

大量解僱勞工保護法之實務疑義

李有容*

壹、前言

為因應惡性關廠問題，行政院勞工委員會於民國（下同）88年9月9日頒訂「事業單位大量解僱勞工保護措施」，藉以迅速並妥善處理因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有損害之虞之情形；嗣於92年1月13日，立法院通過「大量解僱勞工保護法」（以下簡稱：本法），於92年2月7日經總統公布，並自公布日後三個月施行。

本文以下將先簡要介紹本法規範重點，再接續說明實務上適用本法時常見之疑義。

貳、本法規範重點

本法全文共21條，規範重點如下：

一、「大量解僱」之意義

本法所稱「解僱」，係指有勞動基準法第11條各款情形之一，或因併購、改組而資遣解僱勞工；所稱「大量」，係指有下列情形

之一¹：

單位	僱用勞工人數	期間	解僱勞工人數
同一事業單位之同一廠場	未滿30人	於60日內	逾10人
同一事業單位之同一廠場	30人以上未滿200人	於60日內	逾所僱用勞工人數1/3
		單日	逾20人
同一事業單位之同一廠場	200人以上未滿500人	於60日內	逾所僱用勞工人數1/4
		單日	逾50人
同一事業單位之同一廠場	500人以上	於60日內	逾所僱用勞工人數1/5
		單日	逾80人
同一事業單位	不限	於60日內	逾200人
		單日	逾100人

上開僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第46條所定外國籍之定期契約勞工²。

二、雇主之通知義務

除因天災、事變或突發事件外，事業單位

* 本文作者係有澤法律事務所律師；國立政治大學法律學系博士生

註1：本法第2條第1項。

註2：本法立法之初，原係將定期契約勞工均排除於計算基礎，於97年5月修正時，始僅將外國籍之定期契約勞工排除，其修法理由指出：「查定期契約勞工之工作依契約之約定雖有一定期限，惟於屆滿前，雇主如因經濟性事由終止勞動契約時，勞工仍需面對退出勞動市場之失業衝擊，亦有立即再就業，以維生計之壓力，此與不定期契約工並無二致。僅在外籍勞工之定期契約遭雇主提前終止時，依就業服務法第五十九條及外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定

大量解僱勞工時，應於符合本法第2條所定大量解僱情事之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³。

事業單位通知相關單位或人員之順序為：

1.事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會、2.事業單位勞資會議之勞方代表、3.事業單位內涉及大量解僱部門之勞工（不含就業服務法第46條所定之外國籍定期契約勞工）⁴。

前揭解僱計畫書之內容，應記載下列事項：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⁵。

三、協商程序

在事業單位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⁶，此於實務上稱為「自治協商」或「自主協商」。

於自治協商之階段，若勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議，主管機關應於10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⁷，此於實務上稱為「強制協商」。

強制協商之協商委員會係由5-11名委員組成，由主管機關指派代表1人及勞雇雙方同數代表組成之，並由主管機關所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；勞方代表，有工會組織者由工會推派，無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之，無工會組織且無勞資會議者，由事業單位通知事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選之⁸。若勞雇雙方無法依前開方式，於10日期限內指派、推派或推選協商代表，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⁹；關於開會的頻率，協商委員會應由主席至少每2週召開1次¹⁰。

於協商期間，雇主不得任意將經預告解僱勞工調職或解僱¹¹；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，但協商結果條件較優者，從其規定¹²。

協商委員會協商達成之協議，效力及於個別勞工¹³；協商委員會協議成立時，應作成

工作之轉換雇主或工作程序準則規定，得轉換雇主或工作，保障其工作至原聘僱期間屆滿，而無此問題。爰酌修第二項，將就業服務法第四十六條以外之定期契約勞工納入計算基礎保障之。」

註3：本法第4條第1項。

註4：本法第4條第2項。

註5：本法第4條第3項。

註6：本法第5條第1項。

註7：本法第5條第2項。

註8：本法第6條第1項。

註9：本法第6條第2項。

註10：本法第6條第3項。

註11：本法第10條第2項。

註12：本法第10條第1項。

註13：本法第7條第1項。

協議書¹⁴，主管機關得於協議成立之日起7日內，將協議書送請管轄法院審核¹⁵，經法院核定之協議書，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其協議書得為執行名義¹⁶。

四、禁止歧視性解僱

事業單位大量解僱勞工時，不得以種族、語言、階級、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、身心障礙、年齡及擔任工會職務為由解僱勞工¹⁷，如有違反，其勞動契約之終止不生效力¹⁸。

主管機關發現事業單位違反上開規定時，應即限期令事業單位回復被解僱勞工之職務，逾期仍不回復者，主管機關應協助被解僱勞工進行訴訟¹⁹。

五、就業服務協助

主管機關於協商委員會成立後，應指派就業服務人員協助勞資雙方，提供就業服務與

職業訓練之相關諮詢²⁰，雇主不得拒絕主管機關指派之就業服務人員進駐，並應排定時間供勞工接受就業服務人員個別協助²¹。

六、被解僱勞工之優先再僱用

事業單位大量解僱勞工後，再僱用工作性質相近之勞工時，除法令另有規定外，應優先僱用經其大量解僱之勞工²²；於事業單位歇業後，有重行復工或其主要股東²³重新組織營業性質相同之公司，而有招募員工之事實時，亦同²⁴。政府則應訂定辦法，獎勵雇主優先僱用經其大量解僱之勞工²⁵。

七、大量解僱預警通報機制

為預防事業單位無預警大量解僱勞工，使主管機關提前知悉事業單位有大量解僱勞工之可能，以期提前因應並協助勞工，本法規定事業單位僱用勞工30人以上，有下列情形之一時，由相關單位或人員向主管機關通報²⁶：

註14：本法第7條第2項。

註15：本法第7條第3項。

註16：本法第7條第5項。

註17：本法第13條第1項。

註18：本法第13條第2項。另，於雇主因勞動基準法第11條第1至4款經濟性因素而解僱多數勞工之情形，關於雇主對於解僱對象之選擇合理性，臺灣高等法院94年度勞上字第43號判決曾揭櫫：「雇主解僱勞工之次序，亦應慎重為之，並應考量各種因素，例如各勞工間之家庭狀況、年資、所得、職位高低、職位是否相同、所受訓練教育是否相類似等」。

註19：本法第13條第3項。

註20：本法第8條第1項。

註21：本法第8條第2項。

註22：本法第9條第1項。

註23：指佔原事業單位一半以上股權之股東持有新公司百分之五十以上股權，參本法第9條第3項。

註24：本法第9條第2項。

註25：本法第9條第4項；勞動部因此訂定「事業單位優先僱用經其大量解僱失業勞工獎勵辦法」。

註26：本法第11條第1項。

情形	相關單位或人員 ²⁷
僱用勞工人數在200人以下者，積欠勞工工資達2個月；僱用勞工人數逾200人者，積欠勞工工資達1個月。	工會或該事業單位之勞工
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2個月，且金額分別在新臺幣20萬元以上。	勞動部勞工保險局、衛生福利部中央健康保險署。
全部或主要之營業部分停工。	工會或該事業單位之勞工
決議併購。	工會或該事業單位之勞工、事業單位
最近二年曾發生重大勞資爭議。	工會或該事業單位之勞工

上開情形，主管機關應於接獲前項通報後7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²⁸；主管機關派員查訪時，得視需要由會計師、律師或其他專業人員協助辦理²⁹，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³⁰。

八、禁止代表人及實際負責人出國

為確保雇主履行其大量解僱時對勞工之責任，本法參照事業單位欠稅之作法³¹，規定

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³²：

僱用勞工人數	積欠全體被解僱勞工之總金額
10人以上 未滿30人	300萬元
30人以上 未滿100人	500萬
100人以上 未滿200人	1,000萬元
200人以上	2,000萬元

又，事業單位歇業而勞工依勞動基準法第14條第1項第5款或第6款規定終止勞動契約，其僱用勞工人數、勞工終止契約人數及積欠勞工退休金、資遣費或工資總金額符合本法第2條及第12條第1項各款規定時，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³³。

事業單位負責人或實際代表人因前揭情事而遭禁止出國者，如有下列情形之一，中央主管機關應函請入出國管理機關廢止禁止出國之處分³⁴：1.已清償依第12條規定禁止出國時之全部積欠金額；2.提供依第12條規定禁

註27：本法第11條第2項。

註28：本法第11條第3項。

註29：本法第11條第4項。

註30：本法第11條第5項。

註31：參焦興鎧（2005），〈歐洲聯盟大量解僱勞工保護法制之研究——兼比較美國及我國法制之發展〉，《中華國際法與超國界法評論》，1:2期，第482頁。

註32：本法第12條第1項。

註33：本法第12條第2項。具體處理程序，可參勞動部所訂「大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法」。

止出國時之全部積欠金額之相當擔保（但以勞工得向法院聲請強制執行者為限）；3.已依法解散清算，且無賸餘財產可資清償；4.全部積欠金額已依破產程序分配完結³⁵。

4條第1項應解釋為強制規定，若雇主未依系爭規定為通知，該解僱依民法第71條應歸於無效³⁶；但，多數見解係認為，違反本法所定之程序規定，僅是會發生公法上裁罰責任，並不影響解僱的效力³⁷。

參、實務上的問題

關於本法在實務上常見或重要之疑義，擇要說明如下：

一、違反本法所定程序對於解僱效力之影響

如雇主違反本法第4條第1項所定通知義務、第5條所定協商義務等，是否會影響該解僱之效力？對此，學說上有認為，本法第

二、關於「大量解僱」之認定

本法所定相關程序，係以符合本法第2條所定「大量解僱」為適用前提，而是否該當於「大量解僱」，實務上常見疑義如下。

首先，本法第2條第1項第1至5款所稱「同一廠場」之意義與認定標準為何？對此，本法未有明文規定，依主管機關見解，所稱同一廠場，指經濟活動之構成主體，以備有獨自之經營簿冊或可單獨辦理登記之營業單位者，以為判斷³⁸；所稱「備有獨自之經營簿

註34：本法第16條。

註35：臺北高等行政法院109年度訴字第716號判決揭槩：「於受處分人對禁止出國處分（如本件原處分）提起撤銷訴訟時，亦當肯認行政法院就原處分在事實審言詞辯論終結前之事實及法律狀態是否合法，均加以審查，才能發揮對人身自由之限制可迅速救濟之實質功能，但關於原處分是否合法之認定，仍須遵循實體法即大量解僱勞工保護法已有明示之前述標準，亦即所審查原處分合法與否之標準，係區別為：原處分作成時，係以是否符合本法第12條第1項等規定之標準；在原處分作成後、效力持續中，事業單位積欠勞工資遣費等情節事實縱有變更，亦須達本法第16條規定應予廢止之標準，方可認原處分已因事後之變更而違法達得予撤銷之程度。至於若事實狀態變更之情形已不再符合本法第12條規定之情節重大標準，卻又未達本法第16條規定得予解除人身自由限制之程度時，則仍無法以原處分為違法」。

註36：參陳彥良（2007），〈解僱保護制度之研析——兼論大量解僱勞工保護法〉，《政大法學評論》，第99期，第47-48頁。另，學者指出，於德國法，如果大量裁員之報告未遵守德國解僱保護法第18條第1項之期間，該解僱將不生效力，參劉士豪（2003），〈大量解僱保護法中「解僱計畫書通知與協商」制度之初探〉，《律師雜誌》，第282期，第61頁；亦即，依德國解僱保護法第18條，「沒有通知，即無有效之解僱」，參楊通軒（2003），〈大量解僱勞工保護法相關法律問題之研究〉，《律師雜誌》，第282期，第48頁。

註37：例如：劉士豪，前揭註36文，第61頁；楊通軒，前揭註36文，第47頁；劉素吟，〈大量解僱勞工時如何進行自治協商之探討〉，載於勞動部網頁：

<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/28428/28430/nodelist?fbclid=IwAR1TZ7F21a-9g-B-NeqDIPfKXEaKrY4Z-4VUA7ARsVNI AveavJC-IKjRBCo>，第3頁，最後瀏覽日期：111年11月11日。

註38：本法立法時，行政院所提草案之立法說明意見亦同，參立法院公報，第92卷第8期3282號二冊，第431頁。

冊」，指備有經稅捐機關驗證之會計簿冊而言，而所稱「可單獨辦理登記之營業單位」，指涵蓋所有可單獨辦理之各種事業登記證明文件，且不問其實際是否已辦理登記³⁹。

次者，關於本法第2條第1項所稱「勞工」，同條第2項僅將就業服務法第46條所定之定期契約勞工排除，至於部分工時勞工，依法條文義解釋，似不應加以排除⁴⁰。但，對於微量工時之部分工時勞工，其大量解僱對於社會安定之影響有限，外國立法例上亦有予以排除者⁴¹，故是否應予排除，或有進一步討論之空間。另，若肯認應將部分工時勞工予以排除，則如何工時量之部分工時勞工應予排除？若認為部分工時勞工仍不應予以排除，則在計算本法第2條第1項各款所定人數時，應以1人或按比例計算？恐均有疑義⁴²。

是否包含部分工時勞工？如為否定，則所謂「部分工時」勞工之認定標準為何？

再者，於派遣之情形，派遣公司解僱派遣至同一要派公司之派遣勞工，因要派公司不屬於「同一事業單位之同一廠場」，故理論上應非以指派於要派公司之派遣勞工人數總數及預計解僱之派遣勞工人數，判斷是否符

合本法第2條第1項第1至4款⁴³；惟，實務上似亦有地方主管機關採相反見解，認為仍應以派遣至要派公司之總派遣勞工人數總數，以及預計解僱之派遣勞工人數，判斷有無符合本法第2條第1項第1至4款之情形。

又，「解僱」應係指雇主單方面終止勞動契約關係，故若雇主是與勞工合意終止勞動關係（例如實務上常採取之合意資遣、優離優退），即應不符合本法第2條第1項所稱之大量「解僱」，臺灣高等法院100年度勞上易字第150號判決即明揭：「按大量解僱勞工保護法…各該條文所稱「大量解僱勞工」，解釋上應指公司主動資遣勞工而終止僱傭契約之情形，如係雇主與勞工合意終止僱傭關係，縱有大量終止僱傭關係之情形，因雙方就終止僱傭關係之條件已有共識，並無啟動大量解僱勞工保護機制之必要，自無該法之適用。」；惟，實務上仍有地方主管機關認為，縱令勞雇雙方係以合意方式終止勞動契約關係，在雇主僱用及終止之勞工人數符合本法第2條第1項各款時，仍應依照本法規定踐行大量解僱程序⁴⁴。

另，於企業併購之情形，依企業併購法第

註39：參行政院勞工委員會101年12月5日勞資3字第1010127677號函。

註40：參郭玲惠（2003），〈大量解僱保護法制之初探——兼簡介德國之大量解僱保護〉，《律師雜誌》，第282期，第17頁；郭玲惠（2004），〈大量解僱〉，《月旦法學教室》，第17期，第49-50頁；焦興鎧，前揭註31文，第479頁。

註41：參焦興鎧，前揭註31文，第470-471頁。

註42：參郭玲惠，大量解僱，前揭註40，第50頁。

註43：於勞動部訴願實務上，對於派遣公司解僱派遣勞工是否符合大量解僱，係以派遣公司所僱勞工總人數及解僱之派遣勞工人數為判斷，例如勞動部105年1月14日勞動法訴字第1040016055號訴願決定、勞動部105年3月30日勞動法訴字第1040029293號訴願決定。

註44：在外國立法例上，若勞工自請離職或與雇主合意終止契約，係基於雇主之積極策動所促成者，有明文將其視為解僱、與解僱等同處理者，詳可參見：楊通軒，前揭註36文，第41-42頁。

16條第1項規定表示不同意留用之勞工，是否應計入大量解僱勞工之人數？主管機關曾採取否定見解，認為渠等係事業單位意欲留用而因個人因素考量不願留任，與雇主基於經濟性因素而有減少勞工之必要，勞工處於非自願性離職之情形，並不相同，衡諸本法第2條立法意旨，應不計入解僱勞工人數⁴⁵；惟主管機關已變更見解，即行政院勞工委員會101年11月1日勞資3字第1010127322號令：「核釋大量解僱勞工保護法第二條所稱大量解僱勞工，包含事業單位併購、改組時，經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工」。

此外，因公營事業移轉民營所引起之大量解僱，是否亦應適用本法所定程序，抑或僅需依照公營事業移轉民營條例辦理即可？對此，如依照過去主管機關認為「公營移轉民營時對所終止勞動契約之勞工應適用『事業單位大量解僱勞工保護措施』」之立場⁴⁶，似應採肯定見解。

三、60日通知期間之計算及例外

依本法第4條第1項，事業單位應於符合第2條所定情形之日起60日前，進行大量解僱之

通知；關於「60日前」之計算方式，依主管機關之說明，係自大量解僱勞工情形之日起，向前推算60日之前一日，但如60日之前一日為星期六、星期日、國定假日或其他休息日，最遲應於該前一日之前一工作日通報；舉例而言：某事業單位於107年8月30日符合大量解僱勞工情事，自該日往前推算60日為107年7月2日（星期一），因該日之「前一日」（即107年7月1日）適逢星期日，故事業單位最遲應於該「前一日」之前一工作日，即107年6月29日（星期五）通報解僱計畫書⁴⁷。又，若雇主係分批解僱，該60日之起算時點，依照本法第4條第1項之文義，應以「實際達本法第2條大量解僱門檻之日」回算，實務見解亦同⁴⁸。

次者，實務上許多未於大量解僱60日前通知而遭裁罰之事業單位，會抗辯其係因本法第4條第1項但書所定「突發事件」而大量解僱勞工，故應不受60日通知期間之限制⁴⁹。對此，以疫情因素導致之解僱為例，法院判決曾認為雇主如因SARS之突發事件而有解僱勞工之必要，不受60日通知期間之限制⁵⁰，惟目前訴願實務見解對於本法第4條第1項但

註45：參行政院勞工委員會92年5月22日勞資三字第0920029615號函。

註46：參行政院勞工委員會89年08月29日（89）台勞資三字第0037256號函。

註47：參勞動部107年10月16日勞動關3字第1070128385號函。

註48：參勞動部107年10月16日勞動關3字1070128385號函、臺灣台北地方法院105年度簡字第272號判決；劉素吟，前揭註37文，第4頁。

註49：本法相關法制在立法時，主要係參酌美國1988年勞工調適及再訓練預告法；勞工調適及再訓練預告法規定，雇主在關廠或大量解僱前60天，必須以書面進行預告通知，然該法對此60天預告期間另設有3項例外條款，而准許雇主加以縮短；第一項例外條款是所謂「經濟情況吃力事業單位」（faltering company）之情形，而在雇主積極主動爭取資金或業績，俾便所謂「避免或延緩」（avoid or postpone）倒閉之期間內，該預告通知期間得加以縮短。在這種情況下，雇主必須有一合理而誠信之信念，認為如果根據本法而預告通知的話，則勢必將會造成雇主無法獲致前述所需資金或業績之後果。第二項例外條款是所謂「無法預測營業情況」（unforeseeable business

書似採取嚴格認定立場，認為突發事件係指「該事件之發生為人力所無法控制及預知，且非循環性之緊急事故」⁵¹，而訴願決定多仍認為事業單位因新冠肺炎疫情致難以營運，屬於受景氣影響或事業單位經營之風險，並無大量解僱勞工保護法第4條第1項但書之適用⁵²。另，在雇主大量解僱勞工無致勞工權益受損害或有受損害之虞之情形，若著眼於本法立法目的在於「保障勞工工作權，降低大量解僱事件對社會之衝擊」⁵³，實務見解或有可能從寬認定無強制雇主依本法第4條第1項規定辦理之必要⁵⁴。

又，實務見解認為，即便雇主符合本法第4條第1項但書之情形，亦僅是不受「60日」之限制，雇主至遲仍應於大量解僱日前通知主管機關及相關單位人員，並公告揭示⁵⁵。

併予說明，在雇主已將大量解僱計畫書通知主管機關後，若實際解僱日期嗣後發生變

更，而與大量解僱計畫書所載解僱日期不同，是否應向主管機關辦理變更？對此，地方主管機關曾有認為：若於大量解僱計畫書所載解僱日期並未實際發生解僱事實，該事件受評價符合通知義務之法律上效果亦已隨之消滅，事業單位嗣後大量解僱勞工，為另一獨立之大量解僱事件，應依規定將解僱計畫書通知主管機關，始無違法定義務，如欲主張仍與原函報計畫屬同一案件，則至遲應於原大量解僱計畫書所載解僱日期前，函報主管機關變更解僱日期及人數，始足當之。惟，勞動部訴願決定持相反見解，認為：「訴願人於108年9月5日即向原處分機關函報事業單位大量解僱計畫書，雖陸續變更預計解僱日期，然訴願人並未撤回該計畫書，應可認其已盡其告知義務，原處分機關已知悉其將有大量解僱勞工之情事，並能適時介入因應；…。是訴願人於109年3月31日大量

circumstances) 之情形。舉例而言，諸如雇主之主顧突然取消一項重要契約，或雇主面臨一突發而無法預期之營業變局，像價值及成本之急劇變動，或顧客訂單之緊縮等情況均屬之。至於第3項例外條款則是天然災害之情形，諸如洪水及地震為患之情形等均屬之，參焦興鎧，註31文，第472-473、485頁。論者認為，前開美國法所列舉之三種預告責任例外情形，較本法第4條所規定者詳盡甚多，值得將來在修法或做成解釋例時參考之用，參焦興鎧（2004），〈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，第110頁。

註50：參臺灣高等法院93年度勞上易字第44號判決。

註51：例如：勞動部110年11月12日勞動法訴字第1100017029號訴願決定、110年7月7日勞動法訴字第1100001617號訴願決定、110年2月1日勞動法訴字第1090020232號訴願決定。

註52：參勞動部110年11月12日勞動法訴字第1100017029號訴願決定、110年7月7日勞動法訴字第1100001617號訴願決定、110年2月1日勞動法訴字第1090020232號訴願決定。

註53：參臺北高等行政法院105年度訴字第345號判決、臺北高等行政法院94年度簡字第720號判決。

註54：例如勞動部104年6月4日勞動法訴字第1030033946號訴願決定：「又該等勞工倘確由原轉為OOOO派遣勞工進而成為OOOO正職勞工，顯係較原定僅轉任為派遣勞工之計畫對勞工更為有利，則此次大量解僱勞工事件，似無致勞工權益受損害或有受損害之虞之情形，故是否仍有強制訴願人於解僱日起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之必要，亦非無疑。」

註55：參臺北高等行政法院98年度簡字第169號判決。

解僱38名員工，前已於108年9月5日函報事業單位大量解僱計畫書，並進行協商，應無違反大量解僱勞工保護法所定雇主告知、協商及通報等義務，則原處分以訴願人未於解僱日起60日前將該解僱計畫書通知原處分機關及相關單位或人員，並公告揭示之，逕以大量解僱勞工保護法第4條第1項規定相繩，似嫌率斷。」⁵⁶

四、「大量解僱通知」與「資遣預告」、「資遣通報」之關係

本法第4條第1項所定60日之通知，與勞動基準法第16條第1項之資遣預告、就業服務法第33條第1項之資遣通報，彼此關係為何？具體而言，若雇主已依本法第4條第1項為通知，是否即不須再進行勞動基準法第16條第1項之資遣預告及辦理就業服務法第33條第1項之資遣通報？又，雇主可否比照勞動基準法第16條第3項，以給付預告工資之方式代替本法第4條第1項之通知？

對於上開問題，學說上曾有將本法第4條第

1項所定60日期間稱為「預告解僱期間」，並認為該60日預告解僱期間係勞動基準法第16條預告期間之特別規定者⁵⁷。惟，就三者之通知對象、通知內容而言，本法第4條第1項之「通知」，係將解僱計畫書提出予當地主管機關及相關單位或人員（工會、勞資會議勞方代表、涉及大量解僱部門之勞工），而解僱計畫書之內容，僅須記載解僱理由、解僱部門、解僱日期、解僱人數及解僱對象之選定標準，尚不須指明解僱之個別對象勞工⁵⁸；相對於此，勞動基準法第16條第1項資遣預告須向被資遣之個別對象勞工為之，而就業服務法第33條第1項之資遣通報，須將被資遣的個別勞工之姓名等事項，通報當地主管機關及就業服務機構，是以三者之通知對象、通知內容均有不同，其通知性質應非相同，三者之通知義務應屬於併存、而非相互替代之關係⁵⁹。

再者，由本法之修法過程及修正理由，亦可窺見本法第4條第1項所定「通知」，與勞基法之「資遣預告」不同。申言之，本法第

註56：參勞動部109年12月4日勞動法訴字第1090013260號訴願決定。

註57：參楊通軒，前揭註36文，第47-48頁。

註58：參臺灣新北地方法院109年度勞訴字第104號判決：「至原告以被告公司所公告之「事實單位大量解僱計畫書」上未指明分批解僱之勞工為何有人，主張被告公司違反大量解僱勞工保護法第4條第3項之規定，然觀諸該條項之規定內容：「…」，可知事業單位僅需公告解僱之人數，無需指明個別之勞工，是原告以此為由主張被告公司違反大量解僱勞工保護法第4條第3項之規定，難認有據，併此敘明。」

註59：臺北高等行政法院105年訴字第345號行政判決：「本件原告依前引大量解僱勞工保護法第4條第1項、勞工退休金條例第12條第1項及就業服務法第33條第1項規定，分別負有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、給付勞工資遣費及將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構之三個作為義務，三者係屬併存而非擇一之關係，且因各該義務之實質內涵互殊，原告違反該3個作為義務係各自成立，而為可分之3個不作為。」；該判決認為本法第4條第1項通知義務，與就業服務法第33條第1項資遣通報義務，其義務之實質內涵不同，屬於併存關係。

10條原規定：「員工於預告期間就任新職，原雇主仍須依協商同意書，發給資遣費或退休金。未經協商之前，雇主不得在預告期間將員工任意調職或解僱。」，嗣97年時，第10條修正為：「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。協商期間，雇主不得任意將經預告解僱勞工調職或解僱。」，其修正理由指出：「查原條文規範意旨，無非鑒於雇主有大量解僱勞工時，於解僱計畫書提出至解僱生效日之「預告期間」，如勞工確已明確知悉其本人將被資遣，為鼓勵該等勞工能儘速另覓新職，降低社會成本，爰規定原雇主仍應發給資遣費或退休金。惟為免衍生非屬於預定大量解僱之勞工亦得適用之誤解，並與勞動基準法預告期間用詞相區隔，及聲明發給資遣費或退休金之範圍，爰予酌修，列為第一項。」；亦即，本法第10條原條文所稱「預告期間」係指解僱計畫書提出至解僱生效日之期間，嗣立法者為明確與勞動基準法所定「預告期間」相區隔，故將本法用詞修正為「協商期間」。由此可見，立法者認為提出解僱計畫書至解僱生效日之期間，不等於勞動基準法第16條第1項之預告期間，則雇主依本法第4條第1項提出解僱計畫書，應亦不同於勞動基準法第16條第1項之資遣預告。

實務見解亦認為，本法第4條第1項所定「通知」，與勞動基準法之資遣「預告」不同，本法第4條第1項所定通知義務，並非有

給付預告工資之義務，亦非在取代雇主終止勞動契約之意思表示，雇主終止勞動契約之效力，仍以雇主所為意思表示到達勞工時為準，而雇主終止之意思表示，仍應遵守勞動基準法第16條之預告期間⁶⁰。

鑑上說明，本法第4條第1項大量解僱通知、勞動基準法第16條第1項資遣預告及就業服務法第33條第1項資遣通報之義務，三者間應非替代關係，雇主仍應履行各該條文所定之義務；不過，雇主依本法第4條第1項所為之大量解僱通知，若已將載明具體解僱對象、解僱日期等之大量解僱計畫書，提出予該被資遣之個別勞工，解釋上似亦有可能得認為，雇主已同時履行勞動基準法第16條第1項之資遣預告義務。

五、應通知之對象

本法第3條第2項規定：「同一事業單位大量解僱勞工事件，跨越直轄市、縣（市）行政區域時，直轄市或縣（市）主管機關應報請中央主管機關處理，或由中央主管機關指定直轄市或縣（市）主管機關處理。」，然於大量解僱勞工事件係跨縣市之情形，事業單位究應分別向各縣市主管機關提出大量解僱計畫書，抑或只需向其中任一或主營業所所在地之地方主管機關提出即可？不無疑義。勞動部111年7月4日勞動法訴字第1110000092號訴願決定曾指出：「依訴願人所主張，其向臺北市政府勞動局提報之解僱計畫書已涵蓋所屬桃園新屋印刷廠之解僱人數，…，臺北市政府勞動局似應將關於訴願人所屬新屋印

註60：參臺灣臺中地方法院106年度勞訴字第16號判決、臺灣臺中地方法院105年度勞訴字第197號判決、臺灣臺北地方法院107年度北勞簡字第212號判決。

刷廠解僱人數之部分轉知原處分機關；如其未轉知但已登錄系統，其法律效果如何？亦即訴願人如已將臺北平面媒體編輯部及新屋印刷廠之大量解僱勞工情形一併通知臺北市政府勞動局，是否仍應向原處分機關進行通報？本件究有無同法第3條第2項規定之適用？應有進一步釐明之必要。」⁶¹；參酌本法第4條第1項及第3條第2項規定，似應認為在大量解僱事件跨縣市之情形，事業單位只需將解僱計畫書通知大量解僱事件所涉任一地方主管機關，即為已足，至受通知之地方主管機關則應將該跨縣市之大量解僱事件轉知中央主管機關，由中央主管機關自行或指定地方主管機關處理。

其次，本法第4條第2項固規定通知相關單位或人員之順序，然事業單位究竟係依照優先順序僅通知其一即可，抑或應按順序全部均為通知，誠有疑義⁶²。

對此，臺北高等行政法院94年簡字第186號

判決曾指出：「依第4條之規定及本件前揭兩造不爭之事實，原告大量解僱勞工時，應於合乎第2條規定情事之日起60日前，將解僱計畫書通知原告勞資會議之勞方代表及全體勞工⁶³，並公告揭示之，如未將解僱計畫書通知原告勞資會議之勞方代表及全體勞工者，即應依大量解僱勞工保護法第17條之規定受罰鍰之處分」，如依此判決見解，雇主對於本法第4條第2項各款所定單位及人員，均有通知義務⁶⁴。

然另一方面，本法相關法制在立法時，主要係參酌美國1988年勞工調適及再訓練預告法⁶⁵，而依該法規定：雇主在關廠或大量解僱前60天，必須以書面對受僱者代表（即工會組織）、任何一位受影響之受僱者（在沒有工會組織存在之情形）、被波及勞動單位所在各州，以及被影響工作單位地方政府之主要被選舉官員等，給予合適之預告通知⁶⁶。亦即，本法第4條第2項立法時所仿效之美國法

註61：本號訴願決定另指出：「臺北市政府勞動局以訴願人於110年5月31日及6月30日共計解僱勞工333人，已達大量解僱勞工保護法第2條第1項第4款規定之法定要件，卻遲至110年5月17日始通知該局，業以110年7月30日處分裁處訴願人10萬元罰鍰在案，經核該處分認定之違法事實，已包含新屋印刷廠解僱勞工81人逾期通知之部分，該處分並已確定，原處分以同一事實及理由再予裁罰，亦涉有一行為二罰之虞。」

註62：參郭玲惠，大量解僱保護法制之初探——兼簡介德國之大量解僱保護，註40，第17頁。劉士豪，註36文，第60頁指出，本法第4條第2項所定順序，明顯與第6條第1項所定協商主體有密切關係，惟第6條所規定者係「強制協商程序」，倘若勞雇雙方係依本法第5條進行自治協商程序，而雇主僅須依本法第4條第2項所定順序通知其一即可，則順序上非通知的對象將無從協商。

註63：按，本法第4條第2項於97年5月修正前，係規定：「依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：一、事業單位大量解僱勞工所屬之工會。二、事業單位勞資會議之勞方代表。三、事業單位之全體勞工。」

註64：參吳思定，〈大量解僱勞工之程序——大量解僱勞工保護法第4條「通知制度」之探討〉，載於勞動部網頁：

<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/28428/28430/nodelist?fbclid=IwAR1TZ7F21a-9g-B-NeqDIPfKXEaKrY4Z-4VUA7ARsVNI AveavJC-IKjRBCo>，第4-5頁，最後瀏覽日期：2022年11月1日。

註65：參焦興鎧，前揭註31文，第485頁。

註66：參焦興鎧，前揭註31文，第472頁。

規範，固係規定雇主應於大量解僱前60日通知工會，在沒有工會之情形時，則通知受影響之個別勞工。則若依比較法之解釋，雇主按本法第4條第2項所定優先順序通知其一，應為已足。

六、自治協商之方式及效力

本法第5條第1項規定，在事業單位提出大量解僱計畫書之日起10日內，勞雇雙方應進行自治協商。惟，關於自治協商之協商代表如何產生、進行方式及相關程序、達成協議時之效力等，本法未有任何規定，致在實踐上多有疑義⁶⁷。

關於協商代表之產生，資方協商代表得由雇主指派，較無疑義；至於勞方協商代表，有認為應類推適用本法第6條第1項強制協商之規定者；亦有認為，立法者應係特意持開放立場，方未如本法第6條規定工會優先、勞資會議次之、解僱勞工最末之順序，而既然委由勞雇雙方本於「勞資自治精神」協商，則包括協商代表產生方式、人數、協商模式，均應得由勞資雙方視實務需求判斷、決定之。因此，勞方代表係由工會出任、或由勞資會議之勞方代表擔任，或由涉及大量解僱之勞工自行推選，均無不可；又如雇主係與涉及大量解僱之勞工逐一協商、個別簽署協議，亦屬可行⁶⁸。論者並指出，由勞動部

頒訂之「主管機關執行大量解僱勞工保護法注意事項」第10條規定「勞雇雙方進行協商時，協商代表應確實提出授權相關證明文件。」，可知主管機關並未限定工會具有協商主體之優先地位，而僅要求協商代表應確實提出授權相關證明文件⁶⁹。

另於實務上，部分地方主管機關在收到事業單位大量解僱計畫書後，便會立即主動介入，在勞雇雙方尚應行自治協商之階段，即由主管機關指導雙方當事人比照本法第6條強制協商組成協商委員會及產生委員之方式，而進行協商⁷⁰。

又，實務上有雇主會於依本法第4條第1項提出大量解僱計畫書前，即與預計資遣之個別勞工達成協議，以此取代提出解僱計畫書後依本法第5條第1項應進行之自主協商程序。對此，論者有認為，本法第5條第1項明文規定自治協商之開啟係自雇主「提出解僱計畫書」起算10日期限，且本法規定雇主先提出解僱計畫書，再進行自治協商，規範目的在於讓勞方了解雇主之整體解僱計畫，勞資雙方開展自治協商方有實益，因此，如雇主未提出解僱計畫書即逕與勞方進行協商，將使本法第4條所定提出解僱計畫書之規範目的遭到架空，應認為不生本法第5條第1項自治協商之效力⁷¹。

關於協商達成協議之效力，本法於第7條第

註67：關於自治協商進行方式之詳細探討，可參劉素吟，前揭註37文。

註68：參劉素吟，前揭註37文，第6-7頁。

註69：參劉素吟，前揭註37文，第7頁。

註70：臺灣高等法院104年度勞上易字第105號判決揭載：「按大解法就第5條第1項所稱「勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商」，並未就協商代表之產生、協商形式及相關程序明文規定，惟主管機關可就勞方協商代表或當事人是否自願組成等，適時給予行政指導，並提供協助」。

註71：參劉素吟，前揭註36文，第3頁。

1項明定強制協商達成之協議，其效力及於個別勞工，然自治協商達成協議之效力，則無明文規定。本文認為，自治協商之協議既然未有如同本法第7條第1項之特別規定，使協商代表與雇主締結協議之效力得擴及於個別勞工，則由協商代表與雇主所為協議，應回歸契約之基本精神及法理，除勞工已授與代理權予協商代表，或是雇主就該協議內容已另與個別勞工達成合意（例如個別簽訂協議書）外，不當然得拘束該個別勞工；勞動部頒訂之「主管機關執行大量解僱勞工保護法注意事項」第10條規定「勞雇雙方進行協商時，協商代表應確實提出授權相關證明文件。」，臺灣高等法院104年度勞上易字第105號判決：「系爭勞資自治協商之勞方代表，既為大量解僱之收費員自行開會選派，該等代表參與勞資自治協商，自有獲得該次大量解僱收費員之授權，…則該次所有大量解僱之收費員，即應受此協商結論之拘束，上訴人主張該協商會議之結論不得拘束上訴人云云，洵無足取。」、臺灣高等法院105年度勞上字第48號判決：「…，可知於雇主大量解僱勞工時，原則上應由勞雇雙方自行協商解僱條件，除非勞雇雙方無法達成協議時，方以組成協商委員會方式為協議，且僅於此情形，該協議效力始統一及於個別勞工，否則，基於私法自治精神，自應由勞雇雙方自行協議。而本件關於系爭補償金之約

定，揆之前揭證人證述內容，顯為勞資雙方基於自治精神成立之協議，而無大量解僱勞工保護法第7條第1項規定之適用，自無從以被上訴人與其他遭解僱勞工達成協議為由，逕認被上訴人與其他勞工間協議效力當然及於上訴人」均為同旨。不過，如自治協商之協商代表為工會，且工會係以締結團體協約為目的與雇主進行團體協商，則雙方簽署之協議解釋上有可能屬於團體協約，而得依團體協約法第19條規定發生法規性效力，從而具有拘束工會會員之效力⁷²。

又，如在自治協商階段，部分勞工與雇主達成協議，而雇主對於其他未能達成協議之勞工，接續進行強制協商程序，則在強制協商程序達成之協議，是否會依本法第7條第1項規定，效力及於自治協商已達成協議之勞工、甚而取代渠等於自治協商達成之協議內容？對此，論者有採取肯定見解，並建議於強制協商階段時，協商委員會得透過協議約定排除自治協商已達成協議之勞工之適用，或約定以強制協商之協議取代個別協議之內容，以因應協議衝突之問題⁷³。

至若在自治協商階段，勞方代表於選派程序上有瑕疵，是否當然影響自治協商協議之效力，臺灣高等法院104年度勞上易字第105號判決係採否定見解，認為：「前揭代表選舉會議選出勞方協商代表之程序縱有瑕疵，參酌民法第56條規定之精神，該會議結果亦

註72：參劉素吟，前揭註37文，第10頁。

註73：參劉素吟，前揭註37文，第11-12頁。主管機關執行大量解僱勞工保護法注意事項第17條亦規定：「勞雇雙方依本法進行協商並成立協議者，於協商期間，事業單位與經大量解僱之勞工全部或一部依勞資爭議處理法成立調解者，地方主管機關應指導雙方於成立在後之協議或調解紀錄中載明優先順序。」

屬得撤銷而非當然無效。準此，上訴人指摘大量解僱之收費員勞資協商代表不具代表性及正當性云云，委無足採。…，上訴人主張該協商會議之結論不得拘束上訴人云云，洵無足取。」

七、「協商期間內不得任意解僱」之意義

參照本法第10條之修法過程及修正理由⁷⁴，本條所稱「協商期間」，係指解僱計畫書提出至解僱生效日之期間，而本法第10條第2項所定：「協商期間，雇主不得任意將經預告解僱勞工調職或解僱。」，應非指在協商期間內會發生類同定暫時狀態處分之效力，使雇主不得將經預告解僱之勞工調職或解僱；本項意旨應僅在重申，在協商期間內，雇主不得無正當理由而「任意」調動或解僱勞工⁷⁵。

並且，協商程序之進行並不影響資遣效

力，於雇主預告之資遣日期屆至，然勞雇雙方尚未協商完成之情形，其勞動契約關係仍會於原定資遣日期發生終止效力⁷⁶。

肆、結語

本法賦予雇主在大量解僱勞工時，踐行通知、協商等大量解僱程序之義務，惟因部分條文內容未盡明瞭，致在實際解釋適用時存有諸多疑義。本文限於篇幅，僅擇要整理實務上較常發生之疑義如前，其中若干問題至今仍未有明確之答案，尚待學說與實務進一步釐清。另，本法自92年施行迄今將近20年，但關於本法爭議之法院判決，尚難謂豐富，實務在適用本法時衍生如何之法律爭議，以及實務見解發展之動向，亦值得繼續觀察。

註74：本法第10條97年修正時之修正理由：「查原條文規範意旨，無非鑒於雇主有大量解僱勞工時，於解僱計畫書提出至解僱生效日之「預告期間」，如勞工確已明確知悉其本人將被資遣，為鼓勵該等勞工能儘速另覓新職，降低社會成本，爰規定原雇主仍應發給資遣費或退休金。惟為免衍生非屬於預定大量解僱之勞工亦得適用之誤解，並與勞動基準法預告期間用詞相區隔，及釐明發給資遣費或退休金之範圍，爰予酌修，列為第一項。」

註75：臺灣臺南地方法院107年度勞簡上字第13號判決：「勞動部另以107年12月14日勞動關3字第1070129292號函復本院稱：『若事業單位如有法定可調動及解僱勞工之事由，仍可依法辦理。』等語」。

註76：臺灣臺中地方法院105年度勞訴字第197號判決：「另大量解僱勞工保護法於事業單位提出解僱計畫書之日起十日內，雖有「勞雇雙方應本於勞資自治精神進行協商」之制度（同法第5條），惟實際究有勞雇雙方無法達成協議之可能，則同法第10條第2項：「協商期間，雇主『不得任意』將經預告解僱勞工調職或『解僱』」，尚無法解為只要勞雇雙方無法達成協議，即雙方權利義務仍在本條所指「協商期間」內，而謂雇主不得行使勞動基準法第十一條之預告終止勞動契約之權利。」、臺灣臺南地方法院107年度勞簡上字第13號判決：「大量解僱強制協商之經過期間，可能超過大量解僱勞工之勞動契約終止之日時，有時對於終止勞動契約之效力與日期並未爭執，但對於終止勞動契約時相關給付（例如退休金、資遣費、特別休假未休之工資等）之數額、給付方式、給付日期等尚未達成協議時，則將導致於勞動契約終止日後，大量解僱強制協商會議仍有持續進行之狀況。況如果以協商完成日期為勞動契約終止日期，只要協商未完成，勞動契約未終止，各項工資、資遣費等給付金額持續變動中，如此豈有協商完成之日？」