

勞基法第 11 條

非有左列情形之一者，雇主不得預告

勞工終止勞動契約：

- 一 歇業或轉讓時。
- 二 虧損或業務緊縮時。
- 三 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四 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。
- 五 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

第 12 條

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一 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。
- 二 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。
- 三 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。
- 四 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五 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。
- 六 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

第 15 條

(勞工須預告始得終止勞動契約之情形)

特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

第 16 條

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

- 一 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

第 17 條

雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：

- 一 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
- 二 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計