


老闆不給離職怎麼辦？

 518職場熊報 (進階會員) 勞動·工作 / 終止勞動契約、失業 2021-03-16 08:56

網友Dean提問：

已跟老闆提離職，但老闆以人手不足為由，要我等他們找到新人，然後要我將其培養好，才能離職。

- 老闆以這個理由不讓我離職，合法嗎？怎麼辦？
- 如果有在預告期間前明確提出離職，也把事情交代好，屆時離職日一到，可以不到公司？



法律百科 (認證法律人)

讚：3 留言：1

2021-07-28 07:36

離職由勞工單方面提出就生效，不須雇主核准

關於勞工向雇主提離職，在法律上是勞工的權利，不需要得到老闆的同意或核准，勞工單方面提出來就會發生效力^[1]。因此，就算公司內部規定離職一定要公司核准才生效，或是提離職時老闆有類似的說法，這樣的內規或說法，也會因為違反法令而無效。

離職的預告期間

提問人有另外提到預告期間的事，順便說明一下。勞工自請離職原則上必須提前通知老闆，只有在法律規定的例外情形，才可以不用提前通知，例如雇主對勞工施暴、不依約付工資、或雇主違反勞動契約或勞務法令，導致損害勞工的權益等等^[2]。究竟勞工必須在幾天前通知老闆？會依照他在職期間的長短，必須在10天、20天或30天前通知老闆，在勞動基準法上稱為「預告期間」^[3]，實際的期間可以參考下面的表1：

表1：勞工自請離職要提前多久通知？（預告期間）

在職期間	預告期間
3個月以上～未滿1年	10天
1年以上～未滿3年	20天
3年以上	30天

來源：作者自製。

既然預告期間是法律明確規定的，雇主就不能另外訂定比法律規定還要差的勞動條件^[4]。因此，如果公司的預告期間比法定預告期間還長，例如老闆說公司規定不管員工到職多久，離職都必須提前60天告知，這樣才有足夠的時間讓公司找到新人並且把他培養好等等，這種公司的預告期間比法定預告期間還長的內規、約定或說法，會因為不符合勞動基準法的規定而無效^[5]。所以公司內部如果有超過法定預告期間的情形，勞工也只要依照法律規定的預告期間提前預告就可以了。

然而，如果勞工離職沒有依照預告期間提前通知，擅離職位，反而可能會被雇主依法^[6]請求因為勞工未提前通知所受到的損害。

結論

回到提問人的問題，老闆不讓員工離職，並沒有法律上的依據，離職是只要勞工單方面提出就會生效了，不需要老闆准許。至於預告期間，如果老闆提出比法律規定還要長的預告期間，勞工也只要依法定預告期間通知老闆就可以了，但建議勞工遵守預告期間，避免被雇主求償未提前通知的損害。

因此，勞工依法提前告知離職，而且也把事情交代完，基本上老闆不能要求員工在離職日之後繼續到公司上班！至於具體個案的法律諮詢，以及是否可能涉及其他常見的法律問題，例如有沒有最低服務年限的約定等等，敬請洽詢專業律師。

延伸閱讀：

雷皓明、張學昌（2020），《離職、請辭要遵守什麼程序？》。

黃蓮瑛、林宥廷（2020），《老闆說要綁N年——勞動契約的最低服務年限約定合法嗎？》。

此問答為518職場熊報與法律百科合作企劃【搶救離職大作戰—「離職前，我還想問」】共同製作。此問答內容也同步刊登於518職場熊報中：[【回覆讀者】老闆不給離職怎麼辦？你必須瞭解的勞基法保障](#)

註腳

[1] 民法第488條：「

I 僱傭定有期限者，其僱傭關係，於期限屆滿時消滅。

II 僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其習慣。」

[最高法院102年度台上字第120號民事判決](#)：「不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。上訴人主張：被上訴人工作規則第二十五條規定雇主核准為員工辭職之生效要件，伊未辦離職交接手續，亦不生效力云云，尚非可採。」

[2] 勞動基準法第14條第1項：「

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

一、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。

二、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。

三、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效果者。

四、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。

五、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。

六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」

[3] **勞動基準法第15條**第2項：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」

勞動基準法第16條第1項：「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。」

關於預告期間的問題，可以參考法律百科文章：雷皓明、張學昌（2020），《離職、請辭要遵守什麼程序？》。

[4] **勞動基準法第1條**：「

I 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

II 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

[5] **民法第71條**：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」

[6] **民法第184條**：「

I 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。

II 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」

👉 [離職](#)，[辭職](#)，[預告期間](#)，[自請離職](#)，[形成權](#)，[職場熊報](#)

LU0016035（一般會員） 2023-09-16 08:48:26

我發生職業災害跟老闆提一求賠償申請調解時，我說要非自願離職書，但他在和解書上寫他不開

👤 這樣子申訴調解訴訟有用嗎？因為需要錢才簽和解。