

因應新冠肺炎請假與工資給付一覽表

(111/06/21 版)

	請假事由	假別	工資給付
(職場)自主應變對象 ※依指揮中心公告 111/5/8 起調整密切接觸者匡列原則	與確診者密切接觸之同辦公室或同工作場域同事(九宮格)，未被衛生主管機關匡列隔離，經雇主評估有風險主動要求居家隔離	建議雇主以「防疫隔離」註記	工資照給。
	與確診者密切接觸之同辦公室或同工作場域同事(九宮格)，未被衛生主管機關匡列隔離，勞工欲自行隔離	勞工自行選擇病假、事假、特休	依各假別規定給薪。
居家/集中檢疫(自國外入境者)、居家隔離 ※依指揮中心公告 111/5/8 起調整密切接觸者匡列原則	確診者之同住親友或室友，符合衛生主管機關居家隔離之標準，為配合防疫措施而無法出勤工作	防疫隔離假	1. 雇主得不給薪，但不得視為曠職、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。 2. 電子居家隔離通知書或同住家人的健保快易通 APP 的 PCR 陽性檢測結果均可作為請假證明文件。
	勞工因個人原因出境後返國進行居家/集中檢疫	防疫隔離假	1. 雇主得不給薪，但不得視為曠職、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。 2. 勞工可以居家/集中檢疫通知書作為請假證明。
	雇主可預見勞工因公務提供勞務將可能被隔離(例如外派國外)	防疫隔離假	工資照給。
家屬受防疫隔離、檢疫	勞工為親自照顧生活不能自理之受隔離、檢疫家屬	防疫隔離假	雇主得不給薪，但不得視為曠職、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。

<p>快篩陽性後之 (視訊或至醫療 院所)診療期間</p> <p>※依指揮中心公 告 111/5/26 起 修訂 COVID-19 病例定義</p>	<p>勞工快篩陽性，預約 視訊診療及前往醫療 院所請醫師評估確認 結果之期間，因不能 外出而無法出勤。</p>	<p>1.普通傷病假 2. 特別休假或 事假</p>	<p>1. 請假日數併入住院傷病假計算 ，1 年內未超過 30 日部分，工 資折半發給，且不得因此扣發 全勤獎金，並溯及自 111 年 4 月 8 日生效。</p> <p>2. 請特別休假或事假的天數和工 資依原相關規定辦理。</p> <p>3. 勞工請假時，可視個案情形， 以寫有勞工姓名、檢測日期之 陽性檢測卡匣/檢測片，以及可 資證明前往現場或遠距診療之 紀錄，或健保快易通 APP、數 位新冠病毒健康證明的陽性檢 測結果，或請醫師開立防疫診 斷證明書作為請假證明文件。</p>
<p>確診後居家照 護、收治於指定 處所或醫院</p>	<p>因職業上原因</p>	<p>公傷病假</p>	<p>依勞動基準法第 59 條給予原領工 資補償。可循勞動部職業疾病認定 程序。</p>
	<p>非因職業上原因</p>	<p>勞工自行選擇 病假(日數併入 住院病假)、事 假、特休</p>	<p>1. 依各假別規定給薪；如請病假 不得扣發全勤獎金。</p> <p>2. 確診隔離治療通知書、健保快 易通 APP 的 PCR 陽性檢測結 果均可作為請假證明(可透過 截圖或輸出之資訊，向雇主請 假)。</p>
<p>自主健康管理及 自主防疫期間</p>	<p>勞工於該期間快篩陽 性、有發燒或呼吸道症 狀；或勞工雖無前述情 形欲自行持續隔離</p>	<p>勞工自行選擇 病假、事假、特 休</p>	<p>依各假別規定給薪。</p>
	<p>雇主指派勞工在家持 續隔離</p>	<p>雇主受領勞務遲延，無須請假，工資應照給。</p>	
<p>1. 高級中等以 下學校、公私立 幼兒園、兒童課 後照顧服務中 心、短期補習班</p>	<p>勞工有親自照顧下列 家屬之需求： 1. 12 歲以下(意即未滿 13 歲)之學童。 2. 持有身心障礙證明</p>	<p>防疫照顧假</p>	<p>雇主得不給薪，但不得視為曠職、 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。</p>

<p>等各類教育機構，停課、改採線上教學、暫停或延期辦理各類活動或因應疫情而採取之措施者</p> <p>2. 托嬰中心、居家托育及早期療育等服務停止收托期間</p> <p>3. 社區式長照機構(不含團體家屋)、身心障礙者日間照顧服務停止服務期間</p> <p>4. 庇護性就業之身心障礙者受疫情影響無法工作之期間</p>	<p>，並就讀高級中等學校(含高中、高職、五專一、二、三年級)或國民中學學生。</p> <p>3. 因疫情停止服務之社區式長照機構之家人。</p> <p>4. 庇護性就業之身心障礙家人。</p>		
<p>其他(非屬上開所列情形)</p>	<p>勞工於家庭成員有預防接種、發生嚴重之疾病或是其他重大事故需親自處理。</p>	<p>家庭照顧假</p>	<p>雇主可不給薪，但不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分。</p>
<p>接種疫苗</p>	<p>勞工自行接種疫苗</p>	<p>1. 疫苗接種假 2. 自身所有其他假亦可申請</p>	<p>1. 疫苗接種假自接種日至隔日 24 時止，雇主不得拒絕，得不給薪，不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，不得扣全勤獎金、解僱或不利之處分。 2. 依所請之假別規定辦理。</p>
	<p>雇主指派勞工接種疫苗</p>	<p>公假</p>	<p>工資照給。</p>

	家長親自照顧接種疫苗之兒童、青少年(未滿 18 歲)	1. 防疫照顧假 2. 自身所有其他假亦可申請	1. 自接種當日起算 3 日，家長如有親自照顧之需求得申請，雇主得不給薪，但不得視為曠職、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。 2. 依所請之假別規定辦理。
採檢 ※依依指揮中心 111/5/25 公告調整 PCR 採檢條件	勞工快篩陽性，在符合 PCR 採檢條件下前往社區篩檢站採檢，於接獲採檢結果前，因不能外出而無法出勤。	1. 普通傷病假 2. 特別休假或事假	1. 請假日數併入住院傷病假計算，1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給，且不得因此扣發全勤獎金，並溯及自 111 年 4 月 8 日生效。 2. 請特別休假或事假的天數和工資依原相關規定辦理。 3. 勞工請假時，可視個案情形，以寫有勞工姓名、檢測日期之陽性檢測卡匣/檢測片，以及可資證明前往現場或遠距診療之紀錄，或健保快易通 APP、數位新冠病毒健康證明的陽性檢測結果，或請醫師開立防疫診斷證明書作為請假證明文件。
	勞工雖無症狀但有染疫疑慮，自行自費至篩檢站採檢。	勞工自行選擇病假、事假、特休	依各假別規定給薪。
	雇主指派勞工至篩檢站採檢。	公假	工資照給。
政府通知強制停業	受政府通知須停業，致勞工無法提供勞務。	無須請假	雇主得不給薪，但不得視為曠職、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。
雇主因疫情自行停業	雇主自主停業，致勞工無法提供勞務。	無須請假	1. 屬雇主不受領勞務，工資應由雇主照給。 2. 雇主徵得勞工同意實施減班休

			息，但按月計酬全時勞工，其每月工資不得低於基本工資。
雇主因未落實防疫措施，被政府勒令停業	雇主未落實防疫措施，被政府勒令停業，致勞工無法提供勞務。	無須請假	因屬可歸責雇主之事由，工資應由雇主照給，且不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分。

註：1. 家庭照顧假請假日數併入事假計算，全年以 7 日為限。防疫隔離假及防疫照顧假依需要給假，且全年無請假日數上限。

2. 防疫照顧假得由家長其中一人請。前揭家長，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）、寄養家庭。

注意：若雇主未依規定給薪或給假，恐涉違反嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例(罰鍰 5-100 萬)、勞動基準法(罰鍰 2-100 萬)或性別工作平等法(罰鍰 2-30 萬)。

臺北市政府勞動局製