

勞動基準法修法常見問答集

【特別休假遞延相關規定 II】

107年4月11日新增

Q1：依法令規定勞雇雙方可協商將年度終結未休之日數，遞延至次一年度實施。勞雇雙方可否另行約定未及一年的遞延期間？未及一年的遞延期間，屆期時可否再行遞延？

答：

- 一、依勞動基準法第38條第4項但書規定，年度終結未休之日數，得經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施。如特別休假經勞雇雙方協商遞延期間未及一年者(如3個月)，尚無不可。
- 二、至於勞雇雙方協商遞延期間未及一年者(如3個月)，該期間屆期後經再次協商遞延(如遞延3個月屆期後再協商遞延3個月)，亦屬可行，惟其實施期限仍不得逾次一年度之末日。
- 三、遞延之特別休假，於「次一年度終結之末日」仍有未休之日數時，雇主應依規定發給工資，不能再協商遞延。

※舉例

- 一、假設勞雇雙方約定特別休假採曆年制(即每年12月31日為年度終結日)，並約定特別休假遞延期間為3個月。
- 二、勞工甲107年度有特別休假14天，於107年12月31日年度終結時，仍有10天特別休假未休，勞工甲經與雇主協商合意後，將10天特別休假全數遞延三個月至108年3月31日。
- 三、屆期後，倘若尚有5日特別休假未休，雇主依法應結清工資，惟亦可經勞雇雙方協商再予遞延，但遞延期間仍不得超過108年12月31日。

Q2：雇主得否透過工會或勞資會議，予以決定勞工的特別休假是否遞延至次一年度實施？

答：

- 一、依勞動基準法第 38 條第 4 項規定：「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。」
- 二、經參酌前開規定及立法意旨，雇主得透過工會或勞資會議之機制，先就遞延期限或如何遞延等進行討論，亦可協商一致性原則，惟勞工之特別休假遞延與否，仍應由個別勞工與雇主雙方協商同意後，始得為之。
- 三、雇主倘規定勞工於年度終結時，未休畢之特別休假一律遞延至次年度實施，並不符合法令規定。

Q3：經遞延之特別休假未休日數工資，應否計入平均工資計算？

答：

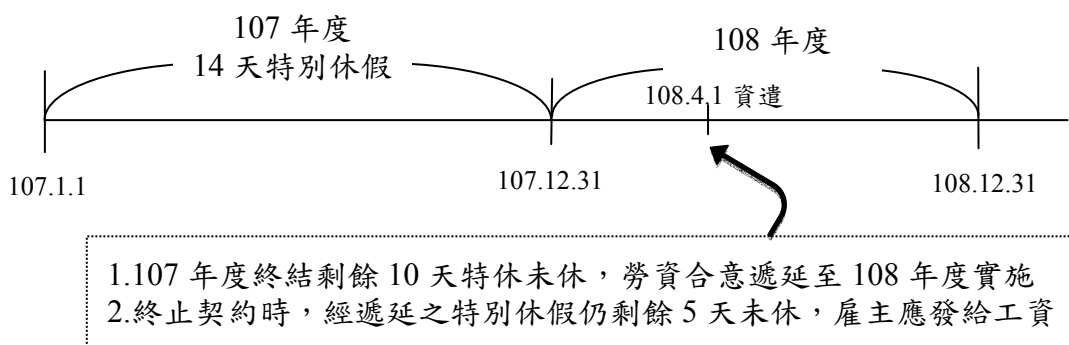
- 一、勞動基準法所定之「平均工資」，係指計算事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。所稱「工資總額」，係指計算事由發生當日前「6 個月」內因工作獲得之報酬總額。
- 二、要判斷遞延之特別休假未休日數工資是否列入平均工資計算，必須先確認該遞延特別休假日數之「原年度終結時點」，是否在平均工資計算事由發生之當日前 6 個月之內；如果在平均工資計算期間內，才有列計之可能。
- 三、然而，由於這些因年度終結未休之日數係屬「原特別休假年度」全年度內未休假工作所得之報酬，其中究竟有多少未休之日數屬於平均工資計算期間之工作報酬，因而必須列入平均工資計

算，法無明文，可由勞雇雙方協商議定。

四、至於「原特別休假年度終結」之時點，如果不在平均工資計算期間內者，可不必計入。

※舉例：

延續上開案例，雇主倘於108年4月1日資遣勞工甲，屆時仍有5天「遞延之特別休假」未休，於計算資遣費之平均工資時，計算說明如下：



- 一、平均工資計算期間為108年3月31日往前推算6個月，至107年10月1日。
- 二、因勞工甲平均工資之計算期間跨107、108年度，遞延之5天未休特別休假，其「原年度終結時點」為107年12月31日，恰在平均工資計算期間內，因此，所結算之金額應該納入計算。
- 三、然而，這5日之工資因屬「原特別休假年度」(107年)全年度未休假工作所得之報酬，究竟有多少未休日數屬於107年10月1日至107年12月31日這段期間之未休日數，因而應算入平均工資計算期間之工資總額，由勞雇雙方協商議定。

