

國立政治大學法學院碩士在職專班

碩士論文

指導教授：林佳和 博士



勞動基準法解僱員工事由之研究
—從台灣三星電子勞資爭議說起

研究生：陳勝賢

中華民國 100 年 7 月

謝辭

本論文可能算是一篇非典型論文，因為它跳脫了一般傳統論文的撰述思惟與寫作方式，除了學術法理的探討之外，作者在本文注入許多生活化及實用性的元素，從讀者(特別是非法律人之讀者)的角度，盡量將艱澀難懂的學術理論轉化為較通俗淺顯的文字，並以便利一般讀者閱讀的方式展開內容，俾讀者不僅可藉由本文得知雇主解僱勞工之可能原因，也可從中獲知一些解決的方法。作者期盼本文不僅是一篇學術研究論文，也是一篇具有實用價值的論文。此乃作者意欲突破一般傳統論文多僅著重學理探討，欠缺實用性元素，最終流於學術象牙塔孤芳自賞窘境的一個新嘗試。對此一若干不符一般論文體例之另類寫作方式，本文作者要特別感謝指導教授林佳和老師的特別包容，如果沒有林老師的包容與教導，本篇論文斷不可能完成。而且，在林老師的專業指導下，本文雖然顯得有點「離經叛道」，但最終仍大致不出基本論文體例。在本文寫作過程中，林老師也不厭其煩地提供許多相當寶貴的建議，對本文內容品質之提升，甚有助益，在此特別感謝林老師！此外，本文作者也要感謝政治大學法律系黃程貫教授與文化大學法律系邱駿彥教授願意擔任作者之論文口試委員，在論文口試期間，黃教授與邱教授針對本文亦提出不少寶貴意見，本文也從而再作若干修訂，使得本文可以更加周延，因此也要特別感謝黃教授與邱教授的專業指導。

最後，本文作者要感謝摯愛的家人，謝謝家母美珠女士、內人慰慈以及吾兒子寧，謝謝他們這段時間一直在作者背後默默的支持。在本文撰寫過程中，由於作者仍須兼顧工作，經常案牘勞形，實在無暇陪伴家人，甚至為了專心寫作，作者一度放棄工作，家中有數月期間完全沒有收入，致家人不得不縮衣節食，作者為此深感歉疚與不捨！坦言之，如果沒有家人這股默默體恤與支持的力量，作者亦絕不可能完成本文撰寫工作。值此本文付梓之際，作者也特別要向摯愛的家人表達最深的謝意。

摘要

長久以來，雇主經營權與勞工工作權即不斷拔河，不易妥協，在今日勞工意識高漲的社會裡，勞資爭議更是層出不窮，甚或衍生法律訴訟。本文以作者前服務公司台灣三星電子之勞資爭議案例為本文揭開序幕，首先檢視雇主解僱員工的可能事由為何。再者，衡諸當今我國現行對企業解僱員工議題最具代表性、也最具影響力之法規範者，莫過於勞動基準法。因此本文以勞動基準法為核心，針對我國企業解僱員工問題進行研究及分析，希能對自民國 73 年即已公佈施行迄今的該法，在雇主解僱勞工的法規範方面作一檢視，探討現行法規範與企業或法院實務運作之間是否存有落差？另一方面，本文亦嘗試探索雇主不當解僱勞工之可能原因，而其依我國目前法令規定又有何救濟途徑？接著本文依解僱事由類別選錄探討我國法院部份判決案例，並嘗試探索我國近年來勞資爭議之發展趨勢，其在循勞工主管機關或司法途徑解決之情形如何？最後，本文作者針對目前我國勞動基準法關於解僱員工事由方面的規範提出一些個人看法與建議，希望未來在檢討該法解僱員工之相關規定時，前述看法與建議具有參考價值。

本文研究方法主要採文獻分析法，參考國內外論文、期刊、書籍、網路資料、法院判決及大法官解釋等文獻，進行整理、比較、歸納與分析。依據本文研究發現，我國勞動基準法就雇主解僱員工之事由規定方面，乃採取完全列舉方式，非有法定情事之一者，雇主不得恣意終止勞動契約，其主要係規定於該法第 11 條及第 12 條，前者以經濟性事由為主，勞工無可歸責之過失，是以雇主必須負擔預告與給付資遣費等義務；後者則以懲戒性質為主，勞工犯有可歸責之嚴重過失，法律因而允許雇主施予解僱，且雇主無需負擔前述法定義務。此外，隨著產業型態多元發展，保護勞工之勞動法令日臻完備，復以勞工自我意識逐漸覺醒，本文發現我國勞資爭議件數大致呈逐年增加趨勢，顯示我國勞資關係似有日趨緊張情勢，而勞資爭議性質絕大多數以權利事項之爭議為主，其中以請求給付工資或資遣費為最主要原因，二者與勞動契約是否終止具有連結關係。另就勞資爭議發生地區觀察，本文亦發現勞資爭議具有城鄉差距之現象，即愈是工商發達之城市，其勞資爭議愈多，而愈是傳統純樸之鄉村，其勞資爭議愈少。再者，由於勞資爭議案件不斷增加，但政府部門人力有限，是以勞工行政機關委託民間團體代為處理勞資爭議案件日益普遍，此在工商業較發達之北部地區最為明顯。

為釐清現行法律規定之模糊地帶及平衡兼顧勞雇雙方權益，本文作者於最後提出五項建議作為本文總結，即(一)解僱應以勞工是否有可歸責之事由為判斷基準；(二)修訂勞動基準法第 11 條第 5 款條文；(三)設置勞工行使「解僱爭議權」之除斥期間規定；(四)現階段尚無制定不當解僱防治專法必要；(五)非典型僱傭關係及解僱規範宜盡速法制化，希前述建議對促進勞資關係和諧能有所裨益。