

Taiwan Labor E-Newsletter

勞動者



簡訊



中英文版本內容如有出入，以中文版本為準。
The Chinese version rules if any contradiction in meaning exists
between the Chinese version and English version.

No.50

中華民國109年4月
April 2020

ISSN 2306-7454

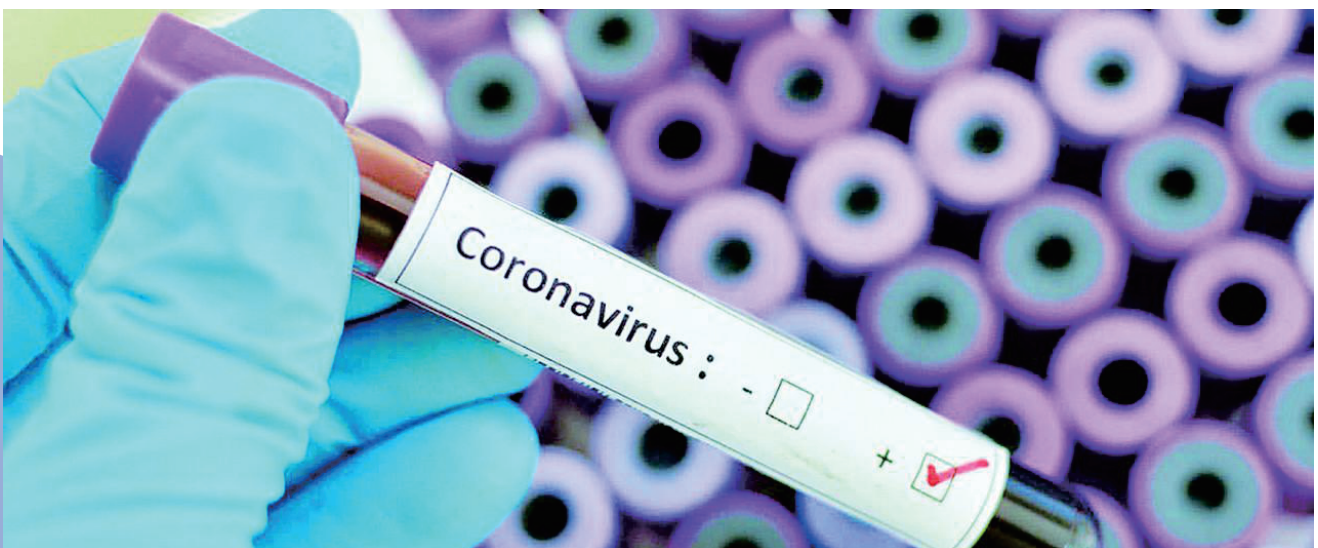
因應「嚴重特殊傳染性肺炎」防疫措施，有關勞工請假及工資給付規定之說明

勞工如經認定是職業上原因致感染「嚴重特殊傳染性肺炎」（COVID-19），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；如非因職業上原因感染，隔離治療期間得請普通傷病假、特別休假或事假。

勞工未感染「嚴重特殊傳染性肺炎」，惟因有疫區旅遊史或接觸疑慮，需接受「居家隔離」、「居家檢疫」、「集中隔離」或「集中檢疫」，不得外出上班，或為照顧生活不能自理之受隔離者、檢疫者而請假者，無法出勤期間，依「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」第3條第3項規定，勞工得請「防疫隔離假」，雇主應給假，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、解僱或為其他不利之處分。家屬為照顧生活不能自理之受隔離、檢疫者而請假者，亦同。

另勞工受衛生主管機關要求進行「自主健康管理」，勞工如自行居家休養，可請普通傷病假、特別休假或事假，或協議調整工作時間。但雇主如對勞工出勤有所疑慮，主動要求勞工不要出勤，因屬雇主受領勞務遲延，仍應照給工資。

如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，亦可請特別休假或事假。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，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。

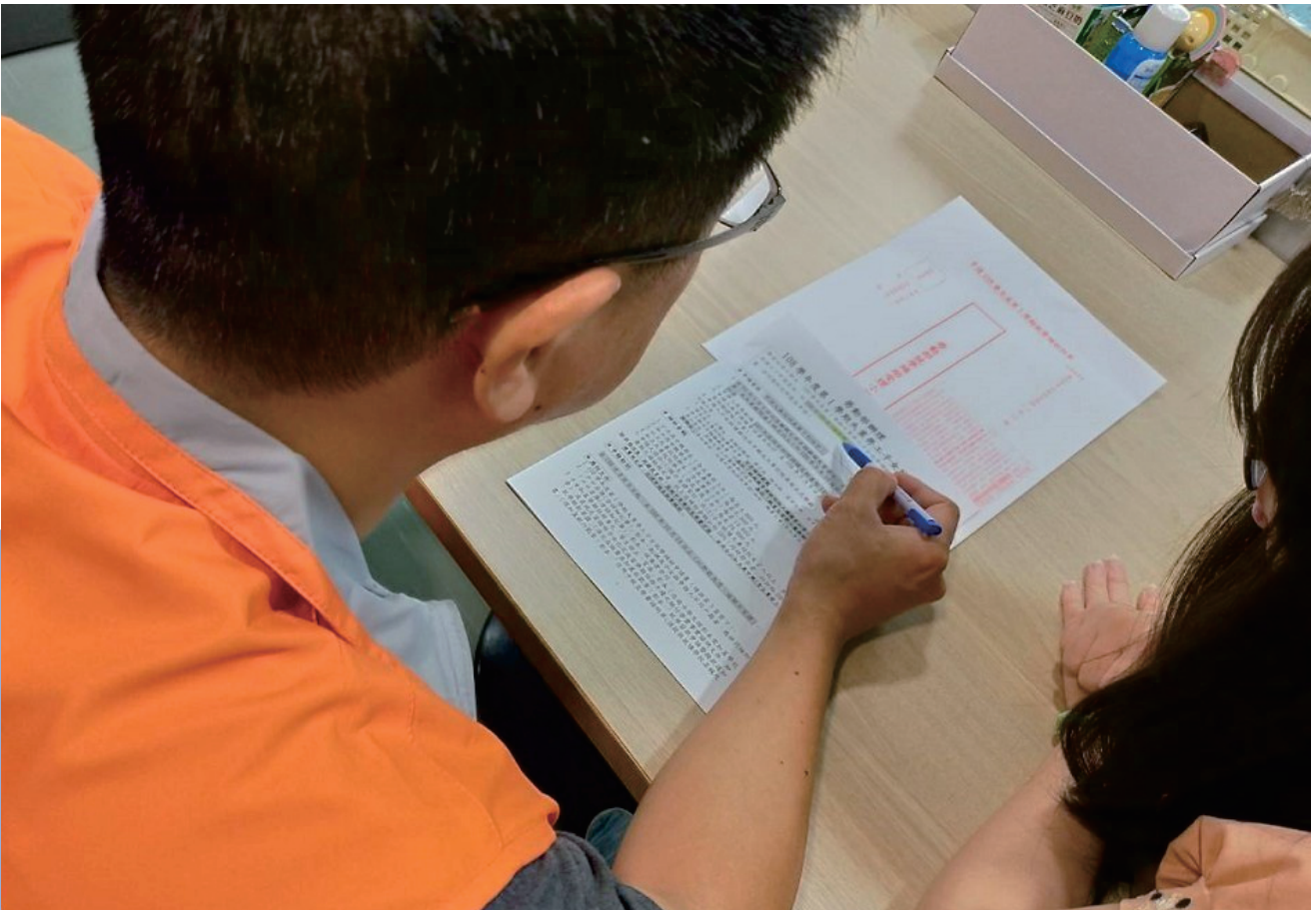


勞動部增辦一次

「108學年度第2學期失業勞工子女就學補助」

因應「嚴重特殊傳染性肺炎」(COVID-19)疫情影響，勞動部增辦一次「108學年度第2學期失業勞工子女就學補助」，受理期間自109年4月15日至5月31日止。

為減輕受影響產業非自願性離職之失業勞工子女就學負擔，照顧失業勞工生活，勞動部增辦一次「108學年度第2學期失業勞工子女就學補助」，針對非自願離職失業勞工就讀高中職及大專校院子女，提供就學補助。失業勞工子女就學補助之申請資格為109年1月18日至5月31日期間非自願離職，並經核付失業給付，與配偶107年度綜合所得總額在新臺幣148萬元以下，且至109年5月31日止未曾請領勞保老年給付、子女就讀於高中職或大專校院具正式學籍者，皆可申請。補助金額為就讀公立高中職子女每學期補助4,000元，私立高中職子女每學期補助6,000元，公立大專校院子女每學期補助13,600元，私立大專校院子女每學期補助24,000元。此外，對於獨力負擔家計(例如：離婚、喪偶、配偶身心障礙或罹患重大傷病致不能工作等)或子女有2人以上就讀大專校院的失業勞工，補助金額再加給2成。



因應國內疫情， 移工定期健康檢查得延後3個月辦理

為因應「嚴重特殊傳染性肺炎」(COVID-19) 疫情防疫策略，減少移工出入醫療機構等高風險場域，並利國內醫院整備，中央流行疫情指揮中心於109年3月9日宣布，對於109年5月31日(含)以前應完成辦理移工定期健康檢查的期限，得延長3個月辦理完成，勞動部後續將配合辦理宣導作業。

依據衛生福利部「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」規定，移工於入國後3日，與入國工作滿6個月、18個月及30個月之日前後30日內，雇主應安排帶往至指定醫院接受健康檢查，雇主未依期限為移工辦理健康檢查，將依《就業服務法》規定，處以新臺幣6萬元以上30萬元以下的罰鍰，並廢止部分或全部的移工招募及聘僱許可。

因應國內防疫措施，中央流行疫情指揮中心宣布對於109年5月31日(含)以前應完成辦理定期健檢的移工，得延長3個月完成健檢，舉例而言原應於109年5月31日完成定期健檢者，得延後至109年8月31日前完成。另外，勞動部重申，先前中央流行疫情指揮中心已宣布移工如經中國大陸、香港地區及澳門地區轉機入境臺灣者，應於居家檢疫14日之次日起3個工作日內，辦理完成入國3日健檢，但是如果非屬上開情形，考量移工母國健檢品質及疾病潛伏期，仍應依現行規定入國3日內完成健康檢查。



勞動部職安署訂定「因應嚴重特殊傳染性肺炎職場安全衛生防護措施指引」，呼籲勞雇雙方合作防堵疫情擴散

勞動部職安署訂定「因應嚴重特殊傳染性肺炎職場安全衛生防護措施指引」，協助事業單位落實職業安全衛生相關法令規定，並強化對職場生物病原體暴露危害之預防能力，有效防止疫情於職場擴散。

職安署表示，近來因「嚴重特殊傳染性肺炎」（COVID-19）疫情暴發，為促使事業單位加強職場防疫措施，該署特別訂定職場安全衛生防護措施指引，讓國內業者對於職場防疫相關措施能有所依循，重點如下：

一、雇主部分

- （一）建立體溫量測及篩檢措施、加強勞工職場感染預防訓練、保持工作場所之通風、清潔與定期消毒。
- （二）第一線工作人員如有感染之虞時，雇主應提供個人專用口罩並使其確實戴用。
- （三）以勞工健康安全為最優先考量，如非必要，應避免指派勞工前往國際旅遊疫情建議等級第三級之地區工作。
- （四）對近期曾至疫區出差或旅遊返回職場之勞工，應採取必要之健康追蹤及管理措施。

二、勞工部分

- （一）做好個人自主管理，使用肥皂勤洗手、避免前往疫區旅遊。若出現發燒、咳嗽等身體不適，請速就醫，並主動告知雇主。
- （二）如為交通站場、運輸工具、商場、百貨公司等第一線服務人員，宜依中央流行疫情指揮中心建議適時配戴口罩。
- （三）如對安全衛生防護規定及權益保障有相關疑慮，可撥打1955免付費專線尋求協助。

職安署強調，事業單位雇主，除配合衛福部疾病管制署之防疫措施外，並應依指引採取相關預防措施，以確保勞工安全健康。



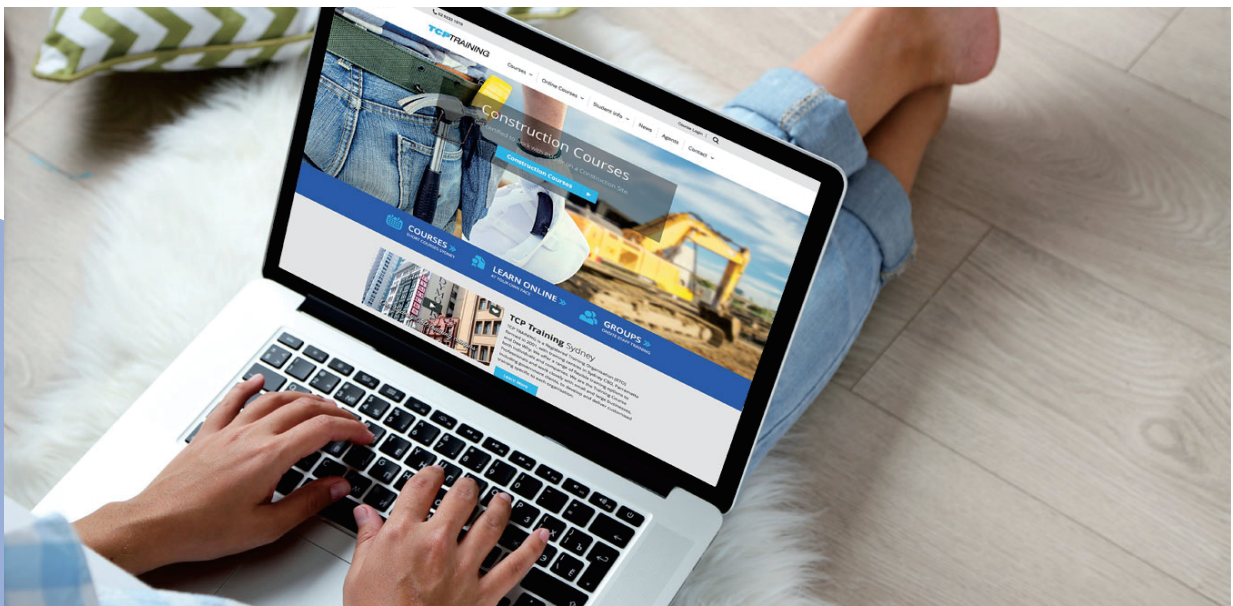
勞動部「充電再出發」，助您安心、安穩就業，度過「嚴重特殊傳染性肺炎」難關

為協助在職勞工因應「嚴重特殊傳染性肺炎」（COVID-19）對就業穩定的影響，勞動部已發布修正「充電再出發訓練計畫」，並公告對於減少正常工時參加訓練課程的勞工，補助訓練津貼時數提高為每月120小時；事業辦理訓練課程，補助訓練費用上限也提高到新臺幣350萬元。

近來受「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情影響，國內相關產業營運已受影響及衝擊，事業單位為維持營運，可能採行勞雇協商減少工時以為因應。勞動部為協助在職勞工安心安穩工作，且充分利用暫時減少工時參加訓練課程，提升技能，所以修正「充電再出發訓練計畫」，將《傳染病防治法》所定之傳染病防治事由納入計畫適用規定，並提高對勞工及事業單位的補助。

勞動部表示，針對這段期間減少工時參加訓練課程的勞工，補助訓練津貼時數上限特別自100小時提高為120小時，每小時比照基本工資發給158元，參訓勞工最高可領到1萬8,960元的訓練津貼。又為協助事業單位利用這段期間提升人力資本，辦理訓練課程的補助訓練費用上限，也從原190萬元提高到350萬元，藉此機會優化企業體質，以做好未來再出發的準備。

凡是經勞資協議實施減班休息，並通報地方勞工主管機關的勞工或事業單位，可撥打24小時免付費客服專線0800-777-888，由專人提供諮詢服務，亦可至「台灣就業通」網站查詢相關資訊。或電洽勞動部勞動力發展署所屬各分署，以瞭解更多申請資訊。另發展署接獲各地方勞工主管機關通知後，也會主動聯繫各實施減班休息的事業單位，協助勞資雙方申請該計畫。



我國109年「同酬日」為2月21日

為藉由節日喚起兩性同酬之公共意識，勞動部廣續發布我國「同酬日」，由於兩性平均薪資不僅因性別影響，也囿於工作性質、年資、學經歷、工作績效等因素致有差異，仍需各界共同為縮小兩性薪資差距而努力。

我國同酬日係依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，以當年兩性平均時薪差距計算自隔年1月1日起女性需增加之工作日數。依主計總處108年薪資統計初步結果，我國女性平均時薪292元，為男性340元之85.8%，兩性薪資差距為14.2%，換言之，女性較男性需多工作52天（ $365\text{日曆天} \times 14.2\% \approx 52\text{天}$ ），才能達到整年總薪資相同，因此109年「同酬日」為2月21日。

近10年，我國兩性平均時薪差距由98年17.9%下降至108年14.2%，亦即女性需增加工作天數由66天減少至52天，兩性平均薪資差距縮減3.7個百分點及減少14天。歷年來我國兩性平均薪資差距相較美、日、韓等國為小，108年我國為14.2%，低於韓國之32.2%（107年）、日本32.3%（107年）及美國18.5%。



Equal pay day
2020/2/21