

合法與非法解雇勞工之區辨. 勞工可否合法罷工

台南市魏先生問：我是營造公司老闆，最近有員工犯罪而被判刑八個月，可能要入獄，請問：我可不可以立刻把他解雇？又最近公司一直在虧損，業務也縮小了，請問：我是否可因此而解雇一些員工？如果可以，有哪些事項須要注意？另外，最近好像有人要發起罷工活動，請問：什麼情況才可以合法罷工？

答：

為了保障勞工的權益，並加強勞雇關係，我國制訂有勞動基準法來規範勞動條件的最低標準，所以雇主與勞工約定的勞動條件，絕對不可以低於勞基法所定的標準。如果雇主與勞工之間並無明確的約定，那麼有關勞資爭議的問題，便要根據勞基法的相關規定來處理。而營造業又是勞基法的適用對象之一，所以你要解雇員工，當然要受到勞基法的相關限制。

依照勞基法的立法意旨，僱傭關係是採終身雇用的原則，所以關於解雇勞工的條件，是有相當嚴格的限制。不過，勞工假如有：在訂立勞動契約時作虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害的疑慮、或對於雇主、其家屬、代理人或其他共同工作的勞工，實施暴行或有重大侮辱的行為、或是受有期徒刑以上刑的宣告確定，而不能緩刑或易科罰金、或違反勞動契約或工作規則情節重大、或故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術、營業上的秘密致雇主受有損害、或是無正當理由繼續曠工三天，或一個月內曠工達六天等情形之一時，雇主是可以不經預告便立刻終止勞動契約，也就是說，這種情形下雇主是可以隨時將員工解雇的。你的員工犯罪被判刑八個月確定，如果不能緩刑或易科罰金時，那麼你當然可以將他解雇，而他也不能向你請求加發預告期間的工資及資遣費。但要注意的是，除了勞工被判刑的情形以外，雇主必須要在知道前面所說的其他事由之日起，三十天內解雇該勞工才可以。

再來，除非有歇業、轉讓、虧損或業務緊縮、不可抗力暫停工作一個月以上、業務性質變更有減少勞工必要，又無適當工作可供安置、或是勞工對於所擔任的工作確實不能勝任等情形時，雇主是不可以隨便預告終止勞動契約，換句話說，在一般情況下，雇主要解雇員工是要受到相當嚴格的限制。你的公司如果真的虧損，而且業務也已經縮小，那麼你確實可以適度的解雇員工，不過要終止勞動契約時，對於繼續工作三個月以上一年未滿的員工，是要在十天前預告，對於繼續工作一年以上三年未滿的員工，則要在二十天前預告，如果是繼續工作三年以上的員工，就要在三十天前加以預告。至於勞工接到解雇預告後，為了另謀工作，是可以在工作時間請假外出，雖然請假時數每星期不能超過兩天的工作時間，但是請假期間的工資，雇主則是要照給。另外，勞工因此被解雇後，雇主還要依照在同一雇主的事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資的計算方

式，發給勞工相當的資遣費。雇主如不依規定發資遣費，那麼是有被判罰金的刑事責任的。

最後，依照工會法的規定，勞資或僱傭間的爭議，如果沒有經過調解程序無效後，以及會員大會以無記名投票方式，經過全體會員過半數的同意，工會是不可以宣告罷工的，而這也是目前法律所規定的合法罷工條件，除此之外，任何訴求所發起的罷工活動，恐怕都不是合法的行為。

台南地方法院法官 陳志成

- 相關法條：勞動基準法第 9 條至第 12 條、第 16、17 條及工會法第 27 條



臺灣臺南地方法院檢察署

Tainan District Prosecutors Office

公義·關懷·友善