

# 新冠肺炎疫情期間 之勞動權益

A Rudimentary Discussion about the Labor  
Right during the Crises of Conronavirus

陳業鑫 Yeh-Shin Chen \*



## 摘要

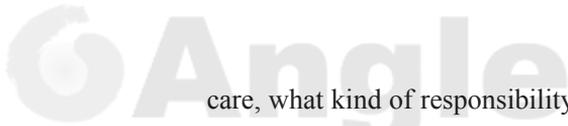
為因應2019年的新型冠狀病毒疫情，如勞工有配合防疫需求所衍生之防疫隔離假、防疫照顧假、雇主對勞工之照護責任、對自主管理勞工出勤、居家工作、错峰出勤、異地辦公、減班休息、資遣與大量解僱等問題，就立法院於2020年2月25日三讀通過之「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」及主管機關依災害防救法發布之命令對勞資關係影響及應為如何相對應之規範，本文將一一檢視並作出初步建議。

In this essay would it be analyzed according to Special Act on COVID-19 Prevention, Relief and Restoration which is in force on February 25th 2020 and the order announced by the authorities according to Disaster Prevention and Protection Act how a labor could because of the crises of coronavirus have a break for quarantine and for taking

\*業鑫法律事務所主持律師（Attorney-at-Law, Yesin Law）

關鍵詞：工作規則（work rules）、防疫照顧假（break for taking care）、防疫隔離假（break for quarantine）、退避權（right to refuse or to stop working）、勞動契約（labor contract）

DOI：10.3966/241553062020050043006



care, what kind of responsibility to the labors the employee would have, whether the labors who manage self-health were attendant, worked at home, were attendant avoiding rush hours, worked in another place, have break due to the reduced attendance, were laid off and massively dismissed form the employment. Then some advisements to react normatively would be presented.

## 壹、前言

嚴重特殊傳染性肺炎（coronavirus disease 2019, COVID-19，又稱新冠肺炎）自2020年1月開始於中國武漢大規模流行，並迅速擴大傳染至境外，亞洲、歐洲、美洲各國一一淪陷，多國進入緊急狀態，部分國家政府甚至下令封鎖國境，禁止外國人入境，並限制本國居民行動自由，要求商家停業等措施，以免肺炎疫情擴大，危及更多人民身體健康甚至生命。

臺灣主管機關早在2019年12月31日即已對武漢入境班機實施登記檢驗措施，2020年1月15日將新冠肺炎公告為法定傳染病，1月21日發布境內首例確診病患，1月26日禁止湖北入境，2月2日擴大至禁止全中國居民入境。

就與勞動權益相關之政府措施而言，勞動部於2020年1月22日首度發布「因應武漢肺炎防疫措施，有關勞工請假及工資給付規定之說明」，勞動部職業安全衛生署（下稱勞動部職安署）於同日發布「因應武漢肺炎疫情有擴大跡象，勞動部職安署呼籲事業單位加強自主管理」新聞稿。勞動部繼於1月29日發布「防範中國大陸新型冠狀病毒肺炎，勞動部呼籲雇主應落實移工防疫措施」新聞稿，勞動部職安署則於1月30日訂定「因應嚴重特殊傳染性肺炎職場安全衛生防護措施指引」，並於1月31日回應外界誤解雇主需使所有勞工配戴口罩之說明。

勞動部於2月3日因應中央疫情指揮中心宣布中小學延後開學之「防疫照顧假Q&A」，之後於2月6日進一步發布「雇主應以勞工安全健康為優先，不宜指派勞工前往中國大陸疫區工作」新聞稿，勞動部職安署於2月17日就「立法委員關心台籍員工被迫返回中國大陸工作」一情之回應說明。

真正以立法位階規範防疫期間勞動權益之政府措施，乃立法院於2020年2月25日三讀通過「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），並於同年2月27日起施行。防疫條例第3條首度創設「防疫隔離假」規範，第4條則規範雇主於勞工請防疫隔離假期間給付薪資之租稅優惠。

## 貳、防疫隔離假與防疫補償

### 一、防疫條例與勞動權益相關規定

防疫條例全文共計19條，其中與勞動權益相關者為第3條<sup>1</sup>及第4條<sup>2</sup>。第3條第1、2項規範隔離、檢疫者得申請防疫補償

- 
- 1 防疫條例第3條：「各級衛生主管機關認定應接受居家隔离、居家檢疫、集中隔离或集中檢疫者，及為照顧生活不能自理之受隔離者、檢疫者而請假或無法從事工作之家屬，經衛生主管機關認定接受隔離者、檢疫者未違反隔離或檢疫相關規定，就接受隔離或檢疫之日起至結束之日止期間，得申請防疫補償。但有支領薪資或依其他法令規定性質相同之補助者，不得重複領取（第1項）。前項防疫補償之申請，自受隔離或檢疫結束之日起，因二年間不行使而消滅（第2項）。接受居家隔离、居家檢疫、集中隔离或集中檢疫者，於隔離、檢疫期間，其任職之機關（構）、事業單位、學校、法人、團體應給予防疫隔離假，且不得視為曠職、強迫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。家屬為照顧生活不能自理之受隔離者、檢疫者而請假者，亦同（第3項）。第1項防疫補償發給之對象、資格條件、方式、金額、程序及其他相關事項之辦法，由中央衛生主管機關會商相關機關定之（第4項）。因依第1項或依中央流行疫情指揮中心指揮官所為應變處置而請假或無法從事工作，致影響其生計者，主管機關應依社會救助法及相關法令予以救助（第5項）。」
  - 2 防疫條例第4條規定：「機關（構）、事業單位、學校、法人、團體給付員工依前條第3項規定請假期間之薪資，得就該薪資金額之百分之二百，自申報當年度所得稅之所得額中減除。其給付員工依中央流

及其消滅時效；第3項為隔離檢疫假之要件及法律效果；第4項授權中央衛生主管機關就防疫補償執行細節訂定辦法；第5項規定受應變處置影響生計者得申請社會救助。第4條規定雇主給付防疫隔離假期間薪資者之租稅優惠。

## 二、防疫隔離假規定之應用

上述規範對勞動契約權利義務將產生哪些影響？以下分述之：

- (一) 受僱於X公司之勞工Y因自中國大陸探親返臺，同班機旅客有確診案例，被衛生主管機關認定應接受居家隔離、檢疫或集中隔離、檢疫，勞工Y因此無法依照勞動契約至約定工作地點提供勞務，勞工Y可以請何種假別？

勞工Y可於隔離或檢疫期間，依防疫條例第3條第3項規定，向其任職之事業單位即雇主請「防疫隔離假」，公司應依法准假。

- (二) 雇主X公司可否要求勞工Y改請特別休假、事假、病假或其他假別，而不請防疫隔離假？

依防疫條例第3條第3項規定，雇主X公司有義務准許防疫隔離假，不得強迫要求員工Y請其他事假、病假或其他假別。若雇主X公司違反上開規定，依防疫條例第16條規定，由中央目的事業主管機關、直轄市、縣（市）政府處新臺幣5萬元以

---

行疫情指揮中心指揮官所為應變處置指示而得請假期間之薪資，亦同（第1項）。前項給付員工之薪資金額已適用其他法律規定之租稅優惠者，不適用前項規定（第2項）。第1項請假期間、員工、給付薪資金額範圍、所得額範圍及減除方式、申請期限、申請程序、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法，由中央衛生主管機關會同財政部並會商相關機關定之（第3項）。」



上100萬元以下罰鍰。

### （三）承上，雇主X公司得否可以將勞工Y記為曠職或扣除全勤獎金？

依防疫條例第3條第3項規定，雇主X公司不得視請防疫隔離假的員工Y為曠職，亦不得扣罰全勤獎金、解僱或為降調、減薪等其他不利之處分。違者亦將受行政裁罰如上述（二）所示。

### （四）雇主X公司有無義務給付請防疫隔離假的勞工Y工資？

勞工Y係因私人因素至中國大陸疫區，並非受僱主指派因供出差，屬不可歸責於僱主而請防疫隔離假缺勤，因此雇主X公司沒有義務給付勞工Y防疫隔離假期間工資。又臺灣勞雇間就工資給付時間之約定一般為月薪制，雇主X公司可將勞工Y月工資扣除日薪乘以防疫隔離假影響的工作日數後所得金額給付以月計算之工資，隔離檢疫期間遇到例假、休息日及國定假日（如二二八和平紀念日、兒童節、清明節等）時，這些非工作日勞工本無出勤義務，所以例假、休息日及國定假日薪資要照付，不在防疫隔離假涵蓋範圍。若本例中勞工Y工資為60,000元，防疫隔離假10日（居家隔離期間為14日，含例假及休息日，若未遇國定假日，一般影響之工作日而須請防疫照顧假者應為10日），則雇主X公司發給勞工Y當月工資應為40,000元 [ = 60,000元 - (60,000元 ÷ 30日) × 10日 ]。

防疫條例如此規定，係因勞工基於防疫需要而請假係不可歸責於僱主，所以未強制僱主應給付勞工請假期間之工資。但若雇主X公司願意給付薪資，屬於優於法令之給付，亦屬合法，且得依防疫條例第4條規定，享有租稅優惠，得就該薪資金額之200%，自申報當年度所得稅之所得額中減除。

但若本案例中勞工Y是被雇主X公司指派至中國大陸疫區