發佈：2019-01-18, 週五 10:26
點擊數：213492



上班族每天面對繁悶的工作壓力，日積月累之下，某一天一個小小的人際衝突可能成為最後一根稻草，隔天就老子不幹了，一氣之下辭職不幹了。誠然，憲法保障每個人職業選擇的自由，每個人可以自由轉換職業，不過，工作職場也不是可以勞工說走就走，這麼簡單。

因為在勞資關係當中，雇主有照顧義務，相對的勞工有附隨的忠誠義務，因此勞工決定要離職的時候，必須事先向雇主預告、交接工作與公司財產等等事項，讓企業提早因應尋找替代人力，避免企業運作臨時中斷。當然，企業也不能夠以尚未找到接替人選為理由，而拒絕勞工離職。

Phoca PDF

發佈：2019-01-18, 週五 10:26
點擊數：213492

自願離職or被迫離職?

「離職」，自然是由勞工本人先提出來要與資方終止勞動契約，如果是由資方先提出來要求勞工不要來上班了，那就是「解僱」。

在勞基法上，「解僱」又可分為兩種:一、屬於勞基法第11條必須給付勞工資遣費與預告期，勞工也可申請失業給付的「經濟性解僱」，一般稱之為裁員。二、勞基法第12條無須給付勞工資遣費與預告期，勞工不能申請失業給付的「懲戒性解僱」，也就是一般俗稱的開除。

勞工自己提出辭呈的離職，其實也有兩種，一是大家熟習的「自願離職」，也可說是跳槽或是辭職，二是比較被人所忽略的勞基法第14條的「被迫離職」。由於「被迫離職」必須由勞工自己主張，依法不必預告並可向雇主請求資遣費，由於很多情況勞工並不知道有此權利，而自願離職者，比比皆是。

根據據勞基法第14條的規定，有下列情形之一者，勞工可以不經過預告就可以終止契約:

1.雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。

2.雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

3.契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無果者。

Phoca PDF

發佈：2019-01-18, 週五 10:26
點擊數：213492

4.

雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。

5.雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。

6.雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

其中上述第五款最常見的就是積欠勞工的薪資未發放，第六款較常見的就是雇主片面減薪以及雇主違法不發放加班費等違法情形，勞工都可以主動與雇主終止契約，要求給付資遣費。不過要特別注意的是，如果是第六款的違反勞動契約，例如降薪，在雇主告知勞工知悉之後的三十天內，如果勞工不表達異議的話，那就代表勞工接受了新的勞動條件，以後就不能再表達反對了。

勞工離職不能一走了之，也是要預告

勞工除了依據勞基法第14條的「被迫離職」之外，如果是一般的自行離職，也是必須比照雇主裁員資遣時的預告規定。依據勞基法第16條，繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；一年以上三年未滿，則必須於二十日前預告；工作三年以上，則要三十日前預告。

勞工離職必須預告，並不是強制性的，並不是說，勞工如果沒有預告，那離職終止契約就沒有效，勞工即使沒有預告就離職，該離職還有有效的。就法律效果而言，勞工沒有預告就離職，經過

Phoca PDF

三天之後，雇主可依照勞基法第12條連續曠工三日而懲戒性解僱予以開除。

雖然勞基法並沒有處罰勞工沒有預告就離職的條文，不過，勞工卻可能會有必須負擔因此造成雇主實際損失的損害賠償的法律責任。例如，勞工如果在公司身兼要職，突然消失不見人影，結果造成該業務停擺無法如期完成，造成第三人向公司求償，那企業就可能依照民法第184條向離職勞工請求損害賠償。

勞工預告離職之後，其後續的工作交接，還有像如果有公司配給的筆電之類的財產，也必須善盡清點責任。不過雇主不能以一定要等找到新進員工到職交接

，這樣的藉口來拖延勞工的離職生效日。

雇主能拒絕提供服務證明書嗎?

勞工離職之後，為了尋找下一個工作，在求職面試時都會被要求提供過去工作的在職「服務證明書」，以證明其過去的工作資歷，因此，為了勞工求職的工作權，勞基法第19條就規定，「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」強制雇主必須發給勞工服務證明書的責任，如果雇主拒絕發放，違反者可處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

另外，服務證明書的內容到底可以記載在哪些?例如是否可以有對勞工的主關評論，例如:該名勞工不守工作紀律，常遲到早退等字眼。根據勞動部的（83）台勞資二字第25578號函指出，「服務證明書之內涵，法無明文規定。惟應以記載有關勞工在事業單位內所擔任之職務、工作性質、

Phoca PDF

工作年資及工資為主。」也就是說，服務證明書不能有主觀評語，只能有客觀的職務、工作性質、工作年資及工資的記載描述。

離職違約金，合理嗎?

勞工在職的時候，可能會被要求簽定一種最低服務年限的違約金條款，也就是約定最少一定要認職一定期限，否則必須賠償一定金額的違約金。依法不是不能訂定，是必須在某些法律前提之下，該契約才是有效的。根據勞基法第 15-1 條的規定:「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：1.雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。2.雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。」

而且最低服務年限之約定，應該就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：1.雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。2.從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。3.雇主提供勞工補償之額度及範圍。4.其他影響最低服務年限合理性之事項。

如果違反上面的規定，其約定是無效的。而且，如果勞動契約是因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者(例如公司裁員)，那勞工是不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

離職之後，能去相同的行業工作嗎?

許多勞工在工作的時候，會被雇主要求簽訂所謂「競業禁止」條款，就是離職之後，不能去相同

Phoca PDF

發佈：2019-01-18, 週五 10:26
點擊數：213492

的行業工作，一旦查獲必須賠償原雇主高額罰金。這種條款無異是妨礙勞工的職業選擇自由，因此，勞基法第9-1條的規定，就明確限制了雇主過度擴張的權力。

勞基法第9-1條規定，未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：1.雇主有應受保護之正當營業利益。2.勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。3.競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。4.雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前述第四款所定的合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。而且離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

作者　張烽益　為台灣勞動與社會政策研究協會執行長

Phoca PDF