



# 加班費與違法解僱之勞動事件解析



報告人：鄭津津  
國立中正大學法律系教授

# -加班費-



# 加班費

## 一、延長工時

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：

- 一、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。
- 二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」

# 加班費

## 二、加班費計算標準

勞基法第24條第1項規定：「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之：

- (1) 延長工作時間在**2小時以內**者，按平日每小時工資額加給**3分之1**以上。
- (2) **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**3分之2**以上。
- (3) 依第**32條第4項**規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額**加倍發給**之。」

# 加班費

Q

「平日每小時工資」應如何計算？

是依「平均工資」計算或依正常工作時間的工資？

「平日」係指那一日？

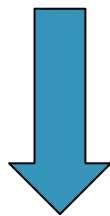
是「當日」？或一段期間的平均？

A

司法院第14期業務研究會採「正常工作時間內平均每小時之工資」，即延長工作時間的當日，在正常工作時間內所得工資，除以當日正常工作之時間。

勞委會函釋亦謂：「平日每小時工資額」係勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。

# 加班費



「平日每小時工資」係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。此外，天然災害發生時，僱主使勞工出勤，除當日工資照給外，並加給勞工工資，該加給之工資與休假日、例假日工作加給工資性質類同，計算「平日每小時工資」額時，亦得不列計。

## 三、平日加班費計算舉例說明



假設勞工平日每小時工資為120元，某日加班2小時，則雇主至少應發給：

加班工資320元〔 $120 \times (1 + 1/3) \times 2 = 320$ 〕

如加班3小時，則最少應發給：

加班費520元〔 $120 \times (1 + 1/3) \times 2 + 120 \times (1 + 2/3) = 520$ 〕

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240元（ $120 \times 2 = 240$ ）。

## 四、休息日工作工資

**勞基法第24條第2項規定：**「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又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又2/3**以上。」



## 五、休息日工作工資計算方式

- ❖ 假設勞工甲平日每小時工資為120元，某休息日工作，則雇主當天應發給之加班費為：
- ❖ 第一個2小時加班工資320元〔 $120 \times (1 + 1/3) \times 2 = 320$ 〕
- ❖ 第3-8小時加班費1200元〔 $120 \times (1 + 2/3) \times 6 = 1200$ 〕
- ❖ 加班費共1520元
- ❖ 休息日當日不工作即可領取 $120 \times 8 = 960$ 元
- ❖ 勞工甲休息日當日共可得到 $1520 + 960 = 2480$ 元

## 六、假日工作工資

**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。

## 七、假日工作加班費計算

當勞工於勞基法第37條、第38條所定**假日出勤，工作8小時後**，雇主要求其**繼續工作**，即為假日工作延長工時的情況，此種**超過8小時的工資部分，應依勞基法第24條第1項規定計算。**

**勞基法第24條第1項規定：**

「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、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額**加倍發給**。」

## ◆ 案例一(高等法院101年勞上字第56號判決)

### 1.事實

甲為桃園A貨運公司載貨司機，月薪3萬3千元，甲工作時間為從早上6點開始出發前往載貨，中午左右回到公司，隨後即又南下前往台南載貨，通常約8點左右到達，裝好貨物後即回到A公司，通常此時已為次日深夜2、3點左右，經短暫休息過後，即於清晨6點開車前往台北等地送貨，並於當日中午12點下班，隔日凌晨6點再上工。甲主張其所有工作日數共902天。



## ◆ 案例一(高等法院101年勞上字第56號判決)

### 1.事實(續)

其中扣除掉中餐及晚餐用餐時間2小時，及次日深夜3點至凌晨6點之休息時間，總共為25小時，故其延長之工時為17小時，就此雇主主張，既有二日在勤時間，在計算加班時間時應扣除兩日正常工時16小時。試問甲之加班費應如何計算？



## ◆ 案例一(高等法院101年勞上字第56號判決)

### 2.判決要旨

依勞基法第17條規定，跨越二日者，其工作時間應合併計算，是甲工作時間應為25小時，就此再扣除法定正常工時8小時，故甲加班時間應為17小時(25-8 =17)。就雇主主張應扣除16小時部分，法官認為此舉扣除方式，將造成每二日僅有9小時之加班時間(25-16=9)，此無疑係認為甲係在工作第17個小時始算加班，而與勞基法正常工時規定不符。另甲之平日工資則為1100元(33000 ÷ 30 = 1100)。

## ◆ 案例一(高等法院101年勞上字第56號判決)

### 2.判決要旨(續)

綜上，甲加班費計算方式應為：加班時間前第1、2小時按平日每小時工資加給1/3，第3至第17小時則按平日每小時工資加給2/3，又因此出勤時間係以2日為一單位，計算方式如下：

$$(1100 \div 8) \times (4/3) \times 2 + (1100 \div 8) \times (5/3) \times 15 \\ = 3804; (902 \div 2) \times 3804 = 1,715,604$$

是A公司需給付1,715,604元予甲。

## ◆ 案例二(高等法院高雄分院100年勞上易字第15號判決)

### 1.事實

甲為退休軍人並於A安養中心擔任水電技工。因醫療業務所需，甲需要值夜及於例假日工作，故依此向A安養中心請求加班費及例假日工作工資，並謂其平日延長工時為16小時，共計206天，假日工作則為每次8小時，共計82天，而甲之每小時時薪為147元。





## ◆ 案例二(高等法院高雄分院100年勞上易字第15號判決)

### 1.事實(續)

甲於勞動契約中約定,就值夜及例假日工作之薪資願依行政院退輔會規定支領值班費,而其中**值班**和**例假日工作**每次可得金額為**200元**及**400元**;又A主張甲於10年受僱期間之值夜及例假日工作中,除巡察事業場所及緊急事故處理之外,其他工作任務僅出現7次,符合內政部所訂之值班狀況,是甲不得主張加班費。

## ◆ 案例二(高等法院高雄分院100年勞上易字第15號判決)

### 2.判決要旨

依內政部對值班之定義為，勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。然參酌A所制定之執勤具體作法及業務職掌項目，值班執勤之內容，為水電維修、停電處理、熱水鍋爐及緊急狀況之處理，並執行中心社區及堂隊夜間與假日巡查工作，除應隨時待命、不得擅離崗位外，尚應於使用單位出狀況時前往檢修。

## ◆ 案例二(高等法院高雄分院100年勞上易字第15號判決)

### 2.判決要旨(續)

甲之值班內容與其平日工作內容並無二致，又甲亦不得任意離開崗位，是乃確實受A指揮監督，故縱值勤期間沒有工作，且在甲未適用勞基法84條之情形下，應認係屬加班。

是甲可得之金額為延長工時之工資743,103元( $\{147 \text{元} \times [(1.33 \times 2) + (1.66 \times 14)] - 200 \text{元}\} \times 206 \text{日} = 743,103 \text{元}$ )及例假日工作部分160,064元( $[(147 \text{元} \times 2 \times 8) - 400 \text{元}] \times 82 \text{日} = 160,064 \text{元}$ )。

## ◆ 案例三(台灣高等法院97年勞上更(一)字第6號判決)

### 1.事實

甲任A抽水站，並於嗣後被核定為勞基法第84條之一工作者，是甲向A主張於雙方另行約定延時工時前之88年3月1日起至92年5月6日止之延時工資，另甲係採3天值班1次制度，平日值夜班自17時至次日8時，扣除補休4小時，計值班11小時；週六自12時至次日8時共20小時，扣除補休8小時，為12小時；假日值日夜班自8時至次日8時，扣除補休12小時，計值班12小時。

## ◆ 案例三(台灣高等法院97年勞上更(一)字第6號判決)

### 1.事實(續)

A對此主張，雙方起初即依「台北市政府暨所屬機關值日(勤)規定事項」規定，於夜間值勤可補休半天並領取300元，於假日值勤則可補休1天半及領取450元，故另以書面約定前，A依該規定給付加班費即已足。

## ◆ 案例三(台灣高等法院97年勞上更(一)字第6號判決)

### 2.判決要旨

自甲核定為第84條之1之工作者後，兩造間如就工作時間、值班加班費如何計付等勞動條件另為約定，自應另以書面為之，而於兩造另訂書面契約約明勞動條件之前，尚不能認兩造間就該勞動條件已有特約。是雖甲於主張加班費期間受領A依其主張規定所計算之加班費，惟就此仍難謂甲已同意A於此期間仍依該等規定給付加班費。是A之主張無理由。

## ◆ 案例三(台灣高等法院97年勞上更(一)字第6號判決)

### 2.判決要旨(續)

按甲每小時工資為127元，平日及星期六上班日延長工時於2小時內為每小時170元(計算式： $127 \times \langle 1 + 1/3 \rangle = 170$ )，再延長工作時間於2小時內為每小時212元(計算式為： $127 \times \langle 1 + 2/3 \rangle = 212$ 元)，例假日為每小時加班費127元。

## ◆ 案例三(台灣高等法院97年勞上更(一)字第6號判決)

### 2.判決要旨(續)

又雙方約定,週一至週五值日人員補休半天,星期六值日人員補休一日,星期日及例假日值日人員補休1天半,是上訴人平日加班為11小時工時,工資為2248元(計算式為: $\langle 170 \times 2 \rangle + \langle 212 \times 9 \rangle = 2248$ );週六加班為12小時工時,工資為2460元(計算式為: $\langle 170 \times 2 \rangle + \langle 212 \times 10 \rangle = 2,460$ );例假日加班12小時工時,工資為1780元(計算式為: $\langle 127 \times 8 \rangle + \langle 170 \times 2 \rangle + \langle 212 \times 2 \rangle = 1780$ )。



## ◆ 案例四 (台灣高等法院85年度勞上易字第3號判決)

### 1.事實

甲為A工廠之警衛，主張其工作時間為每一晝夜上班24小時，工作一天、休息一天，且例假日、休假日及特別休假日等均未放假，故請求自77年9月10日起至83年8月14日止，A未給付之工資差額、例假、休假、特別休假工資及延長工時工資計844,044元整及其法定遲延利息。

## ◆ 案例四 (台灣高等法院85年度勞上易字第3號判決)

### 1.事實(續)

A則主張，工廠裝設有保全系統，甲於工廠下班後即可自由活動，無需處理緊急事故或巡視廠房，故甲每日僅實際工作8小時，無加班或延長工時之情形；而當初雙方即約定例假日、國定假日等不以加班計算，A每月給付甲之月薪，不低於基本工資加計例假、國定假日、特別休假日及延長工時應加給工資之總額，實已溢付甲16萬餘元，故甲不得再行請求，且甲夜間外出亦無須向任何人請假或報備，因此該段時間不能認為係值勤上班。

## ◆ 案例四 (台灣高等法院85年度勞上易字第3號判決)

### 2. 判決要旨

經查，甲於工廠下班後雖可自由活動，惟甲因居住於工廠內，下班後仍需處理送貨及其他事故，應可認為係24小時備勤及待命，依內政部74年5月13日74台內勞字第309874號函釋「守衛駐廠備勤應屬工作時間」，則該24小時自應認係上班時間。是甲前開每一晝夜上班24小時，而於翌日休息之情形，可折計為每日工作12小時，從而甲主張其於每日工作滿8小時後之4小時，均屬延長工作時間，應依勞動基準法第24條第1項第1款及第1款之規定計算其工資，尚非無據。

## ◆ 案例四 (台灣高等法院85年度勞上易字第3號判決)

### 2. 判決要旨(續)

又甲於例假日及國定假日均未休假，亦為A所不否認，此部分工資自應依勞動基準法第39條規定加倍發給，雖兩造有「上班一天，休息一天，採兩班輪替制，且例假日、國定假日不以加班以計算」此一約定，惟因違反法律之規定，故約定無效，甲仍得依法請求例假日、國定假日加班之工資。

## ◆ 案例五(最高法院97年度台上字第1667號判決)

### 1.事實

甲主張，其受僱於A公司，擔任抽水站操作員，每3天值班1次，甲平日及假日均須值班，平日值日夜班自下午2點至次日早上8點，扣除補休4小時，計值班11小時；假日值日夜班則自8點至次日8點，扣除補休12小時，計值班12小時，且值班期間之工作內容與正常時間工作內容相同，並受A公司指揮監督，自屬正常工作之延伸，A公司應給付甲延長工時工資。

## ◆ 案例五(最高法院97年度台上字第1667號判決)

### 1.事實(續)

A公司則主張，甲所任職之抽水站，除非颱風暴雨來襲，否則甚少執行抽水作業，故勞動密度甚低，且各抽水站皆有自動機械化設備，甲只需於聽到水位警報時按下操作鈕即可，故其工作內容均單純、簡單，屬勞基法84-1所稱之「工作內容屬監視性或間接性」之工作者。甲於非正常上班時間之值日(夜)時，僅須檢查抽水站門窗並接聽緊急電話，於值班時間可自由活動、休憩，顯與正常時間所提供之工作內容及勞務密度差距甚大。

## ◆ 案例五(最高法院97年度台上字第1667號判決)

### 1.事實(續)

倘若甲於值班時間遇水位達一定標準，系統發出警鈴及閃燈提示時，甲再依程序開啟相關機組，則此時不再視為值日(夜)，而是視為正常工作時間以外之加班，另計給加班費。嗣甲之工作經勞委會以88年3月1日台88勞動二字第008832號公告，屬勞基法第84-1條所定之監視性、間歇性工作後，勞資雙方乃重新商議調整工作時間或值班費，並於92年3月5日所召開第1屆第7次勞資會議中達成協議：

## ◆ 案例五(最高法院97年度台上字第1667號判決)

### 1.事實(續)

除維持原來補休時數外，就平日延長工時部分，單月每次核發2小時加班費、雙月每次核發3小時加班費，例假日則核發4小時加班費，如有啟閉抽水作業則再核實計算加班費，會後依該勞資會議實施辦法第21條規定報請主管機關臺北市政府勞工局備查，並依該辦法第22條規定分送工會及有關部門辦理。甲雖未與A公司另行簽訂勞動契約，但仍應適用前述經合意之臺北市政府暨所屬機關值日(勤)規定事項之規定，A已如數給付，甲即不得再為請求。



## ◆ 案例五(最高法院97年度台上字第1667號判決)

### 2.判決要旨

按監視性或其他性質特殊工作，其事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞動基準法所定之最低標準。而就是否屬於監視性或其他性質特殊之工作者，應依勞基法84-1規定，經中央主管機關核定公告；雇主依同條規定與勞工所訂立之勞動條件，關於工作時間等事項，必須以書面為之，並應參考該法所定之基準，且不得損及勞工之健康及福祉，更應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞雇雙方所得任意決定。

## ◆ 案例五(最高法院97年度台上字第1667號判決)

### 2.判決要旨(續)

查甲受僱擔任A公司抽水站操作人員，其所從事之工作內容屬於勞基法84-1第1項第2款所定監視性工作，經勞委會台88勞動二字第008832號公告，是自該日之後，A與甲固得以書面另行約定甲之工作內容，惟A僅於92年3月5日召開第1屆第7次勞資會議，就調整工作時間及值班費達成協議，並報請主管機關台北市政府勞工局備查，但甲拒絕依該次協議結果簽訂勞動契約，憑此不足以認定兩造於88年3月1日以後，已依勞基法84-1條之規定另行以書面約定工作內容。

## ◆ 案例五(最高法院97年度台上字第1667號判決)

### 2.判決要旨(續)

原審就此未詳為調查審酌，即以甲已依台北市政府暨所屬機關值日(勤)規定事項請領加班費，且於兩造僱傭期間均未提出反對之表示，A亦已依上開規定給付，甲不得依勞基法規定請求給付延長工時之工資，不免速斷。

次按甲和A倘未依勞基法84-1規定就甲之工作內容另有約定，則依同法第24條規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，應依第24條之標準給付之。

## ◆ 案例五(最高法院97年度台上字第1667號判決)

### 2.判決要旨(續)

則甲似可依24條規定，請求被上訴人應給付值班加班費，原審未查明A公司依台北市政府暨所屬機關值日(勤)規定事項所為之給付，是否較甲所得請求者有利，即以A公司依兩造約定以上述規定事項所為之給付，已高於以基本工資計算之金額，其約定並無違法，上訴人應受拘束，不得再請求例休日及逾時之加班費工資，亦嫌速斷。

## ◆ 案例六(台灣高等法院93年勞上易字第35號判決)

### 1.事實

乙公司所制訂之工作規則規定：「第六章：加班6.1加班事由：因業務需要時，公司經員工同意得延長工作時間，且員工應事先取得主管的書面核准，始得延長工作時間。」

原告甲自受僱於乙公司，擔任A店安全部門助理，爾後調升為安全部門課長，隨後改調B店營業部門課長。至某日遭乙公司資遣而離職。甲主張，於任職期間內，乙公司並未依法給付加班費，並提出簽到、退紀錄明細表為證，且主張乙公司對於其長期有加班之情事，已有默示同意。

## ◆ 案例六(台灣高等法院93年勞上易字第35號判決)

### 2.判決要旨

甲固據提出簽到及簽退紀錄明細表為證，然乙公司否認該記錄明細表為真，而甲亦未舉證證明該明細表之真實。縱該紀錄為真，僅得證明甲於此期間內進出A店之簽到、退紀錄而已，參酌另案證人證詞，足見安全課長縱有加班之必要，亦需依照工作規則經主管書面核准後，始得為加班，故該記錄明細表顯無法證明甲於任職安全課長期間內，有加班之事實，況甲對於其並未依工作規則填寫書面並經主管核准乙事，亦不爭執，則自難僅憑該紀錄明細表記載，認定甲有加班之情。

## ◆ 案例六(台灣高等法院93年勞上易字第35號判決)

### 2.判決要旨(續)

又默示之承諾，必依要約受領人之舉動，或其他情事足以間接推知其有承諾之意思者，始得認之，若單純之沉默，則除依交易上之慣例或特定人間之特別情事，足認為承諾者外，不得認為承諾。查，甲於任職乙公司時，即簽訂聘僱契約，並於該契約中將工作規則明列為兩造勞動契約之一部份乙節，則依據前工作規則第6.1規定，甲自需有加班之必要，且經主管書面核准後，始得為加班。

## ◆ 案例六(台灣高等法院93年勞上易字第35號判決)

### 2.判決要旨(續)

惟甲既未證明有加班需要，且經主管書面核准乙情，自難僅因其簽到及簽退紀錄，即可推定乙公司有默示同意其加班之情事。準此可知，甲主張其於擔任乙公司A店之安全課長工作，乙公司並未依法給付延長工時之加班費，自無足取。

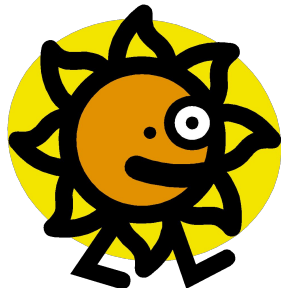




## ◆ 案例七(台灣高等法院99年勞上易字第164號判決)

### 1.事實

依戊公司之薪資管理辦法，其乃係依「日班  
:08:00-17:00(正常班), 17:30-20:00(加班)【不含超  
時】，日班加班費 = 底薪 $\div$ 8 $\times$ 1.5」、「夜班  
:20:00-04:00(正常班), 04:00-08:00(加班)夜班加班  
費 = 底薪 $\div$ 8 $\times$ 1.5」之規定內容給付員工加班費。



## ◆ 案例七(台灣高等法院99年勞上易字第164號判決)

### 1.事實(續)

原告甲、乙、丙及丁任職於A公司，之後遭A公司資遣而離職。惟原告主張其等遭A公司依其等從未見過之員工薪資管理辦法，而以底薪計算加班費，排除其等因工作所獲得之「生活津貼」、「全勤獎金」、「績效獎金」及「夜班獎金」等之經常性給與作為其等離職前加班費計算之基礎，而短付加班費。



## ◆ 案例七(台灣高等法院99年勞上易字第164號判決)

### 2.判決要旨

原告等雖主張不受其等從未見過之薪資管理辦法內容之拘束。依上開管理辦法所載，制訂後之「分發單位」包括該公司之管理室、業務本部、人事總務課等各部門，而適用範圍則為「本公司正式編制之全體員工，有關敘薪、薪資異動、職等、職銜等相關規定...」。而A公司於制訂該辦法後，已符合公開揭示並使勞工隨時易於認識之精神，加以勞方復無反對之表示，自應認該辦法已成為A公司工作規則之一，於勞雇雙方均生補充勞僱契約內容之效力，須共同遵守。

## ◆ 案例七(台灣高等法院99年勞上易字第164號判決)

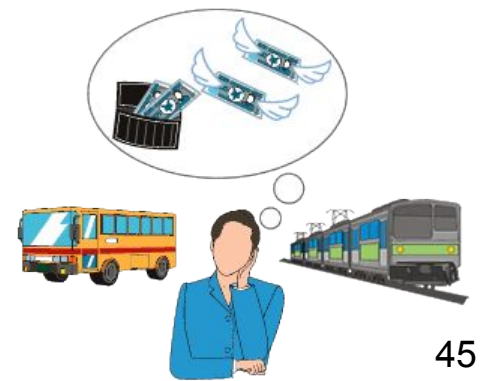
### 2.判決要旨(續)

惟A公司雖主張其歷年來均依該薪資管理辦法規定內容給付員工加班費，均無人表示異議，是原告等自應受其拘束。然上開辦法既屬工作規則之一，關於勞動關係之勞動條件最低標準自應受勞基法之限制。查依勞基法24條1、2款既規定加班費之計算係依平日每小時工資額加給，而所謂工資，為雇主之給與內容如符合工作之對價及經常性之給與即屬工資，是以本件計算被上訴人加班費依據之「平日每小時工資」，自應A公司於原告等工作當日，因其工作所發給之對價，且屬於經常性給與之部分，除以當日正常工作之時間。

## ◆ 案例七(台灣高等法院99年勞上易字第164號判決)

### 2.判決要旨(續)

茲管理辦法已規定「生活津貼:包括交通補助及伙食補助等之合計,不分職員、工員一律每日110元,以實際上班天數計算」,其給付即具經常性,而A公司亦不否認原告等每日上班所得領取之生活津貼亦屬計算被上訴人加班費基礎之一,可見被上訴人平日每小時所得領取之工資,除底薪外,亦應計入生活津貼。



## ◆ 案例七(台灣高等法院99年勞上易字第164號判決)

### 2.判決要旨(續)

關於**夜班獎金**部分，依員工薪資管理辦法規定，所謂夜班獎金，係因勞工擔任夜班勤務，由上訴人於其輪值夜班之時間，即「晚間8時起至次日凌晨4時止」之正常班時間及「凌晨4時起至上午8時止」之加班時間(合計12小時)，按照甲乙丙丁之夜班天數，於底薪及加班費之外，由A公司另行發放之津貼。



## ◆ 案例七(台灣高等法院99年勞上易字第164號判決)

### 2.判決要旨(續)

觀A公司對於夜班值勤之員工，除已核給工資、加班費之勞力對價外，仍另發給夜班獎金，可見上訴人辯稱夜班獎金係上訴人公司考量生產時需日夜輪班，為體恤、獎勵輪值夜班之員工值勤辛苦所發給之給與等語可採，夜班獎金僅限在夜間值勤且需正常班與加班合計12時之員工始得領取，其性質即屬上訴人所為恩惠性及勉勵性之給付，並非員工在夜間勞動工作之對價。因此夜班獎金自非勞基法所稱之平日每小時工資額，不應納入計算被上訴人加班費計算之基礎。

## ◆ 案例七(台灣高等法院99年勞上易字第164號判決)

### 2.判決要旨(續)

關於**績效獎金**部分，依員工薪資管理辦法規定，A公司發給員工之績效獎金，係單位主管按月考核員工當月生產狀況、工作情形，以決定當月是否發給員工績效獎金及其數額，至其考核標準為相關績效考核辦法。而A公司員工得否領取績效獎金及其數額，需視A公司當月對其考核結果而定，由組長、科長來打分數；又甲乙丙丁等人經A公司主管所為之考績多有不同，各人每月領取之績效獎金亦因此而不相同，是足見績效獎金之給付並非固定，亦不應納入加班費之計算基礎。



## ◆ 案例七(台灣高等法院99年勞上易字第164號判決)

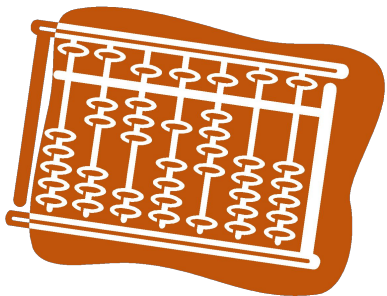
### 2.判決要旨(續)

關於**全勤獎金**部分，查員工薪資管理辦法固規定「全勤獎金：不分職員、工員一律以兩天底薪為計」，惟通常所稱全勤獎金，乃勞工於應工作時日未請假時給與之獎勵，其給與端視勞工出勤勤惰狀況而定，如勞工請假即無從領取，與勞動契約上之經常性給與有別，不得計入工資。揆之本件均有月份之全勤獎金為「0」，是可見上開全勤獎金自非經常性之給付，因此主張為計算加班費工資之基礎，亦難憑採。

## ◆ 案例七(台灣高等法院99年勞上易字第164號判決)

### 2.判決要旨(續)

是本件關於原告等加班費之計算，自應依勞基法24條1、2款規定，以原告等每日所得領取之全部工資，即每日底薪加上生活津貼之總額，並區別當日加班未逾2小時與超逾2小時之部分，分別按平日每小時工資額加給1/3或2/3以上，作為計算上訴人所應發給被上訴人加班費之依據。



# 違法解僱

僱主解僱勞工，分為「須經預告」與「得不經預告」終止勞動契約兩種型態



# 違法解僱

※雇主須經預告之情形 (經濟性解僱) (勞基法第11條)

---非可歸責於勞工之事由

1. 歇業或轉讓時。
2. 虧損或業務緊縮時。
3. 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

## 「事業單位轉讓時，新雇主不願留用」之解僱

**Q** 事業單位轉讓時，應由誰負預告義務，預告新雇主不願留用之勞工將終止勞動契約？

**A** 原則上由**舊雇主**為之。但資遣費發給，則由新舊雇主商議。



# 違法解僱

※雇主須經預告之情形 (**經濟性解僱**) (勞基法第11條)

---**非可歸責於勞工**之事由

1. 歇業或轉讓時。
2. **虧損或業務緊縮時。**
3. 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

# 違法解僱

## ◆ 相關判決

雇主有虧損或業務緊縮之情狀時，若已於資遣前依**誠實信用原則**，採用對受僱人權益影響較輕之**替代措施**，並符合**解僱最後手段性**，則得**依法預告勞工終止勞動契約**。

(最高法院民事判決109年度台上字第2721號)

### 【解 析】

**企業是否虧損或減縮業務，應以企業整體營運、經營能力為準。**被上訴人(雇主)**稅後淨損已佔公司實收資本總額近〇分之〇**，虧損狀況嚴重，且其所經營之時報閱讀率已退出前3大報之列，從**104年3.9%降至105年3.1%**，足見被上訴人業務之減縮。另被上訴人於預告資遣前提出之**系爭方案**，就上訴人而言，**雖受有減少特休假之不利益，但較直接解僱已較溫和**，係被上訴人已採用對上訴人權益影響較輕之**替代措施**，確保其僱用地位得繼續存在，**惟遭上訴人拒絕**，故被上訴人**已盡安置義務，且符合解僱最後手段性**，得依勞基法11條2款規定預告資遣。

# 違法解僱

## ◆ 相關判決

雇主行使解僱權，應符**最後手段性原則**。若嘗試協商變更勞動契約，其所提勞動條件之變更，較原契約雖於勞工不利，但**未低於預計用於招募新聘同等專長勞工之勞動條件**，且**未逾雇主營業權保障必要範疇**時，則雇主因勞工拒絕變更原勞動契約而行使解僱權，應認合法。

(最高法院民事判決109年度台上字第7號)

### 【解析】

雇主虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法11條2款定有明文。**業務緊縮係指雇主在相對一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務縮小範圍**。被上訴人(雇主)於101至105年總營收下滑，及上訴人(勞工)負責之產品營收大幅萎縮，判認被上訴人**確有業務緊縮**，並持續相當期間，並無不當。另，原契約及新契約內容二者僅長期激勵金有差，而長期激勵金與企業營運狀況及上訴人表現相關，被上訴人既多季銷售業務下滑、營收大幅減少，則**其減少激勵金之給與，非無正當理由**。是上訴人拒絕依新契約繼續僱傭關係，被上訴人始依法終止契約，於法並無違誤。



# 違法解僱

※雇主須經預告之情形 (**經濟性解僱**) (勞基法第11條)

---**非可歸責於勞工**之事由

1. 歇業或轉讓時。
2. 虧損或業務緊縮時。
3. 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
4. **業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。**
5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

# 違法解僱

## ◆ 相關判決

勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力

(最高法院民事判決109年度台上字第1008號)

### 【解析】

上訴人(勞工)拒絕簽署被上訴人(雇主)提出之績效改善計畫書，並表達願意接受被上訴人因此決定資遣之意，被上訴人再提出特別離職方案，作為兩造合意終止勞動契約之方式，為上訴人所拒，並重申接受以資遣之方式終止僱傭契約。其顯非立於不對等地位而無自由決定之可能，原審認其合意生效，並不違法。被上訴人因上訴人不同意其告知就業輔導站之解僱事由為勞基法11條5款，其為配合上訴人之請求，且因公司組織有所更動，乃向管理局申報資遣事由變更為4款。兩造既係合意以資遣方式終止勞動契約，並非被上訴人單方面終止勞雇關係，且解僱事由乃基於兩造協商改列，被上訴人變動解僱事由，無違反誠信原則及民法第71條強制規定，自不影響終止勞動契約之效力。

# 違法解僱

※雇主須經預告之情形 (經濟性解僱) (勞基法第11條)

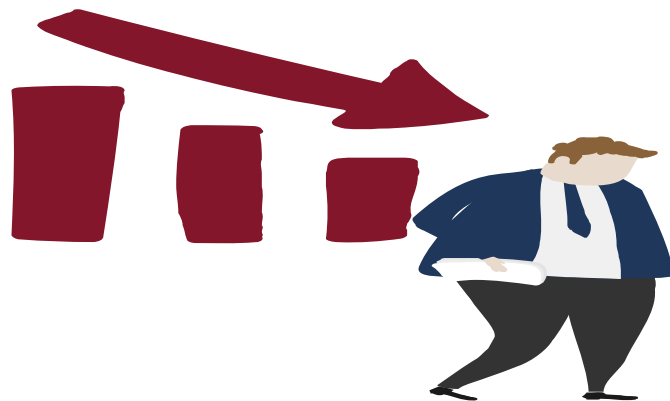
---非可歸責於勞工之事由

1. 歇業或轉讓時。
2. 虧損或業務緊縮時。
3. 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

## 「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之解僱

**Q** 「不能勝任」是僅限於不可歸責於勞工之事由或涵蓋所有不能勝任的情形？

**A** 從勞基法第11條之體系觀之，應**僅限不可歸責於勞工之事由**所造成之不能勝任，亦即勞工因技術、能力、體力等因素，在**客觀上**無法勝任工作的情形。



# 違法解僱

※雇主不須經預告之情形 (懲戒性解僱)(勞基法第12條)

---可歸責於勞工之事由

1. 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
2. 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
3. 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
5. 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
6. 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

# 違法解僱

## ◆ 相關判決

雇主採取懲戒性解僱，須有勞基法第12條第1項各款所列情形，程度上須符合**懲戒相當性原則**，且具**最後手段性及必要性**。

(臺灣高等法院108年度勞上字第26號民事判決)

### 【解析】

解僱具有**最後手段性**，亦即為雇主終極、無法避免、不得已之手段，且內容應合於**比例原則中之必要性原則**。懲戒性解僱手段之採取，須有勞基法第12條第1項各款所列情形，足認**勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續**，而有立即終結之必要，且雇主亦已**無法透過其他懲戒方法**，如記過、扣薪、調職等維護其經營秩序時，始得為之。

# 違法解僱

※雇主不須經預告之情形 (懲戒性解僱)(勞基法第12條)

---可歸責於勞工之事由

1. 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
2. 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
3. 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
4. **違反勞動契約或工作規則，情節重大者。**
5. 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
6. 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

## 「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之解僱

Q 如何認定「情節重大」？

A

雇主應參酌一般社會通念、事業單位之性質與文化以及勞工之行為對企業經營上造成之影響來認定。

例如：速食店的員工在客人的漢堡中吐口水、在廁所中偷看女同仁如廁等行為，顯然會對雇主的經營，造成極大之風險與危害，即構成「情節重大」。換言之，受僱者之行為已嚴重到雇主不能容忍其再一次地發生，倘若再發生，雇主將承受過大的風險與損害。

應自知悉之日起

，  
**30日內解僱**



# 違法解僱

## ◆ 相關判決

1. 雇主採取懲戒性解僱，須有勞基法第12條第1項各款所列情形，程度上須符合懲戒相當性原則，且具最後手段性及必要性 (臺灣高等法院108年度勞上字第26號民事判決)

解僱具有最後手段性，亦即為雇主終極、無法避免、不得已之手段，且內容應合於比例原則中之必要性原則。懲戒性解僱手段之採取，須有勞基法第12條第1項各款所列情形，足認勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主亦已無法透過其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職等維護其經營秩序時，始得為之。

## ◆ 相關判決要旨

### 2. 「情節重大」係不確定法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目是否列為重大事項作為決定標準

(臺灣高等法院107年度勞上字第114號民事判決)

所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。

## ◆ 相關判決要旨

3. 勞基法第12條第1項第4款所定之「情節重大」之認定，非屬雇主之裁量權，應由法院依客觀情事判斷認定之。

(臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第123號民事判決)

情節重大與否之認定，非屬雇主之裁量權，而應依客觀情事判斷認定之。法院審酌時除應評估勞工是否有歸責事由外，其判斷標準，應以勞工違反工作規則之事由，是否已達到非將之解僱為最後之手段，否則不能防免之嚴重程度，始克當之；且尚應審酌雇主之解僱處分，依社會通念是否符合必要性、相當性及比例原則，以平衡勞資關係。

## ◆ 相關判決

### 4. 情節是否重大之判斷依據，應斟酌雇主因此所受損害之情形。(最高法院104年度台上字第167號民事判決)

按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，勞基法第十二條第一項第四款、第二項定有明文。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言；而情節是否重大，應斟酌雇主因此所受損害之情形。

# 違法解僱

※僱主不須經預告之情形 (懲戒性解僱)(勞基法第12條)

---可歸責於勞工之事由

1. 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使僱主誤信而有受損害之虞者。
2. 對於僱主、僱主家屬、僱主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
3. 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
5. 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他僱主所有物品，或故意洩漏僱主技術上、營業上之秘密，致僱主受有損害者。
6. **無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。**

## 「無正當理由連續曠工」之解僱

**Q** 勞工於曠工日之間如有請假，是否構成「連續曠工」？

**A**

最高法院81年台上字第127號判例謂：「所謂連續曠工係指職工實際應為工作之日，無故繼續不到工者而言，其受核准請假（休假）之日，固不得併予計入繼續曠工之範圍，但不因其中間隔有該請假日，阻卻其繼續性。」依此見解，經核准請假之日並不算入曠工天數，但前後曠工日之間，如有請假之日者，其前後曠工日仍視同連續。

應自知悉之日起

，  
**30日內解僱**

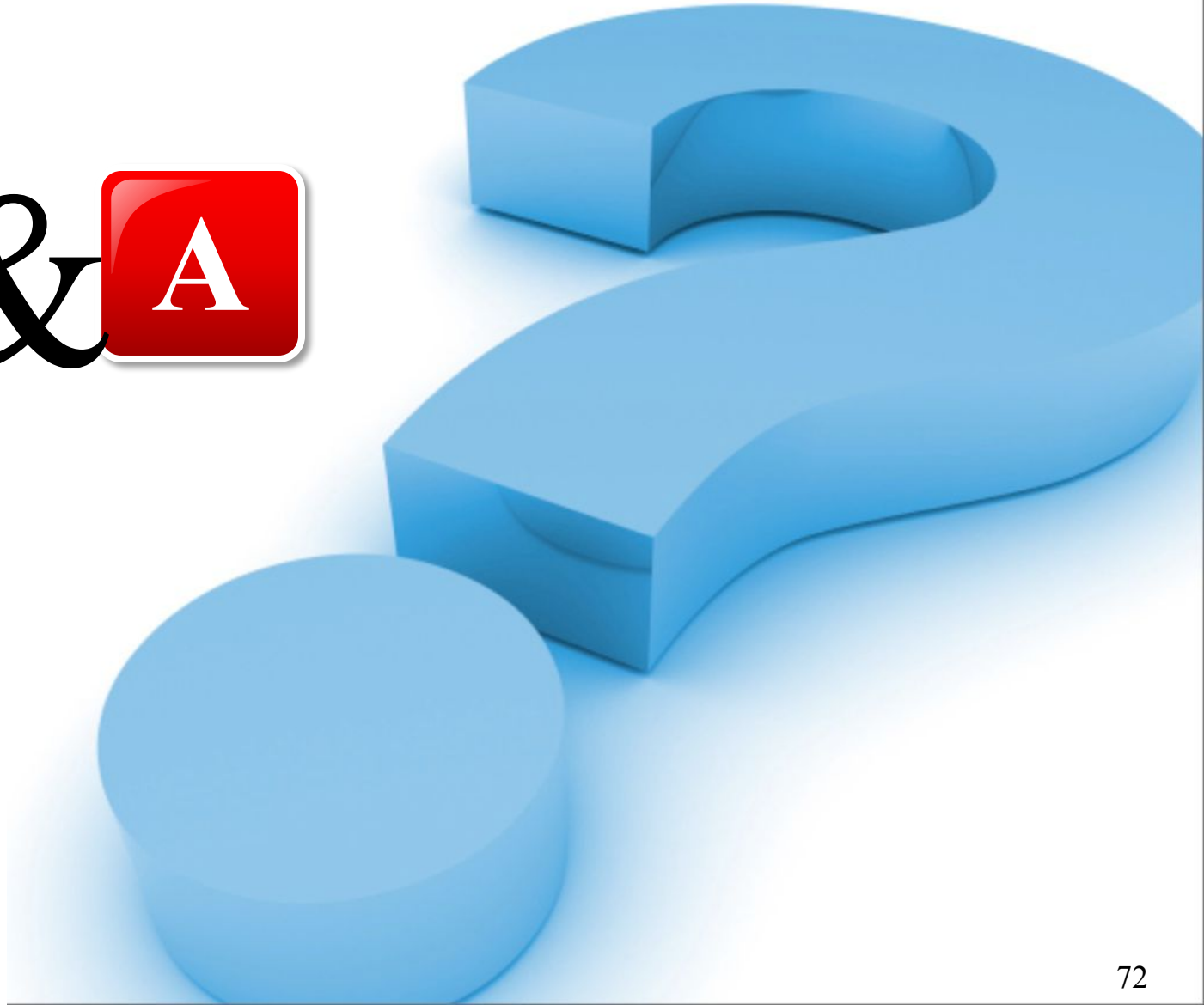
# 違法解僱

## ◆ 相關判決

勞工可依法定程序辦理請假手續，卻未辦理，且依其病情，亦難認有不能或難以工作之情形，可見其**顯係無到職服勞務之意思，而繼續曠工長達14日**，故雇主得依法終止勞動契約。

(最高法院民事判決 109年度台上字第2250號)

**曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。**勞工因病或有事故致無法工作時，應依規定辦理請假，倘未辦理，且無正當理由，即曠工。又雇主違法調職者，勞工固無接受之義務，惟勞工如未依法終止契約而選擇留任時，自應繼續提供勞務；除雇主拒絕受領，或勞工因調職致客觀上無法提供勞務，勞工因此未服務，可認有正當理由外，尚不可逕不到職。**上訴人(勞工)所罹疾病無不能以電話、委託他人或書面請假，其顯係故意不辦理，無到職服勞務之意思**，則被上訴人(雇主)謂上訴人**無正當理由曠工14日**，依勞基法12條1項6款，終止系爭勞動契約，於法並無不合。





# 勞基法第30條第2項、第3項

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。  
(第1項)

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。(第2項)

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。(第3項)

返回

# 勞基法第30條之1第1項第1款

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。

# 勞基法第32條第4項

- ❖ 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

