

審 查 會 通 過
 委員 蔣乃辛等 24 人提案
 委員 王育敏等 29 人提案
 委員 江惠貞等 23 人提案
 委員 江惠貞等 18 人提案
 現 行 法
 勞 動 基 準 法 部 分 條 文 修 正 草 案 條 文 對 照 表

審 查 會 通 過 條 文	委 員 等 提 案	現 行 法	說 明
<p>(修正通過)</p> <p>第九條之一 未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：</p> <p>一、雇主有應受保護之正當營業利益。</p> <p>二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。</p> <p>三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。</p> <p>四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。</p> <p>前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。</p> <p>違反第一項各款規定之一者，其約定無效。</p> <p>離職後競業禁止之期間，最</p>	<p>委員江惠貞等 23 人提案：</p> <p>第九條之一 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>前項所稱之營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合下列要件者：</p>		<p>委員江惠貞等 23 人提案：</p> <p>一、本條新增。</p> <p>二、「競業禁止」為企業為保護營業秘密與正當營業利益，於合理之期間、區域、職業活動之範圍內，禁止勞工於離職後至類似行業從事相似工作。我國企業與勞工簽訂「競業禁止」之勞資契約時，應參照「公務員服務法」之旋轉門條款精神，具有一定程度之限縮，而非為降低勞工流動率而不分職位高低、職責內容而恣意要求勞工簽訂競業禁止條款。</p> <p>三、本條所稱之營業秘密，係指營業秘密法第二條所定義之營業秘密。</p> <p>審查會：</p> <p>第九條之一條文修正通過，修正為：「未符合下列規定者，雇主不得</p>

審查會通過條文	委員等提案	現 行 法	說 明
<p>長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。</p>	<p>一、非一般涉及該類資訊之人所知者。 二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。 三、所有人已採取合理之保密措施者。 違反第一項規定者，其約定無效。 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>與勞工為離職後競業禁止之約定： 一、雇主有應受保護之正當營業利益。 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。 前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。 離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。」</p>
<p>(修正通過) 第十條之一 雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則： 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法</p>	<p>委員蔣乃辛等 24 人提案： 第十條之一 雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定與下列原則： 一、基於企業經營上所必需，且不得有不當動機與目的。法律</p>		<p>委員蔣乃辛等 24 人提案： 一、本條新增。 二、本席等認為，雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主</p>

審 查 會 通 過 條 文	委 員 等 提 案	現 行 法	說 明
<p>律另有規定者，從其規定。</p> <p>二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。</p> <p>三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。</p> <p>四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。</p> <p>五、考量勞工及其家庭之生活利益。</p>	<p>另有規定者，從其規定。</p> <p>二、對勞工薪資及其他勞動條件，未做不利之變更。</p> <p>三、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任。</p> <p>四、調動工作地點過遠，雇主應給以必要之協助與補助。</p> <p>五、雇主應充分考量個別勞工家庭生活之維護，調動應避免造成勞工育兒與照顧家人之家庭生活不利益。</p>		<p>調動勞工職務不得違反之五原則。</p> <p>三、在第一項第一款中所謂「不當動機與目的」，例如部分企業為迫使員工離職，故意將工作地點從南調到北，或故意減少薪資，降低勞動條件，迫使員工無奈請辭。類似的案列與企業經營所需無關必須禁止。</p> <p>四、勞工因事業單位調動所受可能之不利益已列入於第一至第四款，但亦可能產生育兒及照顧家人等家庭生活之不利益，尤其是每天 12 歲以下之幼童上下課與保姆家接送及 65 歲以上老人之照護，且目前已有判例支持，如高雄地院 88 年勞訴字第 39 號判決、高等法院台中分院 92 年勞上易字第 40 號判決及台灣高院 94 年勞上易字第 96 號判決，皆肯定雇主需留意勞工家庭生活育兒及照顧家人之問題，爰增訂第五款。</p> <p>審查會：</p>

審查會通過條文	委員等提案	現行法	說明
			<p>第十條之一條文修正通過，修正為：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：</p> <p>一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。</p> <p>二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。</p> <p>三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。</p> <p>四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。</p> <p>五、考量勞工及其家庭之生活利益。」</p>
<p>(修正通過)</p> <p>第十五條之一 未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：</p> <p>一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。</p> <p>二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。</p>	<p>委員江惠貞等 18 人提案：</p> <p>第十五條之一 未符合下列規定，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定，所約定之年限不得逾合理範圍：</p> <p>一、雇主有為勞工進行專業技術培訓，提供專項培訓費用者。</p> <p>二、勞工所具備專業技術與知識及雇主所提供專業技術與知</p>		<p>委員江惠貞等 18 人提案：</p> <p>一、本條新增。</p> <p>二、由過去判例及行政機關函釋中可知，合理之最低服務年限約定，應如我國「公費生」制度，因雇主提供其一定培訓成本，以換取約定之服務年限，且並應同時具備「必要性」以及「合理性」，勞工所受進修訓練以金錢計算</p>

審 查 會 通 過 條 文	委 員 等 提 案	現 行 法	說 明
<p>前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：</p> <p>一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。</p> <p>二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。</p> <p>三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。</p> <p>四、其他影響最低服務年限合理性之事項。</p> <p>違反前二項規定者，其約定無效。</p> <p>勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。</p>	<p>識之培訓，為勞工完成雇主所指派之工作所必要者。</p> <p>違反前項規定者，其約定無效。</p> <p>第一項所稱之合理範圍，係指雇主與勞工雙方就所簽訂之最低服務年限，針對勞工培訓時間、雇主所負擔培訓成本、該類專業技術與知識人員之人力替補可能或其他與第一項第一款或第二款情事相關者進行綜合考量，為合理之約定。</p> <p>勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定之責任。</p> <p>約定勞工未逾最低服務年限前離職，應負返還訓練費用者，有不可歸責於勞工之事由而提前終止勞動契約時，不負返還費用責任。</p>		<p>之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短等項都是合理性的考量範圍。為降低我國勞雇雙方針對「最低服務年限」約定產生勞資糾紛，將我國過去所累積之函釋與判例明確化，供雇主與勞工有法可循爰明定雇主為最低服務年限約定之規定。</p> <p>三、雖雇主與勞工雙方約定最低服務年限，但若是屆期之前發生不可歸責於勞工之事由導致必須提前終止勞動契約，則勞工自不必負違約金及損害賠償責任，爰於第三項與第四項明確規範，以增加勞工之保障。</p> <p>審查會： 第十五條之一條文修正通過，修正為：「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：</p> <p>一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。</p> <p>二、雇主為使勞工遵守最低服務年</p>

審查會通過條文	委員等提案	現行法	說明
			<p>限之約定，提供其合理補償者。</p> <p>前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：</p> <p>一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。</p> <p>二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。</p> <p>三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。</p> <p>四、其他影響最低服務年限合理性之事項。</p> <p>違反前二項規定者，其約定無效。</p> <p>勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」</p>
<p>(修正通過)</p> <p>第四十四條 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。</p> <p>童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有</p>	<p>委員王育敏等 29 人提案：</p> <p>第四十四條 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。</p> <p>童工及十六歲以上未滿十八歲之人不得從事繁重及危險</p>	<p>第四十四條 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。</p> <p>童工不得從事繁重及危險性之工作。</p>	<p>委員王育敏等 29 人提案：</p> <p>一、相較於成年人，未滿十八歲之人生理發育、心智成熟度仍有不足。惟現行勞動基準法第四十四條之保護規定，僅禁止十五歲以上未滿十六歲之童工從事繁重</p>

審查會通過條文	委員等提案	現行法	說明
害性之工作。	性之工作。		<p>及危險工作，十六歲以上未滿十八歲之人則無適用，保護顯有不周。</p> <p>二、爰修正第二項，增訂十六歲以上未滿十八歲之勞工，亦不得從事繁重及危險性之工作。</p> <p>審查會： 第四十四條條文修正通過，修正為：「十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。 童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。」</p>
<p>(照案通過)</p> <p>第四十六條 未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。</p>	<p>委員王育敏等 29 人提案：</p> <p>第四十六條 未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。</p>	<p>第四十六條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。</p>	<p>委員王育敏等 29 人提案：</p> <p>一、未滿十八歲之人，對勞動法令及自身權益保障事項所知有限，常落入求職陷阱。為保護其工作權益，應由法定代理人協助審慎評估其工作是否適齡、適性，協助審閱勞動契約內容，並加以篩選與過濾。</p> <p>二、爰規定雇主僱用未滿十八歲之人者，均應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件，以確保</p>

審 查 會 通 過 條 文	委 員 等 提 案	現 行 法	說 明
			<p>法定代理人協助執行把關工作，並便於勞動檢查機關進行查驗。</p> <p>審查會： 第四十六條條文照案通過。</p>