

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國106年5月3日印發

院總第 1537 號 委員提案第 20682 號

案由：本院委員王育敏、蔣乃辛等 16 人，有鑑於勞工提起大量解僱訴訟，需支付高額之擔保金，使勞工無法順利申請保全處分，然惡性雇主於違法大量解僱勞工情形下，卻可自由處分財產，被解僱勞工權益無從獲得保障。另查，大量解僱勞工時，事業單位未提出解僱計畫書、拒絕出席協商等情事，易使勞資無法順利協商，且其裁罰金額過低，顯無嚇阻效果，目前主管機關對於事業單位之法人董事或有代表權之人，亦無明文規範可併同處罰，無從課予雇主大量解僱之責任。爰擬具「大量解僱勞工保護法」部分條文修正草案，新增勞工因雇主違法大量解僱勞工提起訴訟，而聲請保全處分時，法院得減少或免除擔保之金額；另修正第十七條至十九條，明定主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限二分之一；若事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，應受本法之規定併同處罰，以保障勞工權益。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、有鑑於現行大量解僱勞工之企業規模龐大，資本額通常超過數十億元，勞工提起大量解僱訴訟，向法院申請保全處分之際，往往需支付高額擔保金，而無法順利申請，使惡性雇主在違法大量解僱勞工的情形下，仍可自由處分其財產，勞工之權益受到損害，顯見有修正之必要。
- 二、據報載 105 年復興航空解散，事業單位未於兩個月內提出解僱計畫書，後續多次勞資協商也未有結果，台北市政府勞動局雖數次依法裁罰，資方亦拒絕出席協商，顯見現行大量解僱勞工保護法之罰鍰過低，難以有效嚇阻。另查，目前主管機關對於事業單位之法人董事

立法院第 9 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書

或有代表權之人，亦無明文處罰規定，無從課予雇主監督責任。

三、爰此，擬具「大量解僱勞工保護法」部分條文修正草案，修正第十四條，勞工因雇主違法大量解僱勞工提起訴訟，而聲請保全處分時，法院得減少或免除擔保之金額。第十七條至十九條新增第二項及第三項，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一，且若事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，如違反本法之義務，或未盡監督之責時，應受本法規定罰鍰併同處罰，以保障勞工權益。

提案人：	王育敏	蔣乃辛			
連署人：	賴士葆	張麗善	林麗蟬	陳宜民	林德福
	徐志榮	林為洲	盧秀燕	周陳秀霞	曾銘宗
	蔣萬安	鄭天財	Sra Kacaw	簡東明	羅明才

大量解僱勞工保護法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十四條 中央主管機關應編列專款預算，作為因違法大量解僱勞工所需訴訟及必要生活費用。其補助對象、標準、申請程序等應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p><u>勞工因雇主違法大量解僱勞工提起訴訟，而聲請保全處分時，法院得減少或免除擔保之金額。</u></p>	<p>第十四條 中央主管機關應編列專款預算，作為因違法大量解僱勞工所需訴訟及必要生活費用。其補助對象、標準、申請程序等應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、在違法大量解僱勞工情形下，勞工為防止雇主脫產，本可向法院聲請保全處分。然現行勞工於聲請保全處分時，常因擔保金額過高，而申請困難，使惡性雇主在違法大量解僱勞工情形下，仍可自由處分其財產，被解僱勞工權益無從獲得保障。</p> <p>二、參酌性別工作平等法第三十七條第三項，受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額，與此相較，本條規定顯有不足，有其修正之必要。</p> <p>三、爰此，新增本條第二項，勞工因雇主違法大量解僱勞工提起訴訟，而聲請保全處分時，法院得減少或免除擔保之金額。</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關及相關單位或人員，並公告揭示者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，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><u>主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一。</u></p> <p><u>事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，如對本法上義務之違反，未</u></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關及相關單位或人員，並公告揭示者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，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、實務上，違反本法之雇主多為預謀性解僱，於破產當日始宣告公司解散，使事業單位規避提供解僱計畫書，導致被解僱勞工無法提前知悉自身勞動權益，難以因應解僱之狀況。且目前本法對董事或其他有代表權之人，亦無明文處罰規定，無從課予雇主監督責任。</p> <p>二、參酌勞動基準法第七十九條之規定，已將違反主管機關依法於限期內給付工資或調整工作時間之命令等，提高罰鍰上限至一百萬元，賦予主管機關加重處罰之裁量權；與此相較本條之規定顯</p>

<p><u>盡其監督義務時，應受本法規定罰鍰併同處罰之。</u></p>		<p>有不足，有其修正之必要。 三、爰此，新增本條第二項，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一。新增本條第三項，事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，如違反本法之義務，或未盡監督之責，應受本法之規定併同處罰。</p>
<p>第十八條 事業單位有下列情形之一者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰： 一、未依第五條第二項規定，就解僱計畫書內容進行協商。 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。 三、違反第八條第二項規定，拒絕就業服務人員進駐。 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。 <u>主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一。</u> <u>事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，如對本法上義務之違反，未盡其監督義務時，應受本法規定罰鍰併同處罰之。</u></p>	<p>第十八條 事業單位有下列情形之一者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰： 一、未依第五條第二項規定，就解僱計畫書內容進行協商。 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。 三、違反第八條第二項規定，拒絕就業服務人員進駐。 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、實務上惡性倒閉之企業，常拒絕進行協商、或拒絕指派協商代表，使勞資雙方協商時程拉長，勞工權益受損害。且目前本法對董事或其他有代表權之人，亦無明文處罰規定，無從課予雇主監督責任。 二、參酌勞動基準法第七十九條之規定，已將違反主管機關依法於限期內給付工資或調整工作時間之命令等，提高罰鍰上限至一百萬元，也賦予主管機關加重處罰之裁量權；與此相較本條之規定顯有不足，有其修正之必要。 三、爰此，新增本條第二項，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一。新增本條第三項，事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，如違反本法之義務，或未盡監督之責，應受本法之規定併同處罰。</p>
<p>第十九條 事業單位違反第十一條第三項規定拒絕提出說明或未提供財務報表及相關資料者，處新臺幣三萬元以</p>	<p>第十九條 事業單位違反第十一條第三項規定拒絕提出說明或未提供財務報表及相關資料者，處新臺幣三萬元以</p>	<p>一、現行惡性倒閉企業之董事或其他有代表權之人，常拒絕提出財務說明，以規避需承擔之財務責任，導致勞資</p>

上十五萬元以下罰鍰；並限期令其提供，屆期未提供者，按次連續處罰至提供為止。

主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一。

事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，如對本法上義務之違反，未盡其監督義務時，應受本法規定罰鍰併同處罰之。

上十五萬元以下罰鍰；並限期令其提供，屆期未提供者，按次連續處罰至提供為止。

雙方在協商過程中無法取得共識，主管機關也無從協助勞工爭取相關權益。且目前本法對董事或其他有代表權之人，亦無明文處罰規定，無從課予雇主監督責任。

二、參酌勞動基準法第七十九條之規定，已將違反主管機關依法於限期內給付工資或調整工作時間之命令等，提高罰鍰上限至一百萬元，賦予主管機關加重處罰之裁量權；與此相較本條之規定顯有不足，有其修正之必要。

三、爰此，新增本條第二項，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重罰鍰上限至法定罰鍰最高額二分之一。新增本條第三項，事業單位為法人者，其董事或其他有代表權之人，如違反本法之義務，或未盡監督之責，應受本法之規定併同處罰。

立法院第 9 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書