

臺中市政府 函

地址：407610臺中市西屯區臺灣大道3段99號

承辦人：約僱職務代理人 劉小姐

電話：04-22289111*35263

電子信箱：boncourage@taichung.gov.tw

受文者：臺中市政府教育局

發文日期：中華民國114年12月22日

發文字號：府授勞動字第1140393945號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明七 (387240000J_1140393945_ATTACH1.pdf)

主旨：函轉勞動部為維護勞工健康權，有關勞工依法請普通傷病假（以下簡稱病假）之全勤獎金權益，請查照並轉知所屬。

說明：

- 一、依據勞動部114年12月16日勞動條2字第1140149242號函辦理。
- 二、為保護勞工健康權，雇主依職業安全衛生法應採取必要措施，以保障並改善勞工在職場上的安全及健康。同時，勞工因普通傷害、疾病或生理原因而須治療休養，依勞動基準法（下稱本法）第43條規定，得請病假，雇主應依法給假。
- 三、次查本法第2條第3款工資定義，指勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇，勞動部改制前行政院勞工委員會87年9月14日（87）台勞動2字第040204號函釋在案。

秘書室 收文:114/12/22



041140120507 有附件



四、復查性別平等工作法第21條第2項規定，受僱者依同法第14條第1項請生理假及依第15條第3項因安胎休養請假，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金。再依勞工請假規則第9條規定略以：「（第1項）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：…二、勞工因妊娠未滿3個月流產未請產假，而請普通傷病假…。」（第2項）勞工請前項第2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。」。

五、基上，事業單位如訂有全勤獎金制度，應依下列原則辦理：

- （一）全勤獎金之計算，應明訂於工作規則或勞動契約，讓勞工明確知悉。僱用勞工人數在30人以上者，工作規則訂定及修正，應依本法規定報請地方主管機關核備後並公開揭示。
- （二）勞工請生理假、因安胎休養請病假，或因妊娠未滿3個月流產未請產假而請病假，雇主不得因此扣發其全勤獎金。
- （三）前開情形以外之病假，雇主扣發全勤獎金應合理且符合比例原則，僅得依勞工請假日數扣發，避免造成勞工因恐懼不利益而不敢請病假。舉例而言，假設勞雇雙方約定每月正常工時工資為新臺幣（下同）33,000元，其中3,000元為全勤獎金，勞工於某一個月請病假1日，其他工作日皆有出勤，則該月全勤獎金之扣發不得超過100元【3,000元÷30日】。雇主對勞工請病假扣發全勤獎金之

額度超過按請假日數比例計算者，因未符勞工請假規則請病假期間內工資給付之最低標準，涉違反本法第43條規定。

(四)另查團體協約法第19條規定：「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。」爰團體協約縱另有約定請病假扣發全勤獎金內涵或方式，仍不得對勞工為不利益之約定。

六、綜上，勞工身體不適仍勉為出勤，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。雇主應建立友善請假制度，落實勞工行使病假之法定權益。

七、為使貴機關所屬(轄)勞務提供者瞭解相關規定，檢附勞動部原函1份，請協助宣導，並請轉知所屬機關(單位)、學校。

正本：臺中市政府一級機關(臺中市政府勞工局除外)

副本：本府勞工局(秘書室)(含附件)、臺中市勞動檢查處(含附件)、臺中市就業服務處(含附件)、本府勞工局(勞動基準科)(含附件)

