

勞動契約範例：

○○○（以下簡稱甲方）
立契約人

○○○（以下簡稱乙方）

雙方同意訂立契約條款如下，以資共同遵守履行：

一、契約期間：

不定期契約：甲方自____年____月____日起，僱用乙方為_____。
如任一方須終止契約，悉依勞動基準法及有關法令規定辦理。

定期契約：甲方自____年____月____日至____年____月____日，僱用
乙方為_____，如任一方須終止契約，悉依勞動基準法及有關法令規定辦理。

二、工作項目：

乙方接受甲方之指導監督，從事下列工作：_____

三、工作地點：

乙方勞務提供之工作地點_____

四、工作時間：

(一) 乙方正常工作時間如下，每日不超過8小時，每周不超過40小時：

週休二日：周一至周五____：____上班，____：____下班，
____：____至____：____休息。

其他：_____。

(二) 甲方得視業務需要採輪班制或調整每日上下班時間。

(三) 甲方因工作需要，要求乙方於工作日或休息日延長工作時間或休假日須照常工作時，工作日延長工作時間在2小時以內者，其延長工作時間之工資，按平日每小時工資額加給三分之一。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。休息日延長工時在2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2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。休假日照常工作時，工資加倍發給。

(四) 因天災、事變或突發事件，必須延長工作時間，或停止例假、

已註解 [L1]: 勞動契約也稱為「聘僱契約」，契約也可以用「合約」代替。

一定要簽訂書面勞動契約嗎？

勞動契約不一定要簽訂書面契約。原則上雇主、勞工口頭說好也算數；例外一定要簽訂書面契約，且要報備主管機關核備的是「超過1年特定性工作的定期契約」。

已註解 [L2]: 在這份契約中，甲方是雇主，也就是企業，由代表人簽約。

已註解 [L3]: 乙方是受僱人，也就是勞工、員工。依照勞動基準法第46條，未滿18歲的人受僱從事工作時，雇主必須取得勞工的法定代理人同意書、勞工的年...

已註解 [L4]: 可以寫職稱，例如：法律編輯。

已註解 [L5]: 「依照」的意思。

已註解 [L6]: 勞動基準法第9條規定勞動契約可以分為定期契約、不定期契約。

1. 不定期契約：有繼續性的工作，大部分工作都屬於這類。

已註解 [L7]: 可以詳細列出工作內容，舉「法律編輯」為例：

1. 與作者溝通稿件
2. 維護網站文章、問答內容

已註解 [L8]: 如果企業有配合業務內容調動人力的需求，可以將職務調動約定寫在契約中。但是需注意符合勞動基準法第10之1條調動5原則：

已註解 [L9]: 兩者擇一。

特別留意：依照勞動基準法第35條，原則上連續工作4小時，應該要有30分鐘休息時間。

已註解 [L10]: 勞動基準法第34條規定「輪班制」，指企業的工作型態分成數個班別，由勞工分組輪替工作。舉例：24小時便利商店分為早班、晚班，大夜班，所有員...

已註解 [L11]: 彈性上下班。

舉例：原訂工作時間是9：00~18：00，午休1小時。企業允許每位勞工自由決定於8：30~9：30開始上班，工...

已註解 [L12]: 可參考勞動部加班費試算表：

<https://reurl.cc/k54Nkr>

延伸閱讀：紀欣宜（2019），〈加班費如何計算？〉。

休假、特別休假必要照常工作时，工資加倍發給。事後並給予適當之休息或補假休息。

五、例假、(特別)休假、勞動基準法及相關法令規定的給假：

甲方依照「[附件一—事業單位適用勞動基準法及相關法令規定給假一覽表](#)」辦理。

六、工資：

(一) 工資採「按月計酬」，甲方每月給付乙方工資_____元；
 工資採「按時計酬」，甲方每小時給付乙方工資_____元；

(二) 經乙方同意發放工資時間如下，如遇例假或休假則 (提前 順延)：

每月一次：於每月_____日發放 (前月 當月 次月) 之工資。

每月二次：

1、每月_____日發放 (前月 當月 次月) _____日 至 (前月 當月 次月) _____日之工資；

2、每月_____日發放 (前月 當月 次月) _____日 至 (前月 當月 次月) _____日之工資。

其他：_____

(三) 甲方不得預扣乙方工資作為違約金或賠償費用。

七、請假：

乙方之請假依勞動基準法、性別工作平等法及勞工請假規則辦理。

八、終止契約：

(一) 甲方預告終止契約：

甲方有勞動基準法第 11 條各款情形之一者，應依同法第 16 條、第 17 條、第 84 條之 2 或勞工退休金條例第 12 條規定辦理。

(二) 甲方不經預告終止契約：

乙方有勞動基準法第 12 條第 1 項各款情形之一者，甲方得不經預告乙方終止契約，並依同法第 18 條規定不發資遣費。

(三) 乙方預告終止契約：(特定性定期契約期限逾三年者適用)

乙方得依勞動基準法第 15 條第 1 項規定預告甲方終止本契約，依同法第 18 條規定，乙方不得向甲方請求加發預告期間工資及資遣費。

已註解 [L13]: 規範勞工請假的法令主要有：勞動基準法、勞工請假規則、性別工作平等法。

各種假別的舉例說明，請參考：

林希庭 (2020)，〈[公司的「工作規則」關於請假只寫「依照勞動相關法令辦理」，想知道有哪些假別，規範的法令依據分別是甚麼？」](#)〉。

已註解 [L14]: 薪水在法律上的用語是「工資」。

已註解 [L15]: 兩者擇一。

特別留意：工資不得低於勞動部每年公告的最低基本工資。2020 年基本工資每月 23,800 元，每小時 158 元。

已註解 [L16]: 三者擇一。

已註解 [L17]: 雇主終止契約

[勞動基準法第 11 條](#)共有 5 款情形：

1. 歇業或轉讓時
2. 虧損或業務緊縮時
3. 不可抗力暫停工作在 1 個月以上時
4. 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
5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時

企業因為這些情況終止勞動契約，需要給予勞工：

1. 預告時間：依下列方式提早通知，讓勞工能有所準備 ([同法第 16 條](#))

- (1) 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告
- (2) 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告
- (3) 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告

2. 資遣費：可參考勞動部資遣費試算表

已註解 [L18]: 勞工有過錯，雇主終止契約

[勞動基準法第 12 條](#)第 1 項是指勞工有過錯的情況，舉 2 個例子：

1. 違反勞動契約或工作規則，情節重大
2. 沒有正當理由繼續曠職 3 日，或 1 個月內曠職達 6 日

已註解 [L19]: 特定性定期契約的勞工自願離職

[勞動基準法第 15 條](#)第 1 項

特定性定期契約的勞工可能因為各種原因自願離職，需要提前 30 天告知雇主，且不能領資遣費。

(四) 乙方預告終止契約：(不定期契約)

乙方依勞動基準法第 15 條第 2 項規定預告甲方終止契約時，其預告期間應準用同法第 16 條第 1 項規定。

(五) 乙方不經預告終止契約：

甲方有勞動基準法第 14 條第 1 項各款情形之一者，乙方得不經預告甲方終止契約，並得依同法第 17 條、第 84 條之 2 或勞工退休金條例第 12 條規定請求甲方給付資遣費。

九、退休：

(一) 乙方符合勞動基準法第 53 條各款規定情形之一者，自(申)請退休時，甲方應依勞動基準法及相關法令規定辦理。

(二) 甲方依勞動基準法第 54 條各款規定情形之一者，強制乙方退休時，應依勞動基準法及相關法令規定辦理。

十、職業災害及普通傷病補助：

甲方應依勞動基準法、職業災害勞工保護法、勞工保險條例及相關法令規定辦理。

十一、福利：

(一) 甲方應依法令規定，為乙方辦理勞工保險、全民健康保險。

(二) 乙方在本契約有效期間，享受甲方事業單位內之各項福利設施及規定。

十二、考核及獎懲：

乙方之考核及獎懲依甲方所訂工作規則或人事規章規定辦理。

十三、服務與紀律：

(一) 乙方應遵守甲方訂定的工作規則或人事規章，並應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作。

(二) 乙方所獲悉甲方關於營業上、技術上之秘密，不得洩漏。

(三) 乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。

(四) 乙方在工作時間內，非經主管允許，不得擅離工作崗位。

(五) 乙方應接受甲方舉辦之各種勞工教育、訓練及集會。

十四、安全衛生：

甲、乙雙方應遵守職業安全衛生法及相關法令規定。

十五、權利義務之其他依據：

甲、乙雙方於勞動契約存續期間之權利義務關係，悉依本契約規

已註解 [L20]: 不定期契約勞工自願離職

勞動基準法第 15 條第 2 項

勞工可能因為各種原因自願離職，需要提前告知雇主，且不能領資遣費。

已註解 [L21]: 雇主有過錯，勞工終止契約

勞動基準法第 14 條第 1 項是指雇主有過錯的情況，舉 2

個例子：

1. 契約約定的工作，對於勞工健康有危害的可能，通知雇主改善卻沒有獲得改善。

2. 雇主違反勞動契約或勞工法令，可能會對勞工權益造成損害。

已註解 [L22]: 勞工自願選擇退休

勞動基準法第 53 條規定 3 種情況：

1. 工作 15 年以上年滿 55 歲

2. 工作 25 年以上

已註解 [L23]: 雇主強制勞工退休

勞動基準法第 54 條規定 2 種情況：

1. 勞動年滿 65 歲 (如果任職工作具有危險性、需堅強體力，可以由企業報請中央主管機關調整，但不得少於 55

已註解 [L24]: 因為工作上必要行為、因為執行工作而產生的災害。

舉例：因為勞動場所的建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵、作業活動、其他職業上原因

已註解 [L25]: 跟工作沒有關聯性的傷病。舉例：勞工周末出遊受寒感冒。

已註解 [L26]: 勞動基準法是對低限度的保障，如果企業給予勞工優於法令的工作條件，就會是福利。

舉例：員工進修補助、員工旅行、員工眷屬健身房、自動咖啡吧檯。

已註解 [L27]: 勞工因為處理工作事務，容易接觸到企業內部秘密資訊，企業可能要求勞工負保密義務。有些勞動契約會約定這項保密義務不因為勞動契約終止而失效。

已註解 [L28]: 常見在勞動契約中的其它條款：兼業禁止、競業禁止、職務上成果著作財產權歸屬。

1. 兼業禁止：在契約期間內，勞工未事先徵得雇主同意，不能兼任會影響勞工工作表現及效率的其它活動、投資。

定辦理，本契約未規定事項，依工作規則或人事規章或政府有關法令規定辦理。

十六、契約修訂：

本契約經雙方同意，得以書面隨時修訂。

十七、**準據法、合議管轄法院**

十八、契約之存執：

本契約書1式2份，雙方各執1份為憑。

立契約書人：

甲方：○○○○○○○公司（蓋公司印章）

代表人：○○○（簽名蓋章）

公司執照字號：

乙方：○○○（簽名蓋章）

地址：

身分證統一編號：

中 華 民 國 年 月 日

已註解 [L29]: 原本契約是以書面方式作成，修約則比照相同方式。

可以單獨製作修約內容，雙方簽署後黏貼在原契約後。修約內容與原契約不一致時，修約內容會優先適用。

已註解 [L30]: 1. 準據法：如企業、勞工有一方是外國人，可以事先約定發生爭議時適用哪一國法律規定來解決問題。

2. 合議管轄法院：可以事先約定如果未來發生訴訟，以哪一個地方法院為管轄法院。公司所在地法院會是合理的約定，因為雇主、勞工的生活圈應該都在此。

已註解 [L31]: 公司加蓋大小章，不需要代表人親自簽名。

已註解 [L32]: 通常都是由勞工簽名，不需要另外蓋章。

附件一：

事業單位適用勞動基準法及相關規定給假一覽表

假 別	給 假 天 數	工 資 給 與	備 註
婚 假	勞工結婚者給予婚假8日。	工資照給。	一、本表係依勞動基準法、性別工作平等法、勞工請假規則編製，事業單位給假如有優於法令者，從其規定。 二、婚假應自結婚之日起3個月內請畢。但經雇主同意者，得於1年內請畢。 三、喪假，勞工如因禮俗原因，得於百日內申請分次給假。 四、勞工事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在1個月以上者外，如遇例假、休假，應不計入請假期內。 五、產假係以事實認定為準，不論已婚或未婚。 六、勞工依性別工作平等法
事 假	勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1年內合計不得超過14日。	不給工資。	
普 通 傷 病 假	一、未住院者，1年內合計不得超過30日。 二、住院者，2年內合計不得超過1年。 三、未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1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。 普通傷病假超過前開規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪，但以1年為限。逾期未癒者得予資遣，其符合退	普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞働保險普通傷病給付者，由雇主補足之。	

	要件者，應發給退休金。		15 條規定請 1 星期及 5 日之產假時，雇主不得視為缺勤或影響其全勤或獎金、考績或為其他不利之處分。如勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第 4 條第 3 項規定，就普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，折半發給工資。
生理假	女性受僱者因生理日致工作困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。	併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。	七、雇主不得因勞工請婚假、喪假、生理假、產檢假、產假、家庭照顧假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。勞工產假、特別休假期間，不應視為缺勤而影響全勤獎金之發給。
喪假	一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假 8 日。 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 6 日。 三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假 3 日。	工資照給。	八、事業單位依勞動基準法第 30 條第 2 項規定實施 5 天工作制時，雇主給予勞工特別休假及婚假得每日 8 小時乘以應給假日數計給之，至於喪假、病假
公傷病假	因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。	一、按其原領工資數額予以補償。 二、如同一事故，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。	
公假	奉派出差、考察、訓練、兵役召集及其他法令規定應給公假等，依實際需要	工資照給。	

	天數給予公假。		及事假亦可依上開方式計給之。惟產假無論勞工每日之工作時數多寡，均應以曆日之1日為計算單位。
家 照 顧	庭假於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。	不給工資。	九、勞動基準法第36條規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」所謂「1日」係指連續24小時而言。
產 檢	假於其配偶分娩時，應給予陪產假5日。應於配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內，擇其中之5日請假。	工資照給。	十、例假為強制規定，雇主如非因勞動基準法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。
陪 產	假於其配偶分娩時，應給予陪產假5日。應於配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內，擇其中之5日請假。	工資照給。	十一、前行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）指定適用勞動基準法第30條之1之行業可依該規定調整例假。
產	假一、分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。 二、妊娠6個月以上分娩者，無論死產或活產，給予產假8星期，以利母體調養恢復體力。 三、妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。 四、妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應停止工作，給予產假1星期。 五、妊娠未滿2	一、受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給，未滿6個月者減半發給。 二、妊娠未滿3個月以下流產者，可依性別工作平等法第15條規定請1星期及5日之	十二、前行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）94年6月8

	個月流產者，應停止工作，給予產假 5 日。	產假，雇主不得拒絕。依勞動基準法及性別工作平等法並無規定，前開產假期間薪資之計算，請勞資雙方議之。	日勞動 2 字第 0940029639 號公告勞工請假規則第三條修正(喪假)上述公告所稱之祖父母或配偶之祖父母(均含母之父母。)
例 (及休息日)	勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。	工資照給。	
休	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之日，均應休假。	工資照給。	
特別休假	勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假： 一、6 個月以上 1 年未滿者，3 日。 二、1 年以上 2 年未滿者，7 日。 三、2 年以上 3 年未滿者，10 日。 四、3 年以上 5 年未滿者，每年 14 日。 五、5 年以上 10 年未滿者，每	工資照給。	

	年 15 日。 六、10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。		
--	---	--	--

※1：按時計酬者：

- (一) 如經勞資雙方以不低於 150 元之金額約定時薪，除另有約定外，允認已給付勞基法第 39 條所定例假日照給之工資，嗣後毋須另外計給。
- (二) 勞工工作日如遇勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條所定之「國定休假日」時，仍應依現行規定，原排定出勤者照給工資（150 元乘以排定工作時數）放假一日，出勤者加倍給付工資（原工資照給外，再加發一倍工資）。

	原約定出勤者	原約定不出勤者
不出勤	工資照給 (150 元 x 工時)	無工資請求權
出 勤	原工資照給外再加一倍 (150 元 x 工時 x 2)	計給 2 倍工資 (150 元 x 工時 x 2)

※2：按日計酬者：

按日計酬者之「日薪」在法定正常工作時數內，應不得低於每小時 150 元乘以工作時數之金額。

(現行基本工資每小時為 150 元，依勞動部 107 年 9 月 5 日勞動 2 字第 1070131233 號公告，自 108 年 1 月 1 日起調整基本工資每小時為 150 元。因基本工資調整頻繁，現行基本工資仍請依勞動部之公告為準。)