


請問員工若不滿三個月的話，可以提離職就立即不做嗎？

 匿名（進階會員） 勞動·工作 / 終止勞動契約、失業 2023-01-19 12:34

我們工作都是要配合百貨公司排班，若這樣沒有責任的離職是可以的話



陳琦妍（認證法律人）

讚：1 留言：0

2023-02-18 16:09

離職由勞工單方面提出就生效，不須公司核准

關於勞工提離職，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]。

任職3個月以上的勞工才有預告期間的要求

但員工突然說走就走後，對公司而言，會有人力一時無法調配、員工沒有交接等困擾，面對這種情形，勞動基準法有規定「預告期間」，要求勞工自請離職時，原則上必須依年資提前10天、20天或30天通知公司^[2]，不過這條規定只要求任職3個月以上的勞工必須提前告知，所以到職未滿3個月的員工，依法沒有提前告知的義務，提離職就立即不做，雖然人情上可能不妥，但並沒有違法。

如果公司跟員工約定到職未滿3個月的員工，離職一律要提前預告，這種雙方約定的條件比勞動基準法規定的情形還要嚴苛的話，會因為勞動基準法的預告期間是「強制規定」，也就是如果雙方約定的條件比法律規定還要嚴苛的話，這個約定可能會被認為無效^[3]。

關於預告期間的說明，可以參考：雷皓明、張學昌（2022），〈離職、請辭要遵守什麼程序？〉。

可以要求一定要做多久才能離職嗎？

勞動基準法還有另一種「最低服務年限」的規定^[4]，勞雇雙方可以約定員工必須待滿一定的期限才可以離職，避免老闆花費了時間、金錢等成本培訓員工，員工卻一下子就跳槽，造成公司的損失。但最低服務年限不是隨便約定就會有效的，要有合理性和必要性，包括老闆有為員工進行專業技術培訓並支出培訓費，以及老闆有給合理補償（例如簽約金、履約獎勵金）等，最低服務年限的約定才會有效。

關於最低服務年限，可以參考：黃蓮瑛、林宥廷（2022），《[老闆說要綁N年—勞動契約的最低服務年限約定合法嗎？](#)》。

註腳

[1] [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。」

[3] [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。」

[4] [勞動基準法第15條之1](#)：「

I 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：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
- 二、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。

II 前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
- 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
- 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
- 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。

III 違反前二項規定者，其約定無效。

IV 勞動契約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，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」

► [離職](#)，[預告期間](#)，[辭職](#)，[最低服務年限](#)，[訓練費用](#)