

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？

文:匿名（認證法律人） · 勞動·工作 · 2022-11-08

本文

一、勞動關係如何結束？

勞動關係的開始需要勇氣，結束需要智慧。而勞動關係的終止，可以各從勞、資雙方的立場來看。

（一）雇主終止勞動契約的情況

由雇主提出的終止又分兩類情況^[1]，一類俗稱資遣^[2]（法律上叫做經濟性解僱），是指資方因為某些原因所以無法繼續聘僱員工，員工本身並沒有犯錯的情況；另一類俗稱開除^[3]（法律上叫做懲戒性解僱），屬於勞工有重大違約的情況，必須是員工的行為導致資方沒有其他手段處置員工，只有開除員工一途時，才可以開除員工。

（二）勞工終止勞動契約的情況

至於從勞工立場出發，也有「自請離職^[4]」，以及面臨其他「不得不離職事由」的「非自願離職^[5]」，兩種情況。

資方與勞方不同立場的勞動契約終止類型比較請參見表1。

表1：勞動契約終止類型及勞基法上之權利義務

立場	類型	法條依據	預告期間	謀職假	資遣費
資方	資遣	勞基法§11	✓	✓	✓
		勞基法§13但書	✓	✓	✓
		勞基法§20	✓	✓	✓
	開除	勞基法§12 1	✗	✗	✗
	自請離職	勞基法§15	✗	✗	✗
		勞基法§14	✗	✗	✓

勞方	非自願離職	企併法§17	✓	✓	✓
		就保法§11 II	✗	✗	✗
		見「資遣」欄位	-----		

✓：代表依法有此項目 ✗：代表依法無此項目

來源：作者自製。

二、勞工權益要注意！

(一) 勞動關係如何結束，會影響勞工權益

所以一旦資方請員工走人，務必要釐清究竟理由是什麼^[6]，因為如果是屬於「資遣」類型，關於預告期間^[7]、謀職假^[8]及資遣費等，通通是勞方可以主張的權益。實務上常見勞工朋友，因為資方宣稱以資遣方式會留下紀錄，恐不利日後求職之類的話術，而改成「自請離職」的方式終止契約，實在是天大的誤會；況且一旦自請離職，還會影響日後申請失業給付的資格^[9]，建議勞工朋友絕對要了解自身權益、堅持住自己的底線。

(二) 預告期間與謀職假

至於雇主終止契約的預告期間，跟員工的受僱年資有關，任職超過3個月未滿1年者，須提前10日預告；任職超過1年未滿3年者，須提前20日預告；任職超過3年者，須提前30日預告。如果沒有依照預告天數規定給予預告期間而終止契約，則必須給付相應天數的工資。另外，勞工收到預告後，可以在每週工作時間內挑2天找工作，這2日照常領薪資，雇主不得扣薪^[10]。

三、資遣費還有分新舊制？計算標準是什麼？

隨著資遣而來的權益中，比較需要特別注意的是資遣費，資遣費有分「新制」與「舊制」，以勞工是否適用「勞工退休金條例」為分界；如果是2005年7月1日以後進入職場的人^[11]，適用勞工退休金條例，就是新制資遣費；如果是2005年7月1日前已受僱於同一事業單位，「選擇繼續適用舊制」或「選擇適用新制，保留舊制年資」，不適用勞工退休金條例者，則是舊制資遣費^[12]；雖然同樣涉及平均工資^[13]，但兩者的法規適用不同、計算方式也不同^[14]，資遣費制度比較表見表2。

表2：新舊制資遣費制度比較

資遣費制度	法源依據	年資與發給計算
-------	------	---------

新制資遣費	勞工退休金條例§12	<ul style="list-style-type: none"> 每滿1年發給1／2個月平均工資 未滿1年者，以比例計給 最高發給6個月平均工資為限
舊制資遣費	勞動基準法§17	<ul style="list-style-type: none"> 每滿1年發給1個月平均工資 剩餘月數或工作未滿1年者，以比例計給 未滿1個月者以1個月計

來源：作者自製。

在相同條件之下，假設勞工A平均工資為30,000元，適用勞動基準法（簡稱勞基法）退休金規定工作年資為3年6個月又15天，舊制資遣費計約107,500元^[15]，在新制資遣費計約53,125元^[16]。

如果文字加上算式讓你卻步，也可以利用勞動部官方資源，在勞動部全球資訊網^[17]「資遣費試算表」可輸入相關資訊試算。

終止勞動契約的時候需要智慧，而勞動基準法既然只是「基準」，勞雇雙方都應該對底線有正確的認知，並且致力提升勞動條件，不僅僅以達到勞基法的最低標準為滿足。

註腳

[1] 詳細說明請見雷皓明、張學昌（2020），《[什麼時候可以解雇？應提前多久通知？](#)》。

[2] 資遣的根據是[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。」

進一步的說明，請見黃胤欣（2020），《[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？](#)》。

[3] [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。」

[4] 法律規定可參考[勞動基準法第15條](#)：「

I 特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。

II 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。」

具體的細節，可參考雷皓明、張學昌（2020），《[離職、請辭要遵守什麼程序？](#)》。

[5] 非自願離職的用語，可以參考[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。」

[6] 請見康立賢（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？](#)》。

[7] [勞動基準法第16條](#)：「

I 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。

II 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。

III 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」

[8] 請見張學昌（2020），《[謀職假是什麼？該怎麼請？](#)》。

[9] 因為根據法律規定，只有非自願離職的情況可以請領失業給付，見[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。」

[10][勞動基準法第16條](#)：「

I 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。

II 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。

III 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」

[11]因為2007年勞工退休金條例修正，並且溯及到2005年7月1日，所以在2005年7月1日以後，勞工有「改選新制」、「初次就業」、「離職再受僱」或「受僱於2005年7月1日以後始指定適用勞基法的單位」的情況，會適用新制。

[12]勞工退休金條例第12條第3項：「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。」

[13]勞動基準法第2條第4款規定：「本法用詞，定義如下：……四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」

[14]勞動基準法第17條第1項：「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。」

勞工退休金條例第12條第1項：「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。」

[15]算式： $30,000\text{元} \times \{3 + [(6+1) \div 12]\} = 30,000\text{元} \times (3 + 7/12) = 107,499.9\text{元}$ 。參考勞動部全球資訊網（2016），《舊制資遣費》。

[16]算式： $30,000\text{元} \times 1/2 \times \{3 + [(6+15/30) \div 12]\} = 30,000\text{元} \times (1 + 37/48) = 53,124.9\text{元}$ 。參考勞動部全球資訊網（2016），《新制資遣費》。

[17]勞動部全球資訊網（n.d.），《資遣費》。

標籤

► 資遣，資遣費，非自願離職，平均工資，勞工退休金條例