

疫情警戒層級提升勞動法令調適措施

陳業鑫律師

110.5.19

中央流行疫情指揮中心於 5 月 15 日表示，因應目前國內 COVID-19 疫情持續嚴峻，雙北地區陸續發生感染來源不明的病例及群聚事件，研判社區傳播已有擴大趨勢，自 5 月 15 日起至 5 月 28 日提升雙北地區疫情警戒至第三級，加嚴、加大限制措施，以防範發生大規模社區傳播。其中與產業職場有關之要求，除關閉休閒娛樂場所外，營業場所及治公機關應落實人流管制，戴口罩、保持社交距離。

指揮中心並引用「職場及工作處所應遵守企業持續營運指引」之防疫規定，要求企業落實個人及工作場所衛生管理，啟動企業持續營運因應措施，如異地或遠距辦公、彈性時間上班。

無論異地分流上班或是居家工作，都是屬於工作地點的變更。工作地點的變更，最好以勞資雙方書面協議為宜，至少雇主方面要有書面方式指派調動，讓工作地點及可能隨之而來的職業災害認定有具體明確標準，免生勞資進一步爭議。

居家工作應注意事項

與一般工作型態相比，由於居家工作地點不在雇主得以監督掌握之場所內，就勞動法令遵循角度觀察，至少有以下三點必須特別調整：

1. 工時紀錄

員工雖然在家工作，但是雇主依勞基法第 30 條第 5 項仍有備置出勤紀錄之義務，此時可以依勞動部制訂之「勞工勞工在事業場所外工作時間指導原則」規定，由勞工與雇主簽訂書面協議，約定在家工作之勞工應於正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。但發生需使勞工加班之情形者，雇主應記載交付工作之起始時間。勞工執行交付工作於正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作始能完成者，經雇主使勞工加班的話，勞工於完成工作後，以勞資雙方約定之方式，例如電子郵件或 Line 等通訊軟體回報雇主，並留存紀錄，雇主應記載勞工回報加班之終止時間。

如果員工有經常性加班之需求的話，勞工因工作性質特殊，勞雇雙方得事先約定一定時數內免回報及徵得雇主同意，於工作完成後，雇主應記載勞工回報實際加班之時數。

2. 薪資結構調整

居家工作是勞工對雇主提供勞務的特別方式，雇主仍然有依約給付勞工工資之義務。不過如果薪資結構有通勤、出差津貼或交際費等，因為員工居家工作緣而無通勤出差、交際應酬之需求，可以由雙方協議調整或取消，或是轉為補貼員工因居家工作須增加之上網寬頻費用、筆記型電腦、網路設備等工具費用。

就薪資結構之調整，雇主與員工可以書面協議，雇主並應於每次給付薪資時，依勞基法第 23 條第 1 項規定提供各項目計算方式明細，避免事後爭議。

3. 資安、保密及個資保護

由於居家工作以電腦、手機等裝置透過網路連線之工作型態，有別於在公司辦公室內辦公，特別是涉及公司核心競爭力之營業秘密，有高度要求員工守密之需求，因此企業應趁此機會全面檢視營業秘密之範圍，特別設定嚴格之登入瀏覽、下載權限，並在電腦進入頁面為洩漏、盜取營業秘密之民刑事責任法律效果之宣告。若有其他非屬營業秘密但亦有保密需求者，亦得另以協議條款為特別約定。又網路遠端登入往往涉及資安與對往來客戶等第三人個資保護議題，亦有員工是否親自履行工作之查核問題，亦應以增補條款另行約定規範。

4. 防疫措施及概括條款

另因居家工作乃為達成防疫目的，確保企業營運持續，因此就防疫特別措施之落實，亦有必要以勞動契約增補條款要求員工配合遵行，例如防疫需求資訊如行動足跡、接觸史及健康狀態誠實告知、工作場所門禁管制及動線遵守、私人活動自我約束義務（如不去參加大型聚會、減少非必要探病行程等）及遵守主管機關防疫措施，又為免掛一漏萬，得以企業防疫措施遵守義務之概括條款，隨時因應疫情變化，由勞雇雙方一同遵守，共度疫情擴散之非常時期。

員工不接受異地或遠距工作該如何處理

由於中央流行疫情指揮中心將雙北地區警戒層級提升至第三級，並要求企業職場及工作處所應遵守企業持續營運指引之防疫規定，落實個人及工作場所衛生管理，啟動企業持續營運因應措施，如異地或遠距辦公、彈性時間上班。

若雇主依指揮中心措施辦理，要求員工配合實施異地或遠距辦公，員工拒絕配合時，雇主得援引勞基法第 10 條之 1 規定及指揮中心公告之措施，以配合指揮中心防疫依法公告之防疫措施為由，對員工進行工作地點之調動。如員工仍拒

絕配合至調動後之工作地點出勤，最嚴重者可能因構成不遵守合法調動處分而構成曠職，如連續三天無正當理由曠職，更可能為雇主依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款懲戒解僱，不可不慎。

因應疫情警戒層級提升之非常時期，勞雇雙方宜共體時艱，將防疫工作列為最優先考量。員工如因異地辦公或遠距工作必須增加通勤費用等支出，僱主宜適度補貼，員工亦應體諒僱主配合防疫經營事業之難處，儘可能配合僱主依指揮中心防疫措施，如能達成共識，建議以書面方式協議，以利雙方一體遵循，共度難關。

居家工作期間被傳染確診算是職業災害嗎？

勞工如經認定是職業上原因，致感染武漢肺炎，雇主應給予公傷病假，並給付相當於原領工資之工資補償。若勞工因此致死亡、失能、傷害或疾病，雇主亦應依勞動基準法規定給予職業災害補償。雇主此一義務不因勞工居家工作而有所不同，但為明確雙方權利義務，釐清風險界線，勞雇雙方可於居家工作協議書內約定如因職業上原因感染武漢肺炎者，雇主應給予職災補償。但若員工居家工作期間之私人行為，例如外出用餐，或拿取個人網路購物時，為送貨員傳染肺炎者，因非職業上之原因，並非職災，雇主不負擔補償責任。

營運困難導致必須停班減薪，如何處理？

由於武漢肺炎疫情急速升溫，各產業如因嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響致業務緊縮營運困難，企業得循勞動部制訂之『因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項』規定，經勞雇雙方協商同意，暫時縮減工作時間，惟對於月薪制之全職勞工，其每月工資仍不得低於法定基本工資即 24,000 元。因此若是因疫情影響而以勞工減班休假之方式處理，除非雇主並未因此減少薪資，否則雇主只要有減少發給工資之情事，即屬於坊間通稱之「無薪假」。於此種情況下，由於涉及「勞動條件之變更」，包含工資、工時條件的暫時變更，故依照「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」規定，仍應和個別勞工協商並取得同意後方可實施，且縱然減少工時，勞工每月仍至少應領取法定基本工資。又依照該注意事項之規定，實施期間以不超過三個月為原則，若需延長應重新徵得勞工個別同意。再者，事業單位倘若實施減班休息，應依照「地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通報及處理注意事項」通報當地勞工主管機關及勞動部勞動力發展署當地分署。

如何超前部署資遣與大量解僱事宜

若企業因疫情關係無法繼續營運而歇業，或有持續虧損、業務緊縮而無法持續營運之情形，則可依照勞動基準法第 11 條第 1 款或第 2 款「歇業」、「虧損或業務緊縮」之規定，預告勞工終止勞動契約，即資遣解僱。此時應注意：1.依照勞動基準法第 16 條對勞工進行預告，若無預告則應給付勞工預告期間工資；2.依照勞工退休金條例第 12 條第 1 項規定（勞退新制勞工）或勞基法第 16 條規定（勞退舊制勞工）給付資遣費；3.依照就業服務法第 33 條第 1 項，應於終止契約之 10 日前向勞工主管機關進行資遣通報。

另應注意者，若資遣勞工人數較多時，應注意資遣人數與比例是否有可能達到大量解僱勞工保護法之門檻，觀察是否有大解法第 2 條規定之情形，依照該條規定：「本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第十一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三十人者，於六十日內解僱勞工逾十人。二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在三十人以上未滿二百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾二十人。三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在三百人以上未滿五百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾五十人。四、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾八十人。五、同一事業單位於六十日內解僱勞工逾二百人或單日逾一百人。」倘若有符合，依照大解法第 4 條第 1 項原則上應於解雇之 60 日前發布解雇計畫書並通知主管機關、相關人員並於事業單位內公告揭示。又依照同法第 5 條之規定，於提出計畫書之十天內，應和勞工協商關於資遣事宜，對相關方案及後續處理取得共識。如有違反，將為主管機關依照同法第 17、18 條裁處 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。