

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 105 年 7 月 21 日北市勞動字第 10530563400 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

事實

訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業，指派其所屬勞工在本市提供勞務。前經本府審認訴願人未依法定標準給予勞工延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條規定，分別以民國（下同）100 年 8 月 19 日府勞動字第 10035717100 號及 104 年 10 月 28 日府勞動字第 10437303100

號裁處書裁處訴願人在案。嗣原處分機關復於 105 年 5 月 20 日派員實施勞動檢查，查得訴願人○○店員工○○○（下稱○員）105 年 3 月份加班 42.5 小時，應給付延長工時工資新臺幣（下同）1 萬 1,736 元，惟訴願人僅給付 2,744 元；○○店員工○○○（下稱○員）105 年 3 月份加

班 42.5 小時，應給付延長工時工資 9,625 元，惟訴願人僅給付 1,616 元，違反勞動基準法第 24

條規定。原處分機關乃以 105 年 6 月 3 日北市勞動檢字第 10530483300 號函檢附勞動檢查結果通

知書通知訴願人即日改善。嗣復以 105 年 6 月 15 日北市勞動字第 10530563410 號函通知訴願人

於 105 年 6 月 30 日前陳述意見，訴願人於 105 年 7 月 7 日以陳述意見書向原處分機關陳述意見略

以，其與員工簽訂之契約已約定，發放之工資包括每月加班 31 小時之延長工時工資在內等情。原處分機關仍審認訴願人第 3 次違反勞動基準法第 24 條規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款

、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第

3 點項次 13 規定，以 105 年 7 月 21 日北市勞動字第 10530563400 號裁處書，處訴願人 10 萬元罰鍰

，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 7 月 26 日送達，訴願人不服，於 105 年 8

月 22 日經由原處分機關向本府提起訴願，11 月 17 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 24 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、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。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

勞動基準法施行細則第 10 條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 1

03252 號函釋：「勞動基準法第 2 條第 3 款規定『工資：謂勞工因工作而獲得之報（酬）

；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法意旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」

87 年 9 月 14 日（87）台勞動二字第 039675 號函釋：「勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱『加倍發給』，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準：」

（節錄）

項次	13
違規事件	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。
法條依據（勞動基準法）	第 24 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：…… 3. 第 3 次：10 萬元至 30 萬元。 ……

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人已於陳述意見書說明，與○員及○員之勞動契約及增補協議已載明每月給付之工資已包括 31 小時加班費，若當月延長工時時數超過 31 小時，再給付超出部分之延長工時工資。訴願人每月提供延長工時時數明細表，均經○員及○員確認無誤後簽名，並未對每月給付 31 小時延長工時之約定，另起爭執或異議。訴願人為因應勞動基準法規定法定工時上限縮減為每週 40 小時，在新法實施的 1 個月前即調整內部計算延長工時工資等電子系統時，誤將勞資雙方已合意之每月延長工時 31 小時加班費部分，重複再計入工資之計算基礎，實屬訴願人之作業疏失，訴願人嗣後發現亦即時更正。原處分機關未審酌訴願人之陳述及證據，亦未說明何以未採納。原處分機關認定每月 31 小時加班費為經常性給與，亦有違誤。又縱認該每月 31 小時加班費屬正常工時工資之一部分，訴願人並無欠缺注意致未認識之過失。

三、查訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關對訴願人進行勞動檢查，發現勞工○員 105 年 3 月份薪資 3 萬 8,660 元、職務加給 6,000 元、定額免稅加班費 7,340

元，合計 5 萬 2,000 元；○員 105 年 3 月份薪資 3 萬 4,400 元、職務加給 4,000 元、定額免稅

加班費 6,600 元，合計 4 萬 5,000 元。原處分機關審認該「定額免稅加班費」並非以勞工實際延長工時計算，係每月固定發給，屬經常性給與，其性質應為工資之一部，應將該「定額免稅加班費」納入薪資總額計算○員及○員平均每小時工資。是○員 105 年 3 月份

薪資總額為 5 萬 2,000 元（3 萬 8,660 元+6,000 元+7,340 元=5 萬 2,000 元），其 3 月份加班

時數共計 42.5 小時，其中 8 小時係於假日出勤，應加發 1 日工資；其餘 34 小時為延長工時

在 2 小時以內，應按平日每小時工資額加發三分之一；另 0.5 小時為再延長工時在 2 小時以內，應按平日每小時工資額加發三分之二；是訴願人應給付○員延長工時工資共計 1 萬 1,736 元【5 萬 2,000 元÷30 日÷8 小時×〔8+（4/3×34）+（5/3×0.5）〕=1 萬 1,736 元】，

惟訴願人僅給付 2,744 元。另○員 105 年 3 月份薪資總額為 4 萬 5,000 元（3 萬 4,400 元+4,0

00 元+6,600 元=4 萬 5,000 元），其 105 年 3 月份加班時數共計 42.5 小時，其中 16 小時係於

假日出勤，應加發 2 日工資；其餘 26.5 小時為延長工時在 2 小時以內，應按平日每小時工資額加發三分之一；是訴願人應給付延長工時工資 9,625 元【4 萬 5,000 元÷30 日÷8 小

時×〔16+（4/3×26.5）= 9,625 元】，惟訴願人僅給付 1,616 元。上開違規事實有原處分機關 105 年 5 月 20 日勞動條件檢查會談紀錄及 105 年 6 月 3 日北市勞動檢字第 10530483300 號

函檢附之勞動檢查結果通知書、○員及○員 105 年 3 月份加班時數表與工資清冊等影本附卷可憑，原處分尚非無據。

四、惟查，勞動基準法第 24 條計算延長工時工資之「平日每小時工資額」，應排除延長工時工資及勞動基準法施行細則第 10 條所列非勞務對價之給與；有最高法院 94 年度臺上字第 182 號民事判決意旨可資參照。又臺灣高等法院 86 年度勞上易字第 7 號民事判決亦肯認雇主給付之工資中包含固定之加班費在內。查本件訴願人與○員、○員已約定其等 2 人同意每月加班 31 小時，訴願人並給付該 31 小時之延長工時工資，有卷附訴願人與其等 2 人簽訂之勞動契約及勞動契約增補協議等影本在卷可稽。又依原處分機關於 105 年 5 月 20 日訪談訴願人主任○○○之會談紀錄略以：「……問：有關定額免稅加班費計算的方式為何？答：由於內場人員工作時間卻是（確實）會容易有延長的狀況，一開始即會跟勞工談定除了本薪+職務加給以外，延長工時 31 小時內會加給這筆定額免稅加班費〔（本薪+職務加給）*0.1778〕，這筆金額不會因有請假或未達到 31 個延長工時而有減少問題，即便有先給這筆費用，還是會依勞工實際延長工時來計算當月應有的加班費，最低定額免稅加班費就是下限，超過部分就列在薪資明細的『免稅加班費』的項目……。」是倘該「定額免稅加班費」確係訴願人與員工事先約定給付 31 小時延長工時工資，則於

計算「平日每小時工資額」時，即應排除列入。本件訴願人每月給付○員及○員之「定額免稅加班費」其性質為何？是否為事先約定給付之 31 小時延長工時工資？抑或每月固定性、經常性給與之正常工時工資？即有究明之必要。原處分機關僅以該「定額免稅加班費」並未依實際延長工作時間給付，即認係屬經常性給與之正常工時工資，尚嫌率斷。另訴願人自 105 年 3 月起變更「平日每小時工資額」之計算方式，是否因此有未足額給付員工之延長工時工資之情形，亦有再予釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、又本件原處分既已撤銷，則訴願人申請陳述意見及言詞辯論，已無必要，併予敘明。

六、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧

委員 張 慕 貞

委員 紀 聰 吉

委員 戴 東 麗

委員 柯 格 鐘

委員 葉 建 廷

委員 范 文 清

委員 傅 玲 靜

委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 11 月 22 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行