臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

106年度簡字第125號
108年4月23日辯論終結

原　　告　中環股份有限公司
法定代理人　翁明顯
訴訟代理人　陳志峯律師
　　張百欣律師
被　　告　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦
訴訟代理人　陳柏元律師
　　黃慧婷律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國106 年9 月1 日勞動法訴字第1060005249號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、訴願決定及原處分均撤銷。
二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告係從事光碟製造業之公司，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，被告於民國105 年12月22日派員實施勞動檢查結果，發現原告所僱勞工夏瑞麟（下稱夏君）於105 年11月1 日至30日延長工時共計為44小時，惟原告並未發給延長工時之工資計9,122 元，違反勞基法第24條規定。案經被告審查屬實，乃以105 年1 月28日府勞條字第1050020823號裁處書（下稱原處分），並依行為時勞基法第79條第1 項第1 款及桃園市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準第20項規定，以原告本次違法係第7 次以上違反該條規定，處原告罰鍰30萬元。原告不服，向勞動部提起訴願仍遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1. 引用勞基法第21條第1項、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號法律問題審查意見及研討結果、臺灣新北地方法院105年度簡字第40號、臺灣高等法院104年度勞上易字第16號、102年度勞上字第72號、102年度勞上易字第75號、105年度勞上字第50號、最高法院103年度台上字第489號、102年度台上字第1660號等相關行政法規之條文、實務見解或判決。
2. 本件夏君於原告公司任職時，即已知悉乃擔任「二班制」之輪休人員，與原告公司另採「三班制」員工之薪資計算方式截然不同，而明確知悉於105年時，渠等之工作乃採正常工作日每日上班10小時，年休101日（排休84天加上105年之國定假日17天，合計年休101日），薪資則約定採「月薪總額制」，於105年之月薪為39,114元（按應領金額39,614元，其中500元之績效獎金非經常性給予，是以固定月薪為39,114元），已內含延長工時及例假未休之加班費。就上開「月薪總額制」，已內含延長工時及例假未休之加班費乙節，非但夏君已出具聲明書表明上情，且原告公司與工會召開勞資協調會議，工會代表亦就上情毫無爭議，而有會議紀錄可參，亦有夏君之105年11月出勤報表及原告公司輪休人員行事曆、休假公告可查，是以被告機關認定原告公司未給付延長工時之加班費確實乃純屬誤會。
3. 又依勞動部所頒訂之基本工資（法定最低工資），自104年7月1日起每月為20,008元，而於105年全年均未改變。如前所述於105年時，夏君於工作日之上班時間為10小時，年休101日，是若以20,008元之法定最低基本工資加計勞動基準法第24條及第39條所定平、假日延時工資（每日2小時）及未休假工資（查105年之勞工全年總休假日為122天，然夏君休假101天，故年短休21日）之總額，於105年全年之平均月薪應為26,066元，計算式如起訴狀附表所載。況於105年時，夏君與原告公司間約定之固定

月薪乃39,114元，原告公司之薪資已遠遠高於法定最低基本工資加計勞動基準法第24條及第39條所定平、假日延時工資及未休假工資之總額26,066元，此薪資總額約定之給付內容確實已包含延時工作之工資無疑，被告認定原告公司未給付加班費錯時乃出於錯誤之認定，故所為裁罰亦屬錯誤甚明。

4.更有甚者，原告公司就二班制輪休員工採取薪資總額約定之方式乃行之有年，而曾發生有遭資遣之員工於事後藉詞興訟提告原告公司給付加班費之案件，惟經鈞院104 年度勞訴字第90號判決，明察秋毫確認「…被告（即本案原告）所辯兩造約定每月工資已含例休假及延長工時之工資，應為可採。……」（該一審判決經訴外人上訴後，撤回上訴業已告確定），由此更可佐證被告認定原告公司未給付延長工時之加班費，確實顯有誤會。

（二）聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1.原告未舉證其約定之「月薪總額制」之月薪包含加班費，依自105 年11月1 日至11月30日每日超過正常工時8 小時以後之延長工時共計44小時，原告即應依勞基法第24條規定給付延長工時工資：

⑴引用勞基法第1 條、第30條第1 項、第24條、臺北高等行政法院103 年度訴字第802 號等相關行政法規之條文或判決（詳卷附答辯狀）。

⑵本件被告105 年12月22日勞動檢查訪談紀錄所載，原告委託經理廖寶蓉陳稱內容（略以）：「（問：請問貴公司員工正常工作時間為何？休息時間？貴公司是否有實施彈性工時制度？）…二班制7 時30分至19時30分，19時30分至7 時30分（中間休息2 小時），沒有實施彈性工時」等語，可見二班制員工一日工時10小時，勞工夏瑞麟為二班制員工，每日工時10小時中逾8 小時部分為2 小時，105 年

11月延長工時共計44小時均應屬延長工時，而薪資明細未見原告給付延長工時工資予訴願人所僱勞工夏君及其他二班制之勞工，難謂無違反勞動基準法第24條。

⑶又被告105 年12月22日勞動檢查訪談紀錄陳稱（略以）：「（問：請問貴公司陳稱勞工夏瑞麟105 年11月延長工時工資已內含於該員的總薪資中，是否可分別計算出該員之薪資及加班費金額？）答：否，無法計算出薪資及加班費個別金額…」等語。可見倘勞工夏君105 年11月薪資總額新臺幣37,314元真有包括延時工資在內之工資，則原告就勞工夏君之基本薪資及延長工時工資額均未能提出具體事證，佐證已明確記載或明確約定下，且依勞工夏君之薪資明細內雖載有「應稅加班」、「免稅加班」、「加班費（外）」等項目，卻顯示均為零，即難謂原告已給付延時工資。

⑷至原告雖以勞工夏君於任職之初，既已受明確告知其工作內容、期間、薪資，並據此實行長達2 年5 月，顯見已同意上開勞動契約之約定等語置辯，然原告未舉證關於已向勞工夏瑞麟明確告知，且原告亦並未舉證關於上開勞動約定之實行，係為勞工夏君之默示同意而非僅為單純沉默。故原告未舉證其約定之「月薪總額制」之月薪包含加班費。是就勞工夏君之薪資明細內亦無法分別計算出薪資及加班費個別金額，是原告就勞工夏君之基本薪資及延長工時工資額既均未能提出具體事證，佐證已明確記載或明確約定，原告自應給付依自105 年11月1 日至11月30日，每日超過正常工時8 小時以後之延長工時共計44小時。

2.原告給付勞工夏瑞麟之月薪39,114元，縱使高於現行法定基本薪資新台幣20,008元加計依勞動基準法第24條及第39條所定之延時工資總額26,066元，亦無足證明原告有給付加班費：

⑴引用勞基法第21條、勞基法施行細則第11條、最高法院79年度台上字第1836號、82年度台上字第41號等相關行政法

規之條文與判決（詳卷附答辯狀）。

⑵揆諸上開實務見解可知，勞基法第24條明文規定計算加班費應以「平日每小時工資額」為標準，若以「基本工資」為標準，明顯違反勞基法第24條之文義；且就立法目的而言，為貫徹勞基法第30條「勞工每日正常工作時間不得超過8小時」之意旨，勞基法第24條規定延長工作時間之工資應「加給」，即延長工作時間每小時工資應高於平日每小時工資，且二者之比例至少應為1+1/3比1（延長工作時間在二小時以內者）或1+2/3比1(再延長工作時間在二小時以內者）。若棄「平日每小時工資額」改以「基本工資」為標準計算加班費，將造成延長工作時間每小時工貢低於正常工作時間每小時工資之反常現象，完全背離勞基法第24條「加給」之意旨，並徹底破壞「8小時工作制」之精神。

⑶舉例說明如下：104年11月行政院核定之基本工資為每月新臺幣（下同）20,008元，折算每小時工資為20,008元＋30（天）＋8（小時）=83.3667元，同年月製造業每月經常性平均薪資為38,727元（行政院主計總處中華民國105年2月25日上午8時30分發布）。設若某甲之月薪資恰為38,727元，則其平日每小時工資額為38,727元＋30（天）＋8（小時）＝161.36（元）；而依基本薪資計算，某甲加班一小時其工資為83.3667（元）x(1+ 1/3)＝111.1556（元），竟低於平日每小時工資額，實有違勞基法24條之意旨。

⑷依勞基法第24條規定計算加班費是以「平日每小時工資」為計算單位，而於計算「平日每小時工資」，當係按「每日工作8小時」作為計算標準，此觀勞基法第30條第1項：「勞工每日正常工作時間不得超過8小時」自明。勞基法規定每日法定工作時間8小時，乃強制規定，而每日法定工時8小時制亦係世界勞工組織（ILO)一九一一年第一號公約所揭櫫之基本原則。是若容許雇主曲解原有之薪資

制度，以規避勞基法第24條給付加班費之義務，將使勞基法第24條形同具文。若成為通例，任何雇主皆可主張其給付員工之正常薪資已內含超過勞基法標準之加班費，而毋庸再給付任何加班費，顯與勞基法第24條之立法意旨相違。

⑸準此，原告給付勞工夏瑞麟之月薪39,114元，縱使高於原告所稱依現行法定基本薪資新台幣20,008元加計依勞動基準法第24條及第39條所定之延時工資總額26,066元，亦無足證明原告有給付加班費，原告前開謬論毫不可採。

3.綜上所述，原告行為已違反勞動基準法第24條規定，被告爰依行為時同法第79條第1 項第1 款規定處以罰鍰，並無違誤。

（二）聲明：駁回原告之訴。

四、前揭事實概要欄所述之事實經過為兩造所不爭執，並有原處分裁處書（見本院卷第14頁）、勞工夏君105 年9 月至11月薪資查詢（見本院卷第92頁）、勞工夏君106 年2 月9 日之陳述書（見本院卷第24頁）、原告公司106 年10月18日會議紀錄、會議簽到表（見本院卷第25至26頁）、勞工夏君出勤報表（見本院卷第89至91頁）、105 年度輪休人員行事曆說明（見本院卷第28頁）、原告公司(105) 人行字第055 號（見本院卷第29頁）、勞工廖寶蓉105 年12月23日之勞動檢查訪談紀錄（見本院卷第93至94頁）、桃園市政府勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表（見勞動部卷第43頁）、勞工徐進旺、陳明佳、李邦翔、葉響逸、涂尤虹、郭文宗、張小妹、曲著文、陳希捷等員工出勤報表（見本院卷第51至69頁）等資料影本附卷可稽，自堪信為真正。是依據前揭兩造所述，本件爭點應為：（一）原告與勞工夏君之勞動契約，是否約定薪資包含加班費及休假工資在內（即採月薪總額制）？（二）原告公司有無未給付勞工夏君105 年11月之延長工時工資，而違反勞基法第24條規定之違章情事？

五、本院的判斷：

（一）原告與勞工夏君之勞動契約，其所約定之薪資應是包含加班費及休假工資在內（即採月薪總額制）：

1.按勞動基準法第1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」、行為時同法第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2 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2 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32條第3 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之」、行為時同法第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2 萬元以上30萬元以下罰鍰：一、違反第7 條、…第22條至第25條、…」。次按勞動基準法施行細則第20條之1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過8 小時或每2 週工作總時數超過84小時之部分。但依本法第30條第2 項、第2 項或第30條之1 第1 項第1 款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分」。

2.復按勞動基準法第21條第1 項規定「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資」，則勞雇雙方於勞動契約成立之時，如係基於平等之地位，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基準法之規定，勞雇雙方自應其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，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，此種工資協議方式即不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨。若勞雇約定之工資低於法定基本工資及加計例休假日、延時工資之總額時，勞工始得請求其差額，最高法院97年台上字第2178號判決意旨可資參照，又同院103 年台上字第489 號判決亦採同一見解，此亦為目前實務上通常之見解。申言之，勞僱雙方約定薪資含延時工資及假日工資，倘金額未低於基本工資加計正常工時外延時工資與假日工資之總額，應屬適法而未違反勞基法第24條、39條等強制規定，合先敘明。

3.本件被告認原告於事實概要欄所述，就其所僱勞工夏君於105 年11月間有延長工時共計44小時，卻未依法給付其工作時間超過8 小時之延長工時工資之憑，無非係以勞工夏君105 年11月之薪資明細未有加班費之給付，且原告公司亦未舉證證明其已向勞工夏君明確告知其薪水已包含加班費在內。惟查：

⑴原告主張夏君於任職之初即已知悉其乃擔任「二班制」之輪休人員，與「三班制」員工之薪資計算方式不同，且明確知悉其於105 年時，正常工作日每日上班時間為10小時，年休101 日（排休84天加上國定假日17天），薪資約定採「月薪總額制」之事實，業據原告公司經理廖寶蓉於被告所屬勞動檢查處之訪談紀錄內陳述，其內容（略以）：「（問：請問貴公司員工正常工作時間為何？休息時間？貴公司是否有實施彈性工時制度？）常日班8 ：00－17：00，中間休息1 小時；兩班制7 ：30－19：30、19：30－07：30，中間休息2 小時，沒有實施彈性工時。（問：請問貴公司員工月休幾天？）常日班週休二日加國定假日，兩班制月休7 －8 天，含國定假日。（問：請問貴公司員工是否有加班之情形發生？加班費如何計算？）有，平日出勤10小時，含延長工時2 小時，該延長工時工資已包含於本薪、其他津貼，包括伙食津貼、全勤獎金、輪休津貼

等之總金額內，此有與勞工約定，僅有口頭約定，並無書面勞動契約。（問：請問貴公司兩班制人員於國定假日出勤，是否有依法加發一日工資或經員工同意調移休假？）公司排定兩班制員工今年總休假天數96天，如輪休人員行事曆，該96天為月休7 天x 12，加上12天國定假日，國定假日以調移至每個月。員工到職時皆清楚為輪班制人員，但目前沒有個別員工調移休假同意書，另增加之5 天國定假日皆有於當月休假。（問：請問貴供勞工夏君105 年11月延長工時共計44小時，惟貴公司薪資明細顯示加班費社額為0 ，是否未給付加班費？）公司當初與勞工約定為兩班制、工時10小時，加班時數之工資已包含於薪資中，所以薪資項目免稅加班數額為0 」等語（見本院卷第93至94頁）明確。再細繹原告公司所提出兩班制與三班制之薪資對照表載明，兩班制的員工是從33,604元起薪，而三班制的員工則是從21,000元起薪，且原告於其徵人招募廣告上亦載明兩班制員工係31,000元至40,000元之薪資，亦有報紙廣告在卷為憑（見本院另案105 年度簡字第116 號卷第82頁、85頁）。足見上開原告公司經理之說詞與書證相符，堪予採信。

⑵再者，依據本件勞工夏君於106 年2 月9 日所書寫之切結書，其內容（略以）：「茲聲明本人夏瑞麟於民國105 年12月22日桃園市政府勞動檢查時，就薪資陳述已明確告知檢查員，薪資中已含有每日延長工時2 小時之延時工資與假日工資在內，且該事實在應徵時，公司已告知並未作不實之陳述」等語（見本院卷第24頁），並有原告公司106年10月18日勞資雙方會議紀錄及簽到表、夏君105 年11月初勤報表、原告公司105 年度輪休人員行事曆說明等資料（見本院卷第25至28頁）在卷可佐。準此，依上開書證、原告公司勞工夏君之切結書及原告公司徵才廣告可知，原告公司原本即設有兩班制與三班制員工，兩班制員工每日實際工作時間為10小時，工資3 萬多元起薪，三班制員工

每日工作時間為8小時，工資2萬多元起薪，其間工資有約1萬3千元至1萬5千元以上之差距（視其年資及其他條件而定），是此部分事實，亦堪採信。

⑶況且，勞工夏君任職原告公司迄今已有多年，而兩班制人員與三班制人員，其工作時間、薪資與休假日均有不同，早為勞工夏君所知悉，且原告公司因二班制員工工資包括加班費及休假日工資而生之爭議，業遭被告多次裁罰，遂於104年5月13日與原告公司工會協議，擬就二班制員工薪資結構調整，避免主管機關再以未給付加班費金額裁罰。但工會堅持主張（略以）：「(1)員工因二班制薪資符合其需求進入公司，如將二班制薪資調整為三班制薪制＋加班費，雖符合薪資給付規定，但員工覺得缺乏保障。(2)薪資結構調整涉及之問題較繁雜，在未有討論雙方可接受的方案下，維持二班制薪資給付現狀，公司不能片面調整。(3)公司提出二班制薪資調整後之加班費比例，再討論薪資結構調整之可行性。…」等語，因此該次會議決議仍維持兩班制勞工原薪資結構，此有105年5月13日之會議記錄足憑（見本院另案106年度簡字第116號卷第82頁），原告公司復於106年10月18日再與工會協議擬調整兩班制勞工之工資結構，惟此次會議記錄載明（略以）：「工會：對於二班制工資含延時工資及休息日工資，此部分工會從未與公司爭議過，且員工應徵時以二班制選責任職中環，調整為三班制薪資＋加班費，員工覺得缺乏保障，工會重申不得片面調整」等語，可見次會議工會仍不同意調整兩班制勞工之工資結構，並有106年10月18日之會議記錄可查（見本院卷第25頁），益加證明原告公司二班制員工均知悉並瞭解薪資中已確含延時加班與假日工資在內。足認勞工夏君就其與原告間之勞動契約所約定之上開勞動條件當已知悉，且多年來均無異議，是原告主張雙方約定每月工資已含例休假及延長工時之工資，應屬可採。而依上述實務通常見解，若原告依與勞工雙方間之勞動契約

所給付每月工資已含例休假及延長工時之工資，倘金額未低於基本工資加計正常工時外延時工資與假日工資之總額，應屬適法而未違反勞基法第24條加班費（即延長工時）之規定，此為當然之解釋。

⑷綜上各情，堪認原告與勞工夏君間之勞動契約，係約定薪資包含加班費及休假工資在內（即月薪總額制）之事實為真正。況且本院105 年度簡字第116 號、臺北高等行政法院107 年度簡上字第51號等判決確定亦為相同認定：原告與其二班制勞工間之勞動契約，係約定薪資包含加班費及休假工資在內之事實，並經本院職權調閱上開案件之卷宗核閱無誤。

（二）本件原告公司並無未給付勞工夏君105 年11月之延長工時工資，而違反勞基法第24條規定之違章情事：

1.按「勞工每日正常工作時間不得超過8 小時，每2 週工作總時數不得超過84小時」、「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2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上，二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上」，行為時勞基法第24條第1 款、第2 款分別定有明文。

2.經查，原告公司以105 年度之法定最低基本工資加計勞基法第24條、第39條所訂之平、假日延長工時工資（每日2 小時）及未休假工資（查105 年度之勞工全年總休假日為122 天，而夏君105 年度之休假為101 天，短休21日）之總額，計算勞工夏君於105 年度如以法定最低基本工資計算，其一年之基本工資為240,096 元，一年應領加班費為58,692元，加計年短休21日加班全日薪14,007元，合計其全年法定最低工資為312,795 元，其全年之平均法定最低月薪為26,066元（計算式詳見本院卷第10頁），此亦為被告於本院108 年4 月23日行言詞辯論時，對於上開原告主張之計算式及得出之平均月薪，所不爭執（見本院卷第18

2頁）。而原告公司所雇勞工夏君於105年11月份之月薪為39,114元（扣除非經常性給予之500元績效獎金，非屬薪資，見本院卷第23頁之夏君薪資單），且此為每月固定月薪，是夏君之全年薪資共計469,368元（計算式：39,114元x 12個月＝469,368元）等事實，此亦為兩造所不爭執。準此，夏君之月薪為39,114元，已高於平均法定最低月薪為26,066元，且夏君105年度全年薪資共計469,368元，亦已高於法定最低全年工資312,795元。足見原告與夏君間薪資之約定，已超逾上述每月法定最低工資，原告主張已優於勞基法所定之條件，尚非無稽，是雙方均應受其拘束，換言之，雙方勞動契約所約定之勞動條件，既已將原告平日加班費、休假工資併入每月工資給付，且未低於對勞工工資之最低保障，自屬有效，尚難認有違反勞基法第24條之規定。

3.次查，原告主張其勞工夏君之月薪係採「月薪總額制」，亦即其所約定之薪資係包含加班費與休假工資在內，可見勞工夏君於105年11月分之薪資39,114元，已包含加班時間44小時之延長工時工資在內，同時亦可區分及知悉夏員之每月本薪及加班費各為多下。茲即說明如下：

⑴假設勞工夏君之每日薪資為X元，則以夏君之月薪總額39,114元，可計算得出夏君之每日薪資約為1,049元。計算式如下：

Ⅰ、30日x X ＋（X × 1/8 × 4/3 × 44）＝39,114元

Ⅱ、30X＋7.33X＝39,114元

Ⅲ、37.3X＝39,114元

Ⅳ、X＝1048.6元

Ⅴ、依上開計算得出，X為1048.6元，將元以下四捨五入，得出X約為1049元，即夏君之每日薪資約為1,049元。上開計算式及夏君之每日薪資約為1,049元之事實，並為兩造於本院108年4月23日行言詞辯論時所不爭執（見本院卷第182頁反面）。

⑵勞工夏君之每月本薪約為31,458 元（計算式為1,048.6元x 30＝31,458元）。

⑶勞工夏君之每月加班費約為7,655 元(計算式為1,048.6 元x 7.3 ＝7,655)。

⑷夏君之每月本薪31,458元，加上加班費7,655 元，合計為39,113元，雖較夏君實領每月薪資39,114元少1 元，惟此係因採小數點計算方式所致，附此敘明。

⑸小結：依上開計算方式，可得出勞工夏君之每日薪資約為1,049 元、每月本薪約為31,458元、每月加班費約為7,655 元等事實。足見，於原告所僱勞工夏君之月薪係採「月薪總額制」，亦可區分及知悉夏員之每月本薪及加班費約各為多少元。

4.綜觀上開2.3.兩種計算式所得，可知勞工夏君每月本薪為31,458元，已高於105 年11月份之法定最低基本工資20,008元，及前述原告以法定最低基本工資所計算得出之勞工夏君平均月薪26,066元。足認原告給付勞工夏君105 年11月份之月薪31,458元，另加計包含當月之加班時數44小時之延長工時工資後支薪資39,114元，以此計算得出勞工夏君105 年度全年薪資共計469,368 元，亦已高於法定最低全年工資312,795 元，均未違反勞基法第21條之法定工資及薪資係由勞資雙方議定，及依同法第24條所計算之給付延長工時工資等規定，亦即原告公司並無任何違反勞基法規定之違章情事。況且，於原告勞工夏君之月薪係採月薪總額制時，亦可區分及知悉夏員之每月本薪及加班費約各為多少元，已詳如前述，惟觀諸被告於起訴狀及於本院108 年4 月23日行言詞辯論時，均僅辯稱：於實施勞動檢查時，因原告無法提出當時所約定之本薪，且於檢查員工薪資明細表時，該明細表並未顯示勞工夏君有請領有加班費，故認定39,114元為勞工夏君之本薪等語。足見，本件係因被告誤以為原告勞工夏君之薪資39,114元係本薪，而未包含加班費在內，始會誤認原告未給付夏君44小時之延長

工時工資，並據以裁罰。是被告據以裁罰原告之違章事實，即認定原告勞工之薪資39,114元係本薪而未包含加班費在內，既有違誤，則被告以原處分裁處原告，即屬無據，應予撤銷。

(三)綜上所述，原告與夏君約定每月薪資已含休假及延長工時之工資，且原告所給付夏君之每月薪資總額中亦可區分每月本薪及加班費工資，亦即原告並無未給付勞工夏君加班費之情事，況且不論係夏君之每月本薪或全年薪資亦均未低於法定最低工資。準此，被告依勞基法第24條、第79條之規定，以原處分科處原告罰鍰30萬元，其認事用法，即有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合，原告訴請撤銷為有理由，應予准許。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

七、結論：原處分及訴願決定違法。原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

臺灣桃園地方法院行政訴訟庭

法　官　　黃漢權

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並應繳納上訴費新臺幣3,000元。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　1　　日

書記官　　程省翰