

家庭照顧假併入事假到底怎麼算？

 匿名 (進階會員) 勞動·工作／工時 2023-04-11 16:27

家裡有變故所以年初至今已經請過10天事假

現在還需要繼續照顧家人

老闆卻拒絕我請7天家庭照顧假，這樣對嗎？

聽說家庭照顧假不扣全勤

老闆是不想發全勤獎金所以故意刁難吧？

這已經違法可以檢舉了吧？？？



李惠婷 (認證法律人)

讚：3 留言：0

2023-04-11 16:59

提問人您好：

依勞工請假規則，勞工有事必須親自處理時可以請事假，每年以14天為限^[1]。另依性別工作平等法，家屬生重病或有重大事故需親自照顧時，確實可以請家庭照顧假^[2]，且雇主不得拒絕，也不可以扣全勤、影響考績，或做出其他不利的處分^[3]，違者處2萬元～30萬元罰鍰，並公布姓名^[4]。

但法條同時也規定，家庭照顧假每年以7天為限，且「日數併入事假計算」。

至於7天家庭照顧假和14天事假，該如何合併計算，法規並沒有詳細說明。筆者曾去信勞動部詢問，勞動部回覆表示「全年事假（含家庭照顧假）合計為14日」，也就是全年的事假與家庭照顧假合計上限為14天^[5]。

依提問人所述，本年度已請過10天事假，因此可以再向雇主提出請4天家庭照顧假。若還需要請更多天數，則超過14天的部分可以用特休抵充^[6]。

關於家庭照顧假的其他細節，可參考楊舒婷（2023），《[男性也可以因為哺乳請假嗎？哪些是只有女性才可以請的假？](#)》，標題「三、為照顧家庭成員的『家庭照顧假』，也不限性別」的說明。

二、復查勞工請假規則第7條規定，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14日。事假期間不給工資。又家庭照顧假併入全年事假14日中，意指全年事假（含家庭照顧假）合計為14日。惟依性別工作平等法第2條第1項規定，雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

三、如仍有疑義，建議逕向工作所在地之勞工行政主管機關【直轄市、縣（市）政府勞工局（處）或社會局（處）】洽詢或尋求協處，較為便捷。

勞動部 敬復

家庭照顧假、事假的計算

資料來源：勞動部民意信箱截圖

註腳

[1] **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。」

[2] **性別工作平等法第20條**：「

I 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。
II 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」

[3] **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。」

[4] **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。」

[5] 筆者亦曾電詢臺北市政府勞動局，北市府勞動局持相同見解。

[6] **內政部（74）台內勞字第315047號函**（1985/5/13）：「勞工請假規則所定請假條件為最低標準，事業單位如有優於本規則者，可從其規定。至勞工全年請事假日數超過本規則者，其超過部分得以特別休假抵充，如無特別休假或特別休假已休畢者，其處理原則事業單位可明定於工作規則中，報准後

實施，並公開揭示。」

👉 [請假](#)，[事假](#)，[家庭照顧假](#)，[性別工作平等法](#)，[勞工請假規則](#)
