**一、案例**

小雲於一家貿易公司擔任行政助理的工作，公司當初在聘用她時，已明確說明該公司不會任意要求員工加班，即使加班也會有加班費，該有的休假都會有，月薪前三個月為二萬三千元，三個月後再調漲為二萬五千元。小雲信以為真，於是就到該公司上班，但上班不到一個月，該公司就開始要小雲加班，例假日也不例外，等一個月後薪水下來，小雲發現公司並未給其加班費，且扣掉勞健保也不到二萬三千元，於是便與公司溝通，並表示因為身體不是鐵打的，所以不願再加班。但公司方面卻恐嚇她不要四處張揚，否則就要把這個月的薪水扣住不發放

**二、個案解析**

1.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（勞動基準法第二十二條第二項）。雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用（勞動基準法第二十六條）。雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付（勞動基準法第二十七條）。如有扣留情事，根據勞動基準法第七十八條規定，可科處三萬元以下罰金。基此，本案公司如有扣留情事，即屬應受刑罰之違法情事。

2.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：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；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；依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之（勞動基準法第二十四條）。

此外，勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假（勞動基準法第三十六條）。紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假（勞動基準法第三十七條）。

3.勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作（勞動基準法第四十二條）。基此，本案小雲向公司說明身體不是鐵打的，所以不願再加班，但公司反而恐嚇她不要四處張揚，否則就要把這個月的薪水扣住不發放，足見其明顯違反前述規定，根據勞動基準法第七十七條規定，可處以六月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。以上諸多違法情事，小雲均可向主管機關或檢查機構申訴，雇主亦不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分（勞動基準法第七十四條）。