

新光三越爆炸事件受影響勞工勞動權益及相關資源服務說明會(第二場次)

參與人員詢問事項 Q&A

Q1：非新光三越自行僱用之勞工於停工期間，雇主是否得調動勞工職務或不給予工資，且是否有時效限制？如勞資雙方協議不成立，雇主是否得資遣勞工？

A1：雇主因受停工影響而使勞工未能出勤，雇主應與勞工協商並優先考量安置勞工至其他適當工作，協議調動未有時效限制，如針對工資給付或調動工作遇有爭議得申請勞資爭議調解，本局將儘速安排勞資爭議調解會議，惟若調解不成立而雇主依勞動基準法第 11 條規定終止勞動契約時，雇主應依法預告、給付資遣費及開立非自願離職證明書。

Q2：雇主如未有適合職務可以調動或勞資雙方針對調動協議未果，要求勞工請特別休假或事假，如假期均請畢又仍屬停業期間，其應如何處理？

A2：雇主不得片面要求勞工請特別休假或事假，惟經勞工同意暫以個人假別請假者，依其約定。嗣後如因各項假別均已請畢而仍屬停工期間，勞工是否得續請各項假別或以留職停薪辦理，由勞資雙方議定，如有勞資爭議者，得向本局申請勞資爭議調解。另勞工同意暫以請假或留職停薪辦理者，如嗣後復業時，雇主應使勞工回復原職原薪，以維其勞動權益。

Q3：如雇主依法資遣勞工，特別休假是否得包含在預告期內？

A3：雇主如依勞動基準法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，應視勞工年資給予預告期間，工作期間在 3 個月以上 1 年未滿者，應於 10 日前預告、工作期間在 1 年以上 3 年未滿者，應於 20 日前預告、工作期間在 3 年以上者，於 30 日前預告，如雇主未依法預告者，預告期日不足部分，雇主應給付預告工資。另特別休假未包含於預告期間內，雇主應視勞工工作年資給足預告期間。

Q4：雇主如須支付勞工工資，業績獎金應如何給予？若未能達成協議者，雇主應如何處理？

A4：勞資雙方得以口頭或書面約定各項工資之發放標準，業績獎金如何發放視原勞動契約如何約定而定，勞工如符議定之發放標準，雇主應依約定給付。勞資雙方如對業績獎金發放標準未能達成協議者，得向本局申請勞資爭議調解，本局將儘速安排勞資爭議調解會議，協助弭平勞資爭議。

Q5：因新光三越爆炸案不能工作期間，是否能將勞工勞保退保？如果雙方協議留職停薪，是否能將勞工勞保退保？

A5：勞工保險係在職保險，即有實際從事工作者始得參加。如為雙方之協議內容屬於法定留職停薪事由(例如：因病留職停薪、育嬰留職停薪等)，資方仍應持續替勞方加勞保，不得退保。

Q6：公司在臺北，勞工在臺中新光三越櫃位工作，如果勞資雙方要申請勞資爭議調解，向誰申請？

A6：勞資爭議調解係由勞工勞務提供地決定主管機關，故本次事件勞資雙方如有調解需求，因勞務提供地在臺中市，故可向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解。

Q7：如果員工因這次爆炸事件而心理受創，有何心理諮商協助資源？

A7：

- 一. 本府勞工局持續辦理「推動企業與勞工心理照護促進方案」，設置「0800-666-160 免付費員工無憂專線」，服務時間是週一至週五中午 12 點到晚上 8 點，由專業人員來接線，提供勞工心理健康諮商及即時轉介法律、職業傷病等相關的資源。也有委託專業心理諮商單位至企業內部辦理客製化職場心理健康講座及推廣心理健康資源。企業如有需求，都可洽本局辦理(電話:22289111 分機 35408 巴先生)。
- 二. 另本府衛生局亦提供各項心理支持資源，例如：員工可運用「心情溫度計」了解自己的情緒與生理狀況，若有心理諮詢需求可使用電話專線服務：撥打 24 小時免費安心專線 1925、生命線 1995 及免費心理諮詢服務：可透過本市各區衛生所預約免費定點諮詢服務，由心理師提供面對面晤談諮詢。
- 三. 預約資訊請查看 <https://www.health.taichung.gov.tw/2870132/post>。