

法規名稱: 勞動基準法 Tên văn bản quy phạm: Luật Tiêu chuẩn lao động (勞動基準法)

修正日期: 民國 113 年 07 月 31 日 Ngày sửa đổi: Ngày 31 tháng 07 năm Dân quốc thứ 113 (năm 2024)

第一章總則 Chương I: Quy định chung

第 1 條 Điều 1

- 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。 1. Để quy định tiêu chuẩn tối thiểu về điều kiện lao động, bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động, tăng cường quan hệ người sử dụng lao động - người lao động, thúc đẩy sự phát triển xã hội và kinh tế, ban hành Luật này; trường hợp Luật này không quy định thì áp dụng quy định của các luật khác.
- 雇主與勞工所訂勞動條件,不得低於本法所定之最低標準。 2. Điều kiện lao động do người sử dụng lao động và người lao động giao kết không được thấp hơn tiêu chuẩn tối thiểu do Luật này quy định.

第 2 條 Điều 2

本法用詞,定義如下: Các từ ngữ trong Luật này được định nghĩa như sau:

- 勞工:指受雇主僱用從事工作獲致工資者。 1. Người lao động (勞工): chỉ người được người sử dụng lao động thuê làm việc để nhận tiền lương.
- 雇主:指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。 2. Người sử dụng lao động (雇主): chỉ chủ cơ sở kinh doanh thuê người lao động, người phụ trách điều hành cơ sở kinh doanh hoặc người đại diện cho chủ cơ sở kinh doanh xử lý các công việc liên quan đến người lao động.
- 工資:指勞工因工作而獲得之報酬;包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。 3. Tiền lương (工資): chỉ khoản thù lao mà người lao động nhận được do làm việc; bao gồm tiền công, tiền lương và các khoản tiền thưởng, trợ cấp cùng bất kỳ khoản cấp dưỡng thường xuyên nào dưới mọi danh nghĩa được chi trả theo hình thức theo giờ, theo ngày, theo tháng, theo sản phẩm bằng tiền mặt hoặc hiện vật.
- 平均工資:指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,指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。 4. Tiền lương bình quân (平均工資): chỉ số tiền có được bằng cách lấy tổng số tiền lương nhận được trong thời hạn sáu tháng trước ngày phát sinh lý do tính toán chia cho tổng số ngày trong thời hạn đó. Trường hợp làm việc chưa đủ sáu tháng, chỉ số tiền có được bằng cách lấy tổng số tiền lương nhận được trong thời gian làm việc chia cho tổng số ngày trong thời gian làm việc. Trường hợp tiền lương tính theo số ngày làm việc, số giờ làm việc hoặc theo sản phẩm, nếu tiền lương bình quân tính theo phương thức nêu trên thấp hơn 60% của số tiền có được bằng cách lấy tổng số tiền lương trong thời hạn đó chia cho số ngày làm việc thực tế, thì tính bằng 60%.
- 事業單位:指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。 5. Đơn vị kinh doanh (事業單位): chỉ cơ quan, tổ chức thuộc các ngành nghề áp dụng Luật này có thuê người lao động làm việc.
- 勞動契約:指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。 6. Hợp đồng lao động (勞動契約): chỉ hợp đồng thỏa thuận quan hệ người sử dụng lao động - người lao động và có tính trực thuộc.
- 派遣事業單位:指從事勞動派遣業務之事業單位。 7. Đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động (派遣事業單位): chỉ đơn vị kinh doanh thực hiện nghiệp vụ cho thuê lại lao động.
- 要派單位:指依據要派契約,實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。 8. Đơn vị thuê lại lao

động (要派單位): chỉ bên căn cứ theo hợp đồng thuê lại lao động, trực tiếp chỉ huy, giám sát và quản lý người lao động thuê lại làm việc.

九、派遣勞工:指受派遣事業單位僱用,並向要派單位提供勞務者。 9. Người lao động được cho thuê lại (派遣勞工): chỉ người được đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động tuyển dụng và cung ứng dịch vụ lao động cho đơn vị thuê lại lao động.

十、要派契約:指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。 10. Hợp đồng thuê lại lao động (要派契約): chỉ hợp đồng do đơn vị thuê lại lao động và đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động xác lập về các vấn đề cho thuê lại lao động.

第 3 條 Điều 3

- 1 本法於左列各業適用之: 1. Luật này áp dụng đối với các ngành nghề sau đây:
 - 一、農、林、漁、牧業。 1. Nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, chăn nuôi.
 - 二、礦業及土石採取業。 2. Công nghiệp khai khoáng và khai thác đất đá.
 - 三、製造業。 3. Ngành chế tạo.
 - 四、營造業。 4. Ngành xây dựng.
 - 五、水電、煤氣業。 5. Ngành cấp thoát nước, điện, khí đốt.
 - 六、運輸、倉儲及通信業。 6. Ngành vận tải, kho bãi và thông tin liên lạc.
 - 七、大眾傳播業。 7. Ngành truyền thông đại chúng.
 - 八、其他經中央主管機關指定之事業。 8. Các ngành kinh doanh khác do cơ quan có thẩm quyền trung ương chỉ định.
- 2 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。 2. Khi chỉ định theo quy định tại điểm 8 khoản trước, có thể chỉ định áp dụng đối với một phần nơi làm việc hoặc người làm việc của cơ sở kinh doanh.
- 3 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。 3. Luật này áp dụng đối với mọi quan hệ người sử dụng lao động - người lao động. Nhưng ngành nghề hoặc người làm việc do các yếu tố như mô hình kinh doanh, chế độ quản lý và đặc thù công việc mà việc áp dụng Luật này thực sự có trở ngại khó thực hiện, và đã được cơ quan có thẩm quyền trung ương chỉ định công bố, thì không áp dụng.
- 4 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。 4. Số người không áp dụng Luật này do trở ngại khó thực hiện quy định tại khoản trước không được vượt quá một phần năm tổng số người lao động ngoài điểm 1 đến điểm 7 khoản 1.

第 4 條 Điều 4

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。 Cơ quan có thẩm quyền (主管機關) nêu trong Luật này: ở cấp trung ương là Bộ Lao động (勞動部); ở thành phố trực thuộc trung ương là Chính quyền thành phố trực thuộc trung ương; ở huyện (thị xã) là Chính quyền huyện (thị xã).

第 5 條 Điều 5

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。 Người sử dụng lao động không được dùng vũ lực, đe dọa, giam giữ hoặc các phương pháp bất hợp pháp khác để cưỡng bức người lao động làm việc.

第 6 條 Điều 6

任何人不得介入他人之勞動契約,抽取不法利益。 Bất kỳ người nào cũng không được can thiệp vào hợp đồng lao động của người khác để trục lợi bất hợp pháp.

第 7 條 Điều 7

- 1 雇主應置備勞工名卡,登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。 1. Người sử dụng lao động phải lập và lưu giữ sổ danh tính người lao động (勞工名卡), đăng ký họ và tên, giới tính, ngày tháng năm sinh, nguyên quán, trình độ học vấn, địa chỉ cư trú, số thẻ căn cước thống nhất, ngày tháng năm vào làm việc, tiền lương, ngày tham gia bảo hiểm lao động, khen thưởng và kỷ luật, thương tật ốm đau cùng các nội dung cần thiết khác của người lao động.
- 2 前項勞工名卡,應保管至勞工離職後五年。 2. Sổ danh tính người lao động nêu tại khoản trước phải bảo quản đến năm năm sau khi người lao động nghỉ việc.

第 8 條 Điều 8

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。 Người sử dụng lao động đối với người lao động được thuê dụng phải phòng ngừa tai nạn nghề nghiệp, xây dựng môi trường làm việc và cơ sở vật chất phúc lợi thích hợp. Các vấn đề liên quan đến an toàn vệ sinh và phúc lợi được thực hiện theo quy định của pháp luật có liên quan.

第二章勞動契約 Chương II: Hợp đồng lao động

第 9 條 Điều 9

- 1 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。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約,應為不定期契約。 1. Hợp đồng lao động được chia thành hợp đồng có thời hạn và hợp đồng không xác định thời hạn. Công việc có tính chất tạm thời, ngắn hạn, thời vụ và công việc mang tính đặc định được giao kết hợp đồng có thời hạn; công việc có tính tiếp diễn phải giao kết hợp đồng không xác định thời hạn. Hợp đồng lao động do đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động ký kết với người lao động thuê lại phải là hợp đồng không xác định thời hạn.
- 2 定期契約屆滿後,有下列情形之一,視為不定期契約: 2. Sau khi hợp đồng có thời hạn hết hạn, nếu có một trong các trường hợp sau đây thì coi là hợp đồng không xác định thời hạn:
 - 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。 1. Người lao động tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động không bày tỏ ngay ý định phản đối.
 - 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。 2. Mặc dù đã ký hợp đồng mới khác, nhưng thời gian làm việc của các hợp đồng lao động trước và sau vượt quá chín mươi ngày, và khoảng thời gian gián đoạn giữa các hợp đồng trước và sau không vượt quá ba mươi ngày.
- 3 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。 3. Quy định tại khoản trước không áp dụng đối với công việc có thời hạn mang tính đặc định hoặc tính thời vụ.

第 9-1 條 Điều 9-1

- 1 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: 1. Nếu không đáp ứng các quy định sau đây, người sử dụng lao động không được thỏa thuận với người lao động về việc cấm cạnh tranh sau khi thôi việc:
 - 一、雇主有應受保護之正當營業利益。 1. Người sử dụng lao động có lợi ích kinh doanh chính đáng cần được bảo vệ.
 - 二、勞工擔任之職位或職務,能接觸或使用雇主之營業秘密。 2. Vị trí hoặc chức vụ mà người lao động đảm nhiệm có thể tiếp cận hoặc sử dụng bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động.
 - 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。 3. Thời hạn, khu

vực, phạm vi hoạt động nghề nghiệp và đối tượng làm việc của việc cấm cạnh tranh không vượt quá phạm vi hợp lý.

- 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。 4. Người sử dụng lao động có bồi thường hợp lý cho tổn thất của người lao động do không thực hiện hành vi cạnh tranh.
- 2 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。 2. Khoản bồi thường hợp lý quy định tại điểm 4 khoản trước không bao gồm các khoản chi trả mà người lao động đã nhận trong thời gian làm việc.
- 3 違反第一項各款規定之一者,其約定無效。 3. Trường hợp vi phạm một trong các quy định tại các điểm của khoản 1 thì thỏa thuận đó vô hiệu.
- 4 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。 4. Thời hạn cấm cạnh tranh sau khi thôi việc dài nhất không được vượt quá hai năm. Trường hợp vượt quá hai năm thì rút ngắn còn hai năm.

第 10 條 Điều 10

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。 Sau khi hợp đồng có thời hạn hết hạn hoặc hợp đồng không xác định thời hạn bị tạm ngừng thực hiện vì lý do nào đó, nếu chưa đủ ba tháng mà ký kết hợp đồng mới hoặc tiếp tục thực hiện hợp đồng ban đầu thì thâm niên công tác trước và sau của người lao động phải được tính gộp.

第 10-1 條 Điều 10-1

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: Việc người sử dụng lao động điều chuyển công việc của người lao động không được vi phạm thỏa thuận của hợp đồng lao động và phải phù hợp với các nguyên tắc sau:

- 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。 1. Dựa trên sự cần thiết trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp và không được có động cơ, mục đích không chính đáng. Nhưng trường hợp pháp luật có quy định khác thì theo quy định đó.
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件,未作不利之變更。 2. Không thay đổi bất lợi đối với tiền lương và các điều kiện lao động khác của người lao động.
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。 3. Công việc sau khi điều chuyển phải là công việc mà thể lực và kỹ năng của người lao động có thể đảm đương được.
- 四、調動工作地點過遠,雇主應予以必要之協助。 4. Địa điểm làm việc sau khi điều chuyển quá xa thì người sử dụng lao động phải hỗ trợ cần thiết.
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。 5. Xem xét đến lợi ích đời sống của người lao động và gia đình của họ.

第 11 條 Điều 11

非有左列情事之一者,雇主不得預告勞工終止勞動契約: Nếu không có một trong các trường hợp sau đây, người sử dụng lao động không được báo trước cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động:

- 一、歇業或轉讓時。 1. Khi ngừng kinh doanh hoặc chuyển nhượng.
- 二、虧損或業務緊縮時。 2. Khi bị thua lỗ hoặc thu hẹp quy mô hoạt động kinh doanh.
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。 3. Khi tạm ngừng làm việc do bất khả kháng từ một tháng trở lên.
- 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。 4. Khi tính chất hoạt động kinh doanh thay đổi, có nhu cầu giảm bớt người lao động mà lại không có công việc thích hợp để bố trí.
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。 5. Khi người lao động thực sự không thể đảm đương

công việc mà mình đảm nhiệm.

第 12 條 Điều 12

- 1 勞工有左列情形之一者,雇主得不經預告終止契約: 1. Người lao động có một trong các trường hợp sau đây thì người sử dụng lao động có quyền chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước:
 - 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。 1. Bày tỏ ý chí gian dối khi giao kết hợp đồng lao động làm cho người sử dụng lao động tin tưởng sai lầm và có nguy cơ bị thiệt hại.
 - 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。 2. Có hành vi bạo lực hoặc có hành vi làm nhục nghiêm trọng đối với người sử dụng lao động, người nhà của người sử dụng lao động, người đại diện của người sử dụng lao động hoặc những người lao động cùng làm việc khác.
 - 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。 3. Bị tuyên án phạt tù có thời hạn trở lên bằng bản án đã có hiệu lực pháp luật mà không được tuyên hưởng án treo hoặc không được cho phép chuyển đổi sang phạt tiền (易科罰金).
 - 四、違反勞動契約或工作規則,情節重大者。 4. Vi phạm hợp đồng lao động hoặc nội quy lao động với tình tiết nghiêm trọng.
 - 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。 5. Cố ý làm hư hao máy móc, công cụ, nguyên liệu, sản phẩm hoặc các đồ vật khác thuộc quyền sở hữu của người sử dụng lao động, hoặc cố ý tiết lộ bí mật kỹ thuật, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động gây thiệt hại cho người sử dụng lao động.
 - 六、無正當理由繼續曠工三日,或一個月內曠工達六日者。 6. Nghỉ việc không có lý do chính đáng liên tục ba ngày, hoặc nghỉ việc không lý do trong một tháng lên đến sáu ngày.
- 2 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。 2. Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng theo quy định tại điểm 1, điểm 2 và điểm 4 đến điểm 6 khoản trước phải thực hiện trong thời hạn ba mươi ngày kể từ ngày biết tình trạng đó.

第 13 條 Điều 13

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。 Trong thời gian tạm ngừng làm việc theo quy định tại Điều 50 hoặc thời gian điều trị theo quy định tại Điều 59 của người lao động, người sử dụng lao động không được chấm dứt hợp đồng. Nhưng trường hợp người sử dụng lao động do thiên tai, sự biến hoặc bất khả kháng khác dẫn đến hoạt động kinh doanh không thể tiếp tục, sau khi báo cáo cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, thì không thuộc giới hạn này.

第 14 條 Điều 14

- 1 有下列情形之一者,勞工得不經預告終止契約: 1. Có một trong các trường hợp sau đây thì người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước:
 - 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。 1. Người sử dụng lao động bày tỏ ý chí gian dối khi giao kết hợp đồng lao động làm cho người lao động tin tưởng sai lầm và có nguy cơ bị thiệt hại.
 - 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。 2. Người sử dụng lao động, người nhà của người sử dụng lao động, người đại diện của người sử dụng lao động có hành vi bạo lực hoặc có hành vi làm nhục nghiêm trọng đối với người lao động.
 - 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。 3. Công việc quy định trong hợp đồng có nguy cơ gây nguy hại cho sức khỏe của người lao động, đã thông báo cho người sử dụng lao động cải thiện nhưng không có kết quả.

- 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。 4. Người sử dụng lao động, người đại diện của người sử dụng lao động hoặc người lao động khác mắc bệnh truyền nhiễm theo luật định, có nguy cơ lây nhiễm cho người lao động cùng làm việc và gây nguy hại nghiêm trọng đến sức khỏe của họ.
- 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。 5. Người sử dụng lao động không chi trả thù lao làm việc theo hợp đồng lao động, hoặc không cung cấp đầy đủ công việc cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm.
- 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。 6. Người sử dụng lao động vi phạm hợp đồng lao động hoặc pháp luật lao động, dẫn đến có nguy cơ làm tổn hại quyền và lợi ích của người lao động.
- 2 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。 2. Người lao động chấm dứt hợp đồng theo quy định tại điểm 1, điểm 6 khoản trước phải thực hiện trong thời hạn ba mươi ngày kể từ ngày biết tình trạng đó. Nhưng người sử dụng lao động có trường hợp quy định tại điểm 6 khoản trước thì người lao động có quyền thực hiện trong thời hạn ba mươi ngày kể từ ngày biết kết quả thiệt hại.
- 3 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。 3. Trường hợp có tình trạng quy định tại điểm 2 hoặc điểm 4 khoản 1 mà người sử dụng lao động đã chấm dứt hợp đồng với người đại diện đó, hoặc người mắc bệnh truyền nhiễm theo luật định đã tiếp nhận điều trị theo quy định của pháp luật về vệ sinh thì người lao động không được chấm dứt hợp đồng.
- 4 第十七條規定於本條終止契約準用之。 4. Quy định tại Điều 17 được áp dụng tương tự đối với việc chấm dứt hợp đồng theo Điều này.

第 15 條 Điều 15

- 1 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。 1. Hợp đồng có thời hạn mang tính đặc định có thời hạn trên ba năm thì sau khi hết ba năm, người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng. Nhưng phải báo trước ba mươi ngày cho người sử dụng lao động.
- 2 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。 2. Hợp đồng không xác định thời hạn, khi người lao động chấm dứt hợp đồng phải áp dụng tương tự thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 16 để báo trước cho người sử dụng lao động.

第 15-1 條 Điều 15-1

- 1 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: 1. Nếu không đáp ứng một trong các quy định sau đây, người sử dụng lao động không được thỏa thuận với người lao động về thời hạn phục vụ tối thiểu:
- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓,並提供該項培訓費用者。 1. Người sử dụng lao động tiến hành đào tạo kỹ thuật chuyên môn cho người lao động và chi trả chi phí đào tạo đó.
- 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。 2. Người sử dụng lao động cung cấp khoản bồi hoàn hợp lý cho người lao động để người lao động tuân thủ thỏa thuận về thời hạn phục vụ tối thiểu.
- 2 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: 2. Thỏa thuận về thời hạn phục vụ tối thiểu quy định tại khoản trước phải xem xét tổng hợp các vấn đề sau đây và không được vượt quá phạm vi hợp lý:
- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。 1. Thời gian và chi phí mà người sử dụng lao động tiến hành đào tạo kỹ thuật chuyên môn cho người lao động.
- 二、從事相同或類似職務之勞工,其人力替補可能性。 2. Khả năng thay thế nhân lực của người lao động đảm nhiệm chức vụ tương tự hoặc giống nhau.

- 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。 3. Mức và phạm vi bồi hoàn mà người sử dụng lao động cung cấp cho người lao động.
- 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。 4. Các vấn đề khác ảnh hưởng đến tính hợp lý của thời hạn phục vụ tối thiểu.
- 3 違反前二項規定者,其約定無效。 3. Trường hợp vi phạm quy định tại hai khoản trước thì thỏa thuận đó vô hiệu.
- 4 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。 4. Hợp đồng lao động chấm dứt trước khi hết thời hạn phục vụ tối thiểu do lý do không thể quy trách nhiệm cho người lao động thì người lao động không chịu trách nhiệm vi phạm thỏa thuận thời hạn phục vụ tối thiểu hoặc hoàn trả chi phí đào tạo.

第 16 條 Điều 16

- 1 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: 1. Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 11 hoặc đoạn loại trừ của Điều 13 thì thời hạn báo trước theo quy định tại các điểm sau:
- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者,於十日前預告之。 1. Làm việc liên tục từ ba tháng trở lên nhưng dưới một năm thì báo trước mười ngày.
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者,於二十日前預告之。 2. Làm việc liên tục từ một năm trở lên nhưng dưới ba năm thì báo trước hai mươi ngày.
- 三、繼續工作三年以上者,於三十日前預告之。 3. Làm việc liên tục từ ba năm trở lên thì báo trước ba mươi ngày.
- 2 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。 2. Sau khi nhận được thông báo trước nêu tại khoản trước, người lao động có quyền xin nghỉ phép trong thời gian làm việc để ra ngoài tìm việc khác. Số giờ xin nghỉ phép của họ mỗi tuần không được vượt quá thời gian làm việc của hai ngày, tiền lương trong thời gian xin nghỉ phép vẫn được trả đủ.
- 3 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。 3. Người sử dụng lao động không báo trước theo thời hạn quy định tại khoản 1 mà chấm dứt hợp đồng thì phải chi trả tiền lương của thời hạn báo trước.

第 17 條 Điều 17

- 1 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: 1. Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều trước phải chi trả trợ cấp thôi việc (資遣費) cho người lao động theo các quy định sau:
- 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。 1. Làm việc liên tục tại đơn vị kinh doanh của cùng một người sử dụng lao động, cứ mỗi năm làm việc đủ thì chi trả khoản trợ cấp thôi việc tương đương với một tháng tiền lương bình quân.
- 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。 2. Số tháng còn dư tính theo điểm trước hoặc trường hợp làm việc chưa đủ một năm thì tính trả theo tỷ lệ. Chưa đủ một tháng thì tính là một tháng.
- 2 前項所定資遣費,雇主應於終止勞動契約三十日內發給。 2. Trợ cấp thôi việc quy định tại khoản trước, người sử dụng lao động phải chi trả trong thời hạn ba mươi ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

第 17-1 條 Điều 17-1

- 1 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。 1. Đơn vị thuê lại lao động không được có hành vi phỏng vấn người lao động thuê lại đó hoặc các hành vi khác nhằm chỉ định người lao động thuê lại cụ thể trước khi đơn vị kinh

- doanh cho thuê lại lao động ký kết hợp đồng lao động với người lao động thuê lại.
- 2 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。 2. Đơn vị thuê lại lao động vi phạm quy định tại khoản trước và đã tiếp nhận dịch vụ lao động của người lao động thuê lại thì người lao động thuê lại có quyền đưa ra bày tỏ ý chí bằng văn bản gửi đến đơn vị thuê lại lao động về việc giao kết hợp đồng lao động trong thời hạn chín mươi ngày kể từ ngày cung ứng dịch vụ lao động tại đơn vị thuê lại lao động.
 - 3 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。逾期未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。 3. Đơn vị thuê lại lao động phải tiến hành thương thảo giao kết hợp đồng lao động với người lao động thuê lại trong thời hạn mười ngày kể từ ngày bày tỏ ý chí của người lao động thuê lại nêu tại khoản trước chuyển đến. Quá hạn mà không thương thảo hoặc thương thảo không thành thì coi như hai bên đã xác lập hợp đồng lao động kể từ ngày tiếp sau ngày hết hạn, và lấy điều kiện lao động trong thời gian người lao động thuê lại làm việc tại đơn vị thuê lại lao động làm nội dung của hợp đồng lao động.
 - 4 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。 4. Đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động và đơn vị thuê lại lao động không được vì việc người lao động thuê lại đưa ra bày tỏ ý chí theo khoản 2 mà sa thải, giáng chức, giảm lương, xâm hại quyền và lợi ích mà họ được hưởng theo quy định của pháp luật, hợp đồng hoặc tập quán, hoặc áp dụng các xử lý bất lợi khác.
 - 5 派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者,無效。 5. Trường hợp đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động và đơn vị thuê lại lao động thực hiện một trong các hành vi nêu tại khoản trước thì hành vi đó vô hiệu.
 - 6 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。 6. Người lao động thuê lại xác lập hợp đồng lao động với đơn vị thuê lại lao động theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 thì hợp đồng lao động giữa họ với đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động coi như chấm dứt, và họ không chịu trách nhiệm vi phạm thỏa thuận thời hạn phục vụ tối thiểu hoặc hoàn trả chi phí đào tạo.
 - 7 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。 7. Đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động nêu tại khoản trước phải chi trả tiền lương hưu hoặc trợ cấp thôi việc cho người lao động thuê lại theo tiêu chuẩn và thời hạn chi trả quy định tại Luật này hoặc Điều lệ Hưu trí lao động (勞工退休金條例).

第 18 條 Điều 18

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: Có một trong các trường hợp sau đây thì người lao động không được yêu cầu người sử dụng lao động trả thêm tiền lương của thời hạn báo trước và trợ cấp thôi việc:

- 一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。 1. Chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 12 hoặc Điều 15.
- 二、定期勞動契約期滿離職者。 2. Thôi việc do hợp đồng lao động có thời hạn hết hạn.

第 19 條 Điều 19

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。 Khi hợp đồng lao động chấm dứt, nếu người lao động yêu cầu cấp giấy chứng nhận làm việc (服務證明書) thì người sử dụng lao động hoặc người đại diện của họ không được từ chối.

第 20 條 Điều 20

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。 Khi đơn vị kinh doanh cải tổ hoặc chuyển nhượng, ngoại trừ những người lao động được người sử dụng lao động mới và cũ thỏa thuận giữ lại tiếp tục sử dụng, số người lao động còn lại phải được báo trước chấm dứt hợp đồng theo thời hạn quy định tại Điều 16 và phải được chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 17. Thân niên công tác của người lao động được giữ lại tiếp tục sử dụng phải được người sử dụng lao động mới tiếp tục thừa nhận.

第三章工資 Chương III: Tiền lương

第 21 條 Điều 21

- 1 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。 1. Tiền lương do hai bên người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận. Nhưng không được thấp hơn mức lương cơ bản (基本工資).
- 2 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。 2. Mức lương cơ bản nêu tại khoản trước do cơ quan có thẩm quyền trung ương thành lập Ủy ban Thẩm nghị Lương cơ bản (基本工資審議委員會) soạn thảo, sau đó trình Viện Hành chính (行政院) phê duyệt.
- 3 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。 3. Cơ cấu tổ chức của Ủy ban Thẩm nghị Lương cơ bản nêu tại khoản trước và các vấn đề như trình tự thẩm nghị do cơ quan có thẩm quyền trung ương quy định riêng bằng biện pháp (辦法).

第 22 條 Điều 22

- 1 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。 1. Việc chi trả tiền lương phải thực hiện bằng tiền tệ lưu hành theo luật định. Nhưng căn cứ vào tập quán hoặc tính chất công việc, có thể ghi rõ trong hợp đồng lao động về việc chi trả một phần bằng hiện vật. Khi chi trả một phần tiền lương bằng hiện vật, việc định giá hiện vật đó phải công bằng, hợp lý và phù hợp với nhu cầu của người lao động và người nhà của họ.
- 2 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。 2. Tiền lương phải được chi trả đầy đủ và trực tiếp cho người lao động. Nhưng trường hợp pháp luật có quy định khác hoặc hai bên người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận khác thì không thuộc giới hạn này.

第 22-1 條 Điều 22-1

- 1 派遣事業單位積欠派遣勞工工資,經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者,派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。 1. Đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động nợ tiền lương của người lao động thuê lại, sau khi đã bị cơ quan có thẩm quyền xử phạt hoặc ra lệnh ấn định thời hạn chi trả theo quy định tại Điều 27 mà đến hạn vẫn chưa chi trả thì người lao động thuê lại có quyền yêu cầu đơn vị thuê lại lao động chi trả. Đơn vị thuê lại lao động phải chi trả trong thời hạn ba mươi ngày kể từ ngày người lao động thuê lại đưa ra yêu cầu.
- 2 要派單位依前項規定給付者,得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。 2. Đơn vị thuê lại lao động chi trả theo quy định tại khoản trước thì có quyền yêu cầu bồi hoàn từ đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động hoặc căn trừ vào chi phí phải trả của hợp đồng thuê lại lao động.

第 23 條 Điều 23

- 1 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。 1. Việc chi trả tiền lương, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận đặc biệt hoặc tạm ứng theo tháng, thì mỗi tháng ít nhất phải trả định kỳ hai lần và phải cung cấp bảng kê chi tiết phương thức tính từng khoản mục tiền lương; đối với người hưởng lương theo

sản phẩm cũng vậy.

- 2 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。 2. Người sử dụng lao động phải lập và lưu giữ sổ lương của người lao động (勞工工資清冊), ghi chép các nội dung như việc phát lương, bảng kê chi tiết phương thức tính từng khoản mục tiền lương, tổng số tiền lương. Sổ lương phải được bảo quản năm năm.

第 24 條 Điều 24

- 1 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: 1. Người sử dụng lao động kéo dài thời gian làm việc của người lao động thì tiền lương của thời gian làm việc kéo dài được cộng thêm theo tiêu chuẩn sau:
 - 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。 1. Kéo dài thời gian làm việc trong vòng hai giờ thì cộng thêm từ một phần ba trở lên tính theo mức tiền lương mỗi giờ ngày thường.
 - 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。 2. Tiếp tục kéo dài thời gian làm việc trong vòng hai giờ thì cộng thêm từ hai phần ba trở lên tính theo mức tiền lương mỗi giờ ngày thường.
 - 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。 3. Kéo dài thời gian làm việc theo quy định tại khoản 4 Điều 32 thì trả gấp đôi tính theo mức tiền lương mỗi giờ ngày thường.
- 2 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。 2. Người sử dụng lao động cho người lao động làm việc vào ngày nghỉ ngơi (休息日) quy định tại Điều 36, nếu thời gian làm việc trong vòng hai giờ thì tiền lương của họ được cộng thêm riêng từ một và một phần ba trở lên tính theo mức tiền lương mỗi giờ ngày thường; trường hợp sau khi làm việc hai giờ mà tiếp tục làm việc thì được cộng thêm riêng từ một và hai phần ba trở lên tính theo mức tiền lương mỗi giờ ngày thường.

第 25 條 Điều 25

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。 Người sử dụng lao động đối với người lao động không được có sự đối xử phân biệt vì lý do giới tính. Người làm công việc như nhau, hiệu quả như nhau thì chỉ trả tiền lương tương đương nhau.

第 26 條 Điều 26

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。 Người sử dụng lao động không được khấu trừ trước tiền lương của người lao động để làm tiền phạt vi phạm hợp đồng hoặc chi phí bồi thường.

第 27 條 Điều 27

雇主不按期給付工資者,主管機關得限期令其給付。 Trường hợp người sử dụng lao động không chỉ trả tiền lương đúng hạn, cơ quan có thẩm quyền có quyền ấn định thời hạn ra lệnh cho họ phải chỉ trả.

第 28 條 Điều 28

- 1 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: 1. Khi người sử dụng lao động có tình trạng ngừng kinh doanh, thanh lý hoặc bị tuyên bố phá sản, thứ tự được thanh toán các quyền đòi nợ sau đây của người lao động giống với các quyền đòi nợ được bảo đảm bằng quyền thế chấp, quyền cầm cố hoặc quyền lưu giữ ở thứ tự ưu tiên thứ nhất, và được thanh toán theo tỷ lệ quyền đòi nợ của họ; phần chưa được thanh toán có quyền được ưu tiên thanh toán cao nhất:

- 一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。 1. Phần tiền lương còn nợ phát sinh từ hợp đồng lao động chưa đủ sáu tháng.
 - 二、雇主未依法給付之退休金。 2. Tiền lương hưu mà người sử dụng lao động chưa chi trả theo Luật này.
 - 三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。 3. Trợ cấp thôi việc mà người sử dụng lao động chưa chi trả theo Luật này hoặc Điều lệ Hưu trí lao động.
- 2 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: 2. Người sử dụng lao động phải nộp một số tiền nhất định vào Quỹ tạm ứng chi trả tiền lương nợ động (積欠工資墊償基金) theo tổng mức lương đóng bảo hiểm của người lao động mà mình thuê dụng trong tháng đó cùng tỷ lệ mức phí quy định, để dùng vào việc tạm ứng chi trả cho các khoản sau đây:
- 一、前項第一款積欠之工資數額。 1. Số tiền lương nợ động theo điểm 1 khoản trước.
 - 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。 2. Tiền lương hưu và trợ cấp thôi việc nợ động theo điểm 2 và điểm 3 khoản trước, tổng số tiền của các khoản này giới hạn tối đa là sáu tháng tiền lương bình quân.
- 3 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。 3. Quỹ tạm ứng chi trả tiền lương nợ động sau khi tích lũy đến một số tiền nhất định phải giảm tỷ lệ mức phí hoặc tạm dừng thu nộp.
- 4 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。 4. Tỷ lệ mức phí quy định tại khoản 2 do cơ quan có thẩm quyền trung ương xây dựng trong phạm vi mười lăm phần vạn (0,15%), báo cáo trình Viện Hành chính phê duyệt.
- 5 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。 5. Tiền lương, tiền lương hưu và trợ cấp thôi việc mà người sử dụng lao động còn nợ, sau khi người lao động đã yêu cầu mà chưa được thanh toán, thì do Quỹ tạm ứng chi trả tiền lương nợ động tạm ứng chi trả theo quy định tại khoản 2; người sử dụng lao động phải hoàn trả khoản tiền tạm ứng cho Quỹ tạm ứng chi trả tiền lương nợ động trong thời hạn quy định.
- 6 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。 6. Quỹ tạm ứng chi trả tiền lương nợ động do cơ quan có thẩm quyền trung ương thành lập Ủy ban Quản lý để quản lý. Các nghiệp vụ liên quan đến việc thu nộp quỹ có thể do cơ quan có thẩm quyền trung ương ủy thác cho cơ quan bảo hiểm lao động thực hiện. Trình tự tạm ứng chi trả, biện pháp thu nộp và quản lý quỹ, số tiền nhất định quy định tại khoản 3 và quy chế tổ chức của Ủy ban Quản lý do cơ quan có thẩm quyền trung ương quy định.

第 29 條 Điều 29

事業單位於營業年度終了結算,如有盈餘,除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外,對於全年工作並無過失之勞工,應給與獎金或分配紅利。Đơn vị kinh doanh khi quyết toán kết thúc năm tài chính, nếu có lợi nhuận, ngoài việc nộp thuế, bù đắp thâm hụt và trích lập cổ tức, quỹ dự trữ ra, đối với người lao động làm việc cả năm mà không có lỗi thì phải chi trả tiền thưởng hoặc chia tiền lãi.

第四章工作時間、休息、休假 Chương IV: Thời gian làm việc, nghỉ giải lao, nghỉ lễ tết và nghỉ phép

第 30 條 Điều 30

- 1 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。 1. Thời gian làm việc bình thường của người lao động mỗi ngày không được vượt quá tám giờ, mỗi tuần không được vượt quá bốn mươi giờ.

- 2 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。 2. Thời gian làm việc bình thường nêu tại khoản trước, người sử dụng lao động sau khi được công đoàn đồng ý, trường hợp đơn vị kinh doanh không có công đoàn thì sau khi được hội nghị người lao động và người sử dụng lao động (勞資會議) đồng ý, có quyền phân bổ số giờ làm việc bình thường của hai ngày trong vòng hai tuần sang các ngày làm việc khác. Số giờ phân bổ sang các ngày làm việc khác mỗi ngày không được vượt quá hai giờ. Nhưng tổng số giờ làm việc mỗi tuần không được vượt quá bốn mươi tám giờ.
- 3 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。 3. Thời gian làm việc bình thường nêu tại khoản 1, người sử dụng lao động sau khi được công đoàn đồng ý, trường hợp đơn vị kinh doanh không có công đoàn thì sau khi được hội nghị người lao động và người sử dụng lao động đồng ý, có quyền phân bổ số giờ làm việc bình thường trong vòng tám tuần. Nhưng thời gian làm việc bình thường mỗi ngày không được vượt quá tám giờ, tổng số giờ làm việc mỗi tuần không được vượt quá bốn mươi tám giờ.
- 4 前二項規定,僅適用於經中央主管機關指定之行業。 4. Quy định tại hai khoản trước chỉ áp dụng đối với các ngành nghề do cơ quan có thẩm quyền trung ương chỉ định.
- 5 雇主應置備勞工出勤紀錄,並保存五年。 5. Người sử dụng lao động phải lập và lưu giữ sổ chấm công của người lao động (勞工出勤紀錄), và bảo quản năm năm.
- 6 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。 6. Sổ chấm công nêu tại khoản trước phải ghi chép tình hình đi làm của người lao động từng ngày chính xác đến từng phút. Khi người lao động nộp đơn xin người sử dụng lao động cấp bản sao y hoặc bản photocopy sổ chấm công của mình, người sử dụng lao động không được từ chối.
- 7 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。 7. Người sử dụng lao động không được lấy việc sửa đổi thời gian làm việc bình thường quy định tại khoản 1 làm lý do để giảm tiền lương của người lao động.
- 8 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。 8. Đối với thời gian làm việc bình thường tại các khoản từ khoản 1 đến khoản 3 và Điều 30-1, người sử dụng lao động có quyền căn cứ vào nhu cầu chăm sóc thành viên gia đình của người lao động, cho phép người lao động điều chỉnh linh hoạt thời gian bắt đầu và kết thúc làm việc trong phạm vi một giờ với điều kiện không làm thay đổi số giờ làm việc bình thường mỗi ngày.

第 30-1 條 Điều 30-1

- 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: 1. Đối với ngành nghề do cơ quan có thẩm quyền trung ương chỉ định, người sử dụng lao động sau khi được công đoàn đồng ý, trường hợp đơn vị kinh doanh không có công đoàn thì sau khi được hội nghị người lao động và người sử dụng lao động đồng ý, có thể thay đổi thời gian làm việc theo các nguyên tắc sau:
 - 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。 1. Số giờ làm việc bình thường trong vòng bốn tuần phân bổ sang các ngày làm việc khác mỗi ngày không được vượt quá hai giờ, không chịu sự hạn chế của quy định tại khoản 2 đến khoản 4 Điều trước.
 - 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。 2. Ngày nào có thời gian làm việc bình thường đạt đến mười giờ thì thời gian làm việc kéo dài của ngày đó không được vượt quá hai giờ.
 - 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。 3. Lao động nữ, ngoại trừ người đang trong thời gian mang thai hoặc cho con bú, khi làm việc vào ban đêm thì không chịu sự hạn chế của khoản 1 Điều 49.

Nhưng người sử dụng lao động phải cung cấp các cơ sở vật chất an toàn vệ sinh cần thiết.

- 2 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。 2. Các ngành nghề áp dụng Luật này theo quy định tại Điều 3 trước khi sửa đổi thi hành vào ngày 27 tháng 12 năm Dân quốc thứ 85 (năm 1996), ngoại trừ ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, chăn nuôi quy định tại điểm 1 khoản 1, đều không áp dụng quy định tại khoản trước.

第 31 條 Điều 31

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。 Người lao động làm việc trong hầm lò hoặc đường hầm thì thời gian làm việc tính kể từ thời điểm vào cửa hầm đến thời điểm ra khỏi cửa hầm.

第 32 條 Điều 32

- 1 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。 1. Người sử dụng lao động có nhu cầu cho người lao động làm việc ngoài thời gian làm việc bình thường thì người sử dụng lao động sau khi được công đoàn đồng ý, trường hợp đơn vị kinh doanh không có công đoàn thì sau khi được hội nghị người lao động và người sử dụng lao động đồng ý, có quyền kéo dài thời gian làm việc.
- 2 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。 2. Thời gian làm việc do người sử dụng lao động kéo dài của người lao động cùng với thời gian làm việc bình thường quy định tại khoản trước trong một ngày không được vượt quá mười hai giờ; thời gian làm việc kéo dài trong một tháng không được vượt quá bốn mươi sáu giờ, nhưng người sử dụng lao động sau khi được công đoàn đồng ý, trường hợp đơn vị kinh doanh không có công đoàn thì sau khi được hội nghị người lao động và người sử dụng lao động đồng ý, thì thời gian làm việc kéo dài trong một tháng không được vượt quá năm mươi tư giờ, và mỗi ba tháng không được vượt quá một trăm ba mươi tám giờ.
- 3 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。 3. Người sử dụng lao động có số lượng người lao động được tuyển dụng từ ba mươi người trở lên, nếu kéo dài thời gian làm việc của người lao động theo quy định tại đoạn loại trừ của khoản trước thì phải báo cáo cơ quan có thẩm quyền địa phương để chuẩn y lưu hồ sơ (備查).
- 4 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。 4. Do thiên tai, sự biến hoặc sự việc đột xuất mà người sử dụng lao động có nhu cầu cho người lao động làm việc ngoài thời gian làm việc bình thường thì có quyền kéo dài thời gian làm việc. Nhưng phải thông báo cho công đoàn trong thời hạn hai mươi tư giờ sau khi bắt đầu kéo dài; nơi không có tổ chức công đoàn thì phải báo cáo cơ quan có thẩm quyền địa phương để chuẩn y lưu hồ sơ. Đối với thời gian làm việc kéo dài, người sử dụng lao động phải bù lại cho người lao động thời gian nghỉ ngơi thích hợp sau đó.
- 5 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。 5. Người lao động làm việc trong hầm lò thì thời gian làm việc của họ không được kéo dài. Nhưng công việc lấy việc giám sát làm chủ yếu hoặc trường hợp có tình trạng quy định tại khoản trước thì không thuộc giới hạn này.

第 32-1 條 Điều 32-1

- 1 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。 1. Sau khi người sử dụng lao động cho người lao động kéo dài thời gian làm việc theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 32, hoặc cho người lao động làm việc vào ngày nghỉ ngơi quy định tại Điều 36, nếu theo nguyện vọng của người lao động lựa chọn nghỉ bù và đã được người sử dụng lao động đồng ý thì phải tính số giờ nghỉ bù theo số giờ làm việc của người lao động.
- 2 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。 2. Việc nghỉ bù nêu tại khoản trước, thời hạn nghỉ bù do hai bên người sử dụng lao động và người lao động hiệp thương; khi thời hạn nghỉ bù đến hạn hoặc khi chấm dứt hợp đồng mà số giờ chưa nghỉ bù thì phải chi trả tiền lương theo tiêu chuẩn tính tiền lương của ngày kéo dài thời gian làm việc hoặc ngày làm việc vào ngày nghỉ ngơi; trường hợp không chi trả tiền lương thì xử lý theo hành vi vi phạm quy định tại Điều 24.

第 33 條 Điều 33

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。 Các cơ sở kinh doanh liệt kê tại Điều 3, ngoại trừ ngành chế tạo và ngành khai khoáng, do sự tiện lợi trong đời sống của công chúng hoặc lý do đặc biệt khác mà có nhu cầu điều chỉnh thời gian làm việc bình thường và thời gian làm việc kéo dài quy định tại Điều 30 và Điều 32 thì có thể do cơ quan có thẩm quyền địa phương hội đàm với cơ quan có thẩm quyền ngành chủ quản (目的事業主管機關) và công đoàn, ban hành mệnh lệnh để điều chỉnh trong phạm vi mức độ cần thiết.

第 34 條 Điều 34

- 1 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。 1. Người lao động làm việc theo chế độ làm việc theo ca thì ca làm việc của họ mỗi tuần được đổi một lần. Nhưng trường hợp đã được người lao động đồng ý thì không thuộc giới hạn này.
- 2 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。 2. Khi đổi ca theo khoản trước, ít nhất phải có thời gian nghỉ ngơi liên tục mười một giờ. Nhưng do đặc thù công việc hoặc lý do đặc biệt, sau khi cơ quan có thẩm quyền ngành chủ quản trung ương trao đổi đề nghị và được cơ quan có thẩm quyền trung ương công bố, có thể thay đổi thời gian nghỉ ngơi không ít hơn liên tục tám giờ.
- 3 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。 3. Người sử dụng lao động thay đổi thời gian nghỉ ngơi theo quy định tại đoạn loại trừ của khoản trước phải được công đoàn đồng ý, trường hợp đơn vị kinh doanh không có công đoàn thì sau khi được hội nghị người lao động và người sử dụng lao động đồng ý mới được thực hiện. Người sử dụng lao động có số lượng người lao động tuyển dụng từ ba mươi người trở lên phải báo cáo cơ quan có thẩm quyền địa phương để chuẩn y lưu hồ sơ.

第 35 條 Điều 35

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。 Người lao động làm việc liên tục bốn giờ thì ít nhất phải có ba mươi phút nghỉ giải lao. Nhưng người thực hiện chế độ làm việc theo ca hoặc công việc có tính tiếp diễn hoặc tính khẩn cấp thì người sử dụng lao động có thể bố trí điều phối riêng thời gian nghỉ giải lao của họ trong thời gian làm việc.

第 36 條 Điều 36

- 1 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。 1. Người lao động trong mỗi bảy ngày phải có hai ngày nghỉ ngơi, trong đó một ngày là ngày nghỉ định kỳ (例假), một ngày là ngày nghỉ ngơi (休息日).
- 2 雇主有下列情形之一,不受前項規定之限制: 2. Người sử dụng lao động có một trong các trường hợp sau đây thì không chịu sự hạn chế của quy định tại khoản trước:
 - 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。 1. Thay đổi thời gian làm việc bình thường theo quy định tại khoản 2 Điều 30 thì người lao động trong mỗi bảy ngày ít nhất phải có một ngày nghỉ định kỳ, trong mỗi hai tuần số ngày nghỉ định kỳ và ngày nghỉ ngơi ít nhất phải có bốn ngày.
 - 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。 2. Thay đổi thời gian làm việc bình thường theo quy định tại khoản 3 Điều 30 thì người lao động trong mỗi bảy ngày ít nhất phải có một ngày nghỉ định kỳ, trong mỗi tám tuần số ngày nghỉ định kỳ và ngày nghỉ ngơi ít nhất phải có mười sáu ngày.
 - 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。 3. Thay đổi thời gian làm việc bình thường theo quy định tại Điều 30-1 thì người lao động trong mỗi hai tuần ít nhất phải có hai ngày nghỉ định kỳ, trong mỗi bốn tuần số ngày nghỉ định kỳ và ngày nghỉ ngơi ít nhất phải có tám ngày.
- 3 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。 3. Thời gian người sử dụng lao động cho người lao động làm việc vào ngày nghỉ ngơi được tính vào tổng số thời gian làm việc kéo dài quy định tại khoản 2 Điều 32. Nhưng do thiên tai, sự biến hoặc sự việc đột xuất mà người sử dụng lao động có nhu cầu cho người lao động làm việc vào ngày nghỉ ngơi thì số giờ làm việc đó không chịu sự hạn chế của quy định tại khoản 2 Điều 32.
- 4 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。 4. Ngành nghề đã được cơ quan có thẩm quyền ngành chủ quản trung ương đồng ý và được cơ quan có thẩm quyền trung ương chỉ định, người sử dụng lao động có quyền điều chỉnh ngày nghỉ định kỳ quy định tại khoản 1, điểm 1 và điểm 2 khoản 2 trong chu kỳ mỗi bảy ngày.
- 5 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。 5. Việc điều chỉnh ngày nghỉ định kỳ quy định tại khoản trước phải được công đoàn đồng ý, trường hợp đơn vị kinh doanh không có công đoàn thì sau khi được hội nghị người lao động và người sử dụng lao động đồng ý mới được thực hiện. Người sử dụng lao động có số lượng người lao động tuyển dụng từ ba mươi người trở lên phải báo cáo cơ quan có thẩm quyền địa phương để chuẩn y lưu hồ sơ.

第 37 條 Điều 37

- 1 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。 1. Các ngày kỷ niệm, ngày lễ tết do Bộ Nội chính (內政部) quy định được nghỉ, Ngày Quốc tế Lao động và các ngày được nghỉ khác do cơ quan có thẩm quyền trung ương chỉ định đều phải được nghỉ lễ.
- 2 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。 2. Quy định tại khoản trước được sửa đổi vào ngày 06 tháng 12 năm Dân quốc thứ 105 (năm 2016), thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm Dân quốc thứ 106 (năm 2017).

第 38 條 Điều 38

- 1 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: 1. Người lao động làm việc liên tục tại cùng một người sử dụng lao động hoặc đơn vị kinh doanh đủ một thời hạn

nhất định thì phải được cho nghỉ phép năm (特別休假) theo các quy định sau:

- 一、六個月以上一年未滿者,三日。 1. Từ sáu tháng trở lên nhưng dưới một năm: ba ngày.
 - 二、一年以上二年未滿者,七日。 2. Từ một năm trở lên nhưng dưới hai năm: bảy ngày.
 - 三、二年以上三年未滿者,十日。 3. Từ hai năm trở lên nhưng dưới ba năm: mười ngày.
 - 四、三年以上五年未滿者,每年十四日。 4. Từ ba năm trở lên nhưng dưới năm năm: mỗi năm mười bốn ngày.
 - 五、五年以上十年未滿者,每年十五日。 5. Từ năm năm trở lên nhưng dưới mười năm: mỗi năm mười lăm ngày.
 - 六、十年以上者,每一年加給一日,加至三十日為止。 6. Từ mười năm trở lên: mỗi một năm cộng thêm một ngày, cộng đến khi đạt tối đa ba mươi ngày thì dừng lại.
- 2 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。 2. Ngày nghỉ phép năm quy định tại khoản trước do người lao động tự sắp xếp. Nhưng người sử dụng lao động dựa trên nhu cầu cấp bách trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp hoặc người lao động vì lý do cá nhân có thể thương thảo với bên kia để điều chỉnh.
- 3 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。 3. Người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động sắp xếp ngày nghỉ phép năm theo quy định tại hai khoản trước khi người lao động đáp ứng đủ điều kiện nghỉ phép năm quy định tại khoản 1.
- 4 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。 4. Số ngày nghỉ phép năm của người lao động chưa nghỉ do kết thúc năm hoặc chấm dứt hợp đồng thì người sử dụng lao động phải chi trả tiền lương. Nhưng số ngày chưa nghỉ khi kết thúc năm, nếu đã qua thương thảo giữa hai bên người sử dụng lao động và người lao động để chuyển tiếp thực hiện sang năm tiếp theo, mà đến khi kết thúc năm tiếp theo hoặc khi chấm dứt hợp đồng vẫn chưa nghỉ thì người sử dụng lao động phải chi trả tiền lương.
- 5 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。 5. Người sử dụng lao động phải ghi chép ngày nghỉ phép năm hằng năm của người lao động và số tiền lương đã chi trả cho số ngày chưa nghỉ vào sổ lương của người lao động quy định tại Điều 23, đồng thời định kỳ hằng năm thông báo nội dung đó bằng văn bản cho người lao động.
- 6 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。 6. Khi người lao động yêu cầu thực hiện quyền theo Điều này, nếu người sử dụng lao động cho rằng quyền đó không tồn tại thì phải chịu nghĩa vụ chứng minh.

第 39 條 Điều 39

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。 Các ngày nghỉ định kỳ, ngày nghỉ ngơi quy định tại Điều 36, ngày nghỉ lễ tết quy định tại Điều 37 và ngày nghỉ phép năm quy định tại Điều 38, tiền lương phải được người sử dụng lao động trả đủ. Người sử dụng lao động sau khi đã lấy ý kiến và được sự đồng ý của người lao động để làm việc vào ngày nghỉ thì tiền lương phải được trả gấp đôi. Trường hợp do tính chất thời vụ có nhu cầu đẩy nhanh tiến độ công việc, sau khi được người lao động hoặc công đoàn đồng ý làm việc như bình thường, cũng áp dụng tương tự.

第 40 條 Điều 40

- 1 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。 1. Do thiên tai, sự biến hoặc sự việc đột xuất, người sử dụng lao động xét thấy có nhu cầu tiếp tục làm việc thì có quyền đình chỉ

ngày nghỉ của người lao động quy định tại Điều 36 đến Điều 38. Nhưng tiền lương của những ngày nghỉ bị đình chỉ phải trả gấp đôi, và phải cho nghỉ bù sau đó.

- 2 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。 2. Việc đình chỉ ngày nghỉ của người lao động quy định tại khoản trước phải giải trình rõ lý do và báo cáo xin cơ quan có thẩm quyền địa phương xét duyệt lưu hồ sơ (核備) trong thời hạn hai mươi tư giờ sau đó.

第 41 條 Điều 41

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。 Đối với người lao động thuộc ngành kinh doanh công ích, khi cơ quan có thẩm quyền địa phương xét thấy cần thiết thì có thể đình chỉ việc nghỉ phép năm quy định tại Điều 38. Tiền lương trong ngày nghỉ bị đình chỉ phải do người sử dụng lao động trả gấp đôi.

第 42 條 Điều 42

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。 Người lao động vì lý do sức khỏe hoặc lý do chính đáng khác mà không thể tiếp nhận làm việc ngoài thời gian làm việc bình thường thì người sử dụng lao động không được cưỡng bức họ làm việc.

第 43 條 Điều 43

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。 Người lao động do kết hôn, tang lễ, bệnh tật hoặc các lý do chính đáng khác có quyền xin nghỉ phép; số ngày nghỉ phải cho phép và tiêu chuẩn tối thiểu về việc chi trả tiền lương trong thời gian nghỉ ngoài việc nghỉ việc riêng do cơ quan có thẩm quyền trung ương quy định.

第五章童工、女工 Chương V: Lao động chưa thành niên, lao động nữ

第 44 條 Điều 44

- 1 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者,為童工。 1. Người từ đủ mười lăm tuổi trở lên đến dưới mười sáu tuổi được thuê làm việc là lao động trẻ em (童工).
- 2 2 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。 2. Lao động trẻ em và người từ đủ mười sáu tuổi trở lên đến dưới mười tám tuổi không được làm các công việc có tính chất nguy hiểm hoặc có hại.

第 45 條 Điều 45

- 1 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者,不在此限。 1. Người sử dụng lao động không được tuyển dụng người dưới mười lăm tuổi vào làm việc. Nhưng trường hợp đã tốt nghiệp trung học cơ sở hoặc được cơ quan có thẩm quyền thẩm định tính chất và môi trường công việc không gây trở ngại cho sức khỏe thể chất và tinh thần mà cấp phép thì không thuộc giới hạn này.
- 2 前項受僱之人,準用童工保護之規定。 2. Người được tuyển dụng nêu tại khoản trước được áp dụng tương tự các quy định bảo vệ lao động trẻ em.
- 3 第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法,由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。 3. Tiêu chuẩn xác định, trình tự thẩm tra và biện pháp về các vấn đề khác phải tuân thủ đối với việc tính chất công việc và môi trường không gây trở ngại cho sức khỏe thể chất và tinh thần tại khoản 1 do cơ quan có thẩm quyền trung ương căn cứ vào các yếu tố như độ tuổi người lao động, tính chất công việc và thời gian tiếp nhận giáo dục phổ cập bắt buộc để quy định.
- 4 未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務,或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞

僱關係者,準用前項及童工保護之規定。4. Người dưới mười lăm tuổi thông qua người khác để nhận công việc nhằm cung cấp dịch vụ lao động cho bên thứ ba, hoặc trực tiếp cung cấp dịch vụ lao động cho người khác để nhận thù lao mà không có quan hệ người sử dụng lao động - người lao động thì áp dụng tương tự quy định tại khoản trước và các quy định bảo vệ lao động trẻ em.

第 46 條 Điều 46

未滿十八歲之人受僱從事工作者,雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。Người dưới mười tám tuổi được tuyển dụng vào làm việc thì người sử dụng lao động phải lập và lưu giữ văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật và giấy tờ chứng minh độ tuổi của người đó.

第 47 條 Điều 47

童工每日之工作時間不得超過八小時,每週之工作時間不得超過四十小時,例假日不得工作。Thời gian làm việc mỗi ngày của lao động trẻ em không được vượt quá tám giờ, thời gian làm việc mỗi tuần không được vượt quá bốn mươi giờ, và không được làm việc vào các ngày nghỉ định kỳ.

第 48 條 Điều 48

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。Lao động trẻ em không được làm việc trong khoảng thời gian từ tám giờ tối đến sáu giờ sáng hôm sau.

第 49 條 Điều 49

- 1 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: 1. Người sử dụng lao động không được cho lao động nữ làm việc trong khoảng thời gian từ mười giờ tối đến sáu giờ sáng hôm sau. Nhưng người sử dụng lao động sau khi được công đoàn đồng ý, trường hợp đơn vị kinh doanh không có công đoàn thì sau khi được hội nghị người lao động và người sử dụng lao động đồng ý, đồng thời đáp ứng các quy định sau đây thì không thuộc giới hạn này:
 - 一、提供必要之安全衛生設施。1. Cung cấp các cơ sở vật chất an toàn vệ sinh cần thiết.
 - 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。2. Khi không có phương tiện giao thông công cộng để sử dụng thì cung cấp phương tiện giao thông hoặc bố trí ký túc xá cho lao động nữ.
- 2 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。2. Cơ sở vật chất an toàn vệ sinh cần thiết nêu tại điểm 1 khoản trước, tiêu chuẩn do cơ quan có thẩm quyền trung ương quy định. Nhưng trường hợp người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về cơ sở vật chất an toàn vệ sinh ưu việt hơn Luật này thì thực hiện theo thỏa thuận đó.
- 3 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。3. Lao động nữ vì lý do sức khỏe hoặc lý do chính đáng khác mà không thể làm việc trong khoảng thời gian từ mười giờ tối đến sáu giờ sáng hôm sau thì người sử dụng lao động không được cưỡng bức họ làm việc.
- 4 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。4. Quy định tại khoản 1 không áp dụng khi do thiên tai, sự biến hoặc sự việc đột xuất mà người sử dụng lao động bắt buộc phải cho lao động nữ làm việc trong khoảng thời gian từ mười giờ tối đến sáu giờ sáng hôm sau.
- 5 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。5. Đoạn loại trừ của khoản 1 và quy định tại khoản trước không áp dụng đối với lao động nữ đang trong thời gian mang thai hoặc cho con bú.

第 50 條 Điều 50

- 1 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。 1. Lao động nữ trước và sau khi sinh con phải ngừng làm việc, được cho nghỉ thai sản tám tuần; người sảy thai khi mang thai từ ba tháng trở lên phải ngừng làm việc, được cho nghỉ thai sản bốn tuần.
- 2 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。 2. Lao động nữ nêu tại khoản trước nếu đã được tuyển dụng làm việc từ sáu tháng trở lên thì trong thời gian ngừng làm việc tiền lương vẫn được trả đủ; trường hợp dưới sáu tháng thì chỉ trả một nửa.

第 51 條 Điều 51

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。 Lao động nữ trong thời gian mang thai, nếu có công việc nhẹ nhàng hơn thì có quyền nộp đơn xin điều chuyển, người sử dụng lao động không được từ chối và không được giảm tiền lương của họ.

第 52 條 Điều 52

- 1 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。 1. Con chưa đủ một tuổi cần lao động nữ trực tiếp cho bú thì ngoài thời gian nghỉ giải lao quy định tại Điều 35, người sử dụng lao động mỗi ngày phải cho thêm thời gian cho con bú hai lần, mỗi lần tối đa ba mươi phút.
- 2 前項哺乳時間,視為工作時間。 2. Thời gian cho con bú nêu tại khoản trước được coi là thời gian làm việc.

第六章退休 Chương VI: Nghỉ hưu

第 53 條 Điều 53

勞工有下列情形之一,得自請退休: Người lao động có một trong các trường hợp sau đây thì có quyền tự xin nghỉ hưu:

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。 1. Làm việc từ mười lăm năm trở lên và đủ năm mươi lăm tuổi.
- 二、工作二十五年以上者。 2. Làm việc từ hai mươi lăm năm trở lên.
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。 3. Làm việc từ mười năm trở lên và đủ sáu mươi tuổi.

第 54 條 Điều 54

- 1 勞工非有下列情形之一,雇主不得強制其退休: 1. Nếu không có một trong các trường hợp sau đây, người sử dụng lao động không được cưỡng chế người lao động nghỉ hưu:
- 一、年滿六十五歲者。 1. Đủ sáu mươi lăm tuổi.
- 二、身心障礙不堪勝任工作者。 2. Khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần không thể đảm đương công việc.
- 1 前項第一款所規定之年齡,得由勞雇雙方協商延後之;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。 2. Độ tuổi quy định tại điểm 1 khoản trước có thể do hai bên người sử dụng lao động và người lao động thương thảo lùi lại; đối với người đảm nhiệm công việc có tính chất đặc thù như nguy hiểm, đòi hỏi thể lực bền bỉ thì có thể do đơn vị kinh doanh báo cáo xin cơ quan có thẩm quyền trung ương điều chỉnh, nhưng không được ít hơn năm mươi lăm tuổi.

第 55 條 Điều 55

- 1 勞工退休金之給與標準如下: 1. Tiêu chuẩn chi trả tiền lương hưu của người lao động như sau:
- 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。 1. Tính theo thâm niên làm việc của họ, cứ mỗi một năm làm việc đủ thì chi trả hai cơ số (基數).

Nhưng thâm niên làm việc vượt quá mười lăm năm thì cứ mỗi một năm làm việc đủ chỉ trả một cơ số, tổng số cao nhất giới hạn là bốn mươi lăm cơ số. Dưới nửa năm thì tính là nửa năm; từ đủ nửa năm trở lên thì tính là một năm.

- 二、依第五十四條第一項第二款規定,強制退休之勞工,其身心障礙係因執行職務所致者,依前款規定加給百分之二十。 2. Người lao động bị cưỡng chế nghỉ hưu theo quy định tại điểm 2 khoản 1 Điều 54, nếu khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần là do thực hiện nhiệm vụ chức vụ gây ra thì được chi trả cộng thêm 20% theo quy định tại điểm trước.
- 2 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。 2. Tiêu chuẩn cơ số tiền lương hưu tại điểm 1 khoản trước chỉ một tháng tiền lương bình quân tại thời điểm phê chuẩn cho nghỉ hưu.
- 3 第一項所定退休金,雇主應於勞工退休之日起三十日內給付,如無法一次發給時,得報經主管機關核定後,分期給付。本法施行前,事業單位原定退休標準優於本法者,從其規定。 3. Tiền lương hưu quy định tại khoản 1, người sử dụng lao động phải chi trả trong thời hạn ba mươi ngày kể từ ngày người lao động nghỉ hưu, nếu không thể chi trả một lần thì có thể báo cáo và sau khi được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt thì chi trả thành nhiều kỳ. Trước khi Luật này thi hành, tiêu chuẩn nghỉ hưu do đơn vị kinh doanh quy định ban đầu ưu việt hơn Luật này thì thực hiện theo quy định đó.

第 56 條 Điều 56

- 1 雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內,按月提撥勞工退休準備金,專戶存儲,並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的;其提撥之比率、程序及管理等等事項之辦法,由中央主管機關擬訂,報請行政院核定之。 1. Người sử dụng lao động phải trích nộp quỹ dự phòng lương hưu lao động (lao động退休準備金) hằng tháng trong phạm vi từ 2% đến 15% tổng mức tiền lương hằng tháng của người lao động, lưu trữ tại tài khoản chuyên dụng, và không được dùng làm đối tượng chuyển nhượng, kê biên, cầm giữ hoặc làm tài sản bảo đảm; biện pháp về các vấn đề như tỷ lệ trích nộp, trình tự và quản lý do cơ quan có thẩm quyền trung ương soạn thảo, trình Viện Hành chính phê duyệt.
- 2 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。 2. Người sử dụng lao động phải ước tính số dư tài khoản chuyên dụng quỹ dự phòng lương hưu lao động nêu tại khoản trước trước khi kết thúc mỗi năm; nếu số dư đó không đủ để chi trả số tiền lương hưu tính theo Điều trước cho người lao động dự kiến đạt đủ điều kiện nghỉ hưu theo Điều 53 hoặc điểm 1 khoản 1 Điều 54 trong năm tiếp theo, thì người sử dụng lao động phải trích nộp một lần khoản tiền chênh lệch đó trước cuối tháng 3 năm tiếp theo và gửi Ủy ban Giám sát Quỹ dự phòng Lương hưu Lao động của đơn vị kinh doanh để thẩm nghị.
- 3 第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金,由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之;其組織、會議及其他相關事項,由中央主管機關定之。 3. Quỹ dự phòng lương hưu lao động do người sử dụng lao động trích nộp hằng tháng tại khoản 1 được tập hợp thành Quỹ hưu trí lao động (lao động退休基金), do cơ quan có thẩm quyền trung ương thành lập Ủy ban Giám sát và Quản lý Quỹ Hưu trí Lao động để quản lý; cơ cấu tổ chức, các cuộc họp và các vấn đề liên quan khác do cơ quan có thẩm quyền trung ương quy định.
- 4 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。 4. Việc thu chi, bảo quản và vận hành quỹ quy định tại khoản trước do cơ quan có thẩm quyền trung ương phối hợp với Bộ Tài chính (財政部) ủy thác cho tổ chức tài chính thực hiện. Lợi nhuận tối thiểu không được thấp hơn lợi nhuận tính theo lãi suất tiền gửi định kỳ hai năm của các ngân hàng địa phương; nếu có thua lỗ thì ngân khố quốc gia sẽ bù đủ. Biện pháp thu chi, bảo quản và vận hành quỹ do cơ quan có thẩm quyền trung ương soạn thảo,

trình Viện Hành chính phê duyệt.

- 5 5 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。 5. Quỹ dự phòng lương hưu lao động do người sử dụng lao động trích nộp phải do Ủy ban Giám sát Quỹ dự phòng Lương hưu Lao động do người lao động và người sử dụng lao động cùng thành lập để giám sát. Số lượng đại diện người lao động trong ủy ban không được ít hơn hai phần ba; chuẩn tắc tổ chức của ủy ban do cơ quan có thẩm quyền trung ương quy định.
- 6 雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整,應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過,並報請當地主管機關核定。 6. Việc xây dựng hoặc điều chỉnh tỷ lệ trích nộp quỹ dự phòng lương hưu lao động hằng tháng của người sử dụng lao động phải được Ủy ban Giám sát Quỹ dự phòng Lương hưu Lao động của đơn vị kinh doanh thẩm nghị thông qua và báo cáo xin cơ quan có thẩm quyền địa phương phê duyệt.
- 7 金融機構辦理核貸業務,需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時,得請當地主管機關提供。 7. Tổ chức tài chính khi thực hiện nghiệp vụ duyệt cho vay, nếu cần kiểm tra xác minh các tài liệu cần thiết về tình hình trích nộp quỹ dự phòng lương hưu lao động của đơn vị kinh doanh đó thì có thể đề nghị cơ quan có thẩm quyền địa phương cung cấp.
- 8 金融機構依前項取得之資料,應負保密義務,並確實辦理資料安全稽核作業。 8. Tổ chức tài chính đối với tài liệu thu thập được theo khoản trước phải chịu nghĩa vụ bảo mật và thực hiện nghiêm túc thao tác kiểm toán an toàn dữ liệu.
- 9 前二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵行事項之辦法,由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。 9. Biện pháp liên quan đến nội dung, phạm vi, trình tự xin cung cấp và các vấn đề khác phải tuân thủ đối với tài liệu cần thiết về quỹ dự phòng lương hưu lao động quy định tại hai khoản trước do cơ quan có thẩm quyền trung ương hội đàm với Ủy ban Giám sát và Quản lý Tài chính (金融監督管理委員會) quy định.

第 57 條 Điều 57

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。 1. Thâm niên làm việc của người lao động chỉ giới hạn trong việc phục vụ cho cùng một cơ sở kinh doanh. Nhưng thâm niên làm việc do được cùng một người sử dụng lao động điều chuyển và thâm niên phải được người sử dụng lao động mới tiếp tục thừa nhận theo quy định tại Điều 20 thì phải được tính gộp.

第 58 條 Điều 58

- 1 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。 1. Quyền yêu cầu nhận tiền lương hưu của người lao động, kể từ tháng tiếp sau tháng nghỉ hưu, nếu trong thời hạn năm năm không thực hiện thì bị chấm dứt.
- 2 勞工請領退休金之權利,不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。 2. Quyền yêu cầu nhận tiền lương hưu của người lao động không được chuyển nhượng, cản trở, kê biên hoặc dùng làm tài sản bảo đảm.
- 3 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。 3. Người lao động yêu cầu nhận tiền lương hưu theo quy định của Luật này có thể xuất trình văn bản chứng minh để mở tài khoản chuyên dụng tại tổ chức tài chính, chuyên dùng cho việc gửi tiền lương hưu lao động vào.
- 4 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。 4. Tiền gửi trong tài khoản chuyên dụng nêu tại khoản trước không được dùng làm đối tượng cản trở, kê biên, làm tài sản bảo đảm hoặc cưỡng chế thi hành án.

第七章 職業災害補償 Chương VII: Bồi thường tai nạn nghề nghiệp

第 59 條 Điều 59

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：Khi người lao động do gặp phải tai nạn nghề nghiệp mà dẫn đến tử vong, mất khả năng lao động (失能), bị thương hoặc mắc bệnh, người sử dụng lao động phải bồi thường theo các quy định sau. Nhưng nếu đối với cùng một sự cố, theo quy định của Điều lệ Bảo hiểm Lao động (勞工保險條例) hoặc pháp luật khác, đã do người sử dụng lao động chi trả chi phí bồi thường thì người sử dụng lao động có quyền cản trở vào khoản đó:

- 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。1. Khi người lao động bị thương hoặc mắc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải bồi thường chi phí y tế cần thiết của họ. Các loại bệnh nghề nghiệp và phạm vi điều trị y tế của chúng được thực hiện theo các quy định có liên quan của Điều lệ Bảo hiểm Lao động.
- 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，且不合第三款之失能給付標準者，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。2. Khi người lao động trong thời gian điều trị không thể làm việc, người sử dụng lao động phải bồi thường theo mức tiền lương nhận ban đầu của họ. Nhưng thời gian điều trị đã đủ hai năm mà vẫn chưa bình phục, qua chẩn đoán của bệnh viện được chỉ định và được thẩm định là mất khả năng làm việc ban đầu, đồng thời không phù hợp với tiêu chuẩn chi trả trợ cấp mất khả năng lao động theo điểm 3, thì người sử dụng lao động có quyền sau khi chi trả một lần bốn mươi tháng tiền lương bình quân thì được miễn trừ trách nhiệm bồi thường tiền lương này.
- 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。3. Người lao động sau khi kết thúc điều trị, qua chẩn đoán của bệnh viện được chỉ định và được thẩm định là còn để lại di chứng khuyết tật, người sử dụng lao động phải chi trả một lần khoản bồi thường mất khả năng lao động căn cứ theo tiền lương bình quân và mức độ mất khả năng lao động của họ. Tiêu chuẩn bồi thường mất khả năng lao động được thực hiện theo các quy định có liên quan của Điều lệ Bảo hiểm Lao động.
- 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下：4. Khi người lao động gặp phải chấn thương nghề nghiệp hoặc mắc bệnh nghề nghiệp mà tử vong, người sử dụng lao động ngoài việc chi trả chi phí mai táng bằng năm tháng tiền lương bình quân ra, còn phải chi trả một lần khoản bồi thường tử vong bằng bốn mươi tháng tiền lương bình quân cho thân nhân của họ. Thứ tự nhận bồi thường tử vong của thân nhân người lao động như sau:
 - (一) 配偶及子女。(1) Vợ hoặc chồng và con cái.
 - (二) 父母。(2) Cha mẹ.
 - (三) 祖父母。(3) Ông bà nội, ông bà ngoại.
 - (四) 孫子女。(4) Cháu nội, cháu ngoại.
 - (五) 兄弟姐妹。(5) Anh, chị, em ruột.

第 60 條 Điều 60

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。Số tiền bồi thường do người sử dụng lao động chi trả theo quy định tại Điều trước có thể cản trở vào số tiền bồi thường thiệt hại phát sinh từ cùng một sự cố.

第 61 條 Điều 61

- 1 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。1. Quyền nhận bồi thường

- theo Điều 59, kể từ ngày có quyền nhận, nếu trong thời hạn hai năm không thực hiện thì bị chấm dứt.
- 2 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、扣押或供擔保。 2. Quyền nhận bồi thường không bị ảnh hưởng bởi việc thôi việc của người lao động, đồng thời không được chuyển nhượng, cản trở, kê biên hoặc dùng làm tài sản bảo đảm.
 - 3 勞工或其遺屬依本法規定受領職業災害補償金者,得檢具證明文件,於金融機構開立專戶,專供存人職業災害補償金之用。 3. Người lao động hoặc thân nhân của họ nhận tiền bồi thường tai nạn nghề nghiệp theo quy định của Luật này có thể xuất trình văn bản chứng minh để mở tài khoản chuyên dụng tại tổ chức tài chính, chuyên dùng cho việc gửi tiền bồi thường tai nạn nghề nghiệp vào.
 - 4 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。 4. Tiền gửi trong tài khoản chuyên dụng nêu tại khoản trước không được dùng làm đối tượng cản trở, kê biên, làm tài sản bảo đảm hoặc cưỡng chế thi hành án.

第 62 條 Điều 62

- 1 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。 1. Đơn vị kinh doanh đem hoạt động kinh doanh của mình giao thầu cho người khác, nếu có thầu lại thì bên nhận thầu hoặc bên nhận thầu trung gian, đối với người lao động được sử dụng trong từng phần nhận thầu đó, đều phải cùng với bên nhận thầu cuối cùng chịu trách nhiệm liên đới về việc bồi thường tai nạn nghề nghiệp mà người sử dụng lao động phải chịu theo quy định tại Chương này.
- 2 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。 2. Đơn vị kinh doanh hoặc bên nhận thầu hoặc bên nhận thầu trung gian khi thực hiện việc bồi thường tai nạn nêu tại khoản trước thì đối với phần mà mình đã bồi thường có quyền yêu cầu bên nhận thầu cuối cùng bồi hoàn.

第 63 條 Điều 63

- 1 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。 1. Nơi làm việc của bên nhận thầu hoặc bên nhận thầu lại nằm trong phạm vi nơi làm việc của đơn vị kinh doanh ban đầu hoặc do đơn vị kinh doanh ban đầu cung cấp, thì đơn vị kinh doanh ban đầu phải đôn đốc bên nhận thầu hoặc bên nhận thầu lại để điều kiện lao động đối với người lao động do họ thuê dụng phải phù hợp với quy định của pháp luật có liên quan.
- 2 事業單位違背職業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。 2. Đơn vị kinh doanh vi phạm quy định của Luật An toàn Vệ sinh Nghề nghiệp (職業安全衛生法) liên quan đến trách nhiệm phải chịu đối với bên nhận thầu, bên nhận thầu lại, dẫn đến người lao động do bên nhận thầu hoặc bên nhận thầu lại thuê dụng gặp phải tai nạn nghề nghiệp, thì phải cùng với bên nhận thầu, bên nhận thầu lại đó chịu trách nhiệm bồi thường liên đới.

第 63-1 條 Điều 63-1

- 1 要派單位使用派遣勞工發生職業災害時,要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。 1. Đơn vị thuê lại lao động khi sử dụng người lao động thuê lại mà phát sinh tai nạn nghề nghiệp thì đơn vị thuê lại lao động phải cùng với đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động chịu trách nhiệm liên đới về việc bồi thường tai nạn nghề nghiệp mà người sử dụng lao động phải chịu theo quy định tại Chương này.
- 2 前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定,已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者,得主張抵充。 2. Tai nạn nghề nghiệp nêu tại khoản trước nếu theo quy định của Điều lệ Bảo hiểm Lao động hoặc pháp luật khác mà đã do đơn vị thuê lại lao động hoặc đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động chi trả chi phí bồi thường thì có thể yêu cầu cản trừ.
- 3 要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定,致派遣勞工發生職業災害時,應連帶

負損害賠償之責任。3. Đơn vị thuê lại lao động và đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động do vi phạm Luật này hoặc quy định về an toàn vệ sinh có liên quan dẫn đến người lao động thuê lại gặp phải tai nạn nghề nghiệp thì phải chịu trách nhiệm liên đới bồi thường thiệt hại.

- 4 要派單位或派遣事業單位依本法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。4. Số tiền bồi thường do đơn vị thuê lại lao động hoặc đơn vị kinh doanh cho thuê lại lao động chỉ trả theo quy định của Luật này có thể cản trừ vào số tiền bồi thường thiệt hại phát sinh từ cùng một sự cố.

第八章技術生 Chương VIII: Học viên kỹ thuật

第 64 條 Điều 64

- 1 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。1. Người sử dụng lao động không được tuyển sinh người dưới mười lăm tuổi làm học viên kỹ thuật (技術生). Nhưng người đã tốt nghiệp trung học cơ sở thì không thuộc giới hạn này.
- 2 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。2. Gọi là học viên kỹ thuật chỉ người với mục đích học hỏi kỹ năng trong các nhóm nghề đào tạo học viên kỹ thuật theo quy định của cơ quan có thẩm quyền trung ương, tiếp nhận sự đào tạo của người sử dụng lao động theo quy định tại Chương này.
- 3 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。3. Các quy định tại Chương này được áp dụng tương tự đối với công nhân đào tạo (養成工), thực tập sinh kiến tập (見習生), học sinh lớp hợp tác nhà trường - doanh nghiệp (建教合作班之學生) và những người khác có tính chất tương tự như học viên kỹ thuật của đơn vị kinh doanh.

第 65 條 Điều 65

- 1 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。1. Người sử dụng lao động khi tuyển sinh học viên kỹ thuật phải ký kết hợp đồng đào tạo bằng văn bản gồm ba bản, quy định rõ hạng mục đào tạo, thời hạn đào tạo, việc chi trả ăn ở, trợ cấp sinh hoạt, việc giảng dạy liên quan, bảo hiểm lao động, chứng nhận tốt nghiệp khóa học, điều kiện có hiệu lực và hủy bỏ hợp đồng cùng các vấn đề khác liên quan đến quyền, nghĩa vụ của hai bên; mỗi bên đương sự giữ một bản và gửi một bản đến cơ quan có thẩm quyền để vào sổ theo dõi (備案).
- 2 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。2. Học viên kỹ thuật nêu tại khoản trước nếu là người chưa thành niên thì hợp đồng đào tạo của họ phải được sự cho phép của người đại diện theo pháp luật.

第 66 條 Điều 66

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。Người sử dụng lao động không được thu các chi phí liên quan đến đào tạo đối với học viên kỹ thuật.

第 67 條 Điều 67

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。Học viên kỹ thuật khi hết thời hạn đào tạo, người sử dụng lao động có quyền giữ lại làm việc và phải để họ được hưởng đãi ngộ tương đương với người lao động làm công việc tương đương. Nếu người sử dụng lao động quy định rõ thời gian giữ lại làm việc trong hợp đồng đào tạo học viên kỹ thuật thì thời gian đó không được vượt quá thời gian đào tạo của họ.

第 68 條 Điều 68

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。Số lượng học viên kỹ thuật không được vượt quá một phần tư số lượng người lao động. Trường hợp số lượng người lao động chưa đủ bốn người thì tính là bốn người.

第 69 條 Điều 69

- 1 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。1. Các quy định có liên quan tại Chương IV Thời gian làm việc, nghỉ giải lao, nghỉ lễ tết và nghỉ phép; Chương V Lao động chưa thành niên, lao động nữ; Chương VII Bồi thường tai nạn và các quy định khác về bảo hiểm lao động của Luật này được áp dụng tương tự đối với học viên kỹ thuật.
- 2 技術生災害補償所採薪資計算之標準,不得低於基本工資。2. Tiêu chuẩn mức lương dùng để tính bồi thường tai nạn cho học viên kỹ thuật không được thấp hơn mức lương cơ bản.

第九章工作規則 Chương IX: Nội quy lao động

第 70 條 Điều 70

- 1 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: Người sử dụng lao động có số lượng người lao động được tuyển dụng từ ba mươi người trở lên phải căn cứ theo tính chất kinh doanh của mình để xây dựng nội quy lao động (工作規則) về các vấn đề sau đây, sau khi báo cáo cơ quan có thẩm quyền xét duyệt lưu hồ sơ thì phải niêm yết công khai:
 - 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。1. Thời gian làm việc, nghỉ giải lao, nghỉ lễ tết, ngày kỷ niệm quốc định, nghỉ phép năm và phương pháp làm việc theo ca đối với công việc có tính tiếp diễn.
 - 二、工資之標準、計算方法及發放日期。2. Tiêu chuẩn, phương pháp tính toán và ngày chi trả tiền lương.
 - 三、延長工作時間。3. Kéo dài thời gian làm việc.
 - 四、津貼及獎金。4. Trợ cấp và tiền thưởng.
 - 五、應遵守之紀律。5. Kỷ luật phải tuân thủ.
 - 六、考勤、請假、獎懲及升遷。6. Chấm công, xin nghỉ phép, khen thưởng kỷ luật và thăng tiến.
 - 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。7. Tuyển dụng, sa thải, cho thôi việc vì thu hẹp sản xuất kinh doanh (資遣), nghỉ việc và nghỉ hưu.
 - 八、災害傷病補償及撫卹。8. Bồi thường tai nạn thương tật ốm đau và tiền tuất (撫卹).
 - 九、福利措施。9. Các biện pháp phúc lợi.
 - 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。10. Các quy định về an toàn vệ sinh lao động mà hai bên người sử dụng lao động và người lao động phải tuân thủ.
 - 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。11. Phương pháp trao đổi ý kiến và tăng cường hợp tác giữa hai bên người sử dụng lao động và người lao động.
 - 十二、其他。12. Nội dung khác.

第 71 條 Điều 71

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。Nội quy lao động nếu vi phạm quy định bắt buộc hoặc cấm đoán của pháp luật hoặc các quy định khác của thỏa ước tập thể áp dụng cho cơ sở kinh doanh đó thì vô hiệu.

第十章監督與檢查 Chương X: Giám sát và thanh tra

第 72 條 Điều 72

- 1 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。1. Cơ quan có thẩm

quyền trung ương, để quán triệt việc thực thi Luật này và các văn bản pháp luật lao động khác, thành lập cơ quan thanh tra lao động (勞工檢查機構) hoặc ủy quyền cho cơ quan có thẩm quyền thành phố trực thuộc trung ương lập cơ quan thanh tra chuyên trách để thực hiện; cơ quan có thẩm quyền thành phố trực thuộc trung ương, huyện (thị xã) khi cần thiết cũng có quyền cử cán bộ tiến hành thanh tra.

- 2 前項勞工檢查機構之組織,由中央主管機關定之。 2. Cơ cấu tổ chức của cơ quan thanh tra lao động quy định tại khoản trước do cơ quan có thẩm quyền trung ương quy định.

第 73 條 Điều 73

- 1 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。 1. Thanh tra viên khi thực hiện nhiệm vụ phải xuất trình thẻ thanh tra, các đơn vị kinh doanh không được từ chối. Khi đơn vị kinh doanh từ chối thanh tra, thanh tra viên có quyền phối hợp với cơ quan có thẩm quyền địa phương hoặc cơ quan công an cưỡng chế thanh tra.
- 2 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擊給收據。 2. Thanh tra viên khi thực hiện nhiệm vụ có quyền yêu cầu đơn vị kinh doanh nộp các báo cáo, hồ sơ, sổ sách kế toán cần thiết và các văn bản hoặc giải trình bằng văn bản có liên quan về các vấn đề quy định tại Luật này. Nếu cần lấy nguyên vật liệu, vật mẫu hoặc tài liệu thì phải thông báo trước cho người sử dụng lao động hoặc người đại diện của họ và giao biên nhận.

第 74 條 Điều 74

- 1 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。 1. Khi người lao động phát hiện đơn vị kinh doanh vi phạm quy định của Luật này và các văn bản pháp luật lao động khác thì có quyền khiếu nại (申訴) tới người sử dụng lao động, cơ quan có thẩm quyền hoặc cơ quan thanh tra.
- 2 雇主不得因勞工為前項申訴,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。 2. Người sử dụng lao động không được vì việc người lao động thực hiện khiếu nại nêu tại khoản trước mà sa thải, giáng chức, giảm lương, xâm hại quyền và lợi ích mà họ được hưởng theo quy định của pháp luật, hợp đồng hoặc tập quán, hoặc áp dụng các xử lý bất lợi khác.
- 3 雇主為前項行為之一者,無效。 3. Người sử dụng lao động thực hiện một trong các hành vi nêu tại khoản trước thì hành vi đó vô hiệu.
- 4 主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後,應為必要之調查,並於六十日內將處理情形,以書面通知勞工。 4. Cơ quan có thẩm quyền hoặc cơ quan thanh tra sau khi nhận được khiếu nại nêu tại khoản 1 phải tiến hành điều tra cần thiết và thông báo bằng văn bản về tình hình xử lý cho người lao động trong thời hạn sáu mươi ngày.
- 5 主管機關或檢查機構應對申訴人身份資料嚴守秘密,不得洩漏足以識別其身分之資訊。 5. Cơ quan có thẩm quyền hoặc cơ quan thanh tra phải giữ bí mật tuyệt đối đối với thông tin nhân thân của người khiếu nại, không được tiết lộ thông tin đủ để nhận dạng danh tính của họ.
- 6 違反前項規定者,除公務員應依法追究刑事與行政責任外,對因此受有損害之勞工,應負損害賠償責任。 6. Người vi phạm quy định tại khoản trước, ngoài việc công chức phải bị truy cứu trách nhiệm hình sự và hành chính theo quy định của pháp luật ra, đối với người lao động bị thiệt hại do việc đó thì phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại.
- 7 主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法,由中央主管機關定之。 7. Biện pháp về việc giữ bí mật và các vấn đề khác phải tuân thủ khi cơ quan có thẩm quyền thụ lý vụ việc tố giác do cơ quan có thẩm quyền trung ương quy định.

第十一章罰則 Chương XI: Quy định xử phạt

第 75 條 Điều 75

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。

Người vi phạm quy định tại Điều 5 bị phạt tù có thời hạn dưới năm năm, phạt giam giữ ngắn hạn (拘役) hoặc bị phạt tiền độc lập hoặc phạt tiền kèm theo dưới 750.000 Tân Đài tệ (新臺幣).

第 76 條 Điều 76

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。

Người vi phạm quy định tại Điều 6 bị phạt tù có thời hạn dưới ba năm, phạt giam giữ ngắn hạn hoặc bị phạt tiền độc lập hoặc phạt tiền kèm theo dưới 450.000 Tân Đài tệ.

第 77 條 Điều 77

違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者,處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。Người vi phạm quy định tại Điều 42, khoản 2 Điều 44, khoản 1 Điều 45, Điều 47, Điều 48, khoản 3 Điều 49 hoặc khoản 1 Điều 64 bị phạt tù có thời hạn dưới sáu tháng, phạt giam giữ ngắn hạn hoặc bị phạt tiền độc lập hoặc phạt tiền kèm theo dưới 300.000 Tân Đài tệ.

第 78 條 Điều 78

- 1 未依第十七條、第十七條之一第七項、第五十五條規定之標準或期限給付者,處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰,並限期令其給付,屆期末給付者,應按次處罰。1. Người không chi trả theo tiêu chuẩn hoặc thời hạn quy định tại Điều 17, khoản 7 Điều 17-1, Điều 55 bị phạt tiền hành chính (罰鍰) từ 300.000 Tân Đài tệ trở lên đến 1.500.000 Tân Đài tệ trở xuống, đồng thời bị ấn định thời hạn ra lệnh phải chi trả; đến hạn mà chưa chi trả thì phải xử phạt theo từng lần vi phạm.
- 2 違反第十三條、第十七條之一第一項、第四項、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者,處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。2. Người vi phạm quy định tại Điều 13, khoản 1, khoản 4 Điều 17-1, Điều 26, Điều 50, Điều 51 hoặc khoản 2 Điều 56 bị phạt tiền hành chính từ 90.000 Tân Đài tệ trở lên đến 450.000 Tân Đài tệ trở xuống.

第 79 條 Điều 79

- 1 有下列各款規定行為之一者,處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰: 1. Có một trong các hành vi quy định tại các điểm sau đây bị phạt tiền hành chính từ 20.000 Tân Đài tệ trở lên đến 1.000.000 Tân Đài tệ trở xuống:
 - 一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。1. Vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 21, Điều 22 đến Điều 25, khoản 1 đến khoản 3, khoản 6, khoản 7 Điều 30, Điều 32, Điều 34 đến Điều 41, khoản 1 Điều 49 hoặc Điều 59.
 - 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。2. Vi phạm mệnh lệnh của cơ quan có thẩm quyền về việc ấn định thời hạn chi trả tiền lương theo Điều 27 hoặc điều chỉnh thời gian làm việc theo Điều 33.
 - 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。3. Vi phạm ngày nghỉ hoặc tiêu chuẩn tối thiểu về chi trả tiền lương trong thời gian ngoài việc nghỉ việc riêng do cơ quan có thẩm quyền trung ương quy định theo Điều 43.
- 2 違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者,處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。2. Người vi phạm quy định tại khoản 5 Điều 30 hoặc khoản 5 Điều 49 bị phạt tiền hành chính từ 90.000 Tân Đài tệ trở lên đến 450.000 Tân Đài tệ trở xuống.
- 3 違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、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者,處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。3. Người vi phạm quy định tại Điều 7,

khoản 1 Điều 9, Điều 16, Điều 19, khoản 2 Điều 28, Điều 46, khoản 1 Điều 56, khoản 1 Điều 65, Điều 66 đến Điều 68, Điều 70 hoặc khoản 2 Điều 74 bị phạt tiền hành chính từ 20.000 Tân Đài tệ trở lên đến 300.000 Tân Đài tệ trở xuống.

- 4 4 有前三項規定行為之一者,主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節,加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 4. Có một trong các hành vi quy định tại ba khoản trước, cơ quan có thẩm quyền có quyền căn cứ theo quy mô cơ sở kinh doanh, số lượng người vi phạm hoặc tình tiết vi phạm để tăng nặng mức phạt tiền hành chính lên đến một phần hai mức phạt tiền hành chính tối đa theo luật định.

第 79-1 條 Điều 79-1

違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰,適用本法罰則章規定。 Việc xử phạt đối với hành vi vi phạm các quy định áp dụng tương tự tại khoản 2, khoản 4 Điều 45, khoản 3 Điều 64 và khoản 1 Điều 69 được áp dụng quy định tại Chương Quy định xử phạt của Luật này.

第 80 條 Điều 80

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。 Người từ chối, né tránh hoặc cản trở thanh tra viên lao động thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật bị phạt tiền hành chính từ 30.000 Tân Đài tệ trở lên đến 150.000 Tân Đài tệ trở xuống.

第 80-1 條 Điều 80-1

- 1 違反本法經主管機關處以罰鍰者,主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額,並限期令其改善;屆期未改善者,應按次處罰。 1. Người vi phạm Luật này đã bị cơ quan có thẩm quyền xử phạt tiền hành chính thì cơ quan có thẩm quyền phải công khai tên của đơn vị kinh doanh hoặc chủ cơ sở kinh doanh đó, họ và tên của người phụ trách, ngày ra quyết định xử phạt, điều khoản vi phạm và số tiền phạt vi phạm hành chính, đồng thời ấn định thời hạn ra lệnh cải thiện; đến hạn mà chưa cải thiện thì phải xử phạt theo từng lần vi phạm.
- 2 主管機關裁處罰鍰,得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額,為量罰輕重之標準。 2. Cơ quan có thẩm quyền khi ra quyết định xử phạt tiền hành chính có thể xem xét số lượng người lao động có liên quan đến hành vi vi phạm, số lần vi phạm lũy kế hoặc số tiền chưa chi trả theo quy định của pháp luật để làm tiêu chuẩn định mức xử phạt nặng nhẹ.

第 81 條 Điều 81

- 1 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。 1. Người đại diện của pháp nhân, người đại diện, người làm thuê hoặc người hành nghề khác của pháp nhân hoặc thể nhân do thực hiện hoạt động chuyên môn mà vi phạm quy định của Luật này thì ngoài việc xử phạt người thực hiện hành vi theo quy định tại Chương này ra, đối với pháp nhân hoặc thể nhân đó còn phải xử phạt số tiền phạt theo luật hình sự hoặc tiền phạt vi phạm hành chính quy định tại từng điều đó. Nhưng người đại diện của pháp nhân hoặc thể nhân đối với việc xảy ra vi phạm mà đã nỗ lực thực hiện hành vi ngăn chặn thì không thuộc giới hạn này.
- 2 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。 2. Người đại diện của pháp nhân hoặc thể nhân xúi giục hoặc dung túng thực hiện hành vi vi phạm thì bị coi như người thực hiện hành vi vi phạm.

第 82 條 Điều 82

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。 Tiền phạt vi phạm hành chính quy định tại Luật này, sau khi cơ quan có thẩm quyền đã đôn đốc nộp mà vẫn không nộp thì có

thể chuyển giao cho Tòa án để cưỡng chế thi hành.

第十二章附則 Chương XII: Điều khoản phụ lục

第 83 條 Điều 83

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。 Để phối hợp quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, thúc đẩy sự hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động, nâng cao hiệu quả công việc, đơn vị kinh doanh phải tổ chức hội nghị người lao động và người sử dụng lao động. Biện pháp thực hiện do cơ quan có thẩm quyền trung ương phối hợp với Bộ Kinh tế (經濟部) xây dựng và trình Viện Hành chính phê duyệt.

第 84 條 Điều 84

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。 Công chức kiêm tư cách người lao động thì các vấn đề liên quan đến việc bổ nhiệm (phái cử), miễn nhiệm, tiền lương, khen thưởng kỷ luật, nghỉ hưu, tiền tuất và bảo hiểm (bao gồm tai nạn nghề nghiệp) phải áp dụng quy định của văn bản pháp luật về công chức. Nhưng các điều kiện lao động khác được quy định ưu việt hơn quy định của Luật này thì thực hiện theo quy định đó.

第 84-1 條 Điều 84-1

- 1 經中央主管機關核定公告之下列工作者,得由勞雇雙方另行約定,工作時間、例假、休假、女性夜間工作,並報請當地主管機關核備,不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。 1. Những người làm việc sau đây đã được cơ quan có thẩm quyền trung ương phê duyệt công bố có thể do hai bên người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận riêng về thời gian làm việc, ngày nghỉ định kỳ, ngày nghỉ lễ tết, làm việc ban đêm của phụ nữ và báo cáo xin cơ quan có thẩm quyền địa phương xét duyệt lưu hồ sơ, không chịu sự hạn chế của quy định tại Điều 30, Điều 32, Điều 36, Điều 37, Điều 49:
 - 一、監督、管理人員或責任制專業人員。 1. Nhân viên giám sát, quản lý hoặc nhân viên chuyên môn theo chế độ trách nhiệm.
 - 二、監視性或間歇性之工作。 2. Công việc có tính chất trông coi, giám sát hoặc có tính gián đoạn.
 - 三、其他性質特殊之工作。 3. Các công việc khác có tính chất đặc thù.
- 2 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。 2. Thỏa thuận nêu tại khoản trước phải được lập thành văn bản, đồng thời phải tham khảo tiêu chuẩn do Luật này quy định và không được làm tổn hại đến sức khỏe và phúc lợi của người lao động.

第 84-2 條 Điều 84-2

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。 Thâm niên làm việc của người lao động được tính kể từ ngày được tuyển dụng, thâm niên làm việc trước khi áp dụng Luật này thì tiêu chuẩn chi trả trợ cấp thôi việc và tiền lương hưu được tính theo quy định của văn bản pháp luật áp dụng tại thời điểm đó; thời điểm đó nếu không có văn bản pháp luật để áp dụng thì tính theo quy định do từng đơn vị kinh doanh đó tự ban hành hoặc theo thương thảo giữa hai bên người sử dụng lao động và người lao động. Thâm niên làm việc sau khi áp dụng Luật này thì tiêu chuẩn chi trả trợ cấp thôi việc và tiền lương hưu được tính theo quy định tại Điều 17 và Điều 55.

第 85 條 Điều 85

本法施行細則,由中央主管機關擬定,報請行政院核定。 Quy tắc thi hành chi tiết (施行細則) của Luật này do cơ quan có thẩm quyền trung ương soạn thảo, trình Viện Hành chính phê duyệt.

第 86 條 Điều 86

- 1 1 本法自公布日施行。 1. Luật này thi hành kể từ ngày công bố.
- 2 2 本法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,自九十年一月一日施行;一百零四年二月四日修正公布之第二十八條第一項,自公布後八個月施行;一百零四年六月三日修正公布之條文,自一百零五年一月一日施行;一百零五年十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期,由行政院定之、第三十七條及第三十八條,自一百零六年一月一日施行。 2. Khoản 1 và khoản 2 Điều 30 của Luật này được sửa đổi công bố ngày 28 tháng 06 năm Dân quốc thứ 89 (năm 2000) thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm Dân quốc thứ 90 (năm 2001); khoản 1 Điều 28 được sửa đổi công bố ngày 04 tháng 02 năm Dân quốc thứ 104 (năm 2015) thi hành kể từ sau tám tháng sau ngày công bố; các điều khoản được sửa đổi công bố ngày 03 tháng 06 năm Dân quốc thứ 104 (năm 2015) thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm Dân quốc thứ 105 (năm 2016); ngày thi hành của khoản 2 Điều 34 được sửa đổi công bố ngày 21 tháng 12 năm Dân quốc thứ 105 (năm 2016) do Viện Hành chính ấn định; Điều 37 và Điều 38 thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm Dân quốc thứ 106 (năm 2017).
- 3 3 本法中華民國一百零七年一月十日修正之條文,自一百零七年三月一日施行。 3. Các điều khoản của Luật này được sửa đổi vào ngày 10 tháng 01 năm Dân quốc thứ 107 (năm 2018) thi hành kể từ ngày 01 tháng 03 năm Dân quốc thứ 107 (năm 2018).