

## 沒休完的婚假或喪假可以換錢嗎？主管機關及法院怎麼說？

文:王綱（認證法律人）· 勞動·工作· 2024-01-26

### 案例

勞工A的祖父於A任職B公司期間過世，不過A因工作繁忙及現代喪事禮儀已逐步簡化等原因，僅向B公司請了2日喪假參加祖父的頭七及告別式，到年底時A請求B公司將其未休的4日喪假折算成工資發給，請問A的主張有無理由？

### 本文

#### 一、勞工依法有請婚、喪假的權利

依據勞動基準法及勞工請假規則規定，勞工得因婚、喪等正當事由請假，其中婚假為8日，工資照常發給；喪假日數則按過世的親屬身分有不同規定：父母、養父母、繼父母、配偶喪亡為8日，祖父母、子女、配偶的父母、配偶的養父母或繼父母喪亡為6日，曾祖父母、兄弟姊妹、配偶的祖父母喪亡則為3日，喪假期間工資一樣照常發給<sup>[1]</sup>。有關勞工請婚假或喪假時應注意的相關事項，可參考法律百科文章：《婚假權益知多少》、《喪假應該怎麼請》，於此不再贅述。

#### 二、勞工未休完的婚假或喪假，能否請雇主折算成工資發給呢？

勞工遇有婚喪喜慶時，可以依照上述規定請假固無疑問。不過，如果勞工沒有將法律規定的婚假或喪假日數休完，得否比照勞動基準法（下稱勞基法）上有關特別休假未休滿的規定<sup>[2]</sup>，請求雇主發給工資呢？主管機關及法院對此問題目前存在不同的看法，說明如下：

##### （一）主管機關見解

根據筆者查詢的結果，中央主管機關勞動部針對這個問題並沒有表示過意見。而臺北市政府勞動局的網站上，則表示婚假未休完能否折算工資，法無明文規定，應由勞資雙方協商辦理<sup>[3]</sup>。換言之，如果勞資雙方沒有達成共識，勞工在法律上並沒有權利可以請求將未休完的婚假或喪假折算成工資發給。

##### （二）法院見解

###### 1. 多數見解：不可折算工資

多數法院見解認為，依照勞基法第43條、勞工請假規則第2條或第3條規定，勞工固然有選擇請婚假或喪假，且於婚喪假期間照領薪資的權利，不過這並不代表當勞工未請婚假或喪假時，勞工除了原有薪資以外，還可以就未請假的日數額外請求雇主給付工資<sup>[4]</sup>。

此外，也有法院見解指出，勞基法既然沒有針對婚假或喪假設有類似勞基法第38條第4項「特休未休折算工資」、第39條「休假日出勤加倍發給工資<sup>[5]</sup>」的規定，可見立法者是有意排除婚假或喪假未休，可以請求工資補償或加倍發給工資規定的適用，勞工自然無權請求將未休的日數折算成工資發給<sup>[6]</sup>。

## 2. 少數見解：可折算工資

不過，也有少數法院見解認為，考量到勞工如果有請喪假，工資仍可照常發給，因此當勞工選擇正常上班而未將喪假日數休完時，應該參照勞基法上有關特別休假應休未休折算工資的規定，允許勞工就喪假未休完的部分，也可以向公司請求折算成工資<sup>[7]</sup>。另外，亦有部分判決未具體說明理由，直接於結論上採取未休完的喪假可以折算的見解<sup>[8]</sup>。

## 三、案例分析

A的祖父過世後，依勞工請假規則第3條第2款規定，可以請6日喪假，但A只請了2日，因此還有4日的喪假未休。不過依照臺北市政府勞動局及多數法院的見解，如果A沒有跟B公司另行達成「喪假未休可以折算工資」的協議，那麼依法A並沒有權利請求B公司將未休完的4日喪假折算成工資發給。

### 註腳

[1] 勞動基準法第43條：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。」

勞工請假規則第2條：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」

勞工請假規則第3條：「勞工喪假依左列規定：

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，工資照給。」

[2] 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。」

[3] 臺北市政府勞動局網站（2022），〈[勞工婚假有幾日呢?何時可以開始請假?需要一次請完嗎?未休完可以折算工資嗎?](#)〉。

[4] 喪假部分，可參照臺灣高雄地方法院111年度勞訴字第76號民事判決、臺灣高等法院108年度勞上字第133號民事判決；婚假部分，可參照臺灣高雄地方法院112年度勞小字第48號民事判決、臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第437號民事判決。

[5] [勞動基準法第39條](#)：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」

[6] [臺灣士林地方法院110年度勞簡字第19號民事判決](#)。

[7] [臺灣高雄地方法院112年度勞簡字第66號民事判決](#)：「另原告甲○○產假及喪假未休完部分，考量可請之產假及喪假請假期間原亦可領有工資，是參照特別休假應休未休於勞動契約終止時，雇主應發給勞工應休未休工資之規定，認原告甲○○就產假及喪假未休完部分，亦得請求被告公司給付應休未休工資。」

[8] [臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第78號民事判決](#)、[臺灣新北地方法院107年度勞訴字第114號民事判決](#)

。

標籤

► [勞動基準法](#)，[勞工請假規則](#)，[請假](#)，[婚假](#)，[喪假](#)