

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 10033139 號

案由：本院委員洪申翰、林宜瑾等 16 人，有鑑於企業改組或轉讓時，原經營者與新經營者有商定留用權，但勞工僅能處於被動接受雇主決定留用與否之結果，卻無從取得相關資訊，亦無法參與協商及表達異議。為避免企業改組或轉讓，損及勞工之工作權與生存權，爰擬具「勞動基準法第二十條及第二十條之一條文修正草案」，使受併購影響之勞工採取自由協商以保障其權利。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、企業改組或轉讓時，原經營者與新經營者有商定留用權，但勞工僅能處於被動接受雇主決定留用與否之結果，卻無從取得相關資訊，亦無法參與協商及表達異議。為避免企業改組或轉讓，損及勞工之工作權與生存權，故參考德國民法第 613a 條之規範內容與歐盟 2001/23/EG 指令第七條之規範，納入勞工之資訊權與異議權。（修訂第二十條）
- 二、為避免企業組改或轉讓影響社會與就業安定，上市公司、金融機構或資本額達六億之事業單位改組或轉讓時，新舊雇主對於勞工應採取相關安置計畫與措施，並有義務應就該計畫或措施與勞工代表進行諮商以尋求共識。（增訂第二十條之一）

提案人：洪申翰 林宜瑾

連署人：張廖萬堅 蘇巧慧 江永昌 蔡易餘 吳思瑤

趙天麟 羅致政 郭國文 湯蕙禎 莊競程

陳培瑜 林昶佐 劉權豪 范雲

勞動基準法第二十條及第二十條之一條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二十條 事業單位改組或轉讓時，應以書面通知勞工改組或轉讓所涉及勞工之相關事項，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。其留用勞工之工作條件，應由新雇主繼續予以承認。</p> <p><u>前項事業單位改組或轉讓時，應以書面通知勞工改組或轉讓所涉及勞工之相關事項包含：</u></p> <p><u>一、改組或轉讓之日期或預期日期。</u></p> <p><u>二、改組或轉讓之原因。</u></p> <p><u>三、改組或轉讓對勞工所生之法律、經濟與社會上之影響。</u></p> <p><u>四、預期對勞工採取之措施。</u></p> <p><u>勞工於收受第二項所定之通知後一個月內，得以得書面方式對於勞動關係之移轉為異議。該異議得向原雇主或受讓人為之。</u></p>	<p>第二十條 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。</p>	<p>一、有鑑於企業改組或轉讓時，原經營者與新經營者有商定留用權，但勞工僅能處於被動接受雇主決定留用與否之結果，卻無從取得相關資訊，亦無法參與協商及表達異議。為避免企業改組或轉讓，損及勞工之工作權與生存權，故參考德國民法第 613a 條之規範內容與歐盟 2001/23/EG 指令第七條之規範，納入勞工之資訊權與異議權。</p> <p>二、新增第二項說明勞工之資訊權內涵與項目。此項規定保障勞工應知悉受讓人與改組或轉換日為何、改組或轉讓整體情形、改組或轉讓對勞工所產生之影響，以確保勞工得在充足資訊的基礎下，可以明確地判斷是否行使異議權與相關救濟權利。</p> <p>三、新增第三項保障營業轉讓或改組時，勞工之異議權。在法律效果上，異議權為一有相對人的意思表示，法律性質為形成權，為法律效果拒絕之權利，勞工一旦行使，法律效果為既存之勞動關係不移轉至新的事業單位經營者（受讓人），而是繼續維持在原雇主間。</p>
<p>第二十條之一 上市公司、金融機構或資本額達六億之事業單位改組或轉讓時，新舊雇主應與勞工進行勞資會議，如事業單位有工會者，應與工會協商共擬勞工之商定</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、新增本條保障勞工之諮商權。</p> <p>三、為避免企業組改或轉讓影響社會與就業安定，上市公司、金融機構或資本額達六</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 6 次會議議案關係文書

<p>留用計畫。</p>		<p>億之事業單位改組或轉讓時，新舊雇主對於勞工應採取相關安置計畫與措施，並有義務應就該計畫或措施與勞工代表進行協商以尋求共識。</p>
--------------	--	--

立法院第 10 屆第 7 會期第 6 次會議議案關係文書