


## 因應疫情許多人在家工作, 雇主跟員工有哪些要注意的事情？

 LU0002342 (一般會員) 勞動·工作 / 工作規則 2021-05-26 01:34

因應疫情許多人在家工作, 雇主跟員工有哪些要注意的事情呢？

1. 要經過雙方同意嗎？或是雇主可以單方決定為了配合防疫實施在家工作措施
2. 上下班要打卡嗎？如果老闆要求員工每小時電腦畫面截圖報備, 證明自己有好好工作, 這樣的要求合法嗎？
3. 員工中午離開家裡外出買午餐, 途中發生車禍, 算是職業災害嗎？
4. 原本在辦公室工作會有零食、午餐補助, 在家工作後員工還可以要求嗎？
5. 員工家裡沒有Wifi吃到飽, 可以請公司補助相關費用嗎？
6. 員工因為工作性質需要頻繁連絡外部窗口, 因此產生高額通話費, 可以請公司補償相關費用嗎？



匿名 (認證法律人)

讚：5 留言：3

2021-07-06 05:22

你好, 針對詢問內容說明如下：

依照勞動基準法施行細則第7條規定, 對於勞工工作地點的變更, 應該得到勞工同意 ([請點選](#))。但考量疫情期間雇主在合理可行範圍內, 仍有採取必要預防措施使勞工免於染疫的責任 ([請點選](#)), 因此雇主參考中央流行疫情指揮中心訂定的「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情持續營運指引」訂定相關防疫規範, 如：異地辦公、居家辦公, 且沒有違反勞動基準法第10條之1規定 ([請點選](#)) 的情形下, 縱使未經勞工同意, 相較於雇主片面變更勞工工作地點, 仍然有其正當性。因此, 執行上縱然考量時間的緊迫性及防疫必要性, 原則上仍然以經勞工同意為原則, 假設因為工作性質不適合居家辦公, 則由勞雇雙方在兼顧防疫及勞工權益下協商一致, 可能會是比較妥善的做法。

居家辦公期間, 參考勞動基準法第30條第5項、勞工在事業場所外工作時間指導原則第2條第6款規定 ([請點選](#)), 雇主依法仍然有置備勞工出勤紀錄的義務 ([請點選](#)), 對於勞工而言, 也只是暫時轉換工作地點, 相關公司內部出退勤的規範也仍應遵守。但為便利勞雇雙方在疫情期間辦理出退勤事宜, 參考勞動部QA的說明, 出勤紀錄不是只能以事業單位的簽到簿或出勤卡為限, 包含：電腦資訊或電子通信設備協助記載, 例如：APP、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄的工具, 也都可以用來作為雙方留存出退勤紀錄的輔助工具 ([請點選](#))。

勞工居家辦公期間出門買午餐發生車禍, 涉及職業災害認定的部分, 請參考《公司提供免費午餐團膳, 但

是我想自己去外面吃，用餐途中發生車禍，請問算是職業災害嗎？》[（請點選）](#)。並參考職業安全衛生法施行細則第5條第1項第1款規定[（請點選）](#)居家辦公場所仍屬於由雇主指示使員工提供勞務的場所，勞工提供勞務過程中因生理需要外出用餐，仍有可能被認定為職業災害。

至於居家辦公期間涉及「伙食津貼」、「交通津貼」是否仍如期發放問題，中央主管機關對此並未有一致性的規定或說明，但仍建議依照勞動基準法第22條第2項本文規定正常發放，假設擬比照第一點說明辦理，則至少應由雇主及勞工進行協商一致，以避免發生不必要的誤會。

最後因應居家辦公所增加的「網路使用需求」、「電話費用」考量仍屬於執行業務所必須的行為，建議雇主得視實際情形酌於補助。至於「零食」或其他備品的提供，如：咖啡，假設只是雇主提供給勞工的「福利」，因為屬於「恩惠性給予」雇主無必然要提供的義務。

#### 居家辦公，出勤紀錄，職業災害，調動，工資

LU0002342（一般會員） 2021-07-07 00:42:27

謝謝您的回覆。有一個實際發生的情況，很想知道員工如何應對：老闆要求員工每小時電腦畫面截圖報備，證明自己有好好工作。如果是違法的行為，不知道是否有法條依據或是政府機關公告。非常感謝！

匿名（認證法律人） 2021-07-08 04:25:52

因應防疫的需求啟動居家辦公，形式上雖然可能只是上班時間內「工作地點」的改變，雇主對於勞工的確也仍然有指揮監督權。然而，運用個人居所作為從事勞動行為的場所，本身也擴及該居所因為本來就屬於該名同仁的私領域範圍。假設雇主要求所有同仁上班時間內要開啟視訊或截圖，作為工作執行的證明，雇主行為的行使仍然需要符合「比例原則」，同時對於個人資料的蒐集、處理及利用，也需要遵守個人資料保護法的規定。

LU0002342（一般會員） 2021-07-14 03:35:27

非常感謝您的說明，希望大家可以認識疫情下發的新法律問題！