

勞動基準法Q&A

【請假】

Q：事假規定為何？

A：依勞工請假規則第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。事假期間不給工資

※註：若連續請1個月以上者，其例假日包含在內。

Q：普通傷病假相關規定為何？

A：依勞工請假規則第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，得在左列規定範圍內請普通傷病假：

1. 未住院者，1年內合計不得超過30日。
2. 住院者，2年內合計不得超過1年。
3. 未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年。

◎經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。

◎普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。

※註：

1. 若1年內已請滿30日病假(不包含例假日)，需再連續請延長病假1個月以上者，其例假日可包含在內。
2. 辦理請假手續時，雇主要求勞工提出有關證明文件(勞工請假規則第10條)。
3. 勞工普通傷病假超過前述規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒，得予留職停薪。但留職停薪期間以1年為限。

Q：公傷病假相關規定為何？

A：依勞工請假規則第6條規定：

勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。

※註：

1. 公傷病假不能工作期間，雇主應按其原領工資數額予以補償(勞動基準法第59條第2款)。
2. 不得扣全勤獎金。

Q：職業災害醫療期間之原領工資與勞保職業災害傷病給付是否不同？

A：

1. 勞工遭遇職業災害致有治療及休養需求，於該期間內不能工作時，雇主應給予公傷病假，並應依勞動基準法第59條第2款規定給予勞工原領工資補償，於發給工資之日全額給與。所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資；按月計薪的勞工，以遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資。前開工資補償旨在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活，而課雇主應給予勞工相當於原領工資數額之補償金，此與同法第2條所稱之工資有別。又，所稱「按其原領工資數額」係指其補償費用之標準。
2. 如同一事故勞工已領取勞工職業災害保險給付或依其他法令由雇主支付費用所得之保險給

付時，雇主得抵充其依勞動基準法第59條規定應負擔之職業災害補償。另因職業災害保險費係由投保單位全額負擔，故雇主已依勞工職業災害保險及保護法規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，即屬「已由雇主支付費用補償者」之情形【勞工職業災害保險及保護法第36條第2項及勞工保險條例第15條第1款規定暨行政院勞工委員會（現改制為勞動部）98年4月8日勞動3字第0980067497號函參照】。

3. 惟勞工保險的職業災害傷病給付前2個月按勞工平均月投保薪資核給，第3個月起則按勞工平均月投保薪資百分之七十核給（最長以2年為限），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有工資補償的特質，然在金額上仍是有差別的。

Q：產假規定為何？

A：

1. 依勞動基準法第50條規定：

- (1) 女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。
- (2) 妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。

※註：受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給（不得扣全勤獎金）。

2. 依性別平等工作法第15條規定：

- (1) 妊娠2~3個月流產者，應停止工作，給予產假1星期。
- (2) 妊娠未滿2個月流產者，應停止工作，給予產假5日。

※註：

1. 勞工選擇請產假者不給薪；選擇請普通傷病假【亦不得扣全勤獎金（勞工請假規則第9條規定參照）】、事假及特別休假者，依相關規定辦理。
2. 產假期間如遇例假日、紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日，均包括在內無庸扣除。
3. 「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊娠20週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠20週以下產出胎兒為「流產」。

Q：陪產假一定要一次請完嗎？

A：依據性別平等工作法第15條第5項規定：「受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日」同法施行細則第7條規定：「本法第15條第5項規定之7日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內為之」據上，法定7日陪產檢及陪產假（不包含例假日及紀念日），除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，陪產之請假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，參酌性別平等工作法施行細則第13條規定意旨(已排除生理假)，應無須檢附相關證明文件。
4. 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：勞工請事、病假是否有天數限制？

A：依勞工請假規則第4條及第7條規定，勞工因普通傷病或因有事故必須親自處理者，1年內得請未住院普通傷病假30日或事假14日。上述規定所稱「1年內」，係指勞工在事業單位該年度內，不論採曆年或會計年度，因有上述情形時即可請假，其日數之多寡各該條文已有明定，並無勞工於年度中途到職即按比例遞減核給請假日數之規定—【勞動部(前行政院勞工委員會)76年9月8日(76)台勞動字第0962號函釋參照】。因此，假如事業單位依曆年制(即1月1日至12月31日)給假，則自106年1月1日至12月31日止，勞工依法可請未住院病假30日及事假14日。

Q：公假規定為何？

A：依勞工請假規則第8條規定：勞工依法令規定應給予公假者，其假期視實際需要定之。

※註：工資照給(不得扣全勤獎金)

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：勞工在職訓練是否可請公假？

A：勞工在職訓練，如係雇主強制勞工參加與業務頗具關聯性之教育訓練，其訓練期間應計入工作時間並給予公假前往。惟如該訓練課程梯次可由勞工自行報名參加，並非雇主強制勞工參加或不因勞工未完成訓練課程而有不利對待(如扣薪)，則該時段非屬工作時間，雇主是否應給予勞工公假一節，因法無明文規定，宜由勞雇雙方自行協商，[行政院勞工委員會(現改制為勞動部)80年6月8日台勞動2字第14217號及81年1月6日台勞動字第33866號函參照]。

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：勞工參加技能檢定之職類與其職務有直接關係者的假別疑義？

A：技術士技能檢定係依行政院核定「技術士技能檢定及發證辦法」規定辦理。其目的在求提高技術水準，建立職業證照制度，並可使勞工產生自求進步的意願，勞資雙方均可獲益，為鼓勵勞工參加檢定，其檢定考試之職類與其職務有直接關係者，給予公假。

Q：婚假規定為何？

A：依勞工請假規則第2條規定：勞工結婚者給予婚假8日，工資照給。

※註：1. 不含例假日、國定假日

2. 婚假應自結婚之日前10日起3個月內請畢。但經雇主同意者，得於1年內請畢。

3. 不得扣全勤獎金。

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：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。

Q：喪假規定為何？

A：依勞工請假規則第3條規定：1. 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假8日，工資照給。2. 祖父母、外祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假6日，工資照給。3. 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母、配偶之外祖父母喪亡者，給予喪假3日，工資照給。

※註：1. 喪假不含例假日、國定假日

2. 假如是父與母同時死亡，喪假分開計算共16日。

3. 若連續請1個月以上者，其例假日包含在內。

4. 依勞委會(現改制為勞動部)94年6月8日勞動2字第0940029639號公告上述所稱之祖父母，均含母之父母(即外祖父母)。

5. 不得扣全勤獎金。

6. 喪假如因禮俗原因，得申請分次給假，至喪假請假期限，法無明訂，由勞雇雙方協商議定之。

Q：依勞工請假規則第8條規定，勞工依「法令規定」定義為何？

A：依勞工請假規則第8條規定，勞工依「法令規定」應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。其中所謂「法令規定」，查現行法令規範勞工可請公假者，係針對工會理、監事必須於工作時間辦理會務(工會法第36條規定參照)；受教育召集、勤務召集、點閱召集之職工(兵役法施行法第43條規定參照)；參加義勇消防編組人員接受訓練、演習、服勤期間(消防法第29條規定參照)；及勞工因性別平等工作法第12條規定訴訟出庭(性別平等工作法第27條規定參照)等。另依勞動部改制前行政院勞工委員會77年2月13日(77)台勞動二字第02276號函釋，勞工因事業單位違反勞動基準法或勞工安全衛生法等法令，經司法機關傳喚出庭作證，應給予公假。勞工依民事訴訟法第302條、第303條第1、2項暨刑事訴訟法第178條第1項之規定，應有出庭作證之義務。例如勞工出庭作證是「因事業單位違反勞動相關法令」經法院傳喚出庭作證，則事業單位應給予勞工公假；倘勞工出庭作證非因事業單位違反勞動相關法令者，事業單位是否給予公假，法無明文，惟證人有出庭作證之義務，無正當理由而未到庭亦受有處罰之規定，宜由勞資雙方協商議定。

Q：勞工請假期間遇法定放假日是否仍計入請假期內？

A：

1. 勞工事假、婚假、喪假期間，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。

2. 勞工事假、普通傷病假、婚假、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。

Q：勞工非因職業上原因感染「新流感」的請假規定？

A：得依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假。普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給。

Q：所詢職工福利委員會舉辦員工旅遊活動(工作天)之請假疑義？

A：勞基法第38條第2項規定，特別休假期日，由勞工排定之。據此，勞工參加職工福利委員會舉辦之旅遊活動，係屬員工福利措施，若該活動辦理期日或期間包括勞雇雙方約定的工作日時，因勞工未於工作日提供勞務，雇主針對該工作日可不發給工資(效果如同勞工請事假)；至公司如徵得個別勞工同意，以特別休假抵充活動期間的工作日，勞工亦有取得該工作日的

工資，於法尚無不可。

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：勞工因「新冠肺炎」配合防疫需求所衍生之勞工請假、給薪等疑義？

A：

1、勞工「感染新冠肺炎」被要求隔離治療者：

- (1)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「新冠肺炎」，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。
- (2)非因職業上原因受感染者：勞工如非因職業上原因感染「新冠肺炎」，隔離治療期間得請普通傷病假(半薪)或特別休假(全薪)療養。

2、勞工「未感染新冠肺炎」惟因有接觸疑慮，經防疫單位要求進行自主健康管理者：

- (1)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，可依事實需要請普通傷病假、事假或特別休假，或協議調整工作時間。
- (2)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。

3、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《性別平等工作法》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。