

解僱保護及調職規範之回顧及修正芻議

侯岳宏 | 臺北大學法律學系 教授



壹、前言

勞動契約的消滅原因，一般而言，除退休、勞工死亡外，也會因為定期契約期限屆滿，以及契約終止而消滅。契約終止，又可進一步區分為雇主終止勞動契約、勞工終止勞動契約，以及雙方合意終止勞動契約¹。其中，雇主終止勞動契約即為解僱。由於勞工是受雇主僱用，在雇主的指揮監督下提供勞務，獲取工資報酬，以維持生活並追求自我實現的個體。當雇主透過解僱這種單方意思表示終止勞動契約，

勞工賴以維持生活的工資報酬也會因此中斷，使生活受到極大的影響。因此解僱對於勞工的影響極為重大，也是實務上重要爭執之處。

為保障勞工權益，台灣於1984年制定勞動基準法（以下簡稱勞基法）時，便於第11條以下對於勞動契約之終止加以規制。同法規定雇主終止勞動契約之方式可區分為兩種：一種是應經預告之終止（勞基法第11條）；另一種是不經預告之終止

* 本文一部分係112年度科技部專題研究計畫「台灣、日本與美國勞動法制顧老假之比較研究」（MOST 112-2410-H-305-015-MY3）之研究成果。

1. 關於此部分，也請參見黃程貫，勞動法，頁476，國立空中大學，1997年修訂再版。

(勞基法第12條)。其中，雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，負有給付資遣費之義務(同法第17條)。此外，對於終止的事由，從勞基法第11條：「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約……」之規定可知，該條乃採完全列舉的方式²。

調職，或有稱調動，一般認為是「雇主變更員工之配置，通常伴隨職務內容或工作場所之變更，此變更需相當長一段期間，與企業內基於臨時性或特定性需要，雇主命令勞工暫時支援他單位出差者不同」³。在企業的經營上，有時因為組織或經營的需求，或是為訓練所僱用的勞工，會有調職之情形。調職在實務上所生之爭議，包含調職權限之依據，以及縱使雇主有調職權限，是否有權利濫用之問題，為實務上常見之爭點。2015年12月勞動基準法第10條之1規定雇主調動勞工工作之原則，在法律上明文規範此種爭議。

勞基法上述關於解僱與調職之規定，自制定以來，一直在實務上扮演著重要角色，學理上也有一些討論，因此有必要進行整理與檢討。以下將概略說明目前實務上之發展與學理上討論，並提供一些建議供參考。

◎貳、解僱在實務與學說之討論

一、台灣解僱之規範

如同前面所述，為保障勞工，勞基法在第11條以下對於勞動契約之終止也加以規制。勞基法規定雇主終止勞動契約之方式可區分為兩種：一種是應經預告之終止(勞基法第11條)；另一種是不經預告之終止(勞基法第12條)。

在解僱問題上對於勞工之保障，除了上述規定外，其他勞動法令亦有相關之規定⁴。有些禁止雇主行使解僱之期間，例如，勞基法第13條就雇主對於產假期間、職災醫療期間的勞工，作嚴格之限制；勞資爭議處理法第8條對於勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，禁止雇主終止勞動契約；有些則規定特定情事不得作為終止事由，例如，工會法第35條第1項規定禁止雇主或代表雇主行使管理權之人，對於勞工參加工會活動等，而有解僱或為其他不利之待遇。

此外，解僱問題的處理，近年來由於學者的提倡，法院實務在判斷勞基法第11條與第12條所規定的解僱事由時，有適用解僱最後手段性原則之傾向。學者指出，所謂解僱之最後手段性原則：「就文

2. 勞基法第11條第1項規定，在立法當時行政院原草案為「有左列情事之一者，雇主得預告勞工終止勞動契約」，在審查會經過討論後，才修正為「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約」。草案立法當時主要是參考工廠法第30條規定「有左列各款情事之一者，縱於工作契約期滿前，工廠得終止契約……」。但是由於曾發生雇主未依工廠法第30條解僱勞工之事件裏，地方法院以該條雖作列舉規定，但是未排除其他因素，判決雇主勝訴。因此在審查會時，乃作強硬規定，使雇主非有第11條各款之情形，不得預告勞工終止勞動契約。參照立法院公報，73卷53期，頁23(謝深山委員發言)。

3. 邱駿彥，調職，載：台灣勞動法學會編，勞動基準法釋義 施行二十年之回顧與展望，頁146-148，2009年9月2版。台北地方法院88年度勞簡上字第6號判決。

4. 關於此點，參照黃程貫，同註1，頁497-498。

義而言，指解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已的手段」⁵。並且主張，可以以解僱最後手段原則作為適用解僱事由的標準之一，其次則可作為控制解僱的依據；對此並進一步提出：「若雇主之解僱行為已明顯重大地違背最後手段原則，符合向來所認定之權利濫用的類型時，則可直接認定為權利濫用；否則，在其他情形下，則可獨立地認為最後手段原則是一種獨立的勞動契約內容控制的標準，而逕以該解僱違反最後手段原則，否認其效力」⁶。此原則的運用目前亦可見於最高法院之判決，例如，最高法院96年度台上字2630號判決指出，勞基法「第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之『勞工對於所擔任之工作確不能勝任』者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符『解僱最後手段性原則』」。

解僱最後手段原則受到實務援用的理由，有學者評價上述學者的一系列論文，

指出：「其深入介紹解僱最後手段性原則之根據、法律效果，並運用當時於民法學界已蔚為通說的法學方法論，提供了切合於條文的解釋論，因此迅即為司法實務所採納。單就最高法院判決而言，就勞基法第11條第5款『勞工確不能勝任工作』，有東森得易購事件（最高法院96年度台上字第2630號民事判決，96.11.29）；就勞基法第12條第1項第4款之懲戒解僱，有中國航運事件（最高法院95年度台上2465號民事判決，95.11.9）判決，均援引解僱最後手段性原則或廣義比例原則（或相當性原則）」⁷。

不過，對於目前實務之發展，也有學者介紹「相當性原則，包含適當性原則、必要性原則，以及狹義比例原則等三個派生子原則」，認為「台灣實務常見將解僱最後手段性原則與相當性原則、必要性原則互相混用」，並指出「最後手段性概



5. 林更盛，勞動法案例研究（一），頁261，2002年3版。

6. 林更盛，資遣解僱，載：臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義，頁272，2009年2版。

7. 王能君、王沛元，解僱，載：勞動法文獻研究，頁160，2017年9月。

念無法處理衡量性審查意義下之利益衡量問題」，主張「應以相當性原則（或廣義的比例原則）作為雇主行使終止權所必須遵守的帝王條款……」⁸。從上述討論與實務發展，可以得知解僱最後手段原則在目前實務上所扮演的角色，對社會產生之影響，以及其在理論上的重要性。

二、解僱無效後工資之計算

當勞工對於雇主解僱的合法性產生爭執提起訴訟，法院認定解僱非法時，該解僱行為為無效，勞動契約關係仍然存在。此時，被解僱日至復職日這段期間的工資要如何計算及處理，亦經常為訴訟上的重要爭點⁹。特別是若在此期間，勞工在他處有提供勞務取得利益，此部分該如何計算，亦是訴訟實務上重要的問題。法院實務對於非法解僱期間工資的計算，主要是以民法第487條之規定作為依據。首先，對於報酬請求權的部分，同條前段規定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」。其次，解僱期間，若勞工在他處有提供勞務獲取報酬等之情形，民法第487條但書規定：「但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之」。

關於勞工在他處服勞務所取得之利益，法院實務上，一般而言，雇主若能證明勞工有在他處勞務所取得之利益，便會扣除。例如，上述最高法院96年度台上字第2630號判決提出：「……蔡○○在九十五年於他處服勞務所得為三千七百元，亦據提出九十五年各該所得扣繳暨免扣繳憑單等件足憑，依損益相抵之法則，應予扣除」。不過，他處服勞務所得利益之扣除，亦可見到學者批評之見解。有學者認為：「我國民法第487條但書之扣除規定有鑑於其所造成之極不公平的結果，實應將之排除在雇主之解僱為非法無效時的工資給付之外，雇主在依受領遲延規定給付工資時，應不得主張扣除」¹⁰。其次，亦有學者對於實務上報酬額與扣除額的計算範圍不同提出檢討，主張轉向他處服勞務所取得應與勞工報酬請求權範圍的計算相當¹¹。值得留意者，有學者認為，雇主扣除勞工之中間收入於法並非說不通，但慮及解僱期間中勞工維生之窘境，如能保障一定範圍內之中間收入免於遭雇主扣除，應可促使雇主更謹慎地解僱勞工，並且提出日本的處理方式作為參考¹²。

事實上，學者的批評也無非是試圖從公平的角度，對於勞工與雇主之利益進行分配。因此，筆者也曾參考日本之經驗，

8. 黃程貫，檢討我國一方終止勞動契約之法定事由，頁153-155，載：回顧與前瞻：勞動基準法施行30週年論文集，2014年12月。

9. 關於此部分之討論，請參見徐婉寧，論違法解僱下僱用人之受領遲延責任與危險負擔法理之交錯：以解析我國實務見解及日本法之比較為中心，台灣大學法學論叢46卷1期，頁87-133，2017年3月。

10. 黃程貫，解僱無效時雇主受領遲延問題，載：勞動法裁判選輯（二），頁153，1998年9月。

11. 劉士豪，勞動關係中雇主受領勞務遲延之研究，臺北大學法學論叢，57期，頁164，2005年12月。

12. 劉志鵬，勞動法解讀，頁176-177，1997年7月。

主張雇主非法解僱之情形，勞工的工資請求權適用民法第487條規定時，並不排除勞基法第21條基本工資之適用。換言之，僱用人受領勞務遲延，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求之「報酬」，有一部分是指受勞基法第21條所保障的基本工資。因此，雇主依據民法第487條但書進行扣除時，至少應該保障勞工得領取基本工資¹³。筆者當時之主張，主要也是拋磚引玉，促使學界與實務重新檢討非法解僱期間工資處理之問題。期盼此問題能從公平的角度，獲得更為妥善適當的處理。

三、關於解僱規範之幾點建議

從上述實務發展與討論，在勞基法解僱相關規定上有下列建議：

1. 解僱最後手段原則或相當性原則明文化：從前面的介紹可以得知解僱最後手段原則在目前實務上所扮演的角色、對社會產生之影響，以及其在理論上的重要性。因此，建議有必要進一步將解僱最後手段原則或相當性原則明文化。
2. 在勞基法上訂定中間收入扣除之規定：如同前面所述，民法第487條之理論基礎與要件，與同條但書所規定轉向他處服勞務所取得或故意怠於取得之利益，如何從報酬額內扣除，仍受到學者們的討論，對於社會也產生影響。不過，目前此部分，實務尚未有太大變化。因此建議可以考慮從立法論之方式，在勞基法上訂定關於中間收入扣除

之規定，保障一定範圍內之中間收入免於遭雇主扣除。

▷ 參、調職規範之運用與討論

調職在實務上所生之爭議，包含調職權限之依據，以及縱使雇主有調職權限，是否有權利濫用之問題，具為常見之爭點。對於此，過去內政部1985年9月5日台內勞字第328433號函也說明略以：「……工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：一、基於企業經營上所必需；二、不得違反勞動契約；三、對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；四、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；五、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」其後，2015年12月勞動基準法第10條之1規定雇主調動勞工工作之原則，在法律上明文規範此種爭議。規定內容如下：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

13. 侯岳宏，日本非法解僱期間工資與中間收入扣除之發展與啟示，政大法學評論，128期，頁387-395，2012年8月。

以下先說明實務上對於實務上對於權利濫用原則之運用，再介紹學說之討論。

一、調職是否為權利濫用之實務發展

雇主因為組織經營的需求或為歷練勞工，對勞工進行調職時，若有調職之權限，該調職命令在法院實務上也會受到權利濫用禁止原則之檢視。過去修法前便有判決對此表示見解。台北地方法院85年度勞訴字第69號判決略以：「然不管就調職命令之性質係採取何說，該調職命令均應受到權利濫用禁止原則之規範，此為學者間一致的見解。至於判斷雇主之調職命令是否有權利濫用之情事，學者認為應就該調職命令在業務上有無必要性，與勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度為綜合之考量，此外尚需注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的……」又例如，臺灣高雄地方法院民事判決95年勞簡上字第19號判決略以：「……至調職命令是否該當權利濫用禁止原則之判斷基準，應就各個調職命令在業務上有無必要性或合理性，與勞工接受調職命令後所可能產生於生活上之不利益程度為綜合之比較考量，同時並考慮其中是否有動機與目的上之不當性予以全盤之判斷，設調職命令沒有業務上必要性，或者縱有業務上必要性，然另有其他不當動機、目的，或明顯使勞工承擔超過通常應忍受程度之不利益時，除非有特殊之情事，即應認該調職命令已構成權利之濫用。……」

此外，也有法院判決結合上述內政部調動五原則進行檢視。例如，台灣高

等法院高雄分院89年勞上字第14號判決略以：「按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的；行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第一百四十八條定有明文。……而雇主如有調動員工之必要，內政部亦曾於七十四年九月五日發布七四台內勞字第32843三行政命令，雇主發布調職命令，應依下列原則辦理……可見雇主調動員工，變更員工之工作場所，自應斟酌員工之利益而決定，即需依據上開之五原則辦理，否則，其調職命令即屬權濫用之非法行為。」

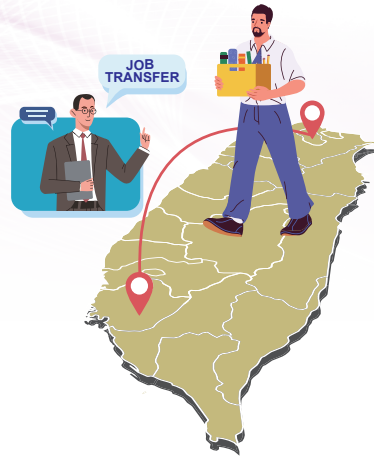
修法之後，最高法院110年度台上字第43號判決也曾說明判斷標準。同判決略以：「惟按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應考量勞工及其家庭生活利益，勞基法第10條之1第5款定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上



不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。」其次，在最高法院 112 年度台上字第 1278 號判決也有說明。同判決略以：「……按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的；對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第 10 條之 1 第 1 款、第 2 款定有明文。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程度，綜合考量。……」

二、調職是否為權利濫用之學說討論

從上面的介紹可以知悉，過去在判斷調職是否違法時，會依據內政部所公布的調動五原則來進行判斷。一部分法院判決會採權利濫用禁止原則作為判斷基準。2015 年 12 月勞基法修法後，同法第 10 條之 1 參考過去內政部調動五原則，將調職之處理原則明文化。不過，2015 年 12 月修法理由說明略以：「二、雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之



五原則。」學者指出，立法說明中明示規範根據在於權利濫用禁止原則，條文部分則大部分襲用調職五原則函釋，則兩者是何關係？¹⁴ 尚存在討論空間。

其次，勞基法第 10 條之 1 第 5 款所規定「五、考量勞工及其家庭之生活利益。」在判斷上要採用何種基準，也成為討論之議題。有學者指出：「『生活與工作平衡』理念應如何落實於解釋論？新訂勞動基準法第 10 條之 1 第 5 款『考量勞工及其家庭之生活利益』涉及『工作與生活平衡』之理念」¹⁵。也有實務家指出，此部分猶待全面及系統性地自比較法觀點，結合考察外國法上如何理解、落實此一理念，以及檢討如何與我國調職法理相整合，並且提及是否有將權利濫用禁止原則亦作為概括條款列入條文內之必要，值得進一步探討¹⁶。

也有學者認為判斷勞工所受不利益與義務必要性之關係時，適不適合就勞工個

14. 王能君、王沛元，調職，載：臺北大學法律學院勞動法研究中心編，勞動法文獻研究—理解、分析與重構，頁 140，2017 年 9 月。

15. 王能君、王沛元，同上註，頁 139-140。

16. 蔡正廷，調職，載：臺北大學法律學院勞動法研究中心編，勞動訴訟實務，頁 151-152，2020 年 7 月。

別家庭生活進行判斷，實有值得商榷……更何況過度拘泥勞工個人情事之調職，亦有反而帶來企業內人事不公正之虞」¹⁷。

另外，也有研究指出：「以往學說認為，勞基法第10條之1第5款『考量勞工及其家庭之生活利益』之新增未必值得贊同；本研究亦發現，此款並未成為法院判斷調職是否合法的常見要素」¹⁸。

從上面之介紹可知，在勞基法第10條之1規定後，同條第5款之運用，不僅在實務較少運用，在學說上也需要進一步釐清與檢討。

三、日本實務之討論與學說之發展

事實上調職不得違反權利濫用禁止原則之討論，也受到日本法之影響。因此，以下介紹日本之發展，以提供討論之參考。

日本法院實務在判斷雇主所為之調職是否違法時，也是以權利濫用進行判斷。法院判決略以：「不存在業務上必要性之情形，或即使存有業務上必要性之情形……但係有不當動機及目的或是對於勞工而言明顯超過通常忍受程度使其負有不利益時」為權利濫用¹⁹。有學者整理日本實務，並進一步說明，目前係以業務上之

必要性，與本人在職業或生活上的不利益這兩點，來進行權利濫用之比較考量²⁰。也有將上述判決整理為：1.有無業務上之必要性；2.有無不當的動機或目的；3.是否有超出通常可忍受之程度之不利益，來進行檢視²¹。

對於上述權利濫用之運用，菅野教授說明意圖使勞工產生離職意向的調職命令，或是針對常批判公司的核心人物所發布的調職命令，或是對於工會的中心人物所發布的調職命令，一般會被認為是權利濫用。另外，該調職命令在業務上的必要性與人員選擇的合理性相比較，該命令所帶來勞工在職業上或生活上的不利益較大時（判決所言明顯超過通常忍受程度），亦屬於權利濫用。換言之，如果勞工在職業上或生活上的不利益，是伴隨調職通常可忍受之程度時，業務上的必要性並不要求到很難以他人取代的高度重要，只要是勞動力的適當配置，可增進業務的效率，使勞工的能力獲得開發、業務經營更加順遂等，皆可²²視為正當的職務調動。

不過，菅野教授亦進一步介紹，日本於2001年修正育兒介護休業法第26條規定，新增雇主對於勞工養育小孩與家族需

17. 邱駿彥，同註3，頁166。

18. 李紹嘉、廖弘州、蔡宗霖、張弘軒、黃詩淳，調職合法性的實證研究，裁判時報，118期，頁94-95，2022年4月。

19. 東亞ペイント事件最二小判昭和61年11月14日労判477号頁6。此外，本判決之介紹與評釋，請參見富永晃一，配転一東亜ペイント事件，労働判例百選9版，頁126-127，2016年。

20. 菅野和夫，労働法，頁728，2019年12版。

21. 荒木尚志，労働法，頁476-477，2022年5版。

22. 菅野和夫，同註20，頁728-732。

要照護狀況的配慮義務，以及 2007 年所制定的勞動契約法第 3 條第 3 項也規定，考量工作與生活之調和是勞動契約締結與變更的基本理念。菅野教授也預測，在此情形下，伴隨調職通常可忍受之程度的判斷基準，可能也會往工作與生活調和之方向修正²³。

四、關於調職規範之幾點觀察

從上述台灣與日本關於調職之學說討論與實務發展，可知在台灣調職之實務發展有受到日本學說與實務之影響。

關於權利濫用禁止原則之判斷標準，有下列幾點值得留意：

（一）權利濫用禁止原則之判斷標準，為法院進行比較衡量後，綜合考量之結果。如同最高法院 110 年度台上字第 43 號判決對於權利濫用禁止原則之判斷標準，說明略以：「……揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。」如同前述，過去法院判決在判斷調職是否違法時，在 2015 年勞基法修法之前，便有採權利濫用禁止之原則，進行綜合考量。另外，也有研究指出：「勞基法第 10 條之 1 是提供法院於評斷調職合法

時可參考的事實，由法院綜合審酌，並非一旦該當其中一個事實就遽謂調職不合法。²⁴」也應證實務之運用狀況。

（二）權利濫用禁止原則，與勞基法第 10 條之 1 所規定雇主調動勞工工作之原則關係不明。如同上面所述，2015 年 12 月勞基法修法後，同法第 10 條之 1 參考過去內政部調動五原則，將調職之處理原則明文化。2015 年 12 月修法理由說明略以：「二、雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。」不過，如同上面所述，實務上（例如，最高法院 110 年度台上字第 43 號判決）一方面論述勞基法第 10 條之 1 之規定，另一面也從立法理由中，說明採用權利濫用禁止原則進行判斷。

（三）工作與生活平衡之理念對於權利濫用禁止原則會產生影響。如同上述所介紹，近年日本學說與實務，均提到工作與生活平衡對於權利濫用禁止原則會產生影響。臺灣於 2002 年 1 月公布兩性工作平等法（2008 年修正更名為「性別工作平等法」，2023 年修正更名為「性別平等工作

23. 菅野和夫，同註 20，頁 732。荒木教授也有提到此點，請參見荒木尚志，同註 21，頁 479。

24. 李紹嘉、廖弘州、蔡宗霖、張弘軒、黃詩淳，同註 18，頁 95。

法」) 後，在同法中也有許多規定實踐工作與生活平衡之理念²⁵。例如同法第 16 條關於育嬰留職停薪之規定、第 19 條為撫育未滿三歲子女減少或調整工作時間之規定，以及第 20 條家庭照顧假之規定。實際上，勞基法第 10 條之 1 所規定五款原則中，前面四款係受到過去內政部調動五原則之影響。第 5 款「考量勞工及其家庭之生活利益。」則為新增原則。也顯示出工作與生活平衡之理念對於調職之影響。

在這些點中，須再次強調者，乃有必要持續觀察勞基法第 10 條之 1 各款在實務運用狀況。如果實務持續如同最高法院 110 年度台上字第 43 號判決從立法理由中，說明採用權利濫用禁止原則進行判斷。未來可能也有必要考慮將目前所規定內容從權利濫用禁止原則角度進行規範。

► 肆、結語

隨著勞資爭議日益增多，法院鑑於勞工多為經濟上弱勢、勞資爭議事件須迅速解決，且有賴於當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程序等特性，並為使勞動事件之處理合於專業性，於 2018 年 3



月擬定勞動事件法草案，並於同年 11 月 9 日，經立法院三讀通過，於同年 12 月 5 日經總統公布。同法之主要目的為建立專業、迅速而便利的勞動事件特別程序，司法院公告本法之七大重點，在於專業的審理、擴大勞動事件的範圍、勞動調解委員會的組成、減少勞工的訴訟障礙、迅速的程序、強化紛爭統一解決的功能及即時有效的權利保全。同法實施至今已累積相當成果，在實務也扮演著重要角色²⁶。在此背景下，為促進紛爭的解決，有必要將勞工與雇主之間權利義務關係明確化，在進行調解程序時，也比較有依據。因此，有必要將現行法院實務所運用的勞動法法理，盡可能明文化。本文僅就解僱與調職在目前實務與理論之討論進行檢討，並提出以上建議提供參考。後續仍然有必要就勞動契約關係上其他部分進行檢討。

25. 關於此部分，請參見侯岳宏，工作與生活平衡—日本育兒介護休業法之發展，台灣勞工季刊，第 33 期，頁 112-118，2013 年 3 月。

26. 關於此制度相關介紹，請參見司法院網頁勞動事件之資料，<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-1459-1.html> (2024 年 4 月 24 日)。