



國定假日及民俗節日怎麼放？

下班後，老闆還可以交辦工作嗎？



勞動基準法

Q&A

第二版

百問百答

—— 休假篇



新制與舊制退休金有什麼差異？



遭遇職業災害無法工作怎麼辦？



休假篇

- Q01** 我是公司的人資，勞動基準法規定每7天要有1天的休息日跟1天的例假日，請問意思是休息日跟休息日最多只能隔6天，例假日與例假日最多也只能隔6天的意思嗎？ 1
-
- Q02** 我已經在這裡工作第4年了，雇主給我10天年假，可是我弟公司3年就14天了，跟雇主反應後，雇主拿出一本舊舊的「勞動基準法規彙編」翻給我看說4年真的是10天年假，還特別強調是行政院勞工委員會編印的一定不會錯，是我弟他們公司福利比較好嗎？ 2
-
- Q03** 公司要求我們在年初就要預排全年的休假，勞動基準法不是規定特別休假是由勞工排定嗎？我年初怎麼會知道年底有沒有臨時需求要休假？這樣有沒有違法？ 4
-
- Q04** 飯店的中餐師傅在春節期間是最忙的，每年都請他們幫忙調移到年後再補休，不過今年有幾個師傅說因為已經好幾年沒回家跟家人吃年夜飯了，不想再跟公司協商調移了，飯店應該怎樣因應？ 5
-
- Q05** 公司是排班制的，我固定休息日都排在星期五，而今年中秋節跟端午節都在星期五，這樣假是不是就少休了？如果那天出勤的話，是要算休息日出勤的工資還是國定假日出勤的工資？ 6
-
- Q06** 公司的例假日固定都排星期日，休息日排在星期六，最近因為公司搬遷的關係，已經跟搬家公司簽好契約星期一、二要來搬，由於平常工作日大家手頭都有業務要處理，可以跟勞工商量星期六、日來打包，改成星期一、二休例假與例假日嗎？ 7
-
- Q07** 12月底因為安排國外旅遊須請6天事假，所以我在9月初時已口頭告知主管，主管當時也口頭答應，但是當11月初我寫假單給雇主簽核時，雇主卻只肯讓我請3天，請事假不是我的權益嗎？公司可以這樣不同意我的事假申請嗎？行程都訂好了，這時候該怎麼辦？ 8

Question

4

我是公司的人資，勞動基準法規定每7天要有1天的休息日跟1天的例假日，請問意思是休息日跟休息日最多只能隔6天，例假日與例假日最多也只能隔6天的意思嗎？

法令規定勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。重點並不在於例假日與例假日要隔幾天，休息日與休息日要隔幾天，重點是勞工到底有沒有連續出勤。所以用2個7天週期來看，如果例假日與例假日的間隔超過了6天以上，但中間排有一個休息日，且確未讓勞工在休息日出勤，讓兩個週期沒有發生連續出勤超過6天的情形，就沒有違反法令規定。但要注意的是，一般情況的休息日是可以由勞資雙方協議出勤的，但如果是前述狀況，又使勞工在休息日出勤的話就會讓勞工連續出勤達7天以上，那麼還是會違反規定。另外，只有休息日與例假日可以視為中斷連續出勤，如果是國定假日、特別休假、事、病假等，還是要列入連續出勤的計算。



▶ 參考資料

(一)勞動基準法第36條第1項：

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

(二)勞動基準法施行細則第22條之3：

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

(三)勞動部105年12月28日勞動條2字第1050095121號函

Question

=5

我已經在這裡工作第4年了，雇主給我10天年假，可是我弟公司3年就14天了，跟雇主反應後，雇主拿出一本舊舊的「勞動基準法規彙編」翻給我看說4年真的是10天年假，還特別強調是行政院勞工委員會編印的一定不會錯，是我弟他們公司福利比較好嗎？

勞動基準法有關特別休假規定已於106年1月1日起修正生效，提高了特別休假天數。以案例情況來說，工作滿4年，目前規定特別休假已為14日(修正前為10日)。



另外，為了避免勞工不知道自己到底有幾天特別休假，新修規定也要求雇主應該每年定期，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，記載於勞工工資清冊中，以書面方式(紙本、電子傳輸或其他勞工隨時得取得及列印之資料)通知勞工。**勞工若對於特別休假日數計算有疑義，可至勞動部特別休假日數試算系統查詢。





▶ 參考資料

(一) 勞動基準法第38條第1、3、5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。…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。…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，記載於第二十三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。

(二) 勞動基準法施行細則第24條：

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。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。雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。

(三) 勞動基準法施行細則第24條之2：

本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。二、書面通知，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

Question

=6

公司要求我們在年初就要預排全年的休假，勞動基準法不是規定特別休假是由勞工排定嗎？我年初怎麼會知道年底有沒有臨時需求要休假？這樣有沒有違法？

勞動基準法所定特別休假，是為了提供勞工休憩之用，休假日期**應由勞工依照自己意願排定**，雇主雖然還是可**提醒**或**促請**勞工預先排定休假，但**不可以限制**勞工僅得一次預先排定(也就是預排了就不得再變更)或要求只能在特定期日前休假或排定休假。特別休假可由勞工自行排定，並依雇主訂定之請假程序提出申請。



▶ 參考資料

(一)勞動基準法第38條第2項：

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。

(二)勞動部106年3月3日勞動條3字第1060047055號函

Question

4

飯店的中餐師傅在春節期間是最忙的，每年都請他們幫忙調移到年後再補休，不過今年有幾個師傅說因為已經好幾年沒回家跟家人吃年夜飯了，不想再跟公司協商調移了，飯店應該怎樣因應？

如有使勞工於國定假日出勤之必要，應先經過勞資雙方協商同意後，加給當日出勤工資、補休或調移至其他工作日放假。但服務業、餐飲業確實於國定假日或民俗節日是最忙碌的時節，如未能全面休假，建議仍需協調逐年輪休，或是在假期內輪休，讓每一個勞工都可以有與家人朋友共度佳節的機會，此外，也可以透過增給出勤工資或補休的天數，提高勞工出勤意願，**如果沒有徵得勞工同意就不能強制要求出勤。**



▶ 參考資料

(一)勞動基準法第37條：

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。

(二)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。

(三)勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函

Question



公司是排班制的，我固定休息日都排在星期五，而今年中秋節跟端午節都在星期五，這樣假是不是就少休了？如果那天出勤的話，是要算休息日出勤的工資還是國定假日出勤的工資？

如國定假日適逢勞工例假日或休息日，就應該於其他工作日進行補假，放假權益並未減損；而補假當日視為國定假日，原休息日或例假日之性質不變，如果勞工於原休息日出勤，雖然適逢國定假日，但當日仍視同休息日出勤核計工資，如果勞工於補假日出勤，則視同國定假日出勤計薪。但如果是「總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日」，係為便於勞工行使投票權，當日如適逢勞工例假日或休息日依法無須補假。



▶ 參考資料



(一)勞動基準法施行細則第23條之1：

本法第三十七條所定休假遇本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。

(二)勞動部107年11月8日勞動條2字第1070131393號令

Question

6

公司的例假日固定都排星期日，休息日排在星期六，最近因為公司搬遷的關係，已經跟搬家公司簽好契約星期一、二要來搬，由於平常工作日大家手頭都有業務要處理，可以跟勞工商量星期六、日來打包，改成星期一、二休例假與休息日嗎？

如果雇主確實有需要勞工於休息日出勤，只要經過勞資雙方同意，依照勞動基準法第24條規定給付加班費即可，例假日雖然不能使勞工出勤，但還是可以跟勞工協商，在沒有連續出勤超過6日的情況進行調移。如案內所述情況，即使六、日是在勞工都同意的情況下，請勞工來打包的話，仍因當週未有1天例假休息且使勞工連續出勤天數超過6天而違反規定，因此，建議要併同於前一週例假休息日進行調整，最重要的是當然還是要徵得勞工本人的同意。



▶ 參考資料

(一) 勞動基準法第36條第1項：

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

(二) 勞動基準法施行細則第22條之3：

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

(三) 勞動部105年12月28日勞動條2字第1050095121號函

Question



12月底因為安排國外旅遊須請6天事假，所以我在9月初時已口頭告知主管，主管當時也口頭答應，但是當11月初我寫假單給雇主簽核時，雇主卻只肯讓我請3天，請事假不是我的權益嗎？公司可以這樣不同意我的事假申請嗎？行程都訂好了，這時候該怎麼辦？

請事、病假當然為勞工之權益，可依事業單位所訂之請假程序提出申請，如雇主認有需要，依照勞工請假規則是**可以要求勞工提出有關證明文件**。大部分的公司都會規範請假申請程序，雖然已口頭告知雇主，但為避免不必要的爭議，應辦的請假手續還是要記得辦。



▶ 參考資料

(一)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。

(二)勞工請假規則

特別休假可以延到明年再用嗎？



勞動檢查員為什麼會上門檢查？



休息日加班費到底怎麼算？



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR
24219 新北市新莊區中平路439號11樓(南棟)
電話:02-8995-6666 傳真:02-8995-6665
網址:https://www.osha.gov.tw