

班級/姓名/學號

## 個案探討(一)(範例)

資料來源: 1111 人資專區

個案內容:

有一家公司，因為受到金融海嘯的波及加上自身經營不善，而面臨了歇業的問題，公司向員工表示，請他們回家等候消息，而若已經有找到其他工作的也可以另行就業。這種做法算是公司和員工終止勞動契約的表示嗎？那有資遣費嗎？

法令解釋:

根據勞動基準法第 16 條

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

在這個案例中，雖然公司並沒有明顯的表示終止勞動契約，但就字面上的意思「可以另行就業」可以認為公司是有終止勞動契約的意思，所以員工可以勞動基準法第 16 及第 17 條向公司要求資遣費。

心得:

(至少 50 字)