特別休假未休完可以請領工資嗎？

文:黃蓮瑛（認證法律人）、黃彥倫（認證法律人） · 勞動·工作 · 2022-12-06

本文

一、特別休假的法律意義以及計算方式

（一）特別休假的意義與目的

原則上勞工應該要為雇主提供勞務，才可以領取工資。然而因為特別休假（一般簡稱「特休」）有助於勞工消解持續工作後所產生的疲勞，也可以維護勞動力[1]，因此勞動基準法（下稱「勞基法」）規定雇主應給予達到一定年資的勞工一定天數的特別休假[2]，而且在特別休假的期間，仍然要發給勞工工資[3]。

（二）特別休假的排定方式

至於怎麼去決定勞工到底哪一天使用特別休假，過去的勞基法施行細則規定特別休假由勞雇雙方排定，然而現實上有些勞工可能還是沒有辦法依自己的意思排定特別休假。

不過按照目前勞基法已經新增排假相關的明文規定，原則上不是雇主去指定勞工哪一天要休假，而是由勞工自行決定，只是雇主在工作上如有需要，或勞工決定後又臨時需要調整，這時候可以由「雙方協商調整」，所以並不是由雇主單方面決定[4]。

（三）「年」的計算方式——曆年制？週年制？其他？

至於所謂的「年」資應該要如何計算，也值得討論，目前的勞基法施行細則已有明訂。簡單來說，

1. 取得休假的年資，從受雇之日起算；但是

2. 行使休假的權利，則有多種計算標準，包含以曆年制、週年制或是其他方式都可以[5]。

舉例而言，A在2018年7月1日到職，所謂繼續工作滿「6個月」，是從2018年7月1日起算，算到2018年12月31日；滿6個月後依照勞基法給予特別休假，行使休假的計算方式可以是：

（1）以日曆年計算，即2019年按比例給予3 + 7 × (1/2) = 6.5日；

（2）到職週年計算，即2019年1月1日至6月30日，給予3日，2019年7月1日至2020年6月30日，再給予7日；或是

（3）以其他合理的週期計算。

二、特別休假未休完的處理（見圖1）

特休沒休完可以請領工資嗎？

1 先知道自己的特休有幾天？

勞工在同一雇主或事業單位繼續工作的時間	依法每年享有的特休
6 個月以上未滿 1 年	3 日
1 年以上未滿 2 年	7 日
2 年以上未滿 3 年	10 日
3 年以上未滿 5 年	14 日
5 年以上未滿 10 年	15 日
10 年以上	每年再多加 1 日，最多加到 30 日

勞動基準法 §38 I

如果勞動契約優於法令，以契約為準

2 那特休沒休完怎麼辦？

當年度沒休完應該換成工資

工資的計算標準，以原本特休那年的工資為準。
例如：2019 年度特休沒休完，2019 年末發工資的時候，沒休完的部分是用 2019 年的工資計算喔

雇主可以與勞工協商，沒休完的部分延到隔年再休

延一年仍休不完，就一定要換成工資

勞動基準法 §38 IV
勞動基準法施行細則 §24 之 1 II ①

法律百科
Legispedia

圖1　特休沒休完可以請領工資嗎？

資料來源：黃蓮瑛、黃彥倫　/　繪圖：Yen

(一) 特別休假未休完應發給工資

不過即使如同上面所說的，勞工可以自行排定特別休假，現實中還是時常聽到特別休假未休完的問題。過去勞基法沒有規定特別休假未休完如何處理，因此很多時候年度沒有休完的特別休假就直接作廢。歷經2016年、2018年兩度修法以後，按照目前勞基法的規定，因為年度結束或者是離職還沒有休完的特別休假，原則上應該要換成工資，雙方也可以協商遞延到隔一年再休，但如果還是沒有休完，就不能再遞延，雇主應該要換成工資給付勞工[6]。

（二）工資的計算方式

然而所謂的「工資」究竟以什麼標準計算，則可能有不同看法。為了避免爭議，目前勞基法施行細則已經規定，仍然按照「原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發[7]」。

舉例來說，A在2018年月薪40,000元，特別休假有3天沒有休完，遞延到2019年（月薪已調升至42,000元），2019年年底還是沒有休而且A沒有離職，在2019年結束時，應該以A本來在2018年應發給工資時的最近一個月工資計算，也就是月薪40,000元，除以30所得的一日工資，去計算這3天沒有休的假，應該換算成多少工資給A。

三、結語

雖然特別休假就是為了讓勞工真的得到休息，恢復勞動力，在法律上是否適合直接規定沒休完就轉換成工資，在不同國家也有許多不同的意見，但目前至少由法律規定特別休假在年度內休不完轉換成工資給勞工，比起特別休假在年度內休不完只能直接作廢，對於勞工權益更有保障，也避免了爭議。

註腳

[1] 勞動基準法第38條於2016年修法理由參照。

[2] 勞動基準法第38條第1項：「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。」

[3] 勞動基準法第39條前段：「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。」

[4] 勞動基準法第38條第2項、第3項：「
II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。

III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。」

[5] 勞動基準法施行細則第24條第1項、第2項：「

I勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。

II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。」

[6] 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。」

[7] 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。」

標籤

特別休假， 特休， 未休， 工資