

哪些情況下可以請公假？

文:謝宜霓（認證法律人）· 勞動·工作· 2022-12-13

案例

一、A先生近日接獲國防部後備指揮部寄來的「教育召集令」，要求他必須在指定時間、地點進行報到，但因為A先生在公司任職的期間較短，沒有足夠的特休日數，又擔心請事假會被公司扣發全勤獎金，A先生有沒有其他的方式能夠順利請假呢？

二、B小姐則是因為下班時間目睹路人遭他人開車衝撞、肇事逃逸的案件，收到地方檢察署的傳票要求她必須到庭作證，說明案件事發經過，B小姐聽說出庭作證是國民應盡的義務，因此欲向公司申請公假，但卻遭公司人事主管C拒絕，公司拒絕是否有理呢？

本文

一、與公假有關的法律規定有哪些？薪水應該怎麼計算？

勞動基準法第43條^[1]授權中央主管機關（也就是勞動部）針對勞工請假的條件、日數及工資給付之標準進行規定，因此在請假事由的部分，我們就必須參照勞工請假規則^[2]的相關規定。

然而，不像婚假、喪假或事假對於請假日數有明確說明^[3]，公假在勞工請假規則中第8條^[4]只作了簡單的規定，而勞工請假規則也沒有特別針對得請公假的事由進行記載，因此，實際上到底有那些事由可以請公假，就必須逐一視不同法令而定。簡單來說，只要員工能夠找到法令上的依據，明文規定在特殊情況下得請公假者，就可以向公司提出請求，而因為公假具有法令上之依據，所以雇主不能隨意扣薪，仍必須給予全薪。

二、哪些是常見的公假事由？（見圖1）

法律有規定怎麼樣才能請公假嗎？公司刻意刁難該怎麼辦？

公假的法律規定比較簡略 勞工請假規則 § 8，只要員工找到可以請公假的法律依據（需要對照不同法令），就可以請公假，而且雇主必須給予全薪。以下常見公假有：

教召	兵役法施行法 § 43 公假應包含往返召集點的交通時間
役男體檢	勞工委員會函釋 役男參加體檢、抽籤等相關事務，可以請公假，且包含交通時間在內
因任職單位案件而出庭作證	勞工委員會函釋 員工出庭作證的原因與任職單位相關，非因為私人案件而必須出庭，公司應給予公假
因公遭性騷擾案件須開庭	性別工作平等法 § 27 IV 員工在工作期間執行職務時受到性騷擾，因為事由與公司相關，公司應給予公假
出席勞資會議	勞資會議實施辦法 § 12 III 不論是擔任資方或勞方的勞資會議代表，只要出席勞資會議，公司應給予公假
參加「技術士技能檢定及發證辦法」的技能檢定考試	內政部函釋 技能檢定的內容與職務有直接關係的情況下，公司應給予公假。但為了參加國家考試，或其他與職務沒有直接關聯性的考試，由勞資雙方協商

若雇主因為勞工請公假而扣全勤獎金，會違反工資給付最低標準的規定，依法可罰 2 萬～ 100 萬罰鍰，情節重大還可以加重到 1/2。勞基法 § 43、79 I ③、IV

圖1 法律有規定怎麼樣才能請公假嗎？公司刻意刁難該怎麼辦？

資料來源：謝宜霓 / 繪圖：Yen

公假的事由繁多，也散布在各法令中，以下簡單介紹其中幾個常見的公假事由：

(一) 教召

依照兵役法施行法第43條^[5]，接受教育召集的情況是可以合法請公假的，行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）所作的函釋^[6]，進一步說明公假應包含往返召集點的交通時間。

（二）役男體檢

依照行政院勞工委員會函釋^[7]，役男參加體檢、抽籤等相關事務，也可以合法請公假，且同樣包含交通時間在內。

（三）出庭作證

依照行政院勞工委員會函釋^[8]，若員工出庭作證的原因與任職的事業單位相關，而非因為私人案件而必須出庭，則此時公司應給予公假。

（四）性騷擾案件特別規定

依照性別工作平等法第27條第4項^[9]的規定，如果員工是因為在工作期間執行職務時受到他人性騷擾^[10]，例如：透過具有性意味或性歧視的言詞或行為進行騷擾，對員工形成具有脅迫性的工作環境，影響到工作表現或人格尊嚴；或是雇主明示、暗示員工以性要求、性意味的言詞或行為作為升遷、獎懲等交換條件，造成員工權益受損而產生訴訟案件，導致員工必須於指定期日前往檢察署或法院開庭時，此時因為性騷擾之事由與公司相關，公司也應給予公假。

（五）出席勞資會議

依照勞資會議實施辦法第12條第3項^[11]的規定，不論是擔任資方或勞方的勞資會議代表，只要出席勞資會議，雇主就必須給予公假。而依照勞資會議實施辦法第18條^[12]的規定，原則上勞資會議至少每3個月應舉辦一次，於此一併提醒公司人資主管應留意此項規定，不得拒絕員工的公假申請。

（六）參加技能檢定考試

依照內政部函釋^[13]，如果勞工要參加技術士技能檢定，而且該檢定的內容與其職務有直接關係的情況下，為了鼓勵勞工自我精進，另方面也能夠為公司帶來技術的提升、創造更大經濟效益，雇主應給予公假。

然而，此函釋僅限於依照「技術士技能檢定及發證辦法^[14]」所辦理的技能檢定，至於員工如果是為了參加國家考試，或其他與職務沒有直接關聯性的在職進修考試，例如：語言檢定、金融證照考試等等，是否也可請公假？此部分就不在上開函釋解釋的範圍中，相關法律對此也沒有明文規定，因此勞資雙方得自行協商議定。

三、若公司刻意刁難、扣薪，我該怎麼辦？

依照內政部函釋^[15]，事業單位雇主不得因勞工請公假而扣發全勤獎金，若有違反，則將涉及違反勞動基準法

第43條請假應給之假期期間內工資給付之最低標準規定，主管機關（各地方政府勞動局或勞工局）得依勞動基準法第79條第1項第3款之規定，處事業單位新臺幣2萬元以上100萬元以下的罰鍰，若違反情節重大，甚至可以加重罰鍰至最高額的1/2^[16]（即裁罰150萬元）。

四、小結

回到本文例題，第1種情況依照前述函釋，A先生得以「接受教育召集」為由，向公司合法提出公假的申請，公司除了必須給予全薪之外，亦不得扣發全勤獎金。第2種情況，由於B小姐出庭作證一事屬於下班後私人案件，與公司無關，因此公司得拒絕給予公假，B小姐只能自請特休或事假。

註腳

[1] 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。」

[2] 勞工請假規則。

[3] 勞工請假規則第2條：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」

勞工請假規則第3條：「勞工喪假依左列規定：

一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。

二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。

三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。」

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。」

[4] 勞工請假規則第8條：「勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。」

[5] 兵役法施行法第43條：「受教育召集、勤務召集、點閱召集之學生及職工，應給予公假。」

[6] 行政院勞工委員會（86）台勞動二字第026844號函（1997/7/4）：「依兵役法施行法第七十三條規定，職工與學生接受教育、勤務及點閱召集或國民兵徵訓，視為公假。此公假應包含其往或返實際需要之路程時間，並應考量交通之方便性，核給公假。」

[7] 行政院勞工委員會（76）台勞動字第4464號函（1987/10/17）：「事業單位勞工返回戶籍所在地參加役男體檢抽籤等徵兵必要事務，雇主應給予公假，上述公假包括路程往返時間在內，其假期視實際需要定之。」

[8] 行政院勞工委員會（77）台勞動二字第02276號函（1988/2/13）：「一、勞工因事業單位違反勞動基準法或勞工安全衛生法等法令，經司法機關傳喚出庭作證，應給予公假。二、勞工依民事訴訟法第三〇二條、第三〇三條第一、二項暨刑事訴訟法第一七八條第一項之規定，應有出庭作證之義務。」

[9] 性別工作平等法第27條第4項：「被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。」

[10]關於性騷擾的定義，可以參考性別工作平等法第12條第1項：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」

前者一般稱為敵意環境之性騷擾，而後者則稱為交換條件之性騷擾。

[11]勞資會議實施辦法第12條第3項：「勞資會議代表依本辦法出席勞資會議，雇主應給予公假。」

[12]勞資會議實施辦法第18條：「勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。」

[13]內政部（74）台內勞字第311984號函（1985/6/6）：「技術士技能檢定係依行政院核定『技術士技能檢定及發證辦法』規定辦理。其目的在求提高技術水準，建立職業證照制度，並可使勞工產生自求進步的意願，勞資雙方均可獲益，為鼓勵勞工參加檢定，其檢定考試之職類與其職務有直接關係者，給予公假。」

[14]技術士技能檢定及發證辦法。

[15]內政部（76）台內勞字第491780號函（1987/5/2）：「事業單位雇主違反勞工請假規則第九條：『雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假扣發全勤獎金。』之規定，因涉及違反勞動基準法第四十三條請假應給之假期期間內工資給付之最低標準規定，得依勞動基準法第七十九條第三款之規定處以罰鍰。」

[16]勞動基準法第79條第1項第3款、第4項：「

I 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。……

IV 有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」

標籤

► 勞工請假規則，性別工作平等法，勞動基準法，公假