

立法院議案關係文書

(中華民國41年9月起編號)
中華民國101年4月25日印發

院總第 1788 號 委員提案第 13365 號

案由：本院委員林淑芬等 24 人，有鑑於「勞動基準法」並未適用所有勞工，使得諸如家事服務業之雇主與勞工常因無法可循而衍生各種爭議。基於保障監護工與幫傭勞動之權利與工作尊嚴，並與民間團體討論之後，反應實際需求，特訂定「家事服務法」將監護工與幫傭勞動法制化，改善保護家務勞動者的勞動條件，要求工時明確化、區隔與雇主之居住空間、界定勞動內容，積極保障家務勞動者的工作尊嚴與勞動權益，茲擬具「家事服務法草案」，是否有當，敬請公決。

提案人：林淑芬

連署人：劉權豪	蕭美琴	蔡煌瑯	何欣純	陳節如
陳歐珀	邱文彥	蔡其昌	趙天麟	鄭麗君
許添財	李俊俤	陳其邁	林佳龍	管碧玲
陳亭妃	姚文智	李昆澤	田秋堇	段宜康
邱志偉	魏明谷	蘇震清		

家事服務法草案總說明

- 一、社會生活型態改變，雙薪家庭逐漸成為普遍現象，因此家事服務需求、照顧老人、病人需求與日俱增，愈來愈多的勞工相繼投入家事服務、監護工的行業。然而檢視現行「勞動基準法」並未見到相關完善的規定，致使家事服務業勞工的勞動權益始終受到漠視。
- 二、因應社會發展因素與社會需求，近年來亦大量引進外籍勞工從事家事服務工作，更促使越來越多的家務勞動者投入家庭私領域的工作空間。當家庭作為一個勞動場域，公領域的僱傭關係與私領域混合在一起，而勞動法令與社會福利制度又無完善保障，致使雇主在私領域的空間得以無所顧忌的剝削家事服務業勞工，復加以因其外籍身分，在種族、階級、性別的多重壓迫之下，更突顯了家事服務業勞工「無法適用、無法保障」的艱難處境。
- 三、2011年六月，聯合國國際勞工組織，通過「家務工國際公約」，並獲得來自各國政府、雇主代表及工人代表 83.4%的贊成票，為家務工的保障向前邁出了一大步。國際公約確認了家務工作是一項工作，家務工必須像工人一樣的被對待。
- 四、面對層出不窮的家事勞動問題，政府應當積極正視此項問題，同時為真正落實「勞動基準法」的精神，不讓家事服務勞工成為法律制度下的孤兒，故希冀透過法律的訂定將家事服務業的雇主與勞工關係法制化，以協助家事服務勞工有穩定、安全的工作環境與尊嚴，並保障雇主的權益，茲擬具「家事服務法草案」，其要點如次：

1. 立法精神：特別立法、特別保護

因家務勞動者被排除於勞動基準法的適用範圍之外，且因家務勞動者的工作場所、工作時間具有特殊性，因此，根據家務勞動的特殊性，訂定「家事服務法」，以為家務勞動者的勞動基準。同時，為集中呈現家務勞動者的相關問題，特地將勞動基準法、兩性工作平等法、外籍勞工臨時收容要點、勞工權益基金等相關規定彙整重編，以特別法之形式來專門保障家務勞動者的勞動權益。（第一條）

2. 隱私權的保障、家庭成員之規範及家事服務準則

針對家務勞動者提供勞務的場所為個別家庭的空間，且勞工與雇主生活空間完全重疊，因此特別規定勞工隱私權的保障，及對雇主的定義擴及其家庭成員與受監護人；同時雇主應提供家事服務準則，做為勞工提供勞務的依循。（第二條、第五條）

3. 家務勞動者必須強制加入健康保險與勞工保險。

家務勞動者因其工作場為家庭的私領域空間，因此經常被視為非正式的僱傭關係，雇主亦因此未幫勞工辦理健康保險及勞工保險，使得家務勞動者在遭遇普通傷病或是職業災害上，面臨權益受損之窘境。

為確立家務勞動者的僱傭關係，因此本法明定家務勞動者應強制納入勞健保體系，以保障

其勞動權益。(第七條)

4. 明確規範雇主終止勞動契約的限制

家事服務業勞工因被視為非正式性的雇傭關係，工作權毫無保障，外籍家務勞動者更經常被雇主以「遣送回國」威脅；為保障家務勞動者的工作權益，明確規定雇主終止勞動契約的條件。(第九條、第十條)

5. 勞工主動終止勞動契約的權利

由於外籍家務勞動者均與雇主簽訂定期性契約，除非受監護人死亡或雇主明顯違法，勞工無權終止勞動契約；而由於勞工無權終止勞動契約，導致勞工必須忍受諸多不合理的勞動條件，因此本法特別明定勞工主動終止勞動契約的規範和權利。(第十一條、第十二條)

6. 基本工資的保障與工資直接給付

勞委會於 2002 年經發會中決議外籍勞工基本工資得內含膳宿費，造成外勞實際大減薪，並使所得低於基本工資；本法因而明定工資扣除膳宿費、交通費用之後，不得低於勞動基準法之基本工資；且工資應由雇主直接全額給付給勞工，避免仲介從中獲取不法利益。(第十六條、第十七條)

7. 資遣費請求與失業給付之適用

規定非歸責於勞方而終止勞動契約時，勞方的依勞基法標準請求雇主給付資遣費；同時外籍家務勞動者於等待轉換雇主期間，得比照本地勞工請領失業給付。(第十四條、第十五條)

8. 明定家務勞動者的休息時間、休假之權益

行政院勞委會以家務勞動者的工作時間難以界定，於民國八十九年將家事服務業勞工排除在勞動基準法的保護之外，使得家務勞動者成為法外孤兒。本法衡諸家務勞動的現實，顧及家務勞動之臨時、機動以及待命的特性，特別訂定家務勞動者每日工作時數以八小時為限，居住於雇主家之勞動者每日應有連續十小時的休息時間，雇方不得打擾。在勞資協商合意的情況下，每日加班時數不得超過二小時。家務勞動者並享有法定休假權益，擁有勞基法所規定之例假、國定假日及特別休假之權益，每個休假日係指 24 小時不需提供勞務。

(第二十二條、第二十三條、第二十五條、第二十六條、第二十七條)

9. 保護外籍勞工的語言弱勢

由於大量家務勞動者為外籍人士，語言文字之差異，使得他們的勞動處境更形弱勢，本法明定雇方須提供勞方可以通曉語言記載之薪資單，解約同意書亦須備齊雙方母語文字以避免因脅迫而侵害外勞權益。(第十三條、第十七條)

10. 加強勞雇權利教育

立法院第8屆第1會期第9次會議議案關係文書

家務勞動者以個別家庭為工作場域，家庭為一私領域之空間，因為不同的家庭經濟狀況、家庭規模、語言以及文化背景而有極大差異，差異多樣性使得家務勞動者必須儘速適應不同的工作場域。無論是雇方或是勞方，均需對於彼此之權利義務有進近一步認識之必要。本法明定主管機關於勞雇雙方聘僱前應辦理勞雇講習，以釐清雙方之法定權益與生活適應；雇方並應提供勞方八小時之勞工教育假，以便勞方獲知相關之法令諮詢、社會資源管道。（第六條、第二十四條）

11. 女性保護與性騷擾之預防

家務勞動之從事者多為女性勞工，對於女性之特殊保護，本法匯整兩性工作平等法等規定，明定雇方不得以結婚、懷孕、分娩或育兒情事解僱勞方；並不得以性暗示、性歧視等言詞與行為對待勞方；並明定勞方享有一天之生理假。（第三十條、第三十一條、第三十二條）

12. 政府應提供「喘息服務」，補充雇主家庭之照護需要

政府缺乏周全的臨時社區照護制度，病人家庭往往無所奧援，只有依靠家事勞動者，使得家事勞動者往往面臨超時工作之勞動處境，有些家事勞動者往往會選擇壓抑自己的需求以照顧病人需要。因此，本法明定家務勞動者於本法規定之例假、休假及特休假，雇主有照護之需要可向社政主管機關申請臨時居家照顧服務。（第三十三條）

13. 權益訴訟基金與安置收容

規定家務勞動者發生勞資爭議時，依據勞資爭議處理程序辦理；同時為彌補原勞資爭議制度之缺失與不足，保障勞工訴訟之權益，特別為顧及外籍家務勞動者在異國面對爭議訴訟之生活困境，本法明定政府單位必須成立權益訴訟基金，提供家事勞動者面對爭議訴訟之補助。並設置臨時安置中心收容急難外籍勞工。（第三十六條、第三十七條）

14. 雇主違法取消聘僱許可及加強罰則

為糾正不當之勞資對待，並改善現行制度之諸多弊端，對於違反本法規定之雇主，處以刑責、取消聘僱許可及罰金罰鍰等。（第四十二條、第四十三條、第四十四條、第四十五條、第四十六條）

家事服務法草案

條	文	明
	第一章 總 則	章名
第一條	為規定家務勞動者勞動條件最低標準，保障勞方權益，特制定本法。 本法未規定者，適用其他法律之規定。	為解決家事服務業勞工因其特殊之勞動性質與勞動場所而未被納入勞基法之適用，導致勞動權益無法保障之現狀，特比照勞動基準法精神，訂定本法，以保障家事服務業勞工最低之勞動條件。
第二條	本法用辭定義如下： 一、勞方：謂受雇方僱用從事家庭幫傭、看護工作或其他家庭勞務工作而獲致工資者。 二、雇方：謂行使管理權之雇主家庭成員，包括用勞方之雇主以及雇主之家屬、代理人及受監護人。 三、工資：謂勞方因工作而獲得之報酬；包括工資及按計時、計日、計月以現金方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。 四、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。	一、因目前本國從事家務勞動者以家庭幫傭及監護工居多，因而特別明示於條文中，但家務勞動仍包含其他家庭勞務工作。 二、考量家庭勞務勞雇關中，管理權之行使者，同時包括雇主家庭成員、家屬、代理人及受監護人等，故需明確規範。 三、工資定義比照勞動基準法的定義。
第三條	本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣〔市〕為縣〔市〕政府。	明定本法各層級之主管機關
第四條	任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。	為解決仲介業者收取高額仲介費之現狀，特比照勞動基準法規定，立法規範仲介業者。
第五條	雇方應提供附基本設備及具隱私保障之適合居住空間予勞方，細則由主管機關訂之；若雙方同意，勞方之居所可設在雇方住所之外，但其房租及交通津貼應由雇主於工資之外另行支付。 雇方應提供勞方家事服務準則，申請招募許可時應報請主管機關核備後生效，其內容不得違反法律及公序良俗，亦須合乎比例原則。 雇方應於契約存續期間，每日提供勞方三餐膳食或膳食津貼。	一、因家務勞動者的工作場所與雇方住家重疊，為勞方隱私權及居住遷徙自由之基本人權保護，特訂定第一款之規定。 二、為避免家務勞動者成為雇方家庭之全方位奴工，故規定雇主應提供明確的工作項目為家事服務準則，並報請主管機關核備。 三、因目前從事家事服務業者多數為外籍勞工，不論薪資或社會資源均明顯偏低與不足，為避免雇主以不提供膳宿變相減薪，特明訂第三款規定。
第六條	中央衛生主管機關應依勞工安全衛生法及就業服務法規定，主動通知勞雇雙方，	一、目前家戶外籍勞工之健康檢查多依賴仲介公司協助，而時有仲介未能善盡所託導致

立法院第8屆第1會期第9次會議議案關係文書

<p>協助勞方參加定期健康檢查。 前項健康檢查費用由就業安定基金給付。</p>	<p>勞僱雙方違反就業服務法相關規定，故擬透過中央衛生主管機關主動通知的方式，以除現況之弊端。 二、所謂「健康勞動者」係政策對勞方的要求，因此相關之勞方健檢費用應由就業安定基金給付。</p>
<p>第七條 雇方應為勞方投保全民健康保險與勞工保險，以保障勞方的工作權益。</p>	<p>明定雇方應為勞方投保全民健康保險與勞工保險，避免勞工因疾病、意外或職業災害時，勞雇雙方權責不清，易生爭端，且造成勞方權益損失。</p>
<p>第二章 勞動契約</p>	<p>章名</p>
<p>第八條 雇主及勞工皆有選擇集會結社及集體談判的權利，雇主必須充分告知勞工勞動條件，依據國家法令及集體協商簽署勞動契約。勞動契約分為定期契約與不定期契約。 定期契約屆滿後，有下列情形之一者，視為不定期契約： 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。 二、雖經另定新約，惟其前後勞動契約工作超過九十日，前後契約間斷期間未逾三十日者。</p>	
<p>第九條 非有下列情形之一者，雇主不得預告勞方終止勞動契約： 一、勞方違反勞動契約之家事服務準則規定，情節重大且經雇主書面要求改善而未改善者。 二、勞方經醫院證明，罹患或遭遇其他重大疾病或傷病，而失去工作能力者。 三、受監護人死亡或聘僱原因消失。 四、不可抗力暫停工作在一個月以上時。 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。 雇方依前項規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。勞方若為外籍人士，其回程機票費用由雇主負擔。</p>	<p>一、明確列舉雇主可以預告勞工終止勞動契約的必要條件，以避免雇主片面輕易的終止勞動契約，影響勞方工作權益。 二、明確規定外籍勞工因雇主預告終止勞動契約而需回國者，其機票應由雇主負擔。</p>
<p>第十條 勞工有下列情形之一者，雇主得不經預告終止勞動契約： 一、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未論知緩刑或未准易科罰金者。 二、無正當理由連續曠職三日或一個月內累計曠職逾六日者。</p>	<p>一、為維護雇方權益，特列此條。 二、非歸責於雇方因素而終止勞動其約時，外籍勞工回國機票應由勞方自行負擔。</p>

立法院第 8 屆第 1 會期第 9 次會議議案關係文書

<p>三、對於雇方實施暴行或有重大侮辱之行為。</p> <p>雇方依前項規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。勞方若為外籍人士，其回程機票費用由其自行負擔。</p>	
<p>第十一條 雇方有下列情形之一者，經勞方提出異議一個月後，應改善而未改善者，勞方得終止契約，若勞方為外籍人士並得請求主管機關轉換至其他雇主：</p> <p>一、雇方未依約給付勞方工作報酬者。</p> <p>二、雇方未如期將工資全額直接給付勞方。</p> <p>三、雇方強迫保管勞方之所有物者。</p> <p>依前項規定而終止契約者，勞方若為外籍人士，其選擇不轉換至其他雇主而欲回國，雇方應負擔勞方回程機票費用。</p>	<p>一、因不可歸責於勞方事由所產生勞工權益受侵害之情形，經勞方異議提出仍未改善者，主管機關應協助勞方轉換雇主。</p> <p>二、因解除勞動契約之因素，係不可歸責於勞方，故其回程機票應由雇方負擔。</p>
<p>第十二條 有下列情形之一者，勞方得不經預告終止契約：</p> <p>一、勞方被迫從事契約規定以外之工作。</p> <p>二、雇方對於勞方實施暴行、性侵害、性騷擾或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、雇方患有惡性傳染病，有傳染之虞者。</p> <p>四、雇方以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞方從事勞動者。</p> <p>五、雇方以言語恐嚇或肢體暴力威脅，使勞方在違反其意志下另行簽署契約者。</p> <p>六、雇方違反勞動契約或勞方法令，致有損害勞方權益之虞者。</p> <p>勞方因前項事由而終止勞動契約，原雇主應出具解約同意書。</p> <p>勞方若為外籍人士，其選擇不轉換雇主或無其他雇主承接而須回國者，雇方應負擔勞方回程機票費用。</p>	<p>一、明確列舉勞方可以主動、立即解除勞動契約的權利和條件。</p> <p>二、為避免勞方主動解除勞動契約，而遭雇方抵制，特規定雇主應出具解約同意書。</p> <p>三、因解除勞動契約之因素，係不可歸責於勞方，故其回程機票應由雇方負擔。</p>
<p>第十三條 雇方依第九條終止契約，須於一個月前以書面告知勞方或以一個月之工資代之。</p> <p>雙方合意提前終止契約，須至地方主管機關簽署具雙方母語文字之解約合議書後生效力。</p>	<p>一、規定雇主提前預告的義務，且為避免勞資雙方爭議，預告通知應以書面為之。</p> <p>二、為避免處於弱勢之勞工被迫簽署同意解除勞動契約之情形發生，因此規定雙方簽署解約合意書應有主管機關見證才生效力。</p>
<p>第十四條 有下列情形之一者，勞方不得向雇方請求資遣費：</p> <p>一、依第九條第一項第一款。</p>	<p>歸責於勞方之勞僱關係終止或定期契約到期，勞方不得請求資遣費。</p>

立法院第 8 屆第 1 會期第 9 次會議議案關係文書

<p>二、依第十條規定終止勞動契約者。</p> <p>三、定期勞動契約期滿離職者。</p> <p>資遣費計算方式依勞動基準法規定辦理。</p>	
<p>第十五條 外籍勞動者因雇主違反第九條或依第十一條、第十二條轉換雇主時，主管機關應於轉換期間比照就業保險法發給勞方失業給付。</p>	<p>基於外籍勞動者在台工作年限有所限制，且轉換過程中主管機關之公文書作業所造成的時間耗費，加上現行就業服務法對於外籍勞工非法工作之相關規定，故對於外籍勞動者的工作時間損失，主管機關應予外籍勞工相當之金額給付為補償。</p>
<p>第三章 工資</p>	<p>章名</p>
<p>第十六條 工資由勞雇雙方議訂之。但雇方不得以扣除膳宿費、交通津貼或其他項目，使勞工實際薪資所得低於勞動基準法之基本工資。</p>	<p>避免雇主以膳宿費、交通津貼或其他項目名義扣除勞工薪資，使勞工實際薪資所得低於基本工資，形成變相減薪的情形。</p>
<p>第十七條 工資之給付，每月應定期發給一次，雇主應直接全額給付，並不得另行扣除食宿費。</p> <p>雇方須提供具勞方可通曉語文記載之薪資單及出勤記錄，並於其中名列薪資及依法抵扣之工資款項，如稅款、健康保險費與勞工保險費等。勞雇雙方於確認後均應於薪資單上簽名並各持有乙份。</p> <p>雇方應置備勞方工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。</p>	<p>一、規定雇主給付薪資的方式，應定期、全額、直接給付給勞方，以避免仲介從中剝削。</p> <p>二、為讓外籍勞工充分了解薪資單上的明細款項，特別規定薪資單應為雙語記載，且為避免爭議薪資單應經由勞雇雙方簽名，並各持有一份。</p> <p>三、為避免爭議，雇方應將工資清冊保存三年，以備主管機關檢查。</p>
<p>第十八條 雇方延長勞方工作時間者，其延長工作時間之工資，按每小時工資額加給二分之一以上。</p>	<p>家事服務業勞工工時計算較為繁瑣，故對延長工時工資之計算一率以一點五倍計算。</p>
<p>第十九條 雇方不得預扣勞方工資作為違約金或賠償費用。</p>	
<p>第二十條 雇方有積欠工資之事實，主管機關得限期令其給付；屆期仍未給付者，勞方得向就業安定基金請領工資墊償，請領辦法由中央主管機關另訂之。</p>	<p>比照勞基法「工資墊償基金」制度設計，但其基金來源應由就業安定基金支付。</p>
<p>第二十一條 適用本法之勞工，其退休金相關規定，應比照勞動基準法及勞工退休金條例辦理。</p>	<p>新立法之「勞工退休金條例」規定可攜式勞工年資，依據此精神，不論本勞或外勞均應適用其規定。</p>
<p>第四章 工作時間、休息、休假</p>	<p>章名</p>
<p>第二十二條 勞方每兩週正常工時為八十四小</p>	<p>一、家事服務業勞工之正常工時應比較勞基法</p>

立法院第 8 屆第 1 會期第 9 次會議議案關係文書

<p>時，每日之工作時間以不超過八小時為原則，其工作時間由勞雇雙方約定。勞方每日須有連續十小時之休息，其休息時間雇方不得要求勞方提供勞務。但若雇方有緊急需要，徵得勞方同意時始得為之；勞方於連續休息時間內提供勞務之工作時數，視同加班，每日不得超過二小時，每週加班時數不得超過十小時，每月加班總時數不得超過四十小時。</p> <p>雇方應置備勞方簽到簿或出勤卡，逐日記載勞方出勤情形。此項簿卡應雙方各持一份，並保存五年。</p>	<p>時數，但因其工作內容及形式特殊，為避免勞方二十四小時均處於待命情形，因此規定工作時間由勞雇雙方約定，並明確保障家事服務業勞工連續十小時的休息時間。</p> <p>二、規定家事服務業勞工的加班定義及加班時數的限制。</p> <p>三、勞雇雙方若對工時計算有爭議時，雇方應負舉證責任。</p>
<p>第二十三條 勞方每七日中至少應有連續二十四小時之休息作為例假。</p>	
<p>第二十四條 雇主應每年提供勞工教育假八小時，主管機關應提供勞工在職訓練。</p>	<p>因家事服務業勞工的工作場所為個別家庭，較難取得勞工權益相關資訊，因此特別規定雇主應給予勞工教育假，並由主管機關提供訓練。</p>
<p>第二十五條 勞方在同一雇方單位持續工作者，每年應依下列規定給予特別休假：</p> <p>一、一年以上三年未滿者七日。</p> <p>二、三年以上五年未滿者十日。</p> <p>三、五年以上十年未滿者十四日。</p> <p>四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p>	<p>比照勞基法</p>
<p>第二十六條 經中央主管機關規定應放假之國定假日，勞方均應休假。</p>	<p>比照勞基法。</p>
<p>第二十七條 勞方於例假日、國定假日以及特別休假日當日二十四小時不須提供勞務。休假日之工資雇方應照常給付。若勞方經雇主要求並同意於休假日工作者，其工資應加倍計算。</p>	<p>比照勞基法。</p>
<p>第二十八條 因天災、事變或突發事件，致雇方認有繼續工作之必要時，得停止勞方之休假，但停止休假期間之工資應加倍計算，並應於事後予以補假休息。</p> <p>居住於雇主家中的勞工，在休息或年假期間沒有義務留在雇主家中。</p>	<p>比照勞基法並納入國際公約精神。</p>
<p>第二十九條 勞方因婚、喪、疾病或其他正當事由請假，依勞工請假規則辦理之。</p>	<p>比照勞基法。</p>
<p>第五章 人權保護、女性保護、性別歧</p>	<p>章名</p>

立法院第 8 屆第 1 會期第 9 次會議議案關係文書

視之防治、性騷擾之保護與防治	
第三十條 雇方不得以書面契約另行約定勞方有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行辭職，亦不得以其為解僱之理由。	比照勞基法及兩性工作平等法規定。
第三十一條 女性勞工享有每個月一天之生理假；其產假等相關母性保護，應依照兩性工作平等法相關規定辦理。	比照兩性工作平等法。
第三十二條 雇方及其家庭成員不得以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對勞方造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響勞方工作表現。	比照兩性工作平等法。
第三十三條 雇方於勞方依第二十四條、第二十六條規定之休假期間、依第二十九條規定之請假期間、以及依第三十一條規定之產假期間，因照護需要，得向社政主管機關申請臨時居家照顧服務，其辦法由中央主管機關定之。	除保障勞工休假、產假等權益之外，同時顧及雇方的照顧需求，主管機關應健全居家照顧服務體系，雇方於勞工休假期間可向主管機關申請臨時居家照顧服務。
第三十四條 雇主不得歧視勞方之性別、國籍、階級、種族、膚色、宗教、語言、容貌，並不得限制勞方之宗教信仰與社交行為。	比照就業服務法及反歧視之精神，特規定本條文；同時為顧及台灣引進外籍勞工之現實，因此特別增列不得因「國籍」不同而有差別待遇。
第三十五條 雇主不法侵害勞方之人格法益情節重大者，勞方得請求懲罰性賠償金。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。	比照消費者保護法、公平交易法之精神，規定勞方若遭受雇主不法侵害人格法益，得請求懲罰性賠償金。
第三十六條 勞雇雙方若有勞資爭議，依據勞資爭議處理程序辦理。主管機關應提供法律協助並成立權益訴訟基金，協助勞方進行勞資爭議之法律訴訟。	
第三十七條 主管機關為處理外籍家務勞動者因法令爭議、檢舉雇方非法使用、遭受性侵害及雇方違法契約任意遣返等情事所衍生之收容問題，應設置臨時安置中心，俾保障外籍勞工工作及生活，維護其權益。	顧及家事服務業勞工多為外籍勞動者，一旦與雇主發生勞資爭議，經常無處棲身，因此克以主管機關收容的責任。
第三十八條 勞方因工受傷，雇主應依職業災害相關法令辦理。主管機關應採取相關措施，確保家務勞動者享的職業安全及社會安全保障與其他工人相同。	
第三十九條 中央主管機關為貫徹本法及其他	

立法院第 8 屆第 1 會期第 9 次會議議案關係文書

<p>勞工法令之執行，應設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。</p> <p>前項檢查機構之組織，由中央主管機關定之。</p>	
<p>第六章 監督與檢查</p>	<p>章名</p>
<p>第四十條 檢查機構之檢查員執行職務時，應出示檢查證，雇方不得拒絕。雇方拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。</p> <p>檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求雇方提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇方或其代理人並掣給收據。</p>	
<p>第四十一條 勞方發現雇方違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇方、主管機關或檢查機構申訴。</p> <p>雇方不得因勞方為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。</p> <p>爭議時雇主應負舉證責任。</p>	
<p>第七章 罰則</p>	<p>章名</p>
<p>第四十二條 違反本法第四條規定者，處三年以下之有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣六萬元以上罰金。</p>	<p>比照勞基法第七十六條規定。</p>
<p>第四十三條 雇方有本法第十二條第一項第四款行為時，處五年以下有期徒刑、拘役或科或並科五萬元以下罰金。</p>	<p>比照勞基法第七十五條規定。</p>
<p>第四十四條 違反本法第七條規定者，自僱用之日起至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以三倍罰鍰。勞方因此所受之損失，並應由投保單位核實賠償。</p>	
<p>第四十五條 違反本法第九條第一項、第十六條規定者，中央主管機關應取消雇方聘僱許可。</p>	<p>為避免雇主屢次違法卻仍繼續申請使用外籍勞工的情形，因此規定違反第九條第一項、第十六條規定之雇主，主管機關應取消其聘僱許可。</p>
<p>第四十六條 主管機關對於違反本法規定之雇方，得限期命令其停止、改正其行為或採取必要更正措施，並得處新臺幣二萬元以上一</p>	<p>比照勞基法、就業服務法之罰鍰金額；比照公平交易法第四十一條之罰鍰原則。</p>

立法院第 8 屆第 1 會期第 9 次會議議案關係文書

<p>百五十萬元以下罰鍰；逾期仍不停止、改正其行為或採取必要更正措施者，得繼續限期命其停止、改正其行為或採取必要更正措施，並按次連續處新臺幣四萬元以上二百萬元以下罰鍰，至停止、改正其行為或採取必要更正措施為止。</p>	
<p>第八章 附 則</p>	<p>章名</p>
<p>第四十七條 本法施行細則，由中央主管機關定之。</p>	
<p>第四十八條 本法施行日期，自公布日施行。</p>	