

更正本

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國106年12月27日印發

院總第 1121 號 委員提案第 21624 號

案由：本院時代力量黨團，有鑑於我國勞動基準法第十章「監督與檢查」一章中關於勞動檢查制度之組織面、申訴勞工保護制度中關於不利處分之態樣、勞工主張雇主報復其申訴之舉證責任以及勞工申訴案之保密制度，均有更進一步加以完善之空間，以利我國勞動基準法規定之具體落實，爰擬具「勞動基準法」第七十二條、第七十四條及第八十條之一條文修正草案，以及增列第七十四條之一條文草案。是否有當？敬請公決。

提案人：時代力量立法院黨團

黃國昌 徐永明 洪慈庸 林昶佐

高潞·以用·巴鱒刺 Kawlo·Iyun·Pacidal

## 勞動基準法部分條文修正草案總說明

- 一、有鑑於我國長期將勞動檢查權分散於中央政府與地方政府，除不符合國際勞工組織公約之規範外，亦導致全國執行勞動檢查之效率與效能不一，為追求透過勞動檢查制度所維護國內最低勞動基準之一制性，爰將勞動檢查組織修正為「中央直屬制」，雖勞動部已有職業安全衛生署負責勞動檢查業務，惟在目前實務「中央職業安全衛生，地方勞動條件」之勞動檢查分工修正為統一由中央政府負責後，目前之組織設計將不敷使用，故於勞動部設置勞動檢查署，並由中央政府於各縣市設置直屬於勞動部勞動檢查署之勞動檢查分署，以利全國勞動檢查業務一致之執行，爰修正本法第七十二條第一項並刪除第七十二條第二項，「勞動部組織法」並亦有相應之修正。
- 二、為保障定期契約勞工與曾為申訴而再度尋職之勞工，不因曾經以雇主違反勞動法令而申訴之行為遭到不利處分，爰修訂第七十四條第二項，增訂「拒絕僱用」之不利處分樣態。
- 三、勞工根據「勞動基準法」第七十四條，得以事業單位違反「勞動基準法」或其他勞工法令，向雇主、主管機關或檢查機構申訴此一不法情事，係「勞動基準法」內部建置之「吹哨者法制」，對於敦促事業單位遵守「勞動基準法」等勞動法令，具有重要意義。而為徹底使勞工敢於申訴，勢必要建立保護勞工免於受到雇主基於其申訴而對其報復之「吹哨者保護制度」，現行規定係以「不利處分禁止制度」處理之。然而，現行規定首先於第七十四條第二項例示不利處分之樣態為：「解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分」，後於同條第三項規範：「雇主為前項行為之一者，無效」，然而，由於事實行為並無有效與否之問題，現行之規範文字，易招致法律行為之不利處分始受到禁止，除此之外等事實行為不受到禁止之誤解，惟事實行為（例如職場霸凌或惡意提起訴訟）對於勞工之報復效果並不亞於法律行為，故酌修文字，俾使受事實行為不利處分之勞工，得循民事訴訟向雇主請求損害賠償，較符合勞資關係之實態，並能夠間接阻止雇主對於該勞工之事實行為為不利處分，爰修訂「勞動基準法」第七十四條第二項及第三項。
- 四、再者，當勞工以雇主基於其申訴而對其為不利處分，向法院提起訴訟時，常見法院以勞工無法舉證雇主所為之不利處分係與該申訴具有因果關係，而認為勞工之主張無理由，惟基於雇主決策之高度裁量性以及複雜性，要勞工充分舉證該不利處分確與申訴之間具有因果關係，具有其困難性，應僅使勞工釋明關於申訴與不利處分之間存有因果關係之事實後，要求雇主舉證證明其並非基於該申訴之事實而對該勞工為不利之處分，對於勞工，較為公平，爰增訂「勞動基準法」第七十四條第二項後段。
- 五、保護使用申訴制度之勞工不受到雇主報復之「吹哨者保護制度」，除了上述「不利處分禁止制度」外，亦必須重視「申訴保密制度」，國際勞工組織亦早於 1947 年第八十一號勞動檢查公

約第十五條(c)項即規定：「關於設施之欠缺或法令違反而喚起檢查員注意之申訴，該申訴之來源必須極力保密，或不得使雇主或事業單位之代表人得知臨檢係受理申訴之結果」。目前我國之申訴保密制度，係以「勞動基準法」第七十四條第五項及第六項與勞動部依據同條第七項授權所訂定之「勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法」處理，惟現行「勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法」第七條，僅要求處理檢舉案件之公務員應為保密，並指示於辦理檢舉文書之分文、保管、封發及歸檔等事項，應指定專人或檔案管理單位主管管理，卻並未就該公文書本身應如何製作以及該等申訴勞工接受勞檢單位調查或嗣後於法院進行訴訟做為證人或原、被告時，應如何繼續就其身為保密，進行更為詳實之規定，爰增訂「勞動基準法」第七十四條之一。

- 六、目前違反「勞動基準法」受主管機關公布者，僅限於事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，實務上縱有將違法條文一併公布，法亦無明文要求，為明確要求主管機關於網路公布裁罰違法之條文與裁罰內容，並說明該次裁罰對象之違法情形，以昭違反勞動基準法之嚴重性，並有利我國政府資訊之公開透明，降低公眾監督門檻，爰修訂第八十條之一第一項。

勞動基準法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第七十二條 中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，<u>於中央主管機關設勞動檢查署辦理，並於各直轄市、縣（市）設勞動檢查分署辦理之。</u></p>	<p>第七十二條 中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，<u>設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。</u></p> <p>前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。</p>	<p>鑑於我國長期將勞動檢查權分散於中央政府與地方政府，除不符合國際勞工組織公約之規範外，亦導致全國執行勞動檢查之效率與效能不一，為追求透過勞動檢查制度所維護國內最低勞動基準之一制性，爰將勞動檢查組織修正為「中央直屬制」，雖勞動部已有職業安全衛生署負責勞動檢查業務，惟在目前實務「中央職業安全衛生，地方勞動條件」之勞動檢查分工修正為統一由中央政府負責後，目前之組織設計將不敷使用，故於勞動部設置勞動檢查署，並由中央政府於各縣市設置直屬於勞動部勞動檢查署之勞動檢查分署，以利全國勞動檢查業務一致之執行，爰修正本法第七十二條第一項並刪除第七十二條第二項，「勞動部組織法」並亦有相應之修正。</p>
<p>第七十四條 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。</p> <p>雇主不得因勞工為前項申訴，而<u>拒絕僱用、解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他阻礙勞工使用申訴制度等對勞工直接或間接不利之處分。勞工主張前段事實，應釋明之。</u></p> <p>雇主為前項<u>解僱、降調或減薪或其他法律行為者</u>，無效。</p>	<p>第七十四條 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。</p> <p>雇主不得因勞工為前項申訴，而<u>予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。</u></p> <p>雇主為前項<u>行為之一者</u>，無效。</p> <p>主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工</p>	<p>一、為保障定期契約勞工與曾為申訴而再度尋職之勞工，不因曾經以雇主違反勞動法令而申訴之行為遭到不利處分，爰修訂第二項，增訂「拒絕僱用」之不利處分樣態。</p> <p>二、從勞資關係之實態而言，雇主即便不動用涉及私權之法律行為等不利處分（解僱、降調、減薪及實務目前承認之津貼減少發給、營運獎金或年終獎金減少發給、紅利之減少發給等樣態），而在職場對於勞工施加壓力等</p>

<p>主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。</p> <p>主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。</p> <p>違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。</p> <p>主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>。</p> <p>主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。</p> <p>違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。</p> <p>主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>事實行為之不當措施（例如職場霸凌或惡意提起訴訟），對於使用勞工申訴制度之勞工亦能造成報復之效果，而導致壓抑該勞工與其他勞工使用勞工申訴制度之結果。由於事實行為並無有效與否之問題，現行之規範文字，易招致法律行為之不利處分始受到禁止，除此之外等事實行為不受到禁止之誤解，故酌修文字，俾使受事實行為不利處分之勞工，得循民事訴訟向雇主請求損害賠償，較符合勞資關係之實態，亦能夠間接阻止雇主對於該勞工之事實行為不利處分，爰修訂第二項及第三項之文字。</p> <p>三、常見法院以勞工無法舉證雇主所為之不利處分係與該申訴具有因果關係，而認為勞工之主張無理由者。惟基於雇主決策之高度裁量性以及複雜性，要勞工充分舉證該不利處分確與申訴之間具有因果關係，具有其困難性，應僅使勞工釋明關於申訴與不利處分之間存有因果關係之事實後，要求雇主舉證證明其並非基於該申訴之事實而對該勞工為不利之處分，對於勞工，較為公平，爰增訂第二項後段。</p>
<p>第七十四條之一 前條申訴勞工之個人資料，除法律另有規定、或已無身分保密必要之情形者外，公務員於製作筆錄或文書時，應以代號為之，不得記載勞工之年籍、住居所、身分證統一編號或護照號碼及其他得以直接或</p>		<p>一、本條增訂。</p> <p>二、現行申訴勞工之保密制度，係以同法第七十四條第五項及第六項與勞動部依據同條第七項授權所訂定之「勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法」處理。惟現行「勞動基準法檢舉案件保密及處</p>

<p>間接方式識別該個人之資料。該申訴勞工之簽名以按指印代之。</p> <p>載有申訴勞工身分資料之筆錄或文書原本，應另行製作卷面封存之。其他文書足以顯示申訴勞工之身分者，亦同。</p> <p>前項封存之筆錄、文書，除法律另有規定外，不得供閱覽或提供偵查、審判機關以外之其他機關（構）、法人或團體、個人。</p> <p>申訴勞工於接受調查、審理時，應以蒙面、變聲、變像、視訊傳送或其他適當隔離方式為之。</p> <p>前四項之保密措施，於受理申訴機關告知後申訴勞工得以書面放棄之。</p>		<p>理辦法」第七條，僅要求處理檢舉案件之公務員應為保密，並指示於辦理檢舉文書之分文、保管、封發及歸檔等事項，應指定專人或檔案管理單位主管管理，卻並未就該公文書本身應如何製作以及該等申訴勞工接受勞動檢查單位調查或嗣後於法院進行訴訟做為證人或原、被告時，應如何繼續就其身分為保密，進行更為詳實之規定。故增訂本條，俾使關於勞工申訴案之公文書本身應如何製作以及該等申訴勞工接受勞動檢查機構（關）調查或嗣後於法院進行訴訟做為證人或原、被告時，應如何繼續就其身分為保密，進行更為詳實之規定。</p>
<p>第八十條之一 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應<u>每月定期並上網</u>公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、<u>違法條文、裁罰內容及違法情形之說明</u>，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。</p>	<p>第八十條之一 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。</p>	<p>目前違反「勞動基準法」受主管機關公布者，僅限於事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，實務上縱有將違法條文一併公布，法亦無明文要求，為明確要求主管機關於網路公布裁罰違法之條文與裁罰內容，並說明該次裁罰對象之違法情形，以昭違反勞動基準法之嚴重性，並有利我國政府資訊之公開透明，降低公眾監督門檻，爰修訂第八十條之一第一項。</p>