

第五章 我國與外國大量解僱保護法制之比較

綜觀第三章所述，不難看出我國大解法最終的政策選擇（見表九所示），於立法意圖上，要將大量解僱保護法制化，就必定要對於「終止勞動關係本身」，不論是個別或是集體，能建立一套比較「實質面向」的、或是「透過形式程序面向來達成實質面向」的規範制度¹。

表九 我國大量解僱勞工保護法制度的政策選擇

法律內容		法律性質	形式 (程序面向)	實質 (實體面向)
勞動市場措施			介入	不介入
勞動債權確保			介入	介入
勞動關係命運	解僱合理性 控制	法院	不介入	介入
		行政機關	定義不清	定義不清
	留用、 解僱次序	行政機關介入	定義不清	定義不清
		勞資協商	定義不清	定義不清
改調、職訓	勞資協商	定義不清	定義不清	

資料來源：參見林佳和，歐美大量解僱勞工保護法制之行政權機制，大量解僱勞工保護法制學術研討會【第二場次】，行政院勞委會主辦、中華民國勞資關係協會承辦，民國94年7月29日，頁3-1-9。

從表九可以得知，本法最為明顯的兩項特點是：其一、透過行政機關的介入，實質的落實勞動債權之確保的立法意圖相當的明確，甚至有獨特之「限制董事長與實際負責人出境」的規定，堪稱本法最大的特徵之一；另一、與本法立法政策有密切的關聯，即對於企業繼續經營之合理化措施下的大量解僱而言，幾乎沒有任何的著墨，而是針對「惡性」大量解僱著墨較深²。換言之，在對於解僱合理性的控制、解僱次序、解僱對象的選擇、留用、企業之職訓或改調等諸問題關聯上，才需要有「大量解僱」之「保護」，而不至於淪為「行政機關處理大量解僱的作業要點或原則」的形式。

正所謂「他山之石可以攻錯」，在整理我國與外國有關於大量解僱勞工保護法制後，本章將進一步藉由比較研究方法，就我國與美國、德國及日本大量解僱勞工保護制度，作一比較，同時從中檢視我國大解法，並試圖尋找其不足之處，俾使作為我國大量解僱勞工保護法制修改之參考。

¹ 參見林佳和，歐美大量解僱勞工保護法制之行政權機制，大量解僱勞工保護法制學術研討會【第二場次】，行政院勞委會主辦、中華民國勞資關係協會承辦，民國94年7月29日，頁3-1-8。

² 參見林佳和，前揭歐美大量解僱勞工保護法制之行政權機制，頁3-1-9。

第一節 大量解僱定義之比較

我國大解法解僱之原因是否應侷限為勞基法第十一條或併購、改組等原因，即有相當的疑問，其核心應為避免雇主單方面之大量解僱勞工，將解僱之人數作為主要之判斷基礎，而非限縮解僱之原因，是否較為合適？此外勞基法第十四條之規定一般認為是非自願性解僱原因之一，並未受到大解法之規範，然雇主之故意積欠工資或非法調職等，往往與企業經營上之原因不可區分，而事實上亦為可歸責於雇主之原因，其對社會造成之衝擊亦相當大³，應否列入解僱原因？

其次，有關解僱人數之門檻，是否應排除未達一定人數之廠場？部分時間工作之勞工，則未有明文規定，是否應列入計算？再者，事業單位的定義為何？皆有待進一步探討。

第一項 外國立法例之特色

壹、美國

依美國勞工調適及再訓練預告法之規定本身，並無規定被解僱勞工之定義⁴，而係規定所謂的就業損失，其對適用該法之就業損失勞工，相較於被解僱勞工定義為嚴格，適用為廣⁵。但最為詬病者，該法同時亦明定許多例外條款，其中包括：第一、所稱就業損失並不包括基於正當事由之解僱。換言之，若雇主無違反不當解僱之規定，合法給予資遣勞工，依該法事業單位並無致使勞工就業損失之情況；第二、基於自願離職或退休在內之就業終止之情形；第三、明文規定部份工時勞工，並不列入大量解僱之計算範圍內；第四、於事業單位遷廠或合併

³ 參見郭玲惠，『大量解僱勞工保護法制之實施檢討與展望』專題評析，大量解僱勞工保護法制學術研討會【第一場次】，行政院勞委會主辦中華民國勞資關係協會承辦，民國94年7月22日，頁1-4-2~4。

⁴ 關於被解僱勞工（dislocated worker）一詞，依美國就業訓練夥伴法第三章第301條（a）項（1）款規定，符於被解僱勞工資格之勞工意指個人依據勞工部長所定之規定：A 已被終止勞動契約或解僱，或收到終止勞動契約或解僱之通知，其具有或已然耗盡其申請失業補償之資格，而且似乎已無法回到其先前的產業或職業者稱之；B 因任何工廠設施或企業之永久性關閉而生之或任何實質性之解僱；C 在該勞工所居住之區域，屬長期失業且少有就業機會或在相同或在相似之職業之再就業機會，包括年老的個人，其因年齡而有就業之實質障礙；D 其為自營作業者，含農民及牧場主人及所居住社區之一般經濟條件而失業或因為自然災難而失業。轉引自謝棋楠，美國大量解僱勞工保護法制，大量解僱勞工保護法制學術研討會【第一場次】，行政院勞工委員會主辦、中華民國勞資關係協會承辦，民國94年7月22日，頁1-2-4註12。

⁵ 參見謝棋楠，前揭美國大量解僱勞工保護法制，頁1-2-4。氏者認為：勞工調整及在訓練預告法雇主有通知義務，限於關廠與大量解僱，僅有上註就業訓練夥伴法該條中A與B兩個規定解僱原因之情況。

時，在「合理之通勤距離」安排給予勞工調職之情形，則不構成勞工之就業損失；第五、於勞資爭議期間，因罷工及鎖廠而造成之關廠及解僱之就業終止之情形，亦不構成該法之適用，反而造成勞工調適及再訓練預告法的實施成效不彰顯。

依該法之規定僅適用於僱用員工達一百人以上之雇主；而大量解僱則被界定為在三十天期間之就業損失中，影響僱用場所至少百分之三十三之受僱者，或至少五十位員工之情形；此外，不論前述之百分比如何，只要在任何三十天期間內，造成五百人以上員工就業損失，即構成大量解僱之情形。然而根據前述一般會計局之報告，上述規定造成僅有百分之二事業單位受到規範，且只有百分之四十五之勞工受到保障，可謂保障不足。除此之外，針對部分時間之勞工亦明文規定不列入計算，雖部份工時之勞工不在計算基礎之內，然而依據該法之類推全時勞工，則係指「一週工作滿二十小時，或在先前十二個月內，工作滿六個月者」即屬之。

有關「單一僱用場所」之規定，也會造成立法漏洞之情形。申言之，如果雇主之員工是分散在為數甚多之個別單一僱用場所工作，則可能會造成相當程度就業損失但卻不受該法規範之後果⁶。另值得注意，在勞工調適及再訓練預告法中對於基本概念之立法定義，都設法明確加以規定，即使有含義不清之情形，透過勞動部在一九八九年四月所頒布之行政規則⁷，及聯邦各級法院相關判決之進一步詮釋，都能獲得釐清。

貳、德國

德國對於大量解僱並未訂定特別法，仍是如一般解僱規定於終止保護法當中。故其解僱理由仍可引自一般解僱之終止事由，除必須符合終止原因，包括：勞工個人事由、勞工行為事由、急迫性事業需求之外，也必須符合社會正當性原則，包括：利益衡量原則、相當性原則。故依據德國終止保護法第十七條大量解僱之適用對象，包括了基於勞工人身上、行為上、以及企業經營上之事由在內，

⁶ 根據 Sea-Land 一案之經驗，參見 6 Indiv. Empl. Rts. Cas. (BNA) 1064 (S.D.N.Y 1991)。轉引自焦興鎧，美國之大量解僱勞工保護法制，大量解僱勞工保護法制研討會，台北大學司法學系、台灣勞動法學會、行政院勞工委員會共同主辦，民國 92 年 4 月 26 日，頁 23。

⁷ 關於此依行政規則之大體內容，參見 Deborah Sudbury, The Final Rule Under WARN: Beset with Pitfalls for the Unwary, 15 Emp. Rel. L. J. 147, 148~154 (1989)。轉引自焦興鎧，前揭美國之大量解僱勞工保護法制，頁 26 註 192。

所排除者，只是雇主所發動之特別終止（亦稱非常解僱）而已⁸。基於雇主之策動而終止，就德國終止保護法第十七條第二項規定：「基於雇主意或由雇主所策動（Veranlassung）之勞動關係之終止，與解僱（Entlassung）等同處理。」由於基於雇主的策動而離職，已非真正出自本意之自行辭職，理應將之納入解僱保護法制之適用對象⁹。特別是德國勞動法院認為解僱是一種最後手段，使存續保護有了一個清楚的保護界線。另德國企業組織法第一一二條第一項規定：「雇主基於企業變更的原因，而與勞工訂定合意終止契約（Aufhebungsvertrag）以促使勞工離職者，視為解僱。」其亦有終止保護法第十七條之適用¹⁰。

於解僱人數上德國終止保護法之適用範圍一直都有變動，其想法為小型企業相較於一般企業，對於經濟負擔上所能承受度較低，如果勞動法令規範強度過大會使得其無法經營，所以對於解僱之保護應適當的排除，但有納入部分工時之勞工。現今德國於二〇〇三年十二月二十四日所公布之勞動市場改革法（das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt），已於二〇〇四年一月一日生效，該法的核心是謹慎地放寬解僱保護對雇主之限制；另規定在企業創見的最初四年可以訂立不超過四年的定期勞動契約，且無須說明設立期限的實質原因，從而使創業者能在創業之初有更大之人事決定¹¹。

此外，德國的終止保護法之大量解僱規定乃明文規定“經常僱用”之用語，亦即其通常的人數（Regelanzahl）並不是指平均的受僱者人數，而是指一般的受僱者人數。換言之，係指通常企業經營所需的一般人數。

參、日本

與德國相同對於大量解僱並未訂定特別法，仍是如一般解僱規定於日本勞動基準法當中，而形成一體之解僱保護。雖於勞動基準法第十九條對於產前產後的女工和遭遇職業災害的勞工之解僱設有限制之規定；同法第二十條對於解僱之預

⁸ 參見楊通軒，論大量解僱勞工保護法之實施檢討與重設計，大量解僱勞工保護法制學術研討會【第一場次】，行政院勞委會主辦中華民國勞資關係協會承辦，民國94年7月22日，頁1-3-6。

⁹ 參見楊通軒，前揭論大量解僱勞工保護法之實施檢討與重設計，頁1-3-7。

¹⁰ 參見楊通軒，前揭論大量解僱勞工保護法之實施檢討與重設計，頁1-3-8。

¹¹ 參見陳彥良，解僱保護制度與我國大量解僱勞工保護法之關聯－解僱保護制度體系之初探，大量解僱勞工保護法制學術研討會【第一場次】，行政院勞委會主辦中華民國勞資關係協會承辦，民國94年7月22日，頁2-3-21~22。氏論：對於小型企業有特殊保障並不違反所謂平等原則。

告規定；同法第二十一條對於解僱預告期間之例外規定，然而有關解僱事由上並未具體列舉，僅規定解僱如未具客觀合理之理由，且未符合社會通念上之相當性時，解僱權之行使視為權利濫用，應為無效（勞動基準法第十八條之二）。

但卻經由實務衍生若干法理加以補充之，乃日本的「整理解僱法理」。於規定上雖可說只要基於經營上的理由即可成為解僱事由，然這僅符合整理解僱四要件中的人員削減之必要性要件，仍然必須通過其他要件檢驗後，使得合法解僱。

另值得注意者，雖然整理解僱通常意味著「大量解僱勞工」，但卻不限於大量解僱，即使只解僱少數人（甚至只有一人），只要是基於經營上之事由，即為整理解僱¹²。而且於日本勞動基準法中並無規定大量解僱門檻限制。

第二項 檢視我國的部分

壹、解僱原因

勞工與雇主終止勞動契約，有係主動者、有係被動者、有係有預告期間者、有係被立即中止者，是否應均受大解法之規範？事實上，事業單位亦常為規避資遣費給付或大解法程序等法定義務，而恣意憑藉其他解僱事由對於多數勞工行使大量性終止行為；或者根本不作出任何終止意思表示，利用其他名目或手段而遂行與大量解僱同樣之結果，此際是否有大解法適用之問題，以下將簡述之：第一、任意濫用勞基法第十二條之「懲戒解僱」時：由於解僱依法必須具有合法之終止事由，故事業單位任意濫用而顯見解僱係屬非法，則勞動契約至始並未消滅，因此根本未有大量解僱情形發生可言。第二、基於雇主之策動而終止：可參考德國終止保護法第十七條第二項規定，由於基於雇主的策動而離職，已非真正出自本意之自行辭職，理應將之納入解僱保護法制之適用對象。第三、強迫性留職停薪：認為雇主雖未終止勞動契約，但實際上就歸責性與對勞工及社會之衝擊，實與勞基法第十一條之規定無異¹³。但若屬勞資雙方合意者，基於「留職停薪」性質本屬「契約」，係使原本為繼續性契約性質之勞動契約處於暫時停止之狀態，只要基於勞動契約雙方之意思自主，本質上並非對勞工單方不利。第四、長時間停工：

¹² 參見楊通軒、成之約、王能君、陳正良，各國勞動契約法規制度之研究，行政院勞工委員會委託研究報告，民國92年11月20日，頁161。

¹³ 參見郭玲惠，大量解僱保護法理論與實務初探，第四屆行政法實務與理論暨大量解僱勞工法制學術研討會，台灣大學，民國93年11月13日，頁1。

由於停工並非雇主行使解僱權利，故基本上勞動契約依舊存續；倘雇主因停工而避不處理積欠工資或給予工作機會，則此際多數勞工亦可依照勞基法第十四條之規定主動逕為終止勞動契約並得請求資遣費。

然就衍生出疑義，是否應列入勞基法第十四條之解僱事由？亦即，雇主刻意以停工（尤其是長期停工時）而避不處理積欠工資或給予工作機會，導致多數勞工於短時間內合法的依勞基法第十四條第一項規定行使終止權時，是否仍應有受大解法相關程序及實體規定之保護？對於此問題，似應從大解法立法目的，對照勞基法第十四條第一項之各種情形、以及勞基法第十一條與第十四條之平衡對待等觀點，綜合加以考量，而不宜單純從該解僱行為是由勞工所發動或雇主既有勞基法第十四條第一項之各種情形¹⁴。換言之，如雇主積欠勞工工資或不當調職致使勞工依勞基法第十四條第六款終止勞動契約時，特別是積欠人數眾多時，往往與企業經營上之原因不可區分，而事實上亦為可歸責於雇主之原因，如雇主遲遲不終止勞動契約，而勞工亦無意繼續該勞動關係時，亦無法採取確保勞動債權之保護措施，其對社會之衝擊亦相當大¹⁵。所以基於大解法係以勞動市場政策之立法目的，且終止契約乃「最後性」手段，既然勞基法第十一條概屬不可歸責於雇主之企業經營事由而受到大解法之納入適用，則勞基法第十四條第一項之各種情形既已具有可歸責之事由，則於勞工大量行使立即解僱權時，自應令其受到大解法規範保障之必要，始為恰當。

綜上所述，由於大解法中對於雇主可得大量解僱勞工之事由，並未作重大變更，而係直接適用勞基法之規定，然而立法者如認為該等限制已足以保障勞工之工作權，則為何要制定大解法？換言之，「大量」才是應為主要之判斷基礎，不應限縮解僱原因。而且由外國立法例看來，其大量解僱保護法制皆是以「大量」作為以一般解僱區分的基準，非解僱理由。

貳、解僱人數

依據大解法第二條第二項規定，其僱用人數計算不包括定期契約之勞工，其相關問題已於前述，重點在於應明文規定未到期之定期契約的勞工，亦應併入僱

¹⁴ 參見楊通軒，大量解僱勞工保護法相關法律問題之研究，律師雜誌第二八二期，民國 92 年 3 月，頁 42~43。

¹⁵ 參見郭玲惠，前揭『大量解僱勞工保護法制之實施檢討與展望』專題評析，頁 1-4-3~4。

用人數之計算。除此之外，針對排除在外勞動契約型態之勞工，例如部分工時勞工、派遣勞動者、試用期間勞工等，因其等不論自勞動契約之性質、遭受大量解僱後對於本身及整體社會經濟之損害衝擊等，基本上概與一般典型勞動契約勞工無所差別，僅因工作時間、工作地點或因事業單位帶有試驗性質目的，而致若干勞動條件有所差異而已。故只要確係由系爭事業單位所僱用者，則將其等勞工人數列入僱用人數並予以保護之結果，較為合理¹⁶。亦可參考美國勞工調適及再訓練預告法，雖明文規定部分時間之勞工不列入計算，但直接明定部份工時勞工之定義¹⁷，使得被歸類為全部工時之勞工，皆得以適用。

至於最低門檻的限制，依據美國勞工調適及再訓練預告法規定，乃指一百位以上勞工之事業單位才有適用之餘地；德國終止保護法規定，其廠場經常僱用之勞工人數逾二十人。換言之，廠場僱用的人數最少達到二十人。然依我國大解法規定，有可能僅是僱用十人之小型廠場，既已受到其適用¹⁸。此種不分企業之大小一體適用大量解僱保護法之作法，顯與其他國家之立法相左；且其解僱期間又達六十日，使得小型廠場彈性運用人力以避免受到規範的機會大大地減低，不無檢討之餘地¹⁹。雖說如此我國大解法之立法方式，並非絕對無可採之處，其立法之考量也須因地制宜，舉凡國內事業單位或所屬廠場之普遍規模、勞務提供型態之轉變、雇主法律意識的強弱、工會及集體爭議權的發展成熟度、人民主觀情感之保障需求以及社會機制的建構程度等，均會隨著立法目的之考量而影響立法者對此等價值上之主觀取捨²⁰。故其門檻限制的規定，是否為當前我國獨有特色之立法結果，仍須依執行情形予以檢視之。

對於解僱「人數」的規定，是指多久期間內之平均僱用人數或指每月第幾日

¹⁶ 學者對於「部分時間工作者」之大量解僱適用問題即稱：「雖然因工作時間較全時工作者短少，然其遭受解僱無論對於勞工之工作權益或社會，皆會造成衝擊，列入大量解僱勞工人數之計算，應為合理，惟是否以一人計算或按其比例，仍應進一步討論。」相關請參見郭玲惠，前揭大量解僱保護法理論與實務初探，頁 2，註 2。此外，請參見楊通軒，前揭大量解僱勞工保護法相關法律問題之研究，頁 47。

¹⁷ 依學者黃越欽教授認為：所謂部份工時指勞工並未全時工作，只是在一天中工作數小時或半日或一週中工作數日，並且部份工時之法律關係為一完整之勞動關係。參見黃越欽，勞動法新論，翰蘆總經銷，民國 89 年 7 月初版，頁 330~331。

¹⁸ 甚至依楊通軒教授之見解：「解釋上即使只僱用三人或五人之事業單位，如其有可能在六十日內解僱勞工人數逾十人，即有大解法之適用，亦即並不以十人為適用基準。」參見楊通軒，前揭論大量解僱勞工保護法之實施檢討與重設計，頁 1-3-12。

¹⁹ 參見楊通軒，前揭論大量解僱勞工保護法之實施檢討與重設計，頁 1-3-10~11。

²⁰ 參見林柏志，我國大量解僱勞工保護法之研究，政治大學法律學研究所碩士論文，民國 93 年，頁 116。

時之人數為基礎人數而計算之，並未予以明確規定。可參考美國勞工調適及再訓練預告法於關廠時有任何三十日內解僱人數之規定，其並不限制於通知六十日後之六十日內一定要達到解僱完該人數之限制，其規定似較為彈性²¹。又，德國終止保護法則直接以「經常僱用」之用語明定，這要考慮目前廠場的僱用人數，也要兼及未來廠場發展所需要的人數，且將特殊時節之用人波動排除在外²²。

因此，除明文規定部份工時之定義，針對其他勞動型態之勞工，於解釋上應將該等勞工人數列入僱用人數，並給予大解法之保護，較為妥適；另其基準人數與解僱人數之計算時點，亦應明文規定，較不會滋生爭議。

參、事業單位

所謂「同一事業單位」及「同一廠場」於大解法中竟未設任何定義規定，致使企業於判斷是否適用大解法時，即產生疑義。除前文所論述之外，亦可參考美國勞工調適及再訓練預告法明確規定「單一的僱用場所」，雖於美國適用上，係屬一立法漏洞，但詳加觀察乃因其適用門檻過高。反觀我國於解僱門檻的制定上較美國嚴謹，想必較不容易產生分散的問題，且於判斷上更為有利。

因此，於解釋上，應將事業單位直接認定為「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」之外，甚至可完全以「單一僱用場所」為計算標準，並配合僱用人數之區分，將使更多勞工納入本法之適用範圍。

²¹ 參見謝棋楠，前揭美國大量解僱勞工保護法制，頁 1-2-6~7。

²² 參見楊通軒，前揭論大量解僱勞工保護法之實施檢討與重設計，頁 1-3-13。

第二節 解僱計畫書及通知義務之比較

事實上，解僱計畫書及通知義務對大解法之程序機制，乃至於整部法律，可以說相當的重要，因為在經營組織變動之際，其經營資訊結構傾斜形同一道不透明的壁壘，使勞工不易探知事件未來發展之方向，因而陷入只能靜待終局結果發生的焦慮狀態。為協助勞工突破這種未知與不確定性焦慮的弱勢困境，解僱計畫書將具有揭示相關資訊以利進一步協商，減低勞工對自身權益未知與不確定性焦慮之功能²³。所以大解法之制定並非禁止事業單位大量解僱勞工，只是對於事業單位欲進行大量解僱之動作加以規範。然而，解僱計畫書的合理性為何？解僱計畫書中對解僱對象之選定標準為何？其次，通知義務制定上是否毫無疑義，仍須進一步探討。

第一項 外國立法例之特色

壹、美國

於預告通知之實際內容（在此不妨稱之為解僱計畫書），則特別由勞動部來加以頒布，其中包括被影響僱用地點之姓名與地址、預定計畫行動之本質及是否具有永久或暫時性質、預期關廠或解僱之日期，以及有關解僱先後順序權利（bumping rights）之一項聲明等事項在內（20 C.F.R. § 639.7）²⁴。

根據勞工調適及再訓練預告法之規定，雇主在關廠或大量解僱前六十天，必須以書面對受雇者代表（即工會組織）、任何一位受影響之受雇者（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（WARN § 2101（a））。且在對事先預告責任之例外情形方面，根據該法規定列舉之三種例外情形即要較我國大解法第四條所規定者詳盡其多²⁵，包括：經濟情況吃力之事業單位、無法預測營業情況、以及天然災害情況等。依上所述，按其通知義務每一位受影響勞工之代表，如受影響勞工無代表，則應通知受影響勞工，其規定非屬順序規定。實則，工會為唯

²³ 參見陳建文，大量解僱勞工保護法之法理啓示—經營組織變動之勞動保護問題初探，大量解僱勞工保護法制研討會，台北大學司法學系、台灣勞動法學會、行政院勞工委員會共同主辦，民國92年4月26日，頁46~47。

²⁴ 參見 http://www.dol.gov/dol/allcfr/Title_20/Part_639/20CFR639.7.htm，觀訪日期：94年10月14日。

²⁵ 參見焦興鎧，前揭美國之大量解僱勞工保護法制，頁26。

一協商代表²⁶。同時書面通知之送達若雇主是寄送於勞工之最後可知之地址或將通知附於薪資支票中，亦為適當之送達方式（WARN § 2107 (b)）。

貳、德國

雇主欲為進行大量解僱時，應將其解僱事由、將行解僱勞工人數、經常僱用勞工人數、解僱之時期，即時以書面告知經營參議會，並進一步告知符合此目的之情況。換言之，經營參議會可針對雇主所提出之書面通知表示反對，乃根據企業組織法第一〇二條規定，其中包括：雇主在選擇解僱的勞工時，未顧及或未充分顧及社會觀點、解僱違反企業組織法第九十五條之選擇方針、被解僱的勞工有可能繼續僱用、具可期待轉職或進修而繼續僱用時、或者變更契約條件經勞工同意而能繼續僱用時。除此之外，勞資可以協商並且制定於「社會計劃」中的相關事項，例如：約定解僱勞工的資遣費、對於續留但減薪勞工之補償金、研擬不解僱勞工的因應方案、解僱之次序，職務住宅的延長使用、年度特別休假的買斷等等²⁷。

其次，雇主於大量解僱前對行政機關負有報告通知義務，於此同時並應附上經營參議會對該解僱之態度及意見書。此處書面方式及檢附經營參議會之意見為踐行程序之要件，否則不生效力，但雇主若釋明至少於報告前兩週，如該勞工確信其已依終止保護法第十七條第二項通知經營參議會並與之協商者，雖未附該會之態度，雇主向勞工主管機關之報告亦為有效。換言之，德國大量解僱保護法制的觀察上不能忽略經營參議會協商權限的面向。德國勞工除有強大力量的工會外，復擁有另一形式的企業內利益代表組織「經營參議會」。

參、日本

有關日本勞動基準法第二十二條規定，於一九九八年時日本之勞動基準法曾修正過，為使勞動關係明確化、防止解僱與退職之紛爭，並幫助勞工重新謀職，於是修法明文規範雇主於解僱勞工時，勞工得請求雇主出具記載有解僱理由之離職證明書。並且於整理解僱法理第三要件「選擇被解僱者之妥當性」中，一般係考量「勞工的職務遂行能力、解僱對勞工的生活之打擊程度、勞工間之衡平」等，

²⁶ 參見謝棋楠，前揭美國大量解僱勞工保護法制，頁 1-2-9。

²⁷ 參見林佳和，前揭歐美大量解僱勞工保護法制之行政權機制，頁 3-1-22。

以「工作績效、勤惰紀錄、工作年資、年齡、職務種類」，作為選擇被解僱者之基準，完全未設定合理客觀或非依合理客觀等基準所為之整理解雇，通常被判斷為無效。

此外，勞動基準法第二十條規定：「雇主解僱勞工時，至少應於三十日以前預告。未於三十日前預告之雇主，應支給三十日以上之平均工資。但因天災事變及不得已之事由至事業不能繼續或解僱原因應歸責於勞工時，不在此限。」另雇用對策法第二十八條設有規範事業單位之雇用量有大量變動勞工之情形，須向主管機關報備，其中包括：事業場所之雇用量之變動該當於厚生勞動省令之規定時，於該大量雇用變動之前，依厚生勞動省令之規定，事業單位需將該當離職者之數目及其他厚生勞動省令規定之事項向公共職業安定所長報備；關於國家或地方公共團體之大量雇用之變動，第一項之規定不適用之。國家或地方公共團體之任命權者，於該大量雇用變動之前，依政令規定，應通知公共職業安定所長；於第一項之報備或第二項通知之情形，關於該報備或通知，應效力於勞工再就職之促進。

第二項 檢視我國的部分

壹、解僱計畫書

當雇主因經濟上之原因而須解僱勞工時，除非已決定歇業或解散終局的結束營業，不得不資遣全部員工外，大部分裁員解僱之情形下均僅是資遣部分員工，則如何從多數勞工中過濾出資遣對象，誠值得雇主深思。論者陳金泉律師直接詳細地對事業單位部分裁員時留用勞工優先次序問題加以整理說明，以資提供大量解僱時解僱對象之選定標準，其中包括²⁸：

- (一) 法定優先留用原則：1、身心障礙者優先留用原則；2、少數族群（原住民）優先留用原則；3、本國勞工優先留用原則；4、工會會員優先留用原則。
- (二) 意定優先留用原則：1、資深優先留用原則；2、年老優先留用原則。
- (三) 事業單位自主決定優先留用原則：1、工作績效；2、配合度；3、自願接

²⁸ 參見陳金泉，裁員解僱實務法律問題初探，律師雜誌第二八二期，民國92年3月，頁75~77。

受減薪與否。

除此之外，亦可參考日本整理解僱中第三要件「選擇被解僱者之妥當性」，判斷企業整體經營狀況，認為確實因經濟上因素之必要性，有大量解僱之絕對必要又無適當其他工作可安置時，雇主對於被解僱勞工的選擇必須符合公平及合理的原則。其一般的判斷標準包括²⁹：

- 1、臨時工：相較於正式勞工而言，與企業關係較不密切，且貢獻亦不如一般正式勞工。
- 2、拒絕調職之勞工：若勞工無正當理由拒絕調職，則雇主得行使解僱權以資遣之。
- 3、考績不良之勞工：原則上可以作為資遣的優先名單，蓋此乃著眼於考績不良的勞工過去對於企業的貢獻較低與未來表現較不具有高度期待之情形，故整理解僱時此類之勞工得優先予以解僱之。工作表現欠佳的勞工亦同。
- 4、未婚勞工：惟此並非歧視單身未婚勞工，而係考量已婚勞工負擔家庭責任，社會保護需求性較高之緣故。
- 5、以年齡或年資做為標準：乃基於再就業的成功率及過去對於公司的貢獻為基礎。
- 6、以身體狀況作為標準：基於作業能力通常較差或是出席狀況較為不佳為由。
- 7、女性勞工：以性別差異作為解僱對象的選擇標準，將有違日本憲法第十四條、勞基法第三條（均等待遇）、同法第四條（男女同酬原則）、民法第九十條（公序良俗）之男女平等原則，均為無效。

此外，地方勞工行政機關對於雇主所提的「解僱計畫書」除了對於其程序上必須進行有無違法的審查，並且必須對於解僱計畫書的實質內容，是否有違反本法第十三條第一項所規定，其解僱標準是否有相關的歧視行為。同條第二項規定，若雇主解僱的選擇標準有違反法令，地方勞工行政機關可以逕行宣布其解僱行為無效。因此，本法賦予地方行政機關「解僱計畫書」是否實質違法的裁量權，

²⁹ 參見許正次，裁員問題之研究，政治大學法研所八十八年度勞動法專題學期報告，頁5以下。

然這對於現行地方行政機關是否有足夠能力來進行上述的審查，不無疑問。

以目前就業服務法當中有關雇主是否違反就業歧視，地方勞工行政機關組成一個必須由各界代表所組成的就業歧視評議委員會來加以審查，做成是否違法的決議。所以未來地方行政機關是否有足夠的人力與能力來做好「解僱計畫書」的實質審查，是相當令人懷疑的。除此之外，進一步審核解僱計畫書之合法性，此先行程序之設計，並加入主管機關請求回復原職之規定，似有中間審查及準司法功能之意圖，然因未有完整之審查及認定機制，徒有主管機關「行政處分」之形式，又無罰責作為違反之憑藉，僅作為輔助訴訟之前提，其實質效力，仍有待商榷³⁰。

貳、通知義務

於通知義務中有關通知之順序的問題，前已論述，然如此之規定反將造成適用上過度僵化，衍生不必要的認定問題。此外，針對通知對象不包括「未涉及大量解僱部門之勞工」，於美國依勞工調整及再訓練預告法中規定有所謂的「受影響之受僱者」，似也排除了並未受到大量解僱所波及之勞工。然而經營組織變動勞動保護問題之關係人結構，除了「單一雇主對個別勞工間的利益衝突」面向，也具有「同一雇主之多數勞工彼此間的利益衝突」的面向。換言之，大量解僱所涉經濟性終止問題，並非單純只是契約兩造間終止權行使是否適法的問題，其尚牽扯同受不利影響之多數的、潛在的同質利益關係人間工作職位資源分配問題³¹。於德國即是以書面告知經營參議會。而日本依雇用對策法之規定，事業單位需將該當離職者之數目及其他厚生勞動省令規定之事項向公共職業安定所長報備；同時勞動基準法第二十條規定，於三十日前預告勞工。

其次，通知時點的爭議，美國依勞工調整及再訓練預告法規定目前為六十日；德國終止保護法、日本勞基法規定為三十日，而我國大解法為六十日。依前文所述，此性質應該為一通知義務踐行之時點，但於此時點之際，理論上事業單位根本尚非決定欲為解僱之具體對象為何？更遑論大量解僱之情事「已」發生、

³⁰ 參見郭玲惠，大量解僱保護法制之初探—兼簡介德國之大量解僱保護，大量解僱勞工保護法研討會議，台灣勞工陣線協會主辦，民國92年11月7日，頁51~52。

³¹ 參見陳建文，前揭大量解僱勞工保護法之法理啓示—經營組織變動之勞動保護問題初探，頁33。

而得以「合乎」。另，於美國有一趨勢乃將此通知期間延長，然而於相關研究調查指出，如將此段期間延長，反而會造成生產力降低、受雇者偷竊及破壞行為增加、負面謠言廣為流傳、團體內部衝突擴大及員工遲到與缺工之情形³²。因此，大量解僱通知時點應為多長才較為合理？值得深思。

綜上所述，吾人於立法論上建議，現行大解法第四條第二項之規定，實可逕以「事業單位全體勞工」為通知對象，故應予以刪除；並應將同法第一項「通知主管機關及相關單位人員，並公告揭示」修改為「通知主管機關及事業單位全體勞工」。至於所稱全體勞工，則不包含定期契約勞工。而至於預告期間，是否考慮視事業規模大小，而給予不同的預告期間之彈性運用。然不可諱言，由美國法實行上觀之，如何確實貫徹此一預告義務之制度才是最重要的目的。

³² 參見 Terry H. Wagar, The WARN Act and Perceptions of Managers Concerning the Effect of Providing Advance Notice, 42 Lab. L. J., September 1992, 590。

第三節 勞資協商機制之比較

勞動關係中勞動條件之形成以及勞資有關事務之處理，究竟是由勞資雙方協約自治、國家統合、還是由資方決定？乃是整個勞動法制理念之大前提，前提確定後所演繹出來的法令體系，自然隨其邏輯展開。依本文所比較之國家中，剛好各自有其代表性模式，美國係屬多元放任模式；德國係屬協約自治模式中之制衡模式；日本係屬統合模式中之經營者統合模式；而我國則屬統合模式中之國家統合模式³³。原則上同一套法制之中是不能容納兩種互相排斥的大前提，否則即會產生種種怪現象，然而我國勞動法制的基本結構即為最顯著之例證。

由於我國勞動法制雖為繼受協約自治模式，但實際上則採國家統合模式，因此，現實印證我國勞動三法除了外表上看來是法律之外，其實毫無作用可言。而今於大解法中明白制定「協商」之程序性規範，能夠協商些什麼？有進一步探討之必要。

第一項 外國立法例之特色

壹、美國

一般而言，美國欠缺中央級的工會組織，又因為人種複雜，勞動者團結性欠缺，工會又傾向於以短期利益換取長期利益，基本上又不受政府之統合，故學者稱之為多元放任模式³⁴。

根據國家勞工關係法第 158 (a) (5) 條之規定，明確宣示任何雇主如拒絕與其受雇者之代表進行集體協商談判的話，則會構成一不公平勞動行為。而根據同法第 158 (d) 之規定，集體協商談判之義務，是指雇主及其受雇者代表相互責任 (mutual obligation) 之實踐，而在合理之時間內會面，並以誠信之態度來討論有關工資、工時及其他就業條件與情況事項，或談判一項協議，或因此而產生之問題。換言之，如何達成協議，應是當事人以誠信達成，而非政府以介入之方式導致³⁵。

其次，美國團體協商之立法例，工會由選舉投票產生，然勞工若對工會未盡

³³ 參見黃越欽，前揭勞動法新論，頁 97~110。

³⁴ 參見黃越欽，前揭勞動法新論，頁 101~102。

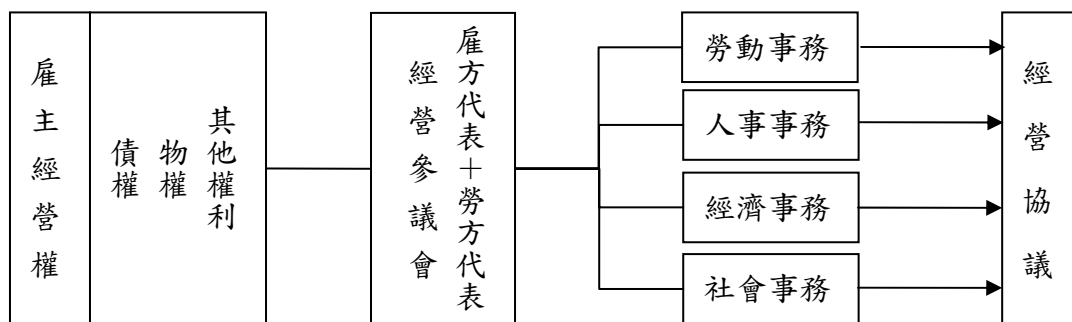
³⁵ 參見謝棋楠，前揭美國大量解僱勞工保護法制，頁 1-2-14。

公平代表之義務而協商，除可控告雇主外，亦可以工會未盡公平代表之義務，而提起告訴。全國勞動關係委員會每年要處理超過四萬件以上之控訴案件，而其中絕大部分都是在工會組織從事籌組工會活動時，指控雇主有歧視性懲戒或解僱之情事而引發³⁶。故可藉由美國之不當勞動行為裁決之程序給予勞工保護之作為，雖然仍為繁複，期間漫長，然其係自勞工填表格，提起不當勞動行為之申訴（charge）以後，調查證據以及最後向法院對雇主或勞工組織起訴或被訴，皆以國家之力量為之，因而對雇主或勞工組織產生嚇阻作用³⁷。換言之，主管機關就大量解僱之勞資團體協商，應僅限於為輔導發動協商與不當行為事後審查與處罰糾正之角色，介於法院與勞資自治之間之裁決機構，以防勞資爭議惡化，減少社會成本，其實主管機關無直接介入之角色。

貳、德國

德國勞資關係屬制衡模式，亦即勞動者在普通的工會組織之外，復擁有另一形式的企業內利益代表組織。其勞資協商模式可以說是從「勞工參與決定→共同經營→產業民主化」的過程，經營參議會可參與公司之經營，監督公司之財務行政，另有來自工會的力量，此種模式並非我國所能比擬。（見圖五所示）

圖五 經營權民主化之結構圖



說明：上圖產業之經營權已經民主化，由雇方代表與勞方代表共同組織經營參議會，以決議勞動、人事、經濟、社會等事務，其決定之結果為經營協議，勞資雙方共同遵守。

資料來源：參見黃越欽，勞動法新論，翰蘆總經銷，民國 89 年 7 月，頁 353。

依據終止保護法第二十條之規定：勞工主管機關應組成認定機構（Entscheidungsträger），由主任委員（Direktor）或認定委員會（Ausschuß）

³⁶ 參見 William Goule 著，焦興鎧譯，美國勞工法入門，國立編譯館出版，民國 85 年，頁 9。

³⁷ 參見謝棋楠，前揭美國大量解僱勞工保護法制，頁 1-2-18。

決定該大量解僱裁員是否允許。主任委員僅於解僱人數少於五十人時，得做成決定。另，依據終止保護法第二十一條規定，從屬於聯邦交通、郵政、電信部門管轄之企業，將行解僱超過五百人者，聯邦勞工部依第二十一條第一項組成委員會，依同法第十八條第一、二項作成決議。同法第二十二條規定，因企業之性質屬季節性事業 (Saisonbetriebe) 以及特定性事業 (Kampanebetriebe)，亦有排除適用之規定。而且依勞動促進法 (Arbeitsförderungsgesetzes) 第七十六條第二項規定，促進僱用全年員工之營造業，非屬季節性或特定性事業。聯邦勞工暨社會部部長得以法律授權公佈第一項所稱季節型或特定型企業之種類。

參、日本

日本勞資關係屬經營者統合模式，其特徵包括：勞資關係主要發生在企業階層、跨廠場的團結權力量不大、集體意識與階級認同僅存在於產業階層、以及勞工對本身產業之效忠程度高。不難得知係與建立在「勞動基準法」為核心的三項基本國粹上相關，即為終身僱用制、年功敘俸制、以及廠場工會制。事實上，經營者統合各方面力量之後，透過政府將其決策表達在勞動基準法之中，但對協約自治則仍維持某種程度的存在³⁸。日本國憲法明文保障團結權、團體交涉權、團體行動權，在比較憲法上屬於少數特例³⁹。於勞資自治之原則下，雇主於解僱勞工時，除須遵守勞動基準法所定之規範外，勞方亦可透過工會或勞方代表，藉由團體協約或工作規則協議條款之訂定，以維持自身之權益。惟因其後認為違反解僱協議條款之解僱為無效之學說及判例法理逐漸形成，同時因工作規則人事條款規定之整備及整理解僱判例法理之確立，使得解僱協議條款之討論趨緩。

就整理解僱法理第四要件「程序之妥當性」中，企業必須與工會或相關勞工進行誠實的協商一點而言，不因勞資雙方是否有簽訂上述解僱協議條款而有影響，換言之，雇主欲為整理解僱時，即必須對勞方說明整理解僱之必要性、時期、規模、方法等，並負有致力於協議達成之誠實協商義務。所謂的協商義務，其真意在於即便工會未主張協商，雇主仍須主動進行協議，若事業單位內無工會時，亦須以相當方法與勞工協議。此種雇主義務，有別於工會法上之團體協商義務或

³⁸ 參見黃越欽，前揭勞動法新論，頁 107。

³⁹ 參見王能君，日本之團體協商與團體行動，「勞動基本權」學術研討會第五場，政治大學法學院勞動法與社會法研究中心主辦，民國 93 年 10 月，頁 11。

依團體協約所定之協議義務，係基於誠實原則所肯認之程序⁴⁰。雇主若未進行此誠實協商義務，即屬解僱權之濫用，此乃基於勞動契約上的誠實信用原則而來，並經由日本勞動法界形成企業欲進行整理解僱時應盡的義務與要件。

第二項 檢視我國的部分

我國現行大解法所規範的勞資協商程序，原則上係以自由協商機制為主，只有在勞資雙方拒絕協商或無法達成協商，才會進入強制協商機制。除前文已探討之議題在此不予贅述外，此將探討另一個相關的問題，不論係強制協商機制或自由協商機制，參與協商之勞方代表都有可能是工會所推派或勞資會議勞方代表間所選派者，且達成之協議基本上就是一種集體協商之形式態樣。此時即會出現一個疑義，亦即「大量解僱協商協議書」性質與內涵上是否就是「團體協約」、「勞資會議決議」或「勞資爭議處理法之調解成立」？

壹、團體協約

依據團體協約法第一條前段規定：稱團體協約者，謂雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體，以規定勞動關係為目的所締結之書面契約。

就強制協商機制之組織形成而言，團體協約並未有主管機關主動或被動地介入其中，故與強制協商機制並未相同。再者，於協議效力上，大解法強制協商機制雖有類似團體協約法將效力及於個別勞工之法規性效力規定，但並無法僅因此規定即認為該協議即是團體協約，蓋於勞基法上，工會亦有因雇主依法針對工時等勞動條件之徵求變更而為同意之行為，或因調職、排班等個別事項而與資方簽訂企業內之辦法、準則之行為，此等行為之效力雖也歸屬於每一位勞工、形成勞動契約內容，但此種集體協商型態之過程與協商結果，均非團體協約法中之團體協約⁴¹。僅能說在「效力及於個別勞工」相同而已。

然而自由協商機制而言，自由協商機制則與團體協約機制較為相似，均僅由勞資雙方作為參與主體，雖如前述其參與之主體並非絕對，但若最後係由工會所推派之代表參與協商，則其協商結果並非全然無成立團體協約之解釋空間。

⁴⁰ 參見李玉春，解僱保護程序規範之研究，大量解僱勞工保護法制研討會，台北大學司法學系、台灣勞動法學會、行政院勞工委員會共同主辦，民國92年4月26日，頁17。

⁴¹ 參見黃程貫，勞動法，國立空中大學印行，民國89年7月二版，頁341。

貳、勞資會議決議

依據勞資會議實施辦法第三條以下之規定，勞資會議之組成係由勞方所選舉而出之勞方代表以及資方所指派之代表共同組成。

就強制協商機制之組織形成而言，勞資會議並未有主管機關主動或被動地介入其中，故與強制協商機制並未相同。再者，關於勞資會議決議之效力性質，有分為二種見解，其一認為，勞資會議之議事範圍係屬較低層次，故其決議「不具法的約束力」，只能看作是勞資雙方之君子協議而已⁴²；另一認為，勞資會議一旦針對勞動條件等事項有作成決議後，事業單位之有關部門即應履行該決議，若事業單位拒不履行，則勞工自得向法院訴請履行，故勞資會議之此等決議應具有勞動法之法源效力⁴³。綜上所述，強制協商機制之協議是否等同於勞資會議，恐有待釐清。

而相關自由協商機制，倘若事業單位為依法通告後，勞方代表恰為勞資會議之勞方代表，且勞資雙方合意地欲藉由勞資會議機制進行大量解僱之自由協商，則由此會議所做出之帶有共識性之決議，於解釋上，應無理由否定其為大量解僱自由協商之協議結果⁴⁴。因此，將可被視為等同於勞資會議決議。

參、勞資爭議處理法之調解成立

依據勞資爭議處理法第十二條以下規定，係先由主管機關及勞資雙方所選定之調解委員共三到五人，組織勞資爭議調解委員會，並由爭議主體之勞資雙方參與進行調解。

首先，依照勞資爭議處理法第十三條的規定，調解委員的組成是由勞、資、政三方推派，這與大解法的協商委員相似。其次，勞資爭議處理法第十七條規定，調解委員會之調解方案，經爭議當事人雙方同意在紀錄上簽名者，調解為成立，而協商委員會協商成立時，應作成協議書，並由協商委員簽名或蓋章，這是否意

⁴² 參見周兆昱，勞資會議決議法律效力之研究，月旦法學第三十六期，民國 87 年 5 月，頁 93 以下；劉志鵬，日本勞資協議制度與我國工廠會議、勞資會議之比較，載於氏著勞動法理論與判決研究，元照出版公司，民國 89 年 5 月初版，頁 412。轉引自林柏志，前揭我國大量解僱勞工保護法之研究，頁 164。

⁴³ 參見黃程貫，前揭勞動法，頁 131。

⁴⁴ 參見林柏志，前揭我國大量解僱勞工保護法之研究，頁 165。

含著：協商委員會的協議非契約性質，只能說是一種特別的合議⁴⁵。再者，依勞資爭議處理法第二十一條規定：經勞資爭議經調解成立者，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為勞工團體時，視為當事人間之團體協約。而大解法第七條第一項規定：協商委員會協商達成之協議，其效力及於個別勞工。但有鑑於大解法未如勞資爭議處理法第二十一條規定一般，將工會參與協商所達成之協議直接明文規定為勞資當事人間之團體協約規定。故兩者性質並非相同。

然而自由協商機制達成之協議，倘若於事業單位為依法通告後（尚未進行解僱），勞資雙方合意欲藉由較為熟悉之行政機關之勞資爭議調解程序，應非法所不許；此際如能調解成立，則此調解成立不但即可視為大量解僱自由協商之協議結果，且若參與勞資爭議調解之勞方當事人為勞工團體（工會）之前提下⁴⁶。故若上述之假設成立，則依照勞資爭議處理法第二十一條之規定，此等協議結果將可被視為團體協約性質。

因此，參與協商之勞方代表，除於形式上必須符合大解法第六條第一項所定資格及順序之外，實亦必須具有實質的協商及締約能力，而現行大解法對此等規定卻付之闕如，本文認為原則上可比照立法研議中之團體協約法草案第八條第一項；或現行團體協約法第三條第一項規定般，事先地藉由工會章程之明確規定、工會會員代表大會之決議、或受工會全體成員個別地以授予書面方式特別委任等，增訂相關規定。

綜觀上述，因各國的模式皆為不同，我國在國家統合模式之下，國家對勞資雙方團體各用強而有力之手段控制，而勞資雙方團體壁壘分明而互不相涉，其間無合作機制可言，所謂社會夥伴云云亦只是學理上的一種憧憬。單憑大解法並不足以自行，應思考勞動三法未來的修法方向，才是真正治本之道。

⁴⁵ 參見劉士豪，前揭大量解僱勞工保護法之初探－論解僱計劃書通知與協商制度，頁 41。

⁴⁶ 參見林柏志，前揭我國大量解僱勞工保護法之研究，頁 165。

第四節 提供就業輔導與再僱用優先權利

對於遭解僱人員提供就業服務，乃主管機關應履行之責任⁴⁷，然而該項責任之履行，是否應視協商委員會之成立而有所不同？其次，勞工享有優先再僱用之權利，即是要求雇主必須善盡優先再僱用之義務。於大解法制定之前，我國勞基法並無相類似之規定。然而於大解法制定後，針對優先再僱用之標準為何？付之闕如。依據事業單位優先僱用經其大量解僱失業勞工獎勵辦法第二條第二項規定：「前項優先僱用之認定，以事業單位再僱用經其大量解僱勞工在原大量解僱人數範圍內認定之。」依此制定是否給予事業單位於認定上任意為之？

第一項 外國立法例之特色

壹、美國

美國勞工調適及再訓練預告法中雖列有再訓練 (Retraining) 此一標題，但是該法全文中並未對此一用語做任何之規定及界說，顯屬立法上之疏漏⁴⁸。然實務上確有相當作為，例如：美國史托釀酒公司 (Stroh Brewery Company) 在準備關閉底特律廠之前的四個月，即對該廠一千一百五十九名受僱者發佈關廠通知，並提供優厚的資遣費與福利計畫，同時也聘僱一名顧問而成立一項離職者輔導計畫，設置兩個轉移中心，離職者可利用該中心提供的資料、電話，以找尋合適的工作，其成效甚佳。事實上，對解僱員工提供了一千四百個工作機會，在十三個月內，該廠所有的白領受薪者以及百分之九十八的計時勞工，均透過此項服務而重新獲得工作⁴⁹。

其次，針對優先再僱用權利方面，事業單位是否有其義務於勞工調適及再訓練預告法中並未規定。但觀其內容卻不難發現有相關之制定，根據本法之規定，受僱者所有享有之權利及補償等，並不會妨害其根據團體協約或其他相關法律所享有之權利及補償 (WARN § 2105)。從而，工會組織及地方政府尚有得為受僱者尋求其他更為周全或附加之保障。在美國，重新僱用優先權的保障，乃透過團

⁴⁷ 依據就業服務法第一條所揭櫫得知，其規定：「為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」

⁴⁸ 參見焦興鎧，前揭美國之大量解僱勞工保護法制，頁 27 註 198。

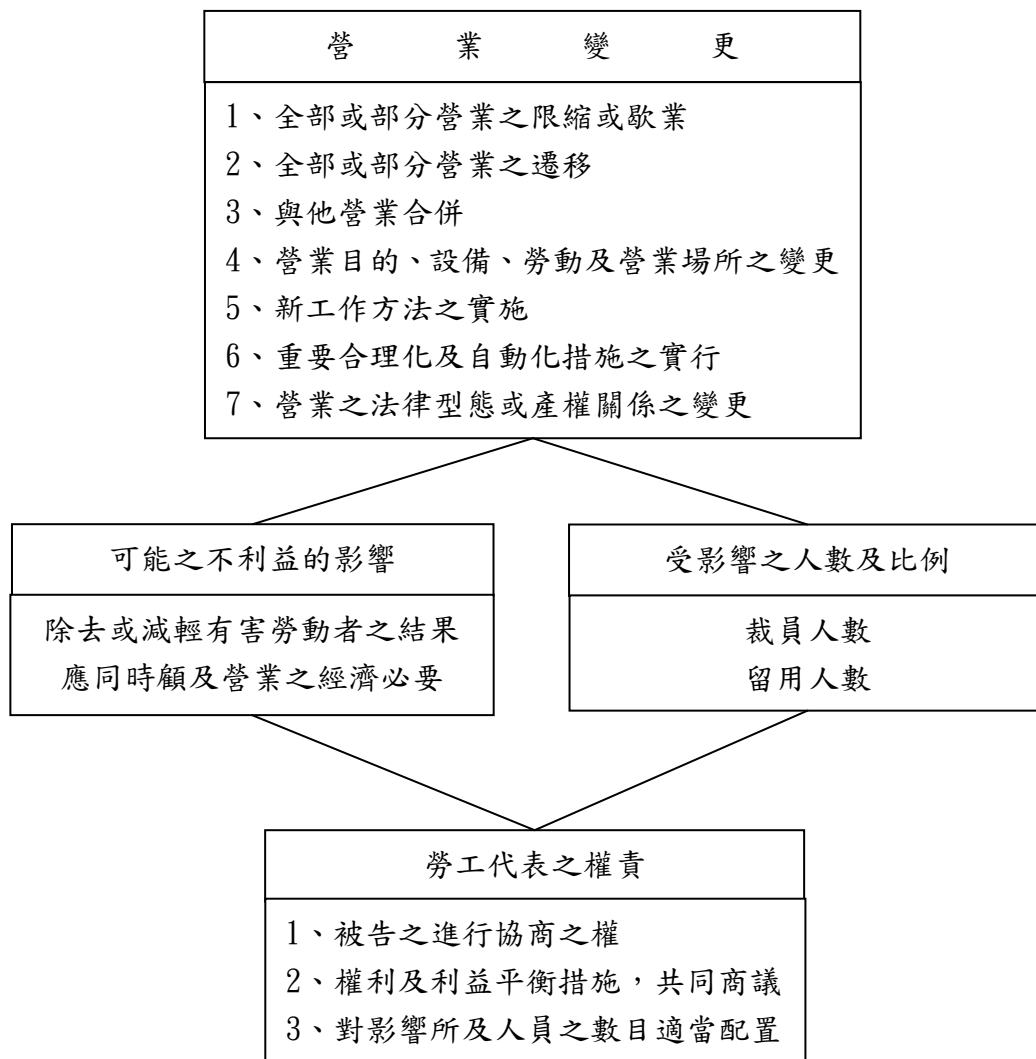
⁴⁹ 參見湯明輝，美國企業處理工廠意關閉的作法，美國月刊第四卷第九期，民國 79 年 1 月，頁 64。轉引自張昌吉，前揭關廠法立法之研究，頁 71 註 3。

體協商以茲保護⁵⁰。

貳、德國

對德國勞動法制而言，由「解僱自由→解僱保護→至社會計劃」等一連串的演進，社會計劃乃由雇主和經營協議會以合意訂定之。於德國營業變更可做為社會計劃對象的解僱正當事由（見圖六所示）。

圖六 營業變更之情形



說明：在德、奧及斯堪地那維亞國家上述程序稱為社會計劃

資料來源：黃越欽，勞動法新論，翰蘆出版社初版，民國 89 年，頁 233。

⁵⁰ 參見吳育仁，經濟解僱與工作保障平衡的政策機制，理論與政策第五十期，民國 88 年 6 月，頁 104。

綜上所述，勞工代表參與社會計劃時，為達成解僱保護之目的，得就下列事項之計畫事前進行共同決定，其中包括：使勞動力自然耗減(natural wastage)；縮短工時；解僱對象之選定基準；「再僱用的優先權」；「協助覓職與訓練」；資遣費與所得維持等。換言之，可共同決定雇主協助被解僱者覓職之義務，如給予謀職假；以及雇主解僱前事先通知行政機關之義務，以便提供轉業或職業訓練等協助。其次，因經濟事由被解僱的勞工，應有優先再僱用的特權；而短時工作之勞工應有優先成為全時工作之勞工的權利，有時再僱用的優先權，在職缺種類與有效期間上均有限制⁵¹。

參、日本

於日本勞動基準法中並無相關規定。然日本為謀求勞動者的職業安定及經濟、社會地位的提昇，促進勞動力供應在質與量的均衡，使勞動者得以有效發揮其具有之能力，以達國民經濟均衡發展以及充分雇用，於昭和四十一年（一九六六年）制訂雇用對策法，其立法目的在於「圖謀勞工之職業安定與經濟性社會地位之提升之同時，並促進國民經濟之發展與完全雇用之達成。」（雇用對策法第一條）此一法律之立法，使得貫通職業安定法、職業訓練法等既存之僱用、失業等相關法而展開之僱用政策體系化更進一步，並成為該國積極性勞動力政策之基本法⁵²。其中事業主在新設或增設生產設備、事業規模縮小，或因其他理由而雇用量有變動時，其招募與該雇用量變動前之離職情況，應依勞動省之命令向公共職業安定所所長提出報告。對於上述之報告或通知，國家、職業安定機關相互間應緊密聯繫，廣泛開拓求人求職，並進行職業訓練⁵³。

然值得注意者，雖於雇用對策法中，設有勞工大量離職之相關規範，然由於該法明定尊重事業主僱用管理上之自主性，只要此一原則存在，便無法由該法窺見解僱限制與採用限制之理念⁵⁴，係就業安全立法理念之缺乏。

⁵¹ 參見張其恆，勞動基準法中有關解僱保護條文之未來修法方向－從解僱保護到社會計劃，勞資關係月刊第十五卷第九期，民國 86 年 1 月，頁 39-41。

⁵² 參見李玉春，前揭解僱保護程序規範之研究，頁 13-14。

⁵³ 參見張昌吉，前揭關廠法立法之研究，頁 58。

⁵⁴ 參見李玉春，前揭解僱保護程序規範之研究，頁 19。

第二項 檢視我國的部分

關於就業服務之提供，就業服務法已有詳細之規定，似無於大解法中重複規定之必要，即使有補充之需要，亦應採取增修就業服務法之方式，而非在大解法中夾帶一條條文⁵⁵。換言之，就業服務不應侷限於大量解僱保護，而應一體適用於解僱保護制度。

其次，再僱用優先權利而言，在實務上，原經營組織資遣勞工時雙方約定日後再予僱用作法，早就行之有年⁵⁶。實則，事業單位是否願意優先再僱用原被解僱之勞工，僅為一種道德上之義務，並無實質之拘束力。而我國大解法雖有優先再僱用之規定，然卻僅為一訓示規定，亦即法律上無賦予勞工於事業單位經濟情況好轉後而回到原工作崗位任職之權利。從比較法上觀察，可斟酌德國法上所謂的社會性觀點（例如勞工之年齡、結婚與否、負擔多少扶養義務等因素），選擇較能承受解僱不利益的勞工而加以解僱，以具體確定被解僱的勞工⁵⁷。雖說此為解僱之選擇標準，如前文已述，依對留用勞工之優先順序所提出之一些參考原則，基於同一思考模式下，優先再僱用勢有必要明文規定其選定標準。

綜上所述，有關提供就業服務之時點，不應限制於協商委員會成立後，而是應為主管機關接獲事業單位提出解僱計畫書時。而且雖說立法者考量大量解僱背後所帶來的社會衝擊相對較大，但於大解法中夾帶一條條文規定，其所能發揮的效力應是有限的，本文認為應從就業安全制度著手，甚至朝著德國的社會計劃邁進，才是治本之道。因此，妥善之做法不是勞資雙方的抗爭，而是經由勞資雙方的合作而事先做好各項善後工作，將勞工之傷害降至最低。而此等善後工作，例如：協助尋找工作、提供個別諮詢顧問服務、安排轉業訓練與基礎教育、安置到其他工廠或生產線、以及其他必要的社會服務等等。關於再僱用優先權利，大解法中係屬訓示規定之外，對之選定標準亦付之闕如，僅於該辦法中規定「以事業單位認定之」，本文認為有關其選定標準勢必有明文規定之必要。

⁵⁵ 參見蔣大中、陳瑞敏，我國大量解僱勞工保護法制之司法實務與修法回饋，大量解僱勞工保護法制學術研討會【第二場次】，行政院勞工委員會主辦，民國94年7月29日，頁3-2-8。

⁵⁶ 參見陳建文，前揭大量解僱勞工保護法之法理啓示—經營組織變動之勞動保護問題初探，頁38。

⁵⁷ 參見林更盛，論作為解僱事由之「勞工確不能勝任工作」，中原財經法學第四期，民國87年12月，頁104。

第五節 確保勞動債權之比較

為確保勞工之債權如工資、資遣費或退休金可以在被事業單位大量解僱時獲得給付，我國大解法第十二條特別規範事業單位於一定之情形下，中央主管機關得函請入出境管理機關限制董事長及實際負責人出國。除第三章提及限制出境之概念、大解法之限制出境、以及對於積欠一定金額之當事人予以限制出境是否合憲性？等探討之外，外國大量解僱保護制度上，是否有與我國相同做法？我國的制定所隱含的用意何在？將更進一步論述。

第一項 外國立法例之特色

壹、美國

於勞工調適及再訓練預告法中，對被害人所能提供之補償制度相當有限，僅限於六十天薪資報酬之賠償責任，但也對雇主賠償義務訂有免除或抵充之限制。換言之，雇主所需給付之最高金額是以六十天為上限來計算，而雇主對勞工有給予事先通知時，得以依預告之日數逐日遞減，故雇主通常並不樂於遵守本法。實則，美國勞工調適及再訓練預告法之相關規定對適用之雇主採取較寬容之立場，雖與該國公權力一向不願過度介入私人僱用關係有關，但另一出發點則是儘速解決此類紛爭為要務，其主要用意是讓當事人以較非抗爭之手段來解決此類爭端，藉以避免橫生枝節⁵⁸。事實上，由於涉及關廠及大量解僱之法律訴訟通常在蒐集證據及調查上費時甚多，因此，有認為應將此類案件之時效期間訂為四年者⁵⁹。而上述雇主違反該法規定而受損害之勞工，係指依該法應受通知而未通知之勞工⁶⁰。

此外，美國法中對破產（bankruptcy）之部分，也曾做相當詳盡之規定，根據美國破產法之相關規定，於勞工調整及再訓練預告法所提出之損害賠償金訴求，是優先於其他之債權，因此，不論雇主是否已提出破產之聲請，均不得停止當事人根據本法所提出之訴求⁶¹。由於關廠歇業所造成之大量解僱與破產程序有

⁵⁸ 整理自焦興鎧，前揭美國之大量解僱勞工保護法制，頁 23~24、26。

⁵⁹ 參見 McHugh Richard W，supra note 244，at 70。

⁶⁰ 參見 Rich McHugh，Basic of Plant Closing Notification Law，22 Clearinghouse Review，1989，at 932~936。

⁶¹ 參見 Martin C. Brook，What Happens When the WARN Act and the Bankruptcy Code Converge？

相當密切之關聯，因此，美國法中破產之規定值得參酌。

貳、德國

觀之德國終止保護法中並未制定雇主違反之罰則，僅一經法院裁定終結勞動關係之勞工補償（終止保護法第九條）；另其補償之額度的規定：「一般補償額度最高為十二個月工資。勞工若年滿五十歲且工作十五年以上者，補償額度最高為十五個月工資。若年滿五十五歲且工作二十年以上者，補償額度最高為十八個月工資。法院依第九條第二項確定勞動關係終結時，受雇人已達社會法典（Sozialgesetzbuch）第六篇所定年齡者，不適用之。月工資，以勞工勞動關係終了該月（第九條第二項）依標準經常工作時間下可獲之金錢及食物給付計算之。」（同法第十條）。

另依企業組織法第一百二十一條（罰則）規定：「違反本法第九十條第一項、第二項第一款、第九十九條第一項、第一〇六條第二項、第一〇八條第五項、第一一〇條或第一一一條所規定之諮詢或告知義務，不依事實、不完全履行或遲延履行者，為違法行為。在前項之違法行為時，最高得處以二萬馬克之罰金（約新台幣四十萬元）⁶²。」

參、日本

於立法上之規定，日本勞動基準法除了於第十九條規定有解僱行使期間之限制，與第二十條、第二十一條訂有解僱預告期間之規定外，並未對解僱設有其他實體性之要件限制，僅於勞動基準法第二十六條中明文規定：「歸咎於雇主之責停工時，雇主對停工期中之勞工應支付平均工資百分之六十以上之津貼。」

然經過數十年的司法實務經驗之累積，日本勞動法界對於「整理解僱法理」已經形成相當的共識，認為事業單位或企業欲進行整理解僱時，必須具備四項要件：1、整理解僱之事業單位具有「經濟上或經營上之必要性」；2、解僱符合「最後手段性原則」，亦即雇主須盡到迴避解僱之最大努力義務；3、選擇整理解僱之對象基準須符合公平合理原則；4、整理解僱前應與勞方進行誠實協商。故勞

24 Emp.Rel.L.J. 103, 107~115 (1987)。轉引自焦興鎧，前揭美國之大量解僱勞工保護法制，頁27。

⁶² 其兌換資料可參見網址：http://fn.yam.com/exchange/fo_nt.html，觀訪日期：民國94年10月27日。

工可透過司法途徑以確保勞動債權。

第二項 檢視我國的部分

綜觀上述，就確保勞動私法上之權益，我國限制出境的制定，對雇主而言，似乎最具震撼。

當初由立委賴勁麟所提出的版本中，對於違法大量解僱的單位與企業負責人提出禁止上市、上櫃；禁止資金外移；取消外勞配額；禁止關係企業董事、監察人出境；以及取消租稅減免或相關優惠措施，等五大規範措施，號稱「五大緊箍咒」⁶³。經過經發會後，大解法突然變成要對事業單位關廠「過程」加以規範，成為一部「程序法」，上述實體法的部份，留下的僅剩「限制出境」，然此制定先不論是否合憲性的問題，僅端視它能發揮多大的功用，究竟法律規定到底能不能達到立法的目的？

從大解法第十二條與根據該條第二項所制定的法規命令大量解僱禁止出國處理辦法的立法說明可以看出，大解法中「禁止董事長及實際負責人出國」的規範主要是針對「惡性關廠」而來的。於此對勞工最現實的三個問題，就是：第一、什麼條件下，行政機關才會出手協助要到錢？第二、不管行政機關禁止誰出境，重要的是：誰能還錢？第三、如果找到人負責後，他就有辦法還錢嗎？

第一個問題，按照大解法的規定，必須符合兩個要件：一為有大量解僱的情形發生；一為雇主積欠退休金、資遣費或工資達一定金額。實務上，如果雇主欲惡性關廠，早將財產案中移轉到國外，根本就不解僱勞工，事業單位放任其歇業，結果勞工被積欠的工資、退休金無法獲得清償，這種情形因雇主未大量解僱勞工，結果根本不能適用大解法第十二條的規定⁶⁴。所以將積欠勞工退休金、資遣費或工資和大量解僱的要件綁在一起的規定，根本上有問題。第二個問題，掛名的事業單位董事長等代表人未必能解決債務，因為要找到真正能解決債務的人才

⁶³ 參見勞灣勞工陣線，前揭台灣勞工的主張 2000 年勞動政策白皮書，頁 45。

⁶⁴ 例如最近發生的佳姿氧身館的例子，「由於經營不善佳姿集團董事長蔡純真今天宣佈，除一〇一氧身運動館照常營業外，今起其餘十五館全部休館。...蔡純真上午召開臨時記者會哽咽宣告，佳姿全台十五分館，除了一〇一氧身運動館外，今天起全部暫停營業。...」參見 <http://www.epochtimes.com.tw/bt/5/5/10/n916574.htm>，觀訪日期：94 年 11 月 01 日。由此例子看來，大解法似乎無用武之地，同時也牽涉到前文所提及的問題，雇主長期停業，若造成勞工依勞基法第十四條規定被迫離職的話，應否適用大解法？

有用，然行政機關抓到處理大量解僱的實際負責人，不一定是「欠錢該還錢」的負責人⁶⁵。第三個問題，若雇主擺明即使被宣告破產也無所謂的態度，試問這種情況下勞動債權獲得求償的機會如何？答案是很難！實則，因為我國勞基法第二十八條規定工資債權雖然有優先受償的地位，但是相較於其他債權，諸如：清算人之報酬（公司法第三百二十五條）、破產的財團費用及財團債務（破產法第九十七條）、稅賦（土地增值稅及關稅）、擔保物權（別除權），則工資債權的優先次序排在其後，更何況勞基法第二十八條的規定僅限於工資，並不包含退休金及資遣費⁶⁶。簡單的說，「惡性倒閉」的類型不須特別制定大量解僱勞工保護法制，而本條之內容，甚至整個大解法之重要內容卻針對「惡性」大量解僱著墨較深⁶⁷。

綜上所述，觀之大解法第十二條的立法目的是為了協助勞動債權獲得清償為主要目的之一項立法，但以目前法律規定的內容卻不能完全達到立法之目的。確保勞動債權，行政權不能等到大量解僱的時點才介入，可能為時已晚，且亡羊補牢的工作，實際的效果有限。而且禁止董事長及實際負責人出國，並非解決勞動債權的唯一方法。亦可參考德國破產法有關確保勞動債權之規定。並將工資債權的優先受償地位擴及資遣費及退休金，並針對勞動債權的優先地位重新檢討。

⁶⁵ 實務上就發生某有線電視公司的例子，參見行政院勞工委員會「禁止事業單位董事長及實際負責人出國案件審查委員會」九十二年第一次會議紀錄，九十二年八月十八日行政院勞工委員會「禁止事業單位董事長及實際負責人出國案件審查委員會」會議中及台北市政府依職權調查「實際負責人」所提供之資料。轉引自劉士豪，大量解僱勞工勞工保護法禁止董事長及實際負責人出境制度之檢討與配套，大量解僱勞工保護法制學術研討會【第二場次】，行政院勞委會主辦中華民國勞資關係協會承辦，民國 94 年 7 月 29 日，頁 4-3-4 註 4。

⁶⁶ 整理自劉士豪，前揭大量解僱勞工勞工保護法禁止董事長及實際負責人出境制度之檢討與配套，頁 4-3-2~4。氏者認為：保護勞工被積欠的勞動債權，放再大解法根本就是一項錯置。

⁶⁷ 參見林佳和，大量解僱勞工保護的法政策選擇—行政權的管制介入與協商機制的雙重核心，大量解僱勞工保護法研討會議，台灣勞工陣線協會主辦，民國 92 年 11 月 7 日，頁 23。

第六節 小結

固然於比較之後，亦可採納外國立法例之可能性，但在繼受之時，亦應考量其在我國執行的效力。實則，應以正面之態度來檢視它，以國外實施經驗為師，再配合我國本土之實際需求，設法找出一既能保障勞工工作權，復能調和雇主經營權之雙贏之道。以下為整理前文之論述，並予以粗略分析之。（見表十所示）

表十 台灣、美國、德國、以及日本有關大量解僱勞工保護法制之比較與分析

項目 國家	大量解僱之定義	分析
台灣	事業單位有勞基法第十一條所列各款情形之一、或因併購、改組，在 60 天內：1、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿 30 人解僱逾 10 人；2、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在 200 人以上解僱逾所僱用人數 1/3 或單日逾 50 人；30~199 人解僱逾所僱用人數 1/3 或單日逾 20 人；3、同一事業單位僱用勞工人數 500 人以上解僱逾所僱用人數 1/5。但所僱用勞工人數之計算，不包括定期契約之勞工。	就適用對象範圍與規範詳細程度而言，以我國為最。但是如美、德兩國是以解僱人數作為主要之判斷基準；反觀我國是以解僱原因與解僱人數作為判斷基準，兩者必須同時達到才有大量解僱保護之適用，反而造成保護上之僵化。
美國	在 30 日期間之就業損失中：影響僱用場所至少 33/100 之受僱者、或 50 位員工；或不論前述之百分比如何，造成 500 人以上員工就業損失。但不包括部份時間工作之受僱者在內。	
德國	在 30 日內有下列情形之一者，企業經常僱用人數：1、20~59 人解僱逾 5 人以上勞工；2、60~499 人解僱 10/100 以上或逾 25 人以上勞工；3、500 人以上解僱 30 人以上勞工。	
日本	雇主因經營不振，有縮減員工人數之迫切理由，將一定人數之員工做為冗員而予以解僱，但解僱人數不限，只要是基於經營上之事由。	
項目 國家	解僱計畫書	分析
台灣	應於合乎第二條規定情事之日起 60 日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員；而解僱計畫書應記載：解僱理由、部門、日期、人數、對象之選定標準、以及資遣費計算方式及輔導轉業方案等。	台灣與美國於解僱計畫書中之規定似乎雷同，但卻不如日本在實務上之規定來的嚴謹，日本乃將解僱對象之選定標準予以明
美國	於預告通知之實際內容，則特別由勞動部來加以頒布，其中包括被影響僱用地點之姓名與地址、預定計畫行動之本質及是否具有永久或暫時性質、預期關廠或解僱之日期，以及有關解僱先後順序權利之一項聲明等事項在內。	

德國	雇主欲為進行大量解僱時，應將其解僱事由、將行解僱勞工人數、經常僱用勞工人數、解僱之時期，即時以書面告知經營參議會，並進一步告知符合此目的之情況；此外，勞資雙方亦可以協商並且制定相關事項於「社會計劃」中。	文規定；除此之外，德國解僱計畫書之內容上，必須經由經營參議會同意，且發展出所謂的社會計劃，值得我國效仿。
日本	勞工得請求雇主出具記載有解僱理由之離職證明書；並於實務上，於整理解僱法理第三要件「選擇被解僱者之妥當性」中，一般係考量「勞工的職務遂行能力、解僱對勞工的生活之打擊程度、勞工間之衡平」等，以「工作績效、勤惰紀錄、工作年資、年齡、職務種類」，作為選擇被解僱者之基準。	
項目 國家	通知義務	分析
台灣	應於合乎第二條規定情事之日起 60 日前，通知主管機關及相關單位或人員；並規定相關單位或人員之通知順序：1、事業單位大量解僱勞工所屬之工會；2、事業單位勞資會議之勞方代表；3、事業單位之全體勞工，但不包括定期契約及未涉及大量解僱部門之勞工。特定產、職業，中央主管機關得會同目的事業單位主管機關另定之。	我國於通知義務中規定有關通知順序之問題，反而造成適用上過度僵化，也衍生不必要的認定問題。通知時點上我國與美國同為 60 日，而德國與日本則規定在 30 日前。而且美國有延長通知之修法考量，然我國應否延長應端視事業單位規模大小而定，較為妥適。
美國	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。三項例外條款：(a) 經濟情況吃力事業單位 (b) 無法預測營業情況 (c) 發生天然災害時。	
德國	雇主於大量解僱 30 天前對行政機關負有報告通知義務，於此同時並應附上經營參議會對該解僱之態度及意見書。此處書面方式及檢附經營參議會之意見為踐行程序之要件，否則不生效力，但雇主若釋明至少於報告前 2 週，如該勞工確信其已通知經營參議會並與之協商者，雖未附該會之態度，雇主向勞工主管機關之報告亦為有效。	
日本	雇主解僱勞工時，至少應於 30 日以前預告。未於 30 日前預告之雇主，應支給 30 日以上之平均工資。但因天災事變及不得已之事由至事業不能繼續或解僱原因應歸責於勞工時，不在此限。	
項目 國家	勞資協商機制	分析
台灣	事業單位依規定提出解僱計畫書之日起「10 日」內，勞資雙方自行協商之，自行協商未果時，主管機關應於「10 日」內召集勞資雙方組成協商委員會進行強制協商機制。若於 10 日內無法推派或推選協商代表時，主管機關得依職權於期限屆滿之次日起「5 日」內代為指派；主	美國係屬多元放任模式；德國係屬協約自治模式中之制衡模式；日本

	管機關於協議成立之日起「7 日」內，將協議書送請管轄法院審核；並於協議書制定期間，主管機關應指派就業服務人員提供就業服務與職業訓練之相關諮詢。	係屬統合模式中經營者統合模式；而我國則屬統合模式中國家統合模式。我國於體制外的工會力量不如美國、德國；於體制內的勞資協商會議亦不如德國來的健全，德國的經營參議會是值得效仿的地方；而且司法實務上之解僱保護，亦無日本來的周延，在在都須要修改整個勞動法體系。
美國	根據國家勞工關係法第 158 (a) (5) 條之規定，明確宣示任何雇主如拒絕與其受僱者之代表進行集體協商談判的話，則會構成不公平勞動行為。同法第 158 (d) 之規定，集體協商談判之義務，是指雇主及其受僱者代表相互責任之實踐，而在合理之時間內會面，並以誠信之態度來討論有關工資、工時及其他就業條件與情況事項，或談判一項協議，或因此而產生之問題。	
德國	勞工主管機關應組成認定機構，由主任委員或認定委員會決定該大量解僱裁員是否允許。主任委員僅於解僱人數少於 50 人時，得做成決定。從屬於聯邦交通、郵政、電信部門管轄之企業，將行解僱超過 500 人者，聯邦勞工部依第二十一條第一項組成委員會，依同法第十八條第一、二項作成決議。因企業之性質屬季節性事業以及特定性事業，亦有排除適用之規定。	
日本	整理解僱法理第四要件「程序之妥當性」中，企業必須與工會或相關勞工進行誠實的協商，向其說明整理解僱的原因、方式、人員等，並盡可能的要求工會給予相關協助，此乃是基於勞動契約上的誠實信用原則而來，並經由日本勞動法界形成企業欲進行整理解僱時應盡的義務與要件。	
項目 國家	提供就業輔導與再僱用優先權利	分析
台灣	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。此外，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。	依據美國之規定，相關就業輔導與在僱用優先權利，可透過團體協商達成。德國乃透過勞工代表參與社會計劃共同決定之。日本則是以迅速制定特別法見長。反觀我國就業服務之提供似乎有疊床架屋之嫌；另有關再僱用優先權利亦未明文予以規定
美國	勞工調整與在訓練預告法中雖列有再訓練(Retraining)此一標題，但是於法律全文中並未對此一用語做任何之規定及界說。另根據規定，受僱者所有享有之權利及補償等，並不會妨害其根據團體協約或其他相關法律所享有之權利及補償。從而，工會組織及地方政府尚有得為受僱者尋求其他更為周全或附加之保障。	
德國	透過勞工代表參與社會計劃，共同決定雇主協助被解僱者覓職之義務，如給予謀職假；以及雇主解僱前事先通知行政機關之義務，以便提供轉業或職業訓練等協助。其次，因經濟事由被解僱的勞工，應有優先再僱用的特權。	

日本	日本雖勞動基準法中並無相關之規定，然為謀求勞動者的職業安定及經濟、社會地位的提昇，促進勞動力供應在質與量的均衡，使勞動者得以有效發揮其具有之能力，以達國民經濟均衡發展以及充分雇用，而制訂雇用對策法以茲因應。	之，仍待修法給予更周延的規定。
項目 國家	確保勞動債權	分析
台灣	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，有下列情形之一：1、僱用勞工人數 10~29 人積欠總金額 300 萬元；2、僱用勞工人數 30~99 人積欠總金額 500 萬元；3、僱用勞工人數 100~199 人積欠總金額 1000 萬元；4、僱用勞工人數 200 人以上積欠總金額 2000 萬元，經主管機關限期令其給付，屆其未給付者，中央主管機關得函請入出境管理機關禁止其董事長及實際負責人出國。	於確保勞動私法上之權益，我國限制出境的制定，對雇主而言，似乎最具震撼。但是以目前法律規定的內容卻不能完全達到立法之目的。反而於美國、德國等例子看來，應將勞動債權的優先地位重新檢討；另日本司法實務經驗所發展之整理解僱法理，亦值得我國效仿。
美國	對被害人所能提供之補償制度相當有限，僅限於 60 天薪資報酬之賠償責任。另外，美國法中對破產之部分，也曾做相當詳盡之規定，根據美國破產法之相關規定，於勞工調整與在訓練預告法中所提出之損害賠償金訴求，是優先於其他之債權。	
德國	並未制定雇主違反之罰則，僅一經法院裁定終結勞動關係之勞工補償。但於勞動債權的保護上，根據一九九九年修正之新破產法第三十八條及第一〇八條第二項的規定，雇主在破產前所積欠的工資一律改為一般破產債權。但相對地，建立新的破產補薪制以取代舊的破產補薪制度，例如舊制中工資補薪的請求權是破產程序開始前的三個月工資，而新制是規定為申請破產程序前三個月的工資。	
日本	歸咎於雇主之責停工時，雇主對停工期間之勞工應支付平均工資 60%以上之津貼。另，經過數十年的司法實務經驗之累積，認為事業單位或企業欲進行整理解僱時，必須具備「整理解僱法理」四項要件，故勞工可透過司法途徑以確保勞動債權。	

資料來源：作者自行整理。