　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　議案編號：202110143420000

立法院議案關係文書

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 院總第20號 | 委員 | 提案第 | 11014342 | 號 |  |  |

案由：本院委員林倩綺、林沛祥等19人，鑑於現今家庭結構與工作型態之轉變，育兒責任已非女性單方承擔，且遠距工作制度漸趨成熟，為強化受僱者於育兒期間之工作彈性，並促進性別平權與親職友善環境，爰擬具「性別平等工作法增訂第二十三條之一條文草案」，賦予受僱於一定規模雇主之勞工於撫育未滿三歲子女期間，得依法請求遠距工作，並要求雇主於合理期間內書面回覆及不得為不利處分，以保障其請求權之正當性與實益。是否有當？敬請公決。

說明：

一、隨著少子化加劇、雙薪家庭普及，育有嬰幼兒之家庭對於工作彈性之需求日益殷切，惟現行《性別平等工作法》第十九條僅賦予減少與調整工時之請求權，並未涵蓋遠距工作之選項，導致有實際需求之家長難以兼顧家庭與工作。遠距工作經歷新冠疫情推進後已非新興概念，不僅技術成熟、企業接受度提高，亦具備節省通勤、提升工作效率等優點。綜觀國際實務，如德國、荷蘭等國均已導入遠距工作之請求制度，為回應上述趨勢，本草案擬建立法定請求權之基礎，使有實際需求且工作性質允許之勞工，能以遠距方式履行勞務，兼顧親職與職涯發展。

二、本草案以《性別平等工作法》第二十三條規範對象-「僱用一百人以上之雇主」為適用基礎，係考量其人力資源、資通訊設備及內部管理機制相對完備，較有能力提供遠距工作所需之支持條件，以降低制度推行對中小企業之衝擊，亦有助於循序推動職場文化轉型。同時，條文明定「其工作性質僅得於雇主指定或特定場所親自提供勞務者，不在此限」，以排除不具遠距可行性之職務，如操作機具、現場服務等，避免規範不當擴張及執行爭議之發生。

三、為保障請求之實益並強化透明原則，條文進一步要求雇主應於合理期間內以書面或可證明方式回覆，若認不符遠距條件，應敘明具體理由，使受僱者得據以理解並於必要時提起救濟。另參照本法第二十一條禁止不利處分之規定，明定雇主不得因受僱者提出請求而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分，預防報復性措施。

四、綜上，本草案建立遠距工作請求權之法制架構，除補充現行法制不足外，亦有助於強化育兒支持、推動職場性別平等及親職友善勞動環境，符合《性別平等工作法》之立法宗旨與社會實際需求。

提案人：林倩綺　　林沛祥

連署人：陳玉珍　　陳超明　　陳雪生　　徐欣瑩　　黃　仁　　鄭正鈐　　丁學忠　　廖先翔　　黃健豪　　林德福　　鄭天財Sra Kacaw　　　黃建賓　　邱鎮軍　　謝龍介　　翁曉玲　　馬文君　　牛煦庭

|  |  |
| --- | --- |
| 性別平等工作法增訂第二十三條之一條文草案 | |
| 增訂條文 | 說明 |
| 第二十三條之一　受僱於前條雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求遠距工作；惟其工作性質僅得於雇主指定或特定場所親自提供勞務者，不在此限。  雇主對於前項請求，應於合理期間內以書面或其他可證明方式回覆；如認該工作性質不適合遠距辦理，應敘明理由。  雇主不得因受僱者提出前項請求，而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 | 一、本條新增。  二、明定僱用一百人以上之雇主（依第二十三條）之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主提出遠距工作之請求。為避免對企業營運產生過度影響，非以提出請求雇主即不得拒絕的強制規定處理，亦明定排除親自到場提供勞務為必要條件之工作，確保規範具可行性與合理性。  三、為使請求程序受法律保障，明定雇主應於合理期間內以書面或其他可資證明之方式回覆，並於拒絕時具體說明理由。此項規定有助於受僱者理解雇主決定之依據，並作為紛爭處理之憑據，亦有助促進雇主審慎審查請求內容。  四、為防止雇主因受僱者提出遠距工作請求而進行報復性處分，明定不得因此影響全勤獎金、考績或為其他不利處分。本條第三項延伸《性別平等工作法》第21條之精神，明確保護受僱者依法請求之權益不受打壓。 |