

臺北高等行政法院判決

109年度訴字第1320號

110年9月23日辯論終結

原告 添進裕機械股份有限公司

代表人 蕭政男（董事長）

訴訟代理人 楊美玲 律師

被告 桃園市政府

代表人 鄭文燦（市長）

訴訟代理人 林三加 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109年9月8日勞動法訴二字第1090166430號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。（第2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……。二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。……。五、依第197條或其他法律之規定，應許為訴之變更或追加。」行政訴訟法第111條第1項、第2項、第3項第2款、第3款、第5款定有明文。又同法第196條第2項規定：「撤銷訴訟進行中，原處分已執行而無回復原狀可能或已消滅者，於原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院得依聲請，確認該行政處分為違法。」原告提

01 起本件訴訟時，原係聲明求為判決：「訴願決定及原處分均
02 撤銷。」嗣於訴訟中變更訴之聲明為：「(一)訴願決定及原處
03 分關於罰鍰部分均撤銷。(二)確認原處分關於『公布受處分人
04 名稱及負責人姓名』部分違法。」（本院卷第228頁）前開
05 訴之變更係主張本件起訴後，因原處分關於公布原告名稱及
06 負責人姓名業已執行完畢，而有行政訴訟法第196條第2項規
07 定之適用，核其請求之基礎不變，且被告於訴之變更並無異
08 議，而為本案之言詞辯論，依據前開規定，其訴之變更，本
09 院認為尚屬適當，應予准許。

10 二、事實概要：

11 原告係從事機械製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）
12 之行業。經被告於民國108年11月14日、11月25日、109年1
13 月17日派員至原告營業處所實施勞動條件檢查，及原告於10
14 8年12月4日、12月5日、109年2月4日至該處受檢發現，原告
15 所僱勞工吳美非108年8月至10月有延長工作時間，惟原告未
16 將同屬工資項目之職務津貼及全勤獎金納入計算基準，未足
17 額給付吳美非延長工時工資，案經被告審認原告違反勞基法
18 第24條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、行為時第80
19 條之1第1項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰
20 基準（下稱系爭裁罰基準）附表第16項次規定，以109年2月
21 24日府勞檢字第1090027078號裁處書（下稱原處分），處原
22 告罰鍰新臺幣（下同）5萬元，並公布原告名稱及負責人姓
23 名，限即日起改善。原告不服，提起訴願仍遭駁回，遂提起
24 本件行政訴訟。

25 三、本件原告主張略以：

26 (一)原處分及訴願決定未考量原告公司係採「加班申請制」以及
27 原告未與勞工吳美非於108年8月至10月間達成延長工時工作
28 合意，逕認原告違反勞基法第24條規定，自屬違誤：

- 29 1. 依勞基法第24條第1項規定及行政法院相關見解可知，勞工
30 延長工作時間應符合「雇主有延長工作時間之必要，並要求
31 勞工延長工作時間，而勞工確有延長工作時間」之要件，雇

01 主始有給付法定加班費之義務，若勞工自行延長工作時間，
02 而未經雇主同意，雇主自無依據勞基法第24條第1項規定，
03 給付延長工時工資之義務。針對被告只以吳美非打卡紀錄，
04 未提出吳美非的加班申請書，及未提出吳美非在遲延下班時
05 間確實有處理原告指派之職務，則不應認原告有依勞基法第
06 24條第1項規定計算加班費之義務（最高行政法院106年度判
07 字第715號判決、本院105年度訴字第113號判決、105年度訴
08 字第1403號判決意旨參照）。

- 09 2. 就原告公司採購助理之工作內容，主要係負責採購相關零件
10 用品、交貨流程之控管與追蹤、廠商售後服務與問題之處
11 理、及其他交辦之事項（原證三）。吳美非主要工作內容係
12 將相關採購資料，繕打至電腦系統，及負責少量採購業務。
13 是以無須於當日完成，且吳美非所負責之採購業務，對外之
14 廠商均為國內廠商，相關採購業務，均僅須於上班期間聯絡
15 即可。吳美非於原告公司任職已有20多年，對採購助理的工作，
16 十分嫻熟，自可於正常工作時間內完成其業務，自無加班之
17 需要。再者，依原告108年1月1日修訂之員工手冊第11
18 條對於「加班」規定之記載：「員工遇特殊情形需延長工作
19 時間，請點加班申請單，並於每工作日下午3點前填妥，並
20 由單位主管審核後，公司於規定時間內欲派專人收發整合統
21 計，未依規定完成報備程式者，不得視為加班。」（原證
22 四）。故原告對於員工有需要延長工時工作之必要時，應由
23 員工填妥加班申請單，並經由主管核可後，始得准予加班。
24 然吳美非於108年8月至10月份，並無向原告申請加班，原告
25 自無依勞基法第24條第1項，給付吳美非延長工時工資之義
26 務。而原告公司於108年8月至10月份，於吳美非薪資核發之
27 「獎金」係屬原告獎勵員工自發性行為，所為之恩惠性給
28 付，不具勞務對價性，提前預支部分年終獎金，發放給未申
29 請加班，但有在下班後停留於公司之員工，自非勞基法第24
30 條第1項規定所指之加班費。

- 01 3. 依被告108年12月4日訪談紀錄記載，原告法務蕭喻文就檢查
02 員所詢事項（原證六）僅係就檢查員所詢原告給予員工之薪
03 資及加班規定，所為之回答，並無就吳美非於108年8月至10
04 月份有無延長工時之事實為說明。而原處分及訴願決定引用
05 之勞工吳美非108年8月至10月份出勤記錄，僅係紀錄吳美非
06 打卡時間，尚不能證明吳美非與原告間有達成延長工時工作
07 之合意，且亦無法證明吳美非於非工作時間留在公司有服勞
08 務之事實。況依吳美非於109年2月17日提供給被告108年10
09 月份加班申請單（原證七），僅有吳美非自行填寫之加班時
10 間，並無記載加班內容，且無主管簽核，由此更足以證明，
11 原告與吳美非間並無達成延長工時工作合意之事實。至於蕭
12 喻文於108年12月4日受勞動檢查訪談之訪談紀錄，只是就原
13 告給付加班費之計算方式說明，針對吳美非於108年8月至10
14 月，究竟有無加班？加班之工作內容為何？仍應以事證證
15 明。而非以從未在場目睹，也非吳美非主管之蕭喻文所述，
16 為認定有無加班之依據。況且，員工延後下班，或因其個人
17 工作習慣、能力、時間安排、態度、個人效率問題，或因實
18 際上留在公司做其他私事等多項因素所肇致。吳美非延遲下
19 班時間，蕭喻文並不在場，無法得知吳美非仍留於公司做何
20 事？是否是執行原告所指派之職務？故蕭喻文108年12月4日
21 之勞動檢查訪談紀錄不具證據能力。
- 22 4. 吳美非於原告公司任職時，因不接受原告將其從採購部調至
23 會計部，即指原告違法調職，並以此為由，申請資遣調解
24 （原證九）。因原告公司符合調職五原則規定，吳美非見無
25 法據此取得資遣費，始羅織原告公司有高薪低報、延長工時
26 工資短缺為由，並於108年11月22日向臺灣桃園地方法院
27 （下稱桃園地院）民事庭對原告提起請求給付資遣費訴訟
28 （原證十），以達其違反調職命令、曠職，卻仍想取得資遣
29 費之目的。吳美非為能獲得民事案件勝訴判決，於109年2月
30 17日受勞檢訪談時陳稱：「有加班申請單，自行填寫加班時
31 間，但公司是以指紋刷卡時間為主，17時30分起計。每月統

一交由單位主管簽核，每月送核1次。」（乙證7）。但上開陳述，與原告員工手冊規定之加班規則：加班當日，於工作日下午3點前填妥加班申請單，交由主管審核，完全不同。且吳美非亦未如其所述，提供月簽核之加班申請單為證，自不能以吳美非片面之詞，即採為吳美非有加班之證明。次據吳美非之直屬長官黃武忠之證述可證原告並未要求吳美非延長工時。

(二)原處分違反一行為不二罰原則：

查吳美非因於108年10月15日不接受原告將其從採購部調至會計部，即擅自於上班時間離開原告公司，並以原告違法調職為由，向桃園市勞資和諧促進會申請資遣調解，並另向被告及勞動部勞工保險局（下稱勞保局）檢舉原告有加班費以其他名目給付之高薪低報，檢附自行手寫加班費之薪資明細表，作為證據。嗣後，原告先受勞動部於108年11月26日，以原告有將吳美非106年9月至108年10月之投保薪資金額短報，故對原告處以罰鍰89,448元（原證十八）；被告後又於109年2月24日，以原告有短少給付吳美非108年8月至10月延長工時之工資，又再以原處分裁處原告罰鍰5萬元，被告顯已違反一行為不二罰之原則，而為重複處罰。

(三)爰聲明求為判決：1. 訴願決定及原處分均撤銷。2. 確認原處分關於「公布受處分人名稱及負責人姓名」部分違法。

四、被告則以：

(一)原告辯稱其未與吳美非達成延長工時工作之合意顯不可採：

1. 查蕭喻文於108年12月4日勞動檢查時，業已明確表示略以：系爭勞工吳美非之薪資結構為底薪＋職務津貼＋全勤獎金＝每月工資；延長加班從17時30分起算；加班費之計算為「底薪/30/8＝時薪」，延長工時之「前2小時」為該以底薪計算之時薪×1.34、「後2小時」為該以底薪計算之時薪×1.67（乙證2）。而且，依據原告所提供之系爭勞工吳美非之108年8至10月份加班費計算明細、出勤紀錄、薪資明細表（乙證4至6）等文件，可見原告確有依系爭勞工延長工時之時間

01 計算加班費，惟原告並未依法以「平日每小時工資額」（本
02 件為「底薪＋職務津貼＋全勤獎金＝每月工資」）為計算延
03 長工時工資之基準，而僅以「底薪」為計算延長工時工資之
04 基準，故有違反勞基法第24條第1項之事實。

- 05 2. 按最高行政法院106年度裁字第380號裁定意旨謂：「除雇主
06 得提出證據證明相反事實外，即應推定勞工有於所載之簽
07 到、簽退時間內至指定工作場所執行職務」原告就系爭勞工
08 於原處分所指期間之出勤紀錄，確有延長工作時間之記載，
09 除非原告能提出具體反證推翻，否則即應推定系爭勞工有於
10 出勤紀錄表所載之上班、下班時間內於指定工作場所執行職
11 務之事實。況且，原告就系爭勞工之實際工作時間，具有監
12 督管理之權責，並有就出勤紀錄表所載之上班、下班時間，
13 具有檢視及給付工資之權限及義務，亦不得任意否認系爭勞
14 工之出勤紀錄之工作時間並非留在公司工作之事實。另依最
15 高行政法院107年度判字第299號判決意旨，勞工是否有「加
16 班」，與勞工是否有「申請加班」，核屬不同之事實及議
17 題。如勞工之出勤紀錄顯示有延時工時，除非雇主得提出反
18 證證明勞工於該出勤紀錄之上班及下班時間並未有從事勞務
19 之事證，否則即推定勞工有於上開期間延長工作時間之事
20 實，且縱勞工未申請加班，雇主仍有依法核算及給付延時工
21 時工資之義務。因此，原告以加班申請制為由，主張勞資雙
22 方未有加班合意之抗辯，就判斷原告所涉本案違章行為，並
23 無關聯。況且，系爭勞工吳美非於109年2月17日接受勞檢訪
24 談時，已明確表示：「（問：延長下班時間是否皆為提供勞
25 務？）是，延長下班在做資料建立、修改、訂單key in」等
26 工作（乙證7），且原告所提出之原證7亦顯示系爭勞工有申
27 請加班費之事實，故原告辯稱該公司為加班申請制，而系爭
28 勞工並未申請加班，故其延長工時之加班費僅為獎金云云不
29 能成立。

30 (二)本件原告就本件違章行為有故意或過失：

01 查原告於勞檢所提供系爭勞工吳美非之108年8至10月份加班
02 費計算明細（乙證4至6）等文件，亦已顯見原告明知系爭勞
03 工確有延長工時之事實，且原告亦依勞工延長工時之時間計
04 算加班費，惟原告亦明知系爭勞工之薪資結構為「底薪＋職
05 務津貼＋全勤獎金＝每月工資」，卻未依法以「底薪＋職務
06 津貼＋全勤獎金＝每月工資」作為計算加班費之基準，僅以
07 「底薪」作為平日正常工時之工資，計算加班費，自有明知
08 構成違章行為之故意；縱非故意，亦有應注意、能注意而未
09 注意之過失。被告依勞基法第79條第1項第1款規定、第80條
10 之1第1項規定及系爭裁罰基準附表第16項規定，審酌原告本
11 件違章行為所涉金額、原告聘僱員工人數、資力及原告係3
12 年內第2次違規等因素，依上開法令規定，就違反勞基法第2
13 4條第1項規定之行為，於勞基法第79條第1項第1款規定之法
14 定罰鍰額度範圍內，裁處罰鍰5萬元，依法作成原處分，洵
15 屬適法有據。

16 (三)並聲明求為判決：原告之訴駁回。

17 五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘
18 為兩造所不爭執，並有：原處分（本院卷第49頁至50頁）、
19 訴願決定書（本院卷第51頁至57頁）、原告108年1月1日修
20 訂之員工手冊節本影本（本院卷第63頁至65頁）、被告108
21 年12月4日勞動條件檢查紀錄表影本（本院卷第67頁至68
22 頁）、被告108年12月4日訪談紀錄影本（本院卷第69頁至70
23 頁）、吳美非於109年2月17日提供108年10月份加班申請單
24 影本（本院卷第71頁）、吳美非之員工投保資料（本院卷第
25 111頁）、原告提供吳美非之108年6至10月份加班費計算明
26 細（本院卷第113頁）、108年8至10月份出勤紀錄（本院卷
27 第115至118頁）、108年8至10月份薪資明細表（本院卷第11
28 9頁至121頁）、被告對吳美非勞檢訪談紀錄（本院卷第123
29 頁至124頁）、被告108年12月18日府勞檢字第1080272835號
30 函（本院卷第125頁至126頁）、原告108年12月27日陳述意
31 見書（本院卷第127頁至132頁）、原告聘僱員工人數之文件

（本院卷第135頁）、原告3年內第2次違規之文件（本院卷第137頁）、吳美非108年10月28日向被告提出檢舉書影本（本院卷第249頁至250頁）、吳美非108年10月28日向勞保局檢舉原告之民眾檢舉書影本（本院卷第251頁）、勞動部108年11月26日勞局納字第10801865560號裁處書影本（本院卷第257頁至258頁）等文件可參，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：（一）原告以未與吳美非達成加班合意而未給予加班費是否有據？原告主張於108年8月至10月間核發給吳美非之獎金係屬恩惠性給與並非加班費，是否可採？（二）原處分有無違反一行為不二罰原則？

六、本院之判斷：

（一）本件應適用之法令：

1. 按勞基法第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、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2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。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……、第22條至第25條、……。」「行為時第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，並限期令其改善；……。」「（109年6月10日修正新法就主管機關公布內容擴及處分期日、違反條文及罰鍰金額部分，應以舊法較有利於原告，依行政罰法第5條從新從輕原則，仍應適用舊法。）又審酌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，勞基法第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

01 工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，
02 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
03 在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可
04 能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於
05 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
06 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
07 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
08 事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間
09 即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給
10 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
11 有所不同（最高行政法院108年度判字第437號判決意旨參
12 照）。

13 2. 系爭裁罰基準第2點規定：「本府處理違反本法事件統一裁
14 罰基準依附表之規定。」「前項附表次數之累計，以同一行
15 為人該次違規裁罰時，往前回溯3年內，違反本法同條項規
16 定並經裁處之次數累計之。」第3點規定：「雇主或事業單
17 位依其規模大小及性質分類如下：……(三)丙類：僱用勞工
18 人數100人以上未滿250人。……」附表第16項次規定：「裁
19 罰依據：第79條第1項第1款。罰鍰額度：處2萬元以上100萬
20 元以下罰鍰。違反本法之法條：第24條第1項。……違反事
21 實：雇主未依本法第24條第1項規定給付勞工延長工作時間
22 之工資。裁罰基準：違反者，依雇主或事業單位規模、性質
23 及違規次數處罰如下：……(三)丙類：……2、第2次違規處
24 5萬元罰鍰。」上述統一裁罰基準為被告為處理違反勞基法
25 事件，建立執法之公平性，以期減少爭議及行政爭訟之行政
26 成本，應符合勞動基準法立法之目的及比例原則，主管機
27 關透過此等細節性、技術性之裁罰標準，俾為一致性處理，
28 未牴觸逾越母法，自得供本案援用。

29 (二)原告未足額給付勞工吳美非延長工時工資，違反勞基法第24
30 條第1項規定：

01 1. 經查，原告係從事機械製造業，為適用勞基法之行業。經被
02 告於108年11月14日、11月25日、109年1月17日派員至原告
03 營業處所實施勞動條件檢查，及原告於108年12月4日、5
04 日、109年2月4日至該處受檢，依原告所僱勞工吳美非自108
05 年8月起至10月間之出勤紀錄及薪資明細所示（本院卷第115
06 至118頁），發現其有延長工作時間之情形，且於該期間各
07 月分別受領達成獎金6,756元、考核獎金6,462元、專案獎金
08 4,696元，就此原告公司法務蕭喻文於108年12月4日勞動檢
09 查時陳稱略以：勞工吳美非之薪資結構為底薪＋職務津貼＋
10 全勤獎金＝每月工資；延長加班從17時30分起算；加班費之
11 計算為「底薪/30/8＝時薪」，延長工時之「前2小時」為該
12 以底薪計算之時薪 $\times 1.34$ 、「後2小時」為該以底薪計算之時
13 薪 $\times 1.67$ ；每月皆有給付加班費，惟每月皆以不同薪資項目
14 發給等語明確（本院卷第110頁），且有原告提供吳美非之1
15 08年6至10月份加班費計算明細在卷可資佐證（本院卷第113
16 頁），被告因此審認原告確有依勞工吳美非前揭延長工時之
17 時間計算加班費，但未依法以「平日每小時工資額」（按本
18 案為「底薪＋職務津貼＋全勤獎金＝每月工資」）為計算延
19 長工時工資之基準，而僅以「底薪」為計算延長工時工資之
20 基準，故有違反勞基法第24條第1項之事實，並依同法第79
21 條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及系爭裁罰基準附表
22 第16項次規定，以109年2月24日原處分裁處原告罰鍰5萬
23 元，並公布原告名稱及負責人姓名，限即日起改善，經核於
24 法並無違誤。

25 2. 其次，觀諸勞工吳美非於109年2月17日接受被告訪談時陳
26 稱：原告公司有加班申請單，員工自行填寫加班時間，但公
27 司是以指紋刷卡時間為主，17時30分起計。每月統一由單位
28 主管簽核，每月送核1次。延長下班是在做資料建立、修
29 改、訂單key in等語（本院卷第124頁），參以吳美非之出
30 勤紀錄，可證其於108年8月至10月間確有於下班時間後自主
31 延長工時加班之情形，原告就此固主張：未與吳美非達成延

01 長工時之合意，吳美非事先未依規定申請加班，並無證據足
02 資證明其在下班後確實有處理原告指派之職務，且依吳美非
03 工作內容，亦無加班之需要等語，並援引證人即原告公司廠
04 長黃武忠及法務蕭喻文等人於本院準備程序中之證詞為憑，
05 惟觀諸證人黃武忠證稱略以：吳美非擔任採購助理，出勤由
06 伊管理。伊不會注意吳美非每日之刷卡紀錄，吳美非於108
07 年8月到10月間比較晚離開公司，應該沒有實際加班，因為
08 沒有東西可以讓她做，但公司不會趕員工離開，員工待下來
09 做什麼，公司也不會去管。吳美非沒有實際加班是伊的臆
10 測，沒有確認過，因為伊沒有派工作給吳美非等語；及證人
11 蕭喻文則證述：如果是個人工作沒有完成要提出申請，就要
12 跟主管申報今天要加班，包含預計加班時間都要先核報，人
13 事單位最後計算的時候還是會核對員工實際加班的時間，以
14 實際加班的時間計算加班費。關於加班費計算方式108年時
15 因為法令規定是改用1.34及1.67計算，但都是以底薪除以30
16 再除以8計算時薪。吳美非出勤的部分，若有加班、請假是
17 由單位主管核定、簽核，單位主管是我們的廠長黃武忠。伊
18 個人覺得主管不會注意吳美非每日之刷卡紀錄，公司不會去
19 趕員工，公司也不會去查核有無實際加班等詞（本院卷第29
20 2至300頁），足見勞工吳美非於自主延長工時前並未於事前
21 提出加班申請，且公司主管未曾實際查核其延長工時之目的
22 及所提供之勞務，惟加班申請制度僅為確認勞工是否有延長
23 工作時間之輔助手段，原告對於勞工吳美非之出勤狀況本有
24 打卡紀錄可資查詢確認，又對工作場所及勞工於工作時間內
25 所為之勞務行為，本有監督管理之權，是原告公司所屬單位
26 主管明知或可得而知吳美非有於前開期間內在工作場所超過
27 正常工作時間提供勞務，卻始終未為任何反對之意思表示或
28 防止之措施，自難僅憑證人黃武忠、蕭喻文之前開證詞，即
29 遽認吳美非於前揭期間無延長工時工作之事實。

- 30 3. 再者，原告雖主張吳美非並未實際加班，其無支付延長工時
31 加班費之義務云云，然依據吳美非於108年8月起至10月間之

01 出勤紀錄及薪資明細所示，其於該期間各月分別受領達成獎
02 金6,756元、考核獎金6,462元、專案獎金4,696元，且該等
03 獎金計算之方式即是依吳美非各日延長工時之時間累計，依
04 據原告公司加班費之計算式計算、核發，此有原告製作之勞
05 工吳美非108年6至10月份加班費計算明細資料（乙證4）在
06 卷可稽，故原告前揭核發之金額固以「獎金」為名，實係為
07 給付加班費甚明，由此益徵原告公司法務蕭喻文於108年12
08 月4日勞動檢查時所稱：每月皆有給付加班費，惟每月皆以
09 不同薪資項目發給等語，應屬有據。是以，勞工吳美非縱使
10 未依工作規則向原告提出加班申請，致原告於事前無法為同
11 意加班與否之意思表示，然吳美非之加班出勤紀錄均有其打
12 卡紀錄可查，原告對於掌控、稽核其延長工時之出勤狀況並
13 無任何困難，除始終對於吳美非自主延長工時加班乙事未為
14 明確反對之意思表示，復於各月份薪資結算時，依據吳美非
15 延長工時之時間累計計算、核發加班費，自不因原告於給付
16 時所使用「獎金」之名目，妨礙該等金額實質上屬加班費之
17 認定，故應認雙方就此延長工時已達成意思合致。

- 18 4. 原告又主張：原告公司於108年8月至10月份，於吳美非薪資
19 核發之「獎金」係屬原告獎勵員工自發性行為，所為之恩惠
20 性給付，不具勞務對價性，提前預支部分年終獎金云云，然
21 按所謂恩惠、勉勵性質之給與，係指給付之性質欠缺「勞務
22 對價性」或「給與經常性」。雇主為激勵勞工士氣、留住或
23 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
24 之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在
25 職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工提供勞
26 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
27 給與，始屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉
28 勵性質之給與。觀諸證人蕭喻文於本院準備程序中雖證稱：
29 吳美非薪資單所載達成獎金、考核獎金、專案獎金不是加班
30 費，是額外給她的獎金。因為勞檢當時伊看到吳美非的出勤
31 有超過時間，就自然認知以為是吳美非加班費，伊知道公司

01 對老員工有另外給獎金，後來提出訴訟時，有向人資調資料
02 來看，吳美非沒有申報加班。加班費會以達成獎金、考核獎
03 金、專案獎金的方式發給。乙證4表格計算的金額是給吳美
04 非的加班費也是達成獎金、考核獎金、專案獎金。對於勞檢
05 來說是加班費，但因為吳美非沒有申請加班，所以公司還是
06 會給等語（本院卷第296至300頁）。惟依前開說明，倘吳美
07 非所受領「獎金」如為恩惠、勉勵性給與，與其自主延長工
08 時提供之勞務無涉，本無核實計算其於該期間內延長工時時
09 數之必要，然從原告自行製作之吳美非「加班費」計算明細
10 （乙證4）及薪資明細表（乙證6）對照以觀，可知吳美非於
11 108年6月至10月之期間所受領之獎金均係以「底薪」為計算
12 延長工時工資之基準，延長工時之「前2小時」為該以底薪
13 計算之時薪 $\times 1.34$ 、「後2小時」為該以底薪計算之時薪 $\times 1.6$
14 7，已形成固定給付之模式，而屬經常性可獲得之給與，且
15 與勞工勞務之提供密切相關，從此等特色以觀，此與原告主
16 張前揭「獎金」屬恩惠性給付，不具勞務對價性等詞顯相齟
17 齬，證人蕭喻文所述就此亦難以自圓其說，自無從據以為原
18 告有利之認定。

19 (三)原處分並未違反一行為不二罰原則：

- 20 1. 按行政罰法第24條第1項前段規定：「一行為違反數個行政
21 法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁
22 處。」此即所謂一行為不二罰原則，其適用之前提，須行為
23 人違反法規義務之行為數為「一行為」，所謂一行為，包
24 括「自然一行為」與「法律上一行為」；所謂數行為，則指
25 同一行為人多次違反同一行政法上義務規定，或違反數個不
26 同行政法上義務規定，其行為不構成「自然一行為」或「法
27 律上一行為」者而言。是以，違反行政法上義務之行為是否
28 為「一行為」，並非單以自然行為之外觀觀察，應視個案具
29 體情節，就各該行政法規之立法意旨、違規行為侵害之法
30 益、法規構成要件及處罰目的等因素綜合考量後作成判斷
31 （司法院釋字第754號解釋意旨參照）。

01 2. 經查，原告因遭吳美非向被告及勞保局提出檢舉，先受勞動
02 部以原告有將吳美非106年9月至108年10月之投保薪資金額
03 短報，違反勞工保險條例第14條規定，故於108年11月26日
04 對原告處以罰鍰89,448元（原證18）；又經被告於109年2月
05 24日，以原告有短少給付吳美非108年8月至10月延長工時之
06 工資，違反勞基法第24條規定，再以原處分裁處原告罰鍰5
07 萬元。是以，前揭2違章行為無論從原告遭裁處事實之行為
08 時間、行為對象及牽涉之薪資額以觀，均有所不同，彼此在
09 時間與空間上尚難認具有直接之關聯性，故已難認屬自然意
10 義之單一行為；又按勞基法第24條對於延長工作時間工資之
11 加給予以明文規定，旨在保護勞工薪資等財產權益，至勞工
12 保險條例第14條責令投保單位（含雇主）向保險人（即勞保
13 局）申報被保險人（即勞工）薪資之義務，確保勞工於保險
14 事故發生時能獲得保險給付，以因應遭遇突如其來之變故
15 時，仍能維持基本生活所需，是原告所違反勞工保險條例之
16 違章行為與本件違反勞基法之系爭行為相較，兩者不論是從
17 相關行政法規立法意旨、侵害法益、構成要件及處罰目的而
18 言，均有所不同，自應評價為數個違反行政法上義務行為。
19 從而，被告與勞動部分別以前開處分裁處原告，所依據之違
20 章事實各不相同，依上說明，自無原告所指違反一行為不二
21 罰原則之問題。準此，原告公司規模雇用之勞工人數已達15
22 0人以上，已具備相當之事業規模，屬系爭裁罰基準第3點所
23 規範之「丙類事業」，有原告公司聘用員工人數資料在卷可
24 按（乙證11），本應注意恪遵前開法令之規定，依據所查知
25 勞工吳美非之出勤明細紀錄，計算加班費之核給，雖以「獎
26 金」之名目核給加班費，卻未將同屬工資項目之職務津貼及
27 全勤獎金納入計算基準，致未足額給付吳美非延長工時工
28 資，核屬違反勞基法第24條第1項規定乙情，堪可認定。被
29 告因此審酌原告之事業單位規模，且本件裁罰屬3年內第2次
30 違反相同之規定，有卷附被告提供之裁處紀錄（乙證12）可
31 資佐證，故縱認原告本件違章行為並非故意為之，亦應足認

有過失，而依勞基法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及系爭裁罰基準附表第16項次規定，裁處原告罰鍰5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，限即日起改善，於法並無不合。

七、綜上所述，本件被告查認原告違反勞基法第24條第1項規定，依法裁處原告5萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，限即日起改善，於法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 10 月 14 日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法官 楊 得 君

法官 畢 乃 俊

法官 鄭 凱 文

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

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. 上訴人或其法定代理人具備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。

	2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(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	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。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 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。 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。
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。	

02 中 華 民 國 110 年 10 月 14 日
03 書記官 吳 芳 靜