

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

