

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

文：法律百科 (認證法律人) · 勞動·工作 2021-11-11

本文



有時工作跟談戀愛有點像，

離職的原因可以有千百種。

例如隔壁同事腳臭臭、老闆薪水給不夠、公司宣佈破產了。

跟公司分手要分的漂亮，

除了人情世故要顧到，

過程中的法律眉角也要留意喔！

☐還沒看過前幾集嗎！

· 社會小鮮肝 職場生存戰 | 第一話 求職篇—就業歧視、責任制、試用期

· 社會小鮮肝 職場生存戰 | 第二話 就職篇—加班費、請假規則

經過幾個月的疲勞轟炸，
小鮮肝發現他的生活不是在上班，
就是在前往上班的路上。

「這個工作真的適合我嗎？」
漸漸地，小鮮肝不再像一開始那般有衝勁，
開始思考、準備向老闆提出離職……



離職前要注意哪些事？

跟公司分手，可能有以下狀況

	雇主解僱員工		員工主動離職	
主要原因	雇主無法繼續聘用	員工有錯	員工個人因素	雇主有錯
包括	<ul style="list-style-type: none"> ① 歇業或轉讓事業 ② 員工不能勝任工作 ③ 其他勞基法第 11 條規定 	<ul style="list-style-type: none"> ① 求職時作假，導致雇主有損害可能 ② 違反勞動契約，且情節重大 ③ 其他勞基法第 12 條第 1 項規定 	<ul style="list-style-type: none"> ① 想轉換跑道 ② 工作不適合自己等其他個人理由 	<ul style="list-style-type: none"> ① 雇主、雇主家屬、雇主代理人對勞工施暴或重大侮辱 ② 工作內容對健康危險，通知雇主後沒有改善 ③ 其他勞基法第 14 條第 1 項規定



法律百科
Legispedia

□以下補充各條文連結：

勞動法第 11 條、勞動法第 12 條 第 1 項、勞動法第 14 條 第 1 項

—

跟公司分手時，要注意的事

	雇主解僱員工		員工主動離職	
主要原因	雇主無法繼續聘用 (勞基法第 11 條)	員工有錯 (勞基法第 12 條)	員工個人因素	雇主有錯 (勞基法第 14 條)
須提早通知 員工／雇主	✓	✗	✓	✗
有謀職假	✓	✗	✗	✗
有資遣費	✓	✗	✗	✓
有失業給付	✓	✗	✗	✓



離職證明書上的「離職原因」很重要，也會關乎自己之後的權利呦！

跟公司分手時，要注意的事

	雇主解僱員工		員工主動離職	
主要原因	雇主無法繼續聘用 (勞基法第 11 條)	員工有錯 (勞基法第 12 條)	員工個人因素	雇主有錯 (勞基法第 14 條)
須提早通知 員工／雇主	✓	✗	✓	✗

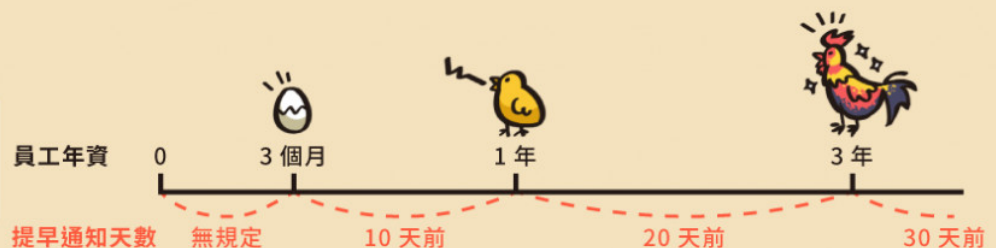
就是「預告期間」喔

但雇主發現事件後
30 天內須提出解僱要求

但員工發現事件後
30 天內須提出離職要求

預告期間有多久？

計算天數時包含假日，
直接以國曆日期依序計算，
不需要區分是不是工作日呦



雇主解僱沒給預告期間合法嗎？

如果解僱原因合法，雖然沒給預告期間，只要雇主**支付工資以代替預告期間**，仍是合法的。

Ex. 雇主不在 20 日前預告員工要解僱，雇主就應該支付 20 日的工資給員工

完整文章：

什麼時候可以解雇？應提前多久通知？ | 作者：雷皓明、張學昌

裡面有

- 雇主無法繼續聘任員工的標準
- 勞工造成雇主損害的標準
- 違法解雇的效果

離職、請辭要遵守什麼程序？ | 作者：雷皓明、張學昌

裡面有

- 勞工辭職是否要提前通知
- 例外不須提前通知的情形
- 違法解雇的效果

—

法律百科
Legispedia

跟公司分手時，要注意的事

	雇主解僱員工		員工主動離職	
主要原因	雇主無法繼續聘用 (勞基法第 11 條)	員工有錯 (勞基法第 12 條)	員工個人因素	雇主有錯 (勞基法第 14 條)
有謀職假	✓	✗	✗	✗

也就是，勞工被解雇的預告期間內，為了另謀工作可以請假外出，這種法定的請假理由就是謀職假

謀職假可以請多久？會扣薪嗎？

- ①每星期累積不超過 2 天工作時間，如果 1 天工作 8 小時，1 星期就不能請超過 16 小時。
- ②謀職假是有薪假，雇主不能以勞工請假外出找工作為由，惡意苛扣薪水。

雇主不預告，沒辦法請謀職假怎麼辦？

如果雇主給的預告期間不滿 1 星期，勞委會認為仍應保有 2 天謀職假。
Ex. 雇主解雇前 5 天才通知，員工在這 5 天內仍可請滿 2 天謀職假



那謀職假怎麼請呢？

勞基法沒有特別規定，原則上還是依照工作規則以及勞動部頒定的勞工請假規則。

完整文章：

謀職假是什麼？該怎麼請？ | 作者：雷皓明、張學昌

裡面有

- 什麼是謀職假？
- 勞基法如何規定預告期間
- 謀職假可以請多久？會扣薪嗎？
- 雇主不預告，沒辦法請謀職假怎麼辦？

—

法律百科
Legispedia

跟公司分手時，要注意的事

	雇主解僱員工	員工主動離職
主要原因	雇主無法繼續聘用 (勞基法第 11 條)	員工有錯 (勞基法第 12 條)
有資遣費	✓	✗

資遣費該如何計算？

可以搜尋「資遣費試算表 - 勞動部」查詢 

雇主不想付資遣費，以改變職務內容的方式逼迫員工自請離職，怎麼辦？

改變職務內容需符合調動五原則*，如果雇主將員工調職是為了 **逼員工離職** 或 **不想給資遣費** 等惡意動機，就會違反法律，調動無效，員工可向雇主流張拒絕調職。如果員工不願意留任，因為雇主違法在先，可不經預告，終止契約並向雇主請求資遣費。



□「資遣費試算表 - 勞動部」傳送門：<https://calc.mol.gov.tw/ServerancePay/>

□調動五原則*是什麼？

勞動基準法第10條之1規定雇主，如果要調動勞工的職務或是工作地點，必須符合五個要求，分別是：

- 一、這項調動是基於企業經營上必須的理由，而且不可以有不當動機及目的。除非法律另有規定。
- 二、調動之後，對於勞工的工資及其他勞動條件，沒有產生不利的改變。
- 三、調動後的工作，是勞工的體能及技術都可以勝任的。
- 四、如果調動後的工作地點過遠，雇主應該給予以必要協助。
- 五、雇主要考量到勞工及其家庭的生活利益。

□還有什麼情況下可以拿到資遣費？

依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條第1款、第3款或第24條第2款至第4

款規定終止勞動契約者，雇主應依法給付勞工資遣費。

☐完整文章：

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？ | 作者：曾翔

🔍裡面有

- 調動五原則是哪五項？
- 如果雇主違反「調動五原則」，勞工怎麼辦？
- 什麼是「迴避解僱型調職」

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？ | 作者：黃胤欣

🔍裡面有

- 雇主以業務性質變更為理由解僱勞工的規定
- 雇主違法終止勞動契約，勞工怎麼辦？

—

法律百科
Legispeda

跟公司分手時，要注意的事

	雇主解僱員工		員工主動離職	
主要原因	雇主無法繼續聘用 (勞基法第 11 條)	員工有錯 (勞基法第 12 條)	員工個人因素	雇主有錯 (勞基法第 14 條)
有失業給付	✓	✗	✗	✓

離職後，拿「非自願離職證明書」才有機會領失業給付？

如果拿到非自願離職證明書，代表員工有工作能力及繼續工作的意願，只要向公立就業服務機構辦理求職登記，如果登記後 14 天仍找不到工作，就可依法請領**失業給付**。

什麼是「非自願離職」？

可以理解為，**不可歸責於員工的事由**導致勞動契約終止的情形。
Ex. 公司破產、雇主不支付報酬或其他狀況 **

→→→

如果雇主不提供離職證明，會怎麼樣？

當員工提出時，雇主就有提供離職證明的義務。雇主若違反，將面臨 2-30 萬罰鍰的責任。

☐還有哪些其他情況**

非依就業保險法第11條第3項規定：「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11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」簡單來說，非自願離職可以理解為，不是因為可歸責於勞工的事由導致勞動契約終止的情形。

☐完整文章：

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？ | 作者：康立賢

☒裡面有

- 僱主是否須提供服務證明書給勞工？
- 何謂「非自願離職證明書」？
- 為何要特別區分是否為非自願離職？

—



☐還沒看過前幾集嗎！

- 社會小鮮肝 職場生存戰 | 第一話 求職篇—就業歧視、責任制、試用期
- 社會小鮮肝 職場生存戰 | 第二話 就職篇—加班費、請假規則

—

本篇資料整理自：

- 》什麼時候可以解雇？應提前多久通知？ | 作者：雷皓明、張學昌
- 》離職、請辭要遵守什麼程序？ | 作者：雷皓明、張學昌
- 》謀職假是什麼？該怎麼請？ | 作者：雷皓明、張學昌

》 僱主不想付資遣費，以改變職務內容的方式逼迫勞工自請離職，怎麼辦？ | 作者：曾翔

》 僱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？ | 作者：黃胤欣

》 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？ | 作者：康立賢

◆ 離職 ， 解雇 ， 謀職假 ， 服務證明書 ， 預告期間