

公司無預警倒閉 勞工如何自救？

國巨律師事務所

朱瑞陽 合夥律師

paul.chu@gjlaw.com.tw

大綱

- 勞動新修法對於勞工債權的保障有何不同？
- 雇主付不出資遣費及積欠工資，政府有何可以協助勞工的方式？
- 雇主倒閉大量解僱勞工，勞工有何管道自救？
--以復興航空為例
- 勞工應如何確保債權？雇主是否有可能構成相關刑事責任？
- 勞工如何透過調解來保障權益？勞資爭議調解有何好處？
- Q&A

勞動新修法對於勞工債權的 保障有何不同？

勞工債權受償順序

◆ 勞動基準法第28條第1項

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**：

- 一、本於勞動契約所積欠之**工資未滿六個月部分**
- 二、雇主未依本法給付之**退休金**
- 三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之**資遣費**

◆ 勞動基準法第28條第2項

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：

- 一、前項第一款積欠之**工資數額**。
- 二、前項第二款與第三款**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。

積欠工資墊償基金墊償範圍擴大

◆ 勞動基準法第28條第5項 (104.02.04修正施行)

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二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

◆ 勞動基準法第28條第3項 (修正前原條文)

雇主積欠之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

勞基法施行細則第50-4條「追溯條款」

本法第二十八條第二項中華民國一百零四年二月六日修正生效前，雇主有清算或宣告破產之情事，於修正生效後，尚未清算完結或破產終結者，勞工對於該雇主所積欠之退休金及資遣費，得於同條第二項第二款規定之數額內，依同條第五項規定申請墊償

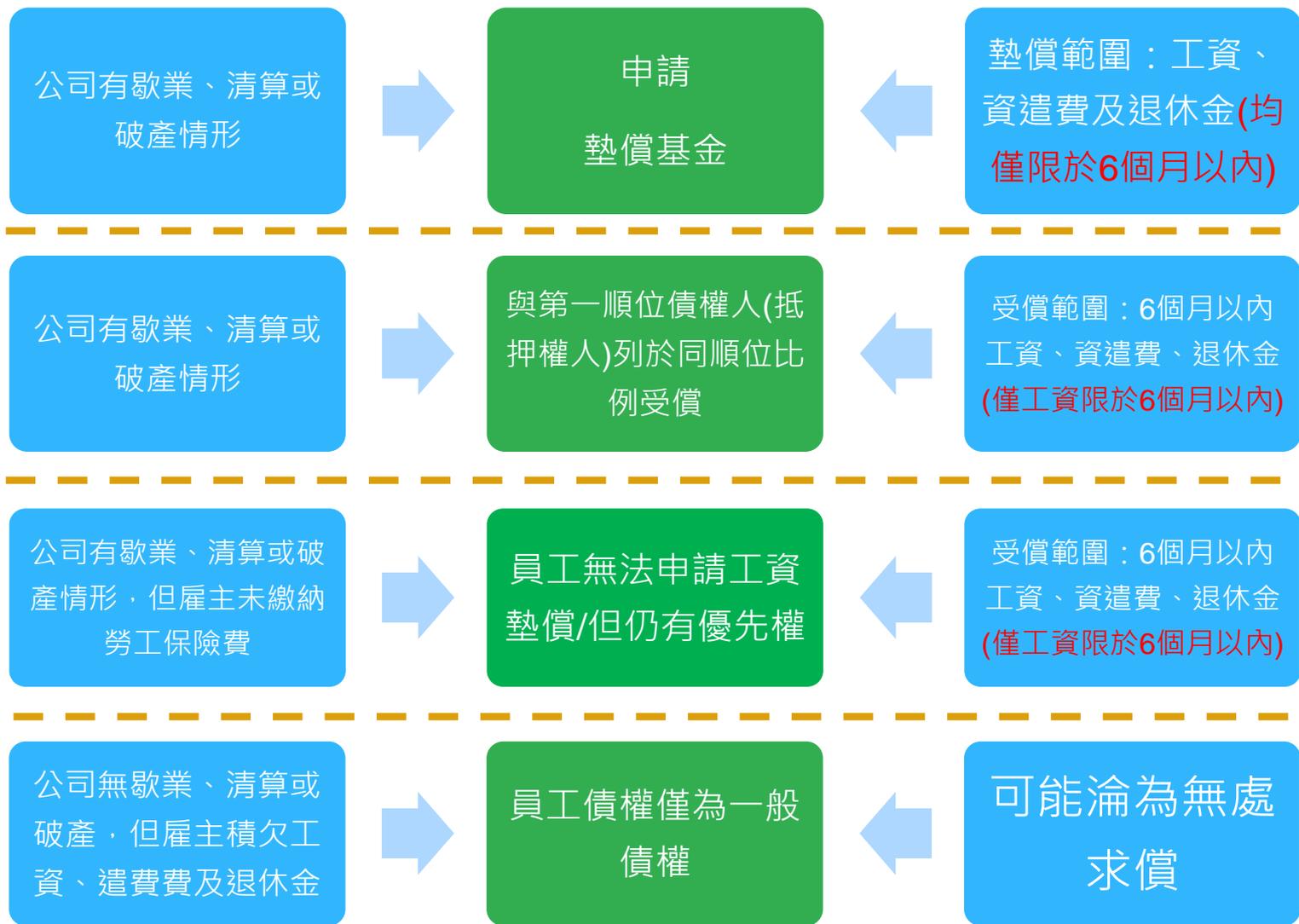
copyright@國巨

勞動基準法與優先債權

修法變革重點：

提升順位	勞工債權與抵押權、質權、留置權所擔保債權同列第一順位。
擴大墊償範圍	增納退休金、資遣費，二者合計不逾六個月。

公司倒閉員工債權清償比較



**僱主付不出資遣費及積欠工資，
政府有何可以協助勞工的方式？**

勞工墊償基金

為使勞工能在**雇主歇業、清算或宣告破產**而積欠工資、退休金及資遣費時受到即時保障，免於勞工驟失生活依存，加強對勞工經濟生活的保障，凡是適用勞基法的事業單位，由雇主每月按勞工投保薪資總額萬分之2.5提繳積欠工資墊償基金。當雇主發生歇業、清算或宣告破產時，勞工因此而被**積欠之工資、勞基法之退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費**，可由該基金先行墊付，而雇主應於規定期限內，將墊償款償還給積欠工資墊償基金。

歇業事實認定

- 事業單位歇業，未辦理歇業登記，且有積欠勞工工資、資遣費或退休金等情事，經調解後，地方主管機關得應勞工之請求核發**事實歇業證明文件**，透過事實歇業認定相關程序，確認事業單位無營業事實後，再依地方主管機關核發辦理事業單位歇業事實之證明文件應行注意事項核發歇業事實證明文件，**以便勞工向勞工保險局申請工資墊償**。
- 應參酌下列事項，就事業單位營運之事實，具體查證：
 1. 事業單位與大多數勞工間之**勞動契約是否已終止**。
 2. 營業處所及營業器具是否正常運作。
 3. 事業單位是否正常申領統一發票。
 4. 事業單位負責人或其代表人是否行蹤不明。
 5. 事業單位是否有其他無法營運之事由。

地方主管機關為前項認定時，應同時查證下列有關勞工權益之事項：

(一) 雇主是否積欠工資。(二) 雇主是否依法繳納勞工保險、就業保險之保險費。(三) 雇主是否積欠勞動基準法之資遣費、退休金或勞工退休金條例之資遣費。(四) 事業單位之勞工退休準備金專戶是否足夠支應勞工退休金或資遣費。(五) 雇主是否依法提繳積欠工資墊償基金。

勞工墊償基金

勞工墊償基金

基金來源：

凡適用勞基法的事業單位，每月應按勞工投保薪資總額**萬分之2.5**提繳。

適用對象：符合勞基法所定義之「**勞工**」適用之。

可申請之情況：**公司歇業、清算或宣告破產**，且勞工無法取得應有之工資、退休金、資遣費。

可墊償項目：

1. 被積欠工資（最多六個月）
2. **舊制退休金**或**新舊制資遣費**（六個月的平均工資）

要件

1. 事業單位因歇業、清算或宣告破產，而積欠勞工工資、勞基法退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費，**經勞工請求未獲清償者**。（事業單位若僅是停工狀態，尚有復工之可能，與歇業、清算或宣告破產有別，其勞工尚不得申請墊償。）
2. **雇主必需已提繳積欠工資墊償基金**，但雇主如有欠繳積欠工資墊償基金，嗣後已補提繳者，勞工亦得申請墊償。

墊償基金給付之「工資」債權證明之認定

- 債權證明有二種方式：
- **雇主可出面者**，請公司代表人親自向勞保局簽署確認公司所積欠的工資、退休金或資遣費金額。
- **雇主如果無法出面者**，可持法院判決公司積欠債權金額的判決暨確定證明書。
 - 依勞資爭議處理法調解成立或仲裁判斷，並經法院准許可強制執行之裁定暨確定證明書。
 - 依民事訴訟法成立之和解或調解。
 - 依公證法規定得為強制執行之公證書。
 - 勞工向法院聲請強制執行未獲清償，經取得法院發給之債權憑證。
 - 其他依法律規定，得為強制執行名義之文件。（例如：支付命令暨確定證明書。）

資料出處：勞保局資訊站

<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=wgKHcPsZR5s%3D>

申請程序

勞工請求 墊償

- 以**1次共同申請為原則**，勞工應共同推定代表人，代表申請。

索取文件

- 向勞保局或事業單位所在地的縣市政府勞工行政主管機關索取相關書表。

開立證明 公文

- 需請事業單位所在地之縣市政府勞工行政主管機關就歇業等事項做查證並開立證明公文。

送勞保局 申請

- 書表及證明備齊後，須連同檢附其他佐證資料(工資、資遣費、退休金等證明)一起送勞保局申請。

勞工朋友平時應注意之攸關自身權益事項

- **確實督促雇主**提繳積欠工資墊償基金，可隨時以電話或書面向勞保局查詢雇主繳納狀況。
- 雇主一旦開始積欠工資、退休金或資遣費，勞工應**立即向事業單位所在地的縣市政府勞工主管機關報備**，以利主管機關瞭解並掌握事業單位之營運狀況。
- 平時應將工資給付的證明資料，如：出勤卡、薪資袋、薪資明細表、薪資扣繳憑單等**妥善保存**，以作為積欠工資墊償金額的參考。
- 申請退休金或資遣費，尚須檢附符合勞基法退休或資遣規定之證明及勞工退休準備金專戶金額未獲清償之證明文件。
- 如雇主逃匿行蹤不明時，勞工可循法律途徑取得相關債權證明或支付命令確定證明書，向勞保局申請墊償。

資料來源: 勞動部勞工保險局

僱主倒閉大量解僱勞工，勞工有何管道自救？

大量解僱保護法規定

問題：

「定期契約勞工」、「外籍勞工」是否計入計算？

• 大量解僱之定義

同一廠場僱用勞工人數未滿30人者，於60日內解僱勞工逾10人

同一廠場僱用勞工人數在30人以上未滿200人者，
於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾20人

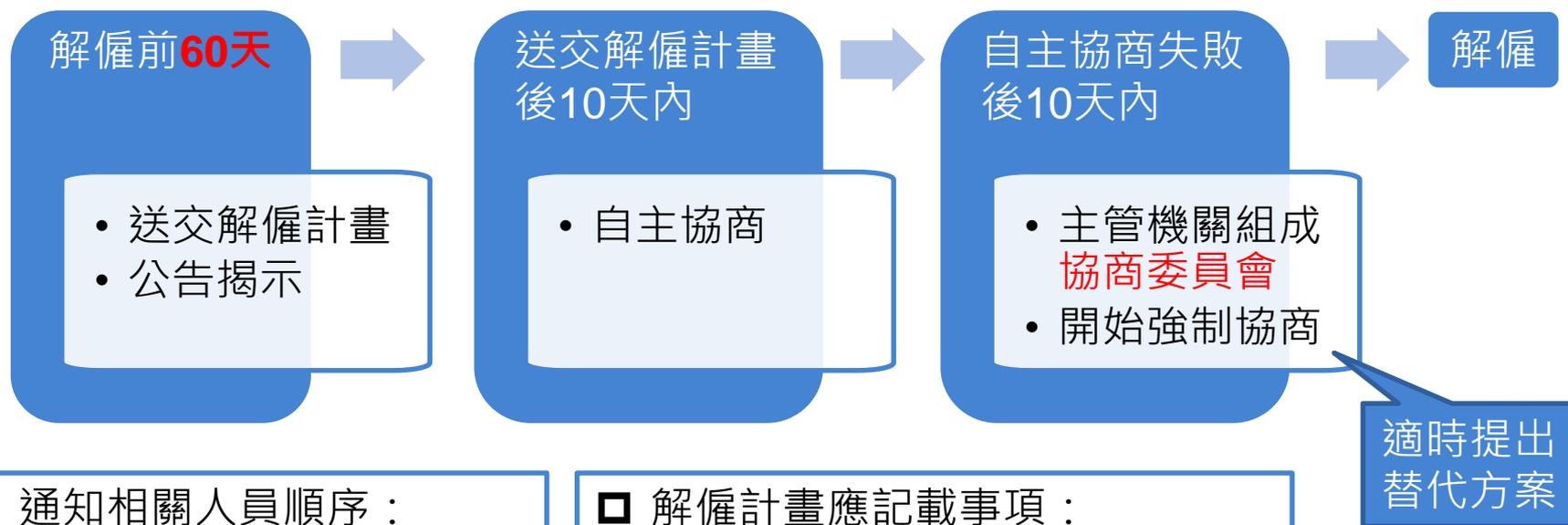
同一廠場僱用勞工人數在200人以上未滿500人者，
於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾50人

同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在500人以上者，
於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾80人

同一事業單位於60日內解僱勞工逾200人或單日逾100人

大量解僱保護法規定

• 大量解僱程序規定



□ 通知相關人員順序：

1. 事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會
2. 事業單位勞資會議之勞方代表
3. 事業單位內涉及大量解僱部門之勞工

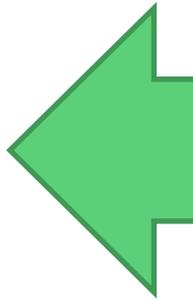
□ 解僱計畫應記載事項：

1. 解僱理由
2. 解僱部門
3. 解僱日期
4. 解僱人數
5. 解僱對象之選定標準
6. 資遣費計算方式及輔導轉業方案

專營陸客創世紀旅行社倒閉 骨牌效應恐浮現

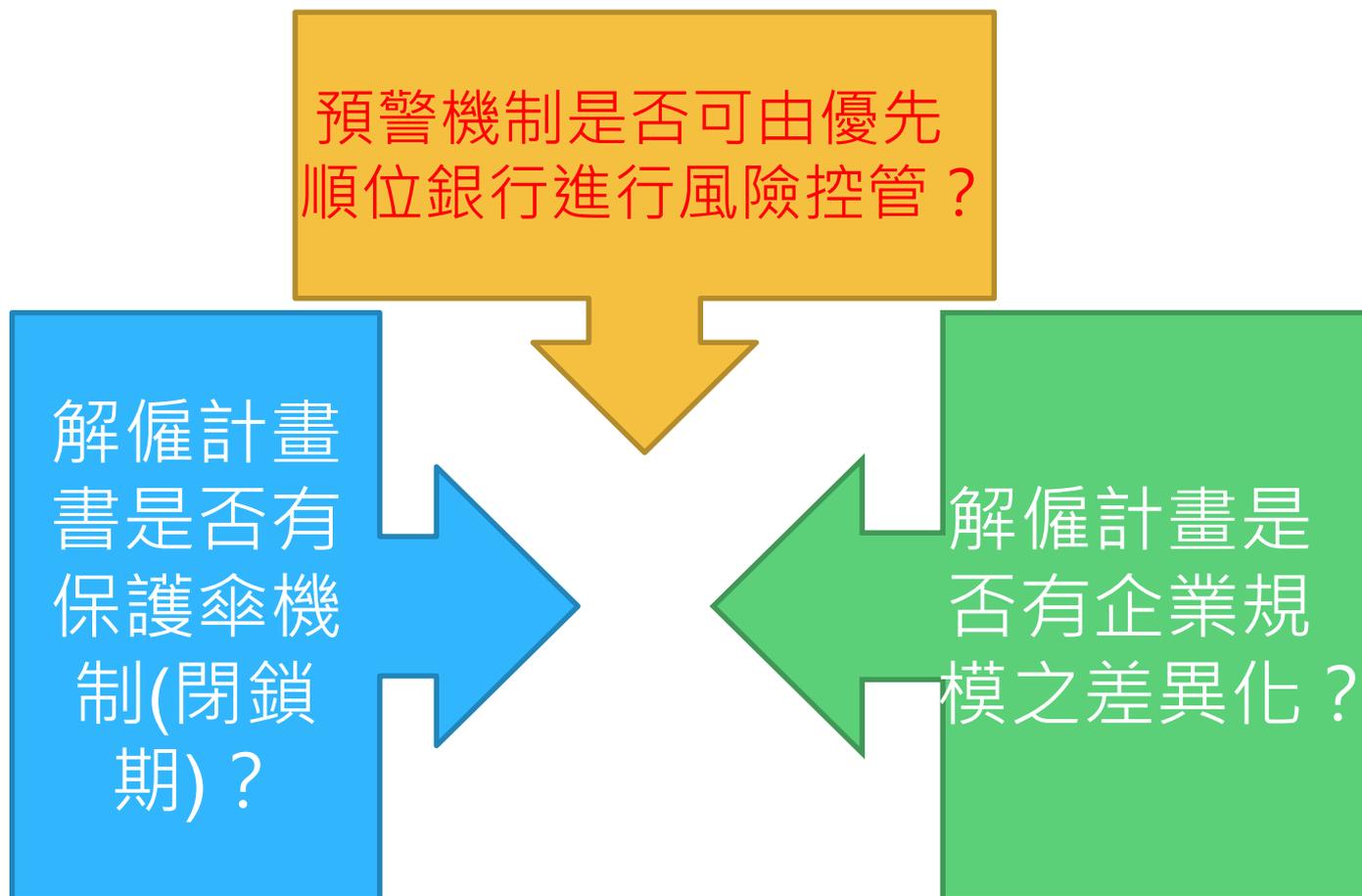
2016-08-25 03:45聯合報 記者侯俐安 / 台北報導

- 四十多名員工 均遭欠薪數十萬
- 五二〇後陸客來台人數銳減，觀光產業受衝擊。專營陸客團的老字號「創世紀國際旅行社」昨無預警倒閉，四十多名員工每人均遭欠薪數十萬元，協力車行、餐廳、旅舍及藝品店也受影響，是今年關門首例。業界預估陸客來台緊縮後的骨牌效應，恐逐步浮現
- 觀光局表示，創世紀倒閉主要是財務困難，本周一票據交換所有向觀光局通報其跳票約二百廿萬元，前天並會同品保協會到公司調查，員工轉告老闆為香港人、已出境，僅轉告公司無法再繼續經營，已勒令停業以保障消費者權益，員工、協力廠商則須循司法程序尋求協助。



涉及大量解僱，負責人出境，主管機關應如何進行調查？

大量解僱保護法規定-預警問題？



協商期間，僱主不得任意將
經預告解僱勞工調職或解僱
(第10條第2項)。

大量解僱保護法規定

• 協商委員會

主席委員會之可能性？

外部工會之代表性？
複數工會如何代表？

資方代表
雇主指派

主席
主管機關所指派之代表(1人)

勞方代表

- 有工會組織者，由工會推派
- 無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之
- 無工會組織且無勞資會議者，由事業單
- 事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選之

協商委員會
委員五人至十一人

大量解僱保護法規定

協商「豁免責任」之效力？
協商工會要求「禁搭便車」之效力？

■ 協商達成之效力

- 協商委員會協商達成之協議，其效力及於個別勞工

其他工具
管收之可能性？

■ 懲罰規定：禁止事業單位代表人及實際負責人出國

事業單位於大量解僱勞工時，積欠勞工退休金、資遣費或工資，有下列情形之一者：

- 一. 僱用勞工人數在10人以上未滿30人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣300萬元。
- 二. 僱用勞工人數在30人以上未滿100人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣500萬元。
- 三. 僱用勞工人數在100人以上未滿200人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣1000萬元。
- 四. 僱用勞工人數在200人以上者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣2000萬元。

勞資爭議調解v.大量解僱強制協商(1/2)

	勞資爭議之調解程序	大量解僱勞工保護法之協商程序
程序開啟	當事人一方申請	自主協商 強制協商(如勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議時，主管機關介入)
委員會組成	獨任調解人或調解委員會(3至5人)	勞資雙方委員同數(5至11人) 主管機關代表主席(1人)
程序處理時間	自受理自完成調解有一定時間 獨任調解人：20日完成 調解委員會：49日完成	無一定程序處理期間 僅規定每二週召開一次
調查權	有 調解人為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查，不得拒絕。如有違反得處罰鍰	? 預警期間-第11條第3、4項 強制協商期間-?

勞資爭議調解v.大量解僱強制協商(2/2)

	勞資爭議之調解程序	大量解僱勞工保護法之協商程序
保護傘機制	有 「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為」	? 「協商期間，雇主不得任意將經預告解僱勞工調職或解僱」
達成協議效力	調解成立視為爭議雙方當事人間之契約(效力僅存在於調解當事人間)	協商委員會協商達成之協議其效力及於個別勞工
強制執行	不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費	得送法院核定後，可做為執行名義

勞工應如何確保債權？雇主是否有可能構成相關刑事責任？

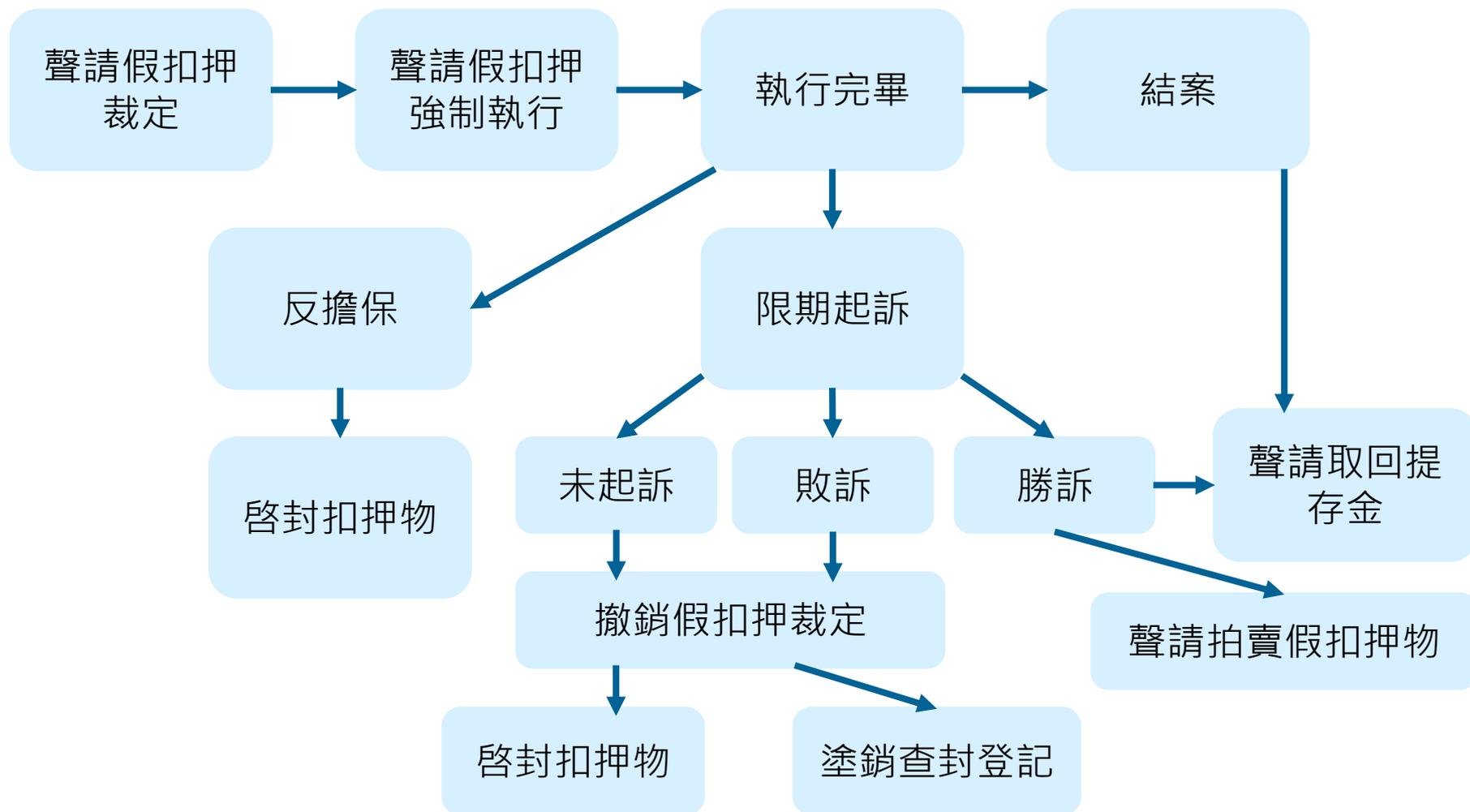
債權確保程序

1. 假扣押

分別發揮兩種保全作用：

- 1) 確保在訴訟終結後，提起訴訟的債權人能夠在強制執行階段真的獲得滿足=真的拿到請求的錢、東西、權利等等。
 - 2) 在訴訟程序中，防止保全程序聲請人遭受重大的損害或急迫危險。
- 一種債權人就金錢請求向法院聲請裁定以暫時查封、扣押債務人財產的**保全程序**。
 - 簡單地說，債主可在起訴前向法院聲請假扣押裁定，法院允許，則欠錢的人財產就會被凍結，沒辦法移轉或賣給其他人；債主可以避免債務人在冗長的訴訟程序結束前脫產，導致勝訴判決無法換得實質清償。
 - 目的：確保**將來強制執行**能夠真正落實以使債務獲得清償。

假扣押程序



2. 聲請支付命令

- 何種情形可聲請支付命令？

債權人對債務人的請求，如果是請求給付一定數量的金錢、可代替物或有價證券，可請求法院對債務人發支付命令，督促債務人在**收到支付命令後20日內**，向債權人清償並賠償程序費用。此種請求方法較訴訟程序簡便、迅速。

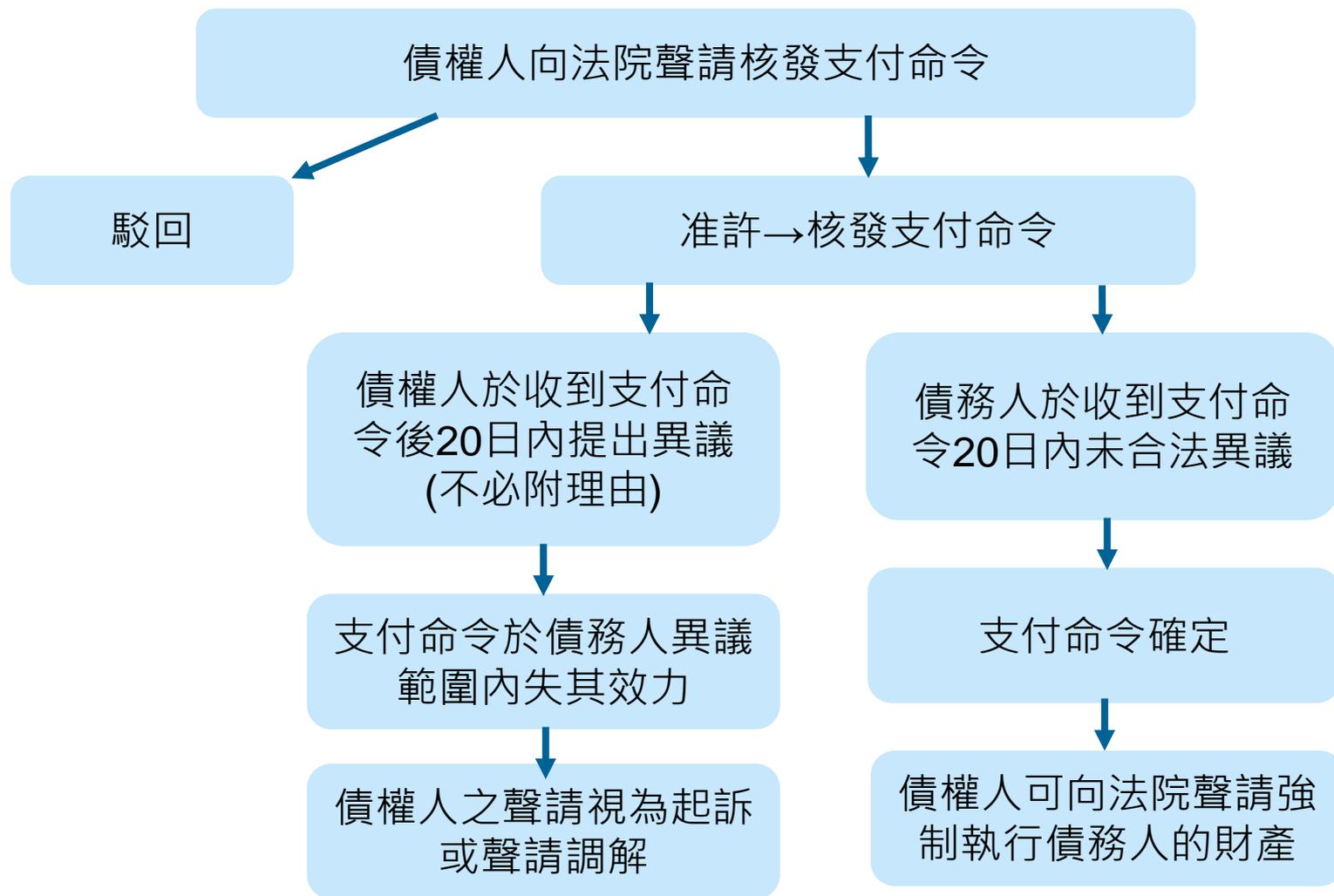
- 效力

- 1) 支付命令應送達給債務人，如果發支付命令後，**3個月內**不能送達給債務人時，支付命令失其效力。
- 2) 債務人接到支付命令後，**可在20日內向發支付命令的法院提出異議**，不必附理由，支付命令於異議範圍內失其效力。此時，法院即**按起訴或聲請調解程序處理**。
- 3) 債務人對於支付命令未於法定期間合法提出異議者，支付命令得為執行名義。

- 債務人未於收受支付命令之日起20日內提出異議，支付命令僅得為執行名義，**而無與確定判決有同一之效力**，債務人主張支付命令上所記載債權不存在者，**得提起確認債權不存在之訴或債務人異議之訴**。

資料來源：司法院

聲請支付命令程序



勞退專戶 不得扣押抵債

- 立法院三讀通過《勞工退休金條例》修正案，勞工退休金專戶內的存款，將不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行標的，勞工退休生活有更周延的保障。勞團表示，曾有勞工面臨債務問題，要求勞保局開支票，而非撥錢入戶，以免勞退帳戶被凍結，修法後應可**維持勞工老年經濟安全**。
- 增訂勞工依法請領退休金，**得檢具證明文件於金融機構開立專戶**，專供存入退休金使用，**專戶存款將不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行標的**。
- 《勞動基準法》亦修正，勞工新制及各種勞工保險給付都不得讓與、扣押、抵銷或供擔保；同時明定勞保保險費及滯納金，優先於普通債權受清償。

資料來源：蘋果日報2015/06/16



**勞工退休金條例第29條、
勞保條例第29條**

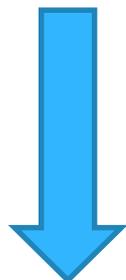
◆ 勞動基準法第 58 條

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。



- 目的：避免喪失退休金，用以**保障勞工退休生活**的意義。
- 債權人不能透過法院要求扣押債務人的退休金。
- **開立專戶**：考量避免因勞工請領退休金，將錢存入金融機構後，退休金成為一般性存款，而**成為法院強制執行扣押的標的**。

得聲請強制執行之執行名義

- 一、確定之終局判決。
- 二、假扣押、假處分、假執行之裁判及其他依民事訴訟法得為強制執行之裁判。
- 三、依民事訴訟法成立之和解或調解。
- 四、依公證法規定得為強制執行之公證書。
- 五、抵押權人或質權人，為拍賣抵押物或質物之聲請，經法院為許可強制執行之裁定者。
- 六、其他依法律之規定，得為強制執行名義者。



強制執行法第4條

被強制執行扣薪怎麼辦？

現行法雖無明確規定薪水扣押的比例，但實務認為薪水並非全部維持生活所必須，如除去最低必須費用尚有餘額，仍可強制執行。就扣薪三分之一的比例，並非絕對不能變更，仍需就具體個案，斟酌債務人的薪水數額及需扶養家屬的人數，而決定扣押的比例。所以**對於扣押比例有認為不服者，債權人或債務人都可聲明異議救濟。故債務人如果認為被扣三分之一，已經不足以維持生活最低需求的話，可聲明異議以救濟。**

再者，強制執行薪資最高不得超過三分之一，但並非所有債權人都可查封債務人薪水的三分之一，**而是所有的債權人都在三分之一內作分配**，三分之二是債務人可以留下的薪資，這是**為了顧及債務人的生活所需的最低標準**。

舉例：林先生薪水是3萬元，三分之一是1萬元，但有二個以上債權人對其每月薪資為強制執行，依債權人之債權比例來分配1萬，如果A債權銀行是150萬，B債權銀行是50萬；A的債權比例是0.75可分得7500元，B的債權比例是0.25故可分得2500元，以此類推。

刑事責任

- 刑法第356條

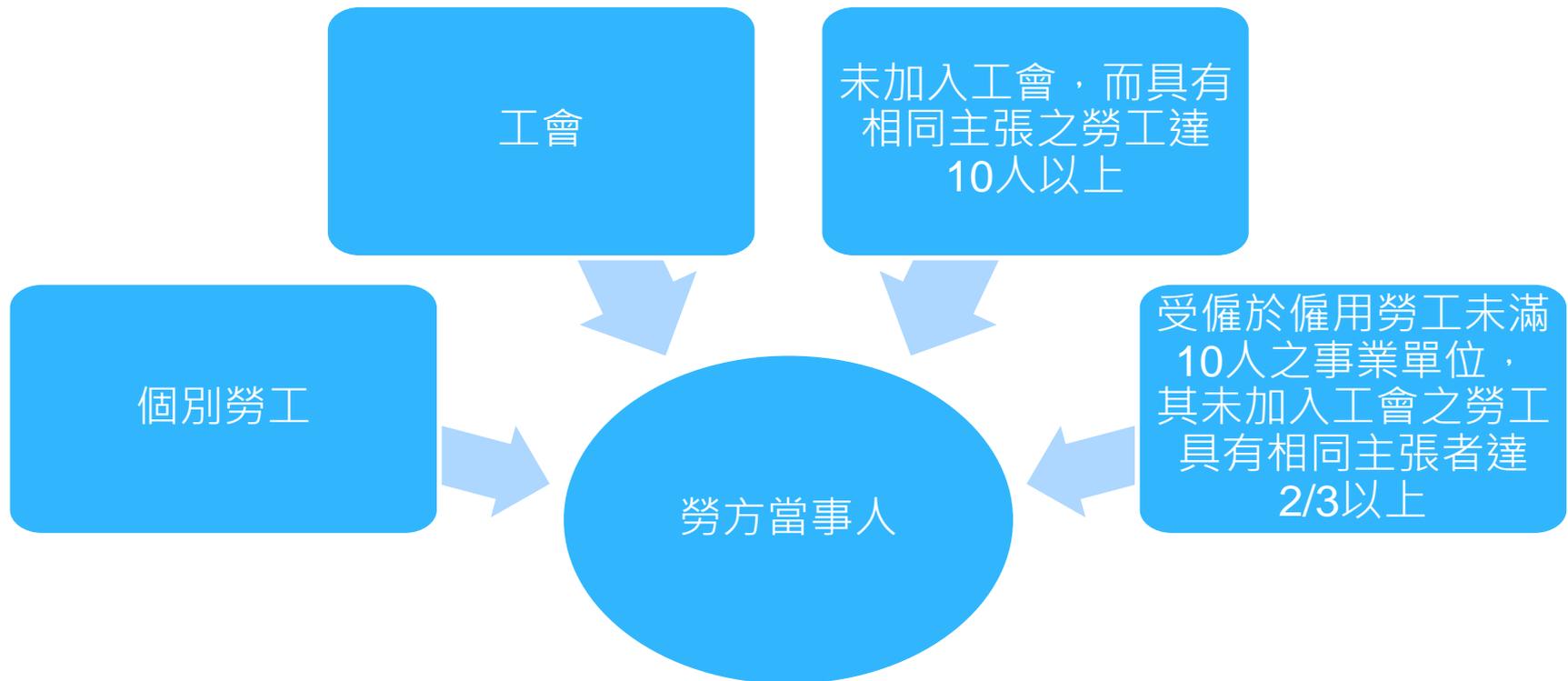
- 債務人於將受強制執行之際，意圖損害債權人之債權，而毀壞、處分或隱匿其財產者，處二年以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金
- 該罪所稱之「將受強制執行之際」，係指債權人對債務人取得執行名義後，強制執行程序未終結前之期間而言。

勞工如何透過調解來保障權益？勞資爭議調解有何好處？

爭議事件之當事人

◆勞資爭議處理法§3 (適用範圍)

本法於**雇主或有法人資格之雇主團體 (以下簡稱雇主團體) 與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。**但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。



勞資爭議案件處理方式

一、司法途徑

→ 依據「民法」、「刑法」等法令向法院提出訴訟

二、勞工行政途徑

→ 依據「勞資爭議處理法」提起勞資爭議調解或勞資爭議仲裁

三、調解委員會途徑

→ 依據「鄉鎮市調解條例」經鄉鎮市調解委員會調解解決爭議

四、仲裁途徑

→ 依據「仲裁法」經仲裁解決

分屬不同方式

```
graph TD; A[一、司法途徑] --- B[二、勞工行政途徑]; B --- C[三、調解委員會途徑]; C --- D[四、仲裁途徑]; B --- E[分屬不同方式]; C --- E;
```

勞資爭議處理法處理方式

●調整事項之處理程序

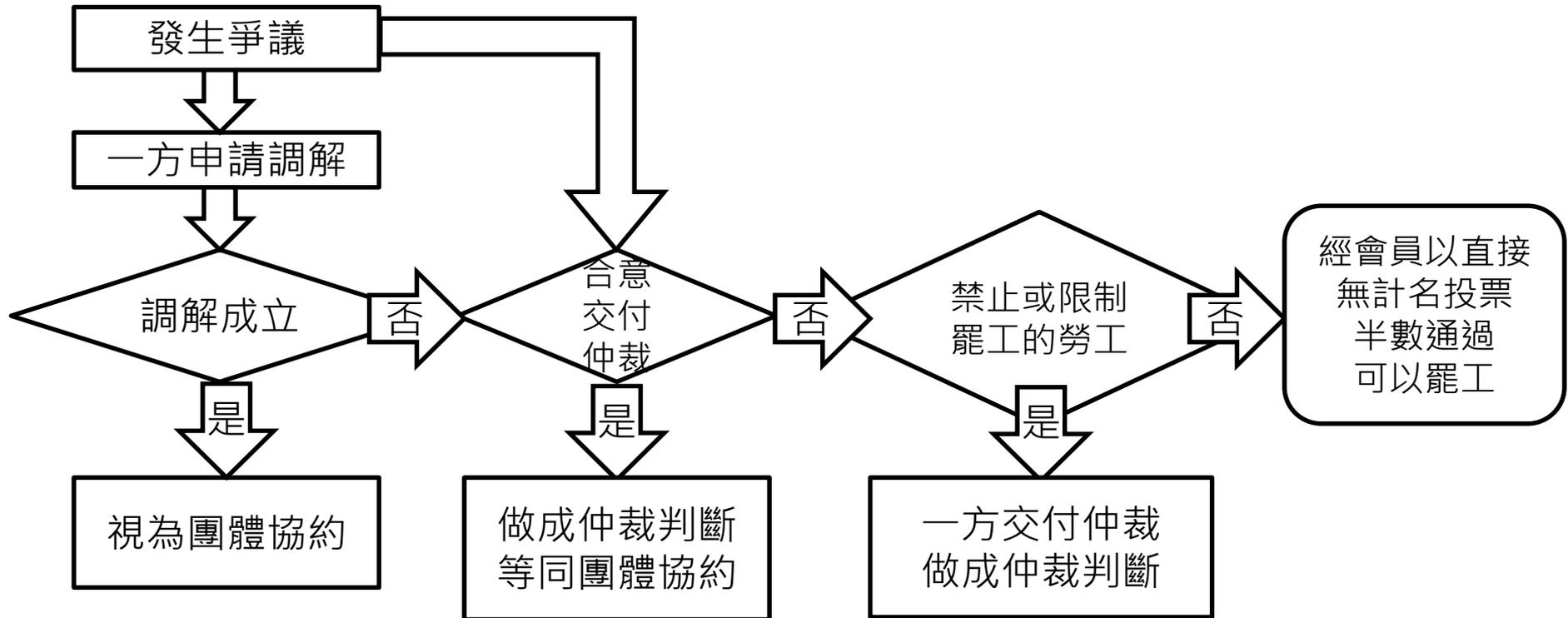
可分為「調解」、「仲裁」。

●權利事項之處理程序

可分為「調解」、「仲裁」、「裁決」。

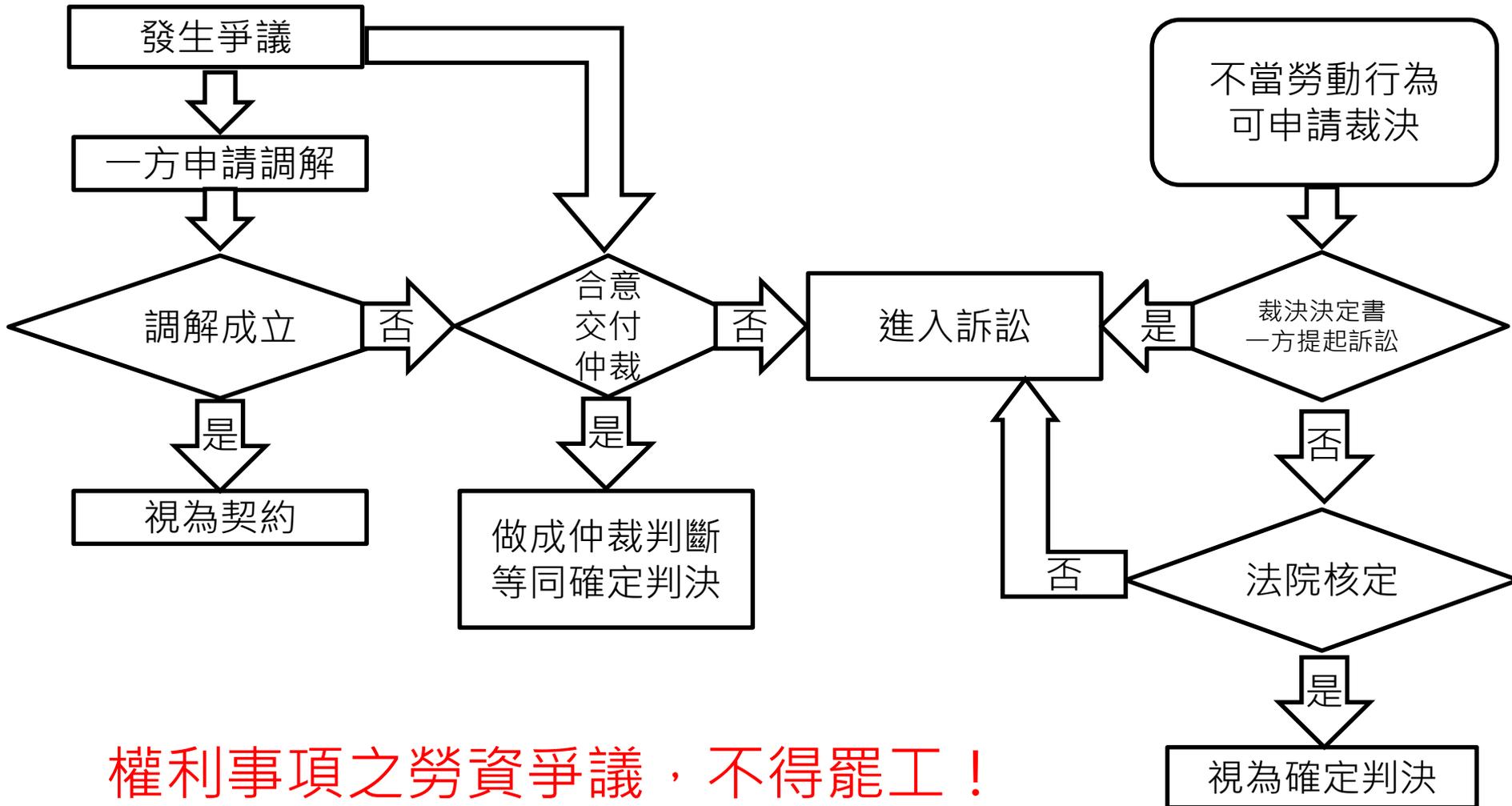
☆依勞資爭議處理法規定，勞資雙方有爭議時，當事人應向直轄市或縣(市)主管機關提出申請。

調整事項處理程序



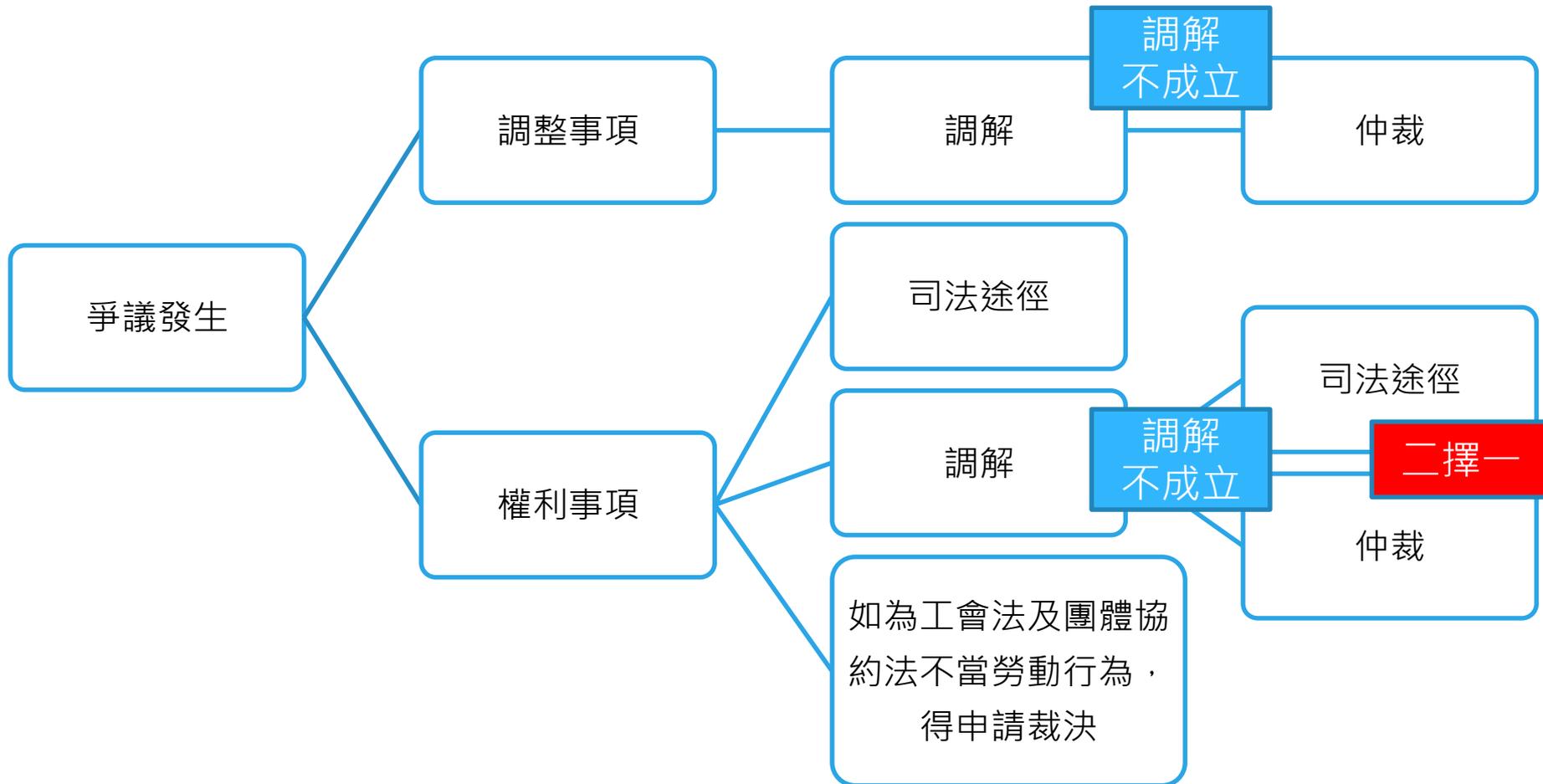
調整事項之勞資爭議不得訴訟！

權利事項處理程序



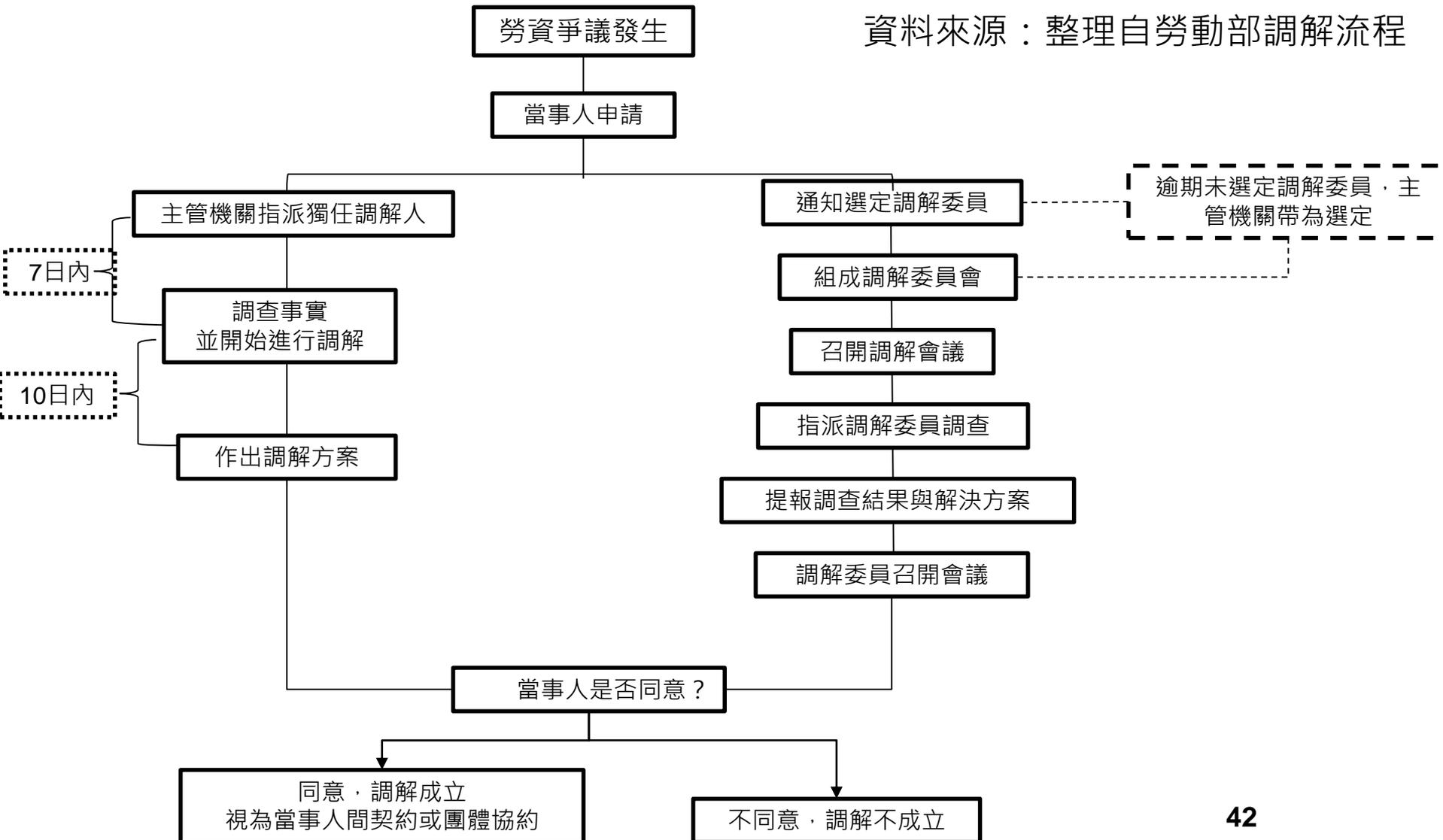
權利事項之勞資爭議，不得罷工！

爭議事件之處理程序



勞資爭議調解流程

資料來源：整理自勞動部調解流程



調解效力

- 勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。
- 勞資爭議經調解成立者，當事人之一方不履行其義務時，他方當事人得向該管轄**法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。**



對象為個別勞工，調解成立，
視為雙方之契約



對象為工會，調解成立，視為
雙方之團體契約

