

## 勞動部 函

地址：104472 台北市中山區松江路207號

承辦人：林晉弘

電話：(02)85902825

電子信箱：chlin99@mol.gov.tw

受文者：

發文日期：中華民國113年5月10日

發文字號：勞動關2字第1130142199號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關勞工與雇主約定合理試用期間之勞動權益，請輔導所轄事業單位依勞動法令辦理，避免發生違法情事，詳如說明，請查照。

說明：

- 一、查原「勞動基準法施行細則」所定「試用期間」，自86年6月12日修正刪除後，現行勞動法令已無明文規範，勞雇雙方可依工作性質不同，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期間，惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第11、12、16及17條等相關規定辦理，此已於本部改制前行政院勞工委員會86年9月3日(86)台勞資二字第035588號函明釋在案。
- 二、次查參考臺灣高等法院暨所屬法院109年法律座談會民事類提案討論「定有試用期之勞動契約，於試用期滿前，雇主得否任意終止勞動契約？」案之研討結果，關於試用期間內之解僱事由，原則上應尊重當事人約定，但如約定雇主可任意解僱試用期間勞工，解釋上應認為違背公序良俗而屬無效。雇主以不能勝任工作為由解僱試用勞工時，雖

不必要求至確不能勝任之程度，仍應合理證明勞工大致不能勝任工作之程度。

三、基上，勞雇雙方若基於工作特性，並本契約誠信及自由原則約定合理試用期間，雖無不可，仍應注意下列事項，不得損及勞工之勞動權益：

(一)雇主對試用期間之勞工，不論契約終止、勞動條件及相關福利事項，皆有勞動基準法等相關勞動法令之適用，與一般勞工並無不同。

(二)試用期間係屬契約約定，如有延長之必要，雇主應與勞工協商，不得片面為之。

(三)雇主於試用期間內或屆期時欲與勞工終止勞動契約，仍應有勞動基準法第11條、第12條或第13條但書規定情事，始得為之，尚不得以試用為由訂定定期勞動契約或與勞工約定得任意終止契約。

(四)承上，雇主依前開第11條或第13條規定終止契約時，應依同法第16條規定期間預告，並依勞工退休金條例第12條規定給付資遣費，雇主未依規定期間預告而終止契約者，應加給預告期間之工資。

四、請協助轉知並輔導轄內事業單位依上開說明依法辦理試用期間勞工之勞動權益事宜。

正本：臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局、桃園市政府勞動局、臺中市政府勞工局、臺南市政府勞工局、高雄市政府勞工局、基隆市政府、新竹市政府、新竹縣政府、苗栗縣政府、南投縣政府、彰化縣政府、雲林縣政府、嘉義縣政府、嘉義市政府、屏東縣政府、宜蘭縣政府、花蓮縣政府、臺東縣政府、澎湖縣政府、金門縣政府、連江縣政府、經濟部產業園區管理局、國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局、國家科學及技術委員會南部科學園區管理局

副本：勞動部勞動關係司(2科)