

5 / 1 勞動節(非假日)以調班休假方式辦理,沒有加班費這樣適法嗎?

匿名 (一般會員) 勞動·工作 / 工時 2022-04-13 01:44

 陳琦妍 (認證法律人)

讚：3 留言：0

2022-04-15 06:08

很多勞工可能都會遇到提問人的問題：勞動節或其他端午、中秋、過年等國定假日本來要依法給假^[1]，如果雇主希望員工當天來上班，經勞工同意出勤後，要給加倍工資^[2]；但也有雇主提出要用調班方式，把國定假日調移到其他工作日放假，不給加班費。事實上採取調班沒有加班費的方式不是不行，但必須符合以下2個條件，才會合法^[3]：

勞工「個人」事先同意

雇主因為有營業的需要，確實可以跟勞工協商，將國定假日調移到其他工作日，但一定要先得到這位勞工「個人」的事先同意。

如果雇主單方面變更，或只得到工會或勞資會議同意，沒有問個別勞工、得到同意，就任意調勞工的班，要求國定假日出勤還不給加倍工資，雇主就可能面臨違法受罰的結果。

明確確定休假要移到哪一天

除了要事先得到勞工「個人」的同意，而且移調後的休假日期要明確確定。不能調了班，但不知道調班後改成哪一天休假，讓勞工的休假權益陷於不確定的狀態而受到損害，這樣也是違法的。

如果符合以上2個條件，確實可以用調班休假不用另發加班費的方式，但如果不符合任何一個條件的調班就是違法的行為，勞工可以撥打勞動部的1955勞工諮詢申訴專線，或利用勞動部或各縣市政府民意信箱等方式提出申訴。勞資爭議諮詢、申訴的資訊，可以進一步參考法律百科文章：侯嘉偉（2021），《[勞工申訴可以保密嗎？——勞資爭議的各種申訴管道](#)》。

延伸閱讀：

侯嘉偉（2020），《[計時人員可以填寫國定假日調休表嗎?](#)》。

勞動部（2017），《[雇主可否將國定假日、休息日與工作日調移?](#)》。

臺北市政府法務局（2021），《[勞資協商調移國定假日至其他工作日實施，應明確調移休假之實施日期](#)》。

- [1] [勞動基準法第37條](#)第1項：「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。」
- [2] [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。」
關於假日出勤的工資要怎麼算，可以參考：林大鈞（2021），《[在不同類型的假日出勤，如何分別計算工資？](#)》。
- [3] [勞動部勞動條1字第1040130697號函](#)（2015/4/23）：「
二、……勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。
三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。
」

► [勞動節](#)，[國定假日](#)，[調班](#)，[工資](#)，[同意](#)
