

大量解僱勞工之程序

一 大量解僱勞工保護法第 4 條「通知制度」之探討

吳思定律師

壹、問題意識

《大量解僱勞工保護法》¹（以下簡稱「大解法」）於西元 2003 年立法施行，在臺灣經濟轉型與企業整併之浪潮中，面對隨之而來的人事管理衝擊，該法扮演保護勞工工作權之平衡閥角色。惟此一「特別立法」與解僱保護法制固有之《勞動基準法》²（以下簡稱「勞基法」）與《就業服務法》³（以下簡稱「就服法」），乃至於著眼於併購程序而立法施行之《企業併購法》⁴（以下簡稱「企併法」）間之關係為何，容有進一步研究之餘地，在此議題中，本文將以大解法之「通知制度」做為探討核心。

根據大解法第 4 條第 1 項本文：「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」，易言之，大解法規定大量解僱之事由發生起 60 日前，事業單位應提出解僱計畫書，並通知工會、勞工代表及勞工。另根據企併法第 16 條第 1 項前段：「併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日三十日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工」，亦即企併法規定應由規定之股份有限公司於併購基準日前 30 日通知留用之員工，以徵詢其同意。

論者指出，在上述兩法規定相異之情形下，通知之主體、通知之對象、通知之時間究竟為何？此外，雇主是否仍應依照勞基法第 16 條之規定為解僱之預告？大解法所規定解僱計畫書之通知，是否相當

¹ 立法日期：民國 92 年 02 月 07 日，最新修正日期：民國 104 年 07 月 01 日。

² 立法日期：民國 73 年 7 月 30 日，最新修正日期：民國 108 年 5 月 15 日。

³ 立法日期：民國 81 年 5 月 8 日，最新修正日期：民國 107 年 11 月 28 日。

⁴ 立法日期：民國 91 年 02 月 06 日，最新修正日期：民國 104 年 07 月 08 日。

於勞基法之解僱預告？是否得以預告工資代之⁵？此一通知與就服法第 33 條第 1 項之「資遣通報義務」間之關係又為何？本文以下將簡要介紹大解法第 4 條第 1 項，同時並將其與企併法第 16 條加以比較，最後討論大解法之通知制度，與勞基法「預告解僱制度」及就服法「通報制度」間之關係。

貳、大量解僱保護法第 4 條第 1 項之「通知制度」

一、通知之主體

根據大解法第 4 條第 1 項本文：「事業單位大量解僱勞工時，應(…)通知主管機關及相關單位或人員」，故於大量解僱情事發生時，「事業單位」應踐行通知義務，惟大解法並未就「事業單位」予以定義。學者即指出，雖可以直接認定其為雇主，惟雇主之定義是否與勞基法中對於雇主之定義相同，立法應加以明確化較為妥當⁶。按勞基法上雇主之定義，根據勞基法第 2 條第 3 款：「雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人」、第 5 款：「事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構」，復按勞基法第 3 條第 3 項：「本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之」，是故原則上於我國境內成立之勞雇關係均有大解法第 4 條之適用，於發生大量解僱情事六十日前，勞雇關係中之「雇主」應依同條規定完成通知義務。

另根據企併法第 16 條第 1 項前段：「併購後存續公司、新設公司或受讓公司應(…)通知新舊雇主商定留用之勞工」，故於企業併購之情形中，應踐行通知義務者為「存續公司」、「新設公司」或「受讓公司」。此外按企併法第 4 條第 1 款：「公司：指依公司法設立之股份有

⁵ 參見：黃馨慧（2009），〈企業併購中之個別及集體勞動關係〉，於：臺灣勞動法學會（編），《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，二版，新學林，頁 232。

⁶ 參見：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，頁 59 之說明。

限公司」，故適用於企併法第 16 條而須踐行通知義務之單位，係限於《公司法》之「股份有限公司」之組織型態，合先敘明。次之，根據企併法第 4 條第 2 款，企併法將企業併購分為「公司合併」⁷、「公司收購」⁸及「公司分割」⁹等三種型態，均依各該型態，按照企併法第 16 條第 1 項通知受留用勞工。

二、通知之客體

根據大解法第 4 條第 1 項本文：「事業單位大量解僱勞工時，應(…)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」，另根據同條第 2 項：「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」。由此可知，事業單位於大量解僱勞工時，應通知「主管機關」、「事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會」、「事業單位勞資會議之勞方代表」及「事業單位內涉及大量解僱部門之勞工」。

本項所謂「主管機關」，依照大解法第 3 條第 1 項：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。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」，規定實為明確。

⁷ 關於公司合併之定義，參見企併法第 4 條第 3 款：「合併：指依本法或其他法律規定參與之公司全部消滅，由新成立之公司概括承受消滅公司之全部權利義務；或參與之其中一公司存續，由存續公司概括承受消滅公司之全部權利義務，並以存續或新設公司之股份、或其他公司之股份、現金或其他財產作為對價之行為」。

⁸ 關於公司收購之定義，參見企併法第 4 條第 4 款：「收購：指公司依本法、公司法、證券交易法、金融機構合併法或金融控股公司法規定取得他公司之股份、營業或財產，並以股份、現金或其他財產作為對價之行為」。

⁹ 關於公司分割之定義，參見企併法第 4 條第 5 款：「分割：指公司依本法或其他法律規定將其得獨立營運之一部或全部之營業讓與既存或新設之他公司，而由既存公司或新設公司以股份、現金或其他財產支付予該公司或其股東作為對價之行為」。

惟大解法第 4 條第 2 項所稱之「通知順序」，究為僅通知其一即可，或必須全部通知並同時依其所規範順序為解僱計畫之通知，誠有疑義。有學者認為，若係後者，既須全部通知，安排通知順序並無意義；其次，若本條之考量係促進勞資協商，則應以工會或勞方代表為優先通知之對象；最後，本項第三款將通知之勞工限於「涉及大量解僱部門之勞工」，忽略雇主在踐行迴避解僱義務時或得以調職取代解僱，而將涉及其他部門，故亦應通知其他部門員工，並以此認為本項規定恐有疑慮¹⁰。另有學者認為，此一順序規定很明顯和大解法第 6 條第 1 項¹¹所規定之協商主體有密切關係，惟本條所規定者係「強制協商程序」，勞資雙方實亦得依本法第 5 條¹²進行勞資自治協商，此時就大解法第 4 條第 2 項規定之順序將出現問題，亦即，是否有工會之事業單位，即無須通知勞資會議之勞方代表和事業單位之其他勞工？工會不積極參與或甚至不協商時，勞資會議之勞方代表若欲依大解法第 5 條與資方進行協商，其若非受通知之客體，將造成無從協商之窘境¹³。關於此節，臺北高等行政法院 94 年簡字第 186 號行政判決指出：「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，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」，雖此判決當時適用之大解法第 4 條第 2 項第 3 款係規定須通知「事業單位之全體勞工」，惟通知順序仍

¹⁰ 參見：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，頁 17 之說明。

¹¹ 大解法第 6 條第 1 項：「協商委員會置委員五人至十一人，由主管機關指派代表一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，由事業單位通知第四條第二項第三款規定之事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選之」。

¹² 大解法第 5 條：「（第 1 項）事業單位依前條規定提出解僱計畫書之日起十日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。（第 2 項）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。」

¹³ 參見：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，頁 60 之說明。

未有太大差異，本判決即明言該通知之客體係包含同項之第 2 款（勞資會議代表）及第 3 款（勞工），故本文認為，依舉輕以明重之法理，若該事業單位有工會存在，依該法院判決之邏輯，仍應通知勞資會議之勞方代表與所涉部門之勞工。

另根據企併法第 16 條第 1 項前段：「併購後存續公司、新設公司或受讓公司應(…)以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工」。是故，於企業併購發生時，「存續公司」、「新設公司」或「受讓公司」應通知「新舊雇主商定留用之勞工」。

三、何時須踐行通知義務？

根據大解法第 4 條第 1 項本文，同法第 2 條所規定大量解僱之事由發生 60 日前，舊雇主應提出解僱計畫書，並通知工會、勞工代表及勞工。

（一）解僱事由

根據大解法第 2 條¹⁴，同法第 4 條所謂大量解僱之事由，係指事業單位有勞基法第 11 條各款規定或因併購、改組而解僱勞工。

關於勞基法第 11 條即學說所稱之「裁員解僱」¹⁵，有論者將此一條文區分為「整理解僱」（第 1 款至第 4 款）與「普通解僱」（第 5 款），前者是以經營不善、虧損、景氣不佳等不可歸責於勞工之資方外部事由為解僱事由，而後者則是以勞工不能勝任工作為理由¹⁶。惟學者指

¹⁴ 大解法第 2 條：「(第一項)本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第十一條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：一、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十日內解僱勞工逾十人。二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在三十人以上未滿二百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾二十人。三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在二百人以上未滿五百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾五十人。四、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾八十人。五、同一事業單位於六十日內解僱勞工逾二百人或單日逾一百人。(第二項)前項各款僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工」。

¹⁵ 參見：黃越欽（2001），《勞動法新論》，初版，頁 219 之分類。

¹⁶ 參見：劉志鵬（1997），《勞動法解讀》，182 頁之區分暨說明。

出，大解法則並未區分此二者，並認顯然立法者認為無論「整理解僱」或「普通解僱」均屬具有經濟上理由之解僱，只要在一定期間內解僱一定數量之勞工，即有保護之需求¹⁷。

惟此處所稱之「併購」及「改組」究係何指，涉及是否存有勞基法第 11 條以外之「裁員解僱」事由。有學者認為，勞基法第 11 條係屬「完全列舉」之立法方式，若無該條所規定之事由而係有其他事由，則均不得經預告終止勞動契約，並進一步認勞基法第 11 條第 1 款所稱之「歇業或轉讓」與勞基法第 20 條¹⁸應合併觀察，而認勞基法第 11 條第 1 款所稱之「歇業」係指「事業單位不再繼續經營」；另勞基法第 11 條第 1 款所稱之「轉讓」，係指「無獨立法人格之獨資或合夥事業單位負責人、所有人之變更」；而勞基法第 20 條所稱之「改組」，係指「事業單位依公司法之規定變更其組織型態」¹⁹，並進一步質疑「轉讓」（勞基法第 11 條第 1 款）與「改組」（勞基法第 20 條）做為解僱事由之正當性²⁰。另有學者認為，大解法第 2 條所稱之「併購」，即係企併法第 4 條第 2 款所稱之「企業併購」²¹，又「改組」之企業變動型態，應得由企併法之「併購」或為勞基法第 11 條之「業務性質變更」所吸收²²。如此一來，二法於適用時勢必產生競合之狀況。

（二）「大量」解僱

再根據大解法第 2 條，滿足大量解僱之情形除須符合上述之解僱事由外，並須滿足同法第 2 條第 1 項所規定「大量」之要件（參表一

¹⁷ 參見：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，頁 58 之說明。

¹⁸ 勞基法第 20 條：「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認」。

¹⁹ 另參見勞動部改制前勞委會 77 年 6 月 23 日（77）台勞資二字第 12992 號函：「勞動基準法第二十條所稱『事業單位改組或轉讓』，係指事業單位依公司法之規定變更其組織型態，或其所有權（所有資產、設備）因移轉而消滅其原有之法人人格；或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言」。

²⁰ 參見：黃程貫（2001），《勞動法》，修訂再版，空中大學，頁 483-485 之說明。

²¹ 參見：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，頁 59 之說明。

²² 參見：郭玲惠（2004），〈大量解僱〉，《月旦法學教室》，第 17 期，頁 51-52 之說明。

之整理)，如勞工與雇主合意終止勞動契約或採取實務上常見之優惠資遣或提前退休之方式，並不受本法之規範（臺灣高等法院 100 年勞上字第 14 號民事判決亦同旨）²³。

何謂大量？請參見下表之整理：

事業單位型態	僱用勞工人數	期間	解僱人數
同一事業單位 之同一廠場	未滿 30 人者	60 日內	逾 10 人
同一事業單位 之同一廠場	30 人以上未滿 200 人者	60 日內	逾所僱用勞工人 數 1/3 或單日逾 20 人。
同一事業單位 之同一廠場	200 人以上未 滿 500 人者	60 日內	逾所僱用勞工人 數 1/4 或單日逾 50 人
同一事業單位 之同一廠場	500 人以上者	60 日內	逾所僱用勞工人 數 1/5 或單日逾 80 人
同一事業單位		60 日內	逾 200 人或單日 逾 100 人

（表一）大解法第 2 條第 1 項之「大量」解僱要件表²⁴

另根據企併法第 16 條第 1 項前段，於企業「併購」（包含「合併」、「收購」及「分割」）發生時，應由新雇主於併購基準日前 30 日通知留用之員工，以徵詢其同意。

學者及論者指出，如大解法第 4 條所稱之併購亦為企併法所規範，則是否有後法優於舊法，或特別法優於普通法之問題，如將大解法視

²³ 參見：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，頁 23 之說明。

²⁴ 本表係改編自：劉時宇（2016），〈甚麼是大量解僱勞工？〉，於：法律白話文運動網站，網址：<https://plainlaw.me/2016/09/01/layoffs/>

為特別法，無疑將增加企業併購之困難，特別是通知義務與預告期間之衝突，解僱對象及解僱時期選擇之困難等²⁵。易言之，雖然大解法使勞工有機會於選定解僱對象時有參與權限，然該參與之方式除了勞資直接協商達成者外，透過工會與勞工代表是否即得剝奪勞工之異議權，實有斟酌確認之餘地²⁶。

本文認為，於大解法與企併法競合適用之情形下（即該企業併購行為適用企併法，而該企業併購行為造成之解僱亦同時構成大量解僱），勞工即便有透過工會會員大會或是選舉勞資會議勞方代表之方式，授權勞方代表與雇主進行大量解僱之協商，仍不等同於協商後受決定留用之勞工因此有拋棄企併法第 16 條第 1 項「留用同意權」之意思，蓋該(不)同意留用之意思表示乃植基於新雇主所示意之個別勞動條件，與勞方代表與雇主依照大解法，就整體勞動條件與企業整併趨勢進行協商之觀點不同，故勞工受留用通知後，仍有依企併法第 16 條第 1 項表達不同意留用之權利。

然而，根據勞動部改制前勞工委員會 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」，又根據企併法第 16 條第 1 項，併購後存續公司、新設公司或受讓公司至遲應於併購基準日 30 日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工，該受通知勞工應於受通知日起 10 日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期末為通知者，視為同意留用。是以若大解法與企併法發生競合時，大量解僱名單至遲於併購基準日/大量解僱生效日前 20 日始能確定，惟大解法第 4 條卻要求企業於大量解僱生效日 60 日前即提交大量解僱計畫書，此即凸顯兩法間適用

²⁵ 參見：劉志鵬（2003），〈值得注目的大量解僱勞工保護法〉，《律師雜誌》，第 282 期，頁 4、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，頁 23-24 之說明。

²⁶ 參見：郭玲惠（2003），〈金融控股公司與企業併購對於勞工勞動條件保障之初探—以調職為例〉，《律師雜誌》，第 291 期，頁 20 之說明。

之齟齬。申言之，欲進行企業併購與改組之企業，只要企業不留用之勞工加計拒絕留用之勞工人數達到大解法第 2 條之門檻，均有適用大解法之可能，若欲完全避免違法，該企業至遲應於大量解僱生效日/併購基準日前 70 日向留用勞工發出留用通知，惟殊難想像存在有得於大量解僱生效日/併購基準日前 70 日即得確認勞工(不)留用計畫之併購或改組企業，故在此情形下，企業只能干冒違法風險進行企業併購或改組，甚為不合理。

就此本文建議如下：若是於併購基準日/大量解僱生效日 60 日前即得確定解僱勞工人數達大解法第 2 條之門檻者，於提交大量解僱計畫書時，應註明有尚未確定同意留用之勞工，除供勞資協商時參考外，亦應容許於協商中途加入不同意留用勞工之解僱名單。然而，若是併購基準日/(大量)解僱生效日 60 日前無法確定解僱勞工人數是否達大解法第 2 條之門檻者，即成為問題，在此情形中，若於併購基準日前 20 日始得知不同意留用之勞工人數達大解法第 2 條之門檻，此時已逾大量解僱計畫書提交之時限，亦因本可能有不同意留用之勞工，且雇主亦深知發出留用通知之勞工總人數，尚難稱係「無法預知」，故此情形亦難以解釋為大解法第 4 條第 1 項但書所稱之「突發事件」²⁷，以此觀之，本法實有修正必要。

四、未踐行通知義務之效果

就大解法第 4 條第 1 項之通知效力而言，除有少數學者認此通知期間之規定應解釋成強制規定，若違反未為通知，該解僱依民法第 71 條應歸於無效²⁸，多數學者多認雖大解法第 4 條之書面通知義務係一強制規定，惟通知終究只是雇主對於勞工主管機關所負之公法上義

²⁷ 關於突發事件之定義，參見勞動部改制前勞工委員會 87 年 4 月 15 日(87)勞動二字第 013133 號書函：「所稱突發事件，應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定」。

²⁸ 參見：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，頁 47-48 之說明。

務，如事業單位未加以遵守，充其量僅是會受到行政罰鍰之處罰²⁹，該解僱並非無效³⁰。

五、大量解僱勞工保護法之通知義務與就業服務法之通報義務

根據就服法第 33 條第 1 項：「雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，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。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起三日內為之」。此一通報義務之規定要求雇主資遣勞工時，應於該員工離職 10 日前通報主管機關，惟若該解僱已達大解法關於「大量解僱」之要件時，大解法第 4 條本即要求事業單位於大量解僱日前 60 日前向主管機關為通知，是否事業單位已為大解法第 4 條之通知後，即無須再依就服法第 33 條第 1 項向主管機關為通報？

就此問題即有論者指出，大解法第 4 條之 60 日規定，係就服法須於員工離職 10 日前踐行「通報義務」之「延長」³¹。言下之意，應係雇主已踐行大解法第 4 條之「通知義務」者，即無須再踐行就服法第 33 條之「通報義務」。惟本文認為，事業單位提出解僱計畫書時，亦應一併踐行大解法第 4 條之「通知義務」，而此僅有促使勞資雙方依大解法第 5 條進行自主協商，或依同法第 6 條踐行協商義務（主管機關介入）之效果而已，換言之，最終解僱之對象究係何人，勞方仍有與雇主協商之空間，故大解法第 4 條規定之通知義務，應僅係賦予

²⁹ 大解法第 17 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」。

³⁰ 參見：楊通軒，〈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，頁 4、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，頁 47 之說明、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，頁 61 之說明。

³¹ 參見：陳金泉（2003），〈裁員解僱實務法律問題初探〉，《律師雜誌》，第 282 期，頁 78 之說明。

政府有提早介入與開啟勞資協商之機會而已，與就服法第 33 條就最終確認之解僱對象向主管機關通報，為使公立就業服務機構能充分協助被資遣員工再就業等立法目的³²有所不同，故應認事業單位即便已依大解法第 4 條第 1 項踐行「通知義務」，仍應於與勞方協商決定最終之解僱對象後，續依照就服法第 33 條第 1 項於受資遣員工離職日前十日向主管機關踐行「通報義務」。

關於此節，亦有臺北高等行政法院 105 年訴字第 345 號行政判決可參：「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。是以原告係以 3 個不作為分別違反上開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 項之作為義務而非以同一行為違反上開 3 個義務規定，顯非行政罰法第 24 條所稱之「一行為」，則被告認應成立 3 個罰責，依行政罰法第 25 條規定，予以分論併罰，自屬有據，故原處分並未違反行政罰法第 24 條規定，及司法院釋字第 503 號與釋字第 604 號之解釋意旨」，由此可知，司法實務亦認大解法之通知義務與就服法之通報義務係屬分立，仍須分別踐行。

六、大量解僱勞工保護法之「通知制度」與勞動基準法之「預告期間」

按勞基法第 16 條第 1 項：「雇主依第十一條或第十三條但書規定

³² 參見：就業服務法第 33 條第 1 項立法理由（民國 90 年 12 月 21 日修正通過，立法理由：<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?0037778621A800000000000000001400000004FFFFA00^03615090122100^00003001001>）

終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之」。

大解法第 4 條所規定解僱計畫書之通知，是否相當於勞基法之解僱預告？如上所述，本文認為，事業單位提出解僱計畫書時，一併踐行大解法第 4 條所稱之「通知義務」，僅有促使勞資雙方依大解法第 5 條進行自主協商，或依同法第 6 條踐行協商義務（主管機關介入）之效果而已，就最終解僱之對象，勞方仍有與雇主協商之空間，故大解法第 4 條規定之通知義務，應僅係賦予政府有提早介入與開啟勞資協商之機會而已，與勞基法第 16 條雇主對確定即將被解僱之勞工為「預告」等情形有所不同。是故，本文以為，大解法第 4 條解僱計畫書之通知，並不相當於勞基法之解僱預告，雇主仍應分別為之。

其次，大解法第 4 條解僱計畫書之通知是否得以預告工資之給付代之，本文認為：第一，大解法第 4 條規定須於大量解僱情事之日起 60 日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，惟根據勞基法第 16 條，雇主最早得以預告之時間為解僱生效日前 30 日，時間已有不同。其次，大解法第 4 條已就解僱計畫書之內容有明確規定，須以符合該規定所記載之解僱計畫書通知法定客體，始符該義務之要求，故應難認僅踐行勞基法第 16 條之預告，即等同於完成大解法第 4 條之預告義務。是故，本文以為大解法第 4 條之解僱計畫書仍不得以給付預告工資替代之。

參、結論

大解法第 4 條第 1 項之通知制度，其立法目的在於促使勞資雙方開啟協商，並提供政府及早介入協調之機會，以避免因過大幅度之解僱造成社會之動盪。此一制度與企併法第 16 條第 1 項新舊雇主商定

留用之通知、就服法第 33 條第 1 項雇主之通報義務以及勞基法第 16 條事業單位之預告資遣義務，在終止勞動契約之階段與立法目的各有不同，其間並無取代關係，不宜混淆。

然而，在大解法與企併法競合適用的情況中，大解法第 4 條要求事業單位於大量解僱生效日 60 日前即須提交大量解僱計畫書，惟至遲於併購基準日前 20 日雇主始能確知不同意留用勞工之名單，甚至此時始得知本次解僱適用大解法(企併法第 16 條參照)。於前者情形，本文建議於事業單位提交大量解僱計畫書時，應於其中註明尚可能有不同意留用之勞工，並允許於勞資協商中途加入不同意留用勞工成為解僱人員；於後者情形，由於亦難解釋係大解法第 4 條第 1 項但書之「突發事件」，就此容有修法空間。