

# 失業保險—辭職者的領取資格

UI-ELIGIBILITY AFTER QUITTING A JOB

## 1. 辭職的工人是否有資格領取失業保險？

根據加州法例，只有經加州職業發展局（EDD，俗稱失業局）評定自願辭職的員工具有辭職的“充足理由 Good Cause”，他才具備領取失業金的資格。加州失業保險上訴委員會對何謂“充足理由”有以下的解釋：這個理由是真確的、有事實支持、並且理據充分，令任何一個極力想保留現有職位的理性人士，都會採取辭職的做法。

辭去工作的“充足理由”多數涉及：

- 對健康及安全的合理顧慮；
- 家庭的迫切需要；或
- 受侮辱及被欺壓的工作環境

很多常見的辭職理由並不符合“充足理由”的定義，因此令到有關的員工不能取失業金。在申請失業保險時，不算是辭職的“充足理由”包括：

- 純粹對工作的不滿或壓力；
- 和管理階層的私人恩怨；
- 不同意公司的紀律處分；
- 不能獲取加工資或升職（基于非法歧視的不在此例）；
- 缺乏晉升機會（基于非法歧視的不在此例）；
- 減工時或減薪（僱主不履行先前協議的不在此例）；
- 對解僱及裁員的擔憂；
- 重返校園讀書；
- 離職後將以自僱形式工作。

如果一個員工以多項理由辭職，只要其中有一項符合辭職的“充足理由”，法庭就會裁定他具有領取失業金的資格。

## 2. 如果雇員辭職前沒有提供機會給雇主解決問題，雇員是否仍可以領取失業保險？

因為法律上規定，雇員本身要“非常想保留工作”，所以如果你沒有作出任何努力去保留工作，即使你具有辭職的“充足理由”，你仍然不符合領取失業保險的資格。例如，你在辭職前並沒有就有關問題向雇主作出投訴，或並沒有要求請假或工作調動以解決問題，你或許不符合領取失業保險的資格。

## 3. 勞資對於是屬於辭職、解雇或被裁員意見相左時，怎麼辦？

當申請失業福利時，你將會被問及如何終止最後的工作。然後，失業局隨後會聯繫雇主，查詢你的工作是怎樣被終止。雇主和員工通常在這點上出現相反意見。但是，工作如何被終結的評定對是否有資格領取失業金是非常重要的。

當申請失業福利時，只會有三種方法去形容最後一份工作是如何終結：“解僱 discharge”，“辭職 quit”，或“裁員 lay-off”。這些名稱具有特定的定義，以決定是那一方主動提出結束僱傭關係。

- 解僱（包括開除 fired、及終止僱傭關係 termination）：“解僱”是指雇主拒絕讓員工繼續工作，即使公司仍然有工做。被解僱的員工具有領取失業金的資格，除非雇主能證明該員工是因瀆職而被解僱。
- 辭職（“請辭 resignation”）：“辭職”是指雇員拒絕繼續為雇主工作，即使公司有向他提供工作機會。自動辭職的員工只能在他\她證明有辭職的“充足理由”，才有領取失業福利的資格。
- 裁員（“缺少工作 lack of work”）：“裁員”是指雇員因為職位被取消，而且雇主不能夠為其提供其他的工作而被迫終止工作。除非受到雇主的反對，通常被裁的員工都會自動獲得失業福利。

有時，有些辭職實際是屬於“被解僱”，而有些解僱的個案是屬於“辭職”的性質。例如，如果你被告知將會被解僱或被裁，而你在原定將被終結工作的日期前擅自停止上班，你會被評定為“自願辭職”而失去領取福利的資格。另一方面，如果你曾向雇主表示在某一個日期會辭職，但你的雇主在該日期前要求你停止工作，而且沒有支付給你到原定離職那一日為止的工資，你就有可能屬於“被解僱”的性質，有領取失業金的資格。

在申請失業福利時，如果錯誤陳述如何終止最後一份工作，可能會導致嚴重的懲罰。例如你說是“被裁員”，但實際上是辭職或被解僱，你會被評定為“錯誤陳述”而可能被拒絕有關的福利，或被要求退回領取的福利。如

果職業發展局認為你是“故意”作有關的錯誤陳述，將會對你採取進一步的懲罰。大多數的情形是在退回的福利上再加收 30 % 的罰款，以及在 2—15 星期內失去領取福利的資格。如果職業發展局發現你有“詐騙動機”，你會受到三年內不能領取失業福利的懲罰，以及可能受到刑事起訴。

#### 4. 如果我有幾個辭職的原因？

如果一個工人辭職的理由有幾個，只要其中一個是充足理由，以及這個理由是辭職的一個主要理由，並不是雇員隨便提出來以爭取獲得福利，就可以令這個工人符合領取失業的資格。

#### 5. 如果辭職的原因和健康安全有關？

因為對安全問題有真正的顧慮而辭職的工人，通常都被認為有辭職的充足理由而獲得失業保險。因為工作危險而辭職通常是好的辭職原因。例如，公司要求工人使用不合理地危險的機器，或者沒有給予保護裝備。不過，除非當時是處于一種緊急情況，否則工人通常都要在辭職前，給予雇主機會解決問題（例如向老板投訴要求他修理好可能會出意外的機器）。

如果問題是和健康有關，工人必須要顯示他確實有合理的健康顧慮迫使他不得不辭職。一些健康顧慮是和工作有關的，比如工作引起的經常性的受傷（這類型的受傷有可能會受到工傷保險的保護）。一些健康顧慮不一定和工作有直接的關係，例如工人被診斷出患病，需要離開工作養病或尋求治療。大多數這種情況下，工人都要在辭職前，嘗試向老板請假 leave of absence。當然，如果工人認為老板不會答應請假要求（例如他以前也向老板請過病假，但老板從來沒有答應過），或者即使老板批准你放假也解決不了問題（例如療程需要極長的一段時間，而暫短的病假根本沒用）辭職前先請假並不是必要的。可能的話，因健康問題辭職的工人要準備向失業局顯示他辭職是聽從醫生的勸告（最好在辭職前有醫生的書面證明），或者至少有看醫生的記錄以證明你的健康問題。

#### 6. 如果辭職的原因和雇主的敵意對待有關？

這個比較棘手。如果一個上司態度很惡劣，例如經常粗口罵人或者在顧客或者同事面前對你大聲呼喝叫囂，這可能是個辭職的充足理由。又或者老板騷擾雇員，例如說些不受歡迎的黃色笑話或者帶色情色彩的語言，對雇員動手動腳，這些都是辭職的充足理由。不過，在辭職前你通常要作出努力，向上級匯報試圖解決問題。

如果和上司有個人衝突，或者只是不滿意上司對待他的態度，通常這並不是辭職的充足理由。失業局認為作為雇員有時候需要容忍上司的一些壞行為，除非這些行為已經上升到惡劣 abusive 以至于敵意 hostile 的地步。很

多情況下，不是那麼容易區分上司是一般性地對你的工作表達不滿呢，還是他對你本人心懷敵意。保護你的最好方法是準備好告訴失業局上司對你作出壞行為的具體例子，並且你已經作出過努力，在辭職決定前嘗試解決問題。

## 7. 如果辭職的原因和家庭問題有關，比如需要照顧小孩或者生病父母？

照顧小孩，或者生病的配偶、註冊同居伴侶 registered domestic partner 或者父母，通常是辭職的充足理由可以獲得失業保險。不過在辭職前你應該尋找其他不用辭職的解決方法，並準備解釋在辭職前你作出什麼樣的努力，試圖在不用辭職的情況下解決問題。例如，一個要照顧孩子或者生病配偶、註冊同居伴侶、父母的雇員，他有沒有試過找別人（兄弟姐妹等）幫他照看要照顧的人，或者請假而不是辭職。（請參看本中心出版的《請假照顧家人》一文，以決定雇主是否屬於那些根據聯邦或加州法律規定需要向員工提供假期的公司）。

工人通常在以下這種情況下有因為需要照顧孩子而辭職的充足理由，例如老板改變了你的上班時間，而工人不能找到人來幫他在上班時照顧孩子。同樣地，工人在辭職前試過找人來幫他照顧孩子（朋友、親戚、或者金錢上能夠負擔的保姆）。

**注意：**即使一個雇員有充足理由辭職照顧小孩或者生病的家人，但失業局也有可能決定雖然你有離開工作的合理原因，但因為你不符合失業工人必須能馬上上班這點要求，所以並不合資格領取失業保險。請參閱本中心出版的《繼續符合失業保險資格—可以工作》一文。在某種情況下，這些工人有可能夠資格在照顧生病的家人孩子時，從失業局那里領取津貼，參閱本中心出版的《帶薪家事假》一文。

## 8. 如果辭職是因為雇主不公平地警告處分我？

老板給予警告並不是充足的辭職原因，即使這個工人認為警告並不合理。即使他覺得快要給開除，他也必須有其他的充足原因辭職才能得到失業保險。不過，如果老板對工人說，如果他不辭職的話就會被開除，那麼法律就認為，即使工人最後辭職，他實際上是被開除的。見上邊第三條。

## 9. 如果辭職是因為公司降低了我的薪水或者減少我的上班時間？

如果老板大幅度地降低工人的薪水，只要這個工人在辭職前曾經向老板交涉，要他不要降低薪水，但老板堅持而不得不辭職，這個會是充足的辭職理由。薪水被降低百分之二十甚至更多，才會被認為屬於大幅度的減薪。假設工人的時薪是十二元，被降低到九元，或者月薪從一千五百元降低到一千二百元，這就會被認為是充足的理由。如果工資原來是十元一個小時，被降

低到九元五十分，這就比較難被認為是辭職的充足理由。當然，如果老板在減薪的同時也取消了你的醫療保險等，這也可以被認為是充足的理由。

老板減少工人的上班時間通常不會是辭職的充足理由。例如，老板把工人原來四十個小時的每周上班時間減低到二十五個小時，這個工人也不能因此辭職而獲得失業保險。即使他每周工作時間減少而令到收入減少，但他的工資率並沒有因此而減低（比如說他的時薪還是十二元）。失業局覺得，這個工人可以運用多余出來的十五個小時找另外一份兼職，或者乾脆找另外一份全職工作，而不是辭職令到什麼工作也沒有。

## 10. 如果辭職是因為我沒辦法上班？

一些、但並不是所有的有交通問題的工人都是辭職的充足理由。是不是可以拿失業保險取決於許多因素，首先，如果一個工人在接受這份工作的時候就已經知道交通上的情況，後來他因為交通問題而辭職就不能得到失業保險。如果工人的工作出現變動，例如公司搬家或者工人失去他以前的交通手段，那麼他就有可能可以向失業局出示辭職的充足理由。失業局會根據眾多因素來考慮這個工人是否合資格，包括：

- **交通時間以及支出和工人收入相比較。**一個工人如果突然要花一個多小時上班，除非他的工資很高，否則他就有充足的理由辭職。同樣地，一個最低工資收入的工人要單程付出七元的交通費被認為是不合理的要求，但同樣的車費對於一個年收入三萬的工人就被認為是合理的。
- **其他的選擇。**例如老板能夠提供共乘車 carpool，或者工人可以找到一些合理的交通方法，那麼辭職就會被認為沒有充足理由。
- **社區內類似工人的交通習慣。**在三藩市灣區或者洛杉磯，很多工人都是長途交通上班。如果你住的地區長途交通上班是很常見的現象，你就必須要顯示，你為什麼不能像別人一樣。
- **個人困難。**工人如果有殘障或者其他健康問題，令到新出現的交通很難適應的話，如果他決定辭職，這個多半會是充足理由。

再次強調，辭職的工人需要顯示他在作出辭職決定之前曾經嘗試解決問題，尋找過替代方法，這樣才能增加他獲得失業保險的機會。所謂替代方法 alternative，包括和同事共乘車（或者一般的共乘車）；比較便宜的交通方法（車費低的公車而不是較為昂貴的捷運）；甚或買一輛負擔得起的車子。

## 11. 涉及自願辭職的例子

以下各個涉及自願辭職的例子分別說明什麼是 (A) 基於“充足理由”的自願辭職；(B) 不是基於“充足理由”的自願辭職；以及 (C) 辨析何方先行作出停止僱傭關係的行為在判斷是否合資格申請失業福利上的重要性：

**例子 A，具備“充足理由”的辭職：**張先生被一間公司僱用，他和另一位工人一起為 615 個單位公寓進行設施服務及維修工作。在新的僱主解僱了另一位工人後，只剩下張先生一人負責為 615 個單位公寓設施服務及維修工作。張先生覺得他不能夠保持工作的進度，同時亦因此而受到對服務不滿的住客騷擾。他不停地要求加派人手，但並沒有受到理會。在他決定辭職的前一個月，他在單獨搬移沉重的器具時受了傷。即使這樣，僱主依然拒絕提供長期的人手協助。張先生開始出現睡眠及飲食失調，工作時亦有嚴重的頭痛狀況。經過和家人及教會輔導員的數次傾談後，張先生決定辭去工作。

因為張先生確實有理由擔心工作會導致他精神及身體上出現健康問題，他被認為具有辭職的“充足理由”，合資格領取失業福利。

**例子 B，不具備“充足理由”的辭職：**孫小姐為一個大型科技博物館的設計展覽做電磁技術員。在銷售下滑的情形下，她以及部份工友的工時被削減 40%，另外有很多人被裁去。孫小姐隨後被要求做一些不屬於她正常工作範圍內的事，而且並沒有得到額外的薪酬及沒有恰當的管理。孫小姐的經理很少在工作場所出現，令到她很難向上級表達對工作的不滿。她曾經向經理反映過有關額外工作的問題，而她亦向工會代表傾談過及作出投訴。她的經理以書信就投訴作出回應，信中指出，孫小姐應該先嘗試用非正式途徑解決問題。孫小姐認為該經理不值得信任以及不聽取她的有關投訴，因此她決定辭去職位。

因為孫小姐沒有等到有關的投訴程序完成後才辭職，因此她並沒有充足的辭職理由，而她也不符合領取失業福利的資格。

**例子 C，主動的一方：**陸先生在一個戒毒康復中心工作了三年。在這三年中，他和主管及行政主任就機構的管理問題出現過多次的意見衝突。陸先生越來越不適應上司的管理方法，他認為自己不可以繼續在一個管理不完善的機構裡工作。他向上司遞交了辭職信，在信中，他說明了辭職的理由，並寫明該月的最後一天將會是他的最後工作日。他的上司對辭職信的內容非常不滿。在接信的當天下班前，陸先生的上司連同保安走到他的工作位，上司交給他一張支票，上面是陸先生直至月底最後一日的工資，然後要求他馬上清理工作位、交回鎖匙及無需再上班。陸先生相信他被不合理終止工作，因此申請失業福利。

即使陸先生的僱主即時要求他停止工作，但仍然支付薪金給他，直至他原定辭職的最後一個工作日，因此陸先生仍然是主動的一方。因為他是主動的一方，所以他屬於自願辭職。陸先生和僱主的意見不合並未能構成“充足的辭職理由”，因此他不符合領取失業福利的資格。

## 12. 如何證明有辭職的“充足理由”？

根據法例，除非僱主能提出證明，否則員工通常都會被假定為有辭職的“充足理由”。但是，你仍要準備證明你有“充足理由”去作出辭職的決定，以及你曾努力去保留你的職位。

在申請失業福利時，為了能令有關的事實更具說服力，你應該將最後導致你作出辭職決定的事件詳細地書面記錄下來。在記錄中，你亦要寫下曾經作過的所有避免辭職的努力，包括例如是否有要求和管理層開會，請假，申請調動，引用投訴程序等。你要盡可能將所有的投訴詳細記錄，包括向誰作過哪些投訴，結果如何等等。如果基於對自己精神及身體健康和受到威脅而作出辭職的決定，有關醫生及心理學家的治療報告雖然不是必需的，但卻能顯示你的擔憂真實有據，對爭取申請有極大幫助。

這份文件試圖為大家提供準確、簡明的有關就業方面的加州法律常識。不過，由於法律以及法律程序時有變化以及解釋不同，勞工法律中心不能保證傳單的內容是最新的，也不能為內容被運用的結果負責。讀者不應完全依賴這裡提供的資料，你應該就個人的特殊情況，向律師或者有關機構查詢。

如你遇上有關勞工法律的疑難問題，請致電法律援助會-勞工法律中心中文專線：(415) 593-0066

法律援助會-勞工法律中心是一個非牟利機構，專門免費為低收入的勞工階層提供和工作就業有關的法律諮詢服務。本中心的二十四小時諮詢服務電話專線是 415-864-8208。你也可以打電話給中心的中文專線 415-593-0066 尋求幫助

法律援助會 - 勞工法律中心 2008 年 © 版權所有