

勞動與社會法





勞動基準法(105.12.21)

第一章 總則

第 1 條 (立法目的暨法律之適用)

- I 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。
- II 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 (名詞定義)

本法用辭定義如左：

- 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
- 四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。
- 五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

精選試題

- 下列何者屬於勞動基準法所稱之勞工？ (A)自營計程車司機 (B)受僱於私立大學之校工 (C)自由撰稿作家 (D)流動攤販【102 年一般警察四等】

第 3 條 (適用行業之範圍)

- I 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。
- II 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。



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

第 4 條 (主管機關)

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 5 條 (強制勞動之禁止)

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

第 6 條 (抽取不法利益之禁止)

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

第 7 條 (勞工名卡之置備暨登記)

- I 雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要之事項。
- II 前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

第 8 條 (雇主提供工作安全之義務)

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

第二章 勞動契約

第 9 條 (定期勞動契約與不定期勞動契約)

- I 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。
- II 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。
- III 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

精選試題

- 依勞動基準法之規定，下列何種工作之勞動契約，應為不定期契約？ B
(A)臨時性工作 (B)有繼續性工作 (C)短期性工作 (D)季節性工作【103年關務、身障四等】



第 9-1 條 (勞工離職後競業禁止之約定)

- I 未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：
 - 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
 - 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
 - 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
 - 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。
- II 前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。
- III 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。
- IV 離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

第 10 條 (工作年資之合併計算)

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

第 10-1 條 (雇主調動勞工工作應符合之原則)

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

第 11 條 (雇主須預告始得終止勞動契約情形)

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

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

精選試題

- 依勞動基準法第 11 條之規定，有關雇主須預告始得終止勞動契約情形，下列何者錯誤？ (A)歇業或轉讓時 (B)不可抗力暫停工作在一個月以上時 (C)勞工對於所擔任之工作確不能勝任時 (D)勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者【104 年普考】

> 解析 <

(D)為勞動基準法第 12 條雇主無須預告即得終止勞動契約之事由。



第 12 條 (雇主無須預告即得終止勞動契約之情形)

- I 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**，而末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。
- II 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。

精選試題

- 依勞動基準法的規定，下列何種情形雇主不得逕自終止與勞工間勞動契約？ (A)勞工甲竊取工廠貴重金屬材料變賣圖利 (B)財務長乙因觸犯洗錢防制法第 2 條第 2 款而被宣告有期徒刑 7 年確定 (C)服務員丙不滿經理管理風格的偏頗而拳腳相向 (D)女工丁懷孕 4 個月流產而獲產假，惟產假期間被查獲過去 1 個月不假未到工長達 8 天【103 年關務、身障四等】
- ▷ 解析 <
- (D)依勞基法第 13 條及第 50 條規定，可知雇主不得在其產假期間逕自終止契約。

第 13 條 (雇主終止勞動契約之禁止暨例外)

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之**醫療期間**，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

第 14 條 (勞工得不經預告終止契約之情形)

新修法
重點條文

- I 有下列情形之一者，**勞工得不經預告終止契約**：
 - 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
 - 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
 - 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有**法定傳染病**，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
 - 五、雇主**不依勞動契約給付工作報酬**，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
 - 六、雇主違反**勞動契約或勞工法令**，致有**損害勞工權益之虞者**。



- II 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。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。
- III 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。
- IV **第十七條規定**於本條終止契約準用之。

精選試題

- 依勞動基準法相關規定，關於終止勞動契約之要件及程序，下列敘述，何者正確？ (A)特定性定期契約期限逾2年者，於屆滿2年後，勞工得終止契約 (B)不定期契約得隨時終止，雇主或勞工一方終止時，不受預告期間之拘束 (C)雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約 (D)雇主終止勞動契約，每滿1年發給勞工相當於1個月基本工資之資遣費【103年關務、身障三等】 C

> 解析 <

(A)依勞基法第15條第1項規定，應為三年。(B)依勞基法第15條第2項規定，應準用同法第16條第1項規定期間預告雇主。(D)依勞基法第17條規定，應為「平均」工資。

- 下列何項情形勞工得向雇主請求發給資遣費？ (A)雇主違反勞動契約或勞工作法令，致有損害勞工權益之虞，勞工不經預告終止契約 (B)勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主不經預告終止契約者 (C)不定期契約經勞工預告終止契約 (D)季節性定期契約期滿離職時【102年一般警察四等】 A

> 解析 <

(A)依勞基法第14條第4項規定，有第1項第6款雇主違反勞動契約或勞工作法令，致有損害勞工權益之虞情形者，準用第17條規定勞工得向雇主請求發給資遣費。

第 15 條 (勞工須預告始得終止勞動契約之情形)

- I 特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。
- II **不定期契約**，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

第 15-1 條 (勞工最低服務年限之約定)

- I 未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：
 - 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
 - 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。
- II 前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：
 - 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
 - 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
 - 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
 - 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。



- III 違反前二項規定者，其約定無效。
- IV 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

第 16 條 (雇主終止勞動契約之預告期間)

- I 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
 - 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
 - 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
 - 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
- II 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。
- III 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

第 17 條 (資遣費之計算)

- I 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。
- II 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

第 18 條 (勞工不得請求預告期間工資及資遣費之情形)

- 有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：
- 一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
 - 二、定期勞動契約期滿離職者。

第 19 條 (發給服務證明書之義務)

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

第 20 條 (改組或轉讓時勞工留用或資遣之有關規定)

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

第三章 工資

第 21 條 (工資之議定暨基本工資)

- I 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
- II 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。



- III 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-標的及受領權人)

- I 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。
- II 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-時間或次數)

- I 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。
- II 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**。

精選試題

- 勞動基準法規定工資應有的給付原則，下列敘述何者錯誤？ (A)法定通用貨幣給付原則 (B)不定期給付原則 (C)全額給付原則 (D)直接給付原則【102 年一般警察四等】 B

第 24 條 (延長工作時間時工資加給之計算方法)



- I 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、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
- II 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。
- III 前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

第 25 條 (性別歧視之禁止)

雇主對勞工不得因**性別**而有差別之待遇。**工作相同、效率相同者，給付同等之工資。**

精選試題

- 下列關於工資之給付，何者正確？ (A)工資之給付應以法定通用貨幣為之，不得約定一部以實物給付 (B)雇主預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，須以合理之範圍且得主管機關之同意為限 (C)對於工作相同、效率相同之勞工，雇主不得因性別而有差別之待遇 (D)工資由勞雇雙方議定之，但必須高於基本工資【102 年一般警察四等】 C