

各種工時與加班費的計算 加班費應稅與免稅

講師：林彥廷

富爵管理顧問有限公司

地址：台中市西區忠明南路303號24F-2

電話：04-23017886 傳真：04-23019189

網址：www.planwise.com.tw

E-MAIL：ed@planwise.com.tw



講師簡介 – 林彥廷

現任：富爵管理顧問有限公司 執行長
聖潮國際智慧化管理顧問股份有限公司 董事長
策繪管理顧問有限公司 執行長
臺中市工商發展投資策進會勞工法令 免費諮詢顧問
臺中市工業會勞工法令諮詢委員會 主任委員
勞資雙贏企管顧問公司 顧問師

學經歷：東海大學EMBA
輔仁大學織品服裝學士學位並修畢企業經營專業科目

專長：企業薪酬制度調整、規劃、設計
企業人事管理制度調整、規劃、設計
企業勞動法令制度規劃
企業教育訓練
人力資源管理

▲ 變形工時

	2 週	8 週	4 週
法源依據	勞基法第 30 條第 2 項	勞基法第 30 條第 3 項	勞基法第 30 條之 1
法定程序	經工會同意，如事業單位無工會者經勞資會議同意。 亦須經員工同意		
工時調整	將 2 週內 2 日之正常工作時間，分配於其他工作日，分配之時數每日不得超過 2 小時	將 8 週內之正常工作時間加以分配，每日正常工作時間不超過 8 小時	將 4 週內正常工作時間分配於其他工作日之時數，每日不超過 2 小時
工時制度 (單週 40 小時)	每週 48 小時 2 週 80 小時	每週 48 小時 8 週 320 小時	4 週 160 小時
延長工時	實施變形工時者，係指超過變更後正常工作時間之部分 每日正常工作時間連同延長工作時間仍不得超過 12 小時		
例假安排	每 7 日中至少有 1 日休息，作為例假 <u>經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，例假可在每七日之週期內調整。</u>		2 週中至少有 2 日之休息 作為例假
休息日安排	2 週內共計 2 日	8 週內共計 8 日	4 週內共計 4 日

二週、四週變形工時範例

二週、四週變形工時範例

週別\星期	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日
第一、二週 正常工時	10	6	10	6	8	休息日	例假日	10	10	10	10	例假日	休息日	空班休息日
延長工時														
第三、四週 正常工時														
延長工時														
第五週 正常工時														
延長工時														
注意事項：	1、要符合程序。(勞資會議同意、設立變形工時週別、實施區間) 2、勞工同意。 3、必須事先排好，不得臨時任意調移。													

員工出退勤時間更正通知暨確認表(辦公室及主管人員)

年 月 姓名：

日期	區分	出勤起訖	實際 打卡 時間	異常打卡原因	休息時間		正常工 時時數	員工 簽名	權責主 管確認
					12:00-12:30	15:00-15:10	延長工 時時數		
	A	08:00			<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息	<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息			
		17:00							
	A	08:00			<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息	<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息			
		17:00							
	A	08:00			<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息	<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息			
		17:00							
	A	08:00			<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息	<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息			
		17:00							
	A	08:00			<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息	<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息			
		17:00							
	B	08:00			<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息	<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息			
		17:00							
	C	08:00			<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息	<input type="checkbox"/> 有休息 <input type="checkbox"/> 無休息			
		17:00							
備註		<p>1、員工就出勤日之實際出退勤情形，於翌日就每一欄位逐一據實填寫本表；翌日如為放假日或請假者，於放假日結束後第一工作日填寫本表，並親自簽署，以利本公司確認當日及當月應給付之工資。</p> <p>2、員工如有未填寫或未據實填寫情形者，其權責主管最遲應於加班工資發給日與員工確認釐清後，請員工填寫本表。</p> <p>3、A代表工作日，B代表休息日，C代表例假，D代表內政部所定休假，E代表勞動部指定休假，F代表空班休息日，G代表工時優於法令所生休息日。</p> <p>4、如您認為、知悉並理解本表各欄位內容正確者，請於「員工簽名」欄位簽署，以示同意。</p>							

加班費費率表

加班費費率表（按每小時工資額加給）

	月薪				時薪		
	工作日	國定假日 特休未休	休息日	例假日 (合法加班)	例假日 (違法加班)	休息日	國定假日 特休未休
第1小時		+ 1 基39	+ 1 1/3	1 + 補休 + 24小時 通報主管機關 基40	+ 1 基39 及解釋令	時薪×(1 1/3)	時薪×(1+1)
第2小時			+ 1 1/3				
第3小時			+ 1 2/3				
第4小時			+ 1 2/3				
第5小時			+ 1 2/3				
第6小時			+ 1 2/3				
第7小時			+ 1 2/3				
第8小時			+ 1 2/3				
第9小時	1 + 1/3	1 + 1/3	1 + 1 2/3	1 + 1	1 + 1/3	時薪×(1+1 2/3)	時薪×(1+1/3)
第10小時	1 + 1/3	1 + 1/3	1 + 1 2/3	1 + 1	1 + 1/3		時薪×(1+2/3)
第11小時	1 + 2/3	1 + 2/3	1 + 1 2/3	1 + 1	1 + 2/3		
第12小時	1 + 2/3	1 + 2/3	1 + 1 2/3	1 + 1	1 + 2/3		
法源	基24.1		基24.2	基32.3	基24.1	基24.2	基24.1

免視為薪資所得之情形

員工因下列情形所受領之報酬，免視為薪資所得：

- 一. 伙食津貼、誤餐費、點心費及夜點費合併每月在2400元以內。
- 二. 差旅津貼在法定標準內。
- 三. 團體保險每人每月保險費支出在2000元以內。
- 四. 延長工時及再延長工時合計一個月在46小時以內，但經工會同意，如無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過54小時，每三個月不得超過138小時。
- 五. 休假、例假、特別休假及其他假別等當日加班或值班在8小時以內。
- 六. 延長工時、再延長工時、休息日加班、值日夜班工時，合計一個月在46小時內。
- 七. 因天災、事變或突發事件之延長工時及再延長工時。
- 八. 員工於其每月工資百分之六範圍內之勞退自提。
- 九. 屬職災補償之報酬。
- 十. 屬職災賠償之報酬。
- 十一. 屬勞保及就業保險之保險給付。
- 十二. 屬勞保及就業保險賠償之給付。
- 十三. 屬商業保險之保險給付。
- 十四. 因業務之實際需要，與特定或經總經理核准之人員訂立合約，利用自有之機動車輛訪問客戶推銷產品，經約定補貼之汽油費、修繕費、停車費、過橋費等。但不包括車輛之牌照稅、保險費及折舊。
- 十五. 經購買車票交由通勤員工搭乘交通工具之用。
- 十六. 伙食、交通、書報雜誌、教育訓練、交際等支出以費用化處理者。

加班費是否要課徵綜合所得稅？

Q：加班費是否要課徵綜合所得稅？

A：個人為雇主的目的是執行職務工作而支領的加班費，不超過勞動基準法第32條第2項規定標準的話，可免納所得稅。但加班費超過上開規定標準者，超過部分要列入薪資所得，合併申報綜合所得稅。又如果是不管有沒有加班及加班時數多少，一律按月定額給付加班費，是屬於津貼的性質，不得適用免稅的規定。

法源依據一

台灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號甲說見解：而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動契約之規定，勞雇雙方自應受其約束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班費。故關於勞方應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求。

法源依據二

勞動部107年12月5日勞動條2字第1070131552號函略以：

「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...。」

法源依據三

行政院勞工委員會八十年九月二日台勞動二字第二二三九三號函

依勞動基準法第三十二條第一項及第二項延長工作時間者，如勞資雙方約定所延長工作時間之工資一律按平日每小時工資額加給二分之一時，則其延長三小時以內者平均每小時之所得工資優於該法之規定，延長四小時者平均每小時所得工資與該法規定相等，自屬可行。

惟依同法第三十二條第三項規定延長工作時間者，其延長工作時間之工資依同法第二十四條第三款規定應按平日每小時工資額加倍發給之。如僅加給二分之一，則違反上開法令之規定。

勞工下班後繼續工作，惟組織文化使其未申請，仍應認係加班（三之一）

03.高雄簡易庭108年度雄勞簡字第34號判決

經查：按勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞動基準法第24條雖規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權力及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人以就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同(最高行政法院108年度判字第437號判決意旨參照)。勞動事件法已於109年1月1日起施行，依該法第51條第1項規定，於施行前發生之勞動事件亦適用之，是本件仍有勞動事件法之適用。而勞動事件法第38條明定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，其立法理由略為：「勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。原告2人之上下班打卡紀錄，既顯示渠等在公司停留時數，有超過正常工時之情形，依勞動事件法第38條規定，即得推定原告2人在該上、下班打卡期間內，係經雇主同意而執行職務。被告雖提出原告2人106年11月14日至107年12月10日下午5時30分後之上網紀錄，欲推翻此一推定，惟被告提出之上網紀錄，僅有各網站點擊次數、排行，並無原告2人歷次上網瀏覽該網站之時間紀錄累積時數，僅可得證原告2人曾於正常下班時間後上網，且瀏覽之網站其中有購物網站，但單憑該瀏覽紀錄，仍無從辨別原告2人上網之具體、特定時間，而不足以反證證明原告停留在公司之時間皆在上網瀏覽網站，無執行職務事實，是被告此部分之舉證，尚不足以全數推翻原告2人於正常工時外有提供勞務、執行職務之推定。被告公司之工作規則第32條明訂：「本公司依第31條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫『加班單』，經權責主管核准後交加班人員憑以加班」；第32條之1亦明揭：「員工加班之時數須以加班申請單所載為依據，若員工未依前條程序申請加班者，應於正常工作時間後即按時打卡上下班」，而原告於離職時回溯5年內並無申請加班紀錄乙情，

勞工下班後繼續工作，惟組織文化使其未申請，仍應認係加班（三之二）

固為兩造所不爭執，惟與原告同為財會部門會計之證人郭澍虹已證述：我任職期間，歷任會計經理有口告知會計部門基層員工不能申請加班費，因為公司說會計部門不得申請加班費，我們就不會申請，我也從來沒有申請過等語；與原告同為財會部門會計之證人謝華善亦證述：總是會開會前要準備開會通知、資料、分析財報的時候會需要加班，我的印象老闆沒有說我們可以申請加班，我從來沒想過要申請加班費，我們同儕之間的想法是公司不會給加班費，沒有印象會計主管有說一定不能申請加班，但公司文化就是這樣，公司主管沒有說可以申請，行政部門、會計部門歷來的文化就是沒有人在申請加班費。我們的想法是老闆要求我們在什麼時間內把工作做完，我們就會進而要求自己在時間內完成，可是如果公司可以申請加班費，老闆看你工作辛苦，應該會跟你說你工作到這麼晚可以申請加班費，可是老闆從來不說，我們要領這份薪水就會乖乖把事情做完，就從來沒想過要申請加班費，可是實際上老闆也從沒說可以申請加班費。我從來沒試著申請過，在原告提出本件訴訟前，就我所知只有一次有1個同事很晚被派出去，執行董事跟她說可以報加班費等語綦詳。證人即現任財會部經理郭景玫雖否認曾告知不能申請加班，但其並不否認會計部門向來無人申請加班，並證述：僅有一次員工因被指派外出，無法正常下班時間返回，我主動告知可依實際回來時間申請加班。會計部門向來不申請加班，從來沒有其他人自己提出加班申請，只有我親自跟某個會計人員說可以申請加班，以及原告2人離職後有人提出要申請，我跟總經理討論後核准的，沒有其他人提出申請後，被我退回去的等語。被告雖以郭澍虹離職時與被告有嫌隙、謝華善與原告友好並同日離職為由，質疑郭澍虹、謝華善之證詞偏頗，惟證人郭景玫明確證陳：財會部門人員於月初結帳時，偶爾需要加班，可見會計人員於月初結帳時，會有需加班之情形，並非全然不需加班，然而證人郭景玫卻證述會計部門向來無人申請加班，唯獨遭臨時外派，無法於正常上班時間返回，及人力縮減後剩人力工作增加之特殊情形，才由郭景玫主動告知可申請加班，此核與郭澍虹、謝華善證述會計人員均認知不能申請加班一情吻合，應足以認定被告公司雖有申請加班制度，但原告所屬財會部門之管理階層長期以來抱持所屬人員原則上不得申請加班，除非主管主動告知准予申報加班之態度，而形塑不論會計人員之工作負荷有無加班需求，或是否實際加班均不能申請加班費之文化，故會計人員長期以來縱有加班之需求及事實，亦無申請加班、請領加班費之權利意識，因而消極不申請加班。則在原告等會計人員實際上並無可正常申請、執行之加班制度前提下，自不能徒以原告未依循工作規則申請加班，論斷原告並無加班之事實及必要，及其加班未獲被告同意。依證人郭澍虹證述：我們一般會計是在月初結帳，被告是上櫃公司，每月10日要公告營收，主管規定我們在3、4個工作天內要把全部的帳結完，每月月初結帳這幾天就會比較忙需要加班等語；及證人郭景玫證稱：財會部門月初結帳時偶爾需要加班，佐以原告呂彩鳳、倪瑛瑤亦陳稱：被告公司規定3天全部帳要做完，結帳的工作是一棒接一棒，應收做完沒問題，成本才能接著下去做，

勞工下班後繼續工作，惟組織文化使其未申請，仍應認係加班（三之三）

前面工作延遲的話，最後一棒做成本的就要留下來加班做完，結帳要3天內做完，所以通常在結帳的時候必須加班才能完，證人謝華善復證述：（問：什麼樣的情形下需要加班？被告公司有要求加班嗎？）老闆要求在時效前完成，且老闆就在後面等著等語，可知包含原告在內之會計人員於月初之結帳工作具時效性，被告公司要求必須於3天內完成，因而在月初進行結帳工作時，常有為求時效內完成而加班之情形，此由原告提出之原證四作帳資料，如為正常下班時間以後才建檔或修改、列印者，日期多為月初（見本院卷一第186-221頁，其中本院卷一第205-217頁之報表，被告曾辯稱係郭景玫製作，然證人郭景玫、謝華善、郭澍虹皆一致證稱為呂彩鳳製作，見本院卷一第252、259頁-259頁反面、264頁反面，被告此部分所辯自不足採），及原告之上下班打卡紀錄顯示延後下班之日期集中在月初，皆可得證，而此亦為主管郭景玫所明知。被告既明知要求結帳工作於3日內完成，可預見會計人員可能會需要加班，仍要求於時效內完成，更對會計人員為進行結帳工作而加班從未制止或為反對，而予以受領，揆諸前揭說明，應認被告與包含原告在內之會計人員，已就為進行結帳工作而延長工時達成合致意思表示，則包含原告在內之會計人員為結帳而加班提供勞務之時間，即屬被告應給予加班費之延長工作時間，本院基此應認原告2人於每月月初前3個工作天，確有需執行結帳工作而因此延長工時之必要，被告明知或可得而知原告2人加班之事實，未制止而受領其工作成果，即應給予加班費。從而原告2人於每月月初前三個工作天，如有晚於正常下班時間（104年3月1日以前是下午5時10分，104年3月1日起是下午5時30分）離開公司，在公司停留時數超過8小時之時數，詳如附表一、二所示，均應認係進行結帳工作而延長工時而有加班必要。

雇主給付主管津貼，應否再給加班費？（一）

01. 勞基法第23條

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

02. 勞基法施行細則第14條之1

本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：

- 一、勞雇雙方議定之工資總額。
- 二、工資各項目之給付金額。
- 三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。
- 四、實際發給之金額。

雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

03. 台灣高等法院台中分院98年度勞上一字第30號判決

上訴人抗辯被上訴人領有主管津貼，縱有逾時工作，亦不能再請求加班費等語。惟按主管津貼之性質核屬職務上之一般加給，與加班費不同，上訴人以被上訴人已領取津貼為由，抗辯被上訴人不得再請領加班費，亦不足採取。是本件被上訴人主張其有加班，上訴人應給付加班費等語，自屬可採。

雇主給付主管津貼，應否再給加班費？（二）

04. 最高行政法院 108 年度裁字第 906 號裁定

原判決已論明：上訴人因抽查勞工邱慶雲之專業能力等之考核因素而調整職級，任其擔任二等襄理一職，即為上訴人所定義之主管身分，而使勞工邱慶雲於法定正常工時8小時內因其職等因素須增加職務內容，故於每月核發1萬元之「主管職務加給」，足認其為「因工作而獲得之報酬」，屬於「經常性給予」之性質，係勞動基準法所明定工資無誤，本院106年度裁字第380號裁定，亦採相同之見解。故勞工於延長工時工資事實發生後，本無須於上訴人自行定義之「主管職務加給」及「逾時工作報酬」中擇一領取之必要。是以雇主使勞工於正常工時外延長工作時間，即應遵循勞動基準法之強制規定，以所僱勞工平日每小時工資額為基數依法加成核予工資，自無上訴人94年4月29日函所謂之「依所擔任之『職務』發給『主管職務加給』，但不得再支領『逾時工作報酬』」情事之可能。上訴人主張系爭主管職務加給，性質上屬於逾時工作之加班費，應得取代逾時工作報酬云云，並非可採。又檢視上訴人之105年1月1日至106年8月16日勞工邱慶雲個人出勤明細表中，勞工邱慶雲確有多日出勤逾約定退勤時間17時之後，倘若如上訴人所述稱其提具之出勤紀錄非勞工實際工作時間，惟自本案實施勞動檢查至行政救濟階段，均不見上訴人提具其他可稽證明勞工提供勞務時間之紀錄資料，抑或證明勞工於出勤紀錄所示時間內無提供勞務並更正記載實際出勤時間之作為，足認雙方就延長工時之事實已達默示合意，而上訴人並未為加以制止或為反對，事後自不得以設立加班申請制度為由免除給付延長工時之義務。且未見上訴人提具並詳述該每月給予定額加班費之計算時數與核薪方式之資料，已抵觸行為時營利事業所得稅查核準則第71條第13款規定，益證系爭主管職務加給係屬工資無誤。上訴人主張其公司設有加班申請制度，勞工邱慶雲未依規定事前申請加班，上訴人無依行為時勞動基準法第24條給付加班費之義務云云，並不足取。是以，上訴人有未依規定給付勞工延長工時工資，違反行為時勞動基準法第24條第1項規定之事實，洵堪認定。據此，被上訴人以上訴人為甲類事業單位，5年內第3次違反行為時勞動基準法第24條第1項規定，爰依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及行為時裁罰基準第3點、第4點項次13等規定，以原處分裁處上訴人30萬元罰鍰，並公布上訴人名稱及負責人姓名，於法並無不合。

雇主給付專業津貼，應否再給假日加班費？

01. 最高行政法院 106 年度裁字第 380 號裁定

上訴人之薪資總表中，依序列有「本俸」、「專業津貼」、「職務津貼」、「交通津貼」、「其他津貼」、「伙食費」...「加班」...「加班費」等項目，可見其分屬名目不同之薪資計算項目。而勞動基準法第39條所指因休假日出勤工作而須加倍發給之工資，係視其休假日加班工作時間之長短而異其發給金額，性質上應屬所謂之加班費。至於所謂專業津貼或職務津貼，則係指因工作具有專業性、擔任主管或特殊職務，因工作而獲得經常性給予之固定工資之一部分依其職務階級每月發給固定之金額，與該月有無休假日出勤事實，並無關聯性，性質上與加班費不同。是以，衡諸一般公司營運之薪資帳冊，雇主苟有核發休假日出勤之加倍工資，理應列入「加班費」項目計算，而非列入「專業津貼」項目。又依○○○104年3、4月薪資總表所載，每月「專業津貼」，均為6,000元之固定金額，揆諸前說明，應係○○○具客服專業技術及擔任客服部主管，因其工作而獲得經常性給予之工資，而非勞動基準法第39條所指休假日出勤工作而須加倍發給之工資。再者，休假日出勤工資之計算，應以勞工因工作而獲得經常性給予之報酬全部（含本薪、專業津貼、職務津貼等各項薪資）為計算基礎，據以核算休假日出勤工作1日之平均工資，作為加倍發給之基數。然上訴人泛稱「專業津貼」6,000元係給付○○○每月休假日出勤工作之工資云云，卻無法列出其計算方式，以說明○○○休假日出勤工作1日之工資若干元，為何恰為整數6,000元，有違論理法則，上訴人此部分主張，亦無從採信。

延時津貼不得抵充假日加班費

01. 高雄高等行政法院 106 年度訴字第 497 號判決

經查，依上述苟員行車紀錄表及員工出勤狀況報表所載內容，苟員105年10月10日（國慶日）、同年10月25日（臺灣光復節）、同年10月31日（先總統蔣公誕辰紀念日）、同年11月11日（經調移後之國父誕辰紀念日）及106年1月2日（經調移後之中華民國開國紀念日）出勤，惟原告並無加倍發給苟員前開休假日出勤工資，為原告所不爭執，則被告以原告於徵得苟員同意於該等休假日工作，卻未加發當天1日工資，違反勞基法第39條規定為由，依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定，以原處分處原告2萬元罰鍰，並公布名稱，即無不合。原告雖訴稱其與苟員約定不論當月份有無延長工時、延長工時次數多寡或時間長短，每月皆給付苟員定額6,000元之司機超時津貼，不須給付苟員系爭休假日出勤之加倍工資云云，惟系爭6,000元司機津貼為原告首長座車司機星期一至星期五正常工作時間以外之延長工作時間之超時工資，已如前述，原告上開主張，亦不足採。

固定延時津貼不足抵充實際延時工資 (一)

01. 高雄高等行政法院 106 年度訴字第 497 號判決

勞基法上所謂「工資」，依同法第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。」又勞基法施行細則第11條規定：「本法第21條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。」(2)由此可知，勞基法上所稱之「工資」，雖均是勞工因工作而獲得之報酬，惟其尚可分為「正常工作時間內之工資」、「延長工作時間之工資」及「假日出勤加給之工資」，此觀勞基法第24條、第39條之規定益明。則雇主給付勞工之工資屬於上述何種工資，不得僅因其具有「勞務對價性」及「經常性」，即認定為「正常工作時間內之工資」，仍須就雇主給付勞工金錢之實質內涵而為觀察，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷。2、經查，原告於105年9月20日雇用苟員擔任其大昌醫院院長座車司機，其薪資結構為本俸22,000元、伙食津貼1,800元、全勤獎金900元、不休假獎金600元、特別津貼1,500元、司機津貼6,000元，有勞動契約書、苟員薪資單附原處分卷(第143-147頁、第167頁)可查；而原告給付苟員之司機津貼6,000元，究竟屬於「延長工作時間之工資」或「正常工作時間內之工資」之爭議，雖經苟員於107年7月11日到庭證稱：「(問：你知道什麼是司機津貼?)那時候不知道。」等語(詳見本院卷第185頁)；惟該系爭6,000元司機津貼之性質，業經原告人力資源室副理曹俊欽於106年4月18日及25日勞動檢查時陳明：「.....本院雇用首長.....駕駛員工，因考量其工作特殊性質，.....乃統一規定無論各該駕駛有無延長工作時間，或延長工作時間長短，均給付每位駕駛員工每月6,000元之司機超時津貼(即延長工時津貼每月法定延長工時46小時)。有關司機工時亦比照行政人員採單週40小時工時制，.....正常上班時間為早上8點，中午休息時間為12點至13點30分，下班時間為17點30分。週一至週五每日上班8小時，星期六為休息日，星期為例假日，.....。」「本院於苟世良面試時，吳啟亨課長及劉家明協理兩位面試官皆有口頭告知司機超時津貼6,000元是加班費的意思，涵蓋整個月的延長工時費用。」等語(詳見原處分卷第79-80、87頁)；並經同為原告首長座車司機之曾曹龍、蘇鵬遠、侯雅仕、洪志偉於107年11月7日到庭證稱系爭6,000元司機津貼為「星期一至星期五超時的定額加班費津貼」「超時工作的加班津貼」「司機延長工時加班費」「平常日星期一至五的加班費」等語(詳見本院卷第286、292、298、303頁)。則系爭6,000元司機津貼應為原告首長座車司機星期一至星期五正常工作時間以外的延長工作時間工資，並非原告首長司機正常工作時間內之工資，應可認定。被告主張依原告出具之105年9月至106年2月份薪資清冊，勞工苟員每月不分延長工時時數、頻率、有無加班，皆定額支付司機超時津貼6,000元，而認原告所發放之系爭司機超時津貼6,000元應為苟員提供勞務之對價即應屬工資(正常工作時間內之工資)，顯未慮及勞基法所謂「工資」，尚有「正常工作時間內之工資」及「延長工作時間之工資」之區別，故不可採。

固定延時津貼不足抵充實際延時工資 (二)

02. 高雄高等行政法院 106 年度訴字第 497 號判決

經查，原告的員工苟員105年10月至106年1月份有出勤超過每日及每週正常工時後之延長工時工資，依勞基法第24條規定計算，分別為105年10月份17,715元、105年11月份15,110元、105年12月份24,955元、106年1月份21,139元，此為兩造所不爭執（詳見本院卷第398、411-417頁），是原告不論苟員當月加班時數多寡，一律發給每月定期定額延長工時工資6,000元，顯有不足，核有違反勞基法第24條規定之情事，原處分以原告前已2次違反該條規定（原告就此亦不爭執），依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定，處原告8萬元罰鍰，並公布名稱，並無不合。

勞工維護雇主利益而加班，即使雇主不知，仍應給加班費

01. 台灣台北地方法院89年度勞訴字第101號判決

勞動基準法第三十條第一項規定，勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。同法第三十二條第一項規定，因季節關係或因換班、準備或補充性工作，在有正常工作時間以外之工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定之工作時間延長之。其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時。而延長工時之限制，係保護勞工之強行規定，不得違反，內政部五十四年三月十五日台內勞字第一六六七四三號函斯明其旨。本件原告主張其事實上長期加班，被告應已默示同意，被告從不准原告繳交每月之加班申報單據，違法不准原告請領加班費，故原告根本無從報請加班等語，經上開證人證述為真，且觀之「助理級以上進入和離店登記簿」之簽到、簽退記錄，被告之員工在店時間超過十小時以上者在所多有，被告雖以僱傭契約第八條b項約定員工加班應係為履行職務並應事先取得公司之許可為抗辯，惟勞工乃在維護雇主利益之正當範圍內，為履行職務而有義務加班，即使雇主不知，或無意者亦然，雇主即應給予相當之報酬，且依上揭紀錄，眾多員工長期在店加班之事實，殊不容被告諉為不知，應認被告默示許可，被告之抗辯，委無可採。

02. 台灣台北地方法院92年度勞訴字第44號判決

本件原告主張其事實上長期加班，被告應已默示同意，雖原告未依被告工作規則之規定事先申請核准，事後亦未向被告申請加班費等，固為原告所不否認，惟勞工加班應發給加班費係屬勞基法規定屬於勞工之權利，且上開「助理級以上進入和離店登記簿」之簽到、簽退記錄，被告之員工在店時間甚多超過十小時以上者，被告雖以僱傭契約第八條b項約定員工加班應係為履行職務並應事先取得公司之許可為抗辯，惟勞工乃在維護雇主利益之正當範圍內，為履行職務而有義務加班，被告對於眾多勞工、長時間在店加班工作之事實，殊難諉為不知，應認被告已有默示許可員工加班之事實，被告上開所辯，委無可取。

雙向溝通時間



QA