

若因感染「武漢新型冠狀病毒」而須請假，相關規定如下：

(一)「非因職業上原因感染」：勞工得依勞工請假規則請病假或事假。准假後，勞工未出勤不得視為曠職，惟雇主亦得請勞工出具證明文件。勞工請假規則規定如下：

- 1、勞工請假規則第 4 條規定：請普通傷病假未住院者，一年內合計不得超過三十日。住院者，二年內合計不得超過一年。普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。
- 2、同規則第 7 條：「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」
- 3、同規則第 10 條規定：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」
- 4、惟勞工請事、病假後自行出國，如請假事由與事實不符，事業單位得以違反工作規則或勞動契約有關規定而處罰。

(二)「因職業上原因感染」：如勞工因工作感染武漢新型冠狀病毒，被認定係因職業上原因感染，雇主應依勞工請假規則第 6 條規定給公傷病假並依勞動基準法第 59 條規定辦理醫療及工資補償。規定如下：

- 1、勞工請假規則第 6 條：「勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假」。
- 2、勞動基準法第 59 條：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應予補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。」

(三)員工的家屬如感染武漢肺炎，勞工得依性別工作平等法第 20 條規定，申請家庭照顧假，該請假日數併入事假計算，一年最多七日。而家庭照顧假的薪資計算，依各該事假規定辦理。雇主則不得拒絕勞工申請家庭照顧假，且不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。相關規定如下：

- 1、依勞工請假規則規定，勞工請事假一年內合計不得超過十四日，事假期間不給工資。

2、雇主不得因受僱者請家庭照顧假而視為缺勤而影響其全勤獎

金、考績，此為事假與家庭照顧假不同之處。

3、所稱之「家庭成員」，為免過度限縮立法意旨，其屬民法第 1123

條規定之家屬或視為家屬者，只要永久共同生活為目的同居一家

的人亦屬之，而非以是否登記同一戶籍為唯一認定標準。

4、雇主必要時得請勞工提供相關證明文件。至證明文件之形式，

法無明文，足茲證明受僱者有須親自照顧家屬之事實已足。