

經濟部產業園區管理局 函

地址：81170 高雄市楠梓區加昌路600號
聯絡人：梁淑娟
聯絡電話：07-3611212 分機：418
傳真：07-3656985
電子郵件：ab0413@bip.gov.tw

受文者：經濟部產業園區管理局臺北分局

發文日期：中華民國115年1月14日

發文字號：經園環安字第1150000899號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：來文頁面檔 (A13080000G_1150000899_doc1_Attach1.PDF)

主旨：函轉有關勞工請假規則第4條第3項普通傷病假工資計算規定疑義，請查照。

說明：

- 一、依據勞動部115年1月9日勞動條2字第1140149454號函辦理。
- 二、勞工請假規則（下稱本規則）第9條第2項規定：「勞工請前項第2款以外之普通傷病假，其全勤獎金之扣發，應按請普通傷病假日數依比例計算。但勞雇雙方另有優於法令之約定者，從其約定。」。有關該項規定所稱按請普通傷病假（下稱病假）日數依比例計算之原則，前已於114年12月16日以勞動條2字第1140149242 號函釋（諒悉）在案。
- 三、次查本規則所定病假以日為原則，事業單位如允以小時為請假單位，於計算全勤獎金扣發比例時，應以全勤獎金數額除以30再除以8核計每小時按比例扣發之金額。至於依勞動基準法（下稱本法）2週或4週彈性工時規定變更每日正常工作時間為10小時之事業單位（例如採四班二輪作2天休

經濟部產業園區管理局臺北分局



115/01/14

1150000349

2天)，雇主得以每日8小時乘以本規則第4條規定病假日數計給勞工病假時數，且應採上開計算式核算全勤獎金扣發金額。

四、次依本規則第4條第3項規定略以，病假1年內未超過30日部分，工資折半發給。又依本法施行細則第7條規定，工資之議定、調整與計算等有關事項，應由勞雇雙方於勞動契約中約定。勞工工資如係按月計酬，其「1日工資」應如何計算，應視勞雇雙方之約定而定，倘若勞雇雙方約定每月於法定正常工作時間內，以月工資總額（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以30或除以當月總日數核計「1日工資」者，均屬可行，惟勞雇雙方約定「1日工資」之計算方式後，於計算請病假1日折半發給工資及勞工休假日出勤加給1日工資時，二者之工資內涵及推算方式相當。基本上，以勞工在正常工作時間內出勤狀況發給之「全勤獎金」，屬本法第2條第3款所稱工資，雖每月領取數額不固定，仍應依每月實際發給之金額，計入月工資總額並據以計算病假折半發給及休假日出勤加給之「1日工資」。

五、舉例而言，勞工每月正常工作時間之工資為新臺幣（下同）33,000元，其中3,000元為全勤獎金，勞工於某月請1日病假（不含生理假、安胎休養請假或妊娠未滿3個月流產未請產假而請病假），其他工作日皆依約出勤，全勤獎金領取數額為2,900元【3,000元－100元】；雇主於計算該月請病假工資折半發給時，僅得扣發548元【（30,000元+2,900元）÷30×1/2】，當月工資為32,352元【30,000元+（3,000元－100元）－548元】。至於勞工當月倘有於休假

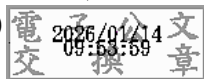


日出勤工作，雇主應加給1日工資1,097元【(30,000元+2,900元)÷30】。事業單位如有優於法令之規定者，可從其規定。

六、副本抄送各分局，請轉知所轄事業。

正本：楠梓園區區內事業電子公布欄、高雄軟體園區區內事業電子公布欄

副本：本局各分局(含附件)



裝

訂



線

勞動部 函

地址：104472 台北市中山區松江路207號
承辦人：羅小姐
電話：(02)85902735
電子信箱：ruby2012@mol.gov.tw



受文者：經濟部產業園區管理局

發文日期：中華民國115年1月9日
發文字號：勞動條2字第1140149454號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：有關勞工請假規則第4條第3項普通傷病假工資計算規定疑義，請查照並轉知所屬。

說明：

- 一、依勞工請假規則（下稱本規則）第9條第2項規定：「勞工請前項第2款以外之普通傷病假，其全勤獎金之扣發，應按請普通傷病假日數依比例計算。但勞雇雙方另有優於法令之約定者，從其約定。」。有關該項規定所稱按請普通傷病假（下稱病假）日數依比例計算之原則，前已於114年12月16日以勞動條2字第1140149242 號函釋（諒悉）在案。
- 二、次查本規則所定病假以日為原則，事業單位如允以小時為請假單位，於計算全勤獎金扣發比例時，應以全勤獎金數額除以30再除以8核計每小時按比例扣發之金額。至於依勞動基準法（下稱本法）2週或4週彈性工時規定變更每日正常工作時間為 10 小時之事業單位（例如採四班二輪作2天休2天），雇主得以每日8小時乘以本規則第4條規定病假日數計給勞工病假時數，且應採上開計算式核算全勤獎金扣發金額。

經濟部產業園區管理局



115/01/12

1150000899



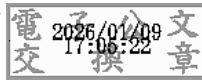


三、次依本規則第4條第3項規定略以，病假1年內未超過30日部分，工資折半發給。又依本法施行細則第7條規定，工資之議定、調整與計算等有關事項，應由勞雇雙方於勞動契約中約定。勞工工資如係按月計酬，其「1日工資」應如何計算，應視勞雇雙方之約定而定，倘若勞雇雙方約定每月於法定正常工作時間內，以月工資總額（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以30或除以當月總日數核計「1日工資」者，均屬可行，惟勞雇雙方約定「1日工資」之計算方式後，於計算請病假1日折半發給工資及勞工休假日出勤加給1日工資時，二者之工資內涵及推算方式相當。基本上，以勞工在正常工作時間內出勤狀況發給之「全勤獎金」，屬本法第2條第3款所稱工資，雖每月領取數額不固定，仍應依每月實際發給之金額，計入月工資總額並據以計算病假折半發給及休假日出勤加給之「1日工資」。

四、舉例而言，勞工每月正常工作時間之工資為新臺幣（下同）33,000元，其中3,000元為全勤獎金，勞工於某月請1日病假（不含生理假、安胎休養請假或妊娠未滿3個月流產未請產假而請病假），其他工作日皆依約出勤，全勤獎金領取數額為2,900元【3,000元－100元】；雇主於計算該月請病假工資折半發給時，僅得扣發548元【 $(30,000\text{元} + 2,900\text{元}) \div 30 \times 1/2$ 】，當月工資為32,352元【 $30,000\text{元} + (3,000\text{元} - 100\text{元}) - 548\text{元}$ 】。至於勞工當月尚有於休假日出勤工作，雇主應加給1日工資1,097元【 $(30,000\text{元} + 2,900\text{元}) \div 30$ 】。事業單位如有優於法令之規定者，可從其規定。



正本：直轄市及各縣市政府、經濟部產業園區管理局、國家科學及技術委員會新竹科學
園區管理局、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局、國家科學及技術委員
會南部科學園區管理局
副本：法源資訊股份有限公司、勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動法務司、勞動部勞
動條件及就業平等司



裝

訂

線

