

附錄一—勞動基準法部分條文修正草案

條文對照表

99.01.11 勞資關係處

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 本法用詞定義如下：</p> <p>一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。</p> <p>四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。</p> <p>五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。</p> <p>七、<u>勞動派遣</u>：謂派遣事業單位指派所僱用之勞</p>	<p>第二條 本法用辭定義如左：</p> <p>一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。</p> <p>四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。</p> <p>五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。</p>	<p>一、本條規定重要名詞之定義。</p> <p>二、為明確勞動派遣之勞務給付樣態，爰於第一項第七款以下新增「勞動派遣」及相關用辭之定義予以明文規定，以避免在適用上發生疑義。</p> <p>三、派遣之法律關係為一種三方之勞動關係，其主解有三，分別為派遣事業單位、要派單位、及派遣勞工；而其契約關係則分別存在於派遣事業單位與派遣勞工之間，以及派遣事業單位與要派單位之間，故於本條第八款至第十一款分別就其主體與契約之定義予以規定。其中為避免要派單位範圍僅限於適用勞動基準法之事業單位，爰於第九款明定依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者，為要派單位而非要派事業單位。</p>

<p><u>工，接受要派單位指揮監督管理，為該要派單位提供勞務。</u></p> <p>八、<u>派遣事業單位：謂從事勞動派遣之事業單位。</u></p> <p>九、<u>要派單位：謂依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</u></p> <p>十、<u>派遣勞工：謂受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</u></p> <p>十一、<u>要派契約：謂派遣事業單位與要派單位就勞動派遣事項所訂立之契約。</u></p>		
<p>第九條 <u>勞動契約應為不定期契約，但有下列情形之一者，雇主得與勞工訂定定期契約：</u></p> <p>一、<u>於特定期間得完成之工作而需僱用額外勞工，其工作期間超過二年，應經主管機關核定者。</u></p> <p>二、<u>因經營之暫時性需要而僱用勞工，其工作期間在一年以內者。</u></p> <p>三、<u>勞工工資來自於政府促進就業計畫經費，而該相關計畫已載明得訂定期契約，其工作期間在一年以內者。</u></p> <p>四、<u>替代因法律規定或勞雇雙方約定而停止履行工作需僱用之勞工，其工作期間超過三年，應經主管機關核定者。</u></p> <p><u>派遣事業單位不得以前項第一款及第二款規定為由，與派遣勞工訂定定期契約。</u></p> <p><u>定期契約有下列情形之一，視為不定期契約：</u></p> <p>一、<u>契約屆滿後，勞工繼續</u></p>	<p>第九條 <u>勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。</u></p> <p><u>定期契約屆滿後，有下列情形之一者，視為不定期契約：</u></p> <p>一、<u>勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。</u></p> <p>二、<u>雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。</u></p> <p><u>前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。</u></p>	<p>一、為保障勞工就業之安全，勞動契約以不定期為原則，定期為例外，爰明訂勞動契約應為不定期契約。惟考量社經環境變遷，勞務提供多元化，仍應保留例外情形得簽訂定期契約之規定。原條文所稱「繼續性工作」為不確定法律概念，在德國、日本、韓國等各國相關法制中並無「繼續性工作」之概念，我國雖在實務上行之有年，但仍有模糊地帶，司法實務上亦有認為繼續性工作應指工作期間，從工作本質來看，不論是定期契約或不定期契約都是繼續性工作。另勞動基準法區分定期契約為四種類型—臨時性、短期性、季節性、及特定性工作，此四種類型之定期契約更於施行細則中分別有定義及最長期間之規範，其法旨在於工作本身之性質上為短期勞動</p>

工作而雇主不即表示反對意思者。

二、依第一項第二款訂定之定期契約屆滿後，依前款情形另訂新契約時，其前後勞動契約之工作期間未超過三十日者。

三、第一項第一款契約期間或該期間經展延後超過二年，未經主管機關核定者。

四、第一項第二款及第三款契約期間超過一年者。

五、第一項第四款契約期間超過三年，未經主管機關核定者。

定期契約訂定後，雇主應以書面載明工作期間及內容通知勞工。



力之需求，企業因而有訂定定期勞動契約之必要時，得以定期勞動契約為之。惟此四種類型相似性高，實務上工作性質有多兼具數定期性工作特性，造成認定不易，易生解釋及分類之困擾，不僅增加行政成本，更無法充分保障勞工權益，爰刪除有繼續性工作應為不定期契約規定，並將四種定期契約類型之工作，修正為第一項第一款至第四款，說明如下：

(一) 考量企業於經營過程中，如發生有特定期間必須完成之工作，而該工作完成後，其所需之額外勞工（包含勞工之數量或特殊專業性），因已無該工作而不需要時，雇主應得與勞工訂定定期契約，爰增列第一項第一款。又參考勞動基準法施行細則第六條第一項第四款後段規定，明定工作期間及超過期間應報主管機關核定之規定。

(二) 考量企業經營之業務內容及規模，如有發生臨時性、短期性、季節性、突發性等暫時性之人力需求時，為兼顧勞工就業機會及提高雇主雇用意願，雇主得與勞工訂定定期契約，爰增列第一項第二款，並明定工作期間不得超過一年之規定。

(三) 參考德國部分工時及

定期勞動契約法第十四條及法國勞動法典第 122-2 條規定，針業政府為促進國民就業計畫，而事業單位係依據該計畫所編列之經費給付勞工工資時，得與該等勞工訂定定期勞動契約，爰增列第一項第三款，並明定工作期間不得超過一年之規定。

(四) 針業勞動契約如係因法律規定（例如兵役法施行法規定服兵役者應保留底缺）或依契約約定（勞資雙方議定留職停薪期間）停止履行契約時，事業單位仍有該職務之勞務需求，雇主如與職代勞工簽訂定期契約，有違反現行規定之虞，爰增列第一項第四款明定雇主與上開代為履行職務者得簽訂定期契約，以達保障中止履行契約勞工工作權，並參考法律規定停止工作期間有達三年以上之虞（例如育嬰留職停薪或職災公傷病假期間），爰明定工作期間超過三年者，需報請主管機關核定。

二、考量勞動派遣之勞務給付樣態係由派遣事業單位與要派單位簽定要派契約，該契約期間指派派遣勞工提供勞務，此勞務給付之樣態特性無法避免產生第一項第一款及第二款及特定期間及經營上暫時性需求之



情事，為使我國派遣勞工與派遣事業單位以要派契約期間作為與派遣勞工簽定定期契約之理由，以規避派遣事業單位勞工法令相關終止契約及給付資遣費或退休金之責任，又為兼顧派遣勞工之僱用安定，爰增列第二項。

三、原第二項移列為第三項。各款說明如下：


(一) 考量特定性工作可能無法於二年內完成及因法律規定留職停薪期間可能超過三年（例如連續生育則育嬰留職停薪最長逾三年），為兼顧工作特性及職務代理人之工作權保障，並避免雇主不當濫用此款與勞工簽定長期之定期契約，故增列第三項第二款及第四款，課予雇主未報經主管機關核定者視為不定期契約，以利主管機關之監督。

(二) 配合第一項得訂定定期契約事由之修正，針對現行臨時性及短期性工作有連續訂定期契約法定更新為不定期契約之規定，修正為本項第二款。

(三) 避免雇主與勞工約定長期間之定期契約，造成勞雇關係不穩定，爰增列第三款規定，明定依第一項第二款、第三款訂定超過一年之定期契約視為不定期契約。

四、考量定期契約工作權保







		<p>障較不定期契約為少，為求法律關係明確，爰增列第四項規定雇主負有書面通知勞工工作期間與內容之義務。</p> <p>五、原條文中第三項之規定，因已不單純採臨時性、短期性、季節性及特定性工作之區分方式，爰刪除第三項規定。</p>
<p>第九條之一 要派單位使用之派遣勞工，不得超過該事業單位受僱員工總額之百分之十，且應經工會同意，如要派單位無工會者，應經勞資會議同意。但要派單位與其所僱用勞工半數以上加入工會簽定之團體協約另有約定者，從其約定；其約定不得超過百分之三十。</p> <p>要派單位應將使用派遣勞工之人數、期間及工作內容於工作場所公告之。</p> <p>派遣事業單位或要派單位不得僱用或使用下列工作者為派遣勞工：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、醫事人員。 二、保全人員。 三、航空安全人員。 四、船員。 五、大眾運輸行車及駕駛人員。 六、採礦人員。 七、其他經中央主管機關指定之工作者。 <p>要派單位不得使用派遣勞工替代參加罷工中勞工之工作。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為避免派遣勞動關係影響一般正職員及長期僱用勞工之工作權，造成勞資關係不穩定，並明確我國勞動政策以企業自行長期穩定僱用員工為原則，勞務外包等補充性非典型勞動為例外之目的，爰於本條規範使用派遣之範圍與限制。</p> <p>三、為健全派遣勞工之使用，規定派遣勞工的使用不得超過事業單位員工總額百分之十。又為增進勞雇和諧及避免勞資關係不穩定，規範企業應優先經工會同意，無工會者透過產業民主程序—勞資會議，同意使用派遣。另為考量雇主與工會如經協商簽定團體協約，其中有約定不超過百分之三十之派遣人力時，應尊重勞資雙方自主協商意願，爰列第二項及第三項後段規定。</p> <p>四、為避免勞工對企業內使用派遣勞工情形不清楚，爰於第二項明定課予要派單位將派遣勞工使用情形公告之。</p> <p>五、明確規範特定工作者不</p>


得為派遣業務，各款說明如下：

- (一) 參考醫療法第二條及醫事人員條例第五條規定，針對各機關遴用新進醫事人員，應依公務人員升遷法之外補程序規定，就具有任用資格人員以公開競爭方式甄選之，爰此，該等人員依法不得以派遣勞動為之。
- (二) 參考保全業法第十條規定，保全業應置保全人員，執行保全業務，並於僱用前檢附名冊，送請當地主管機關審查合格後僱用之。該等人員之僱用與指揮監督等使用關係不可分離，爰依法不得以派遣勞動為之。
- (三) 參考民用航空法第二條及飛航規則第二條規定，安全相關人員執行職務或處置不當，可能會危及航空安全，爰此，該等人員應維持長期穩定之僱傭關係，俾利相關專業訓練及熟悉事業單位執行監督相關事項，以保障民眾之航空安全。
- (四) 參考船員法及航行船舶船員最低安全配置標準及漁船船員管理規則之規定，船員之雇用人應向航政主管機關申請船員配額編制等義務，爰此，船員不宜以派遣勞動樣態提供勞務。




		<p>(五) 參考發展大眾運輸條例第二條規定，所稱大眾運輸，係指具有固定路（航）線、固定班（航）次、固定場站及固定費率，提供旅客運送服務之公共運輸事業單位。又考量該等業務涉及大眾生活安全，爰針對大眾運輸相關行駛人員限制已派遣勞動樣態為之。</p> <p>(六) 參考礦業法第四條規定，採礦指採取礦為經濟有效之利用。而該等勞務之提供具有一定之危險性，不宜透過派遣形式為之。</p> <p>(七) 由於派遣相對於典型之勞動關係不穩定，為避免從事派遣勞工者之安全與衛生受到損害，故經中央主管機關指定之工作者亦排除於派遣業務範圍外。</p> <p>六、為避免事業單位藉由使用派遣勞工替代罷工、影響僱用安定或介入勞資爭議，爰規範要派單位不得使用派遣勞工替代參加罷工勞工之工作。</p>
<p>第九條之二 要派單位使用派遣勞工時，就性別工作平等法性別歧視禁止、性騷擾防治事項及就業服務法第五條規定事項，該要派單位視為派遣勞工之雇主。</p> <p>派遣事業單位派遣勞工至適用勞工安全衛生法之要派單位提供勞務時，就安全衛生事項，該要派單位</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、由於派遣勞工係於要派單位處提供勞務，故於性別歧視、性騷擾防治、就業歧視及勞工安全衛生等事項有其特殊性，爰於第一項明確規範要派單位有視同雇主責任，以保障派遣勞工權益，雇主如有違反相</p>

<p>視為該派遣勞工之雇主。</p> <p>派遣事業單位有積欠該派遣勞工工資時，經請求或主管機關限期給付仍未給付時，要派單位應負給付責任。惟所積欠之工資得由積欠工資墊償基金墊償部分，不在此限。要派單位就其所給付部分，得向派遣事業單位求償。</p> <p>要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負勞動基準法職業災害補償責任。派遣事業單位得就職業災害補償部分，向要派單位求償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由派遣事業單位支付費用補償者，要派單位得主張抵充之。</p>		<p>關法令（性別工作平等法、就業服務法及勞工安全衛生法）規定，應依各該法律處罰。</p> <p>三、工資為派遣勞工之經濟來源，為避免派遣單位積欠工資嚴重影響勞工生計，並明確派遣與要派單位之雇主與使用者角色，爰於第三項明定勞工遭受積欠之工資，經請求派遣公司給付仍未給付時，要派單位應負給付責任。後再向派遣公司求償，以確保勞工經濟生活來源。</p> <p>四、職業災害補償為派遣單位之雇主責任，然參考本法第六十二條規定，爰於第四項明定派遣事業單位與要派單位對於職業災害補償有連帶補償責任。</p>
<p>第九條之三 要派單位不得向派遣事業單位指定派遣特定勞工。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、要派單位若有使用特定派遣勞工之需求，應由要派單位直接僱用該派遣勞工，避免要派單位為規避勞動法上所課之雇主義務，而造成派遣勞工之勞動條件降低及僱用不安定，爰參考日本勞動派遣法第二十六條之立法例，訂定此條。</p>
<p>第九條之四 派遣事業單位派遣勞工從事派遣工作時，應提供勞工派遣工作單，並應記載下列事項：</p> <p>一、要派單位名稱。</p> <p>二、派遣時間。</p> <p>三、派遣勞工之工作地點。</p> <p>四、派遣勞工之工作內容、工作時間、休息及休假。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、為明確勞工派遣內容，第一項明定派遣工作單載明事項。</p> <p>三、為避免企業長期使用派遣勞工，以規避勞工法令應有之義務，而影響一般受僱勞工之工作權益，爰規範超過要派契約期間仍繼續使用</p>

<p>五、要派單位對派遣勞工之指揮監督事項。</p> <p>六、工作場所之安全衛生有關事項。</p> <p>七、要派單位提供之福利措施。</p> <p>八、派遣勞工申訴處理事項。</p> <p>九、其他經中央主管機關規定之事項。</p> <p>要派契約期間超過一年，派遣勞工於該契約期間屆滿後繼續為要派單位提供勞務，且於契約屆滿日三十日內以書面向要派單位提出成立勞動契約之意思，要派單位未於受通知之日起三日內以書面表示反對意思時，該派遣勞工與要派單位成立勞動契約。</p> <p>前項派遣勞工與要派單位勞動契約成立時，該勞工與原派遣事業單位之勞動契約視同終止，且不適用本法第十五條第二項預告之規定。</p>		<p>派遣勞工時，該勞工有請求與要派單位成立勞動契約之權利，要派單位未有反對意思表示時，雙方勞動契約即成立。</p> <p>四、考量本條擬制勞動契約之成立前提在於勞工主動提出意思表示，因此，於第三項明文規定該勞工與原派遣事業單位之勞動契約視同終止，並且勞工亦不需有預告義務。</p>
<p>十一條 非有左列情形之一者，致有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：</p> <p>一、歇業時。</p> <p>二、虧損時。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。</p> <p>四、業務緊縮時。</p> <p>五、業務性質變更時。</p> <p>勞工對於所擔任之工作確不能勝任，亦無適當工作可供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約。</p>	<p>第十一條 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>一、第一項文字酌作修正。</p> <p>二、現行條文僅於業務性質變更時要求雇主「最後手段性」，惟第一至三款亦皆為經濟性解僱事由，蓋相同事由應為相同處理，對勞工之保障程度不應因雇主經濟性解僱事由不同而有所區別，爰於第一項增列最後手段性原則，以提列為雇主經濟性解僱事由之共通準則。</p> <p>三、有關經濟性解僱事由，為避免「轉讓」與第二十條重複規定，爰刪除之。又避免造成虧損與業務緊縮須有連帶關係</p>

		<p>之疑慮，爰將「業務緊縮」另列於第四款。原第四款款次配合調整至第五款，後段文字「有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」移列至本項本文，說明如前。</p> <p>四、因「最後手段性原則」提列於本文，現行條文第五款雇主對於不能勝任工作之勞工，尚須符合「減少勞工之必要」及「無適當工作可供安置」二條件，有無法適用之虞，爰將原第五款移列於第二項規定，保留最後手段性原則中有關「無適當工作可供安置」之規定，避免適用上之不能。</p>
<p>第十二條 勞工有左列情形之一，<u>致有終止勞動契約之必要</u>，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或未准<u>易服社會勞動者</u>。</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>第十二條 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</p>	<p>一、第一項文字酌作修正。</p> <p>二、明定依本條終止契約者，須有解僱之必要性，爰於第一項增列必要性之規定。</p> <p>三、配合刑法第四十一條增列社會勞動之規定。</p> <p>四、考量第十三條明定當勞工在第五十條規定之停止工作期間、第五十九條規定之醫療期間及勞資爭議處理法第七條規定不得終止勞動契約期間時，雇主不得終止契約。惟實務上如勞工於本條第二項三十日之除斥期間內發生第十三條之情事時，依第十三條及勞資爭議處理法第七條之規定，雇主不得終止契約，則俟其事由消滅後，三十日之除斥期間亦已屆滿而雇主不復</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。<u>但有本法第十三條及勞資爭議處理法第七條規定不得終止契約之情形者，其停止工作期間、醫療期間及調解、仲裁或裁決期間，應予扣除。</u></p>	<p>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>得行使終止契約之權利，於理或有未合，爰修正第二項，明定有第十三條及勞資爭議處理法第七條規定不得終止契約之情形者，其停止工作期間、醫療期間及不得終止勞動契約期間不計入。</p>
<p>第十四條 有<u>下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。 三、<u>契約所定之工作內容或工作場所，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。</u> 四、<u>雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。</u> 五、<u>雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。</u> <p>勞工依前項第一款、第五款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p> <p>有第一項第二款情形，<u>雇主與該代理人間之契約關係終止或消滅者，勞工不得終止契約。</u></p> <p>第十七條規定於本條終止契約準用之。</p>	<p>第十四條 有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。 二、<u>雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。</u> 三、<u>契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。</u> 四、<u>雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。</u> 五、<u>雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。</u> 六、<u>雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。</u> <p>勞工依前項第一款、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>有第一項第二款或第四款情形，<u>雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、第一項文字酌作修正。 二、查外國（德、日、美、英）之勞工法令，皆無類似「惡性傳染病」僅見於農委會「重要海外惡性傳染病診斷要點及其預警」，所指之對象為家畜，如狂犬病等。內政部七十五年一月六日（七十五）台內勞字第三七五七六四號函略以：勞動基準法第十四條第一項第四款所指「惡性傳染病」及「有傳染之虞者」，以中央醫療主管機關之認定為準。衛生署主管之法規，僅有「法定傳染病」，而無「惡性傳染病」，因此對於「惡性傳染病」之認定殊有困難。考諸原條文第四款係在保障勞工有一安全之工作場所，爰將第一項第三、四款合併為第三款，併酌作文字修正，原第五、六款款次順移。 三、參據民法有關代理相關規定，雇主代理人與事業單位間，未必為僱傭關係，原條文第三項言

	<p><u>傳染病者送醫或解僱</u>，勞工不得終止契約。</p> <p>第十七條規定於本條終止契約準用之。</p>	<p>雇主將其予以解僱，於邏輯上殊有疑義，爰修正文字為「雇主與該代理人間之契約關係終止或消滅者」，較合邏輯。</p>
<p>第十五條 <u>依第九條第一項第一款及第四款訂定之定期契約期間逾三年者</u>，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。</p> <p><u>勞工終止不定期契約時</u>，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。但勞工符合第五十三條規定，且發生前條第一項之各款情形時，不在此限。</p> <p><u>勞雇雙方如有勞工離職未預告應給付違約金之約定者</u>，其違約金以預告期間之工資金額為上限。</p>	<p>第十五條 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。</p> <p>不定期契約，<u>勞工終止契約時</u>，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主</p> 	<p>一、查勞工依據勞動基準法第五十三條自請退休，亦屬勞動契約之終止，故勞工仍應依該法第十六條規定預告雇主。惟該勞工同時符合第五十三條自請退休及第十四條第一項之事由而欲終止契約時，同一法律事實允為同一處理，爰增訂第二項但書，規定於符合第五十三條及第十四條之情況下，勞工得不經預告終止契約。</p> <p>二、雇主如與勞工就離職未遵守預告期間（含完全未遵守及預告期間不足之情形）者，須有違約金之相關約定時，為免違約金額過高致對勞工不利，且參酌本法第十六條第三項雇主未遵守預告期間時，僅須給付勞工預告期間之工資，爰新增第三項違約金之上限規定。本項規定限於勞工違反預告義務。</p>
<p>第十六條 雇主依第十一條規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：</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</p>	<p>第十六條 雇主依第十一條或第十三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>適用勞動基準法之事業單位，非有第十一條及第十二條第一項規定之情事，不得終止契約。考量本法第十三條但書非屬本法雇主得終止契約之事由，爰刪除第一項「或第十三條但書」之文字。並酌作文字修正。</p>


<p>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>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>第十七條 雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：</p> <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><u>勞工於預告期間內提前離職者，雇主仍應給付資遣費。但符合本法退休規定者，雇主應依勞請求給付退休金。</u></p>	<p>第十七條 雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：</p> <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>一、第一項文字酌作修正。</p> <p>二、雇主預告終止勞動契約，預告期間最長為30日，為避免勞工於預告期間內覓得新職卻因未能提前離職前往就任而喪失新工作機會，或須被迫提前自動離職而喪失資遣費請求權，爰參照大量解僱勞工保護法第十條前段規定，新增第二項明定勞工於預告期間內提前離職者，雇主仍須給付資遣費或退休金。</p>
<p>第十八條之一 雇主不得訂定勞工不履行勞動契約時之懲罰性違約金。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、我國勞動基準法第二十六條規定：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」由反面推論，我國現行法僅禁止違約金或賠償費用不得以預扣勞工工資的</p>


方式取得，並未禁止勞工與雇主間，由於勞動契約中為違約金或賠償費用的約定。


三、依民法規定，違約金可分為「損害賠償預定性違約金」和「懲罰性違約金」。其中損害賠償預定性違約金謂，以不履行契約債務所生之損害賠償總額為意，既稱「預定」，即當債務人發生債務不履行時債務人所應賠償之數額，事先予以約定之謂，債權人僅需證明債務不履行之事實，不必證明損害之發生即損害額之多寡，即可請求；同時債務人不得證明未生損害，或實際損害額少於賠償額，反之，債權人亦不得證明實際損害較大於賠償預定額。而懲罰性違約金指，債務人不履行契約時，債權人不僅可請求損害賠償，因其對於債權人之保障極為優厚，故民法第二百五十條第二項明訂必須在契約內容中明示規定始生效力。

四、惟為避免勞資雙方約定懲罰性違約金，有嚴重影響勞工之經濟生活，參考日本勞動基準法第十六條規定：「雇主不得締結不履行勞動契約時之違約金或預定損害賠償額之契約。」以及韓國勞動基準法第二十四條規定：「雇主不得訂定任何規定契約不履行時應付違約金或損害賠償之契約。」等規定



		體例，爰增列第一項規定。
<p>第十八條之二 未符合下列規定，不得為最低服務年限之約定：</p> <p>一、勞工所具備專業技術與知識，為雇主完成一定之工作所必要者。</p> <p>二、雇主有為勞工進行技術培訓、提供專項培訓費用者。</p> <p>勞工在未屆最低服務年限前，非基於可歸責於勞工之事由而提前終止勞動契約者，不負違約金及損害賠償責任。</p> <p>約定勞工未屆最低服務年限前離職應負返還預先領取之補償費用或返還訓練費用責任者，有前項規定非基於可歸責勞工之事由而提前終止勞動契約者，不負違約金及損害賠償責任。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、實務通說見解認為，勞雇雙方不因有約定最低服務年限而限制非可歸責勞工因素（例如勞工依勞動基準法第十四條或民法第四百八十九條終止勞動契約）等事由終止勞動契約。部分判決認為雇主有違反法令或勞動契約之情事，基於衡平，勞工得依勞基法第十四條行使法定終止權終止勞動契約，可不受最低服務年限約定條款約束，行使終止權而不須負違反最低服務年限約定之違約金及損害賠償責任。爰此，勞動契約之消滅係歸因於不可歸責勞工事由時，其雖於最低服務年限屆滿前提前離職，亦不負債務不履行的賠償責任之法理予以明文規定於第二項。</p> <p>三、最低服務期限約款之主要作用在於，利用巨額金錢給付之負擔拘束勞工，確保勞工在最低服務期限內不會隨意離職。雇主用以拘束勞工「離職自由」之金錢給付負擔形式，除了損害賠償及違約金外，尚有以返還補償措施（例如雇主預付勞工服務滿一定年限之簽約金）或返還訓練費用等形式為之者，基於相同者應作相同處理之考量，爰規定雇主與勞工約定勞工未屆最低服務年限前離職</p>

		<p>負返還補償措施責任者，準用前項規定，以避免雇主脫法。</p>
<p>第十八條之三 未符合下列規定者，不得為勞工離職後競業禁止之約定：</p> <p>一、競業禁止之約定足以保護雇主之正當營業利益。</p> <p>二、勞工在原雇主之職位，足可獲悉雇主之營業秘密。</p> <p>三、競業禁止條款禁止之期間、區域、職業活動之範圍、就業對象，未逾合理範疇。</p> <p>四、競業禁止之約定須對勞工因不從事競業行為所受損害有合理補償。</p> <p>違反前項規定者，其約定無效。</p> <p>離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，視為二年。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、參考實務上離職後競業禁止約定之法院判決，例如台北地方法院民事判決 87 年度勞訴字 90 號、台北地方法院民事判決 89 年度勞訴字第 76 號，皆對競業禁止條款之要件有明定，爰增列第一項規定。</p> <p>三、現今社會技術、資訊日新月異變化快速，廠商經營上之競爭優勢亦稍縱即逝，為兼顧勞資利益，並達成人盡其利之社會資源運用效率，維持廠商間之適度競爭，參考德國商法將競業禁止期間之上限定為兩年，使勞工能適時回到勞動市場為社會所用，又參考民法人事保證期間之規範，逾一定期間者，縮短為一定期間。爰增列第三項規定。</p>
<p>第二十條 <u>事業單位有合併、分割、概括承受或概括讓與、讓與全部或主要營業或財產等轉讓情事時，勞動契約對於受讓人仍繼續存在。但勞雇雙方另有約定或勞工聲明不同意隨同移轉時，不在此限。</u></p> <p><u>新舊雇主應於前項轉讓基準日或轉讓效力發生日三十日前，以書面徵詢勞工是否同意隨同移轉。該勞工應於受通知日起十日內，以書面通知新舊雇主，屆期未為通知者，視為同意隨同移轉。</u></p>	<p>第二十條 事業單位改組或轉讓時，<u>除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。</u></p>	<p>一、改組係指事業單位依公司法進行組織之變更，法人並未變更，無雇主變更之問題，若改組而導致發生本法第十一條終止情事，雇主得預告終止勞動契約，爰將第一項改組刪除之。</p> <p>二、參考現行企業併購法之規定，事業單位之併購導致雇主法人格變動者，包括合併、分割、概括承受、概括讓與、讓與全部或主要部分之營業或財產，此外，配合將來企業併購法可能</p>

<p><u>隨同移轉勞工之工作年資，應由新雇主予以承認。</u></p> <p><u>對未隨同移轉之勞工，其勞動契約終止時，舊雇主應依本法第十七條、第五十五條或勞工退休金條例第十二條、第十三條規定，發給資遣費或退休金。</u></p> <p><u>勞工於通知雇主不同意隨同移轉後，為另謀工作得於工作時間請假外出；其請假時數及工資，準用第十六條第二項規定。</u></p> <p><u>新雇主對於第四項資遣費或退休金、應與舊雇主負連帶責任。</u></p>		<p>放寬併購類型，爰將併購相關類型列為例示規定。</p> <p>三、原條文「留用」之用語，恐生究新雇主留用或舊雇主留用之誤會，爰修正為「隨同移轉」。</p> <p>四、企業如涉及事業轉讓，本於買賣不破僱傭原則（德國民法第 613a 條參照），勞動契約對於新雇主仍應繼續存在，爰修正第一項之規定。惟為尊重勞資自治及維繫民法第四百八十四條第二項「勞務專屬性」規定之精神，提高勞工權益之保障，特增設第一項但書規定。</p> <p>五、為使新舊雇主能精確估算不同意隨同移轉勞工之人數及資遣費數額，爰參照現行企業併購法第十六條第一項規定，增列第二項程序規定。</p> <p>六、原條文未明確規定未隨同移轉勞工之資遣費或退休金應由新舊雇主何者負擔，為明確計，明定舊雇主應依本法或勞工退休金條例相關規定發給資遣費或退休金，爰新增第四項。</p> <p>七、為保障不同意隨同移轉勞工之工作權，爰規範準用本法第十六條謀職假之規定，新增第五項。</p> <p>八、針對不同意隨同移轉勞工之雇主法定責任（資遣費及退休金），明定新雇主與舊雇主負連帶責任，以確保員工權益。</p>
<p>第七十四條之一 事業單位從事派遣業務前，應將下列各款事項向事業單位所在</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、參考商業登記法第九條及第二十九條登記及撤</p>

地之主管機關申請登記；未經登記者，不得從事派遣業務：

- 一、事業單位名稱。
- 二、組織。
- 三、所營業務。
- 四、公司組織或財團法人者，資本額或捐助基金。
- 五、所在地。
- 六、負責人之姓名、住、居所、身分證明文件、出資種類及數額。
- 七、合夥組織者，合夥人之姓名、住、居所、身分證明文件、出資種類、數額及合夥契約副本。
- 八、其他經中央主管機關規定之事項。

派遣事業單位有下列情事之一者，其所在地主管機關、檢察機關得依職權、檢察機關通知或利害關係人申請，撤銷或廢止第一項之登記事項：

- 一、登記事項有偽造、變造文書，經判決確定。
- 二、登記滿六個月尚未開始從事派遣業務，或開始派遣業務後自行停止營業六個月以上。
- 三、遷離原營業所，逾六個月未申請變更登記，經事業單位所在地主管機關通知仍未辦理。
- 四、登記後經有關機關調查，發現無從事派遣業務跡象，並經房屋所有權人證明無租借房屋情事。
- 五、違反本法第九條之一第三項規定者。

前項第二項所定期限，如有正當事由，得向第一項申請登記之主管機關

銷登記等相關規定，增定於第一項及第二項規定。

- 三、為瞭解勞動市場派遣情形，課予雇主應定期提報派遣相關資料。具體資料項目由中央主管機關另訂之。



<p>申請准予延展，最長得展延一次六個月。</p> <p>派遣事業單位應每年一月、七月向第一項辦理登記之主管機關提報派遣相關資料。</p> <p>前項派遣相關資料之內容，由中央主管機關另訂之。</p>		
<p>第七十八條 違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十五條第一項規定者，<u>處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰</u>。</p>	<p>第七十八條 違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十五條第一項規定者，科三萬元以下罰金。</p>	<p>參酌微罪行政刑罰除罪化趨勢，及現行勞工退休金條例對於「未依法發給資遣費或退休金」之行為已採行政罰鍰方式處罰，檢討將違法終止契約、預扣工資、懷孕女性保護及未依規定給付資遣費或退休金等違法情事，予以除罪化。爰將本條文規定改採行政罰鍰方式處罰，提高處罰額度並修正貨幣單位。</p>
<p>第七十九條 有下列行為之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第四項、第九條之一、第九條之四第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條、第二十三條、第二十四條、第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條、第三十七條、第三十八條、第三十九條、第四十條、第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條、第六十七條、第六十八條、第七十條、第七十</p>	<p>第七十九條 有下列行為之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條、第二十三條、第二十四條、第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條、第三十七條、第三十八條、第三十九條、第四十條、第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、<u>第五十六條第一項</u>、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條、第六十七條、第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者。</p>	<p>一、勞工退休金條例施行後，有關雇主為選擇勞動基準法退休制度之勞工提撥勞工退休準備金之規定，已明定於勞工退休金條例第十三條，罰則規定於同條例第五十條，爰刪除本法第五十六條第一項之處罰，以符法制。</p> <p>二、依社會及經濟變遷之實際情況，衡量當前國民所得與民國七十三年相比，罰鍰額度擬由二千元（新臺幣六千元）提高為新臺幣二萬元、一萬元（新臺幣三萬元）提高為新臺幣九萬元，以有效督促違法之雇主改善勞動條件。</p> <p>三、配合第九條之一修正，增列該條適用本條處分規定。</p>

條之一第四項或第七十四條第二項規定者。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令者。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準者。

違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰；經處罰鍰仍不改善者，得連續處罰。

違反第七十四條之一第一項規定，未經設立登記而從事派遣行為者，事業單位所在地主管機關應命行為人限期辦妥登記；屆期未辦妥者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次連續處罰。

除有前條規定外，其他有應登記事項而不登記者，其事業單位負責人處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令者。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準者。

違反第四十九條第五項規定者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰；經處罰鍰仍不改善者，得連續處罰。

四、配合第九條之四修正，增列該條適用本條處分規定。

五、配合七十四條之一有關派遣事業單位登記之規範，增列該條第四項適用本條處分規定，並增列本條第三項及第四項處分規定。

