

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國112年3月29日印發

院總第 20 號 委員提案第 10033122 號

案由：本院委員吳玉琴、莊瑞雄、蔡易餘等 18 人，鑒於勞動基準法施行以降，無法有效保護企業併購案勞工留任與資遣條件等權利，亟有修正之需。爰擬具「勞動基準法第二十條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

提案人：吳玉琴	莊瑞雄	蔡易餘		
連署人：邱議瑩	鄭運鵬	湯蕙禎	余 天	邱泰源
吳琪銘	蘇巧慧	劉世芳	洪申翰	林楚茵
吳思瑤	王美惠	范 雲	鍾佳濱	林宜瑾

勞動基準法第二十條條文修正草案提案說明

我國於民國 89 年 12 月 13 日公布《金融機構合併法》、民國 91 年 2 月 6 日公布《企業併購法》，自始將金融機構、企業之併購，即：合併、收購、分割，以及股權轉移等交易行為付於法制化規範。據統計自民國 93 年 9 月至民國 111 年 11 月期間，金融機構併購案件計有 59 件；民國 91 年 9 月至民國 111 年 9 月企業之合併、收購、股權轉移、分割案件計有 3,858 件。企業、金融機構併購必然涉及消滅公司與勞工間僱傭契約終止，或者併購後存續公司、新設公司或受讓公司與勞工間僱傭契約簽訂之問題。在公司併購事件裡，勞工本就併購事件整體過程無應負擔之責任，卻因涉及勞動契約之終止、簽定而為事件所致部分之危險承擔者，肇因工作權之得、喪、變更以為生活受到重大影響。於現行法律規定下，勞工於併購事件中負擔危險，但無相應之保護權利，若無健全法律之保護規定，勞工因併購案所致損失自難以回復。

《金融機構合併法》關於企業併購案影響之受僱勞工處遇規定，有第十二條第一項第二款規定：擬合併之金融機構向主管機關申請許可時，應提出合併申請書，並附具合併契約書，其包括對受僱人之權益處理事項；第十四條第一項前段規定：本法之規定準用金融機構概括承受或概括讓與者；以及第十五條規定：金融機構依本法合併、改組或轉讓時，其員工得享有之權益，依勞動基準法之規定辦理。

另《企業併購法》第十五條規定：公司進行合併時，勞工退休準備金專戶儲蓄金使用方式，與剩餘金額移轉義務；第十六條第一項規定：併購後存續公司、新設公司或受讓公司通知議定之留任勞工留任後勞動條件之期間與勞工同意之回復期間；第十六條第二項規定：留用勞工之年資應受併購後存續公司、新設公司或受讓公司承認；第十七條規定：未經留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主負擔終止勞動契約、預告終止或支付預告期間工資、發給退休金或資遣費等責任；此外，第四條、第二十四條規定：因合併而消滅公司之權利義務，由續存或新設公司概括承受。

綜言之，包括：金融機構、企業等事業單位發生併購事件，事件中所涉及勞工之安置事項，皆依據《勞動基準法》之規定辦理，法律未有規定或未盡明確者，則對事業單位無約束之效果，對受併購案影響勞工權利損害保護便不具法律之強制性。

現行《勞動基準法》第二十條規定：「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」前述「舊雇主」即因受僱於併購案消滅公司勞工之原雇主；「新雇主」即留用於因併購案存續公司、新設公司或受讓公司勞工之雇主。按現行法律，事業單位發生併購時僅明文規定：留用勞工於舊雇主聘僱期間之年資應於新雇主聘僱間延續；以及未同意留用勞工之處置應遵守預告契約終止期間、預告期間工資、資遣費或退休金等規定等事。此外，包括留用勞工之其他勞動條件；以及未同意留用勞工之權利損害於雇主給付預告期間工資、資

立法院第 10 屆第 7 會期第 6 次會議議案關係文書

遣費或退休金後，若尚不足以滿足回復原狀或賠償之其他條件等，契約終止、或契約簽訂之重要因素，皆為現行法律未有明文規定者，即勞工保護未盡周全之處。

未完善受企業併購案影響勞工之權益保護規定，本案具體提出《勞動基準法》第 20 條修正，意旨如下：

- 一、以留用為原則，未留用為例外：公司改組或轉讓時，因併購案消滅公司之勞工應全數以受併購後存續公司、新設公司或受讓公司留用為原則。
- 二、工作條件皆應延續：因併購案消滅公司之勞工於原公司之年資與其他工作條件，應於受併購後存續公司、新設公司或受讓公司延續。
- 三、經協商訂定契約終止條件：未同意留用勞工之契約終止條件應經由因併購案消滅公司與工會協商議定，如事業單位無工會者，應經勞資會議同意。

勞動基準法第二十條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二十條 事業單位併購、改組或轉讓時，<u>勞工應全數留用。未同意留用勞工，舊雇主應訂定契約終止條件並依第十六條規定期間預告終止契約，以及依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資與工作條件，應由新雇主繼續予以承認。</u></p> <p><u>前項規定之契約終止條件應經工會同意，如事業單位無工會者，應經勞資會議同意。</u></p>	<p>第二十條 事業單位改組或轉讓時，<u>除新舊雇主商定留用之勞工外</u>，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。</p>	<p>一、按我國於民國 89 年 12 月 13 日公布《金融機構併法》、民國 91 年 2 月 6 日公布《企業併購法》，自始將金融機構、企業之併購，即：合併、收購、分割，以及股權轉移等交易行為付於法制化規範。《金融機構併法》第十五條規定：金融機構依本法合併、改組或轉讓時，其員工得享有之權益，依勞動基準法之規定辦理。另《企業併購法》第十六條第一項規定：併購後存續公司、新設公司或受讓公司通知議定之留任勞工留任後勞動條件之期間與勞工同意之回復期間；第十六條第二項規定：留用勞工之年資應受併購後存續公司、新設公司或受讓公司承認；第十七條規定：未經留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主負擔終止勞動契約、預告終止或支付預告期間工資、發給退休金或資遣費等責任。條明文規定該特定對象直接適用《勞動基準法》第十六條、第十七條、第二十條；或間接引用本法部分條文。</p> <p>二、惟《勞動基準法》第一條規定：本法特定聘僱關係下勞工勞動條件之最低標準；本法未規定者，適用其他法律之規定。即本法之於受到金融機構、企業併購案所影響勞工之勞動條件保護，應</p>

以優先適用。因此擬就第一項前段規定之適用範圍，除原特定於事業單位改組或轉讓時，增列事業單位併購時適用。

三、企業、金融機構併購必然涉及消滅公司與勞工間僱傭契約終止，或者併購後存續公司、新設公司或受讓公司與勞工間僱傭契約簽訂之問題。在公司併購事件裡，勞工本就併購事件整體過程無應負擔之責任，卻因涉及勞動契約之終止、簽定而為事件所致部分之危險承擔者，肇因工作權之得、喪、變更以為生活受到重大影響。於現行法律規定下，勞工於於併購事件中負擔危險，但無相應之保護權利，若無健全法律之保護規定，勞工因併購案所致損失自難以回復。因此，擬就第一項中段規定之新舊雇主商定之留用原則，修正為「以留用為原則，未同意留用為例外」；同時擬修正第一項後段規定新雇主就勞工受僱於舊雇主期間年資延續，擴大為工作年資與工作條件之延續。以降低因企業併購案所致勞工勞動條件變動之危險。

四、未同意留用勞工之原因，係包括：勞工不同意留用；勞工於企業併購過程中，完成併購日前，屆法定強制退休年齡，如期辦理退休；或勞工接受增訂第二項規定之契約終止條件。第一項中段擬就未同意留用勞工處遇之規定，增訂舊雇主應訂定契約終止條件，並按原條文規

立法院第 10 屆第 7 會期第 6 次會議議案關係文書

		<p>定預告契約終止、給付預告期間工資、資遣費或退休金。同時增訂第二項規定未同意留用勞工之契約終止條件應經由因併購案消滅公司與工會協商議定，如事業單位無工會者，應經勞資會議同意。以滿足未同意留用勞工遭受損害權利回復原狀或獲得賠償之需求。</p>
--	--	--