

約滿不續聘 可領資遣費

只要有基本的法律意識，就不會犯錯。

除非是符合特定條件，否則所有的員工在被雇用、上工的那一天起，就算是「正職員工」，不能僅憑公司的需求隨意解雇、開除。L 公司去年剛經歷一波人力緊縮，不過，今年景氣回溫業務部經理 David 認為有機會衝刺業績，因此向公司提議用一年一聘的方式增加人力，一年後若業績不見起色也不必擔心裁員問題，只要約滿不續聘就好了。

後來 David 招募了三位約聘員工到業務部門，一年過去他評估只需留下一位表現最好的員工轉為正職，其他兩位則約滿不續聘。不料，這兩位未被續聘的員工卻聯合起來控告公司非法解雇，要求公司恢復他們的工作或支付資遣費。David 不解：「當初合約上已經寫明一年一聘了，怎麼會變成非法解雇？」

兩種狀況約聘人員自動轉正

在上面的例子中，L 公司就是犯了「約聘、正職分不清」的錯誤，以為只要公司與員工在合意的情形下簽了定期契約，約滿就可以不付資遣費。但事實上，除非是符合特定條件，否則所有的員工在被雇用、上工的那一天起，就算是「正職員工」，不能僅憑公司的需求隨意解雇、開除。

若從法律的層面看，除了公務機關較為特殊之外，員工與公司間的關係大致上只分為兩種：一種是我們常見的一般員工，如果要解雇或開除，都必須要依照《勞基法》的規定辦理，也必須支付員工的資遣費及退休金，法律上稱為「不定期勞動契約」；另一種則是有期限的員工，也就是我們熟知的約聘制人員，法律上稱為「定期勞動契約」。

定期契約與不定期契約的比較

項目	不定期契約	定期契約
工作期限	沒有期限，除非被資遣、解僱或自動離職，否則可以持續工作，直到退休為止	有期限，契約到期就須離職，無法繼續工作，除非雇主有新的人力需求且願意再僱用
資遣費	若是被資遣解僱時有資遣費可以領，被迫離職時可以視工作年資長短領到額度不等的資遣費	沒有資遣費
退休金	有，94 年 7 月 1 日後到職者，雇主應依法按月提繳新制退休金；94 年 7 月 1 日之前工作年資，只要符合退休要件，退休時可以跟公司領舊制退休金	有，94 年 7 月 1 日後到職者，雇主應依法按月提繳新制退休金

契約與不定期契約的比較。

有些企業為了節省成本，或是為了因應快速變遷的市場環境，選擇聘用大量的約聘人員。不過，大量且長期的使用約聘人員作為公司營運的主要人力來源，非常有可能遇到法律問題。

在定期契約的相關規定中，非常強調「非繼續性工作」這六個字，意思是，這個工作與職務只能在此特定期間或特定目標下存在，當時間屆滿或任務完成後，這個工作將不再有需求，也不需要任何人繼續付出勞力。所以，如果公司在一年的定期契約期滿後，在 30 天內續聘這位員工，法律就會認定這份工作是常態性的、繼續性的工作，那麼這位員工就算是你的正職員工，就不能簽訂定期契約。另一種情況是，公司內部有其他的員工跟這位約聘人員從事同樣的工作，例如案例中 David 聘用三位約聘業務同事，但同時公司還有其他正職的業務同事，就代表這個「業務工作」是一種繼續性的常態工作，也不能簽訂定期契約。

由此可知，少數企業為了節省人力成本而把約聘人員當正職使用，已違反《勞基法》，不只可能為公司招來更大的損失，還可能損及商譽，應該採用其他的解決方案控管成本。

四種狀況公司可以合法解雇，不必支付資遣費

根據《勞基法》第9條規定，有四種狀況公司可以和員工簽訂定期契約，期滿後公司可以合法的解雇員工，且不必支付資遣費：

- 一、臨時性工作：即我們常說的臨時工。例如公司的倉庫淹水了，為了清運泡水的物品必須臨時聘請額外的清潔工幫忙，這種就算是臨時工作，可以簽訂定期契約。
- 二、短期性工作：最常見的例子就是公司同事請產假，必須聘請一位職務代理人，一旦原同事產假結束之後，這個代理人的職務就告一段落，這種情況也可以合法的雇用約聘人員。
- 三、季節性工作：例如農夫在春天至秋天期間需要人力協助採收作物，但冬天就沒有這個需求，那麼他就可以與員工簽訂定期契約，採收完成後就自動解雇。
- 四、特定性工作：在特定期間內、因為特定目的而出現的工作。例如公司要建置一套 ERP 系統，聘用了一位專職的建置工程人員，而當系統完成之後，該工程師的任務便已消失。

不過，在這裡要注意的是，定期契約都有時間上的限制。

臨時工作與短期性工作最多都不能超過半年；季節性工作不能超過九個月；特定性工作則是不能多於一年，若超過一年，必須事先向勞工局核備。如果你和約聘人員的定期契約上，超過了這些時間限制，就不會被法律承認，而會直接被視為正職員工，需要依照《勞基法》才能解雇。

另外，雖然約聘人員只是公司的短暫過客，但你必須要有一個基本的認知：這些約聘人員受到的法律保障跟正職人員一模一樣，包括加班、特休、勞健保、退休金提撥等，全都得比照正職人員的待遇，不能因為約聘的身分而剝奪他的權利，否則企業可以被處以 2 萬元至 30 萬元的罰鍰，主管們必須特別注意。