

菲律賓

勞動暨就業部

馬尼拉王城區

第 174 號令

2017 年系列

勞工法第 106 至 109 條修正案

勞動暨就業部長基於菲律賓勞工法第 5 條及第 106 至 109 條修正案所賦予之職權，針對承包及分包契約之規範，發布以下細則：

第 1 條 指導原則。立法禁止特定形式之承包及分包契約，以免損害憲法及法律保障之勞工工作權。

第 2 條 適用範圍。本細則適用於勞僱關係契約之所有當事人。

本細則所規範之承包商及分包商，不論於國內或國外僱用勞工，均不得從事勞工法第 13 條 (b) 款訂定之勞工招募及就業安置活動。

第 3 條 名詞定義。以下說明本細則使用之名詞及其定義：

- (a) 「**保證金**」：指勞工法第 108 條規定，業主得要求承包商提交與所屬契約中勞動力成本相當金額之保證金。
- (b) 「**Cabo**」：指為了換取金錢或其他目的，而做為僱主代理人或獨立承包商，向僱主供應勞動人力之個人、群體，或是以勞工組織、合作社或其他實體名義運作之勞工團體。
- (c) 「**承包**」或「**分包**」：指業主簽訂契約，委託承包商於有限或約定期間內進行或完成特定工作。工作可在業主所在地或其他場所進行或完成。
- (d) 「**承包商**」：指簽訂合法契約，承包或分包業主依服務合約委託之特定工作的個人或實體。
- (e) 「**承包商員工**」：指承包商為了進行或完成業主依服務合約委託之工作，所僱用的員工。
- (f) 「**內部代理商**」：指業主直接或間接持有、管理或控制之承包商，或指業主持有 / 代表一定股份之承包商，其唯一或主要營運目的是為了業主。
- (g) 「**內部合作社**」：指業主直接或間接管理或控制之合作社，或指業主或所屬主管持有 / 代表一定股權或利益之承包商，其唯一或主要營運目的是為了業主。
- (h) 「**純勞動承包**」：指符合第 5 條要件之承包商或分包商簽訂契約，僅負責招

募、供應或派遣勞工，以進行業主所委託工作。

- (i) 「**業主**」：指無論是否為僱主，將工作委託承包商進行之自然人或法人。
- (j) 「**服務合約**」：指業主與承包商簽訂之契約，內容規範承包商於有限或約定期間內進行或完成之特定工作。
- (k) 「**共同責任**」：指業主做為直屬僱主，依勞工法第 109 條規定，就違反勞工法條款與承包商共同承擔之責任。

亦指承包商未給付其勞工工資，業主依勞工法修正案第 106 條規定承擔之責任，形式及範圍比照業主對其直屬勞工承擔之責任，且限於契約所委託之工作。

- (l) 「**實質資本**」：股份公司、合夥及合作社，指已繳股本至少 500 萬披索 (P5,000,000.00)；獨資，指淨值至少 500 萬披索 (P5,000,000.00)。

第 4 條 承包或分包之規範。勞動暨就業部長應就承包及分包契約訂定規範，完全禁止純勞動承包，並依勞工法修正案規定限制工作承包之許可範圍。

第 5 條 完全禁止純勞動承包。應完全禁止純勞動承包，此承包係指符合下列要

件之契約：

- (a) i. 承包商或分包商無實質資本，或
 - ii. 承包商或分包商投資項目不包括工具、設備、機器、監督、工作房舍等，且
 - iii. 承包商或分包商招募及派遣之勞工進行與業主主要營運項目直接相關之工作；或
- (b) 承包商或分包商未控管勞工工作之進行。

第 6 條 其他不法聘僱契約。除本細則第 5 條所列者外，下列各項情事亦視為違反法律或政策：

- (a) 業主將工作委託予「Cabo」。
- (b) 透過內部代理商，將工作委外。
- (c) 透過僅負責供應勞工的內部合作社，將工作委外。
- (d) 以實際發生或即將發生之罷工或鎖廠為由，將工作委外。
- (e) 將工會成員進行之工作委外，進而干擾、限制或威脅勞工行使勞工法修正案第 259 條規定之自行結社權。
- (f) 要求承包商 / 分包商員工進行業主正職勞工當前負責之工作。
- (g) 做為聘僱或續聘條件，要求承包商 / 分包商員工簽署所載日期早於實際日期的辭職信、空白薪資單、免除適用最低工資及相關福利等勞動準則之聲明書或免除業主或承包商將來對索償之給付責任的聲明書，或

是要求勞工加入合作社。

- (h) 承包商或分包商依短期聘僱契約重複聘僱勞工。
- (i) 要求負責承包 / 分包工作之勞工簽訂契約，所載聘僱期間短於服務合約規定，但契約可分期，各分期所需工作技能實質上不同，且勞工於協商契約時已知悉者，則不受限制。
- (j) 其他旨在排除勞工工作權保障之任何行為、計畫或聘僱契約。

第 7 條 業主視為承包商或分包商員工之直屬僱主。 承包商或分包商有本細則第 5 條之純勞動承包情事或第 6 條之其他不法聘僱契約情事，則業主應視為承包商或分包商員工之直屬僱主。

第 8 條 合法承包或分包契約。 符合下列要件之承包或分包視為合法，不受第 5 條及第 6 條限制：

- (a) 承包商或分包商經營個別獨立事業，對工作負完全責任，並以自家形式及方法進行工作；
- (b) 承包商或分包商擁有實質資本，可依業主所定形式及方法為其進行委託工作，或是承包商或分包商投資項目包括工具、設備、機器、監督；
- (c) 承包商或分包商進行委託工作，除工作成果外，一切與工作相關事宜不受業主控制及 / 或指示；

(d) 服務合約能確保承包商或分包商遵守勞工法規，保障其勞工權利及福利。

第 9 條 共同責任。勞工法條款之違反，包括工資未給付，業主與承包商應負共同責任，以執行勞工法及其他社會法規規定，範圍限於聘僱契約委託之工作。

第 10 條 承包商 / 分包商員工權利。承包商 / 分包商所有勞工之工作權應受保障，並享有勞工法修正案所規定之一切權利與特別權利，包括下列各項：

- (a) 安全衛生的工作環境；
- (b) 勞動準則，包括但不限於服務獎勵假、休假日、加班費、假日工資、第 13 個月工資及資遣費；
- (c) 強制性社會保險 (SSS · Social Security System) 提供之退休福利，或是承包商或分包商提供之退休計畫；
- (d) 社會安全及福利；
- (e) 自行結社、集體談判及和平集會的權利，包括罷工權。

第 11 條 本細則必要契約。

- (a) 承包商 / 分包商與其勞工所訂聘僱契約。該契約應符合勞工法修正案第 294 條及第 295 條規定，包括一般勞動準則，不受任何口頭或書面相反規定影響。該契約應包含下列規定：

- i. 勞工所進行工作之詳細說明；以及
- ii. 工作場所和聘僱條款，包括個別勞工適用之工資率。

上述各項規定，承包商 / 分包商應於勞工到職首日前以書面告知勞工。

(b) 業主與承包商所訂服務合約。該合約應含下列規定：

- i. 業主所委託工作之詳細說明，包括工作期限；
- ii. 工作場所和承包條款，包括約定工作量，以及不低於承包總成本 10% 的標準行政費；以及
- iii. 有關第 3 條 (a) 款之保證金的規定，一年延展一次。

第 12 條 違反承包商員工權利及必要契約之規定及其效力。若有違反本細則第 10 條或第 11 條之情事，應依勞工法修正案第 109 條規定，將業主視為承包商或分包商員工之直屬僱主。

第 13 條 聘僱終止及其效力。服務合約到期前，承包商 / 分包商終止聘僱其勞工，應依勞工法修正案第 297、298 與 299 條為之。

若聘僱終止係因服務合約提前終止，而非因第 298 條規定理由，則承包商 / 分包商員工之未領工資、未享福利及所欠依法應繳納費用，如強制性社會保險 (SSS)、PhilHealth、購房預備金(Pag-IBIG)、勞工薪酬委員會 (ECC) 等應由違約方負擔，但不得影響服務合約當事人之共同責任。

若聘僱終止係因服務合約到期，或因勞工已完成所負責分期工作，則勞工得在三
(3) 個月內等待再聘僱或辭職並轉由另一承包商僱主聘僱。若承包商未向勞工
提供新的聘僱機會，應依法或依服務合約給付資遣費，金額以規定較高者為準，
但不得影響勞工領取完工獎金或其他薪酬之權利，包括退休福利 (若有)。若承
包商 / 分包商員工為其正職勞工，則服務合約到期不視為聘僱終止。

第 14 條 合法承包商強制註冊及註冊機關。為保障勞工權利，勞動暨就業部長
有權限制或禁止工作委外。據此，做為承包商的個人或實體應向其主要營運地之
勞動暨就業部地區辦公室 (Regional Office of the Department of Labor and
Employment) 註冊。

未註冊承包商，推定其從事純勞動承包。

爰此，勞動暨就業部各地區辦公室設立註冊系統，管理承包契約，並以勞動暨就
業部勞動條件局 (Bureau of Working Conditions) 為中央註冊機關。

第 15 條 註冊規定。承包商應向其預定主要營運地之勞動暨就業部地區辦公室
提出合格的註冊申請書，其中應包含下列各項資料 (若有):

- (a) 申請人姓名、商業地址及預定主要營運地區；
- (b) 申請人為公司、合夥、合作社或勞工組織，其名稱及主管地址；
- (c) 申請人事業性質，以及事業預定所屬產業類型；

- (d) 正職勞工人數及勞工總人數；
- (e) 客戶名單 (若有)、分配給每名客戶之人員數 (若有)、以及對客戶所提供之服務；
- (f) 契約各分期之說明，適當時應包括各分期勞工人數；以及
- (g) 申請人符合本細則第 3 條 (1) 款實質資本規定的證明。

申請書應檢附下列佐證文件：

- (a) 證券交易委員會 (Securities and Exchange Commission, SEC)、貿工部 (Department of Trade and Industry, DTI) 或合作社發展局 (Cooperative Development Authority, CAD) 核發之公司或事業名稱註冊證明核實複本。申請人為勞工組織，則檢附勞動暨就業部 (Department of Labor and Employment, DOLE)所核發之該證明核實複本；
- (b) 承包商營運地政府單位核發之執照或事業許可證核實複本；
- (c) 承包商進行或完成委託工作所實際直接使用之設施、工具、設備、房舍器材、機器及工作廠房的合格列表，包含其所有權或租借之證明。此外，申請人尚須檢附辦公場地所在建築及房舍的照片；
- (d) 申請人為公司、合夥、合作社或勞工組織，其經查核之財務報表複本；申請人為獨資者，其最近所得稅申報表複本；以及
- (e) 經宣誓之揭露書，證明註冊者、其主管及所有人或主要股東迄今或過去

並未以不同事業名稱或實體身分經營承包商，或是所經營承包商未涉及違反本細則及 / 或勞動準則之未決案件，或是所經營承包商未曾撤銷註冊。若有未決案件，則應檢附案件申訴書複本及最新進度。

第 16 條 註冊申請書之提交及處理。 申請人向其主要營運地之勞動暨就業部地區辦公室提交的註冊申請書及所有檢附證明文件應為一式三份。申請書不完全符合前條規定，不予受理。

第 17 條 查驗。 勞動暨就業部地區辦公室主任之授權代表，應於收到申請書及所有檢附證明文件後兩 (2) 個工作日內，對申請人設施、工具、設備及工作廠房進行查驗。

第 18 條 註冊申請之核准或駁回。 勞動暨就業部地區辦公室應於查驗後三 (3) 個工作日內核准或駁回註冊申請。
申請書不符本細則第 15 條規定，應予駁回。

第 19 條 註冊費。 註冊申請獲准後，申請人應繳交註冊費 10 萬披索 (P100,000.00)。

註冊後，勞動暨就業部地區辦公室應將一份經蓋印之申請書及證明文件返還予申請人，並自行保留一份歸檔，再將一份於註冊後五（5）日內送交勞動條件局（Bureau of Working Conditions, BWC）

第 20 條 有效的註冊證明。 承包商註冊日期應為其註冊證明核發日期。

註冊證明有效期限為兩（2）年，但經正當程序撤銷者除外。其在註冊地範圍內有效。

承包商在註冊地以外之地簽訂服務合約或營運，應向該地之勞動暨就業部地區辦公室索取註冊證明核實複本，連同在該地簽訂之服務合約複本送交註冊地之地區辦公室，以確保符合本細則規定。

第 21 條 註冊之延展。 已註冊承包商應於註冊到期三十（30）日前申請延展註冊，以保持承包商合法資格。申請人應向勞動暨就業部地區辦公室繳交註冊延展費 10 萬披索（P100,000.00）。

第 15 條第二項（a）至（e）款之最新佐證文件應與填寫完畢之申請書一同提交，並應包含下列各項：

- （a）過去三（3）年內參加強制性社會保險（SSS）、PhilHealth、國稅局（BIR）、勞工薪酬委員會（ECC）、購房預備金（Pag-IBIG）的證明和繳納其費用的證明，以及貸款攤提證明；

- (b) 就違反勞動準則之案件，申請人仍有或沒有此種案件在全國勞工關係委員會 (NLRC) 及勞動暨就業部 (DOLE) 未決的證明。申請人仍有此種未決案件不影響註冊延展，但地區辦公室主任判定有違反勞動準則之情事者除外。

第 22 條 半年度報告。 承包商應依規定格式，向勞動暨就業部地區辦公室提交半年度報告一式三份。報告應含下列內容：

- (a) 報告涵蓋期間內承包商與業主所訂契約列表；
- (b) 承包商與業主所訂每一契約之勞工人數；
- (c) 報告期間內，承包商替其勞工繳納強制性社會保險 (SSS)、購房預備金 (Pag-IBIG)、PhilHealth、勞工薪酬委員會 (ECC) 及國稅局 (BIR) 之支付證明，以及員工應償還貸款之攤提證明；以及
- (d) 承包商在全國勞工關係委員會及勞動暨就業部遭申訴之案件的核實列表。

地區辦公室應將一份經蓋印之報告返還予承包商，並自行保留一份歸檔，再將一份於收到報告後五 (5) 日內送交勞動條件局。

第 23 條 撤銷註冊之理由。 勞動暨就業部地區辦公室主任收到申訴，經確認後，應基於下列任一理由，以正當程序撤銷或撤回承包商之註冊：

- (a) 申請書所載資料不實；
- (b) 承包商提交經偽造或竄改之申請書或證明文件；
- (c) 承包商未依規定提交其與業主所訂之服務合約；
- (d) 承包商未依第 22 條 (半年度報告) 規定提交半年度報告；
- (e) 承包商遭判定從事純勞動承包，及 / 或簽訂第 6 條之其他不法聘僱契約；
- (f) 承包商未遵守勞動準則及工作條件之規定；
- (g) 承包商遭判定違反第 10 條(承包商員工權利)及第 11 條(必要契約)
規定；
- (h) 承包商未遵守強制性社會保險(SSS)、HDMF (Home Development Mutual Fund)、購房預備金(Pag-IBIG)、PhilHealth 及勞工薪酬委員會
之規定；
- (i) 承包商收取法規未授權之費用；
- (j) 承包商違反勞工法規定。

第 24 條 撤銷註冊之正當程序。基於前條所列任一理由，對承包商提出申訴，應

至核發註冊證明之勞動暨就業部地區辦公室以書面經宣誓後為之。

申訴應含下列內容：

- (a) 申訴者姓名 / 名稱及地址；
- (b) 承包商姓名 / 名稱及地址；
- (c) 申訴理由；
- (d) 申訴所涉情事發生時間及地點；
- (e) 索償 (若有) 金額；以及
- (f) 申訴者請求之救濟；

地區辦公室主任收到申訴後，應通知被訴方於無延期之七 (7) 個工作日內提交答辯狀 / 抗辯書，包含一切有利其抗辯之相關文件，並附上已提供複本予申訴方的證明。被訴方未於期限內提交答辯狀 / 抗辯書，視為放棄抗辯。任何駁回申訴案件之聲請，均不予受理。

地區辦公室主任或其授權代表得於七 (7) 日內舉行聽證，以便被訴方提交答辯狀 / 抗辯書。

於此七 (7) 日內，承包商應自行對可立即改正之違反情事進行修正 / 改正，以徹底遵守規定。

地區辦公室主任應利用一切合理方式確認案件事實，如在適當時進行調查，以及訪問知情人士。

地區辦公室之相關程序應盡量簡易。

首次聽證舉行後，應於十 (10) 日內結束所有聽證。地區辦公室主任應於最後一次聽證結束後七 (7) 個工作日內裁決案件。若無必要舉行聽證，則應於收到答

辯狀 / 抗辯書後七 (7) 個工作日內裁決案件。

對地區辦公室主任命令之再議聲請，視同上訴。

第 25 條 上訴。地區辦公室主任命令送達後十 (10) 個工作日內，可向勞動暨就業部長提出上訴。上訴聲請應向發布命令之地區辦公室提出。部長收到案件記錄後，應於三十 (30) 個工作日內對上訴進行裁決。部長裁定案件送達雙方十 (10) 日後，即視為案件最終裁決，應予執行。任何對部長裁定之再議聲請，均不予受理。

第 26 條 撤銷註冊之效力。撤銷註冊之最終命令，係剝奪承包商從事承包 / 分包的合法資格。

撤銷註冊之命令，得做為承包商依本細則申請註冊或延展註冊之駁回理由。

註冊一旦撤銷，承包商或其主管不得再營運事業，或以相同或不同承包商名稱申請註冊。

註冊之撤銷係因承包商從事純勞動承包，或違反本細則相關規定之服務合約，將不影響承包商於註冊撤銷前與其他業主所訂合法且續存之承包契約的有效性。任何有效且續存之服務合約若未到期，應予遵守。若業主與註冊遭撤銷之承包商簽訂承包契約，依勞工法修正案第 106 條及第 109 條規定，業主即視為服務合約所有勞工之直屬僱主。

第 27 條 懲罰性措施。依勞工法修正案第 118 條之規定，任何勞工就工資(依勞工法第三冊第二篇之定義)或違反勞動準則事項提出申訴或提起訴訟，或已在或將在相關訴訟中作證，若契約或服務之業主、承包商或任何當事人拒絕支付或減少工資與福利、解僱該勞工或以任何方法給予差別對待者，皆屬違法。

第 28 條 施行勞動準則與工作條件。不論業主或承包商僱用之員工人數為何，地區辦公室主任皆應在遵守勞工法修正案第 128 條之前提下，透過其合法授權代表，對從事承包業務之公司進行例行檢查。前述代表應有權於白天或夜晚工作期間，隨時檢閱僱主之記錄及進入僱主之經營場所、複印記錄，並對員工提問，且得為實施勞工法或依該法訂定之任何勞工法規、工資命令或規則條例，有權調查任何事實、條件或事項。

合法授權代表應將調查結果提報地區辦公室主任，以利採取第 128 條規定之適切措施。設置集體談判代理人者，亦應提供給該代理人。

地區辦公室主任應審酌第 128 條 (a)、(b)、(c) 及 (d) 款規定之勞動暨就業部長視察權與執行權發布遵循令，確保勞工法、其他勞動立法及本細則之勞動標準條文生效。

第 29 條 業主與承包商製作雙方契約複本之義務。業主與承包商進行一般檢視

時負有提供服務合約複本之義務。地區辦公室主任或其授權代表為此指示時，承包商亦應負有提供任何聘僱契約複本之義務。

第 30 條 法規遵循之三方執行與監督。應於本細則生效後十五 (15) 天內，以地區三方產業協調委員會 (Regional Tripartite Industrial Peace Council, RTIPC) 下屬委員會之形式成立地區性三方監督小組，負責監督承包及分包合約勞動準則之遵循情形。該小組應將地區監督季報提交勞動暨就業部長和全國三方產業協調委員會 (National Tripartite Industrial Peace Council, NTIPC)。勞動條件局 (BWC)除應確保執行本條文外，亦應負責地區性三方監督小組成員之能力建構。

第 31 條 紓困計畫；三方共同監管合作計畫。應針對已簽訂服務合約或處於服務合約轉換過渡期之員工制定紓困計畫或成立失業救助基金。為此，全國三方產業協調委員會(NTIPC)應於本細則生效後，成立由產業利害關係人代表組成之地方服務供應商三方工作小組 (Local Service Provider Tripartite Working Group, LSP-TWG)。該小組負有以下責任：

- (a) 於 2018 年 6 月底前提出紓困計畫或失業就助基金之技術性與細部設置建議，並提出資金來源；及
- (b) 擬定三方共同監管合作計畫 (Tripartite Co-Regulation Engagement, TCE)，確保確實遵守勞工法，以獲得 NTIPC 之核准或支持，包括針對合

理週期性資本化最小化需求提出的累進增長率建議表，以確保僅合法承包商能從事分包。

第 32 條 參加勞動暨就業部之勞動準則遵循改善計畫。為確保確實遵守勞動準則，適用本細則之業主和分包商應登記及參加勞動暨就業部之計畫，包括獎勵遵循計畫 (第 115-11 號令)。

第 33 條 營建業及其他產業之承包或分包。營建業屬於菲律賓營建認證委員會 (Philippines Construction Accreditation Board, PCAB) 核照對象者，其承包或分包不適用本細則之各項條文，而應持續以 1993 年系列第 19 號令 (營建業勞工就業準則)、1998 年系列第 13 號令 (營建業職業安全衛生準則)，以及 2011 年系列第 1 號聯合協議行政命令 (營建業職業安全衛生政策計畫之協調與融合) 之 DOLE-DPWH-DILG-DTI 與 PCAB 備忘錄為準據。

產業另行適用勞動暨就業部或其他政府機關之規定者，除另有明示規定外，其承包應以本細則為準據。

第 34 條 勞動暨就業部官員或僱員禁止條款。勞動暨就業部或其附屬機關之官員及僱員皆不得從事任何承包或分包事業，或對該事業享有任何利益。

第 35 條 優位性。勞動暨就業部長發佈之任何規定和規範與本細則之條文牴觸者，皆以本細則為主。

第 36 條 可分割性條款。如本細則之任何條文或其部分內容被宣告為無效或違憲，本細則之其餘部分內容或條文仍然合法有效。

第 37 條 生效。此部令應完整刊登於廣泛發行之報紙，並在刊登十五 (15) 天後生效。

菲律賓，馬尼拉 2017 年 3 月 16 日

SIL VESTRE H. BELLO IH

部長