

臺北市政府 109.09.18. 府訴一字第 1096101679 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

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 109 年 4 月 16 日北市勞動字第 1096001768

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 2 月 7 日、19 日、26 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工○○○（訴願人之三等襄理，下稱○君）約定工作時間為週一至週五 8 時 50 分至 17 時，中間休息時間 40 分鐘，每日正

常
工作時間 7.5 小時，延長工時以分鐘為計算單位；每月工資於當月 1 日發給，每月加班費於次月 5 日發給。○君於 108 年 10 月平日延長工時在 2 小時以內者，計 10 小時 8 分鐘，
訴願

人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）5,146 元【（薪資 7 萬 9,000 元+午餐津貼 2,400 元+職務加給 1 萬元）/240*（10+8/60）*4/3】，無條件進位並取至整數位】。惟訴願人以其給付○君之職務加給，性質屬取代延長工時工資之定額加班費為由，未再給付○君前開延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 109 年 3 月 19 日北市勞動字第 10960506111 號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，命立即改善及陳述意見。經訴願人以 109 年 3 月 27 日陳述意見書說明後，原處分機關仍審認訴願人違規事實明確，且為甲類事業單位，5 年內第 4 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（前 3 次分別經本府及原處分機關以 104 年 8 月 24 日府勞動字第 1041404640

0 號、104 年 9 月 29 日府勞動字第 10435026800 號、106 年 11 月 13 日北市勞動字第 106389342

00 號裁處書裁處在案），爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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、行為時第4點項次13及第5點等規定，以109年4月16日北市勞動字第10960017681號裁處書，處訴願人60萬

元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於109年4月20日送達，訴願人不服，於109年5月18日經由原處分機關向本府提起訴願，7月3日補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人以109年5月18日合金總人字第1098201894號函載明：「……檢送本行以貴局109年4月16日北市勞動字第10960017681號裁處書為標的之訴願書……。」所附訴

願書則記載：「……為不服原處分機關……109年4月16日北市勞動字第10960017682號裁處書……。」惟查原處分機關109年4月16日北市勞動字第10960017682號函僅係

檢送同日期北市勞動字第10960017681號裁處書等予訴願人之函文，揆其真意，應係對該裁處書不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指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4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第24條第1項規定：「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：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……。」第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」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一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……規定。」行為時第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7條第3款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：……三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。」第20條之1第1款規定：「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……。」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱前勞委會）77年7月15日（

77

）台勞動二字第 14007 號函釋：「.....說明：.....二、勞動基準法第二十四條所稱『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.....。」

勞動部 107 年 12 月 5 日勞動條 2 字第 1070131552 號函釋：「.....說明：.....四、雇

主

如與勞工約定給付之工資總額中已包含延時工資及假日出勤工資，且勞工當月未有延長工作時間或例（休）假日、休息日出勤，仍照給加班費及假日出勤工資者，應無不可，惟該項約定應就勞工每月正常工作時間工資、平日每小時工資額之計算方式、延時工資及假日出勤之工資金額，分別明確訂定；其所約定之每月正常工作時間之工資，並不得低於每月基本工資數額.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點第 1 款規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。」行為時第 4 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據(勞動基準法)	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
13	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。	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2.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。	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及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： 1.甲類： (4)第 4 次：60 萬元至 80 萬元。

」

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五

年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：

（一）訴願人所發給之主管職務加給，係考量主管職以上人員業務特性，先行預付一定金額作為加班費，該職務加給（即定額加班費）係取代逾時工作報酬；且倘遇所給定額加班費不足支應加班時數時，勞工仍得事先報請主管核准，申請加班，由訴願人核予加班費補足之，顯示該職務加給屬延長工時工資之性質。

（二）依高雄高等行政法院 106 年度訴字第 497 號、最高法院 102 年度台上字第 1660 號判決、

臺灣高等法院暨所屬法院 99 年法律座談會民事類提案第 15 號研討結果意旨，均肯認資方得與勞方約定延長工時工資之標準，且該標準若未低於勞動基準法第 24 條規定，即無違法。訴願人為強化公司治理，落實各級主管人員責任，業於 94 年間經董事會通過，領有主管職務加給者不得再支領逾時工作報酬；106 年 12 月 7 日再次以合金總人字第 1068204588 號函重申以職務加給換算為定額加班費，並詳述其計算方式；復以「10 職等以上人員延長工時支領方式選擇意願簽署書」（下稱簽署書），由主管親自勾選，該簽署書重申揭示主管職務加給內含定時或定額加班費之性質，足認領取主管職務加給者已充分認知前開規範。且該職務加給係提供主管更有彈性之選擇，免去需每日申請加班之手續，主管於選擇後，仍得自由決定變更支領方式；以○君 108 年 10 月延長工時為例，如依訴願人之「員工延長工作時間工資支給要點」覈實計算，○君僅得支領 4,583 元，然選取主管職務加給則得領取 1 萬元。因此訴願人不僅未短付，甚至超額給付加班費。原處分機關囿於文義，未就雇主給付勞工金錢之實質內涵觀察，錯誤認定訴願人未給付加班費，違反行政程序法第 36 條、第 43 條規定，請撤銷原處分。

四、查原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述未給付勞工延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，有原處分機關 109 年 2 月 19 日、26 日勞動條件

檢查會談紀錄、訴願人 108 年 10 月當日出勤明細表及員工薪津明細等資料影本在卷可稽

，原處分自屬有據。

五、按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，超過部分屬延長工作時間；雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付延長工作時間之工資；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給三分之一以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項第 1 款、第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條

之 1 第 1 款規定自明。次按勞動基準法第 24 條規定所稱計算延長工時工資之「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，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；有前勞委會 77 年 7 月 15 日（77）台勞動二字第 14007 號函釋意旨可資參照。另依勞動部 107 年 12 月 5 日勞動條 2 字第 1070131552 號函釋

（下稱勞動部 107 年 12 月 5 日函釋）意旨，雇主如與勞工約定給付之工資總額中已包含延時工資及假日出勤工資，應無不可，惟該項約定應就勞工每月正常工作時間工資、平日每小時工資額之計算方式、延時工資及假日出勤之工資金額，分別明確訂定。本件查：

（一）依原處分機關 109 年 2 月 19 日訪談訴願人之專員○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本（下稱 109 年 2 月 19 日會談紀錄）略以：「……問 請問貴事業單位『本次抽查員工』為何？答……『本次抽查員工』為……○○○……問 請問貴事業單位與『本次抽查員工』是否簽訂勞動契約？答 本公司與『本次抽查員工』皆為口頭勞動契約（無書面勞動契約）。問 請問貴事業單位與『本次抽查員工』約定工作時間為何？答 約定工作時間為週一至週五，8：50 至 17：00……每日合計共有 40 分鐘休息時間……17：00 為加班開始時段……每日工時 7 小時 30 分鐘……問 請問貴事業單位『本次抽查員工』是否實施變形工時制度？排班週期之起訖日為何？休息日及例假日為何？答 未實施變形工時制度……週一至週日為週期起訖，正常工作日為週一至週五，固定週六為休息日，週日為例假日。……問 請問貴事業單位『本次抽查員工』約定薪資為何？……答 約定薪資為薪資金額（即金額）+午餐津貼，上述各項目皆不含加班費。……每月 1 日發給當月份 1 日至當月份最後一日約定薪資……每月 5 日發給上月份 1 日至上月份最後一日加班費，以銀行轉帳方式發給……問 請問貴事業單位於『本次抽查員工』員工薪津明細內之各項目金額為何？答 員工薪津明細即為薪資清冊。金額（即為薪資金額）、午餐津貼（每人每月固定發給 2,400 元），上述各項目金額皆不含加班費。職務加給（為主管職以上人員每人每月固定發給之定額加班費，此定額加班費包括國定假日出勤加倍工資及平日加班費及休息日加班費）。問 請問貴事業單位於『本次抽查員工』員工薪津明細內之職務加給

為何？答 職務加給為.....主管職以上人員每人每月固定發給之定額加班費，無論主管職以上人員當月是否有加班情形及無論當月加班總時數多寡，每人每月皆固定發給此定額加班費（職務加給）。主管職以上人員包括襄理、三等襄理、副理、經理。.....問 請問貴事業單位『本次抽查員工』加班制度？答 事先申請制度.....以 1 分鐘為.....加班最小單位.....。」並經○君簽名確認在案。

(二) 次依原處分機關 109 年 2 月 26 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本（下稱 109 年 2 月

26 日會談紀錄）略以：「.....問 請問貴事業單位『本次抽查員工』為何？答.....『本次抽查員工』為.....○○○.....問 請問貴事業單位員工○○○108 年 10 月份出勤情形？答 員工○○○108 年 10 月份出勤情形如下：.....10/1 至 10/5 及 107

至 1

0/9 及 10/14 至 10/18 及 10/21 至 10/25 及 10/28 至 10/31 皆有實際出勤及平日延長工

作時

間從事公務情形。.....問 請問貴事業單位員工○○○108 年 10 月份職務加給發給情形？答 本公司於 108 年 10 月 1 日以銀行轉帳方式發給○○○108 年 10 月份薪資 86,357

元

（含當月份職務加給 10,000 元）。.....問 請問貴事業單位『本次抽查員工』○○○於 108 年 9 月份至 12 月份是否有加班情形？答 無論員工○○○有無加班及加班時數多寡，本公司一律按月定額給付員工○○○職務加給 10,000 元。.....因員工○○○未填寫加班申請單，故本公司僅於.....108 年 10 月 1 日.....發給.....10 月份職務加給 10,000 元.....本公司自始未發給員工○○○108 年 9 月份至 12 月份平日加班費

..

....亦未分別於 108 年 9 月份至 12 月份之約定加班費給付日發給，亦無發給 108 年 9 月

份

至 12 月份加班補休時數.....。」亦經○君簽名確認在案。

(三) 依 109 年 2 月 19 日、26 日會談紀錄所載，○君雖稱訴願人與○君約定薪資為薪津明細所

列「金額」加計「午餐津貼」，至該明細所列「職務加給」則屬定額加班費云云。惟依○君所述，訴願人與○君僅有口頭勞動契約，並未訂立書面契約，則雙方約定工資項目是否確未包含職務加給，已非無疑。再查訴願書所附訴願人 94 年 4 月 29 日合金總人字第 0940011082 號函，主旨載明為強化公司治理，落實各級主管人員責任，自 94 年 4 月 11 日起發給主管職務加給；而主管之任用，依訴願人 109 年 3 月 27 日陳述意見書

所

述，三等襄理（即○君所任職務）係由經辦人員累積達一定年資，並通過升等筆試及面試後，始能晉升。又有關主管職務加給之發給方式，○君於109年2月19日會談紀錄陳述係針對主管職以上人員（含襄理、三等襄理、副理、經理）每人每月固定發給一定金額，且無論當月有無延長工時及其時數多寡，訴願人皆固定給予該筆職務加給。是以，衡諸該主管職務加給之給付條件、目的及給付方式等，其實質內涵應係○君因升任主管職位，職責及工作內容增加，故訴願人於每月核發固定金額之主管職務加給，則該職務加給為○君因工作所獲得之報酬，且具給付之經常性，應屬勞動基準法第2條第3款所稱之工資。

（四）再者，訴願人雖主張實務見解肯認勞雇雙方得約定延長工時工資之標準；訴願人於94年間業經董事會通過，領有主管職務加給者不得再支領逾時工作報酬，且訴願人於106年12月7日再以合金總人字第1068204588號函重申以職務加給換算為定額加班費及

詳述其計算方式；○君簽立之簽署書亦已揭示主管職務加給內含定時或定額加班費云云。惟如訴願人欲與勞工約定以職務加給作為延時工資，依上開勞動部107年12月5日函釋意旨，雇主與勞工約定工資總額包含延時工資，雖無不可，但該約定應就勞工每月正常工作時間工資、平日每小時工資額之計算方式、延時工資金額等，分別明確訂定，俾明確勞資權益。經查訴願人雖曾以前開106年12月7日函說明領取職務加給之副理以下人員，應以職務加給換算為加班費及其加班費計算方式等。惟該函受文對象為訴願人之董事會稽核部、董事會秘書部、各單位（含籌備處）、總經理室及副總經理室，僅為訴願人下達內部各單位之函文，尚難證明業經個別勞工同意。次查卷附○君107年8月30日簽立之簽署書影本，雖由○君於「主管職務加給」及「加班費」項目，勾選「主管職務加給」，及注意事項記載「主管職務加給內含定時或定額加班費之性質」等文字，惟該簽署書並未載明定額加班費之計算項目及計算方式等具體內容。且訴願人亦未提出具體事證證明其與○君已就每月正常工作時間工資、平日每小時工資額之計算方式、延時工資金額等，分別明確約定，則其主張職務加給屬延時工資，尚難採憑。是本件應認訴願人給付○君之職務加給，為勞雇雙方合意勞工於正常工作時間提供勞務所得之報酬，屬○君每月正常工時工資之一部分，而應納入延長工時工資之計算基礎。

（五）復依卷附訴願人出勤明細表影本所載，○君於108年9月至12月平日均有延時工作之情形；以108年10月為例，○君於該月1日至5日、7日至9日、14日、15日、24日、

25日

、28日至31日出勤超過法定正常工時8小時部分，合計為10小時8分鐘（已扣除休息

時

元

間)。是訴願人應給付○君 108 年 10 月平日延長工時工資 5,146 元【(薪資 7 萬 9,000 元+午餐津貼 2,400 元+職務加給 1 萬元) / 240 * (10+8/60 小時) * 4/3, 無條件進位並取至整數位】。惟查訴願人之專員○君於 109 年 2 月 26 日會談紀錄自承訴願人未給付○君

10

8 年 9 月至 12 月平日延時工資，亦未提供其補休時數，此亦為訴願人所不爭。且據訴願人出勤明細表及薪津明細所示，訴願人亦有未給付其他主管人員（如○○○等）平日延時工資之情形；是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。另查訴願人雖以簽署書供○君於「主管職務加給」與「加班費」間，擇一領取。惟雇主使勞工於正常工作時間外延長工時，即應遵循勞動基準法規定給付延長工時工資，查○君所領職務加給屬每月正常工時工資之一部分，已如前述；是○君於延長工時事實發生後，訴願人自應另行給付○君延時工資，尚無職務加給與延時工資僅得擇一領取之問題。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人 5 年內第 4 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，且為甲類事業單位，依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 60 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 9 月 18 日

如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）