**台化公司勞工協助措施Q&A-勞工篇**

Ｑ：勞基法規定勞工退休應符合哪些條件？

Ａ：一、勞工自請退休者應符合（自勞工受僱之日起算）：

1. 工作15年以上，年滿55歲者。
2. 工作25年以上者。
3. 工作10年以上，年滿60歲者。

二、雇主得強制退休者應符合：

1. 年滿65歲者。
2. 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

Ｑ：舊制退休金給與標準與計算？

Ａ：按勞基法第2條第4款，平均工資謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。其工作年資（自該事業單位適用勞基法之日起算）15年以內之部分，每滿1年給予2個基數，超過15年部分，每滿1年給與1個基數；未滿半年者以半年計；滿半年者，以1年計；上限為45個基數。退休金基數之標準，係指核准退休時前6個月平均工資。

Ｑ：雇主調動勞工工作，有無限制事項？

Ａ：按勞基法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。

二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。

四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

五、考量勞工及其家庭之生活利益。

Ｑ：勞工受雇主調派至另一事業單位，年資是否併計？

Ａ：按勞基法第57條規定，勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

Ｑ：雇主預告終止勞動契約時，其預告期間如何計算?另對於謀職假之時間，薪資如何計算?若雇主未依規定預告終止契約，員工如何處理?

Ａ：一、按勞基法第16條第1項規定，雇主依第11條或第13條但書規定終止勞約者，其預告期間如下:

1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

二、按勞動基準法第16條第2項規定，勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時 間，請假期間之工資照給。所謂「每星期不得超過二日之工作時間」，係指每「七日」中勞工得請假二日外出另謀工作；至於預告期間剩餘日數不足一星期者，因仍在另一個「七日」之內，故依法勞工仍有請假二日外出謀職之權利，惟如剩餘日數只剩一日，則勞工只能再請一日謀職假。

三、按勞動基準法第16條第3項規定，雇主未依前項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

Ｑ：事業單位如有勞基法第11條終止勞動契約，新、舊制資遣費如何計算？

Ａ：須視勞工適用勞退新制舊制或新制而有不同之標準：

1. 適用勞基法退休金年資(勞退舊制)(勞基法第17條)：每滿1年發給1個月平均工資。有剩餘月數或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月以1個月計。(平均工資：資遣前6個月工資總額除以6)
2. 適用勞退新制年資(勞工退休金條例第11、12條)：

每滿1年發給二分之一個月之平均工資，最高發給6個月平均工資。未滿1年者以比例計給。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **原因** | **身分屬性** | **新制****資遣費** | **舊制****資遣費** | **舊制****退休金** | **備註說明** |
| **資遣** | 具舊制年資符合退休條件 | V |  | V | 純舊制勞工則無新制資遣費 |
| 具舊制年資不符退休條件 | V | V |  | 純舊制勞工則無新制資遣費 |
| 不具舊制年資（純新制） | V |  |  | 純新制（包括結清舊制年資者） |

Ｑ：勞工之退休金及資遣費之給付期限為何?如雇主未依法定標準或未於期限內給付，員工應如何處理?

Ａ：1. 按勞動基準法第55條規定，退休金應於勞工退休之日起30日內給付。勞工退休金條例第12條規定，資遣費應於終止勞動契約後30日內發給。

2.雇主如未於期限給付退休金或資遣費，可經由本府勞工處協助勞資爭議調解，並限期令其給付退休金或資遣費。

3.員工對於退休金、資遣費計算方式如有疑義，或認為雇主給付不符法令規定，可逕向本府勞工處洽詢（04-7532506，彰化市中興路100號8樓）尋求協助。

Ｑ：員工退休或資遣時，未休完之特別休假應如可處理?

Ａ：查「勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，惟勞動契約之終止，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資。」如係勞工應休能休而不休者，則非屬可歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。另所稱「可歸責於雇主之原因」尚非僅以勞動基準法所列各條終止勞動契約規定之條次為判斷，仍應就各條款規定之情事依事實個案認定之，如年度開始雇主即強制勞工退休，致勞工未能有充分時間安排特別休假時，雇主應發給勞工未休完特別休假日數工資。

Ｑ：台化案件雇主可要求放無薪假嗎?無薪假可能影響勞工哪些權益? 員工之權益如何保障?

Ａ：1.「無薪休假」不是法律名詞，更不是雇主可以恣為的權利。停工原因如係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間之工資應由雇主照給；停工期間勞雇關係並未終止，勞工工作年資及特別休假年資之計算，自應併計上開停工期間之年資。

2. 另勞動基準法施行細則第7條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班、工資之議定、調整等有關事項應於勞動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應重新協商合致，不得逕自變更。勞工如因雇主片面變更工時工資，致違反勞動契約或勞工法令，有損害勞工權益之虞，勞工可於知悉其情形之日起30日內終止勞動契約，請求事業單位給付資遣費。

3. 因此，原則上，如係可歸責於雇主原因停工，依法勞工之年資、平均工資、資遣費、退休金不受影響；惟勞雇雙方如經協商合意變更勞動契約之工作時間及工資，為法所不禁，其平均工資、資遣費、退休金自有降低之可能。

4. 台化公司勞工如因雇主未經協商逕自實施無薪休假致合法權益受損，可向本府勞工處提出申訴或勞資爭議調解（04-7532506，彰化市中興路100號8樓）。

Ｑ：事業單位停工期間，其薪資如何計算?員工之權益如何保障?

Ａ：停工原因如係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。另停工原因如屬雇主經營之風險者，為可歸責於雇主之事由。
停工原因如係不可歸責於雇主，而係歸責於勞工，雇主可不發給工資。
停工原因不可歸責於勞雇任何一方者，勞工不必補服勞務，雇主亦不必發給工資。但勞雇雙方如另有約定者，從其約定。
準此，歸責於雇主之停工，工資自不得低於基本工資。歸責於勞工之停工，雇主可不發給工資，自無可否低於基本工資之問題。不可歸責於勞雇任何一方之停工，勞工不必補服勞務，雇主亦可不發給工資，但勞雇雙方另有約定者，從其約定，不受基本工資之限制。

Ｑ：彰化縣有哪些公立單位可以提供台化員工轉職或其他就業服務，其連絡方式為何？

Ａ：本縣公立就服機構包含本府勞工處就業服務台以及勞動部勞動力發展署中彰投分署所屬彰化就業中心及員林就業中心。

 1.本府為協助勞工朋友能夠順利就業、轉職、進入勞動市場，積極推動就業服務，於縣內設立8處就業服務台，協助求職求才服務、就業資訊提供、開發就業機會等，年度並辦理約200場徵才活動協助就業媒合及輔導，提供可親性、可近性的服務，協助公司求才以及求職者求職，日後也持續依縣內就業市場、人力資源與勞動環境，辦理各項勞政業務，營造尊嚴勞動環境。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 就服台名稱 | 地址 | 電話 |
| 勞工處就業服務台 | 彰化市中興路100號1樓（彰化戶政事務所1樓） | 04-7532492 |
| 全興就業服務台 | 彰縣伸港鄉溪底村興工路67號2樓(全興工業區服務中心2樓) | 04-797724104-7977242 |
| 鹿港就業服務台 | 彰縣鹿港鎮民權路160巷1號(鹿港鎮公所旁) | 04-784084604-7840847 |
| 和美就業服務台 | 彰縣和美鎮鹿和路6段337號(和美鎮公所內) | 04-756850904-7557472 |
| 溪湖就業服務台 | 彰縣溪湖鎮青雅路58號(溪湖鎮公所1樓) | 04-882071604-8820742 |
| 田尾就業服務台 | 彰縣田尾鄉公所路201號(田尾鄉公所1樓) | 04-883657704-8836578 |
| 二林就業服務台 | 彰縣二林鎮豐田里斗苑路4段636號(二林鎮公所旁) | 04-896965704-8969667 |
| 田中就業服務台 | 彰縣田中鎮明慶街158號(田中地政事務所內) | 04-875700104-8757002 |

2.勞動部勞動力發展署於本縣設置彰化就業中心以及員林就業中心，除協助求職求才、職業訓練、職涯諮詢外，並辦理失業給付申請及認定、獎助津貼申請。針對求職者，由就業服務員或個案管理員，研訂就業計畫，並運用相關就業促進工具，協助進入職場，並提供微型創業鳳凰貸款資訊，協助創業。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 就業中心名稱 | 地址 | 電話 |
| 彰化就業中心 | 彰化市長壽街202號 | 04-7274271 |
| 員林就業中心 | 彰化縣員林市靜修東路33號 | 04-8345369 |

Ｑ：彰化縣政府針對台化公司可能面臨轉職之員工提供哪些就近或個別之服務？

Ａ：1、本府勞工處就業服務台可協助就業媒合、提供縣內就業資訊及諮詢等，年度約辦理200場次徵才活動，亦針對中高齡、二度就業婦女辦理徴才活動。如有需要，本府勞工處可為台化公司可能面臨轉職之員工蒐集相關職缺資料，協同彰化就業中心進台化廠辦理徵才活動。

 2、提供失業者職業訓練訊息，參加本府或分署辦理之職前訓練班培訓專業技能，特定對象可申領生活津貼，訓後由承訓單位及本府就業服務台輔導就業

3、協助勞工向彰化就業中心、員林就業中心申請失業給付：

 (1)非自願離職。

 (2)離職退保當日前3年，保險年資合計滿1年以上者。

 (3)具有工作能力及繼續工作意願。

 (4)向公立就業服務機構辦理求職登記，14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

Ｑ：台化公司若有職訓需求，可向哪些單位申請？

Ａ：1、本府每年運用勞動部就業安定基金及本預算經費，約辦理12至14班失業者職業訓練班，藉由培訓專業技能，促進失業者學習工作技能並協助輔導重返職場，開課班別可至「本府勞工處-業務專區-職業訓練專區」網站(<http://labor.chcg.gov.tw/07other/other01_list.asp?topsn=1645>)下載簡章暨報名資訊。

2、勞動部勞動力發展署中彰投分署亦辦理之職前訓練

 班培訓專業技能，本府或中彰投分署開課相關課程暨

 報名資訊可至台灣就業通查詢

 (https://www.taiwanjobs.gov.tw/)。

Ｑ：失業給付如何請領？相關限制條件為何？

Ａ：1、請領資格(被保險人符合以下資格)：

 (1)非自願離職。

 (2)離職退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以

 上者。

 (3)具有工作能力及繼續工作意願。

 (4)向公立就業服務機構辦理求職登記，14日內仍無

 法推介就業或安排職業訓練。

 2、給付標準：

 失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%發給，自申請人向公立就業服務機構辦理求職登記之第15日起算。

 被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資10%加給給付，最多計至20%。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女。

3、給付期限：

|  |  |
| --- | --- |
|  失業給付最長發給6個月，但申請人離職辦理本保險  退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心 障礙證明者，最長發給9個月。 |  |
| 4、如何申請： |  |
|   經彰化就業中心及員林就業中心完成失業（再）認定傳送勞保局審核。 |  |

Ｑ：失業者職業訓練生活津貼如何計算及請領？相關限制條件為何？

Ａ：1、補助對象：參加全日制職業訓練，符合訓練期間滿1個月以上、每星期上課4次以上、每次上課日間4小時以上、每月總訓練時數100小時以上之訓練班條件，並具備非自願性離職者及獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、低收入戶或低收入戶中有工作能力者、長期失業者、二度就業婦女、家庭暴力被害人、更生受保護人及其他經中央主管機關認為有必要者所列之失業者。

2、請領方式：

 (1)非自願性離職者：經各公立就業服務機構安排參

 訓，並持該單位開立之「就業保險職業訓練生活

 津貼給付申請書暨給付收據」向訓練單位報到提

 出申請。

 (2)特定對象身分：直接逕向訓練單位提出申請。

3、補助金額：

 (1)非自願性離職者：於受訓期間，每月按申請人離

 職退保之當月起前六個月平均月投保薪資60%發

 給，最長補助六個月，如中途離訓或退訓者，由

 訓練單位通知勞工保險局停止發放。請領失業給

 付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬

 者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月

 起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或

 津貼，最多計至百分之二十。前項所稱受扶養眷

 屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成

 年子女或身心障礙子女。

(2)特定對象身分：每月按基本工資$20,008元之60%

發給，最長補助6個月；但申請人如為身心障礙者，

最長發給12個月。(基本工資如有調整，依核定實

施日起辦理)

(3)職業訓練生活津貼依受訓學員實際參訓期程，以30

日為1個月計算，未滿30日者（僅適用訓練期間

達1個月以上者），依下列方式計算：（畸零數計算方式）

10日以上且訓練時數達30小時者，發給半個月。

20日以上且訓練時數達60小時者，發給1個月。

範例：受訓期間為95年5月17日至7月28日

受訓總天數＝15＋30＋28＝73，73 ÷ 30 ＝ 2個月又13天。

4、限制：

(1)已領取公教人員保險養老給付、勞工保險老年給付、已領取軍人退休俸或公營事業退休金者，不得領取。但前項人員符合社會救助法低收入戶或中低收入戶資格、領取中低收入老人生活津貼或身心障礙者生活補助費者，得申領職訓生活津貼。

(2)若同時具有非自願性離職(就業保險法)及就業促進津貼實施辦法相關申請身分者，應優先請領就業保險法所定之職業訓練生活津貼。

(3)領取就業保險法之失業給付或職業訓練生活津貼期間，不得同時請領本辦法之職業訓練生活津貼。

(4)領取勞工保險傷病給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、創業貸款利息補貼或其他促進就業相關津貼者，領取相關津貼期間，不得同時請領失業給付。

(5)身心障礙者身分除領取低收入戶生活扶助及榮民就養金，可再兼領生活補助外，其他接受政府所提供之生活補助或津貼要件者，領取相關津貼期間，僅能擇一領取。符合申請條件者，2年內合併領取職業訓練生活津貼及政府機關其他性質之津貼或補助，最長以6個月為限；申請人如為身心障礙者，最長以1年為限。前項「政府機關其他同性質之津貼或補助」，係指就業保險法所定之職業訓練生活津貼。

(6)領取津貼者經原發給津貼單位予以撤銷時，應繳回已領取之津貼；屬不實領取經撤銷者，二年內不得申領本辦法之津貼。

**台化公司勞工協助措施Q&A--雇主篇**

Ｑ：雇主資遣員工時，應於員工離職之10日前辦理通報，資遣通報的法令依據是什麼？其中所稱「離職日期」應如何認定？

Ａ：就業服務法第33條第1項規定：「雇主資遣員工時，應於員工離職之10日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起3日內為之。」行政院勞工委員會82年1月18日台82勞職業字第40180號函釋：「係指雇主通知員工應離職之日起往前計算之意。」另行政院勞工委員會94年3月18日勞職業字第0930063119號函釋：「勞工之資遣通報離職日期應以約定終止勞動契約之日期。」

Ｑ：雇主大量解僱勞工之條件為何?是否須函報主管機關?

Ａ：

1. 大量解僱勞工保護法第2條規定: 「本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第11條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：一、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿30人者，於60日內解僱勞工逾10人。二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在30人以上未滿200人者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾20人。三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在200人以上未滿500人者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾50人。四、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在500人以上者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾80人。五、同一事業單位於60日內解僱勞工逾200人或單日逾100人。前項各款僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第46條所定之定期契約勞工。」
2. 大量解僱勞工保護法第4條規定，事業單位大量解僱勞工時，應於符合第2條規定情形之日起60日前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示及其他細節規定；同法第5條規定: 「事業單位依前條規定提出解僱計畫書之日起10日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議時，主管機關應於10日內召集勞雇雙方組成協商委員會，就解僱計畫書內容進行協商，並適時提出替代方案。」

**台化公司勞工協助措施Q&A--工會篇**

Ｑ：如企業工會欲解散，法令依據是什麼？需要注意之程序要件為？

Ａ：依據工會法第37條第1項規定：「工會有破產、會員人數不足、合併或分立、其他經會員大會或會員代表大會認有必要時，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散。」另同法第40條，工會自行宣告解散者，應於解散後15日內，將其解散事由及時間，報請主管機關備查。第41條，工會解散除因破產、合併或組織變更外，其財產應辦理清算。