

臨時人員適用勞基法權益簡明表

項 目	內 容	適 用 法 條
勞動契約之訂定	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞動契約，分為定期契約與不定期契約，有繼續性工作應為不定期契約。 2. 契約內容應依勞基法施行細則第 7 條規定約定相關事項。 	勞基法第 9 條、勞基法施行細則第 7 條
勞動契約之終止	<ol style="list-style-type: none"> 1. 規範雇主須預告及不須經預告終止勞動契約之條件及雇主終止勞動契約之禁止與例外。 2. 規範勞工須預告及得不經預告終止勞動契約之條件。 3. 規範雇主終止勞動契約之預告期間。 	勞基法第 11 ~ 16 條
工作規則	雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質訂立工作規則，報請主管機關核備後，並公開揭示之。	勞基法第 70 條
勞資會議	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。	勞基法第 83 條
加班費	<ol style="list-style-type: none"> 1. 延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。 2. 再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。 3. 依勞基法第 32 條第 4 項（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。）規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。 	勞基法第 24 條
退休金	雇主應按月提撥退休金至員工之個人退休金專戶，雇主負擔之勞工退休金提繳率，不得低於員工每月酬金之 6%，員工則得於 0%~6% 內自願提繳，並於員工年滿 60 歲始得提領。	勞工退休金條例第 6、14、24 條
資遣費	<p>雇主需按員工工作年資發給資遣費，每滿 1 年發給 1/2 個月平均工資，未滿 1 年者，依比例計給，最高以發給 6 個月平均工資為限。惟依勞基法第 18 條規定，有下列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。 2. 定期勞動契約期滿離職者。 <p>勞基法第 12 條：（第一項）勞工有下列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而 	勞工退休金條例第 12 條 勞基法第 18 條、第 12 條、第 15 條

	<p>有受損害之虞者。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 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。</p> <p>4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。</p> <p>5. 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。</p> <p>6. 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。</p> <p>（第二項）雇主依前項第 1 款、第 2 款及第 4 款至第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p> <p>勞基法第 15 條：（第一項）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。（第二項）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。</p>	
職業災害補償	<p>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。但如同一起事故，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。</p>	勞基法第 59 條
預告工資	<p>雇主依第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列之規定：</p> <p>1. 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。</p> <p>2. 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。</p> <p>3. 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。</p> <p>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。</p>	勞基法第 16 條