

副本

發文方式：紙本郵寄

檔 號：

保存年限：

嘉義縣衛生局 函



地址：61249嘉義縣太保市祥和二路東段3號

承辦人：技士 黃阡薇

電話：05-3620600-298

傳真：05-3620604

電子信箱：hb0137@cyshb.gov.tw

612

嘉義縣太保市安仁里棒球二街22號

受文者：嘉義縣護理師護士公會

發文日期：中華民國115年9月17日

發文字號：嘉衛醫字第1150035009號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明

主旨：函轉有關護理人員請假權益保障事宜，請各單位確實遵循辦理並加強對所屬員工宣導，詳如說明，請查照。

說明：

- 一、依據衛生福利部115年9月16日衛部照字第1150141776號函辦理。
- 二、有關勞工依勞動基準法第43條規定請假，雇主依法應予給假；勞工若以通訊軟體告知雇主請假理由及日數，事後仍應依工作規則之規定或勞動契約之約定辦理請假手續。
- 三、依性別平等工作法（以下簡稱本法）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7日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」另本法第21條規定，受僱者為家庭照顧假之請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 四、前開規定旨使受僱者得兼顧家庭照顧責任與職場工作。故有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。另依本法施行細則第13條規定略以，受僱者依本法第20條規定為家庭照顧假之請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。至證明文

9/21

件之形式，法無明文，足證受僱者有須親自照顧家庭成員之事實即可。倘受僱者確有親自照顧家庭成員之需求，而依本法第20條規定事前提出申請且敘明親自照顧之必要性，雇主如以須自覓職務代理人為由予以拒絕，即涉有違反本法第21條規定之虞。

五、人力調度係事業單位經營權責，雇主不得要求勞工須覓得職務代理人始得請假。又勞動基準法所稱「曠工」係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假者而言，惟仍應依個案實際事實判定之。

六、綜上，有關勞工請假權益，勞動基準法及性別平等工作法等相關法規均有明訂規範。為維護護理人員勞動權益，請各機構確實遵守相關法令規定，妥適規劃人力調配與職務代理機制，落實各項請假規範。

七、檢送原函影本1份。

正本：衛生福利部朴子醫院、臺中榮民總醫院灣橋分院、長庚醫療財團法人嘉義長庚紀念醫院、佛教慈濟醫療財團法人大林慈濟醫院、戴德森醫療財團法人雙福基督教醫院、本縣轄內一般護理之家、本縣轄內產後護理之家、本縣轄內居家護理所

副本：嘉義縣護理師護士公會（含附件）、本局醫政科

局長趙紋華

本案依分層負責規定授權主管科長決行

衛生福利部 函

地址：115204 臺北市南港區忠孝東路6段
488號

聯絡人：練睿慈

聯絡電話：(02)8590-7114

傳真：(02)8590-7072

電子郵件：nhadela@mohw.gov.tw

受文者：嘉義縣衛生局

發文日期：中華民國115年9月16日

發文字號：衛部照字第1150141776號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：勞動部115年9月11日及104年5月4日函釋各1份

(A21000000I_1150141776_doc1_Attach1.PDF、

A21000000I_1150141776_doc1_Attach2.pdf)

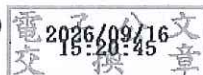
主旨：有關護理人員請假權益保障事宜，請貴局周知轄內醫療機構確實遵循辦理，請查照。

說明：

- 一、依據勞動部115年9月11日勞動條3字第1150148600號函辦理。
- 二、有關勞工請假權益，勞動基準法及性別平等工作法等相關法規均有明訂規範。為維護護理人員勞動權益，請貴局轉知並輔導轄內醫療機構確實遵守相關法令規定，妥適規劃人力調配與職務代理機制，落實各項請假規範。
- 三、檢送勞動部115年9月11日及104年5月4日函釋各1份供辦。

正本：地方政府衛生局

副本：勞動部、本部醫事司(含附件)



嘉義縣衛生局

收文:115/09/16



Z031150035009 有附件

勞動部勞動法令查詢系統

列印時間：115/09/07 11:57

行政函釋查詢內容

發文單位：勞動部

發文字號：勞動條 3字第 1040130742 號函

發文日期：民國 104 年 05 月 04 日

資料來源：勞動部 臺南市政府公報 第 104 卷 5-4 期

相關法條：勞動基準法 第 43、70 條（民國 104 年 02 月 04 日版） 勞動基準法施行細則 第 7 條（民國 98 年 02 月 27 日版） 勞工請假規則 第 10 條（民國 100 年 10 月 14 日版）

要 旨：依勞動基準法及勞工請假規則等法令規定，勞工如有請假之事由，雇主依法應給假，勞工若以通訊軟體告知雇主請假理由及日數，事後仍應依工作規則之規定或勞動契約之約定辦理請假手續

主 旨：有關勞工使用通訊軟體辦理請假疑義乙案，請轉知所轄事業單位，請查照

說 明：一、依據行政院秘書長 104 年 4 月 20 日院臺綜字第 1040130616 號函辦理。

二、查勞動基準法第 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，依勞工請假規則規定辦理。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。」

三、復查勞動基準法第 70 條規定，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就請假等事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。同法施行細則第 7 條規定，請假等有關事項應於勞動契約中約定。爰勞工如確有請假之事由，雇主應依法給假。勞工請假時，若以通訊軟體（如：Line）告知雇主請假理由及日數，事後仍應依工作規則之規定或勞動契約之約定辦理請假手續。

正 本：直轄市及各縣市政府、科技部新竹科學工業園區管理局、科技部中部科學工業園區管理局、科技部南部科學工業園區管理局、經濟部加工出口區管理處

副 本：本部勞動條件及就業平等司

資料來源：勞動部勞動法令查詢系統

勞動部 函

地址：104472 台北市中山區松江路207號
承辦人：陳先生
電話：(02)8590-2731

受文者：衛生福利部

發文日期：中華民國115年9月11日
發文字號：勞動條3字第1150148600號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如說明 (A17000000J_1150148600_doc1_Attach1.pdf)

主旨：有關台灣護師醫療產業工會函陳適用勞動基準法之護理人員請假相關疑義，請貴部督促醫療機構確實遵循勞動法令，請查照。

說明：

- 一、依旨揭工會115年9月1日護師工會字第1150000125號函辦理（副本諒悉）。
- 二、查本部104年5月4日勞動條3字第1040130742號函（如附）略以，勞工依勞動基準法第43條規定請假，雇主依法應予給假；勞工若以通訊軟體告知雇主請假理由及日數，事後仍應依工作規則之規定或勞動契約之約定辦理請假手續。
- 三、依性別平等工作法（以下簡稱本法）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7日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」另本法第21條規定，受僱者為家庭照顧假之請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。



四、前開規定旨使受僱者得兼顧家庭照顧責任與職場工作。故有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。另依本法施行細則第13條規定略以，受僱者依本法第20條規定為家庭照顧假之請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。至證明文件之形式，法無明文，足證受僱者有須親自照顧家庭成員之事實即可。倘受僱者確有親自照顧家庭成員之需求，而依本法第20條規定事前提出申請且敘明親自照顧之必要性，雇主如以須自覓職務代理人為由予以拒絕，即涉有違反本法第21條規定之虞。

五、綜上，人力調度係事業單位經營權責，雇主不得要求勞工須覓得職務代理人始得請假。又勞動基準法所稱「曠工」係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假者而言，惟仍應依個案實際事實判定之。

六、為維護護理人員勞動權益，請貴部轉知並輔導各醫療機構確實遵守勞動基準法及性別平等工作法，妥適規劃人力調配與職務代理機制，落實各項請假規範。

正本：衛生福利部

副本：台灣護師醫療產業工會、勞動部勞動條件及就業平等司

