

防疫期間勞工請假及工資相關規定一覽表



原因	假別	工資
因執行職務原因(可歸責於雇主)受通知隔離檢疫	防疫隔離假	全薪(不得申請防疫補償)
非因職業上原因受感染者(不可歸責於雇)隔離檢疫	防疫隔離假	1、未強制雇主給薪。 2、雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。 3、勞工若未領薪，得申請防疫補償。
因職業上原因受感染隔離治療 *「職業上原因」，指勞工隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。	公傷病假	1、給付相當於原領工資之工資補償。 2、勞工若因此死亡或失能，雇主應依勞動基準法職業災害相關規定予以補償。
非因職業上原因受感染隔離治療	普通傷病假	1年30日內半薪
	特別休假	全薪
	事假	不給薪
1、為照顧生活不能自理之受隔離家屬，於「居家隔離」前3天。 2、照顧12歲以下學童、幼兒或高中以下身心障礙學生停課期間或居家隔離3天加上自主防疫4天期間。 3、托嬰中心及居家托育服務停止收托期間。 4、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暫停服務期間。 5、滿6歲至11歲學童接種疫苗後，申請疫苗假(3天為原則(含接種當日)，必要時得延長)期間。	防疫照顧家長其中一人。	1、未強制雇主給薪。如未領薪資可請防疫補償。 2、雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。 3、「防疫照顧假」係中央特定提供有照顧需求之家長多一個選擇，為因應防疫之特別措施，並未強制雇主應付薪資。
家屬(非上述情事之家屬)後4天「自主防疫」期間，如有照顧需求。	家庭照顧假	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。
	特別休假	全薪
勞工個人疑慮，自行自主健康管理	事假	不給薪
	特別休假	全薪
雇主要求勞工在家自主健康管理	雇主遲延受領	全薪，勞工不必補服勞務。

備註：依勞工請假規則，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞工如未能即時收到確診個案隔離治療通知書，可透過健保快易通APP的PCR陽性檢測結果，以截圖或輸出之資訊方式，作為請假證明，向雇主請假。