

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國101年4月18日印發

院總第 1788 號 委員提案第 13286 號

案由：本院委員楊麗環、張嘉郡、江惠貞等 18 人，現行勞動基準法雖已適用大部分行業之受僱者，惟家事勞工多在家庭處理家務、照料家庭成員起居、從事看護工作等，其工作型態具個案化及多元化，契約約定及終止事由與勞動基準法規定性質不同、工作時間與休息時間不易釐清、職業災害認定困難等。又，目前從事家庭照顧勞工大多是外勞，因尚未受勞動基準法的保障，因此超時工作的情況時有所聞，甚至沒有休假，也有雇主強迫外勞從事非工作範圍內的工作，滋生諸多問題。為加強保障家事勞工之勞動條件權益，爰擬具「家事勞工權益保障法草案」，是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、目前家事勞工係由勞雇雙方透過契約議定勞動條件，但私法契約缺乏強行性。現行勞動基準法雖已適用大部分行業之受僱者，惟家事勞工多在家庭處理家務、照料家庭成員起居、從事看護工作等，其工作型態具個案化及多元化，契約約定及終止事由與勞動基準法規定性質不同、工作時間與休息時間不易釐清、職業災害認定困難等。（第一條至第三條）
- 二、基於家事工作具有多樣化並涉個人或家庭經濟能力，無法比照一般事業單位予以明確規範，其契約期間、契約性質，應考量個別需求。惟如有可歸責他方之事由致有損害，他方應負損害賠償責任。（第四條至第九條）
- 三、家事勞工若有與雇主或被看護者同住之情形，基於家事工作之特殊性，雇主宜提供其膳宿，並可約定為工資給付之一部，惟膳宿費用應公平合理，以符實需。為保障勞工之基本生活，其工資不得低於中央主管機關公告之基本工資數額。（第十條至第十三條）
- 四、家庭看護工之工作內容與被照顧者權益息息相關，工作型態確具特殊性，基此，上開休息時間，如因特殊情形仍須家庭看護工工作，由勞雇雙方另行議定。規定勞工每七日中至少應有一日之休息，以避免連續勞動影響勞工身心健康。（第十四條至第二十條）

立法院第 8 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書

- 五、家事勞工大多是女性勞工，雇方及其家庭成員不得以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。（第二十一條至第二十三條）
- 六、勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。檢查員執行職務，應出示檢查證，雇主不得拒絕。雇主拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求雇主提出必要之報告、紀錄及有關文件或書面說明。（第二十四條至第二十五條）
- 七、為保障家事勞工工作與生活安全，明定雇主依勞工保險條例規定得為其加保，或選擇相當保障之商業保險投保，以確保勞工權益及減輕雇主之負擔。衡酌個別家庭經濟負擔及確實保障勞工權益，應以督促雇主改善勞動條件為優先，如經限期改善而屆期未改善者，再處以罰鍰。（第二十六條至第三十一條）

提案人：楊麗環	張嘉郡	江惠貞			
連署人：吳育仁	盧嘉辰	蔣乃辛	王進士	廖正井	
	林正二	李應元	陳碧涵	翁重鈞	楊應雄
	陳鎮湘	王惠美	呂玉玲	紀國棟	羅明才

家事勞工權益保障法草案

條	文	明
第一章 總 則		
<p>第一條 為保障家事勞工之勞動條件，特制定本法。</p> <p>雇主與勞工所定之勞動條件低於本法規定者，依本法之規定。</p>		<p>目前家事勞工係由勞雇雙方透過契約議定勞動條件，但私法契約缺乏強行性。為加強保障家事勞工之勞動條件權益，特制定本法。</p>
<p>第二條 本法所稱之家事勞工，為受僱於個人從事家庭看護工作或幫傭工作之勞工，但不包含其配偶、直系血親尊（卑）親屬、二親等內血親及姻親。</p> <p>本法所稱之家事工作，種類如下：</p> <p>一、家庭看護工：從事照顧身心障礙者或病患日常生活之勞工。</p> <p>二、家庭幫傭：從事清理房舍、烹調、照料家庭成員起居之勞工。</p>		<p>一、適用對象包括家庭看護工與幫傭，其定義係參考「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」規定。</p> <p>二、親屬間相互照料及家務之分擔乃倫常之理，如以法相繩，恐有違親屬間共同生活照扶之本質，影響家庭和諧，徒增困擾。</p>
<p>第三條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣〈市〉為縣〈市〉政府。</p>		<p>明定本法之主管機關。</p>
第二章 勞動契約		
<p>第四條 家事勞動契約定有期間者，其勞雇關係於期間屆滿時消滅。</p> <p>家事勞動契約未定期間者，勞雇任一方得隨時終止契約。</p> <p>家事勞動契約因可歸責於他方之事由終止者，得向其請求損害賠償。</p>		<p>一、基於家事工作具有多樣化並涉個人或家庭經濟能力，無法比照一般事業單位予以明確規範，其契約期間、契約性質，應考量個別需求。</p> <p>二、考量勞工工作地點係在家庭，對個人或家庭提供勞務及其非屬營利性質等特性，當具有緊密之信賴關係，如勞雇間之信賴關係不復存在時，勞雇任一方應可隨時終止契約。惟如有可歸責他方之事由致有損害，他方應負損害賠償責任。</p>
<p>第五條 非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：</p> <p>一、歇業或轉讓時。</p> <p>二、虧損或業務緊縮時。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。</p> <p>四、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。</p> <p>五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。</p>		<p>參照勞動基準法第十一條規定。</p>

<p>第六條 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：</p> <p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、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>三、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>四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。</p> <p>五、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>六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。</p> <p>雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p>	<p>參照勞動基準法第十二條規定。</p>
<p>第七條 勞工在勞動基準法第五十條規定之停止工作期間或勞動基準法第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。</p>	<p>參照勞動基準法第十三條規定。</p>
<p>第八條 雇主依勞動基準法第五條或勞動基準法第七條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：</p> <p>一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。</p> <p>二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。</p> <p>三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。</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。</p> <p>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>	<p>參照勞動基準法第十六條規定。</p>
<p>第九條 雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工工資遣費：</p>	<p>參照勞動基準法第十七條規定。</p>

立法院第 8 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書

<p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>第三章 工資</p>	
<p>第十條 勞工與雇主或其家庭成員同住者，得於勞動契約內訂明工資之一部以實物給付，其實物之作價應公平合理，並符合勞工之需求。</p>	<p>家事勞工若有與雇主或被看護者同住之情形，基於家事工作之特殊性，雇主宜提供其膳宿，並可約定為工資給付之一部，惟膳宿費用應公平合理，以符實需。</p>
<p>第十一條 工資由勞雇雙方議定，不得低於中央主管機關公告之基本工資數額。</p>	<p>一、明定工資由勞雇雙方議定。 二、為保障勞工之基本生活，其工資不得低於中央主管機關公告之基本工資數額。</p>
<p>第十二條 工資之給付，應以法定通用貨幣為之，每月定期發給。 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定者，從其規定。 雇主應發給勞工工資明細表，將發放之工資、工資計算項目等事項記入。</p>	<p>一、明定工資給付原則。 二、工資應全額直接給付勞工，但法令規定由雇主代繳之費用，可自工資扣除。 三、雇主應發給勞工工資明細表。</p>
<p>第十三條 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。</p>	<p>參照勞動基準法第二十六條規定</p>
<p>第四章 工作時間、休息、休假、女工</p>	
<p>第十四條 工作時間，由勞雇雙方在不損及勞工健康及福祉之原則下議定之。 雇主每日至少應給予勞工連續八小時之休息。但如有特殊情況，連續休息期間須家庭看護工工作者，應由勞雇雙方就工作內容及工資計算標準另予議定。</p>	<p>家事勞工之工作具間歇性及不定性，另參考國際勞工組織報告，對於每日、每週最高工作時間等規定尚缺乏明確建議，故規範雇主每日至少應給予勞工「連續之休息時間」予以保障。惟家庭看護工之工作內容與被照顧者權益息息相關，工作型態確具特殊性，基此，上開休息時間，如因特殊情形仍須家庭看護工工作，由勞雇雙方另行議定。</p>
<p>第十五條 勞工工作每七日中至少應有一日之休息，作為例假，工資應由雇主照給。 前項例假，雇主經徵得家庭看護工同意繼續工作或因緊急狀況有使家庭看護工繼續工作之必要者，應加給一日之工資。勞工選擇於七日內補假休息者，雇主得不加給工資。</p>	<p>規定勞工每七日中至少應有一日之休息，以避免連續勞動影響勞工身心健康。但因家事工作性質特殊，故允雇主得經家庭看護工之同意繼續工作或因緊急狀況有使家庭看護工繼續工作之必要者，事後應予其選擇加給工資或補假休息。然考量勞工之身心健康與福祉，補假至遲應於七日內給予。</p>
<p>第十六條 雇主應依勞工繼續工作之年資，依下列規定每年計給勞工特別休假：</p>	<p>勞工繼續工作满一定期間者，應給予其休憩之機會，休假日數係參照勞動基準法規定給假。</p>

立法院第 8 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書

<p>一、一年以上三年未滿者七日。 二、三年以上五年未滿者十日。 三、五年以上十年以下者十四日。 四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日止。 勞工請特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意或因緊急狀況有使家庭看護工於特別休假日工作者，應加給一日工資。</p>	
<p>第十七條 雇主依前條規定計給特別休假時，勞工之工作年資應自受僱當日起算。其契約定有期間者，屆滿後未滿三個月而訂定新約，或不定期契約因故停止履行後繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。</p>	<p>勞工工作年資之計算，以受僱於同一雇主為原則，如契約定有期間屆滿後未滿三個月而訂定新約或不定期契約因故停止履行後繼續履行原約之情形時，勞工前後工作年資，仍應合併計算。</p>
<p>第十八條 特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。 特別休假因年度終結或終止契約而未休，係可歸責於雇主之原因者，雇主應發給勞工應休未休日數之工資。</p>	<p>特別休假旨在提供勞工在同一雇主繼續工作滿一定期間者，給予其休憩之機會及提供工作效率，故特別休假應以休畢為原則。如係因可歸責於雇主之事由而未休者，雇主應發給勞工應休未休日數之工資。</p>
<p>第十九條 勞工得請婚假、喪假或事假。雇主給假日數及工資給付標準，準用勞動基準法有關勞工請假之規定。 勞工因傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得請病假。雇主給予之病假，一年內以三十日為度，工資折半發給。 勞工請病假逾前項規定之期限者，得以事假或特別休假抵充。 勞工依第一項至第三項規定請假者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。</p>	<p>一、有關勞工請婚假、喪假及事假之規定，準用勞動基準法有關勞工請假之規定辦理。 二、規定病假之日數及給薪標準，病假天數如不敷使用，得以事假或特別休假抵充。 三、勞工依本條辦理請假時，雇主得要求其提供相關證明文件。</p>
<p>第二十條 勞工分娩前後，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。 前項勞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。</p>	<p>為保障家事勞工產假權益，爰參照勞動基準法第五十條規定之標準予以明定。</p>
<p>第五章 性騷擾之防治、促進工作平等措施</p>	
<p>第二十一條 雇方及其家庭成員不得以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影</p>	<p>參照性別工作平等法第十二條規定。</p>

立法院第 8 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書

<p>響其工作表現。</p>	
<p>第二十二條 受僱者或求職者因第二十一條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p>	<p>參照性別工作平等法第二十七條規定。</p>
<p>第二十三條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。</p> <p>生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。</p>	<p>參照性別工作平等法第十四條規定。</p>
<p>第六章 監督與檢查</p>	
<p>第二十四條 勞工發現雇主違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。</p> <p>雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。</p> <p>主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。</p> <p>前項申訴處理辦法，由主管機關定之。</p>	<p>參照勞動基準法第七十四條規定。</p>
<p>第二十五條 主管機關得就本法規定事項派員檢查，雇主不得拒絕。雇主拒絕檢查時，主管機關得會同檢察機關強制檢查之。</p> <p>主管機關執行職務，得就本法規定事項，要求雇主提出必要之報告、紀錄及有關文件或書面說明。</p>	<p>參照勞動基準法第七十三條規定。</p>
<p>第七章 罰 則</p>	
<p>第二十六條 雇主應依勞工保險條例規定為勞工投保勞工保險，或新臺幣五十萬元以上含有傷害、失能及死亡保障之商業保險。</p>	<p>為保障家事勞工工作與生活安全，明定雇主依勞工保險條例規定得為其加保，或選擇相當保障之商業保險投保，以確保勞工權益及減輕雇主之負擔。</p>
<p>第二十七條 雇主不得因勞工之申訴而予不利之待遇。</p>	<p>保障勞工之申訴權。</p>

立法院第 8 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書

<p>第二十八條 雇主有下列行為之一者，處新臺幣六千元以上六萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第十條至第十三條、第十四條第二項、第十五條、第十六條、第十八條第二項或第十九條及第二十條之工資給付規定，經通知限期改善；屆期未改善者。</p> <p>二、違反第十九條第一項至第三項給假規定、第二十條第一項、第二十六條或第二十七條規定者。</p>	<p>一、違反本法之罰則。</p> <p>二、衡酌個別家庭經濟負擔及確實保障勞工權益，應以督促雇主改善勞動條件為優先，如經限期改善而屆期未改善者，再處以罰鍰。至已構成違法，且無法於事後改善者，則應逕予處罰。</p>
<p>第二十九條 本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。</p>	<p>罰鍰之裁處。</p>
<p>第三十條 本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期仍未繳納者，移送強制執行。</p>	<p>罰鍰之處理。</p>
<p>第三十一條 本法自公布後○年施行。</p>	<p>為使雇主於本法公布後，能有緩衝期做適當之調整，爰規定本法自公布後○年施行。</p>