



勞動部重申 雇主發給勞工未休之特別休假工資計算方式

勞動部重申，勞動基準法第 38 條規定，勞工於年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主即應發給勞工特別休假未休日數之工資；如屬平均工資計算期間內所取得者，即應計入平均工資計算。

勞動部說明，勞動基準法第 2 條第 4 款規定略以：「平均工資：謂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。」。「工資總額」，是指事由發生當日前 6 個月內所取得工資請求權之工資總額。所以，判斷工資是否應列入平均工資計算，是以勞工所取得之工資請求權，是否在事由發生之當日前 6 個月內取得作為認定之標準。

雇主徵得勞工同意於特別休假當日出勤並發給加倍工資，如果發生在平均工資計算期間內，即應計入平均工資計算。

至於勞工沒有排定之特別休假日數，在「年度終結」時雇主發給之未休日數工資，因為是屬於勞工全年度未休假而工作之報酬，在計算平均工資時，究竟有多少工資屬於平均工資之計算期間內，法無明定，由勞雇雙方協議決定之。另，勞工於「契約終止」時還沒有休完特別休假，雇主所發給之特別休假未休日數之工資，因為是屬於終止契約後所得之工資，得不併入平均工資計算。

勞動部舉例說明，勞雇雙方約定以每年 12 月 31 日為年度終結，假設勞工甲於 106 年 1 月領取 105 年度未休特別休假 10 天工資，106 年度特別休假 15 天，其中 106 年 2 月有 2 天特別休假當天出勤，於 106 年 4 月 1 日終止勞動契約時，計有 13 天特別休假未休，平均工資計算說明如下：

一、勞工甲平均工資之計算期間為 105 年 10 月 1 日至 106 年 3 月 31 日（未有勞動基準法施行細則第 2 條所定之期日或期間，例如病假等）。

二、勞工甲 106 年 1 月取得的 105 年度 10 天未休特別休假工資，由勞雇雙方協議決定有多少數額，計入 105 年 10 月 1 日至 105 年 12 月 31 日期間。

三、因 106 年 2 月有 2 天特別休假當天出勤，故雇主依法應加倍發給之 2 天特別休假工資，應全數計入平均工資計算。

四、106 年契約終止時領取 13 天未休特別休假工資，屬於終止契約後所得，得不併入平均工資計算。