

勞 動 部 函

地址：104472 台北市中山區松江路207號

承辦人：康亞楨

電話：(02)8590-2730

電子信箱：kang22@mol.gov.tw

受文者：

發文日期：中華民國115年6月9日

發文字號：勞動條3字第1150148304號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：為落實勞工請假規則第9條之1規定，請加強宣導並提升事業單位法令遵循能力，請查照。

說明：

- 一、依據115年度中央政府總預算案立法委員邱慧淑提案辦理。
- 二、依上開提案略以，近期發生勞工迫於企業以請病假影響考績、排班或其他不利處分，而被迫抱病出勤，顯示現行制度未能有效保障勞工基本健康權益，建議加強宣導不利處分之具體態樣，並提升企業法令遵循能力。
- 三、查勞工請假規則第9條之1規定：「勞工1年內請普通傷病假日數未超過10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1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。」。
- 四、前開所稱「不利之處分」，參考前開條文之修正說明略以，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，都包含在內。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。舉例而言，勞工因請普通傷病假而遭扣發獎金、降低年度考績、影響升遷資格、不給予選排班權利、取消原有福利等，都屬於不利之處分，惟仍應視個案事實之情形判斷。

- 五、為增進事業單位對上開規定之認識，請貴府(局)於辦理勞動法令宣導、教育訓練、法遵輔導及相關活動時，將勞工請假規則第9條之1所定不利處分具體態樣納入宣導重點，以提升事業單位法遵能力，落實勞工病假權益保障。本部官網已建置「強化勞工病假權益保障」專區，設有懶人包、相關問答(Q&A)等資訊(網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28218/86988/lpsimplelist>)，可供運用。

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：勞動部勞動條件及就業平等司

部長 洪申翰 出國

政務次長 李健鴻 代行