

# 中央警察大學

## 2011年

### 「人口移動與執法」

### 學術研討會

# 論文集

主辦單位：中央警察大學國境警察學系、移民研究中心  
舉辦日期：中華民國100年10月17日（星期一）  
舉辦地點：中央警察大學推廣教育中心（102 會議廳）

# 中央警察大學

## 2011年「人口移動與執法」學術研討會

主辦單位：中央警察大學國境警察學系、移民研究中心

舉辦日期：中華民國100年10月17日（星期一）

舉辦地點：中央警察大學推廣教育中心（102會議廳）

### 議 程 表

08:30 【報 到】		
08:45~09:50 開幕典禮及專題演講 主持人：謝校長秀能（中央警察大學） 演講人：謝署長立功（入出國及移民署）		
09:50~10:00 【休 息】		
10:00~11:00 第一場次 主持人：張副署長琪		
發表人	主 題	評論人
王警監教官寬弘 （警大國境系）	大陸地區人民進入台灣相關入出境 法令問題淺探	李組長臨鳳 （移民署入出國事務組）
許助理教授義寶 （警大國境系）	大陸地區人民之居留原因與相關規 範之研究	張組長素紅 （移民署移民事務組）
11:00~11:10 【休 息】		
11:10~12:10 第二場次 主持人：何副署長榮村		
劉科長保民 （移民署法制科）	我國外來配偶面談及查察法制之研 究	林副大隊長宏恩 （移民署專勤事務大隊）
李主任貴雪 （台北市刑大勤務指揮 中心）	歐盟移民問題－挑戰與對策	陳副組長恆志 （移民署國際事務組）
12:10~14:00 【午 餐】		
14:00~15:00 第三場次 主持人：胡主任秘書景富		
發表人	主 題	評論人
刁副教授仁國、 簡教官建章 （警大國境系）	我國旅客入出境自動查驗通關系 統介紹及評析	陳專門委員文欽 （移民署國境事務大隊）
許專員煌兒 （移民署國境事務大隊）	國境線面談實務之探討	鐘大隊長景琨 （移民署國境事務大隊）
15:00~15:20 【休 息】		
15:20~16:20 第四場次 主持人：莊副校長德森		
發表人	主 題	評論人
柯副教授兩瑞 （警大國境系）	淺論加拿大安大略省外籍家庭幫 傭薪資與工作時間之法制保障	張簡任視察增樑 （移民署收容大隊）
汪教授毓璋 （警大國境系系主任）	強化我國吸引專技與投資移民應 有作為之研究	陳警監教官明傳 （警大國境系）
【賦 歸】		

聯絡人：中央警察大學國境警察學系林盈君助理教授、陳素珍助教  
 聯絡電話：03-3282321 轉 4152、4303 傳真：03-3282321 轉 4440 分機接收  
 報名網址：<http://bp.cpu.edu.tw/bin/home.php> E-mail:bp@mail.cpu.edu.tw

## 目 錄

1. 大陸地區人民進入台灣相關入出境法令  
問題淺探 ..... 王寬弘... 1
2. 大陸地區人民之居留原因與相關規範之研究 ..... 許義寶... 13
3. 我國外來配偶面談及查察法制之研究..... 劉保民... 31
4. 歐盟移民問題：挑戰與對策 ..... 李貴雪... 79
5. 我國旅客入出境自動查驗通關系統介紹及評析  
..... 刁仁國、簡建章... 99
6. 國境線面談實務探討..... 許煌兒...121
7. 淺論加拿大安大略省外籍家庭幫傭薪資  
與工作時間之法制保障..... 柯雨瑞...133
8. 強化我國吸引專技與投資移民應有作為之研究 .... 汪毓璋...151

# 淺論加拿大安大略省外籍家庭幫傭薪資 與工作時間之法制保障

柯 雨 瑞<sup>※</sup>

## 目 次

壹、前言	三、受僱人最有利原則之禁止適用
貳、「就業標準法」中外籍家庭幫傭薪資之法制保障	四、受僱人工作以外之自由(休息)時段
一、支付薪資之方式	五、工作時數與自由時段之例外情形
二、雇主支付薪資之說明(書)	六、受僱人用餐(膳)時間與例外情事
三、聘僱關係結束時之雇主支付薪資說明	七、逾時工作之標準與薪資
四、薪資之扣除	肆、結論與建議
參、「就業標準法」中外籍家庭幫傭工作時間之法制保障	一、結論
一、工作時數之限制	二、建議
二、每週工作逾48小時之申請與核可	

關鍵詞：外籍家庭幫傭、契約自由、就業標準法、勞基法、人口販運、勞力剝削

## 壹、前言

人口販運犯罪是一種非常惡質(劣)之罪行，嚴重侵犯被害人之人權，使其身心遭受重大之摧殘。基此，加拿大政府相當重視打擊與防制人口販運之犯罪，從2001年至2011年之間，在防制人口販運之排序等級部分，除了2003年被美國國務院評定為第2級之外，其餘之各個年度，均被美國國務院評定為第1級，符合美國於2000年所公布之「人口販運暨暴力被害人保護法」(Trafficking Victims Protection Act of 2000, TVPA)中，業已達到消除人口販運犯罪之最低度標準之西方民主先進國家。加拿大政府除了重視性剝削之防制外，另外，對於防制勞力剝削之區塊，近年來，亦不斷地加強及提升治理之力道，

※ 柯雨瑞，中央警察大學犯罪防治研究所法學博士，曾任警政署保三總隊分隊長、警務員，中央警察大學助教、講師，現為中央警察大學國境警察學系副教授。

尤其是特別重視外籍家庭幫傭工作權益之保障。

有關於外籍家庭幫傭權益保障之新發展趨勢部分，加拿大聯邦政府為了加強及提升對於外籍家庭幫傭相關權益之保障，自從2010年4月開始，正式推出及開展適用於全加拿大境內之「家庭幫傭計畫」(Live-in Caregiver Program)。上述計畫之重點如下<sup>1</sup>：1、人力仲介招募公司(者)不得向外籍家庭幫傭收取第3人之仲介招募費用(no third party recruitment fees charged by recruiters to Caregivers)<sup>2</sup>；2、勞資雙方勞動契約之內容與細節，更加周延化、細緻化且明確化；3、由雇主負擔外籍家庭幫傭之仲介招募費、交通車馬費(如飛機票價等)及其私人之健康保險費(private health insurance)，以上之費用，均由雇主負擔之。

在加拿大各省級之中，涉及外籍幫傭工作權利之法制部分，最為周延之省份，係為人口最多之安大略省。在安大略省之中，有2部法典，專門用於保障外籍幫傭之權利；第一部法律，係為2000年「就業標準法」(Employment Standards Act，簡稱為ESA)；另一部法律，則為2009年「外國人就業保護法」(外籍家庭幫傭及其他)(Employment Protection for Foreign Nationals Act (Live-in Caregivers and Others，簡稱為EPFNA))。上述兩部之法律，均對於安大略省境內外籍幫傭之相關工作權利提供法律上之保障，但保障之內容及範圍有異，兩者相輔相成。較早公佈及施行之法律，係為「就業標準法」，公佈及施行之年度，係為2000年<sup>3</sup>。

較晚公佈之法律，則為「外國人就業保護法」，本法於2009年公布<sup>4</sup>，並於2010年3月22日正式施行<sup>5</sup>。基本上，兩部法律並非互斥，而係互補。本文因受限於篇幅之因素，故主要係以「就業標準法」中涉及外籍幫傭薪資及工作時間之法制規範，作為探討之重點。再者，因考量「就業標準法」對於在安大略省工作之勞資雙方，作廣泛性之規定；以及涉及外籍幫傭之薪資與工作時間之基礎性法制保障部分，係明定於「就業標準法」之中，基於上述相關因素之考量，本文探討之重點，遂集中於「就業標準法」。安大略

<sup>1</sup> Select Nannies Inc(2011), Federal Changes to LCP (Live-in Caregiver Program)---applies to all employers in Canada, [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign\\_workers/communications/lcpnewchanges.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/communications/lcpnewchanges.shtml)(2011/09/03).

Select Nannies Inc.(2011), Caregiver Program---introduction and overview, [http://www.selectnannies.ca/03\\_caregiver/index.cfm](http://www.selectnannies.ca/03_caregiver/index.cfm)(2011/09/10).

<sup>2</sup> 此舉，最主要之目的，欲防制外籍家庭幫傭被無理收取2次費用。

<sup>3</sup> Canada, Ontario Ministry of Labour(2010), Your Employment Standards Rights: Foreign National Live-in Caregivers, [http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/is\\_fn\\_esa.php](http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/is_fn_esa.php)(2011/09/05).

Wikipedia(2011), Employment Standards Act, [http://en.wikipedia.org/wiki/Employment\\_Standards\\_Act](http://en.wikipedia.org/wiki/Employment_Standards_Act)(2011/09/20).

<sup>4</sup> Canada, Ontario Ministry of Labour(2010), Employment Protection for Foreign Nationals Act (Live-in Caregivers and Others), 2009: FAQs, <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/faqs/epfna.php>(2011/09/20).

Canada, Ontario Ministry of Labour(2010), Your Rights Under the Employment Protection for Foreign Nationals Act (Live-in Caregivers and Others), 2009, [http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/is\\_fn\\_epfn.php](http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/is_fn_epfn.php)(2011/09/10).

無憂雅思網(2009)，安省提出保姆法案，對非法招聘將最重監禁處罰，<http://bbs.51ielts.com/thread-615734-1-1.html>(2011/09/03)。

<sup>5</sup> Select Nannies Inc(2011), Employment Protection for Foreign Nationals Act (EPFNA) ---applies only to Employers in Ontario, <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/faqs/epfna.php>(2011/09/02).

省之「就業標準法」，在法律之性質上，類似於台灣之「勞基法」。

在「就業標準法」之立法架構方面，共計由28個部分(章)及142個條文所組成。在各章之章名方面，如下所述：1.本法相關名詞之定義；2.涉及受聘僱人員權利及義務資訊之公告(佈)；3.本法之適用對象；4.就業(聘僱)之持續性；5.薪資之支付；6.紀錄；7.工作及用膳(餐)期間之時數；8.超時工作之薪資支付；9.最低工資；10.國定假日；11.休假期間薪資之支付；12.同工同酬；13.福利津貼計畫；14.請假規定；15.聘僱契約之到期與解約；16.聘僱欺詐之偵查官；17.零散之工作；18.禁止報復(仇)；18-1.暫時性之協助機構；19.建築物之服務提供者；20.就業標準處處長之法律責任；21.由誰執行本法暨其權限；22.申訴與執法；23.安大略省勞工關係委員會之覆審機制；24.未付債款之催收；25.觸犯本法之罪行與起訴；26.各式證據之提出；27.授權命令；28.過渡規定。

「就業標準法」(以下簡稱為ESA)自從2000年公佈以來，曾進行數次之修正，修正之年度，分別為2001、2002、2004及2009年。經過上開數度之修正，已令ESA更加完整與周延。在安大略省，ESA之主管機關，係為勞動部；故有關ESA之執法，乃由勞動部主其事。勞動部並設置部長一職，主導本法之推動。

在ESA之適用對象方面，外國籍家庭幫傭亦可適用本法之相關規定。安大略省勞動部為了令境內之外國籍家庭幫傭能充分了解其法律上之權利與義務，特別於其官網上，公告外國籍家庭幫傭根據ESA所能享有之權利，並翻譯成多國籍之語言，輔以影片解說(包括中文解說)，主要之目的，係要過過ESA之規定，充分保障外國籍家庭幫傭之權利。

根據ESA第3條第1項之規定，在ESA中所列舉之就業標準，可適用於以下之對象：1.受聘僱之人所執行之工作，係在安大略省境內；2.受聘僱之人所執行之工作，除了在安大略省境內之外，亦在安大略省境外；但在安大略省境外所執行之工作，係屬於由在安大略省境內所執行工作之延伸與持續。並非所有在安大略省受聘僱之人，均受到ESA之保障；以下之人士，則未受到ESA之保障(或僅受到ESA部分之保障)：

- (一) 在加拿大聯邦國會內工作之雇主及其員工，並非ESA適用之對象<sup>6</sup>；
- (二) 在屬於外國政府之大使館或領事館內工作之員工及其雇主，非ESA適用之對象<sup>7</sup>；
- (三) 假若聘僱關係中之雇主，係為加拿大皇室、皇室所屬之機構(關)、委員會、皇室所任命之委員會，或公司，則ESA僅部分之條文，可適用於上開之雇主及其聘用之員工；可被適用之ESA，係為第4章、第14條、第12章、第13章、第14章、第15章、第16章、第18章(但不包括§74(1)(a)(vii)及§74(1)(b)及第19章<sup>8</sup>；
- (四) 其他之人士，此部分亦非ESA可適用之部分<sup>9</sup>；
  1. 如在學之學生其所從事之工作，係屬於其所註冊就學之學校所主導之工作經驗計畫；
  2. 在經由應用藝術及科技學院或大學所認可之計畫下，執行工作之個人；

<sup>6</sup> ESA §3.(2)。

<sup>7</sup> ESA §3.(3)。

<sup>8</sup> ESA §3.(4)。

<sup>9</sup> ESA §3.(5)。

3. 根據1997年安大略省工作法之規定，從事社區參與工作之參與人；
4. 根據矯正事務部組織條例之規定，被收容於矯正機構內受刑人；依據警察服務條例之規定，被拘留於收容所內之被拘留人；及依據青少年刑事司法條例之規定，被留置於暫時性之收容中心，或被收容於少年觀護所內之少年，上開之受刑人、被拘留人或被收容之少年，其在前述之矯正機構、收容所(中心)或少年觀護所內、外，所參與之工作或康復矯正之計畫活動，均不適用ESA之保障；
5. 因依據法院之判刑或命令，被告所執行之工作；或因根據青少年刑事司法條例之規定，青少年所執行之工作，係屬於社區矯正措施之一部分，以上之工作及個人，均非ESA所適用之對象；
6. 如行為人所從事工作或其所處之環境，係屬於矯正處遇之部分內容，則亦無法適用ESA；
7. 政政性、宗教性或司法性辦公處所之負責人(占有人)；
8. 準司法裁判機構之成員亦非ESA所適用之對象；
9. 在某個團體組織之中包括商業聯盟之組織，因選舉之因素，而被成立之辦公處所之負責人(占有人)；
10. 警察官僅可適用ESA中之第16章；
11. 公司企業之負責人僅可適用ESA中之第20章、第21章、第22章、第23章、第24章、第25章、第26章、第27章及第28章；

綜整ESA第3條上述之相關規定，可得知若雇主或被聘僱之人員，其所工作之地點，係在安大略省之內，基本上，是可以適用ESA之條文規範；但仍有例外之情形，諸如：於聯邦國會內工作者；在外國政府之大使館或領事館內工作；受僱於加拿大皇家或其所屬之相關機構；在學學生所從事之建教合作方案之工作；執行大學所屬之計畫之個人；社區工作之參與人；矯正機構內之受刑人或受收容人；執行刑事司法判決或社區處遇工作之被告；執行矯政處遇工作之受矯正人；政治、宗教或司法辦公處所之負責人；準司法機構之人員；因選舉之故，設置於某團體組織內之處公處所之負責人；警察局；及公司企業之負責人。因外國籍家庭幫傭之工作地點，係在安大略省之境內，故符合ESA第3條第1項第(a)款之規定；再者，其未屬於ESA第3條第(2)、(3)、(4)、(5)項排除適用之對象，故外國籍家庭幫傭可適用ESA之相關規定。

另外，亦可從ESA第1條第1項涉及被聘僱人員之定義中，可得知ESA所適用之對象，包括外國籍家庭幫傭之工作族群。依據ESA第1條第1項有關被聘僱員工之定義，所謂之「員工」，計包括以下之人士<sup>10</sup>：

1. 在公司團體內工作之員工，包括幹部，這些員工與幹部，為雇主執行公司團體之工作，主要之目的，係要透由工作，獲取薪資報酬；
2. 為了獲取薪資報酬，為雇主提供服務之人；
3. 從雇主之處接受工作上訓練之人；
4. 家庭工作者(此處，ESA並未特別指明是本國籍或外國籍之家庭工作者)；

<sup>10</sup> ESA §1.(1)。

5. 曾經是被聘僱之員工；

根據上述ESA第1條第1項對於「員工」之定義，可得知所謂之被聘僱之員工，計包括家庭工作者，而此「家庭工作者」之範圍，係包括外國籍之家庭幫傭。綜合上述ESA第1條(定義)及第3條(適用對象)之相關規範，以及安大略省勞動部所公布之相關資訊，應可確定ESA所適用之對象，包括外國籍家庭幫傭<sup>11</sup>。由於外國籍家庭幫傭係為ESA所規範之對象，故ESA中對於員工(勞工)相關權利之保障，均可適用於外國籍家庭幫傭。

## 貳、「就業標準法」中外籍家庭幫傭薪資之法制保障

### 一、支付薪資之方式

依據ESA第11條第1項之規範，雇主對於受僱人支付薪資之方式，應建立一個固定式循環式薪資支付週期及支付期日，且應支付員工在上開週期內每日所賺取之所有薪資，而非支付假期薪資；在支付之日期方面，雇主支付之時點，不應在上述應支付期日之後<sup>12</sup>。本項之立法目的，主要在課予雇主應建立一套薪資支付之機制，此項機制包括支付薪資之時程及時日。

在雇主支付員工薪資之方式部分，根據ESA第11條第2項之要求，計有以下數種之支付方式；1.現金支付；2.支票方式，收款人僅能為受僱人；3.依照ESA第11條第4項之規定，雇主應員工之要求，應薪資存入受僱人之指定帳戶內<sup>13</sup>。

在涉及雇主支付受僱人薪資之地點方面，ESA亦作出明確之規範；根據ESA第11條第3項之規定，假若雇主所支付之薪資，係為現金或支票，在支付地點之選擇上，雇主應在受僱人工作之場域，或是經由受僱人所同意之其他處所，支付現金或支票<sup>14</sup>。

有關於雇主支付受僱人薪資之方式，假若雇主擬利用直接存入金融機構帳戶之方式支付，根據ESA第11條第4項之規定，此種方式是被ESA所允許，但須符合以下之構成要件<sup>15</sup>：1.帳號之戶名須為受僱人之姓名；2.除了受僱人本人或其授權之人之外，任何人禁止存取此一帳號；3.在上開雇主擬欲存入薪資之金融機構之地理位置部分，除非獲得受僱人本人之同意，上開金融機構之辦公處所或營業處所，須位於離受僱人日常工作合理之距離以內。ESA第11條第4項為何作如此之規範，主要之目的，係使受僱人如欲利用金融機構進行存款、轉帳及其他功能時，具有方便性、安全性及隱匿性。

當勞資雙方之聘僱關係結束時，有關於雇主支付薪資之期限，依據ESA第11條第5項之規定，雇主支付受僱人薪資之最後期日，有以下兩種之選項：1.在聘僱關係結束

<sup>11</sup> Canada, Ontario Ministry of Labour(2010), Your Employment Standards Rights: Foreign National Live-in Caregivers, [http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/is\\_fn\\_esa.php\(2011/09/05\)](http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/is_fn_esa.php(2011/09/05)).  
Wikipedia(2011), Employment Standards Act, [http://en.wikipedia.org/wiki/Employment\\_Standards\\_Act\(2011/09/20\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Employment_Standards_Act(2011/09/20)).

<sup>12</sup> ESA §11.(1)。

<sup>13</sup> ESA §11.(2)。

<sup>14</sup> ESA §11.(3)。

<sup>15</sup> ESA §11.(4)。

後之7日內支付之；2.不得超過往例支付受僱人薪資期日之次日<sup>16</sup>。ESA作出上述之要求，可確保受僱人於聘僱關係結束後，於短時間之內，能領取其應獲得之薪資，並可防制雇主拖延給付。

## 二、雇主支付薪資之說明（書）

為了令受僱人能充分了解其薪資之各項明細與扣除額，ESA要求雇主須提供支付薪資之說明書；根據ESA第12條第1項之規範，在雇主須支付受僱人薪資期日之當日或之前，雇主應向受僱人提供一份支付薪資之書面說明書，在此一說明書之中，須列明以下之事項<sup>17</sup>：1.薪資所包含之期間；2.假如有薪資之比率（例），亦宜明列之；3.薪資之總額及如何計算此一總額；4.從總薪資中所扣除之每一筆數額及其用途之說明；5.住宿費及膳食(伙食)費，而此一費用之性質，根據ESA第23條第2項之規定，則被視為雇主義已支付受僱人薪資之一部分；6.薪資淨值總額(各項費用扣除後之淨值總額)。

上開之薪資說明書，除了書面說明資料外，ESA亦容許雇主使用電子郵件之方式進行告知。依據ESA第12條第3項之規範；涉及雇主薪資說明書之告知方式部分，假若受僱人能將電子郵件之信息，利用相關設備，列印成為書面資料，則雇主可運用電子郵件之方式，將上開薪資之說明內容，直接傳輸至受僱人之電子郵件內<sup>18</sup>。

## 三、聘僱關係結束時之雇主支付薪資說明

假若勞資雙方聘僱之關係面臨結束，依據ESA第12.1條之規定，在雇主被ESA要求須支付受僱人薪資期日之當日或之前，雇主須向受僱人提供一份書面之說明資料，其內容如下<sup>19</sup>：1.因聘僱關係之結束或解除，而須支付給受僱人之薪資總額；2.休假(假期)薪資之總額；3.上述兩項薪資如何計算；4.除了上述因聘僱關係結束或中止而須支付之薪資或休假薪資之外，其他所有薪資所包含之期間；5.假若有薪資之比率(例)，應明列之；6.上述第4項(不含聘僱結束薪資及休假薪資)所有薪資之總額及如何計算此一總額；7.從總薪資中所扣除之每一筆數額及其用途說明；8.住宿費及膳食費，根據ESA第23條第2項之規定，上開費用被視為雇主義已支付受僱人薪資之一部分；9.薪資淨值總額(各項費用扣除之後之淨值總數額)。

## 四、薪資之扣除

依據ESA第13條第1項之規定，除非在符合本條相關規範下之條件，否則，雇主不應扣留受僱人之薪資，亦不應從受僱人之薪資中扣除其他費用，此外，應不應令受僱人將其業已領取之薪資，返還給雇主<sup>20</sup>。透由上述之規定，可確保受僱人領取其應得之工

<sup>16</sup> ESA §11.(5)。

<sup>17</sup> ESA §12.(1)。

<sup>18</sup> ESA §12.(3)。

<sup>19</sup> ESA §12.1。

<sup>20</sup> ESA §13.(1)。

作薪資。不過，仍有例外之情況。依據ESA第13條第2項之規範，假若產生取得安大略省、加拿大聯邦政府之相關法令或法院命令之授權，在此情形之下，雇主有權扣留受僱人之薪資，從薪資中扣除其他必要之費用或令受僱人將其業已領取之薪資，返還給雇主<sup>21</sup>。

假若雇主取得受僱人之書面授權書，因是出自受僱人之同意，則依據ESA第13條第3項之規範，雇主有權扣留受僱人應得之薪資、從薪資中扣除其他必要之費用或令受僱人將其業已領取之薪資，返還給雇主<sup>22</sup>。

在特定之情況下，即使雇主業已取得法令、法院命令或受僱人之書面授權，但仍須支付薪資給受僱人。依據ESA第13條第4項之規範，當安大略省、加拿大聯邦政府之相關法令、法院命令或受僱人之書面授權，明確地要求雇主應將所扣留或扣減後之薪資匯款至第3人，但雇主未履行上述之義務時，則雇主並無權限可對受僱人之薪資進行扣留、扣減或令其返還<sup>23</sup>。

基本上，ESA對於契約自由原則之態度，係予以尊重及有限產地採納之，諸如ESA第13條第3項之規定，假若出於受僱人之書面授權書，雇主有權限得對於受僱人之薪資進行扣留、扣減或令其返還<sup>24</sup>；但ESA第13條對於上述之契約自由原則，仍進行若干之干預與限制，並非任憑契約自由原則恣意地無限擴張。依據ESA第13條第5項之規定，在符合以下之要件時，ESA第13條第3項將無法適用<sup>25</sup>：

1. 受僱人所出具之書面授權書並未指明明確之特定薪資數額，或者，未提供計算程式，俾利能計算出明確之特定數額；
2. 受僱人之薪資因以下之因素，而遭受雇主之扣留、扣減或令其返還：(1)因受僱人過失之工作而導致；(2)因雇主現金短缺，財產遺失或遭竊而導致；但上述現金、財產之短缺、遺失或遭竊，並非受僱人所為，而係受僱人以外之第3人所為；(3)其他任何已規範之條件所導致。
3. 依據本法所作出之命令之規定，與要求受僱人應將薪資返還給雇主。

## 參、「就業標準法」中外籍家庭幫傭工作時間之法制保障

### 一、工作時數之限制

加拿大安大略省之ESA，為了保障受僱人(包括家庭幫傭)之工作時數及其用膳(餐)之權利，特地在ESA中加以明文規範。依據ESA第17條第1項之規定，雇主要求受僱人工作之時數，不得超過以下之時數：1.每日8小時；2.每週48小時(ESA 17.(1))。每週工

<sup>21</sup> ESA §13.(2)。

<sup>22</sup> ESA §13.(3)。

<sup>23</sup> ESA §13.(4)。

<sup>24</sup> ESA §13.(3)。

<sup>25</sup> ESA §13.(5)。

作之時數不得超過48小時之計算標準，係為6日\*8小時=48小時。

安大略省於2004年修正及施行ESA上述之規定後，在實際之執法過程中，預先考量可能會遇到一些問題；有些工作之性質，實際上，無法在每日8小時之內完成之，它具有超時性(超過8小時)及連貫性。為了因應上述之實際需求，有必要作例外之規範，將每日8小時之工作時數限制，向上調動。在2004年之修法中，並作出例外之規範。

依據ESA第17條第2項例外原則之規範，假若受僱人與雇主之間雙方達成協議，受僱人可工作超過8小時，並達到經雙方協議每日工作時數之上限；同時，受僱人每日之工作量額度，不應超過經雙方協議後每日工作量之上限(ESA 17.(2))。有關於安大略省ESA中對於受僱人工作時數之基本原則(每日不得超過8小時，每週不得超過48小時)及其例外規定，於2000年公佈ESA時，並未加以規範，於2004年，始於ESA第17條第1項及第2項作出明確之規定與要求。

在每週工作時數不得超過48小時之例外規定方面，亦類似上述之情形。有些工作之屬性，本身具有超時性，為了因應此類工作之需求，ESA亦作出例外之規定。依據ESA第17條第3項對每週工作時數之例外原則之規定，當勞動條件符合以下構成要件時，受僱人每周工作時數之限制，得超過48小時<sup>26</sup>：

1. 假若受僱人與雇主之間，雙方業已達成協議，則受僱人每週可工作超過48小時，並達到經雙方協議每週工作特定時數之上限；
2. 雇主向安大略省就業標準處處長提出其所屬之受僱人每周工作時數能超過48小時限制之申請，且業已得到就業標準處處長之授權同意，則此同意書所能適用之受僱人或某種類受僱人所包括之人；
3. 受僱人每週工作之時數，並未超過以下之標準：
  - (1) 雇主與受僱人雙方達成協議之時數；
  - (2) 就業標準處處長於授權同意書中所載明之時數；

上述之例外規定，可令受僱人每週工作之時數，不受限於48小時，切合實際狀況之所需。安大略省為了令受僱人每週工作時數不得超過48小時之例外原則(即可超過48小時)於適用時，更具有彈性化，作出若干彈性之規定，如此，俾令上開例外原則更加具有彈性化及方便性，並達到保障受僱人人權之目標。依據ESA第17條第4項之規定，假若雇主向安大略省就業標準處處長提出其所屬之受僱人每週工作時數能超越48小時限制之申請，正在審核之中，尚未獲得批准，如能符合以下之構成要件，則受僱人每週工作之時數，亦能超過48小時<sup>27</sup>：

1. 假若雇主與受僱人之間，雙方業已達成協議，則受僱人每週可工作超過48小時，並達到經雙方協議可接受之每週工作特定時數之上限；
2. 雇主所提出之上述申請案，業已送達就業標準處處長；
3. 雇主正向安大略省就業標準處處長提出其所屬之受僱人每週工作時數能超越48小時限制之申請案，如未來取得上開處處長之授權同意，則此同意書所能適用之受僱人或某種類受僱人所包括之人；

<sup>26</sup> ESA §17.(3)。

<sup>27</sup> ESA §17.(4)。

4. 雇主所提出之上開申請案，業已送達就業標準處處長，且已超過30日；
5. 雇主已提出上開申請案，但尚未收到遭就業標準處處長拒絕之通知；
6. 爲了取得就業標準處處長之授權同意，雇主最近一次之上開申請案尚未遭到就業標準處處長之拒絕；
7. 雇主最近從就業標準處處長所取得之授權同意書，尚未遭到撤銷或廢止；
8. 雇主將延長48小時工作時數之申請書，至少公布於受僱人工作場域之一處明顯處所，如此，它有可能會吸引受僱人之同意；同時，受僱人每週工作之時數，不應超過以下之條件：(1)雇主向就業標準處處長所提出申請案中所載明之時數上限；(2)勞資雙方業已達成協議之時數上限；(3)60小時。

勞資雙方在針對勞方工作時數議題達成正式協議前，ESA規定雇主應向受僱人提供涉及勞方權利與資方義務之必要文件，以確保受僱人之權益。根據ESA第17條第5項之規定，雇主與受僱人間雙方之協議，如涉及受僱人每天工作時數可超越8小時，或每週工作時數能超越48小時限制之內容，上述雙方之協議，須符合以下之要件，始具有效力<sup>28</sup>：

1. 在勞資雙方達成協議之前，雇主應向受僱人提供一份由就業標準處處長所公佈最新文件之影本，文件之內容，係爲ESA第7章所規定涉及受僱人權益，與雇主之義務，及ESA第8章所規範涉及受僱人逾時工作之薪資之相關資訊；
2. 在勞資雙方所達成之協議文中，須包括受僱人已知悉由雇主所提供上述文件之陳述內容；

在勞資雙方達成協議之前，須向受僱人提供上述之文件，俾利受僱人能充分了解其權益，以及雇主所負擔之義務。

在涉及協議之廢止部分，ESA賦予受僱人與雇主分別具有終止協議之權限；根據ESA第17條第6項之規定，勞資雙方之協議，如涉及受僱人每天工作時數可逾8小時，或每週工作時數可逾48小時限制之內容，當受僱人向雇主提交擬終止上開協議之通知起，逾兩週後，終止協議之效力正式生效<sup>29</sup>。

除了受僱人有權限終止涉及工作時數限制之協議外，雇主亦具有終止上開協議之權限。根據ESA第17條第7項之規定，勞資雙方所達成之上述協議，當雇主向受僱人提交擬終止上開協議之合理通知後，終止協議之效力正式生效<sup>30</sup>。

## 二、每週工作逾48小時之申請與核可

依據ESA第17.1條第1項之規範，雇主有權向安大略省就業標準處處長提出受僱人每週工作時數得逾48小時之申請，在此種申請案件中所指涉之受僱人範圍，可爲雇主所聘用之部分或所有之員工<sup>31</sup>。爲了方便雇主提出上開之申請及統一申請之格式，就業標

<sup>28</sup> ESA §17.(5)。

<sup>29</sup> ESA §17.(6)。

<sup>30</sup> ESA §17.(7)。

<sup>31</sup> ESA §17.1.(1)。

準處處長應提供上述申請案所需之格式，俾利雇主提出申請案<sup>32</sup>。

在雇主向就業標準處處長提出受僱人每週工作時數得逾48小時申請案之送達部分，依據ESA第17.1條第3項之規範，雇主上開擬申請延長工作時數之案件，其送達之方式，如下所述<sup>33</sup>：

1. 在就業標準處處長辦公室營業之日期及時段，將申請案件送達至就業標準處處長辦公室<sup>34</sup>；
2. 利用郵寄之方式，將申請案件寄送至就業標準處處長辦公室，且此種郵寄之方式能被證明<sup>35</sup>；
3. 利用電子郵件或傳真機傳送之方式，將申請案件寄送至就業標準處處長辦公室<sup>36</sup>。

雇主上開送達就業標準處處長辦公室之申請案件，如符合下列之構成要件，則能視為有效之送達<sup>37</sup>：

1. 在就業標準處處長辦公室營業之日期及時段送達之申請案件，由處長或其代表人提供給雇主之收據或認可文件，顯示出送達之日期；
2. 假若係採用郵寄之方式，則郵寄方式能被證明之日期；
3. 假若係利用電子郵件或傳真機傳輸之方式，則完成上述傳輸之日期，被視為是送達之日。

在就業標準處處長辦公室非營業日期與時段，如雇主擬利用電子郵件或傳真機傳輸之方式，傳送上開之申請案，依據ESA第17.1條第5項之規定，於下列非營業日期與時段之傳送，有效之送達日期，係為次日，且為就業標準處處長辦公室營業之日<sup>38</sup>：

1. 於就業標準處處長辦公室非營業之日期傳送；
2. 下午5點以後傳送。

由於雇主向就業標準處處長所申請之案件，其內容涉及受僱人每週工作時數得逾48小時之限制，影響受僱人之權益，ESA要求雇主須將上開申請案件內容加以公告，俾利受僱人知曉。依據ESA第17.1條第6項之規定，雇主須將上開申請案之內容加以公佈，其公告之方式與期間，如下所述<sup>39</sup>：

1. 在雇主提出申請案之當日，須將申請案件之內容加以影印，並公告於受到此申請案影響之受僱人工作場域之明顯處所，俾利於適用上述申請案件之受僱人或某類員工，有機會注意此一公告之內容；
2. 上述公告之內容，其張貼之時程，須持續至雇主申請案業已被核准，或收到被駁回之通知書為止。

<sup>32</sup> ESA §17.1.(2)。

<sup>33</sup> ESA §17.1(3)。

<sup>34</sup> ESA §17.1 (3)(a)。

<sup>35</sup> ESA §17.1 (3)(b)。

<sup>36</sup> ESA §17.1.(3)(c)。

<sup>37</sup> ESA §17.1.(4)。

<sup>38</sup> ESA §17.1.(5)。

<sup>39</sup> ESA §17.1.(6)。

在就業標準處處長之權限方面，根據ESA第17.1條第7項之規定，當就業標準處處長收到雇主上開之申請案後，如其認為延長受僱人每週工作時數得逾48小時之限制，是適切可行，ESA賦予就業標準處處長有權限核准此一申請案件<sup>40</sup>。在上開申請案之審批核准標準方面，最主要之判斷基準，係為從就業標準處處長之觀點而論，如處長認為核准雇主之申請案是「適當的」(妥適的)，即可作出核可之行政處分。上述ESA第17.1條第7項所明定之審批標準，可稱為「適切性」(適當性)原則。

在上述ESA第17.1條第7項中所載明之「適切性」(適當性)原則之標準，因該標準係屬於一種不確定之法律概念，為了使就業標準處處長在實際運用時，能有更加精緻化之參考指標，ESA訂出3個可加以考量之因素。依據ESA第17.1條第8項之規範，當就業標準處處長於審核雇主所提出之上開申請案是否符合「適切性」(適當性)標準之際，處長可考量所有涉及「適切性」(適當性)原則之任何相關因素，同時，處長亦無須受限於如現在採用某一因素，該因素未來之普遍適用問題；亦即，某一個申請案所適用之因素，並不保證該因素未來具有普遍化之適用；就業標準處處長可考量之任何相關因素，如下所述<sup>41</sup>：

- 1、提出申請案件之雇主，現在或過去曾觸犯本法或其施行細則之任何違法情形；
- 2、受僱人身體健康與工作安全之情形；
- 3、任何被指定之因素；

如雇主上開申請案件蒙就業標準處處長核准(可)，有關於核可處分書適用之對象，依據ESA第17.1條第9項之規範，凡於處長所核准(可)行政處分書中所載之受僱人，即為行政處分書所能適用之對象；如上開行政處分書所載明之對象，係為某種類之受僱人，則行政處分書可適用之範圍，係為上述某種類受僱人之所有成員；在上述行政處分書被處長核准(可)時，不論其成員是否已被雇主聘用，均可適用之<sup>42</sup>。

當雇主收到就業標準處處長所核准(可)行政處分書之後，ESA課予雇主法律上之義務，應將受僱人每週工作時數可逾48小時之行政處分書加以公告，俾利受僱人知曉。依據ESA第17.1條第11項之規範，當雇主收到上述行政處分書之後，應就以下事項進行處理<sup>43</sup>：

- 1、在原先張貼申請書影本之工作場域，將上開申請書影本撤下(取下)；
- 2、在受僱人工作場域中之明顯處所，公告前述之行政處分書或其影本，俾利受僱人能加以留意。

在行政處分書公告之期間方面，依據ESA第17.1條第12項之要求，行政處分書公告於受僱人工作處所中之期間，須持續至上開行政處分書效期終止之日，或被廢止之日為止<sup>44</sup>。

有關於就業標準處處長針對於雇主所核可行政處分書之效期方面，亦有時效之限制，俾利保障受僱人之權益。依據ESA第17.1條第13項之限制，上述行政處分書之有效

<sup>40</sup> ESA §17.1(7)。

<sup>41</sup> ESA §17.1(8)。

<sup>42</sup> ESA §17.1(9)。

<sup>43</sup> ESA §17.1(11)。

<sup>44</sup> ESA §17.1(12)。

期間，從核可之日起，不得逾越3年<sup>45</sup>。亦即，受僱人每週工作時數得逾48小時之行政處分書之最大效期，係為3年；超過3年之期限，該行政處分書即失其效力。

假若安大略省就業標準處處長所核可超時工作行政處分書之內涵，係為受僱人每週工作時數得逾60小時，則前述行政處分書時效之限制，將會更短，俾利能更加周延地保障受僱人之權益。依據ESA第17.1條第14項之規範，就上述受僱人每週工作時數得逾60小時之行政處分書而論，就業標準處處長於核發此類處分書時，須載明效期終止之日，從核可之日起算，不得逾越1年<sup>46</sup>。亦即，受僱人每週工作時數得逾60小時之行政處分書之最大效期，係為1年；假若超過1年之效期，該行政處分書即失其效力，雇主未具有要求受僱人每週工作時數得逾60小時之任何權限。

針對就業標準處處長之相關權限而言，ESA賦予處長擁有核發、附條件核發、廢止及拒絕核發(准)行政處分之權限。依據ESA第17.1條第15項之規範，就業標準處處長核發(准)上開行政處分書時，可附加條件地核發(准)<sup>47</sup>。以上所述，係為處長所擁有之附條件核准權限。再者，在廢止前述行政處分部分，依據ESA第17.1條第16項之規範，假若就業標準處處長根據相關之情況加以判斷，認為所考量之情境因素是屬於合理的，則可廢止先前所核可之行政處分<sup>48</sup>。以上，係為就業標準處處長之廢止權限。而行使廢止權限之標準，則為「合理性」原則。

在ESA第17.1條第16項中所揭示之「合理性」原則，因該原則之標準係屬於一種不確定之法律概念，為了使就業標準處處長於實際運用法條之際，能有更加細緻化之參考依據，ESA訂出若干個可加以考量之相關因素。依據ESA第17.1條第17項之規範，就業標準處處長於決定是否行使附條件核准或廢止前述行政處分時，所能考量之相關因素，包括處長認為所有可能之因素，以及以下之情形<sup>49</sup>：

- 1、向處長提出申請案件之雇主，現在或過去曾觸犯本法或其施行細則之任何違法情形；
- 2、受僱人身體健康與工作安全之情形；
- 3、任何被指定可加以考量之因素。

在雇主之再次申請權限方面，ESA賦予雇主頗多之權益，依據ESA第17.1條第18項之規定，假若雇主有關受僱人每週工作時數得逾48小時之先前申請案業已到期、被處長廢止或駁回，為了得到進一步之確認，ESA第17.1條之相關規定，均無法阻卻(排斥)雇主擁有再次提出上述申請案之權益<sup>50</sup>。

在就業標準處處長駁回雇主申請案之權限部分，依據ESA第17.1條第19項之規定，假若處長認為核可雇主之申請案係屬於「不適切」，則處長應將拒絕核可通知書達達給雇主，告知其申請案件業已被駁回<sup>51</sup>。依據上述之相關規定，處長在行使駁回之權限時，

<sup>45</sup> ESA §17.1(13)。

<sup>46</sup> ESA §17.1(14)。

<sup>47</sup> ESA §17.1(15)。

<sup>48</sup> ESA §17.1(16)。

<sup>49</sup> ESA §17.1(17)。

<sup>50</sup> ESA §17.1(18)。

<sup>51</sup> ESA §17.1(19)。

其所根據之標準，係為「不適切」原則。當雇主收到處長不予同意之行政處分書後，ESA課予雇主有張貼與公告之義務，依據ESA第17.1條第20項之規定，當雇主收到上開被處長駁回之行政處分書後，應進行以下之處置<sup>52</sup>：

- 1、在原先張貼與公告於受僱人工作場域中之明顯處所之申請書影本撤下(取下)；
- 2、雇主須將行政處分書或其影本張貼或公告於受僱人工作場域中之明顯處所，持續公告60日，俾利上開行政處分書所適用之受僱人或某類之受僱人，能留意前述行政處分書之內容。

### 三、受僱人最有利原則之禁止適用

在受僱人最有利原則部分，主要之規範條款，乃為ESA第5條第2項，根據該項之規範，當雇主與受僱人雙方所簽署之合同(契約)或ESA以外之法律，其所規範之事項，與ESA所規範之事項相同，但雙方合同(契約)或ESA以外之法律，能提供給受僱人更大之利益之際，則優先適用上述雙方達成共識之合同(契約)或ESA以外之法律。同時，不再適用ESA之規定。上述之部分，本文稱之為「受僱人最有利原則」。根據ESA第5條第2項之規定，所謂之「受僱人最有利原則」，乃指勞資雙方之契約效力，針對於受僱人最大之利益方面，係優於ESA之效力，亦即，優先適用雙方契約之規範。

儘管ESA明文揭示上開「受僱人最有利原則」，依據ESA第17.2條之規範，除非勞動條件符合ESA第17條第3項或第4項之要件，諸如：勞資雙方已達成協議，或雇主已向就業標準處處長提出受僱人每週工作時數得逾48小時之申請案等，否則，儘管勞資雙方所達成之契約內容，符合ESA第5條第2項「受僱人最有利原則」之要件，上述契約對於受僱人所提供之利益，大於ESA第17條之利益，然而，雇主仍不得要求或同意受僱人每週工作時數超過48小時之限制。

根據上述ESA第17條第2項之規範，有關於ESA第5條第2項與ESA第17條第3項或第4項效力之比較方面，ESA第17條第3項或第4項之效力，仍優於ESA第5條第2項之效力。此亦顯示出勞資雙方所訂立契約之內容，即便符合「受僱人最有利原則」之要件，此一原則之適用，仍受到安大略省就業標準處處長之規制；亦即，加國安大略省政府對於勞資雙方之契約自由原則，仍進行必要之管制。換言之，契約自由原則仍受到政府必要之規制，俾利保障受僱人(含外國籍家庭幫傭)之工作、健康與安全權益。

### 四、受僱人工作以外之自由(休息)時段

為了令受僱人得到充分之休息及擁有個人之自由時段，ESA對於此一部份，亦作出相當明確之規範，以利勞資雙方共同遵守。根據ESA第18條第1項之規範，在每一個受僱人之工作日，雇主應給予受僱人至少連續11個小時之自由時段<sup>53</sup>。上述11個小時之自由時段，亦有例外之情形。依據ESA第18條第2項之規範，假若受僱人係處於備勤待命

<sup>52</sup> ESA §17.1(20)。

<sup>53</sup> ESA §18(1)。

或已完成備勤待命，且於上述之時程(段)中，受僱人並非執行雇主之工作，於此種情形之下，則無須適用ESA第18條第1項之規範<sup>54</sup>。亦即，雇主無須給予受僱人至少連續11個小時之自由時段。最主要之原因，係受僱人於備勤待命中之時段，並非執行雇主之工作，身心並未因工作之故，而導致疲憊，故無須至少連續11個小時之自由時段，以利受僱人休養生息，補充體力。基本上，ESA第18條第1項仍屬於原則性之規定，ESA第18條第2項則屬於例外之情形。

假若受僱人之工作型態，係屬於輪班之模式，則其所擁有之自由時段，有別於ESA第18條第1項(應有至少連續11個小時之自由時段)之型態。依據ESA第18條第3項之規範，如受僱人所執行之工作，係屬於輪班制，則在每班交替之中間，雇主應給受僱人至少8個小時之自由時段。但，如受僱人所執行工作之班次，係屬於連續型班次，且尚未超過13個小時，或勞資雙方業已達成協議，則雇主無須給予受僱人至少8個小時之自由時段<sup>55</sup>。

在受僱人每週或每雙週所需之自由時段方面，根據ESA第18條第4項之規範，雇主每週或每雙週應給予受僱人自由時段之情形，如下所述(ESA §18(4))：

- 1、在每一個工作週次，至少有連續24個小時之自由時段；
- 2、在每連續2個工作週次，應給予受僱人至少連續48個小時之自由時段。

ESA第18條第4項之立法精神，主要係考量受僱人於連續6天或13天之後，身心之壓力與疲憊，業已達到一個程度，需要連續至少有24個或48個小時之休息，俾利受僱人能利用此一自由時段，釋放身心之壓力與疲憊，避免產生過勞死之現象。

## 五、工作時數與自由時段之例外情形

爲了因應不可預見或緊急發生之突發性或臨時性之事件或情境，有必要對於受僱人之工作時數與自由時段作出更加彈性之規範，以利勞資雙方能共同因應上述之緊急性或突發性之情境。基於上述之考量，根據ESA第19條之規範，爲了避免對於雇主日常性之工作場域、設備、機具與運作造成嚴重性之干擾(妨害)，於必要時，雇主得要求受僱人之工作時數，逾越ESA第17條所規範之時數限制；或於ESA第18條所規範之自由時段中，雇主得要求受僱人持續執行其工作。而上述工作時數與自由時段之例外情形，須符合以下之要件<sup>56</sup>：

- 1、爲了因應突發之緊急事件；
- 2、假如發生事先無法預知之事態，爲了確保社會大眾所需之基本服務能持續地被提供與運轉，無須考量由誰提供上述之服務，受僱人應持續地執行其工作；
- 3、假如發生事先無法預知之事態，爲了確保雇主之工作能持續性或季節性地進展，而不被妨礙(干擾)；
- 4、因雇主所屬之廠房或設備損壞，須進行立即性之修復。

<sup>54</sup> ESA §18(2)。

<sup>55</sup> ESA §18(3)。

<sup>56</sup> ESA §19。

## 六、受僱人用餐(膳)時間與例外情事

爲了確保受僱人用餐(膳)權益，ESA亦對於用餐(膳)時段詳加規定，防範受僱人遭到勞力剝削。根據ESA第20條第1項之規範，雇主於受僱人工作之中場時段，應提供一次至少30分鐘之用餐(膳)時間，俾利受僱人之工作時段，未超過連續5小時之時程<sup>57</sup>。於例外時，依據ESA第20條第2項之規定，假若勞資雙方業已達成一項協議，該協議不論是否屬於書面，於每次連續5個小時時程之中場時段，受僱人可被提供兩個用餐(膳)時段，總計至少30分鐘以上<sup>58</sup>。有關於受僱人於用餐(膳)時段休息用膳之薪資問題，根據ESA第21條之規範，受僱人於用餐(膳)時段，因未執行雇主之工作，故雇主並未被要求須向受僱人支付用餐(膳)時段之工作薪資；但，如勞資雙方於契約上明定雇主須支付受僱人工作薪資，則屬於例外情形<sup>59</sup>。

## 七、逾時工作之標準與薪資

爲了保障受僱人之權益，於每週工作超過一定時數之限制後，其工作薪資將會提升，作爲逾時工作之薪資。ESA透由提升逾時工作薪資之作法，可達到兩個目的，第一個目的，進一步保障受僱人之權益；第二個目的，可抑制雇主要求受僱人逾時工作之動機，因逾時工作之薪資較高，故可有效地削弱雇主要求受僱人逾時工作之動力。依據ESA第22條第1項之規定，當受僱人每週工作時數業已超過44個小時，則雇主應支付受僱人較每小時常規薪資高1.5倍之報酬。每週逾時工作之標準，係爲44個小時，但如有其他之規定，則適用其他之規定<sup>60</sup>。

假若受僱人之工作屬性，係爲不連續性，或較爲零散，則無法計算出每週44個小時之逾時工作標準。關於此一問題，ESA則導入平均數之計算公式，亦即，利用平均數求出受僱人之工作時段，以便決定是否每週超過44個小時？依據ESA第22條第2項有關於工作時段平均數之規範，假若受僱人之工作性質，屬於零散性、未具重疊性及連續性，則可將連續兩週或兩週以上之上述工作時程(段)，加以平均化，主要之目的，用於決定受僱人之權益，諸如決定是否每週逾時工作；將上開零散工作時程(段)總計後，再加以平均化之作法，尚須符合以下之構成要件<sup>61</sup>：

- 1、雇主與受僱人業已達成協議，雙方願就所指定之工作時程(段)加以平均化；
- 2、雇主向就業標準處處長提出申請案，擬就受僱人之零散式工作時程(段)加以平均化，且已獲得上開處處長業已核准之行政處分書；
- 3、平均化之工作時程(段)，尚未超過以下之情形：
  - (1)勞資雙方業已達成協議中所載明之工作週數(次)；
  - (2)就業標準處處長所核准行政處分書中所載明之工作週數(次)。

<sup>57</sup> ESA §20(1)。

<sup>58</sup> ESA §20(2)。

<sup>59</sup> ESA §21。

<sup>60</sup> ESA §22 (1)。

<sup>61</sup> ESA §22 (2)。

假若雇主依據ESA第22條第2項有關於工作時段平均數之規範，業已向就業標準處處長提出申請案，但，尚未獲得上開處處長所核准之行政處分書，此時，仍可以就受僱人之零散式工作時數(段)加以平均化；根據ESA第22條第2.1項之規定，假若雇主擬就受僱人之零散式工作時數(段)加以平均化之最主要目的，係要決定賦予受僱人之權益，諸如決定逾時工作之薪資；此時，如尚未獲得上開處處長所核准之行政處分書，雇主仍可以就受僱人之零散式工作時數(段)加以平均化，但須符合以下之構成要件<sup>62</sup>：

- 1、雇主與受僱人依據ESA第22條第2項第(a)款之規定，業已達成一項協議，雙方願就所指定之工作時數(段)加以平均化，俾利決定受僱人之平均工作時數，是否已達逾時工作之標準；
- 2、雇主業已依照ESA第22.1條之規定，向就業標準處處長提出上開申請案，擬就受僱人之零散式工作時數(段)加以平均化；
- 3、雇主向就業標準處處長所提出且欲擬取得其同意之上開申請案之適用對象，包含受僱人或某類之受僱人；而此某類之受僱人中，並包括擬就受僱人之零散式工作時數(段)加以平均化之人；
- 4、雇主向就業標準處處長提出上開申請案之日數，業已超過30日之時程；
- 5、雇主尚未收到就業標準處處長針對其上開申請案所作出之駁回通知書；
- 6、雇主依照ESA第22.1條之規定，向就業標準處處長提出且欲擬取得其同意之最新一次之上開申請案，尚未被處處長駁回；
- 7、雇主依照ESA第22.1條之規定，向就業標準處處長提出且業已取得其同意之最新一次之上開申請案，尚未被處處長廢止；
- 8、雇主向就業標準處處長提出且欲擬取得其同意之上開申請案尚未正式審批之期間，雇主擬就受僱人屬於零散性、未具重疊性及連續性工作時數(段)加以平均化之時程，並未超過連續兩週。

## 肆、結論與建議

### 一、結論

經由本文之探討，可得知加拿大安大略省政府(勞工部)相當重視外籍家庭幫傭之相關權益；在保障之法制部分，主要之法律，係為「就業標準法」與2009年「外國人就業保護法(家庭幫傭及其他)」。依據ESA第1條第1項之規範，ESA所適用之對象，包括外籍家庭幫傭在內；加拿大安大略省政府此種之作法，能令外籍家庭幫傭之權益，受到較為充分之保障。上述之保障，包括薪資之支付方式、工作時間、休假、用餐時段及其他等；透由ESA之明文規範，可有效解決外籍家庭幫傭超時、超量與無法休假之問題，而這些之問題，正是台灣最需要積極克服之部分。

台灣之所以會出現上述頗為不人道，及對外籍家庭幫傭進行勞力剝削之現象，最主要之原因，係台灣現行勞基法之適用對象，並未包括外籍家庭幫傭，外籍家庭幫傭被排

<sup>62</sup> ESA §22 (2.1)。

斥於勞基法之外。是以，加拿大安大略省所訂定ESA對於外籍家庭幫傭保障之法制機制，整體而論，ESA頗為人性化、法制化、明確化及具有可預見性，相當值得台灣加以學習與效仿。

## 二、建議

本文綜整上述之討論與分析，對於我國現前之外籍家庭幫傭相關聘用機制，臚列以下之建議：

- (一) 台灣現行勞基法之適用對象，宜包括外籍家庭幫傭；
- (二) 有關於台灣對於外籍家庭幫傭薪資之支付方式與扣除等，我國現行之法制，宜再加以精緻化；
- (三) 有關於外籍家庭幫傭加班時段、標準及逾時薪資之法制規範，宜再加以人性化、法制化、明確化及可預見性；
- (四) 對於勞資雙方契約自由之原則，仍有必要受到政府審查及規制，俾利保障外籍家庭幫傭之基本人權；
- (五) 在認定外籍家庭幫傭之工作時段是否逾時之標準方面，台灣可引進平均數之計算標準，以解決外籍家庭幫傭工作時段零散化無法計算是否逾時工作之困境。

