


## 特休、加班後選擇補休，兩種休假沒有休完的話，該如何處理呢？

 LU0002342 (一般會員) 勞動·工作 / 工資、福利 2021-03-25 04:38

特休、加班後選擇補休，兩種休假沒有休完的話，該如何處理呢？

1. 可以休假的期限一樣嗎？可以延期嗎？
2. 如果到最後期限還是沒有休完，要換算成薪水，計算方式一樣嗎？

 林希庭 (認證法律人)

讚：3 留言：1

2021-04-22 06:22

本則內容參考法律百科問答《[我沒有用完的特休可以換錢嗎？可以換多少錢？](#)》，補充「加班後選擇補休」相關內容作成比較。

### 休假期限比較

#### (一) 特休

每年的特休（特別休假）沒休完，雇主原則上要在當年度換成工資給勞工<sup>[1]</sup>，但2018年修法後，放寬規定為雙方可以協商遞延到隔一年再休，但如果隔年還是沒有休完，就不能再遞延，雇主必須換成工資給付給勞工<sup>[2]</sup>。

特別休假有3種計算方式，勞雇雙方協議有共識就可以：

1. 勞工到職日起算，一年為一個年度，舉例：勞工2021年3月31日到職，2021年3月31日～2022年3月30日為一個年度
2. 每年1月1日～12月31日為一個年度
3. 教育單位以學年度計算、事業單位用會計年度、其他勞雇雙方約定的年度

#### (二) 加班後選擇補休

依據勞動基準法施行細則第22條之2<sup>[3]</sup>、第24條第2項<sup>[4]</sup>規定，勞雇雙方約定補休期限的最後一天，不可以超過特別休假年度的最後一天，且不可以遞延，沒有補休完的部分，雇主最晚要在補休期限屆滿後30日內發給工資。

沒有休完，換算成薪水的計算方式

### (一) 特休

如果是月薪上班族的話，就依照當年度或契約終止前最近一個月「正常工作時間」所得到的月薪（例如因為請育嬰假沒有薪資的期間，就不算正常工時所得工資），除以30，再乘以沒休完的天數。

舉例：A是月薪上班族，月薪是30,000元，有2天特休沒休完，可以得到的薪水： $30,000 \div 30 \times 2 = 2,000$ 元

### (二) 加班後選擇補休

依照勞動基準法第32條之1<sup>[5]</sup>、第24條<sup>[6]</sup>規定，要看原本的加班事實來計算加班費。

舉例：A沒有用完的補休累計共計6小時，分別是2次加班的結果（1次加班2小時、1次加班4小時）。A是月薪上班族，月薪是30,000，每天工作8小時，「平日每小時」薪水是125元

$(30,000 \div 30 \div 8)$ ，A可以得到的薪水：

1次加班2小時： $125 \times 4 \div 3 \times 2 = 333.34$

1次加班4小時： $(125 \times 4 \div 3 \times 2) + (125 \times 5 \div 3 \times 2) = 750$

總計是1,083元

勞雇雙方在計算「休假換薪水」時，要留意上面兩類型休假的休假期限、換算方式是不一樣的。

延伸閱讀：

葛百鈴（2018），《[雇主可以要求補休替代加班費，而且期限內沒休完就視同放棄嗎？](#)》

#### 註腳

[1] 勞動基準法第38條第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。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。」

[2] 勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款：「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。

（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。」

[3] 勞動基準法施行細則第22條之2：「

I 本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。

II 前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：

一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。

二、契約終止：依第九條規定發給。」

[4] 勞動基準法施行細則第24條第2項：「依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

- 一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。
- 二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。
- 三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。」

[5] 勞動基準法第32條之1：「

I 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。

II 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。」

[6] 勞動基準法第24條：「

I 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。

II 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。」

特休假， 補休， 加班費， 勞動基準法， 期限

LU0019370 (一般會員) 2024-05-04 17:29:57



請問上述兩種"特休"和"補休"未休完折算金錢給員工，是否視為員工之應稅薪資所得?