

# 摘 要

「合意終止勞動契約」，以雙方當事人之意思表示，經由要約、承諾達成終止勞動契約合致之意思表示，實際上這種終止的類型看起來沒有什麼疑問，就是當事人雙方以合意的方式終止契約，在私法契約中是常見的情形，而為何本文要特別放大「合意終止契約」此議題來研究，就是因為此時合意終止契約的當事人是「勞工和僱主」，合意終止的私法關係是「勞資關係」，合意終止的客體是「勞動契約」；在私法自治之契約自由原則下，還須細綁著勞工權益的保障；站在勞資地位的斜坡上，還須追求一個平衡。在這樣的衝突之中，「合意終止勞動契約」所衍生出來的問題，便是本文主要探討的方向。本文主要分為伍章加以討論：

## 第壹章 緒論

首先說明本論文之研究動機與目的，將本論文所要探討的問題及導向作介紹；並說明研究範圍及限制，限縮研究範疇，確定研究主軸。再藉由介紹論文架構，作初步的概說，延伸至以下各章的內容，以引導論文之走向。

## 第貳章 勞動契約終止態樣之概說

本章主要將勞動契約終止的態樣羅列並作概略的介紹。勞動契約之終止，因勞動契約之種類為定期或不定期，契約終止之事由而衍生出勞動者有無權利要求資遣費、退休金、預告期間工資、或是契約終止後競業禁止約定等繁多之後續問題，所以本論文在探討合意終止勞動契約之問題時，先將勞動契約終止之態樣作介紹，以求完備。

## 第參章 合意終止勞動契約之內涵

本章主要分三大部分：首先，「合意終止勞動契約」中除了講求契約自由原則，並蘊含了勞工權益保障，但是勞動契約具有不同於其他一般私法契約之特殊性格，因此在契約自由原則適用上必須進一步衡量與限制，除了必須遵守法律行為之三大原則：不得違反強制禁止規定、不得違背公共秩序、善良風俗，以及必須遵循誠信原則外，另以勞動契約的衡平性控制、勞動契約的內容控制作勞動契約合理之實質審查。第二部分從日本合意終止勞動契約之狀況作為引導，介紹合意終止勞動契約之成立、撤回與無效，釐清合意終止勞動契約之概念，並介紹日本學界研發「解僱概念之擴張」之特殊學說見解。整合前兩部分，在第三部分則提出本文見解。

## 第肆章 合意終止勞動契約之實務問題探討

參酌我國實務現況，整理我國法院關於「合意終止勞動契約」之判

決，並歸納出爭點討論，以作成合意終止勞動契約之階段：終止勞動契約之「要約」、終止勞動契約之「承諾」、終止勞動契約之「合意」、及合意終止勞動契約「後」等四個階段為區分，分別就各個階段所生之問題為探究。此外，基於民國 93 年勞工退休金條例三讀通過後，雇主以與勞工「合意終止勞動契約」作為因應勞工退休金新制規定所在多見，關於這個特別情形下之合意終止勞動契約在實務上所發生的問題也一併納入研究，以免缺漏。

## 第伍章 結論

最後在結論的部分，本文整合第參章關於契約自由與勞工保障衝突的界線及勞動契約衡平性控制理論中，揉合日本學界提出之解僱概念擴張學說，並從第肆章中實務狀況分析發現實務狀況的缺失中，嘗試提出本文對於合意終止勞動契約認定之看法。

關鍵字：勞動契約、合意終止、契約自由、勞工權益保障

