

被開除

 羅伊珊（進階會員） 勞動·工作／勞動契約 2023-03-10 22:00

3／1上班，3／10因身體不適請假，當天傍晚接到主管電話說我不適任，就做到今天，整超傻眼，請問我該如何爭取我的權利，謝謝



匿名（認證法律人）

讚：2 留言：1

2023-03-29 17:34

雇主解僱勞工必須符合法律規定的條件

依勞動基準法第11條，明定有雇主可以不經預告終止勞動契約的事由^[1]，據您所述的情形，雇主以不適任為由解僱勞工，是依勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為由而終止勞動契約。

然而依照法院實務見解，雇主以該條款終止勞動契約，除不適任的情形，必須是勞工主、客觀上都不適任以外，還須符合「解僱最後手段性」的要件^[2]，也就是說，雇主不得隨意以小事或部分工作事項及成果未達標準，就任意以這條款事由解僱勞工，而需要優先使用其餘較解僱輕微的手段，例如：調職、調整工作事項，在使用較輕微的調整手段後，勞工仍無法勝任工作時，才可以主張要依這款勞工不能勝任的事由解僱勞工。

可以聲請調解、提起訴訟

若您認雇主解僱您的事由並不符合勞動基準法第11條第5款的規定，也沒有先提出調職或調整工作項目等，把解僱當作最後手段，且您希望回去上班，則可以到您工作地（法律上稱為「勞務提供地」）的地方政府申請勞資爭議調解^[3]，若調解不成，得向管轄法院（主要為公司所在地、勞務提供地或您的住居所^[4]）提起確認僱傭關係存在的訴訟，以求後續救濟。

此外，即使沒有先聲請調解，您亦可直接向管轄法院提起確認僱傭關係存在的訴訟，而訴訟程序在法院中也會先經調解^[5]。

延伸閱讀：

雷皓明、張學昌（2023），〈[什麼時候可以解僱？應提前多久通知？](#)〉。

侯嘉偉（2022），〈[所有的勞資爭議都可以上法院嗎？打官司以外，3種常見的勞資爭議處理制度](#)〉。

戴雯琪（2022），〈[勞工訴訟中，應告分公司還是總公司？](#)〉。

[1] 勞動基準法第11條：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

[2] 最高法院96年度台上字第2630號民事判決：「勞動基準法第十一條第五款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之『勞工對於所擔任之工作確不能勝任』者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符『解僱最後手段性原則』。」

[3] 勞資爭議處理法第9條第1項：「勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。」

[4] 勞動事件法第6條第1項：「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。」

[5] 勞動事件法第16條：「

Ⅰ 勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：

- 一、有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一。
- 二、因性別工作平等法第十二條所生爭議。

Ⅱ 前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。

Ⅲ 不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解。」

解僱，調解，勞動事件法，確認僱傭關係存在，解僱最後手段性

匿名（一般會員） 2023-04-09 22:36:57

董事長叫人來轉達，你不自己請辭就要把你解僱，有涉及恐嚇嗎？這樣的請辭事後可以因受脅迫



而復職嗎？