

因應新冠肺炎請假與工資相關規定(製表日期：110年5月17日)

類別	事件/對象	假別	工資
自主健康管理	勞工自主隔離	普通傷病假	半薪(30日)，超過無薪。
		事假	無薪
		特別休假	全薪
	應雇主要求勞工在家隔離	因屬受領給付遲延，工資應照給。	
因職業上原因受感染	因職業上原因受感染之勞工	公傷病假	工資照給(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。)
非因職業上原因受感染	非因職業上原因受感染勞工	普通傷病假	半薪(30日)，超過無薪。
		事假	無薪
		特別休假	全薪
居家檢疫、居家隔離	因執行職務(與工作相關)	防疫隔離假	工資照給
	非屬工作因素	防疫隔離假	雇主可不給薪，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。
家庭成員因防疫隔離、檢疫，致使生活不能自理，須親自照顧	照顧生活不能自理之受隔離、檢疫者的勞工	防疫隔離假	雇主可不給薪，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。
因應中小學延後開學或學校因達校園因應「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情停課標準停課而有家屬需要照顧者	1. 12歲以下之國小學童 2. 國、高中職領有身心障礙證明子女 3. 公私立幼兒園、短期補習班、兒童照顧服務中心因自主停課之孩童	防疫照顧假	工資由勞資雙方議定，但不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或不利之處分。

勞工有接種疫苗需求者	勞工	疫苗接種假	2天為限，雇主可不給薪，雇主不得拒絕，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、解僱或不利之處分。
家庭成員有預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧	有須親自照顧家庭成員之勞工	家庭照顧假	請假日數併入事假計算，全年以7日為限，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。
因政府通知須停業者	受政府通知須停業而致使無法提供勞務之勞工	無	工資由勞資雙方議定。
非因政府要求，業者基於防疫考量，自行停業者	受業者自主停業而致使無法提供勞務之勞工	無	1. 屬勞務不受領，工資應由雇主照給。 2. 或雇主可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(新臺幣 24,000 元)。
因雇主未落實防疫措施，被政府勒令停業者	受業者被勒令停業而致使無法提供勞務之勞工	無	因屬可歸責雇主之事由，工資應由雇主照給。

備註：

相關規定或函釋供參如下：

1. 有關防疫隔離假規定，得參考嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條規定。
2. 有關防疫照顧假規定，得參考嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心109年2月27日肺中指字第1090030116號函。
3. 有關疫苗接種假規定，得參考嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心110年5月5日肺中指字第1103700289號函。
4. 有關因受新冠肺炎影響，須減班休息者，得參考勞動部109年2月10日勞動條3字第1090044699號函。
5. 其他假別如病假、事假、特別休假、家庭照顧假等，得參考勞動基準法、勞工請假規則或性別工作平等法相關規定，另請假除普通傷病假延長假期在1個月以上者得含休息日、例假外，其餘假別是以工作日計算，故雇主仍應給予月薪制勞工休息日、例假工資。