

立法院議案關係文書 (中華民國 41 年 9 月起編號)
中華民國 104 年 1 月 7 日印發

院總第 1121 號 委員提案第 17430 號

案由：本院委員蔡錦隆、江惠貞、顏寬恒、丁守中、蔣乃辛等 31 人，有鑑於近年發生重大勞資爭議皆來自於雇主積欠退休金、資遣費或工資，現行勞動基準法勞動債權將勞動債權受償順序落後於各種債權，致使在雇主惡性倒閉的案例當中，即使清償拍賣雇主資產亦無法使勞動債權獲得受償，肇生重大勞資糾紛層出不窮。爰修訂「勞動基準法部分條文修正草案」。是否有當，敬請公決。

說明：

- 一、華隆股份有限公司因 90 年發生內線交易案，董事長避居海外，復因紡織業逐漸沒落，陸續拍賣各廠，因勞工退休準備金提撥不足引發爭議。
- 二、榮電公司因履約爭議致財務周轉不靈，在銀行團不同意所提紓困計畫下，無力支付員工工資，並使營運陷入困境。
- 三、聯福製衣等多家關廠歇業之勞資爭議案件，於勞動部及地方主管機關多次協調下，每因資方缺乏誠意，無法履行承諾，致勞工拿不到工資、退休金及資遣費，勞工生活陷困。
- 四、提升勞動債權受償順序，將勞工被積欠債權 6 個月工資、舊制退休金及新、舊制資遣費之債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例清償。
- 五、擴大工資墊償範圍，納入舊制退休金及新、舊制資遣費，合計最高 6 個月平均工資；並將法定提撥費率由現行萬分之 10 提升至萬分之 15。
- 六、雇主應於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如不足未來一年內符合退休資格勞工退休金給付所需者，應於規定期限內補足差額，未依限補足者，課予新台幣 9 萬元以上 45 萬元以下之罰鍰。
- 七、建立金融機構可向當地勞工行政主管機關查詢事業單位勞工退休準備金提撥狀況之機制。
- 八、加重雇主未依規定給付資遣費或退休金之處罰，處新台幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期末給付，應按次處罰。

提案人：蔡錦隆 江惠貞 顏寬恒 丁守中 蔣乃辛

立法院第 8 屆第 6 會期第 17 次會議議案關係文書

連署人：李鴻鈞 鄭汝芬 徐少萍 張嘉郡 羅明才
廖正井 蘇清泉 王育敏 羅淑蕾 陳雪生
楊玉欣 吳育仁 盧嘉辰 陳碧涵 簡東明
吳育昇 曾巨威 黃志雄 邱文彥 林滄敏
張慶忠 楊麗環 王廷升 廖國棟 林鴻池
江啟臣

勞動基準法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十七條 雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：</p> <p>一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。</p> <p>二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。</p> <p><u>前項所訂資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。</u></p>	<p>第十七條 雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：</p> <p>一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。</p> <p>二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。</p>	<p>雇主給付資遣費，除應符合法定標準外，亦應於一定期限內履行，始勞工債權能迅速獲得清償。為使雇主給付義務明確化，爰將勞動基準法施行細則第八條資遣費給付期限之規定，提升至本法，爰訂定第二項。</p>
<p>第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產之情事時，<u>勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：</u></p> <p><u>一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。</u></p> <p><u>二、雇主未依本法給付之退休金。</u></p> <p><u>三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。</u></p> <p>雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：</p> <p><u>一、前項第一款積欠工資數額。</u></p> <p><u>二、前項第二款及第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工</u></p>	<p>第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權。</p> <p>雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。</p> <p>前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>雇主積欠之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。</p> <p>積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委</p>	<p>一、近年發生重大勞資爭議皆來自於雇主積欠退休金、資遣費或工資，現行勞動基準法勞動債權將勞動債權受償順序落後於各種債權，致使在雇主惡性倒閉的案例當中，即使清償拍賣雇主資產亦無法使勞動債權獲得受償，肇生重大勞資糾紛層出不窮。</p> <p>二、退休金及資遣費為勞工退休生活所需，為使勞工能受即時之保障，於第二項擴大現行積欠工資墊償範圍。</p> <p>三、考量法定墊償提撥繳費率，係準備及緩衝調整之機制。</p> <p>四、第二項既以擴大積欠工資墊償基金墊償之範圍，提撥費率上限，亦有畢業配合調整，爰修訂第五項。</p>

<p>資為限。</p> <p>積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。</p> <p>第二項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。</p> <p>積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第三項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。</p>	<p>託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。</p>	
<p>第五十五條 勞工退休金之給與標準如左：</p> <p>一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。</p> <p>二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。</p> <p>前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。</p> <p>第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十</p>	<p>第五十五條 勞工退休金之給與標準如左：</p> <p>一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。</p> <p>二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。</p> <p>前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。</p> <p>第一項所定退休金，雇主如無法一次發給時，得報</p>	<p>一、雇主給付退休金，除應符合法定標準外，亦應於一定期限內履行，使勞工債權能迅速獲得清償。</p> <p>二、為使雇主給付義務明缺話，爰將勞動基準法施行細則第二十九條第一項規定，提升至本法，爰修訂第三項訂明。</p>

<p>日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。</p>	<p>經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。</p>	
<p>第五十六條 雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次一年度三月以前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。</p> <p>第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。</p> <p>前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。</p>	<p>第五十六條 雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>前項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。</p> <p>前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、為避免事業單位歇業時，勞工因其未依法提撥或為足無波勞工退休準備金，影響勞工日後請領退休金之權益，爰增訂雇主應於年度終了時檢視其勞工退休轉被金專戶提撥狀況，如有不足額之情形者，應於規定期限內補足，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議，爰增訂第二項。</p> <p>二、現行條文第二項至第四項移列修正條文第三項至第五項。</p> <p>三、考量勞工退休準備金提撥情形，攸關日後勞工請領退休金及資遣費之權益，為使該事業單位勞工退休準備金監督委員會能參與提撥率之擬訂或調整並揮發其監督及查核功能，爰將勞工退休準備金提撥及管理辦法第四條提升至法律位階，並增訂第六項規定。</p> <p>四、為降低本次修法所造成金融體系核貸之疑慮，爰於第七項增訂金融機構查詢事業單位勞工退休準備金提撥、數額及裁罰等相關必要資料之依據。</p> <p>五、為避免取得之資料不當使用之疑慮，爰於第八項訂明金融機構對於所取得之資料，負有保密義務。</p> <p>六、為完備金融機構申請查詢相關資料之規範，爰於第九項授權中央主管機關會商金</p>

立法院第 8 屆第 6 會期第 17 次會議議案關係文書

<p>備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。</p>	<p>融監督管理委員會訂定辦法。</p>	
<p><u>雇主按約提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。</u></p>		
<p><u>金融機構辦理核貸業務，需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時，得請地方主管機關提供。</u></p>		
<p><u>金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。</u></p>		
<p><u>第二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵守事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。</u></p>		
<p>第七十八條 <u>未依第十七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百萬元以下之罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。</u></p>	<p>第七十八條 違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十五條第一項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>	<p>一、第一項加重雇主未依規定給付推休金或資遣費之罰則，其餘部分移列第二項規定。</p> <p>二、第二項由現行條文第一項部分規定移列，並增定雇主未於年中檢視勞工退休金準備專戶提撥狀況、補足差額或送次業單位勞工退休準備金監督委員會審議之處罰。</p>
<p>違反第十三條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>		