

勞工各類請假管理規範及之實務解析運用

課程費用：新臺幣 3,500 元	師資介紹	
<p>課程日期/時數 109 年 10 月 26 日 9:30-16:30 (6 小時)</p> <p>上課地點 本會培訓室(台北市松山區敦化南路一段 7 號 11 樓之 1) ※本會仍得視情況調整適當授課地點</p>	<p>邱靖棠律師- 勝綸法律事務所</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 臺北市政府勞動局諮詢律師➢ 新北市政府勞工局諮詢律師➢ 新竹縣政府就業歧視評議委員➢ 新北市產業總工會諮詢律師➢ 雲林縣職業總工會諮詢顧問	<p>🔔 本會已籌組課程以及議題討論之 line 群組，倘有興趣者可以掃描上面 QR CODE 填具表單 (或來信 airroc.lesson@gmail.com 告知您的所屬公司、姓名、職稱及您的 LINE ID)，本會承辦人會將您加入群組。 ※本群組係本會宣傳課程、勞動法律資訊及課程討論專用群組，請勿逕自邀請成員，或於群組進行廣告行為，亦勿私下進行業務招攬、廣告，及其他騷擾群組成員訊息。</p>

課程大綱

一、假別介紹與相對應之法律規範

二、婚假相關爭議

- (一) 勞工宴客完畢或是辦理結婚登記後方具備婚假之權利？
- (二) 勞工已請過婚假，如於在職期間離婚，復又再婚，可否再次請婚假？
- (三) 勞工在到職前結婚，可否在到職後向公司請婚假？
- (四) 勞工可否分次請假？雇主可否約定請婚假需在結婚事實發生後三個月內請畢，且需連續一次請足？
- (五) 勞工可否連同特別休假等假別，一次請足，而長期不提供勞務？

三、喪假相關爭議

- (一) 可否限制請假證明文件為訃聞，而不承認死亡證明書？
- (二) 勞工的丈夫先死亡，則公公如於事後過世時，勞工身為媳婦可否請喪假？
- (三) 勞工的丈夫先死亡後，勞工改嫁他人，則如前婚姻之公公過世時，勞工可否請喪假？
- (四) 勞工如先與配偶離婚，後公公過世時，勞工可否請喪假？
- (五) 出養之子女過世時，勞工可否請喪假？
- (六) 雇主可否約定喪假需在百日內請畢？且需連續一次請足？
- (七) 勞工到職前父親過世，可否在到職後向公司請喪假？
- (八) 若外籍勞工無法返國奔喪，是否仍然可以請喪假？
- (九) 未請完之法定喪假日數，勞工可否要求雇主折算工資？

四、普通傷病假

- (一) 普通傷病假是否要計入休息日、例假日及國定假日？
- (二) 未住院者 1 年內合計不得超過 30 日普通傷病假，所謂「一年」所指為何？
- (三) 勞工如於年中到職，其該年度病假日數可否比例遞減？

-
- (四) 勞工常請病假，公司可否於考績上給予較差之評等？甚或據以資遣？
 - (五) 勞工請普通傷病假期間，雇主可否退保勞保或是申報調整投保薪資？勞工欲繼續加保勞保期間有無期限限制？
 - (六) 勞工經醫師診斷需安胎休養者，休養期間最長多久？薪資如何給付？
 - (七) 員工出示醫生證明，表示身體不適，想要請假，但主管覺得員工只是想偷懶，是否可拒絕病假？

五、公傷病假

- (一) 是否屬於職業災害，還有爭議時，要怎麼給假？
- (二) 公傷病假之天數與普通傷病假同？若不同，有無期間上限？
- (三) 勞資雙方對於醫院所開立的公傷病假天數，有爭執時，應如何處理？
- (四) 勞保不給付傷病給付時，勞工就不可以請公傷病假？
- (五) 公傷病假都要給足一日？可不可以只給半天？
- (六) 勞工於職災醫療期間，雇主可否要求其回公司工作？
- (七) 承上，回公司工作後，可否再請公傷病假？
- (八) 公傷病假期間，雇主得否視為缺勤而影響其年終考核獎金及晉薪機會？

六、公假

- (一) 勞工受法院傳喚出庭作證，得否請公假？勞工因公涉訟，可否請公假？
- (二) 勞工如果是因為與公司間之爭議，而出席調解會或訴訟，得否請公假？
- (三) 勞工參加與職務有關之技能檢定訓練，得否請公假？
- (四) 勞工參與選務活動之辦理，得否請公假？

七、事假

- (一) 勞工請事假，雇主可以要求勞工檢附證明文件嗎？
- (二) 上班途中因公共交通工具故障而遲到，雇主可以要求勞工請事假嗎？
- (三) 勞工表示下週將有出國遊玩行程而請事假，雇主該准假嗎？
- (四) 勞工連請事假超過一個禮拜，雇主可否不付例休假日之工資

八、產假、產檢假及陪產假

- (一) 勞工職前已懷孕，到職後才生產，可以向雇主請產假嗎？
 - (二) 產假可以在分娩前請嗎？產假可以分次請嗎？
 - (三) 勞工依法請產假，是否都有產假工資可以拿？
 - (四) 產假工資應該如何計算？
 - (五) 產檢假要檢附證明文件嗎？
 - (六) 勞工配偶分娩時之陪產假幾日？依法應如何行使？
 - (七) 陪產假遇休息日、例假日，需要補假嗎？
-

九、特別休假

- (一) 特別休假應該如何計算？
- (二) 什麼是到職日制？什麼是曆年制？
- (三) 勞工請假，雇主可以否決嗎？
- (四) 特別休假未休畢時，可以遞延嗎？可以遞延幾次？最長可以遞延多久？
- (五) 特別休假當日出勤，要怎麼計算加班費？可以換成補休嗎？
- (六) 特別休假結算，要怎麼結算？什麼時候發給？
- (七) 特別休假結算發給的金額，性質上是工資嗎？
- (八) 呈上，如果是工資，要怎麼計算平均工資？

十、謀職假

- (一) 謀職假規定中，所謂「每星期不得超過二日之工作時間」，是什麼意思？
- (二) 謀職假途中發生事故，屬於職業災害嗎？

十一、生理假

- (一) 生理假怎麼計算？
- (二) 生理假有年齡限制嗎？
- (三) 生理假可以要求勞工提出證明嗎？
- (四) 生理假要怎麼算薪水？

十二、颱風假

- (一) 颱風假真的是假嗎？
- (二) 勞工緊急避難權是什麼？跟天災的關聯是什麼？
- (三) 颱風假怎麼放？
- (四) 颱風假要給薪水嗎？出勤要給加班費嗎？

十三、無薪假

- (一) 雇主因景氣因素欲施行無薪假，需否得勞工個人同意？是否得以勞資會議或團體協約替代？
- (二) 雇主施行無薪假，是否仍須受到最低基本工資之限制？
- (三) 雇主施行無薪假期間，勞工可否在外兼職？
- (四) 勞工可否依勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」、第 6 款「雇主違反勞動契約或勞動法令，致有損害勞工權益之虞者」終止契約，請求給付資遣費？

十四、請假程序之爭議與建議

- (一) 勞工以 LINE 請假之合法性？
 - (二) 勞工請假一定都要提出證明文件？
-

-
- (三) 雇主可否要求勞工請病假一律須提出教學或地區醫院之診斷證明書？
 - (四) 雇主可否規定，勞工請假應自行尋找職務代理人，沒有職務代理人，就不准假？
 - (五) 勞工提出不實請假文件之法律責任為何？
 - (六) 勞工縱有請假之正當事由，但未依公司之請假手續辦理，當日沒有出勤是否為曠職？
 - (七) 建議：於工作規則，明定請假程序

十五、育嬰留職停薪

- (一) 留職停薪期間屆滿，勞工復職，雇主有無義務提供原有工作內容？
- (二) 勞工之配偶還在求學，能否依性別工作平等法申請育嬰留職停薪？
- (三) 勞工育嬰留職停薪期間，還可以請產假？
- (四) 勞工依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，勞保、健保與勞退金如何處理？保費負擔比例各自為何？
- (五) 勞工任職年資未滿一年，得否申請育嬰留職停薪？如果可以，勞保、健保與勞退金如何處理？保費負擔比例各自為何？
- (六) 夫妻可以同時申請育嬰留職停薪？
- (七) 雙胞胎可以請領兩份育兒津貼？

十六、普通傷病留職停薪

- (一) 勞工傷病假請畢，亦無其他假別可以使用，雇主應予其留職停薪？
 - (二) 普通傷病留職停薪期限屆滿，勞工仍未痊癒，雇主應如何處理？
 - (三) 勞工普通傷病留職停薪期間，其勞保、健保與勞退金如何處理？保費負擔比率各自為何？
-