

檔 號：

保存年限：

全國電子股份有限公司企業工會 函

地址：24267新北市新莊區富國路176
巷7號4樓之11

承辦人：高維龍

電話：0937409600

Email：

elifemall.labor.union@gmail.com

受文者：如行文單位

發文日期：中華民國111年10月31日

發文字號：全工字第1111031001號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：有關會員申請新北勞動雲—勞檢立即go系統，就雇主疑有違反勞動基準法第39條「假日工資未給付或於休假日工作未依規定加給工資」案件，本會意見陳述如說明，謹請查復！

說明：

一、據會員111年10月10日透過勞檢立即go系統詢問，有關全國電子股份有限公司(下稱公司)國定假日調移及請假系統案辦理。

二、前述勞檢立即go系統通報單號LC11101666辦理回覆如下：

(一)依勞基法第37條及第39條規定，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(俗稱國定假日)，均應給予勞工休假且工資照給。事業單位如徵得勞工同意於國定假日工作者，除當日工資照給外，應再加發1日工資，或由勞資雙方事先就「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，並應確明前開所調移國定假日之休假日期，且不得減損勞工應有之國定休假日數(勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函參照)，以上先向您說明。

(二)本局所屬勞動檢查處日前對該公司實施勞動檢查，該公司表示係由勞工以國定假日調移系統預先排定當年度各國定假日欲調移實施之期日，並透過請假程序確認勞工

實際差勤狀況，經核可後作為勞雇雙方同意國定假日調移實施之依據，難認有違反法令之虞。由於此部分屬事業單位內部出勤管理程序，在未違反法令強制禁止規定且未損及勞工休假權益前提下，尚非勞動基準法授權主管機關得介入管制事項，如您對該公司請假流程及系統操作有疑義，建請您循該公司內部管道反映。

三、首先，本會並無接獲有 鈞府所屬勞動檢查處日前對該公司實施勞動檢查通知。合先敘明。

四、按勞動部104年04月23日勞動條1字第1040130697號函：

『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。』。惟公司就國定假日挪移部份，僅能使員工從系統上選擇調移到其他工作日，或選擇不調移，並未給予其不同意調移的選項。

五、又既然公司有國定假日挪移系統，可視為員工已同意指定調移後之國定假日，不應還需要員工再配合公司制定的請假系統，線上做國定假日申請休假手續，才能生效並免於出勤。此舉是否有牴觸勞基法第37條規定「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。」之虞，還須請勞動部相關主管機關明釋！

六、末查，勞動基準法第43條及勞工請假規則，並無規範有關「國定假日」請假事項。惟公司表示係由勞工以國定假日調移系統預先排定當年度各國定假日欲調移實施之期日，並透過請假程序確認勞工實際差勤狀況，經核可後作為勞雇雙方同意國定假日調移實施之依據。此舉明顯有公司管理權擴張、濫用之嫌。至於是否有損及勞工休假權益？本會籲請勞動基準法授權主管機關應主動介入釐清，俾利確保勞工之權益。

正本：新北市政府、勞動部

副本：新北市政府勞工局、新北市政府勞動檢查處、台北市產業總工會、新北市產業總工會、桃園市產業總工會、本會存查

理事長 高維龍

裝

訂

線

