發佈：2017-11-13, 週一 11:27
點擊數：17544



1987年
解除戒嚴以來，關廠工人的抗爭從未停止過
。國家在2003
年制定大量解僱勞工保護法。根據立法重點，大量解僱勞工首重預告通知與協商義務，主要是讓勞工能夠及早因應。事業單位有通知及提出解僱計畫書的義務，目的在使被解雇勞工權益可以獲得保障，同時在通知預告期間勞工可以進行再就業的準備，以及主管機關協助勞工工作轉介工作、輔導受訓。因此，大量解僱勞工保護法的精神在於讓勞工和主管機關為即將到來的解僱提早做再就業的準備，同時強化勞資協商制度，具有保障勞工利益與穩定勞動市場的功能。然而，長期以來，大量解僱勞工保護法強調的協商制度奠基在台灣單一廠場工會，這種以單一廠場工會為主的協商制度是否可以保障勞工權利並且進而穩定勞動市場?

在大量解僱勞工保護法的自主協商階段，勞動法學者認為工會是自主協商的主要優先對象。然而，這種工會指的是哪一種組織型態的工會?
台灣的勞動體制長期以來被歸類為
威權政體和國家統合主義。1987年
的解除戒嚴，自主工會才得以獲得比較大的發展空間，即是勞工企圖從國家與雇主手中奪回單一

Phoca PDF

廠場工會的控制權力
。這種
單一廠場工會
很容易被國家和雇主透過一
種先佔先贏的方式，阻止勞工組織工會。2011
年新修正的勞動三法，新工會法明訂單一場廠工會為企業工會，並且仍舊維持單一。新團體協約法則是新增第六條無
正當理由拒絕協商事由以及協商資格的勞
方以企業工會[2]為優先。因此，企業工會成為國家承認勞資協商制度的主要工會組織。

然而，2015
年的宏達電大裁員，單一廠場工會制度無法發揮大量解雇勞工保護法在自主協商階段保障勞工權利的功能。桃園市產業總工會協助解雇勞工在宏達電桃園廠與桃園市政府進行抗議，質疑宏達電企業工會在大量解僱勞工保護法自主協商階段的無作為。宏達電員工曾經企圖組織企業工會，卻被公司搶先一步組織兩家企業工會，分別是宏達國際企業股份有限公司企業工會，宏達國際企業股份有限公司關係企業工會，工會理事長是公司的法務處長及經理。根據大量解僱勞工保護法規定事業單位在解僱計畫書之日起十日內，勞資雙方應先進行自主協商，作為自主協商主體的企業工會，本應保障被解雇勞工的工作權。然而，宏達電企業工會的不作為，不但無法保障大量解僱的勞工透過勞資自主協商的方式保障勞工權利，造成被解僱勞工必須透過勞資爭議處理法的調解程序，甚至是民事訴訟獨自爭取自身的工作權。誠如David
Harvey
所言，個人責任體系取代了社會保障，後者以前是雇主和國家需要承擔的義務。相反的，如今，個人在販賣各類保障的市場中購買這些產品。個人安全因此成為個人選擇的事情（Harvey,
2007）。

宏達電解雇案顯示，在大量解僱勞工保護法的自主協商階段，台灣以單一廠場工會為主的協商制度，一旦企業工會無作為而無法保障被解雇勞工的利益，造成勞工必須要個別的透過調解或者訴訟爭取工作權，甚至是被迫選擇集體走上街頭進行抗爭，造成勞資之間的衝突與對抗。儘管宏達電員工企圖突破單一廠場工會制度的限制成立桃園市電子業產業工會，產業工會在大量解僱勞工保護法的自主協商階段是否具有協商資格？
這種國家承認以單一廠場工會為主的協商制度，在單一廠場工會無作為的情況下，雇主僅單方面透過合法化解雇過程再度鞏固經營權，卻無助於解決勞資之間的衝突與對抗。被解僱的勞工在無法透過企業工會與雇主進行協商，而必須要透過調解、司法訴訟、甚至是聯合廠外的產業工會與職業工會進行街頭抗爭以爭取工作權，勞資的衝突與對抗在未來有可能越趨頻繁與激烈。同樣的勞資衝突也發生在2016
年
威航
的解僱案，職業工會在大量解僱勞工保護法的強制協商階段是否具有協商資格的問題。

2016
年，威航與母公司復興航空合併，進行大量解僱。在自主協商無法達成協議，台北市勞動局介入，並且開始進行強制協商。依據
大量解僱勞工保護法第六條協商委員會與委員產生方式，勞方代表，若有工會由工會推派之，若無，由勞資會議代表推選，若兩者都無，則由事業單位內涉及大量解雇部門之勞工推選。由於威航有九成的空服員加入桃園市空服員職業工會，因此職業工會主張有權推選勞方代表。然而職業工會的主張卻遭受到台北市勞動局官員的拒絕承認。依照台北市勞動局官員的解釋，大量解僱勞工保護法第六條所指的工會應是企業工會，主要理由在於大量解僱勞工保護法第七條第一項，協

Phoca PDF

商委員會協商達成之協議，其效力及於個別勞工。若勞方的代表是由職業工會推派，協商結果就只限定於空服員，而無法及於全體的個別勞工，違反第七條第一項的協議效力。

職業工會是否具有推選大量解雇勞
工保護法的勞方代表的權利？
換言之，大量解僱
勞工保護法第六條所指出的工會，是
指何種組織型態的工會？
不同於勞動局官員將大量解僱勞工保護法第六條所指的工會限縮為企業工會，林佳和則是對大量解僱勞工保護法第六條所指的工會進行擴張的解釋。他指出兩個擴張的方向，第一，根據勞資會議實施辦法第五條第二項第三款[3]
，先由職業工會辦理勞資會議勞方代表的改選，再由勞資會議推派大量解僱勞工保護法的協商代表。第二，根據團體協法的第六條第四項[4]
，雖然勞資會議不是工會，但是林佳和指出可類推適用兩個以上的工會，由威航現有的勞資會議代表以及職業工會，在雙方同意下，依比例推派代表。由職業工會代表空服員，勞資會議代表涵蓋其他的職種。職業工會的主張與勞動法學者對於工會的擴張解釋，挑戰大量勞工解僱保護法長期以來將勞資協商侷限在單一廠場工會制度的基礎。

台灣的大量勞工解僱保護法與歐盟或者歐洲各國相似，皆是透過勞資協商來保障勞工利益與勞動市場。然而，台灣的勞資協商制度是奠基於單一廠場工會，排除了產業工會與職業工會的協商資格，只是再度強化雇主在勞資關係對於勞工的支配權力，造成勞工需要透過激烈的抗爭行動爭取權利。威航的解僱案顯示，威航的空服員透過加入企業外的空服員職業工會，企圖挑戰大量勞工解僱保護法以單一廠場工會制度為主的勞資協商，也同時挑戰台灣長期以來以企業內部單一與複數工會為主的協商制度。這種企圖突破企業內部的協商制度，透過企業工會、產業工會與職業工會同時並存的勞資協商，將這種不同層級多元化工會組織型態作為另外一種勞資協商制度，可以降低台灣大量勞工解僱保護法建立在單一廠場工會的協商制度所造成的勞資衝突與對抗。

威航歷經三次的強制勞資協商，
儘管並沒有達到職業工會訴求的30萬違約金與30
萬的失業補償，但是威航除了爭取到勞基法依法規定的資遣費之外，以及補齊過去高薪低報的方式少繳的勞退金，還額外爭取到兩個月的薪資，成功地達成職業工會主張優於勞基法補償的訴求。隨後，復興航空的大量解雇，企業工會主張爭取優於勞基法補償的訴求，引發大量解僱勞工保護法第四條第一項雇主應該在六十日前將解僱計畫書通知主管機關和相關單位或人員，這個六十日應被視為通知或者預告期間的問題。

復興航空在2016年11月22
日無預警的停飛並且宣布解散的公司，企業工會在自主協商階段主張復興航空應該依照大量解僱勞工保護法，在六十日前預告勞工以及加發50
萬做為補償。換言之，除了勞基法規定的退休金與資遣費，工會主張應該要有優於勞基法的補償，即是將大量解僱勞工
保護法的六十日視為預告期間，雇主應該給付
勞工11月22日到明年1月21
日的兩月薪水。對於企業工會主張優於勞基法的補償，復興航空認為應該按照勞基法給付，一年以下的勞工，12月2日正式資遣，一至三年的勞工12月12
日資遣，其餘的勞工在12月22
日正式解除合約。復興航空是依照勞基
法第十六條第一項[5]

Phoca PDF

規定期間預告終止契約，勞工按工
作年資資遣，分別可以領到10日、20日和最多到30
日的薪資。然而，工會則是主張依照大量解僱勞工保護法的第四條第一項，主張雇主應要再給付一年以下的勞工從12月2日到明年1月21日的50
日薪資、一至三年的勞工從12月12日到明年1月21日的40
日薪資，以及三年以上的勞工從12月22日到明年1月21日的30
日薪資。因此，勞資雙方對於離職日期應該採用勞基法或者大量解僱勞工保護法的規定有不同的認定標準，更重要的問題是，大量解僱的勞工是否可以主張優於勞基法的保障？

勞動法學者對於六十日應該被視為通知或者是預告期間有不同的看法。將六十日視為通知的勞動法學者，主要的理由在於將大量解僱勞工保護法視為程序法，而不是勞基法的特別法，對於雇主沒有
在六十日
前將解雇計畫書通
知主管機關和相關人員，依照大量解
僱勞工保護法第十七條[6]處以罰鍰（郭玲惠，2003；陳金泉，2003
）。將六十日視為預告期間的勞動法學者，理由在於將六十的解僱預告期間視為勞基法第十七條第一項的特別規定（楊通軒，2003
）。至於通知義務的違反是否會影響解雇的效力？
大部分的勞動法學者認為沒有通知並不會影響解雇的效力，不會發生與德國的解雇保護法，違反通知義務即不生解雇效力的問題（郭玲惠，2003；劉士豪，2003
）。德國解雇保護法的通知義務，主要是讓主管機關能夠知悉即將到來的大量解雇，在勞動市場幫助解僱勞工尋找合適的工作，具有保障勞動市場的目的。另外，更是讓勞工能夠透延長解僱的時點以爭取更
多的協商時間，進而影響雇
主有關解雇與解雇對象的選擇（林佳和，2007
）
。台
灣與德國
解雇保護法皆有六
十日的通知期間，但是台灣的雇主違
反六十日通知僅處以罰
鍰，解雇仍然有效，不但無法保障勞工的工作權，更無法發揮穩定勞動市場的功能。在無法透過六十日的通知爭取工作權與延緩解雇時間，復興航空工會主張將六十日視為預告期間，企圖透過協商制度爭取優於勞基法的補償。

進入強制協商階段的勞資雙方在無法達成協議的情況下，經過工會一連串的激烈抗爭之後，勞動部終於發函給復興航空，要求復興航空依照大量解僱勞工保護法給付六十日的預告工資，即是要給予勞工到明年1月22日的兩個月薪資。
工會理事認為六十日的預告工資是勞工應得的，不是優於勞基法的補償，因此決定繼續爭取優於勞基法的補償。然而，經歷八次的強制協商，解散後的復興航空最後依照勞基法給付以及四萬一千元的補償費用。對於這樣的結果，工會理事認為工會決定要透過大量解僱勞工保護法來爭取，主要目的是爭取優於勞資法的補償。但是在協商過程中，工會相信勞動部挺勞工而做出錯誤的判斷，導致工會最後沒有爭取到兩個月的薪資，只有每人四萬一千元的補償費。

國家官僚與勞動法學者認為台灣的大量解僱勞工保護法無法如歐洲國家的解雇保護法保障工作權與勞動市場，但是仍舊可以為勞工爭取到勞基法的法定保障。理由在於，大量解僱的勞工是否可

Phoca PDF

以比其他一般解僱勞工得到更多的保障，以避免勞工的差別待遇。復興航空企業工會企圖透過大量解僱勞工保護法的協商制度爭取優於勞基法補償的結果可能是失敗的。然而，工會爭取優於勞基法保障的抗爭行動，不應該只限於適用大量解雇的勞工，更應該是適用於所有被解僱的勞工，特別是作為保障勞工最低標準的勞基
法有可能再度的被下修。同時，以
企業工會、產業工會與職業工會並存的協商取代以單一廠場工會制度的協商，將不同層級的多元化組織型態作為另外一種勞資協商制度，將可能避免台灣大量勞工解僱保護法的協商制度在無法保障勞工權利而造成越趨激烈的勞資衝突與對抗。

參考書目

林佳和（2007）。
〈歐美大量解僱勞工保護法
制之行政權機制〉，載於王方等作，《94
年度大量解雇勞工保法制學術研討會論文集》，頁263-312。臺北市：勞工委員會。

陳金泉（2003）。〈裁員解僱實務法律問題初探〉，《律師雜誌》，第282期，頁69-86。

郭玲惠（2003）。〈大量解僱保護法制之初探—兼簡介德國之大量解雇保護〉，《律師雜誌》，第282期，頁16-32。

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，頁33-54。

劉士豪（2003）。〈大量解僱勞工保護法中解雇計畫通知與協商制度之初探〉，《律師雜誌》，第282期，頁55-68。

Harvey, D. (2007) A brief history of neoliberalism. Oxford University Press.

[1]美國紐約州立大學賓漢頓分校社會學博士。

[2]
團體協約法第六條第一項，勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商，對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。團體協約法第六條第三項，依前項所定有協商資格之勞工，指下列工會:
一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所雇用具有同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

Phoca PDF

[3]
勞資會議實施辦法第五條第二項第三款，勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。

[4]
團體協法的第六條第四項勞方有兩個以上之工會，或資方有兩個以上之雇主或者雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。

[5]
勞動基準法第十六條第一項，雇主依第十一條或十三條但書規定終止勞動契約者，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。第二項，
勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。第三項，雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

[6]
大量解僱勞工保護法第十七條，事業單位違反第四條第一項規定，未於期限前將解雇計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示者，處新台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者公告揭示為止。

作者　林倩如[1] 為美國紐約州立大學賓漢頓分校社會學博士。

Phoca PDF