

# 勞動基準法新修正解析 及案例研討

連世昌

民國 107年 6月 13日

1

## 講授大綱

- 107年度「一例一休」再修正
- 休息日加班工時、工資覈實計算
- 加班工時上限彈性化
- 明訂延長工時工資換補休
- 輪班換班間距放寬
- 特休假可遞延一年

# 107年度「一例一休」再修正

3

## 勞動基準法修正草案 落實週休二日

### 1 四不變

- ① 正常工時不變
- ② 週休二日不變
- ③ 加班總工時不變
- ④ 加班費率不變



### 2 四彈性

- ① 加班彈性：每月加班工時46小時原則不變，例外得於3個月內調移，單月上限54小時。
- ② 排班彈性：七休一原則不變，會有政府嚴格把關。
- ③ 輪班間隔彈性：輪班更換班次原則至少間隔11小時，例外不得低於8小時。
- ④ 特休運用彈性：當年度特休假未休完，可遞延一年。

### 3 前述例外事項

，透過勞資協商機制處理，並由當地主管機關備查。



## 《勞基法》修法 5 大方向

1 「7 休 1」放寬為「14 休 2」

經勞資協商或工會同意，最極端可將例假挪動到頭尾 2 天，最長可連續上班 12 天

2 休息日加班工時、工資核實計算

取消現行「做 1 給 4，做 5 給 8」的加班工時及工資計算方式，加班費標準不變

3 加班工時上限彈性化

採 AB 兩方案：

- A 案：經勞資協商或工會同意，每月加班工時上限由 46 小時提高至 54 小時
- B 案：3 個月內加班工時上限 138 小時，可視淡旺季挪移加班時數

4 放寬輪班間隔 11 小時規定

採 AB 兩方案：

- A 案：輪班間隔以 11 小時為原則，勞資協商或工會同意，可縮短為 8 小時
- B 案：輪班間隔以 8 小時為原則，勞資協商或工會同意，可延長為 11 小時

5 特休假可遞延 1 年

不強制每年結算未休完特休假，1 個月前告知雇主，特休假最多可遞延 1 年

資料來源：採訪整理 製表：李明維 

5

## 現行勞動基準法與修正案重點項目比較

	現行	勞動部預告草案
連續上班	七休一，可連續上班 6 天	廢除七休一，可連續上班 12 天
休息日加班費	做 1 小時給 4 小時 做 5 小時算 8 小時	核實計算
延長工時上限	每月加班不得超過 46 小時	甲案：經勞資協商同意，每月加班工時上限從 46 小時提高至 54 小時 乙案：工時帳戶制，以 3 個月為 1 期，138 個小時為上限
特休假遞延	當年度休完。 若未休完需折算工資。	可遞延 1 年
輪班間隔	11 小時	甲案：輪班間隔以 11 小時為原則，勞資協商同意可縮短為 8 小時 乙案：以 8 小時為原則，勞資協商同意後可延長為 11 小時

6

## 勞基法修正草案對照

	105.12.6之前 一例一休 尚未實施	105.12.6 一例一休 三讀通過	106.10.31 一例一休 重修草案
七休一	每7天有一天例假，另以函釋規定最長連續上班6天	無調整	經工會或勞資會議同意，例假可在7天周期內調整，形同兩周內最長可工作12天
休息日 工時計算	無規定	新增每7天有一天休息日，若停休出勤，4小時以內，都以4小時計算；4小時至8小時，都以8小時計算	出勤時數核實計算
每月 加班上限	46小時	無調整	<b>甲案：</b> 經工會或勞資會議協商，上限可達54小時 <b>乙案：</b> 經工會或勞資會議協商，上限54小時，但3個月內不超過138小時
特休假	未規定 遞延機制	未休完不可遞延，當年未休完須折算工資	未休完可遞延1年，再未休完須折算工資
輪班間隔 休息時間	未規定	輪班需間隔11小時	<b>甲案：</b> 以連續8小時為原則，經工會或勞資協商，可約定延長時數 <b>乙案：</b> 以連續11小時為原則，經工會或勞資協商，可約定下修，但不可低於8小時

資料來源／勞動部 製表／呂思逸 聯合報

7

## 七休一原則不改變 政府把關，適度調整例假

1 安排例假以  
七休一為原則

2 給予例假例外  
適度調整的  
彈性，並  
增加政府  
把關機制，  
不讓例外變成  
原則

3 經指定後的行業，個  
別企業欲適用例假彈  
性調整規定，應經工  
會或勞資會議同意

4 勞工30人以上企業  
適用例假彈性調整規  
定，應報當地主管機  
關備查

8

## 勞基法第36條

- 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
- 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：
  - 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
  - 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
  - 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。
- 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。
- 經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。
- 前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

9

## 例假 VS. 休息日

例假	休息日
<b>出勤要件受嚴格要求：</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 需發生天災、事變或突發事件</li><li>• 事後 24小時內報請當地主管機關核備</li></ul>	<b>出勤要件有協商空間：</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 比照延長工時程序</li><li>• 再經個別勞工同意</li></ul>
<b>出勤權益：</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 出勤工資加倍發給</li><li>• 工作時數不計入每月延長工時總數(46H)</li></ul>	<b>出勤權益：</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 出勤工資2小時內另再加給1又1/3，第3小時起另再加給1又2/3。</li><li>• 工作時數計入每月延長工時總數(46H)</li></ul>

10

# 例假得於每7日週期內調整

勞基法第34條	說明
<p>(新增第4項)  <u>經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。</u></p> <p>(新增第5項)  <u>前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。</u></p>	<p>三、週休二日新制實施後，每七日中有二日之休息。勞雇雙方均有放寬前開令釋限制，給予例假安排彈性空間之建議。</p> <p>四、為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話與協商機制、同時增加政府機關把關機制，增訂第四項，定明不適用四週彈性工作時間之行業，須經中央目的事業主管機關同意及中央主管機關指定，且雇主再經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之程序後，例假得由勞雇雙方另約定於每七日週期內調整之。另考量雇主僱用勞工人數在三十人以上者，影響層面較廣，爰於第五項定明是類雇主調整勞工之例假，並應報當地主管機關備查。未報備查者，依第七十九條第一項第一款規定，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，併予說明。</p>

# 勞動部公告例假放寬之例外情形

指定勞動基準法第三十六條第四項行業附表

特殊型態	得調整之條件	行業
(一) 時間特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需	1. 食品及飲料製造業 2. 燃料批發業及其他燃料零售業 3. 石油煉製業
(二) 地點特殊	工作之地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)，其交通相當耗時	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業
(三) 性質特殊	勞工於國外、船艦、航空器、闢場或設修執行職務	1. 製造業 2. 水電燃氣業 3. 藥類、化妝品零售業 4. 旅行業
	為因應天候、施工工序或作業期程	1. 石油煉製業 2. 預拌混凝土製造業 3. 鋼鐵基本工業
	為因應天候、海象或船舶貨運作業	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業 3. 冷凍食品製造業 4. 製冰業
(四) 狀況特殊	為辦理非經常性之活動或會議	1. 製造業 2. 設計業

## 勞資會議的重要性(新增)

延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。(勞基法第 32 條第 2 項)

更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。(勞基法第 34 條第 2、3 項)

雇主得將第 36 條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。(勞基法第 36 條第 4、5 項)

13

## 休息日出勤工時及工資覈實計算

14

## 勞基法第24條

- 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：
  - 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
  - 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
  - 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
- 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

15

## 休息日出勤工時及工資

勞基法第 24條	說明
<p>(修正第1項第3款) 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給： 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。</p> <p>(刪除現行第 3項) <u>前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。(刪除)</u></p>	<p>二、配合修正條文第三十二條第三項移列為第四項，修正第一項第三款所列項次。</p> <p>三、本條休息日出勤之工作時間及工資改依勞工實際出勤之時間計算，刪除第三項規定；至其工作之時間，仍計入每月延長工作時間時數，以兼顧個別勞工之經濟需求及企業人力運用之彈性，並利於勞雇雙方依循遵守。</p>

16



# 休息日加班費核實計算



17

## 勞動部106.2.7勞動條2字第 1050133150 號函

➤有關雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之請假及工資給付相關疑義

- ① 雇主經徵得勞工同意於休息日工作，勞工即有工作之義務，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之時段，可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假；除依本法第 39 條工資照給外，當日出勤已到工時段之工資應先按第 24 條第 2 項及第 3 項規定計算，請假時段再按休息日加成後工資之標準，依勞工請假規則等各該法令辦理。
- ② 舉例，月薪新臺幣（以下同）36,000 元之勞工，其平日工資額為 1,200 元、平日每小時工資額為 150 元，雇主經徵得該名勞工同意於休息日出勤工作，並已約定該日出勤工作 4 小時，惟勞工於工作 2 小時後因身體不適請病假 2 小時，除當日工資（1,200 元）照給外，該日出勤之延長工作時間工資計算如下：
- ③  $(150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2) - (150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 2) \times 1/2 = 900 - 250 = 650$  元。
- ④ 為避免雇主恣以勞工請假，規避本法休息日出勤工資給付義務，地方勞工行政機關於查察雇主是否依法辦理時，應確明勞工是否同意於休息日出勤及是否確有請假之事實，依前開原則本權責核處，以維勞工權益。

18

## 勞動部106.5.3勞動條 3字第 1060130987 號函

- 有關雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，勞工當日因個人因素未能提供勞務之處理疑義
- ① 雇主使勞工於休息日出勤工作，應徵得勞工同意。如勞工同意後，因個人因素未能於該休息日提供勞務，應告知雇主；至於該休息日勞工自始未到工或到工後未能依約定時數工作之時段，除經勞雇雙方協商解除休息日之出勤義務者外，勞工可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假。
- ② 勞工已與雇主約定於休息日出勤工作，因個人因素自始未到工或到工後未能依約定時數提供勞務，於核計本法第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數時，得以勞工「實際工作時間」計入（例如：勞工同意於休息日出勤 8 小時，嗣因事、病等原因，僅實際工作 5 小時，得以 5 小時計入延長工作時間總數）。

19

## 勞動部107.3.14勞動條 2字第 1070130381 號函

- 有關雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第 36 條所定休息日出勤工作，勞工當日因個人因素未能提供勞務之請假、工時及工資給付疑義
- ① 如因勞工個人因素未能提供勞務時之處理方式（包括告知程序、是否需請假等），宜於團體協約、勞動契約或工作規則中規（約）定，以供勞資雙方有所遵循。
- ② 雇主經徵得勞工同意於休息日工作，因個人因素自始未到工或到工後未能依約定時數提供勞務者，除天災、事變或突發事件外，依本法第 36 條第 3 項計入第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數，以勞工實際工作時數計入。另該日之工資計給方式，除應依本法第 39 條工資照給外，當日出勤已到工時段之工資，應依勞動基準法第 24 條第 2 項規定計算，請假時段再按休息日加成後之工資之標準，依勞工請假規則等各該法令辦理。

20

## 勞動部107.3.14勞動條 2字第 1070130381 號函

- ③ 例如，月薪新臺幣 36,000 元之勞工，其平日工資額為 1,200 元、平日每小時工資額為 150 元，雇主經徵得該名勞工同意於休息日出勤工作，並已約定該日出勤工作 8 小時，惟勞工於工作 5 小時後，因身體不適請病假 3 小時，除當日工資（1,200 元）照給外，該日出勤之延長工作時間及工資計算如下：因勞工僅實際工作 5 小時，得以 5 小時計入延長工作時間總數；
- ④ 至工資計算如下： $(150 \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 + 150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 3) + (150 \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 3) \times 1/2 = 1,150 + 375 = 1,525$  元。

21

## 延長工作時間上限彈性化

22

## 勞基法第32條

- 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。
- 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。
- 雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。
- 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。
- 在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

23

## 延長工作時間上限彈性化

勞基法第 32條	說明
<p>(修正第2項) 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，<u>但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。</u></p> <p>(新增第3項) <u>雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。</u></p>	<p>二、鑑於社會經濟變遷，事業單位經營型態多元，各界對於現行延長工作時數一個月不得超過但書及第三項規定；於現行每月延長工四十六小時之規範，多有應建立允許勞雇協商彈性機制之建議。</p> <p>三、為衡平勞資雙方權益，經綜整多數意見，增訂第二項作時間時數上限四十六小時之總數不變之前提下，第二項但書定明經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，勞資雙方得另約定延長工作時間時數上限在每三個月週期內彈性調整，惟單月得運用之延長工作時間時數上限仍不得超過五十四小時。另考量雇主僱用勞工人數在三十人以上者，影響層面較廣，爰於第三項定明是類雇主依第二項但書規定延長勞工之工作時間，並應報當地主管機關備查。未報備查者，依第七十九條第一項第一款規定，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，併予說明。</p>

24

# 加班時數總量控管



1. 每月加班上限以**46小時**為原則
2. 經工會或勞資會議同意，加班時數得以**3個月**為區間總量控管，單月加班上限**54小時**，每3個月總時數不得超過**138小時**
3. 勞工**30人以上**企業，採加班時數總量控管，應報當地主管機關備查



## 哪些休假日出勤時數，須計入每月46小時加班時數上限？

事由	計入與否？
1、例假、國定假日及特別休假，因天災、事變或突發事件，依第40條規定停止假期者(合法)	完全不計入
2、依第39條規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者	A、該日工作於正常工作時間以內，該時數不計入 B、該日工作超過正常工作時間，該超過時數部分，應計入
3、未依第40條規定停止假期者(不合法)	本屬違法。 A、未超過八小時部分，不計入 B、超過八小時部分，應計入
4、每日逾正常工時以外工作者	計入
5、休息日	A、原則，計入(核實計算) B、例外，不計入(因天災、事變或突發事件)

# 明訂延長工時工資換補休

勞動基準法第32條之1	說明
<p>(第1項) 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。</p> <p>(第2項) 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。</p>	<p>有鑑於補休制度常見於勞動實務，惟因本法並未明定相關規範，勞工權益未能獲致合宜之保障，爰於第一項明定延長工時後是否以補休辦理，應依勞工意願選擇，為併考量雇主之人力調度，明定勞工選擇補休，仍應獲得雇主同意。另基於實務運作之可行，明定補休應依勞工工作之時數計算補休時數。</p> <p>另為使補休時數得以充分利用，爰補休期限由勞雇雙方協商。惟為避免未補休完畢之時數無法領回加給工資之不合理現象，爰併明定補休期限屆滿或契約終止時，如仍有未休補休時數，雇主仍應按延長工作時間或休息日出勤當日之工資計算標準折算工資予勞工，以保障勞工權益。</p> <p>為落實本條之規定，明定雇主違反本條規定者，依違反第二十四條規定論處。</p>

## 加班工作時數依勞工意願選擇補休

**1** 平日或休息日加班後，勞工選擇補休並經雇主同意，依工作時數計算補休時數

**2** 補休期限由勞雇雙方協商  
補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依原加班當日的工資計算標準發給加班費

勞動部  
Ministry of Labor

## 輪班換休息時間

29

## 勞基法第34條

### (第1項)

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。  
但經勞工同意者不在 此限。

### (第2項)

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或 特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

### (第3項)

雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

30

# 輪班換休息時間

勞基法第34條	說明
<p>(修正第2項) 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。</p> <p>(第3項) 雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。</p>	<p>經考量實務運作情形並兼顧勞工健康，爰修訂第二項及第三項規定，亦即仍以連續十一小時之休息時間為原則，惟於第二項以但書規定，經中央目的事業主管機關評估確因「工作特性」或「特殊原因」，有調整班次更換時最低休息時間之必要者，商請中央主管機關公告後，事業單位復經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得另約定給予適當之休息時間，惟不得少於連續八小時。</p> <p>另考量雇主僱用勞工人數在三十人以上者，影響層面較廣，爰於第三項後段定明是類雇主依例外規定變更勞工之休息時間者，並應報當地主管機關備查。未報備查者，依第七十九條第一項第一款規定，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。期透過政府機關把關機制以及勞資對話與協商機制，針對得適用之例外，嚴予把關。</p>

## 輪班換班休息時間

- 1 更換班次應間隔11小時休息時間原則不變
- 2 因「工作特性」或「特殊原因」，經目的事業主管機關商請勞動部公告者，得變更休息時間，惟不得少於連續8小時
- 3 經公告之特殊情形，個別企業欲適用變更休息時間規定，應經工會或勞資會議同意
- 4 勞工30人以上企業變更休息時間，應報當地主管機關備查

勞動部 Ministry of Labor

小提醒：維護勞工健康，請洽詢勞工健康服務中心



## 107.2.27 勞動部公告輪班換班間距 放寬例外情形

適用範圍	適用期間
交通部臺灣鐵路管理局之乘務人員（機車助理、司機員、機車長、整備員、技術助理、助理工務員、工務員；列車長、車長、站務助理）	自一百零七年三月一日起至一百零八年十二月三十一日止
經濟部所屬台灣電力股份有限公司、台灣中油股份有限公司及台灣糖業股份有限公司之輪班人員	自一百零七年三月一日起至一百零八年七月三十一日止
經濟部所屬台灣中油股份有限公司及台灣自來水股份有限公司之設備管線搶修、原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員	天災、事變或突發事件之處理期間

33

## 特別休假(可遞延一年)

34

# 勞基法第38條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：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。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。

前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

35

## 特別休假，看得到也吃得到



36

# 特別休假，看得到也吃得到

**6** 落實特休假「看得到也吃得到」

**特休假由勞工排定**  
若雇主基於企業經營上的急迫需求或勞工因個人因素，可以與他方協商調整。

**雇主告知特休天數**  
符合特休年資，雇主須告知勞工有幾天特休。

**未休完的特休須結算工資**  
「年度終結」或「契約終止」特休沒休完，雇主須結算未休假日數的工資給勞工。

## 年度終結未休之特別休假日數遞延

新制勞基法第38條	說明
<p>(修正第 4項) 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。<u>但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。</u></p> <p>(刪除第 7項) 中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。 (已刪除)</p>	<p>二、現行勞工之特別休假因年度終結而未休畢之日數，不論原因為何，雇主應一律發給工資，使得希望累積假期之勞工，反而無法與雇主協商遞延休假，失去特別休假以休息為目的之立法美意。</p> <p>三、為使希望累積假期之勞工，得依其意願安排較長之連續假期，以調劑身心，恢復工作效率，爰於第四項增訂但書，定明年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次一年度實施。至於遞延至次一年度實施之特別休假，其休假日期依第二項規定辦理，原則由勞工排定。</p> <p>四、為確保勞工特別休假權益不因遞延致減損，於次一年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主仍應發給工資。</p> <p>五、配合法制體例，現行第七項有關施行日期之規定已移列至第八十六條第二項規範，爰予刪除。</p>

# 特別休假遞延， 勞工可靈活運用假期

1 年度終結未休畢的特別休假日數，得遞延至次年請休

2 次年底或契約終止未休畢的日數，雇主還是要發給工資，特別休假權益有保障

特別休假

小提醒：年度不休假加班費也要納入投保薪資

勞動部  
Ministry of Labor

39

謝謝聆聽、歡迎指教

祝您～天天愉悅又美好！

諮詢電話：(02)2702-0208 #168

歡迎加入臉書粉絲團：連律師的小哉問

40

# 謝謝聆聽、歡迎指教

○

