

編號：2406

議題研析

一、題目：終止勞動契約效力及勞工權益保障之探討

二、議題所涉法規

勞動基準法、勞工退休金條例、就業服務法

三、背景說明

(一) 網傳有麵店員工主動向雇主提出離職要求，卻遭刁難須等替補人力覓得後才可離職，雇主之做法引發相關爭議¹。雇主與勞工本於契約自由原則，雙方得合意自由成立或終止勞動契約。惟有關勞動契約單方終止之情形，依《勞動基準法》(下稱《勞基法》)第11條、第12條及第14條規定，具有相關法定事由時，勞雇雙方始得終止契約。惟依《勞基法》第15條第2項規定，不定期契約之勞工，終止契約時仍應準用同法第16條第1項規定期間預告雇主，以利公司招募新任員工及辦理交接工作。

(二) 終止勞動契約之類型²

勞雇雙方終止勞動契約態樣，包括單方終止和雙方協議終止，另有將勞動契約終止類型細分為15類³，相關法律規定，分

¹ 劉安晉、陳俞安，麵店打工遇跑單提離職 員工控業者「找到人才放人」，三立新聞網，2024年3月8日，網址：

https://www.setn.com/News.aspx?NewsID=1434588&utm_campaign=viewallnews4，最後瀏覽日期：2024年3月20日。

² 勞動部網站，勞動契約之終止，2021年12月7日，網址：

<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/28340/28342/28346/47066/post>，最後瀏覽日期：2024年3月20日。

³ 勞動契約終止類型依不同法律依據，可再細分為自行離職、被迫離職(雇主有惡意行為)、資遣(經濟性解僱)、公司改組、轉讓或併購，未留用之員工、開除(懲戒性解僱)、勞工請他人代服勞務而被開除、資方未經勞方同意讓與勞務請求權、職災勞工被資遣、職災勞工被迫離職、育嬰留停中無法復職、自請退休、強制退休、定期契約期滿、合意終止契約、當事人死亡。參見 Workforce 勞動力量，好聚好散這麼難？關於勞動契約終止的15種方式(上)，Workforce 勞動力量，網址：<https://twworkforce.com/2021/01/11/termination-1/>，最後瀏覽日期：

述如下：

1. 雇主單方終止勞動契約

依《勞基法》第11條及第13條但書規定等，雇主得單方終止勞動契約之事由，應依同法第16條規定預告，並得依《勞工退休金條例》第12條規定（適用舊制退休金者應依《勞基法》第17條規定）給付勞工資遣費；另勞工有《勞基法》第12條情形者，則雇主得不經預告而終止契約。

2. 勞方單方終止勞動契約

勞工如因個人因素而欲終止勞動契約，得依《勞基法》第15條第2項準用第16條第1項規定期間預告雇主。此外，勞工如因雇主有同法第14條第1項第1款至第6款規定情事之一，勞工可「不經預告」終止契約，並得依相關規定，向雇主請求給付資遣費。

3. 勞雇雙方合意終止勞動契約

勞雇雙方基於契約自治，本得依誠信協商合意而終止契約。惟雇主不得以強迫或其他不利對待之手段，要求勞工同意自請離職，來規避勞動法令之相關責任。

(三) 主要國家對勞動契約規範相關法制，簡要說明如下：

1. 德國

德國各勞動相關事項，並無類似之單一法典作規範，除於民法典中有原則性規定外，尚有70多部法律加以規範。德國法律向來採取嚴密保護勞工之立場，故雇主解僱勞工並非易事。依《解僱保護法》第23條規定，員工10名以上之企業即受該法之規範，除因特別事由（如洩露公司機密等）可立即解僱外，員工受有相當周密之保護。雇主終止勞動契約需預先通知⁴，惟德國法並未規定雇主得給付相當於預先通知期間日數之工資以代該通知，但勞雇雙方倘達成協議，則此方

2024年3月20日。

⁴ 預先通知之期間一般而言係依據僱用期間而定，亦即工作時間越長，預先通知期間即越長，例如於試用期間內之通知期間為2週，工作未滿2年之通知期間為4週，前開期間並須自每月15日或月底起算。

式亦非不可行。倘企業擬大規模裁員超過一定規模⁵，須事先通知勞動主管機關，並取得同意，勞動契約之終止始正式生效⁶。

2. 美國

美國勞動市場採取「自由僱傭」(at-will employment)政策，企業與勞工可基於各種原因、任何時間，自行發生或終止僱傭關係⁷。美國法律並未規定終止僱傭關係，須有預告期。任一方皆可在不通知的情況下，終止僱傭關係。《公平勞動標準法》(Fair labor standards act, FLSA)未要求終止僱傭契約時，雇主應支付給雇員的補償，惟勞動契約另有規定，雇主必須提供資遣費時，則依該契約規定⁸。

3. 日本

日本2007年11月制定《勞動契約法》前，有關勞動契約之規範，主要係規定於該國《勞動基準法》。由於《勞動基準法》對勞動契約調職、懲戒等內容規範不足，故另定《勞動契約法》規範。前揭法律對企業外調職、懲戒權及解僱權等權利濫用加以限制。雇主對勞工單方面提出終止勞動契約，則必須滿足相關條件⁹，如發生糾紛時舉證責任歸於雇主。此外，雇主解僱勞工，須至少提前30日通知。如不預先通知即

⁵ 依《解僱保護法》第17條規定，僱用勞工20至59人之企業，解僱5人以上；僱用勞工60至499人之，解僱10%以上或25人以上；僱用勞工500人以上企業，解僱30人以上。須事先通知勞動主管機關，並取得同意，勞動契約之終止始正式生效。

⁶ 宏觀國際法律事務所，德國勞動法簡介（上），網址：

<https://www.germanlawfirm.eu/GermanLabourLaws-1.html>，最後瀏覽日期：2024年3月20日。

⁷ 陳想想，美國企業出現「新式解僱」！企業為何錄取人又反悔？求職者如何自保？，經理人，2022年7月26日，網址：<https://www.managertoday.com.tw/articles/view/65492?>，最後瀏覽日期：2024年3月17日。

⁸ 林幸穗，美國勞動管理 QA，紐約永輝 BPO 有限公司，網址：<https://nyc.evershinecpa.com/usa-labor-management-qa-ct#LRC-CA-10030>，最後瀏覽日期：2024年3月17日。

⁹ 裁員解僱（由於企業經營惡化，為精簡人力所作的解僱）的情況下，須滿足以下4個條件：（1）解僱的必要性，企業在經營上存在不得不裁員的理由；（2）企業為避免發生解僱所作的努力，為避免勞工解僱，企業曾作過調職、調動部門等努力；（3）妥當的人選，選定解僱之對象標準是合理、公正的；（4）妥善的解僱程序，並與工會、勞工進行充分之磋商。

予解僱，須在解僱同時支付30日之工資¹⁰。

四、探討研析

(一) 勞動契約之終止屬於形成權，意思表示到達即生效力

勞動契約是勞動法之核心，而勞動契約終止又屬爭議最大的一環。有關勞動契約之終止，現行《勞基法》係採「法定事由制」，雇主若無法定事由，任意終止勞動契約，係違反《勞基法》強制規定，自不生終止效力¹¹。對於勞工單方終止契約，應特別注意其終止權之種類及預告期間之要求¹²。勞雇雙方於契約終止日期屆至前，勞工仍有出勤義務，雇主並應依約給付工資。至於勞工自請離職時，因故未能依《勞基法》第15條第2項準用第16條第1項規定期間預告雇主，係屬違約行為，並不影響其終止效力，但若雇主因此受有損失，得與勞工協商或循民事途徑請求損害賠償。

(二) 勞動契約合意終止真意之判斷，應採綜合認定方式

勞動契約是否經由勞雇雙方合意終止，關係到勞動權益甚鉅。實務上，雇主因發生虧損或業務緊縮等營運問題，商請勞工另謀他職，勞工雖於該通知書簽名，非當然解釋為雙方合意終止，基於勞雇地位不平等，原則上仍應認定屬雇主單方終止勞動契約，對勞工權益保障較為周妥¹³。法院對於勞

¹⁰ 日本貿易振興機構（JETRO），第四章：人事和勞動制度 4.8 有關離職、解僱的法律，網址：https://www.jetro.go.jp/tc/invest/setting_up/section4/page8.html，最後瀏覽日期：2024年3月19日。但在以下情況並得到所轄勞動基準監督署署長認可時，可不預先通知，也不發預告補貼：（1）由於天災等不可抗力且不得已的事由，導致企業無法繼續經營的情況；（2）歸咎於勞工的責任而不得被解僱時；（3）在工作地點內犯有盜竊、貪污、傷害他人等觸犯刑法之行為；（4）嚴重敗壞風紀而擾亂工作秩序，造成其他惡劣影響；（5）求職時虛報履歷以滿足僱用條件；（6）無正當理由擅自曠職達2週以上、且不聽從上級指導；（7）屢次遲到、早退、曠職，並屢勸不改。

¹¹ 參見臺灣高等法院 103 年度重勞上字第 33 號民事判決。

¹² Thomas Hsu，員工離職，單方終止勞動契約，法規怎麼說？，傑報人力資源服務集團，2023年6月13日，網址：https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/230529_1.pdf，最後瀏覽日期：2024年3月20日。

¹³ 參見臺灣高等法院96年度重勞上更（一）字第3號民事判決。

動契約是否屬合意終止之判斷，首重勞雇雙方對於書面上明確之意思表示，同時亦一併衡酌雙方協商過程、勞工所提離職申請書上之文字及離職原因之記載等情事據以綜合認定。倘勞雇雙方欲透過合意的方式達成勞動契約終止時，雙方宜就協商溝通的過程，具體明確記載，並於包含雙方合意文字之文件上簽名，以減少產生後續勞資爭議。

(三) 研議刪除「給付預告期間工資替代解僱預告」之規定

依《勞基法》第16條第3項規定，如雇主未依規定給予預告期，則應該發給勞工「預告期工資」來代替預告期。《勞基法》對勞雇雙方欲終止勞動契約者，原則上均強制行使終止權的一方需事先預告，以免他方受到措手不及之損害。實務上有部分雇主在大量裁員解僱之場合，為使同受資遣但不同工作年資之勞工齊一日期離職，而依《勞基法》第16條第3項規定以發給預告期間工資，不經預告通知，而要求勞工立即離職。此舉在《勞基法》上固屬適法，但雇主未橫向顧及《就業服務法》（下稱《就服法》）第33條第1項規定，資遣員工必須於勞工離職前10日前，預先通報當地主管機關及公立就業服務機構之規定，而依同法第68條第1項規定，此可處罰鍰。為避免《勞基法》與《就服法》規定產生矛盾不一致之情形，並給予勞工一定調適期，爰參酌德國立法例，建議修正《勞基法》第16條第3項，刪除雇主得以給付「預告期間工資」，替代解僱預告之規定。

撰稿人：陳建權