

# 癌後就業停看聽

就業相關疑難雜症一把抓!

請假篇





## 在進行癌症治療中

癌友可能面臨必須時常請假回診、追蹤的狀況

也擔心會因此造成主管的印象不佳、影響考績

甚至導致被迫離職等

勞基法上有哪些法條可以保障自己的權益呢？

是否該讓雇主、同事了解自己目前的狀況

又該解釋到什麼程度呢？

讓我們一起來了解吧！



Q1

# 確診後 經常需要請假回診治療 有哪些是我們請假的 基本權益呢？

根據勞基法規定  
當需要請假回診時  
有以下三種假別可以使用

- 普通傷病假(簡稱病假)
- 事假
- 特休假

接下來會針對這三種假別  
逐一詳細說明!

Q2

# 關於普通傷病假 有哪些規範需要注意呢？

未住院者	一年內不得超過30天
住院者	兩年內合計不得超過一年
未住院+住院	兩年內合計不得超過一年

- 例假日、國定假日等皆不計入病假假期內
- 經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入**住院傷病假**計算
- 若因住院診療不能工作，無法取得原有薪資，自不能工作之第4日起，可請領勞保傷病給付
- 可詢問公司人資，或撥打勞動部傷病給付查詢電話(02)2396-1266 #2236



病假

【參考法條】

## 勞工請假規則第4條

因普通傷害、疾病或生理問題  
必須治療或休養，可以在  
規定範圍內請普通傷病假

注意

若一年內病假不超過30天，工資折半發給；若超過，雇主可不給薪。且若雇主因此扣發全勤獎金，是不違法的

Q3

# 若已請完普通傷病假 仍有請假需求，該怎麼辦？

您能以**事假**或**特休假**作為補充或交替使用

法律規定一年內可請14天事假

特休假則依照年資不同而有所不同

??



注意

法律規定  
一年內有14天事假  
但勞資雙方經協調後  
事假天數可優於勞基法

即使原本勞工已經是領基本薪資

雇主依然能夠扣除事假當天的薪資

參考  
法條

但不能再以其他名義隨意倒扣其他薪資

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，不給工資，且一年內合計不得超過十四日。

若勞工為照顧者，可以使用家庭照顧假  
一年最多可請7日且與事假合計不得超過14日

雇主不得因申請家庭照顧假  
影響全勤獎金、考績或進行其他不利處分

Q3

特休假

特休天數會依照  
到職年資的累積  
而有不同的天數計算

工作年資	特休天數
半年以上，未滿1年	3日
1年以上，未滿2年	7日
2年以上，未滿3年	10日
3年以上，未滿5年	14日
5年以上，未滿10年	15日

10年以上，每1年加給1日  
加至30日為止

注意

特休要休哪一天是由勞工自己排定  
老闆不能拒絕給假，也不能強迫勞工  
預先安排整年度的特休日期

參考  
法條!

勞基法第38條

當勞工在同一單位底下，持續工作  
滿一定期間，依規定應給予特別休假。

Q4

# 若我想申請 留職停薪可以嗎？

若想申請留職停薪，必須要病假與特休都請完，才能申請。另外，留職停薪以一年為限，如要延長需要與雇主溝通討論

參考法條

## 勞工請假規則第5條

勞工普通傷病假超過前條第一項規定之期限經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者得予留職停薪但留職停薪期間以一年為限。



注意

除育嬰留職停薪、服兵役、職業災害未認定前有法令明文規定雇主不得拒絕外，其餘留職停薪事由雇主都保有准駁權(意即雇主不一定要答應)

另外，法條中僅保障員工具有申請留職停薪的權益，並未要求雇主須保障員工復職後回歸原職、原薪

因此建議與雇主提出留職停薪時，同時協議復職後的安排，以免復職後發生爭議



Q5

# 若成功申請留職停薪， 勞保、健保、勞退該怎麼處理？

法源依據

規定

## 健康保險

全民健保法  
施行細則 第19條

徵得原單位同意可繼續加保，但不得調降投保金額，不同意則自行另外投保，如果選擇繼續幫員工加保，則勞工、雇主應負擔保費部分則按照原先負擔比例30% (勞工)：60% (投保單位)：10% (政府)

## 勞工保險

勞保條例施行細則  
第21條

勞工保險條例  
第9條

勞工因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過1年，職業災害未超過2年。**勞工如願意繼續加保時，投保單位不得拒絕。**繼續加保時，所屬投保單位應繼續為其繳納保險費，另加保期間，不得調整其投保薪資。

## 勞退

勞退條例 第20條

**勞退部分需停繳**，雇主應在勞工留職停薪發生7天內通知勞保局停止提繳6%勞工退休金，等員工復職後再申報開始提繳



Q6

# 如果請假太久 擔心與職場脫節該怎麼辦？

離開職場一段時間後，難免會擔心對於工作內容感到生疏、與職場脫節，也會擔心與同事間的關係變得疏離不知道要怎麼與同事相處

## 評估身心狀況，了解是否準備好回歸職場

平時可以多關注自己的身心狀態，評估是否有足夠的體力能應付工作、心理上是否已準備好面對工作壓力等等

## 持續與同事保持聯繫

請假期間與同事保持連絡，不僅能夠維繫關係，減少與職場脫軌的感受、保持對公司事務的掌握，也能讓雇主、同事了解我目前的身心狀態

## 與雇主保持溝通

請假期間與雇主維持良好的溝通，讓雇主了解目前我的身心狀態、評估可能面臨的不確定性，也能進一步思考如何彈性調整適合我的職務、提供更具支持性的工作環境



# 若在工作中確診罹癌， 該如實告知雇主嗎？ 又該如何與同事互動呢？

## 雇主



法律並未針對病情告知有所規範，您能根據實際情形評估是否告知。但若保持良好溝通，能讓雇主清楚可能會面臨的不確定性、思考有哪些支持可以提供，並根據狀況調整職務內容。

## 同事

您可以評估是否告知同事，若要告知，哪些人是優先說明的對象，以及告知的程度，當必須詢問同事給予協助時，同事也更能同理並給予支持。



儘管保持良好的溝通，能讓主管、同事更理解自身的處境進而提供支持與協助，但最重要仍是要根據自身情況判斷是否公開，我們保有選擇不公開、不談論的權力！



# 想想看

看完前面的QA，心中的疑問是否被解答了呢？  
接下來，一起想想以下的問題吧！

**Q1** 我是否清楚公司的請假規則與請假流程？  
以及我擁有哪些假別保障？

A:

---

**Q2** 若是工作中罹癌，在評估雇主、同事的狀態後，我會選擇告知病情嗎？為什麼？

A:

---

**Q3** 若我選擇告知病情，我會告知誰？  
怎麼告知？告知到什麼程度？

A:

---

