資遣通報Q&A　　（112.01.04修正）

一、Q：資遣通報的法令依據是什麼？

A：就業服務法第33條第1項規定：「雇主資遣員工時，應於員工離職之10日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起3日內為之。」。

二、Q：為什麼要辦理資遣通報？（資遣通報的目的為何？）

A：就業服務法第33條第2項規定：「公立就業服務機構接獲前項通報資料後，應依被資遣人員之志願、工作能力，協助其再就業。」所以課予雇主資遣通報之責任，係為使政府機關能協助資遣人員能儘速再就業，避免勞工因被資遣落入失業困境頓時無薪資收入而影響生計。

三、Q：如果雇主未依規定辦理資遣通報，有沒有罰則？由誰來罰？

A：就業服務法第68條第1項規定：「違反……、第33條第1項、……規定者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。」第75條規定：「本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。」。

四、Q：就業服務法規定雇主資遣員工時，應辦理通報，其中所稱的「雇主」應如何解釋？又如果我們公司（或單位）並不適用勞動基準法，資遣員工時，是否仍應通報？

A：就業服務法第2條第3款規定：「雇主：指聘、僱用員工從事工作者。」另勞動部94年5月12日勞職業字第0940022631號函釋：「不適用勞動基準法之雇主辦理資遣員工時，仍應依

就業服務法第 33 條第 1 項規定辦理資遣通報。」。

五、Q：就業服務法規定雇主資遣員工時，應辦理通報，其中所稱的「員工」應如何解釋？

A：勞動部 81 年 8 月 26 日台 81 勞職業字第 28860 號函釋：「凡非依公務人員任用法依法進用之人員均在適用範圍內，故在資遣非依公務人員任用法聘、僱之人員時，應向當地主管機關及公立就業服務機構通報。」。

另依照就業服務法第 5 章及外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定，已有特別規範部分外國人(即藍領外國人)之轉換雇主或工作，故無再經由公立就業服務機構提供就業服務之需要；以及考量就業服務法第 33 條立法意旨：「... 提供本國人必要服務及就業協助並促進國民就業...」故外國人並非就業服務法第 33 條之立法意旨之保護對象，且依據就業服務法第 42 條規定優先保障我國國民工作權益之考量，故雇主依勞動基準法第 11 條規定資遣本法第 46 條各款所列外國人時，應毋須依就業服務法第 33 條第 1 項規定，辦理資遣通報。

六、Q：公司法委任經理人是否屬就業服務法第 2 條所規定之「員工」，是否須依法辦理資遣通報？

A：勞動部 93 年 5 月 13 日勞職業字第 0930019530 號函釋：「就業服務法第 2 條第 3 款規定：『雇主：指聘、僱用員工從事工作者。』又本部 81 年 8 月 26 日台 81 勞職業字第 28860 號函釋：『……凡非依公務人員任用法依法進用之人員均在適用範圍內，故在資遣非依公務人員任用法聘、僱之人員時，應向

當地主管機關及公立就業服務機構通報。』故事業單位如係資遣委任經理人，自須依就業服務法第 33 條第 1 項規定辦理資遣通報。」。

七、Q：何種情況之勞動契約終止，雇主須辦理資遣通報？（員工在什麼原因下離職，雇主須辦理資遣通報？）

A：**「資遣」係指雇主依下列條款終止勞動契約之行為：**

勞動基準法第 11 條：

一、歇業或轉讓時。

二、虧損或業務緊縮時。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。

四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適 當工作可供安置時。

五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

勞動基準法第 13 條：

勞工在第 50 條規定之停止工作期間或第 59 條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

勞動基準法第 20 條

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第 16 條規定期間預告終止契約，並應依第 17 條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

勞工職業災害保險及保護法第 84 條第 1 項第 1 款

歇業或重大虧損，報經主管機關核定。

勞工職業災害保險及保護法第 84 條第 1 項第 3 款

因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經

主管機關核定。

勞工職業災害保險及保護法第 85 條第 1 項第 2 款

事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅(職災勞工已依規定通知新雇主不同意留用時，舊雇主依法應辦理資遣通報)。

八、Q：就業服務法規定雇主資遣員工時，應於員工離職之 10 日前辦理通報，其中所稱的「離職日期」應如何認定？

A：勞動部 94 年 3 月 18 日勞職業字第 0930063119 號函釋：「勞工之資遣通報離職日期應以約定終止勞動契約之日期。」。

九、Q：就業服務法有關資遣通報的規定中，「10 日前」應如何計算？

A：以員工在職之最後一日為離職日，往前推算 10 日，並包含星期例假日，若最遲通報日為星期日、國定假日或其他休息日者，則以該日之次日為最遲通報日。該 10 日內因員工仍屬在職身分爰需出勤提供勞務或依規定申請休假或謀職假，惟若離職日期因勞資雙方協商後而有所異動，仍可於通報後辦理離職日期之修正。

十、Q：事業單位應如何辦理資遣通報？

A：**(1)書面通報：**

至本局網站下載資遣通報名冊空白表格，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，填妥後蓋公司大小章以書面掛號郵寄通報，一式二份，一份寄臺中市政府勞工局（正本）（地址：臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號文心樓 4 樓）、一份公司留存。實際通報日期以郵戳為憑。

(2)線上通報：

若事業單位已申辦工商憑證，且員工工作地於臺中市，為便利事業單位辦理通報，本市勞工局設有「線上資遣通報」系統，使用工商憑證即可登入辦理。

十一、Q：雇主依據勞動基準法第 16 條第 3 項給付應預告而未預告之「預告期間工資」後，是否仍應依就業服務法第 33 條第 1 項規定，辦理資遣通報？

A：事業單位易將勞動基準法規定之「預告期間及預告工資」與就業服務法規定之「資遣通報」搞混，兩者的立法目的及所規範對象不同，依勞動基準法之規定若員工任職已滿 3 個月時，雇主資遣時應依規定預告員工；若未依規定預告，則應給付預告期間之工資，但不論是否需預告或給付預告工資，都必須在與員工勞動契約終止日之 10 日前辦理資遣通報。

舉例來說:A 員工任職未滿 3 個月，依勞動基準法規定不需要預告，但雇主仍應於勞動契約終止日之 10 日前辦理資遣通報；又假設 B 員工任職滿 3 個月，資遣應依勞動基準法第 16 條之規定提前預告員工，若雇主未預告以給付預告工資替代，此時雇主仍於勞動契約終止日之 10 日前辦理資遣通報。

十二、Q：勞工於試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，是否仍需辦理資遣通報？

A：勞動部 86 年 9 月 3 日台 86 勞資 2 字第 035588 號函釋:「試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第 11、12、16 及 17 條相關規定辦理。」故雇主仍應依規定辦理資遣通報。

十三、Q：新聘到職員工工作未滿 10 日離職，雇主是否仍需辦理資遣通報？

A：依就業服務法第 33 條第 1 項但書規定：「...其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起 3 日內為之。」故員工工作未滿 10 日者，至遲應自員工離職之日起 3 日內辦理資遣通報。

十三、Q：如雇主與勞工就「契約終止事由」認定不同而產生爭議時，該如何辦理通報？

A：若勞工與雇主終止勞雇關係後，勞雇雙方始因對契約終止事由認知不同，申請勞資爭議調解，若經雇主同意依勞動基準法第 11 條規定終止勞動契約，並達成調解成立，雇主仍應於調解成立當日起 3 日內(檢附勞資爭議調解紀錄)依就業服務法第 33 條第 1 項但書規定辦理通報。

十四、Q：何種情況之勞動契約終止，雇主無須辦理資遣通報？

A：若離職原因不可歸責於雇主，為勞工之因素或主張而所終止之行為:

勞動基準法第 12 條：

一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。

二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

勞動基準法第 14 條：

一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。

二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。

四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。

五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。

六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞工職業災害保險及保護法第 84 條第 1 項第 2 款

職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作。

勞工職業災害保險及保護法第 85 條：

一、經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作。

二、事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅(職災勞工主動與雇主終止契約者，因與勞動基準法第 14 條第 1 項各款事由主動與雇主終止契約之性質相似，雇主毋須辦理資遣通報)。

三、雇主未依第六十七條第一項規定協助勞工恢復原工作或安置

適當之工作。

四、對雇主依第六十七條第一項規定安置之工作未能達成協議。

定期契約期滿

勞動基準法第 9 條：

臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。