

# 「特別休假」重要規定，不可不知

《勞動基準法》第38條係有關「特別休假」的規範，其規定如下：

## ■《勞動基準法》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。

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。

✧ 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。

工會目前接到諮詢電話或討論最多的問題，大概有以下情形，也提醒事業單位拋棄過去以各種名義（特別是金融檢查、內稽內控的理由）要求員工「強制」休假的心態，重新審視工作規則，並與工會坐下來協商如何修改：

- (1) 特別休假應由勞工排定，雇主僅可提醒或促請勞工排定休假，但不可以限制勞工一次預先排定或在特別期日前休假。

## ✧ 勞動部106年7月3日勞動條2字第1060131419號函覆如下：

主旨：所詢勞動基準法施行細則第24條之1規定相關疑義，復請查照。

說明：

- 一、復貴工會106年6月20日富邦金控工會字第10621號函。
- 二、查勞動基準法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於

(2) 雇主需告知勞工應有的特別休假天數，並讓勞工可隨時查詢。

(3) 契約終止或年度終了時依法折算特休未休工資；並將特休未休而發給之工資，記載於工資清冊。

✧ 此外，勞基法規定契約終止或年度終了時，雇主須依法折算特休未休工資，則關於「發給工資之基準」為何？根據《勞動基準法施行細則》第24條之1規定：

## ■《勞動基準法施行細則》第24條之1

本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。

本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

一、發給工資之基準：

- (一) 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
- (二) 前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

二、發給工資之期限：

- (一) 年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。
- (二) 契約終止：依第九條規定發給。

何謂「一日工資」？如為按月計薪者，係指「年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額」。✧ 富邦金控集團工會曾於6月函詢勞動部有關金融業務人員因提供勞務而獲致之報酬（業務獎金），應否列入上述工資範圍？勞動部於7月3日函覆（勞動條2字第1060131419號）該工會「所詢獎金，如係勞工於正常工作時間內提供勞務而獲致之報酬，應列入計算。」

工資，係以是否具有「勞務之對價」及是否為「勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。

- 三、次查勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第2目規定：「前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。」案內所詢獎金如係勞工於正常工作時間內提供勞務而獲致之報酬，應列入計算。（本刊）