

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國110年5月19日印發

院總第 1121 號 委員提案第 26679 號

案由：本院委員呂玉玲、萬美玲、張育美等 17 人，有鑑於現行勞動基準法保護勞工遭雇主資遣後獲取資遣費之權益，卻有雇主為拒付資遣費，使用強暴、脅迫、誘騙等違反勞工意願之方式，要求勞工簽署自願離職證明，致使勞工權益受損卻無法可罰之情況。爰提案「勞動基準法第十七條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、現行勞動基準法第十七條規定資遣費之計算及資遣費給付之義務，若雇主不願給付勞工資遣費致違反第十七條，於本法第七十八條第一項規定，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。
- 二、勞動基準法第十七條及第七十八條是作為保護勞工應得資遣費之權益，惟實務上雇主解雇勞工，強迫勞工簽署自願離職證明書，企圖拒付資遣費，現行勞動基準法並無法處罰雇主之強迫行為，主管機關僅能宣導勞工不要受雇主之強迫簽下自願離職證明書，實為執法之疏漏。
- 三、勞工若遭雇主強迫、脅迫、誘騙等違反勞工意願之方式簽署自願離職證明書，勞工救濟方式尚需舉證當時非自願，惟相關舉證方式十分困難，若勞工沒有保全證據，在勞資糾紛調解程序時幾難翻案，即使日後勞工能依循司法救濟途徑解決紛爭，除曠日廢時勞工多不願走到該程序外，在訴訟程序中，勞工仍要負舉證責任，勝負堪慮。於此雇主便有恃無恐威逼勞工簽署自願離職，迫害勞工權益，是與勞動基準法之立法意旨相違背。

提案人：呂玉玲 萬美玲 張育美
連署人：陳超明 李德維 吳斯懷 林文瑞 曾銘宗
吳怡玓 鄭天財 Sra Kacaw 廖國棟 蔣萬安
林為洲 洪孟楷 陳玉珍 徐志榮 溫玉霞

勞動基準法第十七條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十七條 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：</p> <p>一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。</p> <p>二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。</p> <p>前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。</p> <p><u>雇主不得以強暴、脅迫、誘騙等違反勞工意願之方式，要求勞工簽署自願離職證明書。</u></p>	<p>第十七條 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：</p> <p>一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。</p> <p>二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。</p> <p>前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。</p>	<p>一、第三項新增。</p> <p>二、勞動基準法第十七條為資遣費發給義務及資遣費之計算，立法意旨為保護勞工遭資遣後取得資遣費之權益。</p> <p>三、雇主為規避發給自願離職證明書，以違反勞工意願之方式，使勞工簽署自願離職證明書，同為違反資遣費發給義務及損害勞工權益之行為，故於本條作出修正。</p> <p>四、強暴、脅迫、誘騙為列舉實務上勞工最常遭遇違反意願之情形，強暴意指身體上之強制；脅迫意指精神上之強制。</p> <p>五、誘騙意指以條件交換之方式，騙取勞工簽署自願離職證明書會獲得更優待之待遇。有別於強暴、脅迫直接違反勞工意願，誘騙帶有詐術施加之行為，為保護勞工於勞動關係終止時應有之權益，故於法條文中一同列舉之。</p> <p>六、本條罰則訂於勞動基準法第七十八條第一項，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p>