

附錄八 美國勞工調整及再訓練預告法條文
WORKER ADJUSTMENT AND RETRAINING NOTIFICATION ACT

(29 U.S.C §§ 2101~2109)

第 2101 條 定義；就業損失之免除條款 Definitions ; exclusions from definition of loss of employment

(a) 定義

(1) 雇主係指：

(A) 僱用勞工達一百人以上之事業單位 (business enterprise) ，但不包括部分時間工作之受僱者在內；

(B) 或者僱用勞工一百人以上，其每週總工作超過四千小時以上，但是不包括加班時間在內之事業單位而言。

(2) 關廠 (plant closing) 係指在某依僱用場所或僱用場所之某一運用單位中，暫時或永久性之歇業，而造成五十位勞工在任何三十天期間內就業損失之情形而言。

(3) 大量解僱 (mass layoff) 係指：

(A) 並非關廠之結果；

(B) 是指在三十天期間之就業損失情形中

(i)

(I) 影響僱用場所至少百分之三十三之勞工；

(II) 或者至少五十位勞工之情形；

(ii) 至少造成五百位以上勞工就業損失。

(4) 代表係指勞工唯一之代表。

(5) 受影響勞工 (affected employees) 之意義係指會因雇主所提關廠或大量解僱計畫而預期會遭受就業損失之勞工。

(6) 就業損失 (employment loss) 係指：

(A) 就業終止之情形，但不包括基於正當理由之解僱、自願離職或退休在內；

(B) 超過六個月以上之裁員；

(C) 在連續六個月期間，工作時間降低至百分之五十以下等情形在內。

(7) 所謂地方政府的分部 (unit of local government) 指的是任何一種的普遍性政策，意圖讓國家的次級政治單位有權力徵收稅務及執行自己的預算，以及(國家)普遍的社會責任與警備的權力。

(8) 部分時間之勞工係指一週工作未滿二十小時；或在先前十二個月內，工作未滿六個月者。

(b) 就業損失之免除條款

(1) 在事業單位拍賣部分或全部之業務時，賣方應該要提供有關關

* 整理自張昌吉，關廠法立法之研究，行政院勞工委員會委託研究報告，民國 85 年；焦興鎧，美國之大量解僱勞工保護法制，大量解僱勞工保護法制研討會，台北大學司法學系、台灣勞動法學會、行政院勞工委員會共同主辦，民國 92 年。

廠或大量解僱之預告，直到拍賣生效日止。身為賣方之勞工，當拍賣生效之日起，應即刻被視為買方之勞工。

- (2) 在事業單位遷廠或合併時，如果雇主在關廠或暫時解僱前曾給予受僱者調職之情形，則不構成就業損失。
 - (A) 雇主所提供之工作地點是在合理之通勤距離範圍內；
 - (B) 或者雇主所提供之工作地點是在合理之通勤距離之外，但勞工在雇主指定後或關廠後三十日內，接受調職之安排，也不構成勞工就業損失情形。

第 2102 條 關廠及大量解僱前之預告 Notice required before plant closings and mass layoffs

(a) 預告勞工；各州的工會組織；當地政府官員，雇主必須在六十天之預告期間經過後才能命令關廠或大量解僱。

(1) 每一受影響勞工之代表，如受影響勞工無代表，則應通知受影響之勞工。

(2) 當發生 2864 (a)(2)(A) 的情形時，對於政府或是受政府全權委任執行緊急因應措施的單位，以及發生關廠或歇業的事業單位所在的地方政府的主要官方領導者。假如有超過一個以上的單位，雇主就必須預告所在地方政府的單位。

(b) 預告期間之縮短

(1) 因經濟情形吃力之事業單位之情形，而在雇主積極主動爭取資金或業績，俾使避免或延緩倒閉之期間內，該通知期間得加以縮短。

(2)

(A) 如果關廠或大量解僱係因不合理之經濟情況所造成時，雇主不須提供預告期間。

(B) 如果關廠或大量解僱是因天災，例如水災、地震或破壞美國農地等自然災害，由於自然災害所產生的直接結果時，不須提供預告期間。

(3) 雇主應該盡可能的給予預告，而且同時基於一些情況下可以縮短預告期間。

(c) 大量解僱期間之延長

超過六個月之大量解僱應該被視為就業損失，除非

(1) 超過六個月之延長是因不合理之經濟情況所引起的；而且

(2) 給予預告期間是被要求的。

(d) 有關就業損失之確定

第 2103 條 免除條款 Exemptions

(1) 因某項特定計畫執行完畢，而勞工在受僱時即已明瞭其僱用限於該計畫之執行期間，則也並不構成關廠或暫時解僱之情形。

(2) 罷工及鎖廠而造成關廠及暫時解僱之情形，即不構成本法之適用，而雇主如根據國家勞工關係法將經濟性罷工者永久替代時，即不須經事先預告之程序。

第 2104 條 執行之規定 Administration and enforcement of requirements

(a) 雇主違反民事行為

- (1) 雇主若違反第 2102 條之規定，針對關廠或大量解僱而遭受就業損失之被害勞工，應負起法律責任。
- (A) 所需負擔以日計之積欠工資 (back pay) 賠償
 - (i) 過去三年內受僱者的就業情形佔受僱者的平均常態比例，或者；
 - (ii) 最近一次這些受僱者的常態比率。
- (B) 就業損失期間的醫療支出費用。
- (2) 雇主所支付之金額係可以被縮減之
 - (A) 雇主在違反的這段期間內有支付工資給予勞工；
 - (B) 雇主係自願、無條件的支付報酬，這並非法律上所要求之義務；
- (C) 雇主給予第三者或受託者的任何支出 (像是健康保險的保費或是退休金制度確定會有的給付)，代表及造成受僱者長時間的侵害。
- (3) 對於違反之雇主，必須按日支付不超過五百元的民事懲戒罰金，但雇主如在命令關廠或解僱之日起三星期內，能支付給受侵害的勞工全部數額時，即可免除該項懲戒罰金。
- (4) 如果雇主確能提出證據，說明是以誠信原則行事，以及有合理根據相信並未違反的話，各聯邦地方法院尚有權自由裁量，藉以減少前述之積欠工資責任或民事懲戒罰金。
- (5) 被害之勞工其所隸屬之工會組織或地方政府之相關單位等，均得以當世人名義向聯邦地方法院提出訴訟，藉以執行本法。
- (6) 勝訴之當事人一方則得請求支付律師費用。
- (7) 被害之勞工 (aggrieved employee) 係指被界定為未能及接獲前述書面事先預告之勞工而言。
- (b) 補償的排外性
聯邦法院並無禁止雇主關廠或大量解僱之權利。

第 2105 條 勞工之其他權利 Procedures in addition to other rights of employees
勞工所得享有之權利及補償等，並不會妨害其根據團體協約或其他相關法律所享有之權利及補償。

第 2106 條 不強迫性之作法 Procedures encouraged where not required
雖然國會認為有些雇主在關廠及裁員時，並無依法事先預告之義務，但仍以採取此項措施為宜。

第 2107 條 行政權之規定條例 Authority to prescribe regulations
(a) 勞工部應該要確保這些規定必須被實行，至少就預告方面而言。
(b) 書面通知之送達若雇主是寄送於勞工之最後可知之地址或將通知附於薪資支票中，為適當之送達方式。

第 2108 條 其他法律之影響 Effect on other laws
雇主若基於善意 (in good faith) 提出預告時，並不構成違反國家勞工關係法及鐵路勞工關係法之情形。

第 2109 條 僱用及國際競爭力之報告 Report on employment and international competitiveness
在一九八八年八月四日之後二年，首席審計官將提交給議院和參議

院的小型企業委員會、勞工和人力資源委員會、以及教育和勞工委員會一份報告，包括詳細和客觀的分析在僱主（尤其是中、小型企業）在勞工（在標準的條件和僱用的情況）的影響。首席審計官將針對代價與利益作一評價，包括在生產力、競爭力、失業比率、報酬、員工再訓練、以及重新調整的影響。

勞工調適及再訓練預告法於一九八八年八月四日制定，並於一九八九年二月四日正式實施。