

議題研析

一、題目：事業單位大量解僱勞工協商義務相關問題研析

二、議題所涉法規

大量解僱勞工保護法、勞動基準法

三、背景說明（緣起）

- （一）國際輪胎大廠近日啟動業務轉型，停止臺灣生產作業。該公司依規定向地方主管機關提出解僱計畫書，超過 500 名勞工收到解僱通知，並將與雇主進行自主協商¹。另家國際化妝品公司也預定於 116 年關閉臺灣工廠，並依規定提出解僱計畫書²。因全球經濟情勢轉變關係，部分產業之工廠外移現象正在發生。
- （二）遭關廠解僱之資深員工表示，多數人均是近期才知道解僱消息，對邁入中年被迫失業感到措手不及，應該絕大部分的人都會接受公司提出的方案，也感嘆被迫沒選擇，更擔憂未來該怎麼辦？也有許多員工擔心公司在協商後又收回相關條件而刻意閃避媒體³，更顯見大量解僱事件中勞工權益保障之重要。

四、問題爭點

近年部分跨國企業受國際經濟情勢發展及供應鏈移轉影響，關閉臺灣工廠、併購、改組及撤資現象頻傳，造成大量解僱勞工事件發生，其勞動權益及工作權保障問題值得關注，爰就此提出研析意見。

五、探討研析

- （一）大解法為規定特別解僱程序之法，基於大量解僱勞工對社會之影響，國家公權力介入為必然

¹ 廖雪茹，普利司通新竹廠宣布轉型停產 500 多名員工盼提高解僱條件，自由時報，115 年 5 月 12 日，第 A07 版。

² 更生日報，資生堂將關閉新竹湖口廠 竹縣府：已大量解僱通報，115 年 5 月 14 日，第 10 版。

³ 郭政芬、邱馨儀，轉入科技廠？員工嘆：中年轉行不容易 業界人士談關廠「悲傷但不意外」大陸輪胎業超競爭 產量遠高於需求，聯合報，115 年 5 月 12 日，第 A6 版。

我國大量解僱勞工保護法（下稱大解法）於 92 年公布施行，回顧大解法之立法背景，係因當時國內經濟受景氣衰退、全球化和兩岸政經變動影響，許多事業單位突然歇業裁員、關廠轉移甚至積欠工資、退休金或資遣費，造成勞工失業及勞資糾紛等社會問題。由於勞動基準法僅有一般性解僱之規定，缺乏解僱程序及勞工參與之機制，因此大解法為規定特別解僱程序之法，補足我國解僱雙軌制之法律架構，使勞資雙方共同解決特殊之裁員問題⁴。整體而言，妥速處理勞資爭議、保障勞工資訊權使工作權得以持續、為勞資雙方建立協商管道、建立有效之預警機制為大解法之重要內容⁵，因此學者指出，大解法之重要實質面是使行政機關行政權積極介入與實質審查，其核心在於控制解僱之合法性⁶。觀諸美國大量解僱相關法制之立法過程發現，根源於美國雇主對其所屬事業經營權利（營業自由權）被視為財產權之背景，對大量解僱加以規範曾引起爭議討論，但隨著勞工就業安全危機對社會之影響，由國家公權力介入之產生成為必然⁷。

換言之，雇主雖擁有解僱權，但基於對勞動者特別保護之必要性，大量解僱保護立法針對定義、雇主義務、踐行程序、預警通報制度、惡意事業單位之行政管制措施等進行規範，有其必要性。

（二）對大量解僱施予雇主大量解僱計畫、通知、協商之義務，應屬立法者立法形成之空間範圍

按「解僱」指雇主對勞工以單方意思表示，使勞動關係向未來發生消滅的法律行為，雇主之解僱權係雇主之形成權，但勞工處於社會弱勢地位，自應對解僱保護有特殊保護之需求⁸。再者，大解法之適用係規定雇主基於經濟因素而有減少勞工必要之情形，依大解法第 1 條規定：「為保障勞工工作權及調和雇主經營權，避免因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞，並維護社會安定……」

⁴ 馬翠華、吳全成，《勞工行政與勞工立法》，新北市：新文京開發，106 年 9 月，頁 104。

⁵ 臺灣焦點通訊社，《大量解僱勞工保護法》的大解程序是什麼？網址：<https://eventsinfocus.org/issues/937>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 15 日。

⁶ 馬翠華、吳全成，同註 4，頁 104。

⁷ 焦興鎧，〈美國大量解僱勞工保護法制之研究〉，《臺灣勞動法學會學報》，第 3 期，93 年 6 月，頁 75。

⁸ 陳彥良，〈解僱保護制度體系之研析：兼論大量解僱勞工保護法〉，《政大法學評論》，第 99 期，96 年 10 月，頁 5。

揭發之立法目的，顯見一般解僱保護與大量解僱保護在法律層次上有所不同，大解法之立法目的係以保護勞工權益為目的。換言之，對整體勞工而言，在勞動市場中加強其存續保護，而對於大量解僱施以較多限制及程序，控制集體解僱之合法性；對於大量解僱施予雇主大量解僱計畫、通知、協商之義務，使勞資雙方至少有資訊對等及參與協商之權利，應屬立法者立法形成之空間範圍⁹，就穩定社會秩序及保障勞工權益而言，更有其必要。

(三) 建議研議解僱計畫書內容之應記載事項，宜明定建立自治協商之相關機制說明，俾促進勞資進行誠意協商之努力

依大解法第 4 條第 1 項規定：「事業單位大量解僱勞工時，應於符合第 2 條規定情形之日起 60 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。……」此乃賦予雇主對主管機關之通報義務，同條第 2 項則明定解僱計畫書後續之通知相關單位或人員順序¹⁰。雇主違反第 4 條第 1 項規定之法律效果，依大解法第 17 條規定，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。

學者指出，對相關單位及員工之通知義務著眼於參與權之賦予、資訊權之確保及因應時間¹¹，是大量解僱保護的重要事項。為落實參與權，大解法於第 5 條明定解僱計畫書採 2 階段協商之規定，其中包括大解法第 5 條第 1 項之自治協商規定及第 2 項強制協商規定¹²。依大解法第 5 條第 1 項規定：「事業單位依前條規定提出解僱計畫書之日起 10 日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。」

換言之，雇主提出解僱計畫書後之 10 日內，勞資雙方即開始第 1 階段之自治協商。倘勞資雙方拒絕協商、未誠實協商或無法達成協議，始由主管機關依大解法第 5 條第 2 項規定於 10 日內召集勞資雙方組成協商委員會強制介入，進入第 2 階段之強制協商，惟現行大解

⁹ 同前註，頁 54。

¹⁰ 大量解僱勞工保護法第 4 條第 2 項規定：「依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。二、事業單位勞資會議之勞方代表。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。」

¹¹ 陳彥良，同註 9，頁 44-48。

¹² 大量解僱勞工保護法第 5 條第 2 項規定：「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，就解僱計畫書內容進行協商，並適時提出替代方案。」

法對於雇主未啟動自治協商機制並未課予行政處罰。

基此，現行大解法之法制設計雖為先勞資自治協商再強制協商之二階段設計，雇主如不欲進入強制協商階段，則應把握自治協商之程序；而勞方為保障自身權益，亦得自由通知資方或委請他方進行自治協商。惟就法制設計上，並未針對勞資自治協商之相關機制，如受理之時間、地點、對象、啟動程序及方式等進行規範。

綜上，大解法協商機制之建立賦予遭解僱勞工參與協商權及意見表達權，而解僱計畫書所載過程及內容則為協商之重要資訊，對勞工權益之保障有重大影響。按現行大解法第 4 第 3 項規定¹³之解僱計畫書內容並未包括勞資自治協商相關機制建立，爰為避免雇主不當使用其終止權、強化雇主之企業責任並落實大解法保障勞工工作權及勞動權益之立法目的，建議研議修正大解法第 4 條第 3 項規定，將自治協商機制之啟動程序、協商方式、通知期間等事項納入解僱計畫書之應記載事項內容，以強化勞工參與權、資訊權及程序保障。

撰稿人：蔡琮浩

¹³ 大量解僱勞工保護法第 4 條第 3 項規定：「事業單位依第 1 項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：一、解僱理由。二、解僱部門。三、解僱日期。四、解僱人數。五、解僱對象之選定標準。六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。」