|  |
| --- |
| **成 毓 有 限 公 司**  **CHENG YU CO . , LTD**    **員 工 手 冊**  **制 訂 日 期 : 104年09月25日 修 訂 日 期 :**  **表格編號 : 4.1.1-2**  **P 6 .** |

**一､員工之權利 :**

**本公司所有人員均適用以下所列示之各項權利 :**

**1.與經濟有關之事項 :**

**a.團體保險 : 包括健保及勞工保險(有關健保及勞保之規定均遵照健保局**

**及勞保局之規定)。**

**b.給予休假 : 特休假、婦女產假等、婚嫁、喪假，皆遵照勞基法之相關**

**規定來辦理〈參考勞工休假規定〉。**

**c.年終獎金 : 任職三個月以上才可受領年終獎金，但年終獎金之發放與否**

**與其計算方式則視各年度之情況及工作狀態而訂。**

**d.薪資 : 薪資之計算以合理公正為原則，員工若有任何疑問得向主管反**

**應〈參考勞工基本工時及加班工資之計算〉。**

**2與職務有關之事項 :**

1. **工作的適當 : 工作性質、工作份量及工作時間之規定，均力求個人身，體之狀況及能力，若員工有任何不滿(如受到不平等待遇、薪資問題等，均可申訴，將意見投入本公司設置之意見箱，公司將納入專案處理) 。**
2. **休息時間 : 員工享有一定之用餐及休息時間。**
3. **獎懲 : 獎懲力求公平合理**

**二､員工之義務 : 本公司之員工必須各項事務之規定。**

1. **工作職責 : 各部門員工必須及時、正確以及完整的完成其指定業務。**
2. **工作時間 : 各部門員工不得任意遲到或早退，亦不得任意曠工。**
3. **嚴禁帶違禁品、刀具、偷竊、酗酒、賭博、吸毒、妨害風化等不法或放蕩之言行。**

**三､員工之聘僱 : 本公司所有的成員若因業務變動而產生人事的異動，所**

**以要選用新人，以補充其職缺，因此，**

1. **本公司聘僱新人之目的如下 :**
2. **以適度的人力異動來促進員工的新陳代謝，使公司之活力和作業能力不致中斷。**
3. **使組織之各項工作，都能有適當能力和工作熱忱的人來擔任。**
4. **使人力來源充沛，廣泛吸收人才。**
5. **聘僱之原則及標準如下 :**
6. **選用人才必須避免造成人事成本之浪費及人員之素質參差不齊。**
7. **需合乎法令規定。(勞基法、非強迫性勞工政策、防止性騷擾政策、兩性平等政策)。**
8. **依勞基法第五章第46條規定，雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。**
9. **在面試前對應徵者做背景調查，核對其身份(核對身分證及於彰化縣警察局網站查詢該員工之刑事資料)，入職後做學歷、資格證書以及工作履歷、工作表現等情況，對員工填寫的個人信息(包括推薦人信息:核對方式以電話訪談)进行核實，,如果没有推薦人的情况下不需要對推薦人的信息進行核實。**

**四､員工之解職 :**

1. **新進人員 : 新進人員試用期滿後(試用期為到職日起三個月)，若該部門主管認為其表現不佳，不適任該職位得令其解職。**
2. **原有員工 : 原有員工在其職位若表現不佳，且由該部門主管績效評為不佳者或有大惡行者，通知其改進一段時間後卻仍無改進者，得經過經理同意令其解職。**

**五､工作時間 : 工作人員每日最多之工作時間及每週最多工作時數居依據勞基**

**法之規定。**

1. **正常上班時間 : 早上8 : 00 ~ 下午17 : 00。**
2. **中午用餐休息時間 : 中午12 : 00 ~ 12 : 55**

**六､工作加班 :**

1. **員工 : 加班工作時數均依據勞基法之規定。**
2. **間接辦公人員 : 因工作責任制度之關係，但加班之時間不得超過勞基法之規定。**
3. **辦公室人員加班時需填寫加班表。**

**七､員工工作表現獎懲 : 為了要提高士氣，獎勵優秀人才，本公司會依員工的**

**能力及工作狀況，表現優異者於當月給予獎金，但員工若績效不佳，亦可能**

**會視情形將低獎金。**

**八､請假 : 本公司的請假方式有(1)事假、婚嫁、喪假需於前一天辦理。(2)病假**

**需於當天以電話或口頭報備，事後並視天數(二天以上)需繳付證明文件。此**

**外，若員工工作滿一定年限，可依規定給予特別休假。規定如下 : (1)一年**

**以上未滿三年者七日(2)三年以上未滿五年者十日(3)五年以上者十四日。**

**九､離職辦法 : 員工離職規定15天前向公司提出申請，除了離職員工交回識別**

**證, 鑰匙外, 還須終止電腦使用權限, 並消除該員密碼.並依其公司相關之離**

**職單規定移交所有公司物品。方可予以完成相關手續且始可離開公司。**

**十､退休 : 從業人員貢獻於公司已達一定年限不願繼續任職，或已屆退休齡，**

**或因年老力衰，或因身體殘障無法勝任工作，雇主依規定同意退休或命令其**

**退休。**

**員工退休通常依其服務年資、年齡及身體健康情形而定，可區分為如下三種**

**類型 :**

1. **常態退休 : 這是達到可以領取退休金的年齡(通常是60歲或65歲)時所做的退休稱之。在此種情形下，對於退休與否是由企業與員工協商決定。**
2. **自動退休 : 又稱自願退休，指員工服務達到企業規定得年限(如25年或30年)而不願繼續任職者，由員工申請自動退休。自動退休通常無年齡限制，只要雇主和員工意思相同時，便可延長或在被雇用，唯年齡較大者，可縮短其自動退休年齡。**
3. **強迫退休 : 員工服務到達一定年齡時，因體能不力，或心神喪失、身體殘廢不能勝任工作，便由企業強制員工退休，或稱命令退休。**

**勞工基本工時及加班工資之計算**

**(詢問勞工處)**

**●工資之議定及基本工資**

**工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管機**

**關擬定後，報請行政院核定之。**

**●工作時間**

**勞工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。  
 前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其週內一日之正常**

**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。每週工作總時數仍以四十**

**八小時為度。**

**●加班工資之計算標準**

**雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：  
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。**

**( 平日加班 ) 第9、10小時 : x 1.33 / 第11、12小時 : x 1.67**

**第一個禮拜 ( 星期六 ) 上午時段1~4小時: 正常，下午時段 : 1~2小時x**

**0.33 / 3~4小時x 0.67 / 5~8小時x 1.67。國定假日 : 日薪x 2倍**

**勞工休假規定  
1.**[**勞動基準法**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001)**(修正日期:民國 100 年 06 月 29 日)  
2.**[**勞工請假規則**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030006)**(本規則依勞動基準法 (以下簡稱本法) 第四十三條規定訂定之。 修正日期:民國 100 年 10 月 14 日 )**

**另外休假的種類分為: 婚假、病假、喪假、事假、產假…等, 若勞工因婚、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。**

**一、特休假勞基法休假規定：(勞基法 第38條)**

**勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定  
給予特別休假：  
1. 一年以上三年未滿者七日。  
2. 三年以上五年未滿者十日。  
3. 五年以上十年未滿者十四日。  
4. 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。**

**二、婚假勞基法休假規定**

**勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。**

**三、喪假勞基法休假規定**

**1. 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。  
2. 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪  
假六日，工資照給。  
3. 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照  
給。**

**四、產假勞基法休假規定**

**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。  
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。**

**●勞保生育補助及育嬰假**

**1. 產假 : 8星期為雇主負擔**

**2. 勞保生育給付 : 是勞工保險給付  
3. 產假薪資 : 女性受雇者，分娩前後雇主應給產假8星期，受雇滿6個月薪資**

**照給，受雇未滿6個月減半發給薪資。【勞保生育給付】如下 :**

**1、勞保年資合計滿280天分娩**

**2、或滿181天早產  
3、勞保有效其間懷孕，離職退保1年內分娩(生產)勞保年資符合1或2的條件  
 ，可以領勞保生育給付**

**育嬰假（育嬰留職停薪）是依照性別工作平等法第16條規定  
受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間  
至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留  
職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。  
受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔  
之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。  
受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理  
由者，不在此限。**

**●以下情況雇主須給全薪**

**例假（勞基法36）  
所謂「有給薪不工作」（週六的6小時）  
紀念日，民俗節日，勞動節（勞基法37）  
特別休假（勞基法38）給全薪  
職業傷病醫療（勞基法59）給全薪  
產假、流產假（勞基法50）、哺乳假（勞基法52）、陪產假（兩性工作平等法）  
婚喪假（勞基法43及勞工請假規則）給全薪  
公假，工會會務假（勞基法43及工會法）  
選舉假（勞基法37，內政部定）  
預告終止勞動契約之預告期內謀職假（勞基法16）**

**●其他休假**

**扣半薪的休假：病假（勞基法43及勞工請假規則）  
不扣全勤、不扣考績的病假：生理假（兩性工作平等法）  
扣全薪的假：事假（勞基法43及勞工請假規則）  
不扣全勤、不扣考績的事假：家事照顧假（兩性工作平等法）**

**另外, 雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金喔!!**

**●國定假日**

**依勞基法第三十七條以及同法施行細則第二十三條規定，所謂「國定假日」，依序如下：  
一 中華民國開國紀念日 (元月一日)。  
二 中華民國開國紀念日之翌日 (元月二日) 。  
三 春節 (農曆除夕、農曆正月初一至初三) 。  
四 和平紀念日 (二月二十八日) 。  
五 革命先烈紀念日 (三月二十九日) 。  
六 婦女節、兒童節合併假日 (民族掃墓節前一日) 。   
七 民族掃墓節 (農曆清明節為準) 。  
八 五月一日勞動節。  
九 端午節 (農曆五月五日) 。  
十 中秋節 (農曆八月十五日) 。  
十一 孔子誕辰紀念日(九月二十八日)。  
十二 國慶日(十月十日)。  
十三 臺灣光復節(十月二十五日)。  
十四 先總統 蔣公誕辰紀念日(十月三十一日)。  
十五 國父誕辰紀念日(十一月十二日)。  
十六 行憲紀念日(十二月二十五日)。  
十七 其他經中央主管機關指定者。   
第十七款" 其他經中央主管機關指定者 "而選舉投票日，若無投票權者不得要求**

**休假。  
再者,週六放假日(非工作日)逢法定假日,是否應補休一天,則由雇主自行決定,因為依法週六放假日(隔週休制)屬於因應。  
勞基法第30條  
勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時，之規定而產生之假日,所以依法週六放假日逢法定假日,雇主不需給予勞工補休一天。  
然而,週六屬於工作日而逢法定假日,雇主就需依法放假一天..  
又若週日逢法定假日,一律須補休一天,而其補休日期得以另行約定,也就是不限於必須於週一補休,可另行擇日補休.**

**●勞工請假**

**條例第4條  
勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍  
內請普通傷病假：  
一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。  
二、住院者，二年內合計不得超過一年。  
三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。經醫師診斷，罹患癌**

**症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期**

**間，併入住院傷病假計算。普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半**

**發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之  
 (傷病假期間，公司不可退勞健保)**

[**勞動基準法施行細則**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0030002)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **第 一 章 總則** | | |
| [**第 1 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=1) |  | **本細則依勞動基準法(以下簡稱本法)第八十五條規定訂定之。** |
| [**第 2 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=2) |  | **依本法第二條第四款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。**  **一、發生計算事由之當日。**  **二、因職業災害尚在醫療中者。**  **三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。**  **四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。** |
| [**第 3 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=3) |  | **本法第三條第一項第一款至第七款所列各業，適用中華民國行業標準分類之規定。** |
| [**第 4 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=4) |  | **本法第三條第一項第八款所稱中央主管機關指定之事業及第三項所稱適用**  **本法確有窒礙難行者，係指中央主管機關依中華民國行業標準分類之規定指定者，並得僅指定各行業中之一部分。** |
| [**第 4-1 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=4-1) |  | **（刪除）** |
| [**第 5 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=5) |  | **勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。**  **適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。** |
| **第 二 章 勞動契約** | | |
| [**第 6 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=6) |  | **本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：**  **一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。**  **二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。**  **三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。**  **四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。** |
| [**第 7 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=7) |  | **勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：**  **一、工作場所及應從事之工作有關事項。**  **二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。**  **三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。**  **四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。**  **五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。**  **六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。**  **七、安全衛生有關事項。**  **八、勞工教育、訓練有關事項。**  **九、福利有關事項。**  **一○、災害補償及一般傷病補助有關事項。**  **一一、應遵守之紀律有關事項。**  **一二、獎懲有關事項。**  **一三、其他勞資權利義務有關事項。** |
| [**第 8 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=8) |  | **依本法第十七條、第八十四條之二規定計算之資遣費，應於終止勞動契約三十日內發給。** |
| [**第 9 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=9) |  | **依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。** |
| **第 三 章 工資** | | |
| [**第 10 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=10) |  | **本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。**  **一、紅利。**  **二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。**  **三、春節、端午節、中秋節給與之節金。**  **四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。**  **五、勞工直接受自顧客之服務費。**  **六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。**  **七、職業災害補償費。**  **八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。**  **九、差旅費、差旅津貼及交際費。**  **十、工作服、作業用品及其代金。**  **十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。** |
| [**第 11 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=11) |  | **本法第二十一條所稱基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但**  **延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。** |
| [**第 12 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=12) |  | **採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。** |
| [**第 13 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=13) |  | **勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。** |
| [**第 14 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=14) |  | **童工之基本工資不得低於基本工資百分之七十。** |
| [**第 15 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=15) |  | **本法第二十八條第一項所定最優先受清償權之工資，以雇主於歇業、清算**  **或宣告破產前六個月內所積欠者為限。** |
| [**第 16 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=16) |  | **勞工死亡時，雇主應即結清其工資給付其遺屬。**  **前項受領工資之順位準用本法第五十九條第四款之規定。** |
| **第 四 章 工作時間、休息、休假** | | |
| [**第 17 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=17) |  | **本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。** |
| [**第 18 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=18) |  | **勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。** |
| [**第 19 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=19) |  | **勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。** |
| [**第 20 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=20) |  | **依本法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項第一款至第三款或第三十二條第一項至第三項規定變更勞工正常工作時間、例假或延長工作時間者，雇主應即公告周知。** |
| [**第 20-1 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=20-1) |  | **本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過八小時或每二週工作總時數超過八十四小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項**  **或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。** |
| [**第 21 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=21) |  | **雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。** |
| [**第 22 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=22) |  | **本法第三十二條第四項但書所稱坑內監視為主之工作範圍如左：**  **一、從事排水機之監視工作。**  **二、從事壓風機、冷卻設備之監視工作。**  **三、從事安全警報裝置之監視工作。**  **四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。** |
| [**第 23 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=23) |  | **本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：**  **一、中華民國開國紀念日 (元月一日) 。**  **二、和平紀念日 (二月二十八日) 。**  **三、革命先烈紀念日 (三月二十九日) 。**  **四、孔子誕辰紀念日 (九月二十八日) 。**  **五、國慶日 (十月十日) 。**  **六、先總統 蔣公誕辰紀念日 (十月三十一日) 。**  **七、國父誕辰紀念日 (十一月十二日) 。**  **八、行憲紀念日 (十二月二十五日) 。**  **本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。**  **本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：**  **一、中華民國開國紀念日之翌日 (元月二日) 。**  **二、春節 (農曆正月初一至初三) 。**  **三、婦女節、兒童節合併假日 (民族掃墓節前一日) 。**  **四、民族掃墓節 (農曆清明節為準) 。**  **五、端午節 (農曆五月五日) 。**  **六、中秋節 (農曆八月十五日) 。**  **七、農曆除夕。**  **八、台灣光復節 (十月二十五日) 。**  **九、其他經中央主管機關指定者。** |
| [**第 24 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=24) |  | **本法第三十八條之特別休假，依左列規定：**  **一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。**  **二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。**  **三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。** |
| **第 五 章 童工、女工** | | |
| [**第 25 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=25) |  | **本法第四十四條第二項所稱繁重之工作，係指非童工智力或體力所能從事**  **之工作。所稱危險性之工作依勞工安全衛生有關法令之規定。** |
| [**第 26 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=26) |  | **雇主對依本法第五十條第一項請產假之女工，得要求其提出證明文件。** |
| **第 六 章 退休** | | |
| [**第 27 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=27) |  | **本法第五十三條第一款、第五十四條第一項第一款及同條第二項但書規定之年齡，應以戶籍記載為準。** |
| [**第 28 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=28) |  | **（刪除）** |
| [**第 29 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=29) |  | **雇主應給付之勞工退休金應自勞工退休之日起三十日內給付之。**  **本法第五十五條第三項所定雇主得報經主管機關核定分期給付勞工退休金之情形如左：**  **一、依法提撥之退休準備金不敷支付。**  **二、事業之經營或財務確有困難。** |
| **第 七 章 職業災害補償** | | |
| [**第 30 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=30) |  | **雇主依本法第五十九條第二款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。** |
| [**第 31 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=31) |  | **本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正**  **常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。**  **罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準。** |
| [**第 32 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=32) |  | **依本法第五十九條第二款但書規定給付之補償，雇主應於決定後十五日內給與。在未給與前雇主仍應繼續為同款前段規定之補償。** |
| [**第 33 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=33) |  | **雇主依本法第五十九條第四款給與勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。** |
| [**第 34 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=34) |  | **本法第五十九條所定同一事故，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。但支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算。** |
| [**第 34-1 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=34-1) |  | **勞工因遭遇職業災害而致死亡或殘廢時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第五十九條規**  **定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。** |
| **第 八 章 技術生** | | |
| [**第 35 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=35) |  | **雇主不得使技術生從事家事、雜役及其他非學習技能為目的之工作。但從事事業場所內之清潔整頓，器具工具及機械之清理者不在此限。** |
| [**第 36 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=36) |  | **技術生之工作時間應包括學科時間。** |
| **第 九 章 工作規則** | | |
| [**第 37 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=37) |  | **雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。**  **工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依前項程序報請核備。**  **主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。** |
| [**第 38 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=38) |  | **工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。** |
| [**第 39 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=39) |  | **雇主認有必要時，得分別就本法第七十條各款另訂單項工作規則。** |
| [**第 40 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=40) |  | **事業單位之事業場所分散各地者，雇主得訂立適用於其事業單位全部勞工之工作規則或適用於該事業場所之工作規則。** |
| **第 十 章 監督及檢查** | | |
| [**第 41 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=41) |  | **中央主管機關應每年定期發布次年度勞工檢查方針。**  **檢查機構應依前項檢查方針分別擬定各該機構之勞工檢查計畫，並於檢查方針發布之日起五十日內報請中央主管機關核定後，依該檢查計畫實施檢查。** |
| [**第 42 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=42) |  | **勞工檢查機構檢查員之任用、訓練、服務，除適用公務員法令之規定外，由中央主管機關定之。** |
| [**第 43 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=43) |  | **檢查員對事業單位實施檢查時，得通知事業單位之雇主、雇主代理人、勞工或有關人員提供必要文件或作必要之說明。** |
| [**第 44 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=44) |  | **檢查員檢查後，應將檢查結果向事業單位作必要之說明，並報告檢查機構。**  **檢查機構認為事業單位有違反法令規定時，應依法處理。** |
| [**第 45 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=45) |  | **事業單位對檢查結果有異議時，應於通知送達後十日內向檢查機構以書面提出。** |
| [**第 46 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=46) |  | **本法第七十四條第一項規定之申訴得以口頭或書面為之。** |
| [**第 47 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=47) |  | **雇主對前條之申訴事項，應即查明，如有違反法令規定情事應即改正，並將結果通知申訴人。** |
| [**第 48 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=48) |  | **主管機關或檢查機構受理本法第七十四條第一項之申訴時，應自受理之日起七日內，就其申訴內容加以調查，如有違反法令規定情事，應於十四日內通知事業單位改正或依法處理，並將辦理情形通知申訴人。** |
| [**第 49 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=49) |  | **本法第七十四條第二項所稱其他不利之處分係指損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益。** |
| **第 十一 章 附則** | | |
| [**第 50 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=50) |  | **本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。** |
| [**第 50-1 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=50-1) |  | **本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：**  **一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。**  **二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。**  **三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。**  **四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。** |
| [**第 50-2 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=50-2) |  | **雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。** |
| [**第 50-3 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=50-3) |  | **勞工因終止勞動契約或發生職業災害所生爭議，提起給付工資、資遣費、退休金、職業災害補償或確認僱傭關係存在之訴訟，得向中央主管機關申請扶助。**  **前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。** |
| [**第 51 條**](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=N0030002&FLNO=51) |  | **本細則自發布日施行。** |