

**Q1.請問一下部份工時人員可否是先約定逢國定假日不上班？(一到五都有來上四小時)這樣是否就國假不給薪呢？**

A1.勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息時間、例假、休息日等有關事項，應於勞動契約中約定，其約定之內容仍不得違反勞動基準法相關規範。部份工時人員之工作日、國定假日、例假及休息日，可由勞資雙方於契約訂定時或契約履行中，進一步詳細約定。

有關時薪制人員國定休假日計薪方式，按部份工時人員原排定不出勤者：無出勤義務，本約定無工資；惟所詢部份工時人員既然一到五都有來上四小時，既不宜再約定一到五逢國定假日不上班。

**Q2.員工 100/10/1 到職，應享特別休假幾天？於何時未休完應給付 2 倍薪資？公司可以採週年制或曆年制嗎？**

A2.員工 100/10/1 到職，至 105/10/1 依修正前勞基法第 38 條規定，應享特別休假 14 天，並於 106/9/30 休完。惟 106/01/01 勞基法新修正第 38 條條文生效，該員工如 106/01/01 仍在職，因工作年資 5 年餘，依新修正之勞基法規定有 15 天的特休；所以，雇主應自 106/01/01 起至 106/09/30，再增給該員工第 5 年之特別休假 1 天。且該員工於 106/09/30 未休完之特休，雇主應依未休之天數，給付 1 倍薪資；例如月薪 36,000 元，日薪 1,200 元，該員工有 10 天未休完，雇主應給付 1,200 元\*10 天=12,000 元。

雖然勞基法並未明定特休應採周年制或曆年制，但特休假在法令的規定下是勞工工作年資滿多久，就有多少天的特休假。過去特休假可由勞資雙方協商排定，採用曆年制就沒有太大問題，但現行規定是只能由勞工來排定，因此勞工的年度終結日還沒有到時，雇主也無法採曆年制來結清。

勞基法第 38 條規定，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，…。同法施行細則第 5 條規定，勞工之工作年資自受僱當日起算。按照上述法令規定，採用到職日的話，不管給假天數或是年度終結日來結算工資就沒有問題。但如果用曆年制來算，是沒有辦法按照法令規定來結算，就會有些問題。所以用曆年制來排，就會容易產生糾紛，建議採用週年制。

Q3.去年 11 月年假未休完，開始請產假，請問產假結束後，接著請去年的特休假，是否當週就沒有正常例假日跟休息日？

A3.女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期，這 56 天包含當週之例假跟休息日。**產假結束後**，接著再請去年的特休假，因特休假係於工作日申請，故當週還有正常的例假跟休息日。

Q4.請問排班的同仁上班天遇國定假日，需要加班費？

A4.勞動基準法第 39 條規定，第 37 條所定之國定假日，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於上班天遇國定假日出勤工作者，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指國定假日當日工資照給外，再加發一日工資。

Q5.請問老闆可以強破員工去吃尾牙餐嗎？

A5.勞動部 106 年 1 月 8 日發布新聞稿指出，尾牙係歡樂的節慶活動，勞工應依意願自由參加，不屬於工作時間。

雇主為體恤員工一整年之辛苦，依民俗慣例於年終舉辦尾牙活動慰勞員工，勞動部表示，尾牙活動係歡樂的節慶活動，勞工可依個人意願自由參加，沒有強制問題，該時段也不是工作時間，沒有加班費問題。

Q6.請問到職日是 105 年 12 月 7 日~~到明年何時有 3 天的特休呢？

A6.勞工甲到職日是 105 年 12 月 7 日，到 106 年 6 月 7 日如仍在職，因工作年資已滿 6 個月，爰自 106 年 6 月 7 日至 106 年 12 月 6 日，享有 3 天的特休假。

Q7.請問保全適用勞基法 1 例 1 休嗎？

A7.適用勞動基準法之行業，均一體適用第 36 條第 1 項勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日之規定。保全業為適用勞動基準法之行業；所以保全適用勞基法 1 例 1 休。

Q8.請問:到職日期為 103 年 10 月 1 日，自 105 年 10 月 1 至 106 年 9 月 30 日止，第 2 年之特別休假，給予 7 日或 10 日？

A8.員工到職日期為 103 年 10 月 1 日，自 105 年 10 月 1 至 106 年 9 月 30 日止，第 2 年之特別休假，依修正前勞基法第 38 條規定，享有特別休假 7 天，並於 106 年 9 月 30 日休完。惟 106 年 1 月 1 日勞基法新

修正第 38 條條文生效，該員如 106 年 1 月 1 日仍在職，因工作年資 2 年餘，依新修正之勞基法規定有 10 天的特休。所以，雇主應自 106 年 1 月 1 日起至 106 年 9 月 30 日止，再增給該員工第 2 年之特別休假 3 天。

**Q9.四週變形工時的例休如何訂定，又要符合七休一，謝謝。**

A9.依勞動基準法第 36 條規定，4 週變形工時，勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日。

中央主管機關指定適用 4 週變形之 40 個行業，雇主經工會同意（無工會者，經勞資會議同意）後，得將其 4 週內正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時至多為 10 小時，每 4 週工時不得超過 160 小時；勞工每 2 週應有 2 日之休息作為例假，每 4 週之例假及休息日至少應有 8 日。

事業單位排班時，例假及休息日天數，可在上述法定標準規範下變動調整。

**Q10.1.特假未休是否列入平均工資？**

2.員工 25 年又 1 個月退休，特假未休(前一年度 30 天及後一年度 30 天，計 60 天未休工資，如何計平均工資？)

A10.有關特假未休是否列入平均工資？以及員工退休時，共計 60 天特假未休工資，應如何計平均工資乙節；請參依勞動部 85 年 5 月 6 日台勞動 2 字第 114672 號函釋，已排定日期之特別休假工資應否併入平均工資疑義辦理：

一、雇主經徵得勞工同意於已排定之特別休假日工作，工資應依同法第 39 條加倍發給，此項加給工資並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給，且如在退休之日前 6 個月內時，依法應併入平均工資計算。

二、至於已排定日期之特別休假，因勞動契約之終止而無法休完，所發給之應休未休特別休假工資，依本會 77.09.19 勞動 2 字第 20649 號函釋，因屬終止勞動契約後之所得，於計算平均工資時，無庸併入計算。

**Q11.請問特別休假未休能在排定月份時即發給未休工資嗎？**

A11.雇主經徵得勞工同意於已排定之特別休假日工作，工資應依同法第 39 條加倍發給，此項加給工資並應於事由發生最近之工資給付日或

當月份發給。再者，勞工之特別休假，若因年度終結或契約終止，未休完之日數，不論原因為何，一律折發工資。所稱「年度終結」，係依勞工到職日而定(例如：勞工於某年 10 月 1 日到職，其年度終結日為每年之 9 月 30 日)。

**Q12.若特休未休完，公司是需要加發兩日工資給員工嗎？**

A12.勞基法第 39 條規定，第 38 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特別休假日工作者，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指特別休假日當日工資照給外，再加發一日工資。

**Q13.新法規定需定期書面通知員工特休未休天數。若公司以系統呈現、由員工隨時可至系查詢，這樣可以嗎？**

A13.勞基法第 38 條第 3 項規定，雇主應於勞工符合第 1 項所定之特別休假條件時，告知勞工依前 2 項規定排定特別休假。該項條文並未明定以何種方式告知，若公司以系統呈現、由員工隨時可至系統查詢到已符合特別休假條件，基於節能減碳、生態保護，且雇主已善盡告知之義務，尚屬可行。

惟同法條第 5 項規定，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 23 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。該項法條既已明文規定，為避免衍生舉證責任及爭議，建議仍應以書面通知勞工為宜。

**Q14.請問,,特別休假,,可以用平均的方式發給員工費用嗎?(假設員工如果有 24 天假,,可能一個月平均休 2 天,,但如果只有休 1 天的話,,那另外 1 天,,直接在當月給員工原領工資 1 倍可以嗎?)**

A14.勞工的特休假以到職日為主，依照目前的法令規定，勞工工作年資滿多久，就有多少天的特休假；過去特休假是由勞資雙方可以排定，但現行規定是只能由勞工來排定。

若雇主將勞工特別休假，採用平均的方式發給員工費用，將會牴觸特休由勞工排定之強制規定，除非經由勞資協商調整。且勞工的年度終結日還沒有到時，雇主也無法採月結方式加以結清，同樣也有爭議。

**Q15.請協助說明，年度終結意指：事業單位如採由勞工自行擇日休假之方式，則於年度終結雇主發給之應休未休日數工資，係屬勞工全年**

度未休假而工作之報酬，故於計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，法無明定，應由勞資雙方自行協商。

A15.年度終結意指：事業單位採由勞工自行擇日休假之方式，於年度終結雇主發給之應休未休日數工資；係指雇主發給勞工全年度應休而未休假日數之工資，但不是勞工全年度未休假而工作之報酬。

其次，計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內；依勞動部 85 年 5 月 6 日台勞動 2 字第 114672 號函釋：雇主經徵得勞工同意於已排定之特別休假日工作，工資應依同法第 39 條加倍發給，此項加給工資並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給，且如在退休之日前 6 個月內時，依法應併入平均工資計算。因已有解釋令，應依該解釋令辦理，不能由勞資雙方自行協商。

Q16.那如果是員工排定是 OK 的嗎？所以員工同意就可以這樣做了是嗎??之前那個問題,,謝謝~應該員工太多假,,全部擠到後面,,當月會太多費用,,謝謝你,,我了解了,,謝謝你呦？

A16.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。特休法令明定由勞工排定，除非雇主經由與勞工協商調整排休；否則，只要因年度終結或契約終止，未休完之日數，不論原因為何，一律折發工資。