

第三卷 – 雇用條件

第三卷 雇用條件

第一篇 工作條件與休息期間

第一章 工時

第 82 條 適用對象。任何營利及非營利組織單元及事業機構之受雇人員一律適用本篇規定，但以下人員除外：勞動部相關行政規章認定之公務人員、管理幹部、外勤人員、雇主之家庭成員且受該雇主所扶養者、家庭幫傭、個人助手，以及論成果計酬之工人。

此處所稱「管理幹部」係指為受雇所在組織單元或其部門或次級單位擔任主管職務之人員，以及其他經營及管理階層人員。

「外勤人員」係指需經常離開雇主之主要營業場所或分支機構出外執行勤務，且在外執勤之實際工作時數很難作合理確定的非農業受雇人員。

第 83 條 正常工時。受雇人員之正常工時為每天最多 8 小時。

在人口達 100 萬人以上之城市及都會區任職和在病床數不少於 100 床之醫療院所任職之保健人員，應以每週工作 5 天，每天工作 8 小時（不含用膳時間）為正規工時，此等人員若因勤務緊急有需要一週工作 6 天或 48 小時，則在該第 6 天所做工作應有權適用幅度不少於正規工資 30% 之外加薪酬。本條所稱「保健人員」係涵蓋住院醫師、護士、營養師、膳食員、藥劑師、社會工作者、檢驗技師、醫務助理人員、心理醫師、助產士、看護員以及所有其他醫院及診所人員。

第 84 條 工作時數。工作時數包含：(a) 受雇人員被要求執行勤務或駐留於指定工作地點之時間；及(b) 受雇人員被要求工作或獲准工作之時間。

工作進行中的短暫休息時間應列入工時之計算。

第 85 條 用餐時段。於勞動部相關行政規章之有關規範的前提下，雇主有義務為所屬受雇人員提供不少於 60 分鐘之非工作時段，以供正常用膳。

第 86 條 夜班加給。受雇人員執行工作時，若有任何工作小時係發生在當天晚間 10 時至隔天清晨 6 時之時段內，此等工作小時應有權支領不少於正規工資 10% 之夜班加給。

第 87 條 加班工時。受雇人員得在一天 8 小時之外的時數執行工作，但此等時數應有權支領按正規工資增加至少 25% 之加班給付。受雇人員若在週末或例假日仍然上班工作且工作時數超過 8 小時，則此超過時數應有權支領按週末或例假日前 8 小時工資增加至少 30% 之加班給付。

第 88 條 加班工時與減班工時不得互抵。不得用任一日之減班工時抵銷他日之加班工時。雇主縱然允諾受雇人員於一週內之他日可休假，亦不得以此為由，主張免除本章所要求給付額外薪酬之義務。

第 89 條 緊急加班工時。發生下列情況時，雇主得要求員工加班工作：

- a. 國家進入戰爭狀態，或國民大會或三軍統帥宣佈全國或局部地區進入緊急狀態；
- b. 為避免生命或財產損失而有必要時，當地公眾安全因即將來臨或已經發生之重大災變、火災、水災、颱風、地震、疫癘或其他天災或災害而正面臨危險時；
- c. 機器設備或重要裝置需要執行緊急處理，如若不然，雇主勢必蒙受嚴重損失或損害，或發生其他類似之狀況時；
- d. 為防止易腐敗物品發生損失或損害，而確有必要時；
- e. 相關工作在第 8 工作小時之前已發生，且需繼續進行或當日完工，如若不然，則雇主在業務或營運上勢必遭遇嚴重之障礙或不利時。

依本條規定要求員工加班工作時，應依本章規定向員工給付額外薪酬。

第 90 條 額外薪酬之計算。計算依本章規定需給付之加班費及其他額外薪酬時，所稱受雇人員之「正規工資」應以其現金工資為限，雇主不得以所提供的便利為由，從事任何扣減。

第二章 週休期間

第 91 條 每週休息之權利

- a. 任何營利機構及非營利機構之雇主皆有義務讓所屬受雇人員，在連續 6 個正常工作日後享有至少連續 24 小時之週休期間。
- b. 雇主應以集體協商契約及勞動暨就業部相關行政規章做規範，為所屬受雇人員決定並排定每週休息日。但受雇人員基於宗教信仰之原因，對每週休息日另有偏好時，雇主仍應尊重其偏好。

第 92 條 雇主得要求休息日上班工作。 雇主得要求所屬受雇人員在任何日子上班工作之情況：

- a. 重大事故、火災、水災、颱風、地震、疫癘或其他天災或災害即將來臨或已經發生，為避免生命或財產損失而有緊急之必要時；或當地公眾安全即將面臨危險時；
- b. 機器設備或重要裝置需執行緊急處理，如若不然，雇主勢必蒙受嚴重損失時；
- c. 因狀況特殊以致工作壓力異常沈重，雇主非如此處理無以因應時；
- d. 為防止易腐敗物品損失或損害而有必要時；
- e. 相關工作因性質特殊而需持續作業，且中途停工必然會對雇主造成難以彌補之損傷或損失時；以及
- f. 勞動暨就業部長認定與前述情況相似或類似之其他狀況。

第 93 條 休息日、星期日及國定假日工作之薪酬

- a. 受雇人員被要求或允許在已排定之休息日工作時，應有權支領幅度不少於正規工資 30% 之額外薪酬。受雇人員在星期日工作時，除非當日為其既定之休息日，否則無權領取前述額外薪酬。
- b. 受雇人員因工作性質特殊無法排定正規工作日及正規休息日時，該員在一般星期日及國定假日所執行之工作，應有權支領幅度不少於正規工資 30% 之額外薪酬。
- c. 受雇人員於特別國定假日上班工作時，應有權支領幅度不少於正規工資 30% 之額外薪酬。但若該國定假日正好在該受雇人員之排

定休息日，則該上班工作應有權支領幅度不少於正規工資 50%之額外薪酬。

- d. 若集體協商契約或其他適用雇用契約訂定之額外薪酬較本條所規定者為高，則雇主應從其較高之給付

第三章

國定假日、休假日與服務費

第 94 條 放假日給付之權利

- a. 工人於正規放假日仍有權領取每日之正規工資，但雇用工人數不到 10 人的零售業及服務業商店除外。
- b. 雇主得要求受雇人員在放假日工作，但該受雇人員對此有權領取其正規工資兩倍之薪酬。
- c. 本條所稱之「放假日」包括：元旦、濯足日、耶穌受難日、四月 9 日、五月 1 日、六月 12 日、七月 4 日、十一月 30 日、十二月 25 日、十二月 30 日及依法訂定之普選日。

第 95 條 休假之權利

- a. 受雇人員任職年資滿 1 年以上時，每年得享 5 天之帶薪休假；但
- b. 已享有本條所訂定福利之人員、所享帶薪休假日數不少於 5 天之人員、任職所在組織單元之正規受雇人員數不到 10 人之人員，以及任職所在組織單元因財務狀況或生存能力問題，依勞動暨就業部有關規定得免提供此等福利之人員，皆無本條規定之適用。
- c. 當事人對於應否提供超出本條規定之福利有爭議時，應交付仲裁解決，或提交一般法院或行政法院作成判決。

第 96 條 服務費。旅館、餐館及類似組織單元所收得的任何服務費，均應將其中 85%分給全體適用本法規定之受雇人員，15%分給管理階層人員，其中分給受雇人員之部分應由彼等平均分享。他日服務費之制度若遭廢除，則此等受雇人員原有之份額應視為其整體工資之一部分。

第二篇

工資

第一章

初步規定

第 97 條 語詞定義。本篇所稱：

- a. 「人」係包含自然人、合夥事業、社會團體、公司法人、商業信託、法定代表人及其他有組織之人民團體。
- b. 「雇主」係指相對於受雇人員，任何直接及間接在雇主地位上行事之人，其中包括政府及其機關、部會及分管轄區當局、公營及國有事業及機構、民間非營利機構及組織。
- c. 「受雇人員」包含任何受雇主所雇用之自然人。
- d. 「農業」包含各個種類的農牧業，如土地栽植、土地耕作、乳品生產、大宗農作及園藝作物之生產、栽種、培植及收穫、家禽及家畜飼養、農民在農地上隨農業經營所附帶或連帶經營的事業，但不含糖、椰子、馬尼拉麻、煙草、鳳梨及其他農產品之製造及加工作業。
- e. 「雇用」包含要求及允許他人前來工作。
- f. 「工資」係指雇主依書面或非書面雇用契約，就應做或已做之工作或應提供或已提供之勞務所需付給受雇人員，無論名稱為何但能用金錢數額表達的酬勞或所得，其金額可採用固定形式，或計時、計件、任務或佣金形式，或用其他方式計算確定之形式。此外，亦包括雇主依慣例為受雇人員提供之住宿、膳食及其他便利，由勞動暨就業部予以認定之公允合理價值，但此「公允合理價值」不包含雇主及任何雇主關係人之盈益。

第 98 條 本篇之適用性。農地租佃及租賃、居家服務、家庭手工及依法登記之農家工活，皆無本篇條款之適用。

第二章 最低工資

第 99 條 區域性最低工資。全國各區域農業及非農業工人及受雇人員之最低工資率，應由各區域三方工資及生產力理事會訂定（1989 年 6 月 9 日第 6727 號共和國法第 3 條修正）。

第 100 條 禁止任意刪減福利。任何人不得以本卷規定為由，削減或刪除受雇人員於本法公告前所既有之補助及其他福利。

第 101 條 依工作成果給付

- a. 勞動暨就業部長對於依成果給付工資之情事（包括 pakyao、論件計酬及其他非計時之給付）應作出規範（最好能透過有關時間及人力耗用之研究或經徵詢勞資雙方代表之意見後為之），俾確保工資之公允及合理。

第三章 工資之給付

第 102 條 給付方式。雇主不得使用法償貨幣以外之本票、付款憑條、聯票、代幣、票證、字條或其他物件給付受雇人員之工資，縱然受雇人員明確作此請求，亦同。

使用支票或現金匯票給付工資若與本法生效日當天之給付慣例並無不合，或係屬於勞動暨就業部行政規章所明定特殊情況下之必要舉措，或集體協商契約中已有明定時，則無不可。

第 103 條 給付時間。工資之給付頻率為每兩週（2）至少一次或每月至少兩次，且間隔之時間不得長過 16 天。雇主因遭遇不可抗力事件或超出控制能力之狀況，以致無法在法定期限內按時發放工資時，應於不可抗力事件或超出控制能力之狀況停止後，立即發放。雇主給付工資之頻率無論如何不得低於每月一次。

受雇人員所從事之任務凡不可能在兩週（2）時間內完成者，除非集體協商契約另有規定或仲裁結果另有判決，否則應適用下列工資給付條件：

1. 根據完工進度分次給付，且給付之間隔時間不得長過 16 天；
2. 工作完成時，即應結清工資。

第 104 條 給付地點。工資應在事業機構內或附近地點給付工人，但勞動暨就業部為保障工資之給付而以行政規章另作規定時，應從其規定。

第 105 條 直接給付。工資應直接付給有權領取該工資之工人，但若：

- a. 發生不可抗力事件或符合勞動暨就業部相關行政規章之其他特殊狀況，致使發放工資難以進行時，得於取得該工人之書面授權後，經由他人向其發放工資；或
- b. 該名工人已死亡，則雇主得無須通過無遺囑死亡處理程序而逕將死亡工人之工資發給其繼承人。出面申領該工資之人凡為成年人者，應簽署切結書確證己身與死者之關係和擁有繼承資格之事實，同時

排除以外他人之繼承權，其餘未成年繼承人則應由該未成年人之法定監護人或最近之親屬代為簽署切結書。雇主於切結書送達後，應將工資提交勞動暨就業部長或其代表人代為轉發。勞動暨就業部長代表人則應在公斷人之地位上，將該工資分割後發放各繼承人。雇主依本條規定方式完成工資之給付後，就該已給付之金額無須再負擔其他責任。

第 106 條 主包攬人與分包攬人。雇主為執行本身工作而與另一人簽訂包攬契約時，無論主包攬人或分包攬人（若有）皆應依本法有關規定，將工資發給所屬受雇人員。

主包攬人或分包攬人未依本法有關規定將工資發給受雇人員時，雇主應以已依約執行完成之工作為範圍，與所屬主包攬人或分包攬人共同連帶向該名受雇人員負擔責任，一如該受雇人員係直接受雇於雇主本身。

勞動暨就業部得制訂行政規章，對包攬勞動力之行為作出適當之限制或禁止，以保護本法所建立的工人權利。對於此等限制及禁止規定，該部應對工作承攬契約與純人力仲介契約作出區隔，並且分別對各該等契約進行適當之分類，以有效界定各該契約應以何方立約人為本法之雇主，以防發生違反本法規定或規避本法責任之行為。

所稱「純人力仲介」契約係指某人向雇主供應勞動力，但本身卻不備置相關工具、機器、設備及工場，亦不作此重大資本投資，僅負責令所招募並安插在位之工人執行雇主所經營本業務直接有關之活動。在此情況下，該人或該名仲介應認定為雇主之代理人，雇主則應視同本身直接雇用工人，依直接雇用之方式及程度向受雇工人負責。

第 107 條 間接雇主。任何個人、合夥事業、社會團體及公司法人縱然非為雇主，但凡是與獨立承攬人簽訂契約並令其執行任何工作、工事、任務或專案，應同樣適用前條之規定。

第 108 條 提交保證金。雇主及間接雇主得要求主包攬人或分包攬人提交與所屬契約之下勞動力成本相等金額之保證金，但條件是此保證金僅得在主包攬人或分包攬人（依實際情況而定）未能向受雇人員發放應付工資時，用於代位發放工資。

第 109 條 共同責任。無論現有其他法律如何規定，雇主及間接雇主對所屬主包攬人及分包攬人違反本法規定之行為亦應負責。進行本章民事責任之認定時，彼等應視同直接雇主。

第 110 條 破產時的工人優先受償順位。 雇主所營事業發生破產或清算情事時，無論其他法律如何規定，該雇主所屬工人於其工資及其他金錢請求權之範圍內，皆享有第一優先之受償順位。政府及其他債權人之債權須待此等未付工資及金錢請求權皆清償後，始得依序受償（1989 年 3 月 21 日第 6715 號共和國法第 1 條修正）。

第 111 條 律師費

- a. 發生非法扣留工資之情事時，有過失之一方應負擔相等於所追回工資金額 10% 之律師費。
- b. 任何人於有關工資追償之司法及行政程序中，依法皆無權請求或收受高出所追回工資金額 10% 以上部分的律師費。

第四章 有關工資之禁止規定

第 112 條 不得干涉工資之處分。 受雇人員有權自由處分其工資，雇主不得干涉或限制。雇主不得以任何方式強制、強迫或責令所屬受雇人員向任何他人購買商品、物品或其他財貨，或使用雇主或他人所開設的商店或所提供的服務。

第 113 條 剋扣工資。 雇主不得為自身或為他人剋扣所屬受雇人員之工資，但為下列情事而為之時，得不在此限：

- a. 雇主在工人同意之下代為購買保險且給付保險費，爾後從該工資中扣還雇主所給付金額；
- b. 工會之會費，但前提是雇主已承認該工人或其工會進行查驗之權利，或該名工人出具書面授權雇主為之；及
- c. 雇主依據法律或勞動暨就業部行政規章之授權而為之。

第 114 條 損失或損害保證金。 雇主不得要求所屬工人提交保證金，以便雇主在所供應之工具、材料或設備發生損失或損害情事時，可扣還損失金額。但若就該雇主所營生意、事業或職業分類而言，此種提交保證金或扣還損失之行為係屬一般認可之慣例，或由勞動暨就業部於所公告之行政規章中認定為尚屬必要或並無不可者，得不在此限。

第 115 條 限制規定。 關於從受雇人員所提交保證金中扣還實際損失或損害之金額事，非讓受雇人員提出答辯，且清楚告知並令其明瞭所需負擔之責任，不得為之。

第 116 條 禁止扣留工資或要求回扣。任何人未經工人允許而直接或間接扣留該工人工資之任何金額，或以脅迫、暗害、威脅、恐嚇或其他方式令其放棄工資之任何部分者，皆屬違法。

第 117 條 接受剋扣確保受雇。為雇主或其代表人或仲介者之利益而扣減受雇人員之工資，並作為允諾雇用或繼續雇用之對價者，皆屬違法。

第 118 條 報復行為。雇主對提出申訴、依本篇規定發動任何程序、出席或預定出席此等程序作證之受雇人員，給予拒絕給付或減額給付工資或福利、免職或任何其他歧視待遇者，皆屬違法。

第 119 條 不實報告。任何人明知任何聲明、報告、建檔紀錄或留存紀錄在任何重大方面存在不實，卻依然從事屬本法範圍之聲明、報告或紀錄者，皆屬違法。

第五章 工資研究、工資協議、工資之認定

第 120 條 設立全國工資及生產力委員會。茲規定設立全國工資及生產力委員會（以下簡稱「委員會」），該委員會於政策及計畫協調事務上，應隸屬勞動暨就業部（DOLE）管轄（1989 年 6 月 9 日第 6727 號共和國法修正）。

第 121 條 委員會之權限與職責。委員會之權限及職責如下：

- a. 就工資、所得及生產力之有關事務，擔任菲律賓總統及國會之全國性諮詢及顧問機構；
- b. 在國家、產業及企業之層級上，制訂有關如何提升工資、所得及生產力之政策及指導綱領；
- c. 在區域、省市及產業之層級上制訂有關規則及指導綱領，提供各界作為決定最低工資及測量生產力之依據；
- d. 審查區域三方工資及生產力理事會設定的區域工資水準，確定其符合指導綱領及全國發展計畫之要求；
- e. 從事為執行任務及完成目標所需之研究、調查及考察活動，以及收集有關工資及生產力之資料及其他有關資訊（包括但不限於就業、生活成本、勞動成本、投資及報酬等），經彙整後定期分發各有關單位；

- f. 審查區域三方工資及生產力理事會之各項計畫及方案，確定其與全國發展計畫之方向一致；
- g. 對區域三方工資及生產力理事會保持技術及行政監督；
- h. 隨時召集政府代表及勞資雙方代表舉行全國性三方會議，對有關提高生產力及加強工資合理化之議題進行討論；及
- i. 行使其他為貫徹本條規定所需之權限及職能。

委員會應由勞動暨就業部長依職權擔任主席，由國家經濟暨發展總局（NEDA）局長依職權擔任副主席，由勞動暨就業部長（從勞工界及雇主界之特別受委任人名單中挑選）提名建請菲律賓總統任命之勞工代表及雇主代表各一位擔任委員，委員之任期為 5 年；委員會秘書長亦為委員會之委員。

委員會應設置秘書處協助處理會務，秘書處設秘書長 1 名及副秘書長 2 名，均由勞動暨就業部長提名，建請菲律賓總統任命之。

秘書長之職等、薪給、福利及各項酬勞應比照助理部長，副秘書長之職等、薪給、福利及各項酬勞應比照局長，委員會擔任勞工代表及雇主代表之委員依法律所規定，其職等、酬勞、津貼及其他福利應比照受雇人員薪酬委員會之勞工代表及雇主代表（1989 年 6 月 9 日第 6727 號共和國法修正）。

第 122 條 設立區域三方工資及生產力理事會。茲規定各區域（包括依法成立之自治區域）應設立區域三方工資及生產力理事會（以下簡稱「區域理事會」），各區域理事會之總部／辦事處應由委員會決定。

區域理事會於所屬區域之內，其權限及職責如下：

- a. 為所屬區域制訂有關如何提升工資、所得及生產力之計畫、方案及專案；
- b. 以委員會之指導綱領為準據，為所屬區域及區域內各省及各產業決定最低工資率並發佈相關之工資命令；
- c. 從事為執行任務、推行方案及完成目標所需之研究、調查及查考活動；收集有關工資及生產力之資料及其他有關資訊，經彙整後定期分發各有關單位；
- d. 依狀況需要協調其他區域理事會，共同實現本法之政策方向及立法本意。

- e. 收受並處理有關申請免除適用法定或工資命令所訂最低工資之案件，並且作出處置；
- f. 行使其他為有效執行本法委派任務所需之權限及職能。

本條第二項(a)點所述區域理事會制訂之計畫、方案及專案，應由勞動暨就業部之本區域各辦公室推動，但區域理事會仍應對勞動暨就業部本區域各辦公室推動相關計畫、方案及專案之情形，負擔技術性監督之責。

區域理事會應由本區域之勞動暨就業部辦公室主任擔任理事會主席，由本區域之國家經濟暨發展局主任及本區域之貿易暨工業部主任擔任理事會副主席，由勞動暨就業部長（從勞工界及雇主界之特別受委任人名單中挑選）提名建請菲律賓總統任命之勞工代表及雇主代表各一位擔任委員，委員之任期為 5 年。

區域理事會由理事會主席擔任負責人，並由祕書處協助處理會務（1989 年 6 月 9 日第 6727 號共和國法修正）。

第 123 條 工資命令。當所屬區域情況有需要時，區域理事會應即調查及研究所有相關之事實，爾後根據以下所列標準及基準作出決定，是否有發佈工資命令之需要。工資命令作成後，應選擇本區域普遍發行之報紙至少一份對外作完整公告，並於刊登的 15 天後正式生效。

區域理事會執行工資決定之程序時，應召開公聽會／聆聽各界意見，並將相關之通知發給受雇人員團體、雇主團體、省、市及地方當局以及其他利害關係團體。

任何人對區域理事會公告之工資命令有不服時，得在該命令正式公告後的 10 個曆日內向委員會提出訴願；該委員會受理訴願後，必須在 60 個曆日內作出裁決。

命令之生效進程不受訴願案之提起所影響。除非訴願人在向委員會提起訴願的同時，一併以提交擔保之方式向委員會作出令人滿意之承諾，謂他日若原命令獲裁定為有效，則願向該命令影響所及的受雇人員賠付相當於工資增幅之金額，始得例外（1989 年 6 月 9 日第 6727 號共和國法修正）。

第 124 條 最低工資之訂定標準／基準。區域理事會應審酌如何才是受雇人員在國民經濟及社會發展架構之內，保有維持身體健康、工作效率及整體幸福所需的最低限度生活水準。然後以此為基準，為本區域訂定

經濟可行且盡可能允當之最低工資。區域理事會為所屬區域訂定最低工資時，至少需考量下列因素：

- a. 維持生計所需的工資水準；
- b. 工資調幅與物價指數之相對漲跌幅；
- c. 生活成本及其變動量或增幅；
- d. 工人及其家庭成員之生活需求；
- e. 吸引產業界擴大國內投資的迫切性；
- f. 生活水準的提高狀況；
- g. 當前工資水準；
- h. 雇主資本投資的公允報酬與雇主的加薪能力；
- i. 對創造就業及家庭收入的影響性；
- j. 經濟與社會發展對財富與所得分配平均度的影響情形。

但各區域依本篇有關條文所決定的工資，僅屬該區域的標準行情最低工資。由於不同產業、省市及地方的生存條件不盡相同，為求有效貫徹本篇立法目的起見，區域理事會有必要深入斟酌取捨，適度容忍局部性的工資水準差異。

從事商業經營之個人、公司、法人、合夥事業及其他機構，每年應向所屬區域理事會、委員會及國家統計局申報並登記本機構勞動力組成之分項名單，列載管理階層以下各類工人及受雇人員之姓名及工資與薪金資料，其中涵蓋依據雇用契約條款接受雇用之實習生、學徒、殘障／失能工人等。

當工資因法律規定或區域理事會工資命令要求，需作符合規定之調升，但組織單元內部薪資結構卻因此陷入扭曲時，雇主及工會雙方應共同協商矯正扭曲。任何由於工資結構遭扭曲所引發之糾紛，均應由雙方依共同協商契約訂定之糾紛解決程序進行解決。但若糾紛持續難解，則可依雙方之自願交付仲裁。除非雙方當事人另有書面協議，否則處理此等糾紛之自願仲裁庭均應於糾紛交付仲裁時起算的 10 個曆日內，作出裁決。

關於無集體契約可資遵循或不存在受承認之工會的情況，雇主與勞工雙方應自行全力矯正該扭曲現象。若雙方為此產生糾紛，則應將糾紛交付全國調停及調解協會進行解決。若調解開始後已逾 10 個曆日糾紛依然

難解，則應將糾紛提交全國勞資關係委員會（NLRC）之當地分支單位處理。NLRC 須召開言詞辯論庭釐清案情，並在糾紛提交強制仲裁之時起算的 20 個曆日內，作出裁決。

在上述工資扭曲所產生糾紛的處理期間，相關工資率依法律規定或工資命令所應有的調升仍應如期實施，不得為此而有任何耽延。

本條所稱之工資扭曲係指下述現象：組織單元所屬各類受雇人員之工資或薪資的原本設定量化差幅，因相關工資率依法律規定或工資命令調升而嚴重收窄或甚至消失，進而使得各類職務之工資根據要求技能、執勤時間及其他邏輯基礎所建立的差距，因此而不復存在。

為依工作成果計算工資之工人（包括論件計酬、takay、pakyaw、責任制計酬等）計算應有之工資率時，應按一天工作 8 小時進行折算，一天工作時間不滿 8 小時者，亦應依比例折減。

所有受承認之實習生及學徒制契約均應自動修正，務必令工資條款如實反映法定工資率（1989 年 6 月 9 日第 6727 號共和國法修正）。

第 125 條 協商自由。任何人不得以工資命令為據，主張因該命令之緣故，特定商號、企業或產業之工人應無權向所屬雇主交涉，要求調高工資（1989 年 6 月 9 日第 6727 號共和國法修正）。

第 126 條 禁止司法處分。司法、裁判及其他機關對任何正進行委員會或區域理事會程序之行動，不得下達假處分、正式處分或臨時禁制之命令（1989 年 6 月 9 日第 6727 號共和國法修正）。

第 127 條 不得削減福利。區域理事會之工資命令所規定的工資率，不得低於國會所通過的法定最低工資（1989 年 6 月 9 日第 6727 號共和國法修正）。

第六章 行政管理與強制執行

第 128 條 臨場檢查與強制執行權

- a. 勞動暨就業部長及其合法授權代表（包括勞動管理官員）有權在一天中有工作正在進行的任何時間（無論白天或夜晚）進入雇主設施，查看有關紀錄、拷貝紀錄資料、詢問任何受雇人員，和調查任何情事、狀況及事物，以便判斷是否有違法情事，和有效執行任何勞動法律、工資命令或其施行細則或行政規章之規定。

- b. 不受本法第 129 條及 217 條另有之規定所影響，凡當事人之間仍存在雇主-受雇人員之關係，勞動暨就業部長或其合法授權代表就有權根據勞工雇用及執行官員或產業安全工程人員之檢查結果簽發遵法命令，對業者執行本法或其他勞動法規勞動基準條款之處置。屆時部長或其合法授權代表應下達強制執行狀，責成有關單位執行該遵法命令。除非雇主對勞工雇用及執行官員之調查結果提起異議，同時提交足證檢查過程確有思慮欠周全的文件證據，始得例外（1994 年 6 月 2 日第 7730 號共和國法修正）。

當事人對勞動暨就業部長合法授權代表依本條規定簽發之命令得提起訴願，但若訴願標的係該命令中，與金錢爭議有關之裁決，則雇主提起訴願時，需一併提存與該項裁決所列金錢數額相等之現金或保證狀作為擔保。前述保證狀需係勞動暨就業部依法認證且信譽良好之保證公司所發行者，始准受理（1994 年 6 月 2 日第 7730 號共和國法修正）。

- c. 勞動暨就業部面對組織單元因不遵守法律本文或其施行細則或行政規章任何規定，致令所屬員工置身於有立即而明顯健康或安全危險之工作環境的事實，得同樣下達命令，要求該組織單元之涉案部門或單位立即停工或暫停作業，並於在 24 小時之內召開公聽會，決定是否取消或繼續執行該停工或暫停作業之命令。若前述違法違規情事可歸責於雇主之過失，則雇主對相關受雇人員於停工或暫停作業期間之應計工資及薪金必須照常發給，不受影響。
- d. 任何人士或機構擅自妨害、阻撓或拖延勞動暨就業部長或其合法授權代表根據本條授權所簽發命令之執行，或令其無法生效時，皆屬違法。對於任何有關強制執行依本條規定所下達命令之的案件，任何下級機關及法院皆不得簽發假處分、正式處分或臨時禁制之命令，亦不得循其他途徑接收案件管轄權。
- e. 政府受雇人員經適當之行政調查後，若被裁定為擅自違法或濫用職權而有罪，則應受逕行解除職務，不再敘用之處分。
- f. 勞動暨就業部得訂定適當之行政規章，要求雇主建立並維持所需之人員雇用紀錄，以利本法臨場檢查與強制執行權之執行。

第 129 條 追回工資、單純金錢請求權及其他福利。 勞動暨就業部之區域主任或該部其他依法授權之聽證官員受理利害關係人之申訴後，有權經依法發出通知後，對涉及下述事項之案件接受聽證並作出裁決：追回屬於本法範圍之家庭幫傭或其他受雇提供家務或家事勞務之受雇人員或他人，隨雇主-受雇人員關係所生之應得工資、單純金錢請求權及其他

福利（含法定利息）。但申訴之內容不得有涉及恢復原狀之請求，且該受雇人員或家庭幫傭每人之金錢請求總額不得超過披索 5,000.00 元。前述區域主任及聽證官員應於正式受理申訴之日起算的 30 個曆日內，對該件申訴作成裁決或完成解決。任何依本條規定代表受雇人員或家庭幫傭追回之款項，均應存放於勞動暨就業部或該區域主任所開立的特別提存帳戶，爾後依其指令直接付給相關受雇人員或家庭幫傭。任何因相關受雇人員或家庭幫傭經過 3 年合理勤勉之努力找尋後，依然無法知其下落，以致無法發出之金額，均應由勞動暨就業部轉存特別基金，專供改善工人生計及福利之目的使用。

當事人不服前項區域主任或聽證官員所作裁決或所完成之解決時，得於收到裁決書或解決書狀後的 5 個曆日內，以本法第 223 條所提供相同之理由，向全國勞資關係委員會提起訴願。該委員會於所有當事人皆依委員會規則要求或允許提交各自之書狀後，應於 10 個曆日內解決訴願。

勞動暨就業部長或其合法授權代表得監督相關當事人依規給付本法範圍內，應付受雇人員或家庭幫傭之工資、單純金錢請求權及其他福利（含法定利息）（1989 年 3 月 21 日第 6715 號共和國法第 2 條修正）。

第三篇 特殊類受雇人員之工作條件

第一章 婦女受雇

第 130 條 禁止夜間工作。不得雇用、允許或要求婦女從事下列工作，且無論該婦女年齡高低及該工作係屬支薪或不支薪，均同：

- a. 任何工業事業機構或其分支單位於晚間 10 時至隔日清晨 6 時之夜班；
- b. 任何商業（或非農業且非工業）事業機構或其分支單位自午夜至隔日清晨 6 時之夜班；
- c. 任何農業事業機構之夜班，但事先已獲得提供連續至少 9 小時之休息時段者，得不在此限。

第 131 條 除外規定。前條之禁止規定對下列狀況，應不適用：

- a. 重大事故、火災、水災、颱風、地震、疫癘或其他天災或災害即將來臨或已經發生，為避免生命或財產損失而有必要時，或發生不可抗力事件或公眾安全即將面臨危險時；
- b. 機器設備或重要裝置需執行緊急處理，如若不然，雇主勢必蒙受嚴重損失時；
- c. 為防止易腐敗物品發生嚴重損失而有必要時；
- d. 該女性受雇人員所負責係屬於經理或技術性之職務；該女性受雇人員所從事係屬於提供衛生福利之服務；
- e. 相關工作因性質特殊，需由雙手靈巧、手藝熟練之婦女從事，若改由男性從事，則工作效率必然較差；
- f. 該女性受雇人員是經營該組織單元或事業機構之家族的近親成員；
- g. 與前述情況相似，而為勞動暨就業部長相關行政規章所豁免者。

第 132 條 女用設施。勞動暨就業部應訂定標準，確保女性受雇人員之人身安全與健康；該部必要時應以行政規章之方式要求雇主：

- a. 設置女性專用座椅，並允許女性受雇人員於工作時間內或工作時間外使用此等座椅，但前提是女性受雇人員不致因使用此等座椅而影響其執勤效率；
- b. 設置男性與女性分開使用之盥洗設備及廁所，並至少提供一處女性專用化妝間；
- c. 在工作場所內為女性受雇人員設立育兒室；及
- d. 特殊職業（如空服員等）應訂定適當之最低退休年齡及轉任其他職務之標準。

第 133 條 懷孕休假福利

- a. 女性受雇人員在過去 12 個月期間的服務年資合計已滿 6 個月時，只要懷有身孕，雇主均應為其至少提供預產期之前 2 週的產假，和正常分娩或中途流產後另 4 週的產假，且產假期間仍得支領全額之正規工資或平均週工資。女性受雇人員申請產假時，雇主得要求其出具述明當事人有可能在未來 2 週內分娩之醫療證明書。

- b. 婦女因懷孕、分娩、流產或墮胎罹病，以致無法勝任工作，且有醫療證明為證時，得申請延長產假；為此所延長之產假應為無薪假，但若該員有已賺得但未使用之休假可折抵此延長產假，則應除外。
- c. 本法生效後，雇主需依本條規定為女性受雇人員提供帶薪產假之次數，應以4次分娩為限。

第 134 條 家庭計畫服務；實施家庭計畫之獎勵

- a. 依法應設置員工醫務室或保健室之組織單元應向所屬受雇人員提供家庭計畫之服務，包括但不限於如何服用避孕藥或裝子宮避孕器等。
- b. 為配合政府其他負責推廣家庭計畫之機關所作努力，勞動暨就業部應制訂且明定獎勵金之發給辦法，鼓勵各企業及所屬各組織單元之女性員工實施家庭計畫。

第 135 條 禁止差別待遇。雇主僅以性別之緣故，對女性受雇人員實施較為不利之雇用條款及條件，應構成違法差別待遇之行為。

差別待遇之行為如下：

- a. 女性受雇人員從事與男性受雇人員所從事者價值相同之工作，但所享有之酬勞給付，包括工資、薪金、酬勞及福利等卻明顯較差；
- b. 僅以性別之緣故，讓男性受雇人員在升遷、受訓、進修、獎學金提供等方面，享有優於女性受雇人員之更多機會。

故意發生本條規定之違法行為，或違反本法第2條施行細則或行政規章之規定者，應負擔刑事責任，並且適用本法第288及289條之罰則。依本條規定發動刑事程序，無礙於受害受雇人員另案提起法律訴訟以求取損害賠償及其他正面救濟。本條所授權各項行動均得獨立進行，互不干擾（1989年5月12日第6725號共和國法修正）。

第 136 條 反婚姻條款。雇主將不結婚設定為女性受雇人員獲得雇用或持續受雇之條件，或明文或隱含規定，女性受雇人員一旦結婚就視同辭職或離職，或僅因結婚就將女性受雇人員實際解雇或免職，或給予差別待遇，或施以其他不利之待遇時，皆屬違法。

第 137 條 禁止行為

a. 雇主之下列行為皆屬違法：

1. 拒絕為女性受雇人員提供本章明定之福利；為避免所雇用之婦女得享本章明定之福利，而將其解雇；
2. 因女性員工懷孕，或女性員工因懷孕而休假或待產之期間將其解雇；
3. 為擔心女性員工再次懷孕，在其產後返回工作崗位時將其解雇，或拒絕其上工。

第 138 條 特殊行業之女性工人。婦女若被允許或要求在雇主有效監視或控制之下，以支薪或不支薪之條件在夜總會、酒廊、按摩院、酒吧或類似組織單元工作，且前後長達勞動暨就業部所認定的相當期間，則就勞動及社會法律之立法而言，應視為該組織單元之受雇人員。

第二章 雇用未成年人

第 139 條 最低可受雇年齡

- a. 不得雇用年齡不滿 15 歲之兒童，但若該名兒童受雇後，係在其父母或監護人親自負擔全責之情形下工作，且其上學不因受雇而受影響，則可不在此限。
- b. 得雇用任何年齡已滿 15 歲但未超過 18 歲之人，但應遵守勞動暨就業部行政法規有關此等未成年人工作天數及工作時數之規定。
- c. 無論以上如何規定，任何事業機構皆不得雇用年齡不滿 18 歲之人，在依勞動暨就業部所認定屬於有危險或有害身心健康之場所中工作。

第 140 條 禁止差別待遇。雇主不得僅以年齡之緣故，而在雇用條款及條件上對任何人施以差別待遇。

第三章 雇用家庭幫傭

第 141 條 適用對象。任何為獲得薪酬而提供家事勞務之人，皆適用本章之規定。

「家務或家事勞務」係指在雇主家中，為讓雇主得以維持及享受居家生活所通常提供的必需及有益勞務，其中包括各項服侍雇主家庭成員使其感覺舒適及便利的勞務，如家庭司機之勞務等。

第 142 條 家事勞務契約。家事勞務契約原始契約之有效期間最多以 2 年為限，但期滿得續約，且續約期間得由雙方協商議定。

第 143 條 最低工資

a. 家庭幫傭之給付不得低於下列最低工資：

1. 馬尼拉、奎松、Pasay、Caloocan 各市鎮及 Makati 都會區、San Juan、Mandaluyong、Muntinlupa、Navotas、馬拉邦、Parañaque、Las Piñas、Pasig、Marikina、Valenzuela、Taguig、大馬尼拉市所轄各 Pateros 及其他高度都市化地區為每月披索 800.00 元；
2. 其他特許都市及第一級城鎮為每月披索 650.00 元；
3. 所有其餘縣市鄉鎮為每月披索 550.00 元。

雇主應每 3 年檢討一次家庭幫傭之雇用契約，並斟酌是否有空間改善其契約條款及條件。

家庭幫傭每月工資超過披索 1,000.00 元者，均應加入社會安全系統（SSS），但亦有權享該系統之一切福利（1993 年 8 月 19 日第 7655 號共和國法修正）。

第 144 條 最低現金工資。本章所訂最低工資係屬於家庭幫傭之基本現金工資，此外尚應為家庭幫傭提供住宿、膳食及疾病醫療。

第 145 條 派任非屬家事之工作。不得指派家庭幫傭從事商業、工業或農業企業之工作，並接受低於本法所規定的農業及非農業工人之工資或薪金。

第 146 條 受教育之機會。雇主對年齡不滿 18 歲之家庭幫傭應給予其所需之機會，接受至少為小學程度之教育。受教育成本應屬家庭幫傭薪酬之一部分，但雙方另有與此相反之約定時，應從之。

第 147 條 家庭幫傭之待遇。雇主應秉持公正人道之態度對待家庭幫傭，且無論如何不得對家庭幫傭施以人身暴力。

第 148 條 住宿、飲食與疾病醫療。雇主應免費為家庭幫傭提供衛生且合適之居住房間，以及適當之飲食和疾病醫療。

第 149 條 無正當理由終止勞務之賠償。家事勞務之期限一旦固定，無論雇主或家庭幫傭皆不得在期限未屆滿之前，擅自終止雙方契約。若雇主無正當理由擅自解雇家庭幫傭，則幫傭有權收取已賺得之薪酬，外加 15 天工資作為損害賠償。

若家庭幫傭無正當理由擅自離職，則雇主有權沒收家庭幫傭之應收未付工資，但最高以 15 天工資為限。

第 150 條 終止服務通知書。若雇主及家庭幫傭對家事勞務之持續期間未有任何明定，或因勞務性質特殊以致無法明定，則任一方皆得在預定結束服務時間的 5 天之前發出通知，告知終止雙方往來關係之意思。

第 151 條 雇用證明書。雇主於家事勞務關係結束時，應向家庭幫傭發給書面聲明乙紙，述明該員所擔任勞務之性質及持續期間，以及擔任家庭幫傭時的工作效率與行為表現。

第 152 條 雇用紀錄。雇主得視情況需要建立紀錄，據實記載相關家庭幫傭之受雇條款及條件。該幫傭於雇主請求時，應以簽字或蓋拇指印之方式確認雇主所載無誤。

第四章 雇用在家工作者

第 153 條 工業在家工作者之管理規章。政府應由勞動暨就業部制訂適當之行政規章，對工業界雇用在家工作者及外勤人員之情事作出規範，以確保在家工作者及外勤人員之一般福利及保障和雇用此等人員之工業主的權益。

第 154 條 勞動部行政規章。依本章規定所制訂的行政規章和所發佈的行政命令，必須能對工業在家工作者及外勤人員的最低受雇條款及條件發揮保障作用。

第 155 條 分派在家工作。就本章而言，任何自然人及法人皆可為自身之利益或在自負盈虧之基礎上，擔任在家工作者的「雇主」，亦可自行直接或透過其他受雇人員、代理人、主包攬人、分包攬人或任何他人間接，為外國居民擔任此一「雇主」，以便：

1. 向該工作者交付或委託他人交付任何貨品、物品或材料，由其在自家或自家附近執行加工或製造工作，然後按照雇主之指示送回原主、另作處理或轉送他處；或
2. 向該工作者出售任何貨品、物品或材料，由其在自家或自家附近從事加工或製造，最後自行出面或委由他人買回已加工或製造完畢之產品。