

Grant Thornton  
An instinct for growth™

正大專欄

# 企業實施遠距工作之風險及注意事項

## 羅裕傑

隨著國內外嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情升溫，臺灣本土疫情更在5月開始爆發，全臺進入防疫高度警戒，面對嚴峻疫情，許多企業為降低員工感染風險，維持正常運作，開始認真實施遠距工作，或在家上班等措施。遠距工作的辦公模式使企業在人力運用和決策上充滿考驗，但實務上並非不可行。其實，在國外許多國家早在上年度就發布外出禁令(Lockdown)，迫使企業在即段準備時間內實施遠距工作，未來這樣的事也可能

在臺灣發生。

近期為配合國內防疫政策，使企業能夠順利營運，許多企業階層已針對其員工，啟動遠距工作或在家工作。對員工而言，上班時間更為靈活彈性，但換個角度，沒有明確的上下班時間其實也意味著工作與生活的界線趨近於模糊，許多國外報導這樣反而讓一些負責任的員工不自覺陷入超時工作。

而遠距工作者由於大多數時間都不在辦公室中，與同事之間的關係較為疏離，一旦缺乏即時溝通，對

於重視團隊合作的企業而言，恐怕因此而錯漏了重要的工作訊息，雖然在科技的幫助下，透過電子郵件、通訊軟體，也可以隨時與同事保持聯繫，但是這些做法都無法取代與人真實的互動，時間一久遠距工作者時常會感到孤獨感、焦慮感，甚至影響工作的士氣。

另外僱主擔憂由於遠距工作，部分員工由於處於自由的環境，沒有同事及主管的督促，是有可能選擇中斷工作去做其他更有吸引力的事，例如來個點心時間，或是乾脆打

開電視休息，工作效率自然就變差了。對企業管理者而言，較難以隨時掌握其工作進度，因此遠距工作需要勞資共同學習及建立起雙方的信任。

僱主於疫情期間指示員工遠距工作，應注意以下勞動基準法相關規定：1.員工上班起迄時間、休息時間、加班認定、輪班換班等，勞資雙方可事先約定並立書面勞動契約。2.如果有加班應記載開始時間，並在結束後請員工依約定方式回報，並由僱主記載實際加班時數。3.

有經常加班需求的勞工，勞資雙方可事先約定一定時數內免回報。4.出勤紀錄可用手機打卡、網路回報、通訊軟體等記載，當勞檢時仍要能提供書面記錄。5.下班後僱主又指派工作，員工可記錄加班起迄時間及對話紀錄或完成文件，提供給僱主補登加班。

隨著疫情的擴散延燒，企業與勞工對遠距工作的需求明顯增加，使企業對公司文化、運作模式重新思考，但企業數位化的程度與否，以及行業別性質也會影響

實施遠距工作的成效，另外在確定實施前，企業宜事先評估好管理及作業方式，並建立勞資雙方信任基礎及注意法令是否遵守也是非常重要的。因應未來環境與人力運用需求變化，遠距工作可能會越來越盛行，打破傳統場所與時間限制，提早建構彈性創新的工作型態，將是企業重要的課題。

(本文作者為Grant Thornton Taiwan 正大聯合會計師事務所合夥會計師)