

勞 動 部

虛擬世界電傳勞動法規調適

電傳勞動之工時、場所、職災

中華民國104年05月14日

大綱

- 前言
- 問題面向
- 調適方式
- 其他調適之規劃
- 結語



前言

電傳勞動者是勞動者於雇主主要營業場所之外的職場，或於自行選擇的職場中，藉由電腦資訊科技及透過電子通信設備，履行勞務的勞動型態。電傳勞動者工作型態的興起，突破了傳統以固定工時、固定工作地點、固定雇主為基礎的工作型態。對於現行勞動法令適用上可能產生之問題及衝擊，勞動法規需做適當調適以茲因應。



爰就電傳勞動之「工時、場所及職災」 最新法規調適情形，提出說明



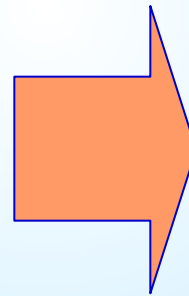
問題面向

問題面向

一、工作時間

二、工作場所

三、職業災害



相關勞動法律

勞動基準法

性別工作平等法

職業安全衛生法

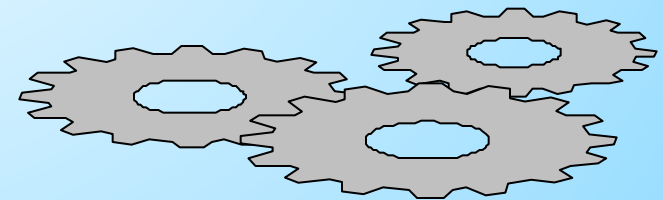
一、問題面向---工作時間(一)

- 現行規定：雇主需要準備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。(勞基法第30條)
- 問題：電傳勞動者都是透過網路、手機，電子郵件、通訊軟體等方式與雇主聯絡，業務處理也是如此，除非有特殊原因，不然電傳勞工不會進入公司，以電傳勞動者工作情形，如何要求雇主需準備簽到簿或出勤卡，還要逐日記載勞工出勤至分鐘為止，雇主也很難掌握電傳勞工工作時間及休息時間，實務執行恐有疑義。



調適方式

- 由於雇主對電傳勞動者之工作時間及休息時間難以掌控，104年5月6日以行政指導方式，要求勞資雙方應就工作時間(正常工作時間、延長工作時間(加班)之認定及休息時間等)事先約定並履行；至於勞工實際出勤時間及休息時間，非僅以雇主之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通訊設備協助，由勞工自行記載或透過電子設備記錄後，電傳給雇主記載。



一、問題面向--工作時間(二)

- 現行規定：雇主有使勞工在正常工作時間外工作之必要者，經法定程序後，得將工作時間延長(加班)；加班時間與正常工作時間合計，一日不得超過十二小時。(勞基法第32條)
- 問題：電傳勞動者自主性高，也不在雇主可得指揮監督之場所工作，雇主如果因為業務需要，需要電傳勞動者加班，或是電傳勞動者自覺需要加班處理業務，要如何處理？

調適方式

- 因電傳勞動者工作型態特殊，雇主對於勞工之延長工時難以管控或為反對之意思表示，104年5月6日以行政指導方式：
 - 一. 電傳勞動者若需加班始能完成工作時，應事先申請或約定，於工作完成後，勞工回報實際加班時數，電傳雇主記載。



二. 雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工延時工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主、雇主應即補登工作時間紀錄。



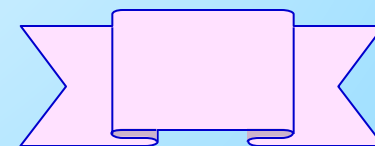
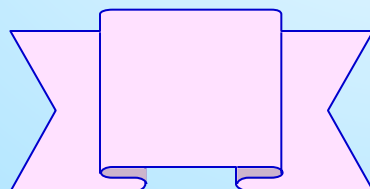
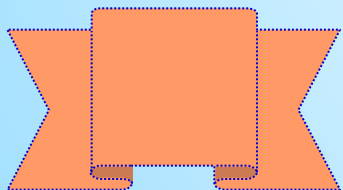
二、問題面向---工作場所(一)

- 現行規定：雇主需提供必要之安全衛生設施，並經法定程序後，始得要求女性勞工夜間工作，且雇主所提供之安全衛生設施需符合「事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施標準」(勞基法第49條)
- 問題：電傳勞動者多半非在雇主指定之場所提供勞務，雇主要如何提供必要的安全衛生設施供勞工使用？



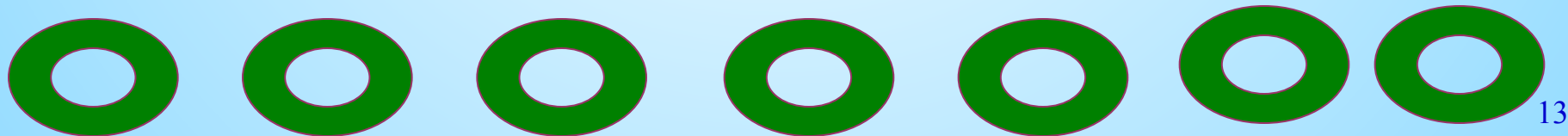
調適方式

業於104年3月31日修正發布「事業單位僱用女性夜間工作場所必要之安全衛生設施標準」，課以雇主應事前執行危害辨識、告知勞工工作環境危害因素及制定防護措施，並對勞工施以安全衛生教育及訓練。必要時，應提供個人防護設施，以保障電傳勞動者之權益。



二、問題面向---工作場所(二)

- 現行規定：性別工作平等法規定，雇主負有防治職場性騷擾之義務，且於知悉有職場性騷擾之情形時，還需採取立即有效之糾正及補救措施。(性平法第13條)
- 問題：電傳勞動者在自己選擇的場所工作時，例如：便利商店、咖啡廳、速食店等，如果被他人性騷擾，惟電傳勞動者在自己選擇的地點工作，該地點非雇主可得支配之場所，雇主要如何採取事前防治及事後補救措施。



調適方式

預定於104年5月修正發布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第4條之1規定，課以雇主應對工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。以保護電傳勞動者避免遭受性騷擾。



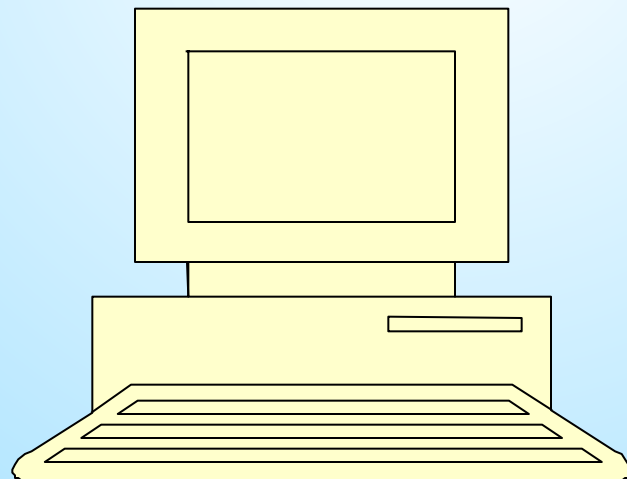
三、問題面向---職業災害

- 現行規定：職業安全衛生法適用各業，雇主需對勞工提供必要之安全衛生設備或措施，以保障勞工之職業安全衛生。(職安法第4條、第5條)
- 問題：電傳勞動者未於雇主所能支配、管理之工作場所提供勞務，一旦電傳勞動者發生職業災害，將發生因果關係舉證不易的問題，因此電傳勞動者之雇主要如何遵循職業安全衛生法，才能保障電傳勞動者之權益。



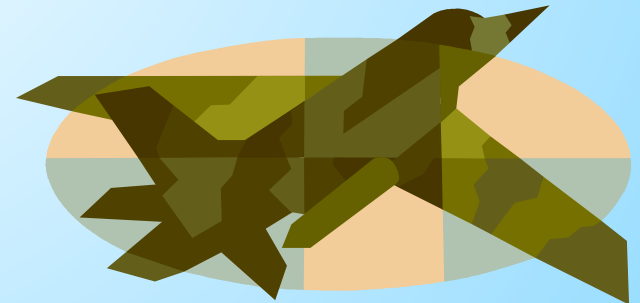
調適方式

本部將依據事業之規模、性質及風險等因素，檢討電傳勞動者之相關業別於適用職業安全衛生法是否有困難之條文，研議公告指定適用部分規定，預計六月底前完成。



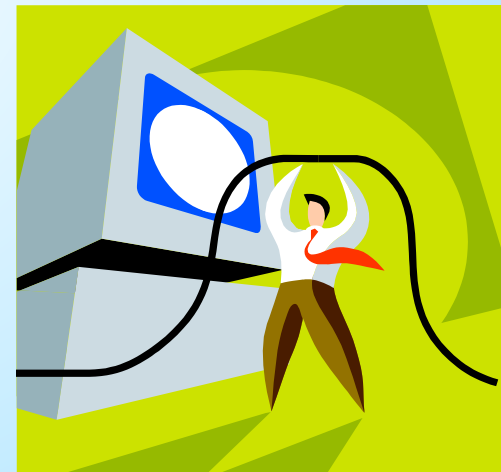
其他調適之規劃(一)

委託學者對電傳勞動者之勞動權益（包含契約類型、勞動條件〈工時、休息、休假、勞保、就保、特別保護、職業安全衛生...等〉）與勞動法規調適進行研究探討，於104年4月底完成初步研析建議。



其他調適之規劃(二)

視電傳勞動之發展情形，就電傳勞動者
勞動三權(組織工會、簽訂團體協約、勞
資爭議調解、仲裁、裁決)之保障，通盤
考量並研擬執行措施。



結語

隨著通訊科技及國際勞動法制的發展，勞動部對電傳勞動者之工作型態，將密切觀察並適時調整相關法令，加強我國對電傳勞動者之保護，以保障電傳勞動者之勞動權益。

簡報結束

敬請指教