



公司法令新知

安侯法律事務所

2019年6月號



Contents



本期內容

- 公司法：閉鎖性公司勞務出資比例
- 公司法：如何行使累積投票制
- 勞基法：修正禁止企業轉掛勞工規避責任
- 證交法：公司財報簽章規定修正



關於公司法令 新知月刊

為使讀者輕鬆掌握最新企業經營法令資訊，及時因應法令修改所帶來法令遵循挑戰。藉由KPMG的導讀及觀察資訊，提供讀者精準迅速掌握因應環境變化所需之各項財經法令訊息，期使企業在經營上能建立前瞻的思維及宏觀的視野。

安侯法律編輯群

翁士傑 執行顧問

鍾典晏 資深律師

林柏霖 律師

KPMG Taiwan Tax 360

讓身為專業人士的您隨時掌握最Hot的稅務及法律議題、期刊書籍及活動新訊

※行動裝置點選QR code即可開啟App安裝頁面

iOS



Android





最新解釋函令

公司法：閉鎖性公司勞務出資比例

經濟部

經濟部於6月4日公告新解釋函令，針對公司法第356條之3閉鎖性股份有限公司發起人以勞務抵充出資股數的比例作出解釋：

實收資本額未達新臺幣3,000萬元：不得超過公司發行該部分股份總數1/2；

實收資本額新臺幣3,000萬元以上：不得超過公司發行該部分股份總數1/4。

KPMG觀察

作者：林柏霖律師

企業未來若規劃有勞務出資的需求，應宜注意抵充的比例是否有逾函釋所限定的數額，以利落實公司法令遵循。

公司法：如何行使累積投票制

經濟部

有關公司法第198條累積投票制，每股選舉權與應當選人數相同，得集中投給1人或分散投給數人，但法條所謂數人能否超過應選席次則有爭議。經濟部於6月5日公告新解釋函令，認為即便分散投票給不同候選人而有逾應選席次情形，亦無違反累積投票制。理由除法律並無明文限制外，更在落實股東毋須統一行使議決權的立法精神。

KPMG觀察

作者：林柏霖律師

倘若公司股東分別行使選舉權，導致分散投票給不同候選人超過當次應選舉的席次時，企業仍應將該票數列入計算，不得排除。

例如：股東甲持有A公司所發行股數100股，A公司當次應選5席董事，候選人名單有7位，則股東甲擁有 $100 \times 5 = 500$ 個選舉權，股東甲可將500個選舉權集中投給其中1位候選人，或分散投給7位候選人，公司皆應將個別候選人從股東甲所投選舉權，全數列為有效票數，不得排除。



最新法律修正

勞基法：禁止企業轉掛勞工規避責任

立法院

過往常發生要派單位面試錄取勞工後，勞工卻被「轉掛」在派遣事業單位，由派遣事業單位負責撥付勞工薪資及投勞健保，如此將造成勞雇關係之混淆，當問題發生時，要派單位與派遣事業單位皆以非雇主為由，不願意負擔相關雇主責任，造成勞工求助無門，損及派遣勞工權益，以致衍生諸多爭議。

為解決實務有要派單位藉由上開「人員轉掛」方式，以規避雇主責任，立法院於5月24日三讀通過勞動基準法修正案，茲整理重要內容彙整表格如右：

KPMG觀察

作者：林柏霖律師

勞動基準法修正後既已禁止企業藉由「人員轉掛」方式以規避雇主責任，若要派公司發生有轉掛於派遣事業單位情形者，應盡速與勞工協商訂定勞動契約，以免因違反法律規定遭主管機關裁罰等不利處分。如有違法接受轉掛情形，要派公司須負與勞工間勞動合約相關責任及裁罰責任，此外，派遣事業單位亦須負擔派遣勞工轉掛至要派單位前，因年資中斷所生退休金及資遣費之損失。

表一：勞動基準法修正內容

條號	內容
§17-1① §78②	要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試或其他指定特定派遣勞工的行為(即違法轉掛)，否則最高可處45萬元罰鍰。
§17-1②	派遣勞工自提供勞務起90日內，得要求要派單位直接僱用，要派單位不得拒絕。
§17-1③	要派單位應於10天內與派遣勞工協商，並訂定勞動契約。若逾期或協商不成立，則應以派遣勞工於要派單位工作期間的勞動條件為勞動契約內容。
§17-1④⑤ §78②	如果要派單位及派遣事業單位因而對派遣勞工有任何解雇、降職等不利對待時，除該不利對待無效外，另最高可處45萬元罰鍰。
§17-1⑥	派遣勞工與要派單位成立勞動契約後，其與派遣事業單位的勞動契約視為終止，且派遣勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用責任。
§17-1⑦ §78①	派遣勞工成為要派單位正職員工後，違法接受轉掛的派遣事業單位仍應依法給付資遣費或退休金給派遣勞工，否則可處30萬-150萬元罰鍰。
§63 §63-1	要派單位與派遣事業單位，應連帶負起雇主應負的職業災害補償責任及賠償責任。

證交法：公司財報簽章規定修正

立法院

過往大部分公司非由董事會編造財務報告等表冊，而是由實質主管負責，考量現實狀況與責任歸屬問題後，立法院於5月31日三讀通過證券交易法修正案，明訂相關財務報告應經董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章。

KPMG觀察

作者：林柏霖律師

為完善公司治理，企業應即調整公司財務報告的內部管理程序，以落實經理人專業職能及問責精神。



聯絡我們

何嘉容

主持律師

02 2728 9696 ext. 02628

vivianho@kpmg.com.tw

紀天昌

主持律師

02 2728 9696 ext. 14690

ajih@kpmg.com.tw

翁士傑

執行顧問

02 2728 9696 ext. 16907

lawrenceong@kpmg.com.tw

鍾典晏

資深律師

02 2728 9696 ext. 16904

kelvinchung1@kpmg.com.tw

卓家立

主持律師兼所長

02 2728 9696 ext. 14688

jerrycho@kpmg.com.tw

孫欣

執行顧問

02 2728 9696 ext. 14736

soniasun@kpmg.com.tw

林柏霖

律師

02 2728 9696 ext. 16044

sparklin@kpmg.com.tw

www.kpmg.com.tw/law



The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after thorough examination of the particular situation.

© 2019 KPMG Law Firm, a Taiwan licensed law firm and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Taiwan.

The KPMG name, logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International Cooperative ("KPMG International").