



公司可否開立書面要求一個月內禁止請是、病假？

 翁若桓（進階會員） 勞動·工作 / 勞工 2022-02-19 03:01

去年我公司主管因我事病假請太多為由，出示一張書面要求本人即日起未來一個月內不准請事病假，要求我必須簽名允諾，這樣公司有無違法，這樣我的勞工權益有無受損，截至目前為止我以簽到了3張這樣的書面要求！

 匿名（認證法律人）

讚：4 留言：1
2022-04-22 06:51

雇主不可以恣意預先禁止勞工請事、病假

有事必須親自處理的勞工，可依勞工請假規則第7條^[1]請事假；因為傷病、生理因素需要治療休養的勞工，可依勞動基準法第43條^[2]、勞工請假規則第4條^[3]請病假。

無論是事假或病假，依法勞工都有請假的權利，雇主是無權單方面恣意、預先禁止的，違法可能面臨2萬元～100萬元的罰鍰^[4]。但雇主可以要求勞工提出相關證明文件^[5]，確認勞工的請假原因是否正當^[6]。另外需請提問人留意：事、病假都有天數的限制，勞工請假規則第4條^[7]、第7條^[8]，有規定一年內事假14天、未住院病假30天的天數上限，如果請太多事假，超過上限就要用自己的特休假折抵^[9]。

可以進一步尋求法律諮詢

以上回答僅供參考，請假等勞資爭議問題，建議您可以撥打勞動部的1955勞工諮詢申訴專線。這個專線的優點是同時結合了諮詢及申訴的服務。如果對於自己的勞動權益是否受到損害還不是很清楚，或不知道公司的作法或規定是否合乎法規，而不想貿然申訴公司的話，那就非常適合先撥打這支專線。

勞資爭議諮詢、申訴的資訊，可以進一步參考法律百科文章：侯嘉偉（2021），〈[勞工申訴可以保密嗎？——勞資爭議的各種申訴管道](#)〉。

延伸閱讀：

法律百科（2021），〈[社會小鮮肝 職場生存戰 | 第二話 就職篇—加班費、請假規則](#)〉。

註腳

[1] 勞工請假規則第7條：「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」

- [2] [勞動基準法第43條](#)：「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，由中央主管機關定之。」
- [3] [勞工請假規則第4條](#)：「
I 勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：
一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。
二、住院者，二年內合計不得超過一年。
三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。
II 經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。
III 普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。」
- [4] [勞動基準法第79條](#)第1項第3款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：……三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。」
- [5] [勞工請假規則第10條](#)：「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。」
- [6] [臺灣高等法院臺南分院95年度勞上易字第18號民事判決](#)：「是勞工依法得請求雇主給予病假，一旦事前以口頭或書面對雇主表示請假之理由及日數，即行使其法定請假權利，雇主並無准駁之權限，亦不得以工作規則附加核准病假之條件，否則該工作規則即屬違反上開強制給假之規定而無效。至雇主得要求勞工提出證明文件，僅在確認勞工之請假事由是否正當，非謂勞工未提出證明文件前，雇主得拒絕給假。」
- [7] [勞工請假規則第4條](#)
- [8] [勞工請假規則第7條](#)
- [9] [內政部（74）台內勞字第315047號函（1985/5/13）](#)：「勞工請假規則所定請假條件為最低標準，事業單位如有優於本規則者，可從其規定。至勞工全年請事假日數超過本規則者，其超過部分得以特別休假抵充，如無特別休假或特別休假已休畢者，其處理原則事業單位可明定於工作規則中，報准後實施，並公開揭示。」

👉 [請假](#)，[病假](#)，[勞工](#)，[事假](#)，[特休假](#)

LU0007700（一般會員） 2024-07-10 00:02:46

事假已達上限年14日，若日後續沒年資假可抵銷，需請事假，提前告知公司，公司可以不管因素



直接每次都曠職論嗎？