

防疫相關勞動權益 Q&A

Q	A
勞工需接種 COVID-19 疫苗及接種後若發生不良反應時，勞動權益保障為何？	1、中央流行疫情指揮中心於 110 年 5 月 5 日宣布，勞工於前往接種疫苗及接種後若發生不良反應時，自接種之日起至接種次日 24 時止，檢具「COVID-19 疫苗接種紀錄卡」即可向雇主申請疫苗接種假，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、另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。 3、雇主如扣發全勤獎金，即違反勞基法第 22 條工資未全額給付；如強制勞工一定要請特別休假、普通傷病假或事假，則違反勞基法第 38 條或第 43 條規定，將受處新台幣 2 至 100 萬元罰鍰。
超過可請疫苗接種假期限後如持續不適，如何請假？	1、接種後如果不適症狀持續未改善，應儘速就醫、釐清病因，並依中央流行疫情指揮中心相關指示通報。 2、超過可請疫苗接種假期限後，如因不適症狀就醫及休養期間，可請普通傷病假。

Q	A
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」疫情停課期間或經中央或地方主管機關發布托嬰中心及居家托育服務停止收托期間、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，勞工有需照顧學童或身心障礙者及失能者之家屬可以請什麼假？	1、家長於高中職(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』疫情停課期間或托嬰中心及居家托育服務停止收托期間、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，如有照顧學童或身心障礙者及失能者之家屬之需求，其一人得請「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或身心障礙者及失能者之家屬之人(如爺爺、奶奶等)。 2、因應近期新型冠狀病毒發生社區感染風險，為了兒童健康，並將傳播風險降到最低，經中央或地方主管機關發布托嬰中心及居家托育服務停止收托期間，送托兒童之家長，若有親自照顧兒童之需求，受僱之家長其中 1 人得請防疫照顧假。 3、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。 4、勞工如有學童照顧需求，向雇主申請「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。 5、勞工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。 6、雇主尚不得要求勞工先請畢家庭照顧假或其他假別，始得請防疫照顧假。

Q	A
如果雇主不給防疫照顧假，如何處理？	1、勞工配合防疫需求，請防疫照顧假，雇主不得視為曠工、強迫勞工請事假或予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。
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。

Q	A
事業單位停業期間出勤及工資權益為何？	1、事業單位若因中央流行疫情指揮中心為防止疫情擴散而要求停業，或地方政府要求事業單位停業以進行消毒作業，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。又，勞工於該日有請普通傷病假、事假或特別休假之需求者，亦可依法請各該假別，惟雇主不得逕自要求勞工請假。 2、至於事業單位未受地方政府停業要求，屬自主停業消毒者，其停業期間仍應照給工資。 3、停業期間雇主如請勞工協助做消毒或內部整理工作，仍應照給工資。 4、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。
勞工非執行職務期間與確診者足跡重疊需至快篩站採檢，無法出勤期間應如何請假及給薪？	1、勞工非執行職務期間如因與確診者足跡重疊需至快篩站採檢，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。

Q	A
勞工若因執行職務期間與確診者足跡重疊需至快篩站採檢，無法出勤期間應如何請假及給薪？	1、勞工若因執行職務期間如因與確診者足跡重疊需至快篩站採檢，無法出勤者，因不可歸責於勞工，雇主應給予公傷病假。 2、又，勞工於採檢後確診(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。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。
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。
勞工「感染嚴重特殊傳染性肺炎」，被隔離治療者，其勞動權益為何？	1、勞工如為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。

Q	A
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、若雇主未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。
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。

Q	A
勞工為照顧家屬生活不能自理，且受「居家隔離」、「居家檢疫」、「集中隔離」或「集中檢疫」要求時，勞工該如何請假？	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。
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。
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。
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。

Q	A
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。



雲林縣政府勞動暨青年事務發展處 1100520