

115年度最新勞工請假規則修正整理

本次修正是在**114年12月9日**發布，
並從**115年1月1日**正式施行。



勞動部職業安全衛生署
中區職業安全衛生中心

修法目的

主要重點在於提升勞工請假的保障，以及促進工作與家庭的平衡。



◆ 工作家庭平衡

◆ 保障病假權益

◆ 避免帶病上班

本次修法有三個主要目的：

第一，是讓勞工可以兼顧工作與家庭生活。

第二，是強化勞工在請病假時的權益保障。

第三，是避免勞工因擔心影響考績或獎金，而選擇帶病上班，進而影響健康與職場安全。

本次修正有四大重點：

- 第一，事假可以用「小時」來計算。
- 第二，保障全勤獎金不會因特定請假而被影響。
- 第三，限制雇主對病假勞工做出不利處分。
- 第四，明確規定施行日期。

事假（第7條）

勞工一年可以請14天事假，且不給薪。

• 家庭照顧可用小時計

- 如果是為了照顧家庭成員，可以改用「小時」作為請假單位。
-
- 這是因應現代社會高齡化與少子化，讓勞工在面對臨時照顧需求時更有彈性。
- (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。

第9條主要在保障全勤獎金。

◆ 婚喪公假不影響

◆ 家庭照顧事假不影響

◆ 病假按比例扣

- 例如婚假、喪假、公假，以及照顧家庭的事假，都不能被視為缺勤而扣全勤獎金。

另外，如果是請普通傷病假，雇主只能依請假天數「按比例」扣除全勤獎金，不能全部扣光。

- 勞工因妊娠未滿三個月流產未請產假，而請普通傷病假。

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。

病假保障 (第9條之1)

- 這是本次新增的重點條文。
-
- 規定勞工一年內請病假如果不超過10天，雇主不得因此給予不利處分。
- 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。
- 同時，如果發生爭議，雇主必須負責舉證，證明該處分與病假無關。
- (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
- 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。

考核原則第9條之一

- ◆ 綜合能力、態度、績效
- ◆ 不得只看請假天數

如果勞工請病假超過10天，雇主仍然可以進行考核，但必須採取「綜合評估」，例如工作能力、態度與績效。「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。

不能只因為請假天數多，就給予不好的評價。

婚假

婚假是8天，薪資照給。全薪。雇主不得扣發全勤獎金。

喪假

喪假依親等不同，為8日 / 6日 / 3日，薪資照給。雇主不得扣發全勤獎金。

8天： 父母、養父母、繼父母、配偶死亡。

6天： 子女、祖父母、配偶之父母（公婆/岳父母）、配偶之養父母或繼父母死亡。

3天： 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母死亡。

公假則依實際需要給予，也是全薪。雇主不得扣發全勤獎金。

普通傷病假

30日/年（未住院）

住院2年內1年未住院者一年最多30天。
住院者兩年內最多1年。

特殊病假

癌症、安胎併入住院病假
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。

病假薪資

- ◆ 30日內半薪

- ◆ 不足由僱主補足

- ◆ 公傷病假

- ◆ 職災適用 勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。

- ◆ 治療期間

公假

◆ 依法給假

◆ 全薪

請假：性別平等工作法

假別	給假規定	工資
生理假	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3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。	減半發給
家庭照顧假	7日，請假日數併入事假計算	得不給薪
產假	雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假8星期(照給工資)；妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期(照給工資)；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。	依勞基法第50條規定。
產檢假	7日	工資照給
陪產檢及陪產假	受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。	工資照給

請假：性別平等工作法

假別	給假規定	工資
育嬰留職停薪	<ol style="list-style-type: none">1.勞工任職滿6個月並撫育未滿3歲子女2.至少6個月最多2年。申請30日以上的短期育嬰留職停薪，並以2次為限。3.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。	無薪（性別平等工作法第16條）
安胎休養假	治療或休養期間，併入住院傷病假計算。	依病假規定辦理
哺乳時間	<ol style="list-style-type: none">1.子女未滿2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60分鐘。2.受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達1小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間30分鐘。	哺（集）乳時間，視為工作時間。性平

性別平等工作法修法重點

我改名稱囉！

性別平等工作法 修法重點



受僱者／求職者遇到職場性騷擾要申訴！
保護自身權益



工作場所有性騷擾發生雇主要積極處理
若有疑問可以向地方政府請求協助



共同維護職場安全
打造友善、平等職場環境



中華民國 112 年印製

建立公權力介入的 外部申訴管道

1



最高負責人
是性騷擾行為人



最高負責人
經認定有性騷擾
處罰鍰 1-100 萬元

直接向外部申訴
由地方主管機關進行調查

2



● 雇主沒有處理
● 不服雇主調查/
懲戒結果



地方主管機關得
令雇主採取必要處置

強化雇主防治意識及責任

不論是否有申訴人都要進行處理



被害人提出申訴

- 1 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施
- 2 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務
- 3 對性騷擾事件進行調查
- 4 對行為人為適當之懲戒或處理



雇主知悉 (如：傳聞、聽說)

- 1 就相關事實進行必要之釐清
- 2 依被害人意願，協助其提起申訴
- 3 適度調整工作內容或工作場所
- 4 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務

受僱者／求職者要知道！

申訴時效

類型	申訴時效
行為人 非具權勢地位	知悉起 2 年內 行為終了 5 年內
行為人 具權勢地位	知悉起 3 年內 行為終了 7 年內
行為人 為最高負責人	離職後 1 年內
未成年發生	成年後 3 年內

例外



政府提供被害人法律諮詢及扶助



政府與雇主協力提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源

保護扶助

配合調查義務

相關人員或單位
應配合調查、提供資料

行為人不配合調查
處罰鍰 1-5 萬元



加重懲罰性民事賠償

加害人	懲罰性賠償
最高負責人	損害額 3-5 倍
利用權勢者	損害額 1-3 倍

加重賠償

雇主要注意！

通報義務

- 1 雇主接獲申訴
- 2 調查成立的處理結果



應通知地方政府

申訴管道

10-29 人公司應訂定

性騷擾申訴管道
並公開揭示



申訴處理



一定規模公司應組成申訴處理單位
成員應有具備性別意識之專業人士

違反處罰

項目	處罰鍰
未盡防治義務	2萬-100萬元
未於期限內採取必要處置	
30人以上公司未訂防治規範	2萬-30萬元
10-29人公司未訂申訴管道、 限期未改善	1萬-10萬元
申訴最高負責人期間 拒絕其調整職務或工作型態	1萬-5萬元

性別工作平等法第 13 條

- 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：
- 一、僱用受僱者10人以上未達30人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。(→經限期改善，屆期未改善者處1~10萬罰鍰)
- 二、僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。(→處2~30萬罰鍰)
- 本準則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第13條第6項規定訂定之。僱用受僱者10人以上未達30人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

嚴禁!



職場性騷擾



雇主應提供所有員工免於性騷擾威脅之工作環境。
性騷擾行為如經調查屬實，雇主將對行為人予以懲處。

❶ 性騷擾態樣

- 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 不適當之言語、凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之，亦同。
- 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

親吻



觸摸



嗅聞



凝視



擁抱



跟隨



雇主知悉性騷擾未採取立即有效之糾正及補救措施，處2-100萬元罰鍰。
最高負責人經主管機關認定性騷擾成立者，處1-100萬元罰鍰。

❷ 申訴管道



申訴單位：
申訴電話：
申訴email：



簡報結束
感謝聆聽!

勞動部職業安全衛生署
中區職業安全衛生中心

www.osha.gov.tw