

大量解僱勞工保護之簡介

洪政傑

為了保護被大量解僱的勞工及避免因此所可能產生的社會問題，我國於 92 年 2 月 7 日公布大量解僱勞工保護法，並於同年 5 月 8 日起施行。大量解僱勞工保護法主要的目標是平衡勞方與資方的交涉地位，對資方的大量解僱行為建立監督機制，並防止雇主惡性倒閉，以保障受解僱勞工應有的權利。

什麼樣的情況構成大量解僱勞工？

資方在依法得預告終止勞動契約的情形下¹，解僱勞工人數到達下列標準者，構成大量解僱勞工保護法所稱之大量解僱勞工：

1. 如雇主在同一廠場僱用勞工人數未滿三十人，在六十日內解僱勞工超過十人者。
2. 如雇主在同一廠場僱用勞工人數在三十人以上但未滿二百人，在六十日內解僱勞工人數超過所僱用勞工人數的三分之一，或在同一日內解僱超過二十人者。
3. 如雇主在同一廠場僱用勞工人數在二百人以上，在六十日內解僱勞工的人數，超過所僱用勞工人數的三分之一，或在一日內解僱超過五十人者。
4. 如雇主僱用勞工人數在五百人以上者，而在六十日內解僱勞工人數超過所僱用勞工人數五分之一者。

大量解僱勞工保護法提供什麼樣的保護？

¹ 依照大量解僱勞工保護法第二條第一項的規定，此情形為資方依勞動基準法第十一條所列各款規定、或因併購、改組而解僱勞工。

大量解僱勞工保護法規定雇主在大量解僱勞工時，不得有差別待遇。在勞方權益的保障上，原則上讓勞資雙方自行協商，但主管機關²會對勞資協商及資方整個大量解僱行為進行監督，並在必要時介入。大量解僱的勞工，如雇主日後欲僱用工作性質相近的勞工，應優先受僱。為避免雇主惡性倒閉，勞工求償無門，本法也建立了防止雇主惡性倒閉的機制。此外，本法尚提供被大量解僱勞工最低的生活保障，並提供勞工訴訟補助。

以下茲分項說明之：

一、 資方大量解僱時，禁止差別待遇。

依照大量解僱勞工保護法第十三條第一項的規定，雇主在大量解僱勞工時，不得因勞工的種族、語言、階級、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、身心障礙、年齡及擔任工會職務而解僱該勞工。如果雇主違反此規定，該雇主對此勞動契約之終止無效。

主管機關發現雇主違反此規定時，應立即限期命令雇主回復被解僱勞工的職務，如超過期限仍然不回復，主管機關應協助被解僱勞工進行訴訟。

二、 主管機關對大量解僱行為的監督與介入。

1. 資方應通知主管機關。

雇主大量解僱勞工時，應於六十日前將解僱計畫書³通知主管機關

⁴。但因天災、事變或突發事件，則不受六十日之限制。

² 大量解僱勞工之主管機關，在中央為行政院勞工委員會，在直轄市為直轄市政府，在縣(市)則為縣(市)政府。跨越直轄市、縣(市)行政區域之事件，直轄市或縣(市)主管機關應報請行政院勞工委員會處理，或由行政院勞工委員會指定直轄市或縣(市)主管機關處理。

³ 解僱計畫書內容應記載：(1)解僱理由。(2)解僱部門。(3)解僱日期。(4)解僱人數。(5)解僱對象之選定標準。(6)資遣費計算方式及輔導轉業方案等。

⁴ 雇主除了應通知主管機關之外，尚須通知相關單位或人員，其通知順序為：(1)事業單位大量解僱勞工所屬之工會。(2)事業單位勞資會議之勞方代表。(3)事業單位之全體勞工（不包括定期

2. 勞資協商的介入。

大量解僱勞工事件，原則上本著私法自治的精神，還是由勞資雙方自行協商其權利與義務關係。但在通常的情形，勞資雙方並非立於平等的交涉地位，此時宜由主管機關介入，並提供必要之協助。

勞資雙方拒絕協商或無法達成協議時，主管機關應於十日內召集勞雇雙方組成協商委員會，就解僱計畫書內容進行協商，並適時提出替代方案。

協商委員會置委員五人至十一人，由主管機關指派之代表一人及勞雇雙方同數代表組成，並由主管機關所指派之代表為主席。勞雇雙方無法於主管機關指定期限十日期限內推派或推選協商代表者，主管機關得依職權於期限屆滿之次日起五日內代為指定之。協商委員會應由主管機關至少每二週負責召開一次。

3. 提供諮詢服務。

主管機關在協商委員會成立後，應指派就業服務人員協助勞資雙方，提供就業服務與職業訓練之相關諮詢。雇主不得拒絕主管機關的諮詢服務，並應排定時間供勞工接受就業服務人員個別協助。

三、 勞資協商。

雇主提出解僱計畫書後十日內，勞雇雙方應進行協商。如前所述，勞資自行協商不成時，主管機關介入組織協商委員會協商。協商委員會協商達成的協議，效力及於個別勞工。協商委員會協商所作成之協議書應送請管轄法院審核。如該協議書經法院核

定，協議書中關於金錢或其他代替物或有價證券之給付有執行名義，得直接向法院聲請強制執行。

員工在原雇主解僱的預告期間就任新職，原雇主仍應依協商同意書，發給資遣費或退休金。未經協商之前，雇主不得在預告期間將員工任意調職或解僱。

四、 預防雇主惡性倒閉。

為防止雇主惡意倒閉，主管機關除了可主動監視可疑雇主之外，大量解僱勞工保護法更進一步地賦予主管機關查訪可疑雇主的權力，並在某些對勞工權益已經造成一定程度危險之特定狀況之下，得函請入出國管理機關對雇主限制出境，以避免勞工求償無門。

1. 查訪可疑雇主

主管機關對於僱用勞工三十人以上之雇主，有下列情形之一者，應進行查訪⁵：

- (1) 僱用勞工人數在二百人以下者，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。
- (2) 積欠勞工保險保險費、積欠工資墊償基金或全民健康保險保險費達二個月，且金額分別在新臺幣二十萬元以上。
- (3) 全部或主要之營業部分停工。
- (4) 決議併購。
- (5) 最近二年曾發生重大勞資爭議。

主管機關在接到通報後三日內得前往事業單位查訪，查訪時得命

⁵ 在第一、第三、第四及第五種情形時，由工會或該事業單位之勞工向主管機關通報；第二種情形之通報機關為勞工保險局或中央健康保險局；第四種情形之通報機關則為雇主。

令雇主提出說明或限期令其提供財務報表及相關資料⁶。

2. 限制出境

雇主大量解僱勞工時，如積欠勞工退休金、資遣費或工資，經主管機關命令限期支付，屆期未給付者，並有下列情形時，得禁止其董事長及實際負責人出國：

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

五、 優先僱用大量解僱勞工。

雇主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。為鼓勵雇主優先僱用經其大量解僱的勞工，我國於92年2月29日更進一步地發布「事業單位優先僱用經其大量解僱失業勞工獎勵辦法」。依該辦法規定，雇主優先僱用工作性質相近且經其大量解僱之同一勞工連續滿三個月者⁷，得申請僱用獎勵金。

僱用獎勵金原則上依受僱勞工人數，每人每月核發事業單位僱用

⁶ 在此情形，雇主無須擔心其提供的資料會洩漏，因主管機關承辦人員對於雇主所提供之財務報表及相關資料，應保守秘密。

⁷ 僱用連續三個月之計算，以勞工到職投保勞工保險之日為起算日。

獎勵金新台幣五千元，並以發給三個月為限。但如受僱勞工每週工作時數未達三十二小時或身心障礙者每週工作時數未達二十小時者，雇主之僱用獎勵金，則依該勞工每週工作時數與全時工作時數之比例發給。

六、 大量解僱勞工訴訟費用及必要生活費用之補助

相對於雇主而言，勞工係立於經濟上的弱勢地位，一但發生大量解僱勞工事件，不僅這些勞工並不一定有能力對雇主進行法律上的訴究以保障自身權益，甚至有的勞工可能因此而陷入生活上的困境。為避免此情形，我國於92年9月17日公布大量解僱勞工訴訟及必要生活費用補助辦法，以提供勞工最低的生活保障，更進而提供訴訟補助，平衡勞資雙方訴訟上的地位，使勞方有實力對資方採取法律上的行動，維持自身權益。

1. 訴訟補助⁸

被大量解僱之勞工，如因下列情形而訴訟者，得向行政院勞工委員會申請訴訟補助：

- (1) 雇主未依法給付勞工工資、資遣費或退休金者。
- (2) 雇主因前述差別待遇而解僱該勞工。
- (3) 雇主違反勞動基準法第十一條規定解僱勞工者⁹。

訴訟補助，包含訴訟費用及律師費。

⁸ 除大量解僱勞工訴訟及必要生活費用補助辦法之外，被大量解僱之勞工，還可依民事訴訟法第三章第三節、法律扶助法等，尋求訴訟救助。

⁹ 勞動基準法第十一條：「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一 歇業或轉讓時。
- 二 虧損或業務緊縮時。
- 三 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

訴訟補助如顯然無理由或顯然無實益者，主管機關得不予補助。除有正當理由之外，因同一大量解僱事件申請訴訟補助之勞工，應共同提出訴訟補助案，並以一案為限。

訴訟補助申請案所涉及關於大量解僱之爭議，應先經當地勞工行政主管機關協調或調解。

2. 必要生活費用補助

被大量解僱之勞工，符合前述訴訟補助之申請要件，因保險年資不足、或雇主未依法為其投保就業保險或未依規定繳納保險費，致無法請領失業給付且未就業者，得向行政院勞工委員申請必要生活費用補助。但如該勞工已領取就業保險失業給付、勞工保險傷病給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼等相關津貼者，領取期間，不得同時請領必要生活費用補助。

必要生活費用補助應在被解僱之日起六個月內申請。申請必要生活費用補助之勞工，應向公立就業服務機構辦理求職登記；繼續請領者，應按月向公立就業服務機構提供二次以上之求職紀錄。

必要生活費用補助標準，以核定補助時就業保險第一級投保薪資百分之六十計算，補助期間以六個月為限。