

何謂「定期員工」？勞基法不存在「試用期」

相關法規分析

我國勞動基準法(簡稱勞基法)將勞雇雙方就雇庸關係之權利義務所約定的契約(簡稱雇庸契約或勞動契約)，分為「定期契約」及「不定期契約」(或稱繼續性契約)。

1. 「定期契約」的要件

定期契約之要件限制甚嚴，需受雇者(簡稱勞工或員工)的工作性質確實屬於「非繼續性」；而且，就定期契約的時間長短及工作性質，必須符合「臨時性」(六個月)、「短期性」(六個月)、「季節性」(九個月)或「特定性」(一年，一年以上需經主管機關核准)之法定要件，才是法律上定義的定期雇庸契約。有些雇主(亦簡稱事業單位或公司)所採用的「定期契約」，事實上並不符合這些要件。

有些公司有員工人數的限制，而在雇用新進人員時需採取雇用定期員工的方式；有些公司則考慮，若簽「不定期契約」將無終止期限，雇主必須有法定事由才可終止契約，而且須付資遣費，以致雇主一旦雇用一名員工，除非有法定資遣或法定解雇事由發生，必須以不定期契約繼續雇用員工，而對「定期契約」期滿終止之員工，雇主無須支付資遣費。因此，雇主為使人事成本保持彈性，會使用定期員工或訴諸勞動派遣。

我國行政院勞動部(前稱勞委會，以下稱勞動部)於民國(下同)91年4月12日，即針對當時甫生效的性別工作平等法(前稱「兩性工作平等法」，以下簡稱「性平法」)，為推動其育嬰假(無薪)制度，宣告雇主得因員工休育嬰假而雇用「定期契約」員工。本案所涉育嬰假，即是性平法所保障之一種長期的員工無薪假，依該勞動部之宣告，布拉沃公司得合法雇用「定期契約」員工。除此之外，例如員工若休家庭照顧假、留職停薪等，雇主也得雇用「定期契約」員工。

2. 試用期？

「試用員工」雖是常見的雇用型態，

其實勞基法早已刪除「試用期」之規定，一旦受公司雇用，即使是試用期間的員工，其受勞基法保障的權利、對雇主應有之義務，與所謂「正職員工」並無不同。

包括雇主須具備法定資遣或解雇事由才能予以合法解雇。不過，就「試用員工」其能力是否勝任工作一點，實務上多給予公司較大的裁量權限，但仍非無須符合法定資遣或解雇事由即能任意解雇。而若確實不能勝任而終止其僱傭關係，雇主仍需依法給予資遣預告通知（凡受雇三個月至一年者，應有十天預告終止期）及資遣費。

鄭重叮嚀

「定期契約」的要件限制甚嚴，僱傭上能符合的情形很有限。

其一，工作的性質必須具備「非繼續性」、「臨時性」、「短期性」、「季節性」、「特定性」的法定要件；

其二，每一種定期都有上限。

簡要而言就是六個月，至於九個月上限的季節性工作、一年上限的「特定性」工作都很有有限。勞雇雙方都該檢視所簽的「定期契約」是否符合這些要件，而不是冠上什麼名稱就必然符合法律上的定義。就公司而言，不會因誤解法律而觸法，就員工而言，也免得讓自己的權利睡著了！

有些公司會將繼續性工作的員工，如祕書、總機、客服、清潔工等，視為定期契約員工，每年一聘，卻等到要終止僱傭關係時，才發現：為什麼要付資遣費呢？甚至於，可能因為找不到可適用

的法定資遣事由，以致不能合法解雇。但雇主如果不能解釋其工作有何定期性可言，該位員工對公司而言，早已構成是繼續性契約的員工了。

雇主雇用定期契約員工，而於定期契約期滿後如果打算繼續雇用，那麼先前定期契約期間的年資也要一併計算，如此既符合法律規定，也能獲得員工的向心力。一般公司雇用新進員工時仍大都採用「試用期」，以觀察員工適不適任。但是別忘了，如果試用不過而打算終止僱傭關係時，仍需具備法定資遣或解雇事由，並需依法給予該員工資遣預告通知及資遣費。

專家的建議

(奇異醫療台港區人資經理陳以令提供)

近年來幾乎每年都有同事請育嬰假，於是也常需要協助解決育嬰留停期間職務代理人的問題；有時面談的應徵者會好奇地問我，你們為什麼要使用派遣，而不直接和我簽訂定期契約呢？

依據中華民國 91 年 4 月 12 日勞動二字第 091001794 號函解釋，適用勞動基準法之勞工，依兩性工作平等法申請育嬰留職停薪期間，雇主雇用替代人力執行其原有之工作時，該替代人力之工作因係育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質，依勞動基準法第九條及其施行細則第六條規定，雇主得與其簽訂定期契約。

依我個人的了解，部分外商總部對所謂「正職人員」的數量 (Headcount employee) 有嚴格的控管機制，而定期員工仍被視為正職人員。有時甚至連因員工請辭而產生的職缺是否可以補人，都有審核流程。這類外商面對育嬰留停或專案之類的暫時性人力需求時，極可能必須透過派遣，而不能由公司直接聘雇，無論是不定期或定期員工都一樣。

對應徵者而言，未來履歷上呈現的雇主是什麼公司固然重要，但是在任何位置上的表現，以及所得到的學習成長，才是真正履歷表加分之所在！