**Ｑ１：資遣通報規定之１０日前是否包含例假日？**

**【行政院勞工委員會民國101年02月21日勞職業 字第 1010503133 號 函】**

依據就業服務法第33條，**雇主資遣員工應列冊通報期間日數之計算，以員工離職生效日為始日，並包含星期例假日，末日為星期日、國定假日或其他休息日者，以該日之次日為期間之末日。**

**Ｑ２：發生勞資爭議，雇主是否仍須辦理資遣通報？**

**【行政院勞工委員會民國100年06月01日勞職業 字第 1000074034 號 函】**

依據就業服務法第33條及勞動基準法第11、13條，**若勞工與雇主終止勞僱關係後，對離職事由認知不同申請勞資爭議，協調或調解成立，雇主仍應於協調或調解成立當日起3日內辦理填報。**

**Ｑ３：勞工工作期間未滿１０日，雇主欲終止勞動契約，是否仍須辦理資遣通報？**

**【行政院勞工委員會民國98年01月07日勞職業 字第 0970087602 號 函】**

依據勞動基準法第11、13條及就業服務法第33條，**雖員工工作未滿10日，終止勞動契約時，不能免除雇主資遣通報之義務，依舉重明輕之法理自員工離職之日起3日內辦理資遣通報。**

**Ｑ４：就業服務法第33條但書規定不可抗力之情事，應如何判定？**

**【行政院勞工委員會民國97年08月07日勞職業 字第 0970021073 號 函】**

依據就業服務法第33條，**雇主資遣員工是否符合不可抗力之情事，應由直轄市、縣（市）主管機關依權責就個案事實調查後為個案認定，非一體適用。**