

## Story XXIII 無預警的解僱

老李在公司服務10多年了，個性樸實，工作認真，下班就是回家照顧妻小。這一年，公司營運不順，財務緊縮，辦公室低氣壓瀰漫，而且從老闆的臉色看來，似乎連下個月的薪水是否發的出來，都成問題。

上一季，老闆為了改善公司的財務狀況，訂出工作規則，詳細的列出業績標準，悲慘的是，老李已經連續2個月未達業績標準了。今天是發薪水的日子，當老闆把老李叫進辦公室時，老李想到小孩要繳的學費，知道一切得忍耐，所以硬著頭皮、帶著全世界最厚的臉皮，走進了老闆辦公室。

「什麼？明天不必來上班了？」沒想到老闆以老李未達業績標準，違反工作規則，情節重大，符合勞動基準法第12條第1項第4款的情形，毫無預警的把老李給炒魷魚了，連半毛資遣費也沒有。老李呆若木雞，他恍神的步出公司，不知道回家如何告訴老婆及小孩。

當老李拖著疲憊的腳步回到家中，精明的李太太察言觀色、問明原委後，告訴老李：「我們是人權國家，根據我國已施行的『經濟社會文化權利國際公約』第6條第1款規定，人人有工作之權利，國家應採取適當步驟保障之；第7條規定，人人有權享受公平與良好之工作條件。」老李聽到老婆挺他，開始露出笑容。

李太太繼續說：「你為公司工作10多年了，若沒有勞動基準法第12條第1項所定情形，雇主不得毫無預警的fire員工，因為依這條規定終止勞動契約，雇主不用發給資遣費，所以雇主很容易以這條規定解僱員工，以規避資遣費的發給。以公司的情況而言，如果有財務吃緊或員工未達業績標準，可能符合勞動基準法第11條『虧損或業務緊縮』或『勞工對於所擔任之工作確不能勝任』之情形，得依法解僱員工，並須符合勞動基準法第16條之預告期間，及依第17條發給資遣費。」

老李聽完老婆的解說，知道自己不應被解僱，即使遭解僱，也應有資遣費可拿，心中平靜不少，接著好奇老婆幾時這麼懂法律了，李太太告訴老李：「我國已實施『兩公約』，擁有國際級的人權標準，平常多了解人權及法律規定，可以維護自己及家人權益。瞧！這不就派上用場了嘛！」

### 人權大步走

人人有工作的權利，國家應確保個人有自由選擇或接受工作的權利，包括有權不被不合理的剝奪工作。

### 相關規定

- 1、經濟社會文化權利國際公約第6條（工作權）。
- 2、經濟社會文化權利國際公約第7條（工作條件）。

- 3、中華民國憲法第15條（生存權、工作權及財產權）。
- 4、勞動基準法第11條（雇主預告終止勞動契約之情形）、第12條（雇主無須預告即得終止勞動契約之情形）、第16條（雇主終止勞動契約之預告期間）、第17條（資遣費之計算）。