

Bản dịch tiếng Việt toàn văn Luật Tiêu chuẩn Lao động (Labor Standards Act / 勞動基準法) của Đài Loan:

LUẬT TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG

Tên văn bản: Luật Tiêu chuẩn Lao động

Ngày sửa đổi: Ngày 31 tháng 07 năm Dân Quốc 113 (Năm 2024)

CHƯƠNG I: QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1

Luật này được ban hành nhằm quy định tiêu chuẩn tối thiểu về điều kiện lao động, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tăng cường quan hệ lao động và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Những vấn đề Luật này chưa quy định thì áp dụng quy định của các luật khác.

Điều kiện lao động do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận không được thấp hơn tiêu chuẩn tối thiểu quy định tại Luật này.

Điều 2

Các thuật ngữ trong Luật này được hiểu như sau:

- Người lao động:** Là người được người sử dụng lao động thuê làm việc và nhận tiền lương.
- Người sử dụng lao động:** Là chủ cơ sở kinh doanh thuê lao động, người chịu trách nhiệm quản lý điểu hành cơ sở kinh doanh hoặc người đại diện chủ cơ sở kinh doanh xử lý các công việc liên quan đến người lao động.
- Tiền lương:** Là khoản thù lao người lao động nhận được do làm việc, bao gồm tiền lương, tiền công và các khoản thưởng, phụ cấp cũng như bất kỳ khoản cho mang tính thưởng xuyên nào khác trả bằng tiền mặt hoặc hiện vật theo giờ, theo ngày, theo tháng hoặc theo sản phẩm.
- Tiền lương bình quân:** Là số tiền có được bằng cách lấy tổng số tiền lương nhận được trong 6 tháng trước ngày phát sinh sự việc cần tính chia cho tổng số ngày trong khoảng thời gian đó. Trường hợp làm việc chưa đủ 6 tháng thì lấy tổng số tiền lương trong thời gian làm việc chia cho tổng số ngày làm việc. Trường hợp tiền lương tính theo ngày, theo giờ hoặc theo sản phẩm, nếu tiền lương bình quân tính theo cách trên thấp hơn 60% của số tiền lấy tổng tiền lương giai đoạn đó chia cho số ngày làm việc thực tế, thì được tính bằng 60%.
- Đơn vị sử dụng lao động:** Là cơ quan, tổ chức thuộc các ngành nghề áp dụng Luật này có thuê lao động làm việc.
- Hợp đồng lao động:** Là hợp đồng thỏa thuận quan hệ lao động có tính chất lệ thuộc.

7. **Đơn vị phái cử:** Là đơn vị sử dụng lao động kinh doanh dịch vụ phái cử lao động.
8. **Đơn vị tiếp nhận phái cử:** Là đơn vị trực tiếp chỉ đạo, giám sát và quản lý người lao động phái cử làm việc theo hợp đồng tiếp nhận phái cử.
9. **Người lao động phái cử:** Là người lao động được đơn vị phái cử tuyển dụng và cung ứng dịch vụ lao động cho đơn vị tiếp nhận phái cử.
10. **Hợp đồng tiếp nhận phái cử:** Là hợp đồng được ký kết giữa đơn vị tiếp nhận phái cử và đơn vị phái cử về các vấn đề liên quan đến phái cử lao động.

Điều 3

Luật này áp dụng đối với các ngành nghề sau:

1. Nông, lâm, ngư, nghiệp và chăn nuôi.
2. Khai khoáng và khai thác đá.
3. Ngành chế tạo.
4. Ngành xây dựng.
5. Ngành điện, nước, khí đốt.
6. Ngành vận tải, kho bãi và thông tin liên lạc.
7. Ngành truyền thông đại chúng.
8. Các ngành nghề khác do cơ quan quản lý nhà nước trung ương chỉ định.

Khi chỉ định theo khoản 8 khoản 1, có thể chỉ định áp dụng đối với một phần địa điểm làm việc hoặc một bộ phận người lao động của cơ sở kinh doanh.

Luật này áp dụng đối với mọi quan hệ lao động. Tuy nhiên, đối với các ngành nghề hoặc người lao động mà do mô hình kinh doanh, chế độ quản lý và đặc thù công việc dẫn đến việc áp dụng Luật này thực sự có khó khăn trở ngại, và đã được cơ quan quản lý nhà nước trung ương chỉ định công bố, thì không áp dụng.

Số lượng người lao động không áp dụng Luật này do khó khăn trở ngại theo quy định tại khoản trên không được vượt quá 1/5 tổng số người lao động nằm ngoài phạm vi từ khoản 1 đến khoản 7 khoản 1.

Điều 4

Cơ quan quản lý nhà nước quy định trong Luật này: 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) là Chính quyền huyện (thành phố).

Điều 5

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

Điều 6

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

Điều 7

Người sử dụng lao động phải lập Sổ danh sách người lao động, ghi rõ: Họ tên, giới tính, ngày tháng năm sinh, nguyên quán, trình độ học vấn, địa chỉ, số CMND/CCCD, ngày vào làm việc, tiền lương, ngày tham gia bảo hiểm lao động, khen thưởng, xử lý kỷ luật, thương tật/bệnh tật và các thông tin cần thiết khác.

Sổ danh sách người lao động nêu trên phải được lưu giữ trong 5 năm kể từ ngày người lao động nghỉ việc.

Điều 8

Người sử dụng lao động phải phòng ngừa tai nạn lao động cho người lao động, xây dựng môi trường làm việc và cơ sở phúc lợi phù hợp. Các vấn đề liên quan đến an toàn vệ sinh và phúc lợi thực hiện theo quy định của pháp luật có liên quan.

CHƯƠNG II: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 9

Hợp đồng lao động chia thành hợp đồng xác định thời hạn và hợp đồng không xác định thời hạn. Công việc có tính chất tạm thời, ngắn hạn, mùa vụ và công việc cụ thể có thể ký hợp đồng xác định thời hạn; công việc có tính chất liên tục phải ký hợp đồng không xác định thời hạn. Hợp đồng lao động ký giữa đơn vị phải cử và người lao động phải cử phải là hợp đồng không xác định thời hạn.

Sau khi hợp đồng xác định thời hạn hết hạn, thuộc một trong các trường hợp sau thì được coi là hợp đồng không xác định thời hạn:

1. Người lao động tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động không phản đối ngay.
2. Mặc dù có ký hợp đồng mới, nhưng tổng thời gian làm việc của các hợp đồng trước và sau vượt quá 90 ngày, và khoảng thời gian gián đoạn giữa các hợp đồng không quá 30 ngày.

Quy định tại khoản trên không áp dụng đối với công việc xác định thời hạn có tính chất mùa vụ hoặc công việc cụ thể.

Điều 9-1

Người sử dụng lao động không được thỏa thuận về việc cấm cạnh tranh sau khi nghỉ việc với người lao động nếu không đáp ứng đầy đủ các quy định sau:

1. Người sử dụng lao động có lợi ích kinh doanh hợp pháp cần được bảo vệ.
2. Chức vụ hoặc nhiệm vụ của người lao động có thể tiếp cận hoặc sử dụng bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động.
3. Thời hạn, khu vực, phạm vi hoạt động nghề nghiệp và đối tượng tuyển dụng của cam kết cấm cạnh tranh không vượt quá giới hạn hợp lý.
4. Người sử dụng lao động có khoản đề bồi hợp lý cho người lao động do tổn thất phát sinh từ việc không thực hiện hành vi cạnh tranh.

Khoản đề bồi hợp lý quy định tại khoản 4 khoản trên không bao gồm các khoản thù lao/chế độ mà người lao động đã nhận trong thời gian làm việc.

Vi phạm một trong các quy định tại khoản 1 thì thỏa thuận đó bị vô hiệu.

Thời hạn cấm cạnh tranh sau khi nghỉ việc tối đa không quá 2 năm. Trường hợp vượt quá 2 năm thì rút ngắn xuống còn 2 năm.

Điều 10

Sau khi hợp đồng xác định thời hạn hết hạn hoặc hợp đồng không xác định thời hạn bị tạm dừng thực hiện vì lý do nào đó, nếu ký hợp đồng mới hoặc tiếp tục thực hiện hợp đồng cũ trong vòng chưa đầy 3 tháng, thì thâm niên làm việc trước và sau của người lao động được gộp chung để tính.

Điều 10-1

Khi đi ề u chuyển công tác người lao động, người sử dụng lao động không được vi phạm thỏa thuận trong hợp đồng lao động và phải tuân thủ các nguyên tắc sau:

1. Dựa trên nhu cầu tất yếu trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp và không có động cơ, mục đích bất chính. Tuy nhiên, nếu pháp luật có quy định khác thì thực hiện theo quy định đó.
2. Không làm thay đổi bất lợi đối với tiền lương và các đi ề u kiện lao động khác của người lao động.
3. Công việc sau khi đi ề u chuyển phải phù hợp với thể lực và kỹ năng chuyên môn của người lao động.
4. Nếu địa điểm đi ề u chuyển quá xa, người sử dụng lao động phải hỗ trợ cần thiết.
5. Xem xét đề n lợi ích cuộc sống của người lao động và gia đình họ.

Điều 11

Người sử dụng lao động không được báo trước chấm dứt hợp đồng lao động trừ trường hợp thuộc một trong các tình huống sau:

1. Giải thể hoặc chuyển nhượng cơ sở kinh doanh.
2. Thua lỗ hoặc thu hẹp hoạt động kinh doanh.
3. Tạm dừng công việc từ 1 tháng trở lên do bất khả kháng.
4. Thay đổi tính chất kinh doanh, cần phải giảm số lượng người lao động và không có công việc phù hợp để bố trí.
5. Người lao động thực sự không đáp ứng/không đảm đương được công việc đảm nhận.

Điều 12

Người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước nếu người lao động thuộc một trong các trường hợp sau:

1. Tuyên bố ý chí giả tạo khi ký kết hợp đồng lao động, làm cho người sử dụng lao động hiểu nhầm dẫn đến nguy cơ bị thiệt hại.
2. Có hành vi bạo lực hoặc xúc phạm nghiêm trọng đối với người sử dụng lao động, người thân của người sử dụng lao động, người đại diện hoặc đồng nghiệp khác.
3. Bị kết án phạt tù trở lên theo bản án đã có hiệu lực pháp luật mà không được hưởng án treo hoặc không được chuyển đổi thành phạt tiền.
4. Vi phạm nghiêm trọng hợp đồng lao động hoặc nội quy lao động.
5. Cố ý làm hư hỏng máy móc, thiết bị, nguyên vật liệu, sản phẩm hoặc tài sản khác của người sử dụng lao động, hoặc cố ý tiết lộ bí mật kỹ thuật, bí mật kinh doanh gây thiệt hại cho người sử dụng lao động.
6. Tự ý nghỉ việc liên tục 3 ngày không có lý do chính đáng, hoặc nghỉ việc tổng cộng 6 ngày trong 1 tháng.

Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng theo quy định tại các khoản 1, 2, 4, 5, 6 khoản 1 phải thực hiện trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bị kết được sự việc.

Điều 13

Trong thời gian người lao động nghỉ việc theo quy định tại Điều 50 hoặc trong thời gian đi điều trị y tế quy định tại Điều 59, người sử dụng lao động không được chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, trường hợp do thiên tai, sự cố hoặc sự kiện bất khả kháng khác khi nền doanh nghiệp không thể tiếp tục hoạt động và đã được cơ quan quản lý nhà nước phê duyệt thì không áp dụng quy định này.

Điều 14

Người lao động có thể chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước nếu thuộc một trong các trường hợp sau:

1. Người sử dụng lao động có tuyên bố ý chí giả tạo khi ký kết hợp đồng lao động, làm cho người lao động hiểu nhầm dẫn đến nguy cơ bị thiệt hại.

2. Người sử dụng lao động, người thân hoặc người đại diện của người sử dụng lao động có hành vi bạo lực hoặc xúc phạm nghiêm trọng đối với người lao động.
3. Công việc quy định trong hợp đồng có nguy cơ hại đến sức khỏe người lao động, mặc dù đã thông báo nhưng người sử dụng lao động không khắc phục.
4. Người sử dụng lao động, người đại diện hoặc người lao động khác mắc bệnh truyền nhiễm theo quy định pháp luật, có nguy cơ lây nhiễm cho đồng nghiệp và gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe.
5. Người sử dụng lao động không trả thù lao theo đúng hợp đồng lao động, hoặc không cung cấp đủ công việc cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm.
6. Người sử dụng lao động vi phạm hợp đồng lao động hoặc quy định pháp luật về lao động, gây tổn hại đến quy chế và lợi ích của người lao động.

Người lao động chấm dứt hợp đồng theo quy định tại khoản 1 và khoản 6 khoản 1 phải thực hiện trong vòng 30 ngày kể từ ngày bị sự việc. Tuy nhiên, đối với khoản 6, người lao động có thể thực hiện trong vòng 30 ngày kể từ ngày bị thiệt hại.

Trường hợp thuộc khoản 2 hoặc khoản 4 khoản 1, nếu người sử dụng lao động đã chấm dứt hợp đồng với người đại diện đó, hoặc người mắc bệnh truyền nhiễm đã tiếp nhận đi điều trị theo quy định pháp luật về y tế, thì người lao động không được chấm dứt hợp đồng.

Quy định tại Điều 17 được áp dụng tương tự đối với việc chấm dứt hợp đồng tại Điều này.

Điều 15

Đối với hợp đồng xác định thời hạn cho công việc cụ thể có thời hạn trên 3 năm, sau khi làm đủ 3 năm, người lao động có thể chấm dứt hợp đồng nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động 30 ngày.

Đối với hợp đồng không xác định thời hạn, khi người lao động chấm dứt hợp đồng, thời hạn báo trước được áp dụng theo quy định tại khoản 1 Điều 16.

Điều 15-1

Người sử dụng lao động không được thỏa thuận về thời hạn cam kết làm việc tối thiểu (thời hạn cam kết phục vụ) với người lao động trừ khi đáp ứng một trong các quy định sau:

1. Người sử dụng lao động đào tạo kỹ thuật chuyên môn cho người lao động và chi trả chi phí đào tạo đó.
2. Người sử dụng lao động cung cấp khoản để bù hợp lý để người lao động tuân thủ thỏa thuận về thời hạn làm việc tối thiểu.

Thỏa thuận về thời hạn làm việc tối thiểu quy định tại khoản trên phải được xem xét tổng hợp các yếu tố sau và không vượt quá phạm vi hợp lý:

1. Thời gian và chi phí đào tạo kỹ thuật chuyên môn cho người lao động.
2. Khả năng thay thế nhân lực đối với vị trí công việc tương đương hoặc tương tự.
3. Mức độ và phạm vi đền bù do người sử dụng lao động cung cấp.
4. Các yếu tố khác ảnh hưởng đến tính hợp lý của thời hạn làm việc tối thiểu.

Thỏa thuận vi phạm hai khoản trên bị vô hiệu.

Trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt trước khi hết thời hạn làm việc tối thiểu vì lý do không thuộc lỗi của người lao động, thì người lao động không phải chịu trách nhiệm vi phạm thỏa thuận hoặc bồi hoàn chi phí đào tạo.

Điều 16

Khi người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 11 hoặc phần ngoại lệ của Điều 13, thời hạn báo trước được quy định như sau:

1. Làm việc liên tục từ đủ 3 tháng đến dưới 1 năm: Báo trước 10 ngày.
2. Làm việc liên tục từ đủ 1 năm đến dưới 3 năm: Báo trước 20 ngày.
3. Làm việc liên tục từ đủ 3 năm trở lên: Báo trước 30 ngày.

Sau khi nhận được thông báo trước nêu trên, người lao động có quyền xin nghỉ làm trong giờ làm việc để đi tìm việc mới. Số giờ nghỉ không vượt quá 2 ngày làm việc mỗi tuần, thời gian nghỉ vẫn được hưởng nguyên lương.

Trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng mà không tuân thủ thời hạn báo trước quy định tại khoản 1 thì phải trả khoản tiền lương tương ứng với thời hạn báo trước.

Điều 17

Khi người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo điều trước, phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định sau:

1. Cứ mỗi năm làm việc liên tục tại cùng một đơn vị sử dụng lao động thì được trợ cấp bằng 1 tháng tiền lương bình quân.
2. Số tháng lẻ còn lại tính theo tỷ lệ; làm việc chưa đủ 1 tháng thì tính là 1 tháng.

Trợ cấp thôi việc quy định tại khoản trên phải được chi trả trong vòng 30 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 17-1

Đơn vị tiếp nhận phải cử không được phỏng vấn hoặc chỉ định cụ thể người lao động phải cử trước khi đơn vị phải cử và người lao động phải cử ký kết hợp đồng lao động.

Trường hợp đơn vị tiếp nhận phải cử vi phạm quy định trên và đã tiếp nhận dịch vụ lao động của người lao động phải cử, người lao động phải cử có thể đề nghị bằng văn bản về việc ký kết hợp đồng lao động với đơn vị tiếp nhận phải cử trong vòng 90 ngày kể từ ngày bắt đầu làm việc.

Đơn vị tiếp nhận phải cử phải thương lượng ký kết hợp đồng lao động với người lao động phải cử trong vòng 10 ngày kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị. Quá thời hạn mà không thương lượng hoặc thương lượng không thành công, thì coi như hai bên đã xác lập hợp đồng lao động kể từ ngày tiếp theo, và điều kiện lao động sẽ lấy theo điều kiện làm việc của người lao động phải cử tại đơn vị tiếp nhận phải cử.

Đơn vị phải cử và đơn vị tiếp nhận phải cử không được sa thải, hạ chức, giảm lương, xâm phạm các quyền lợi hợp pháp, hợp đồng hoặc tập quán, hay có các xử lý bất lợi khác đối với người lao động phải cử vì lý do người lao động đưa ra đề nghị theo khoản 2.

Hành vi vi phạm khoản trên của đơn vị phải cử và đơn vị tiếp nhận phải cử sẽ bị vô hiệu.

Khi người lao động phải cử xác lập hợp đồng lao động với đơn vị tiếp nhận phải cử theo khoản 2 và khoản 3, hợp đồng lao động với đơn vị phải cử được coi là chấm dứt, người lao động không chịu trách nhiệm vi phạm thời hạn làm việc tối thiểu hay hoàn trả phí đào tạo.

Đơn vị phải cử phải chi trả tiền lương hưu hoặc trợ cấp thôi việc cho người lao động phải cử theo tiêu chuẩn và thời hạn quy định tại Luật này hoặc Luật Tiền lương hưu Lao động.

Điều 18

Người lao động không được yêu cầu người sử dụng lao động trả tiền lương thời gian báo trước và trợ cấp thôi việc trong các trường hợp sau:

1. Chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 12 hoặc Điều 15.
2. Nghỉ việc do hết hạn hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Điều 19

Khi chấm dứt hợp đồng lao động, nếu người lao động yêu cầu cấp Giấy chứng nhận làm việc (chứng nhận công tác), người sử dụng lao động hoặc người đại diện không được từ chối.

Điều 20

Khi đơn vị sử dụng lao động tái cơ cấu hoặc chuyển nhượng, ngoại trừ những người lao động được người sử dụng lao động mới và cũ thỏa thuận giữ lại làm việc, các lao động còn lại sẽ bị chấm dứt hợp đồng theo thời hạn báo trước tại Điều 16 và được nhận trợ cấp thôi việc theo Điều 17. Thâm niên làm việc của người lao động được giữ lại phải được người sử dụng lao động mới tiếp tục ghi nhận.

CHƯƠNG III: TIỀN LƯƠNG

Điều 21

Tiền lương do hai bên người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu (mức lương cơ bản).

Mức lương tối thiểu nêu trên do Ủy ban Bàn thảo Mức lương Tối thiểu do cơ quan quản lý nhà nước trung ương thành lập dự thảo, trình Hành chính Viện phê duyệt.

Cơ cấu tổ chức và quy trình bàn thảo của Ủy ban Bàn thảo Mức lương Tối thiểu do cơ quan quản lý nhà nước trung ương quy định bằng văn bản riêng.

Điều 22

Tiền lương phải được trả bằng đồng tiền pháp định lưu hành. Tuy nhiên, dựa trên tập quán hoặc tính chất công việc, có thể thỏa thuận trong hợp đồng lao động trả một phần bằng hiện vật. Khi trả một phần lương bằng hiện vật, giá trị quy đổi hiện vật phải công bằng, hợp lý và phù hợp với nhu cầu của người lao động và gia đình họ.

Tiền lương phải được trả đầy đủ và trực tiếp cho người lao động. Tuy nhiên, trường hợp pháp luật có quy định khác hoặc hai bên có thỏa thuận khác thì thực hiện theo quy định đó.

Điều 22-1

Trường hợp đơn vị phải xử lý tiền lương của người lao động phải xử lý, đã bị cơ quan quản lý nhà nước xử phạt hoặc yêu cầu trả lương trong thời hạn theo Điều 27 mà quá hạn vẫn chưa trả, người lao động phải xử lý có quy định yêu cầu đơn vị tiếp nhận phải xử lý chi trả. Đơn vị tiếp nhận phải xử lý phải chi trả trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu.

Sau khi trả lương theo quy định trên, đơn vị tiếp nhận phải xử lý có quy định truy đòi đơn vị phải xử lý hoặc khấu trừ vào chi phí phải trả theo hợp đồng phải xử lý.

Điều 23

Tiền lương được trả định kỳ ít nhất mỗi tháng 2 lần, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận riêng hoặc trả trước hàng tháng; đồng thời phải cung cấp bảng kê chi tiết phương pháp tính toán các khoản lương. Làm việc theo sản phẩm cũng áp dụng quy định này.

Người sử dụng lao động phải lập Sổ lương lao động, ghi rõ các khoản thanh toán, chi tiết cách tính từng khoản lương, tổng số tiền lương. Sổ lương phải được lưu giữ 5 năm.

Điều 24

Người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm thêm giờ (tăng ca) thì tiền lương làm thêm giờ được tính theo các tiêu chuẩn sau:

1. Làm thêm trong vòng 2 giờ đầu: Trả thêm từ 1/3 (33.33%) trở lên so với mức lương theo giờ ngày thường.
2. Làm thêm 2 giờ tiếp theo: Trả thêm từ 2/3 (66.67%) trở lên so với mức lương theo giờ ngày thường.
3. Làm thêm giờ theo quy định tại khoản 4 Điều 32: Trả gấp đôi (100%) mức lương theo giờ ngày thường.

Người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc vào Ngày nghỉ (休息日) quy định tại Điều 36: Làm việc trong vòng 2 giờ đầu, tiền lương được trả thêm từ 1 và 1/3 (133.33%) trở lên so với mức lương theo giờ ngày thường; làm việc từ giờ thứ 2 trở đi, trả thêm từ 1 và 2/3 (166.67%) trở lên so với mức lương theo giờ ngày thường.

Điều 25

Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử đối với người lao động vì lý do giới tính. Công việc như nhau, hiệu quả như nhau thì được trả tiền lương như nhau.

Điều 26

Người sử dụng lao động không được khấu trừ trước tiền lương của người lao động để làm tiền phạt vi phạm hợp đồng hoặc bồi thường thiệt hại.

Điều 27

Nếu người sử dụng lao động không trả lương đúng hạn, cơ quan quản lý nhà nước có thể ra lệnh yêu cầu trả lương trong một thời hạn nhất định.

Điều 28

Khi người sử dụng lao động giải thể, thanh lý hoặc bị tuyên bố phá sản, các quy định về đòi nợ sau của người lao động được ưu tiên thanh toán ngang hàng với các khoản nợ có thể chấp, cầm cố hoặc cầm giữ thứ nhất, phân chia theo tỷ lệ nợ; phần chưa được thanh toán sẽ có quy định ưu tiên thanh toán cao nhất:

1. Tiền lương bị nợ theo hợp đồng lao động dưới 6 tháng.
2. Tiền lương hưu người sử dụng lao động chưa trả theo Luật này.
3. Trợ cấp thôi việc người sử dụng lao động chưa trả theo Luật này hoặc Luật Tiền lương hưu Lao động.

Người sử dụng lao động phải nộp một khoản tiền nhất định vào Quỹ Ứng trước Tiền lương bị Nợ theo tỷ lệ quy định tính trên tổng quỹ lương đóng bảo hiểm của người lao động trong tháng đó, dùng để chi trả ứng trước cho các khoản:

1. Số tiền lương nợ quy định tại khoản 1 khoản trên.
2. Tổng số tiền lương hưu và trợ cấp thôi việc bị nợ quy định tại khoản 2 và 3 khoản trên, tối đa không quá 6 tháng tiền lương bình quân.

Khi Quỹ Ứng trước Tiền lương bị Nợ tích lũy để một số tiền nhất định thì phải giảm tỷ lệ đóng hoặc tạm ngưng thu.

Tỷ lệ đóng quy định tại khoản 2 do cơ quan quản lý nhà nước trung ương xây dựng trong phạm vi 15/10.000 (0.15%), trình Hành chính Viện phê duyệt.

Trường hợp tiền lương, lương hưu, trợ cấp thôi việc bị nợ mà người lao động đã yêu cầu nhưng chưa được thanh toán, Quỹ sẽ ứng trước theo khoản 2; người sử dụng lao động phải hoàn trả số tiền ứng trước cho Quỹ trong thời hạn quy định.

Quỹ do Ủy ban Quản lý Quỹ thuộc cơ quan quản lý nhà nước trung ương quản lý. Các nghiệp vụ thu nộp có thể ủy thác cho cơ quan Bảo hiểm Lao động thực hiện.

Điều 29

Vào cuối năm tài chính, nếu doanh nghiệp có lợi nhuận, sau khi nộp thuế, bù đắp khoản lỗ, trích lập cổ tức và các quỹ dự trữ, phải chi trả tiền thưởng hoặc chia tiền lời (chia cổ tức/thưởng) cho người lao động làm việc cả năm mà không có sai sót.

CHƯƠNG IV: THỜI GIỜ LÀM VIỆC, NGHỈ NGƠI, NGHỈ PHÉP

Điều 30

Thời giờ làm việc bình thường của người lao động không được quá 8 giờ mỗi ngày và không quá 40 giờ mỗi tuần.

Đối với thời giờ làm việc bình thường nêu trên, người sử dụng lao động sau khi được công đoàn đồng ý (nếu không có công đoàn thì phải được Hội nghị Lao động - Sử dụng lao động đồng ý) có thể phân bổ số giờ làm việc bình thường của 2 ngày trong vòng 2 tuần sang các ngày làm việc khác. Số giờ phân bổ sang ngày khác không quá 2 giờ mỗi ngày. Tuy nhiên, tổng số giờ làm việc mỗi tuần không được vượt quá 48 giờ.

Người sử dụng lao động cũng có thể phân bổ thời giờ làm việc bình thường trong vòng 8 tuần sau khi thỏa thuận qua công đoàn/hội nghị lao động. Nhưng thời giờ làm việc bình thường mỗi ngày không quá 8 giờ, tổng thời gian mỗi tuần không quá 48 giờ.

Các quy định phân bổ thời giờ làm việc chỉ áp dụng cho các ngành nghề được cơ quan quản lý nhà nước trung ương chỉ định.

Người sử dụng lao động phải lập Bảng ghi nhận chấm công (thời gian ra vào làm việc) của người lao động và lưu giữ 5 năm. Bảng chấm công phải ghi chép chính xác từng ngày để n từng phút. Khi người lao động yêu cầu bản sao, người sử dụng lao động không được từ chối.

Người sử dụng lao động không được lấy lý do sửa đổi thời giờ làm việc chuẩn để giảm lương người lao động.

Để đáp ứng nhu cầu chăm sóc người thân gia đình, người sử dụng lao động có thể cho phép người lao động đi ể u chỉnh linh hoạt thời gian bắt đầu và k ể t thúc ca làm việc trong phạm vi 1 giờ mà không làm thay đổi tổng số giờ làm việc chuẩn hàng ngày.

Đi ể u 30-1

Đối với các ngành nghề do cơ quan quản lý nhà nước trung ương chỉ định, sau khi được công đoàn hoặc Hội nghị Lao động - Sử dụng lao động đồng ý, thời giờ làm việc có thể đi ể u chỉnh theo nguyên tắc:

1. Phân bổ giờ làm việc chuẩn trong 4 tuần sang ngày khác, mỗi ngày tăng không quá 2 giờ.
2. Nếu giờ làm việc chuẩn trong ngày đạt 10 giờ, thời gian làm thêm giờ không quá 2 giờ.
3. Lao động nữ (trừ thai kỳ hoặc nuôi con nhỏ) làm việc ban đêm không bị hạn chế bởi khoản 1 Đi ể u 49, nhưng người sử dụng lao động phải cung cấp thi ể t bị an toàn vệ sinh cần thi ể t.

Đi ể u 31

Thời giờ làm việc của người lao động làm việc trong hầm, lò, đường hầm được tính từ lúc vào cửa hầm để n khi ra khỏi cửa hầm.

Đi ể u 32

Khi cần người lao động làm việc ngoài giờ làm việc chuẩn, người sử dụng lao động sau khi được công đoàn (hoặc Hội nghị Lao động - Sử dụng lao động) đồng ý thì có thể kéo dài thời giờ làm việc.

Tổng thời gian làm việc bình thường và làm thêm giờ không quá 12 giờ một ngày. Thời gian làm thêm giờ không quá 46 giờ một tháng. Tuy nhiên, nếu qua thỏa thuận công đoàn/hội nghị lao động, thời gian làm thêm có thể lên tới tối đa 54 giờ/tháng và không quá 138 giờ trong mỗi 3 tháng.

Nếu đơn vị sử dụng từ 30 lao động trở lên áp dụng quy định tăng giờ làm thêm nêu trên thì phải báo cáo cơ quan quản lý địa phương để ghi nhận (báo 備査).

Trường hợp do thiên tai, sự cố bất ngờ cần làm thêm giờ khẩn cấp, người sử dụng lao động phải thông báo cho công đoàn trong vòng 24 giờ kể từ khi bắt đầu làm thêm (nếu không có công đoàn phải báo cơ quan địa phương) và phải bố trí thời gian nghỉ ngơi bù phù hợp sau đó.

Điều 32-1

Khi người lao động làm thêm giờ theo Điều 32 hoặc làm việc vào Ngày nghỉ (休息日) theo Điều 36, nếu người lao động tự nguyện lựa chọn nghỉ bù và người sử dụng lao động đồng ý, thì số giờ nghỉ bù được tính theo số giờ đã làm việc.

Thời hạn nghỉ bù do hai bên thỏa thuận. Quá thời hạn nghỉ bù hoặc khi chấm dứt hợp đồng mà số giờ nghỉ bù chưa thực hiện hết thì người sử dụng lao động phải quy đổi thành tiền lương theo tiêu chuẩn tính lương tăng ca của ngày làm việc đó để trả cho người lao động.

Điều 33

Đối với các ngành nghề quy định tại Điều 3 ngoại trừ ngành chế tạo và khai khoáng, nếu do tiện ích đời sống công cộng hoặc lý do đặc biệt cần điều chỉnh thời giờ làm việc, cơ quan quản lý địa phương có thể trao đổi với cơ quan quản lý ngành và công đoàn để ra lệnh điều chỉnh trong phạm vi cần thiết.

Điều 34

Người lao động làm việc theo ca phải được đổi ca mỗi tuần một lần, trừ trường hợp người lao động đồng ý khác.

Khi đổi ca phải có thời gian nghỉ ngơi liên tục ít nhất 11 giờ. Trường hợp đặc biệt do cơ quan trung ương công bố có thể rút ngắn nhưng không được ít hơn 8 giờ liên tục.

Điều 35

Người lao động làm việc liên tục 4 giờ phải được nghỉ ít nhất 30 phút. Tuy nhiên đối với ca làm việc liên tục hoặc khẩn cấp, người sử dụng lao động có thể sắp xếp thời gian nghỉ ngơi linh hoạt trong giờ làm việc.

Điều 36

Trong mỗi chu kỳ 7 ngày, người lao động phải có 2 ngày nghỉ, trong đó có 1 ngày là **Ngày nghỉ hàng tuần (例假日 - Nghỉ cố định)** và 1 ngày là **Ngày nghỉ tự do/ngỉ thêm (休息日)**.

Điều 37

Các ngày kỷ niệm, lễ tết, Ngày Quốc tế Lao động và các ngày nghỉ khác do Bộ Nội vụ hoặc Cơ quan Quản lý Trung ương quy định đều là ngày nghỉ lễ hưởng nguyên lương.

Điều 38

Người lao động làm việc liên tục cho cùng một người sử dụng lao động hoặc đơn vị sử dụng lao động đủ thời gian quy định thì được hưởng phép năm (nghỉ phép đặc biệt) có hưởng lương như sau:

1. Từ đủ 6 tháng đến dưới 1 năm: 3 ngày.
2. Từ đủ 1 năm đến dưới 2 năm: 7 ngày.
3. Từ đủ 2 năm đến dưới 3 năm: 10 ngày.
4. Từ đủ 3 năm đến dưới 5 năm: 14 ngày mỗi năm.
5. Từ đủ 5 năm đến dưới 10 năm: 15 ngày mỗi năm.
6. Từ 10 năm trở lên: Mỗi năm tăng thêm 1 ngày, tối đa không quá 30 ngày.

Thời điểm nghỉ phép năm do người lao động tự sắp xếp. Nếu người sử dụng lao động có nhu cầu cấp bách trong kinh doanh hoặc người lao động có lý do cá nhân thì có thể thỏa thuận điều chỉnh.

Số ngày phép năm chưa nghỉ hết do hết năm hoặc chấm dứt hợp đồng phải được người sử dụng lao động quy đổi thành tiền lương trả cho người lao động.

Người sử dụng lao động có nghĩa vụ chứng minh nếu cho rằng quy chế nghỉ phép năm của người lao động không tồn tại.

Điều 39

Vào các ngày nghỉ cố định, ngày nghỉ thêm theo Điều 36, ngày lễ tết theo Điều 37 và ngày phép năm theo Điều 38, người lao động vẫn được hưởng nguyên lương. Nếu được người lao động đồng ý đi làm vào ngày lễ, tiền lương phải trả gấp đôi.

Điều 40

Do thiên tai, sự cố bất ngờ, người sử dụng lao động có thể tạm dừng ngày nghỉ của người lao động nhưng phải trả lương gấp đôi và bố trí nghỉ bù sau đó. Việc này phải báo cáo cơ quan địa phương trong vòng 24 giờ.

Điều 41

Đối với lao động thuộc ngành tiện ích công cộng, cơ quan quản lý địa phương có thể tạm dừng phép năm khi cần thiết, nhưng phải trả lương gấp đôi trong thời gian đó.

Điều 42

Người lao động vì lý do sức khỏe hoặc lý do chính đáng khác không thể làm thêm giờ thì người sử dụng lao động không được cưỡng bức làm việc.

Điều 43

Người lao động được quy định nghỉ phép khi kết hôn, có tang, bị bệnh hoặc có lý do chính đáng khác. Tiêu chuẩn tối thiểu về số ngày nghỉ và tiền lương trong thời gian nghỉ do cơ quan trung ương quy định.

CHƯƠNG V: LAO ĐỘNG TRẺ EM VÀ LAO ĐỘNG NỮ

Điều 44

Người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 16 tuổi là lao động trẻ em (lao động vị thành niên).

Lao động trẻ em và người từ đủ 16 tuổi đến dưới 18 tuổi không được làm các công việc nguy hiểm hoặc độc hại.

Điều 45

Người sử dụng lao động không được tuyển dụng người dưới 15 tuổi làm việc. Trừ trường hợp đã tốt nghiệp trung học cơ sở (cấp 2) hoặc công việc được cơ quan quản lý xác nhận không ảnh hưởng đến thể chất và tinh thần.

Điều 46

Tuyển dụng người dưới 18 tuổi làm việc, người sử dụng lao động phải lưu giữ Giấy đồng ý của người đại diện theo pháp luật và giấy tờ chứng minh độ tuổi.

Điều 47

Thời giờ làm việc của lao động trẻ em không quá 8 giờ một ngày và không quá 40 giờ một tuần; không được làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần.

Điều 48

Lao động trẻ em không được làm việc trong khoảng thời gian từ 20 giờ tối đến 6 giờ sáng hôm sau.

Điều 49

Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc từ 22 giờ đêm đến 6 giờ sáng hôm sau. Trừ trường hợp được công đoàn/Hội nghị Lao động đồng ý và đáp ứng các điều kiện:

1. Cung cấp thiết bị an toàn vệ sinh cần thiết.
2. Cung cấp phương tiện di chuyển hoặc bố trí ký túc xá khi không có giao thông công cộng.

Lao động nữ đang mang thai hoặc trong thời kỳ nuôi con nhỏ tuyệt đối không được làm việc ban đêm.

Điều 50

Lao động nữ sinh con được nghỉ sinh 8 tuần; sinh thiết (sảy thai) khi mang thai từ 3 tháng trở lên được nghỉ 4 tuần.

Làm việc đủ 6 tháng trở lên được hưởng nguyên lương trong thời gian nghỉ sinh; làm việc chưa đủ 6 tháng được hưởng 50% lương.

Điều 51

Trong thời gian mang thai, nếu có công việc nhẹ nhàng hơn, lao động nữ có quyền xin chuyển sang công việc đó, người sử dụng lao động không được từ chối và không được giảm lương.

Điều 52

Lao động nữ nuôi con dưới 1 tuổi được cho nghỉ thêm 2 lần mỗi ngày để cho con bú, mỗi lần 30 phút. Thời gian này được tính vào giờ làm việc.

CHƯƠNG VI: NGHỈ HƯU

Điều 53

Người lao động có thể tự xin nghỉ hưu khi thuộc một trong các trường hợp:

1. Làm việc từ 15 năm trở lên và đủ 55 tuổi.
2. Làm việc từ 25 năm trở lên.
3. Làm việc từ 10 năm trở lên và đủ 60 tuổi.

Điều 54

Người sử dụng lao động không được bắt buộc người lao động nghỉ hưu trừ trường hợp:

1. Đủ 65 tuổi.
2. Bị khuyết tật thân thể/tâm thần không thể đảm đương công việc.

Độ tuổi quy định tại khoản 1 có thể thỏa thuận lùi lại giữa hai bên.

Điều 55

Tiêu chuẩn trợ cấp lương hưu (theo hệ thống cũ):

1. Mỗi năm thâm niên được 2 điểm tích lũy (kiểu gạch). Từ năm thứ 16 trở đi, mỗi năm được 1 điểm. Tối đa không quá 45 điểm. Chưa đủ nửa năm tính nửa năm, đủ nửa năm tính 1 năm.
2. Giá trị 1 điểm tích lũy là 1 tháng tiền lương bình quân tại thời điểm nghỉ hưu.

Thời hạn chi trả trong vòng 30 ngày kể từ ngày nghỉ hưu.

Điều 56

Người sử dụng lao động phải trích nộp quỹ dự phòng hưu trí từ 2% đến 15% tổng quỹ lương hàng tháng gửi vào tài khoản chuyên dụng.

Điều 57

Thâm niên làm việc của người lao động được tính liên tục khi phục vụ cho cùng một đơn vị sử dụng lao động.

Điều 58

Quy định yêu cầu nhận tiền lương hưu của người lao động bị mất hiệu lực nếu không thực hiện trong vòng 5 năm kể từ tháng tiếp theo của thời điểm nghỉ hưu.

Tài khoản chuyên dùng nhận lương hưu không bị kê biên, thế chấp hay khấu trừ.

CHƯƠNG VII: BỒI THƯỜNG TAI NẠN LAO ĐỘNG

Điều 59

Khi người lao động bị tử vong, tàn tật, thương tích hoặc bệnh tật do tai nạn lao động, người sử dụng lao động phải bồi thường theo các quy định sau:

1. **Chi phí y tế:** Bồi thường toàn bộ chi phí y tế thực tế cần thiết.
2. **Trợ cấp lương khi đi điều trị:** Trong thời gian đi điều trị không thể làm việc, trả 100% mức lương nguyên bản. Nếu đi điều trị quá 2 năm không khỏi và mất khả năng lao động, người sử dụng lao động có thể trả 1 lần bằng 40 tháng lương bình quân để miễn trừ trách nhiệm trả lương tiếp.
3. **Trợ cấp thương tật/tàn tật:** Trả 1 lần dựa trên mức độ thương tật và tỉ lệ lương bình quân.
4. **Trợ cấp tử vong:** Trả 5 tháng lương bình quân chi phí mai táng và 1 lần 40 tháng lương bình quân tỉ lệ bồi thường tử vong cho thân nhân.

Thứ tự ưu tiên nhận bồi thường tử vong: (1) Vợ/chồng và con -> (2) Cha mẹ -> (3) Ông bà -> (4) Cháu -> (5) Anh chị em.

Điều 60

Số tỉ lệ bồi thường tai nạn lao động theo Điều 59 có thể khấu trừ vào số tỉ lệ bồi thường thiệt hại dân sự phát sinh từ cùng một sự cố.

Điều 61

Quyền nhận bồi thường tai nạn lao động bị mất hiệu lực sau 2 năm nếu không thực hiện.

Điều 62 & 63

Trường hợp thầu phụ, đơn vị giao thầu, thầu chính và các bên liên quan phải chịu trách nhiệm liên đới về bồi thường tai nạn lao động cho người lao động.

CHƯƠNG VIII: HỌC NGHỀ (TẬP NGHỀ)

Điều 64 - 69

Quy định về việc tuyển dụng học nghề (kỹ thuật sinh): Không tuyển dưới 15 tuổi (trừ người đã tốt nghiệp cấp 2); phải ký hợp đồng học nghề bằng văn bản 3 bản; không được thu phí học nghề của học viên; số lượng học viên không quá 1/4 tổng số lao động. Các quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, tai nạn lao động cũng áp dụng cho học viên học nghề.

CHƯƠNG IX: NỘI QUY LAO ĐỘNG

Điều 70

Sử dụng từ 30 lao động trở lên phải đăng ký **Nội quy lao động** với cơ quan quản lý nhà nước và công khai niêm yết tại nơi làm việc.

Điều 71

Nội quy lao động vi phạm quy định cấm của pháp luật hoặc thỏa ước lao động tập thể sẽ bị vô hiệu.

CHƯƠNG X: GIÁM SÁT VÀ KIỂM TRA

Điều 72 - 74

Quy định về Thanh tra Lao động: Thanh tra viên có quyền vào cơ sở kiểm tra, yêu cầu xuất trình sổ sách.

Người lao động có quyền tố cáo, phản ánh hành vi vi phạm của chủ sử dụng. Người sử dụng lao động không được trả đũa, sa thải, giảm lương người tố cáo. Cơ quan chức năng phải giữ bí mật tuyệt đối thông tin người tố cáo.

CHƯƠNG XI: XỬ PHẠT VI PHẠM

Điều 75

Vi phạm Điều 5 (Cưỡng bức lao động): Phạt tù đến 5 năm, tạm giam hoặc phạt tiền đến 750.000 TWD.

Điều 76

Vi phạm Điều 6 (Can thiệp hợp đồng thu lợi bất chính): Phạt tù đến 3 năm hoặc phạt tiền đến 450.000 TWD.

Điều 77

Vi phạm các quy định về lao động trẻ em, cấm làm đêm, công việc nguy hiểm: Phạt tù đến 6 tháng hoặc phạt tiền đến 300.000 TWD.

Điều 78

Không trả trợ cấp thôi việc, lương hưu đúng tiêu chuẩn/thời hạn: Phạt tiền từ 300.000 TWD đến 1.500.000 TWD và buộc khắc phục.

Đi ề u 79

Vi phạm các quy định về lương tối thiểu, tăng ca, ngày nghỉ, phép năm...: Phạt ti ề n từ 20.000 TWD đ ế n 1.000.000 TWD. Căn cứ vào quy mô doanh nghiệp và mức độ vi phạm có thể tăng phạt thêm 1/2 mức tối đa.

Đi ề u 80-1

Cơ quan quản lý sẽ **CÔNG KHAI TÊN CƠ SỞ, TÊN NGƯỜI ĐẠI DIỆN, ĐI Ề U KHOẢN VI PHẠM VÀ SỐ TIỀN PHẠT** trên cổng thông tin đại chúng đối với các doanh nghiệp vi phạm.

CHƯƠNG XII: ĐI Ề U KHOẢN THI HÀNH

Đi ề u 83

Doanh nghiệp phải tổ chức **Hội nghị Lao động - Sử dụng lao động (勞資會議)** để tăng cường hợp tác và hòa giải quan hệ lao động.

Đi ề u 84-1

Đối với các công việc đặc thù (như quản lý, công việc trách nhiệm ch ế - 責任制, giám sát, công việc ca kíp đặc biệt) do Bộ Lao động chỉ định, người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận riêng bằng văn bản về thời giờ làm việc, ngày nghỉ, làm đêm... và báo cáo cơ quan địa phương phê duyệt mà không bị ràng buộc bởi các Đi ề u 30, 32, 36, 37, 49.

Đi ề u 85 & 86

Đi ề u khoản về thời điểm có hiệu lực thi hành của Luật và các sửa đổi qua các thời kỳ.