

因應武漢肺炎（COVID-19）職場防疫 FAQ

一、安全衛生 FAQ

問 題	回 答
Q1：哪些時候需要戴口罩？	A1：健康民眾及一般學生無須戴口罩，上學上課仍不須戴口罩。依中央流行疫情指揮中心建議，以下 3 種情形「需要戴口罩」： (1) 出入醫療院所，應全程配戴口罩。 (2) 有發燒或呼吸道症狀者。 (3) 免疫較差者。 另建議，近距離、密閉空間長時間接觸人群時「可考慮配戴口罩」。 

Q2：哪些事業單位之工作者須要配戴口罩？	A2：有感染之虞醫療院所，其所有工作者應全程配戴口罩。
Q3：除醫療院所以外之工作場所，勞工是否需要配戴 N95 口罩？	A3：現階段 N95 口罩優先提供第一線醫護人員使用，一般事業單位勞工使用醫用口罩或外科口罩即可。
Q4：現階段職場防疫是否強制所有勞工於工作場所中皆須配戴口罩？另雇主是否能禁止勞工配戴口罩？	A4：現無感染之虞的各行業廠場，無需強制勞工一律戴用口罩，但如勞工自行配戴也不能禁止。
Q5：雇主除提供口罩外，還能採取哪些措施，防止疫情於職場擴大？	A5：雇主可強化健康管理措施，如下： (1) 建立體溫量測及篩檢措施。 (2) 加強工作場所清潔、消毒及通風。 (3) 強化職場感染預防及勞工自我防護之教育訓練。 (4) 留意近期曾從疫區出差或旅遊返回職場之勞工健康狀況。

Q6：如何正確戴口罩？

A6：正確使用口罩才能有效防範病毒入侵，應注意下列事項：

- (1) 檢查口罩有沒有破損。
- (2) 兩側鬆緊帶掛上耳朵，鼻樑片固定在鼻樑，口罩拉開到下巴。
- (3) 輕壓鼻樑片，讓口罩與鼻樑貼緊。
- (4) 檢查口罩和臉部內外上下是否有密合。
- (5) 同一副口罩應只限同一個人重複使用，且應每天更換。



Q7：依據職安署所定「因應嚴重特殊傳染性肺炎（武漢肺炎）職場安全衛生防護措施指引」，對於高風險場所應置備口罩，但是現在又買不到口罩，會不會受罰？

A7：現階段除醫療院所外，職安署均採輔導、宣導等措施協助事業單位，雇主無須擔心受罰。

Q8：一般事業單位應如何落實職場防疫？

A8：

依中央流行疫情指揮中心建議，除醫療院所以外，目前無感染之虞的各行業廠場，無需強制勞工一律戴用口罩，建議雇主應採取以下職場防疫措施：

- (1) 實施工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
- (2) 建立體溫量測及篩檢措施，加強勞工健康管理。
- (3) 加強工作場所各區域之清潔及保持通風，有感染之虞者應強化地板、牆壁、器具及物品等之消毒。
- (4) 強化職場感染預防及勞工自我防護之教育訓練。



Q9：雇主對於高風險作業勞工之管理，應注意哪些事項？

A9：

- (1) 針對醫療院所、處理嚴重特殊傳染性肺炎檢體之醫學實驗室等高風險事業單位，應建置緊急應變策略及程序，對進出高風險工作場所之醫事人員、承攬商勞工及派遣勞工(如清潔人員、傳送人員等)加強管理，置備充足且合格有效之安全衛生防護具(如有明確暴露及感染之虞者，防護口罩等級至少在 N95 以上)，並使勞工確實使用，同時應加強工作場所之清潔與消毒。
- (2) 針對醫療機構人員照護嚴重特殊傳染性肺炎之病例時，雇主應提供適當之個人防護具(如 N95 口罩、防護面罩、防護衣等)。

**Q10：有關移工防疫，有
哪些注意事項？**

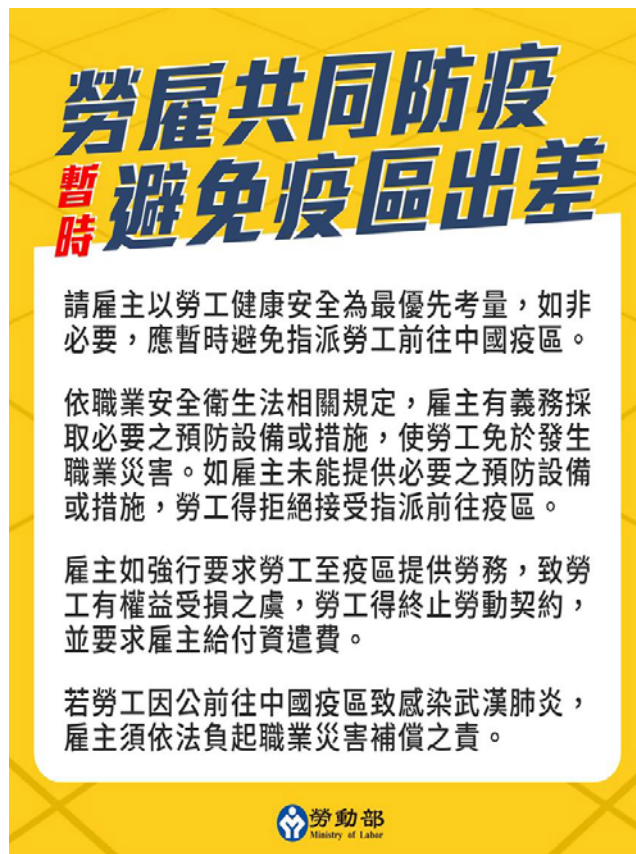
A10：

- (1) 移工若需出入醫療院所，包含前往醫療院所照顧被看護者或陪伴就醫，雇主應提供口罩供移工使用，並提醒移工全程佩戴及每天更換，口罩如有破損或弄髒應立即更換。
- (2) 移工外出至人多或密閉場所時，應做好咳嗽戴口罩、肥皂勤洗手，避免去傳統市場、醫院等人多場所及接觸野生動物等。



二、勞動條件 FAQ

問 題	回 答
Q1：勞工可不可以拒絕雇主指派前往疫區提供勞務？	A1： (1) 請雇主以勞工健康安全為最優先考量，如非必要，應暫時避免指派勞工前往中國疫區，改採視訊或電傳等方式。 (2) 依職業安全衛生法相關規定，雇主有義務採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。違反規定經檢查確認者，得裁罰 3 至 30 萬元。 (3) 雇主如強行要求勞工至疫區提供勞務，致勞工有權益受損之虞，勞工得終止勞動契約，並要求雇主給付資遣費。 (若勞工因公前往中國疫區致感染「武漢肺炎」，雇主須依法負起職業災害補償之責)



Q2：醫療院所、口罩工廠因疫情升溫，配合趕工生產，如何適用勞動基準法之工時規定？	A2： (1)各級醫療院所，以及生產口罩、消毒酒精等防疫器具用品之工廠，除一般平日或休假日之加班規定外，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)勞動基準法第 32 條第 4 項之特殊加班規定主要運用於「平日」或「休息日」之加班，加班時數不受一日連同正常工時不得超過 12 小時之限制，也不必計入每月 46 小時上限。但加班費應按照同法第 24 條規定發給。並且，應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。事後，應補給勞工以適當之休息。 (3)勞動基準法第 40 條規定之特殊加班規定運用於「假日」，包括「國定假日」、「特別休假」及一例一休之「例假」。雇主在有「天災、事變或突發事件」之法定要件下，可以停止勞工之例假或休假，要求勞工加班，不受「不得連續工作超過 6 日」之原則性規範，但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。 (4)加班時數，同樣不受一日連同正常工時不得超過 12 小時之限制，也不必計入每月 46 小時上限。但是，雇主應於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備（適逢過年，可於年假結束後為之）。
Q3：基於防疫之必要措施，高中以下學校延後至 2 月 25 日開學，勞工可以請什麼假？	A3： (1)勞工如有照顧 12 歲以下學童之需求，得請「防疫照顧假」。 (2)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。

	 因應防疫，延後開學，家長可請 防疫照顧假 2月11日至24日 如有照顧12歲以下學童之需求 家長其中1人得請防疫照顧假 雇主應准假 不能記為曠工、不能強迫請事假 不能扣全勤獎金、不能以此為由解僱 此為防疫應變的特別措施 未強制雇主於請假期間應付薪資 但讓有需要的家長多一種請假選項 勞動部 Ministry of Labour 2020/2/2
Q4：「防疫照顧假」是公假？還是家庭照顧假？	A4： (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給付薪資，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(2/25)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。
Q5：如果雇主不給「防疫照顧假」，如何處理？	A5： (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。勞工配合防疫需求而未出勤，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。 (3)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42條規定處罰，處罰金額都是2萬元至100萬元。

Q6：中小學都配合中央流行疫情指揮中心延後開學，只有12歲以下學童之家長可以申請「防疫照顧假」嗎？國、高中家長可以請什麼假？	A6：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。
Q7：勞工「感染武漢肺炎」被衛生主管機關要求隔離治療，可以請什麼假？	A7： (1) 因職業上原因受感染者：勞工如經認定係職業上原因致感染「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) 非因職業上原因受感染者：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。
Q8：勞工「未感染武漢肺炎」，但因有接觸疑慮，經衛生主管機關經防疫單位要求進行自主健康管理，可以請什麼假？	A8： (1) 勞工配合衛生主管機關自主健康管理之要求，可請普通傷病假、事假或特別休假，或協議調整工作時間。 (2) 雇主認為勞工已收到自主管理通知書，對其出勤有所疑慮，要求勞工不要出勤，因屬雇主受領勞務遲延，仍應照給工資。
Q9：勞工之家庭成員因病或因受自主健康管理要求，需親自照顧，應如何請假？工資如何計算？	A9： (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。 (2) 另勞工提出請假申請時，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。