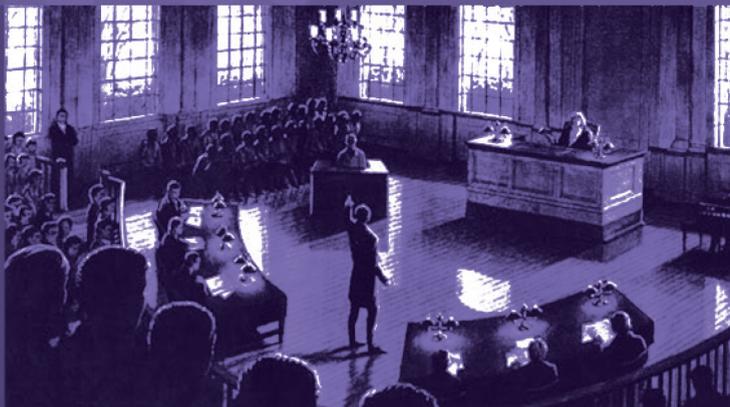


臺北大學法律學院比較法資料中心叢書  
勞動法系列(九)

# 當前勞動法與 企業實務之對話



Conflicts and Communications Between  
Contemporary Employment Law and Corporate Practices

臺北大學法律學院  
勞動法研究中心◎主編



元照出版

搶先試閱版

臺北大學法律學院比較法資料中心叢書  
勞動法系列(九)

# 當前勞動法與 企業實務之對話

---

臺北大學法律學院 勞動法研究中心 主編

侯岳宏、蘇文生、洪瑩容、初泓陞  
郭玲惠、葛百鈴、林佳和、蔡菘萍  
陳建文、黃朝琮、邱羽凡、李柏毅  
張義德、張哲熙、傅柏翔、李瑞敏  
陳 一、陳業鑫、周兆昱、魏灼瑩  
合 著

(依文章發表順序排列)

元 照 出 版 公 司

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=14035>



# 院長序

當代勞動法令之特色，在於其不但是勞動條件的基本標準之外，同時也是勞資關係中的一個重要衡平角色。法令條文無法窮盡所有的爭議類型，但是勞資之間可以透過勞動法理的解釋、法院相關判決之法理、以及企業實務中人資法務的運作，找到勞資雙贏的可能路徑，運用相關制度的紅線、以及潛在風險的蛛絲馬跡。因此，不僅僅是在發生爭議時才有必要探討法律、法院跟實務的交錯界線，甚至在勞資爭議尚未出現之前，雙方就有需要提前以勞動法理和法院之標準來制定相關制度，以避免後續出現相關訴訟時，遭遇到不利。有鑑於此，本年度的論壇和中心出版書籍以「當前勞動法與企業實務之對話」為主題，針對當前之特定重要議題，邀集學者、律師和企業人資法務進行焦點對話，透過定期舉辦學術研討會及演講，希望能夠提供運用勞動法令相關實務人士以及關注議題的大眾、師生，一個探索當前爭議議題之交流契機。

本書「當前勞動法與企業實務之對話」之出版，首應感謝中心歷任主任郭玲惠教授、侯岳宏教授、傅柏翔助理教授以及中心的成員從規劃、論壇到成冊出書之全力投入和費心。其次，亦感謝台灣法學會社會法勞工法委員會、臺灣勞動法學會，以及元照出版公司在活動期間與出版事宜之大力協助，使本書得以順利付梓。最後，台灣法學會彭雅珍祕書、臺北大學法律研究所林秉澤同學與李政霖同學於活動辦理及出版作業階段提供諸多協助，在此並予致謝。



元照出版

搶先試閱版

此乃是勞動法中心目前所出版之第九本勞動法學叢書，衷心期盼此系列叢書，能持續的為勞動法及實務運作注入新的能量，使勞動法領域更加茁壯繁盛，也期許勞動法中心未來仍能努力不懈，編著更多質量俱佳之勞動法學叢書。

國立臺北大學法學院 院長

在怡靜 教授



## 編者群序

本年度的論壇以當前之重要爭議為主軸，並希望透過勞動法學理、司法實務與人資法務之三方對話交流，呈現出勞動法令於事業單位中實際運作之面貌。爰此，本次論壇邀集學者、律師專家和企業人資法務進行四場次的焦點對話，每一議題首先由學者就爭議勞動法理論基礎研析，另由律師整理目前法院關於該議題之判斷基準，以及其專業建議，最後再會同人資法務以座談方式交叉對話，勾勒出結合理論、司法實務、以及企業實務之真實挑戰與樣貌。

本書之最大特色為透過即時彙整現行法律及其司法實務發展，與其餘事業單位中的實際運作，進行直接之對話，檢視現行法理論與司法裁判之判斷標準於實際運作上遭遇何種挑戰，有無實施上的困難，以及相關的建議。其可以透過本年度的論壇，促進學界、司法實務工作者和企業勞資實務之對話和溝通，以對於勞動法規之實現，有深入淺出而具有應用價值之貢獻。

臺北大學法律學院勞動法研究中心，近年積極投入理論與實務結合之研究，期學術理論能深廣度兼具，法律制度為法基石，司法裁判與企業實務為實踐，即時針對當前重要議題，提出完整之論述和解決方案。勞動法年度論壇，已舉辦近十年，今年更進一步搭建多方對話交流之平臺，期對於勞動法學之發展，有一定之貢獻。本書為勞動法中心2020年之「當前勞動法理、法院判準和法務人資實務之交錯」論壇之研討成果，亦為中心所出版之第九本勞動法學叢書。

再次衷心感謝參與本書編寫之學者群、律師和專家群，參加與談的人資和法務專家，以及每場次共同參與之各界先進，同時感謝協辦的元照出版公司、臺灣勞動法學會、台灣法學會，也感謝勞動法研究中心



元照出版

搶先試閱版

之所有老師，中心助理碩士班林秉澤同學、李政霖同學之投入。期盼此系列叢書，對於勞動法教育及企業實務運作有所助益，並希望勞動法研究中心未來仍能努力不懈，繼續推進、深化並編著更多的勞動法學相關叢書。

編者代表

郭玲惠、教授



# 主任導讀序

整體勞資關係之實務運作，是由許多不同參與者從不同角度一起構成。這其中之關鍵角色除了勞工與雇主之外，尚有學者、律師、行政機關、法院、企業人資法務、領域中之相關專業人士等等，各自扮演不同之角色，從自己的專業來解讀以及運用法律，並形塑出勞動法令最終在實際社會中運作之樣貌。因此，勞動法會發生直接、間接影響力的場域，除了法院判決之外，尚有數量龐大、且未進入法院的日常人資法務運作案件。後者之案件數量，以及對勞動法之使用頻率，參與其中之專業人士種類，和需參酌之複雜勞資需求調和，實不容小覷，值得進一步延伸了解。因此，本次之勞動法研究中心論壇，即以此為主軸，誠摯邀請學者、律師、人資、法務等專家一同參與，尋求「書本上的勞動法」、「法院判決下的勞動法」和「真實企業運作下的勞動法」的交會火花。

為達到前述目的，本年度之論壇將當前最常見之重要實務運作議題，區分為工時、薪酬、人事、內部制度和績效評估五大類，其下再各自精選兩個關鍵次主題，作為本次學者專家聚焦之重點，以及本年度出書之核心內容。希望透過學者、律師、人資法務界對同一議題之討論和對談，能夠呈現出關鍵議題之真實面貌。

本次論壇感謝（依場次次序）劉志鵬律師、焦興鎧老師、邱駿彥老師、鄭津津老師、王能君老師蒞臨擔任主持人，讓議題聚焦並充分對話；感謝參與寫作之學者專家（依報告次序）侯岳宏老師、蘇文生律師、洪瑩容老師、初泓陞律師、郭玲惠老師、葛百鈴律師、林佳和老師、蔡菘萍律師、陳建文老師、黃朝琮律師、邱羽凡老師、李柏毅律師、張義德老師、張哲熙協理、李瑞敏律師、陳一老師、陳業鑫律師、周兆昱老師、魏灼瑩律師等等辛勞的提供文稿，並且提出精闢之見解；感謝參與與談之人資法務專家（依場次次序，以專家名義與會因



元照出版

搶先試閱版

此不列職稱) 張家瑜女士、吳虹儀女士、曹新南先生、張峻豪先生、呂岳霖先生、劉素吟女士、鄔佩君女士，提供實務之經驗和角度，讓討論的議題更加貼近真實運作，也促進各方的理解與交流。其中亦特別感謝曹新南先生與吳虹儀女士，在籌備期間針對議題之設定提供許多建議。

最後感謝勞動法研究中心歷任主任郭玲惠老師、侯岳宏老師和中心成員老師全程的指導跟大力支持，以及助理們辛勞的協助。

國立臺北大學法律學院勞動法研究中心 主任

傅柏翔 敬謝



# 目 錄

院長序	杜怡靜
編者群序	郭玲惠
主任導讀序	傅柏翔

## 當前之工時管理制度

### 主題一 加班費請求議題

加班費請求制度 ——評最高法院104年度台上字第223號民事判決..... 侯岳宏	3
加班費請求制度 ——法院當前主流見解與判斷基準 .....	蘇文生 15

### 主題二 工時紀錄管理制度議題

工時紀錄管理制度和其效力 ——以出勤紀錄於訴訟法上之意義為中心 .....	洪瑩容 31
工時紀錄管理制度和其效力 ——法院當前主流見解與判斷基準 .....	初泓陞 45

## 當前之薪酬制度

### 主題三 工資與激勵性給付議題

工資與激勵性給付之界線 ——理論與關鍵案例 .....	郭玲惠 63
--------------------------------	--------



-  工資與激勵性給付之界線  
——臺灣高等法院106年度勞上更(二)字第2號判決..... 葛百鈴 79

#### 主題四 統包式報酬之運用議題

-  統包式報酬之合法運用界線  
——觀察體系與加班為中心之實務解題..... 林佳和 91
-  統包式報酬之合法運用界線：  
法院當前之主流見解與判斷  
——以新北地方法院106年勞訴字第121號  
民事判決為例..... 蔡菘萍 107

### 當前之人事制度

#### 主題五 解僱最後手段性議題

-  解僱最後手段性原則的理論介紹與  
關鍵案例討論..... 陳建文 119
-  解僱最後手段性原則  
——法院當前之主流見解與判斷標準..... 黃朝琮 141

#### 主題六 懲戒解僱運用議題

-  懲戒解僱之運用與界線  
——兼論勞動事件法第49條之適用..... 邱羽凡 153
-  懲戒解僱之運用與界限：  
法院當前之主流見解與判斷標準  
——以勞基法第12條第1項第4款為中心..... 李柏毅 169



## 當前之公司內部規章和協調制度之同意、效力

### 主題七 勞資會議運作議題

- 勞資會議制度運作  
——理論與關鍵案例 ..... 張義德 183
- 勞資會議制度運作：  
法定同意權行使之優先順序與決議之效力  
——最高行政法院108年判字第472號判決 ..... 張哲熙 197

### 主題八 工作規則不利益變更議題

- 工作規則之法理和不利益變更之認定  
——理論與關鍵案例 ..... 傅柏翔 209
- 工作規則制度運作  
——臺灣高等法院106年度勞上字第49號判決 ..... 李瑞敏 221

## 當前企業績效考評和輪調制度

### 主題九 績效評估制度運用議題

- 企業績效評估制度運用和勞基法之界線  
——理論與關鍵案例 ..... 陳 一 241
- 績效改善計畫與勞動基準法第11條第5款之關聯  
——評臺灣高等法院104年重勞上字第14號判決 ..... 陳業鑫 253

### 主題十 調職制度運用議題

- 調職制度之運用爭議：理論與關鍵案例  
——高雄地方法院108年度勞簡上字第17號判決評析 ... 周兆昱 267



懲戒性調職

——臺北高等行政法院103年度簡上字第154號

行政判決 ..... 魏灼瑩 279

前有  標示之文章，表示有影音實錄可供線上閱覽！  
各篇精采講座詳見後頁【月旦品評家】



 月旦品評家

## 當前勞動法理、法院判準 和法務人資實務之交錯

針對當前勞動法之特定重要議題，臺北大學法律學院勞動法研究中心邀集學者、律師和企業人資法務進行對談，透過即時的法律和判決基準整理，檢視現行法理論或者是法院判斷標準，在實際運作上遭遇何種挑戰，促進學界、法院和企業勞資實務之對話和溝通。

以下作品型態皆為影音線上

講 題	主講	定價
• 加班費請求制度—理論與關鍵案例	侯岳宏	900
• 加班費請求制度—法院當前之主流見解與判斷基準	蘇文生	900
• 工時記錄管理制度和其效力—理論與關鍵案例	洪瑩容	900
• 工時記錄管理制度和其效力—法院當前之主流見解與判斷基準	初泓陞	900
• 工資與激勵性給付之界線—理論與關鍵案例	郭玲惠	900
• 工資與激勵性給付之界線—法院當前之主流見解與判斷基準	葛百鈴	900
• 年終統包式報酬之合法運用界線—理論與關鍵案例	林佳和	900
• 年終統包式報酬之合法運用界線—法院當前之主流見解與判斷基準	蔡松萍	900
• 解僱最後手段性—理論與關鍵案例	陳建文	900
• 解僱最後手段性—法院當前之主流見解與判斷基準	黃朝琮	900
• 懲戒解僱之運用與界線—理論與關鍵案例	邱羽凡	900
• 懲戒解僱之運用與界線—法院當前之主流見解與判斷基準	李柏毅	900
• 勞資會議制度運作—理論與關鍵案例	張義德	900
• 勞資會議制度運作—法院當前之主流見解與判斷基準	張哲熙	900
• 工作規則制度運作—理論與關鍵案例	傅柏翔	900
• 工作規則制度運作—法院當前之主流見解與判斷基準	李瑞敏	900
• 企業績效評估制度運用和勞基法之界線—理論與關鍵案例	陳 一	900
• 企業績效評估制度運用和勞基法之界線—法院當前之主流見解與判斷基準	陳業鑫	900
• 輪調／調職制度之運用爭議—理論與關鍵案例	周兆昱	900
• 輪調／調職制度之運用爭議—法院當前之主流見解與判斷基準	魏灼瑩	900



# 【月旦品評家】功能說明

<http://www.angle.com.tw/media/>

1. 輸入關鍵詞查詢相關講座。
2. 依講座類別選擇。
3. 點選「日更試閱」，即可閱覽最新講座。
4. 近期熱門講座新訊。
5. 最新上架講座新訊。
6. 尊榮禮遇專屬方案，最新目錄立即收藏。

The screenshot shows the 'Month Reviewer' (月旦品評家) website interface. It features a search bar at the top right (1), a navigation menu with categories like '元照讀書館', '波斯納系列講座', '月旦合作講座', '燕大元照名家論壇', and '日更試閱' (2). A '會員方案' (Member Plan) button is visible (3). Below the navigation, there are sections for '元照讀書館' (4) and '最新上線' (5). A video player shows a lecture by 邵慶平 (6). A sidebar on the right contains a search bar and a '會員登入' (Member Login) section. At the bottom, there is an '活動介紹' (Activity Introduction) section for a lecture titled '司法院釋字第770號解釋與企業併購法的修法方向' (770th Constitutional Interpretation and the Direction of Legislative Revision of the Company Merger Law), including details like '總片長 01:52:34', '發表日期 2021/3/11(四)', '主講人 邵慶平', and '定價 1200元'. A '放入購物車' (Add to Cart) button is highlighted with a red box and an arrow, and a '購買' (Purchase) button is also visible.

團體線上進修學習 · 視訊公播版教育訓練 歡迎試聽！

更多最新相關講座，請上<http://www.angle.com.tw/speech.asp>



月旦品評家

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=14035>



# 當前之工時管理制度



## 主題一 加班費請求議題

- 加班費請求制度  
——評最高法院104年度台上字第223號  
民事判決（侯岳宏）
- 加班費請求制度  
——法院當前主流見解與判斷基準（蘇文生）

## 主題二 工時紀錄管理制度議題

- 工時紀錄管理制度和其效力  
——以出勤紀錄於訴訟法上之意義  
為中心（洪瑩容）
- 工時紀錄管理制度和其效力  
——法院當前主流見解與判斷基準（初泓陞）



# 加班費請求制度

## 評最高法院104年台上字第223號民事判決

侯岳宏\*

### 本案事實

甲（原告、上訴人）自民國87年9月起受僱於乙（被告、被上訴人）在三民分公司（下稱三民店）擔任銷售經理，每月薪資為新台幣（下同）5萬8,500元，並於99年2月24日離職。甲主張任職期間每月固定排休六日，每日正常工作時間為上午7時30分至下午5時，扣除中間休息時間2小時，每日工時應為7.5小時，然伊每日均實際工作至少至晚上7時30分，乙從未給付加班費，亦無申請加班制度，伊無從申請加班並報領加班費。甲主張自94年8月起至99年1月止，實際上班日共計1,320日，每日均加班2小時，共計加班2,640小時，以每小時平均工資260元，延長工時工資應為346元，乙應給付之加班費共計91萬3,440元。

第一審判決（臺北地方法院100年勞訴字第153號）認定：「甲起訴主張有加班費債權，為乙否認，甲自應就加班費債權發生之原因事實為舉證。至民事訴訟法第277條但書雖規定：『但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限』。其修正理由係以『關於舉證責任之分配情形繁雜，僅事件之運用上，自難免發生困難，故最高法院於判例中，即曾依誠信原則定舉證責任之分配。尤以關於公害事件、商品製作人責任、醫療糾紛等事件之處理，如嚴守本條所定之原則，難免產生不公平之結果，使被害人無從獲得應有之救濟，有違正義原則』等詞，參照立法理由所例示之公害事件、交通事件、商品製作人責任、醫療糾紛等事件，係因一方當事人無專業知識或有關之證據資料全由一方掌握，兩造

\* 日本一橋大學法學博士，臺北大學法律學系教授。





#### 4 當前勞動法與企業實務之對話

間就訴訟之攻、防地位不相當者，始有該條但書之適用。在勞動契約之法律關係中，雇主依勞基法第30條第1項需備置簽到簿或出勤卡，勞工於簽到簿簽到退及使用出勤卡紀錄上下班時間時，均有機會接觸該等文書，勞工本得於延長工時工作時保留之，亦得以其他方式舉證其有延長工時，且勞工起訴請求雇主給付延長工時工資，無如上述公害事件、交通事件、商品製作人責任、醫療糾紛等特需專業知識，再參以勞基法第30條第5項之規定亦僅要求雇主保留勞工1年內之出勤資料，是本件並無民事訴訟法第277條但書規定之適用。況兩造約定加班應經被告公司同意，有僱用合約書三份在卷可查（見本院卷第19頁至第24頁），則出勤資料是否即可證明原告經被告同意加班，要非無疑……」甲對此不服，提起上訴。臺灣高等法院102年勞上字第3號判決支持原審認定，判決駁回。甲對此向最高法院提起上訴。

### 爭 點

本件爭點涉及到乙是否採行四週變形工時、甲請求加班費是否有理由等爭執點。本文主要就後者，亦即甲請求加班費是否有理由之爭點，進行討論。

### 判決理由

主文略以：「上訴駁回。」

理由略以：「兩造之僱傭合約書第8條b項約定：甲同意，乙依業務需要，得調配職員加班或於國定休假日上班，並由乙公司決定給予加班費或補休，員工加班應係為履行職務並應事先取得乙之許可。又乙工作規則第6.1條規定：『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。』另工作規則第6.5條及家○福員工手冊第二章2.4加班一節均規定：『加班時數如果是以補假抵充，抵假的比例為一比一，也就是說加班二小時補假二小時。』再者，乙有加班申請單之設置，供員工申請加班時填具一節，



業據其提出加班／補假申請單為證。而甲於任職期間未曾依上開規定之申請手續，填製加班申請單，經主管核准而延長工時一節，為其所不爭執，即難認乙同意甲延長工時。」

## 評 析

### 壹、本判決之意義

工作時間乃是最主要的勞動條件之一，不論對於雇主或是勞工而言，都是勞資關係中重要的核心問題。在各國的勞動法令中，對於勞工的工作時間都會加以規範。一方面對其規範基本原則，一方面考量企業的實際需求，也在一定條件下，設定例外規定。

我國勞動基準法（以下簡稱「勞基法」）經過多次修法，目前對於工作時間的規範，也逐漸形成完整的體系。在勞基法第四章中，對於法定工作時間（同法第30條第1項）、休息（同法第35條）、例假與休息日（同法第36條）等工作時間事項，規範了許多最低標準，以保障勞工權益，確保勞工生活。其次，勞基法除了這些原則之外，也規定了一些例外規定。例如，延長平日正常工時（同法第32條第1項）、例假日、休假日、特別休假日工作（同法第39條）、因天災事變而延長工作時間（同法第32條第3項）、各種變形工時（同法第30條第2項、第3項、第30條之1）等。再者，勞基法上除了上述例外規定之外，還有將工時基準全面排除的第84條之1之規定。

在工作時間的勞資紛爭中，較常見者，便是加班費之爭議。所謂「加班」，一般係指雇主使勞工超過法定工作時間工作或是在例假日、休息日、休假日或特別休假日工作。依據勞基法施行細則第20條之1規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」雇主延長工作時間者，應依勞基法第24條所定標準加給延長工作



## 6 當前勞動法與企業實務之對話

時間之工資，且同法第39條亦明文規定雇主經徵得勞工同意於例假、休假及特別休假等日工作者，應加倍發給工資。相關爭議，通常是勞方主張雇主未依勞基法給付加班費而提起訴訟。本件判決涉及到勞工自行加班時，如何認定工作時間之問題，在實務上具有重要性。

## 貳、工作時間之認定

在學說上，有主張工作時間係指勞工於雇主指揮命令下「受拘束時間」<sup>1</sup>，或是「勞動者在僱用者指揮命令下提供勞務的時間」<sup>2</sup>。此一說法雖然在用語上略有不同，不過以勞工是否處於雇主指揮命令下作為判斷方法，這一點是相同。也有認為工作時間並非僅指勞工實際提供勞務的時間，而依照勞動契約之法理，「只要勞工依約提出其勞動力，處於雇主得支配之狀態下，則即屬於工作時間」<sup>3</sup>。此說似乎著重於勞工是否「處於可提供勞務之狀態」<sup>4</sup>。此外，近年來，也有學者援引日本學者之見解，提出由於勞務型態演變，勞工服勞務未必都在雇主可指揮監督之下，因此判斷是否為工作時間時，必須加上以該活動是否具有業務性，作為指揮監督基準之補充判斷要素；並介紹該說之主張，「於雇主指揮監督下服勞務之時間，或於雇主明示默示指示下服勞務之時間」，始計為工作時間<sup>5</sup>。事實上，日本學者主要也是考量僅以「指揮監督」來判斷有其侷限性，認為應該以該活動的「業務性」來當作「指揮監督」的補充基準，所以才主張工作時間為「處於雇主作業上指揮監督下之時間，或依雇主之明示或默示而從事其業務之時間」<sup>6</sup>。在此見解之

<sup>1</sup> 臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望，頁361（邱駿彥執筆部分），2009年2版。

<sup>2</sup> 黃越欽，勞動法新論，頁323-324，2012年4版。

<sup>3</sup> 黃程貫，勞動法，頁412，1997年修訂再版。

<sup>4</sup> 郭玲惠，勞動基準法工時制度之沿革與實務爭議問題之初探，律師雜誌，第298期，頁16，2004年7月。郭玲惠，勞動契約法論，頁173，2011年。

<sup>5</sup> 臺灣勞動法學會編，同註1，頁362-363。

<sup>6</sup> 菅野和夫，勞働法，頁496，2019年12版。另外，修正指揮命令說之學說，尚有相補的二要件說。荒木尚志，勞働法，頁202-206，2020年4版。日本學說之討論，請參見拙稿，日本工作時間與待命時間之認定的發展與啟示，臺北大學法



下，勞工自行加班時，需確認該所從事業務是否受到雇主明示或默示之指示下所為<sup>7</sup>。

而在法院判決裡，對於工作時間之意義，比較常見的判斷方式，是認為工作時間係指：「勞工於雇主之指揮、監督下，提供勞動力之時間」而言。例如，臺灣高等法院94年度勞上字第38號判決指出：「本諸勞動契約係由勞工提供勞務，並受雇主指揮監督之內涵，關於工作時間之認定應指『勞工於雇主之指揮、監督下，提供勞動力之時間』而言，故勞工實際上從事勞動之時間，自屬於本法所稱之工作時間」。這樣的判斷方式，在許多地方法院與高等法院之判決中亦可見。不過值得注意者，乃在臺灣高等法院94年度勞上易字第36號判決裡，可看見主張：「勞動基準法所謂工作時間係指勞工處於雇主指揮命令下之時間，或勞工在雇主明示或默示下從事業務之時間而言」。雖然未明確說明採用此見解之理由，不過可推測受到上述以業務性，作為指揮監督基準之補充判斷要素學說的影響。另外，值得留意者，近年來，最高法院106年度台上字第2044號判決指出：「按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自己，並考量該約定工資是否合乎一般社會之通念並具合理性，且有無悖於民法第148條所揭『權利濫用禁止原則』、『誠實信用原則』以定之」。從此判決所提到「於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間」，也可看見「業務性」標準的運用。

## 參、加班費制度

加班費之發給，主要涉及勞基法第24條與第39條之規定，因此有必

---

<sup>7</sup> 學論叢，第75期，頁189-199，2010年9月。  
管野和夫，同上註，頁496。



要探求該規定之意義與目的。

## 一、勞基法第24條與第39條規定之目的

在工作時間的規範之中，尤其以勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每週不得超過40小時的法定工作時間（勞基法第30條第1項）最為重要。依該規定，勞資雙方自行約定之工作時間，原則上不得超過法定工作時間。雇主如未經勞基法所定程序，使勞工超過法定工作時間工作，則會受到處罰（同法第79條第1項）<sup>8</sup>。

由於雇主使勞工在正常工作時間外工作，可以說是工作時間規範上的例外，因此，勞基法上規範嚴格的要件及程序。例如，勞基法第32條第1項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之」。此外，同法第32條第4項對於因天災、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；第33條對於因公眾生活便利或其他特殊原因，而有調整正常工作時間及延長工作時間之必要者，也訂有規定。

且雇主要求勞工在例假、休假出勤工作，勞基法上也規範一定要件及程序。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。」此外，勞基法第40條也對於因天災、事變或突發事件，假期停止之加給工資及補假進行規定。且第41條也對於公用事業特別休假的停止進行規定。

除程序上要求較嚴格外，雇主延長工作時間者，也應依勞基法第24條所定標準加給延長工作時間之工資，且同法第39條亦明文規定雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。像這樣對於加班的情形，要求雇主給與加班費的義務，其目的也無非是期待透過要求雇主給予經濟的補償以減少延長工時或例假日工作之情形，以保護勞工，不使

<sup>8</sup> 關於法定工作時間之意義，可參見黃程貫，同註3，頁411-419；郭玲惠，同註4勞動契約法論，頁173-188。



其工作時間過長<sup>9</sup>。

## 二、加班費之計算

在上述目的之下，勞基法第24條與第39條也規定加班費的計算與額度<sup>10</sup>。依照勞基法第24條第1項之規定，雇主延長勞工工作時間「在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。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2/3以上。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。」另外，依據同法第2項之規定，「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。」此外，依據勞基法第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。」

以勞基法第24條為例，加班費計算之標準，係以「平日每小時工資額」加給一定比例計算之。而平日每小時工資額，勞動部解釋令指出：「按月計酬之勞工於逾法定正常工時之時段延長工時，應依勞動基準法第24條規定計給延時工資；其據以核計延時工資之『平日每小時工資額』究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。原約定月薪給付總額相當於240小時者（即『平日每小時工資額』係以月薪總額除以30再除以8核計者），除勞資雙方重行約定者外，其『平日每小時工資額』仍可依

<sup>9</sup> 例如，最高法院97年台上字第1358號民事判決提及：「勞基法第24條規定，雇主延長勞工工作時間者，應依各款標準加給延長工作時間之工資；同法第39條所定，雇主經徵得勞工同意於例假、休假及特別休假等日工作者，應加倍發給工資，乃屬法律強制規定。又勞基法為保護勞工免受雇主剝削，故於第30條第1項規定勞工正常工作之最高時間；而同法第32條係就雇主延長勞工工作時間之事由、時數及程序為規定，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意……」。

<sup>10</sup> 加班費之相關討論，也請參見王沛元，勞工加班費之法定標準與意定計算方法，臺北大學法學論叢，第108期，頁157-183，2018年12月。



據原公式推算……」<sup>11</sup>。最高法院94年台上字第182號判決也指出：「但依行政院勞工委員會77年7月15日台77勞動2字第14007號函說明第2項載明：『勞動基準法第24條所稱平日每小時工資額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。』又勞基法施行細則第10條所列11款之給付，排除在勞基法第2條第3款經常性給與之項目。故上開逾時工資及上開勞基法施行細則第10條所列非勞務對價之給與，均不得列為計算勞基法第24條之延時工資之基準」<sup>12</sup>。

## 肆、實務現況

關於勞工自行加班時，如何認定工作時間，過去也有幾則判決作出認定。

行政法院判決中，最高行政法院107年度判字第211號判決認定：「……又因勞工常屬弱勢之一方，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下之工作場所提供勞務，具有指揮監督之權利及可能，是勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，則應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本

<sup>11</sup> 行政院勞工委員會96勞動2字第0960130677號函。

<sup>12</sup> 不過，值得留意者，最高法院100年台上字第1256號民事判決指出：「為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭公車業司機所憑以計算加班費之「平日工資」，難以計算其確定數額，倘公車業者與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式而未低於基本工資者，似與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違。果爾，則第七次勞資會議決議以底薪為計算加班費之計算方法（另加班時間之載客獎金及里程獎金仍列入當月分工資），是否違反勞基法之強制規定？即待澄清」。此外，關於客運業計算加班費之討論，亦可參見吳姿慧，客運運輸業之工資及加班費實務上之約定態樣及其合法性認定，台灣法學雜誌，第150期，頁166-168，2010年4月。



元照出版

搶先試閱版

# 當前勞動法與企業實務之對話 編輯委員

侯岳宏  
姜炳俊  
郭玲惠  
傅柏翔  
曾淑瑜

(以姓名筆劃為序，以該年度論壇舉辦時為準)



元照出版

搶先試閱版

國家圖書館出版品預行編目資料

當前勞動法與企業實務之對話／侯岳宏等合著；  
臺北大學法律學院勞動法研究中心主編。--  
初版。-- 臺北市：元照, 2021.10  
面；公分（臺北大學法律學院比較法資料  
中心叢書. 勞動法系列；9）  
ISBN 978-957-511-563-0（平裝）

1.勞動法規 2.勞動基準法 3.判決

556.84

110010317

# 當前勞動法與 企業實務之對話

5P060RA

2021年10月 初版第1刷

主 編 臺北大學法律學院 勞動法研究中心  
作 者 侯岳宏、蘇文生、洪瑩容、初泓陞、郭玲惠  
葛百鈴、林佳和、蔡崧萍、陳建文、黃朝琮  
邱羽凡、李柏毅、張義德、張哲熙、傅柏翔  
李瑞敏、陳 一、陳業鑫、周兆昱、魏灼瑩  
（依文章發表順序排列）  
出 版 者 元照出版有限公司  
100 臺北市館前路 28 號 7 樓  
網 址 www.angle.com.tw  
定 價 新臺幣 350 元  
專 線 (02)2375-6688  
傳 真 (02)2331-8496  
郵政劃撥 19246890 元照出版有限公司

Copyright © by Angle Publishing Co., Ltd.

登記證號：局版臺業字第 1531 號

ISBN 978-957-511-563-0

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=14035>

# Conflicts and Communications Between Contemporary Employment Law and Corporate Practices

## 當前勞動法與企業實務之對話

隨著勞動事件法之通過，勞動法相關爭議在實務上之運作以及在法院之訴訟樣貌，預計將出現重大的變化。勞動事件之調解程序以及相關爭議的舉證責任變化，將使勞資爭議的處理從提前在調解階段就必須引入勞動法理論以及法院針對相類似案件之判斷基準，甚至在勞資爭議尚未出現之前，實務企業之人資法務在制定相關勞資政策時，就有需要提前以勞動法理和法院之標準來制定相關制度，以避免後續出現相關訴訟時，遭遇到不利。對於實務企業和勞動法學者律師等專業人士來說，如何在這波改革中，做好準備以因應法律施行後預期出現的各種挑戰，應屬近年首要之務。

本書擬針對當前之特定重要議題，邀集學者、律師和企業人資法務進行焦點對話，同時結合理論、司法實務、以及企業實務之真實挑戰與樣貌。透過即時的法律和判決基準整理，和實務進行直接的對談，檢視現行法理論或者是法院判斷標準，在實際運作上遭遇何種挑戰，有無實施上的困難，以及相關的建議。希望可以透過本書，促進學界、法院和企業勞資實務之對話和溝通，並且達到互相了解、精進之效果。



定價：350 元



元照網路書店



元照讀書館



元照出版公司

地址：臺北市館前路28號7樓

電話：(02)2375-6688

網址：[www.angle.com.tw](http://www.angle.com.tw)