


老闆直接叫我休長假

 匿名（進階會員） 勞動·工作 / 勞工 2025-08-14 16:16

我只是請兩天假照顧車禍受傷的媽媽
老闆直接叫我休長假
她這樣做是對的嗎？

 林芳瑜（認證法律人）

讚：2 留言：0
2026-03-13 10:26

提問人您好：

關於您提及的勞工請假問題，提供建議如下：

一、勞工依法可以請事假或家庭照顧假

- 1.依勞動基準法、勞工請假規則，勞工有事必須親自處理時可以請事假，每年以14天為限^[1]。
- 2.另依性別平等工作法規定，勞工因家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故，必須親自照顧時，也可以請家庭照顧假，每年以7天為限，且併入事假日數計算，也就是事假+家庭照顧假合計不能超過14天^[2]。
- 3.因此，提問人為了照顧車禍受傷的家人，依法可以選擇請不給薪的事假或家庭照顧假。

二、對於勞工請假，雇主不可以強迫勞工請長假

- 1.雇主對於勞工請事假或家庭照顧假，可以要求勞工必須事前親自請假並提出相關證明^[3]，但對於勞工請假是沒有准駁的權利的^[4]，也不可以沒有正當理由就要求勞工請長假。

雇主也不可以拒絕勞工請家庭照顧假，也不可以因此對勞工的缺勤、考績或其他方面有任何不利的處分^[5]，否則將會被罰新臺幣2~30萬元，並被公布姓名^[6]。

但須注意，若勞工沒有依公司請假規則事先完成請假程序，是有可能被認定是曠職的^[7]。

- 2.因此，提問人為照顧車禍的家人，而有請事假或家庭照顧假的需求，雇主依法不可以拒絕，也不可以藉此要求提問人休長假。若提問人與雇主協調不成，可嘗試撥打勞動部的1955勞工諮詢申訴專線^[8]，這個專線同時結合了諮詢及申訴的服務。

此外，也可以參考法律百科網站上有關勞資爭議的文章：

侯嘉偉（2022），《所有的勞資爭議都可以上法院嗎？打官司以外，3種常見的勞資爭議處理制度》。

侯嘉偉（2025），《勞工申訴可以保密嗎？——勞資爭議的各種申訴管道》。

註腳

- [1] 勞動基準法第43條前段：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。……」
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] 性別平等工作法第20條：「
I 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，全年以七日為限。
II 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」
- [3] 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。」
- [4] 臺灣雲林地方法院99年度勞訴字第7號民事判決：「是勞工依法得請求雇主給予病、事假，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、事假之條件，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。」
- [5] 性別平等工作法第21條：「
I 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
II 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」
- [6] 性別平等工作法第38條：「
I 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
II 有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」
- [7] 最高法院97年度台上字第13號民事判決：「準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。」
- [8] 1955提供聘僱移工有關的諮詢服務，但臺灣人也可以撥打諮詢。

► 事假，家庭照顧假，勞工請假規則，勞工申訴，勞資爭議