



聯合推薦

國立中正大學勞工關係學系教授
兼社會科學院院長

王安祥

國立中正大學
法律學系教授

周兆昱

1111人力銀行
社群中心執行長

曹新南

圓矩法律事務所
主持律師

蔡晴羽

專業人資， 不做違法解僱

勞動智庫×靜海法律事務所

曾翔 律師／著



正確適用解僱事由

審視解僱是否合法的第一步驟，就是要「正確適用解僱事由」。如果一開始就用錯解僱事由，解僱就違法而無效了，當然也沒有討論第二步驟和第三步驟的必要。

再次強調，勞動基準法對於雇主解僱勞工是採取「法定事由」的立法，也就是只有勞動基準法第11條和12條中所明定的11種解僱事由（其實不只11種，因為各款當中又包含不同的解僱事由）才能拿來解僱勞工，雇主不可以隨意創造法律沒有的解僱事由來終止勞動契約。

1. 絕對不要以自己的主觀方式解釋法條

對於勞動基準法第11條和12條的11款解僱事由進行深入的理解是非常重要的事情，原因很簡單，就是要避免誤解或曲解法條意思的情況。

法律通常都是用相對抽象、艱澀的文字來書寫，閱讀理解能力差一點的人很容易會對法律的規定產生誤解。而且在解釋法律時也不能只是依照表面的文字，還必須要參考整個法律的體系設計、法院或主管機關的見解等等來加以補充說明，這是必須要花一些功夫學習的。一般人未經過法律方面的訓練，對於法律文字的解釋時常會流於主觀，這也容易導致違法。

而在我國勞動基準法所列出的解僱事由中，又有特定幾款十分模糊或是容易混淆，常常會導致雇主與人資誤用。一旦誤用解僱事由就直接違法了，也等於一切做白工，更別說許多雇主根本是惡意曲解法律。

舉例來說，勞基法第12條第1項第2款規定，勞工如果有「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」，雇主可以不經預告立刻解僱。筆者就曾遇過雇主以「勞工在開會時跟老闆頂嘴」，認為是對雇主「重大侮辱」而要解僱勞工的案例，這顯然就是惡意曲解法律（好吧，或者說這個雇主比較玻璃心），當然解僱也一定是違法而無

效的。

要「正確適用解僱事由」不是一個簡單的事情，這也是解僱法律問題可以稱得上是專業的理由！我們必須具體理解每個解僱事由到底在說甚麼，這是要使解僱合法的第一步，接下來的第五和第六章的就是要告訴讀者法院和主管機關對於勞動基準法第11條和12條的11款解僱事由是怎麼解釋的。

切記，千萬不要用自己的主觀解釋來解讀法律，那是沒有意義的。

2. 解僱事由必須明確告知勞工，絕對不可事後變更或擴張！

「正確適用解僱事由」還有一個更重要的意義，那就是我國法院認為解僱事由必須明確告知勞工，且不可以事後變更或擴張，這點非常非常地重要！

許多雇主常常先硬是找了某個理由解僱勞工，後來卻在勞資爭議調解或是上法院的時候振振有詞地說：「即使我當初解僱他的○○理由不合法，但這個勞工有XX理由，所以我還是可以解僱他。」如果雇主提出了這種主張，那被法院判決敗訴也只是剛好而已。

重要見解：

最高法院95年台上字第2720號判決

「按勞基法第十一、十二條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。則上訴人嗣於訴訟中主張其並以「虧損」為由終止系爭僱傭契約，及離職證明書無需詳列所有資遣事由云云，尚無足取。」

這個最高法院判決的案例事實，是雇主在勞工即將符合退休資格的前一年以勞動基準法第11條第2款的「業務緊縮」為由解僱勞工，勞工起訴主張解僱無效。

一審時勞方敗訴，但是在二審時法院指出了雇主解僱勞工時的解僱通知書上只有寫到「業務緊縮」，沒有寫「虧損」，而雇主在訴訟過程中所主張的事實與提供的證據都是針對「虧損」這件事，而非當初解僱勞工時所依據的「業務緊縮」。而在雇主雖然有「虧損」但實際上並無「業務緊縮」的狀況下，當初解僱事由採取「業務緊縮」顯然就是用錯了，解僱也因此無效。⁵

縱然本案中的雇主在訴訟中追加「虧損」這個事由，而且能夠提供財務報表等證據來證明公司真的有嚴重虧損而必須解僱勞工，但這種事後才追加解僱事由的方式被最高法院認定有違誠信原則，因此不允許雇主另行主張，只能依據當初主張的「業務緊縮」來進行訴訟。

這個判決可以歸納成兩個重點：

- (1) 雇主必須在解僱時明確告知勞工為什麼要解僱他；

5.沒錯，明明規定在同一款的「虧損」和「業務緊縮」，在法院眼中卻是兩個不同的解僱事由！有「虧損」不一定有「業務緊縮」，有「業務緊縮」也不必然「虧損」。

(2) 解僱的事由是以告知勞工終止契約時的事由為準，雇主事後增加或變更的解僱事由都不算數。

以上的見解已經成為法院一貫的立場，後續判決更是以此為基礎更進一步說明，之所以禁止雇主隨意變更或擴張解僱事由，原因在於這種事後增加或變更解僱事由的作法「無異使經濟地位強勢之雇主事前可毫不審慎的恣意解僱勞工，事後再想方設法蒐集『解僱當時』雇主所不知之解僱事由，於訴訟中再羅列各種事後搜集之資料作為解僱勞工之理由。」（嘉義地院102年勞訴字23號、台北地院104年勞訴字137號），其實就是要避免雇主「先決定解僱勞工再來找理由」的狀況。

因此請不要不經審慎思考就隨便發動「解僱」，「解僱」要像是武林高手出招一樣，一擊必殺，如果出手偏掉了，事後再怎麼補救都是沒用的。依據目前法院的見解，解僱的事由是以解僱當下雇主告知勞工的事由為主，事後才拿出來的都是無效的。這也代表解僱的事由一開始就要用對，如果用錯，即便雇主真的能舉出其他的合法解僱事由，解僱還是會被宣告無效。

3. 可不可以把一大堆解僱事由都列上去？

既然不可以在事後擴張或是變更解僱事由，那麼，如果「一開始就把解僱事由全部列上去呢？」

老實說這種作法並不是不行，也滿常見的。但仔細想想，其實只要有「一個」正當的解僱事由就能合法解僱了，那為何要列上一大堆「罪狀」呢？捫心自問，是不是因為我們對解僱是否合法並沒有絕對的把握呢？

很多時候，這種把解僱事由一股腦全部列上去的方式，多半都是前面所說的「先決定解僱勞工、再來找理由」，從外觀來看會很像是刻意找勞工的麻煩，如果發生爭議而去訴訟時往往要花費額外力氣來去說明解僱的正當性，甚至會產生漏洞。

再者，有些解僱事由放在一起還算是有道理的，但有一些放在一起就會很奇怪。舉例來說，如果雇主用勞基法第12條第1項第6款「無故連續曠職三日」解僱勞工，曠職通常也會是工作規則中禁止的行為，因此雇主將勞基法第12條第1項第4款「違反工作規則情節重大」同時列入，也還算是合情合理。

但相反地，如果雇主將「無故連續曠職三日」和勞基法第11條第2款的「業務緊縮」放在一起就會非常奇

怪。如果確實有第12條的事由，那直接用第12條解僱即可，雇主還不需要預告也不用給資遣費呢！如果不是擔心第12條解僱無效，雇主又何必畫蛇添足再增列第11條呢？

因此筆者個人認為，除非案例本身有特殊的狀況，否則完全沒有必要列一堆解僱事由。真的是合法解僱，一個事由就夠了，如果是違法解僱，一百個事由也沒用。