

01 高雄高等行政法院判決

02 高等行政訴訟庭第二庭

03 112年度訴字第224號

04 113年8月27日辯論終結

05 原 告 第一商業銀行股份有限公司

06 代 表 人 邱月琴

07 訴訟代理人 黃世安

08 曾煥旭

09 徐偉家

10 被 告 高雄市政府勞工局

11 代 表 人 江健興

12 訴訟代理人 詹育瑞

13 扶旭昇

14 上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國11
15 2年5月9日高市府法訴字第11230312600號訴願決定，提起行政訴
16 訟，本院判決如下：

17 主 文

18 一、原告之訴駁回。

19 二、訴訟費用由原告負擔。

20 事實及理由

21 一、爭訟概要：

22 被告於民國111年10月4日、12日派員對原告實施勞動檢查，
23 檢視原告提供所雇勞工楊宏文及林秋霞（均為原告之副理，
24 以下分別稱楊員及林員）等9人之111年6月至8月出勤紀錄、
25 薪資清冊、勞動檢查談話紀錄及原告工作則等相關資料，查
26 得原告與勞工約定工作時間為週一至週五8時40分至17時，
27 中間休息時間30分鐘，每日正常工作時間7小時50分，延長
28 工時以30分鐘為計算單位，每月工資於當月3日發給，每月2
29 1日至20日加班費於次月3日發給；楊員111年6月21日至7月2

01 0日平日延長工時計有6.5小時，勞工林員111年6月21日至7
02 月20日平日延長工時計有29小時。惟原告以其給付楊員及林
03 員之職務加給13,000元，性質屬取代延長工時工資之定額加
04 班費為由，未再給付楊員及林員前述延長工時工資，違反勞
05 動基準法（下稱勞基法）第24條第1項規定。被告乃以111年
06 11月9日高市勞條字第00000000000號函通知原告陳述意見，
07 原告雖於111年11月15日提出書面意見，惟經被告審酌調查
08 事實及證據後，認原告違反勞基法第24條規定之事實明確，
09 乃依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定，以111年12月
10 14日高市勞條字第00000000000號裁處書（下稱原處分）對
11 原告裁處5萬元罰鍰，公布處分資料，並應自即日起改善。
12 原告不服，提起訴願，經遭決定駁回，於是提起行政訴訟。

13 二、原告起訴主張及聲明：

14 (一)主張要旨：

15 1、原告於87年1月22日民營化，另銀行業於86年5月1日起適用
16 勞基法，原告考量民營化且適用勞基法後，主管因擔負經營
17 管理之責，經常有延長工時之需求，為避免加班費計算之勞
18 費，也提升同仁之薪資待遇，因而，原告在維持同仁本薪之
19 前提下，改為定額發放主管職務加給，作為加班費之替代給
20 付，而主管職務加給之數額，係參酌各職級主管於民營化前
21 報支加班費之數額，以高於前開加班費數額再加計主管因領
22 取主管加給所增加之稅額之總額計算。原告勞工楊員及林員
23 未有加班申請之紀錄係因渠等已支領主管加給13,000元，而
24 依原告「職務加給」之制度起源、實際發給原因觀之，該職
25 務加給為加班費之替代，核其性質屬定額給付之加班費。

26 2、原告給付楊員、林員之職務加給即定額加班費超過其等依勞
27 基法第24條所規定應領取之延長工時工資，自屬適法：

28 (1)原告發給員工之固定薪資已內含伙食費，且職務加給係屬定
29 額加班費性質，故楊員、林員之每小時加班費計算，應以其
30 固定薪資除以30日再除以8小時(無須再重複加計伙食費及職
31 務加給)。

01 (2)勞基法第30條第1項「勞工正常工作時間，每日不得超過8小
02 時，每週不得超過40小時。」及其施行細則第20條之1略以
03 「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時
04 間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。
05 ……」，即法定延長工作時間係指每日工作時間超過8小時
06 之部分，另同法第35條略以「勞工繼續工作4小時，至少應
07 有30分鐘之休息。……」，又原告上班時間自8時40分起算
08 至12時40分給予30分鐘休息後，自13時10分起繼續工作至17
09 時10分後，再給予30分鐘休息，於17時40分後之工作時間方
10 屬延長工作時間。另依原告前於109年12月4日受臺北市政府
11 勞動檢查處實施勞動檢查之檢查意見，臺北市政府勞動檢查
12 處亦有相同見解（卷一第117頁甲證5號）。

13 (3)依楊員、林員111年6月21日至7月20日之出勤紀錄，參酌加
14 班以30分鐘為單位，依上基礎試算渠等於111年6月21日至7
15 月20日期間，應領取之法定加班費如下：

16 (A)楊員：無延長工時部分，依法不得請求加班費。

17 (B)林員：計有延長工時16小時，換算加班費為10,027元。【(1
18 12,808/240)×(4/3)×16時)】=10,027元。

19 (4)綜上，有關原處分認定原告未給付楊員及林員加班費部分，
20 楊員實際上並無延長工時，故原處分認定楊員於111年6月21
21 日至7月20日期間計有平日延長工時6.5小時，已與事實不
22 符。再者，楊員、林員均已每月支領職務加給(即定額加班
23 費)13,000元，故未再重複發放加班費，且不論依林員之延
24 長工時所試算之法定加班費，或依原處分誤認之楊員延長工
25 時所試算之法定加班費，亦均低於職務加給即定額加班費1
26 3,000元，足見職務加給實乃優於法令規範標準，尚無違反
27 勞基法第24條之規定。

28 3、縱以下午17時開始起算楊員、林員加班時數，重新計算楊
29 員、林員111年6月21日至7月20日之加班時數，楊員之加班
30 時數為6.5小時，林員之加班時數為31小時。惟就加班金額
31 之計算，原處分係以「固定薪資+伙食費+職務加給」作為基

01 礎，此部分原告主張應直接以「固定薪資」作為基礎。蓋原
02 告員工之固定薪資已內含伙食費，以楊員111年8月「員工薪
03 資明細表」即甲證28為例，「固定薪資」為112,808元，
04 「職務加給」為13,000元，相加即為「應發總額」125,808
05 元，並無額外再發給伙食費。則依上開標準為計算，楊員之
06 應發給加班費為4,074元（固定薪資112,808元/30日/8小時×
07 (4/3倍)×6.5小時）；林員之應發給加班費為19,428元（固定
08 薪資112,808元/30日/8小時×(4/3倍)×31小時）。縱使依上開
09 標準（原告仍主張應自17時40分開始計算加班費），楊員之
10 應發給加班費並未超過職務加給13,000元，未違反勞基法規
11 定，林員之應發給加班費較原處分認定金額少，故原處分裁
12 處之基礎事實已變更，原告請求撤銷原處分，應有理由。

13 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

14 三、被告答辯及聲明：

15 (一)答辯要旨：

16 1、加班申請制度係為確認勞工是否有加班方法之一，勞工是否
17 有加班事實，應以有無提供勞務及出勤紀錄為主要依據，加
18 班申請紀錄為加班判斷輔助工具。勞工如未依規定程序「事
19 先」申請，應於發現勞工有不符規定之加班行為時，立即制
20 止，苟雇主未表示反對之意思表示或採取防止之措施，應認
21 雇主已受領勞工於正常工時以外之勞務，自應依法定標準給
22 付加班費。原告勞工楊員111年6月21日至7月20日計有平日
23 延長工時6.5小時，應計給延長工時工資4,630元；林員111
24 年6月21日至7月20日計有平日延長工時31小時，應計給延長
25 工時工資22,080元（原處分載為29小時，係因漏未將7月4日
26 2小時計入），惟原告未發給前述勞工延長工時工資，被告
27 乃認原告違反勞基法第24條規定。

28 2、原告勞工楊員及林員職務加給13,000元，應屬正常工時所得
29 之性質：

30 (1)依勞基法第23條第1項、第2項及該法施行細則第14條之1規
31 定，雇主應提供勞工「工資各項目計算方式明細」，並應將

01 該明細內容記載於工資清冊，依法保存5年；其明細應包括
02 「勞雇雙方議定之工資總額」、「工資各項目之給付金
03 額」、「依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額」
04 及「實際發給之金額」。

05 (2)實務上事業單位基於科層化管理體制，就勞工項目予以區分
06 並為分層負責授權之處理，本為企業經營之常態，其中對於
07 擔任主管職務者，以其專業性或職務而發給「職務加給」或
08 「主管加給」者所在多有，且勞基法並未排除該等工作者就
09 延長工時或假日出勤，依法請求加班費之權利，故其所領加
10 給如係因所任職務而生之給付，應認屬正常工時所得之性
11 質。此外，該等職務加給既僅與勞工所任職務有關，復而與
12 延長工時時數無連動關係，亦難認屬加班費之性質。是以原
13 告未將職務加給併入平日每小時工資額計算，並據以核算延
14 長工時工資自屬違法。

15 3、被告就105年10月21日勞動檢查未為處分，主因係前案為民
16 眾未具名提出申訴，因未有相關聯絡資訊，於被告函請原告
17 陳述意見後，原告稱已將「主管職務加給」及「延長工時工
18 資」合而為一，並檢附相關事證，惟被告無從由陳情人處取
19 得相關事證比對，故前案就當時事證未為處分。

20 (二)聲明：原告之訴駁回。

21 四、爭點：

22 (一)原告勞工楊員、林員於111年6月21日至7月20日是否有分別
23 加班6.5小時、31小時之事實？

24 (二)系爭「職務加給」13,000元是否屬勞基法第2條第3款規定之
25 「工資」？原告是否有未發給其勞工楊員、林員給延長工時
26 之工資（加班費）而違反勞基法第24條規定之行為？

27 五、本院之判斷：

28 (一)前提事實：

29 如爭訟概要欄所示之事實，業經兩造分別陳述在卷，並有被
30 告111年10月4日勞動檢查提示事項單（原處分卷第343
31 頁）、111年10月12日談話紀錄（原處分卷第171-172頁）、

01 受檢名單（原處分卷第183頁）、原告工作則（原處分卷第3
02 26頁）、楊員111年6月21日至7月20日出勤日報表（原處分
03 卷第216-217頁）、林員111年6月21日至7月20日出勤日報表
04 （原處分卷第228-229頁）、楊員111年8月3日薪資明細表
05 （原處分卷第307頁）、林員111年8月3日薪資明細表（原處
06 分卷第311頁）、被告111年11月9日高市勞條字第000000000
07 00號函（原處分卷第159頁）、原告111年11月15日陳述意見
08 書（原處分卷第145-147頁）、原處分（本院卷第103-104
09 頁）、高雄市政府112年5月9日高市府法訴字第0000000000
10 號訴願決定書（本院卷第105-111頁）附卷可查。

11 (二)應適用之法令：

- 12 1、勞基法第2條第3款：「本法用詞，定義如下：……三、工
13 資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
14 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
15 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」
- 16 2、勞基法第24條第1項第1款：「雇主延長勞工工作時間者，其
17 延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間
18 在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。」
- 19 2、勞基法第30條第1項：「勞工正常工作時間，每日不得超過8
20 小時，每週不得超過40小時。」
- 21 3、勞基法第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，
22 處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條
23 至第25條……規定。」
- 24 4、勞基法第80條之1：「（第1項）違反本法經主管機關處以罰
25 鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人
26 姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；
27 屆期未改善者，應按次處罰。（第2項）主管機關裁處罰
28 鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未
29 依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

30 (三)原告勞工楊員及林員於111年6月21日至7月20日有分別加班
31 為6.5小時及31小時之事實：

01 1、雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇
02 雙方同意，故勞工在正常工作時間以外，延長工作時間，無
03 論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或
04 雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工
05 作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，應
06 認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表
07 示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞
08 動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因
09 雇主採取加班申請制而有所不同（最高法院106年度判字第5
10 41號、107年判字第508號、108年判字第414號判決意旨參
11 照）。改制前行政院勞工委員會81年4月6日（81）台勞動二
12 字第09906號函釋以：「……勞工於工作場所超過正常工作
13 時間自動提供勞務，雇主如未為反對意思表示或防止措施
14 者，仍屬工作時間並依勞動基準法計給工資。」亦有相同見
15 解之解釋意旨。

16 2、依卷附原告提供之原告工作規則第44條第1項規定：「本行
17 正常工作時間為每日8時40分至17時整。每日12時至13時為
18 輪流休息、用膳時間每人以30分鐘為限。加班時間，自17時
19 起算，惟應扣除休息、用膳時間，依實際延長工時間核給加
20 班費。」（詳見原處分卷第326頁）；次依卷附原告提供之
21 員工出勤紀錄所示（詳見原處分卷第216-217頁之楊員111年
22 6月21日至7月20日出勤日報表、原處分卷第228-229頁之林
23 員111年6月21日至7月20日出勤日報表），其所僱勞工楊員1
24 11年6月21日至7月20日平日延長工時自17時起算，計有6.5
25 小時（以半小時為單位）；林員平日延長工時自17時起算，
26 計有31小時（原處分記載29小時，係因漏未將7月4日之2小
27 時計入），應可認定。原告主張自17時40分後之工作時間方
28 屬延長工作時間，故楊員部分並無延長工時，林員部分計有
29 延長工時16小時，並不可採。

30 (四)系爭「職務加給」13,000元屬勞基法第2條第3款規定之「工
31 資」，原告有未發給其勞工楊員、林員給延長工時之工資

01 (加班費)而違反勞基法第24條規定之行為，被告以原處分
02 對原告裁處5萬元罰鍰，公布處分資料，並應自即日起改
03 善，並無違誤：

04 1、原告雖主張其於87年1月22日民營化，另銀行業於86年5月1
05 日起適用勞基法，原告考量民營化且適用勞基法後，主管因
06 擔負經營管理之責，經常有延長工時之需求，為避免加班費
07 計算之勞費，也提升同仁之薪資待遇，因而，原告在維持同
08 仁本薪之前提下，改為定額發放主管職務加給，作為加班費
09 之替代給付，而主管職務加給之數額，係參酌各職級主管於
10 民營化前報支加班費之數額，以高於前開加班費數額再加計
11 主管因領取主管加給所增加之稅額之總額計算。原告勞工楊
12 員及林員未有加班申請之紀錄係因渠等已支領主管加給13,0
13 00元，而依原告「職務加給」之制度起源、實際發給原因觀
14 之，該職務加給為加班費之替代，核其性質屬定額給付之加
15 班費云云。

16 2、惟依被告111年10月12日勞動檢查談話紀錄所載，原告陳述
17 略以：「……主管另有加給，皆為經常性給予之工資。……
18 5、加班部分……(2)依上述薪等、薪級及伙食費為工資計算
19 加班費。……(3)加班以30分為單位。……(5)勞工加班（平
20 日）一律給予加班費，休息日出勤則可自由選擇加班費或補
21 休，系統上可讓勞工下拉去勾選。」（詳見原處分卷第172
22 頁）可知，原告已自認主管職務加給為經常性給予之工資，
23 並非延長工作時間之加班費，即其核給楊員及林員職務加給
24 係因勞工擔任主管職務職責繁重而經常性發給之工資，加班
25 費則屬延長勞工工作時間發給之工資，兩者之性質既不相
26 同，即應按楊員及林員實際工作情形分別核實發給。原告訴
27 稱勞工楊員及林員未有加班申請之紀錄係因渠等已支領主管
28 加給13,000元，而依原告「職務加給」之制度起源、實際發
29 給原因觀之，該職務加給為加班費之替代，核其性質屬定額
30 給付之加班費云云，其主張前後已有矛盾。

01 3、又勞工楊員及林員均係原告之副理，為原告之主管身分，於
02 111年8月已領職務加給13,000元，此「職務加給」乃楊員及
03 林員於原告每日8時40分至17時整正常工時間內因其職務因
04 素須增加應負擔之職務內容，不因實際加班時數長短不同而
05 有差別，此為原告所不否認。則職務加給13,000元既與楊員
06 及林員加班時間無連動關係，非按勞基法第24條規定核計給
07 付，足認其為「因工作而獲得之報酬」，屬於「經常性給
08 予」之性質，係勞基法第2條第3款所規定之工資無誤。類此
09 情形，最高行政法院108年度裁字第906號裁定意旨略以：勞
10 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
11 內容，故於每月核發1萬元之「主管職務加給」，足認其為
12 「因工作而獲得之報酬」，屬於「經常性給予」之性質，係
13 勞基法所明定工資無誤，故勞工於延長工時工資事實發生
14 後，本無須於上訴人自行定義之「主管職務加給」及「逾時
15 工作報酬」中擇一領取之必要。是以雇主使勞工於正常工時
16 外延長工作時間，即應遵循勞基法之強制規定，以所僱勞工
17 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
18 年4月29日函所謂之「依所擔任之『職務』發給『主管職務
19 加給』，但不得再支領『逾時工作報酬』」情事之可能等
20 語，亦採相同之見解。準此，本件系爭職務加給13,000元，
21 係屬勞基法第2條第3款之勞工因工作而獲得之經常性給予之
22 報酬，實為「工資」無誤，故勞工於延長工時工資事實發生
23 後，本無須於原告自行定義之「主管職務加給」及「逾時工
24 作報酬」中擇一領取之必要。雇主使勞工於正常工時外延長
25 工作時間，即應遵循勞基法之強制規定，以所僱勞工平日每
26 小時工資額為基數依法加成核予工資。本件原告除發給勞工
27 楊員及林員前述職務加給13,000元外，並未發給前述延長工
28 時6.5小時及31小時之加班費，為原告所不爭執。是被告核
29 認原告未給付楊員及林員延長工時工資，已違反勞基法第24
30 條第1項第1款規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1
31 規定，考量原告違章程度，以原處分裁處5萬元罰鍰，公布

01 處分資料，並應自即日起改善，未逾越法定裁量範圍，並無
02 違誤。

03 六、綜上所述，原處分並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不
04 合。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。又本件為判決基礎
05 之事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴訟資料，
06 經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，無逐一論列之必
07 要。

08 七、結論：原告之訴無理由。

09 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日

10 審判長法官 孫 國 禎

11 法官 曾 宏 揚

12 法官 林 韋 岑

13 一、上為正本係照原本作成。

14 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
15 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
16 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
17 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
18 繕本）。

19 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
20 逕以裁定駁回。

21 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
22 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
23 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
24

得不委任律師為 訴訟代理人之情 形	所需要件
(一)符合右列情 形之一者， 得不委任律 師為訴訟代 理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具 備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定 合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授 者。

01

	<p>2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。</p> <p>3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p>
<p>(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人</p>	<p>1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p> <p>4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。</p>
<p>是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。</p>	

02

中 華 民 國 113 年 9 月 25 日

03

書記官 周 良 駿