

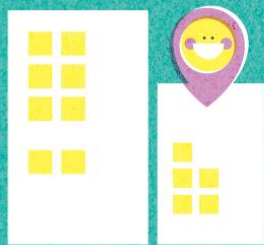
113
年度

產業園區

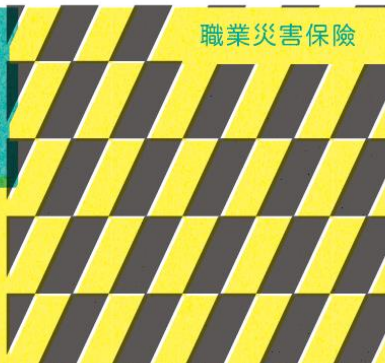
勞動關係性別平權推動計畫



性別友善
職場輔導



職業災害保險



勞動法令



經濟部
產業園區管理局
Bureau of Industrial Parks,
Ministry of Economic Affairs

性別平等工作



強化勞資
共識



— 勞動知能培訓研習 —

勝綸法律事務所
林政儒顧問

- 勞動知能培訓研習 -

勝綸法律事務所
林政儒顧問



一、勞工職業災害保險及保護法

勞健保等社會福利制度規定

	勞保	勞退	健保	就業保險	災保
法律規定	僱用滿5(含)人	僱用滿1人	僱用滿1人	僱用滿1人	僱用滿1人
加退保方式	申報	申報	申報	申報	到職(申報金額)
最高	45,800	150,000	219,500	45,800	72,800 部分工時： 最底基本工資
罰則	賠償員工損失 罰緩：員工到職日至離職日期間保險費4倍	賠償員工勞退金 罰緩：2-30萬	賠償員工損失 罰緩：應繳保費2-4倍	賠償員工損失 罰緩：員工到職日至離職日期間保險費10倍	賠償員工損失 罰緩：2萬元以上10萬元



為何要訂定勞工職業災害保險及保護法？

- ◆原勞工保險條例保障不足
- ◆整合職業災害勞工保護法
- ◆自111年5月1日施行。

本保險之被保險人(一)

勞工職業災害保險及保護法第6條

年滿十五歲以上之下列勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人：

一、受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經中央主管機關依法核發聘僱許可之雇主。

二、依法不得參加公教人員保險之政府機關（構）、行政法人及公、私立學校之受僱員工。

前項規定，於依勞動基準法規定未滿十五歲之受僱從事工作者，亦適用之。

下列人員準用第一項規定參加本保險：

一、勞動基準法規定之技術生、事業單位之養成工、見習生及其他與技術生性質相類之人。

二、高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生。

三、其他有提供勞務事實並受有報酬，經中央主管機關公告者。

本保險之被保險人(二)

勞工職業災害保險及保護法第7條

年滿十五歲以上之下列勞工，應以其所屬團體為投保單位，參加本保險為被保險人：

- 一、無一定雇主或自營作業而參加職業工會之會員。
- 二、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

本保險之被保險人(三)

勞工職業災害保險及保護法第9條

下列人員得準用本法規定參加本保險：

- 一、受僱於經中央主管機關公告之第六條第一項規定以外雇主之員工。
- 二、實際從事勞動之雇主。
- 三、參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。

前項人員參加本保險後，非依本法規定，不得中途退保。

第一項第二款規定之雇主，應與其受僱員工，以同一投保單位參加本保險。

僱用勞工合力從事海洋漁撈工作之漁會甲類會員，其僱用人數十人以下，且仍實際從事海洋漁撈工作者，得依第七條第二款規定參加本保險，不受前項規定之限制。

加保對象和勞保規定有什麼不同？

A：目前受僱勞工並未全面納保，為讓更多勞工納入職災保險的保障，除現行加保對象外，將擴大加保範圍，包括：

1. 受僱於登記有案事業單位的勞工，不論該單位僱用人數，均強制加保。
2. 受僱於非屬登記有案單位的勞工，可自願加保。
3. 臨時或短暫受僱於自然人雇主的勞工，提供簡便加保措施(例如便利商店多媒體機台)。

保險效力之起迄時點

勞工職業災害保險及保護法第13條

符合第六條規定之勞工，其保險效力之開始自到職當日起算，至離職當日停止。但有下列情形者，其保險效力之開始，自各款所定期日起算：

一、勞工於其雇主符合第六條第一項第一款規定前到職者，自雇主領有執業證照、依法已辦理登記或設有稅籍之當日起算。

二、第六條第三項第三款公告之人員，自該公告指定日期起算。
符合第七條及第八條規定之勞工，其保險效力之開始，依下列規定辦理：

一、投保單位於其所屬勞工入會、到訓之當日通知保險人者，自通知當日起算。

二、投保單位非於其所屬勞工入會、到訓之當日通知保險人者，自通知翌日起算。

下列勞工，其保險效力之開始，自本法施行之日起算：

保險效力之起迄時點

→V. S 勞工保險條例第11條

符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。

未幫勞工辦理投保，保險人仍應為保險給付

勞工職業災害保險及保護法第36條

投保單位未依第十二條規定，為符合第六條規定之勞工辦理投保、退保手續，且勞工遭遇職業傷病請領保險給付者，保險人發給保險給付後，應於該保險給付之範圍內，確認投保單位應繳納金額，並以書面行政處分令其限期繳納。

投保單位已依前項規定繳納者，其所屬勞工請領之保險給付得抵充其依勞動基準法第五十九條規定應負擔之職業災害補償。

第一項繳納金額之範圍、計算方式、繳納方式、繳納期限及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

事業單位沒幫勞工加保， 勞工有職災給付保障嗎？

A：有。參考先進國家作法，受僱於登記有案事業單位的勞工，保險效力是從到職日起算，與雇主是否申報加保無關。因此，事業單位沒幫勞工加保，如果勞工發生職災，仍可依規定請領職災給付（**醫療、傷病、失能及死亡（含失蹤）給付**），但雇主會被處罰鍰。

「勞工職業災害保險及保護法」與現行規定對照表

【承保】

	新法	現行規定
納保範圍	<ul style="list-style-type: none">◆ 登記有案事業單位之勞工，不論僱用人數，皆強制納保。◆ 無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，亦強制納保。◆ 受僱自然人雇主或實際從事勞動之人員，可由簡便加保管道，為特別加保。	<ul style="list-style-type: none">◆ 5 人以上事業單位，強制納保；4 人以下事業單位，自願加保。◆ 無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，強制納保。
保險效力	登記有案事業單位勞工，保險效力自到職日生效，雇主未加保，發生事故仍得請領給付。	採申報制，雇主於勞工到職日辦理加保，始生效力；未依規定申報，無給付保障。
投保薪資	上限：規劃 72,800 元。 下限：基本工資 (目前 27470 元)。	上限：45,800 元。 下限：基本工資 (目前 27470 元)。部分工時者，得自 11,100 元起申報。

勞工的職災保險費由誰負擔？

A：

受僱勞工仍由雇主全額負擔，不會增加受僱勞工保費負擔。雇主負擔保費，如果勞工發生職災，雇主可以就勞工所請領的保險給付金額，抵充其勞基法職災補償責任，有助穩定企業營運。

A：

職業工會加保仍維持現行規定，由職業勞工負擔保費60%，政府補助40%。另該等勞工若另受僱於登記有案之雇主，仍應由該雇主辦理參加職災保險，並由雇主全額負擔保費，故職業勞工的保費負擔並未增加。

雇主未依法投保之罰則

勞工職業災害保險及保護法第96條

投保單位或雇主未依第十二條規定，為所屬勞工辦理投保、退保手續者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。

勞工職業災害保險及保護法第98條第1項

投保單位有下列情形之一者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰：

一、違反第十七條第一項至第三項規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多，或未於期限內通知月投保薪資之調整。

職災保險給付種類

勞工職業災害保險及保護法第26條

本保險之給付種類如下：

- 一、醫療給付。
- 二、傷病給付。
- 三、失能給付。
- 四、死亡給付。
- 五、失蹤給付。

【給付、津貼與補助】

	新法	現行規定
醫療給付	除依健保支付標準外，由保險人會商健保署另訂，目前已規劃支付健保給付之特殊材料自付差額。	依健保支付標準給付診療費用。
傷病給付	前 2 個月發給平均投保薪資之 100%。第 3 個月起發給平均投保薪資之 70%，最長 2 年。	第 1 年按平均投保薪資 70% 發給，第 2 年減為 50%，最長 2 年。
失蹤給付	不限特定作業，凡於作業中遭遇意外事故致失蹤時發給。	於漁業、航空、航海或坑內作業中，遭遇意外事故致失蹤時發給。
失能年金	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 增列部分失能年金。 ◆ 年金按失能程度以平均投保薪資一定比率發給，不以年資計（完全失能 70%、嚴重失能 50%、部分失能 20%）。 	年金須評估終身無工作能力者，按平均投保薪資*年資*1.55%計算，並加發 20 個月補償一次金。
遺屬年金	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 加保期間死亡，按平均投保薪資 50% 發給，不以年資計。 ◆ 不符年金資格，發給遺屬一次金。 	加保期間死亡，按平均投保薪資*年資*1.55%計算，並加發 10 個月補償一次金。
年金競合	得併領，職災年金給付減額發給。	擇一請領。
相關津貼補助	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 退保後經診斷確定罹患職業病者，發給醫療補助、失能或死亡津貼。 ◆ 提供被保險人、退保後經診斷確定罹患職業病者之照護補助、輔助器具補助。 ◆ 未加保勞工之照護、失能及死亡補助。 	

【預防重建】

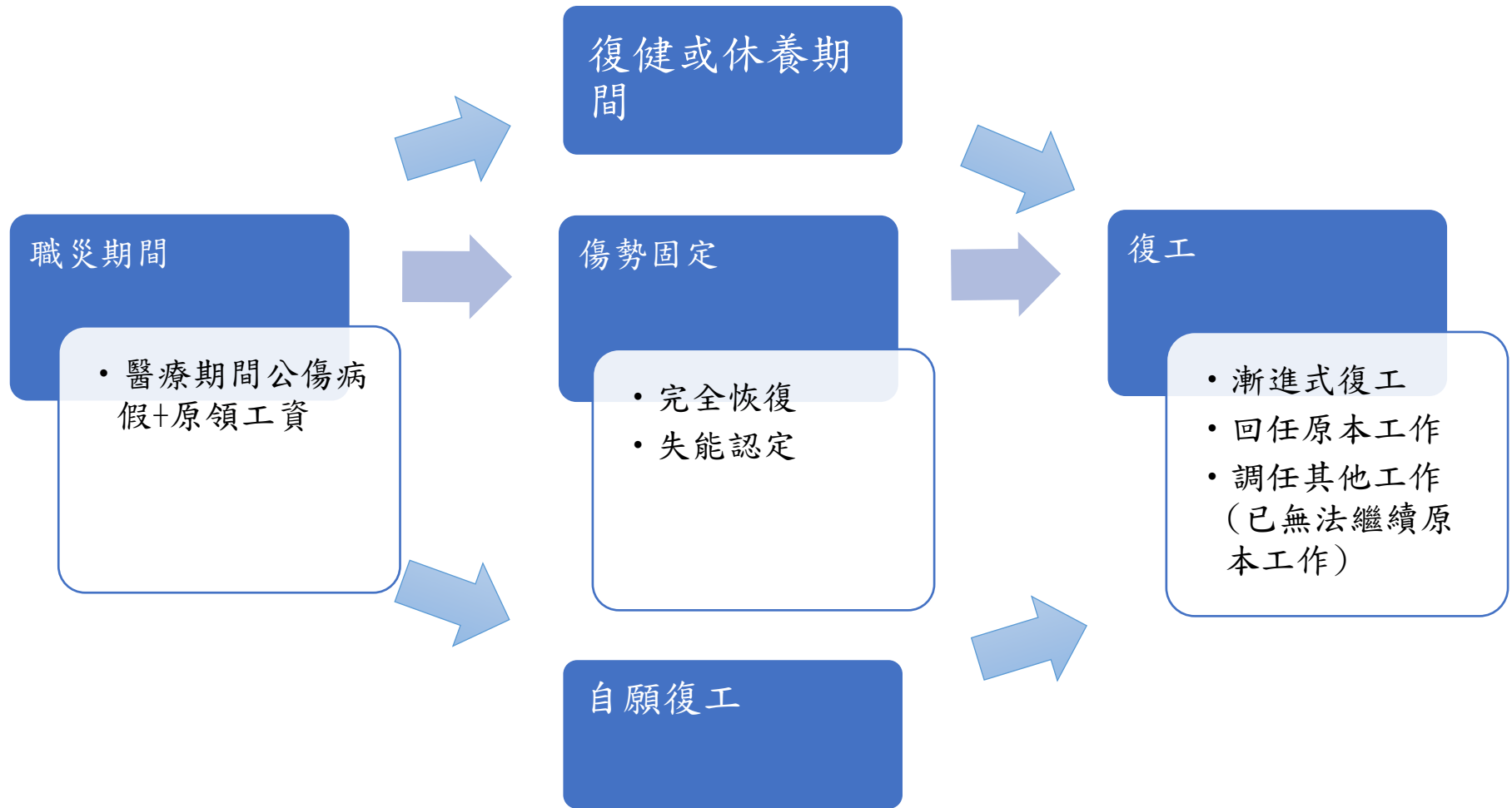
		新法	現行作法
經費來源		年度應收保費 20%範圍內，編列經費辦理。	職災保險基金收支結餘比例提撥支應，財源不穩定。
專責機構		成立財團法人職災預防及重建中心統籌辦理。	以年度採購委由不同機構或團體辦理，人才經驗難傳承。
預防重建措施	明定重建業務	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 明定重建業務範疇(醫療復健、社會復健、職能復健、職業重建)。 ◆ 個管服務機制法制化，整合資源提供個別化服務。 	職災重建內涵、個管服務機制未法制化。
	強化職能復健	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提供職能復健服務，包含就業適性評估、擬定復工計畫及生理心理功能強化訓練等。 ◆ 提供勞工最長 180 日之職能復健津貼。 ◆ 雇主協助職災勞工復工之輔助設施補助。 ◆ 事業單位僱用職災勞工補助。 	未有積極誘因鼓勵勞資雙方參與。
	辦理預防健檢	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續辦理被保險人在職健康檢查。 ◆ 曾從事有害作業(疾病潛伏期長)者，在轉換工作或離職退保後，提供追蹤健檢。 	僅在職被保險人享有健檢補助。
	職業傷病通報	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 擴大辦理職業傷病診治整合性服務及職業傷病通報。 ◆ 職災勞工、雇主、醫療機構亦得主動通報。 	以年度採購或補助方式建構職業傷病防治中心及網絡醫院，有服務中斷及人員流動頻繁問題。
	職業病鑑定	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 中央鑑定單軌一級制。 ◆ 除受理保險人認有必要案件外，被保險人經認可醫療機構職醫診斷罹患職業病者申請爭議審議時，得請保險人逕向中央主 	地方認定與中央鑑定雙軌並行；勞工、雇主或縣市主管機關及保險人，均得申請鑑定，無先後順序，存有行政處分矛盾問題。



案例分享_職業災害勞工復 工



從職災到返還職場



請假-證明

民國74年09月11日（74）台內勞字第344223號

勞工依勞工請假規則第十條規定，於辦理普通傷病假請手續時，提出合法醫療機構或醫師證明書，應可作為請假之依據。

民國74年12月31日臺(七十四)內勞字第374520號函

查本部本七十四年九月十一日臺內勞字第三四四二二三號函：「勞工依勞工請假規則第十條規定，於辦理普通傷病假請假手續時，提出合法醫療機構或醫師證明書，應可作為請假之依據。」**雇主如對上開診斷證明書認為記載不實者，可自行酌情處理。**



請假-證明

行政院勞工委員會81年2月23日台81勞資三字第46887號

勞工職業災害醫療後，雇主對於**痊癒與否如有疑義**，雖不得強制要求勞工至指定之醫療機構診斷審定，但要求勞工自行選擇其他經中央衛生主管機關評鑑核定之醫學中心或區域醫院診斷審定，應無不可，惟勞工因前往就診所生之費用，應由雇主負擔。

勞動部職業安全衛生署103年11月25日勞職保3字第1031031306號

各地方主管機關於處理相關勞資爭議案件時，如有「醫療期間」或「醫療中不能工作」之疑問，如需職業醫學專科醫師提供專業意見，可就近洽本署委託各地區辦理之職業傷病防治中心協助，以維護職災勞工權益。



請假(醫療)-期間

民國82年07月13日 (82) 台勞動三字第39118號

勞工公傷病假醫療期間屆滿二年未能痊癒，仍在繼續醫療中，依勞工請假規則第六條規定，繼續給予公傷病假。如未喪失原有工作能力，公傷病假期間，雇主仍應按其原領工資數額予以補償。

勞委會90年6月12日 (90) 台勞資二字第0021799號

78年8月11日 (78) 台勞動三字第12424號

臺灣高等法院89年度勞上易字第33號、87年度勞上字第7號

勞動基準法第五十九條所稱醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工於職業災害醫療期間，雇主不得終止勞動契約，勞動基準法第十三條定有明文，但於醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範圍之內。

醫療期間認定_廣義

臺灣高等法院103年勞上字第105號判決

上訴人未於被上訴人催告期滿返回被上訴人公司進行協商並安排至**不影響其康復可勝任之工作**，其於102年3月25日至27日期間自屬無故曠職。依勞基法第12條第1項第6款規定，勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告逕予終止契約。

臺灣高等法院97年度勞上字第78號判決

是勞工於職災傷害醫療期間，**如經雇主合法調整其工作及提供適當之措施後，已無礙於職災傷害之醫療者**，勞工即應依雇主之指示提供勞務，如其無正當理由而有連續曠職3日之情形，雖於職災傷害醫療期間，雇主仍得依勞基法第12條第1項第6款之規定終止其勞動契約，此乃因職災傷害醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在勞基法第13條保護範圍之故。



請假-合意鑑定

合意由特定單位來鑑定，一旦該鑑定結果出爐，除非其內容違反公序良俗或法律強制規定，否則勞雇雙方都應該受到拘束，任一方不得以不服鑑定結果為由再另外申請鑑定。法院也多會依據該鑑定單位的判斷來作成判決（臺灣桃園地方法院104年度桃勞簡字第42號民事判決、臺灣新北地方法院103年度勞訴字第15號民事判決、臺灣彰化地方法院107年度勞訴字第13號民事判決）。但是，如果法院認為該合意鑑定的意見不完整，不排除也有可能再向其他醫院函詢。



拒絕提供勞務與協商復工

臺灣高等法院97年度勞上字第6號民事判決

臺灣高等法院104年度勞上字第5號民事判決

職災勞工拒絕提供勞務，亦不配合雇主協商復工事宜，顯然係怠於提供勞務，雇主即得認定為曠職，並得於曠職達3日之際，依勞基法第12條第1項第6款規定不經預告予以解雇



宜休養

臺灣高等法院臺中分院107年度勞上字第30號民事判決

勞保局對於前者之認定結果，非不得作為判斷後者之參考，亦即當勞工經勞保局判定其已能從事一般工作，雖其仍無法完全從事原有工作，但若經雇主合法調整部分工作性質，該勞工即僅能於復健時請公傷病假，不得繼續請長時間之公傷病假，以避免勞工藉詞仍於公傷病中，每隔一段時間即提出診斷證明書（醫囑用語：宜休養、不宜負重之類）而主張仍於職災醫療期間，並因此拒不返回工作崗位，此實屬濫用公傷病假。



復健

臺灣高等法院107年度勞上字第136號民事判決

況上訴人所述之復健治療，依桃新醫院之復健治療時間係由復健師與上訴人約定，該院復健治療室開放時間為星期一至星期五全天，星期六僅開放上午，星期日全天休息，上訴人1次復健治療時間約1.5至2小時，上訴人105年3月7日至11日復健時間皆為上午，1次復健治療約1.5至2小時，項目為右肘角度活動、伸展訓練、肌力訓練、超音波治療、雷射治療等情，有桃新醫院106年5月18日函在卷可證（見原審卷(二)第254頁），並參以上訴人自陳其係自行步行至桃新醫院復健，益徵上訴人之復健治療非必需安排於星期一至五上、下午之被上訴人上班時間，應可安排於星期一至五之晚上、星期六早上之被上訴人非上班時間復健，縱使欲安排在星期一至五之被上訴人上班時間，該復健治療1次療程約1.5至2小時觀之，亦無須整日請假，且桃新醫院亦表示上訴人復健後未曾向該院表示身體有何不適（見原審卷(二)第254頁），上訴人於桃新醫院復健治療後，身體狀況既仍可自行步行返家，而非上訴人自行認定其仍在公傷病治療期間，因而得拒不到職工作。準此，被上訴人要求上訴人於105年3月7日上午復工，並無不法，縱上訴人於105年3月7日至10日仍有復健、門診治療之需要，亦非上開期間每日全日均不能上班，且其非不能立即報告被上訴人因復健、門診治療須請假之原因，卻未立即報告，已如前述，造成被上訴人公司須再調整人力、工作分配，對被上訴人之生產運作過程有不當影響，故其於105年3月7日至10日繼續曠工3日未到職，係屬無正當理由。

復工之相關條文-新舊法

職業災害勞工保護法第27條

職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。

勞工職業災害保險及保護法第66條

為使職業災害勞工恢復並強化其工作能力，雇主或職業災害勞工得向中央主管機關認可之職能復健專業機構提出申請，協助其擬訂復工計畫，進行職業災害勞工工作分析、功能能力評估及增進其生理心理功能之強化訓練等職能復健服務。

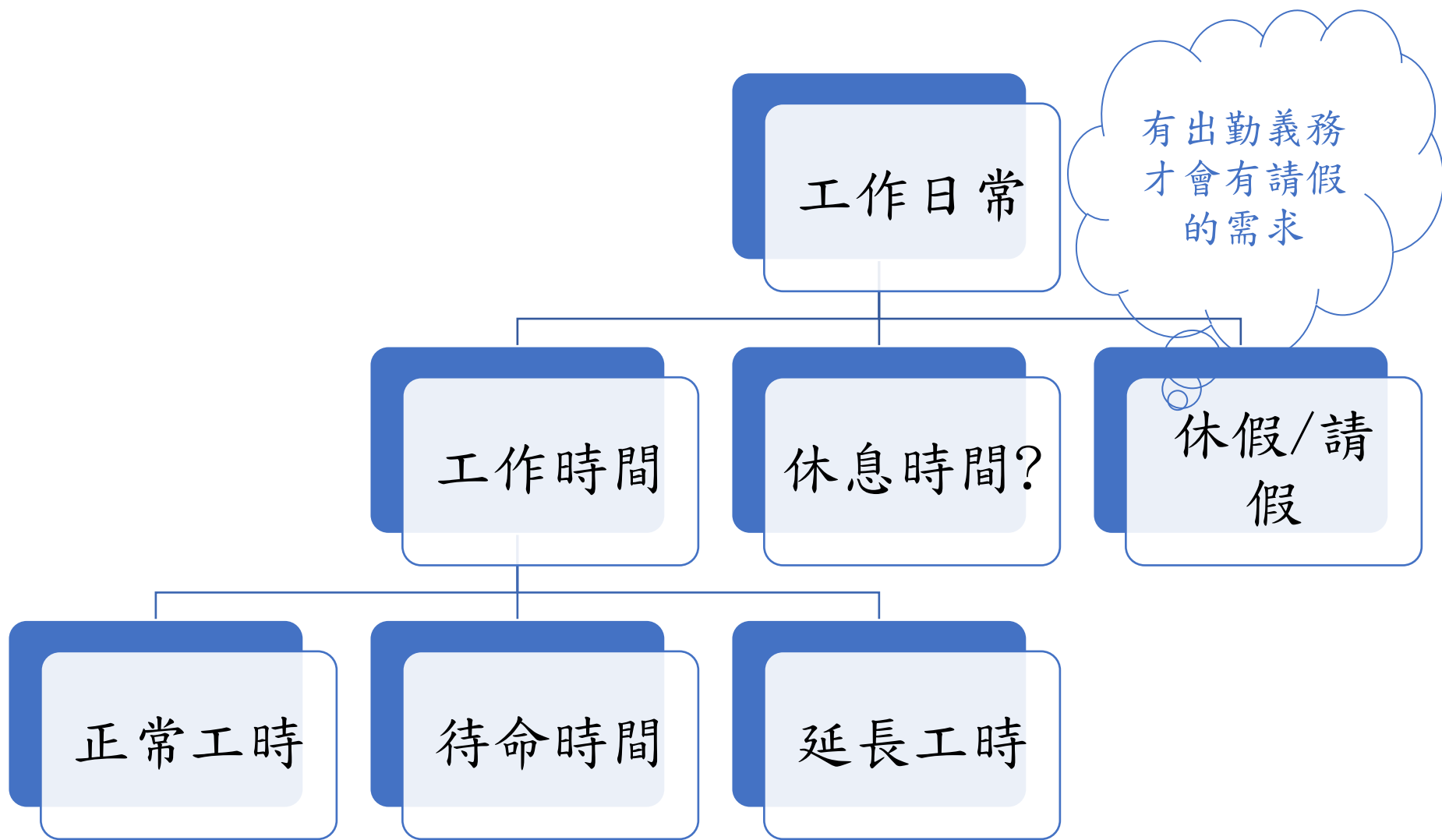
經認可之職能復健專業機構辦理前項所定職能復健服務事項，得向中央主管機關申請補助。

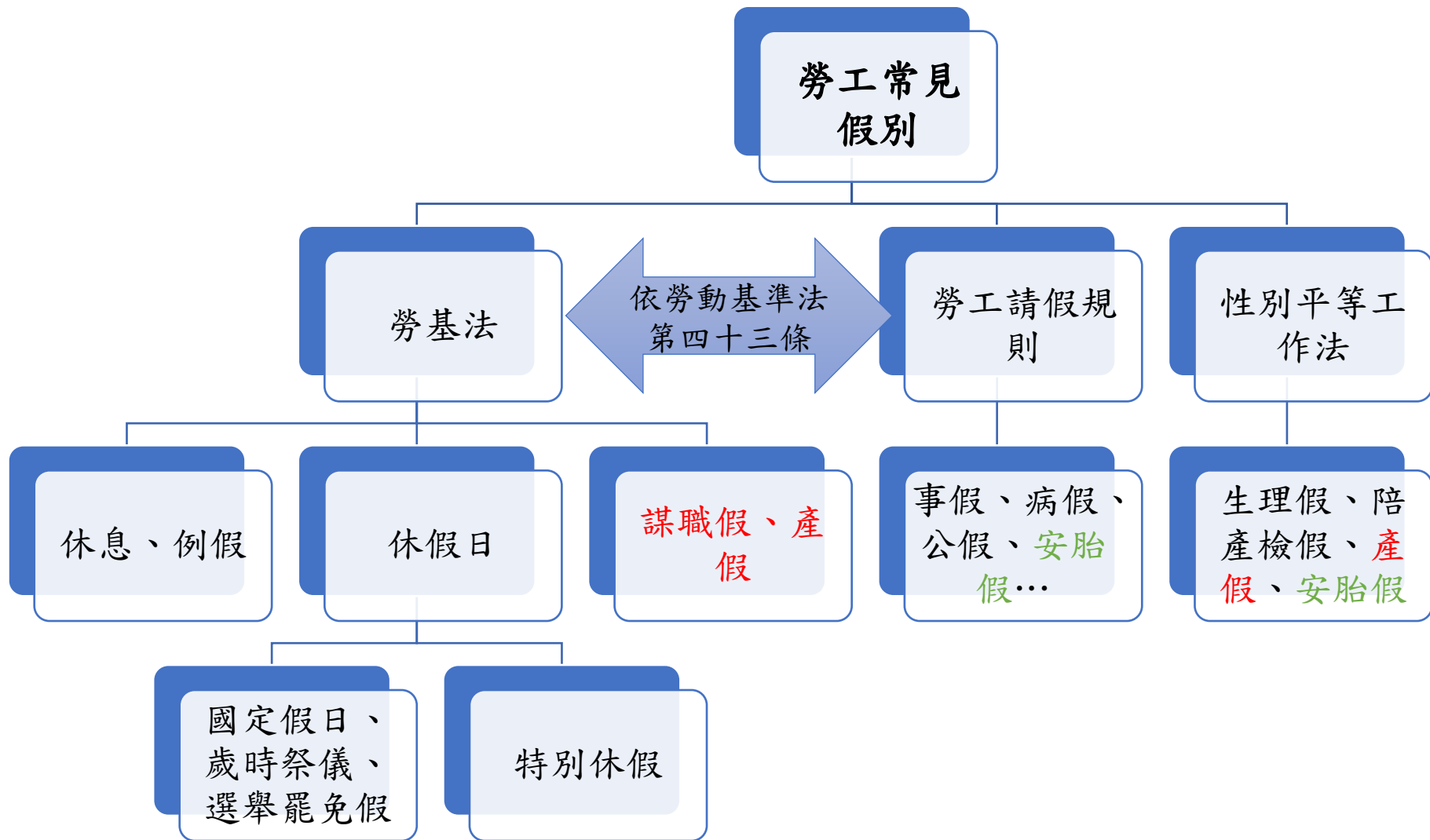
前二項專業機構之認可條件、管理、人員資格、服務方式、申請補助程序、補助基準、廢止及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商中央衛生福利主管機關定之。



二、工時認定與請假







工時限制

正常工時



每日不得過
8小時



每週不得超
過40小時



延長工時



一日不得超過12小時



每月加班時數不得超過46小時
(一個月不得超過五十四小時，每
三個月不得超過一百三十八小時)



工時調整方案

一、責任制：勞動基準法第84-1條

經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並**報請當地主管機關核備**，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

一、監督、管理人員或責任制專業人員。

二、監視性或間歇性之工作。

三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

二、變形變形工時

- 勞動基準法第30條第2、3項
- 勞動基準法第30-1條
- 在符合要件下，可將一定期間內的正常工時進行調整
- 要件：指定行業、一定週期、工時分配、部分工時員則尚不適用



工時之認定

勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857號

查勞動基準法所稱工作時間，指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。

最高行政法院89年判字第2659號判決

工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。

臺灣高等法院94年勞上易字第36號民事判決

按勞動基準法所謂工作時間係指勞工處於雇主指揮命令下之時間，或勞工在雇主明示或默示下從事業務之時間而言，又所稱之待命時間，應指勞工縱未從事勞務，卻處於隨時等待雇主指示命令之下而言。

待命？

高雄高分院101年勞上字第14號判決

上訴人所提出之工時計算方式，乃係以出車時間計算至到站時間之全部時間為其工時，惟工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。

工時之推定

勞動事件法第38條

出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。

立法理由

勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。

雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

加班時間計算_主管機關立場

行政院勞工委員會（81）台勞動二字第09906號

勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對意思表示或防止措施者，仍屬工作時間並依勞動基準法計給工資

行政院勞工委員會勞動2字第0960062674號

復查勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍應屬工作時間，並依勞動基準法計給工資，前經本會81年4月6日臺（81）勞動2字第09906號函釋在案。基上，雇主如為減少不必要之加班，採取防止措施，規定延長工時應事先申請，經同意後始准，應無不可。

行政院勞工委員會103年2月11日勞動2字第1030002829號

又簽到簿或出勤卡記載如有不實，事業單位應命權責人員釐清實際出勤情形並適時更正，除非有具體證據足認勞工未於簽到簿或出勤卡所示上下班時間內提供勞務，否則即應認勞工於簽到簿或出勤卡所示上下班時間內有提供勞務之事實。



如何進行請假程序？

勞工請假權力？雇主有哪種權力？

准駁？

勞動基準法第38條第2項

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。

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。

勞工請假規則第10條

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。

性別平等工作法第21條第1項

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

性別平等工作法施行細則第13條

受僱者依本法第十五條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

雇主無請假「准駁權」，僅得審查「請假事由是否正當」

臺北高等行政法院判決108年度訴字第405號

按前揭勞工請假規則第10條規定，勞工請假時得以「口頭」向雇主敘明請假理由及日數，且遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，又勞工依法得請求雇主給予病假，一旦事前以口頭或書面對雇主表示請假之理由及日數，即行使其法定請假權利，雇主並無准駁之權限，亦不得以工作規則附加核准病假之條件，否則該工作規則即屬違反上開強制給假之規定而無效，至雇主得要求勞工提出證明文件，僅在確認勞工之請假事由是否正當，非謂勞工未提出證明文件前，雇主得拒絕給假。

(臺灣士林地方法院民事判決109年度勞簡上字第9號同此見解)

缺勤處份禁止

勞工請假規則第 9 條(112.05.03修正生效)

雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假、公假，或因妊娠未滿三個月流產請普通傷病假，扣發全勤獎金。

性別平等工作法第 21 條第 2 項

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

行政院勞工委員會（77）台勞動二字第05189 號函

勞工依勞動基準法第十六條第二項規定，請假外出另謀工作，請假期間工資照給，依勞工請假規則第八條、第九條規定，雇主不得扣發全勤獎金。



未依法定程序辦理手續，仍認構成曠職，不論有無正當理由

最高法院97年度台上字第13號

按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假；勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數，但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，勞動基準法第43條前段、勞工請假規則第7條、第10條分別定有明文。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。

得否使用通訊軟體辦理請假？

勞動部104年5月4日勞動條3字第1040130742號

勞動基準法第43條規定，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，依勞工請假規則規定辦理。勞工請假規則第10條規定：

「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。」復查勞動基準法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就請假等事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。同法施行細則第7條規定，請假等有關事項應於勞動契約中約定。爰勞工如確有請假之事由，雇主應依法給假。勞工請假時，若以通訊軟體（如：Line）告知雇主請假理由及日數，事後仍應依工作規則之規定或勞動契約之約定辦理請假手續。



婚假、喪假、普通傷病公
假、公傷病假、公假、謀
職假等



假別	申請資格	日數	工資計算	附註
婚假	本人結婚	婚假8日	工資照給	
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者	喪假8日	工資照給	所稱之祖父母或配偶之祖父母均含母之父母
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者	喪假6日	工資照給	
	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者	喪假3日	工資照給	
普通傷病假	未住院者	1年內合計不得超過30日	普通傷病假一年內未超過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。	普通傷病假超過前述期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以1年為限。逾期未癒者得予資遣，其符合退休要件者，應發給退休金
	住院者	2年內合計不得超過1年		
	未住院傷病假與住院傷	2年內合計不得超過1年		
事假	勞工因有事故必須親自處理者	1年內合計不得超過14日	不給工資	
公假	勞工依法令規定應給予	視實際需要給假	工資照給	

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
公傷病假	勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者	其治療、休養期間	按原領工資數額補償	
特別休假	於事業單位繼續工作滿一定期間	依照特別休假規定給假	工資照給	
生理假	女性勞工因生理日致工作有困難	每月得請1日，請假日數未逾3日不併入病假，其餘日數併入病假計算	依病假規定辦理	併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給
安胎休養	女性勞工因懷孕期間須安胎休養	治療或休養期間，併入住院傷病計算	依病假規定辦理	普通傷病假1年內合計未超過30日部分，工資折半發給。
產假	女性勞工分娩	8星期	工作在6個月以上者，產假期間工資照給：未滿6個月者減半發給	分娩與流產，依醫學之定義，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
	妊娠3個月以上流產	4星期		
	妊娠2-3個月流產	1星期	勞工選擇產假不給薪，選擇請病假者給半薪	
	妊娠未滿2個月流產	5日		

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
陪產檢及陪產假	男性勞工之配偶 妊娠產檢或分娩	7日	工資照給	陪產檢於配偶妊娠期間 請假；陪產假於分娩日 前後15日中，擇7日休 假
哺乳時間	子女未滿2歲須受 僱者親自哺乳	每日給予60分鐘	哺乳時間視 為工作時間	應有親自哺乳之事實
育嬰留職停薪	1. 勞工任職滿6 個月 2. 撫育未滿3歲 子女	1. 原則至少6個 月，最多2年 2. 同時撫育子女 2人以上者， 其育嬰留職停 薪期間應合併 計算，最長以 最幼子女受撫 育2年為限 3. 如有少於6個 月需要者，得 以不低於30日 期間申請，二 次為限	無薪	勞工勞健保繼續享有（ 可延遲3年繳納），事業 單位不須負擔保費。

婚假及其相關規定

勞工請假規則第2條

勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。

民法結婚採登記制

民法第982條

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。

勞動部104年10月7日勞動條3字第1040130270號

核釋勞工請假規則第二條規定：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」前開婚假應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但經雇主同意者，得於一年內請畢，並自即日起生效。

另行政院勞工委員會九十四年十月十一日勞動二字第○九四○○五六一二五號函中有關婚假之釋疑部分，及本部一百零四年五月二十八日勞動條三字第一○四○一三一○○一號函，自即日停止適用。

離婚後再婚，得否再請婚假？

內政部75年12月26日（75）台內勞字第467204號

勞工請假規則第二條規定：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」勞工離婚後再婚，既有結婚之事實，雇主即應依上開規定辦理。

銀行員2個月“跟同1人”結4次婚 請32天婚假 銀行不准假遭罰 | TVBS新聞 2021年4月11日



喪假

勞工請假規則第3條

勞工喪假依左列規定：

- 一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。
- 二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。
- 三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。

民國94年07月06日勞動2字第0940035882號

民法對於親屬關係僅有親等之分，無內外之別，祖父母亦包含母之父母，即通稱之外祖父母。

前述公告第2款內所定之祖父母，亦包括母之父母，如有喪亡得依規定申請喪假六日。

收養與兄弟姐妹

勞工本生母親被收養後，其本生母親或養母喪亡

民國89年08月21日台勞動二字第0027058號

勞工之本生母親如已被收養，則本生母親之養母即為勞工之外祖母，其如喪亡，應依勞工請假規則第三條第二款規定給予喪假。至於勞工之本生母親（為人收養）之本生母親，亦為勞工之外祖母，其如喪亡，勞工可依勞工請假規則第三條規定請喪假。本會八十一年十月五日台八十一勞動二字第三三六三三號函應停止適用。

子女被收養後死亡，其本生父母與養父母均得請喪假

民國89年07月12日台勞動二字第0029416號

勞工之子女已過繼給該勞工之兄弟收養，該子女死亡時，勞工本人及該子女之養父母可依勞工請假規則第三條規定請喪假。

查勞工請假規則第三條第二款所稱「子女」，係指勞工之親生子女與勞工收養之子女。

兄弟姊妹之範圍

民國101年11月08日勞動2字第1010132734號

核釋勞工請假規則第三條第三款規定，勞工之兄弟姊妹包括勞工之養父母之子女及勞工之生父母之子女，並自即日生效。本會七十八年十月二十七日台七十八勞動二字第二六四五六號函自即日停止適用。

喪假可分次給假？ 到職前喪亡可否請喪假？

民國94年10月11日勞動二字第0940056125號

喪假，勞工如因禮俗原因，得分次給假，業經前勞工事務主管機關內政部74年6月28日台內勞字第321282號函釋在案，是以勞工如有勞工請假規則所定之親屬於到職前喪亡，如勞工於到職後基於禮俗原因必須請喪假者，事業單位可視實際情形給假。



縱不需處理喪葬事宜亦得請喪假

民國83年01月04日（83）台勞動二字第80275號

依勞工請假規則第三條之規定，勞工之親屬喪亡應給予一定日數之喪假。查喪假之給予除為處理親屬喪葬事宜，尚有平復心中哀慟之目的。本案外籍勞工如確因父喪，雖無法返國，並不需處理喪葬事宜，但為體恤勞工喪父之慟，事業單位於勞工提出請求時仍應給予喪假。



普通病假

勞工請假規則第4條

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：

一、未住院者，1年內合計不得超過30日。

二、住院者，2年內合計不得超過1年。

三、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。



「30日」係以工作天計算

勞委會99年8月17日勞動2字第0990131309號函

查內政部74年5月13日（74）台內勞字第315045號函...

次查該部74年11月9日（74）台內勞字第361967號函：「本部74.05.13(74)台內勞字第315405號函所稱『延長假期在一個月以上者』，係指勞工依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假超過『30日』以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內」。故該函所稱「30日」係以工作天計算。

民法「年」、「月」之計算

民法第123條

稱月或年者，依曆計算。

月或年非連續計算者，每月為三十日，每年為三百六十五日。

年中方到職， 雇主得否比例遞減請假日數？

民國76年09月08日（76）台勞動字第0962號

勞工請假規則第四條及第七條規定勞工因普通傷病或因有事故必須親自處理者，全年得請普通傷病假或事假，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。



合法醫師證明書可作為普通傷病假請假依據

民國74年09月11日（74）台內勞字第344223號

勞工依勞工請假規則第十條規定，於辦理普通傷病假請手續時，提出合法醫療機構或醫師證明書，應可作為請假之依據。

勞工請病假或請生理假，得以口頭或書面為之，雇主不得以不當程序刁難，違法者可予處罰。勞動部新聞稿 更新日期:2021-09-30

勞委會進一步說明：勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依勞工請假規則第4條規定之標準請普通傷病假。請假時，原則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，亦可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；惟合法醫療機構或醫師之證明書，甚或門診就醫收據均可作為請假之依據。

雇主對診斷證明書有審核權利

臺灣臺北地方法院100年度重勞訴字第32號

又勞工依勞工請假規則第10條規定，於辦理普通傷病假請假手續時，提出合法醫療機構或醫師證明書，應可作為請假之依據。是雇主若對勞工請假事由有所質疑時，可依同規則第10條規定，要求勞工提出有關證明文件，雇主如對上開診斷證明書認為記載不實者，可自行酌情處理（行政院勞工委員會87年3月31日（87）台勞動二字第009919號函、內政部74年12月31日（74）台內勞字第374520號函參照）。依前開函釋意旨，勞工持合法雇醫療機構或醫師證明書作為依據請病假時，如雇主對員工持出之證明書內容有疑議時，得酌情處理，並非毫無審核之權利。

打排卵針可以請病假嗎？

新北市勞工局問答集：

- 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。



未檢附證明就准假

勞委會民國80年11月23日（80）臺勞動二字第30260號函

勞工請病假時未檢附醫療證明，事後雇主得否改以其他假處理？

勞工於請病假時，如未檢附醫療證明，雇主仍予准假並發給工資，則事後不得改以其他假處理。

未檢附證明就准假

勞動法訴字第1100011259號

(一)勞動基準法第43條授權訂定之勞工請假規則第4條有關折半發給普通傷病假工資之規定，係為保障勞工如有因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在該條規定範圍內申請一定期間之假期，並規定雇主於該一定期間之普通傷病假內應給付之薪資，使勞工請假期間受工資給付最低標準之保障。

(二)110年1月19日臺中市政府勞工局勞動條件檢查談話紀錄，何君略以：「(問：請問訴願人核給病假情形為何?)答：訴願人明文規定申請病假須出示醫療機構開立診斷證明書，如未提供診斷證明者無法判別病假事由，則核給事假。109年11月10日林君回診僅提供醫療收據，而申請1日病假，因無法判斷病假事由，爰核給事假，109年12月25日調解時，協商後改以病假處理，並於12月薪資發還。」等語。

未檢附證明就准假

(三)雖訴願人為如訴願意旨之主張。惟查，林君109年11月份出勤紀錄，109年11月10日請休病假1日，並附上醫院收據，且已經主管核章，應可認訴願人已同意林君申請病假，依勞委會80年11月23日台勞動字第30260號函之意旨，訴願人既已同意林君申請病假，即使林君未檢附診斷證明書，事後不得改以其他假別處理。故訴願人以林君請病假並未出具診斷證明書，而改以事假，並扣發1日工資，其違反勞動基準法第43條規定之事實，應可認定。

公傷病假

勞工請假規則第6條

勞工因職業災害而致殘廢(失能)、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。

災保法第88條

職業災害未認定前，勞工得先請普通傷病假；普通傷病假期滿，申請留職停薪者，雇主應予留職停薪。經認定結果為職業災害者，再以公傷病假處理。

勞動部 111 年 11 月 15 日勞動條 3字第 1110141047 號函

勞工疑遭受職業災害時，雇主未依法給予罹災勞工「普通傷病假」或「公傷病假」，**勞工職業災害保險及保護法第 88 條相較勞動基準法第 43 條為特別規定，依特別法優先適用原則，應回歸災保法相關規定處理。**

民國82年07月13日（82）台勞動三字第39118號

勞工公傷病假醫療期間**屆滿二年未能痊癒，仍在繼續醫療中**，依勞工請假規則第六條規定，**繼續給予公傷病假**。如未喪失原有工作能力，公傷病假期間，雇主仍應按其原領工資數額予以補償。

留職停薪

育嬰

- 育嬰留停

傷病

- 勞工普通傷病假超過前條第一項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限(勞工請假規則第五條)

個人因素

- 服兵役
- 留學進修
- 其他因素



留職停薪是否能繼續投保者

行政院勞工委員會81年6月2日臺81勞保2字第11604號函

查現行勞工保險條例第9條規定，應徵召服兵役、出國考察研習服務、因傷病請假致留職停薪、在職勞工年逾60歲(現提高為65歲)繼續工作、因案停職或羈押之被保險人，得繼續參加勞工保險，此係規定被保險人屬自願性之加保，對該勞工並無強制性，惟勞工如願續保，則投保單位必須為其申報繼續加保，此為強制投保單位承諾，係因勞工保險條例屬強制締約之類型。本案端視其勞動契約是否存在為前題。若勞動契約存在，投保單位即有承諾之義務，並有同條例第72條規定之適用。(罰緩)

事 假

勞工請假規則第7條

勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。

事假期間不給工資。

內政部74年5月13日台內勞字第315047號函

勞工請假規則所定請假條件為最低標準，事業單位如有優於本規則者，可從其規定。至勞工全年請事假日數超過本規則者，其超過部分得以特別休假抵充，如無特別休假或特別休假已休畢者，其處理原則事業單位可明定於工作規則中，報准後實施，並公開揭示。



勞工因交通工具故障而遲到， 雇主可否要求勞工請事假？

內政部74年10月28日（74）台內勞字第351447號

未備有交通工具之事業單位員工搭乘其他交通工具上班，途中若發生不可歸責於員工之事由因而遲到，除經雇主查明有虛偽表示者外，應不視為遲到或曠職，至工資是否照給，若事業單位工作規則或勞動契約有規定者，從其規定；若無規定者，應由勞資雙方自行協商。



雇主得否規定遲到 均以請假方式處理？

勞動部104年11月17日勞動條3字第1040132417號

勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資。雇主如允勞工得以請假方式辦理，尚非不可。
其請假之最小單位，得由勞雇雙方自行議定，但雇主不得逕自規定該等遲到時間均應以請假方式處理。



公假

勞工請假規則第8條

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

兵役法施行法

第43條

- 受教育召集、勤務召集、點閱召集之學生及職工，應給予公假。

徵兵規則第37條

- 依本規則規定接受兵籍調查、徵兵檢查、複檢、抽籤之役男，其就業單位 或就讀學校應給予公假。

民防法第8條

- 參加民防團隊編組人員接受訓練、演習、服勤時，其所屬機關(構)、學校、團體、公司、廠場應給予公假。

消防法第25條

- 依本法參加義勇消防編組之人員接受訓練、演習、服勤時，其所屬機關(構)、學校、團體、公司、廠場應給予公假。

災害防救法

第29條

- 各級政府及相關公共事業，應實施災害防救訓練及演習，參與前項災害防救訓練、演習之人員，其所屬機關(構)、學校、團體、公司、廠場應給予公假

傳染病防治法

第38條

- 傳染病發生時，有進入公、私場所或運輸工具從事防疫工作之必要者，應由地方主管機關人員會同警察等有關機關人員為之，並事先通知公、私場所或運輸工具之所有人、管理人或使用人到場；其到場者，對於防疫工作，不得拒絕、規避或妨礙；未到場者，相關人員得逕行進入從事防疫工作；必要時，並得要求村（里）長或鄰長在場。
- 前項經通知且親自到場之人員，其所屬機關（構）、學校、團體、公司、廠場，應依主管機關之指示給予公假

會務假

工會法第36條

工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。

企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。



請謀職假得否扣發全勤獎金？要求證明？

民國77年04月02日（77）台勞動二字第05189號

勞工依勞動基準法第十六條第二項規定，請假外出另謀工作，請假期間工資照給，依勞工請假規則第八條、第九條規定，雇主不得扣發全勤獎金。

行政院勞工委員會100年10月11日勞資2字第1000088264號函

勞工如於勞動基準法第十六條第二項規定之預告期間，於工作期間請假外出謀職應否提出證明，查該條立法之意旨係謀職假為提供勞工外出謀職，以縮短失業期間，爰此，雇主得請勞工提出謀職相關事證，如勞工確有客觀上舉證之困難而已有辦理謀職當日之請假手續時，雇主不得以此拒絕給假。另勞雇雙方另有約定時，不在此限。

打工被資遣 享有薪謀職假 2016/08/17蘋果新聞



謀職假每星期之認定

民國95年10月17日勞資2字第0950105136號

核釋勞動基準法第十六條第二項規定：「勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。」所謂「每星期不得超過二日之工作時間」，係指每「七日」中勞工得請假二日外出另謀工作；至於預告期間剩餘日數不足一星期者，因仍在另一個「七日」之內，故依法勞工仍有請假二日外出謀職之權利，惟如剩餘日數只剩一日，則勞工只能再請一日謀職假。



勞工偽造請假事由，向公司請假之法律責任？

因喪假期間公司仍有給付薪資，勞工偽造請假事由（例如：偽造訃聞），可能構成刑法的詐欺取財罪。



政府新殯葬政策～
現代喪禮簡葬、節葬、綠色環保化
不對外公祭，越來越多長輩沒有印製訃聞
配合您請假需要，少量訃聞印製

思繼訃聞

圓滿謝卡

請假用訃聞

精緻訃告

聯絡我們

事由：三等親內或配偶的父母、祖父母過世，可請喪假(有薪)

請假 8 天～兒子、女兒(含養、繼子女)、夫、妻

請假 6 天～孫子、孫女、外孫及外孫女、媳婦、女婿

請假 3 天～曾孫、曾孫女(含外曾孫、女)、兄、弟、姊、妹

※除了以上三等親眷外，其他親屬若要參加喪禮，只能請事假
需有訃聞證明，配合習俗可分次請假，限於百日內請完

趕快先去問人資單位～

請假有的可給拍照、不用紙本
印刷後直接拍照Line給您轉寄
免寄紙本。費用更便宜



請假、訃聞有問題嗎？



偽造請假文件之法律責任

刑法第339條（普通詐欺罪）

意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金。

以前項方法得財產上不法之利益或使第三人得之者，亦同。
前二項之未遂犯罰之。





性別平等工作法 促進工作平等措施

生理假

性別平等工作法第14條

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

→需要證明文件？

DID YOU
KNOW?

生理假『二不一要』原則

- 不能扣全勤！
- 不必提供證明！
- 要給半薪！

賈伯斯... 全年生理假能請幾天呢？

依現行《勞工請假規則》及《性別工作平等法》規定，勞工1年有30天病假，其中女性勞工每月可請1天的半薪生理假，前3天不計入病假計算，但第4天到第12天併入病假計算。說明如下：

1月8日	3月8日	8月8日
生理假	生理假	生理假

情況一：全年請生理假3天
→ 全年生理假未超過3天，不併入病假計算！（病假額度仍有30天）

1月8日	3月8日	8月8日	11月8日
生理假	生理假	生理假	生理假

情況二：全年請生理假4天
→ 因生理假超過3天，則1天併入病假，病假額度僅剩29天！

併入病假計算

勞動權益 wake up

生理假

勞動部104年9月8日勞動條4字第1040131594號

核釋性別工作平等法第14條生理假規定，受僱者全年度所請併入病假之生理假連同病假之日數，已屆受僱者所適用相關法令所定病假之日數上限者，如年度內再有請生理假之需求，仍可依性別工作平等法第14條規定請生理假，但雇主得不給付薪資。

勞工已進行子宮摘除，仍可請生理假？

勞動部105年02月03日勞動條4字第1040132621號

二、另，生理日之認定，依據前行政院衛生署95年8月23日署授國字第0950400912號函轉台灣婦產科醫學會同年8月10日台婦醫字第95151號函略以：關於生理日，因病摘除子宮但未切除兩側卵巢的情況下，手術之後如果卵巢仍然有功能，則還是有正常排卵之可能；不過由於子宮已切除，因而無法直接以月經來潮的狀態來判斷是否正常排卵，而必須藉助病史、基礎體溫或檢測血中荷爾蒙等方法來判斷；因此，如果確能經由上述適當的醫學方法而合理判斷女性勞動者仍然有排卵，且於排卵日及原行經之日仍因荷爾蒙變化而有身體不適，則對生理日可能引起之症狀而言，應可屬於「廣義生理日」的認定範圍。

三、基上，受僱者如確係因上開生理症狀致工作有困難時，得依性別工作平等法規定請生理假。另，自103年1月16日性別工作平等法施行細則第13條規定修正後，受僱者提出生理假申請時，無需提出證明文件，併予重申。

男跨女跨性別勞工可請生理假？

勞動部：無月經生理日不能請

民國111年01月05日勞動條4字第1100131646號函

主旨：所詢男性經手術且完成性別變更並登記為女性，是否得請生理假疑義一案，復請查照。

說明：

二、查性別工作平等法第14條規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日。依據改制前行政院衛生署91年9月23日衛署國健字第0910012162號書函說明，生理日，醫學上之定義為週期性之經血來潮。是以，給假係因有生理週期來臨之事實。

三、旨揭所詢事項，依據衛生福利部110年12月15日衛部醫字第1100038725號書函轉台灣婦產科醫學會同年月7日台婦醫字第110189號函略以：「男性經手術且完成性別變更並登記為女性者，並無子宮，故亦無月經生理日。」。綜上，該等受僱者無得依性別工作平等法第14條規定請生理假。

女性受僱者為生理假之請求時，雇主以探究隱私方式使請假手續變得極為困難，明顯阻礙女性受僱者生理假之申請，本質上也屬不利待遇

最高行政法院判決109年度判字第114號

性別工作平等法第14條女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日之規定，雖以生理日、致工作有困難為要件，惟女性受僱者依該規定申請生理假，不論生理日之有無及是否致工作有困難，均無提出相關證明文件之必要，倘雇主認為女性受僱者確不符合第14條生理假之要件，非不得由雇主舉反證證明。又同法第21條第2項「受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分」之規定，立法形式係採例示兼概括規定，以概括規定補充例示規定之不足，概括規定必須類似例示規定之意旨，作為解釋根據。因此，條文中「其他不利處分」自應與影響全勤獎金、考績等性質上相類似，始足當之。被上訴人於李女申請生理假時，確表示請其到公司驗試紙，固堪認定，此行為雖屬無據，但性質尚與影響全勤獎金、考績等之情形有別，實無解釋為性別工作平等法第21條第2項所規定「其他不利處分」之餘地，上訴人據以裁處，即有未合。

同上

本件被上訴人於女性受僱者李女請生理假時，要求到公司驗試紙等情，為原審依法確定之事實，核與卷內證據資料相符。查要求到公司驗試紙，乃係一種以探究隱私手段，使請生理假手續變得極為困難的行為，明顯阻礙生理假的申請，依上開規定及說明，已然合致性別工作平等法第21條第2項所稱其他不利處分之要件，上訴人對被上訴人依同法第38條規定予以裁處，洵屬有據。原判決認為其他不利處分，必須類似「全勤獎金或考績」，要求到公司驗試紙雖屬無稽，但性質與全勤獎金、考績有別，有判決適用性別工作平等法第21條第2項法規不當之違誤。

產假給假日數

性別平等工作法第15條

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

產假給假方式

性別平等工作法施行細則第6條

本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

民國79年1月25日臺(七十九)勞動三字第01425號

勞動基準法第五十條所定之產假旨在保護母性之健康，該假期內如遇星期例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均包括在內無庸扣除。

產前四週得請產假，分次申請須與雇主協商

勞委會88年1月18日臺(八十八)勞動三字第000246號

一、查勞動基準法第五十條規定，勞工分娩前後、應停止工作，給予產假八星期，女工如於產前四週請產假亦屬適當，如勞資雙方協商決定，妊娠期間女性員工得於產前分次請產假，亦無不可。另現行法令並無產前檢查假之規定，勞工如需產前檢查，可以請特別休假或以事、病假方式處理。

二、本會80年2月7日臺（八十）勞動一字第323號函有關產假應一次連續請足之函釋併予停止適用。

女性受僱者當日勞務提供完成後始分娩或流產者， 得以分娩或流產之次日起算

勞動部民國111年07月25日勞動條4字第1110140681號函

一、依勞動基準法第50條規定：「（第一項）女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。（第二項）前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」復依性別工作平等法第15條規定：「（第一項）雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。（第二項）產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。……。」。

二、為利母體調養恢復體力，旨揭產假最遲自分娩或流產之日起算，惟女性受僱者當日勞務提供完成後始分娩或流產者，得以分娩或流產之次日起算。

產假期間薪資

勞動基準法第50條

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

何謂工資照給？

勞動部勞動條2字第1030131931號函

核釋勞動基準法第五十條第二項規定：「前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額，作為計算產假停止工作期間之工資，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準，並自即日起生效。

勞動部勞動條2字第1120148854號函

一、依本部103年10月7日勞動條2字第1030131931號令釋略以，勞動基準法第50條第2項規定所稱「停止工作期間工資照給」，女工為計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近1個月工資除以30所得之金額，作為計算產假停止工作期間之工資，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準。勞雇雙方所約定之工資給付方式如為按件計酬但按月結算者，亦依前開令釋計月者之規定辦理。

未滿三個月流產之產假工資

勞委會91年7月10日勞動三字第0910035173號

女性受僱者妊娠二個月以上未滿三個月流產或妊娠未滿二個月流產者，可依兩性工作平等法第十五條規定請一星期及五日之產假，雇主不得拒絕。惟產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。以勞動基準法而言，該法並無一星期及五日之產假規定，基此，適用勞動基準法之勞工，如依兩性工作平等法請求一星期或五日之產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。惟若勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第四條第二項規定，就普通傷病假一年內未超過三十日部分，折半發給工資。

→ 勞工請假規則第9條(112.5.1)

雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金；勞工因妊娠未滿三個月流產未請產假，而請普通傷病假者，亦同。

育嬰留停

育嬰留職停薪實施辦法第2條

受僱者申請育嬰留職停薪，應於十日前以書面向雇主提出。

前項書面應記載下列事項：

- 一、姓名、職務。
- 二、留職停薪期間之起訖日。
- 三、子女之出生年、月、日。
- 四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。
- 五、是否繼續參加社會保險。

前項育嬰留職停薪期間，**每次以不少於六個月為原則**。但受僱者有少於六個月之需求者，**得以不低於三十日之期間**，向雇主提出申請，並**以二次為限**。

彈性育嬰假降門檻最短可請1天假 勞動部預計6月試辦

2024/4/8 13:23 中央社

繼育嬰留停門檻已降至30天，勞動部再規劃試辦**彈性育嬰留停**，提供**每次至少5天請育嬰留停**，且**在試辦單位願意更短日數方式，也可用單日計**，估6月到年底試辦，目前有意願私部門多於公部門。

立法院衛環委員會今天安排勞動部長許銘春，就「安心生養！試辦彈性育嬰假及如何提高男性育嬰留停比例」進行專題報告。

關於試辦對象，許銘春指出，實施對象包含經濟部、交通部等所屬事業機構，以及衛福部部屬醫療機構、勞動部附屬單位，並發函工商團體、科學園區公會及銀行業公會洽邀有意願的單位參與。

許銘春說，民眾希望育嬰留停能更為彈性，因此今年1月17日及24日邀請公、私部門召開會議，討論彈性育嬰留職停薪的可行性，與會代表多建議要有一定的空間，不要有太多強制性。

許銘春說，3月15日訂定的彈性育嬰留停試辦原則，規劃不少於5天期間為育嬰留停，且試辦單位如果願意用更短，例如單日計算，勞動部也表示歡迎。目前掌握公部門8家、私部門55家有意願參與試辦。

同上

勞動部勞動條件及就業平等司司長黃維琛另外說明，關於每次不少於5天，試辦期間原則上希望雇主提供3次，若有困難可以下修，有意願增加次數者可增加，最後看試辦結果再決定正式推行時的次數，藉此鼓勵更多部門參與。

目前育嬰留職停薪實施辦法規定，育嬰留職停薪期間每次以不少於6個月為原則，但受僱者有少於6個月之需求者，得以不低於30天之期間，向雇主提出申請，並以2次為限。

許銘春說，勞動部訂定「育嬰留職停薪薪資補助要點」，從民國110年7月起，用公務預算加給2成育嬰留停薪資補助，讓留職停薪期間的薪資替代率，可達到平均月投保薪資的8成。根據勞動部統計，110年7月至113年2月底止，受惠人數計24.3萬餘人，補助金額計新台幣89億5000萬餘元。

而育嬰留停津貼也體貼民眾需求，自111年1月18日修正施行後，父母可視需求同時或分別請領各6個月津貼，以鼓勵男性參與。111年1月至113年2月止，同時申請育嬰留職停薪並請領津貼人數為2萬餘人。

哺乳時間

性別平等工作法第18條

子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘為度。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間三十分鐘。

哺乳時間，視為工作時間。

親自哺乳不限餵哺母乳，牛乳、羊乳等亦屬之。

親自哺乳亦不限女性受僱者，男性受僱者也可請哺乳時間。

親自哺乳包括女性受僱者以容器儲存母乳備供育兒之情形。

僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

- 一、哺（集）乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施。

勞動基準法第52條

子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

哺乳時間

勞基法VS性平法

勞基法第52條

- 違規罰則：尚無
- 哺乳時間：每日2次，每次30分鐘
- 視為工作時間
- 勞工應符合條件：子女未滿1歲，須女工親自哺乳者
- 加班條款：尚無

性別工作平等法第18條

- 違規罰則：勞工提出請求而雇主拒絕者罰雇主2-30萬
- 哺乳時間：每日60分鐘
- 視為工作時間
- 受僱者應符合條件：子女未滿2歲，須受僱者親自哺（集）乳者
- 加班條款：當日延長工作時間達1小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間30分鐘

- 中央法規標準法第16條：「法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。」

哺乳時間的計算

勞動部112年01月19日勞動條4字第1120147501號令

受僱者子女未滿二歲須親自哺（集）乳者，雇主依性別工作平等法第十八條第一項及第二項規定，除規定之休息時間外，於每日工作時間八小時以內者，應另給哺（集）乳時間六十分鐘；於每日工作時間八小時以外之工作時間達一小時以上者，應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前開每日，包括出勤之工作日、休息日及休假日。

本解釋令自即日生效。

分享交流 敬請指教

只要來信提供您的姓名、職稱、連絡電話、事業單位名稱
即可獲得今日講義電子檔

您有需要 我隨時在

請洽林柏成特助 kevin@sllaw.com.tw

