事業單位停工、歇業及其他因素資遣勞工
依法辦理通報應行注意事項

勞工權益應注意事項	連絡窗口
一、 依據行政院勞工委員會(現改制為勞動部)83.5.11（83）台勞動二字第 35290 號函示，查事業單位停工原因如係可歸責於雇主（如屬雇主經營之風險者），而非歸責於勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。 二、 依勞動基準法第11條規定，歇業、轉讓、虧損或業務緊縮等情事時，雇主得預告勞工終止勞動契約。 三、 依勞動基準法第16條規定，依同法第11條規定規定終止勞動契約者，其預告期間為繼續工作期間3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之；繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主如未依規定期間預告勞工而終止勞動契約，應給付預告期間之工資。 四、 依勞動基準法第17條規定，雇主亦應於終止勞動契約30日內發給勞工資遣費；資遣費之計算方式為：在同一雇主之事業單位繼續工作期間，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，賸餘月數或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計；惟適用勞工退休金條例(新制)後之工作年資，則每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限。 五、 相關法令規定如附表四。	如有勞工權益相關問題可洽: (04)7532510 （勞動條件科）

勞工資遣陳報應注意事項	連絡窗口
一、 依據就業服務法第33條規定，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。 二、 依據就業服務法第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。因業務虧損或業務緊縮等原因有裁減本國勞工需求之必要，惟部分工作職缺仍有聘僱外籍勞工工作之需求，依就業服務法「聘僱外籍勞工不得妨礙本國勞工就業權益」之規定，爰需先確認該等外國人所從事之工作職缺本國人是否願意擔任。 三、 相關資遣員工通報名冊如附表一。 四、 徵詢工作意願調查表如附表二 五、 相關法令規定如附表四。	如有勞工資遣通報問題可洽: (04)7532412 (就業服務科)
大量解僱勞工應注意事項	連絡窗口
一、 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。 二、 相關大量解僱計畫書如附表三。 三、 相關法令規定如附表四。	如有大量解僱相關問題可洽: (04)7532524 (勞資關係科)

（　　事業單位名稱　　）資遣員工通報名冊　　附表一

統一編號/保險證字號：						行業別：			公司地址：									
						聯絡人電話：								造冊人：		通報日期：		
編號	姓名	身分證統一編號	出生年月日	學歷	專長	身心障礙類別	擔任工作	資遣事由（請填代碼）	員工離職日期	是否需輔導就業		是否願意接受職業訓練			永久通訊地址	電話	實際勞務提供地	備註
										是	否	是	否	職類				

謹依就業服務法第33條規定，檢具上述資遣人員名冊資料向員工勞務提供地主管機關通報。

此致

彰化縣政府勞工處 彰化市中興路100號8樓

勞動部勞動力發展署中彰投分署 台中市西屯區工業區一路100號

請蓋公司章

請蓋負責人章

※ 填表說明：（本表格內容務必完整據實填寫）

1、 依就業服務法第33條：雇主資遣員工時，應於員工離職之10日前，將被雇主資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及是否就業輔導等事項，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。違者將依同法第68條處新台幣3萬元以上15萬以下罰鍰。

2、 有關通報「當地主管機關及公立就業服務機構」之認定，依行政院勞工委員會94年9月19日函以：「....應以被資遣人員原職務（即原實際勞務提供）地之直轄市、縣（市）主管機關及公立就業服務機構為受理通報機關。」

3、 請填妥資遣通報名冊後蓋公司大小章，以掛號信件寄送(本名冊一式三份，一份寄彰化縣政府勞工處，地址：彰化市中興路100號8樓(正本)、一份寄勞動部勞動力發展署中彰投分署，地址：臺中市西屯區工業區一路100號(正本)、一份公司留存)。實際通報日期以雇主列冊函報縣市主管機關日期為準。

4、 資遣事由請依下列各項擇一填寫：1、歇業或轉讓 ； 2、虧損或業務緊縮 ； 3、不可抗力暫停工作在一個月以上時 ； 4、業務性質變更，有減少勞工必要 ； 5、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時 ； 6、勞基法第13條但書；7、勞基法第20條終止勞動契約。

5、 行業別：1、農林漁牧業 ； 2、礦業及土石採取業 ； 3、製造業 ； 4、電力及燃氣供應業 ； 5、用水供應及汙染整治業； 6、營造業 ； 7、批發及零售業； 8、運輸及倉儲業；9、住宿及餐飲業 ；10、資訊及通訊傳播業 ；11、金融及保險業；12、不動產業；13、專業、科學及技術服務業；14、支援服務業；15、公共行政及國防：強制性社會安全；16、教育服務業； 17、醫療保健及社會工作服務業；18、藝術、娛樂及休閒服務業； 19、其他服務業。

6、 學歷依下列各項擇一填寫：1、國小或國小以下；2.國中；3.高中；4.高職；5.專科；6.大學；7.研究所以上 。

7、 事業單位名稱請填全銜。無統一編號之單位請於統一編號欄位填勞工保險證字號。

8、 若被資遣員工係獲准居留之外籍配偶，請於身分證統一編號欄位填居留證號。

附表二

徵詢工作意願調查表

_____君：

本公司因業務虧損或業務緊縮等原因有裁減本國勞工需求之必要，惟部分工作職缺仍有聘僱外籍勞工工作之需求，依就業服務法「聘僱外籍勞工不得妨礙本國勞工就業權益」之規定，爰需先確認該等外國人所從事之工作職缺本國人是否願意擔任？故請 臺端於本調查表**送達後7日內回**復，逾期未回復者，視同無從事意願。本公司所屬產業別為_____業，職缺工作內容為_____，聘僱薪資新臺幣_____元/月。**(本項請雇主於辦理徵詢時先行填寫，惟聘僱薪資不得低於本部公告之合理勞動條件薪資基準，未依規定填寫者須重新辦理徵詢)**

□ 是，我願意擔任外國人所從事之工作。

□ 否，我不願意擔任外國人所從事之工作。

以上本人 _____（簽名）確實已了解並同意。

本人聯絡地址：

聯絡電話：

公司名稱：

（加蓋公司圖記及負責人章）

公司地址：

聯絡電話：

聯絡人：

中華民國　　年　　月　　日

附表三

事業單位大量解僱計畫書

（本解僱計畫書為依大量解僱勞工保護法第四條第四項所製作之參考樣張，非本樣張所列項目，事業單位亦得視大量解僱勞工需要增列之）

填寫日期：

<table>
<tr><td>事業單位/廠場名稱</td><td colspan="2"></td><td colspan="2">• 公司登記證號
• 工廠登記證號
• 營利事業登記證號</td></tr>
<tr><td rowspan="2">地址</td><td colspan="2" rowspan="2"></td><td>電話</td><td></td></tr>
<tr><td>傳真</td><td></td></tr>
<tr><td>負責人</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>聯絡人</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>解僱理由：
（除改組與併購兩項事由外皆可複選，）</td><td colspan="4">• 歇業或轉讓
• 虧損
• 業務緊縮
• 因不可抗力停工一個月以上
• 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可安置
• 勞工對於所擔任之工作確不能勝任
• 併購
• 改組</td></tr>
<tr><td>解僱事由說明及相關附件
（除勾選外並應簡述實際情形，俾利勞工了解。）</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="5">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。</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>解僱單位與人數</td><td>事業單位/廠場名稱

僱用員工總數

預計總解僱人數</td></tr>
<tr><td colspan="2">說明：

1. 不同廠場應分別填寫解僱計畫書。
2. 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。
3. 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。</td></tr>
<tr><td>解僱日期及人數</td><td>1、_年_月_日_人

2、_年_月_日_人

3、_年_月_日_人</td></tr>
<tr><td colspan="2">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</td></tr>
<tr><td>解僱對象標準</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">說明：如部門、考績等；依大量解僱勞工保護法第十三條之規定，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。</td></tr>
<tr><td>資遣費計算</td><td>平均工資計算方式：工資內涵包括

資遣費計算公式：年資＊_（基數）＊平均工資</td></tr>
<tr><td colspan="2">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</td></tr>
</table>

輔導轉業計畫	□轉介至關係企業就職 □轉介至鄰近企業就業 □轉介至其他相關企業就業 □其他 （得另用附件敘明） □無
輔導就業、轉業計畫方案實際內容	轉業輔導人數 轉介之企業名稱
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**

相關法令規定：		附表四
勞動基準法	第11條	非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約： 一、歇業或轉讓時。 二、虧損或業務緊縮時。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。
	第16條	雇主依第十一條或第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。 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。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。
	第17條	雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費： 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。
	第78條	未依第十七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。
	第79條	違反第十六條者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
勞工退休金條例	第12條	勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。 依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。

就業服務法	第33條	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。
	第42條	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。
	第57條 第9款	其他違反本法或依本法所發布之命令。
	第67條	違反第五十七條第九款規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。
	第68條	違反第三十三條第一項者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。
大量解僱勞工保護法	第2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4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5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9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11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12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13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。
	第16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。
	第18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19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。