

**附錄一 現行大量解僱勞工保護法  
與建議修改部分條文對照表**

項目 條文	現行大量解僱 勞工保護法	建議修改內容
	無此條文。	<p>本法用辭定義如下：</p> <p>一、本法所稱勞工、工資、勞動契約，係指勞動基準法第二條所規定之定義。</p> <p>二、大量解僱勞工：謂因經濟性因素，造成勞資雙方有勞動基準法第十一條、第十四條之情事、或因併購、或因基於雇主所策動之勞動契約終止。</p> <p>三、事業單位：僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表是業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>四、經常僱用：謂雇主與勞工所訂之勞動契約，其工作期間連續達九十日以上者。工作期間雖未連續但累積超過九十日以上者亦同。</p> <p>五、實際負責人：謂採取形式認定標準為主，依其職銜判定之；且亦兼採實質認定標準，直接或間接控制事業單位人事、財務或業務經營並享有最終決定權之人。</p>
第二條	<p>本法所稱大量解僱勞工，係指事業單位有勞動基準法第十一條所列各款情形之一、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。</p> <p>三、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</p>	<p>有大量解僱勞工，且有下列情形之一：</p> <p>一、<u>單一僱用場所經常僱用勞工人數未滿三十人者</u>，於六十日內解僱勞工逾十人。</p> <p>二、<u>單一僱用場所經常僱用勞工人數在二百人以上者</u>，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；其經常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、<u>單一僱用場所經常僱用勞工人數在五百人以上者</u>，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一。</p>

	<p>工逾所僱用勞工人數五分之一。 前項各款僱用勞工人數之計算，不包 含定期契約之勞工。</p>	<p>前項各款經常僱用勞工人數之計 算，不包含定期契約之勞工，<u>但未到 期之定期契約勞工，若有遭大量解僱 之虞時，亦應併入計算。</u></p>
第四條	<p>事業單位大量解僱勞工時，應於合乎 第二條規定情事之日起六十日前，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。 依前項規定通知相關單位或人員之 順序如下： 一、事業單位大量解僱勞工所屬之工 會。 二、事業單位勞資會議之勞方代表。 三、事業單位之全體勞工。 前項第三款規定所稱全體勞工，不包 含定期契約及未涉及大量解僱部門 之勞工。 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。 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。</p>	<p>事業單位大量解僱勞工時，應於合乎 第二條規定情事之日起，將解僱計畫 書通知主管機關及<u>事業單位全體勞 工</u>，並公告揭示。 前項通知期間分別如下： <u>一、單一僱用場所經常僱用勞工人數 未滿三十人者，於三十日前通知。</u> <u>二、單一僱用場所經常僱用勞工人數 在三十人以上未滿二百人者，於 六十日前通知。</u> <u>三、單一僱用場所經常僱用勞工人數 在二百人以上者，於一百二十日 前通知。</u> 但因天災、事變或突發事件，不受通 知期間之限制。 前一項規定所稱事業單位全體勞 工，不包含定期契約之勞工，<u>但未到 期之定期契約勞工，若有遭大量解僱 之虞時，亦應以予通知。</u> 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、資遣費或退休金計算方式及輔導 轉業方案等。 <u>政府應訂定辦法，有關解僱對象之選 定標準。</u></p>
第五條	<p>事業單位依前條規定提出解僱計畫 書之日起十日內，勞雇雙方應即本於 勞資自治精神進行協商。 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。</p>	<p>事業單位依前條規定提出解僱計畫 書之日起十日內，勞雇雙方應即本於 勞資自治精神進行協商。資方代表由 雇主指派之；勞方代表，<u>有工會組織 者，由工會推派；無工會組織而有勞 資會議者，由勞資會議之勞方代表推 選之；無工會組織且無勞資會議者， 由事業單位之全體勞工推選之。</u> 前項工會或雇主團體以其團體名義 進行協商時，其協商代表應依其團體</p>

		<p>章程之規定，或依其會員大會或會員代表大會之決議，或經通知其全體會員並受過半數會員以書面委任。</p> <p>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。</p>
第六條	<p>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之，並由主管機關所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；勞方代表，有工會組織者，由工會推派；無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由事業單位通知第四條第二項第三款規定之全體勞工推選之。</p> <p>勞雇雙方無法依前條第二項及前項規定於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。</p> <p>協商委員會應由主管機關至少每二週負責召開一次。</p>	<p>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之，並由主管機關所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；勞方代表，有工會組織者，由工會推派；無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由事業單位之全體勞工推選之。</p> <p>前項工會或雇主團體以其團體名義進行協商時，依前條第二項規定辦理。</p> <p>勞雇雙方無法依前條第三項及前二項規定於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。</p> <p>協商委員會應由主管機關至少每二週負責召開一次。</p>
第八條	<p>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。</p> <p>雇主不得拒絕前項就業服務人員進駐，並應排定時間供勞工接受就業服務人員個別協助。</p>	<p>甲案：主管機關於接獲事業單位解僱計畫書後，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。</p> <p>雇主不得拒絕前項就業服務人員進駐，並應排定時間供勞工接受就業服務人員個別協助。</p> <p>乙案：刪除此條文，採取增修就業服務法之方式。</p>
第十條	<p>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。</p>	<p>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。未經協商完成之前，雇主不得在預告期間將員工任意調職或解僱。</p>
第十一條	<p>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以下者，</p>	<p>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以下者，</p>

	<p>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。</p> <p>二、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。</p> <p>三、全部或主要之營業部分停工。</p> <p>四、決議併購。</p> <p>五、最近二年曾發生重大勞資爭議。</p> <p>前項規定所稱相關單位或人員如下：</p> <p>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。</p> <p>二、第二款為勞工保險局、中央健康保險局。</p> <p>主管機關得於接獲前項通報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。</p> <p>主管機關承辦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。</p>	<p>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。</p> <p>二、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。</p> <p>三、全部或主要之營業部分停工。</p> <p>四、決議併購。</p> <p>五、最近二年曾發生重大勞資爭議。</p> <p>前項規定所稱相關單位或人員如下：</p> <p>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。</p> <p>二、第二款為勞工保險局、中央健康保險局。</p> <p><u>雇主不得因相關單位或人員為第一項通報而予解僱、調職或其他不利之處分。</u></p> <p>主管機關得於接獲前項通報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。</p> <p>主管機關承辦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。</p>
第十三條	<p>事業單位大量解僱勞工時，不得以種族、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為由解僱勞工。</p> <p>違反前項規定或勞動基準法第十一條規定者，其勞動契約之終止不生效力。</p> <p>主管機關發現事業單位違反第一項規定時，應即限期令事業單位回復被解僱勞工之職務，逾期仍不回復者，主管機關應協助被解僱勞工進行訴訟。</p>	<p>刪除此條文。</p> <p>* 說明：</p> <p>一、第一、三項規定應採取增修就業服務法之方式。</p> <p>二、第二項規定應從整體解僱保護法制修正時加以檢討。</p>

資料來源：作者自行整理。