

兩岸企業解僱與離職的差異分析規定

◆文／蕭新永

遠通國際經營管理顧問公司總經理、海基會台商財經法律顧問

不論企業解僱員工，或者員工自動離職等情況，都有勞動法規的規範，也是人資管理的日常作業，企業必須依法謹慎處理，以維護僱主品牌形象。

在結束勞動契約的法律用語上，我國稱為「終止勞動契約」，大陸則分為「解除或終止勞動合同」。換言之，我國的「終止」相當於大陸的「解除與終止」之內涵。

一、兩岸勞動法規規定的預告期間

(一) 我國僱主依《勞基法》第 11、15 條規定的終止勞動契約條件，並依第 15、16 條規定的預告時間，如表一所示。

表一所述，終止勞動契約，我國有年資對應

的規定，年資越短，預告時間越短；反之則越長（最長 30 日）。

(二) 大陸用人單位依照《勞動合同法》第 40、41 條規定，或勞動者依照第 37 條規定解除勞動合同，其預告期間有兩種形式，如表二所示。

表二所述，除了試用期間內解除提前 3 日外，一律以提前 30 日為準解除勞動合同，並無年資的限制。

(三) 兩岸預告期間的差異分析

兩岸預告期間之差異，在於我國是依年資的長短訂出 3 種預告期間，在執行作業上稍為複雜，而大陸則只分為試用期間提前 3 日，以及試用期滿以後提前 30 日預告的兩個階段，單純好處理。

表一 我國終止勞動契約的預告期間分析表

分類	繼續工作年資期間	提出者	提前預告日數
1. 僱主（定期與不定期契約） 2. 勞工（不定期契約）	3個月以上1年未滿者	僱主或勞工	10日前
	1年以上3年未滿者		20日前
	3年以上者		30日前
3. 勞工（特定性定期契約）	契約期限逾滿3年者，勞工得終止契約	勞工	30日前預告僱主

表二 大陸解除勞動合同的預告期間分析表

分類	繼續工作年資期間	提出者	提前預告日數
試用期間	試用期間（最長6個月）	用人單位 或勞動者	3日前
試用期滿以後	試用期滿以後的年資		30日前

二、企業可以經預告終止(解除)勞動契約的規定

(一)我國的規定

依《勞基法》第 11 條規定，非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

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 1 個月以上時；
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，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。

再者，雇主未依「表一」所規定的預告期間終止契約時，應給付預告期間的工資。（《勞基法》第 16 條）

(二)大陸的規定

大陸《勞動合同法》第 40 條規定，有下列情形之一的，用人單位提前 30 日以書面形式通知勞動者本人或者額外支付勞動者 1 個月工資後，可以解除勞動合同：

1. 勞動者患病或者非因工負傷，在規定的醫療期滿後不能從事原工作，也不能從事由用人單位另行安排的工作的；
2. 勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作的；
3. 勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行，經用人單位與勞動者協商，未能就變更勞動合同內容達成協議的。

(三)兩岸差異分析

兩岸有關預告終止或解除，敘述的內容互有不同。但我國所規定的範圍稍大，其中「歇業」的規定在大陸是屬於《勞動合同法》第 44 條的終止條件（請看本文「七、大陸終止勞動合同的規定」），而「轉讓」的規定，依第 33、34 條

的規定，用人單位、負責人或投資人變更，以及企業有合併或分立等情況，皆不影響勞動合同的履行。以此規定看來，我國的「轉讓」是終止條件，但大陸不是，顯然兩岸立法觀點是有差異的。

三、企業可以大量解雇的規定

(一)我國的規定

依《大量解僱勞工保護法》第 2 條規定，企業有《勞基法》第 11 條規定的情形之一，或因併購、改組而解僱勞工，可就「同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數」之不同人數規模，於 60 日日內解雇法律所規定的比例人數。但僱用及解僱勞工人數之計算，不包含《就業服務法》第 46 條所定之定期契約勞工。（可參考《大量解僱勞工保護法》第 2 條的詳細內容）

再者，依同法第 4 條規定，企業大量解僱勞工時，應於 60 日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受 60 日之限制。

(二)大陸的規定

我國所稱的「大量解雇」，等同於大陸所稱的「裁減人員」。《勞動法》第 27 條、《勞動合同法》的 41 條規定，用人單位瀕臨破產進行法定重整期間，或者生產經營發生嚴重困難的，或者企業轉產、重大技術革新、經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員 20 人以上或者裁減不足 20 人但占企業職工總數 10% 以上的，用人單位提前 30 日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見後，裁減人員方案經向勞動行政部門報告，可以裁減人員。

(三)兩岸差異分析

兩岸有關大量解僱（裁減人員），同樣都屬於 30 天的預告性質。但處理的細節則有差異。我國企業以《勞基法》第 11 條所規定之情形，

以及因併購、改組而解僱一定人數的員工，另需依據《大量解僱勞工保護法》的規定解僱員工，內容較詳盡；而大陸單純以《勞動合同法》第41條規定裁減人員，顯見我國在這方面的規範，比較照顧到員工的權益。

四、企業可以不經預告終止（解除）的規定

（一）我國的規定

依《勞基法》第12條規定，勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

1. 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者；
2. 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；
3. 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；
4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者；
5. 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；
6. 無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者。

（二）大陸的規定

《勞動合同法》第39條規定，勞動者有下列情形之一的，用人單位可以解除勞動合同：

1. 在試用期間被證明不符合錄用條件的；
2. 嚴重違反用人單位的規章制度的；
3. 嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害的；
4. 勞動者同時與其他用人單位建立勞動關係，對完成本單位的工作任務造成嚴重影響，或者經用人單位提出，拒不改正的；
5. 以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使對方在違背真實意思的情況下訂立或者變更勞動合同，該勞動合同是無效的；

6. 被依法追究刑事責任的。

（三）兩岸差異分析

兩岸不經預告終止或解除，其內容有一些差異，例如我國所規定的「無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者。」是以法律的形式表達，大陸則無此規定。又如我國勞工於訂立勞動契約時對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其它共同工作的勞動者，實施暴行或有重大侮辱的行為，用人單位可以不經預告解除契約，對此大陸則沒有規定，但實務上，企業可依據「嚴重違反用人單位的規章制度」之規定，將之細化成「獎懲管理制度」加以規範。此外，大陸勞動者試用期間被證明不符合錄用條件的，企業可以不經預告解除契約，我國則無此規定。

五、勞工可以經預告終止（解除）的規定

（一）我國的規定

依《勞基法》第15條規定，特定性定期契約期限逾3年者，於屆滿3年後，勞工得終止契約，但應於30日前預告雇主；不定期契約之勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主。（詳見表一）

（二）大陸的規定

《勞動合同法》第37條規定，勞動者提前30日以書面形式通知用人單位，可以解除勞動合同。勞動者在試用期內提前3日通知用人單位，可以解除勞動合同。

（三）兩岸的差異分析

從上述的規定來看，兩岸勞工離職應無條件約束，亦無須證據證明即可離職，但必須依照法定的預告程序提出申請。至於勞工違反「預告期間」日數的規定是否要負法律責任？我國《勞基法》無列罰則，然大陸《勞動合同法》第90條規定，是屬於違反解除之情形，要負法律責任，例如因此給企業造成經濟損失的，應當承擔賠償

責任。換言之，大陸強調的除了需要提前預告外，否則要負違反預告行為的法律責任。

六、勞工可以不經預告終止（解除）的規定

（一）我國的規定

《勞基法》第 14 條規定，有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

1. 雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者；
2. 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為者；
3. 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；
4. 雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者；
5. 雇主不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；
6. 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

（二）大陸的規定

依據《勞動合同法》的 38 條規定，用人單位有下列情形之一的，勞動者可以解除勞動合同：

1. 未按照勞動合同約定提供勞動保護或者勞動條件的；
2. 未及時足額支付勞動報酬的；
3. 未依法為勞動者繳納社會保險費的；
4. 用人單位的規章制度違反法律、法規的規定，損害勞動者權益的；
5. 因本法第 26 條第 1 款規定的情形致使勞動合同無效的；
6. 法律、行政法規規定勞動者可以解除勞動合同的其他情形。

用人單位以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動者勞動的，或者用人單位違章

指揮、強令冒險作業危及勞動者人身安全的，勞動者可以立即解除勞動合同，不需事先告知用人單位。

（三）兩岸的差異分析

兩岸勞工可以不經預告終止（解除）的規定，敘述內容稍有不同，但都是站在保護員工的角度，「雇主違法，勞工被迫離職」的內涵與宗旨是一致的。

七、大陸終止勞動合同的規定

（一）大陸的規定

依《勞動合同法》第 44 條，規定終止勞動合同的內容如下：

1. 勞動合同期滿的；
2. 勞動者開始依法享受基本養老保險待遇的；
3. 勞動者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失蹤的；
4. 用人單位被依法宣告破產的；
5. 用人單位被吊銷營業執照、責令關閉、撤銷或者用人單位決定提前解散的；
6. 法律、行政法規規定的其他情形。

（二）兩岸的差異分析

大陸勞動合同法第 44 條，專指終止勞動合同，其餘的相關條款則為「解除」，如前所述，我國無此立法規定。本條規定並無預告程序，但在各地方的《勞動合同條例》相關規定，都設有提前預告的程序，台商自當依據企業所在地的地方法規、規章執行之。

八、小結

兩岸有關結束勞動契約的規定，立法宗旨及內涵有差異，需要台商企業認真解讀，並依據法律規定建立「離職管理制度」，依法執行，以落實於正確合法的處理程序，始能管理到位，降低勞資糾紛，提升工作績效，提高管理效果。🌟