



勞動基準法第十四條第一項第六款「雇主違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞者」其認定界限。

壹、前言

一、勞動基準法第十四條第一項第六款規定：雇主違反勞動契約或勞法令致有損害勞權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，此即勞動法上所稱的 quit for cause（黃越欽教授於所著「勞動法論」第二三〇頁稱此為「被迫辭職」）。本條係參照已公佈未施行之「勞動契約法」第三十七條第一項第七款而訂定。原勞動契約法之規定則為：「有左列情形之一時，勞動者得不經預告，於勞動契約期滿前解約：……七、僱方對於勞動法令、勞動契約有重大違反，或勞動契約之條件因僱方行為有根本之變化時。」兩相對照以觀，現行法只是把舊法中的「勞動契約之條件因僱方之行為有根本之變化時」此違法態樣刪除耳，而此一違法態樣，解釋上本可包含在僱主違反勞動契此一概念範圍內，故本質上兩者並無何不同。

二、本文囿於執筆者能力所限，僅能就國內既有之學說、實務見解加以搜集羅列，最末再加上一點執筆者個人之管見，不完備、疏陋之處尚請方家諒察。

貳、學說見解：

一、黃劍青先生就本條款之解釋為：「勞工法令有強制性質，勞動契約不得違反勞工法令，團體協約或工作規則（勞動契約法第四條）。雇主是否違反勞動契約或勞法令，應以雇主的實際作為為準。如雇表面上的作為雖難認為違法；但其實際作為，則是以迂迴曲折的方法，以達到違反勞契約或勞工法令目的，仍應認違反勞動契約或勞工法令，勞工得不經預告終止契約。

雇主為規避給付勞工資遣費及退休金的規定，乃故意將勞動契約稱承攬契約，並於契約內載明勞工願放棄請領資遣費及退休金的權利等詞句。因此項契約的性質實際上是注重於勞務給付的契約，並不是注重工作成果的契約，故其雖稱為承攬契約，在法律上仍應視為勞動契約。又因給付遣費及退休金，是勞動基準法的強制規定，雇主既不得違法不給付，勞工亦不得預先拋棄。故於契約內載明勞工願拋棄資遣費及退休金請求權者，其約定無效，勞工仍得依法請求雇主給付。

本條第二項規定勞工依前項第一款、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。立法理由與雇主契約終止權的行使，應受三十日期間限制，完全相同。也就是一方面使勞工對於是否終止契約，有一猶豫考慮的時限，以免勞工因匆促終止契約（辭職）而後悔；另一方面在使終止權的行使或不行使，有一確定的期限，使勞雇雙方的關係早日確定。（黃劍青先生著『勞動基準法詳解』增訂版第一七一、一七二頁，七十六年五月出版）。

二、林豐賓先生之解釋則為：「勞動契為約定勞雇關係之契約，對雙方權利義務均明確訂定，而勞工法令牽涉範圍廣泛，有屬勞工組織者，例如工會法；有屬勞資關係者，例如團體協約法；有屬勞工福利者，例如職工福利金條例；亦有屬勞工保護者，例如勞工安全衛生法等等，且不限於勞工法律，並包括相關之行政命令在內，雇主皆有遵守的義務，倘若雇主有違反行為，除有其他法律之適用外，如因而有損害勞工之權利或利益之虞時，勞工得不經預告終止契約。在實務，雇主調動勞工至他公司工作，因涉及當事人之一方（雇主）或提供勞務之對象改變，已非原勞動契約之履行，若未經勞工同意，依內政部七十四年七月二十五日臺內勞三三二二四二號函釋，認已違反本條款之規定。又勞工依據本條款行使終止權時，依照本法第十四條第二項規定，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，否則亦發生失權之效果。（林豐賓先生著『勞動基準法論』第一二一、一二二頁，八十六年十一月出版）。

三、另林振賢先生則引據兩則行政解釋令就本條款為如下之闡釋：「第六種情形是雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工可即時終止契約。既為契約，當事人雙方應有遵守之義務，苟有一方違反契約，他方惟恐遭受損失，依據民法原理自可終止契約；另一方面，勞工法令多為保護勞工權益而設定者，雇主違反勞工法令亦有可能損害勞工權益。設若雇主違反勞動契約或勞工法令，致勞工有遭受損失之可能時，勞工應得為不經預告終止契約。

例如：

1· 雇主未經勞工同意，調動勞工至他公司工作，就違反勞動基準法第十四條第一項第六款的規定（內政部 74.7.25 台內勞三三二二四二）。

2· 事業單位如宣布停工，經協調後又未復工，而且對於勞工亦未有適當的安排，則勞工可依動基準法第十四條第一項第六款規定不經預告終止契約（內政部 74.1.16 台內勞二八一七三六）。

但如依本款終止契約者，和第一款一樣，必須自知悉其情形之日起三十日內為之，否則將失時效。」（林振賢先生著『修正勞動基準法釋論』第一七一、一七二頁，八十八年二月出版）。

參、行政解釋令：有關本條款之行政解釋令就筆者收集資料所見，計有下列六則（依發文日期序）：

一、內政部 74.1.16 （74）台內勞字第二八一七三六函：

要旨：停工經協調後未復工，勞工得請求發給資遣費。

全文內容：

查樺一興業股份有限公司宣佈停工經協調後未復工，且如於勞工未有適當處理或安排，勞工可依勞動基準法第十四條第一項第六款規定不經預告終止契約，同條第四項並規定準用第十七條規定請求雇主發給資遣費，如拒不發給，主管機關得依本法第七十八條之規定移送法院處理。

二、內政部 74.7.25 (74) 台內勞字第三三二二四二號函：

要旨：雇主不得任意調動勞工至他公司工作。

全文內容：關於雇主調動勞工至他公司工作，因涉當事人之一方（雇主）或提供勞務之對象改變，已非原勞動契約之履行，若未經勞工同意，應已違反勞動基準法第十四條第一項第六款之規定。

三、行政院勞委會 76.9.2 台 (76) 勞資字第一五五七號函：

要旨：將一公司分割為 A B 兩公司時，勞工適用勞基法之處理。

全文內容：本案大○工業股份有限公司將營業供銷部門另設立為大○谷股份有限公司，並以大○谷股份有限公司名義發放勞工工資，原勞動契約當事人雇方已經變更，該等勞工自得依勞動基準法第十四條第一項第六款規定不經預告終止勞動契約，原雇主依同條第四項規定，並應發給勞工資遣費。

四、行政院勞委會 76.12.11(76) 台勞動字第九六三九號函：

要旨：勞工因故無法輪班可否請求發給資遣費

全文內容：勞動基準法施行細則第七條第二款規定，工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故本案事業單位將勞工之工作時間由原來之日班更改為晝夜輪班，為勞動契約內容之變更，應由雙方自行商議決定，或經工會會員大會代表大會之決議。如勞工不同意輪班而要求依勞動基準法第十四條第一項第六款規定終止勞動契約，雇主應依同條第四項規定發給資遣費。

五、行政院勞工委會 79.8.1 台 (79) 勞資二字第一六六一六號函：

要旨：公司增資未依法給員工百分之十股份之處理

全文內容：一、依公司法第二百六十七條規定：公司發行新股時，．．．應保留發行新股總額百分之十至十五之股份，由公司員工承購．．．」至於公司辦理增時曾保留百分之十之股份供員工認購，但未諭知此事，是否適法乙節，經洽准經濟部七十九年七月十二日經(79)商字第 0 三二 0 七八號函略以：係屬私權事項，如有爭執應循司法程序解決。二、本案雇主是否違反勞動契約，應視當事人雙方是否已就「增資發行新股時應諭知認股」加以約定而定。

六、行政院勞工委員會 87.08.20 (87) 台勞台勞資三字第 0 三二八八九號函

要旨：

事業單位未依法成立職工福利委員會提撥職工福利金暨勞工擬據此依勞動基準法相關規定終止勞動契約並請求 公司發放資遣費，兩者是否均可作為勞資爭議

處理標的疑義全文內容：按公司未依法成立職工福利委員會並提撥職工福利金，應屬法令執行問題，勞工宜循公司內部申訴管道、勞資協商會議等途徑建議公司確實辦理，或請主管機關督促公司改善，不得作為勞資爭議處理之標的。本案前經本會八十六年九月十日台八十六勞資三字第○三九五○六號函釋在卷（如附件）。至勞工以公司未依法成立職工福利委員會並提撥職工福利金為由，擬依勞動基準法第十四條第一項第六款雇主違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞之理由，不經預告逕與公司終止勞動契約，並依同法第十七條規定請求公司給付資遣費，經查上開勞工所提勞資爭議之標的為資遣費請求權有無之問題，依勞資爭議處理法第四條之規定，係屬權利事項之勞資爭議，可作為勞資爭議處理之標的。

肆、司法實務見解：

一、司法院第十四期司法業務研究會第十則法律問題研究意見：

法律問題：事業單位準備讓售全部財產或宣告歇業惟對在職勞工，仍不予資遣，勞工於正式歇業前，先終止勞動契約，可否請求發給資遣費？

討論意見：

甲說：依勞基法第十一條一款之規定，事業單位歇業或轉讓，僅雇主有權預告終止勞動契約，勞工尚無終止之規定。於此情形下，勞工如恐屆時正式歇業後，雇主已無資力清償資遣費，僅得聲請法院假扣押雇主之財產，尚不得先為終止。且勞基法第十四條一項六款，須雇主違反勞動契約或勞工法令為前提，方有其適用。勞基法十一條一款規定「歇業或轉讓時」雇主得終止勞動契約，先不論此項終止為雇主之權限，並非其義務，且條文既規定為「歇業或轉讓時」，自不包括歇業或轉讓前之準備行為在內，本案應採否定說。

乙說：解釋法律條文，不能拘泥條文用字，而應探究立法旨意。查勞基法第十一條一款所定歇業或轉讓時，雇主預告終止勞動契約，固為雇主之權限。惟依題示，公司財產即將變賣一空，如仍認雇主不為解雇，仍屬合法，不啻剝奪了勞工受償資遣費之規定，且按甲說所示，勞工欲保障權益，勢非提供擔保，聲請假扣押不可，對資力薄弱之勞工，將構成財力上之負擔。解釋上，應認公司準備變賣全部財產，意欲歇業，雇主即有資遣勞工義務，如雇主為逃避資遣費之給付，仍不願資遣時，勞工可依勞基法第十四條一項六款之規定，以雇主違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，不經預告終止勞動契約，並依同條第四項之規定，即時請求發給資遣費。

研討結論：採甲說。

司法院第一廳研究意見：

（一）雇主因有歇業或轉讓情事發生，依勞動基準法第十一條規定，雇主可終止勞動契約，惟是否終止契約原屬雇主之權，勞工於正式歇業前先終止勞動契約而請求發給資遣費，自非法之所許，本題採甲說應無不合。

（二）惟如雇主已拒絕續發工資，亦不提供勞工從事工作之機會，純粹為圖免資

遣費之發給，就其行爲，實際上已足認定以默示之意思表示終止勞動契約，該終止行爲，因未遵循同法第十六條規定預告，係違背勞工法令，且有致損害勞工權益之虞。勞工自得依同法第十四條第一項第六款之規定不經預告，終止勞動契約，並請求發給資遣費。

二、台灣高等法院 78.06.19 七十八年度勞上易字第第六號判決要旨：「勞工因病得請假，勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數，辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。被上訴人因受職業災害，上訴人依法應給予公傷假被上訴人以存證信函而非親至上訴人公司請假並非法所不許。被上訴人乃因職業災害而得請公傷病假，且已辦妥請假手續無疑，上訴人在被上訴人治療期間違反勞動基準法第十三條規定終止契約即有不合，被上訴人乃依據勞基法第十四條第一項第六款之規定於 77.6.9，以存證信函終止勞動契約並向上訴人請求給予資遣費，應屬合法有據。」

三、台灣高等法院 85.07.03 八十五年度勞上字第第六號判決要旨：「被上訴人始終並無任意辭去職務之意，是以在八十一年二月二十五日上訴人片面終止兩造間之勞動契約之前，被上訴人主觀上既無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，即難謂被上訴人有拒服勞務之情，故在被上訴人片面終止兩造間之勞動契約後，上訴人已無從期待被上訴人受領其勞務，是在此一情形，被上訴人並無須催告上訴人受領其勞務，而於被上訴人片面終止勞動契約，經法院判定爲非法時，應認其自片面終止勞動契約之時起，即應負受領遲延之責，依民法第四百八十七條之規定直至兩造勞動契約確定終止之時，或被上訴人有拒絕繼續服勞務之情事時爲止，上訴人均負有給付被上訴人應得工資之義務。勞工遭雇主違法終止勞動契約時，勞工固非不得依勞動基準法第十四條第六款規定，不經預告逕行終止勞動契約，並依同條第四項及第十七條規定，向雇主請求資遣費，但其此一權利之行使，依同法第十四條第二項之規定，應自知悉其情形之日起，三十日內爲之。本件被上訴人既主張上訴人於八十一年二月二十五日違法解僱伊，則如其欲向被上訴人請求資遣費，自應於其知悉被違法解僱後之一個月內即八十一年三月二十五日前，向上訴人依法終止勞動契約，被上訴人既未依前開規定，於法定期間內向被上訴人爲終止契約之表示，其於該期間經過後近三年之八十四年三月十日始爲上開主張，於法自有未合，且勞工主張遭雇主違法解僱，應僅得就主張解僱不合法，請求繼續雙方之僱傭關係，或以雇主反勞動基準法第十四條規定而請求資遣費，二者擇一行使，殊無就同一事由，主張二不能併存之權利之理，故被上訴人請求上訴人給付資遣費，於法洵屬無據。再被上訴人於其確認僱傭關係之訴訟獲判勝訴後，即有依法向上訴人提供勞務或爲提供勞務準備之義務，被上訴人於八十四年三月十日發函給上訴人，表示終止其與上訴人間之僱傭關係，依上所述，其終止固不發生得向上訴人請求資遣費之法律效果，但兩造間之僱傭契約既未定期限，依民法第四百八十八條第二項規定，仍生終止兩造間僱傭關係之法律效果。

四、最高法院 80.05.31 八十年度台上字第一一八六號判決要旨：「被上訴人要求入廠工作，自屬有據，而上訴人拒絕其請求，並於收受被上訴人之存證信函後，

仍繼續不准其入廠工作，則上訴人之所為，自係違反勞動契約，且符合勞動基準法第十四條第一項第六款之規定，是被上訴人於存證信函所為終止勞動契約之意思表示，自於上訴人收受該函後之第四日即七十八年十月二十九日生效，兩造勞動契約即於是日起終止，上訴人自有依勞動基準法第十七條給付被上訴人資遣費之義務。

五、最高法院 87.03.27 八十七年度台上字第六七九號判決要旨：「1、依勞動基準法第二十一條第一項前段規定，工資由勞雇雙方議定之。上訴人片面調減被上訴人之薪資，損害被上訴人之權益，違反勞動基準法之規定，被上訴人自得以上訴人有同法第十四條第一項第六款之情事，於知悉後之三十日內不經預告終止契約。2、又按勞工依勞動基準法第十四條第一項規定，不經預告終止契約，依同條第四項之規定，有同法第十七條關於資遣費發給之準用。」（本則判決要旨係由筆者自行整理）

伍、管見

一、本條款所稱之勞動契約不以作成書面為必要。

1、勞動契約是諾成契約、不要式契約，本不以作成書面為必要。雖勞基法施行細則第七條規定勞動契約應至少約定諸如工作場所、工作開始、工資等十三大項之多之內容，惟實務上勞動契約未作成書面者仍在所常見。則於未作成書面勞動契約之前提下，本條款所稱之「違反勞動契約」應指違反勞動契約中雇主固有的義務，包括但不限於工資給付義務，保護、照顧義務，其他附隨義務（黃越欽教授此項義務為「提供經濟地位向上機會義務」）等。

2、實務上，最高法院八十六年度台上字第三五三號判決於闡釋勞基法第十二條第一項第四款勞工「違反勞動契約」意義時，認為勞工應誠實執行職務負有不得侵占所持有貨物之義務，乃該勞動契約之內容不因未將所負誠實義務明定於工作規則而影響。本則判決雖誤解勞動契約與工作規則之分際，誤以為勞動契約之內容應全依工作規則而定，惟其肯認勞工所負忠實義務為勞動契約固有之內涵，不以明文規定為必要，則屬的論。則依體系解釋原則，解釋勞基法第十四條第一項第六款之勞動契約內涵時，自應為相同之解釋，即不以書面、明文規定者為必要。

二、本條款所稱之雇主違反勞工法令致有損害勞工權益之虞。如雇主違犯情節尚非重大，勞工權益受損情形亦屬輕微者，應作目的性限縮解釋。

1、我國目前勞工法令體系異常龐雜，大別之即有勞動基準類、勞工安全衛生類、勞動檢查類、勞工組織類、勞資關係類（或稱勞動關係類）、勞工福利教育類、勞工保險類、就業服務類、勞工行政類、勞工司法類等十大類之多（參照中華民國勞資關係協進會印行「簡明動六法」八十六年版之分類），理論上言之，上揭十大類法規及其附屬法規並解釋令等均應屬本條款所稱之「勞工法令」範疇，並無疑義。

2、惟因法規龐雜，雇主應遵守之義務繁多，尤其安衛法規方面，在立法上均採

高標準，稍知實務者均知幾乎不可能有那一個雇主能「完全」達到安衛法規設定之高標準。舉例言之，「勞工安全衛生設施規則」第三〇九條通風換氣之規定，第三一三條採光照明規定、第三一九條廁所之規定，第三二〇條飲水設備之規定、第三一二條餐廳廚房規定等均非常的繁細，而且標準很高，如要嚴格檢查，恐怕能全數過關的業者不多（例如廁所未每日清洗一次，每週消毒一次即屬違法）。則於此情形下，雇主業已違反勞工法令固無疑義，且勞工權益應已實際受損（勞工已受到未能於法定標準之清潔環境中工作之損害，不僅只是有受損害之虞而已！）表面言之，應已構成本條款勞工得即時終止勞動契約之要件。惟檢視上揭情形，設如雇主違犯情節尚非重大（廁所二天才洗一次，十天才消毒一次），勞工如即得行使契約終止權並依基法第十七條請求資遣費，恐有權利濫用之嫌。故筆者以為解釋本條款所稱之雇主違反勞工法令致有損害勞工權益之虞，應作目的性限縮解釋，如雇主違犯情節尚非重大，而勞工所受損害也極其輕微時，不應賦予勞工即時終止權。

三、雇主違反勞工法令以外之其他法規時，如已損害勞工權益，則應作目的性擴張解釋，認亦屬違反「勞工法令」。

1、雇主經營事業，非僅要遵守勞工法令而已，舉凡所有法令規章，均有遵守義務。則如雇主違反勞工法令以外之其他法規時，是否仍有本條款之適用，即滋疑義。

2、舉例言之，前引行政院勞委會 79.08.01 台（79）勞資二字第一六六一六號函之情形，雇主違反者乃公司法第二六七條之員工新股認購權規定，公司法並非「勞工法令」應無爭議，但雇主此項違反其他法規之行為顯然已損及勞工權益，此時為維護勞工權益，應將「勞工法規」作目的性擴張解釋，認此時勞工亦得行使即時契約終止權。

3、或謂雇主違反其他法規而損害勞工權益者，即為雇主違反勞動契約之情形，不必大費周章的作目的性擴張解釋將之硬解為亦屬違反勞工法令。惟查，勞動契約如未依勞基法施行細則第七條作成書面，或雖有書面但未臻詳備者，仍須援引學理上勞動契約雇主固有的義務來作主張依據。惟究竟保護、照雇義務，其他附隨義務，甚或提供經濟地位向上機會義務之內容範疇如何，均屬學理之論述，尚乏實定法依據，且諸家學說亦未臻一致，容有爭論空間，只要是諸說併呈之局面，勞工權益就不易獲得確保，兩相比較之下，選擇作目的性擴張解釋，應能比較容易維護勞工權益。

4、至若雇主違反其他法規，但未損及勞工權益者，固無本條款之適用，自不待言。（1999年11月15日）

事務所：台北市中正區 100 重慶南路三段五十七號四樓

電話：(02)2368-6599 傳真：(02)2368-5978