

## 家庭看護工可以向老闆要求每週日放假嗎？

文:黃姿華（進階會員）· 勞動·工作· 2022-11-18

### 案例

印尼籍家庭看護A在臺灣工作快1年了，從來沒有放過假。今年6月開齋節，她終於鼓起勇氣拜託雇主讓她放假去「過年」，A跟同鄉一起享受節慶的氣氛，閒聊的時候，A才知道有些人每個星期天都放假，A忍不住想，同樣是家庭看護工，為什麼老闆不讓她放假呢……

### 本文

#### 一、現行的家庭看護工的例假日規定為何？

家庭看護工<sup>[1]</sup>因為不適用勞動基準法<sup>[2]</sup>，休假並不如廠工等適用「一例一休」之規定<sup>[3]</sup>，因此許多家庭看護工的雇主都有看護工不需要放假的觀念，然而，不放假雖然不違勞動基準法，但也不符勞動契約之內容。

就業服務法規定，雇主和看護雙方必須簽訂勞動契約<sup>[4]</sup>，並建議於契約中載明工作內容、工作地點、工資與膳宿、工作時間、休假、休息與特別休假等，以具體明確勞雇雙方的權利義務。該契約亦需經勞工母國政府驗證<sup>[5]</sup>才能合法聘僱，各國政府皆與臺灣政府協商訂定「契約範本<sup>[6]</sup>」。

聘僱外籍看護工時，若勞動條件低於該國政府所公告的契約範本，該國政府即不予臺灣雇主驗證引進雇用。換言之，各國看護工契約範本即是外籍看護工的基本勞動條件之依據。

綜觀菲律賓、印尼、越南等國政府所公告之看護工契約範本，都有載明雇主每7日須給勞工休假1日做為例假，雇主若要求看護工於休假日工作，則需發給1日工作做為加班費，如表1。

表1 看護工主要來源國政府所公告之契約範本中關於例假之規定

註：甲方為雇主；乙方為勞工。

資料來源：作者整理印尼、菲律賓與越南三國的家庭看護工勞動契約範本。

國籍	條文內容
印尼	甲方每7天內須給乙方1天休假。如乙方於休假日工作者甲方須給加班費。(每日NT\$ __567__)
菲律賓	甲方每7天內須給乙方1天休假。其他假期由甲、乙雙方另訂之。

越南	<p>甲乙雙方協議並同意勾選以下方式之一作為例假：</p> <p><input type="checkbox"/> 乙方工作每7日中至少應有1日之休息作為例假。</p> <p><input type="checkbox"/> 乙方工作每7日中至少應有1日之休息作為例假。如甲方有使乙方繼續工作者，應給予乙方選擇於7日內補假休息或依本契約第四條第3.2款規定加給工資。</p>
----	---

## 二、家庭看護工除了週休一日之外，還有哪些假？

各國勞動契約中，除了「七休一」之例假之外，亦有載明看護工之病假及特休假，其應休日數及給薪規定如表2、表3。

表2 看護工主要來源國政府所公告之契約範本中關於「病假」之規定

註：甲方為雇主；乙方為勞工。

資料來源：作者整理印尼、菲律賓與越南三國的家庭看護工勞動契約範本。

國籍	條文內容
印尼	乙方因傷病需請假者甲方須準於請假。
菲律賓	乙方每年病假不可逾30日，薪資折半發給。
越南	乙方每年因生病得有權請普通病假未超過30日／年者，請病假日之工資折半發給（50%），但如乙方生病由甲方或甲方家屬所致之原因不在此限，甲方應發給全額工資（100%）。

表3 看護工主要來源國政府所公告之契約範本中關於「特休假」之規定

註：甲方為雇主；乙方為勞工。

資料來源：作者整理印尼、菲律賓與越南三國的家庭看護工勞動契約範本。

國籍	條文內容
印尼	第四條4.1 乙方於服務1年以上3年未滿者，每年由甲方給予特別休假7日，或經過乙方同意折發工資（NT\$__567__ X 7日並且直接交給乙方）。
菲律賓	第六條6.1 乙方於服務每滿1年，由甲方給予特別休假7日，特別休假期間薪資照給，如果乙方未使用特別休假，甲方必須將合約期滿前未休的假期折合現金付給乙方。

越南	<p>第八條</p> <p>1.1 乙方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：</p> <p>a) 6個月以上1年未滿者，3日。</p> <p>b) 1年以上2年未滿者，7日。</p> <p>c) 2年以上3年未滿者，10日。</p> <p>d) 3年以上5年未滿者，每年14日。</p> <p>e) 5年以上10年未滿者，每年15日。</p> <p>f) 10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止</p> <p>……</p> <p>1.3 乙方特別休假期間甲方應正常給付薪資，因年度終結或契約終止而未休之日數，甲方應發給工資。但年度終結未休之日數，經甲乙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，甲方應發給工資。甲方應將乙方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乙方之工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知乙方。</p>
----	---

此外，由於性別工作平等法並未排除外籍勞工或家庭看護工之適用，因此，家庭看護工若因生理痛無法工作，每月得依法請生理假一日，該日薪資折半發給<sup>[7]</sup>。

若是雇主不准家庭看護工請生理假休息<sup>[8]</sup>、要求其出示生理期之證明，或是扣除當日全部薪資，都已違法性別工作平等法，勞工局可開罰2萬元以上30萬元以下罰鍰<sup>[9]</sup>。

#### 註腳

[1] 外籍看護工，屬於[就業服務法第46條](#)第1項第8款的「家庭看護工作」。

[2] [行政院勞工委員會（87）台勞動一字第059604號公告](#)（1998/12/31）表示，「個人服務業中家事服務業之工作者」，自1999年1月1日起不適用勞動基準法。

[3] 規定於[勞動基準法第36條](#)。

[4] [就業服務法第46條](#)第3項：「雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。」

[5] 為了確保本國人與外國人的契約真正存在，一般來說契約需要經過雙方兩國的使領館、代表處、辦事處或其他駐外館處辦理驗證。我國這方的規定，請見[外交部及駐外館處文件證明條例](#)。

[6] [印尼、菲律賓與越南三國的家庭看護工與雇主的勞動契約範本全文](#)，詳閱附件一至三，以及各國駐臺辦事處最新公告。

[7] [性別工作平等法第14條](#)：「

1 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。」

[8] 性別工作平等法第21條第1項：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。」

[9] 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。」

標籤

家庭看護工， 例假， 病假， 特休假， 外籍勞工