

審查會通過
 委員吳宜臻等24人提案
 委員高志鵬等22人提案
 委員潘孟安等18人提案
 委員孫大千等23人提案
 委員吳育仁等19人提案
 委員賴士葆等24人提案
 委員林淑芬等21人提案
 委員謝國樑等20人提案
 委員劉建國等16人提案
 勞動基準法部分條文修正草案委員羅淑蕾等20人提案
 委員徐少萍等24人提案
 委員陳根德等20人提案
 委員王育敏等20人提案
 委員尤美女等16人提案
 委員李昆澤等21人提案
 委員魏明谷等17人提案
 委員林世嘉等23人提案
 委員蔣乃辛等23人提案
 委員吳育仁等21人提案
 現行法

條文對照表

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|------------|--|---|---|
| (保留，送黨團協商) | 委員孫大千等 23 人提案： 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， <u>以及所積欠之資遣費及退休金</u> ，有最優 | 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。 雇主應按其當月僱用勞工 | 委員孫大千等 23 人提案： 一、為避免企業惡意關廠，同時積欠勞工之工資、資遣費及退休金，造成勞工損失，故修正本法，以保障勞工權益。 |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|---------|---|---|--|
| | <p>先受清償之權。</p> <p>僱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，<u>作為墊償前項積欠工資、資遣費及退休金之用</u>。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><u>雇主積欠之工資、資遣費及退休金</u>，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>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>二、資遣費及退休金廣義被認為是延遲給付之工資，故應一併納入墊償範圍。</p> <p>三、故本條於第一項、第二項及第四項新增勞工之資遣費及退休金，一併給予保障。</p> <p>委員吳育仁等 19 人提案：</p> <p>一、由於積欠工資墊償基金使用範圍僅限雇主積欠之工資，使得類似太子汽車、華隆紡織以及榮電等勞資爭議案件等受害勞工，無法獲取資遣費及舊制退休金之補償。根據國際勞工組織第一百七十三號公約第十一條規定之墊償範圍，至少包括雇主破產或終止契約前八週內之工資、六週內之假日給付、八週內其他有給假期間給付及資遣費。國際勞動公約是各國廣泛遵守的勞動基準，也是國際勞動人權的體現。</p> <p>二、然基準之適用應因地制宜，台灣過去為確保勞工權益而產生退休金新制與舊制，舊制退休金也常是默默被不肖雇主侵蝕的</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|---|-------|--|
| | <p>委員吳育仁等 19 人提案：</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、<u>資遣費與未足額提撥本法第五十五條之退休金</u>，有最優先受清償之權。</p> <p>雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之<u>積欠勞工所得墊償基金</u>，作為墊償前項積欠工資、資遣費與退休金之用。<u>積欠勞工所得墊償基金</u>，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、<u>資遣費與未足額提撥本法第五十五條之退休金</u>，經勞工請求未獲清償者，由<u>積欠勞工所得墊償基金</u>墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還<u>積欠勞工所得墊償基金</u>。</p> <p><u>積欠勞工所得墊償基金</u>，由</p> | | <p>既有權益，太子與華隆案就是經典案例。爰擬修正本條，擴大積欠工資墊償基金使用範圍，除積欠六個月內工資外，應再涵蓋資遣費及依勞工退休金條例第五十條按月連續處罰仍未足額提撥之勞動基準法第五十五條所規定退休金（俗稱舊制退休金），並將基金名稱更改為「積欠勞工所得墊償基金」。</p> <p>委員賴士葆等 24 人提案：</p> <p>一、為保障勞工權益，增列工資債權之優先受償範圍，包括最高五年年資資遣費、勞動基準法所定之退休金及勞工退休金條例所定之退休金，並將積欠之工資改稱為勞動債權，以名實相符；至勞動債權之最優先受償權明文規定先於擔保物權及一切債權優先受清償並明定事業財產為受償範圍，以確切保障勞工之勞動債權並避免債權的不確定性。</p> <p>二、配合積欠工資改稱之勞動債權，積欠工資墊償基金改為積欠勞</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|---------|---|-----|--|
| | <p>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><u>若雇主聯合勞工以不當或違法方式詐領積欠勞工所得墊償基金，雇主應連帶負償還責任。</u></p> <p>一、</p> <p>委員賴士葆等 24 人提案：</p> <p>第二十八條 <u>下列各款雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之勞動債權，為優先權擔保之債權，就其事業財產有最優先於擔保物權及一切債權受清償之權：</u></p> <p><u>一、工資未滿六個月部分。</u></p> <p><u>二、最高五年年資資遣費。</u></p> <p><u>三、勞動基準法之退休金及勞工退休金條例之退休金。</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</p> | | <p>動債權墊償基金，並增加除支應勞動債權之墊付基金外，尚須用於雇主或其代收款之社會保險費，以保障勞工之社會安全照顧。另為支應前開增列之勞動債權項目，以及配合現行費率基準，爰將費率上限提高至萬分之十五。</p> <p>三、配合擴大墊償項目，工資改為勞動債權，爰積欠「工資」墊償基金已稱為積欠「勞動債權」墊償基金。</p> <p>委員林淑芬等 21 人提案：</p> <p>現行條文第一項明文規定，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，有優先受清償之權。惟實務上，工資清償權限仍低於土地增值稅、關稅、債權，及留置權、抵押權及質權等擔保物權，顯然，工資享有最優先受清償之權如同虛設。爰明定勞工本於勞動契約所生之債權，包含工資、資遣費與退休金優先於擔保物權及一切債權受清</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|---------|---|-----|---|
| | <p>納一定數額之積欠勞動債權墊償基金，作為墊償前項積欠勞動債權及社會保險費之用。積欠勞動債權墊償基金，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十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>雇主積欠之勞動債權，經勞工請求未獲清償者，由積欠勞動債權墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠勞動債權墊償基金。</p> <p>積欠勞動債權墊償基金，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>委員林淑芬等 21 人提案： 第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所生之</p> | | <p>償之權利。</p> <p>依據勞工保險局自民國 90-100 年統計數據，歇業是近年來主要的墊償原因，為使歇業在事實上的認定更為明確，爰新增第二項。</p> <p>為因應擴大積欠工資墊償範疇，遂增加墊償基金提撥率為萬分之十五，爰修正第四項。</p> <p>委員謝國樑等 20 人提案：</p> <p>一、本條原規定之優先受償範圍限於未逾六個月之工資；而其優先順序與一般稅捐之先後，雖然實務函令解釋以「工資優先為宜」，但法律上規範卻不明確。</p> <p>二、惟就現有規定，社會上認為對勞工之保障仍遠有不足，無法保障勞工勞動基本權利，亦不能助益勞工頓失生活所依之勞動所得時產生困境之解決，普遍認有擴大勞工因勞動契約所生之相關給付，及明確其優先順位，以更加落實勞工權益保障之必要。</p> <p>三、爰將優先受償之範圍，除原定之六個月內工資之外，另增加最</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|---|-------|---|
| | <p><u>債權，包含積欠之工資、資遣費與退休金等</u>，有優先於抵押權、質權等擔保物權及一切債權受清償之權利。</p> <p><u>雇主積欠工資，勞工依本法第十四條第一項第五款、第六款規定終止契約，雇主經主管機關限期清償，屆期未清償者，主管機關得逕自認定為歇業。</u></p> <p>雇主應按其當月雇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<u>萬分之十五</u>範圍內擬訂，報請行政院核定之。</p> <p><u>雇主積欠之工資、資遣費與退休金</u>，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。</p> | | <p>高五年年資資遣費，並配合保障範圍的擴大，將原修文之「積欠工資」修正為「積欠勞動債權」。</p> <p>四、另將勞動債權優先於無特別規定之稅捐，明文入法，以明確其優先性。</p> <p>委員劉建國等 16 人提案：</p> <p>一、為保障勞工權益，增訂雇主因歇業、清算或宣告破產，勞工本於勞動契約所生之債權優先於抵押權、質權等擔保物權之權利，使勞工薪資、資遣費及退休金等成為債權之優先順位。</p> <p>二、勞工工資債權未滿六個月部分優先普通債權受清償固無問題，惟是否優先於抵押權？實務採否定見解，所謂最優先受償之權，指優先於普通債權及無擔保之優先債權，至土地增值稅及有擔保之債權，仍優先於本條積欠之工資而受清償。惟為保障經濟弱勢勞工，爰增訂對於雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|--|-------|---|
| | <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>委員謝國樑等 20 人提案：</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<u>下列各款勞動債權對其事業財產，除有特別規定之稅捐外，就其他一切債權有最優先受償權：</u></p> <p><u>一、工資未滿六個月部分。</u></p> <p><u>二、最高五年年資資遣費。</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<u>勞動債權墊償基金</u>，作為墊償前項積欠<u>勞動債權</u>之用。積欠<u>勞動債權墊償基金</u>，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。</p> | | <p>約所積欠之工資、資遣費、退休金等應屬勞工之勞動債權，應有優先於抵押權、質權等擔保物權及一切債權受清償之權利，以落實保障勞動基本人權。</p> <p>三、為增進積欠工資墊償基金之墊償能力，爰將費率上限提高至萬分之十五。</p> <p>委員羅淑蕾等 20 人提案：</p> <p>一、面對聯福製衣、福昌紡織電子、耀元電子、興利紙業、東菱電子、太中工業、陸明電子…等等廠商的惡性倒閉，肇致這些被惡性倒閉的失業勞工應有權益受損或喪失，政府應當負起其對雇主監督管理不當的責任，恢復失業勞工應得且應有之勞動債權，將最優先受清償之權予以擴增資遣費、勞動基準法之退休金及勞工退休金條例之退休金等項目範圍，並增納資遣費及退休金作為積欠工資墊償基金之墊償用途範圍。</p> <p>二、為恢復這些失業勞工之原本應</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|---------|---|-----|--|
| | <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<u>勞動債權</u>，經勞工請求未獲清償者，由積欠<u>勞動債權墊償基金</u>墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠<u>勞動債權墊償基金</u>。</p> <p>積欠<u>勞動債權墊償基金</u>，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>委員劉建國等 16 人提案： 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，以及所積欠之<u>資遣費、退休金等應屬勞工之勞動債權</u>，有優先於抵押權、質權等擔保物權及一切債權受清償之權。</p> | | <p>得權益以及就業安定基金符合其設立本旨，修正增加資遣費、勞動基準法之退休金、勞工退休金條例之退休金予以擴大勞動債權。</p> <p>三、為讓勞委會對雇主因歇業、清算或宣告破產所積欠之工資、資遣費、勞動基準法之退休金、勞工退休金條例之退休金，負起其監督管理失當而造成代位求償之責，並能夠在和平解決的前提下予以撤訴告訴，將經勞工請求未獲清償者，由「積欠工資墊償基金」墊償修正為「就業安定基金」予以墊償，雇主應於規定期限內，將墊款償還就業安定基金，以期能落實真正的勞動債權。</p> <p>委員徐少萍等 24 人提案： 一、鑑於不肖雇主不當倒閉造成員工求償無門之社會事件，屢見不鮮，然勞工之權益卻無法保障，僅能對六個月工資予以墊償，造成勞工權益嚴重受損！爰於第一項增訂工資、依法應給付之資</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|--|-------|---|
| | <p>雇主應按其當月雇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十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>雇主積欠之工資、<u>資遣費、退休金</u>等應屬勞工之勞動債權，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>遣費、未足額提撥之退休金應有最優先受清償之權利。</p> <p>二、目前雖對雇主所積欠的工資墊償，但僅限於六個月，對於依法應給付之資遣費、未足額提撥之退休金（含舊制與新制退休金）卻付諸闕如，對於勞工權益之保障，明顯不足！爰於第二項增訂依法應給付之資遣費、未足額提撥之退休金。</p> <p>三、目前積欠工資墊償基金之費率上限為萬分之十，實際執行之提撥率為萬分之二點五，故增加費率上限，當可支付擴大給付之範圍，有效維護勞工之權益。</p> <p>四、參照勞工退休金條例第二十九條規定，增訂第六項墊償款項不得作為讓與、扣押、抵銷與擔保之標的。</p> <p>委員陳根德等 20 人提案：</p> <p>一、為保障勞工權益，增訂雇主因歇業、清算或宣告破產，勞工本於勞動契約所生之債權優先於抵押權、質權等擔保物權之權利</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|---|-------|---|
| | <p>委員羅淑蕾等 20 人提案：</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、<u>資遣費、勞動基準法之退休金及勞工退休金條例之退休金</u>，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、<u>資遣費及退休金</u>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、<u>資遣費、勞動基準法之退休金、勞工退休金條例之退休金</u>，經勞工請求未獲清償者，由<u>就業安定基金</u>墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還<u>就業安定基金</u>。</p> <p>積欠工資墊償基金，由中央</p> | | <p>，使勞工薪資、最高五年年資資遣費及勞動基準法所定之退休金及勞工退休金條例所定之退休金，並將積欠之工資改稱為勞動債權，以名實相符。</p> <p>二、配合積欠工資改稱之勞動債權，積欠工資墊償基金改為積欠勞動債權墊償基金，並增加除支應勞動債權之墊付基金外，尚須用於雇主或其代收款之社會保險費，以保障勞工之社會安全照顧。另為支應前開增列之勞動債權項目，以及配合現行費率基準，爰將費率上限提高至萬分之十五。</p> <p>委員王育敏等 20 人提案：</p> <p>一、雇主因歇業、清算、破產而積欠勞工薪資、資遣費或退休金事件層出不窮，現行勞動基準法雖保障勞工工資未滿六個月之部分，有最優先受清償權，惟據內政部七十四年台內勞字第 294903 號函示，工資債權之優先順位僅先於其他債權，但尚落後</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|---|-------|--|
| | <p>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>委員徐少萍等 24 人提案：</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、<u>依本法應發給勞工之資遣費、未足額提撥之退休金等勞動債權</u>，應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、<u>依本法應發給勞工之資遣費、未足額提撥之退休金等勞動債權</u>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</p> | | <p>於擔保物權，使勞工無法有效取得其工資債權。</p> <p>二、為保障勞工權益，爰明定工資債權之優先受償範圍，包括工資、資遣費及退休金；至勞動債權之最優先受償權，明文規定先於擔保物權及一切債權優先受清償，以確實保障勞工之勞動債權，並避免債權的不確定性。</p> <p>審查會：</p> <p>保留，送黨團協商。</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|---|-------|-----|
| | <p>於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。</p> <p><u>雇主積欠之工資、依本法應發給勞工之資遣費、未足額提撥之退休金等勞動債權</u>，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><u>積欠工資墊償基金所墊償之款項，不得作為讓與、扣押、抵銷與擔保之標的。</u></p> <p>委員陳根德等 20 人提案： 第二十八條 <u>下列各款雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之勞動債權，為優先</u></p> | | |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|--|-------|-----|
| | <p><u>權擔保之債權，就其事業財產有最優先於擔保物權及一切債權受清償之權：</u></p> <p><u>一、工資未滿六個月部分。</u></p> <p><u>二、最高五年年資資遣費。</u></p> <p><u>三、勞動基準法之退休金及勞工退休金條例之退休金。</u></p> <p>雇主應按其當月雇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十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。</p> <p><u>雇主積欠之工資、資遣費、退休金等應屬勞工之勞動債權</u>，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</p> | | |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|---|-------|-----|
| | <p>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>委員王育敏等 20 人提案：</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、<u>資遣費及退休金</u>，有最優先於擔保物權及一切債權受清償之權。</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</p> | | |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|------------|---|--|--|
| | <p>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> | | |
| (保留，送黨團協商) | <p>委員吳宜臻等 24 人提案：</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。<u>各事業單位之退休準備金專戶總金額未達今後五年內符合退休資格勞工之退休金估算總額百分之八十者，應一次提撥其差額；其提撥之比率、程序及管理</u>等事項之辦法，由中央主管機關</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>委員吳宜臻等 24 人提案：</p> <p>一、過去的勞工退休金舊制因非屬個人帳戶制，許多勞工未必會於該公司辦理退休領取退休金，因此，勞工退休準備金的總額計算有其困難，故主管機關訂定雇主僅需按月依勞工每月薪資總額的百分之二至百分之十五範圍內提撥勞工退休準備金至專戶存儲。</p> <p>二、自民國 94 年「勞工退休金條例」正式施行後，年資較短的勞</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------|---|--|--|
| | <p>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>委員高志鵬等 22 人提案： 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</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>工多半選擇勞退新制，仍留在舊制的勞工則大多數為年資至少十年以上，且預計於該公司退休者。由於勞退新制施行後，新進勞工皆適用新制，因此，舊制將逐漸落日，適用的勞工人數只會遞減，若持續依選擇舊制之勞工薪資總額的百分之二至百分之十五提撥，恐將產生勞工於退休條件成就時，其專戶準備金總額仍未能存到足退休金予以支應，一旦雇主歇業、清算或宣告破產時，勞工辛苦半輩子的退休金便追討無門，老年生活保障嚴重受到衝擊。爰此，故增列各事業單位之退休準備金專戶總金額未達今後五年內符合退休資格勞工之退休金估算總額百分之八十者，應一次提撥其差額，以確保雇主能確實足額提撥勞工的退休金，保障勞工的老年生活與經濟安全。</p> <p>委員高志鵬等 22 人提案： 一、新增本條第四項。</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|---------|---|-----|---|
| | <p>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><u>本基金之收支運用情形，積存數額，基金運用規模與最低保證收益率、基金資產配置、國內外委託經營績效統計表、投資股票類別、股票持股比率、持股成本、當月買賣超資訊，應由受委</u></p> | | <p>二、勞退基金之投資績效攸關廣大勞工退休之權益，其資訊應以公開、透明為原則，除遵守「政府資訊公開法第十八條」之規範外，應主動公佈，以保障勞工知的權益。</p> <p>三、勞退基金之收支運用情形及委託金融機構操作之績效、持股狀況、買賣資訊，除定期呈報主管機關備查外，應按月上網公告，以昭社會公信，並可做為政府是否繼續委託金融機構之參考，防止績效不佳必須由國庫補足虧損之情況。</p> <p>委員潘孟安等 18 人提案：</p> <p>一、新增本條第四項。</p> <p>二、勞工退休基金係屬全體勞工所有，非為政府可恣意動支的私房金庫；其運作績效和盈虧，直接攸關廣大勞工之生存權益、生活保障及社會安全。政府本應基於善良管理人之義務，將基金相關操作資訊公開透明化，以保障所有權人知的權利與財產安全。</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|---------|---|-----|--|
| | <p><u>託之金融機構報請中央主管機關備查，並按月上網公告之。</u></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>委員潘孟安等 18 人提案：</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</p> | | <p>委員王育敏等 20 人提案：</p> <p>一、依據勞委會制定之「勞工退休準備金提撥及管理辦法」，僅要求雇主每月應提撥勞工薪資百分之二作為退休準備金，提撥比率過低，對勞工保障不足。爰修正第一項，參酌勞工退休金條例第十四條規定，明定雇主每月提撥退休準備金比率下限為百分之六。</p> <p>二、依據勞委會統計，目前尚有四成雇主未開設專戶，顯見現行勞工退休準備金提撥制度有修正之必要。為有效監督雇主依法提撥準備金，爰參酌勞工退休金條例第二十一條，新增第二項明定雇主每月應將提撥勞工退休準備金之金額，以書面通知勞工及事業單位內之勞工退休準備金監督委員會。並要求雇主應置備每月提撥勞工退休金之紀錄及相關資料，俾利勞工、勞工退休準備金監督委員會、勞動檢查機構及主管機關調閱查對。</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|--|-------|---|
| | <p>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><u>本基金應按月上網公布有關基金運用規模與資產配置、收益率、國內外委託經營績效統計表、投資股票類別比率、持股成本及買賣資訊。</u></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>委員王育敏等 20 人提案： 第五十六條 雇主應依每月薪資總額百分之六以上之比率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>三、為避免勞工退休時，雇主積欠勞工退休金之情形發生，新增第三項明定雇主應每年估算勞工退休金帳戶之餘額，若該餘額不足給付未來三年內符合退休資格勞工得請領之退休金數額者，雇主應將不足之數額一次補足。其數額之估算以及提撥情形，由事業單位勞工退休準備金監督委員會審議，並應經主管機關核定，以確保勞工退休金債權得以順利實現。</p> <p>審查會： 保留，送黨團協商。</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|---|-------|-----|
| | <p><u>雇主提撥勞工退休準備金之金額，應每月以書面通知勞工及勞工退休準備金監督委員會，並置備每月提撥紀錄及相關資料。</u></p> <p><u>雇主每年應計算未來三年內符合退休資格之勞工依本法得請領之退休金總額，於次年度三月底前一次提撥退休準備金不足之差額，經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請主管機關核定。</u></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</p> | | |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現 行 法 | 說 明 |
|------------|--|--|--|
| | <p>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> | | |
| (保留，送黨團協商) | <p>委員吳育仁等 19 人提案： 第七十五條 違反第五條、<u>第二十八條第六項</u>規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。</p> | <p>第七十五條 違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。</p> | <p>委員吳育仁等 19 人提案： 增加詐領積欠勞工所得墊償基金之罰則。 審查會： 保留，送黨團協商。</p> |
| (保留，送黨團協商) | <p>委員徐少萍等 24 人提案： 第七十六條之一 雇主因歇業、清算或宣告破產，積欠勞工退休金、資遣費或工資，有下列情形之一，經主管機關限期令其清償；屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國： 一、僱用勞工人數在十人以上未滿三十人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣三百</p> | | <p>委員徐少萍等 24 人提案： 一、本條新增。 二、參照大量解僱勞工保護法第十二條體例，對雇主積欠勞工退休金、資遣費或工資達一定金額者，中央主管機關得禁止其代表人及實際負責人出國。以維護勞工之權益。 審查會： 保留，送黨團協商。</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現 行 法 | 說 明 |
|-------------------|--|---|---|
| | <p>萬元。</p> <p>二、僱用勞工人數在三十人以上未滿一百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣五百萬元。</p> <p>三、僱用勞工人數在一百人以上未滿二百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣一千萬元。</p> <p>四、僱用勞工人數在二百人以上者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣二千萬元。</p> <p>前項規定處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> | | |
| <p>(保留，送黨團協商)</p> | <p>委員王育敏等 20 人提案：</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、第五十一條或第五十六條第一項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p><u>違反第五十五條第一項規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬</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>委員王育敏等 20 人提案：</p> <p>一、有鑑於實務上雇主積欠勞工退休金事件層出不窮，故應提高相關罰鍰，以達嚇阻之效果。</p> <p>二、爰修正第一項，對未於每月提撥百分之六退休準備金之雇主，提高罰則至九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>三、增列第二項，對未給付勞工退</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|------------|--|---|---|
| | <p><u>元以下罰金。</u> <u>違反第五十六條第三項規定者，處新臺幣十五萬元以上九十萬元以下罰鍰。</u></p> | | <p>退休金之雇主，提高罰則為三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。</p> <p>四、增列第三項，對於未一次足額提撥勞工於未來三年內得請領退休金總額之雇主，處新臺幣十五萬元以上九十萬元以下罰鍰。</p> <p>審查會： 保留，送黨團協商。</p> |
| (保留，送黨團協商) | <p>委員尤美女等 16 人提案： 第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規</p> | <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> | <p>委員尤美女等 16 人提案： 一、修正第三項。 二、依現行條文之規定，違反勞動基準法第 1 項、第 2 項之雇主，主管機關係「得公布」違法雇主之名單，致使要否公布名單，完全取決於主管機關裁量，縱令雇主反覆違法或違法情節重大，只要主管機關不主動公布名單，外界亦無從共同監督違法雇主有無確實改善勞工之勞動條件。 查該本項自中華民國 100 年 7 月 1 日實施至今，全國各直轄市、縣（市）政府、各加工出口區管理處及各科學園區管理處等共</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------|---|---|--|
| | <p>定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>委員李昆澤等 21 人提案：</p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、</p> | <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> | <p>30 個地方主管機關，高達 21 個地方主管機關至 101 年 3 月仍未曾使用本項規定；甚且連行政院勞工委員會對自行公布之勞動條件檢查結果，亦只願指出總違法企業之總數，而拒絕公布個別違法企業之名單。</p> <p>我國勞動基準法歷年來均以罰鍰作為違反勞動基準法之處罰及督促雇主之手段，惟至今的成效仍然不彰，顯見僅有罰鍰實不足以遏阻雇主惡意規避勞動基準法之行為，實有增加外界監督之必要。爰此，特修正第 3 項之文字，課予主管機關公布違法雇主之義務。</p> <p>委員李昆澤等 21 人提案：</p> <p>將本條第三項關於公布違法事業單位或事業主之名稱、負責人姓名之規定，配合本法第八十條之一增訂予以修正。</p> <p>委員魏明谷等 17 人提案：</p> <p>一、近年來諸多科技大廠陸續以營運不佳、景氣不振等理由，要求</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|---------|---|-----|---|
| | <p>第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>委員魏明谷等 17 人提案：</p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項</p> | | <p>員工放無薪假。此舉引起社會大眾諸多討論，當中更引來勞工權益保障是否周全之論辯。目前無薪假更從電子產業蔓延到傳統產業，部分中小型螺絲加工廠開始放無薪假。</p> <p>二、為避免雇主濫用無薪休假作為節省營運成本之手段，應嚴懲不肖雇主違反勞動基準法第三十條之一規定，片面調整工時及以權勢壓迫勞工更改勞動契約，應處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰外，亦應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善，以遏止不肖企業以身試法。</p> <p>三、目前勞委會公布違規事業單位或事業主名稱、負責人名稱未見積極，部分地方勞工主管機關皆未公布違規事業單位於勞委會網站上，因此將「得」公布其事業單位或事業主之名稱修正為「應」公布其事業單位或事業主之名稱，確保違規廠商能受到社</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|---------|---|-----|---|
| | <p>、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、<u>第三十條之一</u>、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處</p> | | <p>會大眾之檢視，遏止其違規行為頻傳。</p> <p>委員林世嘉等 23 人提案：</p> <p>一、現行勞動基準法針對工資管理不當之處罰，違反者僅處以二萬元以上三十萬元以下之罰鍰，此一罰鍰之標準過於單一僵硬，罰鍰額度無法一體適用各種事業單位，尤其是對於大型企業不具有嚇阻效力。依據勞委會統計，99 年至 101 年之告發率，三十人以下事業單位的告發率為 19.79%、23.01%、25.45%，三十人以上一百人以下事業單位的告發率為 24.53%、27.88%、27.12%，而一百人以上之事業單位的告發率為 25.9%、28.63%、26.52%。顯見企業規模越大，違反勞動法規的被告發率越高，法令嚇阻效力不足。因此修正第一項，改為三十人以下之事業單位處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，三十人以上一百人以下之事業單位處新台幣三十萬</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|--|-------|---|
| | <p>罰。</p> <p>委員林世嘉等 23 人提案：</p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，<u>三十人以下之事業單位處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，三十人以上一百人以下之事業單位處新臺幣三十萬元以上五十萬元以下罰鍰，一百人以上之事業單位處新臺幣五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰，於一年內重複違反同一法條之事業單位，加重處以新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰：</u></p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規</p> | | <p>元以上五十萬元以下罰鍰，一百人以上之事業單位處五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰。</p> <p>二、現行勞動基準法，雖然針對違反法令之廠商有設立罰則，然而罰則未訂定累犯加重罰則，導致許多事業單位持續違反勞基法。以去年公布違反勞動基準法之廠商名單為例，竟然有廠商在一年內重複違反同一法條達四次，可見得現行法令無法有效要求廠商遵守勞基法，因此修正第一項，加重重複違反同一法條之事業單位二萬元以上二十萬元以下之罰鍰。</p> <p>三、為使勞動市場資訊透明化，有助勞工於市場中求職，要求勞工行政主管機關應主動公布違規事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。</p> <p>委員蔣乃辛等 23 人提案：</p> <p>一、有鑑於國內部分雇主違法要求勞工超時加班，加重勞工身心負擔，導致勞工過勞與職業災害之</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|---|-------|--|
| | <p>定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>委員蔣乃辛等 23 人提案：</p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、</p> | | <p>事件頻傳。</p> <p>二、根據勞委會統計，去年有約 1 千件超時加班裁罰案，是雇主主要違法項目。過去各地勞工局針對超時加班裁罰多採「一案一罰」，查到多名勞工連續多個月違法加班也僅罰一次，引發勞工與專家的強烈質疑。專家表示，勞動檢查可能查到雇主讓多名勞工多次超時工作，若僅裁罰 1 次不符合比例原則，也無法達到嚇阻雇主違法的功效。</p> <p>三、九月二十四日勞委會已針對部分縣市有關違反工時之義務規定的疑義做出「勞動 2 字第 1020131923 號」解釋，認定每一期間違法即可裁罰一次，例如查到多天或多月超時加班都可分別開罰。</p> <p>四、為維護勞工的就業安全與權益，並達到嚇阻雇主違法的功效，本席等爰修正「勞動基準法第七十九條修正案」，提昇勞委會函令的位階，爰增訂第二項，「違</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------|--|-------|--|
| | <p>第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p><u>違反第三十條第一項或第三十二條第二項規定者，應按查獲之勞工人數及日、週或月數計次處罰。</u></p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>有前三項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處</p> | | <p>反第三十條第一項或第三十二條第二項規定者，應按查獲之勞工人數及日、週或月數計次處罰。」；原第二、三項移列第三、四項。</p> <p>委員吳育仁等 21 人提案：</p> <p>一、根據行政院勞工委員會「勞動 2 字第 1020131923 號」解釋違反勞動基準法第三十二條第二項規定之裁罰疑義指出，行政罰法第二十四條第一項規定：「一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」及第 25 條規定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」分別為一行為不二罰原則與數行為分別處罰原則，爰僱主違反勞動基準法之工資、工作時間、休息或休假等規定，是否為一行為，應考量勞動基準法保障個別勞工權益之立法目的，就個案具體</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|---|-------|---|
| | <p>罰。</p> <p>委員吳育仁等 21 人提案：</p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第三十條第一項或第</p> | | <p>事實判斷，於符合比例原則下裁處。</p> <p>二、再查勞動基準法有關違反工時之義務規定，如定有期間者，徵諸其立法原意，對於雇主違法之行為，依其法定作為義務之期間屆滿時，即屬違反一個行政法上義務之行為；所述之事業單位連續 2 個月均違反勞動基準法第三十二條第二項有關一個月延長工時上限之規定，因其違反法定作為義務之期間不同，分屬不同行為，可就個案之具體事實判斷後分別裁處。</p> <p>三、而我國勞工現況，上班打卡制、下班責任制，似乎已為常態。據行政院勞工委員會 102 年國際勞動統計顯示，台灣勞工去(101)年平均工時在全球十大主要國家(日、韓、新、港、美、加、法、德、英)位居第 3 高，僅次於新加坡、香港，但台灣勞工時薪在亞洲 4 小龍中卻敬陪末座，反應出台灣職場工時長、薪資低</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|---|-------|---|
| | <p><u>三十二條第二項規定者，應按被查獲勞工人數，每人處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</u></p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>有前三項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>委員王育敏等 20 人提案：</p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第二項、第五十九條、第六十五條第一項、第</p> | | <p>的現象。民間調查單位 1111 人力銀行發布最新調查報告(10/23)亦指出，國內上班族平均每月工時(含加班) 221 小時，比勞基法法定工時多出 41 小時；甚至月薪 2 萬以下者，平均月工時達 224 小時。台灣勞工成為了「窮忙一族」。</p> <p>四、有鑒於此，我國勞工超時工作現況應該積極改善，否則勞工難以兼顧工作與家庭，甚至自身健康。爰增列本條第二項，違反第三十條第一項或第三十二條第二項規定者，應按被查獲勞工人數，每人處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>委員王育敏等 20 人提案：</p> <p>一、因第五十六條第一項之罰則已移列至第七十八條第一項，爰酌修本條文字。</p> <p>二、增訂雇主違反第五十六條第二項，未於每月將提撥勞工退休準備金之金額通知勞工及勞工退休準備金監督委員會，或未置備</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|-------------------|--|-----|--|
| | <p>六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> | | <p>每月提撥紀錄及相關資料之罰則。</p> <p>審查會： 保留，送黨團協商。</p> |
| <p>(保留，送黨團協商)</p> | <p>委員林淑芬等 21 人提案：</p> <p>第七十九條之二 雇主或勞工以詐欺、其他不正當方式，受領工資墊償基金之墊償，除應按其受領總額處以二倍罰鍰外，並依民法規定負損害賠償責任；其涉及刑事責任者，移送該管檢察機關</p> | | <p>委員林淑芬等 21 人提案：</p> <p>一、本條新增。</p> <p>二、由於本草案擴大薪資墊償基金的墊償範圍，為防範可能產生之道德風險，爰訂定罰則。</p> <p>委員王育敏等 20 人提案：</p> <p>一、<u>本條新增。</u></p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|---------------|--|-------|---|
| | <p>偵辦。</p> <p>委員王育敏等 20 人提案：</p> <p>第七十九條之二 雇主違反第五十五條第一項或第五十六條第一項及第三項規定，有下列情形之一，經主管機關限期令其清償或提撥；屆期未清償或提撥者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其出國：</p> <p>一、僱用勞工人數在十人以上未滿三十人者，積欠勞工退休金或未足額提撥勞工退休準備金總額達新臺幣三百萬元。</p> <p>二、僱用勞工人數在三十人以上未滿一百人者，積欠勞工退休金或未足額提撥勞工退休準備金總額達新臺幣五百萬元。</p> <p>三、僱用勞工人數在一百人以上未滿二百人者，積欠勞工退休金或未足額提撥勞工退休準備金總額達新臺幣一千萬元。</p> <p>四、僱用勞工人數在二百人以上者，積欠勞工退休金或未足額提撥勞工退休準備金總額達</p> | | <p>二、為保全勞工退休金債權，對於未依法給付退休金，或未足額提撥勞工退休準備金達一定金額之雇主，應禁止其出國，以謀求解決途徑。</p> <p>三、爰參酌大量解僱勞工保護法第十二條之規定，明定雇主違反給付退休金或提撥準備金之義務達一定金額時，中央主管機關得限期命令雇主給付或提撥；雇主屆期未給付或提撥時，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止該等雇主出國。</p> <p>四、另為兼顧人民之基本權，於本條第二項規定，被禁止出國之雇主，於符合特定條件下，中央主管機關應函請入出國管理機關廢止禁止其出國之處分。</p> <p>五、為避免主管機關就禁止雇主出國之處理程序重複規定，爰於第三項明定禁止出國之程序及辦法，準用大量解僱勞工保護法第十二條第三項之規定。</p> <p>審查會：</p> |

| 審查會通過條文 | 委員等提案 | 現行法 | 說明 |
|-------------------|---|-----|---|
| | <p>新臺幣二千萬元。</p> <p>依前項規定禁止出國者，有下列情形之一時，中央主管機關應函請入出國管理機關廢止禁止其出國之處分：</p> <p>一、已清償依前項規定禁止出國時之全部積欠或未足額提撥金額。</p> <p>二、提供依前項規定禁止出國時之全部積欠或未足額提撥金額之相當擔保。但以勞工得向法院聲請強制執行者為限。</p> <p>三、已依法解散清算，且無贖餘財產可資清償。</p> <p>四、全部積欠或未足額提撥金額已依破產程序分配完結。</p> <p>前二項規定處理程序及其他應遵行事項之辦法，準用大量解僱勞工保護法第十二條第三項之規定。</p> | | <p>保留，送黨團協商。</p> |
| <p>(保留，送黨團協商)</p> | <p>委員王育敏等 20 人提案：</p> <p>第七十九條之三 雇主違反前條規定者，其生活不得逾越一般人通常之程度，法院並得依勞工之</p> | | <p>委員王育敏等 20 人提案：</p> <p>一、本條新增。</p> <p>二、為防止積欠勞工退休金或未依法提撥準備金之雇主，不當減少</p> |

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案 | 現 行 法 | 說 明 |
|-------------------|--|-------|---|
| | <p>聲請或依職權限制之。</p> | | <p>其財產，其生活本不宜逾越一般人通常之程度，以確保勞工權益得以實現，爰增訂本條。</p> <p>審查會： 保留，送黨團協商。</p> |
| <p>(保留，送黨團協商)</p> | <p>委員李昆澤等 21 人提案： 第八十條之一 有違反本法第七十五條至第八十條之情形者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。</p> | | <p>委員李昆澤等 21 人提案： 一、本條新增。 二、為加強雇主責任，抑制雇主違反勞動基準法之情事，以保障勞工權益，增加違反本法第七十五條至第八十條之情形者，主管機構應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等規定。</p> <p>審查會： 保留，送黨團協商。</p> |

行政院函

受文者：立法院

發文日期：中華民國 103 年 11 月 6 日

發文字號：院臺勞字第 1030153094 號

主旨：函送「勞動基準法」部分條文修正草案，請查照審議。

說明：

- 一、本案經提本（103）年 11 月 6 日本院第 3423 次會議決議：通過，函請立法院審議。
- 二、檢送「勞動基準法」部分條文修正草案條文對照表（含總說明）1 份。

正本：立法院

副本：勞動部（含附件）

勞動基準法部分條文修正草案總說明

勞動基準法（以下簡稱本法）於七十三年七月三十日公布施行以來，歷經多次修正，最後一次於一百零二年十二月十一日修正施行。茲因近年來發生多起事業單位勞工退休準備金提撥情形不佳，遇有關廠歇業與大量解僱之情事，衍生勞工之退休金與資遣費求償無門之勞資爭議，各界多有呼籲提高勞工退休金與資遣費債權受償順序，並將其納入墊償範圍，另輔以強化勞工退休準備金提撥規範，俾落實勞工權益之保障，爰擬具「勞動基準法」部分條文修正草案，其修正重點如下：

- 一、為符合明確性原則，將課予雇主應於終止勞動契約三十日內發給資遣費，及應於勞工退休之日起三十日內給付退休金之義務規定，由施行細則提升至本法規範。（修正條文第十七條及第五十五條）
- 二、為使勞工債權確實獲得保障，以維持其基本生活所需，爰增訂勞工工資、退休金及資遣費債權之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，且將勞工退休金及資遣費納入現行墊償機制，並配合提高提繳費率。（修正條文第二十八條）
- 三、將勞工退休準備金提撥及管理辦法所定之提撥率規定，提升位階至本法規範；雇主應於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如不足給付未來一年內符合退休資格勞工退休金所需者，應於期限內補足差額；金融機構辦理核貸業務，得向當地主管機關查詢事業單位勞工退休準備金提撥之必要資料。（修正條文第五十六條）
- 四、提高雇主未依規定給付資遣費及退休金之處罰；雇主未於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況或未依限補足差額者，課予處罰。（修正條文第七十八條）
- 五、因應勞工債權受償順序提高，減少制度變革之衝擊影響，爰修正條文第二十八條定自修正公布後一年施行，其餘條文自公布日施行。（修正條文第八十六條）

勞動基準法部分條文修正草案條文對照表

| 修 正 條 文 | 現 行 條 文 | 說 明 |
|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| 第十七條 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發 | 第十七條 雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發 | 一、第一項酌作文字修正。 二、雇主給付資遣費，除應符 |

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|--|---|--|
| <p>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>前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。</u></p> | <p>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>合法定標準外，亦應於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償。為使雇主給付義務明確化，爰將本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 雇主有歇業、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、前項第一款積欠之工資數額。</u></p> <p><u>二、前項第二款與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資為限。</u></p> <p>積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。</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</p> | <p>一、國際勞工公約第一百七十三號，要求國家法律或規章賦予勞工債權應高於國家及社會安全制度給付請求權之順位。另我國憲法除揭糞人民之生存權及工作權應予保障。茲以工資、退休金及資遣費為勞工生活之所繫，現行本於勞動契約所生之工資債權未滿六個月部分，雖定有最優先受清償之權，惟實際受償時卻因雇主資產除抵押物外，幾無所剩，勞工債權雖優先一切債權，惟劣後於擔保物權所擔保之債權，亦難獲得清償，爰修正第一項提高特定勞工債權之受償順序，例如：以某事業單位就其土地設定抵押權貸款六百萬元，因經營不善歇業，積欠勞工工資、退休金及資遣費二百萬元，土地拍賣後所得價金五百萬元扣繳土地增值稅四十萬元後，剩餘四百六十萬元。按第一項各款所定債權與第一順位擔保之債權有同一受償順序，經按比例分配後，勞工獲償一百</p> |

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|--|---|---|
| <p>第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，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。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。</p> | <p>主管機關定之。</p> | <p>一十五萬元（四百六十萬乘以四分之一），其餘未受清償之八十五萬元，仍有優先於其他普通債權受清償之權。</p> <p>二、茲以退休金及資遣費為勞工退休（退職）生活之所繫，為使勞工能受即時之保障，爰於第二項擴大現行積欠工資墊償基金墊償範圍，惟考量墊償之目的係保障不可歸責之勞工，驟失生活依存時之即時保障措施，並非毫無限度，且為避免道德風險，參考現行積欠工資墊償六個月之上限及勞退新制資遣費最高以六個月平均工資為限，爰於第二項第二款定明退休金及資遣費墊償之額度上限。</p> <p>三、為使文義明確，第三項及第六項文字酌作修正。</p> <p>四、考量法定墊償提繳費率，係屬準備及緩衝調整之機制，第二項既已擴大積欠工資墊償基金墊償之範圍，提繳費率上限，亦有必要配合調整，爰修正第四項。</p> <p>五、配合第二項之修正，爰修正第五項。</p> |
| <p>第五十五條 勞工退休金之給與標準如下：</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</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</p> | <p>一、第一項酌作文字修正。</p> <p>二、第二項未修正。</p> <p>三、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，俾使勞工債權能迅速獲得清償。為使雇主給付義務明確化，爰將本法施行細則第二十九條第一項規定，提升至本法，爰修正第三項定明。</p> |

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|--|--|---|
| <p>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<u>三十日內給付</u>，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>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<u>百分之二至百分之十五範圍內</u>，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<u>每年年度終了前</u>，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付<u>次一年度內</u>預估成就<u>第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工</u>，依前條計算之退休金數額者，<u>雇主應於次年度三月底前一次提撥其差額</u>，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。</p> <p><u>第一項</u>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督委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機</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督委員會管理之；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</p> | <p>一、為符合法律保留原則，爰將勞工退休準備金提撥及管理辦法第二條規定提升本法，於第一項定明。</p> <p>二、為避免事業單位歇業時，勞工因其未依法提撥或未足額提撥勞工退休準備金，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準備金專戶提撥狀況，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。舉例而言，雇主於一百零三年年度終了前，其退休準備金專戶餘額為新臺幣（以下同）三百萬元整，一百零四年其所僱勞工甲工作十五年滿五十五歲，乙工作十年滿六十歲，丙工作未滿十年但滿六十五歲，甲、乙、丙於一百零四年分別符合本法第五十三條第一款、第三款自請退休條件及第五十四條第一項第一款</p> |

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|--|--|---|
| <p>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><u>雇主按月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，得請當地主管機關提供。</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>前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行事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。</u></p> | <p>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>強制退休條件，雇主預估退休金給付金額為四百萬元，因與其提撥之勞工退休準備金短差一百萬元，故雇主應於一百零四年三月底前一次補足差額一百萬元，並送該事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。</p> <p>三、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>四、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，並發揮其監督及查核功能，爰將勞工退休準備金提撥及管理辦法第四條提升位階，增訂第六項規定。</p> <p>五、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>六、為避免取得之資料不當使用之疑慮，爰於第八項定明金融機構對於所取得之資料，負有保密之義務及確實辦理安全稽核作業。</p> <p>七、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融監督管理委員會訂定辦法，以利執行。</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</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</p> | <p>一、鑒於近年來多起勞資爭議積欠退休金及資遣費，嚴重影響勞工退休（職）生活甚</p> |

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|---|---|---|
| <p><u>元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。</u></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> | <p>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>鉅，引起社會不安，亟待積極改善，為使主管機關對於雇主之違法行為，能採取更立即有效之作為，爰於第一項加重雇主未依規定給付退休金或資遣費者之罰責，其餘部分移列第二項規定。</p> <p>二、第二項由現行第一項部分規定移列，並增訂雇主未於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況、補足差額或送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議者之處罰。</p> |
| <p>第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。</p> <p><u>本法中華民國○年○月○日修正之條文，除第二十八條自公布後一年施行外，自公布日施行。</u></p> | <p>第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自中華民國九十年一月一日施行。</p> | <p>一、第一項酌作文字修正。</p> <p>二、考量修正條文第二十八條涉及金融機構授信制度調整，需耗時規劃及調整，爰於第二項分別定明本次修正條文之施行日期。</p> |

立法院黨團協商結論

法案名稱：

- 一、併案審查行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」、本院委員吳宜臻等 24 人、委員高志鵬等 22 人、委員潘孟安等 18 人分別擬具「勞動基準法第五十六條條文修正草案」、委員孫大千等 23 人、委員賴士葆等 24 人、委員謝國樑等 20 人、委員劉建國等 16 人、委員羅淑蕾等 20 人、委員陳根德等 20 人分別擬具「勞動基準法第二十八條條文修正草案」、委員吳育仁等 19 人擬具「勞動基準法第二十八條及第七十五條條文修正草案」、委員林淑芬等 21 人擬具「勞動基準法第二十八條及第七十九條之二條文修正草案」、委員徐少萍等 24 人擬具「勞動基準法第二十八條及第七十六條之一條文修正草案」、委員王育敏等 20 人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」、委員尤美女等 16 人、委員魏明谷等 17 人、委員林世嘉等 23 人、委員蔣乃辛等 23 人、委員吳育仁等 21 人分別擬具「勞動基準法第七十九條條文修正草案」、委員李昆澤等 21 人擬具「勞動基準法第七十九條及第八十條之一條文修正草案」等 20 案
- 二、委員林淑芬等 20 人、委員李昆澤等 28 人、委員李應元等 28 人、委員林世嘉等 23 人、委員翁重鈞等 24 人及親民黨黨團分別擬具「勞動基準法第二十八條條文修正草案」等 6 案

協商時間：103 年 12 月 29 日（星期一）中午 12 時 30 分至 13 時 40 分

協商地點：立法院群賢樓 802 會議室

協商結論：

通過條文

- 一、第十七條條文：照行政院提案通過。
- 二、第二十八條條文：照行政院提案通過。
- 三、第五十五條條文：照行政院提案通過。
- 四、第五十六條條文：照行政院提案通過。

五、第七十五條條文：維持現行條文，不予修正。

六、第七十六條之一條文：不予增訂。

七、第七十八條條文：照行政院提案通過。

八、第七十九條條文，內容如下：

第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

九、第七十九條之二條文：不予增訂。

十、第七十九條之三條文：不予增訂。

十一、第八十條之一條文，內容如下：

第八十條之一 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

十二、第八十六條條文，內容如下：

第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。

本法中華民國○年○月○日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。

十三、附條文立法說明一份。

| | | | | | | |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 主 持 人： | 吳育仁 | 劉建國 | | | | |
| 協商代表： | 江惠貞 | 蔡錦隆 | 徐少萍 | 蘇清泉 | 徐欣瑩 | 王育敏 |
| | 鄭汝芬 | 楊玉欣 | 廖國棟 | 李昆澤 | 費鴻泰 | 柯建銘 |
| | 蕭美琴 | 賴士葆 | 賴振昌 | 周倪安 | 蔡其昌 | 陳節如 |
| | 林淑芬 | | | | | |

勞動基準法部分條文修正草案朝野協商結論之修正條文對照表

| 協商結論之修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|---|---|--|
| <p>第十七條 雇主依前條終止勞動契約者，應依下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>前項所定資遣費，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>一、第一項酌作文字修正。</p> <p>二、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，俾使勞工債權能迅速獲得清償。為使雇主給付義務明確化，爰將本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 雇主有歇業、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</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</p> | <p>一、國際勞工公約第一百七十三號，要求國家法律或規章賦予勞工債權應高於國家及社會安全制度給付請求權之順位。另我國憲法除揭發人民之生存權及工作權應予保障。茲以工資、退休金及資遣費為勞工生活之所繫，現行本於勞動契約所生之工資債權未滿六個月部分，雖定有最優先受清償之權，惟實際受償時卻因雇主資產除抵押物外，幾無所剩，勞工工資債權雖</p> |

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：

一、前項第一款積欠之工資數額。

二、前項第二款與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資為限。

積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

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。

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。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委

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。

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。

優先普通債權，惟劣後於擔保物權所擔保之債權，亦難獲得清償，爰修正第一項提高勞工工資、舊制退休金及新舊制資遣費之債權於抵押物、質物及留置物等處分時，其受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權相同，若非前開擔保物之範圍，其他未受償之勞工債權，有最優先受清償之權，例如：某事業單位以其土地設定抵押權貸款六百萬元，因經營不善歇業，積欠勞工工資、退休金及資遣費二百萬元，土地拍賣後所得價金五百萬元扣繳土地增值稅四十萬元後，剩餘四百六十萬元。勞工按第一項各款所定債權二百萬元與第一順位擔保之債權六百萬元，合計八百萬元，有同一受償順序，經按比例分配後，勞工獲償一百一十五萬元（四百六十萬乘以四分之一），其餘未受清償之八十五萬元，仍有優先於其他普通債權受清償之權。

| | | |
|---|---|--|
| <p>員會組織規程，由中央主管機關定之。</p> | | <p>二、茲以退休金及資遣費為勞工退休（退職）生活之所繫，為使勞工能受即時之保障，爰於第二項擴大現行積欠工資墊償基金墊償範圍，惟考量墊償之目的係保障不可歸責之勞工，驟失生活依存時之即時保障措施，並非毫無限度，且為避免道德風險，參考現行積欠工資墊償六個月之上限及勞退新制資遣費最高以六個月平均工資為限，爰於第二項第二款定明退休金及資遣費墊償之額度上限。</p> <p>三、為使文義明確，第三項及第六項文字酌作修正。</p> <p>四、考量法定墊償提繳費率，係屬準備及緩衝調整之機制，第二項既已擴大積欠工資墊償基金墊償之範圍，提繳費率上限，亦有必要配合調整，爰修正第四項。</p> <p>五、配合第二項之修正，爰修正第五項。</p> |
| <p>第五十五條 勞工退休金之給與標準如下： 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基</p> | <p>第五十五條 勞工退休金之給與標準如左： 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基</p> | <p>一、第一項酌作文字修正。</p> <p>二、第二項未修正。</p> <p>三、雇主給付退休金，除</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>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，<u>雇主應於勞工退休之日起三十日內給付</u>，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>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>應符合法定標準外，亦應於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償。為使雇主給付義務明確化，爰將本法施行細則第二十九條第一項規定，提升至本法，爰修正第三項定明。</p> |
| <p>第五十六條 雇主應依<u>勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內</u>，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</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>一、為符合法律保留原則，爰將勞工退休準備金提撥及管理辦法第二條規定提升本法，於第一項定明。</p> <p>二、為避免事業單位歇業時，勞工因其未依法提撥或未足額提撥勞工退休準備金，影響勞工日後請領退休金</p> |

主管機關擬訂，報請行政院核定之。

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，雇主應於次年度三月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

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。

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。

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工

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。

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。

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。

之權益，爰增訂雇主應於年度終了時檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，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。舉例而言，雇主於一百零三年年度終了前，其退休準備金專戶餘額為新臺幣(以下同)三百萬元整，一百零四年其所僱勞工甲工作十五年滿五十五歲，乙工作十年滿六十歲，丙工作未滿十年但滿六十五歲，甲、乙、丙於一百零四年分別符合本法第五十三條第一款、第三款自請退休條件及第五十四條第一項第一款強制退休條件，雇主預估退休金給付金額為四百萬元，因與其提撥之勞工退休準備金短差一百萬元，故雇主應於一百零四年三月底前一次補足差額一百萬元，並送該事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

三、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>與僱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><u>僱主按月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，得請當地主管機關提供。</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>前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行事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。</u></p> | | <p>。</p> <p>四、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，並發揮其監督及查核功能，爰將勞工退休準備金提撥及管理辦法第四條提升位階，增訂第六項規定。</p> <p>五、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>六、為避免取得之資料不當使用之疑慮，爰於第八項定明金融機構對於所取得之資料，負有保密之義務及確實辦理安全稽核作業。</p> <p>七、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融監督管理委員會訂定辦法，以利執行。</p> |
| <p>第七十八條 未依第十</p> | <p>第七十八條 違反第十</p> | <p>一、鑒於近年來多起勞資</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，<u>處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。</u></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> | <p>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>爭議積欠退休金及資遣費，嚴重影響勞工退休(職)生活甚鉅，引起社會不安，亟待積極改善，為使主管機關對於雇主之違法行為，能採取更立即有效之作為，爰於第一項加重雇主未依規定給付退休金或資遣費者之罰責，其餘部分移列第二項規定。</p> <p>二、第二項由現行第一項部分規定移列，並增訂雇主未於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況、補足差額或送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議者之處罰。</p> |
| <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八</p> | <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七</p> | <p>現行條文第三項移列至修正條文第八十條之一。</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> | <p>十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p><u>有前二項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</u></p> | |
| <p>第八十條之一 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。</p> | | <p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、本條第一項由第七十九條第三項規定移列增訂。</p> <p>三、現行條文第七十九條第三項係規範主管機關作成「影響名譽之處分」及「限期改善」之依據，其範圍僅含括該條第一項及第二項之違反行為。惟因違反本法應裁處罰鍰者，尚有本法第七十八條、第七十九條之一、第八十條，且第七十八條之違規情節更為嚴重，為使責罰相當，且適當運用「影</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>響名譽之處分」以收制裁及警惕之效，爰將本法第七十九條第三項移列至本條規定，使主管機關依本法第七十八條至第八十條等規定裁處罰鍰者，皆應作成「影響名譽之處分」，並課予違法之雇主「限期改善」之義務。</p> <p>四、另為有效督責雇主遵循法令規定，增訂第二項規定，賦予主管機關得審酌勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額之情節輕重，得以加重處罰。</p> |
| <p>第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。</p> <p><u>本法中華民國○年○月○日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。</u></p> | <p>第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自<u>中華民國九十年一月一日</u>施行。</p> | <p>一、第一項酌作文字修正。</p> <p>二、考量修正條文第二十八條第一項涉及金融機構授信制度調整，需耗時規劃及調整，爰於第二項分別定明本次修正條文之施行日期。</p> |

主席：請問院會，對以上朝野黨團協商結論有無異議？（無）無異議，通過。本案進行逐

條討論時，逕依協商結論處理。