

第五章 結論

延續前章最後一節所得到的發現，嘗試仿照勞工退休金條例第 11 條第 3 項的規範模式對合意終止勞動契約情形設定限制：「若於勞動基準法規定之終止勞動契約事由下，勞工與雇主以合意方式終止勞動契約，在不符勞動基準法關於該終止事由最低標準之限制時（即違反資遣費或預告期間等基本規定時），該合意終止勞動契約為無效，勞動契約繼續存在。」

但是，仔細思考下，如此規範似將造成兩大漏洞。首先，若在此規定下，其範圍僅侷限於勞動基準法第 11 條、第 12 條、第 13 條情形下之合意終止勞動契約有勞動基準法之保障。勞動基準法所規範雇主的解僱權限乃以列舉方式，在法律未有明文之情形，依該法規定是「不得終止」勞動契約，而合意終止勞動契約之理由種種，情況各異，在契約自由原則下更是無拘無束，低於勞動基準法限制之解僱事由程度之情形所在多見，因此這樣的規範下，在影響勞工權益更劇、未受解僱允許的情形下，更得自由合意終止勞動契約，造成保障之輕重失衡的盲點出現。

其次，依勞動基準法請求資遣費及職業災害補償等，在合意終止勞動契約下也僅適用於法律明文規範之情形，能以此當作認定合意終止勞動契約是否妥適的標準，實屬有限，且在勞動基準法有保障之情形下，勞工與雇主間的合意終止勞動契約之約定若低於勞動基準法之最低標準，勞工自得決定不與雇主合意終止，而直接接受勞動基準法之保障；相對而言，在勞動基準法未規範之終止事由下，仍未有所實質之保障可言。因此，勞工退休金條例第 11 條第 3 項的規範模式套用在合意終止勞動契約之限制時，並不合適。

而本文在開始寫作之際，對於「合意終止勞動契約」之議題所預設的

結論是：將釐清「契約自由與勞工權益之界線」，也就是當初寫作時，認為能夠將契約自由原則在勞資雙方合意終止勞動契約時作明確的限制，並以為契約自由與勞工權益間能夠劃分出涇渭分明的界線，甚至認為可以試擬出限制合意終止勞動契約之勞動法條文。但是研撰至今，不論從學理、實務甚或日本學說，均無法擅斷的劃下清楚的界線，契約自由與勞工權益保障間的界線，就像在水中畫線，無法劃開，不得不承認本文仍無法找出強力之論證與理由來要求法律規定直接限制勞工與雇主合意終止勞動契約，僅能要求法院實務在認定勞資雙方合意終止勞動契約時，能更加細膩及彈性，以落實法院之紛爭解決、真實發現之任務，說穿了就是僅能要求法院對於勞動契約以「實質」的觀點，去審查其衡平性¹⁸²，也是本文在參章所介紹之德國學說所強調的焦點。

本文在綜合以上各章，認為評估合意終止勞動契約之妥適性，約有以下三大重點：

一、觀察合意終止勞動契約之「契約」本身

首先，從成立合意終止之契約方式及時點看起，再就契約之內容檢查，而審視之標準為勞動法規範之禁止規定。雖然契約自由原則底下，勞工與雇主合意終止勞動契約之方式、時點及內容均不受限制，但是在勞動法規有特別禁止的情事或時點下合意終止勞動契約時，就該特別注意契約本身的適法性。契約內容是否構成脫法行為？勞動法保障之勞工權益是否有之事先拋棄約定？契約是否顯然失衡？甚至可以參考勞工退休金條例第 11 條第 3 項之立法方式，加入勞動基準法之最低標準，作為合意終止勞動契約之限制。依照勞動契約之特殊性，國家以公權力介入，以勞動基準法規範勞動契約勞動條件的最低標準，畢竟勞工與雇主合意

¹⁸² 林佳和，前揭註 76 文「社會保護、契約自由與經營權－司法對勞動契約的衡平性控制」，第 44 頁。

終止之客體為勞動契約，也應當受到勞動基準法之保護，因此，若能在考量合意終止勞動契約之妥當性時加上勞動基準法的標準，對於勞工權益多加上一層防護罩；對於雇主而言，僅是依法律規定之最低標準，似乎並無損失。但同時也要注意，此點可能出現的缺漏在本章開始時嘗試將勞動基準法最低標準放入規範勞動契約合意終止時之條文中已談及，故勞動基準法之最低標準僅能當做一項參考依據，並非能全面適用於各種情形之合意終止勞動契約情形。

二、合意終止勞動契約之要約須為明示之意思表示

本文大膽以肯定之態度要求此要點，原因在於實務上常出現對於默示承諾合意終止勞動契約之意思表示認定的爭議，最根本的辦法就是排除模稜兩可的解僱意思表示，應該先有明白的合意終止勞動契約之要約，再來討論默示承諾意思表示之認定。由於勞工與雇主間的合意終止勞動契約，在勞工與雇主的經濟立足點不平等情況下，勞工的真正意思表示是最重要的關鍵，不應允許意思表示有互相轉換之餘地。況且在解僱無效的情形下，其終止權行使之意思表示自始、當然、絕對、確定的不生效力¹⁸³，當然，終止勞動契約之意思表示亦為無效，若要主張欲與勞工為合意終止勞動契約，當然必須另發以合意終止勞動契約要約之意思表示，而並非可直接主張無效解僱之意思表示即含有合意終止勞動契約之要約。如此解釋才不致爭議四起，而因判斷標準、見解不一，遭受不平等之對待。

三、合意終止勞動契約之意思表示須廣角查探

此點之下本文細分兩部分提供意思表示真意認定之依據：

¹⁸³ 最高法院32年上字第671號判例明白指出：「無效之行為在法律行為當時即已確定不生效力。」

（一）工作環境

工作環境對勞工影響甚大，良好的工作環境造就勞工優良的工作效率、愉快的工作心情、正確積極的工作態度等，因此在評斷勞工是否有離職的真意時，必須以工作環境因素作為觀察的依據，例如：

1. 工作環境的氣氛：勞工與雇主間的相處是否和諧、勞工與勞工間相處是否融洽，工作環境之氣氛不佳通常是促使勞工基於「義憤」而提出非本意之辭職之主因，因而在判斷勞工離職真意時，有必要將工作環境之氣氛納入考量。
2. 雇主之職場環境之保護義務：雇主應當有維持良好工作環境之義務，例如常見的職場性騷擾情況，雇主應當妥適處理，而非放任不管。若是因雇主未盡工作環境之保護義務而致使勞工有離職之意思，勞工是否願意在排除該工作環境惡化的原因後繼續工作，也是可作為參考勞工真意的因素。

（二）勞工個人因素

其次，勞工個人因素當然是判斷勞工離職真意不可或缺的考量標準，舉凡勞工之工作年資、工作態度或是家庭狀況等，皆可納入觀察勞工真正意思表示之參考依據。

由於我國勞動基準法對勞工與雇主間合意終止勞動契約並無明文規定，因此究竟勞工與雇主間的合意是否出自勞工的自由意志下之合意，事關重大。僅以形式判定意思表示有無瑕疵之標準來決定勞工的真意，對勞工真意探究無法周到，因此應該掙脫文字的規範，從事實著手；對於事實認定不應只是拿放大鏡觀察，只有局部放大，而是應以顯微鏡觀察每個細節。

司法權的任務，基本上在解決個案的法律爭議，注重個案「分配正義」實現的可能性，故各級法院在處理與工作權（勞動權）有關之爭議案件時，在法律無規定而僅有契約約定時，亦不應完全以「契約自由」作為案件判斷的唯一準據，而應顧及衡平法的精神。法院在審理有關勞動權個案爭議時，應跳脫完全之「私法自治」與「契約自由」的思維，對個案進行合法性審查並注重「分配正義」的實現¹⁸⁴。

其實本文前述幾個判斷合意終止勞動契約之妥適考量，以及實現「分配正義」的理想，何嘗不是出自對於勞動契約在勞工與雇主合意終止時，希望法院針對當事人所締結之契約內容衡平性作審視之訴求呢？討論到最後，所得的結論還是要法院作實質的衡平性控制甚或針對勞動契約內容作控制，然而縱使在德國，這些控制的面向亦尚未整合成一套放諸四海皆適合的標準，更遑論在我國應如何運用。此時本文突然異想天開，若是將德國與日本的理論結合，情況又會如何？似乎可以先嘗試明文立法，直接賦予法院有在法律未規範的情況下為實質的衡平性審查之權限，再把德國學者Hromadka提出之契約「衡平性控制」的審查步驟中對於是否進行衡平性控制之基本檢驗模式，作為我國法院初步篩選檢驗「衡平性控制」的參考（契約雙方當事人間是否存在結構上的不平等→所為之約定是否偏離法律之「典範」→前述之偏離是否重大且不適當→雙方當事人的利益衡量→是否符合「約定透明化」的要求），當一切進入應受控制的階段，再套用日本擬制解僱理論，使雇主低劣的解僱手段無所遁形。這樣看似理想的方式，其中涉及到法院對於實質事項審查的權限、我國應如何建立自己控制契約衡平性篩選準則、法院衡平性評量的依據、衡平在哪裡、法院衡平審查的公正性，進而在擬制解僱理論方面所涉及的認定基準、我國解僱規範的思考等等，多到數不清的問題還需去

¹⁸⁴ 李惠宗，前揭註 57 文「憲法工作權保障系譜再探—以司法院大法官解釋為中心」，第 149 頁，2003 年 7 月。

一一解開，不是本文在此三言兩語、靈光乍現的想法便能決定的，但是藉以本文的開端，期盼能夠引起大眾對「合意終止勞動契約」議題的關注，其實不只是勞動契約，所有不對等地位所締結的契約關係都需要法院作實質審查，由於締約地位不平等，因此「分配正義」對這些契約而言非常重要。希望法院能夠用不同的角度去思考，不要以契約自由否定弱勢者權益保障，在原本就傾斜的契約關係出現爭議時，又無法律規定處理時，還是需要以司法權做一個平衡的維護，追求「分配正義」，這也是研究此論文的最大理想。

