

勞動基準法Q&A

【資遣、資遣費】

Q：雇主資遣勞工之要件？

A：有關資遣之定義詳述在勞動基準法內，指雇主依照該法第11條(如業務緊縮、關廠、歇業)、第13條但書(如天災、事變而不能繼續事業)及第20條(如改組或轉讓，未經留用)規定，終止勞動契約之行為，至於可歸責於勞工本身事由而終止僱傭契約(如同法第12條)，不屬資遣範疇。

Q：適用勞動基準法前之年資如何計給資遣費？

A：勞動基準法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第5條規定計算。」因此，勞工在適用勞基法前的工作年資，其資遣費計算應適用「當時應適用之法令規定」，倘若當時並無「應適用的法令規定」，則可按照「事業單位自訂之規定」或「勞雇雙方之協商」計算之。

Q：資遣費計算方式？

A：資遣費計算公式

資遣費給與標準如下：

一、勞退舊制（適用勞動基準法退休金制度）：

（一）每繼續工作滿1年，發給1個月平均工資之資遣費。

（二）依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年，以比例計給之。未滿1個月以1個月計。

例：舊制年資：3年6個月15天，月平均工資為30,000元

舊制年資未滿1個月者以1個月計，故為3年7個月計。

舊制資遣費為： $30,000 \text{元} \times \{3 + [(6+1) \div 12]\} = 30,000 \text{元} \times (3 \text{又} 7/12) \approx 107,499.9 \text{元}$

二、勞退新制（適用勞工退休金條例）：

（一）適用新制後之工作年資，每滿1年發給0.5個月平均工資之資遣費，未滿1年者，以比例計給。

（二）最高以發給6個月平均工資為限。

例：新制年資：3年6個月15天，月平均工資為30,000元

新制年資以其實際工作日數分月、日比例計算

新制資遣費為： $30,000 \text{元} \times 1/2 \times \{3 + [(6+15/30) \div 12]\} = 30,000 \text{元} \times (1 \text{又} 37/48) \approx 53,124.9 \text{元}$

資料來源：

行政院勞動部→舊制資遣費 <https://www.mol.gov.tw/topic/3078/25331/25619/>

行政院勞動部→新制資遣費 <https://www.mol.gov.tw/topic/3078/25331/25621/>

Q：計算資遣費及退休金時的基數？

A：以發生日前6個月之平均工資為基數，並以全薪計算，一般事業單位薪資項目通常分列為底(本)薪、全勤獎金、交通津貼、伙食津貼、加班費及各類加給與獎金，為免損及勞雇雙方權

益，在計算平均工資時應注意，薪資項目中若有符合勞動基準法第2條第3款工資定義者均應計入(如加班費)，非僅以底薪計算，且與勞工保險投保金額無關。

Q：假設公司原負責人A在未告知員工的情況下，將公司負責人轉給新負責人B，並且讓B繼續聘任原職員，請問原負責人A是否需給予原本的員工資遣費？

A：勞動基準法（下稱勞基法）第20條規定：「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。」上述所謂「事業單位改組或轉讓」，係指事業單位依公司法之規定變更其組織型態，或其所有權(所有資產、設備)因移轉而消滅其原有之法人人格；或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言。因此，假設事業單位屬公司型態組織者，且僅為負責人（即代表人）變更登記，即非屬上述所稱「事業單位改組或轉讓」範圍。

反之，若該公司係因法人格之變動或獨資或合夥事業單位之負責人變更，且新負責人同意留用原雇用之勞工，除勞工因個人因素不願留任外，原有雇主仍應依法預告終止契約或支付預告期間工資，並依規定發給勞工退休金或資遣費(勞動基準法第16條及第17條、企業併購法第16條及第17條暨勞工退休金條例第12條規定參照)。

Q：如勞資雙方訂立定期性契約，勞工遭資遣有無資遣費？

A：需視勞雇雙方所訂之定期契約是否符合勞動基準法第9條及同法施行細則第6條所訂之臨時性、短期性、季節性及特定性工作。如事業單位所僱員工係擔任具有繼續性之工作，應視為不定期契約，縱契約名稱為定期契約或契約期間約定為一年一聘，因非合法之定期契約，仍應依法發給資遣費。若定期契約尚未到期，雇主以勞動基準法第11條及第13條但書規定終止勞動契約，雇主仍須付資遣費。

Q：勞雇雙方所簽訂自願拋棄退休、資遣費請求權的有效性？

A：查依民法第71條規定「法律行為違反強制或禁止之規定者，無效。」因此勞雇雙方所簽自願拋棄退休金、資遣費請求權，已違反民法第2章及第6章規定自屬無效。

Q：勞工退休金條例實施後，資遣費縮水的疑義？

A：沒有縮水。選擇勞退舊制者：資遣費給付標準不變，仍為1年1個月的平均工資。且領資遣費的人不可能領到退休金；領得到退休金的人，不能領資遣費。而勞工退休金條例實施後，資遣，除可拿到資遣費，還有雇主之前每月提繳的6%退休金在勞保局的勞退帳戶中。

Q：對於符合退休條件的勞工(但勞工尚未提出退休申請)的資遣疑義？

A：事業單位依勞動基準法第11條之規定預告勞工終止勞動契約，其中已符退休規定者，應依下列方式處理：

1. 如為符合勞動基準法第53條自請退休要件之勞工，雇主應依法給予退休金，不得以資遣方式辦理。
2. 如為符合勞動基準法第54條強制退休要件之勞工，雇主應依法予以強制退休，不得以資遣方式辦理。如果發生爭議時可尋求勞工局協助調處。

Q：資遣和解僱規定？

A：

◎資遣和解僱(即開除)有何不同：

1. 事業單位若有勞基法第11條規定(雇主須預告始得終止勞動契約)之情事，雇主得資遣勞工，並給予預告期間或預告工資，資遣後須發給勞工資遣費，勞工可依此申請失業給付。

2. 員工若有勞基法第12條規定(雇主無須預告即得終止勞動契約)之情事，公司得予開除，惟依勞基法第12條終止契約之勞工，無法領取資遣費，且不具請領失業給付資格。

◎勞方有業務上疏失致公司權益受損，雇主可否以此逕行解僱，應以個案事實認定，認定是否屬勞基法第11條所列「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，或為勞基法第12條「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者」（有何違反勞動契約或工作規則的情事，以及是否情節重大，均應由雇主負舉證責任）。

※由於雇主單方終止勞動契約，特別是雇主解僱(不需預告而逕行終止)，對於勞工的生計影響甚鉅，因此，雇主在行使解僱權時，應從個案認定解僱事由是否符合勞基法第12條規定，若雙方對於終止勞動契約事由之認知存有歧異，可依下列途徑尋求協助：

1. 提起民事訴訟。
2. 向縣市勞工局申請調解、仲裁。
3. 向各鄉鎮(區)公所調解委員會申請調解。

Q：資遣通報中的資遣原因項目，員工不尊重老闆該以何項目資遣？

A：雇主欲資遣勞工，需有勞基法第11條所規定之情形：

1. 歇業或轉讓時
2. 虧損或業務緊縮時
3. 不可抗力暫時工作在一個月以上
4. 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
5. 勞工對於所擔任之工作不能勝任時

「員工不尊重老闆」若屬勞基法第12條所列「勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作的勞工，實施暴行或有重大侮辱的行為」者，雇主得以勞基法第12條規定與勞工終止勞動契約，無須給付資遣費，但雇主應自知悉其情形之日起，30日內解僱勞工。