1. 案例

美杏在製鞋公司擔任設計師7年多，最近有獵人頭頻向美杏提出優渥條件，請她轉換跑道。美杏掌握機會，立即向公司遞出辭呈。不料，人事部門提醒美杏：「依照簽訂的雇用契約，員工要離職，必須於3個月前預告，否則需賠償違約金30萬元」。美杏擔心3個月之後才能離職，可能工作機會不再；又擔心逕行離職，需面臨鉅額求償，到底該如何是好？

1. 個案解析

勞動契約終止 需有預告期間

勞資雙方間之勞動契約，有所謂「定期契約」與「不定期契約」。

　　定期契約顧名思義，即訂約時已明定契約之終止日，此種契約於期限屆至時終止，不須另外再通知。不定期契約為最常見的勞動契約形式，契約未定終止日，通常隨勞方辭職或資方解雇而終止（其他情形例如因勞方死亡、退休等因素而終止），不論由勞方或資方終止勞動契約，都須給予對方因應調配的時間。根據《勞基法》第15、16條規定：

　　1.繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。
　　2.繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。
　　3.繼續工作3年以上者，於30日前預告之。
　　此即所謂「預告期間」之規定。