



本會現任理、監事即將卸任~告別第26屆迎接第27屆新團隊

本會理監事四年一任，定期改選制度，讓本會全體理、監事有一檢討過去，思考未來。感謝各位對桃園市總工會長期以來的支持。相信未來新團隊成員群策群力付諸行動，持續共同努力提升勞工權益，本會第26屆全體幹部在此

祝福大家平安、健康、事事如意

第二十六屆



嚴重特殊傳染性肺炎疫情放寬「婚假」請畢規定

發文單位：勞動部

發文字號：勞動條 3 字第 1100130044 號函

發文日期：民國 110 年 02 月 02 日

資料來源：勞動部

要 旨：為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，勞工如無法於勞動條 3 字第 1040130270 號令釋規定期間內請畢婚假者，得經雇主同意，於疫情結束後 1 年內請畢。

主 旨：為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，有關勞工婚假請休期間得依說明事項辦理，請查照。

說 明：一、依本部 104 年 10 月 7 日勞動條 3 字第 1040130270 號令釋，勞工婚假應自結婚之日前 10 日起 3 個月內請畢。但經雇主同意者，得於 1 年內請畢。
二、由於國際疫情仍嚴峻，為使勞工能有較彈性之婚假規劃，勞工如無法於本部 104 年 10 月 7 日勞動條 3 字第 1040130270 號令釋規定期間內請畢婚假者，得經雇主同意，於疫情結束後 1 年內請畢。
三、前開所稱「疫情結束」，指「嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心解散之日」。

收件者：

桃園市政府3樓勞動局法律諮詢室
聯絡電話 332-2101 轉 6802、6803
星期一、三下午 2 時至 5 時
勞工法令諮詢採現場登記

問1：事業單位因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情停業，勞工當日工資是否應照給？

答1：1.有關中央流行疫情指揮中心為防止疫情擴散而要求特定行業全面停業，或地方政府要求事業單位停業以進行消毒作業，前開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。又，勞工於該日有請普通傷病假、事假或特別休假之需求者，亦可依法請各該假別，惟雇主不得逕自要求勞工請假。

2.至於事業單位未受地方政府停業要求，屬**自主停業消毒者**，其**停業期間仍應照給工資**。

問2：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？

答2：1.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。

問3：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？

答3：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。

問4：雇主因應疫情，調整勞工回台工作，工資部分是否需支付？

答4：雇主為避免指派勞工前往第三級疫區(如中國大陸)工作，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。

問5：勞工在家中或遠距辦公時，出勤情形如何記載？

答5：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。

問6：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？

答6：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。

問7：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？

答7：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。

問8：雇主不給防疫照顧假？

答8：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。如有違反者，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2萬元以上100萬元以下罰鍰。

問9：防疫照顧假是公假？還是家庭照顧假？

答9：「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。

· 新冠肺炎勞工假別與給薪簡表 ·

介入措施	對象事件	假別	薪資
隔離治療	因執行職務感染者屬職業災害	公傷病假	全薪
		特別休假	全薪
		普通傷病假	半薪
檢疫或隔離	因個人因素確診者	事假	無薪
		-	全薪
		特別休假	全薪
自主健康管理	因執行職務	普通傷病假	半薪
		防疫隔離假	無薪
		-	全薪
-	因個人因素	特別休假	全薪
		普通傷病假	半薪
		防疫隔離假	無薪
-	雇主要求在家隔離	-	全薪
		特別休假	全薪
		事假	無薪
-	勞工自主隔離	特別休假	全薪
		事假	無薪
		特別休假	全薪
-	因其他症狀(非新冠肺炎)	事假	無薪
		特別休假	全薪
		事假	無薪
-	照顧生活不能自理之受隔離或檢疫之親屬	特別休假	全薪
		事假	無薪
		家庭照顧假	無薪

養兒育女法定假別

假別	申請條件	可請日數	薪資	備註
產檢假	懷孕期間產前檢查	5日	全薪	
安胎假	醫師診斷需要安胎休養者	30日(未住院) 或 1年	半薪 或 無薪	不得視為缺勤而影響其會勤獎金、考績或其他不利處分
產假	受僱者生產	8週	全薪	工作未滿6個月者，減半發給
	懷孕3個月以上流產	4週	全薪	
	懷孕2~3個月以上流產	1週	勞資協商	
	懷孕未滿2個月流產	5日	勞資協商	
陪產假	配偶生產	5日	全薪	
育嬰留職停薪	任職滿6個月，子女滿3歲前	每次至少6個月，最長2年	無薪	6個月育嬰留職停薪津貼
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故	7日	無薪	不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利處分
調整工作時間	撫育未滿3歲子女	調整工作時間或每天減少工作1小時	無薪	
哺(集)乳時間	子女未滿2歲	每日60分鐘	全薪	延長工作達1小時以上，再30分鐘