

調職與解僱保護

調動之原則

- 勞動基準法第10-1條
- 不得違反勞動契約之約定
- 基於企業經營上所必需
- 對勞工薪資及其他勞動條件未做不利之變更
- 調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任
- 調動工作地點過遠，雇主應予必要協助
- 考量勞工及其家庭生活之利益

調動

- 契約變更
- 債之同一性：仍在原約範圍、為雇主指示命令之權限
- 未濫用權利
- 未損害勞動者技能〈職業生涯〉與尊嚴

勞動契約終止

- 一 民法上終止
 - 1 勞動者死亡
 - 2 合意終止
 - 3 定期契約期限屆滿
- 二 社會法上終止—退休
- 三 勞動法上終止

解僱

- 僱主單方意思表示終止勞動契約
- 一 法定解僱事由
 - 裁員解僱：僱主經濟事由
 - 懲戒解僱：勞動者有責行為
- 二 預告期間
- 三 資遣費

裁員解僱

- 勞動基準法第十一條
- 1.歇業或轉讓 2.虧損或業務緊縮
- 3.不可抗力暫停工作一個月以上
- 4.業務性質變更無適當工作可供安置
- 5.確不能勝任工作
- 須預告
- 有資遣費

懲戒解僱

- 勞動基準法第十二條
- 1.虛偽意思表示使雇主誤信有受損害之虞
- 2.勞方有暴行或重大侮辱
- 3.有期徒刑宣告確定且不得緩刑或易科罰金
- 4.違反勞動契約工作規則情節重大
- 5.故意損耗雇主機器原料等物品或洩漏營業秘密
- 6.連續曠工三日或一個月內達六日
- 無須預告，除第3款外須於三十日內行使
- 無資遣費

辭職

- 勞動者單方意思表示終止勞動契約
- 一 自動辭職：勞工自願離職
- 二 被迫辭職：雇主有責行為

自動辭職

- 不定期契約：隨時
- 定期契約：定期契約超過三年者滿三年後
- 須預告
- 無資遣費

被迫辭職

- 勞基法第十四條
- 1.虛偽意思表示使勞工誤信有受損害之虞
- 2.雇方有暴行或重大侮辱
- 3.工作有危害勞工健康之虞且通知改善無效果
- 4.雇方或其他勞工罹患惡性傳染病有傳染之虞
- 5.不依契約給付報酬或不提供充分工作
- 6.違反勞動契約或勞工法令
- 無須預告，1、6款30日內行使
- 2、4款已解雇代理人或將病人送醫，則不得終止契約
- 有資遣費

禁止解僱期間

- 懷孕請產假停止工作期間
- 職業災害醫療期間
- 育嬰留職停薪期間？

解僱案例

- 勞工**A**君於公司工作**4年8個月**，由於公司於過去曾陸續因資金周轉不靈，發生數次延遲發給工資之情形，延遲之時間由數週至一個月以上不等，**98年6月**公司遲付工資已達兩個月以上，由於同事相繼離職，**A**君亦考慮是否離職。
- 試問：**A**君應如何處理以保障自身勞動權益？

企業併購與勞動契約

- 併購：包括合併、收購、分割
- 舊雇主：消滅公司、讓與公司、被分割公司
- 新雇主：存續公司、新設公司、受讓公司
- 新、舊雇主可商訂留用勞工
- 未留用或不同意留用之勞工依勞基法解僱

企業併購退休金之處理

- 企業併購法第**15**條
- 支付未留用或不同意留用勞工之退休金後，得支付資遣費
- 剩餘款項，應移轉至合併後公司之勞工退休準備金監督委員會專戶
- 分割公司則依比例移轉

債權轉讓

- 民法第297條
- 債權之讓與，非經讓與人或受讓人通知債務人，對於債務人不生效力。

債務承擔

- 民法第**300**條及第**301**條
- 須與債權人訂約或經債權人承認

概括承受與營業合併

- 民法第305條、第306條
- 就他人之財產或營業，概括承受其資產及負債者
- 對債權人為承受之 通知或公告
- 債務人關於到期之債權，自通知或公告時起，未到期之債權，自到期時起，二年以內，與承擔人連帶負其責任

勞務請求權讓與

- 民法第484條
- 須經受僱人同意
- 強化保護

公司合併

- 公司法第**72**條至第**75**條
- 應即向各債權人分別通知及公告
- 指定三十日以上期限，債權人得於期限內提出異議。
- 對提出異議之債權人應為清償
- 權利義務，應由合併後存續或另立之公司承受

企業併購

- 企併法第23條、第24條
- 對提出異議之債權人須為清償、提供相當之擔保、成立專以清償債務為目的之信託或經公司證明無礙於債權人之權利
- 權利義務應由合併後存續或新設之公司概括承受
- 分割後受讓營業公司，除債務為可分者外，於其受讓營業之出資範圍，自分割基準日起二年內，與分割前之公司負連帶清償責任

勞動基準法之轉讓

- 實質為合併
- 勞動基準法第十一條第一款：轉讓為終止契約之事由
- 新舊雇主可商定留用勞工
- 新雇主須承認留用勞工年資

企業併購時勞動契約之轉變

- 企業併購法第**16**條：併購基準日三十日前，以書面 載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工（新契約之要約？）
- 勞工應於受通 知日起十日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期未為通知者，視為 同意留用
- 不同意留用者原雇主應資遣（與新雇主無關）

收購與分割

- 原雇主存續
- 雇主可否解僱勞工？
- 增加勞基法所無之解僱事由？

企業併購時勞動契約之終極問題

- 企業併購是否當然得為雇主終止勞動契約之事由？契約終止權誰屬？
- 留任勞工之勞動契約為原契約之存續或新契約之締結？
- 其他債權債務之保護優於勞動權益之保護是否妥當？

離職後競業禁止

- 一 不公平競業
- 二 契約自由：工作權與財產權之衝突
- 勞動基準法第9-1條
- 1 雇主有應受保護之正當營業利益
- 2 勞工有接觸營業秘密之可能
- 3 契約符合誠信原則
- 4 限制之期間、區域、職業活動範圍及就業對象合理，期間最長不得逾兩年
- 5 對所受損失應給予合理補償