

## 勞動基準法常見違法案例說明

違規條文	違法案例
<p>第 24 條            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。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。</p>	<p>例 1：甲公司公告從 106 年 1 月起，加班時數都不給予加班費，只給員工補休時數，實在很不公平。員工也沒有同意要換成補休時數。</p> <p>例 2：甲公司以 1.33 倍計算勞工加班前兩小時加班費或以 1.66 倍計算再加班兩小時加班費，致加班費計給不足。</p>
<p>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。</p>	<p>例 1：乙公司因未經勞工同意將休假日與其他工作日對調且未加倍發給工資，違反勞基法第 39 條規定。</p> <p>例 2：乙公司每年固定給勞工 7 天特休，未依年資計給。</p>
<p>第 32 條第 2 項            前項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。</p>	<p>丙公司使勞工每月加班時數達 75 小時。</p>
<p>第 22 條第 2 項            工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。</p>	<p>例 1：以賠償名義直接從勞工工資扣發 5,000 元。</p> <p>例 2：丁公司與勞工 000 約定月薪 30000 元，每週六、日休</p>

	<p>假，但勞工 000 因細故與同事發生爭執，隔日(8 月 20 日週四)忽然就不來公司上班，手機、電話都不接，持續 3 工作日，丁公司依法解僱小杜並結清工資，但在計算時未計給週六、日之工資並以未交接之名義扣(減)發當月工資 5000 元。</p>
<p>第 21 條 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。</p>	<p>戊公司與勞工 000 約定日薪 800 元，每日工作 8 小時。休息日及例假不支薪。</p>