

勞工配合「居家隔離」或「居家檢疫」之勞動權益 Q&A

Q1、勞工「感染武漢肺炎」，被隔離治療者，其勞動權益為何？

A：1. 勞工如經認定是職業上原因致感染武漢肺炎，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武漢肺炎，隔離治療期間得請普通傷病假、特別休假或事假療養。

Q2、勞工「未感染武漢肺炎」，惟因有武漢旅遊史或接觸疑慮，經衛生主管機關發出「居家隔離通知書」或「居家檢疫通知書」，要求進行「居家隔離」或「居家檢疫」者，其勞動權益為何？

A：由於勞工需配合衛生主管機關「居家隔離」或「居家檢疫」之要求，不得外出上班，無法出勤期間，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。此未出勤期間，因與請假有所區別，建議雇主以「防疫隔離」註記。

Q3、勞工「未感染武漢肺炎」，但衛生主管機關要求「自主健康管理」，勞工可否不出勤？

A：1. 勞工如自行居家休養者，可請普通傷病假、事假或特別休假，或與雇主協議調整工作時間。

2. 雇主如認為勞工已收到自主健康管理通知書，對其出勤有所疑慮，要求勞工不要出勤，因屬雇主受領勞務遲延，仍應照給工資。

Q4、勞工的家庭成員因受「居家隔離」、「居家檢疫」或「自主健康管理」要求，需親自照顧者，該怎麼請假？

A：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，或與雇主協商排定特別休假。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。