

## 台大嚴慶齡工業研究中心 專案計畫約聘僱人員管理注意事項

- 一、工資應每月定期發給並述明薪資項目明細(例：加班費明細)。
- 二、應保存簽(刷)到、退紀錄，並與實際狀況相符。本中心提供線上打卡 (<http://doc.tl.ntu.edu.tw>)或APP打卡，如以紙本簽到簿簽到、退者，請每月將紀錄送本中心存查。
- 三、確實遵守一例一休原則，即每7天應有1休息日及1例假日，且不得連續工作超過6天，工作日正常工作時間(不包括加班)每日不得超過8小時。
- 四、如有工作上之必要，且經員工同意，雇主僅得於工作日及休息日要求員工加班，例假日依法不得加班。
- 五、加班費計算方式：
  1. 工作日延長工作時間(即加班)在2小時以內者按平日每小時工資額之 $1\frac{1}{3}$ 倍以上計，超過2小時至4小時者按平日每小時工資額之 $1\frac{2}{3}$ 倍以上計。每日正常工作時間連同延長工作時間合計不得超過12小時。
  2. 休息日加班時間在2小時以內者，每小時應加發平日每小時工資額之 $1\frac{1}{3}$ 倍以上，超過2小時者，每小時應加發平日每小時工資額之 $1\frac{2}{3}$ 倍以上。
  3. 前述第1項之延長工作時間及第2項之休息日工作時間，每月合計不得超過46小時。
  4. 員工於國定假日及特別休假日工作者，加發1日工資。
- 六、員工請假相關規定參見附表一～三勞動基準法相關假別及性別工作平等法相關假別一覽表等，並附勞動部網頁資料供參。

前項之特別休假期日，由員工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或員工因個人因素，得由雙方協商調整。員工符合前述特別休假條件時，應告知員工依規定排定特別休假。

員工之特別休假，因年度終結(年資任滿)或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。
- 七、其餘相關規定，不及一一列述，均依勞動基準法相關規定辦理。
- 八、本中心行政室原則定周六為休息日，周日為例假日，謹供各主持人參考。
- 九、本中心相關洽詢及聯絡電話：人事蔡秀金小姐，(02)3366-1363分機59123；

## 勞動基準法相關假別

假別	給假原則
例假	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。
國定假日	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日。
特別休假	詳附表二勞基法特別休假天數。
婚假	8日。
喪假	1. 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，喪假8日。 2. 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，喪假6日。 3. 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，喪假3日。
普通傷病假	1. 未住院者，1年內合計不得超過30日。 2. 住院者，2年內合計不得超過1年。 3. 未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年。 4. 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。
公傷病假	因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。
事假	1年內合計不得超過14日。
公假	依法令規定應給予公假者。

## 勞基法特別休假天數

勞工服務年資	特別休假日數
6個月至未滿1年	3日
滿1年	7日
滿2年	10日
滿3年	14日
滿4年	14日
滿5年	15日
滿6年	15日
滿7年	15日
滿8年	15日
滿9年	15日
滿10年	16日
滿11年	17日
滿12年	18日
滿13年	19日
滿14年	20日
滿15年	21日
滿16年	22日
滿17年	23日
滿18年	24日
滿19年	25日
滿20年	26日
滿21年	27日
滿22年	28日
滿23年	29日
滿24年	30日
滿25年以上	30日

附表三

## 性別工作平等法相關假別

假別	給假原則
生理假	女性受僱者因生理日致工作有困難時，每個月可以請生理假 1 日，全年請假日數如果沒有超過 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假的生理假薪資，減半發給。
產假	<p>一、分娩前後，給予產假 8 週；</p> <p>二、妊娠 3 個月以上流產者，產假 4 週；</p> <p>三、妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，產假 1 週；</p> <p>四、妊娠未滿 2 個月流產者，產假 5 日。</p> <p>*產假期間薪資依勞動基準法第 50 條規定辦理（受僱工作在 6 個月以上者，產假工資照給；未滿 6 個月者減半發給。另勞動基準法未定 1 週及 5 日產假，故 1 週及 5 日之產假得不給薪）。</p> <p>*例假日不扣除（依曆連續計算）</p>
陪產假	受僱者可以在配偶分娩的當日及前後合計 15 日期間內，彈性選擇其中的 5 日請假。請假期間，薪資照給。
產檢假	受僱者妊娠期間，雇主應該給予產檢假 5 日。請假期間，薪資照給。
育嬰留職停薪	<p>受僱者任職滿六個月後，於每一個子女滿 3 歲前，可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲為止，但不得超過 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。</p> <p>*就業保險法：以前 6 個月平均月投保薪資百分之六十計算，按月發給津貼，每一子女最長發 6 個月。</p>
哺(集)乳時間	子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。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。前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。
減少或調整工作時間	受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，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(無薪)或調整工作時間。
家庭照顧假	<p>受僱者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，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p> <p>*適用勞動基準法之勞工，依勞工請假規則第 7 條規定，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。事假期間不給工資。</p>

現在位置： [首頁](#) / [業務專區](#) / [工資、工時](#) / [工時\(休息、休假、請假\)](#) / [勞動基準法相關假別](#)

## 勞動基準法相關假別

假別	給假原則	依據
例假	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。	<a href="#">勞動基準法第36條</a>
國定 假日	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日。	<a href="#">勞動基準法第37條</a>
特別 休假	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 6個月至未滿1年：3日。</li> <li>2. 工作滿第1年：7日。</li> <li>3. 工作滿第2年：10日。</li> <li>4. 工作滿第3年：14日。</li> <li>5. 工作滿第4年：14日。</li> <li>6. 工作滿第5年：15日。</li> <li>7. 工作滿第6年：15日。</li> <li>8. 工作滿第7年：15日。</li> <li>9. 工作滿第8年：15日。</li> <li>10. 工作滿第9年：15日。</li> <li>11. 工作滿第10年：16日。</li> <li>12. 工作滿第11年：17日。</li> <li>13. 工作滿第12年：18日。</li> <li>14. 工作滿第13年：19日。</li> <li>15. 工作滿第14年：20日。</li> <li>16. 工作滿第15年：21日。</li> <li>17. 工作滿第16年：22日。</li> <li>18. 工作滿第17年：23日。</li> <li>19. 工作滿第18年：24日。</li> <li>20. 工作滿第19年：25日。</li> <li>21. 工作滿第20年：26日。</li> <li>22. 工作滿第21年：27日。</li> <li>23. 工作滿第22年：28日。</li> <li>24. 工作滿第23年：29日。</li> <li>25. 工作滿第24年：30日。</li> <li>26. 工作滿第25年以上：30日。</li> </ol>	<a href="#">勞動基準法第38條</a>  <a href="#">特別休假試算表</a>

婚假	8日。	<a href="#">勞工請假規則第2條</a>
喪假	1. 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，喪假8日。 2. 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，喪假6日。 3. 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，喪假3日。	<a href="#">勞工請假規則第3條</a>
普通傷 病假	1. 未住院者，1年內合計不得超過30日。 2. 住院者，2年內合計不得超過1年。 3. 未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年。 4. 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。	<a href="#">勞工請假規則第4條</a>
公傷 病假	因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。	<a href="#">勞工請假規則第6條</a>
事假	1年內合計不得超過14日。	<a href="#">勞工請假規則第7條</a>
公假	依法令規定應給予公假者。	<a href="#">勞工請假規則第8條</a>

發布單位：勞動條件及就業平等司

發布日期：104-06-09

點閱次數：5155420

現在位置： 首頁 / 業務專區 / 工資、工時 / 工時(休息、休假、請假) / 性別工作平等法相關假別

## 性別工作平等法相關假別

假別	給假原則	依據
生理假	女性受僱者因生理日致工作有困難時，每個月可以請生理假1日，全年請假日數如果沒有超過3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假的生理假薪資，減半發給。	性別工作平等法第14條
產假	<p>一、分娩前後，給予產假8週；</p> <p>二、妊娠3個月以上流產者，產假4週；</p> <p>三、妊娠2個月以上未滿3個月流產者，產假1週；</p> <p>四、妊娠未滿2個月流產者，產假5日。</p> <p>* 產假期間薪資依勞動基準法第50條規定辦理（受僱工作在6個月以上者，產假工資照給；未滿6個月者減半發給。另勞動基準法未定1週及5日產假，故1週及5日之產假得不給薪）。</p> <p>* 例假日不扣除（依曆連續計算）</p>	<p>性別工作平等法第15條</p> <p>勞動基準法第50條</p>
陪產假	受僱者可以在配偶分娩的當日及前後合計15日期間內，彈性選擇其中的5日請假。請假期間，薪資照給。	性別工作平等法第15條
產檢假	受僱者妊娠期間，雇主應該給予產檢假5日。請假期間，薪資照給。	性別工作平等法第15條
育嬰留職停薪	<p>受僱者任職滿六個月後，於每一個子女滿3歲前，可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲為止，但不得超過2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。</p> <p>* 就業保險法：以前6個月平均月投保薪資百分之六十計算，按月發給津貼，每一子女最長發6個月。</p>	性別工作平等法第16條
哺(集)乳時間	子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。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。前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。	性別工作平等法第18條

假別	給假原則	依據
減少或調整工作時間	受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，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(無薪)或調整工作時間。	性別工作平等法第19條
家庭照顧假	受僱者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，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。  * 適用勞動基準法之勞工，依勞工請假規則第7條規定，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。事假期間不給工資。	性別工作平等法第20條  勞工請假規則第7條

發布單位：勞動條件及就業平等司

發布日期：104-05-08

點閱次數：232527

### 相關連結 ( 或延伸閱讀 )

[性別工作平等法有關產假之規定為何？](#)

[性別工作平等法所定陪產假之規定為何？](#)

[性別工作平等法有關家庭照顧假之規定為何？](#)

[雇主若不依性別工作平等法給假，勞工是否不受保障？](#)