

勞動基準法

公發布時間：中華民國 73 年 7 月 30 日總統(73)華總(一)義字第 14069 號令制定公布全文 86 條

修正時間：中華民國 100 年 6 月 29 日總統華總一義字第 10000136181 號令修正公布第 75 條至第 79 條、第 80 條；增訂第 79 條之 1 條文

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窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

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

第 4 條 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 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 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 11 條 非有下列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

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

第 12 條 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 僱主、僱主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 五 僱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 僱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，僱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僱主。

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僱主。

第 16 條 僱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。

僱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 僱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 在同一僱主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
- 二 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

第 18 條 有左列情形之一者，勞工不得向僱主請求加發預告期間工資及資遣費：

- 一 依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
- 二 定期勞動契約期滿離職者。

第 19 條 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，僱主或其代理人不得拒絕。

第 20 條 事業單位改組或轉讓時，除新舊僱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，應由新僱主繼續予以承認。

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 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受償之權。

雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。

前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資，經勞工請求

未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

第 29 條 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

第 30 條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

第 30 條之 1 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，繼續工作满一定期間者，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。

童工不得從事繁重及危險性之工作。

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者，不在此限。

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

第 46 條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

第 47 條 童工每日之工作時間不得超過八小時，例假日不得工作。

第 48 條 童工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 勞工有左列情形之一者，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 勞工非有左列情形之一者，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左：

- 一 按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。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、程序及管理事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

前項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，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。

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。

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。但如同一起事故，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法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣(市)主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。

前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

第 73 條 檢查員執行職務，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法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、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 違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十五條第一項規定者，

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、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。
- 二 違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。
- 三 違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，得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。

第 79 條之 1 違反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 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 條之 1 經中央主管機關核定公告下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

- 一 監督、管理人員或責任制專業人員。
- 二 監視性或間歇性之工作。
- 三 其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

第 84 條之 2 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，自中華民國九十年一月一日施行。

勞動檢查法

公發布時間：中華民國 20 年 2 月 10 日國民政府公布全文 20 條

修正時間：中華民國 91 年 5 月 29 日總統華總一義字第 09100108390 號令修正公布第 28 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 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，其選用標準由中主管機關定之。

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 封存或於掣給收據後抽取物料、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，事業單位認為有必要時，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工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，應就發生災害場所以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，得就該場所以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。

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。

勞資爭議處理法

公發布時間：中華民國 17 年 6 月 9 日國民政府制定公布施行

修正時間：中華民國 98 年 7 月 1 日總統華總一義字第 09800165161 號令修正公布全文 66 條；中華民國 100 年 4 月 26 日行政院院臺勞字第 1000019757 號令發布定自 100 年 5 月 1 日施行

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 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。

第一項第一款之調解，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選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，或應日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 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、名稱及住居所或事務所。

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，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、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。

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用於強制執行。
- 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。

勞工安全衛生法

公發布時間：中華民國 63 年 4 月 16 日總統(63)台統(一)義字第 1604 號令制定公布全文 34 條

修正時間：中華民國 91 年 6 月 12 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 條之 1 條文

第一章 總則

第 1 條 為防止職業災害，保障勞工安全與健康，特制定本法；本法未規定者，適用其他有關法律之規定。

第 2 條 本法所稱勞工，謂受僱從事工作獲致工資者。

本法所稱雇主，謂事業主或事業之經營負責人。

本法所稱事業單位，謂本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。

本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、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勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。

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，中央主管機關應會同中央衛生主管機關辦理。

第 4 條 本法適用於左列各業：

- 一 農、林、漁、牧業。
- 二 礦業及土石採取業。
- 三 製造業。
- 四 營造業。
- 五 水電燃氣業。
- 六 運輸、倉儲及通信業。
- 七 餐旅業。
- 八 機械設備租賃業。

- 九 環境衛生服務業。
- 十 大眾傳播業。
- 十一 醫療保健服務業。
- 十二 修理服務業。
- 十三 洗染業。
- 十四 國防事業。
- 十五 其他經中央主管機關指定之事業。

前項第十五款之事業，中央主管機關得就事業之部分工作場所或特殊機械、設備指定適用本法。

第二章 安全衛生設施

第 5 條 雇主對左列事項應有符合標準之必要安全衛生設備：

- 一 防止機械、器具、設備等引起之危害。
- 二 防止爆炸性、發火性等物質引起之危害。
- 三 防止電、熱及其他之能引起之危害。
- 四 防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積及採伐等作業中引起之危害。
- 五 防止有墜落、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、化學物品、含毒性物質、缺氧空氣、生物病原體等引起之危害。
- 八 防止輻射線、高溫、低溫、超音波、噪音、振動、異常氣壓等引起之危害。
- 九 防止監視儀表、精密作業等引起之危害。
- 十 防止廢氣、廢液、殘渣等廢棄物引起之危害。
- 十一 防止水患、火災等引起之

危害。

雇主對於勞工就業場所之通道、地板、階梯或通風、採光、照明、保溫、防濕、休息、避難、急救、醫療及其他為保護勞工健康及安全設備應妥為規劃，並採取必要之措施。

前二項必要之設備及措施等標準，由中央主管機關定之。

第 6 條 雇主不得設置不符中央主管機關所定防護標準之機械、器具，供勞工使用。

經中央主管機關定有防護標準之機械、器具，於使用前，中央主管機關得委託適當機構實施型式檢定；型式檢定實施之程序、檢定機構應具備之資格條件與管理及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 7 條 雇主對於經中央主管機關指定之作業場所應依規定實施作業環境測定；對危險物及有害物應予標示，並註明必要之安全衛生注意事項。

前項作業環境測定之標準及測定人員資格、危險物與有害物之標示及必要之安全衛生注意事項，由中央主管機關定之。

第 8 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。

前項具有危險性之機械或設備之檢查，得收檢查費。

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、應具之容量與其實施檢查之程序、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 9 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 10 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。

前項有立即發生危險之虞之情事，由中央主管機關定之。

第 11 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 12 條 雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行定期健康檢查；對於從事特別危害健康之作業者，應定期施行特定項目之健康檢查；並建立健康檢查手冊，發給勞工。

前項檢查應由醫療機構或本事業單位設置之醫療衛生單位之醫師為之；檢查紀錄應予保存；健康檢查費用由雇主負擔。

前二項有關體格檢查、健康檢查之項目、期限、紀錄保存及健康檢查手冊與醫療機構條件等，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 13 條 體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作時，不得僱用其從事該項工作。健康檢查發現勞工因職業原因致不能適應原有工作時，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。

第三章 安全衛生管理

第 14 條 雇主應依其事業之規模、性質，實施安全衛生管理；並應依中央主管機關之規定，設置勞工安全衛生組織、人員。

雇主對於第五條第一項之設備及作業，應訂定自動檢查計畫實施自動檢查。

前二項勞工安全衛生組織、人員、管理及自動檢查之辦法，由中央主管機關定之。

第 15 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 16 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員負連帶責任。再承攬者亦同。

第 17 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 18 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，原事業單位應採取左列必要措施：

- 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 19 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 20 條 雇主不得使童工從事左列危險性或有害性工作：

- 一 坑內工作。
- 二 處理爆炸性、引火性等物質之工作。
- 三 從事鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作。
- 四 散布有害輻射線場所之工作。
- 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軋工作。
- 十五 其他經中央主管機關規定之危險性或有有害性之工作。

前項危險性或有有害性之工作之認定標準，由中央主管機關定之。

第 21 條 雇主不得使女工從事左列危險性或有有害性之工作：

- 一 坑內工作。
- 二 從事鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作。
- 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 散布有害輻射線場所之工作。
- 六 其他經中央主管機關規定之危險性或有有害性之工作。

前項第五款之工作對不具生育能力之女工不適用之。

第一項危險性或有有害性之工作之認定標準，由中央主管機關定之。

第一項第一款之工作，於女工從事管理、研究或搶救災害者，不適用之。

第 22 條 雇主不得使妊娠中或產後未滿一年之女工從事左列危險性或有有害性之工作：

- 一 已熔礦物或礦渣之處理。
- 二 起重機、人字臂起重桿之運轉工作。
- 三 動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。

- 四 橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作。
- 五 其他經中央主管機關規定之危險性或有有害性之工作。

前項危險性或有有害性之工作之認定標準，由中央主管機關定之。

第一項各款之工作，於產後滿六個月之女工，經檢附醫師證明無礙健康之文件，向雇主提出申請自願從事工作者，不適用之。

第 23 條 雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練。

前項必要之教育、訓練事項及訓練單位管理等之規則，由中央主管機關定之。

勞工對於第一項之安全衛生教育、訓練，有接受之義務。

第 24 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 25 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 26 條 主管機關得聘請有關單位代表及學者專家，組織勞工安全衛生諮詢委員會，研議有關加強勞工安全衛生事項，並提出建議。

第 27 條 主管機關及檢查機構對於各事業單位工作場所得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款並通知限期改善；其不如期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，由雇主照給工資。

第 28 條 事業單位工作場所如發生

職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並實施調查、分析及作成紀錄。

事業單位工作場所發生左列職業災害之一時，雇主應於二十四小時內報告檢查機構：

- 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 其他經中央主管機關指定公告之災害。

檢查機構接獲前項報告後，應即派員檢查。

事業單位發生第二項之職業災害，除必要之急救，搶救外，雇主非經司法機關或檢查機構許可，不得移動或破壞現場。

第 29 條 中央主管機關指定之事業，雇主應按月依規定填載職業災害統計，報請檢查機構備查。

第 30 條 勞工如發現事業單位違反本法或有關安全衛生之規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主於六個月內若無充分之理由，不得對前項申訴之勞工予以解僱、調職或其他不利之處分。

第五章 罰則

第 31 條 違反第五條第一項或第八條第一項之規定，致發生第二十八條第二項第一款之職業災害者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣十五萬元以下罰金。

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 32 條 有左列情形之一者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣九萬元以下罰金：

- 一 違反第五條第一項或第八條

第一項之規定，致發生第二十八條第二項第二款之職業災害。

- 二 違反第十條第一項、第二十条第一項、第二十一條第一項、第二十二條第一項或第二十八條第二項、第四項之規定。

- 三 違反主管機關或檢查機構依第二十七條所發停工之通知。

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 33 條 有左列情形之一者，處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

- 一 違反第五條第一項或第六條之規定，經通知限期改善而不如期改善。
- 二 違反第八條第一項、第十一條第一項、第十五條或第二十八條第一項之規定。
- 三 拒絕、規避或阻撓依本法規定之檢查。

第 34 條 有左列情形之一者，處新台幣三萬元以上六萬元以下罰鍰：

- 一 違反第五條第二項、第七條第一項、第十二條第一項、第二項、第十四條第一項、第二項、第二十三條第一項、第二十五條第一項或第二十九條之規定，經通知限期改善而不如期改善。
- 二 違反第九條、第十三條、第十七條、第十八條、第十九條、第二十四條或第三十條第二項之規定。
- 三 依第二十七條之規定，應給付工資而不給付。

第 35 條 違反第十二條第四項、第二十三條第三項或第二十五條第二

項之規定者，處新台幣三千元以下罰鍰。

第 36 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，處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；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 36 條之 1 訓練單位之設立、業務執行、人員配置、費用收取及其他應遵行事項，違反中央主管機關依第二十三條第二項所定之規則者，予以警告或處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正者，定期停止其業務之全部或一部。

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。

第六章 附則

第 38 條 為有效防止職業災害，促進勞工安全衛生，培育勞工安全衛生人才，中央主管機關得訂定獎助辦法，輔導事業單位及有關團體辦理之。

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。

就業服務法

公發布時間：中華民國 81 年 5 月 8 日總統 (81)華總(一)義字第 2359 號令制定公布全文 70 條

修正時間：中華民國 101 年 11 月 28 日總統華總一義字第 10100264211 號令修正公布第 5 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。

中央主管機關應會同行政院原住民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 主管機關得聘請勞工、雇主、政府之代表及學者專家組成就業服務策進委員會，研議有關就業服務及促進就業等事項。

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 公立就業服務機構推介之求職人為生活扶助戶者，其為應徵所需旅費，得酌予補助。

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 公立就業服務機構為協助國民選擇職業或職業適應，應提供就業諮詢。

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勞工保險失業給付者，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勞工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 生活扶助戶中有工作能力者。
- 六 長期失業者。

七 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生活扶助戶中具工作能力者，列冊送當地公立就業服務機構，推介就業或參加職業訓練。

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 條之 1 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。

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。
- 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；其未定期限者，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六個月內之短期講座、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 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，每星期最長為十六小時：

- 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。

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。

第五十一條第一項第一款、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；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所有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。

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。

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及警察機關。

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或死亡者，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十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，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，依規定通知警察機關滿六個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

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。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

第 59 條 外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，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，經警察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、警察機關或海岸巡防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。

對於前項之檢查，雇主不得規避、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、第四十條第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十款、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，警察機關得強制出國，於未出國前，警察機關得收容之。

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自中華民國九十五年七月一日施行外，自公布日施行。

工會法

公發布時間：中華民國 18 年 10 月 21 日
國民政府制定公布全文 53 條；並自 18 年
11 月 1 日起施行

修正時間：中華民國 99 年 6 月 23 日總統
華總一義字第 09900157711 號令修正公布
全文 49 條。中華民國 99 年 10 月 20 日行
政院院臺勞字第 0990104666 號令公布第
38 條條文定自 99 年 12 月 25 日施行。中
華民國 100 年 4 月 26 日行政院院臺勞字
第 1000019757 號令公布除第 38 條已定自
99 年 12 月 25 日施行外，其餘條文定自
100 年 5 月 1 日施行

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。

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
，且所合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。

性別工作平等法

公發布時間：中華民國 91 年 1 月 16 日總統(91)華總一義字第 09100003660 號令制定公布全文 40 條；並自 91 年 3 月 8 日起施行

修正時間：中華民國 100 年 1 月 5 日總統華總一義字第 09900358591 號令修正公布第 15 條及第 20 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、第三十四條及第三十八條之規定，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。

第 3 條 本法用辭定義如下：

- 一 受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二 求職者：謂向雇主應徵工作之人。
- 三 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。
- 四 薪資：謂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。

第 4 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 條之 1 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。

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，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

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。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。

陪產假期間工資照給。

第 16 條 受僱者任職滿一年後，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。

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，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

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、第二十一條或第三十六條規定時，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，法院得減少或免除擔擔保之金額。

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，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第 38 條之 1 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或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。

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。

本法中華民國九十六年十二月十九日第十六條修正條文施行日期，由行政院定之。

臺北市工作場所性騷擾防制要點

公發布時間：中華民國 87 年 4 月 1 日臺北市
市政府(87)府勞二字第 8702248500 號函
訂定，自 87 年 4 月 1 日起實施

- 一、為防制臺北市工作場所性騷擾(以下簡稱性騷擾)，維護兩性工作機會平等，特訂定本要點。
- 二、本要點之主管機關為臺北市政府(以下簡稱本府)，有關性騷擾案之認定、調處事項，得指定臺北市就業歧視評議委員會辦理。
- 三、雇主應致力保護受僱員工，提供免遭性騷擾之工作環境。
- 四、雇主、雇主家屬、雇主代理人對其員工或員工間不得有下列行為：
 - (一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
 - (二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
 - (三)以性行為或性有關之行為為交換報償之要約。
 - (四)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關行為。
 - (五)強暴及性攻擊。
 - (六)展示具性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- 五、事業單位或雇主應建立員工性騷擾申訴制度，妥善處理員工性騷擾申訴案件，並確實維護雙方當事人之隱私權，必要時，得成立申訴處理委員會處理之。
前項委員會成員得由雇主或事業單位指定熟悉勞工事務者共同組成，其中女性委員人數不得少於二分之一。
- 六、為預防性騷擾事件之發生，事業單位或雇主應對其受僱員工施以

性騷擾防制教育訓練。

受僱員工對是項教育訓練，有接受之義務。

- 七、事業單位或雇主應於團體協約、工作規則或管理規章中明定禁止工作環境性騷擾情事之發生及相關救濟措施。
- 八、本府應切實宣導性騷擾防制觀念，使各企業內雇主及員工周知，共創和諧安全之工作環境。
- 九、本府應設置性騷擾防制專線，提供申訴服務。
- 十、本府對民眾申訴性騷擾案件，應指派專人調查，並於調查過程中嚴守保密原則，不得藉故推諉、拖延或拒絕。
- 十一、本府為調查審理性騷擾案件，得請求事業單位或雇主動提供各種相關資料。
事業單位或雇主對於前項之請求不得規避、妨礙或拒絕。
- 十二、違反本要點規定者，得視情節輕重，依有關法令處罰。