

大量解僱勞工保護法規彙編


勞動部 編印

大量解僱勞工保護法規彙編

目 錄

第 1 章 大量解僱勞工保護法重要函釋 (中華民國 94 年至 111 年期間).....	1
壹、適用認定	2
貳、事業單位及廠場認定	4
參、人數計算	7
肆、通報義務	16
伍、通報義務之例外規範	21
陸、協商義務	25
柒、其他	28
第 2 章 大量解僱勞工保護法及附屬法規	31
大量解僱勞工保護法 (中華民國 104 年 7 月 1 日總統華總一義字第 10400077171 號令修正公布).....	32
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 (中華民國 110 年 6 月 8 日勞動部勞動關 3 字第 1100126431B 號令修正發布)....	42
主管機關提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國作業規定 (中華民國 109 年 8 月 10 日勞動部勞動關 3 字第 1090126970 號令修正發布)....	45
主管機關執行大量解僱勞工保護法注意事項 (中華民國 107 年 12 月 5 日勞動部勞動關 3 字第 1070128788 號令修正發布)....	54
第 3 章 附錄	59
大量解僱勞工保護法相關流程	60
各級勞工行政機關地址一覽表	61





第 1 章

大量解僱勞工保護法重要函釋

壹、適用認定

有關貴局因應組織再造是否適用大量解僱勞工保護法疑義一案

行政院勞工委員會 101 年 11 月 1 日勞資關 3 字第 1010085096 號函
依所附「○○○政府勞工局組織修編說明二、修正重點」，貴府勞工局組織調整後，將增設勞動力重建運用處，原勞工教育中心裁撤改設為該局內部單位。上開機關之裁撤或增設，核屬勞動基準法第 20 條所稱之改組；如原機關(雇主)有因改組而不留用勞工人數達大量解僱勞工保護法第 2 條規定時，自應依該法相關規定辦理。

有關所詢○○股份有限公司民營化過程是否應依大量解僱勞工保護法相關規定辦理之疑義一案

勞動部 104 年 2 月 25 日勞動關 3 字第 1040125385 號函

查公營事業移轉民營條例第 8 條第 1 項規定「公營事業轉為民營型態之日，從業人員願隨同移轉者，應隨同移轉。但其事業改組或轉讓時，新舊雇主另有約定者，從其約定。」旨揭公司民營化方式，如確如該公司所陳係以「出售股份」方式辦理，不涉上開條例第 8 條第 1 項後段但書規定情事，則勞動契約終止決定權在勞工，與大量解僱勞工保護法所定由事業單位發動解僱之情事有所不同。本案如何之處，請本權責認定，依法妥處。

有關貴分處所詢大量解僱勞工保護法第 2 條適用疑義乙案

勞動部 111 年 9 月 1 日勞動關 3 字第 1110138583 號函

- (一)查勞動基準法第 11 條第 1 款所稱「歇業」，係指事業單位已終止生產、營業、倒閉或解散而言，且事實上歇業，不以經辦理歇業登記為必要，有臺灣臺北地方法院 97 年度易字第 2925 號刑事判決可供參照。
- (二)有關案內事業單位為結束營業而已辦理解散登記，當屬勞動

基準法第 11 條第 1 款所稱「歇業」之情形，如其解僱人數亦已達大量解僱勞工保護法第 2 條各款情事時，應依同法第 4 條規定辦理。

有關貴管理處○分處函詢大量解僱勞工保護法第二條適用之疑義。

行政院勞工委員會 94 年 5 月 18 日勞資 3 字第 0940021584 號函

大量解僱勞工保護法第二條第一項第一款及第二款之規定，係規範同一事業單位之同一廠場僱用一定人數之勞工，於單日解僱一定人數或於六十日內解僱一定比例人數之勞工時，應適用該法；第三款則係以事業單位整體僱用人數與解僱人數達一定比例為是否適用之依據，準此，在判斷事業單位解僱勞工人數，是否適用大量解僱勞工保護法時，應審究該解僱事件係屬事業單位之同一廠場或同一事業單位，並依前揭三款規定分別予以檢視，凡符合三款情形之一者，即有該法之適用。

貳、事業單位及廠場認定

有關貴局所詢大量解僱勞工保護法第 2 條所稱之事業單位疑義乙案。

行政院勞工委員會 96 年 4 月 11 日勞資 3 字第 0960066139 號函

按大量解僱勞工保護法第 2 條所稱之事業單位係指僱用勞工從事工作之機構，如公司、獨資合夥之商號或自然人等，政府機構若有僱用勞工，亦屬前揭條文所稱之事業單位。

有關貴局所詢大量解僱勞工保護法第 2 條所稱事業單位疑義乙案。

行政院勞工委員會 96 年 6 月 15 日勞資 3 字第 0960015775 號函

查大量解僱勞工保護法第 2 條所稱之事業單位係指僱用勞工從事工作之機構，政府機關若有僱用勞工，亦屬前揭條文所稱之事業單位。本會 96 年 4 月 11 日勞資 3 字第 0960066139 號函已明示其旨。至事業單位是否屬適用勞動基準法之行業，係屬該事業單位勞工有無勞動基準法適用之問題，與事業單位是否為大量解僱勞工保護法第 2 條所稱之事業單位無涉。

有關所詢事業單位之營業所，有國稅局課稅稅籍資料，惟未有營業登記，是否有大量解僱勞工保護法第 2 條之適用疑義乙案。

行政院勞工委員會 97 年 4 月 10 日勞資關 3 字第 0970065912 號函

(一)查大量解僱勞工保護法第 2 條所稱「同一廠場」係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，經濟活動之構成主體例如一家工廠、一家事務所或分支機構等，合先敘明。

(二)本案如貴府來函所述，○○○○○股份有限公司臺南營業所已由南區國稅局核發稅籍課稅資料在案（統一編號 00000000），如該營業所因從事經濟活動而有繳納營業稅之事實，即為經濟活動之構成主體，從而為大量解僱勞工保護

法第 2 條之適用範圍。

- (三)另來函所詢本會 92 年 5 月 22 日勞資 3 字第 0920029615 號函所稱「所有可單獨辦理之各種事業登記證明文件」疑義乙節，依前揭說明(一)，係指為經濟活動之構成主體所應辦理之各類登記，如營利事業登記、工廠登記等均屬之。

有關保險業之通訊處、展業處等其他分支機構，是否符合大量解僱勞工保護法中所稱同一廠場等之疑義。

行政院勞工委員會 97 年 8 月 25 日勞資 3 字第 0970022066 號函

- (一)查大量解僱勞工保護法第 2 條所稱「同一廠場」，依本會 92 年 5 月 22 日勞資三字第 0920029615 號函說明，係指經濟活動之構成主體，即實際從事生產、銷售、服務及營利等活動之主體，至於「備有獨自之經營簿冊」或「可單獨辦理登記之營業單位」僅為判斷依據之一，合先敘明。
- (二)有關來函所詢，通訊處或展業處等其他分支機構(下稱分支機構)是否符合大量解僱勞工保護法同一廠場之義涵乙案，仍應依本會前揭說明辦理，請貴所協助該事業單位收集相關事證，逕向當地直轄市或縣(市)勞工行政主管機關，依本會前揭說明進行事實上之認定。
- (三)另倘分支機構不為本法所稱之同一廠場時，如發生大量解僱情事，其僱用及解僱人數仍應併計入分支機構所隸屬之「經濟活動之構成主體」內計算。

有關大量解僱勞工保護法第二條所稱「同一廠場」疑義一案。

行政院勞工委員會 101 年 12 月 5 日勞資關 3 字第 1010127677 號函

- (一)查大量解僱勞工保護法第二條第一項第一款、第二款及第三款所稱「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。經濟活動之構成主體例如一家工廠、一家事務所或分支機構

等。

- (二)前項所稱「備有獨自之經營簿冊」，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。事業單位如未備有上開簿冊或事業登記證明文件，則另依事實認定之。

參、人數計算

有關貴府所詢事業單位因歇業資遣全數勞工，經輔導轉介至關係企業就職，且年資由關係企業採認，是否有大量解僱勞工保護法之適用疑義乙案。

行政院勞工委員會 96 年 2 月 7 日勞資 3 字第 0960062173 號函

- (一)查大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項規定，大量解僱勞工係指事業單位有勞動基準法第 11 條所列各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且解僱人數比例達一定之標準者而言，故事業單位依勞動基準法第 11 條第 1 款規定解僱勞工人數達一定比例，仍應依大量解僱勞工保護法所定程序辦理，至事業單位輔導勞工就業並由新雇主承認其年資，僅為新舊雇主安置被解僱勞工之措施，舊雇主仍有大量解僱勞工保護法之適用，合先敘明。
- (二)次查，本案○○股份有限公司因歇業資遣勞工，雖有部份被資遣員工轉任至○○企業股份有限公司就職，並由該公司採認該等員工在原事業單位之服務年資，惟依前揭說明(一)之意旨，原事業單位○○股份有限公司仍有大量解僱勞工保護法之適用。

有關貴所所詢「企業合併時，與勞工合意終止勞動契約者，是否應計入大量解僱勞工保護法中之解僱人數中」一案。

行政院勞工委員會 96 年 9 月 12 日勞資 3 字第 0960023197 號函

- (一)有關合意終止契約相關疑義，本會業以 94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號函示略以：「勞雇雙方以合意方式終止勞動契約，不得違反法律強制、禁止規定或有背於公序良俗；且其權利之行使，不得違反公共利益，亦不得加以濫用，更不得以合意終止勞動契約規避勞動基準法之強制義務。」

合先敘明。

- (二)次按，大量解僱勞工保護法規定，事業單位有勞動基準法第十一條所列各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且符合一定解僱人數時，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。其中「解僱」係指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，如係經勞資雙方合意終止勞動契約，應非本法所稱之解僱。
- (三)來函所詢於企業合併時，勞工願與雇主合意終止勞動契約，是否計入同法第二條第一項各款之一規定之解僱人數疑義一節，衡諸前開立法說明，該等人員應不計入解僱勞工人數。另本案勞雇雙方合意終止勞動契約，應就合意終止勞動契約前之工作年資，有相當資遣費補償之約定，該等約定不僅為雙方合意終止契約內容極重要之一部分，亦為生效要件之一。

有關貴所有詢大量解僱勞工保護法第二條規定是否包括定期契約期滿之情形一案。

行政院勞工委員會 98 年 6 月 2 日勞資關 3 字第 0980013864 號函

- (一)查大量解僱勞工保護法第二條第一項規定略以「大量解僱勞工係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…」，又同條第二項規定：「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。」爰此，依本法計算大量解僱勞工時，尚未排除就業服務法第 46 定期契約勞工以外之其他受僱勞工（包含定期及不定期），合先敘明。
- (二)查定期契約勞工之工作依契約約定雖有一定期限，惟於屆滿前，雇主如有大保法第二條第一項規定之事由單方與勞工終止契約時，仍需計入上開條文之解僱勞工人數。又如雇主非

因上開事由單方與勞工終止契約而係契約屆期終止契約時，自無須計入上開條文之解僱勞工人數。

有關貴局函詢大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項各款所稱「所僱用勞工人數」之計算基準及涵蓋範圍疑義。

行政院勞工委員會 100 年 2 月 15 日勞資關 3 字第 1000061274 號函

(一)依大量解僱勞工保護法規定，事業單位有大量解僱勞工時，應於符合該法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。爰此，其所僱用勞工人數係以通報當日所僱用勞工人數為計算基準。

(二)依同法第二條第二款規定，事業單位有大量解僱勞工情形，所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工。另公務機關僱用勞工人數之計算，則以適用勞動基準法之勞工為範圍。

函詢事業單位僱用員工中含有任職未達 60 日者，而遭大量解僱是否適用大量解僱勞工保護法之規定及應於 60 日前將解僱計畫書函知主管機關疑義。

行政院勞工委員會 100 年 9 月 21 日勞資關 3 字第 1000087191 號函

(一)查大量解僱勞工保護法第 2 條第 2 項規定，事業單位大量解僱勞工時，其僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第 46 條所定之定期契約勞工。次查，同法第 4 條規定，事業單位大量解僱勞工時，應於符合該法第 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及人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件者，事業單位仍應依大量解僱勞工保護法規定將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，惟不受同法第 4 條第 1 項前段「應於符合第 2 條規定情形之日起 60 日前提出」規定之限制，合

先敘明。

- (二)按大量解僱對象之擇定，係勞資雙方依大量解僱勞工保護法規定之協商結果，如事業單位擬解僱對象包含任職未達 60 日之勞工，且非前開大量解僱勞工保護法第 2 條第 2 項規定之「定期契約勞工」，仍應計入同條第 1 項各款規定計算。

所詢金融機構依金融機構合併法合併、改組或轉讓，經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工，適用大量解僱勞工保護法疑義一案。

行政院勞工委員會 101 年 11 月 1 日勞資關 3 字第 1010127446 號函

- (一)查金融機構依金融機構合併法進行合併、改組或轉讓時，依本會 96 年 5 月 15 日勞資 2 字第 0960125376 號函釋，應依勞動基準法第 20 條規定辦理；復依本會 89 年 4 月 1 日台勞資 2 字第 0012049 號函釋，略以：事業單位改組或轉讓過程中，被商定留用之勞工，如因其勞動條件有不利益之變動而拒絕另訂新約，或因個人因素拒絕留用，原雇主應依勞動基準法第 11 條第 1 項第 1 款之規定予以資遣。

- (二)基上，旨揭有關金融機構依金融機構合併法合併、改組或轉讓，經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工，其勞動契約應由原雇主依勞動基準法第 11 條規定預告終止勞動契約。從而，上開經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工，應計入大量解僱勞工保護法第 2 條規定之人數。

- (三)另本會 92 年 5 月 22 日勞資三字第 0920029615 號函，自即日停止適用。

有關事業單位併購、改組時，經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工，是否併入大量解僱勞工保護法第 2 條之人數計算疑義一案。

行政院勞工委員會 101 年 11 月 1 日勞資關 3 字第 1010127447 號函

- (一)查本會 89 年 4 月 1 日台勞資 2 字第 0012049 號函釋，略以：事業單位改組或轉讓過程中，被商定留用之勞工，如因其勞

動條件有不利益之變動而拒絕另訂新約，或因個人因素拒絕留用，原雇主應依勞動基準法第 11 條第 1 項第 1 款之規定予以資遣。從而，上開經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工，應計入大量解僱勞工保護法第 2 條規定之人數。

- (二) 本會 92 年 5 月 22 日勞資三字第 0920029615 號函，自即日停止適用。該函釋說明四，摘如下：「…另企業併購不同意留用之勞工，是否計入同法第二條第一項至第三項規定之解僱勞工人數疑義一節，查企業併購法第十七條規定，依同法第十六條第一項不同意留用之勞工，其係雇主意欲留用而因個人因素之考量不願留任者，此與大量解僱勞工保護法第二條係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情形，並不相同，衡諸前開立法意旨，該等人員應不計入解僱勞工人數。」

貴局關於大量解僱勞工保護法第 2 條及第 4 條規定疑義所擬意見一案。

行政院勞工委員會 102 年 1 月 24 日勞資關 3 字第 1020052453 號函有關貴局所擬說明二、(一)人數比例之計算案例，如係指達到 31 人時，本會同意貴局意見。至同說明項(二)，如 A 公司於當年 5 月 21 日時員工人數為 92 人，預定於同年 6 月 1 日、6 月 15 日、7 月 5 日、7 月 20 日、8 月 5 日分別資遣 8 人、10 人、7 人、6 人、6 人，則計至 7 月 20 日時，累計預定解僱人數為 31 人，已達大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項第 2 款規定之門鑑，故最遲應於是日（即 5 月 21 日）將解僱計畫書送主管機關及相關單位或人員並公告揭示。

外國公司收購台灣公司資產，所生終止勞動契約及大量解僱勞工保護法是否適用企業併購法等疑義。

勞動部 103 年 6 月 10 日勞動關 3 字第 1030066083 號陳情回函

- (一)有關事業單位併購時，未留用或不同意留用之勞工應否計入大量解僱勞工人數疑義，前經本部改制前行政院勞工委員會勞資 3 字第 1010127322 號令釋在案略以，大量解僱勞工保護法第 2 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。
- (二)至於所詢外國公司收購台灣公司之資產時應依循之法規，經洽經濟部表示，上開外國公司收購台灣公司資產應適用我國企業併購法之規定，故有關員工之處理，自應依該法第 16 條、第 17 條規定辦理；如未留用或經新舊雇主商定留用而不同意留用勞工人數，應依上開令釋計入大量解僱勞工保護法第 2 條規定之人數計算，以維護勞工權益並符法制。

關於台端函詢事業單位實施優惠措施與員工終止契約是否屬大量解僱及非自願離職疑義乙案。

勞動部 103 年 7 月 17 日勞動關 3 字第 1030017639 號函

- (一)查大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項規定，所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第 11 條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工。所詢疑義應視雇主有無前揭情事、以及雇主有無對申請旨揭優惠措施之特定勞工，以直接或間接之方式，為終止勞動契約等，作綜合判斷。
- (二)次查就業保險法第 11 條第 3 項規定，所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條規定各款情事之一離職。據此，投保單位有勞動基準法第 11 條規定各款情形之一，或因同法第 20 條規定改組、轉讓須精簡人力，而實施優惠退休、優惠退職或優惠離職等措施，如其所屬勞工無選擇留任之權利，必須依據規定離職，或不離職將使勞動條件遭受損失者，即屬上開非自願離職，

得依規定請領失業給付。惟本案是否屬非自願離職，仍應由公立就業服務機構依個案事實認定之。

有關人力派遣業者之事業單位疑有違反大量解僱勞工保護法之疑義一案。

勞動部 106 年 12 月 13 日勞動關 3 字第 1060128833 號函

- (一) 查本部（改制前行政院勞工委員會）98 年 4 月 14 日勞資 2 字第 0980125424 號函略以：「一、有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第 9 條第 1 項定有明文。凡以人力派遣為主要經濟活動者係屬人力供應業，自 87 年 4 月 1 日起適用勞動基準法；人力派遣業者僱用勞工從事經常性工作，不得配合客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約。違反上開規定者，應依第 79 條第 1 項第 1 款規定處罰。二、派遣人力使用單位與人力派遣業者終止服務關係，不影響派遣勞工於人力派遣業工作之受僱者權益；人力派遣業者與派遣勞工終止勞動契約，仍應依勞動基準法相關規定辦理。」，爰人力派遣業者僱用勞工從事經常性工作，派遣勞工之契約性質應屬不定期契約，故人力派遣業者與派遣勞工終止勞動契約，應依勞動基準法相關規定辦理。【註：現行勞動基準法第 9 條：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。…」】
- (二) 復查適用勞動基準法之事業單位，雇主非有該法第 11 條、第 12 條或第 13 條但書規定之情事者，不得片面終止勞動契約。如係依上開第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，應依該法第 16 條規定預告，並依同法第 17 條或勞工退休金條例第 12 條規定給付資遣費，如雇主未依規定期間預告而終止

契約者，則應給付預告期間之工資。

- (三) 基上，原勞務採購案廠商(下稱原雇主)派駐案場之勞工，於原採購契約期間屆滿後，再受僱於其他勞務採購案廠商並派駐於原案場，其受僱於其他廠商之情事與原雇主與其終止契約係屬二事。另原勞務採購廠商於勞務採購契約期間屆滿後，應將派遣勞工改派至其他案場，如有勞動基準法第 11 條第 2 款之情事，應依前開規定辦理。惟除雇主片面與勞工終止契約之樣態外，勞資雙方亦有合意終止契約之可能樣態，請貴局本前開原則，再予釐清本案勞資雙方契約終止之樣態，以臻周全。
- (四) 至案內事業單位如有適用大量解僱勞工保護法相關規定，亦請貴局本諸權責妥為處理，以期保障勞工法定權益，併予敘明。

依勞動基準法第 14 條規定終止勞動契約，是否亦屬大量解僱勞工之情形之疑義一案。

勞動部 105 年 6 月 13 日勞動關 3 字第 1050067554 號函

- (一) 查大量解僱勞工保護法(以下稱本法)第 2 條第 1 項規定略以：「本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第 11 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、…。」，案內所陳雇主係因積欠工資爰由勞工依勞動基準法第 14 條第 1 項規定終止契約，核與前揭條文規定之解僱事由未合，即使人數已達本法第 2 條規定之門檻，仍非屬本法所稱大量解僱勞工之情形，合先敘明。
- (二) 惟依本法第 12 條第 2 項規定：「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第二條及前項各款規定時，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。」，爰如所詢個案確實符合本條文所定情事，基於維護勞工權益及社會安定，主管機關仍可本於權責限期令雇主清償相關債務，屆期未清償，得函請入出國管理機關限制其出境，併予敘明。

肆、通報義務

有關貴所來函詢問大量解僱勞工保護法第四條所定之「60日前」是否為「預告期間」疑義一案。

行政院勞工委員會 95 年 8 月 30 日勞資 3 字第 0950037625 號函

事業單位如依勞動基準法第十一條、第十三條但書及第二十條規定，與勞工終止勞動契約時須依同法第十六條規定預告，合先敘明。基此，事業單位如有「大量解僱勞工保護法」第二條規定情事，除應依同法第四條規定，於合乎同法第二條規定情事之日起六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示外，尚須依勞動基準法第十六條規定預告終止勞動契約。

貴分處函詢事業單位於 60 日內分批大量解僱勞工違反大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項規定疑義乙案。

行政院勞工委員會 96 年 2 月 12 日勞資 3 字第 0960062475 號函

(一) 事業單位如有大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項各款之解僱人數，即應依同法第 4 條第 1 項之規定提出解僱計畫書，雇主未依法提出解僱計畫書，主管機關當應依同法第 17 條予以處罰至提出解僱計畫書為止，至於僱主於 60 日之內再行解僱勞工，該次解僱人數符合該法第 2 條第 1 項任何一款之規定，仍應依規定提出解僱計畫書，如未提出解僱計畫書，主管機關仍得依該法第 17 條規定，就該次大量解僱事件違法情事予以處罰。

(二) 僱主於 60 日內分批解僱勞工，如其總解僱人數符合大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項任何一款，即有該法之適用。

有關事業單位提報大量解僱計畫書主管機關認定疑義乙案。

行政院勞工委員會 97 年 12 月 11 日勞資 3 字第 0970085698 號函

事業單位如有大量解僱情事，依據大量解僱勞工保護法第 4 條之規定，通報對象為該事業單位或廠場所登記行政區域之主管機關。

有關所詢大量解僱勞工保護法(下稱本法)第 2 條及第 3 條疑義乙案。

行政院勞工委員會 97 年 12 月 11 日勞資 3 字第 097 0085511 號函

- (一)按勞動力派遣公司係以將所僱用勞工派遣至其他公司提供勞務為其業務，惟僱傭關係仍存在於勞動力派遣公司與派遣勞工之間，如勞動力派遣公司解僱勞工符合大量解僱勞工保護法（以下稱本法）第 2 條第 1 項各款所定之數額，勞動力派遣公司仍應依本法第 4 條第 1 項規定向主管機關通報解僱計畫書，合先敘明。
- (二)至本法第 4 條第 1 項規定所稱主管機關，原則上指勞動力派遣公司登記地直轄市或縣（市）政府，惟勞動力派遣公司如在派遣勞工勞務提供地設有分公司或廠場，則以該分公司登記地或廠場所在地直轄市或縣（市）政府，為本法第 4 條第 1 項規定所稱之主管機關。
- (三)另所詢非勞動力派遣公司之事業單位，應如何通報解僱計畫書疑義乙節，依本法第 4 條第 1 項規定，事業單位應向廠場所在地主管機關通報解僱計畫書，依貴府來文所述情形，該公司設址於貴府所轄區域，如該公司於貴轄解僱人數已達本法所定人數時，自應依前揭規定向貴府通報解僱計畫書。

有關大量解僱勞工保護法第 4 條所定期間之計算疑義一案。

勞動部 107 年 10 月 16 日勞動關 3 字第 1070128385 號函

- (一)查行政程序法第 48 條規定略以：「期間以日、星期、月或年計算者，其始日不計算在內。但法律規定即日起算者，不在此限。…。期間之末日為星期日、國定假日或其他休息日者，以該日之次日為期間之末日；期間之末日為星期

六者，以其次星期一上午為期間末日。…。」，行政機關為行政行為時，有關各種期間始日之計算方式，應依上開規定為之，先予敘明。

- (二) 次查大量解僱勞工保護法(下稱大保法)第 4 條第 1 項規定略以：「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。」，觀諸該條文義，其通知主管機關等之期間，係以符合大保法第 2 條規定之當日即起算，核屬前揭行政程序法第 48 條但書規定，其始日應予計入。
- (三) 復查大保法第 4 條第 1 項規定所稱「60 日前」，係要求事業單位至少應於符合大保法第 2 條情事之日起，向前推算 60 日之「前一日」，將解僱計畫書通知主管機關、相關單位或人員及公告揭示。因該條文所定末日之計算方式，係一定起算日溯及往前所為之逆算，應準用行政程序法第 48 條規定之順算方式，爰如該「前一日」為星期六、星期日、國定假日或其他休息日，事業單位最遲應於該「前一日」之前一工作日通報解僱計畫書，方能確保勞工「知」的權利，及達到勞資雙方透過自主協商機制尋求共識、儘速消弭爭議及確保勞工權益之目的。舉例說明：某事業單位於 107 年 8 月 30 日符合大保法第 2 條情事，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，爰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，方為適法。
- (四) 末查民眾來函所敘未有具體個案，若有因大量解僱通報事宜所生爭議，建議應檢具具體事證(註明事業單位全銜、地址、聯絡電話及爭議事由及請求事項)，再向貴局洽詢較為

便捷。

有關貴單位函詢大量解僱勞工保護法（下稱大保法）相關疑義一案。

勞動部 110 年 9 月 14 日勞動關 3 字第 1100128108 號函

- (一) 查適用勞動基準法之事業單位，雇主非有該法第 11 條、第 12 條或第 13 條但書規定之情事，不得終止勞動契約，如係依上開第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，應依法預告並給付資遣費，並應符合解僱最後手段性原則。
- (二) 倘事業單位與客戶終止服務關係或採購契約期間屆滿，事業單位應先將所僱勞工改派至其他案場，如確無其他工作可供安置，並符合勞動基準法所定終止契約之事由，始得依法與勞工辦理終止契約等相關情事。
- (三) 另查大保法立法目的係為避免因事業單位大量解僱勞工，對區域勞動市場及個別勞工造成衝擊，有損害勞工權益之虞，為保障渠等勞工權益所設之特別程序，而對未來有可能遭事業單位大量解僱之勞工，給予知的權利及提供後續協商、就業服務與職業訓練相關諮詢等協助。
- (四) 又大保法第 4 條所稱解僱計畫書，係事業單位先行評估 60 日後可能涉及解僱之部門及人數等，一般而言解僱對象多尚未明確，爰該計畫書僅係預先通知工會或勞方代表，非對個別勞工為終止契約之意思表示，與勞動基準法及就業服務法有具體終止契約對象所作之預告及通報情形並不相同；爰此，事業單位如依大保法向主管機關通報解僱計畫書，倘後續因協商或其他事由致未有大量解僱勞工情事，得由事業單位另行通知主管機關，實與解除條件及意思表示效力無涉。
- (五) 末查大保法所稱「突發事件」係指該事件之發生為人力之所無法控制及預知，且非循環性之緊急事故，本部前於勞工委員會時期 95 年 10 月 5 日以勞資三字第 09500423978 號函說

明在案；爰有關貴單位來函所詢採購契約及促參契約到期疑義一節，如該契約內容已有明確終止期日，應非屬前函所稱無法預知之情形，無大保法第 4 條但書突發事件之情事。

- (六) 綜上，請貴單位參考前揭說明依法辦理，以避免違反勞動法令；至案內所詢事項如仍有疑義，因事涉個案情事判斷，仍請檢具相關具體事證逕向地方主管機關洽詢。

伍、通報義務之例外規範

貴府函詢大量解僱勞工保護法第 4 條「突發事件」應如何認定乙案。

行政院勞工委員會 95 年 10 月 5 日勞資 3 字第 0950042398 號函

查大量解僱勞工保護法第 4 條所稱「突發事件」係指該事件之發生為人力之所無法控制及預知，且非循環性之緊急事故，爰本案是否屬「突發事件」，貴府應就個案事實依前揭說明檢視判斷。

有關大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項但書適用疑義一案。

行政院勞工委員會 97 年 12 月 30 日勞資關 3 字第 0970126645 號函

(一)查大量解僱勞工保護法第 4 條所稱「突發事件」係指該事件之發生為人力之所無法控制及預知，且非循環性之緊急事故，合先敘明。

(二)依來函說明 1 之(三)第 2 項所敘「主管機關須勒令其停業清理，惟為避免停業後之金融服務中斷，影響金融秩序與社會經濟，須將該機構之營業及資產負債於停業後立即概括讓與其他金融機構，以維持金融服務不中斷……而原有員工之全部或一部分，自須配合於概括讓與日予以解僱」一節，惟衡酌實務運作狀況，銀行如欲將龐大資產負債轉讓他人，因其財務頗為複雜，當非一日即可完全處理完畢。換言之，原銀行之員工，應不致於一日內即必須離職，尚有相當時間須處理後續財產移轉事宜；爰此，尚不符合前揭「突發事件」之定義，仍應於大量解僱基準日 60 天前，擬具解僱計畫書及進行通報程序。

有關大量解僱勞工保護法第 4 條但書「事變或突發事件」定義範圍之疑義。

行政院勞工委員會 98 年 2 月 18 日勞資關 3 字第 0980004113 號函

大量解僱勞工保護法第 4 條所稱之「事變」係指自然之事變，如

水災、風災、地震、戰亂等人力不能抗拒的意外災害，不包括人為事變；至於「突發事件」前經本會 95 年 10 月 5 日勞資三字第 0950042398 號函釋，係指「事件之發生為人力無法控制及預知，且非循環之緊急事故」。

有關貴會建請將「全球金融海嘯」之影響視為「大量解僱勞工保護法」第 4 條第 1 項「突發事件」一案。

行政院勞工委員會 98 年 2 月 16 日勞資關 3 字第 098 0001770 號函查「大量解僱勞工保護法」第 4 條第 1 項所稱「突發事件」，前經本會 95 年 10 月 5 日以勞資三字第 09500423987 號函釋在案，係指「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」。本次金融體系因運作失當所引起之經濟情勢之變動，尚不符合前述人力所無法控制及預知之「突發事件」。

所詢事業單位大量解僱勞工時，有關大量解僱勞工保護法第四條第一項後段規定「但因天災、事變或突發事件，不受 60 日之限制」之適用疑義。

行政院勞工委員會 99 年 11 月 1 日勞資關 3 字第 0990038056 號函查來函所附資料，如事業單位機器設備及原物料遭颱風侵襲嚴重損害已無法回復堪用狀態，致事業單位無法繼續營運亦無適當工作可供安置，有依法終止勞動契約且符合大量解僱勞工情形時，事業單位仍應依大量解僱勞工保護法規定將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，惟不受同法第四條第一項前段「應於符合第二條規定情形之日起 60 日前提出」規定之拘束。因本案涉及事實認定，仍請貴府本權責查明並依前揭所敘判斷之。

有關所詢大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項但書適用疑義一案。

勞動部 109 年 6 月 23 日勞動關 3 字第 1090126874 號函

- (一) 有關來函所詢得否依本部（改制前行政院勞工委員會）87 年 4 月 15 日勞動二字第 013133 號函釋，認定大量解僱勞

工保護法（下稱大保法）第 4 條第 1 項但書一節，查上開函文係對於發生「天災、事變或突發事件」時，雇主依勞動基準法（下稱勞基法）第 32 條及第 40 條「延長勞工工作時間或停止假期」所為之解釋，其與大保法第 4 條第 1 項但書係屬「大量解僱勞工之雇主，應於法定期間內履行通報義務」之例外規定，二者之立法目的不同，規範事項及效果亦不一致，因此尚難援引勞基法相關解釋適用於大保法之規定。

- (二) 貴轄如有大量解僱相關個案，請本權責輔導勞資雙方誠信協商，並就個案事實認定後妥處，以避免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。
- (三) 另各部會已陸續針對受「嚴重特殊傳染性肺炎」影響較鉅之業者及勞工推出不同振興措施，仍請輔導事業單位透過相關資源降低受疫情衝擊程度，順利度過經營難關，以維勞工應有權益。

有關所詢大量解僱勞工保護法（下稱大保法）第 4 條第 1 項但書之認定方式與態樣等疑義一案。

勞動部 109 年 8 月 12 日勞動關 3 字第 1090127199 號函

- (一) 依大保法第 4 條第 1 項規定，事業單位大量解僱勞工時，應於符合本法第 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，以保障勞工之工作權。但因天災、事變或突發事件，致無法依前揭規定通報者，始得例外不受 60 日之限制。
- (二) 上開大保法第 4 條第 1 項有關雇主通報義務之規定，與勞動基準法第 32 條及第 40 條所定於天災、事變或突發事件時，雇主得延長勞工工作時間或停止假期之情形不同，亦即並非一有天災、事變或突發事件之發生，雇主即得依大

保法第 4 條第 1 項但書規定，不受解僱勞工 60 日前通報義務之限制。

- (三) 例如新冠肺炎疫情自 109 年 1 月起持續至今，並非僱主於疫情期間有大量解僱勞工情事，一律即得依大保法第 4 條第 1 項但書規定不受 60 日前通報義務之限制，仍應由地方主管機關查明僱主是否確實因新冠肺炎疫情發生，而有經濟情況緊急、事先難以預測營業情況等情形，並導致須大量解僱時，無法於 60 日前通報主管機關或相關單位等事項，就具體個案事實判斷之。
- (四) 有關案內所詢大保法第 4 條第 1 項但書之認定方式與態樣，請依上開規定依法調查事實及證據，本權責就個案事實認定後妥處；如確有大量解僱勞工事實，請積極輔導勞資雙方誠信協商，以避免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。

陸、協商義務

貴管理處函詢轄下○○股份有限公司因業務虧損擬大量解僱勞工，其程序是否符合「大量解僱勞工保護法」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」疑義一案。

行政院勞工委員會 95 年 12 月 1 日勞資 3 字第 0950048840 號函

「大量解僱勞工保護法」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」，該法並未就協商形式及協商代表之產生，明文規定，惟主管機關，可視勞資雙方是否針對大量解僱計畫書所載事項可公開、無障礙地交換意見，及勞方協商代表或當事人是否自願組成或參與進行協商等，適時給予行政指導，並提供協助。

關於貴局函詢事業單位大量解僱勞工所涉協商疑義乙案。

勞動部 104 年 9 月 16 日勞動關 3 字第 1040076586 號函

- (一) 查大量解僱勞工保護法第 2 條規定略以，本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第 11 條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且符合一定人數或比例。本案事業單位將分別於貴轄及新北市各解僱勞工 400 名及 200 名，於符合前揭規定時，自應依本法相關規定，向有關主管機關通報解僱計畫書；主管機關受理後，亦應依本法相關規定督促事業單位踐行相關作為。
- (二) 貴局以本事件跨越二行政區域報請本部依同法第 3 條第 2 項「指定主管機關處理」一節，據悉新北市政府勞工局已就其所轄部分，積極處理，貴局如認有指定之必要，尚請敘明指定之目的及緣由後，再行核處。
- (三) 來函有關「勞資自治協商」一節，查本法第 5 條第 1 項對於自治協商之主體、方式，並無明文規定，得由勞資雙方自行

協議，並於 10 日內就解僱計畫書之內容進行協商。鑑於本案事業單位已於本（104）年 8 月 27 日向貴局通報，已逾上開規定期限，如勞雇雙方有拒絕協商或無法達成協議之情，請依法召集勞雇雙方組成協商委員會進行協商，並適時提出替代方案。

- （四）所詢「未加入工會人數遠大於工會會員人數，協商委員會勞工代表如何產生」疑義一節，為期和諧、妥善處理本解僱事件，並促進勞資協議之達成，有關工會推派之機制，請積極輔導在工會推派之原則下，建立非工會會員可參與之方式，使本案得於適法下處理之。

大量解僱勞工保護法強制協商會議協商代表期限及資格疑義一案。

勞動部 106 年 1 月 19 日勞動關 3 字第 1060043419 號函

- （一）查大量解僱勞工保護法（以下稱大保法）第 4 條第 1 項規定及第 5 條規定之立法意旨，係為保障工會或全體勞工知的權利，並建立勞資雙方協商管道，使大量解僱損害最小化，爰明定課予雇主先行通知及履行協商之義務，使勞方及早謀求因應之道，於預告期間可進行再就業準備，並賦予主管機關在通報期間得介入強制協商之依據，提供適時必要之協助，以利大量解僱勞工事件得妥善圓滿解決，先予敘明。
- （二）基於上開意旨，雇主通知大量解僱計畫書及履行協商事宜皆為法定義務，且協商委員會之設置亦為強制性，以透過該等程序使勞雇雙方於一定期間內，就大量解僱資遣方案進行協商並達成合議，故有關「大保法強制協商程序是否應以大量解僱勞工契約終止日為屆」一節，將大量解僱法定之 60 天通報時間，視為協商起迄期間，應無不可；惟在協商期間屆滿後，如勞資雙方仍有協商意願，且主管機關認有其實益及必要時，再續行召集勞資雙方協商，尚非不可。

- (三) 次查大保法第 7 條第 1 項規定及第 10 條第 1 項規定之立法目的，係保障經預告通知被大量解僱之勞工，皆一體適用協商委員會之協商結果，無涉該勞工當下是否已終止僱傭關係，爰依該法經推派或推選之勞方協商代表，如在協商期間已與雇主終止勞動契約，應不損及其協商代表性之資格。
- (四) 另「大保法協商機制是否排擠個別勞工就協商事項依勞資爭議處理法申請調解之權」一節，基於大保法係處理大量解僱事件之程序法，而勞資爭議處理法為勞資爭議之紛爭解決機制，兩者皆屬勞工救濟管道並無扞格，且依「地方主管機關執行大量解僱勞工保護法應行注意事項」第 11 點規定，勞資雙方依大保法進行協商成立協議者，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，爰請貴局依該規定本權責辦理。

柒、其他

有關函詢事業單位依大量解僱勞工保護法提出大量解僱勞工案件相關疑義一案。

勞動部 107 年 3 月 31 日勞動關 3 字第 1070126028 號函

(一) 查大量解僱勞工保護法(以下簡稱大保法)之立法意旨，係保障勞工工作權及調和雇主經營權，避免事業單位因大量解僱勞工，造成區域勞動市場於短時間無法吸納大量就業需求，致影響勞工權益或社會安定。大保法同時設計協商機制，讓工會、勞方代表或全體勞工於此過程中有參與之機會，並透過勞資協商以保障勞工應有權利。基此，大保法並未禁止雇主依法與勞工終止勞動契約，惟要求勞資雙方應本自治精神，針對解僱計畫妥為協商及儘速達成協議，又如自主協商未果時，主管機關應本權責積極協助勞資雙方持續協商及達成處理共識，以確保勞工權益。

(二) 有關所詢事業單位大量解僱勞工時，是否需提前解僱原依就業服務法(以下簡稱本法)聘僱之外籍勞工一節，謹說明如下：

1. 查本法第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。違反者，依本法第 54 條第 1 項第 14 款及第 72 條第 1 款、第 2 款規定，應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可。又按本法第 57 條第 9 款及第 67 條規定，且應處新臺幣(以下同)6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。
2. 次按本部 104 年 3 月 10 日勞動發管字第 10318098421 號令略以，本法第 42 條所稱「妨礙本國人之就業機會」，指雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位資遣本國籍派遣勞工，

而有繼續聘僱外國人之情事，並有下列情形之一者：一、雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位資遣本國籍派遣勞工時，依本法第 47 條所定之合理勞動條件及徵詢工作意願調查表徵詢被資遣本國勞工或本國籍派遣勞工有無意願從事外國人工作，經徵詢後，拒絕僱用有意願從事外國人工作之本國勞工或本國籍派遣勞工。二、雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位資遣本國籍派遣勞工時，未徵詢被資遣本國勞工或本國籍派遣勞工有無意願從事外國人工作，經本部限期通知辦理，屆期未辦理；或經徵詢後，拒絕僱用有意願從事外國人工作之本國勞工或本國籍派遣勞工。

3. 復按本部 104 年 8 月 7 日勞動發管字第 1040509939 號函略以，倘若雇主要求從事同一性質工作之本國勞工無薪休假或以先裁減本國勞工來降低成本，所聘僱之外國人卻仍正常工作；或雇主積欠本國勞工薪資，而正常給付外籍勞工薪資或其他降低本國勞工勞動條件等，已涉嫌違反本法第 42 條規定。
4. 綜上，雇主不得優先資遣與所聘僱外國人從事同一性質工作之本國勞工，而繼續聘僱外國人從事工作；另雇主如欲資遣與外國人不同工作性質之本國勞工，亦應先徵詢本國勞工有無意願從事外國人之工作（但雇主資遣本國勞工所擔任之工作為主管及監督人員等管理工作，無須辦理徵詢作業），若經限期通知辦理，屆期未辦理徵詢作業或經徵詢作業後，拒絕僱用有意願從事外國人工作之本國勞工，惟所聘僱之外國人卻仍正常工作，已涉違反本法第 42 條規定，依據上開規定廢止許可及科處罰鍰。至於雇主是否得因留用願意從事外國人工作之本國勞工，而資遣所聘僱之外國人，仍應依勞動基準法等相關法令規定辦理。

(三) 末查適用勞動基準法之事業單位，雇主非有該法第 11 條、

第 12 條或第 13 條但書規定之情事者，不得片面終止勞動契約。如係依上開第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，應依該法第 16 條規定預告並依第 17 條或依勞工退休金條例第 12 條規定給付資遣費。爰如事業單位有業務性質變更須減少勞工，雇主仍應遵守解僱最後手段原則，將受影響勞工優先安置其他適當之工作，以保障勞工之工作權。

為落實大量解僱勞工保護法所定雇主通知義務之目的乙案。

勞動部 107 年 4 月 24 日勞動關 3 字第 1070126331 號函

- (一) 查大量解僱勞工保護法(以下簡稱大保法)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。」，復依同法第 17 條規定，違反本條文所定通知或公告揭示義務，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰；並限期令其通知或公告揭示解僱計畫書，屆期仍未通知或公告揭示者，得按日連續處罰至通知或公告揭示為止。
- (二) 經查前揭條文之目的，係為藉由強制事業單位落實通知及公告揭示之義務，使工會、勞方代表或全體勞工於此過程中得透過勞資協商以保障勞工應有權利，又如協商不成，主管機關得及早介入因應，並於必要時提供就業服務及職業訓練等相關協助，以保障勞工權益，並維護社會安定。
- (三) 惟目前主管機關於事業單位未依大保法履行通知義務時，多以最低金額裁罰，爰此，為落實本條文之目的，請貴府(局、處)於事業單位未依法通知時，應就事業單位之規模、解僱人數或違反情節等事項，衡酌罰鍰金額，另如有限期令其提出解僱計畫書而屆期仍未提出者，亦得依法按日連續處罰至提出為止，以達改善事業單位違法情事之目的。



第 2 章

大量解僱勞工保護法及附屬法規

大量解僱勞工保護法

中華民國九十二年二月七日總統華總一義字第 09200020030 號令制定公布全文 21 條；並自公布日後三個月施行

中華民國九十七年五月二十三日華總一義字第 09700058181 號令修正公布第 2、4、6、10~12、16~18、21 條條文；並自公布日施行

中華民國一百零二年七月十九日行政院院臺規字第 1020141353 號公告第十一條第 2 項第 2 款所列屬「中央健康保險局」之權責事項，自一百零二年七月二十三日起改由「衛生福利部中央健康保險署」管轄

中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 3 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄；第十一條第 2 項第 2 款所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部勞工保險局」管轄

中華民國一百零三年六月四日總統華總一義字第 10300085331 號令修正公布第 2 條條文

中華民國一百零四年七月一日總統華總一義字第 10400077171 號令修正公布第 3、11 條條文

第一條

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，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

第二條

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。
- 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。

第三條

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。

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。

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。

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：

- 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。

第五條

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。

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。

第六條

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。

勞雇雙方無法依前項規定於十日期限內指派、推派或推選協商代表者，主管機關得依職權於期限屆滿之次日起五日內代為指定之。

協商委員會應由主席至少每二週召開一次。

第七條

協商委員會協商達成之協議，其效力及於個別勞工。

協商委員會協議成立時，應作成協議書，並由協商委員簽名或蓋章。主管機關得於協議成立之日起七日內，將協議書送請管轄法院審核。前項協議書，法院應儘速審核，發還主管機關；不予核定者，應敘明理由。

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。

第八條

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。

雇主不得拒絕前項就業服務人員進駐，並應排定時間供勞工接受就業服務人員個別協助。

第九條

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。

前項規定，於事業單位歇業後，有重行復工或其主要股東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。

前項主要股東係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。

政府應訂定辦法，獎勵雇主優先僱用第一項、第二項被解僱之勞工。

第十條

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。

第十一條

僱用勞工三十人以上之事業單位，有下列情形之一者，由相關單位或人員向主管機關通報：

- 一、僱用勞工人數在二百人以下者，積欠勞工工資達二個月；僱用勞工人數逾二百人者，積欠勞工工資達一個月。
- 二、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二個月，且金額分別在新臺幣二十萬元以上。
- 三、全部或主要之營業部分停工。
- 四、決議併購。
- 五、最近二年曾發生重大勞資爭議。

前項規定所稱相關單位或人員如下：

- 一、第一款、第三款、第四款及第五款為工會或該事業單位之勞工；第四款為事業單位。
 - 二、第二款為勞動部勞工保險局、衛生福利部中央健康保險署。
- 主管機關應於接獲前項通報後七日內查訪事業單位，並得限期令其提出說明或提供財務報表及相關資料。
- 主管機關依前項規定派員查訪時，得視需要由會計師、律師或其他專業人員協助辦理。
- 主管機關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。

第十二條

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：

- 一、僱用勞工人數在十人以上未滿三十人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣三百萬元。
- 二、僱用勞工人數在三十人以上未滿一百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣五百萬元。
- 三、僱用勞工人數在一百人以上未滿二百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣一千萬元。
- 四、僱用勞工人數在二百人以上者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣二千萬元。

事業單位歇業而勞工依勞動基準法第十四條第一項第五款或第六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第二條及前項各款規定時，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。

前二項規定處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第十三條

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。違反前項規定或勞動基準法第十一條規定者，其勞動契約之終止不生效力。

主管機關發現事業單位違反第一項規定時，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。

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。

第十五條

為掌握勞動市場變動趨勢，中央主管機關應設置評估委員會，就事業單位大量解僱勞工原因進行資訊蒐集與評估，以作為產業及就業政策制訂之依據。

前項評估委員會之組織及應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第十六條

依第十二條規定禁止出國者，有下列情形之一時，中央主管機關應函請入出國管理機關廢止禁止其出國之處分：

- 一、已清償依第十二條規定禁止出國時之全部積欠金額。
- 二、提供依第十二條規定禁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。
- 三、已依法解散清算，且無賸餘財產可資清償。
- 四、全部積欠金額已依破產程序分配完結。

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。

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。

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。

第二十條

依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期不繳納者，依法移送強制執行。

第二十一條

本法自公布日後三個月施行。

本法修正條文自公布日施行。

事業單位大量解僱計畫書

填寫日期：

事業單位/廠場名稱		<input type="checkbox"/> 公司登記證號_____ <input type="checkbox"/> 工廠登記證號_____ <input type="checkbox"/> 營利事業登記證號_____
地址		電話 _____ 傳真 _____
負責人		
聯絡人		
符合大量解僱勞工之情形	<input type="checkbox"/> 同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿30人者，於60日內解僱勞工逾10人。 <input type="checkbox"/> 同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在30人以上未滿200人者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾20人。 <input type="checkbox"/> 同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在200人以上未滿500人者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾50人。 <input type="checkbox"/> 同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在500人以上者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾80人。 <input type="checkbox"/> 同一事業單位於60日內解僱勞工逾200人或單日逾100人。	
說明：前項各款僱用勞工人數之計算，不包括就業服務法第46條所定之定期契約工勞工。		
解僱理由：(除改組與併購兩項事由外皆可複選)	<input type="checkbox"/> 歇業或轉讓 (建議檢具附件：1、2、3、6、7) <input type="checkbox"/> 虧損 (建議檢具附件：1、2、3、4、7) <input type="checkbox"/> 業務緊縮 (建議檢具附件：1、2、7) <input type="checkbox"/> 因不可抗力停工一個月以上(建議檢具附件：1、7) <input type="checkbox"/> 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可安置 (建議檢具附件：4、6、7) <input type="checkbox"/> 勞工對於所擔任之工作確不能勝任 (建議檢具附件：7) <input type="checkbox"/> 併購 (建議檢具附件：1、2、5、6、7) <input type="checkbox"/> 改組 (建議檢具附件：1、2、5、6、7)	
解僱理由說明及相關附件(除勾選外並應簡述實際情形。)	理由說明：	

	<p>附件：</p> <p><input type="checkbox"/>1. 最近一期自結財務報表(含資產負債表、損益表、現金流量表、股東權益變動表)</p> <p><input type="checkbox"/>2. 最近一期會計師查核簽證報告書或覆核報告書(資本額新臺幣三千萬以上之事業單位)</p> <p><input type="checkbox"/>3. 最近一期公司財產清冊</p> <p><input type="checkbox"/>4. 近三年每月事業單位營收收入變化表(401 申報表)及訂單、銷售單統計表</p> <p><input type="checkbox"/>5. 合併改組後之擬制財務報表</p> <p><input type="checkbox"/>6. 事業單位決議業務緊縮、業務性質變更、歇業、轉讓、併購或改組之證明文件</p> <p><input type="checkbox"/>7. 提報董事會、股東會或負責人，有關解僱事由之內部評估分析報告或議決(包括所有附件資料及勞工確不能勝任工作之證明)</p> <p><input type="checkbox"/>其它_____</p>
<p>解僱計畫書通知及公告揭示</p>	<p>於__年__月__日公告揭示，方式：<input type="checkbox"/>書面 <input type="checkbox"/>數位</p> <p>佐證資料：_____</p> <p>於__年__月__日通知：</p> <p><input type="checkbox"/>事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會</p> <p><input type="checkbox"/>事業單位勞資會議之勞方代表</p> <p><input type="checkbox"/>事業單位內涉及大量解僱部門之勞工</p>
<p>說明：依大量解僱勞工保護法第四條規定，事業單位於符合大量解僱規定情事之日起六十日前，應將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公開揭示之。違反者，依同法第十七條之規定處新台幣十萬元以上五十萬以下之罰鍰，並限期提出，屆期未提出者，得按日連續處罰至提出為止。</p>	
<p>解僱部門(單位)與解僱人數</p>	<p>事業單位/廠場名稱_____</p> <p>大量解僱勞工之部門、營業據點或分店_____</p> <p>僱用員工總數(男、女)_____</p> <p>預計總解僱人數(男、女)_____</p>

◆大量解僱勞工保護法規彙編

<p>說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「同一廠場」係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事業單位者；所稱「備有獨自之經營簿冊」指經稅捐機關驗證之會計簿冊，而所稱「可單獨辦理登記之事業單位冊」指涵蓋所有可單獨辦理之各種事業登記證明，且不問是否已辦理登記。 2. 不同廠場應分別填寫解僱計畫書。 3. 僱用員工總數係指解僱之範圍，如為事業單位，為事業單位員工總數。如為廠場，為廠場員工總數。該員工總數係以依法應通報本計畫書時之人數為準。 4. 預計總解僱人數是指不論為單日一次解僱人數達大量解僱標準之人數或預計於六十日內解僱勞工達大量解僱勞工保護法第二條之標準。 5. 如大量解僱涉及不同分店或營業據點，請用附件詳列各分店之地址及解僱員工數。 	
解僱日期及人數	1、__年__月__日__人 2、__年__月__日__人 3、__年__月__日__人
<p>說明：單日一次解僱人數達大量解僱標準者，得填寫一項；於六十日內分批解僱人數達大量解僱標準者，應按實際解僱時間及人數填寫。</p>	
解僱對象之選定標準	
<p>說明：如部門、考績等；依大量解僱勞工保護法第十三條規定，不得以種族、語言、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、身心障礙、年齡及擔任工會職務為解僱標準，違反者，解僱不生效力。</p>	
資遣費計算方式	<p>平均工資計算方式：工資內涵包括_____</p> <p>資遣費計算公式：年資*____（基數）*平均工資</p> <p><input type="checkbox"/>其他優於勞動法令之資遣方案</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>請檢具被資遣員工之薪資及年資清冊與相關資遣或優退之內部規範及預定給付資遣費之日期。</p>
<p>說明：工資內涵應列明所有因工作所獲得報酬之薪資或獎金名稱。</p>	
輔導轉業方案	<p><input type="checkbox"/>轉介至關係企業就職</p> <p><input type="checkbox"/>轉介至鄰近企業就業</p> <p><input type="checkbox"/>轉介至其他相關企業就業</p> <p><input type="checkbox"/>其他（得另用附件敘明）_____</p> <p><input type="checkbox"/>無</p>

輔導轉業方案實際內容	轉業輔導人數_____。 轉介之企業名稱_____。
勞資自主協商	預定於____年____月____日開始進行資遣方案之協商
說明：依大量解僱勞工保護法第五條第一項規定，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。違反者，依同法第十八條第一款之規定處新台幣十萬元以上五十萬以下之罰鍰。	
備註	大量解僱計畫書應一式三份，一份送事業單位或所屬廠場所在地勞工行政主管機關；一份送工會或勞資會議勞方代表或被解僱部門之勞工；一份公開揭示。

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

中華民國九十二年七月三十日行政院勞工委員會勞資三字第 0920042323 號令訂定發布全文 14 條；並自發布日施行

中華民國一百零一年六月十八日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1010126398 號令修正發布名稱及全文 14 條；並自發布日施行

（原名稱：大量解僱勞工時禁止事業單位董事長及實際負責人出國處理辦法；新名稱：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）

中華民國一百零二年四月二十二日行政院勞工委員會勞資 3 字第 1020125769 號令修正發布第 5、9 條條文

中華民國一百零九年四月十六日勞動部勞動關 3 字第 1090125951 號令修正發布第十條條文

中華民國一百一十年六月八日勞動部勞動關 3 字第 1100126431B 號令修正發布第 5 條條文

第一條

本辦法依大量解僱勞工保護法（以下簡稱本法）第十二條第三項規定訂定之。

第二條

依本辦法禁止出國之事業單位代表人如下：

- 一、股份有限公司之董事長。
- 二、有限公司為章程特設之董事長；未設有董事長者，為執行業務之董事。
- 三、無限公司及兩合公司之執行業務股東；未設執行業務股東者為代表公司之股東。
- 四、合夥者為執行業務之合夥人。
- 五、獨資者為出資人或其法定代理人。
- 六、其他法人團體者為其代表人。
- 七、非法人團體者為其代表人或管理人。

前項事業單位代表人以公司登記證明文件、商業登記證明文件、法院或主管機關備查文書所記載之人為準。

事業單位經主管機關查證另有實際負責人屬實者，亦同。

第三條

事業單位於大量解僱勞工而積欠勞工退休金、資遣費或工資達本法第十二條第一項所定之標準，經主管機關限期令其給付，屆期仍未給付者，主管機關應報請中央主管機關處理。

主管機關限期給付之期間，最長不得超過三十日。

第 四 條

主管機關依前條第一項規定，報請中央主管機關處理時，應載明下列事項：

- 一、代表人及實際負責人之姓名、性別、年齡、職業、出生年月日及住所或居所（外國住所或居所）、戶籍地址及國民身分證統一編號。
- 二、代表人及實際負責人為外國人者，其外文姓名、性別、出生年月日、國籍、護照號碼。
- 三、符合本法第十二條第一項各款之情事。

第 五 條

中央主管機關為審核禁止事業單位代表人及實際負責人出國案件，應成立審查會，置委員十三人，其中一人為召集人，由中央主管機關指派人員兼任之；其餘委員，由中央主管機關就下列人員派（聘）兼之：

- 一、中央主管機關代表二人。
- 二、內政部代表一人。
- 三、外交部代表一人。
- 四、法務部代表一人。
- 五、財政部代表一人。
- 六、經濟部代表一人。
- 七、專家學者五人。

前項委員，任一性別比例不得少於三分之一。

第 六 條

委員任期二年，期滿得續聘之。但代表機關出任者，應隨其本職進退。

第 七 條

委員為無給職。但專家學者得依規定支領出席費。

第 八 條

審查會置執行秘書一人，由中央主管機關指派現職人員兼任之，承召集人之命，執行委員會決議事項；所需工作人員，由中央主管機關指派現職人員兼任之。

第 九 條

審查會開會時，應有二分之一以上委員出席，其決議事項應有出席委員三分之二以上同意行之。

審查會開會時，因案情需要，得邀請專家學者及與議決事項有關之其他行政機關、相關單位或人員列席，陳述事實或提供意見。

前項出席之專家學者，得依規定支領出席費。

第十條

委員有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- 一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內血親之配偶、配偶之三親等內血親或其配偶，或曾有此關係者為事件之當事人時。
- 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- 四、於該事件曾為證人、鑑定人。

第十一條

中央主管機關於接獲主管機關報請事業單位有第三條之情事時，應於三日內召開審查會審查。

第十二條

事業單位代表人及實際負責人經禁止出國者，於有本法第十六條之情形時，中央主管機關應即請入出國管理機關廢止原禁止出國處分。

第十三條

事業單位代表人及實際負責人於有本法第十二條第一項之情形時，中央主管機關得先請入出國管理機關禁止其出國，但須於作出處分後二日內召開審查會審查追認。

前項處分，經決議不應禁止出國者，中央主管機關應即請入出國管理機關撤銷禁止出國案件。

第十四條

本辦法自發布日施行。

主管機關提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國作業規定

中華民國九十五年三月二十一日行政院勞工委員會勞資三字第 0950014148 號函訂定全文 10 點
中華民國一百零九年八月十日勞動部勞動關 3 字第 1090126970 號令修正發布名稱及全文 14 點；並自即日生效

（原名稱：提報事業單位董事長及實際負責人禁止出國作業說明；新名稱：主管機關提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國作業規定）

- 一、勞動部（以下簡稱本部）為使直轄市或縣（市）政府（以下簡稱地方主管機關）依大量解僱勞工保護法（以下簡稱本法）第十二條及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（以下簡稱本辦法）第三條規定，提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國作業程序有所依循，特訂定本作業規定。
- 二、地方主管機關知悉事業單位有本法第二條、第十二條第一項或第二項等情事時，應本於職權調查事實及證據，不受當事人及利害關係人主張之拘束。
- 三、地方主管機關認為事業單位大量解僱勞工，所積欠之退休金、資遣費或工資已達本法第十二條第一項所定標準，於限期令其清償後，尚未依本辦法第三條規定報請本部處理前，得敘明具體事由，並檢附相關事證與代表人及實際負責人基本資料，函請本部轉請入出國管理機關列為警示。
- 四、地方主管機關認定有無本法第二條第一項各款所定大量解僱勞工時，應就下列資料進行調查：
 - （一）事業單位資遣通報名冊。
 - （二）事業單位大量解僱計畫書。
 - （三）事業單位歇業事實認定表。
 - （四）事業單位關廠、遷廠、休業、解散或破產宣告之議決。
 - （五）事業單位解僱勞工之公告。
 - （六）勞工服務證明書、非自願離職證明書。
 - （七）其他足資證明終止勞動契約之證據。
- 五、地方主管機關認定有無本法第十二條第一項各款所定僱用勞工人數時，應就下列資料進行調查，並核對實際受僱勞工名冊：
 - （一）事業單位勞工保險投保人數統計資料。

- (二) 事業單位勞工退休金提繳人數統計資料。
 - (三) 事業單位勞工名卡、工資清冊或出勤紀錄。
 - (四) 勞資爭議調解紀錄。
 - (五) 勞工薪資轉帳帳戶證明。
 - (六) 勞工保險投保年資證明。
 - (七) 其他足資證明勞僱關係之證據。
- 六、地方主管機關認定有無本法第十二條第一項各款所定積欠勞工退休金、資遣費或工資總金額時，應就下列資料進行調查：
- (一) 事業單位勞工保險投保薪資統計資料。
 - (二) 事業單位勞工退休金提繳工資統計資料。
 - (三) 事業單位與被大量解僱勞工之積欠退休金、資遣費或工資協議書。
 - (四) 事業單位勞工工資清冊。
 - (五) 事業單位積欠被大量解僱勞工之退休金、資遣費或工資裁處書。
 - (六) 勞資爭議調解紀錄。
 - (七) 勞工各類所得扣繳資料。
 - (八) 勞工薪資轉帳帳戶證明。
 - (九) 法院支付命令、民事裁定（判決）、和解（調解）筆錄、債權憑證或確定證明書。
 - (十) 其他足資證明勞工退休金、資遣費或工資總金額之證據。
- 七、地方主管機關依本辦法第三條規定，報請本部處理時，應查報本辦法第二條第一項所定代表人；另查證有實際負責人者，亦同。
- 八、地方主管機關認定事業單位代表人時，應以本辦法第二條第二項規定文件或文書所記載之人為準。
- 九、本法第十二條所稱事業單位實際負責人，指直接或間接控制事業單位之人事、財務或業務經營者。
- 地方主管機關認定實際負責人時，應有相關證據足資佐證，並得就下列人員予以調查：
- (一) 現任或曾任事業單位之董事（含理事）或監察人（或監事）者。
 - (二) 持有事業單位百分之二十以上之股份者。
 - (三) 經事業單位之工會、股東、協力廠商、往來金融機構或被大量解僱之勞工等指認為實際負責人，並有具體事證者。

- (四) 事業單位代表人或負責人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內血親之配偶、配偶之三親等內血親或其配偶者。
 - (五) 事業單位代表人或負責人經改選尚未辦理登記者。
 - (六) 位居事業單位特殊重要職位者。
- 十、地方主管機關依第六點規定認定積欠被解僱勞工金額後，於依本法第十二條第一項及本辦法第三條第一項規定限期令事業單位給付時，應審酌事業單位之付款能力或實際營業情形，訂定合理給付期間。
- 前項所定合理給付期間，最短不得低於三日，最長不得超過三十日。但地方主管機關認有特殊情形者，不受三日之限制。
- 十一、地方主管機關依本法第十二條第一項及本辦法第三條第一項規定，以函文限期令事業單位給付時，應依行政程序法相關規定，送達事業單位及其代表人；另有實際負責人者，亦同。
- 十二、地方主管機關認定事業單位已符合本法第十二條第一項各款情形之一，依本辦法第三條規定報請本部處理時，應載明本辦法第四條所定事項，並應檢附下列資料及證據清單：
- (一) 第四點至第七點所定地方主管機關應調查之證據。
 - (二) 第十三點所定地方主管機關應審酌之事項，並應記載於檢核表（如附件一）。
 - (三) 事業單位、代表人或實際負責人陳述之意見及檢附之資料（無則免附）。
 - (四) 限期給付函（如附件二）及送達證明書。
- 十三、地方主管機關於提報禁止事業單位代表人及實際負責人出國案件時，應審酌下列事項：
- (一) 被大量解僱勞工是否可獲得法院裁定准予民事保全或強制執行，且非有日後不能強制執行或甚難執行之虞。
 - (二) 被大量解僱勞工是否可獲得相當之積欠工資墊償。
 - (三) 事業單位是否已與被大量解僱勞工為相當之協商。
 - (四) 事業單位是否已向被大量解僱勞工提供相當之擔保。
 - (五) 事業單位勞工退休準備金專戶是否仍有相當之餘額。
 - (六) 其他行政手段得否達成同一目的。
- 十四、地方主管機關辦理提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國相關認定時，得依行政程序法第十九條規定，請求其他機關參與調查、提供文書或資料等協助。

本部依本辦法第五條審核禁止出國案件召開審查會時，得依本辦法第九條規定請原提報之地方主管機關派員，該地方主管機關應指派熟悉案情之人員列席說明。

附件一

主管機關提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國案件

檢核表

編號	項目		符合
一	事業單位適用大量解僱勞工保護規定		
(一)	同一事業單位之同一廠場	1 僱用勞工人數未滿 30 人者，於 60 日內解僱勞工逾 10 人	<input type="checkbox"/>
		2 僱用勞工人數在 30 人以上未滿 200 人者，於 60 日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾 20 人	<input type="checkbox"/>
		3 僱用勞工人數在 200 人以上未滿 500 人者，於 60 日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾 50 人	<input type="checkbox"/>
		4 僱用勞工人數在 500 人以上者，於 60 日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾 80 人	<input type="checkbox"/>
(二)	同一事業單位於 60 日內解僱勞工逾 200 人或單日逾 100 人		<input type="checkbox"/>
(三)	1.僱用勞工人數：_____人 2.解僱勞工人數：_____人		
二	事業單位僱用勞工事實		
(一)	事業單位勞工保險投保人數統計		<input type="checkbox"/>
(二)	事業單位勞工退休金提繳人數統計		<input type="checkbox"/>
(三)	事業單位勞工名卡、工資清冊或出勤紀錄		<input type="checkbox"/>
(四)	勞資爭議調解紀錄		<input type="checkbox"/>
(五)	勞工薪資轉帳帳戶證明		<input type="checkbox"/>
(六)	勞工保險投保年資證明		<input type="checkbox"/>
(七)	其他足資證明勞僱關係之證據		<input type="checkbox"/>
	說明：		
三	事業單位資遣勞工事實		
(一)	資遣通報名冊		<input type="checkbox"/>

◆大量解僱勞工保護法規彙編

(二)	事業單位大量解僱計畫書		<input type="checkbox"/>	
(三)	事業單位歇業事實認定表		<input type="checkbox"/>	
(四)	事業單位關廠、遷廠、休業、解散或破產宣告之議決		<input type="checkbox"/>	
(五)	事業單位解僱勞工之公告		<input type="checkbox"/>	
(六)	勞工服務證明書、非自願離職證明書		<input type="checkbox"/>	
(七)	其他足資證明終止勞動契約之證據		<input type="checkbox"/>	
	說明：			
四	事業單位積欠勞工債務事實			
(一)	事業單位勞工保險投保薪資統計		<input type="checkbox"/>	
(二)	事業單位勞工退休金提繳工資統計		<input type="checkbox"/>	
(三)	事業單位與被大量解僱勞工之積欠退休金、資遣費或工資協議書		<input type="checkbox"/>	
(四)	事業單位勞工工資清冊		<input type="checkbox"/>	
(五)	事業單位積欠被大量解僱勞工之退休金、資遣費或工資裁處書		<input type="checkbox"/>	
(六)	勞資爭議調解紀錄		<input type="checkbox"/>	
(七)	勞工各類所得扣繳資料		<input type="checkbox"/>	
(八)	勞工薪資轉帳帳戶證明		<input type="checkbox"/>	
(九)	法院支付命令、民事裁定(判決)、和解(調解)筆錄、債權憑證或確定證明書		<input type="checkbox"/>	
(十)	其他足資證明勞工退休金、資遣費或工資總金額之證據		<input type="checkbox"/>	
	說明：			
五	事業單位符合禁止出國規定			
(一)	僱用勞工人數及積欠全體被解僱勞工之總金額	1	在 10 人以上未滿 30 人者，達新臺幣（以下同）300 萬元	<input type="checkbox"/>
		2	在 30 人以上未滿 100 人者，達 500 萬元	<input type="checkbox"/>

主管機關提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國作業規定

		3	在 100 人以上未滿 200 人者，達 1,000 萬元	<input type="checkbox"/>
		4	在 200 人以上者，達 2,000 萬元	<input type="checkbox"/>
(二)	事業單位歇業而勞工終止勞動契約，其僱用勞工人數、勞工終止契約人數及積欠勞工總金額符合上開各項情形 說明：			<input type="checkbox"/>
(三)	1.積欠退休金：_____元、資遣費：_____元、工資：_____元 2.積欠全體被解僱勞工之總金額：_____元			
六	事業單位積欠債務限期給付			
(一)	事業單位付款能力 說明：			<input type="checkbox"/>
(二)	事業單位實際營業情形 說明：			<input type="checkbox"/>
(三)	限期給付期間：_____日 說明：			<input type="checkbox"/>
(四)	其他特殊情形 說明：			<input type="checkbox"/>
七	禁止出國對象			
(一)	代表人： _____君	1	股份有限公司之董事長	<input type="checkbox"/>
		2	有限公司為章程特設之董事長；未設有董事長者，為執行業務之董事	<input type="checkbox"/>
		3	無限公司及兩合公司之執行業務股東；未設執行業務股東者，為代表公司之股東	<input type="checkbox"/>
		4	合夥者為執行業務之合夥人	<input type="checkbox"/>
		5	獨資者為出資人或其法定代理人	<input type="checkbox"/>
		6	其他法人團體者為其代表人	<input type="checkbox"/>
		7	非法人團體者為其代表人或管理人	<input type="checkbox"/>
	說明：			
(二)	實際負責人： 1. _____君 2. _____君	1	現任或曾任事業單位之董事（含理事）或監察人（或監事）者	<input type="checkbox"/>
		2	持有事業單位百分之二十以上之股份者	<input type="checkbox"/>
		3	經事業單位之工會、股東、協力廠商、往來金融機構或被大量解僱之勞工等指認為實際負責人，並有具體事證者	<input type="checkbox"/>

◆大量解僱勞工保護法規彙編

		4	事業單位代表人或負責人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內血親之配偶、配偶之三親等內血親或其配偶者	<input type="checkbox"/>
		5	事業單位代表人或負責人經改選尚未辦理登記者	<input type="checkbox"/>
		6	位居事業單位特殊重要職位者	<input type="checkbox"/>
	說明：			
(三)	代表人及實際負責人之基本資料			<input type="checkbox"/>
八	禁止出國之必要性			
(一)	被大量解僱勞工是否可獲得法院裁定准予民事保全或強制執行，且非有日後不能強制執行或甚難執行之虞			
	說明：			
(二)	被大量解僱勞工是否可獲得相當之積欠工資墊償			
	說明：			
(三)	事業單位是否已與被大量解僱勞工為相當之協商			
	說明：			
(四)	事業單位是否已向被大量解僱勞工提供相當之擔保			
	說明：			
(五)	事業單位勞工退休準備金專戶是否仍有相當之餘額			
	說明：			
(六)	其他行政手段得否達成同一目的			
	說明：			

附件二

限期給付函（參考範本）

主旨：關於貴單位因大量解僱並積欠勞工○○人退休金、資遣費及工資共新臺幣（以下同）○,○○○,○○○元一案，請於○年○月○日前完成給付，屆期未給付者，本府（局、處）將提報中央主管機關函請入出國管理機關禁止代表人及實際負責人出國，請查照。

說明：

- 一、依大量解僱勞工保護法第 12 條第 1 項規定，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，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。
- 二、經查貴單位僱用勞工○○人，積欠全體被解僱勞工之總金額達○,○○○,○○○元，且迄今未依法完成給付，本府（局、處）將提報中央主管機關函請入出國管理機關禁止代表人及實際負責人出國。
- 三、貴公司對本限期給付之通知，得於文到○日內，檢附相關資料並向本府（局、處）陳述意見。

正本：事業單位

副本：事業單位代表人、事業單位實際負責人、中央主管機關

主管機關執行大量解僱勞工保護法 注意事項

中華民國一百零七年十二月五日勞動部勞動關 3 字第 1070128788 號令修正發布名稱及全文 23 點；並自即日生效

（原名稱：地方主管機關執行大量解僱勞工保護法應行注意事項；新名稱：主管機關執行大量解僱勞工保護法注意事項）

- 一、勞動部為使直轄市、縣（市）政府（以下簡稱地方主管機關）依據大量解僱勞工保護法（以下簡稱本法）規定，處理相關業務，特訂定本注意事項。
- 二、本法第二條第一項各款所定僱用或解僱勞工人數，應包括同一事業單位或同一廠場所僱用定期契約期限尚未屆滿之勞工。但不包括就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。
同一事業單位或同一廠場符合本法第二條規定情形者，應分別依本法第四條規定通知地方主管機關及相關單位或人員。
- 三、地方主管機關依本法第三條第二項就有跨越直轄市、縣（市）行政區域之大量解僱事件，於報請中央主管機關處理或指定前，應調查大量解僱勞工最後勞務提供地之人數分布情形。
- 四、地方主管機關於知悉或接獲同一事業單位或同一廠場有大量解僱情事或收到解僱計畫書後，得視個案情形請其檢附下列文件：
 - （一）最近一期自結財務報表。
 - （二）最近一期會計師查核簽證報告書或覆核報告書。
 - （三）最近一期事業單位財產清冊。
 - （四）近三年每月事業單位營收收入變化表及訂單、銷售單統計表。
 - （五）合併改組後之擬制財務報表。
 - （六）事業單位決議業務緊縮、業務性質變更、歇業、轉讓、併購或改組之證明文件。
 - （七）提報董事會、股東會或負責人等，有關解僱事由之內部評估分析報告或議決。
 - （八）其他地方主管機關規定應檢附之文件。
- 五、地方主管機關收到事業單位解僱計畫書後，應調查其是否已依本法第四條第三項載明應記載事項，並應注意解僱理由是否符合本法第二條第一項規定事由。

解僱計畫書應記載事項未記載或記載不完備時，地方主管機關應限期令其補正，屆期未補正者，依本法第十七條規定處罰。

- 六、地方主管機關判斷事業單位有無解僱之事實時，若事業單位有停工或關廠歇業等情形，但未有終止勞動契約之意思表示，除有其他事實得認定為終止勞動契約之意思表示外，地方主管機關不得逕予認定事業單位已有終止勞動契約之意思表示。
- 七、地方主管機關於接獲事業單位通報解僱計畫書後，應調查該事業單位內有無成立工會或勞資會議代表缺額之情形。
事業單位未成立工會，且勞資會議代表未符合勞資會議實施辦法規定之人數者，應要求事業單位進行遞補。
- 八、地方主管機關調查事業單位依本法第四條第一項規定，於六十日前將解僱計畫書通知地方主管機關時，應查證事業單位依同條第二項通知相關單位或人員之情形及首名勞工勞動契約終止之日。
- 九、地方主管機關發現事業單位所通報之解僱計畫書所載解僱日期與實際解僱日期不符時，應調查不符之原因及勞雇雙方是否依本法進行協商程序，以確保勞工權益。
- 十、地方主管機關接獲事業單位通報解僱計畫書後，應通知勞雇雙方下列事項：
 - (一) 應依據本法第五條第一項規定，於提出解僱計畫書之日起十日內，本於勞資自治精神進行協商，並將協商紀錄送交地方主管機關。
 - (二) 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。
- 十一、地方主管機關於收到事業單位通報解僱計畫書後，應調查勞雇雙方有無依本法第五條第一項進行協商。
地方主管機關依前項調查結果，勞雇雙方尚無拒絕協商或無法達成協議之情形時，得暫免依本法第五條第二項組成協商委員會。
- 十二、地方主管機關認定勞雇雙方於可預見之時間內依本法第六條第一項規定完成協商代表之指派、推派或推選時，得暫免依本法第六條第二項職權指定協商代表。
- 十三、地方主管機關得於機關所在處所、事業單位所在地或其他適當地方，召開協商委員會進行協商，指派人員擔任會議記錄。

前項會議之紀錄應送達勞雇雙方。

- 十四、地方主管機關依本法第五條第二項規定組成協商委員會後，得視個案情形邀集會計師、律師或其他專業人員，提供專業意見，以確保勞雇雙方權益及協商順利進行。
- 十五、地方主管機關於協商委員會上提出之替代方案，應審酌下列事項：
 - (一) 事業單位財務狀況及繼續經營之可能性。
 - (二) 調動與職業訓練之空間及範圍。
 - (三) 大量解僱對事實發生所在地區之影響。
 - (四) 解僱計畫書中有關解僱日期、解僱人數、解僱對象之選定標準、輔導轉業方案等事項。
- 十六、地方主管機關得提醒勞雇雙方於協商委員會達成之協議中載明協議當事人為勞雇雙方，其協議內容有強制執行之必要者，其執行標的應以法律上無強制執行困難者為限；以金錢給付或其他代替物為標的，其數額應確定。
- 十七、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。
- 十八、地方主管機關應以書面通知事業單位本法第八條之義務，並督促事業單位派請專人聯繫相關就業服務人員進駐事宜，以排定時間，供勞工接受就業服務人員之個別協助。
- 十九、地方主管機關發現事業單位大量解僱後有再行僱用工作性質相近之勞工，或該事業單位及其主要股東，有重新復工或重行組織營業性質相同之公司等情形時，應通知事業單位、主要股東履行本法第九條規定之優先僱用義務。
勞工陳報事業單位或其主要股東於其他縣(市)有相同情事者，亦適用之。
- 二十、地方主管機關認定事業單位有大量解僱情事之虞者，得依本法第十一條第三項派員查訪，並應於查訪時與工會或勞資會議代表會商。
- 二十一、地方主管機關依本法第十二條規定提報禁止事業單位代表人及實際負責人出國時，應依據相關法令辦理，並蒐集相關證據。

地方主管機關依本法第十二條第一項命事業單位限期清償，應載明屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止代表人及實際負責人出國。

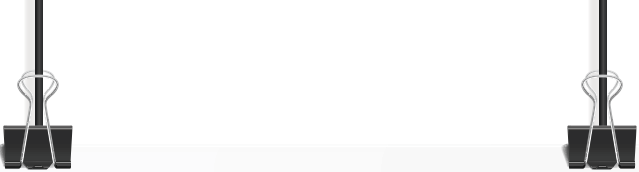
二十二、地方主管機關應協助遭大量解僱之勞工申請訴訟及必要生活費用補助，並宣導各項法律扶助資源。

前項所定法律資源，包括法院內與法院外之法律諮詢、訴訟救助、訴訟扶助及訴訟補助等。

二十三、地方主管機關依本法第十七條至第十九條規定處罰事業單位，應審酌下列事項，而定不同之罰鍰額度：

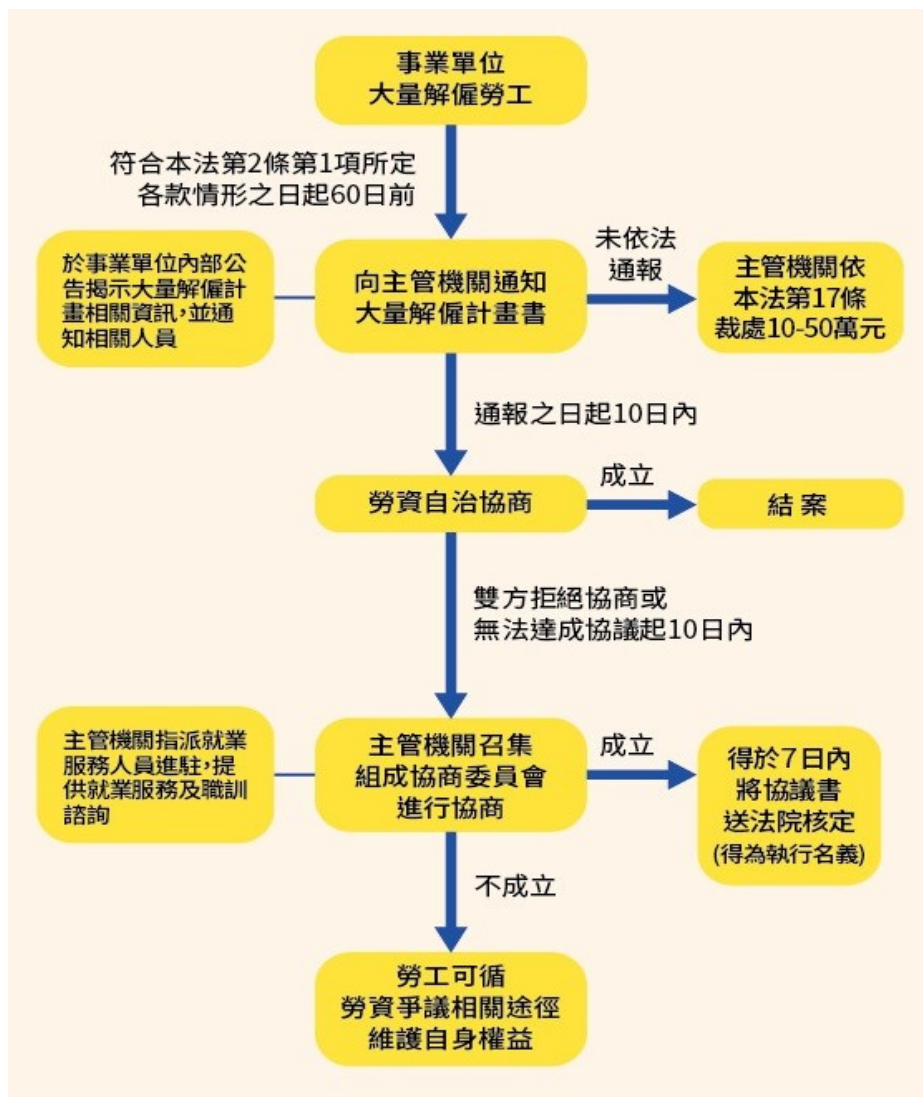
- (一) 事業單位規模。
- (二) 解僱勞工人數。
- (三) 企業經營合理性範圍。
- (四) 勞工資訊權侵害程度。
- (五) 未行通知或未遵期通知之情狀。
- (六) 積欠勞動債權之數額。
- (七) 勞工知悉終止至事實上解僱之相距期間。
- (八) 事業單位大量解僱勞工之整體惡性或合理性程度與範圍。

地方主管機關依本法第十七條或第十九條之規定按日或按次連續處罰事業單位時，除應審酌前項各款規定為外，並應斟酌事業單位之改善程度及情節輕重等情況。



第 3 章
附 錄

大量解僱勞工保護法相關流程



各級勞工行政機關地址一覽表

名稱別	地址	電話
勞動部(電話服務中心)	臺北市館前路 77 號 9 樓	(02)8995-6866
臺北市政府勞動局	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓	1999(外縣市 02-27208889)
新北市政府勞工局	新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓	(02)2960-3456
基隆市政府社會處	基隆市中正區義一路 1 號	(02)2420-1122
桃園市政府勞動局	桃園市桃園區縣府路 1 號 3、4 樓	(03)332-2101
新竹縣政府勞工處	新竹縣竹北市光明六路 10 號	(03)551-8101
新竹市政府勞工處	新竹市國華街 69 號 5 樓	(03)532-4900
苗栗縣政府勞工及青年 發展處	苗栗市府前路 1 號	(037)322-150
臺中市政府勞工局	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號惠中樓 4 樓	(04)2228-9111
彰化縣政府勞工處	彰化市中興路 100 號 8 樓	(04)726-4150
南投縣政府社會及勞動處	南投市中興路 660 號	(049)222-2106
雲林縣政府勞動暨青年 事務發展處	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號	(05)552-2810
嘉義縣政府勞工暨青年 發展處	嘉義縣太保市祥和一路東段 1 號	(05)362-0123
嘉義市政府社會處	嘉義市東區中山路 199 號	(05)225-4321
臺南市政府勞工局	臺南市新營區民治路 36 號 7 樓	(06)632-0310
高雄市政府勞工局	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	(07)812-4613
屏東縣政府勞動暨青年 發展處	屏東市自由路 527 號	(08)755-8048
澎湖縣政府社會處	澎湖縣馬公市治平路 32 號	(06)927-4400
臺東縣政府社會處	臺東市桂林北路 201 號	(089)351-834
宜蘭縣政府勞工處	宜蘭市縣政北路 1 號	(03)9251000(或 縣境直撥 1999)
花蓮縣政府社會處	花蓮縣花蓮市府前路 17 號	(03)822-7171

◆大量解僱勞工保護法規彙編

金門縣政府社會處	金門縣金城鎮民權路 173 號	(082)318-823
連江縣政府民政處	連江縣南竿鄉介壽村 76 號	(0836)25131
國家科學及技術委員會 新竹科學園區管理局	新竹市東區新安路 2 號	(03)577-3311
國家科學及技術委員會 中部科學園區管理局	臺中市西屯區中科路 2 號	(04)2565-8588
國家科學及技術委員會 南部科學園區管理局	臺南市新市區南科 3 路 22 號	(066)505-1001
經濟部加工出口區管理處	高雄市楠梓區加昌路 600 號	(07)3611212