

因應物業管理法規修正注意事項

高永昆 104.2.9

壹、《公寓大廈管理條例》修正草案

行政院已於 102 年 6 月將《公寓大廈管理條例》修正草案送立法院審議，但未將其列入優先法案，故至今仍未排進立法院委員會審查。其相關子法草案均業經研擬完成，尚待條例通過後，再行審查公告。

●條例修正案對公寓大廈管理維護業者權益之影響，僅在於日後將採分類分級管理，因此業者只需先多派員工受訓取得各類管理服務人證照，日後並宜及早取得管理主任證照即可。

貳、《保全業法》修正草案

內政部警政署於 104 年 1 月 16 日召開《保全業法》修正草案第 2 次研商會議，進行逐條討論，2 月 12 日續行研商。

一、現行保全業法不利保全業的條文

1. 未規範自聘保全：即使目前警政署修正版已納入規範自聘保全員亦需有證照，但依 103.11.20 第一次研商會議決議不處罰自聘單位，且勞動部已公告所有公寓大廈管理委員會不論報備與否，均於 104.1.1 納入勞基法，因此未規範自聘保全對業者的衝擊力道已大幅減少。

2. 逾 65 歲不得擔任保全人員。

3. 保全人員每月應施予 4 小時在職訓練。

二、警政署保全業法修正版不利保全業的條文

1. 增列許多對業者的管制規定(參見 3.)，增加成本與困擾。

2. 擴大增加業者的無過失連帶損害賠償責任，由原僅限保全人員侵害委任人權益，擴大為董事、監察人、經理人及保全人員因執行業務，不法侵害與其業務相關之他人權益。

3. 罰則大幅加重：增列廢止保全業許可項目，包括侵害與其業務相關之他人權益及違反倫理規範(保全業務義務、保密、正當競爭及遵守相關法令)。

增列經營其他業務(例如賣保全器材)及越區經營未每月報備，罰 6 萬~30 萬元。

原罰 20~100 萬元的侵害委任人權益，改為侵害與其業務相關之他人權益及違反倫理規範；未著定式服裝由 9 千~9 萬元增為 3 萬~15 萬元；未訂書面契約由 9 千~9 萬元增為 6 萬~30 萬元。

但董監事經理人名冊未依規定報備由 6 萬~30 萬元降為 3 萬~15 萬元；保全人員每月未施予在職訓練由 10 萬~50 萬元降為 6 萬~30 萬元；保全人員未施予職前訓練由 10 萬~50 萬元改為未取得講習合格證書不得擔任保全人員，且須於僱用前先送警方審查合格才能雇用，取消必要時得先行雇用的現行規定，否則改罰

6萬~30萬元；

●保全同業宜在修法過程力爭保全業權益。

參、勞動相關法令

一、勞健保費率與基本工資

(一) 自 104 年 1 月 1 日起，勞工保險普通事故保險費率調整為 10%。但自就業保險法施行之日起，調降 1%，所以 104 年勞工保險普通事故保險費率實收 9%。

公司負擔勞保費率(9%普通事故保險+1%就業保險) x 70%+0.19%職業災害保險+0.025%繳納積欠工資墊償基金(費率由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定)= 7.215%(約7.2%)

(二) 公司負擔全民健康保險費率 4.91% x (1 + 0.62 平均眷屬數) x 60%
= 4.77252%(約 4.8%)

(三) 退休金提撥 6%

(四) (一) ~ (三)合計 17.98752%(約 18%)

(五) 自 104 年 7 月 1 日起，每小時基本工資由 115 元調整為 120 元，每月基本工資由 19,273 元調整為 20,008 元，調升 735 元，調幅約 3.81%，另雇主因而增加之其他法定支出(如勞保、健保保費與勞退休金提繳等)，每人每月約增加 130 元。

●業者的服務報價最好逐步調高，尤其是物管業務及駐衛保全業務，必要時宜考慮捨棄既有的低價客戶，才能因應勞健保費用及基本工資的每年調升，以及本文後述的各種成本增加。另外勞動部已宣告將保全業列為檢查重點對象，今年起將實施高密度、高強度的勞動檢查，若能一面減少虧損的業務，一面調漲價格與薪資，除可增加業者利潤、減少人事流動率及避免缺員，並能免於超時工作而被處罰鍰。

二、公寓大廈管理委員會全面納入勞基法

所有公寓大廈管理委員會均自 104 年 1 月 1 日起適用《勞動基準法》，即自僱勞工(含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶)，無論勞工年齡是否超過 65 歲、是否領過勞保老年給付，管理委員會應為其提繳 6%退休金。所僱勞工如滿 15 歲以上 65 歲以下，亦應為其辦理就業保險加保，並得自願參加勞工保險。

此外有關《勞動基準法》及《勞工退休金條例》所定私法報酬給付義務(工資、資遣費、退休金、職業災害補償等)，管理委員會均應依法給付。如有給付爭議，勞工訴訟後之確定判決，效力及於區分所有權人，由全體區分所有權人負擔最後清償責任。

●公寓大廈管理委員會自行聘雇人員從事公寓大廈管理維護工作的成本，只比委任公寓大廈管理維護公司及保全公司減少 5%的營業稅及毛利，但卻大幅增加人事與會計的作業成本、人事管理的困擾及民刑事責任，因而改委任業者提供服務的公寓大廈將越來越多。

三、《性別工作平等法》

103年12月11日公布《性別工作平等法》部分修正條文，於103年12月13日生效。修法重點為：

(一) 配合組織調整，修正中央主管機關為勞動部(第4條)，並明訂「性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之」(第12條第2項)。

●宜配合增訂於依《性騷擾防治法》《性別工作平等法》暨〈施行細則〉、性騷擾防治申訴及調查處理要點、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則訂定之「性騷擾防治措施、申訴、調查、處理及懲戒辦法」。

(二) 修正第14條「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給(原為：依各該病假規定辦理)」。

(三) 修正第15條增列「受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日(原無此規定，參酌全民健保給付產檢次數為十次，每次約需半日)；受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日(原為三日)；產檢假及陪產假期間，薪資照給。」

依103年10月6日修正之〈性別工作平等法施行細則〉第7條規定，須於陪產假請假期間(分娩當日及其前後合計15日)內，請滿最多5日之陪產假。

(四) 放寬受僱者任職滿六個月(原規定一年)後，即可依法申請育嬰留職停薪。

(五) 為協助建構國內友善的收養環境，修正第16條增列第3項，「依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。」另外104.2.4公布之《就業保險法》第19條之2修正條文，放寬被保險人與收養兒童先行共同生活期間，亦得依規定(保險年資合計滿1年，於子女滿3歲前)請領育嬰留職停薪津貼，可以先請領津貼，但是之後如有發生可歸責於勞工的事由，例如：對擬收養兒童有虐待等不當對待情事，導致未經法院裁定認可收養的情形，所領取的津貼應依法返還。

(六) 修正第23條「僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

1、哺(集)乳室。

2、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺(集)乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。」。

●由於依施行細則第5條，僱用人數之計算包括分支機構及附屬單位之僱用人數，故可視員工實際需求決定是否增設哺(集)乳室或與其他雇主聯合辦理或

委託托兒服務機構辦理者，但不做亦無罰鍰。

(七) 加重雇主違反性別歧視禁止規定之罰鍰額度，提高為三十萬元以上，一百五十萬元以下(原為十至五十萬元)。

四、《勞動基準法》修正案

《勞動基準法》部分條文修正案，業經於 104 年 2 月 4 日公布，其修正重點如下：

(一)、提升勞動債權受償順序：勞工被積欠 6 個月工資、舊制退休金及新、舊制資遣費之債權受償順序提升與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權。

(二)、適度擴大積欠工資墊償範圍：擴大積欠工資墊償基金墊償範圍納入舊制退休金及新、舊制資遣費，合計最高 6 個月平均工資；並將法定提繳費率由現行萬分之 10 提高至萬分之 15。

(三)、課予雇主定期檢視勞工退休準備金專戶提撥狀況之義務：雇主應於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如不足未來一年內符合退休資格勞工退休金給付所需者，應於規定期限內補足差額，未依限補足者，課予新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰。

(四)、建立金融機構可向當地勞工行政主管機關查詢事業單位勞工退休準備金提撥狀況之機制。

(五)、加重雇主未依規定給付資遣費或退休金之處罰：從原處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，提高至處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。

(六)、修正違反勞動基準法經主管機關處以罰鍰者，應公布事業單位姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。另主管機關得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

(七)、本次修正條文，除第 28 條第 1 項，有關提升勞動債權之受清償順序與第一順位之擔保物權相同，自公布後 8 個月施行外，其餘條文自公布日施行。

五、保全人員適用《勞動基準法》第 84 條之 1 的問題

(一)、遲早會被檢討廢止適用或降低工作時間

勞動部自 100 年起廢止 3 類工作者適用該條規定，103 年 8 月曾檢討廢止保全人員之適用，經保全公會力爭及立法委員之協助，得以議維持現狀，但勞動部檢討另 14 類工作者自 104 年 1 月 1 日起廢止適用，並於 104 年 1 月 17 日發布「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」應以其健康及福祉為首要考量，勞動部並將於適當時機，再次邀集勞、雇團體及地方主管機關就參考指引之妥適性進一步檢討，以維保全人員權益。

(二)、適用條件已更趨嚴格

103 年 11 月 21 日公布之司法院大法官第 726 號解釋闡明，勞動基準法第

84 條之 1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除該條所定各該條文之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依勞動基準法第 30 條等原相關規定予以調整，並依同法第 24 條、第 39 條規定計付工資。

●由於大法官解釋有拘束全國各機關及人民之效力。如勞雇雙方之約定未依法完成核備程序即開始履行，除可發生公法上不利於雇主之效果，即地方主管機關可依保全公司所違反條文，各處二萬至三十萬元罰鍰，因此保全公司對於新雇用的保全人員在未依法完成核備與該保全人員的約定書程序前，其排班、例假及加班費均應依《勞動基準法》第 24、30、32 條及 30 條之 1 辦理。

六、過勞問題

勞動部表示，近年來，我國「過勞」案件已引起社會各界普遍的關注，其中，保全業及運輸業仍居過勞首位。

「過勞」(職業促發腦心血管疾病)案件的發生，往往不是單一因素所引起，與勞工是否罹患腦心血管疾病及工作環境、工作負荷均有相關。

「過勞」認定之關鍵，包括工作時數及工作內容、強度等要素，「職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引」已增列雇主舉證原則，依《勞動基準法》規定，「工作時間」係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內，或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間；雇主有記載工時義務。若勞工下班後在工作場域外，雇主還透過通訊軟體、電子郵件、電話等要求工作，勞工可記錄工作的起訖時間，輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付記錄等佐證，要求雇主補登載工時並計算加班費。

勞動部推動「督促事業單位遵守勞動條件相關法令實施計畫」，於 2 年內補助直轄市及縣市政府等主管機關進用 325 名勞動條件檢查人力(103 年下半年進用 164 名，104 年增至 325 名)，擴大勞動條件檢查能量，並以工時過長引起過勞之保全、運輸業及勞動條件法令遵循度不佳之血汗企業為檢查重點對象，實施高密度、高強度檢查，預計 103 年下半年將可增加勞動條件檢查 1 萬場次，104 年起更將大幅增至 4 萬場次。根據勞動部統計，102 年違反勞動條件法令比例較高之行業為住宿及餐飲業、藝術娛樂及休閒服務業、**支援服務業**(包括管理維護業及**保全服務業**等)、運輸及倉儲業與醫療保健及社會工作服務業；違反態樣則以延長工作時間未依規定加給工資(未給加班費)、延長工作時間超過法令規定(加班超時)、未依規定置備勞工出勤紀錄表、工資未全額直接給付勞工及未依規定給付例假、特別休假等工資最為常見。

七、《職業安全衛生法》及相關子法

(一) 勞動部表示，勞工之生命健康勝於一切。為避免憾事發生，103 年 7 月

3 日施行之《職業安全衛生法》增訂預防過勞條款，為協助事業單位遵守法令規定，勞動部職業安全衛生署已於 103 年 9 月公布「異常工作負荷促發疾病預防指引」，明確規範雇主使勞工從事輪班、夜間工作、長時間工作等作業，為避免勞工因異常工作負荷促發疾病，應採取辨識及評估高風險群、安排醫師面談及健康指導、調整或縮短工作時間及更換工作內容、實施健康檢查、管理及促進等預防措施；雇主若未採取相關措施，經通知限期改善，屆期未改善，將處以新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰，勞工若因此而罹患職業病，可再罰至 30 萬元並公布事業單位負責人姓名。

(二)《職業安全衛生法》第二階段自 104 年 1 月 1 日施行的第 31 條「中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。

前項勞工於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，雇主應依前項規定重新辦理之。」

勞動部已公告「女性勞工母性健康保護實施辦法」，事業單位勞工人數在三百人以上者，其勞工於保護期間，從事下列可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及嬰兒健康之下列工作，應實施母性健康保護：

1. 具有依國家標準 CNS15030 分類，屬生殖毒性物質第一級、生殖細胞致突變性物質第一級或其他對哺乳功能有不良影響之化學品。

2. 易造成健康危害之工作，包括勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉重物、輪班、夜班、單獨工作及工作負荷等。

3. 其他經中央主管機關指定公告者。

(三)配合職業安全衛生法第 6 條第 2 項增列雇主對於預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，應妥為規劃及採取必要之措施，勞動部職業安全衛生署也於 103 年 8 月公布「人因性危害預防計畫指引」

(四)依〈職業安全衛生法施行細則〉第十一條規定，《職業安全衛生法》所定預防職場不法侵害應妥為規劃之內容，包含危害辨識及評估、作業場所之配置、工作適性安排、行為規範之建構、危害預防及溝通技巧之訓練、事件之處理程序、成效評估及改善與其他有關安全衛生事項。另依「職業安全衛生設施規則」第三百二十四條之三，對於事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引(已於 103 年 9 月公布之「執行職務遭受不法侵害預防指引」)，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於僱用勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。

◎勞動部 104 年 1 月 13 日勞動福 3 字第 1030136648 號函有關雇主強制職業災害醫療期間之勞工退休疑義，勞工因執行職務致心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，仍應符合職業災害勞工保護法第 23 條第 2 款規定，經治療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，雇主始得終止勞動契約，尚不得逕依勞動基準法第 54 條第 1 項規定強制該勞工退休。

肆、參考資料

一、勞動部表示，對於勞工團體提出「每週工時40小時、週休二日」之主張，勞動部已將《勞動基準法》部分條文修正草案陳報行政院審查，修法重點除將法定之正常工時縮減至每週40小時，另就相關配套措施併同研議，以維護勞工權益。

二、依現行勞動基準法解釋，雇主如使勞工延時或假日工作，勞工可選擇以補休取代加班費，但實務上常見勞工加班並選擇補休後，於年度、期間終了或勞動契約終止，仍無法補休完畢，造成「無效補休」的不合理現況，致權益受損情事。為使相關規定更為明確，勞動部擬於研提勞動基準法修正草案時，併同修正明定有關加班補休規定，未來勞工若選擇補休且6個月內未補休完畢者，將要求雇主仍應給付加班費，以確保勞工權益。

三、行政院會已通過《勞工職業災害保險法》草案，函請立法院審議，現行勞工保險制度，採綜合保險方式辦理，包含普通事故保險及職業災害保險，致職業災害保險相關規定受限於普通事故保險財務、強制加保範圍及投保薪資上限，而對職業災害勞工保障不足，故將職業災害保險相關規定，自《勞工保險條例》抽離單獨立法，並將受僱勞工全面納入保障範圍，提高職業災害保險投保薪資上限，不高於勞工保險投保薪資分級表最高投保薪資等級之一點三倍，適度提高給付水準，並提高各項罰則，使投保單位確實為勞工辦理加保，保障勞工之保險給付權益。同時配合修正勞工保險條例及就業保險法。

四、自一百零四年一月一日起，勞雇雙方未排定出勤且係因法定工時自每週四十八小時縮減為每二週八十四小時產生之休息日，其適逢勞基法第三十七條及施行細則第二十三條規定應放假日（不包括選舉罷免投票日）者，應予補休。補休之方式及排定，由勞雇雙方協商之。(103年10月27日勞動條3字第1030132239號函)