

無預告終止勞動契約之研究

高 得 潤*

目 次

- 壹、序言
- 貳、無預告終止勞動契約之內容
- 參、本法第十二條規定之問題點
- 肆、本法第十四條規定之問題點
- 伍、結論

壹、序言

勞動基準法（以下稱本法）第十二條規定有雇主得不經預告終止勞動契約之權利。同樣在第十四條亦有規定勞工得不經預告終止勞動契約之權利。易言之，不論雇主或勞工皆有依法不經預告終止勞動契約之權利。此種情形，實際上相當於即時解僱而無需預告相對人，對於勞工權益影響甚大。按本法第一條第一項明文規定「為規定勞動條件最低基準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法。」，依此規定吾人得知本法係為保障勞工之權益而特別制定之法律。但是前述之不經預告逕行終止勞動契約，似乎有違本法制定之目的。又本法第一條第二項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所訂之最低標準。」依此規定吾人得知本法所規定之標準係雇主與勞工關於其勞動條件之最低標準，性

* 日本國立神戶大學法學博士，東海大學法律系暨法研所專任副教授

質上屬於強行規定，有違背者該法律行為應為無效，若為如此解釋時，則前述之不經預告終止勞契約應為法定之最低終止契約之標準。本法何以有此規定？其最低標準之內容如何？實有加究明之必要，此為本文之研究目的。

按契約乃是特定之當事人間，以發生債之關係為目的，由兩個以上對立的意思表示所合致之法律行為（註一）。不論何人具有行為能力者，皆得依其自己自由之意思，自行決定自己之社會生活關係。例如買賣汽車，可以挑選自己喜歡的廠牌、顏色、大小的車輛而購買之。例如租賃房子，自己可以挑選適當地點，租金之多寡而租賃之。此為資本主義社會之主要生活形態，吾人稱之為「契約自由原則」，亦為私法自治之最高表現（註二）。又契約成立生效後，雙方當事人自應受契約內容之拘束，依契約之內容實行債權、履行債務。若有違反者，得依債務不履行之規定，或聲請強制執行，或請求損害賠償，甚至解除契約（或終止契約）請求損害賠償等。勞動契約亦為契約之一種，自當受契約規定之拘束。但是本法對民法而言、乃是一特別法，依「特別法優先適用」原則，本法所規定者應優先於民法而為適用。雖然民法第四八二條規定有「當事人約定一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬。」為僱傭，早已因本法之公布實施而失其存在意義。所有雇主與勞工間發生之勞動問題，皆應依本法之規定適用之，但是本文所要探討之無預告終止勞動契約，對於勞工而言，在幾乎沒有任何準備下，突然被雇主依法終止勞動契約，一瞬間失去工作，必須另外謀職。在未獲得新職之前，必定遭受失業生活之苦，又失去收入來源，亦影響到勞工家庭生活之安定，甚至整個國家社會都受到影響，無論如何都應極力避免。而本法第十二條、第十四條則明文規定雇主與勞工皆有權利為不經預告終止勞動契約。本文將針對此二個條文加以分析、研究，以謀求改進之道。

貳、無預告終止勞動契約之內容

所謂無預告終止勞動契約，實際上就是「即時解僱」，非有相當理由，應不得

（註一） 鄭玉波著，三民書局印行，民法債篇總論、二十二頁。

（註二） 同前揭書，三十四頁。

輕易爲之，以維持勞資僱用關係之穩定。按本法有 1. 契約期滿、2. 預告期滿、3. 勞動目的完成、4. 勞動者死亡、5. 勞動者退休、6. 當事人合意、7. 其他依法律規定事由（註三）而使勞動契約終了。此之「終了」與本文所稱之「終止」勞動契約之情形並不相同。前者係契約關係之終了，後者係指「使用者對勞動者片面的向將來消滅勞動契約的效力之法律行爲」（註四）本法規定於第十二條及第十四條爲後者之情形，茲分述之。

（一）第十二條：勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時爲虛偽意思表示，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爲者。
- 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、無正當理由曠工三日或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一項，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爲之。

（二）第十四條有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、雇主於訂立勞動契約時爲虛偽之意思表示，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爲者。
- 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惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 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。

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，三十日內爲之。

（註三） 黃劍青著，勞動基準法詳解，一二六頁。

（註四） 有泉亨，青木宗也論，日本評論雜誌社出版，新版勞動基準法，七十六頁。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

依此規定雇主與勞工皆得「無預告終止勞動契約」，有謂此種情形為雇主與勞工相互對待之條文，以表示雙方於訂立勞動契約時立於平等地位外，若勞工有法定之違反事由，雇主得不經預告終止勞動契約，而勞工於雇主有法定之違反事由時，亦得不經預告終止勞動契約，勞工與雇主可在平等的地位上與雇主相抗衡。（註五）事實上勞工是否因此而與得雇主相抗衡？似乎僅從條文之表面上作觀察而已，雇主依本法第十二條規定終止勞動契約，內容上有許多問題存在，而勞工依本法第十四條規定不經預告終止勞動契約，等於是勞工解僱雇主，雖然契約自由原則在勞動契約亦部分可以適用，但如此明文規定於法條，由「伙計解僱老闆」，實無法理解其立法目的何在。

參、本法第十二條規定之問題點

依前述條文之規定，雇主對勞工若有第一款至第六款之情形時，得不經預告逕行終止勞動契約，茲對於第一款至第六款之問題點，分述如下：

(一)勞工於訂立勞動契約時，為虛偽意思表示，使雇主誤信而有損害之虞者。

此之所謂「虛偽意思表示」之意義如何？在民法上有「單獨虛偽意思表示」與「通謀虛偽意思表示」之分。前者如第八十六條「表意人無欲為其意思表示所拘束而為意思表示者」，後者如第八十七條之「表意人與相對人通謀而為虛偽意思表示者」，前者效力為「不因而無效」，後者為「無效」。無論如何，本款之「虛偽意思表示」與後者之情形不可能相符，因為勞工與雇主之通謀虛偽意思表示，並無意義。而依前者之條文來看，亦非勞工之單獨虛偽意思表示，因該條文係指表意人之心保留真意而為之虛偽意思表示。既非單獨虛偽意思表示，亦非通謀虛偽意思表示，則究竟所指為何？依本人觀察，實際上應指民法第九十二條之「詐欺」為是。

（註五） 黃劍青著，勞動基準法詳解，一五三頁。

即勞工於訂立契約時為詐欺行為（虛偽意思表示）致僱主陷於錯誤，進而與勞工訂立勞動契約。例如勞工向僱主詐稱其有設計電腦程式之能力，僱主誤信而僱用之，實際上該勞工根本不會程式設計，此種情形依民法第九十二條規定「因被詐欺而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。」，則僱主僅能於發現詐欺時起一年內撤銷之（民法第九十三條參照）而不論僱主有無受到損害或受損害之虞。但是本法則規定僱主得不經預告逕行終止勞動契約。本法之規定目的在保護勞工，較之民法卻反而不利於勞工，如此規定之立法理由何在？實令人不解。

又同法第二項規定「僱主依本款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起三十日內為之」，大幅地限制僱主終止契約之期限。易言之，僱主應於發現勞工或知悉勞工之詐欺行為時起，三十日內為終止勞動契約，逾期即不得再以此為理由終止勞動契約，以保障勞工權益。但是勞工之詐欺，有時係為謀求工作所為之不得已行為，例如僱主要求勞工要有某種特殊技能或某種特殊經驗，勞工在訂立勞動契約時，明知無該特殊技能或經驗，為求得該工作，只有偽稱有此技能或經驗，而僱主在僱用時亦有確認勞工有無該特殊技能或經驗之機會，或加以測試，或訂一試用期間，自可發現勞工有無該項技能或經驗，而該勞工若能以詐欺方式，博得工作，可見亦有相當程度之技能或經驗，究竟有無必要如此規定，由僱主不經預告逕行終止勞動契約，實有疑問。

(二)勞工對僱主、僱主家屬、僱主之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，僱主得不經預告逕行終止勞動契約。

任何人實施暴行或侮辱行為都是不可原諒的，尤其在工作場所，眾多勞工之中，若有少數數工，對於上述人員實施暴行或侮辱行為，可能因此破壞工作場所之秩序，造成僱主對於勞工不易管理或監督。為維持工作場所之良好秩序，提高工作效率，對於如此勞工施以適當懲戒是必要的。但是何種情形該當於暴行，何種行為該當於重大侮辱或何種情形應加以獎勵，具體標準應加以明確規定於工作規則內，並公開揭示，以為全體勞工共同遵守。但是本款規定僅憑僱主片面的意思認為勞工有實施暴行或重大侮辱行為時，即得不經預告逕行終止勞動契約，若有事實不明，或有所爭執時，仍由僱主片面的不經預告逕行終止勞動契約實有未妥，宜由法院或仲裁機關處理為妥，否則極易產生爭議。況且本款之「暴行」或「侮辱」在刑法之妨害自由罪之部分，亦設有規定，如刑法第三〇四條之強制罪，第三〇五條之恐嚇

安全罪、第三〇九條之公然侮辱罪、第三一〇條之誹謗罪，第三一三條之妨害信用罪等，若勞工之行爲已達違反上述罪條之規定時，雇主自可依法提出告訴，法院判決有罪時可依同法第三款規定，若未諭知緩刑或易科罰金時，不經預告而逕行終止契約，若違反情況輕微，只宣告緩刑或易科罰金，甚至於判決無罪時，雇主即不得逕行終止勞動契約。準此以解，在本款之適用上，應由雇主向法院提出告訴，經由法院之嚴格審理，作出判決後，依該判決作爲得否不預告逕行終止契約之標準。爲保障勞工權益，本款之「實施暴行或重大侮辱」應由法院審理判決，而非由雇主不經預告逕行終止勞動契約。

又本條文之第二項規定，雇主依本款規定終止契約者，應自知悉之日起三十日內爲之。即雇主於知悉勞工之暴行或重大侮辱行爲之日起，三十日內應爲不預告終止勞動契約。但如前所述，既然以經過法院審理作出判決爲準，則應以雇主於知悉暴行或重大侮辱行爲之日起、三十日內提出告訴，逾期即不得再提出告訴，以保障勞工權益。又在訴訟進行中，雇主亦不得不經預告逕行終止勞動契約，自不待言。

(三)勞工有犯罪行爲，經刑事訴訟程序，作出有罪之判決後，又未被諭知緩刑或未被准易科罰金時，勢必被發監執行，且在服刑之期間內，當然未能服勞務。此種情形係勞工本身之犯罪行爲，受到法律之制裁係咎由自取，被雇主不經預告終止契約，應無疑義。反之，若勞工之犯罪行爲輕微、被諭知緩刑或准予易科罰金，則勞工仍可照常服勞務，自無解僱之必要，雇主不得不經預告終止勞動契約。

有問題者爲勞工依法進行爭議行爲時，與雇主或雇主代理人等發生衝突，因而致雇主等受到傷害，或使雇主之設備遭到破壞，雇主依法提出民刑事訴訟，由於本法對此情形並無免責規定，很可能遭到有罪判決或負民事之賠償之責任，賠償雇主之損害。但是日本工會法第一條第二項及第八條則規定「進行合法爭議行爲，原則上不負民刑事責任。」明文規定勞工之合法爭議行爲，得不負民刑事責任。我國並無相同規定，適用時固然不能免除民刑事責任，能否因此而不預告終止勞動契約？尤其是一合法爭議行爲？應值得研究。若勞工爲犯罪行爲，如竊盜、殺人等，係其自己本身之行爲，自己應負其刑事責任，但爲自己之權益，進行合法之爭議行爲，與雇主間有所衝突，爲難以避免之正當行爲，因此而有所傷害或損害，除非爲勞工之故意行爲，否則應予保護爲妥。即不得因勞工之爭議行爲致雇主有所傷害或設備

上之損害而予終止勞動契約。

四勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止勞動契約。

本款規定可分為（甲）勞工違反勞動契約、情節重大者（乙）勞工違反工作規則，情節重大者，兩種情形。但是何謂「情節重大」？在（甲）之勞動契約方面，本法施行細則第七條已明文規定其內容。在（乙）之情形則於本法第七十條亦有明確規定。茲分述之。

（甲）依本法施行細則第七條規定，勞動契約應依本法有關規定，約定左列事項：

- (一)工作場所及應從事之工作有關事項。
- (二)工作開始及終止時間，休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。
- (三)工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。
- (四)有關勞動契約之訂定，終止及退休有關事項。
- (五)資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。
- (六)勞工應負擔之膳宿費，工作用具費有關事項。
- (七)安全衛生有關事項。
- (八)勞工教育、訓練有關事項。
- (九)福利有關事項。
- (十)災害補償及一般傷病補助有關事項。
- (十一)應遵守之紀律有關事項。
- (十二)獎懲有關事項。
- (十三)其他勞資權利義務有關事項。

依此規定，勞工有依勞動契約履行契約內容之義務。以(一)之工作場所及應從事之工作而言，若勞工不依契約內容在雇主指定之工作場所服勞務或不為應從事之工作，即構成違反勞動契約，雇主得以違反情節重大逕行終止勞動契約。但是(二)之工作開始及終止時間，休息時間等，即使違反如遲到早退等，除非屢次如此，又不聽勸告，在違反情形達到一定之標準時，始得為終止勞動契約，而非一次、二次即得為終止。至於(三)之工資議定、調整、計算、結算實際上等多由雇主片面決定，與勞工之違反勞動契約關係不大，應不發生問題。其他各款亦多為要求雇主應有上述之

規定為內容。有問題者為第十一款之「應遵守之紀律有關事項」及第十三款之「其他勞資權利義務有關事項」直接對勞工發生利害關係，應加注意。例如要求勞工應穿著整齊、清潔之製服，工作時間內不得聊天、喧嘩，應盡安全注意義務等。若有違反者得按規定加以處罰，處罰達一定程度者，方得終止勞動契約。此種情形違反情節輕微，應先經警告處罰等程序，方得終止勞動契約，而非不經預告即得終止。又第十三款之「其他勞資權利義務有關事項」亦應有具體明確之內容，若勞工有違反者、應依規定之標準處理，達到一定程度，始得以違反情節重大而終止勞動契約。

(2)本法第七十條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備並公開揭示之。

(一)工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。

(二)工資之標準，計算方法及發放日期。

(三)延長工作時間。

(四)津貼及獎金。

(五)應遵守之紀律。

(六)考勤、請假、獎懲及升遷。

(七)受僱、解僱、資遣、離職及退休。

(八)災害傷病補償及撫卹。

(九)福利措施。

(十)勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。

(十一)勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。

(十二)其他。

依此規定，雇主得片面制定工作規則內容，勞工並無參與制度之機會，雖然規則應有上述各款之情形為內容，而且應報情主管機關核備，並公布揭示之。事實上雇主能否制定出一套公正、客觀的工作規則由全體勞工共同遵守是有疑問的。尤其本法未規定雇主於訂立工作規則時，應徵詢勞工意見（註六）。雇主為了維持工作場所之秩序、控制勞工之工作情形，多儘可能訂出一些有利於管理勞工的工作規則。除非「工作規則違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約

（註六） 同前揭書，四〇八頁。

規定」成爲無效外，主管機關對於雇主申報之工作規則之審核，僅能就工作規則有無違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定加以審查，如無違反即應予備查。條文中明白規定，是報請主管機關核備，而非報請主管機關核准。雖然主管機關認爲必要時得依本法施行細則三十七條第二項規定，通知雇主修改工作規則，亦宜解爲通知雇主修訂以工作規則違反本法第七十一條之部分爲限。（註七）此種情形下之工作規則，似乎是「遊戲規則由我訂、依我的規則遊戲」，在違反工作規則情節重大之認定標準上，不無疑義。若工作規則中，訂定種種苛刻細膩的規定，動輒以勞工違反工作規則情節重大爲理由，將勞工解僱，或在勞動契約中，訂立模稜兩可、詞句籠統的條款，要解僱勞工時，以違反勞動契約情節重大爲理由將其解僱都是不生效力的（註八）。

(五)勞工有故意損耗機器、工具、原料、產品或其他雇主所有之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，雇主得不經預告逕行終止勞動契約。

勞工故意爲上述行爲，自應受到制裁，惟實際上雇主所受之損害，有大有小，不能一概而論。易言之，若損害甚大，自得逕行終止勞動契約。反之，損害微不足道，雇主卻小題大作，非解僱不可，亦無必要。應視實際所受損害而決定是否得終止勞動契約。另刑法上亦沒有懲罰上述行爲之規定。例如第三五四條之毀損器物罪、第三一六條之洩漏業務上得知他人秘密罪及第三一七條之洩漏業務上知悉之工商秘密罪等。以上諸罪皆屬告訴乃論之罪，雇主可視實際情形決定是否提出告訴，若提出告訴時，得依前述第三款之規定處理即可。即勞工受到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，該勞工所犯之罪相當嚴重，被雇主不預告終止勞動契約，亦爲罪有應得。反之，所犯刑責輕微，雇主應不得爲終止勞動契約。故依本款規定，對勞工不經預告終止勞動契約，實有未妥。其實未解僱勞工，反而可藉此機會教誨勞工，使其不再重複犯同樣錯誤行爲，更可鞏固勞資關係，甚至於認爲事態嚴重者，亦可要求勞工自動離職，而無需如此逕行終止勞動契約。

(六)勞工無正當理由，繼續曠工三日或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告，

（註七） 同前揭書，四一二頁。

（註八） 同前揭書，四四九頁。

逕行終止勞動契約。

對於此一規定，堪稱允當。因為勞工若有正當理由未能出勤時，大可依規定或請病假、事假、公假，或不請假而以特別休假抵償之。但是無正當理由而連續曠工三日，或雖未連續曠工，卻有時曠工、有時不曠工，一個月內累積曠工達六日者，應可認為該勞工並未認真、盡力服勞務，未認同自己所從事之工作。又如此工作態度，可能影響到雇主對勞工之監督管理，甚至於工作效率降低等。一名負責之勞工，應該是認真、勤勉地工作，而非任意曠職。一般勞工在一個月內之工作天數大約是二十四、五天，若一個月內曠職六天，實際上只工作約四分之三，而有四分之一未工作，對於如此態度之勞工，雇主自得預先預告，終止勞動契約而無不妥。

又本款規定之相反解釋，勞工若有正當理由繼續曠工三日或一個月內曠工達六日者，雇主是否不得不預先預告終止勞動契約？按有正當理由者，大可依其理由請假，如病假、事假、公假，甚至於「留職停薪」亦可，應無必要任意繼續曠工三日或一個月內曠工達六日。故解釋上，不論勞工有無正當理由，勞工皆不得繼續曠工三日或一個月內曠工六日，否則雇主仍不得不預先預告逕行終止勞動契約。作為勞工，畢竟應努力勤奮工作不得任意曠工。

綜上所述，似乎只有第三款及第六款之規定堪稱允當外，其餘各款之情形，雇主皆擁有過大之權限——不經預告終止勞動契約。此種情形，雇主得隨時突然終止一名勞工之勞動契約，且係合法的終止，由雇主片面的決定，不需經過法院審查判斷。對於勞工而言無異晴天霹靂，可能陷勞工家庭生活於絕境，更可能影響到國家社會之安定或造成經濟之萎縮等，應極力避免發生以保障勞工權益。

肆、本法第十四條規定之問題點

本條文與前述第十二條亦同樣規定有六款之不經預告終止勞動契約之情形。形式上前後互相對立，雇主依規定得不經預告終止勞動契約，勞工亦得不經預告終止勞動契約，以示勞工與雇主在法律上地位平等。所不同者，在勞工不經預告被終止勞動契約時得依本條文第四項之規定，由雇主發放資遣費。在雇主被終止勞動契約時，並無相同規定而已。但是雇主終止勞工之勞動契約尚有合法性存在，而勞工終止雇主之勞動契約，則相當於「伙計解僱老板」，實在是前所未見。故本條文規定

之各款內容，有詳加探討之必要。

(一)雇主於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。

如前所述，此之虛偽意思表示，非一般民法上之虛偽意思表示，而係指詐欺而言，應無疑義。雇主施行詐術詐欺勞工時，勞工自得依民法第九十二條規定，撤銷其意思表示。此外勞工亦得主張雇主之侵權行為或債務不履行之損害賠償。但是依本款規定、勞工只能不經預告終止勞動契約，再依本條文之第四項規定依同法第十七條之規定標準要求雇主張給資遣費而已。因本法係民法之特別法，應優先適用。在本法未有規定時，始得以民法補充適用。則本款既已規定勞工得不經預告終止勞動契約，勞工自不得再行主張民法上之撤銷或侵權行為或債務不履行之權利。如此適用之結果，對勞工而言，本法之保障遠落於民法之後。

(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行為者，勞工得不經預告終止勞動契約移動。本款規定與前述第十二條第二款規定之內容大致相同，只不過勞工與雇主互換位置而已。雇主等人有此暴行或重大侮辱行為，勞工除得依本款不經預告終止契約外，仍得依法提出告訴，追究雇主等人之刑事責任。

(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時，勞工得不經預告終止勞動契約。

自表面上觀察，似乎對於勞工很有保障，因為勞工對於有危害健康之虞之工作，有權利不經預告終止勞動契約，以避免繼續受到危害。但是勞工終止勞動契約後，雇主未改善有危害健康之虞之因素時，實際上並未解決問題，只不過是更換其他勞工繼續承受該危害健康之因素而已。真正要避免勞工受到危害，只有要求雇主改善該工作環境，使其達到安全基準。故雇主未能提供安全之工作場所供勞工服勞務時，顯然雇主已經構成債務不履行之不完全履行，勞工得依民法二二七條規定「得聲請法院強制執行並得請求損害賠償。又勞動契約為雙務契約，依民法二六七條規定「當事人之一方，因可歸責於他方之事由，致不能給付者，得請求對待給付。」，在勞工提出勞務給付時，因工作場所有危害身體健康之虞，致勞工未能為給付，此為可歸責於雇主之事由，致勞工不能給付，勞工仍得請求對待給付，勞工非但無需因此而不經預告終止勞動契約，甚至得免自己之勞務給付（民法二二五條參照），而得向雇主請求工資之給

付。

又近年來，科技日新月異，同時亦可能產生許多有害勞工身體健康之因素，勞工未必能完全瞭解該因素之如何產生，或如何避免受到傷害。在訴訟提起時，如何舉證該因素之有害身體健康，確實是一大難題，有謂「工作對勞工健康有危害之虞」，應由勞工免舉證責任。（註九）實不足取，因為「何者負舉證責任，何者敗訴」，無異由勞工承擔危害健康因素而不得終止勞動契約。又雇主為經濟上之強者，較勞工更有資力去證明危害因素是否存在。故在原因不明時，應由雇主負舉證責任為妥。

(四) 雇主，雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者，勞工得不經預告，終止勞動契約。

何謂「惡性傳染病」？實有加明確規定之必要，若係法定傳染病者，如傷寒、霍亂等，必須被隔離治療，勞工亦得請病假治療應無終止勞動契約之必要。但是如香港腳、皮膚癬等，勞工罹患比率甚高，雖為傳染病亦無離職之必要，因非惡性傳染病。其又如B型肝炎、如結膜炎等亦無離職之必要，甚至於雇主或其他勞工罹患愛滋病時，亦無必要因此而離職，因為本法並未規定雇主得因勞工罹患惡性傳染病得予終止勞動契約（本法第十一條、第十二條參照），何以勞工得因雇主或雇主代理人或其他勞工罹患惡性傳染病而終止勞動契約？故本款規定對於勞工而言，意義不大。

(五) 雇主未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，勞工得不經預告終止勞動契約。

本款之規定，自表面上觀察，似乎在保護勞工之權益，蓋勞工付出勞力，未能獲得應有報酬，為避免勞工權益受損，勞工自得不經預告終止勞動契約。但是本法第二十七條規定「雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。」雇主違法此一規定仍不為工資之給付者，得處二千元以上二萬元以下之罰鍰（本法第七十九條第二款參照）、勞工實無終止勞動契約之必要。甚至於得依民法二二七條規定「債務人不為給付或不為完全之給付者，債權人得聲請法院強制執行並得請求損害賠償。」

又對於按件計酬之勞工未能獲得充分之工作，若雙方之間訂有勞動契約，雇主

（註九） 同前揭書，一五五頁。

依照契約不為供給充分之工作，亦得類推適用本法第二十七條規定，由主管機關限期令其給付，若雇主仍不供給充分之工作，亦得依本法第七十九條第二款規定處二千元以上二萬元以下之罰鍰，勞工並無必要因此而終止勞動契約。除非雇主已經陷於財務困難，未能依照勞動契約給付工作報酬或對於按件計酬之勞工未能供給充分工作，勞工實無必要因此而終止勞動契約。

(六) 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工之虞者。

對於此一規定，勞工有無必要不經預告終止勞動契約的？按雇主違反勞動契約，本得依民法債務不履行之規定處理之。但是本法第一條第二項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所訂之基準。」。易言之，本法所規定之勞動條件法定之最低基準，性質上係屬強行規定，若有違反者自當屬無效（民法第七十一條參照），因此雇主違反勞動契約時，本來該契約應歸於無效，但是解釋上只有低於本法所訂基準之部分無效，而非契約全部無效。例如本法規定每週工作四十八小時，若雇主與勞工約定為五十小時，只有超過二小時部分無效，而本法所規定之最低基準四十八小時部分仍為有效。日本之勞動基準法第十三條即規定：「無效之部分，依本法規定之基準。」可為參考。似乎勞工無必要為此而終止勞動契約。但是勞工若要終止勞動契約為其自由，得由勞工自行決定之。

又同法第二項規定「勞工依第一項第一款、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。」本項規定之結果，大幅限制了勞工應於知悉雇主為詐欺行為之日起或雇主違反勞動契約或勞工法令之日起三十日內終止勞動契約之權利，逾期即不得再以同一理由終止勞動契約。如此規定是否亦屬本法第一條第一項所規定之「保障勞工權益為目的」？頗有疑問。因為逾期不得終止契約，等於勞工必須在雇主之詐欺行為結果下繼續服勞務或在雇主違反勞動契約或勞工法令下仍應繼續為雇主服勞務。何況任何人不得強制他人服勞務，若得強制他人服勞務，無異強制勞動，等於是合法奴役他人。故本項規定亦無意義可言。

又同法第三項定「有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病患者送醫或解僱，勞工不得終止契約。」，本項不得終止契約之規定除有強制勞工服勞務之嫌外，對於第二款規定雇主已將該代理人解僱，勞工即不得終止契約。若該勞工已失去工作意願，本法何以得規定勞工不得終止契約？又本項後半段規定「雇主已將患有惡性傳染病患者送醫或解僱，勞工不得終止契約。」

亦有強制勞工服勞務之嫌。本來雇主將患有惡性傳染病之勞工解僱，勞工應無遭受傳染之虞，勞工應不得以此為理由終止勞動契約。但是雇主何以得將患有惡性傳染病之勞工解僱？依本法雇主得終止契約之法定事由有二種，一為本法第十一條所規定之情形，即(1)歇業或轉讓時，(2)虧損或業務緊縮時(3)不可抗力暫停工作在一個月以上時(4)業務性質變更有減少勞工必要，又無適當工作可供安置時(5)勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，此為合法終止契約之事由，並無雇主得以勞工罹患惡性傳染病為理由終止勞動契約之規定。又本法第十二條規定雇主雖得不經預告終止勞動契約，亦未規定得以勞工罹患性傳染病為理由終止勞動契約。何以本項規定雇主得為終止勞動契約？既無解僱之依據，卻明文規定為終止契約，令人費解。

以上所述為勞工及雇主得不經預告終止勞動契約之法定標準。本來依民法規定在「當事人依法律之規定終止契約者，準用第二六〇條之規定。」即「終止契約之行使，不妨害損害賠償之請求。」（民法第二六〇條參照），在雇主依本法第十二條終止勞動契約時，似乎雇主得依上述民法之規定向勞工請求損害賠償，在勞工依本法第十四條終止勞動契約時，亦得依前述之民法規定請求損害賠償，但本法對民法而言係特別法，依特別法優先適用原則，而且若准許雇主得向勞工請求損害賠償亦不合理，在勞工依第十四規定終止勞動契約時亦只能向雇主請求發給資遣費而已。故不論雇主或勞工在依法終止契約時均不得請求損害賠償。

伍、結論

本法之制定目的在於保障勞工權益，一方面維持勞資關係之和諧穩定，一方面亦鞏固國家社會之根基，實具有相當重要地位，勞工之工作獲得保障，等於勞工之生活亦獲得保障，雇主亦同時獲得安定之生產力供給。反之，動輒終止勞動契約，又得不經預告，影響勞工權益甚大。如前所述，勞工之不經預告終止勞動契約之規定，荒謬無比，幾無存在意義可言。不經預告終止勞動契約在要件方面應加以嚴格規範，非有明確具體標準，不得任意為之。若有不明確時，應對勞工作有利之解釋。但不論如何，應儘速修法廢止本法第十四條之贅文規定，以確實發揮制定本法保障勞工權益之目的。