


請問公司可以不准許員工的請假嗎？

 匿名（一般會員） 勞動·工作 / 工時 2019-09-17 06:06

為了出國遊玩的時間可以久一點，決定在放農曆年假前三天開始向公司申請特休假或是事假。
請問公司可以不准許員工的事假或特休假嗎？

一併詢問，那如果請的假別是喪假或是生理假等其他事由，對於公司的決定會有影響嗎？

公司有准駁員工請假的權限嗎？如果有，怎麼判斷？感恩～

 洪品毅（認證法律人）

讚：1 留言：3
2019-09-18 10:29

以下回答您的提問。

特休的意義與規範

（一） 法律依據：勞基法第38條^[1]明定，勞工於同一事業單位工作滿一定時日，僱用人應該給予特休。

（二） 幾點說明（包括問題回覆）：

- 1.特休應該要給，因可歸責於僱用人而不給的話，受僱人未休之日數，雇主應另外發給工資^[2]。（同條第四項）
- 2.特休的日子，由勞工自行安排，例外需要雙方協商。（同條第二項）

婚、病假（排除市假）

（一） 法律依據：勞基法第43條^[3]明定，勞工有婚、喪、病等重大事由，得請假。

（二） 幾點說明：

- 1.請假及事由經勞工表示者，雇主無否准權。^{[4][5]}
- 2.此些假，通常需要給付薪資（請參閱[勞工請假規則](#)）。

事假：

(一) 法律依據：勞工請假規則第7條^[6]明定，勞工有事須親自處理者，得請事假。

(二) 幾點說明：

1. 有事故發生，且必須親自處理，才能請事假。（因此，出遊、旅行都不是請事假的理由。）
2. 法院就此並無表示雇主是否有准否的權利，但本文認為雇主並無准否之權。蓋基於契約自由的角度出發，一方想要在特定時間不符勞務，另一方亦允許（或拒絕），皆是在原僱傭契約外，另訂一從屬的請假契約。但此處問題討論，偏向在保護勞工權利的勞基法中，是否存有請假權。本文認為，若勞工之請假提出為適法，則雇主自然無否准之權。
3. 其具體在實務的操作是，甲受僱人認為有一事故必須其親自處理，但雇主乙並不認同。甲仍舊離開工作崗位，乙則認為甲曠職而將其解僱。在此法院就會去審查，到底甲請事假合不合法，若請假合法，則甲就不是曠職，若甲請假不合法，那麼甲就是曠職。

註腳

[1] 勞基法第38條：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」

[2] 最高法院民事判決103年度台上字第1425號判決意旨、行政法院76年度判字第1623號意旨參照

[3] 勞基法第 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。」

- [4] 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。」
- [5] 台灣高等法院台南分院95年度勞上易字第18號：「又按勞工請假規則第10條規定：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；辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。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。」
- [6] 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。」

▶ 勞工請假，勞基法，請假

匿名（一般會員） 2019-09-20 03:18:44

謝謝品毅的解答。只是看到事假這裡，提到只有發生事故需要親自處理，才可以請事假，與我的一般理解不太一樣。我一直以為請事假，就是當有事需要暫停工作但又不能使用其他假別的時候的選項。如果只有發生需要員工自己處理的事故發生，才可以請事假，那不是只能請特休假出國旅遊了？不知道全台灣所有公司行號是怎麼處理員工的事假的？如果都照勞工請假規則走的話，

好像跟一般上班族理解的有差距的樣子哩。

洪品毅（認證法律人） 2019-09-20 05:02:30

您好。勞基法只是基本的規定，所以各公司行號若有優於勞基法的約定，優先適用公司與勞工之契約，例如允許勞工以遊玩作為事假的理由。至於對於我國法律「事假」概念之瞭解，請釐清之。

小王（進階會員） 2022-12-26 05:41:25

公司主管強制我們過年前一天不能請假合理嗎