

疫情相關勞工請假及工資給付一覽表（最後更新日 111/5/28）

* 共同製作：黃柏欽（勞基法攻略）、曹新南（執行長）、邱琮皓（工商時報）、陳禮文/王亭涵/吳俊達（律師）

	請假原因	假別	請假之法源依據	工資給付方式	工資給付之法源依據
1	執行職務受防疫隔離/檢疫	防疫隔離假	嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例(下稱特別條例)第 3 條第 3 款	全薪	勞工因可歸責於雇主之事由受防疫隔離檢疫，如出國出差回國應居家檢疫，隔離期間雇主自應給付工資 勞動部說明： https://reurl.cc/Yve8GL 台北市勞動局說明： https://reurl.cc/8ojykj
2	個人因素受防疫隔離/檢疫	防疫隔離假	特別條例第 3 條第 3 款	無薪(不得扣發全勤獎金)	受防疫隔離檢疫不可歸責於雇主時，法律未強制雇主應給薪 勞動部說明： https://reurl.cc/rD5a7k 台北市勞動局說明： https://reurl.cc/8ojykj
3	因職業上原因「確診」隔離治療	公傷病假	勞工請假規則第 6 條	補償原領工資	因公職災補償：勞基法第 59 條第 2 款 勞動部說明： https://reurl.cc/ZAWXd3 職安署說明： https://reurl.cc/yr7njq
4	非因職業上原因「確診」隔離治療	1.普通傷病假(111/4/8 後請假日數併入住院傷病假計算) 2.特別休假 3.事假	1.勞工請假規則第 4 條(勞動部 111/5/5 勞動條 3 字第 1110140411 號令) 2.勞動基準法第 38 條 3.勞工請假規則第 7 條	1. 1 年 30 日內半薪(111/4/8 後不得扣發全勤獎金) 2.全薪 3.無薪	1.普通傷病假：勞工請假規則第 4 條第 3 項(勞動部 111/5/5 勞動條 2 字第 1110140434 號令) 勞動部說明： https://reurl.cc/anV9rZ 2.特別休假：勞動基準法第 39 條 3.勞工請假規則第 7 條

	請假原因	假別	請假之法源依據	工資給付方式	工資給付之法源依據
5	子女確診 (未滿 13 歲之學童或國、高中持有身心障礙證明者)	1.親自照顧確診子女的家長 (未確診)： 1.1 子女七日居家照護期間：家長可請「防疫隔離假」 1.2.七日居家照護之後： A.打滿 3 劑，得選擇：(0+7) [免居隔+7 天自主防疫] 或 (3+4) [3 天居隔+4 天自主防疫] B.未打滿 3 劑：(3+4) [3 天居隔+4 天自主防疫] 2.家長未親自照顧確診子女，但被匡列居家隔離者： A.打滿 3 劑，得選擇：(0+7) [免居隔+7 天自主防疫] 或 (3+4) [3 天居隔+4 天自主防疫] B.未打滿 3 劑：(3+4) [3 天居隔+4 天自主防疫] 註 1： 居隔：可請防疫隔離假 自主防疫：2 日內快篩陰可外出工作	特別條例第 3 條第 3 款，及勞動部公告： https://reurl.cc/DyqryE	防疫隔離假：無薪(不得扣發全勤獎金) 註 2： 自主防疫 2 日內「快篩陰」可出勤：全薪。 註 3： 自主防疫 2 日內「快篩陽」，依下列方式： A.未判定確診 (定義依 CDC 指示) 前，由雇主註記「防疫隔離」：無薪(不得扣發全勤獎金)。 B.經判定確診 (定義依 CDC 指示) 後：依前述 4.「非因職業上原因『確診』隔離治療」辦理。	受防疫隔離檢疫不可歸責於雇主時，法律未強制雇主應給薪 註 4： 自主防疫期間，非必要不要外出，外出需有 2 日內家用抗原快篩陰性證明，且外出應全程佩戴口罩及保持社交距離，禁止餐廳內用餐、聚餐、聚會、出入人潮擁擠場所或與不特定對象接觸。
5.1	子女同學確診 (未滿 13 歲之學童或國、高中持有身心障礙證明者)	1.家長中之一人得請防疫照顧假 2.家庭照顧假	1.災害防救法第 31 條第 1 項第 11 款 2.性別工作平等法第 20 條	無薪 (不得扣發全勤獎金)	1.防疫照顧假：未強制雇主給薪 2.家庭照顧假：性別工作平等法第 20 條、第 21 條
5.2	子女為居家隔離對象 (未滿 13 歲之學童或國、高中持有身心障礙證明者)	1.前 3 天：防疫隔離假 2.後 4 天： 2.1 防疫照顧假 2.2 家庭照顧假 2.3 特別休假	1.特別條例第 3 條第 3 款 2.1 災害防救法第 31 條第 1 項第 11 款 2.2 性別工作平等法第 20 條 2.3 勞動基準法第 38 條	1.無薪 (不得扣發全勤獎金) 2.1 無薪 (不得扣發全勤獎金) 2.2 無薪 (不得扣發全勤獎金) 2.3 全薪	1.防疫隔離假：不可歸責於雇主時，法律未強制雇主應給薪 2.1 防疫照顧假：未強制雇主給薪 2.2 家庭照顧假：性別工作平等法第 20 條、第 21 條 2.3 特別休假：勞動基準法第 39 條

	請假原因	假別	請假之法源依據	工資給付方式	工資給付之法源依據
6	照顧接種疫苗不良反應之滿 6-11 歲學童或滿 12 至未滿 18 歲青少年	1.接種當日起算三日內家長中之一人於得請防疫照顧假 2.家庭照顧假	1.災害防救法第 31 條第 1 項第 11 款 2.性別工作平等法第 20 條	無薪(不得扣發全勤獎金)	1.防疫照顧假：未強制雇主給薪 勞動部說明： https://reurl.cc/M08yQX 2.家庭照顧假：性別工作平等法第 20 條、第 21 條 勞動部說明： https://reurl.cc/8ojyMM
7	照顧生活不能自理之子女被居家隔離 3 天加上自主防疫 4 天期間	1.前 3 天：防疫隔離假 2.後 4 天： 2.1 防疫照顧假 2.2 家庭照顧假 2.3 特別休假	1.特別條例第 3 條第 3 款 2.1 災害防救法第 31 條第 1 項第 11 款 2.2 性別工作平等法第 20 條 2.3 勞動基準法第 38 條	1.無薪(不得扣發全勤獎金) 2.1 無薪(不得扣發全勤獎金) 2.2 無薪(不得扣發全勤獎金) 2.3 全薪	1.防疫隔離假：不可歸責於雇主時，法律未強制雇主應給薪 勞動部說明： https://reurl.cc/q5L0py 2.1 防疫照顧假：未強制雇主給薪 勞動部說明 https://reurl.cc/e3DdAL 2.2 家庭照顧假：性別工作平等法第 20 條、第 21 條 2.3 特別休假：勞動基準法第 39 條
8	高級中等以下學校、公私立幼兒園、兒童課後照顧服務中心、短期補習班等各類教育機構，倘因該府(局)宣布停課、預防性停課、改採線上教學、暫停或延期辦理各類活動、或各類為因應疫情而採取之措施者，如 COVID 疫苗接種等，於前項情形期間，家長有親自照顧學童之需求	1.家長中之一人於得請防疫照顧假 2.家庭照顧假	1.災害防救法第 31 條第 1 項第 11 款 2.性別工作平等法第 20 條	無薪(不得扣發全勤獎金)	1.防疫照顧假：未強制雇主給薪 勞動部說明： https://reurl.cc/g2RXLp 2.家庭照顧假：性別工作平等法第 20 條、第 21 條
9	勞工自主居家健康管理	1.事假 2.特別休假 3.病假	1.勞工請假規則第 7 條 2.勞動基準法第 38 條 3.勞工請假規則第 4 條	1.無薪 2.全薪 3.半薪	1.事假：勞工請假規則第 7 條 2.特別休假：勞動基準法第 39 條 3.病假：勞工請假規則第 4 條 (勞動部勞工確診權益 Q&A： https://reurl.cc/7DKq7l)

	請假原因	假別	請假之法源依據	工資給付方式	工資給付之法源依據
10	雇主要求勞工自主居家健康管理	勞工無請假問題	雇主拒絕受領勞務	全薪，勞工無補服勞務義務	民法第 487 條，雇主應給予薪水且勞工無補服勞務之義務
11	接種 COVID-19 疫苗或接種後發生不良反應	自接種之日起至接種次日 24 時止得請疫苗接種假	災害防救法第 31 條第 1 項第 11 款、指揮中心 110 年 5 月 5 日肺中指字第 1103700289 號函	無薪(不得扣發全勤獎金)	未強制雇主給薪 指揮中心 110 年 5 月 5 日宣布之行政命令： https://reurl.cc/M08ZmX
12	雇主停業 1.因受政府通知強制停業 2.自行因疫情考量停業 3.因「未落實防疫措施」，遭勒令停業	無須請假	無	1.無薪(不得扣發全勤獎金) 2.全薪，勞工無補服勞務義務 3.全薪，勞工無補服勞務義務	可參考 (83) 台勞動二字第 35290 號函 1 停工原因不可歸責於勞資雙方，勞工無庸服勞務、雇主亦得不支薪，但雇主不得強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金。 2.1 屬雇主不受領勞務，工資應由雇主照給，且勞工無補服勞務之義務。 2.2 如雇主徵得勞工同意，可實施減班休息，但按月計酬之全時勞工，每月工資不得低於基本工資。 3.因屬可歸責於雇主之事由，工資應由雇主照給，且不得強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金。

備註 1：因接觸被匡列、照顧隔離者之民眾（不包含確診隔離者），隔離期間未領有工資（不包含自主防疫期間），可申請每日 1000 元之防疫補償金。

詳見 https://swis.mohw.gov.tw/covidweb/home/apply_step.jsp

備註 2：因「確診」隔離治療不能工作，以致未能取得原有薪資之勞工，得依規定申請勞保相關給付。詳見 <https://www.bli.gov.tw/0105644.html>

勞工保險被保險人【確診 COVID-19 居家照護期間】勞保給付權益

	普通傷病給付請領規定	說明
放寬給付權益	確診 COVID-19 被保險人自 111 年 4 月 8 日起進行居家照護之期間	勞動部 111 年 5 月 6 日勞動 2 字 1110150280 號函釋
請領給付要件	1.進行居家照護 2.隔離不能工作 4 日以上 3.未能取得原有薪資或報酬	未能取得原有薪資為請領要件。是以，被保險人如因傷病不能工作致薪資收入有短少，無論短少之程度為何，皆符合「未取得原有薪資」之請領要件。 如請「特別休假」、「加班補休」、「彈性假」、「輪休假」或「排休」等，亦屬損失原有薪資性質，得依規定請領傷病給付。 凡有工作事實，不論工作時間長短，均不得請領。如被保險人於居家服護期間「居家辦公」，因有工作事實，其「居家辦公」之日數不得請領傷病給付。
申請給付資料	1.勞工保險傷病給付申請書及給付收據 2.傷病診斷書正本 3.申請人本人之國內金融機構或郵局存簿封面影本	如檢附「嚴重特殊傳染性肺炎指定處所隔離通知書」者，可免附診斷書；若暫時無法取得隔離通知書者，可檢附「數位新冠病委健康證明／檢驗結果數位證明」、「健保快易通 APP 確診 COVID-19 之截圖畫面（須包含身分證字號）」，或其他足資證明確診之相關資料，亦得免附診斷書
給付計算標準	被保險人之平均日投保薪資（即確診當月起前 6 個月平均月投保薪資除以 30）之 50%，自隔離不能工作之「第 4 日」起發給。	舉例： （1）於 111 年 5 月 2 日確診 COVID-19， 依 111 年 5 月 7 日修正前居家照護指引 ，111 年 5 月 8 日前確診之個案應居家照護 10 日，即自 111 年 5 月 2 日至 111 年 5 月 11 日居家照護，且未工作、未取得原有薪資，平均月投保薪資 45,800 元，則可請領傷病給付為：45,800 元 ÷ 30 日 = 1,526.7 元（平均日投保薪資）1,526.7 元 × 50% × 7 天（隔離之第 4 天起）= 5,343 元。 （2）於 111 年 5 月 8 日確診 COVID19， 依 111 年 5 月 7 日修正後居家照護指引 ，111 年 5 月 8 日起確診之個案應居家照護 7 日，即自 111 年 5 月 8 日至 111 年 5 月 14 日居家照護，且未工作、未取得原有薪資，平均月投保薪資 45,800 元，則可請領傷病給付為：45,800 元 ÷ 30 = 1,526.7 元（平均日投保薪資）1,526.7 元 × 50% × 4 天（隔離之第 4 天起）= 3,053 元
請求權時效	5 年內	