

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭

112年度訴字第1372號

114年2月27日辯論終結

原告 第一商業銀行股份有限公司

代表人 邱月琴（董事長）

訴訟代理人 劉素吟 律師

廖福正 律師（兼送達代收人）

被告 衛生福利部中央健康保險署

代表人 石崇良（署長）

訴訟代理人 洪瑞燦 律師

江玉蘋

賴蕙婷（兼送達代收人）

上列當事人間全民健康保險事件，原告不服衛生福利部中華民國112年9月28日衛部法字第1123160813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。」行政訴訟法第111條第1項、第2項有明文規定。本件原告起訴時原聲明為：「①原處分、審議決定及訴願決定均撤銷。②訴訟費用由被告負擔。」經

01 本院行使闡明權，原告先於準備程序將聲明第1項變更為：
02 「原處分不利原告部分、審議決定及訴願決定均撤銷。」
03 （本院卷一第372頁）；嗣於言詞辯論期日再就聲明第1項變
04 更為「原處分、爭議審定、訴願決定關於原告應繳納之費用
05 超過新臺幣148,692元部分，均撤銷。」（本院卷二，第143
06 頁），核屬減縮訴之聲明，本院認屬適當，被告且無異議而
07 為本案之言詞辯論，應予准許。

08 二、事實概要：

09 緣被告執行民國109年度補充保險費查核案，核算認定原告
10 有如附表所示邱○甯等117位被保險人107年投保金額低報
11 （原投保金額新臺幣（下同）3萬3,000元至14萬2,500元不
12 等），乃以111年11月17日健保北字第1118218025號函（下
13 稱原處分）知原告，依全民健康保險法第21條第2項規定，
14 逕予核定調整邱○甯等107年之投保金額（調整後投保金額4
15 萬8,200元至18萬2,000元不等，見附表），應補收之保險費
16 差額，將於計收111年11月份保險費一併補收。原告不服，
17 申請爭議審議，經衛生福利部（下稱衛福部）以112年4月20
18 日衛部爭字第1123400128號爭議審定書（下稱爭議審定）審
19 定駁回。原告仍不服，提起訴願亦遭決定駁回，遂再向本院
20 提起本件行政訴訟。

21 三、本件原告主張：

22 (一)雇主申報之投保金額得將「加班費」扣除，為被告及最高行
23 政法院所明認，被告自應受其拘束：

24 行政院衛生署（改制為衛福部，下稱衛生署）84年6月27日
25 衛署健保字第84031134號函（下稱衛生署84年6月27日
26 函）：「全民健康保險法第22條第1項第1款所指受雇勞工之
27 薪資所得，擬參照勞動基準法第2條第3款有關工資之規定為
28 其認定標準，並得將加班費予以扣除，但扣除後所申報之投
29 保金額，仍不得低於勞工保險條例投保薪資乙案，同意照
30 辦。」經最高行政法院103年度判字第639號判決核無違司法
31 院解釋意旨與全民健康保險法之規定。是以，縱然全民健康

01 保險施行細則第46條第1項第2款第2目規定：「下列被保險
02 人之投保金額，應配合投保金額分級表等級金額，依下列規
03 定向保險人申報：二、受僱者：(二)前目以外之受僱者，
04 應以合於勞動基準法規定之工資計算其投保金額。每月工資
05 不固定者，得以最近三個月平均工資申報投保金額，但不得
06 低於所屬投保身分類目之投保金額下限規定。」然依據衛生
07 署84年6月27日函、最高行103年度判字第639號判決，原告
08 未將加班費列入投保金額之計算基礎並無違法可言。被告作
09 成之行政處分如違反衛生署84年6月27日函，即有違反行政
10 自我拘束原則之違法。

11 (二)是否屬「加班費」，不以給付名目為斷，只要屬雇主針對延
12 長工時所提供之經濟性之補償，性質即屬加班費：

13 按勞動基準法第24條或第39條規定，勞工於平日、假日加班
14 時，雇主應給付延時工資，目的在於雇主應就勞工工作超過
15 正常工時之部份提供經濟性之補償，因而，重點應在於勞工
16 延長工作時間可獲得額外之經濟性補償，至於該補償之給付
17 名目是否稱為加班費，在所不論。如員工受有與延長工時相
18 關之加給，該給與即具有加班費之性質，其給付名稱不以
19 「加班費」為限。實務見解進一步指出，雇主為避免計算上
20 之繁雜，得於勞工實際加班前預先計算擬發給之加班費或其
21 替代給付，如計算標準未低於勞動基準法第24條及其他規
22 定，即屬適法有據，且給付名目不以加班費為限。實務見解
23 更指出，雇主明文支領主管職務加給者不另支給加班費，係
24 屬合法，足認主管職務加給與加班費二者為替代關係，主管
25 職務加給應為加班費之替代給付。

26 (三)依主管職務加給之制度起源、實際發給原因觀之，本案主管
27 職務加給既為加班費之替代給付，性質當屬加班費。被告未
28 盡其調查責任，逕將加班費列入計算並據以調整投保金額，
29 認事用法顯有重大違誤，原處分自應予撤銷。審議決定、訴
30 願決定未察上情，仍予以維持，亦有違誤，自應併予撤銷：

01 本案所涉之主管職務加給，原名為主管加給，其制度背景
02 為：原告之前身為第一商業銀行（公營），同仁均屬公務
03 員，同仁之薪資均係以各職等所對應之薪點計算，如有加
04 班，則另在公務法規限制之範圍內，核發加班費。原告嗣於
05 87年1月22日民營化。原告考量民營化後，同仁之人事制度
06 將改為適用勞動基準法，而主管因擔負經營管理之責，經常
07 有延長工時之需求，為避免適用勞動基準法後加班費計算之
08 勞費，也提升同仁之薪資待遇，因而，原告在維持同仁本薪
09 之前提下，改為定額發放主管職務加給，作為加班費之替代
10 給付，而主管職務加給之數額，係參酌各職級主管於民營化
11 前報支加班費之數額，以高於前開加班費數額再加計主管因
12 領取主管加給所增加之稅額之總額計算。事實上，亦有同仁
13 原先係領取職務加給，嗣後則改為領取加班費（因而不再領
14 取職務加給）。足見職務加給與加班費二者確有替代關係，
15 職務加給性質上確屬加班費甚明。被告不察上情，猶認職務
16 加給並非加班費，顯有認事用法之違誤。

17 (四)被告前曾於105年間查核投保薪資，經原告說明職務加給為
18 定額加班費以後即未命原告補繳健保費，足資構成信賴基
19 礎，如今卻改稱職務加給並非加班費，原處分顯違反信賴保
20 護原則、誠信原則、平等原則而違法：

21 被告前曾於105年間查核補充保費，原告並說明職務加給為
22 定額加班費因而無須計算補充保費，其後，被告即認同原告
23 之說明，未作成補繳保費之處分，縱令被告行為不具法律上
24 拘束力，亦洵足構成信賴基礎。原告因信賴被告之前揭認
25 定，認知自己行為合法，方繼續以職務加給作為加班費。然
26 於基礎事實未變更之情形下，被告於本件卻改稱職務加給並
27 非加班費，揆諸上開說明，堪認原處分違反信賴保護原則、
28 誠信原則、平等原則而違法等語，並聲明求為判決：①原處
29 分、爭議審定及訴願決定關於原告應繳納之費用超過新臺幣
30 148,692元部分，均撤銷。②訴訟費用由被告負擔。

31 四、被告則以：

01 (一)依原告檢附之「國內職務加給」(定額加班費)申復文件，
02 主述職務加給與加班費具有抵換關係，又說明主管人員得選
03 擇「支領逾時工作之報酬」或「支領主管職務加給」之其
04 一，發給之主管職務加給應略多於其原報支加班費加計主管
05 職務加給納稅額之總數，且不得重複請領，故主管人員切結
06 「支領主管職務加給」則不再「支領逾時工作之報酬」。依
07 原告提供之資料，該項加給非屬加班費性質之意甚明，即無
08 論是否逾時工作均可領取。而原告主張依衛生署84年6月27
09 日函將「國內職務加給」(定額加班費)全數視同加班費予
10 以扣除不計入投保金額，核與法規不符。

11 (二)另參照本院109年度訴字第1362號判決意旨略以，「主管職
12 務加給」乃法定正常工時8小時內因其職等因素須增加應負
13 擔之職務內容，足認其為「因工作而獲得之報酬」，屬於
14 「經常性給與」之性質，係勞動基準法所明定工資無誤，本
15 與加班費無關等語。類此情形，最高行政法院108年度裁字
16 第906號裁定，亦採相同之見解。準此，本件原告既已自承
17 本案所涉之主管職務加給，原名為主管加給，發給主管職務
18 加給之金額，應略多於其原報支加班費加計主管職務加給納
19 稅額之總數，主管人員得選擇領取主管職務加給或支領加班
20 費等語，顯見系爭「職務加給」係與原告員工擔任主管職務
21 須增加應負擔之職務內容有關，領取主管職務加給者，不論
22 是否逾時工作皆可領取，且為固定金額領取之經常性給與，
23 即與加班費性質有別，實屬勞動基準法所定之工資，應計入
24 投保金額計算，被告所為之核定，並無違誤。

25 (三)被告執行105年度扣費義務人補充保險費查核案，經核算共1
26 9名保險對象應補繳345,228元，被告依原告提供之申覆文件
27 「全民健康保險105年度查核扣費義務人補充保險費扣費名
28 冊」進行書面審核，其中18名員工據原告稱渠等在大陸地區
29 領取之海外所得屬補助性質非具獎勵性質，故無須繳納高額
30 獎金補充保險費，僅1名員工董欣陞之投保金額係扣除定額
31 加班費後投保(衛署健保字第84031134號函釋)，因申復文

01 件並無檢附「職務加給」（定額加班費）相關作業規定及發
02 放辦法，被告僅得依其書面資料核定。被告次於109年度執
03 行扣費義務人補充保險費查核案，於111年3月21日健保北字
04 第0000000000號函請提供「職務加給」（定額加班費）之發
05 放辦法及依據等資料，俾憑審核辦理，原告始檢附「職務加
06 給」（定額加班費）相關作業規定及發放辦法，爰被告能在
07 較充分的資訊下審核，依原告檢附之「職務加給」（定額加
08 班費）申復文件，主述職務加給與加班費具有抵換關係，發
09 給主管職務加給之金額，應略多於其原報支加班費加計主管
10 職務加給納稅額之總數，主管人員得選擇領取主管職務加給
11 或支領加班費，顯見系爭「職務加給」係與原告員工擔任主
12 管職務須增加應負擔之職務內容有關，領取主管職務加給
13 者，不論是否逾時工作皆可領取，且為固定金額領取之經常
14 性給與，即與加班費性質有別，實屬勞動基準法所定之工
15 資，應列入投保金額計算。其次，強求主管在「主管職務加
16 給」及「逾時工作報酬」中擇一，本具有可非難之性質，與
17 原告同為官股行庫之「合作金庫商業銀行股份有限公司」
18 （下稱合作金庫）即因此而多次受罰，原告應無不知情之理
19 由。何況依勞動基準法第80條之1第1項規定，經被告查詢勞
20 工主管機關網站，發現原告多次因「延長工作時間未依規定
21 加給工資」遭主管機關裁罰，以原告身為國內首屈一指之官
22 股銀行，又自我期許「予員工最佳的生涯發展空間」，實難
23 理解原告會多次因「延長工作時間未依規定加給工資」遭主
24 管機關裁罰；故應該是與原告同為官股行庫之合作金庫相同
25 原因，因強行規定「支領主管職務加給及機要人員職務加給
26 者，不得再支領工作報酬」而受罰，故原告就「主管職務加
27 給」非屬所謂「定額加班費」，應該早已知情，其主張「信
28 賴保護原則、誠信原則、平等原則」云云，明顯沒有理由。
29 (四)原告所提之實務見解並未認定「主管職務加給」屬於加班費
30 性質：

01 原告所提最高法院107年度臺上字第1794號民事判決、臺灣
02 高等法院108年度勞上字第121號民事判決、臺灣高等法院高
03 雄分院100年度勞上易字第27號民事判決均係表示員工雖有
04 加班之事實，但雇主已給付加班費，而駁回員工起訴請求雇
05 主給付加班費之相關訴訟，與本件爭執無關。至於臺灣高等
06 法院高雄分院105年度勞上易字第41號民事判決係認「此部
07 分加班費之請求，非屬正當」，而非表示「主管職務加給應
08 為加班費之替代給付」，原告主張與事實不符；更何況原告
09 也未舉證證明其所提之「主管職務加給發放標準表」有跟相
10 關產業工會協商及報請主管機關備查。又原告所提甲證4-3
11 至13不但無從證明「主管職務加給應為加班費之替代給付」
12 或「為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜」
13 而為定額給付，至於準備狀所提甲證15至17反可證明主管職
14 務加給」與「定額加班費」無關；蓋原告提出甲證15至17目
15 的在證明員工「得選擇領取職務加給或領取加班費」，但本
16 院109年度訴字第1362號判決即已表示「若所有主管平均各
17 月份加班費超過1萬元時，（如果一定要強求在『主管職務
18 加給』及『逾時工作報酬』中擇一）各主管當然會選擇『逾
19 時工作報酬』，而放棄『主管職務加給』，此時『主管職務
20 加給』因無人領取，已成虛設，原告即無法用『主管職務加
21 給』來突顯「主管具有管理權，並對經營成敗負責」之職務
22 本質，此時將『主管職務加給』與『定額加班費』掛勾，即
23 變得毫無意義。原告所以干冒被裁罰之風險，一再將『主管
24 職務加給』與『定額加班費』掛勾，乃因『事實上』絕大多
25 數主管之平均各月份加班費不會超過1萬元，僅有少數主管
26 會選擇『逾時工作報酬』而放棄『主管職務加給』，此時原
27 告將『主管職務加給』與『定額加班費』掛勾，既可突顯
28 『主管具有管理權，並顯營成敗負責』之職務本質，又可
29 不必支付主管於1萬元以下之加班費，其一魚兩吃以達最大
30 獲利，此與最高行政法院108年度裁字第906號裁定前之情形
31 並無不同。是原告強求主管在『主管職務加給』及『逾時工

01 作報酬』中擇一，本具有可非難之性質，……」由本院判決
02 所闡述之『事實上』絕大多數主管之平均各月份加班費不會
03 超過1萬元，僅有少數主管會選擇『逾時工作報酬』而放棄
04 『主管職務加給』，可證明系爭員工絕大多數平均各月份
05 加班費不會超過「主管職務加給」，否則就會改選「逾時工
06 作報酬」，何況原告自始未證明系爭員工有加班之事實。因
07 此，所謂「主管職務加給」確屬「經常性給付」，應列入工
08 資範疇，依全民健康保險法施行細則第46條第1項第2款第2
09 目前段規定計算為全民健康保險之投保金額等語，資為抗
10 辯。並聲明求為判決：①駁回原告之訴。②訴訟費用由原告
11 負擔。

12 五、本件被告執行民國109年度補充保險費查核案，核認原告有
13 如附表所示邱○甯等117位被保險人107年投保金額低報，乃
14 以原處分逕予核定調整邱○甯等人投保金額，應補收之保險
15 費差額於計收111年11月份保險費一併補收。原告不服，遞
16 經爭議審議、訴願決定遭駁回，再向本院提起本件行政訴訟
17 之情，有全民健康保險109年度(所得年度107年)查核扣費義
18 務人補充保險費查核名冊(原處分卷第31頁至第34頁)、原
19 處分(本院卷一第125頁至第131頁)、爭議審定(本院卷一
20 第133頁至第137頁)、訴願決定(本院卷一第139頁至第147
21 頁)等附卷可稽，兩造就此部分事實且無爭執，應可採為裁
22 判基礎。原告主張附表所示邱○甯等人所支領之主管職務加
23 給性質上係屬加班費，依據衛生署84年6月27日函，應自工
24 資扣除，被告將主管職務加給計入附表所示邱○甯等人工資
25 再據以核認原告有投保金額低報，乃有違誤等情，訴請撤銷
26 原處分、爭議審定、訴願決定關於原告應繳納金額超過148,
27 692元部分。被告則否認原告主張，並以原告支付予附表所
28 示邱○甯等人之主管職務加給，均屬經常性給與而為勞動基
29 準法定義之工資，被告以原處分核算調整邱○甯等人應投保
30 金額，並無違誤等語置辯。故本件應審究者，自為原告107
31 年度支付邱○甯等人之主管職務加給，其性質係屬加班費或

01 工資？被告以原處分核算調整邱○甯等人之投保金額，是否
02 有違誤？

03 六、本院之判斷：

04 (一)本件相關法令：

05 1.全民健康保險法第20條第1項第1款規定：「第1類及第2類
06 被保險人之投保金額，依下列各款定之：1、受僱者：以
07 其薪資所得為投保金額。」第21條第2項規定：「前項被
08 保險人(按：第1類及第2類被保險人)之投保金額，除已達
09 本保險最高一級者外，不得低於其勞工退休金月提繳工
10 資……如有本保險投保金額較低之情形……保險人亦得逕
11 予調整。」

12 2.全民健康保險法施行細則第46條第1項第2款第2目規定：
13 「下列被保險人之投保金額，應配合投保金額分級表等級
14 金額，依下列規定向保險人申報：……2、受僱者：……
15 (2)前目以外之受僱者，應以合於勞動基準法規定之工資
16 計算其投保金額……」

17 3.勞動基準法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：
18 ……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、
19 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給
20 付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」

21 (二)原告107年度支付邱○甯等人之主管職務加給應屬工資。

22 1.按勞動基準法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之
23 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
24 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常
25 性給與（勞動基準法第2條第3款）。勞動基準法施行細則
26 第10條並明定該法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常
27 性給與，係指紅利、獎金等11款情形以外之給與。是否屬
28 勞動基準法所稱「工資」，須藉由是否具「勞務對價性」
29 及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞
30 工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情
31 形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使

01 用之名目為準。所謂「經常性給與」，係因通常情形，工
02 資係由雇主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度
03 上，具有經常發給的特性，然為防止雇主巧立名目，將應
04 屬於勞務對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避
05 資遣費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他
06 任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非增設限制工資範
07 圍之條件。

- 08 2. 查，依據原告所提出之「主管職務加給發放標準表」（本
09 院卷一第193頁），原告所屬董事會/總行之總稽核/副總
10 經理，董事會之主任秘書，各處之處長、副處長、經理、
11 副理，區域中心之資深協理/主任、副主任、副理，以及
12 各分行之一等至四等經理、資深副理、副理等，均依定額
13 支領主管職務加給；支領期間則自就職日（或異動生效
14 日）起計算至離職日（或異動生效日）（補充規定第5
15 點）；未能執行主管職務連續超過1個月者，第2個月起停
16 發主管職務加給，代理主管職務期間連續超過1個月者，
17 且依其代理職務之加給標準支領主管職務加給（補充規定
18 第6點）等規定，可知系爭主管職務加給並不問主管之勞
19 逸程度或工作時數，凡實質上執行擔任「主管」職位期間
20 均得受領；另前述符合支領主管職務加給資格者所應填具
21 之「同意書」（本院卷一第167頁），其上亦載明「本同
22 意書自書立日起，一年內不得再更改，如欲更改為支領逾
23 時工作報酬，應於滿一年後十日內，向所屬單位聲明之，
24 否則本同意書仍繼續有效，嗣後亦同。」（該同意書第2
25 項），主管職務加給開始支給後，除受領者以書面要求變
26 更，原則上依照上揭「主管職務加給發放標準表」持續發
27 放，益見其具經常性給與之性質。
- 28 3. 原告雖提出該公司於86年8月13日「研擬本行『民營化後
29 薪資結構（含獎金）等』會議」之會議紀錄（本院卷一第
30 163頁）、「第一商業銀行員工逾時工作報酬支給管制要
31 點」（下稱管制要點，本院卷一第165頁、第166頁）、前

01 揭「同意書」等，主張主管職務加給僅加班費名目之替
02 代，性質上仍為加班費。查：

03 (1)原告86年8月13日會議中，其第一案「員工待遇結論」
04 為「經、副理發給主管加給，惟不得報支加班費，發給
05 主管加給之金額，應略多於其原報支加班費加計主管加
06 給納稅額之總數。」，參照上開「管制要點」第3點
07 「下列各項，不得支給逾時工作報酬：……(三)選擇支領
08 主管職務加給者。」，以及「同意書」第1項載明「不
09 再支領逾時工作報酬。」，可知原告確實有主管職務加
10 給與逾時工作報酬不得同時支領之內部規範。

11 (2)依據原告所稱「主管加給」淵源及其內部規範，固然可
12 認定其勞工不得同時支領主管職務加給與逾時工作報酬
13 之客觀事實。然是否屬勞動基準法所稱「工資」，其判
14 斷標準乃是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給
15 與」，業如前述，勞工所支領報酬之名目為何，並不影
16 響該報酬性質之判斷。而主管職務加給既然係依「職
17 位」作為是否給付及其金額的標準，且不問受領者是否
18 確有逾時工作之事實，亦即受領者在法定正常工時依其
19 職等執行應負擔之職務內容，即得領取該主管職務加
20 給，則該加給係「因工作而獲得之報酬」而屬於「經常
21 性給與」之性質，乃堪認定，該主管職務加給係勞動基
22 準法所明定之工資無誤。

23 4.原告援引最高法院107年度台上字第1794號民事判決、
24 臺灣高等法院108年度勞上字第121號民事判決、臺灣高
25 等法院高雄分院100年度勞上易字第121號民事判決，其
26 個案事實均涉雇主實際發給勞工之報酬已包含延時工資
27 或加班費，雖給付名目非加班費，法院仍認屬合法；另
28 臺灣高等法院高雄分院105年度勞上易字第41號民事判
29 決、最高法院108年度台上字第890號民事判決（即105
30 年度勞上易字第41號之三審判決）個案事實雖亦涉「主
31 管職務加給」與加班費未同時支領，然承審法院係以支

01 領主管職務加給即不得再支給延長工時薪，乃勞雇雙方
02 協商並經地方主管機關備查結果，協商後工會、勞工自
03 身均未循法定程序爭執，認該案勞工不得於調動後再為
04 加班費之請求；而高雄高等行政法院106年度訴字第497
05 號判決所涉則為「司機津貼」性質上為「司機延時工時
06 加班費」，該案原告因職務調整且無加班事實，該案被
07 告未發給「司機津貼」並未違反勞動基準法等。前開案
08 件與本件個案事實均屬有間，已難比附援引；況綜觀前
09 開個案判決，勞工所受領給與之性質應實質認定，乃法
10 院一致見解，不因該給與名目非加班費即認定其性質非
11 加班費，反之亦然。

12 七、綜上所述，原告就附表所示邱○甯等117人107年投保金額，
13 既因未將其等支領之主管職務加給併入而為計算，被告查核
14 後以原處分附表調整其等投保金額，並於計收111年11份原
15 告保險費一併補收，於法並無違誤，爭議審定、訴願決定遞
16 予維持，亦無不合。原告所為上述各項主張，尚非可採，其
17 訴請原處分、爭議審定、訴願決定關於原告應繳納之費用超
18 過148,692元部分撤銷，並無理由，應予駁回。

19 八、本件事證已臻明確，被告聲請命原告提供或由本院函詢高雄
20 市政府111年12月14日高市勞條字第00000000000號函、桃園
21 市政府107年4月11日107年府勞檢字第00000000000號函、臺
22 北市政府105年1月4日北市勞動字第00000000000號函及104
23 年8月3日北市勞動字第00000000000號函等，其待證事實均
24 為原告業因支領主管職務加給者不得再領加班費規定，未依
25 勞動基準法加給延時工資遭地方主管機關多次裁罰，然本院
26 就該項爭點已認定說明如上，乃認為並無調查必要。至兩造
27 其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經核均與本件判決結果不生
28 影響，故不逐一論述，併此敘明。

29 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
30 前段，判決如主文。

31 中 華 民 國 114 年 3 月 13 日

審判長法官 蕭忠仁
法官 許麗華
法官 吳坤芳

- 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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。
- 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，逕以裁定駁回。
- 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。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3項、第4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。 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。 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。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，	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。

01

亦得為上訴
審訴訟代理
人

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 114 年 3 月 13 日

03

書記官 何閣梅