與工業總會簽訂團體協約之協商及簽約代表一案

行政院勞工委員會 86 年 07 月 25 日 (86) 台勞資二字第 031093 號

- 一、復貴會八十六年七月十五日全總宗研字第五九二七號函。
- 二、查團體協約法第三條規定：「勞資團體之代表機關，非依其團體章程之規定，或依其團員大會或代表大會之決議，或受其團體全體團員各個所授與特別書面之委任，

不得以其團體之名義，締結團體協約。違反前項規定所締結之團體協約，非經其團員大會或代表大會之追認，不發生效力。」準此，貴會如採經會員代表同意授權之方式，則需依工會法相關規定召開會員代表大會並決議通過，不得以書面通信同意方式授權。惟貴會如欲以書面同意授權方式，則需全部會員均提出個別之特別書面委任始符該條文之規定。

三、又貴會本件函文用意，如係為取得代表之認同，及表示對代表職權之尊重，本會無意見。

#### 依據團體協約法第 10 條、勞資爭議處理法第 9 條及地方制度法第 5、14 條，勞方當事人如非工會，而係勞工個人或多數人時，因機關無組織隸屬之上級機關，且該爭議如經調解成立，無團體協約之效力

行政院勞工委員會 101 年 02 月 10 日勞資 3 字第 1010125029 號函

有關勞資爭議案件當事人之一方為直轄市議會、直轄市政府、縣（市）議會、縣（市）政府，及鄉（鎮、市）代表會、鄉（鎮、市）公所時，是否有勞資爭議處理法第 9 條第 2 項規定之適用，應依團體協約法第 10 條第 2 項規定檢附上級主管機關或有核可權機關之同意書疑義乙案，請查照辦理。

- 一、依據行政院人事行政局 100 年 11 月 8 日局力字第 1000057041 號函及內政部 100 年 12 月 12 日台內民字第 1000237090 號函辦理。
- 二、查團體協約法第 10 條第 2 項規定：「下列團體協約應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。二、一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。三、一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。」勞資爭議處理法第 9 條第 2 項規定：「前項爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。」勞資爭議處理法第 23 條規定：「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。」
- 三、另依內政部 100 年 12 月 12 日台內民字第 1000237090 號函釋略以：「查地方制度法第 14 條規定，直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）為地方自治團體，同法第 5 條第 2 項規定，直轄市設直轄市議會、直轄市政府、縣（市）設縣（市）議會、縣（市）政府，鄉（鎮、市）設鄉（鎮、市）民代表會、鄉（鎮、市）公所，分別為直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）之立法機關及行政機關。依上開規定，直轄市議會、政府、縣（市）議會、政府、鄉（鎮、市）民代表會、公所並無組織隸屬之上級機關。」
- 四、綜上，有關勞資爭議當事人一方為直轄市議會、直轄市政府、縣（市）議會、縣（市）政府及鄉（鎮市）代表會、鄉（鎮市）公所時，其代理人出席調解時，是否應檢附有核可權機關之同意書疑義，說明如下：

（一）上開勞資爭議之調解，勞方當事人如非工會，而係勞工個人或多數人（含工友、技工、駕駛）時，因前揭機關無組織隸屬之上級機關，且該爭議如經調解成立，尚無團體協約之效力，該等勞方當事人自無成為團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款但書所稱「關係人」之可能，故其代理人出席調解時，無勞資爭議處理法第 9 條第 2 項有關應檢附同意書規定之適用。

（二）上開勞資爭議之調解，如勞方當事人為工會，且該爭議經調解可能生團體協約之效力時，如團體協約關係人包含前揭機關之工友（含技工、駕駛），依勞資爭議處理法第 9 條第 2 項及團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款後段規定，前揭機關代理人出席調解時，應檢附行政院人事行政局之同意書。



### 認團體協約之「主管官署」，究應為工會之主管機關抑或為事業單位所在地之省（市）、縣（市）政府疑義

行政院勞工委員會 84 年 06 月 16 日（84）台勞資二字第 119548 號

- 一、團體協約法第四條第一項所指「主管官署」，在中央為行政院勞工委員會，在省（市）為省（市）政府，在縣（市）為縣（市）政府。
- 二、又團體協約當事人雙方分別隸屬不同主管官署管轄時，應以工會之主管機關為認可之主管官署。惟應將認可後之團體協約函送乙份至事業單位所在地之主管機關備查為宜。

### 圓○飯店報備工作規則與該事業單位團體協約內容相異一案

行政院勞工委員會 88 年 10 月 12 日（88）台勞資二字第 0045197 號

- 一、依圓○飯店八十八年九月二十七日圖字第八八二三四號函副本辦理。
- 二、該事業單位所報工作規則第九條及第二十條，事涉團體協約中有關敘薪及國定假日加班等問題，如工作規則所規定之勞動條件低於原團體協約之規定，應屬無效；勞資雙方如協商降低原團體協約所定之勞動條件，應修改團體協約內容，不能僅修改工作規則為已足。
- 三、又，工作規則所定勞動條件如高於團體協約所約定的內容，而不為團體協約所禁止或為其所容許者，依團體協約法第十六條之精神，應為有效。

### 團體協約法第十六條所稱勞動條件之定義及適用範圍

行政院勞工委員會 77 年 04 月 07 日（77）臺勞資二字第 06600 號

- 一、團體協約法第十六條規定：「團體協約所定勞動條件當然為該團體所屬雇主與工人所訂勞動契約之內容……」上開規定所稱「勞動條件」係指為保障勞工之最低收入與工作安全及健康生活的必要條件而言。如工資、工時、休息、休假、加班之規定，童工女工之保護安全衛生設備、福利設施、僱用與解僱等；其最低標準於勞動基準法中已有明定。
- 二、又勞動基準法第九條規定：「勞動契約分定期契約與不定期契約」；同法第二條第六款規定：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」而團體協約所定勞動條件，當然為該團體所屬雇主與工人所訂勞動契約之內容；且來函又稱「不定期契約人員亦為貴會之會員」，因之，依上開規定，彼等不定期契約人員自應適用貴會與臺○公司蘇澳廠所締結團體協約。

### 公司團體協約效力疑義

行政院勞工委員會 88 年 06 月 04 日（88）台勞資二字第 024065 號

- 一、復貴產業工會八十八年五月二十一日聲寶產工字第 880045 號函。
- 二、查團體協約法第十七條規定：「團體協約已屆期滿，新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之規定仍繼續為該團體協約關係人之勞動契約之內容」；是以，如貴勞資雙方依該團體協約第一條之規定預告終止該協約後，該團體協約中勞動條件之內容，於事業單位與勞工以勞動契約方式另為不同約定前，仍繼續有效。

### 飯店與產業工會締結之團體協約效力疑義

行政院勞工委員會 87 年 03 月 31 日（87）台勞資二字第 011537 號

- 一、復貴飯店八十七年三月二十日圖字第 87069 號函。
- 二、貴飯店與產業工會所簽之團體協約如訂有期限，期限屆滿，自無拘束力。惟依團體

協約法第十七條規定：「團體協約已屆期滿，新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之規定，仍繼續為該團體協約關係人之勞動契約之內容。」故就勞動條件部分，該團體協約仍有餘後效力。

- 三、副本抄送台北市政府勞工局，請就本案勞資團體協商可能引發之問題予以關注。

### 中○電工機械股份有限公司與該公司產業工會簽訂團體協約疑義

行政院勞工委員會 86 年 08 月 25 日（86）臺勞資二字第 033006 號

本案為三年之定期協約，八十六年四月屆滿，工會於八十六年三月二十五日函知資方期望續約，惟資方表示將於八十六年十月一日終止，疑義遂起。

依「團體協約法」第十七條規定：團體協約已屆期滿，新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之規定，仍繼續為該團體協約關係人之勞動契約之內容。準此，本案團體協約雖已屆滿，若資方不願再訂立新約，於勞動契約另為約定之前，原團體協約關於勞動條件之規定，仍應依上開規定辦理。

### 台灣杜○股份有限公司與其產業工會所簽團體協約條文內容因雙方解釋疑義

行政院勞工委員會 87 年 04 月 02 日（87）台勞資二字第 012327 號

- 一、復貴府八十七年三月二十四日八七勞一字第 7285 號函。
- 二、按團體協約係為勞資雙方依團體協約法規定所簽之書面契約，另查該法第二十條：「…關於團體協約之履行，除本法有特別規定外，適用民法之規定。」復查勞資爭議處理法第四條：「本法所稱勞資爭議，為權利事項與調整事項之爭議。權利事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。…」依此，如勞資雙方對團體協約內容在認知上有差異時主管機關得依當事人一方或雙方之請求協助雙方探求訂約時真意，以謀化解，如因而衍生爭議，並得依勞資爭議處理法之規定向勞工行政主管機關申請調解，或依民法相關規定向法院提請訴訟，要求雇主履行協約以資解決。

# 工會法

1. 中華民國十八年十月二十一日國民政府制定公布全文 53 條；並自十八年十一月一日起施行
2. 中華民國二十年十二月十二日國民政府修正公布第 16 條條文
3. 中華民國二十一年九月二十七日國民政府修正公布第 23 條條文
4. 中華民國二十二年七月二十日國民政府修正公布第 3 條條文
5. 中華民國三十二年十一月二十日國民政府修正公布全文 65 條
6. 中華民國三十六年六月十三日國民政府修正公布全文 63 條
7. 中華民國三十八年一月七日總統令修正公布全文 60 條
8. 中華民國六十四年五月二十一日總統令修正公布第 3、6、7、9、16、17、19、22、23、25、27、28、30、31、33、34、40、42、44、47、49 條條文；第十三章增訂第 59 條條文；原第 59 條條文修正遞改為第 60 條條文；原第 60 條條文遞改為第 61 條條文
9. 中華民國八十九年七月十九日總統 (89) 華總一義字第 8900177620 號令修正公布第 3、59、60 條條文
10. 中華民國九十九年六月二十三日總統華總一義字第 09900157711 號令修正公布全文 49 條；施行日期，由行政院定之  
中華民國九十九年十月二十日行政院院臺勞字第 0990104666 號令發布第 38 條條文定自九十九年十二月二十五日施行  
中華民國一百年四月二十六日行政院院臺勞字第 1000019757 號令發布除第 38 條已定自九十九年十二月二十五日施行外，其餘條文定自一百年五月一日施行  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 3 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄
11. 中華民國一百零四年七月一日總統華總一義字第 10400077181 號令修正公布第 3 條條文；施行日期，由行政院定之  
中華民國一百零四年十月五日行政院院臺勞字第 1040046667 號令發布定自一百零四年七月三日起施行

## 第一章 總則

- 第 1 條：為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。
- 第 2 條：工會為法人。
- 第 3 條：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。  
工會之目的事業，應受各該事業之主管機關輔導、監督。
- 第 4 條：勞工均有組織及加入工會之權利。  
現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會；軍火工業之範圍，由中央主管機關會同國防部定之。  
教師得依本法組織及加入工會。  
各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規定。
- 第 5 條：工會之任務如下：  
一、團體協約之締結、修改或廢止。  
二、勞資爭議之處理。  
三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。  
四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。  
五、勞工教育之舉辦。  
六、會員就業之協助。

- 七、會員康樂事項之舉辦。
- 八、工會或會員糾紛事件之調處。
- 九、依法令從事事業之舉辦。
- 十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。

## 第二章 組織

- 第 6 條：工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：  
一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。  
二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。  
三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。  
前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。
- 第 7 條：依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。
- 第 8 條：工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。  
工會聯合組織應置專任會務人員辦理會務。  
以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額三分之一以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣（市）總數二分之一以上。
- 第 9 條：依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。  
同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。
- 第 10 條：工會名稱，不得與其他工會名稱相同。
- 第 11 條：組織工會應有勞工三十人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。  
前項籌備會應於召開工會成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。但依第八條規定以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，應向中央主管機關登記，並請領登記證書。
- 第 12 條：工會章程之記載事項如下：  
一、名稱。  
二、宗旨。  
三、區域。  
四、會址。  
五、任務。  
六、組織。  
七、會員入會、出會、停權及除名。  
八、會員之權利及義務。  
九、會員代表、理事、監事之名額、權限及其選任、解任、停權；置有常務理事、常務監事及副理事長者，亦同。  
十、置有秘書長或總幹事者，其聘任及解任。  
十一、理事長與監事會召集人之權限及選任、解任、停權。  
十二、會議。

- 十三、經費及會計。
- 十四、基金之設立及管理。
- 十五、財產之處分。
- 十六、章程之修改。
- 十七、其他依法令規定應載明之事項。

第 13 條：工會章程之訂定，應經成立大會會員或會員代表過半數之出席，並經出席會員或會員代表三分之二以上之同意。

### 第三章 會員

- 第 14 條：代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。
- 第 15 條：工會會員人數在一百人以上者，得依章程選出會員代表。工會會員代表之任期，每一任不得超過四年，自當選後召開第一次會員代表大會之日起算。
- 第 16 條：工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。

### 第四章 理事及監事

- 第 17 條：工會應置理事及監事，其名額如下：
- 一、工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二十七人。
  - 二、工會聯合組織之理事不得超過五十一人。
  - 三、工會之監事不得超過該工會理事名額三分之一。
- 前項各款理事、監事名額在三人以上時，得按其章程規定推選常務理事、常務監事；其名額不得超過理事、監事名額三分之一。工會得置候補理事、候補監事；其名額不得超過該工會理事、監事名額二分之一。
- 工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。
- 工會監事名額在三人以上者，應設監事會，置監事會召集人一人。監事會召集人執行監事會決議，並列席理事會。
- 第 18 條：會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。工會監事審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況及章程所定之事項，並得會同相關專業人士為之。監事之職權於設有監事會之工會，由監事會行使之。
- 第 19 條：工會會員年滿二十歲者，得被選舉為工會之理事、監事。工會會員參加工業團體或商業團體者，不得為理事或監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長或監事會召集人。
- 第 20 條：工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之任期，每一任不得超過四年。理事長連選得連任一次。
- 第 21 條：工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人，因執行職務所致他人之損害，工會應負連帶責任。

### 第五章 會議

- 第 22 條：工會召開會議時，其會議通知之記載事項如下：
- 一、事由。
  - 二、時間。
  - 三、地點。
  - 四、其他事項。
- 第 23 條：工會會員大會或會員代表大會，分定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。定期會議，每年至少召開一次，至遲應於會議召開當日之十五日前，將會議通知送達會員或會員代表。臨時會議，經理事會決議，或會員五分之一或會員代表三分之一以上請求，或監事之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之三日以前，將會議通知送達會員或會員代表。但因緊急事故召集臨時會議，得於會議召開當日之一日前送達。
- 第 24 條：工會理事會分為定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。定期會議，每三個月至少開會一次，至遲應於會議召開當日之七日前，將會議通知送達理事。臨時會議，經理事三分之一以上之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之一日前，將會議通知送達理事。理事長認有必要時，亦得召集之。理事應親自出席會議。工會設監事會者，其定期會議或臨時會議準用前四項規定；會議應由監事會召集人召集之。監事得列席理事會陳述意見。
- 第 25 條：前二條之定期會議，不能依法或依章程規定召開時，得由主管機關指定理事或監事一人召集之。前二條之臨時會議，理事長或監事會召集人不於請求之日起十日內召集時，原請求人之一人或數人得申請主管機關指定召集之。
- 第 26 條：下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：
- 一、工會章程之修改。
  - 二、財產之處分。
  - 三、工會之聯合、合併、分立或解散。
  - 四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。
  - 五、會員之停權及除名之規定。
  - 六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。
  - 七、事業報告及收支決算之承認。
  - 八、基金之運用及處分。
  - 九、會內公共事業之創辦。
  - 十、集體勞動條件之維持或變更。
  - 十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。
- 前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。
- 第 27 條：工會會員大會或會員代表大會，應有會員或會員代表過半數出席，始得開會；非有出席會員或會員代表過半數同意，不得議決。但前條第一項第一款至第五款之事項，非有出席會員或會員代表三分之二以上同意，不得議決。會員或會員代表因故無法出席會議時，得以書面委託其他會員或會員代表出席，每一代表以委託一人為限，委託人數不得超過親自出席人數之三分之一；

其委託方式、條件、委託數額計算及其他應遵循事項之辦法，由中央主管機關定之。

工會聯合組織之會員代表委託代表出席時，其委託除應依前項規定辦理外，並僅得委託所屬工會或各該本業之其他會員代表。

## 第六章 財務

第 28 條：工會經費來源如下：

- 一、入會費。
- 二、經常會費。
- 三、基金及其孳息。
- 四、舉辦事業之利益。
- 五、委託收入。
- 六、捐款。
- 七、政府補助。
- 八、其他收入。

前項入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。

企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。

會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納之。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

前項繳納會費之標準，最高不得超過會員工會會員所繳會費總額之百分之三十，最低不得少於百分之五。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

第 29 條：工會每年應將財產狀況向會員大會或會員代表大會提出書面報告。會員經十分之一以上連署或會員代表經三分之一以上連署，得選派代表會同監事查核工會之財產狀況。

第 30 條：工會應建立財務收支運用及稽核機制。

工會財務事務處理之項目、會計報告、預算及決算編製、財產管理、財務查核及其他應遵行事項之準則，由中央主管機關定之。

## 第七章 監督

第 31 條：工會應於每年年度決算後三十日內，將下列事項，報請主管機關備查：

- 一、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之名冊。
- 二、會員入會、出會名冊。
- 三、聯合組織之會員工會名冊。
- 四、財務報表。
- 五、會務及事業經營之狀況。

工會未依前項規定辦理或主管機關認有必要時，得限期令其檢送或派員查核。

第 32 條：工會章程之修改或理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之變更，應報請主管機關備查。

第 33 條：工會會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，會員或會員代表得於決議後三十日內，訴請法院撤銷其決議。但出席會議之會員

或會員代表未當場表示異議者，不得為之。

法院對於前項撤銷決議之訴，認為其違反之事實非屬重大且於決議無影響者，得駁回其請求。

第 34 條：工會會員大會或會員代表大會之決議內容違反法令或章程者，無效。

## 第八章 保護

第 35 條：雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

- 一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
  - 二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
  - 三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
  - 四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
  - 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。
- 雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。

第 36 條：工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。

企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。

企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。

## 第九章 解散及組織變更

第 37 條：工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：

- 一、破產。
  - 二、會員人數不足。
  - 三、合併或分立。
  - 四、其他經會員大會或會員代表大會認有必要時。
- 工會無法依前項第一款至第三款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。

第 38 條：工會經議決為合併或分立時，應於議決之日起一年內完成合併或分立。

企業工會因廠場或事業單位合併時，應於合併基準日起一年內完成工會合併。屆期未合併者，主管機關得令其限期改善，未改善者，令其重新組織。

工會依前二項規定為合併或分立時，應於完成合併或分立後三十日內，將其過程、工會章程、理事、監事名冊等，報請主管機關備查。

行政組織區域變更時，工會經會員大會或會員代表大會議決，得維持工會原名稱。但工會名稱變更者，應於行政組織區域變更後九十日內，將會議紀錄函請主管機關備查。工會名稱變更者，不得與登記有案之工會相同。依前項規定議決之工會，其屆次之起算，應經會員大會或會員代表大會議決。

第 39 條：工會合併後存續或新成立之工會，應概括承受因合併而消滅工會之權利義務。因分立而成立之工會，其承繼權利義務之部分，應於議決分立時由會員大會或會員代表大會一併議決之。

- 第 40 條：工會自行宣告解散者，應於解散後十五日內，將其解散事由及時間，報請主管機關備查。
- 第 41 條：工會之解散，除因破產、合併或組織變更外，其財產應辦理清算。
- 第 42 條：工會解散時，除清償債務外，其賸餘財產之歸屬，應依其章程之規定、會員大會或會員代表大會之決議。但不得歸屬於個人或以營利為目的之團體。工會無法依前項規定處理時，其賸餘財產歸屬於會址所在地之地方自治團體。

## 第十章 罰則

- 第 43 條：工會有違反法令或章程者，主管機關得予以警告或令其限期改善。必要時，並得於限期改善前，令其停止業務之一部或全部。工會違反法令或章程情節重大，或經限期改善屆期仍未改善者，得撤免其理事、監事、理事長或監事會召集人。
- 第 44 條：主管機關依第三十一條第二項規定派員查核或限期檢送同條第一項資料時，工會無正當理由規避、妨礙、拒絕或未於限期內檢送資料者，處行為人新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。
- 第 45 條：雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第一款、第三款或第四款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第二款或第五款規定，未依第一項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。
- 第 46 條：雇主未依第三十六條第二項規定給予公假者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

## 第十一章 附則

- 第 47 條：本法施行前已組織之工會，其名稱、章程、理事及監事名額或任期與本法規定不符者，應於最近一次召開會員大會或會員代表大會時改正之。
- 第 48 條：本法施行細則，由中央主管機關定之。
- 第 49 條：本法施行日期，由行政院定之。

# 工會法施行細則

1. 中華民國三十三年四月二十八日行政院公布
2. 中華民國三十七年三月二十五日行政院修正公布同日施行
3. 中華民國六十四年七月三十日內政部修正公布全文 40 條
4. 中華民國九十年十月三日行政院勞工委員會（90）台勞資一字第 0048014 號令修正發布第 4、33 條條文
5. 中華民國一百年四月二十九日行政院勞工委員會勞資 1 字第 1000125671 號令修正發布全文 41 條；並自一百年五月一日施行
6. 中華民國一百零三年十月六日勞動部勞動關 1 字第 1030127438 號令修正發布第 2、3、8、9、10、15、18、25、32、40、41 條條文；增訂第 9-1 條條文；並自發布日施行

## 第一章 總則

- 第 1 條：本細則依工會法（以下簡稱本法）第四十八條規定訂定之。

## 第二章 組織

- 第 2 條：本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：
- 一、對於工作場所勞工具具有人事進用或解職決定權。
  - 二、編列及執行預算。
  - 三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。
- 本法第六條第一項第一款所稱事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。
- 第 3 條：工會聯合組織依其組織區域，分為全國性工會聯合組織及區域性工會聯合組織。前項區域性工會聯合組織所稱區域，指直轄市及縣（市）之行政區域。區域性工會聯合組織會址應設於組織區域範圍內，並向會址所在地之直轄市、縣（市）政府登記及請領登記證書。本法中華民國一百年五月一日施行前已設立之下列組織，應以中央主管機關為主管機關：
- 一、原臺灣省轄之工會聯合組織。
  - 二、原經中央主管機關依法劃定之交通、運輸、公用等事業跨越行政區域組織之工會。
- 第 4 條：本法第八條第三項所稱工會種類數額，指在全國範圍內，與成立全國性工會聯合組織之種類相同之工會數額。依本法第八條第三項發起之全國性工會聯合組織，其發起數額未達同種類數額三分之一，或所含行政區域未達全國直轄市、縣（市）總數二分之一者，中央

- 主管機關不予登記。
- 第 5 條：本法第九條第二項所稱同種類職業工會，指該職業工會會員所具有之職業技能、工作性質，未能與其他職業工會相區隔者。
- 第 6 條：工會名稱應以我國文字登記，並以教育部編訂之國語辭典或辭源、辭海、康熙字典或其他通用字典中所列有之文字為限。  
企業工會名稱，應標明廠場、事業單位、關係企業或金融控股公司名稱。  
產業工會、職業工會與工會聯合組織名稱，除本法另有規定外，應標明組織區域及屬性。
- 第 7 條：本法第十一條第一項所稱公開徵求會員，指採用公告、網路、新聞紙或其他使具加入工會資格者得得知之方式徵求會員。
- 第 8 條：本法第十一條第二項所定會員名冊及理事、監事名冊，應記載姓名及聯絡方式，並載明工會理事長住居所。  
企業工會會址，應設於廠場、事業單位、關係企業、金融控股公司或其子公司所在地之行政區域內。  
產業工會及職業工會之會址，應設於組織區域範圍內。  
工會聯合組織，應於會員名冊中記載會員工會名稱、會址及聯絡方式。  
工會於領取登記證書時，應檢附工會圖記印模一式三份，送主管機關備查。
- 第 9 條：主管機關受理工會登記時，有下列情事之一者，不予登記：  
一、連署發起人數未滿三十人。  
二、未組成籌備會。  
三、未辦理公開徵求會員。  
四、未擬定章程。  
五、未召開成立大會。  
六、未於召開成立大會後三十日內，依規定請領登記證書。  
前項第一款規定，於工會聯合組織籌組程序不適用之。
- 第 9-1 條：工會籌備會辦理登記時，應檢具發起人連署名冊及本法第十一條第二項所定應備文件。  
前項發起人連署名冊，應記載連署人姓名、聯絡方式、本業或足以證明勞工人身分之資料及簽名。  
工會聯合組織籌備會辦理登記時，應檢具發起工會連署名冊及其議決工會聯合之紀錄。  
工會籌備會辦理登記，其情形得予補正者，主管機關應限期令其補正；屆期不補正者，不予受理。  
主管機關於受理工會籌備會辦理登記時，基於調查事實及證據之必要，得通知相關之人陳述意見，並得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。
- 第 10 條：主管機關受理工會籌備會辦理登記時，應依收件時間之先後次序編號。收件時間應記載至分鐘。  
同一企業工會或同種類職業工會有二個以上之工會籌備會，依第一項及本法第十一條第二項規定向主管機關請領工會登記證書時，主管機關應以收件時間在先者受理登記，並發給登記證書。收件時間相同且符合登記要件者，以抽籤方式決定之，並由請領登記證書之工會籌備會代表抽籤決定之。  
同一請領事件，數主管機關依前二項規定受理收件且符合登記要件者，由收件在先之主管機關受理登記，不能分別先後者，由中央主管機關指定其中之一主管機關辦理抽籤。  
前項受指定之主管機關，應通知申請之工會籌備會及其他受理主管機關辦理抽

- 籤之時間及地點，並由請領登記證書之工會籌備會代表抽籤決定之。
- 第 11 條：本法第十二條第七款、第九款與第十一款有關入會、出會、停權、除名、選任及解任之章程記載事項，應包括其資格、條件及處理程序。  
前項之選任及解任，應以無記名投票方式辦理。但工會聯合組織章程另有規定者，依其規定。
- 第 12 條：本法第十四條所定代表雇主行使管理權之主管人員，不得為企業工會之發起人。
- 第 13 條：工會聯合組織之組織程序，準用本法第二章及本章之規定。

### 第三章 會員

- 第 14 條：工會依本法第十五條第一項規定選出會員代表之數額，至少為應選理事名額之三倍。  
工會聯合組織之會員代表數額，至少為應選理事名額之二倍。

### 第四章 理事及監事

- 第 15 條：工會理事長、副理事長，依工會章程規定直接由會員或會員代表選任者，當選後即具該工會理事身分。  
前項理事名額，應計入工會章程所定理事名額。  
本法第十七條第一項第一款所稱會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，指工會會員人數超過五百人時，可增置理事二人；超過一千人時，可增置理事四人，以此類增。
- 第 16 條：工會之理事、監事，應於任期屆滿前辦理改選。  
理事、監事之任期，自召開第一次理事會議、監事會議之日起算。第一次理事會議、監事會議，應於前屆任期屆滿日起十日內召開。
- 第 17 條：工會應於理事、監事選出之日起十日內通知其當選。  
當選之理事、監事放棄當選，應於第一次理事會議、監事會議召開前，以書面向工會聲明之，並由候補理事、監事依序遞補。
- 第 18 條：工會理事、監事資格經法院判決撤銷確定或經工會依法解任時，其於撤銷判決確定前或解任前依權責所為之行為，仍屬有效。  
工會理事、監事、會員代表或會員於其勞動契約經雇主終止時，工會於章程中規定有下列情形之一者，得保留其資格：  
一、向主管機關申請調解、仲裁或裁決期間。  
二、向法院聲請定暫時狀態假處分，並經法院裁定准許。  
三、向法院提起確僱關係存在之訴訟，或請求繼續給付原勞動契約所約定工資之訴訟，於訴訟判決確定前。  
工會章程未有前項規定者，經會員大會或會員代表大會之議決，於有前項情形之一時，得保留前項人員之資格。
- 第 19 條：工會之候補理事、監事遞補時，以補足原任者未滿之任期為限。  
工會依前項規定遞補理事、監事後，仍不足工會章程所定理事、監事會議召開之法定人數時，應就缺額部分進行補選，以補足原任者未滿之任期為限。
- 第 20 條：工會補選理事長、監事會召集人或推選其職務代理人時，應依工會章程規定辦理。  
工會章程未記載前項補選事項者，理事長或監事會召集人所遺任期在工會章程所定任期四分之一以上者，應於出缺之日起九十日內進行補選，以補足原任理

事長或監事會召集人未滿之任期；所遺任期未達工會章程所定任期四分之一者，應自理事或監事中推選職務代理人。但工會章程未訂定推選職務代理人規定者，應於出缺之日起九十日內進行補選。

第 21 條：本法第十九條第二項所稱工業團體、商業團體，指依工業團體法、商業團體法設立之團體。

## 第五章 會議

第 22 條：工會理事會議、監事會議，應分別召開。

第 23 條：本法所定會議通知之送達，準用民事訴訟法相關規定。

第 24 條：依本法第二十三條第三項規定，由監事請求召開臨時會議時，於設有監事會之工會，應由監事會決議行使之。

## 第六章 財務

第 25 條：本法第二十八條第三項所稱經會員同意，指下列情形之一：

- 一、會員個別同意。
- 二、工會會員大會或會員代表大會議決。
- 三、工會章程規定。
- 四、團體協約之約定。
- 五、工會與雇主有代扣會費之約定或慣例者。

本法中華民國一百年五月一日施行前，工會與雇主間已具有前項各款情形之一者，不須重新取得同意。

產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會。

第 26 條：工會會員經常會費之繳納，得由雇主按同意代扣之全體會員當月工資總額統一扣繳轉交工會，或由會員自行申報當月工資，並按月計算繳納。  
工會依本法第二十八條規定，得於章程中自行訂定入會費或經常會費收費分級表。

第 27 條：本法第二十八條第三項及前條第一項所稱之轉交，指直接交付工會或匯款至以工會名義開設之帳戶。

第 28 條：會員或會員代表依本法第二十九條規定查核工會之財產狀況，其連署應以書面為之。

依前項規定，會同監事查核工會之財產狀況，於設有監事會者，依本法第十八條第三項規定，應由監事會指派監事會同查核。

## 第七章 監督

第 29 條：工會會員或會員代表依本法第三十三條第一項規定，對會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法提出異議者，工會應將異議者姓名、所代表之工會名稱及異議內容列入紀錄。

## 第八章 保護

第 30 條：本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。

本法第三十五條第一項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。

第 31 條：本法第三十五條第一項第二款所稱不加入工會，包括要求勞工退出已加入之工會。

第 32 條：本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：

- 一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。
- 二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 三、參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 四、其他經與雇主約定事項。

## 第九章 解散及組織變更

第 33 條：工會因合併或分立，而成立新工會者，應依本法第十一條規定辦理。但不須連署發起及辦理公開徵求會員。

第 34 條：依本法第三十八條第二項規定由主管機關令其重新組織之工會，應依本法第十一條規定辦理。

未依前項規定重新組織者，主管機關得註銷其工會登記。

第 35 條：行政組織區域變更時，工會經會員大會或會員代表大會議決合併、變更名稱或維持原名稱者，應依本法第二十六條及第二十七條規定辦理。

行政組織區域變更時，工會未於九十日內議決變更工會名稱者，視為維持原工會名稱，並由主管機關依原名稱發給登記證書。但工會仍得依本法第二十六條規定修正章程變更名稱。

職業工會於行政組織區域變更前已成立，致同種類職業工會有一個以上者，不受本法第九條第二項之限制。

第 36 條：行政組織區域變更時，工會依本法第三十八條第五項規定議決其屆次之起算，應於行政組織區域變更時之當屆會員大會或會員代表大會為之。

經議決屆次重新起算之工會，其理事長任期重新起算者，應依本法第二十六條規定修正章程。

## 第十章 附則

第 37 條：主管機關依本法第四十三條第一項規定，令工會停止業務之一部或全部前，應會商該等業務之目的事業主管機關。

第 38 條：主管機關為本法第四十三條第二項所定之處分時，應衡量違反之情節有無妨害公共利益或影響工會運作及發展，其處分並應符合比例原則。

- 第 39 條：工會依本法第四十七條改正理事、監事名額或任期者，應於召開會員大會或會員代表大會修正章程時，一併議決其改正實施之屆次及期日。但工會理事、監事任期於本法施行日前屆滿者，不得改正任期。
- 第 40 條：本法中華民國一百年五月一日施行前，工會未置理事長及監事會召集人者，於本屆理事、監事任期屆滿後，應依本法第十七條第三項、第四項規定置理事長及監事會召集人。理事長任期自第一任起算。
- 第 41 條：本細則自中華民國一百年五月一日施行。  
本細則修正條文自發布日施行。

## 工會法相關解釋令

**依據人民團體法第 5、6 條、工會法第 6 條、施行細則第 6 條，為促進勞資關係之和諧及穩定發展，企業工會會址應設於其組織範圍內有相對之事業單位或廠場所在行政區域，並以其組織範圍內之直轄市、縣（市）政府為主管機關**

行政院勞工委員會 101 年 09 月 26 日勞資 1 字第 1010023162 號函

所詢工會會址是否須設於該工會組織區域所在之縣市行政區域內一案，復如說明。

- 一、復貴局 101 年 7 月 26 日高市勞組字第 10135424000 號函。
- 二、查人民團體法第 5 條規定：「人民團體以行政區域為其組織區域，並得分級組織。」，同法第 6 條規定：「人民團體會址設於主管機關所在地區。」；工會法第 6 條第 2 項規定略以：「職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。」，同法施行細則第 3 條第 2 項規定：「區域性工會聯合組織會址應設於組織區域範圍內，並向會址所在地之直轄市、縣（市）政府登記及請領登記證書。」，究其立法意旨，均係為避免因會址設於組織區域外，衍生主管機關不明確及依職權行使行政協助之困擾，並利於該主管機關得依職權適時輔導工會及提供必要之協助。
- 三、另依同法施行細則第 6 條規定略以：「企業工會名稱，應標明廠場、事業單位、關係企業或金融控股公司名稱。產業工會、職業工會與工會聯合組織名稱，除本法另有規定外，應標明組織區域及屬性。」，對於企業工會會址應否設於組織區域內。基於勞動法令有關須工會同意或推舉勞方代表之規定，且對於團體協約之備查及勞資爭議之調解、仲裁等亦有待主管機關權責予以協助。為促進勞資關係之和諧及穩定發展，企業工會會址應設於其組織範圍內有相對之事業單位或廠場所在行政區域，並以其組織範圍內之直轄市、縣（市）政府為主管機關。

**依據工會法第 6 條、施行細則第 2、9 條，如有二個以上之工會，應由工會共同協調推派人數；如該等工會無法協調推派人數，則由雇主召集全體勞工直接選舉勞工代表擔任委員**

行政院勞工委員會 101 年 06 月 01 日勞資 1 字第 1010126087 號函

- 一、復貴會 100 年 12 月 28 日（100）臺銀企工字第 10012281110 號函。
- 二、查 100 年 5 月 1 日前之工會法第 6 條第 1 項規定略以：「同一區域或同一廠場年滿二十歲之同一產業工人…人數在三十人以上時，應依法組織產業工會或職業工會。」；另 100 年 5 月 1 日施行之工會法第 6 條規定略以：「企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」，同法細則第 2 條雖規定略以：「…廠場，指有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所…事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。」。案內所提高雄市臺灣銀行企業工會係屬 100 年 5 月 1 日前登記之工會，並無工會法施行細則第 2 條之適用，且因其企業工會係以廠場為組織類型與貴會以事業單位為組織類型並不相同，故亦無工會法第 9 條規定之企業工會以組織一個為限之問題。
- 三、查團體協約法第 6 條第 3 項規定：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定



裁決認定之工會。」爰此，案內之工會如符合工會法第 6 條所稱之企業工會，即具上開之協商資格要件，上開工會對於雇主或雇主團體所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。

- 四、查勞動基準法第 83 條規定略以：「為協調勞資關係，促進勞資合作…事業單位應舉辦勞資會議。」，另查勞資會議實施辦法第 5 條規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位有工會者，由工會會員或會員代表大會選舉之；事業單位無工會者，由全體勞工直接選舉之。」，顯見勞資會議係屬事業單位內部之勞資對話制度，基此，參與勞資會議運作之工會，依勞資會議制度之本旨，應屬「同一廠場」或「同一事業單位」之企業工會。勞資會議由工會辦理選舉，工會不得限制僅由會員推選，爰不生工會分配代表人數問題。事業單位之勞資會議勞方代表選舉事務，由事業單位為範圍之企業工會辦理之；同一廠場之勞資會議勞方代表選舉事務，則以廠場為範圍之企業工會辦理之。
- 五、查國營事業管理法第 35 條規定：「前項董事或理事，其代表政府股份者，應至少有一席次，由國營事業主管機關聘請工會所推派之代表擔任。」是以案內勞工董事之推派，應由目的事業主管機關（財政部）依其遴聘事項聘請工會所推派之代表擔任。
- 六、查職工福利委員會組織準則第 4 條第 1 項規定略以：「職工福利委員會除由事業單位指定一人為當然委員外，其餘委員依下列規定辦理：一、已組織工會者，委員之產生方式由事業單位及工會分別訂定。但工會推選之委員不得少於委員總人數三分之二。」據此，事業單位如已組織工會，則職工福利委員會勞方代表委員，其產生方式由工會訂定之。案內臺灣銀行股份有限公司職工福利委員會之勞方代表委員，應本工會自主原則，由該二工會自行協調職工福利委員會之勞方代表名額，並各自依其所訂定之委員產生方式推選之。惟如各工會勞方代表名額協調不成時，可依各廠場勞工人數比例分配勞方代表委員名額，再以各工會（廠場企業工會及事業單位企業工會）在該廠場之會員人數比例分配產生。如廠場無工會，則該廠場勞方代表委員由事業單位企業工會推選之。
- 七、依事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 4 條規定：「監督委員會勞工代表由工會推選。未成立工會者，由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。」有關事業單位存在多個工會，其勞工退休準備金監督委員會勞工代表人數如何分配疑義，依本會 100 年 12 月 29 日勞動 4 字第 1000133286 號函（原函影本隨附），如分支機構已成立工會者，則該分支機構勞工代表人數之計算基礎仍應以分支機構具有勞動基準法退休金制度工作年資之勞工人數為準，並由工會推選。本案仍請本工會自主原則，由工會自主決定如何推選勞工代表。如各工會無法自主決定如何推選勞工代表，可以各工會在該分支機構具有勞動基準法退休金制度工作年資之會員人數比例分配產生。
- 八、查臺灣銀行為金融業，屬勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第 2 條附表 1 之第三類事業。另依同辦法第 10 條規定，適用該辦法第 2 條之 1 及第 6 條第 2 項規定之事業單位，應設勞工安全衛生委員會。即第三類事業之地區事業單位尚無需設置勞工安全衛生委員會，第三類事業之總機構勞工人數在 3,000 人以上者，方需設置勞工安全衛生委員會。是以，臺灣銀行之勞工人數如達 3,000 人以上，其總機構所設勞工安全衛生委員會之工會代表，如有二個以上之工會，應由工會共同協調推派人數；如該等工會無法協調推派人數，則由雇主召集全體勞工直接選舉（或由勞工共同推選）「勞工代表」擔任委員。

**為避免同種類職業工會重複登記，主管機關於受理登記時除應檢視名稱是否相同**

**外，尚須檢視籌組職業工會會員之職業技能、工作性質是否與已登記之工會可以區隔，如無法區隔則認定為同種類之職業工會，不予登記**

行政院勞工委員會 100 年 10 月 04 日勞資 1 字第 1000126590 號函

- 一、復貴委員辦公室 100 年 7 月 14 日傳真、100 年 8 月 25 日蔣（強）北服字第 1000825-1 號傳真、100 年 9 月 15 日蔣（文）北服字第 1000915-1 號傳真函。
- 二、查工會法第 6 條第 1 項第 3 款規定：「職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。」，同法第 9 條第 2 項規定：「同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。」，所詢上述相關職業技能之勞工及同種類職業工會，其同種類職業係以技能區分還是以本業區分來組織一節，因前揭工會法第 9 條第 2 項明文規定同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限，故於工會法施行細則第 5 條規定：「本法第 9 條第 2 項所稱同種類職業工會，指該職業工會會員所具有之職業技能、工作性質，未能與其他職業工會相區隔者。」，為避免同種類職業工會重複登記，主管機關於受理登記時除應檢視名稱是否相同外，尚須檢視籌組職業工會會員之職業技能、工作性質是否與已登記之工會可以區隔，如無法區隔則認定為同種類之職業工會，不予登記。
- 三、另查工會法第 27 條第 3 項規定：「工會聯合組織之會員代表委託代表出席時，其委託除應依前項規定辦理外，並僅得委託所屬工會或各該本業之其他會員代表。」，所詢上述各該本業之其他會員代表是何種條件組織代表一節，應依下列原則處理：
- （一）工會聯合組織之會員代表無法出席會議時，先委託所屬工會之其他會員代表出席，無所屬工會之其他會員代表者，得委託各該本業性質相關之會員代表。
  - （二）前項各該本業，由工會聯合組織之會員代表參酌行政院主計處之行業標準分類或職業標準分類，訂定各該本業之分類範圍。但其範圍必須合理適當。
  - （三）有委託爭議時，由工會聯合組織會員代表大會或會員代表審查機制確認之。

**勞工如同時擔任一個以上之企業工會理、監事，其會務公假時數，如無約定，仍應在法定範圍內，非可將可請會務公假之時數相加**

行政院勞工委員會 100 年 08 月 26 日勞資 1 字第 1000025009 號函

- 一、復貴公司 100 年 8 月 18 日家福字第 1000818001 號函。
- 二、查工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定：「企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」，同法第 36 條規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」，同法施行細則第 32 條規定：「本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。」，合先敘明。
- 三、基上，企業工會之理、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，得先與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。若無約定，則工會理、監事有前揭細則第 32 條所定辦理會務範圍之事項者，即可於前揭會務公假時數範圍內，請公假辦理會務。至勞工如同時擔任一個以上之企業工會理、監事，其會務公假時數，如無約定，仍應在前揭法定範圍內，非可因此而將可請會務公假之時數相加。

### 依產業工會職業工會分業標準表所組織之職業工會，基於信賴利益保護原則，得繼續維持其原有職業工會名稱，不得逕自變更工會之職業種類名稱

行政院勞工委員會 100 年 05 月 31 日勞資 1 字第 1000073128 號函

- 一、復貴府 100 年 5 月 10 日屏府勞工字第 1000121892 號函。
- 二、查工會法第 6 條第 1 項第 3 款規定略以，職業工會係指結合；相關職業技能之勞工所組織之工會。復據同法第 9 條第 2 項規定，同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。又依同法施行細則第 5 條規定，本法第九條第二項所稱同種類職工會，指該職業工會會員所具有之職業技能、工作性質，未能與其他職業工會相區隔者。
- 三、另查主計處職業分業標準之職業定義係指個人所擔任的工作或職務種類，由一組具有高度相似性的「工作」所組成；「工作」則指個人獲得報酬目的而執行的一組作業項目及職務，而職業分類之原則主要建構在工作內容及所需技術上，相同性質的工作應歸屬同一職業，例如，會計及簿記事務人員、運輸工具駕駛人員等，惟職業與行業兩者概念並不相同。行業係指工作者所隸屬之經濟活動部門種類，例如以酒廠所僱司機為例，其職業為運輸工具駕駛，但行業則屬製造業之飲料製造業。
- 四、綜上，職業工會之組織應回歸上開職業認定原則，由同一技術之職務種類或相同工作性質之勞工所組織者，始得稱之為職業工會；另 100 年 5 月 1 日工會法修正施行前依原授權訂定之「產業工會職業工會分業標準表」所組織之職業工會，基於信賴利益保護原則，得繼續維持其原有職業工會名稱外，尚不得逕自變更工會之職業種類名稱，另原有職業工會欲重新調整職業種類名稱者，仍須依前開職業之認定原則進行重新組織或變更名稱，並受前開同一直轄市或縣（市）之同種類職業工會以組織一個為限之規範。

### 公告廢止「產業工會職業工會分業標準表」，並自 100 年 5 月 1 日生效

行政院勞工委員會 100 年 04 月 29 日勞資 1 字第 1000125678 號

公告依據工會法第 6 條第 2 項、中央法規標準法第 21 條第 3 款等規定，公告廢止「產業工會職業工會分業標準表」，並自 100 年 5 月 1 日生效（原行政院勞工委員會 97.01.15 勞資 1 字第 0960126626 號令廢止）（原行政院勞工委員會 99.01.26 勞資 1 字第 0990125014 號公告廢止）（原行政院勞工委員會 99.12.16 勞資 1 字第 0990126663 號公告廢止）

### 不論工會所冠之組織區域名稱為何，新舊工會法均明定同一區域內之同種類職業工會以一個為限，原已成立之職業工會，其同種類之職業工會即不得再行成立

行政院勞工委員會 100 年 03 月 14 日勞資 1 字第 1000006325 號函

- 一、復貴會 100 年 3 月 3 日中轄市工組字第 1000034 號函。
- 二、查現行工會法第 6 條第 3 項規定：「產業工會、職業工會之種類，由中央主管機關定之。」，故本會定有「產業工會職業工會分業標準表」，以作為組織職業工會之依循標準，另依同法第 8 條規定：「…同一區域之職業工人，以設立一個工會為限」，從而同一區域同種類之職業工會以設立一個為限。合先敘明。
- 三、另查 99 年 6 月 23 日新修正公布之工會法第 9 條第 2 項規定：「同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。」，已明確規範同一區域內之「同種類」職業工會以設立一個為限。另去（99）年 12 月 25 日為因應縣（市）合併改制為直轄市，先予公布施行新修正工會法第 38 條第 4 項規定：「行政組織區域變更時，工會經會員大會或會員代表大會議決，得維持工會原名稱。但工會名稱變更者，應於行政組織區域變更後九十日內，將會議紀錄函請主管機關備查。工會名稱變更者，

不得與登記有案之工會相同。」故依上開立法意旨為縣（市）政府改制為直轄市及因應新舊法施行，爰依法明定縣（市）合併為直轄市後，其原有工會得不因組織區域變更而強制合併，並得經由工會內部民主機制議決是否變更工會名稱之過渡期間條款。

- 四、綜上，不論工會所冠之組織區域名稱為何，新舊工會法均明定同一區域內之「同種類」職業工會以一個為限，故原已成立之職業工會，依上開規定，其同種類之職業工會即不得再行成立。另本會研擬之工會法施行細則，亦已就「同種類」職業工會之認定予以規範。

### 文化部與國父紀念館雖有上下層級之隸屬關係，惟均係獨立之行政機關（構），無適用公司法及金融控股公司法所稱之企業範圍，應為不同之事業單位

行政院勞工委員會 101 年 10 月 09 日勞資 1 字第 1010082717 號函

- 一、復貴局 101 年 10 月 1 日北市勞資 1 字第 10130503000 號函。
- 二、查工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定：「一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」，故依上開規定，如非同一廠場、同一事業單位之勞工欲組織企業工會，僅能依據公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工始能組織企業工會，合先敘明。
- 三、行政機關及公立學校均非依公司法及金融控股公司法所規範之企業範圍，則僅有同一廠場及同一事業單位內之勞工得組織及加入企業工會之情況。文化部與國父紀念館雖有上下層級之隸屬關係，惟均係獨立之行政機關（構），並無適用公司法及金融控股公司法所稱之企業範圍，應為不同之事業單位，故國父紀念館之勞工如自行組織企業工會，當有工會法第 7 條之適用，或結合其他行政機關、公立學校之勞工組織產業工會，或成立職業工會。

### 企業工會籌組及登記疑義

行政院勞工委員會 101 年 06 月 29 日勞資 1 字第 1010068898 號函

- 一、復貴府 101 年 6 月 13 日南市勞資字第 1010422686 號函。
- 二、查 100 年 5 月 1 日修正前之工會法第 7 條規定：「工會之區域以行政區域為其組織區域。但交通、運輸、公用等事業之跨越行政區域者得由主管機關另行劃定。」，台灣電力工會即係依上開原工會法之規定跨越行政區域組織之工會；另依前揭同法第 8 條前段規定：「凡同一區域或同一廠場內之產業工人，或同一區域之職業工人，以設立一個工會為限。」，故台灣電力公司各地之廠場、營業場所或分公司之勞工，依前揭規定，不得再行組織廠場工會。復據 100 年 5 月 1 日修正施行之工會法施行細則第 3 條第 3 項規定：「本法中華民國一百年五月一日修正施行前已設立之下列組織，應以中央主管機關為主管機關：一、原臺灣省轄之工會聯合組織。二、原經中央主管機關依法劃定之交通、運輸、公用等事業跨越行政區域組織之工會。」，合先敘明。
- 三、次查，為促進勞工之團結，本次工會法修正，特增列廠場工會以外之其他企業工會組織類型。故於 100 年 5 月 1 日修正施行之（以下稱現行）工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定：「企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」，前揭台灣電力工會即屬結合同一事業單位之勞工組織之工會。復依同法施行細則第 2 條第 1 項規定：「本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立

人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所。」  
 基上，勞工如擬組織結合同一廠場之勞工之廠場企業工會，應符合前揭規定廠場之要件，方得組織廠場之企業工會。本案仍請貴府依上開規定查明，台灣電力公司新營區處分會是否符合上開規定之廠場要件本權責核處；另現行工會法第 11 條第 2 項前段規定：「前項籌備會應於召開工會成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。」、同法施行細則第 9 條第 1 項規定略以：「主管機關受理工會登記時，有下列情事之一者，不予登記：六、未於召開成立大會之日起三十日內，依規定辦理工會登記。」，如前揭籌備會未依規定於召開成立大會之日起 30 日內，向主管機關辦理工會登記，貴府自應依法核辦。

### 為使社會大眾能明確判斷工會聯合組織之屬性，組織如為綜合性之工會聯合組織者，則以總工會命名；如為單一業別之工會聯合組織者，則以工會聯合會命名

行政院勞工委員會 101 年 09 月 25 日勞資 1 字第 1010127052 號函

- 一、查 100 年 5 月 1 日以前施行之工會法第 47 條規定：「同一縣市區域內產業工會、職業工會合計滿七個單位，並經三分之一以上單位發起，得函請主管機關登記組織縣（市）總工會。」另同法第 49 條第 1 項規定：「同一業類之工會，經七個單位以上之發起，得函請主管機關登記組織各該業省（市）及全國工會聯合會。」依前開二條文，工會聯合組織型態已依其組織範圍區分為「總工會」及「工會聯合會」兩種型態，窺其立法意旨係將「總工會」定位為綜合型工會聯合組織，「工會聯合會」定位為單一業別之工會聯合組織，長期以來為勞工行政主管機關、工會組織、勞工及一般社會大眾所接受之工會名稱訂定方式，並得據以判斷工會聯合組織之屬性。
- 二、另查 100 年 5 月 1 日後施行之工會法第 8 條第 1 項規定：「工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。」同法施行細則第三條規定：「工會聯合組織依其組織區域，分為全國性工會聯合組織及區域性工會聯合組織。」故於新法中，除「聯合組織」之名詞外，並無「總工會」及「工會聯合會」之名詞，致部分直轄市、縣（市）勞工行政主管機關對於新申請登記或更名之各業工會聯合組織，同意其冠以「總工會」名稱，譬如○○縣（市）交通運輸業總工會，此舉反致民眾對「總工會」、「工會聯合會」屬性及其會員涵蓋之範圍產生困惑。
- 三、基上，為使社會大眾能明確判斷工會聯合組織之屬性，仍請貴局（處）於工會聯合組織籌組時，輔導依其組織之屬性明定其工會名稱，其組織如為綜合性之工會聯合組織者，則以「總工會」命名；如為單一業別之工會聯合組織者，則以「工會聯合會」命名。

### 工會聯合組織召開臨時會議是否適用工會法第 23 條疑義

行政院勞工委員會 101 年 07 月 16 日勞資 1 字第 1010126479 號函

- 一、復貴局 101 年 5 月 21 日中市勞資字第 1010019650 號函及臺中直轄市總工會 101 年 6 月 13 日中轄市工組字第 1010107 號函。
- 二、查工會法第 8 條第 1 項規定：「工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。」、第 23 條第 3 項規定：「臨時會議，經理事會決議，或會員五分之一或會員代表三分之一以上請求，或監事之請求，由理事長召集之。」，故工會聯合組織雖係召開會員代表大會，與一般工會透過自然人意表示請求召開臨時會員代表大會不同，但所屬會員工會仍有可能透過其工會會員大會、會員代表大會，或休會期間由理事會之決議，表達工會要求召開臨時會員代表大會之意思表示。基此，工會聯合組織經會員五分之一之請求召開臨時會員代表

大會時，應有工會法第 23 條第 3 項規定之適用。

### 如擬召開會員代表大會議決修改章程擴大組織區域及組織對象，應依規定辦理，惟擴大組織區域後，其工會名稱應與章程所定之組織區域一致

行政院勞工委員會 101 年 05 月 17 日勞資 1 字第 1010063378 號函

- 一、復貴局 101 年 4 月 25 日北市勞資字第 10133528101 號函。
- 二、查工會法第 8 條第 1 項規定：「工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。」、同法施行細則第 3 條第 1 項及第 2 項規定：「工會聯合組織依其組織區域，分為全國性工會聯合組織及區域性工會聯合組織。區域性工會聯合組織會址應設於組織區域範圍內，並向會址所在地之直轄市、縣（市）政府登記及請領登記證書。」、第 6 條第 3 項規定：「產業工會、職業工會與工會聯合組織名稱，除本法另有規定外，應標明組織區域及屬性。」，基上，貴轄台北市產業總工會如擬召開會員代表大會議決修改章程擴大組織區域及組織對象，應依上開規定辦理，惟擴大組織區域後，其工會名稱應與章程所定之組織區域一致。

### 籌組區域性聯合組織之發起工會種類數額疑義

行政院勞工委員會 100 年 05 月 25 日勞資 1 字第 1000014843 號書函

- 一、復貴局 100 年 5 月 18 日南市勞資字第 1000352175 號函。
- 二、查工會法第 8 條規定：「工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。…，以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額三分之一以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣（市）總數二分之一以上。」基此，工會得依需要籌組聯合組織，並於其章程中明定其名稱、層級、區域及屬性，如以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，工會發起數額應以上開之規定辦理。惟區域性聯合組織，並無工會發起數額之規範。
- 三、有關本會 93 年 10 月 6 日勞資一字第 0930049760 號函，係屬原舊工會法之相關函釋與上開規定不符，故不得援引。另關於工會聯合組織之組織程序依同法施行細則第 13 條規定辦理。

### 不同產業工會其組織成員可否重複

行政院勞工委員會 101 年 06 月 18 日勞資 1 字第 1010067719 號函

- 一、復貴府 101 年 5 月 31 日南市勞資字第 1010448052 號函。
- 二、查工會法第 6 條第 1 項第 2 款規定：「產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。」另同法第 9 條規定：「依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。」，基上，對勞工組織產業工會並未限制其只能組織或加入一個產業工會，本案仍請貴府本權責核處。

### 委託代表出席之疑義

行政院勞工委員會 100 年 10 月 04 日勞資 1 字第 1000027996 號函

- 一、復貴會 100 年 9 月 20 日北市總工文字第 0592 號函。
- 二、查工會法第 9 條第 2 項規定：「同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。」、第 27 條第 3 項規定：「工會聯合組織之會員代表委託代表出席時，其委託除應依前項規定辦理外，並僅得委託所屬工會或各該本業之其他會員代表。」，上述各該本業及同種類規範並不相同。另前揭各該本業請依下列原則認定及處理：

- (一) 工會聯合組織之會員代表無法出席會議時，先委託所屬工會之其他會員代表出席，無所屬工會之其他會員代表者，得委託各該本業性質相關之會員代表。
- (二) 前項各該本業，由工會聯合組織之會員代表參酌行政院主計處之行業標準分類或職業標準分類，訂定各該本業之分類範圍。但其範圍必須合理適當。
- (三) 有委託爭議時，由工會聯合組織會員代表大會或會員代表審查機制確認之。

### 多層次傳銷從業人員職業工會擬辦理登記疑義

行政院勞工委員會 100 年 06 月 28 日勞資 1 字第 1000076285 號書函

- 一、復貴府 100 年 5 月 24 日府勞資字第 1000199819 號。
- 二、查工會法第 6 條第 1 項第 3 款規定：「職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。」；同法第 9 條第 2 項規定：「同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。」；同法施行細則第 5 條規定：「本法第 9 條第 2 項所稱同種類職業工會，指該職業工會會員所具有之職業技能、工作性質，未能與其他職業工會相區隔者。」。
- 三、依據行政院公平交易委員會 100 年 6 月 13 日公參字第 1000009030 號函說明二：「按『直銷』雖無法律明文之定義，惟一般係指非在商店進行銷售商品之行銷方式，常由銷售人員、郵件或媒體進行商品說明和銷售。『多層次傳銷』屬直銷的多種態樣之一，係以招募參加人形成多層級銷售組織並以團隊計酬方式進行銷售，按多層次傳銷僅係直銷的一環，然並不當然包括所有直銷行為。」。（原函影本隨附）
- 四、基上，有關多層次傳銷從業人員籌備會辦理職業工會登記時，應符合「多層次傳銷管理辦法」所定之從業人員，並依前揭工會法相關條文認定及不違反工會法施行細則第 9 條規定，請貴府本權貴核處。

### 新修正工會法實施後，各職業工會可否就原工會申請變更名稱

行政院勞工委員會 100 年 05 月 31 日勞資 1 字第 1000073128 號函

- 一、復貴府 100 年 5 月 10 日屏府勞工字第 1000121892 號函。
- 二、查工會法第 6 條第 1 項第 3 款規定略以，職業工會係指結合；相關職業技能之勞工所組織之工會。復據同法第 9 條第 2 項規定，同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。又依同法施行細則第 5 條規定，本法第 9 條第 2 項所稱同種類職工會，指該職業工會會員所具有之職業技能、工作性質，未能與其他職業工會相區隔者。
- 三、另查主計處職業分業標準之職業定義係指個人所擔任的工作或職務種類，由一組具有高度相似性的「工作」所組成；「工作」則指個人獲得報酬目的而執行的一組作業項目及職務，而職業分類之原則主要建構在工作內容及所需技術上，相同性質的工作應歸屬同一職業，例如，會計及簿記事務人員、運輸工具駕駛人員等，惟職業與行業兩者概念並不相同。行業係指工作者所隸屬之經濟活動部門種類，例如以酒廠所僱司機為例，其職業為運輸工具駕駛，但行業則屬製造業之飲料製造業。
- 四、綜上，職業工會之組織應回歸上開職業認定原則，由同一技術之職務種類或相同工作性質之勞工所組織者，始得稱之為職業工會；另 100 年 5 月 1 日工會法修正施行前依原授權訂定之「產業工會職業工會分業標準表」所組織之職業工會，基於信賴利益保護原則，得繼續維持其原有職業工會名稱外，尚不得逕自變更工會之職業種類名稱，另原有職業工會欲重新調整職業種類名稱者，仍須依前開職業之認定原則進行重新組織或變更名稱，並受前開同一直轄市或縣（市）之同種類職業工會以組織一個為限之規範。

### 有關「人民團體選舉罷免辦法」第四十一條疑義

行政院勞工委員會 82 年 08 月 26 日 (82) 台勞資一字第 49923 號函

有關「人民團體選舉罷免辦法」第四十一條疑義乙案，「人民團體選舉罷免辦法」第四十一條規定，如發現選舉或罷免有違法舞弊者，或選舉（罷免）人、被選舉（罷免）人對選舉（罷免）結果有異議者，得報請主管機關核辦；其核辦之方式，主管機關如認有查驗選票必要，自得會同會議主席、監票員及異議申請人，共同將已包裝之選票拆封重新驗票、計票、以利異議案件之處理。

### 人民團體選舉罷免辦法第四十一條疑義乙案

行政院勞工委員會 80 年 06 月 18 日 (80) 台勞資一字第 14193 號函

關於人民團體選舉罷免辦法第四十一條疑義乙案，本會同意貴處所擬意見：人民團體選舉罷免辦法第四十一條第二項所稱「三日」，應不包括選舉當日，星期例假日、國定假日；又依同項後段之規定，出席之選舉人對選舉結果如有異議，應當場向會議主席提出，事後提出者，主管機關自可不予受理。

### 有關工會申請換發立案證書疑義乙案

行政院勞工委員會 79 年 12 月 27 日 (79) 台勞資一字第 31391 號函

有關工會申請換發立案證書疑義乙案，本案同意貴處所擬：「依現行工會法規定工會負責人之任期為三年一任，工會之會所常因工會負責人之異動而遷移不定，主管機關若受理換發立案證書勢必產生困援，本案仍以證書發生毀損不堪辨識或工會名稱依法變更始准換發為宜。」之意見。

### 關於工會法第九條第三款適用疑義

行政院勞工委員會 78 年 01 月 11 日 (78) 台勞資一字第 27046 號函

關於工會法第九條第三款適用疑義，查上開法條所稱「監選」係就選舉過程有無違法加以監察；「指導」係指主管機關基於法定職權就工會選舉或會務、業務有關事項疑義所為指示。

### 關於同一時間有多批勞工申請籌組同性質工會，經主管機關協商共同籌組未果，應如何處理疑義乙案

行政院勞工委員會 77 年 07 月 12 日 (77) 台勞資一字第 14450 號函

關於同一時間有多批勞工申請籌組同性質工會，經主管機關協商共同籌組未果，應如何處理疑義乙案，類此案件經主管機關同意共同籌組後，若有少數發起人堅持不肯共同籌組，可以集會方式由發起人多數決之方式選舉籌備委員進行籌組工作。

### 關於「同一時間提出申請籌組同類工會組織」疑義乙案

行政院勞工委員會 76 年 09 月 01 日 (76) 台勞資字第 0242 號函

關於「同一時間提出申請籌組同類工會組織」係指在向主管機關提出籌組登記至主管機關同意籌組前之時間而言。

### 發起組織工會，舉行發起人會議，選舉籌備員時，得選二分之一人為候補籌備員以免原選出之籌備員因故無法從事籌備工作，影響工會之籌組

內政部 65 年 09 月 06 日台內勞字第 699283 號函

發起組織工會，舉行發起人會議，選舉籌備員時，得選二分之一人為候補籌備員以免原選出之籌備員因故無法從事籌備工作，影響工會之籌組。

### 籌組工會業已召開發起人會議，但經由發起人會議推選之籌備會召集人，因故離職，應如何執行籌備工作乙案

內政部 65 年 06 月 12 日台內勞字第 686088 號函

籌組工會業已召開發起人會議，但經由發起人會議推選之籌備會召集人，因故離職，可由其餘籌備員另行推選召集人，執行籌備工作；如發起人不足法定人數時，應予補足發起人。

### 工會法第 14 條規定之代表雇主任行使管理權之主管人員，係指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員等

行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令

核釋工會法第十四條所定代表雇主任行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。

### 依據工會法第 14、17、20、47 條，為配合新修正之工會法，工會召開會員大會或會員代表大會議決將理、監事任期延長為四年，其現有之常務理事亦延長其任期為四年

行政院勞工委員會 100 年 03 月 16 日勞資 1 字第 1000006327 號書函

- 一、復貴會 100 年 3 月 3 日中轄市工組字第 1000032 號函。
- 二、查現行工會法第 17 條規定：「工會理事、監事之任期均為三年」、第 14 條第 2 項規定：「前項各款理、監事名額在三人以上時，得按名額多寡互選常務理事...，常務理事名額在五人以上時，並得互選一人為理事長。」，故理事、常務理事任期均為三年，又常務理事未滿五人以上者，依上開規定不得互選一人為理事長，合先敘明。
- 三、依 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法（以下簡稱新法）第 17 條第 3 項規定：「工會應置理事長一人，對外代表工會」、第 20 條規定：「工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之任期，每一任不得超過四年。」，故新法於行政院明定日期施行；後無論選舉之理事名額多寡，工會均應置理事長一人，其任期以不超過四年為限，惟原未選舉出理事長並由工會常務理事駐會之工會，於新法施行後，因該常務理事任期尚未屆滿，基於信賴保護原則，得依現行工會法第 14 條第 2 項、第 17 條規定至原任任期屆滿，惟工會應依新法第 47 條規定於最近一次會員大會或會員代表大會更改章程與新法不符之部分，並得議決自下屆適用。另有新法施行後未選出工會理事長之工會，應選出理事長一人代表工會。另工會是否須於新法施行時立即變更為理事長制，本會刻正研擬施行細則以為配套。
- 四、本會前於去（99）年 8 月 9 日勞資 1 字第 0990022528 號函示：「有關各工會現任理、監事任期疑義一節，倘若工會為配合新修正之工會法規定召開會員大會或會員代表大會修正章程變更理、監事任期為 4 年者，其修正部分應依上開意見載明其生效日為工會法修正條文施行日；又該屆理、監事任期於工會法修正條文施行日前尚未屆滿者，可經會員大會或會員代表大會議決將工會章程所定理、監事任期修改為 4 年後，延長任期至 4 年，惟其修正後之任期及原任任期，前後加總仍為四年。」，故依上開規定，會員大會或會員代表大會議決將理、監事任期延長為四年，其現有之常務理事亦得援引上開程序，延長其任期為四年。

### 依據工會法第 16 條，未具有會員代表身分之理、監事列席工會會員代表大會時得否發言及參與討論，應依會議規範或工會自訂之議事規則及尊重工會會員代表大會之決議、會議主席之權責辦理

行政院勞工委員會 101 年 03 月 03 日勞資 1 字第 1010055885 號函

- 一、復貴處 101 年 2 月 24 日經加四勞字第 10100022780 號函。
- 二、查工會法第 16 條規定：「工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。」，基上，工會會員代表大會之出席者為工會之會員代表，未具有會員代表身分之理、監事得否列席工會會員代表大會，應由工會內部循民主程序決定。至該等未具有會員代表身分之理、監事列席工會會員代表大會時得否發言及參與討論，亦應依會議規範或工會自訂之議事規則及尊重工會會員代表大會之決議、會議主席之權責辦理。

### 依據工會法第 17 條、施行細則第 19 條，工會僅設監事一人時，不得再設置候補監事，如監事因故出缺時，應立即進行補選，並以補足原任者未滿之任期為限

行政院勞工委員會 101 年 06 月 21 日勞資 1 字第 1010067720 號函

- 一、復貴府 101 年 5 月 31 日南市勞資字第 1010448902 號函。
- 二、查工會法第 17 條第 2 項規定略以：「...工會得置候補理事、候補監事；其名額不得超過該工會理事、監事名額二分之一。」同法施行細則第 19 條第 2 項規定：「工會依前項規定遞補理事、監事後，仍不足工會章程所定理事、監事會議召開之法定人數時，應就缺額部分進行補選，以補足原任者未滿之任期為限。」基上，工會僅設監事一人時，不得再設置候補監事，如監事因故出缺時，應立即進行補選，並以補足原任者未滿之任期為限。

### 工會副理事長是否得由理事長指派之疑義

行政院勞工委員會 101 年 02 月 08 日勞資 1 字第 1010053019 號函

查工會法第 17 條第 3 項規定：「工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。」，復據同法第 12 條第 9 款「工會章程之記載事項如下：九、會員代表、理事、監事之名額、權限及其選任、解任、停權；置有常務理事、常務監事及副理事長者，亦同。」基上，如工會於章程中明定副理事長之選任由理事長從理事或常務理事中指派 1 人至數人擔任，於法並無不可。

### 依據工會法第 17、26 條，工會聯合組織乃工會之聯合，工會是否加入工會聯合組織，應由會員大會或會員代表大會議決之

行政院勞工委員會 101 年 01 月 19 日勞資 1 字第 1010050671 號函

- 一、復貴府 101 年 1 月 5 日府勞資字第 1000154990 號函。
- 二、工會聯合組織乃工會之聯合，故工會是否加入工會聯合組織，應依工會法第 26 條規定，由會員大會或會員代表大會議決之。至加入工會聯合組織之上級工會代表如何選任、解任等，可依工會法第 12 條第 1 項第 9 款規定，於章程中記載，並依同法第 26 條第 1 項第 4 款之議決，如擬由理事長擔任上級工會代表亦應依前揭規定，於工會會員大會或會員代表大會中議決，不得逕依工會法第 17 條第 3 項規定，由理事長逕自代表工會擔任上級工會代表。

### 依據工會法第 18、23、25 條，會員大會或會員代表大會召開，理事長係法定會議召集人

行政院勞工委員會 100 年 06 月 24 日勞資 1 字第 1000126024 號書函

- 一、依據臺中直轄市總工會 100 年 6 月 1 日中轄市工組字第 1000110 號函辦理。
- 二、查工會法第 18 條規定：「會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。」，同法第 23 條第 1 項規定：「工會會員大會或會員代表大會，分定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。」，同法第 25 條復規定：「前二條之定期會

議，不能依法或依章程規定召開時，得由主管機關指定理事或監事一人召集之。前二條之臨時會議，理事長或監事會召集人於請求之日起十日內召集時，原請求人之一人或數人得申請主管機關指定召集之。」，基上，理事長僅係法定會議召集人。

### 工會法第 19 條、施行細則第 21 條及民法第 27、62 條，工會會員擔任財團法人公益基金會之董事長，得否兼任其他職務，並繼續擔任工會聯合組織理事長，應依基金會捐助章程、工會及工會聯合組織章程規定辦理

行政院勞工委員會 101 年 10 月 12 日勞資 1 字第 1010029255 號函

- 一、復貴會 101 年 9 月 20 日全總杰組字第 1566 號函。
- 二、查工會法第 19 條第 2 項及同法施行細則第 21 條規定略以，工會會員參加依工業團體法商業團體法成立之工業團體或商業團體者，不得為理事或監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長或監事會召集人。故依上開規定工會會員擔任財團法人公益基金會之董事長，應非屬上開條文所限制之範圍。
- 三、次查，民法第 27 條第 1 項及第 2 項規定：「法人應設董事。董事有數人者，法人事務之執行，除章程另有規定外，取決於全體董事過半數之同意。董事就法人一切事務，對外代表法人。董事有數人者，除章程另有規定外，各董事均得代表法人。」、同法第 62 條規定：「財團之組織及其管理方法，由捐助人以捐助章程或遺囑定之。捐助章程或遺囑所定之組織不完全，或重要之管理方法不具備者，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，為必要之處分。」，故依上開規定，財團法人公益基金會之董事長得否兼任其他職務，應依上開規定於基金會之捐助章程規定處理。
- 四、基上，工會會員擔任財團法人公益基金會之董事長，得否兼任其他職務，並繼續擔任工會聯合組織理事長，應依基金會捐助章程、工會及工會聯合組織章程規定辦理。

### 工會法第 19 條，工會理事、監事同時擔任工商業會理事、監事，即已喪失工會理、監事資格，與事後再行辭去工商業會理、監事之身分無涉

行政院勞工委員會 101 年 02 月 09 日勞資 1 字第 1010003336 號函

- 一、復貴局 101 年 2 月 1 日高市勞組字第 10130445900 號函。
- 二、查 100 年 5 月 1 日前適用之舊工會法施行細則第 12 條規定：「凡具有勞、資兩種資格，同時參加勞、資兩種團體者，不得當選為工會代表及理事、監事。」，另查 100 年 5 月 1 日起施行之工會法第 19 條第 2 項規定：「工會會員參加工業團體或商業團體者，不得為理事或監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長或監事會召集人。」。故案內工會理事、監事同時擔任工商業會理事、監事，即已喪失工會理、監事資格，與事後再行辭去工商業會理、監事之身分無涉。

### 被判徒刑及褫奪公權假釋出獄後為工人者，除工會法及各該工會章程有特別限制之規定外，尚非不得加入工會為會員及當選為理、監事或會員代表，因所謂褫奪公權者，係指褫奪為公務員之資格，公職候選人之選舉資格及行使選舉、罷免、創制、複決四權之資格

內政部 65 年 10 月 12 日台內勞字第 702930 號函

### 貴市總工會第五屆理事就任有關疑義

行政院勞工委員會 81 年 06 月 11 日 (81) 台勞資一字第 17183 號函

- 一、依工會法施行細則第十六條後段「理事、監事任期三年。應自理事、監事就職之日起計算，其就職日期，至遲不得超過選出後十日。」及人民團體選舉罷免辦法第四十五條「人民團體理事、監事之任期應自召開本屆第一次理事會之日起計算。」

之規定，貴市總工會既訂五月十三日召開第五屆第一次理事會，該屆理事之任期，自應由當日起算；按工會法施行細則第十七條前段之規定，理事接到上該會議通知後，即應於該日就任並出席理事會議。

- 二、工會職員若因故不能如期就任時，依工會法施行細則第十七條後段之規定，應於十日內以書面聲明之，其所稱之「十日內」，應係指就任之日後十日內；案內貴市總工會第五屆理事既訂五月十三日就任，該項書面聲明之提出按民法第一百二十條第二項其始日不算入之規定，應自次（十四）日起算之十日內均可為之。又該屆理事之任期係自召開當屆第一次理事會之日即已起算，不因該理事是否親自出席或該次會議是否成會而停止計算，其依法提出書面聲明者，表示並未放棄當選，應可視同就任。
- 三、工會法及其施行細則對於工會職員因故未能如期就任所為之書面聲明，由於對該項聲明之事由並無特別之限制，依民法第九十五條第一項前段「非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力」之規定，該項書面聲明送達工會時，即生效力，勿庸再經工會批准。
- 四、按臨時理事會，係於定期理事會議外，針對突發狀況之需要而為臨時召開之理事會議；案內貴市總工會第五屆第一次理事會，因出席人未超過應到人數之半數而延會，該工會可依有關之規定另行擇期補行召開。自無必要亦不得另為召開臨時理事會議。
- 五、有關所詢選舉常務理事、常務監事時，應否受三分之二限制乙案，按工會法第十七條規定，僅對工會理事、監事之連選連任者，有不得超過三分之二限制；至於常務理事、常務監事於連任時，工會法並無相關之限制規定。

### 有關工會會員大會於中途改制為會員代表大會，原理、監事連任人數應否受三分之一限制疑義乙案

行政院勞工委員會 80 年 02 月 06 日 (80) 台勞資一字第 02320 號函

有關工會會員大會於中途改制為會員代表大會，原理、監事連任人數應否受三分之一限制疑義乙案，本案同意貴處所擬：「工會會員大會雖於中途改制為會員代表大會，原理、監事連任人數仍應受三分之二之限制」之意見。

### 關於產業工會理監事連任人數疑義

行政院勞工委員會 76 年 10 月 21 日 (76) 台勞資字第 6818 號函

產業工會理監事連任人數，依工會法第十七條暨工會法施行細則第十五條之規定，其連選連任者不得超過三分之二，此項三分之二之人數均應以原任理事、監事人數為計算標準，至於改選後當選理監事之比例，工人不得少於二分之一。

### 關於職業工會中途改開會員代表大會選出會員代表，任期與理、監事未能一致，可否將會員代表任期延長一案

行政院勞工委員會 76 年 09 月 30 日 (76) 台勞資字第 3073 號函

關於職業工會中途改開會員代表大會選出會員代表，任期與理、監事未能一致，可否將會員代表任期延長一案，查工會法施行細則第十六條規定工會會員代表大會任期三年，應自會員代表大會召開之日起計算，本案所指將會員代表任期延長以與同屆理、監事任期一致乙節，核與上開規定不合，未便同意。

### 有關工會理、監事任期仍應依照工會法施行細則第十六條之規定辦理

內政部 72 年 02 月 10 日 (72) 台內勞字第 139047 號函

有關工會理、監事任期仍應依照工會法施行細則第十六條之規定辦理；所稱「不得超過

選出後十日」，係自理、監事當選之日起算；新當選之理、監事第一次出席理、監事會議，即為就職。

**工會法施行細則第三十九條：「本法施行前成立之工會，在本法施行後，應於其理事、監事任期屆滿時，依本法改組之，其理事、監事之任期，應重新計算，改組前之任期，不予併計」依照以上規定在本（六十四）年工會法修正公布後選出之工會理事長任期應重新計算，至工會不設理事長僅設常務理事者，其常務理事連選連任次數並無限制**

內政部 64 年 08 月 27 日台內勞字第 644321 號函

**依據工會法第 23、26 條及工會會員大會或會員代表大會委託出席辦法第 6 條，工會召開監事會須符合會議形式，若僅二人開會，如出席會議之二人已達成一致決議時，其決議仍為有效**

行政院勞工委員會 101 年 05 月 08 日勞資 1 字第 1010125835 號函

- 一、復貴局 101 年 3 月 9 日南市勞資字第 1010177438 號函。
- 二、查工會法第 26 條規定略以：「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：…四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定…前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。」爰此，基於工會會務自主，若該工會理、監事之選任及解任規定，經會員大會或會員代表大會之議決採登記制，且於章程中記載者，於法並無不合。
- 三、查工會會員大會或會員代表大會委託出席辦法第 6 條第 2 項規定：「會員或會員代表行使選舉或罷免權利，於會議主席宣布開始進行選舉或罷免程序時，即不得再行委託或受委託。」故選舉程序未開始前，均可完成報到並參與投票，不得以遲到為由限制會員或會員代表參與投票。
- 四、查工會法第 23 條第 1 項規定：「工會會員大會或會員代表大會，分定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。」基上，工會召開會員大會或會員代表大會，理事長為會議之召集人，非當然大會之主席。惟如工會本自主原則於章程規定理事長為大會之召集人並為主席，於法亦無不可。
- 五、有關工會置監事 3 人時，出席會議人數 2 人可否召開會議並進行決議疑義，工會若監事僅有 3 人，當應協調共同可以出席之時間召開會議為原則，惟如因故長期無法達成三人同時出席之情況，應於章程內規定解決程序，例如連續二次無故不出席，視為辭職等。若確實無法三人出席會議，本會參照最高法院 65 年台上字第 1374 號判例之意旨：「會議決議，應有二人以上當事人基於平等與協商之意思表示，相當合致成立之法律行為之基本形式要件。」，工會召開監事會須符合會議形式，若僅 2 人開會，如出席會議之二人已達成一致決議時，其決議仍為有效。

**工會申請召開之定期會員代表大會，是否應限於每年之固定月份舉行**

行政院勞工委員會 82 年 07 月 05 日（82）台勞資一字第 38923 號函

貴局請釋「工會申請召開之定期會員代表大會，是否應限於每年之固定月份舉行」乙案，本會同意照貴局所擬意見：「工會每年召開之定期代表大會，如確無不可抗力或實際運作困難等情事，宜輔導於每年固定月份召開，惟如工會於該年內無改選，在未影響理、監事任期情況下，確實因審議大會討論提案未完成法定程序無法如期召開，其適當合理之延後，當係合乎規定且符工會自主之原則。」

**新成立並經審定加入該上級工會為團體會員者，其產生之上級工會代表可否參加該上級工會即將召開之會員代表大會，行使其職權**

行政院勞工委員會 81 年 05 月 02 日（81）台勞資一字第 12532 號函

貴局請釋「新成立並經審定加入該上級工會為團體會員者，其產生之上級工會代表可否參加該上級工會即將召開之會員代表大會，行使其職權」疑義乙案，本案請依人民團體選舉罷免辦法第五條第一項規定：「人民團體事、監事及會員代表之選舉或罷免，應由理事會在『召開會議十五日前』，審定會員（會員代表）之資格，造具名冊，報請主管機關備查，更換時亦同。」之規定辦理。

**下級工會因會員人數增加，而增加之出席上級工會之代表應如何產生疑義**

行政院勞工委員會 81 年 02 月 26 日（81）台勞資一字第 3854 號函

下級工會因會員人數增加，而增加之出席上級工會之代表應如何產生疑義，本案本會同意貴處所擬意見：下級工會因會員人數增多而增加之出席上級工會之代表，其增加之名額應先由候補代表依次遞補，如仍有缺額，得再辦理補選。

**工會會員代表大會代表提出散會動議並經決議通過：主席宣布散會後，應如何申請召開疑義乙案**

行政院勞工委員會 81 年 01 月 11 日（81）台勞資一字第 35216 號函

工會會員代表大會代表提出散會動議並經決議通過：主席宣布散會後，應如何申請召開疑義乙案，依工會法第十九條規定，工會會員（代表）大會分定期會議及臨時會議兩種。台南縣總工會召開之第廿屆第一次會員代表大會既依會議規範第三十七條之規定提出散會動議並經決議通過，由主席宣布散會，該次會議即已結束。該總工會如因會務需要，而另需申請召開會員代表大會，應屬「臨時會議」。其對於上次會議（第廿屆第一次會員代表大會）已決議通過之議案，除依會議規範有關復議之相關規定辦理外，餘仍應予維持。

**工會召開法定會議，出席人數不足開會數額時，雇主核給勞工之公假，是否有效疑義乙案**

行政院勞工委員會 79 年 12 月 13 日（79）台勞資一字第 29995 號函

工會召開法定會議，出席人數不足開會數額時，雇主核給勞工之公假，是否有效疑義乙案，本案同意貴處所擬意見：勞工參加所屬工會召集之各種法定會議得向雇主請給公假，惟屆時未親自出席會議（含報到出席後無故中途離席），雇主自得撤銷其公假；至於開會時間已到，其出席人數不足開會數額時：（一）經主席宣告延會，已報到之出席人員，應即返回原工作崗位繼續工作，其公假得自主席宣告延會後撤銷，惟返回工作崗位之路程時間仍應按實際需要核給公假。（二）如改開談話會時，對參加人員仍應給予公假。

**基層產業工會在廠區外召開會員（代表）大會，與會會員（代表）是否給予公假疑義乙案**

行政院勞工委員會 79 年 12 月 03 日（79）台勞資一字第 28499 號函

基層產業工會在廠區外召開會員（代表）大會，與會會員（代表）是否給予公假疑義乙案，查產業工會在廠區外召開會員（代表）大會，是否可向事業單位申請公假，現行工會法並無明定，惟原則上會員（代表）大會開會地點，宜在會址舉行，如其選擇會議之地點在廠區外，若具有實際之需要，則為使工會運作順利推展，工會於廠區外且為同一縣（市）行政區域者召開會員（代表）大會，並無不可。惟如會議地點與工會行政區域有一段距離，則公假日數給予，是否包括路程時間並兼顧生產秩序之正常運作，宜由勞

資雙方協商或於締結協約中訂定之。

### 基層工會之常務理事非具會員代表身分，得否被推選為會員代表大會主席疑義乙案

行政院勞工委員會 79 年 08 月 08 日 (79) 台勞資一字第 17944 號函

基層工會之常務理事非具會員代表身分，得否被推選為會員代表大會主席疑義乙案，工會常務理事不具會員代表身分者，於召開會員代表大會時不得擔任大會主席

### 實施輪班制工作之事業單位，其輪班人員於非約定出勤時間出席董事會、勞資會議、職工福利委員會、職業安全衛生委員會及勞工退休準備金監督委員會等法定會議之時間相關疑義乙案

勞動部 104 年 5 月 14 日勞動條 3 字第 1040130857 號函

- 一、復桃園市產業總工會 103 年 6 月 20 日桃產工行字第 103062003 號函及全國產業總工會 103 年 6 月 12 日 103 全產總字第 1030000110 號函。
- 二、查勞動基準法所稱工作時間，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。旨揭法定會議之召開係應法令要求，勞工之與會若非雇主所指派，其與會期間非於雇主指揮監督之下，與前開工作時間之定義有別，故除各該法律或法規命令有明定會議期間應視為工作時間外，勞工於非約定出勤時間出席旨揭法定會議期間，非屬勞動基準法所稱工作時間。
- 三、另，勞動基準法所規範者係勞動條件之最低標準，勞雇雙方如有優於法令之約定，當可從其約定。

### 依據工會法第 24、25 條，如理事長或監事會召集人不於請求之日起十日內召集時，原請求人之一人或數人得申請主管機關指定召集之，主管機關自得本權責由請求之理事或監事中指定召集

行政院勞工委員會 101 年 07 月 24 日勞資 1 字第 1010072284 號函

- 一、復貴局 101 年 7 月 10 日北市勞資字第 10135700400 號函。
- 二、查工會法第 24 條及第 25 條已規定工會臨時理事會、監事會之召集要件及主管機關處理權責，如理事長或監事會召集人不於請求之日起十日內召集時，原請求人之一人或數人得申請主管機關指定召集之，故依前開規定，主管機關自得本權責由請求之理事或監事中指定召集，至於主管機關如何指定召集人，係屬主管機關得自行裁量範圍。本案仍請衡酌申請人申請召開臨時會議之原意，本諸權責依法妥慎核處。

### 工會處以會員停權或除名處分，應踐行正當法律程序，給予陳述意見機會

行政院勞工委員會 103 年 02 月 05 日勞資 1 字第 1030125098 號函

- 一、工會法第 12 條第 7 款規定，工會章程應記載會員停權及除名事項。同法第 26 條第 1 項第 5 款規定，會員之停權及除名之規定，應經會員大會或會員代表大會之議決。
- 二、工會會員停權及除名處分，對會員身分影響甚鉅，參酌大法官第 396 號及第 491 號解釋文，影響身分權之得、喪、變更等事項，應本正當法律程序之原則，對被處分人予以充分之程序保障，並給予被處分人最後陳述之機會。

經雇主終止勞動契約之工會會員，依法向主管機關申請調解、仲裁、裁決，或提起確認僱傭關係存在之訴訟，於調解、仲裁、裁決，或訴訟判決確定前，工會得於工會章程規定，或經工會會員大會、會員代表大會決議，保留該勞工工會會員

### 資格（原行政院勞工委員會 98.11.17 勞資 1 字第 0980126706 號令廢止）

行政院勞工委員會 102 年 07 月 15 日勞資 1 字第 1020126343 號令

核釋工會法第十二條第七款規定：「工會章程應載明會員入會、出會、停權及除名」。爰工會得於工會章程中明定，工會會員因故遭雇主終止勞動契約，該勞工依勞資爭議處理法規定向主管機關申請調解、仲裁、裁決，或向法院提起確認僱傭關係存在之訴訟，於調解、仲裁、裁決期間，或訴訟判決確定前，保留該勞工工會會員資格；如未於工會章程中明定，工會得依工會法第二十六條第一項第十一款規定，經會員大會或會員代表大會之議決，保留該勞工工會會員資格，並自即日生效。本會中華民國九十八年十一月十七日勞資一字第〇九八〇一二六七〇六號令，自即日廢止。

### 依據工會法第 26 條及勞資爭議處理法第 37 條，為保障工會及其所屬會員之權益，工會於申請一方交付仲裁時，檢附系爭調整事項勞資爭議於會員大會或會員代表大會之議決紀錄

行政院勞工委員會 102 年 01 月 30 日勞資 3 字第 1020125015 號函

- 一、有關工會申請一方交付仲裁，如其仲裁標的為集體勞動條件之維持或變更，依工會法第 26 條第 1 項第 10 款規定應經會員大會或會員代表大會之議決。復依勞資爭議處理法第 37 條規定，仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之團體協約，工會之會員為該團體協約之關係人，當應遵守該團體協約所約定之勞動條件。易言之，仲裁判斷將直接拘束全體會員，攸關勞工權益甚鉅。爰為保障工會及其所屬會員之權益，工會於申請一方交付仲裁時，應檢附系爭調整事項勞資爭議於會員大會或會員代表大會之議決紀錄。
- 二、檢送臺北高等行政法院 101 年 9 月 4 日判決（101 年度訴字第 765 號）與最高行政法院 101 年 12 月 20 日裁定（101 年度裁字第 2597 號）各乙份，併請各主管機關於受理仲裁案件時參考。

### 工會法第 12、26 條，工會會員代表、理事、監事等人之選任規定，如已經會員大會或會員代表大會之議決訂定者，即排除人民團體法及其相關法令之適用

行政院勞工委員會 101 年 03 月 21 日勞資 1 字第 1010058195 號函

- 一、復貴局 101 年 3 月 14 日北市勞資字第 10131920700 號函。
- 二、查工會法第 26 條第 1 項及第 2 項規定略以：「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。」、「前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。」依上開條文規定，工會會員代表、理事、監事等人之選任規定，如已經會員大會或會員代表大會之議決訂定者，即已排除人民團體法及其相關法令之適用。
- 三、另查工會法第 12 條規定略以：「工會章程之記載事項如下：九、會員代表、理事、監事之名額、權限及其選任、解任、停權；置有常務理事、常務監事及副理事長者，亦同。十一、理事長與監事會召集人之權限及選任、解任、停權。」故依上開規定，如選任方式已明定於章程，則應依該章程規定辦理。工會欲變更選任方式者，應循修正章程規定後辦理。

### 依據工會法第 17、26 條，工會聯合組織乃工會之聯合，工會是否加入工會聯合組織，應由會員大會或會員代表大會議決之

行政院勞工委員會 101 年 01 月 19 日勞資 1 字第 1010050671 號函



- 一、復貴府 101 年 1 月 5 日府勞資字第 1000154990 號函。
- 二、工會聯合組織乃工會之聯合，故工會是否加入工會聯合組織，應依工會法第 26 條規定，由會員大會或會員代表大會議決之。至加入工會聯合組織之上級工會代表如何選任、解任等，可依工會法第 12 條第 1 項第 9 款規定，於章程中記載，並依同法第 26 條第 1 項第 4 款之議決，如擬由理事長擔任上級工會代表亦應依前揭規定，於工會會員大會或會員代表大會中議決，不得逕依工會法第 17 條第 3 項規定，由理事長逕自代表工會擔任上級工會代表。

**依據工會法第 26、33、34 條，主管機關應輔導轄內工會於章程內訂定相關工會選任、解任及停權，如未訂定相關規定，則由工會循內部程序參照人民團體法令相關規定議決辦理**

行政院勞工委員會 100 年 12 月 26 日勞資 1 字第 1000095136 號函

- 一、復貴局 100 年 11 月 25 日南市勞資字第 1000895604 號函。
- 二、查工會法第 33 條第 1 項規定「工會會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，會員或會員代表得於決議後三十日內，訴請法院撤銷其決議。但出席會議之會員或會員代表未當場表示異議者，不得為之。」，同法第 34 條規定「工會會員大會或會員代表大會之決議內容違反法令或章程者，無效。」，從而依上開規定，主管機關不得逕為撤銷工會之選舉或決議。
- 三、另查，工會法第 26 條第 1 項第 4 款規定「會員代表、理事、監事、常務理事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定，應經會員大會或會員代表大會議決。」同條第 2 項復規定「前項第 4 款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及相關法令之限制。」主管機關應輔導轄內工會於章程內訂定相關工會選任、解任及停權依上開規定辦理。如未訂定相關規定，則由工會循內部程序參照人民團體法令相關規定議決辦理。

**工會法第 26 條，辦理工會登記證書改發，係屬工會重大事項，經工會會員大會或會員代表大會議決，並送主管機關換發**

行政院勞工委員會 100 年 10 月 31 日勞資 1 字第 1000126669 號函

- 一、復貴局 100 年 7 月 11 日中市勞資字第 1000023842 號函。
- 二、依 100 年 5 月 1 日修正施行前之工會法以廠場為組織範圍之工會，如欲擴大為事業單位、關係企業或金融控股公司與子公司所組織之企業工會，均應重新發起籌組。但有下列情形之一者，不在此限：
  - (一) 100 年 5 月 1 日前，事業單位只有一個廠場且該廠場已組織工會，其組織範圍已包括全事業單位時，得直接變更名稱為事業單位之企業工會。
  - (二) 在 100 年 5 月 1 日前，已以事業單位名稱登記之產業工會，並已將該事業單位、關係企業或金融控股公司與子公司員工納為會員，且已實際參與工會會務之運作者，得依其組織型態直接變更名稱為事業單位、關係企業或金融控股公司與子公司之企業工會。
- 三、如欲辦理工會登記證書改發，因係屬工會重大事項，仍應依工會法第 26 條第 1 項第 1 款及第 11 款規定，經工會會員大會或會員代表大會議決，並送主管機關換發。

**依據工會法第 13、24、27 條、施行細則第 19 條及人民團體法第 27、29 條，工會各種會議開會應到人數額數之計算，應以章程所定會員代表、理事、監事之名額或實際會員人數，於不扣除因公、因病及其他原因請假人數，應有過半數出席，始得開會**（原行政院勞工委員會 81.07.28（81）台勞資一字第 23872 號函自即日起停止適用）

行政院勞工委員會 101 年 11 月 30 日勞資 1 字第 1010127493 號函

- 一、復貴局 101 年 10 月 5 日北市勞資字第 10138781900 號函。
- 二、查依工會法第 13 條規定略以：「工會章程之訂定，應經成立大會會員或會員代表過半數之出席，並經出席會員或會員代表三分之二以上之同意。」及第 27 條第 1 項規定略以：「工會會員大會或會員代表大會，應有會員或會員代表過半數出席，始得開會；非有出席會員或會員代表過半數同意，不得議決。但前條第一項第一款至第五款之事項，非有出席會員或會員代表三分之二以上同意，不得議決。」。
- 三、次查，工會法第 24 條第 4 項規定：「理事應親自出席會議」；同條第 5 項規定：「工會設監事會者，其定期會議或臨時會議準用前四項之規定」；同法施行細則第 19 條第 2 項規定略以：「工會依前項規定遞補理事、監事後，仍不足工會章程所定理事、監事會議召開之法定人數時，應就缺額部分進行補選，以補足原任者未滿之任期為限。」，故工會理事、監事會議應有過半數出席，始得開會；會議之決議，各以理事、監事過半數之出席，出席人數過半數或較多數之同意行之。
- 四、又查，人民團體法第 27 條略以：「人民團體會員（會員代表）大會之決議，應有會員（會員代表）過半數之出席，出席人數過半數或較多數之同意行之。」及同法第 29 條第 2 項略以：「前項會議之決議，各以理事、監事過半數之出席，出席人數過半數或較多數之同意行之。」。
- 五、綜上，工會各種會議開會「應到人數」額數之計算，應以章程所定會員代表、理事、監事之名額或實際會員人數，於不扣除因公、因病及其他原因請假人數，應有過半數出席，始得開會。本會 81 年 7 月 28 日（81）台勞資一字第 23872 號函，自即日起停止適用。

**企業工會經會員同意，即構成雇主為企業工會代扣工會會費之法定義務。縱個別會員另行出具書面予雇主而欲改為自行繳納會費，雇主應不受該個別會員停止代扣會費意思表示或聲明之拘束**（原行政院勞工委員會 101.08.28 勞資 1 字第 1010075498 號函停止適用）

行政院勞工委員會 102 年 07 月 31 日勞資 1 字第 1020125372 號令

核釋工會法第二十八條第三項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」所稱企業工會經會員同意，包括會員個別對工會表示同意、會員大會或會員代表大會之議決、工會章程之規定、團體協約之約定或中華民國一百年五月一日工會法修正施行前工會與雇主間已存在代扣會費之約定或慣例。企業工會經會員同意，即構成雇主為企業工會代扣工會會費之法定義務。除會員個別對工會表示同意之情形外，如以會員大會或會員代表大會議決、工會章程規定、團體協約約定或一百年五月一日前工會與雇主間已存在代扣會費之約定或慣例等所形成之（集體）會員同意，縱個別會員另行出具書面予雇主而欲改為自行繳納會費，雇主應不受該個別會員停止代扣會費意思表示或聲明之拘束。會員退會或出會後，因會員已無繳納會費之義務，雇主無須再為企業工會代扣已退會或出會會員之會費。本解釋令自即日起生效。另本會中華民國一百零一年八月二十八日勞資一字第 1010127113 號函，自即日起停止適用。

**依據工會法第 28 條及勞動基準法第 2 條，為強化工會之財務基礎，促進工會會務發展，可由工會循內部民主程序，經由會員大會或會員代表大會參酌勞動基準法工資定義，議決其涵蓋範圍**

行政院勞工委員會 101 年 09 月 24 日勞資 1 字第 1010127113 號函

- 一、復貴處 101 年 6 月 15 日經加四勞字第 10100067280 號函。
- 二、查工會法第 28 條規定略以：「前項入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。」有關上開規定所稱之「工資」，工會法並無明文定義。查我國勞動相關法令中，有關「工資」之定義，於勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「工資：為勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金、津貼、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。」。
- 三、工會法對於入會費及經常會費之規定，其立法意旨係為強化工會之財務基礎，促進工會會務發展。考量工會法與勞動基準法之立法目的並非相同，故工會法第 28 條第 2 項所稱之工資，可由工會循內部民主程序，經由會員大會或會員代表大會參酌勞動基準法工資定義，議決其涵蓋範圍。

### 有關職業工會章程增訂「贊助會員」，並明定相關權利義務疑義

行政院勞工委員會 85 年 12 月 03 日 (85) 台勞資一字第 143673 號

有關職業工工程增訂「贊助會員」，並明定相關權利義務疑義乙案，查職業工會之設立及會員之權利義務，法有明定，「贊助會員」並不具會員資格，自不得享有與會員同樣之權利。至贊助會費乙節，可依工會法第二十二條之規定，以「臨時募集金」方式辦理，惟應經會員大會或代表大會之議決，並報主管機關備查。

### 依據工會法第 11、32 條，工會係先遷址於後召開會員（代表）大會修改工會章程，則向會址所在地之主管機關申請備查，並得由該主管機關向原主管機關請求該工會資料之移轉

行政院勞工委員會 101 年 07 月 02 日勞資 1 字第 1010067718 號函

- 一、復貴府 101 年 5 月 31 日南市勞資字第 1010422853 號函。
- 二、查工會法第 11 條規定略以：「…前項籌備會應於召開工會成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書…」，復查本會於 100 年 7 月 26 日以勞資 1 字第 1000126011 號函（諒達）所送「工會法相關處理原則會議」紀錄案由三之決議：「同一廠場及事業單位工會應冠事業單位及廠場全銜…」，故企業工會名稱是否冠會址所在行政區域應由工會自行決定，或由主管機關輔導訂定。
- 三、復查工會法第 32 條規定略以：「工會章程之修改…，應報請主管機關備查。」案內桃園縣聯倉交通股份有限公司產業工會如係先行修改章程變更會址再遷址於臺南市內，向原主管機關（桃園縣政府）申請備查，則由該主管機關（桃園縣政府）移送有管轄權之機關（臺南市政府）；如工會係先遷址於臺南市後召開會員（代表）大會修改工會章程，則向會址所在地之主管機關（臺南市政府）申請備查，並得由該主管機關（臺南市政府）向原主管機關（桃園縣政府）請求該工會資料之移轉；如工會另涉及更名者，亦由會址所在地之主管機關辦理更名登記。

### 依據工會法第 32、36 條，理事長得以半日或全日辦理會務，非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日，而是在工會如未與雇主約定會務公假之時數時

行政院勞工委員會 100 年 12 月 26 日勞資 1 字第 1000037082 號函

- 一、復貴會 100 年 12 月 15 日台醋工字第 005 號函。
- 二、查工會法第 36 條第 2 項規定「企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。」；而所稱辦理會務之範圍，同法施行細則第 32 條定有明文，合先敘明。

- 三、前揭所稱理事長得以半日或全日辦理「會務」，非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日。而是工會如未與雇主約定會務公假之時數時，理事長如有前揭施行細則第 32 條規定事項時，需有半日或全日辦理會務之需求，依程序向雇主請假，雇主對於工會理事長所提符合會務公假事由時，應予信任、尊重，不得不同意；惟工會理事長對於會務公假亦不得濫用。為避免會務公假之爭議，仍宜由工會與雇主約定。

### 依據工會法第 36 條、施行細則第 32 條，企業工會之理事長因工會提出不當勞動行為裁決申請後，出席裁決委員會之調查及詢問程序，得請公假處理，整理不當勞動行為裁決所需資料文件，非辦理會務之範圍

行政院勞工委員會 101 年 09 月 28 日勞資 1 字第 1010127149 號函

- 一、復貴府 101 年 2 月 29 日府勞資字第 1011501053 號函。
- 二、企業工會之理事長因工會提出不當勞動行為裁決申請後，出席裁決委員會之調查及詢問程序，得依工會法第 36 條規定，請公假處理。至於整理不當勞動行為裁決所需資料文件，尚非屬工會法施行細則第 32 條所定辦理會務之範圍。

### 依據工會法第 36 條及施行細則第 15、20、32 條，工會副理事長於代理理事長期間，得依規定請公假辦理會務，理事長若無長期不能行使職權之情形或事由，不得由副理事長長期代理

行政院勞工委員會 100 年 12 月 26 日勞資 1 字第 1000035385 號函

- 一、復貴局高市四維勞組字第 1000078754 號函。
- 二、經查工會法施行細則第 20 條規定：「工會補選理事長、監事會召集人或推選其職務代理人時，應依工會章程規定辦理。工會章程未記載前項補選事項者，理事長或監事會召集人所遺任期在工會章程所定任期四分之一以上者，應於出缺之日起九十日內進行補選，以補足原任理事長或監事會召集人未滿之任期；所遺任期未達工會章程所定任期四分之一者，應自理事或監事中推選職務代理人。但工會章程未訂定推選職務代理人規定者，應於出缺之日起九十日內進行補選。」，故工會理事長如無法行使職權時應依前揭規定補選理事長或推選其職務代理人。
- 三、另依工會法第 36 條及同法施行細則第 15 條、第 32 條規定，副理事長具理事身分，故工會之理事、監事於工作時間內如有辦理會務之需要，得請公假辦理會務。故工會副理事長於代理理事長期間，得依前開規定請公假辦理會務。至理事長若無長期不能行使職權之情形或事由，不得由副理事長長期代理。

### 依據工會法第 6、36 條及施行細則第 32 條，勞工如同時擔任一個以上之企業工管理、監事，其會務公假時數，如無約定，仍應在法定範圍內，非可將可請會務公假之時數相加

行政院勞工委員會 100 年 08 月 26 日勞資 1 字第 1000025009 號函

- 一、復貴公司 100 年 8 月 18 日家福字第 1000818001 號函。
- 二、查工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定：「企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」，同法第 36 條規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」

務。」，同法施行細則第 32 條規定：「本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。」，合先敘明。

三、基上，企業工會之理、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，得先與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。若無約定，則工會理、監事有前揭細則第 32 條所定辦理會務範圍之事項者，即可於前揭會務公假時數範圍內，請公假辦理會務。至勞工如同時擔任一個以上之企業工會理、監事，其會務公假時數，如無約定，仍應在前揭法定範圍內，非可因此而將可請會務公假之時數相加。

**關於台北縣基隆客運股份有限公司產業工會函詢該會與資方協調議案第八條「公司員工依本會章程之規定應為工會之會員，然經工會依章程除名之會員，公司不得任用」是否適法疑義乙案**

行政院勞工委員會 81 年 08 月 22 日 (81) 台勞資一字第 25600 號

- 一、按勞動基準法第十一、十二條之規定，旨在明確保障勞工工作權益，基隆客運股份有限公司係屬適用勞動基準法之事業單位，非有該法第十一、十二條之規定事由，雇主不得任意終止勞動契約。
- 二、本案縱令勞資雙方約定「公司員工依本會章程之規定應為工會之會員，然經工會依章程除名之會員，公司不得任用」，如雇主於勞工經工會依章程除名時，即據以終止勞動契約，於法仍有未合。

## 貳、勞動法令等相關法規

# 大量解僱勞工保護法

1. 中華民國九十二年二月七日總統華總一義字第 09200020030 號令制定公布全文 21 條；並自公布日後三個月施行
2. 中華民國九十七年五月二十三日華總一義字第 09700058181 號令修正公布第 2、4、6、10、12、16、18、21 條條文；並自公布日施行 \* 中華民國一百零二年七月十九日行政院院臺規字第 1020141353 號公告第 11 條第 2 項第 2 款所列屬「中央健康保險局」之權責事項，自一百零二年七月二十三日起改由「衛生福利部中央健康保險署」管轄  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 3 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄；第 11 條第 2 項第 2 款所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部勞工保險局」管轄
3. 中華民國一百零三年六月四日總統華總一義字第 10300085331 號令修正公布第 2 條條文
4. 中華民國一百零四年七月一日總統華總一義字第 10400077171 號令修正公布第 3、11 條條文

第 1 條：為保障勞工工作權及調和雇主經營權，避免因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞，並維護社會安定，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

第 2 條：本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第十一條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：

- 一、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十日內解僱勞工逾十人。
  - 二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在三十人以上未滿二百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾二十人。
  - 三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在二百人以上未滿五百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾五十人。
  - 四、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾八十人。
  - 五、同一事業單位於六十日內解僱勞工逾二百人或單日逾一百人。
- 前項各款僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

第 3 條：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。

同一事業單位大量解僱勞工事件，跨越直轄市、縣（市）行政區域時，直轄市或縣（市）主管機關應報請中央主管機關處理，或由中央主管機關指定直轄市或縣（市）主管機關處理。

第 4 條：事業單位大量解僱勞工時，應於符合第二條規定情形之日起六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受六十日之限制。

依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：

- 一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。
- 二、事業單位勞資會議之勞方代表。
- 三、事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。但不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：

- 一、解僱理由。
- 二、解僱部門。
- 三、解僱日期。
- 四、解僱人數。
- 五、解僱對象之選定標準。
- 六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。

第 5 條：事業單位依前條規定提出解僱計畫書之日起十日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。

勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議時，主管機關應於十日內召集勞雇雙方組成協商委員會，就解僱計畫書內容進行協商，並適時提出替代方案。

第 6 條：協商委員會置委員五人至十一人，由主管機關指派代表一人及勞雇雙方同數代表組成之，並由主管機關所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；勞方代表，有工會組織者，由工會推派；無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由事業單位通知第四條第二項第三款規定之事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選之。

勞雇雙方無法依前項規定於十日期限內指派、推派或推選協商代表者，主管機關得依職權於期限屆滿之次日起五日內代為指定之。

協商委員會應由主席至少每二週召開一次。

第 7 條：協商委員會協商達成之協議，其效力及於個別勞工。

協商委員會協議成立時，應作成協議書，並由協商委員簽名或蓋章。

主管機關得於協議成立之日起七日內，將協議書送請管轄法院審核。

前項協議書，法院應儘速審核，發還主管機關；不予核定者，應敘明理由。

經法院核定之協議書，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其協議書得為執行名義。

第 8 條：主管機關於協商委員會成立後，應指派就業服務人員協助勞資雙方，提供就業服務與職業訓練之相關諮詢。

雇主不得拒絕前項就業服務人員進駐，並應排定時間供勞工接受就業服務人員個別協助。

第 9 條：事業單位大量解僱勞工後再僱用工作性質相近之勞工時，除法令另有規定外，應優先僱用經其大量解僱之勞工。

前項規定，於事業單位歇業後，有重行復工或其主要股東重新組織營業性質相同之公司，而有招募員工之事實時，亦同。

前項主要股東係指佔原事業單位一半以上股權之股東持有新公司百分之五十以上股權。

政府應訂定辦法，獎勵雇主優先僱用第一項、第二項被解僱之勞工。

第 10 條：經預告解僱之勞工於協商期間就任他職，原雇主仍應依法發給資遣費或退休金。但依本法規定協商之結果條件較優者，從其規定。

協商期間，雇主不得任意將經預告解僱勞工調職或解僱。

第 11 條：僱用勞工三十人以上之事業單位，有下列情形之一者，由相關單位或人員向主管機關通報：

- 一、僱用勞工人數在二百人以下者，積欠勞工工資達二個月；僱用勞工人數逾

- 二百人者，積欠勞工工資達一個月。
- 二、積欠勞工保險保險費、工資墊償基金、全民健康保險保險費或未依法提繳勞工退休金達二個月，且金額分別在新臺幣二十萬元以上。
- 三、全部或主要之營業部分停工。
- 四、決議併購。
- 五、最近二年曾發生重大勞資爭議。
- 前項規定所稱相關單位或人員如下：
- 一、第一款、第三款、第四款及第五款為工會或該事業單位之勞工；第四款為事業單位。
- 二、第二款為勞動部勞工保險局、衛生福利部中央健康保險署。
- 主管機關應於接獲前項通報後七日內查訪事業單位，並得限期令其提出說明或提供財務報表及相關資料。
- 主管機關依前項規定派員查訪時，得視需要由會計師、律師或其他專業人員協助辦理。
- 主管機關承辦人員及協助辦理人員，對於事業單位提供之財務報表及相關資料，應保守秘密。
- 第 12 條：事業單位於大量解僱勞工時，積欠勞工退休金、資遣費或工資，有下列情形之一，經主管機關限期令其清償；屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國：
- 一、僱用勞工人數在十人以上未滿三十人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣三百萬元。
- 二、僱用勞工人數在三十人以上未滿一百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣五百萬元。
- 三、僱用勞工人數在一百人以上未滿二百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣一千萬元。
- 四、僱用勞工人數在二百人以上者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣二千萬元。
- 事業單位歇業而勞工依勞動基準法第十四條第一項第五款或第六款規定終止勞動契約，其僱用勞工人數、勞工終止契約人數及積欠勞工退休金、資遣費或工資總金額符合第二條及前項各款規定時，經主管機關限期令其清償，屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國。
- 前二項規定處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 13 條：事業單位大量解僱勞工時，不得以種族、語言、階級、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、身心障礙、年齡及擔任工會職務為由解僱勞工。
- 違反前項規定或勞動基準法第十一條規定者，其勞動契約之終止不生效力。
- 主管機關發現事業單位違反第一項規定時，應即限期令事業單位回復被解僱勞工之職務，逾期仍不回復者，主管機關應協助被解僱勞工進行訴訟。
- 第 14 條：中央主管機關應編列專款預算，作為因違法大量解僱勞工所需訴訟及必要生活費用。其補助對象、標準、申請程序等應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 15 條：為掌握勞動市場變動趨勢，中央主管機關應設置評估委員會，就事業單位大量解僱勞工原因進行資訊蒐集與評估，以作為產業及就業政策制訂之依據。前項評估委員會之組織及應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 16 條：依第十二條規定禁止出國者，有下列情形之一時，中央主管機關應函請入出國管理機關廢止禁止其出國之處分：
- 一、已清償依第十二條規定禁止出國時之全部積欠金額。

- 二、提供依第十二條規定禁止出國時之全部積欠金額之相當擔保。但以勞工得向法院聲請強制執行者為限。
- 三、已依法解散清算，且無贖餘財產可資清償。
- 四、全部積欠金額已依破產程序分配完結。

第 17 條：事業單位違反第四條第一項規定，未於期限前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並限期令其通知或公告揭示；屆期未通知或公告揭示者，按日連續處罰至通知或公告揭示為止。

第 18 條：事業單位有下列情形之一者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰：

- 一、未依第五條第二項規定，就解僱計畫書內容進行協商。
- 二、違反第六條第一項規定，拒絕指派協商代表或未通知事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選勞方代表。
- 三、違反第八條第二項規定，拒絕就業服務人員進駐。
- 四、違反第十條第二項規定，在協商期間任意將經預告解僱勞工調職或解僱。

第 19 條：事業單位違反第十一條第三項規定拒絕提出說明或未提供財務報表及相關資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；並限期令其提供，屆期未提供者，按次連續處罰至提供為止。

第 20 條：依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期不繳納者，依法移送強制執行。

第 21 條：本法自公布日後三個月施行。

本法修正條文自公布日施行。

# 大量解僱勞工保護法 相關解釋令

## 核釋大量解僱勞工保護法第 2 條所稱大量解僱勞工，包含事業單位併購、改組時，經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工

行政院勞工委員會 101 年 11 月 01 日勞資 3 字第 1010127322 號令

原行政院勞工委員會 92.05.22 勞資三字第 0920029615 號函停止適用

## 事業單位於 60 日內分批大量解僱勞工違反大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項規定疑義

行政院勞工委員會 96 年 2 月 12 日勞資三字第 0960062475 號函

事業單位如有大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項各款之解僱人數，即應依同法第 4 條第 1 項之規定提出解僱計畫書，雇主未依法提出解僱計畫書，主管機關當應依同法第 17 條予以處罰至提出解僱計畫書為止，至於僱主於 60 日之內再行解僱勞工，該次解僱人數符合該法第 2 條第 1 項任何一款之規定，仍應依規定提出解僱計畫書，如未提出解僱計畫書，主管機關仍得依該法第 17 條規定，就該次大量解僱事件違法情事予以處罰。僱主於 60 日內分批解僱勞工，如其總解僱人數符合大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項任何一款，即有該法之適用。

## 有關大量解僱勞工保護法第二條所稱「同一廠場」疑義

行政院勞工委員會 101 年 12 月 5 日勞資 3 字第 1010127677 號

- 一、查大量解僱勞工保護法第二條第一項第一款、第二款及第三款所稱「同一廠場」，指經濟活動之構成主體，以備有獨自之經營簿冊或可單獨辦理登記之營業單位者，以為判斷。經濟活動之構成主體例如一家工廠、一家事務所或分支機構等。
- 二、前項所稱「備有獨自之經營簿冊」，指備有經稅捐機關驗證之會計簿冊而言；而所稱「可單獨辦理登記之營業單位」，指涵蓋所有可單獨辦理之各種事業登記證明文件，且不問其實際是否已辦理登記。事業單位如未備有上開簿冊或事業登記證明文件，則另依事實認定之。

## 有關事業單位因歇業資遣全數勞工，經輔導轉介至關係企業就職，且年資由關係企業採認，是否有大量解僱勞工保護法之適用疑義

行政院勞工委員會 96 年 2 月 7 日勞資三字第 0960062173 號函

查大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項規定，大量解僱係指事業單位有勞動基準法第 11 條所列各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且解僱人數比例達一定之標準者而言，故事業單位依勞動基準法第 11 條第 1 款規定解僱勞工人數達一定比例，仍應依大量解僱勞工保護法所定程序辦理，至事業單位輔導勞工就業並由新雇主承認其年資，僅為新舊雇主安置被解僱勞工之措施，舊雇主仍有大量解僱勞工保護法之適用，合先敘明。事業單位因歇業資遣勞工，雖有部份被資遣員工轉任至不同事業單位就職，並由新雇立採認該等員工在原事業單位之服務年資，惟依前揭說明之意旨，原事業單位仍有大量解僱勞工保護法之適用。

## 有關事業單位歇業事實認定疑義

行政院勞工委員會 96 年 1 月 24 日勞資三字第 0960001851 號函

有關地方勞工行政主管機關應勞工請求核發歇業事實之證明文件，仍應依「地方勞工行政主管機關核發辦理事業單位歇業事實之證明文件應行注意事項」第 2 條之規定，「經協調或調解後」，至於協調或調解是否成立，與核發歇業證明無涉。地方勞工行政主管機關是否核發歇業事實證明，得依職權就事實之判斷後認定之，惟仍須先行確認有無符合「地方勞工行政主管機關核發辦理事業單位歇業事實之證明文件應行注意事項」第 2 條第 2 項或第 3 條各款之一之事由時，方得經勞工申請進行事實歇業之認定程序。

## 關貴所來函詢問大量解僱勞工保護法第四條所定之「60 日前」是否為「預告期間」疑義

行政院勞工委員會 95 年 8 月 30 日勞資三字第 0950037625 號函

事業單位如依勞動基準法第十一條、第十三條但書及第二十條規定，與勞工終止勞動契約時須依同法第十六條規定預告，合先敘明。基此，事業單位如有「大量解僱勞工保護法」第二條規定情事，除應依同法第四條規定，於合乎同法第二條規定情事之日起六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示外，尚須依勞動基準法第十六條規定預告終止勞動契約。

## 勞資雙方合意終止勞動契約是否適用大量解僱勞工保護法疑義

行政院勞工委員會 94 年 6 月 8 日勞資三字第 0940029761 號函

有關大量解僱勞工保護法第二條之適用，係以雇主有無單方終止勞動契約之意思表示為判斷重點，至於勞動基準法第十一條所列各款事由，皆屬雇主得片面終止勞動契約之法定事由。本案元富鋁業股份有限公司與勞工協議終止勞動契約，究為意思表示之合意，或屬前揭雇主片面終止契約，請依民法第九十八條規定，探求雙方當事人之真意，本權責判斷之。

## 有關大量解僱勞工保護法第 2 條所稱之事業單位疑義

行政院勞工委員會 96 年 4 月 11 日勞資三字第 0960066139 號函

「按大量解僱勞工保護法第 2 條所稱之事業單位係指僱用勞工從事工作之機構，如公司、獨資合夥之商號或自然人等，政府機構若有僱用勞工，亦屬前揭條文所稱之事業單位」

## 有關大量解僱勞工保護法第二條適用之疑義

行政院勞工委員會 94 年 5 月 18 日勞資三字第 0940021584 號函

大量解僱勞工保護法第二條第一項第一款及第二款之規定，係規範同一事業單位之同一廠場，僱用一定人數之勞工，於單日解僱一定人數或於六十日內解僱一定比例人數之勞工時，應適用該法；第三款則係以事業單位整體僱用人數與解僱人數達一定比例為是否適用之依據，準此，在判斷事業單位解僱勞工人數，是否適用大量解僱勞工保護法時，應審究該解僱事件係屬事業單位之同一廠場或同一事業單位，並依前揭三款規定分別予以檢視，凡符合三款情形之一者，即有該法之適用。

令釋就業服務法第 42 條規定所稱之「妨礙本國人之就業機會」，係指雇主資遣本國勞工而繼續聘僱外國人，並徵詢被資遣本國勞工有無意願從事外國人工作後卻拒絕僱用，或未徵詢經勞動部限期通知辦理，屆期仍未辦理（原行政院勞工委員會 102.03.01 勞職管字第 1020503351 號令廢止）

勞動部 104 年 03 月 10 日勞動發管字第 10318098421 號令

核釋就業服務法（以下簡稱本法）第四十二條所稱「妨礙本國人之就業機會」，指雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位資遣本國籍派遣勞工，而有繼續聘僱外國人之情事，並有下列情形之一者：

- 一、雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位資遣本國籍派遣勞工時，依本法第四十七條所定之合理勞動條件及徵詢工作意願調查表（如附件）徵詢被資遣本國勞工或本國籍派遣勞工有無意願從事外國人工作，經徵詢後，拒絕僱用有意願從事外國人工作之本國勞工或本國籍派遣勞工。
- 二、雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位資遣本國籍派遣勞工時，未徵詢被資遣本國勞工或本國籍派遣勞工有無意願從事外國人工作，經本部限期通知辦理，屆期未辦理；或經徵詢後，拒絕僱用有意願從事外國人工作之本國勞工或本國籍派遣勞工。

## 大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法

1. 中華民國九十二年七月三十日行政院勞工委員會勞資三字第 0920042323 號令訂定發布全文 14 條；並自發布日施行
2. 中華民國一百零一年六月十八日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1010126398 號令修正發布名稱及全文 14 條；並自發布日施行（原名稱：大量解僱勞工時禁止事業單位董事長及實際負責人出國處理辦法）
3. 中華民國一百零二年四月二十二日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1020125769 號令修正發布第 5、9 條條文

第 1 條：本辦法依大量解僱勞工保護法（以下簡稱本法）第十二條第三項規定訂定之。

第 2 條：依本辦法禁止出國之事業單位代表人如下：

- 一、股份有限公司之董事長。
- 二、有限公司為章程特設之董事長；未設有董事長者，為執行業務之董事。
- 三、無限公司及兩合公司之執行業務股東；未設執行業務股東者為代表公司之股東。
- 四、合夥者為執行業務之合夥人。
- 五、獨資者為出資人或其法定代理人。
- 六、其他法人團體者為其代表人。
- 七、非法人團體者為其代表人或管理人。

前項事業單位代表人以公司登記證明文件、商業登記證明文件、法院或主管機關備查文書所記載之人為準。

事業單位經主管機關查證另有實際負責人屬實者，亦同。

第 3 條：事業單位於大量解僱勞工而積欠勞工退休金、資遣費或工資達本法第十二條第一項所定之標準，經主管機關限期令其給付，屆期仍未給付者，主管機關應報請中央主管機關處理。

主管機關限期給付之期間，最長不得超過三十日。

第 4 條：主管機關依前條第一項規定，報請中央主管機關處理時，應載明下列事項：

- 一、代表人及實際負責人之姓名、性別、年齡、職業、出生年月日及住所或居所（外國住所或居所）、戶籍地址及國民身分證統一編號。
- 二、代表人及實際負責人為外國人者，其外文姓名、性別、出生年月日、國籍、護照號碼。
- 三、符合本法第十二條第一項各款之情事。

第 5 條：中央主管機關為審核禁止事業單位代表人及實際負責人出國案件，應成立審查會，置委員十三人，其中一人為召集人，由中央主管機關指派人員兼任之；其餘委員，由中央主管機關就下列人員派（聘）兼之：

- 一、中央主管機關代表二人。
- 二、內政部代表一人。
- 三、外交部代表一人。

- 四、法務部代表一人。
- 五、財政部代表一人。
- 六、經濟部代表一人。
- 七、專家學者五人。

第 6 條：委員任期二年，期滿得續聘之。但代表機關出任者，應隨其本職進退。

第 7 條：委員為無給職。但專家學者得依規定支領出席費。

第 8 條：審查會置執行秘書一人，由中央主管機關指派現職人員兼任之，承召集人之命，執行委員會決議事項；所需工作人員，由中央主管機關指派現職人員兼任之。

第 9 條：審查會開會時，應有二分之一以上委員出席，其決議事項應有出席委員三分之二以上同意行之。

審查會開會時，因案情需要，得邀請專家學者及與議決事項有關之其他行政機關、相關單位或人員列席，陳述事實或提供意見。

前項出席之專家學者，得依規定支領出席費。

第 10 條：委員有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- 一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 四、於該事件曾為證人、鑑定人者。

第 11 條：中央主管機關於接獲主管機關報請事業單位有第三條之情事時，應於三日內召開審查會審查。

第 12 條：事業單位代表人及實際負責人經禁止出國者，於有本法第十六條之情形時，中央主管機關應即請入出國管理機關廢止原禁止出國處分。

第 13 條：事業單位代表人及實際負責人於有本法第十二條第一項之情形時，中央主管機關得先請入出國管理機關禁止其出國，但須於作出處分後二日內召開審查會審查追認。

前項處分，經決議不應禁止出國者，中央主管機關應即請入出國管理機關撤銷禁止出國案件。

第 14 條：本辦法自發布日施行。

# 性別工作平等法

1. 中華民國九十一年一月十六日總統（91）華總一義字第 09100003660 號令制定公布全文 40 條；並自九十一年三月八日起施行
2. 中華民國九十七年一月十六日總統華總一義字第 09700003951 號令修正公布名稱及第 1、5～11、15、16、20、21、26、31、34、35、38、40 條條文；並增訂第 6-1、38-1 條條文；第 16 條條文施行日期，由行政院定之（原名稱：兩性工作平等法）  
中華民國九十八年四月二十四日行政院院臺勞字第 0980022196 號令發布第 16 條定自九十八年五月一日起施行
3. 中華民國九十七年十一月二十六日總統華總一義字第 09700250571 號令修正公布第 38、38-1 條條文
4. 中華民國一百年一月五日總統華總一義字第 09900358591 號令修正公布第 15、20 條條文
5. 中華民國一百零二年十二月十一日總統華總一義字第 10200225241 號令修正公布第 14 條條文  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 4 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄
6. 中華民國一百零三年六月十八日總統華總一義字第 10300092631 號令修正公布第 2、3、38、38-1、40 條條文；並自公布日施行
7. 中華民國一百零三年十二月十一日總統華總一義字第 10300189191 號令修正公布第 4、12、14～16、23、38-1 條條文

## 第一章 總則

第 1 條：為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第 2 條：雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條：本法用語，定義如下：

一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

二、求職者：指向雇主應徵工作之人。

三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。



四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。

五、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。

六、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。

七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、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。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條：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。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條：為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第 6 條：直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條：主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

## 第二章 性別歧視之禁止

第 7 條：雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條：雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條：雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條：雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條：雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

## 第三章 性騷擾之防治

第 12 條：本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 13 條：雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

## 第四章 促進工作平等措施

第 14 條：女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條：雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給。

第 16 條：受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條：前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

- 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。
- 第 18 條：子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，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 19 條：受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：  
一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。  
二、調整工作時間。
- 第 20 條：受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。  
家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
- 第 21 條：受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。  
受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 第 22 條：受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。
- 第 23 條：僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：  
一、哺（集）乳室。  
二、托兒設施或適當之托兒措施。  
主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。  
有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會同有關機關定之。
- 第 24 條：主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。
- 第 25 條：雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

## 第五章 救濟及申訴程序

- 第 26 條：受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。
- 第 27 條：受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。  
如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。  
雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。
- 第 28 條：受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。
- 第 29 條：前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- 第 30 條：第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

- 第 31 條：受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。
- 第 32 條：雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。
- 第 33 條：受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。  
地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。  
前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。
- 第 34 條：受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第二十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。  
前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。
- 第 35 條：法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。
- 第 36 條：雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。
- 第 37 條：受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。  
前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。  
受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

## 第六章 罰則

- 第 38 條：雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。  
有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
- 第 38-1 條：雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。  
雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。  
有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

## 第七章 附則

- 第 39 條：本法施行細則，由中央主管機關定之。
- 第 40 條：本法自中華民國九十一年三月八日施行。  
本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

# 性別工作平等法施行細則

1. 中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會（91）勞動三字第 0910010554 號令訂定發布全文 15 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十七年七月十一日行政院勞工委員會勞動 3 字第 0970130523 號令修正發布名稱及第 1、2、7 條條文（原名稱：兩性工作平等法施行細則）
3. 中華民國一百零一年四月二十三日行政院勞工委員會勞動 3 字第 1010131102 號令修正發布第 5、7 條條文
4. 中華民國一百零三年一月十六日行政院勞工委員會勞動 3 字第 1030130033 號令修正發布第 13、14 條條文
5. 中華民國一百零三年十月六日勞動部勞動條 4 字第 1030132090 號令修正發布第 7 條條文；增訂第 4-1 條條文
6. 中華民國一百零四年三月二十七日勞動部勞動條 4 字第 1040130464 號令修正發布第 7 條條文；刪除第 4 條條文

第 1 條：本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。

第 2 條：本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

第 3 條：本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。

第 4 條：（刪除）

第 4-1 條：實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。  
申訴案件之申訴人為實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。

第 5 條：本法第十三條第一項、第十九條及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。  
本法第十九條所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。

第 6 條：本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

第 7 條：本法第十五條第五項規定之五日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假。

第 8 條：受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

第 9 條：受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工保險之職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。

第 10 條：依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。

第 11 條：本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒

之情形。

第 12 條：本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第 13 條：受僱者依本法第十五條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

第 14 條：本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒服務機構辦理者。

第 15 條：本細則自發布日施行。

# 性別工作平等法相關解釋令

## 家庭照顧假之「家庭成員」定義

勞動部 104 年 11 月 26 日勞動條 4 字第 1040132317 號函

- 一、依據行政院性別平等處 104 年 9 月 17 日院臺性平字第 1040145952 號函辦理。
- 二、查性別工作平等法第 20 條規定：「受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」究其立法意旨係為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作。
- 三、另查民法第 1123 條規定：「家置家長。同家之人，除家長外，均為家屬。雖非親屬，而以永久共同生活為目的同居一家者，視為家屬。」爰有關前開規定所稱之「家庭成員」，為免過度限縮立法意旨，其屬民法第 1123 條規定之家屬或視為家屬者，亦屬之。
- 四、又本法施行細則第 13 條規定略以，雇主對受僱者申請家庭照顧假，必要時得請其提供相關證明文件。至證明文件之形式，法無明文，足茲證明受僱者有須親自照顧家屬之事實已足。

**核釋「性別工作平等法」第 15 條第 3 項規定，受僱者於安胎休養請假期間內結婚或遇親屬喪亡，在婚假或喪假可請假之期限內，得改請婚假或喪假；其有產前檢查之事實及需求者，得改請產檢假，自即日起生效**

勞動部 104 年 11 月 13 日勞動條 4 字第 1040131548 號令

## 事業單位採四班二輪制，夜班受僱者之工作時間跨二曆日，其請休產假、陪產假及生理假應如何計給疑義

勞動部 104 年 10 月 26 日勞動條 4 字第 1040130819 號函

- 一、依據經濟部加工出口區管理處 104 年 1 月 26 日經加四勞字第 10400009570 號函辦理。
- 二、查性別工作平等法第 15 條第 1 項規定：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。」究其立法意旨，係為貫徹憲法第 156 條母性保護之精神，明定女性受僱者分娩前後或流產，均應給予一定期間之產假，產假日數依勞動基準法之規定，另考量流產後母體健康之保護，給予不同日數之產假。復查性別工作平等法施行細則第 6 條規定：「本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。」又查本部前身行政院勞工委員會 82 年 4 月 26 日（82）台勞動二字第 22319 號函釋略以：「產假無論勞工每日之工作時數多寡，均應以曆日之一日為計算單位。」綜上，為確實維護母體健康，產假應以一曆日為請假單位。
- 三、又性別工作平等法第 15 條第 5 項規定：「受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。」復依同法施行細則第 7 條規定略以，「.....受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，擇其中之 5 日請陪產假」。究其立法意旨，係因婦女分娩時，身心面臨甚大壓力，配偶之陪伴照顧實屬必要，爰無論受僱者每日之工作時數多寡，應以一曆日為請假單位。
- 四、另性別工作平等法第 14 條規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請

生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」係基於女性生理上之特殊性，明定女性受僱者之生理假，爰每次以一曆日為原則。

- 五、又查勞動基準法施行細則第 17 條規定：「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。」
- 六、綜上，四班二輪制之夜班受僱者請休產假、陪產假或生理假，應將其跨二曆日工作時間合併計算為一日給假，以符前開請假規定之意旨。

## 公司尾牙聚餐如為雇主舉辦之活動，於該場合發生員工遭受性騷擾事件時，雇主仍應盡性騷擾防治責任並有性別工作平等法適用

勞動部 104 年 10 月 12 日勞動條 4 字第 1040131158 號

- 一、依據高雄市政府勞工局 104 年 3 月 3 日高市勞就字第 10431463400 號函辦理。
- 二、查性別工作平等法旨在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無遭受職場性騷擾疑慮之工作環境，俾保障其人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之自由公平，以達消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的。旨揭公司尾牙聚餐，如為雇主舉辦之活動，於該場合發生員工遭受性騷擾事件時，雇主仍應盡性騷擾之防治責任，並有性別工作平等法之適用。

## 受僱者全年度所請生理假，已屆相關法令所定病假之日數上限，年度內再有請生理假之需求仍可依性別工作平等法第 14 條規定請生理假，但雇主不得給付薪資

勞動部 104 年 09 月 08 日勞動條 4 字第 1040131594 號令

核釋性別工作平等法第十四條生理假規定，受僱者全年度所請併入病假之生理假連同病假之日數，已屆受僱者所適用相關法令所定病假之日數上限者，如年度內再有請生理假之需求，仍可依性別工作平等法第十四條規定請生理假，但雇主不得給付薪資。本解釋令自即日起生效。

## 受僱者如確有產檢事實及需求，以「半日」為請假單位，雇主不得拒絕，又選擇以「小時」為請假單位亦無不可，而擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更

勞動部 104 年 05 月 29 日勞動條 4 字第 1040130594 號令

核釋性別工作平等法第十五條第四項產檢假規定：「受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日」。考量產前檢查所需次數及時間，爰受僱者確有產檢之事實及需求，以「半日」為請假單位，雇主不得拒絕。另，鑑於懷孕受僱者產前檢查因個人之醫師排診、候診、往返路程等狀況不同，其次數、時間亦有差異，為利其彈性運用，受僱者如選擇以「小時」為請假單位，亦無不可。若以小時計，「五日」之計算得以每日八小時乘以五，共計四十小時計給之；受僱者擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。本解釋令自即日起生效。

## 育嬰留職停薪前後非足月提供勞務期間，雇主仍應就受僱者出勤提供勞務情形，依比例給付全勤獎金

勞動部 104 年 05 月 27 日勞動條 4 字第 1040130878 號令

核釋性別工作平等法第二十一條第二項規定，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。查育嬰留職停薪係勞動契約暫時中止履行之狀態，受僱者依法免除該期間之出勤義務，雇主不須給付工資。倘勞雇雙方約定之工資項目有全勤獎金者，其育嬰留職停薪全月未出勤期間，不須給付全勤獎

金。但其留職停薪前後非足月提供勞務之期間，雇主仍應就受僱者出勤提供勞務之情形，依比例給付全勤獎金。本解釋令自即日生效。

### 實習生間於校外實習期間疑似發生性騷擾事件之法規適用疑義

勞動部 104 年 05 月 14 日勞動條 4 字第 1040130811 號函

- 一、復貴部 104 年 3 月 27 日臺教學（三）字第 1040040134 號函。
- 二、查性別工作平等法第 2 條第 5 項規定：「實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。」係課實習單位於接受實習生實習期間，應防治並避免其遭受任何人性騷擾之責任。
- 三、復查性別平等教育法第 2 條第 7 款規定略以：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性騷擾...之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。」另，該法第四章有針對校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治及第五章申請調查及救濟訂有專章規範，可知性別平等教育法對於學生有其教育輔導目的。
- 四、實習生間於實習期間發生疑似性騷擾事件時，因雙方身分均為學生，並有性別工作平等法及性別平等教育法之適用。鑒於上開兩法令之立法目的、規範對象及處理機制均有不同，爰實習生向實習單位申訴時，實習單位應依性別工作平等法採取立即有效之糾正及補救措施。實習生向學校申訴時，則由學校依性別平等教育法之規定調查處理，以維實習生權益。
- 五、惟為免同一事件之事實認定歧異、調查資源浪費之情形，實習生向學校提出申訴時，學校除依性別教育平等法進行調查處理外，並應依性別工作平等法施行細則第 4 條之 1 第 1 項規定：「實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。」亦即學校進行調查時，應通知實習單位配合共同調查，俾利實習單位善盡雇主防治職場性騷擾之義務。至本案實習生如向地方勞工行政主管機關申訴時，依性別工作平等法施行細則第 4 條之 1 第 2 項規定，得請求教育主管機關及所屬學校共同調查，俾利調查結果之統一。

### 雇主同意受僱者任職未滿六個月申請育嬰留職停薪者，該等人員育嬰留職停薪期間社會保險及原由雇主負擔之保險費，適用性別工作平等法第 16 條第 2 項之規定

勞動部 104 年 04 月 27 日勞動條 4 字第 1040130693 號令

### 有關撫育多胞胎未滿一歲之子女之哺乳時間及次數，勞雇雙方可在總時數不超過 1 小時時間內而為協商調配；或可依其親自哺乳子女數增加哺乳時間

勞動部 103 年 10 月 03 日勞動條 4 字第 1030132064 號函

- 一、查勞動基準法第 52 條規定，子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第 35 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 30 分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。復查性別工作平等法第 18 條規定之哺乳時間，係就受僱者如欲親自哺乳未滿 1 歲之子女時，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以 30 分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。
- 二、受僱者為撫育多胞胎未滿一歲之子女需親自哺乳者，勞雇雙方可在總時數不超過 1 小時時間內，視泌乳情形及受哺乳子女需求，協商調配增加哺乳次數；或可依其親自哺乳子女數增加哺乳時間，增加之哺乳時間是否視為工作時間由勞雇雙方協商議定之。

### 102 年 12 月 13 日施行之性別工作平等法第 14 條規定疑義

行政院勞工委員會 103 年 01 月 17 日勞動 3 字第 1020132872 號

- 一、查性別工作平等法第 14 條規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，依各該病假規定辦理。上開條文已自 102 年 12 月 13 日生效。上開規定之立法意旨，係為減輕女性受僱者因請生理假致影響其病假天數之情形，並兼顧勞雇雙方權益平衡。
- 二、依前開規定，女性受僱者每月得請生理假 1 日，一年最多共計得請生理假 12 日。適用勞動基準法之工作者，生理假連同普通傷病假全年請假日數未逾 30 日部分，依勞工請假規則第 4 條第 3 項規定，工資折半發給。
- 三、例如某甲於 9 月底前已請畢未住院普通傷病假 30 日（未請生理假）者，則 10 月、11 月及 12 月仍得依法分別請無薪之生理假 1 日；某乙 6 月底前已請畢未住院普通傷病假 30 日（含請生理假 6 日）者，因全年請生理假日數未逾 3 日不併入病假計算，爰該受僱者全年仍得請無薪之未住院普通傷病假 3 日。又事業單位如有優於法令規定者，從其規定。
- 四、為使貴單位所屬（轄）受僱者及事業單位瞭解相關規定，請協助積極宣導，俾利政策落實。

### 受僱者配偶屬就學階段，得否依性別工作平等法（以下簡稱本法）第 16 條規定申請育嬰留職停薪疑義

行政院勞工委員會 102 年 12 月 13 日勞動 3 字第 1020086476 號函

- 一、復貴局 102 年 11 月 28 日北勞資字第 1023169673 號函。
- 二、本法第 16 條申請育嬰留職停薪之規定，係考量多數父母仍親自養育幼兒，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧家庭。同法第 22 條規定，受僱者之配偶未就業者，不適用第 16 條及第 20 條之規定。但有正當理由者，不在此限。該規定係因受僱者之配偶如未就業，應可照顧其家屬，受僱者自無須請假。但有正當理由者，不在此限。
- 三、基上，受僱者之配偶若屬就學階段，不適用本法第 16 條之規定，惟受僱者申請育嬰留職停薪之理由如與前開規定之立法意旨相符，且有同法第 22 條但書規定之情形，受僱者可檢具申請育嬰留職停薪之正當理由等資料，依育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定，事先以書面向雇主提出。另上開規定所稱「正當理由」，應視受僱者所提理由，依個案事實認定。

### 依性別工作平等法第 18 條規定，受僱者親自哺乳之場所如事業單位內有哺乳設施，受僱者宜盡量使用，若無受僱者離開工作場所進行哺乳行為，尚無不可

行政院勞工委員會 101 年 09 月 21 日勞動 3 字第 1010132489 號函

### 哺乳時間得否合併

行政院勞工委員會 93 年 03 月 17 日勞動三字第 0930012452 號

- 一、依據行政院人事行政局九十三年三月十二日局考字第 09300008248 號函轉電子郵件辦理。
- 二、查兩性工作平等法第十八條之規定，旨在使受僱者得以兼顧工作與育兒，如受僱者確有親自哺乳之需要而提出申請，雇主應依法給予。至於勞資雙方協商約定將哺乳期間集中一次申請，自無不可，惟哺乳時間仍應含在當日正常工作時間內。另，所詢公務機關可否同意所屬員工將哺乳時間集中一次申請以及各機關間之方式可否不一致等疑義，非屬本會權責範圍，請逕向銓敘部洽詢為宜。

**依據就業服務法第 2 條及性別工作平等法第 3 條，代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人若涉就業服務法之情事，該等人員僅為傳達雇主之意思表示，自對雇主發生效力，有就業服務法之適用**

行政院勞工委員會 101 年 09 月 06 日勞職業字第 1010501830 號函

- 一、復貴府 101 年 7 月 6 日北勞資字第 1012065297 號函。
- 二、按「就業服務法」第 2 條第 3 款規定，「雇主：指聘、僱用員工從事工作者。」，「性別工作平等法」第 3 條第 3 款規定，「雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。」、「勞動基準法」第 2 條第 2 款規定，「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、函詢所指「代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人」若涉就業服務法第 5 條之情事，如該等人員僅為傳達雇主之意思表示，自應對雇主發生效力，而有就業服務法之適用。
- 四、至該等人員係基於職務關係或代理權限範圍內對外所為之意思表示，雇主本應負擔指揮監督之責，若涉及就業服務法第 5 條之情事，自難謂無故意或過失，而應以就業服務法第 5 條規定相繩。

**事業單位所訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，不得就申訴期限加以限制，避免影響申訴救濟之權利**

行政院勞工委員會 100 年 10 月 05 日勞動 3 字第 1000132616 號函

- 一、依據財團法人台○電子檢驗中心 100 年 9 月 5 日（100）台電檢行字第 1000000350 號函辦理。
- 二、查性別工作平等法並未就受僱者遭遇性騷擾時之申訴期限予以明定；另為建立工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理之機制，並規範對於預防性騷擾之發生以及性騷擾案件之申訴與懲處之處理程序等具體作法，本會訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，亦未就受僱者之申訴期限加以限制。
- 三、基上，為免影響申訴人申訴救濟權利，事業單位訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，依上開規定，應不得訂定申訴期限。

**行政程序法第 36 至 43 條、就業服務法第 5、6 條、就業服務法施行細則第 2 條、性別工作平等法第 38 條，就業歧視評鑑委員會審理案件，書面通知雇主陳述意見，又為職權調查證據，雇主提供之必要文書、資料或物品，負舉證責任**

行政院勞工委員會 100 年 05 月 11 日勞職業字第 1000072018 號函

- 一、復貴府勞工局 100 年 5 月 2 日北勞資字第 1000433545 號函。
- 二、查行政程序法第 6 節第 36 條至第 43 條規定屬「調查事實及證據」，第 39 條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」、第 40 條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。」
- 三、有關受僱者或求職者提出性別因素以外之就業歧視（凡為種族、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，歧視項目）申訴，依就業服務法第 6 條第 4 項第 1 款規定就業歧視之認定屬直轄市、縣（市）主管機關掌理事項，並依就業服務法施行細則第 2 條規定，組成就業歧視評鑑委員會審理案件，必要時依行政程序法第 39 條、40 條規定書面通知雇主陳述意見，又為職權調查證據，雇主依前開規定所提供之必要文書、資料或物品，

負舉證責任。

- 四、另受僱者或求職者提出就業性別、性傾向歧視申訴，審認機關宜依性別工作平等法第 31 條規定辦理。（依本會 91 年 7 月 25 日勞動三字第 09100345431 號函釋「兩性工作平等法（現稱為性別工作平等法）有關禁止性別歧視及性騷擾防治之規定，為就業服務法第 5 條之特別規定。雇主如違反性別歧視及性騷防治之規定，應依性別工作平等法第 38 條規定辦理。」）

**依據性別工作平等法及公務人員保障法相關規定，公務人員就性騷擾事件依公務人員保障法提起救濟相關事宜**

行政院勞工委員會 100 年 04 月 25 日勞人 2 字第 1000100445 號函

**各機關對所屬公務人員應提供免於遭受性騷擾之良好工作環境，依性別平等教育法第 34 條規定，公立學校職員之性騷擾爭議，依公務人員保障法規定辦理，則公務人員就各機關組成之性騷擾處理委員會作成之性騷擾成立與否決定得提起復審，或服務機關於法定期限內不予處理時，遭受性騷擾之公務人員亦得提起復審，又各機關於作成決定書時應載明公務人員對該決定不服之救濟方法、期間及其受理機關**

公務人員保障暨培訓委員會 100 年 04 月 14 日公保字第 1000005427 號

**受僱者於同一雇主繼續工作滿一年，始符合性別工作平等法第十六條第一項「任職滿一年」之期間規定，但若受僱者適用各該法令之年資得合併計算者，則從其規定**

行政院勞工委員會 99 年 08 月 05 日勞動 3 字第 0990131229 號令

**依據性別工作平等法第 17 條，受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，雇主自應以回復原職為原則，若得受僱者同意，可調動受僱者，但應參照調動五原則相關規定辦理，以保障受僱者之工作權**

行政院勞工委員會 99 年 07 月 14 日勞動 3 字第 0990130965 號函

- 一、復貴府 99 年 5 月 18 日府勞動字第 0991502653 號函。
- 二、查性別工作平等法第 17 條規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有該條所列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，雇主自應以回復原職為原則。另雇主如經徵得受僱者同意，亦可調動受僱者，惟仍應參照調動五原則相關規定辦理，以保障受僱者之工作權。雇主如有違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞之事由時，受僱者可依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定不經預告與雇主終止勞動契約，雇主應依勞工工作年資適用不同退休法令規定分別依勞動基準法第 17 條及第 84 條之 2 或勞工退休金條例第 12 條規定計給資遣費。
- 三、另受僱者育嬰留職停薪期滿，如有可歸責於受僱者之事由，而自請離職時，查依勞動基準法第 18 條規定略以，…依第 15 條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費。惟勞動基準法係規範最低勞動條件之法律，勞雇雙方如有較優之約定，從其約定。

**有關被保險人於育嬰留職停薪期間，兼任他單位負責人，或於原投保單位轉為雇主身分，因已不符性別工作平等法相關規定及目的，其育嬰續保部分應自其變更**

### 身分之前 1 日予以退保，至津貼部分則給付至變更身分之前 1 日

行政院勞工委員會 99 年 04 月 16 日勞保 1 字第 0990140119 號函

依育嬰留職停薪實施辦法第 7 條規定與立法意旨，受僱者如於育嬰留職停薪期間，所免除原勞動契約約定應提供勞務之時段兼任其他單位負責人，已有從事非育嬰之情事，自不符合性別工作平等法育嬰留職停薪規定之目的。

另勞工由受僱者身分變更為負責人部分，查性別工作平等法第 16 條規定，受僱者任職滿 1 年後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。故該法適用對象皆為受僱者，勞工如有上述身分變更為負責人情事，自無前開規定之適用。

承上，勞工於育嬰留職停薪期間，如有兼任他單位負責人，或於原投保單位轉為雇主身分，而不符性別工作平等法規定者，其育嬰留職停薪部分應自其變更身分之前 1 日予以退保，津貼則給付至變更身分之前 1 日止。

### 育嬰留職停薪繼續加保之被保險人同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間如何認定之疑義

行政院勞工委員會 99 年 01 月 14 日勞保 1 字第 0980140644 號函

依性別工作平等法第 16 條第 2 項規定略以，受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險。受僱者如有同時撫育子女 2 人以上者，應以被保險人申請育嬰留職停薪期間，其最幼子女並已同時受撫育作為續保期限認定。至貴局來函所詢「最幼子女受撫育」之起始日，究係指「最幼子女出生之日」或「較長子女名義第 1 次申請育嬰留職停薪之日」部分，說明如下：

(一) 被保險人於最幼子女出生後始申請育嬰留職停薪，其開始申請育嬰留職停薪時正與最幼子女受撫育照顧期間重疊，故以開始申請育嬰留職停薪時起算，最長以 2 年為限。

(二) 被保險人於申請育嬰留職停薪續保期間，正與最幼子女出生時間重疊，故得以最幼子女出生時即可視為同時受撫育，並以此計算，最長以 2 年為限。

### 依據性別工作平等法第 19 條，受僱於採輪班制工作之事業單位勞工，在不影響業務之正常運作下，應於勞雇雙方勞動契約所約定之原有勞動條件及工作時間範圍予以調整

行政院勞工委員會 98 年 04 月 15 日勞動 3 字第 0980130250 號函

一、勞動基準法施行細則第七條規定，勞雇雙方應就工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項於勞動契約中加以約定。惟性別工作平等法第十九條規定：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。」以方便受僱者照顧其幼兒，並給予受僱者育嬰減少工作時間，調整工作時間等之選擇，使其得以兼顧工作與家庭。

二、基上，受僱於採輪班制工作之事業單位勞工，如擬依性別工作平等法第十九條規定「調整工作時間」，在不影響業務之正常運作下，應於勞雇雙方勞動契約所約定之原有勞動條件及工作時間範圍予以調整。

三、另勞動基準法第四十九條第三項規定，女工因健康或其它正當理由，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，併予指明。

### 依據性別工作平等法第 17 條，前提為有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置，業務性質變更範圍，非侷限於公司登記所營事業項目，須依個案事實認定

行政院勞工委員會 98 年 02 月 11 日勞動 3 字第 0980130099 號函

- 一、復貴局九十八年一月十二日北市勞二字第 09830695800 號函。
- 二、有關性別工作平等法第十七條第一項第一款所稱「虧損」，是指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利；虧損與否認定，應就長時期觀察，例如提出近年來經營狀況、資產負債或財務報告，說明虧損情形及終止部分勞動之計畫。至於前款所稱「業務緊縮」，係指企業之經營，客觀上確有縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍；業務緊縮與否，應視實際業務狀況而定，非僅指營業項目或生產品有無變動。如雇主僅因一時營業額減少，但部門仍正常運作而需要勞工，難認係業務緊縮。
- 三、另有關於性別工作平等法第十七條第一項第四款所稱「業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者」，須以「有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置」為前提，至於業務性質變更範圍，並非侷限於公司登記所營事業項目，應綜合考量市場條件，如產品變更、技術變更、法令適用、機關監督、經營決策方式及預算編列等之變更，依個案事實認定。
- 四、有關性別工作平等法第十七條第二項規定，「雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之」，係指雇主如有第十七條第一項各款所定情形未能使受僱者復職而終止勞動契約時，雇主應於終止契約日之三十日前通知受僱者，該「三十日前通知」，為預告性質。
- 五、復查性別工作平等法第十七條第二項規定係以「未能使受僱者復職」為前提，故如雇主未依法於三十日前通知者，於適用勞動基準法之事業單位，仍應依法發給預告期間工資；於不適用勞動基準法之事業單位，該期間工資之發給，則依民法相關規定處理。

### 受僱者申請育嬰留職所需配偶就業證明文件，其格式或內容，法無明文

行政院勞工委員會 98 年 7 月 21 日勞動 3 字第 0980020167 號函

- 一、復貴公司 98 年 7 月 14 日 (98) 友達 (政) 字第 98157 號函。
- 二、性別工作平等法第 16 條申請育嬰留職停薪之規定，係考量多數父母仍親自養育幼兒，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧家庭，爰加以訂定。受僱者申請育嬰留職停薪時，依育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定，應事先以書面向雇主提出，並依法記載相關事項及檢附配偶就業之證明文件。
- 三、來函所述受僱者之配偶為自由業或未登記之攤販，雖無固定雇主，若有就業之事實，雇主仍應准其申請；另所詢是否得以工會加保證明作為育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定所稱之配偶就業證明文件，查前述之就業證明文件以證明受僱者配偶有就業事情即可，至於其格式或內容，法無明文。

### 依據兩性工作平等法第 20 條，為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義依個案事實認定

行政院勞工委員會 96 年 01 月 10 日會勞動 3 字第 0950074373 號函

- 一、復貴處 95 年 12 月 28 日經加中四字第 09500059090 號函。
- 二、查兩性工作平等法第 20 條第 1 項規定：「受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以 7 日為限。」上開規定旨在使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作。故有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。至勞工請假事由是否符合兩性工作平等法第 20 條之規定，應依個案事實認定。

### 受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次申請復職生效日相隔半年以上之規定，是否違反兩性工作平等法令規定疑義

行政院勞工委員會 93 年 10 月 6 日勞動 3 字第 0930048700 號函

- 一、復貴府 93 年 9 月 27 日北市勞 2 字第 09334862300 號函。
- 二、依育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 2 項規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則。上開規定並無受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次復職生效日相隔半年以上之限制。故依同法第 21 條第 1 項規定，受僱者依上規定為育嬰留職停薪之請求時，雇主應不得拒絕。雇主如欲規定受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次申請復職生效日相隔半年以上者，應與受僱者協商。

### 因子宮外孕施行腹腔鏡手術切除得請產假

行政院勞工委員會 92 年 12 月 04 日勞動 3 字第 0920066626 號令

### 教育人員性別工作平等申訴案件（含職場性騷擾與性別歧視）外部申訴救濟法規適用及流程機制之決議方案

教育部 99 年 03 月 25 日台人（二）字第 0990040598B 號

- 一、查性別工作平等法第 2 條規定略以：「…（第 2 項）本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第 33 條、第 34 條及第 38 條之規定，不在此限。（第 3 項）公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」，合先敘明。
- 二、本部為釐清教育人員性別工作平等申訴案件（含職場性騷擾與性別歧視）外部申訴救濟法規適用及流程機制之處理，前於 98 年 10 月 22 日召開「現階段教育人員涉及性別工作平等之外部申訴救濟法規適用及處理機制案」法律諮詢會議，另於 99 年 1 月 12 日再行邀集本部相關單位共同協商，並決議如下：
  - （一）大專校院教師職場性騷擾案件經校方依「性別工作平等法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」相關規定設置之性騷擾申訴評議機制（如委員會或評議會等）進行實質調查審議完成後，倘當事人不服學校調查審議之決議，且無循教師法所訂之申訴救濟途徑進行申訴救濟之意願，而向本部提出申訴時，另由本部組成專案小組，由次長擔任召集人，召開會議就校方之處理程序是否符合「性別工作平等法」第 13 條之規定進行調查，並將調查結果函復當事人。
  - （二）國立高級中等（含以下）學校以及公立國中小學校之教師職場性騷擾申訴案件，分由本部中部辦公室、各直轄市與縣市政府秉權責辦理。

### 依據兩性工作平等法第 2 條，公立及已立案之私立學校專任教師就兩性工作平等事項所為之申訴，依教師法有關申訴及訴訟程序，向各級教師申訴評議委員會提出

行政院勞工委員會 92 年 01 月 15 日勞動 3 字第 0920001112 號函

### 釋示「分娩」與「流產」（原內政部 73.11.30（73）台內勞字第 267656 號函不予適用）

行政院勞工委員會 91 年 10 月 22 日勞動 3 字第 0910055077 號令

勞動基準法第五十條及兩性工作平等法第十五條所稱「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊娠二十週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠二十週以下產出胎兒為「流產」。

### 依據兩性工作平等法第 14 條，週期性之經血來潮，非臨床醫學學位則不易判定生

### 理日，只能根據當事人的陳述來判斷，中年婦女之更年期症狀與生理日之成因完全不同，應不屬於生理日之認定範圍

行政院衛生署 91 年 09 月 23 日衛署國健字第 0910012162 號書函

### 兩性工作平等法第十五條有關一星期及五日產假薪資給付疑義

行政院勞工委員會 91 年 07 月 10 日勞動 3 字第 0910035173 號令

女性受僱者妊娠二個月以上未滿三個月流產或妊娠未滿二個月流產者，可依兩性工作平等法第十五條規定請一星期及五日之產假，雇主不得拒絕。惟產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。以勞動基準法而言，該法並無一星期及五日之產假規定，基此，適用勞動基準法之勞工，如依兩性工作平等法請求一星期或五日之產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。惟若勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第四條第二項規定，就普通傷病假一年內未超過三十日部分，折半發給工資。至於不適用勞動基準法之受僱者，產假期間之薪資，則依相關法令之規定或勞動契約之約定辦理。

### 依據兩性工作平等法第 13 條，雇主為行政機關時，其性質僅係長官對屬官，為規範機關內部秩序及運作，所為具內部效力之規定，並不發生外部效力

行政院勞工委員會 91 年 04 月 08 日勞動 3 字第 0910014599 號函

查兩性工作平等法第十三條第一項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。」上開規定係適用所有公營、私營之雇主，故其所稱辦法，係口語上一般人通稱之辦法，並非法規命令之名稱。雇主為行政機關時，其性質僅係長官對屬官，為規範機關內部秩序及運作，所為具內部效力之規定，並不發生外部效力，宜認定為行政程序法第一百五十九條第二項第一款所稱之「行政規則」。

### 受僱者任職未滿 1 年，雇主優於法律規定同意受僱者育嬰留職停薪，惟復職前遭資遣，應有性別工作平等法第 17、21、38 條規定之適用

勞動部 103 年 05 月 26 日勞動條 4 字第 1030131155 號

- 一、依據新北市政府 103 年 2 月 21 日北勞資字第 1030296482 號函及本部 103 年 4 月 1 日研商「性別工作平等法育嬰留職停薪規定相關疑義」會議結論辦理。
- 二、雇主優於性別工作平等法第 16 條第 1 項規定，同意受僱者育嬰留職停薪，此意即雙方同意依性別工作平等法相關規範辦理，自非法所不許。基上，該等人員育嬰留職停薪期間及期滿復職時，即應有性別工作平等法第 17 條、第 21 條及第 38 條規定之適用。
- 三、另依性別工作平等法第 2 條規定略以，本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第 33 條、第 34 條及第 38 條之規定，不在此限。併予敘明。

### 行政罰法第 3 條規定參照，所稱「行為人」定義，僅適用於該法，並非可適用於各個法律，故個別行政法律所定行為人及處罰對象範圍，仍應依各該法規立法文義或意旨認定之

101 年 01 月 19 日法務部法律字第 10000038610 號

- 一、復貴會 100 年 11 月 17 日勞動 3 字第 1000133091 函。
- 二、按行政罰法（下稱本法）第 3 條規定：「本法所稱行為人，係指實施違反行政法上義務行為之自然人、法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或



其他組織。」第 16 條規定：「前條之規定，於設有代表人或管理人非法人團體，或法人以外之其他私法組織，違反行政上義務者，準用之」依公寓大廈管理條例成立之公寓大廈管理委員會為非法人團體（參臺灣高等法院 92 年度重上字第 338 號判決及內政部 97 年 3 月 10 日內授營建管字第 0970801762 號函；洪家殷著，行政罰法論，2008 年 6 月增訂 2 版，頁 167），屬於本法第 3 條所稱之行為人及第 16 條規範之對象。

三、惟查本法第 3 條所稱之「行為人」定義，僅適用於本法，並非可適用於各個法律，故個別行政法律所定行為人及處罰對象之範圍，仍應依各該法規之立法文義或意旨認定之（參本部 95 年 4 月 7 日法律字第 0950008966 號函、96 年 2 月 6 日法律字第 0960700114 號函）。是以，性別工作平等法（下稱性平法）第 13 條、第 38 條之 1 規定，雇主應防制性騷擾行為之發生，知悉前條性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，違者處新台幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，又同法第 3 條規定：「雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。……」，故公寓大廈管理委員會，如屬上述雇主，自可為裁罰對象，惟其是否符合性平法第 3 條所定義之雇主範圍，參諸前開說明，宜由貴會依據性平法之立法文義及意旨，本於職權自行認定之。

### 有關事業單位於工作規則或獎金核發作業相關規範中訂定「三節獎金（即春節、端午節及中秋節）以核發時在職，並有實際從事工作，提供勞務者為限」是否牴觸性別工作平等法第 21 條規定疑義一案

勞動部 104 年 12 月 11 日勞動條 4 字第 1040132583 號函

- 一、依臺北市政府勞動局 104 年 11 月 2 日北市勞就字第 10440958000 號函辦理。
- 二、查性別工作平等法第 21 條第 2 項規定，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。該規定旨在保障勞工於行使法定請求時，其原有權益不因受減損。
- 三、復查事業單位倘依民俗發給勞工之年節獎金，屬事業單位之勞工福利事項，有關其發放之要件、標準及方式等事宜，勞動基準法並無規定，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定，報請當地勞工行政主管機關（縣、市政府勞工或社會局（處））核備後並公開揭示之，惟不得以「申請育嬰留職停薪與否」為是否發放之依據，亦不得對申請育嬰留職停薪之受僱者另為不利之處分，以落實性別工作平等法之立法精神。
- 四、旨揭三節獎金如因民俗節慶於特定日期發給，以「在職與否」做為核發獎金之依據，尚無違反性別工作平等法第 21 條規定「其他不利之處分」之虞。至各該事業單位之三節獎金是否屬節金性質，仍應依個案事實認定。

## 育嬰留職停薪實施辦法

1. 中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會（91）勞動三字第 0910010430 號令訂定發布全文 9 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十七年七月七日行政院勞工委員會勞動 3 字第 0970130463 號令修正發布第 1 條條文

第 1 條：本辦法依性別工作平等法第十六條第四項規定訂定之。

第 2 條：受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。

前項書面應記載下列事項：

- 一、姓名、職務。
- 二、留職停薪期間之起迄日。
- 三、子女之出生年、月、日。
- 四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。
- 五、是否繼續參加社會保險。
- 六、檢附配偶就業之證明文件。

前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。

第 3 條：受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。

第 4 條：育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。

第 5 條：育嬰留職停薪期間，受僱者欲終止勞動契約者，應依各相關法令之規定辦理。

第 6 條：育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。

第 7 條：受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。

第 8 條：受僱者育嬰留職停薪期間，雇主應隨時與受僱者聯繫，告知與其職務有關之教育訓練訊息。

第 9 條：本辦法自發布日施行。

# 性別工作平等申訴審議 處理辦法

1. 中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會(91)勞動三字第 0910010449 號令訂定發布全文 12 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十七年七月十日行政院勞工委員會勞動 3 字第 0970130489 號令修正發布名稱及全文 12 條；並自發布日施行(兩性工作平等申訴審議處理辦法)  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 2 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄

- 第 1 條：本辦法依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十四條第二項規定訂定之。
- 第 2 條：受僱者或求職者依本法第三十四條規定向地方主管機關申訴時，地方主管機關之性別工作平等會應依本辦法審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，除得逕提訴願外，得於十日內，以書面向行政院勞工委員會性別工作平等會申請審議。逾期，不予受理。
- 前項書面應載明下列事項，並由申請人或代理人簽名或蓋章：
- 一、申請人姓名、住居所、電話、身分證明文件字號。如係法人或其他設有管理人或代表人之團體，其名稱、事務所或營業所，管理人或代表人姓名、住居所、電話、身分證明文件字號。
  - 二、有法定代理人或申請代理人者，其姓名、住居所、身分證明文件字號。
  - 三、請求事項、事實及理由。
  - 四、決定機關及其首長。
  - 五、年、月、日。
- 第 3 條：申請人向主管機關性別工作平等會申請審議時，得於審定書送達前，撤回審議申請。撤回後，不得就同一案件再申請審議。
- 第 4 條：申請審議有程式不符規定之情形時，應通知申請人於文到十五日內補正。逾期未補正者，不予受理。
- 第 5 條：中央主管機關性別工作平等會應將審議申請書之影本或副本送地方主管機關，該機關應於文到七日內答辯，並將關係文件移送中央主管機關。
- 第 6 條：中央或地方主管機關性別工作平等會審議時，得通知申請人及其他相關人員到場說明。中央主管機關性別工作平等會審議時，並得邀請地方主管機關列席。
- 第 7 條：中央或地方主管機關性別工作平等會應自收到申請書三個月內為審議之決定；必要時，得延長一次，延長時間不得逾三個月，並應通知申請人。
- 第 8 條：中央或地方主管機關性別工作平等會為審議申訴案件，必要時，得指派委員二人以上組成專案小組進行調查。
- 專案小組調查過程應保護申請人、相對人及關係第三人之隱私權，調查結束後，由專案小組作成調查報告，提主管機關性別工作平等會審議。
- 第 9 條：審議結果以其他法律關係是否成立為據者，於該法律關係未確定前，主管機關性別工作平等會得依職權或申請，暫停審議程序之進行，並通知申請人。

第 10 條：申訴案件之審議，以不公開為原則。

第 11 條：主管機關性別工作平等會應將審議結果作成審定書，由主管機關以書面通知申請人、相對人。

第 12 條：本辦法自發布日施行。

# 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

1. 中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會（91）勞動三字第 0910010443 號令訂定發布全文 15 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十七年七月八日行政院勞工委員會勞動 3 字第 0970130472 號令修正發布第 1 條條文
3. 中華民國一百零一年八月二日行政院勞工委員會勞動 3 字第 1010132047 號令修正發布第 7、11 條條文
4. 中華民國一百零四年五月十四日勞動部勞動條 4 字第 1040130772 號令增訂發布第 4-1 條條文

- 第 1 條：本準則依性別工作平等法第十三條第三項規定訂定之。
- 第 2 條：僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。
- 第 3 條：雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。
- 第 4 條：性騷擾防治措施應包括下列事項：
- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
  - 二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
  - 三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
  - 四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
  - 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
- 第 4-1 條：受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。
- 第 5 條：雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 第 6 條：性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
  - 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
  - 三、申訴之事實及內容。
- 第 7 條：雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。
- 第 8 條：雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- 第 9 條：申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

- 第 10 條：申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。
- 第 11 條：申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。
- 第 12 條：性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。
- 第 13 條：雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- 第 14 條：雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。
- 第 15 條：本準則自發布日施行。

# 勞工退休金條例

1. 中華民國九十三年六月三十日總統華總一義字第 09300121821 號令制定公布全文 58 條；並自公布後一年施行
2. 中華民國九十六年七月四日總統華總一義字第 09600083771 號令修正公布第 53 條條文；修正之第 1 項及第 2 項規定，溯自九十四年七月一日生效
3. 中華民國一百零三年一月十五日總統華總一義字第 10300004871 號令修正公布第 5、7、12、14、15、17、19、21、33、35、36、38、39、49、50、53、58 條條文；增訂第 8-1、24-1、24-2、35-1、35-2 條條文；刪除第 22 條條文；並自公布日施行  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 2 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄；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，自一百零三年二月十七日起改由「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，自一百零三年二月十七日起，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，自一百零三年二月十七日起改由「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，自一百零三年二月十七日起，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. 中華民國一百零四年七月一日總統華總一義字第 10400077121 號令修正公布第 2、29 條條文

## 第一章 總則

- 第 1 條：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 2 條：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 3 條：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 4 條：中央主管機關為勞工退休基金之審議、監督、考核以及有關本條例年金保險之實施，應組成勞工退休基金監理委員會（以下稱監理會）。  
監理會應獨立行使職權，其組織、會議及其他相關事項，另以法律定之。  
監理會成立後，勞動基準法第五十六條第二項規定勞工退休基金管理業務，歸入監理會統籌辦理。
- 第 5 條：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工保險局（以下稱勞保局）辦理之。
- 第 6 條：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 7 條：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。
 本國籍人員、前項第二款及第三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 8 條：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 8-1 條：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之日起，應適用本條例之退休金制度。但其於修正之條文施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，於修正之條文施行之日起六個月內，以書面向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不在此限。  
前項人員於修正之條文施行後始取得各該身分者，以取得身分之日起適用本條例之退休金制度。但其於修正之條文施行前已受僱且仍服務於同一事業單位者，準用前項但書規定。  
曾依前二項規定向雇主表明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。  
勞工依第一項及第二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 9 條：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 10 條：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 11 條：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 12 條：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 13 條：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 14 條：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。

勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

前項規定，於依第七條第二項規定自願提繳退休金者，準用之。

前四項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之。

第 15 條：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 16 條：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 17 條：依第七條第二項自願提繳退休金者，由雇主或自營作業業者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 18 條：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 19 條：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。

自營作業業者之退休金提繳，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 20 條：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 21 條：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 22 條：（刪除）

第 23 條：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。

依本條例提繳之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；如有不足由國庫補足之。

第一項第一款所稱年金生命表、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 24 條：勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金。

前項工作年資採計，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 24-1 條：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 24-2 條：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 25 條：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 26 條：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前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算剩餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。

第 27 條：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，如有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之；如有死亡或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。

勞工死亡後無第一項之遺屬或指定請領人者，其退休金專戶之本金及累積收益，應歸入勞工退休基金。

第 28 條：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。

第一項退休金請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。

第 29 條：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月退休金者，得檢具勞保局出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入月退休金之用。

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 30 條：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 31 條：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 32 條：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 33 條：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。

勞工退休基金之經營及運用，監理會得委託金融機構辦理。委託經營規定、範圍及經費，由監理會擬訂，報請中央主管機關核定之。

第 34 條：勞保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，並提監理會審核。

勞工退休基金之收支、運用及其積存金額，應按月提監理會審議並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 35 條：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 35-1 條：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 35-2 條：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 36 條：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 37 條：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 38 條：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 39 條：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、第二十二條、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 40 條：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 41 條：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者，應通知監理會。監理會認有處置必要者，應即通知中央主管機關採取必要措施。

第 42 條：主管機關、監理會、勞保局、受委託之金融機構及其相關機關、團體所屬人員，除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，為勞工及雇主謀取最大之經濟利益。

第 43 條：監理會及勞保局籌辦及辦理本條例規定行政所須之費用，由中央主管機關編列預算支應。

第 44 條：勞保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 45 條：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 46 條：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，並按月連續處罰至改正為止。

第 47 條：雇主違反第十一條第二項、第十二條第一項、第二項或第三十九條規定給付標準及期限者，處新臺幣二十五萬元以下罰鍰。

第 48 條：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十五萬元以下罰鍰。

第 49 條：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 50 條：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，不適用勞動基準法第七十九條第一項第一款之罰鍰規定。

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二項勞工退休基金。

第 51 條：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 52 條：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 53 條：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之滯納金至應提繳金額之一倍為止。

前項雇主欠繳之退休金，經限期命令其繳納，逾期不繳納者依法移送強制執行。雇主如有不服，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。

第一項及第二項之規定，溯自中華民國九十四年七月一日起生效。

第 54 條：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，依法移送強制執行。

第三十九條所定年金保險之罰鍰處分及強制執行業務，委任勞保局辦理之。

第 55 條：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 56 條：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 57 條：本條例施行細則，由中央主管機關定之。

第 58 條：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

1. 中華民國九十四年一月十九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；並自九十四年七月一日施行
2. 中華民國九十六年六月二十九日行政院勞工委員會勞動 4 字第 0960130523 號令修正發布第 32 條條文
3. 中華民國九十八年二月二十六日行政院勞工委員會勞動 4 字第 0980130139 號令修正發布第 50 條條文；增訂第 48-1 條條文；並自發布日施行中華民國九十八年二月二十日行政院院臺勞字第 0980008451 號函核定
4. 中華民國九十八年十一月二十四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；並自發布日施行
5. 中華民國九十九年八月二十三日行政院勞工委員會勞動 4 字第 0990131327 號令修正發布第 37、38 條條文
6. 中華民國一百零一年三月十三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. 中華民國一百零一年五月七日行政院勞工委員會勞動 4 字第 1010131248 號令修正發布第 3、39 條條文
8. 中華民國一百零一年十一月二十九日行政院勞工委員會勞動 4 字第 1010133058 號令修正發布第 34 條條文中華民國一百零三年二月十四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 條所屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部勞工保險局」管轄；第 32 條第 3 項、第 34 條第 1 項所屬「勞工退休基金監理會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部勞動基金運用局」管轄；第 44 條序文所屬「勞工退休基金監理會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄
9. 中華民國一百零三年六月二十四日勞動部勞動福 3 字第 1030135652 號令修正發布第 5、12、14、16、19、21、22、23、29、35、37、38、45、50 條條文；增訂第 4-1、4-2、12-1、21-1、37-1 條條文；刪除第 13、30、36 條條文；除第 38 條條文自一百零四年一月一日施行外，自發布日施行勞工退休金條例施行細則

## 第一章 總則

- 第 1 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 2 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 3 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 4 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 4-1 條：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 4-2 條：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 5 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 6 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 7 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 8 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 9 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 10 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 11 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 12 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 12-1 條：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者，其個人退休金專戶之累積數額，得全數依本條例第二十三條規定發給月退休金。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 13 條：（刪除）

第 14 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 15 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 16 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 17 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 18 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 19 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 20 條：實際從事勞動之雇主任願提繳退休金時，應與所僱用之勞工併同辦理。

第 21 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 21-1 條：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。

自營作業者之姓名、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 22 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 23 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。

自營作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，由自營作業者委託轉帳代繳勞工退休金之金融機構帳戶扣繳之。

第 24 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 25 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 26 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 27 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 28 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 29 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，年終時應另擊發收據。

第 30 條：（刪除）

第 31 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 32 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。

勞工退休基金監理委員會（以下簡稱監理會）應每月公告當月之最低保證收益率。

第 33 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 34 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，以勞工申請當月監理會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 35 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 36 條：（刪除）

第 37 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 37-1 條：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 38 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 39 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 40 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 41 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 42 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 43 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 44 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，並按月將下列書表報請監理會審議：

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審議規定之文件。

第 45 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之物之收入、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 46 條：本條例第十九條第三項及第四十九條規定期限繳納及改善之期限，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 47 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 48 條：本條例第五十三條第一項規定按月加徵滯納金，每月以三十日計算。

第 48-1 條：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 49 條：本細則規定之各種書表格式，由勞保局定之。

第 50 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。

## 勞工退休金條例相關解釋令

### 核釋「勞工退休金條例」第 11 條勞工適用勞動基準法退休金制度（舊制）工作年資應予保留相關規定

行政院勞工委員會 94 年 04 月 29 日勞動 4 字第 0940021560 號令

- 一、依勞工退休金條例（新制）第 11 條第 1 項規定勞工必須具備下列要件，其適用勞動基準法退休金制度（舊制）之工作年資，始應予保留：（一）該條例施行前已適用勞動基準法之勞工（二）該條例施行後仍服務於同一事業單位之勞工（三）該條例施行後選擇適用新制之勞工。具備上開三要件之勞工，始有保留年資規定之適用，勞雇雙方才可依同條第 3 項規定，約定結清年資。基此，若勞工選擇繼續適用舊制，因其既無選擇新制之事實，本無「舊制退休金年資」與「新制退休金年資」須分段計算之必要，更無涉結清保留年資。
- 二、依該條例第 11 條第 3 項規定，勞雇雙方於勞動契約存續期間，約定以不低於勞動基準法第 55 條及第 84 條之 2 所規定之給與標準結清保留年資者，從其約定。因此雇主如與勞工約定以低於上開標準為之者，不生該項結清保留年資之法律效果，須依同條第 1 項規定，勞工於適用該條例前之工作年資仍應予以保留；且雇主應依該條例第 13 條第 1 項規定，繼續按月提撥勞工退休準備金。
- 三、有關勞雇雙方依該條例第 11 條第 3 項約定結清保留年資之金額，係依勞動基準法之退休金標準計給，故其給付之期限依該法施行細則第 29 條第 1 項規定，雇主須於 30 日內發給勞工。
- 四、勞工退休金條例第 1 條僅規定勞工退休金事項優先適用之，故該條例規定結清之保留工作年資，僅限於依勞動基準法退休金標準計給退休金之工作年資；至於勞工特別休假之權益，仍應依勞動基準法之規定，按勞工工作年資核計，且「自受僱日起算」。

### 勞資雙方合意結清勞退舊制年資，係於勞動契約存續之情形下為之，而非以勞工重新受僱方式辦理

行政院勞工委員會 94 年 2 月 22 日勞動 4 字第 0940008153 號函

查現行勞動法令，並無任何有關勞雇雙方得合意結清年資之規定，事業單位為因應勞退新制之實施，欲結清勞工適用勞動基準法之工作年資，於 94 年 7 月 1 日勞工退休金條例施行前，並無得適用之法令依據，故勞工退休金條例第 11 條有關年資結清之規定，係於該條例施行後始得為之。依勞工退休金條例辦理年資結清，其標準及方式，該條例第 11 條第 3 項及第 13 條第 2 項訂有明文，即勞雇雙方於勞動契約存續期間，得約定以不低於勞動基準法第 55 條及第 84 條之 2 規定之給與標準，結清勞工所保留適用勞動基準法之工作年資，其結清金並得自中央信託局退休準備金專戶中支應。依前揭規定旨意，該項年資結清係於勞動契約存續之情形為之，而非以勞工重新受僱方式辦理；另，其年資結清金之給付期限，因既為勞雇雙方協商約定結清勞工適用勞動基準法之工作年資，且依勞動基準法所定之標準為之，自應依該法施行細則第 29 條之規定，由雇主於 30 日內給付之，而不得以分期給付或其他方式辦理。

**勞工如依公司法第 27 條第 1 項規定，受指定代表法人董事行使職務，事業單位依法仍應繼續為其按月提繳退休金；如依同條第 2 項規定，當選為事業單位之董事，則得自願提繳退休金**（原行政院勞工委員會 100.10.13 勞動 4 字第 1000087829 號函停

止適用)

勞動部 103 年 09 月 30 日勞動福 3 字第 1030024611 號函

- 一、依公司法第 27 條第 1 項規定，政府或法人為股東時，得當選為董事或監察人。但須指定自然人代表行使職務。同條第 2 項規定，政府或法人為股東時，亦得由其代表人當選為董事或監察人。
- 二、勞工如依公司法第 27 條第 1 項規定，受指定為受僱事業單位法人董事之代表，行使董事職務，依該法第 8 條及第 192 條規定，法人董事與事業單位間係屬委任關係，勞工與事業單位間仍具僱傭關係，不因其受法人董事指定為代表行使職務而改變其原適用勞工退休金條例之退休金制度，事業單位依法仍應繼續為其按月提繳退休金。反之，如依該法第 27 條第 2 項規定，勞工為法人股東之代表人，當選為事業單位之董事，則勞工與事業單位間為委任關係，依勞工退休金條例第 7 條第 2 項第 1 款及第 14 條規定，其得自願提繳退休金。前行政院勞工委員會 100 年 10 月 13 日勞動 4 字第 1000087829 號函停止適用。

**核釋勞工退休金條例第 12 條規定，以比例計給係指於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示**（原行政院勞工委員會 94.09.07 勞動四字第 0940048956 號令廢止）（原行政院勞工委員會 97.11.11 勞動四字第 0970082745 號書函停止適用）

行政院勞工委員會 101 年 09 月 12 日勞動 4 字第 1010132304 號令

核釋勞工退休金條例第十二條第一項規定：「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。」所稱「以比例計給」，於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。計算方式詳如附件，並自即日生效。

例如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為 3 年 6 個月 15 天，則資遣費基數為

$$\frac{1}{2} \times \left\{ 3 + \left[ \left( 6 + \frac{15}{30} \right) \div 12 \right] \right\} = 1 \frac{37}{48}$$

**核釋勞動基準法第 17 條規定，以比例計給之係指先將未滿一個月之畸零工作年資，以一個月計，再將未滿一年之畸零工作年資，以月數換算成年之比例計算**

行政院勞工委員會民國 101 年 09 月 12 日勞動 4 字第 1010132306 號令

核釋勞動基準法第十七條第一項規定：「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。」所稱「以比例計給之」，先將未滿一個月之畸零工作年資，以一個月計，再將未滿一年之畸零工作年資，以月數換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。計算方式詳如附件，並自即日生效。

例如：勞工適用勞動基準法退休金規定工作年資為 3 年 6 個月 15 天，則資遣費基數

$$\text{為 } 1 \times \left\{ 3 + \left[ \left( 6 + 1 \right) \div 12 \right] \right\} = 3 \frac{7}{12}$$

**雇主終止按件計酬之勞動契約時，應依規定發給資遣費**（原行政院勞工委員會 88.08.26（88）台勞資二字第 0038341 號函不予適用）

行政院勞工委員會 97 年 01 月 21 日勞資 2 字第 0970125033 號令

核釋雇主依勞動基準法第十一條或第十三條但書規定終止按件計酬勞工之勞動契約時，應依第十六條規定期間預告，並依第十七條或勞工退休金條例第十二條規定發給資遣費。

**雇主違反勞工退休金條例第 13 條第 1 項未按月提撥勞工退休準備金之規定，地方主管機關得依同條例第 50 條第 1 項規定，按月連續處罰**

行政院勞工委員會 101 年 06 月 28 日勞動 4 字第 1010131534 號函

- 一、復貴府 101 年 5 月 16 日府勞社勞字第 1010096478 號函。
- 二、查依勞工退休金條例第 13 條第 1 項規定：「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 56 條第 1 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。」同條例第 50 條第 1 項規定：「雇主違反第 13 條第 1 項規定，未繼續按月提撥勞工退休準備金者，處新臺幣 2 萬元以上 10 萬元以下罰鍰，並應按月連續處罰。勞動基準法第 79 條第 1 款之罰鍰規定，不再適用。」，雇主未依勞工退休金條例規定按月提撥勞工退休準備金者，地方主管機關自應依上開規定按月連續處罰。

**核釋「所得稅法」第 14 條、第 88 條及「遺產及贈與稅法」第 1 條依「勞工退休金條例」規定提繳退休金之課稅及申報規定**

財政部 94 年 09 月 30 日台財稅字第 09404571910 號令

- 一、依勞工退休金條例第 14 條第 3 項規定自願提繳並得自當年度所得總額中扣除之金額，以依同條第 2 項規定之月提繳工資分級表所列之月提繳工資，按勞工自願提繳之比率計算之；其扣除金額，以月提繳工資分級表所列之月提繳工資上限 15 萬元之 6% 為限。
- 二、依勞工退休金條例第 14 條第 3 項規定在每月工資 6% 範圍內自願提繳並得自當年度所得總額中扣除之金額，扣繳義務人免予扣繳，亦免計入各類所得扣繳暨免扣繳憑單之給付總額申報。
- 三、依勞工退休金條例第 13 條第 2 項規定約定結清之退休金，未全額移入勞保局個人退休金專戶者，該結清之退休金，應全數依本部 94 年 3 月 23 日台財稅字第 09404519790 號令規定，計算退職所得；嗣後退休領取時，不再併入退職所得計算。
- 四、依勞工退休金條例第 24 條及同條例施行細則第 41 條規定，由勞工保險局發給之退休金，應由該局之扣繳義務人依所得稅法第 88 條及第 92 條規定辦理扣繳及申報。
- 五、依勞工退休金條例規定，勞工個人退休金專戶之退休金，係雇主為勞工及勞工本身歷年提繳之金額及孳息，屬勞工個人所有，於勞工死亡時，應依遺產及贈與稅法第 1 條規定，併入其遺產總額課徵遺產稅。

**核釋「勞工退休金條例」第 27 條第 2 項但書規定**

行政院勞工委員會 95 年 02 月 09 日勞動 4 字第 0950006111 號令

勞工退休金條例第 27 條規定，請領退休金遺屬之順位如下：配偶及子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟、姊妹。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。基上，勞工得以遺囑指定遺屬以外之指定請領人請領退休金，指定請領人持憑之遺囑，具有法令效力者，即得向勞工保險局請領，惟如有民法第 1223 條規定特留分之情形，致使請領退休金者有數人時，應與其他請領人共同具領。

**有關勞工退休金條例第 56 條規定所稱因分割、合併或轉讓而消滅之事業單位，係指該事業單位依法進行併購或符合勞動基準法第 20 條規定轉讓之情形者**

行政院勞工委員會 97 年 09 月 18 日勞動 4 字第 0970130672 號令

### 勞工退休金條例中規定雇主每月應按「勞工每月工資」提繳之疑義

行政院勞工委員會 94 年 6 月 23 日勞動 4 字第 0940034012 號函

- 一、查勞工退休金條例第 14 條第 1 項及 36 條第 1 項規定，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之 6。此一規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資百分之 6 的個人專戶退休金或年金保險費，而非將前述提繳之數額「內含於勞雇雙方原本已議定之工資」，造成工資不完全給付勞工之情事。
- 二、雇主如將提繳之退休金內含於原議定之工資中，已屬違反勞動基準法第 22 條第 2 項「工資應全額直接給付給勞工」之規定，得依該法第 79 條，處 2,000 元以上 20,000 元以下罰鍰。另，勞工得以雇主違反勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款前段「雇主不依勞動契約給付工作報酬」為由，終止勞動契約；並依該法同條第 3 項之規定，向雇主要求發給資遣費（準用該法第 17 條之規定）。

### 適用勞工退休金條例退休金制度之勞工，1 年內請普通傷病假超過 30 日致全月無薪資期間，其退休金提繳事宜

行政院勞工委員會 95 年 4 月 17 日勞動 4 字第 0950018870 號令

核釋適用勞工退休金條例退休金制度之勞工，1 年內請普通傷病假超過 30 日，經雇主同意繼續請病假致全月無薪資之期間，雇主應以「勞工退休金月提繳工資分級表」最低級距 1,500 元為基準，辦理提繳退休金；如勞雇雙方約定優於最低級距提繳者，從其約定。

### 有關勞工退休金條例規定，死亡勞工次順位遺屬之請求權與時點疑義

行政院勞工委員會 99 年 8 月 9 日勞動 4 字第 0990078607 號函

- 一、查勞工退休金條例第 26 條、第 28 條分別規定，「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」、「退休金請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅」。故可知勞工發生「死亡」事實，遺屬或指定請領人即取得退休金請求權。復依本會 94 年 11 月 15 日勞動 4 字第 0940063202 號書函，勞工之遺屬或指定請領人之請求權係自勞工死亡之日開始起算，因 5 年間不行使而消滅。
- 二、另，同條例第 27 條係規定請領退休金遺屬之順位，故有關次順位之遺屬，其退休金請求權之 5 年時效規定，依上開規定，仍應以勞工死亡之日開始起算。
- 三、有關勞工死亡，其第一順位行蹤不明，次順位遺屬申請該專戶退休金者，比照本會 81 年 7 月 24 日 81 台勞保 2 字第 21351 號函釋，檢附相關證明文件，並出具切結書述明第一順位受益人出面主張受領時，應將所領給付交付之，由次順位遺屬請領之，應屬可行。

### 有關所詢勞工退休金請求權時效之計算等疑義

行政院勞工委員會 102 年 2 月 6 日勞動 4 字第 1020130124 號函

- 一、有關來函說明二（一）所詢疑義，依行政程序法第 48 條第 2 項、民法第 120 條第 2 項，期間以日、星期、月或年計算者，其始日不計算在內。基上，勞工發生死亡之事實，遺屬或指定請領人取得 5 年之退休金請求權時效，其時效之計算，始日不計算在內，本會 94 年 11 月 15 日勞動 4 字第 0940063202 號書函及 99 年 8 月 9 日勞動 4 字第 0990078607 號函自即日起停止適用。
- 二、有關來函說明二（二）所詢疑義，依法務部 100 年 10 月 28 日法律字第 1000015924 號及 91 年 10 月 14 日法律字第 0910039236 號函釋，公法上請求權消滅時效，除法律有特別規定外，得類推適用民法有關消滅時效之規定，復按民法第 129 條第 1 項

規定：「消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求、二、承認。三、起訴。」所稱「請求」係指符合相關法規之程序及方式所為之請求。如申請人於法定期間內請求，因文件不全命其於一定期間補正，若於所定期間補正而逾法定期間者，視為不逾期；至未於所定期間補正或補正不完備而逾法定期間者，以其申請逾期為理由駁回之。

- 三、復查勞工退休金條例第 26 條第 1 項、第 27 條、第 28 條第 1 項及第 2 項規定，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；請領退休金遺屬之順位該條例定有明文；勞工或其遺屬或指定請領人請領退休金時，應填具申請書，並填具相關文件向勞保局請領；請領手續完備，其為請領一次退休金者，應自收到申請書之日起 30 日內發給。據此，有關來函說明三所詢疑義，茲分釋如下：
  - （一）勞工年滿 60 歲向貴局申請勞工退休金（含補發）者，「申請」手續完備，於領取退休金前死亡者，其申請之意思表示不因勞工死亡而影響其效力，非屬勞工退休金條例第 26 條所稱「請領」退休金前死亡，應依民法之繼承順位辦理。
  - （二）勞工之遺屬請領退休金（含補發）者，申請手續完備，依勞工退休金條例第 28 條第 2 項規定須經勞保局審查，於勞保局審查核定之行政處分送達前死亡者，應依勞工退休金條例第 27 條規定辦理。
  - （三）勞工之指定請領人請領退休金（含補發）者，申請手續完備，依勞工退休金條例第 28 條第 2 項規定須經勞保局審查，於勞保局審查核定之行政處分送達前死亡者，應依勞工退休金條例第 27 條規定辦理。

### 核釋勞工退休金條例第 21 條第 2 項所定「出勤工作紀錄」，其內容應包含覈實記載勞工實際工作時間至分鐘為止，俾核算勞工之工資，據以作為核計雇主應提繳之勞工退休金數額，並自即日生效

行政院勞工委員會 101 年 08 月 09 日勞動 4 字第 1010131690 號令

### 參加職業工會之無一定雇主勞工受僱期間適用勞動基準法者，有勞工退休金條例之適用；至自營作業者，非勞工退休金條例第 7 條第 2 項所稱「實際從事勞動之雇主」之範圍，尚不得自願提繳退休金至個人退休金專戶

行政院勞工委員會 94 年 3 月 17 日勞動 4 字第 0940012882 號函

- 一、凡受僱於適用勞動基準法之事業單位之勞工，雇主本即須依勞動基準法第 56 條之規定，按月提撥勞工退休準備金至中央信託局之專戶；今年 7 月 1 日「勞工退休金條例」（新制）開始施行後，若勞工選擇適用新制，雇主亦須按月為勞工提繳新制退休金至勞工個人退休金專戶或提繳年金保險費，合先敘明。
- 二、參加職業工會之自營作業者，並無受雇主僱用或另行僱用勞工之事實者，非勞工退休金條例第 7 條第 2 項所稱「實際從事勞動之雇主」之範圍，故其尚不得自願提繳退休金至個人退休金專戶。

### 勞工退休金提繳率調整，1 年以 2 次為限旨

行政院勞工委員會 94 年 5 月 16 日勞動 4 字第 0940025850 號函

勞工退休金條例第 15 條第 1 項「1 年內調整勞工退休金之提繳率，以 2 次為限」意旨，係指調整生效日往前推算 1 年期間，調整次數不得超過 2 次。勞工退休金提繳率調整，其調整自通知之次月 1 日生效，例如 95 年 10 月 2 日申報調整提繳率，調整生效日期為 95 年 11 月 1 日。基此，往前推算 1 年，自 94 年 12 月 1 日至 95 年 11 月 1 日期間，申報提繳率調整次數，不得超過 2 次。

### 適用勞退新制勞工，如符合勞動基準法規定強制退休要件，雇主仍得依法強制退休

行政院勞工委員會 94 年 5 月 27 日勞動 4 字第 0940028403 號函

- 一、勞工退休金條例第 11 條第 2 項及第 12 條第 1 項之規定，勞工選擇適用本條例之退休金制度，其勞動契約於依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條、第 20 條、第 53 條、第 54 條之相關規定終止時，勞工適用本條例前之保留工作年資及適用本條例後之工作年資，應分別依勞動基準法及本條例計給資遣費或退休金，故適用本條例之勞工如符合勞動基準法第 54 條第 1 項規定強制退休要件，雇主仍得依法強制勞工退休。
- 二、雇主如係依勞動基準法第 54 條第 1 項第 2 款規定，強制勞工退休，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，其適用勞工退休金條例前之保留工作年資，仍應依勞動基準法第 55 條第 1 項第 2 款規定，加給百分之二十之退休金。

### 勞退新制實施雇主逕行片面調降勞工工資，或自原有工資中扣繳退休金等勞動條件改變案件，應由各地勞工行政主管機關辦理

行政院勞工委員會 94 年 6 月 24 日勞動 4 字第 0940032121 號函

- 一、勞工退休金條例施行後，有關該條例罰則規定之權責劃分，為避免勞工保險局與地方勞工行政主管機關產生混淆，本會（勞委會）已於 94 年 2 月 3 日以勞動 4 字第 0940005787 函規定各自權責，其中因勞工退休金收支所產生之滯納金加徵、罰鍰處分及強制執行等業務，悉應由勞工保險局負責；至於督促事業單位依勞動基準法第 56 條規定之提撥勞工退休準備金，或違反勞工退休金條例第 30 條或第 39 條規定，扣留勞工工資之案件，仍由地方主管機關受理。
- 二、邇來出現部分雇主為減輕勞工退休金提繳成本，片面逕行調降勞工工資，或擬自原有工資中逕行扣減百分之六作為退休金之情事，查有關工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法等事項，係規定於勞動基準法第 21 條及其施行細則第 7 條，基於各地縣、市政府為勞動基準法之主管機關，有關上開勞動條件改變案件仍應由地方勞工行政主管機關主政辦理。

### 適用勞工退休金條例退休金制度之勞工，1 年內請普通傷病假超過 30 日致全月無薪資期間，其退休金提繳事宜

行政院勞工委員會 95 年 4 月 17 日勞動 4 字第 0950018870 號令

核釋適用勞工退休金條例退休金制度之勞工，1 年內請普通傷病假超過 30 日，經雇主同意繼續請病假致全月無薪資之期間，雇主應以「勞工退休金月提繳工資分級表」最低級距 1,500 元為基準，辦理提繳退休金；如勞雇雙方約定優於最低級距提繳者，從其約定。

### 有關勞工退休金條例規定，死亡勞工次順位遺屬之請求權與時點疑義

行政院勞工委員會 99 年 8 月 9 日勞動 4 字第 0990078607 號函

- 一、查勞工退休金條例第 26 條、第 28 條分別規定，「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」、「退休金請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅」。故可知勞工發生「死亡」事實，遺屬或指定請領人即取得退休金請求權。復依本會 94 年 11 月 15 日勞動 4 字第 0940063202 號書函，勞工之遺屬或指定請領人之請求權係自勞工死亡之日開始起算，因 5 年間不行使而消滅。
- 二、另，同條例第 27 條係規定請領退休金遺屬之順位，故有關次順位之遺屬，其退休金請求權之 5 年時效規定，依上開規定，仍應以勞工死亡之日開始起算。
- 三、有關勞工死亡，其第一順位行蹤不明，次順位遺屬申請該專戶退休金者，比照本會

81 年 7 月 24 日 81 台勞保 2 字第 21351 號函釋，檢附相關證明文件，並出具切結書述明第一順位受益人出面主張受領時，應將所領給付交付之，由次順位遺屬請領之，應屬可行。

備註：行政院勞工委員會 81 年 7 月 24 日臺 81 勞保 2 字第 21351 號函，關於被保險人死亡並無子女，其配偶行蹤不明，其死亡給付可否由勞工保險條例第 65 條所規定之次順序受益人請領乙案。公務機構「非依公務人員法制進用之臨時人員」已於 97 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。依勞工保險條例第 63 條及第 65 條規定，被保險人死亡後遺有配偶者，應由其配偶請領遺屬津貼。惟勞保遺屬津貼係為保障被保險人遺屬之生活，被保險人死亡遺有配偶，但目前行蹤不明，並有警方證明，如由次順序受益人（其母親）請領，並出具切結書述明第 1 順位受益人（其配偶）出面主張受領時，應將所領之給付交付之，似無不妥。

# 勞工退休準備金提撥 及管理辦法

1. 中華民國七十四年七月一日內政部（74）台內勞字第 321291 號令訂定發布全文 14 條  
中華民國七十四年六月二十日行政院台七十四內字第 11417 號函核定
2. 中華民國八十五年五月十五日行政院勞工委員會（85）台勞動字第 115778 號令修正發布第 3、6、8、9 條條文
3. 中華民國九十年五月十六日行政院勞工委員會（90）台勞動三字第 0020621 號令修正發布第 9 條條文
4. 中華民國九十一年六月十二日行政院勞工委員會勞動三字第 0910029515 號令修正發布第 8 條條文
5. 中華民國九十一年十一月二十日行政院勞工委員會勞動三字第 0910060010 號令修正發布第 1 條條文
6. 中華民國九十四年一月十九日行政院勞工委員會勞動四字第 0940002509 號令修正發布第 8 條條文
7. 中華民國一百零四年十一月十九日勞動部勞動福 3 字第 1040136302 號令修正發布全文 16 條；  
並自發布日施行

- 第 1 條：本辦法依勞動基準法（以下簡稱本法）第五十六條第一項規定訂定之。
- 第 2 條：各事業單位之提撥率，由雇主在本法第五十六條第一項規定範圍內，依據下列因素擬定之：
- 一、勞工工作年資。
  - 二、薪資結構。
  - 三、最近五年勞工流動率。
  - 四、今後五年退休勞工人數。
  - 五、適用本法前，依營利事業設置職工退休基金保管運用及分配辦法規定提撥之退休基金。
  - 六、適用本法前，投保有關人身保險，但以其保險給付確能作為勞工退休準備金者為限。
- 第 3 條：各事業單位提撥勞工退休準備金累積至足以支應勞工退休金時，得提經各該事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過後，報請當地主管機關核准暫停提撥。
- 第 4 條：勞工退休準備金，應以各該事業單位勞工退休準備金監督委員會名義專戶存儲於指定之金融機構；支用時，應經勞工退休準備金監督委員會查核後，由雇主會同該委員會之主任委員及副主任委員簽署為之。
- 第 5 條：事業單位歇業，雇主、勞工退休準備金監督委員會主任委員或副主任委員行蹤不明或其他原因未能簽署時，經當地主管機關查明屬實，由勞工退休準備金監督委員會三分之二委員簽署支用，其簽署應於歇業後六個月內為之。  
事業單位歇業，其勞工退休準備金未能依前項程序支用時，由勞工持憑執行名義請求當地主管機關召開退休金或資遣費請求人會議；當地主管機關並應依該會議決議，函請指定之金融機構支付。

勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）依積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第十四條第一項規定墊償勞工退休金或資遣費後，在墊償金額範圍內，得持憑勞工對雇主之執行名義，請當地主管機關依前項規定辦理。

- 第 6 條：前條第二項會議由當地主管機關為召集之公告或通知，並應列席監督，該會議應確定請求人名冊、決定函請指定之金融機構支付之期日及作成其勞工退休準備金之給付清冊等相關事宜。
- 第 7 條：各事業單位提撥之勞工退休準備金不足支應其勞工退休金時，應由各事業單位補足之。
- 第 8 條：企業併購法第十五條第二項所定讓與公司或被分割公司辦理勞工退休準備金移轉時，應按其隨同營業或財產一併移轉勞工人數、年資及工資之比例，移轉至受讓事業單位之勞工退休準備金專戶存儲。  
企業併購法第十五條第三項所定讓與公司或被分割公司辦理勞工退休準備金移轉前，其提撥之勞工退休準備金，應達到第三條規定得暫停提撥之數額。
- 第 9 條：事業單位於依本法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準給付勞工退休金後，已無須依本法支付勞工退休金時，得報經當地主管機關核准後，領回其勞工退休準備金專戶之賸餘款；已無適用本法退休金制度之勞工者，亦同。
- 第 10 條：事業單位歇業時，其已提撥之勞工退休準備金，除支付勞工退休金外，得先行作為本法之勞工資遣費，再作為勞工退休金條例之勞工資遣費。有賸餘時，其所有權屬該事業單位。  
前項勞工退休準備金賸餘款，事業單位勞工退休準備金監督委員會未能依第四條規定領回時，得由該事業單位向指定之金融機構申領。
- 第 11 條：各事業單位適用本法前，依營利事業設置職工退休基金保管運用及分配辦法提撥之退休基金，得移入本辦法規定之該事業單位勞工退休準備金專戶內存儲，併同處理。
- 第 12 條：當地主管機關或勞動檢查機構對各事業單位提撥勞工退休準備金情形得派員查核，有不合規定情事者，應依法處理。
- 第 13 條：當地主管機關及勞保局得視實際需要，函請受指定保管運用勞工退休基金之金融機構提供有關資料。
- 第 14 條：各事業單位應於每年年度終了後一個月內，造具勞工退休準備金提撥及支出數額清冊，送請勞工退休準備金監督委員會審核。
- 第 15 條：各事業單位依本法規定提撥勞工退休準備金之開始日期，由中央主管機關以命令定之。
- 第 16 條：本辦法自發布日施行。

# 勞工保險條例

1. 中華民國四十七年七月二十一日總統令制定公布全文 87 條（附表一、二、三）、四十九年二月二十四日行政院令臺灣省施行
2. 中華民國五十七年七月二十三日總統令修正公布全文 88 條（附表一、二）
3. 中華民國六十二年四月二十五日總統（62）台總（一）義字第 1858 號令修正公布第 10、18 條條文
4. 中華民國六十八年二月十九日總統（68）台總（一）義字第 0854 號令修正公布全文 79 條（附一、二）
5. 中華民國七十七年二月三日總統（77）華總（一）義字第 0319 號令修正公布第 4、6、8～17、19～21、27、28、31、32、41、43、44、51、58、59、61、64、72、76 條條文；增訂第 9-1、21-1、39-1 條條文；並刪除第 60、75 條條文
6. 中華民國八十四年二月二十八日總統（84）華總（一）義字第 1235 號令修正公布第 5、13、15 條條文；並增訂第 76-1 條條文
7. 中華民國八十九年七月十九日總統（89）華總一義字第 8900177660 號令修正發布第 4、15、67～69 條條文
8. 中華民國九十年十二月十九日總統（90）華總一義字第 9000252750 號令修正發布第 12、58 條條文
9. 中華民國九十二年一月二十日總統華總一義字第 09200012650 號令修正公布第 29、67 條條文
10. 中華民國九十二年一月二十九日總統華總一義字第 09200015210 號令修正公布第 10、13、28、72 條條文；並增訂第 14-1、14-2、20-1、42-1 條條文
11. 中華民國九十七年五月十四日總統華總一義字第 09700055081 號令修正公布第 17 條條文
12. 中華民國九十七年八月十三日總統華總一義字第 09700153201 號令修正公布第 2、13、19～20-1、53～59、63～65、79 條條文及第四章第五節節名；增訂第 54-1、54-2、58-1、58-2、63-1～63-4、65-1～65-5、74-1、74-2 條條文及第四章第八節節名；刪除第 21、21-1、38、47、61 條條文；除第 54-1 條第 2 項「職業輔導評量及個別化之專業評估機制」自公布後五年施行外，其餘修正條文施行日期由行政院定之中華民國九十七年十月九日行政院院臺勞字第 0970039730 號令發布除第 54-1 條已明定施行日期及第 13 條第 3 項、第 4 項定自九十九年一月一日施行外，其餘條文定自九十八年一月一日施行
13. 中華民國九十八年一月二十三日總統華總一義字第 09800015971 號令修正公布第 20 條條文
14. 中華民國九十八年四月二十二日總統華總一義字第 09800094011 號令修正公布第 72 條條文
15. 中華民國九十八年十一月二十五日總統華總一義字第 09800292201 號令修正公布第 29 條條文
16. 中華民國一百年四月二十七日總統華總一義字第 10000079401 號令修正公布第 15、44、72、79 條條文；並自公布日施行，但第 15 條之施行日期，由行政院定之中華民國一百零一年六月一日行政院院臺勞字第 1010132810 號令發布第 15 條定自一百零一年七月一日施行
17. 中華民國一百零一年十二月五日總統華總一義字第 10100269291 號令修正公布第 6、9 條條文；並增訂第 29-1 條條文
18. 中華民國一百零一年十二月十九日總統華總一義字第 10100279771 號令修正公布第 30 條條文
19. 中華民國一百零二年五月八日總統華總一義字第 10200082741 號令修正公布第 54-1 條條文；第 2 項規定自一百零二年八月十三日施行

20. 中華民國一百零三年一月八日總統華總一義字第 10300000661 號令修正公布第 29 條條文中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 4 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄；第 5 條第 1 項、第 2 項、第 67 條第 1 項第 4 款、第 3 項、第 68 條所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部勞工保險局」管轄；第 67 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 3 款、第 5 款、第 2 項所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起，勞工保險基金投資及運用業務，改由「勞動部勞動基金運用局」管轄；其他業務改由「勞動部勞工保險局」管轄；第 5 條第 1 項、第 2 項、第 28 條、第 65 條之 5 第 1 項、第 2 項、第 67 條第 1 項序文、第 68 條所列屬「勞工保險監理委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄
21. 中華民國一百零三年五月二十八日總統華總一義字第 10300084341 號令修正公布第 32 條條文
22. 中華民國一百零四年七月一日總統華總一義字第 10400077061 號令修正公布第 4 條條文；增訂第 17-1 條條文

## 第一章 總則

- 第 1 條：為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。
- 第 2 條：勞工保險之分類及其給付種類如下：  
一、普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。  
二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。
- 第 3 條：勞工保險之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。
- 第 4 條：勞工保險之主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府。

## 第二章 保險人、投保單位及被保險人

- 第 5 條：中央主管機關統籌全國勞工保險業務，設勞工保險局為保險人，辦理勞工保險業務。為監督勞工保險業務及審議保險爭議事項，由有關政府代表、勞工代表、資方代表及專家各佔四分之一為原則，組織勞工保險監理委員會行之。勞工保險局之組織及勞工保險監理委員會之組織，另以法律定之。勞工保險爭議事項審議辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。
- 第 6 條：年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：  
一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。  
二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。  
三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。  
四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。  
五、受僱從事漁業生產之勞動者。  
六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。  
七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。  
八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。  
前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之。  
前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。
- 第 7 條：前條第一項第一款至第三款規定之勞工參加勞工保險後，其投保單位僱用勞工



- 減至四人以下時，仍應繼續參加勞工保險。
- 第 8 條：左列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：
- 一、受僱於第六條第一項各款規定各業以外之員工。
  - 二、受僱於僱用未滿五人第六條第一項第一款至第三款規定各業之員工。
  - 三、實際從事勞動之雇主。
  - 四、參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。
- 前項人員參加保險後，非依本條例規定，不得中途退保。
- 第一項第三款規定之雇主，應與其受僱員工，以同一投保單位參加勞工保險。
- 第 9 條：被保險人有左列情形之一者，得繼續參加勞工保險：
- 一、應徵召服兵役者。
  - 二、派遣出國考察、研習或提供服務者。
  - 三、因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過一年，職業災害未超過二年者。
  - 四、在職勞工，年逾六十五歲繼續工作者。
  - 五、因案停職或被羈押，未經法院判決確定者。
- 第 9-1 條：被保險人參加保險，年資合計滿十五年，被裁減資遣而自願繼續參加勞工保險者，由原投保單位為其辦理參加普通事故保險，至符合請領老年給付之日止。
- 前項被保險人繼續參加勞工保險及保險給付辦法，由中央主管機關定之。
- 第 10 條：各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊。
- 前項投保手續及其他有關保險事務，投保單位得委託其所隸屬團體或勞工團體辦理之。
- 保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。
- 前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五年。
- 第 11 條：符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。
- 第 12 條：被保險人退保後再參加保險時，其原有保險年資應予併計。
- 被保險人於八十八年十二月九日以後退職者，且於本條例六十八年二月二十一日修正前停保滿二年或七十七年二月五日修正前停保滿六年者，其停保前之保險年資應予併計。
- 前項被保險人已領取老年給付者，得於本條施行後二年內申請補發併計年資後老年給付之差額。

### 第三章 保險費

- 第 13 條：本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。
- 普通事故保險費率，為被保險人當月投保薪資百分之七點五至百分之十三；本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行時，保險費率定為百分之七點五，施行後第三年調高百分之零點五，其後每年調高百分之零點五至百分之十，並自百分之十當年起，每兩年調高百分之零點五至上限百分之十三。但保險基金餘額足以支付未來二十年保險給付時，不予調高。

職業災害保險費率，分為行業別災害費率及上、下班災害費率二種，每三年調整一次，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定，送請立法院查照。

僱用員工達一定人數以上之投保單位，前項行業別災害費率採實績費率，按其前三年職業災害保險給付總額占應繳職業災害保險費總額之比率，由保險人依下列規定，每年計算調整之：

- 一、超過百分之八十者，每增加百分之十，加收其適用行業之職業災害保險費率之百分之五，並以加收至百分之四十為限。
- 二、低於百分之七十者，每減少百分之十，減收其適用行業之職業災害保險費率之百分之五。

前項實績費率實施之辦法，由中央主管機關定之。

職業災害保險之會計，保險人應單獨辦理。

- 第 14 條：前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。

被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。

第一項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

- 第 14-1 條：投保單位申報被保險人投保薪資不實者，由保險人按照同一行業相當等級之投保薪資額逕行調整通知投保單位，調整後之投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準。

依前項規定逕行調整之投保薪資，自調整之次月一日生效。

- 第 14-2 條：依第八條第一項第三款規定加保，其所得未達投保薪資分級表最高一級者，得自行舉證申報其投保薪資。但最低不得低於所屬員工申報之最高投保薪資適用之等級。

- 第 15 條：勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：

- 一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。
- 二、第六條第一項第七款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，由中央政府補助。
- 三、第六條第一項第八款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之二十，其餘百分之八十，由中央政府補助。
- 四、第八條第一項第四款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，由中央政府補助。
- 五、第九條之一規定之被保險人，其保險費由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，由中央政府補助。

- 第 16 條：勞工保險保險費依左列規定，按月繳納：

- 一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納。
- 二、第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人，其

自行負擔之保險費，應按月向其所屬投保單位繳納，於次月底前繳清，所屬投保單位應於再次月底前，負責彙繳保險人。

三、第九條之一規定之被保險人，其應繳之保險費，應按月向其原投保單位或勞工團體繳納，由原投保單位或勞工團體於次月底前負責彙繳保險人。

勞工保險之保險費一經繳納，概不退還。但非歸責於投保單位或被保險人之事由所致者，不在此限。

第 17 條：投保單位對應繳納之保險費，未依前條第一項規定期限繳納者，得寬限十五日；如在寬限期間仍未向保險人繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其應納費額百分之零點一滯納金；加徵之滯納金額，以至應納費額之百分之二十為限。

加徵前項滯納金十五日後仍未繳納者，保險人應就其應繳之保險費及滯納金，依法訴追。投保單位如無財產可供執行或其財產不足清償時，其主持人或負責人對逾期繳納有過失者，應負損害賠償責任。

保險人於訴追之日起，在保險費及滯納金未繳清前，暫行拒絕給付。但被保險人應繳部分之保險費已扣繳或繳納於投保單位者，不在此限。

第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人，依第十五條規定負擔之保險費，應按期送交所屬投保單位彙繳。如逾寬限期十五日而仍未送交者，其投保單位得適用第一項規定，代為加收滯納金彙繳保險人；加徵滯納金十五日後仍未繳納者，暫行拒絕給付。

第九條之一規定之被保險人逾二個月未繳保險費者，以退保論。其於欠繳保險費期間發生事故所領取之保險給付，應依法追還。

第 17-1 條：勞工保險之保險費及滯納金，優先於普通債權受清償。

第 18 條：被保險人發生保險事故，於其請領傷病給付或住院醫療給付未能領取薪資或喪失收入期間，得免繳被保險人負擔部分之保險費。前項免繳保險費期間之年資，應予承認。

## 第四章 保險給付

### 第一節 通則

第 19 條：被保險人於保險效力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或其受益人得依本條例規定，請領保險給付。

以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。被保險人同時受僱於二個以上投保單位者，其普通事故保險給付之月投保薪資得合併計算，不得超過勞工保險投保薪資分級表最高一級。但連續加保未滿三十日者，不予合併計算。

前項平均月投保薪資之計算方式如下：

一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高六十個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿五年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第五十八條第二項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前三年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿三年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。

二、其他現金給付之平均月投保薪資：按被保險人發生保險事故之當月起前六個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為給付單位者，以平均月投保薪資除以三十計算。

第二項保險給付標準之計算，於保險年資未滿一年者，依其實際加保月數按比

例計算；未滿三十日者，以一個月計算。

被保險人如為漁業生產勞動者或航空、航海員工或坑內工，除依本條例規定請領保險給付外，於漁業、航空、航海或坑內作業中，遭遇意外事故致失蹤時，自失蹤之日起，按其平均月投保薪資百分之七十，給付失蹤津貼；於每滿三個月之期末給付一次，至生還之前一日或失蹤滿一年之前一日或受死亡宣告判決確定死亡時之前一日止。

被保險人失蹤滿一年或受死亡宣告判決確定死亡時，得依第六十四條規定，請領死亡給付。

第 20 條：被保險人在保險有效期間發生傷病事故，於保險效力停止後一年內，得請領同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職業災害醫療給付。

被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第三十一條第一項第一款或第二款規定之參加保險日數，於保險效力停止後一年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付。

第 20-1 條：被保險人退保後，經診斷確定於保險有效期間罹患職業病者，得請領職業災害保險失能給付。

前項得請領失能給付之對象、職業病種類、認定程序及給付金額計算等事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 21 條：（刪除）

第 21-1 條：（刪除）

第 22 條：同一種保險給付，不得因同一事故而重複請領。

第 23 條：被保險人或其受益人或其他利害關係人，為領取保險給付，故意造成保險事故者，保險人除給與喪葬津貼外，不負發給其他保險給付之責任。

第 24 條：投保單位故意為不合本條例規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應依法追還；並取消該被保險人之資格。

第 25 條：被保險人無正當理由，不接受保險人特約醫療院、所之檢查或補具應繳之證件，或受益人不補具應繳之證件者，保險人不負發給保險給付之責任。

第 26 條：因戰爭變亂或因被保險人或其父母、子女、配偶故意犯罪行為，以致發生保險事故者，概不給與保險給付。

第 27 條：被保險人之養子女，其收養登記在保險事故發生時未滿六個月者，不得享有領取保險給付之權利。

第 28 條：保險人為審核保險給付或勞工保險監理委員會為審議爭議案件認有必要者，得向被保險人、受益人、投保單位、各該醫院、診所或領有執業執照之醫師、助產士等要求提出報告，或調閱各該醫院、診所及投保單位之病歷、薪資帳冊、檢查化驗紀錄或放射線診斷攝影片（X光照片）及其他有關文件，被保險人、受益人、投保單位、各該醫院、診所及領有執業執照之醫師或助產士等均不得拒絕。

第 29 條：被保險人、受益人或支出殯葬費之人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

被保險人或受益人依本條例規定請領年金給付者，得檢具保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入年金給付之用。

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。

被保險人已領取之保險給付，經保險人撤銷或廢止，應繳還而未繳還者，保險人得以其本人或其受益人請領之保險給付扣減之。

被保險人有未償還第六十七條第一項第四款之貸款本息者，於被保險人或其受益人請領保險給付時逕予扣減之。

前項未償還之貸款本息，不適用下列規定，並溯自中華民國九十二年一月二十二日施行：

- 一、消費者債務清理條例有關債務免責之規定。
- 二、破產法有關債務免責之規定。
- 三、其他法律有關請求權消滅時效規定。

第四項及第五項有關扣減保險給付之種類、方式及金額等事項之辦法，由中央主管機關定之。

保險人應每年書面通知有未償還第六十七條第一項第四款貸款本息之被保險人或其受益人之積欠金額，並請其依規定償還。

第 29-1 條：依本條例以現金發給之保險給付，經保險人核定後，應在十五日內給付之；年金給付應於次月底前給付。如逾期給付可歸責於保險人者，其逾期部分應加給利息。

第 30 條：領取保險給付之請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。

## 第二節 生育給付

第 31 條：被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給付：

- 一、參加保險滿二百八十日後分娩者。
- 二、參加保險滿一百八十一日後早產者。
- 三、參加保險滿八十四日後流產者。

被保險人之配偶分娩、早產或流產者，比照前項規定辦理。

第 32 條：生育給付標準，依下列各款辦理：

- 一、被保險人或其配偶分娩或早產者，按被保險人平均月投保薪資一次給與分娩費三十日，流產者減半給付。
- 二、被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費六十日。
- 三、分娩或早產為雙生以上者，分娩費及生育補助費比例增給。被保險人難產已申領住院診療給付者，不再給與分娩費。

被保險人同時符合相關社會保險生育給付或因軍公教身分請領國家給與之生育補助請領條件者，僅得擇一請領。但農民健康保險者，不在此限。

## 第三節 傷病給付

第 33 條：被保險人遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給普通傷害補助費或普通疾病補助費。

第 34 條：被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。職業病種類表如附表一。

前項因執行職務而致傷病之審查準則，由中央主管機關定之。

第 35 條：普通傷害補助費及普通疾病補助費，均按被保險人平均月投保薪資半數發給，每半個月給付一次，以六個月為限。但傷病事故前參加保險之年資合計已滿一年者，增加給付六個月。

第 36 條：職業傷害補償費及職業病補償費，均按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次；如經過一年尚未痊癒者，其職業傷害或職業病補償費減為平均月投保薪資之半數，但以一年為限。

第 37 條：被保險人在傷病期間，已領足前二條規定之保險給付者，於痊癒後繼續參加保險時，仍得依規定請領傷病給付。

第 38 條：（刪除）

## 第四節 醫療給付

第 39 條：醫療給付分門診及住院診療。

第 39-1 條：為維護被保險人健康，保險人應訂定辦法，辦理職業病預防。前項辦法，應報請中央主管機關核定之。

第 40 條：被保險人罹患傷病時，應向保險人自設或特約醫療院、所申請診療。

第 41 條：門診給付範圍如左：

- 一、診察（包括檢驗及會診）。
- 二、藥劑或治療材料。
- 三、處置、手術或治療。

前項費用，由被保險人自行負擔百分之十。但以不超過中央主管機關規定之最高負擔金額為限。

第 42 條：被保險人合於左列規定之一，經保險人自設或特約醫療院、所診斷必須住院治療者，由其投保單位申請住院診療。但緊急傷病，須直接住院診療者，不在此限。

- 一、因職業傷害者。
- 二、因罹患職業病者。
- 三、因普通傷害者。

四、因罹患普通疾病，於申請住院診療前參加保險之年資合計滿四十五日者。

第 42-1 條：被保險人罹患職業傷病時，應由投保單位填發職業傷病門診單或住院申請書（以下簡稱職業傷病醫療書單）申請診療；投保單位未依規定填發者，被保險人得向保險人請領，經查明屬實後發給。

被保險人未檢具前項職業傷病醫療書單，經醫師診斷罹患職業病者，得由醫師開具職業病門診單；醫師開具資格之取得、喪失及門診單之申領、使用辦法，由保險人擬訂，報請中央主管機關核定發布。

第 43 條：住院診療給付範圍如左：

- 一、診察（包括檢驗及會診）。
- 二、藥劑或治療材料。
- 三、處置、手術或治療。
- 四、膳食費用三十日內之半數。
- 五、勞保病房之供應，以公保病房為準。

前項第一款至第三款及第五款費用，由被保險人自行負擔百分之五。但以不超過中央主管機關規定之最高負擔金額為限。

被保險人自願住較高病房者，除依前項規定負擔外，其超過之勞保病房費用，由被保險人負擔。

第二項及第四十一條第二項之實施日期及辦法，應經立法院審議通過後實施之。

第 44 條：醫療給付不包括法定傳染病、麻醉藥品嗜好症、接生、流產、美容外科、義齒、義眼、眼鏡或其他附屬品之裝置、病人運輸、特別護士看護、輸血、掛號費、證件費、醫療院、所無設備之診療及第四十一條、第四十三條未包括之項目。但被保險人因緊急傷病，經保險人自設或特約醫療院、所診斷必須輸血者，不在此限。

- 第 45 條：被保險人因傷病住院診療，住院日數超過一個月者，每一個月應由醫院辦理繼續住院手續一次。  
住院診療之被保險人，經保險人自設或特約醫院診斷認為可出院療養時，應即出院；如拒不出院時，其繼續住院所需費用，由被保險人負擔。
- 第 46 條：被保險人有自由選擇保險人自設或特約醫療院、所診療之權利，但有特殊規定者，從其規定。
- 第 47 條：（刪除）
- 第 48 條：被保險人在保險有效期間領取醫療給付者，仍得享有其他保險給付之權利。
- 第 49 條：被保險人診療所需之費用，由保險人逕付其自設或特約醫療院、所，被保險人不得請領現金。
- 第 50 條：在本條例施行區域內之各級公立醫療院、所符合規定者，均應為勞工保險之特約醫療院、所。各投保單位附設之醫療院、所及私立醫療院、所符合規定者，均得申請為勞工保險之特約醫療院、所。  
前項勞工保險特約醫療院、所特約及管理辦法，由中央主管機關會同中央衛生主管機關定之。
- 第 51 條：各特約醫療院、所辦理門診或住院診療業務，其診療費用，應依照勞工保險診療費用支付標準表及用藥種類與價格表支付之。  
前項勞工保險診療費用支付標準表及用藥種類與價格表，由中央主管機關會同中央衛生主管機關定之。  
保險人為審核第一項診療費用，應聘請各科醫藥專家組織診療費用審查委員會審核之；其辦法由中央主管機關定之。
- 第 52 條：投保單位填具之門診就診單或住院申請書，不合保險給付、醫療給付、住院診療之規定，或虛偽不實或交非被保險人使用者，其全部診療費用應由投保單位負責償付。  
特約醫療院、所對被保險人之診療不屬於醫療給付範圍者，其診療費用應由醫療院、所或被保險人自行負責。

### 第五節 失能給付

- 第 53 條：被保險人遭遇普通傷害或罹患普通疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領失能補助費。  
前項被保險人或被保險人為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙者，經評估為終身無工作能力者，得請領失能年金給付。其給付標準，依被保險人之保險年資計算，每滿一年，發給其平均月投保薪資之百分之一點五五；金額不足新臺幣四千元者，按新臺幣四千元發給。  
前項被保險人具有國民年金保險年資者，得依各保險規定分別核計相關之年金給付，並由保險人合併發給，其所需經費由各保險分別支應。  
本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合第二項規定條件時，除依前二項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付，經保險人核付後，不得變更。
- 第 54 條：被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。  
前項被保險人經評估為終身無工作能力，並請領失能年金給付者，除依第五十三條規定發給年金外，另按其平均月投保薪資，一次發給二十個月職業傷

病失能補償一次金。

- 第 54-1 條：前二條失能種類、狀態、等級、給付額度、開具診斷書醫療機構層級及審核基準等事項之標準，由中央主管機關定之。  
前項標準，應由中央主管機關建立個別化之專業評估機制，作為失能年金給付之依據。  
前項個別化之專業評估機制，應於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文公布後五年施行。
- 第 54-2 條：請領失能年金給付者，同時有符合下列條件之眷屬時，每一人加發依第五十三條規定計算後金額百分之二十五之眷屬補助，最多加計百分之五十：  
一、配偶應年滿五十五歲且婚姻關係存續一年以上。但有下列情形之一者，不在此限：  
（一）無謀生能力。  
（二）扶養第三款規定之子女。  
二、配偶應年滿四十五歲且婚姻關係存續一年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。  
三、子女應符合下列條件之一。但養子女須有收養關係六個月以上：  
（一）未成年。  
（二）無謀生能力。  
（三）二十五歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。  
前項所稱無謀生能力之範圍，由中央主管機關定之。  
第一項各款眷屬有下列情形之一時，其加給眷屬補助應停止發給：  
一、配偶：  
（一）再婚。  
（二）未滿五十五歲，且其扶養之子女不符合第一項第三款所定請領條件。  
（三）不符合第一項第二款所定請領條件。  
二、子女不符合第一項第三款所定之請領條件。  
三、入獄服刑、因案羈押或拘禁。  
四、失蹤。  
前項第三款所稱拘禁，指受拘留、留置、觀察勒戒、強制戒治、保安處分或感訓處分裁判之宣告，在特定處所執行中，其人身自由受剝奪或限制者。但執行保護管束、僅受通緝尚未到案、保外就醫及假釋中者，不包括在內。
- 第 55 條：被保險人之身體原已局部失能，再因傷病致身體之同一部位失能程度加重或不同部位發生失能者，保險人應按其加重部分之失能程度，依失能給付標準計算發給失能給付。但合計不得超過第一等級之給付標準。  
前項被保險人符合失能年金給付條件，並請領失能年金給付者，保險人應按月發給失能年金給付金額之百分之八十，至原已局部失能程度依失能給付標準所計算之失能一次金給付金額之半數扣減完畢為止。  
前二項被保險人在保險有效期間原已局部失能，而未請領失能給付者，保險人應按其加重後之失能程度，依失能給付標準計算發給失能給付。但合計不得超過第一等級之給付標準。
- 第 56 條：保險人於審核失能給付，認為有複檢必要時，得另行指定醫院或醫師複檢，其費用由保險基金負擔。  
被保險人領取失能年金給付後，保險人應至少每五年審核其失能程度。但經保險人認為無須審核者，不在此限。

保險人依前項規定審核領取失能年金給付者之失能程度，認為已減輕至不符合失能年金請領條件時，應停止發給其失能年金給付，另發給失能一次金。

第 57 條：被保險人經評估為終身無工作能力，領取失能給付者，應由保險人逕予退保。

### 第六節 老年給付

第 58 條：年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：

- 一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。
- 二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。

本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：

- 一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。
- 二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。
- 三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。
- 四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。
- 五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。

依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。

被保險人請領老年給付者，不受第三十條規定之限制。

第一項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行之日起，第十年提高一歲，其後每二年提高一歲，以提高至六十五歲為限。

被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。

被保險人擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿十五年，年滿五十五歲，並辦理離職退保者，得請領老年年金給付，且不適用第五項及第五十八條之二規定。

第二項第五款及前項具有危險、堅強體力等特殊性質之工作，由中央主管機關定之。

第 58-1 條：老年年金給付，依下列方式擇優發給：

- 一、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之零點七七五計算，並加計新臺幣三千元。
- 二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。

第 58-2 條：符合第五十八條第一項第一款及第五項所定請領老年年金給付條件而延後請領者，於請領時應發給展延老年年金給付。每延後一年，依前條規定計算之給付金額增給百分之四，最多增給百分之二十。

被保險人保險年資滿十五年，未符合第五十八條第一項及第五項所定請領年齡者，得提前五年請領老年年金給付，每提前一年，依前條規定計算之給付金額減給百分之四，最多減給百分之二十。

第 59 條：依第五十八條第一項第二款請領老年一次金給付或同條第二項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資發給一個月；其保險年資合計超過十五年者，超過部分，每滿一年發給二個月，最高以四十五個月為限。

被保險人逾六十歲繼續工作者，其逾六十歲以後之保險年資，最多以五年計，合併六十歲以前之一次請領老年給付，最高以五十個月為限。

第 60 條：（刪除）

第 61 條：（刪除）

### 第七節 死亡給付

第 62 條：被保險人之父母、配偶或子女死亡時，依左列規定，請領喪葬津貼：

- 一、被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投保薪資，發給三個月。
- 二、被保險人之子女年滿十二歲死亡時，按其平均月投保薪資，發給二個半月。
- 三、被保險人之子女未滿十二歲死亡時，按其平均月投保薪資，發給一個半月。

第 63 條：被保險人在保險有效期間死亡時，除由支出殯葬費之人請領喪葬津貼外，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟、姊妹者，得請領遺屬年金給付。

前項遺屬請領遺屬年金給付之條件如下：

- 一、配偶符合第五十四條之二第一項第一款或第二款規定者。
- 二、子女符合第五十四條之二第一項第三款規定者。
- 三、父母、祖父母年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。
- 四、孫子女符合第五十四條之二第一項第三款第一目至第三目規定情形之一者。
- 五、兄弟、姊妹符合下列條件之一：

（一）有第五十四條之二第一項第三款第一目或第二目規定情形。

（二）年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

第一項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領遺屬津貼，不受前項條件之限制，經保險人核付後，不得變更。

第 63-1 條：被保險人退保，於領取失能年金給付或老年年金給付期間死亡者，其符合前條第二項規定之遺屬，得請領遺屬年金給付。

前項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付或老年給付，扣除已領年金給付總額之差額，不受前條第二項條件之限制，經保險人核付後，不得變更。

被保險人保險年資滿十五年，並符合第五十八條第二項各款所定之條件，於未領取老年給付前死亡者，其符合前條第二項規定之遺屬，得請領遺屬年金給付。

前項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領老年給付，不受前條第二項條件之限制，經保險人核付後，不得變更。

第 63-2 條：前二條所定喪葬津貼、遺屬年金及遺屬津貼給付標準如下：

一、喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資一次發給五個月。但其遺屬不符合請領遺屬年金給付或遺屬津貼條件，或無遺屬者，按其平均月投保薪資一次發給十個月。

二、遺屬年金：

（一）依第六十三條規定請領遺屬年金者：依被保險人之保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。

（二）依前條規定請領遺屬年金者：依失能年金或老年年金給付標準計算後金額之半數發給。

## 三、遺屬津貼：

- (一) 參加保險年資合計未滿一年者，按被保險人平均月投保薪資發給十個月。
- (二) 參加保險年資合計已滿一年而未滿二年者，按被保險人平均月投保薪資發給二十個月。
- (三) 參加保險年資合計已滿二年者，按被保險人平均月投保薪資發給三十個月。

前項第二款之遺屬年金給付金額不足新臺幣三千元者，按新臺幣三千元發給。

遺屬年金給付於同一順序之遺屬有二人以上時，每多一人加發依第一項第二款及前項規定計算後金額之百分之二十五，最多加計百分之五十。

第 63-3 條：遺屬具有受領二個以上遺屬年金給付之資格時，應擇一請領。

本條例之喪葬津貼、遺屬年金給付及遺屬津貼，以一人請領為限。符合請領條件者有二人以上時，應共同具領，未共同具領或保險人核定前如有他人提出請領，保險人應通知各申請人協議其中一人代表請領，未能協議者，喪葬津貼應以其中核計之最高給付金額，遺屬津貼及遺屬年金給付按總給付金額平均發給各申請人。

同一順序遺屬有二人以上，有其中一人請領遺屬年金時，應發給遺屬年金給付。但經共同協議依第六十三條第三項、第六十三條之一第二項及第四項規定一次請領給付者，依其協議辦理。

保險人依前二項規定發給遺屬給付後，尚有未具名之其他當序遺屬時，應由具領之遺屬負責分與之。

第 63-4 條：領取遺屬年金給付者，有下列情形之一時，其年金給付應停止發給：

## 一、配偶：

- (一) 再婚。
- (二) 未滿五十五歲，且其扶養之子女不符合第六十三條第二項第二款所定請領條件。
- (三) 不符合第六十三條第二項第一款所定請領條件。

## 二、子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟、姊妹，於不符合第六十三條第二項第二款至第五款所定請領條件。

## 三、有第五十四條之二第三項第三款、第四款規定之情形。

第 64 條：被保險人因職業災害致死亡者，除由支出殯葬費之人依第六十三條之二第一項第一款規定請領喪葬津貼外，有符合第六十三條第二項規定之遺屬者，得請領遺屬年金給付及按被保險人平均月投保薪資，一次發給十個月職業災害死亡補償一次金。

前項被保險人之遺屬依第六十三條第三項規定一次請領遺屬津貼者，按被保險人平均月投保薪資發給四十個月。

第 65 條：受領遺屬年金給付及遺屬津貼之順序如下：

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

前項當序受領遺屬年金給付或遺屬津貼者存在時，後順序之遺屬不得請領。

前項第一順序之遺屬全部不符合請領條件，或有下列情形之一且無同順序遺屬符合請領條件時，第二順序之遺屬得請領遺屬年金給付：

一、在請領遺屬年金給付期間死亡。

二、行蹤不明或於國外。

三、提出放棄請領書。

四、於符合請領條件起一年內未提出請領者。

前項遺屬年金嗣第一順序之遺屬主張請領或再符合請領條件時，即停止發給，並由第一順序之遺屬請領；但已發放予第二順位遺屬之年金不得請求返還，第一順序之遺屬亦不予補發。

## 第八節 年金給付之申請及核發

第 65-1 條：被保險人或其受益人符合請領年金給付條件者，應填具申請書及檢附相關文件向保險人提出申請。

前項被保險人或其受益人，經保險人審核符合請領規定者，其年金給付自申請之當月起，按月發給，至應停止發給之當月止。

遺屬年金之受益人未於符合請領條件之當月提出申請者，其提出請領之日起前五年得領取之給付，由保險人依法追溯補給之。但已經其他受益人請領之部分，不適用之。

第 65-2 條：被保險人或其遺屬請領年金給付時，保險人得予以查證，並得於查證期間停止發給，經查證符合給付條件者，應補發查證期間之給付，並依規定繼續發給。

領取年金給付者不符合給付條件或死亡時，本人或其法定繼承人應自事實發生之日起三十日內，檢具相關文件資料，通知保險人，自事實發生之次月起停止發給年金給付。

領取年金給付者死亡，應發給之年金給付未及撥入其帳戶時，得由其法定繼承人檢附申請人死亡戶籍謄本及法定繼承人戶籍謄本請領之；法定繼承人有二人以上時，得檢附共同委任書及切結書，由其中一人請領。

領取年金給付者或其法定繼承人未依第二項規定通知保險人致溢領年金給付者，保險人應以書面命溢領人於三十日內繳還；保險人並得自匯發年金給付帳戶餘額中追回溢領之年金給付。

第 65-3 條：被保險人或其受益人符合請領失能年金、老年年金或遺屬年金給付條件時，應擇一請領失能、老年給付或遺屬津貼。

第 65-4 條：本保險之年金給付金額，於中央主計機關發布之消費者物價指數累計成長率達正負百分之五時，即依該成長率調整之。

第 65-5 條：保險人或勞工保險監理委員會為處理本保險業務所需之必要資料，得洽請相關機關提供之，各該機關不得拒絕。

保險人或勞工保險監理委員會依規定所取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，確實辦理資訊安全稽核作業，其保有、處理及利用，並應遵循電腦處理個人資料保護法之規定。

## 第五章 保險基金及經費

第 66 條：勞工保險基金之來源如左：

- 一、創立時政府一次撥付之金額。
- 二、當年度保險費及其孳息之收入與保險給付支出之結餘。
- 三、保險費滯納金。
- 四、基金運用之收益。

- 第 67 條：勞工保險基金，經勞工保險監理委員會之通過，得為左列之運用：
- 一、對於公債、庫券及公司債之投資。
  - 二、存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構。
  - 三、自設勞保醫院之投資及特約公立醫院勞保病房整修之貸款；其辦法，由中央主管機關定之。
  - 四、對於被保險人之貸款。
  - 五、政府核准有利於本基金收入之投資。
- 勞工保險基金除作為前項運用及保險給付支出外，不得移作他用或轉移處分；其管理辦法，由中央主管機關定之。基金之收支、運用情形及其積存數額，應由保險人報請中央主管機關按年公告之。
- 第一項第四款對於被保險人之貸款資格、用途、額度、利率、期限及還款方式等事項，應由保險人報請中央主管機關公告之。
- 第 68 條：勞工保險機構辦理本保險所需之經費，由保險人按編製預算之當年六月份應收保險費百分之五點五全年伸算數編列預算，經勞工保險監理委員會審議通過後，由中央主管機關撥付之。
- 第 69 條：勞工保險如有虧損，在中央勞工保險局未成立前，應由中央主管機關審核撥補。

## 第六章 罰則

- 第 70 條：以詐欺或其他不正當行為領取保險給付或為虛偽之證明、報告、陳述及申報診療費用者，除按其領取之保險給付或診療費用處以二倍罰鍰外，並應依民法請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理。特約醫療院、所因此領取之診療費用，得在其已報應領費用內扣除。
- 第 71 條：勞工違背本條例規定，不參加勞工保險及辦理勞工保險手續者，處一百元以上、五百元以下罰鍰。
- 第 72 條：投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。
- 投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。
- 投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。
- 投保單位於保險人依第十條第三項規定為查對時，拒不出示者，或違反同條第四項規定者，處新臺幣六千元以上一萬八千元以下罰鍰。
- 投保單位於本條例中華民國九十七年五月十六日修正生效前，依第十七條第一項規定加徵滯納金至應納費額一倍者，其應繳之保險費仍未向保險人繳納，且未經保險人處以罰鍰或處以罰鍰未執行者，不再裁處或執行。
- 第 73 條：本條例所規定之罰鍰，經催告送達後，無故逾三十日，仍不繳納者，移送法院強制執行。

## 第七章 附則

- 第 74 條：失業保險之保險費率、實施地區、時間及辦法，由行政院以命令定之。
- 第 74-1 條：被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前發生失能、老年或死亡保險事故，其本人或其受益人領取保險給付之請求權未超過

第三十條所定之時效者，得選擇適用保險事故發生時或請領保險給付時之規定辦理。

- 第 74-2 條：本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行後，被保險人符合本保險及國民年金保險老年給付請領資格者，得向任一保險人同時請領，並由受請求之保險人按其各該保險之年資，依規定分別計算後合併發給；屬他保險應負擔之部分，由其保險人撥還。
- 前項被保險人於各該保險之年資，未達請領老年年金給付之年限條件，而併計他保險之年資後已符合者，亦得請領老年年金給付。
- 被保險人發生失能或死亡保險事故，被保險人或其遺屬同時符合國民年金保險給付條件時，僅得擇一請領。
- 第 75 條：（刪除）
- 第 76 條：被保險人於轉投軍人保險、公務人員保險或私立學校教職員保險時，不合請領老年給付條件者，其依本條例規定參加勞工保險之年資應予保留，於其年老依法退職時，得依本條例第五十九條規定標準請領老年給付。
- 前項年資之保留辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

- 第 76-1 條：本條例第二條、第三十一條、第三十二條及第三十九條至第五十二條有關生育給付分娩費及普通事故保險醫療給付部分，於全民健康保險施行後，停止適用。
- 第 77 條：本條例施行細則，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。
- 第 78 條：本條例施行區域，由行政院以命令定之。
- 第 79 條：本條例自公布日施行。
- 本條例中華民國九十七年七月十七日修正條文施行日期，除另定施行日期者外，由行政院定之。
- 本條例中華民國一百年四月八日修正之第十五條之施行日期，由行政院定之。

# 勞工保險條例施行細則

1. 中華民國四十九年三月一日內政部訂定發布
2. 中華民國五十八年七月十一日內政部修正發布全文 163 條
3. 中華民國六十二年十一月二十日內政部（62）台內社字第 556513 號令修正發布第 19、23、59、61、72 條條文
4. 中華民國六十八年九月十一日內政部（68）台內社字第 24578 號令修正發布全文 109 條
5. 中華民國七十八年九月十五日行政院勞工委員會台（78）勞保一字第 22950 號令修正發布
6. 中華民國八十五年九月十三日行政院勞工委員會（85）台勞保一字第 134771 號令修正發布全文 97 條
7. 中華民國九十年九月十二日行政院勞工委員會（90）台勞保一字第 0043112 號令修正發布第 43 條條文
8. 中華民國九十二年二月二十六日行政院勞工委員會勞保二字第 0920009241 號令修正發布第 10、67 條條文；刪除第 33、35、61 條條文
9. 中華民國九十二年五月十四日行政院勞工委員會勞保二字第 0920026704 號令修正發布第 76 條條文
10. 中華民國九十七年十二月二十五日行政院勞工委員會勞保 2 字第 0970140644 號令修正發布全文 99 條；並自九十八年一月一日施行
11. 中華民國九十八年二月二十六日行政院勞工委員會勞保 2 字第 0980140087 號令修正發布第 99 條條文；增訂第 98-1 條條文；並自發布日施行
12. 中華民國九十九年十一月十九日行政院勞工委員會勞保 2 字第 0990140488 號令修正發布第 15、43、78、84 條條文
13. 中華民國一百零一年一月三十日行政院勞工委員會勞保 2 字第 1010140018 號令修正發布第 14、29、30、34、38、48、69 條條文；並增訂第 26-1 條條文
14. 中華民國一百零一年五月十八日行政院勞工委員會勞保 2 字第 1010140194 號令修正發布第 13、17 條條文
15. 中華民國一百零二年七月二十六日行政院勞工委員會勞保 2 字第 1020140451 號令修正發布第 30、36、61、62、67、69、99 條條文；並增訂第 49-1 條條文；除第 61、62、67 條條文自一百零二年一月一日施行外，自發布日施行  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 4 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 3 款所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部勞工保險局」管轄；第 2 條第 2 款、第 4 條第 1 項第 4 款、第 2 項所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起，勞工保險基金投資及運用業務，改由「勞動部勞動基金運用局」管轄；其他業務改由「勞動部勞工保險局」管轄；第 4 條第 1 項序文、第 2 項、第 5 條、第 6 條所列屬「勞工保險監理委員會」權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄
16. 中華民國一百零三年四月十日勞動部勞動保 2 字第 1030140128 號令修正發布第 43、56 條條文；增訂第 95-1 條條文
17. 中華民國一百零四年二月二日勞動部勞動保 2 字第 1040140052 號令修正發布第 2、4、6、15、17、21、45、54、59、63、64、78、82、94、96 條條文；刪除第 5 條條文
18. 中華民國一百零四年十一月九日勞動部勞動保 2 字第 1040140602 號令修正發布第 2、14、93 條條文

## 第一章 總則

- 第 1 條：本細則依勞工保險條例（以下簡稱本條例）第七十七條規定訂定之。  
第 2 條：依本條例第三條規定免課之稅捐如下：

- 一、保險人、勞動基金運用局及投保單位辦理勞工保險所用之帳冊契據，免徵印花稅。
- 二、保險人及勞動基金運用局辦理勞工保險所收保險費、滯納金，及因此所承受強制執行標之物之收入、基金運用之收支、雜項收入，免納營業稅及所得稅。
- 三、保險人及勞動基金運用局辦理業務使用之房屋與土地、醫療藥品與器材、治療救護車輛，及被保險人、受益人或支出殯葬費之人領取之保險給付，依稅法有關規定免徵稅捐。

第 3 條：本條例有關保險期間之計算，除本條例另有規定外，依行政程序法之規定，行政程序法未規定者，依民法之規定。被保險人及其眷屬年齡之計算，均依戶籍記載為準。

## 第二章 保險人、投保單位及被保險人

### 第一節 保險人

- 第 4 條：保險人及勞動部勞動基金運用局應依其業務職掌，分別將下列書表報請中央主管機關備查：
- 一、投保單位、投保人數、投保薪資統計表。
  - 二、保險給付統計表。
  - 三、保險收支會計報表。
  - 四、保險基金運用概況表。
- 保險人應於每年年終時編具總報告，報請中央主管機關備查。
- 第 5 條：（刪除）
- 第 6 條：保險人或中央主管機關依本條例第二十八條規定派員調查有關勞工保險事項時，應出示其身分證明文件。  
保險人為審核保險給付，得視業務需要委請相關科別之醫師或專家協助之。
- 第 7 條：本條例第六條第二項所稱之主管機關，指勞工工作所在地之直轄市或縣（市）政府。

### 第二節 投保單位

- 第 8 條：本條例第八條第一項第一款所稱各業以外之員工，指中央主管機關核定准許投保之其他各業或人民團體之員工。
- 第 9 條：無一定雇主或自營作業而參加二個以上職業工會為會員之勞工，由其選擇主要工作之職業工會加保。
- 第 10 條：投保單位應置備僱用員工或會員名冊（卡）、出勤工作紀錄、薪資表及薪資帳冊。員工或會員名冊（卡）應分別記載下列事項：
- 一、姓名、性別、出生年月日、住址、國民身分證統一編號。
  - 二、到職、入會或到訓之年月日。
  - 三、工作類別。
  - 四、工作時間及薪資。
  - 五、傷病請假致留職停薪期間。
- 第一項之出勤工作紀錄、薪資表、薪資帳冊及前項第四款、第五款規定，於職業工會、漁會、船長公會、海員總工會，不適用之。
- 第 11 條：本條例第六條第一項第七款及第八款所稱無一定雇主之勞工，指經常於三個月內受僱於非屬同條項第一款至第五款規定之二個以上不同之雇主，其工作機



會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。本條例第六條第一項第七款及第八款所稱自營作業，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。

第 12 條：申請投保之單位辦理投保手續時，應填具投保申請書及加保申報表各一份送交保險人。

前項加保申報表應依戶籍資料或相關資料詳為記載。

第 13 條：本條例第六條及第八條之勞工，其雇主、所屬團體或所屬機構申請投保時，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投保手續者外，應檢附負責人國民身分證正背面影本及各目的事業主管機關核發之下列相關證件影本：

- 一、工廠應檢附工廠有關登記證明文件。
- 二、礦場應檢附礦場登記證、探礦或探礦執照。
- 三、鹽場、農場、牧場、林場、茶場，應檢附登記證書。
- 四、交通事業應檢附運輸業許可證或有關證明文件。
- 五、公用事業應檢附事業執照或有關證明文件。
- 六、公司、行號應檢附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應檢附立案或登記證明書。

八、其他各業應檢附執業證照或有關登記、核定或備查證明文件。

投保單位無法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）登記申請書或使用統一發票購票證，辦理投保手續。

第 14 條：符合本條例第六條規定之勞工，各投保單位於其所屬勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，其保險效力之開始，自投保單位將加保申報表送交保險人或郵寄之當日零時起算；投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，其保險效力之開始，自投保單位將加保申報表送交保險人或郵寄之翌日零時起算。前項勞工於下列時間到職，投保單位至遲於次一上班日將加保申報表及到職證明文件送交或郵寄保險人者，其保險效力之開始，自勞工到職之當日零時起算：

- 一、保險人依規定放假之日。
- 二、到職當日十七時後至二十四時前。

勞工於所屬投保單位所在地方政府依規定發布停止上班日到職，投保單位至遲於次一上班日將加保申報表及到職證明文件送交或郵寄保險人者，其保險效力之開始，自勞工到職之當日零時起算。

投保單位於其所屬勞工離職、退會、結（退）訓之當日辦理退保者，其保險效力於投保單位將退保申報表送交保險人或郵寄之當日二十四時停止。

投保單位非於勞工離職、退會、結（退）訓之當日辦理退保者，其保險效力於離職、退會、結（退）訓之當日二十四時停止。但勞工未離職、退會、結（退）訓，投保單位辦理退保者，其保險效力於投保單位將退保申報表送交保險人或郵寄之當日二十四時停止。勞工因此所受之損失，依本條例第七十二條規定，應由投保單位負責賠償之。

前五項郵寄之當日，以原寄郵局郵戳為準。

本條例第八條第一項各款規定人員準用本條例規定參加勞工保險者，其保險效力之開始及停止，準用前六項規定。

第 15 條：申請投保之單位未填具投保申請書或投保申請書漏蓋投保單位印章、負責人印章，保險人應以書面通知補正；投保單位應於接到通知之翌日起十日內補正。投保單位所送之加保、轉保申報表或投保薪資調整表，除姓名及國民身分證統

一編號均未填者不予受理外，漏蓋投保單位印章及負責人印章，或被保險人姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、投保薪資疏誤者，或被保險人為本條例第六條第三項之外國籍員工，未檢附核准從事工作之證明文件影本，保險人應以書面通知補正；投保單位應於接到通知之翌日起十日內補正。

投保申請書或加保、轉保申報表經投保單位如期補正者，自申報之日生效；逾期補正者，自補正之翌日生效。

投保薪資調整表經投保單位如期補正者，自申報日之次月一日生效；逾期補正者，自補正之次月一日生效。

前四項補正之提出，以送交保險人之日為準；郵寄者，以原寄郵局郵戳為準。投保單位逾期補正或逾期不為補正，勞工因此所受之損失，應由投保單位負擔賠償之責。

第 16 條：投保單位有歇業、解散、撤銷、廢止、受破產宣告等情事或經認定已無營業事實，且未僱用勞工者，保險人得逕予註銷或廢止該投保單位。投保單位經依前項規定註銷或廢止者，其原僱用勞工未由投保單位依規定辦理退保者，由保險人逕予退保；其保險效力之停止、應繳保險費及應加徵滯納金之計算，以事實確定日為準，未能確定者，以保險人查定之日為準。

第 17 條：投保單位有下列各款情形之一者，應於三十日內填具投保單位變更事項申請書，連同有關證件送交保險人：

- 一、投保單位之名稱、地址或其通訊地址之變更。
- 二、投保單位負責人之變更。
- 三、投保單位主要營業項目之變更。

投保單位未依前項規定辦理變更手續者，保險人得依相關機關登記之資料逕予變更。

第 18 條：投保單位負責人有變更者，原負責人未清繳保險費或滯納金時，新負責人應負連帶清償責任。

投保單位因合併而消滅者，其未清繳之保險費或滯納金，應由合併後存續或另立之投保單位承受。

### 第三節 被保險人

第 19 條：本條例第六條第三項所稱之外國籍員工，指下列情形之一：

- 一、依就業服務法或其他法規，經中央主管機關或相關目的事業主管機關核准從事工作者。
- 二、依法規准予從事工作者。

投保單位為前項第一款之勞工加保時，應檢附相關機關核准從事工作之證明文件影本。

第 20 條：本細則關於國民身分證之規定，於外國籍被保險人，以在我國居留證明文件或外國護照替代之。

第 21 條：本條例第九條及性別工作平等法第十六條第二項規定之被保險人願繼續加保時，投保單位不得拒絕。

本條例第九條規定之被保險人繼續加保時，其所屬投保單位應繼續為其繳納保險費，除同條第二款及第四款外，並將其姓名、出生年月日、國民身分證統一編號，及服兵役、留職停薪、因案停職或被羈押日期，以書面通知保險人；被保險人退伍、復職或撤銷羈押、停止羈押時，亦同。

本條例第九條第三款規定之被保險人繼續加保時，除依前項規定辦理外，並應檢附醫院或診所診斷書。

- 性別工作平等法第十六條第二項規定之被保險人繼續加保時，其所屬投保單位應填具勞工保險被保險人育嬰留職停薪繼續投保申請書，通知保險人；保險人為審核案件之必要，得另行要求投保單位檢附被保險人子女出生證明或戶籍資料影本；被保險人復職時，投保單位應另填具復職通知書通知保險人。
- 第 22 條：被保險人死亡、離職、退會、結（退）訓者，投保單位應於死亡、離職、退會、結（退）訓之當日填具退保申報表送交保險人。  
被保險人因遭遇傷害或罹患疾病在請假期間者，不得退保。
- 第 23 條：被保險人在有同一隸屬關係之投保單位調動時，應由轉出單位填具轉保申報表轉出聯，逕送轉入單位，由轉入單位填具該表轉入聯一併送交保險人，其轉保效力自轉保申報表送交保險人之當日起算，郵寄者以原寄郵局郵戳為準。
- 第 24 條：被保險人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號等有變更或錯誤時，投保單位應即填具被保險人變更事項申請書，檢附國民身分證正背面影本或有關證件送交保險人憑辦。
- 第 25 條：同時具備參加勞工保險及公教人員保險條件者，僅得擇一參加之。
- 第 26 條：符合本條例第六條第一項第七款規定之被保險人，有下列情形之一者，保險人於知悉後應通知原投保單位轉知被保險人限期轉保：  
一、所屬投保單位非本業隸屬之職業工會。  
二、本業改變而未轉投本業隸屬之職業工會。
- 第 26-1 條：保險人應至少每三年精算一次本條例第十三條所定之普通事故保險費率，每次精算五十年。

### 第三章 保險費

- 第 27 條：本條例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。  
投保單位申報新進員工加保，其月薪資總額尚未確定者，以該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定申報。
- 第 28 條：因傷病住院之被保險人及依本條例第九條第一款、第三款、第五款、第九條之一或性別工作平等法第十六條第二項規定繼續加保者，於加保期間不得調整投保薪資。  
前項被保險人之投保薪資不得低於投保薪資分級表第一級之規定；投保薪資分級表第一級有修正時，由保險人逕予調整。
- 第 29 條：保險人每月按投保單位申報之被保險人投保薪資金額，分別計算應繳之保險費，按期繕具載有計算說明之保險費繳款單，於次月二十五日前寄發或以電子資料傳輸方式遞送投保單位繳納。
- 第 30 條：投保單位接到保險人所寄載有計算說明之保險費繳款單後，應於繳納期限內向保險人指定之代收機構繳納，並領回收據聯作為繳納保險費之憑證。前項繳款單於保險人寄送之當月底仍未收到者，投保單位應於五日內通知保險人補發或上網下載繳款單，並於寬限期間十五日內繳納；其怠為通知者，視為已於次月二十五日前寄達。
- 第 31 條：投保單位對於載有計算說明之保險費繳款單所載金額有異議，應先照額繳納後，再向保險人提出異議理由，經保險人查明錯誤後，於計算次月份保險費時一併結算。
- 第 32 條：投保單位或被保險人因欠繳保險費及滯納金，經保險人依本條例第十七條第三項或第四項規定暫行拒絕給付者，暫行拒絕給付期間內之保險費仍應照計，被

保險人應領之保險給付，俟欠費繳清後再補辦請領手續。

- 第 33 條：保險人計算投保單位應繳納之保險費、滯納金總額以新臺幣元為單位，角以下四捨五入。
- 第 34 條：本條例第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人所屬之投保單位，因故不及於本條例第十六條規定期限扣、收繳保險費時，應先行墊繳。
- 第 35 條：應徵召服役、留職停薪、因案停職或被羈押之被保險人繼續參加勞工保險期間，其保險費由投保單位負擔部分仍由投保單位負擔外，由本人負擔部分，有給與者於給與中扣繳；無給與者，由投保單位墊繳後向被保險人收回。
- 第 36 條：中央政府依本條例第十五條規定，應補助之保險費，由保險人按月開具保險費繳款單，於次月底前送請中央政府依規定撥付。  
前項政府應補助之保險費，經保險人查明有差額時，應於核計下次保險費時一併結算。
- 第 37 條：各投保單位之雇主或負責人，依本條例第十六條第一項第一款規定扣繳被保險人負擔之保險費時，應註明於被保險人薪資單（袋）上或掣發收據。
- 第 38 條：投保單位應適用之職業災害保險行業別及費率，由保險人依據職業災害保險適用行業別及費率表之規定，依下列原則認定或調整後以書面通知投保單位：  
一、同一行業別適用同一職業災害保險費率。  
二、同一投保單位適用同一職業災害保險費率，其營業項目包括多種行業時，適用其最主要或最具代表性事業之職業災害保險費率。  
投保單位對前項行業別及費率有異議時，得於接獲通知之翌日起十五日內檢附必要證件或資料，向保險人申請複核。  
各投保單位應適用之職業災害保險行業別及費率，經確定後不得調整。但有因改業或主要營業項目變更者，不在此限。
- 第 39 條：投保單位依本條例第十七條第一項應繳滯納金者，由保險人核計應加徵之金額，通知其向指定金融機構繳納。
- 第 40 條：本條例第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人所屬之投保單位，得於金融機構設立勞工保險專戶，並轉知被保險人，以便被保險人繳納保險費。  
前項被保險人之投保單位，於徵得被保險人或會員代表大會同意後，得一次預收三個月或六個月保險費，並掣發收據，按月彙繳保險人；其預收之保險費於未彙繳保險人以前，應於金融機構設立專戶儲存保管，所生孳息並以運用於本保險業務為限。  
前項採行預收保險費之投保單位，得為主管及承辦業務人員辦理員工誠實信用保證保險。  
第二項預收保險費之管理，應依據投保單位之財務處理相關規定辦理。
- 第 41 條：依本條例第十八條第一項規定得免繳被保險人負擔部分之保險費者，由保險人根據核發給付文件核計後，發給免繳保險費清單，在投保單位保險費總數內扣除之。

### 第四章 保險給付

#### 第一節 通則

- 第 42 條：投保單位應為所屬被保險人、受益人或支出殯葬費之人辦理請領保險給付手續，不得收取任何費用。

第 43 條：投保單位有歇業、解散、撤銷、廢止、受破產宣告或其他情事，未能為被保險人、受益人或支出殯葬費之人提出請領者，被保險人、受益人或支出殯葬費之人得自行請領。

依本條例第二十條、第三十一條第一項第一款或第二款規定請領保險給付時，得由被保險人、受益人或支出殯葬費之人自行請領。

第 44 條：本條例第十九條第二項所稱同時受僱於二個以上投保單位者，指同時依第六條第一項第一款至第五款、第八條第一項第一款及第二款規定於二個以上投保單位加保之被保險人。

本條例第十九條第三項所稱平均月投保薪資，依下列方式計算：

一、年金給付及老年一次金給付：按被保險人加保期間最高六個月之月投保薪資合計額除以六十計算。

二、依本條例第五十八條第二項規定選擇一次請領老年給付：按被保險人退保之當月起最近三十六個月之月投保薪資合計額除以三十六計算。

三、其他現金給付：按被保險人發生保險事故之當月起最近六個月之月投保薪資合計額除以六計算；參加保險未滿六個月者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。

被保險人在同一月份有二個以上月投保薪資時，於計算保險給付時，除依本條例第十九條第二項規定合併計算者外，應以最高者為準，與其他各月份之月投保薪資平均計算。

第 45 條：本條例第十九條第四項所定保險年資未滿一年，依其實際加保月數按比例計算，計算至小數第二位，第三位四捨五入。

第 46 條：依本條例第十九條第五項規定請領失蹤津貼者，應備下列書件：

一、失蹤津貼申請書及給付收據。

二、被保險人全戶戶籍謄本；受益人與被保險人非同一戶籍者，應同時提出該戶籍謄本。

三、災難報告書或其他相關事故證明。

失蹤津貼之受益人及順序，準用本條例第六十三條第一項及第六十五條第一項、第二項規定。

失蹤津貼之受益人為未成年者，其所具之失蹤津貼申請書及給付收據，應由法定代理人簽名或蓋章。

失蹤津貼之受益人為被保險人之孫子女或兄弟、姊妹者，於請領時應檢附受被保險人扶養之相關證明文件。

第 47 條：受益人或支出殯葬費之人依本條例第十九條第六項規定領取死亡給付後，於被保險人死亡宣告被撤銷，並繳還所領死亡給付再參加勞工保險時，被保險人原有保險年資應予併計。

第 48 條：本條例以現金發給之保險給付，保險人算定後，逕匯入被保險人、受益人或支出殯葬費之人指定之本人金融機構帳戶，並通知其投保單位。但有第四十三條自行請領保險給付之情事者，保險人得不通知其投保單位。前項之金融機構帳戶在國外者，手續費用由請領保險給付之被保險人、受益人或支出殯葬費之人負擔。

第 49 條：被保險人、受益人或支出殯葬費之人申請現金給付手續完備經審查應予發給者，保險人應於收到申請書之日起十日內發給。但年金給付至遲應於次月底前發給。

第 49-1 條：本條例第二十九條之一所定逾期部分應加給之利息，以各該年一月一日之郵政儲金一年定期存款固定利率為準，按日計算，並以新臺幣元為單位，角以下四捨五入。

前項所需費用，由保險人編列公務預算支應。

第 50 條：被保險人、受益人或支出殯葬費之人以郵寄方式向保險人提出請領保險給付者，以原寄郵局郵戳之日期為準。

第 51 條：本條例第二十六條所稱故意犯罪行為，以司法機關或軍事審判機關之確定判決為準。

第 52 條：各項給付申請書、收據、診斷書及證明書，被保險人、投保單位、醫院、診所或領有執業執照之醫師、助產人員應依式填送。

第 53 條：請領各項保險給付之診斷書及出生證明書，除第六十八條、第六十九條另有規定外，應由醫院、診所或領有執業執照之醫師出具者，方為有效。出生證明書由領有執業執照之助產人員出具者，效力亦同。

第 54 條：依本條例規定請領各項保險給付，所檢附之文件為我國政府機關以外製作者，應經下列單位驗證：

一、於國外製作者，應經我國駐外使領館、代表處或辦事處驗證；其在國內由外國駐臺使領館或授權機構製作者，應經外交部複驗。

二、於大陸地區製作者，應經行政院設立或指定機構或委託之民間團體驗證。

三、於香港或澳門製作者，應經行政院於香港或澳門設立或指定機構或委託之民間團體驗證。

前項文件為外文者，應檢附經前項各款所列單位驗證或國內公證人認證之中文譯本。

第 55 條：保險給付金額以新臺幣元為單位，角以下四捨五入。

## 第二節 生育給付

第 56 條：依本條例第三十一條規定請領生育給付者，應備下列書件：

一、生育給付申請書及給付收據。

二、醫院、診所或領有執業執照之醫師、助產人員所出具之嬰兒出生證明書或死產證明書。

已辦理出生登記者，得免附前項第二款所定文件。

## 第三節 傷病給付

第 57 條：依本條例第三十三條或第三十四條規定請領傷病給付者，應備下列書件：

一、傷病給付申請書及給付收據。

二、傷病診斷書。其為住院者，得以應診醫院開具載有傷病名稱及入出院日期之證明文件代替。

罹患塵肺症，初次請領職業病補償費時，並應附送塵肺症診斷書、粉塵作業職歷報告書及相關影像圖片。但經保險人核定以塵肺症住院有案者，得免再附送。

第 58 條：被保險人請領傷病給付，以每滿十五日為一期，於期末之翌日起請領；未滿十五日者，以普通傷病出院或職業傷病治療終止之翌日起請領。

## 第四節 職業災害保險醫療給付

第 59 條：保險人辦理職業災害保險醫療給付，得經中央主管機關核准，委託衛生福利部中央健康保險署（以下簡稱健保署）辦理。其委託契約書由保險人會同健保署擬訂，報請中央主管機關會同中央衛生福利主管機關核定。

保險人依前項規定委託健保署辦理職業災害保險醫療給付時，被保險人遭遇職

業傷害或罹患職業病應向全民健康保險特約醫院或診所申請診療。除本條例及本細則另有規定外，保險人支付之醫療費用，準用全民健康保險有關規定辦理。

- 第 60 條：被保險人申請職業傷病門診診療或住院診療時，應繳交投保單位出具之職業傷病門診就診單或住院申請書，並繳驗全民健康保險卡及國民身分證或其他足資證明身分之證件。未提具或不符者，全民健康保險特約醫院或診所應拒絕其以被保險人身分掛號診療。
- 第 61 條：被保險人因尚未領得職業傷病門診就診單或住院申請書或全民健康保險卡或因緊急傷病就醫，致未能繳交或繳驗該等證件時，應檢具身分證明文件，聲明具有勞保身分，辦理掛號就診，全民健康保險特約醫院或診所應先行提供醫療服務，收取保險醫療費用並掣給單據，被保險人於就醫之日起十日內（不含例假日）或出院前補送證件者，全民健康保險特約醫院或診所應退還所收取之保險醫療費用。
- 第 62 條：因不可歸責於被保險人之事由，未能依前條規定於就醫之日起十日內或出院前補送證件者，被保險人得於門診治療當日或出院之日起六個月內，檢附職業傷病門診就診單或住院申請書及全民健康保險特約醫院或診所開具之醫療費用單據，向保險人申請核退醫療費用。
- 第 63 條：全民健康保險特約醫院或診所接獲職業傷病門診就診單後，應附於被保險人病歷備查。其接獲職業傷病住院申請書者，應就申請書證明欄詳細填明於三日內逕送保險人審核。保險人對前項住院申請經審定不符職業傷病者，應通知健保署、全民健康保險特約醫院或診所、投保單位及被保險人。
- 第 64 條：被保險人以同一傷病分次住院者，依本條例第四十三條第一項第四款給付之膳食費日數，應自其第一次住院之日起，每六個月合併計算。前項膳食費支付數額，由中央主管機關會同中央衛生福利主管機關另定之。
- 第 65 條：投保單位出具之職業傷病住院申請書，因填報資料不全或錯誤或手續不全，經保險人通知限期補正二次而不補正，致保險人無法核付醫療給付者，保險人不予給付。
- 第 66 條：本條例第四十三條第一項第五款所稱之公保病房，於全民健康保險實施後，指全民健康保險之保險病房。
- 第 67 條：被保險人於本條例施行區域外遭遇職業傷病，必須於當地門診或住院診療者，得檢具其門診或住院診療之醫院、診所之證明文件及收費單據，於門診治療當日或出院之日起六個月內，由其所屬投保單位向保險人申請核退其門診或住院診療費用。前項門診或住院診療費用，保險人應依本條例及相關規定核實給付。但申請費用高於其急診、門診治療日或出院之日前一季全民健康保險支付特約醫學中心急診每人次、門診每人次、住院每人日平均費用基準者，其超過部分，不予給付。
- 被保險人因緊急傷病至非全民健康保險特約醫院或診所就診時，其申請給付期限及保險人給付基準，準用全民健康保險自墊醫療費用核退辦法之規定。

### 第五節 失能給付

- 第 68 條：依本條例第五十三條或第五十四條規定請領失能給付者，應備下列書件：  
一、失能給付申請書及給付收據。  
二、失能診斷書。  
三、經醫學檢查者，附檢查報告及相關影像圖片。  
保險人審核失能給付，除得依本條例第五十六條規定指定全民健康保險特約醫

院或醫師複檢外，並得通知出具失能診斷書之醫院或診所檢送相關檢查紀錄或診療病歷。

- 第 69 條：依本條例第五十三條或第五十四條規定請領失能給付者，以全民健康保險特約醫院或診所診斷為實際永久失能之當日為本條例第三十條所定得請領之日。但被保險人於保險有效期間發生傷病事故，於保險效力停止後，符合勞工保險失能給付標準第三條附表規定之治療期限，經專科醫師診斷證明為永久失能，且其失能程度與保險效力停止後屆滿一年時之失能程度相當者，為症狀固定，得依本條例第二十條第一項請領失能給付，並以保險效力停止後屆滿一年之當日為得請領之日。
- 前項診斷永久失能之日期不明或顯有疑義時，保險人得就病歷或相關資料查明認定。
- 被保險人請求發給失能診斷書者，全民健康保險特約醫院或診所應於出具失能診斷書後五日內逕寄保險人。
- 第 70 條：依本條例第五十三條第三項規定分別核計國民年金保險身心障礙年金給付及本保險失能年金給付後，其合併數額為新臺幣四千元以上者，依合併數額發給；其合併數額不足新臺幣四千元者，發給新臺幣四千元。
- 第 71 條：本條例第五十四條之二第一項第一款及第二款所定婚姻關係存續一年以上，由申請之當日，往前連續推算之。
- 第 72 條：本條例第五十四條之二第一項第三款所稱在學者，指具有正式學籍，並就讀於公立學校、各級主管教育行政機關核准立案之私立學校或符合教育部採認規定之國外學校。
- 第 73 條：依本條例第五十四條之二規定請領加發眷屬補助者，應備下列書件：  
一、失能年金加發眷屬補助申請書及給付收據。  
二、被保險人全戶戶籍謄本；眷屬與被保險人非同一戶籍者，應同時提出各該戶籍謄本，並載明下列事項：  
（一）眷屬為配偶時，戶籍謄本應載有結婚日期。  
（二）眷屬為養子女時，戶籍謄本應載有收養及登記日期。  
三、在學者，應檢附學費收據影本或在學證明，並應於每年九月底前，重新檢具相關證明送保險人查核，經查核符合條件者，應繼續發給至次年八月底止。  
四、無謀生能力者，應檢附身心障礙手冊或證明，或受禁治產（監護）宣告之證明文件。
- 第 74 條：本條例第五十五條第一項所稱同一部位，指與失能種類部位同一者。
- 第 75 條：依本條例第五十五條第二項規定按月發給失能年金給付金額之百分之八十時，該金額不足新臺幣四千元者，按新臺幣四千元發給；其有國民年金保險年資者，並準用第七十條規定。
- 第 76 條：被保險人經保險人依本條例第五十七條規定逕予退保者，其退保日期以全民健康保險特約醫院或診所診斷為實際永久失能之當日為準。

### 第六節 老年給付

- 第 77 條：本條例第五十八條第二項第三款所稱在同一投保單位參加保險，指下列情形之一者：  
一、被保險人在有隸屬關係之雇主、機構或團體內加保。  
二、被保險人在依法令規定合併、分割、轉讓或改組前後之雇主、機構或團體加保。  
三、被保險人在依公營事業移轉民營條例規定移轉民營前後之雇主、機構或團

體加保。

第 78 條：依本條例第五十八條規定請領老年給付者，應備下列書件：

- 一、老年給付申請書及給付收據。
- 二、符合本條例第五十八條第二項第五款或第七項者，檢附工作證明文件。未於國內設有戶籍者，除前項規定之書件外，並應檢附經第五十四條第一項所列單位驗證之身分或居住相關證明文件。

第 79 條：依本條例第五十八條之二第一項規定請領展延老年年金給付者，其延後請領之期間自符合請領老年年金給付之次月起，核計至其提出申請之當月止。

依本條例第五十八條之二第二項規定請領減給老年年金給付者，其提前請領之期間自提前申請之當月起，核計至其符合老年年金給付所定請領年齡之前月止。

前二項期間未滿一年者，依其實際月數按比例計算，並準用第四十五條規定。

### 第七節 死亡給付

第 80 條：被保險人之父母、配偶或子女受死亡宣告者，以法院判決所確定死亡之時，為本條例第六十二條之死亡時；其喪葬津貼給付金額之計算，依下列規定計算之：

- 一、死亡時與判決時均在被保險人投保期間內者，以判決之當月起前六個月之平均月投保薪資為準。
- 二、死亡時在被保險人投保期間內，而判決時已退保者，以退保之當月起前六個月之平均月投保薪資為準。

第 81 條：受益人或支出殯葬費之人請領死亡給付時，被保險人所屬投保單位未辦理退保手續者，由保險人逕予退保。

第 82 條：被保險人依本條例第六十二條規定請領喪葬津貼者，應備下列書件：

- 一、喪葬津貼申請書及給付收據。
- 二、死亡證明書、檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
- 三、載有死亡登記之戶口名簿影本及被保險人身分證或戶口名簿影本；死者為子女時，應檢附載有子女死亡日期之戶籍謄本，死者為養子女時，應載有收養及登記日期。

第 83 條：依本條例第六十三條第二項第一款規定請領遺屬年金給付者，其婚姻關係存續一年以上之計算，由被保險人死亡之當日，往前連續推算之。

依本條例第六十三條第二項第二款及第四款規定請領遺屬年金給付者，其在學之認定，準用第七十二條規定。

第 84 條：依本條例第六十三條或第六十四條規定請領喪葬津貼者，應備下列書件：

- 一、死亡給付申請書及給付收據。
- 二、死亡證明書、檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
- 三、載有死亡日期之全戶戶籍謄本。
- 四、支出殯葬費之證明文件。但支出殯葬費之人為當序受領遺屬年金或遺屬津貼者，得以切結書代替。

第 85 條：依本條例第六十三條、第六十三條之一或第六十四條規定請領遺屬年金給付者，應備下列書件：

- 一、死亡給付申請書及給付收據。
- 二、死亡證明書、檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
- 三、載有死亡日期之全戶戶籍謄本。受益人為配偶時，應載有結婚日期；受益人為養子女時，應載有收養及登記日期。受益人與死者非同一戶籍者，應同時提出各該戶籍謄本。

四、在學者，應檢附學費收據影本或在學證明，並應於每年九月底前，重新檢具相關證明送保險人查核，經查核符合條件者，應繼續發給至次年八月底止。

五、無謀生能力者，應檢附身心障礙手冊或證明，或受禁治產（監護）宣告之證明文件。

六、受益人為孫子女或兄弟、姊妹者，應檢附受被保險人扶養之相關證明文件。

第 86 條：依本條例第六十三條或第六十四條規定請領遺屬津貼者，應備下列書件：

- 一、死亡給付申請書及給付收據。
- 二、死亡證明書、檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
- 三、載有死亡日期之全戶戶籍謄本，受益人為養子女時，應載有收養及登記日期；受益人與死者非同一戶籍者，應同時提出各該戶籍謄本。
- 四、受益人為孫子女或兄弟、姊妹者，應檢附受被保險人扶養之相關證明文件。

第 87 條：依本條例第六十三條之一第二項規定，選擇一次請領失能給付扣除已領年金給付總額之差額者，應備下列書件：

- 一、失能給付差額申請書及給付收據。
  - 二、前條第二款至第四款所定之文件。
- 受領前項差額給付之對象及順序，準用本條例第六十三條第一項及第六十五條第一項、第二項規定。

前項同一順序遺屬有二人以上時，準用本條例第六十三條之三第二項規定。

第 88 條：依本條例第六十三條之一第二項規定，選擇一次請領老年給付扣除已領年金給付總額之差額者，應備下列書件：

- 一、老年給付差額申請書及給付收據。
  - 二、第八十六條第二款至第四款所定之文件。
- 前條第二項及第三項規定，於前項請領差額給付者，準用之。

第 89 條：依前四條規定請領給付之受益人為未成年者，其申請書及給付收據，應由法定代理人簽名或蓋章。

第 90 條：本條例第六十三條之三第二項所稱未能協議，指各申請人未依保險人書面通知所載三十日內完成協議，並提出協議證明書者。

前項規定，於依第八十七條及第八十八條規定一次請領差額給付者，準用之。

第 91 條：同一順序遺屬有二人以上，並依本條例第六十三條之三第三項但書規定協議時，保險人得以書面通知請領人於三十日內完成協議，並由代表請領人提出協議證明書。屆期未能提出者，保險人得逕按遺屬年金發給，遺屬不得要求變更。

第 92 條：被保險人死亡，其受益人為未成年且無法依第八十九條規定請領保險給付者，其所屬投保單位應即通知保險人，除喪葬津貼得依第八十四條規定辦理外，應由保險人計息存儲遺屬年金給付或遺屬津貼，俟其能請領時發給之。

### 第八節 年金給付之申請及核發

第 93 條：本條例第六十五條之一第二項所定申請之當月，以原寄郵局郵戳或送交保險人之日期為準。

被保險人於保險人依規定放假之日離職，其所屬投保單位至遲於次一上班日為其辦理退保及申請老年年金給付，並檢附被保險人同意追溯請領之文件者，被保險人老年年金給付申請之當月，以其離職之翌日為準。

被保險人於所屬投保單位所在地方政府依規定發布停止上班日離職，投保單位至遲於次一上班日為其辦理退保及申請老年年金給付，並檢附被保險人同意追溯請領之文件者，被保險人老年年金給付申請之當月，以其離職之翌日為準。

第 94 條：依本條例規定請領年金給付，未於國內設有戶籍者，應檢附經第五十四條第一項所列單位驗證之身分或居住相關證明文件，並應每年重新檢送保險人查核。

第 95 條：依本條例第五十四條之二第三項第一款、第二款及第六十三條之四第一款、第二款規定停止發給年金給付者，除配偶再婚外，於停止發給原因消滅後，請領人得重新向保險人提出申請，並由保險人依本條例第六十五條之一第二項規定發給；遺屬年金依本條例第六十五條之一第三項規定發給。依本條例第五十四條之二第三項第三款、第四款及第六十三條之四第三款規定停止發給年金給付者，自政府機關媒體異動資料送保險人之當月起停止發給。

前項所定停止發給原因消滅後，請領人得檢具證明其停止發給原因消滅之文件向保險人申請，並由保險人依本條例第六十五條之一第二項規定發給；遺屬年金依本條例第六十五條之一第三項規定發給。

未依前項規定檢附證明文件向保險人申請者，自政府機關媒體異動資料送保險人之當月起恢復發給。

第 95-1 條：本條例第六十五條之二第三項所定應檢附之戶籍謄本，得以載有領取年金給付者死亡日期之戶口名簿影本及其法定繼承人戶口名簿影本代之。

第 96 條：本條例第六十五條之四所定消費者物價指數累計成長率，以中央主計機關發布之年度消費者物價指數累計平均計算，計算至小數第二位，第三位四捨五入。本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行第二年起，前項消費者物價指數累計成長率達正負百分之五時，保險人應於當年五月底前報請中央主管機關核定公告，並自當年五月開始調整年金給付金額。

前項年金給付金額調整之對象，指正在領取年金給付，且自其請領年度開始計算之消費者物價指數累計成長率達正負百分之五者。不同年度請領年金給付，同時符合應調整年金給付金額者，分別依其累計之消費者物價指數成長率調整之。

第二項所定之消費者物價指數累計成長率達百分之五後，保險人應自翌年開始重新起算。

第 97 條：依本條例第五十三條第三項及第七十四條之二第二項規定併計國民年金保險年資時，被保險人於其未繳清國民年金法規定之保險費及利息，並依該法規定暫行拒絕給付之年資不得併計。

## 第五章 經費

第 98 條：本條例第六十八條所稱之經費，包括辦理保險業務所需人事、事務等一切費用。

第 98-1 條：勞工因雇主違反本條例所定應辦理加保或投保薪資以多報少等規定，致影響其保險給付所提起之訴訟，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。

## 第六章 附則

第 99 條：本細則自中華民國九十八年一月一日施行。

本細則修正條文，除中華民國一百零二年七月二十六日修正發布之第六十一條、第六十二條及第六十七條自一百零二年一月一日施行外，自發布日施行。

# 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則

1. 中華民國五十七年六月二十一日內政部台內社字第 276356 號函准予備查
2. 中華民國六十年十一月五日內政部台內社字第 442381 號函修正備查
3. 中華民國七十年一月三十一日內政部（70）台內社字第 0860 號令修正名稱及全文 19 條
4. 中華民國八十年六月五日行政院勞工委員會（80）台勞保二字第 13764 號令修正發布全文 21 條
5. 中華民國八十六年二月二十七日行政院勞工委員會（86）台勞保三字第 007439 號令修正發布全文 23 條
6. 中華民國九十二年六月十八日行政院勞工委員會勞保三字第 0920030756 號令修正發布第 9、10、18 條條文；並增訂第 22-1 條條文
7. 中華民國九十八年六月十五日行政院勞工委員會勞保 3 字第 0980140320 號令修正發布第 4、5、18、22 條條文
8. 中華民國九十八年十一月六日行政院勞工委員會勞保 3 字第 0980140541 號令增訂發布第 21-1 條條文
9. 中華民國一百年八月九日行政院勞工委員會勞保 3 字第 1000140279 號令修正發布第 21 條條文；並刪除第 22 條條文  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 20 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄

第 1 條：本準則依勞工保險條例（以下簡稱本條例）第三十四條第二項規定訂定之。

第 2 條：被保險人因執行職務而致傷病之審查，除法令另有規定外，依本準則辦理。

第 3 條：被保險人因執行職務而致傷者，為職業傷害。  
被保險人於勞工保險職業病種類表規定適用職業範圍從事工作，而罹患表列疾病者，為職業病。

第 4 條：被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。

被保險人為在學學生或建教合作班學生，於上、下班適當時間直接往返學校與就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，亦同。

第 5 條：被保險人於作業前後，發生下列事故而致之傷害，視為職業傷害：

- 一、於作業開始前，在等候中，因就業場所設施或管理之缺陷所發生之事故。
- 二、因作業之準備行為及收拾行為所發生之事故。
- 三、於作業終了後，經雇主核准利用就業場所設施，因設施之缺陷所發生之事故。
- 四、因勞務管理上之必要，或在雇主之指揮監督下，從飯廳或集合地點赴工作場所途中或自工作現場返回事務所途中，為接受及返還作業器具，或受領工資等例行事務時，發生之事故。

第 6 條：被保險人於作業時間中斷或休息中，因就業場所設施或管理上之缺陷發生事故而致之傷害，視為職業傷害。

- 第 7 條：被保險人於工作時間中基於生理需要於如廁或飲水時發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
- 第 8 條：被保險人於必要情況下，臨時從事其他工作，該項工作如為雇主期待其僱用勞工所應為之行為而致之傷害，視為職業傷害。
- 第 9 條：被保險人因公差由日常居、住處所或就業場所出發，至公畢返回日常居、住處所或就業場所期間之職務活動及合理途徑發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
- 第 10 條：被保險人經雇主指派參加進修訓練、技能檢定、技能競賽、慶典活動、體育活動或其他活動，由日常居、住處所或就業場所出發，至活動完畢返回日常居、住處所或就業場所期間因雇主指派之活動及合理途徑發生事故而致之傷害，視為職業傷害。  
本條例第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人，經所屬團體指派參加前項各類活動，由日常居、住處所或就業場所出發，至活動完畢返回日常居、住處所或就業場所期間因所屬團體指派之活動及合理途徑發生事故而致之傷害，亦同。
- 第 11 條：被保險人由於執行職務關係，因他人之行為發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
- 第 12 條：被保險人因執行職務受動物或植物傷害，為職業傷害。
- 第 13 條：被保險人於執行職務時，因天然災害直接發生事故導致之傷害，不得視為職業傷害。但因天然災害間接導致之意外傷害或從事之業務遭受天然災害之危險性較高者，不在此限。
- 第 14 條：被保險人利用雇主為勞務管理所提供之附設設施，因設施之缺陷發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
- 第 15 條：被保險人參加雇主舉辦之康樂活動或其他活動，因雇主管理或提供設施之瑕疵發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
- 第 16 條：被保險人因職業傷害或罹患職業病，經雇主同意直接往返醫療院所診療或下班後直接前往診療後返回日常居住處所應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
- 第 17 條：被保險人於工作日之用餐時間中或為加班、值班，如雇主未規定必須於工作場所用餐，而為必要之外出用餐，於用餐往返應經途中發生事故而致之傷害視為職業傷害。
- 第 18 條：被保險人於第四條、第九條、第十條、第十六條及第十七條之規定而有下列情事之一者，不得視為職業傷害：  
一、非日常生活所必需之私人行為。  
二、未領有駕駛車種之駕駛執照駕車。  
三、受吊扣期間或吊銷駕駛執照處分駕車。  
四、經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈。  
五、闖越鐵路平交道。  
六、酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、迷幻藥或管制藥品駕駛車輛。  
七、駕駛車輛違規行駛高速公路路肩。  
八、駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛。  
九、駕駛車輛不依規定駛入來車道。
- 第 19 條：被保險人因執行職務而罹患中央主管機關依據勞工保險職業病種類表第類第二項規定核定增列之職業病種類或有害物質所致之疾病，為職業病。
- 第 20 條：被保險人罹患之疾病，經行政院勞工委員會職業疾病鑑定委員會鑑定為執行職務所致者，為職業病。

- 第 21 條：被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病。
- 第 21-1 條：被保險人罹患精神疾病，而該項疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病。
- 第 22 條：（刪除）
- 第 22-1 條：本準則於本條例第六條第一項第六款之被保險人，亦適用之。
- 第 23 條：本準則自發布日施行。

# 勞工保險條例相關解釋令

**勞工申請生活費用扶助之期間，經查核於勞工保險加保者，推定為就業中，自一百零四年三月二十五日生效**

勞動部 104 年 03 月 25 日勞動關 3 字第 1040125395 號令

核釋勞資爭議法律及生活費用扶助辦法第十六條第一項所稱「未就業」，指未從事有酬性工作之謂。勞工保險係在職保險，勞工申請生活費用扶助之期間，經查核於勞工保險加保者，推定為就業中。

本解釋令自即日生效。

**已領取勞工保險老年給付或年逾六十五歲已領取公教人員保險養老給付、軍人保險退伍給付、老年農民福利津貼或國民年金保險老年年金給付者，如再從事工作或於政府登記有案之職業訓練機構接受訓練，投保單位得為其辦理僅參加職業災害保險**（原行政院勞工委員會 102.10.16 勞保 3 字第 1020140540 號令廢止）

勞動部 103 年 11 月 19 日勞動保 3 字第 1030140437 號令

核釋勞工保險條例第五十八條第六項規定，已領取勞工保險老年給付再從事工作或於政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者，投保單位得為其辦理僅參加職業災害保險。該等被保險人於保險有效期間發生保險事故者，得依勞工保險條例規定請領職業災害保險相關給付。請領職業災害保險失能給付或死亡給付者，不須扣除已領取勞工保險老年給付。至於年逾六十五歲已領取公教人員保險養老給付、軍人保險退伍給付、老年農民福利津貼或國民年金保險老年年金給付者，如再從事工作或於政府登記有案之職業訓練機構接受訓練，投保單位亦得為其辦理僅參加職業災害保險，並自中華民國一百零四年一月一日生效。

廢止改制前之行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）一百零二年十月十六日勞保三字第一〇二〇一四〇五四〇號令，並自一百零四年一月一日生效。

**勞工保險生育給付之早產，為胎兒產出時妊娠週數超過 20 週但未滿 37 週；分娩之定義為妊娠滿 37 週產出之胎兒**（原行政院勞工委員會 80.02.27 台 80 勞保 2 字第 03716 號函自 103.09.22 起停止適用）

勞動部 103 年 09 月 22 日勞動保 2 字第 1030140334 號函

- 一、依據銓敘部 103 年 8 月 5 日部退一字第 1033872188 號書函辦理。
- 二、勞工保險條例第 31 條第 1 項所稱早產之定義，為胎兒產出時妊娠週數超過 20 週但未滿 37 週；分娩之定義為妊娠滿 37 週產出之胎兒。
- 三、至於妊娠超過 20 週胎兒於母體腹中、產出時或產出後，無心跳或其他生命跡象之死產，其請領生育給付之條件，分別依上開早產及分娩定義，及勞工保險條例第 31 條第 1 項第 1 款及第 2 款規定辦理。
- 四、本部改制前之行政院勞工委員會 80 年 2 月 27 日台 80 勞保 2 字第 03716 號函，自即日起停止適用。
- 五、至於銓敘部 103 年 8 月 5 日部退一字第 1033872188 號書函，就勞保生育給付實務及個案認定有無窒礙難行疑義一節，併請貴局卓處逕復。

**外國籍勞工於安置或等待轉換雇主期間之勞工保險保險費負擔義務疑義案**

勞動部 103 年 8 月 12 日勞動保 1 字第 1030140283 號函

外國籍勞工如經廢止聘僱許可，於轉換至新雇主前，依法不得從事工作，依規定不得參加勞工保險，其雇主應於收到廢止聘僱許可函後，向勞工保險局申報自廢止聘僱許可日退保。

投保單位依法為所屬勞工參加勞工保險期間，應依規定負擔保險費，又依勞工保險條例第 72 條第 2 項規定，投保單位未依規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處 2 倍罰鍰，投保單位並應退還該保險費與被保險人。

**勞工保險條例第 14 條之 2 所稱依第 8 條第 1 項第 3 款規定加保之實際從事勞動之雇主，在公司、行號係指實際從事勞動對外代表公司或商業登記之負責人**（原行政院勞工委員會 89.12.28 台 89 勞保 2 字第 0052531 號書函自 103.04.03 停止適用）（原行政院勞工委員會 99.11.02 勞保 2 字第 0990036669 號函自 103.04.03 停止適用）

勞動部 103 年 04 月 03 日勞動保 2 字第 1030140112 號函

- 一、復貴局 103 年 1 月 8 日保承新字第 10260842630 號函。
- 二、按勞工保險為在職保險，並採量能負擔原則，爰投保薪資之申報，依勞工保險條例第 14 條規定，投保單位應按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定覈實申報，不得以多報少或以少報多。
- 三、有關同條例第 14 條之 2 規定，依第 8 條第 1 項第 3 款規定加保之實際從事勞動之雇主，其所得未達投保薪資分級表最高一級者，得自行舉證申報其投保薪資。但最低不得低於所屬員工申報之最高投保薪資適用之等級。其立法意旨係為考量該雇主原則上非經濟上之弱者，其所獲報酬或經營事業所得，較高於受僱勞工之薪資報酬，申報之投保薪資宜以「勞工保險投保薪資分級表」最高等級申報。故本條所稱依第 8 條第 1 項第 3 款規定加保者，在公司、行號係指實際從事勞動對外代表公司或商業登記之負責人，不包括其他法律所定之負責人，本部改制前之行政院勞工委員會 89 年 12 月 28 日台 89 勞保 2 字第 0052531 號書函及 99 年 11 月 2 日勞保 2 字第 0990036669 號函，自即日停止適用。
- 四、至非對外代表公司之董事、商業登記之合夥人或依法委任之經理人，如係實際從事勞動者，為保障其工作及生活之安全，得比照同條例第 8 條規定，以該公司或單位為投保單位辦理加保，並依同條例第 14 條規定，申報月投保薪資。

**被保險人於謀職途中發生事故，非屬執行職務之行為，尚不得視為職業傷害**

行政院勞工委員會 102 年 10 月 11 日勞保 3 字第 1020140546 號函

**被裁減遣勞工另受僱於僅參加就業保險單位，依被裁減遣被保險人繼續參加勞工保險及保險給付辦法第 5 條規定，應辦理裁減遣人員續保之退保**

行政院勞工委員會 102 年 10 月 09 日勞保 2 字第 1020140518 號函

- 一、復貴局 102 年 9 月 3 日保承新字第 10260562580 號函。
- 二、查勞工保險為在職保險，惟為保障保險年資滿 15 年而被裁減遣勞請領老年給付權益，勞工保險條例定有被裁減遣期間而自願繼續參加勞工保險者，得依規定參加普通事故保險，至符合請領老年給付之日止。爰被保險人於續保期間如再受僱於符合合同條例第 6 條及第 8 條規定之投保單位時，依被裁減遣被保險人繼續參加勞工保險及保險給付辦法第 5 條規定，應辦理裁減遣人員續保之退保。

**年逾 65 歲且尚未領取勞工保險老年給付者，在參加職訓局委託或補助辦理之失業者職業訓練，得繼續參加勞工保險，以保障其職業訓練期間之生活安全**



行政院勞工委員會 102 年 08 月 14 日勞保 2 字第 1020074353 號函

**按勞工保險條例第 63 條之 3 第 2 項規定，保險人於核定前倘有他人提出請領，應通知各申請人進行協議，故有關勞工保險喪葬津貼、遺屬年金給付及遺屬津貼之申請，各受益人至遲應於保險人核定給付日之前 1 日提出申請**

行政院勞工委員會 102 年 08 月 05 日勞保 2 字第 1020140444 號

**核釋勞保被保險人死亡時，遺有當序受益人尚未提出申請即死亡、再婚或被收養，後順序遺屬得否申請遺屬津貼之疑義**

行政院勞工委員會 102 年 08 月 02 日勞保 2 字第 1020140461 號

- 一、復貴局 102 年 5 月 31 日保給命字第 10260293850 號函。
- 二、依勞工保險條例第 63 條第 1 項及第 3 項規定，被保險人在保險有效期間死亡時，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟、姊妹者，得請領遺屬年金給付；被保險人於 98 年 1 月 1 日前有保險年資者，其遺屬亦得選擇一次請領遺屬津貼。上開遺屬受領遺屬年金給付及遺屬津貼之順序應依同條例第 65 條第 1 項規定辦理。
- 三、又同條例第 65 條第 2 項規定：「前項當序受領遺屬年金給付或遺屬津貼者存在時，後順序之遺屬不得請領。」所稱「存在時」，係以被保險人本人死亡之時是否遺有當序受益人存在，作為請領遺屬年金給付及遺屬津貼順序之認定時點。

**有關勞保被保險人死亡，其請領遺屬津貼之同一順序受益人有 2 人以上，且無法共同具領或未能協議時，應將遺屬津貼平均發給各申請人。至未提出申請之當序遺屬，應由具領之遺屬負責分與之**

行政院勞工委員會 102 年 08 月 02 日勞保 2 字第 1020140443 號

- 一、復貴局 102 年 5 月 17 日保給命字第 10260282370 號函。
- 二、勞工保險被保險人死亡，其當序受益人有 2 人以上時，為兼顧渠等請領保險給付之經濟及其請領權益，依勞工保險條例第 63 條之 3 第 2 項規定意旨，遺屬津貼以 1 人請領為限。符合請領條件者有 2 人以上提出申請時，應共同具領，或由保險人依法通知各申請人協議其中一人代表請領。如仍有無法共同具領或未能協議之情形，應將遺屬津貼平均發給各申請人。至未提出申請之當序遺屬，應由具領之遺屬負責分與之。
- 三、另所報案例，有關未申請遺屬津貼受益人之請求權時效，依民法第 285 條規定，因其他當序遺屬已申請給付而中斷，復經貴局核發給付，權利既已行使，即無請求權時效消滅之問題。

**依據勞工保險條例施行細則第 61、62 條，被保險人於門診治療當日或出院之日起未逾 2 年者，應於門診治療當日或出院之日起 5 年內提出申請，辦理核退醫療費用（原行政院勞工委員會 87.05.11（87）台勞保三字第 013322 號函自 101 年 12 月 21 日起停止適用）**

行政院勞工委員會 102 年 01 月 25 日勞保 3 字第 1020140042 號函

**依據勞工保險條例施行細則第 23 條規定，轉保效力自轉保申報表送交保險人之當日零時起算，轉出單位保險效力同時停止**

行政院勞工委員會 102 年 01 月 10 日勞保 2 字第 1010092727 號函

查勞工保險條例施行細則第 23 條規定，被保險人在有同一隸屬關係之投保單位調動時，應由轉出單位填具轉保申報表轉出聯，逕送轉入單位，由轉入單位填具該表轉入聯一併送交保險人，「其轉保效力自轉保申報表送交保險人之當日起算」，郵寄者以原寄郵局郵戳為準。爰上開轉保效力自轉保申報表送交保險人之當日零時起算，轉出單位保險效力同時停止。

**勞工保險條例第 30 條修正生效前，保險給付請求權時效已逾 2 年未提出申請，或因罹於時效經保險人核定不予給付者，其保險給付請求權因 2 年間不行使而當然消滅；未逾 2 年者，其請求權時效自得請領之日起因 5 年間不行使而消滅**

行政院勞工委員會 101 年 12 月 26 日勞保 2 字第 1010140557 號

- 一、依中央法規標準法第 13 條規定，法規明定自公布或發布日施行者，自公布或發布之日起算至第 3 日起發生效力。爰旨揭條文自本（101）年 12 月 21 日起生效施行。
- 二、上開條文修正生效後發生之保險給付請求權，應依修正後之規定辦理，其請求權時效為 5 年，惟修正生效前已發生之保險給付請求權，其法律適用如下：
  - （一）上開條文修正生效前，保險給付請求權時效已逾 2 年未提出申請，或因罹於時效經保險人核定不予給付者，依法律不溯及既往原則，應依修正前之規定，其保險給付請求權因 2 年間不行使而當然消滅。
  - （二）因請求權時效逾 2 年經保險人不予給付而於行政救濟中之案件，保險人不撤銷或變更原處分，由訴願機關依規定為訴願決定。
  - （三）上開條文修正生效時，保險給付請求權時效尚未逾 2 年者，為保障請領人請領保險給付之權益，依修正後之規定，其請求權時效自得請領之日起因 5 年間不行使而消滅。

**勞工保險傷病給付為保險給付項目之一種，並非被保險人之遺產，不在請領人拋棄繼承財產之列**

行政院勞工委員會 101 年 09 月 26 日勞保 2 字第 1010140373 號函

**「工資」係指勞工因工作而獲得之報酬，以是否具有對價關係而定。工程績效獎金，如因勞工工作達成預定目標而發放者，依勞動基準法暨施行細則規定，應屬工資，得併入勞保月投保薪資申報**

行政院勞工委員會 101 年 09 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函

- 一、復貴府 101 年 9 月 10 日府勞資字第 1010133269 號函。
- 二、依勞工保險條例第 14 條第 1 項規定，投保單位應按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報。同條例施行細則第 27 條第 1 項規定，所稱月薪資總額，以勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資為準，亦即「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。」
- 三、上開有關工資之認定，係以是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。又，該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性之給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資。

四、本案「工程績效獎金」如係以勞工工作達成預定目標而發放者，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第 2 條第 3 款暨施行細則第 10 條規定，應屬工資範疇，得併入勞保月投保薪資申報。

**勞工保險被保險人於勞保年金制度施行前有保險年資，其於年金施行後退職退保時，於符合勞工保險條例第 58 條第 2 項各款情形之一時，除轉銜為遺屬年金外，亦得選擇一次請領老年給付，扣除已領年金給付總額之差額**

行政院勞工委員會 101 年 09 月 18 日勞保 2 字第 1010140378 號函

- 一、復責局 101 年 8 月 21 日保給老字第 10160799700 號函。
- 二、按勞保年金制度施行前，老年給付係一次性給付，為避免影響修法前已累積一定年資之被保險人一次請領老年給付之期待利益，勞工保險條例第 58 條第 2 項規定，97 年 7 月 17 日修正之條文施行前有保險年資者，於符合該條項各款情形之一時，亦得選擇一次請領老年給付。
- 三、有關勞工保險條例第 63 條之 1 第 2 項規定之意旨，係被保險人於年金制度施行前有保險年資，其於年金施行後退職退保時，同時具備請領老年年金給付及一次請領老年給付之條件，為鼓勵被保險人選擇年金給付並保障其遺屬生活，爰規定被保險人於領取老年年金給付期間死亡者，其符合同條例第 63 條之 1 第 2 項規定之遺屬，除得轉銜為遺屬年金外，亦得選擇一次請領老年給付，扣除已領年金給付總額之差額。惟被保險人如不符同條例第 58 條第 2 項各款規定得一次請領老年給付之條件者，其遺屬自不得選擇一次請領老年給付，扣除已領年金給付總額之差額，僅得依同條例第 63 條之 1 第 1 項規定請領遺屬年金。

**依據勞工保險條例第 58、65-1 條，投保單位於勞工離職當日辦理退保，同時申請老年年金給付者，應由保險人依法審核後，自其離職退保翌日之當月起，按月發給老年年金給付。如其離職退保日為該月最後一日者，應自次月起，按月發給**

行政院勞工委員會 101 年 07 月 27 日勞保 2 字第 1010140299 號函

**依據青年就業讚計畫第 3 點，無固定雇主與廠外按件計酬之受僱者，原則上凡非屬季節性（即旺季或淡季）之期間，大致平均每週工作時數超過 35 小時者，即歸為全日工作者；反之，則屬部分時間工作者**

行政院勞工委員會 101 年 07 月 09 日勞職業字第 1010501971 號函

**依據視障按摩業者穩定就業及職場協助補助要點第 5、6、13 條，申請人勞工保險投保非按摩職業工會，是否可視為符合請領資格，就個案是否未受按摩業以外之一定雇主僱用並繼續從事按摩工作之事實認定**

行政院勞工委員會 101 年 05 月 25 日勞職特字第 1010500231 號函

**依據勞工保險條例第 6、8 條，鄉（鎮、市）民代表如聘有助理，得為所聘助理辦理參加勞保，如未聘有助理，非屬雇主，不符自願參加勞保之規定，不得參加勞工保險**

行政院勞工委員會 101 年 04 月 03 日勞保 2 字第 1010008810 號函

**依據勞工保險條例第 29 條，冒領他人給付者，因非以被保險人本人之身分領取保險給付，不得自被保險人本人或其受益人請領之保險給付中扣減**

行政院勞工委員會 101 年 03 月 27 日勞保 2 字第 1010140112 號函

**被保險人於離職日仍屬在職，且離職退保當日 24 日時前保險效力仍有效存在，尚不得於該日至公立就業服務機構申請失業認定**

行政院勞工委員會 101 年 02 月 16 日勞保 1 字第 1010053851 號函

**已領取勞工保險老年給付，於 98 年 1 月 1 日後再受僱而參加職業災害保險者，如符合 97 年 7 月 17 日修正之條文施行前有保險年資者，得選擇請領職業災害失能或死亡一次給付**

行政院勞工委員會 101 年 02 月 04 日勞保 3 字第 1010140013 號函

**勞工保險條例第 6、8 條，鄉（鎮、市）民代表於所屬代表會成立勞保投保單位參加勞保，應視鄉（鎮、市）民代表與其代表會間有無僱傭關係來判斷，如兩者間無僱傭關係，不得以代表會為投保單位辦理加保**

行政院勞工委員會 101 年 01 月 03 日勞保 2 字第 1000036408 號函

**參照勞工保險條例第 72 條第 1 項規定，投保單位如未依據該條例第 11 條前段規定於勞工到職當日辦理投保，按自僱用之日起，至參加保險之前一日應處以罰鍰。所謂「參加保險」之日係指勞工保險生效日，即同條例第 11 條後段規定之投保單位通知保險人之翌日**

行政院勞工委員會 101 年 01 月 02 日勞保 2 字第 1000140425 號函

**勞工於申報離職退保當日 24 時前下班返家途中發生職業傷害者，得請領保險給付；若逾 24 時下班者，為保障被保險人給付權益，投保單位應於翌日申報退保**

行政院勞工委員會 100 年 09 月 05 日勞保 3 字第 1000140297 號函

**依據勞工保險條例第 53 條，被保險人申請失能給付，應經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，並以全民健保特約醫院或診所診斷為實際永久失能之當日為發生保險事故日期**

行政院勞工委員會 100 年 08 月 12 日勞保 2 字第 1000140263 號函

**勞工保險被保險人之遺囑申請普通疾病死亡遺囑年金給付並經確定，由其受益人領取給付 2 年後，另主張被保險人係因職業病死亡而申請改以職業病補發 10 個月職業災害死亡補償一次金者，該請求權依據勞工保險條例第 30 條規定，已逾消滅時效而不得為之**

行政院勞工委員會 100 年 07 月 11 日勞保 3 字第 10000140222 號函

**勞工未由任職單位辦理參加勞工保險，轉由職業工會加保期間發生職業災害，嗣後於職災醫療期間內因公司終止勞動契約而由職業工會退保者，因其屬可歸責於雇主之情形，故該等人員仍得依據職業災害勞工保護法第 30 條規定繼續參加勞工保險普通事故保險**

行政院勞工委員會 100 年 05 月 31 日勞保 3 字第 1000140181 號函

**勞工因執行職務而致傷病或職業病不能工作，而在傷病醫療期間內有工作事實者，雖工作時間甚短，仍不得依勞工保險條例第 34 條規定請領職業災害傷病給付**

行政院勞工委員會 100 年 05 月 16 日勞保 3 字第 1000013407 號

**依據勞工保險條例第 34 條，勞工是否不能工作，應依醫師就醫學專業診斷勞工所患傷病之合理治療期間，含復健及該期間內有無工作事實綜合審查，非僅以不能從事原有工作判定**

行政院勞工委員會 100 年 04 月 06 日勞保 3 字第 1000008646 號函

**人民團體之無給職理事長，就其選任方式、未獲勞務對價等情觀之，核非勞工保險條例所定之實際從事勞動之雇主或受聘用之職員，而不得與該團體所僱用之員工，以同一投保單位參加勞工保險**

行政院勞工委員會 100 年 03 月 25 日勞保 2 字第 1000007115 號書函

**勞工保險被保險人經評估為終身無工作能力，一次請領失能給付，而由保險人逕予退保者，日後再恢復工作能力且實際從事工作參加勞工保險，其勞工保險年資自再加保時重新起算；若係請領失能年金給付，由保險人逕予退保者，其保險年資則應予合併計算（原行政院勞工委員會 79.04.17（79）台勞保一字第 29953 號函自即日廢止）（原行政院勞工委員會 79.06.26（79）台勞保一字第 13392 號函自即日廢止）（原行政院勞工委員會 81.02.12（81）台勞保二字第 24316 號函自即日廢止）**

行政院勞工委員會 100 年 01 月 07 日勞保 2 字第 0990140550 號令

**為保障被保險人之勞保權益、避免投保單位巧取保險給付，就被保險人因傷病住院或因傷病請假期間，倘投保單位與被保險人原議定之月薪總額並無變動，投保單位不得申報調整投保薪資**

行政院勞工委員會 99 年 12 月 09 日勞保 2 字第 0990140479 號

**就業保險被保險人非自願離職後，如於職業工會辦理參加勞工保險，縱其加保期間並無工作，仍非失業勞工身分，而不得請領職業訓練生活津貼；又投保單位如故意為非在職人員辦理參加勞保手續，保險人應依法追還保險給付，並取消該被保險人資格**

行政院勞工委員會 99 年 12 月 08 日勞保 1 字第 0990089965 號函

**有關被保險人在保險有效期間或保險效力停止後一年內診斷為永久失能者，其嗣後死亡，遺屬得否依勞工保險條例第六十三條規定請領死亡給付或遺屬年金之疑義（原行政院勞工委員會 89.01.05（89）台勞保二字第 0000324 號函自即日廢止）（原行政院勞工委員會 90.12.12（90）台勞保二字第 0055800 號函自即日廢止）**

行政院勞工委員會 99 年 10 月 05 日勞保 2 字第 0990140393 號令

核釋勞工保險條例第十九條第一項及第二十條第一項規定，被保險人在保險有效期間或保險效力停止後一年內診斷為永久失能，經評估為終身無工作能力並一次請領失能給付或失能年金給付者，嗣後如死亡，其遺屬不得再依第六十三條規定請領死亡給付。但被保險人於領取失能年金給付期間死亡者，其遺屬得依第六十三條之一第一項或第二項規定選擇請領遺屬年金給付，或一次請領失能給付扣除已領年金給付總額之差額。被保險人在保險有效期間或保險效力停止後一年內診斷為永久失能，其失能程度未達終身無工

作能力並領取失能一次金者，嗣於保險效力停止後一年內死亡，符合第二十條第一項規定者，其遺屬得依第六十三條規定請領死亡給付，不須扣除已領取之失能一次金。本解釋令自即日生效。廢止本會中華民國八十九年一月五日台八十九勞保二字第 00000三二四號函及九十年十二月十二日台九十勞保二字第 000五五八〇〇號函等二則函釋，並自即日生效。

**勞工保險失能給付之「發生保險事故日期」，係以全民健康保險特約醫院或診所診斷為實際永久失能之當日為認定基準**

行政院勞工委員會 99 年 09 月 30 日勞保 2 字第 0990140398 號函

**廢止有關勞工保險被保險人轉投軍人保險、公務人員保險及私立學校教職員保險時，其年齡或投保年資已符合勞工保險條例第五十八條第一項各款之規定者，准其請領老年給付等函釋二則（原內政部 75.11.21（75）台內社字第 455204 號函廢止）（原行政院勞工委員會 85.01.10 台八十五勞保 2 字第 148136 號函廢止）**

行政院勞工委員會 99 年 09 月 17 日勞保 2 字第 0990140399 號令

**雇主對於因職業災害而在醫療期間之勞工原則上應按其原領工資數額予以補償，惟雇主仍依原定工資照常給付者，則無須另發工資補償；而所謂工資之認定，應以是否具有勞務之對價及是否為勞工因工作而獲得之報酬而定，若雇主所發給之獎金係為獎勵勞工於任職期間內工作努力、達成要求等原因，即屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資**

行政院勞工委員會 99 年 08 月 16 日勞保 3 字第 0990023695 號函

- 一、依勞動基準法第 59 條規定，勞工遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償。但同一事故，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。同法條第 2 款規定略以，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。前開規定旨在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活，而課雇主應予以勞工相當於原領工資數額之補償金。若勞工於職業災害醫療期間，雇主仍照常支付原約定工資，勞工已得以維持正常生活，則雇主無須另發給工資補償，核先敘明。
- 二、查勞工保險條例第 34 條所稱「原有薪資」，應指同條例第 14 條所訂月薪總額。另依勞工保險條例施行細則第 27 條規定，月薪總額以勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。
- 三、又依勞動基準法第 2 條第 3 款工資定義：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。故於認定何項屬工資時，應視是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定。本案「清潔獎金」如係以勞工於任職期間，工作努力、服務認真、達成要求、全月無任何過失紀錄等與工作有關之事項為給付標準，難謂非因工作而獲致之報酬。

**勞工於高溫場所工作致身體不適昏倒或死亡，且經醫生認定該事故符合勞工保險職業病種類表第 6 類第 3 項所稱於酷熱之工作場所導致日射病等職業病者，勞工得申請職業災害保險給付**

行政院勞工委員會 99 年 08 月 06 日勞保 3 字第 0990079254 號函

**勞工保險被保險人退保後，於參加國民年金保險有效期間請領身心障礙年金，除終身無工作能力外，原有勞工保險年資應予以併計，依平均月投保薪資及給付標準計算發給。但發給之給付不得扣減局部失能一次金及加發眷屬補助**

行政院勞工委員會 99 年 06 月 25 日勞保 2 字第 0990140250 號令

核釋勞工保險被保險人退保後，於參加國民年金保險有效期間，依國民年金法第三十四條第四項規定請領身心障礙年金，原有勞工保險年資應予以併計，依勞工保險條例規定之平均月投保薪資及給付標準計算發給。又鑑於國民年金法身心障礙年金並無扣減原已局部失能請領之失能一次金及加發眷屬補助之規定，併計勞工保險年資發給之給付，不予扣減失能一次金及不予加發眷屬補助。至如被保險人曾領取屬勞工保險失能給付標準附表所定「終身無工作能力」（原勞工保險殘廢給付標準表「終身不能從事工作者」）之項目，因保險效力已終止，不得再行併計勞工保險年資，並自中華民國九十八年一月一日生效。

**有關勞工保險被保險人退保後，於參加國民年金保險有效期間請領身心障礙年金給付併計勞保年資，其復於退保後一年內死亡並符合勞工保險條例第 20 條規定，勞工保險死亡給付應如何發給疑義**

行政院勞工委員會 99 年 06 月 23 日勞保 2 字第 0990140253 號函

有關勞工保險被保險人在保險有效期間發生傷病事故，並於勞工保險退保後，參加國民年金保險有效期間請領身心障礙年金給付併計勞保年資，其復於勞工保險退保後一年內死亡，符合勞工保險條例第 20 條之規定者，於扣除上開併計勞工保險年資給付總額後發給死亡給付之差額，如已領取國民年金保險之喪葬給付，則僅發給遺屬津貼之差額。

**勞工保險被保險人首次申請年金給付時，同時符合他種年金給付資格條件者，僅能擇一請領，經保險人審核核付後，即不得變更**

行政院勞工委員會 99 年 05 月 07 日勞保 2 字第 0990066517 號函

**已領取老年給付之求職者嗣後再受僱時，投保單位雖得為其辦理參加職業災害保險，然其參加職業災害保險期間不予列計就業服務法第 2 條第 5 款規定所稱長期失業者之勞工保險年資。又就業促進津貼實施辦法第 3 條固規範已領取勞工保險老年給付者不適用該辦法，惟該限制未及於其他就業促進計畫，領取勞工保險老年給付者欲參加其他就業計畫時，仍應依各該規定辦理**

行政院勞工委員會 99 年 04 月 14 日勞職業字第 0990511251 號函

**依勞工保險條例第 54 條之 2 規定，請領失能年金給付同時亦有符合該條所訂條件之眷屬時，每一人加發 25% 眷屬補助，但為了避免重複請領，被保險人或受益人僅能擇一請領**

行政院勞工委員會 99 年 01 月 20 日勞保 2 字第 0980140575 號函

**勞工保險被保險人因傷病致失能程度加重或不同部位發生失能，並請領失能給付一次金者，保險人應依勞工保險失能給付標準及其附表規定，綜合審定其失能程度並核定其失能等級及日數，扣除原已局部失能給付部分之日數，核定發給**

行政院勞工委員會 98 年 11 月 26 日勞保 2 字第 0980140555 號函

**勞工保險被保險人之遺屬依勞工保險條例第 63 條之 1 第 1 項、第 3 項規定請領遺**

**屬年金者，其遺屬年金之計算標準發給疑義**

行政院勞工委員會 98 年 11 月 04 日勞保 2 字第 0980140475 號函

依勞工保險條例第 63 條之 2 第 1 項第 2 款第 2 目規定，依第 63 條之 1 第 1 項、第 3 項規定請領遺屬年金者，依老年年金給付標準計算後金額之半數發給，爰其計算標準如下：

- 一、被保險人於請領展延或減給年金期間死亡者：依被保險人死亡當月所領老年年金金額之半數，發給遺屬年金。
- 二、被保險人保險年資滿 15 年，並符合一次請領老年給付條件，於未領取老年給付前死亡者：依被保險人死亡當月，其當年度得請領減給年金之減給比例或展延年金之增給比例計算後年金金額之半數，發給遺屬年金；未達減給年金請領年齡者，按減給 20% 計算後年金金額之半數，發給遺屬年金。

**勞工保險被保險人於退保後一年內經全民健康保險特約醫院或診所診斷失能，領取非終身無工作能力之失能給付後請領老年給付時，不得收回其原已領取之失能給付。但領取老年給付後始請領失能給付者，其失能給付則應不予給付**

（原行政院勞工委員會 89.12.30 台 89 勞保 3 字第 0057597 號書函停止適用）

行政院勞工委員會 98 年 11 月 04 日勞保 2 字第 0980140438 號函

# 被裁減資遣被保險人繼續參加勞工保險及保險給付辦法

1. 中華民國七十七年八月三十一日行政院勞工委員會（77）台勞保一字第 19358 號令訂定發布全文 11 條
2. 中華民國八十六年三月二十一日行政院勞工委員會（86）台勞保三字第 011742 號令修正發布第 2、3、5 條條文；增訂第 10-1 條條文；並刪除第 9 條條文
3. 中華民國九十三年三月五日行政院勞工委員會勞保二字第 0930011060 號令修正發布第 3 條條文；並增訂第 10-2 條條文
4. 中華民國九十七年十二月二十五日行政院勞工委員會勞保 2 字第 0970140648 號令修正發布第 2、10-1、11 條條文；並自九十八年一月一日施行

第 1 條：本辦法依勞工保險條例（以下簡稱本條例）第九條之一第二項規定訂定之。

第 2 條：依本條例第九條之一第一項規定繼續參加本保險者，原投保單位應為其辦理加保手續。但有下列情形之一者，被保險人得向保險人委託之有關團體申請辦理加保手續：

- 一、原投保單位歇業、解散、破產宣告或因其他原因結束營業者。
- 二、勞資爭議或遷址者。

第 3 條：被裁減資遣之被保險人自願續保者，應於離職退保之當日由原投保單位辦理續保手續。但投保單位未於離職退保當日為其辦理續保或依前條規定由有關團體代辦者，應於被保險人離職退保之當日起二年內辦理續保手續。

被裁減資遣之被保險人於離職退保之當日起二年內，有再受僱從事工作後又離職退保情形者，其續保規定如下：

- 一、被保險人再離職退保事由不符合本條例第九條之一第一項規定者，得以前被裁減資遣身分辦理續保。
- 二、被保險人再離職退保事由符合本條例第九條之一第一項規定者，得選擇其中之一被裁減資遣身分辦理續保。

前二項保險效力之開始，自續保申請書送達保險人或郵寄之翌日起算。郵寄者，以原寄郵局郵戳為準。

第 4 條：辦理被裁減資遣之被保險人續保時，應檢附裁減資遣證明文件或地方主管機關之證明文件或協商紀錄影本辦理。原投保單位因歇業、解散、破產宣告或其他原因結束營業者，應檢附結束營業相關證明文件辦理續保，無法取具證明者，由保險人依事實認定之。

第 5 條：被裁減資遣之被保險人續保後，如再受僱於符合本條例第六條及第八條規定之投保單位時，應依本條例規定辦理退保及加保。被裁減資遣之被保險人續保後，如再轉投公務人員保險、私立學校教職員保險或軍人保險者，應於轉保之前一日辦理退保，其保險效力至轉保之前一日止。

第 6 條：被裁減資遣之被保險人續保時，其投保薪資以裁減資遣當時之投保薪資為準，但不得低於基本工資所適用之投保薪資等級。

第 7 條：被裁減資遣之被保險人請領保險給付之手續，應由原投保單位或代辦之團體辦

理。

第 8 條：被裁減資遣之被保險人於保險有效期間發生保險事故，除不予傷病給付外，其他保險給付應依本條例規定辦理。

第 9 條：（刪除）

第 10 條：本辦法生效前被裁減資遣之被保險人，已依照相關規定辦理續保，惟未符合本條例規定請領老年給付者，應由原投保單位或代辦之團體改按本辦法有關規定辦理。

第 10-1 條：依本辦法續保之被保險人在尚未符合請領老年給付前，因死亡或失能經診斷為終身無工作能力者，其保險效力至死亡或經全民健康保險特約醫院或診所診斷為實際永久失能之當日終止。

第 10-2 條：被裁減資遣之被保險人自離職退保之當日起至中華民國九十三年三月五日修正條文第三條施行之日止，其離職退保未超過二年者，得於第三條修正施行後二年內依本辦法規定辦理續保。

第 11 條：本辦法自發布日施行。

本辦法中華民國九十七年十二月二十五日修正條文，自九十八年一月一日施行。

# 職業災害勞工保護法

1. 中華民國九十年十月三十一日總統(90)華總一義字第9000214010號令制定公布全文41條；並自九十一年四月二十八日起施行  
 中華民國一百零二年七月十九日行政院院臺規字第1020141353號公告第14條第2項第2款所列由「行政院衛生署」指派代表擔任委員事項，自一百零二年七月二十三日改由「衛生福利部」指派代表擔任委  
 中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第1030124618號公告第2條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄；第5條第1項所列屬「勞工保險局」、「勞工保險監理委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起，職業災害保護專款監督及審核業務，改由「勞動部」管轄；職業災害保護專款收支、管理及審查業務，改由「勞動部職業安全衛生署」管轄；職業災害保護專款運用業務，改由「勞動部勞動基金運用局」管轄；第8條第1項序文、第10條第1項序文、第20條、第37條第1項、第38條第1項所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部職業安全衛生署」管轄；第30條第1項所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部勞工保險局」管轄；第36條所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起分別改由「勞動部」、「勞動部勞工保險局」、「勞動部職業安全衛生署」管轄；第38條第1項、第2項所列屬「勞工保險監理委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部職業安全衛生署」管轄

## 第一章 總則

- 第1條：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2條：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3條：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4條：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5條：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6條：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殘廢、死亡補助。前項補助，應扣除雇主已支付之補償金額。  
 依第一項申請殘廢補助者，其身體遺存障害須適合勞工保險殘廢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7條：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8條：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、因職業災害致身體遺存障害，喪失部分或全部工作能力，適合勞工保險殘廢給付標準表第一等級至第七等級規定之項目，得請領殘廢生活津貼。  
 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、因職業災害致身體遺存障害，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9條：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10條：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11條：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12條：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 13 條：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 14 條：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 15 條：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 16 條：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 17 條：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 18 條：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 19 條：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 20 條：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 21 條：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 22 條：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 23 條：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，報經主管機關核定者。  
二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。  
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

核定者。

- 第 24 條：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心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。  
二、事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅者。  
三、雇主未依第二十七條規定辦理者。  
四、對雇主依第二十七條規定安置之工作未能達成協議者。
- 第 25 條：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 26 條：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 27 條：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 28 條：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 29 條：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 30 條：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 31 條：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 32 條：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 33 條：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 34 條：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身體遺存障害適合勞工保險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 35 條：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 36 條：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 37 條：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 38 條：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 39 條：政府應建立工殤紀念碑，定每年四月二十八日為工殤日，推動勞工安全衛生教育。

第 40 條：本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 41 條：本法自中華民國九十一年四月二十八日起施行。

# 職業災害勞工保護法施行細則

1. 中華民國九十一年四月二十六日行政院勞工委員會（91）勞安一字第 0910020650 號令訂定發布全文 24 條；並自發布日施行
2. 中華民國一百零二年十月十八日行政院勞工委員會勞福 3 字第 1020136382 號令修正發布第 6、24 條條文；並自一百零三年三月一日起施行  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 3 條、第 10 條、第 11 條、第 12 條第 1 項序文、第 3 款、第 2 項、第 13 條、第 16 條序文、第 17 條、第 21 條序文、第 5 款、第 23 條所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部職業安全衛生署」管轄；第 4 條第 1 項序文、第 2 項、第 16 條序文所列屬「勞工保險監理委員會」權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄

第 1 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 2 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 3 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 4 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 5 條：依本法第六條第一項規定申請職業災害殘廢補助，應備下列書件：

- 一、職業災害勞工殘廢補助申請書及補助收據。
  - 二、勞工保險殘廢診斷書。
  - 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殘廢補償之聲明書。
- 前項第二款勞工保險殘廢診斷書，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殘廢者，得由原應診之醫院或診所出具。

第 6 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 7 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 8 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 9 條：勞工因遭遇職業災害已請領本法第六條第一項規定之殘廢補助者，不得因同一職業災害請領死亡補助。但提出殘廢補助申請後，尚未領取前，因同一職業災害死亡者，得就殘廢補助或死亡補助擇一領取。
- 第 10 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 11 條：勞保局辦理本法第六條第一項規定之職業災害殘廢補助及死亡補助，其審查及核定作業，準用勞工保險條例關於殘廢給付及死亡給付之相關規定。
- 第 12 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 13 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 14 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 15 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 16 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 17 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 18 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 19 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 20 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 21 條：事業單位依本法第二十條規定向勞保局申請補助設施補助，應備下列書件：
- 一、補助設施補助申請書。
  - 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 22 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 23 條：本法及本細則規定之各種書表格式，由勞保局定之。
- 第 24 條：本細則自發布日施行。  
本細則修正條文，自中華民國一百零三年三月一日施行。

# 職業災害勞工醫療期間退保繼續參加勞工保險辦法

1. 中華民國九十一年四月十日行政院勞工委員會勞保三字第 0910017087 號令訂定發布全文 13 條；並自九十一年四月二十八日施行
2. 中華民國九十六年二月七日行政院勞工委員會勞保 3 字第 0960140048 號令修正發布全文 13 條；並自發布日施行
3. 中華民國九十六年四月二十日行政院勞工委員會勞保 3 字第 0960140160 號令修正發布第 5 條條文
4. 中華民國九十七年五月一日行政院勞工委員會勞保 3 字第 0970140182 號令修正發布第 3、7 條條文
5. 中華民國九十九年七月十五日行政院勞工委員會勞保 3 字第 0990140296 號令修正發布第 7、10、12 條條文  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 2 條第 1 項、第 3 條第 3 項、第 5 條第 3 項、第 6 條第 2 項所屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部勞工保險局」管轄

- 第 1 條：本辦法依職業災害勞工保護法（以下簡稱本法）第三十條第二項規定訂定之。
- 第 2 條：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後，自願繼續參加勞工保險普通事故保險者（以下簡稱繼續加保者），得向勞工團體，或向勞工保險局（以下簡稱勞保局）委託之有關團體辦理加保手續，或逕向勞保局申報加保。原投保單位亦得為其職業災害被保險人辦理續保手續。  
本法所稱勞工團體，指依工會法規定設立之工會。
- 第 3 條：繼續加保者，應於原發生職業災害單位離職退保之日起五年內辦理續保手續。前項勞工於原發生職業災害單位退保之日起五年內，有再受僱從事工作加保後又離職退保情形者，得辦理續保。  
前二項保險效力自續保申請書送達勞保局或郵寄之翌日起算。郵寄者，以原寄郵局郵戳為準。
- 第 4 條：申請繼續加保者，除曾領取該次職業災害勞工保險現金給付或住院醫療給付者外，應檢附遭遇職業災害之相關證明文件。
- 第 5 條：繼續加保者，其保險費由被保險人及本法第三條規定之專款（以下簡稱專款）各負擔百分之五十。但依本辦法初次辦理加保生效之日起二年內，其保險費由被保險人負擔百分之二十，其餘由專款負擔。  
本辦法中華民國九十六年二月九日修正生效前已繼續加保者，自九十六年二月九日起二年內，其保險費由被保險人負擔百分之二十，專款負擔百分之八十，並自九十八年二月九日起，保險費由被保險人及專款各負擔百分之五十。  
前二項繼續加保者應按月向其投保單位繳納保險費，由投保單位於次月底前負責彙繳保險人；勞工直接向勞保局申請續保者，應按月向勞保局繳交保險費。
- 第 6 條：繼續加保者之投保薪資，以離職退保當時之投保薪資為準，繼續加保期間不得申報調整投保薪資。  
前項投保薪資不得低於投保薪資分級表第一級之規定，投保薪資分級表第一級

有修正時，由勞保局逕予調整。

- 第 7 條：繼續加保者得請領同一職業傷病及其引起疾病之職業災害傷病給付或醫療給付。繼續加保者依前項規定請領職業災害傷病給付或醫療給付期間內，因同一職業傷病及其引起之疾病致失能或死亡者，仍得請領其得請求而未請求之職業災害失能給付或死亡給付。
- 第 8 條：繼續加保者於續保後發生之事故，除不予傷病給付外，其他保險給付應依勞工保險條例規定辦理。
- 第 9 條：繼續加保者再受僱於符合勞工保險條例第六條及第八條規定之投保單位期間，不得依本辦法繼續加保。  
繼續加保者轉參加公教人員保險或軍人保險期間，不得依本辦法繼續加保，其保險效力至轉參加之前一日止。
- 第 10 條：繼續加保者在尚未符合請領老年給付條件前，因死亡或失能程度經評估為終身無工作能力者，其保險效力至死亡或全民健康保險特約醫院或診所診斷為實際永久失能之當日終止。
- 第 11 條：繼續加保者請領保險給付手續，由投保單位辦理。
- 第 12 條：職業災害勞工領取失能給付，且經評估為終身無工作能力者，不得繼續加保。
- 第 13 條：本辦法自發布日施行。

# 職業災害勞工保護法相關解釋令

## 職業災害勞工保護法第 6 條僅適用於受僱勞工，至同法施行細則第 15 條，係針對該法第 9 條第 1 項所定勞工之範圍加以規定

行政院勞工委員會 92 年 06 月 16 日勞安 1 字第 0920028785 號函

- 一、職業災害勞工保護法第六條僅適用於受僱勞工，至同法施行細則第十五條，係針對該法第九條第一項所定勞工之範圍加以規定。
- 二、自營作業勞工之定義，依據職業災害勞工保護法第一條規定，本法未規定者，適用其他法律規定。而依勞工保險條例施行細則第十一條第二項規定，係指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者而言。農事工作者或在馬路邊賣玉蘭花者，如有實際從事勞動工作，並加入職業工會為會員者，而於勞動工作時發生職業災害，符合本法第九條規定者，得檢附相關文件向勞工保險局申請，由該局依據個案事實審核處理。

## 有關參加公、軍、農保者得否依職災保護法請領補助疑義示釋

行政院勞工委員會 91 年 08 月 06 日勞保三字第 0910033286 號函

- 一、復貴局九十一年六月二十六日保護一字第〇九一六〇〇〇〇八九〇號函。
- 二、依據大法官釋字第 485 號解釋「鑒於國家資源有限，有關社會政策之立法，必須考量國家之經濟及財政狀況，依資源有效利用之原則，注意與一般民間之平等關係，就福利資源為妥善之分配，並應斟酌受益人之財力、收入、家計負擔及須照顧之必要性妥為規定，不得僅以受益人之特定職位或身分作為區別對待之唯一依據；關於給付方式及額度之規定，亦應力求與受益人之基本生活需求相當，不得超過達成目的所需必要限度而給予明顯過度之照顧」。查職業災害勞工保護法旨在給予遭遇職災事故勞工及其遺屬必要及適度之補助。依該法第四條第一項規定，補助未參加勞工保險而遭遇職業災害之勞工所需經費，係由中央主管機關編列公務預算支應。因此，其補助自應符合大法官釋字第 485 號解釋「考量國家之經濟及財政狀況」、「須照顧之必要性」及「不得超過達成目的所需必要限度而給予明顯過度之照顧」之釋示。爰本件請依下列原則辦理：
  - (一) 公務人員、軍人同時兼具勞工身分而選擇參加公教保險或軍人保險者（即未參加勞工保險者），如於從事勞動工作時遭遇職業災害，應視其得否請領公教人員保險法及軍人保險條例規定之公傷給付，做為得否申領職業災害勞工保護法規定各項津貼或補助之依據。其得請領公教保險或軍人保險因公保險給付者，不得再申請職業災害勞工保護法規定之各項津貼或補助。
  - (二) 公教保險或軍人保險被保險人另外受僱從事勞動工作惟未參加勞工保險者，其於從事該勞動工作時遭遇職業災害者，因非屬執行公教或軍人職務所致之事故，自不得申領公教人員保險法或軍人保險條例規定之公傷保險給付，准依職業災害勞工保護法規定申領各項津貼或補助。
  - (三) 農民健康保險之被保險人如有實際受僱從事勞動而遭遇職業災害者，得依職業災害勞工保險法規定申領各項津貼或補助。

## 受僱勞工依職業災害勞工保護法第 6 條規定申請補助，如係因使用雇主依強制汽車責任保險法投保強制汽車責任保險之汽車導致體傷、殘廢或死亡時，雇主得以該保險金抵充依勞動基準法所應負擔之職業災害補償金額

勞動部 104 年 06 月 09 日勞職授字第 10402015982 號令

核釋未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，依職業災害勞工保護法第六條規定申請補助時，應扣除雇主已支付之補償金額。如雇主有依強制汽車責任保險法為所有汽車投保強制汽車責任保險，其受僱勞工因使用該被保險汽車致體傷、殘廢或死亡者，雇主得以強制汽車責任保險之保險金，抵充其依勞動基準法應負擔之職業災害補償金額。但肇事汽車非雇主所有，應由第三人負法律責任者，不在此限。本解釋令自即日生效。

## 依據職業災害勞工保護法第 6、8、9 條，被保險人於從事已加保之工作且符合職業災害保險給付規定時，其本人或遺屬始得依該規定請領相關津貼補助

行政院勞工委員會 101 年 08 月 31 日勞保 3 字第 1010140323 號函

- 一、依本會就業服務法解釋令彙編 101 年 8 月 1 日勞訴字第 1010165038 號函辦理。
- 二、查職業災害勞工保護法（以下簡稱職保法）第 8 條規定之立法意旨，係提供「勞工保險之被保險人」於遭遇職業災害時，給予生活保障之補充性規定，又津貼補助之經費來源，係雇主繳納職業災害保險費之勞工保險職業災害保險基金收支結餘提撥之專款，準此，被保險人於從事已加保之工作且符合職業災害保險給付規定時，其本人或遺屬始得依該規定請領相關津貼補助。
- 三、職保法第 9 條立法意旨係因未加入勞工保險之勞工或其遺屬無法獲得勞工保險給付，爰以公務預算提供基本生活保障。考量職保法第 6 條、第 9 條之適用對象均為「未加入勞工保險遭遇職業災害之勞工」，若准予該等已參加勞工保險可依勞工保險條例獲得普通事故保險保障之勞工或遺屬，得依第 9 條規定請領津貼補助，則其符合職保法第 6 條規定時，亦得請領「未加保」職災勞工殘廢、死亡補助，將衍生過度保障之不公平情形，爰不宜再給予職保法第 9 條規定之津貼補助。

## 職業災害勞工依據職業災害勞工保護法第 6、8、9 條等規定領取並用以維持該勞工及其共同生活親屬基本生活照顧之各項職業災害補助，具有強制執行法第 122 條規定之社會福利津貼、補助及社會保險給付性質，不得為強制執行

行政院勞工委員會 100 年 11 月 25 日勞保 3 字第 1000140398 號令

核釋職業災害勞工保護法第六條、第八條及第九條規定，職業災害勞工依上開規定領取之各項津貼、補助，其經費來源係政府編列預算及由勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款，作為補助職業災害勞工及其共同生活之親屬維持基本生活及照顧之用，具有強制執行法第一百二十二條規定之社會福利津貼、補助及社會保險給付性質。

## 被保險人因職業災害依「職業災害勞工保護法第 24 條第 2、3 款或第 4 款」終止勞動契約之情形，為就業保險法第 11 條第 3 項所定之情形，並自即日生效

行政院勞工委員會 102 年 06 月 26 日勞保 1 字第 1020140378 號

核釋就業保險法第十一條第三項所定「被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」，包括被保險人因職業災害依「職業災害勞工保護法第二十四條第二款、第三款或第四款」終止勞動契約之情形，並自即日生效。

勞工於職業災害醫療期間，仍應符合職業災害勞工保護法第 23 條第 2 款規定，雇主始得終止勞動契約，不得逕依勞動基準法第 54 條第 1 項規定強制該勞工退休（原行政院勞工委員會 80.06.12 台 80 勞動 3 字第 14427 號函停止適用）（原行政院勞工委員會 89.04.25 台 89 勞動 3 字第 0015888 號函有關勞工於職業災害醫療期間雇主得強制退休意見停止適用）

勞動部 104 年 01 月 13 日勞動福 3 字第 1030136648 號函

### 未加勞保職災勞工申領殘廢補助後，因殘廢程度加重，再次申請殘廢補助，可否補發加重後之差額及併處雇主補助差額相同金額之罰鍰

行政院勞工委員會 94 年 07 月 14 日勞保 3 字第 0940038890 號函

- 一、復貴局 94 年 6 月 9 日保護一字第 09460005900 號函。
- 二、查依職災保護法施行細則第十一條規定，勞保局辦理本法第六條第一項規定之職業災害殘廢補助，其審查及核定作業，準用勞工保險條例關於殘廢給付之相關規定。而依勞工保險條例第五十五條第四款規定，被保險人身體遺存障害，同時適合該表任何兩項目以上，最高等級為第二等級以上時，按第一等級給與之。而職災勞工保護法對於未參加勞保之職災勞工申領職災保護殘廢補助後，「同一部位」殘廢等級加重，或因同一職災事故致其「不同部位」再成殘者，並無不得申請補發殘廢補助差額之規定，爰為落實職災勞工保護法照顧職災勞工之精神，同意依貴局建議，如其事故未逾行政程序法第一百三十一條第一項規定五年請求權期限，可補發殘廢補助之差額。
- 三、至對於雇主罰鍰部分，因職災保護法對於依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主，已加重應負擔保險費罰鍰之處分（職災勞工保護法處以四倍至十倍罰鍰較勞工保險條例處以二倍罰鍰為高），且無得重複處罰之規定，勞工因職災致殘廢者已處以該法第六條補助金額相同額度之罰鍰，為免與行政法上之「一事不二罰」原則相違，免再處其補助差額相同金額之罰鍰。

### 勞工保險被保險人依職業災害勞工保護法規定申請殘廢生活津貼，是否影響其申請勞工保險職業災害傷病給付之權益疑義

行政院勞工委員會 92 年 11 月 11 日勞保三字第 0920062032 號函

依據勞工保險條例第三十四條第一項規定，被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，「正在治療中者」，自不能工作之第四日起，始得依規定請領職業傷害補償費或職業病補償費。同條例第五十四條第一項規定，被保險人因職業傷害或罹患職業病，經「治療終止」後，如身體遺存障害，適合殘廢給付標準表之規定，並經全民健康保險特約醫事服務機構診斷為永久殘廢者，始得依規定請領職業災害殘廢補償費。據此，職業災害保險傷病給付係在治療期間發給，如已治療終止或已停止治療，因已不符上開規定之傷病給付請領條件，自不得繼續請領，茲先敘明。至於勞工保險職業災害傷病給付與職業災害勞工保護法殘廢生活津貼之請領順序方面，查職業災害勞工保護法規定之各項津貼係屬勞工保險之補充性保障措施，因此，職業災害勞工補助及核發辦法第三條爰規定，依職業災害勞工保護法第八條第一項第二款規定申請生活津貼者，必須於請領勞工保險職業災害傷病給付期滿，經醫師診斷喪失部分或全部工作能力，身體遺存障害，適合勞工保險殘廢給付標準表第一級至第七級規定之項目者，始得檢附相關證明文件，向勞工保險局申請。各項津貼申請程序或應備書件，請逕向勞工保險局洽詢。

### 勞工未由任職單位辦理參加勞工保險，轉由職業工會加保期間發生職業災害，嗣後於職災醫療期間內因公司終止勞動契約而由職業工會退保者，因其屬可歸責於雇主之情形，故該等人員仍得依據職業災害勞工保護法第 30 條規定繼續參加勞工保險普通事故保險

行政院勞工委員會 100 年 05 月 31 日勞保 3 字第 1000140181 號函

有關勞工未由任職單位辦理參加勞工保險，轉由職業工會加保期間發生職業災害，且於職災醫療期間與任職單位終止勞動契約並由職業工會退保者，得依職業災害勞工保護法第 30 條規定，繼續參加勞工保險普通事故保險。勞工實際受僱從事工作，於遭遇職業災

害之醫療期間終止勞動契約並退保者，即可依規定辦理繼續參加勞工保險，如勞工因雇主為規避勞工保險相關責任，未依勞保條例規定辦理加保，而係將其轉由職業工會加保，嗣後，於職業工會退保係因公司終止勞動契約所致，屬可歸責於雇主之情形，其所生不利益自難由勞工承擔，故該等人員仍屬職業災害勞工保護法第 30 條之保障對象。

### 令釋職業災害勞工參加勞工保險普通事故保險，有再受僱從事工作又離職退保情形者，仍得以勞工團體或有關團體為投保單位，繼續參加勞工保險普通事故保險之規定

行政院勞工委員會 97 年 01 月 15 日勞保 3 字第 0970140023 號令

核釋職業災害勞工保護法第三十條規定，職業災害勞工繼續參加勞工保險普通事故保險，有再受僱從事工作又離職退保情形者，仍得依規定以勞工團體或勞工保險局委託之有關團體為投保單位，並以原職業災害離職退保時之投保薪資為準，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。

### 外籍勞工於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保者，得繼續參加勞工保險普通事故保險至醫療期間屆滿之日

行政院勞工委員會 92 年 12 月 23 日勞保三字第 0920071248 號令

外籍勞工於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保者，得依職業災害勞工保護法第三十條規定，繼續參加勞工保險普通事故保險至經醫師證明並經本會核准醫療期間屆滿之日。

### 辦理參加勞工保險之雇主，及投保單位僱用勞工人數減至 4 人以下時，依勞工保險條例規定仍應繼續參加勞工保險

行政院勞工委員會 92 年 06 月 27 日勞保 3 字第 0920035849 號函

依職業災害勞工保護法第 34 條前段規定，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 4 至 10 倍罰鍰，不適用勞工保險條例第 72 條第 1 項有關罰鍰之規定。所稱「依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主」，係指依勞工保險條例第 6 條第 1 項各款規定，應為所屬勞工辦理參加勞工保險之雇主，及投保單位僱用勞工人數減至 4 人以下時，依勞工保險條例第 7 條規定仍應繼續參加勞工保險者而言。至僱用員工未滿 5 人之事業單位，其雖屬勞工保險自願加保單位，惟該單位如有成立投保單位。即應為所屬全體勞工辦理加保。

# 就業保險法

1. 中華民國九十一年五月十五日總統（91）華總一義字第 09100095600 號令制定公布全文 44 條  
中華民國九十一年八月二日行政院院臺勞字第 0910037330 號令發布定自九十二年一月一日施行
2. 中華民國九十六年一月二十九日總統華總一義字第 09600009781 號令修正公布第 10 條條文；施行日期，由行政院定之  
中華民國九十六年一月三十一日行政院院臺勞字第 0960005662 號令發布定自九十六年一月三十一日施行
3. 中華民國九十八年四月二十二日總統華總一義字第 09800096331 號令修正公布第 5、10～13、16、25、28、29、33、34、38、41 條條文；並增訂第 19-1、19-2 條條文；施行日期，由行政院定之  
中華民國九十八年四月二十四日行政院院臺勞字第 0980020892 號令發布定自九十八年五月一日施行
4. 中華民國九十八年五月十三日總統華總一義字第 09800116301 號令修正公布第 35、44 條條文；並自九十九年一月一日施行
5. 中華民國一百零四年四月二十七日總統華總一義字第 10000079391 號令修正公布第 38 條條文；施行日期，由行政院定之  
中華民國一百零四年四月二十九日行政院院臺勞字第 1000022267 號令發布定自一百零四年四月二十九日施行
6. 中華民國一百零一年十二月十九日總統華總一義字第 10100279781 號令修正公布第 44 條條文；增訂第 22-1 條條文；並自公布日施行  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 2 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄；第 4 條、第 34 條、第 35 條所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起，就業保險基金投資及運用業務，改由「勞動部勞動基金運用局」管轄；其他業務改由「勞動部勞工保險局」管轄；第 3 條第 1 項、第 2 項、第 34 條第 1 項序文所列屬「勞工保險監理委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄
7. 中華民國一百零三年六月四日總統華總一義字第 10300085181 號令修正公布第 22 條條文；施行日期，由行政院定之  
中華民國一百零三年六月二十七日行政院院臺勞字第 1030036676 號令發布定自一百零三年七月一日施行
8. 中華民國一百零四年二月四日總統華總一義字第 10400012561 號令修正公布第 2、19-2 條條文；施行日期，由行政院定之  
中華民國一百零四年三月十三日行政院院臺勞字第 1040011436 號令發布定自一百零四年三月二十日施行

## 第一章 總則

- 第 1 條：為提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
- 第 2 條：就業保險（以下簡稱本保險）之主管機關：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 3 條：本保險業務，由勞工保險監理委員會監理。  
被保險人及投保單位對保險人核定之案件發生爭議時，應先向勞工保險監理委員會申請審議；對於爭議審議結果不服時，得依法提起訴願及行政訴訟。

## 第二章 保險人、投保對象及投保單位

- 第 4 條：本保險由中央主管機關委任勞工保險局辦理，並為保險人。

- 第 5 條：年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：
  - 一、具中華民國國籍者。
  - 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。
 前項所列人員有下列情形之一者，不得參加本保險：
  - 一、依法應參加公教人員保險或軍人保險。
  - 二、已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付。
  - 三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構。

受僱於二個以上雇主者，得擇一參加本保險。

- 第 6 條：本法施行後，依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，自投保單位申報參加勞工保險生效之日起，取得本保險被保險人身份；自投保單位申報勞工保險退保效力停止之日起，其保險效力即行終止。  
本法施行前，已參加勞工保險之勞工，自本法施行之日起，取得被保險人身份；其依勞工保險條例及勞工保險失業給付實施辦法之規定，繳納失業給付保險費之有效年資，應合併計算本保險之保險年資。  
依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險；於所屬勞工離職之當日，列表通知保險人。其保險效力之開始或停止，均自應為申報或通知之當日起算。但投保單位非於本法施行之當日或勞工到職之當日為其申報參加本保險者，除依本法第三十八條規定處罰外，其保險效力之開始，均自申報或通知之翌日起算。
- 第 7 條：主管機關、保險人及公立就業服務機構為查核投保單位勞工工作情況、薪資或離職原因，必要時，得查對其員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊等相關資料，投保單位不得規避、妨礙或拒絕。

## 第三章 保險財務

- 第 8 條：本保險之保險費率，由中央主管機關按被保險人當月之月投保薪資百分之一至百分之二擬訂，報請行政院核定之。
- 第 9 條：本保險之保險費率，保險人每三年應至少精算一次，並由中央主管機關聘請精算師、保險財務專家、相關學者及社會公正人士九人至十五人組成精算小組審查之。  
有下列情形之一者，中央主管機關應於前條規定之保險費率範圍內調整保險費率：
  - 一、精算之保險費率，其前三年度之平均值與當年度保險費率相差幅度超過正負百分之五。
  - 二、本保險累存之基金餘額低於前一年度保險給付平均月給付金額之六倍或高於前一年度保險給付平均月給付金額之九倍。
  - 三、本保險增減給付項目、給付內容、給付標準或給付期限，致影響保險財務。

## 第四章 保險給付

- 第 10 條：本保險之給付，分下列五種：
  - 一、失業給付。
  - 二、提早就業獎助津貼。

三、職業訓練生活津貼。

四、育嬰留職停薪津貼。

五、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助。

前項第五款之補助對象、補助條件、補助標準、補助期間之辦法，由中央主管機關定之。

第 11 條：本保險各種保險給付之請領條件如下：

一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。

三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。

四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。

本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。

第 12 條：公立就業服務機構為促進失業之被保險人再就業，得提供就業諮詢、推介就業或參加職業訓練。

前項業務得由主管機關或公立就業服務機構委任或委託其他機關（構）、學校、團體或法人辦理。

中央主管機關得於就業保險年度應收保險費百分之十及歷年經費執行贖餘額度之範圍內提撥經費，辦理下列事項：

一、被保險人之在職訓練。

二、被保險人失業後之職業訓練、創業協助及其他促進就業措施。

三、被保險人之僱用安定措施。

四、雇主僱用失業勞工之獎助。

辦理前項各款所定事項之對象、職類、資格條件、項目、方式、期間、給付標準、給付限制、經費管理、運用及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第一項所稱就業諮詢，指提供選擇職業、轉業或職業訓練之資訊與服務、就業促進研習活動或協助工作適應之專業服務。

第 13 條：申請人對公立就業服務機構推介之工作，有下列各款情事之一而不接受者，仍得請領失業給付：

一、工資低於其每月得請領之失業給付數額。

二、工作地點距離申請人日常居住處所三十公里以上。

第 14 條：申請人對公立就業服務機構安排之就業諮詢或職業訓練，有下列情事之一而不接受者，仍得請領失業給付：

一、因傷病診療，持有證明而無法參加者。

二、為參加職業訓練，需要變更現在住所，經公立就業服務機構認定顯有困難者。

申請人因前項各款規定情事之一，未參加公立就業服務機構安排之就業諮詢或

職業訓練，公立就業服務機構在其請領失業給付期間仍得擇期安排。

第 15 條：被保險人有下列情形之一者，公立就業服務機構應拒絕受理失業給付之申請：一、無第十三條規定情事之一不接受公立就業服務機構推介之工作。

二、無前條規定情事之一不接受公立就業服務機構之安排，參加就業諮詢或職業訓練。

第 16 條：失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。

中央主管機關於經濟不景氣致大量失業或其他緊急情事時，於審酌失業率及其他情形後，得延長前項之給付期間最長至九個月，必要時得再延長之，但最長不得超過十二個月。但延長給付期間不適用第十三條及第十八條之規定。

前項延長失業給付期間之認定標準、請領對象、請領條件、實施期間、延長時間及其他相關事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

受領失業給付未滿前三項給付期間再參加本保險後非自願離職者，得依規定申領失業給付。但合併原已領取之失業給付月數及依第十八條規定領取之提早就業獎助津貼，以發給前三項所定給付期間為限。

依前四項規定領滿給付期間者，自領滿之日起二年內再次請領失業給付，其失業給付以發給原給付期間之二分之一為限。

依前五項規定領滿失業給付之給付期間者，本保險年資應重行起算。

第 17 條：被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資百分之八十部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。

領取勞工保險傷病給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、創業貸款利息補貼或其他促進就業相關津貼者，領取相關津貼期間，不得同時請領失業給付。

第 18 條：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險為被保險人滿三個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之百分之五十，一次發給提早就業獎助津貼。

第 19 條：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十發給職業訓練生活津貼，最長發給六個月。

職業訓練單位應於申請人受訓之日，通知保險人發放職業訓練生活津貼。中途離訓或經訓練單位退訓者，訓練單位應即通知保險人停止發放職業訓練生活津貼。

第 19-1 條：被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。

前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女。

第 19-2 條：育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。

前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。

父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同

生活之被保險人，其共同生活期間得依第十一條第一項第四款及前三項規定請領育嬰留職停薪津貼。但因可歸責於被保險人之事由，致未經法院裁定認可收養者，保險人應通知限期返還其所受領之津貼，屆期未返還者，依法移送強制執行。

- 第 20 條：失業給付自向公立就業服務機構辦理求職登記之第十五日起算。職業訓練生活津貼自受訓之日起算。
- 第 21 條：投保單位故意為不合法規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行。
- 第 22 條：被保險人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。被保險人依本法規定請領保險給付者，得檢具保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入保險給付之用。前項專戶內之存款，不得作為抵押、扣押、供擔保或強制執行之標的。
- 第 22-1 條：依本法發給之保險給付，經保險人核定後，應在十五日內給付之。如逾期給付可歸責於保險人者，其逾期部分應加給利息。
- 第 23 條：申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付。前項爭議結果，確定申請人不符失業給付請領規定時，應於確定之日起十五日內，將已領之失業給付返還。屆期未返還者，依法移送強制執行。
- 第 24 條：領取保險給付之請求權，自得請領之日起，因二年間不行使而消滅。

## 第五章 申請及審核

- 第 25 條：被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起十四日內推介就業或安排職業訓練。未能於該十四日內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構應於翌日完成失業認定，並轉請保險人核發失業給付。第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。申請人未檢齊第一項規定文件者，應於七日內補正；屆期未補正者，視為未申請。
- 第 26 條：公立就業服務機構為辦理推介就業及安排職業訓練所需，得要求申請人提供下列文件：
- 一、最高學歷及經歷證書影本。
  - 二、專門職業及技術人員證照或執業執照影本。
  - 三、曾接受職業訓練之結訓證書影本。
- 第 27 條：申請人應於公立就業服務機構推介就業之日起七日內，將就業與否回覆卡檢送公立就業服務機構。申請人未依前項規定辦理者，公立就業服務機構應停止辦理當次失業認定或再認定。已辦理認定者，應撤銷其認定。
- 第 28 條：職業訓練期滿未能推介業者，職業訓練單位應轉請公立就業服務機構完成失業認定；其未領取或尚未領滿失業給付者，並應轉請保險人核發失業給付，合併原已領取之失業給付，仍以第十六條規定之給付期間為限。
- 第 29 條：繼續請領失業給付者，應於前次領取失業給付期間末日之翌日起二年內，每

個月親自前往公立就業服務機構申請失業再認定。但因傷病診療期間無法親自辦理者，得提出醫療機構出具之相關證明文件，以書面陳述理由委託他人辦理之。

未經公立就業服務機構為失業再認定者，應停止發給失業給付。

- 第 30 條：領取失業給付者，應於辦理失業再認定時，至少提供二次以上之求職紀錄，始得繼續請領。未檢附求職紀錄者，應於七日內補正；屆期未補正者，停止發給失業給付。
- 第 31 條：失業期間或受領失業給付期間另有其他工作收入者，應於申請失業認定或辦理失業再認定時，告知公立就業服務機構。
- 第 32 條：領取失業給付者，應自再就業之日起三日內，通知公立就業服務機構。

## 第六章 基金及行政經費

- 第 33 條：就業保險基金之來源如下：
- 一、本保險開辦時，中央主管機關自勞工保險基金提撥之專款。
  - 二、保險費與其孳息收入及保險給付支出之結餘。
  - 三、保險費滯納金。
  - 四、基金運用之收益。
  - 五、其他有關收入。
- 前項第一款所提撥之專款，應一次全數撥還勞工保險基金。
- 第 34 條：就業保險基金，經勞工保險監理委員會之通過，得為下列之運用：
- 一、對於公債、庫券及公司債之投資。
  - 二、存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構及買賣短期票券。
  - 三、其他經中央主管機關核准有利於本基金收益之投資。
- 前項第三款所稱其他有利於本基金收益之投資，不得為權益證券及衍生性金融商品之投資。就業保險基金除作為第一項運用、保險給付支出、第十二條第三項規定之提撥外，不得移作他用或轉移處分。基金之收支、運用情形及其積存數額，應由保險人報請中央主管機關按年公告之。
- 第 35 條：辦理本保險所需之經費，由保險人以當年度保險費收入預算總額百分之三點五為上限編列，由中央主管機關編列預算撥付之。

## 第七章 罰則

- 第 36 條：以詐欺或其他不正當行為領取保險給付或為虛偽之證明、報告、陳述者，除按其領取之保險給付處以二倍罰鍰外，並應依民法請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理。
- 第 37 條：勞工違反本法規定不參加就業保險及辦理就業保險手續者，處新臺幣一千五百元以上七千五百元以下罰鍰。
- 第 38 條：投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。投保單位未依本法之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經

保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。

投保單位違反第七條規定者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

本法中華民國九十八年三月三十一日修正之條文施行前，投保單位經依規定加徵滯納金至應納費額上限，其應繳之保險費仍未向保險人繳納，且未經保險人處以罰鍰或處以罰鍰而未執行者，不再裁處或執行。

第 39 條：依本法所處之罰鍰，經保險人通知限期繳納，屆期未繳納者，依法移送強制執行。

## 第八章 附則

第 40 條：本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理。

第 41 條：勞工保險條例第二條第一款有關普通事故保險失業給付部分及第七十四條規定，自本法施行之日起，不再適用。

自本法施行之日起，本法被保險人之勞工保險普通事故保險費率應按被保險人當月之月投保薪資百分之一調降之，不受勞工保險條例第十三條第二項規定之限制。

第 42 條：本保險之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。

第 43 條：本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 44 條：本法之施行日期，由行政院定之。

本法中華民國九十八年四月二十一日修正之第三十五條條文，自中華民國九十九年一月一日施行。

本法中華民國一百零一年十二月四日修正之條文，自公布日施行。

# 就業保險法施行細則

1. 中華民國九十二年一月一日行政院勞工委員會勞保一字第 0910067850 號令訂定發布全文 26 條；並自九十二年一月一日施行
2. 中華民國九十五年二月二十二日行政院勞工委員會勞保 1 字第 0950005775 號令修正發布第 17、26 條條文；並自發布日施行
3. 中華民國九十八年二月二十七日行政院勞工委員會勞保 1 字第 0980140099 號令增訂發布第 24-1 條條文
4. 中華民國九十八年四月二十九日行政院勞工委員會勞保 1 字第 0980140247 號令修正發布第 12～15、22 條條文；增訂第 8-1、16-1、19-1、19-2 條條文；並刪除第 18 條條文
5. 中華民國一百零一年七月十一日行政院勞工委員會勞保 1 字第 1010140270 號令修正發布第 8、19、20、23 條條文；並增訂第 8-2、14-1 條條文
6. 中華民國一百零二年七月二十六日行政院勞工委員會勞保 1 字第 1020140439 號令增訂發布第 12-1 條條文  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 3 條第 1 款、第 2 款、第 3 款所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部勞工保險局」管轄；第 3 條第 4 款、第 24 條第 2 款所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起，就業保險基金投資及運用業務，改由「勞動部勞動基金運用局」管轄；其他業務改由「勞動部勞工保險局」管轄；第 2 條第 1 項序文、第 2 項、第 3 項、第 3 條序文、第 4 條、第 5 條第 1 項序文、第 2 項所列屬「勞工保險監理委員會」權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄
7. 中華民國一百零四年五月十四日勞動部勞動保 1 字第 1040140245 號令修正發布第 2、3、5、9、16、19-2、24 條條文；增訂第 14-2、19-3 條條文；刪除第 4 條條文

第 1 條：本細則依就業保險法（以下簡稱本法）第四十三條規定訂定之。

第 2 條：就業保險（以下簡稱本保險）業務，依本法第三條第一項規定，由中央主管機關監理，其監理事項如下：

一、本保險年度工作計畫及成果報告之審議事項。

二、本保險年度預算及決算之審議事項。

三、本保險基金管理及運用之審議事項。

四、其他有關本保險監理事項。

中央主管機關為前項監理事項之審議時，得視需要邀請學者專家及相關機關代表列席。

第 3 條：保險人及勞動部勞動基金運用局（以下簡稱基金運用局）應依其業務職掌，按月將下列書表報請中央主管機關備查：

一、投保單位、投保人數及投保薪資統計表。

二、保險給付統計表。

三、保險收支會計報表。

四、保險基金運用概況表。

第 4 條：（刪除）

第 5 條：被保險人及投保單位對保險人就下列事項所為之核定案件發生爭議時，依本法第三條第二項規定，應先向中央主管機關申請審議：

一、被保險人資格或投保事項。

二、被保險人投保薪資或年資事項。

三、保險費或滯納金事項。



四、保險給付事項。

五、其他有關保險權益事項。

依前項規定申請審議者，應於接到保險人核定通知文件之翌日起六十日內，填具就業保險爭議事項審議申請書，並檢附有關證件經由保險人向中央主管機關申請審議。

依第一項規定申請審議者，準用勞工保險爭議事項審議辦法之規定。

第 6 條：符合本法第五條第一項規定之被保險人，未參加勞工保險者，其保險費應由投保單位以保險人指定金融機構自動轉帳方式繳納之，自動轉帳之扣繳日期為次月底。

第 7 條：本法第六條第二項所稱本法施行前已參加勞工保險之勞工，指依本法第五條第一項規定應參加本保險並於本法施行前已參加勞工保險之勞工。

第 8 條：投保單位依本法第六條第三項規定為所屬勞工申報參加本保險時，除使用政府機關（構）提供之線上申請系統辦理投保手續者外，應填具投保申請書及加保申報表各一份送交保險人，並檢附負責人國民身分證正背面影本及各目的事業主管機關核發之下列相關證件影本：

一、工廠應檢附工廠登記或設立許可相關證明文件。

二、礦場應檢附礦場登記證、採礦或探礦執照。

三、鹽場、農場、牧場、林場及茶場應檢附登記證書。

四、交通事業應檢附運輸業許可證或有關證明文件。

五、公用事業應檢附事業執照或有關證明文件。

六、公司、行號應檢附公司登記證明文件或商業登記證明文件。

七、新聞事業、文化事業、公益事業、合作事業、職業訓練機構及各業人民團體應檢附立案或登記證明書。

八、其他各業應檢附執業證照或相關登記、核備證明文件。

投保單位無法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）登記申請書或使用統一發票購票證辦理投保手續。

第 8-1 條：投保單位為所屬本法第五條第一項第二款所定勞工申報加保時，除依前條規定辦理外，並應檢附該勞工在我國居留證明文件影本；其為依法應經中央主管機關或相關目的事業主管機關核准始得從事工作者，另應檢附核准從事工作之證明文件影本。

本細則關於國民身分證之規定，於前項被保險人，以在我國居留證明文件替代之。

第 8-2 條：本法第五條第一項第二款所定與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民，包括因離婚或其配偶死亡致婚姻關係消滅後，依法准予繼續居留者。

第 9 條：本法第六條第三項所定之投保單位有下列各款情事之一者，應於事實發生之日起三十日內，填具投保單位變更事項申請書，並檢附有關證件影本，送交保險人辦理變更：

一、投保單位之名稱、地址或通訊地址變更。

二、投保單位之負責人變更。

投保單位未依前項規定辦理變更手續者，保險人得依相關機關登記之資料逕予變更。

第 10 條：本法第六條第三項所定之被保險人姓名、出生年月日、國民身分證統一編號如有變更或錯誤時，投保單位應即填具被保險人變更事項申請書，並檢附國民身分證正背面或有關證件影本，送交保險人辦理變更。

第 11 條：投保單位應置備員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊，供主管機關、保險人及

公立就業服務機構依本法第七條規定為查對，並自被保險人離職之日起保存五年。

前項員工名冊記載事項如下：

一、姓名、性別、出生年月日、住（居）所、國民身分證統一編號。

二、到職之年月日。

三、工作類別。

四、工作時間及薪資。

五、傷病請假致留職停薪期間。

第 12 條：被保險人請領本法第十條第一項第一款至第四款所定之失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼或育嬰留職停薪津貼，經保險人審查應予發給者，由保險人匯入被保險人所指定國內金融機構之本人名義帳戶。

第 12-1 條：本法第二十二條之一所定逾期部分應加給之利息，以各該年一月一日之郵政儲金一年期定期存款固定利率為準，按日計算，並以新臺幣元為單位，角以下四捨五入。

前項所需費用，由保險人編列公務預算支應。

第 13 條：被保險人依本法第十一條第一項第一款規定請領失業給付者，應備具下列書件：

一、失業（再）認定、失業給付申請書及給付收據。

二、離職證明書或定期契約證明文件。

三、國民身分證或其他身分證明文件影本。

四、被保險人本人名義之國內金融機構存摺影本。

五、身心障礙者，另檢附社政主管機關核發之身心障礙證明。

六、有扶養眷屬者，另檢附下列證明文件：

（一）受扶養眷屬之戶口名簿影本或其他身分證明文件影本。

（二）受扶養之子女為身心障礙者，另檢附社政主管機關核發之身心障礙證明。

第 14 條：被保險人依本法第十一條第一項第二款規定請領提早就業獎助津貼者，應備具下列書件：

一、提早就業獎助津貼申請書及給付收據。

二、國民身分證或其他身分證明文件影本。

三、被保險人本人名義之國內金融機構存摺影本。

第 14-1 條：依本法第十一條第二項規定，準用本法第十一條第一項第二款得請領提早就業獎助津貼之被保險人，不包括於失業給付請領期間屆滿前，再受僱於原投保單位參加本保險者。

第 14-2 條：本法第十一條第一項第二款所定參加本保險三個月以上，不計入領取失業給付期間參加本保險之年資。

第 15 條：被保險人依本法第十一條第一項第三款規定請領職業訓練生活津貼者，應備具下列書件：

一、職業訓練生活津貼申請書及給付收據。

二、離職證明書。

三、國民身分證或其他身分證明文件影本。

四、被保險人本人名義之國內金融機構存摺影本。

五、有扶養眷屬者，應檢附下列證明文件：

（一）受扶養眷屬之戶口名簿影本或其他身分證明文件影本。

（二）受扶養之子女為身心障礙者，應檢附社政主管機關核發之身心障礙證明。

第 16 條：本法第十一條第一項第三款所定全日制職業訓練，應符合下列條件：

- 一、訓練期間一個月以上。
- 二、每星期訓練四日以上。
- 三、每日訓練日間四小時以上。
- 四、每月總訓練時數達一百小時以上。

第 16-1 條：被保險人依本法第十一條第一項第四款規定請領育嬰留職停薪津貼者，應備具下列書件：

- 一、育嬰留職停薪津貼申請書及給付收據。
- 二、被保險人及子女之戶口名簿影本。
- 三、育嬰留職停薪證明。

四、被保險人本人名義之國內金融機構存摺影本。

第 17 條：中央主管機關辦理本法第十二條第三項規定事項之經費，指當年度應收保險費百分之十範圍及歷年應收保險費百分之十之執行贖餘額度；其額度以審定決算數為計算基礎。

前項經費由保險人按提撥經費預算數每六個月撥付之，執行結果若有贖餘，應於年度結算後辦理繳還。

第 18 條：（刪除）

第 19 條：本法第十九條第一項規定之職業訓練生活津貼，應按申請人實際參訓起迄時間，以三十日為一個月核算發放；其訓練期間未滿三十日者，依下列方式核算發放：

- 一、十日以上且訓練時數達三十小時者，發放半個月。
- 二、二十日以上且訓練時數達六十小時者，發放一個月。

前項津貼，按月於期末發給。

第 19-1 條：本法第十九條之一規定之受扶養眷屬於同一期間已請領本法給付或津貼，或已由其他被保險人申請加給給付或津貼者，不予加計。

第 19-2 條：本法第十九條之二第一項規定之育嬰留職停薪津貼，給付期間自育嬰留職停薪之日起至期滿之日止。但被保險人提前復職者，計至復職之前一日止。前項津貼，按月於期初發給；未滿一個月者，以一個月計。

第 19-3 條：被保險人因離職事由發生勞資爭議，依本法第二十三條第一項規定請領失業給付者，應檢附下列文件之一：

- 一、勞資爭議調解經受理之證明文件影本。
- 二、勞資爭議仲裁經受理之證明文件影本。
- 三、因勞資爭議提起訴訟之相關資料影本。

被保險人應於收到前項勞資爭議之調解紀錄、仲裁判斷書或確定判決之日起十五日內，檢送該資料影本予公立就業服務機構或保險人審查。

第 20 條：被保險人依本法第二十五條第一項規定向公立就業服務機構辦理求職登記時，應申報其日常居住處所。

第 21 條：申請人依本法第二十七條第一項規定檢送就業與否回覆卡或領取失業給付之被保險人依本法第三十二條規定通知公立就業服務機構再就業時，得以自行送達或掛號郵寄方式辦理；其以掛號郵寄方式辦理者，以交郵當日之郵戳為準。

第 22 條：被保險人依本法規定申請失業給付或職業訓練生活津貼，其所屬投保單位未依規定為其辦理退保手續者，由保險人自被保險人離職之日逕予退保，並核發給付。

第 23 條：本法第三十條所定之求職紀錄內容如下：

- 一、單位名稱、地址、電話及聯絡人。
- 二、工作內容。
- 三、日期。

四、應徵情形。

前項求職紀錄應為被保險人辦理失業再認定申請日前三十日內之求職資料。

第 24 條：本保險依本法第四十二條規定免課之稅捐如下：

- 一、保險人、基金運用局及投保單位辦理本保險所用之契據，免徵印花稅。
- 二、保險人及基金運用局辦理本保險所收保險費、保險費滯納金與因此所承受強制執行標之物之收入、基金運用之收支及雜項收入，免納營業稅及所得稅。
- 三、保險人及基金運用局辦理業務使用之房地、器材及被保險人領取之保險給付，依稅法有關規定免徵稅捐。

第 24-1 條：勞工因雇主違反本法所定應辦理加保及投保薪資以多報少等規定，致影響其保險給付所提起之訴訟，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 25 條：本法及本細則所定之書表格式，由保險人定之。

第 26 條：本細則自中華民國九十二年一月一日施行。

本細則修正條文，自發布日施行。

## 就業保險法相關解釋令

**依據就業保險法相關規定，被保險人若變更負責人身分之日期和原離職日期已逾14日，不得以原失業原因（非自願離職）請領失業給付，亦不得以前非自願離職退保單位所開具之證明書辦理求職登記**

行政院勞工委員會職業訓練局 101 年 01 月 03 日職業字第 1000088796 號函

- 一、復責處 100 年 12 月 21 日北市就促字第 10032831800 號函。
- 二、來函稱申請人劉君 100 年 10 月 31 日由○○股份有限公司離職退保，經 貴處於 100 年 11 月 17 日完成失業認定，並轉請勞工保險局核發失業給付在案。惟勞工保險局於 100 年 12 月 9 日致貴處函說明，該申請人於 100 年 11 月 18 日始變更為非負責人，依本會 99 年 6 月 23 日勞保 1 字第 099001780 號函示規定，勞工於失業期間擔任公司負責人，已非失業勞工身分，不得請領失業給付，不予給付在案。
- 三、依本會 93 年 7 月 14 日勞保 1 字第 0930030042 號函復勞工保險局略以：「有關被保險人申請失業給付，其離職退保單位之認定，應如何執行之疑義，以及失業給付申請人於失業再認定、初次認定期間重新就業後，得否以原請領失業給付資格，請領失業給付乙節，本會業以 93 年 2 月 4 日勞保 1 字第 0920072768 號，及 93 年 6 月 24 日勞保 1 字第 0930030416 號令示規定，並副知貴局在案。至於非屬上開令釋情形者，因於其再就業之日起已喪失失業勞工身分，自無法以原失業原因（非自願離職）請領失業給付，故於其重新就業而自行離職時，不得以前非自願離職退保單位所開具之證明書辦理求職登記。」本案劉君變更負責人身分之日期 100 年 11 月 18 日與原離職日期 100 年 10 月 31 日已逾 14 日，依上開函釋規定，自不得以原失業原因（非自願離職）請領失業給付，不得以前非自願離職退保單位所開具之證明書辦理求職登記。

**就業保險法第 1 條、公司法第 372 條規定參照，外國公司與其在中華民國境內所指定訴訟及非訴訟代理人及在臺分公司經理人間，均屬委任關係，尚無就業保險法適用**

行政院勞工委員會 100 年 12 月 23 日勞保 1 字第 1000140449 號函

**依據就業保險法相關規定，就業服務中心（處）若第 15 日前連繫不到申請人，先予完成認定，事後應派員實地訪視申請之住所，再確認初次認定之內容，提昇失業認定之準確與服務品質之精緻**

行政院勞工委員會職業訓練局職業字第 1000086972B 號函

- 一、依勞工保險局 100 年 10 月 14 日保給失字第 10060592580 號函辦理。
- 二、查本會 97 年 8 月 6 日職業字第 0970064780 號函略以，... 若於初次認定前，無法與申請人取得聯繫，因無法反證或不應預設申請人已就業，仍應依規定完成初次失業認定，將資料傳送勞保局。... 又縱使第 15 日前連繫不到申請人，先予完成認定，公立就業服務機構事後仍應派員實地訪視申請之住所，俾再確認初次認定之內容，以即時決定是否撤銷。
- 三、日前因某公立就業服務機構於就業保險被保險人死亡後完成失業認定，資料並傳送勞工保險局，致衍生公立就業服務機構應否撤銷疑義。爰依行政程序法相關規定，行政處分之成立要件之一係須有相對人，該案因相對人於初次認定前已死亡，故屬無效之行政處分而自始不生效力。惟爾後仍請貴中心（處）縱使第 15 日前連繫不到申

請人，先予完成認定，事後仍應派員實地訪視申請之住所，俾再確認初次認定之內容，並展現政府對民眾之關懷，以提昇失業認定之準確與服務品質之精緻。

**依據就業保險法相關規定，終止委任關係並非資遣，似又有僱傭關係，惟是否符合請領失業給付資格，請依就業保險法相關規定辦理**

行政院勞工委員會職業訓練局 97 年 04 月 23 日職業字第 0970016594 號函

- 一、依勞工保險局 97 年 4 月 15 日保承行字第 09710101680 號函辦理，並續復貴中心 97 年 2 月 29 日北就二字第 0970003465 號函。
- 二、有關○○網通股份有限公司強調與總經理石○○君係為終止委任關係並非資遣，惟仍為其加保就業保險，雙方似又有僱傭關係，石君之身分疑義，案經勞工保險局函復（如附件），略以：○○網通股份有限公司於勞工保險登記之負責人為鄭○○君，該單位於 94 年 1 月 6 日申報石君勞工保險及就業保險加保，97 年 2 月 1 日以「離職」為由申報退保，勞工保險局已依規定受理其自申報日起加、退保在案。至石君是否符合請領失業給付資格，請依就業保險法相關規定辦理。

**依據就業保險法相關規定，原雇主取消對前僱用員工之資遣通報，當事人不符就業保險非自願離職失業給付之請領身分，公立就業服務機構應先函知註銷已傳送之被保險人非自願離職辦理求職登記檔紀錄**

行政院勞工委員會職業訓練局 97 年 02 月 21 日職業字第 0970006558 號函

- 一、依勞工保險局 97 年 2 月 13 日保給失字第 09760076130 號函辦理。
- 二、依本局 97 年 1 月 17 日職業字第 0960055398 號函（諒達）略以：「非自願離職雖為失業給付請領條件之一，然法已明定被保險人所欲申請之目的為『失業認定』，所填寫者為『失業認定、失業給付申請書』，而辦理求職登記僅為申請認定、給付之程序規定，並非申請標的。故就業服務中心應就其申請失業認定之具體事件決定，而非撤銷求職登記，...。」有關對於雇主事後撤銷資遣通報乙節，請貴中心再行查明其申請失業認定之具體事件，決定其是否符合失業認定資格，並請逕復勞工保險局。

**依據就業保險法相關規定，申請失業給付時，先行詢問其是否已參加公教人員保險、軍人保險或勞工保險及其加保日期，於安排參加職業訓練前，行了解加保日期**

行政院勞工委員會 96 年 04 月 10 日職業訓練局職業字第 0960012836 號函

- 一、依勞工保險局 96 年 3 月 19 日保給失字第 09660152370 號函辦理。
- 二、被保險人失業（再）認定時（前），已參加公教人員保險、軍人保險曾請領就業保險給付有疑義之案件，由勞工保險局派員訪查是否符合各項給付請領規定，尚不符各項給付請領規定，將訪查結果函知各公立就業服務機構重新查明並撤銷失業（再）認定後，並將核處結果通知勞工保險局追回溢領之給付。請各公立就業服務機構櫃檯人員於民眾申請失業給付時，先行詢問其是否已參加公教人員保險、軍人保險或勞工保險及其加保日期；並於安排申請人參加職業訓練前，亦比照先行了解其是否已參加公教人員保險、軍人保險或勞工保險及其加保日期；本局並將同步修正「職業訓練生活津貼給付申請書暨給付收據」，增列欄位由申請人勾選。
- 三、申請人已依就業保險法領取失業給付或職業訓練生活津貼，同時領取就業促進津貼實施辦法之職業訓練生活津貼、臨時工作津貼者，將由勞工保險局彙整造冊移請本局重新審查。
- 四、有關撤銷失業認定，離職原因不符「非自願離職」、「他單位加保中」及「重複傳送」

- 等案件，請貴中心審慎認定，如有疏漏之個案，請勞工保險局彙整送交本局處理。
- 五、領取失業給付之2年請求權時效，應自辦理求職登記之第15日起算；而離職退保至辦理求職登記之期間為5年，如已逾5年者，各公立就業服務機構應不予受理；職業訓練生活津貼之請求權自受訓之日起算2年內，另離職退保至辦理求職登記之期間為5年，逾5年者，應比照失業給付不予受理，如有疏漏之個案，由勞工保險局函知各公立就業服務機構處理。
- 六、有關申請人辦理就業保險給付時，勞工保險局需由貴中心配合事項如下：
- (一) 申請人辦理失業(再)認定時，告知離職後全民健康保險記得轉出再加保，失業給付申請人可以直接到鄉鎮公所加保，但如配偶或子女有工作者，請以眷屬身份依附其公司加保。
  - (二) 申請人基本資料與電子閘門查詢作業系統不符時，應請申請人提供戶籍謄本或國民身分證正背面影本，並隨時傳真至勞工保險局變更承保資料。
  - (三) 請櫃檯人員正確登錄申請人失業給付或職業訓練生活津貼資料，再行傳送勞工保險局，以免延宕處理時效。
  - (四) 申請人先申請失業給付嗣後又申請職業訓練生活津貼時，如前後填具之離職日期不一致，因涉及被保險人離職退保當時，隨同被保險人參加全民健康保險之眷屬身份認定，應查明更正後再行傳送至勞工保險局，如有錯誤亦請通知勞工保險局變更相關資料。
  - (五) 已完成失業(再)認定並傳送至勞工保險局，經勞工保險局核付之失業給付案件，請勿事後再更正失業(再)認定日期，以免爭議。
  - (六) 申請人辦理求職登記及申請人失業給付，如有不符請領條件或資格者，應以公文通知，以免爭議。
  - (七) 對於因離職事由發生勞資爭議請領失業給付已結案者，請按月將申請人資料統一彙整後再傳送至勞工保險局進行後續列管處理。

**依據就業保險法相關規定，參訓學員如非自願離職之被保險人，應確實於勞工保險局網站線上申報學員異動資料，以便正確無誤核發、停止核發就業保險職業訓練生活津貼，維護被保險人請領就業保險給付之權益**

行政院勞工委員會職業訓練局 96 年 03 月 08 日職公字第 0961100087 號函

- 一、依據北基宜花金馬區就業服務中心 96 年 2 月 14 日北就三字第 0960002432 號函副本辦理。
- 二、本局所屬各職業中心自辦、委外或補助辦理失業者職業訓練，如受理持「職業訓練推介單」之參訓學員，於其到訓、中途離退訓(轉換訓練班別視同自原訓練班級退訓)、結訓等異動情形時，請落實通報原開立推介單之公立就業服務機構，以利個案管理員掌握個案訓練就業情形，提供就業服務資訊；參訓學員如為非自願離職之被保險人，並應確實於勞工保險局網站線上申報學員異動資料，俾利勞工保險局正確無誤核發、停止核發就業保險職業訓練生活津貼，以維護非自願離職之被保險人請領就業保險給付之權益。

**依據就業保險法相關規定，以人力銀行網站登載求職對方之讀取回條佐證求職紀錄，僅顯示雇主收到求職訊息，並未確定申請人是否進一步瞭解求職結果或受僱與否，不符促進就業**

行政院勞工委員會 95 年 09 月 28 日勞職業字第 0950506511 號函

- 一、復貴中心 95 年 9 月 7 日北就二字第 0950012473 號函。
- 二、有關申請人檢附大陸當地或臺灣公司工作地點在大陸之求職紀錄一節：

- (一) 查現行各公立就業服務機構並未開辦境外就業服務，大陸當地公司之求職紀錄除查證困難外，後續之追蹤輔導服務亦不易提供，現階段不受理使用大陸當地公司之求職紀錄辦理失業認定。
- (二) 另就業保險法規範之投保單位(即雇主)應以臺灣公司為主，故民眾向臺灣公司應徵時，雇主招募員工之提供勞務地點不論在台灣本島或臺灣以外地點，既屬臺灣公司招募員工結果，該求職紀錄或後續追蹤輔導自亦得向臺灣公司求證、查詢或進行，故可受理臺灣公司工作地點在大陸之求職紀錄。
- (三) 本會 92 年 7 月 29 日勞職業字第 0920206329 號函釋略以：離島偏遠地區(以實際居住之戶籍地為準，包括：臺東縣蘭嶼鄉、綠島鄉；澎湖縣七美鄉、望安鄉；連江縣北竿鄉、莒光鄉、東引鄉；金門縣烈嶼鄉、烏坵鄉)就業保險被保險人辦理失業再認定，因交通不便因素及就業機會難覓，……可由就業服務機構開具無法推介證明後，同意申請人辦理失業再認定時，免附兩次求職紀錄(諒達)，已考量金門地區工作機會少，故予函釋放寬規定。若該函釋之離島偏遠地區範圍不敷運用，請貴中心進一步評估後函報。

三、有關申請人至人力銀行網站登載求職後，以對方之讀取回條佐證求職紀錄一節：

- (一) 本會職業訓練局前於 92 年 6 月 6 日邀集勞工保險處、勞工保險局及各公立就業服務中心召開「研商就業保險法相關法規執行疑義會議」，其中提案第 2 案討論「求職紀錄書表格式不符現況使用案」，會議結論為：「就業保險法失業給付申請人，於失業給付請領期間，為顯示具有繼續工作之意願，會採取多元之積極尋職行為。本案採取郵寄履歷表、網路登載求職等方式，均可視為求職行為。惟應有雇主或應徵面試人電話聯絡資料以便就服中心確認失業者確有求職行為，依上述原則，請就輔組再將原設計之求職紀錄表單(一)、(二)合併修正，再函送就服中心使用。」(本會職業訓練局 92 年 7 月 10 日職業字第 0920029961 號函諒達)，本會並以 92 年 7 月 29 日勞職業字第 0920206329 號函檢送重行設計之「求職者自行求職紀錄表」(內含申請人求職後與雇主聯繫辟認求職結果等記載欄位)供各公立就業服務中心印製提供民眾使用。
- (二) 承上，依貴中心來函所述，申請人至人力銀行網站登載求職後，以對方之讀取回條佐證求職紀錄，因僅顯示雇主收到求職訊息，並未確定申請人是否進一步瞭解求職結果或受僱與否，不符本法促進就業之意旨，且求職紀錄表亦未填寫完全，應請其依規定補正，並請貴中心再與廠商聯繫查證。

**依據就業保險法相關規定，事業單位辦理「優惠退職」，常以制定內規方案告知員工，並規定由員工提出申請後再予以核定之模式，若以員工有自願申請退職之行為，不能認為不符非自願離職規定**

行政院勞工委員會 95 年 02 月 13 日勞職業字第 0950501240 號函

- 一、依本會職業訓練局案陳貴中心 95 年 1 月 25 日北就二字第 0950000988 號函辦理。
- 二、查本會 92 年 6 月 20 日勞保 1 字第 0920033891 號書函已釋示：「本會 90 年 11 月 5 日台 90 勞保 1 字第 0052493 號函示：事業單位組織人力精簡，其所屬員工如無選擇留任之權利，必須依據規定離職，或不離職將使勞動條件遭受損失者，則屬勞工保險失業給付實施辦法規定之非自願離職；惟如員工具有選擇之權利，而卻自願提前優惠退休或自請離職方案離職，則不符上開辦法之規定，不得請領失業給付，本會前揭函示於就業保險法施行後，仍繼續適用。」
- 三、按事業單位辦理「優惠退職」，常以制定內規方案告知員工，並規定由員工提出申請後再予以核定之模式處理。故類似此案件若以員工有「自願申請退職」之行為，而逕為認定不符非自願離職規定，恐有失偏頗，且亦有違本會上開函釋之意旨。

四、本會 92 年 6 月 20 日勞保 1 字第 0920033891 號書函明確說明，是否為非自願離職，其認定之依據標準在於「有無選擇留任之權利」或「不離職將使勞動條件遭受損失」者。故失業認定申請人若主張其符合非自願離職規定，宜請其就該 2 項標準提出具體事證補充說明。本案貴中心來函附有申請人撰寫之說明函、相關剪報、「公司專案退休退職優惠方案」及「員工對所擔任之工作無法勝任、工作績效不佳之具體認定標準」等資料，貴中心可依本會函釋規定據以辦理失業認定。

**依據就業保險法相關規定，因再就業之日起以喪失失業勞工之身分，無法以原失業原因請領失業給付，故其重新就業而自行離職時，不得以前非自願離職退保單位所開具之證明書辦理求職登記。**

行政院勞工委員會 93 年 07 月 14 日勞保 1 字第 0930030042 號函

**被保險人非自願離職後，經參加「公法救助關係」計畫等推介工作，於津貼給付期滿或計畫執行完成後仍未就業，得否申請失業給付**

行政院勞工委員會 92 年 09 月 29 日勞保一字第 0920051811 號函

就業保險法施行後，勞工保險失業給付實施辦法經行政院公告廢止，如該等人員於津貼給付期滿或計畫執行完成後，仍未能就業，具失業勞工身分，且無該法規定不得請領失業給付之情事者，得於非自願離職、退出就業保險之日起二年內，依規定申請失業給付。

**有關各機關辦理失業給付申請案件之權責劃分及範圍**

行政院勞工委員會 92 年 08 月 20 日勞保 1 字第 0920042357 號書函

依就業保險法第 4 條規定，本保險由中央主管機關委任勞工保險局辦理，並為保險人。又依第 25 條規定，被保險人於離職後，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起 14 日內推介就業或安排職業訓練。未能於該 14 日內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構應於翌日完成失業認定，並轉請保險人核發失業給付。上開規定對失業認定機關（公立就業服務機構）與保險給付核付機關（勞工保險局）之權責已明確劃分。即有關離職證明文件審核、就業諮詢、就業推介及非自願離職之認定等，應由公立就業服務機構依權責處理，於失業認定後，送請勞工保險局審核其加保資格及給付條件等，據以核給保險給付。

**臺灣地區與大陸地區人民關係條例第 21 條第 1 項固規定，設籍未滿 10 年之大陸地區人民不得擔任公教或公營事業機關人員，自不得由公教或公營事業機關參加勞工保險及就業保險。惟渠等若擔任無涉公權力行使及國家安全機密之工作人員、短期促進就業人員等職務，即非屬同條項之規範範圍，而仍得參加勞工保險及就業保險**

行政院勞工委員會 100 年 12 月 08 日勞保 1 字第 1000095434 號函

有關貴局函詢設籍未滿 10 年之大陸地區人民於公教或公營事業機關（構）參加勞工保險及就業保險乙案，前經本會 100 年 4 月 6 日勞保 1 字第 1000140105 號函略以，依勞工保險條例第 6 條及就業保險法第 5 條規定，依法規不得從事工作者，自不得參加勞工保險及就業保險。至渠等若擔任無涉公權力行使及國家安全機密工作人員、短期促進就業人員、臨時工作津貼進用人員及其他公法救助人員，是否不受兩岸條例第 21 條規範限制乙節，經轉請行政院大陸委員會函釋略以，所詢人員如屬該會 96 年 10 月 29 日陸法字第

0960018334 號函釋及 98 年 10 月 23 日陸法字第 0980020152 號函釋範圍之人員，則其進用不受兩岸條例第 21 條之限制。

**參酌就業保險法第 5 條規定，如勞工如屬受僱，且無該條不得參加本保險情事，應依規定參加就業保險，並於符合請領要件時，得申請相關保險給付，與其是否領取老農津貼無涉**

行政院勞工委員會 100 年 11 月 17 日勞保 1 字第 1000032618 號函

- 一、依據貴局 100 年 11 月 7 日保給失字第 10010240360 號函轉民眾劉○雲女士 100 年 10 月 27 日陳情函辦理。
- 二、依就業保險法第 5 條規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下受僱之本國籍、外籍配偶及大陸地區配偶，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。另前項人員有下列情形之一者，不得參加本保險：一、依法應參加公教人員保險或軍人保險。二、已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付。三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構。爰勞工如屬受僱，且無前開不得參加本保險之情事，應依規定參加就業保險，並於符合請領要件時，得申請相關保險給付，與其是否領取老農津貼無涉。
- 三、另依本會 92 年 8 月 29 日勞保 1 字第 0920039348 號函示略以，勞工如已領取勞工保險老年給付者，因核屬退休人員，基於社會保險不重複保障原則，即不得核給失業給付。另如該等勞工於請領失業給付期間復請領老年給付者，即不得再核給失業給付，併予敘明。

**經中央選舉委員會核發當選證書之地方民意代表亦屬已依法辦理登記有案之雇主，其所僱用之助理應參加就業保險**

行政院勞工委員會 100 年 08 月 23 日勞保 1 字第 1000140286 號函

**外籍配偶因離婚或我國籍配偶死亡致婚姻關係消滅者，在原居留許可未經廢止、撤銷或因期限屆滿而失其效力前，該外籍配偶無須申請許可即可在我國境內工作，且得繼續參加就業保險**

行政院勞工委員會 98 年 08 月 11 日勞保 1 字第 0980140336 號函

依就業服務法第 43 條規定，除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在我國境內工作。又依同法第 48 條第 1 項第 2 款規定，與在我國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，不須申請許可，即可在我國境內工作。本會 97 年 6 月 3 日勞職管字第 0970509294 號函略以，外籍配偶因離婚或我國籍配偶死亡致婚姻關係消滅，原居留許可可在未經廢止、撤銷或因期限屆滿而失其效力，則該外籍配偶無須申請許可即可在我國境內工作。另該等外籍配偶如因離婚或我國籍配偶死亡致婚姻關係消滅者，於原居留許可可在未經廢止、撤銷或因期限屆滿而失其效力前，如在我國境內受僱工作，仍適用就業保險法第 5 條規定繼續參加就業保險至原居留許可失其效力止。

**依據就業保險法第 5、11、38 條及勞動基準法第 11、13、14、20 條，雇主如未依規定為勞工加保應處以罰鍰，勞工因此所受損失，由雇主負賠償責任**

行政院勞工委員會 96 年 11 月 09 日勞保 1 字第 0960140475 號函

- 一、依就業保險法第 5 條第 1 項之規定，年滿 15 歲以上，60 歲以下受僱之本國籍勞工，除同條項所列各款情事外，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。爰雇主如未依規定為勞工加保，依本法第 38 條規定，應處以罰鍰，勞工因此所受損失，由雇主賠償之。
- 二、就業保險被保險人於非自願離職退保時，得檢附離職證明文件及國民身分證或其他

足資證明身份之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記，於符合本法第 11 條各項保險給付條件者，得依規定請領給付。

三、另有關「離職證明文件」部分，依就業保險法第 25 條第 3 項規定，離職證明文件指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。據此，勞工如自投保單位取得離職證明有困難者，得依前開規定辦理。

四、未查本法第 11 條第 3 項規定，本法所稱非自願離職係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條規定各款情事之一離職。至案詢勞工遭雇主遠法解僱一節，如屬勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款雇主違反勞動契約與勞工法令，勞工得不經預告終止勞動契約，則該勞工係符合就業保險法第 11 條所稱之非自願離職，併予敘明。

### 依據就業保險法第 5、11 條，以工代賑臨時人員已參加就業保險為被保險人，如因定期契約期限屆滿離職退保，逾 1 個月未能就業，且離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上者，視為非自願離職

行政院勞工委員會 96 年 07 月 10 日勞保 1 字第 0960072120 號函

- 一、復貴府 96 年 6 月 22 日北市社二字第 09636868100 號函。
- 二、依就業保險法第 5 條規定，年滿 15 歲以上，60 歲以下，受僱之本國籍勞工，除同條項但書各款規定不得加保之情形外，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。本案經本會於 95 年 8 月 11 日邀請貴府、專家學者及本會相關單位共同研商，決議略以貴府為以工代賑臨時工辦理參加就業保險，於法並無不合。
- 三、本案貴府以工代賑臨時人員既已參加就業保險為被保險人，渠等如因定期契約期限屆滿離職退保，逾 1 個月未能就業，且離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上者，視為非自願離職，其如符合本法第 11 條第 1 項請領就業保險給付之條件者，經向公立就業服務機構辦理求職登記，公立就業服務機構應依規定辦理失業認定作業，勞工保險局亦應依規定核給保險給付。

### 公營事業移轉為民營之人員轉換投保身份，仍繼續受僱工作並無離職退休者，應適用參加就業保險法

行政院勞工委員會 95 年 10 月 25 日勞保 1 字第 0950114177 號函

公營事業移轉為民營型態，所留用之人員由公保改投勞保，雖領取公保養老給付，惟仍繼續工作而無離職退休之事實者，得參加就業保險。查就業保險法第 5 條第 1 項第 2 款規定，已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付者，不得參加本保險。該規定之立法意旨，係因已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付者，核屬退休人員，已有各該保險給付照顧其退休後之生活，故不予納入本保險之投保對象。惟本案有關公營事業移轉為民營型態，所留用之人員由公保改投勞保，係配合政府政策轉換投保身份，其轉保後仍繼續受僱工作並無離職退休之事實，其等既仍在同一事業單位工作而非退休人員，應依規定納入就業保險法之適用對象。

### 職業工會會員，應以其雇主為投保單位辦理就業保險

行政院勞工委員會 92 年 10 月 29 日勞保 1 字第 0920059120 號書函

查依就業保險法第 5 條規定，年滿 15 歲以上，60 歲以下，除已領取勞保老年給付者等法定之情形外，受僱之本國籍勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人，依上開規定，勞工參加本保險應以受僱為要件。查職業工會所屬之會員，除受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構者外，如有受

僱之事實，於受僱期間，應以其雇主為投保單位辦理加保，以保障其就業安全。至自營作業者，因非屬受僱，尚非屬本保險之適用對象。

### 就業保險法施行後，經濟部所屬事業民營化員工，可否參加就業保險

行政院勞工委員會 92 年 10 月 13 日勞保一字第 0920053749 號

依就業保險法第五條規定，年滿十五歲以上，六十歲以下，受僱之本國籍勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。但下列人員不得參加本保險：一、依法應參加公教人員保險或軍人保險者。二、已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付者。三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構者。受僱於二個以上雇主者，得擇一參加本保險。本案經本會函詢銓敘部，並經該部以九十二年九月二十三日部退一字第〇九二二二八五〇〇二號書函回覆：「八十八年五月二十九日修正公布之公教人員保險法第十四條第一項規定：『被保險人依法退休、資遣者或繳付保險費滿十五年並年滿五十五歲而離職退保者，予以一次養老給付……』準此，被保險人繳付保險費滿十五年並年滿五十五歲而離職退保者，依上開規定所領取之現金給付，自屬養老給付之性質，並非屬於『補償金』之性質。」綜上，本案所詢員工年滿六十歲或已領取勞工保險老年給付、公教人員保險養老給付者，均非就業保險法適用對象。

### 依據就業保險法第 1、9 條及施行細則第 6 條，僱用通知書，已分別載明「僱用起迄時間」及「僱用期滿」等相關文件，似可視為就業保險法所稱之「定期契約證明文件

行政院勞工委員會 92 年 05 月 21 日勞保 1 字第 0920029247 號書函

查依就業保險法第 1 條規定，本法未規定者。適用其他法律之規定，次查，適用勞動基準法之行業，雇主如與勞工簽訂定期契約，其工作性質除應符合該法第 9 條之規定外，並應符合本法施行細則第 6 條所規定之工作期間。案內所附財政部台灣省國稅局經歷證明書及工讀生僱用通知書，已分別載明「僱用起迄時間」及「僱用期滿」等相關文件，似可視為就業保險法所稱之「定期契約證明文件」，唯該事項係屬請領失業給付之失業認定執行層面，請依相關規定逕依權責卓處。

### 申請人請領勞工保險傷病給付期間得否同時領取就業保險職業訓練生活津貼疑義乙案，查二者同屬薪資補償性質，基於社會保險不重複保障原則，不得同時請領

行政院勞工委員會 102 年 10 月 17 日勞保 1 字第 1020140562 號函

### 申請人於育嬰留職停薪期間，另加保於農民健康保險為被保險人，應得認定有實際從事工作，不得繼續請領育嬰留職停薪津貼或辦理眷屬加發給付或津貼

行政院勞工委員會 101 年 11 月 27 日勞保 1 字第 1010140413 號函

### 就業保險被保險人於職業訓練期間中途退訓就業，依社會保險適當保障原則，不得繼續請領職業訓練生活津貼

行政院勞工委員會 100 年 05 月 12 日勞保 1 字第 1000140150 號函

### 依社會保險適當保障原則及職業訓練生活津貼發放之立法目的觀之，就業保險被保險人非自願離職，經公立就業服務機構安排其參加全日制職業訓練，若於該受訓期間另謀得工作者，不得繼續請領職業訓練生活津貼

行政院勞工委員會 99 年 02 月 24 日勞保 1 字第 0990140037 號函

**對於申請育嬰留職停薪之勞工，雇主如欲終止勞動契約，應依性別工作平等法第 17 條規定辦理，因此，雇主如依前開規定解僱勞工，則勞雇雙方已終止勞動契約，該勞工即無育嬰留職停薪之事實，而不得再繼續發給育嬰留職停薪津貼**

行政院勞工委員會 98 年 10 月 28 日勞保 1 字第 0980140524 號函

依本會 98 年 10 月 8 日勞動 3 字第 0980130753 號函（如附件）略以，雇主固得依勞動基準法第 11 條規定，預告勞工終止勞動契約，惟申請育嬰留職停薪之勞工，雇主如欲終止勞動契約，仍應依性別工作平等法第 17 條規定辦理。

至勞工於育嬰留職停薪期間如發生非自願離職情事，得否繼續發給育嬰留職停薪津貼部分，按雇主如依前開規定解僱勞工，則勞雇雙方已終止勞動契約，自無育嬰留職停薪之事實，不得繼續發給育嬰留職停薪津貼。

**就業保險被保險人於定期契約屆滿離職，申請失業給付 2 年請求權時效，應自其定期契約屆滿離職退保後逾 1 個月未能就業之日起算**

勞動部 103 年 11 月 10 日勞動保 1 字第 1030140380 號

查就業保險法（以下稱本法）第 11 條第 2 項規定，被保險人因定期契約屆滿離職，逾 1 個月未能就業，且離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上者，視為非自願離職。爰有關被保險人因定期契約屆滿離職，依本法第 25 條規定申請失業認定之請求權，基於保障勞工時效利益，應自其定期契約屆滿離職退保後逾 1 個月未能就業之日起算。

**被保險人因職業災害依「職業災害勞工保護法第 24 條第 2、3 款或第 4 款」終止勞動契約之情形，為就業保險法第 11 條第 3 項所定之情形，並自即日起生效**

行政院勞工委員會 102 年 06 月 26 日勞保 1 字第 1020140378 號令

核釋就業保險法第十一條第三項所定「被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」，包括被保險人因職業災害依「職業災害勞工保護法第二十四條第二款、第三款或第四款」終止勞動契約之情形，並自即日起生效。

**依據就業保險法第 11 條及施行細則第 14-1 條，如有其他單位就業加保年資合計滿 3 個月以上，仍得依規定請領提早就業獎助津貼，以合理保障給付權益**

行政院勞工委員會 101 年 10 月 11 日勞保 1 字第 1010140401 號函

一、復貴局 101 年 8 月 30 日保給失字第 10160822050 號函。  
二、為符合提早就業獎助津貼之立法意旨及兼顧有限保險資源之運用，旨揭細則第 14 條之 1 業已規定，準用就業保險法第 11 條第 1 項第 2 款得請領提早就業獎助津貼者，不包括於失業給付請領期間屆滿前，再受僱於原投保單位參加本保險者。至被保險人於失業給付請領期間屆滿前，曾再受僱於原投保單位參加本保險之年資，不得採計為提早就業獎助津貼之保險年資。惟渠等如有其他單位就業加保年資合計滿 3 個月以上，仍得依規定請領提早就業獎助津貼，以合理保障給付權益。

**依據就業保險法第 11、18 條，被保險人非自願離職後，初次失業認定前之短暫就業加保 14 日內之年資，若未完成失業認定，不符失業給付請領條件，雖有就業加保之事實，仍不得計入滿 3 個月之年資**

行政院勞工委員會 101 年 09 月 28 日勞保 1 字第 1010140380 號函

一、復貴局 101 年 8 月 28 日保給失字第 10160809900 號函。  
二、依就業保險法第 11 條第 1 項第 2 款及第 18 條規定，「失業給付」係請領提早就業

獎助津貼之前提要件，爰本會 101 年 7 月 11 日勞保 1 字第 1010140243 號函示「參加本保險滿 3 個月以上之保險年資計算方式，應就申請人於失業給付請領期間屆滿前，再就業參加就業保險之日起算」，自應指申請人完成初次失業認定，符合失業給付請領條件後之再受僱加保年資，始得採計。

三、所提被保險人於非自願離職後，至初次失業認定前之短暫就業加保 14 日內之年資，得否採計乙節，查申請人此時尚未完成失業認定，不符失業給付請領條件，雖有就業加保之事實，惟該保險年資仍不得計入「參加本保險滿 3 個月」之年資。  
四、至勞工未按月完成失業再認定，致請領期間中斷者，如有短暫就業加保年資，及申請人以兼職人員身分加保之年資，得否採計部分，基於鼓勵申請人儘速重返職場之立法目的，且渠等如已完成初次失業認定，符合失業給付請領條件，則於失業給付請領期間之再就業加保年資，仍應採計。

**就業保險法第 11 條第 1 項第 3 款規定並無限制被保險人於請領失業給付後，不得再以同一離職事由申請職業訓練生活津貼**

行政院勞工委員會 101 年 08 月 21 日勞保 1 字第 1010140325 號函

**申請人依就業保險法第 16 條第 4 項請領失業給付之保險年資計算疑義，及本會 92 年 5 月 12 日勞保 1 字第 0920027017 號函所稱「再就業後即穩定就業並加保滿 1 年以上」之認定疑義**

行政院勞工委員會 101 年 05 月 14 日勞保 1 字第 1010140155 號函

一、復貴局 100 年 11 月 9 日保給失字第 10060654320 號函及 100 年 12 月 6 日保給失字第 10060706550 號函。  
二、有關請領失業給付之保險年資計算疑義部分，查就業保險法第 11 條第 1 項第 1 款已就失業給付之請領條件明確規範，係該項給付制度之設計核心，兼顧促進就業及財務考量。至同法第 16 條則係明定給付標準、給付期間及保險年資重行起算規定。爰申請人如於請領失業給付期間屆滿前，再就業參加本保險後非自願離職者，得依本法第 16 條第 4 項規定申領失業給付，惟該申領仍應符合前開第 11 條第 1 項第 1 款所定請領條件。  
三、次查本會 92 年 5 月 12 日勞保 1 字第 0920027017 號函略以，失業給付未領滿 6 個月，再就業後即穩定就業並加保滿 1 年以上，應回歸該法第 11 條及第 16 條規定，得再請領失業給付最長發給 6 個月。考量本法積極促進就業之立法意旨及社會保險適當保障原則，前開「穩定就業並加保滿 1 年以上」，係指請領失業給付期間屆滿前受僱工作再次非自願離職者，自前次領取失業給付期間末日之翌日起參加就業保險年資合計滿 1 年以上，始得請領失業給付最長發給 6 個月（離職退保時年滿 45 歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，發給 9 個月）。

**參照就業保險法第 11 條規定，國民年金保障國民於老年生活基本保障，與失業給付為薪資補償性質不同，基於法律保留原則，就業保險被保險人年滿 65 歲前非自願離職，請領失業給付期間年滿 65 歲，並領取國民年金老年年金給付者，得依規定繼續核發失業給付或職業訓練生活津貼**

行政院勞工委員會 101 年 01 月 03 日勞保 1 字第 1000140469 號函

**依據就業保險法第 11 條，婦女分娩後具工作能力及繼續工作意願，然基於母體保護觀念，仍宜休養調理身體，得免依就業保險失業認定作業原則規定推介就業**

行政院勞工委員會 100 年 09 月 14 日職業訓練局職業字第 1000085817 號函

### 就業保險被保險人於職業訓練期間中途退訓就業，依社會保險適當保障原則，不得繼續請領職業訓練生活津貼

行政院勞工委員會 100 年 05 月 12 日勞保 1 字第 1000140150 號函

**就業保險法第 11 條第 1 項第 1 款規定之失業給付，須被保險人非自願離職，且其具有工作能力及繼續工作意願者，方得請領，如被保險人經醫師診斷為終身無工作能力，自與失業給付之請領要件有別，所請給付應核付至診斷為終身無工作能力之日止，而不得繼續請領**

行政院勞工委員會 100 年 04 月 13 日勞保 1 字第 1000140073 號函

**就業保險法第 11、23 條規定參照，就業保險被保險人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議，尚無第 23 條規定適用，不得據以請領職業訓練生活津貼**

行政院勞工委員會 100 年 01 月 04 日勞保 1 字第 0990140501 號函

**按育嬰留職停薪津貼之發給，係為提供被保險人於育嬰留職停薪期間，因無工作收入而給予部分所得損失補助，若勞工於育嬰留職停薪期間，另有工作收入或另在受訓單位上課，因而領有政府核發之相關津貼補助者，則不符合育嬰留職停薪津貼之請領條件，而不得繼續請領該項津貼（原行政院勞工委員會 98.11.10 勞保 1 字第 0980140539 號函停止適用）**

行政院勞工委員會 99 年 07 月 27 日勞保 1 字第 0990140163 號函

基於性別工作平等法第 16 條第 1 項受僱者申請育嬰留職停薪之規定，係考量父母親自負擔養育幼兒之責任。另就業保險法第 11 條規定發給育嬰留職停薪津貼，係為提供被保險人於育嬰留職停薪期間，因無工作收入而給予部分所得損失補助。爰勞工育嬰留職停薪期間，如另有工作收入或另在受訓單位上課，因而領有政府核發之相關津貼補助者，不得繼續請領育嬰留職停薪津貼。另本會 98 年 11 月 10 日勞保 1 字第 0980140539 號函停止適用。

**就業保險法第 11、23 條及相關函釋參照，「推介單」不具一律錄訓之效力，且推「推介單」者，因不以非自願性失業被保險人為限，自無開立「就業保險職業訓練生活津貼申請書及給付收據」之必要，二者間並無因果關係**

勞工保險局 99 年 06 月 30 日保給失字第 09960386890 號函

一、依照行政院勞工委員會 98 年 12 月 14 日勞保 1 字第 0980033663 號函示：「依就業保險法第 11 條第 1 項第 3 款規定『職業訓練生活津貼之請領條件為被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。』勞工如依法參加就業保險，於符合前開條件者，得依規定申請職業訓練生活津貼。另依就業保險法第 23 條規定『申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付。前項爭議結果，確定申請人不符失業給付請領規定時，應於確定之日起 15 日內，將已領之失業給付返還。屆期末返還者，依法移送強制執行。』惟查請領職業訓練生活津貼者，尚無前開規定之適用。」及貴局 95 年 6 月 19 日職公字第 0950025103 號函略以：「……經查『推介單』係配合就業保險法施行後，公立就業服務機構受理失業者求職登記，辦理就業諮詢，證明失業者係經公立就業服務機構諮詢評估適訓及推介安排參訓而設，其適用對象包含就業保險被保險人非自願性失業勞工及特定對象之失業者。另為提升訓練效能，本局所屬各職訓中心自辦或委外（或補助）辦理之職訓班次，依其訓練屬性，規定為『一律錄訓』及『優先錄訓』二種，爰此，『推介單』不具一律錄訓之效力，且推『推介單』者，

因不以非自願性失業之被保險人為限，自無開立『就業保險職業訓練生活津貼申請書及給付收據』之必要，二者之間並無因果關係，合先敘明。」

二、有關申請人因非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，並經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練者，始得開立「就業保險職業訓練生活津貼申請書及給付收據」，並請領就業保險職業訓練生活津貼。目前符合規定請領職業訓練生活津貼之作業程序，係由公立就業服務機構諮詢評估適訓後開立「推介單」及「就業保險職業訓練生活津貼申請書及給付收據」予申請人，並將申請人之職業訓練生活津貼資料傳送至本局；復由申請人持「推介單」及「就業保險職業訓練生活津貼申請書及給付收據」至訓練單位報到，經訓練單位確認並參訓後，再上網傳送報到資料至本局，經本局受理後，據以核發職業訓練生活津貼。

三、查申請人係因離職事由與原雇主發生勞資爭議，依上開行政院勞工委員會函示規定，並無就業保險法第 23 條之適用，不得請領職業訓練生活津貼。次查，有關因離職事由發生勞資爭議申請失業給付案件，目前由各公立就業服務中心按月造冊送本局後續列管，至申請職業訓練生活津貼之案件，因本局無法知悉是否為勞資爭議案，依貴局上開函示規定，如同時開立「推介單」及「就業保險職業訓練生活津貼申請書及給付收據」，將造成本局誤發津貼之情事。

**勞工於失業期間擔任公司負責人，不得請領失業給付**

行政院勞工委員會 99 年 06 月 23 日勞保 1 字第 0990017802 號函

**投保單位停業期間自行申報全體員工退保，則勞工之育嬰留職停薪是否繼續有效，端視其僱傭關係是否終止而定，故如確認申請人與投保單位間僱傭關係已終止，即不符合性別工作平等法辦理育嬰留職停薪之規定，勞工所請津貼應發放至離職退保之前 1 日止**

行政院勞工委員會 99 年 04 月 16 日勞保 1 字第 0990140127 號函

**有關勞工於非自願離職後，重返原公司任職，如係勞資雙方合意創造離職事由，以不正當行為領取保險給付者，應依就業保險法第 36 條規定辦理；若勞工於請領失業給付前另有工作，依同法第 31 條規定辦理；至失業期間或受理失業給付期間另有其他工作收入者，則應於申請失業認定或辦理失業再認定時，告知公立就業服務機構，依同法第 17 條規定辦理之**

行政院勞工委員會 98 年 02 月 23 日勞保 1 字第 0980140049 號函

**就業保險法第 11 條第 2 項定期契約之規定疑義**

行政院勞工委員會 97 年 11 月 20 日勞保 1 字第 0970082774 號函

依就業保險法第 11 條第 2 項規定，被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿 6 個月以上者，視為非自願離職。有關前開規定之契約期間合計部分，因本法係為保勞工面臨非自願性失業之保險事故後一定期間之基本生活，如被保險人定期契約尚未屆滿即自行離職，尚非本法之保障對象。所提被保險人前段契約如為自願離職，後段契約為屆滿離職，則前段契約因不符前開定期契約屆滿離職之規定，自不得列入契約期間合併計算。

**就業保險法第 17 條第 1 項之「另有工作」及「工作收入」認定疑義**

行政院勞工委員會 97 年 09 月 24 日勞保 1 字第 0970140295 號函



有關旨揭工作收入之認定標準部分，前經本會以 97 年 2 月 20 日勞保 1 字第 0140070 號令釋「就業保險法第 17 條第 1 項有關「另有工作」及「工作收入」之規定，指被保險人於失業期間具有提供勞務之事實且因而獲致報酬，不論其勞動型態及收入名稱為何，均屬之」。另本法第 17 條規定係為避免勞工因失業期間之收入反高於失業前之工作報酬，影響勞動意願，爰對於另有工作之收入訂有適當之限制，故該工作收入應以被保險人當月另有工作收入之實際工作收入計算之。至實務上如何勾稽問題，將由勞保局就業務執行面，本權責妥處。

另有關任職代課老師或是臨時工等短期定期契約，每次短暫就業未逾 14 日是否需 14 日推介就業等待期部分，按任職代課老師或是臨時工，雖屬短期定期契約，仍難謂非重新再就業，如其於工作 14 日內自行離職，並以原請領失業給付資格請領失業給付，則依本會 93 年 9 月 30 日勞職業字第 0930030416 號函規定，仍應有 14 日之推介就業等待期。至如非屬工作 14 日內自行離職，且工作收入超過基本工資者，視為重新再就業，則應以該次離職事由，回歸本法第 11 條第 2 項規定辦理失業認定；惟如工作收入未超過基本工資，則依本法第 17 條規定，將工作收入傳送勞工保險局審核。另本會 93 年 11 月 11 日勞職業字第 09300505954 號函規定，對於民眾主動告知就業事實，其 14 日之等待期重行起算日，以民眾再親自至公立就業服務機構之日計算，併予敘明。

**就業保險被保險人於請領提早就業獎助津貼時，仍應依就業保險法第 11 條第 1 項第 2 款規定，符合失業給付請領條件，始得為之，若申請人於失業給付「等待期」期間受僱工作者則無適用之餘地**（原行政院勞工委員會 92.10.09 勞保 1 字第 0920047561 號函停止適用）

行政院勞工委員會 97 年 08 月 07 日勞保 1 字第 0970140334 號函

**依據就業保險法第 11 條及勞動基準法第 53、54 條，擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整，強制退休，不符合非自願離職之範疇，故未具失業給付請領條件**

行政院勞工委員會 96 年 09 月 04 日職業訓練局職業字第 0960033999 號函

**就業保險被保險人同時受僱於 2 個以上投保單位，其非自願離職事故保險給付之平均月投保薪資不得合併計算，以貫徹就業保險法保障勞工於失業一定期間基本生活之意旨**

行政院勞工委員會 98 年 02 月 18 日勞保 1 字第 0970140697 號函

查就業保險與勞工保險已係兩個各自獨立的保險制度，保費計收、給付項目及請領條件各不相同，又被保險人同時受僱於二個以上投保單位者，其勞工保險普通事故保險給付之月投保薪資得合併計算，係勞工保險條例於保險給付專章，針對普通事故保險給付所為之特別規定，職業災害保險給付亦排除在外。基於就業保險法未明文規定被保險人同時受僱於二個以上投保單位者，其保險給付之月投保薪資得合併計算，且合併計算將致另一份工作未離職或屬自願離職者亦得請領給付，顯有違本法保障勞工於失業一定期間基本生活之立法意旨，亦恐導致勞工以本法第十三條為由拒絕推介之工作，不利促進就業，爰有關就業保險被保險人遭遇非自願離職事故，請領就業保險各項給付，如同一月份有二個以上投保薪資，其平均月投保薪資不得合併計算。

**失業勞工自求職登記之日起十四日內就業工作，於就業工作後或於失業給付請領期間重新就業後十四日內自行離職，如經職訓諮詢裁量而參加全日制職業訓練**

**者，得請領職業訓練生活津貼**

行政院勞工委員會 93 年 07 月 23 日勞保一字第 0930036193 號令

**有關請領職業訓練生活津貼無保險年資應重行起算及其請領期限**

行政院勞工委員會 96 年 07 月 03 日勞保 1 字第 0960140216 號函

- 一、有關職業訓練生活津貼之核發，有無保險年資重行起算疑義一節，查就業保險法第 11 條第 1 項第 3 款規定職業訓練生活津貼之請領條件為「被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。」並無必項具有一定保險年資之規定，故被保險人請領職業訓練生活津貼，無保險年資應重行起算之問題。
- 二、另有關職業訓練生活津貼之核發，有無請領期限疑義一節，依本法第 19 條第 1 項規定「被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月按申請人離職退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 發給職業訓練生活津貼，最長發給 6 個月。」基於社會保險適當保障原則，每一保險事故均有給付上限，上開條文「最長發給 6 個月」，係指被保險人因同一非自願離職之保險事故，經公立就業服務機構安排參加一次或多次之職業訓練，其請領職業訓練生活津貼之期間應合併計算，最長以發給 6 個月為限。
- 三、就業保險立法之積極面，以提升勞工就業技能，促進就業為目的，被保險人向公立就業服務機構辦理求職登記，就業服務機構應透過完整而嚴謹之就業諮詢，推介適性工作及安排職業訓練，並應確實依就業保險法第 13 條至第 15 條規定辦理，對無工作能力或就業意願者應拒絕發給失業給付或職業訓練生活津貼。

**申請人合併原已領取之失業給付月數及提早就業獎助津貼，仍以發給就業保險法第 16 條所定之給付期間為限**

行政院勞工委員會 101 年 01 月 13 日勞保 1 字第 1000140515 號函

**領滿 6 個月失業給付者 2 年內得再次請領失業給付，以發給 3 個月為限，未領滿 3 個月再受僱並參加就業保險滿 3 個月者得請領提早就業獎助津貼**

行政院勞工委員會 95 年 08 月 31 日勞保 1 字第 0950065369 號函

**雇主僱用失業勞工獎助辦法第二條明定獎助雇主僱用之本國籍失業勞工應符合之要件**

行政院勞工委員會 92 年 11 月 26 日勞職業字第 0920208583 號令

有關雇主僱用失業勞工獎助辦法第二條第一項第一款及第二款明定獎助雇主僱用之本國籍失業勞工應符合之要件有二：一、非自願性離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上。二、失業期間連續達一年以上。基於獎助雇主僱用長期失業或弱勢勞工之立法目的，且上開給付非屬就業保險（以下簡稱本法）規定之保險給付種類，因此，第一款保險年資之計算不適用本法第十六條第一項第一款重新起算保險年資之規定。

**二年內再次請領失業給付以發給三個月為限，第三次請領者，如再就業加保一年者，未超過二年又非自願離職，仍受此規定領取三個月，抑或領取六個月**

行政院勞工委員會 92 年 05 月 07 日勞保一字第 0920019151 號函

依就業保險法第十六條第二項規定「依前項規定領滿六個月失業給付者，自領滿之日起二年內再次請領失業給付，其失業給付以發給三個月為限。領滿三個月失業給付者，本保險年資應重行起算」，本案申請者於第三次請領時，其就保年資已自該次再就業加保

時重新起算，其再就業一年以上，非自願離職時，應回歸第十一條第一項第一款規定，得請領失業給付最長六個月。

### 受領失業給付未滿六個月再參加就業保險，而後又因非自願離職依規定申請失業給付時，究應以前次非自願離職事實或新發生非自願離職事實辦理失業給付申請

行政院勞工委員會 92 年 04 月 24 日勞保一字第 0920023401 號函

依就業保險法第十六條第一項第二款規定，受領失業給付未滿六個月再參加本保險後非自願離職，得依規定申領失業給付。故受領失業給付未滿六個月之申請人，於失業再認定期間重新就業後，又非自願離職，自應以該次（新發生）非自願離職事由依該法第十一條及第二十五條規定辦理失業給付申請；但合併原已領取之失業給付月數，以發給六個月為限，合計領滿六個月失業給付者，本保險年資應重行起算。

### 依據就業保險法第 17、25 條，公立就業服務機構因失業者未告知已工作之事實，且勞保局連線之電子閘門作業時間落差，致查無加保資料，而完成認定，事後審核保險給付，如查明其已加保，即可就其投保薪資或實際核給失業給付

行政院勞工委員會 95 年 07 月 21 日勞保一字第 0950114026 號函

- 一、復責局 95 年 6 月 23 日職業字第 0950025245 號函兼復勞工保險局 95 年 6 月 8 日保給失字第 09560388410 號函副本。
- 二、依就業保險法第 25 條第 2 項規定，公立就業服務機構於完成失業（再）認定後，應轉請保險人核發失業給付。故失業者未將已工作之事實告知公立就業服務機構，致公立就業服務機構完成失業（再）認定後，經轉請勞保局於核發就業保險失業給付時始發現申請人已再加保，保險人無待公立就業服務機構查明撤銷該次失業（再）認定，於核發失業給付時，即應依同法第 17 條規定辦理。
- 三、查同法第 17 條第 1 項規定，被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資百分之八十部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。據此，公立就業服務機構因失業者未告知已工作之事實，且勞保局連線之電子閘門作業時間落差，致查無加保資料，而完成失業（再）認定。勞保局於事後審核保險給付時，如查明其已加保，即可就其投保薪資或實際工作收入，依上開規定核給失業給付。
- 四、另失業勞工以虛偽之證明、報告、陳述致公立就業服務機構失業（再）認定不實，宜由勞保局將失業給付審核結果函覆申請人時，一併副知公立就業服務機構，並由該機構就當次失業（再）認定另行核處。

### 請領失業給付期間，領有參加職業訓練單位安排實習之實習交通津貼，應視為「工作收入」

行政院勞工委員會 95 年 07 月 14 日勞保一字第 0950114027 號函

### 有關就業保險法規定之失業給付保險年資起算點

行政院勞工委員會 92 年 05 月 12 日勞保一字第 0920027017 號函

關失業給付「本保險年資應重行起算」，其起算點為何一節，不論一次領滿失業給付、分次領滿失業給付，依該法第 16 條規定，保險年資應重新起算，其起算點為領滿後當次再就業加保生效之日。至於失業給付未領滿 6 個月，再就業後即穩定就業並加保滿 1 年以上，應回歸該法第 11 條及第 16 條規定，得再請領失業給付最長發給 6 個月。

一、就業保險法第 16 條第 1 項第 2 款所稱「合計領滿 6 個月失業給付」應如何計算一節，

查失業給付係為提供失業期間之基本生活保障，與提早就業獎助津貼係獎助之性質不同，二者合併領取之以「金額」計算對申請人較為有利，故宜以合計領滿相當於 6 個月失業給付金額計算

- 二、有關上開規定「本保險年資應重行起算」，其起算點為何一節，不論一次領滿失業給付、分次領滿失業給付，依該法第 16 條規定，保險年資應重行起算，其起算點為領滿後當次再就業加保生效之日。至於失業給付未領滿 6 個月，再就業後即穩定就業並加保滿 1 年以上，應回歸該法第 11 條及第 16 條規定，得再請領失業給付最長發給 6 個月。
- 三、有關就業保險法第 18 條規定「參加本保險為被保險人滿 3 個月以上者」如何計算一節，應以參加就業保險「合計滿 3 個月」辦理。

### 有關已領取勞工保險老年給付或職業訓練生活津貼，再申請失業給付之核給疑義

行政院勞工委員會 93 年 11 月 03 日勞保一字第 0930054612 號函

為考量行政經濟並保障申請人給付權益，對於 60 歲之前，請領失業給付之期間，復提出申請老年給付者，如當月經核給老年給付，失業給付仍應核給，於次月始停止給付。另有關於被保險人領取職業訓練生活津貼案，是否比照失業給付方式處理疑義一節，查本會 92 年 10 月 15 日勞保一字第 0920048789 號函說明 4 規定，基於社會保險不重複保障之原則，該等已領取老年給付者，不得再請領職業訓練生活津貼在案。為求行政經濟與保障給付權益之考量，有關領取職業訓練生活津貼案，應比照前開失業給付方式處理。

### 依據就業保險法第 11、19 條，未規定申請人於受訓期間未參加勞工保險，即不得請領職業訓練生活津貼，以有無「受訓之事實」為核發職業訓練生活津貼之依據

行政院勞工委員會 92 年 10 月 22 日勞保一字第 0920058913 號書函

### 非自願離職之被保險人，於農、漁會辦理參加農保或勞保，即非失業勞工身分，不得請領職業訓練生活津貼

行政院勞工委員會 101 年 04 月 03 日勞保一字第 1010140118 號函

### 符合就業保險法第 19 條之 1 第 2 項規定情形之受扶養眷屬，於育嬰留職停薪期間繼續參加勞工保險，如檢附正值育嬰留職停薪期間之證明文件，於同一期間內並無請領或由其他被保險人申請加給給付或津貼，且無工作收入，即得依規定加給給付或津貼

行政院勞工委員會 99 年 12 月 30 日勞保一字第 0990027657 號函

### 依據就業保險法第 23 條，就業保險被保險人與原雇主因離職事由發生勞資爭議，於爭議結果確定前，不得請領提早就業獎助津貼

行政院勞工委員會 101 年 10 月 04 日勞保一字第 1010140399 號函

### 勞工因離職事由與雇主發生勞資爭議，縱協調或調解不成立，仍得依就業保險法第 23 條規定請領失業給付。爭議結果確定申請人不符請領資格者，應返還之。以詐欺或其他不正當行為領取者，應處以罰鍰並賠償損害

行政院勞工委員會 99 年 03 月 31 日勞保一字第 0990065806 號函

- 一、依就業保險法第 23 條規定，申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付。前項爭議結果，確定申請人不符失業給付請領規定時，應於確定之日

起 15 日內，將已領之失業給付返還。屆期未返還者，依法移送強制執行。爰勞工因離職事由與雇主發生勞資爭議，雖協調或調解不成立，仍得依前開規定請領失業給付。

二、惟依同法第 36 條規定，以詐欺或其他不正當行為領取保險給付或為虛偽之證明、報告、陳述者，除按其領取之保險給付處以 2 倍罰鍰外，並應依民法請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理。所提勞工未到場致勞資爭議協調或調解不成立者，如查有前開情事，仍應依規定辦理。

### 核釋申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付

行政院勞工委員會 95 年 04 月 13 日勞保 1 字第 0950018402 號令

就業保險法第二十三條第一項規定，申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付。依同法第二十四條規定，其請求權自被保險人離職退保之日起，因二年間不行使而消滅。上開消滅時效因請求權人申請勞資爭議及起訴而中斷，該勞資爭議及訴訟期間，不計入二年請求權消滅時效期間。

### 就業保險法第 11、23 條規定參照，就業保險被保險人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議，尚無第 23 條規定適用，不得據以請領職業訓練生活津貼

行政院勞工委員會 100 年 01 月 04 日勞保 1 字第 0990140501 號函

### 就業保險被保險人非自願離職後，因兵役等不可歸責事由致無法申請失業認定者，不受就業保險法第 24 條二年時效期間規定之限制，得請求回復原狀。但因服刑等可歸責事由所致者，不適用之

行政院勞工委員會 95 年 11 月 03 日勞保 1 字第 0950114178 號函

### 已領取勞工保險老年給付者或逾六十歲者得否申領失業給付

行政院勞工委員會 92 年 08 月 29 日勞保一字第 0920039348 號函

就業保險法相關規定，僅限定年滿六十歲者不得參加本保險，對於六十歲之前非自願離職符合失業給付請領條件者，並未規定其年逾六十歲不得請領失業給付，次查，依同法第二十四條規定，領取保險給付之請求權，自得請領之日起，因二年間不行使而消滅，準此，被保險人於非自願離職退保日起，未超過二年請求權期限，如符合失業給付請領條件者，得依就業保險法規定申請失業給付。至該等勞工如已領取勞工保險老年給付或年滿六十歲得領取老年給付者，因核屬退休人員或依法得強制退休人員，基於社會保險不重複保障原則，即不得核給失業給付。另如該等勞工於請領失業給付期間復請領老年給付者，即不得再核給失業給付。

### 依據就業保險法第 30 條，失業勞工未能依限辦理，應不予受理其失業再認定，逾期申請者，若申請人如繼續請領給付時，除依規定以初次申請案件受理外，為賦予其尋職之責任，仍應檢附 2 次以上之求職紀錄。

行政院勞工委員會 92 年 02 月 25 日勞保 1 字第 0920010165 號書函

一、查依 92 年 1 月 1 日起施行之就業保險法第 30 條規定，領取失業給付者，應於辦理失業再認定時，至少提供 2 次以上之求職紀錄，始得繼續請領。未檢附求職紀錄者，應於 7 日內補正；屆期未補正者，停止發給失業給付。失業勞工未能依限辦理，應不予受理其失業再認定，逾期申請者，雖視為初次申請案件，惟本質上仍屬失業再認定繼續請領行為，故申請人如繼續請領給付時，除依規定以初次申請案件受理外，為賦予其尋職之責任，仍應檢附 2 次以上之求職紀錄。

二、另請貴中心於受理重新申請後，依就業保險法第 25 條規定辦理諮詢、推介就業或安排職業訓練，並請申請人依第 27 條規定，於推介就業之日起 7 日內，檢送就業與否回覆卡；若未依規定檢送，即應停止辦理當次失業認定，不核給失業給付。

### 依據就業保險法第 25 條，非自願離職證明之開立，在特定情況下，由民眾自行切結，地方主管機關發給離職證明時，應加註「無法確定是否為非自願離職」字樣，以利公立就業服務機構完成失業認定

行政院勞工委員會 97 年 01 月 30 日勞保 1 字第 0970140046 號函

- 一、復責局 96 年 12 月 31 日北勞資字第 0960873386 號函。
- 二、查本會 92 年 1 月 21 日勞保 1 字第 0920003857 號令略以，就業保險法第 25 條第 3 項規定直轄市、縣（市）主管機關發給離職證明文件，係指就業保險法施行後，申請人如無法自投保單位取得離職證明，而有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應核發離職證明文件：（一）、雇主資遣員工時，已依就業服務法第 33 條規定，列冊向當地主管機關通報。（二）、關廠、歇業或行蹤不明，經地方主管機關察明屬實。（三）、申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議，經調解有案。（四）、其他經地方主管機關事實查證確定。若地方主管機關對被保險人之離職事由無法查證是否屬非自願離職者，依本會 92 年 3 月 17 日勞保 1 字第 0920007925 號函規定，請地方主管機關發給離職證明時，應加註「無法確定是否為非自願離職」字樣，以利公立就業服務機構完成失業認定。
- 三、另所提非自願離職證明之開立，在特定情況下，建議由民眾自行切結乙節，說明如下：
  - （一）有關公司負責人不知去向，無法判斷勞工當時離職之真實狀況部分：如屬上開「關廠、歇業或雇主行蹤不明」之情況，請地方主管機關就查明之事實予以敘明。
  - （二）有關勞工已與公司於協調會和解，並同意針對非自願離職證明不再爭議或爭訟部分：若勞工業向直轄市、縣（市）主管機關申請勞資爭議調解或協調有案者，則請地方主管機關依調解或協調所蒐集之個案事實予以認定是否屬非自願離職，如確無法查證時，則敘明事實。
  - （三）有關與公司間無僱傭關係，乃掛保之人頭申請非自願離職部分：如勞工確有所提情事，則請直轄市、縣（市）主管機關婉轉告知民眾就業保險係受僱實際從事工作者之社會保險，如無工作事實無法開立離職證明，並應就個案事實通知公立就業服務機構或勞保局。

### 有關勞工於非自願離職後，重返原公司任職，如係勞資雙方合意創造離職事由，以不正當行為領取保險給付者，應依就業保險法第 36 條規定辦理；若勞工於請領失業給付前另有工作，依同法第 31 條規定辦理；至失業期間或受理失業給付期間另有其他工作收入者，則應於申請失業認定或辦理失業再認定時，告知公立就業服務機構，依同法第 17 條規定辦理之

行政院勞工委員會 98 年 02 月 23 日勞保 1 字第 0980140049 號函

# 職業安全衛生法

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

## 第一章 總則

- 第 1 條：為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。
- 第 2 條：本法用詞，定義如下：
- 一、工作者：指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。
  - 二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。
  - 三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。
  - 四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。
  - 五、職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。
- 第 3 條：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。  
本法有關衛生事項，中央主管機關應會商中央衛生主管機關辦理。
- 第 4 條：本法適用於各業。但因事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定。
- 第 5 條：雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。  
機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者及工程之設計或施工者，應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，致力防止此等物件於使用或工程施工時，發生職業災害。

## 第二章 安全衛生設施

- 第 6 條：雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：
- 一、防止機械、設備或器具等引起之危害。
  - 二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。
  - 三、防止電、熱或其他之能引起之危害。

- 四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。
- 五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。
- 六、防止高壓氣體引起之危害。
- 七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。
- 八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。
- 九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。
- 十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。
- 十一、防止水患或火災等引起之危害。
- 十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。
- 十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。
- 十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。

雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

- 一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。
  - 二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。
  - 三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
  - 四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。
- 前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。

- 第 7 條：製造者、輸入者、供應者或雇主，對於中央主管機關指定之機械、設備或器具，其構造、性能及防護非符合安全標準者，不得產製運出廠場、輸入、租賃、供應或設置。  
前項之安全標準，由中央主管機關定之。  
製造者或輸入者對於第一項指定之機械、設備或器具，符合前項安全標準者，應於中央主管機關指定之資訊申報網站登錄，並於其產製或輸入之產品明顯處張貼安全標示，以供識別。但屬於公告列入型式驗證之產品，應依第八條及第九條規定辦理。  
前項資訊登錄方式、標示及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 8 條：製造者或輸入者對於中央主管機關公告列入型式驗證之機械、設備或器具，非經中央主管機關認可之驗證機構實施型式驗證合格及張貼合格標章，不得產製運出廠場或輸入。  
前項應實施型式驗證之機械、設備或器具，有下列情形之一者，得免驗證，不受前項規定之限制：
- 一、依第十六條或其他法律規定實施檢查、檢驗、驗證或認可。
  - 二、供國防軍用用途使用，並有國防部或其直屬機關出具證明。
  - 三、限量製造或輸入僅供科技研發、測試用途之專用機型，並經中央主管機關核准。
  - 四、非供實際使用或作業用途之商業樣品或展覽品，並經中央主管機關核准。
  - 五、其他特殊情形，有免驗證之必要，並經中央主管機關核准。
- 第一項之驗證，因產品構造規格特殊致驗證有困難者，報驗義務人得檢附產品安全評估報告，向中央主管機關申請核准採用適當檢驗方式為之。  
輸入者對於第一項之驗證，因驗證之需求，得向中央主管機關申請先行放行，經核准後，於產品之設置地點實施驗證。  
前四項之型式驗證實施程序、項目、標準、報驗義務人、驗證機構資格條件、認可、撤銷與廢止、合格標章、標示方法、先行放行條件、申請免驗、安全評估報告、監督管理及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 9 條：製造者、輸入者、供應者或雇主，對於未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾

- 期者，不得使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章揭示於產品。  
中央主管機關或勞動檢查機構，得對公告列入應實施型式驗證之產品，進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。
- 第 10 條：雇主對於具有危害性之化學品，應予標示、製備清單及揭示安全資料表，並採取必要之通識措施。  
製造者、輸入者或供應者，提供前項化學品與事業單位或自營作業前，應予標示及提供安全資料表；資料異動時，亦同。  
前二項化學品之範圍、標示、清單格式、安全資料表、揭示、通識措施及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。
- 第 11 條：雇主對於前條之化學品，應依其健康危害、散布狀況及使用量等情形，評估風險等級，並採取分級管理措施。  
前項之評估方法、分級管理程序與採行措施及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 12 條：雇主對於中央主管機關定有容許暴露標準之作業場所，應確保勞工之危害暴露低於標準值。  
前項之容許暴露標準，由中央主管機關定之。  
雇主對於經中央主管機關指定之作業場所，應訂定作業環境監測計畫，並設置或委託由中央主管機關認可之作業環境監測機構實施監測。但中央主管機關指定免經監測機構分析之監測項目，得僱用合格監測人員辦理之。雇主對於前項監測計畫及監測結果，應公開揭示，並通報中央主管機關。中央主管機關或勞動檢查機構得實施查核。  
前二項之作業場所指定、監測計畫與監測結果揭示、通報、監測機構與監測人員資格條件、認可、撤銷與廢止、查核方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 13 條：製造者或輸入者對於中央主管機關公告之化學物質清單以外之新化學物質，未向中央主管機關繳交化學物質安全評估報告，並經核准登記前，不得製造或輸入含有該物質之化學品。但其他法律已規定或經中央主管機關公告不適用者，不在此限。  
前項評估報告，中央主管機關為防止危害工作者安全及健康，於審查後得予公開。  
前二項化學物質清單之公告、新化學物質之登記、評估報告內容、審查程序、資訊公開及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 14 條：製造者、輸入者、供應者或雇主，對於經中央主管機關指定之管制性化學品，不得製造、輸入、供應或供工作者處置、使用。但經中央主管機關許可者，不在此限。  
製造者、輸入者、供應者或雇主，對於中央主管機關指定之優先管理化學品，應將相關運作資料報請中央主管機關備查。  
前二項化學品之指定、許可條件、期間、廢止或撤銷許可、運作資料內容及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 15 條：有下列情事之一之工作場所，事業單位應依中央主管機關規定之期限，定期實施製程安全評估，並製作製程安全評估報告及採取必要之預防措施；製程修改時，亦同：  
一、從事石油裂解之石化工業。  
二、從事製造、處置或使用危害性之化學品數量達中央主管機關規定量以上。  
前項製程安全評估報告，事業單位應報請勞動檢查機構備查。  
前二項危害性之化學品數量、製程安全評估方法、評估報告內容要項、報請備

- 查之期限、項目、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 16 條：雇主對於經中央主管機關指定具有危險性之機械或設備，非經勞動檢查機構或中央主管機關指定之代行檢查機構檢查合格，不得使用；其使用超過規定期間者，非經再檢查合格，不得繼續使用。  
代行檢查機構應依本法及本法所發布之命令執行職務。  
檢查費收費標準及代行檢查機構之資格條件與所負責任，由中央主管機關定之。  
第一項所稱危險性機械或設備之種類、應具之容量與其製程、竣工、使用、變更或其他檢查之程序、項目、標準及檢查合格許可有效使用期限等事項之規則，由中央主管機關定之。
- 第 17 條：勞工工作場所之建築物，應由依法登記開業之建築師依建築法規及本法有關安全衛生之規定設計。
- 第 18 條：工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。  
勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。  
雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。
- 第 19 條：在高溫場所工作之勞工，雇主不得使其每日工作時間超過六小時；異常氣壓作業、高架作業、精密作業、重體力勞動或其他對於勞工具有特殊危害之作業，亦應規定減少勞工工作時間，並在工作時間中予以適當之休息。  
前項高溫度、異常氣壓、高架、精密、重體力勞動及對於勞工具有特殊危害等作業之減少工作時間與休息時間之標準，由中央主管機關會同有關機關定之。
- 第 20 條：雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行下列健康檢查：  
一、一般健康檢查。  
二、從事特別危害健康作業者之特殊健康檢查。  
三、經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查。  
前項檢查應由中央主管機關會商中央衛生主管機關認可之醫療機構之醫師為之；檢查紀錄雇主應予保存，並負擔健康檢查費用；實施特殊健康檢查時，雇主應提供勞工作業內容及暴露情形等作業經歷資料予醫療機構。  
前二項檢查之對象及其作業經歷、項目、期間、健康管理分級、檢查紀錄與保存期限及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。  
醫療機構對於健康檢查之結果，應通報中央主管機關備查，以作為工作相關疾病預防之必要應用。但一般健康檢查結果之通報，以指定項目發現異常者為限。  
第二項醫療機構之認可條件、管理、檢查醫師資格與前項檢查結果之通報內容、方式、期限及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。  
勞工對於第一項之檢查，有接受之義務。
- 第 21 條：雇主依前條體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作，不得僱用其從事該項工作。健康檢查發現勞工有異常情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。  
雇主應依前條檢查結果及個人健康注意事項，彙編成健康檢查手冊，發給勞工，並不得作為健康管理目的以外之用途。  
前二項有關健康管理措施、檢查手冊內容及其他應遵行事項之規則，由中

央主管機關定之。

- 第 22 條：事業單位勞工人數在五十人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。  
前項職業病預防事項應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。  
第一項事業單位之適用日期，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。  
第一項有關從事勞工健康服務之醫護人員資格、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。

### 第三章 安全衛生管理

- 第 23 條：雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。  
前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。  
中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並經認可者，得公開表揚之。  
前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 24 條：經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。
- 第 25 條：事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。再承攬者亦同。  
原事業單位違反本法或有關安全衛生規定，致承攬人所僱勞工發生職業災害時，與承攬人負連帶賠償責任。再承攬者亦同。
- 第 26 條：事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。
- 第 27 條：事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：  
一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。  
二、工作之連繫與調整。  
三、工作場所之巡視。  
四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。  
五、其他為防止職業災害之必要事項。  
事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。
- 第 28 條：二個以上之事業單位分別出資共同承攬工程時，應互推一人為代表人；該代表人視為該工程之事業雇主，負本法雇主防止職業災害之責任。
- 第 29 條：雇主不得使未滿十八歲者從事下列危險性或有有害性工作：  
一、坑內工作。  
二、處理爆炸性、易燃性等物質之工作。  
三、鉛、汞、鎘、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作。  
四、有害輻射散布場所之工作。  
五、有害粉塵散布場所之工作。  
六、運轉中機器或動力傳導裝置危險部分之掃除、上油、檢查、修理或上卸皮

帶、繩索等工作。

- 七、超過二百二十伏特電力線之銜接。  
八、已熔礦物或礦渣之處理。  
九、鍋爐之燒火及操作。  
十、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。  
十一、一定重量以上之重物處理工作。  
十二、起重機、人字臂起重桿之運轉工作。  
十三、動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。  
十四、橡膠化合物及合成樹脂之滾輾工作。  
十五、其他經中央主管機關規定之危險性或有有害性工作。  
前項危險性或有有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。  
未滿十八歲者從事第一項以外之工作，經第二十條或第二十二條之醫師評估結果，不能適應原有工作者，雇主應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。
- 第 30 條：雇主不得使妊娠中之女性勞工從事下列危險性或有有害性工作：  
一、礦坑工作。  
二、鉛及其化合物散布場所之工作。  
三、異常氣壓之工作。  
四、處理或暴露於弓形蟲、德國麻疹等影響胎兒健康之工作。  
五、處理或暴露於二硫化碳、三氯乙烯、環氧乙烷、丙烯醯胺、次乙亞胺、砷及其化合物、汞及其無機化合物等經中央主管機關規定之危害性化學品之工作。  
六、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。  
七、一定重量以上之重物處理工作。  
八、有害輻射散布場所之工作。  
九、已熔礦物或礦渣之處理工作。  
十、起重機、人字臂起重桿之運轉工作。  
十一、動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。  
十二、橡膠化合物及合成樹脂之滾輾工作。  
十三、處理或暴露於經中央主管機關規定具有致病或致死之微生物感染風險之工作。  
十四、其他經中央主管機關規定之危險性或有有害性工作。  
雇主不得使分娩後未滿一年之女性勞工從事下列危險性或有有害性工作：  
一、礦坑工作。  
二、鉛及其化合物散布場所之工作。  
三、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。  
四、一定重量以上之重物處理工作。  
五、其他經中央主管機關規定之危險性或有有害性工作。  
第一項第五款至第十四款及前項第三款至第五款所定之工作，雇主依第三十一條採取母性健康保護措施，經當事人書面同意者，不在此限。  
第一項及第二項危險性或有有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。  
雇主未經當事人告知妊娠或分娩事實而違反第一項或第二項規定者，得免予處罰。但雇主明知或可得而知者，不在此限。
- 第 31 條：中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。

前項勞工於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，雇主應依前項規定重新辦理之。第一項事業之指定、有母性健康危害之虞之工作項目、危害評估程序與控制、分級管理方法、適性評估原則、工作調整或更換、醫師資格與評估報告之文件格式、紀錄保存及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。雇主未經當事人告知妊娠或分娩事實而違反第一項或第二項規定者，得免予處罰。但雇主明知或可得而知者，不在此限。

第 32 條：雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。

勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。

第 33 條：雇主應負責宣導本法及有關安全衛生之規定，使勞工周知。

第 34 條：雇主應依本法及有關規定會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，報經勞動檢查機構備查後，公告實施。

勞工對於前項安全衛生工作守則，應切實遵行。

#### 第四章 監督與檢查

第 35 條：中央主管機關得聘請勞方、資方、政府機關代表、學者專家及職業災害勞工團體，召開職業安全衛生諮詢會，研議國家職業安全衛生政策，並提出建議；其成員之任一性別不得少於三分之一。

第 36 條：中央主管機關及勞動檢查機構對於各事業單位勞動場所得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款，並通知限期改善；屆期未改善或已發生職業災害，或有發生職業災害之虞時，得通知其部分或全部停工。勞工於停工期間應由雇主照給工資。

事業單位對於前項之改善，於必要時，得請中央主管機關協助或洽請認可之顧問服務機構提供專業技術輔導。

前項顧問服務機構之種類、條件、服務範圍、顧問人員之資格與職責、認可程序、撤銷、廢止、管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。

第 37 條：事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：

一、發生死亡災害。

二、發生災害之罹災人數在三人以上。

三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。

四、其他經中央主管機關指定公告之災害。

勞動檢查機構接獲前項報告後，應就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查。

事業單位發生第二項之災害，除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場。

第 38 條：中央主管機關指定之事業，雇主應依規定填載職業災害內容及統計，按月報請勞動檢查機構備查，並公布於工作場所。

第 39 條：工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：

一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。

二、疑似罹患職業病。

三、身體或精神遭受侵害。

主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。

前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。

雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。

#### 第五章 罰則

第 40 條：違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。

第 41 條：有下列情形之一者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十八萬元以下罰金：

一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。

二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項、第三十條第一項、第二項或第三十七條第四項之規定。

三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。

第 42 條：違反第十五條第一項、第二項之規定，其危害性化學品洩漏或引起火災、爆炸致發生第三十七條第二項之職業災害者，處新臺幣三十萬元以上三百萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善，並得按次處罰。

雇主依第十二條第四項規定通報之監測資料，經中央主管機關查核有虛偽不實者，處新臺幣三十萬元以上一百萬元以下罰鍰。

第 43 條：有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。

二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。

三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。

四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。

第 44 條：未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。

違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。

未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。

未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。

第 45 條：有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十條第一項、第二項、第二十一條第一項、第二項、第二十二條第一項、第二十三條第一項、第三十二

條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定，經通知限期改善，屆期未改善。

二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。

三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。

第 46 條：違反第二十條第六項、第三十二條第三項或第三十四條第二項之規定者，處新臺幣三千元以下罰鍰。

第 47 條：代行檢查機構執行職務，違反本法或依本法所發布之命令者，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰；其情節重大者，中央主管機關並得予以暫停代行檢查職務或撤銷指定代行檢查職務之處分。

第 48 條：有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部：

一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。

二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。

三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。

四、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第二項規定所定之規則。

五、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。

第 49 條：有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名：

一、發生第三十七條第二項之災害。

二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。

三、發生職業病。

## 第六章 附則

第 50 條：為提升雇主及工作者之職業安全衛生知識，促進職業安全衛生文化之發展，中央主管機關得訂定獎勵或補助辦法，鼓勵事業單位及有關團體辦理之。

直轄市與縣（市）主管機關及各目的事業主管機關應積極推動職業安全衛生業務；中央主管機關得訂定績效評核及獎勵辦法。

第 51 條：自營作業者準用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條有關雇主之義務及罰則之規定。

第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。

第 52 條：中央主管機關得將第八條驗證機構管理、第九條抽驗與市場查驗、第十二條作業環境監測機構之管理、查核與監測結果之通報、第十三條新化學物質之登記與報告之審查、第十四條管制性化學品之許可與優先管理化學品之運作資料之備查、第二十條認可之醫療機構管理及健康檢查結果之通報、第二十三條第三項職業安全衛生管理系統之訪查與績效認可、三十二條第二項訓練單位之管理及第三十九條第二項疑似職業病調查等業務，委託相關專業團體辦理。

第 53 條：主管機關辦理本法所定之認可、審查、許可、驗證、檢查及指定等業務，應收規費；其收費標準由中央主管機關定之。

第 54 條：本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 55 條：本法施行日期，由行政院定之。

# 職業安全衛生法施行細則

1. 中華民國六十三年六月二十八日內政部（63）台內勞字第 583680 號令訂定發布
2. 中華民國七十三年二月二十四日內政部（73）台內勞字第 213442 號令修正發布
3. 中華民國八十年九月十六日行政院勞工委員會（80）台勞安字第 23899 號令修正發布
4. 中華民國九十一年四月二十五日行政院勞工委員會（91）勞安一字第 0910020529 號令修正發布全文 34 條；並自發布日施行
5. 中華民國九十八年二月二十六日行政院勞工委員會勞安 1 字第 0980145205 號令增訂發布第 33-1 條條文
6. 中華民國一百零三年六月二十六日勞動部勞職授字第 1030200694 號令修正發布名稱及全文 54 條；並自一百零三年七月三日施行（原名稱：勞工安全衛生法施行細則）

## 第一章 總則

第 1 條：本細則依職業安全衛生法（以下簡稱本法）第五十四條規定訂定之。

第 2 條：本法第二條第一款、第十條第二項及第五十一條第一項所稱自營作業者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。本法第二條第一款所稱其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，指與事業單位無僱傭關係，於其工作場所從事勞動或以學習技能、接受職業訓練為目的從事勞動之工作者。

第 3 條：本法第二條第一款、第十八條第一項、第二十七條第一項第一款及第五十一條第二項所稱工作場所負責人，指雇主或於該工作場所代表雇主從事管理、指揮或監督工作者從事勞動之人。

第 4 條：本法第二條第二款、第十八條第三項及第三十六條第一項所稱工資，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。

第 5 條：本法第二條第五款、第三十六條第一項及第三十七條第二項所稱勞動場所，包括下列場所：

一、於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所。

二、自營作業者實際從事勞動之場所。

三、其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所。本法第十五條第一項、第十七條、第十八條第一項、第二十三條第二項、第二十七條第一項、第三十七條第一項、第三項、第三十八條及第五十一條第二項所稱工作場所，指勞動場所中，接受雇主或代理雇主指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理之場所。

本法第六條第一項第五款、第十二條第一項、第三項、第五項、第二十一條第一項及第二十九條第三項所稱作業場所，指工作場所中，從事特定工作目的之場所。

第 6 條：本法第二條第五款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。



第 7 條：本法第四條所稱各業，適用中華民國行業標準分類之規定。

第 8 條：本法第五條第一項所稱合理可行範圍，指依本法及有關安全衛生法令、指引、實務規範或一般社會通念，雇主明知或可得而知勞工所從事之工作，有致其生命、身體及健康受危害之虞，並可採取必要之預防設備或措施者。  
本法第五條第二項所稱風險評估，指辨識、分析及評量風險之程序。

## 第二章 安全衛生設施

第 9 條：本法第六條第二項第一款所定預防重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之妥為規劃，其內容應包含下列事項：

- 一、作業流程、內容及動作之分析。
- 二、人因性危害因子之確認。
- 三、改善方法及執行。
- 四、成效評估及改善。
- 五、其他有關安全衛生事項。

第 10 條：本法第六條第二項第二款所定預防輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之妥為規劃，其內容應包含下列事項：

- 一、高風險群之辨識及評估。
- 二、醫師面談及健康指導。
- 三、工作時間調整或縮短及工作內容更換之措施。
- 四、健康檢查、管理及促進。
- 五、成效評估及改善。
- 六、其他有關安全衛生事項。

第 11 條：本法第六條第二項第三款所定預防執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之妥為規劃，其內容應包含下列事項：

- 一、危害辨識及評估。
- 二、作業場所之配置。
- 三、工作適性安排。
- 四、行為規範之建構。
- 五、危害預防及溝通技巧之訓練。
- 六、事件之處理程序。
- 七、成效評估及改善。
- 八、其他有關安全衛生事項。

第 12 條：本法第七條第一項所稱中央主管機關指定之機械、設備或器具如下：

- 一、動力衝剪機械。
- 二、手推刨床。
- 三、木材加工用圓盤鋸。
- 四、動力堆高機。
- 五、研磨機。
- 六、研磨輪。
- 七、防爆電氣設備。
- 八、動力衝剪機械之光電式安全裝置。
- 九、手推刨床之刃部接觸預防裝置。
- 十、木材加工用圓盤鋸之反撥預防裝置及鋸齒接觸預防裝置。
- 十一、其他經中央主管機關指定公告者。

第 13 條：本法第七條至第九條所稱型式驗證，指由驗證機構對某一型式之機械、設備或器具等產品，審驗符合安全標準之程序。

第 14 條：本法第十條第一項所稱具有危害性之化學品，指下列之危險物或有害物：

- 一、危險物：符合國家標準 CNS15030 分類，具有物理性危害者。
- 二、有害物：符合國家標準 CNS15030 分類，具有健康危害者。

第 15 條：本法第十條第一項所稱危害性化學品之清單，指記載化學品名稱、製造商或供應商基本資料、使用及貯存量等項目之清冊或表單。

第 16 條：本法第十條第一項所稱危害性化學品之安全資料表，指記載化學品名稱、製造商或供應商基本資料、危害特性、緊急處理及危害預防措施等項目之表單。

第 17 條：本法第十二條第三項所稱作業環境監測，指為掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況，所採取之規劃、採樣、測定、分析及評估。本法第十二條第三項規定應訂定作業環境監測計畫及實施監測之作業場所如下：

- 一、設置有中央管理方式之空氣調節設備之建築物室內作業場所。
- 二、坑內作業場所。
- 三、顯著發生噪音之作業場所。
- 四、下列作業場所，經中央主管機關指定者：
  - (一) 高溫作業場所。
  - (二) 粉塵作業場所。
  - (三) 鉛作業場所。
  - (四) 四烷基鉛作業場所。
  - (五) 有機溶劑作業場所。
  - (六) 特定化學物質作業場所。
- 五、其他經中央主管機關指定公告之作業場所。

第 18 條：中央主管機關依本法第十三條第二項，審查化學物質安全評估報告後，得予公開之資訊如下：

- 一、新化學物質編碼。
  - 二、危害分類及標示。
  - 三、物理及化學特性資訊。
  - 四、毒理資訊。
  - 五、安全使用資訊。
  - 六、為因應緊急措施或維護工作者安全健康，有必要揭露予特定人員之資訊。
- 前項第六款之資訊範圍如下：

- 一、新化學物質名稱及基本辨識資訊。
- 二、製造或輸入新化學物質之數量。
- 三、新化學物質於混合物之組成。
- 四、新化學物質之製造、用途及暴露資訊。

第 19 條：本法第十四條第一項所稱管制性化學品如下：

- 一、第二十條之優先管理化學品中，經中央主管機關評估具高度暴露風險者。
- 二、其他經中央主管機關指定公告者。

第 20 條：本法第十四條第二項所稱優先管理化學品如下：

- 一、本法第二十九條第一項第三款及第三十條第一項第五款規定所列之危害性化學品。
- 二、依國家標準 CNS15030 分類，屬致癌物質第一級、生殖細胞致突變性物質第一級或生殖毒性物質第一級者。
- 三、依國家標準 CNS15030 分類，具有物理性危害或健康危害，其化學品運作

- 量達中央主管機關規定者。
- 四、其他經中央主管機關指定公告者。
- 第 21 條：本法第十五條第一項第一款所稱從事石油裂解之石化工業，指勞動檢查法第二十六條第一項第一款所定從事石油產品之裂解反應，以製造石化基本原料者。
- 本法第十五條第一項第二款所稱從事製造、處置或使用危害性之化學品，數量達中央主管機關規定量以上者，指勞動檢查法第二十六條第一項第五款所定之製造、處置或使用危險物及有害物，達中央主管機關規定之數量。
- 第 22 條：本法第十六條第一項所稱具有危險性之機械，指符合中央主管機關所定一定容量以上之下列機械：
- 一、固定式起重機。
  - 二、移動式起重機。
  - 三、人字臂起重桿。
  - 四、營建用升降機。
  - 五、營建用提升機。
  - 六、吊籠。
  - 七、其他經中央主管機關指定公告具有危險性之機械。
- 第 23 條：本法第十六條第一項所稱具有危險性之設備，指符合中央主管機關所定一定容量以上之下列設備：
- 一、鍋爐。
  - 二、壓力容器。
  - 三、高壓氣體特定設備。
  - 四、高壓氣體容器。
  - 五、其他經中央主管機關指定公告具有危險性之設備。
- 第 24 條：本法第十六條第一項規定之檢查，由中央主管機關依機械、設備之種類、特性，就下列檢查項目分別定之：
- 一、熔接檢查。
  - 二、構造檢查。
  - 三、竣工檢查。
  - 四、定期檢查。
  - 五、重新檢查。
  - 六、型式檢查。
  - 七、使用檢查。
  - 八、變更檢查。
- 第 25 條：本法第十八條第一項及第二項所稱有立即發生危險之虞時，指勞工處於需採取緊急應變或立即避難之下列情形之一：
- 一、自設備洩漏大量危害性化學品，致有發生爆炸、火災或中毒等危險之虞時。
  - 二、從事河川工程、河堤、海堤或圍堰等作業，因強風、大雨或地震，致有發生危險之虞時。
  - 三、從事隧道等營建工程或管溝、沉箱、沉筒、井筒等之開挖作業，因落磐、出水、崩塌或流砂侵入等，致有發生危險之虞時。
  - 四、於作業場所有易燃液體之蒸氣或可燃性氣體滯留，達爆炸下限值之百分之三十以上，致有發生爆炸、火災危險之虞時。
  - 五、於儲槽等內部或通風不充分之室內作業場所，致有發生中毒或窒息危險之虞時。
  - 六、從事缺氧危險作業，致有發生缺氧危險之虞時。

七、於高度二公尺以上作業，未設置防墜設施及未使勞工使用適當之個人防護具，致有發生墜落危險之虞時。

八、於道路或鄰接道路從事作業，未採取管制措施及未設置安全防護設施，致有發生危險之虞時。

九、其他經中央主管機關指定公告有發生危險之虞時之情形。

第 26 條：本法第十八條第三項及第三十九條第四項所稱其他不利之處分，指直接或間接損害勞工依法令、契約或習慣上所應享有權益之措施。

第 27 條：本法第二十條第一項所稱體格檢查，指於僱用勞工時，為識別勞工工作適性，考量其是否有不適合作業之疾病所實施之身體檢查。

本法第二十條第一項所稱在職勞工應施行之健康檢查如下：

一、一般健康檢查：指雇主對在職勞工，為發現健康有無異常，以提供適當健康指導、適性配工等健康管理措施，依其年齡於一定期間或變更其工作時所實施者。

二、特殊健康檢查：指對從事特別危害健康作業之勞工，為發現健康有無異常，以提供適當健康指導、適性配工及實施分級管理等健康管理措施，依其作業危害性，於一定期間或變更其工作時所實施者。

三、特定對象及特定項目之健康檢查：指對可能為罹患職業病之高風險群勞工，或基於疑似職業病及本土流行病學調查之需要，經中央主管機關指定公告，要求其雇主對特定勞工施行必要項目之臨時性檢查。

第 28 條：本法第二十條第一項第二款所稱特別危害健康作業，指下列作業：

一、高溫作業。

二、噪音作業。

三、游離輻射作業。

四、異常氣壓作業。

五、鉛作業。

六、四烷基鉛作業。

七、粉塵作業。

八、有機溶劑作業，經中央主管機關指定者。

九、製造、處置或使用特定化學物質之作業，經中央主管機關指定者。

十、黃磷之製造、處置或使用作業。

十一、聯啞或巴拉刈之製造作業。

十二、其他經中央主管機關指定公告之作業。

第 29 條：本法第二十條第六項所稱勞工有接受檢查之義務，指勞工應依雇主安排於符合本法規定之醫療機構接受體格及健康檢查。

勞工自行於其他符合規定之醫療機構接受相當種類及項目之檢查，並將檢查結果提供予雇主者，視為已接受本法第二十條第一項之檢查。

第 30 條：事業單位依本法第二十二條規定僱用或特約醫護人員者，雇主應使其保存與管理勞工體格及健康檢查、健康指導、健康管理措施及健康服務等資料。

雇主、醫護人員於保存及管理勞工醫療之個人資料時，應遵守本法及個人資料保護法等相關規定。

### 第三章 安全衛生管理

第 31 條：本法第二十三條第一項所定職業安全衛生管理計畫，包括下列事項：

一、工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。

二、機械、設備或器具之管理。

三、危害性化學品之分類、標示、通識及管理。

- 四、有害作業環境之採樣策略規劃及監測。
- 五、危險性工作場所之製程或施工安全評估。
- 六、採購管理、承攬管理及變更管理。
- 七、安全衛生作業標準。
- 八、定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
- 九、安全衛生教育訓練。
- 十、個人防護具之管理。
- 十一、健康檢查、管理及促進。
- 十二、安全衛生資訊之蒐集、分享及運用。
- 十三、緊急應變措施。
- 十四、職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析。
- 十五、安全衛生管理紀錄及績效評估措施。
- 十六、其他安全衛生管理措施。

- 第 32 條：本法第二十三條第一項所定安全衛生組織，包括下列組織：
- 一、職業安全衛生管理單位：為事業單位內擬訂、規劃、推動及督導職業安全衛生有關業務之組織。
  - 二、職業安全衛生委員會：為事業單位內審議、協調及建議職業安全衛生有關業務之組織。
- 第 33 條：本法第二十三條第一項所稱安全衛生人員，指事業單位內擬訂、規劃及推動安全衛生管理業務者，包括下列人員：
- 一、職業安全衛生業務主管。
  - 二、職業安全管理師。
  - 三、職業衛生管理師。
  - 四、職業安全衛生管理員。
- 第 34 條：本法第二十三條第一項所定安全衛生管理，由雇主或對事業具管理權限之雇主代理人綜理，並由事業單位內各級主管依職權指揮、監督所屬人員執行。
- 第 35 條：本法第二十三條第二項所稱職業安全衛生管理系統，指事業單位依其規模、性質，建立包括安全衛生政策、組織設計、規劃與實施、評估及改善措施之系統化管理體制。
- 第 36 條：本法第二十六條第一項規定之事前告知，應以書面為之，或召開協商會議並作成紀錄。
- 第 37 條：本法第二十七條所稱共同作業，指事業單位與承攬人、再承攬人所僱用之勞工於同一期間、同一工作場所從事工作。
- 第 38 條：本法第二十七條第一項第一款規定之協議組織，應由原事業單位召集之，並定期或不定期進行協議下列事項：
- 一、安全衛生管理之實施及配合。
  - 二、勞工作業安全衛生及健康管理規範。
  - 三、從事動火、高架、開挖、爆破、高壓電話線等危險作業之管制。
  - 四、對進入局限空間、有害物作業等作業環境之作業管制。
  - 五、電氣機具入廠管制。
  - 六、作業人員進場管制。
  - 七、變更管理。
  - 八、劃一危險性機械之操作信號、工作場所標識（示）、有害物空容器放置、警報、緊急避難方法及訓練等。
  - 九、使用打樁機、拔樁機、電動機械、電動器具、軌道裝置、乙炔熔接裝置、電弧熔接裝置、換氣裝置及沉箱、架設通道、施工架、工作架台等機械、

設備或構造物時，應協調使用上之安全措施。

- 十、其他認有必要之協調事項。
- 第 39 條：本法第三十一條第一項所稱有母性健康危害之虞之工作，指其從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康之下列工作：
- 一、工作暴露於具有依國家標準 CNS15030 分類，屬生殖毒性物質、生殖細胞致突變性物質或其他對哺乳功能有不良影響之化學品者。
  - 二、勞工個人工作型態易造成妊娠或分娩後哺乳期間，產生健康危害影響之工作，包括勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉重物、輪班及工作負荷等工作型態，致產生健康危害影響者。
  - 三、其他經中央主管機關指定公告者。
- 第 40 條：雇主依本法第三十二條規定宣導本法及有關安全衛生規定時，得以教育、公告、分發印刷品、集會報告、電子郵件、網際網路或其他足使勞工周知之方式為之。
- 第 41 條：本法第三十四條第一項所定安全衛生工作守則之內容，依下列事項定之：
- 一、事業之安全衛生管理及各級之權責。
  - 二、機械、設備或器具之維護及檢查。
  - 三、工作安全及衛生標準。
  - 四、教育及訓練。
  - 五、健康指導及管理措施。
  - 六、急救及搶救。
  - 七、防護設備之準備、維持及使用。
  - 八、事故通報及報告。
  - 九、其他有關安全衛生事項。
- 第 42 條：前條之安全衛生工作守則，得依事業單位之實際需要，訂定適用於全部或一部分事業，並得依工作性質、規模分別訂定，報請勞動檢查機構備查。事業單位訂定之安全衛生工作守則，其適用區域跨二以上勞動檢查機構轄區時，應報請中央主管機關指定之勞動檢查機構備查。
- 第 43 條：本法第三十四條第一項、第三十七條第一項所定之勞工代表，事業單位設有工會者，由工會推派之；無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。

#### 第四章 監督及檢查

- 第 44 條：中央主管機關或勞動檢查機構為執行職業安全衛生監督及檢查，於必要時，得要求代行檢查機構或代行檢查人員，提出相關報告、紀錄、帳冊、文件或說明。
- 第 45 條：本法第三十五條所定職業安全衛生諮詢會，置委員九人至十五人，任期二年，由中央主管機關就勞工團體、雇主團體、職業災害勞工團體、有關機關代表及安全衛生學者專家遴聘之。
- 第 46 條：勞動檢查機構依本法第三十六條第一項規定實施安全衛生檢查、通知限期改善或停工之程序，應依勞動檢查法相關規定辦理。
- 第 47 條：本法第三十七條第二項規定雇主應於八小時內通報勞動檢查機構，所稱雇主，指罹災勞工之雇主或受工作場所負責人指揮監督從事勞動之罹災工作者工作場所之雇主；所稱應於八小時內通報勞動檢查機構，指事業單位明知或可得而知已發生規定之職業災害事實起八小時內，應向其事業單位所在轄區之勞動檢查機構通報。
- 雇主因緊急應變或災害搶救而委託其他雇主或自然人，依規定向其所在轄區之勞動檢查機構通報者，視為已依本法第三十七條第二項規定通報。

第 48 條：本法第三十七條第二項第二款所稱發生災害之罹災人數在三人以上者，指於勞動場所同一災害發生工作者永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總人數達三人以上者。

本法第三十七條第二項第三款所稱發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療者，指於勞動場所發生工作者罹災在一人以上，且經醫療機構診斷需住院治療者。

第 49 條：勞動檢查機構應依本法第三十七條第三項規定，派員對事業單位工作場所發生死亡或重傷之災害，實施檢查，並調查災害原因及責任歸屬。但其他法律已有火災、爆炸、礦災、空難、海難、震災、毒性化學物質災害、輻射事故及陸上交通事故之相關檢查、調查或鑑定機制者，不在此限。

前項所稱重傷之災害，指造成罹災者肢體或器官嚴重受損，危及生命或造成其身體機能嚴重喪失，且須住院治療連續達二十四小時以上之災害者。

第 50 條：本法第三十七條第四項所稱雇主，指災害發生現場所有事業單位之雇主；所稱現場，指造成災害之機械、設備、器具、原料、材料等相關物件及其作業場所。

第 51 條：本法第三十八條所稱中央主管機關指定之事業如下：

- 一、勞工人數在五十人以上之事業。
- 二、勞工人數未滿五十人之事業，經中央主管機關指定，並由勞動檢查機構函知者。

前項第二款之指定，中央主管機關得委任或委託勞動檢查機構為之。

雇主依本法第三十八條規定填載職業災害內容及統計之格式，由中央主管機關定之。

第 52 條：勞工因雇主違反本法規定致發生職業災害所提起之訴訟，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 53 條：本法第五十條第二項所定直轄市與縣（市）主管機關及各目的事業主管機關應依有關法令規定，配合國家職業安全衛生政策，積極推動包括下列事項之職業安全衛生業務：

- 一、策略及規劃。
- 二、法制。
- 三、執行。
- 四、督導。
- 五、檢討分析。
- 六、其他安全衛生促進活動。

## 第五章 附則

第 54 條：本細則自中華民國一百零三年七月三日施行。

# 勞動檢查法

1. 中華民國二十年二月十日國民政府公布全文 20 條
2. 中華民國二十四年四月十六日國民政府修正公布第 3、5、15 條條文
3. 中華民國八十二年二月三日總統（82）華總（一）義字第 0451 號令修正公布名稱及全文 40 條（原名稱：工廠檢查法）
4. 中華民國八十九年七月十九日總統（89）華總一義字第 8900177650 號令修正公布第 2、3、5、25 條條文
5. 中華民國九十一年五月二十九日總統華總一義字第 09100108390 號令修正公布第 28 條條文 \* 中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 2 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄；第 24 條所列屬「勞工安全衛生研究所」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部勞動及職業安全衛生研究所」管轄
6. 中華民國一百零四年二月四日總統華總一義字第 10400012451 號令修正公布第 2、24、33 條條文

## 第一章 總則

第 1 條：為實施勞動檢查，貫徹勞動法令之執行、維護勞雇雙方權益、安定社會、發展經濟，特制定本法。

第 2 條：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 3 條：本法用詞定義如左：

- 一、勞動檢查機構：謂中央或直轄市主管機關或有關機關為辦理勞動檢查業務所設置之專責檢查機構。
- 二、代行檢查機構：謂由中央主管機關指定為辦理危險性機械或設備檢查之行政機關、學術機構、公營事業機構或非營利法人。
- 三、勞動檢查員：謂領有勞動檢查證執行勞動檢查職務之人員。
- 四、代行檢查員：謂領有代行檢查證執行代行檢查職務之人員。

第 4 條：勞動檢查事項範圍如左：

- 一、依本法規定應執行檢查之事項。
- 二、勞動基準法令規定之事項。
- 三、勞工安全衛生法令規定之事項。
- 四、其他依勞動法令應辦理之事項。

## 第二章 勞動檢查機構

第 5 條：勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。勞動檢查機構認有必要時，得會同縣（市）主管機關檢查。

前項授權之勞動檢查，應依本法有關規定辦理，並受中央主管機關之指揮監督。勞動檢查機構之組織、員額設置基準，依受檢查事業單位之數量、地區特性，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

第 6 條：中央主管機關應參酌我國勞動條件現況、安全衛生條件、職業災害嚴重率及傷

害頻率之情況，於年度開始前六個月公告並宣導勞動檢查方針，其內容為：

- 一、優先受檢查事業單位之選擇原則。
- 二、監督檢查重點。
- 三、檢查及處理原則。
- 四、其他必要事項。

勞動檢查機構應於前項檢查方針公告後三個月內，擬定勞動監督檢查計畫，報請中央主管機關核備後實施。

第 7 條：勞動檢查機構應建立事業單位有關勞動檢查之資料，必要時得請求有關機關或團體提供。

對於前項之請求，除其他法律有特別規定者外，有關機關或團體不得拒絕。

### 第三章勞動檢查員

第 8 條：勞動檢查員之任用，除適用公務人員有關法令之規定外，其遴用標準由中央主管機關定之。

第 9 條：勞動檢查員應接受專業訓練。  
前項訓練辦法，由中央主管機關定之。

第 10 條：勞動檢查員由勞動檢查機構依其專長及任務之特性指派，執行第四條所定之職務。

第 11 條：勞動檢查員不得有左列行為：  
一、為變更、隱匿或捏造事實之陳報。  
二、洩漏受檢查事業單位有關生產技術、設備及經營財務等秘密；離職後亦同。  
三、處理秘密申訴案件，洩漏其申訴來源。  
四、與受檢查事業單位發生不當財務關係。  
勞動檢查員有違法或失職情事者，任何人得根據事實予以舉發。

第 12 條：勞動檢查員與受檢查事業單位有利害關係者，應自行迴避，不得執行職務；其辦法，由中央主管機關定之。

第 13 條：勞動檢查員執行職務，除左列事項外，不得事先通知事業單位：

- 一、第二十六條規定之審查或檢查。
- 二、危險性機械或設備檢查。
- 三、職業災害檢查。
- 四、其他經勞動檢查機構或主管機關核准者。

第 14 條：勞動檢查員為執行檢查職務，得隨時進入事業單位，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員均不得無故拒絕、規避或妨礙。

前項事業單位有關人員之拒絕、規避或妨礙，非警察協助不足以排除時，勞動檢查員得要求警察人員協助。

第 15 條：勞動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行為：

- 一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。
- 二、通知有關人員提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。
- 三、檢查事業單位依法應備置之文件資料、物品等，必要時並得影印資料、拍攝照片、錄影或測量等。

四、封存或於製給收據後抽取物料、樣品、器材、工具，以憑檢驗。  
勞動檢查員依前項所為之行為，事業單位或有關人員不得拒絕、規避或妨礙。  
勞動檢查員依第一項第三款所為之錄影、拍攝之照片等，事業單位認有必要時，得向勞動檢查機構申請檢視或複製。

對於前項事業單位之請求，勞動檢查機構不得拒絕。

第 16 條：勞動檢查員對違反勞動法律規定之犯罪嫌疑者，必要時，得聲請檢察官簽發搜索票，就其相關物件、處所執行搜索、扣押。

### 第四章代行檢查機構與代行檢查員

第 17 條：中央主管機關對於危險性機械或設備之檢查，除由勞動檢查機構派勞動檢查員實施外，必要時亦得指定代行檢查機構派代行檢查員實施。

第 18 條：代行檢查機構之資格條件與所負責任、考評及獎勵辦法，暨代行檢查員之資格、訓練，由中央主管機關定之。

第 19 條：代行檢查業務為非營利性質，其收費標準之計算，以收支平衡為原則，由代行檢查機構就其代行檢查所需經費列計標準，報請中央主管機關核定之。

第 20 條：代行檢查機構擬變更代行檢查業務時，應檢附擬增減之機械或設備種類、檢查類別、區域等資料，向中央主管機關申請核准。

第 21 條：第十一條及第十二條之規定，於代行檢查員適用之。

### 第五章檢查程序

第 22 條：勞動檢查員進入事業單位進行檢查時，應主動出示勞動檢查證，並告知雇主及工會。事業單位對未持勞動檢查證者，得拒絕檢查。

勞動檢查員於實施檢查後應作成紀錄，告知事業單位違反法規事項及提供雇主、勞工遵守勞動法令之意見。

第一項之勞動檢查證，由中央主管機關製發之。

第 23 條：勞動檢查員實施勞動檢查認有必要時，得報請所屬勞動檢查機構核准後，邀請相關主管機關、學術機構、相關團體或專家、醫師陪同前往鑑定，事業單位不得拒絕。

第十一條第一項第二款及第十二條之規定，於前項陪同人員適用之。

第 24 條：勞動檢查機構辦理職業災害檢查、鑑定、分析等事項，得由中央主管機關所屬勞動部勞動及職業安全衛生研究所或其他學術、研究機構提供必要之技術協助。

第 25 條：勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於十日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善，並副知直轄市、縣（市）主管機關督促改善。對公營事業單位檢查之結果，應另副知其目的事業主管機關督促其改善。

事業單位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告七日以上。

第 26 條：左列危險性工作場所，非經勞動檢查機構審查或檢查合格，事業單位不得使勞工在該場所作業：

- 一、從事石油裂解之石化工業之工作場所。
- 二、農藥製造工作場所。
- 三、爆竹煙火工廠及火藥類製造工作場所。
- 四、設置高壓氣體類壓力容器或蒸汽鍋爐，其壓力或容量達中央主管機關規定者之工作場所。
- 五、製造、處置、使用危險物、有害物之數量達中央主管機關規定數量之工作場所。
- 六、中央主管機關會商目的事業主管機關指定之營造工程之工作場所。
- 七、其他中央主管機關指定之工作場所。

前項工作場所應審查或檢查之事項，由中央主管機關定之。

第 27 條：勞動檢查機構對事業單位工作場所發生重大職業災害時，應立即指派勞動檢查

員前往實施檢查，調查職業災害原因及責任；其發現非立即停工不足以避免職業災害擴大者，應就發生災害場所書面通知事業單位部分或全部停工。

第 28 條：勞動檢查機構指派勞動檢查員對各事業單位工作場所實施安全衛生檢查時，發現勞工有立即發生危險之虞，得就該場所書面通知事業單位逕予先行停工。前項有立即發生危險之虞之情事，由中央主管機關定之。

第 29 條：勞動檢查員對事業單位未依勞動檢查機構通知限期改善事項辦理，而有發生職業災害之虞時，應陳報所屬勞動檢查機構；勞動檢查機構於認有必要時，得以書面通知事業單位部分或全部停工。

第 30 條：經依第二十七條至第二十九條規定通知停工之事業單位，得於停工之原因消滅後，向勞動檢查機構申請復工。

第 31 條：代行檢查員進入事業單位實施檢查時，應主動出示代行檢查證，並告知雇主指派人員在場。

代行檢查員於實施危險性機械或設備之檢查後，合格者，應即於原合格證上簽署，註明有效期限；不合格者，應告知事業單位不合格事項，並陳報所屬代行檢查機構函請勞動檢查機構依法處理。

前項不合格之危險性機械或設備，非經檢查合格，不得使用。

第一項之代行檢查證，由中央主管機關製發之。

第 32 條：事業單位應於顯明而易見之場所公告左列事項：

一、受理勞工申訴之機構或人員。

二、勞工得申訴之範圍。

三、勞工申訴書格式。

四、申訴程序。

前項公告書，由中央主管機關定之。

第 33 條：勞動檢查機構於受理勞工申訴後，應儘速就其申訴內容派勞動檢查員實施檢查，並應於十四日內將檢查結果通知申訴人。

勞工向工會申訴之案件，由工會依申訴內容查證後，提出書面改善建議送事業單位，並副知申訴人及勞動檢查機構。

事業單位拒絕前項之改善建議時，工會得向勞動檢查機構申請實施檢查。

事業單位不得對勞工申訴人終止勞動契約或為其他不利勞工之行為。

勞動檢查機構管理勞工申訴必須保持秘密，不得洩漏勞工申訴人身分。

## 第六章 罰則

第 34 條：有左列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十五萬元以下罰金：

一、違反第二十六條規定，使勞工在未經審查或檢查合格之工作場所作業者。

二、違反第二十七條至第二十九條停工通知者。

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，因執行業務犯前項之罪者，除處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科以前項之罰金。

第 35 條：事業單位或行為人有左列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

一、違反第十四條第一項規定者。

二、違反第十五條第二項規定者。

第 36 條：有左列情形之一者，處新臺幣三萬元以上六萬元以下罰鍰：

一、事業單位違反第二十五條第二項或第三十二條第一項規定者。

二、有關團體違反第七條第二項規定者。

第 37 條：依本法所處之罰鍰，經通知而逾期不繳納者，移送法院強制執行。

## 第七章 附則

第 38 條：本法修正施行前已依法令設立之屬第二十六條所定危險性工作場所，應於中央主管機關指定期限內，申請該管勞動檢查機構審查或檢查；逾期不辦理或審查、檢查不合格，而仍使勞工在該場所作業者，依第三十四條規定處罰。

第 39 條：本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條：本法自公布日施行。

# 勞動檢查法施行細則

1. 中華民國八十二年八月二十五日行政院勞工委員會（82）台勞檢一字第 049039 號令訂定發布全文 41 條
2. 中華民國八十六年四月十六日行政院勞工委員會（86）台勞檢三字第 014429 號令修正發布第 26、27、28、29 條條文；並刪除第 30 條條文
3. 中華民國九十年一月十七日行政院勞工委員會（90）台勞檢一字第 0001555 號令刪除發布第六章章名及第 40 條條文
4. 中華民國九十一年三月二十日行政院勞工委員會勞檢三字第 0910011571 號令修正發布第 26、28、29 條條文；並增訂第 27-1 條條文
5. 中華民國九十一年十二月三十一日行政院勞工委員會勞檢一字第 0910068913 號令修正發布刪除第 32 條條文  
中華民國一百零三年二月二十七日行政院院臺規字第 1030125872 號公告第 4 條所列屬「行政院國家科學委員會」所屬各園區管理局之權責事項，自一百零三年三月三日起改由「科技部」所屬各園區管理局管轄
6. 中華民國一百零三年六月二十六日勞動部勞職授字第 10302006761 號令修正發布第 2～4、6、8、13、17、18、22、27-1、28、39、41 條條文；並自一百零三年七月三日施行

## 第一章 總則

第 1 條：本細則依勞動檢查法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。

第 2 條：本法所稱危險性機械或設備，指職業安全衛生法第十六條所定之具有危險性之機械或設備。

第 3 條：本法第四條第四款所稱勞動法令，指勞工保險、勞工福利、就業服務及其他相關法令。

## 第二章 勞動檢查機構

第 4 條：本法第五條第一項所稱有關機關，指經濟部加工出口區管理處、科技部所屬科學工業園區管理局及其他經中央主管機關授權辦理勞動檢查之機關。

第 5 條：依本法第五條第一項授權之勞動檢查機構應定期將其實施監督與檢查之結果，報請中央主管機關核備。中央主管機關應實施定期及不定期督導考評。

第 6 條：本法第六條所稱職業災害嚴重率，指每百萬工時之失能傷害總損失日數；傷害頻率，係指每百萬工時之失能傷害次數。

第 7 條：勞動檢查機構依本法第七條規定得向有關團體請求提供之勞動檢查資料，包括事業單位、雇主之名稱（姓名）、地址、電話、勞工人數及其他相關資料。

### 第三章 勞動檢查員

第 8 條：本法第九條所稱專業訓練，指新進人員之職前訓練、現職人員之在職訓練及進修。

第 9 條：新進勞動檢查員未經前條規定之職前訓練合格前，勞動檢查機構不得指派其單獨執行檢查職務。但特殊情況，經勞動檢查機構敘明理由陳報中央主管機關核准者，不在此限。

第 10 條：勞動檢查員依本法第十三條第一款規定通知事業單位檢查行程，應確認事業單位依本法第二十六條或第三十八條規定之申請審查或檢查之文件已完成查核，檢查日期業經勞動檢查機構排定後為之。

第 11 條：勞動檢查員依本法第十三條第二款規定通知事業單位檢查行程，應確認事業單位申請危險性機械或設備檢查之文件已完成查核，檢查日期業經勞動檢查機構排定後為之。

第 12 條：勞動檢查員依本法第十三條第三款規定通知事業單位檢查行程，應事前完成事業單位發生職業災害之登錄後為之。

第 13 條：勞動檢查員依本法第十五條第一項第四款規定實施封存時，以有下列情事之一者為限：

- 一、有違反職業安全衛生法令所禁止使用者。
- 二、有違反勞動法令者。
- 三、有職業災害原因鑑定所必須者。
- 四、其他經勞動檢查機構核准者。

前項封存於其原因消滅或事業單位之申請，經勞動檢查機構許可者，得啟封之。

第 14 條：勞動檢查員依本法第十五條第一項第四款規定實施封存時，應開列封存物件清單及貼封條。

前項之封條應加蓋勞動檢查機構印信，並載明左列事項：

- 一、勞動檢查機構名稱。
- 二、封存物件名稱。
- 三、封存日期。
- 四、法令依據。

第 15 條：事業單位依本法第十五條第三項之規定向勞動檢查機構申請檢視或複製時，應於受檢之次日起三十日內以書面提出；勞動檢查機構應於接獲申請書之次日起三十日內提供。

第 16 條：勞動檢查員依本法第十六條之規定執行搜索、扣押，應依刑事訴訟法相關規定。

### 第四章 代行檢查機構與代行檢查員

第 17 條：本法第十七條所定得由代行檢查機構指派代行檢查員實施之具有危險性之機械或設備檢查，指定期檢查及其他經中央主管機關指定公告之檢查。

第 18 條：依本法第十七條受指定之代行檢查機構為行政機關或公營事業機構者，其代行檢查範圍以所屬事業所有之具有危險性之機械或設備為限。

### 第五章 檢查程序

第 19 條：勞動檢查員依本法第二十二條規定進入事業單位進行檢查前，應將檢查目的告知雇主及工會，並請其派員陪同。

第 20 條：勞動檢查證每二年換發一次，勞動檢查員離職時應繳回。勞動檢查證應貼勞動檢查員之照片，並記載左列事項：

- 一、所屬單位名稱。
- 二、姓名、職稱及編號。
- 三、檢查法令依據及檢查範圍。
- 四、使用期限。

第 21 條：事業單位對勞動檢查機構所發檢查結果通知書有異議時，應於通知書送達之次日起十日內，以書面敘明理由向勞動檢查機構提出。

前項通知書所定改善期限在勞動檢查機構另為適當處分前，不因事業單位之異議而停止計算。

第 22 條：本法第二十五條第二項所稱檢查結果，指勞動檢查機構向事業單位所發立即改正或限期改善之檢查結果通知書。

第 23 條：事業單位依本法第二十五條第二項之規定公告檢查結果，以左列方式之一為之：

- 一、以勞動檢查機構所發檢查結果通知書之全部內容公告者，應公告於左列場所之一：
  - (一) 事業單位管制勞工出勤之場所。
  - (二) 餐廳、宿舍及各作業場所之公告場所。
  - (三) 與工會或勞工代表協商同意之場所。

二、以違反規定單項內容公告者，應公告於違反規定之機具、設備或場所。

第 24 條：本法第二十六條所稱工作場所，係指於勞動契約存續中，勞工履行契約提供勞務時，由雇主或代理雇主指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理之場所。

第 25 條：本法第二十六條第一項第一款所稱石油裂解之石化工業之工作場所，係指從事石油產品之裂解反應，以製造石化基本原料之工作場所。

第 26 條：本法第二十六條第一項第二款所稱農藥製造工作場所，係指使用異氰酸甲酯、氯化氫、氨、甲醛、過氧化氫或吡啶為原料，從事農藥原體合成之工作場所。

第 27 條：本法第二十六條第一項第三款所稱爆竹煙火工廠，係指利用氯酸鹽類、過氯酸鹽類、硝酸鹽類、硫、硫化物、磷化物、木炭粉、金屬粉末及其他原料製造爆竹煙火類物品之工廠；火藥類製造工作場所，係指從事以化學物質製造爆炸性物品之工作場所。

第 27-1 條：本法第二十六條第一項第四款所稱高壓氣體類壓力容器，指供處理及儲存高壓氣體之盛裝容器。但左列各款設備或機器不包括之：

- 一、移動式製造設備。
- 二、非屬有毒性或可燃性高壓氣體之單座固定式製造設備。
- 三、減壓設備。
- 四、空調設備及以氟氯烷為冷媒之冷凍機器。

本法第二十六條第一項第四款所稱蒸汽鍋爐，指以火焰、燃燒氣體或其他高溫氣體加熱於水或熱媒，使發生超過大氣壓之壓力蒸汽，供給他用之裝置與其附屬過熱器及節煤器。

第 28 條：本法第二十六條第一項第四款所稱容量，指蒸汽鍋爐之傳熱面積在五百平方公尺以上，或高壓氣體類壓力容器一日之冷凍能力在一百五十公噸以上或處理能力符合左列規定之一者：

- 一、一千立方公尺以上之氧氣、有毒性或可燃性高壓氣體。
- 二、五千立方公尺以上之前款以外之高壓氣體。

第 29 條：本法第二十六條第一項第五款所稱危險物、有害物之數量，依附表一及附表二

之規定。

第 30 條：（刪除）

第 31 條：本法第二十七條所稱重大職業災害，係指左列職業災害之一：

- 一、發生死亡災害者。
- 二、發生災害之罹災人數在三人以上者。
- 三、氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生一人以上罹災勞工需住院治療者。
- 四、其他經中央主管機關指定公告之災害。

第 32 條：（刪除）

第 33 條：勞動檢查機構依本法第二十七條至第二十九條之規定通知事業單位部分或全部停工時，其停工日數由勞動檢查機構視其情節決定之。前項全部停工日數超過七日者，應陳報中央主管機關核定。

第 34 條：本法第二十七條至第二十九條之停工通知書應記載左列事項：

- 一、受停工處分事業單位、雇主名稱（姓名）及地址。
- 二、法令依據。
- 三、停工理由。
- 四、停工起訖日期。
- 五、停工範圍。
- 六、申請復工之條件與程序。
- 七、執行停工處分之機構。

前項第五款停工範圍必要時得以圖說或照片註明。

第 35 條：勞動檢查機構依本法第二十七條至第二十九條規定以書面通知事業單位部分或全部停工，於必要時得於停工範圍張貼停工通知書，並得以顯明之警告或禁止之標誌標示停工區域。

第 36 條：事業單位依本法第三十條之規定申請復工，勞動檢查機構於查證停工原因消滅後，應以書面通知其復工。

前項復工通知書應記載左列事項：

- 一、申請復工之事業單位、雇主名稱（姓名）及地址。
- 二、復工日期。
- 三、復工範圍。

第 37 條：代行檢查員於實施危險性機械或設備之檢查後，對不合格者應即於原檢查合格證記事欄或其他必要文件內記載不合格情形，作成紀錄，並經會同人員簽章。

第 38 條：第二十條之規定，於本法第三十一條第四項代行檢查適用之。

第 39 條：本法第三十二條所稱顯而易見之場所，指第二十三條第一款規定之場所。事業單位於前項場所張貼本法第三十二條所定公告書時，應依左列規定辦理：

- 一、字體大小、張貼高度及位置應適於勞工人能清晰閱讀為原則。
- 二、為永久張貼：污損時，應即更換。

## 第六章（刪除）

第 40 條：（刪除）

## 第七章 附則

第 41 條：本細則自發布日施行。本細則中華民國一百零三年六月二十六日修正條文，自一百零三年七月三日施行。

# 就業服務法

1. 中華民國八十一年五月八日總統（81）華總（一）義字第 2359 號令制定公布全文 70 條
2. 中華民國八十六年五月二十一日總統（86）華總（一）義字第 8600118890 號令修正公布第 49 條條文
3. 中華民國八十九年一月二十六日總統（89）華總一義字第 8900021190 號令修正公布第 43、51 條條文
4. 中華民國九十一年一月二十一日總統（91）華總一義字第 09100010130 號令修正公布全文 83 條；本法施行日期，除第四十八條第一項至第三項規定由行政院以命令定之，自公布日施行 \* 中華民國九十三年一月九日行政院臺勞字第 0930080307 號令發布第四十八條第一項至第三項規定自九十三年一月十五日施行
5. 中華民國九十二年五月十三日總統華總一義字第 09200087890 號令修正公布第 46、48、51 ~ 53 條條文
6. 中華民國九十二年五月十六日總統華總一義字第 09200092550 號令修正公布第 52 條條文
7. 中華民國九十五年五月三十日總統華總一義字第 09500075901 號令修正公布第 64、83 條條文；並自九十五年七月一日施行
8. 中華民國九十六年五月二十三日總統華總一義字第 09600064151 號令修正公布第 5、40、55、58、60 條條文
9. 中華民國九十六年七月十一日總統華總一義字第 09600087311 號令修正公布第 52 條條文
10. 中華民國九十七年八月六日總統華總一義字第 09700147411 號令修正公布第 48 條條文
11. 中華民國九十八年五月十三日總統華總一義字第 09800116311 號令修正公布第 2、24、26 條條文
12. 中華民國一百零一年一月三十日總統華總一義字第 10100021441 號令修正公布第 52、55 條條文
13. 中華民國一百零一年十一月二十八日總統華總一義字第 10100264211 號令修正公布第 5 條條文
14. 中華民國一百零二年十二月二十五日總統華總一義字第 10200232701 號令修正公布第 20、22、40、46、54、56、58、60、62、67 ~ 69 條條文 \* 中華民國一百零三年二月十四日行政院臺規字第 1030124618 號公告第 6 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄  
中華民國一百零三年三月二十四日行政院臺規字第 1030128812 號公告第 6 條第 2 項所列屬「行政院原住民委員會」之權責事項，自一百零三年三月二十六日起改由「原住民族委員會」管轄
15. 中華民國一百零四年六月十七日總統華總一義字第 10400070741 號令修正公布第 6、7、17、24、29、46、48、50 條條文；並刪除第 15 條文
16. 中華民國一百零四年十月七日總統華總一義字第 10400116251 號令修正公布第 52、55 條條文；並增訂第 48-1 條條文

## 第一章 總則

第 1 條：為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

第 2 條：本法用詞定義如下：

- 一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。
- 二、就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。



- 三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。
- 四、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之國民。
- 五、長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

- 第 3 條：國民有選擇職業之自由。但為法律所禁止或限制者，不在此限。
- 第 4 條：國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。
- 第 5 條：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。
- 雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
- 一、為不實之廣告或揭示。
  - 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
  - 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
  - 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
  - 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 第 6 條：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。
- 中央主管機關應會同原住民族委員會辦理相關原住民就業服務事項。
- 中央主管機關掌理事項如下：
- 一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
  - 二、全國性就業市場資訊之提供。
  - 三、就業服務作業基準之訂定。
  - 四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。
  - 五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。
  - 六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：
    - （一）仲介外國人至中華民國境內工作。
    - （二）仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
    - （三）仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。
  - 七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。
- 直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：
- 一、就業歧視之認定。
  - 二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。
  - 三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。
  - 四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。
  - 五、其他有關國民就業服務之配合事項。
- 第 7 條：主管機關得遴聘勞工、雇主、政府機關之代表及學者專家，研議、諮詢有關就業服務及促進就業等事項；其中勞工、雇主及學者專家代表，不得少於二分之一。
- 前項代表單一性別，不得少於三分之一。
- 第 8 條：主管機關為增進就業服務工作人員之專業知識及工作效能，應定期舉辦在職訓練。
- 第 9 條：就業服務機構及其人員，對雇主與求職人之資料，除推介就業之必要外，不得

對外公開。

- 第 10 條：在依法罷工期間，或因終止勞動契約涉及勞方多數人權利之勞資爭議在調解期間，就業服務機構不得推介求職人至該罷工或有勞資爭議之場所工作。
- 前項所稱勞方多數人，係指事業單位勞工涉及勞資爭議達十人以上，或雖未達十人而占該勞資爭議場所員工人數三分之一以上者。
- 第 11 條：主管機關對推動國民就業有卓越貢獻者，應予獎勵及表揚。前項獎勵及表揚之資格條件、項目、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

## 第二章 政府就業服務

- 第 12 條：主管機關得視業務需要，在各地設置公立就業服務機構。直轄市、縣（市）轄區內原住民族人口達二萬人以上者，得設立因應原住民族特殊文化之原住民公立就業服務機構。
- 前兩項公立就業服務機構設置準則，由中央主管機關定之。
- 第 13 條：公立就業服務機構辦理就業服務，以免費為原則。但接受雇主委託招考人才所需之費用，得向雇主收取之。
- 第 14 條：公立就業服務機構對於求職人及雇主申請求職、求才登記，不得拒絕。但其申請有違反法令或拒絕提供為推介就業所需之資料者，不在此限。
- 第 15 條：（刪除）
- 第 16 條：公立就業服務機構應蒐集、整理、分析其業務區域內之薪資變動、人力供需及未來展望等資料，提供就業市場資訊。
- 第 17 條：公立就業服務機構對求職人應先提供就業諮詢，再依就業諮詢結果或職業輔導評量，推介就業、職業訓練、技能檢定、創業輔導、進行轉介或失業認定及轉請核發失業給付。
- 前項服務項目及內容，應作成紀錄。
- 第一項就業諮詢、職業輔導及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 18 條：公立就業服務機構與其業務區域內之學校應密切聯繫，協助學校辦理學生職業輔導工作，並協同推介畢業學生就業或參加職業訓練及就業後輔導工作。
- 第 19 條：公立就業服務機構為輔導缺乏工作知能之求職人就業，得推介其參加職業訓練；對職業訓練結訓者，應協助推介其就業。
- 第 20 條：公立就業服務機構對申請就業保險失業給付者，應推介其就業或參加職業訓練。

## 第三章 促進就業

- 第 21 條：政府應依就業與失業狀況相關調查資料，策訂人力供需調節措施，促進人力資源有效運用及國民就業。
- 第 22 條：中央主管機關為促進地區間人力供需平衡並配合就業保險失業給付之實施，應建立全國性之就業資訊網。
- 第 23 條：中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。
- 前項利息補貼、津貼與補助金之申請資格條件、項目、方式、期間、經費來源及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 24 條：主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：
- 一、獨力負擔家計者。

- 二、中高齡者。
- 三、身心障礙者。
- 四、原住民。
- 五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。
- 六、長期失業者。
- 七、二度就業婦女。
- 八、家庭暴力被害人。
- 九、更生受保護人。
- 十、其他經中央主管機關認為有必要者。

前項計畫應定期檢討，落實其成效。

第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

- 第 25 條：公立就業服務機構應主動爭取適合身心障礙者及中高齡者之就業機會，並定期公告。
- 第 26 條：主管機關為輔導獨力負擔家計者就業，或因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。
- 第 27 條：主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。
- 第 28 條：公立就業服務機構推介身心障礙者及原住民就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。
- 第 29 條：直轄市及縣（市）主管機關應將轄區內低收入戶及中低收入戶中有工作能力者，列冊送當地公立就業服務機構，推介就業或參加職業訓練。  
公立就業服務機構推介之求職人為低收入戶、中低收入戶或家庭暴力被害人中有工作能力者，其應徵工作所需旅費，得酌予補助。
- 第 30 條：公立就業服務機構應與當地役政機關密切聯繫，協助推介退伍者就業或參加職業訓練。
- 第 31 條：公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。
- 第 32 條：主管機關為促進國民就業，應按年編列預算，依權責執行本法規定措施。  
中央主管機關得視直轄市、縣（市）主管機關實際財務狀況，予以補助。
- 第 33 條：雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起三日內為之。公立就業服務機構接獲前項通報資料後，應依被資遣人員之志願、工作能力，協助其再就業。
- 第 33-1 條：中央主管機關得將其於本法所定之就業服務及促進就業掌理事項，委任所屬就業服務機構或職業訓練機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關機關（構）、團體辦理之。

#### 第四章 民間就業服務

- 第 34 條：私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。  
未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。

第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。

- 第 35 條：私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：
- 一、職業介紹或人力仲介業務。
  - 二、接受委任招募員工。
  - 三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。
  - 四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。
- 私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。
- 第 36 條：私立就業服務機構應置符合規定資格及數額之就業服務專業人員。  
前項就業服務專業人員之資格及數額，於私立就業服務機構許可及管理辦法中規定之。
- 第 37 條：就業服務專業人員不得有下列情事：
- 一、允許他人假藉本人名義從事就業服務業務。
  - 二、違反法令執行業務。
- 第 38 條：辦理下列仲介業務之私立就業服務機構，應以公司型態組織之。但由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，不在此限：
- 一、仲介外國人至中華民國境內工作。
  - 二、仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
  - 三、仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。
- 第 39 條：私立就業服務機構應依規定備置及保存各項文件資料，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。
- 第 40 條：私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：
- 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
  - 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
  - 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
  - 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
  - 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
  - 六、行求、期約或交付不正利益。
  - 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
  - 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
  - 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
  - 十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
  - 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
  - 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
  - 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
  - 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
  - 十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。
  - 十六、租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。
  - 十七、接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比率者。
- 前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。

第 41 條：接受委託登載或傳播求才廣告者，應自廣告之日起，保存委託者之姓名或名稱、住所、電話、國民身分證統一編號或事業登記字號等資料二個月，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

## 第五章 外國人之聘僱與管理

第 42 條：為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。

第 43 條：除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。

第 44 條：任何人不得非法容留外國人從事工作。

第 45 條：任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

第 46 條：雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

- 一、專門性或技術性之工作。
- 二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
- 三、下列學校教師：
  - (一) 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
  - (二) 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
  - (三) 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
- 四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。
- 五、運動教練及運動員。
- 六、宗教、藝術及演藝工作。
- 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
- 八、海洋漁撈工作。
- 九、家庭幫傭及看護工作。
- 十、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。
- 十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其不定期者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。

第 47 條：雇主聘僱外國人從事前條第一項第八款至第十一款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。

雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

第 48 條：雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形之一，不須申請許可：

- 一、各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。
  - 二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。
  - 三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行講座、學術研究經教育部認可者。
- 前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中

央目的事業主管機關定之。

第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。

前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。

受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。

中央主管機關對從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

第 48-1 條：本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。

前項講習之對象、內容、實施方式、受委託辦理之資格、條件及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 49 條：各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可；其申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由外交部會商中央主管機關定之。

第 50 條：雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為二十小時：

- 一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。
- 二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。

第 51 條：雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費：

- 一、獲准居留之難民。
- 二、獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。
- 三、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。
- 四、經取得永久居留者。

前項第一款、第三款及第四款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。

外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第四十六條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第四十八條第二項及第三項所發布之命令規定申請許可。

第 52 條：聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。

前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應出國一日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年。

從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。

前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第 53 條：雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第五十一條第一款、第三款及第四款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。

受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十一款規定之工作。

受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。

前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第五十二條規定之限制。

第 54 條：雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：

- 一、於外國人預定工作之場所第十條規定之罷工或勞資爭議情事。
- 二、於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。
- 三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。
- 四、曾非法僱用外國人工作。
- 五、曾非法解僱本國勞工。
- 六、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。
- 七、聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。
- 八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
- 九、所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。
- 十、於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。
- 十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。
- 十二、刊登不實之求才廣告。
- 十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。
- 十四、違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。
- 十五、其他違反保護勞工之法令情節重大者。

前項第三款至第十五款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。

第一項第三款之人數、比例，由中央主管機關公告之。

第 55 條：雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。前項就業安定費之數額，由中央主管機關考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條件，並依其行業別及工作性質會商相關機關定之。

雇主或被看護者符合社會救助法規定之低收入戶或中低收入戶、依身心障礙者

權益保障法領取生活補助費，或依老人福利法領取中低收入生活津貼者，其聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，免繳納第一項之就業安定費。

第一項受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經雇主依規定通知而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。

雇主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限三十日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳就業安定費百分之零點三滯納金。但以其未繳之就業安定費百分之三十為限。

加徵前項滯納金三十日後，雇主仍未繳納者，由中央主管機關就其未繳納之就業安定費及滯納金移送強制執行，並得廢止其聘僱許可之一部或全部。主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。

第 56 條：受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。

第 57 條：雇主聘僱外國人不得有下列情事：

- 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
- 二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。
- 三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
- 四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。
- 五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。
- 六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。
- 七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。
- 八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
- 九、其他違反本法或依本法所發布之命令。

第 58 條：外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關及警察機關滿六個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，亦得向中央主管機關申請遞補：

- 一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。
- 二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關滿三個月仍未查獲。
- 三、外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

第 59 條：外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：

- 一、雇主或被看護者死亡或移民者。
- 二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。
- 三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。
- 四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。

- 前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。
- 第 60 條：雇主所聘僱之外國人，經入出國管理機關依規定遣送出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由下列順序之人負擔：
- 一、非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。
  - 二、遣送事由可歸責之雇主。
  - 三、被遣送之外國人。
- 前項第一款有數人者，應負連帶責任。
- 第一項費用，由就業安定基金先行墊付，並於墊付後，由該基金主管機關通知應負擔者限期繳納；屆期不繳納者，移送強制執行。
- 雇主所繳納之保證金，得檢具繳納保證金款項等相關證明文件，向中央主管機關申請返還。
- 第 61 條：外國人在受聘僱期間死亡，應由雇主代為處理其有關喪葬事務。
- 第 62 條：主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。
- 對前項之檢查，雇主、雇主代理人、外國人及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。

## 第六章 罰則

- 第 63 條：違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。
- 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，因執行業務違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。
- 第 64 條：違反第四十五條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣六十萬元以下罰金。
- 意圖營利而違反第四十五條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。
- 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，因執行業務違反第四十五條規定者，除依前二項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處各該項之罰鍰或罰金。
- 第 65 條：違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
- 未經許可從事就業服務業務違反第四十條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。
- 第 66 條：違反第四十條第五款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處十倍至二十倍罰鍰。
- 未經許可從事就業服務業務違反第四十條第五款規定者，依前項規定處罰之。
- 第 67 條：違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第
- 六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。
- 第 68 條：違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。
- 違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。
- 違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，入出國管理機關得強制出國，於未出國前，入出國管理機關得收容之。
- 第 69 條：私立就業服務機構有下列情事之一者，由主管機關處一年以下停業處分：
- 一、違反第四十條第一項第四款至第六款、第八款或第四十五條規定。
  - 二、同一事由，受罰鍰處分三次，仍未改善。
  - 三、一年內受罰鍰處分四次以上。
- 第 70 條：私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可：
- 一、違反第三十八條、第四十條第二款、第七款、第九款或第十四款規定。
  - 二、一年內受停業處分二次以上。
- 私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責人或代表人於二年內再行申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。
- 第 71 條：就業服務專業人員違反第三十七條規定者，中央主管機關得廢止其就業服務專業人員證書。
- 第 72 條：雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：
- 一、有第五十四條第一項各款所定情事之一。
  - 二、有第五十七條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。
  - 三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。
  - 四、有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。
  - 五、違反第六十條規定。
- 第 73 條：雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：
- 一、為申請許可以外之雇主工作。
  - 二、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。
  - 三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。
  - 四、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。
  - 五、違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節重大。
  - 六、違反其他中華民國法令，情節重大。
  - 七、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。
- 第 74 條：聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。
- 受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國。
- 有下列情事之一者，不適用第一項關於即令出國之規定：
- 一、依本法規定受聘僱從事工作之外國留學生、僑生或華裔學生，聘僱許可期間屆滿或有前條第一款至第五款規定情事之一。
  - 二、受聘僱之外國人於受聘僱期間，未依規定接受定期健康檢查或健康檢查不合格，經衛生主管機關同意其再檢查，而再檢查合格。
- 第 75 條：本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。

第 76 條：依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送強制執行。

### 第七章 附則

第 77 條：本法修正施行前，已依有關法令申請核准受聘僱在中華民國境內從事工作之外國人，本法修正施行後，其原核准工作期間尚未屆滿者，在屆滿前，得免依本法之規定申請許可。

第 78 條：各國駐華使領館、駐華外國機構及駐華各國國際組織人員之眷屬或其他經外交部專案彙報中央主管機關之外國人，其在中華民國境內有從事工作之必要者，由該外國人向外交部申請許可。

前項外國人在中華民國境內從事工作，不適用第四十六條至第四十八條、第五十條、第五十二條至第五十六條、第五十八條至第六十一條及第七十四條規定。

第一項之申請許可、廢止許可及其他應遵行事項之辦法，由外交部會同中央主管機關定之。

第 79 條：無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍者，其受聘僱從事工作，依本法有關外國人之規定辦理。

第 80 條：大陸地區人民受聘僱於臺灣地區從事工作，其聘僱及管理，除法律另有規定外，準用第五章相關之規定。

第 81 條：主管機關依本法規定受理申請許可及核發證照，應收取審查費及證照費；其費額，由中央主管機關定之。

第 82 條：本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 83 條：本法施行日期，除中華民國九十一年一月二十一日修正公布之第四十八條第一項至第三項規定由行政院以命令定之，及中華民國九十五年五月五日修正之條文中中華民國九十五年七月一日施行外，自公布日施行。

## 就業服務法施行細則

1. 中華民國八十一年八月五日行政院勞工委員會（81）台勞職業字第 25492 號令訂定發布全文 22 條
2. 中華民國八十三年五月十八日行政院勞工委員會（83）台勞職業字第 35430 號令修正發布第 5、19、20 條條文
3. 中華民國八十五年五月二十九日行政院勞工委員會（85）台勞職外字第 113660 號令修正發布第 15 條條文
4. 中華民國八十六年七月一日行政院勞工委員會（86）台勞職外字第 0901406 號令修正發布第 15、19 條條文
5. 中華民國九十年十月三十一日行政院勞工委員會（90）台勞職外字第 0224830 號令修正發布第 5、9、10、12、13、15、19 條條文；並刪除第 4 條條文
6. 中華民國九十三年一月十三日行政院勞工委員會勞職外字第 0930200216 號令修正發布全文 15 條；並自發布日施行
7. 中華民國一百年八月十八日行政院勞工委員會勞職管字第 1000508193 號令修正發布第 11 條條文；並增訂第 9-1 條條文
8. 中華民國一百零二年六月七日行政院勞工委員會勞職業字第 1020501288 號令增訂發布第 1-1 條條文
9. 中華民國一百零三年四月二十五日勞動部勞動發管字第 1031812542 號令修正發布第 9-1、11、12 條條文

第 1 條：本細則依就業服務法（以下簡稱本法）第八十二條規定訂定之。

第 1-1 條：本法第五條第二項第二款所定隱私資料，包括下列類別：

- 一、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。
- 二、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。
- 三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。  
雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

第 2 條：直轄市、縣（市）主管機關依本法第六條第四項第一款規定辦理就業歧視認定時，得邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。

第 3 條：依本法第七條規定設置之就業服務策進委員會，應依各地區就業市場狀況，研議有關就業服務及促進就業等事項；其設置要點，由各級主管機關定之。

第 4 條：本法第十三條所定接受雇主委託招考人才所需之費用如下：

- 一、廣告費。
- 二、命題費。
- 三、閱卷或評審費。
- 四、場地費。
- 五、行政事務費。
- 六、印刷、文具及紙張費。
- 七、郵寄費。

第 5 條：公立就業服務機構對於雇主或求職人依本法第十四條規定提出之求才或求職申

請表件，經發現有記載不實、記載不全或違反法令時，應通知其補正。申請人不為前項之補正者，公立就業服務機構得拒絕受理其申請。

- 第 6 條：本法第十五條、第二十四條第一項第五款及第二十九條所稱生活扶助戶，指經社政主管機關依社會救助法之規定認定為低收入戶者。
- 第 7 條：公立就業服務機構應定期蒐集其業務區域內之薪資變動、人力供需之狀況及分析未來展望等資料，並每三個月陳報其所屬之中央、直轄市或縣(市)主管機關。直轄市、縣(市)主管機關應彙整前項資料，陳報中央主管機關，作為訂定人力供需調節措施之參據。
- 第 8 條：公立就業服務機構依本法第十七條規定提供就業諮詢時，應視接受諮詢者之生理、心理狀況及學歷、經歷等條件，提供就業建議；對於身心障礙者，並應協助其參加職業重建，或就其職業能力及意願，給予適當之就業建議與協助。
- 第 9 條：本法第二十四條第一項第三款、第二十五條、第二十七條及第二十八條所稱身心障礙者，指依身心障礙者保護法規定領有身心障礙手冊者。
- 第 9-1 條：本法第四十八條第一項第二款所定獲准居留，包含經入出國管理機關依入出國及移民法第二十三條第一項第一款規定許可居留、第二十五條規定許可永久居留或第三十一條第四項第一款至第五款規定准予繼續居留者。
- 第 10 條：本法第四十九條所稱駐華外國機構，指依駐華外國機構及其人員特權暨豁免條例第二條所稱經外交部核准設立之駐華外國機構。
- 第 11 條：本法第五十一條第一項第三款所稱經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者，指經入出國管理機關以依親為由許可居留者。但獲准與在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活前，已為中華民國國民之配偶而有第九條之一所定入出國及移民法相關規定情形者，其在中華民國境內從事工作，仍依本法第四十八條第一項第二款規定辦理。
- 第 12 條：本法第六十二條第一項所稱證明文件，指主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關所製發之服務證件、勞動檢查證或其他足以表明其身分之文件及實施檢查之公文函件。主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關得視實際情形，會同當地里、鄰長，並持前項規定之證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。
- 第 13 條：本法第六十九條第二款所稱同一事由，指私立就業服務機構違反本法同一條項款所規定之行為。
- 第 14 條：本法第六十九條第三款及第七十條第一項第二款所稱一年內，指以最後案件處分日往前計算一年之期間。
- 第 15 條：本細則自發布日施行。

## 就業服務法相關解釋令

**依據就業服務法第 2 條及性別工作平等法第 3 條，代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人若涉就業服務法之情事，該等人員僅為傳達雇主之意思表示，自對雇主發生效力，有就業服務法之適用**

行政院勞工委員會 101 年 09 月 06 日勞職業字第 1010501830 號函

- 一、復貴府 101 年 7 月 6 日北勞資字第 1012065297 號函。
- 二、按「就業服務法」第 2 條第 3 款規定，「雇主：指聘、僱用員工從事工作者。」，「性別工作平等法」第 3 條第 3 款規定，「雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。」、「勞動基準法」第 2 條第 2 款規定，「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、函詢所指「代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人」若涉就業服務法第 5 條之情事，如該等人員僅為傳達雇主之意思表示，自應對雇主發生效力，而有就業服務法之適用。
- 四、至該等人員係基於職務關係或代理權限範圍內對外所為之意思表示，雇主本應負擔指揮監督之責，若涉及就業服務法第 5 條之情事，自難謂無故意或過失，而應以就業服務法第 5 條規定相繩。

**查「就業服務法」所稱之「聘僱」，其「承攬關係」亦包括在內**

行政院勞工委員會 93 年 10 月 21 日勞職外字第 0930206923 號

查「就業服務法」（以下簡稱本法）所稱之「聘僱」，係以有否提供勞務之事實而為認定，故尚非僅限於民法規定之「僱傭關係」始構成本法之聘僱關係，至其「承攬關係」亦包括在內。

**要派公司是否屬就業服務法第 2 條所稱之雇主**

行政院勞工委員會 99 年 5 月 27 日勞職業字第 0990008051 號函

- 一、復貴府 99 年 3 月 11 日府勞資字第 0990036052 號函。
- 二、貴府來函略以：有關本案申訴人彭君受僱於人力派遣公司，惟實際於要派公司工作中時，遭受要派公司語言歧視，該要派公司是否屬就業服務法第 2 條：「本法用詞定義如下：……、三、雇主：招聘、僱用員工從事工作者。」
- 三、依「勞動派遣權益指導原則」（本會 98 年 10 月 2 日勞資二字第 0980126335 號函）第 2 點規定：「（一）「勞動派遣」定義：謂指派自己僱用之勞工，接受他人指揮監督管理，為該他人提供勞務。（二）「派遣單位」：謂從事人力派遣之單位。（三）「要派單位」：謂依據要派契約，實際使用派遣勞工者。（四）「派遣勞工」：謂受派遣單位僱用，並為要派單位提供勞務者。（五）要派契約：謂派遣單位與要派單位就勞動事項所訂立之契約。」
- 四、又依「勞動派遣權益指導原則」第 3 點規定：「派遣單位僱用派遣勞工應注意下列事項：……（五）招募或僱用派遣勞工應遵守就業服務法及性別工作平等法規定，不得有就業歧視。」第 4 點規定：「要派單位使用派遣勞工應注意下列事項：（一）事業單位不得為規避勞動法令上雇主義務。……（二）勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。」第 6 點規定：「勞工從事派遣工作應注意下列事項：（三）

與派遣單位簽訂勞動契約，宜以書面為之，其內容…宜針對…、就業歧視禁止、…等詳細約定，避免日後爭議。…」

- 五、有關「勞動派遣」，指「要派單位」與「派遣單位」雙方訂立「要派契約」，由「派遣單位」指派所僱用之勞工至要派單位提供勞務，並接受「要派單位」的指揮監督管理；「派遣單位」須依勞動相關法令規定盡其雇主責任及義務，具有「雇主」地位，而「要派單位」則依據「要派契約」委託標的事項（物）要求「派遣勞工」達成，尚未具有「雇主」之地位。
- 六、為保護勞動派遣單位受僱勞工權益，建議派遣單位與要派單位所定「要派契約」中訂立防止及處理就業歧視行為之條款，並明定雙方應負責任。另本會已積極研訂勞動派遣法制，以保護勞工及符合社會期待。
- 七、另就業「語言」歧視係指：雇主不得因對某種語言的偏見或偏好，而對會使用或不使用與工作所需無關之某種語言的求職人或受僱人在就業上給予不公平或不同的差別待遇。歧視可能出現在招聘廣告、甄試、考績、晉升、調職或培訓、僱用條款和條件、組織裁員資遣、退休政策及申訴程序等受到差別待遇。有關本案申訴人彭君所提就業「語言」歧視申訴乙節，是否屬「語言」歧視，請依上開原則本於權責審認之。

### 就業服務法第 24 條第 1 項第 1 款及第 4 款所稱獨力負擔家計者、長期失業者之適用資格釋義，以及提供認定標準

行政院勞工委員會 98 年 08 月 13 日職業訓練局勞職業字第 0980130727 號函

#### 壹、獨力負擔家計者

一、所稱在學及無工作能力意義為何？

答：獨力負擔家計者扶養之在學或無工作能力之直系血親等人，所稱「在學或無工作能力」係比照就業促進津貼實施辦法第 5 條第 1 款規定辦理。獨力負擔家計者應檢具全戶戶籍謄本影本；其受撫養親屬為年滿 15 歲至 65 歲者，另檢具該等親屬之在學或無工作能力證明文件影本。復依本會 96 年 3 月 23 日勞職業字第 0960501317 號函釋，在學或無工作能力證明文件影本指：1.25 歲（含）以下仍在國內公立或已立案之私立學校就讀在學證明文件。但不包括就讀空中專科及大學、高級中學以上進修學校、在職班、學分班、僅於夜間或假日上課或遠距教學。

2. 罹患重大傷、病，經醫療機構診斷必須治療或療養 3 個月以上之診斷證明文件。

二、所稱前配偶之直系血親如何認定？

答：依戶籍登記資料及事實狀態認定之。

三、大陸地區配偶尚未取得工作權前，而其本國籍配偶確係負擔家計者，是否屬之？

答：獨力負擔家計者應符 98 年 6 月 19 日勞職業字第 0980503160 號令釋所列各款情形之一，倘該大陸地區配偶無所列 9 款情形之一者，本國籍配偶即不符所稱「獨力負擔家計者」。

四、解釋令中第 7 款「未婚且家庭內無與申請人有事實上夫妻關係之成員」所指為何？

答：本款所稱「未婚且家庭內無與申請人有事實上夫妻關係之成員」者，係指未婚，且家庭內無與申請人有上開關係之同居成員。

#### 貳、長期失業者

一、所稱「長期失業者」應符合要件為何？

答：依就業服務法第 2 條第 5 款，長期失業者係指連續失業期間達 1 年以上，且辦理勞工保險退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 6 個月以上，並於最近 1 個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

勞工保險年資及連續失業期間，可依勞保局電子閘門查詢勞工保險加退保期間或由求職者自行提供勞工保險加、退保明細表等相關文件（其真實性由受理單位自行認定），俾核計加保年資及失業期間。

二、連續失業期間達 1 年以上如何認定？倘失業者於失業期間加保不足 14 日者，「連續失業」應否扣除 14 日以內之就業期間？

答：所稱「連續失業期間達 1 年以上」，係指自失業者至公立就業服務機構辦理資格認定之日起算，依勞保局電子閘門查詢勞工保險加退保，核計至少前 1 年未參加勞工保險。若失業者期間曾參加勞工保險未滿 14 日，失業期間以失業者原離職日起算，並扣除就業期間後合併計算。

三、求職者於政府登記有案之職業訓練機構接受訓練，投保訓字保者，如何計算其勞工保險年資及失業期間？

答：依勞工保險條例第 6 條，凡年滿 15 歲以上，60 歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人，其中包括「在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者」。囿於求職者僅係接受職業訓練，尚無工作之事實，爰以列計失業期間，惟不予列計保險年資，至求職者是否已領取職業訓練生活津貼則在所不問。

四、求職者投保於職業工會、漁會等，如何計算其勞工保險年資及失業期間？

答：由求職者切結於加入職業工會、漁會等期間是否有工作：

（一）經求職者切結表示有工作者：則列計其勞工保險年資，不予列計失業期間。

（二）經求職者切結表示無工作者：則不予列計其勞工保險年資，列計失業期間。

五、求職者曾參加公法救助（如多元就業開發方案、臨時工作津貼、職場學習與再適應計畫等）時，如何計算其勞工保險年資及失業期間？

答：若失業者於資格認定日前，曾參加具公法救助之就業措施，而依法加保勞工保險，該保險期間可列計為所稱保險年資，惟失業期間停止計算。俟其參加公法救助措施結束後，失業期間始得再行與參加方案前之失業期間，併同計算之。

六、已領取勞工保險之老年給付之長期失業者，是否仍得領取就業促進津貼？

答：本節應依就業促進津貼實施辦法第 3 條規定辦理。即本法第 24 條第 1 項各款所列之失業者，已領取公教人員保險老年給付或勞工保險老年給付或已領取軍人退休俸、公營事業退休金或合於勞動基準法規定之退休金者，不適用本辦法。

### 雇主對求職人或所僱用員工，限定須具備中華民國身分證者，違反就業服務法第 5 條禁止出生地就業歧視。另機關辦理採購，限制投標廠商資格須具中華民國國民身分證者，則不適用之

行政院勞工委員會 102 年 02 月 06 日勞綜 4 字第 1020155155 號函

一、復貴會 101 年 8 月 15 日工程企字第 10100282490 號函。

二、有關雇主對求職人或所僱用員工，如限定須具備中華民國身分證者，是否違反就業服務法（以下簡稱本法）第 5 條第 1 項所稱禁止「出生地」歧視之規定乙節，依本會 93 年 11 月 11 日以勞職業字第 0930204733 號令及 96 年 10 月 24 日勞職業字第 0960078458 號函，所稱求職人或所僱用員工，尚包含具合法工作權之外籍與大陸地區配偶等 6 類人員，雇主用人選擇應以工作性質、需求及受僱者工作能力為考量，如限定須具備「中華民國身分證者」，即涉違反本法第 5 條第 1 項禁止「出生地」就業歧視之虞。

三、另查本法第 5 條第 1 項前段規定略以：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級…為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」，其中所稱「雇主對求職人」，指雇主對於求職人於招募、甄試等成立



僱傭（勞動）契約前，不得無正當理由而恣意實施差別待遇。因此有關政府機關辦理委任或定作承攬之採購，允許自然人投標，惟限制須具中華民國國民身分者始得作為投標廠商資格，則非屬本法第 5 條第 1 項所定「雇主對求職人」於招募、甄試等成立僱傭（勞動）契約前，禁止歧視行為規範之範圍，尚無本法第 5 條第 1 項適用。

四、有關貴會提及本會 93 年 10 月 21 日勞職外字第 0930206923 號令釋略以：就業服務法稱「聘僱」，係以有否提供勞務之事實而為認定…「承攬關係」亦包括在內。」乙節，因外籍勞工之引進程序，雇主須先以合理勞動條件在國內辦理招募，於期限內在國民無意願應徵條件下或就僱用不足人數部分始准許外籍勞工引進補充國內勞動力，凡外籍勞工聘僱與管理均係依本法第 5 章「外國人之聘僱與管理」之條文及法律授權（第 42 條至第 48 條、第 57 條規定）訂定「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」辦理外國人工作許可業務。有關前揭 93 年 10 月 21 日令釋，係緣於外國人未經本會許可，即在臺與他人約定，以完成一定工作（提供勞務之事實認定），再由該他人給付報酬案，屬「承攬契約」部分，均涉及違反本法第 43 條、第 44 條、第 57 條規定。

**依據就業服務法第 5 條，依社會通念應屆畢業生係指學涯過程各階於限年度內學成者，亦因學成教育階段不同而有分類，又夜間就讀中係指運用夜間時段於某教育地點進修者，難謂直接與年齡項目連結**

行政院勞工委員會 101 年 09 月 04 日勞職業字第 1000072018 號函

- 一、復貴府勞工局 101 年 8 月 27 日北勞資字第 1012406912 號函。
- 二、「工作權」乃為憲法保障人民的基本權利。又就業服務法（以下簡稱本法）之宗旨為保障國民就業機會平等，第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目中所定「性別」、「年齡」等因屬與生俱來無法改變之特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。
- 三、「就業歧視」係指當雇主以求職人或所僱用員工「與執行該項特定工作無關之性質」來決定受僱與否或其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平不合理之情事，可認定為雇主對求職人或所僱用員工歧視。又「就業歧視」型態分為「直接歧視」與「間接歧視」；而「直接就業年齡歧視」一係指「一個人因與其他人的年齡不同而受到不利待遇」；或是「一個人受到較不利的待遇係因其特定之年齡」的情形；「間接就業年齡歧視」係指「一個在事實上『明顯中性的規定或條件』會使得特定年齡層者受到特別不利待遇」的情形。
- 四、有關雇主之人才招募廣告內容登載限制「應屆畢業生」、「夜間就讀中」之條件，依社會通念「應屆畢業生」係指學涯過程各階於限年度內學成者，亦因學成教育階段不同而有分類，又「夜間就讀中」係指運用夜間時段於某教育地點進修者，難謂直接與本法第 5 條第 1 項就業歧視禁止「年齡」項目連結，然若個案涉有某特定年齡層歧視意思，其限制條件，造成非屬前開條件者之求職人均無法或不能前往應徵時，已影響其就業機會，且顯已悖離平等原則，本案請依上開原則及個案事實本於權責認定。

**依據就業服務法第 1、5 條，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、勞工有所差別待遇，若遭受雇主不公平對待之申訴機制及裁處應適用本國法律，以達國際人權保障之國家**

行政院勞工委員會 101 年 07 月 24 日勞職業字第 1010073004 號函

- 一、復貴府勞工局 101 年 7 月 16 日北市勞就字第 10130176300 號函。
- 二、有關函詢就業服務法第 1 條及第 5 條規定有明文；同法所稱「國民」是否應指具中華民國國籍者？若是，前揭函釋（93 年 11 月 11 日以勞職業字第 0930204733 號令）稱 6 類人員未持有中華民國身分證，是否為同法所指「國民」？若非屬國民，是否

有就業服務法第 5 條第 1 項就業歧視規定之適用？以上疑義，說明如下：

（一）查工作「平等」，是國際勞動組織所彰顯勞動者基本人權；不論在已開發國家或開發中國家，各態樣就業歧視之禁止，其重要性已逐漸凌駕一般傳統勞資爭議問題，尤其在全球化步代益加速後，所謂「公益勞動法」（public-interest labor laws）所規範之勞僱關係，也就是由國家公權力直接介入，而以制定法來規範雇主與受僱者在職場上之各類關係，其中尤以就業歧視法制之建構最受重視。

（二）依就業服務法第 5 條第 1 項規定，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、勞工有所差別待遇，若遭受雇主不公平對待之申訴機制及裁處應適用本國法律，以達國際人權保障之國家。

**雇主招聘人才或僱用員工應遵守就業服務法第 5 條第 1 項規定，不得予以就業歧視，違者將依法處以罰鍰，故保全（警衛勤務）集中採購共同供應契約有關職務之身、體重條件限制，應研議修正之**

行政院勞工委員會 100 年 02 月 15 日勞職業字第 1000506072 號

**行政程序法第 36 至 43 條、就業服務法第 5、6 條、就業服務法施行細則第 2 條、性別工作平等法第 38 條，就業歧視評鑑委員會審理案件，書面通知雇主陳述意見，又為職權調查證據，雇主提供之必要文書、資料或物品，負舉證責任**

行政院勞工委員會 100 年 05 月 11 日勞職業字第 1000072018 號函

- 一、復貴府勞工局 100 年 5 月 2 日北勞資字第 1000433545 號函。
- 二、查行政程序法第 6 節第 36 條至第 43 條規定屬「調查事實及證據」，第 39 條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」、第 40 條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。」
- 三、有關受僱者或求職者提出性別因素以外之就業歧視（凡為種族、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，歧視項目）申訴，依就業服務法第 6 條第 4 項第 1 款規定就業歧視之認定屬直轄市、縣（市）主管機關掌理事項，並依就業服務法施行細則第 2 條規定，組成就業歧視評鑑委員會審理案件，必要時依行政程序第 39 條、40 條規定書面通知雇主陳述意見，又為職權調查證據，雇主依前開規定所提供之必要文書、資料或物品，負舉證責任。
- 四、另受僱者或求職者提出就業性別、性傾向歧視申訴，審認機關宜依性別工作平等法第 31 條規定辦理。（依本會 91 年 7 月 25 日勞動三字第 09100345431 號函釋「兩性工作平等法（現稱為性別工作平等法）有關禁止性別歧視及性騷擾防治之規定，為就業服務法第 5 條之特別規定。雇主如違反性別歧視及性騷防治之規定，應依性別工作平等法第 38 條規定辦理。」）

**依據就業服務法第 5、65 條，制式履歷表限制「婚姻狀態」一欄表及坊間履歷表中之「婚姻」、「年齡」、「性別」、「籍貫」等之欄位設計，如屬為協助國民就業及雇主徵求人才，目的係協助勞動供需之推介及媒合**

行政院勞工委員會 98 年 05 月 25 日勞職業字第 0980013235 號函

- 一、就業服務法第 5 條第 1 項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；

- 其他法律有明文規定者，從其規定。」
- 二、又履歷表之功用係求職人為表達工作專長能力與經歷，目的在促使徵才雇主進用符合組織適格之人才。
- 三、有關○○○人力銀行制式履歷表限制「婚姻狀態」一欄表及坊間履歷表中之「婚姻」、「年齡」、「性別」、「籍貫」等之欄位設計，如屬為協助國民就業及雇主徵求人才，於提供就業服務時，要求雇主與求職人填寫相關基本資料，其目的係協助勞動供需之推介及媒合，提供就業市場資訊，促進人力資源有效運用。故求職民眾如詳細提供相關基本資料，就業服務機構將可迅速、有效推介求職人適當、適性之工作，提升就業媒合之效率。
- 四、另人力銀行制式履歷表格或坊間含有「婚姻」、「年齡」、「性別」、「籍貫」等之欄位設計，又限制求職人填寫，並將資料提供雇主，並據以篩選合意之人才僱用，雇主已涉違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，經就業歧視評議委員會審認確定，依就業服務法第 65 條處以新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下之罰鍰。另人力銀行，提供就業服務，將上開求職人履歷資料揭示或供委託徵才雇主據以篩選合意之人才僱用已違反就業服務法第 40 條第 1 項第 2 款規定，依就業服務法第 65 條處以新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下之罰鍰。

**為保障勞工工作權並符就業服務法第 5 條第 1 項規定，政府機關於採購契約中不應有年齡限制之條款，而勞基法第 54 條對年滿 65 歲得強制退休之規定，不應為勞工年滿 65 歲即不僱用之法令解釋**

行政院勞工委員會 98 年 05 月 01 日勞動 4 字第 0980070351 號

**招標文件內載明「廠商於得標後儘量僱用當地市民以增加就業機會」，係屬「睦鄰權宜條款」中「居住地」概念，無違反就業服務法第 5 條第 1 項禁止以「出生地」予以歧視之規定**

行政院勞工委員會 97 年 12 月 11 日勞職業 字第 0970084251 號 函

**就業服務法第 5 條規定，為保障國民就業機會平等，雇主應以求職者工作經歷及能力等條件，做為人員進用考量，而非以限制年齡為要件，又各公務機關、公民營事業機構、民間團體等招募人才及僱用均須依該規定辦理**

行政院勞工委員會 97 年 09 月 19 日勞職業字第 0970079271 號函

- 一、就業服務法第 5 條第 1 項「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」
- 二、又「就業年齡歧視」係指求職者或受僱者因為在招聘過程或僱用上受到不公平或不同的差別待遇。就業年齡歧視可能出現在招聘廣告、甄試、考績、晉升、調職或培訓、僱用條款和條件、組織裁員資遣、退休政策等以及申訴程序等給予差別待遇。各公務機關、公民營事業機構、民間團體等招募人才及僱用均須依本法規定辦理。
- 三、惟為保障國民就業機會平等，雇主仍應以求職者工作經歷及能力等條件，做為人員進用之考量，而非以限制年齡為要件；有關貴府及所屬各機關臨時僱工僱用管理要點第 4 條「臨時僱工之僱用以年滿 18 歲以上、65 歲以下、…」之僱用條件設定，已涉違反前項規定。

**就業服務法第 5 條第 1 項規定採列舉之立法形式，雇主以求職人患有 B 型肝炎為**

**由拒絕就業，因 B 型肝炎、疾病或健康狀況等，若尚未達身心障礙情形，即非屬該項前段禁止就業歧視之項目**

行政院勞工委員會 97 年 03 月 25 日勞職業字第 0970063292A 號函

**就業服務法第 5 條第 1 項規定之求職人或所僱用員工，係就業歧視禁止規範法益保護之對象，至於申訴者僅是促使行政機關發動調查之人，該法並未侷其身分資格**

行政院勞工委員會 97 年 02 月 01 日勞職業字第 0970061543 號函

- 一、按本法第 5 條第 1 項規定之「求職人」或「所僱用員工」，係就業歧視禁止規範法益保護對象。至於申訴者僅是促使行政機關發動調查，故依法並未侷申訴者之身分資格。
- 二、有關疑似遭受就業歧視人死亡後，由利害關係人（親屬、配偶）或第三人提起申訴指控雇主違反旨揭規定，是否受理審認乙案，依前開規定「就業歧視之認定」屬直轄市、縣主管機關職掌業務，應循「就業歧視申訴審議處理」規定辦理。如上開制度尚未建構完備，本案應受理利害關係人（親屬、配偶）或第三人申訴，並應依程序調查審議。

**就業服務機構所推介之職務，與參加該項勞資爭議人員職務不相同者，是否可予推介求職人前往應徵疑義**

行政院勞工委員會 81 年 10 月 15 日職業訓練局 (81) 台職業字第 025081 號函

查就業服務法第十條明文規定「不得」推介求職人至勞資爭議之「場所」工作，係為強行禁止規定，則職務是否相同，不在考慮之列；且職務之分配係由雇主決定，職務在可能變動之情形下，認為職務不同而予推介，未盡妥適，故不宜有例外之解釋。基於以上理由，就業服務機構如遇有類此情形即應停止推介，俟發生勞資爭議之公、民營事業單位或社團等場所解決爭議事項後，再予推介人才前往應徵。

**求職人（雇主）無需親自辦理求職暨開立介紹卡，惟委託他人代辦時，應提供本人委託書及本人與被委託人之相關身分證明文件，以供核對確認身分**

行政院勞工委員會 98 年 04 月 30 日勞職業字第 0980062615 號函

- 一、按就業服務法（以下簡稱本法）第 14 條規定，公立就業服務機構對於求職人及雇主申請求職、求才登記，不得拒絕。但其申請有違反法令或拒絕提供為推介就業所需之資料者，不在此限。
- 二、據此，本法並無明文規定須求職人（雇主）親自辦理求職暨開立介紹卡，惟本法但書指明如求職人（雇主）有拒絕提供為推介就業所需之資料者，公立就業服務機構即可拒絕提供就業服務。公立就業服務機構為求職人（雇主）辦理就業服務業務時，為登錄提供正確無誤之資料，應先核對或確認求職者身分，從而要求其出示身分證明文件，為公立就業服務機構辦理推介就業所需之資料。
- 三、綜上，求職人（雇主）尚無需親自辦理，惟如須委託他人代辦時，仍應提供本人委託書（或授權書）及本人與被委託人相關身分證明文件，以茲核對確認身分。

**令釋就業服務法第 24 條第 1 項第 7 款所稱二度就業婦女及其退出勞動市場期間之起算**

勞動部 104 年 07 月 10 日勞動發特字第 10405074311 號令

核釋就業服務法第二十四條第一項第七款所稱二度就業婦女，指因家庭因素退出勞動市場二年以上，重返職場之婦女。上開退出勞動市場期間，自該婦女最近一次勞工保險效

力停止之翌日起算；未有勞工保險投保紀錄者，自其最後任職事業單位出具服務證明所載離職日之翌日起算。本解釋令自中華民國一百零四年六月十九日生效。

**令釋就業服務法第 24 條第 1 項第 9 款所稱更生受保護人之情形**（原行政院勞工委員會 94.03.02 勞職業字第 0940501228 號令，自 104.06.19 廢止）

勞動部 104 年 07 月 10 日勞動發特字第 10405074312 號令

核釋就業服務法第二十四條第一項第九款所稱更生受保護人，指具有下列情形之一者：一、執行期滿，或赦免出獄。二、假釋、保釋出獄。三、保安處分執行完畢，或免其處分之執行。四、受少年管訓處分，執行完畢。五、依刑事訴訟法第二百五十三條或軍事審判法第一百四十條，以不起訴為適當，而予以不起訴之處分。六、受免除其刑之宣告，或免其刑之執行。七、受緩刑之宣告。八、在觀護人觀護中之少年。九、在保護管束執行中。本解釋令自中華民國一百零四年六月十九日生效。本部（改制前為行政院勞工委員會）中華民國九十四年三月二日勞職業字第〇九四〇五〇一二二八號令，自一百零四年六月十九日廢止。

**依據就業服務法第 25、33 條，雇主資遣員工時，應於員工離職之 10 日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構**

行政院勞工委員會 92 年 03 月 17 日勞保 1 字第 0920007925 號函

- 一、公立就業服務機構於辦理失業認定時，應依被保險人所送之「離職證明文件」，查核是否為「非自願離職」，而非對所有持「離職證明文件」者，均判定係「非自願離職」。本會 92 年 1 月 21 日勞保 1 字第 0920003857 號令，並未規定被保險人需符合非自願離職之條件，直轄市、縣（市）主管機關始得核發離職證明。申請人如無法自投保單位取得離職證明，而有上開令中所規定之 4 種情形者，直轄市、縣（市）主管機關即應予核發離職證明。至直轄市、縣（市）主管機關發給離職證明時，對被保險人之離職事由無法查證是否屬非自願離職者，應加註「無法確定是否為非自願離職」字樣，以利公立就業服務機構完成失業認定。
- 二、查勞資爭議之「協調」，非屬勞資爭議處理法之法定程序，其法律效果僅生民法之和解效力，而「調解」為該法之法定程序，如調解成立，即取得強制執行名義。上述二者之法律效果雖異，惟均為現階段政府單位處理勞資爭議習用之方法，準此，有關因離職之勞資爭議經「協調」有案者，宜比照辦理發給離職證明文件。
- 三、依就業服務法第 33 條規定，雇主資遣員工時，應於員工離職之 10 日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報「當地」主管機關及公立就業服務機構。另就業保險法第 25 條第 2 項規定，公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，……推介就業或安排職業訓練。故就上開規定及申請人就近獲取公立就業服務機構提供服務之方便性考量，有關離職證明文件之發給，應以申請人實際勞務提供地點之所屬地方主管機關發給為宜。

**依據就業服務法第 33 條，雇主資遣員工應列冊通報期間日數之計算，以員工離職生效日為始日，並包含星期例假日，末日為星期日、國定假日或其他休息日者，以該日之次日為期間之末日**

行政院勞工委員會 101 年 02 月 21 日勞職業字第 1010503133 號函

- 一、依據本會 101 年 1 月 18 日資遣通報系統教育訓練時，臺東縣政府所提旨揭資遣通報日數計算疑義辦理。

- 二、依就業服務法第 33 條第 1 項規定：「雇主資遣員工時，應於員工離職之 10 日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起 3 日內為之。」

- 三、另依本會 95 年 10 月 30 日勞職業字第 0950506599 號令示略以：「核釋就業服務法第 33 條第 1 項規定，雇主資遣員工應列冊通報期間日數之計算，以員工離職生效日為始日，並包含星期例假日，末日為星期日、國定假日或其他休息日者，以該日之次日為期間之末日。」故有關資遣通報期間日數之計算，係以『員工離職生效日』為始日。舉例說明：雇主預定讓某員工任職至 101 年 2 月 20 日，則該員工之離職生效日為 101 年 2 月 21 日，依前揭函釋，雇主資遣員工應列冊通報期間以離職生效日 101 年 2 月 21 日為始日，末日原為 101 年 2 月 12 日（星期日）因適逢假日，以該日之次日 101 年 2 月 13 日（星期一）為期間之末日，故雇主應於 101 年 2 月 13 日前為該員工辦理資遣通報。

**依據就業服務法第 33 條及勞動基準法第 11、13 條，若勞工與雇主終止勞僱關係後，對離職事由認知不同申請勞資爭議，協調或調解成立，雇主仍應於協調或調解成立當日起 3 日內辦理填報**

行政院勞工委員會 100 年 06 月 01 日勞職業字第 1000074034 號

**依據勞動基準法第 11、13 條及就業服務法第 33 條，雖員工工作未滿 10 日，終止勞動契約時，不能免除雇主資遣通報之義務，依舉重明輕之法理自員工離職之日起 3 日內辦理資遣通報**

行政院勞工委員會 98 年 01 月 07 日勞職業字第 0970087602 號函

**「資遣」係指雇主依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書及第 20 條所規定之情形終止勞動契約。代課代理教師契約中斷、政府短期就業臨時工離職、鐘點臨時工離職應否通報縣府或就業服務中心，需就個案事實及終止契約事由，調查認定及核處**

行政院勞工委員會 98 年 04 月 09 日勞職業字第 0980068025 號函

**依據就業服務法第 33 條，雇主資遣員工是否符合不可抗力之情事，應由直轄市、縣（市）主管機關依權責就個案事實調查後為個案認定，非一體適用**

行政院勞工委員會 97 年 08 月 07 日勞職業字第 0970021073 號函

**依據勞動基準法第 20 條、就業服務法第 33 條及企業併購法第 16、17 條，勞工如已依規定通知新雇主不同意留用時，舊雇主應依法辦理資遣通報**

行政院勞工委員會 92 年 11 月 11 日職業訓練局職業字第 0920059015 號函

# 身心障礙者權益保障法（節錄）

1. 中華民國六十九年六月二日總統（69）台統（一）義字第 3028 號令制定公布全文 26 條
2. 中華民國七十九年一月二十四日總統（79）華總（一）義字第 0424 號令修正公布全文 31 條
3. 中華民國八十四年六月十六日總統（84）華總（一）義字第 4056 號令修正公布第 3 條條文
4. 中華民國八十六年四月二十三日總統（86）華總（一）義字第 8600097810 號令修正公布名稱及全文 75 條（原名稱：殘障福利法）
5. 中華民國八十六年四月二十六日總統（86）華總（一）義字第 8600101190 號令修正公布第 65 條條文
6. 中華民國九十年十一月二十一日總統（90）華總一義字第 9000224680 號令修正公布第 2、3、6、7、9、11、16、19、20、36～42、47、49、50、51、58、60、67 條條文
7. 中華民國九十二年六月二十五日總統華總一義字第 09200116210 號令修正公布第 26、62 條條文；並增訂第 64-1 條條文
8. 中華民國九十三年六月二十三日總統華總一義字第 09300117621 號令增訂公布第 51-1、65-1 條條文
9. 中華民國九十六年七月十一日總統華總一義字第 09600087331 號令修正公布名稱及全文 109 條；除第 38 條自公布後二年施行；第 5～7、13～15、18、26、50、51、56、58、59、71 條自公布後五年施行；其餘自公布日施行（原名稱：身心障礙者保護法）
10. 中華民國九十八年一月二十三日總統華總一義字第 09800015921 號令修正公布第 61 條條文
11. 中華民國九十八年七月八日總統華總一義字第 09800166521 號令修正公布第 80、81、107 條條文；並自九十八年十一月二十三日施行
12. 中華民國一百零二年二月一日總統華總一義字第 10000017951 號令修正公布第 2～4、6、16、17、20、23、31、32、38、46、48、50～53、56、58、64、76、77、81、95、98、106 條條文；增訂第 30-1、38-1、46-1、52-1、52-2、60-1、69-1 條條文；並自公布日施行；但第 60-1 條第 2 項及第 64 條第 3 項條文自公布後二年施行
13. 中華民國一百零六年六月二十九日總統華總一義字第 10000132331 號令修正公布第 35 條條文  
中華民國一百零六年六月二十九日總統華總一義字第 10000136191 號令修正公布第 53、57、98、99 條條文；增訂第 58-1 條條文
14. 中華民國一百零一年十二月十九日總統華總一義字第 10100279741 號令修正公布第 52、59 條條文；並增訂第 104-1 條條文
15. 中華民國一百零二年六月十一日總統華總一義字第 10200109601 號令修正公布第 53 條條文 \* 中華民國一百零二年七月十九日行政院院臺規字第 1020141353 號公告第 2 條第 1 項所列屬「內政部」之權責事項，自一百零二年七月二十三日起改由「衛生福利部」管轄
16. 中華民國一百零三年六月四日總統華總一義字第 10300085191 號令修正公布第 30-1、50、51、64、92 條條文；並增訂第 30-2、63-1 條條文
17. 中華民國一百零四年二月四日總統華總一義字第 10400013371 號令修正公布第 60、100 條條文

## 第一章 總則

- 第 1 條：為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本法。
- 第 2 條：本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。  
本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各目的事業主管機關辦理。前二項主管機關及各目的事業主管機關權責劃分如下：

- 一、主管機關：身心障礙者人格維護、經濟安全、照顧支持與獨立生活機會等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 二、衛生主管機關：身心障礙者之鑑定、保健醫療、醫療復健與輔具研發等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 三、教育主管機關：身心障礙者教育權益維護、教育資源與設施均衡配置、專業服務人才之培育等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 四、勞工主管機關：身心障礙者之職業重建、就業促進與保障、勞動權益與職場安全衛生等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 五、建設、工務、住宅主管機關：身心障礙者住宅、公共建築物、公共設施之總體規劃與無障礙生活環境等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 六、交通主管機關：身心障礙者生活通信、大眾運輸工具、交通設施與公共停車場等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 七、財政主管機關：身心障礙者、身心障礙福利機構及庇護工場稅捐之減免等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 八、金融主管機關：金融機構對身心障礙者提供金融、商業保險、財產信託等服務之規劃、推動及監督等事項。
- 九、法務主管機關：身心障礙者犯罪被害人保護、受刑人更生保護與收容環境改善等相關權益之規劃、推動及監督等事項。
- 十、警政主管機關：身心障礙者人身安全保護與失蹤身心障礙者協尋之規劃、推動及監督等事項。
- 十一、體育主管機關：身心障礙者體育活動、運動場地及設施設備與運動專用輔具之規劃、推動及監督等事項。
- 十二、文化主管機關：身心障礙者精神生活之充實與藝文活動參與之規劃、推動及監督等事項。
- 十三、採購法規主管機關：政府採購法有關採購身心障礙者之非營利產品與勞務之規劃、推動及監督等事項。
- 十四、通訊傳播主管機關：主管身心障礙者無障礙資訊和通訊技術及系統、網路平台、通訊傳播傳輸內容無歧視等相關事宜之規劃、推動及監督等事項。
- 十五、科技研究事務主管機關：主管身心障礙者輔助科技研發、技術研究、移轉、應用與推動等事項。
- 十六、經濟主管機關：主管身心障礙輔具國家標準訂定、產業推動、商品化開發之規劃及推動等事項。
- 十七、其他身心障礙權益保障措施：由各相關目的事業主管機關依職權規劃辦理。

第 3 條：中央主管機關掌理下列事項：

- 一、全國性身心障礙福利服務權益保障政策、法規與方案之規劃、訂定及宣導事項。
- 二、對直轄市、縣（市）政府執行身心障礙福利服務權益保障之監督及協調事項。
- 三、中央身心障礙福利經費之分配及補助事項。
- 四、對直轄市、縣（市）身心障礙福利服務之獎助及評鑑之規劃事項。
- 五、身心障礙福利服務相關專業人員訓練之規劃事項。
- 六、國際身心障礙福利服務權益保障業務之聯繫、交流及合作事項。
- 七、身心障礙者保護業務之規劃事項。
- 八、全國身心障礙者資料統整及福利服務整合事項。

- 九、全國性身心障礙福利機構之輔導、監督及全國評鑑事項。  
 十、輔導及補助民間參與身心障礙福利服務之推動事項。  
 十一、其他全國性身心障礙福利服務權益保障之策劃及督導事項。
- 第 4 條：直轄市、縣（市）主管機關掌理下列事項：  
 一、中央身心障礙福利服務權益保障政策、法規及方案之執行事項。  
 二、直轄市、縣（市）身心障礙福利服務權益保障政策、自治法規與方案之規劃、訂定、宣導及執行事項。  
 三、直轄市、縣（市）身心障礙福利經費之分配及補助事項。  
 四、直轄市、縣（市）身心障礙福利服務之獎助與評鑑之規劃及執行事項。  
 五、直轄市、縣（市）身心障礙福利服務相關專業人員訓練之規劃及執行事項。  
 六、身心障礙者保護業務之執行事項。  
 七、直轄市、縣（市）轄區身心障礙者資料統整及福利服務整合執行事項。  
 八、直轄市、縣（市）身心障礙福利機構之輔導設立、監督及評鑑事項。  
 九、民間參與身心障礙福利服務之推動及協助事項。  
 十、其他直轄市、縣（市）身心障礙福利服務權益保障之策劃及督導事項。
- 第 5 條：本法所稱身心障礙者，指下列各款身體系統構造或功能，有損傷或不全導致顯著偏離或喪失，影響其活動與參與社會生活，經醫事、社會工作、特殊教育與職業輔導評量等相關專業人員組成之專業團隊鑑定及評估，領有身心障礙證明者：  
 一、神經系統構造及精神、心智功能。  
 二、眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛。  
 三、涉及聲音與言語構造及其功能。  
 四、循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能。  
 五、消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能。  
 六、泌尿與生殖系統相關構造及其功能。  
 七、神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能。  
 八、皮膚與相關構造及其功能。
- 第 6 條：直轄市、縣（市）主管機關受理身心障礙者申請鑑定時，應交衛生主管機關指定相關機構或專業人員組成專業團隊，進行鑑定並完成身心障礙鑑定報告。前項鑑定報告，至遲應於完成後十日內送達申請人戶籍所在地之衛生主管機關。衛生主管機關除核發鑑定費用外，至遲應將該鑑定報告於十日內核轉直轄市、縣（市）主管機關辦理。  
 第一項身心障礙鑑定機構或專業人員之指定、鑑定人員之資格條件、身心障礙類別之程度分級、鑑定向度與基準、鑑定方法、工具、作業方式及其他應遵行事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。  
 辦理有關障礙鑑定服務所需之項目及費用，應由直轄市、縣（市）衛生主管機關編列預算支應，並由中央衛生主管機關協調直轄市、縣（市）衛生主管機關公告規範之。
- 第 7 條：直轄市、縣（市）主管機關應於取得衛生主管機關所核轉之身心障礙鑑定報告後，籌組專業團隊進行需求評估。  
 前項需求評估，應依身心障礙者障礙類別、程度、家庭經濟情況、照顧服務需求、家庭生活需求、社會參與需求等因素為之。  
 直轄市、縣（市）主管機關對於設籍於轄區內依前項評估合於規定者，應核發身心障礙證明，據以提供所需之福利及服務。  
 第一項評估作業得併同前條鑑定作業辦理，有關評估作業與鑑定作業併同辦理事宜、評估專業團隊人員資格條件、評估工具、作業方式及其他應遵行事項之

辦法，由中央主管機關會同中央衛生主管機關定之。

- 第 8 條：各級政府相關目的事業主管機關，應本預防原則，針對遺傳、疾病、災害、環境污染及其他導致身心障礙因素，有計畫推動生育保健、衛生教育等工作，並進行相關社會教育及宣導。
- 第 9 條：主管機關及各目的事業主管機關應置專責人員辦理本法規定相關事宜；其人數應依業務增減而調整之。身心障礙者福利相關業務應遴用專業人員辦理。
- 第 10 條：主管機關應遴聘（派）身心障礙者或其監護人代表、身心障礙福利學者或專家、民意代表與民間相關機構、團體代表及各目的事業主管機關代表辦理身心障礙者權益保障事項；其中遴聘身心障礙者或其監護人代表及民間相關機構、團體代表之比例，不得少於三分之一。  
 前項之代表，單一性別不得少於三分之一。  
 第一項權益保障事項包括：  
 一、整合規劃、研究、諮詢、協調推動促進身心障礙者權益保障相關事宜。  
 二、受理身心障礙者權益受損協調事宜。  
 三、其他促進身心障礙者權益及福利保障相關事宜。  
 第一項權益保障事項與運作、前項第二款身心障礙權益受損協調之處理及其他應遵行事項之辦法，由各級主管機關定之。
- 第 11 條：各級政府應至少每五年舉辦身心障礙者之生活狀況、保健醫療、特殊教育、就業與訓練、交通及福利等需求評估及服務調查研究，並應出版、公布調查研究結果。  
 行政院每十年辦理全國人口普查時，應將身心障礙者人口調查納入普查項目。
- 第 12 條：身心障礙福利經費來源如下：  
 一、各級政府按年編列之身心障礙福利預算。  
 二、社會福利基金。  
 三、身心障礙者就業基金。  
 四、私人或團體捐款。  
 五、其他收入。  
 前項第一款身心障礙福利預算，應以前條之調查報告為依據，按年從寬編列。  
 第一項第一款身心障礙福利預算，直轄市、縣（市）主管機關財政確有困難者，應由中央政府補助，並應專款專用。
- 第 13 條：身心障礙者對障礙鑑定及需求評估有異議者，應於收到通知書之次日起三十日內，以書面向直轄市、縣（市）主管機關提出申請重新鑑定及需求評估，並以一次為限。  
 依前項申請重新鑑定及需求評估，應負擔百分之四十之相關作業費用；其異議成立者，應退還之。  
 逾期申請第一項重新鑑定及需求評估者，其相關作業費用，應自行負擔。
- 第 14 條：身心障礙證明有效期限最長為五年，身心障礙者應於效期屆滿前九十日內向戶籍所在地之直轄市、縣（市）主管機關申請辦理重新鑑定及需求評估。  
 身心障礙者於其證明效期屆滿前六十日尚未申請辦理重新鑑定及需求評估者，直轄市、縣（市）主管機關應以書面通知其辦理。但其障礙類別屬中央衛生主管機關規定無法減輕或恢復，無須重新鑑定者，得免予書面通知，由直轄市、縣（市）主管機關逕予核發身心障礙證明，或視個案狀況進行需求評估後，核發身心障礙證明。  
 身心障礙者如有正當理由，無法於效期屆滿前申請重新鑑定及需求評估者，應於效期屆滿前附具理由提出申請，經直轄市、縣（市）主管機關認定具有正當理由者，得於效期屆滿後六十日內辦理。

身心障礙者障礙情況改變時，應自行向直轄市、縣（市）主管機關申請重新鑑定及需求評估。

直轄市、縣（市）主管機關發現身心障礙者障礙情況改變時，得以書面通知其於六十日內辦理重新鑑定與需求評估。

第 15 條：依前條第一項至第三項規定辦理重新鑑定及需求評估者，於原證明效期屆滿至新證明生效期間，得經直轄市、縣（市）主管機關註記後，暫以原證明繼續享有本法所定相關權益。

經重新鑑定結果，其障礙程度有變更者，其已依前項規定以原證明領取之補助，應由直轄市、縣（市）主管機關於新證明生效後，依新證明之補助標準予以追回或補發。

身心障礙者於障礙事實消失或死亡時，其本人、家屬或利害關係人，應將其身心障礙證明繳還直轄市、縣（市）主管機關辦理註銷；未繳還者，由直轄市、縣（市）主管機關逕行註銷，並取消本法所定相關權益或追回所溢領之補助。

第 16 條：身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。公共設施場所營運者，不得使身心障礙者無法公平使用設施、設備或享有權利。

公、私立機關（構）、團體、學校與企業公開辦理各類考試，應依身心障礙應考人個別障礙需求，在考試公平原則下，提供多元化適性協助，以保障身心障礙者公平應考機會。

第 17 條：身心障礙者依法請領各項現金給付或補助，得檢具直轄市、縣（市）主管機關出具之證明文件，於金融機構開立專戶，並載明金融機構名稱、地址、帳號及戶名，報直轄市、縣（市）主管機關核可後，專供存入各項現金給付或補助之用。

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 18 條：直轄市、縣（市）主管機關應建立通報系統，並由下列各級相關目的事業主管機關負責彙送資訊，以掌握身心障礙者之情況，適時提供服務或轉介：

- 一、衛生主管機關：疑似身心障礙者、發展遲緩或異常兒童資訊。
- 二、教育主管機關：疑似身心障礙學生資訊。
- 三、勞工主管機關：職業傷害資訊。
- 四、警政主管機關：交通事故資訊。
- 五、戶政主管機關：身心障礙者人口異動資訊。

直轄市、縣（市）主管機關受理通報後，應即進行初步需求評估，並於三十日內主動提供協助服務或轉介相關目的事業主管機關。

第 19 條：各級主管機關及目的事業主管機關應依服務需求之評估結果，提供個別化、多元化之服務。

第 20 條：為促進身心障礙輔具資源整合、研究發展及服務，中央主管機關應整合各目的事業主管機關推動辦理身心障礙輔具資源整合、研究發展及服務等相關事宜。前項輔具資源整合、研究發展及服務辦法，由中央主管機關定之。

#### 第四章 就業權益

第 33 條：各級勞工主管機關應依身心障礙者之需求，自行或結合民間資源，提供無障礙個別化職業重建服務。

前項所定職業重建服務，包括職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務。

第 34 條：各級勞工主管機關對於具有就業意願及就業能力，而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，應依其工作能力，提供個別化就業安置、訓練及其他

工作協助等支持性就業服務。

各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。

第 35 條：直轄市、縣（市）勞工主管機關為提供第三十三條第二項之職業訓練、就業服務及前條之庇護性就業服務，應推動設立下列機構：

- 一、職業訓練機構。
- 二、就業服務機構。
- 三、庇護工場。

前項各款機構得單獨或綜合設立。機構設立因業務必要使用所需基地為公有，得經該公有基地管理機關同意後，無償使用。

第一項之私立職業訓練機構、就業服務機構、庇護工場，應向當地直轄市、縣（市）勞工主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得提供服務。未經許可，不得提供第一項之服務。但依法設立之機構、團體或學校接受政府委託辦理者，不在此限。

第一項機構之設立許可、設施與專業人員配置、資格、遴用、培訓及經費補助之相關準則，由中央勞工主管機關定之。

第 36 條：各級勞工主管機關應結合相關資源，協助庇護工場營運及產品推廣。

第 37 條：各級勞工主管機關應分別訂定計畫，自行或結合民間資源辦理第三十三條第二項職業輔導評量、職務再設計及創業輔導。

前項服務之實施方式、專業人員資格及經費補助之相關準則，由中央勞工主管機關定之。

第 38 條：各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。

私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。

前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關（構）；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月一日參加勞保、公保人數為準；第一項義務機關（構）員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。

前項身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。

辦理庇護性就業服務之單位進用庇護性就業之身心障礙者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。

依第一項、第二項規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計。

警政、消防、關務、國防、海巡、法務及航空站等單位定額進用總人數之計算範圍，得於本法施行細則另定之。依前項規定不列入定額進用總人數計算範圍之單位，其職務應經職務分析，並於三年內完成。

前項職務分析之標準及程序，由中央勞工主管機關另定之。

第 38-1 條：事業機構依公司法成立關係企業之進用身心障礙者人數達員工總人數百分之二十以上者，得與該事業機構合併計算前條之定額進用人數。

事業機構依前項規定投資關係企業達一定金額或僱用一定人數之身心障礙者應予獎勵與輔導。

前項投資額、僱用身心障礙者人數、獎勵與輔導及第一項合併計算適條件等

- 辦法，由中央各目的事業主管機關會同中央勞工主管機關定之。
- 第 39 條：各級政府機關、公立學校及公營事業機構為進用身心障礙者，應洽請考試院依法舉行身心障礙人員特種考試，並取消各項公務人員考試對身心障礙人員體位之不合理限制。
- 第 40 條：進用身心障礙者之機關（構），對其所進用之身心障礙者，應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，其所核發之正常工作時間薪資，不得低於基本工資。庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。
- 第 41 條：經職業輔導評量符合庇護性就業之身心障礙者，由辦理庇護性就業服務之單位提供工作，並由雙方簽訂書面契約。接受庇護性就業之身心障礙者，經第三十四條之職業輔導評量單位評量確認不適於庇護性就業時，庇護性就業服務單位應依其實際需求提供轉銜服務，並得不發給資遣費。
- 第 42 條：身心障礙者於支持性就業、庇護性就業時，雇主應依法為其辦理參加勞工保險、全民健康保險及其他社會保險，並依相關勞動法規確保其權益。庇護性就業者之職業災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。庇護工場給付庇護性就業者之職業災害補償後，得向直轄市、縣（市）勞工主管機關申請補助；其補助之資格條件、期間、金額、比率及方式之辦法，由中央勞工主管機關定之。
- 第 43 條：為促進身心障礙者就業，直轄市、縣（市）勞工主管機關應設身心障礙者就業基金；其收支、保管及運用辦法，由直轄市、縣（市）勞工主管機關定之。進用身心障礙者人數未達第三十八條第一項、第二項標準之機關（構），應定期向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費；其金額，依差額人數乘以每月基本工資計算。直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金，每年應就收取前一年度差額補助費百分之三十撥交中央勞工主管機關之就業安定基金統籌分配；其提撥及分配方式，由中央勞工主管機關定之。
- 第 44 條：前條身心障礙者就業基金之用途如下：  
一、補助進用身心障礙者達一定標準以上之機關（構），因進用身心障礙者必須購置、改裝、修繕器材、設備及其他為協助進用必要之費用。  
二、核發超額進用身心障礙者之私立機構獎勵金。  
三、其他為辦理促進身心障礙者就業權益相關事項。  
前項第二款核發之獎勵金，其金額最高按超額進用人數乘以每月基本工資二分之一計算。
- 第 45 條：各級勞工主管機關對於進用身心障礙者工作績優之機關（構），應予獎勵。前項獎勵辦法，由中央勞工主管機關定之。
- 第 46 條：非視覺功能障礙者，不得從事按摩業。各級勞工主管機關為協助視覺功能障礙者從事按摩及理療按摩工作，應自行或結合民間資源，輔導提升其專業技能、經營管理能力，並補助其營運所需相關費用。前項輔導及補助對象、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央勞工主管機關定之。醫療機構得僱用視覺功能障礙者於特定場所從事非醫療按摩工作。醫療機構、車站、民用航空站、公園營運者及政府機關（構），不得提供場所供非視覺功能障礙者從事按摩或理療按摩工作。其提供場地供視覺功能障礙者從事按摩或理療按摩工作者應予優惠。

第一項規定於中華民國一百年十月三十一日失其效力。

- 第 46-1 條：政府機關（構）及公營事業自行或委託辦理諮詢性電話服務工作，電話值機人數在十人以上者，除其他法規另有規定外，應進用視覺功能障礙者達電話值機人數十分之一以上。但因工作性質特殊或進用確有困難，報經電話值機所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關同意者，不在此限。於前項但書所定情形，電話值機所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關與自行或委託辦理諮詢性電話服務工作之機關相同者，應報經中央勞工主管機關同意。
- 第 47 條：為因應身心障礙者提前老化，中央勞工主管機關應建立身心障礙勞工提早退休之機制，以保障其退出職場後之生活品質。

## 第八章 罰則

- 第 86 條：違反第十六條第一項規定，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。違反第七十四條規定，由目的事業主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。
- 第 87 條：違反第四十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）勞工主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。
- 第 96 條：有下列情形之一者，由直轄市、縣（市）勞工主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰：  
一、職業訓練機構、就業服務機構、庇護工場，違反第三十五條第三項規定，經直轄市、縣（市）政府勞工主管機關令其停止提供服務，並限期改善，未停止服務或屆期未改善。  
二、私立學校、團體及民營事業機構無正當理由違反第三十八條第二項規定。
- 第 97 條：接受政府補助之機構、團體、私立學校無正當理由違反第六十九條第二項規定者，由各目的事業主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 第 98 條：違反第四十六條第一項者，由直轄市、縣（市）勞工主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰；其於營業場所內發生者，另處罰場所之負責人或所有權人新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並令限期改善；屆期未改善者，按次處罰。違反第四十六條第五項規定，直轄市、縣（市）勞工主管機關得令限期改善；屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。前二項罰鍰之收入，應納入直轄市、縣（市）政府身心障礙者就業基金，專供作促進視覺功能障礙者就業之用。
- 第 100 條：違反第十六條第二項或第六十條第二項規定者，應令限期改善；屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並命其接受四小時之講習。
- 第 101 條：提供庇護性就業服務之單位違反第四十一條第一項規定者，直轄市、縣（市）勞工主管機關應令限期改善；屆期未改善者，處新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
- 第 102 條：公務員執行職務有下列行為之一者，應受懲處：  
一、違反第十六條第一項規定。  
二、無正當理由違反第三十八條第一項、第六十七條第一項、第六十八條一項或第六十九條第二項規定。
- 第 103 條：各級政府勞工主管機關對於違反第三十八條第一項或第二項之規定者，得公告之。

未依第四十三條第二項規定定期繳納差額補助費者，自期限屆滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳差額補助費百分之零點二滯納金。

但以其未繳納之差額補助費一倍為限。

前項滯納金之收入，應繳入直轄市、縣（市）政府身心障礙者就業基金專款專用。

第 104 條：本法所定罰則，除另有規定者外，由直轄市、縣（市）主管機關處罰之。

第 104-1 條：違反第五十九條規定者，經主管機關令限期改善，仍不改善者，予以警告；經警告仍不改善者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰；其情節重大者，並得公告其事業單位及負責人姓名。

## 第九章 附則

第 105 條：各級政府每年應向其民意機關報告本法之執行情形。

第 106 條：中華民國九十六年六月五日修正之條文全面施行前已領有身心障礙手冊者，應依直轄市、縣（市）主管機關指定期日及方式，辦理重新鑑定及需求評估或換發身心障礙證明；屆期未辦理者，直轄市、縣（市）主管機關得逕予註銷身心障礙手冊。

依前項規定辦理重新鑑定及需求評估或換發身心障礙證明之身心障礙者，於直轄市、縣（市）主管機關發給身心障礙證明前，得依中華民國九十六年六月五日修正之條文公布前之規定，繼續享有原有身心障礙福利服務。

無法於直轄市、縣（市）主管機關指定期日辦理重新鑑定及需求評估者，應於指定期日前，附具理由向直轄市、縣（市）主管機關申請展延，經認有正當理由者，得予展延，最長以六十日為限。

中央社政及衛生主管機關應於中華民國九十六年六月五日修正之條文全面施行後三年內，協同直轄市、縣（市）主管機關對申請、申請重新鑑定或原領有手冊註記效期之身心障礙者依本法第六條、第七條規定進行鑑定與評估，同時完成應遵行事項驗證、測量、修正等相關作業。

直轄市、縣（市）主管機關應於前項作業完成後四年內，完成第一項執永久效期手冊者之相關作業。

第 107 條：中華民國九十六年六月五日修正之第三十八條自公布後二年施行；第五條至第七條、第十三條至第十五條、第十八條、第二十六條、第五十條、第五十一條、第五十六條及第七十一條，自公布後五年施行；九十八年六月十二日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。

第 108 條：本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 109 條：本法除另定施行日期者外，自公布日施行。

# 參、主管機關注意事項及作業說明



# 主管機關辦理勞資爭議依職權 交付仲裁注意事項

1. 中華民國一百年四月二十九日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1000125727 號令訂定發布全文 9 點；並自一百年五月一日生效

- 一、行政院勞工委員會為使勞資爭議處理法（以下簡稱本法）所定之直轄市或縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）依本法第二十五條第四項規定辦理職權交付仲裁之程序有所依循，特訂定本注意事項。
- 二、地方主管機關依職權交付仲裁，應為調整事項之勞資爭議。
- 三、地方主管機關依職權交付仲裁之勞資爭議應先經本法調解不成立；調解成立與否以調解紀錄為依據。
- 四、地方主管機關於認定勞資爭議確有影響公眾生活及利益情節重大時，得依職權交付仲裁。
- 五、地方主管機關認定勞資爭議有無影響公眾生活及利益情節重大，得依下列情事綜合判斷之：
  - （一）公用及交通事業或具有危險性、特殊性事業之勞資爭議，有影響公眾生活或造成公共危險者。
  - （二）勞資爭議之爭議勞工人數達五百人以上者；其人數之認定，以勞資爭議調解紀錄所載者為依據。
  - （三）發生勞資爭議之事業單位，爭議有擴及於其關係企業之虞者。
  - （四）勞資爭議有急速發展、擴大或已延續相當期間，致有影響社會秩序之虞者。
- 六、目的事業主管機關請求地方主管機關依職權交付仲裁，應以書面敘明勞資爭議影響公眾生活與利益情節重大之事由及認定依據。  
地方主管機關於目的事業主管機關請求依職權交付仲裁時，應綜合判斷認定勞資爭議有影響公眾生活及利益情節重大之情事，始得依職權交付仲裁。
- 七、地方主管機關依職權作成交付仲裁時，應通知雙方當事人及目的事業主管機關。地方主管機關作成前項交付仲裁決定前，應使勞資雙方當事人有陳述意見之機會。
- 八、地方主管機關應目的事業主管機關請求依職權交付仲裁時，應將交付仲裁決定通知目的事業主管機關。
- 九、地方主管機關決定依職權交付仲裁時，知悉有其他地方主管機關同時處理相同或相關之勞資爭議事件者，應先與其他地方主管機關洽商。

# 主管機關辦理勞資任一方申請 交付仲裁注意事項

1. 中華民國一百年四月二十九日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1000125724 號令訂定發布全文 13 點；並自一百年五月一日生效

- 一、行政院勞工委員會（以下簡稱本會）為使勞資爭議處理法（以下簡稱本法）所定之主管機關依第二十五條第二項規定辦理一方申請交付仲裁之程序有所依循，特訂定本注意事項。
- 二、一方申請交付仲裁，應依下列規定辦理：
  - （一）依本法第五十四條第二項規定者，向受理勞資爭議調解之直轄市或縣（市）主管機關提出申請。
  - （二）依本法第五十四條第三項規定者，向本會提出申請。
- 三、一方申請交付仲裁，應檢附下列文件：
  - （一）仲裁申請書。
  - （二）調解紀錄。
  - （三）符合本法第二十五條第二項規定之證明文件。
- 四、當事人得委任代理人提出仲裁之申請，並準用行政程序法第二十四條至第二十六條之規定。
- 五、交付仲裁之申請人應為該勞資爭議調解程序之當事人，並應以調解程序之他方當事人為申請交付仲裁之相對人。
- 六、申請交付仲裁之勞方當事人以工會為限。  
勞方當事人為教師所組織之工會者，其仲裁程序之資方當事人，應為學校、受僱之事業單位或團體。
- 七、勞資爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，非經該項所定機關之核可，不得申請交付仲裁。
- 八、申請交付仲裁之勞資爭議標的，應為調整事項之勞資爭議。
- 九、申請交付仲裁，應先經本法調解不成立；調解成立與否以調解紀錄為依據。  
申請交付仲裁之事項，有部分未經調解者，應駁回該部分之申請。
- 十、本法第五十四條第三項所定事業之工會申請交付仲裁之情形，應先經本法所定調解不成立者外，尚須勞資雙方未能約定必要服務條款。是否未能約定必要服務條款，以仲裁申請時為準，並以目的事業主管機關有無備查為認定依據。  
前項情形，本會應向目的事業主管機關查證有無前項之備查。
- 十一、主管機關對於勞資任一方就權利事項勞資爭議申請交付仲裁者，應為駁回之決定。  
主管機關對於勞資任一方就調整事項與權利事項之勞資爭議同時申請交付仲裁者，應駁回就該權利事項勞資爭議部分之申請。  
前二項情形，主管機關應依行政程序法第九十六條規定作成書面，並送達當事人。
- 十二、主管機關認為勞資任一方申請交付仲裁符合本法第二十五條第二項規定者，應為交付仲裁之決定，並通知勞資雙方當事人。  
主管機關作成前項交付仲裁決定前，應使另一方當事人有陳述意見之機會。
- 十三、主管機關認為勞資任一方申請交付仲裁不符合本法第二十五條第二項規定者，應為駁回之決定。  
前項情形，主管機關應依行政程序法第九十六條規定事項作成書面，並送達當事人。

# 地方主管機關辦理核發事業單位歇業事實之證明文件應行注意事項

1. 中華民國八十八年十二月二十九日行政院勞工委員會台八十八勞資三字第 0055902 號函訂定發布全文 10 點
2. 中華民國九十四年七月四日行政院勞工委員會勞資 3 字第 0940035491 號令修正發布名稱及全文 9 點；並自九十四年七月四日生效（原名稱：地方勞工行政主管機關辦理事業單位歇業事實認定應行注意事項）
3. 中華民國一百零四年八月二十七日勞動部勞動關 3 字第 1040127436 號令修正發布名稱及全文 9 點；並自即日生效（原名稱：地方主管機關核發辦理事業單位歇業事實之證明文件應行注意事項）

- 一、勞動部（以下簡稱本部）為使直轄市、縣（市）政府（以下簡稱地方主管機關）辦理核發事業單位歇業事實證明文件之處理程序有所依循，以保障勞工權益，特訂定本注意事項。
- 二、事業單位已終止生產、營業、倒閉或解散，未辦理歇業登記，且有積欠勞工工資、資遣費或退休金等情事，經依勞資爭議處理法規定調解後，地方主管機關得應勞工之請求核發歇業事實之證明文件。  
分支機構有註銷、撤銷或廢止工廠登記，或確已終止生產、營業之情形時，除為請求勞動基準法第二十八條第二項規定之墊償外，地方主管機關不得核發歇業事實之證明文件。
- 三、地方主管機關依本注意事項核發事業單位歇業事實之證明文件，勞工得作為下列申請案件之用：
  - （一）申請勞動基準法第二十八條第二項規定之墊償。
  - （二）申請由勞工退休準備金支付退休金及資遣費。
  - （三）申請就業保險失業給付。
  - （四）申請就業促進津貼。
  - （五）申請事業單位勞工保險、就業保險及全民健康保險之退保。
  - （六）申請其他經本部規定之事項。
- 四、地方主管機關辦理事業單位歇業事實認定應會商下列單位及人員參與調查：
  - （一）本部勞工保險局當地辦事處。
  - （二）地方稅捐稽徵單位。
  - （三）申請歇業事實認定之勞工代表。
  - （四）其他相關單位。
- 五、地方主管機關辦理事業單位歇業事實認定時，應參酌下列事項，就事業單位營運之事實，具體查證：
  - （一）事業單位與大多數勞工間之勞動契約是否已終止。
  - （二）營業處所及營業器具是否正常運作。
  - （三）事業單位是否正常申領統一發票。

- （四）事業單位負責人或其代表人是否行蹤不明。
  - （五）事業單位是否有其他無法營運之事由。
- 地方主管機關為前項認定時，應同時查證下列有關勞工權益之事項：
- （一）雇主是否積欠工資。
  - （二）雇主是否依法繳納勞工保險、就業保險之保險費。
  - （三）雇主是否積欠勞動基準法之資遣費、退休金或勞工退休金條例之資遣費。
  - （四）事業單位之勞工退休準備金專戶是否足夠支應勞工退休金或資遣費。
  - （五）雇主是否依法提繳積欠工資墊償基金。

- 六、地方主管機關辦理歇業事實認定，得以實地查察或函詢有關單位方式為之，必要時得請事業單位或勞工代表說明。
- 七、地方主管機關應據各該查察事實，作成「事業單位歇業事實認定表」（如附件）。
- 八、地方主管機關作成事業單位歇業事實認定時，應依事實查證後認定其歇業基準日。歇業基準日之認定，應參酌下列事實：
  - （一）事業單位自行公布之停工日或歇業日。
  - （二）事業單位終止與勞工勞動契約之日。
  - （三）勞工依勞動基準法第十四條第一項第五款或第六款終止與雇主勞動契約之日。
  - （四）勞工集體申請勞資爭議調解之日。
- 九、經濟部加工出口區及科技部科學工業園區，其事業單位歇業事實之認定，由經濟部加工出口區管理處、分處及科技部所屬科學工業園區管理局依本注意事項辦理。

# 提報事業單位董事長及實際負責人禁止出國作業說明

1. 中華民國九十二年七月三十日行政院勞工委員會勞資三字第 0920042323 號令訂定發布全文 14 條；並自發布日施行
2. 中華民國一百零一年六月十八日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1010126398 號令修正發布名稱及全文 14 條；並自發布日施行（原名稱：大量解僱勞工時禁止事業單位董事長及實際負責人出國處理辦法）
3. 中華民國一百零二年四月二十二日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1020125769 號令修正發布第 5、9 條條文

第 1 條：本辦法依大量解僱勞工保護法（以下簡稱本法）第十二條第三項規定訂定之。

第 2 條：依本辦法禁止出國之事業單位代表人如下：

- 一、股份有限公司之董事長。
- 二、有限公司為章程特設之董事長；未設有董事長者，為執行業務之董事。
- 三、無限期及兩合公司之執行業務股東；未設執行業務股東者為代表公司之股東。
- 四、合夥者為執行業務之合夥人。
- 五、獨資者為出資人或其法定代理人。
- 六、其他法人團體者為其代表人。
- 七、非法人團體者為其代表人或管理人。

前項事業單位代表人以公司登記證明文件、商業登記證明文件、法院或主管機關備查文書所記載之人為準。

事業單位經主管機關查證另有實際負責人屬實者，亦同。

第 3 條：事業單位於大量解僱勞工而積欠勞工退休金、資遣費或工資達本法第十二條第一項所定之標準，經主管機關限期令其給付，屆期仍未給付者，主管機關應報請中央主管機關處理。

主管機關限期給付之期間，最長不得超過三十日。

第 4 條：主管機關依前條第一項規定，報請中央主管機關處理時，應載明下列事項：

- 一、代表人及實際負責人之姓名、性別、年齡、職業、出生年月日及住所或居所（外國住所或居所）、戶籍地址及國民身分證統一編號。
- 二、代表人及實際負責人為外國人者，其外文姓名、性別、出生年月日、國籍、護照號碼。
- 三、符合本法第十二條第一項各款之情事。

第 5 條：中央主管機關為審核禁止事業單位代表人及實際負責人出國案件，應成立審查會，置委員十三人，其中一人為召集人，由中央主管機關指派人員兼任之；其餘委員，由中央主管機關就下列人員派（聘）兼之：

- 一、中央主管機關代表二人。
- 二、內政部代表一人。
- 三、外交部代表一人。
- 四、法務部代表一人。
- 五、財政部代表一人。

六、經濟部代表一人。

七、專家學者五人。

第 6 條：委員任期二年，期滿得續聘之。但代表機關出任者，應隨其本職進退。

第 7 條：委員為無給職。但專家學者得依規定支領出席費。

第 8 條：審查會置執行秘書一人，由中央主管機關指派現職人員兼任之，承召集人之命，執行委員會決議事項；所需工作人員，由中央主管機關指派現職人員兼任之。

第 9 條：審查會開會時，應有二分之一以上委員出席，其決議事項應有出席委員三分之二以上同意行之。

審查會開會時，因案情需要，得邀請專家學者及與議決事項有關之其他行政機關、相關單位或人員列席，陳述事實或提供意見。

前項出席之專家學者，得依規定支領出席費。

第 10 條：委員有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- 一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 四、於該事件曾為證人、鑑定人者。

第 11 條：中央主管機關於接獲主管機關報請事業單位有第三條之情事時，應於三日內召開審查會審查。

第 12 條：事業單位代表人及實際負責人經禁止出國者，於有本法第十六條之情形時，中央主管機關應即請入出國管理機關廢止原禁止出國處分。

第 13 條：事業單位代表人及實際負責人於有本法第十二條第一項之情形時，中央主管機關得先請入出國管理機關禁止其出國，但須於作出處分後二日內召開審查會審查追認。

前項處分，經決議不應禁止出國者，中央主管機關應即請入出國管理機關撤銷禁止出國案件。

第 14 條：本辦法自發布日施行。

# 法院辦理勞資爭議事件 應行注意事項

修正日期：民國 104 年 02 月 16 日

- 一、法院辦理勞資爭議事件，應設勞工法庭或指定專人辦理，以勞工法庭名義行之。
- 二、勞工法庭或指定辦理勞資爭議事件之專人，應由各級法院法官會議依各級法院法官辦理民刑事與行政訴訟及特殊專業類型案件年度司法事務分配辦法擇定對勞工法令有相當研究之法官擔任。
- 三、勞工法庭或專人辦理勞資爭議事件，應兼辦與勞資爭議性質相同之僱傭、承攬、寄託、居間等事件。惟於此類事件不多時，仍應兼辦其他民事事件，以免勞逸不均。
- 四、勞工法庭或專人受理之勞資爭議事件，依勞資爭議處理法第六條第二項規定，限於權利事項之勞資爭議。所謂權利事項之勞資爭議，依同法第五條第二款規定，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。亦即係權利是否存在及有無被侵害所引起者而言。例如：不依約給付工資、不具法定要件與程序任意解僱等屬之。
- 五、調整事項之勞資爭議事件，法院無審判權限。當事人就該等事件，逕向法院起訴時，法院應依民事訴訟法第二百四十九條第一項第一款規定，以裁定駁回之。所謂調整事項之勞資爭議，依勞資爭議處理法第五條第三款規定，係指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。亦即對勞動條件如何調整或主張繼續維持所產生者而言。例如勞方因物價上漲要求提高若干比例之工資或要求減少工時等屬之。
- 六、權利事項之勞資爭議，未經調解而逕行起訴者，法院仍應予受理，並應確實核定其訴訟標的之金額或價額，徵收裁判費。勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，應依勞資爭議處理法第五十七條規定，暫免徵收裁判費二分之一。以一訴主張數項標的者，其非屬前項所列之訴部分，應依民事訴訟法相關規定計徵裁判費。
- 七、權利事項或調整事項之勞資爭議，依勞資爭議處理法所定之程序調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付義務而不履行時，他方當事人須先向該管法院聲請裁定准予強制執行並暫免繳裁判費。權利事項之勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例調解成立並經法院核定者，與民事確定判決有同一之效力，當事人得據以聲請強制執行。
- 八、權利事項之勞資爭議經依勞資爭議處理法作成仲裁判斷者，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。調整事項之勞資爭議經依勞資爭議處理法成立調解或作成仲裁判斷者，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。當事人對該等契約或協約發生爭議向法院起訴時，法院應以其訴無保護之必要，判決駁回之。
- 九、勞資爭議經依勞資爭議處理法成立調解或作成仲裁判斷，如其調解內容或仲裁判斷係使當事人為法律上所禁止之行為，或與爭議標的顯屬無關或性質不適於強制執行，或依其他法律不得為強制執行者，雖經當事人一方聲請裁定准予強制執行，仍應以裁定駁回之。

- 十、勞資爭議經依勞資爭議處理法成立調解或作成仲裁判斷，經法院裁定准予強制執行後，於聲請強制執行時，暫免繳執行費。
- 十一、法院審理勞資爭議事件，應依職權調查有無勞資爭議處理法第四十二條第一項所定情形，有該情形者，應依職權裁定停止民事訴訟程序。
- 十二、勞資爭議事件，於訴訟繫屬中，法官宜隨時依訴訟進行程度鼓勵兩造合意移付調解，並由原勞工法庭法官行調解程序。法官就勞資爭議事件行調解程序時，得依法院加強辦理民事調解事件實施要點相關規定，酌選具有勞資法律專長、解決勞資糾紛經驗，或有相關行業技能或工作經驗，且德孚眾望之調解委員先行調解，俟至相當程度，再報請法官共同行之。
- 十三、法院審核勞資爭議處理法第四十八條之裁決決定書時，應注意下列事項：
  - (一) 形式方面
    1. 函送審核機關是否為勞動部不當勞動行為裁決委員會。
    2. 受理法院是否為勞動部不當勞動行為裁決委員會所在地之法院。
    3. 是否為工會法第三十五條第二項所生民事爭議事件。
    4. 是否得由法院裁判之民事事件。
    5. 裁決程序是否本於當事人之申請，其當事人能力或行政程序能力有無欠缺。
    6. 由代理人進行裁決程序者，其代理權有無欠缺。
    7. 是否為勞動部不當勞動行為裁決委員會所為之裁決決定。
    8. 作成裁決決定之裁決委員會會議，其出席及同意之裁決委員是否達法定人數。
    9. 裁決之民事事件，如已有訴訟繫屬於法院者，所作成之裁決決定是否在該訴訟判決確定前。
    10. 裁決決定書之製作，是否合於勞資爭議處理法第四十七條規定之程式。
    11. 裁決決定書之送達是否符合行政程序法之送達規定。
    12. 兩造就裁決決定有無勞資爭議處理法第四十八條第一項所定視為達成合意之情事。
    13. 其他法律規定事項。
  - (二) 實質方面
    1. 裁決內容有無違反公序良俗或法律上強制、禁止規定。
    2. 裁決內容是否為關於權利事項之爭議。
    3. 裁決內容之法律關係是否許當事人處分。
    4. 裁決內容是否具體、可能、確定。
- 十四、裁決決定書經審核與法令無牴觸者，法院應予核定，並將裁決決定書抽存一份後，其餘發還勞動部不當勞動行為裁決委員會。
- 十五、法院就送請審核之裁決事件無管轄權者，應將該裁決決定書退回。
- 十六、裁決程序或內容與法令牴觸者，法院應不予核定，並通知勞動部不當勞動行為裁決委員會不予核定之理由。但其情形可以補正者，應定期間先命補正，不得逕為不予核定或退回。

## 工作規則審核要點

1. 中華民國七十三年十月二十九日內政部（73）台內勞字第 266750 號令訂定發布全文 9 點
2. 中華民國九十年十月九日行政院勞工委員會（90）台勞動一字第 0048967 號函修正發布全文 8 點
3. 中華民國九十二年十月十七日行政院勞工委員會勞動一字第 0920058082 號函修正發布全文 8 點
4. 中華民國九十七年八月二十二日行政院勞工委員會勞動 1 字第 0970130569 號函修正發布全文 9 點
5. 中華民國九十九年一月二十日行政院勞工委員會勞動 1 字第 0980131041 號函修正全文 9 點
6. 中華民國一百零三年四月三日勞動部勞動 1 字第 1030130681 號函修正全文 9 點
7. 中華民國一百零四年一月二十三日勞動部勞動條 1 字第 1040130078 號函修正第 9 點條文之附表

- 一、為便於主管機關處理勞動基準法（以下簡稱本法）第七十條規定之工作規則核備事項，特訂定本要點。
- 二、主管機關審核工作規則時一般注意事項如下：
  - （一）工作規則文字應淺顯確定。名詞應與本法一致。
  - （二）依勞動條件明示原則，其內容宜照本法第七十條力求完整，確無必要者得免列。
  - （三）本於勞資協調合作之基本精神。
- 三、事業單位報核之工作規則使用勞動部所定「工作規則參考範本」者，主管機關審核工作規則之行政作業時間不得逾七個工作日，其餘以十四個工作日為限；必要時，得予延長一次，總計行政作業時間最長不得逾三十日。送核之工作規則因不合法定程序或手續時，主管機關應予說明，一次通知補正。通知補正、需會審外機關或因適用法令疑義而層轉核釋者，從其通知、函轉之日起，至補件、釋復之日止，所經過之期間得予扣除。
- 四、工作規則內容依勞動基準法及相關法令規定應徵得勞方同意、先行報備或核准之事項，事業單位應檢附相關文件送核，或應先依規定辦理完成，始得列入工作規則內容，其餘部分事業單位亦得會商勞方檢附相關文件送核。
- 五、勞工對工作規則內容提出異議者，主管機關應列為審核參考，審慎處理。
- 六、工作規則內容有違法不當或不足者，主管機關得通知事業單位刪除、修訂或增訂之。
- 七、公營事業機構工作規則依本法第八十四條有關規定訂定之部分，應注意其適用對象及法令依據。
- 八、未滿三十人之事業單位，其工作規則審核準用本要點。
- 九、主管機關應就當時法令規定及實際情形，本於職權對事業單位報請核備之工作規則，參據附表審核之。

## 各級勞工行政主管機關辦理勞資爭議事件應行注意事項

1. 中華民國七十七年八月三十日行政院勞工委員會台（77）勞資三字第 19591 號函訂定發布全文 12 點
- 一、各級勞工行政主管機關（以下簡稱主管機關）應切實依照法令規定，秉持公正態度，超然立場辦理勞資爭議事件。
  - 二、公用事業勞資爭議，有事實足認有妨害公眾生活之虞者，應即依職權交付調解、仲裁。
  - 三、勞資爭議有妨害公共秩序之虞者，主管機關應聯繫治安機關共同處理。
  - 四、勞資爭議處理中，發現當事人有違反勞工法令者，應切實依法懲處。
  - 五、主管機關應備妥調解、仲裁申請書以供勞資爭議當事人使用。
  - 六、調解申請書未記載勞資爭議處理法第十條第一、三、四款；仲裁申請書未記載同法第廿六條第一、四款或第廿七條第一、三、四、五款者，視為申請書不完備。主管機關接獲調解申請書，經審核完備後，應立即併同法第十二條第一項規定通知他造當事人。不完備之申請書應限其三日內補正，逾期不補正者，駁回其申請。
  - 七、調解、仲裁時應遵守調解、仲裁有關期間之規定。
  - 八、調解、仲裁委員會召集會議時，出席委員未達法定人數致未能成會或仲裁無法作成決議，主席應速訂第二次或下次會議時間，並通知委員，惟其會議日期不得超過本法第十五條規定之期間。
  - 九、爭議當事人之代理人，於辦理有關調解、仲裁事務時應令其提出身分證明。代理人之更換應以書面向主管機關提出，但調解、仲裁仍按原定程序繼續進行。調解、仲裁委員經選定後不得更換。
  - 十、勞資爭議案件雖在訴訟中，主管機關對於調解之申請仍應依本法規定調解。
  - 十一、調解、仲裁委員會調解、仲裁時，除經主席同意者外，不得有其他人員在場，在場之人若有妨害調解、仲裁之進行者，主席得令其退場。
  - 十二、調解紀錄及仲裁書，應依規定格式詳實記載、內容明確、字跡端正，並於作成後由主管機關於五日內，以雙掛號郵寄或專人送達當事人。

# 勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法

1. 中華民國 103 年 6 月 11 日

第 1 條：本辦法依勞動基準法（以下簡稱本法）第四十五條第三項規定訂定之。

第 2 條：雇主或受領勞務者使下列人員從事勞動（以下簡稱工作者），應依本辦法申請許可：

- 一、國民中學未畢業，且未滿十五歲受僱從事工作者。
- 二、未滿十五歲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，且未具勞僱關係之工作者。

第 3 條：有下列情形之一者，工作者不得從事：

- 一、坑內及局限空間作業。
- 二、吊掛、空中及高架作業。
- 三、水中作業、水面作業及無安全防護措施之岸邊作業。
- 四、光線及噪音影響身心健康之作業環境。
- 五、農藥之噴灑及家禽、家畜及水產養殖之投藥及消毒工作。
- 六、違反公共秩序及善良風俗。
- 七、經醫師評估超出生理或心理負擔能力。
- 八、職業安全衛生法、兒童及少年福利與權益保障法及其他法令所禁止從事之工作。
- 九、其他經主管機關認定有礙身心健康之工作。

第 4 條：工作者之工作時間，應符合下列規定：

- 一、年齡未滿六歲者，每日不得超過二小時。
  - 二、年齡六歲以上未滿十二歲者，每日不得超過三小時。
  - 三、年齡十二歲以上未滿十五歲者，每日不得超過四小時。
- 前項第一款未滿六個月之工作者，每次工作時間不得超過三十分鐘。  
各學期間假期之工作日數，不得超過該假期總日數之三分之二，工作時間適用本法第四十七條及第四十八條規定。開學前七日內不得工作。  
非於本國境內學校就學之工作者，不適用前項之規定。  
未滿十二歲之工作者從事廣播、電視及電影事業之節目演出、舞台及馬戲團演出、有聲媒體錄製、廣告之拍攝錄製、模特兒展演、才藝及民俗技藝表演之工作時，工作場所應有法定代理人陪同。

第 5 條：工作者之待命及準備時間，應計入工作時間。繼續工作二小時，至少應有十五分鐘之休息。

工作者應於每週星期六或星期日擇一日全日休息，作為例假。  
雇主或受領勞務者應置備簽到簿或出勤卡，逐次記載工作者之工作時間及休息時間。

第 6 條：雇主或受領勞務者，應依勞工保險條例或全民健康保險法為工作者辦理參加保險。但依法未能投保勞工保險者，應為其投保商業保險。

第 7 條：雇主或受領勞務者，應於工作者勞務提供起始日起前九十日至二十日之期間，檢具下列文件向勞務提供地之直轄市、縣（市）政府（以下簡稱地方主管機關）

申請許可：

- 一、申請書。
- 二、雇主或受領勞務者之身分證明文件、公司登記或商業登記證明、工廠登記證明及特許事業許可證等文件之影本。
- 三、工作者之戶口名簿影本或護照影本。
- 四、勞工保險或商業保險投保計畫書及全民健康保險卡之影本。
- 五、學籍所在地或就讀學校之學校同意書。
- 六、法定代理人之同意書。
- 七、其他中央主管機關規定之文件。

依前項規定取得許可之雇主或受領勞務者，應自工作者提供勞務起始日起十日內，檢具相關投保證明文件向地方主管機關備查。

第一項許可期間，每次最長為一年。

第 8 條：前條申請案件涉及數個勞務提供地者，雇主或受領勞務者得向其中任一勞務提供地之地方主管機關提出申請。

前項地方主管機關許可後，應副知各勞務提供地之地方主管機關。

第 9 條：地方主管機關許可後，原依第七條第一項規定檢具之文件有變更時，雇主或受領勞務者應將變更後必要文件併同原許可文件，依第七條規定申請變更許可，其許可期間至原許可期間屆滿時止。

第 10 條：雇主或受領勞務者提出申請時，有下列情形之一者，地方主管機關應不予受理：  
一、不符第七條第一項規定之申請期間。  
二、檢具之文件不齊全，經通知限期補正，屆期未補正。

第 11 條：雇主或受領勞務者申請許可時，有下列情形之一者，地方主管機關應不予許可；已許可者，得撤銷或廢止其許可：

- 一、申請文件有虛偽或不實記載。
- 二、違反第三條至第七條規定。
- 三、實際從事工作與原許可之工作不符。
- 四、妨礙工作者受國民義務教育之權利。
- 五、未依第七條第二項規定提供相關投保證明文件。
- 六、其他違反本法或本辦法之規定。

第 12 條：主管機關應將第七條第一項所列各款資料登錄於中央主管機關指定之資訊系統。所登錄之資料主管機關得作為研究及統計之用。

第 13 條：為工作者之權益及健康福祉，主管機關得定期、不定期實施勞動檢查；教育主管機關得就從事勞務有無影響工作者受國民義務教育之權利進行評估並追蹤輔導；社政主管機關得就工作者從事勞務有無違反兒童及少年福利與權益保障法規，進行輔導諮詢。

第 14 條：本辦法之書表格式，由中央主管機關定之。

第 15 條：本辦法施行前已依本法第四十五條規定取得認定者，應自本辦法施行之日起一年內，向地方主管機關申請許可。

第 16 條：本辦法自發布日施行。

# 因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項

## 肆、事業單位注意事項

1. 中華民國一百年十二月一日行政院勞工委員會勞動 2 字第 1000133284 號函訂定全文 13 點

- 一、行政院勞工委員會（以下簡稱本會）為因應事業單位受景氣因素影響，勞雇雙方協商減少工時時，保障勞工權益，避免勞資爭議，特訂定本注意事項。
- 二、事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。
- 三、事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞動基準法第 14 條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費。
- 四、事業單位如確因受景氣因素影響致停工或減產，應優先考量採取減少公司負責人、董事、監察人、總經理及高階經理人之福利、分紅等措施。如仍有與勞工協商減少工時及工資之必要時，該事業單位有工會組織者，宜先與該工會協商，並經與個別勞工協商合意。
- 五、事業單位實施勞資雙方協商減少工時及工資者，就對象選擇與實施方式，應注意衡平原則。
- 六、勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資。
- 七、勞雇雙方終止勞動契約者，實施減少工時及工資之日數，於計算平均工資時，依法應予扣除。
- 八、事業單位實施減少工時及工資之期間，以不超過 3 個月為原則。如有延長期間之必要，應重行徵得勞工同意。事業單位營運如已恢復正常或勞資雙方合意之實施期間屆滿，應即恢復勞工原有勞動條件。
- 九、勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考本會「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。
- 十、事業單位與勞工協商減少工時及工資者，應依「地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通報及處理注意事項」，確實通報事業單位所在地勞工行政主管機關。
- 十一、勞工欲參加勞工行政主管機關推動之短期訓練計畫者，雇主應提供必要之協助。
- 十二、事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐及提列股息、公積金外，對於配合事業單位實施減少工時及工資之勞工，於給予獎金或分配紅利時，宜予特別之考量。
- 十三、事業單位或雇主未參照本注意事項辦理，致有違反勞動法令情事者，依各該違反之法令予以處罰。

# 事業單位實施勞工值日（夜） 應行注意事項

內政部七十四年十二月五日 (74) 台內勞字第三五七九七二號函

- 一、本注意事項所稱值日（夜），係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。
- 二、事業單位為因應其業務需要，經徵求勞工之同意，得要求勞工值日（夜）。
- 三、前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書。
- 四、值日（夜）之報酬、補休及週期，依左列規定。但工作日不得同時值日復值夜。

種 類	津貼之給與	補 休	週 期	備 註		
工作日	值 日	應給與值日或值夜津貼	值夜應給予適當之休息	每週不超過一次	事業單位有優於本表規定者從其規定。	
	值 夜					
例（休） 假日	值 日	例（休）假日工資照給外，另應再給與值日、值夜、值日、值夜、值日、值夜津貼	值日、值夜或值日夜應給予適當之休息	每月不超過一次		但經勞工同意而不妨礙其正常工作者不在此限
	值 夜					
	值日夜					

- 五、值日（夜）津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則。
- 六、事業單位對值日（夜）勞工應供應適當之飲食、休憩及睡眠設備。
- 七、事業單位應充分考慮勞工之年齡、體能及處事能力等安排值（日）夜事宜。
- 八、事業單位不得使童工從事值日（夜）、女工從事值夜。

附註：

- 一、事業單位多有實施勞工值日（夜）之情況，特訂定「勞工值日（夜）應行注意事項」，作為處理準則。
- 二、勞工值日（值夜）工作，本部認定非正常工作之延伸，就此，就法理而言，勞工並無擔任值日（夜）之義務。事業單位如確有必要要求勞工值日（夜），須徵得勞工同意，而基於勞資合作之精神，勞工自應儘量與雇主配合。

# 僱用部分時間工作勞工 應行注意事項

1. 中華民國一百零三年一月二十七日行政院勞工委員會勞動 2 字第 1030130119 號函訂定全文 9 點

## 壹、前言

從事部分時間工作勞工（下稱「部分工時勞工」）在歐美國家占有相當大的比率，近年臺灣隨著產業型態變遷，勞務給付型態日趨多元化。為保障部分工時勞工之勞動權益，特訂定本注意事項。

## 貳、適用

事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工作法外，並參照本注意事項辦理。本注意事項所引用或涉及之法令如有變更，應以修正後之法令為準。

## 參、定義

部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

## 肆、常見之部分時間工作型態

事業單位內之工作型態有下列情形之一，且從事該工作之勞工所定工作時間較全時勞工有相當程度之縮短者，即為本注意事項所稱之部分時間工作：

- 一、在正常的工作時間內，每日工作有固定的開始及終止之時間，但其每日工作時數較全時勞工為少；或企業為因應全時勞工正常工作時間外之營運需求，所安排之班別；或企業為因應營運尖峰需求所安排之班別，在 1 日或 1 週之工作量尖峰時段中，工作某一固定時間。
- 二、結合部分時間工作與彈性工作時間制度，亦即約定每週（每月、或特定期間內）總工作時數，但每週（每月、或特定期間內）每日工作時段及時數不固定者。
- 三、分攤工作的安排，如兩人一職制。

## 伍、僱用

- 一、僱用部分工時勞工，勞動契約宜以書面訂定，其勞動條件及勞動契約形式，應與全時勞工相同，並應明確告知部分工時勞工其權益。
- 二、雇主於招募全時勞工時，對於原受僱從事相同職種工作之部分工時勞工，宜優先給予僱用之機會。

## 陸、勞動條件基準

- 一、工作年資  
部分工時勞工其工作年資應自受僱日起算。部分工時勞工轉換為全時勞工，或全時勞工轉換為部分工時勞工，其工作年資之計算亦同。



## 二、工資

- (一) 工資由勞雇雙方議定之。但按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；按時計酬者，不得低於每小時基本工資，且其工資不宜約定一部以實物給付；按日計酬者，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額。
- (二) 勞工每日工作時間超過約定之工作時間而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分，應依該法第 24 條規定辦理。

## 三、例假、休假、請假等相關權益

- (一) 勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，工資照給；按時計酬者勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給例假日照給之工資。
- (二) 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休例假，工資應由雇主照給。雇主任得徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。但得由勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。
- (三) 特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假日期由勞雇雙方議定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：  
以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。
- (四) 婚、喪、事、病假依勞工請假規則辦理，其請假之每日時數，得參考下列方式計給：  
按勞工平均每週工作時數除以 42 小時（依每 2 週法定正常工作時間推算平均每週工作時數）乘以應給予請假日數乘以 8 小時。
- (五) 產假依勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定辦理：  
產假旨在保護母性身體之健康，部分時間工作之女性勞工亦應享有此權利，因此仍應依勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定，給予產假，以利母體調養恢復體力。適用勞動基準法之女性勞工，受僱工作 6 個月以上者，產假停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給。
- (六) 其他性別工作平等法所規定之各種假別及相關權益與全時勞工相同。

## 四、資遣與退休

- (一) 資遣預告期間，依勞動基準法第 16 條規定辦理：勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出，請假期間之工資照給。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間。
- (二) 資遣費與退休金，依勞動基準法及勞工退休金條例計給：
  1. 部分工時勞工適用勞動基準法退休制度之工作年資，自受僱日開始起算。退休金、資遣費之計算，依據該法第 2 條、第 17 條、第 55 條及第 84 條之 2 規定計給，其計算方式與全時勞工並無不同。
  2. 部分工時勞工適用勞工退休金條例之工作年資退休金，雇主應依該條例第 6 條及第 14 條規定，按月為勞工提繳退休金。資遣費計算應依該條例第 12 條規定計給。

## 五、職業災害補償

部分工時勞工發生職業災害時，雇主應依勞動基準法第 59 條規定予以補償，不因其為部分工時勞工而有不同。

## 六、工作規則

勞動基準法第 70 條規定，凡僱用勞工人數 30 人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則；如有僱用部分工時勞工，工作規則中應依相關法令訂定適用於部分工時勞工之條款。

## 柒、職工福利

凡受僱於公、民營工廠、礦廠或平時僱用職工在 50 人以上金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等之部分工時勞工，應依職工福利金條例規定每月自薪津扣 0.5% 職工福利金，並享有由職工福利委員會辦理之福利事項。

## 捌、勞工保險與就業保險

- 一、年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於僱用勞工 5 人以上事業單位之部分工時勞工，應依勞工保險條例第 6 條規定由雇主辦理加保。至於僱用勞工未滿 5 人之事業單位部分工時勞工，依勞工保險條例第 8 條規定，得自願加保。惟雇主如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分工時勞工，亦應辦理加保。
- 二、依就業保險法第 5 條規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱之本國籍勞工、外籍配偶、大陸地區或香港、澳門配偶，除同條第 2 項所列各款不得加保之情事外，應以其雇主為投保單位參加就業保險，無僱用人數規模之限制。故雇主僱用部分工時勞工並符合上開加保規定者，應為其辦理參加就業保險。
- 三、部分工時勞工之勞工保險月投保薪資，依勞工保險條例第 14 條規定應由雇主依其月薪資總額，依投保薪資分級表規定覈實申報。如其薪資報酬未達基本工資者，依現行分級表備註欄規定，其月投保薪資分為新臺幣 11,100 元、12,540 元、13,500 元、15,840 元、16,500 元、17,280 元及 17,880 元等級（該分級表如有修正時，依修正後規定辦理。）。

## 玖、安全衛生

- 一、事業單位僱用部分工時勞工，其工作場所之安全衛生設施標準，應與全時勞工相同，並提供必要之勞工安全衛生教育訓練及勞工健康保護措施，不應有所差異。
- 二、事業單位僱用部分工時勞工時，應事前考量其健康，予以適當分配工作，並針對其工作時間、危害特性，加強其從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育訓練。

# 勞動派遣權益指導原則

1. 中華民國九十八年十月二日行政院勞工委員會勞資 2 字第 0980126335 號函訂定全文 6 點
2. 中華民國一百零三年一月十六日行政院勞工委員會勞資二字第 1030125036 號函修正第 4 點條文

一、行政院勞工委員會為使派遣單位與要派單位確實符合勞動法令，保障派遣勞工權益，特訂定本指導原則。

二、本指導原則用詞，定義如下：

- (一) 勞動派遣：謂指派自己僱用之勞工，接受他人指揮監督管理，為該他人提供勞務。
- (二) 派遣單位：謂從事人力派遣之單位。
- (三) 要派單位：謂依據要派契約，實際使用派遣勞作者。
- (四) 派遣勞工：謂受派遣單位僱用，並為要派單位提供勞務者。
- (五) 要派契約：謂派遣單位與要派單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

三、派遣單位僱用派遣勞工應注意下列事項：

- (一) 人力供應業於中華民國八十七年四月一日起納入勞動基準法適用範圍，派遣單位僱用派遣勞工從事工作，應遵循勞動基準法及相關勞動法令之規定。
- (二) 有關勞動基準法施行細則第七條規定之事項，派遣單位與派遣勞工應本誠信原則協商，且不得低於法律規定，並宜以書面載明，由勞雇雙方各執一份為憑。
- (三) 派遣單位應為投保單位，為派遣勞工辦理勞工保險、就業保險及全民健康保險，並依規定覈實申報投保薪資（金額）。
- (四) 派遣單位應依勞動基準法及勞工退休金條例辦理勞工退休事項。
- (五) 招募或僱用派遣勞工應遵守就業服務法及性別工作平等法規定，不得有就業歧視。
- (六) 對派遣勞工不得扣留證件、財物或收取保證金。
- (七) 有繼續性工作應為不定期契約。派遣單位僱用派遣勞工從事經常性工作，不得配合要派單位之需求與派遣勞工簽訂定期契約。
- (八) 要派單位與派遣單位終止要派契約，不影響派遣勞工為派遣單位工作之受僱者權益。派遣單位無適當工作可供安置者，有關勞動契約之終止，應依勞動基準法等相關規定辦理。
- (九) 派遣單位僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則，報請主管機關核備後公開揭示。

四、要派單位使用派遣勞工應注意下列事項：

- (一) 事業單位不得為規避勞動法令上雇主義務，強迫正職勞工離職，改用派遣勞工。
- (二) 勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。
- (三) 要派單位應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- (四) 派遣勞工遭受要派單位所屬人員性騷擾時，要派單位應受理申訴並與派遣事業單位共同調查，調查屬實者，要派單位應對所屬人員進行懲處，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

(五) 派遣勞工於要派單位工作期間之福利事項，除法律另有規定外，應本公平原則，避免差別待遇。

五、派遣單位與要派單位訂立要派契約應注意下列事項：

- (一) 派遣單位依法應全額定期給付工資，不得以任何理由遲延或拒絕給付工資。其與要派單位因履約所生爭議，派遣單位應另循司法程序救濟，不得以要派單位拖欠費用為由積欠派遣勞工工資或其他給與。
- (二) 要派單位支付派遣單位任何費用前，應確認派遣單位已依約按期支付派遣勞工工資，以確保無積欠派遣勞工工資或其他給與情事。
- (三) 派遣單位應與要派單位於要派契約中明定派遣勞工延長工時或變更工作事項，並應先經派遣勞工所組織工會同意；無工會者，經勞資會議同意後，始可為之。
- (四) 要派單位因經營因素，有要求派遣勞工配合延長工時或變更工作時間需要者，有關延長工時事項，延長工時之時數限制以及延長工時工資計給方式、如何給付、正常工作時間分配調整等，應與派遣單位先行確認有無徵得勞工同意，並於要派契約中約定。
- (五) 要派單位認為派遣勞工有無法勝任工作情事者，應要求派遣單位依要派契約改派適任勞工，不得決定派遣勞工之任用。
- (六) 派遣勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，派遣單位應給予職業災害補償。為確保派遣勞工之工作安全及健康，並避免責任歸屬爭議，派遣單位與要派單位間權利義務關係，應於要派契約明確約定。
- (七) 派遣單位與要派單位訂定之要派契約，宜明定提前終止契約之預告期間。

六、勞工從事派遣工作應注意下列事項：

- (一) 充分瞭解勞動派遣特性，並評估自身能力、意願及職涯規劃後，再決定是否從事勞動派遣工作。
- (二) 慎選派遣單位，考量其規模、成立時間、服務客戶素質、派遣勞工人數、員工訓練制度及有無重大勞資爭議歷史等。
- (三) 與派遣單位簽訂勞動契約，宜以書面為之，其內容除勞動基準法施行細則第七條列舉事項外，仍宜針對勞動派遣關係中較特殊事項，例如安全衛生、職業災害補償、就業歧視禁止、性騷擾防治、擔任職務或工作內容、獎勵懲戒、應遵守之紀律有關事項或獎金紅利等詳細約定，避免日後爭議。該勞動契約應至少一式二份，一份由派遣勞工收執。
- (四) 接受勞動派遣時，應要求派遣單位以書面載明要派單位名稱、工作地點、擔任職務、工作內容、工作時間（含休息、休假、請假）等事項。
- (五) 請求派遣單位除辦理一般教育訓練外，派遣之前應針對職務特性辦理職前訓練。
- (六) 應確認派遣單位是否於到職當日為勞工加保勞工保險、就業保險及全民健康保險，及是否覈實申報投保薪資（金額）。
- (七) 派遣期間內，應確認派遣單位是否已按勞工退休金條例提繳退休金。
- (八) 派遣勞工於勞動契約終止時，得請求派遣單位開立服務證明書。
- (九) 派遣單位僱用勞工人數在三十人以上者，受僱勞工可依法組織產業工會，團結勞工力量，維護勞工權益。
- (十) 派遣勞工權益受有損害者，可提供具體事實及訴求向當地勞工行政主管機關（勞工局、處）申訴處理。

# 勞工在事業場所外 工作時間指導原則

1. 中華民國一百零四年五月六日勞動部勞動條三字第 1040130706 號函訂定全文 4 點

一、近年來因產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，勞工在事業場所外從事工作之類型日益增加，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態不同，常有「工作時間認定」、「出勤紀錄記載」等爭議情事。為提供事業單位就新聞媒體工作者、電傳勞動工作者、外勤業務員及汽車駕駛在外工作之「工作時間」認定及「出勤紀錄」記載之參考，以保障其勞動權益，特訂定本指導原則。

二、在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：

- (一) 有關正常工作開始及終止之時間、延長工作時間（加班）之認定、休息時間及輪班制之換班等有關事項，勞資雙方應以書面勞動契約約定，並訂入工作規則。
- (二) 工作時間（正常工作時間、延長工作時間），指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。但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，其一日之正常工作時間以約定之起迄時間為準；延長工作時間（加班），應以實際勞務提供之起迄時間計算。
- (三) 休息時間，指勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由利用之時間。勞工依約在事業場所外工作，雇主仍應依勞動基準法第三十五條規定給予勞工休息時間。除雇主要求勞工於休息時間繼續工作，或勞工舉證有依雇主要求在休息時間工作者外，該休息時間不視為工作時間。
- (四) 在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。但發生需使勞工延長工作時間之情形者，雇主應記載交付工作之起始時間。勞工執行交付工作於正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作始能完成者，經雇主使勞工延長工作時間，勞工於完成工作後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，並留存紀錄，雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間。
- (五) 勞工因工作性質特殊，在外工作有經常延長工作時間之必要，勞雇雙方得事先約定一定時數內免回報及徵得雇主同意，於工作完成後，雇主應記載勞工回報實際延長工作時間之時數。
- (六) 在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。
- (七) 勞工正常工作時間結束後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄。

三、常見在事業場所外從事工作類型之勞工應注意下列事項：

- (一) 新聞媒體工作者：
  1. 因媒體工作性質特殊，常在事業場所外從事工作，或無須返回事業場所簽

到退，致雇主不易認定工作時間及不易記載其出勤情形，有關一日正常工作時間之起迄、延長工作時間（加班）之處理及認定方式，應以書面勞動契約約定，並訂入工作規則。

2. 新聞媒體工作者常因突發之新聞事件，於正常工作時間結束後接獲雇主要求延長工作時間進行新聞處理，勞工延長工作之起迄時間，以各種形式記錄，如發稿紀錄、行車紀錄或勞工自行製作之紀錄，並輔以通訊軟體、電話、對話或其他方式告知雇主，雇主應記載之。
3. 勞資雙方得約定勞工延長工作時間免經雇主事前同意，於完成工作後，勞工應將工作起迄時間紀錄交付雇主，雇主應記載勞工回報之實際延長工作時間之時數。

(二) 電傳勞動工作者：

1. 本指導原則所稱之電傳勞動，指勞工於雇主指揮監督下，於事業場所外，藉由電腦資訊科技或電子通信設備履行勞動契約之型態。
2. 電傳勞動工作者工作時間之分配，應由勞雇雙方約定並依約履行。又電傳勞動工作者自主性高，較易自由調配工作時間及休息時間，有關實際出勤情形及確切休息時間，應由勞工自我記載（如工作日誌等），並透過電子設備（如線上登錄系統等）記錄後電傳雇主記載。
3. 因電傳勞動工作者工作場所多半非在雇主之事業場所，雇主對於勞工之延長工作時間難以管控或為反對之意思表示，有關延長工作時間，應採事前申請或約定等方式為之。

(三) 外勤業務員：

1. 外勤業務員可能僅有部分時間在固定之事業場所，或經常性在外工作，其主要工作時間常須配合客戶時間，例如保險業務員、不動產仲介經紀人員等。實務上，致雇主不易認定工作時間及不易記載其出勤情形。有關一日正常工作時間之起迄、延長工作時間（加班）之處理及認定方式，應以書面勞動契約約定，並訂入工作規則。
2. 出勤情形之記載方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以其他可資證明勞工出勤時間之紀錄文件或資訊檔案。勞工延長工作時間後，得以電腦、電話、對話、通訊軟體或其他方式記錄起迄時間，交付或告知雇主，雇主應記載之。
3. 外勤業務員於正常工作時間結束後，因工作需要接獲雇主要求延長工作時間時，於完成工作後，應將結束時間回報雇主，雇主應記載交付工作之起迄時間。外勤業務員於正常工作時間結束後接獲客戶要求提供服務，應回報並徵得雇主同意，於工作完成後再將起迄時間回報雇主記載之。

(四) 汽車駕駛：

1. 汽車駕駛，包括客車、貨車及主管之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下貨時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間。
2. 駕駛得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，為休息時間。
3. 客戶如要求增加行程，駕駛應回報並徵得雇主同意，於完成工作後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，雇主應記載勞工延長工作時間紀錄。
4. 駕駛因行駛路線長短不一，交通離尖峰狀況差異甚大，其工作時間及休息時間與一般固定工時之勞工有別。依勞動基準法第三十五條但書所定「連續性」工作，因具有一旦執行工作即無法中斷之特性，事業單位如有符合前開但書規定之情形，得於勞工工作時間內另行調配休息時間，該休息時

間仍應至少一次給足三十分鐘。雇主是否確依勞動基準法第三十五條規定給予勞工休息時間，得由勞動契約、工作規則、工作日誌等資料或訪談勞工以為判定。

5. 至於未行車之等候時間，是否屬工作時間及其工作時間如何計算，應先釐清該時段內是否受雇主指揮監督，並得否自由利用，例如遊覽車駕駛載運遊客至某景點後，遊客下車至景點遊憩二小時，該二小時期間，駕駛得自行利用者，得不認為是工作時間。至於有些許遊客停留於遊覽車上，該期間駕駛實際上無法自行利用，應屬工作時間。
6. 汽車駕駛工作時間之紀錄，除輔以行車紀錄器、GPS 紀錄、駛車憑單（派車單）外，亦可輔以客戶簽收紀錄以為佐證。主管座車之主管，亦應負有記錄駕駛工作時間或簽認工作時間紀錄之義務。

（五）其他經常在外之工作者，得經主管機關檢討後，納入適用本指導原則。

四、勞雇雙方依本指導原則所約定之勞動條件，不得違反勞動基準法相關規定。

## 天然災害發生事業單位勞工出勤 管理及工資給付要點

1. 中華民國九十八年六月十九日行政院勞工委員會勞動 2 字第 0980130513 號函訂定下達全文 9 點

- 一、天然災害發生時（後），為保護勞工生命 safety 及兼顧事業單位營運需求，特訂定本要點。
- 二、本要點所稱天然災害，指颱風、洪水、地震及其他經目的事業主管機關認定屬天然災害者。
- 三、天然災害發生時（後），勞工之出勤管理及工資給付事項，除相關法令已有規定者外，應參照本要點事先於勞動契約、團體協約中約定或工作規則中規定；未有約定或工作規則未規定者，參照本要點辦理。
- 四、事業單位因業務性質需要，需特定勞工於天然災害發生時（後）出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。
- 五、工作場所因天然災害發生致勞工繼續工作有發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即採取足以保障勞工安全之必要措施。
- 六、天然災害發生時（後），有下列情形之一者，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分：
  - （一）勞工工作所在地經轄區首長依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」（以下稱作業辦法）規定通報停止辦公，勞工因而未出勤時。
  - （二）勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟勞工確因颱風、洪水、地震等因素阻塞交通致延遲到工或未能出勤時。
  - （三）勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟其居住地區或其正常上（下）班必經地區，經該管轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，致未出勤時。
- 七、勞工因前點所定之情形無法出勤工作，雇主宜不扣發工資。但應雇主要求而出勤，雇主除當日工資照給外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。
- 八、公務機關（構）、公私立學校、公用事業、郵電事業、交通事業及其他性質特殊之事業，天然災害發生時（後），勞工出勤管理及工資給付事項，其他法令另有規定者，依其規定辦理；未有規定者，參照本要點辦理。
- 九、事業單位或雇主未參照本要點辦理，致有違反勞動法令情事者，依各該違反之法令予以處罰。

## 勞資雙方簽訂離職後 競業禁止條款參考原則

1. 中華民國一百零四年十月五日勞動部勞動關 2 字第 1040127651 號函訂定全文 9 點

- 一、勞動部為保障勞工工作權及職業自由，調和勞工權益及事業單位利益，特訂定本參考原則。
- 二、本參考原則所稱離職後競業禁止，指事業單位為保護第五點各款所定利益，與受僱勞工約定，由雇主提供合理補償，勞工離職後於一定期間或區域內，不得受僱或經營與該事業單位相同或類似且有競爭關係之業務工作。
- 三、離職後競業禁止條款，應以書面為之，且須詳細記載約定內容，並由雙方簽章，各執一份。
- 四、簽訂離職後競業禁止條款應本於契約自由原則，雇主不得以強暴、脅迫手段強制勞工簽訂，或乘勞工之急迫、輕率等情事為之。
- 五、雇主符合下列情形時，始得與勞工簽訂離職後競業禁止條款：
  - (一) 事業單位有應受法律保護之營業秘密或智慧財產權等利益。
  - (二) 勞工所擔任之職務或職位，得接觸或使用事業單位之營業秘密或所欲保護之優勢技術，而非通用技術。
- 六、雇主與勞工簽訂離職後競業禁止條款時，應符合下列規定：
  - (一) 離職後競業禁止之期間、區域、職務內容及就業對象，不得逾合理範圍：
    1. 所訂離職後競業禁止之期間，應以保護之必要性為限，最長不得逾二年。
    2. 所訂離職後競業禁止之區域，應有明確範圍，並應以事業單位之營業範圍為限，且不得構成勞工工作權利之不公平障礙。
    3. 所訂競業禁止之職務內容及就業對象，應具體明確，並以與該事業單位相同或類似且有競爭關係者為限。
  - (二) 離職後競業禁止之補償措施，應具合理性：
    1. 雇主對於勞工離職後因遵守離職後競業禁止條款約定，可能遭受工作上之不利利益，應給予合理之補償。於離職後競業禁止期間內，每月補償金額，不得低於勞工離職時月平均工資百分之五十，並應約定一次預為給付或按月給付，以維持勞工離職後競業禁止期間之生活。未約定補償措施者，離職後競業禁止條款無效。
    2. 雇主於勞工在職期間所給予之一切給付，不得作為或取代前目之補償。
- 七、勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款，依民法第二百四十七條之一規定，按其情形顯失公平者，無效。
- 八、雇主無正當理由終止勞動契約或勞工依勞動基準法第十四條規定終止勞動契約者，勞工得不適用離職後競業禁止條款。事業單位未為一部或全部離職後競業禁止條款補償之給付者，亦同。
- 九、離職後競業禁止條款約定之違約金過高者，依民法第二百五十二條規定，法院得減至相當之數額。離職勞工已經一部履行競業禁止義務者，法院得視雇主因一部履行所受之利益等情節，減少違約金。

## 事業單位僱用女性勞工夜間工作 場所必要之安全衛生設施標準

1. 中華民國九十二年四月九日行政院勞工委員會勞動三字第 0920018966 號令訂定發布全文 9 條；並自發布日施行
2. 中華民國一百零四年三月三十一日勞動部勞動條 2 字第 1040130451 號令修正發布全文 10 條；並自發布日施行

- 第 1 條：本標準依勞動基準法第四十九條第二項規定訂定之。
- 第 2 條：雇主對於工作場所之通道、地板、階梯等，應保持不致使勞工跌倒、滑倒、踩傷等之安全狀態，或採取必要之預防措施。
- 第 3 條：雇主於工作場所設置之安全門及安全梯，夜間工作時間內不得上鎖，其通道不得堆置物品。
- 第 4 條：雇主對於工作場所之出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯、廁所及停車場等夜間工作可能前往之場所，應有適當之照明。
- 第 5 條：雇主應於工作場所設置停電或平常照明系統失效時使用之緊急照明系統。
- 第 6 條：雇主對於工作場所主要人行道及有關安全門、安全梯，應有夜間足以辨識之明顯標示。
- 第 7 條：雇主對於工作場所應使空氣充分流通，必要時，應以機械通風設備換氣。
- 第 8 條：雇主應於工作場所提供保全、守衛或電子監視裝備等必要之安全措施及設備。
- 第 9 條：勞工非於雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應事前執行危害辨識、告知勞工工作環境危害因素及制定防護措施，並對勞工施以安全衛生教育及訓練。必要時，應提供個人防護設施。
- 第 10 條：本標準自發布日施行。

# 勞資爭議法律及 生活費用扶助辦法

## 伍、中央補助相關

1. 中華民國一百年四月二十九日行政院勞工委員會勞資 3 字 1000125742 號令訂定發布全文 30 條；並自中華民國一百年五月一日施行。但第 5 條自一百零一年一月一日施行
2. 中華民國一百零一年十二月十八日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1010127743 號令修正發布第 3、5、8、9、30 條條文；增訂第 3-1 條條文；並自發布日施行
3. 中華民國一百零三年九月五日勞動部勞動關 3 字第 1030127214 號令修正發布第 2、5 條條文；增訂第 15-1 ~ 15-7 條條文及第三章之一章名
4. 中華民國一百零三年十二月五日勞動部勞動關 3 字第 1030128191 號令修正發布第 2、4、5、27 條條文；增訂第 15-8 ~ 15-13 條條文及第三章之二章名

### 第一章 總則

第 1 條：本辦法依勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第六條第四項規定訂定之。

第 2 條：勞資爭議扶助範圍如下：

- 一、民事訴訟程序、保全程序、督促程序、強制執行程序及文件撰擬之律師代理酬金（以下簡稱代理酬金）。
- 二、刑事審判程序開始前之告訴代理酬金。
- 三、依仲裁法仲裁之代理酬金。
- 四、民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之裁判費。
- 五、勞工因工會法第三十五條第一項第一款、第三款或第四款規定所生解僱爭議，申請不當勞動行為裁決案件之代理酬金。
- 六、訴訟期間必要生活費用。

### 第二章 刑事告訴及民事訴訟代理之扶助

第 3 條：勞工因下列情形之一，經主管機關調解不成立而提起民事訴訟且非屬有資力者，得申請前條第一款之扶助：

- 一、與雇主發生勞動基準法終止勞動契約、積欠資遣費或退休金之爭議。
- 二、遭遇職業災害，雇主未給與補償或賠償。
- 三、雇主未依勞工保險條例或就業保險法辦理加保或投保薪資以多報少，致勞工受有損失。

前項之申請於訴訟程序進入第二審、第三審或再審者，得不經主管機關調解程序，申請前條第一款之扶助。

第一項第二款之扶助，於勞工死亡或因其他事由喪失行為能力時，得由其遺屬或法定代理人提出申請。勞工申請前條第一款之扶助，應於各該程序開始之日起一百八十日內提出。

第 3-1 條：不當勞動行為裁決委員會裁決認定雇主有不當勞動行為，雇主仍依本法第四十八條第一項規定，以裁決決定之同一事件，並以勞工為被告提起民事訴訟，且勞工非屬有資力者，勞工得不經主管機關調解程序，申請第二條第一款之扶助。

- 第 4 條：因雇主違反職業安全衛生法致勞工發生職業災害，經提起刑事告訴且非屬有資力者，勞工或得為告訴之人得申請第二條第二款之扶助。
- 第 5 條：前三條、第十五條之一及第十五條之九所稱有資力者，指申請人申請時每月收入總計逾新臺幣（以下同）八萬元或其資產總額逾三百萬元者。但申請人名下之自住不動產，不含計在內。  
前項申請人之家庭人口中有重大傷病而需定期支付之必要費用，或因申請人單親扶養子女、照顧直系血親等經濟狀況顯較困難，不扣除部分收入或資產顯然違背扶助之目的者，得自前項收入或資產扣除之。
- 第 6 條：訴訟代理酬金扶助標準如下：  
一、個別申請者，每一審級訴訟最高四萬元。但因案件複雜經審核認有必要者，得增至六萬元。  
二、共同申請者，每一審級訴訟最高十萬元。但因案件複雜經審核認有必要者，得增至二十萬元。  
三、申請保全程序者，每次最高三萬元。  
四、申請督促程序者，每次最高一萬元。  
五、申請強制執行程序者，每次最高四萬元。  
六、申請法律文件撰擬者，每件最高一萬元。
- 第 7 條：同一原因事實之勞資爭議，多數勞工個別申請訴訟代理酬金扶助，得合併為單一案件辦理。
- 第 8 條：申請訴訟代理酬金扶助者，應檢具下列文件：  
一、申請書。  
二、勞資爭議事件之陳述及相關證據。  
三、勞工及其共同生活親屬之資力狀況與相關釋明文件。  
四、直轄市、縣（市）勞工行政主管機關調解不成立之紀錄影本。  
五、未獲其他政府機關扶助之切結書。  
依第三條之一提出申請扶助者，並應檢附不當勞動行為裁決決定書。
- 第 9 條：申請訴訟代理酬金扶助，有下列情形之一者，不予扶助：  
一、訴訟顯無實益或顯無勝訴之望。  
二、同一案件之同一扶助項目，曾經政府機關扶助。  
三、不符合第三條及第三條之一規定。  
四、不符合第四條規定。  
五、申請文件或證明有偽造、變造、虛偽不實或失效等情事。  
六、未依規定期限提出申請或申請文件欠缺，經通知限期補正，屆期未補正。  
七、勞工勝訴所可能獲得之利益，小於律師酬金。但對社會及公益有重大影響或意義者，不在此限。  
八、案件相對人為行政院或中央主管機關及其所屬機關（構）。  
九、申請之事項不符本法扶助之目的。
- 第 10 條：申請案件經審核准予扶助者，申請人應自中央主管機關所提供扶助律師名冊中，委任適當之律師。  
申請人未能依前項規定委任時，由中央主管機關自扶助律師名冊中指派之。  
受申請人委任律師應按核定之律師酬金收取費用，不得額外收費。  
違反前項規定者，中央主管機關得將該律師自扶助律師名冊中除名。
- 第 11 條：經核准扶助之案件，受委任律師應於核准日起九十日內，檢具起訴狀、聲請狀、委任律師帳戶、開庭通知書等文件及領據，向中央主管機關申請撥款。  
經核定扶助之案件，由委任律師促成民事訴訟法上之調解或和解成立者，按核定之律師酬金給付。

- 第 12 條：經核准扶助之案件，申請人無正當理由不配合執行扶助之要求，致該扶助案件無法進行，中央主管機關得終止其扶助。  
經核准扶助之案件，申請人有第九條第二款或第五款之情形，中央主管機關得撤銷其扶助。  
符合第一項或前項情形者，中央主管機關應限期申請人返還已撥付受委任律師酬金之全部。屆期未返還者，應依法追繳。  
申請人未依前項規定返還費用者，自本次終止或撤銷之日起五年內，不得再申請第二條之扶助。

### 第三章 仲裁法仲裁代理之扶助

- 第 13 條：勞工、勞工遺屬或法定代理人依本法第六條第三項提起仲裁者，得向中央主管機關申請仲裁代理酬金扶助，其標準如下：  
一、個別申請者，最高四萬元。  
二、集體申請者，最高十萬元。
- 第 14 條：前條仲裁代理酬金扶助之申請，至遲應於仲裁程序終結後三十日內為之，並應檢具下列文件：  
一、申請書。  
二、書面仲裁協議。  
三、仲裁聲請書狀。  
四、繳交仲裁費用之證明文件。  
五、仲裁人選定同意書。  
六、律師酬金之收據。  
七、未獲其他政府機關扶助之切結書。  
前項所應檢附之文件有欠缺時，經通知限期補正，屆期未補正者，不予受理。  
經核定扶助之案件，申請人應於同意扶助公文書送達之日起七日內出具領據及撥款帳戶送中央主管機關撥款。
- 第 15 條：依前條第三項撥款後，經查明申請文件或證明文件有偽造、變造、虛偽不實或失效等情事者，中央主管機關得撤銷核定之扶助，並限期返還已扶助金額之全部。屆期未返還者，應依法追繳。  
未依前項規定返還費用者，自撤銷之日起五年內，不得再申請第二條之扶助。

### 第三章之一 民事訴訟裁判費之扶助

- 第 15-1 條：勞工因與雇主發生積欠資遣費或退休金之爭議，經主管機關調解不成立而提起民事訴訟且非屬有資力者，於法院判決確定前，得申請第二條第四款之扶助。
- 第 15-2 條：每一勞工訴訟裁判費扶助，同一案件最高二萬元。
- 第 15-3 條：同一原因事實之勞資爭議，多數勞工個別申請訴訟裁判費扶助，得合併為單一案件辦理。
- 第 15-4 條：申請訴訟裁判費扶助者，應檢具下列文件：  
一、申請書。  
二、勞資爭議事件之陳述及相關證據。  
三、勞工及其共同生活親屬之資力狀況與相關釋明文件。  
四、直轄市、縣（市）勞工行政主管機關調解不成立之紀錄影本。  
五、繳納裁判費之證明文件。但情況急迫或情形特殊者，得以法院命繳納裁判費之裁定影本為之。  
六、未獲其他政府機關扶助之切結書。

前項之申請，勞工已依第三條第一項第一款規定申請訴訟代理酬金扶助者，免檢附前項第二款至第四款規定之文件。

第 15-5 條：申請訴訟裁判費扶助經核准者，應於通知送達之日起三十日內，檢送領據及撥款帳戶向中央主管機關申請撥款。

前項經核准且為共同申請扶助者，應委託其中一人代表受領。

依前條第一項第五款但書申請訴訟裁判費扶助經核准者，應於繳納裁判費之日起三十日內，檢附繳納裁判費之證明文件向中央主管機關辦理核銷事宜。

第 15-6 條：申請訴訟裁判費扶助，有下列情形之一者，不予扶助：

一、第九條第一款、第二款、第五款、第六款、第八款或第九款規定。

二、不符合第十五條之一規定。

三、勞工勝訴所可能獲得之利益，小於訴訟裁判費。但對社會及公益有重大影響或意義者，不在此限。

第 15-7 條：經核准扶助之案件，申請人無正當理由不配合執行扶助之要求，致該扶助案件無法進行，中央主管機關得終止其扶助。

經核准扶助之案件，申請人有第九條第二款或第五款之情形，中央主管機關得撤銷其扶助。

符合第一項或前項情形者，中央主管機關應限期申請人返還已撥付裁判費之全部。屆期未返還者，應依法追繳。

申請人未依前項規定返還費用者，自本次終止或撤銷之日起五年內，不得再申請第二條之扶助。

第 15-8 條：裁判費非由申請人負擔者，應於獲償或法院發還後三十日內返還，其返還金額以補助金額為限。

申請人未依前項規定返還者，中央主管機關應廢止原核准之扶助，並限期返還，屆期未返還者，應依法追繳，並自廢止之日起五年內，不得再申請第二條之扶助。

### 第三章之二 不當勞動行為裁決代理之扶助

第 15-9 條：勞工因工會法第三十五條第一項第一款、第三款或第四款規定所生解僱爭議，申請不當勞動行為裁決，且非屬有資力者，得不經主管機關調解程序，申請第二條第五款之扶助。

前項扶助之申請，依勞資爭議處理法第四十一條第一項規定，經不當勞動行為裁決委員會作成不予受理之決定者，不予扶助。

第 15-10 條：不當勞動行為裁決代理酬金扶助標準如下：

一、個別申請者，每案最高四萬元。但因案件複雜經審核認有必要者，得增至六萬元。

二、共同申請者，每案最高十萬元。但因案件複雜經審核認有必要者，得增至二十萬元。

第 15-11 條：不當勞動行為裁決代理酬金扶助之申請，應於提起裁決之日起三十日內為之，並應檢具下列文件：

一、申請書。

二、不當勞動行為裁決申請書影本。

三、勞工之資力狀況及相關證明文件。

四、未獲其他政府機關扶助之切結書。

前項所應檢附之文件有欠缺時，經通知限期補正，屆期未補正者，不予受理。

第 15-12 條：受申請人委任之律師應按核定之代理酬金收取費用，不得額外收費。

經核准扶助之案件，受委任之律師應於核准日起三十日內，檢具律師委任書、委任律師帳戶及領據，向中央主管機關申請撥款。

第 15-13 條：依前條第三項撥款後，經查明申請文件或證明文件有偽造、變造、虛偽不實或失效等情事者，中央主管機關得撤銷核定之扶助，並限期返還已扶助金額之全部。屆期未返還者，應依法追繳。

未依前項規定返還費用者，自撤銷之日起五年內，不得再申請第二條之扶助。

### 第四章 訴訟期間必要生活費用之扶助

第 16 條：勞工因終止勞動契約所生爭議提起訴訟，於訴訟期間未就業，有下列情形之一者，得向中央主管機關申請訴訟期間必要生活費用扶助（以下簡稱生活費用扶助）：

一、依法律扶助法准予全部扶助。

二、經審查符合無資力標準。

三、性別工作平等爭議之訴訟，依性別工作平等訴訟法律扶助辦法准予扶助，且無資力。

前項第二款及第三款所定無資力，由中央主管機關參照法律扶助法無資力認定標準認定之。

第一項所定因終止勞動契約所生爭議提起訴訟，包含下列情形之一者：

一、請求給付資遣費或退休金。

二、請求確認僱傭關係存在。

三、請求雇主依法給予職業災害補償。

第 17 條：初次申請生活費用扶助者，應先向公立就業服務機構辦理推介就業。

繼續請領者，應按次親自向公立就業服務機構辦理推介就業，並需檢附二次求職紀錄。

前項求職紀錄，指經求才單位核章之介紹結果回覆卡。

每次扶助期間，自該次推介就業日起算，且二次求職紀錄須在推介就業日起三十日內為之。

領取就業保險失業給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、勞工保險傷病給付、勞工保險老年給付、職業災害勞工保護法之津貼、扶助或其他政府機關相關訴訟扶助之期間，不得同時申請生活費用扶助。

第 18 條：申請生活費用扶助，應檢具下列文件：

一、申請書。

二、起訴狀、答辯狀或上訴狀之影本。

三、勞工與其共同生活親屬之資力狀況及相關證明文件，或依法律扶助法准予扶助之審查決定通知書之影本。

四、推介就業證明。

五、第十七條第二項及第三項規定之求職紀錄。

六、扶助勞工訴訟期間必要生活費用切結書。

依第十六條第一項第三款提出申請扶助者，另應檢附依性別工作平等訴訟法律扶助辦法准予補助通知書之影本。

第 19 條：請領生活費用扶助期間，為訴訟後第一次辦理推介就業之日至法院判決確定或和解之日。

再次申請生活費用扶助者，該次推介就業日期與前次給付期間重疊者，應扣除重疊日數。



生活費用扶助標準依核定扶助時勞工保險投保薪資分級表第一級投保薪資百分之六十計算，最高扶助一百八十日，每次以三十日計算，未滿三十日者，按比例計算之。

第 20 條：申請生活費用扶助有下列情形之一者，不予扶助：

- 一、不符合第十六條第一項或第三項各款情形之一。
- 二、有第十七條第五項所定之情形。
- 三、申請或證明文件有偽造、變造、虛偽不實或失效等情事。
- 四、訴訟顯無實益或顯無勝訴之望。

前項不予扶助原因消滅後，勞工得重新提出申請。

申請生活費用扶助之案件經核准後，有下列情形之一者，停止扶助：

- 一、不符合無資力標準。
- 二、有第十七條第五項所定之情形。

第 21 條：申請生活費用扶助文件有欠缺，經通知限期補正，屆期未補正者，不予受理。

第 22 條：申請生活費用扶助經核准者，應於通知送達之日起三十日內，檢送領據申請撥款。

第 23 條：依前條撥款後，經查明勞工有第二十條第一項第一款至第三款所定情形之一者，應撤銷其扶助，並限期返還扶助金額，屆期未返還者，應依法追繳。勞工有第二十條第一項第一款至第三款所定情形之一者，自撤銷扶助之日起五年內，不得再申請第二條之扶助。

第 24 條：申請生活費用扶助之案件，經法院判決確定事業單位（雇主）應給付工資之期間與核准扶助期間重疊者，勞工應於受領給付後三十日內，將原領扶助金額返還。

勞工未依前項規定返還者，中央主管機關應廢止原核准之扶助，並限期返還，屆期未返還者，應依法追繳，並自廢止之日起五年內，不得再申請第二條之扶助。

## 第五章 附則

第 25 條：准予扶助者，於扶助之相關法律程序終結後三十日內，受委任律師或勞工應將扶助結果、判決書、調（和）解筆錄、勞資雙方和解書或仲裁判斷書之影本送達中央主管機關查核。

勞工未依前項規定送達者，必要時中央主管機關得逕行查核。

第 26 條：中央主管機關為審核本辦法各項扶助案件，得成立勞資爭議法律及生活費用審核小組（以下簡稱審核小組）。

前項審核小組置委員三人或五人，由中央主管機關指派一人兼任並擔任召集人，其餘遴聘專家學者擔任之，任期二年。

審核小組應有委員過半數以上出席始得開會，並依扶助案件之類型、訴訟標的與複雜程度，決定扶助方式及金額。

前項委員應親自出席，並應就審核之案件，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

委員為無給職。但專家學者得依規定支領出席費。

第 27 條：受中央主管機關委託之民間團體核准扶助者，其委任律師應自受委託團體提供之律師名冊中選任。

第 28 條：因大量解僱爭議提起訴訟者，依大量解僱勞工訴訟及必要生活費用補助辦法辦理，不適用本辦法。

第 29 條：本辦法之相關書表格式，由中央主管機關定之。

第 30 條：本辦法自中華民國一百年五月一日施行。但第五條自中華民國一百零一年一月一日施行。本辦法修正條文自發布日施行。

# 直轄市及縣（市）主管機關委託 民間團體辦理勞資爭議調解 作業要點

1. 中華民國一百年四月二十八日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1000125721 號令訂定發布全文 7 點；並自一百年五月一日施行
2. 中華民國一百零四年六月二日勞動部勞動關 3 字第 1040126034 號令修正發布第 7 點條文；並自即日生效

- 一、勞動部（以下簡稱本部）為協助直轄市及縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）依勞資爭議處理法第十一條（以下簡稱本法）規定委託民間團體辦理勞資爭議調解案件，特訂定本要點。
- 二、地方主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解，應依行政程序法第十六條規定辦理。地方主管機關受理調解申請時，應依勞資爭議調解辦法（以下簡稱本辦法）第二條規定辦理。
- 三、地方主管機關委託民間團體辦理勞資爭議之調解，應審查下列事項：
  - （一）符合本辦法第二十條規定之要件。
  - （二）會務運作、財務收支、業務執行、內部控制之規定及情形。
  - （三）理事會或董事會之名冊，其中曾任或現任工會或雇主團體理事職務以上者，各不得逾理事會或董事會成員總數之二分之一。
  - （四）專任會務人員名冊，並出具其參加勞工（就業）保險及提繳勞工退休金之證明。
  - （五）調解人名冊，並出具其願任之證明。
  - （六）具合適之調解場地及相關設備。
  - （七）調解人辦理調解業務之處理程序、費用標準及倫理規範。
  - （八）其他增進辦理調解業務之資源。
- 四、地方主管機關轉介調解案件予受委託民間團體，應檢具完備之調解申請書、相關事證影本及同意以指派調解人方式進行調解之證明。地方主管機關委託民間團體指派調解人進行調解時，應同時副知調解相對人。
- 五、調解人依本法第十二條調查事實時，地方主管機關應審查其調查內容、對象、方式及必要性。
- 六、受委託民間團體通知勞資爭議當事人出席調解會議時，應副知地方主管機關。
- 七、地方主管機關每年應考核受委託民間團體辦理調解業務及理事會或董事會名冊；必要時得不定期辦理考核。
 

前項調解業務之考核，應包括下列事項：

  - （一）本法第十一條第五項補助經費之運用。
  - （二）本辦法第二十四條調解事務之處理。
  - （三）本辦法第二十五條調解紀錄及案卷之保存。
  - （四）第三點規定之審查事項。

前項考核案件數，每年應達轉介案件數之百分之十。  
地方主管機關應將考核時間、方式及結果，通知受委託民間團體，並副知本部。

# 補助直轄市及縣（市）主管機關 委託民間團體辦理勞資爭議 調解實施要點

1. 中華民國一百年四月二十九日行政院勞工委員會勞資3字第1000125734號令訂定發布全文17點；並自一百年五月一日起生效
2. 中華民國一百零三年三月十一日勞動部勞動關3字第1030125366號令修正發布全文16點；並自即日起生效
3. 中華民國一百零四年九月四日勞動部勞動關3字第1040126881號令修正發布名稱及全文16點；並自即日起生效（原名稱：補助直轄市及縣（市）勞工行政主管機關辦理委託民間團體調解勞資爭議實施要點）

- 一、為有效運用民間資源調解勞資爭議，勞動部（以下簡稱本部）補助直轄市及縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）委託民間團體辦理勞資爭議調解案件，特訂定本要點。
- 二、地方主管機關應依勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第十一條之規定徵詢當事人調解之申請方式，並依勞資爭議調解辦法（以下簡稱本辦法）第二條之規定說明相關事項後，方得轉介調解案件予委託之民間團體。  
前項案件應檢附當事人同意之證明及明確請求標的或金額之申請書。
- 三、地方主管機關應組成審查會，就受委託民間團體所處理之調解案件進行審查。審查會之委員至少三人，其中外聘委員人數不得少於委員總人數二分之一。  
前項外聘委員應為具法律或勞資關係專業背景之律師、學者、專家，並應注意利益迴避；曾任或現任民間團體之理事、監事、董事、會務人員不得為審查委員。  
外聘委員人選應每年度報本部備查後，始得聘任。
- 四、審查會應就下列期間之案件，每年度分三次審查：
  - （一）前年度十二月一日至當年度三月三十一日為第一次。
  - （二）當年度四月一日至七月三十一日為第二次。
  - （三）當年度八月一日至十一月三十日為第三次。
- 五、地方主管機關召開審查會，應有二分之一以上外聘委員出席，方得進行審查。
- 六、本部補助地方主管機關所轉介之勞資爭議調解案件費標準如下：
  - （一）同一事由每件補助行政費新臺幣（以下同）三百元。
  - （二）同一事由每件補助案件費一千五百元。
  - （三）調解成立案件，每件另補助案件費五百元。
  - （四）調解不成立案件，審查會得視爭議涉及人數、調處耗費時間、會議召開次數及案情複雜程度等，每件另補助案件費五百元。但每次補助案件數合計不得超過不成立案件數十分之一，並應於會議紀錄中記載補助理由。  
調解請求給付金額三千元以下或非屬金錢給付之爭議，不適用前項第二款至第四款規定。但爭議標的為恢復僱傭關係者，不在此限。
- 七、審查調解案件時，有下列情形之一者，應不予補助：

- （一）未依本法第十二條之規定進行調解工作。
- （二）未依本辦法第十八條及第十九條之規定進行調解工作。
- （三）未依本辦法第二十五條之規定製作調解紀錄。
- （四）屬金錢給付之爭議，未依事實調查結果於調解方案中計算出金額。
- （五）調解方案與爭議當事人之請求調解事項不同，且未說明原因。
- （六）爭議當事人之一方於作成調解方案前，請求撤案。
- （七）爭議當事人之一方未出席調解會議。但經地方主管機關依本法第六十三條之規定裁處者，不在此限。

前項第一款至第六款所定應不予補助之案件，經審查會決議得予補助，並於會議紀錄中敘明理由者，不在此限。

- 八、地方主管機關召開審查會所需費用，均由地方主管機關自行支應。
- 九、地方主管機關應要求委託之民間團體就所送審之調解案件紀錄影本，依案件審查結果彙整表（如附件一）所列案件順序編號，俾利審查委員及本部進行審閱。
- 十、審查委員應於前點所定案件審查結果彙整表中簽章確認每一調解案件。  
前項審查委員之簽章，應於同一彙整表為之。
- 十一、地方主管機關最遲應於每次審查期間之次（四、八、十二）月十五日前將審查完畢之案件報本部，當次申報逾期者，得不予補助。案件尚未結案致無法如期審查者，得於下次審查期間申報。
- 十二、地方主管機關向本部申請補助，應檢附下列文件：
  - （一）第十點所定案件審查結果彙整表三份。
  - （二）審查會會議紀錄，並應記載下列事項：
    1. 審查委員出席簽名冊。
    2. 審核予補助案件數與不予補助案件數。
    3. 行政補助費之計算公式。
    4. 案件補助費之計算公式。
  - （三）委託之民間團體分別開立之行政補助費領據及案件補助費領據（如附件二）。  
前項第三款所定領據，應黏貼於支出憑證黏存單，並經地方主管機關依權責逐級核章。
- 十三、本部補助地方主管機關申請補助之案件時，依下列程序及作業流程圖（如附件三）辦理：
  - （一）每年度依據申請補助之地方主管機關最近二年度之勞資爭議案件數與本部編列之預算額度，核算補助金額及案件數。
  - （二）各地方主管機關於年度中，受補助金額或案件數逾本部核算補助金額或案件數之上限，或未於第十一點所定申報期限前將審查完畢之案件報本部者，即停止補助。
  - （三）前款受補助金額或案件數逾本部核算補助金額或案件數之上限者，本部得於第十一點所定申報期限前，依據當年度各地方主管機關截至第二次受補助金額及案件數之情形，通盤調整各地方主管機關受補助金額或案件數之上限。
  - （四）審定各地方主管機關所送案件無誤後，函知各地方主管機關；經地方主管機關核予委託之民間團體，並將前點第二項所定支出憑證黏存單檢送本部後，撥付補助費至各委託之民間團體帳戶。
- 十四、對於接受補助之地方主管機關及委託之民間團體，本部將不定期辦理訪視。
- 十五、地方主管機關有下列情形之一者，全部不予補助，已補助之款項將全數追回，並自當年度起停止補助三年：
  - （一）未依第三點之規定組成審查會。

- (二) 未依第四點、第五及第十點之規定進行審查案件。
  - (三) 未依第十二點之規定檢附申請補助案件資料，經通知限期補正，屆期未補正。
  - (四) 經抽查調解案件有偽造不實、虛報件數或一案數報。
  - (五) 經抽查未依本辦法第二十五條之規定保存原始紀錄或非因不可抗力而遺失。
  - (六) 未依「直轄市及縣(市)主管機關委託民間團體辦理調解作業要點」之規定進行監督管理。
  - (七) 未依本辦法第二條、第六條、第十一條及第十六條之規定辦理調解業務。
  - (八) 未遵循本部所定調解業務相關之規定。
- 十六、接受本部補助調解案件之地方主管機關，應基於委託關係，就調解事務補助委託之民間團體。

## 大量解僱勞工訴訟及 必要生活費用補助辦法

1. 中華民國九十二年九月十七日行政院勞工委員會勞資三字第 0920050826 號令訂定發布全文 15 條；並自九十二年五月七日施行
2. 中華民國九十八年三月二十六日行政院勞工委員會勞資 3 字第 0980125264 號令修正發布第 3、8、12、15 條條文；增訂第 13-1 條條文；並自發布日施行
3. 中華民國一百零二年六月二十一日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1020126389 號令修正發布第 2 條條文  
中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 2 條第 1 項序文、第 3 條第 1 項、第 8 條第 2 項、第 12 條第 1 項、第 14 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄

- 第 1 條：本辦法依大量解僱勞工保護法(以下簡稱本法)第十四條規定訂定之。
- 第 2 條：符合本法第二條被解僱之勞工，有下列情形之一而訴訟者，得向行政院勞工委員會(以下簡稱本會)申請訴訟補助：
- 一、雇主未依法給付勞工工資、資遣費或退休金者。
  - 二、雇主違反本法第十三條第一項或勞動基準法第十一條規定解僱勞工者。
- 前項訴訟補助範圍，指民事訴訟程序、保全程序、督促程序、強制執行程序及文件撰擬之律師費。
- 第 3 條：符合本法第二條被解僱之勞工有前條第一項各款情形之一，因保險年資不足、雇主未依法為其投保就業保險或未依規定繳納保險費，致未得依規定請領失業給付且未就業，得向本會申請訴訟期間必要生活費用補助。

申請前項補助者，至遲應自解僱之日起六個月內為之。  
申請第一項補助，應向公立就業服務機構辦理求職登記；繼續請領者，應按月向公立就業服務機構提供二次以上之求職紀錄。

領取就業保險失業給付、勞工保險傷病給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼等相關津貼者，領取期間，不得同時請領第一項補助。

第 4 條：申請訴訟補助之勞工，其所涉及大量解僱之爭議，應先經當地勞工行政主管機關協調或調解。

第 5 條：申請訴訟補助案件，顯無理由或顯無實益者，不予補助。

第 6 條：因同一大量解僱事件申請訴訟補助之勞工，應共同提出，以一案為限。但經審核小組認定有正當理由者，不在此限。

第 7 條：申請訴訟補助，至遲應於第八條所定各該程序終結後三十日內為之。

第 8 條：訴訟補助標準如下：

- 一、個別申請者，每一審級最高補助新臺幣四萬元。
- 二、共同申請者，每一審級最高補助新臺幣十萬元。但經審核認有正當理由者，共同申請者，律師費得增至新臺幣二十萬元。
- 三、保全程序每次最高補助新臺幣三萬元。
- 四、督促程序每次最高補助新臺幣一萬元。
- 五、強制執行程序每次最高補助新臺幣四萬元。

本會為前項補助時，得扣除同一案件已獲當地勞工行政主管機關補助之金額。

第 9 條：申請訴訟補助，應檢具申請書、相關收據與證明文件、勞資爭議協調或調解紀錄影本及下列各款之一之文件：

- 一、第一審：起訴狀或答辯書狀影本。
- 二、第二審或第三審：上訴狀或答辯書狀、第一審或第二審裁判文書影本。
- 三、保全程序：假扣押或假處分聲請狀、法院裁定書影本。
- 四、督促程序：支付命令聲請狀、支付命令影本。
- 五、強制執行程序：強制執行聲請狀、相關證明文件影本。

第 10 條：必要生活費用補助標準，以核定補助時就業保險第一級投保薪資百分之六十計算，補助期間以六個月為限。

第 11 條：依第九條申請補助之文件有欠缺時，經通知限期補正，屆期未補正者，該次申請不予受理。

第 12 條：本會為審核申請補助案件，應成立審核小組。  
審核小組委員就審理之案件，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

第 13 條：審核小組應有委員二分之一以上出席，始得開會。  
委員應親自出席，不得委任他人代理。召集委員不能主持會議時，得指定委員一人代理之。委員為無給職。但專家學者得依規定支領出席費。

第 13-1 條：中央主管機關得將本辦法所定補助業務，委託民間團體辦理。

第 14 條：訴訟補助及必要生活費用補助之申請書，由本會定之。

第 15 條：本辦法自中華民國九十二年五月七日施行。本辦法修正條文自發布日施行。

# 性別工作平等訴訟法律扶助辦法

1. 中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會（91）勞動三字第 0910010437 號令訂定發布全文 11 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十七年七月八日行政院勞工委員會勞動 3 字第 0970130482 號令修正發布名稱及第 1 條條文（原名稱：兩性工作平等訴訟法律扶助辦法）
3. 中華民國一百零三年九月二十九日勞動部勞動條 4 字第 1030131993 號令修正發布第 6 條條文

第 1 條：本辦法依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十七條第二項規定訂定之。

第 2 條：受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出法律訴訟時，得向主管機關請求法律扶助。

前項法律扶助項目如下：

- 一、法令諮詢。
- 二、律師代撰民事書狀之費用。
- 三、民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費。

第 3 條：依前條第二項第二款規定提供律師代撰書狀之費用，每一審最高補助新臺幣五千元，全案最高補助新臺幣一萬五千元。申請前項補助，應檢具申請書及律師代撰書狀之費用收據。

第 4 條：依第二條第二項第三款規定提供律師費，補助標準如下：

- 一、民事訴訟程序，個別申請者，每一審最高補助新臺幣五萬元，全案最高補助新臺幣十二萬元；共同申請者，每一審最高補助新臺幣十萬元，全案最高補助新臺幣三十萬元。
- 二、申請保全程序者，全案最高補助新臺幣三萬元。
- 三、申請督促程序者，全案最高補助新臺幣一萬元。
- 四、申請強制執行程序者，全案最高補助新臺幣四萬元。

第 5 條：依第二條第二項第三款規定申請補助者，應檢具申請書、律師委任狀、律師費收據及下列文件：

- 一、民事第一審：起訴狀繕本或影本。
- 二、民事第二審或第三審：上訴狀或答辯狀及第一審或第二審裁判書影本。
- 三、保全程序：假扣押或假處分聲請狀及法院裁定書影本。
- 四、督促程序：支付命令聲請狀及裁定書影本。
- 五、強制執行程序：強制執行聲請狀及相關證明文件影本。

前項申請案件，應檢具之文件如有欠缺，經通知限期十五日內補正，逾期未補正者，不予受理。

第 6 條：主管機關為審核依第二條第二項第二款及第三款規定申請法律扶助之案件，應成立審核小組；審核小組置委員七人，其中四人由專家學者擔任，餘由主管機關派兼，並指定一人為召集人。審核小組委員任期為二年；委員離職時，補任委員任期至原委員任期屆滿之日止。

審核小組委員就審理之案件，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

第 7 條：審核小組應有委員過半數出席始得開會。開會時，委員應親自出席。召集人不能出席時，應指定出席委員一人代理。審核小組委員為無給職，專家學者得依規定支領交通費。

第 8 條：申請補助案件，有下列情形之一者，得不予補助：

- 一、未經主管機關認定雇主違反本法規定者。
- 二、同一事件同一項目已獲法院訴訟救助或已向中央或地方主管機關申請獲得補助者。
- 三、依受僱者之資力狀況，顯無補助必要者。
- 四、訴訟顯無實益或顯無勝訴之望者。

第 9 條：同一事業單位同一事件之訴訟，人數在三人以上者，應共同申請之，並以補助一案為限。但經審核小組認定有正當理由者，不在此限。

第 10 條：本辦法之書表格式，由中央主管機關定之。

第 11 條：本辦法自發布日施行。

# 哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法

1. 中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會（91）勞福二字第 0910009211 號令訂定發布全文 11 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十二年四月十六日行政院勞工委員會勞福二字第 0920021230 號令修正發布第 2、3、5、7 條條文
3. 中華民國九十三年三月三十一日行政院勞工委員會勞福二字第 0930014476 號令修正發布第 3、5、7 條條文
4. 中華民國九十四年六月八日行政院勞工委員會勞福 2 字第 0940029570 號令修正發布第 2～7 條條文
5. 中華民國九十七年五月三十日行政院勞工委員會勞福 2 字第 0970135450 號修正發布令第 1 條條文
6. 中華民國一百零二年七月十八日行政院勞工委員會勞福 2 字第 1020135877 號令修正發布第 2、5 條條文
7. 中華民國一百零四年二月十日勞動部勞動福 1 字第 1040135147 號令修正發布名稱及全文 12 條；並自發布日施行（原名稱：托兒設施措施設置標準及經費補助辦法）
8. 中華民國一百零四年六月八日勞動部勞動福 1 字第 1040135819 號令修正發布第 4、7 條條文

第 1 條：本辦法依性別工作平等法第二十三條第三項規定訂定之。

第 2 條：本辦法之用詞，定義如下：

- 一、哺（集）乳室：指雇主設置供受僱者親自哺乳或收集母乳之場所。
- 二、托兒設施：指雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構。
- 三、托兒措施：指雇主以委託合約方式與已登記立案之托兒服務機構辦理托兒服務，並由雇主提供補助托兒津貼者。前項托兒設施或措施，以收托受僱者未

- 滿十二歲子女為限。
- 第一項第二款之托兒設施設置標準，依兒童及少年福利與權益保障法、幼兒教育及照顧法及相關法令之規定辦理。
- 第 3 條：雇主設置哺（集）乳室標準如下：
- 一、哺（集）乳室之設置位置，應便於受僱者使用，設有明顯標示，且鄰近洗手台或提供洗手設施。
  - 二、哺（集）乳室應具隱密、安全性及良好之採光、通風。
  - 三、哺（集）乳室應具下列基本設備：
    - （一）靠背椅。
    - （二）桌子。
    - （三）電源插座。
    - （四）母乳儲存專用冰箱。
    - （五）有蓋垃圾桶。
  - 四、訂定哺（集）乳室使用規範。
- 第 4 條：本辦法補助標準如下：
- 一、哺（集）乳室：補助費用最高新臺幣二萬元。
  - 二、托兒設施：
    - （一）新興建完成並登記立案者：補助托兒設施費用最高新臺幣二百萬元。
    - （二）已設置並登記立案者：補助改善或更新托兒設施費用，每年最高新臺幣五十萬元。
  - 三、托兒措施：補助辦理受僱者子女托兒服務措施，每年最高新臺幣六十萬元。
- 前項第二款托兒設施，包括托兒遊樂、廚衛設備、衛生保健、安全設備、教保設備、幼童專用車內部安全設施及哺集乳設備等。
- 第 5 條：地方主管機關應於每年六月底前，辦理完成審查申請補助案，審查通過者，除依前條第一項之補助標準酌予補助外，並送中央主管機關再予補助。中央主管機關於每年七月底前，依地方主管機關初審意見，予以審查補助。主管機關得視實際需要進行實地訪視。
- 第 6 條：本辦法補助額度，審查項目如下：
- 一、哺（集）乳室規劃及設置之妥適性。
  - 二、雇主設置托兒服務機構之收托總人數及收托受僱者子女人數。
  - 三、受僱者子女需要收托數與實際收托人數之比率。
  - 四、雇主提供托兒津貼之補助狀況。
  - 五、雇主和立案托兒服務機構簽約家數。
  - 六、雇主選定托兒措施之方式。
  - 七、收托費用降低幅度。
  - 八、收托時間之安排，與受僱者上、下班時間配合度。
  - 九、辦理方式之創新性與多元性。
- 中央主管機關對申請單位之補助額度，得按各地方主管機關當年度辦理本辦法哺（集）乳室、托兒設施及托兒措施之預算編列情形、申請情況及視當年度經費預算酌定。
- 第 7 條：雇主申請補助，應檢具下列文件：
- 一、哺（集）乳室
    - （一）申請書。
    - （二）實施計畫。

- 二、托兒設施
  - （一）申請書。
  - （二）實施計畫。
  - （三）受僱者子女托兒名冊。
  - （四）托兒服務機構核准立案證書影本。
- 三、托兒措施
  - （一）申請書。
  - （二）實施計畫。
  - （三）受僱者子女托兒名冊。
  - （四）委託契約書影本。
  - （五）雇主補助托兒津貼之證明文件。

- 第 8 條：依本辦法辦理之哺（集）乳室、托兒設施、托兒措施，由政府設立、推動者，或當年度已獲各目的事業主管機關補助者，不得再申請補助。托兒設施以公辦民營或出租場所模式委由專業團體經營，且自負盈虧者，得不受前項規定之限制。
- 第 9 條：雇主接受經費補助者，應依所提計畫及補助經費，確實執行，如有違背法令或與指定用途不符或未依計畫有效運用者，主管機關應予追繳。
- 第 10 條：雇主接受經費補助者，其經費請領、收支、結報及核銷等事項，依相關法令之規定辦理。
- 第 11 條：本辦法所需經費由主管機關編列預算辦理。
- 第 12 條：本辦法自發布日施行。

# 新北市勞工權益基金 收支保管及運用辦法

1. 中華民國一百年三月二十三日新北市政府北府法規字第 1000239990 號令訂定發布全文 15 條；並自一百年一月一日施行

## 陸、新北市勞工權益基金相關

- 第 1 條：新北市政府（以下簡稱本府）為保障勞工權益，增進勞工福祉，特設置新北市勞工權益基金（以下簡稱本基金），並依預算法第九十六條第二項準用第二十一條規定，訂定本辦法。
- 第 2 條：本基金之收支、保管及運用，除法規另有規定外，依本辦法之規定。
- 第 3 條：本基金為預算法第四條第一項第二款第五目所定之特別收入基金；以本府勞工局（以下簡稱本局）為管理機關。
- 第 4 條：本基金之來源如下：  
 一、本府循預算程序之撥款。  
 二、違反勞動基準法、就業服務法及相關勞動法規罰鍰收入百分之三十撥入款。  
 三、本基金孳息收入。  
 四、其他收入。
- 第 5 條：本基金之用途如下：  
 一、勞工涉訟權益補助。  
 二、職業災害慰助。  
 三、新北市非自願性失業勞工之子女教育補助。  
 四、其他與勞工權益及本基金業務有關支出。
- 第 6 條：本府設新北市勞工權益基金管理委員會（以下簡稱本會），其職權如下  
 一、本基金年度經費運用計畫及計畫執行報告之審議及監督事項。  
 二、本基金之收支、保管及運用事項。  
 三、本基金之預算、決算及會計報告事項。  
 四、其他有關促進勞工權益之建議及諮詢事項。
- 第 7 條：本會置委員九人至十一人，其中一人為主任委員，由本局局長兼任；一人為副主任委員，由本局副局長兼任。其餘委員，由市長就下列人員聘（派）兼之：  
 一、本府有關機關代表二人。  
 二、勞工團體代表三人至四人。  
 三、學者、專家或其他社會公正人士二人至三人。  
 前項第三款委員應有一人為原住民族。  
 第一項委員任期二年，期滿得續聘（派）兼之。但代表機關出任者，應隨其本職進退。  
 委員於任期出缺時，應予補聘（派）兼之；其任期至原任期屆滿之日為止。但出缺委員所餘任期未滿六個月，得不補聘（派）。
- 第 8 條：本會置執行秘書一人，由主任委員指派之，承主任委員之命，處理會務。
- 第 9 條：本會每六個月開會一次，必要時得召開臨時會議。  
 前項會議由主任委員召集，並為會議主席；主任委員因故不能出席時，由副主

任委員為主席；主任委員、副主任委員均不能出席時，由出席委員互推一人為主席。

本會會議應有全體委員過半數之出席，及出席委員過半數同意之決議行之。

第 10 條：本會委員應親自出席會議。但機關代表兼任之委員，如因故不能親自出席時，得指派代表出席。

委員關於案件審議、決議之迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三條之規定。

第 11 條：本會委員均為無給職。但得依規定支給相關費用。

第 12 條：本基金應於代理市庫之金融機構開立專戶存管。但經本府專案核准者，得存入其他金融機構或郵政機構。

第 13 條：本基金之預算編製與執行、決算編造及會計制度，應依相關法規規定辦理。

第 14 條：本基金結束時應予結算，其餘存權益應解繳市庫。

第 15 條：本辦法自中華民國一百年一月一日施行。

## 新北市政府勞資爭議事件 及涉訟權益補助金要點

1. 中華民國一百年三月二十三日新北市政府北府勞秘字第 1000198387 號令訂定發布全文 13 點；並自一百年三月二十五日生效
2. 中華民國一百零一年十月九日新北市政府北府勞資字第 1012670820 號令修正發布名稱及全文 13 點；並自即日起生效（原名稱：新北市政府勞工涉訟權益補助金要點）
3. 中華民國一百零二年八月八日新北市政府北府勞資字第 1022399591 號令修正發布第 2、3、7、9、11 點條文；並自即日起生效
4. 中華民國一百零四年一月二十一日新北市政府新北府勞資字第 1040111536 號令修正發布全文 13 點；並自即日起生效
5. 中華民國一百零四年七月十四日新北市政府新北府勞資字第 1041279022 號令修正發布全文 13 點；並自 105 年 1 月 1 日起生效

- 一、新北市政府（以下簡稱本府）為維護並保障勞工勞動法定權益，以增進勞工福祉，特訂定本要點。
- 二、依本要點申請補助之勞資爭議事件，須經勞工主管機關依勞資爭議處理法調解不成立，或雖經調解成立，雇主未依調解結果履行，或依勞資爭議處理法提起仲裁或裁決，且須符合下列條件之一：
  - （一）勞務提供地在新北市（以下簡稱本市）轄內之勞工；或會址設於本市轄內之工會。
  - （二）勞資爭議事件發生時，已設籍本市四個月以上者。
 符合前項規定之勞工死亡，其承受訴訟者或其繼承人得依本要點規定申請訴訟費用

補助。

同一勞資爭議事件及申請項目，申請人已申請並獲得勞動部、勞工保險局、其他直轄市或縣市政府同性質補助或法律扶助者，不得重複申請。

三、本要點所稱勞資爭議事件及涉訟權益補助金補助項目如下：

- （一）訴訟費用：指勞工因勞資爭議事件所為民事訴訟各審之裁判費、強制執行之執行費及律師費。
- （二）訴訟或裁決期間生活費用：指勞資爭議訴訟或裁決標的為確認僱傭關係存在或請求訴訟期間職災原領工資，勞工於該訴訟或裁決期間無工作收入或其他同性質補助者之法定基本工資補助。
- （三）重大勞資爭議案件訴訟（裁決）期間特別補助金：指勞資爭議事件勞工人數達三十人以上，且勞方未領取工資、資遣費（或退休金）及失業給付。
- （四）仲裁或裁決事件律師代理酬金：指勞工或工會依勞資爭議處理法提起裁決或仲裁事件之律師代理酬金費用補助。
- （五）刑事案件辯護人費用：
  1. 勞工因勞資爭議調解之同一原因事實，經得為告訴之人提起刑事告訴，選任律師為辯護人之費用。
  2. 工會或其會員為爭議行為，經得為告訴之人提起刑事告訴，選任律師為辯護人之費用。

申請前項各款補助，於勞資爭議調解之同一原因事實範圍內，予以補助。

依勞資爭議處理法第五十三條第二項為爭議行為者，得不經勞工主管機關調解程序，申請第一項第五款第二目之刑事案件辯護人費用之補助。

四、依本要點申請補助應檢具申請書、申請者告知事項表、切結書、調解會議紀錄、最近一年全戶之綜合所得稅各類所得資料清單及財產稅總歸戶財產查詢清單，並按申請補助之項目，檢具下列文件向本府勞工局（以下簡稱本局）提出申請：

- （一）裁判費：應檢具起（上）訴狀影本、裁判費收據影本。
- （二）強制執行費：應檢具強制執行聲請狀影本、強制執行費收據影本。
- （三）律師費：應檢具律師委任狀、律師費收據正本（含保全、督促及強制執行程序）及已繳納裁判費或經法院裁定暫免裁判費用之證明文件，第一審須檢具起訴狀影本，第二審或第三審應檢具上訴狀及第一審或第二審裁判文書影本；被上訴者應檢具對造上訴狀影本。
- （四）訴訟或裁決期間生活費用：應檢具起訴狀影本；申請裁決程序者，應檢附裁決申請書。
- （五）重大勞資爭議案件特別補助金：起（上）訴狀影本、未領取工資、資遣費、退休金及非自願離職勞工之證明文件或切結書。
- （六）仲裁或裁決事件律師代理酬金：應檢具律師委任狀及律師費收據正本、仲裁或裁決事件申請書影本。
- （七）刑事案件辯護人費用：應檢具律師委任狀、律師費收據正本及經得告訴權人提起告訴之證明文件。

前項應檢具之最近一年全戶之綜合所得稅各類所得資料清單及財產稅總歸戶財產查詢清單，申請人及其同戶之親屬得授權本局代為查調。

申請文件有欠缺或經本局認定有必要另行提供之文件或資料，經以書面通知限期補正，逾期未補正者，不予受理。

五、第四點所列各項申請，應於提起各審訴訟、聲請強制執行、裁決或仲裁之日起六個月內，且於該審訴訟、強制執行、裁決、仲裁等各程序終結前提出，逾期不予受理。但訴訟經法院裁定暫免裁判費者，有關裁判費補助之申請，至遲應於訴訟程序終結後三個月內提出。

六、申請本要點之補助，同一事業單位同一勞資爭議事件，勞工人數在二人以上者，應共同申請，並以補助一案為限。但經本局或審核小組認定有正當理由者，不在此限。

七、本要點各項補助之標準及繳還規定如下：

(一) 裁判費及強制執行費：

1. 於法院實際收取金額額內酌予補助。
2. 依裁判、和（調）解結果非應由申請人負擔者，應於獲償後十五日內繳還原補助金額。

(二) 律師費補助：

1. 個別身分申請者，各審律師費補助金額最高新臺幣（以下同）五萬元，全案（含再審、更審、保全、督促及強制執行程序）補助總金額不得超過十五萬元。
2. 共同申請者，各審律師費補助最高十萬元，全案（含再審、更審、保全、督促及強制執行程序）補助總金額不得超過三十萬元。
3. 第三審律師費依裁定非應由申請人負擔者，應於獲償或法院發還後十五日內繳還原補助金額。

(三) 訴訟或裁決期間生活費用：

1. 訴訟或裁決期間每人按月最高以法定基本工資額一點二倍補助生活費，每一爭議案件每審級補助期間不逾九個月，累計全案最長二年。但工會幹部因執行職務而涉訟者，其補助期間每審級不逾一年，累計全案最長三年。
2. 依確定判決、裁決決定，事業單位（雇主）應給付申請人訴訟、裁決期間工資，申請人應於受領給付後三十日內，繳還前項補助金額；其依和（調）解結果，事業單位（雇主）應給付申請人和解金者，不足返還原補助金額者，以受領有工資之和解金額為限。

(四) 重大勞資爭議案件訴訟（裁決）期間特別補助金：每人最高補助一萬五千元，同一重大勞資爭議案件每人以領取一次為限。

(五) 仲裁或裁決事件律師代理酬金：每案補助金額最高五萬元。

(六) 刑事案件辯護人費用：

1. 個別身分申請者，各審律師費補助金額最高五萬元，全案（含偵查程序）補助總金額不得超過十五萬元。
2. 共同申請者，各審律師費補助最高十萬元，全案（含偵查程序）補助總金額不得超過三十萬元。

補助金之繳還，應由申請人於各項補助繳還期限內檢具獲償憑證、法院退費證明、判決確定證明或和（調）解紀錄影本，向本府辦理補助金繳還；其經本府通知而未能提出者，應全額歸繳。

八、第七點第一款、第二款第三目、第三款第二目申請項目之申請人，有下列情形之一，得撤銷補助，並由本府追繳已補助之金額：

- (一) 經審核同意補助之案件，未依通知期限內簽訂行政契約者。
- (二) 經書面通知申請人說明訴訟案件進度或提出資料文件，逾期未提出者。
- (三) 如依判決或支付命令、和（調）解結果，雇主應給付訴訟期間工資或和解金等，申請人有怠為執行權利，致未能受償者。
- (四) 裁判費、第三審律師費裁定非由申請人負擔者，申請人怠為執行權利，致未能受償者。

應返還或繳回補助金者，經書面通知限期繳還仍不繳還者，由本府依法聲請強制執行。

九、申請案件有下列情形之一者，不予補助：

(一) 訴訟案件顯無勝訴之望。

(二) 依勞工之資力，顯無補助必要。

(三) 前次申請案應繳還之補助金未繳還。

(四) 其他經本局或審核小組認定顯無補助必要。

十、本府為審核本要點各項補助金之申請，必要時得成立審核小組。審核小組置委員三人，本局局長為當然委員並兼召集人，另聘律師一人、專家學者暨公正人士一人組成之。

審核小組應有委員二分之一以上出席，始得開會。委員應親自出席會議，不得委任他人代理。

為審核刑事案件辯護人費用及重大勞資爭議案件訴訟（裁決）期間特別補助金之補助案件，本局應依第 1 項規定組成審核小組。

十一、申請案件經本局或審核小組審查同意補助者，除第一審、第二審律師補助費、重大勞資爭議案件訴訟（裁決）期間特別補助金者外，申請人應與本府以書面訂立行政契約規範雙方權利義務關係，並約定申請人未履行契約義務時，本府得以該契約為強制執行之執行名義，逕為強制執行。

十二、本要點所需經費，由新北市勞工權益基金支應。

十三、本要點申請補助所需書表格式，由本局另定之。

## 新北市政府失業勞工子女 就學費用補助要點

1. 中華民國一百年三月二十三日新北市政府北府勞秘字第 1000198387 號令訂定發布全文 13 點；並自一百年三月二十五日生效
2. 中華民國一百年七月八日新北市政府北府勞組字第 1000619954 號令修正發布第 6 點條文；並自即日生效
3. 中華民國一百年十一月七日新北市政府北府勞組字第 1001491006 號令修正發布第 4、6、8 點條文；並自即日生效
4. 中華民國一百零二年六月十九日新北市政府北府勞組字第 1021989524 號令修正發布第 4、8 點條文；並自即日生效
5. 中華民國一百零三年七月二十二日新北市政府北府勞組字第 1031322266 號令修正發布第 8 點條文；並自即日生效
6. 中華民國一百零四年一月十二日新北市政府新北府勞組字第 1040022831 號令修正發布第 4、6 點條文；並自即日生效

一、新北市政府（以下簡稱本府）為協助新北市（以下簡稱本市）非自願離職失業勞工子女順利就學並減輕其家庭經濟負擔，特訂定本要點。

二、本要點之執行機關為本府勞工局（以下簡稱本局）。

三、本要點所稱非自願離職失業勞工，指符合下列情形之一者：

- (一) 因事業單位關廠、遷廠、休業、解散或破產宣告而離職。
- (二) 因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條或第二十條規定而離職。
- (三) 因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計



滿六個月以上。

- 四、申請失業勞工子女就學費用補助（以下簡稱本補助），應符合下列情形：
- （一）於公告指定期間內，非自願離職，失業期間未滿六個月，且仍未就業之勞工。
  - （二）於公告指定期間內，設籍本市，或與設籍本市之市民結婚，且獲准居留，依法在臺灣工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。
  - （三）子女就讀國內高級中等學校或大專院校具有正式學籍學生（不含研究生、公費生、各類在職班、學分班、假日班、輪調建教班、空中大學、空中行專、空中商專、學士後各學系及大專院校延畢學生）。
  - （四）以財政部財稅資料中心提供最近年度資料，申請人及其配偶最近一年度綜合所得總額在新臺幣（以下同）一百四十八萬元以下者。
  - （五）未請領勞工保險老年給付、本補助申請開始日未參加多元就業開發方案或政府機關其他同性質促進就業措施（方案）者。
- 前項第三款所稱子女，係指未結婚且受申請人監護者；如該子女現未受申請人監護者，申請人應切結其與子女共營生活並負擔教育生活費用。
- 五、前點非自願離職失業期間未滿六個月之勞工，已請領勞工保險老年給付或至本補助申請開始日仍參加多元就業開發方案者，不得申請本補助。但有下列情形之一者，不在此限：
- （一）至本補助申請開始日仍參加三合一職業訓練領取職訓生活津貼。
  - （二）再度就業又非自願離職，並提出非自願離職證明文件。
- 六、本要點補助標準如下：
- （一）高級中等學校或五年制專科學校一年級至三年級：每名學生每學期最高補助金額以一萬元為限。
  - （二）大專院校（含五年制專科學校四年級及五年級）：每名學生每學期最高補助金額以三萬五千元為限。
- 實際繳納之就學費用低於補助基準者，以補助其實際繳納數額為限。
- 七、本補助每年定期公告辦理。
- 八、申請人應檢具下列文件，於公告受理期間內向本局提出申請：
- （一）新北市失業勞工子女就學費用補助申請書（含切結書）一份。
  - （二）公立就業服務機構發給之最近一次失業認定收執聯影本或非自願離職證明文件影本。已請領失業給付或勞工保險老年給付，再度就業又非自願離職者，應檢附非自願離職證明文件影本。
  - （三）申請人及其配偶最近一年度綜合所得稅各類所得資料清單。
  - （四）就學繳款單據影本。
  - （五）申請截止日前，配偶及子女與申請人不同戶籍且非設籍本市，應檢附其戶籍謄本。第四點第二款之情形，應另檢附居留證影本。
  - （六）本局公告指定之其他文件。
- 前項第三款綜合所得稅各類所得資料清單與第五款戶籍謄本，申請人及其配偶得授權本府代為查調之。
- 九、夫妻二人同時符合申請資格者，應由一人提出申請。
- 十、申請人子女於同一期間，不得重複領取各級政府同性質就學費用補助，如有重複領取，應依規定退回補助款項。但就學貸款及各級政府補助就讀私立高級中等學校學生每學期五千元或六千元之教育代金，不在此限。
- 十一、符合本要點申請資格之失業勞工，同一年內申請補助以一次為限。
- 十二、本要點所需經費，由新北市勞工權益基金支應。
- 十三、本要點所定書表格式，由本局另定之。

## 新北市政府辦理勞工職業 災害慰助金發放要點

1. 中華民國一百年三月二十三日新北市政府北府勞秘字第 1000198387 號令訂定發布全文 12 點；並自一百年三月二十五日生效
2. 中華民國一百零一年十一月二十二日新北市政府北府勞輔字第 1012946956 號令修正發布全文 12 點；並自即日起生效

- 一、新北市政府（以下簡稱本府）為辦理勞工職業災害慰助金發放，以協助因遭遇職業災害致死勞工之家屬及因職業災害致失能或受傷住院之勞工，減低其災害事件導致之生活危機，並安定職場，特訂定本要點。
- 二、本要點勞工職業災害慰助分為死亡慰助、失能慰助及傷害慰助。
- 三、年滿十五歲設籍新北市（以下簡稱本市），或在本市境內發生職業災害之勞工（含外籍勞工），有下列情形之一者，得申請勞工職業災害慰助金（以下簡稱慰助金）：
  - （一）勞工本人因職業災害死亡者。
  - （二）勞工本人遭受職業災害為輕度以上失能者。
  - （三）勞工本人因職業災害受傷住院七天以上者。
- 四、本要點所稱勞工失能，須符合勞工保險失能給付標準之相關規定。
- 五、本要點失能等級規定標準依勞工保險失能給付標準附表，劃分為重度、中度、輕度，其標準如下：
  - （一）重度係指失能等級一至五級。
  - （二）中度係指失能等級六至十級。
  - （三）輕度係指失能等級十一至十五級。
- 六、本要點慰助金發放給之標準如下：
  - （一）勞工本人因職業災害死亡，發給新臺幣（以下同）二十萬元整。
  - （二）勞工本人因職業災害致成重度失能者，發給十萬元整。
  - （三）勞工本人因職業災害致成中度失能者，發給五萬元整。
  - （四）勞工本人因職業災害致成輕度失能者，發給二萬元整。
  - （五）勞工本人因職業災害受傷住院七天以上，發給一萬元整。

勞工發生重大職業傷害，市長現場慰問時即致送慰問金一萬元，並於申請前項各款慰助金時應予扣抵之。
- 七、勞工死亡慰助金申請順位：
  - （一）配偶及子女。
  - （二）父母。
  - （三）兄弟姐妹。

前項所定同一順位受領人有二人以上者，應由同一順位之遺屬決定受領者，並由具領之遺屬負責分與之。
- 八、申請慰助金應檢附證件：
  - （一）申請書及領據。
  - （二）勞工保險職災給付核定通知影本。
  - （三）無勞工保險者須附上勞工身分證明及事業單位職業災害證明（或其他足以證

明職業災害之文件)。如係未在國內設籍勞工，須合法工作並檢附護照及居留證影本。

除前項文件外，通勤職災申請人另應檢附交通路線圖、道路交通事故當事人登記聯單影本；死亡慰助金申請人應檢附職災者之全戶除戶戶籍謄本、死亡證明書；失能及傷害慰助金申請人應檢附健保特約醫院之診斷證明書。

九、慰助金申請應於事故發生日起或勞工保險職災給付核定後六個月內提出，逾期申請者，不予受理。

同一職業災害依本要點申請慰助金以一次請領為限，已依第六點之標準發給慰助金後，發生較嚴重之等級者，得於職業災害發生日或職業病認定之日起五年內提出慰助金差額申請。

十、除第六點第二項外，同一職業災害可獲中央政府相關慰助金者，應予扣抵之，並不得重複請領其他地方政府相關慰助金。

十一、勞工申請職業災害慰助，本府必要時得派員實地瞭解。

十二、本要點所需經費，由新北市勞工權益基金支應，各補助項目可相互勻支，不足部分則動用預備金或移至下年度辦理。

## 柒、其他

# 企業併購法（節錄）

1. 中華民國九十一年二月六日總統（91）華總一義字第 09100025090 號令制定公布全文 50 條；並自公布日起施行
2. 中華民國九十三年五月五日總統華總一義字第 09300088011 號令修正公布第 6、8、11～15、17～19、22、23、25、27、29、32～34、39、40、42 條條文
3. 中華民國一百零四年七月八日總統華總一義字第 10400078331 號令修正公布全文 54 條；並自公布後六個月施行

## 第一章 總則

- 第 1 條：為利企業以併購進行組織調整，發揮企業經營效率，特制定本法。
- 第 2 條：公司之併購，依本法之規定；本法未規定者，依公司法、證券交易法、公平交易法、勞動基準法、外國人投資條例及其他法律之規定。  
金融機構之併購，依金融機構合併法及金融控股公司法之規定；該二法未規定者，依本法之規定。
- 第 3 條：本法主管機關為經濟部。  
本法所定事項涉及目的事業主管機關職掌者，由主管機關會同目的事業主管機關辦理。
- 第 4 條：本法用詞定義如下：  
一、公司：指依公司法設立之股份有限公司。  
二、併購：指公司之合併、收購及分割。  
三、合併：指依本法或其他法律規定參與之公司全部消滅，由新成立之公司概括承受消滅公司之全部權利義務；或參與之其中一公司存續，由存續公司概括承受消滅公司之全部權利義務，並以存續或新設公司之股份、或其他公司之股份、現金或其他財產作為對價之行為。  
四、收購：指公司依本法、公司法、證券交易法、金融機構合併法或金融控股公司法規定取得他公司之股份、營業或財產，並以股份、現金或其他財產作為對價之行為。  
五、股份轉換：指公司讓與全部已發行股份予他公司，而由他公司以股份、現金或其他財產支付公司股東作為對價之行為。  
六、分割：指公司依本法或其他法律規定將其得獨立營運之一部或全部之營業讓與既存或新設之他公司，而由既存公司或新設公司以股份、現金或其他財產支付予該公司或其股東作為對價之行為。  
七、母、子公司：直接或間接持有他公司已發行有表決權之股份總數或資本總額超過半數之公司，為母公司；被持有者，為子公司。  
八、外國公司：指以營利為目的，依照外國法律組織登記之公司。
- 第 5 條：公司進行併購時，董事會應為公司之最大利益行之，並應以善良管理人之注意，處理併購事宜。  
公司董事會違反法令、章程或股東會決議處理併購事宜，致公司受有損害時，參與決議之董事，對公司應負賠償之責。但經表示異議之董事，有紀錄或書面聲明可證者，免其責任。  
公司進行併購時，公司董事就併購交易有自身利害關係時，應向董事會及股東

會說明其自身利害關係之重要內容及贊成或反對併購決議之理由。

- 第 6 條：公開發行股票之公司於召開董事會決議併購事項前，應設置特別委員會，就本次併購計畫與交易之公平性、合理性進行審議，並將審議結果提報董事會及股東會。但本法規定無須召開股東會決議併購事項者，得不提報股東會。  
前項規定，於公司依證券交易法設有審計委員會者，由審計委員會行之；其辦理本條之審議事項，依證券交易法有關審計委員會決議事項之規定辦理。  
特別委員會或審計委員會進行審議時，應委請獨立專家協助就換股比例或配發股東之現金或其他財產之合理性提供意見。  
特別委員會之組成、資格、審議方法與獨立專家之資格條件、獨立性之認定、選任方式及其他相關事項之辦法，由證券主管機關定之。
- 第 7 條：公開發行股票之公司依本法應發送股東之併購文件屬下列之一者，經公司於證券主管機關指定之網站公告同一內容，且備置於公司及股東會會場供股東索閱者，對於股東視為已發送：  
一、依第二十二條第三項、第三十一條第七項、第三十八條第二項規定應附於股東會召集通知之合併契約、轉換契約或分割計畫之應記載事項、特別委員會或審計委員會審議結果及獨立專家意見。  
二、依第十九條第二項、第三十條第二項或第三十七條第三項規定於董事會決議後，應附於對股東通知之合併契約、轉換契約或分割計畫之應記載事項、特別委員會或審計委員會審議結果及獨立專家意見。  
公司董事會依第十八條第七項、第十九條第一項、第二十九條第六項、第三十條第一項、第三十六條第一項及第二項、第三十七條第一項為併購之決議，免經股東會決議且決議無須通知股東者，應於最近一次股東會就併購事項提出報告。
- 第 8 條：公司有下列情形之一者，得不保留發行之新股由員工承購、通知原有股東儘先分認或提撥一定比率對外公開發行，不受公司法第二百六十七條第一項至第三項及證券交易法第二十八條之一規定之限制：  
一、存續公司為合併而發行新股，或母公司為子公司與他公司之合併而發行新股。  
二、發行新股全數用於被收購。  
三、發行新股全數用於收購他公司已發行之股份、營業或財產。  
四、因進行股份轉換而發行新股。  
五、因受讓分割而發行新股。  
公司依前項發行之新股，得以現金或公司事業所需之財產為出資，且不受公司法第二百七十二條規定之限制。
- 第 9 條：公司依公司法第三百零四條規定訂定之重整計畫，得訂明以債權人對公司之債權作價繳足債權人承購公司發行新股所需股款，並經公司法第三百零五條關係人會議可決及經法院裁定認可後執行之，不受公司法第二百七十條、第二百七十二條及第二百九十六條規定之限制。
- 第 10 條：公司進行併購時，股東得以書面契約約定其共同行使股東表決權之方式及相關事宜。  
公司進行併購時，股東得將其所持有股票移轉予信託公司或兼營信託業務之金融機構，成立股東表決權信託，並由受託人依書面信託契約之約定行使其股東表決權。  
股東非將前項書面信託契約、股東姓名或名稱、事務所或住（居）所與移轉股東表決權信託之股份總數、種類及數量於股東會五日前送交公司辦理登記，不得以其成立股東表決權信託對抗公司。

第 11 條：公司進行併購時，得以股東間書面契約或公司與股東間之書面契約合理限制下列事項：

- 一、股東轉讓持股時，應優先轉讓予公司、其他股東或指定之第三人。
- 二、公司、股東或指定之第三人得優先承購其他股東所持有股份。
- 三、股東得請求其他股東一併轉讓所持有股份。
- 四、股東轉讓股份或將股票設質予特定人應經公司董事會或股東會之同意。
- 五、股東轉讓股份或設質股票之對象。
- 六、股東於一定期間內不得將股份轉讓或股票設質予他人。

未公開發行股票之公司得以章程記載前項約定事項。

第一項所指合理限制，應符合下列原則：

- 一、為符合證券交易法、稅法或其他法令規定所為之限制。
  - 二、其他因股東身分、公司業務競爭或整體業務發展之目的所為必要之限制。
- 公開發行股票之公司進行併購發行新股而受第一項股份轉讓或股票設質之限制時，應依證券交易法規定於公開說明書或證券主管機關規定應交付投資人書面文件中載明。

公司法第一百六十三條第一項不得以章程禁止或限制股份轉讓及同條第二項發起人之股份於公司設立登記一年內不得轉讓之規定，於第一項及第二項情形不適用之。

公司依第一項第一款或第二款買回股份之數量併同依其他法律買回股份之總數，不得超過該公司已發行股份總數百分之二十，且其收買股份之總金額，不得逾保留盈餘加已實現之資本公積之金額。

第 12 條：公司於進行併購而有下列情形之一，股東得請求公司按當時公平價格，收買其持有之股份：

- 一、公司股東對公司依前條規定修改章程記載股份轉讓或股票設質之限制，於股東會集會前或集會中，以書面表示異議，或以口頭表示異議經記錄，放棄表決權者。
- 二、公司進行第十八條之合併時，存續公司或消滅公司之股東於決議合併之股東會集會前或集會中，以書面表示異議，或以口頭表示異議經記錄，放棄表決權者。但公司依第十八條第七項進行合併時，僅消滅公司股東得表示異議。
- 三、公司進行第十九條之簡易合併時，其子公司股東於決議合併之董事會依第十九條第二項公告及通知所定期限內以書面向子公司表示異議者。
- 四、公司進行第二十七條之收購時，公司股東於股東會集會前或集會中，以書面表示異議，或以口頭表示異議經記錄，放棄表決權者。
- 五、公司進行第二十九條之股份轉換時，進行轉換股份之公司股東及受讓股份之既存公司股東於決議股份轉換之股東會集會前或集會中，以書面表示異議，或以口頭表示異議經記錄，放棄表決權者。但公司依第二十九條第六項規定進行股份轉換時，僅轉換股份公司之股東得表示異議。
- 六、公司進行第三十條股份轉換時，其子公司股東於決議股份轉換之董事會依第三十條第二項規定公告及通知所定期限內，以書面向子公司表示異議者。
- 七、公司進行第三十五條之分割時，被分割公司之股東或受讓營業或財產之既存公司之股東於決議分割之股東會集會前或集會中，以書面表示異議，或以口頭表示異議經記錄，放棄表決權者。
- 八、公司進行第三十七條之簡易分割時，其子公司股東，於決議分割之董事會依第三十七條第三項規定公告及通知所定期限內，以書面向子公司表示異

議者。

股東為前項之請求，應於股東會決議日起二十日內以書面提出，並列明請求收買價格及交存股票之憑證。

依法規定以董事會為併購決議者，應於第十九條第二項、第三十條第二項或第三十七條第三項所定期限內以書面提出，並列明請求收買價格及交存股票之憑證。

公司受理股東交存股票時，應委任依法得受託辦理股務業務之機構辦理。股東交存股票時，應向公司委任股務業務之機構辦理。受委任機構接受股票交存時，應開具該股票種類、數量之憑證予股東；股東以帳簿劃撥方式交存股票者，應依證券集中保管事業相關規定辦理。

第一項股東之請求，於公司取銷同項所列之行為時，失其效力。

股東與公司間就收買價格達成協議者，公司應自股東會決議日起九十日內支付價款。未達成協議者，公司應自決議日起九十日內，依其所認為之公平價格支付價款予未達成協議之股東；公司未支付者，視為同意股東依第二項請求收買之價格。

股東與公司間就收買價格自股東會決議日起六十日內未達成協議者，公司應於此期間經過後三十日內，以全體未達成協議之股東為相對人，聲請法院為價格之裁定。未達成協議之股東未列為相對人者，視為公司同意該股東第二項請求收買價格。公司撤回聲請，或受駁回之裁定，亦同。但經相對人陳述意見或裁定送達相對人後，公司為聲請之撤回者，應得相對人之同意。

公司聲請法院為價格之裁定時，應檢附會計師查核簽證公司財務報表及公平價格評估說明書，並按相對人之人數，提出繕本或影本，由法院送達之。

法院為價格之裁定前，應使聲請人與相對人有陳述意見之機會。相對人有二人以上時，準用民事訴訟法第四十一條至第四十四條及第四百零一條第二項規定。

對於前項裁定提起抗告，抗告法院於裁定前，應給予當事人陳述意見之機會。價格之裁定確定時，公司應自裁定確定之日起三十日內，支付裁定價格扣除已支付價款之差額及自決議日起九十日翌日起算之法定利息。

非訟事件法第一百七十一條、第一百八十二條第一項、第二項及第四項規定，於本條裁定事件準用之。

聲請程序費用及檢查人之報酬，由公司負擔。

第 13 條：公司依前條規定買回股份，應依下列規定辦理：

- 一、消滅公司自合併後買回股東之股份，應併同消滅公司其他已發行股份，於消滅公司解散時，一併辦理註銷登記。
- 二、前款以外情形買回之股份，得依下列規定辦理：
  - (一) 依合併契約、股份轉換契約、分割計畫或其他契約約定轉讓予消滅公司或其他公司股東。
  - (二) 逕行辦理變更登記。
  - (三) 於買回之日起三年內，按市價將其出售，屆期未經出售者，視為公司未發行股份，並辦理變更登記。

公司依法規定買回之股份，不得質押；於未出售或註銷前，不得享有股東權利。

第 14 條：公司於併購時，董事會有不能行使職權之虞，得經代表已發行股份總數三分之二以上股東出席股東會，以出席股東表決權過半數之同意選任臨時管理人，並訂定行使職權之範圍及期限，由臨時管理人於董事會不能行使職權時，代行董事長、董事會依公司法規定之職權。

公開發行股票之公司，出席股東之股份總數不足前項定額者，得以有代表已發行股份總數過半數股東之出席，出席股東表決權三分之二以上之同意行之。臨時管理人之委任，應於就任後十五日內向公司登記主管機關辦理登記；其解任，應併同改選董事、監察人後十五日內為之。

第 15 條：公司進行合併時，消滅公司提撥之勞工退休準備金，於支付未留用或不同意留用勞工之退休金後，得支付資遣費；所餘款項，應自公司勞工退休準備金監督委員會專戶全數移轉至合併後存續公司或新設公司之勞工退休準備金監督委員會專戶。

公司進行收購財產或分割而移轉全部或一部營業者，讓與公司或被分割公司提撥之勞工退休準備金，於支付未留用或不同意留用勞工之退休金後，得支付資遣費；所餘款項，應按隨同該營業或財產一併移轉適用勞動基準法退休金制度工作年資勞工之比例，移轉至受讓公司之勞工退休準備金監督委員會專戶。讓與公司或被分割公司依前項規定比例移轉勞工退休準備金前，其提撥之勞工退休準備金，應達到勞工作法令相關規定申請暫停提撥之數額。但其具有適用勞動基準法退休金制度工作年資之勞工，已全數隨同移轉至受讓公司，所餘款項，應全數移轉至受讓公司之勞工退休準備金監督委員會專戶。

第 16 條：併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日三十日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通知之勞工，應於受通知日起十日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期末為通知者，視為同意留用。留用勞工於併購前在消滅公司、讓與公司或被分割公司之工作年資，併購後存續公司、新設公司或受讓公司應予以承認。

第 17 條：公司進行併購，未經留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主終止勞動契約，並依勞動基準法第十六條規定期間預告終止或支付預告期間工資，並依法發給勞工退休金或資遣費。

前項所定不同意留用，包括經同意留用後，於併購基準日前因個人因素不願留用之情形。

## 民法第一編總則

1. 中華民國十八年五月二十三日國民政府制定公布總則編全文 152 條；並自中華民國十八年十月十日施行
2. 中華民國十八年十一月二十二日國民政府制定公布債編全文 604 條；並自中華民國十九年五月五日施行
3. 中華民國十八年十一月三十日國民政府制定公布物權編全文 210 條；並自中華民國十九年五月五日施行
4. 中華民國十九年十二月二十六日國民政府制定公布親屬編全文 171 條、繼承編全文 88 條；並自中華民國二十年五月五日施行
5. 中華民國七十一年一月四日總統令修正公布第 8、14、18、20、24、27、28、30、32 ~ 36、38、42 ~ 44、46 ~ 48、50 ~ 53、56、58 ~ 65、85、118、129、131 ~ 134、136、137、148、151、152 條條文；並自中華民國七十二年一月一日施行
6. 中華民國七十四年六月三日總統令修正公布第 971、977、982、983、985、988、1002、1010、1013、1016 ~ 1019、1021、1024、1050、1052、1058 ~ 1060、1063、1067、1074、1078 ~ 1080、1084、1088、1105、1113、1118、1131、1132、1145、1165、1174、1176 ~ 1178、1181、1195、1196、1213、1219 ~ 1222 條條文暨第三章第五節節名；增訂第 979-1、979-2、999-1、1008-1、1030-1、1073-1、1079-1、1079-2、1103-1、1116-1、1176-1、1178-1 條條文；並刪除第 992、1042、1043、1071 條條文暨第二章第四節第三款第二目目名及第 1142、1143、1167 條條文
7. 中華民國八十四年一月十六日總統（84）華總（一）義字第 0195 號令修正公布第 942 條條文
8. 中華民國八十五年九月二十五日總統（85）華總（一）義字第 8500231840 號令修正公布第 999-1、1055、1089 條條文；增訂第 1055-1、1055-2、1069-1、1116-2 條條文；並刪除第 1051 條條文
9. 中華民國八十七年六月十七日總統（87）華總（一）義字第 8700121300 號令修正公布第 983、1000、1002 條條文；並刪除第 986、987、993994 條條文
10. 中華民國八十八年四月二十一日總統（88）華總一義字第 8800085140 號令修正公布第 159、160、162、164、165、174、177、178、184、186、187、191、192、195、196、213、217、227、229、244、247、248、250、281、292、293、312 ~ 315、318、327、330、331、334、358、365、374、389、397、406、408 ~ 410、412、416、425、426、440、449、458、459、464、469、473、474、481、490、495、502、503、507、513 ~ 521、523 ~ 527、531、534、544、546、553 ~ 555、563、567、572、573、580、595、602、603、606 ~ 608、612、615、618、620、623、625、637、641、642、650、654、656、658、661、666、667、670 ~ 674、679、685 ~ 687、697、722、743、749 條條文及第十六節節名；並增訂第 164-1、165-1 ~ 165-4、166-1、191-1 ~ 191-3、216-1、218-1、227-1、227-2、245-1、247-1、422-1、425-1、426-1、426-2、457-1、460-1、461-1、463-1、465-1、475-1、483-1、487-1、501-1、514-1 ~ 514-12、515-1、601-1、601-2、603-1、618-1、629-1、709-1 ~ 709-9、720-1、739-1、742-1、756-1 ~ 756-9 條條文及第二章第八節之一、第十九節之一、第二十四節之一；並刪除第 219、228、407、465、475、522、604、605、636 條條文；並自八十九年五月五日施行；但第 166-1 條施行日期，由行政院會同司法院另定之中華民國八十八年四月二十一日總統華總一義字第 8800084000 號令修正公布第 1067 條條文
11. 中華民國八十九年一月十九日總統（89）華總（一）義字第 8900011860 號令修正公布第 1094 條條文
12. 中華民國八十九年四月二十六日總統（89）華總一義字第 8900106130 號令修正公布第 248 條條文
13. 中華民國九十一年六月二十六日總統華總一義字第 09100128090 號令修正公布第 1007、1008、1008-1、1010、1017、1018、1022、1023、1030-1、1031 ~ 1034、1038、1040、1041、1044、1046、1058 條條文；增訂第 1003-1、1018-1、1020-1、1020-2、1030-2 ~ 1030-4、1031-1 條條文；並刪除第 1006、1013 ~ 1016、1019 ~ 1021、1024 ~ 1030、1035 ~ 1037、1045、1047、1048 條條文

14. 中華民國九十六年三月二十八日總統華總一義字第 09600037751 號令修正公布第 860 ~ 863、866、869、871 ~ 874、876、877、879、881、883 ~ 890、892、893、897 ~ 900、902、904 ~ 906、908 ~ 910、928 ~ 930、932、933、936、937、939 條條文；增訂第 862-1、870-1、870-2、873-1、873-2、875-1 ~ 875-4、877-1、879-1、881-1 ~ 881-17、899-1、899-2、906-1 ~ 906-4、907-1、932-1 條條文及第六章第一節節名、第二節節名、第三節節名；刪除第 935、938 條條文；並自公布後六個月施行
15. 中華民國九十六年五月二十三日總統華總一義字第 09600064111 號令修正公布第 982、988、1030-1、1052、1059、1062、1063、1067、1070、1073 ~ 1083、1086、1090 條條文；增訂第 988-1、1059-1、1076-1、1076-2、1079-3 ~ 1079-5、1080-1 ~ 1080-3、1083-1、1089-1 條條文；刪除第 1068 條條文；除第 982 條之規定自公布後一年施行，其餘修正之條文自公布日施行
16. 中華民國九十七年一月二日總統華總一義字第 09600179031 號令修正公布第 1148、1153、1154、1156、1157、1163、1174、1176 條條文
17. 中華民國九十七年一月九日總統華總一義字第 09700002231 號令修正公布第 1120 條條文中華民國九十七年一月九日總統華總一義字第 09700002331 號令修正公布第 1052 條條文
18. 中華民國九十七年五月二十三日總統華總一義字第 09700059171 號令修正公布第 14、15、22 條條文；增訂第 15-1、15-2 條條文；第 14 ~ 15-2 條修正條文，自公布後一年六個月（九十八年十一月二十三日）施行；第 22 條修正條文施行日期，以命令定之中華民國九十七年十月二十二日總統華總一義字第 09700216301 號令公布第 22 條修正條文定自九十八年一月一日施行
19. 中華民國九十七年五月二十三日總統華總一義字第 09700059171 號令修正公布第 1092 ~ 1101、1103、1104、1106 ~ 1109、1110 ~ 1113 條條文及第二節節名；增訂第 1094-1、1099-1、1106-1、1109-1、1109-2、1111-1、1111-2、1112-1、1112-2、1113-1 條條文；刪除第 1103-1、1105 條條文；並自公布後一年六個月（九十八年十一月二十三日）施行
20. 中華民國九十八年一月二十三日總統華總一義字第 09800018501 號令修正公布第 757 ~ 759、764、767 ~ 772、774、775、777 ~ 782、784 ~ 790、792 ~ 794、796 ~ 800、802 ~ 807、810、816、818、820、822 ~ 824、827、828、830 條條文；增訂第 759-1、768-1、796-1、796-2、799-1、799-2、800-1、805-1、807-1、824-1、826-1 條條文；刪除第 760 條條文；並自公布後六個月施行
21. 中華民國九十八年四月二十九日總統華總一義字第 09800105881 號令增訂公布第 1052-1 條條文
22. 中華民國九十八年六月十日總統華總一義字第 09800142881 號令修正公布第 1148、1153、1154、1156、1157、1159、1161、1163、1176 條條文；增訂第 1148-1、1156-1、1162-1、1162-2 條條文；刪除第 1155 條條文及第二章第二節節名
23. 中華民國九十八年十二月三十日總統華總一義字第 09800324501 號令修正公布第 687、708、1131、1133、1198、1210 條條文；並自九十八年十一月二十三日施行
24. 中華民國九十九年一月二十七日總統華總一義字第 09900020021 號令增訂公布第 1118-1 條條文
25. 中華民國九十九年二月三日總統華總一義字第 09900022461 號令修正公布第 800-1、832、834 ~ 836、838 ~ 841、851 ~ 857、859、882、911、913、915、917 ~ 921、925、927、941 ~ 945、948 ~ 954、956、959、965 條條文及第五章章名；增訂第 833-1、833-2、835-1、836-1 ~ 836-3、838-1、841-1 ~ 841-6、850-1 ~ 850-9、851-1、855-1、859-1 ~ 859-5、917-1、922-1、924-1、924-2、951-1、963-1 條文及第三章第一節節名、第三章第二節節名、第四章之一章名；刪除第 833、842 ~ 850、858、914 條條文及第四章章名；並自公布後六個月施行
26. 中華民國九十九年五月十九日總統華總一義字第 09900123131 號令修正公布第 1059、1059-1 條條文
27. 中華民國九十九年五月二十六日總統華總一義字第 09900127971 號令修正公布第 746 條條文；並增訂第 753-1 條條文
28. 中華民國一百零一年六月十三日總統華總一義字第 10100138141 號令修正公布第 805、805-1 條條文；並自公布後六個月施行
29. 中華民國一百零一年十二月二十六日總統華總一義字第 10100284731 號令修正公布第 1030-1 條條文；並刪除第 1009、1011 條條文
30. 中華民國一百零二年十二月十一日總統華總一義字第 10200225201 號令修正公布第 1055-1 條條文

31. 中華民國一百零三年一月二十九日總統華總一義字第 10300011841 號令修正公布第 1132、1212 條條文
32. 中華民國一百零四年一月十四日總統華總一義字第 10400002271 號令修正公布第 1111-2、1183 條條文；並增訂第 1211-1 條條文  
中華民國一百零四年六月十日總統華總一義字第 10400067431 號令修正公布第 10 條條文；並自公布日施行

## 第一編 總則

### 第一章 法例

- 第 1 條：民事，法律所未規定者，依習慣；無習慣者，依法理。
- 第 2 條：民事所適用之習慣，以不背於公共秩序或善良風俗者為限。
- 第 3 條：依法律之規定，有使用文字之必要者，得不由本人自寫，但必須親自簽名。如有用印章代簽名者，其蓋章與簽名生同等之效力。如以指印、十字或其他符號代簽名者，在文件上，經二人簽名證明，亦與簽名生同等之效力。
- 第 4 條：關於一定之數量，同時以文字及號碼表示者，其文字與號碼有不合時，如法院不能決定何者為當事人之原意，應以文字為準。
- 第 5 條：關於一定之數量，以文字或號碼為數次之表示者，其表示有不合時，如法院不能決定何者為當事人之原意，應以最低額為準。

## 第二章 人

### 第一節 自然人

- 第 6 條：人之權利能力，始於出生，終於死亡。
- 第 7 條：胎兒以將來非死產者為限，關於其個人利益之保護，視為既已出生。
- 第 8 條：失蹤人失蹤滿七年後，法院得因利害關係人或檢察官之聲請，為死亡之宣告。失蹤人為八十歲以上者，得於失蹤滿三年後，為死亡之宣告。失蹤人為遭遇特別災難者，得於特別災難終了滿一年後，為死亡之宣告。
- 第 9 條：受死亡宣告者，以判決內所確定死亡之時，推定其為死亡。前項死亡之時，應為前條各項所定期間最後日終止之時。但有反證者，不在此限。
- 第 10 條：失蹤人失蹤後，未受死亡宣告前，其財產之管理，除其他法律另有規定者外，依家事事件法之規定。
- 第 11 條：二人以上同時遇難，不能證明其死亡之先後時，推定其為同時死亡。
- 第 12 條：滿二十歲為成年。
- 第 13 條：未滿七歲之未成年人，無行為能力。滿七歲以上之未成年人，有限制行為能力。未成年人已結婚者，有行為能力。
- 第 14 條：對於因精神障礙或其他心智缺陷，致不能為意思表示或受意思表示，或不能辨識其意思表示之效果者，法院得因本人、配偶、四親等內之親屬、最近一年有同居事實之其他親屬、檢察官、主管機關或社會福利機構之聲請，為監護之宣告。受監護之原因消滅時，法院應依前項聲請權人之聲請，撤銷其宣告。法院對於監護之聲請，認為未達第一項之程度者，得依第十五條之一第一項規定，為輔

助之宣告。

受監護之原因消滅，而仍有輔助之必要者，法院得依第十五條之一第一項規定，變更為輔助之宣告。

第 15 條：受監護宣告之人，無行為能力。

第 15-1 條：對於因精神障礙或其他心智缺陷，致其為意思表示或受意思表示，或辨識其意思表示效果之能力，顯有不足者，法院得因本人、配偶、四親等內之親屬、最近一年有同居事實之其他親屬、檢察官、主管機關或社會福利機構之聲請，為輔助之宣告。

受輔助之原因消滅時，法院應依前項聲請權人之聲請，撤銷其宣告。

受輔助宣告之人有受監護之必要者，法院得依第十四條第一項規定，變更為監護之宣告。

第 15-2 條：受輔助宣告之人為下列行為時，應經輔助人同意。但純獲法律上利益，或依其年齡及身分、日常生活所必需者，不在此限：

一、為獨資、合夥營業或為法人之負責人。

二、為消費借貸、消費寄託、保證、贈與或信託。

三、為訴訟行為。

四、為和解、調解、調處或簽訂仲裁契約。

五、為不動產、船舶、航空器、汽車或其他重要財產之處分、設定負擔、買賣、租賃或借貸。

六、為遺產分割、遺贈、拋棄繼承權或其他相關權利。

七、法院依前條聲請權人或輔助人之聲請，所指定之其他行為。

第七十八條至第八十三條規定，於未依前項規定得輔助人同意之情形，準用之。

第八十五條規定，於輔助人同意受輔助宣告之人為第一項第一款行為時，準用之。

第一項所列應經同意之行為，無損害受輔助宣告之人利益之虞，而輔助人仍不為同意時，受輔助宣告之人得逕行聲請法院許可後為之。

第 16 條：權利能力及行為能力，不得拋棄。

第 17 條：自由不得拋棄。

自由之限制，以不背於公共秩序或善良風俗者為限。

第 18 條：人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。

前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。

第 19 條：姓名權受侵害者，得請求法院除去其侵害，並得請求損害賠償。

第 20 條：依一定事實，足認以久住之意思，住於一定之地域者，即為設定其住所於該地。一人同時不得有兩住所。

第 21 條：無行為能力及限制行為能力人，以其法定代理人之住所為住所。

第 22 條：遇有下列情形之一，其居所視為住所：

一、住所無可考者。

二、在我國無住所者。但依法須依住所地法者，不在此限。

第 23 條：因特定行為選定居所者，關於其行為，視為住所。

第 24 條：依一定事實，足認以廢止之意思離去其住所者，即為廢止其住所。

## 第二節 法人

### 第一款 通則

第 25 條：法人非依本法或其他法律之規定，不得成立。

第 26 條：法人於法令限制內，有享受權利負擔義務之能力。但專屬於自然人之權利義務，不在此限。

第 27 條：法人應設董事。董事有數人者，法人事務之執行，除章程另有規定外，取決於全體董事過半數之同意。

董事就法人一切事務，對外代表法人。董事有數人者，除章程另有規定外，各董事均得代表法人。

對於董事代表權所加之限制，不得對抗善意第三人。

法人得設監察人，監察法人事務之執行。監察人有數人者，除章程另有規定外，各監察人均得單獨行使監察權。

第 28 條：法人對於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損害，與該行為人連帶負賠償之責任。

第 29 條：法人以其主事務所之所在地為住所。

第 30 條：法人非經向主管機關登記，不得成立。

第 31 條：法人登記後，有應登記之事項而不登記，或已登記之事項有變更而不為變更之登記者，不得以其事項對抗第三人。

第 32 條：受設立許可之法人，其業務屬於主管機關監督，主管機關得檢查其財產狀況及其有無違反許可條件與其他法律之規定。

第 33 條：受設立許可法人之董事或監察人，不遵主管機關監督之命令，或妨礙其檢查者，得處以五千元以下之罰鍰。

前項董事或監察人違反法令或章程，足以危害公益或法人之利益者，主管機關得請求法院解除其職務，並為其他必要之處置。

第 34 條：法人違反設立許可之條件者，主管機關得撤銷其許可。

第 35 條：法人之財產不能清償債務時，董事應即向法院聲請破產。

不為前項聲請，致法人之債權人受損害時，有過失之董事，應負賠償責任，其有二人以上時，應連帶負責。

第 36 條：法人之目的或其行為，有違反法律、公共秩序或善良風俗者，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之請求，宣告解散。

第 37 條：法人解散後，其財產之清算，由董事為之。但其章程有特別規定，或總會另有決議者，不在此限。

第 38 條：不能依前條規定，定其清算人時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，或依職權，選任清算人。

第 39 條：清算人，法院認為有必要時，得解除其任務。

第 40 條：清算人之職務如左：

一、了結現務。

二、收取債權，清償債務。

三、移交贖餘財產於應得者。

法人至清算終結止，在清算之必要範圍內，視為存續。

第 41 條：清算之程序，除本通則有規定外，準用股份有限公司清算之規定。

第 42 條：法人之清算，屬於法院監督。法院得隨時為監督上必要之檢查及處分。

法人經主管機關撤銷許可或命令解散者，主管機關應同時通知法院。

法人經依章程規定或總會決議解散者，董事應於十五日內報告法院。

第 43 條：清算人不遵法院監督命令，或妨礙檢查者，得處以五千元以下之罰鍰。董事違反前條第三項之規定者亦同。

第 44 條：法人解散後，除法律另有規定外，於清償債務後，其贖餘財產之歸屬，應依其章程之規定，或總會之決議。但以公益為目的之法人解散時，其贖餘財產不得歸屬於自然人或以營利為目的之團體。

如無前項法律或章程之規定或總會之決議時，其賸餘財產歸屬於法人住所所在地之地方自治團體。

## 第二款 社團

第 45 條：以營利為目的之社團，其取得法人資格，依特別法之規定。

第 46 條：以公益為目的之社團，於登記前，應得主管機關之許可。

第 47 條：設立社團者，應訂定章程，其應記載之事項如左：

- 一、目的。
- 二、名稱。
- 三、董事之人數、任期及任免。設有監察人者，其人數、任期及任免。
- 四、總會召集之條件、程序及其決議證明之方法。
- 五、社員之出資。
- 六、社員資格之取得與喪失。
- 七、訂定章程之年、月、日。

第 48 條：社團設立時，應登記之事項如左：

- 一、目的。
  - 二、名稱。
  - 三、主事務所及分事務所。
  - 四、董事之姓名及住所。設有監察人者，其姓名及住所。
  - 五、財產之總額。
  - 六、應受設立許可者，其許可之年、月、日。
  - 七、定有出資方法者，其方法。
  - 八、定有代表法人之董事者，其姓名。
  - 九、定有存立時期者，其時期。
- 社團之登記，由董事向其主事務所及分事務所所在地之主管機關行之，並應附具章程備案。

第 49 條：社團之組織及社團與社員之關係，以不違反第五十條至第五十八條之規定為限，得以章程定之。

第 50 條：社團以總會為最高機關。

左列事項應經總會之決議：

- 一、變更章程。
- 二、任免董事及監察人。
- 三、監督董事及監察人職務之執行。
- 四、開除社員。但以有正當理由時為限。

第 51 條：總會由董事召集之，每年至少召集一次。董事不為召集時，監察人得召集之。如有全體社員十分一以上之請求，表明會議目的及召集理由，請求召集時，董事應召集之。

董事受前項之請求後，一個月內不為召集者，得由請求之社員，經法院之許可召集之。

總會之召集，除章程另有規定外，應於三十日前對各社員發出通知。通知內應載明會議目的事項。

第 52 條：總會決議，除本法有特別規定外，以出席社員過半數決之。社員有平等之表決權。

社員表決權之行使，除章程另有限制外，得以書面授權他人代理為之。但一人僅得代理社員一人。

社員對於總會決議事項，因自身利害關係而有損害社團利益之虞時，該社員不得加入表決，亦不得代理他人行使表決權。

第 53 條：社團變更章程之決議，應有全體社員過半數之出席，出席社員四分之三以上之同意，或有全體社員三分之二以上書面之同意。

受設立許可之社團，變更章程時，並應得主管機關之許可。

第 54 條：社員得隨時退社。但章程限定於事務年度終，或經過預告期間後，始准退社者，不在此限。

前項預告期間，不得超過六個月。

第 55 條：已退社或開除之社員，對於社團之財產無請求權。但非公益法人，其章程另有規定者，不在此限。

前項社員，對於其退社或開除以前應分擔之出資，仍負清償之義務。

第 56 條：總會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，社員得於決議後三個月內請求法院撤銷其決議。但出席社員，對召集程序或決議方法，未當場表示異議者，不在此限。

總會決議之內容違反法令或章程者，無效。

第 57 條：社團得隨時以全體社員三分之二以上之可決解散之。

第 58 條：社團之事務，無從依章程所定進行時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。

## 第三款 財團

第 59 條：財團於登記前，應得主管機關之許可。

第 60 條：設立財團者，應訂立捐助章程。但以遺囑捐助者，不在此限。

捐助章程，應訂明法人目的及所捐財產。

以遺囑捐助設立財團法人者，如無遺囑執行人時，法院得依主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，指定遺囑執行人。

第 61 條：財團設立時，應登記之事項如左：

- 一、目的。
- 二、名稱。
- 三、主事務所及分事務所。
- 四、財產之總額。
- 五、受許可之年、月、日。
- 六、董事之姓名及住所。設有監察人者，其姓名及住所。
- 七、定有代表法人之董事者，其姓名。
- 八、定有存立時期者，其時期。

財團之登記，由董事向其主事務所及分事務所所在地之主管機關行之。並應附具捐助章程或遺囑備案。

第 62 條：財團之組織及其管理方法，由捐助人以捐助章程或遺囑定之。捐助章程或遺囑所定之組織不完全，或重要之管理方法不具備者，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，為必要之處分。

第 63 條：為維持財團之目的或保存其財產，法院得因捐助人、董事、主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，變更其組織。

第 64 條：財團董事，有違反捐助章程之行為時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，宣告其行為為無效。



第 65 條：因情事變更，致財團之目的不能達到時，主管機關得斟酌捐助人之意思，變更其目的及其必要之組織，或解散之。

### 第三章 物

第 66 條：稱不動產者，謂土地及其定著物。

不動產之出產物，尚未分離者，為該不動產之部分。

第 67 條：稱動產者，為前條所稱不動產以外之物。

第 68 條：非主物之成分，常助主物之效用，而同屬於一人者，為從物。但交易上有特別習慣者，依其習慣。

主物之處分，及於從物。

第 69 條：稱天然孳息者，謂果實、動物之產物及其他依物之用法所收穫之出產物。稱法定孳息者，謂利息、租金及其他因法律關係所得之收益。

第 70 條：有收取天然孳息權利之人，其權利存續期間內，取得與原物分離之孳息。有收取法定孳息權利之人，按其權利存續期間內之日數，取得其孳息。

## 第四章 法律行為

### 第一節 通則

第 71 條：法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。

第 72 條：法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效。

第 73 條：法律行為，不依法定方式者，無效。但法律另有規定者，不在此限。

第 74 條：法律行為，係乘他人之急迫、輕率或無經驗，使其為財產上之給付或為給付之約定，依當時情形顯失公平者，法院得因利害關係人之聲請，撤銷其法律行為或減輕其給付。

前項聲請，應於法律行為後一年內為之。

### 第二節 行為能力

第 75 條：無行為能力人之意思表示，無效；雖非無行為能力人，而其意思表示，係在無意識或精神錯亂中所為者亦同。

第 76 條：無行為能力人由法定代理人代為意思表示，並代受意思表示。

第 77 條：限制行為能力人為意思表示及受意思表示，應得法定代理人之允許。但純獲法律上利益，或依其年齡及身份、日常生活所必需者，不在此限。

第 78 條：限制行為能力人未得法定代理人之允許，所為之單獨行為，無效。

第 79 條：限制行為能力人未得法定代理人之允許，所訂立之契約，須經法定代理人之承認，始生效力。

第 80 條：前條契約相對人，得定一個月以上之期限，催告法定代理人，確答是否承認。於前項期限內，法定代理人不為確答者，視為拒絕承認。

第 81 條：限制行為能力人於限制原因消滅後，承認其所訂立之契約者，其承認與法定代理人之承認，有同一效力。前條規定，於前項情形準用之。

第 82 條：限制行為能力人所訂立之契約，未經承認前，相對人得撤回之。但訂立契約時，知其未得有允許者，不在此限。

第 83 條：限制行為能力人用詐術使人信其為有行為能力人或已得法定代理人之允許者，其法律行為為有效。

第 84 條：法定代理人允許限制行為能力人處分之財產，限制行為能力人，就該財產有處分之能力。

第 85 條：法定代理人允許限制行為能力人獨立營業者，限制行為能力人，關於其營業，有行為能力。限制行為能力人，就其營業有不勝任之情形時，法定代理人得將其允許撤銷或限制之。但不得對抗善意第三人。

### 第三節 意思表示

第 86 條：表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，其意思表示，不因之無效。但其情形為相對人所明知者，不在此限。

第 87 條：表意人與相對人通謀而為虛偽意思表示者，其意思表示無效。但不得以其無效對抗善意第三人。

虛偽意思表示，隱藏他項法律行為者，適用關於該項法律行為之規定。

第 88 條：意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。但以其錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者為限。當事人之資格或物之性質，若交易上認為重要者，其錯誤，視為意思表示內容之錯誤。

第 89 條：意思表示，因傳達人或傳達機關傳達不實者，得比照前條之規定撤銷之。

第 90 條：前二條之撤銷權，自意思表示後，經過一年而消滅。

第 91 條：依第八十八條及第八十九條之規定撤銷意思表示時，表意人對於信其意思表示為有效而受損害之相對人或第三人，應負賠償責任。但其撤銷之原因，受害人明知或可得而知者，不在此限。

第 92 條：因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。但詐欺係由第三人所為者，以相對人明知其事實或可得而知者為限，始得撤銷之。被詐欺而為之意思表示，其撤銷不得以之對抗善意第三人。

第 93 條：前條之撤銷，應於發見詐欺或脅迫終止後，一年內為之。但自意思表示後，經過十年，不得撤銷。

第 94 條：對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。

第 95 條：非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。表意人於發出通知後死亡或喪失行為能力或其行為能力受限制者，其意思表示，不因之失其效力。

第 96 條：向無行為能力人或限制行為能力人為意思表示者，以其通知達到其法定代理人時，發生效力。

第 97 條：表意人非因自己之過失，不知相對人之姓名、居所者，得依民事訴訟法公示送達之規定，以公示送達為意思表示之通知。

第 98 條：解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句。

### 第四節 條件及期限

第 99 條：附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力。

附解除條件之法律行為，於條件成就時，失其效力。

依當事人之特約，使條件成就之效果，不於條件成就之時發生者，依其特約。

第 100 條：附條件之法律行為當事人，於條件成否未定前，若有損害相對人因條件成就所應得利益之行為者，負賠償損害之責任。

- 第 101 條：因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就者，視為條件已成就。  
因條件成就而受利益之當事人，如以不正當行為促其條件之成就者，視為條件不成就。
- 第 102 條：附始期之法律行為，於期限屆至時，發生效力。  
附終期之法律行為，於期限屆滿時，失其效力。  
第一百條之規定，於前二項情形準用之。

### 第五節 代理

- 第 103 條：代理人於代理權限內，以本人名義所為之意思表示，直接對本人發生效力。  
前項規定，於應向本人為意思表示，而向其代理人為之者，準用之。
- 第 104 條：代理人所為或所受意思表示之效力，不因其為限制行為能力人而受影響。
- 第 105 條：代理人之意思表示，因其意思欠缺、被詐欺、被脅迫，或明知其事情或可得而知其事情，致其效力受影響時，其事實之有無，應就代理人決之。但代理人之代理權係以法律行為授與者，其意思表示，如依照本人所指示之意思而為時，其事實之有無，應就本人決之。
- 第 106 條：代理人非經本人之許諾，不得為本人與自己之法律行為，亦不得既為第三人之代理人，而為本人與第三人之法律行為。但其法律行為，係專履行債務者，不在此限。
- 第 107 條：代理權之限制及撤回，不得以之對抗善意第三人。但第三人因過失而不知其事實者，不在此限。
- 第 108 條：代理權之消滅，依其所由授與之法律關係定之。  
代理權，得於其所由授與之法律關係存續中撤回之。但依該法律關係之性質不得撤回者，不在此限。
- 第 109 條：代理權消滅或撤回時，代理人須將授權書交還於授權者，不得留置。
- 第 110 條：無代理權人，以他人之代理人名義所為之法律行為，對於善意之相對人，負損害賠償之責。

### 第六節 無效及撤銷

- 第 111 條：法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效。
- 第 112 條：無效之法律行為，若具備他法律行為之要件，並因其情形，可認當事人若知其無效，即欲為他法律行為者，其他法律行為，仍為有效。
- 第 113 條：無效法律行為之當事人，於行為當時知其無效，或可得而知者，應負回復原狀或損害賠償之責任。
- 第 114 條：法律行為經撤銷者，視為自始無效。  
當事人知其得撤銷或可得而知者，其法律行為撤銷時，準用前條之規定。
- 第 115 條：經承認之法律行為，如無特別訂定，溯及為法律行為時發生效力。
- 第 116 條：撤銷及承認，應以意思表示為之。  
如相對人確定者，前項意思表示，應向相對人為之。
- 第 117 條：法律行為須得第三人之同意始生效力者，其同意或拒絕，得向當事人之一方為之。
- 第 118 條：無權利人就權利標的物所為之處分，經有權利人之承認始生效力。  
無權利人就權利標的物為處分後，取得其權利者，其處分自始有效。但原權

利人或第三人已取得之利益，不因此而受影響。  
前項情形，若數處分相抵觸時，以其最初之處分為有效。

### 第五章 期日及期間

- 第 119 條：法令、審判或法律行為所定之期日及期間，除有特別訂定外，其計算依本章之規定。
- 第 120 條：以時定期間者，即時起算。  
以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入。
- 第 121 條：以日、星期、月或年定期間者，以期間末日之終止，為期間之終止。  
期間不以星期、月或年之始日起算者，以最後之星期、月或年與起算日相當日之前一日，為期間之末日。但以月或年定期間，於最後之月，無相當日者，以其月之末日，為期間之末日。
- 第 122 條：於一定期日或期間內，應為意思表示或給付者，其期日或其期間之末日，為星期日、紀念日或其他休息日時，以其休息日之次日代之。
- 第 123 條：稱月或年者，依曆計算。  
月或年非連續計算者，每月為三十日，每年為三百六十五日。
- 第 124 條：年齡自出生之日起算。  
出生之月、日無從確定時，推定其為七月一日出生。知其出生之月，而不知出生之日者，推定其為該月十五日出生。

### 第六章 消滅時效

- 第 125 條：請求權，因十五年間不行使而消滅。但法律所定期間較短者，依其規定。
- 第 126 條：利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。
- 第 127 條：左列各款請求權，因二年間不行使而消滅：  
一、旅店、飲食店及娛樂場之住宿費、飲食費、座費、消費物之代價及其墊款。  
二、運送費及運送人所墊之款。  
三、以租賃動產為營業者之租價。  
四、醫生、藥師、看護生之診費、藥費、報酬及其墊款。  
五、律師、會計師、公證人之報酬及其墊款。  
六、律師、會計師、公證人所收當事人物件之交還。  
七、技師、承攬人之報酬及其墊款。  
八、商人、製造人、手工業人所供給之商品及產物之代價。
- 第 128 條：消滅時效，自請求權可行使時起算。以不行為為目的之請求權，自為行為時起算。
- 第 129 條：消滅時效，因左列事由而中斷：  
一、請求。  
二、承認。  
三、起訴。  
左列事項，與起訴有同一效力：  
一、依督促程序，聲請發支付命令。  
二、聲請調解或提付仲裁。  
三、申報和解債權或破產債權。  
四、告知訴訟。

五、開始執行行為或聲請強制執行。

第 130 條：時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷。

第 131 條：時效因起訴而中斷者，若撤回其訴，或因不合法而受駁回之裁判，其裁判確定，視為不中斷。

第 132 條：時效因聲請發支付命令而中斷者，若撤回聲請，或受駁回之裁判，或支付命令失其效力時，視為不中斷。

第 133 條：時效因聲請調解或提付仲裁而中斷者，若調解之聲請經撤回、被駁回、調解不成立或仲裁之請求經撤回、仲裁不能達成判斷時，視為不中斷。

第 134 條：時效因申報和解債權或破產債權而中斷者，若債權人撤回其申報時，視為不中斷。

第 135 條：時效因告知訴訟而中斷者，若於訴訟終結後，六個月內不起訴，視為不中斷。

第 136 條：時效因開始執行行為而中斷者，若因權利人之聲請，或法律上要件之欠缺而撤銷其執行處分時，視為不中斷。

時效因聲請強制執行而中斷者，若撤回其聲請，或其聲請被駁回時，視為不中斷。

第 137 條：時效中斷者，自中斷之事由終止時，重行起算。

因起訴而中斷之時效，自受確定判決，或因其他方法訴訟終結時，重行起算。經確定判決或其他與確定判決有同一效力之執行名義所確定之請求權，其原有消滅時效期間不滿五年者，因中斷而重行起算之時效期間為五年。

第 138 條：時效中斷，以當事人、繼承人、受讓人之間為限，始有效力。

第 139 條：時效之期間終止時，因天災或其他不可避之事變，致不能中斷其時效者，自其妨礙事由消滅時起，一個月內，其時效不完成。

第 140 條：屬於繼承財產之權利或對於繼承財產之權利，自繼承人確定或管理人選定或破產之宣告時起，六個月內，其時效不完成。

第 141 條：無行為能力人或限制行為能力人之權利，於時效期間終止前六個月內，若無法定代理人者，自其成為行為能力人或其法定代理人就職時起，六個月內，其時效不完成。

第 142 條：無行為能力人或限制行為能力人，對於其法定代理人之權利，於代理關係消滅後一年內，其時效不完成。

第 143 條：夫對於妻或妻對於夫之權利，於婚姻關係消滅後一年內，其時效不完成。

第 144 條：時效完成後，債務人得拒絕給付。

請求權已經時效消滅，債務人仍為履行之給付者，不得以不知時效為理由，請求返還；其以契約承認該債務或提出擔保者亦同。

第 145 條：以抵押權、質權或留置權擔保之請求權，雖經時效消滅，債權人仍得就其抵押物、質物或留置物取償。

前項規定，於利息及其他定期給付之各期給付請求權，經時效消滅者，不適用之。

第 146 條：主權利因時效消滅者，其效力及於從權利。但法律有特別規定者，不在此限。

第 147 條：時效期間，不得以法律行為加長或減短之，並不得預先拋棄時效之利益。

第 150 條：因避免自己或他人生命、身體、自由或財產上急迫之危險所為之行為，不負損害賠償之責。但以避免危險所必要，並未逾越危險所能致之損害程度者為限。

前項情形，其危險之發生，如行為人有責任者，應負損害賠償之責。

第 151 條：為保護自己權利，對於他人之自由或財產施以拘束、押收或毀損者，不負損害賠償之責。但以不及受法院或其他有關機關援助，並非於其時為之，則請求權不得實行或其實行顯有困難者為限。

第 152 條：依前條之規定，拘束他人自由或押收他人財產者，應即時向法院聲請處理。

前項聲請被駁回或其聲請遲延者，行為人應負損害賠償之責。

## 第七章 權利之行使

第 148 條：權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。

行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。

第 149 條：對於現時不法之侵害，為防衛自己或他人之權利所為之行為，不負損害賠償之責。但已逾越必要程度者，仍應負相當賠償之責。

# 民法第二編債（節錄）

## 第二編債

### 第一章 通則

#### 第一節 債之發生

##### 第一款 契約

- 第 153 條：當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。
- 第 154 條：契約之要約人，因要約而受拘束。但要約當時預先聲明不受拘束，或依其情形或事件之性質，可認當事人無受其拘束之意思者，不在此限。貨物標定實價陳列者，視為要約。但價目表之寄送，不視為要約。
- 第 155 條：要約經拒絕者，失其拘束力。
- 第 156 條：對話為要約者，非立時承諾，即失其拘束力。
- 第 157 條：非對話為要約者，依通常情形可期待承諾之達到時期內，相對人不為承諾時，其要約失其拘束力。
- 第 158 條：要約定有承諾期限者，非於其期限內為承諾，失其拘束力。
- 第 159 條：承諾之通知，按其傳達方法，通常在相當時期內可達到而遲到，其情形為要約人可得而知者，應向相對人即發遲到之通知。要約人怠於為前項通知者，其承諾視為未遲到。
- 第 160 條：遲到之承諾，除前條情形外，視為新要約。將要約擴張、限制或為其他變更而承諾者，視為拒絕原要約而為新要約。
- 第 161 條：依習慣或依其事件之性質，承諾無須通知者，在相當時期內，有可認為承諾之事實時，其契約為成立。前項規定，於要約人要約當時預先聲明承諾無須通知者準用之。
- 第 162 條：撤回要約之通知，其到達在要約到達之後，而按其傳達方法，通常在相當時期內應先時或同時到達，其情形為相對人可得而知者，相對人應向要約人即發遲到之通知。相對人怠於為前項通知者，其要約撤回之通知，視為未遲到。
- 第 163 條：前條之規定，於承諾之撤回準用之。
- 第 164 條：以廣告聲明對完成一定行為之人給與報酬者，為懸賞廣告。廣告人對於完成該行為之人，負給付報酬之義務。數人先後分別完成前項行為時，由最先完成該行為之人，取得報酬請求權；數人共同或同時分別完成行為時，由行為人共同取得報酬請求權。前項情形，廣告人善意給付報酬於最先通知之人時，其給付報酬之義務，即為消滅。前三項規定，於不知有廣告而完成廣告所定行為之人，準用之。
- 第 164-1 條：因完成前條之行為而可取得一定之權利者，其權利屬於行為人。但廣告另有聲明者，不在此限。

- 第 165 條：預定報酬之廣告，如於行為完成前撤回時，除廣告人證明行為人不能完成其行為外，對於行為人因該廣告善意所受之損害，應負賠償之責。但以不超過預定報酬額為限。廣告定有完成行為之期間者，推定廣告人拋棄其撤回權。
- 第 165-1 條：以廣告聲明對完成一定行為，於一定期間內為通知，而經評定為優等之人給與報酬者，為優等懸賞廣告。廣告人於評定完成時，負給付報酬之義務。
- 第 165-2 條：前條優等之評定，由廣告中指定之人為之。廣告中未指定者，由廣告人決定方法評定之。依前項規定所為之評定，對於廣告人及應徵人有拘束力。
- 第 165-3 條：被評定為優等之人有數人同等時，除廣告另有聲明外，共同取得報酬請求權。
- 第 165-4 條：第一百六十四條之一之規定，於優等懸賞廣告準用之。
- 第 166 條：契約當事人約定其契約須用一定方式者，在該方式未完成前，推定其契約不成立。
- 第 166-1 條：契約以負擔不動產物權之移轉、設定或變更之義務為標的者，應由公證人作成公證書。未依前項規定公證之契約，如當事人已合意為不動產物權之移轉、設定或變更而完成登記者，仍為有效。

##### 第二款 代理權之授與

- 第 167 條：代理權係以法律行為授與者，其授與應向代理人或向代理人對之為代理行為之第三人，以意思表示為之。
- 第 168 條：代理人有數人者，其代理行為應共同為之。但法律另有規定或本人另有意思表示者，不在此限。
- 第 169 條：由自己之行為表示以代理權授與他人，或知他人表示為其代理人而不為反對之表示者，對於第三人應負授權人之責任。但第三人明知其無代理權或可得而知者，不在此限。
- 第 170 條：無代理權人以代理人之名義所為之法律行為，非經本人承認，對於本人不生效力。前項情形，法律行為之相對人，得定相當期限，催告本人確答是否承認，如本人逾期未為確答者，視為拒絕承認。
- 第 171 條：無代理權人所為之法律行為，其相對人於本人未承認前，得撤回之。但為法律行為時，明知其無代理權者，不在此限。

##### 第三款 無因管理

- 第 172 條：未受委任，並無義務，而為他人管理事務者，其管理應依本人明示或可得推知之意思，以有利於本人之方法為之。
- 第 173 條：管理人開始管理時，以能通知為限，應即通知本人。如無急迫之情事，應俟本人之指示。第五百四十條至第五百四十二條關於委任之規定，於無因管理準用之。
- 第 174 條：管理人違反本人明示或可得推知之意思，而為事務之管理者，對於因其管理所生之損害，雖無過失，亦應負賠償之責。前項之規定，如其管理係為本人盡公益上之義務，或為其履行法定扶養義務，或本人之意思違反公共秩序善良風俗者，不適用之。
- 第 175 條：管理人為免除本人之生命、身體或財產上之急迫危險，而為事務之管理者，

對於因其管理所生之損害，除有惡意或重大過失者外，不負賠償之責。

- 第 176 條：管理事務，利於本人，並不違反本人明示或可得推知之意思者，管理人為本人支出必要或有益之費用，或負擔債務，或受損害時，得請求本人償還其費用及自支出時起之利息，或清償其所負擔之債務，或賠償其損害。  
第一百七十四條第二項規定之情形，管理人管理事務，雖違反本人之意思，仍有前項之請求權。
- 第 177 條：管理事務不合於前條之規定時，本人仍得享有因管理所得之利益，而本人所負前條第一項對於管理人之義務，以其所得之利益為限。  
前項規定，於管理人明知為他人之事務，而為自己之利益管理之者，準用之。
- 第 178 條：管理事務經本人承認者，除當事人有特別意思表示外，溯及管理事務開始時，適用關於委任之規定。

#### 第四款 不當得利

- 第 179 條：無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。
- 第 180 條：給付，有左列情形之一者，不得請求返還：  
一、給付係履行道德上之義務者。  
二、債務人於未到期之債務因清償而為給付者。  
三、因清償債務而為給付，於給付時明知無給付之義務者。  
四、因不法之原因而為給付者。但不法之原因僅於受領人一方存在時，不在此限。
- 第 181 條：不當得利之受領人，除返還其所受之利益外，如本於該利益更有所取得者，並應返還。但依其利益之性質或其他情形不能返還者，應償還其價額。
- 第 182 條：不當得利之受領人，不知無法律上之原因，而其所受之利益已不存在者，免負返還或償還價額之責任。  
受領人於受領時，知無法律上之原因或其後知之者，應將受領時所得之利益，或知無法律上之原因時所現存之利益，附加利息，一併償還；如有損害，並應賠償。
- 第 183 條：不當得利之受領人，以其所受者，無償讓與第三人，而受領人因此免返還義務者，第三人於其所免返還義務之限度內，負返還責任。

#### 第五款 侵權行為

- 第 184 條：因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。  
違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。
- 第 185 條：數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。不能知其中孰為加害人者亦同。  
造意人及幫助人，視為共同行為人。
- 第 186 條：公務員因故意違背對於第三人應執行之職務，致第三人受損害者，負賠償責任。其因過失者，以被害人不能依他項方法受賠償時為限，負其責任。  
前項情形，如被害人得依法律上之救濟方法，除去其損害，而因故意或過失不為之者，公務員不負賠償責任。
- 第 187 條：無行為能力人或限制行為能力人，不法侵害他人之權利者，以行為時有識別能力為限，與其法定代理人連帶負損害賠償責任。行為時無識別能力者，由

其法定代理人負損害賠償責任。

前項情形，法定代理人如其監督並未疏懈，或縱加以相當之監督，而仍不免發生損害者，不負賠償責任。

如不能依前二項規定受損害賠償時，法院因被害人之聲請，得斟酌行為人及其法定代理人與被害人之經濟狀況，令行為人或其法定代理人為全部或一部之損害賠償。

前項規定，於其他之人，在無意識或精神錯亂中所為之行為致第三人受損害時，準用之。

- 第 188 條：受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。  
如被害人依前項但書之規定，不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。  
僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。

第 189 條：承攬人因執行承攬事項，不法侵害他人之權利者，定作人不負損害賠償責任。但定作人於定作或指示有過失者，不在此限。

第 190 條：動物加損害於他人者，由其占有人負損害賠償責任。但依動物之種類及性質已為相當注意之管束，或縱為相當注意之管束而仍不免發生損害者，不在此限。

動物係由第三人或他動物之挑動，致加損害於他人者，其占有人對於該第三人或該他動物之占有人，有求償權。

第 191 條：土地上之建築物或其他工作物所致他人權利之損害，由工作物之所有人負賠償責任。但其對於設置或保管並無欠缺，或損害非因設置或保管有欠缺，或於防止損害之發生，已盡相當之注意者，不在此限。

前項損害之發生，如別有應負責任之人時，賠償損害之所有人，對於該應負責任者，有求償權。

第 191-1 條：商品製造人因其商品之通常使用或消費所致他人之損害，負賠償責任。但其對於商品之生產、製造或加工、設計並無欠缺或其損害非因該項欠缺所致或於防止損害之發生，已盡相當之注意者，不在此限。

前項所稱商品製造人，謂商品之生產、製造、加工業者。其在商品上附加標章或其他文字、符號，足以表彰係其自己所生產、製造、加工者，視為商品製造人。

商品之生產、製造或加工、設計，與其說明書或廣告內容不符者，視為有欠缺。

商品輸入業者，應與商品製造人負同一之責任。

第 191-2 條：汽車、機車或其他非依軌道行駛之動力車輛，在使用中加損害於他人者，駕駛人應賠償因此所生之損害。但於防止損害之發生，已盡相當之注意者，不在此限。

第 191-3 條：經營一定事業或從事其他工作或活動之人，其工作或活動之性質或其使用之工具或方法有生損害於他人之危險者，對他人之損害應負賠償責任。但損害非由於其工作或活動或其使用之工具或方法所致，或於防止損害之發生已盡相當之注意者，不在此限。

第 192 條：不法侵害他人致死者，對於支出醫療及增加生活上需要之費用或殯葬費之人，亦應負損害賠償責任。

被害人對於第三人負有法定扶養義務者，加害人對於該第三人亦應負損害賠償責任。

- 第一百九十三條第二項之規定，於前項損害賠償適用之。
- 第 193 條：不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。  
前項損害賠償，法院得因當事人之聲請，定為支付定期金。但須命加害人提出擔保。
- 第 194 條：不法侵害他人致死者，被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。
- 第 195 條：不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。  
前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。  
前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。
- 第 196 條：不法毀損他人之物者，被害人得請求賠償其物因毀損所減少之價額。
- 第 197 條：因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅，自有侵權行為時起，逾十年者亦同。  
損害賠償之義務人，因侵權行為受利益，致被害人受損害者，於前項時效完成後，仍應依關於不當得利之規定，返還其所受之利益於被害人。
- 第 198 條：因侵權行為對於被害人取得債權者，被害人對該債權之廢止請求權，雖因時效而消滅，仍得拒絕履行。

## 第二節 債之標的

- 第 199 條：債權人基於債之關係，得向債務人請求給付。  
給付，不以有財產價格者為限。  
不作為亦得為給付。
- 第 200 條：給付物僅以種類指示者，依法律行為之性質或當事人之意思不能定其品質時，債務人應給以中等品質之物。  
前項情形，債務人交付其物之必要行為完結後，或經債權人之同意指定其應交付之物時，其物即為特定給付物。
- 第 201 條：以特種通用貨幣之給付為債之標的者，如其貨幣至給付期失通用效力時，應給以他種通用貨幣。
- 第 202 條：以外國通用貨幣定給付額者，債務人得按給付時、給付地之市價，以中華民國通用貨幣給付之。但訂明應以外國通用貨幣為給付者，不在此限。
- 第 203 條：應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。
- 第 204 條：約定利率逾週年百分之十二者，經一年後，債務人得隨時清償原本。但須於一個月前預告債權人。  
前項清償之權利，不得以契約除去或限制之。
- 第 205 條：約定利率，超過週年百分之二十者，債權人對於超過部分之利息，無請求權。
- 第 206 條：債權人除前條限定之利息外，不得以折扣或其他方法，巧取利益。
- 第 207 條：利息不得滾入原本再生利息。但當事人以書面約定，利息遲付逾一年後，經催告而不償還時，債權人得將遲付之利息滾入原本者，依其約定。  
前項規定，如商業上另有習慣者，不適用之。
- 第 208 條：於數宗給付中得選定其一者，其選擇權屬於債務人。但法律另有規定或契約另有訂定者，不在此限。

- 第 209 條：債權人或債務人有選擇權者，應向他方當事人以意思表示為之。  
由第三人為選擇者，應向債權人及債務人以意思表示為之。
- 第 210 條：選擇權定有行使期間者，如於該期間內不行使時，其選擇權移屬於他方當事人。  
選擇權未定有行使期間者，債權至清償期時，無選擇權之當事人，得定相當期限催告他方當事人行使其選擇權，如他方當事人不於所定期限內行使選擇權者，其選擇權移屬於為催告之當事人。  
由第三人為選擇者，如第三人不能或不欲選擇時，選擇權屬於債務人。
- 第 211 條：數宗給付中，有自始不能或嗣後不能給付者，債之關係僅存在於餘存之給付。但其不能之事由，應由無選擇權之當事人負責者，不在此限。
- 第 212 條：選擇之效力，溯及於債之發生時。
- 第 213 條：負損害賠償責任者，除法律另有規定或契約另有訂定外，應回復他方損害發生前之原狀。  
因回復原狀而應給付金錢者，自損害發生時起，加給利息。  
第一項情形，債權人得請求支付回復原狀所必要之費用，以代回復原狀。
- 第 214 條：應回復原狀者，如經債權人定相當期限催告後，逾期不為回復時，債權人得請求以金錢賠償其損害。
- 第 215 條：不能回復原狀或回復顯有重大困難者，應以金錢賠償其損害。
- 第 216 條：損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限。  
依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利益。
- 第 216-1 條：基於同一原因事實受有損害並受有利益者，其請求之賠償金額，應扣除所受之利益。
- 第 217 條：損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之。  
重大之損害原因，為債務人所不及知，而被害人未預促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過失。  
前二項之規定，於被害人之代理人或使用人與有過失者，準用之。
- 第 218 條：損害非因故意或重大過失所致者，如其賠償致賠償義務人之生計有重大影響時，法院得減輕其賠償金額。
- 第 218-1 條：關於物或權利之喪失或損害，負賠償責任之人，得向損害賠償請求權人，請求讓與基於其物之所有權或基於其權利對於第三人之請求權。  
第二百六十四條之規定，於前項情形準用之。

## 第三節 債之效力

### 第一款 給付

- 第 219 條：（刪除）
- 第 220 條：債務人就其故意或過失之行為，應負責任。  
過失之責任，依事件之特性而有輕重，如其事件非予債務人以利益者，應從輕酌定。
- 第 221 條：債務人為無行為能力人或限制行為能力人者，其責任依第一百八十七條之規定定之。
- 第 222 條：故意或重大過失之責任，不得預先免除。
- 第 223 條：應與處理自己事務為同一注意者，如有重大過失，仍應負責。
- 第 224 條：債務人之代理人或使用人，關於債之履行有故意或過失時，債務人應與自己

之故意或過失負同一責任。但當事人另有訂定者，不在此限。

- 第 225 條：因不可歸責於債務人之事由，致給付不能者，債務人免給付義務。債務人因前項給付不能之事由，對第三人有害賠償請求權者，債權人得向債務人請求讓與其損害賠償請求權，或交付其所受領之賠償物。
- 第 226 條：因可歸責於債務人之事由，致給付不能者，債權人得請求賠償損害。前項情形，給付一部不能者，若其他部分之履行，於債權人無利益時，債權人得拒絕該部之給付，請求全部不履行之損害賠償。
- 第 227 條：因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償。
- 第 227-1 條：債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第一百九十二條至第一百九十五條及第一百九十七條之規定，負損害賠償責任。
- 第 227-2 條：契約成立後，情事變更，非當時所得預料，而依其原有效果顯失公者，當事人得聲請法院增、減其給付或變更其他原有之效果。前項規定，於非因契約所發生之債，準用之。
- 第 228 條：（刪除）

## 第二款 遲延

- 第 229 條：給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。
- 第 230 條：因不可歸責於債務人之事由，致未為給付者，債務人不負遲延責任。
- 第 231 條：債務人遲延者，債權人得請求其賠償因遲延而生之損害。前項債務人，在遲延中，對於因不可抗力而生之損害，亦應負責。但債務人證明縱不遲延給付，而仍不免發生損害者，不在此限。
- 第 232 條：遲延後之給付，於債權人無利益者，債權人得拒絕其給付，並得請求賠償因不履行而生之損害。
- 第 233 條：遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。對於利息，無須支付遲延利息。前二項情形，債權人證明有其他損害者，並得請求賠償。
- 第 234 條：債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。
- 第 235 條：債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。
- 第 236 條：給付無確定期限，或債務人於清償期前得為給付者，債權人就一時不能受領之情事，不負遲延責任。但其提出給付，由於債權人之催告，或債務人已於相當期間前預告債權人者，不在此限。
- 第 237 條：在債權人遲延中，債務人僅就故意或重大過失，負其責任。
- 第 238 條：在債權人遲延中，債務人無須支付利息。
- 第 239 條：債務人應返還由標的物所生之孳息或償還其價金者，在債權人遲延中，以已收取之孳息為限，負返還責任。

第 240 條：債權人遲延者，債務人得請求其賠償提出及保管給付物之必要費用。

第 241 條：有交付不動產義務之債務人，於債權人遲延後，得拋棄其占有。前項拋棄，應預先通知債權人。但不能通知者，不在此限。

## 第三款 保全

- 第 242 條：債務人怠於行使其權利時，債權人因保全債權，得以自己之名義，行使其權利。但專屬於債務人本身者，不在此限。
- 第 243 條：前條債權人之權利，非於債務人負遲延責任時，不得行使。但專為保存債務人權利之行為，不在此限。
- 第 244 條：債務人所為之無償行為，有害及債權者，債權人得聲請法院撤銷之。債務人所為之有償行為，於行為時明知有損害於債權人之權利者，以受益人於受益時亦知其情事者為限，債權人得聲請法院撤銷之。債務人之行為非以財產為標的，或僅有害於以給付特定物為標的之債權者，不適用前二項之規定。債權人依第一項或第二項之規定聲請法院撤銷時，得並聲請命受益人或轉得人回復原狀。但轉得人於轉得時不知有撤銷原因者，不在此限。
- 第 245 條：前條撤銷權，自債權人知有撤銷原因時起，一年間不行使，或自行為時起，經過十年而消滅。

## 第四款 契約

- 第 245-1 條：契約未成立時，當事人為準備或商議訂立契約而有左列情形之一者，對於非因過失而信契約能成立致受損害之他方當事人，負賠償責任：  
一、就訂約有重要關係之事項，對他方之詢問，惡意隱匿或為不實之說明者。  
二、知悉或持有他方之秘密，經他方明示應予保密，而因故意或重大過失洩漏之者。  
三、其他顯然違反誠實及信用方法者。  
前項損害賠償請求權，因二年間不行使而消滅。
- 第 246 條：以不能之給付為契約標的者，其契約為無效。但其不能情形可以除去，而當事人訂約時並預期於不能之情形除去後為給付者，其契約仍為有效。附停止條件或始期之契約，於條件成就或期限屆至前，不能之情形已除去者，其契約為有效。
- 第 247 條：契約因以不能之給付為標的而無效者，當事人於訂約時知其不能或可得而知者，對於非因過失而信契約為有效致受損害之他方當事人，負賠償責任。給付一部不能，而契約就其他部分仍為有效者，或依選擇而定之數宗給付中有一宗給付不能者，準用前項之規定。前二項損害賠償請求權，因二年間不行使而消滅。
- 第 247-1 條：依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：  
一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。  
二、加重他方當事人之責任者。  
三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。  
四、其他於他方當事人有重大不利益者。
- 第 248 條：訂約當事人之一方，由他方受有定金時，推定其契約成立。
- 第 249 條：定金，除當事人另有訂定外，適用左列之規定：

- 一、契約履行時，定金應返還或作為給付之一部。
- 二、契約因可歸責於付定金當事人之事由，致不能履行時，定金不得請求返還。
- 三、契約因可歸責於受定金當事人之事由，致不能履行時，該當事人應加倍返還其所受之定金。
- 四、契約因不可歸責於雙方當事人之事由，致不能履行時，定金應返還之。
- 第 250 條：當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。  
違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害之賠償總額。
- 第 251 條：債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益，減少違約金。
- 第 252 條：約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。
- 第 253 條：前三條之規定，於約定違約時應為金錢以外之給付者準用之。
- 第 254 條：契約當事人之一方遲延給付者，他方當事人得定相當期限催告其履行，如於期限內不履行時，得解除其契約。
- 第 255 條：依契約之性質或當事人之意思表示，非於一定時期為給付不能達其契約之目的，而契約當事人之一方不按照時期給付者，他方當事人得不為前條之催告，解除其契約。
- 第 256 條：債權人於有第二百二十六條之情形時，得解除其契約。
- 第 257 條：解除權之行使，未定有期間者，他方當事人得定相當期限，催告解除權人於期限內確答是否解除；如逾期未受解除之通知，解除權即消滅。
- 第 258 條：解除權之行使，應向他方當事人以意思表示為之。  
契約當事人之一方有數人者，前項意思表示，應由其全體或向其全體為之。  
解除契約之意思表示，不得撤銷。
- 第 259 條：契約解除時，當事人雙方回復原狀之義務，除法律另有規定或契約另有訂定外，依左列之規定：  
一、由他方所受領之給付物，應返還之。  
二、受領之給付為金錢者，應附加自受領時起之利息償還之。  
三、受領之給付為勞務或為物之使用者，應照受領時之價額，以金錢償還之。  
四、受領之給付物生有孳息者，應返還之。  
五、就返還之物，已支出必要或有益之費用，得於他方受返還時所得利益之限度內，請求其返還。  
六、應返還之物有毀損、滅失或因其他事由，致不能返還者，應償還其價額。
- 第 260 條：解除權之行使，不妨礙損害賠償之請求。
- 第 261 條：當事人因契約解除而生之相互義務，準用第二百六十四條至第二百六十七條之規定。
- 第 262 條：有解除權人，因可歸責於自己之事由，致其所受領之給付物有毀損、滅失或其他情形不能返還者，解除權消滅；因加工或改造，將所受領之給付物變其種類者亦同。
- 第 263 條：第二百五十八條及第二百六十條之規定，於當事人依法律之規定終止契約者準用之。
- 第 264 條：因契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付。但自己有先為給付之義務者，不在此限。  
他方當事人已為部分之給付時，依其情形，如拒絕自己之給付有違背誠實及信用方法者，不得拒絕自己之給付。

- 第 265 條：當事人之一方，應向他方先為給付者，如他方之財產，於訂約後顯形減少，有難為對待給付之虞時，如他方未為對待給付或提出擔保前，得拒絕自己之給付。
- 第 266 條：因不可歸責於雙方當事人之事由，致一方之給付全部不能者，他方免為對待給付之義務；如僅一部不能者，應按其比例減少對待給付。  
前項情形，已為全部或一部之對待給付者，得依關於不當得利之規定，請求返還。
- 第 267 條：當事人之一方因可歸責於他方之事由，致不能給付者，得請求對待給付。但其因免給付義務所得之利益或應得之利益，均應由其所請求之對待給付中扣除之。
- 第 268 條：契約當事人之一方，約定由第三人對於他方為給付者，於第三人不為給付時，應負損害賠償責任。
- 第 269 條：以契約訂定向第三人為給付者，要約人得請求債務人向第三人為給付，其第三人對於債務人，亦有直接請求給付之權。  
第三人對於前項契約，未表示享受其利益之意思前，當事人得變更其契約或撤銷之。  
第三人對於當事人之一方表示不欲享受其契約之利益者，視為自始未取得其權利。
- 第 270 條：前條債務人，得以由契約所生之一切抗辯，對抗受益之第三人。

#### 第四節 多數債務人及債權人

- 第 271 條：數人負同一債務或有同一債權，而其給付可分者，除法律另有規定或契約另有訂定外，應各平均分擔或分受之；其給付本不可分而變為可分者亦同。
- 第 272 條：數人負同一債務，明示對於債權人各負全部給付之責任者，為連帶債務。無前項之明示時，連帶債務之成立，以法律有規定者為限。
- 第 273 條：連帶債務之債權人，得對於債務人中之一人或數人或其全體，同時或先後請求全部或一部之給付。  
連帶債務未全部履行前，全體債務人仍負連帶責任。
- 第 274 條：因連帶債務人中之一人為清償、代物清償、提存、抵銷或混同而債務消滅者，他債務人亦同免其責任。
- 第 275 條：連帶債務人中之一人受確定判決，而其判決非基於該債務人之個人關係者，為他債務人之利益，亦生效力。
- 第 276 條：債權人向連帶債務人中之一人免除債務，而無消滅全部債務之意思表示者，除該債務人應分擔之部分外，他債務人仍不免其責任。  
前項規定，於連帶債務人中之一人消滅時效已完成者準用之。
- 第 277 條：連帶債務人中之一人，對於債權人有債權者，他債務人以該債務人應分擔之部分為限，得主張抵銷。
- 第 278 條：債權人對於連帶債務人中之一人有遲延時，為他債務人之利益，亦生效力。
- 第 279 條：就連帶債務人中之一人所生之事項，除前五條規定或契約另有訂定者外，其利益或不利益，對他債務人不生效力。
- 第 280 條：連帶債務人相互間，除法律另有規定或契約另有訂定外，應平均分擔義務。但因債務人中之一人應單獨負責之事由所致之損害及支付之費用，由該債務人負擔。
- 第 281 條：連帶債務人中之一人，因清償、代物清償、提存、抵銷或混同，致他債務人同免責任者，得向他債務人請求償還各自分擔之部分，並自免責時起之利息。



前項情形，求償權人於求償範圍內，承受債權人之權利。但不得有害於債權人之利益。

第 282 條：連帶債務人中之一人，不能償還其分擔額者，其不能償還之部分，由求償權人與他債務人按照比例分擔之。但其不能償還，係由求償權人之過失所致者，不得對於他債務人請求其分擔。

前項情形，他債務人中之一人應分擔之部分已免責者，仍應依前項比例分擔之規定，負其責任。

第 283 條：數人依法律或法律行為，有同一債權，而各得向債務人為全部給付之請求者，為連帶債權。

第 284 條：連帶債權之債務人，得向債權人中之一人，為全部之給付。

第 285 條：連帶債權人中之一人為給付之請求者，為他債權人之利益，亦生效力。

第 286 條：因連帶債權人中之一人，已受領清償、代物清償、或經提存、抵銷、混同而債權消滅者，他債權人之權利，亦同消滅。

第 287 條：連帶債權人中之一人，受有利益之確定判決者，為他債權人之利益，亦生效力。連帶債權人中之一人，受不利益之確定判決者，如其判決非基於該債權人之個人關係時，對於他債權人，亦生效力。

第 288 條：連帶債權人中之一人，向債務人免除債務者，除該債權人應享有之部分外，他債權人之權利，仍不消滅。

前項規定，於連帶債權人中之一人消滅時效已完成者準用之。

第 289 條：連帶債權人中之一人有遲延者，他債權人亦負其責任。

第 290 條：就連帶債權人中之一人所生之事項，除前五條規定或契約另有訂定者外，其利益或不利益，對他債權人無效力。

第 291 條：連帶債權人相互間，除法律另有規定或契約另有訂定外，應平均分受其利益。

第 292 條：數人負同一債務，而其給付不可分者，準用關於連帶債務之規定。

第 293 條：數人有同一債權，而其給付不可分者，各債權人僅得請求向債權人全體為給付，債務人亦僅得向債權人全體為給付。

除前項規定外，債權人中之一人與債務人間所生之事項，其利益或不利益，對他債權人無效力。

債權人相互間，準用第二百零九十一條之規定。

### 第五節 債之移轉

第 294 條：債權人得將債權讓與於第三人。但左列債權，不在此限：

- 一、依債權之性質，不得讓與者。
- 二、依當事人之特約，不得讓與者。
- 三、債權禁止扣押者。

前項第二款不得讓與之特約，不得以之對抗善意第三人。

第 295 條：讓與債權時，該債權之擔保及其他從屬之權利，隨同移轉於受讓人。但與讓與人有不可分離之關係者，不在此限。

未支付之利息，推定其隨同原本移轉於受讓人。

第 296 條：讓與人應將證明債權之文件，交付受讓人，並應告以關於主張該債權所必要之一切情形。

第 297 條：債權之讓與，非經讓與人或受讓人通知債務人，對於債務人無效力。但法律另有規定者，不在此限。

受讓人將讓與人立之讓與字據提示於債務人者，與通知有同一之效力。

第 298 條：讓與人已將債權之讓與通知債務人者，縱未為讓與或讓與無效，債務人仍得

以其對抗受讓人之事由，對抗讓與人。

前項通知，非經受讓人之同意，不得撤銷。

第 299 條：債務人於受通知時，所得對抗讓與人之事由，皆得以之對抗受讓人。

債務人於受通知時，對於讓與人有債權者，如其債權之清償期，先於所讓與之債權或同時屆至者，債務人得對於受讓人主張抵銷。

第 300 條：第三人與債權人訂立契約承擔債務人之債務者，其債務於契約成立時，移轉於該第三人。

第 301 條：第三人與債務人訂立契約承擔其債務者，非經債權人承認，對於債權人無效力。

第 302 條：前條債務人或承擔人，得定相當期限，催告債權人於該期限內確答是否承認，如逾期不為確答者，視為拒絕承認。

債權人拒絕承認時，債務人或承擔人得撤銷其承擔之契約。

第 303 條：債務人因其法律關係所得對抗債權人之事由，承擔人亦得以之對抗債權人。但不得以屬於債務人之債權為抵銷。

承擔人因其承擔債務之法律關係所得對抗債務人之事由，不得以之對抗債權人。

第 304 條：從屬於債權之權利，不因債務之承擔而妨礙其存在。但與債務人有不可分離之關係者，不在此限。

由第三人就債權所為之擔保，除該第三人對於債務之承擔已為承認外，因債務之承擔而消滅。

第 305 條：就他人之財產或營業，概括承受其資產及負債者，因對於債權人為承受之通知或公告，而生承擔債務之效力。

前項情形，債務人關於到期之債權，自通知或公告時起，未到期之債權，自到期時起，二年以內，與承擔人連帶負其責任。

第 306 條：營業與他營業合併，而互相承受其資產及負債者，與前條之概括承受同，其合併之新營業，對於各營業之債務，負其責任。

## 第六節 債之消滅

### 第一款 通則

第 307 條：債之關係消滅者，其債權之擔保及其他從屬之權利亦同時消滅。

第 308 條：債之全部消滅者，債務人得請求返還或塗銷負債之字據，其僅一部消滅或負債字據上載有債權人他項權利者，債務人得請求將消滅事由，記入字據。

負債字據，如債權人主張有不能返還或有不能記入之事情者，債務人得請求給與債務消滅之公證書。

### 第二款 清償

第 309 條：依債務本旨，向債權人或其他有受領權人為清償，經其受領者，債之關係消滅。持有債權人簽名之收據者，視為有受領權人。但債務人已知或因過失而不知其無權受領者，不在此限。

第 310 條：向第三人為清償，經其受領者，其效力依左列各款之規定：

- 一、經債權人承認或受領人於受領後取得其債權者，有清償之效力。
- 二、受領人係債權之準占有人者，以債務人不知其非債權人為限，有清償之效力。
- 三、除前二款情形外，於債權人因而受利益之限度內，有清償之效力。

- 第 311 條：債之清償，得由第三人為之。但當事人另有訂定或依債之性質不得由第三人清償者，不在此限。  
 第三人之清償，債務人有異議時，債權人得拒絕其清償。但第三人就債之履行有利害關係者，債權人不得拒絕。
- 第 312 條：就債之履行有利害關係之第三人為清償者，於其清償之限度內承受債權人之權利，但不得有害於債權人之利益。
- 第 313 條：第二百九十七條及第二百九十九條之規定，於前條之承受權利準用之。
- 第 314 條：清償地，除法律另有規定或契約另有訂定，或另有習慣，或得依債之性質或其他情形決定者外，應依左列各款之規定：  
 一、以給付特定物為標的者，於訂約時，其物所在地為之。  
 二、其他之債，於債權人之住所地為之。
- 第 315 條：清償期，除法律另有規定或契約另有訂定，或得依債之性質或其他情形決定者外，債權人得隨時請求清償，債務人亦得隨時為清償。
- 第 316 條：定有清償期者，債權人不得於期前請求清償，如無反對之意思表示時，債務人得於期前為清償。
- 第 317 條：清償債務之費用，除法律另有規定或契約另有訂定外，由債務人負擔。但因債權人變更住所或其他行為，致增加清償費用者，其增加之費用，由債權人負擔。
- 第 318 條：債務人無為一部清償之權利。但法院得斟酌債務人之境況，許其於無甚害於債權人利益之相當期限內，分期給付，或緩期清償。  
 法院許為分期給付者，債務人一期遲延給付時，債權人得請求全部清償。給付不可分者，法院得比照第一項但書之規定，許其緩期清償。
- 第 319 條：債權人受領他種給付以代原定之給付者，其債之關係消滅。
- 第 320 條：因清償債務而對於債權人負擔新債務者，除當事人另有意思表示外，若新債務不履行時，其舊債務仍不消滅。
- 第 321 條：對於一人負擔數宗債務而其給付之種類相同者，如清償人所提出之給付，不足清償全部債額時，由清償人於清償時，指定其應抵充之債務。
- 第 322 條：清償人不為前條之指定者，依左列之規定，定其應抵充之債務：  
 一、債務已屆清償期者，儘先抵充。  
 二、債務均已屆清償期或均未屆清償期者，以債務之擔保最少者，儘先抵充；擔保相等者，以債務人因清償而獲益最多者，儘先抵充；獲益相等者，以先到期之債務，儘先抵充。  
 三、獲益及清償期均相等者，各按比例，抵充其一部。
- 第 323 條：清償人所提出之給付，應先抵充費用，次充利息，次充原本；其依前二條之規定抵充債務者亦同。
- 第 324 條：清償人對於受領清償人，得請求給與受領證書。
- 第 325 條：關於利息或其他定期給付，如債權人給與受領一期給付之證書，未為他期之保留者，推定其以前各期之給付已為清償。  
 如債權人給與受領原本之證書者，推定其利息亦已受領。  
 債權證書已返還者，推定其債之關係消滅。

### 第三款 提存

- 第 326 條：債權人受領遲延，或不能確知孰為債權人而難為給付者，清償人得將其給付物，為債權人提存之。
- 第 327 條：提存應於清償地之法院提存所為之。

- 第 328 條：提存後，給付物毀損、滅失之危險，由債權人負擔，債務人亦無須支付利息，或賠償其孳息未收取之損害。
- 第 329 條：債權人得隨時受取提存物，如債務人之清償，係對債權人之給付而為之者，在債權人未為對待給付或提出相當擔保前，得阻止其受取提存物。
- 第 330 條：債權人關於提存物之權利，應於提存後十年內行使之，逾期其提存物歸屬國庫。
- 第 331 條：給付物不適於提存，或有毀損滅失之虞，或提存需費過鉅者，清償人得聲請清償地之法院拍賣，而提存其價金。
- 第 332 條：前條給付物有市價者，該管法院得許可清償人照市價出賣，而提存其價金。
- 第 333 條：提存拍賣及出賣之費用，由債權人負擔。

### 第四款 抵銷

- 第 334 條：二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。  
 前項特約，不得對抗善意第三人。
- 第 335 條：抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。  
 前項意思表示，附有條件或期限者，無效。
- 第 336 條：清償地不同之債務，亦得為抵銷。但為抵銷之人，應賠償他方因抵銷而生之損害。
- 第 337 條：債之請求權雖經時效而消滅，如在時效未完成前，其債務已適於抵銷者，亦得為抵銷。
- 第 338 條：禁止扣押之債，其債務人不得主張抵銷。
- 第 339 條：因故意侵權行為而負擔之債，其債務人不得主張抵銷。
- 第 340 條：受債權扣押命令之第三債務人，於扣押後，始對其債權人取得債權者，不得以其所取得之債權與受扣押之債權為抵銷。
- 第 341 條：約定應向第三人為給付之債務人，不得以其債務，與他方當事人對於自己之債務為抵銷。
- 第 342 條：第三百二十一條至第三百二十三條之規定，於抵銷準用之。

### 第五款 免除

- 第 343 條：債權人向債務人表示免除其債務之意思者，債之關係消滅。

### 第六款 混同

- 第 344 條：債權與其債務同歸一人時，債之關係消滅。但其債權為他人權利之標的或法律另有規定者，不在此限。

## 第二章 各種之債

### 第七節 僱傭

- 第 482 條：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。
- 第 483 條：如依情形，非受報酬即不服勞務者，視為允與報酬。

未定報酬額者，按照價目表所定給付之；無價目表者，按照習慣給付。

第 483-1 條：受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。

第 484 條：僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人，受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務。

當事人之一方違反前項規定時，他方得終止契約。

第 485 條：受僱人明示或默示保證其有特種技能時，如無此種技能時，僱用人得終止契約。

第 486 條：報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：

一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。

二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之。

第 487 條：僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。

第 487-1 條：受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。

前項損害之發生，如別有應負責任之人時，僱用人對於該應負責者，有求償權。

第 488 條：僱傭定有期限者，其僱傭關係，於期限屆滿時消滅。

僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其習慣。

第 489 條：當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。

前項事由，如因當事人一方之過失而生者，他方得向其請求損害賠償。

## 第八節 承攬

第 490 條：稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。

約定由承攬人供給材料者，其材料之價額，推定為報酬之一部。

第 491 條：如依情形，非受報酬即不為完成其工作者，視為允與報酬。

未定報酬額者，按照價目表所定給付之；無價目表者，按照習慣給付。

第 492 條：承攬人完成工作，應使其具備約定之品質及無減少或減失價值或不適於通常或約定使用之瑕疵。

第 493 條：工作有瑕疵者，定作人得定相當期限，請求承攬人修補之。

承攬人不於前項期限內修補者，定作人得自行修補，並得向承攬人請求償還修補必要之費用。

如修補所需費用過鉅者，承攬人得拒絕修補，前項規定，不適用之。

第 494 條：承攬人不於前條第一項所定期限內修補瑕疵，或依前條第三項之規定拒絕修補或其瑕疵不能修補者，定作人得解除契約或請求減少報酬。但瑕疵非重要，或所承攬之工作為建築物或其他土地上之工作物者，定作人不得解除契約。

第 495 條：因可歸責於承攬人之事由，致工作發生瑕疵者，定作人除依前二條之規定，請求修補或解除契約，或請求減少報酬外，並得請求損害賠償。

前項情形，所承攬之工作為建築物或其他土地上之工作物，而其瑕疵重大致不能達使用之目的者，定作人得解除契約。

第 496 條：工作之瑕疵，因定作人所供給材料之性質或依定作人之指示而生者，定作人

無前三條所規定之權利。但承攬人明知其材料之性質或指示不適當，而不告知定作人者，不在此限。

第 497 條：工作進行中，因承攬人之過失，顯可預見工作有瑕疵或有其他違反契約之情事者，定作人得定相當期限，請求承攬人改善其工作或依約履行。

承攬人不於前項期限內，依照改善或履行者，定作人得使第三人改善或繼續其工作，其危險及費用，均由承攬人負擔。

第 498 條：第四百九十三條至第四百九十五條所規定定作人之權利，如其瑕疵自工作交付後經過一年始發見者，不得主張。

工作依其性質無須交付者，前項一年之期間，自工作完成時起算。

第 499 條：工作為建築物或其他土地上之工作物或為此等工作物之重大之修繕者，前條所定之期限，延為五年。

第 500 條：承攬人故意不告知其工作之瑕疵者，第四百九十八條所定之期限，延為五年，第四百九十九條所定之期限，延為十年。

第 501 條：第四百九十八條及第四百九十九條所定之期限，得以契約加長。但不得減短。

第 501-1 條：以特約免除或限制承攬人關於工作之瑕疵擔保義務者，如承攬人故意不告知其瑕疵，其特約為無效。

第 502 條：因可歸責於承攬人之事由，致工作逾約定期限始完成，或未定期限而逾相當時期始完成者，定作人得請求減少報酬或請求賠償因遲延而生之損害。

前項情形，如以工作於特定期限完成或交付為契約之要素者，定作人得解除契約，並得請求賠償因不履行而生之損害。

第 503 條：因可歸責於承攬人之事由，遲延工作，顯可預見其不能於限期內完成而其遲延可為工作完成後解除契約之原因者，定作人得依前條第二項之規定解除契約，並請求損害賠償。

第 504 條：工作遲延後，定作人受領工作時不為保留者，承攬人對於遲延之結果，不負責任。

第 505 條：報酬應於工作交付時給付之，無須交付者，應於工作完成時給付之。

工作係分部交付，而報酬係就各部分定之者，應於每部分交付時，給付該部分之報酬。

第 506 條：訂立契約時，僅估計報酬之概數者，如其報酬，因非可歸責於定作人之事由，超過概數甚鉅者，定作人得於工作進行中或完成後，解除契約。

前項情形，工作如為建築物或其他土地上之工作物或為此等工作物之重大修繕者，定作人僅得請求相當減少報酬，如工作物尚未完成者，定作人得通知承攬人停止工作，並得解除契約。

定作人依前二項之規定解除契約時，對於承攬人，應賠償相當之損害。

第 507 條：工作需定作人之行為始能完成者，而定作人不為其行為時，承攬人得定相當期限，催告定作人為之。

定作人不於前項期限內為其行為者，承攬人得解除契約，並得請求賠償因契約解除而生之損害。

第 508 條：工作毀損、滅失之危險，於定作人受領前，由承攬人負擔，如定作人受領遲延者，其危險由定作人負擔。

定作人所供給之材料，因不可抗力而毀損、滅失者，承攬人不負其責。

第 509 條：於定作人受領工作前，因其所供給材料之瑕疵或其指示不適當，致工作毀損、滅失或不能完成者，承攬人如及時將材料之瑕疵或指示不適當之情事通知定作人時，得請求其已服勞務之報酬及墊款之償還，定作人有過失者，並得請求損害賠償。

第 510 條：前二條所定之受領，如依工作之性質，無須交付者，以工作完成時視為受領。

- 第 511 條：工作未完成前，定作人得隨時終止契約。但應賠償承攬人因契約終止而生之損害。
- 第 512 條：承攬之工作，以承攬人個人之技能為契約之要素者，如承攬人死亡或非因其過失致不能完成其約定之工作時，其契約為終止。  
工作已完成之部分，於定作人為有用者，定作人有受領及給付相當報酬之義務。
- 第 513 條：承攬之工作為建築物或其他土地上之工作物，或為此等工作物之重大修繕者，承攬人得就承攬關係報酬額，對於其工作所附之定作人之不動產，請求定作人為抵押權之登記；或對於將來完成之定作人之不動產，請求預為抵押權之登記。  
前項請求，承攬人於開始工作前亦得為之。  
前二項之抵押權登記，如承攬契約已經公證者，承攬人得單獨申請之。  
第一項及第二項就修繕報酬所登記之抵押權，於工作物因修繕所增加之價值限度內，優先於成立在先之抵押權。
- 第 514 條：定作人之瑕疵修補請求權、修補費用償還請求權、減少報酬請求權、損害賠償請求權或契約解除權，均因瑕疵發見後一年間不行使而消滅。  
承攬人之損害賠償請求權或契約解除權，因其原因發生後，一年間不行使而消滅。
- 第 514-12 條：本節規定之增加、減少或退還費用請求權，損害賠償請求權及墊付費用償還請求權，均自旅遊終了或應終了時起，一年間不行使而消滅。

### 第十節 委任

- 第 528 條：稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。
- 第 529 條：關於勞務給付之契約，不屬於法律所定其他契約之種類者，適用關於委任之規定。
- 第 530 條：有承受委託處理一定事務之公然表示者，如對於該事務之委託，不即為拒絕之通知時，視為允受委託。
- 第 531 條：為委任事務之處理，須為法律行為，而該法律行為，依法應以文字為之者，其處理權之授與，亦應以文字為之。其授與代理權者，代理權之授與同。
- 第 532 條：受任人之權限，依委任契約之訂定。未訂定者，依其委任事務之性質定之。委任人得指定一項或數項事務而為特別委任。或就一切事務，而為概括委任。
- 第 533 條：受任人受特別委任者，就委任事務之處理，得為委任人為一切必要之行為。
- 第 534 條：受任人受概括委任者，得為委任人為一切行為。但為左列行為，須有特別之授權：  
一、不動產之出賣或設定負擔。  
二、不動產之租賃其期限逾二年者。  
三、贈與。  
四、和解。  
五、起訴。  
六、提付仲裁。
- 第 535 條：受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理自己事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之。
- 第 536 條：受任人非有急迫之情事，並可推定委任人若知有此情事亦允許變更其指示者，不得變更委任人之指示。

- 第 537 條：受任人應自己處理委任事務。但經委任人之同意或另有習慣或有不得已之事由者，得使第三人代為處理。
- 第 538 條：受任人違反前條之規定，使第三人代為處理委任事務者，就該第三人之行為，與就自己之行為，負同一責任。  
受任人依前條之規定，使第三人代為處理委任事務者，僅就第三人之選任及其對於第三人所為之指示，負其責任。
- 第 539 條：受任人使第三人代為處理委任事務者，委任人對於該第三人關於委任事務之履行，有直接請求權。
- 第 540 條：受任人應將委任事務進行之狀況，報告委任人，委任關係終止時，應明確報告其顛末。
- 第 541 條：受任人因處理委任事務，所收取之金錢、物品及孳息，應交付於委任人。受任人以自己之名義，為委任人取得之權利，應移轉於委任人。
- 第 542 條：受任人為自己之利益，使用應交付於委任人之金錢或使用應為委任人利益而使用之金錢者，應自使用之日起，支付利息。如有損害，並應賠償。
- 第 543 條：委任人非經受任人之同意，不得將處理委任事務之請求權，讓與第三人。
- 第 544 條：受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為所生之損害，對於委任人應負賠償之責。
- 第 545 條：委任人因受任人之請求，應預付處理委任事務之必要費用。
- 第 546 條：受任人因處理委任事務，支出之必要費用，委任人應償還之，並付自支出時起之利息。  
受任人因處理委任事務，負擔必要債務者，得請求委任人代其清償，未至清償期者，得請求委任人提出相當擔保。  
受任人處理委任事務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向委任人請求賠償。  
前項損害之發生，如別有應負責任之人時，委任人對於該應負責者，有求償權。
- 第 547 條：報酬縱未約定，如依習慣或依委任事務之性質，應給與報酬者，受任人得請求報酬。
- 第 548 條：受任人應受報酬者，除契約另有訂定外，非於委任關係終止及為明確報告顛末後，不得請求給付。  
委任關係，因非可歸責於受任人之事由，於事務處理未完畢前已終止者，受任人得就其已處理之部分，請求報酬。
- 第 549 條：當事人之任何一方，得隨時終止委任契約。  
當事人之一方，於不利於他方之時期終止契約者，應負損害賠償責任。但因非可歸責於該當事人之事由，致不得不終止契約者，不在此限。
- 第 550 條：委任關係，因當事人一方死亡、破產或喪失行為能力而消滅。但契約另有訂定，或因委任事務之性質不能消滅者，不在此限。
- 第 551 條：前條情形，如委任關係之消滅，有害於委任人利益之虞時，受任人或其繼承人或其法定代理人，於委任人或其繼承人或其法定代理人能接受委任事務前，應繼續處理其事務。
- 第 552 條：委任關係消滅之事由，係由當事人之一方發生者，於他方知其事由或可得而知其事由前，委任關係視為存續。

### 第十一節 經理人及代辦商

- 第 553 條：稱經理人者，謂由商號之授權，為其管理事務及簽名之人。

前項經理權之授與，得以明示或默示為之。

經理權得限於管理商號事務之一部或商號之一分號或數分號。

第 554 條：經理人對於第三人之關係，就商號或其分號，或其事務之一部，視為其有為管理上之一切必要行為之權。

經理人，除有書面之授權外，對於不動產，不得買賣，或設定負擔。

前項關於不動產買賣之限制，於以買賣不動產為營業之商號經理人，不適用之。

第 555 條：經理人，就所任之事務，視為有代理商號為原告或被告或其他一切訴訟上行為之權。

第 556 條：商號得授權於數經理人。但經理人中有二人之簽名者，對於商號，即生效力。

第 557 條：經理權之限制，除第五百五十三條第三項、第五百五十四條第二項及第五百五十六條所規定外，不得以之對抗善意第三人。

第 558 條：稱代辦商者，謂非經理人而受商號之委託，於一定處所或一定區域內，以該商號之名義，辦理其事務之全部或一部之人。

代辦商對於第三人之關係，就其所代辦之事務，視為其有為一切必要行為之權。

代辦商，除有書面之授權外，不得負擔票據上之義務，或為消費借貸，或為訴訟。

第 559 條：代辦商，就其代辦之事務，應隨時報告其處所或區域之商業狀況於其商號，並應將其所為之交易，即時報告之。

第 560 條：代辦商得依契約所定，請求報酬，或請求償還其費用。無約定者依習慣，無約定亦無習慣者，依其代辦事務之重要程度及多寡，定其報酬。

第 561 條：代辦權未定期限者，當事人之任何一方得隨時終止契約。但應於三個月前通知他方。

當事人之一方，因非可歸責於自己之事由，致不得不終止契約者，得不先期通知而終止之。

第 562 條：經理人或代辦商，非得其商號之允許，不得為自己或第三人經營與其所辦理之同類事業，亦不得為同類事業公司無限責任之股東。

第 563 條：經理人或代辦商，有違反前條規定之行為時，其商號得請求因其行為所得之利益，作為損害賠償。

前項請求權，自商號知有違反行為時起，經過二個月或自行為時起，經過一年不行使而消滅。

第 564 條：經理權或代辦權，不因商號所有人之死亡、破產或喪失行為能力而消滅。

## 第十二節 居間

第 565 條：稱居間者，謂當事人約定，一方為他方報告訂約之機會或為訂約之媒介，他方給付報酬之契約。

第 566 條：如依情形，非受報酬即不為報告訂約機會或媒介者，視為允與報酬。未定報酬額者，按照價目表所定給付之。無價目表者，按照習慣給付。

第 567 條：居間人關於訂約事項，應就其所知，據實報告於各當事人。對於顯無履行能力之人，或知其無訂立該約能力之人，不得為其媒介。

以居間為營業者，關於訂約事項及當事人之履行能力或訂立該約之能力，有調查之義務。

第 568 條：居間人，以契約因其報告或媒介而成立者為限，得請求報酬。契約附有停止條件者，於該條件成就前，居間人不得請求報酬。

第 569 條：居間人支出之費用，非經約定，不得請求償還。

前項規定，於居間人已為報告或媒介而契約不成立者適用之。

第 570 條：居間人因媒介應得之報酬，除契約另有訂定或另有習慣外，由契約當事人雙方平均負擔。

第 571 條：居間人違反其對於委託人之義務，而為利於委託人之相對人之行為，或違反誠實及信用方法，由相對人收受利益者，不得向委託人請求報酬及償還費用。

第 572 條：約定之報酬，較居間人所任勞務之價值，為數過鉅失其公平者，法院得因報酬給付義務人之請求酌減之。但報酬已給付者，不得請求返還。

第 573 條：因婚姻居間而約定報酬者，就其報酬無請求權。

第 574 條：居間人就其媒介所成立之契約，無為當事人給付或受領給付之權。

第 575 條：當事人之一方，指定居間人不得以其姓名或商號告知相對人者，居間人有不告知之義務。

居間人不以當事人一方之姓名或商號告知相對人時，應該該方當事人由契約所生之義務，自己負履行之責，並得為其受領給付。

# 公司法

1. 中華民國十八年十二月二十六日國民政府制定公布全文 233 條；並自二十年七月一日起施行
2. 中華民國三十五年四月十二日國民政府修正公布全文 361 條
3. 中華民國五十五年七月十九日總統令修正公布全文 449 條
4. 中華民國五十七年三月二十五日總統令修正公布第 108、218 條條文
5. 中華民國五十八年九月十一日總統令修正公布第 13、14、239、241 條條文
6. 中華民國五十九年九月四日總統令修正公布第 5、9、29、41、45、56、66、84、98、101、103、108、111、119、135、136、138、154、165、169、185、186、248、253、255、258、260、268、271、273、276、282、283、285 ~ 288、299、306 ~ 308、311、317、334、359、385、386、399、402、419、420、431、435 條條文
7. 中華民國六十九年五月九日總統令修正公布第 2、8、10、13、17、18、20、24、29、37、77、87、98、100 ~ 102、105 ~ 113、119、128、156、157、161、162、168、169、172、173、179、181、183、195、198、203、208、210、211、217、222、235、240、241、248、250、251、257、267、268、271、278、294、314、第五章第十一節名稱、315、319、331、334、335、371、373、386、387、396、397、399、401、402、404、406、408、411、413、415 ~ 417、419、420、422、423、435、438、447 條條文；並增訂第 28-1、161-1、218-1、218-2、317-1、402-1 條條文；刪除第 320、321、第六章名稱、357 ~ 369、430 ~ 433、439 ~ 446 條條文
8. 中華民國七十二年十二月七日總統（72）台統（一）義字第 6766 號令修正公布第 5、7、9、13 ~ 16、19、20、22、41、63、73、74、83、87、89、90、93、101、103、112、118、133、135、138、145、146、151、156、159、161、161-1、167 ~ 170、172、183 ~ 187、195、198、200、209 ~ 211、214、217 ~ 219、228、230、232、235、237、240、241、245、248、251、252、257 ~ 259、267、268、271、273、277、279、284、285、293、300、307、313、316、326、331、374、396、398 ~ 400、402、403、405、411、412、419、422、424、428、436 條條文；並刪除第 447 條條文
9. 中華民國七十九年十一月十日總統（79）華總（一）義字第 6512 號令修正公布第 10、13、15、18 ~ 22、130、156、228、230、235、248、267、268、278 條條文；並增訂第 17-1 條條文
10. 中華民國八十六年六月二十五日總統（86）華總（一）義字第 8600143180 號令修正公布第 4、9、10、13 ~ 16、19 ~ 22、41、63、73、74、83、87、89、90、93、101、103、112、118、135、138、145、146、161、161-1、167 ~ 170、172、183、184、195、210、211、217 ~ 219、230、232、237、245、248、252、259、267、268、273、279、285、293、300、313、326、331、371 ~ 376、378、380 ~ 382、386、396、398 ~ 400、402、403、405、412、419、424、435 ~ 437、449 條條文；增訂第六章之一章名、第 369-1 ~ 369-12 條條文；並刪除第 383 條條文 \* 中華民國九十年十二月十一日行政院台九十經字第 071409 號令發布第 383 條修正條文自九十一年一月一日施行
11. 中華民國八十九年十一月十五日總統（89）華總一義字第 8900275000 號令修正公布第 5、7 條條文
12. 中華民國九十年十一月十二日總統（90）華總一義字第 9000218920 號令修正公布第 2、5 ~ 7、9 ~ 11、13、15 ~ 24、27 ~ 33、40、41、65、70、73、74、87、89、98、100、101、103、105、106、108、110、118、128 ~ 130、135、138、140、143、145、146、156、161 ~ 165、167 ~ 170、172、173、177、179、183、184、189、192、194、195、197 ~ 205、208、210 ~ 212、214、216 ~ 218、218-2 ~ 220、223 ~ 225、227、228、230、232、234、235、239 ~ 241、245、248、252、253、257、258、262、267、268、270、273、274、278、282 ~ 285、287、289 ~ 291、304、305、307、309、310、313、第五章第十一節節名、315 ~ 317、318、319、326、331、369-4、369-12、371、373、374、378 ~ 380、386 ~ 388、392、393、397、438、448 條條文；並增訂第 26-1、128-1、162-1、162-2、167-1、167-2、168-1、182-1、189-1、197-1、199-1、208-1、217-1、246-1、257-1、257-2、268-1、283-1、285-1、316-1、316-2、317-2、317-3、319-1 條條文；並刪除第 14、35、37 ~ 39、236、238、242 ~ 244、275、288、376、389、390、394 ~ 396、398 ~ 429、434 ~ 437 條條文 \* 中華民國九十年十二月十一日行政院台九十經字第 071409 號令發布第 373 條定自九十一年一月一日施行

13. 中華民國九十四年六月二十二日總統華總一義字第 09400092841 號令修正公布第 18、128、156、172、177、179、183、278 條條文、增訂第 172-1、177-1 ~ 177-3、192-1、216-1 條條文；並刪除第 317-3 條條文
14. 中華民國九十五年二月三日總統華總一義字第 09500014871 號令修正公布第 267、289、290、292、302、306 條條文
15. 中華民國九十八年一月二十一日總統華總一義字第 09800015691 號令修正公布第 29、156、196 條條文
16. 中華民國九十八年四月二十九日總統華總一義字第 09800106771 號令修正公布第 100、156 條條文
17. 中華民國九十八年五月二十七日總統華總一義字第 09800129161 號令修正公布第 66、123、449 條條文；並自九十八年十一月二十三日施行
18. 中華民國一百零六年六月二十九日總統華總一義字第 10000137271 號令修正公布 10、156、158、168、177、177-2、183、204、230、267 條條文；增訂第 167-3 條條文
19. 中華民國一百零六年十一月九日總統華總一義字第 10000246181 號令修正公布第 197-1 條條文
20. 中華民國一百零六年十二月二十八日總統華總一義字第 10000294961 號令修正公布第 198 條條文
21. 中華民國一百零六年一月四日總統華總一義字第 10000300171 號令修正公布第 7、8、10、23、27、177-1、181、199-1、206、232、241、249 條條文；增訂第 26-2 條條文
22. 中華民國一百零六年八月八日總統華總一義字第 10100177981 號令修正公布第 248 條條文
23. 中華民國一百零六年一月十六日總統華總一義字第 10200003961 號令修正公布第 197 條條文
24. 中華民國一百零六年一月三十日總統華總一義字第 10200017781 號令修正公布第 154 條條文
25. 中華民國一百零六年五月二十日總統華總一義字第 10400058161 號令修正公布第 235、240 條條文；並增訂第 235-1 條條文
26. 中華民國一百零六年七月一日總統華總一義字第 10400077151 號令修正公布第 449 條條文；增訂第 356-1 ~ 356-14 條條文及第五章第十三節節名；施行日期由行政院定之 \* 中華民國一百零四年九月三日行政院院臺經字第 1040047867 號令發布定自一百零四年九月四日施行

## 第一章 總則

- 第 1 條：本法所稱公司，謂以營利為目的，依照本法組織、登記、成立之社團法人。
- 第 2 條：公司分為左列四種：  
 一、無限公司：指二人以上股東所組織，對公司債務負連帶無限清償責任之公司。  
 二、有限公司：由一人以上股東所組織，就其出資額為限，對公司負其責任之公司。  
 三、兩合公司：指一人以上無限責任股東，與一人以上有限責任股東所組織，其無限責任股東對公司債務負連帶無限清償責任；有限責任股東就其出資額為限，對公司負其責任之公司。  
 四、股份有限公司：指二人以上股東或政府、法人股東一人所組織，全部資本分為股份；股東就其所認股份，對公司負其責任之公司。公司名稱，應標明公司之種類。
- 第 3 條：公司以其本公司所在地為住所。  
 本法所稱本公司，為公司依法首先設立，以管轄全部組織之總機構；所稱分公司，為受本公司管轄之分支機構。
- 第 4 條：本法所稱外國公司，謂以營利為目的，依照外國法律組織登記，並經中華民國

政府認許，在中華民國境內營業之公司。

- 第 5 條：本法所稱主管機關：在中央為經濟部；在直轄市為直轄市政府。  
中央主管機關得委任所屬機關、委託或委辦其他機關辦理本法所規定之事項。
- 第 6 條：公司非在中央主管機關登記後，不得成立。
- 第 7 條：公司申請設立登記之資本額，應經會計師查核簽證；公司應於申請設立登記時或設立登記後三十日內，檢送經會計師查核簽證之文件。  
公司申請變更登記之資本額，應先經會計師查核簽證。  
前二項查核簽證之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 8 條：本法所稱公司負責人：在無限公司、兩合公司為執行業務或代表公司之股東；在有限公司、股份有限公司為董事。  
公司之經理人或清算人，股份有限公司之發起人、監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。  
公開發行股票之公司之非董事，而實質上執行董事業務或實質控制公司之人事、財務或業務經營而實質指揮董事執行業務者，與本法董事同負民事、刑事及行政罰之責任。但政府為發展經濟、促進社會安定或其他增進公共利益等情形，對政府指派之董事所為之指揮，不適用之。
- 第 9 條：公司應收之股款，股東並未實際繳納，而以申請文件表明收足，或股東雖已繳納而於登記後將股款發還股東，或任由股東收回者，公司負責人各處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以上二百五十萬元以下罰金。  
有前項情事時，公司負責人應與各該股東連帶賠償公司或第三人因此所受之損害。  
第一項裁判確定後，由檢察機關通知中央主管機關撤銷或廢止其登記。但裁判確定前，已為補正或經主管機關限期補正已補正者，不在此限。  
公司之設立或其他登記事項有偽造、變造文書，經裁判確定後，由檢察機關通知中央主管機關撤銷或廢止其登記。
- 第 10 條：公司有下列情事之一者，主管機關得依職權或利害關係人之申請，命令解散之：  
一、公司設立登記後六個月尚未開始營業。但已辦妥延展登記者，不在此限。  
二、開始營業後自行停止營業六個月以上。但已辦妥停業登記者，不在此限。  
三、公司名稱經法院判決確定不得使用，公司於判決確定後六個月內尚未辦妥名稱變更登記，並經主管機關令其限期辦理仍未辦妥。  
四、未於第七條第一項所定期限內，檢送經會計師查核簽證之文件者。但於主管機關命令解散前已檢送者，不在此限。
- 第 11 條：公司之經營，有顯著困難或重大損害時，法院得據股東之聲請，於徵詢主管機關及目的事業中央主管機關意見，並通知公司提出答辯後，裁定解散。  
前項聲請，在股份有限公司，應有繼續六個月以上持有已發行股份總數百分之十以上股份之股東提出之。
- 第 12 條：公司設立登記後，有應登記之事項而不登記，或已登記之事項有變更而不為變更之登記者，不得以其事項對抗第三人。
- 第 13 條：公司不得為他公司無限責任股東或合夥事業之合夥人；如為他公司有限責任股東時，其所有投資總額，除以投資為專業或公司章程另有規定或經依左列各款規定，取得股東同意或股東會決議者外，不得超過本公司實收股本百分之四十：  
一、無限公司、兩合公司經全體無限責任股東同意。  
二、有限公司經全體股東同意。  
三、股份有限公司經代表已發行股份總數三分之二以上股東出席，以出席股東表決權過半數同意之股東會決議。

公開發行股票之公司，出席股東之股份總數不足前項第三款定額者，得以有代表已發行股份總數過半數股東之出席，出席股東表決權三分之二以上之同意行之。

第一項第三款及第二項出席股東股份總數及表決權數，章程有較高之規定者，從其規定。

公司因接受被投資公司以盈餘或公積增資配股所得之股份，不計入第一項投資總額。

公司負責人違反第一項規定時，應賠償公司因此所受之損害。

第 14 條：（刪除）

第 15 條：公司之資金，除有左列各款情形外，不得貸與股東或任何他人：

- 一、公司間或與行號間有業務往來者。
- 二、公司間或與行號間有短期融通資金之必要者。融資金額不得超過貸與企業淨值的百分之四十。

公司負責人違反前項規定時，應與借用人連帶負返還責任；如公司受有損害者，亦應由其負損害賠償責任。

第 16 條：公司除依其他法律或公司章程規定得為保證者外，不得為任何保證人。

公司負責人違反前項規定時，應自負保證責任，如公司受有損害時，亦應負賠償責任。

第 17 條：公司業務，依法律或基於法律授權所定之命令，須經政府許可者，於領得許可文件後，方得申請公司登記。

前項業務之許可，經目的事業主管機關撤銷或廢止確定者，應由各該目的事業主管機關，通知中央主管機關，撤銷或廢止其公司登記或部分登記事項。

第 17-1 條：公司之經營有違反法令受勒令歇業處分確定者，應由處分機關通知中央主管機關，廢止其公司登記或部分登記事項。

第 18 條：公司名稱，不得與他公司名稱相同。二公司名稱中標明不同業務種類或可資區別之文字者，視為不相同。

公司所營事業除許可業務應載明於章程外，其餘不受限制。

公司所營事業應依中央主管機關所定營業項目代碼表登記。已設立登記之公司，其所營事業為文字敘述者，應於變更所營事業時，依代碼表規定辦理。

公司不得使用易於使人誤認其與政府機關、公益團體有關或妨害公共秩序或善良風俗之名稱。

公司名稱及業務，於公司登記前應先申請核准，並保留一定期間；其審核準則，由中央主管機關定之。

第 19 條：未經設立登記，不得以公司名義經營業務或為其他法律行為。

違反前項規定者，行為人處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十五萬元以下罰金，並自負民事責任；行為人有二人以上者，連帶負民事責任，並由主管機關禁止其使用公司名稱。

第 20 條：公司每屆會計年度終了，應將營業報告書、財務報表及盈餘分派或虧損撥補之議案，提請股東同意或股東常會承認。

公司資本額達中央主管機關所定一定數額以上者，其財務報表，應先經會計師查核簽證；其簽證規則，由中央主管機關定之。但公開發行股票之公司，證券管理機關另有規定者，不適用之。

前項會計師之委任、解任及報酬，準用第二十九條第一項規定。

第一項書表，主管機關得隨時派員查核或令其限期申報；其辦法，由中央主管機關定之。

公司負責人違反第一項或第二項規定時，各處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰

- 緩。妨礙、拒絕或規避前項查核或屆期不申報時，各處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 第 21 條：主管機關得會同目的事業主管機關，隨時派員檢查公司業務及財務狀況，公司負責人不得妨礙、拒絕或規避。  
公司負責人妨礙、拒絕或規避前項檢查者，各處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。連續妨礙、拒絕或規避者，並按次連續各處新臺幣四萬元以上二十萬元以下罰鍰。  
主管機關依第一項規定派員檢查時，得視需要選任會計師或律師或其他專業人員協助辦理。
- 第 22 條：主管機關查核第二十條所定各項書表，或依前條檢查公司業務及財務狀況時，得令公司提出證明文件、單據、表冊及有關資料，除法律另有規定外，應保守秘密，並於收受後十五日內，查閱發還。  
公司負責人違反前項規定，拒絕提出時，各處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。連續拒絕者，並按次連續各處新臺幣四萬元以上二十萬元以下罰鍰。
- 第 23 條：公司負責人應忠實執行業務並盡善良管理人之注意義務，如有違反致公司受有損害者，負損害賠償責任。  
公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。  
公司負責人對於違反第一項之規定，為自己或他人為該行為時，股東會得以決議，將該行為之所得視為公司之所得。但自所得產生後逾一年者，不在此限。
- 第 24 條：解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算。
- 第 25 條：解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散。
- 第 26 條：前條解散之公司在清算時期中，得為了結現務及便利清算之目的，暫時經營業務。
- 第 26-1 條：公司經中央主管機關撤銷或廢止登記者，準用前三條之規定。
- 第 26-2 條：經解散、撤銷或廢止登記之公司，自解散、撤銷或廢止登記之日起，逾十年未清算完結，或經宣告破產之公司，自破產登記之日起，逾十年未獲法院裁定破產終結者，其公司名稱得為他人申請核准使用，不受第十八條第一項規定之限制。但有正當理由，於期限屆滿前六個月內，報中央主管機關核准者，仍受第十八條第一項規定之限制。
- 第 27 條：政府或法人為股東時，得當選為董事或監察人。但須指定自然人代表行使職務。政府或法人為股東時，亦得由其代表人當選為董事或監察人。代表人有數人時，得分別當選，但不得同時當選或擔任董事及監察人。  
第一項及第二項之代表人，得依其職務關係，隨時改派補足原任期。  
對於第一項、第二項代表權所加之限制，不得對抗善意第三人。
- 第 28 條：公司之公告應登載於本公司所在之直轄市或縣（市）日報之顯著部分。但公開發行股票之公司，證券管理機關另有規定者，不在此限。
- 第 28-1 條：主管機關依法應送達於公司之公文書無從送達者，改向代表公司之負責人送達之；仍無從送達者，得以公告代之。
- 第 29 條：公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：  
一、無限公司、兩合公司須有全體無限責任股東過半數同意。  
二、有限公司須有全體股東過半數同意。  
三、股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之。  
公司有第一百五十六條第七項之情形者，專案核定之主管機關應要求參與政府

專案紓困方案之公司提具自救計畫，並得限制其發給經理人報酬或為其他必要之處置或限制；其辦法，由中央主管機關定之。

經理人應在國內有住所或居所。

- 第 30 條：有左列情事之一者，不得充經理人，其已充任者，當然解任：  
一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定，服刑期滿尚未逾五年者。  
二、曾犯詐欺、背信、侵占罪經受有期徒刑一年以上宣告，服刑期滿尚未逾二年者。  
三、曾服公務虧空公款，經判決確定，服刑期滿尚未逾二年者。  
四、受破產之宣告，尚未復權者。  
五、使用票據經拒絕往來尚未期滿者。  
六、無行為能力或限制行為能力者。
- 第 31 條：經理人之職權，除章程規定外，並得依契約之訂定。  
經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權。
- 第 32 條：經理人不得兼任其他營利事業之經理人，並不得自營或為他人經營同類之業務。但經依第二十九條第一項規定之方式同意者，不在此限。
- 第 33 條：經理人不得變更董事或執行業務股東之決定，或股東會或董事會之決議，或逾越其規定之權限。
- 第 34 條：經理人因違反法令、章程或前條之規定，致公司受損害時，對於公司負賠償之責。
- 第 35 條：（刪除）
- 第 36 條：公司不得以其所加於經理人職權之限制，對抗善意第三人。
- 第 37 條：（刪除）
- 第 38 條：（刪除）
- 第 39 條：（刪除）
- 第 320 條：（刪除）
- 第 321 條：（刪除）



# 人民團體法

1. 中華民國三十一年二月十日國民政府制定公布全文 20 條
2. 中華民國七十八年一月二十七日總統 (78) 華總 (一) 義字第 0516 號令修正公布名稱及全文 67 條 (原名稱：非常時期人民團體組織法)
3. 中華民國八十一年七月二十七日總統 (81) 華總 (一) 義字第 3639 號令修正名稱；並修正第 2、48、52、58～60、62 條條文；增訂第 46-1 條條文 (原名稱：動員戡亂時期人民團體法)
4. 中華民國八十二年十二月三十一日總統 (82) 華總 (一) 義字第 7112 號修正公布令增訂第 50-1 條條文
5. 中華民國九十一年四月二十四日總統 (91) 華總一義字第 09100075600 號令修正公布第 3、46-1 條條文
6. 中華民國九十一年十二月十一日總統華總一義字第 09100239600 號令修正公布第 53、55、58～61 條條文；並刪除第 64、65 條條文
7. 中華民國九十八年五月二十七日總統華總一義字第 09800134331 號令修正公布第 8、67 條條文；並自九十八年十一月二十三日施行
8. 中華民國一百年六月十五日總統華總一義字第 10000122941 號令修正公布第 5、37、56 條條文；刪除第 2、36、40、53 條條文

## 第一章 通則

- 第 1 條：人民團體之組織與活動，依本法之規定；其他法律有特別規定者，適用其規定。
- 第 2 條：(刪除)
- 第 3 條：本法所稱主管機關：在中央及省為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。但其目的事業應受各該事業主管機關之指導、監督。
- 第 4 條：人民團體分為左列三種：
- 一、職業團體。
  - 二、社會團體。
  - 三、政治團體。
- 第 5 條：人民團體之組織區域以行政區域為原則，並得分級組織。前項分級組織之設立，應依本法規定向當地主管機關辦理。
- 第 6 條：人民團體會址設於主管機關所在地區。但報經主管機關核准者，得設於其他地區，並得設分支機構。
- 第 7 條：人民團體在同一組織區域內，除法律另有限制外，得組織二個以上同級同類之團體。但其名稱不得相同。

## 第二章 設立

- 第 8 條：人民團體之組織，應由發起人檢具申請書、章程草案及發起人名冊，向主管機關申請許可。前項發起人須年滿二十歲，並應有三十人以上，且無下列情事為限：
- 一、因犯罪經判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢者。但受緩刑宣告者，不在此限。
  - 二、受保安處分或感訓處分之裁判確定，尚未執行或執行未畢者。

- 三、受破產之宣告，尚未復權者。
  - 四、受監護宣告，尚未撤銷者。
- 第一項申請書格式由中央主管機關定之。

- 第 9 條：人民團體經許可設立後，應召開發起人會議，推選籌備委員，組織籌備會，籌備完成後，召開成立大會。籌備會會議及成立大會，均應通知主管機關，主管機關得派員列席。
- 第 10 條：人民團體應於成立大會後三十日內檢具章程、會員名冊、選任職員簡歷冊，報請主管機關核准立案，並發給立案證書及圖記。
- 第 11 條：人民團體經主管機關核准立案後，得依法向該管地方法院辦理法人登記，並於完成法人登記後三十日內，將登記證書影本送主管機關備查。
- 第 12 條：人民團體章程應載明左列事項：
- 一、名稱。
  - 二、宗旨。
  - 三、組織區域。
  - 四、會址。
  - 五、任務。
  - 六、組織。
  - 七、會員入會、出會與除名。
  - 八、會員之權利與義務。
  - 九、會員代表及理事、監事之名額、職權、任期及選任與解任。
  - 十、會議。
  - 十一、經費及會計。
  - 十二、章程修改之程序。
  - 十三、其他依法令規定應載明之事項。

## 第三章 會員

- 第 13 條：人民團體之會員代表係指由會員單位推派或下級團體選派或依第二十八條規定分區選出之代表；其權利之行使與會員同。
- 第 14 條：人民團體會員(會員代表)有違反法令、章程或不遵守會員(會員代表)大會決議而致危害團體情節重大者，得經會員(會員代表)大會決議予以除名。
- 第 15 條：人民團體會員有左列情事之一者，為出會：
- 一、死亡。
  - 二、喪失會員資格者。
  - 三、經會員(會員代表)大會決議除名者。
- 第 16 條：人民團體會員(會員代表)有表決權、選舉權、被選舉權與罷免權。每一會員(會員代表)為一權。

## 第四章 職員

- 第 17 條：人民團體均應置理事、監事，就會員(會員代表)中選舉之，其名額依左列之規定：
- 一、縣(市)以下人民團體之理事不得逾十五人。
  - 二、省(市)人民團體之理事不得逾二十五人。
  - 三、中央直轄人民團體之理事不得逾三十五人。
  - 四、各級人民團體之監事名額不得超過該團體理事名額三分之一。
  - 五、各級人民團體均得置候補理監事；其名額不得超過該團體理監事名額三分之

一。

前項各款理事、監事名額在三人以上者，得分別互選常務理事及常務監事，其名額不得超過理事或監事總額之三分之一；並由理事就常務理事中選舉一人為理事長，其不設常務理事者，就理事中互選之。常務監事在三人以上時，應互推一人為監事會召集人。

第 18 條：人民團體理事會、監事會應依會員（會員代表）大會之決議及章程之規定，分別執行職務。

第 19 條：上級人民團體理事、監事之當選，不限於下級人民團體選派出席之代表。下級人民團體選派出席上級人民團體之代表，不限於該團體之理事、監事。

第 20 條：人民團體理事、監事之任期不得超過四年，除法律另有規定或章程另有限制外，連選得連任。理事長之連任，以一次為限。

第 21 條：人民團體理事、監事均為無給職。

第 22 條：人民團體理事、監事執行職務，如有違反法令、章程或會員（會員代表）大會決議情事者，除依有關法令及章程處理外，得經會員（會員代表）大會通過罷免之。

第 23 條：人民團體理事、監事有左列情事之一者，應即解任，其缺額由候補理事、候補監事分別依次遞補：

- 一、喪失會員（會員代表）資格者。
- 二、因故辭職經理事會或監事會決議通過者。
- 三、被罷免或撤免者。
- 四、受停權處分期間逾任期二分之一者。

第 24 條：人民團體依其章程聘僱工作人員，辦理會務、業務。

## 第五章 會議

第 25 條：人民團體會員（會員代表）大會，分定期會議與臨時會議二種，由理事長召集之。定期會議每年召開一次；臨時會議於理事會認為必要，或經會員（會員代表）五分之一以上之請求，或監事會函請召集時召開之。

第 26 條：人民團體會員（會員代表）大會之召集，應於十五日前通知各會員（會員代表）。但因緊急事故召集臨時會議，經於開會前一日送達通知者，不在此限。

前項會議應報請主管機關派員列席。

第 27 條：人民團體會員（會員代表）大會之決議，應有會員（會員代表）過半數之出席，出席人數過半數或較多數之同意行之。但左列事項之決議應有出席人數三分之二以上同意行之：

- 一、章程之訂定與變更。
- 二、會員（會員代表）之除名。
- 三、理事、監事之罷免。
- 四、財產之處分。
- 五、團體之解散。
- 六、其他與會員權利義務有關之重大事項。

第 28 條：人民團體會員（會員代表）人數超過三百人以上者，得劃分地區，依會員（會員代表）人數比例選出代表，再合開代表大會，行使會員大會職權。

前項地區之劃分及應選代表名額之分配，應報請主管機關核備。

第 29 條：人民團體理事會、監事會，每三個月至少舉行會議一次，並得通知候補理事、候補監事列席。

前項會議之決議，各以理事、監事過半數之出席，出席人數過半數或較多數之同意行之。

第 30 條：人民團體理事長或監事會召集人，無正當理由不召開理事會或監事會超過二個會次者，應由主管機關解除理事長或監事會召集人職務，另行改選或改推。

第 31 條：人民團體理事、監事應親自出席理事、監事會議，不得委託他人代理；連續二次無故缺席者，視同辭職，由候補理事、候補監事依次遞補。

第 32 條：人民團體會員（會員代表）大會或理事會不能依法召開時，得由主管機關指定理事一人召集之；監事會不能依法召開時，得由主管機關指定監事一人召集之。

## 第六章 經費

第 33 條：人民團體經費來源如左：

- 一、入會費。
- 二、常年會費。
- 三、事業費。
- 四、會員捐款。
- 五、委託收益。
- 六、基金及其孳息。
- 七、其他收入。

前項第一款至第四款經費之繳納數額及方式，應提經會員（會員代表）大會通過，並報請主管機關核備後行之。

第 34 條：人民團體應每年編造預算、決算報告，提經會員（會員代表）大會通過，並報主管機關核備。但決算報告應先送監事會審核，並將審核結果一併提報會員（會員代表）大會。

## 第七章 職業團體

第 35 條：職業團體係以協調同業關係，增進共同利益，促進社會經濟建設為目的，由同一行業之單位，團體或同一職業之從業人員組成之團體。

第 36 條：（刪除）

第 37 條：職業團體以其組織區域內從事各該行職業者為會員。職業團體不得拒絕具有會員資格者入會。

第 38 條：職業團體會員（會員代表）不能親自出席會員（會員代表）大會時，得以書面委託其他會員（會員代表）代理。但委託出席人數，不得超過該次會議親自出席人數之三分之一。每一會員（會員代表）以代理一人為限。

## 第八章 社會團體

第 39 條：社會團體係以推展文化、學術、醫療、衛生、宗教、慈善、體育、聯誼、社會服務或其他以公益為目的，由個人或團體組成之團體。

第 40 條：（刪除）

第 41 條：社會團體選任職員之職稱及選任與解任事項，得於其章程另定之。但須經主管機關之核准。

第 42 條：社會團體會員（會員代表）不能親自出席會員（會員代表）大會時，得以書面委託其他會員（會員代表）代理，每一會員（會員代表）以代理一人為限。

第 43 條：社會團體理事會、監事會，每六個月至少舉行會議一次。

## 第九章 政治團體

- 第 44 條：政治團體係以共同民主政治理念，協助形成國民政治意志，促進國民政治參與為目的，由中華民國國民組成之團體。
- 第 45 條：符合左列規定之一者為政黨：  
一、全國性政治團體以推薦候選人參加公職人員選舉為目的，依本法規定設立政黨，並報請中央主管機關備案者。  
二、已立案之全國性政治團體，以推薦候選人參加公職人員選舉為目的者。
- 第 46 條：依前條第一款規定設立政黨者，應於成立大會後三十日內，檢具章程及負責人名冊，報請中央主管機關備案，並發給證書及圖記。  
前條第二款之政黨，應於選舉公告發布之日前，檢具章程及負責人名冊，向中央主管機關申請備案。
- 第 46-1 條：依前條規定備案之政黨，符合下列各款規定者，得經中央主管機關核准後，依法向法院辦理法人登記：  
一、政黨備案後已逾一年。  
二、所屬中央、直轄市、縣（市）民選公職人員合計五人以上。  
三、擁有新臺幣一千萬元以上之財產。  
前項政黨法人之登記及其他事項，除本法另有規定外，準用民法關於公益社團之規定。
- 第 47 條：政黨以全國行政區域為其組織區域，不得成立區域性政黨。但得設分支機構。
- 第 48 條：依第四十六條規定設立之政黨，得依法推薦候選人參加公職人員選舉。
- 第 49 條：政治團體應依據民主原則組織與運作，其選任職員之職稱、名額、任期、選任、解任、會議及經費等事項，於其章程中另定之。
- 第 50 條：政黨依法令有平等使用公共場地及公營大眾傳播媒體之權利。
- 第 50-1 條：政黨不得在大學、法院或軍隊設置黨團組織。
- 第 51 條：政治團體不得收受外國團體、法人、個人或主要成員為外國人之團體、法人之捐助。
- 第 52 條：內政部設政黨審議委員會審議政黨處分事件。  
政黨審議委員會由社會公正人士組成，其具有同一黨籍者，不得超過委員總額二分之一；其組織由內政部定之。

## 第十章 監督與處罰

- 第 53 條：（刪除）
- 第 54 條：人民團體經核准立案後，其章程、選任職員簡歷冊或負責人名冊如有異動，應於三十日內報請主管機關核備。
- 第 55 條：人民團體經許可設立後逾六個月未成立者，廢止其許可。但報經主管機關核准者，得延長之，其期間以三個月為限。
- 第 56 條：人民團體因組織區域之調整或其他原因有合併或分立之必要者，得申請主管機關核定合併或分立。  
行政組織區域變更時，人民團體名稱變更者，應將會議紀錄函請主管機關備查。人民團體名稱變更者，不得與登記有案之人民團體相同。  
依前項規定議決之人民團體，其屆次之起算，應經會員大會或會員代表大會議決。
- 第 57 條：人民團體成績優良者，主管機關得予獎勵；其獎勵辦法由中央主管機關定之。
- 第 58 條：人民團體有違反法令、章程或妨害公益情事者，主管機關得予警告、撤銷其決

議、停止其業務之一部或全部，並限期令其改善；屆期未改善或情節重大者，得為左列之處分：

- 一、撤免其職員。
- 二、限期整理。
- 三、廢止許可。
- 四、解散。

前項警告、撤銷決議及停止業務處分，目的事業主管機關亦得為之。但為撤銷決議或停止業務處分時，應會商主管機關後為之。

對於政黨之處分，以警告、限期整理及解散為限。政黨之解散，由主管機關檢同相關事證移送司法院大法官組成憲法法庭審理之。

前項移送，應經政黨審議委員會出席委員三分之二以上認有違憲情事，始得為之。

第 59 條：人民團體有左列情事之一者，應予解散：

- 一、經主管機關廢止許可者。
  - 二、破產者。
  - 三、合併或分立者。
  - 四、限期整理未如期完成者。
  - 五、會員（會員代表）大會決議解散者。
- 前項第四款於政黨之解散不適用之。

第 60 條：未經依法申請許可或備案而成立人民團體，經主管機關通知限期解散而屆期不解散者，處新臺幣六萬元以下罰鍰。

人民團體經主管機關廢止許可或解散並通知限期解散而屆期不解散者，亦同。

第 61 條：未經依法申請許可或備案而成立人民團體，經該管主管機關通知限期解散而屆期不解散，仍以該團體名義從事活動經該管主管機關制止而不遵從，首謀者，處二年以下有期徒刑或拘役。

人民團體經主管機關廢止許可或解散並通知限期解散而屆期不解散，仍以該團體名義從事活動，經該管主管機關制止而不遵從，首謀者，亦同。

第 62 條：違反第五十一條規定收受捐助者，處二年以下有期徒刑、拘役或新臺幣六萬元以下罰金。

犯前項之罪者，所收受之捐助沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。

第 63 條：依本法所處罰鍰，經通知後逾期不繳納者，移送法院強制執行。

## 第十一章 附則

第 64 條：（刪除）

第 65 條：（刪除）

第 66 條：人民團體選任職員之選舉罷免、工作人員之管理與財務之處理，其辦法由中央主管機關定之。

第 67 條：本法自公布日施行。

本法中華民國九十八年五月十二日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。

# 高級中等學校建教合作實施 及建教生權益保障法

1. 中華民國一百零二年一月二日總統華總一義字第 10100290761 號令制定公布全文 39 條；並自公布日施行

## 第一章 總則

- 第 1 條：為健全建教合作制度，保障建教生權益，提升職業教育品質，特制定本法。
- 第 2 條：本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。  
本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。
- 第 3 條：本法用詞，定義如下：  
一、建教合作：指職業學校、附設職業類科或專門學程之高級中學及特殊教育學校（以下簡稱學校），與建教合作機構合作，以培育建教生職業技能為目標之機制。  
二、建教生：指於學校就讀，參加建教合作計畫，在一定期間內於建教合作機構接受職業訓練，領取一定生活津貼之在學學生。  
三、建教合作機構：指與學校簽訂建教合作契約，傳授建教生職業技能之事業機構。  
四、建教合作契約：指學校與建教合作機構所簽訂，由學校安排建教生於一定期間前往建教合作機構學習職業技能之契約。  
五、建教生訓練契約：指建教生與建教合作機構所簽訂，由建教生於一定期間內，在建教合作機構學習職業技能，受建教合作機構指導，並領取一定生活津貼之契約。
- 第 4 條：中央主管機關應會同勞工主管機關每二年針對本法所定建教生權益保障事項進行調查，並公布調查報告。  
前項調查，必要時得委託學術團體或專業機構辦理。  
第一項調查結果應為各級主管機關作為訂定建教合作政策及選定建教合作機構行業類別之參考。

## 第二章 建教合作制度

- 第 5 條：學校辦理建教合作，應依下列方式為之：  
一、輪調式：學校與建教合作機構以二班為單位實施輪調，一班在校上課，另一班在建教合作機構接受職業技能訓練。  
二、階梯式：學校之一年級及二年級學生在校接受基礎及專業理論教育，三年級在建教合作機構接受職業技能訓練。  
三、實習式：學校依各年級專業課程需求，在不調整課程架構之前提下，使學

生於寒暑假或學期中至建教合作機構接受職業技能訓練。

四、其他經中央主管機關核定之方式：由學校研擬辦理方式，經直轄市、縣（市）主管機關核轉中央主管機關核定之方式。

- 第 6 條：建教合作機構參與建教合作，應符合下列條件：  
一、經依法設立或登記。  
二、具相關職業科別之訓練能力、指導人力及健全之設備。  
三、訓練場所符合勞工安全衛生相關法令之規定。  
四、無第三十二條第一項或第三十五條所定不得參與建教合作之情事。  
五、最近二年無違反勞動法規。  
六、最近二年依勞動基準法第十一條終止勞動契約人數未超過員工總人數百分之十。  
七、非從事派遣業務之事業單位。  
前項第三款、第五款至第七款應備之證明文件、範圍、認定及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會同中央勞工主管機關定之。
- 第 7 條：學校辦理建教合作，應符合下列條件：  
一、最近一次學校評鑑達四等以上。  
二、最近三年建教合作考核結果均達四等以上，且最近一年考核結果達三等以上。  
三、建教合作班每兩班應置該科專任教師五人。
- 第 8 條：學校辦理建教合作，應檢具下列文件及資料，向主管機關申請核准：  
一、建教合作計畫書。  
二、採計學分及成績考查基準。  
三、建教生職業技能訓練計畫。  
四、建教生輔導計畫。  
五、建教合作契約草案。  
六、建教生訓練契約草案。  
七、建教合作機構評估報告表。  
前項第四款之建教生輔導計畫應包括生活輔導與訪視計畫。
- 第 9 條：為審議前條申請案，主管機關應遴聘學者專家、社會人士、業界代表、工會團體代表、教師組織代表、青少年團體代表、學校代表及家長團體代表十五人至二十五人組成建教合作審議小組審議之；並得視業務需要組成專家小組，至建教合作機構辦理現場評估。  
前項委員任一性別比例，不得少於三分之一。  
第一項建教合作審議小組、專家小組委員之組成與運作、審議程序、建教合作機構評估之項目與基準、成果及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。  
中央主管機關應定期檢討建教合作機構行業類別。
- 第 10 條：建教合作課程，應依中央主管機關有關課程之規定實施。  
建教生於建教合作機構接受職業技能訓練，經學校考查合格者，得採計為職業技能訓練學分；其採計之學分數，不得超過應修畢業學分數之六分之一。但情形特殊，經報主管機關核准者，得採計至應修畢業學分數三十學分。  
前項採計學分之認定基準、計算方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。  
建教合作課程，除第二項採計為職業技能訓練學分之課程外，其餘課程應於學校實施。
- 第 11 條：學校於建教生進入建教合作機構接受職業技能訓練前，應完成下列事項：  
一、提供建教生基礎或職前訓練，以取得相關職業科別之基本技能、安全衛生、

職業倫理道德及勞動權益等相關知能。

二、邀請建教合作機構共同舉辦說明會，向建教生與其家長說明受訓之內容及建教生受訓期間之權利義務。

前項第一款基礎或職前訓練之最低時數，由中央主管機關依建教合作辦理方式公告之。

中央主管機關應會商中央目的事業主管機關編定勞動人權及勞動權益手冊，提供學校實施基礎或職前訓練。

第 12 條：學校辦理建教合作，不得有下列情形：

一、將建教生送至未經主管機關核准之建教合作機構接受職業技能訓練。

二、無正當理由自建教合作機構召回建教生。

三、在學校教學實施期間，將建教生送至建教合作機構接受職業技能訓練。

四、因建教生依本法提出申訴或協調，而給予不利之差別待遇。

第 13 條：學校應指派教師每二星期至少一次不預告訪視建教合作機構，瞭解建教生接受職業技能訓練及建教合作機構依建教合作契約、建教生訓練契約執行之情形，並輔導建教生獲得良好訓練。

前項教師於訪視及輔導建教生時，發現建教合作機構有未依職業技能訓練計畫實施、違反建教合作契約或建教生訓練契約等缺失，應立即向學校提出報告。學校接獲前項教師之報告後，應立即要求建教合作機構改進，並為適當之追蹤處理及詳予記錄，供主管機關查核。

第 14 條：建教合作機構招收建教生與勞動基準法所定技術生、養成工、見習生及其他與技術生性質相類之人，合計不得超過其所僱用勞工總數四分之一；且個別建教合作機構每期輪調人數不得低於二人。

前項僱用勞工總數之計算不得包含就業服務法第四十六條第一項第十款、第十一款聘用之外國人。

第 15 條：學校與建教合作機構間，不得有支付任何名義之報酬、費用、禮物、獎金、回饋金或佣金予對方之約定。

### 第三章 建教合作契約及建教生訓練契約

第 16 條：學校經主管機關核准辦理建教合作後，應與建教合作機構簽訂建教合作契約，並將契約報主管機關備查；其契約內容應包括下列事項：

一、建教合作計畫名稱。

二、建教合作計畫經費及時程。

三、建教生職業技能訓練計畫。

四、建教合作機構對建教生之技能、生活及生涯輔導。

五、建教合作協調會之設置及運作。

六、學校指派學生至建教合作機構受訓之人數及期間。

七、採計學分及成績考查基準。

八、學校召回建教生之事由及程序。

九、建教合作機構應接受學校與訪視教師要求該機構改進之處理程序及方式。

十、合宜之膳宿、交通、生活津貼與其調整、給付方式及計算基準。

前項第三款建教生職業技能訓練計畫，應包括訓練課程、項目、方式、期間、每日訓練時間、休息時間及例假。

第 17 條：建教合作機構應依前條第一項建教合作契約之內容，與建教生簽訂書面之建教生訓練契約，並將契約報主管機關備查；其契約內容應包括下列事項：

一、建教生職業技能訓練計畫。

二、勞工保險及團體保險。

三、訓練證明之發給。

四、終止契約之事由及程序。

五、膳宿、交通、生活津貼與其調整、給付方式及計算基準。

六、建教生權益之申訴或協調處理。

學校應協助建教生與建教合作機構簽訂建教生訓練契約。

建教生為未成年者，建教生訓練契約之簽訂，應得其法定代理人允許。

第一項建教生訓練契約之格式、內容，中央主管機關應訂定定型化契約範本及其應記載及不得記載事項。

第 18 條：建教合作機構不得有下列行為：

一、要求建教生應負擔任何訓練費用。

二、要求建教生應繳納保證金。

三、訂定不符第十六條第一項第十款規定之膳宿、交通、生活津貼與其調整、給付方式及計算基準。

四、排除建教生請求損害賠償之權利或限制其金額。

五、超時訓練建教生或向其推銷產品。

六、要求建教生提前終止契約應賠償違約金。

七、於建教生違反工作規則時扣除生活津貼。

八、限制建教生契約終止後之就業自由。

九、其他有關不當損及建教生權益之行為。

建教生訓練契約有前項各款約定者，其約定無效。

第 19 條：建教生於建教合作機構受訓時，發生可歸責於建教生之終止契約事由者，建教合作機構應自知悉之日起算三日內，協調學校加強輔導該建教生；建教合作機構屆期未處理者，不得再以該項事由終止建教生訓練契約。建教合作機構依前項規定協調學校加強輔導建教生，屆二星期仍未獲改善者，建教合作機構得終止建教生訓練契約，並報主管機關備查。

第 20 條：建教生因建教合作事項發生爭議，得向學校申請協調，並得向學校主管機關申訴。

學校為辦理前項協調，由學校邀請建教合作機構代表與該案建教生及其家長、專家學者共同參與，並應請主管機關代表列席，於開會時互推一人擔任會議主席；協調會議應作成紀錄，並由學校報主管機關備查。建教合作機構應依協調會決議確實執行。

第一項之協調，不影響建教生或建教合作機構之其他權利救濟。

學校主管機關為審議第一項申訴事項，應遴聘具備教育、心理輔導、法律、勞工等專長之學者專家七人至十五人，組成建教生申訴審議會，其中任一性別委員應占委員總數三分之一以上；其組織、運作及其他相關事項之辦法，由各該主管機關定之。

### 第四章 建教生權益保障

第 21 條：為保障建教生權益，建教合作機構應履行下列義務：

一、依建教生訓練契約，提供良好之訓練環境，安排建教生至相關部門接受職業技能訓練，並培養優良之工作態度、安全認知及職業道德。

二、前款訓練活動應與建教生所學職業科別相關，並注意建教生之身心健康。

三、於建教生受訓期間，應依建教生職業技能訓練計畫，指派專人負責建教生之職業技能訓練及生活輔導。

四、安排職業技能訓練時，不得影響建教生到校上課或至建教合作機構以外場所進行觀摩受訓之權益。

五、應考量建教生之學習表現及年資，逐年增加生活津貼之金額。

六、準用勞工保險條例之規定，為建教生辦理參加勞工保險。

七、應置備建教生簽到簿或出勤卡，逐日記載建教生訓練情形。此項簿卡應保存一年。

建教合作機構為建教生辦理參加勞工保險，其保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資之調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、保險給付之計算與發給及其他有關保險事項，準用勞工保險條例及其相關規定辦理。

建教合作機構就建教生因從事訓練活動不法侵害他人權利，負損害賠償責任。但損害係因建教生故意或重大過失所致者，不在此限。

第 22 條：建教合作機構應依建教生訓練契約，給付建教生生活津貼，並提供其生活津貼明細表。

前項生活津貼，不得低於勞動基準法所定基本工資，並應以法定通用貨幣給付之。

生活津貼應按月全額直接給付建教生。但法律另有規定得扣除相關費用者，不在此限。

建教合作機構不得預扣生活津貼，作為違約金或賠償費用。

第 23 條：建教合作機構與建教生簽訂建教生訓練契約前，應繳納一定金額之保證金予學校，由學校專戶存儲，於建教生向建教合作機構請求生活津貼未獲給付時，由該保證金支付之。學校應於建教生訓練契約終止後，將贖餘之保證金發還建教合作機構。

前項保證金之金額，由中央主管機關定之。

第 24 條：建教生每日訓練時間不得超過八小時，每二星期受訓總時數不得超過八十小時，且不得於午後八時至翌晨六時之時間內接受訓練。

建教生繼續受訓四小時，至少應有三分鐘之休息。

建教生受訓期間，每七日至少應有一日之休息，作為例假。

建教生受訓期間，遇有勞動基準法規定應放假之日，均應休息。

女性建教生因生理日致受訓有困難者，每月得申請生理假一日。

因建教合作機構經營型態、工作特性、季節、地域或行業類別需要，並符合下列各款條件者，建教合作機構得向主管機關申請核准，於建教生訓練契約中與建教生另行約定訓練及休息時間之起迄點：

一、建教生年滿十六歲。

二、建教合作機構提供必要之安全衛生設施。

三、無大眾運輸工具可資運用時，建教合作機構提供交通工具或安排宿舍。

建教合作機構與建教生依前項規定另行約定訓練時間者，仍不得於午後十時至翌晨六時之時間內接受訓練。

建教生每日訓練時間之起訖，含訓練及中間休息時間，合計不得超過十二小時。

第 25 條：建教生從事訓練活動時發生災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，建教合作機構應準用勞動基準法第七章職業災害補償規定予以補償。

前項補償金額所採計算基準，不得低於勞動基準法所定基本工資之數額。

第一項建教生未加入勞工保險者，準用職業災害勞工保護法有關未加入勞工保險之勞工規定予以補助。

學校應主動協助建教生依第一項或前項規定請求補償或申請補助。

第 26 條：建教合作機構於建教生受訓期間，不得因其種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官或身心障礙之因素，給予不利之差別待遇。

建教合作機構不得因建教生依本法提出申訴或協調，而給予不利之差別待遇。第一項差別待遇之認定，準用就業服務法及其相關法規有關就業歧視認定之規定。

第 27 條：建教合作機構於建教生受訓期間，不得因其性別或性傾向而有差別待遇，並應防治性騷擾行為之發生；於知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

建教生於建教合作機構受訓期間遭性別歧視、性傾向歧視或性騷擾時，其申訴之提出、認定及建教合作機構之賠償責任，準用性別工作平等法及其相關法規之規定。

第 28 條：建教生訓練契約期間屆滿或因其他事由而終止時，建教合作機構應依第十七條第一項第三款規定，發給書面之訓練證明。

前項訓練證明，應包括建教生之訓練職類、訓練期間及訓練時數。

建教生取得訓練證明且表現優良者，建教合作機構得優先僱用。

## 第五章 建教合作之監督

第 29 條：各級主管機關應會同地方目的事業主管機關對學校及建教合作機構辦理建教合作進行考核；其考核之項目、方式、基準、獎懲及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 30 條：各級主管機關依前條規定考核時，發現建教合作機構有違反建築、消防、勞工安全衛生、營業衛生或其他事項者，應通知目的事業主管機關依相關法規規定處理。

建教合作機構依第二十八條第三項規定優先僱用表現優良之建教生者，主管機關得列入其以後年度參與建教合作之參考。

## 第六章 罰則

第 31 條：學校違反第十二條第一款、第三款或第四款規定者，處新臺幣五萬元以上二十五萬元以下罰鍰，並得按次處罰；其情節重大者，得為減少下學年度建教合作之招收人數、停止部分建教合作班級之招生或停辦建教合作二年之處分。

第 32 條：建教合作機構有下列情形之一者，處新臺幣五萬元以上二十五萬元以下罰鍰，並得按次處罰；經處罰二次仍未改善者，三年內不得參與建教合作，並公布其名稱及負責人姓名：

一、違反第十四條規定，超收建教生或不符合每期最低輪調人數。

二、有第十八條第一項所定行為。

三、未履行第二十一條第一項第一款至第三款、第五款或第七款規定保障建教生權益之義務。

四、違反第二十二條規定，未依約給付建教生生活津貼並提供明細表、給付生活津貼低於勞動基準法所定基本工資、未以法定通用貨幣給付生活津貼、未按月全額直接給付生活津貼或預扣生活津貼。

五、未依第二十三條規定，繳納保證金。

六、未依第二十四條規定，安排建教生之受訓及休息時間。

- 七、未依第二十五條第一項、第二項規定，給予建教生補償。
- 八、違反第二十六條第一項、第二項規定，給予建教生不利之差別待遇。
- 九、違反第二十七條第一項規定，給予建教生差別待遇、未防治性騷擾行為之發生或未採取立即有效之糾正及補救措施。

建教合作機構違反第二十一條第一項第六款或第二項規定，由勞工保險主管機關依勞工保險條例第六章規定處罰。但建教合作機構違反第二十一條第一項第六款規定，未為建教生辦理參加勞工保險，而有第二十五條第三項規定情事者，由中央勞工主管機關依職業災害勞工保護法之規定處罰。

第 33 條：學校與建教合作機構違反第十五條規定，約定支付任何名義之報酬或回饋予對方者，處新臺幣五萬元以上二十五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

學校與建教合作機構之代表人、管理人或其他有代表權人，因執行職務致學校與建教合作機構依前項規定受處罰時，應並受同一額度罰鍰之處罰。

第 34 條：學校有下列情形之一者，應令其限期改善；屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰；其情節重大者，得為減少下學年度建教合作之招收人數、停止部分建教合作班級之招生或停辦建教合作一年至二年之處分：

- 一、未依第十條第二項規定採計職業技能訓練學分之學分數。
- 二、未依第十一條第一項第一款規定或第二項所定時數，於建教生進入建教合作機構接受職業技能訓練前，提供建教生基礎或職前訓練。
- 三、未依第十一條第一項第二款規定，於建教生進入建教合作機構接受職業技能訓練前，邀請建教合作機構共同舉辦說明會。
- 四、違反第十二條第二款規定，無正當理由自建教合作機構召回建教生。
- 五、未依第十三條第一項或第三項規定，指派教師訪視建教合作機構、要求建教合作機構改進、為適當之追蹤處理及詳予記錄。
- 六、未依第二十條第二項規定，召開協調會及作成會議紀錄報主管機關備查。
- 七、未依第二十五條第四項規定，主動協助建教生請求補償或申請補助。

第 35 條：建教合作機構有下列情形之一者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰；經處罰二次仍未改善者，三年內不得參與建教合作，並公布其名稱及負責人姓名：

- 一、未依第十七條第一項規定，將建教生訓練契約報主管機關備查。
- 二、未依第十九條第一項規定，於知悉發生可歸責於建教生之終止契約事由之日起算三日內，協調學校加強輔導該建教生，而直接以該事由終止建教生訓練契約。
- 三、未依第二十條第二項規定，依協調會決議確實執行。
- 四、違反第二十八條第一項或第二項規定，未發給建教生書面訓練證明或未於訓練證明中載明建教生之訓練職類、訓練期間及訓練時數。

第 36 條：建教合作機構違反第二十一條第一項第四款規定者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

## 第七章 附則

第 37 條：本法施行後，勞動基準法第八章有關建教合作班之學生準用技術生之相關規定，於建教生不再適用。

第 38 條：本法施行前已核准之建教合作案，除適用第二十三條規定外，依原規定辦理。

第 39 條：本法自公布日施行。

# 專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則

1. 中華民國一百零四年六月十七日勞動部勞動關 2 字第 1040126620 號函訂定全文 5 點

一、為使專科以上學校（以下簡稱學校）僱用兼任助理確實符合勞動法令，並保障兼任助理勞動權益，特訂定本指導原則。

二、本指導原則所稱兼任助理，指受學校僱用之學生，並受學校或其代理人指揮監督，從事協助研究、教學或行政等工作，而獲致報酬者。

前項學校與兼任助理間僱傭關係之有無，應就其情形以人格從屬性、經濟從屬性及其他法令之規定綜合判斷。其中人格從屬性及經濟從屬性之參酌因素，例示如下：

（一）人格從屬性：

1. 學校或其代理人對兼任助理提供工作之指揮監督關係，相較於專任助理之指揮監督關係，並無顯著不同者。
2. 學校或其代理人對兼任助理之提供工作，具有監督、考核、管理或懲罰處分之權。
3. 學校或其代理人對兼任助理之進用、工作內容、報酬支給、出勤管理及終止契約等事項，具有一定之權限或最終決定權。
4. 其他有關學校或其代理人對兼任助理提供工作之指揮監督事項。

（二）經濟從屬性：

1. 兼任助理領取之報酬與協助學校研究或教學等工作有勞務對價性；其領取報酬之計算，依學校訂定標準發給，不因領取報酬名稱或經費來源而有差異。
2. 兼任助理提供勞務所生研究、教學或其他成果，非為自己之營業勞動，而係歸屬於學校。
3. 其他有關兼任助理領取報酬具有勞務對價之事項。

三、學校僱用兼任助理，應注意下列事項：

（一）適用勞動基準法之兼任助理（如附件），學校或其代理人應依下列各目辦理勞動權益事項：

1. 有關勞動基準法施行細則第七條規定之事項，學校與兼任助理應本誠信原則協商，且不得低於法律規定，並宜以書面載明，由勞雇雙方各執一份為憑。
2. 學校應依勞動基準法及勞工退休金條例辦理兼任助理勞工退休金提繳事項。
3. 學校發給兼任助理工資，除雙方有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次。
4. 學校或其代理人指揮監督兼任助理從事工作時，關於工作時間應遵守勞動基準法第三十條及第三十二條等規定，不得使兼任助理超時工作；並應逐日記載兼任助理出勤情形。
5. 學校或其代理人有使女性兼任助理於夜間工作之必要者，應依勞動基準法第四十九條規定，提供必要安全衛生措施，無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女性員工宿舍。

- (二) 不適用勞動基準法之兼任助理，學校或其代理人宜參照各該法令規定維護該等兼任助理工作權益。
  - (三) 學校應為投保單位，為兼任助理辦理參加勞工保險、就業保險及全民健康保險，並依規定覈實申報投保薪資（金額）。
  - (四) 學校於變更勞動契約約定事項時，應與兼任助理協商之。
  - (五) 招募或僱用兼任助理，應遵守就業服務法及性別工作平等法規定，不得有就業或性別歧視。
  - (六) 對兼任助理不得扣留財物、收取保證金或違反其意思留置相關身分證件。
  - (七) 學校或其代理人應依職業安全衛生法規定，保障兼任助理之工作安全及健康。
  - (八) 學校或其代理人不得要求兼任助理從事勞動契約約定工作事項以外之工作。兼任助理拒絕其不當要求時，學校或其代理人不得有不利對待。
  - (九) 依工會法所成立之工會要求與學校進行團體協約之協商時，學校應依團體協約法規定，本誠信原則與工會進行協商。
- 四、兼任助理從事學校相關工作應注意下列事項：
- (一) 充分瞭解兼任助理相關權利義務內容，並評估自身能力及意願後，再決定從事兼任助理工作。
  - (二) 與學校簽訂勞動契約，宜以書面為之。該勞動契約應至少一式二份，一份由兼任助理收執，另一份由學校或其代理人收執。
  - (三) 接受兼任助理工作時，得要求學校以書面載明工作地點、工作內容及工作時間（含休息、休假、請假）等事項。
  - (四) 確認學校應於到職當日，為兼任助理辦理參加勞工保險、就業保險及全民健康保險，及覈實申報投保薪資（金額）。
  - (五) 擔任兼任助理期間，應確認學校已按勞工退休金條例提繳勞工退休金。
  - (六) 受僱兼任助理得依法組織或加入工會，團結勞工力量，維護勞工權益。
  - (七) 兼任助理權益受有損害者，得提供具體事實及訴求，向當地勞工行政主管機關提出申訴或檢舉。
- 五、學校與學生之學習關係認定原則，依教育部訂定之專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則辦理。

# 行政程序法

1. 中華民國八十八年二月三日總統（88）華總一義字第 8800027120 號令公布全文 175 條；並自九十年一月一日施行
2. 中華民國八十九年十二月二十七日總統（89）華總一義字第 8900305050 號令增訂公布第 174-1 條條文
3. 中華民國九十年六月二十日總統（90）華總一義字第 9000119000 號令修正公布第 174-1 條條文
4. 中華民國九十年十二月二十八日總統（90）華總一義字第 9000265010 號令修正公布第 174-1 條條文
5. 中華民國九十四年十二月二十八日總統華總一義字第 09400212541 號令刪除公布第 44、45 條條文
6. 中華民國一百零二年五月二十二日總統華總一義字第 10200092011 號令修正公布第 131 條條文

## 第一章 總則

### 第一節 法例

- 第 1 條：為使行政行為遵循公正、公開與民主之程序，確保依法行政之原則，以保障人民權益，提高行政效能，增進人民對行政之信賴，特制定本法。
- 第 2 條：本法所稱行政程序，係指行政機關作成行政處分、締結行政契約、訂定法規命令與行政規則、確定行政計畫、實施行政指導及處理陳情等行為之程序。本法所稱行政機關，係指代表國家、地方自治團體或其他行政主體表示意思，從事公共事務，具有單獨法定地位之組織。受託行使公權力之個人或團體，於委託範圍內，視為行政機關。
- 第 3 條：行政機關為行政行為時，除法律另有規定外，應依本法規定為之。下列機關之行政行為，不適用本法之程序規定：
- 一、各級民意機關。
  - 二、司法機關。
  - 三、監察機關。
- 下列事項，不適用本法之程序規定：
- 一、有關外交行為、軍事行為或國家安全保障事項之行為。
  - 二、外國人出、入境、難民認定及國籍變更之行為。
  - 三、刑事案件犯罪偵查程序。
  - 四、犯罪矯正機關或其他收容處所為達成收容目的所為之行為。
  - 五、有關私權爭執之行政裁決程序。
  - 六、學校或其他教育機構為達成教育目的之內部程序。
  - 七、對公務員所為之人事行政行為。
  - 八、考試院有關考選命題及評分之行為。
- 第 4 條：行政行為應受法律及一般法律原則之拘束。
- 第 5 條：行政行為之內容應明確。
- 第 6 條：行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。
- 第 7 條：行政行為，應依下列原則為之：
- 一、採取之方法應有助於目的之達成。
  - 二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。



三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。

第 8 條：行政行為，應以誠實信用之方法為之，並應保護人民正當合理之信賴。

第 9 條：行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。

第 10 條：行政機關行使裁量權，不得逾越法定之裁量範圍，並應符合法規授權之目的。

## 第二節 管轄

第 11 條：行政機關之管轄權，依其組織法規或其他行政法規規定之。

行政機關之組織法規變更管轄權之規定，而相關行政法規所定管轄機關尚未一併修正時，原管轄機關得會同組織法規變更後之管轄機關公告或逕由其共同上級機關公告變更管轄之事項。

行政機關經裁併者，前項公告得僅由組織法規變更後之管轄機關為之。

前二項公告事項，自公告之日起算至第三日起發生移轉管轄權之效力。但公告特定有生效日期者，依其規定。

管轄權非依法規不得設定或變更。

第 12 條：不能依前條第一項定土地管轄權者，依下列各款順序定之：

一、關於不動產之事件，依不動產之所在地。

二、關於企業之經營或其他繼續性事業之事件，依經營企業或從事事業之處所，或應經營或應從事之處所。

三、其他事件，關於自然人者，依其住所地，無住所或住所不明者，依其居所地，無居所或住所不明者，依其最後所在地。關於法人或團體者，依其主事務所或會址所在地。

四、不能依前三款之規定定其管轄權或有急迫情形者，依事件發生之原因定之。

第 13 條：同一事件，數行政機關依前二條之規定均有管轄權者，由受理在先之機關管轄，不能分別受理之先後者，由各該機關協議定之，不能協議或有統一管轄之必要時，由其共同上級機關指定管轄。無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

前項機關於必要之情形時，應為必要之職務行為，並即通知其他機關。

第 14 條：數行政機關於管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

前項情形，人民就其依法規申請之事件，得向共同上級機關申請指定管轄，無共同上級機關者，得向各該上級機關之一為之。受理申請之機關應自請求到達之日起十日內決定之。

在前二項情形未經決定前，如有導致國家或人民難以回復之重大損害之虞時，該管轄權爭議之一方，應依當事人申請或依職權為緊急之臨時處置，並應層報共同上級機關及通知他方。

人民對行政機關依本條所為指定管轄之決定，不得聲明不服。

第 15 條：行政機關得依法規將其權限之一部分，委任所屬下級機關執行之。

行政機關因業務上之需要，得依法規將其權限之一部分，委託不相隸屬之行政機關執行之。

前二項情形，應將委任或委託事項及法規依據公告之，並刊登政府公報或新聞紙。

第 16 條：行政機關得依法規將其權限之一部分，委託民間團體或個人辦理。

前項情形，應將委託事項及法規依據公告之，並刊登政府公報或新聞紙。

第一項委託所需費用，除另有約定外，由行政機關支付之。

第 17 條：行政機關對事件管轄權之有無，應依職權調查；其認無管轄權者，應即移送有管轄權之機關，並通知當事人。

人民於法定期間內提出申請，依前項規定移送有管轄權之機關者，視同已在法定期間內向有管轄權之機關提出申請。

第 18 條：行政機關因法規或事實之變更而喪失管轄權時，應將案件移送有管轄權之機關，並通知當事人。但經當事人及有管轄權機關之同意，亦得由原管轄機關繼續處理該案件。

第 19 條：行政機關為發揮共同一體之行政機能，應於其權限範圍內互相協助。

行政機關執行職務時，有下列情形之一者，得向無隸屬關係之其他機關請求協助：

一、因法律上之原因，不能獨自執行職務者。

二、因人員、設備不足等事實上之原因，不能獨自執行職務者。

三、執行職務所必要認定之事實，不能獨自調查者。

四、執行職務所必要之文書或其他資料，為被請求機關所持有者。

五、由被請求機關協助執行，顯較經濟者。

六、其他職務上有正當理由須請求協助者。

前項請求，除緊急情形外，應以書面為之。

被請求機關於有下列情形之一者，應拒絕之：

一、協助之行為，非其權限範圍或依法不得為之者。

二、如提供協助，將嚴重妨害其自身職務之執行者。

被請求機關認有正當理由不能協助者，得拒絕之。

被請求機關認為無提供行政協助之義務或有拒絕之事由時，應將其理由通知請求協助機關。請求協助機關對此有異議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由被請求機關之上級機關決定之。

被請求機關得向請求協助機關要求負擔行政協助所需費用。其負擔金額及支付方式，由請求協助機關及被請求機關以協議定之；協議不成時，由其共同上級機關定之。

## 第三節 當事人

第 20 條：本法所稱之當事人如下：

一、申請人及申請之相對人。

二、行政機關所為行政處分之相對人。

三、與行政機關締結行政契約之相對人。

四、行政機關實施行政指導之相對人。

五、對行政機關陳情之人。

六、其他依本法規定參加行政程序之人。

第 21 條：有行政程序之當事人能力者如下：

一、自然人。

二、法人。

三、非法人之團體設有代表人或管理人者。

四、行政機關。

五、其他依法律規定得為權利義務之主體者。

第 22 條：有行政程序之行為能力者如下：

一、依民法規定，有行為能力之自然人。

二、法人。

三、非法人之團體由其代表人或管理人為行政程序行為者。  
 四、行政機關由首長或其代理人、授權之人為行政程序行為者。  
 五、依其他法律規定者。

無行政程序行為能力者，應由其法定代理人為行政程序行為。  
 外國人依其本國法律無行政程序之行為能力，而依中華民國法律有行政程序之行為能力者，視為有行政程序之行為能力。

第 23 條：因程序之進行將影響第三人之權利或法律上利益者，行政機關得依職權或依申請，通知其參加為當事人。

第 24 條：當事人得委任代理人。但依法規或行政程序之性質不得授權者，不得為之。每一當事人委任之代理人，不得逾三人。代理權之授與，及於該行政程序有關之全部程序行為。但申請之撤回，非受特別授權，不得為之。

行政程序代理人應於最初為行政程序行為時，提出委任書。代理權授與之撤回，經通知行政機關後，始對行政機關發生效力。

第 25 條：代理人有二人以上者，均得單獨代理當事人。違反前項規定而為委任者，其代理人仍得單獨代理。代理人經本人同意得委任他人為複代理人。

第 26 條：代理權不因本人死亡或其行政程序行為能力喪失而消滅。法定代理有變更或行政機關經裁併或變更者，亦同。

第 27 條：多數有共同利益之當事人，未共同委任代理人者，得選定其中一人至五人為全體為行政程序行為。未選定當事人，而行政機關認有礙程序之正常進行者，得定相當期限命其選定；逾期未選定者，得依職權指定之。

經選定或指定為當事人者，非有正當理由不得辭退。經選定或指定當事人者，僅得由該當事人為行政程序行為，其他當事人脫離行政程序。但申請之撤回、權利之拋棄或義務之負擔，非經全體有共同利益之人同意，不得為之。

第 28 條：選定或指定當事人有二人以上時，均得單獨為全體為行政程序行為。

第 29 條：多數有共同利益之當事人於選定或經指定當事人後，仍得更換或增減之。行政機關對於其指定之當事人，為共同利益人之權益，必要時，得更換或增減之。依前二項規定喪失資格者，其他被選定或指定之人得為全體為行政程序行為。

第 30 條：當事人之選定、更換或增減，非以書面通知行政機關不生效力。行政機關指定、更換或增減當事人者，非以書面通知全體有共同利益之當事人，不生效力。但通知顯有困難者，得以公告代之。

第 31 條：當事人或代理人經行政機關之許可，得偕同輔佐人到場。行政機關認為必要時，得命當事人或代理人偕同輔佐人到場。前二項之輔佐人，行政機關認為不適當時，得撤銷其許可或禁止其陳述。輔佐人所為之陳述，當事人或代理人未立即提出異議者，視為其所自為。

#### 第四節 迴避

第 32 條：公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：  
 一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。  
 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。  
 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

第 33 條：公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：  
 一、有前條所定之情形而不自行迴避者。  
 二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。不服行政機關之駁回決定者，得於五日內提請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於十日內為適當之處置。被申請迴避之公務員在其所屬機關就該申請事件為準許或駁回之決定前，應停止行政程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。

#### 第五節 程序之開始

第 34 條：行政程序之開始，由行政機關依職權定之。但依本法或其他法規之規定有開始行政程序之義務，或當事人已依法規之規定提出申請者，不在此限。

第 35 條：當事人依法向行政機關提出申請者，除法規另有規定外，得以書面或言詞為之。以言詞為申請者，受理之行政機關應作成紀錄，經向申請人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後由其簽名或蓋章。

#### 第六節 調查事實及證據

第 36 條：行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。

第 37 條：當事人於行政程序中，除得自行提出證據外，亦得向行政機關申請調查事實及證據。但行政機關認為無調查之必要者，得不為調查，並於第四十三條之理由中敘明之。

第 38 條：行政機關調查事實及證據，必要時得據實製作書面紀錄。

第 39 條：行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。

第 40 條：行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。

第 41 條：行政機關得選定適當之人為鑑定。以書面為鑑定者，必要時，得通知鑑定人到場說明。

第 42 條：行政機關為瞭解事實真相，得實施勘驗。勘驗時應通知當事人到場。但不能通知者，不在此限。

第 43 條：行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。

#### 第七節 資訊公開

第 44 條：（刪除）

第 45 條：（刪除）

第 46 條：當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。

行政機關對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：

- 一、行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。
- 二、涉及國防、軍事、外交及一般公務機密，依法規規定有保密之必要者。
- 三、涉及個人隱私、職業秘密、營業秘密，依法規規定有保密之必要者。
- 四、有侵害第三人權利之虞者。
- 五、有嚴重妨礙有關社會治安、公共安全或其他公共利益之職務正常進行之虞者。

前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。

當事人就第一項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求相關機關更正。

- 第 47 條：公務員在行政程序中，除基於職務上之必要外，不得與當事人或代表其利益之人為行政程序外之接觸。
- 公務員與當事人或代表其利益之人為行政程序外之接觸時，應將所有往來之書面文件附卷，並對其他當事人公開。
- 前項接觸非以書面為之者，應作成書面紀錄，載明接觸對象、時間、地點及內容。

### 第八節 期日與期間

- 第 48 條：期間以時計算者，即時起算。期間以日、星期、月或年計算者，其始日不計算在內。但法律規定即日起算者，不在此限。
- 期間不以星期、月或年之始日起算者，以最後之星期、月或年與起算日相當日之前一日為期間之末日。但以月或年定期間，而於最後之月無相當日者，以其月之末日為期間之末日。
- 期間之末日為星期日、國定假日或其他休息日者，以該日之次日為期間之末日；期間之末日為星期六者，以其次星期一上午為期間末日。
- 期間涉及人民之處罰或其他不利行政處分者，其始日不計時刻以一日論；其末日為星期日、國定假日或其他休息日者，照計。但依第二項、第四項規定計算，對人民有利者，不在此限。
- 第 49 條：基於法規之申請，以掛號郵寄方式向行政機關提出者，以交郵當日之郵戳為準。
- 第 50 條：因天災或其他不應歸責於申請人之事由，致基於法規之申請不能於法定期間內提出者，得於其原因消滅後十日內，申請回復原狀。如該法定期間少於十日者，於相等之日數內得申請回復原狀。
- 申請回復原狀，應同時補行期間內應為之行政程序行為。
- 遲誤法定期間已逾一年者，不得申請回復原狀。
- 第 51 條：行政機關對於人民依法規之申請，除法規另有規定外，應按各事項類別，訂定處理期間公告之。
- 未依前項規定訂定處理期間者，其處理期間為二個月。
- 行政機關未能於前二項所定期間內處理終結者，得於原處理期間之限度內延長之，但以一次為限。
- 前項情形，應於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。
- 行政機關因天災或其他不可歸責之事由，致事務之處理遭受阻礙時，於該項事由終止前，停止處理期間之進行。

### 第九節 費用

- 第 52 條：行政程序所生之費用，由行政機關負擔。但專為當事人或利害關係人利益所支

出之費用，不在此限。

因可歸責於當事人或利害關係人之事由，致程序有顯著之延滯者，其因延滯所生之費用，由其負擔。

- 第 53 條：證人或鑑定人得向行政機關請求法定之日費及旅費，鑑定人並得請求相當之報酬。
- 前項費用及報酬，得請求行政機關預行酌給之。
- 第一項費用，除法規另有規定外，其標準由行政院定之。

### 第十節 聽證程序

- 第 54 條：依本法或其他法規舉行聽證時，適用本節規定。
- 第 55 條：行政機關舉行聽證前，應以書面記載下列事項，並通知當事人及其他已知之利害關係人，必要時並公告之：
- 一、聽證之事由與依據。
  - 二、當事人之姓名或名稱及其住居所、事務所或營業所。
  - 三、聽證之期日及場所。
  - 四、聽證之主要程序。
  - 五、當事人得選任代理人。
  - 六、當事人依第六十一條所得享有之權利。
  - 七、擬進行預備程序者，預備聽證之期日及場所。
  - 八、缺席聽證之處理。
  - 九、聽證之機關。
- 依法規之規定，舉行聽證應預先公告者，行政機關應將前項所列各款事項，登載於政府公報或以其他適當方法公告之。
- 聽證期日及場所之決定，應視事件之性質，預留相當期間，便利當事人或其代理人參與。
- 第 56 條：行政機關得依職權或當事人之申請，變更聽證期日或場所，但以有正當理由為限。
- 行政機關為前項之變更者，應依前條規定通知並公告。
- 第 57 條：聽證，由行政機關首長或其指定人員為主持人，必要時得由律師、相關專業人員或其他熟諳法令之人員在場協助之。
- 第 58 條：行政機關為使聽證順利進行，認為必要時，得於聽證期日前，舉行預備聽證。預備聽證得為下列事項：
- 一、議定聽證程序之進行。
  - 二、釐清爭點。
  - 三、提出有關文書及證據。
  - 四、變更聽證之期日、場所與主持人。
- 預備聽證之進行，應作成紀錄。
- 第 59 條：聽證，除法律另有規定外，應公開以言詞為之。
- 有下列各款情形之一者，主持人得依職權或當事人之申請，決定全部或一部不公開：
- 一、公開顯然有違背公益之虞者。
  - 二、公開對當事人利益有造成重大損害之虞者。
- 第 60 條：聽證以主持人說明案由為始。
- 聽證開始時，由主持人或其指定之人說明事件之內容要旨。
- 第 61 條：當事人於聽證時，得陳述意見、提出證據，經主持人同意後並得對機關指定之

- 人員、證人、鑑定人、其他當事人或其代理人發問。
- 第 62 條：主持人應本中立公正之立場，主持聽證。  
主持人於聽證時，得行使下列職權：  
一、就事實或法律問題，詢問當事人、其他到場人，或促其提出證據。  
二、依職權或當事人之申請，委託相關機關為必要之調查。  
三、通知證人或鑑定人到場。  
四、依職權或申請，通知或允許利害關係人參加聽證。  
五、許可當事人及其他到場人之發問或發言。  
六、為避免延滯程序之進行，禁止當事人或其他到場之人發言；有妨礙聽證程序而情節重大者，並得命其退場。  
七、當事人一部或全部無故缺席者，逕行開始、延期或終結聽證。  
八、當事人曾於預備聽證中提出有關文書者，得以其所載內容視為陳述。  
九、認為有必要時，於聽證期日結束前，決定繼續聽證之期日及場所。  
十、如遇天災或其他事故不能聽證時，得依職權或當事人之申請，中止聽證。  
十一、採取其他為順利進行聽證所必要之措施。  
主持人依前項第九款決定繼續聽證之期日及場所者，應通知未到場之當事人及已知之利害關係人。
- 第 63 條：當事人認為主持人於聽證程序進行中所為之處置違法或不當者，得即時聲明異議。  
主持人認為異議有理由者，應即撤銷原處置，認為無理由者，應即駁回異議。
- 第 64 條：聽證，應作成聽證紀錄。  
前項紀錄，應載明到場人所為陳述或發問之要旨及其提出之文書、證據，並記明當事人於聽證程序進行中聲明異議之事由及主持人對異議之處理。  
聽證紀錄，得以錄音、錄影輔助之。  
聽證紀錄當場製作完成者，由陳述或發問人簽名或蓋章；未當場製作完成者，由主持人指定日期、場所供陳述或發問人閱覽，並由其簽名或蓋章。  
前項情形，陳述或發問人拒絕簽名、蓋章或未於指定日期、場所閱覽者，應記明其事由。  
陳述或發問人對聽證紀錄之記載有異議者，得即時提出。主持人認異議有理由者，應予更正或補充；無理由者，應記明其異議。
- 第 65 條：主持人認當事人意見業經充分陳述，而事件已達可為決定之程度者，應即終結聽證。
- 第 66 條：聽證終結後，決定作成前，行政機關認為必要時，得再為聽證。

### 第十一節 送達

- 第 67 條：送達，除法規另有規定外，由行政機關依職權為之。
- 第 68 條：送達由行政機關自行或交由郵政機關送達。  
行政機關之文書依法規以電報交換、電傳文件、傳真或其他電子文件行之者，視為自行送達。  
由郵政機關送達者，以一般郵遞方式為之。但文書內容對人民權利義務有重大影響者，應為掛號。  
文書由行政機關自行送達者，以承辦人員或辦理送達事務人員為送達人；其交郵政機關送達者，以郵務人員為送達人。  
前項郵政機關之送達準用依民事訴訟法施行法第三條訂定之郵政機關送達訴訟文書實施辦法。

- 第 69 條：對於無行政程序之行為能力人為送達者，應向其法定代理人為之。  
對於機關、法人或非法人之團體為送達者，應向其代表人或管理人為之。  
法定代理人、代表人或管理人有二人以上者，送達得僅向其中之一人為之。  
無行政程序之行為能力人為行政程序之行為，未向行政機關陳明其法定代理人者，於補正前，行政機關得向該無行為能力人為送達。
- 第 70 條：對於在中華民國有事務所或營業所之外國法人或團體為送達者，應向其中華民國之代表人或管理人為之。  
前條第三項規定，於前項送達準用之。
- 第 71 條：行政程序之代理人受送達之權限未受限制者，送達應向該代理人為之。但行政機關認為必要時，得送達於當事人本人。
- 第 72 條：送達，於應受送達人住居所、事務所或營業所為之。但在行政機關辦公處所或其他處會晤應受送達人時，得於會晤處所為之。  
對於機關、法人、非法人之團體之代表人或管理人為送達者，應向其機關所在地、事務所或營業所行之。但必要時亦得於會晤之處所或其住居所行之。  
應受送達人有就業處所者，亦得向該處所為送達。
- 第 73 條：於應送達處所不獲會晤應受送達人時，得將文書付與有辨別事理能力之同居人、受雇人或應送達處所之接收郵件人員。  
前項規定於前項人員與應受送達人在該行政程序上利害關係相反者，不適用之。  
應受送達人或其同居人、受雇人、接收郵件人員無正當理由拒絕收領文書時，得將文書留置於應送達處所，以為送達。
- 第 74 條：送達，不能依前二條規定為之者，得將文書寄存送達地之地方自治或警察機關，並作送達通知書兩份，一份黏貼於應受送達人住居所、事務所、營業所或其就業處所門首，另一份交由鄰居轉交或置於該送達處所信箱或其他適當位置，以為送達。  
前項情形，由郵政機關為送達者，得將文書寄存於送達地之郵政機關。寄存機關自收受寄存文書之日起，應保存三個月。
- 第 75 條：行政機關對於不特定人之送達，得以公告或刊登政府公報或新聞紙代替之。
- 第 76 條：送達人因證明之必要，得製作送達證書，記載下列事項並簽名：  
一、交送達之機關。  
二、應受送達人。  
三、應送達文書之名稱。  
四、送達處所、日期及時間。  
五、送達方法。  
除電子傳達方式之送達外，送達證書應由收領人簽名或蓋章；如拒絕或不能簽名或蓋章者，送達人應記明其事由。  
送達證書，應提出於行政機關附卷。
- 第 77 條：送達係由當事人向行政機關申請對第三人為之者，行政機關應將已為送達或不能送達之事由，通知當事人。
- 第 78 條：對於當事人之送達，有下列各款情形之一者，行政機關得依申請，准為公示送達：  
一、應為送達之處所不明者。  
二、於有治外法權人之住居所或事務所為送達而無效者。  
三、於外國或境外為送達，不能依第八十六條之規定辦理或預知雖依該規定辦理而無效者。  
有前項所列各款之情形而無人為公示送達之申請者，行政機關為避免行政

程序遲延，認為有必要時，得依職權命為公示送達。

當事人變更其送達之處所而不向行政機關陳明，致有第一項之情形者，行政機關得依職權命為公示送達。

- 第 79 條：依前條規定為公示送達後，對於同一當事人仍應為公示送達者，依職權為之。
- 第 80 條：公示送達應由行政機關保管送達之文書，而於行政機關公告欄黏貼公告，告知應受送達人得隨時領取；並得由行政機關將文書或其節本刊登政府公報或新聞紙。
- 第 81 條：公示送達自前條公告之日起，其刊登政府公報或新聞紙者，自最後刊登之日起，經二十日發生效力；於依第七十八條第一項第三款為公示送達者，經六十日發生效力。但第七十九條之公示送達，自黏貼公告欄翌日起發生效力。
- 第 82 條：為公示送達者，行政機關應製作記載該事由及年、月、日、時之證書附卷。
- 第 83 條：當事人或代理人經指定送達代收人，向行政機關陳明者，應向該代收人為送達。郵寄方式向行政機關提出者，以交郵地無住居所、事務所及營業所者，行政機關得命其於一定期間內，指定送達代收人。如不於前項期間指定送達代收人並陳明者，行政機關得將應送達之文書，註明該當事人或代理人之住居所、事務所或營業所，交付郵政機關掛號發送，並以交付文書時，視為送達時。
- 第 84 條：送達，除第六十八條第一項規定交付郵政機關或依第二項之規定辦理者外，不得於星期日或其他休息日或日出前、日沒後為之。但應受送達人不拒絕收領者，不在此限。
- 第 85 條：不能為送達者，送達人應製作記載該事由之報告書，提出於行政機關附卷，並繳回應送達之文書。
- 第 86 條：於外國或境外為送達者，應囑託該國管轄機關或駐在該國之中華民國使領館或其他機構、團體為之。不能依前項規定為送達者，得將應送達之文書交郵政機關以雙掛號發送，以為送達，並將掛號回執附卷。
- 第 87 條：對於駐在外國之中華民國大使、公使、領事或其他駐外人員為送達者，應囑託外交部為之。
- 第 88 條：對於在軍隊或軍艦服役之軍人為送達者，應囑託該管軍事機關或長官為之。
- 第 89 條：對於在監所人為送達者，應囑託該監所長官為之。
- 第 90 條：於有治外法權人之住居所或事務所為送達者，得囑託外交部為之。
- 第 91 條：受囑託之機關或公務員，經通知已為送達或不能為送達者，行政機關應將通知書附卷。

## 第二章 行政處分

### 第一節 行政處分之成立

- 第 92 條：本法所稱行政處分，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。前項決定或措施之相對人雖非特定，而依一般性特徵可得確定其範圍者，為一般處分，適用本法有關行政處分之規定。有關公物之設定、變更、廢止或其一般使用者，亦同。
- 第 93 條：行政機關作成行政處分有裁量權時，得為附款。無裁量權者，以法律有明文規定或為確保行政處分法定要件之履行而以該要件為附款內容者為限，始得為之。

前項所稱之附款如下：

- 一、期限。
- 二、條件。
- 三、負擔。
- 四、保留行政處分之廢止權。
- 五、保留負擔之事後附加或變更。

- 第 94 條：前條之附款不得違背行政處分之目的，並應與該處分之目的具有正當合理之關聯。
- 第 95 條：行政處分除法規另有要式之規定者外，得以書面、言詞或其他方式為之。以書面以外方式所為之行政處分，其相對人或利害關係人有正當理由要求作成書面時，處分機關不得拒絕。
- 第 96 條：行政處分以書面為之者，應記載下列事項：
- 一、處分相對人之姓名、出生年月日、性別、身分證統一號碼、住居所或其他足資辨別之特徵；如係法人或其他設有管理人或代表人之團體，其名稱、事務所或營業所，及管理人或代表人之姓名、出生年月日、性別、身分證統一號碼、住居所。
  - 二、主旨、事實、理由及其法令依據。
  - 三、有附款者，附款之內容。
  - 四、處分機關及其首長署名、蓋章，該機關有代理人或受任人者，須同時於其下簽名。但以自動機器作成之大量行政處分，得不經署名，以蓋章為之。
  - 五、發文字號及年、月、日。
  - 六、表明其為行政處分之意旨及不服行政處分之救濟方法、期間及其受理機關。
- 前項規定於依前條第二項作成之書面，準用之。
- 第 97 條：書面之行政處分有下列各款情形之一者，得不記明理由：
- 一、未限制人民之權益者。
  - 二、處分相對人或利害關係人無待處分機關之說明已知悉或可知悉作成處分之理由者。
  - 三、大量作成之同種類行政處分或以自動機器作成之行政處分依其狀況無須說明理由者。
  - 四、一般處分經公告或刊登政府公報或新聞紙者。
  - 五、有關專門知識、技能或資格所為之考試、檢定或鑑定等程序。
  - 六、依法律規定無須記明理由者。
- 第 98 條：處分機關告知之救濟期間有錯誤時，應由該機關以通知更正之，並自通知送達之翌日起算法定期間。處分機關告知之救濟期間較法定期間為長者，處分機關雖以通知更正，如相對人或利害關係人信賴原告知之救濟期間，致無法於法定期間內提起救濟，而於原告知之期間內為之者，視為於法定期間內所為。處分機關未告知救濟期間或告知錯誤未為更正，致相對人或利害關係人遲誤者，如自處分書送達後一年內聲明不服時，視為於法定期間內所為。
- 第 99 條：對於行政處分聲明不服，因處分機關未為告知或告知錯誤致向無管轄權之機關為之者，該機關應於十日內移送有管轄權之機關，並通知當事人。前項情形，視為自始向有管轄權之機關聲明不服。
- 第 100 條：書面之行政處分，應送達相對人及已知之利害關係人；書面以外之行政處分，應以其他適當方法通知或使其知悉。一般處分之送達，得以公告或刊登政府公報或新聞紙代替之。

第 101 條：行政處分如有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，處分機關得隨時或依申請更正之。  
前項更正，附記於原處分書及其正本，如不能附記者，應製作更正書，以書面通知相對人及已知之利害關係人。

### 第二節 陳述意見及聽證

第 102 條：行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第三十九條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。

第 103 條：有下列各款情形之一者，行政機關得不給予陳述意見之機會：

- 一、大量作成同種類之處分。
- 二、情況急迫，如予陳述意見之機會，顯然違背公益者。
- 三、受法定期間之限制，如予陳述意見之機會，顯然不能遵行者。
- 四、行政強制執行時所採取之各種處置。
- 五、行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者。
- 六、限制自由或權利之內容及程度，顯屬輕微，而無事先聽取相對人意見之必要者。
- 七、相對人於提起訴願前依法律應向行政機關聲請再審查、異議、復查、重審或其他先行程序者。
- 八、為避免處分相對人隱匿、移轉財產或潛逃出境，依法律所為保全或限制出境之處分。

第 104 條：行政機關依第一百零二條給予相對人陳述意見之機會時，應以書面記載下列事項通知相對人，必要時並公告之：

- 一、相對人及其住居所、事務所或營業所。
- 二、將為限制或剝奪自由或權利行政處分之原因事實及法規依據。
- 三、得依第一百零五條提出陳述書之意旨。
- 四、提出陳述書之期限及不提出之效果。
- 五、其他必要事項。

前項情形，行政機關得以言詞通知相對人，並作成紀錄，向相對人朗讀或使閱覽後簽名或蓋章；其拒絕簽名或蓋章者，應記明其事由。

第 105 條：行政處分之相對人依前條規定提出之陳述書，應為事實上及法律上陳述。利害關係人亦得提出陳述書，為事實上及法律上陳述，但應釋明其利害關係之所在。不於期間內提出陳述書者，視為放棄陳述之機會。

第 106 條：行政處分之相對人或利害關係人得於第一百零四條第一項第四款所定期限內，以言詞向行政機關陳述意見代替陳述書之提出。

以言詞陳述意見者，行政機關應作成紀錄，經向陳述人朗讀或使閱覽確認其內容無誤後，由陳述人簽名或蓋章；其拒絕簽名或蓋章者，應記明其事由。陳述人對紀錄有異議者，應更正之。

第 107 條：行政機關遇有下列各款情形之一者，舉行聽證：

- 一、法規明文規定應舉行聽證者。
- 二、行政機關認為有舉行聽證之必要者。

第 108 條：行政機關作成經聽證之行政處分時，除依第四十三條之規定外，並應斟酌全部聽證之結果。但法規明定應依聽證紀錄作成處分者，從其規定。前項行政處分應以書面為之，並通知當事人。

第 109 條：不服依前條作成之行政處分者，其行政救濟程序，免除訴願及其先行程序。

### 第三節 行政處分之效力

第 110 條：書面之行政處分自送達相對人及已知之利害關係人起；書面以外之行政處分自以其他適當方法通知或使其知悉時起，依送達、通知或使知悉之內容對其發生效力。

一般處分自公告日或刊登政府公報、新聞紙最後登載日起發生效力。但處分另訂不同日期者，從其規定。

行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在。

無效之行政處分自始不生效力。

第 111 條：行政處分有下列各款情形之一者，無效：

- 一、不能由書面處分中得知處分機關者。
- 二、應以證書方式作成而未給予證書者。
- 三、內容對任何人均屬不能實現者。
- 四、所要求或許可之行為構成犯罪者。
- 五、內容違背公共秩序、善良風俗者。
- 六、未經授權而違背法規有關專屬管轄之規定或缺乏事務權限者。
- 七、其他具有重大明顯之瑕疵者。

第 112 條：行政處分一部分無效者，其他部分仍為有效。但除去該無效部分，行政處分不能成立者，全部無效。

第 113 條：行政處分之無效，行政機關得依職權確認之。

行政處分之相對人或利害關係人有正當理由請求確認行政處分無效時，處分機關應確認其為有效或無效。

第 114 條：違反程序或方式規定之行政處分，除依第一百十一條規定而無效者外，因下列情形而補正：

- 一、須經申請始得作成之行政處分，當事人已於事後提出者。
- 二、必須記明之理由已於事後記明者。
- 三、應給予當事人陳述意見之機會已於事後給予者。
- 四、應參與行政處分作成之委員會已於事後作成決議者。
- 五、應參與行政處分作成之其他機關已於事後參與者。

前項第二款至第五款之補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；得不經訴願程序者，僅得於向行政法院起訴前為之。

當事人因補正行為致未能於法定期間內聲明不服者，其期間之遲誤視為不應歸責於該當事人之事由，其回復原狀期間自該瑕疵補正時起算。

第 115 條：行政處分違反土地管轄之規定者，除依第一百十一條第六款規定而無效者外，有管轄權之機關如就該事件仍應為相同之處分時，原處分無須撤銷。

第 116 條：行政機關得將違法行政處分轉換為與原處分具有相同實質及程序要件之其他行政處分。但有下列各款情形之一者，不得轉換：

- 一、違法行政處分，依第一百十七條但書規定，不得撤銷者。
- 二、轉換不符作成原行政處分之目的者。
- 三、轉換法律效果對當事人更為不利者。

羈束處分不得轉換為裁量處分。

行政機關於轉換前應給予當事人陳述意見之機會。但有第一百零三條之事由者，不在此限。

第 117 條：違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷；其上級機關，亦得為之。但有下列各款情形之一者，不得撤銷：

- 一、撤銷對公益有重大危害者。

- 二、受益人無第一百十九條所列信賴不值得保護之情形，而信賴授予利益之行政處分，其信賴利益顯然大於撤銷所欲維護之公益者。
- 第 118 條：違法行政處分經撤銷後，溯及既往失其效力。但為維護公益或為避免受益人財產上之損失，為撤銷之機關得另定失其效力之日期。
- 第 119 條：受益人有下列各款情形之一者，其信賴不值得保護：  
一、以詐欺、脅迫或賄賂方法，使行政機關作成行政處分者。  
二、對重要事項提供不正確資料或為不完全陳述，致使行政機關依該資料或陳述而作成行政處分者。  
三、明知行政處分違法或因重大過失而不知者。
- 第 120 條：授予利益之違法行政處分經撤銷後，如受益人無前條所列信賴不值得保護之情形，其因信賴該處分致遭受財產上之損失者，為撤銷之機關應給予合理之補償。  
前項補償額不得超過受益人因該處分存續可得之利益。  
關於補償之爭議及補償之金額，相對人有不服者，得向行政法院提起給付訴訟。
- 第 121 條：第一百十七條之撤銷權，應自原處分機關或其上級機關知有撤銷原因時起二年內為之。  
前條之補償請求權，自行政機關告知其事由時起，因二年間不行使而消滅；自處分撤銷時起逾五年者，亦同。
- 第 122 條：非授予利益之合法行政處分，得由原處分機關依職權為全部或一部之廢止。但廢止後仍應為同一內容之處分或依法不得廢止者，不在此限。
- 第 123 條：授予利益之合法行政處分，有下列各款情形之一者，得由原處分機關依職權為全部或一部之廢止：  
一、法規准許廢止者。  
二、原處分機關保留行政處分之廢止權者。  
三、附負擔之行政處分，受益人未履行該負擔者。  
四、行政處分所依據之法規或事實事後發生變更，致不廢止該處分對公益將有危害者。  
五、其他為防止或除去對公益之重大危害者。
- 第 124 條：前條之廢止，應自廢止原因發生後二年內為之。
- 第 125 條：合法行政處分經廢止後，自廢止時或自廢止機關所指定較後之日時起，失其效力。但受益人未履行負擔致行政處分受廢止者，得溯及既往失其效力。
- 第 126 條：原處分機關依第一百二十三條第四款、第五款規定廢止授予利益之合法行政處分者，對受益人因信賴該處分致遭受財產上之損失，應給予合理之補償。第一百二十條第二項第三項及第一百二十一條第二項之規定，於前項補償準用之。
- 第 127 條：授予利益之行政處分，其內容係提供一次或連續之金錢或可分物之給付者，經撤銷、廢止或條件成就而有溯及既往失效之情形時，受益人應返還因該處分所受領之給付。其行政處分經確認無效者，亦同。  
前項返還範圍準用民法有關不當得利之規定。
- 第 128 條：行政處分於法定救濟期間經過後，具有下列各款情形之一者，相對人或利害關係人得向行政機關申請撤銷、廢止或變更之。但相對人或利害關係人因重大過失而未能於行政程序或救濟程序中主張其事由者，不在此限：  
一、具有持續效力之行政處分所依據之事實事後發生有利於相對人或利害關係人之變更者。  
二、發生新事實或發現新證據者，但以如經斟酌可受較有利益之處分者為限。

- 三、其他具有相當於行政訴訟法所定再審事由且足以影響行政處分者。  
前項申請，應自法定救濟期間經過後三個月內為之；其事由發生在後或知悉在後者，自發生或知悉時起算。但自法定救濟期間經過後已逾五年者，不得申請。
- 第 129 條：行政機關認前條之申請為有理由者，應撤銷、廢止或變更原處分；認申請為無理由或雖有重新開始程序之原因，如認為原處分為正當者，應駁回之。
- 第 130 條：行政處分經撤銷或廢止確定，或因其他原因失其效力後，而有收回因該處分而發給之證書或物品之必要者，行政機關得命所有人或占有人返還之。  
前項情形，所有人或占有人得請求行政機關將該證書或物品作成註銷之標示後，再予發還。但依物之性質不能作成註銷標示，或註銷標示不能明顯而持續者，不在此限。
- 第 131 條：公法上之請求權，於請求權人為行政機關時，除法律另有規定外，因五年間不行使而消滅；於請求權人為人民時，除法律另有規定外，因十年間不行使而消滅。  
公法上請求權，因時效完成而當然消滅。  
前項時效，因行政機關為實現該權利所作成之行政處分而中斷。
- 第 132 條：行政處分因撤銷、廢止或其他事由而溯及既往失效時，自該處分失效時起，已中斷之時效視為不中斷。
- 第 133 條：因行政處分而中斷之時效，自行政處分不得訴請撤銷或因其他原因失其效力後，重行起算。  
第 134 條：因行政處分而中斷時效之請求權，於行政處分不得訴請撤銷後，其原有時效期間不滿五年者，因中斷而重行起算之時效期間為五年。

### 第三章 行政契約

- 第 135 條：公法上法律關係得以契約設定、變更或消滅之。但依其性質或法規規定不得締約者，不在此限。
- 第 136 條：行政機關對於行政處分所依據之事實或法律關係，經依職權調查仍不能確定者，為有效達成行政目的，並解決爭執，得與人民和解，締結行政契約，以代替行政處分。
- 第 137 條：行政機關與人民締結行政契約，互負給付義務者，應符合下列各款之規定：  
一、契約中應約定人民給付之特定用途。  
二、人民之給付有助於行政機關執行其職務。  
三、人民之給付與行政機關之給付應相當，並具有正當合理之關聯。  
行政處分之作成，行政機關無裁量權時，代替該行政處分之行政契約所約定之人民給付，以依第九十三條第一項規定得為附款者為限。  
第一項契約應載明人民給付之特定用途及僅供該特定用途使用之意旨。
- 第 138 條：行政契約當事人之一方為人民，依法應以甄選或其他競爭方式決定該當事人時，行政機關應事先公告應具之資格及決定之程序。決定前，並應予參與競爭者表示意見之機會。
- 第 139 條：行政契約之締結，應以書面為之。但法規另有其他方式之規定者，依其規定。
- 第 140 條：行政契約依約定內容履行將侵害第三人之權利者，應經該第三人書面之同意，始生效力。  
行政處分之作成，依法規之規定應經其他行政機關之核准、同意或會同辦理者，代替該行政處分而締結之行政契約，亦應經該行政機關之核准、同意或會同辦理，始生效力。

- 第 141 條：行政契約準用民法規定之結果為無效者，無效。  
行政契約違反第一百三十五條但書或第一百三十八條之規定者，無效。
- 第 142 條：代替行政處分之行政契約，有下列各款情形之一者，無效：  
一、與其內容相同之行政處分為無效者。  
二、與其內容相同之行政處分，有得撤銷之違法原因，並為締約雙方所明知者。  
三、締結之和解契約，未符合第一百三十六條之規定者。  
四、締結之雙務契約，未符合第一百三十七條之規定者。
- 第 143 條：行政契約之一部無效者，全部無效。但如可認為欠缺該部分，締約雙方亦將締結契約者，其他部分仍為有效。
- 第 144 條：行政契約當事人之一方為人民者，行政機關得就相對人契約之履行，依書面約定之方式，為必要之指導或協助。
- 第 145 條：行政契約當事人之一方為人民者，其締約後，因締約機關所屬公法人之其他機關於契約關係外行使公權力，致相對人履行契約義務時，顯增費用或受其他不可預期之損失者，相對人得向締約機關請求補償其損失。但公權力之行使與契約之履行無直接必要之關聯者，不在此限。  
締約機關應就前項請求，以書面並敘明理由決定之。  
第一項補償之請求，應自相對人知有損失時起一年內為之。  
關於補償之爭議及補償之金額，相對人有不服者，得向行政法院提起給付訴訟。
- 第 146 條：行政契約當事人之一方為人民者，行政機關為防止或除去對公益之重大危害，得於必要範圍內調整契約內容或終止契約。  
前項之調整或終止，非補償相對人因此所受之財產上損失，不得為之。  
第一項之調整或終止及第二項補償之決定，應以書面敘明理由為之。  
相對人對第一項之調整難為履行者，得以書面敘明理由終止契約。  
相對人對第二項補償金額不同意時，得向行政法院提起給付訴訟。
- 第 147 條：行政契約締結後，因有情事重大變更，非當時所得預料，而依原約定顯失公平者，當事人之一方得請求他方適當調整契約內容。如不能調整，得終止契約。  
前項情形，行政契約當事人之一方為人民時，行政機關為維護公益，得於補償相對人之損失後，命其繼續履行原約定之義務。  
第一項之請求調整或終止與第二項補償之決定，應以書面敘明理由為之。  
相對人對第二項補償金額不同意時，得向行政法院提起給付訴訟。
- 第 148 條：行政契約約定自願接受執行時，債務人不為給付時，債權人得以該契約為強制執行之執行名義。  
前項約定，締約之一方為中央行政機關時，應經主管院、部或同等級機關之認可；締約之一方為地方自治團體之行政機關時，應經該地方自治團體行政首長之認可；契約內容涉及委辦事項者，並應經委辦機關之認可，始生效力。  
第一項強制執行，準用行政訴訟法有關強制執行之規定。
- 第 149 條：行政契約，本法未規定者，準用民法相關之規定。

#### 第四章法規命令及行政規則

- 第 150 條：本法所稱法規命令，係指行政機關基於法律授權，對多數不特定人民就一般事項所作抽象之對外發生法律效果之規定。  
法規命令之內容應明列其法律授權之依據，並不得逾越法律授權之範圍與立

法精神。

- 第 151 條：行政機關訂定法規命令，除關於軍事、外交或其他重大事項而涉及國家機密或安全者外，應依本法所定程序為之。但法律另有規定者，從其規定。  
法規命令之修正、廢止、停止或恢復適用，準用訂定程序之規定。
- 第 152 條：法規命令之訂定，除由行政機關自行草擬者外，並得由人民或團體提議為之。前項提議，應以書面敘明法規命令訂定之目的、依據及理由，並附具相關資料。
- 第 153 條：受理前條提議之行政機關，應依下列情形分別處理：  
一、非主管之事項，依第十七條之規定予以移送。  
二、依法不得以法規命令規定之事項，附述理由通知原提議者。  
三、無須訂定法規命令之事項，附述理由通知原提議者。  
四、有訂定法規命令之必要者，著手研擬草案。
- 第 154 條：行政機關擬訂法規命令時，除情況急迫，顯然無法事先公告周知者外，應於政府公報或新聞紙公告，載明下列事項：  
一、訂定機關之名稱，其依法應由數機關會同訂定者，各該機關名稱。  
二、訂定之依據。  
三、草案全文或其主要內容。  
四、任何人得於所定期間內向指定機關陳述意見之意旨。  
行政機關除為前項之公告外，並得以適當之方法，將公告內容廣泛周知。
- 第 155 條：行政機關訂定法規命令，得依職權舉行聽證。
- 第 156 條：行政機關為訂定法規命令，依法舉行聽證者，應於政府公報或新聞紙公告，載明下列事項：  
一、訂定機關之名稱，其依法應由數機關會同訂定者，各該機關之名稱。  
二、訂定之依據。  
三、草案之全文或其主要內容。  
四、聽證之日期及場所。  
五、聽證之主要程序。
- 第 157 條：法規命令依法應經上級機關核定者，應於核定後始得發布。  
數機關會同訂定之法規命令，依法應經上級機關或共同上級機關核定者，應於核定後始得會銜發布。  
法規命令之發布，應刊登政府公報或新聞紙。
- 第 158 條：法規命令，有下列情形之一者，無效：  
一、牴觸憲法、法律或上級機關之命令者。  
二、無法律之授權而剝奪或限制人民之自由、權利者。  
三、其訂定依法應經其他機關核准，而未經核准者。  
法規命令之一部分無效者，其他部分仍為有效。但除去該無效部分，法規命令顯失規範目的者，全部無效。
- 第 159 條：本法所稱行政規則，係指上級機關對下級機關，或長官對屬官，依其權限或職權為規範機關內部秩序及運作，所為非直接對外發生法規範效力之一般、抽象之規定。  
行政規則包括下列各款之規定：  
一、關於機關內部之組織、事務之分配、業務處理方式、人事管理等一般性規定。  
二、為協助下級機關或屬官統一解釋法令、認定事實、及行使裁量權，而訂頒之解釋性規定及裁量基準。



- 第 160 條：行政規則應下達下級機關或屬官。  
行政機關訂定前條第二項第二款之行政規則，應由其首長簽署，並登載於政府公報發布之。
- 第 161 條：有效下達之行政規則，具有拘束訂定機關、其下級機關及屬官之效力。
- 第 162 條：行政規則得由原發布機關廢止之。  
行政規則之廢止，適用第一百六十條規定。

## 第五章 行政計畫

- 第 163 條：本法所稱行政計畫，係指行政機關為將來一定期限內達成特定之目的或實現一定之構想，事前就達成該目的或實現該構想有關之方法、步驟或措施等所為之設計與規劃。
- 第 164 條：行政計畫有關一定地區土地之特定利用或重大公共設施之設置，涉及多數不同利益之人及多數不同行政機關權限者，確定其計畫之裁決，應經公開及聽證程序，並得有集中事權之效果。  
前項行政計畫之擬訂、確定、修訂及廢棄之程序，由行政院另定之。

## 第六章 行政指導

- 第 165 條：本法所稱行政指導，謂行政機關在其職權或所掌事務範圍內，為實現一定之行政目的，以輔導、協助、勸告、建議或其他不具法律上強制力之方法，促請特定人為一定作為或不作為之行為。
- 第 166 條：行政機關為行政指導時，應注意有關法規規定之目的，不得濫用。  
相對人明確拒絕指導時，行政機關應即停止，並不得據此對相對人為不利之處置。
- 第 167 條：行政機關對相對人為行政指導時，應明示行政指導之目的、內容、及負責指導者等事項。  
前項明示，得以書面、言詞或其他方式為之。如相對人請求交付文書時，除行政上有特別困難外，應以書面為之。

## 第七章 陳情

- 第 168 條：人民對於行政興革之建議、行政法令之查詢、行政違失之舉發或行政上權益之維護，得向主管機關陳情。
- 第 169 條：陳情得以書面或言詞為之；其以言詞為之者，受理機關應作成紀錄，並向陳情人朗讀或使閱覽後命其簽名或蓋章。  
陳情人對紀錄有異議者，應更正之。
- 第 170 條：行政機關對人民之陳情，應訂定作業規定，指派人員迅速、確實處理之。  
人民之陳情有保密必要者，受理機關處理時，應不予公開。
- 第 171 條：受理機關認為人民之陳情有理由者，應採取適當之措施；認為無理由者，應通知陳情人，並說明其意旨。  
受理機關認為陳情之重要內容不明確或有疑義者，得通知陳情人補陳之。
- 第 172 條：人民之陳情應向其他機關為之者，受理機關應告知陳情人。但受理機關認為適當時，應即移送其他機關處理，並通知陳情人。  
陳情之事項，依法得提起訴願、訴訟或請求國家賠償者，受理機關應告知陳情人。

- 第 173 條：人民陳情案有下列情形之一者，得不予處理：  
一、無具體之內容或未具真實姓名或住址者。  
二、同一事由，經予適當處理，並已明確答覆後，而仍一再陳情者。  
三、非主管陳情內容之機關，接獲陳情人以同一事由分向各機關陳情者。

## 第八章 附則

- 第 174 條：當事人或利害關係人不服行政機關於行政程序中所為之決定或處置，僅得於對實體決定聲明不服時一併聲明之。但行政機關之決定或處置得強制執行或本法或其他法規另有規定者，不在此限。
- 第 174-1 條：本法施行前，行政機關依中央法規標準法第七條訂定之命令，須以法律規定或以法律明列其授權依據者，應於本法施行後二年內，以法律規定或以法律明列其授權依據後修正或訂定；逾期失效。
- 第 175 條：本法自中華民國九十年一月一日施行。

# 行政罰法

1. 中華民國九十四年二月五日總統華總一義字第 09400016841 號令制定公布全文 46 條；並自公布後一年施行
2. 中華民國一百一十一年十一月二十三日總統華總一義字第 10000259791 號令修正公布第 26、27、32、45、46 條條文；並自公布日施行

## 第一章 法例

- 第 1 條：違反行政法上義務而受罰鍰、沒入或其他種類行政罰之處罰時，適用本法。但其他法律有特別規定者，從其規定。
- 第 2 條：本法所稱其他種類行政罰，指下列裁罰性之不利處分：
- 一、限制或禁止行為之處分：限制或停止營業、吊扣證照、命令停工或停止使用、禁止行駛、禁止出入港口、機場或特定場所、禁止製造、販賣、輸出入、禁止申請或其他限制或禁止為一定行為之處分。
  - 二、剝奪或消滅資格、權利之處分：命令歇業、命令解散、撤銷或廢止許可或登記、吊銷證照、強制拆除或其他剝奪或消滅一定資格或權利之處分。
  - 三、影響名譽之處分：公布姓名或名稱、公布照片或其他相類似之處分。
  - 四、警告性處分：警告、告誡、記點、記次、講習、輔導教育或其他相類似之處分。
- 第 3 條：本法所稱行為人，係指實施違反行政法上義務行為之自然人、法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織。
- 第 4 條：違反行政法上義務之處罰，以行為時之法律或自治條例有明文規定者為限。
- 第 5 條：行為後法律或自治條例有變更者，適用行政機關最初裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。
- 第 6 條：在中華民國領域內違反行政法上義務應受處罰者，適用本法。  
在中華民國領域外之中華民國船艦、航空器或依法得由中華民國行使管轄權之區域內違反行政法上義務者，以在中華民國領域內違反論。  
違反行政法上義務之行為或結果，有一在中華民國領域內者，為在中華民國領域內違反行政法上義務。

## 第二章 責任

- 第 7 條：違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。  
法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。
- 第 8 條：不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。
- 第 9 條：未滿十四歲人之行為，不予處罰。  
十四歲以上未滿十八歲人之行為，得減輕處罰。  
行為時因精神障礙或其他心智缺陷，致不能辨識其行為違法或欠缺依其辨識而行為之能力者，不予處罰。  
行為時因前項之原因，致其辨識行為違法或依其辨識而行為之能力，顯著減低

者，得減輕處罰。

前二項規定，於因故意或過失自行招致者，不適用之。

- 第 10 條：對於違反行政法上義務事實之發生，依法有防止之義務，能防止而不防止者，與因積極行為發生事實者同。  
因自己行為致有發生違反行政法上義務事實之危險者，負防止其發生之義務。
- 第 11 條：依法令之行為，不予處罰。  
依所屬上級公務員職務命令之行為，不予處罰。但明知職務命令違法，而未依法定程序向該上級公務員陳述意見者，不在此限。
- 第 12 條：對於現在不法之侵害，而出於防衛自己或他人權利之行為，不予處罰。但防衛行為過當者，得減輕或免除其處罰。
- 第 13 條：因避免自己或他人生命、身體、自由、名譽或財產之緊急危難而出於不得已之行為，不予處罰。但避難行為過當者，得減輕或免除其處罰。

## 第三章 共同違法及併同處罰

- 第 14 條：故意共同實施違反行政法上義務之行為者，依其行為情節之輕重，分別處罰之。  
前項情形，因身分或其他特定關係成立之違反行政法上義務行為，其無此身分或特定關係者，仍處罰之。  
因身分或其他特定關係致處罰有重輕或免除時，其無此身分或特定關係者，仍處以通常之處罰。
- 第 15 條：私法人之董事或其他有代表權之人，因執行其職務或為私法人之利益為行為，致使私法人違反行政法上義務應受處罰者，該行為人如有故意或重大過失時，除法律或自治條例另有規定外，應並受同一規定罰鍰之處罰。  
私法人之職員、受僱人或從業人員，因執行其職務或為私法人之利益為行為，致使私法人違反行政法上義務應受處罰者，私法人之董事或其他有代表權之人，如對該行政法上義務之違反，因故意或重大過失，未盡其防止義務時，除法律或自治條例另有規定外，應並受同一規定罰鍰之處罰。  
依前二項並受同一規定處罰之罰鍰，不得逾新臺幣一百萬元。但其所得之利益逾新臺幣一百萬元者，得於其所得利益之範圍內裁處之。
- 第 16 條：前條之規定，於設有代表人或管理人之非法人團體，或法人以外之其他私法組織，違反行政法上義務者，準用之。
- 第 17 條：中央或地方機關或其他公法組織違反行政法上義務者，依各該法律或自治條例規定處罰之。

## 第四章 裁處之審酌加減及擴張

- 第 18 條：裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。  
前項所得之利益超過法定罰鍰最高額者，得於所得利益之範圍內酌量加重，不受法定罰鍰最高額之限制。  
依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。  
但法律或自治條例另有規定者，不在此限。  
其他種類行政罰，其處罰定有期間者，準用前項之規定。
- 第 19 條：違反行政法上義務應受法定最高額新臺幣三千元以下罰鍰之處罰，其情節輕微，

認以不處罰為適當者，得免予處罰。

前項情形，得對違反行政法上義務者施以糾正或勸導，並作成紀錄，命其簽名。

第 20 條：為他人利益而實施行為，致使他人違反行政法上義務應受處罰者，該行為人因其行為受有財產上利益而未受處罰時，得於其所受財產上利益價值範圍內，酌予追繳。

行為人違反行政法上義務應受處罰，他人因該行為受有財產上利益而未受處罰時，得於其所受財產上利益價值範圍內，酌予追繳。

前二項追繳，由為裁處之主管機關以行政處分為之。

第 21 條：沒入之物，除本法或其他法律另有規定者外，以屬於受處罰者所有為限。

第 22 條：不屬於受處罰者所有之物，因所有人之故意或重大過失，致使該物成為違反行政法上義務行為之工具者，仍得裁處沒入。

物之所有人明知該物得沒入，為規避沒入之裁處而取得所有權者，亦同。

第 23 條：得沒入之物，受處罰者或前條物之所有人於受裁處沒入前，予以處分、使用或以他法致不能裁處沒入者，得裁處沒入其物之價額；其致物之價值減損者，得裁處沒入其物及減損之差額。

得沒入之物，受處罰者或前條物之所有人於受裁處沒入後，予以處分、使用或以他法致不能執行沒入者，得追徵其物之價額；其致物之價值減損者，得另追徵其減損之差額。

前項追徵，由為裁處之主管機關以行政處分為之。

## 第五章 單一行為及數行為之處罰

第 24 條：一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。

前項違反行政法上義務行為，除應處罰鍰外，另有沒入或其他種類行政罰之處罰者，得依該規定併為裁處。但其處罰種類相同，如從一重處罰已足以達成行政目的者，不得重複裁處。

一行為違反社會秩序維護法及其他行政法上義務規定而應受處罰，如已裁處拘留者，不再受罰鍰之處罰。

第 25 條：數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。

第 26 條：一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，依刑事法律處罰之但其行為應處以其他種類行政罰或得沒入之物而未經法院宣告沒收者，得裁處之。前項行為如經不起訴處分、緩起訴處分確定或為無罪、免訴、不受理、不付審理、不付保護處分、免刑、緩刑之裁判確定者，得依違反行政法上義務規定裁處之。

第一項行為經緩起訴處分或緩刑宣告確定且經命向公庫或指定之公益團體、地方自治團體、政府機關、政府機構、行政法人、社區或其他符合公益目的之機構或團體，支付一定之金額或提供義務勞務者，其所支付之金額或提供之勞務，應於依前項規定裁處之罰鍰內扣抵之。

前項勞務扣抵罰鍰之金額，按最初裁處時之每小時基本工資乘以義務勞務時數核算。

依第二項規定所為之裁處，有下列情形之一者，由主管機關依受處罰者之申請或依職權撤銷之，已收繳之罰鍰，無息退還：

一、因緩起訴處分確定而為之裁處，其緩起訴處分經撤銷，並經判決有罪確定，且未受免刑或緩刑之宣告。

二、因緩刑裁判確定而為之裁處，其緩刑宣告經撤銷確定。

## 第六章 時效

第 27 條：行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。

前項期間，自違反行政法上義務之行為終了時起算。但行為之結果發生在後者，自該結果發生時起算。

前條第二項之情形，第一項期間自不起訴處分、緩起訴處分確定或無罪、免訴、不受理、不付審理、不付保護處分、免刑、緩刑之裁判確定日起算。

行政罰之裁處因訴願、行政訴訟或其他救濟程序經撤銷而須另為裁處者，

第一項期間自原裁處被撤銷確定之日起算。

第 28 條：裁處權時效，因天災、事變或依法律規定不能開始或進行裁處時，停止其進行。前項時效停止，自停止原因消滅之翌日起，與停止前已經過之期間一併計算。

## 第七章 管轄機關

第 29 條：違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。

在中華民國領域外之中華民國船艦或航空器內違反行政法上義務者，得由船艦本籍地、航空器出發地或行為後在中華民國領域內最初停泊地或降落地之主管機關管轄。

在中華民國領域外之外國船艦或航空器於依法得由中華民國行使管轄權之區域內違反行政法上義務者，得由行為後其船艦或航空器在中華民國領域內最初停泊地或降落地之主管機關管轄。

在中華民國領域外依法得由中華民國行使管轄權之區域內違反行政法上義務者，不能依前三項規定定其管轄機關時，得由行為人所在地之主管機關管轄。

第 30 條：故意共同實施違反行政法上義務之行為，其行為地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地不在同一管轄區內者，各該行為地、住所、居所或所在地之主管機關均有管轄權。

第 31 條：一行為違反同一行政法上義務，數機關均有管轄權者，由處理在先之機關管轄。不能分別處理之先後者，由各該機關協議定之；不能協議或有統一管轄之必要者，由其共同上級機關指定之。

一行為違反數個行政法上義務而應處罰鍰，數機關均有管轄權者，由法定罰鍰最高之主管機關管轄。法定罰鍰額相同者，依前項規定定其管轄。一行為違反數個行政法上義務，應受沒入或其他種類行政罰者，由各該主管機關分別裁處。但其處罰種類相同者，如從一重處罰已足以達成行政目的者，不得重複裁處。

第一項及第二項情形，原有管轄權之其他機關於必要之情形時，應為必要之職務行為，並將有關資料移送為裁處之機關；為裁處之機關應於調查終結前，通知原有管轄權之其他機關。

第 32 條：一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，應將涉及刑事部分移送該管司法機關。

前項移送案件，司法機關就刑事案件為不起訴處分、緩起訴處分確定或為無罪、免訴、不受理、不付審理、不付保護處分、免刑、緩刑、撤銷緩刑之裁判確定，或撤銷緩起訴處分後經判決有罪確定者，應通知原移送之行政機關。

前二項移送案件及業務聯繫之辦法，由行政院會同司法院定之。

## 第八章 裁處程序

第 33 條：行政機關執行職務之人員，應向行為人出示有關執行職務之證明文件或顯示足資辨別之標誌，並告知其所違反之法規。

第 34 條：行政機關對現行違反行政法上義務之行為人，得為下列之處置：

- 一、即時制止其行為。
  - 二、製作書面紀錄。
  - 三、為保全證據之措施。遇有抗拒保全證據之行為且情況急迫者，得使用強制力排除其抗拒。
  - 四、確認其身分。其拒絕或規避身分之查證，經勸導無效，致確實無法辨認其身分且情況急迫者，得令其隨同到指定處所查證身分；其不隨同到指定處所接受身分查證者，得會同警察人員強制為之。
- 前項強制，不得逾越保全證據或確認身分目的之必要程度。

第 35 條：行為人對於行政機關依前條所為之強制排除抗拒保全證據或強制到指定處所查證身分不服者，得向該行政機關執行職務之人員，當場陳述理由表示異議。行政機關執行職務之人員，認前項異議有理由者，應停止或變更強制排除抗拒保全證據或強制到指定處所查證身分之處置；認無理由者，得繼續執行。經行為人請求者，應將其異議要旨製作紀錄交付之。

第 36 條：得沒入或可為證據之物，得扣留之。

前項可為證據之物之扣留範圍及期間，以供檢查、檢驗、鑑定或其他為保全證據之目的所必要者為限。

第 37 條：對於應扣留物之所有人、持有人或保管人，得要求其提出或交付；無正當理由拒絕提出、交付或抗拒扣留者，得用強制力扣留之。

第 38 條：扣留，應作成紀錄，記載實施之時間、處所、扣留物之名目及其他必要之事項，並由在場之人簽名、蓋章或按指印；其拒絕簽名、蓋章或按指印者，應記明其事由。

扣留物之所有人、持有人或保管人在場或請求時，應製作收據，記載扣留物之名目，交付之。

第 39 條：扣留物，應加封緘或其他標識，並為適當之處置；其不便搬運或保管者，得命人看守或交由所有人或其他適當之人保管。得沒入之物，有毀損之虞或不便保管者，得拍賣或變賣而保管其價金。易生危險之扣留物，得毀棄之。

第 40 條：扣留物於案件終結前無留存之必要，或案件為不予處罰或未為沒入之裁處者，應發還之；其經依前條規定拍賣或變賣而保管其價金或毀棄者，發還或償還其價金。但應沒入或為調查他案應留存者，不在此限。扣留物之應受發還人所在不明，或因其他事故不能發還者，應公告之；自公告之日起滿六個月，無人申請發還者，以其物歸屬公庫。

第 41 條：物之所有人、持有人、保管人或利害關係人對扣留不服者，得向扣留機關聲明異議。

前項聲明異議，扣留機關認有理由者，應發還扣留物或變更扣留行為；認無理由者，應加具意見，送直接上級機關決定之。

對於直接上級機關之決定不服者，僅得於對裁處案件之實體決定聲明不服時一併聲明之。但第一項之人依法不得對裁處案件之實體決定聲明不服時，得單獨對第一項之扣留，逕行提起行政訴訟。

第一項及前項但書情形，不影響扣留或裁處程序之進行。

第 42 條：行政機關於裁處前，應給予受處罰者陳述意見之機會。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一、已依行政程序法第三十九條規定，通知受處罰者陳述意見。
- 二、已依職權或依第四十三條規定，舉行聽證。
- 三、大量作成同種類之裁處。
- 四、情況急迫，如給予陳述意見之機會，顯然違背公益。
- 五、受法定期間之限制，如給予陳述意見之機會，顯然不能遵行。
- 六、裁處所根據之事實，客觀上明白足以確認。
- 七、法律有特別規定。

第 43 條：行政機關為第二條第一款及第二款之裁處前，應依受處罰者之申請，舉行聽證。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一、有前條但書各款情形之一。
- 二、影響自由或權利之內容及程度顯屬輕微。
- 三、經依行政程序法第一百零四條規定，通知受處罰者陳述意見，而未於期限內陳述意見。

第 44 條：行政機關裁處行政罰時，應作成裁處書，並為送達。

## 第九章 附則

第 45 條：本法施行前違反行政法上義務之行為應受處罰而未經裁處，於本法施行後裁處者，除第十五條、第十六條、第十八條第二項、第二十條及第二十二條規定外，均適用之。

前項行政罰之裁處權時效，自本法施行之日起算。

本法中華民國一百年十一月八日修正之第二十六條第三項至第五項規定，於修正施行前違反行政法上義務之行為同時觸犯刑事法律，經緩起訴處分確定，應受行政罰之處罰而未經裁處者，亦適用之；曾經裁處，因訴願、行政訴訟或其他救濟程序經撤銷，而於修正施行後為裁處者，亦同。

本法中華民國一百年十一月八日修正施行前違反行政法上義務之行為同時觸犯刑事法律，於修正施行後受免刑或緩刑之裁判確定者，不適用修正後之第二十六條第二項至第五項、第二十七條第三項及第三十二條第二項之規定。

第 46 條：本法自公布後一年施行。

本法修正條文自公布日施行。

勞動基準法適用行業及適用日期現況

捌、附錄

73.8.1	81.7.21	87.4.1	89.1.7	98.1.1	102.9.11	
1. 農林漁牧 2. 礦業及土 取業 3. 製造業 4. 營造業 5. 水電煤氣 6. 運輸倉儲 信業 7. 大眾傳播 8. 保險輔助之 海事檢定務 9. 運輸工具 租賃業 10. 新聞供應 11. 出版業 12. 廣播電視 13. 停車場業 註：8-13 係 華 民國行標準 分類更致該 等為不適用 業後，為免 原有勞權益 受損指定其 為用行業。	1. 電影片製 2. 電影片發 3. 汽車修理業 4. 電器修理 5. 機踏車及車修 理業 6. 洗染業 7. 其他凡用機器 從事製、加 工、修理、 解體之事業	1. 保險業 2. 不動產業 3. 廣告業 4. 設計業 5. 商品經紀業 6. 顧問服務業 7. 租賃業 8. 其他工商服務 9. 個人服務業 10. 電影片映演 11. 法律及會計 務業（律師 除外）之工 作者	藝文業之公 立單位技工、 工友、駕駛 89.3.9 地方民意代 表僱用之助 理人員 90.1.21 受僱於縣（市） 政府從事停 車場業務之 人員 92.10.1 政黨僱用 勞工	1. 工商業團體僱 用勞工 2. 已完成財團法 人設立登記 之私立幼稚 園教師及職 員 98.5.1 社會團體 僱用勞工 98.7.1 自由職業團 體僱用勞工 98.9.1 依立法院通過 之組織條例 所設立基金會 之工作者 99.1.1 1. 傳教機構僱用 之勞工 2. 會計服務業僱 用之勞工 2. 會計服務業僱 用之會計師 99.3.1 1. 私立藝文業僱 用之勞工 2. 私立學術研究 及服務業之 研究人員 3. 私立特殊教育 事業與社會 教育事業及 職業訓練事 業之教師職 員	公部門各業原 「特殊教育相 關專業人員及 助理人員遴用 辦法」進用之 特殊教育相關 專業人員及特 殊教育相關助 理人員（不含約 聘僱） 103.4.1 法律服務業 僱用之律師 103.7.1 依公寓大廈管 理條例成立並 報備之大廈管 理委員會僱用 勞工 103.8.1 私立各級學校 編制外之工作 者（不包括僅 從事教學工作 之教師） 104.1.1 1. 未依公寓大廈 管理條例成 立並報備之 大廈管理委 員會僱用勞 工 2. 農民團體僱 用勞工（不包 括農田水利 會） 105.7.1 農田水利會 僱用勞工	
	86.5.1	1. 銀行業（含信 託投資業） 2. 加油站業 3. 環境衛生及污 染防治服務業	87.7.1 1. 社會福利服務 2. 醫療保健服務 業（醫師除 外）之工作 者 3. 公務機構技 工、工友、 駕駛 4. 公務機構清潔 隊員 5. 國防事業非軍 人員之工作 者	勞工團體 僱用勞工 94.6.30 1. 公立醫療院所 臨時人員（不 含約聘僱） 2. 全國性政治團 體僱用勞工	103.7.1 依公寓大廈管 理條例成立並 報備之大廈管 理委員會僱用 勞工 103.8.1 私立各級學校 編制外之工作 者（不包括僅 從事教學工作 之教師） 104.1.1 1. 未依公寓大廈 管理條例成 立並報備之 大廈管理委 員會僱用勞 工 2. 農民團體僱 用勞工（不包 括農田水利 會） 105.7.1 農田水利會 僱用勞工	
	87.3.1	1. 金融及其輔助 業 2. 資訊服務業 3. 觀光旅館業 4. 信用合作社業 5. 證券業及期貨 業 6. 國際貿易業 7. 汽車零售業 8. 綜合商品零售 業	87.12.31 除藝文業、其 會服務業、人 體、國際機構 國駐在機構、 業中未分類其 餐飲業、個人 業中家事服務 外，其餘行業 起適用（惟特 業適用勞基法 例外情形）	97.1.1 公務機構、公 立教育訓練服 務業、公立社 福利機構、公 學術研究服務 業、公立藝文 非依公務人員 法制進用之臨 時人員（不含 約聘僱）	103.7.1 依公寓大廈管 理條例成立並 報備之大廈管 理委員會僱用 勞工 103.8.1 私立各級學校 編制外之工作 者（不包括僅 從事教學工作 之教師） 104.1.1 1. 未依公寓大廈 管理條例成 立並報備之 大廈管理委 員會僱用勞 工 2. 農民團體僱 用勞工（不包 括農田水利 會） 105.7.1 農田水利會 僱用勞工	
	77.4.5	9. 建築及工程技 術服務業 10. 國會助理				
	80.10.7	其他顧問業 驗船師事務				
	獸醫業					

說明：各勞動基準法適用行業之業別代號，請參照「行業細類編號表」。

附錄

### 勞動基準法適用行業及適用日期現況

#### 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。

1. 指定驗船師事務所、海事檢定服務等適用勞動基準法，並自中華民國七十七年四月五日生​​效。
2. 指定運輸工具設備租賃業等適用勞動基準法，並自中華民國八十年十月七日生​​效。
3. 指定電影片製作業等適用勞動基準法，並自中華民國八十一年七月二十一日生​​效。
4. 定銀行業等三行業適用勞動基準法，並自中華民國八十六年五月一日生​​效。
5. 指定電影工業、信託投資業等二行業適用勞動基準法，並自中華民國八十五年十二月三十一日、八十六年五月一日生​​效。
6. 指定金融及其輔助業等行業及醫療保健服務業（醫師除外）之工作者、國會助理、公務機構技工、駕駛人、工友與公務機構清潔隊員等工作者適用勞動基準法，其中金融及其輔助業等行業自中華民國八十七年三月一日生​​效，醫療保健服務業（醫師除外）之工作者、國會助理、公務機構技工、駕駛人、工友與公務機構清潔隊員等工作者自中華民國八十七年七月一日生​​效。
7. 指定保險業等十行業及法律及會計服務業（律師、會計師除外）之工作者、國防事業非軍職人員等工作者適用勞動基準法，並自中華民國八十七年四月一日生​​效，國防事業非軍職人員之工作者自中華民國八十七年七月一日生​​效。
8. 指定藝文業中之公立單位技工、工友、駕駛適用勞動基準法，並自中華民國八十九年一月七日生​​效。
9. 指定地方民意代表僱用之助理人員適用勞動基準法，並自中華民國八十九年三月九日生​​效。
10. 公告政黨僱用之勞工適用勞動基準法，並自中華民國九十二年十月一日生​​效。
11. 公告勞工團體適用勞動基準法，並自中華民國九十二年十二月一日生​​效。
12. 公告公立醫療院所進用之臨時人員（不包括：依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員、醫師及業經本部八十六年九月一日公告指定自八十七年七月一日起適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友）自中華民國九十四年六月三十日起適用勞動基準法。
13. 指定公部門各業（包含公務機構、公立教育訓練服務業、公立社會福利機構、公立學

術研究服務業及公立藝文業等五業）非依公務人員法制進用之臨時人員（不包括依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員，及業經本部公告指定適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理）適用勞動基準法，並自中華民國九十七年一月一日生​​效。

14. 公告工商業團體及已完成財團法人登記設立之私立幼稚園教師及職員適用勞動基準法，並自中華民國九十八年一月一日生​​效。

公告社會團體適用勞動基準法，並自中華民國九十八年五月一日生​​效。

15. 公告自由職業團體適用勞動基準法，並自中華民國九十八年七月一日生​​效。
16. 公告立法院通過之組織條例所設立基金會適用勞動基準法，並自中華民國九十八年九月一日生​​效。
17. 公告傳教機構僱用之勞工適用勞動基準法，並自中華民國九十九年一月一日生​​效。
18. 公告會計服務業僱用之會計師適用勞動基準法，並自中華民國九十九年一月一日生​​效。
19. 公告私立藝文業、私立學術研究及服務業之研究人員、私立特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業等之教師及職員適用勞動基準法，並自中華民國九十九年三月一日生​​效。
20. 公告法律服務業之律師適用勞動基準法，並自中華民國自一百零三年四月一日生​​效。
21. 公告未分類其他社會服務業中之大廈管理委員會適用勞動基準法，其中依公寓大廈管理條例成立並報備者，自中華民國一百零三年七月一日生​​效；未依該條例成立或報備者，自中華民國一百零四年一月一日生​​效。
22. 公告私立各級學校編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師）適用勞動基準法，並自中華民國一百零三年八月一日生​​效。
23. 公告農民團體（不包括農田水利會）適用勞動基準法，並自中華民國一百零四年一月一日生​​效。
24. 公告農民團體中之農田水利會適用勞動基準法，並自中華民國一百零五年七月一日生​​效。

資料來源：

1. 勞動基準法 <http://laws.mol.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT09.asp?lno=3&lsid=FL014930&firstNo=1&lastNo=86&EXEC=%ACd++%B8%DF>
2. 歷次適用日期 <http://www.mol.gov.tw/topic/3066/5834/22675/>

# 基本工資審議辦法

1. 中華民國七十四年三月二十一日內政部（74）台內勞字第 296504 號令訂定發布
2. 中華民國七十七年一月十三日行政院勞工委員會台七十七勞動二字第 00452 號令修正發布
3. 中華民國八十九年二月二日行政院勞工委員會（89）台勞動二字第 0004169 號令修正發布第 2 條條文
4. 中華民國九十一年一月二十三日行政院勞工委員會（91）勞動二字第 0910003593 號令修正發布第 2 條條文
5. 中華民國九十一年十一月六日行政院勞工委員會勞動二字第 0910056581 號令修正發布第 1 條條文
6. 中華民國九十九年八月三十一日行政院勞工委員會勞動 2 字第 0990130831 號令修正發布第 2、5、6 條條文 \* 中華民國一百零三年一月二十一日行政院院臺規字第 1030121680 號公告第 2 條第 3 款所列屬「行政院經濟建設委員會」之權責事項，自一百零三年一月二十二日起改由「國家發展委員會」管轄 \* 中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 2 條序文、第 1 款、第 3 條、第 5 條第 2 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄
7. 中華民國一百零三年十二月十日勞動部勞動條 2 字第 1030132553 號令修正發布第 2、3、5 條條文

第 1 條：本辦法依勞動基準法第二十一條第三項規定訂定之。

第 2 條：為審議基本工資，由勞動部設基本工資審議委員會，置主任委員一人，由勞動部部長兼任之；委員二十一人，由勞動部就下列人員聘（派）兼之，委員任期二年：

- |                |            |
|----------------|------------|
| 一、勞動部代表一人。     | 二、經濟部代表一人。 |
| 三、國家發展委員會代表一人。 | 四、勞方代表七人。  |
| 五、資方代表七人。      | 六、專家學者四人。  |

第 3 條：基本工資審議委員會置執行秘書一人，由勞動部勞動條件及就業平等司司長兼任，承主任委員之命，辦理日常事務。置工作人員若干人，協助工作，由有關單位調兼之。

第 4 條：基本工資審議委員會為審議基本工資，應蒐集左列資料並研究之。

一、國家經濟發展狀況。	二、躉售物價指數。
三、消費者物價指數。	四、國民所得與平均每人所得。
五、各業勞動生產力及就業狀況。	六、各業勞工工資。
七、家庭收支調查統計。	

第 5 條：基本工資審議委員會原則於每年第三季進行審議。基本工資經基本工資審議委員會審議通過擬予調整時，由勞動部報行政院核定後公告實施。

基本工資審議委員會得組成工作小組，就基本工資審議事宜研究之。

第 6 條：基本工資審議委員會委員、職員均為無給職。

第 7 條：本辦法自發布日施行。

## 基本工資之制定與調整經過

序號	指示 / 發佈日期 (民國)	內容 / 調整金額 (新台幣)	實施日期 (民國)
1	19	政府批准國際勞工組織「設釐定最低工資機構公約」。	
2	25.12.23	國民政府公布最低工資法，法規定成年工資以維持其本身足以供給無工作能力親屬二人之必要生活為準。惜因歷經抗戰、勦匪、致未施行。遷台後，因該法所定標準稍高，工業正起步，故未施行。該法已於 75 年 12 月 3 日總統令廢止。	
3	44.11	中國國民黨會議，總裁指示每月所得不足 300 元者，應予改善。	
4	45	月薪 300	
5	53	月薪 450	
6	57.03.16	發布「基本工資暫行辦法」月薪 600、日薪 20	
7	67.11.29	月薪 2,400、日薪 80	67.12.01
8	69.04.29	月薪 3,300、日薪 110	69.05.01
9	72.04.29	月薪 5,700、日薪 190	72.05.01
10	73.06.14	月薪 6,150、日薪 205	73.07.01
11	75.10.27	月薪 6,900、日薪 230	75.11.01
12	77.06.28	月薪 8,130、日薪 271	77.07.01
13	78.06.26	月薪 8,820、日薪 294	78.07.01
14	79.07.25	月薪 9,750、日薪 325	79.08.01
15	80.08.01	月薪 11,040、日薪 368	80.08.01
16	81.08.13	月薪 12,365、日薪 412、時薪 51.5	81.08.01
17	82.08.13	月薪 13,350、日薪 445、時薪 55.5	82.08.16
18	83.08.19	月薪 14,010、日薪 467、時薪 58.5	83.08.20
19	84.07.17	月薪 14,880、日薪 496、時薪 62	84.08.01
20	85.08.31	月薪 15,360、日薪 512、時薪 64	85.09.01
21	86.10.16	月薪 15,840、日薪 528、時薪 66	86.10.16
22	96.06.22	月薪 17,280、時薪 95	96.07.01
23	99.09.29	月薪 17,880、時薪 98	100.01.01
24	100.09.06	月薪 18,780、時薪 103	101.01.01
25	101.10.16	時薪 109	102.01.01
26	102.04.02	月薪 19,047	102.04.01
27	102.10.03	時薪 115	103.01.01
28	102.10.03	月薪 19,273	103.07.01
29	103.09.15	月薪 20,008、時薪 120	104.07.01

## 指定適用勞動基準法第三十條第二項及第三項規定之行業

### 第三十條第二項

凡適用勞動基準法之行業為適用同法第三十條第二項規定之行業  
(中華民國 92 年 3 月 31 日 勞動二字第 0920018071 號)

### 第三十條第三項

中華民國 92 年 3 月 31 日 勞動二字第 0920018071 號

1. 「經本會指定適用該法第三十條之一之行業」

2. 製造業

中華民國 92 年 5 月 16 日 勞動二字第 0920028355 號

3. 營造業

4. 遊覽車客運業

5. 航空運輸業

6. 港阜業

7. 郵政業

8. 電信業

9. 建築投資業

中華民國 92 年 10 月 8 日 勞動二字第 0920056353 號

10. 批發及零售業

11. 影印業

12. 汽車美容業

13. 電器及電子產品修理業

14. 機車修理業

15. 未分類及其他器物修理業

16. 洗衣業

17. 相片沖洗業

18. 浴室業

19. 裁縫業

20. 其他專學科學及技術服務業

21. 顧問服務業

22. 軟體出版業

23. 農林漁牧業

24. 租賃業

25. 自來水供應業

## 指定適用勞動基準法第 30 條之 1 之行業

勞動基準法第三十條之一之行業：

環境衛生及污染防治服務業。

加油站業。

銀行業。

信託投資業。

資訊服務業。

綜合商品零售業。

醫療保健服務業。

保全業。

建築及工程技術服務業。

法律服務業。

信用合作社業。

觀光旅館業。

證券業。

一般廣告業。

不動產仲介業。

公務機構。

電影片映演業。

建築經理業。

國際貿易業。

期貨業。

保險業。

會計服務業。

存款保險業。

社會福利服務業。

管理顧問業。

票券金融業。

餐飲業。

娛樂業。

國防事業。

信用卡處理業。

學術研究及服務業。

一般旅館業。

理髮及美容業。

其他教育訓練服務業。

大專院校。

影片及錄影節目帶租賃業。

社會教育事業。

市場及展示場管理業。

鐘錶、眼鏡零售業



# 勞動基準法第 84 條之 1 核定工作者

1. 首長、主管以及獲有配車人員之駕駛。  
(86.7.11 勞動二字第 029625 號公告)
2. 銀行業僱用之經理職以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。  
(87.1.22 勞動二字第 003290 號公告)
3. 資訊服務業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定之主管人員，以及系統研發工程師與維護工程師符合同條第二款規定者。  
(87.3.04 勞動二字第 004365 號公告)
4. 法律服務業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定之主管人員，以及法務人員符合同條第二款規定者。  
(87.3.04 勞動二字第 008724 號公告)
5. 個人服務業之家庭幫傭及監護工為勞動基準法第八十四條之一之工作者。  
(87.3.31 勞動二字第 012975 號公告)  
※ 個人服務業中家事服務業之工作者自 88.1.1 起不適用勞動基準法。  
(87.12.31 勞動一字第 059604 號公告)
6. 廣告業僱用之經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者，以及創作人員符合同條第二款規定者。  
(87.4.04 勞動二字第 013661 號公告)
7. 會計服務業僱用之會計助理人員具會計師法第十二條規定之資格，且符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款規定者。  
(87.4.08 勞動二字第 013928 號公告)
8. 航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員）  
(87.7.03 勞動二字第 028608 號公告)
9. 保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員、經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。  
(87.7.27 勞動二字第 032743 號公告)
10. 保險業之外勤人身保險業務員依保險業務員管理規則領有登錄證者。  
(87.8.06 勞動二字第 034590 號公告)
11. 房屋仲介業之不動產經紀人員（含業務主管人員）。  
(87.8.06 勞動二字第 034593 號公告)
12. 醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）之部分場所及人員。
13. 托兒所保育員以及社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）、監護工。

場所（單位）	人員
手術室	醫事及技術人員、清潔人員
急診室	醫事及技術人員、清潔人員
加護病房	醫事及技術人員、清潔人員
產房	醫事及技術人員、清潔人員
手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房	醫事及技術人員、清潔人員
血液透析室	醫事及技術人員
器官移植小組	醫事及技術人員
高壓氧艙單位	醫事及技術人員
放射線診療部門	醫事及技術人員
檢驗作業部門	醫事檢驗人員
血庫	醫事檢驗人員
呼吸治療室	醫事及技術人員
實驗室、研究室	研究人員、技術員
管理資訊系統部門	系統程式設計師、維護工程師
救護車	救護車駕駛、救護技術員

※ 醫療保健服務業（含國軍醫院及其附設民眾診療處）適用勞動基準法第八十四條之一之場所及人員。  
(87.9.15 勞動二字第 040777 號公告)

場所（單位）	人員
手術室	清潔人員
急診室	清潔人員
加護病房	清潔人員
產房	清潔人員
手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房	清潔人員
血液透析室	醫事及技術人員
高壓氧艙單位	醫事及技術人員
放射線診療部門	醫事及技術人員
檢驗作業部門	醫事檢驗人員
血庫	醫事檢驗人員
呼吸治療室	醫事及技術人員
實驗室、研究室	研究人員、技術員
管理資訊系統部門	系統程式設計師、維護工程師
救護車	救護車駕駛、救護技術員
救護車	救護車駕駛、救護技術員

※ 分兩階段廢止醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）之部分場所及人員適用勞動基準法第八十四條之一規定：  
(101.3.30 勞動二字第 1010130829 號公告)  
自 101.3.30 起廢止適用者

場所（單位）	人員
手術室	醫事及技術人員
急診室	醫事及技術人員
加護病房	醫事及技術人員
產房	醫事及技術人員
手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房	醫事及技術人員
器官移植小組	醫事及技術人員

自 103.1.1 起廢止適用者

- (87.10.7 勞動二字第 044756 號公告)  
 ※ 廢止托兒所保育員適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，並自 102.1.1 生效。  
 (101.3.21 勞動二字第 1010130711 號公告)
14. 一、中央銀行首長隨扈。二、立法院院長、副院長辦公室之技工、工友。三、外交部協助接待外賓之技工、工友。四、考選部關內工作之技工、工友。五、法務部相驗車駕駛。  
 (87.11.7 勞動二字第 050333 號公告)
15. 一、廣告業客務企劃人員。二、建築師事務所之個案經理人員、建築規劃設計人員、工地監造人員。  
 (88.02.09 勞動二字第 006043 號公告)
16. 一、信用合作社業僱用之經理職以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。二、台北市政府新聞處隨同市長行程之專業攝影技工及採訪車駕駛。三、台北市政府工務局養護工程處抽水站操作人員。四、國防部非軍職之保防員。  
 (88.03.01 勞動二字第 008832 號公告)
17. 一、電影片映演業之主管人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。二、證券商之外勤高級業務員、業務員依「證券商及業務人員管理規則」領有證照者。三、海軍所屬各造船廠指泊工。四、管理顧問業之管理顧問符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款規定者。  
 (88.05.19 勞動二字第 022653 號公告)
18. 一、電視業之發射站、中繼站及轉播站等外站台之工作人員。二、公營事業單位於立法院列冊之國會聯絡工作人員。三、一般旅館業鋪床工。  
 (88.10.13 勞動二字第 0045448 號公告)  
 ※ 廢止一般旅館業鋪床工適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，並自 102.2.1 生效。  
 (101.6.28 勞動二字第 1010131678 號公告)
19. 室內設計裝修業之個案經理人、專業規劃設計人員、工地監造人員。  
 (89.01.05 勞動二字第 0000379 號公告)
20. 總統辦公室工友。  
 (89.12.2 勞動二字第 0053217 號公告)
21. 立法院秘書長辦公室工友。  
 (90.2.22 勞動二字第 0007432 號公告)
22. 營造業專業規劃設計人員、工地監造人員。  
 (90.5.15 勞動二字第 0022157 號公告)
23. 建築及工程技術服務業之計畫主辦人員、工程規劃設計人員、監造人員。  
 (90.8.16 勞動二字第 0039746 號公告)
24. 各縣、市抽水站操作人員。  
 (91.4.26 勞動二字第 0910020733 號公告)
25. 總統府秘書長辦公室工友。  
 (92.5.22 勞動二字第 0920029984 號公告)
26. 立法院立法委員公務座車駕駛。  
 (92.11.26 勞動二字第 0920065942 號公告)
27. 交通部所屬各港務局港勤工作船舶之拖船、起重船船員。  
 (93.2.12 勞動二字第 0930006739 號令)
28. 廣播業之發射台、轉播台等擔任輪值班務之工務人員。  
 (94.1.6 勞動二字第 0940000613 號令)
29. 於經濟部商業司公司登記歸屬於生物技術服務業（營業項目代碼為 IG）之事業單位

- 所屬實驗室及研究室之研發人員。  
 (94.2.16 勞動二字第 0940007171 號令)
30. 凡領有經中央主管機關核發之「美容乙級」、「男子理髮乙級」及「女子美髮乙級」等職類之技術士證照之工作者。  
 (94.2.23 勞動二字第 0940008494 號令)
31. 會計服務業僱用之會計助理人員具會計師法規定之資格，且符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款規定者。(98.1.8 勞動二字第 0970131007 號令) (87.4.08 勞動二字第 013928 號公告)
32. 總統府副總統辦公室工友。(98.1.9 勞動二字第 0980130011 號令)
33. 事業單位自行僱用之警衛人員。(98.6.26 勞動 2 字第 0980130491 號令)
34. 學術研究及服務業之研究人員中符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款或第四款規定者(98.08.20 勞動 2 字第 0980130632 號公告)
35. 依畜牧法規定執行家畜禽屠宰衛生檢查之人員(99.02.24 勞動 2 字第 0990130255 號公告)
36. 會計服務業僱用之會計師(99.02.25 勞動 2 字第 0990130217 號公告)
37. 電影片製作業之燈光師、燈光助理、攝影師、攝影助理、電工人員與專責拍攝現場升降機操作及軌道架設之工作者(99.5.7 勞動 2 字第 0990130743 號公告)
38. 行政院莫拉克颱風災後重建推動委員會公務車駕駛人員(100.4.1 勞動 2 字第 1000130591 號公告)
39. 財團法人國際合作發展基金會駐外技術團從事農林漁牧業之工作者(101.6.29 勞動 2 字第 1010131703 號公告)

### 勞工保險投保薪資分級表

投保薪資等級	月薪資總額 (實物給付應折現金計算)	月投保薪資	日投保薪資
第1級	20,008元以下	20,008元	667元
第2級	20,009元至20,100元	20,100元	670元
第3級	20,101元至21,000元	21,000元	700元
第4級	21,001元至21,900元	21,900元	730元
第5級	21,901元至22,800元	22,800元	760元
第6級	22,801元至24,000元	24,000元	800元
第7級	24,001元至25,200元	25,200元	840元
第8級	25,201元至26,400元	26,400元	880元
第9級	26,401元至27,600元	27,600元	920元
第10級	27,601元至28,800元	28,800元	960元
第11級	28,801元至30,300元	30,300元	1,010元
第12級	30,301元至31,800元	31,800元	1,060元
第13級	31,801元至33,300元	33,300元	1,110元
第14級	33,301元至34,800元	34,800元	1,160元
第15級	34,801元至36,300元	36,300元	1,210元
第16級	36,301元至38,200元	38,200元	1,273元
第17級	38,201元至40,100元	40,100元	1,337元
第18級	40,101元至42,000元	42,000元	1,400元
第19級	42,001元以上	43,900元	1,463元
備	一、職業訓練機構受訓者及童工之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資分13,500元(13,500元以下者)、15,840元(13,501元至15,840元)、16,500元(15,841元至16,500元)、17,280元(16,501元至17,280元)、17,880元(17,281元至17,880元)及19,047元(17,881元至19,047元)六級，其薪資總額超過19,047元而未達基本工資者，應依本表第一級申報。其餘年滿十六歲以上被保險人之月投保薪資，應依本表所適用之等級費實申報。 二、部分工時勞工保險被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資分11,100元(11,100元以下者)及12,540元(11,101元至12,540元)二級，其薪資總額超過12,540元者，應依前項規定費實申報。 三、依身心障礙者權益保障法規定之庇護性就業身心障礙者被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資分6,000元(6,000元以下)、7,500元(6,001元至7,500元)、8,700元(7,501元至8,700元)、9,900元(8,701元至9,900元)、11,100元(9,901元至11,100元)、12,540元(11,101元至12,540元)，其薪資總額超過12,540元者，應依第一項規定費實申報。 四、本表投保薪資金額以新臺幣元為單位，日投保薪資金額角以下四捨五入。		
註			

### 勞工退休金月提繳工資分級表

中華民國 104 年 5 月 7 日勞動部勞動福 3 字第 1040135672 號令修正發布，自 104 年 7 月 1 日施行

級距	級	實際工資	月提繳工資	級距	級	實際工資	月提繳工資
第1組	1	1,500元以下	1,500元	第7組	36	45,801元至48,200元	48,200元
	2	1,501元至3,000元	3,000元		37	48,201元至50,600元	50,600元
	3	3,001元至4,500元	4,500元		38	50,601元至53,000元	53,000元
	4	4,501元至6,000元	6,000元		39	53,001元至55,400元	55,400元
	5	6,001元至7,500元	7,500元		40	55,401元至57,800元	57,800元
第2組	6	7,501元至8,700元	8,700元	第8組	41	57,801元至60,800元	60,800元
	7	8,701元至9,900元	9,900元		42	60,801元至63,800元	63,800元
	8	9,901元至11,100元	11,100元		43	63,801元至66,800元	66,800元
	9	11,101元至12,540元	12,540元		44	66,801元至69,800元	69,800元
	10	12,541元至13,500元	13,500元		45	69,801元至72,800元	72,800元
第3組	11	13,501元至15,840元	15,840元	第9組	46	72,801元至76,500元	76,500元
	12	15,841元至16,500元	16,500元		47	76,501元至80,200元	80,200元
	13	16,501元至17,280元	17,280元		48	80,201元至83,900元	83,900元
	14	17,281元至17,880元	17,880元		49	83,901元至87,600元	87,600元
	15	17,881元至19,047元	19,047元		第10組	50	87,601元至92,100元
16	19,048元至20,008元	20,008元	51	92,101元至96,600元		96,600元	
17	20,009元至20,100元	20,100元	52	96,601元至101,100元		101,100元	
18	20,101元至21,000元	21,000元	53	101,101元至105,600元		105,600元	
19	21,001元至21,900元	21,900元	54	105,601元至110,100元		110,100元	
第4組	20	21,901元至22,800元	22,800元	第11組	55	110,101元至115,500元	115,500元
	21	22,801元至24,000元	24,000元		56	115,501元至120,900元	120,900元
	22	24,001元至25,200元	25,200元		57	120,901元至126,300元	126,300元
	23	25,201元至26,400元	26,400元		58	126,301元至131,700元	131,700元
	24	26,401元至27,600元	27,600元		59	131,701元至137,100元	137,100元
第5組	25	27,601元至28,800元	28,800元	60	137,101元至142,500元	142,500元	
	26	28,801元至30,300元	30,300元	61	142,501元至147,900元	147,900元	
	27	30,301元至31,800元	31,800元	62	147,901元以上	150,000元	
	28	31,801元至33,300元	33,300元				
	29	33,301元至34,800元	34,800元				
第6組	30	34,801元至36,300元	36,300元				
	31	36,301元至38,200元	38,200元				
	32	38,201元至40,100元	40,100元				
	33	40,101元至42,000元	42,000元				
	34	42,001元至43,900元	43,900元				
	35	43,901元至45,800元	45,800元				

備註：本表月提繳工資金額以新臺幣元為單位，月提繳工資金額角以下四捨五入。

勞動部職業安全衛生署委託辦理各區  
職業傷病防治中心一覽表

區域	醫院名稱	聯絡(者)電話	地址
北區職業傷病防治中心	長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院	03-3281200 分機 3613 或 2450	333 桃園縣龜山鄉復興街 5 號
	國立臺灣大學醫學院附設醫院	02-23123456 分機 67067 或 67491	100 台北市中正區中山南路七號
	臺北醫學大學附設醫院	02-2737-2181 分機 1122	110 台北市信義區吳興街 252 號
中區職業傷病防治中心	中國醫藥大學附設醫院	04-2205-2121 分機 4508、4509	404 台中市育德路 2 號
	彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院	04-723-8595 分機 4131	500 彰化市南校街 135 號
	中山醫學大學附設醫院	04-24739595 分機 34978 或 34979	402 台中市南區建國北路一段 110 號
南區職業傷病防治中心	國立成功大學附設醫院	06-2353535 分機 4937 ~ 4939	704 台南市勝利路 138 號
	財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院	07-3133604	807 高雄市三民區自由一路 100 號
東區職業傷病防治中心	佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院	03-8561825 分機 2144	970 花蓮市中央路三段 707 號

新北市政府審查適用勞基法第 84 條之 1 工作者工時標準

序號	勞基法 84-1 指定工作者	工時限制
1	保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員、經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 1 款規定者。 (87.7.27 勞動二字第 032743 號公告)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.每日正常工作時間不得超過 10 小時；連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。全月總出勤工時 288 小時。</li> <li>2.每月正常工作時間不得超過 240 小時。</li> <li>3.有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</li> <li>4.勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。</li> <li>5.人身保全及運鈔車保全，每四週內正常工作時間不得超過 168 小時。</li> </ol>
2	托兒所保育員以及社會福利服務機構之輔導員(含保育員、助理保育員)、監護工。 (87.10.7 勞動二字第 044756 號公告)(其中托兒所保育員 101.3.21 勞動 2 字第 1010130711 號公告自 102 年 1 月 1 日起廢止適用)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每日正常工時 10 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。</li> <li>2. 每月工作總時數不得超過 240 小時。</li> <li>3. 勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。</li> <li>4. 有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</li> </ol>
3	首長、主管以及獲有配車人員之駕駛。(86.7.11 勞動二字第 029625 號公告)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.每日正常工時 8 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。全月總出勤工時 286 小時。</li> </ol>

	行政院莫拉克颱風災後重建推動委員會公務車駕駛人員 (100.4.1 勞動 2 字第 1000130591 號公告) 103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告自 104 年 1 月 1 日起廢止適用	<p>2.得經由彈性約定,於 2 週內安排勞工 2 日之休息,作為例假。</p> <p>3.有緊急情況者,每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時,惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</p>
4	事業單位(學校、公寓大廈管理委員會)自行僱用之警衛人員。(98.6.26.勞動 2 字第 0980130491 號令)	<p>1. 每日正常工作時間不得超過 10 小時;連同延長工時不得超過 12 小時。全月總出勤工時 260 小時。</p> <p>2.勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息,作為例假。得經由彈性約定,於 2 週內安排勞工 2 日之休息,作為例假。</p> <p>3.有緊急情況者,每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時,惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</p>
5	各縣、市抽水站操作人員。(91.4.26 勞動二字第 0910020733 號公告)	<p>1.每日正常工作時間不得超過 10 小時;連同延長工時不得超過 12 小時。全月總出勤工時 260 小時。</p> <p>2.得經由彈性約定,於 2 週內安排勞工 2 日之休息,作為例假。</p> <p>3.有緊急情況者,每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時,惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</p> <p>4.因天災、事變或突發事件,雇主認有繼續工作之必要時,得停止勞動基準法第 37 條、第 38 條規定勞工應休假期,惟停止假期之工資,應加倍發給,並應於事後補假休息。</p>
6	航空公司空勤組員(前艙與後艙工作人員)(87.7.03 勞動二字第 028608 號公告)  資訊服務業僱用之系統研發工程師與維護工程師符合勞動基準法施行	<p>1. 每日正常工作時間不得超過 10 小時;連同延長工時不得超過 12 小時。全月總出勤工時 260 小時。</p> <p>2.勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息,作為例假。得經由彈性約定,於 2 週內安排勞工 2 日之休息,作為例假。</p> <p>3.有緊急情況者,每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時,惟下次出勤應間隔至少</p>

	細則第 50 條之 1 第 2 款規定者。(87.3.4 勞動二字第 004365 號公告)	12 小時。
7 其他	<p>銀行業僱用之經理職以上人員符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 1 款規定者。(87.1.22 勞動二字第 003290 號公告) 103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告自 104 年 1 月 1 日起廢止適用</p> <p>資訊服務業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 1 款規定之主管人員。(87.3.4 勞動二字第 004365 號公告) 法律服務業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 1 款規定之主管人員,以及法務人員符合合同條第 2 款規定者。(87.3.4 勞動二字第 008724 號公告)</p> <p>會計服務業僱用之會計助理人員具會計師法第 12 條規定之資格,且符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 2 款規定者。(87.4.8 勞動二字第 013928 號公告)會計服務業僱用之會計助理人員具會計師法規定之資格,且符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 2 款規定者。(98.1.8 勞動二字第 0970131007 號令)會計服務業僱用之會計師。(99.2.25 勞動 2 字第 0990130217 號公告)</p> <p>保險業之外勤人身保險業務員依保險業務員管理規則領有登錄證者。(87.8.6 勞動二字第 034590 號公</p>	<p>1.每日正常工作時間不得超過 10 小時;連同延長工作時間,1 日不得超過 12 小時。全月總出勤工時 286 小時。</p> <p>2.勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息,作為例假。得經由彈性約定,於 2 週內安排勞工 2 日之休息,作為例假。</p> <p>3.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,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。惟不宜年度休假全部改採工作,加發工資。</p> <p>4.有緊急情況者,每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時,惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</p>

<p>告) 房屋仲介業之不動產經紀人員（含業務主管人員）。（87.8.6 勞動二字第 034593 號公告）</p> <p>一、廣告業客務企劃人員。二、建築師事務所之個案經理人員、建築規劃設計人員、工地監造人員。（88.2.9 勞動二字第 006043 號公告）103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告自 104 年 1 月 1 日起廢止適用</p> <p>信用合作社業僱用之經理職以上人員符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 1 款規定者。國防部非軍職之保防員。（88.3.1 勞動二字第 008832 號公告）</p> <p>一、電影片映演業之主管人員符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 1 款規定者。二、證券商之外勤高級業務員、業務員依「證券商及業務人員管理規則」領有證照者。三、海軍所屬各造船廠指泊工。四、管理顧問業之管理顧問符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 2 款規定者。（88.5.19 勞動二字第 022653 號公告）103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告自 104 年 1 月 1 日起廢止適用</p> <p>電視業之發射站、中繼站及轉播站等外站台之工作人員。（94.1.6.勞動二字第 0940000613 號令）</p> <p>室內設計裝修業之個案經理人、專業規劃設計人員、工地監造人員。（89.1.5 勞動二字第 0000379 號公告）營造業專業規劃設計人員、工地監造人員。（90.5.15 勞動二字第 0022157 號公</p>	
---	--

<p>告) 建築及工程技術服務業之計畫主辦人員、工程規劃設計人員、監造人員。（90.8.16 勞動二字第 0039746 號公告）103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告自 104 年 1 月 1 日起廢止適用</p> <p>交通部所屬各港務局港勤工作船舶之拖船、起重船船員。（93.2.12.勞動二字第 0930006739 號令）103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告自 104 年 1 月 1 日起廢止適用</p> <p>廣播業之發射台、轉播台等擔任輪值班務之工務人員。（94.1.6.勞動二字第 0940000613 號公告）</p> <p>於經濟部商業司公司登記歸屬於生物技術服務業（營業項目代碼為 IG）之事業單位所屬實驗室及研究室之研發人員。（94.2.16.勞動二字第 0940007171 號公告）</p> <p>凡領有經中央主管機關核發之「美容乙級」、「男子理髮乙級」及「女子美髮乙級」等職類之技術士證照之工作者。（94.2.23.勞動二字第 0940008494 號公告）103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告自 104 年 1 月 1 日起廢止適用</p> <p>學術研究及服務業之研究人員中符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 2 款或第 4 款規定者（98.8.20 勞動二字第 0980130632 號公告）</p> <p>依畜牧法規定執行家畜禽屠宰衛生檢查之人員（99.2.24 勞動 2 字第 0990130255 號公告）</p>	
--	--

<p>告) 建築及工程技術服務業之計畫主辦人員、工程規劃設計人員、監造人員。 (90.8.16 勞動二字第 0039746 號公告) 103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告自 104 年 1 月 1 日起廢止適用 交通部所屬各港務局港勤工作船舶之拖船、起重船船員。(93.2.12.勞動二字第 0930006739 號令) 103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告自 104 年 1 月 1 日起廢止適用 廣播業之發射台、轉播台等擔任輪值班務之工務人員。(94.1.6.勞動二字第 0940000613 號公告) 於經濟部商業司公司登記歸屬於生物技術服務業(營業項目代碼為 IG)之事業單位所屬實驗室及研究室之研發人員。(94.2.16.勞動二字第 0940007171 號公告) 凡領有經中央主管機關核發之「美容乙級」、「男子理髮乙級」及「女子美髮乙級」等職類之技術士證照之工作者。 (94.2.23.勞動二字第 0940008494 號公告) 103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告自 104 年 1 月 1 日起廢止適用 學術研究及服務業之研究人員中符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 2 款或第 4 款規定者(98.8.20 勞動二字第 0980130632 號公告) 依畜牧法規定執行家畜禽屠宰衛生檢查之人員(99.2.24 勞動 2 字第 0990130255 號公告)</p>
---

	<p>電影片製作業之燈光師、燈光助理、攝影師、攝影助理、電工人員與專責拍攝現場升降機操作及軌道架設之工作者(99.5.7 勞動 2 字第 0990130743 號公告) 財團法人國際合作發展基金會駐外技術團從事農林漁牧業之工作者(101.6.29 勞動 2 字第 1010131703 號公告)</p>	
8 已 廢 止	<p>醫療保健服務業(含國軍醫院及其民衆診療處)之部分場所及人員。 (87.9.15 勞動二字第 040777 號公告) (其中手術室、急診室、加護病房、產房、手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房之清潔人員;血液透析室、高壓氧艙單位、放射線診療部門之醫事及技術人員;檢驗作業部門、血庫之醫事檢驗人員;呼吸治療室之醫事及技術人員;實驗室、研究室之研究人員、技術員;管理資訊系統部門之系統程式設計師、維護工程師;救護車駕駛、救護技術員 101.3.30 勞動 2 字第 1010130829 號公告自即日起廢止適用) (其中手術室、急診室、加護病房、產房、手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房、器官移植小組之醫事及技術人員 101.3.30 勞動 2 字第 1010130829 號公告自 103 年 1 月 1 日起廢止適用)</p>	<p>1.每日正常工時 10 小時每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。 2.民國 101 年 6 月 1 日後,每日正常工作時間連同延長工作時間,1 日不得超過 10 小時。全月總出勤工時 230 小時。 3.有緊急情況者,每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時,惟下次出勤應間隔至少 12 小時。 4.待命時間(on-call)應納入工時,雇主應落實勞基法第 35 條規定,勞工繼續工作 4 小時,至少應有 30 分鐘休息;但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者,雇主得另行調配休息時間。</p>
9 已 廢 止	<p>一般旅館業鋪床工。(88.10.13 勞動 2 字第 0045448 號公告) (101.6.28 勞動 2 字第 1010131678 號公告自 102 年 2 月</p>	<p>1.每日正常工作時間不得超過 10 小時;連同延長工作時間,1 日不得超過 12 小時。全月總出</p>

	1 日起廢止適用)	勤工時 286 小時。 2.勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。得經由彈性約定，於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。
--	-----------	---

104.03.30 起適用



# 勞資關係法令彙編

出版者 | 新北市政府勞工局

發行人 | 謝政達

總編輯 | 許秀能

執行編輯 | 新北市政府勞工局勞資關係科

地址 | 新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓

電話 | 新北市境內 1999 (外縣市 02-2960-3456)

網址 | <http://www.labor.ntpc.gov.tw/>

初版一刷 104 年 12 月

ISBN : 978-986-04-7460-2 (平裝)

GPN : 1010403207



 新北市政府勞工局 編印  
[www.labor.ntpc.gov.tw](http://www.labor.ntpc.gov.tw)

廣告