



Grant Thornton

正大聯合會計師事務所

正大專欄

曾回依 ■ Grant Thornton Taiwan 正大聯合會計師事務所協理

資遣員工只「預告」沒「通報」小心受罰

雇主在資遣員工時，除要依其年資提前預告員工，還得依法辦理資遣通報，而許多雇主經常會把「資遣預告」跟「資遣通報」混為一談，甚至只預告員工而沒有依法辦理通報導致受罰。

所謂「資遣通報」，其對象是直轄市、縣（市）主管機關及公立就業服務機構，主要是讓政府機關在最短時間內，掌握哪些勞工將面臨失業，以便及時提供就業服務，因此雇主資遣勞工時，

應依《就業服務法》（以下簡稱就服法）第33條第1項規定：雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，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。

而所謂「資遣預告」，其對象則是勞工，主要是讓勞工在接到資遣預告時，能有一段時間為找下一份工作做準備，因此雇主資

遣勞工時，應依《勞動基準法》（以下簡稱勞基法）第16條規定之期間預告勞工。

其中，值得注意的是勞基法第16條未明定勞工工作期間未滿三個月之雇主預告期間。也就是說，資遣未滿三個月的勞工，是不用預告期的。但基於勞基法與就服法之預告（通報）對象與立法目的不同，因此雇主若依勞基法第11條各款、第13條但書、第20條規定終止勞動契約時，仍須依

法辦理資遣通報；若未依法通報，主管單位可依就服法第68條規定裁處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。

然而，許多企業在實務操作時，礙於資遣狀況無法事先預測，致雇主寧願給予預告工資，請員工當日離開，並於當日做資遣通報，依據各地主管機關認定嚴格標準不同，是有可能因涉及違反提前通報義務而被裁罰；又或是有些雇主資遣不適任員工時，因

受限於通報義務而選擇讓該員工繼續工作十天以便完成資遣通報。惟為符合資遣通報義務，讓不適任的員工繼續從事不適任的工作，不僅造成職場危險，亦可能影響工作團隊的士氣。

為此，也有些公司會與員工協商，以合意離職的方式，避開資遣通報義務，但未必所有員工都會同意。所以，一旦有員工到職，若是有明顯不適任

狀況，盡可能要在十日內進行確認，此依據行政院勞工委員會民國94年10月11日勞職業字第0940506194號函釋，惟若勞工工作期間未滿十日者，則應自員工離職之日起三日內辦理資遣通報；而一旦超過十日，為維護勞資雙方權益，建議雇主可先預告員工資遣事宜，並適時調整其工作難易度，同時依法於預訂離職日之十日前辦理資遣通報，如後續員工工作情形已改善或雇主決定繼續僱用時，仍得撤銷原通報案件，亦較能避免爭議，並減少公司勞資負面形象。

總而言之，資遣應是最後手段，若真要辦理資遣時，企業主應特別注意各項細節，以免受罰，得不償失。