


請問防疫照顧假的法律依據是什麼？是請防疫照顧假是權利嗎？雇主不准假會有什麼後果？

 小誠 (進階會員) 勞動·工作 / 工時 2020-02-03 05:26

今天看新聞提到為了因應防疫，父母可以向雇主請「防疫照顧假」照顧延後開學的孩童。

雖說勞動部有提供相關Q & A，但不知道這個防疫照顧假的法律依據是什麼？

雇主如果不准假，會有什麼後果？



林希庭 (認證法律人)

讚：6 留言：1

2021-06-23 07:21

因應2019新型冠狀病毒（武漢肺炎）疫情，2020年2月11日～2月24日高中以下學校延後2週開學，2021年5月19日～學期結束高中以下學校暫停到校上課。家中有12歲以下學童、高中職以下身心障礙子女，家長其中1人可於學校停課期間請防疫照顧假，下面針對提問來說明。

防疫照顧假的法令依據

防疫照顧假的法令依據是災害防救法第31條^[1]第1項第11款。

衛生福利部疾病管制署於2020年1月20日成立嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心（簡稱指揮中心），指揮中心以函釋^[2]宣布防疫照顧假。函釋內容大概是：為校園疫情控制需要，在符合「校園因應『嚴重特殊傳染性肺炎』疫情停課標準」時，家中有12歲以下學童、高中職以下身心障礙子女，家長其中1人可於學校停課期間請防疫照顧假，雇主應該要准假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，也不得扣發全勤獎金、解僱或予不利的處分。

請防疫照顧假是權利嗎？

請防疫照顧假是一種權利，勞工可以放心向公司請假。

權利是指受法律承認、保護，讓人們可以享受的特定利益。

依照上面函釋內容，當勞工符合條件要請防疫照顧假，雇主應該要准假，並且不可以有其它不利處分。由此可知，防疫照顧假是經由法律（廣義的法律：依照災害防救法第31條第1項第11款授權下達的行政命令）承認，讓符合條件的特定勞工可以享受特定利益（請假以便照顧12歲以下學童、高中職以下身心障礙子女）。

要留意的是，防疫照顧假是防疫應變的特別措施，不可歸責於勞資任何一方，因此雇主可以不給付薪資。

雇主不准假會有什麼後果？

根據上面函釋內容，若是勞工有請假需求，雇主應該要准許，而且不能視為曠工、強迫勞工以事假或其他

假別處理，也不可以扣發全勤獎金、解僱或給予不利處分。

雇主如果扣發全勤獎金，會違反勞動基準法22條^[3]工資未全額給付；如果強制勞工一定要請特別休假或事假，會違反勞動基準法第38條^[4]或第43條^[5]規定。均依照勞動基準法第79條^[6]第1項規定處罰，金額都是2萬元～100萬元。

延伸閱讀：

1. 嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心109年2月3日肺中指字第1093700056號。
2. 勞動部（2020.2），《防疫照顧假Q&A》。

註腳

[1] 災害防救法第31條第1項第11款：「各級政府成立災害應變中心後，指揮官於災害應變範圍內，依其權責分別實施下列事項，並以各級政府名義為之：……十一、其他必要之應變處置。」

[2] 嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心（2020），《肺中指字第1093700056號函》
嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心（2020），《肺中指字第1090030116號函》（頁4～5）：「

依教育部本(109)年2月24日臺教人(三)字第1090027899號函說明本年2月21日邀集行政院人事行政總處及勞動部研商作成之建議，研訂規定如下：

(一)為校園疫情控制需要，旨揭學校及機構符合「校園因應『嚴重特殊傳染性肺炎』(武漢肺炎)疫情停課標準」時，家長於停課期間如有照顧學童之需求，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，可比照延後開學期間之應變措施，家長得請防疫照顧假，其申請對象、薪資及其他相關權益等之處理亦比照該措施之規定辦理。

(二)另短期補習班、幼兒園及兒童課後照顧服務中心等教育機構，比照高級中等以下學校規定停課者，其家長亦得比照各級學校家長申請防疫照顧假。

二、符於上述規定之家長如有學童照顧需求，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。」

[3] 勞動基準法第22條：「

I 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

II 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

[4] 勞動基準法第38條：「

I 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一、六個月以上一年未滿者，三日。

二、一年以上二年未滿者，七日。

三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

II 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」

[5] 勞動基準法第43條：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。」

[6] 勞動基準法第79條第1項：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：
一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。
二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。
三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。」

👉 [防疫照顧假](#)，[災害防救法](#)，[勞動基準法](#)，[嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心](#)，[武漢肺炎](#)

葉晉妘（進階會員） 2022-06-18 07:36:07

👤 請問主管在員工請防疫照顧假的其間要求員工出勤0.5-1小時是否違反規定？
