臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@109年度訴字第

110年1月7日辯論終結

原　　告　華氣社股份有限公司

代　表　人　海上修一（董事長）

訴訟代理人　鍾文岳　律師

　　陳信至　律師

被　　告　新竹縣政府

代　表　人　楊文科（縣長）

訴訟代理人　葉時羽

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5月22日勞動法訴二字第1080029980號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告從事冷凍空調工程業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞工處於民國107年10月11日及108年3月27日實施勞動檢查，發現：(一)原告於106年1月25日公告人事異動及組織變更，未經與所僱勞工任致遠（下稱任君）協商同意即片面減薪，違反勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定；(二)任君於107年3月後有於平日或休息日延長工作時間，然原告未給付延長工時工資，違反勞基法第24條規定。案經被告審查屬實，依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以108年7月16日府勞資字第1083912990號處分書（

下稱原處分），分別裁處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，合計4萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（尚未執行）。原告不服，提起訴願，經勞動部以勞動法訴二字第10800299 80號訴願決定駁回後，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.原告調整任君職務由經理改為副理，並因之減少職務加給1萬元，並非原告單方面所為之調動或片面減薪，無違反勞基法第22條第2項規定：

(1)依任君於另案民事事件（臺灣新竹地方法院108年度勞訴字第21號，下稱另案民事事件）中所不爭執之證人朱祥偉（原告公司之經理）證述、原告106年1月25日正式公告前之「人事異動及組織變更通知」及附件更新組織表，為任君於前1日以電郵主動通知承辦人員為指示事項，可證任君職務由經理調任為副理，係經協商並取得任君同意。

(2)任君先前擔任過副理，清楚知悉經理與副理的職務加給相差1萬元，任君既同意職務調任為副理，當然亦同意自106年2月起每月薪資中「職務加給」由經理職的38,000元，調為副理職的28,000元，其他基本薪資、福利及勞動條件均未調降，故合計薪資由128,600元調為118,600元。任君調任副理時起至107年12月退休離職前，按月受領調整後薪資，僅於107年8月31日就「交通津貼」問題申請勞資爭議調解，未爭執其薪資有短付等舉措，足推任君對於減少職務加給1萬元有同意或默示同意。

(3)退步言，原告調整任君職務，依最高法院98年度台上字第600號、104年度台上字第93號及97年度台上字第858號等裁判意旨，此因任君職務由經理調任副理，工作複雜性有別，

且不再負擔最高主管職務承擔之責任，故未能繼續領取經理職之主管職務加給，尚難謂其受有何不利益，符合調動五原則而無權利濫用，自無違反勞動基準法第22條第2項規定。

2.原告並無違反勞基法第24條規定：

原處分所指此部分違反情事，依被告所述，僅限於107年3月以後。原告所僱勞工申請加班時，係依公司ESS系統而為，且得依個人意願自由選擇是否將延長工時之時數換為補休，依前開系統資料顯示，任君就其自107年3月3日至107年12月10日共23筆延長工時紀錄之時數，已全部自願選擇換為補休。依主管機關函釋及法院判決見解，勞工加班後自願選擇換補休而同意放棄領取延長工時工資，為法所不禁，則原告本無依勞基法第24條規定，併於次月薪資發放日結清該勞工當月延長工時工資之義務，且當時任君尚未退休離職，原告就其當時未補休之時數，並無依勞基法第32條之1第2項及勞基法施行細則第22條之2規定，負結清工資給付之義務，是原處分就此認事用法有誤。至任君退休離職後，原告就其契約終止時之未補休時數，有無依勞基法第32條之1第2項規定發給工資，屬本件以外之被告另行認事用法之問題。

3.被告臨訟改稱，原處分實是針對原告違反勞基法第32條之1第2項及勞基法施行細則第22條之2規定裁罰原告乙節，與卷證資料不符：

(1)原告於108年3月27日接受被告勞動條件檢查時，已將相關事證交予原告，被告應於裁罰前，針對任君退休離職時，留有多少「未補休之時數」、原告有無依勞基法第32條之1第2項及勞基法施行細則第22條之2規定，就該未補休時數發給工資等事項，主動調查並詢問原告以釐清事實及法律狀態。惟被告皆未調查，便逕予裁罰，況原處分「三、違反事實及理

由」或「四、法令依據」，或於被告108年12月27日訴願答辯書「理由及法令依據」，乃至被告109年8月31日行政訟答辯狀，均無隻字片語提及勞基法第32條之1第2項或勞基法施行細則第22條之2第2項第2款規定，遑論說明認定原告違反上開規定所憑證據及理由。

(2)原告於訴願時已說明「任君於加班時均申請補休」，並主張原告「已於任君退休離職時，依規定之工資計算標準發給被告9萬4880元」。惟被告自訴願起至行政訴訟時皆未針對原告此等主張，說明何以不採而仍須裁罰之原因，亦未提出任何答辯或說明，而訴願決定亦未說明何以不採而仍須裁罰之理由，亦無提及勞基法第32條之1第2項或勞基法施行細則第22條之2第2項第2款之規定，遑論說明認定原告違反上開規定所憑證據及理由，反肯認原處分認定原告違反勞基法第24條規定，根本無視任君自願選擇換補休之事實。

(3)被告由「以原告未給付任君延長工時工資，違反勞基法第24條規定為由裁罰原告」，變更為「以原告未就任君契約終止時之未補休時數發給工資，違反勞基法第32條之1第2項及勞基法施行細則第22條之2第2項第2款規定為由裁罰原告」之追補行政處分之理由，已改變原處分之本質與結果，亦與原處分作成時認定之事實及法律狀態相反矛盾，自不得於行政訴訟中提出。又任君退休離職後，對原告已發給其代休未休工資9萬4880元一情，於另案民事事件中並不爭執，無論另案民事事件判決關於計算及判斷原告有無短少給付33,866元是否正確，均與原處分之違法結論並無影響。況原告就此有無違反勞基法第32條之1第2項規定，乃原處分撤銷後另由被告再為認事用法，如事實基礎未臻明確，除涉及法律正確之適用外，亦關係原告受訴願程序適當性審查之程序利益之保

障，基於權力分立原則，行政法院在撤銷訴訟中不能代替行政機關進行審查，否則即有司法機關代替行政機關行使行政權之虞。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1.原告違反勞基法第22條第2項規定部分：

(1)依任君107年9月11日申訴書內容，足見任君並未同意原告以降職為由減少薪資。原告提供106年1月25日所為人事異動及組織變更通知之公告，僅係單方所為，顯非經勞資雙方協商同意之證明。原告提供任君106年1月24日電子郵件，僅提及組織表之變更，非可遽謂勞工同意降職減薪。前開資料均不足以證明原告與任君已事先協商同意調整職務及調降薪資，原告迄未提供其事先與任君協商同意之具體證明，難認其主張可採。

(2)朱祥偉係與任君職務對調之當事人，其於另案民事事件中與任君主張相反之陳述，難認可採。又依任君於該案陳述可知其並未同意原告以降職為由減少薪資。原告提供之資料仍不足證其調動職務及減少工資業經任君同意。況任君於107年9月11日向被告提出申訴請求協助追討，顯見任君並非無異議，且被告於107年10月11日派員實施勞檢時亦已針對申訴事項詢問原告之會同檢查人員並作成會談紀錄。原告所稱任君直至107年12月退休離職前從未爭執薪資有短付情形云云，並非事實。再者，任君在職時縱未直接向原告表示異議，可能如任君所陳未發現薪資短少，或屬單純之沉默，除有積極證據外，不能僅因任君按月受領該部分給付之薪資，即認已默示同意減薪。另原告以任君管理方式為由，未經與任君協

商同意即片面以公告調降其職務並減薪，尚難認係基於企業經營上所必需，係屬對任君勞動條件不利之變更，亦難謂無權利濫用之情事。

2.原告違反勞基法第24條規定部分：

(1)此部分違反是針對107年3月之後適用，原告雖提供107年5月1日任君疑有虛報延長工時之事證，惟依任君加班申請紀錄所列載其他加班日期及事由，仍足認任君有延長工時之情事。原告提供任君之加班申請明細表，除列載加班之日期及起迄時間外，亦載明加班之事由（如：報價作業、加工材料製圖及報價、處理公司交辦事項整理公司資料提出及回覆等）及調休時數，足認任君應有延長工作之事實，且任君依加班申請制度提出加班申請並留有紀錄，亦足見任君之申請加班業經原告同意，此觀原告提供之加班申請明細表記載審核人及審核結果為同意亦明。本案與原告於訴願中所引最高法院判決所揭示勞工自行加班之情形，顯非相同，無從比附援引。

(2)依現行法令，勞工如依勞基法第32條之1選擇補休，未休畢部分，仍回到違反勞基法第24條規定。本案是針對原告未就任君107年3月以後未補休部分結算工資，依勞基法第24條規定裁處，並無違誤，因針對補休時數部分之調查時間為108年3月份，已是任君離職後，當然是針對未補休完結算工資，原處分雖未寫明，但仍是適用違反勞基法第24條規定，並無法律適用錯誤。

(二)聲明：原告之訴駁回。

五、爭點：

(一)原處分認定原告違反勞基法第22條第2項規定，以同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定對之裁罰，是否適法？

(二)原處分認定原告違反勞基法第24條規定，以同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定對之裁罰，是否適法？

六、本院的判斷：

(一)前提事實：

前開爭訟概要欄之事實，為兩造所不爭執，並有任君107年9月11日申訴書（原處分卷二第36頁）、新竹縣勞資爭議調解紀錄（原處分卷二第37頁）、107年10月11日一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表（原處分卷一第130-133頁）、108年3月27日一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表（原處分卷一第99-102頁）、任君2018年3月至12月之勤務紀錄書（原處分卷一第113-122頁）、原告與任君簽訂之勞動契約書（原處分卷一第125-128頁）、任君2017年1月及2月之員工薪資條（原處分卷一第142-143頁）、原處分（本院卷第97-98頁）、訴願決定（本院卷第99-105頁）在卷可參，應堪認定。

(二)原處分認定原告違反勞基法第22條第2項規定，以同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定對之裁罰，是否適法？

1.應適用法令及法理說明：

(1)勞基法乃國家為保障從屬於雇主，在社會經濟地位上顯較雇主窘弱，無實質上平等地位得以進行締約磋商，以伸張其私法權益之勞工，落實憲法第153條保護勞工政策之意旨，而介入私法勞動契約規制之社會法強行規範。勞基法第1條規定明定：「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」，可知勞基法基於上述社會法保障勞工之意旨，所定之勞動條件須為適用勞基法之勞動契約

的最低標準。而勞基法第22條第2項規定「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」行為時同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項並對違反上開規定者，設有罰鍰與公布僱用勞工之事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等行政罰機制，以落實國家對弱勢勞工藉由辛苦勞動工作所應受領工資之保障。

(2)又所謂勞動契約，係指約定勞雇關係之契約；勞動契約應約定工作場所及應從事之工作等事項，勞基法第2條第6款及勞基法施行細則第7條第1款分別定有明文。然調職乃是雇主對員工人事配置上之變動，固係企業人事管理、運作上之頗為常見的現象，且通常同時帶有職務內容或工作場所之變動；惟調職命令之性質，依我國目前實務上之見解，係採所謂勞動契約說（或稱限定的合意說），即調職如果是在勞動契約之預定範圍內時，則調職只是契約之履行過程，調職命令僅是勞務指揮之一種事實行為，勞工當然必須服從；反之，若調職超越勞動契約之預定範圍外時，則調職即為變更契約內容之要約，未得勞工之同意時，調職對勞工不生拘束力。又雇主若因業務需要，而有變動勞工之工作場所及應從事之工作等有關事項之需求者，除勞動契約已另有約定，應從其約定外，應徵得勞工之同意，始得將勞工予以調動，不得任由雇主恣意調動。另鑒於勞工於締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於雇主，極少就各個具體勞動條件為直接、具體約定，是就具體勞動內容不妨從寬認定得由雇主單方決定，使雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。但為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制，故104年12月16日增訂施行之勞基法第10條之1明定：「雇主調動勞工工作，不

得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」且調職命令應受權利濫用禁止原則之規範，此觀該條立法理由即明。從而，判斷雇主之調職命令是否合法，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益等，而為綜合之考量。據此，雇主如變更與勞工約定之勞動條件，除經勞工同意，其變更是否合法，應參酌上揭規定，併斟酌員工利益而為綜合判斷。

2.經查：

(1)任君於另案民事事件審理時，對於證人朱祥偉當庭證稱：我原本是任君（即該案原告，下以任君稱之）的屬下，後來106年2月變長官。任君從經理變成副理，所以職務加給少1萬，我從副理變成經理，所以職務加給多1萬。於105年9月時，當時總經理有討論任君帶人不是很順利，所以原來的總經理、現任的總經理、我及任君4人在會議室討論是否要做職務變動，當時總經理問任君，任君說他沒有任何意見，遵從公司規定，總經理跟我說時，任君跟我說叫我管看看，我才答應職務交換。我知道職務加給會變動等語，並不否認，僅陳稱：我作為一級主管（就是經理），也擔任過副理，所以我當時知道會差1萬等語（本院卷第120-121頁），顯見任君對於原告將其由經理調職為副理一情，應有知悉並予同意

。再觀以原告106年1月25日正式公告前之「人事異動及組織變更通知」及附件更新組織表，確為任君於前1日以電郵主動通知原告所屬行政管理部承辦人員賴約如，並指示「組織表已修改，是否有些人所屬權限應該重新檢視修訂？」且該人事異動表單已載明任君由原職務職稱經理調為新職務職稱副理，而該更新組織表亦載明副理任君等節（原處分卷一第58-60頁），亦足佐證原告將任君由經理調職為副理，確經任君同意，否則任君當無主動再以電郵告知承辦人員已修改後組織表之部分人員所屬權限應再予重新檢視修訂之理。再依原告與任君簽訂之勞動契約第1條第4款亦約定：「……乙方（即任君）服務於甲方（即原告）期間，甲方得視業務上之需要，依據勞動基準法及相關法令規定，調整乙方職務及相對應職稱」（原處分卷一第125頁）。據上，原告基於公司業務經營及管理等之需，將任君由經理調職為副理，屬其企業經營之必要性及正當性，並事先已得任君同意，而無權利濫用，且亦無違反勞基法第10條之1各款之情事。被告辯稱：原告所提資料、朱祥偉於另案民事事件證述，均不足證明事先與任君協商得之同意調整職務云云，並不足採。

(2)復依任君2017年1月及2月之員工薪資條所示（原處分卷一第142-143頁），可知任君由經理調職為副理後之薪資調降部分僅為「職務加給」，並非基本薪資或其他福利及勞動條件，而是否擔任經理此一職務，除受僱者主觀上之自身能力等因素外，公司對所屬員工就事務之處理，若具有使用從屬與指揮命令之性質，祇要無違反強制、禁止規定或團體協約之情形，本屬雇主基於企業自主之權限，並為營業自由（即經營）之一環，則是否該當勞動條件確有變更之情形，已非無疑。又本件薪資調降乃因職務調動所致，而職務調動並非屬

職業選擇自由之範疇，至工作權雖屬社會基本權，並為生存權之一種，保護之對象固包括受雇（從屬）勞動者，惟其內容並未涵蓋職務調動，而僅係強調「獲致合理生活之工作報酬」。依此，任君由經理調職為副理後之薪資雖因此有所調降，此乃因其職務已由經理調任為副理，不再負責經理職務所對應承擔之義務及責任，故於調整後不再領取經理職務之職務加給，而是領取副理職務之職務加給所致，應為任君同意時所得預見，遑論任君自陳曾擔任過經理，也擔任過副理，知悉兩者會差1萬元一節，業如前述，就此更無不知或無法預見之理。至任君雖於另案民事事件審理中另稱：我知道公司主管加給的制度，但我認為公司不會減少我的薪水，所以沒有提出異議，因為公司是以組織變動為由等語（本院卷第121頁），而為被告所據及併以任君107年9月11日申訴書而辯稱任君不同意調整職務及調降薪資云云，然此皆屬任君事後翻異之詞，與前開事證相違，復無其他證據以佐，均不足採。

3.從而，原告事先已得任君同意，將任君由經理調職為副理，並自106年2月任君調職為副理時起至107年12月任君退休離職時止按月給付副理職務之薪資，揆諸首開規定及說明，並無違反勞基法第22條第2項之規定，則原處分認原告有此規定違反，以同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定對原告裁罰，當有違誤，訴願決定遞予維持，亦有違誤。

(三)原處分認定原告違反勞基法第24條規定，以同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定對之裁罰，是否適法？

1.應適用之法令：

關於延長勞工工作時間及休息日工作之工資給付標準，勞基法第24條固規定：「（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左列標準加給之：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、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。（第2項）雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」惟107年1月31日增訂於同年0月0日生效之勞基法第32條之1第1項及第2項前段亦明定：「（第1項）雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。（第2項）前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；……」。依上可知，107年3月1日增訂勞基法第32條之1後，關於使勞工延長工作時間及休息日工作後可否補休，已明文得依勞工意願選擇並經雇主同意，而關於補休期限則由勞資雙方協商。是勞工如於延長工作時間或休息日後選擇補休並經雇主同意，雇主自無再依勞基法第24條規定給付延長勞工工作時間及休息日工作之工資。至勞工於補休期限屆期或契約終止時若有未補休完畢之時數，則另屬依勞基法第32條之1第2項中段規定所應處理之情形。

2.經查：

(1)原處分認原告此部分違反事實及理由係以：(二)次查，依受處分人提供勞工任君107年度之勤務紀錄書及加班申請紀錄，任君應有平日或休息日延長工時之情事，惟受處分人並未給付延長工時工資，違反勞基法第24條規定；所引法律依據

亦係以勞基法第24條、第79條第1項第2款及第80條之1第1項規定為據，有原處分在卷可稽（本院卷第97-98頁）。且被告認定此部分違反事實及時點，係針對107年3月之後22筆紀錄，並非107年2月以前一節，亦為被告於本院審理時陳明在卷（本院卷第325頁），並為原告所不爭執（本院卷第338頁），均堪認定。

(2)又原告於本院審理時已依其公司ESS系統列印之任君2018年加班時數統計表及任君107年加班申請紀錄（訴願卷可閱覽部分第46、179-181頁），不再爭執原處分依任君107年度勤務紀錄書及加班申請紀錄所認定：任君於107年3月3日（8小時）、25日（4小時）、同年4月5日（4小時）、6日（8小時）、7日（8小時）、21日（8小時）、28日（6小時）、同年5月1日（4小時）、13日（8小時）、19日（8小時）、同年6月18日（8小時）、24日（4小時）、同年8月11日（4小時）、12日（8小時）、同年10月28日（5小時）、同年11月4日（7小時）、9日（4小時）、18日（8小時）、25日（9小時）、29日（3小時）、同年12月7日（4.5小時）、10日（4小時）等22筆有延長工作時間工作及休息日工作及其時數之情形（本院卷第338、534頁），是此部分事實亦堪認定。則被告於本院審理時猶執原告於受檢時爭執部分日期及時數非加班、陳述意見時爭執未主動要求任君延長工時並疑有虛報延長工時、於訴願程序時爭執任君已領出差津貼而不得請求延長工時工資等情而為辯解（本院卷第162-164頁），已非有據，並不足採。

(3)觀以原告公司ESS系統列印之任君2018年加班時數統計表及任君107年加班申請紀錄所示（訴願卷可閱覽部分第46、179-181頁），其中關於前開22筆延長工作時間工作及休息日工

作及其時數，均已選擇計畫調休及調休時數，並經審核人審核結果同意，核與任君107年度勤務紀錄書所示延長工作時間工作及休息日工作及其時數於備考欄多已記載換休及時數等節大致相合（原處分卷一第113-122頁），復參諸任君於另案民事事件審理時亦自承未請過代休未休加班費等語（本院卷第305頁），顯見前開22筆延長工作時間工作及休息日工作及其時數，確係由任君選擇補休並經原告同意，揆諸前揭規定及說明，原告就此當無再依勞基法第24條規定給付延長工作時間工作及休息日工作之工資予任君，則原處分認原告有此規定違反，以同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定對原告裁罰，自有違誤，訴願決定遞予維持，亦有違誤。

3.被告於本院審理時另以：勞工如依勞基法第32條之1選擇補休，未休畢部分，仍回到違反勞基法第24條規定。本案針對補休時數部分之調查時間為108年3月份，已是任君離職後，當然是針對未補休完結算工資，原處分雖未寫明，但仍是適用違反勞基法第24條規定，並無法律適用錯誤等語置辯。然按行政行為之內容應明確，行政處分以書面為之者，應記載主旨、事實、理由及其法令依據，行政程序法第5條及第96條第1項定有明文。再者，允許行政機關於行政訴訟中追補行政處分之理由，應符合未改變行政處分之本質與結果（同一性）、須屬於裁判基準時已存在之理由、無礙當事人之攻擊防禦（程序保障權利），且須由行政機關自行追補理由（最高行政法院107年度判字第278號判決意旨參照）。經查，原處分認定此部分違反事實及理由（本院卷第97-98頁），並未記載任君有補休期限屆期或契約終止未補休之時數而原告未依法發給工資之情節，已無從辨識或可得確認該部分亦

為原處分據以裁罰之事實，且原處分所引法律依據亦係以勞基法第24條、第79條第1項第2款及第80條之1第1項規定為據，並無引用勞基法第32條之1，自不能認為受處分人即原告可以理解或可能預見，況被告於訴願程序中亦無就任君補休期限屆期或契約終止未補休之時數而未經依法發給工資之情節或有何引用勞基法第32條之1規定為答辯（訴願卷可閱覽部分第188-196頁），被告乃係至本院審理中始為上開理由之追補，此與原處分此部分據以裁罰之事實、理由及法律依據，顯不相同，被告追補上開理由，已改變行政處分之本質與結果（同一性），且被告作成原處分前本應依職權調查證據及認定事實，不受原告受檢時所主張之拘束，是被告辯稱是因原告於受檢時之主張而形成其作成原處分時之認知，才依勞基法第24條為裁罰云云，亦無可採。從而，原告主張被告追補上開理由有礙其攻擊防禦，尚可採信，是若准許追補應認未能保障原告程序權。依前揭說明，被告於行政訴訟中追補行政處分理由，於法不合，不應准許。至原告就任君補休期限屆期或契約終止未補休之時數有無依法發給工資，是否違反勞基法第32條之1第2項後段規定，因非原處分效力所及，復涉及被告之行政判斷及裁量決定，自不應由本院於本件訴訟中替代被告進行審查，應另由被告依法再行處理，併此敘明。

(四)本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

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　　110　　年　　2　　月　　4　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　楊得君

法　官　林家賢

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
㈠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。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行	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。

政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　4　　日

書記官　許婉茹