

「荷蘭兒童勞工盡職調查法」(Child Labour Due Diligence Law)

1、沿革背景

荷蘭參議院於 2019 年 5 月 14 日通過「荷蘭兒童勞工盡職調查法 (Child Labour Due Diligence Law)」，雖然法案已於同年 11 月公布於政府公報上，惟為使企業有時間調查其供應鏈中是否涉及童工，該法案規定應由皇室命令 (Royal Decree) 另行訂定生效日，且該生效日不得早於 2020 年 1 月 1 日¹，則該法案時至今日仍未生效。

兒童勞工盡職調查法旨在解決供應鏈中的童工問題，因此於其規範義務中，要求在荷蘭提供商品或服務的大型外國跨國公司必須(1) 進行盡職調查，以辨別是否有「合理懷疑」是使用童工提供的商品或服務；(2) 在合理懷疑的情況下制定並執行行動計劃；(3) 提交揭露聲明，並將其公開發布。同時，該法案更訂有行政罰款和刑事處罰規範。

2、條文內容摘要

(1) 童工定義

於兒童勞工盡職調查法規定，童工包括 18 歲以下從事的任何形式的工作之人，並且屬於國際勞工組織 (International Labor Organization) 之《最惡劣的童形式工勞動公約 (Worst Forms of Child Labor Convention, 1999)》第 3 條所述的「最惡劣的童工形式」，包括包括販賣兒童、奴役、或強制性的勞動 (包含在武裝衝突發生時對

¹ Child Labour Due Diligence Law, art.12, (providing that “Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, maar niet eerder dan 1 januari 2020.”).

兒童的強制招募)、利用兒童賣淫或製作色情物品、販賣毒品等非法活動，及其他可能傷害兒童健康、安全或道德的工作²。

如果在《最低年齡公約 (Minimum Age Convention, 1973)》的締約國領土上進行工作，則除上述規定外，童工將包括該國法律在實施該公約時禁止的任何形式工作³。反之，若工作在不是《最低年齡公約》締約國的國家領土上進行，則童工將進一步包括 (1) 應受義務教育之人或未達 15 歲之人從事的任何形式工作；以及 (2) 如果該工作因其性質或進行的條件可能危害年輕人的健康、安全或道德，則包含 18 歲以下之人從事的任何形式工作⁴。但將排除已達 13 歲之人每週不超過 14 小時之「輕量工作 (light work)」⁵。

(2) 規範對象

該法案將適用於向荷蘭最終用戶銷售或交付商品或服務的所有公司，包括在線銷售，且無論其最終用戶是自然人或法人，均屬之，且無論在荷蘭註冊的公司以及雖在荷蘭境外註冊，向荷蘭最終用戶提供商品或服務的公司均應遵守該法案⁶。僅運輸貨物的公司不屬於該

² *Id.*, art. 2, (providing that “in elk geval elke vorm van arbeid in en buiten dienstverband verricht door personen die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt en die behoort tot de ergste vormen van kinderarbeid, bedoeld in artikel 3, van het Verdrag betreffende de ergste vormen van kinderarbeid, 1999...”).

³ *Id.*, (providing that “in het geval dat de arbeid plaatsvindt op het grondgebied van een Staat die partij is bij het Verdrag betreffende de minimumleeftijd, 1973 wordt voorts onder kinderarbeid verstaan: elke vorm van arbeid die krachtens de wetgeving van die Staat ter uitvoering van dat verdrag is verboden...”).

⁴ *Id.*, (providing that “in het geval dat de arbeid plaatsvindt op het grondgebied van een Staat die geen partij is bij het Verdrag betreffende de minimumleeftijd, 1973 wordt onder kinderarbeid voorts verstaan: 1°. elke vorm van arbeid in en buiten dienstverband verricht door personen die leerplichtig zijn of die de leeftijd van 15 jaar nog niet hebben bereikt, en 2°. elke vorm van arbeid in en buiten dienstverband verricht door personen die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, voor zover die arbeid krachtens de aard van de arbeid of de omstandigheden waaronder deze wordt uitgevoerd de gezondheid, de veiligheid of de zedelijkheid van jeugdige personen in gevaar kan brengen.”).

⁵ *Id.*, (providing that “In afwijking van het eerste lid, onder c, wordt onder kinderarbeid niet verstaan lichte werkzaamheden als bedoeld in artikel 7, eerste lid, van het Verdrag betreffende de minimumleeftijd, 1973, die gedurende ten hoogste 14 uur per week worden verricht door personen die de leeftijd van 13 jaar hebben bereikt.”)

⁶ *Id.*, art. 4(1).

法案的範圍，其將不被視為這些貨物的供應商⁷。該法案目前不包含針對特定類別公司的豁免，但之後可能立法確定某些特定類別的公司具有潛在豁免之資格⁸。

(3) 盡職調查義務

該法案對企業施加了三項主要義務：

a. 透過盡職調查，判斷是否存在「合理懷疑」，即所提供的商品或服務是利用童工創造的；

b. 在合理懷疑有童工的情況下，企業有義務制定和執行行動計劃；

c. 企業有義務向監管機構發出揭露聲明，說明其已遵守上述盡職調查要求，且將由監管機構公開發佈該聲明⁹。

盡職調查應基於對公司而言可合理得知和可取得（reasonably known and accessible）的資源¹⁰。有關特定盡職調查措施和行動計劃的進一步要求將在之後的從屬立法中規定，但這些要求將與國際勞工組織與國際雇主組織（International Organisation of Employers）共同發表的《童工商業指南（Child Labor Guidance Tool for Business）》保持一致¹¹。

(4) 報告義務

受該法案約束的企業必須準備揭露聲明，表明其已進行了盡職調查，以防止其出售或供應給荷蘭最終用戶的商品和服務使用童工進行生產¹²。該法案生效後六個月內，已經登記的公司將被要求向指定的

⁷ *Id.*, art. 4(4).

⁸ *Id.*, art. 6.

⁹ *Id.*, arts. 4(5), 5.

¹⁰ *Id.*, art. 5(2).

¹¹ *Id.*, art. 5(3).

¹² *Id.*, art. 4.

監管機構提交聲明；如果公司尚未登記，則必須在登記後立即提交其聲明¹³。未在歐洲登記且亦未在荷蘭登記的公司，必須在該公司第二次向荷蘭的最終用戶提供商品或服務後六個月內提交聲明¹⁴。

聲明將在由指定監管機構建立的線上登記網站中發布。該法表明，可能會建立有關聲明內容和形式的進一步規則。惟若公司僅從發布聲明的其他公司那裡收到商品或服務，則無需發布自己的聲明¹⁵。

(5) 處罰措施

任何自然人或法人實體的利益若受到不遵守該法或根據該法的任何規定的影響，均可向指定的監管機構提出投訴¹⁶。投訴必須包含不遵守該法案的具體指控。受害自然人或法人必須先與標的公司合作解決投訴，在公司處理投訴後或在自然人或法人向公司提交投訴六個月後，監管機構方能受理該投訴¹⁷。

如果一家公司未能提交一份聲明，說明其未盡職調查，則可能被罰款 8200 歐元。如果公司未能按照該法案進行盡職調查，或未能制定行動計劃，或者未遵守與盡職調查和行動計劃有關的任何其他要求，則可處以最高 10% 的罰款或公司全球年營業額的百分之一¹⁸。但是，該法規定，只有在向公司發出具有約束力的指示 (binding instruction) 後方得處以罰款¹⁹。

¹³ *Id.*

¹⁴ *Id.*

¹⁵ *Id.*

¹⁶ *Id.*, art. 3.

¹⁷ *Id.*

¹⁸ *Id.*, art. 7.

¹⁹ *Id.*, art. 7.

此外，如果公司在過去五年中曾因違反該法令的相同要求而被處以罰款，而則往後由同一董事的命令或事實上的領導者所指示之新違法行為可能導致額外的罰款，甚至可能處以最高兩年的監禁²⁰。

3、簡析建議

兒童勞工盡職調查法之出現，將使企業背負清查供應鏈中是否涉及童工的強制性義務，並且該法案中除了行政罰鍰，甚至對累犯企業施以刑罰手段，應更能促使企業注意其社會責任。惟目前該法案尚未正式宣佈實行日期，是否能在 2021 年年中生效，仍屬未定之秋。我國若欲制訂類似的勞動法令，應透過密切注意該等法案之後續發展，評估系爭法案所課與企業之義務是否加諸企業過多負擔，進而可能導致外國投資人卻步於進入我國市場。

²⁰ *Id.*, art. 9.