

疫情衝擊下勞雇關係之應對與調整

許寶仁律師、簡榮宗主持律師

中央流行疫情指揮中心為因應本土嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情開始升溫，於今年5月15日宣布雙北提升疫情警戒至第三級，隨後更將第三級疫情警戒範圍擴大至全國，產生許多史無前例的狀況，逐步影響台灣各領域。

諸如重創許多店家及公司行號的經濟活動，導致業務緊縮或無法順利營運時，雇主多會考慮採取減少勞工工作時間，以減少應給付勞工之工資，即所謂「減班休息」（俗稱無薪休假）、又如教育部為降低群聚感染之風險，維護學校師生健康及學習權益，採取停课不停學措施，致使家長不得不請假在家顧小孩、又或者員工不幸染疫，雇主到底有沒有責任呢？

企業、勞工及一般民眾在這一波突如其來的疫情衝擊下，勞資雙方的權益關係有諸多議題均值得探討與省思，針對以上在疫情下

可能會發生的勞資問題三點面向，本文整理勞資雙方採取的應對策略與建議，一起渡過這個防疫難關，等待疫情通過後再一起打拼共創勞資雙贏之局面。

壹、 減班休息

「減班休息」並非法律名詞，而是勞動部為避免勞工因受景氣影響遭雇主資遣而面臨更大的經濟問題，勉允雇主於非常時期與個別勞工協商，採減少工時並比例減少工資之方式共度難關，實為一不得不的權宜措施。因此勞動部特訂定「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」實施減班休息，本文將上開注意事項簡單整理幾個要點供勞資雙方參考，以免受罰或影響相關權益。

一、 優先減少：公司採取減班休息時，應優先考量採取減少公司負責人、董事、監察人、總經理及高階經理人之福利、分紅等措施。

- 二、 書面同意：雇主實施減班休息應取得勞工「個別」、「書面」同意始可，並無法單純以勞資會議決議取代。
- 三、 衡平原則：就「對象選擇」與「實施方式」，應注意衡平原則。同一職等、薪資的減少幅度宜平等對待，並特別注意薪資較低同仁維持生計之需要，減薪幅度不宜超過較高薪資職等勞工。
- 四、 片面減班：雇主若片面實施減班休息，係屬無效之變更，若因此扣減勞工工資，係違反勞動基準法第 22 條第 2 項本文工資未全額給付的規定，雇主將依勞動基準法第 79 第 1 項第 1 款遭裁罰新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；勞工亦可依勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款與第 6 款規定，不經預告雇主終止契約，並請求資遣費。
- 五、 最低工資：勞工係採按月計酬之全時勞工者，減少工時薪資，應按照減少工時之日數或時數（不包含例假日、國定假日、特休假等法定假別）按比例扣減，惟其每月之工資仍不得低於法定基本工資新臺幣 24,000 元。（民國 110 年 1 月 1 日起基本工資為新臺

幣 24,000 元)

例如：員工月薪 30000 元，約定每日減少工時 4 小時(半天)，以 4 月為例，例假及休息日有 8 天，國定假日有 2 天(清明及兒童節)，當月正常上班日為 20 天【 $30-8-2=20$ 天】，20 天改半天班，4 月薪資應減發工資 10000 元【 $30000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} = 1000 \text{ 元}$ ， $20 \text{ 天} \times 1000 \text{ 元} \div 2 = 10,000 \text{ 元}$ 】，扣掉後的薪資為 20000 元【 $30000 \text{ 元} - 10000 \text{ 元} = 20000 \text{ 元}$ 】，惟雇主實施無薪休假期間工資，應不得低於基本工資，故雇主仍應給付工資 24,000 元。

六、 減班期間：勞資雙方每次協商實施減班休息，以不超過三個月為原則，例如：「110 年 6 月 1 日至 110 年 8 月 31 日」。公司營運如已恢復正常或勞資雙方合意之實施減班期間屆滿，應即恢復勞工原有勞動條件。倘實施減班期間屆滿仍有實施之必要時，須再次與勞工協商。

七、 通報機關：實施減班休息之雇主，應備齊相關文件(例如通報函、通報表、協議書影本)以及受景氣因素影響的相關佐證(例如

財務報表、401 申報書、退訂單證明、主辦或參展活動延後舉辦之證明等)後通報其所在地之勞工行政主管機關。

八、 提繳勞退：雇主實施減班休息期間，雇主仍應按勞工原領薪資提繳勞工退休金維持原提繳工資，不得調降。

貳、 防疫照顧假

「防疫照顧假」係嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心所下達的函令，是依災害防救法第 31 條第 1 項第 11 款賦予指揮官的權限，視疫情需要所下達的緊急應變措施，主要是因應高中以下延後開學或依停課標準停課期間，針對須親自照顧 12 歲以下學童、幼兒園幼兒或身心障礙學生者的配套，並非公假性質，與各公私部門既有的相關請假規定（如：家庭照顧假、事假、特別休假等）併行，並沒有排他或替代的關係。另因其具有法律效力，若是勞工有請假需求，雇主必須配合給假，但並未強制雇主應付薪資，希望勞雇雙方共同為防疫而努力。

一、 適用對象：

1. 12歲以下學童之家長其中一人，於停課期間如有照顧學童之需求，得請防疫照顧假。
2. 如有就讀高級中等學校(含高中、高職、五專一、二、三年級)或國民中學持有身心障礙證明之子女，有照顧需求，家長其中一人得請防疫照顧假。
3. 短期補習班、幼兒園及兒童課後照顧服務中心等教育機構，如比照高級中等以下學校規定停課者，其家長亦得比照各級學校之家長申請防疫照顧假。
4. 依衛生福利部 110 年 5 月 17 日衛授家字第 1100900661 號函釋，因應新型冠狀病毒肺炎疫情嚴峻，及國內防疫需要，托嬰中心及居家托育服務停止收托期間，兒童之家長其中 1 人得請防疫照顧假，親自照顧。
5. 依衛生福利部 110 年 5 月 18 日衛授家字第 1100700657 號函釋，因應新型冠狀病毒肺炎疫情嚴峻，及國內防疫需要，社區式長

照機構(不含團體家屋)及身心障礙者日間照顧服務(含社區式及機構式日間照顧、社區日間作業設施、家庭托顧)暫停服務期間，原接受服務的身心障礙者及失能者之家屬若有親自照顧需求，受僱之家屬其中一人得請防疫照顧假。前述家屬為二親等內之血親、姻親或民法第 1123 條所定之家長、家屬。

二、 主動申請：受僱家長或家屬欲申請防疫照顧假，可以向雇主提出諸如學生證影本、戶口名簿影本、學雜費、午餐費等繳費單或其它足證有實際照顧事實之相關文件，又證明文件格式，法無明文，足以證明受僱者有親自照顧之需求即可。

三、 勞資協調：防疫照顧假得否以半日或小時為請假單位，以及請假期間給薪與否，均得由勞雇雙方協商議定之。

四、 不利處分：符合上述規定之家長或家屬如有照顧需求，雇主應予准假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或予不利之處分。雇主如強制勞工一定要請特別休假、事假或其他假別處理，將依違反勞動基準法第 38 條或

第 43 條規定處罰，處罰金額依勞動基準法第 79 第 1 項第 1 款和第 3 款都是 2 萬元至 100 萬元罰鍰；如扣發全勤獎金，違反勞動基準法第 22 條第 2 項本文工資未全額給付的規定，雇主將依勞動基準法第 79 第 1 項第 1 款遭裁罰新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

五、 併行機制：家長或家屬除得請防疫照顧假外，也可以選擇請性別工作平等法第 20 條之「家庭照顧假」、勞動基準法第 38 條之「特別休假」或「事假」以為彈性運用；又或是先前累積了很多加班的時數，但還沒有領加班費，可以依照勞動基準法第 32 條之 1 考慮用這些加班時數來換「補休」，這也是可行的方式。

參、 勞工染疫

一、 勞工因染疫被要求隔離治療

1. 因工作關係染疫

雇主依照民法第 483 條之 1 規定，其實對於勞工的生命、身體、健康有保護照顧的義務，尤其在疫情期間更應做好員工的健康

管理，包含環境消毒、保持社交距離，提供防護用具、員工量測體溫等照顧員工的措施。如果勞工經認定是職業上原因（如外派出差工作時、服務生招呼顧客時）致感染嚴重特殊傳染性肺炎，應視為職業災害，雇主應給予公傷病假，並於勞工不能工作期間給付相當於工資之工資補償。若勞工因此所致之死亡、失能、傷害或疾病，雇主亦應依勞動基準法第 59 條有關職業災害規定予以補償。

2. 非因工作關係染疫

勞工如非因職業上原因感染嚴重特殊傳染性肺炎，隔離治療期間得請普通傷病假(半薪)、特別休假(全薪)或事假(無薪)。

二、 勞工未染疫，但經防疫單位要求進行自主健康管理

1. 因防疫單位要求

倘勞工未感染嚴重特殊傳染性肺炎，惟因防疫單位要求進行自主健康管理(例如：居家隔離、居家檢疫、集中隔離或集中檢疫)，由於勞工係配合主管機關要求而不得外出上班，因不可歸責於勞工，依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例(下稱防疫條

例)第3條第3項規定，員工得請「防疫隔離假」，公司應給假，且不得視為曠工、強迫勞工請事假或特別休假、強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或予以不利處分，雇主如違反上開規定，依防疫條例第16條將處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰。不過，因防疫隔離假也不可歸責於公司，所以並未強制公司應給付薪資，但是如果雇主願意優於法律的規定給員工薪水的話，依防疫條例第4條第1項規定，可以享有租稅的優惠，也就是在明年報今年的盈利事業所得稅，企業可以把給員工的薪水用乘以200%的方式去作為成本費用去扣除。

勞工未出勤時間，因與請假有別，雇主應以「防疫隔離」註記，惟此期間之薪資應由雇主與勞工進行協商，如工作性質許可，勞資雙方亦可協調在家工作或變更工作時間。

2. 雇主要求不要出勤

若雇主因知悉勞工收到自主健康管理通知書，對其出勤有疑慮而要求勞工不得出勤者，此種情形應屬雇主受領勞務遲延，仍應給

付薪資。

另外員工如有發燒或呼吸道感染等不適症狀，自主決定在家休息，於就醫及休養期間可請普通傷病假(半薪)、特別休假(全薪)或事假(無薪)。

綜上，疫情期間無論工作的方式、時間以至於薪資的發放，都會有不少的調整，相關法規應予留意。提供安全、穩定的工作環境，是僱主的義務；但同時，員工也要同理公司因為疫情而產生的營運影響。兩者若能互助合作，相信一定能共同度過疫情的難關。