想詢問員工不想參加平日舉辦的員工旅遊, 想工作, 但公司強迫員工要休假, 有違法嗎

LU0003993（一般會員） 勞動·工作 ／ 勞工 2020-06-17 03:18

想詢問員工不想參加平日舉辦的員工旅遊，想工作，但公司強迫員工要休假，有違法嗎

李俊璋（認證法律人）

讚： 5 留言： 4
2026-01-07 08:01

提問者你好：

如果是雇主強制勞工於工作日參加與業務頗具關連性的教育訓練，訓練時間應該計入工作時間，另外勞工因為訓練時間所提供的勞務，不同於一般正常工作期間，因此工資的給付可以由勞雇雙方另外商議[1]，假設訓練時間與工作時間合計如超過正常工作時間，雇主應依法支給勞工延長工時工資[2]。

如果員工旅遊是屬於強制參加的性質，雇主仍然應該給付當日的工資，但是考量員工旅遊跟一般出勤提供勞務的情形有所不同，工資給付的數額可以由勞資雙方另外議定[3]。

假設員工旅遊雇主要求勞工自請特別休假參加旅遊活動，參考勞動基準法規定[4]，原則上特別休假應由勞工意願排定，除非雇主有基於經營的急迫需求或勞工別因素，才由勞資雙方自行協商調整[5]。另外，員工旅遊期間因為勞工參與旅遊活動，性質上屬於出遊員工出勤義務的免除，假設雇主在未經勞工同意或協商情形下，就以勞工參加員工旅遊為理由，逕自排定勞工出遊期間屬於無薪休假，而扣減勞工工資給付數額時，則可能有違法的疑慮[6]。

如果雇主於工作日舉辦的員工旅遊屬於自願參加性質，未參加的勞工仍有出勤的義務，如果無提供勞務時，勞工需請假或補休辦理。

註腳

[1] 行政院勞工委員會（81）台勞動二字第 33866 號函。

[2] 勞動基準法第24條。

[3] 臺灣桃園地方法院 106 年勞訴字第 32 號民事判決：「……。又員工旅遊若屬強制參加性質，仍應

給付當日工資，惟因員工旅遊不同於一般勞務給付情況，其工資給與可由勞資雙方另予議定。」

[4] 勞動基準法第38條第2項規定：「Ⅱ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。」

[5] 臺灣士林地方法院 105 年勞訴字第 36 號民事判決：「特別休假目的乃在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然發生特別休假之權利。至於事假、病假依據勞工請假規則第4 條、第7 條，則為疾病或生理必須治療或休養、或者是有事情處理，假別不同，意義當然不同，自不能相互混淆，……，被告未能證明有先告知勞工參加員工旅遊者，需以特別休假折抵，或有相關工作規則或辦法足以證明被告公司明確與勞工約定員工旅遊日即為特別休假，是被告上開辯稱自不得採信。」

[6] 臺灣臺中地方法院 102 年勞訴字第 132 號民事判決：「按勞工係在雇主指揮命令下提供勞務以獲得工資對價，工作薪資即應視為勞動契約之重要要素，依據勞動法理，勞動契約內容要素之變更，除非勞資雙方事先於勞動契約中已有合意，應從其約定外，否則該項契約內容要素之變更即應得雇主與勞工雙方面之同意，始謂合法。雇主未經勞工同意，逕自排定所謂「無薪休假」，自屬無效之變更，勞工縱未於所謂「無薪休假」當日出勤，因係雇主逕自免除勞工出勤義務，勞工無補服勞務之義務，雇主仍應依原約定給付報酬。查被告於原告張俊相99年9 月份薪資，以員工旅遊無薪假為由扣款1,000元，然被告因員工旅遊而免除員工出勤義務後，是否有經員工同意排定該日為無薪休假，並進而扣減員工薪資，被告就此並未舉證證明之，則依勞動基準法第21條第 1項前段規定及上開說明，被告扣發該1,000 元工資，自屬無據。」

員工旅遊， 特別休假， 休假

匿名（一般會員） 2022-02-21 03:30:24

公司強迫參加員旅遊，並規定連續不參加者一律開除，請問這有違法嗎？

匿名（一般會員） 2023-02-18 12:12:12

"如果雇主於工作日舉辦的員工旅遊屬於自願參加性質，未參加的勞工仍有出勤的義務，如果無提供勞務時，勞工需請假或補休辦理，雇主得不發給工資。" 想請問如果公司規定不參加活動的員工不能上班,必須請事假或特休假,這樣是否合法.

李俊璋（認證法律人） 2026-01-07 08:07:37

如果雇主在工作日辦理員工旅遊： 1.說明不參加的員工一律開除，可能涉及終止勞動契約合法性議題。 2.要求不參加活動的員工不能上班，可能涉及「拒絕受領勞務」議題，依照民法第267條規定，雇主仍應給付當日工資。

匿名（進階會員） 2026-01-19 09:51:57

公司辦理非強迫性旅遊，且為月薪，員工不想(或無法)參與，想上班，但旅遊期間，公司無法提供工作地點供員工上班，要求員工請特休，或請假(依規定，請事假當日不給薪；病假需提供證明，提供半薪；特休為個人權益，且未請特休，資方需提供加班費)，請問是否違法？