



南開科技大學

Nan Kai University of Technology

科目名稱：法治教育-7 law-education-7

勞動基準法

Luật Tiêu chuẩn Lao động

Người hướng dẫn: Zeng Mingli

授課老師：曾明理

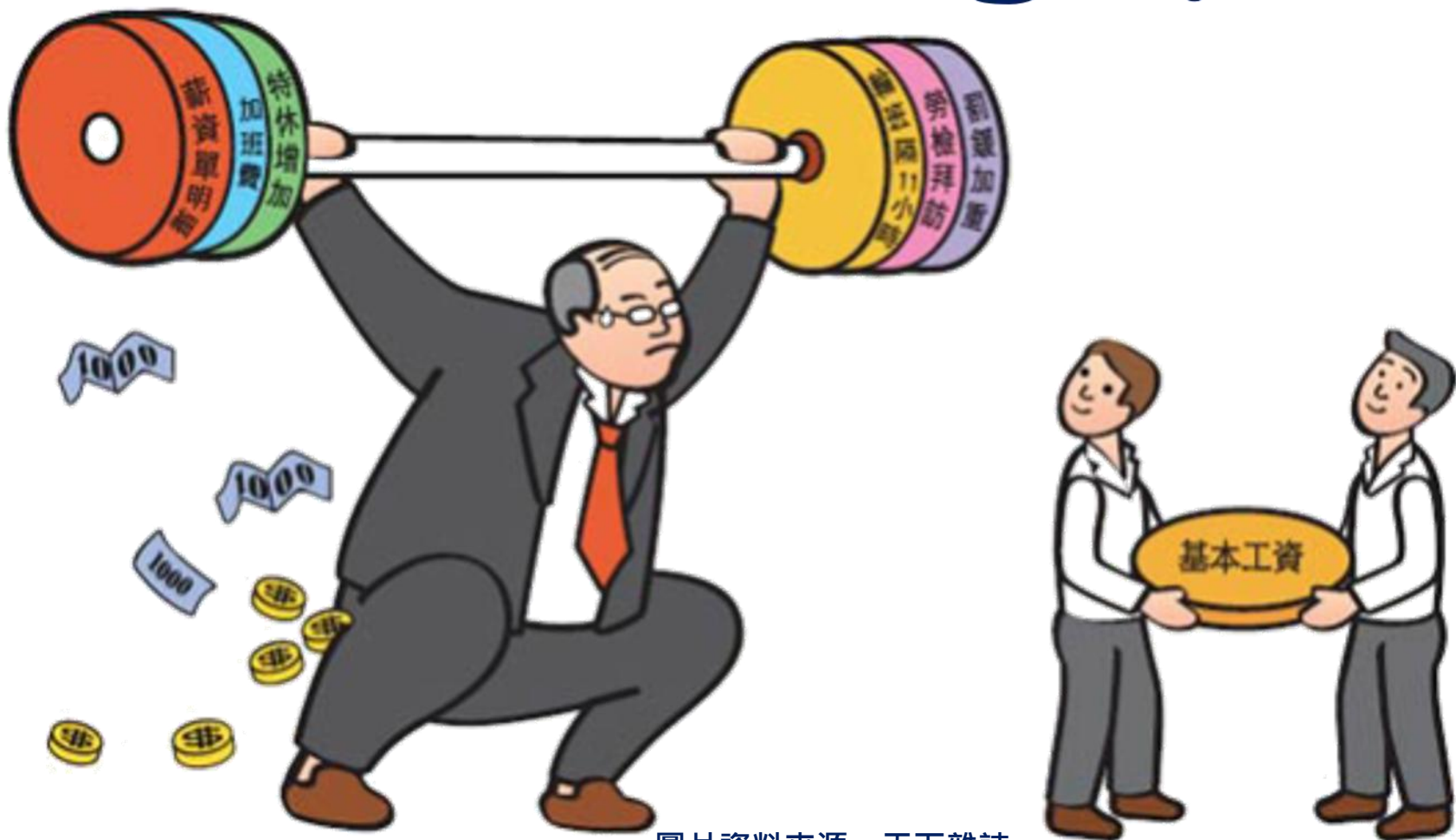
勞基法病假懶人包		
公傷病假		
病假成因	天數上限	給薪規則
勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病	無上限 (包含手術後復健)	工資照給 (不可扣全勤！)
普通傷病假		
病假成因	天數上限	給薪規則
個人傷病、安胎、超過3天的生理假	每年30天 (免給、病假、生理2年內不超過1年)	每年30天半薪 (超過30天不支薪)
SWINGVY		



勞動基準法

Luật Tiêu chuẩn Lao động

勞動基準法



圖片資料來源：天下雜誌

勞動基準法-前言

- 勞動基準法係依據中華民國憲法第153條，「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」的規定而制訂。
- 勞動基準法係規定勞動條件最低標準，為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進經濟發展，適用勞動基準法之勞工權益將獲得最基本之保障，凡適用該法之行業或工作者，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準。

Luật Tiêu chuẩn Lao động - Lời nói đầu

- Luật Tiêu chuẩn Lao động được ban hành theo Điều 153 của Hiến pháp nước Cộng hòa Trung Hoa, trong đó quy định rằng: "Để cải thiện đời sống của người lao động và nông dân, nâng cao kỹ năng sản xuất của họ, Nhà nước phải ban hành luật bảo vệ người lao động và nông dân, đồng thời thực hiện các chính sách bảo vệ người lao động và nông dân."
- Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định các tiêu chuẩn tối thiểu về điều kiện làm việc. Để bảo vệ quyền lợi người lao động, tăng cường quan hệ lao động và thúc đẩy phát triển kinh tế, quyền lợi của người lao động theo Luật Tiêu chuẩn Lao động sẽ được bảo vệ ở mức cơ bản. Đối với tất cả các ngành nghề và người lao động thuộc phạm vi điều chỉnh của luật này, điều kiện làm việc được thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động không được thấp hơn các tiêu chuẩn tối thiểu do luật quy định.

勞動基準法-前言

➤ 《勞動基準法》

簡稱勞基法，是中華民國法律體系中**最基礎的勞動法律**，立法目的為「**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**」（根據該法第1章第1條）。民國73年（1984年）7月30日公布實施，現行修正版本2024年7月31日修正公布。

Luật Tiêu chuẩn Lao động - Lời nói đầu

- Luật Tiêu chuẩn Lao động, hay còn gọi là Luật Tiêu chuẩn Lao động, là luật lao động cơ bản nhất trong hệ thống pháp luật của Cộng hòa Trung Hoa. Mục đích lập pháp của luật này là "quy định các tiêu chuẩn tối thiểu về điều kiện làm việc, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, tăng cường quan hệ lao động và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội" (theo Điều 1 Chương 1 của Luật). Luật này được ban hành và có hiệu lực vào ngày 30 tháng 7 năm 1984, và phiên bản sửa đổi hiện hành sẽ được sửa đổi và ban hành vào ngày 31 tháng 7 năm 2024.

勞動基準法之內涵-勞動契約

- 勞動契約之定義勞動基準法第2條規定，
勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之
契約。
- 凡適用勞動基準法之事業單位，其與勞工
間依勞動契約成立勞動關係。
- 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Hợp đồng lao động

- **Luật Tiêu chuẩn Lao động định nghĩa hợp đồng lao động là một hợp đồng phụ thiết lập mối quan hệ lao động.**
- **Tất cả các tổ chức công lập thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật Tiêu chuẩn Lao động đều thiết lập mối quan hệ lao động với người lao động của mình dựa trên hợp đồng lao động.**
- **Hợp đồng lao động được chia thành hợp đồng có thời hạn và hợp đồng không thời hạn.**

勞動基準法之內涵-勞動契約

● 定期契約之類型

依勞動基準法第9條第1項規定，**臨時性、短期性、季節性及特定性工作**得為定期契約。關於臨時性、短期性、季節性及特定性工作之定義，已於該法施行細則第6條明定如下：

1. **臨時性工作**：係指無法預期之非繼續性工作，其**工作期間在6個月以內者**。
2. **短期性工作**：係指可預期於**6個月內完成之非繼續性工作**。
3. **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9個月以內者**。
4. **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1年者，應報請主管機關核備**。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Hợp đồng lao động

- Theo Điều 9, khoản 1 của Luật Tiêu chuẩn Lao động, các loại công việc tạm thời, ngắn hạn, theo mùa và đặc thù có thể được phân loại là hợp đồng có thời hạn. Định nghĩa về các loại công việc tạm thời, ngắn hạn, theo mùa và đặc thù được quy định rõ ràng tại Điều 6 của Quy tắc thi hành Luật như sau:
 1. Công việc tạm thời: là công việc không thể dự đoán trước và không liên tục, có thời hạn không quá 6 tháng.
 2. Công việc ngắn hạn: đề cập đến công việc không liên tục, dự kiến hoàn thành trong vòng 6 tháng.
 3. Công việc thời vụ là công việc không liên tục, bị ảnh hưởng bởi nguyên liệu thô, nguồn cung vật liệu hoặc doanh số thị trường theo mùa, và có thời gian làm việc dưới 9 tháng.
 4. Công việc cụ thể là công việc không liên tục, có thể hoàn thành trong một khoảng thời gian nhất định. Công việc có thời gian thực hiện vượt quá một năm cần được báo cáo cho cơ quan có thẩm quyền để phê duyệt.

勞動基準法之內涵-勞動契約

➤ 依勞動基準法第9條第2項規定

定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為**不定期契約**：

- 一.勞工繼續工作而**雇主不即表示反對意思者**。
- 二.雖經另訂新約，惟其**前後勞動契約之工作期間超過九十日**，**前後契約間斷期間未超過三十日者**。

前項規定於**特定性或季節性之定期工作不適用之**。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Hợp đồng lao động

- Theo Điều 9, khoản 2 của Luật Tiêu chuẩn Lao động, sau khi hết hạn hợp đồng có thời hạn, bất kỳ trường hợp nào sau đây đều được coi là hợp đồng không xác định thời hạn:
 1. Người lao động tiếp tục làm việc và người sử dụng lao động không lập tức phản đối.
 2. Mặc dù hợp đồng mới đã được ký kết, thời gian làm việc của hợp đồng lao động trước và sau đó không được vượt quá chín mươi ngày, và thời gian gián đoạn giữa hợp đồng trước và sau đó không được vượt quá ba mươi ngày.

Điều khoản nêu trên không áp dụng cho các công việc định kỳ cụ thể hoặc theo mùa.

勞動基準法之內涵-勞動契約

➤ 勞動基準法第9條第3項規定

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。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Hợp đồng lao động

➤ Điều 9, khoản 3 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng nếu trong vòng ba tháng sau khi hợp đồng có thời hạn cố định hoặc hợp đồng không xác định thời hạn hết hạn vì bất kỳ lý do gì, thì thời gian làm việc của người lao động trước và sau khi chấm dứt hợp đồng phải được tính gộp lại.

勞動基準法之內涵-工資

➤ 勞動基準法第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。

- 現行基本工資(2026 年基本工資上幅3.18%)
為每月薪新臺幣（以下同）調整為 29,500 元
、時薪 196 元。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền lương

- Điều 21 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định tiền lương phải được thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, nhưng không được thấp hơn mức lương cơ bản. Mức lương cơ bản nêu trên sẽ do Ủy ban Rà soát Lương Cơ bản do cơ quan trung ương có thẩm quyền thành lập soạn thảo và trình lên Viện Hành chính để phê duyệt. Cơ cấu tổ chức của Ủy ban Rà soát Lương Cơ bản và quy trình rà soát sẽ được cơ quan trung ương có thẩm quyền quy định riêng thông qua một văn bản pháp quy. Mức lương cơ bản hiện hành (với mức tăng 3,18% vào năm 2026) được điều chỉnh lên 29.500 Đài tệ/tháng và 196 Đài tệ/giờ.

勞動基準法之內涵-工資

➤ 勞動基準法第21條



Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền lương

➤ 勞動基準法第21條

Từ ngày 1 tháng 1 năm 115

mức
lương
tối
thiểu

Lương tháng 29.500 nhân
dân tệ

196 nhân dân tệ mỗi giờ

Điều
chỉnh
3,18%

勞動基準法之內涵-工資

➤ 勞動基準法第 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。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền lương

- **Điều 22 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định tiền lương phải được trả bằng tiền tệ hợp pháp. Tuy nhiên, tùy theo tập quán hoặc tính chất công việc, một phần tiền lương có thể được quy định trong hợp đồng lao động là thanh toán bằng hiện vật. Khi một phần tiền lương được trả bằng hiện vật, giá trị của hiện vật phải công bằng, hợp lý và phù hợp với nhu cầu của người lao động và gia đình họ. Tiền lương phải được trả đầy đủ trực tiếp cho người lao động. Tuy nhiên, điều này không áp dụng nếu pháp luật có quy định khác hoặc có thỏa thuận giữa hai bên.**

勞動基準法之內涵-工資

➤ 勞動基準法第 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，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

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

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền lương

- **Điều 23 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng tiền lương phải được trả ít nhất hai lần một tháng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc được trả trước. Phải cung cấp bảng phân tích chi tiết về phương pháp tính toán cho từng khoản lương. Điều tương tự cũng áp dụng cho tiền lương theo sản phẩm. Người sử dụng lao động phải lập sổ lương, ghi chép các khoản thanh toán tiền lương, phương pháp tính toán chi tiết cho từng khoản lương và tổng số tiền lương. Sổ lương phải được lưu giữ trong năm năm.**

勞動基準法之內涵-工資(加班費)

➤ 勞動基準法第 24 條

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

- 一. 延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二. 再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三. 依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

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

Phạm vi áp dụng của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền lương (Tiền làm thêm giờ)

➤ Điều 24 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng nếu người sử dụng lao động kéo dài giờ làm việc của người lao động, tiền lương làm thêm giờ phải được trả theo các tiêu chuẩn sau:

1. Đối với những người có giờ làm thêm vượt quá hai giờ, họ sẽ được trả thêm một phần ba hoặc hơn mức lương giờ thông thường.
2. Đối với những người có giờ làm việc kéo dài thêm không quá hai giờ, họ sẽ nhận được thêm hai phần ba hoặc hơn mức lương giờ thông thường của mình.
3. Theo Điều 32, khoản 4, những người làm thêm giờ sẽ được trả gấp đôi mức lương giờ thông thường.

Nếu người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc vào ngày nghỉ quy định tại Điều 36, và thời gian làm việc dưới hai giờ, thì tiền lương của người lao động sẽ được tăng thêm một phần ba hoặc hơn so với tiền lương giờ bình thường; nếu người lao động tiếp tục làm việc sau khi đã làm việc đủ hai giờ, thì tiền lương của người lao động sẽ được tăng thêm một phần hai phần ba hoặc hơn so với tiền lương giờ bình thường.

勞動基準法之內涵-工資

➤ 勞動基準法第 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。

➤ 勞動基準法第 26 條

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

➤ 勞動基準法第 27 條

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền lương

- **Điều 25 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng người sử dụng lao động không được đối xử khác biệt với người lao động dựa trên giới tính. Người lao động làm cùng một công việc và có cùng hiệu quả công việc sẽ được trả lương như nhau.**
- **Điều 26 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng người sử dụng lao động không được phép giữ lại tiền lương của người lao động như khoản bồi thường hoặc tiền phạt**
- **Điều 27 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng nếu người sử dụng lao động không trả lương đúng hạn, cơ quan có thẩm quyền có thể yêu cầu người sử dụng lao động thanh toán trong một thời hạn nhất định.**

勞動基準法之內涵-工資

- 工資是勞工因工作而獲得之報酬，雇主應全額、定期、直接給付，不得預扣勞工工資做為違約金或賠償費用。雇主給付勞工之工資不得因性別而有差別待遇。工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。基本工資為每月29,500元，每小時196元（新臺幣計）。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền lương

- **Tiền lương là khoản thù lao mà người lao động nhận được cho công việc của họ. Người sử dụng lao động phải trả lương đầy đủ, đều đặn và trực tiếp, và không được giữ lại tiền lương như một hình phạt hoặc khoản bồi thường. Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử về tiền lương dựa trên giới tính. Tiền lương được cả người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương cơ bản. Mức lương cơ bản là 29.500 Đài tệ/tháng, hoặc 196 Đài tệ/giờ.**

薪資明細-中文



The infographic features a bright yellow background with stylized sun rays. At the top, the title '115年 最低工資 再調升' is written in large, bold, black characters with a green outline. Below the title, a yellow banner reads '115年1月1日起上路'. The main content is divided into two columns. The left column is titled '每月最低工資' and displays '新臺幣 29,500' in large black numbers. The right column is titled '每小時最低工資' and displays '新臺幣 196' in large black numbers. Illustrations of people holding money bags and a person reading a document are scattered around the text. The bottom right corner features the logo of the Taichung City Government Labor Bureau.

115年 最低工資 再調升

115年1月1日起上路

每月最低工資
新臺幣 **29,500**

每小時最低工資
新臺幣 **196**

臺中市政府 勞工局

Thông tin chi tiết về mức lương - Tiếng Trung

Mức lương tối thiểu sẽ được tăng lên một lần nữa vào năm 2016, có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2016.

Mức lương tối thiểu hàng tháng là 29.500 Đài tệ.

Mức lương tối thiểu là 196 Đài tệ/giờ.

薪資明細-越文

越南版

Các khoản mục trong bảng lương cần được ghi chép chi tiết

Mỗi lần nhận bảng lương đều không hiểu được tính như thế nào, cũng không biết tại sao lại bị trừ tiền.

Bạn cũng đã gặp phải vấn đề về bảng lương không ghi rõ các khoản mục chi phí?

Theo quy định, bảng lương phải bao gồm các khoản mục sau và được ghi chi tiết bằng song ngữ tiếng Trung và tiếng mẹ đẻ của người lao động nhập cư.

- ☒ Tổng mức lương thỏa thuận giữa chủ thuê và người lao động.
- ☒ Số tiền chi trả cho từng khoản mục.
- ☒ Số tiền các khoản mục được khấu trừ theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận giữa chủ thuê và người lao động. Chẳng hạn như phí bảo hiểm sức khỏe.
- ☒ Số tiền lương thực tế đã thanh toán.

Nếu trên bảng lương nhận được có vấn đề chưa rõ ràng, bạn có thể gọi tới đường dây nóng 1955 để được tư vấn và khiếu nại.



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

廣告

勞動基準法之內涵-工時

➤ 勞動基準法第 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**。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

- **Điều 30 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định giờ làm việc bình thường của người lao động không được vượt quá tám giờ một ngày và bốn mươi giờ một tuần. Với sự đồng ý của công đoàn (hoặc, trong trường hợp đơn vị kinh doanh không có công đoàn), người sử dụng lao động có thể phân bổ hai giờ làm việc bình thường của người lao động trong vòng hai tuần vào các ngày làm việc khác. Số giờ phân bổ vào các ngày làm việc khác không được vượt quá hai giờ mỗi ngày. Tuy nhiên, tổng số giờ làm việc mỗi tuần không được vượt quá bốn mươi tám giờ. (Đoạn thứ hai đề cập đến phần đầu tiên về giờ làm việc bình thường.)**

勞動基準法之內涵-工時

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。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

Hai điều khoản đầu tiên chỉ áp dụng cho các ngành nghề được cơ quan có thẩm quyền trung ương chỉ định. Người sử dụng lao động phải lưu giữ hồ sơ chấm công của người lao động trong vòng năm năm. Hồ sơ chấm công nêu trên phải ghi lại tình trạng có mặt của người lao động hàng ngày đến từng phút. Người sử dụng lao động không được từ chối yêu cầu sao chép hoặc photocopy hồ sơ chấm công của người lao động. Người sử dụng lao động không được lấy việc điều chỉnh giờ làm việc bình thường quy định tại Khoản 1 làm lý do để giảm lương của người lao động. Đối với giờ làm việc bình thường quy định tại các Khoản 1 đến 3 và Điều 30-1, người sử dụng lao động có thể, tùy thuộc vào nhu cầu chăm sóc người thân của người lao động, cho phép người lao động điều chỉnh linh hoạt thời gian bắt đầu và kết thúc công việc trong phạm vi một giờ mà không làm thay đổi giờ làm việc bình thường hàng ngày.

勞動基準法之內涵-工時

➤ 勞動基準法第 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. **當日正常工作時間達十小時者**，其**延長之工作時間不得超過二小時**。
- 三. 女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於**夜間工作**，不受第四十九條第一項之限制。但**雇主應提供必要之安全衛生設施**。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

- Theo Điều 30-1 của Luật Tiêu chuẩn Lao động, đối với các ngành nghề do cơ quan có thẩm quyền trung ương chỉ định, người sử dụng lao động có thể thay đổi giờ làm việc với sự đồng ý của công đoàn. Nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, các nguyên tắc sau đây có thể được áp dụng sau khi có sự đồng ý của cuộc họp giữa người sử dụng lao động và người quản lý:
1. Số giờ làm việc bình thường được phân bổ cho các ngày làm việc khác trong khoảng thời gian bốn tuần không được vượt quá hai giờ mỗi ngày và không phải tuân theo các hạn chế quy định tại các đoạn từ hai đến bốn của điều trước.
 2. Đối với những nhân viên có giờ làm việc bình thường là mười giờ, thời gian làm thêm không được vượt quá hai giờ.
 3. Người lao động nữ, trừ những người đang mang thai hoặc đang cho con bú, không phải chịu các hạn chế quy định tại Điều 49, khoản 1, khi làm việc ban đêm. Tuy nhiên, người sử dụng lao động phải cung cấp các trang thiết bị an toàn và sức khỏe cần thiết.

Theo Điều 3 của Luật trước khi được sửa đổi và có hiệu lực vào ngày 27 tháng 12 năm 1996, các ngành thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật này, trừ nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản và chăn nuôi như đã nêu tại khoản 1, tiểu khoản 1, không thuộc phạm vi điều chỉnh của các quy định nêu trên.

勞動基準法之內涵-工時

➤ 勞動基準法第 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**，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，**一個月不得超過五十四小時**，**每三個月不得超過一百三十八小時**。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

- Điều 32 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng nếu người sử dụng lao động cần yêu cầu người lao động làm việc ngoài giờ làm việc bình thường, người sử dụng lao động có thể kéo dài giờ làm việc với sự đồng ý của công đoàn (hoặc, nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, với sự đồng ý của cuộc họp giữa người sử dụng lao động và ban quản lý). Việc kéo dài giờ làm việc của người sử dụng lao động, bao gồm cả giờ làm việc bình thường, không được vượt quá mười hai giờ mỗi ngày; tổng số giờ làm việc kéo dài không được vượt quá bốn mươi sáu giờ mỗi tháng. Tuy nhiên, với sự đồng ý của công đoàn của người sử dụng lao động (hoặc, nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, với sự đồng ý của cuộc họp giữa người sử dụng lao động và ban quản lý), tổng số giờ làm việc kéo dài không được vượt quá năm mươi bốn giờ mỗi tháng và không được vượt quá một trăm ba mươi tám giờ trong bất kỳ khoảng thời gian ba tháng nào.

勞動基準法之內涵-工時

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

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

Các chủ sử dụng lao động có từ 30 công nhân trở lên, nếu kéo dài giờ làm việc theo quy định tại điều khoản trước đó, phải báo cáo việc này cho cơ quan có thẩm quyền địa phương để ghi nhận. Nếu chủ sử dụng lao động cần yêu cầu công nhân làm việc ngoài giờ làm việc bình thường do thiên tai, tai nạn hoặc trường hợp khẩn cấp, chủ sử dụng lao động có thể kéo dài giờ làm việc. Tuy nhiên, chủ sử dụng lao động phải thông báo cho công đoàn trong vòng 24 giờ kể từ khi kéo dài giờ làm việc; nếu không có công đoàn, chủ sử dụng lao động phải báo cáo việc này cho cơ quan có thẩm quyền địa phương để ghi nhận. Trong thời gian kéo dài giờ làm việc, chủ sử dụng lao động phải đảm bảo cho công nhân được nghỉ ngơi đầy đủ sau đó. Công nhân làm việc trong hầm mỏ không được kéo dài giờ làm việc. Tuy nhiên, điều này không áp dụng đối với công việc chủ yếu là giám sát hoặc trong các trường hợp được quy định tại đoạn trước.

勞動基準法之內涵-工時

➤ 勞動基準法第 32-1 條

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。

前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

- Điều 32-1 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng nếu người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm thêm giờ theo khoản 1 và 2 Điều 32, hoặc yêu cầu người lao động làm việc vào ngày nghỉ theo quy định tại Điều 36, và người lao động chọn nghỉ bù với sự đồng ý của người sử dụng lao động, thì số giờ nghỉ bù sẽ được tính dựa trên số giờ làm việc. Thời gian nghỉ bù nêu trên sẽ do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận; nếu thời gian nghỉ bù hết hạn hoặc hợp đồng chấm dứt, số giờ không được nghỉ sẽ được trả lương theo tiêu chuẩn tính lương làm thêm giờ hoặc ngày nghỉ; việc không trả lương sẽ bị coi là vi phạm Điều 24.

勞動基準法之內涵-工時

➤ 勞動基準法第 34 條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

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

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

- Điều 34 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng đối với người lao động làm việc theo ca, ca làm việc của họ phải được đổi một lần một tuần. Điều này không áp dụng nếu người lao động đồng ý. Khi đổi ca như mô tả ở trên, phải có ít nhất mười một giờ nghỉ liên tục. Tuy nhiên, do tính chất công việc hoặc các lý do đặc biệt, nếu cơ quan có thẩm quyền trung ương yêu cầu sự chấp thuận và ban hành thông báo công khai, thời gian nghỉ có thể được thay đổi thành ít nhất tám giờ liên tục. Người sử dụng lao động thay đổi thời gian nghỉ theo quy định tại đoạn trước phải được sự đồng ý của công đoàn. Nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, việc thay đổi chỉ có thể được thực hiện sau khi có sự đồng ý của cuộc họp giữa người lao động và ban quản lý. Người sử dụng lao động có từ ba mươi người lao động trở lên phải báo cáo việc này cho cơ quan có thẩm quyền địa phương để lưu hồ sơ.

勞動基準法之內涵-工時

➤ 勞動基準法第 35 條

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

- **Điều 35 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định người lao động phải được nghỉ ngơi ít nhất 30 phút sau khi làm việc bốn giờ. Tuy nhiên, đối với người lao động làm việc theo ca hoặc có công việc liên tục hoặc khẩn cấp, người sử dụng lao động có thể bố trí thời gian nghỉ ngơi riêng trong giờ làm việc.**

勞動基準法之內涵-工時

➤ 勞動基準法第 36 條

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 一. 依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
- 二. 依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
- 三. 依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

- Điều 36 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định người lao động phải được nghỉ hai ngày trong mỗi bảy ngày làm việc, trong đó một ngày là ngày lễ chính thức và một ngày là ngày nghỉ. Người sử dụng lao động được miễn trừ khỏi quy định này trong các trường hợp sau:
1. Nếu giờ làm việc bình thường được thay đổi theo Điều 30, Khoản 2, người lao động sẽ được nghỉ ít nhất một ngày mỗi bảy ngày và nghỉ phép ít nhất bốn ngày mỗi hai tuần.
 2. Nếu giờ làm việc bình thường được thay đổi theo Điều 30, Khoản 3, thì người lao động phải được nghỉ ít nhất một ngày trong mỗi bảy ngày và ít nhất mười sáu ngày nghỉ phép và nghỉ ngơi trong mỗi tám tuần.
 3. Nếu giờ làm việc bình thường được thay đổi theo Điều 30-1, người lao động sẽ được nghỉ ít nhất hai ngày mỗi hai tuần và ít nhất tám ngày nghỉ phép và nghỉ ngơi mỗi bốn tuần.

勞動基準法之內涵-工時

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

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

Thời gian người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc vào ngày nghỉ sẽ được tính vào tổng số giờ làm thêm quy định tại Điều 32, Khoản 2. Tuy nhiên, nếu người sử dụng lao động cần yêu cầu người lao động làm việc vào ngày nghỉ do thiên tai, tai nạn hoặc tình huống khẩn cấp, thì số giờ làm việc đó không bị giới hạn bởi các quy định tại Điều 32, Khoản 2. Với sự đồng ý của cơ quan có thẩm quyền trung ương và trong các ngành nghề do cơ quan có thẩm quyền trung ương chỉ định, người sử dụng lao động có thể điều chỉnh các ngày nghỉ lễ quy định tại các khoản 1, 2, 1 và 2 trong chu kỳ 7 ngày. Việc điều chỉnh các ngày nghỉ lễ quy định tại khoản trước phải được sự đồng ý của công đoàn; nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, thì chỉ được thực hiện sau khi có sự đồng ý của cuộc họp giữa người sử dụng lao động và ban quản lý. Người sử dụng lao động có từ 30 người lao động trở lên phải báo cáo với cơ quan có thẩm quyền địa phương để lưu hồ sơ.

勞動基準法之內涵-工時

➤ 勞動基準法第 37 條

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

- **Điều 37 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng tất cả các ngày lễ, ngày hội, ngày Lao động do Bộ Nội vụ chỉ định và các ngày lễ khác do các cơ quan có thẩm quyền trung ương chỉ định đều phải được tuân thủ. Điều khoản trên đã được sửa đổi vào ngày 6 tháng 12 năm 1056 và có hiệu lực vào ngày 1 tháng 1 năm 1067.**

勞動基準法之內涵-工時

➤ 勞動基準法第 38 條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一.六個月以上一年未滿者，三日。

二.一年以上二年未滿者，七日。

三.二年以上三年未滿者，十日。

四.三年以上五年未滿者，每年十四日。

五.五年以上十年未滿者，每年十五日。

六.十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

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

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

- Điều 38 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng người lao động tiếp tục làm việc cho cùng một chủ sử dụng lao động hoặc cơ quan trong một khoảng thời gian đầy đủ sẽ được hưởng chế độ nghỉ phép đặc biệt theo các quy định sau:
1. Đối với những người đã ở trong cơ thể hơn sáu tháng nhưng chưa đến một năm, là ba ngày.
 2. Những người đã phục vụ hơn một năm nhưng chưa đến hai năm sẽ phải phục vụ trong bảy ngày.
 3. Những người đã thụ án tù hai đến ba năm nhưng chưa chấp hành hết thời hạn án sẽ bị phạt mười ngày tù.
 4. Những người đã phục vụ hơn ba năm nhưng chưa đến năm năm sẽ phải chịu án phạt mười bốn ngày mỗi năm.
 5. Những người đã phục vụ hơn năm năm nhưng chưa đến mười năm sẽ phải chịu thời gian cách ly 15 ngày mỗi năm.
 6. Đối với những người đã phục vụ hơn mười năm, cứ mỗi năm phục vụ thêm sẽ được cộng thêm một ngày, tối đa là ba mươi ngày.
- Các ngày nghỉ phép đặc biệt nêu trên sẽ do người lao động tự sắp xếp. Tuy nhiên, người sử dụng lao động có thể thương lượng với bên kia để điều chỉnh dựa trên nhu cầu cấp thiết của hoạt động kinh doanh hoặc lý do cá nhân của người lao động.

勞動基準法之內涵-工時

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

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

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

Khi người lao động đáp ứng các điều kiện nghỉ phép đặc biệt quy định tại khoản một, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động về việc lên lịch nghỉ phép đặc biệt theo hai khoản trước đó. Đối với số ngày nghỉ phép đặc biệt chưa sử dụng do hết năm hoặc chấm dứt hợp đồng, người sử dụng lao động phải trả lương. Tuy nhiên, nếu số ngày chưa sử dụng vào cuối năm được hoãn lại sang năm sau theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, người sử dụng lao động phải trả lương cho số ngày còn lại chưa sử dụng vào cuối năm sau hoặc khi chấm dứt hợp đồng. Người sử dụng lao động phải ghi lại số ngày nghỉ phép đặc biệt mà người lao động đã sử dụng mỗi năm và số tiền lương đã trả cho số ngày chưa sử dụng trong thời gian nghỉ phép đặc biệt của người lao động vào sổ lương của người lao động quy định tại Điều 23, và phải thường xuyên thông báo bằng văn bản cho người lao động về nội dung đó mỗi năm. Khi người lao động yêu cầu một quyền theo điều này, người sử dụng lao động phải chịu gánh nặng chứng minh nếu người lao động cho rằng quyền đó không tồn tại.

勞動基準法之內涵-工時

➤ 第 39 條

第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

➤ 第 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。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

- **Đối với các ngày lễ và ngày nghỉ định kỳ quy định tại Điều 39 và 36, các ngày lễ quy định tại Điều 37, và các ngày lễ đặc biệt quy định tại Điều 38, người sử dụng lao động phải trả lương. Nếu người sử dụng lao động được sự đồng ý của người lao động làm việc vào ngày lễ, người sử dụng lao động phải trả gấp đôi tiền lương. Điều tương tự cũng áp dụng cho người lao động cần làm việc vào các ngày thường do lý do mùa vụ và được sự đồng ý của người lao động hoặc công đoàn.**
- **Điều 40 Khi người sử dụng lao động xét thấy cần thiết phải tiếp tục công việc do thiên tai, tai nạn hoặc tình huống khẩn cấp, người sử dụng lao động có thể tạm đình chỉ kỳ nghỉ của người lao động theo quy định tại các Điều 36 đến 38. Tuy nhiên, tiền lương trong thời gian tạm đình chỉ nghỉ phép sẽ được gấp đôi, và người lao động sẽ được hưởng nghỉ bù sau đó. Lý do tạm đình chỉ kỳ nghỉ của người lao động nêu trên phải được nêu chi tiết và báo cáo cho cơ quan có thẩm quyền địa phương để phê duyệt trong vòng 24 giờ sau đó.**

勞動基準法之內涵-工資

➤ 勞動基準法第 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。

➤ 勞動基準法第 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。

➤ 勞動基準法第 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。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - giờ làm việc

- Điều 41 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng người lao động trong các cơ quan công chức có thể bị tạm đình chỉ chế độ nghỉ phép đặc biệt quy định tại Điều 38 khi cơ quan có thẩm quyền địa phương xét thấy cần thiết. Trong thời gian nghỉ phép, người sử dụng lao động phải trả lương gấp đôi.
- Điều 42 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng nếu người lao động không thể làm việc ngoài giờ làm việc bình thường vì lý do sức khỏe hoặc các lý do chính đáng khác, người sử dụng lao động không được ép buộc người lao động làm việc.
- Điều 43 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định người lao động được nghỉ phép vì lý do kết hôn, tang lễ, ốm đau hoặc các lý do chính đáng khác; thời gian nghỉ phép và mức lương tối thiểu trong thời gian nghỉ phép (trừ nghỉ phép cá nhân) sẽ do cơ quan có thẩm quyền trung ương quyết định.

【你的休假權利被忽視了嗎】-中文

中文翻譯

你的休假權利被忽視了嗎？

家事類移工

依據勞動契約規定，
每7天應有1天休假



產業類移工

依照勞動基準法規定給予休假，
雇主必須確實執行，保障移工們的權益。



如果雇主要求你在休假日
工作，就必須支付1天的加班費



如果你認為休假權益受到侵害，
可以撥打1955專線，
或向當地勞動主管機關申訴。



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

廣告

【你的休假權利被忽視了嗎】-越文

越南文版

Quyền nghỉ phép của bạn đã bị lơ đi?

Lao động làm việc tại nhà

Theo hợp đồng lao động, cứ 7 ngày thì được nghỉ 1 ngày.



Lao động ngành công nghiệp

Người sử dụng lao động phải thực hiện chế độ nghỉ phép theo quy định của Luật Tiêu chuẩn Lao động, để bảo vệ quyền lợi của người lao động nhập cư.



Nếu chủ thuê yêu cầu bạn làm việc vào ngày nghỉ thì phải trả lương làm thêm giờ 1 ngày.



Nếu bạn nhận thấy quyền nghỉ phép của mình đã bị xâm phạm, bạn có thể gọi đến đường dây nóng 1955, hoặc nộp đơn khiếu nại lên cơ quan quản lý lao động địa phương.



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

廣告

勞動基準法之內涵-童工、女工

➤ 勞動基準法第 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。

Phạm vi áp dụng của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Lao động trẻ em và lao động nữ.

- **Điều 44 của Luật Tiêu chuẩn Lao động định nghĩa lao động trẻ em là những người từ 15 đến dưới 16 tuổi đang làm việc. Lao động trẻ em và những người từ 16 đến dưới 18 tuổi bị cấm tham gia vào các công việc nguy hiểm hoặc có hại.**

勞動基準法之內涵-女工

➤ 勞動基準法第 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。

Ý nghĩa của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Người lao động nữ

- Điều 49 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng người sử dụng lao động không được yêu cầu lao động nữ làm việc từ 22:00 đến 6:00 sáng hôm sau. Tuy nhiên, quy định này không áp dụng nếu người sử dụng lao động có sự đồng ý của công đoàn, hoặc nếu đơn vị kinh doanh không có công đoàn, nhưng có sự đồng ý của cuộc họp giữa người sử dụng lao động và ban quản lý, và đáp ứng các điều kiện sau:

1. **Cung cấp các trang thiết bị an toàn và vệ sinh cần thiết.**
2. **Khi không có phương tiện giao thông công cộng, hãy cung cấp phương tiện đi lại hoặc bố trí ký túc xá cho công nhân nữ.**

Các tiêu chuẩn về trang thiết bị an toàn và sức khỏe cần thiết được đề cập tại khoản 1 của đoạn trước sẽ do cơ quan có thẩm quyền trung ương xác định. Tuy nhiên, nếu trang thiết bị an toàn và sức khỏe do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận tốt hơn so với các quy định trong Luật này, thì thỏa thuận đó sẽ được ưu tiên áp dụng. Người sử dụng lao động không được ép buộc lao động nữ làm việc từ 22:00 đến 6:00 sáng hôm sau nếu người lao động không thể làm việc vì lý do sức khỏe hoặc các lý do chính đáng khác. Quy định tại khoản 1 không áp dụng khi người sử dụng lao động buộc phải cho lao động nữ làm việc từ 22:00 đến 6:00 sáng hôm sau do thiên tai, tai nạn hoặc tình huống khẩn cấp. Điều khoản tại khoản 1 và các quy định tại đoạn trước không áp dụng cho lao động nữ đang mang thai hoặc đang cho con bú.

勞動基準法之內涵-童工、女工

➤ 勞動基準法第 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。

Phạm vi áp dụng của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Lao động trẻ em và lao động nữ.

- **Điều 50 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng lao động nữ phải ngừng làm việc và được nghỉ thai sản tám tuần trước và sau khi sinh con; những người bị sảy thai sau ba tháng mang thai phải ngừng làm việc và được nghỉ thai sản bốn tuần. Nếu lao động nữ nêu trên đã làm việc hơn sáu tháng, lương của họ sẽ được trả đầy đủ trong thời gian ngừng việc; nếu họ làm việc dưới sáu tháng, lương của họ sẽ bị giảm một nửa.**
- **Điều 51. Lao động nữ có thể xin thay đổi công việc nếu công việc đó dễ dàng hơn trong thời gian mang thai. Người sử dụng lao động không được từ chối đơn xin này, cũng không được giảm lương của họ.**

勞動基準法之內涵-童工、女工

➤ 勞動基準法第 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。**

Phạm vi áp dụng của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Lao động trẻ em và lao động nữ.

- **Điều 52 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng nếu người lao động nữ có con dưới một tuổi và cần cho con bú, ngoài thời gian nghỉ quy định tại Điều 35, người sử dụng lao động phải bố trí thêm hai lần nghỉ cho con bú mỗi ngày, mỗi lần 30 phút. Thời gian nghỉ cho con bú nêu trên được tính là thời gian làm việc.**

勞動基準法之內涵-童工、女工

➤ 勞動基準法第 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。

Phạm vi áp dụng của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Lao động trẻ em và lao động nữ.

- **Điều 69 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng các điều khoản trong Chương 4 (Giờ làm việc, Nghỉ ngơi và Nghỉ phép), Chương 5 (Lao động trẻ em và Lao động nữ) và Chương 7 (Bồi thường thiên tai và các loại bảo hiểm lao động khác) của Luật này áp dụng cho người lao động có tay nghề. Tiêu chuẩn tính lương để được hưởng bồi thường thiên tai đối với người lao động có tay nghề không được thấp hơn lương cơ bản.**

勞動基準法之內涵-工作年資併計

- 勞工之工作年資與其法定權益息息相關，例如特別休假、資遣費、退休金等，均是依照工作年資計算。關於工作年資之計算，依勞動基準法施行細則第5條規定，以服務同一事業單位為限，並自受僱之日起算。不過，為確保勞工之相關勞動權益，勞動基準法明定勞工有以下情形時，雇主應予以併計其前後工作年資。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Cách tính thâm niên công tác

- **Thâm niên công tác của người lao động có mối liên hệ mật thiết với các quyền lợi pháp định của họ, chẳng hạn như nghỉ phép đặc biệt, trợ cấp thôi việc và lương hưu, tất cả đều được tính toán dựa trên thâm niên. Theo Điều 5 của Quy định thi hành Luật Tiêu chuẩn Lao động, việc tính thâm niên chỉ giới hạn trong việc làm việc cho cùng một người sử dụng lao động và được tính từ ngày bắt đầu làm việc. Tuy nhiên, để đảm bảo bảo vệ các quyền lao động liên quan của người lao động, Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng người sử dụng lao động phải cộng gộp số năm làm việc trước và sau của người lao động trong các trường hợp sau đây.**

勞動基準法之內涵-工作年資併計

- 依勞動基準法第10條規定，定期契約屆滿後，未滿三個月而訂定新約，或不定期契約因故停止履行，繼續履行原約，勞工前後工作年資，應合併計算。又，前述「因故停止履行」，依本部改制前行政院勞工委員會79年12月3日台79勞資2字第27641號函釋，係指中止契約之事由，例如留職停薪，但是勞工如因個人因素自請離職或被資遣或退休後，重新回到原事業單位任職，因原勞動契約業已終止，且前開情形非屬勞動基準法第10條規定所稱「不定期契約因故停止履行」之情形，故無勞動基準法第10條年資併計之適用，但是勞雇雙方若仍約定併計勞工前後年資，因係優於法令，得從其約定。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Cách tính thâm niên công tác

- Theo Điều 10 của Luật Tiêu chuẩn Lao động, nếu hợp đồng mới được ký kết trong vòng ba tháng sau khi hợp đồng có thời hạn xác định hết hạn, hoặc nếu hợp đồng vô thời hạn bị chấm dứt vì bất kỳ lý do nào và hợp đồng ban đầu vẫn tiếp tục được thực hiện, thì số năm công tác của người lao động trước và sau khi chấm dứt hợp đồng phải được tính gộp lại. Hơn nữa, trường hợp “tạm ngừng thực hiện hợp đồng do hoàn cảnh bất khả kháng” nêu trên đề cập đến các lý do chấm dứt hợp đồng, chẳng hạn như nghỉ phép không lương, như đã giải thích trong công văn ngày 3 tháng 12 năm 1979 do Hội đồng Lao động thuộc Viện Hành chính ban hành trước khi Bộ này được tổ chức lại. Tuy nhiên, nếu người lao động tự nguyện thôi việc, bị sa thải hoặc nghỉ hưu vì lý do cá nhân và sau đó quay trở lại nơi làm việc cũ, thì hợp đồng lao động ban đầu đã chấm dứt. Hơn nữa, trường hợp nêu trên không thuộc phạm trù “tạm ngừng thực hiện hợp đồng vô thời hạn do hoàn cảnh bất khả kháng” quy định tại Điều 10 của Luật Tiêu chuẩn Lao động. Do đó, các quy định tại Điều 10 của Luật Tiêu chuẩn Lao động về tính thâm niên không được áp dụng. Tuy nhiên, nếu người sử dụng lao động và người lao động vẫn thỏa thuận tính thâm niên của người lao động trước và sau khi chấm dứt hợp đồng, thì thỏa thuận này sẽ được ưu tiên áp dụng so với luật.

勞動基準法之內涵-工作年資併計

- 另事業單位如發生改組或轉讓之情形，依勞動基準法第20條規定，留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。前開年資併計之規定，於企業併購法第16條亦有相同之規定，該條規定當事業單位發生企業併購之情事時，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。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Cách tính thâm niên công tác

- Hơn nữa, nếu một đơn vị kinh doanh trải qua quá trình tái cơ cấu hoặc chuyển giao, theo Điều 20 của Luật Tiêu chuẩn Lao động, thâm niên công tác của người lao động được giữ lại sẽ tiếp tục được chủ sử dụng lao động mới công nhận. Các quy định nêu trên về việc hợp nhất thâm niên công tác cũng được quy định tại Điều 16 của Luật Sáp nhập và Mua lại Doanh nghiệp, trong đó quy định rằng khi một đơn vị kinh doanh trải qua quá trình sáp nhập và mua lại doanh nghiệp, thâm niên công tác của người lao động được giữ lại tại các công ty bị giải thể, chuyển giao hoặc chia tách trước khi sáp nhập và mua lại sẽ được công ty tồn tại, công ty mới thành lập hoặc công ty được mua lại sau sáp nhập và mua lại công nhận.

勞動基準法之內涵-契約之終止事由

➤ 雇主單方終止勞動契約

勞動基準法就**雇主得單方終止勞動契約之事由**，業於勞動基準法等有關勞動法令有明文規範，例如該法**第11條、第12條及第13條但書規定**等。

因此，**雇主如無符合勞動基準法等規定事由之一，尚不得任意單方終止勞動契約**。且如雇主係依上開第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應依該法第16條規定預告，並依勞工退休金條例第12條規定(適用舊制退休金者應依該法第17條規定)**給付勞工資遣費**。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Căn cứ chấm dứt hợp đồng

- **Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rõ ràng các căn cứ để người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chẳng hạn như Điều 11, 12 và 13 của Luật. Do đó, người sử dụng lao động không thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu không đáp ứng một trong các căn cứ được quy định trong Luật Tiêu chuẩn Lao động. Hơn nữa, nếu người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 11 hoặc 13 nêu trên, họ phải thông báo trước theo quy định tại Điều 16 của Luật và trả tiền trợ cấp thôi việc cho người lao động theo Điều 12 của Luật Bảo hiểm xã hội (hoặc Điều 17 đối với những người thuộc hệ thống bảo hiểm xã hội cũ).**

勞動基準法之內涵-契約之終止事由

➤ 勞方單方終止勞動契約

勞工如因個人因素而欲終止勞動契約，得依勞動基準法第15條及第16條規定提前預告雇主。此外，勞工如因雇主有勞動基準法第14條第1項第1款至第6款規定情事之一，例如雇主有未給付加班費、未依法投保勞工保險等違反勞工法令之行為，導致勞工權益受損，勞工可「不經預告」終止契約，並可依據勞工退休金條例第12條規定(如適用舊制退休金制度之勞工則依勞動基準法第17條規定)向雇主請求給付資遣費。勞工為行使上述第14條第1項第1款及第6款規定之契約終止權時，應注意同條第2項規定之除斥期間，須於知悉其情形之日起，30日內為之。但第6款情形，勞工得於知悉其損害結果之日起，30日內為之。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Căn cứ chấm dứt hợp đồng

- **Nếu người lao động muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do cá nhân, họ có thể thông báo trước cho người sử dụng lao động theo Điều 15 và 16 của Luật Tiêu chuẩn Lao động. Hơn nữa, nếu người sử dụng lao động vi phạm bất kỳ điều khoản nào của Điều 14, Khoản 1, Điểm 1 đến 6 của Luật Tiêu chuẩn Lao động, chẳng hạn như không trả tiền làm thêm giờ hoặc không cung cấp bảo hiểm lao động theo quy định của pháp luật, dẫn đến thiệt hại đến quyền lợi của người lao động, người lao động có thể chấm dứt hợp đồng "không cần thông báo trước" và có thể yêu cầu trợ cấp thôi việc từ người sử dụng lao động theo Điều 12 của Luật Hưu trí Lao động (hoặc Điều 17 của Luật Tiêu chuẩn Lao động đối với người lao động thuộc chế độ hưu trí cũ). Khi thực hiện quyền chấm dứt hợp đồng theo quy định tại Điều 14, Khoản 1, Điểm 1 và Điểm 6 nêu trên, người lao động cần lưu ý rằng thời hạn quy định tại Điểm 2 của cùng điều khoản đó phải được thực hiện trong vòng 30 ngày kể từ ngày biết được tình huống. Tuy nhiên, trong trường hợp quy định tại Khoản 6, người lao động có thể thực hiện quyền này trong vòng 30 ngày kể từ ngày biết được hậu quả của thiệt hại.**

勞動基準法之內涵-契約之終止事由

➤ 勞雇雙方合意終止勞動契約

勞雇雙方若基於契約自治，本誠信協商合意終止契約，雖然無明文禁止，但雇主不得以強迫或其他不利對待之手段，要求勞工同意自請離職，來規避勞動法令之相關責任。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Căn cứ chấm dứt hợp đồng

- **Nếu cả hai bên đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động, họ có thể làm như vậy một cách thiện chí và thông qua đàm phán. Mặc dù không có điều khoản cấm rõ ràng, nhưng người sử dụng lao động không được dùng biện pháp cưỡng ép hoặc các phương tiện bất lợi khác để buộc người lao động đồng ý tự nguyện thôi việc nhằm trốn tránh trách nhiệm theo luật lao động.**

勞動基準法之內涵-契約之終止事由

➤ 勞動契約終止之效力

勞動契約之終止屬於形成權之一，因此，勞工或雇主將終止契約之意思表示到達對方時，即發生形成之效力，不必得到對方同意。但勞雇雙方於契約終止日期屆至前，勞工仍有出勤義務，雇主並應依約給付工資，因此，若任一方有再提前或延後契約終止日期之需要者，應主動與他方協商取得同意，而不得片面變更。

至於勞工自請離職時，因故未能依勞動基準法第15條及第16條規定提前預告雇主，係屬違約行為，並不影響其終止效力，但若雇主因此受有損失，得與勞工協商或循民事途徑請求損害賠償。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Căn cứ chấm dứt hợp đồng

- **Chấm dứt hợp đồng lao động là một quyền mang tính hình thành. Do đó, việc chấm dứt có hiệu lực khi người lao động hoặc người sử dụng lao động bày tỏ ý định chấm dứt hợp đồng với bên kia, mà không cần sự đồng ý của bên kia. Tuy nhiên, trước ngày chấm dứt hợp đồng, người lao động vẫn có nghĩa vụ đi làm và người sử dụng lao động phải trả lương theo quy định trong hợp đồng. Vì vậy, nếu một trong hai bên cần đẩy nhanh hoặc hoãn ngày chấm dứt hợp đồng, họ phải chủ động thương lượng với bên kia để được sự đồng ý và không thể đơn phương thay đổi hợp đồng. Nếu người lao động nghỉ việc mà không báo trước cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 15 và 16 của Luật Tiêu chuẩn Lao động, điều đó cấu thành hành vi vi phạm hợp đồng nhưng không ảnh hưởng đến hiệu lực của việc chấm dứt. Tuy nhiên, nếu người sử dụng lao động bị thiệt hại do đó, người sử dụng lao động có thể thương lượng với người lao động hoặc yêu cầu bồi thường thiệt hại thông qua các kênh dân sự.**

勞動基準法之內涵-契約之終止事由

中文翻譯



個人原因想回國， 能提前解約嗎？



可以

但需要勞工與雇主雙方合意
才成立，故請**先徵詢雇主的同意**



若雇主不同意，
您可以撥打1955專線，
尋求工作所在地的
地方主管機關協調

LINE

1955



1955hotline



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

廣告



**Tôi muốn về nước vì lý do cá nhân.
Tôi có thể chấm dứt hợp đồng trước
thời hạn không?**



Được.

Nhưng việc này cần có sự đồng ý của cả người lao động và người sử dụng lao động, cho nên hãy **xin phép người sử dụng lao động trước.**



Nếu người sử dụng lao động không đồng ý, bạn có thể gọi tới đường dây nóng 1955, để xin sự hỗ trợ từ cơ quan có thẩm quyền tại địa phương nơi bạn làm việc.



勞動基準法之內涵-資遣費

➤ 勞動基準法第 17 條

雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

一.在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。

二.依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền trợ cấp thôi việc

- **Điều 17 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng nếu người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo điều khoản trước đó, người sử dụng lao động phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho người lao động theo các quy định sau:**
 - 1. Nếu nhân viên tiếp tục làm việc cho cùng một đơn vị kinh doanh của công ty, họ sẽ nhận được trợ cấp thôi việc tương đương với mức lương trung bình một tháng cho mỗi năm làm việc trọn vẹn.**
 - 2. Đối với số tháng còn lại được tính theo đoạn trước, hoặc đối với những người làm việc chưa đủ một năm, khoản thanh toán sẽ được tính theo tỷ lệ. Những người làm việc chưa đủ một tháng sẽ được tính là một tháng.**

Tiền trợ cấp thôi việc quy định tại đoạn trước sẽ do người sử dụng lao động thanh toán trong vòng ba mươi ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

勞動基準法之內涵-資遣費

➤ 勞動基準法第 17-1 條

要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。

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

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

派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。

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

前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền trợ cấp thôi việc

- Điều 17-1 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng công ty thuê lao động không được phỏng vấn người lao động được điều động hoặc chỉ định người lao động được điều động khác trước khi công ty điều động ký hợp đồng lao động với người lao động được điều động. Nếu công ty thuê lao động vi phạm quy định trên và đã nhận dịch vụ lao động từ người lao động được điều động, người lao động được điều động có thể, trong vòng chín mươi ngày kể từ ngày công ty thuê lao động cung cấp dịch vụ lao động, gửi văn bản bày tỏ ý định ký kết hợp đồng lao động với công ty thuê lao động. Công ty thuê lao động phải, trong vòng mười ngày kể từ ngày nhận được văn bản bày tỏ ý định của người lao động được điều động, tiến hành đàm phán và ký kết hợp đồng lao động với người lao động. Nếu không đạt được thỏa thuận trong thời hạn quy định hoặc đàm phán không thành công, hợp đồng lao động sẽ được coi là đã được thiết lập giữa hai bên vào ngày sau khi hết thời hạn quy định, và điều kiện làm việc của người lao động được điều động trong thời gian làm việc tại công ty thuê lao động sẽ là nội dung của hợp đồng lao động. Cơ quan điều động và đơn vị tiếp nhận không được sa thải, giáng chức, giảm lương, xâm phạm các quyền và lợi ích mà người lao động được điều động được hưởng theo pháp luật, hợp đồng hoặc tập quán, hoặc thực hiện các hành động bất lợi khác chỉ vì người lao động được điều động bày tỏ ý định thứ hai. Bất kỳ hành vi nào của cơ quan điều động hoặc đơn vị tiếp nhận thuộc phạm vi quy định tại khoản trước đều không có hiệu lực. Nếu người lao động được điều động ký kết hợp đồng lao động với đơn vị tiếp nhận theo quy định tại khoản hai và khoản ba, thì hợp đồng lao động giữa người lao động được điều động và cơ quan điều động sẽ được coi là chấm dứt, và người lao động sẽ không phải chịu trách nhiệm về việc vi phạm thỏa thuận thời gian làm việc tối thiểu hoặc hoàn trả chi phí đào tạo. Cơ quan điều động nêu trên phải trả lương hưu hoặc trợ cấp thôi việc cho người lao động được điều động theo các tiêu chuẩn thanh toán và thời hạn quy định trong Luật này hoặc Luật Lương hưu Lao động.

勞動基準法之內涵-資遣費

➤ 勞動基準法第 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。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền trợ cấp thôi việc

- **Theo Điều 18 của Luật Tiêu chuẩn Lao động, người lao động không được yêu cầu trả thêm tiền lương và tiền trợ cấp thôi việc từ người sử dụng lao động trong thời gian báo trước nếu xảy ra bất kỳ trường hợp nào sau đây:**
 - 1. Những người chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 12 hoặc Điều 15.**
 - 2. Những nhân viên thôi việc khi hợp đồng lao động chính thức hết hạn.**

勞動基準法之內涵-資遣費

➤ 勞動基準法第 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資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền trợ cấp thôi việc

- **Điều 20 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng khi một đơn vị kinh doanh được tái cấu trúc hoặc chuyển giao, trừ những người lao động được cả người sử dụng lao động cũ và mới đồng ý giữ lại, những người lao động còn lại phải chấm dứt hợp đồng bằng cách báo trước trong thời hạn quy định tại Điều 16 và được hưởng trợ cấp thôi việc theo Điều 17. Thời gian làm việc của những người lao động được giữ lại vẫn được người sử dụng lao động mới công nhận.**

勞動基準法之內涵-資遣費

➤ 勞動基準法第 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。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền trợ cấp thôi việc

- Điều 28 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng khi người sử dụng lao động ngừng hoạt động, thanh lý hoặc tuyên bố phá sản, các khoản nợ của người lao động sẽ được thanh toán theo thứ tự ưu tiên như các khoản được bảo đảm bằng thế chấp, cầm cố hoặc quyền thế chấp ưu tiên hàng đầu, và được thanh toán theo tỷ lệ tương ứng với giá trị các khoản nợ. Bất kỳ khoản nào chưa được thanh toán sẽ được ưu tiên thanh toán cao nhất:
- 1. Tiền lương chưa trả theo hợp đồng lao động trong thời gian dưới sáu tháng.
- 2. Lương hưu chưa được người sử dụng lao động chi trả theo quy định của Luật này.
- 3. Tiền trợ cấp thôi việc chưa được người sử dụng lao động chi trả theo quy định của Luật này hoặc Luật Lương hưu Lao động. Người sử dụng lao động phải đóng một khoản tiền nhất định vào quỹ tạm ứng lương chưa thanh toán dựa trên tổng tiền lương được bảo hiểm của người lao động trong tháng và mức quy định, để trang trải các khoản sau:
- 1. Số tiền lương chưa thanh toán như nêu tại khoản 1 ở trên.
- 2. Lương hưu và tiền trợ cấp thôi việc chưa thanh toán như nêu tại khoản 2 và 3 ở trên, tổng số tiền này không được vượt quá mức lương trung bình sáu tháng. Khi quỹ tạm ứng lương tồn đọng tích lũy đến một mức nhất định, tỷ lệ sẽ được giảm hoặc việc thu sẽ bị tạm dừng. Tỷ lệ cho mục 2 sẽ do cơ quan có thẩm quyền trung ương soạn thảo trong phạm vi 15 phần mười nghìn và trình lên Viện Hành chính để phê duyệt. Nếu tiền lương, lương hưu và trợ cấp thôi việc tồn đọng của người sử dụng lao động vẫn chưa được thanh toán mặc dù người lao động đã yêu cầu, quỹ tạm ứng lương tồn đọng sẽ được sử dụng để thanh toán theo quy định tại khoản 2. Người sử dụng lao động phải hoàn trả quỹ tạm ứng lương tồn đọng trong thời hạn quy định. Quỹ tạm ứng lương tồn đọng sẽ do một ủy ban quản lý do cơ quan có thẩm quyền trung ương thành lập quản lý. Các vấn đề liên quan đến việc thu và chi quỹ có thể được cơ quan có thẩm quyền trung ương giao cho một tổ chức bảo hiểm việc làm. Thủ tục tạm ứng quỹ, phương pháp thu và quản lý, số tiền cố định quy định tại khoản 3 và quy chế tổ chức của ủy ban quản lý sẽ do cơ quan có thẩm quyền trung ương quyết định.

勞動基準法之內涵-資遣費

➤ 勞動基準法第 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。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền trợ cấp thôi việc

- **Điều 84-2 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng thời gian làm việc của người lao động được tính từ ngày bắt đầu làm việc. Đối với thời gian làm việc trước khi Luật này có hiệu lực, tiêu chuẩn về trợ cấp thôi việc và trợ cấp hưu trí được tính theo các luật và quy định hiện hành tại thời điểm đó; nếu không có luật và quy định hiện hành tại thời điểm đó, tiêu chuẩn sẽ được tính theo quy định của đơn vị kinh doanh tương ứng hoặc thông qua thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Đối với thời gian làm việc sau khi Luật này có hiệu lực, tiêu chuẩn về trợ cấp thôi việc và trợ cấp hưu trí được tính theo Điều 17 và Điều 55.**

勞動基準法之內涵-退休金

➤ 勞動基準法第 17-1 條

要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。

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

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

派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。

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

前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

Ý nghĩa của Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động - Lương hưu

- Điều 17-1 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng công ty thuê lao động không được phỏng vấn người lao động được điều động hoặc chỉ định người lao động được điều động khác trước khi công ty điều động ký hợp đồng lao động với người lao động được điều động. Nếu công ty thuê lao động vi phạm quy định trên và đã nhận dịch vụ lao động từ người lao động được điều động, người lao động được điều động có thể, trong vòng chín mươi ngày kể từ ngày công ty thuê lao động cung cấp dịch vụ lao động, gửi văn bản bày tỏ ý định ký kết hợp đồng lao động với công ty thuê lao động. Công ty thuê lao động phải, trong vòng mười ngày kể từ ngày nhận được văn bản bày tỏ ý định của người lao động được điều động, tiến hành đàm phán và ký kết hợp đồng lao động với người lao động. Nếu không đạt được thỏa thuận trong thời hạn quy định hoặc đàm phán không thành công, hợp đồng lao động sẽ được coi là đã được thiết lập giữa hai bên vào ngày sau khi hết thời hạn quy định, và điều kiện làm việc của người lao động được điều động trong thời gian làm việc tại công ty thuê lao động sẽ là nội dung của hợp đồng lao động. Cơ quan điều động và đơn vị tiếp nhận không được sa thải, giáng chức, giảm lương, xâm phạm các quyền và lợi ích mà người lao động được điều động được hưởng theo pháp luật, hợp đồng hoặc tập quán, hoặc thực hiện các hành động bất lợi khác chỉ vì người lao động được điều động bày tỏ ý định thứ hai. Bất kỳ hành vi nào của cơ quan điều động hoặc đơn vị tiếp nhận thuộc phạm vi quy định tại khoản trước đều không có hiệu lực. Nếu người lao động được điều động ký kết hợp đồng lao động với đơn vị tiếp nhận theo quy định tại khoản hai và khoản ba, thì hợp đồng lao động giữa người lao động được điều động và cơ quan điều động sẽ được coi là chấm dứt, và người lao động sẽ không phải chịu trách nhiệm về việc vi phạm thỏa thuận thời gian làm việc tối thiểu hoặc hoàn trả chi phí đào tạo. Cơ quan điều động nêu trên phải trả lương hưu hoặc trợ cấp thôi việc cho người lao động được điều động theo các tiêu chuẩn thanh toán và thời hạn quy định trong Luật này hoặc Luật Lương hưu Lao động.

勞動基準法之內涵-退休金

➤ 勞動基準法第 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。

Ý nghĩa của Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động - Lương hưu

- **Điều 28 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng khi người sử dụng lao động ngừng hoạt động, thanh lý hoặc tuyên bố phá sản, các khoản nợ của người lao động sẽ được thanh toán theo thứ tự tương ứng với các khoản được bảo đảm bằng thế chấp, cầm cố hoặc quyền thế chấp ưu tiên hàng đầu, và được thanh toán theo tỷ lệ tương ứng với giá trị các khoản nợ. Bất kỳ khoản nào chưa thanh toán sẽ được ưu tiên thanh toán cao nhất:**
 - **1. Tiền lương chưa trả theo hợp đồng lao động trong thời gian dưới sáu tháng.**
 - **2. Lương hưu chưa được người sử dụng lao động chi trả theo quy định của Luật này.**
 - **3. Tiền trợ cấp thôi việc chưa được người sử dụng lao động chi trả theo quy định của Luật này hoặc Luật Lương hưu Lao động. Người sử dụng lao động phải nộp một khoản tiền lương chưa thanh toán nhất định vào một quỹ dựa trên tổng tiền lương được bảo hiểm của người lao động trong tháng và tỷ lệ đóng góp quy định, để sử dụng cho các mục đích sau:**
 - **1. Số tiền lương chưa thanh toán theo khoản 1 của đoạn trước.**
 - **2. Tổng số tiền lương hưu và trợ cấp thôi việc chưa thanh toán theo khoản 2 và 3 của đoạn trước, tối đa bằng mức lương trung bình sáu tháng.**

勞動基準法之內涵-退休金

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。

Ý nghĩa của Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động - Lương hưu

Khi số tiền tích lũy trong quỹ tạm ứng lương nợ đọng đạt đến một mức nhất định, tỷ lệ đóng góp sẽ được giảm hoặc việc thu sẽ bị tạm dừng. Tỷ lệ đóng góp thứ hai sẽ do cơ quan có thẩm quyền trung ương soạn thảo trong phạm vi 15 phần mười nghìn và trình lên Viện Hành chính để phê duyệt. Nếu tiền lương, lương hưu và trợ cấp thôi việc mà người sử dụng lao động còn nợ chưa được thanh toán dù người lao động đã yêu cầu, quỹ tạm ứng lương nợ đọng sẽ thanh toán theo quy định tại điều khoản thứ hai; người sử dụng lao động phải hoàn trả khoản tạm ứng cho quỹ tạm ứng lương nợ đọng trong thời hạn quy định. Quỹ tạm ứng lương nợ đọng sẽ do một ủy ban quản lý do cơ quan có thẩm quyền trung ương thành lập quản lý. Các vấn đề liên quan đến việc thu quỹ có thể được cơ quan có thẩm quyền trung ương giao cho các tổ chức bảo hiểm lao động. Quy trình thanh toán, thu và quản lý khoản tạm ứng quỹ, số tiền cố định tại Điều 3 và quy định tổ chức của ủy ban quản lý sẽ do cơ quan có thẩm quyền trung ương quyết định.

勞動基準法之內涵-退休金

➤ 勞動基準法第 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、程序及管理的事項之辦法，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2項後略)

Ý nghĩa của Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động - Lương hưu

- Điều 56 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng người sử dụng lao động phải trích từ 2% đến 15% tổng tiền lương hàng tháng của người lao động vào quỹ dự trữ hưu trí hàng tháng, được gửi vào tài khoản chuyên dụng và không được sử dụng làm đối tượng chuyển nhượng, khấu trừ, bù trừ hoặc bảo lãnh. Phương pháp phân bổ tỷ lệ, thủ tục và quản lý sẽ do cơ quan có thẩm quyền trung ương soạn thảo và trình lên Viện Hành chính để phê duyệt. Người sử dụng lao động phải ước tính số dư của tài khoản chuyên dụng quỹ dự trữ hưu trí nêu trên trước cuối mỗi năm. Nếu số dư không đủ để trả lương hưu được tính theo điều trước cho người lao động dự kiến đáp ứng điều kiện nghỉ hưu quy định tại Điều 53 hoặc Điều 54, Khoản 1, Tiểu khoản 1 trong năm tiếp theo, người sử dụng lao động phải thanh toán một lần khoản chênh lệch trước cuối tháng 3 năm sau và trình lên Ủy ban Giám sát Quỹ Dự trữ Hưu trí của các Cơ quan Nhà nước để xem xét. (Được lược bỏ sau mục 2)

勞動基準法之內涵-資遣費

➤ 勞動基準法第 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。

Nội dung của Luật Tiêu chuẩn Lao động - Tiền trợ cấp thôi việc

- **Điều 58 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng quyền hưởng lương hưu của người lao động sẽ bị chấm dứt nếu không được thực hiện trong vòng 5 năm kể từ tháng sau tháng nghỉ hưu. Quyền hưởng lương hưu của người lao động không được chuyển nhượng, bù trừ, giữ lại hoặc bảo đảm. Người lao động hưởng lương hưu theo Luật này có thể nộp hồ sơ để mở tài khoản đặc biệt tại một tổ chức tài chính dành riêng cho việc gửi tiền lương hưu. Tiền gửi trong tài khoản đặc biệt nêu trên không được sử dụng làm đối tượng bù trừ, giữ lại, bảo đảm hoặc thi hành.**

勞動基準法疑義洽詢管道

➤如有相關疑義，可向當地勞工行政主管機關（詳細地址、電話如下）：

1. **勞動部**/台北市館前路77號9樓

02-89956866/0800-085-151

2. **南投縣政府社會及勞動處**/南投市中興路660號

(049) 224-6823 # 1861-1864

Kênh tra cứu Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động

➤ **Nếu có thắc mắc, vui lòng liên hệ với cơ quan quản lý lao động địa phương (địa chỉ và số điện thoại chi tiết bên dưới):**

1. Bộ Lao động / Tầng 9, Số 77, Đường Guanqian, Thành phố Đài Bắc 02-89956866 / 0800-085-151

2. Phòng Xã hội và Lao động, Chính quyền huyện Nam Đầu / Số 660, đường Zhongxing, thành phố Nam Đầu (049) 224-6823 1861-1864