

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國110年5月12日印發

院總第 1537 號 委員提案第 26608 號

案由：本院委員邱泰源、莊瑞雄、蘇震清、黃世杰等 23 人，為保障勞工權益、促使事業單位確實遵照法令，避免事業單位無預警大量解僱勞工之情事，爰擬具「大量解僱勞工保護法第四條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、本法（下同）第四條第一項規定，事業單位大量解僱勞工時，應於六十日前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示之。本規定乃為保障勞工「知」的權利，使勞工得以預為安排，於被解僱前先行接受職業訓練、尋求就業輔導，甚至著手蒐集資料、保全證據，以備將來與雇主協商或訴訟之需。此外，事業單位大量解僱勞工，將對當地之區域安定及就業市場造成相當之衝擊，本規定亦旨在使主管機關及早預知大量解僱情事之發生，以便即時採取相應措施。
- 二、實務上，事業單位往往漠視前開規定，在毫無預警之情形下大量解僱勞工，除使主管機關無法預為因應外，亦導致被解僱勞工之家庭頓失經濟來源、生活銜接出現困難，更因事發突然，致使本即處於弱勢地位之勞工身陷更為被動之處境，難以向雇主爭取合理權益。
- 三、事業單位突襲解僱，依第十七條規定僅須承擔最高五十萬元之罰鍰，相較於因預告解僱而須付出之金錢或程序耗費，事業單位往往寧可罰錢了事。現行罰鍰規定不但難收警惕遏止之效，亦無法直接彌補勞工所遭受之損害，對於勞工之保障顯有不足。
- 四、勞工雖可能因事業單位違法突襲解僱而受有損害，惟若循一般途徑請求損害賠償，要求處於弱勢、被動地位之勞工就事業單位之故意過失、因果關係、所受損害及賠償金額等負擔舉證責任，恐怕難上加難。為保障勞工權益、促使事業單位確實遵照法令，爰增訂第四條第四項規定，於事業單位未依期限預告解僱時，明文賦予勞工優於法定最低標準之資遣費請求權。於此情形，雇主所加給之資遣費，實同時具有（懲罰性）損害賠償之性質。
- 五、增訂第四項規定僅在確保勞工無論如何得享有一定程度之保障，若勞雇雙方或協商委員會進行協商，能夠達成條件更有利於勞工之協議，自應從其所定。爰增訂第五項規定，以杜爭議。

立法院第 10 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書

提案人：	邱泰源	莊瑞雄	蘇震清	黃世杰	
連署人：	郭國文	吳玉琴	陳明文	賴品妤	黃秀芳
	江永昌	吳琪銘	湯蕙禎	林楚茵	王美惠
	余 天	周春米	林俊憲	吳思瑤	許智傑
	陳 瑩	羅致政	賴惠員	李昆澤	

大量解僱勞工保護法第四條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第四條 事業單位大量解僱勞工時，應於符合第二條規定情形之日起六十日前，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。但因天災、事變或突發事件，不受六十日之限制。</p> <p>依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：</p> <p>一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。</p> <p>二、事業單位勞資會議之勞方代表。</p> <p>三、事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。但不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。</p> <p>事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：</p> <p>一、解僱理由。</p> <p>二、解僱部門。</p> <p>三、解僱日期。</p> <p>四、解僱人數。</p> <p>五、解僱對象之選定標準。</p> <p>六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。</p> <p><u>除天災、事變或突發事件外，事業單位未於一定期限前為第一項規定之通知及公告者，勞工得依下列標準請求事業單位加給資遣費：</u></p> <p><u>一、未於符合第二條規定情形之日起六十日前為之者，按法定最低標準加給三分之一至二分之一。</u></p> <p><u>二、未於符合第二條規定情形之日起三十日前為之者</u></p>	<p>第四條 事業單位大量解僱勞工時，應於符合第二條規定情形之日起六十日前，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。但因天災、事變或突發事件，不受六十日之限制。</p> <p>依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：</p> <p>一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。</p> <p>二、事業單位勞資會議之勞方代表。</p> <p>三、事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。但不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。</p> <p>事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：</p> <p>一、解僱理由。</p> <p>二、解僱部門。</p> <p>三、解僱日期。</p> <p>四、解僱人數。</p> <p>五、解僱對象之選定標準。</p> <p>六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。</p>	<p>一、為收警惕遏止之效、促使事業單位確實遵照法令，並使勞工因事業單位突襲解僱所遭受之損害得以獲得填補，爰增訂第四項，於事業單位未依期限預告解僱時，明文賦予勞工優於法定最低標準之資遣費請求權。</p> <p>二、增訂第四項規定僅在確保勞工無論如何得享有一定程度之保障，若勞雇雙方或協商委員會進行協商，能夠達成條件更有利於勞工之協議，自應從其所定。爰增訂第五項規定，以杜爭議。</p>

，按法定最低標準加給二
分之一至一倍。

勞雇雙方或協商委員會
協商達成之協議，較前項所
定標準有利於勞工者，從其
協議。