

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國109年3月11日印發

院總第 1537 號 委員提案第 24124 號

案由：本院民眾黨黨團，有鑑於社會產業多樣化，解僱型態多元，應修正放寬適用大量解僱條件；另為加強勞工進行通報，建立吹哨者制度。再者，本法裁罰金額過低，顯無嚇阻效果，且主管機關對於事業單位之法人董事或有代表權之人，亦無明文規範可併同處罰，無從課予雇主大量解僱之責任。爰擬具「大量解僱勞工保護法」部分條文修正草案，修正第二條、第十一條、第十二條之一、第十七條至第十九條，加強通報及加重處罰，以保障勞工權益。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、公司出現財務艱困或危機時，工會成員或者部分勞工較易察覺，惟勞工往往因害怕遭遇職場上不當對待，或者畏懼公司秋後算帳，因而不敢在第一時間進行通報，致大量解僱事件，無從事先預警。為加強勞工有足夠動機進行通報，建立吹哨者制度，以保障勞工權益。
- 二、108 年遠東航空停飛後，連續積欠員工兩個月薪資，目前累計處罰 450 萬元，且遠航公司飛航部份無法營運，卻迄今未辦理歇業，也未資遣員工，持續欠薪，顯見現行大量解僱勞工保護法之罰鍰過低，難以有效嚇阻，且現行主未有主動限制出境權利。再者主管機關對於事業單位之法人董事或有代表權之人，在本法中亦無明文併同處罰規定，無從課予雇主監督責任，實有修法之必要。
- 三、爰擬具「大量解僱勞工保護法」部分條文修正草案，修正第二條放寬大量解僱條件；修正第十一條增加解僱通報事由，並對通報者予以保密；新增第十二條之一，若達一定大量解僱標準，且未清償相關費用者，中央主管機關應禁止其出國；修正第十七條至十九條，明定主管機關得加重罰鍰，且事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，應併同處罰，以保障勞工權益。是否有當？敬請公決。

立法院第 10 屆第 1 會期第 4 次會議議案關係文書

提案人：台灣民眾黨立法院黨團

高虹安 邱臣遠 蔡壁如

賴香伶 張其祿

大量解僱勞工保護法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 本法所稱大量解僱勞工，指有下列情形之一：</p> <p>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。</p> <p>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六分之一或單日逾二十人。</p> <p>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八分之一或單日逾四十人。</p> <p>四、同一事業單位之同一廠場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十分之一或單日逾八十人。</p> <p>五、同一事業單位於六十日內解僱勞工逾二百人或單日逾一百人。</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>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、同一事業單位之同一廠場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或單日逾八十人。</p> <p>五、同一事業單位於六十日內解僱勞工逾二百人或單日逾一百人。</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>為避免事業單位已有積欠工資、勞健保費或發生勞資爭議、企業併購等可能發生大量解僱勞工情事，卻因未解僱勞工或辦理歇業，未符合本法所規定之大量解僱勞工情形，而使大量解僱勞工保護機制無法進行，因而仿照德國解僱保護法之立法例，刪除第一項部分文字，使事業單位解僱勞工達一定人數時，即可適用本法保護機制，擴大本法保護適用範圍。</p>
<p>第十一條 僱用勞工三十人以上之事業單位，有下列情形之一者，由相關單位或人員向主管機關通報：</p> <p>一、僱用勞工人數在二百人</p>	<p>第十一條 僱用勞工三十人以上之事業單位，有下列情形之一者，由相關單位或人員向主管機關通報：</p> <p>一、僱用勞工人數在二百人</p>	<p>一、勞動部相關研究文書指出，大量解僱勞工有許多重大爭議，並非第一項第五款「勞資爭議」事項，例如：事業單位發生影響股東權益或</p>

以下者，積欠勞工工資達二個月；僱用勞工人數逾二百人者，積欠勞工工資達一個月。

二、積欠勞工保險保險費、工資墊償基金、全民健康保險保險費或未依法提繳勞工退休金達二個月，且金額分別在新臺幣二十萬元以上。

三、全部或主要之營業部分停工。

四、決議併購。

五、最近二年曾發生重大勞資爭議。

六、事業單位近一年財務有重大危機或其他造成有大量解僱勞工之虞者。

七、其他經中央主管機關公告之情形。

前項規定所稱相關單位或人員如下：

一、第一款、第三款、第四款、第五款及第六款為工會或該事業單位之勞工；第四款為事業單位。

二、第二款為勞動部勞工保險局、衛生福利部中央健康保險署。

三、第六款、第七款為主管機關與其他中央或地方目的事業主管機關。

主管機關應於接獲前項通報後七日內查訪事業單位，並得限期令其提出說明或提供財務報表及相關資料。

主管機關依前項規定派員查訪時，得視需要由會計師、律師或其他專業人員協助辦理。

主管機關承辦人員及協助辦理人員，對於事業單位

以下者，積欠勞工工資達二個月；僱用勞工人數逾二百人者，積欠勞工工資達一個月。

二、積欠勞工保險保險費、工資墊償基金、全民健康保險保險費或未依法提繳勞工退休金達二個月，且金額分別在新臺幣二十萬元以上。

三、全部或主要之營業部分停工。

四、決議併購。

五、最近二年曾發生重大勞資爭議。

前項規定所稱相關單位或人員如下：

一、第一款、第三款、第四款及第五款為工會或該事業單位之勞工；第四款為事業單位。

二、第二款為勞動部勞工保險局、衛生福利部中央健康保險署。

主管機關應於接獲前項通報後七日內查訪事業單位，並得限期令其提出說明或提供財務報表及相關資料。

主管機關依前項規定派員查訪時，得視需要由會計師、律師或其他專業人員協助辦理。

主管機關承辦人員及協助辦理人員，對於事業單位提供之財務報表及相關資料，應保守秘密。

證券市場波動之重大事件或頻繁更換財務長等，多係公司與股東之間之爭議；事業單位經票據交換所公告列為拒絕往來戶，或已有存款不足致退票之情形係屬公司與債權人間之爭議；事業單位有欠稅資訊或經聯合徵信中心之信用報告異常，以及有事業單位資金轉出或資產設備移出等情事係屬公司之財務出現狀況，皆與勞資爭議無涉，卻係已屬事業經營警訊，為使本條大量解僱勞工預警機制發揮功能，實有修法必要。為解決上述問題，爰新增本條第一項第六款。

二、由於財務爭議事由繁多，修法放寬其他經中央主管機關公告之情形，使其他部會遇有大量解僱勞工之情形時，得以即時介入通報之，爰新增本條第一項第七款。

三、第二項為配合文字修正。

四、依照本法規範，主管機關得處罰事業單位，難保事業單位對個別勞工進行秋後算帳。且，本條第二項之通報人員包括：工會或該事業單位勞工。工會成員依照工會法第 35 條，得享有雇主不得對之不利之待遇，然若其通報人員為事業單位勞工，且若未加入工會，恐難保事業單位，不會對該名通報之勞工進行秋後算帳（即包含解僱、降調、減薪等不利之待遇）。爰新增第五項，對通報勞工身分予以保密，以確保未加入工會之勞工受到不利對待。

<p>提供之財務報表及相關資料，應保守秘密；對依第二項第一款規定通報之工會成員、勞工身分亦應予以保密。</p>		
<p>第十二條之一 符合第十二條第一項第四款，情節重大者，中央主管機關應函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國。</p>		<p>一、本條新增。 二、實務上主管機關在禁止其代表人及實際負責人出國時，常有過度限制人身自由而反遭告訴之情事發生。由於第十二條第一項第四款，涉及大量解雇達兩百多人、兩千萬以上之情形，影響多位勞工生計，為避免雇主怠惰不處理或捲款而逃，新增第十二條之一，明訂禁止代表人及實際負責人出國之類型，以賦予主管機關主動介入角色，也能對代表人及實際負責人產生嚇阻效果。</p>
<p>第十七條 事業單位違反第四條第一項規定，未於期限前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並限期令其通知或公告揭示；屆期未通知或公告揭示者，按日連續處罰至通知或公告揭示為止。</p> <p><u>主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一。</u></p> <p><u>事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，對於事業單位違反本法之行為，未盡監督義務者，應受本法規定罰鍰併同處罰之。</u></p>	<p>第十七條 事業單位違反第四條第一項規定，未於期限前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並限期令其通知或公告揭示；屆期未通知或公告揭示者，按日連續處罰至通知或公告揭示為止。</p>	<p>一、實務上，違反本法之雇主多為預謀性解僱，於破產當日始宣告公司解散，使事業單位規避提供解僱計畫書，導致被解僱勞工無法提前知悉自身勞動權益，難以因應解僱之狀況。且目前本法對董事或其他有代表權之人，亦無明文處罰規定，無從課予雇主監督責任。</p> <p>二、參酌勞動基準法第七十九條之規定，已將違反主管機關依法於限期內給付工資或調整工作時間之命令等，提高罰鍰上限至一百萬元，賦予主管機關加重處罰之裁量權；與此相較本條之規定顯有不足，有其修正之必要。</p> <p>三、爰此，適度調高罰鍰額度，並新增本條第二項，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之</p>

		<p>一。新增本條第三項，事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，對於事業單位違反本法之行為，未盡監督義務者，應受本法規定罰鍰併同處罰之。</p>
<p>第十八條 事業單位有下列情形之一者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、未依第五條規定，就解僱計畫書內容進行協商。</p> <p>二、違反第六條第一項規定，拒絕指派協商代表或未通知事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選勞方代表。</p> <p>三、違反第八條第二項規定，拒絕就業服務人員進駐。</p> <p>四、違反第十條第二項規定，在協商期間任意將經預告解僱勞工調職或解僱。 <u>主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一。</u></p> <p><u>事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，對於事業單位違反本法之行為，未盡監督義務者，應受本法規定罰鍰併同處罰之。</u></p>	<p>第十八條 事業單位有下列情形之一者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、未依第五條第二項規定，就解僱計畫書內容進行協商。</p> <p>二、違反第六條第一項規定，拒絕指派協商代表或未通知事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選勞方代表。</p> <p>三、違反第八條第二項規定，拒絕就業服務人員進駐。</p> <p>四、違反第十條第二項規定，在協商期間任意將經預告解僱勞工調職或解僱。</p>	<p>一、實務上惡性倒閉之企業，常拒絕進行協商、或拒絕指派協商代表，使勞資雙方協商時程拉長，勞工權益受損害。且目前本法對董事或其他有代表權之人，亦無明文處罰規定，無從課予雇主監督責任。</p> <p>二、參酌勞動基準法第七十九條之規定，已將違反主管機關依法於限期內給付工資或調整工作時間之命令等，提高罰鍰上限至一百萬元，也賦予主管機關加重處罰之裁量權；與此相較本條之規定顯有不足，有其修正之必要。</p> <p>三、爰此，未依第五條第一項規定進行協商之事業單位，亦加以處罰；適度調高罰鍰額度，並新增本條第二項，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一。新增本條第三項，事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，對於事業單位違反本法之行為，未盡監督義務者，應受本法規定罰鍰併同處罰之。</p>
<p>第十九條 事業單位違反第十一條第三項規定拒絕提出說明或未提供財務報表及相關資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；並限期令其提供，屆期未提供者</p>	<p>第十九條 事業單位違反第十一條第三項規定拒絕提出說明或未提供財務報表及相關資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；並限期令其提供，屆期未提供者</p>	<p>一、現行惡性倒閉企業之董事或其他有代表權之人，常拒絕提出財務說明，以規避需承擔之財務責任，導致勞資雙方在協商過程中無法取得共識，主管機關也無從協助</p>

<p>，按次連續處罰至提供為止。</p> <p><u>主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一。</u></p> <p><u>事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，對於事業單位違反本法之行為，未盡監督義務者，應受本法規定罰鍰併同處罰之。</u></p>	<p>，按次連續處罰至提供為止。</p>	<p>勞工爭取相關權益。且目前本法對董事或其他有代表權之人，亦無明文處罰規定，無從課予雇主監督責任。</p> <p>二、參酌勞動基準法第七十九條之規定，已將違反主管機關依法於限期內給付工資或調整工作時間之命令等，提高罰鍰上限至一百萬元，賦予主管機關加重處罰之裁量權；與此相較本條之規定顯有不足，有其修正之必要。</p> <p>三、爰此，適度調高罰鍰額度，並新增本條第二項，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一。新增本條第三項，事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，對於事業單位違反本法之行為，未盡監督義務者，應受本法規定罰鍰併同處罰之。</p>
--	----------------------	--

立法院第 10 屆第 1 會期第 4 次會議議案關係文書