

# 天然災害出勤工資給付相關規則

文:林大鈞（認證法律人）· 勞動·工作· 2022-11-30

本文

臺灣常見的天然災害像是夏秋兩季來襲的颱風。颱風假是否應給薪？此問題涉及工資給付之危險應由雇主還是勞工承擔的問題<sup>[1]</sup>。若颱風假當天不是勞工的例假或休假日<sup>[2]</sup>，這些問題都無法單以勞動基準法規定解決，法院除了工作規則還有雙方勞動契約外通常還會參考勞動部發布之「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點<sup>[3]</sup>」進行審理<sup>[4]</sup>，分述如下：

## 什麼是「颱風假」？

- ① 工作地宣布停班
- ② 工作地沒有宣布停班，但勞工確實因為颱風阻塞交通而遲到、未到
- ③ 工作地沒有宣布停班，但勞工居住地、通勤必經地宣布停班

以上三種情況就是俗稱的「颱風假」，  
雇主**不能**視勞工為曠工、遲到。

法律百科  
Legispedia

圖1 什麼是「颱風假」？

資料來源：林大鈞 / 繪圖：Yen

### 一、天然災害當日未出勤（見圖1）

例如政府宣布的颱風假，勞工當天未出勤時，雇主是否有給薪義務？依照天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點（下稱給付要點）第6條規定<sup>[5]</sup>，在（一）勞工工作所在地轄區地方首長依照主管機關停班停課相關規定通報停止辦公，勞工因而未出勤時、（二）勞工工作所在地轄區地方首長沒有依照主管機關停班停課相關規定通報停止辦公，但勞工確實因為颱風、洪水、地震等因素阻塞交通導致遲到或未能出勤時、（三）勞工工作所在地未經過轄區地方首長依照主管機關停班停課相關規定通報停止辦公，但勞工居住地區或是勞工正常上下班必經地區，經過該轄區地方首長依照主管機關停班停課相關規定通報停止辦公，導致勞工未出勤

時；這三種情況下雇主不能視勞工為曠工、遲到或者強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或是做出其他不利處分。

至於此時雇主是否須給付工資？依照天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第7條前段<sup>[6]</sup>規定，此時雇主「宜」不扣發工資。條文並未用「應」而用「宜」，代表雇主此時並無給付工資的義務<sup>[7]</sup>。

### 颱風假雇主的 Yes & No

<b>雇主的 Yes</b>	勞工未出勤：可以不發當日工資  勞工出勤：發當日工資，另外，建議提供交通必要協助，但多數認為可以不加給工資
<b>雇主的 No</b>	勞工未出勤的情況下…… ① 雇主視勞工為曠工、遲到 ② 強迫勞工用自己的假請假、強迫補班 ③ 扣全勤獎金、解僱、其他對勞工不利的處分

法律百科  
Legispedia

圖2 颱風假雇主的Yes & No

資料來源：林大鈞 / 繪圖：Yen

## 二、天然災害當日出勤（見圖2）

若勞工在颱風假當日出勤，可否要求雇主加給工資？對此，依照主管機關發布之給付要點第7條後段規定，天然災害發生時，勞工若應雇主要求而出勤，雇主除照給勞工當日工資外，「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。故除非颱風假當日適逢例假、休假日可適用勞動基準法第39條、第40條規定請求加倍發給工資，否則依照現行規定，雇主此時只需照給勞工當日工資，但並無加給工資的義務。又實務見解方面，較多判決與上開要點規定持相同見解<sup>[8]</sup>，但亦有少數判決持反對見解，認為雇主此時應加倍發給勞工工資者<sup>[9]</sup>。

- [1] 有關工資危險負擔的相關學理爭議，囿於篇幅僅於文末法律辭典處進行補充，有興趣的讀者可自行參考註解中文章進一步了解。
- [2] 本文提到的天然災害發生之日，都不發生在例假或休假；若在例假、休假之日遭逢天然災害則需回歸勞動基準法第39條以及勞動基準法第40條規定處理，詳見百科《在不同類型的假日出勤，如何分別計算工資？》一文。
- [3] 天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點在2009年由當時行政院勞工委員會函訂下達。
- [4] 但須注意，天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點屬行政程序法第159條第1項規定之行政規則，非直接對外發生法規範之效力，故勞動契約或工作規則非不得另為約定。且該要點第3條已明定，在相關法令對於天然災害發生時，勞工之出勤管理及工資給付事項有明定時，即不需參照本要點。
- [5] 天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第6條：「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。」
- [6] 天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第7條：「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。」
- [7] 對此有持反對見解者，認為在約定月薪或週薪等非約定日薪之勞動契約中，因颱風而未到班，雇主就不發當日薪資，已非「不發」而應解為「扣發」或「扣除」等積極作為，因此時並不符合雙方之勞動契約，雇主並未依契約給付。故約定月薪及週薪等勞動契約，因天災等事故所生之對待給付危險，本即由雇主負擔。詳見蔡瑞麟（2015），〈颱風假工資危險負擔之法理——略論月薪者工資危險依法應由雇主負擔〉，《台灣法學雜誌》，第281期，頁18-22。
- [8] 最高法院106年台上字第2464號民事判決、臺灣高等法院101年勞上字第55號民事判決參照。
- [9] 持反對見解者例如臺灣高等法院100年勞上字第19號民事判決：「因政府關於天然災害停止上班之措施，無非在於保護人民之生命財產安全，且勞工於天然災害期間上班，衡諸現今臺灣社會現況，多係出於雇主之要求，鮮有勞工出於自願者，是雇主於天然災害期間要求勞工上班，雖與勞基法第40條規定之情形不符，然參酌該條之立法精神及民法第225條第1項規定，應認該期間之工資，雇主應加倍發給，始為適當。」本判決即認為此時雇主應加倍發給勞工天災出勤當日之工資。

標籤

工資，天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點，颱風假，天然災害，出勤