

天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點Q&A

一、出勤管理

Q1：為何要訂定天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點（以下稱本要點）？

A：有鑑於台灣地區受颱風侵襲之次數頻繁，且勞雇雙方均有對於天然災害發生時勞工之出勤應作更明確規範之建議，為保護勞工生命安全及兼顧事業單位營運需求，經邀集勞雇團體、專家學者及相關單位多次研商後，訂定本要點。

Q2：114年為何修正本要點？

A：

- (1) 颱風等天然災害發生時，除公用、交通、醫療等性質特殊事業外，常見如保全、超商等行業，也會有使勞工出勤的情形，若雇主未提供通勤協助，勞工以原來的上、下班方式冒著生命危險通勤，對勞工而言是增加通勤災害風險，雇主亦需承擔勞工發生職災的補償責任。另相關法院判決顯示，勞工於天然災害發生時出勤途中受傷，若非出於私人行為而違反法令者，確屬通勤職災。
- (2) 天然災害發生時，為保障勞工生命安全，應以不出勤為原則，當雇主基於營業需求而要求勞工出勤，保護勞工免於發生通勤災害當為雇主的責任，為強化天然災害發生時勞工通勤安全之保護，減少通勤災害發生可能，爰修正本要點。

Q3：天然災害之定義為何？

A：本要點所稱天然災害，指颱風、洪水、地震及其他經目的事業主管機關認定屬天然災害者。

Q4：天然災害發生時(後)，勞工在什麼情況下可以不出勤？

A：本要點明定天然災害發生時，如工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首長已通報停止辦公或工作所在地未通報停止辦公，但因天然災害因素阻塞交通致延遲或未能出勤時，勞工可不出勤。

Q5：事業單位如果因為營運需要，如何約定勞工出勤？

A：天然災害發生時(後)，事業單位因業務性質需要，需特定勞工出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。

Q6：勞工因天然災害無法出勤，或是居家工作之勞工因受有災情致無法提供勞務，雇主可否記為曠工？可否要求請事假或補班？

A：勞工因天然災害致未出勤，或是居家工作之勞工因受有災情致無法提供勞務，由於不可歸責於勞工，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。

Q7：事業單位因停班停止營運，但勞工仍想要出勤，雇主可以拒絕嗎？

A：依本要點第3點規定，雇主應事前與勞工於工作規則、勞動契約或團體協約中，明確約定天然災害發生時之出勤原則及例外情形，如雇主為保障勞工安全，避免勞工發生災害，應明確使勞工知悉天災發生時無須出勤。

Q8：若勞工已到辦公室始知停班，是否可主張下班回家？

A：天然災害發生時，應以勞工安全為主要考量，宣布停班時若勞工返家路程較危險，建議勞工待在辦公室避災，但也有可能遇到勞工有其他因素必須離開公司(例如：小孩停課必須接走)，爰建議事業單位視個案情況予以最妥適處理。

Q9：天然災害發生時，民生需求行業或其他性質特殊事業，勞工可以不配合出勤嗎？

A：公務機關（構）、公私立學校、公用事業、郵電事業、交通事業及其他性質特殊之事業，如其他法令就天然災害發生時（後）之勞工出勤已有相關規定，從其規定。若無規定，雇主需特定勞工出勤者，應參考本要點第4點規定，與勞工事前約定，徵得勞工同意；惟若因災情嚴重，勞工出勤有安全之虞而未出勤，雇主仍不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。

二、工資給付

Q1：勞工因天然災害原因無法出勤，工資應如何發給？

A：勞工符合本要點所定可不出勤之情形而未出勤期間之工資如何計算，需視事業單位內部規定、勞動契約約定或過去慣習，然建議雇主不扣發當日工資。

Q2：勞工於天然災害發生時(後)，應雇主之要求出勤，工資應如何發給？

A：事業單位如因營運性質需特定勞工於天然災害發生時（後）出勤，應事前與勞工約定，包含加給工資、提供交通津貼或交通工具以及其他必要協助等。事業單位需特定勞工上班，務必確保勞工上、下班途中安全，例如安排勞工搭乘計程車上、下班，以避免通勤災害發生。

三、請假

Q1：天然災害發生時（後），勞工遭遇災害該如何處理？

A：天然災害發生時（後），勞工遭遇災害，依以下二種方式處理：

- (1) 勞工如因遭遇職業災害造成失能、傷害或疾病，在治療、休養期間，雇主應給予公傷病假，並依勞動基準法第59條規定予以職業災害補償。
- (2) 勞工如非因職業災害造成傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，可依勞工請假規則請普通傷病假。

Q2：天然災害發生時（後），勞工有家庭成員須照顧，該如何請假？

A：

- (1) 受僱者（勞工）其家庭成員於災害發生時（後）須其親自照顧時，得依性別平等工作法規定請家庭照顧假
- (2) 家庭照顧假請假日數併入事假計算，全年以7日為限。
- (3) 家庭照顧假薪資之計算，依受僱者適用之事假規定辦理。
- (4) 雇主不得因受僱者請家庭照顧假視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

Q3：勞工如已請畢家庭照顧假日數時，如何處理？

A：勞工如前已請畢家庭照顧假，得依勞工請假規則請事假，或請特別休假。

Q4：勞工如有親屬因天然災害不幸罹難，如何請假？

A：勞工若有親屬因災害不幸罹難，符合勞工請假規則第3條規定者，得依該條各款所定喪假日數請假，喪假期間，工資照給。

Q5：天然災害過後，勞工未能返回工作崗位，該如何處理？

A：天然災害過後，勞工如因災後交通阻塞，無法返回工作崗位，依「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」規定，

雇主不得視為曠工或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。

Q6：天然災害過後，勞工有事（如整理家園）須處理，如何請假？

A：天然災害過後，勞工因有事故(如需重建、整理家園等)必須親自處理者，可依勞工請假規則請事假，亦可請特別休假。

Q7：天然災害發生時（後），勞工依法令已無假可請，惟勞工仍有請假需求時，該如何處理？

A：天然災害發生時（後），勞工依法令已無假可請，勞工仍有請假需求時，得與雇主協商留職停薪；雇主不得逕以勞工無正當理由繼續曠工為由，逕依勞動基準法第12條規定予以解僱。

四、通勤協助

Q1：勞工於天然災害發生時(後)，應雇主要求出勤之通勤協助，事業單位應如何處理？

A：天然災害發生時（後），勞工之通勤協助事項，應參照本要點事先於勞動契約、團體協約中約定或工作規則中規定；未有約定或工作規則未規定者，參照本要點辦理。

Q2：天然災害發生時(後)，雇主仍要求勞工出勤，應提供之通勤協助事項包含？

A：勞工符合本要點所定可不出勤之情形，雇主仍要求勞工出勤者，為確保安全，雇主應提供通勤協助(包括交通工具、交通津貼或其他必要之協助)；如勞工依原定上、下班通勤方式有困難，而有搭乘計程車之必要者，並應支付其相關費用。

Q3：如何認定勞工依原定上、下班通勤方式有困難，且有搭乘計程車之必要？

A：由雇主支付計程車費用，是以勞工無法依原定上下班方式出勤，且有搭乘計程車之必要為前提。舉例而言，若雇主有提供交通協助(例如：接駁車)，但勞工從家中前往接駁車搭乘地點冒有風強雨大的危險，而有搭乘計程車之必要時，雇主應負擔計程車費用；至於雇主若已提供從勞工居住處所至公司之接駁車或宿舍，則不視為有搭乘計程車的必要。

Q4：交通工具、交通津貼或其他必要協助及計程車費用等通勤協助，是否有應提供之優先順序？

A：通勤協助內容不以單一方式為限，雇主得依公司情況，事先就協助內容明確約定，並具體說明各種協助措施的提供內容與方式，再依個案情形決定搭配運用，但至少應完全負擔勞工因天然災害出勤所增加之必要通勤成本(例如：公司有支付定額交通津貼300元，但勞工搭乘計程車費用500元，公司應補貼200元差額，不應使勞工自行承擔多餘交通成本)。

Q5：事業單位可以要求勞工提供計程車收據嗎？計程車費用是否應支給全額？

A：勞雇雙方就搭乘計程車之相關費用如何支給等有關事項，應參照本要點第3點事先妥為約定。當勞工無法使用原本的交通工具，且有搭乘計程車之必要時，雇主即應負擔全額計程車費用。

Q6：事業單位可以要求勞工共乘計程車嗎？

A：勞雇雙方應事先就通勤協助事項妥為約定，再依個案情形決定可採取的運用方式。

Q7：偏鄉或偏遠地區叫不到計程車，勞工通勤沒有保障？

A：偏鄉或偏遠地區之通勤協助相關事項，應參照本要點第3點事先妥為約定，若勞工依原定上、下班通勤方式有困難，且偏鄉或偏遠地區叫不到計程車，是否仍需出勤，應由勞雇雙方協商。如果雇主仍需要勞工出勤，當應提供交通上之協助(例如：雇主安排交通接送)，或是其他必要之協助(例如：宿舍)，較為合理。

Q8：停班當日無風無雨，事業單位可以不給計程車費用嗎？

A：有關通勤協助事項之修正，係以勞工安全及實際需求為主要考量，若遇氣象預報與實際天氣情況有所落差，事業單位仍應體諒勞工可能面對的不同交通情況，事前與勞工約定清楚，避免造成勞工誤解。