

Guideline
for
Employers

從徵才到解僱都不NG的
新手雇主指南

05

離職與爭議處理篇

解僱離職、勞資爭議的問題解方



出版 | 勞動部

05

離職與爭議處理篇

解僱離職、勞資爭議的問題解方



新手雇主指南共分為 5 冊， 您目前閱讀的是第 5 冊

01 徵才簽約篇	02 工時休假篇	03 工資薪水篇
04 職安保險篇	05 離職與爭議 處理篇	

離職與爭議處理是許多雇主容易誤解的勞動議題，然而如果沒有妥善處理，反而會造成後續更多的問題！

因此，本冊彙整**雇主與員工間結束勞雇關係及發生勞資爭議時常見的疑難雜症**，你可以對照右頁的目錄找到想瞭解的問題與解方！

目錄

若你有「解僱離職」的相關問題

- | | |
|-----------------------|------|
| Q1 員工表現不好可以開除他嗎？ | P.04 |
| Q2 員工違反規定可以開除他嗎？ | P.06 |
| Q3 可以限制員工不能跳槽投靠競爭對手嗎？ | P.10 |
| Q4 員工未完成交接，可以拒發薪水嗎？ | P.11 |
| Q5 僱用已退休的員工要注意哪些事情？ | P.12 |

若你有「勞資爭議」的相關問題

- | | |
|-------------------------|------|
| Q6 遇到員工提起勞資爭議調解要注意哪些事情？ | P.14 |
| Q7 遇到勞動檢查需要注意哪些事情？ | P.16 |

Q1 員工表現不好 可以開除他嗎？

小萬經營一間仲介公司，他希望公司的業績能成長更快，因此小萬決定效法選秀節目的競爭淘汰機制，年終銷售業績最差的業務會被開除。



✘ NG！這麼做你可能已經觸法！

依法雇主不可以任意資遣員工，只要雇主不是因為《勞動基準法》規定的幾種狀況資遣員工，就會涉及非法解僱。若員工提告，且法院認定資遣不合法，雇主仍需支付員工在官司期間的薪水。

OK！這才是正確的做法！

步驟一：瞭解可以資遣員工的 5 種狀況

- ① 歇業或轉讓時。
- ② 虧損或業務緊縮時。
- ③ 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 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確不能勝任時。
(以理由⑤資遣員工前，應先指正並給予指導與改善機會。)

步驟二：資遣員工必須完成的 3 個步驟

TIPS 1 提前預告並依法辦理資遣通報

- ① 雇主要明確告知員工資遣原因，並提前和員工預告資遣日，需提前預告的天數依員工的年資而有所不同：
 - 年資 3 個月- 1 年 | 10 天前預告。
 - 年資 1-3 年 | 20 天前預告。
 - 年資 3 年以上 | 30 天前預告。
- ② 離職日的 10 天前通報地方勞動主管機關及公立就業服務機構。

TIPS 2 預告期間照付薪水並提供謀職假

- 即使提前要求勞工不用來上班，預告期間也需照付薪水。
- 給予員工每星期最多 2 天的全薪謀職假。
- 開立非自願離職證明給員工。
- 不論勞動契約之終止原因，員工皆得向雇主請求開立服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，違反者可處以罰鍰。

TIPS 3 資遣後 30 天內發給資遣費

資遣費給與標準請參考「工資薪水篇」Q1，另外，你可以掃描可以掃描 QR Code 參考勞動部的「資遣費試算表」，填入員工的受僱時間及平均工資，即可算出需支付的資遣費。



Q2 員工違反規定 可以開除他嗎？

老呂是一間鹹酥雞攤的老闆，他發現員工常上班遲到，或是在上班時間滑手機忘記招呼客人，老呂一氣之下便決定開除員工。



✘ NG！這麼做你可能已經觸法！

依法雇主不可以任意解僱員工，如果雇主不是因為《勞動基準法》規定的幾種狀況解僱員工，就會涉及非法解僱。若員工提告，且法院認定解僱不合法，雇主仍需支付員工在官司期間的薪水。

OK！這才是正確的做法！

步驟一：瞭解可以懲戒解僱員工的 6 種狀況

依法只有在員工有下列 6 種狀況時，雇主可不經預告直接解僱員工：

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- ⑤ 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。
- ⑥ 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

步驟二：懲戒解僱必須完成的 3 個步驟

TIPS 1 注意懲戒解僱的時效

- 如果是因為①②④⑤⑥的狀況懲戒解僱，雇主需要在知悉懲戒事由的 30 天內通知解僱，否則無效。

TIPS 2 結清工資並通知員工

- 不需提前預告、不需支付資遣費，但仍需要結算特休、加班補休發給工資。
- 不論勞動契約之終止原因，員工皆得向雇主請求開立服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，違反者可處以罰鍰。

TIPS 3 應明確解僱相關規範，避免爭議

- 雇主對員工之違約處罰，如記過、降級、解僱等方式，應事先明示或訂定於勞動契約、工作規則中，以便員工了解其權利義務事項，另處罰程序應合理妥當，亦應遵循權利濫用禁止原則及相當性原則。

Q3

可以限制員工不能 跳槽投靠競爭對手嗎？

阿名經營一間設計公司，為了避免員工離職後帶槍投靠競爭對手、洩漏公司商業機密，阿名在員工離職時會請員工簽名承諾3年內不可以到同行工作。



✗ NG！這麼做你可能已經觸法！

雖然雇主可以依法和員工簽訂「競業禁止條款」，但如果不符合《勞動基準法》中規範的條件，即使有簽署相關契約仍屬無效的約定，無法拘束員工。

OK！這才是正確的做法！

雇主如果想避免員工離職後投靠競爭對手，必須要符合下列三個條件，才能和員工簽訂「競業禁止條款」。

條件一：員工的工作需和商業機密有關

正當性 雇主要能合理說明有應受保護之正當營業利益。

機密性 員工的職位、工作內容會接觸到營業秘密。

條件二：需書面約定明確的競業禁止範圍

禁止時間 競業禁止期間最長不可超過2年。

禁止範圍 競業禁止範圍以公司營業活動範圍為限。

禁止內容 只能禁止員工從事和原本相同或相似的工作以及行業，且需要和原雇主存在競爭關係，禁止之對象需具體明確。

條件三：需提供員工合理補償並記載於書面

補償金額 每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資50%。

注意事項 補償金可以在離職後一次給付或按月給付，但不得將工作期間支付的款項（如：薪水、獎金）作為預付。

相關法條：《勞動基準法》第9條之1、
《勞動基準法施行細則》第7條之1、第7條之2、第7條之3

Q4 員工未完成交接， 可以拒發薪水嗎？

阿芝經營一間行銷公司，為了避免員工離職時專案沒有妥善交接導致斷層，他要求員工需要完成所有交接歸檔後才能離職，否則不會發給員工最後結算的薪水。



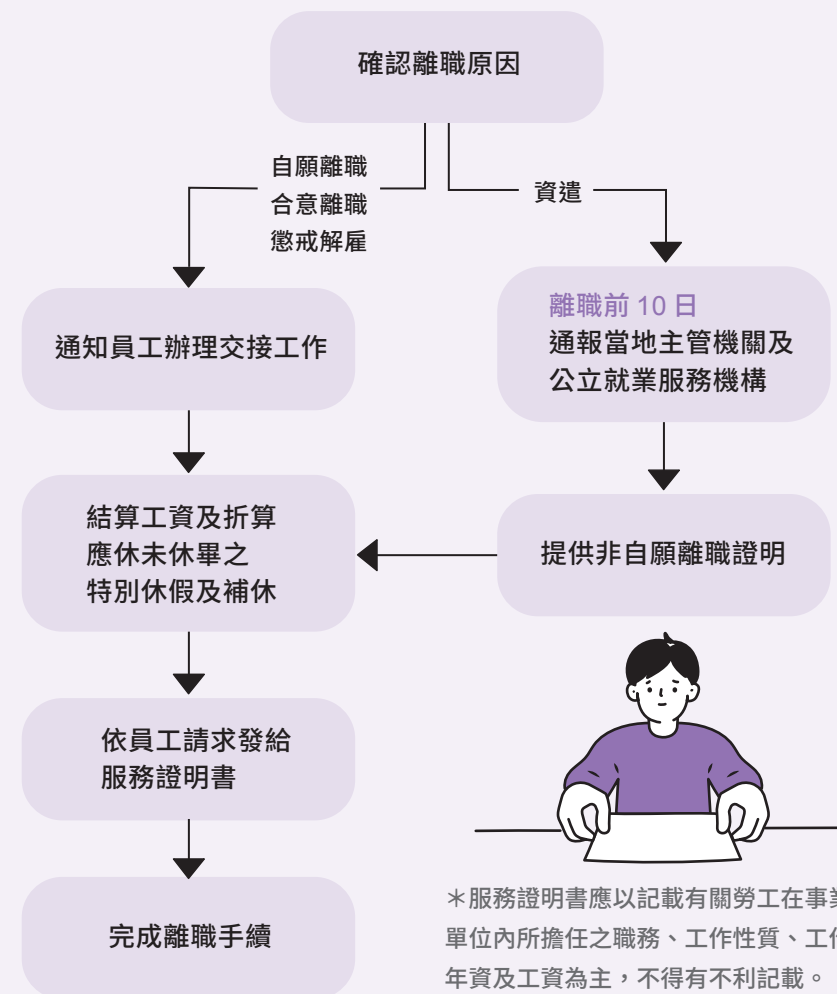
NG! 這麼做你可能已經觸法！

員工離職時，雇主可以通知員工辦理交接工作，但不能以員工未完成交接或離職手續為由扣發薪資，否則可能違反《勞動基準法》，可處新臺幣 2-100 萬元的罰鍰，並公布事業單位名稱及負責人姓名。

OK! 這才是正確的做法！

不論是員工自請離職或是被雇主解僱，在員工離職前，除了雇主可以通知員工辦理交接歸檔等離職手續，雇主也有責任要完成特定的手續。

一張圖看懂正確的離職手續



相關法條：《勞動基準法》第19條、第22條第2項、第38條第4項、第79條、
《就業保險法》第11條第3項

Q5

僱用已退休的員工 要注意哪些事情？

重點一：僱用 65 歲員工的方法

依據《勞動基準法》，員工年滿 65 歲時雇主可以強制其退休。
但 65 歲以上高齡者如果有意願仍可以繼續工作！

繼續僱用	公司可以選擇「不強制退休」，繼續僱用 65 歲以上員工。
簽訂定期契約	若公司僱用 65 歲以上員工，可以和員工訂定期契約，彈性運用人力。

重點二：僱用退休員工要提供的權益

已退休領取勞保老年給付之員工不能再投保勞保或就保，但雇主仍然需要提供下列兩項保障：

提繳勞退金	不論全職兼職，雇主皆需提繳至少每月工資 6% 的勞工退休金。
投保職災保險	不論全職兼職，雇主皆需投保職業災害保險。

重點三：僱用高齡 / 退休員工可申請的補助

繼續僱用 65 歲以上員工	前 6 個月每人每月補助 13,000 元， 第 7 至 18 個月每人每月補助 15,000 元。 * 需符合以下兩個條件： • 繼續僱用 65 歲以上員工的比率達 30%。 • 繼續僱用達 6 個月以上且繼續僱用期間不低於原薪資者。
新僱用中高齡、 高齡失業員工	僱用 45-65 歲的中高齡失業員工，每人每月補助 13,000 元。 僱用超過 65 歲的高齡失業員工，每人每月補助 15,000 元。 * 雇主僱用公立就業服務機構推介的中高齡、高齡失業員工（需至少僱用 30 天以上、最長補助 12 個月）。
僱用退休高齡 員工傳承專業 技術	雇主僱用已退休高齡員工傳承專業技術及經驗，補助鐘點費、非自有場地費、場地公共意外險及其他必要編列之費用。 每位受僱用之高齡者每年最高補助雇主新臺幣 10 萬元，每位雇主每年最高補助新臺幣 50 萬元。

你可以掃描 QR Code 參考勞動力發展署的「中高齡就業專區」，瞭解更多僱用中高齡員工可以申請的補助！



相關法條：《中高齡者及高齡者就業促進法》

Q6

遇到員工提起勞資爭議調解 要注意哪些事情？

小宇是一間香水店的老闆，某天他收到勞資爭議調解的出席通知，小宇認為這是員工想加薪的手段，他不想浪費時間出席調解，因此置之不理。



✘ NG！這麼做你可能已經觸法！

如果員工提起勞資爭議調解，依法雇主不得無故不出席，如果雇主無故缺席，最高可處新臺幣 1 萬元的罰鍰。如果雇主於勞資爭議調解期間，因該爭議事件而對員工減薪、降職等不利待遇，可處新臺幣 20-60 萬元的罰鍰。

OK！這才是正確的做法！

步驟一：瞭解勞資爭議調解的功能

勞資爭議調解是由主管機關提供的協商平台，藉由第三方調解人（委員會）協助雙方當事人達成共識、解決爭議，若調解不成，仍可進入訴訟程序。

所需費用 一方當事人即可申請，毋須費用。

花費時間 程序較訴訟快速。

法律效力 若調解成立，視為爭議當事人間的契約。

步驟二：配合勞資爭議調解過程中的注意事項

- 應配合以言詞或書面提出說明。
- 如要求進入公司進行調查，應配合調查。
- 不得無故不出席會議。
- 過程中原則上不得錄音錄影。

你可以掃描 QR Code 參考勞動部的「勞資爭議調解申請書」格式，或填具由地方政府提供之申請書，即可提出申請。



步驟三：建議建立內部申訴制度

建議雇主可以建立內部申訴制度，讓員工在申訴勞檢或提起勞資爭議調解前，有機會透過內部管道解決爭議。

Q7

遇到勞動檢查 需要注意哪些事情？

依法勞動主管機關可以抽查雇主是否有確實遵守勞動法令，雇主不得無故拒絕、規避或妨礙勞動檢查，否則可處新臺幣3-15萬元的罰鍰，並得按次處罰。

勞檢並不會事先通知！但雇主可以先瞭解勞檢需要注意的三個重點，平時依法做好相關準備即可！

勞檢前中後的注意事項

勞檢前	可以請求勞檢員出示勞動檢查證，若無可拒絕檢查。
勞檢中	<ul style="list-style-type: none">勞檢員會進入公司或工廠實際訪談人員、封存物料或抽取樣品等。勞檢員會要求公司提供指定文件（如工資明細、出勤紀錄）或說明。
勞檢後	勞檢員要作成紀錄，並告知雇主違規的事項。

只要平時做好準備
就不用害怕勞檢的發生哦！



檢查重點一：人事資料是否齊全、屬實

TIPS 雇主平時就需準備完整的勞工名卡（人事資料表）

- 應記錄姓名、性別、出生年月日等必要事項。
- 員工（包含工讀生、兼職員工）離職5年內都需保存。

檢查重點二：有沒有讓員工超時工作、少給休假

TIPS 雇主平時就需準備清楚的出勤、加班、休假紀錄

- 出勤紀錄需記錄到「分鐘」。
- 需保存實施變形工作時間、加班等事項的工會或勞資會議同意紀錄。
- 需保存5年內的出勤紀錄。

檢查重點三：有沒有違法扣薪、未按時發薪水

TIPS 雇主平時就需準備清楚的工資清冊

- 需保存投保勞健保、提繳勞退的紀錄。
- 需保存5年內的工資清冊，並詳列工資中的議定總額、各項目金額、代扣項目和實際給付薪資。

相關法條：《勞動檢查法》第14條、第15條、第22條、第35條

Guideline
for
Employers

從徵才到解僱都不NG的 新手雇主指南

離職與爭議處理篇：解僱離職、勞資爭議的問題解方

發行人 | 許銘春

總編輯 | 王厚偉

責任編輯 | 黃琦雅、陳湘芬、朱紹瑄

特約編輯 | 劉志鵬、劉素吟、廖福正、賴怡欣、吳哲毅、徐書磊、楊貴智

顧問 | 陳逢源、陳建文、張義德、韓仕賢

企劃製作 | 偶爾設計工作室

出版單位 | 勞動部

地址 | 10047 臺北市中正區館前路 77 號 9 樓

電話 | 02-8995-6866

網址 | <https://www.mol.gov.tw/>

定價 | 50 元 (平裝)

初版一刷 | 2022 年 10 月

ISBN | 978-626-7125-84-7

GPN | 1011101474

如欲下載數位手冊，請上：
全民勞教 e 網 / 專題特區 /
勞動教材專區 / 新手雇主專區



看完手冊，希望你可以花 1 分鐘
填答回饋問卷，讓我們瞭解你的
想法，有機會可以做得更好！



定價 | 50 元 (平裝)

ISBN | 978-626-7125-84-7

GPN | 1011101474

