

審 查 會 通 過  
 行 政 院 提 案  
 委 員 邱 志 偉 等 20 人 提 案  
 委 員 盧 嘉 辰 等 18 人 提 案  
 委 員 李 桐 豪 等 25 人 提 案  
 委 員 王 育 敏 等 27 人 提 案  
 現 行 法  
 大 量 解 僱 勞 工 保 護 法 部 分 條 文 修 正 草 案 條 文 對 照 表

審 查 會 通 過 條 文	行 政 院 提 案	委 員 等 提 案	現 行 法	說 明
<p>(照行政院提案通過)</p> <p>第二條 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：</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>第二條 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：</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</p>	<p>委員邱志偉等 20 人提案：</p> <p>第二條 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：</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<u>逾五人</u>。</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<u>四分之一或單日逾十人</u>。</p>	<p>第二條 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：</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</p>	<p>行政院提案：</p> <p>一、查本條第一項第一款至第三款所定解僱之行為主體為同一事業單位之同一廠場，其係考量大量解僱情事對同一區域及當地之安定性及就業市場造成巨大之衝擊和影響，故以「同一事業單位之同一廠場」規範之，惟第四款僅規範「同一事業單位」，就適用範圍及主體來說，邏輯上未能一貫，且未符合預防及減緩大量解僱對區域性衝擊過大之立法目的，爰將第四款之「同一事業單位」修正為「同一事業單位之</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>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、<u>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</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>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<u>逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾三十人</u>。</p> <p>四、<u>同一事業單位之同一廠場僱用勞工在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日解僱逾五十人</u>。</p> <p>五、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<u>逾所僱用勞工人數六分之一</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><b>委員盧嘉辰等 18 人提案：</b> 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</u></p>	<p>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。</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>同一廠場」。</p> <p>二、另查本條係規定本法之適用範圍，並以解僱人數、比例及期間為計算基準；考量第一項第二款及第三款係針對同一事業單位之同一廠場於六十日內及單日解僱人數作規範，第四款則僅規範六十日內解僱勞工人數之比例，而未就單日解僱人數有所規範；惟僱用勞工人數在五百人以上者，如有單日大量解僱勞工之情事時，由於所牽涉勞工眾多，影響層面廣泛，應有更為嚴謹之規範。</p> <p>三、以僱用二千人之同一事業單位之同一廠場為例，於六十日內要解僱勞工超過所僱用勞工人數五分之一，亦即於六十日內解僱勞工超過四百人始有本法之適用，如解僱人數為三百五十人，則無法適用，造成解僱勞工已達相當規模</p>
---	--	---	--	---

		<p>知當地主管機關；其他<u>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</p>		<p>之一定人數卻因未達最低比例而不適用本法之情況，對勞工權益影響甚鉅；有鑑於該等同一事業單位之同一廠場單日內大量解僱勞工對社會當會造成一定之衝擊，更立即影響許多勞工及其家庭之經濟安全，考量其對勞工權益保護之重要性及急迫性，爰於第一項第四款新增單日解僱勞工人數之規定。</p> <p>四、考量國內事業單位規模日漸龐大且於許多地區均設廠場，為能防止事業單位分散於各廠場解僱多位勞工，而對社會整體之安定產生衝擊，縱然其各廠場解僱勞工人數未達前四款規定之人數，仍應有本法之適用，爰新增第五款同一事業單位之解僱勞工總人數達一定數量，足以影響社會安定時，亦納入本法適用範圍。</p>
--	--	--	--	--

		<p>六條所定之定期契約勞工。</p>		<p>五、第一項第一款至第三款及第二項未修正。</p> <p><b>委員邱志偉等 20 人提案：</b> 藉由降低解僱人數及比例門檻，並增列同一事業單位同一廠場僱用勞工人數在五百人以上，六十日內及單日解僱上限，進而提升全國勞工局通報機制之敏感度，防範惡性倒閉於未然，並提供更充分時間予正派經營之企業尋求主管當局協助。</p> <p><b>委員盧嘉辰等 18 人提案：</b> 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</p>
--	--	---------------------	--	---

				<p>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><b>審查會：</b> 照行政院提案條文通過。</p>
<p>(維持現行條文)</p>		<p><b>委員盧嘉辰等 18 人提案：</b> 第四條 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</p>	<p>第四條 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。</p>	<p><b>委員盧嘉辰等 18 人提案：</b> 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。 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，</p>

		<p>限制。</p> <p><u>主管機關應於收到解僱計畫書三十日內做出裁處；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。</u></p> <p>依<u>第一項</u>規定通知相關單位或人員之順序如下：</p> <p>一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。</p> <p>二、事業單位勞資會議之勞方代表。</p> <p>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。</p> <p>事業單位依<u>第一項</u>規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：</p> <p>一、解僱理由。</p> <p>二、解僱部門。</p> <p>三、解僱日期。</p> <p>四、解僱人數。</p>	<p>依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：</p> <p>一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。</p> <p>二、事業單位勞資會議之勞方代表。</p> <p>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。</p> <p>事業單位依<u>第一項</u>規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：</p> <p>一、解僱理由。</p> <p>二、解僱部門。</p> <p>三、解僱日期。</p> <p>四、解僱人數。</p> <p>五、解僱對象之選定標準。</p> <p>六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。</p>	<p>不生效力。</p> <p><b>審查會：</b> 維持現行條文，不予修正。</p>
--	--	---	---	--

		<p>五、解僱對象之選定標準。</p> <p>六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。</p>		
<p>(維持現行條文)</p>		<p><b>委員李桐豪等 25 人提案：</b></p> <p>第十二條 事業單位於大量解僱勞工時，積欠勞工退休金、資遣費或工資，有下列情形之一，經主管機關限期令其清償；屆期未清償者，中央主管機關得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、僱用勞工人數在十人以上未滿三十人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣三百萬元。</p> <p>二、僱用勞工人數在三十人以上未滿一百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣五百萬元。</p> <p>三、僱用勞工人數在一百人以上未滿二百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺</p>	<p>第十二條 事業單位於大量解僱勞工時，積欠勞工退休金、資遣費或工資，有下列情形之一，經主管機關限期令其清償；屆期未清償者，中央主管機關得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、僱用勞工人數在十人以上未滿三十人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣三百萬元。</p> <p>二、僱用勞工人數在三十人以上未滿一百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣五百萬元。</p> <p>三、僱用勞工人數在一百人以上未滿二百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣一千萬元。</p>	<p><b>委員李桐豪等 25 人提案：</b></p> <p>一、為保障勞工退休金、資遣費或工資能獲得清償，避免惡性倒閉造成勞工權益損害，根據本法第十二條中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國。但在實際的狀況中，若雇主惡意倒閉，員工提出終止勞動契約請求，至終止勞動契約生效，主管機關在提出限期令要求給付，屆期未給付，前後恐長達數個月。如董事長及實際負責人故意躲避責任，不待中央主管機關發布禁止出國命令，屆時早已逃往海外，不能達成立法旨意。</p> <p>二、避免雇主利用行政程序時間差距，惡意潛逃出境，特修訂大量解僱</p>

		<p>幣一千萬元。</p> <p>四、僱用勞工人數在二百人以上者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣二千萬元。</p> <p>事業單位歇業而勞工依勞動基準法第十四條第一項第五款或第六款規定終止勞動契約，其僱用勞工人數、勞工終止契約人數及積欠勞工退休金、資遣費或工資總金額符合第二條及前項各款規定時，經主管機關限期令其清償，屆期未清償者，中央主管機關得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><u>代表人及實際負責人如有逃亡之虞者，主管機關得採取緊急措施限制其代表人及實際負責人出境。</u></p> <p>前三項規定處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關</p>	<p>四、僱用勞工人數在二百人以上者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣二千萬元。</p> <p>事業單位歇業而勞工依勞動基準法第十四條第一項第五款或第六款規定終止勞動契約，其僱用勞工人數、勞工終止契約人數及積欠勞工退休金、資遣費或工資總金額符合第二條及前項各款規定時，經主管機關限期令其清償，屆期未清償者，中央主管機關得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>前二項規定處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>勞工保護法第十二條第三項，授權中央主管機關可採取緊急措施，限制董事長及實際負責人出境，以保障勞工權益。</p> <p><b>審查會：</b> 維持現行條文，不予修正。</p>
--	--	---	--	--

		定之。		
(維持現行條文)		<p><b>委員王育敏等 27 人提案：</b>  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：  一、未依第五條第二項規定，就解僱計畫書內容進行協商。  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。  三、違反第八條第二項規定，拒絕就業服務人員進駐。  <u>四、違反第九條第一項或第二項規定，未優先僱用經其大量解僱之勞工。</u>  五、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>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：  一、未依第五條第二項規定，就解僱計畫書內容進行協商。  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。  三、違反第八條第二項規定，拒絕就業服務人員進駐。  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><b>委員王育敏等 27 人提案：</b>  一、為避免事業單位規避勞動基準法「禁止任意解僱」之原則，大量解僱勞工保護法第九條規定，事業單位大量解僱勞工後，再僱用工作性質相近之勞工時，應優先僱用經其大量解僱之勞工，以保障勞工之工作權利。  二、然現行大量解僱勞工保護法對於事業單位之回聘勞工義務，僅有獎勵而欠缺處罰規定。依據勞委會統計，本法自民國 92 年通過至 102 年 10 月 15 日止，僅 3 家事業單位申請獎勵，共回聘 21 人，相較於歷年來每年至少有 6 千至 2 萬 6 千名勞工遭大量解僱之情形，獎勵成效明顯不彰。  三、爰增訂第四款，明定事業單位違反本法第九條第一項或第二項規定</p>

				<p>，未優先僱用經其大量解僱之勞工者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，以督促事業單位落實優先僱用被解僱勞工之義務。</p> <p>四、原第四款依序遞移為第五款。</p> <p><b>審查會：</b> 維持現行條文，不予修正。</p>
--	--	--	--	---