

勞動部防疫相關勞動權益問答(五)

E、勞工配合「居家隔離」或「居家檢疫」之勞動權益 Q&A

| 序次 | Q&A |
|----|--|
| 01 | <p>Q: 勞工「未感染嚴重特殊傳染性肺炎」，惟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？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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，如因此無法出勤，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。 |
| 02 | <p>Q: 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？</p> <p>A:</p> <p>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。</p> |
| 03 | <p>Q: 勞工配合「居家隔離」請假時要附何種證明？</p> <p>A:</p> <p>勞工受衛生主管機關要求居家隔離，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 項規定得請防疫隔離假，可以電子居家隔離通知書或同住家人的健保快易通 APP 或數位新冠病毒健康證明的 PCR 陽性檢測結果作為請假證明文件。如因故未能於請假時提供相關證明文件，得於事後補提。</p> |
| 04 | <p>Q: 勞工配合衛生主管機關所定「自主健康管理、自主防疫或屬自主應變對象」，可否不出勤？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 因應本土疫情急遽升溫，為強化防疫量能及韌性，中央流行疫情指揮中心為控制疫情，建議特定對象應進行「自主健康管理、自主防疫或屬自主應變對象」，於該期間勞工應遵守相關防疫規定。 2. 勞工於上述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，亦可請特別休假或事假，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 |

E、勞工配合「居家隔離」或「居家檢疫」之勞動權益 Q&A

| 序次 | Q&A |
|----|--|
| | 受領勞務遲延，仍應照給工資。 |
| 05 | <p>Q: 勞工的家庭成員因受「自主健康管理、自主防疫或屬自主應變對象」要求，需親自照顧者，該怎麼請假？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none">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。 |
| 06 | <p>Q: 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？</p> <p>A:</p> <ol style="list-style-type: none">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。 |
| 07 | <p>Q: 勞工如無不適，惟經醫生要求進行 PCR 檢驗，其無法出勤期間應如何請假及給薪？</p> <p>A:</p> <p>勞工如無不適，惟經醫生要求進行 PCR 檢驗，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。</p> |
| 08 | <p>Q: 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？</p> <p>A:</p> <p>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。</p> |
| 09 | <p>Q: 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，無法出勤之工資給付規定為何？</p> <p>A:</p> <p>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。</p> |