

勞動部公告

中華民國114年11月20日
勞動條4字第1140149057A號

主 旨：預告修正「勞工請假規則」部分條文草案。

依 據：行政程序法第一百五十一條第二項準用第一百五十四條第一項。

公告事項：

- 一、修正機關：勞動部。
- 二、修正依據：勞動基準法第四十三條。
- 三、「勞工請假規則」部分條文修正草案如附件。本案另載於本部全球資訊網站（網址：<http://www.mol.gov.tw>）「勞動法令／最新動態」網頁。
- 四、考量本次修正條文係為保障勞工健康權，對勞工權益影響重大，實有儘速修正之必要，爰縮短草案預告期為7日。對於本公告內容有任何意見或修正建議者，請於本公告刊登公報隔日起7日內陳述意見或洽詢：
 - (一) 承辦單位：勞動部勞動條件及就業平等司
 - (二) 地址：臺北市中山區松江路207號10樓
 - (三) 聯絡人：李專員
 - (四) 電話：(02) 85901219
 - (五) 傳真：(02) 85902738
 - (六) 電子郵件：ljw66@mol.gov.tw

部長 洪申翰

勞工請假規則部分條文修正草案總說明

勞工請假規則（以下簡稱本規則）於七十四年三月二十日發布施行，歷經六次修正，最近一次修正發布日期為一百十二年五月一日。為使勞工得以兼顧工作與家庭平衡，並保障勞工病假權，爰擬具本規則部分條文修正草案，其修正要點如下：

- 一、參照性別平等工作法第二十條規定意旨，定明勞工如為親自照顧家庭成員而請事假，得擇定以小時為請假單位。（修正條文第七條）
- 二、勞工因家庭成員必須親自照顧而請事假，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金。（修正條文第九條）
- 三、增訂勞工一年內請普通傷病假日數未超過十日者，雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利之處分；勞工於釋明遭受不利處分之事實後，雇主負舉證責任；定明雇主考核應有合理之綜合考量。（修正條文第九條之一）
- 四、定明本規則修正條文之施行日期。（修正條文第十二條）

勞工請假規則部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第七條 勞工因有事故必須親自處理，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。</p> <p><u>勞工為親自照顧家庭成員，除本法或其他法律另有規定者外，得依前項規定請事假，並得擇定以小時為請假單位。</u></p>	<p>第七條 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。</p>	<p>一、增訂第二項，說明如下：</p> <p>(一) 有鑑於我國人口漸趨老化及少子化，勞工對於家庭成員之臨時照顧需求（例如：保母臨時請假、重大傷病等）日益增加，考量勞工照顧家庭成員，部分係臨時照顧需求，如已用罄其他法令（例如：性別平等工作法）之家庭照顧假，勞工為親自照顧家庭成員，得向雇主請事假，並得擇定以小時為請假單位。</p> <p>(二) 第二項所定親自照顧家庭成員，旨在使勞工得以兼顧工作與家庭平衡，為免限縮立法意旨，不另加以定義，應依個案事實認定。</p> <p>二、第一項未修正。</p>
<p>第九條 勞工有下列情形，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金：</p> <p>一、勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假。</p> <p>二、勞工因妊娠未滿三個月流產未請產假，而請普通傷病假。</p> <p>三、<u>勞工因親自照顧家庭成員，而請事假。</u></p>	<p>第九條 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。</p>	<p>一、將現行條文分列款次定明，以資明確。</p> <p>二、配合第七條修正，勞工因家庭成員必須親自照顧而請事假，雇主不得影響其全勤獎金。</p>
<p>第九條之一 勞工一年內請普通傷病假日數未超</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、第一項，說明如下：</p>

<p>過十日者，除本法或其他法律另有規定者外，雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利之處分。</p> <p>勞工因請普通傷病假而受有不利處分者，雇主對於該不利處分與其請普通傷病假行為無關之事實，負舉證責任。</p> <p>勞工請普通傷病假超過第一項規定日數者，雇主為相關人事考核時，仍應以其工作能力、工作態度及實際績效等綜合考量，不得僅以請普通傷病假日數作為考量。</p>		<p>(一)查勞動基準法（以下簡稱本法）四十三條規定，勞工因疾病或其他正當事由得請假；惟實務上發生，勞工因雇主規範請病假衍生後續可能的不利益，造成不敢提出病假請求，發生多起勞工帶病上班造成個人健康損害、影響職場安全及工作場所其他勞動者可能遭傳染等風險。在聽取勞雇團體各方意見後，兼顧勞工合理健康維護與雇主合理管理權，於第一項定明對於一年內請不超過十日之普通傷病假，勞工已依本規則第十條規定，於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數，或遇有急病或緊急事故，有委託他人代辦請假手續（包括相關證明）時，雇主不得有因病假而為之不利處分。</p> <p>(二)第一項所定除本法或其他法律另有規定，包括勞工依性別平等工作法第十四條生理假、第十五條第三項安胎休養假，雇主依規定減半發給工資時，非屬第一項所稱不利之處分，爰於第一項定明除書規定。</p> <p>(三)第一項所定不利之處分，參酌實務判決、裁決或勞動法令所列不利之處分之態樣，例如解僱、降調、減</p>
--	--	--

		<p>薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益(例如：優惠機票、排班權)、全勤獎金、考績等，本項之立法目的在避免雇主以其管理權對勞工請病假給予差別對待，而此差別對待造成勞工不敢請病假而帶病上班。</p> <p>三、第二項，基於病假本屬勞工依法得行使權利範疇，勞工因何病因請病假係屬勞工隱私，雇主應注意不得侵害勞工隱私。又勞工如有因請病假遭雇主不利益處分，為減少勞工舉證不易的問題，參考勞動事件法，由雇主負舉證責任。爰於第二項定明雇主無法舉證該不利處分與勞工請病假無涉，地方勞工行政主管機關即可依違反本法第四十三條規定及本法第七十九條規定予以裁處。</p> <p>四、第三項，說明如下：</p> <p>(一)為避免外界錯誤解讀勞工請超過第一項普通病假天數，雇主當得以請病假作不利之考核，參考公務人員考績法第五條第一項規定，年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之；不當勞動行為裁決決定書(一百零一年勞裁字第五八號)</p>
--	--	---

		<p>略以：「勞工之考績通常係由勞工之部門直屬主管、更上層之主管依據勞工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、勤務態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價」；臺灣臺北地方法院九十一年度勞訴字第57號民事判決略以：「績效考核，意謂企業對其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其所具有之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其將來在執行業務之適應性及前瞻性」增列第三項明確考核應具備合理性。</p> <p>(二)又參考最高法院一百零九年度台上字第二三八六號民事判決法院對於影響勞工權益甚鉅之考核，非不得予以審查其是否權利濫用，如有雇主恣意僅以勞工申請病假為由，給予差別性考核，導致勞工遭受不利益，勞工可申請勞資爭議調解或訴訟，法院得依第三項規範，作為審查考核合理性之依據。</p>
第十二條 本規則自發布	第十二條 本規則自發布	一、配合其他家庭照顧措

日施行。 <u>本規則中華民國○</u> <u>年○月○日修正發布之</u> <u>條文，自一百十五年一</u> <u>月一日施行。</u>	日施行。	施等修正及執行期 程，增訂第二項，定 明本次修正條文之施 行日期。 二、第一項未修正。
--	------	---