

## 無薪假與停工－疫情下的勞動市場法制概況

2022. 06. 08

楊子敬（律師考試及格，本聯盟智庫兼職研究員，政治大學法律研究所）

台灣近日新冠肺炎肆虐下，配合全國三級警戒的宣布，眾多服務業（旅遊、餐飲等等），就算可以轉為外帶經營，但仍遭受到嚴重的經濟衝擊。同時的，上周於竹南爆發的電子廠移工群聚事件，亦導致企業內部的生產衝擊。而在這樣的經濟影響下，勞工即成為首當其衝的受害者，除了部分可以採取遠距上班的工作者外，許多勞工都將面臨減班甚至是無薪假的問題。而面對這樣的勞工問題，我國法制如何應對以及應如何改善則成了除了防疫之外重要的課題。（以下礙於篇幅僅就無薪假以及停工之問題做討論，暫不涉及政府相關經濟補助措施）

就無薪假的法律定性而言，非指勞動關係之終止，而係因暫時而不可抗力之經濟風暴（如金融海嘯、疫情三級警報等），而勞雇雙方約定之暫時性工時縮短或在一定期間內中止勞動關係，就其法律性質而言應屬契約變更。惟就我國法而言，並無明文規範無薪假制度。實務上無薪假的法律形成，按勞動部之函釋以及其頒布之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」之規定，雇主因景氣因素要實施無薪假者，應得勞工同意，並通報勞政機關；若未經勞工同意，仍應依約給付工資；雇主片面實施者，勞工可以終止契約並請求資遣費；實施無薪假者，對月薪制勞工而言，每月工資不得低於基本工資。惟有勞動法學者上則有認為，既然性質係屬契約變更之暫時性縮短工時，則仍需要由雇主給付基本工資之行政見解則在法律解釋上有所疑義，且無薪假實乃為不可抗力之經濟風險，要由雇主負擔基本工資給付義務可能有過苛之疑慮。

而就無薪假期間，除了勞動部向來認為雇主應給付之基本工資外，於疫情期間，勞動部依照就業服務法的相關授權，制定了充電再出發訓練計畫與安心就業計畫，就前者而言，申請對象為雇主以及勞工，對於雇主而言，係提供實施無薪假事業單位最高 350 萬元辦理職業訓練之補助，無薪假勞工申請即可在參與職業訓練可獲訓練津貼補助，採基本工資每小時 160 元發給，每月最多 120 小時，最高可領津貼 1 萬 9,200 元；而後者則係以勞工為申請對象，從而投保就業保險之勞工，若勞雇雙方協商減班休息實施期間為三十日以上者，則可以申請現職雇主投保就業保險或職業災害保險之 12 個月平均月投保薪資，與申請補貼當月之

協議薪資差額 50%之補貼，而最多可以請領 24 個月。惟就這兩者補助而言，僅能擇一領取而不可同時請領。

惟就上述無薪假之情況，其補助之前提係在於勞資雙方合意實施減班。若雇主因經濟因素而逕行停工的話，除有違反無薪假之相關公法上規定外。原則上依照勞動法上所謂企業危險理論（Betriebsrisiko）以及勞動部現行看法，經濟性因素的自主停工應屬於雇主所應承擔之經營風險，故視為可歸責於雇主之情況，依照民法第 487 條之規定，雇主仍應給付工資。然而，若今天有廠場因疫情爆發而遭主管機關勒令停工者，除非該停工之原因係來自於雇主不遵守防疫規定導致廠區疫情爆發而可歸責於雇主之情事外，因為係不可歸責勞資雙方之停工，故原則上不用給付工資。

而在不用給付工資的勒令停工狀態下，則產生在現行制度下勞工既無工資而也無法依照前開無薪假補助之規定請領給付之問題（此處不考慮其他防疫津貼）。就此，包括上述無薪假之狀況，本文認為或可考慮參考德國勞動市場法制之短工津貼（Kurzarbeit）制度，所謂短工者係指涉企業之工時暫時縮短。而短工津貼者，其核心內涵在於，企業因經濟事由或罕見氣候事由導致暫時性或主管機關介入而不可避免之停工之情況，致三分之一以上之勞工蒙受十分之一以上之經濟損失，由雇主向勞動署通報後，對勞工所為之一定額度短工給付。此手段係屬社會法上之措施，即不管在勞動法上短工之形式如何（例如有無實施無薪假），對於符合核心要件的勞工即可申請短工津貼。

就此制度之優勢而言，在於透過單一整合性的制度來處理雇主經濟上風險的問題，相較於台灣對於雇主經濟風險，或採無薪假，或採取政府專案是補助，或是回歸民法不用給付工資的紛亂情況，較可使得勞工能有效的去面對因為各種經濟上事由而導致工資問題。從而本文認為，在我國目前連無薪假都無明文法律規範以及相關制度混雜之情況下，應可利用此次疫情機會開啟類似於短工津貼制度之整體化的法律規範，在法制統一處理經濟風險之問題，以建立完善勞動市場法制。

（以上言論不代表本會任何立場，目的只是希望引導大家交流討論，也竭誠歡迎回饋：star89037@gmail.com）