

勞動部防疫相關勞動權益問答(七)

G、受疫情影響事業單位停業/加班出勤及工資權益 Q&A

序次	Q&A
01	<p>Q:有關事業單位應指揮中心建議採行分組上班，勞工出勤相關權益？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none"> 為降低「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情對企業營運的衝擊，中央流行疫情指揮中心建議各企業落實「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情持續營運指引」，可採行彈性上下班或分流上班機制，讓勞雇雙方受疫情影響的衝擊降至最低。 部分事業單位僅需保留部分人力者，於兼顧內部管理之公平原則，可採輪流出勤方式，進行內部人力調整；調整時，並應注意各項工時彈性之程序性及限制性規定。 勞工於分組出勤期間有請假之需求者，可依法請假，但雇主不得片面要求員工排定其他不論是否給薪之假別，或以「借休」（先休再還班）等方式補足工時。 勞動部呼籲，「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情嚴峻，非社會大眾所樂見，盼勞雇雙方能共體時艱以度難關，建議雇主與勞方宜妥為溝通、討論，以獲致共識。
02	<p>Q:因為疫情影響不能繼續營業可否實施減班休息？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none"> 事業單位因為疫情影響不能繼續營業，或是營業受到衝擊，可依「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，與員工協商實施「減班休息」，並進行通報。對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資。相關規範於勞動部官網「勞雇協商減少工時專區」有更詳細的說明。 實施「減班休息」者，本部勞動力發展署所屬分署將主動輔導，提供「充電再出發訓練計畫」及「安心就業計畫」，給予勞雇雙方協助。
03	<p>Q:勞工被迫請名實不符的「防疫照顧假」，無法獲得減班休息的就業補助，如何處理？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none"> 為防疫需求，高中職(含)以下學校及相關教育機構停課期間、托嬰中心及居家托育服務停止收托期間、社區式長照機構及身心障礙者日間照顧服務暫停服務期間，受僱家長或家屬其中一人如有親自照顧之需求，可依相關規定請防疫照顧假；但勞工如果沒有停課子女或家屬需要照顧，雇主也不能要求勞工請名不符實的「防疫照顧假」或自創的「防疫假」。 至於事業單位因受疫情影響，有縮減工作時間及減少工資之必要，應參考本部訂定之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，與勞工簽訂書面協議；原約定按月計酬之全時勞工，每月給付之工資仍不得低於基本工資，並確實通報勞工勞務提供地之地方勞工行政主管機關及本部勞動力發展署所屬分署，後續由該等機關提供相關協助措施。 勞工如有被雇主強迫請名實不符的防疫照顧假，致有短發工資等爭議，可向當地勞工行政主管機關提出申訴。
04	<p>Q:事業單位停業期間出勤及工資權益為何？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none"> 因應中央流行疫情指揮中心宣布特定場所應關閉，事業單位因而停業者，該停業因

G、受疫情影響事業單位停業/加班出勤及工資權益 Q&A

序次	Q&A
	<p>不可歸責於勞雇任何一方，停業期間之工資得由勞雇雙方協商約定。惟雇主如請勞工協助做消毒或內部整理工作，仍應照給工資。至於原約定之例假及休息日，工資應由雇主照給。</p> <ol style="list-style-type: none">2. 事業單位未受指揮中心或地方政府停業要求，但自主停業者，其停業期間工資仍然要依照原約定給付。3. 業者如係配合地方政府呼籲或勸導而停業（例如：夜市、商圈自主停業），為促進勞資和諧，穩定勞資關係，該期間之勞動權益，建議雇主宜透過與工會協商或召開勞資會議等方式，與勞方妥為溝通、討論，以獲致共識，採取適切作法。
05	<p>Q: 公立幼兒園因應教育部宣布全國各級學校等因應疫情停課，勞工出勤及工資權益為何？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 因應國內疫情警戒升級，為降低群聚感染之風險，教育部宣布全國公立幼兒園停止到校上課，在家學習，惟該部係採停課不停學、教職員工以到園為原則，幼童如無法在家照顧或學習，幼兒園仍應安排人力，提供幼童到校學習、照顧及用餐。2. 因勞工仍有到班義務，雇主應依照原約定給付工資。惟如僅有少數家長有送托需求，且園方為避免疫情感染，僅需保留部分人力者，於兼顧園方管理上之公平原則，可採輪流出勤方式，進行內部人力調整。3. 幼童請假者，依據地方政府所訂退費辦法，幼兒園所應退還家長之費用，僅有請假期間之餐費及交通費等代辦費，並未包括學費及雜費等屬於支應人事費用之項目，對於園方之經營與維持影響層面有限，各園仍應支應園內教職員工之薪資，雇主不得藉故要求教職員排定其他不論是否給薪之假別。4. 勞動部呼籲，「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情嚴峻，非社會大眾所樂見，盼勞雇雙方能共體時艱以度難關，建議雇主與勞方宜妥為溝通、討論，以獲致共識。
06	<p>Q: 補習班應教育部之疫情因應措施要求，停止讓學員到班上課，從業勞工出勤及工資權益為何？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 因應國內疫情警戒升級，為降低群聚感染之風險，教育部宣布請學生停止前往補習班及兒童課後照顧服務中心，在家學習。依教育部所定短期補習班設立及管理準則第25條規定，補習班因不可抗力之事由因故停課者，應退還已繳費用，但經學生同意以補課、提供授課錄影資料或其他適當方式處理者，不在此限。2. 補習班如透過提供同步線上教學、錄製影片等方式提供教學，因勞工仍持續提供勞務，工資應依照原約定給付。3. 惟如補習班因缺乏視訊設備或學生不願採以視訊方式授課，事實上無法營運，依照教育部規定應予退費；此類停工原因因屬於不可歸責於勞雇任何一方，停業期間之工資得由勞雇雙方協商約定。4. 勞動部呼籲，「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情嚴峻，非社會大眾所樂見，盼勞雇雙方能共體時艱以度難關，建議雇主與勞方宜妥為溝通、討論，以獲致共識。

G、受疫情影響事業單位停業/加班出勤及工資權益 Q&A

序次	Q&A
07	<p>Q:托嬰中心配合政府防疫政策暫停提供托育服務，勞工出勤及工資權益為何？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 因應國內疫情警戒升級，為降低群聚感染之風險，衛生福利部已函示全國托嬰中心原則暫停服務。各地方政府亦得評估轄內疫情及民眾需求，維持托嬰中心服務運作。至於停托期間如兒童無法在家照顧，托嬰中心安排人力持續提供托育服務者，因勞工仍有到班義務，雇主應依照原約定給付工資。2. 另依衛生福利部調查多數托嬰中心採一定比例或定額方式退費，並非全額退費，故托嬰中心仍應支付員工薪資。雇主不得藉故要求勞工排定其他不論是否給薪之假別。3. 勞動部呼籲，「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情嚴峻，非社會大眾所樂見，盼勞雇雙方能共體時艱以度難關，建議雇主與勞方宜妥為溝通、討論，以獲致共識。
08	<p>Q:鐵路列車取消站票，通勤勞工因車位短缺恐未能按時到班，相關勞動權益如何保障？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 勞工搭乘大眾運輸工具上班，途中發生誤點等不可歸責於勞工之事由因而遲到，應不視為遲到或曠職。勞工可以向交通單位索取誤點證明，提供給雇主。勞工未出勤的時段，工資是否照給，如事業單位工作規則或勞動契約有規定者，從其規定；如無規定者，應由勞資雙方自行協商，但不得溢扣。勞動部早已有相關函釋。2. 臺鐵及高鐵配合指揮中心整體防疫策略，自110年5月15日起，城際列車取消站票。勞工宜儘早規劃訂票或安排其他交通方式。3. 勞工如確因車位短少必須轉乘其他交通工具，因為誤點而無法準時到班，應不以遲到或曠職處理。4. 勞雇雙方也可以協商調整上、下班時間，以為因應，共同落實相關防疫規範。
09	<p>Q:因為防疫需求，事業單位請勞工加班，勞工加班相關權益？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 「重大傳染病」屬勞基法所稱之事變。2. 事業單位因配合防疫需求，或為復原重建工作而請勞工加班，除一般平日、休息日或休假日之加班規定外，可以適用勞基法第32條第4項及第40條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。3. 雇主如果是「天災、事變或突發事件」原因，請勞工加班，仍然必須遵守勞基法之規定，除通知工會或報送地方勞工行政機關備查或核備外，並應給付加班費及給予勞工適當的休息或補假。
10	<p>Q:因勞工被隔離、檢疫或請防疫照顧假，不能外出工作，導致事業單位人力短缺，現有勞工加班相關權益？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 因為防疫管制需求，事業單位因勞工受隔離、檢疫，或須請假照顧幼童或家屬，短時間無法緊急尋覓替代人力，導致人力短缺，除一般平日或休假日之加班規定外，可以適用勞動基準法第32條第4項及第40條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。2. 事業單位因防疫需求，如需勞工加班，仍然必須遵守勞基法之規定，除通知工會或

G、受疫情影響事業單位停業/加班出勤及工資權益 Q&A

序次	Q&A
	報送地方勞工行政機關備查或核備外，並應給付加班費及給予勞工適當的休息或補假，以避免勞工過勞。出勤紀錄也應該配合做相關的註記。
11	<p>Q: 因防疫管制措施提升，民眾搶購民生物資、電腦資訊設備，事業單位請勞工加班，勞工加班相關權益？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 因應防疫管制措施，民眾大量搶購泡麵、罐頭、乾糧、米、衛生紙…等各項民生物資，相關製造、物流、通路商為配合供給，除一般平日或休假日之加班規定外，也可以適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。2. 因應防疫及學校停課措施，勞工改採遠距辦公、學生改以線上學習，以致筆記型電腦、視訊設備…等各項資訊產品需求大增，相關製造、物流、通路商為配合供給，除一般平日或休假日之加班規定外，可以適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。3. 事業單位因防疫需求，如需勞工加班，仍然必須遵守勞基法之規定，除通知工會或報送地方勞工行政機關備查或核備外，並應給付加班費及給予勞工適當的休息或補假，以避免勞工過勞。出勤紀錄也應該配合做相關的註記。
12	<p>Q: 兒少安置機構因為學校停課，學生白天改留置於機構，機構突然增加人力需求，現有勞工加班相關權益？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 因為防疫需求學校停課，被安置之兒少白天必須留置於機構，機構短時間無法緊急尋覓替代人力，導致人力短缺，除一般平日或休假日之加班規定外，可以適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。2. 事業單位因防疫需求，如需勞工加班，仍然必須遵守勞基法之規定，除通知工會或報送地方勞工行政機關備查或核備外，並應給付加班費及給予勞工適當的休息或補假，以避免勞工過勞。出勤紀錄也應該配合做相關的註記。