

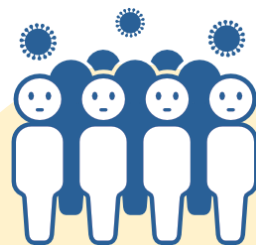
# 疫情期間

## 勞工可以請的假 有哪些？

### 五大情境一次瞭解！

- ✓ 職業原因確診
- ✓ 隔離檢疫期間
- ✓ 學校停課、長照機構停止收托期間
- ✓ 接種疫苗
- ✓ 企業停工

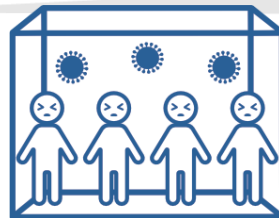




## 因 職業原因確診 勞工有什麼權益？

事由	可請假別	工資給付原則	備註
職業上原因 染疫接受治療	公傷病假	職災補償，包括原領工資數額	<ul style="list-style-type: none"><li>● 勞動基準法第 59 條</li><li>● 勞工請假規則第 6 條</li></ul>
非職業上原因 染疫接受治療	普通傷病假	前 30 日半薪	<ul style="list-style-type: none"><li>● 勞工請假規則第 4 條、第 7 條</li><li>● 勞動基準法第 38 條</li></ul>
	事假	不給薪	
	特別休假	照給全薪	

## 隔離檢疫期間 可以請什麼假？



事由	可請假別	工資給付原則	備註
<ol style="list-style-type: none"><li>經衛生主管機關認定應<b>集中隔離 / 檢疫者</b></li><li>因接觸確定病例而需要<b>居家隔離者</b></li><li>具國外旅遊史需要<b>居家檢疫者</b></li><li>家屬<b>為照顧生活不能自理的受隔離 / 檢疫者</b>之情形</li></ol>	<b>防疫隔離假</b>	<p><b>【非因執行職務原因而受隔離 / 檢疫】</b> 雇主毋須給薪，但若給薪可自申報當年度所得稅之所得額中加倍減除</p> <p><b>【因執行職務而受隔離 / 檢疫】</b> 例如派員工出差或醫護人員執行職務之情形，屬於可歸責於雇主，應照給全薪</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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、第4條</li><li>● 不得視為曠職、強迫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</li></ul>
勞工與確診者 <b>足跡重疊而至快篩站採檢</b>	<b>防疫隔離註記</b>	雇主可不支付採檢請假期間之薪資	<ul style="list-style-type: none"><li>● 不得視為曠職、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</li></ul>

學校停課、長照機構停止收托，

防疫照顧假

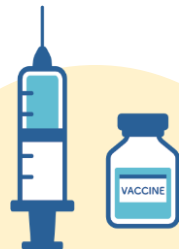
誰可以請？



葉金鑫  
法律事務所

事由	可請假別	工資給付原則	備註
<p>1. 高中職(含)以下學校及相關教育機構停課、托嬰中心及居家托育服務停止收托期間，12歲以下學童、或就讀高級中等學校(含高中、高職、五專一、二、三年級)或國民中學持有身心障礙證明之子女之家長其中一人，有照顧學童之需求</p> <p>2. 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(含社區式及機構式日間照顧、社區日間作業設施、家庭托顧)暫停服務期間，家屬若有親自照顧需求，受僱之家屬其中一人也可以請防疫照顧假</p>	防疫照顧假	雇主可不給薪，但若給薪可自申報當年度所得稅之所得額中加倍減除	<ul style="list-style-type: none"><li>● 中央流行疫情指揮中心依照災害防救法第31條發布</li><li>● 防疫照顧假所指之「家長」，包括：父母、養父母、監護人或其他日常實際照顧兒童之人(如爺爺、奶奶等)；家屬，為二親等內之血親、姻親或民法第1123條所定之家長、家屬</li><li>● 不得視為曠職、強迫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</li></ul>

## 接種疫苗 勞工可以請什麼假？



事由	可請假別	工資給付原則	備註
員工若接獲主管機關通知 接種疫苗	<b>疫苗接種假</b> 請假期間為自接種之日起至 接種次日 24 時止	雇主可不給薪	<ul style="list-style-type: none"><li>● 中央流行疫情指揮中心依照災害防救法第 31 條發布</li><li>● 不得視為曠職、強迫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</li></ul>
勞工超過疫苗接種假期間 仍感覺不適	<b>普通傷病假</b>	前 30 日半薪	<ul style="list-style-type: none"><li>● 勞工請假規則第 4 條</li></ul>
雇主要求勞工接種疫苗	<b>公假</b>	照給全薪	<ul style="list-style-type: none"><li>● 勞工請假規則第 8 條</li></ul>

## 停工產業

## 勞工薪資如何給付？



事由	可請假別	工資給付原則	備註
<b>強制停業產業</b> 政府令雇主強制停業， 勞工因此無法提供勞務	勞工免去出勤義務	不可歸責勞雇雙方，雇主 得不給薪	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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</li><li>● 若雇主仍請勞工協助消毒或內部整理工作，由於勞工有提供勞務，雇主仍應支薪</li></ul>
<b>防疫不力停業</b> 雇主因未落實防疫措施 被政府勒令停業	勞工免去出勤義務	可歸責於雇主，應照給薪 資	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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</li></ul>
<b>自主決定停業</b> 雇主因疫情自行停業 (包括自行消毒)	勞工免去出勤義務	雇主受領勞務遲延，薪資 照給	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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</li></ul>
<b>配合政府呼籲</b> 雇主配合地方政府呼籲 或勸導而停業(例：夜 市、商圈自主停業)	勞工出勤義務得由 勞雇雙方協商決定	勞雇協商，若經勞工同縮 減工時，對於月薪制全時 勞工之給付仍不得低於法 定基本工資	<ul style="list-style-type: none"><li>● 可參照勞動部「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」、「勞資會議實施辦法」進行協商</li></ul>