

勞動部防疫相關勞動權益問答(一)

A、勞工確診權益 Q&A

序次	Q&A
01	<p>Q: 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？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none"> 勞工如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。 勞工如經依個案認定屬職業上原因致染疫，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。 前開所稱「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。
02	<p>Q: 確診 COVID-19 勞工請病假日數可否視為住院病假？雇主可否扣發全勤獎金？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none"> 確診勞工經衛生主管機關通知居家照護或指定處所收治期間，請普通傷病假之日數併入住院傷病假計算（2 年內合計不得超過 1 年），雇主不得扣發全勤獎金，並溯自 111 年 4 月 8 日生效。雇主如果之前已經發放工資，或即將發給工資，來不及即時發給全勤獎金者，應儘快補發。 勞工如請特別休假或事假，亦屬可行；請特別休假或事假的天數和工資依原相關規定辦理。但勞工如欲依本次解釋令向雇主改為病假，雇主應配合給假，且同樣不得扣發全勤獎金。
03	<p>Q: 確診者請假時要附何種證明？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 如未能即時收到確診個案隔離治療通知書，健保快易通 APP 或數位新冠病毒健康證明的 PCR 陽性檢測結果亦可作為請假證明，勞工可至 APP 查詢檢測結果，透過截圖或輸出向雇主請假。勞工因故未能於請假時提供相關證明文件，得於事後補提。
04	<p>Q: 勞工進入「自主健康管理」如仍身體不適，因而請病假之天數如何計算？</p> <p>A:</p> <p>確診勞工如已結束居家照護，自主健康管理期間如身體不適請病假，以未住院傷病假計算（1 年內不得超過 30 日）。</p>