

大量解僱勞工保護法評析

隨著全球化經濟影響日趨明顯，企業為求生存與永續發展，勢必對生產和工作組織之調整進行策略性佈局，例如合併、轉讓、組織改造或生產基地移轉等經營變革，在此情況下，大量解僱勞工勢將難以避免。雖僱主隨市場變動而做出大量解僱之經營決策，為自由經濟市場自然規律，惟此種經營變革，將導致勞工面臨個人就業上之問題，同時對其家庭，乃至於社會將產生嚴重衝擊。

為確保勞工面臨企業大量裁員或關廠時的權益，勞委會早在民國八十年代發生數起重大惡性倒閉事件時，即開始研擬「工廠法」，於民國八十八年時，並以台(八十八)勞資三字第 四一 三 號函頒佈了「事業單位大量解僱勞工保護措施」，並成為「大量解僱勞工保護法」的前身。而經過多年的討論與折衝，在落實經發會決議的大環境氣氛下，立法院終於在九十二年一月十三日通過了「大量解僱勞工保護法」，並於九十二年二月七日經總統府公布，自公布後三個月施行。

大量解僱勞工保護法，乃是以專案立法的方式，規範事業單位於大量解僱時應遵守之原則及程序，以保障勞工資訊權的取得、並建立勞雇雙方協商機制與預警通報制度，以防止僱主不當關廠歇業並保障勞工權益，並求能兼顧、調和勞工工作權與僱主經營權間的衝突。本文以下即就大量解僱勞工保護法的重要條文與規定，先為簡要的說明。

一、 大量解僱勞工保護法的重要規定

(一) 明確化「大量解僱勞工」之判斷標準

在大量解僱勞工保護法的立法過程中，是否要限定適用該法之事業單位門檻，就一直是一個爭議焦點。但是在立委的堅持之下，目前大量解僱勞工保護法，一體適用於全體企業，不再限制事業單位僱用員工的規模，僅從事業單位擬解僱的員工是否達到其所僱用勞工人數一定比例來定義何謂「大量解僱勞工」。但是在計算事業單位僱用勞工人數時，並不將定期契約之勞工納入計算。

依據該法第二條之規定，所謂大量解僱勞工，係指事業單位有勞動基準法第十一條所列僱主須預告終止勞動契約之各款情形、或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：

- (1) 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。
- (2) 同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在二百人以上者，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五十人；其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。
- (3) 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。

(二) 保障勞工資訊權的取得

為保障勞工在雇主大量解僱時能及早取得必要資訊，大量解僱勞工保護法第四條即規定，事業單位應於發生大量解僱勞工此一情事的六十日前，提出載明解僱理由、解僱部門、解僱日期、解僱人數以及解僱對象之選定標準等事項之解僱計畫書，通知主管機關、事業單位大量解僱勞工所屬之工會、勞資會議之勞方代表及全體勞工。但顧及到某些產業可能保密等其他特殊顧慮，又規定特定產、職業，中央主管機關得會同目的事業主管機關另定之。

而如違反於期限內提出解僱通知書與依法通知的義務，將處以新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰；並限期令其出解僱計畫書，屆期未提出者，得按日連續處罰至提出為止。

(三) 勞雇雙方協商機制的確立

為求最小化大量解僱所可能造成的損害，大量解僱勞工保護法第五條規定，事業單位提出解僱計畫書之日起十日內，勞雇應即進行協商。若是勞雇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。

若在協商委員會協商達成之協議，該法第七條並規定該協議之效力及於個別勞工，而主管機關得於協議成立之日起七日內，將協議書送請管轄法院審核。此外，經法院核定之協議書，如係以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其協議書並得為執行名義。同法第十條並規定，如被大量解僱之員工於預告期間就任新職，原雇主仍須依協商同意書，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。

除此之外，為增進被大量解僱之勞工於解僱之後的就業機會，大量解僱勞工保護法第八條規定，主管機關於協商委員會成立後，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。僱主不得拒絕就業服務人員的進駐，並應排定時間供勞工接受就業服務人員個別協助。而事業單位如違反前述協商規定、拒絕就業服務人員進駐或在預告期間將員工任意調職或解僱，則會被處以新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

(四) 建立預警通制度

大量解僱勞工保護法的另外一個重點，就是建立預警通報制度，以預防事業單位無預警地大量解僱勞工而損害勞工權益。該法第十條規定，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：

- (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。

而主管機關並得於接獲通報後三日內前往事業單位查訪，查訪時得令其提出說明或限期令其提供財務報表及相關資料。而依同法第十九條之規定，如事業單位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，屆期末提供者，按次連續處罰至提供為止。

(五) 被大量解僱之勞工的優先雇用

事業單位若是因為單純的經濟因素，而不得不採取大量裁員、縮編等企業組織瘦身或調整等非常措施，固然是無可厚非，但若企業復甦有望，大量解僱勞工保護法第九條即規定，如事業單位大量解僱勞工後再僱用工作性質相近之勞工時，除法令另有規定外，應優先僱用經其大量解僱之勞工。甚至是事業單位歇業之後，有重行復工或其主要股東（佔原事業單位一半以上股權之股東持有新公司百分之五十以上股權者）重新組織營業性質相同之公司，而有招募員工之事實時，亦應保障原先受裁減之員工的優先錄用權。

(六) 禁止事業單位之董事長及實際負責人出國

最後為保障勞工退休金、資遣費或工資能獲得清償，避免惡性倒閉造成勞工的損害，大量解僱勞工保護法第十二條規定，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給付，屆期未給付者，中央主管機關得函請入出國管理機關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。

二、現行相關法規的整合與對企業的衝擊

(一) 就業服務法、上市上櫃與投資審議等相關規範

在大量解僱勞工保護法未訂定之前，對於雇主關廠或大量解僱的規定，散見於各相關法規中。舉其要者，諸如就業服務法第三十三條、六十八條規定，雇主資遣員工時，應於員工離職十日前，應列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構，違者處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；同法第十條、五十四條、七十二條並規定，若是事業單位因終止勞動契約，涉及勞工十人以上或雖未達十人而占該場所員工人數三分之一以上之多數人權利的勞資爭議而在調解期間，主管機關即應不予核發該事業單位之外勞招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可；其已核發招募許可者，得中止引進，並應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。

除此之外，在公開發行公司申請上市、上櫃，對於申請公司的勞資狀況，亦為重要審核項目。臺灣證券交易所股份有限公司有價證券上市審查準則及其補充規定第九條即規定，申請股票上市之發行公司，如有足以影響公司財務業務正常營運之重大勞資糾紛（諸如發生重大勞資爭議、未依法提撥職工福利金，組織職工福利委員會者；或未依法按月提撥勞工退休準備金專戶儲存、積欠勞工保險保費及滯納金，經依法追訴仍未繳納等），尚未改善者，證交所即得不同意其股票上市。而「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心證券商營業處所買賣有價證券審查準則」第十條，就櫃檯買賣中心審核公開發行公司申請上櫃時，亦有類似規定。

而依經濟部所頒佈之「國外投資或技術合作輔導及審核處理辦法」，若事業單位違反勞動基準法而引發重大勞資糾紛，且尚未解決者，主管機關即得不予核准或備查其國外投資或國外技術合作案。至於經濟部投審會制訂之「在大陸地區

從事投資或技術合作審查原則」，也明訂就申請在大陸地區從事投資或技術合作之案件，相關主管機關亦將針對該投資人勞工法律義務之履行情況等因素進行審核。

(二) 法規整合與執行面上的難題

其實，在大量解僱勞工保護法未通過之前，相關法規諸如勞基法、勞資爭議處理法、就業服務法本已有一定的處理機制，而上市上櫃、外勞引進的審核與對外投資的許可上，企業如何處理勞資問題都是影響審核結果的重要因素。大量解僱勞工保護法的通過，固然使得以往法源與執行依據妄身未明的「事業單位大量解僱勞工保護措施」能夠退隱謝幕，並使主管機關與勞工在面臨企業大量解僱勞工時，能有更具體援引與訴求的法律依據，但是大量解僱勞工保護法另行開闢了企業大量解僱勞工之特別處理機制，不論是在與現行其他法規的整合或者是具體的執行面，都引發了不少疑義。

且不論與勞基法、就業服務法等法規可能產生的疊床架屋與雙軌制問題，由於大量解僱勞工保護法依據該法第二條之規定，亦適用於企業併購時解僱勞工的情形，而原先企業併購法中第十六條、第十七條關於勞工留用以及未留用之勞工之處理程序，究竟要如何跟大量勞工解僱法所規定的提出解僱計畫書通知、勞資協商等相關規定加以配合，就是一個難題。

次來，大量解僱勞工保護法本身也留下了不少執行層面上的困擾。最首當其衝，且也是企業反彈聲浪中最常被提及的是，許多企業面臨大幅裁員往往也是不得已的，硬性要求在大量解僱勞工前六十日提出解僱計畫書通知主管機關、事業單位大量解僱勞工所屬之工會、勞資會議之勞方代表及全體勞工，在某些情況下，若未搭配保密、隱密性或其他因應特殊狀況的彈性處理等配套措施，反而會使得擬大量解僱之事業單位，可能面臨貸款銀行雨天收傘、員工人心惶惶、不必要的勞資衝突提前引爆、同業耳語與競爭打壓等等更為嚴峻的情境，因而導致原先只想斷尾求生的企業，被活生生地斬斷求生機會。

而雖然大量解僱勞工保護法第四條第四項針對解僱提前通知又規定「特定產、職業，中央主管機關得會同目的事業主管機關另定之。」但是，究竟要如何執行才能配合企業、產業之需求，而又不會實質掏空大量解僱勞工保護法原先之立法意旨，將是相關主管機關一個必須嚴肅面對的課題。

此外，大量解僱勞工保護法也留下了許多規範的空白，譬如說該法第五條至第七條，雖然建立了一勞資協商機制，但是在主管機關召集組成協商委員會後，勞資雙方如仍無法達成協議，應如何處理？是否即應依勞動爭議處理法之相

關規定再進行一次勞資爭議調解程序？或是視為調解不成立，而得經申請交付勞資仲裁委員會仲裁或直接訴諸司法途徑？

又如大量解僱勞工保護法第九條關於保障原先受裁減之員工的優先錄用權之規定，由於欠缺違反時的具體法律效果，也使得該條規範在執行之後極可能會流於訓示規定，而無法發生實際規範效果。凡此種種未盡周全之處，都可能使得大量解僱勞工保護法所建立的勞資協商機制保護勞工的立法目的，籠罩著破功的陰影。

三、 結語

事實上，企業大量解僱時最容易引發的問題，諸如大批勞工失業、資遣費與退休金的積欠，還必須進一步從加強與完善就業服務與職業訓練的功能，改革目前積弊甚深的勞工退休金提撥制度，儘速立法規範勞動派遣，避免勞動派遣衍生大量解僱長期僱工之爭議等方面著手，方能根本解決。大量解僱勞工保護法的立法，固然在程序面上加強了勞工的保障，但是唯有整體地就供給、需求面之勞動市場法制以及勞工保險法制為全面性的檢討與規劃，方能於真正落實勞工保護的同時，並兼顧企業經營與經濟發展的效益。