

# 勞工合約的終止

(概要)

*Bernardo Lobo Xavier* \*

## 1. 勞工合約終止的問題

在衡量整個經濟、資方和勞方利益中，葡國法律從1976年起採取了一激進的轉變。取消了那雙方協議下解僱之條文（即與勞工本身或者同企業有關聯的使勞資關係的保持與企業和經濟整體利益對立的事實）。在對1976年的憲法確實理解後，資方要終止合約受到限制，資方只能在通過紀律程序得到合理理由後方可終止合約。在當時，解僱理由的重要性和意義以及該制度的運作一下子全變了。另一方面，必須提出正當理由是資方可合法解僱勞方的唯一手段，法例防止資方推卸提前通知及對解僱作出賠償的責任。正當理由（被認為使立約雙方的關係不能再保持下去的不良行為）便成為解僱行動中一個合法的條件。至於其它在正當理由以外對勞方不利的行為，如指稱勞工無能力，或者無資格，或者維持企業的生存而必要作出的行動不再被認為是解僱個人的合法理由。另一方面，正當理由不僅成為合法的條件，而且成為解僱本身有效的條件。嚴格說來，無理解僱不但關係到或多或少的賠償，而且要給予被無理解僱的勞工復職的權利。因而，一直被稱為工作權利和工作所有權的叫法不會是誇張的。

在招募勞工中，資方的“收縮”被期限勞工法解除了。期限勞工法曾相當的寬鬆，使新的工作只以有限合約的形式存在（估計大約80%的招募是如此）。

在擬定許多許多有關解僱的更自由的法案後，最終頒佈現行的一九八九年二月二十七日的64 - A號法令。它的主要特點是在減少接納期限合約。所有的期限合約必須具備法律定型的理由，也就是解除工作崗位須提出“客觀正當理由”。

---

\* 葡萄牙天主教大學教授。

這就是我們將談的法律。由於依照葡憲法第53條立憲法院造成的困難，在靈活化原則上所述法律未過頭。葡憲法確立保障職業的原則：“保障勞工職業，禁止無理解僱或者因政治或意識形態原因的解僱。”

但是，我們認為立憲法院走得太遠了，而葡國法律界則繼續評擊“正當理由”一詞意義含糊。無論如何，職業保障不能越過構成“就業可能性”的內在限度，限制了解僱情況發展到荒謬的地步。為了避免有人繼續被解僱；企業倒閉而造成的大量失業，以及避免初進入勞務市場的人因碰到求職的困難而遭受打擊，在立法時應要求在職業保障和靈活性之間調協，提供更多更好的就業機會。

因此，將着重提供就業機會和制定就業政策，這（關於禁止解僱）涉及到立法技術所說的“可能的保留”。有“職業保障”而無就業機會是法律的詐騙。法律的立法意願是有其限度的，勞工在制度方面所獲得的勝利必須有經濟、企業的穩定以及對新技術的適應性（勞工對新技術的適應）來支撐。

在此，須提出另一反思：國家的法律條例適應於其領土範圍。葡國的經濟納入如共同市場的一公開範圍內，而它本身則生活在這一殘酷競爭的世界裏，如果過份的職業保障對經濟狀況是一個有害的因素，那必定要為此而付出巨大的代價。必須考慮一下新勞工法內兩個對立需要獲得協調的精神：①避免堅持靈活化和非條例化國家的社會“大清貨”，②接受次發達國家以更廉價的勞力作為競爭武器。要求貧困國家採用先進社會的法律是不對的，否則，它們僅有的競爭能力也被剝奪了。

我們認為葡國的憲法特別第53條接納了國際勞工組織第158號協議的概念。該法最終將保證勞工職業的穩定，禁止無理解僱，即武斷的，無條件的，單方面的，無充足理由或從社會上看不適當的理由的解僱。

職業穩定和靈活性之間長期存在的差異導致制定許多勞工合約終止的形式。從某個角度看，協調了勞資雙方的利益。根據葡國法律，可以存在許多解除勞資雙方關係的方法，這些方法無論從哪個方面都是力求使立約雙方在每一解除雙方關係時運用更適宜的程序。在這些程序中，必須區別那些相當獨立於雙方宣佈合約終止的情況與單方或雙方根據立約者意願的情況，前者就是合約失效，而後者將是合約取消和解僱。

## 2. 勞工合約失效——總則

一般而言，勞工合約失效是勞工合約純粹因法律事實而終止的一種形式，無需做出任何理由的說明。例如：突發性的、絕對的和永久性的繼續合約的不可能性（如企業倒閉、死亡、合約期滿）。也許，這也是不穩定的情況，這制度有時也被視為提供就業機會的不可忽視的形式。

葡萄牙新的法律在資方（指個人）死亡的情況下，對勞工提供更好的保護。勞工可獲得賠償，並對退休和年老的人堅持繼續工作找到了一適當的解決辦法（合約轉為期限合約）。

### 3. 期限合約失效

我們的法律有力地限制了期限合約，要求期限勞工合約有本質性的適當理由，這樣，勞工合約幾乎變成一勞工特殊合約。新法律訂立嚴格明瞭的規定，避免或者限制期限勞工合約的延期，對短期合約（少於六個月）和非定期期限合約，要採取盡可能的辦法加以限制。

葡國新法律規定，期限合約勞工在期限結束時可以獲得補償（兩天薪金乘工作月數）和提前通知，否則，合約自動續期或者賠款。

### 4. 取消合約

這一合約的終止形式是由於立約雙方的一致同意，所以，新法律就只須對可能欠勞工的補償定出規定和保障。

### 5. 一般解僱

一般解僱是憲法上設立的限制無理解僱的內容的產物。我們認為這一禁止無理解僱僅僅指禁止資方無理或無適當理由而武斷的解僱。但是，在葡萄牙這是令人爭論的問題。新的法律（為避免立憲法院造成的困難）將資方的解僱（除証實犯嚴重錯誤和不可能繼續工作的正當理由外）延伸到解除個人或集體解僱。

### 6. 僱主因主觀正當理由解僱勞工

僱主可以即時無需賠償地終止合約，但是必須具有正當解僱的理由。從狹義講，正當理由就是“僱員的不良行為造成的後果使得勞資關係不能保持下去”。法律除制定出一般規定外，還列出許多合理解僱的樣板例子。

無論如何，法律使用“一般條例”的技術，這就是關於提出証實各種行為的特殊問題（人們知道“一般條例”對本質的方式提出疑問）。我們認為正當理由不是由事實構成的，而是指在解僱中資方的利益佔主導地位的具體複雜的情況，這對保障勞工職業不利。面對合理終止勞工合約時，執行法律的人將應該全面了解事實，對勞資關係的前途提出意見，對解僱的後果提出看法。“在被解僱者的生活狀況、依據法律對事實的推測（所以求助於“標準”和中間者的意見）和考慮法律後果。

葡法律的特點是規定一正式程序和調查正當理由的期限，並將此納入公職紀律指控系統內（說明情況，指控，責任的記錄，勞工的辯護，勞工提出証據，裁判）。被合理解僱者可以根據法律要求中斷解僱或者給予反駁。

### 7. 取消工作崗位、解僱勞工（所謂的客觀正當理由）

這是法律創造出的“新形象”，而我們認為它的實際運作很小。這是因公司根據合理性的原因取消勞工的工作崗位（技術、經濟等原因），但是這些理由不會涉及所謂集體解僱範疇。証實這些解僱的理由的程序包括聽取被解僱者的意見

，這是一個極其複雜的程序。社會甄選的標準對資方無任何的鼓勵成分。被解僱的勞工有權在60天前接到通知，有權得到每一年工齡的工資底價的一個月的補償（最起碼不少於三個月的報酬）。被解僱者可以根據法律要求中止解僱或者對其作出反駁。

## **8. 集體解僱**

這是因公司在技術上或經濟上的合理性原因的據理解僱。這種情況是：當少於或者超過50人的公司解僱2至5名勞工。最近的法律使這一程序非官僚化，使勞資雙方可以互相協商（在資方和勞工代表機構之間力求達成一致的意見）。被解僱者可享受前項未提到的權利。

## **9. 勞工辭職**

這沒有提出特殊的實際問題，僅僅指出法律區別開直接合理解僱（如果是資方的原因，勞工可獲賠償）和提前通知的解僱。拋棄工作等於解僱，即使不合法。因而，理論上給予資方獲取賠償的權利。

## **10. 資方的非法解僱**

從法律上看，資方無理的解僱就是非法解僱。當資方提出的理由不按程序辦理，對勞工的解僱也是非法的；如果一些程序失效，或者提出的理由被宣佈無效，也是非法解僱。

取消工作崗位的個人或者集體解僱，當其理由被認為是不正當的或者不遵守最重要的法律程序，將被宣佈為非法的。

至於非法解僱的後果，葡國法律從一“貨幣化”制度演變成“無效”制，即被非法解僱者可以重新回到工作過的企業。但是，被解僱者可以選擇按第7項最後部分談到的條件估計賠償額。也可以獲得至被解僱時的薪金，要減去以後將繼續工作的工作報酬。

## **11. 終止合約的其它後果**

這基本上是指工作證明，公司收回住屋以及某些其它的社會福利待遇。