

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：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患者。

Q3：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告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。

Q4：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。

Q5：企業採分流辦公，如遇颱風來襲，勞工是否提供勞務？

A：企業因應疫情實施分流，居家工作之勞工在家中工作，並未外出。其勞務之履行，如不因颱風來襲而有影響，可依原約定履行勞務，雇主並應照給工資。

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：天然災害發生，公務機關（構）等及其他性質特殊事業勞工出勤及工資如何規範？

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，天然災害發生時（後），勞工出勤管理及工資給付事項，其他法令另有規定者，依其規定辦理；未有規定者，參照本要點辦理。

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：勞工因天然災害無法出勤，與勞動基準法有關「放假」之目的及概念不同，亦難歸責於雇主，然雇主本應照扶勞工，宜不扣發工資。

Q2：勞工於天然災害發生當日應雇主之要求出勤者，工資應如何發給？

A：天然災害發生時（後），對於應雇主之要求而勉力出勤之勞工，雇主應本「疼惜」之心，除照給當日工資外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。

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，得依性別工作平等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，或與雇主協商排定特別休假。

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，工資宜不扣發。

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，亦可與雇主協商排定特別休假。

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。