

防疫相關勞動權益 Q&A

高雄市政府勞工局彙整(110.6.3 修正)

資料來源(110.6.3 修正):

勞動部官網(網址：<https://www.mol.gov.tw/topic/44761/45003/45004/#>)

※為利於閱讀查詢，分段標題由高雄市政府勞工局根據勞動部官網酌為重行分類

※有關問答若未能及時修正，仍依勞動部官網最新修正版為主

目錄

一、事業單位停業期間出勤及工資權益 Q&A	1
二、事業單位因防疫需求延長工時 Q&A	1
三、各級學校、教育機構事業單位停止上課與托嬰中心停止收托之勞工出勤 Q&A	3
四、勞工配合「居家隔離」或「居家檢疫」之勞動權益 Q&A	5
五、防疫照顧假 Q&A	8
六、疫苗接種假 Q&A	13
七、因應疫情實施居家辦公或分組上班疑義	14
八、因應疫情之勞資會議召開	15
九、其他疑義 Q&A	16

一、事業單位停業期間出勤及工資權益 Q&A

Q1：事業單位停業期間出勤及工資權益為何？

A1：

1. 因應中央疫情指揮中心宣布特定場所應關閉，事業單位因而停業者，該停業因不可歸責於勞雇任一方，停業期間之工資得由勞雇雙方協商約定。惟雇主如請勞工協助做消毒或內部整理工作，仍應照給工資。
2. 事業單位未受指揮中心或地方政府停業要求，但自主停業進行消毒者，其停業期間工資仍然要依照原約定給付。
3. 業者如係配合地方政府呼籲或勸導而停業（例如：夜市、商圈自主停業），為促進勞資和諧，穩定勞資關係，該期間之勞動權益，建議雇主宜透過與工會協商或召開勞資會議等方式，與勞方妥為溝通、討論，以獲致共識，採取適切作法。

Q2：因為疫情影響不能繼續營業可否實施減班休息？

A2：

1. 事業單位因為疫情影響不能繼續營業，或是營業受到衝擊，可依「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，與員工協商實施「減班休息」，並進行通報。對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於現行基本工資 24,000 元。相關規範於勞動部官網「勞雇協商減少工時專區」有更詳細的說明。
2. 實施「減班休息」者，本部勞動力發展署所屬分署將主動輔導，提供「充電再出發訓練計畫」及「安心就業計畫」，給予勞雇雙方協助。

二、事業單位因防疫需求延長工時 Q&A

Q1：因為防疫需求，事業單位請勞工加班，勞工加班相關權益？

A1:

1. 「重大傳染病」屬勞基法所稱之事變。
2. 事業單位因配合防疫需求，或為復原重建工作而請勞工加班，除一般平日、休息日或休假日之加班規定外，可以適用勞基法第 32 條第 4 項及第 40 條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。
3. 雇主如果是「天災、事變或突發事件」原因，請勞工加班，仍然必須遵守勞基法之規定，除通知工會或報送地方勞工行政機關備查或核備外，並應給付加班費及給予勞工適當的休息或補假。

Q2：因防疫管制措施提升，民眾搶購民生物資、電腦資訊設備，事業單位請勞工加班，勞工加班相關權益？

A2.

1. 因應防疫管制措施，民眾大量搶購泡麵、罐頭、乾糧、米、衛生紙…等各項民生物資，相關製造、物流、通路商為配合供給，除一般平日或休假日之加班規定外，也可以適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。
2. 因應防疫及學校停課措施，勞工改採遠距辦公、學生改以線上學習，以致筆記型電腦、視訊設備…等各項資訊產品需求大增，相關製造、物流、通路商為配合供給，除一般平日或休假日之加班規定外，可以適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。
3. 事業單位因防疫需求，如需勞工加班，仍然必須遵守勞基法之規定，除通知工會或報送地方勞工行政機關備查或核備外，並應給付加班費及給予勞工適當的休息或補假，以避免勞工過勞。出勤紀錄也應該配合做相關的註記。

Q3：因勞工被隔離、檢疫或請防疫照顧假，不能外出工作，導致事業單位人力短缺，現有勞工加班相關權益？

A3.

1. 因為防疫管制需求，事業單位因勞工受隔離、檢疫，或須請假照顧幼童或家屬，短時間無法緊急尋覓替代人力，導致人力短缺，除一般平日或休假日之加班規定外，可以適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。
2. 事業單位因防疫需求，如需勞工加班，仍然必須遵守勞基法之規定，除通知工會或報送地方勞工行政機關備查或核備外，並應給付加班費及給予勞工適當的休息或補假，以避免勞工過勞。出勤紀錄也應該配合做相關的註記。

Q4：兒少安置機構因為學校停課，學生白天改留置於機構，機構突然增加人力需求，現有勞工加班相關權益？

A4.

1. 因為防疫需求學校停課，被安置之兒少白天必須留置於機構，機構短時間無法緊急尋覓替代人力，導致人力短缺，除一般平日或休假日之加班規定外，可以適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。
2. 事業單位因防疫需求，如需勞工加班，仍然必須遵守勞基法之規定，除通知工會或報送地方勞工行政機關備查或核備外，並應給付加班費及給予勞工適當的休息或補假，以避免勞工過勞。出勤紀錄也應該配合做相關的註記。

三、各級學校、教育機構事業單位停止上課與托嬰中心停止收托之勞工出勤 Q&A

Q1：補習班/安親班應教育部之疫情因應措施要求，停止讓學員到班上課，從業勞工出勤及工資權益為何？

A1：

1. 因應國內疫情警戒升級，為降低群聚感染之風險，教育部宣布自 110 年 5 月 19 日起至 5 月 28 日止，請學生停止前往補習班及兒童課後照顧服務中心，

在家學習。依教育部所定短期補習班設立及管理準則第 25 條規定，補習班因不可抗力之事由因故停課者，應退還已繳費用，但經學生同意以補課、提供授課錄影資料或其他適當方式處理者，不在此限。

2. 補習班/安親班如透過提供同步線上教學、錄製影片等方式提供教學，因勞工仍持續提供勞務，工資應依照原約定給付。
3. 惟如補習班/安親班因缺乏視訊設備或學生不願採以視訊方式授課，事實上無法營運，依照教育部規定應予退費；此類停工原因因屬於不可歸責於勞雇任何一方，停業期間之工資得由勞雇雙方協商約定。
4. 勞動部呼籲，「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情嚴峻，非社會大眾所樂見，盼勞雇雙方能共體時艱以度難關，建議雇主與勞方宜妥為溝通、討論，以獲致共識。

Q2：公私立幼兒園因應教育部宣布全國各級學校等因應疫情停課，勞工出勤及工資權益為何？

A2：

1. 因應國內疫情警戒升級，為降低群聚感染之風險，教育部宣布全國公私立幼兒園停止到校上課【編按：目前停止期間為 110 年 5 月 19 日起至 6 月 14 日】，在家學習，惟該部係採停課不停學、教職員工以到園為原則，幼童如無法在家照顧或學習，幼兒園仍應安排人力，提供幼童到校學習、照顧及用餐。
2. 因勞工仍有到班義務，雇主應依照原約定給付工資。惟如僅有少數家長有送托需求，且園方為避免疫情感染，僅需保留部分人力者，於兼顧園方管理上之公平原則，可採輪流出勤方式，進行內部人力調整。
3. 幼童請假者，依據地方政府所訂退費辦法，幼兒園所應退還家長之費用，僅有請假期間之餐費及交通費等代辦費，並未包括學費及雜費等屬於支應人事費用之項目，對於園方之經營與維持影響層面有限，雇主不得藉故要求教職員排定其他不論是否給薪之假別。

4. 勞動部呼籲，「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情嚴峻，非社會大眾所樂見，盼勞雇雙方能共體時艱以度難關，建議雇主與勞方宜妥為溝通、討論，以獲致共識。

**Q3：有關托嬰中心因疫情停止收托期間，勞工出勤及工資權益為何？
(06.01 勞動部 Q&A 修正)**

A3：【衛生福利部 110 年 5 月 28 日衛授家字第 1100900693 號函】

1. 因應國內疫情警戒升級，為降低群聚感染之風險，衛生福利部已函示全國托嬰中心原則暫停服務。各地方政府亦得評估轄內疫情及民眾需求，維持托嬰中心服務運作。至於停托期間如兒童無法在家照顧，托嬰中心安排人力持續提供托育服務者，因勞工仍有到班義務，雇主應依照原約定給付工資。
2. 另依衛生福利部調查多數托嬰中心採一定比例或定額方式退費，並非全額退費，故托嬰中心仍應支付員工薪資。雇主不得藉故要求勞工排定其他不論是否給薪之假別。
3. 勞動部呼籲，「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情嚴峻，非社會大眾所樂見，盼勞雇雙方能共體時艱以度難關，建議雇主與勞方宜妥為溝通、討論，以獲致共識。。

四、勞工配合「居家隔離」或「居家檢疫」之勞動權益 Q&A

Q1：勞工「感染嚴重特殊傳染性肺炎」，被隔離治療者，其勞動權益為何？

A1：

1. 勞工如經認定是職業上原因致感染嚴重特殊傳染性肺炎，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嚴重特殊傳染性肺炎，隔離治療期間得請普通傷病假、特別休假或事假。

Q2：勞工「未感染嚴重特殊傳染性肺炎」，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？

A2：

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？

A3：

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。

Q4：勞工配合衛生主管機關所定「自主健康管理」，可否不出勤？

A4：

1. 因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情擴大，中央流行疫情指揮中心為及早發現疑似個案及防堵病毒於社區及醫療院所傳播，建議特定對象應進行自主健康管理（如：曾出入相關場所應自主健康管理者）。
2. 勞工於自主健康管理期間應隨時注意自身健康狀況，如有發燒、腹瀉、呼吸道疾病等身體不適，宜儘速就醫及休養，於就醫及休養期間可請普通傷病假、事假或特別休假。
3. 勞工如沒有任何症狀，而欲自行居家休養者，亦可請前開假別，或與雇主協議在家上班或遠距上班，以減少接觸。
4. 另外，雇主如果對沒有症狀的勞工出勤有所疑慮，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「未感染嚴重特殊傳染性肺炎」，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？

A5：

1. 勞工如有發燒或呼吸道感染等不適症狀，應主動就醫，配合醫師指示治療，落實生病在家休息，就醫及休養期間可請普通傷病假、事假或特別休假。
2. 雇主如果對沒有症狀的勞工出勤有所疑慮，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。

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？

A6：

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？

A7：

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。

Q8：勞工因與確診者足跡重疊至快篩站採檢，其無法出勤期間應如何請假及給薪？

A8：

1. 勞工如因與確診者足跡重疊至快篩站採檢，期間如因此無法出勤者，因不可歸責於勞工，雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或予不利之處分。未出勤期間，因與請假有所區別，建議雇主以「防疫隔離」註記，另因隔離事由亦不可歸責於雇主，因此並未強制雇主應給付該期間之薪資，得由勞雇雙方自行協商約定。
2. 又，勞工於採檢後確診（感染嚴重特殊傳染性肺炎），可請普通傷病假、特別休假或事假。

Q9：勞工如因發燒或呼吸道症狀就醫，經醫院評估安排採檢，於接獲檢驗結果前須留在家中不可外出，其無法出勤期間應如何請假及給薪？

A9：

勞工如因發燒或呼吸道症狀就醫，經醫療院所評估予以採檢者，勞工應配合採檢，該期間得依勞工請假規則請普通傷病假。

五、防疫照顧假 Q&A

Q1：家長如有照顧需求，惟非屬防疫照顧假請假適用對象，還可以請什麼假？

A1：

因應停課，家長如非屬防疫照顧假請假適用對象，惟仍有照顧家人之需求，得請家庭照顧假、特別休假或事假以為運用，雇主應予准假，希望勞雇雙方共同為防疫而努力。

Q2：因應「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情之防疫需要，全國公私立高級中等(含)以下學校延後開學期間，家長得請「防疫照顧假」，其申請對象為何？

A2：

1. 全國公私立高級中等（含）以下學校及公立幼兒園（含專設幼兒園）延後開學期間，家長其中一人如有照顧「12歲以下之學童」，或「國民中學、高級中等學校、五專一、二、三年級持有身心障礙證明子女」之需求者，得申請「防疫照顧假」。
2. 私立幼兒園及非營利幼兒園正常運作，如幼兒園有於延後開學期間自主停課，或家長自主替幼兒請假之情形，家長其中1人得請「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)。
4. 符合上述規定之家長如有照顧需求，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。

Q3：全國高中職(含)以下學校及相關教育機構，於學校因「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情停課期間，家長可以請什麼假？

A3：

1. 為校園疫情控制需要，高中職(含)以下學校及相關教育機構符合「校園因應『嚴重特殊傳染性肺炎』(武漢肺炎)疫情停課標準」時，家長於停課期間如有照顧學童之需求，得依下列說明請「防疫照顧假」：
 - 12歲以下學童之家長其中一人，於停課期間如有照顧學童之需求，得請防疫照顧假；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)。

- 如有就讀高級中等學校(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，有照顧需求，家長其中一人得請防疫照顧假。
- 2. 短期補習班、幼兒園及兒童課後照顧服務中心等教育機構，如比照高級中等以下學校規定停課者，其家長亦得比照各級學校之家長申請防疫照顧假。
- 3. 符合上述規定之家長如有學童照顧需求，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。
- 4. 家長除得請防疫照顧假外，也可以選擇請家庭照顧假、特別休假或事假以為運用。
- 5. 雇主尚不得要求先請畢家庭照顧假或其他假別，始得請防疫照顧假。

Q4：如果雇主不給防疫照顧假，如何處理？

A4：

1. 勞工配合防疫需求，請防疫照顧假，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. 雇主不得要求先請畢家庭照顧假或其他假別，始得請防疫照顧假。
3. 雇主如扣發全勤獎金，將依違反勞基法第 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。

Q5：防疫照顧假是公假？還是家庭照顧假？兩者有何差別？

A5：

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，希望勞雇雙方共同為防疫而努力。
2. 此一特別措施是因應中小學延後開學或依停課標準停課期間的配套，使有 12 歲以下等受照顧子女之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。

Q6：因防疫需要，托嬰中心及居家托育服務停止收托期間，送托兒童之家長可否請防疫照顧假？

A6:

1. 依衛生福利部 110 年 5 月 17 日衛授家字第 1100900661 號函(如附件)，因應新型冠狀病毒肺炎疫情嚴峻，及國內防疫需要，托嬰中心及居家托育服務停止收托期間，兒童之家長其中 1 人得請防疫照顧假，親自照顧。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。
2. 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）。
3. 家長除得請防疫照顧假外，也可以選擇請家庭照顧假、特別休假或事假以為運用。
4. 雇主尚不得要求先請畢家庭照顧假或其他假別，始得請防疫照顧假。

Q7：因防疫需要，社區式長照機構及身心障礙者日間照顧服務暫停服務期間，原接受服務的身心障礙者及失能者之家屬可否請防疫照顧假？

A7:

1. 依衛生福利部 110 年 5 月 18 日衛授家字第 1100700657 號函(如附件)，因應新型冠狀病毒肺炎疫情嚴峻，及國內防疫需要，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，原接受服務的身心障礙者及失能者之家屬若有親自照顧需求，受僱之家屬其中一人得請防疫照顧假。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。
2. 前述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。

3. 家屬除得請防疫照顧假外，也可以選擇請家庭照顧假、特別休假或事假以為運用。
4. 雇主尚不得要求先請畢家庭照顧假或其他假別，始得請防疫照顧假。

Q8：因防疫需要，全國公私立高級中等(含)以下學校及幼兒園停課期間，寄養家庭可否請防疫照顧假？

A7:

依衛生福利部 110 年 5 月 25 日衛授家字第 1100601042 號函，依兒童及少年福利與權益保障法第 62 條第 3 項規定，寄養家庭於照顧安置兒少期間，有行使及負擔父母對於未成年子女之權利義務，爰寄養家庭身分等同為寄養兒少家長，亦為時寄照顧兒少之人，當寄養家庭其中 1 人申請「防疫照顧假」，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。

Q9：請防疫照顧假，要提供證明文件嗎？防疫照顧假可以「半日」或「小時」為請假單位嗎？

A9:

受僱家長或家屬欲申請防疫照顧假，可以向雇主提出諸如學生證影本、戶口名簿影本、學雜費、午餐費等繳費單或其它足證有實際照顧事實之相關文件，又證明文件格式，法無明文，足以證明受僱者有親自照顧之需求即可。至防疫照顧假得否以半日或小時為請假單位，得由勞雇雙方協商議定之。

Q10：倘配偶育嬰留職停薪中，或已請事假、特別休假、家庭照顧假等，勞工還可以請防疫照顧假嗎？

A10:

為防疫需求，高中職(含)以下學校及相關教育機構停課期間、托嬰中心及居家托育服務停止收托期間、社區式長照機構及身心障礙者日間照顧服務暫停服務期間，受僱家長或家屬其中一人如有親自照顧之需求，得依相關規定請防疫照

顧假。該假別並未限制受僱者之配偶已請事假、特別休假、家庭照顧假或育嬰留職停薪者，不得申請防疫照顧假。

六、疫苗接種假 Q&A

Q1：勞工前往接種 COVID-19 疫苗，以及接種後擔心有不適反應，可否請「疫苗接種假」？

A1:

中央流行疫情指揮中心 110 年 5 月 5 日宣布，自該日起實施疫苗接種假。勞工前往接種疫苗，以及為避免接種發生不良反應，自接種之日起至接種次日 24 時止，得申請疫苗接種假。

Q2：勞工向雇主申請「疫苗接種假」要不要附證明？

A2:

檢具疫苗接種紀錄卡即可，無需就診或其他證明。

Q3：勞工請「疫苗接種假」之權益保障為何？會不會被扣全勤獎金？

A3:

1. 符合請疫苗接種假規定者，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。
2. 另因接種疫苗不可歸責於雇主，並未強制雇主應給付請假期間之薪資，得由勞雇雙方自行協商約定。
3. 雇主如扣發全勤獎金，將依違反勞基法第 22 條工資未全額給付處罰；如強制勞工一定要請特別休假、普通傷病假或事假，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。

Q4：超過可請疫苗接種假期限後如持續不適，如何請假？

A4:

1. 接種後如果不適症狀持續未改善，應儘速就醫、釐清病因，並依中央流行疫情指揮中心相關指示通報。
2. 超過可請疫苗接種假期限後，如因不適症狀就醫及休養期間，可請普通傷病假。

七、因應疫情實施居家辦公或分組上班疑義

(一) 採行在家或遠距辦公，勞工工作時間認定、出勤紀錄記載

Q1：勞工在家中或遠距辦公時，如何排定工作時間？

A1：

勞工工作時間應由勞雇雙方事先約定並依約履行。實際出勤情形，可由勞工自我記載（如工作日誌等），並透過勞雇雙方約定之方式回報雇主記載。

Q2：勞工在家中或遠距辦公時，出勤情形如何記載？

A2：

出勤紀錄非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：APP、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具。

Q3：勞工在家中或遠距辦公下班後，經雇主交辦工作，可否申請加班？

A3：

勞工正常工作時間結束後，因工作需要接獲雇主要求延長工作時間時，於完成工作後，應將結束時間回報雇主，雇主應記載交付工作之起迄時間並給付加班費。

(二) 有關事業單位應指揮中心建議採行分組上班，勞工出勤相關權益？

A：

1. 為降低「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情對企業營運的衝擊，中央流行疫情指揮中心建議各企業落實「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情持續營運指引」，可採行彈性上下班或分流上班機制，讓勞雇雙方受疫情影響的衝擊降至最低。
2. 部分事業單位僅需保留部分人力者，於兼顧內部管理之公平原則，可採輪流出勤方式，進行內部人力調整；調整時，並應注意各項工時彈性之程序性及限制性規定。
3. 勞工於分組出勤期間有請假之需求者，可依法請假，但雇主不得片面要求員工排定其他不論是否給薪之假別，或以「借休」(先休再還班)等方式補足工時。
4. 勞動部呼籲，「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情嚴峻，非社會大眾所樂見，盼勞雇雙方能共體時艱以度難關，建議雇主與勞方宜妥為溝通、討論，以獲致共識。

八、因應疫情之勞資會議召開

面對疫情未趨緩，事業單位召開勞資會議僅能以集會方式召開嗎？

A:

1. 依勞資會議實施辦法第 18 條規定：「勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。」事業單位為防疫，可選擇以視訊方式召開勞資會議(參考事業單位召開勞資會議應行注意事項第 11 點，<https://www.mol.gov.tw/topi>

c/34467/)，以減少集會方式舉辦勞資會議，兼顧落實勞資會議運作與防疫措施。

2. 對於疫情未趨緩前，如有召開勞資會議相關疑義，可電洽勞動部服務專線，電話：(02) 89956866，或本局 07-8124613 分機 332、333 及 336

九、其他疑義 Q&A

鐵路列車取消站票，通勤勞工因車位短缺恐未能按時到班，相關勞動權益如何保障？

1. 勞工搭乘大眾運輸工具上班，途中發生誤點等不可歸責於勞工之事由因而遲到，應不視為遲到或曠職。勞工可以向交通單位索取誤點證明，提供給雇主。勞工未出勤的時段，工資是否照給，如事業單位工作規則或勞動契約有規定者，從其規定；如無規定者，應由勞資雙方自行協商，但不得溢扣。勞動部早已有相關函釋。
2. 臺鐵及高鐵配合指揮中心整體防疫策略，自 110 年 5 月 15 日起，城際列車取消站票。勞工宜儘早規劃訂票或安排其他交通方式。
3. 勞工如確因車位短少必須轉乘其他交通工具，因為誤點而無法準時到班，應不以遲到或曠職處理。
4. 勞雇雙方也可以協商調整上、下班時間，以為因應，共同落實相關防疫規範。