

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

「勞動基準法」最新修正公告

勞動基準法最新修正已於 2015 年 2 月 4 日經總統府正式公布¹，相關增修內容本所整理如下，俾供各界參考：

增修條文	增修內容	增修重點說明
第 17 條	<p>① 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，以比計給之。未滿一個月者以一個月計。</p> <p>② 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。</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，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 8 條資遣費給付期限之規定，提升至本法，爰訂定第 2 項。</p> <p>※ 違者將可處新台幣 30 萬至 150 萬元之罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，可按次處罰。</p>
第 28 條 (第 1 項自公布後八個月施行)	<p>① 雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，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：</p> <p>一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。</p> <p>二、雇主未依本法給付之退休金。</p> <p>三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。</p> <p>② 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>一、前項第 1 款積欠之工資數額。</p> <p>二、前項第 2 款與第 3 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。</p> <p>③ 積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低</p>	<p>➤ 原勞動契約所生之工資債權未滿六個月部分，雖優先一切債權，惟劣後於擔保物權所擔保之債權，因此實際受償時常因雇主資產除抵押物外，幾無所剩而難獲得清償，故提高特定勞工債權(除原本之所積欠之工資未滿六個月部分之外、另新增退休金、資遣費等)之受償順序，與第一順位擔保物權所擔保之債權同具有優先受償順序，讓勞工權益更具保障。</p>

¹ 中華民國一百零四年二月四日總統華總一義字第 10400012401 號令修正公布第 17、28、55、56、78、79、86 條條文；增訂第 80-1 條條文；除第 28 條第 1 項自公布後八個月施行外，自公布日施行。

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

	<p>費率或暫停收繳。</p> <p>④ 第 2 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>⑤ 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 2 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>⑥ 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 3 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>第 55 條</p>	<p>① 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 54 條第 1 項第 2 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>② 前項第 1 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>③ 第 1 項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，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>➤ 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 29 條第 1 項規定，提升至本法，爰修正第 3 項定明。</p> <p>※ 違者將可處新台幣 30 萬至 150 萬元之罰鍰，並限期令其給付，屆期末給付者，可按次處罰。</p>
<p>第 56 條</p>	<p>① 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>② 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 53 條或第 54 條第 1 項第 1 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</p>	<p>➤ 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 2 條規定提升本法，於第 1 項定明。</p> <p>➤ 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</p>

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

	<p>工退休準備金監督委員會審議。</p> <p>③ 第 1 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>④ 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>⑤ 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>⑥ 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。</p> <p>⑦ 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。</p> <p>⑧ 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。</p> <p>⑨ 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。</p>	<p>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 2 項。</p> <p>※ 違者可處新臺幣 9 萬至 45 萬元之罰鍰。</p>
<p>第 78 條</p>	<p>① 未依第 17 條、第 55 條規定之標準或期限給付者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。</p> <p>② 違反第 13 條、第 26 條、第 50 條、第 51 條或第 56 條第 2 項規定者，處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰。</p>	<p>➤ 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 1 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 2 項規定。</p> <p>➤ 第 2 項由現行第 1 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</p>

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

		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。
第 80-1 條	<p>① 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>② 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>➤ 本條新增（第 1 項係由原第 79 條第 3 項移列新增），使主管機關得依第 78 條至第 80 條規定裁處罰鍰者，皆應作成影響名譽之處分，並課予違法雇主限期改善之義務。</p>
第 86 條	<p>① 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 30 條第 1 項及第 2 項規定，自九十年一月一日施行。</p> <p>② 本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第 28 條第 1 項自公布後八個月施行外，自公布日施行。</p>	<p>➤ 考量修正條文第 28 條第 1 項涉及金融機構授信制度調整，需耗時規劃與調整，故特明定施行日期：自公布後八個月施行。</p>



本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。