

勞動基準法Q&A

【天然災害、颱風】

Q：勞工於颱風期間出勤管理及工資給付原則？

A：颱風來臨時，如轄區首長僅通告停止上課，未通告停止辦公或上班，學生家長基於照顧子女的必要，得依性別平等工作法向雇主請家庭照顧假。（此類請假日數併入事假計算，雇主可不給薪，惟雇主不得因勞工請家庭照顧假而視為缺勤而影響其全勤獎金或考績）

另外，根據勞動部所發布之「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：

1. 勞工基於以下原因可不出勤：

(1) 勞工之工作地、居住地或正常上(下)班必經途中之任一轄區首長(即各直轄市或縣市首長)已通告停止辦公。

(2) 工作所在地未通報停止辦公，但因颱風因素阻塞交通致延遲或未能出勤時。

2. 勞工因颱風無法出勤，因該風險不可歸責於勞雇雙方，雇主依法可不給薪，惟不得視為曠工、遲到或事後強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。須注意者，勞工因颱風致未能出勤，非勞工之所願，勞工局建議雇主宜本於照顧勞工之意旨，照常發給未出勤日之工資。

3. 若勞工應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，勞工局建議雇主宜本於照顧勞工之意旨，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。

Q：天然災害發生時，政府機關宣布停止上班上課，勞工要不要出勤？

A：

1. 「天然災害停止上班及上課作業辦法」適用的對象為政府各級機關及公、私立學校。至於民間企業之停止上班依據，應依照勞動基準法或民法規定，回歸勞動契約的原則辦理。

2. 勞動部所公告的「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，基本上是本於民法第225條第1項及第266條第1項的規定意旨來操作的，即勞工如因天然災害不能依勞動契約向雇主提供勞務(如勞工工作地、居住地或正常上(下)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等)，基於法律不強人所難，勞工可免為提供勞務(第225條第1項)；而由於勞工因天然災害不能依勞動契約向雇主提供勞務，亦非可歸責於雇主的事由，勞工如因此未能提供勞務，雇主亦可不給付勞工工資(第266條第1項)。除此之外，該要點基於想多保護勞工權益的想法，因此規範勞工因天然災害無法出勤工作，雇主「宜」不扣發工資。但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，「宜」加給勞工工資。針對上述「『宜』不扣發工資」及「『宜』加給勞工工資」，雇主如沒做到，事實上並未違反法令。

Q：天然災害要求勞工照常出勤，雇主應提供甚麼協助？

A：依職業安全衛生設施規則第286條之2規定，雇主使勞工於經地方政府已宣布停止上班之颱風天從事外勤作業，有危害勞工之虞者，應視作業危害性，置備適當救生衣、安全帽、連絡通訊設備與其他必要之安全防護設施及交通工具。若雇主違反上述規定者，則依職業安全衛生法第43條第2款規定，可處新臺幣3萬到30萬元的罰鍰。雇主未履行上述法定義務，仍要求勞工從事外勤作業，致勞工因此發生職業災害，雇主除須負擔勞動基準法第59條規定的職災補

償責任，更應負擔侵權行為的損害賠償責任。

Q：如果颱風天不出勤，老闆會對我有不利對待嗎？

A：勞工因天然災害無法出勤，因該風險不可歸責於勞雇雙方，在勞工未提供勞務的前提下，雇主可不發給工資，但不得視為曠工、遲到或強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。

Q：雇主可否要求勞工於休息日/例假日(當日為颱風天)出勤？

A：事業單位如要求勞工於颱風天出勤提供勞務，如屬原約定正常工作日出勤者，除當日工資照給外，是否加給工資，可由事業單位斟酌辦理。惟若屬正常工作時間外之休息日或例假日出勤部分，應依法計給加班費，計算方式如下：

1. 針對休息日出勤部分（依實際出勤工時核實計算），應按勞工工資總額核算其平日每小時工資額後加成計給延長工時工資（前2個小時加班費依平日每小時工資額另加給1又1/3倍，第3個小時起加班費另加給1又2/3倍，休息日出勤第9個小時起加班費另加給2又2/3倍）。
2. 如非因勞動基準法第40條規定天災、事變或突發事件等法定事由，尚不得使勞工於例假出勤，否則恐有違反勞動基準法第36條規定之虞。若係基於法定事由使勞工於例假出勤時，除當日工資應加倍發給外，亦應於事後另給予勞工補假休息〔勞動部106年7月28日勞動條2字第1060131624號函釋參照〕。

補充說明：

1. 勞工同意於休息日出勤，該日發生颱風侵襲，已出勤時段之工資及工時，仍應依勞基法第24條第2項及第36條第3項本文規定辦理。
2. 雇主因颱風使勞工於休息日出勤，出勤工資應依勞基法第24條第2項規定計給，工作時數則依同法第36條第3項但書規定，不受同法第32條第2項規定限制。上述二者差別在前後因果順序不同。