

勞動部「因應 COVID-19 疫情防疫專區」QA

更新日期：109/3/10 20:30

壹、防疫照顧假

Q1: 基於防疫的必要措施，中小學配合指揮中心延後開學之決策，勞工權益可以請什麼假？

A：

1. 基於防疫需要，中小學延後開學，勞工如有照顧 12 歲以下學童或高級中等學校、國民中學身心障礙子女之需求，得請「防疫照顧假」。
2. 因為這是為防疫應變處置之特別措施，所以雇主應予准假，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。

Q2：中小學都配合指揮中心延後開學，只有 12 歲以下學童之家長可以請「防疫照顧假」嗎？國、高中家長可以請什麼假？

A：

有鑑於 12 歲以下之學童不宜獨自留於家中，特訂定「防疫照顧假」提供有 12 歲以下學童之家長多一個選擇。國、高中家長如有照顧需求，仍依照性別工作平等法或依勞動基準法規定辦理。

Q3: 因應中國大陸新型冠狀病毒肺炎疫情之防疫需要，全國高中職(含)以下學校延遲開學兩週，家長得請「防疫照顧假」，其申請對象為何？

A：

1. 如有「12 歲以下學童」，以及如有「就讀高級中等學校(含高中、高職、五專一~三年級)或國民中學持有身心障礙證明之子女」，有照顧需求之家長其中 1 人得於 109 年 2 月 11 日至 24 日期間請防疫照顧假。
2. 私立及部分公立專設幼兒園雖未延遲開學，考量防疫需求，如幼兒園於 109 年 2 月 11 日至 24 日自主停課，或家長自主替幼兒請假，家長其中 1 人得於該期間請防疫照顧假。
3. 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之人(如爺爺、奶奶等)

Q4: 109 年 2 月 25 日學校開學後，如有符合「校園因應嚴重特殊傳染性肺炎(武漢肺炎)疫情停課標準」，家長需要照顧學童，還可以請防疫照顧假嗎？安親班、補習班也適用嗎？

A：

1. 符合停課標準之停課期間，家長如有照顧 12 歲以下學童或高級中等學校、國民中學身心障礙子女需求，可比照延後開學期間(2 月 11 日至 24 日)之應變措施請「防疫照顧假」，其申請對象、薪資及其他相關權益等，亦比照該措施規定辦理。
2. 短期補習班、幼兒園及兒童課後照顧服務中心等相關教育機構，如比照高級中等以下學校規定停課，家長亦可申請防疫照顧假。

Q5:如果雇主不給假，如何處理？

A：

1. 勞工配合防疫照顧需求而未出勤，雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或扣發全勤獎金等不利之處分。
2. 雇主如扣發全勤獎金，將依違反勞基法 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。

Q6:防疫照顧假是公假？還是家庭照顧假？

A：

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，希望勞雇雙方要共體時艱，共同為防疫而努力。
2. 此一特別措施是因應中小學延後兩星期開學及依停課標準停課期間的配套，使有 12 歲以下子女之受僱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。

貳、勞工赴中國大陸工作之勞動權益

Q1. 政府宣布中國大陸地區列入二級以上流行地區，此時是否還可以繼續指派勞工至中國疫區提供勞務？

A：

雇主因應嚴重特殊傳染性肺炎之疫情，應以勞工健康安全為最優先考量，如非必要，應避免指派勞工前往中國大陸疫區，可改採視訊或電傳等其他方式來維持營運經營，或與勞工協商調整工作地點及工作內容。

Q2. 如果雇主因應疫情，調整勞工回台工作，工資部分是否需支付？

A：

雇主為避免指派勞工前往中國大陸疫區，與勞工協商改採視訊或電傳等其他勞務提供方式，應照付工資。

Q3. 雇主強行指派勞工赴中國大陸疫區提供勞務，勞工得否終止契約？

A：

雇主如強行勞工至中國大陸疫區工作或出差，致勞工有權益受損之虞，勞工得以此為由終止勞動契約，雇主應給付資遣費。

Q4. 勞工因公指派到中國大陸地區工作，安全衛生防護應如何確保？

A：

1. 雇主如確有必要指派勞工至中國大陸工作，應評估勞工個人健康狀況，避免指派有慢性肺病(含氣喘)、心血管等疾病之勞工。
2. 雇主應強化勞工清潔、呼吸道衛生、自我健康狀況監測等感染預防措施之教育訓練，並提供口罩、個人消毒用品等防護設備，及採取體溫量測、加強工作區域清潔、消毒及保持通風。未能提供者，勞工得拒絕接受指派前往中國大陸地區。

參、勞工配合「居家隔離」或「居家檢疫」之勞動權益

Q1. 勞工「感染武漢肺炎」，被隔離治療者，其勞動權益為何？

A：

1. 勞工如經認定是職業上原因致感染武漢肺炎，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武漢肺炎，隔離治療期間得請普通傷病假、特別休假或事假療養。

Q2. 勞工「未感染武漢肺炎」，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？

A：

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。

Q3: 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？

A：

1. 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。
2. 舉例而言，指揮中心視疫情分別於 1 月 20 日（湖北省武漢市）、1 月 26 日（湖北省）、2 月 2 日（廣東省含小三通）、3 日（浙江省溫州市）、5 日（浙江省）及 6 日（全中國大陸含港澳）宣布返臺之民眾，必須接受居家檢疫（或隔離）後，雇主仍然指派勞工前往各該地點工作，於返臺接受居家檢疫（或隔離）之 14 日，雇主仍應照給工資。

Q4. 勞工「未感染武漢肺炎」，但衛生主管機關要求「自主健康管理」，勞工可否不出勤？

A：

1. 勞工如自行居家休養者，可請普通傷病假、事假或特別休假，或與雇主協議調整工作時間。
2. 但雇主如果對勞工出勤有所疑慮，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。

Q5：勞工「未感染武漢肺炎」，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？

A：

如果勞工沒有被衛生主管機關要求居家隔離或檢疫，而是雇主對勞工出勤有所疑慮，而主動要求勞工不要出勤時，因屬雇主受領勞務遲延，仍應照給工資。

Q6. 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？

A：

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。

Q7. 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？

A：

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，或與雇主協商排定特別休假。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。

肆、移工來臺工作權益及我國雇主權益

Q1. 經中港澳入境移工，居家檢疫作為有哪些？

A：

經中港澳轉機入境移工應依防疫規定辦理居家檢疫，禁止搭乘大眾交通工具前往檢疫地點或就醫，且檢疫期間移工不能外出或工作，建議雇主安排移工直航或由其他地點轉機入境臺灣。

Q2. 有關移工入國後3天內應辦理健康檢查之規定，因轉機須居家檢疫14天，無法前往醫院辦理健康檢查怎麼辦？

A：

經中央流行疫情指揮中心2月10日晚間決議，中港澳轉機入境的移工，得於完成居家檢疫14天的次日起3個工作天內，依就業服務法規定辦理入國健康檢查。

Q3. 若移工未配合居家檢疫，有法律責任嗎？

A：

移工若未配合居家檢疫，將違反傳染病防治法規定，可處最高新臺幣 15 萬元罰鍰；另雇主或委任的仲介未善盡生活照顧管理責任，將依違反就業服務法規定，最高處新臺幣 30 萬元罰鍰，並廢止許可，及管制 2 年不得再申請移工。

Q4. 若雇主已取得勞動部許可並選定菲國移工來臺工作，但因菲國政府禁止該國勞工來臺工作，許可效期得否延長？

A：

雇主如因菲國政府規定致無法於許可效期內引進菲籍移工，因屬不可抗力或不可歸責雇主事由，可依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 25 條規定，檢具聲明向本部申請延長引進效期 3 個月。

Q5. 有關菲籍移工返鄉探親，因菲國政府規定致未能於重入國許可期限內返臺，雇主應如何辦理？

A：

1. 擬更換移工：雇主可以菲籍移工返鄉未歸為由，向勞動部申請廢止聘僱許可後，再依就業服務法第 58 條向勞動部申請遞補其他國家新移工。
2. 擬繼續聘僱原移工：菲籍移工返鄉無法於重入國許可期限內返臺，可向勞動部申請同意移工再入國許可，並自勞動部同意再入國許可函發文日起 3 個月內，辦理再入國手續。

Q6. 有關因航班取消或調整，致雇主所聘僱菲籍移工未能於聘僱許可期限屆滿前使其出國，雇主是否違反規定及後續應如何辦理？

A：

1. 雇主因航班取消或調整等事由，致菲籍移工未能於規定期限內出國，因屬不可歸責雇主事由，尚無違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 20 條(一出一進)及第 46 條(期滿遵期出國)等規定，惟雇主仍應儘速安排班機使其出國，並檢附相關具體事證(如原訂機票紀錄等佐證資料)向勞動部辦理外國人離境備查。
2. 因應航班縮減或旅客眾多，建議雇主於預定返國期限屆滿前，提早安排菲籍移工返國班機事宜；如有臺菲直飛航班可能取消之疑慮，可選擇搭乘非臺籍

航空公司班機或改由第三地轉機。另移工出國前，雇主仍應善盡生活管理照顧責任。