

請生理假遭公司刁難怎麼辦？

文:謝宜霓（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-12-13

案例

A小姐長年以來都有生理痛的困擾，每個月生理期都會痛到直冒冷汗而無法正常工作，因為怕影響工作進度或造成同事的困擾，所以遲遲不敢向公司請生理假，某日A小姐真的痛到受不了，於是向人事主管B先生提出生理假的要求，希望可以請假在家休息，結果竟不僅遭B先生質疑：「是不是想偷懶？」甚至要求A小姐必須提出醫學中心的診斷證明才予准假，究竟B先生的要求是否合理呢？

本文

法律上如何規定生理假？

生理假有幾天？

生理女性每個月有 1 天生理假，1 年共 12 天。
如果請生理假的日數超過 3 天，超過的部分會併到 1 年共 30 天的病假中計算。

性別工作平等法 § 14 I

請假會被扣錢？

生理假的薪資依法會減半。如果已經請了 3 天生理假和 30 天病假後，還有額外請生理假的需求，還是可以請假，但雇主可以不發放接下來生理假的薪資。

性別工作平等法 § 14 II

生理假有年齡限制嗎？

原則上看生理女性是否停經、沒有生理期，沒有硬性的年齡規定。

請生理假需要提出證明嗎？

不需要。因為生理女性經期不適的症狀很難客觀判斷或用儀器檢查，且每個人的情況都不同。雇主要求提出證明有侵犯員工隱私之虞，更違反相關勞動法令。

員工提出生理假需求的時候

- ① 雇主不可以拒絕，也不能對員工作不利的處分，
例如影響全勤獎金、考績等 性別工作平等法 § 21
- ② 雇主如果刻意刁難員工，員工可向地方政府
勞工（動）局提出申訴 性別工作平等法 § 33 I、III
- ③ 雇主若違法，將會被罰鍰，公布公司名稱或負責人姓名
在「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統上」

性別工作平等法 § 38

法律百科
Legispedia

圖1 法律上如何規定生理假？

資料來源：謝宜霓 / 繪圖：Yen

一、與生理假有關的法律規定有哪些？薪水應該怎麼計算？（見圖 1）

勞動基準法於1984年制定，當時並未針對生理假的部分特別規定，直到2002年制定了兩性工作平等法（後已於2008年正式更名為「性別工作平等法」）之後，生理假一詞才正式出現於法律條文中。

依照性別工作平等法第14條^[1]的規定，女性勞工每個月得請1日生理假，一年最多可請12日，但假設一年請生理假的日數超過3日，超過的部分就會納入一年30天的病假^[2]中一併計算，而生理假的薪資依法規定應減半發給。不過如果一年內已經請了病假30日、生理假3日，之後仍有請生理假的需求，女性勞工雖然還是可以依照性別工作平等法第14條規定請生理假，不過超出的日數雇主得不給付薪資^[3]。

二、請生理假有無年齡限制？

依照行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）所作的函釋^[4]，是否符合請生理假的資格，原則上應該是依照女性是否停經而定，而與年齡沒有絕對的關係。但因為生理期涉及個人隱私，事業單位在事實上難以查證，此部分就只能仰賴勞資雙方的信賴關係了。

三、請生理假的時候需要相關資料作為證明嗎？

不需要。行政院勞工委員會早在1991年就作出相關函釋^[5]，明白表示女性因生理原因請假無須提出醫師證明，不過當時還沒有直接以「生理假」來稱呼，而是直接視為病假。

於兩性工作平等法最初制定時，施行細則第13條原先的規定是認為請生理假於「必要時」雇主得要求受雇者提出相關證明文件^[6]，不過後來於2014年1月16日性別工作平等法施行細則第13條修正時，就直接刪除了生理假必須提出證明文件的規定，此部分可以參考當時的修法理由^[7]。因此，公司的人資人員如果要求請生理假的女性職員提出相關證明，就會違反上開規定，員工得持上述規定向公司表達立場並維護自身權益。

先前曾經有新聞提到某電子公司要求女性員工請生理假須提供驗試紙，以證實確實在生理期間^[8]，此要求不僅有侵犯員工隱私之虞，更違反了相關勞動法令，因此經檢舉之後，遭新北市府勞工局裁罰了10萬元^[9]，對於企業形象可說是一大打擊。

四、如果我的公司刻意刁難不讓我請假、任意扣薪或是強迫我改請事假或特休，有什麼樣的罰則？身為員工的我又該怎麼辦？

依照性別工作平等法第21條^[10]，當受雇者提出生理假的需求時，雇主不得拒絕，也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。雇主若違反前述規定，性別工作平等法第38條^[11]定有罰則，可處新臺幣2萬元以上30萬元以下的罰鍰，且公司名稱或負責人姓名等甚至會公布在勞動部的「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統^[12]」上，提醒雇主千萬注意，勿因小失大。

依照性別工作平等法第33條第1項及第3項^[13]的規定，公司若刻意刁難，員工可以直接向地方政府勞工（動）局提出申訴，由勞工（動）局介入調查、協調，倘若證明公司確實有刁難等情況，就會進行裁罰等後續處分。

五、小結

回到本文的例題，A小姐依法可以向公司申請生理假，且不需提出任何醫院的證明，由於生理假屬於女性勞工的法定權益，雇主不得以程序或其他手段刻意刁難，B先生要求A小姐必須提出醫學中心所開立的診斷證明，已經違反了性別工作平等法的規定，若經檢舉可能會遭主管機關處以裁罰，應特別留意。

不過還是在此提醒各位讀者，請生理假雖然不必提供證明，但仍然必須遵守公司的請假規則，尤其因為生理假通常較為突然，難以於事前預測、規劃，因此例如請假當天務必要與職務代理人聯繫、需傳訊息向人事主管報備，並且要在事後完成請假程序等等^[14]，務必依據各該公司的請假規則或勞動契約完成請假，以免被公司以「曠職」予以懲戒^[15]。

註腳

[1] 性別工作平等法第14條：「

I 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

II 前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」

[2] 勞工請假規則第4條第1項第1款：「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。」

[3] 勞動部勞動條4字第1040131594號令要旨（2015/9/8）：「受僱者全年度所請生理假，已屆相關法令所定病假之日數上限，年度內再有請生理假之需求仍可依性別工作平等法第14條規定請生理假，但雇主得不給付薪資。」

[4] 行政院勞工委員會勞動3字第0910026837號函要旨（2002/6/14）：「依據兩性工作平等法第14條及兩性工作平等法施行細則第13條，女性受僱者在停經前因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，並無年齡之限制。」

[5] 行政院勞工委員會（80）台勞動三字第16614號函（1991/7/1）：「女工因生理原因請普通病假，無庸提出醫療機構或醫師證明。」

[6] 2002年3月6日所訂定的兩性工作平等法施行細則第13條：「受僱者依本法第十四條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。」直至2014年1月16日修正後，將兩性工作平等法第14條的生理假明文排除在須提出證明文件的假別中，依照目前的性別工作平等法施行細則第13條：「受僱者依本法第十五條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。」

[7] 2014年1月16日性別工作平等法施行細則第13條修法理由：「一、茲因實務上女性受僱者申請生理假，雇主一般皆要求提出醫療證明文件，然經期不適症狀難以用客觀判斷或儀器檢查，縱使就醫，醫師亦是根據病人描述生理症狀而診斷，而每個人對疼痛的忍耐程度不同，亦難以區分忍耐程度，因此在認定上十分困難。二、為使生理假之設置符合維護女性受僱者身體健康之意旨，修正受僱者依本法第十四條規定申請生理假，雇主不得要求其提出相關證明文件。」

[8] 相關新聞可參考：王鴻國（2017），《請生理假還要驗試紙 新北重罰雇主10萬元》，中央通訊社，最後瀏覽日期：2019/10/15。

[9] 此案件原行政處分號碼為106年5月15日新北府勞業字第1060459435號，其後該公司向勞動部提出訴願，訴願決定書案號為：106年9月1日勞動法訴字第1060015428號，訴願遭駁回後，該公司又向臺北高等行政法院提起行政訴訟，該訴訟案號為：臺北高等行政法院106年度訴字第1745號。行政法院並於判決中闡明：「性別工作平等法第14條規定，雖以『生理日』、『致工作有困難』為要件，惟女性受僱者依該條規定申請生理假，不論生理日之有無及是否致工作有困難，均無提出相關證明文件之必要，尚非僅限於『致工作有困難』之要件無提出相關證明文件之必要。」雖然行政法院法官最終撤銷了原處分及訴願決定，然而法官於判決中仍明確指出，倘雇主因女性受僱者未配合提出證明而拒絕生理假之請求，或縱雇主未拒絕請求，嗣又視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或以性質類似於此之不利處分對待女性受僱者，均是違反性別工作平等法第21條第1項及第2項的規定。

[10]性別工作平等法第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。」

[11]性別工作平等法第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。」

[12]勞動部「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」，網址為：<https://announcement.mol.gov.tw/>，最後瀏覽日期：2019/10/15。

[13]性別工作平等法第33條第1項及第3項：「

I 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。……

III 地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。」

[14]勞動部勞動條3字第1040130742號函要旨（2015/5/4）：「依勞動基準法及勞工請假規則等法令規定，勞工如有請假之事由，雇主依法應給假，勞工若以通訊軟體告知雇主請假理由及日數，事後仍應依工作規則之規定或勞動契約之約定辦理請假手續。」

[15]本文曾先刊登於威律法律事務所《請假權益知多少（二）-生理假》，經調整部分文字與增補例題後，刊登於法律百科。

標籤

► 性別工作平等法，生理假