　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　議案編號：202110134600000

立法院議案關係文書

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 院總第20號 | 委員 | 提案第 | 11013460 | 號 |  |  |

案由：本院委員牛煦庭、賴士葆、馬文君、林沛祥、徐巧芯、謝龍介等17人，鑑於現行金融機構之合併係依勞動基準法之規定辦理，而該法係採新舊雇主商定留用原則，將迫使勞工處於被動接受是否留用結果之處境，然而勞動關係之存續保障應為首要，不得僅因雇主間之移轉而受到影響，應使其勞動契約仍繼續存在，並參考外國立法例，輔以賦予勞方資訊權、諮商權及勞工個人異議權為相應配套措施以為周妥臻善，爰擬具「金融機構合併法部分條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

一、現行金融機構之合併係依勞動基準法之規定辦理，而該法第二十條關於事業單位改組或轉讓之勞動關係處理上，採取「新舊雇主商定留用原則」，而相較於資產負債由受讓人概括承受，勞動契約反而得由新舊雇主自行決定是否隨同移轉之立法原則，長期以來廣受學界及勞工界批評，容有檢討改善之必要。

二、參酌歐盟2001/23/EG指令第七條及德國民法第六一三a條等外國立法例，以金融機構合併之勞動關係存續保障為基礎，並輔以賦予勞方資訊權、諮商權及勞工個人異議權為相應配套措施，俾降低勞工於金融機構合併時之弱勢地位，使其獲得周全保護。

三、勞工不應因金融機構合併而喪失工作，新舊雇主均不得因金融機構合併而終止勞動契約，爰將「基於合併之解僱禁止原則」予以明文規範。

提案人：牛煦庭　　賴士葆　　馬文君　　林沛祥　　徐巧芯　　謝龍介

連署人：邱鎮軍　　林倩綺　　柯志恩　　麥玉珍　　高金素梅　張智倫　　洪孟楷　　涂權吉　　廖先翔　　游　顥　　李彥秀

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 金融機構合併法部分條文修正草案對照表 | | |
| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
| 第十五條　金融機構之合併，其勞動契約、工作規則、團體協約、勞資會議決議及其他因勞動關係所生之權利義務，對於存續機構或新設機構仍繼續存在。但經勞工依第四項規定表示異議者，不在此限。  擬合併之金融機構應於預定合併基準日六個月前，以書面分別通知消滅機構之企業工會或各自通知其企業工會，依團體協約法規定就下列事項進行團體協約之協商，各該企業工會亦得請求協商；無企業工會、任一方拒絕協商或無法達成協議者，準用大量解僱勞工保護法第五條第二項、第六條、第七條及第十八條之規定：  一、預定合併基準日。  二、預期對勞工採取之措施及其他勞動權益相關事項。  擬合併之金融機構應於預定合併基準日三個月前，將下列事項以書面通知消滅機構勞工或各自通知其勞工：  一、預定合併基準日。  二、合併之原因。  三、勞工因合併所生法律、經濟及社會上影響之分析。  四、預期對勞工採取之措施及其他勞動權益相關事項。  勞工收受前項書面通知後四十五日內，得不附理由以書面向擬合併之金融機構表示異議，並得於預定合併基準日十五日前向原表示異議者以書面撤回之。但撤回以一次為限。  勞工依前項規定表示異議者，存續機構或新設機構應於合併基準日，依勞動基準法或勞工退休金條例之規定，發給資遣費或退休金；為另謀工作者，得於工作時間請假外出，其請假時數及工資準用勞動基準法第十六條第二項規定。但對勞工有較優之約定者，從其約定。  金融機構以合併為原因而終止勞動契約者，無效。  第二項至第四項關於應以書面為之者，不適用電子簽章法第五條第一項至第三項之規定。 | 第十五條　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。 | 一、現行金融機構合併中關於勞工權益事項係依勞動基準法之規定辦理，惟該法就事業單位改組或轉讓時，對於勞工之去留係採「新舊雇主商定留用」之「意定契約承擔」，給予新舊雇主自行決定特定勞工是否由新雇主繼續留用或予以資遣，迫使勞工處於被動接受是否留用結果之處境，此或為追求經營效率財產之極大化，惟相較於資產及負債係採「概括承受」以觀，反倒使財產之保護高於人格之重視，已然喪失傳統法律追求公平正義之規範價值，爰參酌歐盟2001/23/EG指令第七條及德國民法第六一三a條等規定，改採取「法定契約承擔」，使勞工之勞動契約及其他因勞動關係所生之權利義務於金融機構合併時亦自動隨同移轉，俾彰顯對於勞動關係之存續保障，保護勞工免於單純金融機構合併而喪失工作，並同時賦予勞方資訊權、諮商權及勞工個人異議權，以完善勞工於金融機構合併過程中之充分知情、實質參與及妥為決定之權利；另考量本法僅就金融機構「合併」所為特別法之規定，爰刪除關於改組及轉讓之文字，俾符法制。  二、考量金融機構之合併對於所屬勞工權益影響甚鉅，因此在吸收合併類型中，課與擬合併之金融機構以書面分別通知消滅機構之企業工會，或於新設合併類型中由擬合併之金融機構以書面各自通知其企業工會進行團體協約協商之義務，並同時賦予各該企業工會請求協商之權利，就預定合併基準日及預期對勞工採取之措施及其他勞動權益相關事項等事項先行協商，使勞方代表得先行表示意見並達成共識，此為諮商權之展現，爰增訂第二項規定。  三、於勞工行使其個人異議權之前，首重對於金融機構合併資訊之掌握，以確保勞工得於具備充足資訊之基礎下，明確判斷是否行使其異議權，因此課與擬合併之金融機構通知義務，以保障個別勞工之資訊權，爰增訂第三項規定。  四、修正後第一項改採法定契約承擔而具有強制性質，然而法規範不得強制勞工負擔與存續機構或新設機構維持勞動關係，否則將違反勞工自由選擇工作之基本權利，爰新增第四項規定賦予勞工個人異議權，使其得本於其自由意願決定是否繼續與存續機構或新設機構維持勞動關係，並藉以調和僱傭關係屬人性及法定契約承擔之衝突。另給予勞工得撤回其異議之機會，但為避免造成金融機構作業上之困擾，因此以但書明定撤回以一次為限，促使勞工慎重考慮；而撤回異議後，倘仍於法定異議期間內者，尚得再提出異議，惟不得再行撤回，附此敘明。  五、經書面表示異議之勞工，因不生隨同移轉之效力，惟其所屬原金融機構將因合併而消滅，或與他金融機構合併而成立新設機構，爰新增第五項明定存續機構或新設機構應於合併基準日依相關勞動法令規定給付提出異議之勞工資遣費或退休金，其亦得享有另謀工作之謀職假，以謀其轉職順利。  六、按勞動條件不得僅因金融機構合併而受到不利之變更，爰新增第六項將「基於合併之解僱禁止原則」予以明文。  七、修正條文第二項至第四項之勞方諮商權、資訊權及勞工個人異議權關於應以書面通知者，因涉及勞工重大權益事項，應以書面正式通知，爰排除以電子文件及簽章方式為之，且配合一百十三年五月十五日修正公布之電子簽章法第十一條第一項規定應以法律定之，爰新增第七項予以明文。  八、另有關外國立法例新舊雇主間之連帶責任部分，考量於金融機構合併中，於吸收合併類型中，消滅機構將不復存在，而於新設合併類中將全由新設機構承擔所有權利義務，與一般事業單位尚屬有別，爰不予規範，併此敘明。 |
| 第十五條之一　前條隨同移轉勞工之年資，應併入存續機構或新設機構計算。 |  | 一、本條新增。  二、配合第十五條之修正，爰增訂本條關於第十五條隨同移轉勞工年資延續之規定，以確保勞工權益。 |
| 第十五條之二　本法施行細則，由主管機關定之。 |  | 一、本條新增。  二、考量金融機構之合併所涉事項繁多，相關申請內容及格式書表應由主管機關妥為規範，爰授權主管機關訂定相關施行細則，以求完備。 |
| 第十六條　本法自公布日施行。  本法中華民國○年○月○日修正之條文，自公布後六個月施行。 | 第十六條　本法自公布日施行。 | 一、因本次修正內容所涉範圍幅度較大，為使主管機關得以廣為宣導周知，爰新增第四項規定自公布後六個月施行。  二、第一項未修正。 |