

勞動基準法常見問答集

請假

Q：陪產假一定要一次請完嗎？

A：依據性別工作平等法第 15 條第 5 項規定：「受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假 5 日」同法施行細則第 7 條規定：「本法第 15 條第 5 項規定之 5 日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，擇其中之 5 日請假」據上，法定 5 日陪產假(不包含例假日及紀念日)可於配偶分娩日前後合計 15 日內「分開」或「一次」請完。

Q：打排卵針可以請病假嗎？

A：

1. 勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養，且提出合法醫療機構或醫師證明書，得向雇主請普通傷病假〔勞工請假規則第 4 條第 1 項規定及內政部(前勞工行政主管機關)74 年 9 月 11 日台內勞字第 344223 號函釋參照〕。
2. 勞工請病假並不以必要醫療行為為前提，僅須有前開規定事實須治療或休養(如女性勞工接受輸卵管結紮手術期間，勞動部 81 年 9 月 1 日台勞動二字第 28843 號函釋參照)，即得依法請普通傷病假。

Q：安胎假可否以事假或留職停薪方式辦理？

A：勞工經醫師診斷懷孕期間需安胎休養 4 個月，其休養期間併入住院傷病假計算，即 2 年內不得超過 1 年，尚不得以事假或留職停薪方式辦理；倘於安胎休養病假期間生產者，雇主應依規定給予產假及其應領工資。

Q：請假程序的相關規定？雇主要求勞工請事病假均須提出證明文件，有違法嗎？

A：

1. 勞工請假規則第 10 條雖明文規定：「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。」惟勞雇雙方對上述請假程序若另有約定，在不抵觸上述規定意旨的前提下，仍有拘束勞雇雙方的效力。
2. 以勞工請病假或事假為例，不論日數長短或假別，雇主要求勞工均須提出相關證明文件，並無違反上述規定。至病假證明文件並不以診斷證明為限，

如為醫療收據、藥單等可資確認請假人及就診日期等事實的資料亦可。

3. 另勞工請生理假，參酌性別工作平等法施行細則第 13 條規定意旨(已排除生理假)，應無須檢附相關證明文件。
4. 例如，雇主若要求勞工請事假須於 3 日前提出申請，如勞工確有緊急事故致無法於 3 日前請假，在已踐行其他請假程序的前提下，雇主不能據以認定勞工曠職。此外，雇主單方公開揭示的工作規則若針對請假程序另有規範，參照勞動基準法第 71 條規定意旨，在不違反強制或禁止規定的前提下，亦有拘束勞方的效力。

Q：請事假 1 個月公司須給付工資？

A：按勞工請假規則第 7 條規定，勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1 年內合計不得超過 14 日，雇主針對勞工事假期間可不給工資，惟勞工事假期間如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內，其不計入請假期內者，工資仍應依勞動基準法第 39 條規定，由雇主照給。至事業單位優於法令所給予勞工之請假期間，如遇上述應放假之日，是否應計給工資，法無明定，宜由勞資雙方先行協商。

Q：參加教育召集是否屬於公假一案？

A：根據勞動部(前行政院勞工委員會)86 年 7 月 4 日(86)台動二字第 026844 號函釋意旨，勞工依兵役法施行法相關規定接受教育召集者，視為公假，此公假尚包含其往或返時需要的路程時間。雇主如將上述召集當作事假處理，進而扣薪，已違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

Q：勞工健康檢查是否可請公假？

A：依「職業安全衛生法」第 20 條規定，雇主對在職勞工應施行健康檢查，且勞工有接受之義務，故對於上開規定之檢查，雇主應給勞工公假前往受檢。

Q：請婚假須踐行何程序及婚假是否有次數之限制？

A：依民法第 982 條規定：「結婚應以書面為之，有二人以上證人之簽名，並應由雙方當事人向戶政機關為結婚之登記。」因此結婚之生效要件是以戶籍登記為準，至請帖、辦理宴客或公證在法律上並未發生婚姻效力；另依勞工請假規則第 2 條規定：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」勞工之婚假可自結婚之日前 10 日起 3 個月內請休，但經雇主同意者，得於 1 年內請畢(勞動

部 104 年 10 月 7 日發布勞動 3 字第 1040130270 號令釋參照)。有關婚假是
否有次數之限制，依內政部(前勞工行政中央主管機關)75 年 12 月 26 日台內
勞字第 467204 號函釋意旨，勞工離婚後再婚，既有結婚之事實，雇主即應依
規定給予婚假。

Q：勞工奉派出差或受訓，過程中搭乘交通工具的時間，是否為工作時間？

A：勞工奉派出差或受訓，過程中搭乘交通工具的時間（如搭火車或飛機抵達目
的地前的交通時間），可認非屬工作時間，惟勞雇雙方如約定比照工作時間計
薪或由雇主另以其他名目給予補償(如出差費、日支費等)，屬契約自由範疇，
原則上不受勞動基法相關規範管制【行政院勞工委員會(現改制為勞動部)78
年 6 月 3 日台(78)勞動 2 字第 13366 號函釋併參照】。

Q：病假期間工資計算疑義？

A：

1. 查勞工請假規則第 4 條規定，勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療
或休養者，得請普通傷病假，該普通傷病假不論是否住院，1 年內未超過
30 日部分，工資折半發給。
2. 次查，勞工事假、普通傷病假、婚假及喪假期間，除延長假期在 1 個月以
上者外，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假
之日，應不計入請假期內；所稱「延長假期在 1 個月以上者」，係指勞工依
勞工請假規則第 4 條規定，請普通傷病假 1 次連續超過 30 日（工作日）以
上之期間，如該期間遇例假日、紀念日及勞動節日等均可併計於請假期內
〔行政院勞工委員會(現為勞動部)99 年 8 月 17 日勞動 2 字第 0990131309
號函參照〕。
3. 綜上所述，普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給，超過 30
日部分，雇主可不給薪，惟勞工請普通傷病假 1 次未連續超過 30 日工作日，
如遇例假日或國定假日，應不計入請假期內，且工資照給；如 1 次連續請
假超過 30 日工作日，則所遇例假日或國定假日可計入該請假期內，且雇主
可不給薪。

其他

Q：勞工在家待命值勤是否為工作時間？

A：所謂「工作時間」，係指勞工處於雇主指揮監督下，提供勞務或受命等待提供時間。基本上，勞工勞務提供的密度愈高，即應被認定為工作時間。例如甲公營電梯保養維修為業，所述維修人員在家待命，遇有緊急叫修服務，即須約出勤從事維修業務，甚至公司針對勞工未即時出勤者亦訂有懲戒措施，依約出勤的時間當屬工作時間。至維修人員先前在家待命的時間，因維修有較大程度可自由運用從事私人事務，雇主對其指揮監督的密度明顯偏至於無，應可認非屬工作時間。

Q：醫院原先排定某護理人員上班出勤，嗣因現場病人不多，臨時請其在家待命來醫院上班(俗稱 ON CALL)，難道不算工作時間？

A：護理人員在家待命的時間，因仍有較大程度可自由運用從事私人事務，醫院揮監督的密度明顯偏低，甚至於無，應可認非屬工作時間。本件問題的關鍵非在工作時間的定義，而在於勞動契約對勞工工作時間的安排。

先排定某護理人員上班出勤，嗣因現場病人不多，臨時請其在家待命不用上班，係屬醫院受領勞務遲延，該護理人員並無補服勞務之義務，依法仍得向醫院針對該時段請求出勤報酬(民法第 487 條規定參照)。在上述情形下，因此認定勞工欠工時(俗稱借休，即實際正常工時未達約定正常工時)而扣薪資，即涉嫌違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；若另使勞工延長工時(即 8 小時或單週工時逾 40 小時)折抵在家待命時間(俗稱還休)，卻未依法給加班費者，即涉嫌違反同法第 24 條規定。

Q：例假休息日是否應計入勞動基準法第 12 條第 6 項繼續曠工日數？

A：依據勞動基準法第 12 條第 6 款規定，勞工無正當理由繼續曠工 3 日，或一個月內曠工達 6 日者，雇主得不經預告終止勞動契約。所謂繼續曠工係指勞工於實際工作日之連續曠工而言，不因例假、休息日而阻其連續性，但該例假、休息日不能視為曠工而併計於連續曠工日數中。

Q：我離職了，可以要求雇主發給離職證明書嗎？

A：依據勞動基準法第 19 條規定，勞動契約終止時，勞工如請求發給「服務證明書」，雇主或其代理人不得拒絕。亦即勞工於勞動契約終止時，可向雇主請求

發給服務證明書，且無論何種原因離職（曠職等），雇主均有發給的義務。至服務證明書的內容，法並無明文規定，但應以記載有關勞工在事業單位內所擔任之職務、工作性質、工作年資及工資為主【勞動部（前稱行政院勞工委員會）83年4月18日台83勞資2字第25578號函釋參照】。

Q：天然災害發生時，政府機關宣布停止上班上課，勞工要不要出勤？

A：

1. 「天然災害停止上班及上課作業辦法」適用的對象為政府各級機關及公、私立學校。至於民間企業之停止上班依據，應依照勞動基準法或民法規定，回歸勞動契約的原則辦理。
2. 勞動部所公告的「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，基本上是本於民法第225條第1項及第266條第1項的規定意旨來操作的，即勞工如因天然災害不能依勞動契約向雇主提供勞務（如勞工工作地、居住地或正常上（下）班必經途中任一轄區首長已通告停止辦公，或工作所在地未通報停止辦公，但因天然災害因素阻塞交通致延遲或未能出勤等），基於法律不強人所難，勞工可免為提供勞務（第225條第1項）；而由於勞工因天然災害不能依勞動契約向雇主提供勞務，亦非可歸責於雇主的事由，勞工如因此未能提供勞務，雇主亦可不給付勞工工資（第266條第1項）。除此之外，該要點基於想多保護勞工權益的想法，因此規範勞工因天然災害無法出勤工作，雇主「宜」不扣發工資。但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，「宜」加給勞工工資。針對上述「『宜』不扣發工資」及「『宜』加給勞工工資」，雇主如沒做到，事實上並未違反法令。

Q：同上，天然災害要求勞工照常出勤，雇主應提供甚麼協助？

A：依職業安全衛生設施規則第286條之2規定，雇主使勞工於經地方政府已宣布停止上班之颱風天從事外勤作業，有危害勞工之虞者，應視作業危害性，置備適當救生衣、安全帽、連絡通訊設備與其他必要之安全防護設施及交通工具。若雇主違反上述規定者，則依職業安全衛生法第43條第2款規定，可處新臺幣3萬到30萬元的罰鍰。雇主未履行上述法定義務，仍要求勞工從事外勤作業，致勞工因此發生職業災害，雇主除須負擔勞動基準法第59條規定的職災補償責任，更應負擔侵權行為的損害賠償責任。

Q：同上，如果颱風天不出勤，老闆會對我有不利對待嗎？

A：勞工因天然災害無法出勤，因該風險不可歸責於勞雇雙方，在勞工未提供勞務的前提下，雇主可不發給工資，但不得視為曠工、遲到或強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。

Q：雇主可否要求勞工於休息日/例假日(當日為颱風天)出勤？

A：事業單位如要求勞工於颱風天出勤提供勞務，如屬原約定正常工作日出勤者，除當日工資照給外，是否加給工資，可由事業單位斟酌辦理。惟若屬正常工作時間外之休息日或例假日出勤部分，應依法計給加班費，計算方式如下：

1. 針對休息日出勤(工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計)部分，應按勞工工資總額核算其平日每小時工資額後加成計給延長工時工資(前2個小時加班費依平日每小時工資額另加給1又1/3倍，第3個小時起加班費另加給1又2/3倍，休息日出勤第9個小時起加班費另加給2又2/3倍)。
2. 如非因勞動基準法第40條規定天災、事變或突發事件等法定事由，尚不得使勞工於例假出勤，否則恐有違反勞動基準法第36條規定之虞。若係基於法定事由使勞工於例假出勤時，除當日工資應加倍發給外，亦應於事後另給予勞工補假休息〔勞動部106年7月28日勞動條2字第1060131624號函釋參照〕。

補充說明：

1. 勞工同意於休息日出勤，該日發生颱風侵襲，已出勤時段之工資及工時，仍應依勞基法第24條第2項、第3項及第36條第3項本文規定辦理。
2. 雇主因颱風使勞工於休息日出勤，出勤工資應依勞基法第24條第2項及第3項規定計給，工作時數則依同法第36條第3項但書規定，不受同法第32條第2項規定限制。上述二者差別在前後因果順序不同。

Q：公司得否以工作規則要求遲到勞工請事假或加班補休方式處理？

A：按工作規則係雇主單方面針對所僱勞工整體的勞動條件及服務規律所訂定，其內容除違反法律強制、禁止規定或團體協約外，如經公開揭示即具有拘束勞雇雙方之效力，為勞資雙方所遵循(勞動基準法第71條規定參照)。公司工作規則針對勞工遲到要求勞工請事假或加班補休方式辦理(有選擇性)，尚未違反現行法令規定，難謂無效。另工作規則針對勞工於工作時間上午請假，

要求當日不可申請加班部分，其目的在約束勞工出勤紀律（按雇主對於是否要求勞工加班，具有指揮准駁權限），如雇主基於業務需要，確有使勞工於當日法定工時外加班的事實，仍應依法發給勞工加班費或給予補休（勞動基準法第 24 條暨同法施行細則第 20 條之 1 規定參照）。

Q：雇主須支付年終獎金？

A：勞動基準法第 29 條雖規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股利、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」惟雇主違反上述規定，並無處罰機制，尚難據上述規定即要求雇主應給付勞工年終獎金。此外，現行實務上的「年終獎金」，因其並不具備制度經常性（即依勞動契約、工作規則或習慣，雇主有支付勞工之義務，且為勞雇雙方事先可預見者）（臺北高等行政法院 92 年度簡字第 613 號判決參照），非屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資，雇主不發給勞工年終獎金，尚難謂其有違反勞動法令。

Q：適用勞動基準法前之年資如何計給資遣費？

A：勞動基準法第 84 條之 2 規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第 17 條及第 5 條規定計算。」因此，勞工在適用勞基法前的工作年資，其資遣費計算應適用「當時應適用之法令規定」，倘若當時並無「應適用的法令規定」，則可按照「事業單位自訂之規定」或「勞雇雙方之協商」計算之。

Q：請公傷病假之工資與職災期間之原領工資是否不同？

A：根據勞動基準法第 59 條第 2 款、勞工請假規則第 6 條及第 9 條規定意旨，勞工因公傷請公傷病假，雇主於請假期間仍應照給工資。至職災勞工在醫療中不能工作時，雇主依法應給予之原領工資補償，其性質與工資並無不同。另雇主針對職災勞工，如有依法為其投保勞工保險，針對勞動部勞工保險局所核給的職業傷害傷病給付，得用以抵充勞動基準法第 59 條第 2 款所規定的職業災害原領工資補償責任。惟勞工保險的職業災害傷病給付僅按勞工月投保薪資百分之七十核給，核給期間起算為勞工不能工作之第 4 日起，加上現行月投保薪資與勞工實際原領工資並非等同。因此，原領工資補償及職業災害

傷病給付雖均不脫離其為工資的本質，然在金額上仍是有差別的。

Q：勞動基準法與職業安全衛生法對於職業災害的界定為何不同？

A：

1. 勞工上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害(俗稱通勤災害)，為職業傷害(勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第4條第1項規定參照；下稱審查準則)。勞工受傷符合上述情形，得依勞工請假規則第5條規定請休公傷病假，雇主針對勞工公傷病假期間不能工作之損失，應給予工資補償(勞動基準法第59條第2款規定參照；下稱勞基法)；若雇主有為勞工申報投保勞工保險，針對同一事故，勞動部勞工保險局所核給勞工的職業傷病給付，雇主得予以抵充工資補償。
2. 至職業安全衛生法(下稱職安法)第2條第5款規定所稱職業災害，係指因「勞動場所」之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。其中所謂勞動場所，係指於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所(同法施行細則第5條第1項規定參照)。通勤災害發生於勞工從日常居、住處所往返就業場所之應經途中，非屬雇主所提示使勞工履行契約提供勞務之場所，自非職安法前開規定所稱職業災害。
3. 按前開勞動法規對於職業災害的界定確有不同，惟我國對職災補償責任的立法係採無過失責任，因此針對職災補償責任中所謂職業災害的認定，係以審查準則及勞基法為界定範疇；職安法在規範雇主保護勞工的義務，這些法定義務的違反，所涉及的民事(侵權行為)、行政或刑事責任，均採過失責任的立法，因此對於職業災害的認定侷限於發生在勞動場所、工作場所或作業場所(範圍由大到小，依序為勞動場所、工作場所、作業場所)，較上述審查準則及勞基法所界定的範疇狹隘。

Q：職災休養期間原領工資及醫療費用補償規定？

A：

1. 按勞動基準法(下稱勞基法)第59條第1款規定，勞工因遭遇職業災害而受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。另勞工因職災所生之醫療費用，如屬醫療所必需並由醫療機構出具證明者，仍應由雇主補償，至證明書費用則不屬醫療費用。

2. 按勞基法第 59 條第 2 款規定，勞工因遭遇職業傷病在醫療中不能工作期間，雇主應按其原領工資數額予以補償。所稱「原領工資」係指勞工遭遇職業災害前 1 日正常工作時間所得之工資，若勞工為按月計酬者，以遭遇職業災害前最近 1 個月正常時間所得之工資除以 30 所得之金額，為其 1 日之工資(同法施行細則第 31 條規定參照)。此外，雇主支付勞工原領工資數額之補償，應於發給工資之日給與。至雇主依勞工保險或為勞工投保商業保險者，得就勞工保險給付或該商業保險中由雇主擔負保險費所得保險給付抵充勞動基準法所定職業災害補償費，惟不足之部分仍應由雇主補足。
3. 另原領工資數額之補償，在雇主有足額補償且持續為勞工申報投保的前提下，可扣除應由勞工負擔之勞、健保費自付額。至原領工資數額之補償是否包含假日部分，因勞工在醫療中不能工作時，其勞動力業已喪失，惟其醫療期間之正常生活，仍應予以維持，故勞工在醫療不能工作期間適逢假日，雇主仍應予以補償，惟勞工若為按日(時)計酬者，在所約定之日(時)薪金額不低於現行基本工資每小時新臺幣 133 元前提下，允認已包含勞動基準法第 36 條例假、休息日之工資，則其例假、休息日工資得免以計入。

Q：雇主得否以加害者對勞工之損害賠償責任主張抵充或拒絕補償？

A：按勞工因遭遇職業災害致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依勞動基準法第 59 條規定予以補償(含必要之醫療費用、原領工資、殘廢補償、喪葬費及死亡補償)，此係勞基法課予雇主之法定補償責任，並不以雇主有故意或過失或其他歸責事由存在為必要。又勞工是否參加勞工保險，並不影響雇主之補償責任，僅就同一事故，雇主已依勞工保險條例或其他法令規定支付費用補償時，雇主得予以抵充(勞基法第 59 條、第 60 條規定參照)。

基上，假設司機於送貨途中遭他人撞傷，該勞工可依勞基法第 59 條規定向雇主請求補償，亦可循司法途徑向加害者請求損害賠償。惟勞基法第 59 條規定課予雇主之法定補償責任，與民法第三人侵權行為之損害賠償責任，兩者意義、性質與範圍均有所不同，除係由雇主依勞基法第 59 條給付之補償金額，得抵充雇主就同一事故所生損害之賠償金額外，雇主尚不得以加害者對勞工之損害賠償責任主張抵充或拒絕補償(最高法院 85 年度台上字第 2178 號民事判決參照)。

Q：未經核備的工作規則，是否亦產生拘束勞方之效力？

A：按事業單位僱用勞工 30 人以上，只要有依法向登記地地方政府完成工作規則報核程序，並將工作規則公開揭示或印發各勞工，即符合勞動基準法第 70 條規定。至於事業單位另行實施未經核備的工作規則，是否亦產生拘束勞方之效力，應視該工作規則與經核備的工作規則公開揭示時點的先後，是否有踐行公開揭示程序(含印發各勞工)，以及是否有違反法令強制、禁止規定而定。惟須特別說明者，依目前最高法院見解，工作規則未經核備，倘經公開揭示(或印發各勞工)，在未違反法令強制、禁止規定的前提下，仍有可能發生拘束勞方的效力(最高法院 88 年台上字第 1696 號判決、91 年台上字第 1040 號判決參照)。

Q：事業單位主管涉嫌人身攻擊等職場暴力行為(如恐嚇言語、人身攻擊等)？

A：依現行職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款規定，係課以雇主應妥為規劃並構內部「執行職務遭受不法侵害預防計畫」及「職場不法侵害通報及處置」的預防機制，勞動檢查機構之調查權責，係在「確認」事業單位是否依前述規定採取相關預防措施，無權涉入個案違法處理及因果關係認定。故倘勞工於「執行職務」遭受主管利用職務或地位上的優勢，予以不當之對待(俗稱職場霸凌)，認有權益受損時，仍應循事業單位內部管道進行申訴或循司法途徑解決。至個案之違法處理(如傷害、人身攻擊、公然侮辱或性騷擾等)，仍應視該事件個案所觸犯或違反之法律(如刑法、性騷擾防治法…等)事實，由各主管權責機關予以查處。

Q：勞雇關係如何認定？

A：勞雇關係的認定，不以雇主是否有替勞工申報投保勞工保險為必要，應以勞務提供者是否具有人格從屬性(即勞工在雇主生產組織體系內，服從雇指揮監督，並有接受懲戒或制裁之義務，且須親自履行勞務，不得使用代理人)、經濟從屬性(即生產組織體系屬於雇主所有，生產工具或器械屬於雇主所有，原料亦由雇主所供應，責任與危險均由雇主承擔，勞工非為自己而為營業勞動)及組織從屬性(即勞工係納入雇主生產組織體系，並遵循一定生產秩序)等特徵來判斷是否適用勞基法〔勞基法第 2 條第 1 款、民法第 482 條規定、勞動部(前行政院勞工委員會)98 年 4 月 3 日勞保 2 字第 0980006307 號及 81 年 3 月 19 日台(81)勞動一字第 31990 號函釋參照〕。綜上，若依上開標準

判定有勞雇關係，則勞工的勞動條件（如工資、工時及特休等），雇主應依勞動基準法規定辦理。

新北市勞工局