發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

每個上班族工作多多少少都會因為個人因素，不管是生病還是臨時有私事要處理，必須向公司請假，那到底這些不同類型的假，有多少天數可以請？請假期間會被扣多少薪資？哪些假是有薪？半薪？或是無薪？勞工一旦休假就代表勞工沒有提供勞務，雇主本來沒有提供薪資報酬的義務，不過，一旦要求雇主必須給付薪資，那除非是勞資雙方協議，不然就必須有要法律明文規定。

由於休假是一種暫時停止勞務讓勞工不管是養病、休息、調養身體或照顧家庭等等，其實都是為了讓休假之後，能恢復身心活力，讓未來繼續在生產上能更有效率與創造力，更能長期永續地為企業生產創造更多利潤。因此，勞工休假是勞動再生產的一個重要過程，勞工適度的休假反而更能使勞工在工作上更有生產力或創造力，為企業創造更多利潤。

因此，勞基法、性別工作平等法等相關勞動法令中，有許多對於勞工請各種休假，雇主不需要給付工資，或是給付全額或部分工資的明文規定，以確定雇主的薪資給付義務，以下將一一條列說明，讓上班族都能明確了解自己的權益。

特別休假有幾天可休?

每一個勞工因為任職某一企業超過一定期限，員工的久任貢獻雇主相對以有薪休假給勞工作為報償。因此，勞基法第38
條才會規定，「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者」，就必須給予特別休假，而且年資越長，特休假越多。

依照勞基法第38條的規定，工作年資長短與特別休假天數的關係如下：

一、六個月以上一年未滿者，三日。

二、一年以上二年未滿者，七日。

Phoca PDF

三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

所以，特別休假的累積勢必須被限制在「同一雇主或事業單位」，只要一離職到新企業，就必須重新累積特休假年資，這是可以理解的，不過如果在同一企業，離職之後再被僱用，那特休年資可以累積嗎?

答案是，必須要特定的條件才可以。

根據勞基法第10
條的規定，「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。」所以如果是，一、定期契約屆滿未滿的三個月另定新約，前後年資要合併。二、不定期契約「因故停止履行」未滿三個月另定新約，前後年資要合併。這條文當中的不定期契約「因故停止履行」是啥意思？就很令人傷腦筋了，不過，絕對不是勞工跳槽到別家公司之後，覺得新工司無法適應還是老東家好，在離職三個月內又回來原來企業工作。

根據勞動部的（79）臺勞資二字第 27641
號解釋令當中指出，勞動基準法第十條規定中「因故」是否含辭職或解僱在內疑義，是指有關「不定期契約因故停止履行後」所稱之「因故」，係指中止契約之事由，該等事由可因法律規定或本契約自由之合意而成立。二者之共同點為無可歸責當事人一方之事由存在。所以說，「辭職」係單獨行為，與前項要件不合；「解僱」係存在一方歸責事由所致，亦與要件不相牟合，應予區分。

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

以白話文來說，「因故停止履行」是要無可歸責於勞資任一方的事由，才算是，至於辭職是勞工提出，解雇則是雇主提出來的，自然不能算「因故停止履行」，自然也不能合併年資
。「因故停止履行」的實際樣態
，一般而言有例如:「工廠因故停工(主要是天災事變)
」、「勞工服兵役」、「留職停薪」等等部可歸責於勞資任一方的事由，而在三個月內再度回去工作，那就可以合併工作年資，特休假的天數就可以繼續累積了。不過，也有少數的法院判決，以對勞工從寬、從優角度認定，除了退休之外，即使資遣再僱用也要合併年資。

特別休假要事先由勞工來排定，當然如果雇主有「企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素」，那雙方就可以來協商調整，最重要的是，當勞工已經據有可以休特休的六個月最低門檻年資時，雇主必須主動告知勞工可以排休的權利。當然該年度的特休假如果沒有休完，雇主是要發給工資的，不過，如果經過勞雇雙方協商，還是可以遞延至次一年度實施，不過如果次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

部分工時者也有特休假嗎?

一般人會認為像PT
這類的部分工時者又不是正
職員工，怎麼會有特休假呢?
不過依照勞動部頒布的「僱用部分工作時間勞工應注意事項」，當中的規定，部分工時者依照與全職勞工每周工時四十小時的法定工時所佔的比例，來休特別休假的天數。例如，目前依法只要工作滿六個月就有三天的特休假，那麼如果這六個月當中，部分工時者總共工作了320小時，等於全職工作者960
小時的三分之一，所以這位部分工時者就有一天的特休假可以休。

附帶一提，部分工時者其他休假也依照上述比例計算的還有：婚喪事病假，以及性別工作平等法的陪產假、產檢假與家庭照顧假等，依照均等待遇原則依照比例給假。至於，產假、生理假與育嬰留職停薪則秀保護原則，沒有依照比例，必須依法規

Phoca PDF

定給予完整天數。

婚喪事病假，如何請？

根據「勞工請假規則」的規定當中，勞工的婚喪事病假有幾天，到底有沒有薪水，完全在這規則裡面規定，首先是，勞工結婚可以有八天的婚假，而且薪資照給，

當然離婚之後的再婚，還是可以請婚假，而婚假也應該以一次給足為原則，如果婚假期間有遇到國定假日或例休假，那就不能計算在婚假的天數當中。

其次，喪假則依據亡者的親疏遠近，
分別給予:一、
父母、養父母、
繼父母、配偶喪亡者，給予喪假
八日，工資照給。
二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資

如勞工於到職後「基於禮俗原因必須請喪假者，事業單位可視實際情形給假。」

至於病假，則是如果勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，如果是沒有住院，一年內合計不得請病假超過三十日。如果是住院的話，那二年內合計不得超過一年。再者，如果是未住院傷病假與住院傷病假，二年內合計不得超過一年。另外，如果經醫師診斷，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。

至於有關請病假期間的薪資給付，在三十日以內的話，工資折半發給。超過三十天

Phoca PDF

之後，再請病假當然就沒有薪資了。因此，一年三十天內的病假，雇主還是必須給付半薪，因此，企業要求勞工提供就醫證明，自無不可，不過如果女性勞工因為生理因素而請病假，則不需要就醫證明。

另外，如果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。

如果勞工是因為職業災害而致殘廢、傷害或疾病，其治療、休養期間，企業必須給予公傷病假，當然由於是因公受傷，雇主必須發放勞工的原領工資，不過由於雇主也可以
向勞保局申請
因為職災導致勞工不能工作
期間，從第四天開始發放的70%
投保薪資的補償費，這筆錢可以抵充雇主發放的薪資，因此實際上雇主也只需給付給勞工公傷病假期間薪資的30%
，當然前提是雇主有以實際薪資加保，沒有高薪低報。

至於公傷病假可以請多久，當然是依照醫生的診斷證明，不過，如果勞工請了兩年的公傷病假，還沒有痊癒，雇主可以根據勞基法第五十九條的規定，醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

有關事假的部分，勞工如果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，而事假期間是不給工資的。

最後補充，請假與全勤獎金的關係，雇主是不能因為勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。所以只有請病假與事假，會影響全勤獎金的發放。另外，請特別休假也不能影響全勤獎金的發放。文後還會提到，有關性別工作平等法當中規定的休假，也不能影響全勤獎金。

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

你可能不知道的性別工作平等法當中的七種休假

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

女性受僱者如果因為生理日導致工作有困難，無法上班，那麼每月就可以請生理假

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

一日，而且不需要就醫證明，薪資是減半發給，也就生理假是病假的一種。不過如

果全年請生理假的日數沒有超過三日，那不併入全年三十天的病假計算，如果超過

Phoca PDF

三天，那就要併入全年三十天的病假計算，也就是說請五天生理假的話，那該年度

病假就只剩二十五天了。另外，如果一年三十天病假全數請完了，女性勞工則還有

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

3天生理假的額度，不過這3天就不支薪。

依照原來勞基法的規定，女性生產，不管是婚生還是非婚生，都可以向雇主申請產假八星期，薪資雇主必須繼續全額給付，至於如果是不幸流產，懷孕三個月以上流產，可以請產假四星期，薪資也是全額給付。不過這必須該女性員工在該企業工作滿六個月以上，才能領到產假期間的全薪，如果工作不滿六個月，則產假期間只能領取半薪。另外根據，性別工作平等法的新增頂補充規定，如果妊娠二個月以上未滿三個月流產，有一星期的產假；妊娠未滿二個月流產者，則有產假五日，不過都能以病假方式計算半薪。

過去
，女性勞
工在懷孕期間，如
果要進行產前檢查，都必須使用自己
的產假，2014年11
月性平法修正之後，新增了五天全薪的產檢假，這樣產檢就不會動到產假的天數，讓產假更加完整。如果勞工確有產檢事實及需求，以「半日」為請假單位，雇主是不得拒絕的，勞工如果選擇以「小時」為請假單位亦無不可，不過事前勞工擇定以「半日」或「小時」為請假單位之後，事後是不能再變更的。

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

男性勞工若因為其配偶生產，可以向企業申請有薪的五天陪產假，雇主是不能扣薪的，至於陪產假必須在
配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假。

女性受僱者如果在請完八週產假之後，為了育嬰的需求，在子女三歲以前，不管是先生還是太太都可以向企業申請育嬰留職停薪，但前提是必須任職滿六個月以上的受僱者才可以，留職停薪最長以兩年為限。育嬰留職停薪期間的勞健保等社會保險，還是要繼續繳納，不過雇主負擔的部分，不需繳納，原來勞工自己負擔的部分，勞工如有需要也可以遞延三年繳納。2009
年，因為就業保險法修法，新增了育嬰留職停薪津貼的給付項目，只要夫妻倆人都同時受僱工作，夫妻任一人如果向企業申請育嬰留職停薪，或得企業同意通過，那就可以向勞保局申請領取投保薪資的60%
，最長六個月的育嬰留職停薪津貼，而且夫妻可以分別各請領六個月。

如果子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳的話，除原有勞基法規定之每四小時要最少有三十分鐘的休息時間之外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。另外，受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。而哺（集）乳時間，視為工作時間，也就是不能扣薪。

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，如果為了撫育未滿三歲子女，可以向雇主請

求，每天減少工作時間一小時；減少的工作時間，不得請求報酬，或是調整工作時

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

間，例如，提早一小時上班，提早一小時下班這類的彈性安排調整工時。

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

受僱者如果其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故必須親自照顧時

，得請家庭照顧假，全年以七日為限，家庭照顧假請假的日數必須要併入一年十四

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

天的事假當中計算，所以是沒有薪資的。

最後必須注意的是，受僱者依
照性平法所請上述的產(流產)
假、陪產假、產檢假、哺乳時間、育嬰假、調整工作時間與家庭照顧假，雇主是不得拒絕的。而且，請這七種假，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。

工會幹部的會務假

如果擔任工會幹部為了處理工會的會務，依照工會法當中為了工會保護以讓工會健全發展的精神，賦予工會幹部有薪的會務假來處理工會會務。工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工會與雇主間如果沒有上述的約定，企業工會的理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。而如果企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主沒有約定一定時數的公假時，得以半日或全日請公假辦理會務。也就是說，會務假只限於企業工會的幹部，企業外的職業或產業工會幹部，並沒有向雇主請求會務假的權利。

Phoca PDF

發佈：2018-10-05, 週五 10:55
點擊數：65501

作者張烽益為台灣勞動與社會政策協會執行長

Phoca PDF