

## 加班費如何計算？

文:紀欣宜（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-12-21

### 案例

A為加油站全職勞工，每個月可領工資為新臺幣36,000元（底薪30,000元 + 夜點費5,000元 + 全勤獎金1,000元）。A某日支援同事加班4小時，當月雇主該給付A多少加班費？

本文

## 領月薪的勞工，平日的加班費怎麼計算？

勞動基準法 § 24 I ①、②

### 1 先確認每月總工資

除了底薪，哪些也算工資？

法院多認為要符合 勞務對價性 + 經常性給與

✓ 全勤獎金：依據出勤狀況每月發放，有實務見解認為屬於工資

夜點費加給（夜班人員）：個案認定

✓ ① 有明訂發放標準，每月都領得到（例如，工作超過 12 點就發）

✗ ② 隨機發放，偶爾才有

### 2 由每月總工資算出「平日每小時工資額」

每月 30 天，平日工作 8 小時

每月總工資 ÷ 30 天 ÷ 8 小時 = 平日每小時工資額

（例如，

每月總工資 = 底薪 30,000 + 夜點費 5,000 + 全勤獎金 1,000 = 36,000 元

平日每小時工資額 = 36,000 元 ÷ 30 天 ÷ 8 小時 = 150 元）

### 3 依加班時數計算加給

加班第 1 小時

第 2 小時

第 3 小時

第 4 小時~

每小時至少加給 1/3

每小時至少加給 2/3

（例如，

平日每小時工資額 150 元的勞工，平日加班 4 小時的加班費：

前 2 小時：150 × (1+1/3) × 2 小時 = 400 元

後 2 小時：150 × (1+2/3) × 2 小時 = 500 元

雇主應給付 4 小時的加班費 = 400 + 500 = 900 元）

法律百科  
Legispedia

圖1 領月薪的勞工，平日的加班費怎麼計算？

資料來源：紀欣宜 / 繪圖：Yen

#### 一、加班費的計算基準？（見圖1）

（一）依照勞動基準法第24條第1項規定<sup>[1]</sup>可知，加班費應以每小時「工資額」作為計算基礎，這裡有疑問的是，什麼是工資額？

（二）依照勞動基準法第2條第3款<sup>[2]</sup>及勞動基準法施行細則第10條<sup>[3]</sup>規定，可知勞動基準法上所稱之「工資」，是勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金，以及「經常性給與」。

要提醒讀者注意的是，工資的判斷並非僅以雇主給付時所使用之「名目」判斷，尚且應該就雇主給付勞工金錢之實質內涵是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」一併觀察。簡言之，要是雇主依勞動契約、工作規則之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與（例如：每個月按時給付的伙食津貼），無論雇主發放薪資所使用的薪資名義為何，只要在制度上通常屬於勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質<sup>[4]</sup>。反之，如給付之性質欠缺「勞務對價性」或「給與經常性」之一，就不屬於工資<sup>[5]</sup>。

二、案例中，A的薪資中所包含的「夜點費」及「全勤獎金」是否屬於「工資」，而必須列入加班費的計算基準？

（一）深夜值班的夜點費是否屬於工資應綜合觀察雇主發給夜點費之情形，是否已形成制度性及經常性。可由以下標準為判斷：

1. 勞工與雇主雙方成立僱傭關係時，深夜值班的「夜點費加給」是否為雙方合意的勞動報酬條件<sup>[6]</sup>。例如：雇主聘僱勞工之時，直接表明「工作超過凌晨12點會有大夜班的另外加給」，且勞工於每月薪資明細中，確實以勞工實際輪值夜班時數計算加給夜點費，就可以認定夜點費是僱傭關係成立時所約定的勞動條件，這個案例如果符合「雙方合意」的條件，夜點費就屬於具「勞務對價」及「經常性給與」之工資。
2. 雇主是否明定夜點費規範標準。例如：雇主在工作規則中直接明定「工作逾下午9時核給小夜點費；工作逾零時核給大夜點費。」如果雇主就夜點費的核發已明定規範標準，而形成制度性及常態性措施，而不是隨機性或臨時性措施，夜點費就屬於具「勞務對價」及「經常性給與」之工資。

（二）至於全勤獎金之發放與否，取決於勞工每月出勤狀況而定，而且全勤獎金通常是按月給付，所以有實務見解<sup>[7]</sup>認為，全勤獎金具經常性給與性，為因工作而獲得之報酬，應屬勞動基準法第2條第3款規定之「工資」。

三、案例中，雇主應給付A多少加班費？

（一）A的加班費計算基準？

依上述，A的夜點費5,000元及全勤獎金1,000元均屬於工資，則均應列入加班費的計算基準，故A的每月工資總額為36,000元。

（二）加班費如何計算？

1. A的每月工資總額為36,000元。月薪給付總額相當於240小時者（即月薪總額除以30日再除以8小時核計者<sup>[8]</sup>），平日每小時工資額為150元【計算式： $36000 \div 240 = 150$ 】。
2. A支援同事加班4小時，則依照勞動基準法第24條第1項第1款、第2款規定<sup>[9]</sup>，延長工作時間2小時之加班費為400元【計算式： $(150 \times 4 \div 3) \times 2 = 400$ 】，再延長工作2小時之加班費為500元【計算式： $(150 \times 5 \div 3) \times 2 = 500$ 】，故延長工作4小時雇主應給與加班費為900元【計算式： $400 + 500 = 900$ 】。

衍生閱讀：

## 註腳

[1] 勞動基準法第24條第1項：「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。
- 三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」

[2] 勞動基準法第2條第3款：「本法用辭定義如下：……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。」

[3] 勞動基準法施行細則第10條：「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。」

[4] [最高行政法院107年判字第596號判決](#)意旨可資參照。

[5] 例如銀行從業人員之獎金，係雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所得發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，核屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞動基準法第2條第3款所謂之「工資」。（[最高行政法院107年度判字第545號判決](#)意旨可資參照）。

[6] [臺中高等行政法院106年度訴字第117號判決](#)可資參照。

[7] [最高行政法院86年度判字第1406號判決](#)及最高行政法院86年度判字第542號判決均採相同見解，可資參照。

[8] 參考行政院勞工委員會（96）勞動2字第0960130677號函（2007/8/7）：「按月計酬之勞工於逾法定正常工時之時段延長工時，應依勞動基準法第24條規定計給延時工資；其據以核計延時工資之『平日每小時工資額』究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。原約定月薪給付總額相當於240小時者（即『平日每小時工資額』係以月薪總額除以30再除以8核計者），除勞資雙方重行約定者外，其『平日每小時工資額』仍可依據原公式推算（如月薪為17280元者即為72元），不因按時發布之基本工資調升至95元而當然變動。」

[9] 依勞動基準法第24條第1項規定，延長工作時間2小時，按平日每小時工資額加給1/3；再延長工作時間2小時，按平日每小時工資額加給2/3。法律條文請參照註腳1。

標籤

▶ 加班費，勞動基準法，夜點費，全勤獎金，經常性給與