

2、

鑑於通訊科技日新月異，電傳勞動（telework）儼然成為工作型態之新趨勢，美國、法國、義大利、日本等國家，均以法律、行政命令或團體協約，明文規範電傳勞動勞雇間之權利義務。反觀我國，勞動部並未明定勞雇間約定電傳勞動之法律要件、電傳勞動契約是否為要式、雇主對電傳勞動者應盡之協助義務……等事項，顯不利電傳勞動之推廣及電傳勞動者之權益維護。爰此，勞動部應於兩個月內研議「電傳勞動工作指引」，明定電傳勞動契約中勞雇雙方權利義務之重大事項，以確保電傳勞動者之勞動權益。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 蔣萬安

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 3 案。

3、

案由：本院李委員彥秀等，建請勞動部檢討「電傳勞動者及自僱工作者面臨之勞動條件問題、勞動權益維護措施及相關修法規劃」，以不違反勞基法之基礎下，比照歐盟、日本等國際勞動法制趨勢，擬定完整行政指導原則。

說明：

一、鑒於電傳勞動的興起，有別於過去傳統以固定工時、固定工作場所、固定雇主為基礎的工作型態，針對電傳勞動工作型態適用之相關勞動法規，勢必加以檢視並配合修正。參照目前國際勞動法制之趨勢，對電傳勞動者均適用於一般勞動法，並藉行政指導或透過勞資、團體協商等方式，得以保障電傳勞動者之勞動權益。

二、針對受僱之電傳勞動者，因其不在雇主之營業場所履行勞務，雇主難以掌控電傳勞動者之工作、休息時間、加班時間、出缺勤紀錄甚記載不易，以及女性勞工夜間工作如何善盡安全衛生責任等問題，相關工時權利難以保障。

三、因電傳勞動者工作型態有別於傳統，依據勞基法第 59 條規定第 1 項規定，「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。」之規定，以現行勞基法之內容，面對職業安全衛生預防難有完善之保障。

提案人：李彥秀 王育敏

連署人：蔣萬安

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 4 案。

4、

經查，近年來因產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，勞工在事業場所外從事工作之類型日益增加，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態不同，常有「工作時間認定」、「出勤紀錄記載」等爭議情事，為保障此類勞工之勞動權益，勞動部已於 104 年 5 月 6 日公