

勞基法

最新修正資料

2017年7月

第14條（勞工得不經預告終止勞動契約之情形）

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
 - 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
 - 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
 - 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
 - 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
- 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。
- 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。



解說

(一) 適用於定期及不定期契約

不論是定期契約或不定期契約，只要雇主有本條文規定之事由，勞工便可毋須預告而終止勞動契約。而本條文應注意事項與第12條之情形相同（即應注意證據的保存及自「知悉」時起30日內終止契約），故於本條文即不再贅述。

(二) 法定傳染病

本條文第1項第4款原係規定「患有惡性傳染病，有傳染之虞」者，但為配合傳染病防治法之定義，故於105年11月16日修正公布為現今之條文，且第4項條文亦予配合修正。

(三) 雇主違反勞動契約之狀況

1. 雇方變更

行政院勞工委員會76年9月2日(76)台勞資字第1557號函認為甲公司將營業供銷部門另設立為乙公司，並以乙公司名義發放勞工工資，則原勞動契約當事人雇方已經變更，該等勞工自得依本條文第1項第6款規定不經預告終止勞動契約並依第4項之規定請求資遣費。

2. 日班改為晝夜輪班

行政院勞工委員會76年12月11日(76)台勞動字第9739號函認為事業單位將勞工之工作時間由原來之日班更改為晝夜輪班，為勞動契約內容之變更，依本法施行細則第4條第2款規定，應由勞資雙方自行商議決定，或經工會會員或代表大會之決議。如勞工不同意輪班而要求依本法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，雇主應依同條第4項發給資遣費。

3. 公司增資發行新股時未諭知勞工認股

依公司法第267條規定：「公司發行新股時……應保留發行新股總額10%至15%之股份，由公司員工承購」，而若公司雖於辦理增資時曾

保留股份供員工認購，但卻未諭知勞工認股承購，是否構成違反勞動契約？行政院勞工委員會79年8月1日(79)台勞資二字第16616號函認為要視勞資雙方是否已就「增資發行新股時應諭知認股」加以約定而定。

(四) 除斥期間之起算

依本條文第2項前段之規定，是自「知悉」時起算，但因本條文第1項第6款，是以「致有損害勞工權益之虞」為要件，故為求明確，所以本條文第2項後段之30日除斥期間的起算點，於105年11月16日修正公布為得自知悉損害結果之日起算。

(五) 雇主不發給資遣費，可否依第78條之規定加以處罰？

本條文第4項雖規定勞工依本條文第1項之規定終止勞動契約時，可準用第17條之規定請求資遣費，但若雇主此時不依規定發給資遣費則可否準用第78條「違反：……第17條……者，科3萬元以下罰金」之規定來處罰？司法院第二廳77年9月8日(77)廳刑一字第1457號函認為依罪刑法定主義之原則，不得準用第78條之規定處罰。而造成不能處罰之結果，似有違保護勞工之立法目的，更何況雇主非因可歸責於己之因素終止契約，若不給付資遣費，要受第78條規定之處罰，但此時因可歸責於雇主之因素而終止契約，雇主不給付資遣費，卻反而不受處罰，豈不怪哉？是則此部分實有修法增加處罰規定之必要。

第23條 (工資給付之時間或次數)

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。



解說

- (一) 本條文第1項係規定工資原則上每月至少要定期發放二次，除非勞資雙方有特別之約定或雇主是採「按月預付工資」的方式。而按件計酬之勞工領取工資的時間及次數，亦有本條文之適用。內政部74年6月21日(74)台內勞字第323645號函認為依本法第70條規定，工資發放日期應明訂於工作規則中，則公司方面若欲變更員工薪資發放方式，依法應事先徵得勞工同意後，再依約定，將工資發放日期明訂於工作規則中。而內政部75年7月10日(75)台內勞字第422382號函則認為事業單位的工作規則規定，工資每月發給一次，附有全體勞工同意書，則該批已簽名之勞工，可認為是符合本條文第1項之「有特別約定」之當事人，至於其他新進或當時未簽名的勞工，仍須另行約定，否則自應每月至少定期發給二次。
- (二) 本條文第2項係課予雇主應置備勞工工資清冊並保存五年之義務，此與第7條所規定之「應保管至勞工離職後五年」不同。
- (三) 本條文曾於105年12月21日修正公布，增加課予雇主應提供工資各項目計算方式明細，並應將此明細記入工資清冊之義務。因為經由詳列各給付項目及其計算方式（例如：加班費、假日加班工資、特別休假應休未休而補發之工資……等），可使勞資雙方明確核對，也可避免勞方因資訊不足而致少領工資。另外，將此明細資料記入工資清冊並保存5年，亦可作為日後發生請求補發工資爭議時之重要證據資料，而有助於判斷是否應補發工資。
- (四) 罰則：雇主若違反本條文之規定，則依本法第79條第1項第1款之規定，處2萬元以上100萬元以下之罰鍰（另依第4項之規定，主管機關尚可依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至150萬元），而且依本法第80條之1規定，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善，若屆期未改善，則應按次處罰。

第24條（延長工作時間工資加給之計算方法）

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

解說

（一）平日及休息日加班費之計算

本條文原來只有第1項之條文，但因105年12月21日修正公布時，於第36條增訂休息日之規定，因此本條文乃新增第2、3項之規定，以規範休息日出勤工作時之工資給付標準，及工作時間之計算方式。而關於實際金額之計算，建議各位讀者使用勞動部網站之試算系統，較為方便。

（二）加班的工作性質

最高法院91年度台上字第2881號判決認為勞工於工作時間以外，為



雇主從事與正常工作時間內之工作性質不同之工作，亦屬加班，而得請求加班費。當然，在工作時間以外，為雇主從事與正常工作時間內之工作性質相同之工作，則為典型的加班。

（三）平日每小時工資

司法院第14期司法業務研究會研討結論及司法院第一廳研究意見認為本條文所稱的「平日每小時工資」與第2條第4款之「平均工資」不同，依本條文延長工作時間之工資，乃犧牲休息之所得，因此「平日每小時工資」之計算，應依當日所得之工資，除以當日正常工作之時間。

（四）假日加給之工資可否算入「平日每小時工資額」？

行政院勞工委員會77年7月15日(77)台勞動二字第14007號函認為延長工作時間之工資（即加班費本身）及假日加倍發給之工資均不列入「平日每小時工資額」之計算。

（五）全勤獎金可否算入「平日每小時工資額」？

行政院勞工委員會77年7月15日(77)台勞動二字第14007號函認為此部分於計算加班費時應合併列入計算。

（六）加倍是加幾倍？

司法院第14期司法業務研究會研討結論及司法院第一廳研究意見認為本條文第3款、第39條，第40條、第41條及第49條第4項規定之「加倍」，係以「二倍」為當，亦即除原應發給之工資外，另加發一倍之工資。行政院勞工委員會77年12月24日(77)台勞動二字第30103號函亦同此見解。

（七）加班超過四小時的加班費該如何算？

司法院第14期司法業務研究會有人主張此時加班費的計算標準應高於再延長工作時間在三小時以內者，始符合保護勞工免於超時工作的立法目的（本法§31），故應類推適用第39條假日工資的規定，加倍發

給。但研討結論及司法院第一廳研究意見都認為仍依本條文第2款的規定，按平日每小時工資額加給三分之二以上來計算。最高法院93年台再字第39號判決，亦同此見解。

（八）可否以補休方式代替發放加班費？

內政部76年2月10日(76)台內勞字第476536號函認為此舉違反本條文的規定，不應採行。但行政院勞工委員會79年9月21日(79)台勞動二字第22155號函則表示：……如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟有關補休標準等事宜，亦當由勞雇雙方自行協商決定。

（九）夜間教育訓練是否需發放加班費？

行政院勞工委員會76年11月2日(76)台勞動字第6175號函認為事業單位指派勞工於夜間參加鍋爐操作人員訓練，其結果可提高勞工技能及安全衛生水準，並可確保事業單位財產及人員之安全，勞資雙方均蒙利，有關夜間上課時間是否視同延長工作時間，發給延長工時之工資乙節，得由勞資雙方自行協商之。

（十）工會開會及勞工參加教育訓練是否需發放加班費？

行政院勞工委員會77年7月7日(77)台勞動二字第13017號函認為工會會員代表、理監事、職工福利委員、勞資會議代表分別參加工會會員代表大會、理監事會議、職工福利委員會會議、勞資會議及勞工參加事業單位、工會（含上級工會）或政府機關舉辦之勞工教育訓練等，如有超逾正常工作時間之部分，應不視為延長工時工作。再者，80年6月8日(80)台勞動二字第14217號函認為如該訓練是屬勞工教育訓練或該訓練、集會是屬自願性參加者，則該時段不屬工作時間。

（十一）出差逾時可否請求加班費？

勞工奉命出差，其工作時間已超過平時工作時間，並有正當理由



證明時，可請求加班費，內政部58年6月4日台內勞字第318797號函、75年11月3日(75)台內勞字第451501號函及行政院勞工委員會77年9月13日(77)台勞動二字第20963號函均採此見解。

(十二) 請求權時效

勞工於事後才發覺自己的權利受損而要求雇主補發加班費時，應注意依民法第126條之規定，於五年內提出請求，否則雇主屆時可拒絕給付。

(十三) 罰則

雇主若違反本條文之規定，則依本法第79條第1項第1款之規定，處2萬元以上100萬元以下之罰鍰（另依第4項之規定，主管機關尚可依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至150萬元），而且依本法第80條之1規定，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善，若屆期未改善，則應按次處罰。

(十四) 按時計酬者之加班費

行政院勞工委員會101年11月6日勞動2字第1010132874號令表示：依據勞動基準法第24、39條規定，按時計酬者勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，毋須再行加給；逾法定正常基本工時延時工作或於休假日出勤工作者，以約定之金額核計休假日（出勤）之工資。

實例

阿雄受雇於三多工業股份有限公司，月薪28,800元，今天加班三小時。而公司就加班費並沒有特別的約定或規定。問阿雄今天可領多少加班費？

1. 阿雄的工資每日為960元，每小時為120元。

2. 加班二小時的加班費，係每小時160元（其計算式為 $120 \times 1\frac{1}{3} = 160$ ），小計二小時為320元。
3. 加班第三小時部分，係200元（其計算式為 $120 \times 1\frac{2}{3} = 200$ ）。
4. 以上合計阿雄可領到520元的加班費。

第30條之1（工作時間變更原則）

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

解說

本條文係85年12月27日公布增訂，增訂之理由乃是因為雖然第30條第2、3項已有二週及八週彈性（變形）工時之制度，但因部分行業（必須是經中央主管機關指定之行業）之需求，因此又設本條文所示之四週彈性（變形）工時制度，並放寬對於女性勞工於夜間工作之限制。

頃近則於105年12月21日修正公布，主要內容則是將原第1項第3款規定之「二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第36條之限制」，予以刪除，因為此部分已移到第36條第2項第3款予以規範。



第34條（輪班制之更換班次）

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。

解說

本條文係規定採輪班制者，每週需更換一次工作班次，但若經勞工同意，自可每十日、二週、一個月或其他期間才更換一次工作班次，甚至毋須更換工作班次，亦無不可，例如就讀夜間部之在學勞工，自無法與一般勞工輪流更換工作班次，此時雇主便可依本條但書之規定，免去更換班次的義務。而輪班更換之時，勞工難免因生理時鐘之更動而不適合馬上工作，所以應給予至少連續11小時之休息時間，以使勞工獲得充分之休息。

本條文第2項原係規定「應給予適當之休息時間」，但因不明確，所以頃近於105年12月21日修正公布時，乃修正為具體的「至少應有連續十一小時之休息時間」。但請注意，本條文第二項之規定，其施行日期並非在公布日施行，而係另由行政院定之。

· 罰則

雇主若違反本條文之規定，則依本法第79條第1項第1款之規定，處2萬元以上100萬元以下之罰鍰（另依第4項之規定，主管機關尚可依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至150萬元），而且依本法第80條之1規定，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善，若屆期末改善，則應按次處罰。

第36條（例假及休息日）

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。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
- 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
- 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

解說

本條文在105年12月21日修正公布時，有重大之變革，因為為了落實週休二日、充分休息之勞工權益，又為了兼顧資方趕工加班之需求，因此採取「一例一休」之新制度，亦即勞工每七日中應有二日之休息。其中一日為嚴格限制加班之例假，但若加班，仍應依第39條規定，加倍發給工資。另外一日，則為未嚴格限制加班之休息日，若加班，則依第24條第2、3項規定發給工資，且依本條文第3項規定，須將加班之時數計入第32條第2項所定延長工作時間一個月不得超過46小時之總數。另請特別注意，因為第24條第3項另有關於工作時間之計算方式，所以若於休息日只加班2小時，但仍須以4小時計，而併入每月加班時數上限46小時之計算。



(一) 罰則

雇主若違反本條文之規定，則依本法第79條第1項第1款之規定，處2萬元以上100萬元以下之罰鍰（另依第4項之規定，主管機關尚可依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至150萬元），而且依本法第80條之1規定，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善，若屆期未改善，則應按次處罰。

(二) 例假是否一定是「星期日」？

在一般的觀念中，好像星期日與例假日之間是一個等號，但其實只要勞工每七日中至少有一日之例假即可，並不一定要將例假排在星期日。

(三) 於例假日工作是否應發給加倍工資？

事業單位如果不是因為本法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使經勞工同意（更不得強令勞工同意）也不可以使勞工在例假日工作。但萬一已使勞工在例假日工作了，則勞工可不可以請求發給加倍的工資呢？內政部76年6月19日(76)台內勞字第512074號函及行政院勞工委員會76年9月25日(76)台勞動字第1742號函都認為於此情形應加倍發給工資。但是，依第39條之規定，工資應加倍發給者，只有於「休假日」工作之情形，並不包括本條文所定之「例假日」，所以上開行政解釋雖屬合理，但仍有欠缺法律依據之爭議，所以應以修法來改善之。又行政法院78年度判字第1655號判決認為雇主縱使經過勞工同意，並加倍發給工資，仍然不能於例假日命勞工工作，違反者仍應處以罰鍰，由此可見，雇主使勞工在例假日工作，不僅要受罰，而且要加倍給付工資，雇主不得主張「已受罰，所以毋須加倍給付工資」或「已加倍給付工資，所以毋須受罰」。

行政院勞工委員會於90年1月4日以(89)台勞動二字第0055954號函再度表示：

勞動基準法第36條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，

作為例假」，此項例假依該法規定，事業單位如非因同法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。事業單位違反上開法令規定，將依法處理並督責改進。至於勞工如已有於例假日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給，另該日工作時間屬該法第30條所定正常工時後之延長者，依本會89年10月21日(89)台勞動二字第0041535號函釋，應計入同法第32條第1、2項所定之每月延長工時時數內。該日工作時間如未超過同法第30條所定之正常工作時間部分，依本會80年5月25日(80)台勞動二字第13162號函釋，其工作時數不包括在每月延長工時總時數之內。

(四) 按件或按日計酬之勞工亦得享有例假

最高法院95年台上字第349號判決意旨認為：「勞動基準法第36條之規定，乃係保護勞工之規定。凡適用該法之各事業單位受僱勞工，不論是否屬於計件或計日工人均應享有，所謂每七日係指連續僱用期間而言，並不以連續工作七日為限」。

而勞動部（前行政院勞工委員會）於103年1月27日修正公布之「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第陸、三、（一）項關於例假部分，則表示：

勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假，工資照給；按時計酬者，勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給例假日照給之工資。

第37條（休假）

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之日，均應休假。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。



解說

本條文原來係規定「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假」，而原來施行細則第23條又詳列各種紀念日及應放假之日。但因後來已與內政部所定應放假之紀念日有所不同，以致於產生在某些紀念日，全國只有勞工應放假，但其他人卻是只紀念、不放假之差異現象，而為了終結此差異現象，使全國應放假之紀念日及節日歸於一致，乃於105年12月21日修正公布本條文，並自106年1月1日起施行。

另請注意，本條文所指「其他中央主管機關指定應放假之日」，係指各類公職人員選舉罷免投票日。

(一) 應予補休之情形（本法施 § 23-1，於104年12月9日增訂）

本法第37條所定休假，遇有下列情形之一者，應予補休：

1. 本法第36條所定例假。
2. 勞工因本法第30條第1項所定正常工作時間修正縮減致無庸出勤之時間。

(二) 罰則

雇主若違反本條文之規定，則依本法第79條第1項第1款之規定，處2萬元以上100萬元以下之罰鍰（另依第4項之規定，主管機關尚可依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至150萬元），而且依本法第80條之1規定，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善，若屆期未改善，則應按次處罰。

(三) 雇主不得擅自決定與正常工作日對調

內政部74年4月22日(74)台內勞字第307765號函認為本條文所訂之休假日，不得與正常工作日對調，而內政部74年7月8日(74)台內勞字第324549號函更認為不得以輪休方式替代。嗣後行政院勞工委員會76

年12月8日(76)台勞動字第5587號函則認為所謂「不得與正常工作日對調」，是指雇主不得逕自為之。另外，行政院勞工委員會77年1月25日(77)台勞動二字第01106號函則認為勞工有於休假日工作之事實後，如果勞工自願放棄加倍發給的工資而選擇另行擇日補休，自屬可行。

(四) 參加慶祝大會

內政部74年6月27日(74)台內勞字第323096號函認為勞工受雇主指派參加勞動節優秀勞工表揚大會，不需補假，但當日工資應依本法第39條規定而加倍發給。至於在國定假日參加慶祝大會，行政院勞工委員會77年12月8日(77)台勞動字第28732號函認為此時如非雇主所指派，則並無加給工資或補假之規定。

(五) 公職人員選舉罷免投票日

內政部74年11月8日(74)台內勞字第357091號函認為各類公職人員選舉罷免投票日具有投票權之勞工因行使選舉權、罷免權，其放假日工資應照給，如果該日仍須勞工繼續到工者，應加給其工作時間之工資，但仍不可妨礙勞工投票，而內政部76年1月20日(76)台內勞字第470876號函更指出該日放假係依本法第37條之規定，由內政部（中央主管機關）規定應放假之日，且所稱一日係指午前零時至午後十二時連續二十四小時而言，再者，事業單位毋庸於選舉後另行查驗身分證，亦即毋庸查證勞工是否真的去投票。

(六) 擔任監票員、毋須補假

行政院勞工委員會79年2月20日(79)台勞動二字第03676號函認為勞工於應放假之選舉投票日擔任監票員，現行勞工法令並無另予補假之規定。

(七) 部分工時工作者之休假

勞動部（前行政院勞工委員會）於103年1月27日修正公布之「僱用



部分時間工作勞工應行注意事項」第陸、三、（二）項關於休假部分，則表示：紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假，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。但得由勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。

（八）原住民族歲時祭儀適逢例假之補休

依勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號令及同年10月27日勞動條3字第1030132239號令釋，原住民族之歲時祭儀假，既經指定為各原住民族勞工之放假日，則屬勞動基準法第37條所規定之勞工休假日。因此若適逢例假或休假日，則雇主應讓勞工於其他工作日補休，以維原住民族勞工之休假權益。

第38條（特別休假）

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。

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。

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。

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。

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。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。

解說

(一) 105年12月21日修正公布之新條文，有下列之變革

1. 原條文是規定勞工須工作滿一年以上才享有特別休假之權利，如今為符合國際勞工組織第132號有薪休假公約，關於有薪休假之最低服務年限資格不得超過六個月之規定，所以降低門檻，改為只須工作6個月以上即可享有特別休假之權利。
2. 關於特別休假如何排定之問題，原來是在原施行細則第24條第1項規定，由勞資雙方協商排定，但如今則改於本條文第2項中規定，原則上是由勞工依自己之需求而排定，不能由雇主強制排休，例外情況則是由勞資雙方協商排定之。但實務上為了規劃人力班次，通常會事先徵詢勞工之意願而協商排定。
3. 另為落實勞工特別休假之權利，本條文第3項則增定雇主有告知、提醒勞工排休之義務。
4. 關於未休完特別休假時，是否應改發工資之問題，原來是於原施行細則第24條第3項規定應由雇主發給工資，但因於同條第2項規定特別休假日期是由勞雇雙方協商排定，所以勞動部89年



9月14日(89)台勞動二字第0028787號函，及最高法院103年度台上字第2540號民事判決，均認為若是因為勞工人能休而不休者，係屬不可歸責於雇主，因此雇主可不發給工資。而如今則係於本條文第4項明定雇主應發給工資，且於第6條規定，若雇主主張勞工不得享有本條文之權利，則雇主應負舉證責任。而法諺有云「舉證責任之所在，敗訴之所在」，意指在法律上應負舉證責任之一方，比較會因所提出之證據不足以讓法官形成確信如此之心證，而遭致敗訴之判決。

5. 另外，為配合第23條條文之修正，本條文第5項亦增訂雇主應詳列特別休假之相關明細於工資清冊，並每年定期以書面通知勞工之義務。

（二）罰則

雇主若違反本條文之規定，則依本法第79條第1項第1款之規定，處2萬元以上100萬元以下之罰鍰（另依第4項之規定，主管機關尚可依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至150萬元），而且依本法第80條之1規定，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善，若屆期未改善，則應按次處罰。

（三）應扣除例休假日

內政部75年1月16日(75)台內勞字第3792154號函認為勞工特別休假日日期，應由勞雇雙方協商排定，如排定之期間適逢例假、紀念日、勞動節日或其他由中央主管機關規定應放假之日，均應予扣除。

（四）「每年」及「年度」

內政部75年12月15日(75)台內勞字第463128號函認為本條文所稱之「每年」，其起迄日未必為1月1日至12月31日，例如勞工自今年2月1日開始上班，則至明年1月31日工作滿一年可享有七日之特別休假，不會因為於今年中途才開始上班而使今年2月1日至12月31日之年資不列入計

算。至於本條文施行細則所稱之「年度」，依內政部76年3月31日(76)台內勞字第486744號函之見解則認為以1月1日至12月31日為原則，但若事業單位為配合其會計年度，從其起迄時間，亦屬可行。

(五) 終止契約

內政部74年11月21日(74)台內勞字第357230號函認為本法施行細則第24條第3款所稱之「終止契約」，是指依本法第11至第15條、第20條、第53條、第54條及其他依法終止契約之情形。

(六) 五年之時效

內政部74年11月4日(74)台內勞字第359959號函認為勞工特別休假因年度終結或終止契約而未休者，雇主如未依規定發給應休未休日數之工資，其補發工資請求權係受民法第126條時效（五年）之限制。而內政部74年11月22日(74)台內勞字第363712號函更認為如果勞工死亡，其繼承人請求補發其特別休假未休日數之工資時，仍受民法第126條時效（五年）之限制。

(七) 留職停薪不影響特別休假

行政院勞工委員會79年1月22日(79)台勞動二字第00127號函認為勞工留職停薪六個月，尚不影響該年度其得享有之特別休假，但留職停薪期間得不併入工作年資計算，而該會79年6月11日(79)台勞動二字第13172號函更認為勞工留職停薪一個月期間，得不併入工作年資計算，準此，次年度事業單位得延後一個月，予以安排勞工之特別休假。

(八) 產假及事假日數已超過特別休假日數時

司法院第7期司法業務研究會研討結論及司法院第一廳研究意見都認為只要是勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，即可享有特別休假之權利，並無例外之限制，縱使勞工在該年度所請產假或事假之日數已超過特別休假日數，仍得享有特別休假的權利，亦即產假、



事假與特別休假係不同的假，不能混為一談。

（九）勞工因案停職時

行政院勞工委員會82年5月17日(82)台勞動二字第24552號函認為勞雇雙方協商排定之特別休假，勞工如因案停職未能休假，復職後，在年度終結前可另行排定休假日數，如在年度終結後未能排定休假者，則依本法施行細則第24條之規定辦理。

（十）年度中終止勞動契約

行政院勞工委員會83年1月15日(83)台勞動二字第01664號函認為本條所謂之「每年」是指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。

（十一）公傷病假期間

內政部75年10月6日(75)台內勞字第428893號函認為依勞動基準法第38條規定，勞工享有特別休假為法定之權益。本案勞工因執行職務遭遇職業災害，在公傷病假醫療期間不能工作，並非勞工不願繼續工作，且依同法第59條第2款規定，雇主應按其原領工資數額予以補償，特別休假既為勞工應享有之權益，不應因公傷病假而喪失其特別休假之權利。

（十二）應休未休而發給之工資，不是本法第2條第3款所稱之工資

此請參考本書關於該條款之說明。

（十三）不因「公告不得折現」而喪失補發工資之權利

最高法院95年台上字第343號判決意旨即指出：「又特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞基法施行細則第24條第3款定有明文。原審徒以被上訴人於84年4月19日公告員工未休完之休假不得折現為據，認上訴人不得再要求補發86年

至89年之應休未休假之工資，於法亦有未合」。

(十四) 遭不當解僱期間，可否享有特別休假之權利？

最高法院96年台上字第5號判決意旨認為若雇主解僱勞工不合法，則雙方之僱傭關係仍存在，而勞工之所以無法為雇主服勞務，咎不在勞工，亦即倘雇主未予不當解僱，勞工必可依其服務年資而受有特別休假之保障，故應可請求補發此部分之工資。

但最高法院104年度台上字第613號民事判決持否定之見解，而認為：勞基法第38條所定之特別休假制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資。雇主倘非因有工作需要且經徵得勞工同意者外，自應以休假為原則。故解釋上須以勞工因業務需要，致其特別休假未能休畢，始得請求給予該特別休假日工資。某甲自100年1月1日起既未實際提供勞務，原審認其不得請求給付應休而未休特別休假日工資，並無不合。

(十五) 應休未休特別休假應否發給工資

行政院勞工委員會89年9月14日(89)台勞動二字第0028787號函認為：

查勞動基準法施行細則第24條第2款規定「特別休假日日期應由勞雇雙方協商排定」，故協商排定後，若經當事人雙方同意，得變更特別休假日日期，本會82年8月27日台勞動二字第44064號函「勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資」，所稱「勞工應休能休而不休者」，係指勞工拋棄特別休假之權利而言，勞工既然拋棄特別休假之權利，則雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。

勞工與雇主就特別休假日日期協商排定，係為行使勞工之特別休假權利，後因勞工自請離職勞動契約終止，勞工欲於契約終止前休完未休之特別休假，應與雇主協商，並告知雇主，並無拋棄權利之意，雇主應以同意為宜；雇主尚不得單方面公告規定「已申請離職之員工，不可將特



別休假調整至離職日之前」，若不同意勞工請求休完應休未休之特別休假，則應依勞動基準法第24條第3款規定發給未休完特別休假日數之工資。

又，最高法院103年度台上字第2540號民事判決亦認為：勞工未於年度終結時休完特別休假，倘係因事業單位之需要所致，雇主應發給未休日數之工資；倘係因勞工個人原因而未休完，雇主可不發給未休日數之工資。

（十六）部分工時工作者之特別休假

勞動部（前行政院勞工委員會）於103年1月27日修正公布之「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第陸、三、（三）項關於特別休假部分，則表示：

特別休假依勞動基準法第38條規定辦理。其休假日期由勞雇雙方議定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：

以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第38條規定給予休假日數。

第39條（假日休息工資照給及假日工作工資加倍）

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。

解說

本條文係規定雇主應照給假日工資，且勞工若於假日仍出勤工作時，雇主應加倍發給工資。嗣於105年12月21日修正公布現今之條文，乃是為配合第36條增訂休息日之規定，因此本條文亦配合修正，將休假日亦納為應照給工資之範圍。

但若於休息日加班，則其工時及工資之計算方式，係依第24條之規定，而非依本條文加倍發給之規定。

（一）施行細則

本法施行細則於104年12月9日公布修正時，增訂第24條之1，規定：本法第39條所稱休假日，指本法第37條所定休假或第38條所定特別休假。

（二）罰則

雇主若違反本條文之規定，則依本法第79條第1項第1款之規定，處2萬元以上100萬元以下之罰鍰（另依第4項之規定，主管機關尚可依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至150萬元），而且依本法第80條之1規定，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善，若屆期未改善，則應按次處罰。

（三）於例假日工作，工資應否加倍發給？

本條文係規定於「休假日」工作者，工資應加倍發給，至於在第36條所定之「例假日」工作者，工資應否加倍發給？儘管行政機關及司法實務都採肯定之見解（請參照本書關於第36條之介紹），但實應以修法來改善，以杜爭議。

（四）工資加倍發給

行政院勞工委員會76年12月31日(76)台勞動字第10833號函認為本條文所稱工資，依本法第2條第3款規定，自應包括工資、薪金及按計



時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與在內，至於所謂「加倍發給」，依內政部73年10月18日(73)台內勞字第256453號函之見解，係指除依本條文規定當日工資照給外，再加發該實際從事工作之休假日內應得工資而言。

(五) 按件計酬之勞工

司法院第7期司法業務研究會研討結論及司法院第一廳研究意見都認為按件計酬之勞工可享有本條文之權利，且此項工資，參照本法施行細則第12條規定，以每日工作八小時之生產額或工作數換算之，但應注意同細則關於計算基本工資時，不予列入計算之給與項目及日數規定。但內政部74年1月12日(74)台內勞字第70508號函則認為可依上一個月工資之平均額計算發給當月之假日工資。

(六) 按時計酬之勞工

行政院勞工委員會101年11月6日勞動2字第1010132874號令表示：依據勞動基準法第24、39條規定，按時計酬者勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，毋須再行加給；逾法定正常基本工時延時工作或於休假日出勤工作者，以約定之金額核計休假日（出勤）之工資。

(七) 給付工資的時間

內政部74年6月14日(74)台內勞字第323097號函認為加倍發給的工資，應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。

(八) 於例假或補假日工作，但未滿八小時

勞工於國定假日或翌日補假日工作，但工作時間未達八小時（或四小時），其工資究應依比例給付？抑或仍應加倍給付？內政部75年9月16日台內勞字第434652號函及行政院勞工委員會77年3月1日(77)台勞動二字第03458號函都認為仍應加倍發給工資，且如果在假日工作又延長

工作時間，則延時工資部分應依本法第24條規定辦理。但請比較第40條之規定。

（九）勞工之同意及不同意

內政部76年1月15日(76)台內勞字第468376號函認為勞工若不同意於休假日照常工作，雇主不得因此即扣發全勤獎金，且亦不得以曠工論（內政部74年5月7日(74)台內勞字第313082號函），而內政部76年1月6日(76)台內勞字第462952號函及行政院勞工委員會76年9月30日(76)台勞動字第3575號函都認為勞工若已同意於休假日工作，則勞工即有在該休假日工作之義務，如果勞工屆時未到工，除事先告知雇主或有正當理由外，得由勞資雙方約定，予以曠工處分。

第74條（勞工之申訴權及保障）

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。



解說

雇主若有違反本條文或其他勞工法令之規定，則勞工為保障自身的權益，自應准許勞工提出申訴，且為保障勞工之申訴權利，本條文第2項便規定雇主不得因勞工提出申訴而作出不利於勞工之處分。但是，若勞工虛構事實（請注意此與檢查單位查無實據或認定沒有違法之情形仍有不同）而提出申訴，則雇主是不是亦不得對勞工解僱、調職或其他不利之處分？解釋上應認為在申訴檢查期間，雇主仍不得作出不利之處分。但於檢查完畢，確定事業單位並未違法且確定此係勞工虛構事實所提出之申訴時，雇主似可依本法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之規定而解僱勞工或依工作規則作其他懲戒之處分。

而本條文頃於105年12月21日修正公布，重點在於增訂雇主對於「吹哨者」之勞工，不得有現行條文第2項所示之不利處分（舊條文只規範不得有解僱、調職或其他不利處分，較為籠統）。且於第3項增訂違反時之效果為無效，而此應只是再度宣示之規定，因為原本依民法第71條「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效」之規定，雇主違反本條文第2項之禁止規定，其效果應屬無效。

再者，為加強主管機關對於申訴案件之處理及對申訴者之保護，乃將原施行細則第47條、48條等規定內容，提昇至本法之層次而作規定（但內容略有不同）。

（一）施行細則

本法第74條第1項規定之申訴得以口頭或書面為之（本法施§46）。

（二）罰則

雇主若違反本條文第2項之規定，則依本法第79條第3項之規定，處2萬元以上30萬元以下之罰鍰（另依第4項之規定，主管機關尚可依事業

規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至45萬元），而且依本法第80條之1規定，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善，若屆期未改善，則應按次處罰。

第79條（罰則）

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

- 一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。
- 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。
- 三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

解說

原來本條文第1項第1款所列之違反行為，僅處以2萬元以上30萬元以下罰鍰，尚屬過輕，故將其中關於違反工資、工作時間、休息、休



假、女工、職業災害補償等攸關勞工權益之情形，提高罰鍰數額為2萬元以上100萬元以下。至於其他較輕微之違反行為，則仍維持2萬元以上30萬元以下罰鍰，並移列至第3項規定。

再者，第4項則增訂，主管機關對雇主之違反行為，可以依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一，以符實際情形及比例原則，而收遏阻之效果。例如：原來法定罰鍰最高額是100萬元者，可以加重罰鍰至150萬元，如果原來法定罰鍰最高額是30萬元者，則可以加重罰鍰至45萬元。