

Work From Home 可以放颱風假嗎？

— 淺談颱風假之法律問題

2021. 09. 07

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）

台灣因地理因素的關係，每逢夏秋兩季，總會伴隨著颱風侵擾，而也時常造成一定程度的災情。在每次颱風所帶來的影響中，勞工究竟在中央宣布放颱風假時可否相應的放帶薪的颱風假則往往成為眾所關注的議題。尤有甚者，在新冠疫情所產生的 Work From Home 模式中，有無颱風假的請求權，亦在近日颱風擾台時有所爭論。

要回答勞工應否要有帶薪的颱風假這個問題，則應先從我國法上是如何看待所謂的「颱風假」談起。按照行政院人事行政總處所頒布之命令：天然災害停止上班及上課作業辦法第三條之規定，天然災害（風災、水災等）致交通、水電供應中斷或供應困難，影響通行、上班上課安全或有致災之虞者，在滿足同辦法第四條之風災基準後，各該地方政府可得宣布停班停課。惟就所謂的停班停課之適用範圍，按照本辦法第二條之規定，僅適用在政府各級機關及公、私立學校之人員，並不及於一般勞工，但對於特殊勤務類型的公務人員，如警消人員則不當然適用颱風停班的規定。

一般勞工的部分，則係規定在勞動部所訂定的行政規則：天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點中，該要點規定，原則上若在颱風假的時候，勞工無法出勤工作，雇主「宜」不扣發工資（即可帶薪休颱風假）。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，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。此外，若勞工因為颱風假而無法出勤的話，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。故若依照現行法的規定原則上勞工雖有放颱風假之權利，原則上雇主不需給薪，而就算出勤也不須比照假日出勤給與兩倍工資。

而如此的規定是否合理，若我們回到民法上的規定來看的話，因為颱風而不能工作者，係屬於所謂不可歸責於勞工以及雇主的債務不履行，所以依據契約法的一般原則，勞工不用服勞務而雇主也相應的不需要給付工資，而這個也是前開勞動部之見解的法律基礎。惟基於勞動契約保護勞工的特殊性，在學理上，對於不可歸責於勞工以及雇主雙方的債務不履行，則發展出一套自己的風險分配理論。亦即，如果今天這個不可歸責的原因係發生在雇主可以支配的生產領域時（例如說風災導致

工廠毀損或是進入工廠的通道毀損或是工廠失火)則例外勞工可以免除工作而有工資請求。然而若僅僅是因為風災而導致勞工上班途中有困難的話則回歸一般契約法的原則。

所以說在理論上，颱風假應該可以被分為兩種情況：颱風導致雇主的生產領域(工廠)受到影響而不能讓勞工上班以及颱風導致勞工去上班途中有困難。前者雇主應該要給付工資而後者雇主則不需給付工資。

那如果在這個基礎上去看近日頗有爭議的 Work From Home 可否放颱風假的問題，勞動部的見解(詳參：<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/51834/>)認為，居家工作的勞工在家工作，其勞務的履行，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；但若仍因而受有影響致無法提供勞務，雇主仍不得予以各項不利之處分。

就勞動部的見解來說，其原則上就是將過去關於颱風假的法律定位重申一遍，在法理上並無疑義，並不存在所謂「勞動部取消颱風假」的疑慮。亦即，若工作型態是在家工作者，則自始不會產生因為颱風而不能上班的風險(不管是上班途中有困難或是工廠被風災破壞)，從而當然並不會有因為颱風而不用工作的可能。畢竟颱風假僅僅是俗稱，正確來說是因為颱風而不能工作，而非颱風「假期」，所以部分論點認為 Work From Home 會剝奪「颱風假」的權利，是屬於對颱風假性質的錯誤認識。但若個別雇主在實務上對於在家工作者亦使其在颱風期間不用工作，亦不為法所禁止。

然而雖然從現行法以及民法的解釋上來看，原則上勞工因為颱風而不能工作之情況不用給薪，但是若考量到每當颱風假來臨時公部門與私部門放假的不一致性(例如說小孩放假在家而爸媽卻要上班的困境)以及颱風天出勤可能在交通上會對於勞工產生的危險等，本文還是認為，對於颱風假的法律爭議應有在勞基法上規定之必要。而規範模式究竟是要比照公務機關的規定，一致規定在颱風而不能出勤的情況，雇主應給付薪資為要，或是規定放颱風假後要補班，或是不讓雇主支付颱風期間之工資，則應留待社會的廣泛討論，但至少要以法律層級明確規定在颱風假期間的風險分配，而非僅用行政規則來處理，始能平息關於「颱風假」每年所上演的爭端。

(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)