

一、課程名稱：勞工請假爭議 70 問

二、課程目的：

企業人資部門每日面對勞工各式請假要求，但面對不同問題常感無所適從難以因應！本課程特邀請專業勞工法令律師，先以簡易方式解析相關條文，再集合實務上所有請假爭議，分門別類為 70 大關鍵問題，每題均附上最新勞動部函釋或法院多數判決供參，最後再提供實務教戰之建議，將帶領人資夥伴在面對相同爭議時能熟悉法律上防禦措施，並協助企業擬定妥適的因應對策以避免因勞工請假衍生爭議。

三、課程大綱：

（一）婚假

1. 員工具備婚假權利是以結婚儀式或結婚登記為準？
2. 員工請婚假，雇主應要求提供何者證明文件？
3. 雇主可否限制勞工請婚假需在結婚事實發生後三個月內請畢？且需連續一次請足？
4. 員工任職期間已請過婚假，半年後離婚旋再婚，可否再請足額婚假？
5. 員工任職公司前一個月結婚，可否在到職後向公司請婚假？

（二）喪假

1. 員工請喪假，雇主應要求提供何者證明文件？
2. 公公過世，員工是媳婦有無喪假？
3. 員工的丈夫早於 102 年 1 月 1 日喪亡，公公事後於 104 年 1 月 1 日過世時，員工身為媳婦有無喪假？
4. 員工的丈夫早於 102 年 1 月 1 日喪亡，員工於 103 年 1 月 1 日改嫁他人，惟前一段婚姻的公公於 104 年 1 月 1 日過世時，員工有無喪假？
5. 員工與其丈夫早於 102 年 1 月 1 日離婚，公公事後於 104 年 1 月 1 日過世時，員工身為媳婦有無喪假？
6. 員工與男友在預計結婚之際，其男友父親突然過世，依習俗立即完成結婚登記後，請問可否以媳婦身份請喪假？
7. 員工養父過世，如何認定收養關係存在（例如：收養手續或自幼扶養或依習俗過繼）？
8. 祖父母過世的喪假，有無包括外祖父母？
9. 祖父母過世的喪假，有無包括繼祖父或曾祖父？

10. 祖父母過世的喪假，有無包括其父親之生母或養母？
11. 子女過世的喪假，有無包括已遭他人收養之親生子女？
12. 兄弟姊妹過世的喪假，有無包括被收養後之養父母子女及生父母子女？
13. 未請完之法定喪假日數可否要求雇主換發工資？
14. 雇主可否約定喪假需在百日內請畢？且需連續一次請足？
15. 員工任職公司前一週父親過世，可否在到職後向公司請喪假？
16. 若外籍勞工無法返國奔喪是否仍得請喪假？

(三) 普通傷病假

1. 未住院者1年內合計不得超過30日普通傷病假，所謂「一年」所指為何？
2. 勞工102年7月1日方到職，其該年度病假日數可否比例遞減？
3. 勞工普通傷病假薪資是最長三十日半薪？抑或是每年均有歸零另有三十日半薪？
4. 勞工請普通傷病假期間，雇主可否退保勞保或是申報調整投保薪資？勞工欲繼續加保勞保期間有無期限限制？
5. 勞工經醫師診斷懷孕期間需安胎休養者，其休養期間最長多久？薪資如何給付？
6. 員工以身體不適為由要求請病假，也能出示醫生證明但主管覺得員工只是想偷懶，是否可拒絕病假？
7. 同仁常請病假，主管可否反映於考績評核上較差評價？

(四) 生理假

1. 生理假請假日數是否一併併入病假計算？薪資如何計算？
2. 雇主可否要求勞工將生理假改請特別休假或病假？

(五) 公傷病假

1. 員工請公傷病假，期日有無上限規定？
2. 職災醫療期間是否皆應給與全日公傷假？
3. 雇主於勞工職災醫療期間可否要求其回公司工作？
4. 員工發生職災經醫療後已經復工上班，可否續請公傷病假？
5. 員工請公傷病假期間，雇主得否視為缺勤而影響其年終考核獎金及晉薪機會？
6. 職業災害未認定前，雇主如何准假？

(六) 其他公假

1. 員工受法院傳喚出庭作證，得否請公假？
2. 員工如基於與公司間勞資爭議所衍生出席調解會或訴訟案件，得否請公假？
3. 勞工參加與職務有關之技能檢定訓練，得否請公假？

(七) 事假

1. 員工表示下週與女友出國遊玩請事假，雇主應否准假？
2. 勞工上班途中因個人交通工具故障而遲到，事業單位可否要求勞工請事假？

3. 勞工上班途中因公共交通工具故障而遲到，事業單位可否要求勞工請事假？

4. 週休二日制度，雇主可否因勞工連續請事假 14 日而拒付週休二日工資？

(八) 產假、陪產假、產檢假

1. 女性員工產假期間是否包括例休假日？

2. 女性員工依法請產假（包括未滿三個月流產），是否均有薪資可領？

3. 員工任職公司前四週剛生產，可否在到職後向公司請四週產假？

4. 員工配偶分娩時之陪產假幾日？依法應如何行使？

5. 員工尚未與其女友結婚，其未婚女友分娩時，員工可否請陪產假？

6. 陪產假遇週六休息日是否應補假？

7. 女性員工懷孕期間之產檢假幾日？可否一次連續請足？可否按小時請起？

(九) 特別休假

1. 員工提出特別休假申請時雇主有無片面否決權？

2. 雇主能否要求員工按季休或特定季節禁休特別休假？

3. 雇主能否要求勞工必須在年度終結或契約終止時休完特別休假，逾期視為放棄？

4. 勞工在年度終結或契約終止時尚未休完之特別休假，有無權利要求雇主換發工資？

(十) 謀職假、無薪假

1. 勞基法謀職假所謂「每星期不得超過二日之工作時間」所指為何？

2. 勞工請謀職假時，雇主可否要求其提出謀職之證明文件？

(十一) 無薪假

1. 公司因景氣因素欲施行無薪假，需否得勞工個人同意？是否得以勞資會議或團體協約替代？

2. 公司施行無薪假，是否仍須受到最低基本工資之限制？

3. 公司施行無薪假期間，勞工可否在外兼職？可否依勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」、第 6 款「雇主違反勞動契約或勞動法令，致有損害勞工權益之虞者」終止契約，請求給付資遣費？颱風假

(十二) 颱風假

1. 勞工在何種情形下可以休颱風假免出勤義務？

2. 颱風假停工期間雇主當天薪資是否需照給？是否得要求勞工要補行工作或扣發全勤獎金？

3. 雇主可否在颱風假期間要求勞工出勤工作？若有出勤，公司需否加給工資？

(十三) 請假程序

1. 員工偽造訃文向公司申請喪假，在法律上會有什麼責任？

2. 員工請假時，雇主可否要求先將特別休假請完？

3. 員工請假結束，雇主可否要求變更請假是由為特別休假？

4. 不論病假事由為何，雇主可否均要求勞工當日親持證明辦理請假？
5. 不論請病假時間長短，雇主可否均要求勞工須出具教學或地區醫院診斷書證明？
6. 勞工請生理假，雇主可否要求必須提供任何形式之證明文件？
7. 雇主可否要求員工一律不可以用簡訊或通訊軟體 LINE 請假？
8. 勞工事假、婚假、喪假、普通傷病假期間，如遇例假或國定休假日，是否均不計入請假期內？

(十四) 育嬰留職停薪

1. 育嬰留職停薪期間屆滿員工復職，雇主有無義務提供原有工作內容？
2. 勞工依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，需具備何種條件？留職停薪期間勞保、健保與勞退金如何處理？保費負擔比例各自為何？
3. 勞工任職公司年資未滿六個月，能否依性別工作平等法規定申請育嬰留職停薪？雇主可否拒絕？
4. 勞工之配偶屬就學階段，能否依性別工作平等法申請育嬰留職停薪？雇主可否拒絕？
5. 若勞工不符合性別工作平等法規定申請育嬰留職停薪獲公司准許，期間勞保、健保與勞退金如何處理？保費負擔比例各自為何？
6. 員工育嬰留職停薪期間是否要給產假？員工若欲申請提前復職，雇主可否拒絕？

(十五) 普通傷病留職停薪

1. 勞工請普通傷病假超過法定期間若欲申請留職停薪，雇主得否拒絕？
2. 勞工普通傷病留職停薪期限屆滿仍未痊癒，雇主應如何處理爭議？
3. 勞工普通傷病留職停薪期間，其勞保、健保與勞退金如何處理？保費負擔比率各自為何？