

國立成功大學解僱前置作業檢核表

(僅供用人單位檢核使用)

請雙面列印

聘(僱)用單位	擬解僱人員姓名	識別證號(無則免填)	職 稱	到 職 日
				年 月 日
適用解僱條文 (擇一勾選)			檢核項目 (皆應勾選)、提醒事項及應備文件	
☐ 勞基法第 12 條第 1 款 (本校約用人員工作規則第 5 條第 1 項第 1 款) 於訂立契約時為虛偽意思表示,使本校誤信而有受損害之虞。			☐ 員工於面試或簽訂勞動契約時有虛偽意思表示,致本校誤信之佐證資料(如履歷內容不實、學經歷文件造假) ☐ 本校誤信而有受損害之陳述說明及相關證明文件 ☐ 「何時知悉」此情事之相關佐證資料(註 1) ※須注意不得涉及就業歧視	
☐ 勞基法第 12 條第 2 款 (本校約用人員工作規則第 5 條第 1 項第 2 款) 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。			☐ 報案筆錄/目擊者證明/醫療證明/錄音或錄影檔(提供暴行或重大侮辱相關佐證資料) ☐ 「何時知悉」此情事之相關佐證資料(註 1) ※「重大侮辱」,應衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性,並斟酌行為人及受侮辱者雙方職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激等一切情事為綜合判斷,端視該侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。	
☐ 勞基法第 12 條第 3 款 (本校約用人員工作規則第 5 條第 1 項第 3 款) 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。			☐ 刑事法院判決(不包括羈押等保全處分) ※員工如受有期徒刑宣告必將入監執行,無法提供勞務。為免勞資關係久懸不決,故得依此規定不經預告終止勞動契約。	
☐ 勞基法第 12 條第 4 款 (本校約用人員工作規則第 5 條第 1 項第 6 款) 違反勞動契約或工作規則情節重大(以下擇一勾選) ☐ 聚眾要挾,嚴重妨害業務或工作之進行,致本校受有損害 ☐ 有本校約用人員工作規則第三條規定不予僱用並符合法定解僱事由。 ☐ 攜帶槍炮、彈藥、刀械等法定違禁物品,進入工作場所,危害本校財產或同仁生命安全、健康。 ☐ 營私舞弊,挪用公款,收受賄賂、佣金,有具體事證。 ☐ 仿效上級主管人員簽字或盜用印信圖謀不法利益,使本校有受損害之虞。 ☐ 參加經司法機關認定之非法組織,使本校受有損害。 ☐ 造謠滋事、煽動怠工或非法罷工,影響本校業務有具體事證。 ☐ 偷竊同仁或本校財物,有具體事證。 ☐ 無正當理由拒絕合法調度指派。 ☐ 未經本校書面同意在校內外兼職或兼課,影響勞動契約履行。			☐ 員工違約(規)案情說明及相關具體佐證資料(請依個案事實提供相關事證) ☐ 「何時知悉」此情事之相關佐證資料(註 1) ※勞工違反勞動契約或工作規則,是否達「情節重大」之程度,須視其違反具體事項,客觀上已難期待採用解僱以外之懲處手段繼續僱傭關係,且解僱與勞工之違規行為在程度上相當,舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等,綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度。惟所謂「情節重大」,係屬不確定之法律概念,如有爭訟,須依事實舉證由法官判決認定。	
☐ 勞基法第 12 條第 5 款 (本校約用人員工作規則第 5 條第 1 項第 4 款) 故意損耗教學器材、機器、工具、零件或其他本校所有物品,或故意洩漏本校技術上、公務上之秘密或散佈不利不實之謠言,致本校受有損害。			☐ 員工有故意做出左列行為之相關具體事證 ☐ 本校受有損害之相關說明及佐證資料 ☐ 「何時知悉」此情事之相關佐證資料(註 1)	
☐ 勞基法第 12 條第 6 款 (本校約用人員工作規則第 5 條第 1 項第 5 款) 無正當理由繼續曠職(工)3 日,或一個月內曠職(工)達 6 日。			☐ 員工有以下情形之一者: ☐ 1. 「繼續曠工三日」且「無正當理由」 ☐ 2. 一個月內曠工達六日 ☐ 出勤紀錄、曠職(工)情形陳述書 ☐ 「知悉員工曠職(工)的情形已經符合法定解僱事由」時起算 30 天內終止勞動契約(註 1) ※1. 員工如有曠職情形,建議先聯繫其緊急聯絡人或親友,或派人前往其居所探訪等,以釐清曠職(工)原因。 2. 「一個月內」的計算方式: 起算始點,應以「首次曠職事實發生之日」起算;並按民法第 121 條規定,以最後月與起算日相當日之前一日,作為期間之末日。假設第 1 次曠職為 4/30,「一個月的末日」則為 5/29。 3. 曠職(工)的連續性不受例假、休息日、請假影響。	

不得終止勞動契約之情事		
序 號	檢 核 項 目 (皆應勾選「否」始符合解僱規定)	說 明
1	員工產假或職業災害期間 ☐ 是 ☐ 否	1.勞基法第 13 條，勞工在第 50 條規定之停止工作期間(產假期間)或第 59 條規定之醫療期間(職業災害醫療期間)，雇主不得終止契約。(註 2) 2.勞工職業災害保險及保護法第 84 條，非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：--(2)職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作。
2	勞資爭議調解、仲裁、裁決期間 ☐ 是 ☐ 否	勞資爭議處理法第 8 條，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。
3	員工提出申訴、檢舉期間 ☐ 是 ☐ 否	1.勞動基準法第 74 條，勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 2.職業安全衛生法第 39 條，工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴--。雇主不得對申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。 3.性別平等工作法第 36 條，雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。 4.中高齡者及高齡者就業促進法第 16 條，雇主不得因受僱之中高齡者及高齡者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。
4	歧視性解僱禁止 (含直接歧視與間接歧視) ☐ 是 ☐ 否	就業服務法第 5 條第 1 項，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。
5	因員工組織或加入工會、提出團體協商要求等 ☐ 是 ☐ 否	工會法第 35 條，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為： (1)對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 (2)對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。 (3)對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 (4)對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 (5)不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。
計畫主持人/用人單位主管(系所、中心主任)		一級單位主管
以上資料經確認無誤		
(簽章並加註日期)		(簽章並加註日期)

備註：

- 一、依勞基法第 12 條第 1 項各款所訂事由解僱勞工應有具體事證及相關佐證資料；且除第 3 款外，其餘各款應於知悉之日起 30 日內為之，超過此期間則不得再主張以同一事由解僱勞工，故「何時知悉」為必要檢核項目之一。前開 30 日除斥期間的計算，依民法規定，知悉當日不算入，且最後一天若為例假日則須順延一天。所謂「知悉」是指「確信」、「明確知悉」；若只是出於懷疑，或尚在調查而尚未確認事實真相，不能認為雇主已知悉解僱事由而開始起算 30 日除斥期間。
- 二、受限於勞基法第 13 條之強制禁止規定，勞工雖有第 12 條第 1 項所定情事，惟於其產假或職業災害醫療期間，雇主仍不得終止契約，應等該產假結束或職業災害醫療期間屆滿後，再行使契約終止權利（為免爭議，亦可提前預告）。至於第 12 條第 2 項所定 30 日除斥期間則等產假結束或職業災害醫療期間屆滿後，前後合併計算，合計日數不得超過 30 日。
- 三、勾選適用解僱條文後，應依相對應之「檢核項目」逐一檢視並勾選，且應無「不得終止勞動契約之情事」(詳本頁上開欄位說明)，始得填具「本校適用勞動基準法人員解僱簽辦表」，另檢附相關具體事證，依行政程序簽奉核准後方得解僱員工。
- 四、雇主依勞基法第 12 條規定解僱勞工，得不經預告程序，亦無給付資遣費之義務，惟仍需向勞工為終止勞動契約之意思表示。
- 五、本檢核表係參酌各相關法院判決彙整臚列，供用人單位判斷解僱作業是否符合法令規定之參考，如有爭議須視個案事實及佐證資料由法院認定。勞基法第 12 條第 1 項各款是否都適用「解僱最後手段性原則」，因學說和實務判決上仍存有爭議，建議用人單位解僱前仍應盡力完備相關佐證資料並踐行法定程序，以杜爭議。