|  |
| --- |
| **事業單位適用勞動基準法及相關規定給假一覽表** |
| **假別** | **給假天數** | **工資給與** | **備註** |
| **婚假** | **勞工結婚者給予婚假8日。** | **工資照給。** | **一、本表係依勞動基準法、性別工作平等法、勞工請假規則編製，事業單位給假如有優於法令者，從其規定。** **二、婚假應自結婚之日前10日起3個月內請畢。但經雇主同意者，得於1年內請畢。****三、喪假，勞工如因禮俗原因，得於百日內申請分次給假。****四、勞工事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在1個月以上者外，如遇例假、休假，應不計入請假期內。****五、產假係以事實認定為準，不論已婚或未婚。****六、勞工依性別工作平等法第15條規定請1星期及5日之產假時，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。如勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第4條第3項規定，就普通傷病假1年內未超過30日部分，折半發給工資。****七、雇主不得因勞工請婚假、喪假、生理假、產檢假、陪產假、家庭照顧假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。勞工產假、特別休假期間，不應視為缺勤而影響全勤獎金之發給。****八、事業單位依勞動基準法第30條第2項規定實施5天工作制時，雇主給予勞工特別休假及婚假得以每日8小時乘以應給假日數計給之，至於喪假、病假及事假亦可依上開方式計給之。惟產假無論勞工每日之工作時數多寡，均應以曆日之1日為計算單位。****九、勞動基準法第36條規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」所謂「1日」係指連續24小時而言。****十、例假為強制規定，雇主如非因勞動基準法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。****十一、前行政院勞工委員會(現已改制為勞動部)指定適用勞動基準法第30條之1之行業可依該規定調整例假。****十二、前行政院勞委員會(現已改制為勞動部)94年6月8日勞動2字第0940029639號公告勞工請假規則第三條修正（喪假）上述公告所稱之祖父母或配偶之祖父母（均含母之父母。）** |
| **事假** | **勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1年內合計不得超過14日。** | **不給工資。** |
| **普通傷****病假** | **一、未住院者，1年內合計不得超過30日。****二、住院者，2年內合計不得超過1年。****三、未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年。****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。****普通傷病假超過前開規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪，但以1年為限。逾期未癒者得予資遣，其符合退休要件者，應發給退休金。** | **普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。** |
| **生理假** | **女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。** | **併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。** |
| **喪假** | **一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假8日。****二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假6日。****三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假3日。** | **工資照給。** |
| **公傷病假** | **因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。** | **一、按其原領工資數額予以補償。****二、如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。** |
| **公假** | **奉派出差、考察、訓練、兵役召集及其他法令規定應給公假等，依實際需要天數給予公假。** | **工資照給。** |
| **家庭****照顧假** | **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7日為限。** | **不給工資。** |
| **產檢假** | **妊娠期間，應給予產檢假5日。** | **工資照給。** |
| **陪產假** | **於其配偶分娩時，應給予陪產假5日。應於配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內，擇其中之5日請假。** | **工資照給。** |
| **產假** | **一、分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。****二、妊娠6個月以上分娩者，無論死產或活產，給予產假8星期，以利母體調養恢復體力。****三、妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。****四、妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應停止工作，給予產假1星期。****五、妊娠未滿2個月流產者，應停止工作，給予產假5日。** | **一、受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給，未滿6個月者減半發給。****二、妊娠未滿3個月以下流產者，可依性別工作平等法第15條規定請1星期及5日之產假，雇主不得拒絕。依勞動基準法及性別工作平等法並無規定，前開產假期間薪資之計算，請勞資雙方議定之。** |
| **例假****(及休息日)** | **勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。** | **工資照給。** |
| **休假** | **內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。** | **工資照給。** |
| **特別休假** | **勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：****一、6個月以上1年未滿者，3日。****二、1年以上2年未滿者，7日。****三、2年以上3年未滿者，10日。****四、3年以上5年未滿者，每年14日。****五、5年以上10年未滿者，每年15日。****六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。** | **工資照給。** |

**※1：按時計酬者：**

**（一）如經勞資雙方以不低於150元之金額約定時薪，除另有約定外，允認已給付勞基法第39條所定例假日照給之工資，嗣後毋須另外計給。**

**（二）勞工工作日如遇勞動基準法第37條所定之「國定休假日」時，仍應依現行規定，原排定出勤者照給工資（150元乘以排定工作時數）放假一日，出勤者加倍給付工資（原工資照給外，再加發一倍工資）。**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **原約定出勤者** | **原約定不出勤者** |
| **不出勤** | **工資照給（150元x工時）** | **無工資請求權** |
| **出 勤** | **原工資照給外再加一倍（150元×工時×2）** | **計給2倍工資（150元×工時×2）** |

**※2：按日計酬者：**

**按日計酬者之「日薪」在法定正常工作時數內，應不得低於每小時150元乘以工作時數之金額。**

**（因基本工資調整頻繁，現行基本工資仍請依勞動部之公告為準。現行基本工資每小時為150元。109年1月1日後基本工資每小時為158元。**