

法規名稱：勞動基準法

Tên điều luật: Luật tiêu chuẩn lao động

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

Ngày sửa đổi: Trung hoa dân quốc năm 109 tháng 06 ngày 10

法規類別：行政 > 勞動部

Hạng mục quy định: Hành chính > Bộ Lao động

第一章 總則

Chương 1: Quy định tổng quát

第 1 條

Điều 1

為規定**勞動條件最低標準**，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

Để quy định tiêu chuẩn tối thiểu về điều kiện lao động, bảo vệ quyền lợi của người lao động, củng cố mối quan hệ giữa người lao động – người sử dụng lao động, và thúc đẩy phát triển xã hội và kinh tế, đặc biệt ban hành luật này; trong trường hợp luật này không quy định, áp dụng các quy định của các luật khác.

Các điều kiện lao động được sắp xếp bởi **người sử dụng lao động và người lao động** không được thấp hơn tiêu chuẩn tối thiểu quy định trong luật này.

第 2 條

Điều 2

本法用詞，定義如下：

Các định nghĩa về các thuật ngữ trong luật này được quy định như sau:

一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。

1. Người lao động: là người được thuê bởi người sử dụng lao động để thực hiện công việc và nhận được tiền lương.

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。

2. Người sử dụng lao động: Người sở hữu doanh nghiệp, người quản lý doanh nghiệp hoặc người đại diện cho chủ doanh nghiệp trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến lao động.

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。

3. Tiền lương: đề cập đến tiền thù lao mà người lao động nhận được cho công

việc của họ; nó bao gồm tiền lương cơ bản, tiền công, tiền thưởng, phụ cấp và các khoản thanh toán thường xuyên khác dưới bất kỳ hình thức nào được trả bằng tiền mặt hoặc hiện vật theo thời gian, ngày, tháng hoặc theo sản phẩm.

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。

4. Lương trung bình: Là số tiền thu được bằng cách chia tổng số tiền lương đã nhận trong vòng sáu tháng trước ngày tính đến cho tổng số ngày trong khoảng thời gian đó. Đối với những người làm việc ít hơn sáu tháng, nó đề cập đến số tiền thu được từ việc chia tổng số tiền lương đã nhận trong thời gian làm việc đó cho tổng số ngày làm việc trong thời gian đó. Đối với những người tính lương theo số ngày làm việc, số giờ làm việc hoặc theo khối lượng công việc, nếu số tiền lương trung bình tính theo cách trên nhỏ hơn 60% so với số tiền lương trung bình tính theo số ngày làm việc thực tế trong khoảng thời gian đó, thì nó sẽ được tính là 60%.

五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。

5. Đơn vị kinh doanh: Đề cập đến các tổ chức tuyển dụng lao động để thực hiện công việc và áp dụng các quy định của luật này.

六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。

6. Hợp đồng lao động: Là hợp đồng quy định mối quan hệ lao động và có tính chất phụ thuộc.

七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

7. Đơn vị cung cấp lao động: Là các tổ chức tham gia vào hoạt động cung cấp lao động.

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。

8. Đơn vị yêu cầu cung cấp: Là các tổ chức thực hiện việc chỉ đạo, giám sát và quản lý lao động được cung cấp theo hợp đồng yêu cầu cung cấp.

九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

9. Lao động được cung cấp: Là những người lao động được thuê bởi đơn vị cung cấp lao động và cung cấp dịch vụ lao động cho đơn vị yêu cầu cung cấp.

十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

10. Hợp đồng yêu cầu cung cấp: Là hợp đồng được ký kết giữa đơn vị yêu cầu cung cấp và đơn vị cung cấp lao động để quy định các vấn đề liên quan đến việc cung cấp lao động.

第 3 條

Điều 3

本法於左列各業適用之：

Luật này áp dụng cho các ngành nghề sau đây:

一、農、林、漁、牧業。

1. Nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy nghiệp, chăn nuôi.

二、礦業及土石採取業。

Khoáng sản và khai thác đá và đất.

三、製造業。

3. Công nghiệp chế biến.

四、營造業。

4. Xây dựng.

五、水電、煤氣業。

5. Năng lượng điện, khí đốt.

六、運輸、倉儲及通信業。

6. Vận tải, kho bãi và viễn thông.

七、大眾傳播業。

7. Truyền thông đại chúng.

八、其他經中央主管機關指定之事業。

8. Các ngành nghề khác được chỉ định bởi cơ quan quản lý trung ương.

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。

Khi được chỉ định theo khoản 8 điều khoản trước đó, có thể chỉ định áp dụng cho một phần nơi làm việc hoặc nhân viên của doanh nghiệp.

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。

Luật này áp dụng cho mọi mối quan hệ lao động. Tuy nhiên, đối với các ngành nghề hoặc nhân viên được công bố được chỉ định bởi cơ quan quản lý trung ương do ảnh hưởng của cách thức hoạt động, hệ thống quản lý và đặc điểm công việc, mà việc áp dụng Luật này gây khó khăn, thì áp dụng cho họ.

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。

Trong trường hợp không áp dụng được Luật này do gây khó khăn, không được vượt quá 1/5 tổng số lao động ngoại trừ các khoản từ khoản 1 đến khoản 7 của điều 1.

第 4 條

Điều 4

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

Cơ quan quản lý theo quy định của luật: Ở trung ương là Bộ Lao động; Ở thành

phố trực thuộc trung ương là Chính quyền thành phố trực thuộc trung ương; Ở huyện (thành phố trực thuộc tỉnh) là Chính quyền huyện (thành phố trực thuộc tỉnh).

第 5 條

Điều 5

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

Nhà tuyển dụng không được sử dụng bạo lực, đe dọa, giam giữ hoặc các phương pháp khác bất hợp pháp để ép buộc lao động thực hiện công việc.

第 6 條

Điều 6

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

Mọi người không được can thiệp vào hợp đồng lao động của người khác và lợi dụng một cách phi pháp.

第 7 條

Điều 7

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。

Nhà tuyển dụng phải chuẩn bị thẻ nhân viên, ghi chép thông tin cá nhân của nhân viên bao gồm họ tên, giới tính, ngày tháng năm sinh, quê quán, trình độ học vấn, địa chỉ, số CMND, ngày bắt đầu làm việc, lương, ngày bắt đầu mua bảo hiểm lao động, khen thưởng, kỷ luật, thương tích và các thông tin cần thiết khác.

前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

Thẻ nhân viên như đã nêu ở trên phải được lưu giữ trong vòng năm năm kể từ khi nhân viên nghỉ việc.

第 8 條

Điều 8

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

Nhà tuyển dụng phải phòng tránh tai nạn nghề nghiệp, xây dựng môi trường làm việc và cơ sở phúc lợi phù hợp cho nhân viên mà họ tuyển dụng. Các vấn đề liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động và phúc lợi phải tuân thủ theo quy định của pháp luật liên quan.

第二章 勞動契約

Chương 2: Hợp đồng lao động

第 9 條

Điều 9

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。

Hợp đồng lao động được chia thành hợp đồng có thời hạn và hợp đồng không có thời hạn. Công việc tạm thời, ngắn hạn, theo mùa hoặc công việc cụ thể có thể được thực hiện theo hợp đồng có thời hạn; công việc liên tục phải được thực hiện theo hợp đồng không có thời hạn. Hợp đồng lao động được ký kết giữa đơn vị cung cấp lao động tạm thời và lao động tạm thời phải là hợp đồng không có thời hạn.

定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：

Sau khi hợp đồng có thời hạn hết hạn, nếu có một trong những tình huống sau đây, nó sẽ được coi là hợp đồng không có thời hạn:

一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。

1. Lao động tiếp tục làm việc mà không gặp phản đối từ phía nhà tuyển dụng.

二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

2. Mặc dù ký kết một hợp đồng mới, nhưng thời gian làm việc giữa hai hợp đồng trước và sau vượt quá chín mươi ngày và thời gian giữa hai hợp đồng không vượt quá ba mươi ngày.

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

Quy định trong khoảng thời gian giữa hai hợp đồng không áp dụng cho công việc có tính chất cụ thể hoặc theo mùa.

第 9-1 條

Điều 9-1

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：

Không đáp ứng các quy định sau đây, nhà tuyển dụng không được ký kết thỏa thuận cấm việc cạnh tranh với lao động sau khi họ nghỉ việc:

一、雇主有應受保護之正當營業利益。

1. Nhà tuyển dụng có quyền lợi kinh doanh hợp lệ cần được bảo vệ.

二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。

2. Vị trí hoặc nhiệm vụ mà lao động đảm nhiệm có thể tiếp xúc hoặc sử dụng bí mật kinh doanh của nhà tuyển dụng.

三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。

3. Thời gian, khu vực, phạm vi hoạt động nghề nghiệp và đối tượng việc làm của thỏa thuận cấm việc cạnh tranh không vượt quá phạm vi hợp lý.

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

4. Nhà tuyển dụng có trách nhiệm bồi thường hợp lý cho tổn thất mà họ chịu do lao động không tham gia vào hoạt động cạnh tranh.

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。

Đền bù hợp lý như quy định trong khoản 4 không bao gồm các phúc lợi nhận được bởi lao động trong thời gian làm việc.

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

Thỏa thuận của những ai vi phạm một trong các điều khoản trong khoản 1 là vô hiệu.

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。

Thời gian cấm việc cạnh tranh sau khi nghỉ việc không được vượt quá hai năm.

Nếu quá hai năm, thời gian sẽ được rút ngắn xuống hai năm.

第 10 條

Điều 10

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

Sau khi hợp đồng có thời hạn kết thúc hoặc hợp đồng không có thời hạn bị ngừng thực hiện vì lý do nào đó, nếu trong thời gian dưới ba tháng được ký kết hợp đồng mới hoặc tiếp tục thực hiện hợp đồng gốc, thì thời gian làm việc của lao động trước và sau sẽ được tính cộng lại.

第 10-1 條

Điều 10-1

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

Nhà tuyển dụng chuyển động lao động không được vi phạm các điều khoản trong hợp đồng lao động và phải tuân thủ các nguyên tắc sau:

一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。

1. Dựa trên những yêu cầu cần thiết cho hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, và không được có động cơ hoặc mục đích không lành mạnh. Tuy nhiên, nếu có quy định khác trong pháp luật, áp dụng theo quy định đó.

二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

2. Không thay đổi các điều kiện lao động và lương lậu của lao động theo hướng tiêu cực.

三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。

3. Công việc sau khi chuyển động phải phù hợp với năng lực và kỹ năng của lao động.

四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

4. Nếu nơi làm việc sau khi chuyển động quá xa, nhà tuyển dụng phải cung cấp sự hỗ trợ cần thiết.

五、考量勞工及其家庭之生活利益。

5. Cân nhắc đến lợi ích sống của lao động và gia đình của họ.

第 11 條

Điều 11

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

Trừ khi có một trong các tình huống sau, nhà tuyển dụng không được thông báo trước cho lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động:

一、歇業或轉讓時。

1. Khi ngừng hoạt động hoặc chuyển nhượng.

二、虧損或業務緊縮時。

2. Khi gặp thiệt hại hoặc thu hẹp hoạt động kinh doanh.

三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。

3. Khi tạm dừng công việc do lý do không thể kiểm soát kéo dài trên một tháng.

四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。

4. Khi có sự thay đổi trong bản chất hoạt động kinh doanh, có sự giảm bớt nhân công cần thiết và không có công việc thích hợp để sắp xếp lại.

五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

5. Khi lao động không thể đảm nhận công việc mà họ đã được giao.

第 12 條

Điều 12

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

Trừ khi lao động có một trong các tình huống sau, nhà tuyển dụng có thể không cần thông báo trước khi chấm dứt hợp đồng:

一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。

1. Khi tại thời điểm ký kết hợp đồng lao động đã có sự biểu hiện không chân thực, gây ra sự hiểu lầm cho nhà tuyển dụng và có nguy cơ gây thiệt hại.

二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

2. Khi thực hiện hành vi tấn công hoặc có hành vi xúc phạm nghiêm trọng đối với nhà tuyển dụng, gia đình của nhà tuyển dụng, đại diện của nhà tuyển dụng hoặc những người lao động làm việc cùng nhau.

三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

3. Khi đã bị tuyên án tù có thời hạn trên một năm mà không được thông báo về việc treo án hoặc không được chấp nhận thanh toán tiền phạt.

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

4. Khi vi phạm nghiêm trọng hợp đồng lao động hoặc quy định công việc.

五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

5. Khi cố ý làm hỏng máy móc, dụng cụ, nguyên liệu, sản phẩm hoặc các tài sản khác thuộc sở hữu của nhà tuyển dụng, hoặc cố ý tiết lộ bí mật kỹ thuật hoặc kinh

doanh của nhà tuyển dụng, gây ra thiệt hại cho nhà tuyển dụng.

六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

6. Khi không có lý do hợp lệ vắng mặt làm việc trong ba ngày liên tiếp, hoặc vắng mặt làm việc tám ngày trong một tháng.

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。

Khi nhà tuyển dụng chấm dứt hợp đồng theo các quy định từ khoản một đến khoản sáu trong điều khoản trước đó, nhà tuyển dụng phải thực hiện điều này trong vòng ba mươi ngày kể từ ngày nhận được thông tin về tình hình.

第 13 條

Điều 13

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

Trong thời gian dừng việc theo quy định tại Điều 50 hoặc thời gian chữa bệnh theo quy định tại Điều 59, nhà tuyển dụng không được chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, nếu nhà tuyển dụng không thể tiếp tục hoạt động do thiên tai, biến cố hoặc các lý do khác không thể kiểm soát và đã được cơ quan quản lý chính phủ chấp thuận, thì không bị ràng buộc bởi quy định này.

第 14 條

Điều 14

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

Trong trường hợp có một trong các tình huống sau đây, lao động có thể không cần thông báo trước khi chấm dứt hợp đồng:

一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。

1. Khi nhà tuyển dụng đã có sự biểu hiện không chân thực trong quá trình ký kết hợp đồng lao động, gây ra sự hiểu lầm cho lao động và có nguy cơ gây thiệt hại.

二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

2. Khi nhà tuyển dụng, gia đình của nhà tuyển dụng hoặc đại diện của nhà tuyển dụng thực hiện hành vi tấn công hoặc có hành vi xúc phạm nghiêm trọng đối với lao động.

三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。

3. Khi công việc theo hợp đồng có nguy cơ gây hại cho sức khỏe của lao động, đã thông báo cho nhà tuyển dụng nhưng không có hiệu quả.

四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有

傳染之虞，且重大危害其健康者。

4. Khi nhà tuyển dụng, đại diện của nhà tuyển dụng hoặc một nhân viên khác mắc phải bệnh truyền nhiễm theo quy định pháp luật, có nguy cơ lây nhiễm cho lao động làm việc cùng nhau, và gây ra nguy cơ nghiêm trọng cho sức khỏe của họ.

五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。

5. Khi nhà tuyển dụng không trả lương theo hợp đồng lao động, hoặc không cung cấp đủ công việc cho nhân viên tính lương theo sản phẩm.

六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

6. Khi nhà tuyển dụng vi phạm hợp đồng lao động hoặc các quy định pháp luật về lao động, gây ra nguy cơ thiệt hại cho quyền lợi của lao động.

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。

Trong trường hợp lao động chấm dứt hợp đồng theo các quy định từ khoản một đến khoản sáu, phải thực hiện điều này trong vòng ba mươi ngày kể từ ngày nhận được thông tin về tình hình. Tuy nhiên, nếu nhà tuyển dụng rơi vào trường hợp được quy định ở khoản sáu, lao động có thể thực hiện trong vòng ba mươi ngày kể từ ngày biết kết quả thiệt hại.

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。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

Trong trường hợp ở khoản một, mục 2 hoặc mục 4, nếu nhà tuyển dụng đã chấm dứt hợp đồng với người đại diện hoặc nhân viên đã được điều trị theo quy định của luật vệ sinh khiến bản thân mắc bệnh truyền nhiễm, lao động không được chấm dứt hợp đồng. Quy định của Điều 17 áp dụng trong trường hợp này.

第 15 條

Điều 15

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。

Hợp đồng có thời hạn cụ thể kéo dài hơn ba năm, sau khi đã đến thời hạn ba năm, lao động có quyền chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, họ phải thông báo cho nhà tuyển dụng trước ba mươi ngày.

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。

Đối với hợp đồng không có thời hạn, khi lao động chấm dứt hợp đồng, họ phải tuân thủ quy định về thời gian thông báo cho nhà tuyển dụng như đã quy định trong Điều 16, mục 1.

第 15-1 條

Điều 15-1

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：

Trừ khi không đáp ứng một trong các quy định sau đây, nhà tuyển dụng không được ký kết thỏa thuận về thời gian phục vụ tối thiểu với lao động:

一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。

Khi nhà tuyển dụng cung cấp đào tạo chuyên môn và kỹ thuật cho lao động và chi trả chi phí đào tạo đó.

二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

Khi nhà tuyển dụng cung cấp bồi thường hợp lý để đảm bảo việc lao động tuân thủ thỏa thuận về thời gian phục vụ tối thiểu.

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：

Thỏa thuận về thời gian phục vụ tối thiểu phải được tính đến các yếu tố sau đây và không được vượt quá phạm vi hợp lý:

一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。

Thời gian và chi phí đào tạo chuyên môn và kỹ thuật cho lao động bởi nhà tuyển dụng.

二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。

Khả năng thay thế lao động bởi nhân lực tương đương hoặc tương tự.

三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。

Phạm vi và mức độ bồi thường mà nhà tuyển dụng cung cấp cho lao động.

四、其他影響最低服務年限合理性之事項。

Các yếu tố khác ảnh hưởng đến tính hợp lý của thỏa thuận về thời gian phục vụ tối thiểu.

違反前二項規定者，其約定無效。

Vi phạm hai quy định trước, thỏa thuận sẽ không hợp lệ.

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。

Nếu hợp đồng lao động bị chấm dứt trước khi thời gian phục vụ tối thiểu kết thúc do lý do không thể trách nhiệm của lao động, lao động không phải chịu trách nhiệm về việc vi phạm thỏa thuận về thời gian phục vụ tối thiểu hoặc phải hoàn trả chi phí đào tạo.

第 16 條

Điều 16

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：

Nhà tuyển dụng chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 11 hoặc

Điều 13, trong điều khoản này, thời gian thông báo được quy định như sau:

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

Đối với nhân viên làm việc liên tục từ ba tháng trở lên nhưng chưa đến một năm, thông báo phải được thực hiện ít nhất mười ngày trước.

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

Đối với nhân viên làm việc liên tục từ một năm trở lên nhưng chưa đến ba năm, thông báo phải được thực hiện ít nhất hai mươi ngày trước.

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

Đối với nhân viên làm việc liên tục từ ba năm trở lên, thông báo phải được thực hiện ít nhất ba mươi ngày trước.

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。

Sau khi nhận được thông báo thông báo như đã nêu ở trên, lao động có thể xin nghỉ việc trong thời gian làm việc. Số giờ nghỉ không được vượt quá hai ngày làm việc mỗi tuần và nhận lương trong thời gian nghỉ.

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。

Trong trường hợp nhà tuyển dụng không thực hiện thông báo theo quy định trong Điều 1, họ phải trả lương cho thời gian thông báo.

第 17 條

Điều 17

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：

Nhà tuyển dụng khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định ở mục trước, phải trả cho lao động tiền trợ cấp theo các quy định sau đây:

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

1. Khi làm việc tiếp tục tại đơn vị kinh doanh của cùng một nhà tuyển dụng, trả tiền trợ cấp tương đương với một tháng lương trung bình mỗi khi làm đủ một năm.

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. Còn lại số tháng được tính theo khoản trước hoặc nếu làm việc chưa đủ một năm, sẽ tính theo tỷ lệ. Nếu làm việc chưa đủ một tháng sẽ tính là một tháng.

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

Nhà tuyển dụng phải trả tiền trợ cấp được quy định ở khoản trước trong vòng ba mươi ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

第 17-1 條

Điều 17-1

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。

Cơ quan cần phát không được tiến hành phỏng vấn người lao động cần phát hoặc các hành vi chỉ định người lao động cụ thể khác trước khi ký hợp đồng lao động với đơn vị cơ sở cần phát.

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。

Cơ quan cần phát vi phạm quy định ở khoản trước và đã nhận dịch vụ lao động của người lao động cần phát, người lao động cần phát có thể trong vòng chín mươi ngày kể từ ngày cơ quan cần phát cung cấp dịch vụ, đề nghị bằng văn bản với cơ quan cần phát để đề xuất ký hợp đồng lao động.

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。

Cơ quan cần phát phải trong vòng mười ngày kể từ ngày nhận được sự đề xuất ký hợp đồng lao động từ phía người lao động cần phát, thỏa thuận và ký hợp đồng lao động. Trong trường hợp không thỏa thuận hoặc thỏa thuận không thành công, sẽ xem xét là hợp đồng lao động giữa hai bên được ký từ ngày kết thúc một ngày sau thời hạn, và nội dung của hợp đồng lao động sẽ tuân thủ các điều kiện lao động của người lao động khi làm việc tại cơ quan cần phát.

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。

Cơ quan, đơn vị cơ sở phải cử không được sa thải, hạ bậc, giảm lương, hoặc gây tổn hại đến quyền lợi mà người lao động được bảo vệ theo pháp luật, hợp đồng hoặc theo tập tục, hoặc các biện pháp không có lợi khác khi người lao động cần phát đưa ra sự đề xuất theo khoản 2.

派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。

Hành vi nêu ở khoản trước của cơ quan và đơn vị cơ sở sẽ bị vô hiệu.

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。

Khi người lao động ký hợp đồng lao động với cơ quan và đơn vị cơ sở theo quy định tại khoản 2 và 3, hợp đồng lao động giữa người lao động và đơn vị cơ sở được coi là chấm dứt, và không có trách nhiệm vi phạm quy định về thời gian làm việc tối thiểu hoặc hoàn lại chi phí đào tạo.

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。

Đơn vị cơ sở phải trả tiền hưu trí hoặc trợ cấp sa thải cho người lao động theo các tiêu chuẩn và thời hạn được quy định trong luật lao động hoặc luật về hưu trí của người lao động.

第 18 條

Điều 18

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

Trong các trường hợp sau đây, người lao động không được yêu cầu tăng cường trả lương thông báo và tiền trợ cấp:

一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。

Chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 12 hoặc Điều 15.

二、定期勞動契約期滿離職者。

Khi hết hạn hợp đồng lao động theo thời hạn quy định và nghỉ việc.

第 19 條

Điều 19

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

Khi hợp đồng lao động chấm dứt, nếu người lao động yêu cầu cấp giấy chứng nhận dịch vụ, nhà tuyển dụng hoặc người đại diện của họ không được từ chối.

第 20 條

Điều 20

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

Khi tổ chức doanh nghiệp hoặc chuyển nhượng, ngoài việc nhân viên được giữ lại do thỏa thuận giữa cả nhà tuyển dụng mới và cũ, nhân viên còn lại phải tuân thủ quy định trong Điều 16 về thông báo chấm dứt hợp đồng và phải trả tiền trợ cấp cho nhân viên theo quy định trong Điều 17. Thời gian làm việc của nhân viên được giữ lại sẽ được nhà tuyển dụng mới tiếp tục công nhận.

第三章 工資

Chương 3: Tiền lương

第 21 條

Điều 21

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

Lương được thỏa thuận bởi cả nhà tuyển dụng và người lao động. Tuy nhiên, không được thấp hơn lương cơ bản.

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。

Lương cơ bản được quy định bởi Ủy ban xét duyệt lương cơ bản do cơ quan quản lý trung ương soạn thảo và trình Viện hành chính phê duyệt.

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。

Cơ quan quản lý trung ương sẽ quy định cách tổ chức và quy trình xem xét của Ủy ban xét duyệt lương cơ bản theo quy định của luật.

第 22 條

Điều 22

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。

Việc trả lương phải sử dụng tiền tệ phổ biến được quy định bởi pháp luật. Tuy nhiên, dựa trên tập quán hoặc tính chất công việc, có thể quy định trong hợp đồng lao động một phần trả lương bằng hàng hóa. Khi trả một phần lương bằng hàng hóa, giá trị của hàng hóa phải công bằng và hợp lý, phù hợp với nhu cầu của người lao động và gia đình họ.

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。

Lương phải được trả đầy đủ và trực tiếp cho người lao động. Tuy nhiên, điều này không áp dụng khi có quy định khác trong pháp luật hoặc thỏa thuận giữa nhà tuyển dụng và người lao động.

第 22-1 條

Điều 22-1

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。

Đơn vị phát thưởng bị phạt hoặc bị yêu cầu trả lương đến hạn theo quy định của cơ quan quản lý chính phủ hoặc theo quy định tại Điều 27 mà không trả lương đúng hạn, người lao động được phát thưởng có thể yêu cầu đơn vị cơ sở trả lương. Đơn vị cơ sở phải trả lương cho người lao động trong vòng ba mươi ngày kể từ ngày người lao động yêu cầu.

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。

Nếu đơn vị cơ sở trả lương theo quy định ở khoản trước, có thể đòi lại hoặc khấu trừ các khoản phí phải trả theo hợp đồng cơ sở cần phát từ đơn vị phát thưởng.

第 23 條

Điều 23

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。

Việc trả lương, trừ khi có thỏa thuận đặc biệt giữa các bên hoặc trả trước theo

tháng, phải được thực hiện ít nhất hai lần mỗi tháng và phải cung cấp bảng tính toán chi tiết về các khoản lương; điều này cũng áp dụng đối với những người được trả theo sản phẩm hoặc theo công việc.

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。

Nhà tuyển dụng phải có sẵn sổ lương lao động, ghi chú các thông tin như việc trả lương, bảng tính toán chi tiết về các khoản lương, tổng số lương, và các vấn đề tương tự. Sổ lương lao động phải được lưu trữ trong vòng năm năm.

第 24 條

Điều 24

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：

Nhà tuyển dụng kéo dài thời gian làm việc của lao động, tiền lương cho thời gian làm việc kéo dài được tính theo các tiêu chuẩn sau đây:

一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。

1. Thời gian làm việc kéo dài dưới hai giờ, được tính lương thêm ít nhất một phần ba của mức lương giờ trong ngày thường.

二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

2. Thời gian làm việc kéo dài thêm dưới hai giờ nữa, được tính lương thêm ít nhất hai phần ba của mức lương giờ trong ngày thường.

三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

3. Theo quy định tại Điều 32 Điều 4, thời gian làm việc kéo dài sẽ được trả gấp đôi mức lương giờ trong ngày thường.

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。

Nhà tuyển dụng khiến lao động làm việc vào ngày nghỉ theo quy định tại Điều 36, nếu làm việc dưới hai giờ, sẽ được tính lương thêm ít nhất một phần ba của mức lương giờ trong ngày thường; sau khi làm việc hai giờ, sẽ được tính lương thêm ít nhất hai phần ba của mức lương giờ trong ngày thường.

第 25 條

Điều 25

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

Nhà tuyển dụng không được phân biệt đối xử đối với lao động dựa trên giới tính. Đối với những người lao động có công việc và hiệu suất làm việc tương đương,

phải trả cùng mức lương.

第 26 條

Điều 26

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

Nhà tuyển dụng không được giữ lại tiền lương của lao động làm tiền đặt cọc hoặc chi phí bồi thường.

第 27 條

Điều 27

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

Nếu nhà tuyển dụng không trả lương đúng hạn, cơ quan quản lý có thể ra quyết định yêu cầu nhà tuyển dụng phải trả lương trong một khoảng thời gian nhất định.

第 28 條

Điều 28

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：

Trong trường hợp nhà tuyển dụng ngừng kinh doanh, thanh lý hoặc tuyên bố phá sản, các quyền lợi nợ của lao động sẽ được thanh toán theo thứ tự như quyền thế chấp, thế chấp hoặc quyền giữ lại ưu tiên thứ nhất, tùy thuộc vào tỷ lệ của nợ của họ; phần chưa thanh toán được ưu tiên thanh toán như sau:

一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。

1. Phần lương còn nợ trong hợp đồng lao động không đầy sáu tháng.

二、雇主未依本法給付之退休金。

2. Tiền trợ cấp hưu trí không được trả theo luật này.

三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

3. Tiền trợ cấp khi sa thải không được trả theo luật này hoặc theo luật về trợ cấp hưu trí của lao động.

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：

Nhà tuyển dụng phải nộp một khoản tiền lương dự phòng theo tỷ lệ và tổng số lương hàng tháng của nhân viên được tuyển dụng trong tháng đó, để sử dụng như một quỹ dự phòng trả tiền lương như sau:

一、前項第一款積欠之工資數額。

1. Số tiền lương còn nợ theo điều khoản 1.

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

2. Tổng số tiền trợ cấp hưu trí và tiền trợ cấp khi sa thải theo điều khoản 2 và 3, tổng số này không vượt quá mức lương trung bình trong sáu tháng.

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。

Khi quỹ dự phòng trả tiền lương cần thiết đã được tích lũy đến một số tiền nhất định, tỷ lệ phải nộp hoặc việc thu hồi tiền có thể được tạm ngừng.

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。

Tỷ lệ nộp tiền được quy định ở khoản 2, do cơ quan quản lý trung ương đề xuất trong khoảng 15% và được trình Viện hành chính phê duyệt.

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。

Khi nhà tuyển dụng không thanh toán được số tiền lương, trợ cấp hưu trí và trợ cấp khi sa thải khi được lao động yêu cầu, số tiền từ quỹ dự phòng trả tiền lương dựa trên điều khoản 2 sẽ được sử dụng; nhà tuyển dụng phải trả lại số tiền trả trước từ quỹ dự phòng trả tiền lương theo quy định trong khoảng thời gian quy định.

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。

Quỹ dự phòng trả tiền lương được quản lý bởi Ủy ban quản lý do cơ quan quản lý trung ương thành lập. Các công việc thu và quản lý của quỹ có thể được ủy thác cho các tổ chức bảo hiểm lao động bởi cơ quan quản lý trung ương. Quy định về quy trình thu và quản lý quỹ, mức số tiền cần thiết theo khoản 3 và quy định tổ chức của ủy ban quản lý sẽ được quy định bởi cơ quan quản lý trung ương.

第 29 條

Điều 29

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

Cơ sở kinh doanh phải tài trợ sau khi kết thúc mỗi năm kinh doanh, nếu có lợi nhuận, ngoài việc nộp thuế, bồi thường thiệt hại và phân phối cổ tức, cơ sở kinh doanh cần trao thưởng hoặc phân phối cổ tức cho những người lao động không có lỗi trong năm làm việc.

第四章 工作時間、休息、休假

Chương 4: Thời gian làm việc, nghỉ ngơi, và nghỉ phép.

第 30 條

Điều 30

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。

Thời gian làm việc bình thường của lao động không được vượt quá tám giờ mỗi ngày và bốn mươi giờ mỗi tuần.

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。

Thời gian làm việc bình thường như đã nêu ở trên, nếu được sự đồng ý của công đoàn hoặc thông qua cuộc họp lao động - chủ đồng thuận, có thể phân bổ thời gian làm việc trong hai ngày bất kỳ trong vòng hai tuần vào các ngày làm việc khác. Thời gian làm việc được phân bổ vào các ngày làm việc khác không được vượt quá hai giờ mỗi ngày. Tuy nhiên, tổng số giờ làm việc mỗi tuần không được vượt quá bốn mươi tám giờ.

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。

Thời gian làm việc bình thường như đã nêu ở mục trên, nếu được sự đồng ý của công đoàn hoặc thông qua cuộc họp lao động - chủ đồng thuận, có thể phân bổ thời gian làm việc trong tám tuần. Tuy nhiên, thời gian làm việc bình thường mỗi ngày không được vượt quá tám giờ, và tổng số giờ làm việc mỗi tuần không được vượt quá bốn mươi tám giờ.

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

Những quy định ở trên chỉ áp dụng cho các ngành được chỉ định bởi cơ quan quản lý trung ương.

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

Nhà tuyển dụng phải có sổ đăng ký chấm công cho lao động và lưu giữ trong vòng năm năm.

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。

Sổ chấm công phải ghi lại tình trạng đi làm của lao động hàng ngày đến từng phút. Khi lao động yêu cầu bản sao hoặc bản sao của sổ chấm công của mình, nhà tuyển dụng không được từ chối.

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。

Nhà tuyển dụng không được sử dụng việc điều chỉnh thời gian làm việc bình thường như đã quy định ở mục 1 làm lý do để giảm lương của lao động.

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。

Thời gian làm việc bình thường từ mục 1 đến mục 3 và mục 31.1, nhà tuyển dụng

có thể linh hoạt điều chỉnh thời gian bắt đầu và kết thúc làm việc trong khoảng một giờ mà không thay đổi số giờ làm việc hàng ngày, nếu lao động cần phải chăm sóc thành viên trong gia đình.

第 30-1 條

Điều 30-1

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：

Các ngành được chỉ định bởi cơ quan quản lý trung ương, sau khi nhà tuyển dụng nhận được sự đồng ý từ công đoàn, hoặc thông qua cuộc họp lao động - chủ nếu cơ sở kinh doanh không có công đoàn, thời gian làm việc có thể được điều chỉnh theo các nguyên tắc sau đây:

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

1. Trong bốn tuần, thời gian làm việc bình thường được phân bổ vào các ngày làm việc khác, không được vượt quá hai giờ mỗi ngày, không bị ràng buộc bởi các quy định từ mục 2 đến mục 4 của điều khoản trước.

二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

2. Nếu thời gian làm việc bình thường của ngày đó đạt mười giờ, thời gian làm việc kéo dài không được vượt quá hai giờ.

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

3. Đối với lao động nữ, ngoại trừ trong thời kỳ mang thai hoặc cho con bú, không bị ràng buộc bởi hạn chế của điều 49.1, điều 1. Tuy nhiên, nhà tuyển dụng phải cung cấp các cơ sở vật chất vệ sinh an toàn cần thiết.

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。

Các ngành được áp dụng quy định của luật trước ngày 27 tháng 12 năm 85 của Cộng hòa Trung Hoa được chỉ định trong điều khoản 3 được áp dụng luật này, trừ ngành nông, lâm, ngư nghiệp và chăn nuôi được đề cập trong điều khoản 1, mục 1.

第 31 條

Điều 31

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

Công nhân làm việc trong mỏ hoặc đường hầm được tính từ khi vào miệng mỏ đến khi ra khỏi miệng mỏ là thời gian làm việc.

第 32 條

Điều 32

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。

Khi cần thiết, nhà tuyển dụng có thể kéo dài thời gian làm việc của lao động ngoài giờ làm việc bình thường sau khi nhận được sự đồng ý từ công đoàn, hoặc thông qua cuộc họp lao động - chủ nếu cơ sở kinh doanh không có công đoàn.

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。

Thời gian làm việc kéo dài của nhà tuyển dụng kể cả thời gian làm việc bình thường mỗi ngày không được vượt quá mười hai giờ; thời gian làm việc kéo dài trong một tháng không được vượt quá bốn mươi sáu giờ, tuy nhiên, nếu được sự đồng ý từ công đoàn, hoặc thông qua cuộc họp lao động - chủ nếu cơ sở kinh doanh không có công đoàn, thời gian làm việc kéo dài trong một tháng không được vượt quá năm mươi tư giờ và không được vượt quá một trăm ba mươi tám giờ trong ba tháng.

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。

Khi số lượng lao động được thuê của nhà tuyển dụng là trên ba mươi người, nếu kéo dài thời gian làm việc của lao động như quy định trong mục trước, nhà tuyển dụng cần thông báo cho cơ quan quản lý địa phương để sẵn sàng kiểm tra.

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。

Trong trường hợp thiên tai, biến cố hoặc sự kiện bất ngờ, khi cần thiết, nhà tuyển dụng có thể kéo dài thời gian làm việc của lao động ngoài giờ làm việc bình thường. Tuy nhiên, nhà tuyển dụng cần thông báo cho công đoàn trong vòng hai mươi bốn giờ kể từ thời điểm bắt đầu kéo dài; nếu không có tổ chức công đoàn, cần thông báo cho cơ quan quản lý địa phương để sẵn sàng kiểm tra. Sau khi kéo dài thời gian làm việc, nhà tuyển dụng cần cung cấp cho lao động thời gian nghỉ ngơi phù hợp.

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。

Thời gian làm việc của công nhân làm việc trong mỏ không được kéo dài. Tuy nhiên, công việc chủ yếu là giám sát hoặc trong các trường hợp được quy định trong mục trước sẽ không áp dụng quy định này.

第 32-1 條

Điều 32-1

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。

Nhà tuyển dụng khiến lao động làm thêm giờ làm việc theo quy định trong mục 1 và mục 2 của điều 32, hoặc khiến lao động làm việc vào ngày nghỉ theo quy định trong điều 36, sau khi lao động chọn lựa nghỉ phép bù và được sự đồng ý của nhà tuyển dụng, cần tính toán số giờ nghỉ phép bù dựa trên số giờ làm việc của lao động.

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。

Nghỉ phép bù trong mục trên, thời hạn nghỉ phép bù được thỏa thuận bởi cả hai bên lao động và nhà tuyển dụng; nếu thời hạn nghỉ phép bù kết thúc hoặc số giờ chưa được nghỉ phép khi hợp đồng kết thúc, cần thanh toán tiền lương dựa trên tiêu chuẩn tiền lương của ngày làm thêm giờ hoặc ngày làm việc vào ngày nghỉ; nếu không thanh toán lương, sẽ bị xử phạt theo quy định trong điều 24.

第 33 條

Điều 33

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

Các ngành nghề được liệt kê trong Điều 3, ngoại trừ ngành sản xuất và ngành mỏ, có thể được điều chỉnh thời gian làm việc bình thường và thời gian làm việc kéo dài quy định trong Điều 30 và Điều 32 do tiện ích của cộng đồng hoặc các lý do đặc biệt khác, thông qua cuộc họp giữa cơ quan quản lý địa phương và cơ quan quản lý ngành nghề và công đoàn, được điều chỉnh thông qua một quyết định trong phạm vi cần thiết.

第 34 條

Điều 34

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。

Công nhân làm việc theo hình thức ca, thời gian làm việc của họ được thay đổi mỗi tuần một lần. Tuy nhiên, nếu được sự đồng ý của công nhân, không áp dụng quy định này.

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。

Khi thay đổi thời gian làm việc như mục trên, ít nhất phải có thời gian nghỉ ít nhất là 11 giờ liên tục. Tuy nhiên, nếu do đặc điểm công việc hoặc các lý do đặc biệt, sau khi được cơ quan quản lý ngành nghề của trung ương tham vấn và công bố thông qua cơ quan quản lý ngành nghề của trung ương, thì thời gian nghỉ có thể được thay đổi nhưng không ít hơn 8 giờ liên tục.

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。

Nếu nhà tuyển dụng thay đổi thời gian nghỉ như quy định trong điều khoản trên, cần được sự đồng ý của công đoàn; nếu không có tổ chức công đoàn, sau khi được sự đồng ý của hội đồng lao động và nhà tuyển dụng, mới được thực hiện. Đối với nhà tuyển dụng có số lao động từ 30 người trở lên, cần báo cáo cho cơ quan quản lý địa phương để kiểm tra.

第 35 條

Điều 35

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

Người lao động làm việc liên tục trong 4 giờ, ít nhất phải có thời gian nghỉ ít nhất 30 phút. Tuy nhiên, nếu áp dụng hình thức làm việc theo ca hoặc công việc của họ đòi hỏi liên tục hoặc khẩn cấp, nhà tuyển dụng có thể sắp xếp lại thời gian nghỉ trong thời gian làm việc của họ.

第 36 條

Điều 36

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。

Mỗi tuần, người lao động cần có ít nhất hai ngày nghỉ, trong đó một ngày là ngày nghỉ hàng tuần và một ngày là ngày nghỉ.

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

Nhà tuyển dụng không bị ràng buộc bởi các quy định trong khoản trên nếu có một trong các tình huống sau:

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

1. Nếu thay đổi thời gian làm việc bình thường theo quy định trong Điều 30, mỗi tuần, người lao động cần ít nhất một ngày nghỉ, và ít nhất bốn ngày trong mỗi hai tuần phải là ngày nghỉ và ngày nghỉ hàng tuần.

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

2. Nếu thay đổi thời gian làm việc bình thường theo quy định trong Điều 30, mỗi tuần, người lao động cần ít nhất một ngày nghỉ và ít nhất 16 ngày nghỉ và ngày

ngủ hàng tuần trong mỗi tám tuần.

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. Nếu thay đổi thời gian làm việc bình thường theo quy định trong Điều 30.1, mỗi hai tuần, người lao động cần ít nhất hai ngày nghỉ và ít nhất tám ngày nghỉ và ngày nghỉ hàng tuần trong mỗi bốn tuần.

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。

Thời gian làm việc của người lao động vào ngày nghỉ được tính vào tổng số thời gian làm việc được kéo dài theo quy định trong Điều 32. Tuy nhiên, nếu có sự kiện thiên tai, biến cố hoặc tình huống khẩn cấp, nếu nhà tuyển dụng cần sự tham gia của người lao động vào ngày nghỉ, thời gian làm việc của họ sẽ không bị ràng buộc bởi quy định trong Điều 32.

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。

Sau khi được sự đồng ý của cơ quan quản lý ngành của trung ương và được chỉ định trong ngành công nghiệp của cơ quan quản lý ngành của trung ương, nhà tuyển dụng có thể điều chỉnh các ngày nghỉ được quy định trong các khoản 1, 2(a) và 2(b) trong một chu kỳ mỗi tuần.

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。

Việc điều chỉnh các ngày nghỉ như được quy định ở trên phải được sự đồng ý của công đoàn. Trong trường hợp không có công đoàn, việc này phải được sự đồng ý của cuộc họp giữa lao động và nhà tuyển dụng. Nhà tuyển dụng có số lượng lao động từ 30 người trở lên cần phải báo cáo cho cơ quan quản lý địa phương để tiện kiểm tra.

第 37 條

Điều 37

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。

Các ngày lễ kỷ niệm, ngày lễ, ngày lao động và các ngày nghỉ khác được quy định bởi Bộ Nội vụ và các cơ quan quản lý trung ương khác, tất cả đều cần được nghỉ.

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。

Quy định trong Điều trước đây được sửa đổi vào ngày 6 tháng 12 năm 105 của

Trung Hoa Dân Quốc, có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 106.

第 38 條

Điều 38

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：

Lao động làm việc liên tục cho cùng một nhà tuyển dụng hoặc doanh nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định, phải được cấp phép nghỉ đặc biệt theo các quy định sau đây:

一、六個月以上一年未滿者，三日。

Từ 6 tháng trở lên và dưới 1 năm: 3 ngày.

二、一年以上二年未滿者，七日。

Từ 1 năm trở lên và dưới 2 năm: 7 ngày.

三、二年以上三年未滿者，十日。

Từ 2 năm trở lên và dưới 3 năm: 10 ngày.

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

Từ 3 năm trở lên và dưới 5 năm: 14 ngày mỗi năm.

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

Từ 5 năm trở lên và dưới 10 năm: 15 ngày mỗi năm.

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

Trên 10 năm: Mỗi năm tăng thêm một ngày, tối đa là 30 ngày.

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。

Ngày nghỉ đặc biệt như đã nêu ở trên sẽ do lao động tự sắp xếp. Tuy nhiên, nếu doanh nghiệp có nhu cầu cấp bách trong việc kinh doanh hoặc do lao động có lý do cá nhân, thì có thể thương lượng điều chỉnh.

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。

Khi lao động đáp ứng điều kiện nghỉ đặc biệt theo điều 1, nhà tuyển dụng phải thông báo cho họ xác định ngày nghỉ đặc biệt theo quy định ở trên.

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。

Lương phải được trả cho số ngày nghỉ đặc biệt của lao động mà không được nghỉ trong năm hoặc do kết thúc hợp đồng. Tuy nhiên, nếu số ngày nghỉ chưa được sử dụng được chuyển sang năm tiếp theo sau thỏa thuận giữa nhà tuyển dụng và lao động, thì nhà tuyển dụng phải trả lương cho số ngày nghỉ chưa sử dụng trong năm tiếp theo sau khi kết thúc năm đó hoặc hợp đồng.

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。

Nhà tuyển dụng phải ghi số ngày nghỉ đặc biệt hàng năm của lao động và số ngày nghỉ chưa sử dụng trên Bảng lương như quy định tại Điều 23, và thông báo bằng văn bản định kỳ hàng năm cho lao động.

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。

Khi lao động yêu cầu quyền lợi theo điều này, nếu nhà tuyển dụng cho rằng quyền lợi không tồn tại, họ phải chịu trách nhiệm chứng minh.

第 39 條

Điều 39

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

Các ngày nghỉ, ngày nghỉ, ngày nghỉ và ngày nghỉ đặc biệt được quy định trong Điều 36, Điều 37 và Điều 38 phải được trả lương bởi nhà tuyển dụng. Nếu nhà tuyển dụng làm việc vào ngày nghỉ sau khi đã có sự đồng ý của lao động, lương phải được trả gấp đôi. Nếu có sự cần thiết phải làm việc vì tính chất mùa vụ, và đã có sự đồng ý của lao động hoặc công đoàn, việc trả lương cũng áp dụng như vậy.

第 40 條

Điều 40

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。

Do thiên tai, biến cố hoặc sự kiện bất ngờ, khi nhà tuyển dụng xác định có sự cần thiết tiếp tục làm việc, họ có thể tạm ngưng các ngày nghỉ của lao động theo quy định từ Điều 36 đến Điều 38. Tuy nhiên, lương trong thời gian tạm ngưng nghỉ phải được trả gấp đôi và sau đó phải có thời gian nghỉ bù.

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。

Quyết định tạm ngưng ngày nghỉ của lao động phải được trình bày chi tiết về lý do trong vòng 24 giờ sau đó và được báo cáo và xác nhận bởi cơ quan quản lý địa phương.

第 41 條

Điều 41

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

Công nhân của các cơ quan dịch vụ công cộng, khi cơ quan quản lý địa phương xác định có sự cần thiết, có thể tạm ngưng ngày nghỉ đặc biệt được quy định trong Điều 38. Lương trong thời gian nghỉ này phải được nhà tuyển dụng trả gấp đôi.

第 42 條

Điều 42

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

Nếu công nhân không thể làm việc ngoài giờ làm việc bình thường do sức khỏe hoặc lý do hợp lý khác, nhà tuyển dụng không được ép buộc họ làm việc.

第 43 條

Điều 43

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

Công nhân có thể xin nghỉ phép vì hôn nhân, tang lễ, bệnh tật hoặc các lý do hợp lệ khác; thời gian nghỉ phép và tiêu chuẩn tối thiểu về lương trong thời gian nghỉ phải được quy định bởi cơ quan quản lý trung ương.

第五章 童工、女工

Chương 5: Lao động trẻ em và lao động nữ

第 44 條

Điều 44

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

Những người lao động được thuê làm việc và có độ tuổi từ 15 tuổi trở lên nhưng chưa đầy 16 tuổi được gọi là lao động trẻ em.

第 45 條

Điều 45

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。

Lao động trẻ em và những người từ 16 tuổi trở lên nhưng chưa đầy 18 tuổi không được phép làm công việc nguy hiểm hoặc có hại.

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

Người được thuê theo điều khoản trên được áp dụng các quy định bảo vệ lao động trẻ em.

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。

Cơ quan quản lý trung ương sẽ quy định các tiêu chí, thủ tục xem xét và các điều

cần tuân thủ khác về việc xác định tính chất công việc và môi trường làm việc không ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần và thể chất của người lao động, dựa trên các yếu tố như tuổi của lao động, tính chất công việc và thời gian đã tham gia giáo dục công dân.

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。

Những người dưới 15 tuổi thông qua người khác để có việc làm và cung cấp lao động cho bên thứ ba hoặc trực tiếp cung cấp lao động cho bên thứ ba để nhận tiền công mà không có mối quan hệ lao động được áp dụng các quy định bảo vệ trẻ em và các điều khoản bảo vệ trẻ em.

第 46 條

Điều 46

未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

Người dưới 18 tuổi được thuê làm công việc, nhà tuyển dụng phải có thư đồng ý của người đại diện pháp luật và tài liệu chứng minh tuổi của họ.

第 47 條

Điều 47

童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

Thời gian làm việc hàng ngày của lao động trẻ không được vượt quá 8 giờ, thời gian làm việc hàng tuần không được vượt quá 40 giờ, và không được làm việc vào ngày nghỉ.

第 48 條

Điều 48

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

Lao động trẻ em không được làm việc từ 20:00 đến 6:00 hôm sau.

第 49 條

Điều 49

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：

Nhà tuyển dụng không được sắp xếp cho phụ nữ làm việc từ 22:00 đến 6:00 sáng hôm sau. Tuy nhiên, nếu nhà tuyển dụng đã được sự đồng ý của công đoàn, hoặc sau cuộc họp giữa lao động và chủ sở hữu nếu doanh nghiệp không có công đoàn, và đáp ứng các điều kiện sau đây, thì không bị hạn chế:

一、提供必要之安全衛生設施。

1. Cung cấp các thiết bị an toàn và vệ sinh cần thiết.

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

2. Khi không có phương tiện giao thông công cộng sử dụng được, cung cấp phương tiện đi lại hoặc sắp xếp nhà ở cho phụ nữ làm việc.

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。

Các tiêu chuẩn về các thiết bị an toàn và vệ sinh cần thiết như được quy định trong điều khoản 1 được xác định bởi cơ quan quản lý trung ương. Tuy nhiên, nếu các thiết bị an toàn và vệ sinh đã được đồng ý bởi nhà tuyển dụng và lao động cao hơn so với luật pháp, thì sẽ tuân theo thỏa thuận đó.

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。

Nhà tuyển dụng không được ép buộc phụ nữ làm việc trong thời gian từ 22:00 đến 6:00 sáng hôm sau nếu họ có lý do sức khỏe hoặc lý do khác hợp lệ.

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。

Quy định trong điều khoản 1 không áp dụng khi nhà tuyển dụng phải yêu cầu phụ nữ làm việc từ 22:00 đến 6:00 sáng hôm sau do thảm họa, biến cố hoặc sự kiện bất ngờ.

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。

Các quy định trong điều khoản 1 và điều khoản trước không áp dụng đối với phụ nữ đang mang thai hoặc đang cho con bú.

第 50 條

Điều 50

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。

Lao động nữ sẽ được nghỉ thai sản trước và sau sinh, kéo dài tám tuần; nếu phụ nữ mang thai hơn ba tháng mà bị sảy thai, họ cũng sẽ được nghỉ thai sản trong bốn tuần.

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。

Trong thời gian nghỉ việc theo quy định ở mục trước, lao động nữ làm việc từ sáu tháng trở lên sẽ được thanh toán lương đầy đủ; đối với những người làm việc ít hơn sáu tháng, họ sẽ được thanh toán một nửa lương.

第 51 條

Điều 51

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

Lao động nữ khi mang thai, nếu có công việc nhẹ nhàng hơn, có thể đề xuất thay

đôi, nhà tuyển dụng không được từ chối và không được giảm lương của họ.

第 52 條

Điều 52

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。

Phụ nữ cho con bú dưới một tuổi, ngoài thời gian nghỉ ngơi quy định trong điều 35, nhà tuyển dụng phải cung cấp thêm hai lần thời gian cho việc cho con bú mỗi ngày, mỗi lần kéo dài ba mươi phút.

前項哺乳時間，視為工作時間。

Thời gian cho con bú ở mục trước được coi là thời gian làm việc.

第六章 退休

Chương 6: Hưu trí

第 53 條

Điều 53

勞工有下列情形之一，得自請退休：

Lao động có một trong các trường hợp sau đây có thể tự yêu cầu nghỉ hưu:

一、工作十五年以上年滿五十五歲者。

1. Đã làm việc hơn mười năm và đủ 55 tuổi.

二、工作二十五年以上者。

2. Đã làm việc hơn hai mươi năm.

三、工作十年以上年滿六十歲者。

3. Đã làm việc hơn mười năm và đủ 60 tuổi.

第 54 條

Điều 54

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

Lao động trừ khi có một trong những trường hợp sau đây, nhà tuyển dụng không được bắt buộc nghỉ hưu:

一、年滿六十五歲者。

1. Đã đủ 65 tuổi.

二、身心障礙不堪勝任工作者。

2. Có khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần không đủ khả năng làm việc.

前項第一款所規定之年齡，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。

Đối với những người làm công việc đặc biệt như nguy hiểm, cần sức mạnh vững vàng và cơ thể khỏe mạnh, tuổi vị thành niên được quy định ở khoản 1 có thể được điều chỉnh bởi đơn vị kinh doanh thông qua đề xuất cho cơ quan quản lý trung ương. Tuy nhiên, không được dưới 55 tuổi.

第 55 條

Điều 55

勞工退休金之給與標準如下：

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

一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

1. Mỗi năm làm việc, trợ cấp được tính là hai lần mức cơ bản. Tuy nhiên, cho những năm làm việc vượt quá mười lăm năm, mỗi năm được tính là một lần mức cơ bản, với mức tối đa không vượt quá bốn mươi lăm lần mức cơ bản. Cho những năm làm việc dưới một năm được tính là nửa năm; và từ nửa năm trở lên được tính là một năm.

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

2. Theo quy định tại điều 54 khoản 1 điểm 2, đối với lao động bị buộc phải nghỉ hưu, nếu tình trạng khuyết tật của họ là do thực hiện nhiệm vụ công việc gây ra, sẽ được tăng thêm 20% theo quy định ở khoản trước.

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。

Tiêu chuẩn về mức cơ bản của trợ cấp hưu trí ở khoản 1 áp dụng cho mức lương trung bình mỗi tháng được xác định tại thời điểm nghỉ hưu được phê chuẩn.

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。

Trợ cấp hưu trí như quy định ở khoản 1, nhà tuyển dụng phải trả trong vòng ba mươi ngày kể từ ngày lao động nghỉ hưu. Nếu không thể trả một lần, có thể được trả theo từng đợt sau khi được cơ quan quản lý phê duyệt. Đối với các đơn vị kinh doanh đã có tiêu chuẩn nghỉ hưu được quy định trước khi luật này có hiệu lực và vượt trội hơn so với luật này, sẽ áp dụng theo quy định của họ.

第 56 條

Điều 56

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。

Nhà tuyển dụng phải đóng vào tài khoản dự trữ hưu trí của lao động hàng tháng một khoản tiền từ hai đến mười lăm phần trăm tổng số lương hàng tháng của lao động, không được sử dụng làm mục tiêu chuyển giao, giữ, thế chấp hoặc bảo đảm; tỷ lệ, thủ tục và quản lý việc đóng góp này sẽ được cơ quan quản lý trung

ương lập ra, trình Viện hành chính phê duyệt.

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。

Nhà tuyển dụng phải ước tính số dư trong tài khoản dự trữ hưu trí của lao động trước khi kết thúc mỗi năm tài chính. Nếu số dư này không đủ để trả lương hưu cho lao động đạt điều kiện hưu theo Điều 53 hoặc Điều 54 Khoản 1 Điểm 1 trong năm tiếp theo, nhà tuyển dụng phải đóng số tiền thiếu hụt vào cuối tháng ba của năm đó và gửi cho Ủy ban giám sát quỹ dự trữ hưu trí của lao động để xem xét. 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。

Số tiền đóng hàng tháng vào tài khoản dự trữ hưu trí của lao động theo Khoản 1 sẽ được tập hợp thành Quỹ hưu trí lao động, được quản lý bởi Ủy ban giám sát Quỹ hưu trí lao động do cơ quan quản lý trung ương lập ra; tổ chức, cuộc họp và các vấn đề liên quan khác sẽ được cơ quan quản lý trung ương quy định.

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。

Việc thu chi, bảo quản và sử dụng quỹ theo Khoản trên sẽ được cơ quan quản lý trung ương phối hợp với Bộ Tài chính giao cho các tổ chức tài chính thực hiện. Lợi tức tối thiểu không được thấp hơn lợi suất tiền gửi cố định hai năm của ngân hàng địa phương; nếu có thâm hụt, sẽ được Bộ Tài chính bù đắp. Cách thức thu chi, bảo quản và sử dụng quỹ sẽ được cơ quan quản lý trung ương soạn thảo và trình Viện hành chính phê duyệt.

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。

Công ty cần phải thành lập Ủy ban giám sát quỹ dự trữ hưu trí của lao động, do lao động và công ty cùng tổ chức, để giám sát việc đóng góp quỹ này. Số lượng đại diện lao động trong ủy ban này không được ít hơn hai phần ba; các quy định về tổ chức sẽ được cơ quan quản lý trung ương quy định.

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。

Quyết định hoặc điều chỉnh tỷ lệ đóng góp quỹ dự trữ hưu trí của lao động hàng tháng phải được ủy ban giám sát quỹ dự trữ hưu trí của lao động của doanh nghiệp

thông qua, và sau đó được gửi đến cơ quan quản lý địa phương để kiểm định.

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。

Khi các tổ chức tài chính thực hiện dịch vụ cho vay, nếu cần kiểm tra thông tin về việc đóng góp quỹ dự trữ hưu trí của lao động của doanh nghiệp, họ có thể yêu cầu cơ quan quản lý địa phương cung cấp.

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。

Các tổ chức tài chính phải chịu trách nhiệm bảo mật thông tin và thực hiện các biện pháp kiểm tra an toàn dữ liệu một cách chính xác.

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。

Cách thức xác định nội dung, phạm vi, thủ tục đăng ký và các quy định khác liên quan đến thông tin cần thiết về quỹ dự trữ hưu trí của lao động sẽ được Ban kiểm soát tài chính cùng cơ quan quản lý trung ương xác định.

第 57 條

Điều 57

勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

Kinh nghiệm làm việc của lao động chỉ tính từ thời gian phục vụ cùng một doanh nghiệp. Tuy nhiên, thời gian làm việc chuyển động do cùng một nhà tuyển dụng điều động và thời gian phục vụ được công nhận bởi nhà tuyển dụng mới theo quy định của Điều 20 sẽ được tính cộng lại.

第 58 條

Điều 58

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。

Quyền lợi nhận lương hưu của lao động sẽ mất đi sau 5 năm kể từ tháng sau tháng nghỉ hưu.

勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

Quyền lợi nhận lương hưu của lao động không được chuyển nhượng, cầm cố, giữ lại hoặc sử dụng làm bảo đảm.

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。

Lao động có quyền nhận lương hưu theo quy định của luật có thể cung cấp tài liệu chứng minh và mở tài khoản chuyên dụng tại cơ quan tài chính để lưu trữ tiền lương hưu của mình.

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。

Tiền gửi trong tài khoản chuyên dụng không được sử dụng làm tài sản để cầm cố,

giữ lại, sử dụng làm bảo đảm hoặc bị thực hiện bằng biện pháp ép buộc.

第七章 職業災害補償

Chương 7: Bồi thường tai nạn lao động

第 59 條

Điều 59

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支費用補償者，雇主得予以抵充之：

Khi lao động gặp tai nạn lao động dẫn đến tử vong, tàn tật, thương tích hoặc bệnh tật, nhà tuyển dụng phải bồi thường theo các quy định sau đây. Tuy nhiên, nếu chi phí đã được nhà tuyển dụng chi trả theo quy định của luật Bảo hiểm lao động hoặc các quy định pháp luật khác cho cùng một sự cố, nhà tuyển dụng có thể khấu trừ:

一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

1. Khi lao động bị thương hoặc mắc bệnh nghề nghiệp, nhà tuyển dụng phải bồi thường chi phí y tế cần thiết. Loại bệnh nghề nghiệp và phạm vi điều trị được quy định theo các quy định của luật Bảo hiểm lao động.

二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

2. Khi lao động không thể làm việc trong thời gian điều trị y tế, nhà tuyển dụng phải bồi thường theo mức lương cũ của họ. Tuy nhiên, sau hai năm điều trị y tế mà không hồi phục, dựa trên chẩn đoán của bệnh viện được chỉ định, được xác định là mất khả năng làm việc ban đầu và không đáp ứng tiêu chuẩn bồi thường mất khả năng theo quy định của điều 3, nhà tuyển dụng có thể miễn trừ trách nhiệm bồi thường lương hưu sau khi trả một lần 40 tháng lương trung bình.

三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

3. Sau khi điều trị kết thúc, nếu được chẩn đoán bởi bệnh viện được chỉ định là còn lại có tật, nhà tuyển dụng phải bồi thường một lần dựa trên mức lương trung bình và mức độ tàn tật của họ. Tiêu chuẩn bồi thường tàn tật được quy định theo quy định của luật Bảo hiểm lao động.

四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：

4. Khi lao động gặp tai nạn lao động hoặc mắc bệnh nghề nghiệp và tử vong, ngoài việc trả tiền chi phí tang lễ tương đương với năm tháng lương trung bình, người sử dụng lao động còn phải chi một lần số tiền bồi thường tử vong tương đương với bốn mươi tháng lương trung bình của nạn nhân. Thứ tự tiếp nhận bồi thường tử vong cho người thân của nạn nhân như sau:

(一) 配偶及子女。

(1). Vợ hoặc chồng và con cái.

(二) 父母。

(2). Bố mẹ.

(三) 祖父母。

(3). Ông bà.

(四) 孫子女。

(4). Cháu.

(五) 兄弟姐妹。

(5). Anh chị em.

第 60 條

Điều 60

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

Nhà tuyển dụng có thể khấu trừ số tiền bồi thường theo quy định của điều khoản trước đó từ số tiền bồi thường thiệt hại phát sinh từ cùng một sự cố.

第 61 條

Điều 61

第五十九條之受領補償權，自收受領之日起，因二年間不行使而消滅。

Quyền nhận bồi thường theo điều 59 này sẽ mất đi sau hai năm kể từ ngày nhận bồi thường.

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。

Quyền nhận bồi thường không bị ảnh hưởng bởi việc lao động nghỉ việc, và không được chuyển nhượng, khấu trừ, tịch thu hoặc cầm cố.

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。

Lao động hoặc gia đình của họ nhận được tiền bồi thường tai nạn lao động theo quy định của pháp luật này có thể mở tài khoản đặc biệt tại các tổ chức tài chính để dành riêng cho tiền bồi thường tai nạn lao động.

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。

Tiền gửi trong tài khoản đặc biệt theo điều khoản trước không được sử dụng làm tài sản bị khấu trừ, tịch thu, cầm cố hoặc bị thực hiện bắt buộc.

第 62 條

Điều 62

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。

Cơ quan kinh doanh trong quá trình kinh doanh và tái ký hợp đồng, nếu có việc tái ký hợp đồng, người ký hợp đồng hoặc người trung gian, đều phải chịu trách nhiệm chung với người ký hợp đồng cuối cùng, về việc thanh toán bồi thường tai nạn lao động theo quy định trong chương này cho lao động sử dụng trong mỗi phần được tái ký hợp đồng đó.

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。

Cơ quan kinh doanh hoặc người ký hợp đồng hoặc người trung gian, trong trường hợp hợp thanh toán bồi thường tai nạn lao động như được nêu ở trên, có thể yêu cầu bồi thường từ người ký hợp đồng cuối cùng cho phần được bồi thường của họ.

第 63 條

Điều 63

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。

Người ký hợp đồng hoặc người tái ký hợp đồng, tại nơi làm việc của họ, trong phạm vi nơi làm việc của cơ quan kinh doanh gốc hoặc là nhà cung cấp cho cơ quan kinh doanh gốc, cơ quan kinh doanh gốc phải yêu cầu người ký hợp đồng hoặc người tái ký hợp đồng tuân thủ các quy định của pháp luật liên quan đến điều kiện lao động của lao động mà họ thuê theo quy định.

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。

Trong trường hợp cơ quan kinh doanh vi phạm các quy định của luật an toàn và sức khỏe nghề nghiệp liên quan đến trách nhiệm của người ký hợp đồng hoặc người tái ký hợp đồng, dẫn đến tai nạn lao động xảy ra cho lao động được thuê bởi họ, cơ quan kinh doanh gốc phải chịu trách nhiệm bồi thường chung với người ký hợp đồng hoặc người tái ký hợp đồng đó.

第 63-1 條

Điều 63-1

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。

Khi xảy ra tai nạn lao động với lao động được cử đi làm việc, đơn vị gửi công việc phải chịu trách nhiệm chung với đơn vị gửi công việc theo quy định của chương này về việc bồi thường tai nạn lao động.

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。

Nếu các chi phí bồi thường cho tai nạn lao động theo quy định của Luật Bảo hiểm lao động hoặc các quy định khác đã được đơn vị gửi công việc hoặc đơn vị gửi việc thanh toán, thì có thể yêu cầu trừ khấu trừ.

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。

Nếu đơn vị gửi công việc và đơn vị gửi việc vi phạm Luật này hoặc các quy định về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp liên quan, dẫn đến tai nạn lao động của lao động được gửi công việc, họ phải chịu trách nhiệm chung về việc bồi thường thiệt hại.

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。

Số tiền bồi thường được thanh toán bởi đơn vị gửi công việc hoặc đơn vị gửi công việc theo quy định của Luật này có thể được trừ khấu trừ từ số tiền bồi thường cho thiệt hại từ cùng một tai nạn.

第八章 技術生

第 64 條

Điều 64

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。

Nhà tuyển dụng không được tuyển dụng những người dưới 15 tuổi làm học sinh kỹ thuật. Tuy nhiên, những người tốt nghiệp trung học cơ sở không nằm trong giới hạn này.

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。

Thuật ngữ "học sinh kỹ thuật" ám chỉ những người được đào tạo theo quy định của cơ quan quản lý trung ương trong các ngành nghề đào tạo kỹ thuật với mục tiêu học hỏi kỹ năng và nhận sự đào tạo từ nhà tuyển dụng theo quy định của chương này.

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。

Các quy định trong chương này cũng áp dụng cho sinh viên thực tập, sinh viên thực tập nghề, sinh viên các lớp hợp tác giữa trường và doanh nghiệp và những người có tính chất tương tự như học sinh kỹ thuật.

第 65 條

Điều 65

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。

Khi tuyển dụng học sinh kỹ thuật, nhà tuyển dụng phải ký kết ba bản hợp đồng đào tạo bằng văn bản với học sinh kỹ thuật, ghi rõ các mục đào tạo, thời hạn đào tạo, trách nhiệm về ăn ở, trợ cấp sinh hoạt, các hoạt động liên quan đến giảng dạy, bảo hiểm lao động, giấy chứng nhận tốt nghiệp, các điều kiện về hiệu lực và hủy bỏ hợp đồng và các quyền và nghĩa vụ khác liên quan của hai bên, được mỗi bên giữ một bản và gửi cơ quan quản lý chính sách để lưu trữ.

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。

Nếu học sinh kỹ thuật trong khoảng dưới 18 tuổi, hợp đồng đào tạo của họ phải được sự cho phép của người đại diện hợp pháp.

第 66 條

Điều 66

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

Nhà tuyển dụng không được thu phí đào tạo từ học sinh kỹ thuật.

第 67 條

Điều 67

技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。

Khi kỹ thuật sinh hoàn thành chương trình đào tạo, nhà tuyển dụng có thể giữ lại và phải đảm bảo rằng họ được trả lương tương đương với công việc tương đương. Thời gian giữ lại không được vượt quá thời gian đào tạo được quy định trong hợp đồng đào tạo.

第 68 條

Điều 68

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。

Số lượng học sinh kỹ thuật không được vượt quá 1/4 số lượng lao động. Nếu số lao động ít hơn bốn người, thì tính là bốn người.

第 69 條

Điều 69

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。

Các quy định liên quan đến thời gian làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ phép trong

Chương 4 lao động trẻ em, lao động nữ và Chương 5 các quy định về bồi thường tai nạn và bảo hiểm lao động khác được áp dụng cho học sinh kỹ thuật.

技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

Tiêu chuẩn tính lương cho bồi thường tai nạn của học sinh kỹ thuật không được thấp hơn lương cơ bản.

第九章 工作規則

Chương 9: Quy định làm việc

第 70 條

Điều 70

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：

Nhà tuyển dụng có số lao động từ 30 người trở lên phải lập và nộp kế hoạch làm việc cho cơ quan quản lý sau khi được thông qua và công bố những điều sau:

一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。

1. Thời gian làm việc, nghỉ ngơi, ngày nghỉ, ngày lễ quốc gia, ngày nghỉ đặc biệt và phương pháp làm việc theo ca.

二、工資之標準、計算方法及發放日期。

2. Tiêu chuẩn lương, phương pháp tính lương và ngày thanh toán lương.

三、延長工作時間。

3. Làm thêm giờ.

四、津貼及獎金。

4. Phụ cấp và thưởng.

五、應遵守之紀律。

5. Quy định về kỷ luật.

六、考勤、請假、獎懲及升遷。

6. Điểm danh, nghỉ phép, khen thưởng và thăng chức.

七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。

7. Tuyển dụng, sa thải, cách chấm dứt hợp đồng, nghỉ việc và nghỉ hưu.

八、災害傷病補償及撫卹。

8. Bồi thường và chăm sóc cho những tai nạn và bệnh tật do thiên tai gây ra.

九、福利措施。

9. Chính sách phúc lợi.

十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。

10. Cả nhà tuyển dụng và lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn và sức khỏe lao động.

十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。

11. Phương pháp tăng cường giao tiếp và hợp tác giữa nhà tuyển dụng và lao

động.

十二、其他。

12. Những điều khác.

第 71 條

Điều 71

工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

Quy định làm việc sẽ trở nên vô hiệu đối với những quy định bắt buộc hoặc cấm đối với luật pháp hoặc những quy định hợp đồng tập thể khác có liên quan đến việc áp dụng cho doanh nghiệp đó.

第十章 監督與檢查

Chương 10: Giám sát và kiểm tra

第 72 條

Điều 72

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。

Cơ quan quản lý trung ương, để thực hiện Luật lao động này và các quy định khác về lao động, sẽ thành lập cơ quan kiểm tra lao động hoặc ủy quyền cho cơ quan quản lý trực thuộc trực tiếp thành lập cơ quan kiểm tra. Khi cần thiết, cơ quan quản lý cấp trực thuộc của thành phố trực thuộc trung ương, huyện (thành phố) cũng có thể gửi cán bộ thực hiện kiểm tra.

前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

Tổ chức của cơ quan kiểm tra lao động theo khoản trên được quy định bởi cơ quan quản lý trung ương.

第 73 條

Điều 73

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。

Cán bộ kiểm tra khi thực hiện nhiệm vụ phải xuất trình thẻ kiểm tra, các đơn vị kinh doanh không được từ chối. Khi các đơn vị kinh doanh từ chối kiểm tra, cán bộ kiểm tra có thể phối hợp với cơ quan quản lý địa phương hoặc cơ quan cảnh sát để thực hiện kiểm tra bằng cách buộc.

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。

Cán bộ kiểm tra khi thực hiện nhiệm vụ có thể yêu cầu các đơn vị kinh doanh cung cấp báo cáo, hồ sơ, sổ sách và tài liệu hoặc giải thích bằng văn bản cần thiết

về các vấn đề được quy định trong Luật này. Khi cần lấy mẫu vật liệu, mẫu hoặc dữ liệu, cần thông báo trước cho chủ sở hữu hoặc đại diện của họ và cấp biên nhận.

第 74 條

Điều 74

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。

Khi phát hiện doanh nghiệp vi phạm Luật lao động này và các quy định pháp luật lao động khác, công nhân có thể khiếu nại đến chủ sở hữu, cơ quan quản lý hoặc cơ quan kiểm tra.

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。

Chủ sở hữu không được sa thải, hạ cấp, giảm lương, hoặc thiệt hại quyền lợi mà công nhân được bảo vệ theo luật pháp, hợp đồng hoặc thói quen vì công nhân đã khiếu nại như đã nêu ở trên hoặc áp đặt các biện pháp khác không có lợi.

雇主為前項行為之一者，無效。

Hành vi của chủ sở hữu như đã nêu ở trên là không hợp lệ.

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。

Sau khi nhận được khiếu nại như đã nêu ở trên, cơ quan quản lý hoặc cơ quan kiểm tra phải tiến hành điều tra cần thiết và trong vòng 60 ngày thông báo kết quả xử lý bằng văn bản cho công nhân.

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。

Cơ quan quản lý hoặc cơ quan kiểm tra phải giữ bí mật thông tin về danh tính của người khiếu nại và không được tiết lộ thông tin đủ để xác định danh tính của họ.

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。

Các quy định vi phạm như trên, ngoại trừ các quan chức công lập phải chịu trách nhiệm hình sự và hành chính theo luật, cũng phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại đối với công nhân bị tổn thương do vi phạm đó.

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。

Cách thức về việc giữ bí mật và các điều khác cần tuân thủ khi tiếp nhận các trường hợp tố cáo được quy định bởi cơ quan quản lý trung ương.

第十一章 罰則

Chương 11: Hình phạt

第 75 條

Điều 75

違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

Vi phạm quy định tại Điều 5 sẽ bị phạt tù 1 đến 5 năm tù hoặc phạt tiền từ 1 đến 7,5 triệu Đài tệ hoặc cả hai.

第 76 條

Điều 76

違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。

Vi phạm quy định tại Điều 6 sẽ bị phạt tù 1 đến 3 năm tù hoặc phạt tiền từ 1 đến 4,5 triệu Đài tệ hoặc cả hai.

第 77 條

Điều 77

違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

Vi phạm quy định tại Điều 42, Điều 44 khoản 2, Điều 45 khoản 1, Điều 47, Điều 48, Điều 49 khoản 3 hoặc Điều 64 khoản 1 sẽ bị phạt tù 1 đến 6 tháng tù hoặc phạt tiền từ 1 đến 3 triệu Đài tệ hoặc cả hai.

第 78 條

Điều 78

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，屆期未給付者，應按次處罰。

Không tuân thủ quy định tại Điều 17, Điều 17A khoản 7, Điều 55 về tiêu chuẩn hoặc thời hạn thanh toán sẽ bị phạt từ 3 triệu Đài tệ đến 15 triệu Đài tệ, và sẽ bị yêu cầu thanh toán trong một khoảng thời gian nhất định; nếu không thanh toán đúng hạn, sẽ bị phạt tiếp theo.

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。

Vi phạm quy định tại Điều 13, Điều 17A khoản 1, khoản 4, Điều 26, Điều 50, Điều 51 hoặc Điều 56 khoản 2 sẽ bị phạt từ 9000 Đài tệ đến 4,5 triệu Đài tệ.

第 79 條

Điều 79

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：

Có một trong các hành vi quy định dưới đây sẽ bị phạt từ 20.000 đến 1.000.000 đồng Đài:

一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。

1. Vi phạm quy định của Điều 21 khoản 1, Điều 22 đến Điều 25, Điều 30 khoản 1 đến khoản 3, khoản 6, khoản 7, Điều 32, Điều 34 đến Điều 41, Điều 49 khoản 1 hoặc Điều 59.

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

2. Vi phạm lệnh của cơ quan quản lý theo Điều 27 về việc thanh toán tiền lương trong thời hạn hoặc Điều 33 về điều chỉnh thời gian làm việc.

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

3. Vi phạm tiêu chuẩn tối thiểu về việc thanh toán tiền lương trong thời gian nghỉ mà cơ quan quản lý trung ương quy định theo Điều 43.

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。

Vi phạm quy định của Điều 30 khoản 5 hoặc Điều 49 khoản 5, sẽ bị phạt từ 90.000 đến 450.000 đồng Đài.

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。

Vi phạm quy định của Điều 7, Điều 9 khoản 1, Điều 16, Điều 19, Điều 28 khoản 2, Điều 46, Điều 56 khoản 1, Điều 65 khoản 1, Điều 66 đến Điều 68, Điều 70 hoặc Điều 74 khoản 2, sẽ bị phạt từ 20.000 đến 300.000 Đài tệ.

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。

Cơ quan quản lý có thể tăng mức phạt lên đến mức cao nhất của mức phạt quy định nếu có một trong các hành vi quy định ở trên, dựa trên quy mô của doanh nghiệp, số lượng vi phạm hoặc tính chất vi phạm.

第 79-1 條

Điều 79-1

違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

Vi phạm quy định áp dụng trừ khi áp dụng quy định phạt trong chương về vi

phạm của luật này.

第 80 條

Điều 80

拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

Từ chối, tránh hoặc làm cản trở các thanh tra viên lao động khi họ thực hiện nhiệm vụ theo luật, sẽ bị phạt từ 30.000 đến 150.000 Đài tệ.

第 80-1 條

Điều 80-1

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

Nếu vi phạm luật này và bị cơ quan quản lý xử phạt, cơ quan quản lý sẽ công bố tên doanh nghiệp hoặc chủ doanh nghiệp, tên người chịu trách nhiệm, ngày quyết định xử phạt, các điều khoản vi phạm và số tiền phạt, và yêu cầu cải thiện trong một khoảng thời gian nhất định; nếu không cải thiện đúng hạn, sẽ bị phạt tiếp.

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。

Khi quyết định phạt tiền, cơ quan quản lý có thể xem xét số lượng lao động liên quan đến hành vi vi phạm, số lần vi phạm tích lũy hoặc số tiền không thanh toán theo luật làm tiêu chí để quyết định mức phạt.

第 81 條

Điều 81

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。

Người đại diện pháp nhân, người ủy quyền của pháp nhân hoặc cá nhân, người được thuê hoặc nhân viên khác, nếu vi phạm các quy định của luật này trong quá trình thực hiện công việc, ngoài việc bị xử phạt theo quy định trong chương này, cũng phải bị phạt tiền hoặc phạt tiền được quy định trong từng điều. Tuy nhiên, người đại diện pháp nhân hoặc cá nhân, nếu họ đã nỗ lực để ngăn chặn hành vi vi phạm, thì không áp dụng quy định này.

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。

Người đại diện pháp nhân hoặc cá nhân khi dụ dỗ hoặc tác hại cho người vi phạm, sẽ được xem xét là người thực hiện hành vi vi phạm.

第 82 條

Điều 82

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。
Các khoản phạt tiền quy định trong luật này, nếu cơ quan quản lý yêu cầu thu, nhưng vẫn không thanh toán, có thể được chuyển giao cho tòa án thực hiện bắt buộc.

第十二章 附則

Chương 12 Quy định chung

第 83 條

Điều 83

為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

Để điều hòa quan hệ lao động - chủ nghĩa, thúc đẩy sự hợp tác lao động - chủ nghĩa, nâng cao hiệu suất làm việc, các đơn vị kinh doanh nên tổ chức các cuộc họp giữa lao động và chủ nhiệm. Cách thức tổ chức được ban hành bởi cơ quan quản lý trung ương cùng với Bộ kinh tế, và được Viện hành chính phê duyệt.

第 84 條

Điều 84

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

Các công chức kiêm nhiệm cảm ứng với vai trò lao động, về các vấn đề liên quan như bổ nhiệm (bổ nhiệm), lương, khen thưởng, nghỉ hưu, trợ cấp và bảo hiểm (bao gồm bảo hiểm tai nạn lao động), nên áp dụng quy định của pháp luật về công chức. Tuy nhiên, nếu các điều kiện lao động khác quy định trong luật này tốt hơn, thì áp dụng theo quy định đó.

第 84-1 條

Điều 84-1

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。

Các công việc sau đây được công bố và được cơ quan quản lý trung ương chấp thuận, có thể được các bên lao động và chủ nhiệm tiến hành thỏa thuận riêng về thời gian làm việc, ngày nghỉ, kỳ nghỉ, làm việc ban đêm cho phụ nữ và được báo cáo cho cơ quan quản lý địa phương để chấp thuận, không chịu sự hạn chế của các điều khoản quy định trong Điều 30, Điều 32, Điều 36, Điều 37 và Điều 49.

一、監督、管理人員或責任制專業人員。

1. Cán bộ giám sát, quản lý hoặc những người chuyên trách theo hình thức trách nhiệm.

二、監視性或間歇性之工作。

2. Công việc giám sát hoặc có tính chất gian lận.

三、其他性質特殊之工作。

3. Công việc có tính chất đặc biệt khác.

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。

Thỏa thuận như trên phải được thực hiện bằng văn bản, và phải tuân thủ các tiêu chuẩn quy định trong luật và không làm tổn hại đến sức khỏe và phúc lợi của lao động.

第 84-2 條

Điều 84-2

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

Làm việc kể từ ngày được tuyển dụng, thời gian làm việc của lao động được tính theo quy định trước của luật này, các tiêu chuẩn trợ cấp thôi việc và lương hưu được tính theo các quy định pháp luật áp dụng tại thời điểm đó; nếu không có quy định pháp luật áp dụng được, thì tính theo các quy định được xác định bởi đơn vị kinh doanh hoặc theo thỏa thuận giữa lao động và chủ nhiệm. Thời gian làm việc sau khi áp dụng luật này, các tiêu chuẩn trợ cấp thôi việc và lương hưu được tính theo quy định tại Điều 17 và Điều 55.

第 85 條

Điều 85

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

Các quy định chi tiết để thực hiện luật này sẽ do cơ quan có thẩm quyền trung ương xây dựng và trình Viện Hành chính phê duyệt.

第 86 條

Điều 86

本法自公布日施行。

Luật này có hiệu lực từ ngày công bố.

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。

Quy định trong Điều 30 Khoản 1 và Khoản 2 được sửa đổi và công bố vào ngày

28 tháng 6 năm 2000 của Trung Hoa Dân Quốc sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2001; Điều 28 Khoản 1 được sửa đổi và công bố vào ngày 4 tháng 2 năm 2015 sẽ có hiệu lực sau tám tháng kể từ ngày công bố; các điều khoản được sửa đổi và công bố vào ngày 3 tháng 6 năm 2015 sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2016; ngày áp dụng của Điều 34 Khoản 2 được sửa đổi và công bố vào ngày 21 tháng 12 năm 2016 sẽ được quy định bởi Hội đồng Thực hiện Hành pháp; Điều 37 và Điều 38 sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2017.

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。

Các quy định được sửa đổi vào ngày 10 tháng 1 năm 2018 của Trung Hoa Dân Quốc sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 3 năm 2018.