

防疫相關勞動權益事項問答彙整表

職安署 110.5.24

問 題	回 答
1. 因應「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情之防疫需要，全國公私立高級中等(含)以下學校延後開學期間，家長得請「防疫照顧假」，其申請對象為何？	1. 全國公私立高級中等(含)以下學校及公立幼兒園(含專設幼兒園)延後開學期間，家長其中一人如有照顧「12歲以下之學童」，或「國民中學、高級中等學校、五專一、二、三年級持有身心障礙證明子女」之需求者，得申請「防疫照顧假」。 2. 私立幼兒園及非營利幼兒園正常運作，如幼兒園有於延後開學期間自主停課，或家長自主替幼兒請假之情形，家長其中1人得請「防疫照顧假」。 3. 前述「家長」，包括：父母、養父母、監護人或其他日常實際照顧兒童之人(如爺爺、奶奶等)。 4. 符合上述規定之家長如有照顧需求，雇主應予准假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或予不利之處分。
2. 全國高中職(含)以下學校及相關教育機構，於學校因「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情停課期間，家長可以請什麼假？	1. 為校園疫情控制需要，高中職(含)以下學校及相關教育機構符合「校園因應『嚴重特殊傳染性肺炎』(武漢肺炎)疫情停課標準」時，家長於停課期間如有照顧學童之需求，得依下列說明請「防疫照顧假」： (1) 12歲以下學童之家長其中一人，於停課期間如有照顧學童之需求，得請防疫照顧假；前述「家長」，包括：父母、養父母、監護人或其他日常實際照顧兒童之人(如爺爺、奶奶等)。 (2) 如有就讀高級中等學校(含高中、高職、五專一、二、三年級)或國民中學持有身心障礙證明之子女，有照顧需求，家長其中一人得請防疫照顧假。 2. 短期補習班、幼兒園及兒童課後照顧服務中心等教育機構，如比照高級中等以下學校規定停課者，其家長

	亦得比照各級學校之家長申請防疫照顧假。 3. 符合上述規定之家長如有學童照顧需求，雇主應予准假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或予不利之處分。 4. 家長除得請防疫照顧假外，也可以選擇請家庭照顧假、特別休假或事假以為運用。 5. 雇主尚不得要求先請畢家庭照顧假或其他假別，始得請防疫照顧假。
3. 如果雇主不給防疫照顧假，如何處理？	1. 勞工配合防疫照顧需求而未出勤，雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或扣發全勤獎金等不利之處分。 2. 雇主不得要求先請畢家庭照顧假或其他假別，始得請防疫照顧假。 3. 雇主如扣發全勤獎金，將依違反勞基法第 22 條工資未全額給付處罰；如強制勞工一定要請特別休假或事假，將依違反勞基法第 38 條或第 43 條規定處罰，處罰金額都是 2 萬元至 100 萬元。
4. 防疫照顧假是公假？還是家庭照顧假？兩者有何差別？	1. 「防疫照顧假」係為防疫應變的特別措施，並非公假性質，雇主應配合准予符合條件者，但此一特別措施並未強制雇主應付薪資，希望勞雇雙方共同為防疫而努力。 2. 此一特別措施是因應中小學延後開學或依停課標準停課期間的配套，使有 12 歲以下等受照顧子女之家長有多一個請假的選項，與各公私部門既有的相關請假規定（如：家庭照顧假、事假、特別休假等）併行，並沒有排他或替代的關係。
5. 勞工「感染嚴重特殊傳染性肺炎」，被隔離治療	1. 勞工如經認定是職業上原因致感染嚴重特殊傳染性肺炎，雇主應給予公傷病假，並給付相當於原領工資之工資補償，若勞工因此所致之死亡、失能、傷害或疾

者，其勞動權益為何？	病，雇主亦應依勞動基準法有關職業災害規定予以補償。 2. 勞工如非因職業上原因感染嚴重特殊傳染性肺炎，隔離治療期間得請普通傷病假、特別休假或事假。
6. 勞工「未感染嚴重特殊傳染性肺炎」，惟因有疫區旅遊史或接觸疑慮，經衛生主管機關要求「居家隔離」、「居家檢疫」、「集中隔離」或「集中檢疫」者，其勞動權益為何？	1. 由於勞工需配合衛生主管機關「居家隔離」、「居家檢疫」、「集中隔離」或「集中檢疫」之要求，不得外出上班，無法出勤期間，依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項規定，勞工得請「防疫隔離假」，雇主應給假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。 2. 勞工配合防疫措施而無法出勤工作，因為不可歸責於勞工，特別條例明定雇主不得有不利的對待，但因「防疫隔離假」也不可歸責於雇主，所以並未強制雇主應給付薪資。 3. 若雇主不依特別條例規定給予防疫隔離假或對請防疫隔離假勞工有不利對待者，將處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰。
7. 有關中央流行疫情指揮中心宣布特定地區返臺之民眾須接受檢疫（或隔離）後，雇主仍指派勞工前往特定地區工作者，勞工返臺後檢疫（或隔離）期間，無法出勤	如中央流行疫情指揮中心已宣布特定地區返臺民眾均須接受衛生主管機關「檢疫」（或隔離）後，雇主仍然指派勞工前往該特定地區工作，由於雇主已可預見勞工返臺後將被實施「居家檢疫」（或隔離），無法出勤，其不能提供勞務，已屬於可歸責雇主之事由，因此，雇主仍應照給勞工接受檢疫（或隔離）期間之工資。

之工資給付規定為何？	
8. 如果雇主因應疫情，調整勞工在台工作，工資部分是否需支付？	雇主為避免指派勞工前往第三級疫區(如中國大陸)工作，與勞工協商改採視訊或電傳等其他勞務提供方式，應照付工資。
9. 勞工配合衛生主管機關所定「自主健康管理」，可否不出勤？	1. 因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情擴大，中央流行疫情指揮中心為及早發現疑似個案與防堵病毒於社區及醫療院所傳播，建議特定對象應進行自主健康管理（如：曾出入相關場所應自主健康管理者）。 2. 勞工於自主健康管理期間應隨時注意自身健康狀況，如有發燒、腹瀉、呼吸道疾病等身體不適，宜儘速就醫及休養，於就醫及休養期間可請普通傷病假、事假或特別休假。 3. 勞工如沒有任何症狀，而欲自行居家休養者，亦可請前開假別，或與雇主協議在家上班或遠距上班，以減少接觸。 4. 另外，雇主如果對沒有症狀的勞工出勤有所疑慮，而要求勞工不要出勤，因屬雇主受領勞務遲延，仍應照給工資。
10. 勞工「未感染嚴重特殊傳染性肺炎」，也沒有經衛生主管機關要求接受防疫措施，雇主可否要求勞工不出勤？	1. 勞工如有發燒或呼吸道感染等不適症狀，應主動就醫，配合醫師指示治療，落實生病在家休息，於就醫及休養期間可請普通傷病假、事假或特別休假。 2. 雇主如果對沒有症狀的勞工出勤有所疑慮，而要求勞工不要出勤，因屬雇主受領勞務遲延，仍應照給工資。

11. 勞工家屬生活不能自理，且受「居家隔離」、「居家檢疫」、「集中隔離」或「集中檢疫」要求，需勞工親自照顧者，勞工該怎麼請假？	依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項規定，勞工得請「防疫隔離假」，雇主應給假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。
12. 勞工的家庭成員因受「自主健康管理」要求，需親自照顧者，該怎麼請假？	1. 勞工除可依性別工作平等法規定，請家庭照顧假外，亦可依勞工請假規則請事假，或排定特別休假。勞工請家庭照顧假者，其請假日數與事假合併計算，全年共計7日，父母雙方可分別依此規定請假。另勞工提出家庭照顧假申請時，雇主不得拒絕，且不得視為缺勤而影響全勤獎金、考績，或為其他不利之處分。 2. 不論是雇主或是勞工，都必須配合防疫，勞工除可依規定請假外，勞資雙方亦可協商調整工作時間，共同為防疫工作盡一分心力。
13. 事業單位因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情停業，勞工當日工資是否應照給？	1. 因應中央疫情指揮中心宣布特定場所應關閉，事業單位因而停業者，該停業因不可歸責於勞雇任一方，停業期間之工資得由勞雇雙方協商約定。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。 2. 事業單位未受指揮中心或地方政府停業要求，但自主停業進行消毒者，其停業期間工資仍然要依照原約定給付。 3. 業者如係配合地方政府呼籲或勸導而停業（例如：夜市、商圈自主停業），為促進勞資和諧，穩定勞資關係，該期間之勞動權益，建議雇主宜透過與工會協商或召

	開勞資會議等方式，與勞方妥為溝通、討論，以獲致共識，採取適切作法。
14. 勞工在家中或遠距辦公時，如何排定工作時間？	勞工工作時間應由勞雇雙方事先約定並依約履行。實際出勤情形，可由勞工自我記載（如工作日誌等），並透過勞雇雙方約定之方式回報雇主記載。
15. 勞工在家中或遠距辦公時，出勤情形如何記載？	出勤紀錄非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以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之工具。
16. 勞工在家中或遠距辦公下班後，經雇主交辦工作，可否申請加班？	勞工正常工作時間結束後，因工作需要接獲雇主要求延長工作時間時，於完成工作後，應將結束時間回報雇主，雇主應記載交付工作之起迄時間並給付加班費。
17. 勞工依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第 3 條規定請防疫隔離假及防疫照顧假，於計算平均工資時該請假期間是否要列入？	勞動基準法第 2 條第 4 款所定平均工資之計算，勞工如依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第三條規定請防疫隔離假，或勞工依嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心所為之應變措施，請防疫照顧假，該期間之工資及日數不列入平均工資計算。
18. 有關受「嚴重特殊傳染性肺炎」影響之產業，為振興重建工作得依勞動基準法第	有關經濟部訂定之「經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法」第 3 條所定產業，如為復原重建工作而有使勞工延長工時及假日出勤之必要時，於「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」第 19 條所定條例實施期間，尚可適用勞動基準法第 32 條

32 條第 4 項及第 40 條規定辦理嗎？	第 4 項及第 40 條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊規定。
19. 有關受「嚴重特殊傳染性肺炎」影響之產業，為振興重建工作而適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條規定之事後補假休息疑義？	依勞動基準法第 40 條第 1 項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第 36 條至第 38 條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」。茲因勞工於前開情況工作雖具有特殊性，惟為使其以調節身心、消除疲勞，避免連續工作多日致有過勞之虞，所定之「事後補假休息」，原則上應於天災、事變或突發事件工作結束後旋即補假休息，並補充說明本部改制前行政院勞工委員會 78 年 10 月 24 日台七十八勞動 2 字第 25237 號函，勞雇雙方於事後另行協商排定適當日期補假休息者，各該補假至遲仍應於各該日工作結束後 7 日內為之。
20. 醫療院所、口罩工廠因疫情升溫，配合趕工生產，如何適用勞動基準法之工時規定？	各級醫療院所，以及生產口罩、消毒酒精等防疫器具用品之工廠為配合防疫需求趕工生產，物流、通路商配合即時運送、供應等，除一般平日、休息日或休假日之加班規定外，尚可適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。
21. 疫苗接種假有沒有給薪？	因接種疫苗不可歸責於雇主，並未強制雇主應給付請假期間之薪資，得由勞雇雙方自行協商約定。
22. 疫苗接種假勞工可以請幾天？除了疫苗接種假之外，可不可以請自己的假及應檢具何種證明文件	1. 疫苗接種假雇主至多給假 2 天（接種之日起至接種次日 24 時止），惟須檢具「疫苗接種紀錄卡」。另勞工除請疫苗接種假外，亦可請特別休假、事假、病假或加班補休進行疫苗接種。 2. 勞工如請完 2 天疫苗接種假後，仍有身體不適之情形，可請自己的假（事假、病假、特別休假或加班補休均

及列入年度事病假日數及考績計算？如請完2天疫苗接種假後，仍有身體不適之情形，應如何請假？	可)。
23. 同仁申請疫苗接種假，可否以「時」為單位申請？另服務機關得否拒絕及納入事病假計算？	1. 疫苗接種假可以「時」為單位申請，但疫苗接種假請假期間為「接種當日起至接種次日24時」止。 2. 各事業單位不得拒絕，且不得扣發全勤獎金或為其他不利處分。 3. 疫苗接種假係因應防疫需要的特別措施，並在現有請假機制上提供勞工多一個選擇的機制，沒有排他或替代關係，故雇主不得列入年度事假及病假日數及考績計算。
24. 若業者無法落實防疫措施，遭政府要求停業，勞工當日工資是否應照給？	如係因未符合政府所定之防疫措施而被要求停業，屬可歸責於雇主之情形，雇主仍應照給工資。
25. 勞工因與確診者足跡重疊至快篩站採檢，其無法出勤期間應如何請假及給薪？	1. 勞工如因與確診者足跡重疊至快篩站採檢，期間如因此無法出勤者，因不可歸責於勞工，雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或予不利之處分。未出勤期間，因與請假有所區別，建議雇主以「防疫隔離」註記，另因隔離事由亦不可歸責於雇主，因此並未強制雇主應給付該期間之薪資，得由勞雇雙方自行協商約定。

	2. 又，勞工於採檢後確診（感染嚴重特殊傳染性肺炎），可請普通傷病假、特別休假或事假。
26. 勞工如因發燒或呼吸道症狀就醫，經醫院評估安排採檢，於接獲檢驗結果前須留在家中不可外出，其無法出勤期間應如何請假及給薪？	勞工如因發燒或呼吸道症狀就醫，經醫療院所評估予以採檢者，勞工應配合採檢，該期間得依勞工請假規則請普通傷病假。
27. 因防疫需要，托嬰中心及居家托育服務停止收托期間，送托兒童之家長可否請防疫照顧假？	1. 依衛生福利部110年5月17日衛授家字第1100900661號函(如附件)，因應新型冠狀病毒肺炎疫情嚴峻，及國內防疫需要，托嬰中心及居家托育服務停止收托期間，兒童之家長其中1人得請防疫照顧假，親自照顧。雇主應予准假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或予不利之處分。 2. 前述家長，包括父母、養父母、監護人或其他日常實際照顧兒童之人（如爺爺、奶奶等）。 3. 家長除得請防疫照顧假外，也可以選擇請家庭照顧假、特別休假或事假以為運用。 4. 雇主尚不得要求先請畢家庭照顧假或其他假別，始得請防疫照顧假。
28. 因防疫需要，社區式長照機構及身心障礙者日間照顧服務暫停服	1. 依衛生福利部110年5月18日衛授家字第1100700657號函(如附件)，因應新型冠狀病毒肺炎疫情嚴峻，及國內防疫需要，社區式長照機構(不含團體家屋)及身心障礙者日間照顧服務(含社區式及機構式日間照顧、

務期間，原接受服務的身心障礙者及失能者之家屬可否請防疫照顧假？	社區日間作業設施、家庭托顧)暫停服務期間，原接受服務的身心障礙者及失能者之家屬若有親自照顧需求，受僱之家屬其中一人得請防疫照顧假。雇主應予准假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或予不利之處分。 2. 前述家屬為二親等內之血親、姻親或民法第 1123 條所定之家長、家屬。 3. 家屬除得請防疫照顧假外，也可以選擇請家庭照顧假、特別休假或事假以為運用。 4. 雇主尚不得要求先請畢家庭照顧假或其他假別，始得請防疫照顧假。
29. 雇主是否可以繼續指派勞工前往第三級疫區(如中國大陸)工作提供勞務？	1. 雇主因應嚴重特殊傳染性肺炎之疫情，應以勞工健康安全為最優先考量，如非必要，應避免指派勞工前往第三級疫區(如中國大陸)工作，可改採視訊或電傳等其他方式來維持營運經營，或與勞工協商調整工作地點及工作內容。 2. 雇主如確有必要並經勞工同意，指派勞工至第三級疫區(如中國大陸)工作，應確實評估感染風險，採取必要的防護措施。
30. 勞工得否拒絕雇主指派其至第三級疫區(如中國大陸)工作提供勞務？	1. 若雇主基於經營需求，確有必要指派勞工赴第三級疫區(如中國大陸)工作，應提供勞工完善之預防設備及措施。如勞工認為雇主未提供職場防護措施，得拒絕赴第三級疫區(如中國大陸)工作。 2. 勞工如認為雇主未提供必要的職場防護措施，而拒絕前往疫區工作，記得要進行相關蒐證。另外，雇主對於提供完善安全衛生防護措施，有舉證義務。 3. 勞工拒絕赴第三級疫區(如中國大陸)工作，非屬勞基法第 12 條第 6 款所稱「無正當理由曠工」，雇主不得

	對勞工有任何不利處分（包含解僱）。 4. 勞工如因而與雇主發生勞資爭議，得依勞資爭議處理法申請調解。
31. 雇主強行指派勞工赴第三級疫區（如中國大陸）工作提供勞務，勞工得否終止契約？	雇主如強行勞工至第三級疫區（如中國大陸）工作，致勞工有權益受損之虞，勞工得以此為由終止勞動契約，雇主應給付資遣費。
32. 雇主強迫勞工赴第三級地區（如中國大陸）工作，勞工如欲主動終止契約而與雇主發生勞資爭議時，應如何請求協助？	1. 雇主強行勞工至第三級地區（如中國大陸）工作，勞工如認為雇主提供之安全衛生設備不充足（如口罩、個人消毒用品等防疫物資），如赴第三級疫區（如中國大陸）工作會有遭傳染等權益受損的可能，而欲與雇主終止勞動契約，衍生相關勞資爭議時，勞工可向工作所在地或公司所在地之地方勞動局（處）申請調解，以維勞工權益。 2. 勞工如果因此有發生與雇主間終止勞動契約爭議、積欠資遣費、職業災害相關補償或其他契約衍生損害賠償等爭議，如經地方政府調解不成立，可依勞動事件法向法院聲請勞動調解或進行訴訟，本部有提供相關訴訟扶助措施，欲申請者可撥全國法扶專線 412-8518 轉 2（市話請直撥，手機加 02）洽詢，以維應有權益。
33. 面對疫情未趨緩，事業單位召開勞資會議僅能以集會方式召開嗎？	1. 依勞資會議實施辦法第 18 條規定：「勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。」中央流行疫情指揮中心於本年 5 月 19 日公布全國提升至 COVID-19 疫情警戒標準第三級。為降低疫情對企業營運的衝擊，指揮中心要求各企業落實「企業因應嚴重

	特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情持續營運指引」,其中包含取消或延後與工作相關的集會或活動或改其他替代方案(如視訊)(詳見衛生福利部網頁; http:https://www.cdc.gov.tw/Bulletin/Detail/gpA474HUlvCQ-IfZ5FMj5A?typeid=9), 併請參考。 2. 對於疫情未趨緩前, 如有召開勞資會議相關疑義, 可電洽本部服務專線, 電話: (02) 89956866。
34. 勞工因公指派到第三級疫區(如中國大陸)工作, 安全衛生防護應如何確保?	1. 雇主如確有必要指派勞工至第三級疫區(如中國大陸)工作, 應評估勞工個人健康狀況, 避免指派有慢性肺病(含氣喘)、心血管等疾病之勞工。 2. 雇主應強化勞工清潔、呼吸道衛生、自我健康狀況監測等感染預防措施之教育訓練, 並依據出差天數、工作型態、工作所在地疫情狀況, 提供勞工個人防護具、消毒用品等防護設備, 及採取體溫量測、加強工作區域清潔、消毒及保持通風。未能提供者, 勞工得拒絕接受指派前往。
35. 勞工受派在國外工作, 如因疫情嚴重欲離職返台, 雇主應該付機票費用嗎?	雇主指派勞工赴海外工作期間, 如雇主未提供勞工完善預防設備及措施, 致勞工離職返台, 衍生返台機票費用, 不宜要求勞工負(分)擔。
36. 勞工可以拒絕雇主赴國內感染案例較多的地區出差或支援嗎?	1. 中央流行疫情指揮中心 5 月 19 日公布全國提升至 COVID-19 疫情警戒標準第三級。國內產業及企業營運已陸續受到 COVID-19 疫情影響, 層面包括人員出勤、業務推展及生產營運等。為降低疫情對企業營運的衝擊, 指揮中心要求各企業落實「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情持續營運指引」。

	2. 現階段企業依據營運指引，應調整辦公、出勤或出差方式，減少員工間交互傳染，可改採視訊或電傳等其他方式來維持營運經營。 3. 勞工如認為雇主提供之安全衛生設備不充足(如口罩、個人消毒用品等防疫物資)，於工作場所提供勞務會有遭傳染等權益受損的可能，勞工得拒絕雇主之指派，且雇主不得有任何不利對待。而欲與雇主依勞動基準法第 14 條規定終止勞動契約，衍生相關勞資爭議時，勞工可向勞務提供地之縣(市)政府勞動行政主管機關申請調解，地方政府將會儘速受理協助，以維勞工權益。
37. 雇主可因疫情警戒升級而強制勞工接受篩檢嗎？	1. 中央流行疫情指揮中心在 5 月 19 日記者會呼籲大眾無接觸史、活動史且無症狀者，就沒有篩檢的必要，否則反而容易接觸到其他感染者，暴露在染疫風險當中。 2. 關於指揮中心公布全國 COVID-19 警戒標準提升至第三級之後，企業之營運維持應遵循「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情持續營運指引」，其中即包括執行員工健康監測計畫及異常追蹤處理機制、生病在家休息等，員工皆應配合辦理共同防疫。