


## 怎麼樣勞工才能合法離職？

 法律百科 (認證法律人) 勞動·工作 / 終止勞動契約、失業 2021-06-25 06:05



法律百科 (認證法律人)

讚：3 留言：0

2021-07-28 07:54

在江湖走跳，好像總會遇到或聽過可怕的黑心公司、令人窒息的職場環境，不論是以責任制為名剝削員工，要求超時工作還不給加班費，或是老闆上班時謾罵羞辱，下班還狂發LINE交辦工作，又或者遭遇同儕職場霸凌，被冷落孤立向主管求救，還被無視甚至冷嘲熱諷……。這些鬼故事當然都涉及不法，但現實來說，勞工可能根本沒有時間精力與公司糾纏，乾脆一走了之、轉換環境。事實上，法律有規定勞工遇到某些情形時，可以直接離職，不用管所謂的預告期，而且有資遣費可以拿！

什麼情形可以合法開除黑心公司？

依照勞動基準法第14條，勞工如果遇到以下情形，可以直接辭職，不需要先預告<sup>[1]</sup>：

1. 雇主於僱用時作假，導致勞工有可能受損害。
2. 雇主、雇主家屬、雇主代理人對勞工，施暴或重大侮辱。
3. 工作內容對於勞工的健康有危險，通知雇主卻沒有改善。
4. 雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，有傳染性且可能重大危害健康。
5. 雇主不依約給付報酬，或不提供充分工作給按件計酬的勞工。
6. 雇主違反勞動契約或勞工法令，導致有可能損害勞工權益。

如果遇到上面6種情形之一，勞工可以直接辭職，不用預告，而且屬於非自願離職<sup>[2]</sup>，可以請求資遣費、非自願離職證明書，並向勞保局申請失業給付。

合法離職後的保障

從前面合法離職的原因可以看出，這些不但不是勞工的錯，甚至是勞工的權益已經受到損害，不得已只好選擇辭職，而上述的離職情況，因為屬於非自願離職，可以依年資向雇主請求資遣費，例如如果是2005年7月1日以後才進到這間黑心公司的勞工，工作每滿1年可以要求平均工資0.5個月的資遣費，最多6個月，不到1年就依比例計算<sup>[3]</sup>。

除了資遣費，也可以請求公司開立「非自願離職證明書」<sup>[4]</sup>，如果有參加就業保險，而且在失業前3年內至少投保就業保險1年以上，向公立就業機構登記求職，但在14天內找不到工作或沒安排職訓的話，就可

以申請失業給付<sup>[5]</sup>，每個月可以領取離職前6個月平均月投保薪資的6成，最多可以領6個月<sup>[6]</sup>，不要忘了爭取相關權益喔～

附帶一提，雖然戲劇上都有拍桌大喊「我不做了！」的場景，現實生活上，就算是非自願離職，還是會有交接的問題<sup>[7]</sup>，實務認為員工離職時對雇主有交接工作的義務，並沒有特別區分離職的原因。

只是覺得跟這份工作不適合，也可以合法離職嗎？

如果只是覺得工作不適合、想轉換跑道等，依然可以直接跟老闆提離職，也不需要得到老闆的同意或核准。不過，原則上必須提前通知老闆，也就是要符合勞動基準法稱的預告期間，依照勞工在職期間長短，預告期間有以下不同<sup>[8]</sup>：

1.在職3個月以上～未滿1年：10天前預告

2.在職1年以上～未滿3年：20天前預告

3.在職3年以上：30天前預告

即使沒有依照預告期間提前通知，離職也不會無效，但如果造成公司損害，可能會有賠償的責任。此外，自請離職的話，沒有資遣費，也沒有謀職假，雖然可以要求雇主提供離職證明書（服務證明書）<sup>[9]</sup>，但這是作為證明勞工任職期間、職稱及已經辦妥離職手續等相關事實功能的文書，並不是非自願離職證明書，當然也沒有後續向勞保局申請失業給付的權利，也請大家特別注意喔。

# 延伸閱讀：

雷皓明、張學昌（2020），《離職、請辭要遵守什麼程序？》。

康立賢（2020），《我可以請公司發給服務證明書或非自願離職證明書嗎？為什麼要區分是不是自願離職？》

匿名（2020），《被雇主資遣了，勞工有哪些權益可爭取呢？資遣費又要怎麼計算呢？》。

法律百科（2021），《離職後可以不回LINE訊息嗎》。

法律百科（2020），《失業給付申請書》。

此問答為Workforce勞動力量與法律百科的職場法律合作貼文，問答內容已先刊登於法律百科臉書：[壞公司再見！這次換我開除你！合法離職條件有這些](#)，勞動力量的對應貼文：[怎樣才能合法解雇](#)。

註腳

[1] 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。」

[2] 就業保險法第11條第3項：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散

、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」

- [3] [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。」
- [4] 通說認為勞工得起訴請求雇主發給「非自願離職證明」，參[臺灣高等法院101年度勞上字第130號民事判決](#)：「被上訴人主張其合法依勞基法第14條第1項第6款終止本件勞動契約，符合就業保險法所稱之『非自願離職』，得依就業保險法第25條第3項規定，請求上訴人發給非自願離職之證明，上訴人對此不爭執，即應准許。」
- [5] [就業保險法第11條](#)第1項第1款：「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」
- [6] [就業保險法第16條](#)第1項：「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪百分之六十按月發給，最長發給六個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。」
- [7] [臺灣士林地方法院103年度勞訴字第17號民事判決](#)、[臺灣嘉義地方法院109年度勞簡上字第5號民事判決](#)。
- [8] [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。」
- [9] [勞動基準法第16條](#)：「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。」

◆ [離職](#)，[辭職](#)，[非自願離職證明書](#)，[資遣費](#)，[失業給付](#)，[Workforce勞動力量](#)

---