**因應嚴重特殊傳染性肺炎(武漢肺炎)**

**教職員工差勤管理Q&A**

1090206更新

**一、延後開學相關疑義**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 序號 | 問題 | 說明 |
| 1 | 高中職(含)以下學校延後開學2週，公立學校教職員是否正常上班？ | 依本部100年5月17日臺人(二)字第1000081168號函意旨，學生於寒暑假期間因毋須到校上課，教師配合得不必到校。若中小學延後開學，似應視為寒暑假期之延伸，依教師請假規則第12條第1項規定，公立中小學未兼任行政職務教師除返校服務、研究與進修等活動及配合災害防救所需之日外，得不必到校，其餘人員仍應依規定到校。 |
| 2 | 原決定109年2月15日補課之函文，不再適用，則學校行政人員當日是否仍需補班？(來源：本部置於疾管署網站Q&A) | 學校行政人員於109年2月15日(星期六)補班，係因1月23日小年夜彈性放假(與原6月30日課程調整至2月15日一事無涉)，爰學校行政人員於2月15日仍應補班。 |

**二、「防疫照顧假」相關疑義**

**(一)申請對象**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 序號 | 問題 | 說明 |
| 1 | 「防疫照顧假」是否適用於政府機關(構)學校之公務人員？如適用，請問軍公教人員是依「性別工作平等法」？抑或是「公務人員請假規則」或「教師請假規則」辦理請假？(來源：疫情指揮中心109年2月3日肺中指字第1093700056號函、人事總處109年2月5日總處培字第1090025887號函) | 疫情指揮中心依據災害防救法第31條第1項第11款，決定高中職(含)以下學校延後開學2週，並規定於109年2月11日至24日期間，若有親自照顧12歲以下學童之需求，家長其中1人得請防疫照顧假，此假乃為防疫應變緊急處置之特別措施，各級機關(構)學校公教人員皆得申請。 |

**(二)申請條件**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 序號 | 問題 | 說明 |
| 1 | 公教人員得申請防疫照顧假之事由為何？(來源：疫情指揮中心109年2月3日肺中指字第1093700056號函、人事總處109年2月5日總處培字第1090025887號函、本部109年2月5日臺教人(三)字第1090017849號函、本部置於疾管署網站Q&A) | 高中職(含)以下學校延後開學的適用對象為各公私立國小、國中、高中、高職，以及各公立幼兒園，爰各機關(構)學校公教人員於109年2月11日至24日期間，有子女照顧需求者，除得依現行各類人員所適用之請假規定以事假（家庭照顧假）、休假或加班補休辦理外，如有照顧12歲以下學童之需求，亦得選擇申請防疫照顧假，各機關(構)學校不得拒絕。 |

**(三)申請方式**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 序號 | 問題 | 說明 |
| 1 | 申請防疫照顧假是否需檢附相關證明(如：子女為12歲以下學童、配偶未同時請防疫照顧假……)？ | 1. 經洽人事總處瞭解，由各機關(構)學校自行規範。
2. 建議得以切結方式或提供足資證明之文件(如：子女為12歲以下學童、配偶未同時請防疫照顧假)辦理。
 |

**(四)是否給薪及影響考核**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 序號 | 問題 | 說明 |
| 1 | 此特別措施非公假或其他現有假別，申請「防疫照顧假」的公教人員是否扣薪？是否不列入年度年終考績(核)參據。(來源：疫情指揮中心109年2月3日肺中指字第1093700056號函、人事總處109年2月5日總處培字第1090025887號函、本部109年2月5日臺教人(三)字第1090017849號函) | 1. 各級機關(構)學校教職員(含兼任行政職務教師)於109年2月11日至24日期間，有子女照顧需求者，除得依現行各類人員所適用之請假規定以事假（家庭照顧假）、休假或加班補休辦理外，如有照顧12歲以下學童之需求，亦得選擇申請防疫照顧假，各機關（構）學校不得拒絕，且不得影響考績(核)或為其他不利處分。
2. 又因新型冠狀病毒之傳播途逕及特性尚未明朗，疫情發展仍有許多未知狀況，為維持政府機關、學校及事業機構等運作穩定，申請防疫照顧假不予支薪，期盼全體公務同仁共體時艱，共同為防疫努力。
 |
| 2 | 公務部門進用之臨時人員(如109年派遣改自僱之臨時人員)申請「防疫照顧假」是否扣薪？(來源：人事總處109年2月5日總處培字第1090025887號函) | 因新型冠狀病毒之傳播途徑及特性尚未明朗，疫情發展仍有許多未知狀況，為維持機關(構)學校運作穩定，申請防疫照顧假不予支薪，期盼全體公務同仁共體時艱，共同為防疫努力。 |

**三、人事總處QA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 序號 | 問題 | 說明 |
| 1 | 請問過年期間有赴大陸地區(非湖北)返台，無發燒等症狀如在家自主追蹤管理，是否就無公假及無計病假日數之病假的適用嗎？(1090130) | 沒有適用，並説明如下：1. 此種情形屬疾管署分類之「自主健康觀察」情形，其自我觀察14天內，傳染病防治法等法規並未限制其行動自由。與其他四類因情節重大，需衛生主管機關或檢疫人員開立文書限制其行動自由不同，故無公假或無計病假日數之病假之適用。
2. 疾管署分類之5類人員，每1種情況都涉及傳染病防治法的適用和解釋，具高度公衛專業性。因其他「居家隔離」丶「居家檢疫」丶「主動監測」丶「被動監測」4類人員，衛生主管機關或檢疫人員都會開立文書。在差勤管理上，人事人員只要同仁提出衛生主管機關或檢疫人員開立之文書佐證，即得依本總處規定，核給公假或無計病假日數之病假。
 |
| 2 | 疫情指揮中心將「自我健康觀察」提升為「自主健康管理」後，相關差勤管理作業是否需配合調整？(1090204) | 配合調整並説明如下：1. 因應中國大陸新型冠狀病毒肺炎疫情，中央流行疫情指揮中心自2/2起將中港澳入境無症狀旅客(註：原屬「自我健康觀察」情形)提升為「自主健康管理」，期間盡量避免外出，如需外出應配戴外科口罩。
2. 依本總處1/30函規定，中港澳入境但無症狀者，得依請假規則以事、病、休假或加班補休辦理。惟疫情指揮中心將此類人員提升為「自主健康管理」後，則依該函規定，應實施14日自主健康管理，以病假辦理，且不列入年度病假日數及考績計算。
3. 考量中港澳入境的事實不變，僅為追蹤管理機制調整，為協助控制疫情，**2/2前由中港澳入境同仁，原自我健康觀察期間，追溯得以病假辦理，且不列入年度病假日數及考績計算**。又此類人員請假，請依其護照資料顯示之出入境章戳或其他足資證明文件辦理。
 |
| 3 | 疫情指揮中心於2/5將「健康追蹤」刪除後，原「建康追蹤」以病假登記的者，是否追溯變更改以公假登記？ | (待釐清) |
| 4 | 自主健康管理屬「申請赴港澳獲准者」自主健康管理期間，是否依人事總處1090204QA規定以病假辦理？ | (待釐清) |

**四、勞動部QA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 序號 | 問題 | 說明 |
| 1 | 配合防疫需求，勞工請假及給薪方式？ | 1. **「感染武漢肺炎」被要求隔離治療者：**
2. 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。
3. 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。
4. **「未感染武漢肺炎」惟因有接觸疑慮，經防疫單位要求進行自主健康管理者：**
5. 勞工配合衛生主管機關自主健康管理之要求，自行居家休養：勞工如自行居家休養（隔離）者，可請普通傷病假、事假或特別休假，或協議調整工作時間。
6. 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。
7. **勞工之家庭成員因病或因受自主健康管理要求，需親自照顧者：**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。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。
 |
| 1 | 基於防疫的必要措施，中小學配合指揮中心延後開學之決策，勞工權益可以請什麼假？ | 1. 基於防疫需要，中小學延後開學，勞工如有照顧12歲以下學童之需求，得請「防疫照顧假」。
2. 因為這是為防疫應變處置之特別措施，所以雇主應予准假，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。
 |
| 2 | 如果雇主不給假，如何處理？ | 1. 勞工配合防疫照顧需求而未出勤，如果雇主視為曠工、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；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。
 |
| 3 | 防疫照顧假是公假？還是家庭照顧假？ | 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。
 |