

淺論企業對勞工退休金條例之因應規劃

顏雅倫律師

歷經十四年的立法研議，以及政府、資方與勞方三方勢力的折衝，立法院終於在九十三年六月通過勞工退休金條例（以下簡稱「勞退條例」）並經總統公布，自此開啓我國退休金法制的新頁。

勞退條例的通過（施行期間為自勞退條例公布後一年，即九十四年七月一日），不論對雇主、勞工或整體勞資環境均影響深遠，除雇主的人事成本將大幅提昇外，勞工的流動率亦可能隨之提高，勞資爭議發生的機會也大增，勞退條例對我國勞資生態帶來的重大變化，所牽涉到的問題層面其實不僅僅是勞退條例本身而已。

因此，企業除符合勞退條例之規定外，亦宜綜合考量我國整體勞動法制及相關契約約款，從法制層面重新規劃人事聘僱、管理政策架構，方能妥善因應勞退條例對勞資關係所帶來的衝擊。以下即就勞退條例通過後，雇主對於人事聘僱政策應注意的幾個法律或契約規劃層面，簡單說明如下。

一、工資的規劃

由於勞工的工資是計算新制勞工退休金提繳數額的基礎。所以，許多企業在近日均逐步調整員工的薪資結構，壓低底薪而將許多對勞工的給付改以津貼或獎金的形式發給，希望能盡可能降低新制勞工退休金提繳的負擔。

然值得注意的是，雇主若任意調降勞工每月固定的薪資數額而未經勞工同意，勞工依法即得不經預告終止契約，並反向雇主請求資遣費（參照勞動基準法第 14 條）。且我國各級法院歷來就雇主對勞工的各項給與名目均進行實質審查，而認為若雇主給與勞工的該項給付，係屬勞工因工作而獲得之報酬且為「經常性給與」，不論其名目為何，均應納入工資的範疇。至於雇主對勞工之特定給付是否屬於「經常性給與」，法院判決的審查重點則視於該項給付在時間上或制度上是否具有經常性而定。

因此，雇主若欲進行薪資結構的調整，如僅將本來固定發放的給付，換個名義而改以勞動基準法施行細則第十條所列之名目（諸如夜點費、誤餐費、久任獎金等）加以處理，但實質上仍係定期、經常發給，此種作法並無法使

該部分的給付變成非屬工資的一部份。必須該等津貼或獎金的給付，確實在金額、發放週期甚或得請領的員工等並不固定，而帶有雇主勉勵、恩惠性質之色彩，才能較正當化該項給付非屬「經常性給與」的主張。

二、外包或勞動派遣的運用

另外，在勞退條例通過後，為節省人事成本，許多雇主都試圖將正式雇用的勞工人數控制在最小規模，而擬將非核心業務外包或是使用派遣勞工。然而，企業在處理委外事項時，宜明確特過契約條款，與受託人就各階段應該完成的工作項目或應交付之工作成果、驗收項目、驗收標準、驗收程序、教育訓練之內容與費用負擔，以及保固責任等事項予以明確約定，如委外成果涉有智慧財產權，更應就委外成果的歸屬與再利用等事項於契約中加以處理，以確保企業能夠實質享受委外的好處並降低委外的風險。

另外，由於我國目前尚未針對派遣勞動加以立法，故派遣機構、派遣勞工與要派機構之間的權利義務關係，只能夠透過契約來規範。而企業要使用派遣勞工並與派遣機構簽訂要派契約時，除了派遣勞工之工時配合方式、派遣服務費的計算與支付，以及派遣機構與要派機構如何分擔勞動基準法或其他相關法律（如勞工安全衛生法）課與雇主之責任等常見的約定事項外，更應針對派遣勞工在派遣期間所完成的智慧財產權的歸屬、派遣勞工之保密義務、派遣機構應使派遣勞工接受要派機構之工作規則，以及何時要派機構有權終止要派契約、比例計算應支付之派遣服務費或向派遣機構請求違約金或是約定派遣機構應就派遣勞工之行為連帶負擔損害賠償責任等事項加以約定，才能妥善確保自身權益。

三、勞動契約與工作規則的擬定

在勞退條例施行後，考量到人事成本之提高，雇主在聘僱員工時，必須更審慎考慮擬聘僱之勞工能力上是否確能勝任職務；此外，人才流動的趨勢也勢必更為強化。在此一過程中，非但企業培訓、儲備人才不易，且營業秘密外洩與離職員工惡性競爭的風險也大為增加。因此，在勞動契約中，適度納入合理的試用期間、保證服務年數、保密與競業禁止等約款，就有相當的必要性。

再者，在我國現行勞動法規架構與勞資關係實務上，由雇主單方面訂定的工作規則，常實際補充勞動契約規範不足之處，並成為勞動條件與勞工行

為規律的重要依據。因此，企業對勞退條例的因應自不能忽略工作規則此一環節。除了因應勞退條例於工作規則中增訂提繳手續、制度銜接、書面通知、工資及提繳率調整及申報期限等相關人事作業程序外，並宜明訂工作時間與加班控管等原則，以免勞工的加班費（在法院實務上多認為係屬工資的一部份）無節制暴增並進而增添提繳勞工退休金的數額；此外，在工作規則中，明確化員工離職交接程序與公司的保密政策，也有助於企業維護營業秘密。

特別值得重視的是，勞退條例通過後，有雇主為精簡人事成本，而有裁員或縮編的考慮。然依照勞動基準法第十一條、第十二條的規定，雇主必須要有法定事由才得單方終止勞動契約關係，若實際上雇主並無此等法定事由，卻任意解僱或開除勞工，則依法該勞動關係契約仍舊存續。而在實務上最常被雇主援引作為終止勞動關係事由的勞動基準法第十一條第五款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」以及同法第十二條第一項第四款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，都因為構成要件較為概括而容易引起爭議。因此於法令容許的範圍內，在工作規則中明確化雇主解僱或開除的要件，當雇主有解僱或開除勞工之必要時，依本已擬定的工作規則照章行事，也較為站得住腳。

四、員工激勵制度的設計

在勞退條例通過之後，如何在企業成本得以負荷的範圍內，設計良好的員工激勵制度，從而維持員工對所服務之企業的凝聚力，並避免因員工的頻繁流動、跳槽造成損失，也是一個值得關注的問題。據報載，有些外商公司，除擬將本有的離職金制度與勞退新制加以整合外，更考慮依照勞工年資、特質設計「彈性福利」，以求吸引一流人才並提高其長期服務的意願。亦有企業打算提高或差異化提繳率，或是搭配商業保險等措施，來留住人才。

但不一定所有的公司，在遵守勞退條例之餘，還能夠負荷額外留才措施的支出，這個時候，即可考慮在公司法與證券交易法等相關法規的架構下，針對公司狀況與員工需求，設計一套切合公司實用的員工認股或技術股取得制度，讓這些員工有機會享受到自己創造出來的價值與財富，承擔並享受公司經營的損益。且透過技術股的發放，雇主得以較低之工資吸引人才，並因而減少勞工退休金之提繳成本，甚可搭配服務年數與競業禁止之限制，適度控制勞工之流動率與離職後的行為。

我國企業普遍而言，多容易忽略了法律或契約規劃可為企業帶來的經濟效益，以及違反各種企業管制法規所可能衍生的成本。勞退條例的通過，固然對企業帶來莫大的衝擊，但若能夠適切地掌握此一機會，從整體法制與契約規劃的角度，全盤檢討企業的人事與聘僱政策，將有助於企業縮短陣痛期，並得以更穩固、健全且有效率的人事制度作為基礎，再創經營高峰。

Info Share Tech Law Office[®]
益思科技法律事務所