**企業使用快速抗原檢測測試（RADT）注意事項(草案)**

110年OO月OO日訂定

1. 在職場使用快速抗原檢測測試(RADT，簡稱抗原快篩)可以做為輔助監測，但不能替代職業安全衛生措施或在工作場所中預防COVID-19傳播之非醫學介入措施。最重要的是，出現COVID-19相關症狀者都應至社區篩檢站或醫院就醫採檢。
2. 企業基於保障員工健康及降低營運風險，得自行擬訂COVID-19健康監測，例如週期性篩檢或是高風險篩檢計畫，安排員工在不違反其意願的情況下由合格醫事人員執行抗原快篩。
3. 企業得自行採購衛生福利部核准的抗原快篩試劑，惟現行國內核准的抗原快篩試劑皆需由醫事人員執行採檢、判讀操作，不具醫事人員資格者，勿自行操作。
4. 抗原快篩適合於COVID-19高盛行率的環境中使用。如在低盛行率的情況下使用，可能會導致大量的偽陽性結果，針對無症狀者進行抗原快篩，效益較低，反而造成企業營運人力及醫療資源的浪費。
5. 倘人員抗原快篩陽性，需由醫事人員負責依快篩陽性通報流程進行通報，並依照中央流行疫情指揮中心110年5月25日公告之「篩檢站快篩個案處置流程」進行人員處置。後續經PCR檢驗結果陰性者可以解除隔離，惟仍須配合自主健康管理至檢測後第14天，倘經PCR檢驗結果為陽性者，除應配合地方衛生主管機關指示處置外，後續亦應配合疫調，且經匡列為接觸者的員工須配合居家隔離、自主健康管理或自我健康監測。
6. 企業在工作場所執行抗原快篩之頻率，可取決於企業工作場所風險評估或勞工健康服務醫師評估而定。須注意，測試陰性並不能代表安全無虞，仍應持續落實相關防疫策略。
7. 企業執行職場抗原快篩作業，需為員工自願參加，必要時報請當地勞動局同意。員工倘因檢測陽性須配合隔離措施而無法出勤者，不可歸責於員工，且雇主不得視為曠工，強迫員工以事假或其他假別處理，亦不得強迫員工補行工作、扣發全勤奬金、解僱或予不利之處分。未出勤期間，因與請假有所區別，建議雇主以「防疫隔離」註記，另因隔離事由亦不可歸責於雇主，因此並未強制雇主應給付該期間之薪資，得由勞雇雙方自行協商約定。