

新法 update (下)

今年通過的新修法案有哪些，你都瞭嗎？本週法律電子報推出「新法 update(下)」，新舊法案的脈絡、相關議題及重點，一刀未剪獨家獻給正全力衝刺司特、律師第二試的同學。

壹、商事法最近1年修法情形

• 保險法修正重點(105年6月8日修正公布第167條之2、第167條之3)

(一) 第 167 條之 2

- 1.自資本額比較，依保險業設立許可及管理辦法第 2 條規定，保險公司，其最低實收資本額為新臺幣 20 億元。然保險經紀人管理規則及保險代理人管理規則第 16 條規定，其最低實收資本額為新臺幣 500 萬元。顯見保險公司、保險經紀人公司及保險代理人公司之經濟實力有大幅之差距。
- 2.再者依營業額比較，壽險公司之營業額動則上千億元，即使較小規模之朝陽人壽亦有 67.65 億元。而產險公司亦有百億元之譜，觀其規模較小之蘇黎世產險公司、及美亞產險公司亦有 32.04 億元、及 28.57 億元。反觀保險經紀人公司、保險代理人公司產業，營業收入不高，絕大部分年營業額都在新臺幣 5,000 萬以下，且多數公司甚至不到 1,000 萬元，營業規模較小之業者占 80%以上，僅少數保險經紀人公司及保險代理人公司之營業額得超過新臺幣 5,000 萬元。
- 3.惟對於違反管理規則之裁罰額度，未衡量資本額、營業額差異，於保險公司違反業務、財務等管理規範時，依保險法第 168 條得懲處保險業者九十萬以上到 450 萬罰鍰；對於設立資本額相差 666 倍，營業額差距更是好幾千萬倍之保險經紀人公司、保險代理人公司，卻能處以 60 萬到 300 萬之罰鍰，恐有違比例原則及平等原則，爰修正之。

(二) 第 167 條之 3

- 1.增訂限期改正：
 - (1)內部控制係為確保公司能因應內外部變動，妥善落實管理及會計制度，以達到組織目標；而內部稽核則係提供一套系統化的模式，確保內部控制之落實，評估及改善風險管理，其目的在於促進公司之健全經營，以合理確保達成符合法令規定之各項公司目標。
 - (2)現行保險經紀人公司、保險代理人公司有違反公司內稽、內控制度時，逕處以 60 萬以上到 300 萬之罰鍰，未有限期改正之空間，該等規範未依違規情節輕重，給予不同程度之處罰空間，且較違反保險法其他規定、保險經紀人管理規則、保險代理人管理規則更為嚴格，故增訂主管機關得限期改善之手段，始符行政法上之比例原則。
 - (3)另查證券暨期貨市場各服務事業建立內部控制制度處理準則第 32 條、第 33 條分別規定，亦有違反內稽內控之情事時，主管機關得依其情節輕重，糾正或命限期改善之規定，故本於平等原則，對同為金融商品通路一環之保險經紀人、保險代理人，應等者等之。
- 2.對於違反管理規則之裁罰額度，未衡量資本額、營業額差異，於保險公司違反業務、財務等管理規範時，依保險法第 168 條得懲處保險業者 90 萬以上到 450 萬罰鍰；對於設立資本額相差 666 倍，營業額差距更是好幾千萬倍之保險經紀

人公司、保險代理人公司，卻能處以 60 萬到 300 萬之罰鍰，恐有違比例原則及平等原則，爰修正之。

貳、勞動社會法最近1年修法情形

• 勞動基準法修正重點

(104 年 12 月 16 日修正第 44、46 條；增訂第 9 條之 1、第 10 條之 1、第 15 條之 1)

(一) 第 9 條之 1

1. 委員江惠貞等 23 人提案：

(1) 本條新增。

(2) 「競業禁止」為企業為保護營業秘密與正當營業利益，於合理之期間、區域、職業活動之範圍內，禁止勞工於離職後至類似行業從事相似工作。我國企業與勞工簽訂「競業禁止」之勞資契約時，應參照「公務員服務法」之旋轉門條款精神，具有一定程度之限縮，而非為降低勞工流動率而不分職位高低、職責內容而恣意要求勞工簽訂競業禁止條款。

(3) 本條所稱之營業秘密，係指營業秘密法第 2 條所定義之營業秘密。

2. 審查會：

第 9 條之 1 條文修正通過，修正為：「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

一、雇主有應受保護之正當營業利益。

二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。

三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。」

(二) 第 10 條之 1

1. 委員蔣乃辛等 24 人提案：

(1) 本條新增。

(2) 雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。

(3) 在第 1 項第 1 款中所謂「不當動機與目的」，例如：部分企業為迫使員工離職，故意將工作地點從南調到北，或故意減少薪資，降低勞動條件，迫使員工無奈請辭。類似的案列與企業經營所需無關必須禁止。

(4) 勞工因事業單位調動所受可能之不利益已列入於第一至第四款，但亦可能產生育兒及照顧家人等家庭生活之不利益，尤其是每天 12 歲以下之幼童上下課與保母家接送及 65 歲以上老人之照護，且目前已有判例支持，如高雄地院 88 年勞訴字第 39 號判決、高等法院台中分院 92 年勞上易字第 40 號判決及台灣高院 94 年勞上易字第 96 號判決，皆肯定雇主需留意勞工家庭生活育兒及照顧家人之問題，爰增訂第 5 款。

2. 審查會：

第 10 條之 1 條文修正通過，修正為：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。

- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

(三)第 15 條之 1

1. 委員江惠貞等 18 人提案：

- (1)本條新增。
- (2)由過去判例及行政機關函釋中可知，合理之最低服務年限約定，應如我國「公費生」制度，因雇主提供其一定培訓成本，以換取約定之服務年限，且並應同時具備「必要性」以及「合理性」，勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短等項都是合理性的考量範圍。為降低我國勞雇雙方針對「最低服務年限」約定產生勞資糾紛，將我國過去所累積之函釋與判例明確化，供雇主與勞工有法可循爰明定雇主為最低服務年限約定之規定。
- (3)雖雇主與勞工雙方約定最低服務年限，但若是屆期之前發生不可歸責於勞工之事由導致必須提前終止勞動契約，則勞工自不必負違約金及損害賠償責任，爰於第三項與第四項明確規範，以增加勞工之保障。

2. 審查會：

第 15 條之 1 條文修正通過，修正為：「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
 - 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。
- 前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：
- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
 - 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
 - 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
 - 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。
- 違反前二項規定者，其約定無效。
- 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」

(四)第 44 條

1. 委員王育敏等 29 人提案：

- (1)相較於成年人，未滿 18 歲之人生理發育、心智成熟度仍有不足。惟現行勞動基準法第 44 條之保護規定，僅禁止 15 歲以上未滿 16 歲之童工從事繁重及危險工作，16 歲以上未滿 18 歲之人則無適用，保護顯有不周。
- (2)爰修正第 2 項，增訂 16 歲以上未滿 18 歲之勞工，亦不得從事繁重及危險性之工作。

2. 審查會：

第 44 條條文修正通過，修正為：「十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。」

(五)第 46 條

委員王育敏等 29 人提案：

- 1.未滿 18 歲之人，對勞動法令及自身權益保障事項所知有限，常落入求職陷阱。為保護其工作權益，應由法定代理人協助審慎評估其工作是否適齡、適性，協助審閱勞動契約內容，並加以篩選與過濾。
- 2.爰規定雇主僱用未滿 18 歲之人者，均應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件，以確保法定代理人協助執行把關工作，並便於勞動檢查機關進行查驗。

參、財稅法最近1年修法情形

• 所得稅法修正重點

(一)105 年 7 月 27 日增訂第 17 條之 4、第 43 條之 3、第 43 條之 4

1.第 17 條之 4

- (1)本條新增。
- (2)101 年 11 月 21 日司法院釋字第 705 號解釋，財政部 92 年 6 月 3 日、93 年 5 月 21 日、94 年 2 月 18 日、95 年 2 月 15 日、96 年 2 月 7 日及 97 年 1 月 30 日發布之台財稅字第 0920452464 號、第 0930451432 號、第 09404500070 號、第 09504507680 號、第 09604504850 號及第 09704510530 號令（以下簡稱系爭解釋令），所釋示之捐贈列舉扣除金額之計算依財政部核定之標準認定，以及非屬公共設施保留地且情形特殊得專案報財政部核定，或依土地公告現值之 16%計算部分，與憲法第 19 條租稅法律主義不符，均應自該解釋公布之日起不予援用。該解釋理由書略以，系爭解釋令涉及稅基之計算標準，攸關列舉扣除額得認列之金額，並非僅屬執行所得稅法規定之細節性或技術性事項，而係影響人民應納稅額及財產權實質且重要事項，自應以法律或法律具體明確授權之命令定之。
- (3)為符合上開司法院解釋意旨，並考量所得稅法第 17 條第 1 項第 2 款第 2 目之 1 所定列舉扣除額，應以實際支付金額（即取得成本）作為列報基礎，避免捐贈者因捐贈之非現金財產實際取得成本與其捐贈時實際市價交易價值兩者間之差額未課徵所得稅而享有租稅利益之流弊，以符租稅公平。另為避免納稅義務人利用捐贈因折舊、損耗、市場行情或其他客觀因素（如：公司經營虧損，致其股票幾無市場價值）致其捐贈時之價值與取得成本有顯著差異之非現金財產，套取租稅利益，該等捐贈列舉扣除金額，尚不宜一律以實際取得成本減除，應視實際市場交易情形作合宜之認定，爰於第 1 項規定納稅義務人、配偶及受扶養親屬以非現金財產捐贈，除法律另有規定外，其捐贈列舉扣除金額之計算方式。至法律另有規定，例如：文化藝術獎助條例第 28 條就以具有文化資產價值之古物、古蹟捐贈政府，其價值之認定定有明文，即依該法規定辦理。
- (4)為使第 1 項但書標準之訂定客觀有據，於第 2 項授權財政部參照捐贈年度實際市場交易情形定之，並考量非現金財產捐贈態樣多元，該標準應明定倘納稅義務人捐贈之財產非所列項目範圍，納稅義務人可向該管稽徵機關申請核定捐贈之數額，該管稽徵機關受理後應予核定，俾利遵循。
- (5)為使非現金財產捐贈列舉扣除案件能有一致之處理，爰於第 3 項規定本法本次修正之條文施行前已捐贈而尚未核課或尚未核課確定之案件，亦有第 1 項規定之適用，以資明確。

2.第 43 條之 3

- (1)本條新增。
- (2)茲因營利事業可藉於低稅負國家或地區成立受控外國公司（Controlled Foreign Company，以下簡稱 CFC）保留原應歸屬我國營利事業之利潤，以規避我國納稅義務，爰參考經濟合作暨發展組織（OECD）於西元 2015 年 10 月發布稅基

侵蝕及利潤移轉(BEPS)行動計畫三「強化受控外國公司法則(Designing Effective Controlled Foreign Company Rules)」之建議及國際間其他國家規定，建立 CFC 制度，增訂本條規定。

- (3) 第 1 項定明營利事業及其關係人直接或間接持有在我國境外低稅負國家或地區之關係企業股份或資本額合計達 50%以上或對該關係企業具有重大影響力者，該營利事業應按持股比例及持有期間計算，將該等關係企業之盈餘認列國外投資收益，計入當年度所得額課稅。鑑於營利事業除透過其本身直接或間接持股外，亦可藉關係人聯合控制該境外關係企業，爰參考 OECD 建議，加總營利事業及其關係人所持有股權，俾合理判斷境外關係企業是否究屬 CFC。又為落實 CFC 制度精神並兼顧徵納雙方成本，參照 OECD 建議及美國、日本、韓國之立法例，訂定豁免門檻規定：

A.關係企業於所在國家或地區如有從事實質營運活動（即該營運活動需具實質貢獻，例如：有固定營業場所及僱用員工經營業務，且其股利、利息等收入合計數，占營業收入淨額及非營業收入淨額合計數比例微小者），尚無規避稅負意圖，非屬 CFC 制度適用對象，爰於第 1 款規定排除適用。

B.第 2 款規定關係企業當年度盈餘低於一定基準者，排除適用 CFC 制度，但為避免營利事業藉成立多家關係企業分散盈餘，以規避適用門檻，爰於該款但書定明各關係企業當年度盈餘合計數逾一定基準者，仍應計入當年度所得額課稅。

- (4) 第 2 項規範低稅負國家或地區定義，指關係企業所在國家或地區之營利事業所得稅或實質類似租稅之稅率未逾我國稅率之 70%（即稅率未逾 11.9%）或採屬地主義課稅者。

- (5) 符合第 1 項規定之營利事業，應按該關係企業當年度之盈餘，依規定認列投資收益；為資衡平，爰於第 3 項定明關係企業自符合第 1 項規定之當年度起，經認定為 CFC 者，其各期虧損經所在國家或地區或中華民國合格會計師查核簽證，並由營利事業依規定格式填報及經所在地稽徵機關核定者，得於虧損發生年度之次年度起 10 年內自該關係企業盈餘中扣除，計算該營利事業投資收益。

- (6) 為避免重複課稅，第 4 項前段定明關係企業實際分配盈餘時，在已依第 1 項規定認列投資收益範圍內，免再重複計入所得額課稅；後段規範國外稅額扣抵規定。

- (7) 第 5 項授權財政部另以辦法訂定關係人及關係企業、具有重大影響力等之範圍及其他相關事項，俾利遵循。

- (8) 考量關係企業經認定其實際管理處所在我國境內者，應優先適用本法第 43 條之 4 規定，視為總機構在我國境內之營利事業，依本法及其他相關法律規定課徵營利事業所得稅，爰於第 6 項定明，不適用第 1 項至第 5 項規定。

3.第 43 條之 4

- (1) 本條新增。

- (2) 按實際管理處所(Place of Effective Management，以下簡稱 PEM) 認定營利事業居住者身分已為國際趨勢，旨在避免營利事業於租稅天堂設立紙上公司，藉納稅義務人居住者身分之轉換規避屬人主義課稅規定（即境內外所得合併課稅）之適用，以減少納稅義務。基此，為符合國際稅制發展趨勢、保障我國稅基及維護租稅公平，爰參考國際實務做法，於第一項定明依外國法律設立之營利事業，其 PEM 在我國境內者，視為總機構在我國境內之營利事業，應依本法及其他相關法律規定（例如：稅捐稽徵法、所得基本稅額條例等）課徵營利事業所得稅，

如有違反時，並適用本法及其他相關法律規定，以維護租稅公平。又企業透過居住者身分之認定，得適用我國與其他國家簽署之租稅協定（議），有助於保障臺商權益。

- (3)第 2 項定明依前項規定認屬 PEM 在我國境內之營利事業，其給付股利、利息等所得，應比照依我國法規成立之營利事業，依本法第 8 條各款規定判斷是否屬中華民國來源所得，並依本法及其他相關法律規定辦理扣繳及填具扣(免)繳憑單、股利憑單及相關憑單，如有違反時，並適用本法及其他相關法律規定。例如，該營利事業分配屬認定為 PEM 在我國境內之當年度及以後年度之盈餘，應比照我國公司分配股利，依規定填具股利憑單，其個人股東獲配之股利應併計綜合所得總額課稅，國內營利事業股東獲配該股利，不計入所得額課稅；至非我國境內居住之個人股東或總機構在我國境外之營利事業股東獲配該股利，應由該 PEM 依本法規定之扣繳率扣繳稅款及填具扣繳憑單。另考量其分配屬認定為 PEM 以前年度之盈餘，係屬外國公司分派之股利性質，非屬中華民國來源所得，爰於第 2 項但書定明，以資明確。
- (4)參照 OECD 西元 2014 年版稅約範本第四條居住者註釋第 24 項，所稱實際管理處所，指營利事業實際作成其整體營業所必須之主要管理及商業決策之處所；復依同項說明，實際管理處所應依相關事實及情況認定；又依聯合國（UN）西元 2011 年版稅約範本第四條居住者註釋第 10 項，實際管理處所可衡酌公司實際管理及控制地點、公司重要管理政策最高決策地點、經濟及功能觀點之公司最主要管理地點、最重要之會計帳冊保存地點及其他因素綜合認定之，爰於第 3 項定明實際管理處所在中華民國境內之營利事業之定義。
- (5)為建立一致性認定規定，第 4 項授權財政部另以辦法訂定依本法及其他相關法律規定課徵所得稅之方式、實際管理處所認定要件等相關事項，俾利遵循。

(二)104 年 12 月 2 日修正公布第 4 條之 1

1. 觀察歷次證券交易所課稅制度（以下簡稱證所稅）改革時，或有以證券交易稅（以下簡稱證交稅）徵收率調整作為配套，54 年停徵個人證所稅時，證交稅恢復課徵，徵收率為 1.5‰；63 年全面課徵證所稅，證交稅徵收率維持 1.5‰；65 年停徵個人證所稅，67 年證交稅徵收率由 1.5‰調高至 3‰；78 年全面課徵證所稅，證交稅徵收率由 3‰調降至 1.5‰；79 年全面停徵證所稅，證交稅徵收率由 1.5‰調高至 6‰，嗣於 82 年調降為 3‰實施至今，可見證所稅及證交稅二者具有連動關係。
2. 鑑於自 102 年實施證所稅以來，爭議不斷，為消除股市不確定因素，並簡化稽徵，爰明定證券交易所自 105 年 1 月 1 日起停止課徵所得稅。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！