



法律快遞

後疫情時代下雇主應留意之勞工權益法規範

近來國內新冠肺炎 (Covid-19) 本土疫情不斷擴大，導致勞工因確診、居家或集中隔離檢疫、自主健康管理等因素，而需遠距工作或請各種防疫相關假別之可能性大增。德勤商務法律團隊為協助企業積極了解與確認勞動法令，有效因應危機且預防紛爭，已於去年陸續彙整規劃《疫情下企業常見的十項勞動法令問題》供企業參考，現依照最新規範再次整理於後疫情時代下，勞工遠距工作應注意事項及各種防疫相關假別規定，提醒企業審慎留意相關勞工權益法規範：

一、 勞工遠距工作應注意事項

(一) 工作場所之變更

遠距工作因涉及工作場所之變更，倘若原本勞動契約並無約定變更工作場所相關事項，則雇主原則上仍須取得勞工之同意始得為之。倘雇主因防疫需求而須片面要求員工居家或遠距工作，仍應遵守勞動基準法第 10-1 條「調動五原則」規定，其中包含「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的」、「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」等。

(二) 遠距工作之出勤時間認定

勞工遠距工作時之出勤時間，除勞雇雙方另有約定變更外，應與原先勞動契約之約定相同。至於工時之紀錄方式，因雇主有依法備置勞工正常工作時間之出勤記錄及保存 5 年之義務，是以，勞工遠距工作時，雇主仍應按原本紀錄工時之方式或依《勞工在事業場所外

工作時間指導原則》第 2 條第 6 款規定，不以簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備紀錄勞工工時。

(三) 遠距工作仍應依法給予休息時間

勞工居家或遠距工作時，雇主仍應依勞動基準法第 35 條規定給予勞工每繼續工作四小時，至少 30 分鐘之休息時間。除雇主要求勞工於休息時間繼續工作，或勞工舉證有依雇主要求在休息時間工作者外，該休息時間不視為工作時間。

(四) 遠距工作之延長工時認定

因勞工遠距工作之工作場所多半非在雇主之事業場所，勞工工作與休息時間之界線容易變得模糊，加上雇主對於勞工之延長工作時間難以管控或為反對之意思表示，導致加班工時認定易生爭議。建議工作開始及終止之時間、延長工時（加班）之認定、休息時間及輪班制之換班等有關事項，勞資雙方應先以書面勞動契約約定，並訂入工作規則，以減少紛爭。

二、各種防疫相關假別規定

於疫情期間，勞工可能因疫苗接種、確診、隔離、檢疫、自主健康管理及須請假照顧子女或家屬等因素，而有請各種防疫相關假別之需求。故勞工及企業均應瞭解下列防疫相關請假規定，以避免不必要之勞資糾紛。

(一) 疫苗接種假

中央流行疫情指揮中心於 110 年 5 月 5 日宣布實施疫苗接種假。勞工前往接種疫苗，以及為避免接種發生不良反應，自接種之日起至接種次日 24 時止，得申請疫苗接種假。接種疫苗不可歸責於雇主，並未強制雇主應給付請假期間之薪資，得由勞雇雙方自行協商約定。

(二) 防疫隔離假

勞工如須接受居家或集中隔離檢疫，或其為照顧生活不能自理之受隔離家屬，雇主應給予防疫隔離假，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、解僱或為其他不利之處分。另於防疫隔離假期間，除非隔離或檢疫原因係可歸責於雇主所致者，雇主可不給薪。然雇主如仍給付該期間之薪資者，得享有租稅優惠，就該給付薪資金額自申報當年度所得稅之所得額中加倍減除。

(三) 防疫照顧假

勞工如於學校與各類教育機構停止學生到班期間，如有照顧未滿 13 歲學童或失能、身心障礙子女之需求，或其年滿 12 至未滿 18 歲之子女如因接種 Covid-19 疫苗發生不良反應時，又或其庇護性就業之身心障礙家屬於疫情影響無法工作期間有照顧之需求時，得申請「防疫照顧假」。雇主不得要求勞工先請完家庭照顧假或其他假別，始得請防疫照顧假。於防疫照顧假期間，雇主可不給薪但不得

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。

(四) 公傷病假及普通傷病假、特休、事假之運用

勞工如經認定因職業上原因致染疫者，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。反之，勞工如非因職業上原因致感染者，隔離治療期間得請普通傷病假、特別休假或事假。此外，勞工如因發燒或呼吸道症狀就醫採檢、或因自主健康管理自行居家休養，亦得請普通傷病假、特別休假或事假。

德勤商務法律觀點

德勤商務法律事務所主持律師陳彥勳表示，在後疫情時代下，未來勞工遠距工作及請各種防疫相關假別之情形將可能從「非常態」變成「新常態」，企業面臨此疫情趨勢變化，更應審慎留意上開勞工遠距工作應注意事項，以及應熟悉勞工請領各種防疫相關假別之權益與雇主違反時之處罰。如有任何與防疫相關之勞資疑問時，建議先與律師或法律顧問諮詢，方能有效預防因疫情所導致之勞資糾紛，以減少不必要之法律義務違反所衍生之成本。

若有疑問或相關意見，歡迎與我們聯繫。

聯絡資訊

陳彥勳主持律師

justinchen@deloitte.com.tw

林昱瑩資深律師

yuylin@deloitte.com.tw



Deloitte 泛指 Deloitte Touche Tohmatsu Limited (簡稱“DTTL”)，以及其一家或多家全球會員所網絡及其相關實體 (統稱為“Deloitte 組織”)。DTTL (也稱為“Deloitte 全球”) 每一個會員所及其相關實體均為具有獨立法律地位之個別法律實體，彼此之間不對第三方承擔義務或約束。DTTL 每一個會員所及其相關實體僅對其自身的作為和疏失負責，而不對其他的作為承擔責任。DTTL 並不向客戶提供服務。更多相關資訊，請參閱 www.deloitte.com/about 了解更多。

Deloitte 亞太(Deloitte AP)是一家私人擔保有限公司，也是 DTTL 的一家會員所。Deloitte 亞太及其相關實體的成員，皆為具有獨立法律地位之個別法律實體，提供來自 100 多個城市的服務，包括：奧克蘭、曼谷、北京、河內、香港、雅加達、吉隆坡、馬尼拉、墨爾本、大阪、首爾、上海、新加坡、雪梨、台北和東京。

本出版物係依一般性資訊編寫而成，僅供讀者參考之用。Deloitte Touche Tohmatsu Limited (簡稱“DTTL”)、其會員所或其相關實體的全球網絡 (統稱為“Deloitte 組織”) 均不透過本出版物提供專業建議或服務。在做出任何決定或採取任何可能影響企業財務或企業本身的行動之前，請先諮詢合格的專業顧問。

對於本出版物中資料之準確性或完整性，不作任何陳述、保證或承諾（明示或暗示），DTTL、其會員所、相關實體、僱員或代理人均不對與依賴本出版物的任何人直接或間接引起的任何損失或損害負責。DTTL 及其每個成員公司及其相關實體在法律上是獨立的實體。

© 2022 德勤商務法律版權所有 保留一切權利