

「部屬機關(構)學校勞動權益實務個案及議題分析工作圈」常見案例一覽表

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-1	工資	休息日出勤工資	勞動基準法(下稱勞基法)第 24 條第 2 項規定、第 30 條、第 30 之 1 條、第 36 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 之 1 條規定	<p>一、勞動檢查程序： ○市政府(下稱○市府)勞動局 112 年 9 月間就學校實施勞動檢查，認學校進修部某計畫助理有於休息日出勤情形，未見學校給付該日出勤工資或提出該員『選擇』補休時數之具體證明，涉違反勞基法第 24 條第 2 項規定，請學校陳述意見。</p> <p>二、陳述意見程序： (一)學校遂遵期陳述意見略以，該休息日(週六)為學校校慶日，學校已提前通知，請相關人員出席，並調整休息日為隔週一，經查該案涉計畫助理於隔週一未出勤，顯知已接受調整為休息日，學校無違反勞基法第 24 條第 2 項規</p>	<p>■勞檢案例 ■受裁罰，嗣經撤銷 ○市府 112 年 11 月 7 日府勞動字第 11260351821 號裁處書裁罰學校罰鍰 2 萬元，並公布受裁處人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，嗣於訴願程序中該府以 112 年 12 月 14 日府授勞動字第 11200087191 號函撤銷。</p>	<p>一、各機關(構)學校於涉及所僱人員權益之勞動條件，因應經營或行政上需求而有所調整必要，於勞動相關法規規定應予提出於勞資會議者，應確實提出並經同意後週知施行，切莫僅發出通知或公告。</p> <p>二、未經勞資會議同意調整之勞動條件，縱所屬人員於調整條件有所落實，於勞政機關之認定，各機關(構)學校具有經濟面之優勢，人員可能迫於無奈接受，與事先同意調整仍有不同。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
				<p>定。</p> <p>(二)關於學校業已採行彈性工時相關勞資會議資料，於勞動檢查時已經提供惟未見採(有錄音紀錄)。</p> <p>三、裁處依據及內容： ○市府遂於 112 年 11 月間裁處學校略以：</p> <p>(一)學校未經勞資會議同意實施變形工時制度，依法勞工每 7 日中應有 2 日之休息。</p> <p>(二)休息日出勤，依法應給出勤工資，或令員工選擇補休，惟學校未給付該休息日出勤工資，亦未能提供勞工同意將該休息日出勤於隔週一補休之具體事證，裁處罰鍰 2 萬元及相關不利益處分。</p> <p>四、訴願救濟程序： (一)學校提起訴願： 1. 案經審視○市府裁</p>		

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
				<p>罰理由以『學校未經勞資會議同意實施變形工時制度，依法勞工7日應有2日之休息日，其中1日為例假，1日為休息日，應給予休息日出勤工資或依其意願補休』一節。惟關於學校實施變形工時一事，前於勞動檢查時已經主張，且提出相關會議資料佐證，惜未見採。</p> <p>2. 學校遂於 112 年 11 月間向勞動部提出訴願時重申，學校適用勞基法人員有因業務需要或辦理重大專案活動，採行彈性工時，調移例假或休息日之必要，爰已依勞基法第 30 條、第 30 之 1 條及第 36 條規定，提經 109 年 7 月 30 日勞資會</p>		

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
				<p>議作成採行決議，相關紀錄並函知學校各單位。</p> <p>(二)○市府撤銷原處分： ○市府於學校提出訴願理由書後，認訴願應屬有理由，撤銷學校違反勞基法第 24 條第 2 項規定罰鍰 2 萬元及相關不利益處分。</p> <p>(三)訴願決定不受理終結程序： 勞動部遂就學校不服 ○市府關於違反勞基法第 24 條第 2 項規定，因原處分經撤銷不存在，依訴願法規定，應為不受理決定。</p>		

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-2	工時/加班	加班補休	<p>一、勞動基準法第 32 條之 1、勞動基準法施行細則第 22 條之 2</p> <p>二、勞動基準法施行細則 24 條第 2 項</p>	<p>案例處理過程：</p> <p>一、學校適用勞動基準法同仁年度加班費係依該法規定於 12 月 31 日結算，惟學校同仁反映希望遞延加班補休期限，爰請勞資會議勞方代表提案建議調整加班補休期限。</p> <p>二、經學校人事室洽○市政府勞動局表示，依勞動基準法施行細則第 22 條之 2 規定，最終加班補休期限應為勞雇雙方特別休假之末日，以學校與勞工約定特別休假年度末日為 12 月 31 日，則補休應於末日屆滿前休畢，依規定不得再行遞延，且非屬勞資會議可協商事項。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>學校實務案例</p> <p><input type="checkbox"/>勞檢案例</p> <p><input type="checkbox"/>受裁罰</p> <p><input type="checkbox"/>未被裁罰</p>	<p>學校不定期宣導並於每年 11 月中旬發函提醒各單位及時安排同仁休假及加班補休。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-3	延長工作時間	延長工作時間之工資	勞動基準法第 24 條	適用勞基法人員下班後未立即刷退，且自行留校進修或私人活動等，經勞動檢查認定雇主延長勞工工作時間，未依規定發給延長工作時間之工資。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	宣導同仁下班後如因個人因素留校者，請先完成刷退。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-4	其他	其他	勞資會議實施辦法第21條	於110年11月經勞動檢查，勞資會議紀錄未依規定由主席及記錄人員分別簽署，且需發給出席及列席人員。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input type="checkbox"/> 受裁罰 <input checked="" type="checkbox"/> 未被裁罰	本案經業務承辦於勞檢時承諾改進，且已改善未被裁罰。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-5	考核、申 訴、勞動事 件法。	勞資爭議處理 法核可權機關 之同意書疑義	一、勞資爭議處理法第 9 條第 2 項。 二、勞資爭議處理法第 19 條。	學校與該校聘之校務基金 進用工作人員(適用勞動基 準法)至勞工局進行勞資調 解前未先得到教育部(主管 機關)核可同意書。	<input checked="" type="checkbox"/> 學校實務案例 依教育部 106 年 3 月 31 日臺教人(一)字第 1060037980 號函及勞動 部 106 年 3 月 16 日勞動 關 3 字第 1060125643 號 函，鑑於出席調解時之代 理人應檢附有核可權機 關之同意書係屬勞資爭 議處理法特別規範，目的 在於使各該上級機關可 適時知悉其下級機關參 加勞資爭議調解事件之 情形。 <input type="checkbox"/> 勞檢案例 <input type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	按各級勞動主管機關通 知爭議當事人召開調解 會議，至少應有 10 日以 上，為符合相關函釋規 定，各單位如出席勞資爭 議調解會議，自前開來函 發文日起，請於召開會議 前函報教育部核發代理 機關(構)學校出席會議 同意書，如未及於召開會 議前函報教育部，則應向 勞動主管機關申請展延 期日，以符合規定。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-6	資遣	資遣	一、勞基法第 16、17 條 二、就業服務法 33 條 三、勞資爭議處理法第 9 條第 2 項、勞資爭議處理法第 19 條。	一、機關因契約進用人員工作不適任，經服務單位簽辦資遣並執行，以電子郵件通知，惟首長簽核為需先輔導再議，致衍生後續勞雇契約終止日及通報日未定，期間當事人亦無工作紀錄，律師建議曠職部分多認為勞資爭議期間未到勤係不可歸責於勞方，建議應付薪資亦免於資遣通報未符規定受罰。 二、當事人向地方政府勞工處提勞資爭議。 三、本案經調解依機關通報日(離職 10 日前)之資遣時間為離職。補發期間薪資及相關保險費用。	<input checked="" type="checkbox"/> 學校實務案例 <input type="checkbox"/> 勞檢案例 <input type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	一、資遣通報及謀職假、資遣費，未休畢之假應於辦理案件時先行核算及確定，並依就業服務法第 33 條規定於 10 日前通報。 二、資遣費需依勞基法第 17 條規定 30 日內發給。 三、勞資調解前應先得到教育部(主管機關)核可同意書。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-7	工時	出勤記錄保存	勞動基準法第 35 條	有勞工 11 人之出勤紀錄表，未能顯示勞工實際上下班時間，且未依法保存五年。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 因○單位係學校專案計畫之任務單位，該單位之勞工與學校適用勞動基準法勞工進用方式不同，渠等係屬於簽訂定期契約之勞工，出勤僅以出勤紀錄表手寫紀錄於紙本，且該單位紀錄出勤之勞工進用、離職流動頻繁，未妥善保存已離職員工之出勤紀錄。 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 依勞基法第 79 條第 5 款，處新臺幣 9 萬元罰鍰並限期改善。 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	○中心已建置出勤打卡系統，渠等上下班皆以打卡電子紀錄為準，詳細記載時間至分鐘數，並明文規定需妥善保存勞工出勤紀錄至少五年。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-8	離退、資遣、保險	資遣	<p>一、勞動基準法第 11 條第 5 款、第 16 條。</p> <p>二、勞工退休金條例第 12 條。</p> <p>三、就業服務法第 33 條第 1 項。</p>	<p>學校校務基金進用工作人員對職掌業務熟悉度不足，無法獨力完成交辦業務，或需經多次指導，或時而無法及時處理臨時性業務，對工作積極度不夠，亦未能面對問題有即時反應。學校依勞基法規定予以資遣。</p>	<p>■學校實務案例</p> <p>辦理資遣勞工事宜時，須檢視是否有符合「解僱最後手段性原則」。依最高法院 96 年度台上字第 2630 號民事判決，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。</p>	<p>一、用人單位先針對當事人提供業務輔導，並將業務輔導紀錄在案，經輔導後當事人仍無法勝任，由用人單位主管、人事室就資遣各細節與當事人進行勞資協商(包含資遣日期、非自願離職證明、謀職假、業務移交等)。</p> <p>二、依據勞資協商會議紀錄簽奉校長核可，正式行文告知當事人。</p> <p>三、於員工離職 10 日內，向○政府勞工局通報資遣員工名冊。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-9	僱用、勞動 契約	定期契約	一、勞動基準法第 9 條 第 1 項。 二、勞動基準法施行細 則第 6 條。	某計畫人員任職 8 年，因計 畫聘期結束不續聘，認應給 與資遣費，向勞工局申請勞 資調解未果，爰至法院提 告。	<input checked="" type="checkbox"/> 學校實務案例 該位勞工於 8 年來均任職 同一計畫，且不續聘係因 計畫結束，依行政院勞工 委員會(現為勞動部)民 國 89 年 03 月 31 日 台勞資二字第 0011362 號書函，「繼續性工作」 係指雇主有意持續維持 之經濟活動，而欲達成此 經濟活動所衍生之相關 職務工作而言。而學校研 究計畫於第 8 年完竣，並 繳交成果報告書至主管 機關，爰學校與該勞工簽 訂定期契約並均已規定 向勞工局備查，故計畫結 束不續聘，並無需核發資 遣費。 <input type="checkbox"/> 勞檢案例 <input type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	考量計畫性質種類不 一，可長可短或分多年期 計畫等，爰建議於每次簽 訂契約書明定聘期起 迄，且契約定性配合計畫 需求為定期契約性質。如 工作期間超過一年者，依 規定報請主管機關核備。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-10	工時	休息時間	勞動基準法第 35 條	學校 12 時至 12 時 30 分係採輪班休息制度，某單位僅有 2 位校務基金進用人員(適用勞基法人員)，平時 2 人係採輪流休息，惟某日其中 1 人請假，致該員未獲充分休息時間。雖單位主管有告知該員可自由調配休息時間，但如有學生或老師洽公仍需協助辦理。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 是否屬於勞工之休息時間應依個案情形具體判斷而並非僅以雇主調配之「休息時間」判斷。雖單位主管主張勞工可自由調配休息時間，惟本件勞工係一人於單位值班，縱有短暫休息，該休息時間仍屬待命時間，為在雇主指揮監督下，處於須隨時提供勞務之狀態，已喪失其本於工作時間與非工作之休息時間區分之情況，自難認該短暫之休息係屬休息時間。 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 依勞基法第 79 條第 1 款，處新臺幣 2 萬元罰鍰並限期改善。 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	一、由於受限於單位員額限制，無法以增加人力方式解決，爾後單位內如有勞工請假單位內剩一員勞工時，得以將辦公室先行關閉，確保勞工於休息時間內得以不受雇主指揮監督。 二、單位主管(公務人員)得以協助勞工值班，俾渠等得以獲充分休息時間，以符合勞基法之規定。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-11	工時	延長工作時間	<p>一、勞動基準法第 24 條第 1 項。</p> <p>二、勞動事件法第 38 條。</p>	<p>學校○單位適用勞動基準法之校務基金進用工作人員，於非上班時間有出勤紀錄，但無申請加班。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>學校實務案例 依勞動部 104 年 5 月 14 日勞動條 3 字第 1040130857 號函，勞動基準法所稱工作時間，指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。為確認勞工是否於正常工作時間以外之時間仍繼續受雇主指揮監督，故須訂定相關確認工時異常之機制，俾計算延長工作時間。</p> <p><input type="checkbox"/>勞檢案例 <input type="checkbox"/>受裁罰 <input type="checkbox"/>未被裁罰</p>	<p>於簽到退系統實施適用勞動基準法人員逾正常工時後之遲退時間確認機制。例如：無申請加班者，本日至遲須於○時○分前完成簽退。請確認超過正常工時之時間為「非處理公務」後再簽退；若為處理公務請進行「加班申請」後再簽退。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-12	保險	加退保	一、勞工保險條例第 6 條、第 11 條、第 72 條 二、勞工保險條例施行細則第 14 條	案例處理過程： 一、單位上簽時，會告知衍生的保費將由計畫先支應，若日後可追溯退保時，再退還；加保則無法追溯。 二、確實依到離、職日辦理加退保，並於行政會議或主管會議宣導周知。	<input checked="" type="checkbox"/> 學校實務案例 計畫助理未依實際到離、職日加退保。 <input type="checkbox"/> 勞檢案例 <input type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	一、依照勞工保險條例第 11 條及其施行細則第 14 條規定，各投保單位應於其所屬勞工到、離職，列表通知保險人，其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算，非於勞工到職之當日列表通知保險人者，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。 二、例假日或國定假日到、離職辦理方式：投保單位可透過勞保局 e 化服務系統，於當日申報員工加、退保(當日申辦)；或提前 10 日內線上預辦到離職加、退保(提前預辦)；或於假期後第一個上班日線上申報追溯員工加、退保(追溯加、退保)；非網路申辦單位則可於

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
						<p>例假日或國定假日結束後第一個上班日填具加、退保申請表並表內註明到、離職日適逢假日欲追溯加、退保，檢附到、離職證明，即可辦理追溯例假日加、退保。</p> <p>三、罰則：勞工保險條例第 72 條規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-13	工時	未置備出勤紀錄/未詳實登載實際出勤起末時間	<p>一、勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項、第 79 條</p> <p>二、勞動基準法施行細則第 21 條</p>	<p>案例處理過程：</p> <p>一、勞工處派員到校實施勞動條件檢查，查單位甲未置備部分計畫助理之出勤紀錄，及單位乙部分計畫助理之出勤紀錄僅記載日期，未詳實登載實際出勤起末之時間。</p> <p>二、學校提出申復意見：</p> <p>(一)單位甲：計畫助理之工作性質採責任制，且研究室已有訂定出勤時間(上午 9 時至晚上 6 時，中午休息 1 小時)，並多以口頭方式回報工作進度，故而未置備出勤紀錄。</p> <p>(二)單位乙：計畫助理雖未登載實際出勤起末時間，但出勤均有符合勞動基準法之規定且無加班之事實，另檢附聲明書並積極改善差勤管理。</p>	<p><input type="checkbox"/>學校實務案例</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>勞檢案例</p> <p>單位甲未置備部分員工之出勤紀錄，且部分員工之出勤紀錄僅記載日期，實際出勤起末時間並未詳實登載。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>受裁罰</p> <p><input type="checkbox"/>未被裁罰</p>	<p>一、適用勞動基準法人員，不論工作性質，均應置備出勤紀錄，且應詳實登載實際出勤起末之時間及登載至「分鐘」，並保存五年。</p> <p>二、罰則：</p> <p>(一)已置備出勤紀錄，但未逐日覈實記載勞工出勤至「分鐘」情形，依照勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款規定，處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。</p> <p>(二)未依法置備出勤紀錄者，依勞動基準法第 79 條第 2 項，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
				<p>三、勞工處所認學校申復意見不足採，無阻卻違法事由，違反事證明確，故仍裁處。</p>		

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-14	工資/資遣	加班費、資遣費	勞動基準法第 11 條第 5 項、第 16 條、第 36 條第 3 項	<p>案例處理過程：</p> <p>一、某甲為經簽准紙本自行登載出勤時數人員(含加班時數)，惟未完成加班申請行政流程，爰學校未核予加班時數。</p> <p>二、雙方經調解成立，合意終止契約，並依甲所請給付加班費、資遣費並開立非自願離職證明。</p> <p>三、後續學校加強校內宣導，紙本控管出勤者，加班時數仍需系統申請並同意後，始得請求。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>學校實務案例</p> <p>計畫助理某甲以 line 截圖及信件佐證其計畫主持人於中午休息時間及下班後以 line 交辦工作，嚴重影響其身心健康及家庭生活，並提出計畫主持人與其面談時敘明其不適任，爰某甲提出調解要求計畫主持人依法資遣並給予加班費。</p> <p><input type="checkbox"/>勞檢案例</p> <p><input type="checkbox"/>受裁罰</p> <p><input type="checkbox"/>未被裁罰</p>	<p>下班時間接到主管以電話或即時通訊軟體交辦工作，產生「工作時間」及「加班」認定問題：</p> <p>一、勞動部公佈之「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第 2 條第 7 項，勞工正常工作時間結束後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄。因此如須計算加班時間，可由勞工「自行記錄執行工作的起迄時間」，並輔以對話、通訊紀錄等文件紀錄，計算延長工時的工資(即加班費)</p> <p>二、爰除上班時間外，不</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
						<p>使用 line、fb、IG 等通訊軟體、email 或電話，向同仁詢問或討論公務，避免勞方因認知錯誤，以為需立即處理衍生爭議。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-15	工資	離職未結算加班補休未休畢 加班費	勞動基準法第 24 條、第 32 條之 1 第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款	<p>案例處理過程：</p> <p>一、員工離職時需結算加班補休剩餘未休之補休時數，核給加班費。</p> <p>二、加班補休未休畢之加班費計算方式： 補休剩餘之時數需以原加班當日之工資計算，依平日加班或休息日加班之標準計算加班費。</p> <p>三、未依法發給須依勞動基準法第 79 條論處。</p>	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <p>計畫助理某甲因計畫未編列加班費，爰離職時未發給加班補休未休畢加班費。</p> <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰	<p>一、依勞動基準法第 32 條之 1 第 2 項，契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日的工資計算標準，發給工資。</p> <p>二、適用勞基法人員皆須依法辦理，不因身分別而不同。</p> <p>三、罰則：依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款，處新臺幣 2 萬以上 100 萬元以下罰鍰。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-16	工時	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/使妊娠女工午後 10 時工作/未使妊娠 3 個月以上流產女工停止工作	勞動基準法第 32 條第 2 項、第 49 條第 5 項、第 50 條第 1 項、第 78 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款	<p>案例處理過程：</p> <p>一、延長工時認定： 依勞動事件法第 38 條，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，爰勞工在工作場所超過正常工作時間以外提供勞務，雇主未當場為反對意思表示或採取防止措施，其提供勞務時間屬工作時間，應給予工資。</p> <p>二、經說明校園為開放場所，無法杜絕員工下班後自由進出，且某乙未經同意加班，惟仍依上開方式認定，不為所採。</p> <p>三、後續改善校內差勤系統，並於行政會議宣導「勞動基準法雇主應注意事項」。</p>	<p><input type="checkbox"/>學校實務案例</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>勞檢案例</p> <p>某乙以業務為由，下班後經常逗留辦公室，在其懷孕期間退勤時間曾有超過晚上 10 點紀錄，單位主管未加以了解並制止。另於流產假期間，曾應同仁要求出勤幫忙，並於 line 上持續報告工作進度，單位主管未制止，並有相對回應及交辦工作。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>受裁罰</p>	<p>一、依員工出勤紀錄認定加班，雇主若無法反面推翻，則必須認定為加班，並依照規定給予加班費。</p> <p>二、除上班時間外，不使用 line、fb、IG 等通訊軟體、email 或電話，向同仁詢問或討論公務，避免勞方因認知錯誤，以為需立即處理衍生爭議。</p> <p>三、延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時。</p> <p>四、罰則： (一)違反第 32 條第 2 項，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款，處新臺幣 2 萬以上 100 萬元以下罰鍰。 (二)違反第 49 條第 5 項，依勞動基準法第 79 條第 2 項，處新臺幣 9 萬以上</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
						<p>45萬元以下罰鍰。 (三)違反第50條第1項，依勞動基準法第78條第2項，處新臺幣9萬以上45萬元以下罰鍰。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-17	其他	雇主未核准懷孕期間調職申請/產假、育嬰留停申請公文延宕未核准	性別平等工作法第 7 條、第 21 條、第 38 條	<p>案例處理過程：</p> <p>一、某乙申請調職單位具專業性、高壓性及工作質量繁重，其孕期間未必適合。</p> <p>二、某乙雖未調職已大幅減輕其工作，未違反母性保護原則。</p> <p>三、請假公文因退回某乙修改遲未送出造成延遲，惟送出後即經核准，未損及其權益。</p>	<p>■<u>學校實務案例</u></p> <p>某乙向縣府勞工處提出雇主未核准懷孕期間調職申請，及產假、育嬰留停申請公文延宕未核准申訴案。 (未被裁罰)</p> <p><input type="checkbox"/>勞檢案例</p> <p><input type="checkbox"/>未被裁罰</p>	<p>一、母性保護之對象，應採取特別風險評估、調整其工作條件或調換工作，並應保障其工作權利。</p> <p>二、依性別平等工作法第 21 條、第 38 條，受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。違反者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，各校應予留意。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處 之法規名稱及條款)	案例處理過程 (請簡述)	案例分析	注意事項 (請條列式)
4-18	工作時間、 休息、休假	補休期限屆期 之工資	勞動基準法施行細則第 22-2 條	適用勞基法人員當年度之 延長工作時數，未及於補休 期限屆期後 30 日內發給。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	爾後均依規定期程完成 補休期限屆期之工資折 算及發給。