

第壹章 緒論

第一節 研究目的與範圍

第一項 研究目的

勞工問題，不僅是法律問題，也是社會問題、政治問題及經濟問題，勞工法的基本任務在於規範社會之力量及利益衝突，這兩種對立之力量及利益，是資本與勞力，資方所追求者為利潤，而勞方所求者是安全的工作環境、合理的待遇及社會財富之公平分配¹。勞資雙方的關係，本質上就是一種私法關係，站在私法自治的基石下，私人間之法律關係如何訂定，除了有違反公共秩序、善良風俗或強制規定之情事外，基本上都是由勞資雙方當事人意思表示合致決定。在自由民主的國家中，只要雙方當事人間並無脅迫、詐欺、錯誤等情事存在，勞資雙方要訂立何種勞務給付之內容，皆屬於法不過問之範圍。但，問題就出在勞資雙方是否真正認清各種勞務給付契約之性質及內涵，甚至在勞務給付契約變更內容或終止時，雙方是否有適法、完整之意思表示，以減少事後可能發生之爭議，此為勞資關係和諧發展的重要課題。

勞動契約之終止關係到勞工的工作權，對勞工權益保障之影響是非常直接而且重大的，勞動契約終止的原因很多，其中勞動基準法第11條、第12條規定雇主方面終止勞動契約之事由，本質上屬於解僱，關於解僱的文章及大量解僱之議題學界已廣為討論；勞動基準法第14條及第15條也明文規範了勞工終止勞動契約之情形。相對而言在「合意終止勞動契約」這個部分，以「合意終止勞動契約」為專題探論的文章似乎並不充足，多半只是在討論勞動契約終止時附帶一提勞動契約終止的態樣中，

¹ 王澤鑑，民法學說與判例研究(四)，台大法學叢刊，第369頁，自版，1996年。

有合意終止這麼一個原因而已。由於「合意終止勞動契約」涉及契約自由以及勞工之保護，契約自由行使與勞工權益保護之間的衝突與矛盾是一直存在的，在我國勞動基準法中對於雇主與勞工之間「合意終止勞動契約」並無明文之規範，當勞雇雙方合意終止勞動契約時，雖可依照民法之規範，但由於勞動契約為繼續性之債之關係，契約存續在一定期間，當事人權利義務不斷發生，而民法大多處理一時性債之關係，可能忽略勞動契約與一般私法契約不同之特殊性，而造成對於勞工的保護不周。但是若以勞動基準法對於「合意終止勞動契約」為限制性規定，又需仔細思量是否可能造成對勞工過度保護？究竟此時契約自由原則應如何收放？

雇主與勞工「合意終止勞動契約」，勞資雙方可以和諧地協調雙方的權益，得到雙贏的局面，看起來是個理想又平和的契約終止方式。但是在現實社會中，因為市場交易中到處充滿著權力不平等的行為，這種不對等的權力關係，充分反映在私人間的契約訂定上，使得法律所保障的自由，反而轉化成實質上的不平等。個別勞工和雇主若是要站在私法自治之契約自由原則下，以合意的方式來終止勞動契約，在一開始立足點不平衡的前提下，契約自由的真實性就令人存疑了。

因此，本文試著在「合意終止勞動契約」這個議題中仔細剖析，先研究理論基礎，再考慮日本經驗、處理方式及我國現實情況，以對這個議題進行探討而能深入了解，並期望對日後之研究有所助益。「合意終止勞動契約」，就因其立足於契約自由原則下，勞動基準法不予以規制，但是基於勞動契約的特質適用民法規定又不合適，站在一個灰色地帶，勞動契約之合意終止其實隱藏著危機，期望從本文研究作為小小的開端，能引發更多對於「合意終止勞動契約」議題之關注與研究。

第二項 研究範圍

首先，在勞動契約之界定方面，在勞動契約法²第 1 條中對勞動契約所下之定義為：「稱勞動契約者，為當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。」從此條文中可歸納出勞動契約之判別必須符合三個要件：「基於從屬關係」、「一方提供其職業上之勞動力」、「一方給付報酬」；而過去實務及學說多從勞資雙方所訂立的契約是否為僱傭契約，予以判斷是否該當勞動基準法之適用對象。而本文基於勞動基準法第 2 條勞動契約之定義：「約定勞僱關係之契約」來看，只要該當雇主與勞工定義，此時雙方當事人間發生勞務給付的契約關係，即為勞動契約，而有勞動基準法之適用，以符合勞動基準法立法目的³。故，本論文研究之勞動契約的範圍採以「雇主」與「勞工」身分所生「勞務給付」之「契約」關係。

勞動契約終止的原因，例如雇主依勞動基準法第 11 條預告終止勞動契約、或依第 12 條無須預告即得終止勞動契約之情形，即為所謂之「解僱」。而解僱還包括了大量解僱之情形。另外，勞動契約之終止由勞方發動，勞工依勞動基準法第 14 條規定無須預告終止勞動契約之情形，以及勞工基於自己之原因而終止契約，為所謂之「辭職」；除了解僱、辭職之外，其他終止事由尚包含：當事者的消滅、契約期滿、退休等等，此外，基於契約自由原則，雇主及勞工雙方也可以意思表示合致方式合意終止勞動契約，本論文所研究之範圍限縮在後者，主要以勞資雙方基於意思表示合致終止勞動契約之情形為探討對象。既以「合意終止勞動契約之研究」為題，研究限縮之範圍當以勞動契約之「終止」形態為主，故以

² 勞動契約法於民國 25 年 12 月 25 日公佈，至今尚未施行。

³ 邱駿彥，「勞動契約訂定階段之相關法律問題」，華岡法粹，第 30 期，第 212 頁，2003 年 12 月。

勞動契約有效成立後，進行一段期間而終結之情況作為討論對象。

第二節 資料來源

本論文所參考的資料，於國內資料方面，除參酌國內學者之專書論著，並著重期刊論文之內容和各校出版之法律研究期刊，另外亦參考相關之碩博士論文及學術報告、研討會記錄、以及政府出版品如司法院公報、立法院公報等，並且蒐集相關法院判決以及相關之行政院勞工委員會函釋作為實務上之對照。此外，藉由日本之專書與專門研究勞動法之期刊以及其他相關之期刊論文，以增進資料之完整性與充實性。

而參考之資料來源，在中文期刊論文方面主要是透過國家圖書館網路資源之中文期刊篇目索引系統搜尋篇目⁴；碩博士論文資料是藉由全國碩博士論文資訊網⁵搜尋篇目；而法院判決乃至司法院網站之法學資料全文檢索⁶搜尋判決書；勞委會函釋及行政解釋則於勞委會網站之勞工法令查詢系統或是自法源法律網⁷搜尋。至於中文專書及日文書籍、期刊多經由國家圖書館、本校圖書館以及其他院校圖書館庫藏書籍為資料之搜尋。當然，在資料蒐集或閱讀上出現疑惑，最主要的知識來源就是請教指導教授的寶貴意見。

第三節 研究方法

本論文研撰所採用的研究方法有以下四種：

⁴ <http://readopacl.ncl.edu.tw/ncl3/index.jsp> (中文期刊篇目索引系統)，最後瀏覽日 2007 年 12 月 12 日。

⁵ <http://etds.ncl.edu.tw/theabs/index.jsp> (全國碩博士論文網)，最後瀏覽日 2007 年 12 月 12 日。

⁶ <http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm> (司法院法學資料全文檢索)，最後瀏覽日 2007 年 12 月 12 日。

⁷ <http://laws.cla.gov.tw/Chi/Default.asp> (行政院勞工委員會勞工法令查詢系統)，最後瀏覽日 2007 年 12 月 12 日。
www.lawbank.com.tw (法源法律網)，最後瀏覽日 2007 年 12 月 12 日。

一、歷史研究法

本文在探討此議題時，先了解此議題的背景演變，早期為了解決關廠問題，透過「合意終止勞動契約」之方式，使勞資雙方得有機會在合意過程中協商決定具體之補償辦法，既可避免冗長的訴訟程序快速達成協議，也較能符合勞資雙方事實上之需要⁸。近來，則因民國94年勞工退休金條例新法上路，「合意終止勞動契約」成為一個新議題，討論的重點亦與以往不同。本文以歷史研究法考慮時代的變動，並吸取過去的經驗，以作通盤完整之研究。

二、綜合研究法(歸納法)

本文擬就所蒐集之相關文獻資料，如相關專書、論文集、期刊、研討會資料、學位論文、新聞報導、政府資料與網路資料等等，在整理匯集之後，仔細閱讀，了解實務或專家學者對本議題的見解及特別看法，掌握確切的理論發展趨向，並強化本論文之立論基礎。

另外，本論文之議題於勞動基準法或其他勞動法規中雖無明文規定其要件或效力，但筆者將就憲法、民法、勞動基準法、及其他勞動法規中歸納出與合意終止勞動契約相關之條文規範，進一步分析及歸納可能適用之法律規定。

三、比較研究法

在比較法的選擇上，以日文資料之蒐集為主要，因為相較於我國勞動基準法於民國73年(西元1984年)制定施行迄今只有20多年的歷史，日本自西元1949年勞動基準法制定施行以來已經有50多年的歷史，勞動法的發展較我國為先進，在許多制度發展上更臻成熟，相關之學說見

⁸ 郭玲惠，「勞動契約之合意終止與附解除條件勞動契約之限制」，民法研究1，第223頁，學林，1999年。

解及法院裁判例也比較多，且於社會制度面與企業文化、勞資關係等問題上，兩國亦有不少雷同之處，特別是在「合意終止勞動契約」方面，日本有一套較為精細的制度，有學說及判決實例大量討論。所以本論文主要將以日本制度或其學說見解及日本在實務上之情況，對照我國情況作為參考。

四、社會研究法

本文亦將隨時注意實際社會之情況，對於社會現在的實際生活，研究其如何能適應於法律，並且研究法律規定的適用，使在社會上發生與本議題相關之事件得以適當的解決，切合現實，使理論不致落為空談，而能實用。故參考法院判決資料，藉個案研究，了解「合意終止勞動契約」在實務上運作之狀況，以貼近理論之實用。由於現行勞動法條文並未對合意終止勞動契約作規範，實務之見解便具重要之參考價值，且為本文主題「合意終止勞動契約」時可能發生之法律問題建立研究架構，實務狀況之研究乃是本論文主要重心所在。

第四節 研究架構

一、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。

二、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。

三、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。

四、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。

五、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。

研究架構圖

