

勞工國定假日

依照現行的〈紀念日及節日實施辦法〉*，勞工有**12天**的國定假日。



國定假日是指內政部所定的應放假之紀念日、節日、勞動節，以及其他主管機關指定的應放假日。

國定假日的加班費請見 [加班費篇](#)

特別休假與工作年資



除非基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，才可協商調整。

雇主不得拒絕給假，也不可強迫勞工預先安排全年度特休日期。



當勞工工作一段時間後，雇主應給予特別休假，提供勞工自主排定。

部分工時人員可以依比例換算特休日期。



因勞動契約終止或年度終結時，若勞工特休未休完，雇主應發給工資。

自受僱日起算－週年制、自1月1日或其他雙方約定之日期起算－曆年制。

工作年資

半年-1年

1年-2年

2年-3年

3年-5年

5年-10年

10年以上

特休天數

3日

7日

10日

14日

15日

每年+1日，
直至30日止。

提醒

1. 特休年資是以同一事業單位為限，不能累計以前的工作年資。
2. 當年資已滿特定年數，依法即取得特別休假，雇主有告知勞工「已經有特別休假可以排定」的義務。

關於請假與事病假之日數、薪資

勞工有「正當事由」而請假時，即享有請假權利，雇主並無准駁的權利，僅有能確認勞工請假事由是否正當、是否按規定辦理請假手續（事前或事後補行程序、檢附相關證明等）。只要勞工有按規定請假，不得以曠職論處。

事由	天數	薪資
勞工因有事故必須親自處理者。	14天	不給薪
勞工遭遇普通傷害或普通疾病住院診療。	未住院 1年內不超過30天 住院+未住院 2年內不超過1年	30日（含）內半薪， 30日以上不給薪。
因生理日導致工作有困難。	每月1日，與普通傷病假合計共33天。	33日（含）內半薪， 33日以上不給薪。
勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病。	治療、休養期間	全薪

提醒

雇主不得要求勞工提供生理假證明，且不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利的處分。

常見有薪假



喪假

勞工直系親屬及
兄弟姊妹過世。

3/6/8天

天數視親屬
關係而定。



公假

勞工因教召、役男
體檢、出庭作證、
性騷擾案出庭或偵
查、出席勞資會議、
參加技能檢定考試
等原因須請假。

依各法令規定



婚假

勞工結婚

8天

結婚日前10天至
後3個月內請完，
經雇主同意，可
延長至1年內請完。



(陪)產檢假

勞工有產檢需求、勞
工陪伴其配偶妊娠產
檢或其配偶分娩時。

7天

逾5日之部分得
向中央主管機關
申請薪資補助。



產假

**勞工流產
或分娩**

5-56天

產假薪資視妊娠日
數、勞工年資而定。

提醒

雇主不得因勞工請上列假別而扣發全勤獎金或為不利處分。

其他常見的假

颱風假

因為颱風侵襲等不可抗力因素而暫停工作，各地方政府會宣布停止上班，雇主可決定是否停班，停班時並無強制規定雇主支薪。但勞工未出勤時，雇主不可以扣全勤獎金、記曠職^{*1}。



家庭照顧假

勞工的家庭成員發生嚴重疾病、預防接種、重大事故，需要親自照顧，可請假，不支薪，會列入事假計算（1年不得超過14天）。勞工請此假時，雇主不可拒絕，也不可扣全勤獎金、記曠職。

