

1

# 工讀生工時管理與請假

主講人：鄧力璋

曾任 新北市政府勞工局勞資爭議協調員

臺北市政府勞動局聘用組員

現任 新北市政府勞資爭議調解人

日新聯合法律事務所 顧問

社團法人新北市勞資權益維護促進會 理事、調解人

社團法人中華民國勞資關係服務協會 監事、調解人

著作 以LINE提出請假申請，無效？，勞資爭議類型化個案選輯，第12輯，新北市政府勞工局

勞工因有事故必須親自處理而向雇主請事假，雇主得否恣意拒絕？，勞資爭議類型化個案選輯，第12輯，新北市政府勞工局

職業災害醫療期間逾定期勞動契約期間，其補償期間為何？，勞資爭議類型化個案選輯，第13輯，新北市政府勞工局

應休而未休之特別休假工資之舉證責任，勞資爭議類型化個案選輯，第14輯，新北市政府勞工局

勞動基準法第32條之1之加班費換補休之客體為何，勞資爭議類型化個案選輯，第15輯，新北市政府勞工局

2

## 何謂部分工作時間勞工

- 傳統勞動法上分類：
  - 全時工作者
  - 部分工時工作者

## 何謂部分工作時間勞工

- 僱用部分時間工作勞工應行注意事項

參、定義：

部分工時勞工：

謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

# 4

## 何謂部分工作時間勞工

- 相較於**法定工作**時間，**有**相當程度縮減：
  - 事業單位所定之工作時間

日	一	二	三	四	五	六
例	8	8	8	8	8	休

- 部分工作時間勞工

日	一	二	三	四	五	六
例	5	5	5	5	5	休

# 5

## 何謂部分工作時間勞工

- 相較於**法定工作**時間，**無**相當程度縮減：
  - 事業單位所定之工作時間

日	一	二	三	四	五	六
例	8	8	8	8	8	休

- 部分工作時間勞工

日	一	二	三	四	五	六
例	7	7	7	7	7	休

# 6

## 何謂部分工作時間勞工

- 相較於**事業單位所定之工作時間**，**有**相當程度縮減：
  - 事業單位所定之工作時間

日	一	二	三	四	五	六
例	6	6	6	6	6	休

- 部分工作時間勞工

日	一	二	三	四	五	六
例	3	3	3	3	3	休

## 何謂部分工作時間勞工

- 相較於**事業單位所定之工作時間**，**無**相當程度縮減：
  - 事業單位所定之工作時間

日	一	二	三	四	五	六
例	6	6	6	6	6	休

- 部分工作時間勞工

日	一	二	三	四	五	六
例	5	5	5	5	5	休

## 何謂部分工作時間勞工

- 僱用部分時間工作勞工應行注意事項

肆、常見之部分時間工作型態：

事業單位內之工作型態有下列情形之一，且從事該工作之勞工所定工作時間較全時勞工有相當程度之縮短者，即為本注意事項所稱之部分時間工作：

- 一、在正常的工作時間內，每日工作有固定的開始及終止之時間，但其每日工作時數較全時勞工為少；或企業為因應全時勞工正常工作時間外之營運需求，所安排之班別；或企業為因應營運尖峰需求所安排之班別，在1日或1週之工作量尖峰時段中，工作某一固定時間。
- 二、結合部分時間工作與彈性工作時間制度，亦即約定每週（每月、或特定期間內）總工作時數，但每週（每月、或特定期間）內每日工作時段及時數不固定者。
- 三、分攤工作的安排，如兩人一職制。

## 何謂部分工作時間勞工

- 傳統勞動法上分類：

- 全時工作者

一般而言，指每日或每週工作時間達法定工作時間，或雖未達法定工作時間，但與法定工作時間相去不遠。

- ✓ 類型一

日	一	二	三	四	五	六
例	8	8	8	8	8	休

- ✓ 類型二

日	一	二	三	四	五	六
例	7	7	7	7	7	休

## 何謂部分工作時間勞工

- 傳統勞動法上分類：

- 部分工時工作者

- ✓ 有固定工作時間

某甲為某安養中心的廚師，負責該中心的午餐採買、烹煮等，上班時間為每週一至週五上午6時至上午11時間。

日	一	二	三	四	五	六
例	5	5	5	5	5	休

## 何謂部分工作時間勞工

- 傳統勞動法上分類：

- 部分工時工作者

- ✓ 無固定工作時間的排班制人員

- ◆ 每段較長的期間內，約定總工作時數，但在每段較短的期間中，未約定固定工作時數

某乙為保全公司之機動清潔員，約定每月工作時間為120小時，每日工作時數為4至8小時，每月排休，但未約定每週工作時數。

- ◆ 完全未約定期間總工時之排班制人員

某丙為某連鎖餐飲店的員工，每月由店長排班，每月、每週或每日均無固定的工作時間。

## 部分工時勞工之工時保障

- 勞動基準法第30條第1項之規定：

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

- 勞動基準法第32條第1項及第2項之規定：

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，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。

## 部分工時勞工之工時保障

- 勞動基準法第24條之規定：

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

- 勞動基準法施行細則第20條之1之規定：

本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：

- 一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。
- 二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

## 7休1（例假）放寬之濫觴

- 勞動基準法第36條第1項之規定：

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

- 勞動部105年12月28日勞動條2字第1050095121號函：

說明三、次查同法第36條所定例假，其意旨在於合理中斷勞工之連續勞動，例假之安排，以「每7日為一週期，每一週期內應有1日例假，勞工不得連續工作逾6日」，係指勞工之約定工作日不連續逾6日，事業單位於各週期內安排休息日且確未使勞工出勤，因而未有使勞工連續工作逾6日者，尚屬可行。

## 不實施彈性工時下，1例1休之安排方式

- 每7日之起算方式，法無明文，可由勞、雇雙方自行約定

民國106年1月

例一：

日	一	二	三	四	五	六
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4

## 不實施彈性工時下，1例1休之安排方式（續）

民國106年1月份

例二：約定**每週日**至**週六**為一週期

日	一	二	三	四	五	六
<b>1</b>	2	3	4	5	6	<b>7</b>
8	9	10	11	12	<b>13</b>	<b>14</b>
<b>15</b>	<b>16</b>	17	18	19	20	21
<b>22</b>	23	24	25	26	27	<b>28</b>
29	30	31	<b>1</b>	2	3	<b>4</b>

- ▶ 若使勞工於**1/7**、**1/28**（休息日）出勤，**即使勞工連續出勤逾6日**，**違反勞動基準法第36條第1項之規定**！

## 不實施彈性工時下，1例1休之安排方式（續）

例三：紅底部分連續工作逾6日，中間全無例、休假，違法；國定假日不能阻斷連續6日之計算

日	一	二	三	四	五	六
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4

## 特別休假

- 勞動基準法第38條之規定：
  - I. 勞工在同一雇主或事業單位，**繼續工作滿一定期間**者，應依下列規定給予特別休假：
    - 一、六個月以上一年未滿者，三日。
    - 二、一年以上二年未滿者，七日。
    - 三、二年以上三年未滿者，十日。
    - 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
    - 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
    - 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
  - II. 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**。
  - III. 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，**告知**勞工依前二項規定**排定特別休假**。
  - IV. 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而**未休之日數**，雇主**應發給工資**。但年度終結未休之日數，經**勞雇雙方協商遞延至次一年度實施**者，於次一年度終結或契約終止**仍未休**之日數，雇主**應發給工資**。
  - V. 雇主應將勞工每年**特別休假之期日**及**未休之日數所發給之工資數額**，**記載於**第二十三條所定之**勞工工資清冊**，並**每年定期將其內容以書面通知勞工**。
  - VI. 勞工依本條主張權利時，**雇主如認為其權利不存在**，**應負舉證責任**。

# 勞動基準法第38條第1項 新、舊法特別休假日數對照表

年資 (年)	新法 (日)	舊法 (日)	年資 (年)	新法 (日)	舊法 (日)	年資 (年)	新法 (日)	舊法 (日)
0.5	3	-	9	15	14	18	24	23
1	7	7	10	16	15	19	25	24
2	10	7	11	17	16	20	26	25
3	14	10	12	18	17	21	27	26
4	14	10	13	19	18	22	28	27
5	15	14	14	20	19	23	29	28
6	15	14	15	21	20	24	30	29
7	15	14	16	22	21	25	30	30
8	15	14	17	23	22	26	30	30

## 部分工時勞工之休假保障－特別休假

- 僱用部分時間工作勞工應行注意事項

陸、勞動條件基準

三、例假、休息日、休假、請假等相關權益

(三) 特別休假依勞動基準法第38條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：

部分工時勞工工作年資滿6個月以上未滿1年者，自受僱當日起算，6個月正常工作時間占全時勞工6個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第38條規定給予休假日數。

## 部分工時勞工之休假保障－特別休假

- 某甲係排班制勞工，每月及日工作時間均不固定。該公司之全職工作者之工作時間為每週一至周五，每日工作時間為8小時。
  - 例一：某甲於任職滿6個月後，依法取得3日特別休假，其特別休假如何計給（某甲於取得特別休假之6個月間，正常工作時間總工時為520小時，其他全時工作者則為1,040小時(26週x40小時/週)）？  
 $520(\text{小時}/6\text{個月}) \div 1,040(\text{小時}/6\text{個月}) \times 3\text{日} = 1.5\text{日}$
  - 例二：某甲於任職滿1年後，依法取得7日特別休假，其特別休假如何計給（某甲於取得特別休假之1年間，正常工作時間總工時為520小時，其他全時工作者則為2,080小時(52週x40小時/週)）？  
 $520(\text{小時}/6\text{個月}) \div 2,080(\text{小時}/6\text{個月}) \times 7\text{日} = 1.75\text{日}$
- 不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。
  - 給假：計算至小時、甚至分鐘，或無條件進位。
  - 給錢：折算為工資。

## 部分工時勞工之休假保障－特別休假

### Q：每日幾小時？

- 此部分，是以部分工時勞工與全時勞工之工時比例，計給日數，其特別休假之權利已按其工時比例調整過，不應再按每日平均工時，再次調整；故解釋上，此處之1日應為8小時，或該事業單位全時勞工之1日工時（如：6小時）

1日 = 8小時

## 部分工時勞工之休假保障－特別休假

- 某甲係排班制勞工，工作時間為每週一至週五，每日工作時間為4小時。該公司之全職工作者之工作時間為每週一至週五，每日工作時間為8小時。

➤ 例一：某甲於任職滿6個月後，依法取得3日特別休假，其特別休假如何計給？

✓ 勞動基準法第38條第1項第1款之規定：

勞工在同一僱主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一、六個月以上一年未滿者，三日。

Q：特別休假3日，但每日幾小時？

應按每日  
約定工時  
4小時

## 部分工時勞工之休假保障－特別休假

Q 1：同一條文之「一日」，卻有兩種不同的解釋方法？

部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工不同（EX:排班制勞工）

部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同

特休日數比例計給，每日仍為8小時

特休日數依法計給，每日時數為約定每日工時

Q 2：依部分工時勞工與全時勞工之工時比例，計給特別休假日數，有無子法違背母法之問題？

## 特別休假－權取得期間與行使期間

- 勞動基準法第38條之規定：
  - I. 勞工在同一雇主或事業單位，**繼續工作满一定期間**者，應依下列規定給予特別休假：
    - 一、六個月以上一年未滿者，三日。
    - 二、一年以上二年未滿者，七日。
    - 三、二年以上三年未滿者，十日。
    - 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
    - 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
    - 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
- 勞動基準法施行細則第24條第1項之規定：
  - I. 勞工於**符合本法第三十八條第一項**所定之**特別休假條件**時，**取得特別休假之權利**；其**計算特別休假之工作年資**，應**依第五條之規定**。
- 勞動基準法施行細則第5條之規定：
  - I. 勞工工作年資以服務**同一事業單位**為限，並**自受僱當日起算**。
  - II. **適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算**。

## 特別休假－權取得期間與行使期間

權利取得期間

- 勞動基準法第38條之規定：
  - I. 勞工在同一雇主或事業單位，**繼續工作满一定期間**者，應依下列規定給予特別休假：
    - 一、六個月以上一年未滿者，三日。
    - 二、一年以上二年未滿者，七日。
    - 三、二年以上三年未滿者，十日。
    - 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
    - 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
    - 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
  - II. 依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之**下列期間內**，**行使特別休假權利**：
    - 一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。
    - 二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。
    - 三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。

權利行使期間

曆年制

週年制

其他年度

## 27 特別休假之行使 - 週年制

勞動基準法施行細則第24條第2項第1款之規定：

依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

- 一、以勞工**受僱當日起算**，每一週年之期間。但其**工作六個月以上一年未滿者**，為**取得特別休假權利後六個月之期間**。

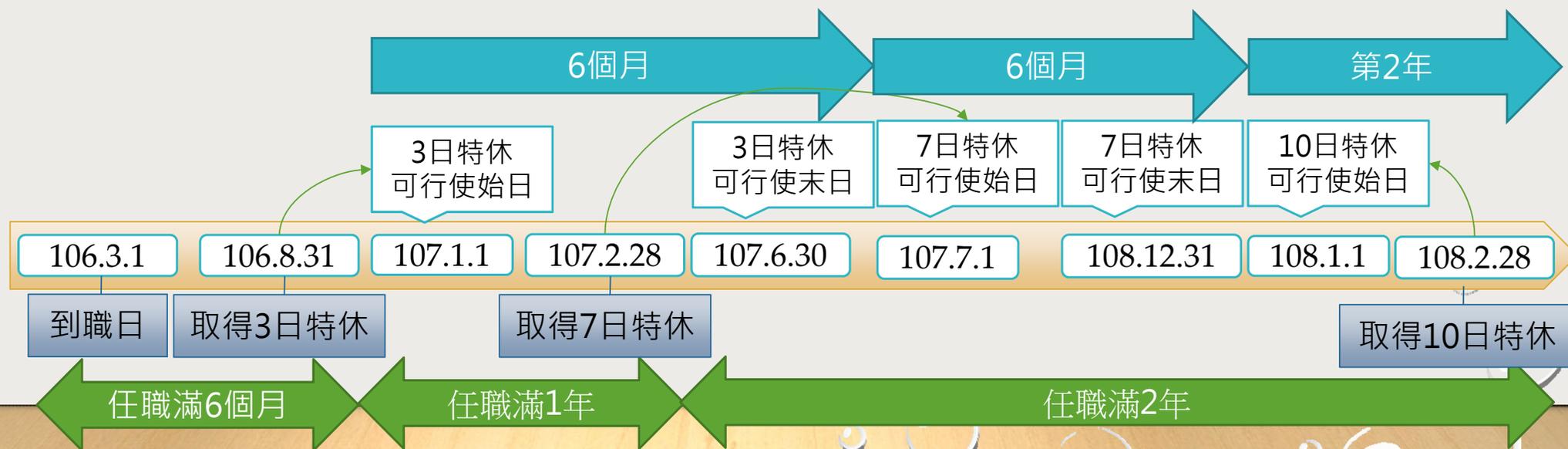


## 28 特別休假年資之計算 - 曆年制 (一)

勞動基準法施行細則第24條第2項第2款之規定：

依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。



## 29 特別休假年資之計算－曆年制（二）

勞動基準法施行細則第24條第2項第3款之規定：

依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。

商業會計法6條規定：

商業以**每年一月一日起至十二月三十一日止**為會計年度。但**法律另有規定**，或**因營業上有特殊需要**者，不在此限。

似允勞雇雙方任意約定1年期間；惟，此處之會計年度是否即為商業會計法之會計年度，尚非無疑。

## 特別休假排定權（一）

- 勞動基準法第38條第2項之規定：
  - Ⅱ.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。
- 勞動部106年03月03日勞動條3字第1060047055號函：
  - 一、復貴處106年2月10日經加四勞字第10601005930號函。
  - 二、依勞動基準法第38條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假期日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。
- 勞動部106年03月10日 勞動條3字第1060049806號書函：
  - 四、另依本次勞動基準法第38條新增第2項及第4項規定，特別休假之期日應由勞工依照自己意願決定，雇主可提醒或促請勞工排定休假，但年度終結或契約終止時，勞工特別休假未休完之日數，不論原因為何，雇主均應發給工資。其立法旨意即為確保勞工特別休假權益不因年度終結或契約終止而喪失。至勞動基準法所規範者係勞動條件之最低標準，事業單位如有優於法令之給假日數，就優於法令規定之給假日數，倘屆請休期限，其未休之日數是否發給工資，仍得依勞資雙方協議辦理。

## 特別休假排定權（二）

- 勞動基準法第38條第2項之規定：  
II.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**。
- 得與他方協商調整所指為何？  
此僅明示於勞工排定特別休假期日後，勞工或雇主若須變更，**得經協商後，合意變更**。  
其變更之方法常見者有，**改排定他日**、**勞工撤回已排定特別休假**或**勞工於特別休假加班**。
- 協商未果，其法律效力為何？  
本項但書係未規定法律效果之不完全法條，故若勞、雇雙方間協商未果，自**不能阻卻已排定之特別休假**。

## 特別休假排定權（三）

- 勞動基準法第38條第2項之規定：
  - II.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。
- 若有多數勞工同時於某期日或期間排定特別休假，致雇主無法營業，應如何處理？
  - 有無勞動基準法第40條規定之適用？
    - 勞動基準法第40條規定：  
因天災、事變或**突發事件**，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至**第三十八條**所定勞工之假期。但**停止假期之工資**，應**加倍發給**，並應於**事後補假休息**。
    - 前項停止勞工假期，應於**事後二十四小時內**，**詳述理由**，**報請當地主管機關核備**。

## 特別休假排定權（四）

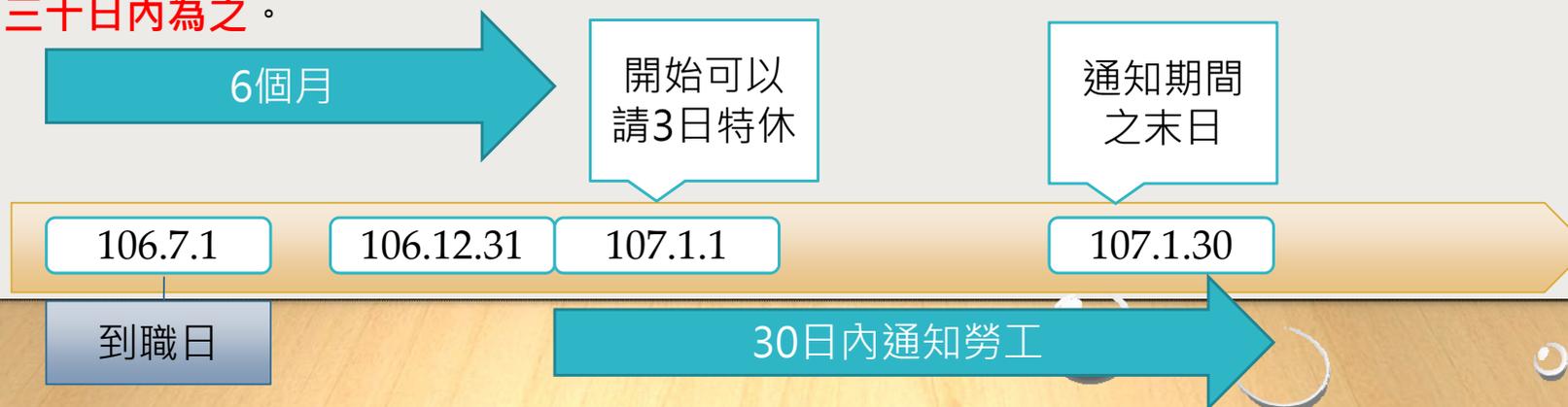
- 勞動基準法第38條第2項之規定：
  - II.前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
- 若有多數勞工同時於某期日或期間排定特別休假，致雇主無法營業，應如何處理？
  - 有無勞動基準法第40條規定之適用？  
勞動部內部見解，屬勞動基準法第40條規定之「**突發事件**」。  
→除**當日工資加倍**外，尚須**擇日補休**，並於**24小時內報核備**。
  - 如勞工**尚有其他請假事由**，**仍得據各該事由**，**另行請假**。（如：事、病、生理假等）
  - 日本法上，有被認為屬集體勞動權之行使。

## 特別休假之通知義務（一）

- 勞動基準法第38條第3項之規定：
  - Ⅲ. 僱主應於勞工**符合**第一項所定之**特別休假條件**時，**告知**勞工依前二項規定**排定特別休假**。
- 本次修法，就特別休假之部分，課予僱主二重通知義務，此為第一重。

## 特別休假之通知義務（二）

- 勞動基準法第38條第3項之規定：  
Ⅲ. 僱主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。
- **通知期間**：自勞工取得特別休假之日起，**30日內**為之。  
勞動基準法施行細則第24條第3項之規定：  
Ⅲ. 僱主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於**勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之**。



## 特別休假之通知義務（三）

- 勞動基準法第38條第3項之規定：

Ⅲ. 僱主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

- 如何通知？

關此部分，法律未予明定，故書面或口頭均可；惟為日後舉證之故（特別是勞動檢查），應以書面或電磁紀錄為佳，其上並應記載其特別休假日數及得行使之期間，其可能之方式有：

- 一、製作書面通知書，並予勞工簽收，勞、僱方各執一份。
- 二、以電子信件寄予勞方。
- 三、其他易於保存之方式亦可；但不建議使用LINE、手機簡訊等，易遺失數據之方式。

## 特別休假如何遞延

- 勞動基準法第38條第4項之規定  
IV.勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。
- 未休畢之特別休假如何遞延？
  - 勞動部107年04月11日勞動條2字第1070130382號函：
    - 二、經參酌前開規定及立法意旨，雇主得透過工會或勞資會議之機制，先就遞延期限或如何遞延等進行討論，亦可協商一致性原則，惟個案上遞延與否，仍應由個別勞工與雇主雙方協商同意後，始得為之。雇主倘規定勞工於年度終結時，未休畢之特別休假一律遞延至次年度實施，於法未合。
    - 三、至特別休假經勞雇雙方協商遞延期間未及一年者（如3個月），尚無不可；其於屆期後經再次協商遞延（如遞延3個月屆期後再協商遞延3個月），亦屬可行，惟其實施期限仍不得逾次一年度之末日。又遞延之特別休假，於次一年度終結之末日仍未休之日數，雇主應發給工資，不得再行遞延。

## 遞延及當年度之特別休假，孰先孰後？

- 勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款之規定：

勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

## 特別休假如何折算工資（一）

- 勞動基準法第38條第4項之規定  
IV.勞工之特別休假，因**年度終結或契約終止而未休之日數**，雇主**應發給工資**。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。
- 折算工資應否視**可否歸責**於**勞工**或**雇主**而異其結果？  
勞動部106年03月03日勞動條3字第1060047055號函  
一、復貴處106年2月10日經加四勞字第10601005930號函。  
二、依勞動基準法第38條規定，**特別休假期日由勞工依其意願決定之**。雇主**可提醒或促請勞工排定休假**，但**不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日**。至因**年度終結或契約終止而未休之特別休假日數**，**不論未休原因為何**，**雇主均應發給工資**。  
勞動部106年03月10日勞動條3字第1060049806號書函說明四復同此旨。

## 特別休假如何折算工資（二）

- 勞動基準法第38條第3項之規定

IV.勞工之特別休假，因**年度終結**或**契約終止**而**未休之日數**，雇主**應發給工資**。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

- 折算之工資，其**工資數額標準**為何？

勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款之規定：

本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

一、發給工資之標準：

(一)雇主應**按勞工未休畢之特別休假日數**，**乘以其一日工資計發**。

(二)前目所稱工資，指勞工之特別休假於**年度終結**或**契約終止前一日之正常工作時間所得之工資**。其為**計月者**，為**年度終結**或**契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額**。

(二)勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定**協商遞延**至次一年度實施者，按**原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發**。

## 應休而未休之特別休假工資何時發給

- 勞動基準法第38條第4項之規定：  
IV.勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。
- 折算之特別休假工資應於**何時發給**？
  - 勞動基準法施行細則第24條之1第2項第2款之規定：  
本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：  
二、發給工資之期限：  
（一）年度終結：於**契約約定之工資給付日**發給或於**年度終結後三十日內**發給。  
（二）契約終止：**依第九條規定**發給。
  - 勞動基準法施行細則第9條之規定：  
依本法**終止勞動契約**時，雇主**應即結清工資**給付勞工。

→**契約終止之日、原約定之工資給付日或年度終結後三十日內**

## 特別休假工資之通知義務（一）

- 勞動基準法第38條第4項之規定：
  - Ⅴ. 僱主應將勞工**每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額**，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以**書面**通知勞工。
- **通知期限為何？**
  - 勞動基準法施行細則第24條之2第1款之規定：

本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：

    - 一、僱主應於**前條第二項第二款所定發給工資之期限前**發給。
    - 二、**書面**通知，得以**紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料**為之。
  - 勞動基準法施行細則第24條之1第2項第2款之規定：

本法第三十八條第四項所定僱主應發給工資，依下列規定辦理：

    - 二、發給工資之期限：
      - （一）年度終結：於**契約約定之工資給付日**發給或於**年度終結後三十日內**發給。
      - （二）契約終止：依**第九條規定**發給。

## 特別休假工資之通知義務（二）

- 勞動基準法施行細則第24條之2第1款之規定：

(一)年度終結：

### 1.契約約定之工資給付日

→一般而言，有可能在期日屆至前發給特別休假工資之書面通知

→但若勞、雇雙方約定於每月末日給付當月工資，則未必能在期日屆至前發給特別休假工資之書面通知

### 2.年度終結後三十日內

→一般而言，應能在期日屆至前發給特別休假工資之書面通知

44

## 勞動基準法第38條第5項 特別休假工資之通知義務（三）

- 勞動基準法施行細則第24條之2第1款之規定：

(二) 契約終止：

### 1. 依第九條規定（即契約終止之日）

→ 未必能在期日屆至前發給特別休假工資之書面通知

→ 如雇主依勞動基準法第12條第1項各款之規定或勞工依勞動基準法第14條第1項各款，不經預告終止勞動契約

## 勞動基準法第38條第6項 舉證責任倒置（一）

VI勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

➤ **舉證責任之倒置！**

➤ 權利不存在之舉證責任：

1. **權利不存在事實**：指該當訴訟標的法律關係之**構成要件事實**。
  - ◆ 勞工**未任職滿一定期間**，而取得相應日數之特別休假權利。
2. **權利障礙事實**：基於**妨礙對造之法律效果發生**之權利障礙規範。
  - ◆ 如：**當事人為無行為能力人**；勞動法上較少此問題。
3. **權利消滅事實**：基於**消滅對造所主張已發生權利之抗辯**。
  - ◆ 勞工**已請特別休假日數**或**已折發工資**。
4. **權利排除事實**：基於**排除**或**阻止對造所主張既已發生之權利之抗辯**。
  - ◆ **已逾消滅時效**或**除斥期間**。

46

## 勞動基準法第38條第6項 舉證責任倒置（二）

設：勞工D於100年1月1日到職，其於104年12月31日任職滿5年，按舊法於105年1月1日起，可請14日特休；其於106年1月1日起，可按新法排定15日特休。惟勞工D遲至106年間，請求雇主應折算105年間之14日特別休假工資，其應休而未休之究係可歸責於雇主？抑或是勞工，應由何人負舉證責任？



勞工於106年間始主張105年間14日特休都沒休，請求雇主折算特休工資，應由何人負舉證責任？

47

## 勞動基準法第38條第7項 明定本條於106年1月1日施行

Ⅶ中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。

案例一：  
病假不夠用，怎麼辦？

某甲因癌症需長期接受治療，應如何請病假？病假最長可請多久？例休假應否給薪？病假請完如何處理？

## 病假要件

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：

- 一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。
- 二、住院者，二年內合計不得超過一年。
- 三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

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。

普通傷病假一年內未超過三十日部分，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。」

## 病假日數之計算，可採曆年制或會計年度制，且無比例之問題

行政院勞工委員會76年9月8日（76）台勞動字第0962號函：

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。

曆年

民法第123條第1項規定：稱月或年者，依曆計算。

會計年度

商業會計法第6條本文：商業以每年一月一日起至十二月三十一日止為會計年度。

## 全年如何計算？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需否請假？

行政院勞工委員會82年8月3日（82）台勞動二字第41739號函：

查勞工請假規則第四條第一項第一款及第二項所稱「全年」係指勞雇雙方所約定之年度而言。故勞工請未住院傷病假期間如跨越年度，則新年度仍可請未住院傷病假三十日。且每年之未住院傷病假未超過三十日之期間，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。惟雇主如給予勞工較法令規定為優之未住院傷病假期間，遇有上述假日是否計入請假期內，法無明定。另每年普通傷病假未超過三十日部分，工資折半發給。

## 何種情況下，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計入請假期間？

行政院勞工委員會99年8月17日勞動2字第0990131309號函：

- 一、查內政部74年5月13日（74）台內勞字第315045號函：一、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。二、勞工事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月以上者，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」。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。

## 何種情況下，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計入請假期間？(續)

行政院勞工委員會99年8月17日勞動2字第0990131309號函：

- 二、復查本會81年11月23日台81勞動2字第37882號函略以：「內政部74.11.9(74)台內勞字第361967號函稱：『...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間內。』，係指勞工請普通傷病假須一次連續超過30日以上，方有該函之適用」。是以，勞工如於一年內請普通傷病假之天數已達30日者，其後仍須請假一次連續超過30日以上（即之後）之期間，如遇前開例、休假日始計入請假期間內。
- 三、另按勞工請假規則定有勞工可請假之日數，至事業單位優於法令規定所給予之請假期間，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，是否計入請假期間內，法無明定，併予指明。

## 何種情況下，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計入請假期間？(續)

行政院勞工委員會99年8月17日勞動2字第0990131309號函見解之圖示：

勞工請畢一年內30日之半薪病假，只計工作日，法定例、休假日不計入請假期間

在勞工僅剩無薪病假可請時，一次連續請病假達30日以上者，法定例、休假日應計入請假期間

## 何種情況下，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計入請假期間？(續)

- 臺灣高等法院103年度勞上字第19號民事判決：

其自99年11月13日後未至被上訴人公司上班，迄被上訴人於100年3月15日依勞動基準法第12條第1項第6款規定為終止兩造僱傭契約之意思表示時止，以上訴人不爭執其工時為隔週休2日計算、並扣除春節假日，其未到職日數長達90日，已逾勞工請假規則第4條第1款普通傷病假1年內合計不得超過30日之規定

- 99年11月14日至100年3月15日間，計有122日，上開判決扣除其例假日、休息日、休假日後，應出勤日為90日；是以，其未採用行政院勞工委員會99年8月17日勞動2字第0990131309號函之見解

## 病假請完仍未痊癒，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪

內政部74年8月20日(74)台內勞字第337966號函：

- 一、依勞工請假規則第5條規定，勞工普通傷病假超過規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。
- 二、上開留職停薪期限屆滿仍未痊癒者，雇主可依勞動基準法第11條第5款規定預告勞工終止勞動契約，其符合同法第53條或第54條規定者，並應准其自請退休或強制其退休。

行政院勞工委員會76年10月3日（76）台勞動字第2762號函：

勞工因普通傷病假逾限，經留職停薪屆滿一年，仍未痊癒者，雇主可終止其勞動契約，前經內政部74.08.20(74)台內勞字第三三七九六六號函示在案，如雇主未主動予以終止勞動契約，而勞工確因體能關係請求資遣離職時，雇主宜本善意對待勞工之原則予以同意，並發給資遣費。

勞工已請完病假，以事病或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？

- 行政院勞工委員會76年12月11日台(76)勞動字第9409號函：

勞工依勞工請假規則第5條規定申請留職停薪，雇主得否拒絕，可由事業單位於工作規則訂定，或由勞資雙方於勞動契約、團體協約中預先訂定；若對該項未明文規定者，則於勞工提出申請時，由勞資雙方自行協商。

## 勞工已請完病假，以事假或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？(續)

- 彰化地方法院93年度勞訴字第9號判決：

…檢具醫院診斷證明書,續向被告請普通傷病假,並未逾前揭勞工請假規則第四條第一款所規定普通傷病假一年內合計不得超過三十日之期限，被告無正當理由，自應予照准，不得無故不准，縱其誤認為原告所請假期已逾三十日，亦應以事假或特別休假抵充之，不得逕行為原告辦理留職停薪

- 臺灣高等法院92年勞上字第64號民事判決

…勞工因生病而無法工作時，雇主本應給予請假，且依勞基法第三十八條規定，勞工享有特別休假為法定之權益，則勞工因病不能工作，並非勞工不願繼續工作（參照依同法第五十九條第二款規定，雇主應按其原領工資數額予以補償），故特別休假既為勞工應享有之權益，不應因其請病假而喪失其特別休假之權利（內政部七十五年十月六日（75）台內勞字第四三八八九三號函參照），是雇主任不得未經勞工之同意，即逕行將病假折抵特別休假日數，此顯違反勞基法第四十三條之規定至明。

## 勞工已請完病假，以事假或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？(續)

- 臺灣高等法院102年度勞上易字第97號判決(雇主不得拒絕)

倘勞工已請普通傷病假超過30日，仍因疾病必須休養，在以事假或特休抵充後仍未痊癒者，即得留職停薪，勞工如已事前書面敘明留職停薪事由及期間，並提出證明文件，即應以勞工剩餘之事假或特休抵充後予以留職停薪，雇主尚無拒絕之餘地。

- 臺灣高等法院95年度勞上字第15號民事判決(雇主得不同意)

不論依照上訴人主張之員工守則中留職停薪制度或被上訴人主張之勞工請假規則相關規定，上訴人(即勞工)能否留職停薪，均須與被上訴人(即雇主)達成協議，始能生效。

## 病假請完仍未痊癒，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪

內政部74年8月20日(74)台內勞字第337966號函：

- 一、依勞工請假規則第5條規定，勞工普通傷病假超過規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。
- 二、上開留職停薪期限屆滿仍未痊癒者，雇主可依勞動基準法第11條第5款規定預告勞工終止勞動契約，其符合同法第53條或第54條規定者，並應准其自請退休或強制其退休。

行政院勞工委員會76年10月3日（76）台勞動字第2762號函：

勞工因普通傷病假逾限，經留職停薪屆滿一年，仍未痊癒者，雇主可終止其勞動契約，前經內政部74.08.20(74)台內勞字第三三七九六六號函示在案，如雇主未主動予以終止勞動契約，而勞工確因體能關係請求資遣離職時，雇主宜本善意對待勞工之原則予以同意，並發給資遣費。

勞工已請完病假，以事病或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？

- 行政院勞工委員會76年12月11日台(76)勞動字第9409號函：

勞工依勞工請假規則第5條規定申請留職停薪，雇主得否拒絕，可由事業單位於工作規則訂定，或由勞資雙方於勞動契約、團體協約中預先訂定；若對該項未明文規定者，則於勞工提出申請時，由勞資雙方自行協商。

## 勞工已請完病假，以事假或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？(續)

- 彰化地方法院93年度勞訴字第9號判決：

…檢具醫院診斷證明書,續向被告請普通傷病假,並未逾前揭勞工請假規則第四條第一款所規定普通傷病假一年內合計不得超過三十日之期限，被告無正當理由，自應予照准，不得無故不准，縱其誤認為原告所請假期已逾三十日，亦應以事假或特別休假抵充之，不得逕行為原告辦理留職停薪

- 臺灣高等法院92年勞上字第64號民事判決

…勞工因生病而無法工作時，雇主本應給予請假，且依勞基法第三十八條規定，勞工享有特別休假為法定之權益，則勞工因病不能工作，並非勞工不願繼續工作（參照依同法第五十九條第二款規定，雇主應按其原領工資數額予以補償），故特別休假既為勞工應享有之權益，不應因其請病假而喪失其特別休假之權利（內政部七十五年十月六日（75）台內勞字第四三八八九三號函參照），是雇主任不得未經勞工之同意，即逕行將病假折抵特別休假日數，此顯違反勞基法第四十三條之規定至明。

## 勞工已請完病假，以事假或特別休假抵充時，或申請留職停薪，雇主得否拒絕？(續)

- 臺灣高等法院102年度勞上易字第97號判決(雇主不得拒絕)

倘勞工已請普通傷病假超過30日，仍因疾病必須休養，在以事假或特休抵充後仍未痊癒者，即得留職停薪，勞工如已事前書面敘明留職停薪事由及期間，並提出證明文件，即應以勞工剩餘之事假或特休抵充後予以留職停薪，雇主尚無拒絕之餘地。

- 臺灣高等法院95年度勞上字第15號民事判決(雇主得不同意)

不論依照上訴人主張之員工守則中留職停薪制度或被上訴人主張之勞工請假規則相關規定，上訴人(即勞工)能否留職停薪，均須與被上訴人(即雇主)達成協議，始能生效。

## 因病留職停薪期間－各項社會保險應如何處理？

- 勞工保險條例第9條第3款規定：

被保險人有左列情形之一者，得繼續參加勞工保險：

三、因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過一年，職業災害未超過二年者。

- 勞工保險條例施行細則第21條第1項規定：

本條例第九條及性別工作平等法第十六條第二項規定之被保險人願繼續加保時，投保單位不得拒絕。

- 全民健康保險法施行細則第19條第1項規定：

本法第十條第一項第一款第一日至第三日之被保險人，因故留職停薪者，經徵得原投保單位之同意，得由原投保單位以原投保金額等級繼續投保；被保險人應自付之保險費，按月向其投保單位繳納，投保單位連同其應負擔部分彙繳保險人。

## 因病留職停薪期間－勞工退休金應否繼續提繳？

- 勞工退休金條例第20條第1項規定：

勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起七日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。

案例三：

某乙欲配合請假攻略放長假，應如何請假？  
雇主應否全部准假？



## 事假要件

- 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，一年內合計不得超過十四日。

事假期間不給工資。

## 事假核給日數之判準

- 最高法院97年度台上字13號判決

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。

- 最高法院86年度台上字2119號判決

普通事假既非法律所規定之例假或休假，亦非社會觀念或風俗習慣上所認為當然應給與之假期，因而判斷勞工請普通事假是否合法時，除應考慮勞工是否確實有應親自處理之事故外，並應斟酌勞工業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情為綜合之考量。

## 法院認為，勞工所請事假，應全部照准之情況

- 臺灣臺北地方法院91年度勞訴字第82號判決
  - 一. 本案勞工為赴紐西蘭參加兒子大學畢業典禮，遂向雇主請90年9月11日至19日間之事假，詎料其於90年9月20日至公司總部銷假簽到時，被告知其已連續曠職三天而被解職。
  - 二. 雇主於行使准否勞工請事假之權利時，亦須謹守民法第一百四十八條所揭示之權利濫用之禁止及誠信原則，依照被告所辯考量本件原告係爭請事假是否合法乙節，對於參加兒子畢業典禮確實為原告應親自處理之事故已如前述，再審酌原告業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情，應認為對於此等事由之審酌，被告菲律賓公司主管陳OO及劉OO之判斷當較被告更為客觀及透徹，渠等既已於原告之事假TA單予以簽認，自屬於衡量上述各點後之決定

## 法院認為，勞工所請事假，應全部照准之情況(續)

- 臺灣臺北地方法院91年度勞訴字第82號判決

三.原告主張其請事假係為參加兒子於紐西蘭之畢業典禮，並提出畢業證書影本為證，應認基於人倫親情，父親辛苦工作栽培子女長大成人，並培育其完成高等教育，於子女大學畢業典禮上分享子女所獲得之榮耀，對於身為人父者，於此種時刻之參與具有不可替代性，對於子女而言，更有著莫大之意義，應認為符合上述必須親自處理之要件。

四.原告經陳OO及劉OO簽認已合法完成請事假程序，原告既未曠職，亦無違反勞動契約或工作規則情節重大之情事，從而被告依勞動基準法第十二條第一項第四款及第六款規定解雇原告於法無據，其所為終止勞動契約之意思表示自不生效力，故原告與被告OO公司之僱傭關係仍然存續。

## 法院認為，勞工所請事假，應一部准許之情況

- 最高法院86年台上字2119號民事判決

- 一. 普通事假既非法律所規定之例假或休假，亦非社會觀念或風俗習慣上所認為當然應給與之假期，因而判斷勞工請普通事假是否合法時，除應考慮勞工是否確實有應親自處理之事故外，並應斟酌勞工業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情為綜合之考量
- 二. 上訴人（即本案勞工）伊為護送八十一歲老師秦OO返大陸定居而向被上訴人請假十三天。
- 三. 因其同事只願代班七天，上訴人之警衛主管邱OO因而只准假七天。
- 四. 上訴人原係擔任警衛工作，被上訴人之工廠不能一時無警衛，其護送老師返鄉，七天已足，被上訴人因無適當人員代上訴人值班，衡情准予七天假期，難謂不當，詎上訴人不接受七天假期，又未完成請假手續即繼續三天以上未到廠上班，被上訴人以其無正當理由繼續曠工三日為由，未經預告終止契約，於法尚無不合。

## 喪假要件

- 勞工請假規則第3條規定：

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。

## 喪假應否一次請足？

- 內政部74年06月28日（74）台內勞字第321282號函  
勞工婚假以一次給足為原則。至喪假，勞工如因禮俗原因，得申請分次給假。

## 勞工之「子女」及「兄弟姐妹」所指為何？

- 行政院勞工委員會89年07月12日（89）台勞動二字第0029416號函

主旨：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。

說明：

- 一、依台南縣政府八十九年四月十五日八九府勞條字第五八七二六號函辦理。
- 二、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。

- 行政院勞工委員會民國101年11月08日勞動2字第1010132734號令

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26456號函自即日停止適用。

## 違反勞工請假規則之罰則

- 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，由中央主管機關定之。

- 勞工請假規則第1條規定：

本規則依勞動基準法(以下簡稱本法)第四十三條規定訂定之。

- 勞動基準法第79條第1項第3款規定：

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

- 勞動基準法第80條之1第1項規定：

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

## 生理假

- 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，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。

## 生理假－須否提供證明

- 行政院勞工委員會80年07月01日（80）台勞動三字第16614號函

女工因生理原因請普通病假，無庸提出醫療機構或醫師證明。

- 行政院衛生署91年09月23日衛署國健字第0910012162號書函

有關函詢「生理日」及「分娩」之認定疑義乙案，復如說明，請查照。說明：

一、復貴會九十一年七月二十三日勞動三字第○九一○○三七二八九號書函。

二、首揭事項，經函請台灣婦產科醫學會查察相關資料，茲摘述如下：生理日，醫學上之定義為週期性之經血來潮，其週期介乎二十一至三十五天之間，經血來潮期間約為五至七天；臨床上可利用內診、抽血等方法來確定生理日，非臨床醫學單位則不易判定生理日，只能根據當事人的陳述來判斷；中年婦女之更年期症狀與生理日之成因完全不同，應不屬於生理日之認定範圍；分娩與流產，醫學上之定義，懷孕二十週以上產出胎兒為「分娩」，懷孕二十週以下產出胎兒為「流產」；分娩過程中胎死腹中、分娩後死產，均依據事發當時之懷孕週數來決定其為「分娩」或「流產」；人工流產一般指的是懷孕二十週以下之流產，因此屬於「流產」。

## 生理假－須否提供證明

- 行政院勞工委員會91年06月14日勞動3字第0910026837號函

一、復貴部九十一年五月二十四日部法二字第○九一二一四七四一七號函。

二、查兩性工作平等法第十四條規定：「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，……。」女性受僱者在停經前因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，並無年齡之限制。惟受僱者提出申請時，原則無需提出證明文件，**必要時雇主得要求其提出相關證明文件**，**同法施行細則第十三條訂有明文**。另，同一人請生理假之原因通常固定，雇主若要求每次生理假皆須提出醫師證明，則非屬「必要」之範圍。

- 兩性工作平等法施行細則第13條規定（91.3.6）：

受僱者依本法**第十四條**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。

- 性別工作平等法施行細則第13條規定（103.1.16）：**排除生理假須提出證明之規定**

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。

## 家庭照顧假

- 性別工作平等法第20條規定：

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

## 違反生理假及家庭照顧假之罰則

- 性別工作平等法第21條規定：

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

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。

- 性別工作平等法第21條規定：

雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

## 服兵役留職停薪

- 兵役法第44條第1項第1款規定：

國民為國服兵役時，享有下列權利：

- 一、在營服役或接受常備兵役軍事訓練期間，學生保留學籍，職工保留底缺年資。

## 服兵役留職停薪－社會保險應如何處理？

- 勞工保險條例第9條第1款規定：

被保險人有左列情形之一者，得繼續參加勞工保險：

一、應徵召服兵役者。

- 勞工保險條例施行細則第21條第1項規定：

本條例第九條及性別工作平等法第十六條第二項規定之被保險人願繼續加保時，投保單位不得拒絕。

- 全民健康保險法施行細則第19條第1項規定：

本法第十條第一項第一款第一日至第三日之被保險人，因故留職停薪者，經徵得原投保單位之同意，得由原投保單位以原投保金額等級繼續投保；被保險人應自付之保險費，按月向其投保單位繳納，投保單位連同其應負擔部分彙繳保險人。

## 服兵役留職停薪期間－勞工退休金應否繼續提繳？

- 勞工退休金條例第20條第1項規定：

勞工留職停薪、**入伍服役**、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於**發生事由之日起七日內**以書面向勞保局申報**停止提繳其退休金**。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。

## 應否為部分工時勞工投保勞工保險

- 勞工保險條例第6條之規定：

年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。

二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。

三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。

**四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。**

五、受僱從事漁業生產之勞動者。

六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。

七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。

八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之。

前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。

## 應否為部分工時勞工投保勞工保險

- 司法院大法官會議釋字第456號解釋理由書（87年6月5日）
  - • • 勞工保險條例施行細則於民國八十五年九月十三日修正前，其第二十五條第一項規定：「依本條例第六條第一項第一款至第五款及第八條第一項第一款、第二款規定加保者，以專任員工為限。」（現行規定業已刪除）行政院勞工委員會七十七年八月四日台七十七勞保二字第一六七八六號函復就「專任員工」解釋，指受僱勞工於僱用單位之工作時間內全部在僱用單位服務；或受僱用單位之支配，於室外服務，並依規定支領全部時間之報酬者而言。如僅以部分時間為僱用人工作，支領部分工時之報酬者，則非專任人員，即不得由投保單位為之投保，參加勞動保險為被保險人。用以排除非專任員工或勞動者之被保險人資格，雖係防杜不具勞工身分者掛名加保，巧取保險給付，以免侵蝕保險財務為目的，惟對於符合同條例所定被保險人資格之非專任員工或勞動者，則未能顧及其權益，與保護勞工之上開意旨有違。前揭施行細則第二十五條第一項規定就同條例所未限制之被保險人資格，逾越法律授權訂定施行細則之必要範圍，限制其適用主體，與憲法第二十三條規定之意旨未符，應不適用。

不區分專任或部分工時，  
均應依法投保勞工保險

## 應否為部分工時勞工投保勞工保險

- 行政院勞工委員會98年05月01日勞保2字第0980140222號令

要旨：受僱從事二份以上工作之勞工，並符合勞工保險條例第6條第1款至第5款之規定者，應由所屬雇主為其辦理勞工保險，並自即日生效

（原內政部73.07.26（73）台內社字第244832號函不予適用）

（原內政部76.06.27（75）台內社字第418142號函不予適用）

（原行政院勞工委員會81.08.08（81）勞保2字第24745號函不予適用）

全文內容：

核釋勞工保險條例第六條規定，受僱從事二份以上工作之勞工，並符合第一項第一款至第五款規定者，應由所屬雇主分別為其辦理參加勞工保險，並自即日生效。

內政部主管勞工事務時期之中華民國七十三年七月二十六日七十三台內社字第244832號函、七十五年六月二十七日台（七十五）內勞字第四一八一四二號函及本會八十一年八月八日台八十一勞保二字第二四七四五號函等三則函釋，自即日廢止。

## 應如何為部分工時勞工投保勞工保險

- 勞工保險投保薪資分級表(108年1月1日起適用)

投保薪資等級	月薪資總額	月投保薪資
部分工時勞工適用	11,100元以下	11,100元
	11,101元至12,540元	12,540元
	12,541元至13,500元	13,500元
	13,501元至15,840元	15,840元
	15,841元至16,500元	16,500元
	16,501元至16,500元	16,500元
	16,501元至17,280元	17,280元
	17,281元至19,047元	19,047元
	19,048元至20,008元	20,008元
	20,009元至21,009元	21,009元
	21,010元至22,000元	22,000元

## 應如何為部分工時勞工投保勞工保險

- 勞工保險投保薪資分級表(108年1月1日起適用)

投保薪資等級	月薪資總額	月投保薪資	日投保薪資
第1級	23,100元以下	23,100元	770元
第2級	22,801元至24,000元	24,000元	800元
第3級	24,001元至25,200元	25,200元	840元
第4級	25,201元至26,400元	26,400元	880元
第5級	26,401元至27,600元	27,600元	920元
第6級	27,601元至28,800元	28,800元	960元
第7級	28,801元至30,300元	30,300元	1,010元
第8級	30,301元至31,800元	31,800元	1,060元
第9級	31,801元至33,300元	33,300元	1,110元
第10級	33,301元至34,800元	34,800元	1,160元

## 應如何為部分工時勞工投保勞工保險

- 勞工保險投保薪資分級表(108年1月1日起適用)

投保薪資等級	月薪資總額	月投保薪資	日投保薪資
第11級	34,801元至36,300元	36,300元	1,210元
第12級	36,301元至38,200元	38,200元	1,273元
第13級	38,201元至40,100元	40,100元	1,337元
第14級	40,101元至42,000元	42,000元	1,400元
第15級	42,001元至43,900元	43,900元	1,463元
第16級	43,901元以上	45,800元	1,527元

## 部分工時勞工之投保薪資如何計算？

- 勞工保險條例施行細則第27條之規定：

本條例第十四條第一項所稱**月薪資總額**，以**勞動基準法第二條第三款規定之工資**為準；其**每月收入不固定**者，以**最近三個月收入之平均**為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。

投保單位申報**新進員工**加保，其**月薪資總額尚未確定**者，以**該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額**，**依投保薪資分級表之規定申報**。

## 部分工時勞工之投保薪資如何計算？

- 勞工保險條例第14條第2項之規定：

被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。

- 勞工保險條例施行細則第29條之規定：

保險人每月按投保單位申報之被保險人投保薪資金額，分別計算應繳之保險費，按期繕具載有計算說明之保險費繳款單，於次月二十五日前寄發或以電子資料傳輸方式遞送投保單位繳納。

## 應否為部分工時勞工投保全民健康保險？

- 行政院衛生署84年07月04日衛署健保字第84031133號

一、貴局所擬下列部分工時認定原則，同意照辦：

- (一) 每個工作日到工者，無論每日工作時數若干，均視為輪派定時到工之勞工，視同專任員工，應由雇主為其投保。
- (二) 非每個工作日到工者，其每週工作時數滿十二小時以上（含十二小時），視同專任員工，應由雇主為其投保。
- (三) 同時於二個以上單位工作之員工，如符合前二項要件者，得選擇工作時間較長或工作所得較高或危險性較大之投保單位投保。
- (四) 不符合上述之規定者，得以其他適當身分投保。

案例二：  
可以用LINE請假嗎？

## LINE請假，無效？

用line請假不合規定被解雇 上訴駁回（自由時報）

〔記者楊政郡／台中報導〕台中裕毛屋公益路店 麵包師傅陳柏翰身體不適，三次透過LINE告知想請假，店長回覆「yes、好好休息」，他連休17天回公司提假單，才知已被開除，陳男認為解僱不合法，一審法官認為公司解雇有理，判決只須給付加班費22萬餘元，台中高分院判決上訴駁回。

## 問題意識：

- 請假是否應以特定方式（如：書面、登載系統等）？
- 若是，勞工是否一經違反，就不能生請假的效力？

## 請假流程

請假如何提出

- 請假手續
- 如：口頭、書面、LINE、E-mail

各假別實體要件

- 各假別之要件
- 如：事假、病假、喪假等

## 雇主得否制定請假手續，並要求勞工遵循

- 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，由中央主管機關定之。

- 勞動基準法第70條第6款規定：

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

六、考勤、請假、獎懲及升遷。

- 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。

## 臺灣臺中地方法院102年度勞訴字第110號民事判決

- 一. 重申最高法院81年台上第127號判例、85年度台上第1888號判決、97年度台上13號判決之意旨
- 二. 確認該案雇主確有制定請假程式
- 三. 該案勞工未依系爭請假程式提出請假之申請
- 四. 該案勞工無事實上不能自行請假之情狀
- 五. 法院認定該案勞工提出之請假申請不合請假程式，而構成曠職

## 最高法院97年度台上13號判決意旨

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。

最高法院85年度台上第1888號判決意旨

勞工如無因病致無法親自或委託第三人請假之情事，  
而未經請假不到班者即為曠工。

➤ 反面解釋：

➤ 勞工若因病致無法親自或委託第三人請假之情事，  
縱未經請假不到班者，非屬曠工

## 最高法院81年台上第127號判例意旨

所謂「繼續曠工」，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言，其受核准請假之日，不得併予計入繼續曠工之範圍，亦不因其中間隔有該請假日而阻卻其繼續性。

## 確認該案雇主確有制定請假程式

是依上開工作規則就員工請假部分，被告規定員工請病假除因臨時發生病症或其他重大事故者外，均必須填寫請假卡，並檢附醫院就醫證明向公司提出後，由公司主管決定准駁與否，以為人力調配，避免事業單位之業務營運突因人員請假致停頓而增加成本支出，且上開工作規定，揆諸上揭說明，核與勞工請假規則尚無相悖之處，從而被告之工作規則核屬有效，原告自應受拘束。

## 該案勞工未依系爭請假程式提出請假之申請

原告（即本案勞工）雖曾於102年7月1日、7月5日、7月12日以行動電話通訊軟體LINE委請店長邵OO代為向被告請病假，惟原告於上開7月1日、7月5日、7月12日當日或翌日（即7月2日、7月6日、7月13日），均未補提出請假申請書並檢附醫院診斷證明書予被告主管單位審核，直至7月17日始委請店長邵OO將上開請假單等文件轉交給被告，足證原告就102年7月1日、7月5日、7月12日請假，均未依照前揭被告工作規則之請假規定辦理請假手續。

該案勞工無事實上不能自行請假之情狀

原告（即本案勞工）於102年7月1日至中國醫藥大學附設醫院就診，經醫生檢查認定呼吸聲音清晰、沒有明顯雜音、沒有腹脹、沒有體體水腫等情，且心電圖檢查後心臟正常；另於102年7月年7月8日至臺中醫院就診後，仍認呼吸清晰等情，足證原告身體尚未達重大疾病狀態甚明。

該案勞工無事實上不能自行請假之情狀

原告（即本案勞工）於102年7月1日至中國醫藥大學附設醫院就診，經醫生檢查認定呼吸聲音清晰、沒有明顯雜音、沒有腹脹、沒有體體水腫等情，且心電圖檢查後心臟正常；另於102年7月年7月8日至臺中醫院就診後，仍認呼吸清晰等情，足證原告身體尚未達重大疾病狀態甚明。

法院認定該案勞工提出之請假申請不合請假程式，而構成曠職

原告（即本案勞工）雖曾於102年7月1日、102年7月5日、102年7月12日以行動電話通訊軟體LINE委請店長邵榮泉代為請假手續，惟請假手續均未完成，而原告上開病情亦未嚴重到喪失意識及行動能力之程度，其復未提出舉證有何急病或重大緊急事故等情，原告既未完成請假手續，且無故不上班，則揆諸上開說明，已屬無正當理由無故連續曠職。綜上，原告於101年7月1日至101年7月16日止，此段期間確未辦妥請假手續，而有曠職之事實，已堪認定。

## 雇主未制定請假程式之法律效果 －提出之方式

### 請假

- 為發生免除勞工於特定期間之勞務給付義務之法律效果，具法效意思。

### 意思表示

- 表意人將欲發生一定私法上效力之意思，表現於外部的行為。

### 民法§94、§95

- 對話、非對話之意思表示

## 若雇主未制定請假手續，應如何請假

- 民法第94條規定

對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。

EX：當面口頭、電話、網路電話（如LINE）等。

- 民法第95條第1項本文規定

非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。

EX：便條、書信、電子信件、訊息（如LINE）、Facebook等。

★ 到達：置於相對人可支配之處所。

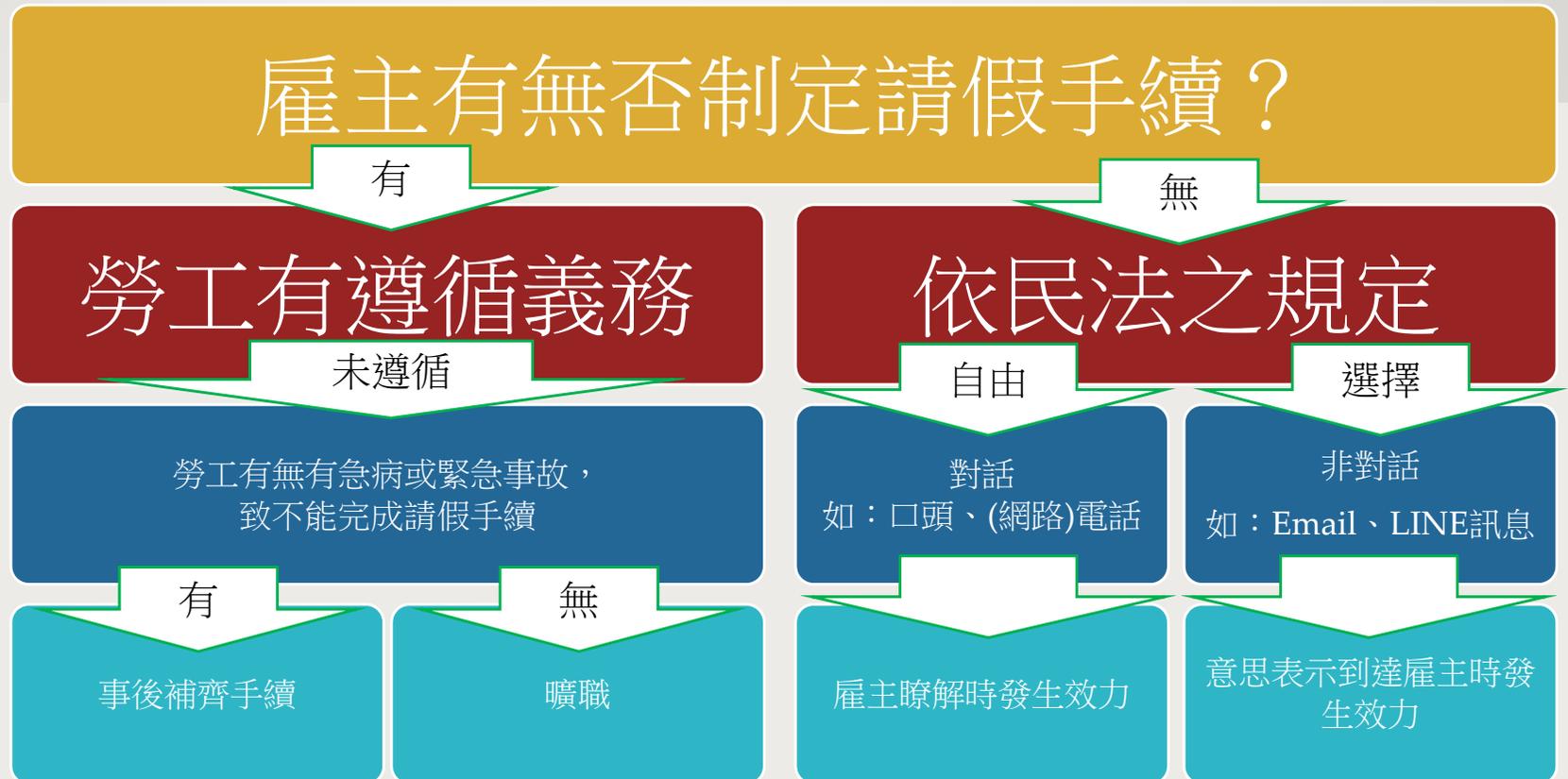
★ EX：將便條置於主管辦公桌、電子信件寄到人的收件伺服器、訊息（如LINE）已傳送給對方（不須「已讀」）。

## 若雇主未制定請假手續，應如何請假(續)

- 臺灣台北地方法院103年重勞訴字35號民事判決

衡諸勞基法施行細則第26條僅規定雇主對請產假之女工，「得」請求提出證明文件，並未強制規定女工於請休產假時即應提出相關證明文件予雇主，而被告公司關於產假請假程序，亦無應提出產假證明文件之相關規定，是原告既已向胡赫廷表明將工作至102年12月底並提早請產假而獲其同意，兩造亦不爭執原告自103年1月1日起即停止執行勞務（見本院卷第88頁）及原告確有生產之事實，應認原告已完成產假之請假程序，且其產假期間應自103年1月1日起算56天即至103年2月25日止。

## 勞工提出請假之手續是否合法之判準



報告完畢，感謝聆聽