

勞動基準法施行細則 (民國 93 年 09 月 22 日 修正)

第一章總則

第 1 條

(訂定依據)

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

(不列入平均工資計算之事由)

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

(勞動契約應記載事項)

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。

一〇 災害補償及一般傷病補助有關事項。

一一 應遵守之紀律有關事項。

一二 獎懲有關事項。

一三 其他勞資權利義務有關事項。

第 8 條

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

第 9 條

(雇主結清工資之意義)

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

(經常性給與之意義)

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、交際費、夜點費及誤餐費。

一〇 工作服、作業用品及其代金。

一一 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

(基本工資之意義)

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

(計件工資勞工之基本工資)

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

(基本工資之比例計算)

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

第 14 條

(童工基本工資之最低限制)

童工之基本工資不得低於基本工資百分之七十。

[第 15 條](#)

(工資最優先受清償之事由)

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

[第 16 條](#)

(勞工死亡時，雇主結清工資之義務)

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](#)

(工作時間之計算 (一))

本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時應合併計算。

[第 18 條](#)

(工作時間之計算 (二))

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](#)

(工作時間之計算 (三))

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

[第 20 條](#)

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

[第 20-1 條](#)

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

[第 21 條](#)

雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。

[第 22 條](#)

(坑內監視為主之工作範圍)

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](#)

本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：

- 一 中華民國開國紀念日（元月一日）。
- 二 和平紀念日（二月二十八日）。
- 三 革命先烈紀念日（三月二十九日）。
- 四 孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。
- 五 國慶日（十月十日）。
- 六 先總統 蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）。

七 國父誕辰紀念日（十一月十二日）。

八 行憲紀念日（十二月二十五日）。

本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。

本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：

一 中華民國開國紀念日之翌日（元月二日）。

二 春節（農曆正月初一至初三）。

三 婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。

四 民族掃墓節（農曆清明節為準）。

五 端午節（農曆五月五日）。

六 中秋節（農曆八月十五日）。

七 農曆除夕。

八 台灣光復節（十月二十五日）。

九 其他經中央主管機關指定者。

[第 24 條](#)

（特別休假之意義）

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](#)

（繁重之工作及危險性之工作之意義）

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](#)

（產假證明文件之提出）

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](#)

（退休年齡之計算標準）

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](#)

（退休金給付之期限）

雇主應給付之勞工退休金應自勞工退休之日起三十日內給付之。

本法第五十五條第三項所定雇主得報經主管機關核定分期給付勞工退休金之情形如左：

一 依法提撥之退休準備金不敷支付。

二 事業之經營或財務確有困難。

第七章職業災害補償

[第 30 條](#)

（補償勞工工資之發給日期）

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](#)

(補償之給付期限)

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

[第 33 條](#)

(喪葬費之給付期限)

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](#)

(同一事故之意義)

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。

第八章技術生

[第 35 條](#)

(技術生工作範圍之限制)

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)

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](#)

(工作規則之公告及印發)

工作規則經主管機關核備後，雇主應於事業場所內公告並印發各勞工。

[第 39 條](#)

(另訂單項工作規則)

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](#)

(訂立不同工作規則，適用於分散之不同事業場所)

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。

第一〇章監督及檢查

[第 41 條](#)

(勞工檢查方針之發布)

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](#) (關於檢查員任用、訓練及服務之規定)

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](#) (檢查員檢查權之行使)

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](#) (檢查員之說明、報告及檢查機構之處理)

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](#) (事業單位之異議)

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](#) (申訴之方法)

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](#) (處理申訴之調查、通知改正及依法處理)

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之受理申訴)

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](#) (其他不利處分之意義)

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。

第一章附則

[第 50 條](#) (公務員兼具勞工身分之意義)

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事任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。

[第 50-1 條](#)

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

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

二 責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。

三 監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。

四 間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。

[第 50-2 條](#)

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 51 條](#)

(施行日期)

本細則自發布日施行。