

防疫期間勞工請假及工資相關規定一覽表



介入措施	原因	假別	工資
居家隔離（檢疫）或集中隔離（檢疫）	因執行職務（可歸責於雇主）	防疫隔離假	全薪（不得申請防疫補償）
	非因職業上原因受感染者（不可歸責於雇）	防疫隔離假	1、未強制雇主給薪。 2、雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。 3、勞工若未領薪，得申請防疫補償。
	為照顧生活不能自理之受隔離者、檢疫者而請假或無法從事工作之家屬		1、未強制雇主給薪。 2、雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。
隔離治療	因職業上原因	公傷病假	1、給付相當於原領工資之工資補償。 2、勞工若因此死亡或失能，雇主應依勞動基準法職業災害相關規定予以補償。
	非因職業上原因受感染者	普通傷病假	1年30日內半薪
		特別休假 事假	全薪 不給薪
防疫照顧	如因停課期間有照顧12歲以下學童或高中以下身心障礙學生之需求、托嬰中心及居家托育服務停止收托期間、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暫停服務期間，家長有照顧學童或身心障礙者及失能者之家屬之需求	家長其中一人得請防疫照顧假	1、未強制雇主給薪。 2、雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。
自主健康管理	有 COVID-19 以外病徵	病假	1年30日內半薪
		特別休假	全薪
	勞工自主隔離	事假	不給薪
		特別休假	全薪
應雇主要求勞工在家隔離	勞工不必補服勞務	全薪	
勞工之家庭成員因病或因受自主健康管理要求	勞工需親自照顧者	家庭照顧假	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。
		事假	不給薪
		特別休假	全薪