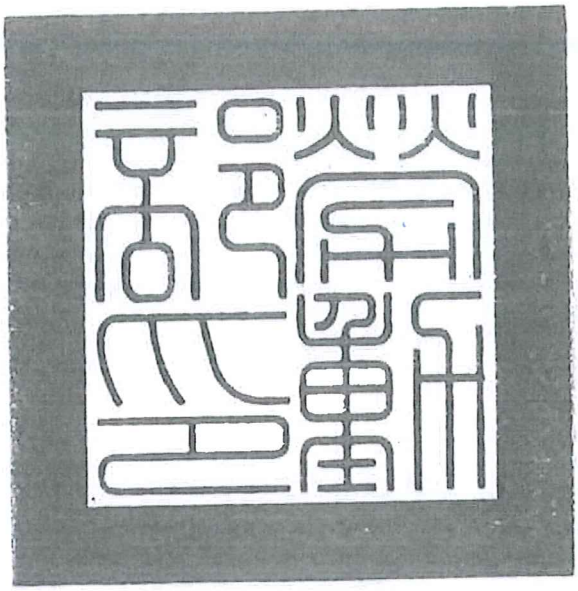
檔　　號：

保存年限：

勞動部　令



發文日期：中華民國114年12月9日
發文字號：勞動條4字第1140149214號

修正「勞工請假規則」部分條文。

附修正「勞工請假規則」部分條文

部長洪申翰

裝

訂

線

勞工請假規則部分條文修正條文

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。

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。

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；其他法律另有規定者，從其規定：

一、勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假。

二、勞工因妊娠未滿三個月流產未請產假，而請普通傷病假。

三、勞工因親自照顧家庭成員，依第七條規定請事假。

勞工請前項第二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。

第九條之一　勞工一年內請普通傷病假日數未超過十日者，除本規則或其他法律另有規定，從其規定者外，雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利之處分。

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。

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因素。

第十二條　本規則自發布日施行。

本規則中華民國一百十四年十二月九日修正發布之條文，自一百十五年一月一日施行。

勞工請假規則部分條文修正總說明

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，並保障勞工請病假之權益，爰修正本規則部分條文，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，並增訂勞工請普通傷病假，其全勤獎金之扣發，按請普通傷病假日數依比例計算。（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；並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條文對照表

修正條文	現行條文	說明
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。 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。	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。	一、增訂第二項，說明如下： (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。 (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。 二、第一項未修正。
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；其他法律另有規定者，從其規定： 一、勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假。 二、勞工因妊娠未滿三個月流產未請產假，而請普通傷病假。 三、勞工因親自照顧家庭成員，依第七條規定請事假。 勞工請前項第二款以外之普通傷病假，其	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。	一、第一項，說明如下： (一)將現行條文分列款次定明，以資明確。 (二)配合第七條修正，於第一項第三款定明，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。 (三)復考量其他法律對於勞工請假之全勤獎金扣發，另有其他規定，例如：性別平等工作法第二十一條規定，勞工依該法第十四條請併入及不併入病假之生理假，以及

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。		依該法第十五條第三項安胎休養請假等，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金，爰增訂序文規定。 二、增訂第二項，說明如下： (一)為避免雇主利用全勤獎金制度，對勞工請普通傷病假而扣發其全數之全勤獎金，造成勞工請病假而有不利益之恐懼，不僅影響勞工個人健康，亦可能增加傳染風險，影響整個職場環境。 (二)第二項定明，勞工請前項第二款以外之普通傷病假，其全勤獎金僅得按請普通傷病假日數依比例扣發。但勞雇雙方另有優於法令之約定者，從其約定。
第九條之一　勞工一年內請普通傷病假日數未超過十日者，除本規則或其他法律另有規定，從其規定者外，雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利之處分。 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。 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		一、本條新增。 二、查勞動基準法（以下簡稱本法）多項規範皆有顧及勞工健康與福祉，例如第四十二條、第四十九條第三項、第八十四條之一第二項等規定，此為本法規範體系之重要立法意旨。爰勞工因疾病或其他正當事由，本得依本法第四十三條請假，其立法意旨在維護勞工健康至為明確。該條並授權另定請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準。勞工依法請假，雇主以其管理權對請

為考量因素。		病假之勞工有不利之處分，間接影響勞工依法請假之權利，損及勞工健康及福祉，倘雇主無法舉證該不利處分與勞工請病假無涉，形成阻止勞工生病依法請病假之結果，地方勞工行政主管機關即可認定雇主違反本法第四十三條規定，並依本法第七十九條規定予以裁處，符合本法規範勞動條件最低標準、保障勞工權利之立法目的。 三、第一項，說明如下： (一)查本法第四十三條規定，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。 (二)第一項所定除本規則或其他法律另有規定，包括本規則第四條第三項勞工請普通傷病假一年內未超過三十日，工資折半發給、第九條第二項全勤獎金得按請普通傷病假日數依比例扣發及勞工依性別平等工作法第十四條第二項生理假、第十五條第三項安胎休養請假，雇主依規定減半或不發給工資時，非屬第一項所稱不利之處分，爰於第一項定明除書規定。 (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)、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。 四、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處分，為減少勞工舉證

		不易的問題，參考勞動事件法，於第二項定明，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。 五、第三項，說明如下： (一)為避免外界錯誤解讀勞工請超過第一項普通傷病假日數，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)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五七號民事判決略以：「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。 (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。
第十二條　本規則自發布日施行。 本規則中華民國一百十四年十二月九日修正發布之條文，自一百十五年一月一日施行。	第十二條　本規則自發布日施行。	一、配合其他家庭照顧措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。