

臺灣勞動基準法重點總整理

Tổng Hợp Quy Định Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Đài Loan

資料整理來源: 南開科技大學 法治教育課程「勞動基準法」講義／全國法規資料庫／勞動部

主題 Chủ đề	相關法條 Điều luật	重點內容(中文)	Nội dung chính (Tiếng Việt)
立法目的 Mục đích	憲法第153條 第1條	依中華民國憲法第153條制定，規定勞動條件最低標準。 目的: 保障勞工權益、加強勞雇關係、促進社會與經濟發展。 民國73年(1984)7月30日公布施行，最新修正為2024年7月31日。 凡適用本法之行業，勞雇雙方所訂勞動條件不得低於本法標準。	Ban hành theo Điều 153 Hiến pháp, quy định tiêu chuẩn tối thiểu về điều kiện lao động. Mục đích: bảo vệ quyền lợi NLĐ, tăng cường quan hệ lao động, thúc đẩy phát triển KT-XH. Ban hành 30/7/1984; bản sửa đổi hiện hành 31/7/2024. Điều kiện lao động thỏa thuận không được thấp hơn tiêu chuẩn tối thiểu của luật.
勞動契約 Hợp đồng lao động	第2、9、10條	勞動契約: 約定具從屬性勞雇關係之契約，分「定期」與「不定期」。 定期契約限: 臨時性(≤6月)、短期性(≤6月)、季節性(≤9月)、特定性(>1年須報備)。 定期契約屆滿後，勞工續work雇主不即反對，或前後契約合計逾90日、間斷未逾30日，視為不定期契約。 契約中斷未滿3個月又續約或繼續履行者，工作年資應合併計算。	Hợp đồng lao động: hợp đồng phụ thuộc thiết lập quan hệ lao động; gồm có thời hạn / không thời hạn. Có thời hạn gồm: tạm thời (≤6 tháng), ngắn hạn (≤6 tháng), thời vụ (≤9 tháng), đặc thù (>1 năm phải báo cáo). Sau khi hết hạn, nếu NLĐ tiếp tục làm việc mà chủ không phản đối, hoặc tổng thời gian hợp đồng >90 ngày với gián đoạn ≤30 ngày → coi là không thời hạn. Nếu trong 3 tháng ký lại hợp đồng, thâm niên được tính gộp.
工資 Tiền lương	第21~27條	工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資: 2026年起每月29,500元、每小時196元。 應以法定貨幣全額直接給付，每月至少發薪2次，並提供工資明細; 工資清冊保存5年。 加班費: 延長工時前2小時加給1/3以上，續2小時加給2/3以上; 休息日工作另有加給標準。 同工同酬: 不得因性別而有工資差別待遇; 不得預扣工資作違約金或賠償費。	Lương do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn lương tối thiểu: từ 2026 là 29.500 Đài tệ/tháng, 196 Đài tệ/giờ. Trả bằng tiền tệ hợp pháp, đầy đủ, trực tiếp; tối thiểu 2 lần/tháng, có bảng lương chi tiết; lưu sổ lương 5 năm. Lương làm thêm giờ: 2 giờ đầu +1/3, 2 giờ tiếp theo +2/3; làm ngày nghỉ có mức tăng riêng. Bình đẳng lương: không phân biệt giới tính; không được

主題 Chủ đề	相關法條 Điều luật	重點內容(中文)	Nội dung chính (Tiếng Việt)
			khấu trừ lương làm tiền bồi thường/phạt.
工作時間 Giờ làm việc	第30～43條	正常工時: 每日不超過8小時、每週不超過40小時。 延長工時(加班): 每日正常+延長合計不超過12小時; 每月延長工時上限46小時(經同意可達54小時, 每3個月不超過138小時)。 每7日應有2日休息(例假1日+休息日1日); 每工作4小時至少休息30分鐘。 特別休假: 滿6個月3日、1年7日、2年10日、3年起每年14日、5年起15日、10年起每年+1日至上限30日。 得請婚假、喪假、病假、事假等, 最低工資給付標準由中央主管機關定之。	Giờ làm việc bình thường: không quá 8 giờ/ngày, 40 giờ/tuần. Làm thêm giờ: tổng giờ làm (kể cả thêm giờ) không quá 12 giờ/ngày; thêm giờ tối đa 46 giờ/tháng (có thể tới 54 giờ/tháng nếu đồng ý, không quá 138 giờ/3 tháng). Mỗi 7 ngày có 2 ngày nghỉ (1 ngày lễ chính + 1 ngày nghỉ); làm 4 giờ liên tục nghỉ tối thiểu 30 phút. Nghỉ phép đặc biệt: 6 tháng-1 năm: 3 ngày; 1-2 năm: 7 ngày; 2-3 năm: 10 ngày; từ 3 năm: 14 ngày/năm; từ 5 năm: 15 ngày; từ 10 năm: +1 ngày/năm, tối đa 30 ngày. Được nghỉ kết hôn, tang lễ, ốm đau, việc riêng...; mức lương tối thiểu trong thời gian nghỉ do cơ quan trung ương quy định.
童工、女工 Lao động trẻ em & nữ	第44、49～52條	童工: 15歲以上未滿16歲之受僱者; 童工及未滿18歲者不得從事危險性或有害性工作。 女工原則上不得於22:00至06:00間工作(但符合安全衛生及交通條件並經同意者除外); 孕婦、哺乳期女工不適用夜間工作規定。 產假: 分娩前後給予8週產假; 妊娠3個月以上流產給予4週產假。到職滿6個月工資照給, 未滿6個月減半發給。 妊娠期間得申請調換較輕易工作, 雇主不得拒絕或減薪; 未滿1歲子女哺乳, 每日另給2次、每次30分鐘哺乳時間, 視為工作時間。	Lao động trẻ em: từ 15 đến dưới 16 tuổi; trẻ em và người dưới 18 tuổi không được làm công việc nguy hiểm/độc hại. LD nữ về nguyên tắc không làm việc từ 22:00-06:00 (trừ khi có đủ điều kiện an toàn, đưa đón và có sự đồng ý); phụ nữ mang thai/cho con bú không áp dụng làm đêm. Nghỉ thai sản: 8 tuần trước/sau sinh; sảy thai sau 3 tháng mang thai: 4 tuần. Làm việc ≥6 tháng: hưởng nguyên lương; <6 tháng: nửa lương. Mang thai được xin đổi công việc nhẹ hơn, chủ không được từ chối/giảm lương; con dưới 1 tuổi được 2 lần cho bú/ngày, mỗi lần 30 phút, tính là giờ làm việc.
工作年資併	第10、20條	工作年資原則以同一事業單	Thâm niên về nguyên tắc tính

主題 Chủ đề	相關法條 Điều luật	重點內容(中文)	Nội dung chính (Tiếng Việt)
計 Tính gộp thâm niên	；施行細則第5條	位、自受僱日起算。 定期契約屆滿3個月內續約、或不定期契約「因故停止履行」後繼續履行原約者，前後年資合併計算。 勞工因個人因素離職、資遣或退休後重新任職者，原則上不適用年資併計(勞雇雙方另有約定者從其約定)。 事業單位改組、轉讓或合併時，留用勞工之工作年資由新雇主繼續承認。	theo cùng một đơn vị sử dụng lao động, từ ngày vào làm. Ký lại hợp đồng trong 3 tháng sau khi hết hạn, hoặc hợp đồng vô thời hạn tạm ngừng rồi tiếp tục thực hiện → tính gộp thâm niên. NLĐ tự nghỉ việc, bị sa thải hoặc nghỉ hưu rồi quay lại làm việc thì nguyên tắc không được gộp thâm niên (trừ khi hai bên thỏa thuận khác). Khi tái cơ cấu, chuyển nhượng hoặc sáp nhập doanh nghiệp, thâm niên của NLĐ được giữ lại sẽ do chủ mới tiếp tục công nhận.
契約終止事由 Căn cứ chấm dứt HĐ	第11～16條	雇主單方終止:須符合法定事由(如第11、12、13條但書)，並依第16條預告及給付資遣費，不得任意終止。 勞工單方終止:一般離職依第15、16條預告;若雇主有第14條所列違法情事(如未付加班費、未投勞保等)，勞工得「不經預告」終止並請求資遣費(須於知悉起30日內行使)。 勞雇雙方合意終止:本於誠信協商合意，雇主不得以強迫或不利手段逼迫勞工「自請離職」以規避法定責任。 契約終止屬形成權，意思表示到達對方即生效力，不須對方同意;未依法預告屬違約，但不影響終止效力。	Chủ đơn phương chấm dứt: phải có căn cứ hợp pháp (Điều 11,12,13...), báo trước theo Điều 16 và trả trợ cấp thôi việc, không được tùy ý chấm dứt. NLĐ đơn phương chấm dứt: thông thường báo trước theo Điều 15,16; nếu chủ vi phạm Điều 14 (không trả lương làm thêm, không đóng BHLĐ...) NLĐ có thể chấm dứt “không cần báo trước” và đòi trợ cấp thôi việc (trong 30 ngày kể từ khi biết). Hai bên thỏa thuận chấm dứt: trên tinh thần thiện chí; chủ không được ép buộc NLĐ “tự xin nghỉ” để né trách nhiệm pháp lý. Chấm dứt HĐ là quyền hình thành, có hiệu lực khi thông báo đến bên kia, không cần đồng ý; không báo trước là vi phạm nhưng không ảnh hưởng hiệu lực chấm dứt.
資遣費 Trợ cấp thôi việc	第17、17-1、18、20、28、84-2條	計算標準(第17條):每滿1年發給1個月平均工資;不滿1年部分按比例計給，不滿1個月以1個月計。應於終止契約30日內發給。 第18條例外:勞工依第12條(過	Cách tính (Điều 17): mỗi năm đủ được 1 tháng lương bình quân; chưa đủ năm tính theo tỷ lệ, chưa đủ tháng tính tròn 1 tháng. Trả trong 30 ngày kể từ khi chấm dứt HĐ.

主題 Chủ đề	相關法條 Điều luật	重點內容(中文)	Nội dung chính (Tiếng Việt)
		失)或第15條(自請離職)終止契約、或定期契約屆滿離職者，不得請求資遣費。 事業單位改組轉讓(第20條)：未留用勞工應依第16條預告並依第17條發給資遣費；留用者年資由新雇主承認。 雇主歇業、清算或破產(第28條)：積欠工資、退休金、資遣費享最優先受償權，並由積欠工資墊償基金代為墊償。 適用本法前後年資(第84-2條)：分段依當時法令與本法第17、55條計算。	Ngoại lệ (Điều 18): NLĐ chấm dứt theo Điều 12 (lỗi NLĐ) hoặc Điều 15 (tự xin nghỉ), hoặc hết hạn HĐ có thời hạn → không được đòi trợ cấp. Tái cơ cấu/chuyển nhượng (Điều 20): NLĐ không được giữ lại phải báo trước theo Điều 16 và nhận trợ cấp theo Điều 17; người được giữ lại được công nhận thâm niên. Chủ ngừng KD/thanh lý/phá sản (Điều 28): lương, lương hưu, trợ cấp thôi việc nợ được ưu tiên thanh toán cao nhất, có Quỹ tạm ứng lương nợ động chi trả thay. Thâm niên trước/sau khi áp dụng luật (Điều 84-2): tính theo quy định thời điểm đó và theo Điều 17, 55 của luật này.
退休金 Lương hưu	第53～56條	雇主應按月提撥勞工每月薪資總額2%～15%作為退休準備金，專戶存儲，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。 雇主應於年度終了前估算專戶餘額，不足支應次年度預估退休金者，應於次年3月底前一次補足差額。 勞工請領退休金之權利自退休次月起，因5年不行使而消滅；該權利不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。 勞工得於金融機構開立專戶存入退休金，該專戶存款不得作為抵銷、扣押、擔保或強制執行標的。	Chủ phải trích 2%-15% tổng lương tháng của NLĐ vào quỹ dự trữ hưu trí hàng tháng, gửi tài khoản riêng, không được chuyển nhượng/khấu trừ/bù trừ/bảo lãnh. Trước cuối năm phải ước tính số dư tài khoản; nếu không đủ chi trả năm sau phải bù đủ trước cuối tháng 3 năm sau. Quyền nhận lương hưu của NLĐ mất hiệu lực nếu không thực hiện trong 5 năm kể từ tháng sau khi nghỉ hưu; quyền này không được chuyển nhượng/bù trừ/bảo lãnh. NLĐ có thể mở tài khoản riêng tại tổ chức tài chính để nhận lương hưu; số dư không được dùng để bù trừ, tịch thu, bảo lãnh hay cưỡng chế thi hành.
疑義洽詢管道 Kênh tra cứu, liên hệ	—	勞動部：台北市館前路77號9樓／電話 02-8995-6866、0800-085-151。 南投縣政府社會及勞動處：南投市中興路660號／電話	Bộ Lao động: Tầng 9, Số 77 đường Guanqian, TP. Đài Bắc / ĐT 02-8995-6866, 0800-085-151. Sở Xã hội & Lao động huyện

主題 Chủ đề	相關法條 Điều luật	重點內容 (中文)	Nội dung chính (Tiếng Việt)
		(049) 224-6823 分機1861-1864 。	Nam Đầu: Số 660 đường Zhongxing, TP. Nam Đầu / ĐT (049) 224-6823 số máy lẻ 1861-1864.

備註: 本表僅摘錄重點, 實際權利義務仍應以《勞動基準法》及其施行細則最新公告條文為準。
Ghi chú: Bảng này chỉ tóm tắt các điểm chính; quyền và nghĩa vụ thực tế vẫn phải căn cứ theo văn bản mới nhất của Luật Tiêu chuẩn Lao động và các quy định thi hành.