

離職、請辭要遵守什麼程序？

文:雷皓明（認證法律人）、張學昌（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-11-18

本文

原則上勞工辭職應該提前通知雇主，不可擅離職位，除非符合勞動基準法的例外條件，才不須提前通知。

一、勞工辭職原則上應提前通知（見圖1）

勞工想離職怎麼辦？

原 則

提前通知雇主，未提前通知可能會被雇主流求償損失

勞動基準法 § 15 II

例 外

雇主有錯，勞工離職不用提前通知

（例如：① 雇主對勞工施暴、侮辱
② 雇主不依約給付報酬 等）

勞動基準法 § 14

法律百科
Legispedia

圖1 勞工想離職怎麼辦？

資料來源：雷皓明、張學昌 / 繪圖：Yen

依照勞動基準法第15條^[1]，在不定期契約^[2]中，勞工終止契約（辭職）準用雇主終止契約的提前通知規定^[3]，也就是說雇主與勞工雙方要終止關係都應該事先向對方通知。如果勞工不提前通知，雇主可能依照民法第184條^[4]向勞工請求賠償因未提前通知所遭受的損害^[5]。

根據勞工的年資不同，要遵守不同的期限對雇主提前通知：（見圖2）

勞工離職要提前多久通知（預告期間）？



年資	預告期間
3 個月以上～未滿 1 年 	10 日
1 年以上～未滿 3 年 	20 日
3 年以上 	30 日

法律百科
Legispedia

圖2 勞工離職要提前多久通知（預告期間）？

資料來源：雷皓明、張學昌 / 繪圖：Yen

（一）勞工已工作3個月以上、未滿1年，應在終止前10日事先通知；

（二）勞工已工作1年以上、未滿3年，應在終止前20日事先通知；

（三）勞工已工作3年以上，應在終止前30日事先通知。

如果雇主在契約裡約定的預告期間，比勞動基準法的還長怎麼辦？例如契約寫著：「勞工不論年資，一律要在終止前90日事先通知。」

實務上認為，勞動基準法的預告期間是「強制規定」，也就是關於勞工的離職預告期間，當事人不能約定比起勞動基準法還要長的期間，即便寫在契約裡也無效，法官還是會依照勞動基準法的規定去判斷預告是否合法^[6]。簡單來說，勞工可以無視這種條款，依照勞動基準法的規定提早通知即可。

二、例外不須提前通知的情形

依照勞動基準法第14條^[7]，如果發生以下情形，勞工辭職不需要提前通知，更可要求雇主支付資遣費：

(一) 雇主於僱用時作假，導致勞工有可能受損害。

(二) 雇主、雇主家屬、雇主代理人對勞工，施暴或重大侮辱。

(三) 工作內容對於勞工的健康有危險，通知雇主卻沒有改善。

(四) 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。

(五) 雇主不依約給付報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作。

(例如業務獎金做為報酬，卻不發配業務)

(六) 雇主違反勞動契約或勞工法令，導致有可能損害勞工權益。

要注意的是，依同條第2項，如果是僱用時造假、雇主違反勞動契約或法令的情況，勞工如果想要辭職，應在發現後的30日內提起，否則就不能再用同一個事實來主張辭職。

註腳

[1] 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。」

[2] 勞動基準法將契約分成定期與不定期，定期契約是聘僱時就約好聘僱期限，原則上期滿即可離職；不定期則是沒有規定聘僱期限，要離職應事先通知。

[3] 雇主終止契約的提前通知規定為勞動基準法第16條。

[4] 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。」

[5] 例如，受雇於派遣公司到他處工作，卻未事先通知而擅自離職，造成派遣公司被依契約罰款，派遣公司即可向擅自離職的員工請求被罰款的損害賠償。參考臺灣臺中地方法院105年度中勞小字第62號民事判決。

[6] 可參考臺灣新北地方法院102年度重勞小字第37號小額民事判決、臺灣士林地方法院105年度士勞小字第12號小額民事判決。

[7] 勞動基準法第14條：「

I 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。

II 勞工依前項第一款、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。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。

III 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。

IV 第十七條規定於本條終止契約準用之。」

標籤

離職，請辭，辭職，提前通知，預告期間