



# 台灣 工作場所 法律法規指南

# 內容

|                   |           |
|-------------------|-----------|
| <b>台灣工作場所法律法規</b> | <b>3</b>  |
| 1. 自由選擇就業         | 4         |
| 2. 自由結社與集體談判權力    | 4         |
| 3. 健康與安全          | 5         |
| 4. 勞工年齡           | 9         |
| 5. 薪資與福利          | 9         |
| 6. 工作時間           | 10        |
| 7. 歧視             | 11        |
| 8. 聘僱契約           | 12        |
| 9. 紀律處分           | 13        |
| 10. 供應鏈管理         | 13        |
| 11. 環境管理          | 13        |
| <b>附錄</b>         | <b>15</b> |
| 法律法規參考            | 16        |
| 聯絡資訊              | 17        |

# 台灣 工作場所 法律法規



# 台灣工作場所法律法規

## 1. 自由選擇就業

- 國民有選擇職業之自由。但為法律所禁止或限制者，不在此限。
- 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。
- 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勞工，雇主不得強制其工作。
- 任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。
- 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。
- 雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
  - 一、為不實之廣告或揭示。
  - 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
  - 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
  - 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
  - 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 勞動契約必須依據勞動基準法進行約定，並在雇用開始之日起一個月內提供勞動契約給勞工。
- 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。

- 勞工得依勞動基準法預告終止勞動契約。

## 2. 自由結社與集體談判權力

- 勞工均有組織及加入工會之權利。
- 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：
  1. 對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
  2. 對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
  3. 對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
  4. 對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
  5. 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。
- 雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。
- 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。
- 事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會

- 議；其事業場所勞工人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之，其運作及勞資會議代表之選舉，準用勞資會議實施辦法所定事業單位之相關規定。
- 事業單位勞工人數在三人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然代表。
  - 勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。但事業單位人數在一百人以上者，各不得少於五人。勞資會議勞方代表得按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之。
  - 勞資會議之資方代表，由事業單位於資方代表任期屆滿前三十日就熟悉業務、勞工情形之人指派之。
  - 勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。
  - 事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：
    - 一、 事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。
    - 二、 事業單位自行辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。
    - 三、 勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。

- 事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。
- 勞工年滿十五歲，有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。
- 代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表。
- 依規定辦理選舉者，應於選舉前十日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項。
- 勞資會議代表之任期為四年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任。
- 資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。
- 勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。
- 組織及加入工會在台灣非強制性要求，但員工均有組織及加入工會之權利。

### 3. 健康與安全

#### 管理與訓練

- 工廠必須依據其性質及規模建立職業安全衛生管理系統，透過規劃、實施、評估及改善措施等管理功能，實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準。
- 勞工必須接受適當的健康和安全訓練，包括消防訓練，作業安全，正確使用防護設備以及對面臨危險的工人的急救。雇主對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練。但其工作環境、工作性質與變更前相當者，不在此限，或者如果引入了任何新技術，新材料或新設備，則應再對員工進行訓練。教訓訓練時數須符合

職業安全衛生教育訓練規則之規定。

- 工廠應其規模建立職業安全衛生管理單位，並根據其規模設置職業安全衛生人員。
- 雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫，要求各級主管及負責指揮、監督之有關人員執行；勞工人數在三十人以下之事業單位，得以安全衛生管理執行紀錄或文件代替職業安全衛生管理計畫。
- 員工人數超過100人的工廠必須成立職業安全衛生委員會，並每3個月召開一次會議。
- 雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行下列健康檢查：
  1. 一般健康檢查。
  2. 從事特別危害健康作業者之特殊健康檢查。
  3. 經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查。
- 事業單位勞工人數在五十人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。
- 事業單位應參照工作場所大小、分布、危險狀況與勞工人數，備置足夠急救藥品及器材，並置急救人員辦理急救事宜。急救藥品與器材，應置於適當固定處所，至少每六個月定期檢查並保持清潔。
- 雇主不得使未滿十八歲者及妊娠中之女性勞工從事法定危險性或有害性工作。
- 雇主必須依法支付法定保險費。
- 事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：

1. 設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。

2. 工作之連繫與調整。

3. 工作場所之巡視。

4. 相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。

5. 其他為防止職業災害之必要事項。

- 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。

- 工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。

勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他勞工安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。

雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

## 防火措施

- 各類場所之管理權人對其實際支配管理之場所，應設置並維護其消防安全設備
- 一定規模以上供公眾使用建築物，應由管理權人，遴用防火管理人，責其製定消防防護計畫，報請消防機關核備，並依該計畫執行有關防火管理上必要業務。
- 雇主設置之安全門及安全梯於勞工工作期間內不得上鎖，其通道不得堆置物品。雇主對於易引起火災及爆炸危險之場所，應依下列規定：
  1. 不得設置有火花、電弧或用高溫成為發火源之虞之機械、器具或設備等。
  2. 標示嚴禁煙火及禁止無關人員進入，並規定勞工不得使用明火。

– 供公眾使用之建築物，應由建築物所有權人、使用人定期委託中央主管建築機關認可之專業機構或人員檢查簽證，其檢查簽證結果應向當地主管建築機關申報。

## 安全的使用機械與化學品

- 雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。
- 機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者及工程之設計或施工者，應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，致力防止此等物件於使用或工程施工時，發生職業災害。
- 雇主依職業安全衛生管理辦法之規定實施之自動檢查，應訂定自動檢查計畫。
- 雇主供給勞工使用之個人防護具或防護器具，應依下列規定辦理：
  1. 保持清潔，並予必要之消毒。
  2. 經常檢查，保持其性能，不用時並妥予保存。
  3. 防護具或防護器具應準備足夠使用之數量，個人使用之防護具應置備與作業勞工人數相同或以上之數量，並以個人專用為原則。
  4. 對勞工有感染疾病之虞時，應置備個人專用防護器具，或作預防感染疾病之措施。
- 雇主使用之電氣器材及電線等，應符合國家標準規格。
- 雇主對於使用之電氣設備，應依用戶用電設備裝置規則規定，於非帶電金屬部分施行接地。
- 雇主對於電氣機具之帶電部分，如勞工於作業中或通行時，有因接觸或接近致發生感電之虞者，應設防止感電之護圍或絕緣被覆。但電氣機具設於配電室、控制室、變電室等被區隔之場所，且禁止電氣作業有關人員以外之人員進入者；或設置於電桿、鐵塔等已隔離之場所，且電氣作業有關人員以外之人員無接近之虞之場所者，不在此限。
- 在設備上應顯示清晰的安全警告標誌。
- 雇主對於存有易燃液體之蒸氣、可燃性氣體或可燃性粉塵，致有引起爆炸、火災之虞之工作場所，應有通風、換氣、除塵、去除靜電等必要設施。
- 雇主對物料之堆放，應依下列規定：
  1. 不得超過堆放地最大安全負荷。
  2. 不得影響照明。
  3. 不得妨礙機械設備之操作。
  4. 不得阻礙交通或出入口。
  5. 不得減少自動灑水器及火警警報器有效功用。
  6. 不得妨礙消防器具之緊急使用。
  7. 以不倚靠牆壁或結構支柱堆放為原則並不得超過其安全負荷。
- 雇主對於具有危害性之化學品，應予標示、製備清單及揭示安全資料表，並採取必要之通識措施。
- 雇主對於有害物、生物病原體或受其污染之物品，應妥為儲存，並加警告標示。
- 雇主對於勞工從事其身體或衣著有被污染之虞之特殊作業時，應置備該勞工洗眼、洗澡、漱口、更衣、洗滌等設備。前項設備，應依下列規定設置：
  1. 刺激物、腐蝕性物質或毒性物質污染之工作場所，每十五人應設置一個冷熱水沖淋設備。

2. 刺激物、腐蝕性物質或毒性物質污染之工作場所，每五人應設置一個冷熱水盥洗設備。

## 衛生與工廠環境

- 雇主對於勞工工作場所，應經常保持清潔，並防止鼠類、蚊蟲及其他病媒等對勞工健康之危害。
- 雇主應依下列規定於適當場所充分供應勞工所需之飲用水或其他飲料：
  1. 飲水處所及盛水容器應保持清潔，盛器須予加蓋，並應有不致於被有害物、污水污染等適當防止措施。
  2. 不得設置共用之杯具。
  3. 飲用水應符合飲用水水質衛生標準，其水源非自來水水源者，應定期檢驗合格。每三個月檢測八分之一台飲水機。
  4. 非作為飲用水之水源，如工業用水、消防用水等，必須有明顯標誌以資識別
- 雇主應確保工作場所有足夠的合適的浴室和廁所。
- 雇主應依下列各款規定設置廁所及盥洗設備，但坑內等特殊作業場所置有適當數目之便器者，不在此限：
  1. 男女廁所以分別設置為原則，並予以明顯標示。
  2. 男用廁所之大便器數目，以同時作業男工每二十五人以內設置一個以上為原則，最少不得低於六十人一個。
  3. 男用廁所之小便器數目，應以同時作業男工每十五人以內設置一個以上為原則，最少不得低於三十人一個。

4. 女用廁所之大便器數目，應以同時作業女工每十五人以內設置一個以上為原則，最少不得低於二十人一個。
5. 女用廁所應設加蓋桶。
6. 大便器應為不使污染物浸透於土中構造。
7. 應設置充分供應清潔水質之洗手設備。
8. 盥洗室內應備有適當之清潔劑，且不得盛放有機溶劑供勞工清潔皮膚。
9. 浴室應男女分別設置。
10. 廁所及便器不得與工作場所直接通連，廁所與廚房及食堂應距離三十公尺以上。但衛生沖水式廁所不在此限。
11. 廁所及便器每日至少應清洗一次，並每週消毒一次。
12. 廁所應保持良好通風。
13. 僱有身心障礙者，應設置身心障礙者專用設備，並予以適當標示。

## 宿舍

- 應充分供給飲用水，如須煮沸方能飲用時，應置備煮水設備，且須有外國人易懂之文字或標示，以資識別。
- 餐廳、廚房應隔離，並應隨時清理，且應有充分照明、通風及防止蚊、蠅、蟑螂、老鼠等之設施。
- 宿舍區應設置寬敞暢通之通道，且不得堆積物品。
- 通道及避難設施，均應以外國人易懂之文字標示，並標明緊急事故時之疏散方向。
- 宿舍不得設置於下列工作場所：
  1. 爆炸性物質、發火性物質、氧化性物質、引火性物質、可燃性氣體或大量易燃性物質之放置或儲存場所。

2. 使用窯、鍋爐之作業場所。
3. 發散安全衛生上有害氣體、蒸汽或粉塵之作業場所。
4. 產生強烈振動及噪音之機械設備附近場所。
- 外國人之居住面積每人應在三點六平方公尺以上，每一外國人均應有其個人之床舖，並應提供衣物櫃。
- 浴室應設置合乎安全規定之冷、熱水供應設施。
- 經常維持整潔，依性別妥為分界，並注重其隱私。

## 4. 勞工年齡

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

## 5. 薪資與福利

- 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
- 基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。
- 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。
- 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。

- 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：
  - 一、 延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
  - 二、 再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
  - 三、 因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
- 雇主使勞工於休息日工作，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勞工，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
- 年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人。
- 具有中華民國國籍，公民營事業、機構之受僱者，應參加全民健康保險並為保險對象。
- 勞保及健保保險費用，雇主須依法負擔部分費用。
- 雇主依規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
  - 一、 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
  - 二、 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

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。

雇主未依前項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

- 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

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

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

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

- 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。

## 6. 工作時間

- 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。

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。

- 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

- 一、 提供必要之安全衛生設施。
- 二、 無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

- 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間內勞工，雇主不得強制其工作。

- 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間內工作時，不適用之。

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。

- 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。

- 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一、 依法規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

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

三、 依法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。

- 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入延長工作時間總數。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，其工作時數不受第勞動基準法規定之限制。

- 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。
- 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：
  - 一、六個月以上一年未滿者，三日。
  - 二、一年以上二年未滿者，七日。
  - 三、二年以上三年未滿者，十日。
  - 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
  - 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
  - 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
- 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。
- 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。哺乳時間，視為工作時間。
- 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。
- 勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。
- 勞工喪假依左列規定：
  - 一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。
  - 二、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。
  - 三、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。
- 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。
- 勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。
- 勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。

## 7. 歧視

- 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。
- 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

- 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

## 8. 聘僱契約

- 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。
- 定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：
  1. 勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
  2. 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。
- 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。
- 雇主依規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
  1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
  2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
  3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

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。

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。

- 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。
- 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。

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。

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

- 勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償。
  - 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。
  - 勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：
- 一、 工作場所及應從事之工作。
  - 二、 工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。
  - 三、 工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。
  - 四、 勞動契約之訂定、終止及退休。
  - 五、 資遣費、退休金、其他津貼及獎金。

- 六、 勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。
- 七、 安全衛生。
- 八、 勞工教育及訓練。
- 九、 福利。
- 十、 災害補償及一般傷病補助。
- 十一、 應遵守之紀律。
- 十二、 獎懲。
- 十三、 其他勞資權利義務有關事項。

## 9. 紀律處分

- 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。
- 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：
  1. 工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假日及繼續性工作之輪班方法。
  2. 工資之標準、計算方法及發放日期。
  3. 延長工作時間。
  4. 津貼及獎金。
  5. 應遵守之紀律。
  6. 考勤、請假、獎懲及升遷。
  7. 受僱、解僱、資遣、離職及退休。
  8. 災害傷病補償及撫卹。
  9. 福利措施。
  10. 勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
  11. 勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
  12. 其他。

## 10. 供應鏈管理

- 事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。  
承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。
- 事業單位，以其事業之全部或一部分交付承攬或與承攬人分別僱用勞工於同一期間、同一工作場所共同作業時，除應。
  - 依職業安全衛生法規定辦理外，應就承攬人之安全衛生管理能力、職業災害通報、危險作業管制、教育訓練、緊急應變及安全衛生績效評估等事項，訂定承攬管理計畫，並促使承攬人及其勞工，遵守職業安全衛生法令及原事業單位所定之職業安全衛生管理事項。
- 前項執行紀錄，應保存三年。

## 11. 環境管理

- 所有事業單位必須保護環境；遵守有關環境保護和污染物排放的國家和地方法律法規。
- 造成環境污染和其他公共危害的單位必須建立環境保護製度，採取有效措施，預防和控制污染及對環境的損害。
- 有關毒性及關注化學物質之運作需遵守毒性及關注化學物質管理法。
- 有毒化學物質的生產、儲存和運輸必須遵守防止污染的規定。
- 毒性化學物質之容器、包裝、運作場所及設施，運作人應依規定標示毒性及污染防治

制有關事項，並備具該毒性化學物質之安全資料表。

- 第一類至第三類毒性化學物質之製造、使用、貯存、運送，運作人應依規定設置專業技術管理人員，從事毒性化學物質之污染防治及危害預防。
- 毒性化學物質之運作及其釋放量，運作人應製作紀錄定期申報，其紀錄應妥善保存備查。

# 附錄

# 法律法規參考

## 自由選擇就業

- 勞動基準法第5,14,26,32及42條。
- 就業服務法第3,5條。

## 自由結社與集體談判權力

- 工會法第4,35條。
- 勞動基準法第83條。
- 勞資會議實施辦法第2,3,4,5,6,7,8,9,10,18 及22條。

## 健康與安全

- 職業安全衛生法第6,10,18,20,22,24,25,26,27,29及 30。
- 職業安全衛生管理辦法 第2-1,3,10,12,12-1,12-2,12-3,12-5及79條。
- 職業安全衛生教育訓練規則第16,17條。
- 勞工健康保護規則第 9條。
- 勞工保險條例第6條。
- 職業安全衛生設施規則第27,159,171,188,239,241,277,294,315,318,319及320條。
- 消防法第6條及13條。
- 建築法第77條。
- 外國人生活照顧服務計畫書。

## 聘僱契約

- 勞動基準法第5,9,13,16,17,50及59條。
- 勞動基準法施行細則第7條。

## 供應鏈管理

- 職業安全衛生法第26及 27條。
- 職業安全衛生管理辦法第 12-5條。

## 環境管理

- 環境基本法第4,6,13及32條。
- 毒性及關注化學物質管理法第 9,17 及 18條。

## 薪資與福利

- 勞動基準法第2,16,17,21,22,22-1,23,24及條。
- 勞動基準法施行細則第10,11,12及13條。
- 全民健康保險法第8條。
- 勞工保險條例:第6條。

## 工作時間

- 勞動基準法第32,36,37,38,49,50,及52條。
- 勞工請假規則第2,3,4,5,6,7,8,9及10條。

## 歧視

- 性別工作平等法第7,8,9,10及11條
- 就業服務法第5條。
- 勞動基準法第25條。

## 紀律處分

- 勞動基準法第5條及70條。

## 工作年齡

- 勞動基準法第44,45及46條。

# 聯絡資訊

## **Tony Bevan**

Sustainability Director

[tony.bevan@kingfisher.com](mailto:tony.bevan@kingfisher.com)

## **Samuel Shum**

Head of Responsible Sourcing (Far East)

+852 3913 9000

[samuel.shum@kingfishersourcing.com](mailto:samuel.shum@kingfishersourcing.com)

Kingfisher Asia Ltd  
2/F, KOHO, 73-75 Hung To Road  
Kwun Tong, Kowloon, Hong Kong

## **Frank Xie**

Responsible Sourcing Manager

+86 755 3336 0700

[frank.xie@kingfishersourcing.com](mailto:frank.xie@kingfishersourcing.com)

Kingfisher (Shanghai) Sourcing  
Consultancy Co., Ltd.  
Shenzhen Branch  
2/F, B&Q office, No. 255, Block 3,  
Shahe Road East, Shenzhen  
518055 P.R. China

## 免責聲明

本文件是基於公開的法律法規資訊編製而成。儘管我們已盡一切努力確保涵蓋所有相關法律法規，但我們無法保證資訊詳盡無遺。本文件僅供參考。對於因依賴本文件資訊而產生的任何後果，我們概不負責。



Kingfisher plc

1 Paddington Square, London W2 1GG

Telephone: +44 (0)20 7372 8008

[www.kingfisher.com](http://www.kingfisher.com)



**castorama** -



**SCREW***FIX*

