

老闆叫我「滾」我就離開，這樣解僱算數？

文:黃蓮瑛（認證法律人）、黃偵甯（認證法律人）· 勞動·工作· 2025-02-08

案例

A在一間公司擔任業務經理，表現優異。於當月公司會議中，老闆突然提出以低價策略增加業績、擴大市場，A對此一策略轉變表達不贊成，因為長期以來公司一直致力於為客戶提供專業及優良的服務，從不以低價競爭，如此一來公司恐淪為市場的B咖。兩人一言不合，老闆對A大喊你給我滾出去，A當日就被開除。A感到沮喪又氣憤，難道老闆一句話叫我滾，我就被解僱了？

本文

一、什麼是解僱？與資遣有什麼不同？

在我國勞動基準法規定中，由雇主發動終止勞動契約的情形，都是解僱。但解僱的性質可分為「懲戒型解僱」^[1]與「經濟型解僱（資遣）」^[2]，兩者的差異為雇主是否須發給勞工資遣費，以及雇主是否需要提前預告勞工將被解僱的情形，以下分別簡單介紹。（見圖1）

解僱的類型有哪些？



公司的原因

因公司經營不順利、業務性質變更或勞工無法勝任工作等原因，使公司無法再繼續僱用勞工，而須終止勞動契約。

勞動基準法 § 11



勞工的原因

勞工有犯罪、重大曠職或違反公司規定的行為，使公司不願再繼續僱用勞工，而終止勞動契約。

勞動基準法 § 12 I

經濟型解僱 (資遣)

規定：

① 公司要給予預告期間

*預告期長短會因任職時長有不同規範
勞動基準法 § 11、16 I

② 公司要給予資遣費

*按照勞工的年資發給
勞動基準法 § 17、勞工退休金條例 § 12

③ 公司要給予謀職假

*預告期內，勞工可以為了謀職請假，
雇主必須給薪水，但謀職假時數每週
不可超過2個工作日
勞動基準法 § 16 II

懲戒型解僱

*無預告期間、無資遣費、無謀職假

規定：

勞工有以下6種法律規定的不法或重大不當行為，此時雇主才可以不經預告解僱勞工。

- ① 簽訂勞動契約時有欺瞞雇主
- ② 對雇主和他的家人、或同事施暴
- ③ 受有期徒刑宣告確定，且不可以緩刑或易科罰金
- ④ 嚴重違反勞動契約或工作規則
- ⑤ 故意毀損公司的機器等物品，或洩漏公司機密
- ⑥ 連續3天曠職或一個月曠職達6天

勞動基準法 § 12 I

若遇到雇主違法解僱，依據勞工意願.....

勞工想回去公司繼續工作 勞動事件法 § 16、49 I

- ① 勞工可向行政機關或法院申(聲)請調解
- ② 對雇主提起「確認僱傭關係存在之訴」，並聲請繼續僱用、要求給付薪資

勞工沒有意願回去公司繼續工作 勞動基準法 § 16 III、17

- ① 勞工可以主動終止勞動契約，請求給付資遣費
- ② 若雇主沒有給勞工預告期間，勞工也可以向雇主請求預告期間的薪資

（一）經濟型解僱（資遣）

如果是因為公司經營不順利、業務性質變更或勞工無法勝任工作等原因，使公司無法再繼續僱用勞工，而須終止勞動契約時^[3]，依法雇主必須先行預告，預告的期間長短會因為任職期間而有不同規範，例如工作3個月以上未滿1年必須在終止勞動契約前10日預告^[4]，還要按照勞工的年資發給資遣費^[5]。而且在雇主預告期間內，勞工可以為了另謀工作請假外出，雇主必須給薪水，但勞工因謀職請假的時數每個星期不可以超過2個工作日^[6]。

（二）懲戒型解僱

如果勞工有犯罪、重大曠職或違反公司規定的行為，使公司不願再繼續僱用勞工，而終止勞動契約，由於這些事由都是因勞工自己的因素所導致，依法雇主不用預告，也不用發放資遣費^[7]。

二、什麼情形下可以不經預告就解僱勞工？

依據勞動基準法規定，須勞工有不法或重大不當行為符合法律明文規定，此時雇主才可以不經預告解僱勞工。這裡的「不經預告」指的是雇主可以不用先行向勞工表示將被解僱，也就是沒有預告期間，但事發之後（例如勞工有不法行為）雇主還是要明確地向勞工表示終止勞動契約，但並不會因為勞工違法等原因，勞動契約就自動解除^[8]。

法律規定可以不經預告解僱勞工的事由有6種^[9]，分別為：

1. 簽訂勞動契約時有欺瞞雇主的行為。
2. 對雇主和他的家人、或同事施以暴行。
3. 受有期徒刑宣告確定，且不可以緩刑或易科罰金。
4. 違反勞動契約或工作規則^[10]情節重大。
5. 故意毀損公司的機器、工具、原料、產品等物品，或洩漏公司機密。
6. 連續3天曠職或一個月曠職達6天。

雇主如果想要解僱勞工，都必須明確告知勞工解僱事由^[11]，且除了以上第3種的情形以外，應在知道勞工有犯錯或違規情形的30日內解僱^[12]，以避免雇主事過境遷，仍以先前勞工曾有的過錯為由解僱勞工，使勞工權益陷於不安定的狀態。如果勞工沒有這6種之一的情形，雇主任意解僱勞工；或是即使勞工有懲戒性解僱的事由，雇主卻沒有依法在30日內解僱的話，都會構成違法解僱。

三、雇主違法解僱該怎麼辦？勞工如何主張權利？

在雇主構成違法解僱的情況，勞工可以分成兩種情形討論，第一種情況是勞工想回去公司繼續工作，第二種情

況是勞工沒有意願回去公司繼續工作，以下簡單介紹兩種情形勞工可以怎麼做。

(一) 勞工想回去公司繼續工作

如果勞工被違法解僱後，仍想回去公司繼續工作，除了向行政機關申請調解，勞工也可以向法院聲請調解^[13]和對雇主提起「確認僱傭關係存在之訴」，並聲請繼續僱用與給付薪資的暫時處分，讓勞工在訴訟終結前，可以暫時回復僱傭關係領取薪資^[14]，以維持生計。

(二) 勞工沒有意願回去公司繼續工作

如果勞工沒有意願回去公司繼續上班，勞工可以以雇主違反勞動法令損害勞工權益^[15]等規定主動終止勞動契約，請求給付資遣費^[16]，倘若雇主也沒有先行預告勞工將被解僱，勞工也可以向雇主請求預告期間的薪資^[17]。

四、結論

老闆只是因為A與他的意見不同就開除A，恐怕較難認為是A對於所擔任的工作確實不能勝任，或是A違反勞動契約或工作規則且情節重大等合法解僱事由；而且老闆也沒有明確告知A解僱事由，所以這是一個違法的解僱。A可以向工作所在地各地方政府勞工局^[18]、鄉鎮公所申請調解^[19]，或向法院聲請調解和提起訴訟，請求復職和給付薪資，以保護自己的權益。

註腳

[1] 勞動基準法第12條：「

I 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

II 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」

[2] 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。」

[3] 勞動基準法第11條。

[4] 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。」

[5] 勞動基準法第17條：「

I 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

II 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」

勞工退休金條例第12條：「

I 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。

II 依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。

III 選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第十七條、第五十五條及第八十四條之二規定發給。」

[6] 勞動基準法第16條第2項：「勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。」

[7] 勞動基準法第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第16條第1項。

[8] 臺灣高等法院91年度勞上易字第71號民事判決：「惟依勞動基準法第十二條第一項第三款之規定，勞工受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者，雇主得不經預告終止契約，僅使雇主得以不經預告即逕行終止勞動契約，將勞工予以解僱，其是否將勞工解僱仍繫於雇主之決定，不因有上述情事之發生而使勞動契約當然終止，惟雇主所作終止雙方勞動契約之決定，仍須對於勞工為終止勞動契約之意思表示，始生終止雙方間勞動契約之效力。」

[9] 勞動基準法第12條第1項。

[10] 但有些雇主會在工作規則訂了勞工有結婚、懷孕、分娩或育兒時，就必須自行離職或留職停薪的話，並不合法，所以即使勞工有「違反」這條工作規則，雇主也不可以解僱勞工。參考性別平等工作法第11條第2項規定。

[11] 臺灣高等法院107年度勞上字第69號民事判決：「按勞基法第11條、第12條雖分別規定雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢的一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，則雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關

法律關係之變動。」

[12]勞動基準法第12條第2項。

[13]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。」

[14]勞動事件法第49條第1項：「勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。」

[15]勞動基準法第14條第1項第6款：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……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。」

[16]勞動基準法第17條。

[17]勞動基準法第16條第3項。

[18]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。」

[19]鄉鎮市調解條例第1條：「鄉、鎮、市公所應設調解委員會，辦理下列調解事件：

- 一、民事事件。
- 二、告訴乃論之刑事事件。」

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？》。

黃胤欣（2022），《雇主以業務性質變更為理由解僱勞工，是否合法？需不需要先預告？勞工該如何主張權利？》。

張學昌（2023），《謀職假是什麼？該怎麼請？》。

會翔（2022），《雇主不想付資遣費，以改變職務內容的方式逼迫勞工自請離職，怎麼辦？》。

法律百科（2021），《社會小鮮肝 職場生存戰 | 第三話 離職篇—預告期間、謀職假、資遣費、失業給付》。

標籤

經濟型解僱，懲罰性解僱，資遣，謀職假，違法解僱