

立法院議案關係文書 （中華民國41年9月起編號）
中華民國105年 月 日印發

院總第 1537 號 委員提案第 20140 號

案由：本院委員劉建國等 16 人，鑑於此次復興航空無預警宣布解散，旗下 1,795 名員工無任何準備情況下，就馬上面臨即將被公司全部裁員的困境，然而面對復興航空這樣的舉動，政府機關竟然無法於第一時間預警，為防日後相關案例再度發生，授權中央主管機關依權責訂列預警事項，爰此，特擬具「大量解僱勞工保護法第十一條、第十七條及第十八條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、勞工與資方在立場上本就不盡對等，因此在對於勞工的保護上，政府應給予較高的保護，並科與資方較高的責任來妥善照護勞工。
- 二、資方違反大量解僱勞工保護法時，最高僅可罰資方 50 萬元，50 萬對資方而言究竟有無嚇阻力？顯然的是無法得到社會的認同，因此應以 100 萬至 500 萬為適宜。

提案人：劉建國

連署人：洪宗熠 許智傑 施義芳 呂孫綾 邱志偉
邱泰源 林俊憲 葉宜津 黃偉哲 鍾孔炤
吳玉琴 吳焜裕 郭正亮 陳曼麗 余宛如

大量解僱勞工保護法第十一條、第十七條及第十八條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十一條 僱用勞工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，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、工資墊償基金、全民健康保險保險費或未依法提繳勞工退休金達二個月，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><u>六、其他經中央主管機關公告之情形。</u></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事業單位之勞工；第四款為事業單位。</p> <p>二、第二款為勞動部勞工保險局、衛生福利部中央健康保險署。</p> <p>主管機關應於接獲前項通報後七日內查訪事業單位，並得限期令其提出說明或提供財務報表及相關資料。</p> <p>主管機關依前項規定派員查訪時，得視需要由會計</p>	<p>第十一條 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，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、工資墊償基金、全民健康保險保險費或未依法提繳勞工退休金達二個月，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事業單位之勞工；第四款為事業單位。</p> <p>二、第二款為勞動部勞工保險局、衛生福利部中央健康保險署。</p> <p>主管機關應於接獲前項通報後七日內查訪事業單位，並得限期令其提出說明或提供財務報表及相關資料。</p> <p>主管機關依前項規定派員查訪時，得視需要由會計師、律師或其他專業人員協助辦理。</p>	<p>一、修正條文。</p> <p>二、為落實本條通報事業單位發生第一項所列情事確能掌握大量解僱勞工之可能，增列第六款經中央主管機關公告之情形。</p>

立法院第 9 屆第 2 會期第 17 次會議議案關係文書（草案）

<p>師、律師或其他專業人員協助辦理。</p> <p>主管機關承辦人員及協助辦理人員，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>主管機關承辦人員及協助辦理人員，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>第十七條 事業單位違反第四條第一項規定，未於期限前將解僱計畫書通知主管機及相關單位或人員，並公告揭示者，<u>處新臺幣五十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰</u>，並限期令其通知或公告揭示；屆期未通知或公告揭示者，按日連續處罰至通知或公告揭示為止。</p>	<p>第十七條 事業單位違反第四條第一項規定，未於期限前將解僱計畫書通知主管機及相關單位或人員，並公告揭示者，<u>處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰</u>，並限期令其通知或公告揭示；屆期未通知或公告揭示者，按日連續處罰至通知或公告揭示為止。</p>	<p>一、條文修正。 二、資方若未於期限將解僱計畫書出通知主管機關及相關單位，僅罰 10 萬至 50 萬罰則，對於資方顯然無相當嚇阻力，因此宜修正為 50 萬至 150 萬。</p>
<p>第十八條 事業單位有下列情形之一者，<u>處新臺幣五十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰</u>：</p> <p>一、未依第五條第二項規定，就解僱計畫書內容進行協商。</p> <p>二、違反第六條第一項規定，拒絕指派協商代表或未通知事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選勞方代表。</p> <p>三、違反第八條第二項規定，拒絕就業服務人員進駐。</p> <p>四、違反第十條第二項規定，在協商期間任意將經預告解僱勞工調職或解僱。</p>	<p>第十八條 事業單位有下列情形之一者，<u>處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰</u>：</p> <p>一、未依第五條第二項規定，就解僱計畫書內容進行協商。</p> <p>二、違反第六條第一項規定，拒絕指派協商代表或未通知事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選勞方代表。</p> <p>三、違反第八條第二項規定，拒絕就業服務人員進駐。</p> <p>四、違反第十條第二項規定，在協商期間任意將經預告解僱勞工調職或解僱。</p>	<p>一、條文修正。 二、罰則調高，增加對於勞工的的相關保障，讓資方於大量解僱勞工時，能按照法規進行相關的協商及處置。</p>

立法院第 9 屆第 2 會期第 17 次會議議案關係文書（草案）