

附錄十一 歐盟相關集體解僱之指令*

一、集體解僱指令（98/59/EC，July 20，1998）

1、定義與對象：

（1）此指令對於集體解僱之定義是在 30 天內，雇主主動提出解僱之意思達到下列解僱人數稱之，企業僱用：

--20 人~100 人，至少解僱 10 人；

--100 人~300 人，至少解僱 10%；

--僱用 300 人以上，至少解僱 30 人；或是在 90 天之內，不論僱用多少人但至少解僱 20 人。

（2）對象：此指令的適用對象是以列舉其排除的作為其範圍：

a、不包括定期性契約或特訂性工作契約，除非約滿前提早解僱或工作任務完成。

b、由政府單位僱用或是由政府法律所管理的機關所僱用的勞工。

c、在海洋航行的船艦上之全體船員。

2、資訊與諮商：

（1）指令規定若是雇主在行集體解僱之前，必須先和勞工代表進行諮商，希望能藉由諮商降低集體解僱的影響，如能重新調配或是重新訓練。

（2）而勞工方面可請專家作為勞工代表，參與諮商協議的過程；而雇主也必須提供關於集體解僱的所有相關資訊，其中必須包括：原因、數量、解僱影響期間、挑選被解僱勞工的標準、資遣費計算方式。

（3）雇主必須通知主管機關必且將集體解僱計劃一同呈交，如未經與勞工代表協商，則其解僱的事由將不成立。

3、集體解僱程序

（1）雇主通報主管機關後，於 30 天之後生效，而這 30 天內由主管機關盡力去尋求解決之道，若 30 天之內無法解決，主管機關可告知雇主，將期限延至 60 天。

（2）如經由司法判決的結果而造成集體解僱，則主管機關無須介入。

（3）除雇主提交集體解僱計劃給主管機關外，也必須給勞工代表，而勞工代表也可表達意見給其主管機關。

二、雇主破產指令（80/987/EEC，October 20，2001）

1、範圍及不適用對象：

（1）範圍：雇主遭遇破產訴訟之時，勞工可依勞動契約主張其權利。或是主管單位依據法律規定雇主有未解決之訴訟或確定雇主的事業將決定停業且其資產不足以作為未解決之訴訟之擔保之情事時。

（2）不適用對象：

a、希臘—船員

b、愛爾蘭—在家工作者（除非另訂有契約）；自行種田者；一周工作少於 18 小時，一或更多的老闆並且不從這個工作的薪資得到他們的基本生計；從事季節性捕魚的臨時工人或部分工時者；雇主的配偶。

* 整理自焦興鎧，論歐洲聯盟勞工及勞資關係法制之建構，政大法學評論第六十五期，民國 90 年 3 月。

- c、紐西蘭—正在被討論的由自然人僱用的家內工作者和一周工作少於三天的家內工作者。
- d、英國 - 漁船和船員的薪酬是由其所捕之魚貨作為薪資的來源；雇主的配偶。

2、關於保證制度條款

- (1) 對於勞工薪資優先清償之部分：對於雇主行使清償義務的日期是自雇主因破產發出解僱通知或終止勞動關係之日開始；此至保證制度的規定如下：
 - a、雇主優先清償的順序依序為：破產日起算的六個月內所發生的僱用關係或是只剩最後三個月的勞動契約；自發出解僱通知日後起算，剩最後三個月的僱用關係或勞動契約；自發出解僱通知日後起算，剩最後十八個月的僱用關係或勞動契約。
 - b、會員國於內國法令制定其法令時，必須遵守以下的原則及規定：獨立且公正的操作處理雇主的資產不受破產訴訟的影響；對於勞工所要求的清償上限必須設定其最大上限，並告知執委會計算此上限的理論方式。
- (2) 不適用此制度的對象：
 - a、希臘—船員
 - b、愛爾蘭—可領永久退休金的當地公務機關和法定的運輸企業的勞工；永久受雇於國立學校、中等學校、可領养老金的學校、教師訓練學院的老師；受雇於志願醫院並可永久由國庫領退休金者。
 - c、義大利—企業有經濟危機時，其薪水將由法定的福利制度給付之勞工；船員。
 - d、英國 - 登記的碼頭工人；船員。

3、關於社會安全規定

指令中指出要求會員國在勞工遭遇雇主破產之時，必須保證勞工所投保之保險費用，不論是該國社會保險計劃下或是其各公司自立的保險制度，都必須使勞工獲得應有的補償、津貼或給付

三、事業單位移轉所有指令（2001/23/EC，March 12，2001）

1、定義與範圍：

- (1) 此指令適用在任何從事營利經濟活動之公立或私立的事業單位在進行合法的經濟實體性的轉移或合併，但並不適用在政府部門進行行政功能的改組轉移及事業單位中部分的移轉或是雇主移轉給其他自己的事業。
- (2) 「讓渡人」為進行上述之活動者，無論其為自然人或者法人須停止對其事業單的經營；「受讓人」則是指無論其為自然人或法人進行前述活動之事業的雇主；「勞工代表」是由會員國法律或規則所承認的勞工代表；「受雇者」是受國家職業法律所保護的。
- (3) 排除適用之對象：以工作完成或被完成計算工時；依 91/383/EEC 指令所訂之不定期勞動契約關係，或臨時僱用關係之勞工；依照 91/383/EEC 指令所定的臨時僱用勞動關係，和事業單位的臨時調任者，也不適用於海員。

2、勞工權力的捍衛

- a 會員國必須規定勞工遭遇轉讓之後於勞動條件上不得任意動，直到

契約終止或另有新的集體協定可保障轉讓之勞動者，不因轉讓而權利受損；如勞動條件因轉移而有不利勞工之變更，使勞工終止契約，則雇主必須負起賠償的義務。

- b、會員國將規定雇主在破產時其資產的清算必須受到主管單位的監督，而在破產訴訟未定之前，不可進行轉讓。
- c、會員國對於勞工代表在轉移期間的權利保障，必須受到法律的保護，而在移轉期間，會員國必須對於勞工代表的任命及選派採取保證的措施。

3、資訊與諮商

- a、不論是讓渡或是受讓，都必須有充足的時間告知勞工代表有關移轉的日期、原因、勞工在法律、經濟和社會所牽連的部分、任何對於勞動關係中的考量設想並達成協議，即使事業單位內沒有勞工代表，也必須完成此義務。
- b、會員國必須規定有充足的時間讓勞工代表資訊、協商並且讓其有可依據的仲裁途徑；若是業主違背指令未提供移轉的資訊給勞工代表而引起爭議，其移轉的理由將不被承認。

四、歐洲工廠會議指令（Council Directive 94/45/EC）

- 1.對象：國內對於任和僱用員工達 1 千人以上或在兩個會員國以上，僱用至少 150 位員工以上之事業單位或控股公司（即多國籍企業）。
- 2.程序：設置一歐洲工廠會議或一套資訊及諮詢程序，由事業單位之中央管理部門與「特別談判組織」進行協商，並達成書面協議之形式。
- 3.內容：書面協議之內容包括決定歐洲會議之規範、組成、機能、及任期等事項，或作對其員工提供資訊及諮詢服務之其他安排。藉以改善員工接受相關資訊、交換觀點及建立對話管道之權利。