

立法院議案關係文書

(中華民國41年9月起編號)
中華民國102年5月8日印發

院總第 1537 號 委員提案第 14994 號

案由：本院委員盧嘉辰等 18 人，為「大量解僱勞工保護法」施行九年以來，適用事業單位門檻、解僱比例、勞工取得資訊權等，咸認有檢討之必要，爰提出修正草案。是否允當？敬請公決。

說明：

- 一、「大量解僱勞工保護法」自 2003 年公告施行九年以來，所有事業單位均一體適用，有關適用門檻，德國「解僱保護法」為保障小型事業單位的發展與彈性，將 20 人以下小型事業單位排除適用，1998 年並經德國聯邦憲法法院判決合憲。
- 二、在實務上，小型事業單位一旦經營發生問題，本法規範之機制亦難有助益，爰建議仿德國立法例，以 20 人以下事業單位做為門檻，讓小型企業能夠順利成長，也是保護勞工工作權之具體實現。同時降低適用本法之解僱比例，以充分保護勞工。
- 三、又，目前因雇主積欠工資或不當調職致勞工依勞基法第十四條第一項第六款終止勞動契約，因一般認為屬非自願性解僱不適用本法，致無法採取限制雇主出境或其他保護措施，對勞工保護不足，爰修正改採完全列舉。
- 四、大量解僱預告時間過長將造成員工恐慌，降低勞工生產力，並導致事業單位訂單減少或取消，甚至被迫關門，損及更多勞工權益，爰修正縮短預告期間為 30 日。另，仿德國立法例，制訂解僱閉鎖期；雇主發動大量解僱，在主管機關核准前，不生效力。

提案人：盧嘉辰

連署人：黃昭順	楊瓊璿	顏寬恒	林德福	簡東明
鄭天財	吳育昇	蘇清泉	徐耀昌	孔文吉
賴士葆	林滄敏	楊應雄	王進士	陳淑慧
翁重鈞	林國正			

大量解僱勞工保護法第二條及第四條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 <u>解僱勞工達下列規定人數或比例者，雇主應於解僱三十日前通知當地主管機關；其他終止勞動關係可歸責於雇主者，亦同：</u></p> <p><u>一、事業單位通常僱用勞工人數在二十人以上未滿六十人者，解僱勞工超過四分之一或十人。</u></p> <p><u>二、事業單位通常僱用勞工人數在六十人以上未滿二百人者，解僱勞工超過所僱用勞工人數超過六分之一或二十人。</u></p> <p><u>三、事業單位通常僱用勞工人數在二百人以上未滿五百人者，解僱勞工超過所僱用勞工人數八分之一或四十人。</u></p> <p><u>四、事業單位僱用勞工人數在五百人以上者，解僱勞工超過所僱用勞工人數十分之一或八十人。</u></p> <p>前項各款僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。</p>	<p>第二條 <u>本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第十一條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：</u></p> <p><u>一、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十日內解僱勞工逾十人。</u></p> <p><u>二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在三十人以上未滿二百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾二十人。</u></p> <p><u>三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在二百人以上未滿五百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾五十人。</u></p> <p><u>四、同一事業單位僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一。</u></p> <p>前項各款僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。</p>	<p>一、實務上，因雇主積欠工資或不當調職致勞工依勞基法第十四條第一項第六款終止勞動契約，因一般認為屬非自願性解僱不適用本法，致無法採取限制雇主出境或其他保護措施。爰改採完全列舉，排除其他解僱的可能性，仿德國「解僱保護法」之立法例修正如第一項規定之文字。</p> <p>二、現行條文所列解僱人數或比例過高，幾乎已達事業單位倒閉解散邊緣，無法充分保護勞工，爰降低解僱人數或比例。</p> <p>三、單日解僱人數容易規避，爰刪除有關單日解僱人數之規定。</p> <p>四、為使大解法有效保護勞工，應該縮減事業單位解僱人數與比例通知主管機關之規模門檻，不必要區分主體為事業單位或廠場，且基於協商對象應為有權解僱勞工之事業單位，爰建議修正為事業單位。</p>
<p>第四條 <u>事業單位大量解僱勞工時，應於符合第二條規定情形之日起三十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受三十日之限制。</u></p> <p><u>主管機關應於收到解僱計畫書三十日內做出裁處；</u></p>	<p>第四條 <u>事業單位大量解僱勞工時，應於符合第二條規定情形之日起六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受六十日之限制。</u></p> <p><u>依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：</u></p>	<p>一、配合第二條修正，將雇主大量解僱勞工法定通知義務修正為三十日。</p> <p>二、增列第二項，仿德國立法例，制訂解僱閉鎖期；雇主發動大量解僱，在主管機關核准前，不生效力。</p>

經核准，解僱始生效力，計算基期以計畫書所載之解僱日為準。

依第一項規定通知相關單位或人員之順序如下：

- 一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。
- 二、事業單位勞資會議之勞方代表。
- 三、事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。但不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：

- 一、解僱理由。
- 二、解僱部門。
- 三、解僱日期。
- 四、解僱人數。
- 五、解僱對象之選定標準。
- 六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。

- 一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。
- 二、事業單位勞資會議之勞方代表。
- 三、事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。但不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：

- 一、解僱理由。
- 二、解僱部門。
- 三、解僱日期。
- 四、解僱人數。
- 五、解僱對象之選定標準。
- 六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。

立法院第 8 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書