

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

## 「大量解僱勞工保護法」

### 前言

今年初（2016）中部科學園區有公司因營運虧損而聲請重整，故為調整人力遂進行大量解僱，因此在相關主管機關介入與協助下，分別於前後資遣共計 519 名員工（僅留用人力 88 名處理公司進行重整與維持公司基本營運相關工作）。而依法應給付員工之資遣費、預告期間工資及年終獎金，合計約新臺幣 1.2 億元，均已依法撥入勞工帳戶。且為妥善處理被資遣員工後續可能面臨之失業問題，主管機關協助被資遣勞工後續求職、轉業事宜，並適時提供申請失業給付及提早就業獎勵之資訊及服務，使勞工權利能獲得到確保。

究竟何謂大量解僱？事業單位依法應如進行解僱流程，使勞資雙方權益均能獲致保障？請參本文以下之分析說明。

### 一、大量解僱事由

依據大量解僱勞工保護法（以下稱「大量解僱法」）第 2 條第 1 項規定：

「本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第十一條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工。」故法定之大量解僱事由，包含如下：

1. 歇業
2. 轉讓
3. 虧損
4. 業務緊縮
5. 不可抗力暫停工作在一個月以上
6. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置
7. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時
8. 併購
9. 改組

---

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

二、解僱人數/比例/期間限制，整理如下表<sup>1</sup>：

1. 同一事業單位之同一廠場<sup>2</sup>

僱用勞工人數	解僱勞工人數/比例/期間
未滿 30 人	60 日內逾 10 人
30~200 人	60 日內逾僱用勞工人數 1/3 或 單日逾 20 人
200~500 人	60 日內逾僱用勞工人數 1/4 或 單日逾 50 人
500 人以上	60 日內逾僱用勞工人數 1/5 或 單日逾 80 人

2. 同一事業單位

僱用勞工人數	解僱勞工人數/比例/期間
	60 日內逾 200 人 或單日逾 100 人

三、大量解僱計劃書<sup>3</sup>

1. 事前通知主管機關

事業單位大量解僱勞工時，應於符合規定情形之日起 60 日前，將解僱計劃書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。

2. 大量解僱計劃書內容：

- (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。

<sup>1</sup> 下列僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第 46 條所定之定期契約之外籍勞工。

<sup>2</sup> 同一事業單位：涵蓋總機構及分支機構（勞動部 75 台內勞字第 464100 號函）。  
同一廠場所：指除工廠、礦場以外，尚含工作場所之意，本案同一事業單位之總公司為一工作場所，其營業處亦為一工作場所（勞動部 76 台勞資字第 8530 號函）。

<sup>3</sup> 大量解僱計劃書應一式三份，一份送事業單位或所屬廠場所在地勞工行政主管機關；一份送工會或勞資會議勞方代表或被解僱部門之勞工；一份公開揭示。

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

#### 四、協商委員會<sup>4</sup>

1. 委員 (5-11 人)：
  - (1) 由主管機關指派代表 1 人 (擔任主席)；
  - (2) 勞、資雙方同數代表組成之。
  - (3) 勞雇雙方無法於 10 日期限內指派、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 5 日內代為指定之。
2. 協商委員會應由主席至少每 2 週召開 1 次。  
就解僱計劃書內容進行協商，並適時提出替代方案。
3. 協議書
  - (1) 協商委員會協議成立時，應作成協議書，並由協商委員簽名或蓋章。
  - (2) 協商委員會協商達成之協議，其效力及於個別勞工。

#### 五、其他應注意事項

1. 發給資遣費或退休金發給義務  
經預告解僱之勞工於協商期間就任他職，原雇主仍應依法發給資遣費或退休金。但依本法規定協商之結果條件較優者，從其規定。
2. 不得任意解僱或調職  
協商期間，雇主不得任意將經預告解僱勞工調職或解僱。
3. 代表人或實際負責人限制出境  
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清償；屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國：

僱用勞工人數	積欠全體被解僱勞工之總金額(NTD)
10 人以上未滿 30 人者	300 萬元
30 人以上未滿 100 人者	500 萬元
100 人以上未滿 200 人者	1,000 萬元
200 人以上者	2,000 萬元

<sup>4</sup> 事業單位依前條規定提出解僱計劃書之日起十日內，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，就解僱計劃書內容進行協商，並適時提出替代方案。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

### 結語

事業單位如遇經營決策上之必要而需大量解僱勞工時，除應遵守大量解僱法規定之通報、公告之義務、進行解僱時不得有歧視情形，並應就解僱計畫書內容進行協商，且不得拒絕主管機關就業服務人員之進駐，依法尚須讓員工得於工作時間請假外出另謀工作等各項確保勞工權益之規範，若有違者，雇主將面臨法律責任。為此俾求能使事業單位與勞工權益兩者之間取得平衡，以維社會安定。



---

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。