

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

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 111 年 2 月 25 日北市勞動字第 11160040481 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營管理顧問業，為適用勞動基準法之行業，且係經中央主管機關指定，得依同法第 30 條之 1 規定實施 4 週變形工時之行業。經原處分機關於民國（下同）111 年 1 月 5 日實施勞動檢查，查得：

- （一）訴願人業經勞資會議同意實施 4 週變形工時，本次檢查範圍包含 110 年 1 月 1 日至 28 日之 4 週變形工時區間；每日工時依班別分為 10 時至 2 時及 22 時至 10 時（中間皆休息 2 小時），每日正常工時 10 小時，於次月 10 日發給當月工資；另與所僱勞工○○○（下稱○君）約定工資為新臺幣（下同）4 萬 800 元（含本薪 2 萬 4,000 元、固定加班費 1 萬 2,500 元、職務津貼 2,500 元、伙食津貼 1,800 元）。
- （二）訴願人使○君於前開 4 週週期區間內之 1 月 5 日至 6 日、11 日至 12 日、17 日至 18 日及 23 日至 24 日等 8 日排休外，其餘日數皆正常出勤（其中○君於 1 月 1 日至 2 日請特別休假，其餘 18 日均每日實際出勤 10 小時），合計 20 日共 196 小時（1 月 1 日及 2 日各以法定正常工時上限 8 小時計算，其餘 18 日以實際出勤時數計算，8 小時*2 日+10 小時*18 日），逾 160 小時之平日延長工時部分計 36 小時，惟訴願人未給付○君該月之平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 111 年 1 月 19 日北市勞動字第 1116032203 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過 1 億元之甲類

事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點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、第 4 點項次 17 等規定，以 111 年 2 月 25 日北市勞動字第 11160040481 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 5 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 3 月 2 日送達，訴願人不服，於 111 年 4 月 1 日經由原處分機關向本府提起訴願，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。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。……。」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 40 小時。」第 30 條之 1 第 1 項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。……。」第 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或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之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」第 36 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」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。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 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。但依本法……第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點規定：「下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：（一）上市或上櫃之事業單位。（二）依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣一億元之事業單位。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）101 年 6 月 21 日勞動 2 字第 1010015745 號函釋（下稱前勞委會 101 年 6 月 21 日函釋）：「……說明：……二、查勞動基準法第 2 條第 3 款規定……依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有『勞務之對價』及『是否為勞工因工作而獲得之報酬』之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。……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，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其立法原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。倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性之給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資……。四、勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資……其屬正常工作時間內之所得者，於核計同法第 24 條所定之『平日每小時工資額』俾據以計算延時工資時，應予列計。……。」

勞動部 108 年 8 月 21 日勞動條 2 字第 1080068934 號函釋（下稱 108 年 8 月 2

1 日函釋)：「主旨：有關事業單位實施 4 週彈性工時，其 4 週正常工時超過 160 小時之延長工時工資應如何計算等疑義一案……說明：……三、另雇主依法實施 4 週彈性工時，將正常工作時間分配於其他工作日所生之無須出勤之日（空班），因該空班之工資業併同工時調移至其他工作日，爰勞工於該日延長工作時間者，依本法第 24 條第 1 項規定，其前 2 小時延時工資應按平日每小時工資額之 1 又 1/3 以上計給，第 3 小時以後，應按平日每小時工資額之 1 又 2/3 以上計給。」

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：「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）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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(勞基法)	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）
17	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 2 分之 1。 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： (1)第 1 次：2 萬元至 20 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……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」

二、本件訴願理由略以：

(一) 訴願人已與○君約定每月工資內容含有固定加班費 1 萬 2,500 元，以法定最高延長工時 46 小時核算，此約定明顯高於依勞動基準法第 24 條規定之加班費率最低計算標準，未違反勞動基準法保護勞工之旨趣，基於勞資雙方契約自由原則，自非法所不許，故訴願人並未違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

(二) 訴願人於勞檢時，已交付與○君簽署之勞動契約予原處分機關，並解釋契約內容有明載「……議定薪資已包含本薪、固定加班費……」等字樣，足證○君於進入公司上班時已知悉薪資結構，並同意此種工資計算方式及加班費之給付方式，原處分卻表示訴願人未提出○君親簽之勞動契約，顯於事實不符。請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關於 111 年 1 月 5 日訪談訴願人之受任人資主管○○○（下稱○人資主管）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 111 年 1 月 5 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、○君 110 年 1 月月班表、攷勤表、工資清冊及薪資單等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張已與○君約定每月議定工資含有固定加班費，且該約定明顯高於勞動基準法規定之加班費率最低計算標準云云。按雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；其依勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，所謂延長工作時間，係指超過變更後工作時間之部分；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 3 分之 1 以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款定有明文。次按勞工延長工時提供勞務後，經雇主同意得選擇補休而放棄領取延長工時工資；勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項亦有明文。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 111 年 1 月 5 日會談紀錄影本記載略以：「…… 請問本案○○○的在職時間？約定工資？公司是否使用變形工時？」
答 公司於 109 年 7 月 16 日依公開勞資會議使用四週變形……○員約定工資 40800 元（科目內容：本薪 24000、固定加班費 12500、職務津貼 2500、伙食津貼 1800），在職期間 102.12.4~110.6.30，110 年在職期間為副主任，該員為排休制，月休 10 天，分早班 10：00~22

：00 晚班 22：00~10：00，標準工時 10 小時/日，2 小時休息時間…
…問 請問公司加班規定為何？……答 ……公司加班申請制度，
員工要於加班前提出申請……最小加班單位為 1 小時，每月 10 號發
薪匯款，考勤週期同薪資週期 1 號~月底。……問：請問依照現在的
工資清冊加班費，例如 110 年 1~6 月 12500 元，是否於員工勞動契約
有明確計算基礎？答：沒有詳列固定加班費的計算方式。……。」
上開會談紀錄並經○人資主管簽名確認在案。

- (二) 查卷附訴願人與○君簽訂之勞動契約影本略以，該契約第 2 條約定
勞雇雙方議定薪資包含本薪、固定加班費、職務津貼、伙食津貼、
全月出勤固定加班費、夜間出勤固定加班費等項目，另第 6 條約定
正常工作時間、休息時間及延長工作時間工資之計算方式等勞動條
件；惟依上開 111 年 1 月 5 日會談紀錄影本所載，訴願人發放之固定
加班費項目並無明確計算基礎，即難認該契約第 2 條之固定加班費
項目與同契約第 6 條所指延長工作時間工資之計算方式為同一，而
屬勞動基準法第 24 條規定之延長工時工資。又訴願主張若以法定延
長工時上限 46 小時計算，固定加班費項目之金額高於勞動基準法之
最低標準等語；惟按一般社會通念，勞工每月之延長工時情形不可
一概而論，訴願主張仍未能解釋若超過勞動基準法第 32 條第 2 項規
定之延長工時 46 小時上限時，固定加班費項目是否仍高於勞動基準
法規定之標準。復依○君 110 年 1 月至 6 月攷勤表及工資清冊影本所
示，無論○君各月份出勤情形為何，訴願人均一律每月發放固定加
班費 1 萬 2,500 元予○君，可認該工資項目係○君服勞務而獲得之報
酬，具勞務對價性，且已形成時間上固定發放之制度，並非臨時起
意而與工資無關之給與，亦具給付之經常性，依前勞委會 101 年 6 月
21 日函釋意旨，應屬勞動基準法第 2 條第 3 款之工資，而將之計入平
均每小時工資額，據以計算延長工時工資。

- (三) 次查卷附訴願人 109 年 7 月 16 日第二屆第 1 次勞資會議紀錄影本可知
，訴願人實施 4 週變形工時業經勞資會議同意在案。復稽之○君 110
年 1 月月班表及攷勤表影本所示，110 年 1 月 1 日至 28 日之 4 週變形工
時週期區間內，○君於 1 月 5 日至 6 日、11 日至 12 日、17 日至 18 日及 2
3 日至 24 日等 8 日排休外，其餘 20 日皆正常出勤（其中○君於 1 月 1 日
至 2 日請特別休假，其餘 18 日均每日實際出勤 10 小時），合計出勤 1
96 小時（1 月 1 日及 2 日各以法定正常工時上限 8 小時計算，其餘 18 日

以實際出勤時數計算；8 小時*2 日+10 小時*18 日），逾 160 小時之平日延長工時部分計 36 小時。

（四）又前開 20 日出勤日之每日工作時數均符合訴願人與勞工約定之正常工時 10 小時，依勞動部 108 年 8 月 21 日函釋意旨，該 20 日出勤日所生之延長工時 36 小時應視為訴願人使○君於空班（雇主實施 4 週變形工時，得將原正常工作時間分配於其他工作日所生之無須出勤日）出勤，經換算後○君於 4 日之空班出勤，於空班前 2 小時出勤者計 8 小時，於空班 2 小時後出勤者計 28 小時，是訴願人應給付○君平日延長工時工資 9,747 元【（本薪 24,000+固定加班費 12,500+職務津貼 2,500+伙食津貼 1,800）/30 日/8 時*（4/3*8 時+5/3*28 時）】；惟訴願人未給付，此為訴願人所不爭執，亦有○君 110 年 1 月工資清冊及薪資單影本在卷可憑，且訴願人未提供○君同意選擇補休放棄領取延長工時工資之事證供核。是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人係實收資本額超過 1 億元之甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點及裁罰基準等規定，處訴願人 5 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

五、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
委員 張 慕 貞
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 6 月 24 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）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）