

業一走了之，這些惡性關廠的雇主也從未依《勞動基準法》規定提撥勞工退休準備金，甚至把勞工自行提撥的勞健保費用也占為己有，他們掏空的不只是銀行，更掏空了許多勞工的老年生活，讓他們臨屆中年、老年卻頓失所依，這些勞工艱辛抗爭 20 年終於落幕，為免鮭魚返鄉的頂新公司重演歷史，造成基層民眾權益受損求助無門，應積極輔導該公司處理員工去處之相關問題。

二、根據行政院勞工委員會民國 83 年 05 月 11 日（83）台勞動二字第 35290 號函針對事業單位停工，其停工期間工資如何發給疑義指出：「一、停工原因如係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。另停工原因如屬雇主經營之風險者，為可歸責於雇主之理由。二、停工原因如係不可歸責於雇主，而係歸責於勞工，雇主可不發給工資。三、停工原因不可歸責於勞雇任何一方者，勞工不必補服勞務，雇主亦不必發給工資。但勞雇雙方如另有約定者，從其約定。」準此，歸責於雇主之停工，工資自不得低於基本工資。歸責於勞工之停工，雇主可不發給工資，自無可否低於基本工資之問題。不可歸責於勞雇任何一方之停工，勞工不必補服勞務，雇主亦可不發給工資，但勞雇雙方另有約定者，從其約定，不受基本工資之限制。依頂新公司之個案屬於哪一種情況，勞工單位應積極介入輔導，以免該公司員工權益受損造成勞工事件。

三、綜上，關廠期間，員工的薪水照樣要給，不得片面要求員工放「無薪假」，如果因為關廠要資遣員工，廠方必須依照「大量解僱勞工保護法」和「勞基法」規定，在六十天前通知，並發放資遣費及預告工資，若有符合退休條件者，也必須發放退休金。如果只是暫時關廠，要將員工調動到其他關係企業也要經過員工同意，若員工不同意，就必須按規定資遣，如未依規定進行預告工資與處置資遣費，勞工處將可依「大量解僱勞工保護法」裁罰十萬至五十萬元。

四、該公司歷史悠久，屆臨退休年資員工比例不低，為免此次關廠風暴造成該公司從業人員權益受損；建請行政院責成勞工相關單位應啟動監控機制，防範未然，針對該公司大量資遣以及員工離職之處理作業方式，積極輔導與稽查，預防業者未依法大量解僱勞工的機率，以降低食安風暴所產生的邊際效應，重拾國人信心。

提案人：盧嘉辰

連署人：吳育昇 邱文彥 鄭天財 王育敏 楊玉欣  
陳鎮湘 江啟臣 馬文君 詹凱臣 蘇清泉

主席：本案作如下決定：「函請行政院研處。」請問院會，有無異議？（無）無異議，通過。

進行第八案，請提案人盧委員秀燕說明提案旨趣。（不在場）盧委員不在場，本案暫不予處理。

進行第九案，請提案人鄭委員汝芬說明提案旨趣。

鄭委員汝芬：（14 時）主席、各位同仁。本院委員鄭汝芬等 18 人，有鑑於國內食品安全事件不斷，不僅引發消費者恐慌，更喪失對政府的信心。而稽查人員因缺乏司法強制權，前往現場稽查時，遇到業者不願配合就無法稽查，還曾出現稽查人員被尾隨跟蹤，人身安全遭受威脅。而此次劣質豬油風暴中，廠商原本堅不吐實，而在檢調介入後真相大白，可見實有警察配合協助食品衛生