

新冠併發重症(現統稱為「COVID-19」)

防疫措施與勞動條件常見問答

Q：確診COVID-19勞工要如何請假？請假時要附何種證明？雇主得否以確診勞工請假為由扣發全勤獎金？

A：

1. 112年3月20日前，勞工確診COVID-19經衛生主管機關通知居家照護收治於指定處所或醫院，隔離治療期間依相關規定請普通傷病假者，雇主不得扣發全勤獎金，且勞工請假的日數併入住院傷病假計算；另普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給。另勞工可先以健保快易通APP或數位新冠病毒健康證明的陽性檢測結果作為請假證明，如仍有疑義，最晚可在請假結束後30日內（即最後一日請假日之翌日起算30日內），向雇主補提供隔離通知書。
2. 自112年3月20日起，確診勞工如屬併發症(中重症)才須通報，輕症或無症狀者則不需通報也不需隔離，改採「0+n自主健康管理」至快篩檢測結果為陰性，或距離發病日或採檢陽性日(無症狀者適用)已達10天為止(自112年8月15日起，自主健康管理天數由10天調整為「5天」)；勞工於自主管理期間，應隨時注意自身健康狀況，如有症狀宜儘速就醫及休養，避免不必要外出(另0+n自主健康管理屬於指引建議性質，由民眾自主進行，無相關罰則)。
3. 勞工於就醫及休養期間得請普通傷病假(半薪)或特別休假(全薪)，另自112年5月1日起，有關確診勞工請病假期間不得扣發全勤獎金之規定業已廢止，給付條件回歸勞雇雙方約定辦理。

Q：112年3月20日起實施輕症免隔離新制後，快篩陽性勞工在自主健康管理期間，雇主可否要求勞工不要出勤或必須快篩陰性才能返回工作場所工作？

A：

1. 確診勞工於自主健康管理期間，如欲照常出勤，雇主應尊重勞工意願，雙方亦可協議改採居家上班或遠距上班。
2. 雇主不得要求勞工不出勤，亦不得要求勞工須快篩陰性才能返回工作場所工作，如雇主片面要求有出勤意願的勞工不要出勤，因屬雇主受領勞務遲延，仍應照給工資，且不得要求勞工補服勞務。