試用期相關權益與注意事項

- 更新日期:2025-09-04

現行勞動法令針對「試用期間」並無明文規範，因此勞資雙方可依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由合意約定合理之試用期，但仍應注意下列事項，不得損及勞工之勞動權益。

- **試用期也受勞動基準法保障，且應依法辦理勞健保、提撥退休金**

  雇主對試用期間之勞工，不論工資、工時、休假等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。如事前約定無須給付加班費或合意未達法定最低工資，該約定無效。

- **資遣必須有合法的理由，且應遵守預告期規定並給付資遣費**

1. 雇主於該試用期間內或屆期時欲終止勞動契約，仍需有勞動基準法第11條、第12條或第13條但書規定之情事始得終止契約，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隨時終止契約。
2. 舉例來說，若勞工試用之結果為「不適任」、「未通過」，此時雇主仍應回歸「不能勝任工作」資遣，而不得命勞工自請離職；此外，雇主應按年資辦理資遣預告、給付資遣費與謀職假。

- **延長要雙方合意，且於試用期即開始累計年資**

1. 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。
2. 依勞動基準法第84-2條：「勞工工作年資自受僱之日起算」，因此勞工於試用期起即開始累計年資。

發布單位:勞動關係司

發布日期:2025-08-13

點閱次數: