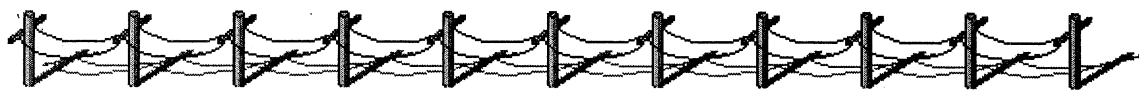


員工離職時常見之勞資爭議問題

洪鶯娟



由於時代變遷，人們的觀念改變，一份工作做到老死的情況已不多見，尤其是所謂 X 世代、Y 世代的年輕人，只要不高興，經常是說走就走，甚至不說一聲就走人，隨性的作風經常讓老闆們措手不及、難以接受，生氣跳腳或搖頭嘆息之餘，還經常須面對隨之而來的一些問題；當然，在不景氣之下惟恐中年失業的人們當中，不論自願或非自願，也難免有離職的情況發生，有關離職的糾紛也所在多有。以下就針對員工離職常見的勞資爭議問題，提出一些案例，根據勞動基準法（以下簡稱勞基法）及主管機關之函釋，加以探討、說明，以供參考。

在討論相關問題之前，先就「離職」的一些相關名詞，予以概念上之釐清、分辨；

「離職」：白話的說法，就是離開公司，不做了；它是相對於「到職」的一個名詞（狀態）或動詞（動作），屬於比較中性的用辭，也就是說，「離職」，可以是主動的（自願性的），也可以是被動的（非自願性的）。

「解僱」：勞工相關法令之用辭，相當於一般所謂「開除」或「辭退」的意思；解僱可分為兩種，一為須經預告且須給付資遣費，另一種為得不經預告且無需給付資遣費；而無論哪一種，均須具備勞基法所規定之原因，否則雇主不能任意解僱勞工。

「資遣」：雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，必須事先預告，並發給勞工資遣費，才可以辭退勞工，稱為資遣。

「辭職」：是指員工主動辭去工作。除非有勞基法第十四條所定之情形，一般而言，員工自願辭職，不得請求資遣費；倘若員工未犯錯卻被迫“辭職”，例如早期的信用合作社女職員懷孕被迫辭職，則恐有涉及非法解僱的問題。

員工離職時常見之勞資爭議問題主要可分為三大項，即資遣費、薪資及特別休假等問題。

一、該不該給資遣費？

勞資雙方對於雇主該不該給資遣費，之所以會發生爭議，往往是雇主認為自己是依法解僱員工，而員工卻認為自己應屬於被資遣，或是雇主認為是員工主動辭職，然而員工卻認為是因為雇主違約所致。究其根本原因，除了是當事人對法令不明瞭之外，最主要就是雙方對於事實認定及解讀不同。

（一）自願請辭或雇主違約？

案例：員工因未達成調整後之業績目標（或拒絕接受業績目標之調整）而離職，雇主認為因員工違反勞動契約或工作規則，況且其亦自願離職，所以無需預告亦不給資遣費，員工卻認為是雇主違反勞動契約，因此應給付資遣費。該員工究竟得否請求資遣費？

上開案例之關鍵在於雙方的勞動契約有無約定業績目標的調整方式（包括：雇主何時可以調整？調整幅度如何？須由雙方協商調整或得由雇主單方決定？）以及有無約定未達成業績（或拒絕接受調整）

屬於雇主得逕行終止勞動契約之事由（即相當於勞基法第十二條第一項第四款之違反勞動契約情節重大者）？倘若未明白約定，則基於勞基法保障勞工權益之原則，雇主恐難任意認定勞工違約而予以解僱。另須注意的是，縱使勞動契約有明白約定，但若其約定對員工顯然不公平者，一旦訴訟時，該約定仍可能被法官判定為無效。

（二）雇主違反勞工法令？

案例：雇主因某項產品之訂單銳減，而提議將按日計酬之員工調至另一項產品之生產線工作，但員工拒絕接受調動，雇主遂與員工約定停工停薪，待有工作再通知上班；經過幾個月後，員工因一直未接到雇主通知而以雇主無故不提供工作及將其勞保退掉為由，請求雇主給付資遣費。

本案例有兩點值得討論：其一為有關勞工工作調動；其二為停工停薪期間，雇主任意予以退保，是否構成非法解僱。關於雇主調動勞工工作，內政部(74)台內勞字第三二八四三三號函示五項原則：「1. 基於企業經營上所必需；2. 不得違反勞動契約；3. 對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；4. 調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；5. 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」若勞工不願接受調動，雇主應否發給資遣費？依內政部之函示，須視勞工所提理由、勞動契約之約定、勞雇雙方有無經過商議及是否符合上開調動原則而定。

其次，關於勞工停工（留職）停薪之保險問題，依勞保相關法令規定，勞工留職停薪，若是傷病、妊娠、育嬰等原因，雇主得予以繼

續投保，換言之，若基於其他原因而申請留職停薪，雇主應當得予以「停保」，俟復職給薪後再繼續加保，而因雙方僱傭關係仍然存在，故若辦理「退保」，則恐有構成非法解僱之虞。

（三）工作未滿三個月

員工到職還不到三個月，但雇主認為其並不適任而與其終止契約，是否須預告？須否給資遣費？

工作未滿三個月，通常仍在試用期間，但須說明的是，現行勞基法並無「試用期間」之規定，而依內政部函釋，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，仍得自由約定合理之試用期，但在試用期內或屆期時，雇主欲終止契約，仍應依勞基法相關規定辦理。雇主與工作未滿三個月之勞工終止勞動契約，應依勞基法第十七條第一項第二款規定，工作未滿一年者，以比例計給資遣費。

二、可以扣發薪資嗎？

員工離職時，雇主最常碰到的問題之一就是，離職員工說走就走，不事先預告、也不辦交接，或者連說一聲都免了，從某一天起就突然不來上班，讓雇主摸不著頭緒；於是有些雇主就以不發給離職當月的薪資來平衡自己的情緒及所受的困擾，問題是，這樣做合法嗎？

（一）未辦離職手續

雇主得否要求勞工須辦理離職手續後，始發給工資？關於此問題，勞委會以台八十八勞資二字第三四九二六號函解釋謂：「勞工於離職時，本於契約終止之附隨義務，無論有無約定，自應克盡交接離職手續之義務。惟如勞雇雙方未有約定，而雇主逕以勞工未辦妥離職

手續扣發薪資，為法所不許可。至雇主如因勞工未盡必要之交接離職手續義務，致受有損害者，可循民事求償程序，請求損害賠償。」

（二）公司財物不見了（涉及侵占或營業祕密之洩漏問題）

經手帳款或擔任研發工作之員工，未辦妥交接即離職，而於其離職後，雇主若發現有款項短少或營業祕密外洩之情事，可否以此為由，扣發離職員工尚未領取之薪資？答案是不行；雇主就款項短少或營業祕密外洩之損害，應另循刑事及民事訴訟程序解決，而不能與薪資之發給混為一談。

三、特別休假與特別休假工資

（一）預告離職的員工可以要求休完特別休假再走嗎？

根據勞委會(83)台勞動二字第 01664 號函釋：「勞動基準法第三十八條規定略以『……，每年應依左列規定給予特別休假，……』，所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。」，因此預告離職的員工是可以申請在其預告期間休特別休假，但因勞基法規定勞工須經預告之情形，其目的應係避免雇主因員工突然異動而來不及應變，是以若雇主自願拋棄此一利益，應無不可，所以雇主在員工預告期間內或預告之初，亦可要求員工提前離職，此時員工恐難以休特別休假，那麼，員工可以要求給付代金（即特別休假工資）嗎？

（二）假沒休完，須否發給特別休假工資？

勞基法施行細則第二十四條第三款規定：「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」根據

勞委會所作的解釋：勞工之特別休假應在勞動契約有效期間爲之，惟勞動契約之終止，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資。換言之，若是不可歸責於雇主的原因，雇主就不必發給未休完特別休假日數的工資。至於何謂可歸責於雇主之原因？勞委會以另一函釋作了反面解釋：「當勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬可歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。」又例如勞工因連續曠工達三日以上而被解僱，當然屬不可歸責於雇主之原因。須特別說明的是，關於勞工因職災死亡，而其家屬向雇主請求死亡勞工之特別休假工資之爭議，實務上似傾向認爲縱使勞工係有責肇事身亡，雇主仍應給付特別休假工資。

最後要補充說明的是，勞資爭議問題，即使僅針對員工離職時所發生者，亦有各種不同的情況及態樣，不勝枚舉，而且每個個案的事實或情況均不盡相同，不能一概而論；本文舉的案例，目的在於說明其中所涉及的一些判斷原則及法律適用，最終是希望藉由增加對判斷原則及法律的了解，而能達到息紛止爭的目的，如此方爲勞資雙方之福。