



■許修豪

近期本土新冠肺炎疫情升溫，疫情警戒也因此提升，許多人又開始在家工作（work from home, WFH），雇主與勞工應了解在家或遠端工作的工時與加班費如何計算、工作場所或職災的認定、前往風險地區工作以及防疫照顧假等相關規定。

其實自去年初疫情開始之後，各國都有許多員工開始WFH，但台灣不若國外，在最近幾周之前，疫情都守得還不錯，因此台灣的主管機關，並未特別針對WFH有太多相關規範。

現行與WFH較有關的規定，是多年前

頒布的「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，當時發布當然沒考慮到新冠肺炎疫情後，遠距工作或WFH會成常態。

該指導原則列舉所謂在外工作主要有四類，包括司機、業務員、記者以及「電傳勞動工作者」，亦即員工是在雇主指揮監督下，於事業場所外，藉由電腦資訊科技，或電子通訊來履行勞動契約的型態。

如今若需遠距工作或WFH就適用這規定，基本上工時紀錄仍與在公司上班差不多，仍要透過電子方式紀錄工時，由勞工自行紀錄，然後傳給雇主

記載。

至於延長工時、加班費的部分，因為雇主無法確實看到勞工何時有在工作，因此建議勞雇主雙方能事前協商好，可透過勞工事前申請、雇主核可的方式來管理。

對於WFH工作場所認定，其實台灣在疫情大爆發前，多數本土或中小企業很少有WFH的需求，如今雇主若要求員工WFH，其執行工作的地點就是工作場所。

一般工作時，若在通勤到公司或工作中出意外，會被認定為職災，但WFH時，勞雇雙方最好先約定好住所

地址在哪，以及在家中的書房或哪個區域工作，因此若出去倒水，或在客廳打電玩時滑倒，就不能算職災。

WFH之後，原本的通勤或交通津貼有灰色地帶，是因主管機關目前傾向將WFH當成福利，若是通勤產生費用而申請的補助，就可能會被拿掉，但若薪資總額內含有通勤概念，較偏向經常性給予，算是工資的一部分。

至於目前本土疫情升高，如萬華區變感染熱區，若雇主要求員工去萬華上班，員工可根據《職業安全衛生法》主張退避權，但若員工因雇主的堅持而染疫，就可主張職災。

除主張職災之外，員工在法律上還有其他請求基礎，是因雇主堅持員工到有職業風險的地方工作而染疫，雇主有故意過失，因此也屬「侵權行為」，員工也可請求民事賠償，因此勞雇雙方都應評估好相關風險。

此外，主管機關有公布防疫照顧假，雇主必須准假、不能阻攔，但不強制給薪，因此若員工請了防疫照顧假，雇主雖不一定要給薪水，但可透過勞資協商決定是否給薪。

（本文由國際通商法律事務所合夥律師許修豪口述，記者鄭鴻達採訪整理）

日	期	110. 6. 07
報紙名稱	經濟日報	
版次	B3	