



COVID-19危機下勞動法之挑戰與回應



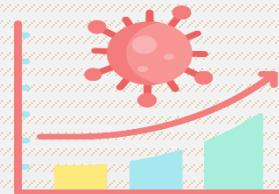
主講人: 洪 瑩 容
(中興大學法律專業學院)

課程大綱



勞工之給付障礙雇主之工資給付義務

- 一、源於勞工事由之給付障礙
- 二、源於雇主領域之給付障礙
- 三、出於偶然事由-交通障礙



疫情期間之勞動保護措施

- 一、雇主之保護照顧義務
- 二、勞工之行為義務



債務不履行 - 嗣後給付不能



源於勞工事由之給付障礙



勞工確診感染COVID-19

勞工受檢疫、隔離



勞工須自主健康管理

勞工接種疫苗

勞工基於個人事由無法至工作場所提供勞務

- 勞工有照護親屬、子女之需求
- 勞工因擔心染疫而拒絕至工作場所提供勞務





源於勞工事由之給付障礙

不可歸責於勞工確診感染COVID-19

勞工免給付義務

- 民法第225條第1項
- 勞工請假規則
 - 第6條**公傷病假**
 - 第4條**普通傷病假**



雇主之工資續付義務

- 依勞基法第59條第1項第2款，雇主負有工資補償責任。
- 依勞工請假規則第4條規定，普通傷病假一年內未超過三十日之部分，工資折半發給。



源於勞工事由之給付障礙

勞工受檢疫、隔離



勞工免給付義務

- 民法第225條第1項
- 嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項
 - 防疫隔離假



雇主之工資續付義務?

- 可歸責於勞工
 - 勞工對雇主依民法第226條第1項負損害賠償責任，若勞工向雇主請求工資，雇主得依民法第334條第1項之規定主張抵銷。
- 可歸責於雇主
 - 雇主依民法第267條規定，仍應給付勞工工資。
- 不可歸責於雙方當事人
 - 雇主依民法第266條第1項，免為對待給付義務，而現行法並無「防疫隔離假」中雇主之工資續付義務之規範，勞工無法請求雇主為工資給付。



防疫補償!!

源於勞工事由之給付障礙

勞工須自主健康管理

- 於自主健康管理期間，勞工應隨時注意身體健康情況，若無症狀應儘量避免出入與人群近距離接觸而無法保持社交距離之公共場所，惟仍可在配戴口罩外出，並未禁止其至公司上班。



雇主不得請求勞務給付義務之履行之情況

- 勞工請病假、事假或是特別休假
- 雇主之工資續付義務依照勞基法、勞工請假規則之規定



雇主得否拒絕受領勞務？

- 當勞工準備至辦公處所準備工作，雇主拒絕受領勞務給付而陷於受領遲延，依照民法第487條之規定仍須給付勞工工資。
- 勞工可否主張就勞請求權，請求雇主事實上僱用？





源於勞工事由之給付障礙

勞工基於個人事由無法至工作場所提供勞務

勞工有照顧親屬、子女之需求

- 勞工具備工作能力，其給付仍屬可能，惟勞工對於子女已有法定的撫養、照顧義務，若要求其離開子女履行其契約義務，將使其面臨義務衝突之情況。

勞工擔心染疫

- 若勞工本身並未感染COVID-19，亦非屬前開被要求應居家隔離、居家檢疫之情況，而未能符合申請「病假」或「防疫隔離假」，但勞工因擔心到雇主指定之工作場所有可能會被染疫。



給付不能？給付困難！！不可期待勞工提出勞務給付

勞工可否拒絕提供勞務？雇主是否須給付勞工工資？



源於勞工事由之給付障礙

9

勞工有照顧親屬、子女之需求

勞工免給付義務

雇主之工資給付義務?

- 性別工作平等法第20條

- **家庭照顧假**

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故須親自照顧時

- 嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項

- **防疫隔離假**

勞工為了照顧生活不能自理之受隔離、檢疫之家屬

- **防疫照顧假**

若勞工家中有12歲以下學童，或者是就讀高中學校或國中持有身心障礙證明子女，家長有照顧子女之需求者

- 依該依各該事假規定辦理。勞工請假規則第7條之規定，事假期間**不給工資**。

X 防疫補償

- **雇主無法定工資給付義務**

- 屬不可歸責於勞資任何一方，故未強制雇主必須付薪資。

v 防疫補償

- **雇主無法定工資給付義務**

- 屬不可歸責於勞資任何一方，故未強制雇主必須付薪資。

X 防疫補償



源於勞工事由之給付障礙

勞工擔心染疫而拒絕到工作場所提供勞務



一般情況

- 若勞工只是單純地擔心遭受到感染，此屬勞工應自行負擔之一般生活風險，其應不得拒絕至工作場所提供勞務
- 若其無正當理由曠工，則將喪失其對於雇主之工資請求權。

勞工係經醫師判定為感染COVID-19之高風險族群

- 雇主未履行保護照顧義務，在職場內已為必要之保護措施
 - 類推適用民法第264條，勞工具有拒絕給付之抗辯權。
- 雇主已履行保護照顧義務?
 - 勞務給付為高度屬人性之給付，我國法律雖未明文規範勞工之拒絕給付權，然可以民法第148條第2項誠信原則作為基礎，推導出在無法期待債務人履行給付時，賦予債務人拒絕給付之抗辯權。



源於雇主領域之給付障礙



關閉特定行業之禁令

封城禁令



勞工雖有提出勞務之準備與可能，但雇主因關閉商店、企業停止營運而無法受領勞務，於停業期間，雇主是否應給付勞工工資？



源於雇主領域之給付障礙

12

勞務給付之性質

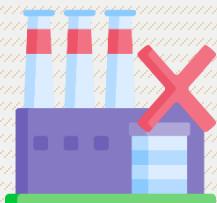
- 因勞務給付在性質上屬於定期行為之債，雇主若未能在特定時段受領勞務，勞動力即會因時間經過而消逝，從而勞工無法於事後不服勞務，從結果來看則會陷於給付不能。



雇主之受領遲延 / 勞工之給付不能？

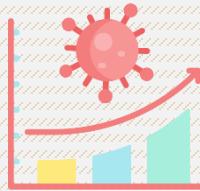
不可歸責於雙方當事人

雇主依照民法第**487**條規定仍應給付勞工工資。



依民法第**225**條第1項，勞工免勞務給付義務，雇主亦依民法第**266**條第1項之規定免為對待給付義務。





源於雇主領域之給付障礙

13

勞動部防疫相關勞動權益Q & A

- 第一，若事業單位是因應指揮中心宣布特定場所應關閉而停業者，若該停業係**不可歸責於勞雇任一方**，停業期間之工資得由雙方協商約定。惟雇主如請勞工協助做消毒或內部整理工作，仍應照給工資。至於原約定之例假及休息日，工資應由雇主照給。
- 第二，事業單位未受指揮中心或地方政府停業要求，但自主停業者，其停業期間工資仍然要依照原約定給付。



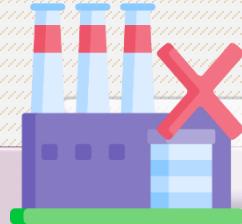
不可歸責雙方當事人之給付不能，

雇主依民法第266條第1項之規定免為對待給付義務 (民法 § 266 I)。



勞務給付具有時間上的定期性，勞工之保護需求

源於雇主領域之給付障礙



企業危險理論之承認？

- 指所有不可歸責於雇主之事由(如缺乏能源、原料機器)致企業無法運作，勞工亦事實上無法提供勞務之情況，依據企業危險理論，雇主應承擔出於企業範圍內所生之企業危險。

民法第487條之適用

- 僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。



源於雇主領域之給付障礙



關閉特定行業之禁令

- 當雇主所經營之事業會吸引大量人群並顧客間有近距離接觸之可能者，其商業模式本立基於服務多數顧客，應可預見在傳染病流行時被政府要求停業之風險，故此應係雇主所需承擔的危險，因此在停業期間，雇主仍須依據民法第487條之規定給付勞工工資。

封城禁令

- 雇主是否應承擔工資危險？
 - 德國聯邦勞動法院(BAG)
 - 若企業因封城禁令而暫時無法營業，其非出於雇主之所得支配之範圍，政府之措施亦非針對特定行業，此非屬典型之企業危險，於暫停營業期間，雇主不須給付勞工工資。

出於偶然事由 - 交通障礙



疫情期間因公共運輸交通工具停駛或者班機停飛，致勞工無法順利到達工作場所，此類「交通障礙」造成勞工無法至工作地點提供勞務，雇主應否給付勞工工資？

地區公共運輸交通工具停駛

國際航班取消





出於偶然事由 - 交通障礙

17

天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點

•第六點

- 天然災害發生時（後），有下列情形之一者，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：
- （一）勞工**工作所在地**經轄區首長依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」（以下稱作業辦法）規定通報停止辦公，勞工因而未出勤時。
- （二）勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟勞工確因颱風、洪水、地震等因素阻塞交通致延遲到工或未能出勤時。
- （三）勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟其**居住地**區或其正常上（下）班必經地區，經該管轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，致未出勤時。

•第七點

- 勞工因前點所定之情形無法出勤工作，**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，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。



雇主之保護照顧義務

18

雇主之保護照顧義務(民法第483條之1)

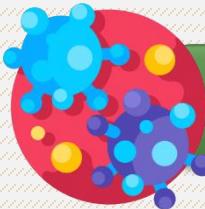
附隨義務

防疫上保護照顧義務之具體內容

- 職業安全衛生法與職業安全衛生規則、因應嚴重特殊傳染性肺炎（武漢肺炎）職場安全衛生防護措施指引

雇主違反時之法律效果





勞工拒絕給付之抗辯權?

- 依個案情況若工作場所、設備將可能危害至勞工之生命、身體、健康時，亦應類推適用民法第264條第1項同時履行抗辯權之規定，使勞工得拒絕提供勞務。

以訴請求履行義務?

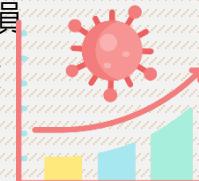
- 只要權利人有提起訴訟請求義務之正當利益，且在訴訟上能具體化其請求，並無不須訴請履行之理，而保護義務亦可能透過履行請求權而實現。

損害賠償

- 勞工得依民法第227條第2項不完全給付之規定，向雇主請求損害賠償，如涉及人格權之侵害者，可另依民法第227條之1之規定請求損害賠償。

終止勞動契約

- 勞基法第14條第1項所規範之各款事由，例如第3款「契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者」或是第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」，依勞基法之規定，勞工可不經預告終止勞動契約，並可向雇主請求資遣費。





勞工之附隨義務

20

行為義務

- 指勞工具備遵守企業紀律規範之義務，為了能確保勞工能順利履行其勞務給付義務，當企業之規範對於勞務提供具有必要性，勞工即負有行為義務。
 - 例如職場內禁止抽菸、禁止飲酒、維持職場和諧，不得霸凌同事。



疫情下之行為義務



民法第483條之1：受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。

企業因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情持續營運指引 / 因應嚴重特殊傳染性肺炎（武漢肺炎）職場安全衛生防護措施指引

在企業內之各項防疫措施(防疫物資提供、保持社交距離、配戴口罩、注意手部清潔等)



工作外行為義務之合法界線



勞工於工作外是否仍然負有行為義務？

原則

- 勞工對於雇主基於勞動關係所負之契約義務原則上僅限於**工作期間**，而不及於**私人生活**，若承認勞工在工作外的私人領域仍需受到勞動契約之拘束將嚴重影響到勞工之自我決定權而涉及到對其人格權之侵害。

最高法院82年度台上字第1786號判決

- 指出：「勞資關係以勞動力為中心，受空間、時間限制之結合關係，並非勞工與雇主權人格之結合關係，因此在時間工作外之勞工業務外行為，屬勞工之**私生活範圍**，非雇主所得任意支配，**惟有勞工之行為與事業活動有直接關連**，且損害事業之社會評價，為維持社會秩序之必要，方足成為懲戒之對象。」



工作外行為義務之合法界線



勞工從事危險運動?



勞工之特殊性傾向?



勞工私生活混亂?



針對勞工私人生活之安排，雇主不得施加其影響力，在契約關係下，勞工並無義務在下班後維持正常規律之生活以維持或保存其勞動力與給付能力。

工作外行為義務之合法界線

界線

- 基於勞動契約而生之義務應僅限制在，當勞工於私人領域之行為會影響到工作領域且對於工作進行構成干擾時，特別是當勞工之私人領域直接影響到其勞務之給付時，始得要求勞工在工作場所外負有一定之行為義務



機師、大眾運輸工具駕駛

→執行職務前一定期間不能飲酒、
服用藥物



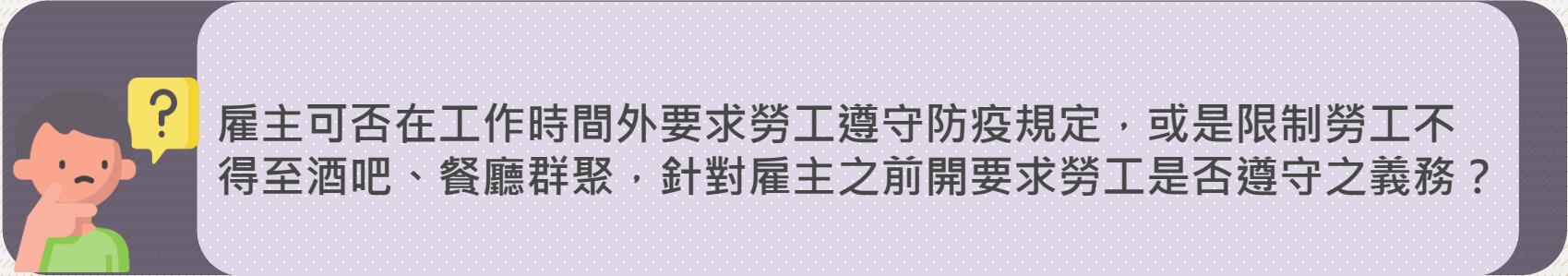
勞工受僱之雇主為具有特殊傾向
之企業(*Tendenzunternehmen*)

→不得在公開場合中替另一個與
雇主之信仰嚴重違背之宗教團體
宣傳



疫情下勞工工作外之行為義務

25

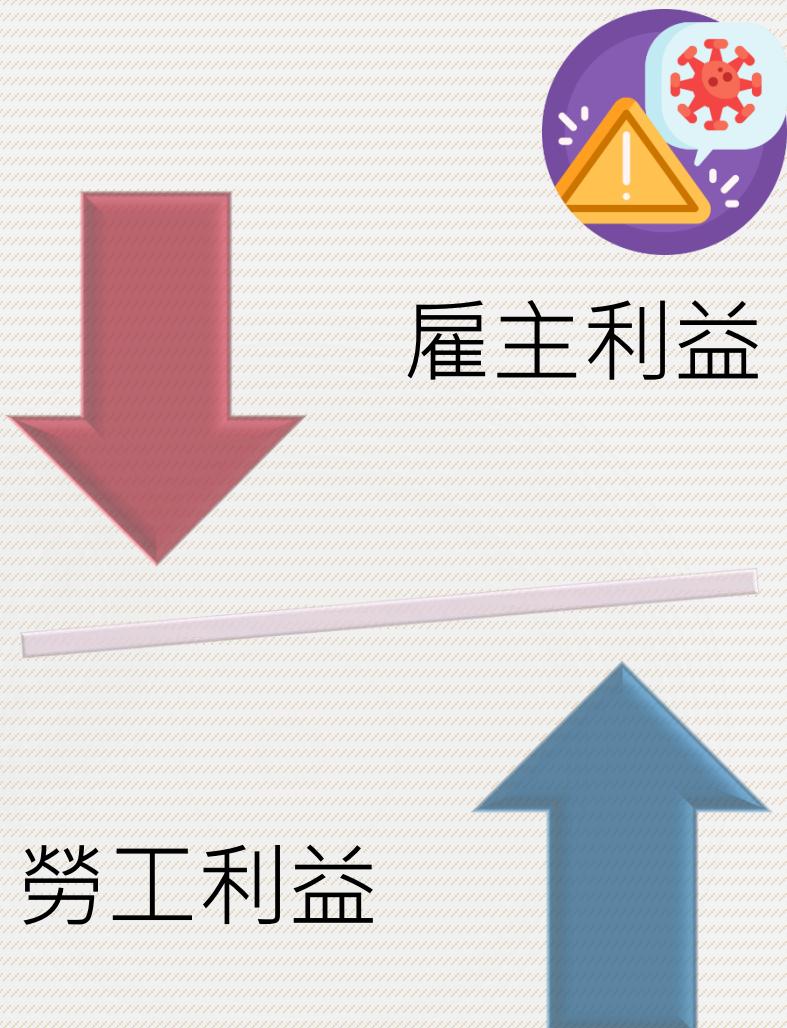


防疫措施之遵守



禁止參加Corona-Party

疫情下勞工工作外之行為義務



1. 雇主對其他勞工之保護照顧義務
2. 對於公傷病假期間之工資續付義務
3. 因傳染病防治法所規定之措施，而影響其企業營運：
 - 管制特定場所出入及容留人數
 - 限制或禁止傳染病或疑似傳染病病人出入特定場所

勞工之人格權、自我決定權
僅有在例外時賦予勞工於工作外之行為
義務，例如考量到勞工在企業內之地位，
或是基於勞工之職務



於工作時間外遵守防疫規定？

27

原則

- 勞工對於雇主基於契約所負之義務原則上僅限於工作時，勞工於工作時間外之私人生活之安排應不受雇主拘束，勞工於下班後的私人生活原則上並不負有遵守雇主企業紀律規範之行為義務。

工作外行為義務之界線

- 惟基於誠信原則，當勞工在企業外行為對於企業或是勞動關係有負面影響，且會損及雇主或其他勞工之合法利益時，即便是在工作時間外，勞工亦對於雇主負有保護義務，而須遵守勞動法令或負有一定之行為義務。



勞工在企業內之地位，影響到契約結構(例如：主管職)
勞工所從事之職務負有特殊契約義務(例如：醫護人員)



不得參加Corona-Party?



Corona-Party是在疫情期间的一個社會現象，多發生在年輕人間，係以感染Covid-19病毒以獲得抗體作為目的，參加者藉此表達自己不擔心染疫，也不擔心社區爆發疫情而舉辦派對。

原則

- 若勞工於工作時間外私下所參加的聚會，本屬於勞工私生活領域之範疇，雇主應無干涉之空間，不得禁止勞工參加。
- 惟有當勞工於私人領域之行為干擾到工作之進行，損害到雇主與其他勞工之利益時，始有限制勞工之必要。



工作外行為義務之界線

- 對於勞雇雙方進行利益衡量，勞工基於誠信原則，在維護雇主之利益下，若其仍有必要到職場工作或與客戶接觸，應限制其參加Corona Party。
- 若勞工以在家工作之方式提供勞務？

勞工違反行為義務之法律效果

29



損害賠償

違約金

終止勞動契約

其他懲戒處分





勞工違反行為義務之法律效果

30

損害賠償



- 勞工於工作時間外所負之行為義務，應屬勞動關係下之附隨義務，如勞工因違反附隨義務肇致雇主受有損害，雇主得依民法第227條第2項之規定，向勞工請求損害賠償。
- 例如，針對雇主所應給付其他染疫勞工之工資，其應可依民法第227條第2項向此一參加Corona Party而確診之勞工請求。

違約金

- 損害賠償金額可能難以證明。
- 雇主得依民法第250條第1項及第2項之規定約定「損害賠償額預定性之違約金」，透過當事人預先約定損害賠償之數額，只要勞工有義務違反之情事發生，雇主即可請求勞工依約給付違約金。



雇主終止契約



- 勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，雇主得不經預告終止勞動契約。



- 終止契約應為雇主終極、無法迴避、不得已之手段



終止勞動契約

於工作場所外未遵守防疫規定

- 勞工在下班時間時疏忽未遵守防疫規定，例如搭乘捷運、至超市購物未配戴口罩，或是違反指揮中心之群聚人數規定：
 - 若該勞工依其在**企業內之地位**(擔任主管職位)或是基於其**工作特性**(醫護人員)而負有於工作外遵守防疫規定之義務，就其義務之違反是否會構成雇主之解僱事由，須視個案具體情況(違反樣態、次數等)而定。

參加Corona-Party

- 若勞工是刻意想被染疫而參加Corona-Party，在未確認是否確診之情況下又回至公司工作，此應可認為勞工違反勞動契約而生之義務情節重大。

勞工拒絕施打疫苗

- 勞工原則上無施打疫苗或拒絕服用藥物之義務，雇主原則上不得解僱勞工。
- 例外，勞工依法負有施打疫苗之義務。



解僱最後手段性原則



問題1

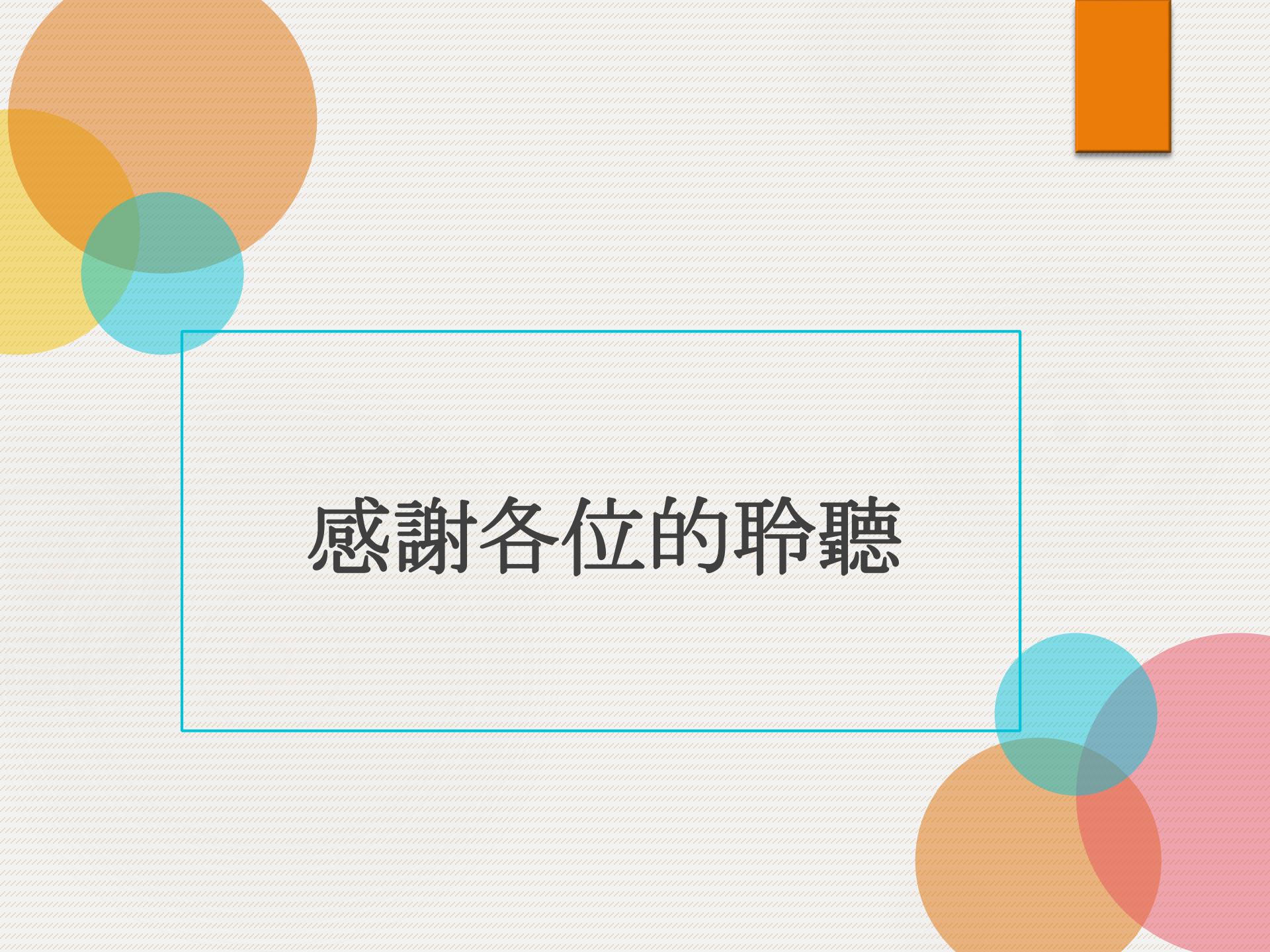
- 雇主要求勞工「在家工作」是否為適當且輕微之手段?
 - 1. 雇主可否透過其指示權將勞工之工作地點調動至勞工之私宅中?
 - 2. 採取「在家工作」是否適當較輕微之手段? 。

問題2



- 雇主於終止勞動契約前，是否必須先對勞工給與警告?
- 警告的目的?
 - 雇主在終止前是否必然須對勞工之行為予以警告，尚須依個案情況判斷，當雇主之警告不能作為適當之手段以避免勞工再犯時，此時警告即無必要。
 - 嚴重義務之違反。
 - 防疫措施及違反之效果規範明確。





感謝各位的聆聽