



聯邦政府勞工部

工資及工時處

第23條：有關公平勞工標準法案所要求的超時工資給付方法

本條則提供公平勞工標準法中有關超時工資的資訊，以及如何界定符合超時工資的情況。

主旨

當雇主要求員工超時工作，必須給付員工正常工資之外的額外工資。

規定

除非有特殊情況的豁免，否則本條例所涵管的員工在一工作週裡，若工作時間超過 40 小時，超時工作的工資將不得少於正常工資的一倍半。舉凡員工在十六歲以上者，於本法條的規定中皆無一週工作時數的限制。本法所規定的超時工資給付並不包括星期六日的工作時間、以及假日或本應是休息日等諸如此類的日子。

本法條之應用以工作週做計算。所謂的工作週是一固定時段，且以 168 個小時作一連續不斷的循環，亦即連續 7 天 24 小時的時段；此時段不需要以月曆上的星期為週期，可以開始於任何一天的任何時間。不同的員工或一組員工可能有不同的工作週期。以兩星期或超過兩星期的時間來算平均工作時數是不允許的。一般來說，超時的工資必須在此工作週平常的發薪日一併給付。

正常工資(非超時部分)的給付將不得少於最低工資。一般工資包括所有僱用期間所應得的酬勞，除非在公平勞工標準法中有特別排除在外的。公平勞工標準法中規定不屬於正常工資的包括有：代償雇主費用、超時工資、星期六日及例假日的工作、雇主隨意發放的紅利獎金、在特殊節慶的贈與以及沒有工作的休假日、病假等等所獲得的給付。

所得薪資無論是按件計酬、固定薪水、酬佣，當計算超時工資時必須將這些不同的薪資給付方法通通含括在列一起平均。計算方式即為，在受僱期間一週內所有薪資(法律規定之外的不計)被除於一工作週內的總工作時間。

假如員工在同一工作週內從事兩種以上不同的工作，薪資也就會產生不同的計算費率，正常工資是這些不同費率的酬勞平均，也就是總薪資被除於總工作時間。

當僱主是以非幣值的方式給付薪水，如給予貨品或設備時，則僱主取得此貨品或設備的合理成本價格，將被包括在員工的正常工資內計算之。

常見的困擾

在不固定的加班時數中給予固定金額的薪資：

當員工在加班時間內被給付一定金額的薪資時(即無論加班幾小時，皆領此固定金額)，即便此薪資等同甚至高於此員工的正常工資，仍不能算為超時薪資。例如：假若一員工在星期日加班時間內總共領到\$180 的薪資，且總加班時數不超過 10 小時，又該員工的一般薪資是\$12.00/每小時，則\$180 元的薪資應全部算為正常工資而非超時工資。又如，當已經和員工協議，給付加班 6 小時(每小時\$13.00) 的薪資，且無論實際加班時數為多少時，員工總得之\$78.00 薪資仍屬於正常工資，並合併計算之。

付固定薪水給超時工作的工作週：

假如在一工作週裡員工工作時數超過 40 小時，而僱主給付一固定工資，在公平勞工標準法中，此薪資並不算已經清償了超時薪資的責任。舉例來說，一員工可能被聘用工作一個星期共 45 小時，並獲得\$405 的固定薪水，平均起來該員工的正常工資費率應為每小時\$9.00。那麼，該僱員有 5 小時的加班時間未領取超時薪資，所以僱主應另外給付半倍的薪資，即 $\$9.00 \div 2$ (半倍) $\times 5$ (小時) = \$22.50。

超時工資給付的不可捨棄：

超時工資的規定不可在僱主與僱員的私人契約中被捨棄。即便達成一天以 8 小時或 40 小時一週來計算的協議，也不足以符合平等勞工標準法對超時工資的要求。例如僱主可能在協議表示不允許任何超時工作，或者事前未得僱主允許的擅自加班行為不給付工資，而這些理由皆不足以影響一員工加班時應獲得超時薪資的的權益。

如何取得更進一步資訊

此份文件僅屬一般資訊，並不同於正式法規中所具有的效力。

進一步資料可上薪資工時網站查詢：<http://www.wagehour.dol.gov>，或詢問在地最近的工資工時處，其地點可在電話簿查詢隸屬於美國政府部門之下的勞工部，或請電洽免費詢問及協助專線1-866-4USWAGE(1-866-487-9243)查詢相關資料。