

法規名稱：勞動基準法

TÊN QUY ĐỊNH: LUẬT LAO ĐỘNG CƠ BẢN

修正日期：民國 113 年 07 月 31 日

第一章 總則

CHƯƠNG I QUY ĐỊNH CHUNG

第 1 條

Điều 1

- 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。
- 2 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。
- 1 Luật này được xây dựng nhằm quy định mức tiêu chuẩn tối thiểu về điều kiện lao động, bảo đảm quyền lợi cho người lao động, thúc đẩy mối quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động, xúc tiến sự phát triển kinh tế và xã hội; trường hợp chưa được quy định trong luật này, sẽ áp dụng quy định của các luật khác.
- 2 Điều kiện lao động do chủ sử dụng lao động và người lao động lập ra, không được thấp hơn tiêu chuẩn tối thiểu được quy định trong Luật này:

第 2 條

本法用詞，定義如下：

- 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、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。
- 五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、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。
- 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。
- 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。

Điều 2

Các từ ngữ, định nghĩa được sử dụng trong Luật này gồm có:

- I. Người lao động: là chỉ người được chủ sử dụng lao động tuyển dụng để thực hiện công việc và được lĩnh tiền lương.
- II. Chủ sử dụng lao động: là chỉ chủ doanh nghiệp/đơn vị thuê lao động, người phụ trách hoạt động kinh doanh hoặc người thay mặt chủ doanh nghiệp/đơn vị xử lý những vấn đề liên quan

về lao động.

III. Tiền lương: là chỉ khoản thù lao mà người lao động được lĩnh do làm việc; bao gồm tiền lương, tiền công và tiền thưởng được trả bằng tiền mặt hoặc hiện vật, tiền trợ cấp và các khoản thù lao khác có tính thường xuyên dưới mọi danh nghĩa.

IV. Mức tiền lương trung bình: là số tiền bằng tổng số tiền lương nhận được trong vòng 6 tháng kể từ thời điểm bắt đầu tính trở về trước, chia cho tổng số ngày của thời gian đó. Trường hợp thời gian làm việc dưới 6 tháng, là chỉ số tiền bằng tổng thu nhập tiền lương trong khoảng thời gian làm việc chia cho tổng số ngày của khoảng thời gian làm việc đó. Trường hợp tiền lương được tính theo ngày, theo giờ làm việc hoặc tính theo số lượng công việc, mức tiền lương trung bình được tính theo cách ở trên, nếu thấp hơn 60% số tiền bằng tổng thu nhập của thời gian làm việc chia cho tổng số ngày làm việc thực tế, thì được tính là 60%.

V. Đơn vị sự nghiệp: là chỉ đơn vị thuộc các ngành nghề khác nhau sử dụng lao động theo quy định của Luật này.

VI. Hợp đồng lao động: là chỉ hợp đồng dùng để giao kết mối quan hệ có tính phụ thuộc lẫn nhau giữa người lao động và chủ sử dụng lao động.

VII. Đơn vị phái cử: là chỉ đơn vị thực hiện nghiệp vụ phái cử lao động.

IIIX. Đơn vị nhận phái cử: là chỉ đơn vị dựa trên hợp đồng phái cử, trên thực tế phụ trách việc chỉ đạo, giám sát và quản lý để lao động phái cử thực hiện công việc.

IX. Lao động phái cử: là chỉ người được đơn vị nhận phái cử tuyển dụng, và cung cấp dịch vụ lao động cho đơn vị nhận phái cử.

X. Hợp đồng phái cử: là chỉ hợp đồng được ký kết về việc phái cử lao động giữa đơn vị nhận phái cử và đơn vị phái cử.

第 3 條

1 本法於左列各業適用之：

一、農、林、漁、牧業。

二、礦業及土石採取業。

三、製造業。

四、營造業。

五、水電、煤氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

七、大眾傳播業。

八、其他經中央主管機關指定之事業。

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。

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。

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。

Điều 3

1 Luật này được áp dụng cho các ngành nghề bao gồm:

I. Các ngành nông, lâm, ngư nghiệp, chăn nuôi.

II. Ngành khoáng sản và khai thác đất đá.

III. Ngành chế tạo.

IV. Ngành xây dựng.

V. Ngành điện nước, ngành công nghiệp khí đốt.

VI. Ngành vận tải, kho bãi và ngành thông tin liên lạc.

VII. Ngành truyền thông đại chúng.

IX. Các ngành nghề khác do cơ quan chủ quản Trung ương chỉ định.

- 2 Nếu thuộc trường hợp chỉ định theo khoản 8 của mục trên, có thể chỉ định áp dụng đối với một số địa điểm làm việc và một số đối tượng lao động của doanh nghiệp/đơn vị.
- 3 Luật này áp dụng cho tất cả các mối quan hệ lao động. Nhưng trong trường hợp thực sự gặp trở ngại khi áp dụng Luật này do các yếu tố gồm loại hình kinh doanh, chế độ quản lý và đặc điểm công việc, và ngành nghề hoặc công việc được cơ quan chủ quản Trung ương công bố, thì không áp dụng luật này.
- 4 Trường hợp không áp dụng Luật này do gặp trở ngại dẫn tới khó thi thành như nêu ở mục trên, không được vượt quá 1/5 tổng số lao động không thuộc khoản 1~7 thuộc mục 1.

第 4 條

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。

Điều 4

Định nghĩa “Cơ quan chủ quản” trong Luật này: ở cấp Trung ương là Bộ Lao động; ở cấp thành phố trực thuộc Trung ương là chính quyền thành phố trực thuộc Trung ương; ở cấp huyện (thành phố cấp địa phương) là chính quyền huyện (thành phố cấp địa phương).

第 5 條

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。

Điều 5

Chủ sử dụng lao động không được dùng những cách như cưỡng bức, uy hiếp, giam cầm hoặc những cách thức bất hợp pháp khác, để ép buộc người lao động làm việc.

第 6 條

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

Điều 6

Không ai được can thiệp vào hợp đồng lao động của người khác để trục lợi bất hợp pháp.

第 7 條

- 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。
- 2 前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

Điều 7

- 1 Chủ sử dụng lao động phải chuẩn bị phiếu thông tin của lao động, trên đó đăng ký họ tên, giới tính, ngày tháng năm sinh, nguyên quán, trình độ văn hóa, nơi ở, số CMND/số giấy tờ tùy thân, ngày bắt đầu làm việc, mức lương, ngày bắt đầu tham gia bảo hiểm lao động, chế độ thưởng phạt, ốm đau thương tật và các thông tin cần thiết khác của người lao động.
- 2 Phiếu thông tin của lao động nêu ở mục trên, phải được bảo quản trong vòng 5 năm kể từ khi lao động

nghi việc.

第 8 條

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。

Điều 8

Chủ sử dụng lao động phải thực hiện phòng ngừa tai nạn nghề nghiệp, thiết lập môi trường làm việc và chế độ phúc lợi phù hợp cho người lao động được tuyển dụng. Vấn đề an toàn vệ sinh và phúc lợi của lao động thực hiện theo quy định pháp luật liên quan.

第二章 勞動契約

CHƯƠNG II HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

第 9 條

- 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。
- 2 定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：
 - 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
 - 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。
- 3 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

第 9-1 條

- 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：
 - 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
 - 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
 - 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
 - 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。
- 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。
- 3 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。
- 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。

Điều 9

- 1 Hợp đồng lao động được chia làm hai loại gồm hợp đồng xác định thời hạn và hợp đồng không xác định thời hạn. Những công việc có tính chất tạm thời, ngắn hạn, có tính mùa vụ và những công việc có tính chất cụ thể nào đó là thuộc hợp đồng xác định thời hạn; công việc có tính chất thường xuyên, là thuộc hợp đồng không xác định thời hạn. Hợp đồng lao động được lập giữa đơn vị phái cử và lao động phái cử, phải là hợp đồng không xác định thời hạn.
- 2 Sau khi đáo hạn hợp đồng xác định thời hạn, nếu có một trong các tình hình dưới đây, thì được coi là hợp đồng không xác định thời hạn:
 - I. Trường hợp người lao động tiếp tục làm việc mà chủ sử dụng lao động không tỏ ý phản đối.
 - II. Trường hợp mặc dù có lập hợp đồng mới, nhưng tổng thời gian làm việc của hợp đồng lao động trước và sau là trên 90 ngày, thời gian ngắt quãng giữa hợp đồng trước và sau không quá 30 ngày.
- 3 Quy định ở mục trên không áp dụng cho những công việc có xác định thời hạn thuộc diện có tính chất đặc

biệt hoặc công việc theo mùa vụ.

Điều 9—1

- 1 Trường hợp không đáp ứng được các quy định dưới đây, chủ sử dụng lao động không được lập thỏa thuận với người lao động về cấm cạnh tranh nghề nghiệp sau khi nghỉ việc:
 - I. Chủ sử dụng lao động có lợi ích kinh doanh chính đáng cần được bảo vệ.
 - II. Người lao động đảm nhiệm những công việc hoặc chức vụ, có thể tiếp xúc hoặc sử dụng bí mật kinh doanh của chủ sử dụng lao động.
 - III. Thời gian, khu vực, phạm vi hoạt động ngành nghề và đối tượng lao động thực hiện cấm cạnh tranh, không vượt quá phạm vi hợp lý.
 - IV. Chủ sử dụng lao động có sự bồi thường hợp lý đối với tổn thất mà người lao động phải gánh chịu do không thực hiện hành vi cạnh tranh.
- 2 Sự bồi thường hợp lý được quy định trong mục 4, không bao gồm các khoản mà lao động được lĩnh trong thời gian làm việc.
- 3 Những thỏa thuận vi phạm quy định của các khoản thuộc mục 1 là vô hiệu.
Thời gian thực hiện cấm cạnh tranh nghề nghiệp sau khi nghỉ việc, tối đa không được quá 2 năm. Trường hợp quá 2 năm, phải rút ngắn lại thành 2 năm.

第 10 條

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。

Điều 10

Sau khi hợp đồng xác định thời hạn đến hạn hoặc hợp đồng không xác định thời hạn ngừng thực hiện vì lý do nào đó, nếu sau đó chưa đến 3 tháng mà lập hợp đồng mới hoặc tiếp tục thực hiện hợp đồng cũ, thì thâm niên làm việc trước và sau của người lao động, phải được tính cộng gộp lại.

第 10-1 條

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

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

Điều 10—1

Khi chủ 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 theo các nguyên tắc dưới đây:

- I. Do sự cần thiết cho hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, và không được có những động cơ và mục đích không đúng. Nhưng trường hợp pháp luật có quy định khác, thì sẽ tuân thủ theo quy định đó.
- II. Không có sự thay đổi bất lợi về tiền lương và các điều kiện lao động khác của người lao động.
- III. Công việc sau khi điều chuyển phải đảm bảo người lao động có đủ khả năng về thể chất và kỹ thuật có thể đảm nhiệm được.
- IV. Nếu địa điểm làm việc được điều chuyển quá xa, chủ sử dụng lao động phải cung cấp sự hỗ trợ cần

thiết.

V. Phải cân nhắc xem xét đến lợi ích cuộc sống của bản thân người lao động và gia đình họ.

第 11 條

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

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

Điều 11

Nếu không phải là một trong những tình huống dưới đây, chủ sử dụng lao động không được báo trước để kết thúc hợp đồng lao động với người lao động:

- I. Chấm dứt hoạt động hoặc chuyển nhượng.
- II. Bị lỗ vốn hoặc thu hẹp phạm vi hoạt động.
- III. Tạm ngừng hoạt động 1 tháng trở lên do lý do bất khả kháng.
- IV. Thay đổi tính chất nghiệp vụ, cần thiết phải giảm bớt nhân lực, nhưng lại không có công việc phù hợp có thể bố trí cho người lao động.
- V. Người lao động thực sự không có đủ năng lực đảm nhiệm công việc được giao.

第 12 條

1 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
 - 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
 - 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
 - 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
 - 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- 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。

Điều 12

1 Nếu người lao động có một trong những tình trạng dưới đây, chủ sử dụng lao động được kết thúc hợp đồng lao động với người lao động mà không cần báo trước:

- I. Có sự biểu đạt không trung thực khi ký hợp đồng lao động, khiến chủ sử dụng lao động lầm tưởng và có nguy cơ bị thiệt hại.
- II. Có hành vi bạo hành hoặc nhục mạ nghiêm trọng đối với chủ sử dụng lao động, người thân, người đại diện của chủ sử dụng lao động hoặc những đồng nghiệp cùng làm việc khác.
- III. Đã bị tuyên án phải chịu án phạt hình sự tù giam có thời hạn, nhưng chưa được thông báo về việc hưởng án treo hoặc chưa được phê chuẩn nộp phạt thay thế.
- IV. Vi phạm hợp đồng lao động và quy tắc làm việc, có tình tiết nghiêm trọng.

V. Cố ý làm hỏng máy móc, công cụ, nguyên liệu, sản phẩm, hoặc tất cả các vật dụng khác của chủ sử dụng lao động, hoặc cố ý tiết lộ những bí mật kỹ thuật, bí mật kinh doanh của chủ sử dụng lao động, khiến chủ sử dụng lao động bị thiệt hại.

VI. Không có lý do chính đáng tự ý bỏ việc liên tục 3 ngày, hoặc người số ngày tự ý bỏ việc trong 1 tháng lên tới 6 ngày.

2 Trường hợp chủ sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1, khoản 2 và khoản 4~6 của mục trên, thì phải chấm dứt trong vòng 30 ngày kể từ khi nắm được tình hình.

第 13 條

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。

Điều 13

Chủ sử dụng lao động không được chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động đang ở trong khoảng thời gian ngừng làm việc theo quy định tại điều 50 hoặc đang trong thời gian điều trị y tế theo quy định của điều 59. Nhưng do các lý do như thiên tai, biến cố hoặc những sự kiện bất khả kháng khác mà doanh nghiệp không thể tiếp tục hoạt động, mà sau khi trình báo và được cơ quan chủ quản phê chuẩn thông qua, thì không thuộc phạm vi giới hạn này.

第 14 條

1 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

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

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。

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。

4 第十七條規定於本條終止契約準用之。

Điều 14

- 1 Nếu có một trong những tình hình dưới đây, người lao động có thể chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước:
 - I. Chủ sử dụng lao động có sự biểu đạt không trung thực khi ký hợp đồng lao động, khiến người lao động lầm tưởng và có nguy cơ bị thiệt hại.
 - II. Chủ sử dụng lao động, người thân, người đại diện của chủ sử dụng lao động có hành vi bạo hành hoặc nhục mạ nghiêm trọng đối với người lao động.
 - III. Công việc được quy định trong hợp đồng lao động, có nguy cơ gây nguy hại cho sức khỏe của người người lao động, đã thông báo yêu cầu chủ sử dụng lao động cải thiện nhưng không có tác dụng.

- IV. Chủ sử dụng lao động, người đại diện của chủ sử dụng lao động hoặc những lao động khác mắc bệnh truyền nhiễm theo quy định pháp luật, có nguy cơ gây lây nhiễm cho và gây nguy hại nghiêm trọng đến sức khỏe của những người lao động cùng làm việc.
- V. Chủ sử dụng lao động không trả thù lao làm việc theo đúng hợp đồng lao động, hoặc không cung cấp đủ lượng công việc cho những người lao động làm việc theo diện trả thù lao theo khối lượng công việc.
- VI. Chủ sử dụng lao động vi phạm hợp đồng lao động hoặc pháp lệnh lao động, có nguy cơ làm tổn hại đến quyền lợi của người lao động.
- 2 Trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1, khoản 6 của mục trên, thì phải chấm dứt trong vòng 30 ngày kể từ khi nắm được tình hình. Nhưng nếu là trường hợp chủ sử dụng lao động có những tình hình như ở khoản 6 mục trước, thì người lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động trong vòng 30 ngày kể từ ngày biết được kết quả bị thiệt hại.
- 3 Nếu có các tình hình như đã đề cập ở khoản 2 mục 1 hoặc khoản 4; trong trường hợp chủ sử dụng lao động đã chấm dứt hợp đồng với người đại diện, hoặc người mắc bệnh truyền nhiễm theo quy định pháp luật đã được điều trị theo quy định liên quan về y tế, thì người lao động không được chấm dứt hợp đồng.
- 4 Việc chấm dứt hợp đồng trong điều này được phép áp dụng quy định của điều 17.

第 15 條

- 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。
- 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。

第 15-1 條

- 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：
- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
 - 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。
- 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：
- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
 - 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
 - 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
 - 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。
- 3 違反前二項規定者，其約定無效。
- 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。

Điều 15

- 1 Đối với loại hợp đồng có xác định thời hạn thuộc diện đặc biệt mà có thời hạn trên 3 năm, thì sau khi hết hạn 3 năm, người lao động có thể chấm dứt hợp đồng. Nhưng phải báo cho chủ sử dụng lao động trước 30 ngày.
- 2 Nếu người lao động chấm dứt loại hợp đồng không xác định thời hạn, phải báo trước cho chủ sử dụng lao động theo thời gian quy định của mục 1 điều 16.

Điều 15—1

- 1 Nếu không đáp ứng được một trong những quy định dưới đây, chủ sử dụng lao động không được thỏa thuận với người lao động theo thời gian làm việc tối thiểu:
- I. Chủ sử dụng lao động tiến hành đào tạo kỹ thuật chuyên môn cho người lao động, đồng thời cung cấp kinh

phí cho việc đào tạo đó.

II. Chủ sử dụng lao động cung cấp mức bồi thường hợp lý để yêu cầu người lao động tuân thủ thỏa thuận về thời hạn làm việc tối thiểu.

2 Sự thỏa thuận theo thời hạn làm việc tối thiểu ở mục trên, phải xem xét cân nhắc tất cả các nội dung dưới đây, không được vượt quá phạm vi hợp lý:

I. Thời gian và chi phí giá thành của việc chủ sử dụng lao động tiến hành đào tạo kỹ thuật chuyên môn cho người lao động.

II. Khả năng thay thế nhân lực của những lao động làm các công việc giống nhau hoặc tương tự.

III. Hạn mức và phạm vi bồi thường cho người lao động do chủ sử dụng lao động cung cấp.

IV. Những vấn đề khác gây ảnh hưởng tới mức độ hợp lý của thời gian làm việc tối thiểu.

3 Những thỏa thuận vi phạm quy định của hai mục trên là vô hiệu.

4 Trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt trước khi hết thời hạn làm việc tối thiểu mà không phải do lỗi của người lao động, thì người lao động không phải chịu trách nhiệm đối với việc vi phạm thỏa thuận về thời hạn làm việc tối thiểu hoặc về việc trả lại chi phí đào tạo.

第 16 條

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：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

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。

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。

Điều 16:

1 Trường hợp chủ sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của điều 11 hoặc điều 13, thì thời gian báo trước phải thực hiện theo các quy định như sau:

I. Trường hợp làm việc liên tục trên 3 tháng đến dưới 1 năm, báo trước 10 ngày.

II. Trường hợp làm việc liên tục trên 1 năm đến dưới 3 năm, báo trước 20 ngày.

III. Trường hợp làm việc liên tục trên 3 năm, báo trước 30 ngày.

2 Sau khi người lao động nhận được thông báo như ở mục trên, trong giờ làm việc có thể xin nghỉ đi ra ngoài để tìm việc làm mới. Số giờ xin nghỉ mỗi tuần không được vượt quá thời gian làm việc của 2 ngày, và thời gian xin nghỉ đó vẫn được lĩnh lương.

3 Trường hợp chủ sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng mà không báo trước theo thời gian quy định ở mục 1, thì phải trả tiền lương cho người lao động cho khoảng thời gian đáng lẽ phải báo trước theo quy định.

第 17 條

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：

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

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

2 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

第 17-1 條

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。

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。

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。

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。

5 派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。

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。

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。

Điều 17

1 Trường hợp chủ sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo điều trên, phải trả khoản trợ cấp cho thôi việc cho người lao động theo các quy định dưới đây:

I. Làm việc liên tục tại đơn vị sự nghiệp của cùng một chủ sử dụng lao động, cứ tròn 1 năm phải được trả mức trợ cấp cho thôi việc bằng 1 tháng lương bình quân.

II. Số tháng thừa ra theo cách tính ở khoản trên, hoặc người làm chưa đủ 1 năm, thì sẽ trả theo tỷ lệ, nếu chưa đủ 1 tháng được tính là 1 tháng.

2 Khoản trợ cấp cho thôi việc theo quy định của mục trên, chủ sử dụng lao động phải chi trả trong vòng 30 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 17—1

1 Vào trước lúc đơn vị phái cử và lao động phái cử ký kết hợp đồng lao động, đơn vị nhận phái cử không được có hành vi phòng phần lao động phái cử đó hoặc lao động phái cử chỉ định cụ thể khác.

2 Trường hợp đơn vị nhận phái cử vi phạm quy định ở mục trên, và đã được lao động phái cử cung cấp dịch vụ lao động, thì trong vòng 90 ngày kể từ ngày cung cấp dịch vụ lao động tại đơn vị nhận phái cử, lao động phái cử có thể dùng văn bản để bày tỏ với đơn vị nhận phái cử về ý muốn giao kết hợp đồng lao động.

3 Trong vòng 10 ngày kể từ ngày nhận được bày tỏ ý muốn của lao động phái cử như nêu ở mục trên, đơn vị nhận phái cử phải giao kết hợp đồng lao động với lao động phái cử. Nếu quá thời hạn mà không giao kết hoặc giao kết không thành, thì coi như hợp đồng lao động sẽ được xác lập vào 1 ngày sau ngày hết hạn giao kết, đồng thời sẽ lấy điều kiện lao động trong thời gian lao động phái cử làm việc tại đơn vị nhận phái cử làm nội dung của hợp đồng lao động.

4 Đơn vị phái cử và đơn vị nhận phái cử không được lấy lý do vì lao động phái cử bày tỏ ý muốn như ở mục 2 để sa thải, giáng chức và điều chuyển công việc, giảm lương, làm tổn hại những quyền lợi mà lao động phái cử phải được hưởng theo pháp lệnh, hợp đồng hoặc theo thói quen lao động, hoặc có những xử lý bất lợi đối với lao động phái cử.

5 Nếu đơn vị phái cử và đơn vị nhận phái cử có một trong những hành vi như mục trên, thì là vô hiệu.

6 Trường hợp do quy định của mục 2 và mục 3 mà hợp đồng lao động giữa lao động phái cử và đơn vị nhận phái cử được xác lập, thì hợp đồng lao động giữa lao động phái cử đó với đơn vị phái cử được coi là chấm dứt, hơn nữa không phải chịu trách nhiệm đối với việc vi phạm thỏa thuận về thời hạn làm việc tối thiểu

hoặc đối với việc hoàn trả phí đào tạo.

- 7 Đơn vị phải cử ở mục trên phải căn cứ theo tiêu chuẩn và thời hạn chi trả được quy định bởi Luật này hoặc bởi Điều lệ trợ cấp hưu trí của người lao động, để trả trợ cấp hưu trí hoặc trợ cấp thôi việc cho lao động phải cử.

第 18 條

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

- 一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
- 二、定期勞動契約期滿離職者。

Điều 18

Nếu có một trong những tình hình dưới đây, người lao động không được yêu cầu chủ sử dụng trả thêm tiền lương và trợ cấp cho thôi việc cho khoảng thời gian báo trước về việc sẽ chấm dứt hợp đồng:

- I. Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của điều 12 hoặc điều 15.
- II. Trường hợp nghỉ việc khi hết hạn hợp đồng lao động có xác định thời hạn.

第 19 條

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。

Điều 19

Khi chấm dứt hợp đồng lao động, nếu người lao động xin cấp Giấy chứng nhận thời gian làm việc, chủ sử dụng lao động hoặc người đại diện không được từ chối.

第 20 條

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

Điều 20

Nếu đơn vị sự nghiệp thay đổi cơ cấu tổ chức hoặc chuyển nhượng, trừ những lao động được chủ cũ và chủ mới thỏa thuận giữ lại, những lao động khác còn lại phải được báo trước về việc chấm dứt hợp đồng theo thời gian quy định tại điều 16, và phải trả trợ cấp cho thôi việc cho lao động theo quy định của điều 17. Thâm niên làm việc của những lao động được giữ lại, phải được chủ sử dụng lao động mới tiếp tục công nhận.

第三章 工資

CHƯƠNG III TIỀN LƯƠNG

第 21 條

- 1 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
- 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。
- 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。

Điều 21

1. Tiền lương sẽ do chủ sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận. Nhưng không được thấp hơn mức lương cơ bản.

- 2.Mức lương cơ bản nêu ở mục trên, sau khi được soạn thảo bởi Ủy ban thẩm định mức lương cơ bản do cơ quan chủ quản Trung ương thành lập, sẽ trình lên để Viện Hành chính phê chuẩn.
- 3.Cơ cấu tổ chức và trình tự thẩm định của Ủy ban thẩm định mức lương cơ bản nêu ở mục trước, do cơ quan chủ quản Trung ương lập biện pháp quy định riêng.

第 22 條

- 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。
- 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。

Điều 22

- 1.Tiền lương phải được chi trả bằng loại tiền tệ pháp định. Nhưng do thói quen hoặc tính chất nghiệp vụ, trong hợp đồng lao động có thể quy định trả một phần bằng hiện vật. Nếu tiền lương được trả một phần bằng hiện vật, thì việc định giá hiện vật đó phải công bằng hợp lý, đồng thời phù hợp với nhu cầu của lao động và người thân của họ.
- 2.Phải chi trả toàn bộ tiền lương trực tiếp cho người lao động. Nhưng trong trường hợp pháp luật có quy định khác hoặc giữa người lao động và chủ sử dụng lao động có sự thỏa thuận khác, thì không thuộc giới hạn này.

第 22-1 條

- 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。
- 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。

Điều 22--1

- 1.Trường hợp đơn vị phải cử nợ dồn tiền lương của lao động phải cử, sau khi cơ quan chủ quản xử phạt hoặc căn cứ theo quy định của điều 27 yêu cầu đơn vị phải cử phải thanh toán trong thời hạn quy định mà hết thời hạn quy định đó vẫn chưa thanh toán, thì lao động phải cử có thể yêu cầu đơn vị nhận phải cử chi trả. Đơn vị nhận phải cử phải thanh toán trong vòng 30 ngày kể từ ngày lao động phải cử xin thanh toán.
- 2.Nếu đơn vị nhận phải cử thanh toán theo quy định ở mục trên, có thể yêu cầu đơn vị phải cử bồi thường hoặc khấu trừ vào chi phí phải trả của hợp đồng phải cử.

第 23 條

- 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。
- 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。

Điều 23

- 1.Tiền lương mỗi tháng ít nhất phát định kỳ 2 lần, trừ trường hợp đương sự có thỏa thuận đặc biệt hoặc ứng trước theo tháng, và phải cung cấp bảng kê chi tiết cách tính tiền lương; thù lao tính theo khối lượng công việc cũng áp dụng tương tự.
- 2.Chủ sử dụng lao động phải chuẩn bị sổ ghi chép tiền lương của lao động, để ghi chép tiền lương đã phát, bảng chi tiết cách tính các mục tiền lương và tổng số tiền lương. Sổ ghi chép tiền lương phải lưu trữ trong vòng 5 năm.

第 24 條

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：

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

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。

Điều 24

1.Trường hợp chủ sử dụng lao động kéo dài thời gian làm việc của lao động, tiền lương cho thời gian kéo dài thêm sẽ được trả theo tiêu chuẩn như sau:

- I. Trường hợp kéo dài thời gian làm việc trong vòng 2 tiếng đồng hồ, mỗi tiếng đồng hồ phải trả số tiền bằng tiền lương theo giờ ngày thường cộng thêm 1/3 trở lên.
- II. Trường hợp tiếp tục kéo dài thời gian làm việc trong vòng 2 tiếng đồng hồ, mỗi tiếng đồng hồ phải trả số tiền bằng tiền lương theo giờ ngày thường cộng thêm 2/3 trở lên.
- III. Trường hợp kéo dài thời gian làm việc theo quy định của mục 4 điều 32, mỗi tiếng đồng hồ phải trả số gấp đôi số tiền lương theo giờ ngày thường.

2.Chủ sử dụng lao động yêu cầu lao động làm việc vào ngày nghỉ theo quy định của điều 36, nếu thời gian làm việc trong vòng 2 tiếng đồng hồ, mỗi tiếng đồng hồ phải trả số tiền bằng tiền lương theo giờ ngày thường cộng thêm 1/3 trở lên; trường hợp sau khi kết thúc 2 tiếng lại tiếp tục làm nữa, mỗi tiếng đồng hồ phải trả số tiền bằng tiền lương giờ theo ngày thường cộng thêm 2/3 trở lên.

第 25 條

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

Điều 25

Chủ sử dụng lao động không được có sự phân biệt đối xử với người lao động vì lý do giới tính. Trường hợp làm công việc giống nhau, đạt hiệu quả như nhau, phải trả mức tiền lương như nhau.

第 26 條

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

Điều 26

Chủ sử dụng lao động không được trừ trước tiền lương của người lao động để giữ làm tiền phạt vi phạm hợp đồng hoặc chi phí bồi thường.

第 27 條

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

Điều 27

Trường hợp chủ sử dụng lao động không trả tiền lương đúng hạn, cơ quan chủ quản có thể yêu cầu chủ sử dụng phải chi trả trong thời hạn quy định.

第 28 條

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：

- 一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。
- 二、雇主未依本法給付之退休金。
- 三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

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：

- 一、前項第一款積欠之工資數額。
- 二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。

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。

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。

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。

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。

Điều 28

1. Khi chủ sử dụng lao động xảy ra các trường hợp như ngừng hoạt động, thanh lý hoặc tuyên bố phá sản, thì thứ tự ưu tiên của quyền được trả nợ và các quyền khác dưới đây của người lao động đều được xếp ở thứ tự ưu tiên hàng đầu như với quyền thế chấp, quyền cầm cố hoặc quyền lưu giữ tài sản, sẽ được hoàn trả theo tỷ lệ của quyền chủ nợ; phần chưa được hoàn trả, có quyền được ưu tiên trả nhất:

- I. Phần tiền lương nợ đọng dưới 6 tháng thuộc hợp đồng lao động.
- II. Trợ cấp hưu trí mà chủ sử dụng lao động chưa chi trả theo quy định của Luật này.
- III. Trợ cấp cho thôi việc mà chủ sử dụng lao động chưa chi trả theo quy định của Luật này hoặc của Điều lệ trợ cấp hưu trí của người lao động.

2. Chủ sử dụng lao động phải căn cứ theo tổng mức lương tính phí bảo hiểm và mức thu phí bảo hiểm quy định vào tháng thuê lao động, để nộp một số tiền nhất định cho quỹ tạm ứng hoàn trả nợ tiền lương, để ứng trả cho các khoản sau:

3. Khi quỹ tạm ứng hoàn trả nợ tiền lương lũy kế tới một số tiền nhất định, phải giảm thấp mức thu hoặc tạm ngừng thu khoản nộp.

4. Mức thu phí ở mục 2, do cơ quan chủ quản Trung ương lập quy định trong phạm vi 15/10.000, và trình lên để Viện Hành chính phê duyệt.

5. Tiền lương, trợ cấp hưu trí và trợ cấp cho thôi việc mà chủ sử dụng lao động còn nợ, trường hợp người lao động xin thanh toán nhưng chưa được hoàn trả, sẽ do quỹ tạm ứng hoàn trả nợ tiền lương chi trả dựa theo quy định của mục 2; chủ sử dụng lao động phải trả khoản tiền lương còn nợ đã được quỹ tạm ứng hoàn trả nợ tiền lương ứng trả trong thời hạn quy định.

6. Quỹ tạm ứng hoàn trả nợ tiền lương được quản lý bởi Ủy ban quản lý do cơ quan chủ quản Trung ương thành lập. Cơ quan chủ quản Trung ương có thể ủy thác cho cơ quan bảo hiểm lao động thực hiện các nghiệp vụ thu nộp của Quỹ này. Trình tự ứng trả, biện pháp thu nộp, biện pháp quản lý của Quỹ này, số tiền nhất định và quy trình thành lập Ủy ban quản lý được nêu ở mục 3, sẽ do cơ quan chủ quản Trung ương quy định.

第 29 條

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。

Điều 29

Đơn vị sự nghiệp quyết toán vào cuối năm kinh doanh, nếu có lãi; ngoài nộp thuế, bù lỗ và trích trả cổ tức, trích quỹ dự phòng, ngoài ra phải phát tiền thưởng hoặc chia lãi cổ tức cho những lao động làm việc cả năm và không có sai sót.

第四章 工作時間、休息、休假

CHƯƠNG IV THỜI GIAN LÀM VIỆC, GIỜ NGHỈ, NGÀY NGHỈ

第 30 條

- 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。
- 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。
- 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。
- 4 前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。
- 5 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。
- 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。
- 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。
- 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。

Điều 30

1. Thời gian làm việc bình thường của người lao động mỗi ngày không được vượt quá 8 giờ, mỗi tuần không được vượt quá 40 tiếng đồng hồ.
2. Về thời gian làm việc bình thường nêu trong mục trên, chủ sử dụng lao động sau khi được sự đồng ý của công đoàn, trong trường hợp doanh nghiệp không có công đoàn, thì sau khi được hội nghị người lao động đồng ý thông qua, có thể lấy số giờ làm việc bình thường của 2 ngày trong 2 tuần, để phân bổ cho số ngày làm việc còn lại của 2 tuần. Số giờ được phân bổ cho số ngày làm việc còn lại đó, không được vượt quá 2 tiếng đồng hồ mỗi ngày. Nhưng tổng số giờ làm việc của mỗi tuần không được vượt quá 48 giờ đồng hồ.
3. Về thời gian làm việc bình thường ở mục 1, chủ sử dụng lao động sau khi được sự đồng ý của công đoàn, trong trường hợp doanh nghiệp không có công đoàn, thì sau khi được hội nghị người lao động đồng ý thông qua, có thể cộng tổng số giờ làm việc bình thường của 8 tuần chia đều. Nhưng tổng số giờ làm việc của mỗi ngày không được vượt quá 8 tiếng, tổng số giờ làm việc của mỗi tuần không được vượt quá 48 tiếng.
4. Quy định của hai mục trên, chỉ áp dụng với các ngành nghề được cơ quan chủ quản Trung ương chỉ định.
5. Chủ sử dụng lao động phải ghi chép thông tin chấm công của người lao động, và lưu trữ trong vòng 5 năm.

6. Thông tin chấm công ở mục trên, phải ghi chép giờ giấc đi làm của lao động tới đơn vị phút. Nếu lao động muốn xin cấp bản sao hoặc bản copy thông tin chấm công, chủ sử dụng lao động không được từ chối.

7. Chủ sử dụng lao động không được lấy việc sửa đổi thời gian làm việc bình thường của mục 1 để làm lý do giảm tiền lương của người lao động.

8. Đối với thời gian làm việc bình thường thuộc từ mục 1 ~ 3 và điều 30--1, chủ sử dụng lao động phải xem xét nhu cầu chăm sóc gia đình của người lao động, với điều kiện không thay đổi số giờ làm việc bình thường mỗi ngày cho phép lao động được điều chỉnh linh hoạt trong phạm vi một tiếng đồng hồ thời gian bắt đầu và kết thúc công việc.

第 30-1 條

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：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

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。

Điều 30--1

1. Đối với các ngành nghề được cơ quan chủ quản Trung ương chỉ định, chủ sử dụng lao động sau khi được sự đồng ý của công đoàn, trong trường hợp đơn vị sự nghiệp không có công đoàn, thì sau khi được hội nghị người lao động đồng ý thông qua, thời gian làm việc của lao động có thể thay đổi theo nguyên tắc dưới đây:

I. Số giờ làm việc bình thường trong 4 tuần được phân bổ sang cho số giờ của các ngày làm việc khác, mỗi ngày không được vượt quá 2 tiếng đồng hồ, và không bị giới hạn bởi quy định từ mục 2 ~ 4 của điều trước.

II. Trường hợp số giờ làm việc bình thường trong ngày đạt 10 tiếng, thì thời gian làm việc kéo dài thêm không được vượt quá 2 tiếng.

III. Ngoại trừ trong thời gian nghỉ đẻ và nghỉ cho con bú, lao động nữ làm việc vào ban đêm không bị giới hạn bởi quy định của mục 1 điều 49. Nhưng chủ sử dụng lao động phải cung cấp các thiết bị an toàn vệ sinh cần thiết.

2. Trong các ngành nghề được áp dụng luật này theo quy định của điều 3 trước khi sửa đổi thi hành ngày 27/12/1996, ngoài các ngành nghề thuộc khoản 1 mục một gồm nông, lâm, ngư nghiệp và ngành chăn nuôi ra, còn lại đều không áp dụng quy định ở mục trên.

第 31 條

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。

Điều 31

Những lao động làm việc dưới địa đạo hoặc đường hầm, thời gian làm việc là thời gian từ lúc xuống đường hầm cho tới khi lên khỏi đường hầm.

第 32 條

本法內容係依據【全國法規資料庫】所載條文，最新版本為【民國 113 年 07 月 31 日】修正公布之內容。Nội dung của luật này dựa trên các điều khoản trong “Cơ sở dữ liệu pháp luật quốc gia”, và phiên bản mới nhất là nội dung đã được sửa đổi và công bố ngày 31 tháng 7 năm 2014.

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

Điều 32

- 1.Trường hợp do cần thiết mà chủ sử dụng lao động yêu cầu lao động làm việc ngoài thời gian làm việc bình thường, chủ sử dụng lao động sau khi được sự đồng ý của công đoàn, trong trường hợp đơn vị sự nghiệp không có công đoàn, thì sau khi được hội nghị người lao động đồng ý thông qua, có thể kéo dài thời gian làm việc của lao động.
- 2.Thời gian làm việc của lao động do chủ sử dụng lao động kéo dài như ở mục trên cộng với thời gian làm việc bình thường, mỗi ngày không được vượt quá 12 tiếng; thời gian làm việc kéo dài, mỗi tháng không được vượt quá 46 tiếng, nhưng nếu chủ sử dụng lao động được sự đồng ý của công đoàn, trong trường hợp đơn vị sự nghiệp không có công đoàn, thì sau khi được hội nghị người lao động đồng ý thông qua, thời gian làm việc kéo dài mỗi tháng không được vượt quá 54 tiếng, mỗi 3 tháng không được vượt quá 138 tiếng.
- 3.Nếu chủ sử dụng lao động sử dụng trên 30 lao động, trường hợp kéo dài thời gian làm việc của lao động theo quy định của mục trước, phải báo cho cơ quan chủ quản địa phương để lấy làm căn cứ tham khảo kiểm tra.
- 4.Trường hợp do cần thiết mà chủ sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc ngoài giờ làm việc bình thường vì những lý do như thiên tai, sự kiện biến cố hoặc xảy ra trường hợp khẩn cấp, thì có thể kéo dài thời gian làm việc. Nhưng phải thông báo cho công đoàn trong vòng 24 tiếng kể từ khi bắt đầu kéo dài thời gian làm việc; nếu không có tổ chức công đoàn, phải báo với cơ quan chủ quản địa phương để lấy làm căn cứ tham khảo kiểm tra. Sau đó chủ sử dụng lao động phải sắp xếp thời gian thích hợp cho người lao động nghỉ bù.
- 5.Không được kéo dài thời gian làm việc của đối tượng người lao động làm việc dưới địa đạo. Nhưng đối với công việc chủ yếu làm giám sát, hoặc thuộc trường hợp như mục trước quy định, thì không thuộc giới hạn này.

第 32-1 條

- 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。
- 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。

Điều 32--1

- 1.Chủ sử dụng lao động căn cứ theo quy định của mục 1 và mục 2 của điều 32 yêu cầu người lao động kéo dài thời gian làm việc, hoặc sau khi yêu cầu người lao động làm việc vào ngày nghỉ quy định trong điều 36, theo nguyện vọng chọn nghỉ bù của lao động và đã được chủ sử dụng lao động đồng ý, phải tính số giờ nghỉ bù tương ứng với số giờ làm việc của người lao động.
- 2.Đối với việc nghỉ bù được nêu ở mục trên, thời hạn nghỉ bù do hai bên chủ sử dụng lao động và người lao

động thỏa thuận; nếu hết thời hạn phải hoàn thành nghỉ bù hoặc kết thúc hợp đồng mà chưa nghỉ hết số giờ được nghỉ bù, phải trả tiền lương theo tiêu chuẩn tính tiền lương của thời gian làm việc kéo dài hoặc của ngày đi làm việc trong ngày nghỉ, trường hợp không trả tiền lương, sẽ bị xử lý do vi phạm quy định của điều 24.

第 33 條

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。

Điều 33

Các đơn vị doanh nghiệp được liệt kê tại điều 3, ngoại trừ ngành chế tạo và ngành khoáng sản, vì lý do thuận tiện cho cuộc sống của đa số người dân hoặc do nguyên nhân đặc biệt khác, mà cần thiết phải điều chỉnh thời gian làm việc bình thường và thời gian làm việc kéo dài của điều 30, điều 32; thì sẽ do cơ quan chủ quản địa phương tham vấn cơ quan chủ quản các sự nghiệp mục tiêu và công đoàn, yêu cầu điều chỉnh trong phạm vi giới hạn cần thiết.

第 34 條

- 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。
- 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。
- 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。

Điều 34

- 1.Trường hợp người lao động làm việc theo chế độ luân phiên đổi ca, thì ca làm việc của người lao động mỗi tuần đổi 1 lần. Nhưng nếu được người lao động đồng ý thì không thuộc giới hạn này.
- 2.Nếu đổi ca như mục trên, ít nhất phải được nghỉ 11 tiếng liên tục. Nhưng nếu do đặc điểm công việc hoặc do nguyên nhân đặc biệt, nếu được cơ quan chủ quản sự nghiệp mục tiêu Trung ương đàm phán thảo luận và yêu cầu cơ quan chủ quản Trung ương công bố, thì được sửa đổi thời gian nghỉ khi đổi ca không được ít hơn 8 tiếng liên tục.
- 3.Trường hợp chủ sử dụng lao động sửa đổi thời gian nghỉ ngơi theo quy định của mục trên, phải được sự đồng ý của công đoàn, nếu đơn vị sự nghiệp không có công đoàn, sau khi được hội nghị người lao động đồng ý thông qua thì mới được sửa đổi. Trường hợp chủ sử dụng lao động sử dụng trên 30 lao động, phải trình báo với cơ quan chủ quản địa phương để lấy làm căn cứ tham khảo kiểm tra.

第 35 條

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

Điều 35

Người lao động tiếp tục làm thêm 4 tiếng, ít nhất phải được nghỉ 30 phút. Nhưng trường hợp làm việc theo ca hoặc do tính liên tục của công việc hay trường hợp khẩn cấp, thì chủ sử dụng lao động có thể bố trí sắp xếp riêng giờ nghỉ cho lao động trong thời gian làm việc.

第 36 條

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。

2 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

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。

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。

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。

Điều 36

1.Cứ mỗi 7 ngày người lao động phải được nghỉ 2 ngày, trong đó 1 ngày là ngày nghỉ cố định, còn 1 ngày là ngày nghỉ ngơi.

2.Nếu chủ sử dụng lao động có một trong các tình hình dưới đây, thì không bị giới hạn bởi quy định của mục trên:

I. Trường hợp sửa đổi thời gian làm việc bình thường theo quy định của mục 2 điều 30, theo đó người lao động cứ mỗi 7 ngày ít nhất phải có 1 ngày nghỉ cố định, cứ mỗi 2 tuần phải có ít nhất 4 ngày gồm ngày nghỉ cố định và ngày nghỉ ngơi.

II. Trường hợp sửa đổi thời gian làm việc bình thường theo quy định của mục 3 điều 30, theo đó người lao động cứ mỗi 7 ngày ít nhất phải có 1 ngày nghỉ cố định, cứ 8 tuần phải có ít nhất 16 ngày gồm ngày nghỉ cố định và ngày nghỉ ngơi.

III. Trường hợp sửa đổi thời gian làm việc bình thường theo quy định của điều 30--1, theo đó người lao động cứ mỗi 2 tuần phải có ít nhất 2 ngày nghỉ cố định, cứ mỗi 4 tuần phải có ít nhất 8 ngày gồm ngày nghỉ cố định và ngày nghỉ ngơi.

3.Thời gian chủ sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc trong ngày nghỉ, sẽ được tính vào tổng thời gian làm việc kéo dài theo quy định của mục 2 điều 32. Nhưng trường hợp do cần thiết mà chủ sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc trong ngày nghỉ vì lý do thiên tai, sự kiện biến cố hoặc xảy ra trường hợp khẩn cấp, thì số giờ làm việc không bị giới hạn bởi quy định của mục 2 điều 32.

4.Những ngành nghề đã có sự đồng ý của cơ quan chủ quản sự nghiệp mục tiêu Trung ương, và được cơ quan chủ quản Trung ương chỉ định, thì chủ sử dụng lao động có thể điều chỉnh ngày nghỉ cố định thuộc quy định của mục 1; khoản 1 và khoản 2 của mục 2 theo mỗi chu kỳ 7 ngày.

5.Việc điều chỉnh ngày nghỉ cố định của mục trên, phải được sự đồng ý của công đoàn, trong trường hợp đơn vị sự nghiệp không có công đoàn, sau khi được hội nghị người lao động đồng ý thông qua, thì mới được điều chỉnh. Trường hợp chủ sử dụng lao động sử dụng trên 30 lao động, phải trình báo với cơ quan chủ quản địa phương để lấy làm căn cứ tham khảo kiểm tra.

第 37 條

- 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。
- 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。

Điều 37

Những ngày nghỉ theo quy định của Bộ Nội chính gồm các ngày lễ kỷ niệm, ngày lễ, Ngày Quốc tế Lao động và những ngày nghỉ khác theo chỉ định của cơ quan chủ quản Trung ương, đều phải được nghỉ.
Quy định của mục trước được sửa đổi ngày 6/12/2016, thi hành từ ngày 01/01/2017.

第 38 條

- 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：
 - 一、六個月以上一年未滿者，三日。
 - 二、一年以上二年未滿者，七日。
 - 三、二年以上三年未滿者，十日。
 - 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
 - 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
 - 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

Điều 38

1. Người lao động làm việc cho cùng một chủ sử dụng lao động hoặc cùng một đơn vị sự nghiệp, người làm việc liên tục đủ một số thời gian nhất định nào đó, thì phải cho nghỉ phép năm theo quy định dưới đây:

I. Từ 6 tháng đến dưới 1 năm, được nghỉ 3 ngày.

II. Từ 1 năm đến dưới 2 năm, được nghỉ 7 ngày.

III. Từ 2 năm đến dưới 3 năm, được nghỉ 10 ngày.

IV. Từ 3 năm đến dưới 5 năm, mỗi năm được nghỉ 14 ngày.

V. Từ 5 năm đến dưới 10 năm, mỗi năm được nghỉ 15 ngày.

VI. Từ 10 năm trở lên, mỗi năm được thêm 1 ngày nghỉ cho tới mức tối đa là 30 ngày phép năm

2. Thời gian nghỉ phép năm ở mục trên do người lao động bố trí sắp xếp. Nhưng nếu chủ sử dụng lao động do nhu cầu bức thiết về kinh doanh của công ty hoặc vì lý do cá nhân của người lao động, có thể thương lượng với bên còn lại để điều chỉnh.

3. Khi người lao động đáp ứng điều kiện được nghỉ phép năm như quy định của mục 1, chủ sử dụng lao động phải cho lao động biết có thể sắp xếp nghỉ phép năm theo quy định của 2 mục trên.

4. Chủ sử dụng lao động phải trả tiền lương cho số ngày nghỉ phép năm do hết năm hoặc kết thúc hợp đồng mà

người lao động chưa nghỉ hết. Nhưng trường hợp hai bên chủ sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận đồng ý chuyển số ngày nghỉ phép đến cuối năm chưa nghỉ hết sang năm sau, số ngày nghỉ phép nếu tới cuối năm sau hoặc kết thúc hợp đồng mà vẫn chưa nghỉ hết, thì chủ sử dụng lao động phải tính thành tiền lương trả cho người lao động.

5.Đối với số ngày nghỉ phép hàng năm đã nghỉ của người lao động và số tiền đã trả cho những ngày phép không nghỉ, chủ sử dụng lao động phải ghi chép vào sổ ghi chép tiền lương của lao động được quy định tại điều 23, đồng thời hàng năm phải thông báo định kỳ bằng văn bản với người lao động về nội dung của sổ ghi chép này.

6.Nếu người lao động đưa ra chủ trương về quyền lợi theo quy định của điều này, chủ sử dụng lao động nếu cho rằng quyền lợi đó không tồn tại, thì phải có trách nhiệm đưa ra bằng chứng để chứng minh.

第 39 條

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

Điều 39

Chủ sử dụng lao động phải trả đầy đủ tiền lương cho tất cả các ngày nghỉ gồm ngày nghỉ cố định, ngày nghỉ thường theo quy định của điều 36; ngày nghỉ theo quy định của điều 37 và ngày nghỉ phép năm theo quy định của điều 38. Trường hợp chủ sử dụng lao động được người lao động chấp thuận đồng ý làm việc vào ngày nghỉ, thì tiền lương phải trả gấp đôi. Trường hợp cần phải làm gấp do tính chất thời vụ, nếu được người lao động hoặc công đoàn chấp thuận đồng ý làm việc bình thường vào ngày nghỉ, thì cũng áp dụng trả tiền lương giống như trên.

第 40 條

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。

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。

Điều 40

1.Trường hợp chủ sử dụng nhận thấy cần thiết phải tiếp tục làm việc vì lý do thiên tai, sự kiện biến cố hoặc xảy ra trường hợp khẩn cấp, có thể dừng thời gian được nghỉ của người lao động theo quy định từ điều 36~38. Nhưng tiền lương trong lúc dừng thời gian được nghỉ phải trả gấp đôi, và sau đó phải bố trí thời gian cho nghỉ bù.

2.Trong vòng 24 tiếng kể từ khi dừng ngày được nghỉ của người lao động như nêu ở mục trên, phải trình bày rõ nguyên nhân, và trình báo cho cơ quan chủ quản địa phương phê duyệt.

第 41 條

公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

Điều 41

Người lao động thuộc các sự nghiệp công cộng, nếu cơ quan chủ quản địa phương cảm thấy cần thiết, có thể dừng ngày nghỉ phép năm theo quy định của điều 38. Chủ sử dụng lao động phải trả tiền lương gấp đôi cho những ngày làm việc trong thời gian nghỉ phép.

第 42 條

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

Điều 42

Chủ sử dụng lao động không được ép buộc người lao động phải làm việc nếu người lao động không thể chấp thuận làm việc ngoài giờ làm việc bình thường, vì lý do sức khỏe hoặc các lý do chính đáng khác.

43 條

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

Điều 43

Nếu người lao động xin nghỉ kết hôn, nghỉ tang lễ, nghỉ ốm hoặc xin nghỉ vì các lý do chính đáng khác; thì tiêu chuẩn chi trả mức tiền lương tối thiểu phải trả trong thời gian ngoài kỳ nghỉ phép hoặc nghỉ việc riêng, sẽ do cơ quan chủ quản Trung ương quy định.

第 五 章 童工、女工

CHƯƠNG V LAO ĐỘNG TRẺ EM, LAO ĐỘNG NỮ

第 44 條

- 1 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。
- 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。

Điều 44

- 1.Lao động trẻ em là người được tuyển dụng vào làm việc thuộc độ tuổi từ 15 tuổi đến dưới 16 tuổi.
- 2.Lao động trẻ em và người từ 16 tuổi đến dưới 18 tuổi, không được làm những công việc có tính chất nguy hiểm hoặc độc hại.

第 45 條

- 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。
- 2 前項受僱之人，準用童工保護之規定。
- 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。
- 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。

Điều 45

- 1.Chủ sử dụng lao động không được tuyển dụng người dưới 15 tuổi vào làm việc. Nhưng trường hợp đã tốt nghiệp trung học cơ sở hoặc đã được cơ quan chủ quản cho phép sau khi nhận định tính chất và môi trường công việc không gây ảnh hưởng tới thể chất và tinh thần của đối tượng đó, thì không thuộc giới hạn này.
- 2.Đối tượng được tuyển dụng của mục trên, được áp dụng quy định bảo hộ lao động trẻ em.
- 3.Tiêu chuẩn, trình tự thẩm tra và những biện pháp cần tuân thủ khác về nhận định tính chất và môi trường công việc không gây ảnh hưởng đến thể chất và tinh thần của người lao động như quy định ở mục 1, sẽ do cơ quan chủ quản Trung ương quyết định dựa trên các yếu tố gồm độ tuổi, tính chất công việc và thời gian tiếp

nhận chương trình giáo dục quốc dân.

4.Trường hợp người chưa tròn 15 tuổi có được công việc thông qua người khác để cung cấp dịch vụ lao động cho người thứ 3, hoặc trực tiếp cung cấp dịch vụ lao động cho người khác để nhận thù lao nhưng không có mối quan hệ lao động, được áp dụng quy định của mục trước và quy định bảo hộ lao động trẻ em. .

第 46 條

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。

Điều 46

Đối với người được tuyển dụng vào làm việc chưa đầy 18 tuổi, người sử dụng lao động phải lập bản cam kết có đồng ý của người đại diện theo pháp luật và giấy tờ chứng minh độ tuổi của người được tuyển dụng đó.

第 47 條

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。

Điều 47

Thời gian làm việc mỗi ngày của lao động trẻ em không được vượt quá 8 tiếng đồng hồ, thời gian làm việc mỗi tuần không được vượt quá 40 tiếng, không được làm việc vào ngày nghỉ cố định và ngày nghỉ ngơi.

第 48 條

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

Điều 48

Lao động trẻ em không được làm việc trong khoảng thời gian từ 8 giờ tối hàng ngày đến 6 giờ sáng của ngày hôm sau.

第 49 條

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：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

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。

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。

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。

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。

Điều 49

1.Chủ sử dụng lao động không được yêu cầu lao động nữ làm việc trong khoảng thời gian từ 10 giờ tối hàng ngày đến 6 giờ sáng của ngày hôm sau. Nếu chủ sử dụng lao động đã được sự đồng ý của công đoàn, trong trường hợp đơn vị sự nghiệp không có công đoàn, sau khi được hội nghị người lao động đồng ý thông qua, đồng thời đáp ứng được các khoản quy định dưới đây, thì không thuộc giới hạn này:

I. Cung cấp thiết bị an toàn vệ sinh cần thiết.

II. Nếu không có phương tiện giao thông công cộng có thể sử dụng, sẽ cung cấp phương tiện giao

thông hoặc bố trí ký túc xá cho lao động nữ.

2. Tiêu chuẩn của thiết bị an toàn vệ sinh cần thiết được nêu ở khoản 1 sẽ do cơ quan chủ quản Trung ương quy định. Nhưng nếu thiết bị an toàn vệ sinh theo thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động và người lao động mà tốt hơn quy định của Luật này, thì thực hiện theo thỏa thuận đó.

3. Trường hợp lao động nữ không thể làm việc trong khoảng thời gian từ 10 giờ tối hàng ngày đến 6 giờ sáng của ngày hôm sau vì lý do sức khỏe hoặc các lý do chính đáng khác, thì chủ sử dụng lao động không được ép buộc lao động đó phải làm việc.

4. Không áp dụng quy định của mục 1 nếu trong lúc xảy ra thiên tai, sự kiện biến cố hoặc trường hợp khẩn cấp, vì cần thiết mà chủ sử dụng lao động phải yêu cầu lao động nữ làm việc trong khoảng thời gian từ 10 giờ tối hôm trước đến 6 giờ sáng của ngày hôm sau.

5. Không áp dụng quy định của mục 1 và mục trên đối với lao động nữ trong thời kỳ mang thai hoặc thời kỳ cho con bú.

第 50 條

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。

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。

Điều 50

1. Lao động nữ trước khi sinh nở, phải ngừng làm việc, cho nghỉ thai sản 8 tuần; người có thai 3 tháng trở lên mà bị sảy thai, phải ngừng làm việc, cho nghỉ thai sản 4 tuần.

2. Lao động nữ nêu ở mục trên được tuyển dụng vào làm việc đã trên 6 tháng, phải được trả tiền lương trong thời gian ngừng làm việc; làm việc chưa đủ 6 tháng trả 50% lương.

第 51 條

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

Điều 51

Trong thời gian mang thai, lao động nữ có thể xin điều chuyển nếu có công việc nhẹ nhàng hơn, chủ sử dụng lao động không được từ chối, và cũng không được giảm bớt tiền lương của lao động đó.

第 52 條

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。

2 前項哺乳時間，視為工作時間。

Điều 52

1. Trường hợp nữ lao động có con dưới 1 tuổi phải tự mình cho con bú, thì ngoài giờ nghỉ theo quy định của điều 35 ra, chủ sử dụng lao động mỗi ngày phải cho nghỉ 2 lần để cho con bú, mỗi lần nghỉ giới hạn 30 phút.

2. Thời gian cho nghỉ để cho con bú của mục trên, được tính là thời gian làm việc.

第六章 退休

CHƯƠNG VI VỀ HƯU

第 53 條

本法內容係依據【全國法規資料庫】所載條文，最新版本為【民國 113 年 07 月 31 日】修正公布之內容。Nội dung của luật này dựa trên các điều khoản trong “Cơ sở dữ liệu pháp luật quốc gia”, và phiên bản mới nhất là nội dung đã được sửa đổi và công bố ngày 31 tháng 7 năm 2014.

勞工有下列情形之一，得自請退休：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。

Điều 53

Người lao động nếu có một trong những tình hình như dưới đây, có thể tự xin về hưu:

- I. Người làm việc từ 15 năm trở lên và tuổi đời đã đầy 55 tuổi.
- II. Người làm việc từ 25 năm trở lên.
- III. Người làm việc từ 10 năm trở lên và đã đầy 60 tuổi.

第 54 條

1 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

- 一、年滿六十五歲者。
- 二、身心障礙不堪勝任工作者。

2 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。

Điều 54

1. Nếu người lao động không có một trong những tình hình như dưới đây, chủ sử dụng lao động không được ép buộc người lao động về hưu:

- I. Người đầy 65 tuổi.
- II. Người bị khuyết tật về thể chất và tinh thần không thể đảm đương công việc.

2. Về độ tuổi được quy định trong khoản 1 của mục trên, đối với người làm những công việc có tính đặc thù như công việc có sự nguy hiểm, cần có thể lực tốt, thì đơn vị sự nghiệp có thể trình lên để cơ quan chủ quản Trung ương điều chỉnh. Nhưng không được ít hơn 55 tuổi.

第 55 條

1 勞工退休金之給與標準如下：

- 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。
- 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 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。

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。

Điều 55

1. Tiêu chuẩn trợ cấp hưu trí cho người lao động như sau:

- I. Căn cứ theo thâm niên làm việc của người lao động, cứ đầy 1 năm được tính 2 cơ số. Nhưng đối với người thâm niên làm việc từ 15 năm trở lên, thì cứ đầy 1 năm sẽ được tính 1 cơ số, giới hạn tổng số tối đa là 45 cơ số. Nếu dưới nửa năm được tính là nửa năm; đầy nửa năm được tính là 1 năm.
- II. Theo quy định của khoản 2 mục 1 điều 54, người lao động bị buộc phải về hưu, mà nguyên nhân

dẫn đến trở ngại về thể chất và tinh thần của người đó là do thi hành công việc, thì theo quy định của khoản trước phải trả thêm 20%.

2. Tiêu chuẩn tính cơ sở trợ cấp hưu trí ở khoản 1 mục trên, là chỉ mức lương bình quân một tháng được phê duyệt khi về hưu.

3. Trong vòng 30 ngày kể từ ngày người lao động về hưu, chủ sử dụng lao động phải chi trả trợ cấp hưu trí như quy định của mục 1, nếu không thể chi trả đủ trong 1 lần, có thể trả góp theo kỳ sau khi đã trình báo và được cơ quan chủ quản phê chuẩn. Trước khi luật này thi hành, nếu tiêu chuẩn hưu trí ban đầu của đơn vị sự nghiệp là tốt hơn của Luật này, thì sẽ thực hiện theo tiêu chuẩn đó.

第 56 條

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、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

Điều 56

1. Chủ sử dụng lao động hàng tháng phải trích chuyển khoản dự phòng hưu trí của người lao động trong phạm vi 2% đến 15% của tổng thu nhập tiền lương hàng tháng của người lao động, và chuyển vào tài khoản dự phòng hưu trí riêng của từng lao động, đồng thời không được sử dụng làm đối tượng để chuyển nhượng, thu giữ, tính bù trừ hoặc bảo lãnh; tỷ lệ trích chuyển, trình tự và biện pháp quản lý, sẽ do cơ quan chủ quản Trung ương soạn thảo, và trình lên để Viện Hành chính phê chuẩn.

2. Hàng năm cứ đến trước cuối năm, chủ sử dụng lao động phải ước lượng số dư của tài khoản dự phòng hưu trí riêng của từng lao động được nêu ở mục trên, nếu số dư không đủ để chi trả cho người lao động mà năm sau sẽ đáp ứng được điều kiện về hưu theo quy định tại điều 53 hoặc khoản 1 mục 1 điều 54 với số tiền trợ cấp hưu trí được tính theo điều trên, thì chủ sử dụng lao động phải trích chuyển 1 lần khoản chênh lệch vào trước cuối tháng 3 của năm sau, và trình lên để Ủy ban giám sát dự phòng hưu trí lao động của đơn vị sự nghiệp thẩm

duyet.

3.Khoản dự phòng hưu trí của người lao động do chủ sử dụng lao động trích chuyển hàng tháng ở mục 1 sẽ được tập hợp lại thành Quỹ hưu trí lao động, sẽ được quản lý bởi Ủy ban giám sát quản lý Quỹ hưu trí lao động do cơ quan chủ quản Trung ương thành lập; cơ cấu tổ chức, hội nghị và các vấn đề liên quan khác của ủy ban này do cơ quan chủ quản Trung ương quy định.

4.Việc thu chi, bảo quản và sử dụng của Quỹ được nêu ở mục trên, do cơ quan chủ quản Trung ương cùng với Bộ Tài chính ủy quyền cho tổ chức tài chính thực hiện. Mức lợi ích tối thiểu thu được không được thấp hơn nguồn thu lợi từ lãi suất tiền gửi kỳ hạn 2 năm của ngân hàng địa phương; nếu bị lỗ, phải bù đủ bằng ngân sách nhà nước. Quy định về thu chi, bảo quản và biện pháp sử dụng Quỹ này, sẽ do cơ quan chủ quản Trung ương soạn thảo, và trình lên để Viện Hành chính phê chuẩn.

5.Khoản dự phòng hưu trí của người lao động mà chủ sử dụng lao động trích chuyển, phải được giám sát bởi Ủy ban giám sát dự phòng hưu trí lao động do chủ sử dụng lao động và người lao động cùng thành lập ra. Số lượng đại biểu lao động không được ít hơn 2/3 tổng số đại biểu của ủy ban; quy tắc tổ chức của ủy ban này, do cơ quan chủ quản Trung ương quy định.

6.Việc thiết lập hoặc điều chỉnh tỷ lệ khoản dự phòng hưu trí của người lao động mà chủ sử dụng lao động trích chuyển hàng tháng, phải được Ủy ban giám sát dự phòng hưu trí lao động của đơn vị sự nghiệp thẩm duyệt thông qua, và trình lên để cơ quan chủ quản địa phương phê chuẩn.

7.Khi tiến hành nghiệp vụ thẩm định khoản vay, nếu cần thiết phải kiểm tra thẩm định, tổ chức tài chính có thể yêu cầu cơ quan chủ quản địa phương cung cấp những thông tin cần thiết về tình hình trích chuyển khoản dự phòng hưu trí lao động của đơn vị sự nghiệp đó.

8.Tổ chức tài chính phải có nghĩa vụ bảo mật đối với những thông tin dữ liệu có được như nêu ở mục trên, và thực hiện triệt để công tác kiểm tra an toàn thông tin.

9.Các thông tin cần thiết về khoản dự phòng hưu trí của người lao động được nêu ở 2 mục trước như quy định về nội dung, phạm vi, trình tự xin cấp và những điều cần tuân thủ khác, sẽ do cơ quan chủ quản Trung ương lập ra sau khi tham vấn ý kiến của Ủy ban Quản lý và Giám sát Tài chính

57 條

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。

Điều 57

Thâm niên làm việc của người lao động được giới hạn bởi làm việc cho cùng một doanh nghiệp/đơn vị. Nhưng thâm niên làm việc được điều chuyển thuộc cùng một chủ sử dụng lao động, và thâm niên theo quy định của điều 20 phải do chủ sử dụng lao động mới tiếp tục công nhận, thì được cộng gộp lại với nhau.

第 58 條

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。

2 勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

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。

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。

Điều 58

本法內容係依據【全國法規資料庫】所載條文，最新版本為【民國 113 年 07 月 31 日】修正公布之內容。Nội dung của luật này dựa trên các điều khoản trong “Cơ sở dữ liệu pháp luật quốc gia”, và phiên bản mới nhất là nội dung đã được sửa đổi và công bố ngày 31 tháng 7 năm 2014.

1. Người lao động có quyền xin lĩnh trợ cấp hưu trí, trong vòng 5 năm kể từ tháng kế tiếp của thời điểm về hưu mà không xin cấp thì sẽ bị mất hiệu lực.
2. Quyền xin lĩnh trợ cấp hưu trí của người lao động không được chuyển nhượng, tính bù trừ, thu giữ hoặc cung cấp làm bảo lãnh.
3. Trường hợp người lao động xin cấp trợ cấp hưu trí lao động theo quy định của Luật này, phải xuất trình các giấy tờ chứng minh, mở tài khoản dự phòng hưu trí chuyên biệt tại tổ chức tài chính, chuyên sử dụng để nhận khoản trợ cấp hưu trí lao động.
4. Khoản tiền gửi trong tài khoản dự phòng hưu trí chuyên biệt, không được sử dụng để tính bù trừ, thu giữ, cung cấp làm bảo lãnh hoặc sử dụng làm đối tượng cưỡng chế thi hành.

第 七 章 職業災害補償

CHƯƠNG VII BỒI THƯỜNG TAI NẠN NGHỀ NGHIỆP

第 59 條

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：

- 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。
- 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。
- 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。
- 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：
 - (一) 配偶及子女。
 - (二) 父母。
 - (三) 祖父母。
 - (四) 孫子女。
 - (五) 兄弟姐妹。

Điều 59

Nếu người lao động bị tử vong, mất khả năng lao động, bị thương hoặc mắc bệnh do tai nạn nghề nghiệp, chủ sử dụng lao động phải bồi thường theo các quy định dưới đây. Nhưng nếu là cùng một vụ việc, mà đã được chủ sử dụng đã trả tiền bồi thường theo quy định của Điều lệ Bảo hiểm Lao động và các quy định pháp luật khác, thì sẽ được tính bù trừ:

- I. Nếu người lao động bị thương hoặc mắc bệnh nghề nghiệp, chủ sử dụng phải bồi thường cho lao động chi phí điều trị cần thiết. Chủng loại và phạm vi điều trị của bệnh nghề nghiệp sẽ căn cứ theo quy định của Điều lệ Bảo hiểm Lao động.
- II. Nếu người lao động không thể làm việc được do đang điều trị, chủ sử dụng lao động phải bồi thường theo mức lương trước đó của người lao động. Nhưng trường hợp đầy 2 năm sau khi kết thúc điều trị vẫn không thể bình phục, theo chẩn đoán của bệnh viện chỉ định, được thẩm định là bị mất khả năng lao động vốn có trước đó, nhưng lại không phù hợp với tiêu chuẩn chi trả do

mất khả năng lao động thuộc khoản 3, chủ sử dụng lao động có thể chi trả một lần số tiền bằng 40 tháng tiền lương trung bình, thì sẽ được miễn trừ trách nhiệm bồi thường tiền lương ở mục này.

III. Sau khi người lao động đã kết thúc điều trị, theo chẩn đoán của bệnh viện chỉ định, được thẩm định là có mức độ khuyết tật nhất định, chủ sử dụng phải chi trả tiền bồi thường mất khả năng lao động 1 lần căn cứ theo mức tiền lương trung bình và mức độ mất khả năng lao động. Tiêu chuẩn tiền bồi thường mất khả năng lao động sẽ được căn cứ theo quy định của Điều lệ bảo hiểm lao động.

IV. Người lao động tử vong do bị tai nạn lao động hoặc do bệnh nghề nghiệp, ngoài số tiền trợ cấp tang lễ bằng 5 tháng lương trung bình, ngoài ra chủ sử dụng còn phải chi trả bồi thường tử tuất 1 lần cho thân nhân của người lao động với số tiền bằng mức bình quân của 40 tháng tiền lương. Thứ tự thân nhân lĩnh khoản bồi thường tử tuất như sau:

(I) Vợ (chồng) và con.

(II) Cha mẹ.

(III) Ông bà nội.

(IV) Cháu nội.

(V) Anh chị em.

第 60 條

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。

Điều 60

Số tiền bồi thường mà chủ sử dụng lao động chi trả theo quy định của điều trên, có thể được tính bù trừ với số tiền bồi thường thiệt hại của cùng một vụ tai nạn.

第 61 條

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。

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。

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，專供存入職業災害補償金之用。

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。

Điều 61

1. Quyền lĩnh tiền bồi thường được nêu ở điều 59, trong vòng 2 năm kể từ ngày được lĩnh mà không xin lĩnh thì sẽ bị mất hiệu lực.

2. Quyền lĩnh tiền bồi thường sẽ không bị ảnh hưởng do người lao động nghỉ việc, và không được chuyển nhượng, tính bù trừ, thu giữ hoặc cung cấp làm bảo lãnh.

3. Trường hợp người lao động hoặc thân nhân của lao động lĩnh bồi thường tai nạn nghề nghiệp theo quy định của Luật này, phải xuất trình các giấy tờ chứng minh, mở tài khoản chuyên biệt tại tổ chức tài chính, chuyên sử dụng để nhận khoản bồi thường tai nạn nghề nghiệp.

4. Khoản tiền gửi trong tài khoản chuyên biệt được nêu ở mục trước, không được sử dụng để tính bù trừ, thu giữ, cung cấp làm bảo lãnh hoặc sử dụng làm đối tượng cưỡng chế thi hành.

第 62 條

- 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。
- 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。

Điều 62:

- 1.Trường hợp đơn vị sự nghiệp giao cho nhà thầu thực hiện nghiệp vụ của đơn vị mình, mà nhà thầu đó lại giao việc cho người nhận thầu lại, thì đối với những lao động sử dụng cho các phần việc nhận thầu, nhà thầu ban đầu hoặc nhà thầu trung gian đều phải cùng nhà thầu cuối chịu trách nhiệm liên đới về việc bồi thường tai nạn nghề nghiệp mà chủ sử dụng lao động phải chịu, theo quy định của Chương này.
- 2.Nếu có bồi thường cho tai nạn như được nêu ở mục trên, đơn vị sự nghiệp hoặc nhà thầu ban đầu hay nhà thầu trung gian có thể yêu cầu nhà thầu cuối hoàn trả phần đã tiến hành bồi thường đó.

第 63 條

- 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。
- 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。

Điều 63

- 1.Trường hợp địa điểm làm việc của người nhận thầu ban đầu hoặc người nhận thầu lại, ở tại phạm vi nơi làm việc của đơn vị sự nghiệp giao thầu ban đầu, hoặc do đơn vị sự nghiệp đó cung cấp; thì đơn vị sự nghiệp giao thầu ban đầu phải đốc thúc người nhận thầu ban đầu hoặc người nhận thầu lại về điều kiện lao động của người lao động được sử dụng bởi người nhận thầu ban đầu hoặc người nhận thầu lại, phải phù hợp với các quy định pháp luật liên quan.
- 2.Đơn vị sự nghiệp vi phạm quy định của Luật vệ sinh an toàn lao động về quy định cần phải chịu trách nhiệm đối với người nhận thầu ban đầu, người nhận thầu lại; khiến cho người lao động do người nhận thầu ban đầu hoặc người nhận thầu lại sử dụng xảy ra tai nạn nghề nghiệp, thì phải cùng với người nhận thầu ban đầu hoặc người nhận thầu lại chịu trách nhiệm bồi thường liên đới.

第 63-1 條

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

Đều 63--1

- 1.Nếu lao động phái cử do đơn vị nhận phái cử sử dụng xảy ra tai nạn nghề nghiệp, đơn vị nhận phái cử phải cùng với đơn vị phái cử chịu trách nhiệm liên đới về việc bồi thường tai nạn nghề nghiệp mà chủ thuê lao động phải chịu theo quy định của Chương này.

- 2.Trường hợp tai nạn nghề nghiệp được nêu ở mục trước đã được đơn vị nhận phải cử và đơn vị phải cử chỉ trả chi phí bồi thường theo quy định của Điều lệ Bảo hiểm Lao động hoặc các quy định pháp luật khác, thì được chủ trương tính bù trừ.
- 3.Nếu do đơn vị nhận phải cử và đơn vị phải cử vi phạm Luật này hoặc các quy định liên quan về an toàn vệ sinh, khiến cho lao động phải cử xảy ra tai nạn nghề nghiệp, thì phải chịu trách nhiệm liên đới về bồi thường thiệt hại.
- 4.Nếu đơn vị nhận phải cử hoặc đơn vị phải cử chỉ trả tiền bồi thường theo quy định của Luật này, thì được tính bù trừ với số tiền bồi thường thiệt hại của cùng một vụ tai nạn.

第 八 章 技 術 生

CHƯƠNG 8 HỌC SINH KỸ THUẬT

第 64 條

- 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。
- 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。
- 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。

Điều 64

- 1.Chủ sử dụng lao động không được tuyển mộ người dưới 15 tuổi làm học sinh kỹ thuật. Nhưng người tốt nghiệp trung học cơ sở, không thuộc giới hạn này.
- 2.Định nghĩa “học sinh kỹ thuật”, là chỉ đối tượng thuộc mảng ngành đào tạo học sinh với mục tiêu học tập kỹ năng theo quy định liên quan của cơ quan chủ quản Trung ương, và được chủ sử dụng lao động đào tạo huấn luyện theo quy định của Chương này.
- 3.Các đối tượng của đơn vị sự nghiệp bao gồm lao động học việc, thực tập sinh, học sinh hệ trung học vừa học vừa làm và những đối tượng khác có tính chất tương tự như học sinh kỹ thuật, áp dụng quy định của Chương này.

第 65 條

- 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。
- 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。

Điều 65

- 1.Khi tuyển sinh học sinh kỹ thuật, chủ sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng đào tạo bằng văn bản với học sinh kỹ thuật và lập thành 3 bản, trong đó quy định rõ nội dung đào tạo, thời hạn đào tạo, các khoản phí ăn ở, trợ cấp sinh hoạt, các nội dung giảng dạy, bảo hiểm lao động, chứng chỉ hoàn thành đào tạo, điều kiện có hiệu lực và hết hiệu lực của hợp đồng cũng như các nội dung liên quan về quyền lợi, nghĩa vụ của hai bên, mỗi bên giữ một bản, ngoài ra gửi cho cơ quan chủ quản để lấy làm căn cứ tham khảo kiểm tra.
- 2.Học sinh kỹ thuật được nêu ở mục trên nếu là người vị thành niên, hợp đồng đào tạo phải được sự đồng ý của người đại diện về pháp luật.

第 66 條

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

Điều 66

Chủ sử dụng lao động không được thu phí đào tạo của học sinh kỹ thuật.

第 67 條

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。

Điều 67

Sau khi học sinh kỹ thuật kết thúc thời gian đào tạo, chủ sử dụng lao động được giữ lại làm việc, và phải được hưởng cùng mức đãi ngộ giống với người lao động làm cùng một công việc giống nhau. Chủ sử dụng lao động nếu có quy định về thời gian giữ lại làm việc trong hợp đồng đào tạo học sinh kỹ thuật, thì không được vượt quá thời gian đào tạo của học sinh kỹ thuật đó.

第 68 條

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。

Điều 68

Số lượng học sinh kỹ thuật, không được vượt quá 1/4 tổng số lao động. Tổng số lao động dưới 4 người, thì vẫn tính là 4 người.

第 69 條

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。

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。

Điều 69

1. Thời gian làm việc, nghỉ ngơi, ngày nghỉ theo quy định tại Chương IV của Luật này; các quy định gồm quy định về lao động trẻ em, lao động nữ của Chương V; quy định bồi thường tai nạn và các quy định khác về bảo hiểm lao động của chương VII, được áp dụng cho học sinh kỹ thuật.

2. Tiêu chuẩn mức lương để tính tiền bồi thường tai nạn nghề nghiệp của học sinh kỹ thuật, không được thấp hơn mức lương cơ bản.

第九章 工作規則

CHƯƠNG IX QUY TẮC LÀM VIỆC

第 70 條

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：

- 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。
- 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
- 三、延長工作時間。
- 四、津貼及獎金。
- 五、應遵守之紀律。

- 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
- 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
- 八、災害傷病補償及撫卹。
- 九、福利措施。
- 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
- 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
- 十二、其他。

Điều 70

Trường hợp chủ sử dụng lao động có sử dụng trên 30 lao động, phải căn cứ theo tính chất kinh doanh của mình, lập ra quy tắc làm việc với những nội dung như dưới đây, trình lên để cơ quan chủ quản phê chuẩn và công bố công khai:

- I. Thời gian làm việc, nghỉ ngơi, ngày nghỉ, ngày lễ kỷ niệm theo quy định, phép năm và phương pháp đổi ca đối với công việc có tính chất liên tục.
- II. Tiêu chuẩn, phương pháp tính và ngày phát tiền lương
- III. Thời gian làm việc kéo dài
- IV. Trợ cấp và tiền thưởng
- V. Kỷ luật phải tuân thủ
- VI. Kiểm tra chấm công, xin nghỉ, chế độ thưởng phạt và thăng chức.
- VII. Được tuyển dụng, sa thải, cho thôi việc, nghỉ việc và về hưu.
- IIIX. Bồi thường và thăm hỏi do đau ốm thương tật và tai nạn.
- IX. Chế độ phúc lợi.
- X. Quy định về an toàn vệ sinh lao động mà chủ sử dụng lao động và người lao động cần tuân thủ.
- XI. Phương pháp trao đổi ý kiến để tăng cường sự hợp tác giữa chủ sử dụng lao động và người lao động.
- XII. Các quy định khác.

第 71 條

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。

Điều 71

Trong trường hợp quy tắc làm việc vi phạm quy định cưỡng chế hoặc quy định nghiêm cấm của các pháp lệnh hay quy định về thỏa ước tập thể khác được áp dụng cho ngành nghề này, thì là vô hiệu.

第十章 監督與檢查

CHƯƠNG X KIỂM TRA GIÁM SÁT

第 72 條

- 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。
- 2 前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

Điều 72

1. Để quán triệt việc chấp hành Luật này và các pháp lệnh lao động liên quan khác, cơ quan chủ quản Trung ương lập ra đơn vị kiểm tra lao động hoặc ủy quyền cho cơ quan kiểm tra lao động do cơ quan chủ quản thành phố trực thuộc Trung ương thành lập đứng ra thực hiện; khi cần thiết cơ quan chủ quản của thành phố trực

thuộc Trung ương, cơ quan chủ quản huyện (thành phố trực thuộc địa phương) cũng có thể cử người thi hành kiểm tra.

2. Việc thành lập tổ chức đơn vị kiểm tra lao động được nêu ở mục trước, do cơ quan chủ quản Trung ương quyết định.

第 73 條

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。

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掣給收據。

Điều 73

1. Khi thực hiện nhiệm vụ, kiểm tra viên phải xuất trình lệnh kiểm tra, các đơn vị sự nghiệp không được từ chối. Nếu đơn vị sự nghiệp từ chối kiểm tra, kiểm tra viên có thể phối hợp với cơ quan chủ quản địa phương hoặc cơ quan cảnh sát cưỡng chế kiểm tra.

2. Khi thực hiện nhiệm vụ, kiểm tra viên có thể căn cứ vào những quy định của Luật này, yêu cầu đơn vị sự nghiệp xuất trình các thông tin cần thiết gồm báo cáo, thông tin ghi chép, sổ sách và các giấy tờ liên quan hoặc văn bản giải trình. Nếu cần phải lấy mẫu vật liệu, hàng mẫu hoặc thông tin dữ liệu, phải thông báo trước cho chủ sử dụng lao động hoặc người đại diện và phải xuất giấy biên nhận.

第 74 條

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。

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。

3 雇主為前項行為之一者，無效。

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。

5 主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

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。

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。

Điều 74

1. Khi người lao động phát hiện đơn vị sự nghiệp vi phạm Luật này hoặc quy định của các pháp lệnh lao động khác, có thể khiếu nại với chủ sử dụng lao động, cơ quan chủ quản hoặc cơ quan kiểm tra.

2. Chủ sử dụng lao động không được sa thải, giáng chức hoặc điều chuyển công việc, giảm lương, gây tổn hại đến quyền lợi được hưởng của người lao động theo pháp lệnh, theo hợp đồng hoặc theo thói quen lao động, hoặc áp dụng những xử lý bất lợi vì lý do người lao động khiếu nại như đề cập ở mục trên.

3. Nếu chủ sử dụng lao động có một trong những hành vi nêu ở mục trên, thì là vô hiệu.

4. Cơ quan chủ quản hoặc cơ quan kiểm tra sau khi tiếp nhận khiếu nại được nêu ở mục 1, phải tiến hành công việc điều tra cần thiết, và trong vòng 60 ngày phải có văn bản thông báo cho người lao động biết về tình hình xử lý.

5. Cơ quan chủ quản hoặc cơ quan kiểm tra phải bảo mật nghiêm ngặt thông tin cá nhân của người khiếu nại,

không được tiết lộ những thông tin đủ để nhận dạng người đó.

6.Trường hợp vi phạm quy định của mục trên, đối với công chức ngoài việc phải truy cứu trách nhiệm hình sự và trách nhiệm hành chính theo quy định của pháp luật, còn phải chịu trách nhiệm bồi thường đối với thiệt hại đã gây ra cho người lao động.

7.Các biện pháp áp dụng khi cơ quan chủ quản thụ lý các vụ khiếu nại gồm bảo mật và những quy định cần phải tuân thủ khác, sẽ do cơ quan chủ quản Trung ương quy định.

第 十 一 章 罰 則

CHƯƠNG XI QUY ĐỊNH XỬ PHẠT

第 75 條

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。

Điều 75

Trường hợp vi phạm quy định của điều 5, sẽ xử mức phạt từ 5 năm tù giam trở xuống, giam giữ hoặc áp dụng phạt tiền thay hay đồng thời phạt tiền với mức phạt từ 750 nghìn Đài tệ trở xuống.

第 76 條

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。

Điều 76

Trường hợp vi phạm quy định của điều 6, sẽ xử mức phạt 3 năm tù giam trở xuống, giam giữ hoặc áp dụng phạt tiền hay đồng thời phạt tiền với mức phạt từ 450 nghìn Đài tệ trở xuống.

第 77 條

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。

Điều 77

Trường hợp vi phạm quy định của điều 42, mục 2 điều 44, mục 1 điều 45, điều 47, điều 48, mục 3 điều 49 hoặc mục 1 điều 64, sẽ xử mức phạt 6 tháng tù giam trở xuống, giam giữ hoặc áp dụng phạt tiền hay đồng thời phạt tiền với mức phạt từ 300 nghìn Đài tệ trở xuống.

第 78 條

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。

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。

Điều 78

1.Trường hợp chi trả không theo đúng tiêu chuẩn hoặc thời hạn quy định tại điều 17, điều mục 7 của điều 17--1, điều 55; sẽ xử phạt với mức tiền phạt từ 300 nghìn Đài tệ đến 1500 nghìn Đài tệ, đồng thời yêu cầu chi trả trong thời hạn quy định, hết hạn mà vẫn chưa chi trả sẽ xử phạt theo từng lần vi phạm riêng biệt.

2.Trường hợp vi phạm quy định của điều 13; mục 1, mục 4 điều 17--1; điều 26, điều 50, điều 51 hoặc mục 2

điều 56, sẽ xử phạt với mức tiền phạt từ 90 nghìn Đài tệ đến 450 nghìn Đài tệ.

第 79 條

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：

- 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。
- 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。
- 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。

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。

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。

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。

Điều 79

1.Trường hợp có một trong những hành vi vi phạm các khoản quy định dưới đây, sẽ xử phạt với mức tiền phạt từ 20 nghìn Đài tệ đến 1 triệu Đài tệ.

- I. Vi phạm quy định của mục 1 điều 21, điều 22 ~25; mục 1 ~ 3, mục 6, mục 7 đều thuộc điều 30; điều 32; điều 34~41, mục 1 điều 49 hoặc điều 59.
- II. Vi phạm mệnh lệnh của cơ quan chủ quản về chi trả tiền lương theo thời hạn quy định tại điều 27 hoặc về điều chỉnh thời gian làm việc theo quy định của điều 33.
- III. Vi phạm tiêu chuẩn mức chi trả tiền lương tối thiểu trong thời gian ngoài kỳ nghỉ phép hoặc nghỉ việc riêng được cơ quan chủ quản Trung ương quy định theo điều 43.

2.Trường hợp vi phạm quy định tại mục 5 điều 30 hoặc mục 5 điều 49, sẽ xử phạt với mức tiền phạt từ 90 nghìn Đài tệ đến 450 nghìn Đài tệ,

3.Trường hợp vi phạm các quy định của điều 7, mục 1 điều 9, điều 16, điều 19, mục 2 điều 28, điều 46, mục 1 điều 56; mục 1 điều 65; từ điều 66 ~68, điều 70 hoặc mục 2 điều 74, sẽ xử phạt với mức tiền phạt từ 20 nghìn Đài tệ đến 300 nghìn Đài tệ,

4.Trường hợp có một trong những hành vi như quy định tại 3 mục trên, cơ quan chủ quản có thể tùy theo quy mô doanh nghiệp/đơn vị, số người vi phạm và tình tiết vi phạm, để tăng nặng mức phạt lên bằng 1/2 mức phạt pháp định tối đa.

第 79-1 條

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。

Điều 79--1

Việc xử phạt khi vi phạm quy định tại mục 2, mục 4 điều 45; mục 3 điều 64 và mục 1 điều 69, áp dụng quy định tại chương “Quy định xử phạt” thuộc Luật này.

第 80 條

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。

Điều 80

Trường hợp từ chối, trốn tránh hoặc ngăn cản nhân viên kiểm tra lao động thi hành nhiệm vụ, sẽ xử phạt với mức tiền phạt từ 30 nghìn Đài tệ đến 150 nghìn Đài tệ.

第 80-1 條

- 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；屆期末改善者，應按次處罰。
- 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。

Điều 80--1

1.Những trường hợp vi phạm Luật nay đã bị cơ quan chủ quản xử phạt, cơ quan chủ quản phải công bố tên của đơn vị sự nghiệp hoặc tên chủ doanh nghiệp/đơn vị, họ tên người phụ trách, ngày xử phạt, điều khoản vi phạm và số tiền phạt, đồng thời yêu cầu phải cải thiện trong thời hạn quy định, nếu hết hạn vẫn chưa cải thiện, sẽ xử phạt theo từng lần vi phạm riêng biệt.

2.Khi cơ quan chủ quản ra quyết định phạt tiền, phải cân nhắc tới các yếu tố có liên quan tới hành vi vi phạm gồm số lượng nhân viên, tổng số lần vi phạm hoặc số tiền chưa thanh toán theo quy định pháp luật, để làm tiêu chuẩn xem xét mức phạt.

第 81 條

- 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。
- 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。

Điều 81

1.Người đại diện của pháp nhân, pháp nhân hoặc người đại diện, người được tuyển dụng hoặc nhân viên làm việc khác của thể nhân, do thi hành nghiệp vụ dẫn tới vi phạm các quy định của Luật này, ngoài việc xử phạt người có hành vi vi phạm theo quy định của Chương này, thì đối với pháp nhân hoặc thể nhân đó cũng phải phạt tiền hoặc xử phạt theo quy định

của điều này. Nhưng trường hợp người đại diện của pháp nhân hoặc thể nhân đã cố gắng hết sức để phòng ngừa việc xảy ra hành vi vi phạm, thì không thuộc giới hạn này.

2.Người đại diện của pháp nhân hoặc thể nhân xúi giục hoặc dung túng cho hành vi vi phạm, thì cũng coi là người có hành vi vi phạm.

第 82 條

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。

Điều 82

Số tiền phạt được quy định theo Luật này, nếu cơ quan chủ quản đã giục nộp mà vẫn không nộp, có thể chuyển giao cho tòa án cưỡng chế thi hành.

第十二章 附則

ĐIỀU 12 NHỮNG QUY ĐỊNH KHÁC

第 83 條

本法內容係依據【全國法規資料庫】所載條文，最新版本為【民國 113 年 07 月 31 日】修正公布之內容。 Nội dung của luật này dựa trên các điều khoản trong “Cơ sở dữ liệu pháp luật quốc gia”, và phiên bản mới nhất là nội dung đã được sửa đổi và công bố ngày 31 tháng 7 năm 2014.

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。

Điều 83

Để điều hòa mối quan hệ giữa chủ lao động và người sử dụng lao động, thúc đẩy sự hợp tác giữa hai bên, nâng cao hiệu quả công việc, đơn vị sự nghiệp phải tổ chức hội nghị người lao động. Biện pháp thực hiện đối với hội nghị người lao động sẽ do cơ quan chủ quản Trung ương cùng với Bộ Kinh tế đề thiết lập, và trình lên để Viện Hành chính phê chuẩn.

第 84 條

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。

Điều 84

Nếu công chức cũng có tư cách là người lao động, thì các chế độ liên quan đến công chức đó gồm (bỏ) miễn nhiệm, tiền lương, chế độ thưởng phạt, về hưu, thăm hỏi và bảo hiểm (gồm tai nạn nghề nghiệp); thực hiện theo quy định của pháp lệnh công chức nhà nước. Nhưng trường hợp các điều kiện lao động khác được lập tốt hơn quy định của Luật này, thì thực hiện theo quy định đó.

第 84-1 條

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。

- 一、監督、管理人員或責任制專業人員。
- 二、監視性或間歇性之工作。
- 三、其他性質特殊之工作。

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。

Điều 84--1

1. Những công việc được cơ quan chủ quản Trung ương phê chuẩn và công bố như dưới đây, hai bên chủ sử dụng lao động và người lao động có thể giao kết thỏa thuận riêng về thời gian làm việc, ngày nghỉ cố định, ngày nghỉ ngơi, công việc ban đêm đối với lao động nữ, và trình lên để cơ quan chủ quản địa phương phê chuẩn, và không bị giới hạn bởi các quy định tại điều 30, điều 32, điều 36, điều 37 và điều 49.

- I. Nhân viên giám sát, quản lý hoặc nhân viên chuyên môn làm việc theo chế độ trách nhiệm.
- II. Những công việc có tính giám sát hoặc có tính gián đoạn không liên tục.
- III. Các công việc có tính đặc thù khác.

2. Thỏa thuận được nêu ở mục trước phải lập bằng văn bản, phải tham khảo tiêu chuẩn quy định của Luật này đồng thời không được gây tổn hại tới sức khỏe và phúc lợi của người lao động.

第 84-2 條

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

Điều 84--2

Thâm niên làm việc của người lao động tính từ ngày được tuyển dụng. Đối với thâm niên làm việc áp dụng

theo quy định trước khi ban hành Luật này, thì tiêu chuẩn chi trả trợ cấp cho thôi việc và trợ cấp hưu trí sẽ được tính theo quy định pháp lệnh được áp dụng vào thời điểm khi đó; nếu khi đó chưa có pháp lệnh nào có thể áp dụng, thì sẽ căn cứ theo quy định của các đơn vị sự nghiệp hoặc theo cách tính được thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động và người lao động. Đối với thâm niên làm việc áp dụng theo quy định của Luật này, thì tiêu chuẩn chi trả trợ cấp cho thôi việc và trợ cấp hưu trí sẽ được tính theo quy định của điều 17 và điều 55.

第 85 條

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

Điều 85

Các văn bản hướng dẫn thi hành Luật này, do cơ quan chủ quản Trung ương soạn thảo, và trình lên Viện Hành chính phê chuẩn.

第 86 條

1 本法自公布日施行。

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。

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。

Điều 86

1.Luật này có hiệu lực thi hành kể từ ngày công bố.

2.Khoản 1 và Khoản 2 Điều 30 của Luật này được sửa đổi và công bố ngày 28 tháng 6 năm 2000, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1 tháng 1 năm 2001; Khoản 1 Điều 28 được sửa đổi và công bố ngày 4 tháng 2 năm 2015, có hiệu lực thi hành sau 8 tháng kể từ ngày công bố; các điều khoản được sửa đổi và công bố ngày 3 tháng 6 năm 2015, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1 tháng 1 năm 2016; ngày có hiệu lực thi hành của Khoản 2 Điều 34 được sửa đổi và công bố ngày 21 tháng 12 năm 2016 do Viện Hành chính quy định; Điều 37 và Điều 38 có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1 tháng 1 năm 2017.

3.Các điều khoản được sửa đổi ngày 10 tháng 1 năm 2018 của Luật này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1 tháng 3 năm 2018.