員工濫用病假

匿名（一般會員） 勞動·工作 ／ 勞工 2026-01-05 11:22

員工頻繁請病假（2個月內請27天病假），由廠護及臨場醫師諮詢後，員工表示因為要照顧親友的小孩所以需要頻繁請假，非因生病導致。雖當下員工表示會改善，但事後仍持續不當使用病假。由於公司請假都需要給予證明（診斷證明書或就醫證明），人資也無可奈何。然而此情已經影響其他員工，這要如何處理呢？

李俊璋（認證法律人）

讚： 2 留言： 0
2026-01-06 07:28

詢問人你好

對於所詢議題整理幾項原則供參考，建議明確告知勞工相關規範，確認案內所提事由適用的對應假別，如有個案認定疑義，請向所轄勞動主管機關洽詢：

依照勞動基準法第43條規定，勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；勞工請假規則第10條規定，勞工請假時，雇主得要求勞工提供證明文件；據此，雇主可以審查勞工提出的「請假事由是否正當（證明文件）」以及「請假程序是否符合內部規範」（涉及雇主人力運用及經營安排）相關事項應事先明訂於工作規則或勞動契約，但雇主對於勞工「請假」，只要勞工確實有法定請假事由、符合請假流程及在法定天數內即應准假。

普通傷病假（勞工請假規則第4條第1項）指勞工因「普通傷害」、「疾病」或「生理原因」必須「治療」或「休養」者，可以在法定天數內請假。

勞工如確有請假的事由，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的規定或勞動契約的約定辦理請假手續，如果事後一定期間仍未補正請假流程，則視為「未完成請假」。

勞工未依該程序辦理請假手續，縱有請假的正當理由，仍可能構成曠工（未請假應出勤卻無出勤事實）；但須要注意，參考行政院勞工委員會民國79年6月4日（79）臺勞動二字第10794號函說明，曠工是指勞工於應工作日不工作（全日未出勤），亦未請假者而言。

至於「證明文件」，參考勞動部說明（內政部74年9月11日（74）台內勞字第344223號函）包含得以合法醫療機構或醫師的證明書辦理請假。

接續第四點說明，再參考行政院勞工委員會（87）台勞動二字第057926號函說明，假設勞工依勞工請假規則請病假並經「事業單位核准」，但如果勞工請病假與事實不符，事業單位可否據以處罰（指虛偽不實，至於請假部分，雇主經審查並已行使同意，事後不得逕以曠工論，雇主須為自己的行為負責。），須視是否違反工作規則或勞動契約等規定而定，這部分與第四點需要明確區分。

承前，假設勞工合法請病假，因應勞工請假規則（勞工請假規則第9-1條、自115年1月1日起施行），明定勞工一年內請普通傷病假未超過10日，雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利的處分（例如：給予較差的考核）；雇主考核時應以勞工的工作能力、工作態度及實際績效等綜合考量，不得僅以請普通傷病假日數作為考量，其他細節請參考《勞工請假規則》部分條文修正相關問答Q&A。

特別提醒生理假（不論是否併入病假天數）部分，參考勞動部105年2月3日勞動條4字第1040132621號函、行政院勞工委員會民國80年10月7日（80）台勞動三字第25684號函說明，雇主不得要求勞工提供證明文件。

考量兼顧雇主營運人力安排及同仁健康權，藉由職業安全衛生法、勞工健康保護規則等相關法定制度，持續提供勞工協助方案、臨場醫師健康服務，的確有其必要性。

病假， 生理假， 請假