

# 勞動基準法實務、案例分析

報告人：鄭津津  
國立中正大學法律系教授

# 前言

 經統計，民國109年勞動基準檢查相關裁處資料，顯示處以罰鍰之前五名分別為：

- 1.延時工資(加班費)未依規定給付 (16.75%)
- 2.出勤紀錄未詳實逐日記載至分鐘為止 (13.63%)
- 3.每七日中未依規定給例假、休息 (10.50%)
- 4.延長工時超過法定標準(超時工作) (8.13%)
- 5.假日出勤未加倍給付工資 (6.75%)

前述為雇主最常違反之規定，故本次宣導將針對前述議題，進行探討。

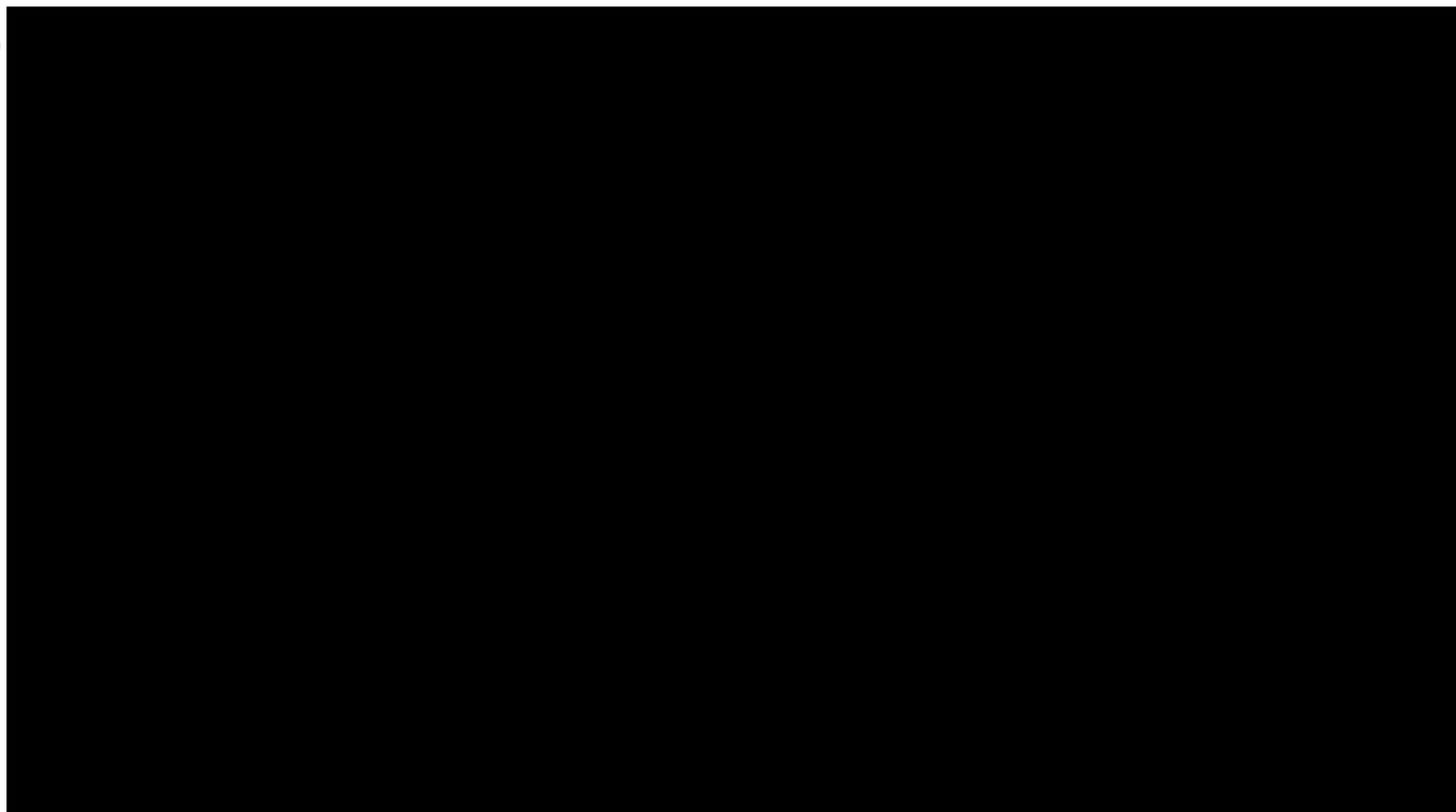
# 延長工時與工資



# 延長工時與工資



嚴重超時！加利員工月加班達100小時、整月無休



# 延長工時與工資



高鐵積欠25億加班費 1 / 20勞資協商



# 延長工時與工資



## 一、延長工時相關規定

 勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」

勞基法第32條第2項規定：「雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」



# 延長工時與工資



## 二、延長工時工資相關規定

 勞基法第24條規定：

I. 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2小時以內者，按平日每小時工資額加給 $\frac{1}{3}$ 以上。
- 二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給 $\frac{2}{3}$ 以上。
- 三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

II. 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 $1\frac{1}{3}$ 以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 $1\frac{2}{3}$ 以上。

# 延長工時與工資



## 二、延長工時工資相關規定



勞基法施行細則第20-1條規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：

- (1) 每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。
- (2) 勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」



# 延長工時與工資



## 三、延長工時工資計算方式



假設勞工月薪為36000，某日加班2小時，則雇主至少應發給多少加班費呢？

1. 平日每小時工資： $36000 \div 240$  (每月30日每日8小時) = 150

2. 加班2小時： $[150 \times (1 + 1/3) \times 2 = 400 \text{元}]$ ，加班費為400元

3. 如加班3小時： $[150 \times (1 + 1/3) \times 2 + 150 \times (1 + 2/3) = 650]$ ，

加班費為650元

4. 如係因天災等理由延長工作時間時，每小時雇主須給付勞工：

加班費300元 ( $150 \times 2 = 300$ )。



# 延長工時與工資



## 四、假日工作工資相關規定



勞基法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38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。」

所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，有所不同。

# 延長工時與工資



## 五、罰則



勞基法第79條第1項第1款規定：「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。」

# 延長工時與工資



## 六、相關案例



### 延長工時超過法定標準(超時工作)

一、訴願人經營其他機械設備租賃業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108年1月4日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定出勤時間為8時30分至17時30分，12時至13時為休息時間，每日正常工作時間8小時；延長工時自出勤8小時並休息30分鐘後起算，以0.5小時為單位；每週起迄為週一至週日，週六及週日為休息日及例假日。並查得：（一）略。（二）略。

（三）勞工○○○（下稱○君）於107年9月2日出勤時間為6時至22時，扣除中間休息1.5小時，當日延長工時連同正常工時計14.5小時，已逾12小時；又○君107年10月延長工作時間計67.5小時，亦已逾法定1個月上限46小時，違反勞動基準法第32條第2項規定。

。

節錄自：臺北市政府108年8月23日府訴一字第1086103192號訴願決定書

# 延長工時與工資



## 六、相關案例



### 延時工資(加班費)未依規定給付

訴願人經營不動產租售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109年6月11日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，其與勞工約定單週起訖為週一至週日，正職勞工每日出勤時間為9時至18時，1日正常工時8小時，休息時間1小時；設有加班申請制度，除勞工○○○外，其餘正職勞工皆自19時起計，最小計算單位為0.5小時；並查得訴願人勞工○○○（下稱○君）109年3月份平日延長工時在2小時以內者，共計10.5小時，**訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）2,512元【（基本薪資26,000+伙食津貼1,000+職務津貼8,000+全勤獎金1,000+業績獎金7,061）÷240×10.5×4/3】**，惟訴願人僅給付2,344元，尚短少給付168元，違反勞動基準法第24條第1項規定。……原處分機關以訴願人違反勞動基準法第24條第1項規定，依同法第79條第1項第1款及行為時第80條之1第1項等規定，裁處訴願人法定最低額2萬元罰鍰及公布訴願人名稱、負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

節錄自：臺北市政府110年1月5日府訴三字第1096102422號訴願決定書

# 延長工時與工資



## 七、問題討論



下列敘述何者為錯誤？

- (A) 每日工作超過8小時、每週工作超過40小時以及休息日上班為延長工時。
- (B) 雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。
- (C) 雇主若因天災、事變、突發事件而使勞工延長工時者，工資應加倍發給。
- (D) 雇主可片面將勞工之延長工時換算補休。



# 延長工時與工資



## 七、問題討論

 在勞動基準法的規範下，勞工原則上每日工作超過幾小時，雇主就必須給付加班費？

- (A) 12小時。
- (B) 10小時。
- (C) 8小時。
- (D) 14小時。



# 例假日與休息日



# 例假日與休息日



工讀生連續30天未休千葉火鍋遭罰



# 例假日與休息日



## 一、例假日



勞基法第36條第1項規定：「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。」每週之例假具有強制性質，除因天災、事變或突發事件，有繼續工作之必要，否則無論是出於雇主的需要，或是勞資雙方的合意，例假日皆不得從事工作。雇主若因天災、事變或突發事件，有繼續工作之必要，得停止勞工之例假日，但停止例假日之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。此外，雇主在停止勞工例假後24小時內，應向當地主管機關核備。



# 例假日與休息日



## 二、休息日

 勞基法第36條第1項規定：「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。」因休息日之出勤較例假日為彈性，**出勤性質屬延長工作時間**，雇主如有使勞工在休息日工作之必要，**可徵求勞工之同意後始勞工於休息日出勤**，並應依勞基法第24條第2項、第32條、第36條第3項等之規定，加給休息日工作之工資。



# 例假日與休息日



## 三、休息日與例假日之約定



勞基法僅規定7日中應有1日為休息日、1日為例假日，至於哪一日是勞工之休息日、哪一日是例假日，乃勞動契約之約定事項，應由勞資雙方依事業單位之性質與需要，於勞動契約中約定何日為休息日及例假日。

此外，例假日與休息日之安排應在同一週之工作週期內，以每7日為一週期，週期之起迄亦由勞雇雙方自行約定，依曆日連續計算，不因跨月而重新起算，且雇主不得任意調動週期之起迄。



# 例假日與休息日



## 四、何謂一日



一日原則係指**午前0時至午後12時之連續24小時**。但若有雇主採輪班制且各班之間輪替有一定之規律，恐無法使全部之勞工均能自午前0時至午後12時之連續24小時中休息，此時雇主並非不得採取以「連續24小時」為「一日」之計算方式。



# 例假日與休息日



## 五、按時/按日計酬者之適用



按時計酬者享有例假及休息日照給工資之權利，惟該例假及休息日照給之工資已折算到每小時基本工資中。

然而，按時或按日計薪之部分工時勞工，如於每7日的工作週期內，工作至第6日時，即使當週勞工正常工作時間未達40小時，雇主仍應依休息日出勤工資加給標準計給工資。



# 例假日與休息日



## 六、休息日與例假日之調整



例假日與休息日之安排乃勞動契約之約定事項，雇主若有需要可予以調整，但雇主不得單方面決定，而應與勞工合意後始得變更，且必須符合「不得連續工作逾6日」之規定。勞雇合意調移休息日後，雇主如有使勞工於調移後之休息日工作之需要時，仍應徵得勞工同意，並應按勞基法第24條第2項之休息日出勤加成之標準給付工資。

此外，立法者於2018年1月31日增訂勞基法第32-1條之規定將勞動部函釋法制化，亦即將加班換補休法制化，雇主應依勞工實際延長工時時數等比例換取補休時數。



# 例假日與休息日



## 七、相關案例



### 雇主未依勞基法規定給例假日與休息日

訴願人經營化粧品批發業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）108年6月6日及6月11日派員實施勞動檢查，發現訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定工作時間為10時至18時，中間彈性休息1小時，1日正常工時7小時，工時滿8小時後起算加班，無採用變形工時，並查得：(一)下略。(二)下略。

**(三) ○君於107年3月19日至27日連續出勤9日、107年7月7日至19日連續出勤13天，未給予勞工每7日中2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定。**

節錄自：臺北市政府108年12月11日府訴二字第1086103925號訴願決定書

# 例假日與休息日



## 八、問題討論



下列有關休息日和例假日的敘述，何者為錯誤？

- (A) 工作7日為一週期，一週中應有一日為例假日，一日為休假日。
- (B) 勞工每7日中應該有2日之休息，其中休假日為星期六，例假日為星期日。
- (C) 只要勞資雙方合意約定例假日工作，且依法給付加班費，即為合法。
- (D) 勞工在休息日工作，雇主應依勞基法24條第2項規定之標準，給付勞工延長工時工資。



# 出勤記錄



# 出勤紀錄



## 一、相關規定



勞基法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」

勞基法第30條第6項規定：「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」

勞基法施行細則第21條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

# 出勤記錄



## 二、相關案例

### 出勤紀錄未詳實逐日記載至分鐘為止

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第30條第6項規定部分：

(一) 按雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄；(下略)。(二) (下略)

(三) 次依卷附○君、○君之107年11月1日至108年1月31日打卡記錄所載，○君107年11月13日、12月26日未記載上班時間、107年11月30日、12月15日、108年1月15日、25日未記載下班時間；○君107年12月22日、31日、108年1月11日、16日、25日未記載下班時間。**是訴願人未置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，違反勞動基準法第30條第6項規定之情事，洵堪認定。**

(四) 雖訴願人主張已要求主管核實記錄勞工出勤情形等情，惟屬事後改善行為，不得作為本件免責之依據。訴願主張，不足採據。(下略)

節錄自：臺北市府108年7月22日府訴一字第1086103010號訴願決定書

# 出勤記錄



## 三、問題討論



下列有關出勤紀錄之敘述，何者為錯誤？

- (A) 雇主有備置出勤紀錄之義務。
- (B) 出勤記錄應保存五年。
- (C) 勞工向雇主申請出勤紀錄時，雇主得予以拒絕。
- (D) 當勞資雙方就出勤時間發生爭議時，應由雇主負提出出勤紀錄之責任。



# Q & A

