



主要選單



首頁



人事宅急便

- ▶ 最新消息
- ▶ 對話窗口
- ▶ 工作項目
- ▶ 人事SOP
- ▶ 組織任免
- ▶ 考核訓練
- ▶ 退休福利
- ▶ 其他業務



百寶挖挖哇

- ▶ NG 案例
- ▶ 法規輯要
- ▶ 表格下載
- ▶ 教學典藏
- ▶ 權益福利



即時飛來訊

- ▶ 新知雷達讀
- ▶ GO-GO-GO電子報



樂學嬉遊趣

- ▶ 好站報報
- ▶ 資訊學習角

本站消息

分月文章

公文 人事人員012 - 最新消息 | 2020-12-28 | 點閱數：65535

☆☆☆☆☆

主旨：銓敘部函以，公務人員依法申請家庭照顧假時，請依該假別訂定之意旨合理從寬核假一案，轉請查照。

說明：

一、依據本府人事處案陳銓敘部 109 年 12 月 11 日部法二字第 1095307049 號函辦理；併檢附原函影本 1 份。

二、查性別工作平等法（以下簡稱性平法）第 20 條第 1 項及公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）第 3 條第 1 項第 1 款規定，公務人員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，每年准給 7 日，其請假日數併入事假計算。次查性平法第 21 條及同法施行細則第 13 條規定，受僱者（公務人員）為上開家庭照顧假之申請時，雇主（服務機關）不得拒絕，且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，惟必要時雇主（服務機關）得要求當事人提出相關證明文件。

三、復查原行政院勞工委員會（按：現為勞動部）96 年 1 月 10 日勞動 3 字第 0950074373 號函釋略以，前開家庭照顧假之訂定，係為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，其中有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。至請假事由是是否符合兩性工作平等法（按：現為性平法）第 20 條之規定，應依個案事實認定。

四、據上，各機關對於所屬公務人員申請家庭照顧假之事由是否符合性平法及請假規則之規定，應基於家庭照顧假給假之美意，依個案事實合理認定從寬給假；其涉及照顧家庭年幼成員情事者，並請參照兒童權利公約和兒童及少年福利與權益保障法等相關規定加以審酌。倘公務人員確有性平法及請假規則所定須親自照顧家庭成員之需求而依規定申請家庭照顧假，各機關不得拒絕。

今天：121
昨天：204
總計：18762378