

第六卷 – 結束雇用

第六卷

結束雇用

第一篇

雇用關係終止

第 278 條 適用對象

任何營利及非營利事業與機構，一律適用本篇以下規定。

第 279 條 任期保障

雇主對正式雇用之員工非有正當理由或非依本篇之授權，不得任意解雇。遭雇主不當解雇之員工有權請求復職，且年資權利及其他特權應一切如常，無所損失，並得請求全部應追溯給付之薪資，含各項津貼，以及請求其他福利或等額金錢給付，計算期間為薪酬遭扣之時起至實際復職之時止（1989 年 3 月 21 日第 6715 號公法第 34 條修正）。

第 280 條 正式雇用與臨時雇用

無論當事雙方是否另有其他口頭約定，且不論其中內容如何，只要當事雙方之書面協議並無其他規定，則受雇人員只要受雇從事雇主在其通常之業務或生意上通常皆有需要或必要執行之活動，均應認定雙方間存在正式之雇用。但以下兩種情形得除外：該項雇用已被當事雙方定位為係針對個別專案或承攬工程而發生，故有其完成或結束之時，且此種受雇關係於該受雇者受雇之當時即告確定；或，所執行者係屬有一定季節性之工作或勞務，故雇用關係之存續期間僅係以該段季節為限。

其他非屬於前項涵蓋範圍之雇用關係均應認定為臨時雇用關係。但若受雇人員提供勞務之時間已達到或超過 1 年以上，則不論當下該勞務之提供是否仍持續或已然中斷，該人員就所受雇從事之活動而言，均得被認定係屬正式雇用，爾後只要該項活動繼續存在，此雇用關係即應往下持續。

第 281 條 試用期

雇用之試用期從受雇人開始工作之日起算，不得超過 6 個月；但若雙方對該項雇用訂有見習契約，且所明定之試用期較此為長，則應除外。對於尚在試用期

基礎上任職之受雇人員，雇主得基於正當之理由，或在受雇人員工作表現未能達到雇主在雇用之初所明告該受雇人員之標準的情況下，終止雙方雇用關係。受雇人員於試用期滿後仍獲准繼續工作時，應認定為正式員工。

第 282 條 雇主終止雇用關係

雇主得基於下列任何緣故，終止與受雇人員之雇用關係：

- a. 受雇人員故意不遵從雇主本身或其相關工作之代表人所下達的合法命令，或在該命令上有任何嚴重不當行為；
- b. 受雇人員在所擔任之職務上發生重大疏失或習慣性之疏失；
- c. 受雇人員利用雇主或其合法授權代表人所委以之信任，從事詐欺或故意違犯之行為；
- d. 對雇主本人、家屬或合法授權代表人從事刑事犯罪或其他冒犯行為；
- e. 其他與前述情況相似之事由。

第 283 條 結束營業；精簡人事

此外雇主亦得基於下列緣故而在預定終止日期的至少 1 個月之前書面通知工人及勞動暨就業部，終止與受雇人員之雇用關係：安裝可有效節省人力之設備、冗員過多、收縮人事成本以防止虧損、公司或事業機構停止營業或關門倒閉，但故意關門倒閉以逃避本篇規定之情事除外。當發生由於安裝可有效節省人力之設備或冗員過多以致需裁員之情況時，受影響之工人有權領取資遣費，資遣費之金額最少為 1 個月薪資，年資超過 1 年以上時，每多 1 個年資得加領 1 個月薪資。當發生由於收縮人事成本以防虧損，或公司或事業機構並未嚴重本業虧損或財務艱困卻仍然歇業或結束經營之情況時，該資遣費之金額最少為 1 個月薪資，年資超過 2 年以上時，每多 1 個年資得加領 ½ 個月薪資。滿 6 個月但不滿 1 年之畸零年資應以 1 個年資計算。

第 284 條 因病終止雇用關係

雇主得基於下列緣故而終止受雇人員之繼續任職：經認定確實罹患疾病且依法應禁止繼續受雇時，或其繼續受雇將有害本身健康及其他共同受雇人員之健康。當發上述情況時，該名人員有權領取資遣費，資遣費之金額最少為 1 個月薪資，年資超過 2 年以上時，每多 1 個年資得加領 ½ 個月薪資。滿 6 個月但不滿 1 年之畸零年資應以 1 個年資計算。

第 285 條 受雇人員終止雇用關係

- a. 受雇人員得終止與雇主之雇用關係，且無需提供任何正當理由，但應提

前至少 1 個月書面通知雇主；雇主未依此處規定獲得相關通知之送達時，得要求受雇人員負擔損害賠償責任。

- b. 受雇人員有下列任一款之正當理由時，得無需向雇主為任何通知之送達，逕行結束雙方之雇用關係：
1. 雇主或其代表人嚴重侮辱該受雇人員之人格及尊嚴；
 2. 雇主或其代表人對該受雇人員施以不人道或令人無法忍受之待遇；
 3. 雇主或其代表人對受雇人員本人或任何家屬從事刑事犯罪或其他冒犯行為；或
 4. 其他與前述情況相似之事由。

第 286 條 若雇用關係視為未終止

雇主非出於惡意而暫停業務或事業經營，且期間未超過 6 個月，以及受雇人員服兵役或服國防役之情況，皆不得作為終止雇用關係之正當理由。無論發生任何該等情況，受雇人只要在雇主重新恢復營業，或受雇人從兵役或國防役退伍後 1 個月內向雇主表達重返工作之意願，雇主均應讓該受雇人恢復原職，且年資權利皆無受損。

第二篇 從職場退休

第 287 條 退休

受雇人員年齡達到集體協商契約或其他相關雇用契約明定之退休年紀時，均得申請退休。

受雇人員退休時，有權領取其依現行法律及集體協商契約或其他契約所賺得的退休給付；但受雇人員依集體協商契約及其他契約所領取之退休給付，金額不得少於本法規定之金額。

事業機構未為員工建立退休計畫或相關契約未有員工退休給付之明定時，受雇人員只要年齡達到 60 歲或以上（但最高不超過此處宣告為強制退休年齡之 65 歲），且在該事業機構服務之年資已至少 5 年，亦得申請退休並領取退休給付，其金額最少為每 1 個年資領 1/2 個月薪資。滿 6 個月但不滿 1 年之畸零年資以 1 個年資計算。

除非相關當事人同意納入更廣之項目，否則以上所稱「1/2 個月薪資」係指下列三者之和：15 天薪資加第 13 個月給付金額的(1/12)，再加上最多不超過 5 天的服務獎勵休假代金。

若零售業、服務業及農業事業機構及營業單位所雇用員工或工人之人數未超過 10 人，得免予適用本條規定。

特此宣告，任何違反本條規定之行為皆為不合法之行為，應依本法第 288 條之罰則論處。

公告日期：2009 年 10 月 4 日午夜 12:00