

臺北市政府勞動局 函

地址：110204台北市信義區市府路1號5樓
承辦人：徐小姐
電話：02-27208889#3349
電子信箱：jw9798@gov.taipei



受文者：臺北市立蘭雅國民中學

發文日期：中華民國114年12月24日
發文字號：北市勞動字第1140160353號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：勞動部函 (40798341_1140160353_1_ATTACHMENT1.pdf)

主旨：為維護勞工健康權，轉知勞動部宣導之勞工依法請普通傷
病假（以下簡稱病假）之全勤獎金權益，請查照。

說明：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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



蘭雅國中 1141224



PIAA1146011224

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。」。

四、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。

五、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。

六、檢附勞動部函1份，相關問答Q&A請參照勞動部網站/業務專區/勞動條件、就業平等/工資（病假與全勤獎金）查詢（網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28180/86983/87103/post>）。

正本：臺北市政府各機關學校（臺北市政府勞動局除外）、臺北市議會、臺北農產運銷股份有限公司、臺北漁產運銷股份有限公司、台北花卉產銷股份有限公司、台北畜產運銷股份有限公司、悠遊卡股份有限公司、臺北市商業會、台北市工業會

副本：

