臺灣新北地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第139號

000000000000000000

原　　告　新海運輸倉儲股份有限公司

000000000000000000

代　表　人　徐明潭

被　　告　新北市政府

代　表　人　侯友宜

訴訟代理人　蘇柔綺

訴訟代理人　吳大衛

訴訟代理人　蕭慧敏

上列當事人因間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年8月11日勞動法訴字二第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，經辯論終結，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：本件係因原告不服行政機關所為新臺幣（下同）40萬元以下罰鍰處分（本件罰鍰金額8萬元），依行政訴訟法第229條第2項第2款之規定，應適用同法第2編第2章之簡易訴訟程序。

貳、實體事項：

一、爭訟概要：緣原告係從事汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法之行業。經新北市政府勞動檢查處於民國（下同）109年4月23日及5月4日實施勞動檢查，發現原告使所僱勞工黃煌佳（以下稱黃君）、李其同（以下稱李君）及余淀佶（以下稱余君）於109年 1月至3月份多日延長工作時間超過12小時，惟原告僅按日計算4小時延長工時工資，超過4小時部分則未計給，違反勞動基準法第24條第 1項規定。案經原處分機關即被告新北市政府審查屬實，以原告本次違規裁罰回溯五年

內屬第2次違反，乃於109年12月31日以新北府勞檢字第1094804947號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分），依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第20項次規定，裁處原告罰鍰新臺幣（下同）8萬元，並公布原告名稱及負責人姓名等。原告不服原處分，提起訴願，遭勞動部以110年8月11日勞動法訴字二第0000000000號訴願決定駁回（下稱訴願決定），為此，乃就就原處分關於罰鍰8萬元及其訴願決定部分提起本件行政撤銷訴訟。

二、原告主張及聲明：

(一)主張要旨：

1. 查，訴願決定駁回原告之訴願，無非略以：....（二）雖訴願人為如訴願意旨之主張。惟查依前述檢查紀錄，訴願人稱確係依每日行車大餅圖核計勞工工作數，訴願人於訴願改主張大餅圖僅能查核車輛動態之時收並非皆為工作時段，核與前述檢查紀錄所陳並不一致。又訴願人使勞工延長工作時間，應依勞動基準法第24條規定之標準加給延長工作時間工資，此係法律強制規定，故訴願人之產業性質為何、工資計算方式是否為按趟計酬、工資計算與時間是否相關、工作時間是否為做一休一及每日有無一定工作時間等節，均難據為訴願人未依規給付延長工作時間工資一事免罰之理由。

2. 惟查，按趟（件）計酬之工資，與計月、計日薪資不同，既無「計時概念」，亦無「平均概念」，無法以所謂「平日每小時工資額」依各相關規定加計延長工時工資；但應指出者，本件勞、雇雙方並未約定排除勞基法第24條延長工時工資加給計算方法規定之適用，而係如上述，因按趟計酬方式，無計時概念，亦無平均概念，無法由平日工資推求「平日每小時工資額」以適用勞基法第24條加計延長工時工資，因此，為符合勞基法的規定，約定以基本工資為標準，依各相關規定，適用勞基法第24條規定加計之工資總額若未低於勞基法最低勞動條件時，絕無異議。說明如下：

⑴按勞基法有兩種性質不同之工資計算方式，一為計時、計日計月工資：係純粹以提供勞務本身為己足，以「工作時間」為計酬基礎或要素；另一則為「計件（趟）工資」：勞工須「完成一定工作（件或趟），雇主始依「趟數津貼標準表」之約定核給該趟之工資報酬，換言之，係以完成一定的工作（件或趟）為計酬之基礎。計件（趟）工資為勞基法明文規定之計算工資方式之一種，此觀，勞基法第2條第3項、第14條第1項及第23條第1項後段規定即明。故勞雇雙方約定按趟（件）計酬，符合勞基法的規定，應無疑問。

⑵按趟計酬之工資計算方式，每趟里程，空櫃或重櫃等均不同，完成一趟所得之報酬均不同，亦未約定每日至少須完成多少趟，每趟須在多少時間內完成，故計酬方式並無「計時念」，亦無「平均概念」，自無從由所謂平日工資推求平日每小時工資額，而得適用勞基法第24條規定加計延長工時工資。因此勞雇雙方依任職切結書第 7條約定：「本人作息因貨櫃運輸遠距作業之特殊性及專責全程運送規定（配合海關之貨櫃轉運時間之等櫃、裝櫃、驗櫃及運送過程車速、路況、休息時間之不確定性，影響營運之管控至鉅）。經勞資雙方協議採按趟論件計酬，依本人實際完成趟數論件計酬，出勤當日無論係在正常工時階段完成之趟數或逾正常工時後完成之趟數，雙方同意於月底依「駕駛核薪標準」結算加總，將工資總額於次月五日一次發給，本人知悉並意該工資總額已含延長工時工資本（加班費）及例、休假工作之加給工資在內。每月工資總額若不低於勞基法所訂勞動條件之最低標準時，絕無異議。」，換言之即按趟計酬之工資總額，若未低於基本工資及以基本工資為標準加計延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定。（最高法院：82年台上字第293號判決、100年度台上字第1256號判決、102年度台上字第1660號判決、105年度台上字第1906號判決暨台灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結論採甲說，可供參酌）

3. 原處分機關多年來即以上開最高法院見解審查原告關於加班費之給付是否合乎規定，已引起人民正當合理之信賴，自有信賴保護原則之適用。訴願決定卻認原告違反勞基第24條之強制規定，眾說紛云，莫衷一是天威難測，人民無所適從。

4. 工資與工時具有連動關係（兩者間互有牽連關係）。本件按趟計酬的工作及計薪方式，係以勞工完成一定之趟數（次）雇主始給與工資報酬，不涉及時間之概念或因素，自無所謂以「正常工作時間」計算工時工資的概念。退萬步言，若謂仍有「正常工作時間」之牽連適用：

⑴但如何界定按趟計酬之正常工時為何，及如何斷分「正常工時」及「延長工時」的界線。

⑵按趟計酬，係以裝櫃出發至到達目的港或櫃場完成卸櫃為一趟次的運送，公司始依出勤津貼計算標準表核給工資報酬，趟次運送外的「之前」及「之後」的時間，並非按趟計酬之勞務提供時間（工時）。如上述，勞雇雙方並未約定每日至少須完成多少趟的運送，及每趟須在多少時間內完成，且是否繼續下一個趟次運送，司機有選擇權（司機選擇不繼續下一個運送，原告可以依行業互通有無，互相支援或換櫃運送之慣例或特性，由與公司常有合作往來的其他公司車輛（外車）繼續完　成下一趟次的運送），性質上，趟次與趟次間之運送，並無延長工作時間的概念，不應概括的將之計入延長工時之範圍。

⑶本行業的特性，完成趟次間之運送外，其餘時間均在任由司機自己支配自由利用之狀態，（非如生產線上的密集工作）蓋在按趟計酬之制度下，①雇主依按趟計酬的運送契約，向船務公司計收運費；②司機則由公司依按趟計酬的約定按出勤津貼計算標準表核給工資報酬，③同業間之相互支援拖運，亦依按趟計酬方式請款。從而，努力的追求能在合理的時間內完成趟數運送，已成為勞雇間及同業間之共同利益。故按趟計酬趟次運送之勞務對價之時間外之其餘非屬勞務對價之時間均由司機自由支配如何休息（吃飯）、小睡（車上

有睡鋪）等，且趟次與趟次間之運送在按件（趟）計酬制度下，並無延長工作時間的概念已如前述，故均不應計入按趟計酬之工時之內。

5.被告多年來都是用最高法院見解來審查原告關於加班費給付是否合乎規定，這裡面的問題在於原告的工資計酬方式是按趟計酬，按趟計酬下工資給付沒有平均的概念，也沒有計時的概念，所以沒有辦法推求出平日每小時工資額去適用勞基法第24條的規定，因此被告都是利用基本工資加上以基本工資為基準適用勞基法第24條的規定，去審核全部工資加總的金額有沒有低於勞基法的最低標準來作為判斷的基礎，依照上面的說明可見被告已經承認了幾件事情，原告給付勞工的工資總額已經內含延長工時工資在內。所以依照這樣審查的情況，原告並沒有主張原告不要適用勞動基準法第24條，是因為沒有辦法推求出來平日每小時工資多少，所以沒有辦法適用勞基法第24條，因此被告不能指原告違背勞動基準法第24條的規定，因為原告沒辦法算，且他們也準用最高法院的見解來審查。另外大餅圖的動態時程的曲線究竟呈現是多少工時的認定，也是本件爭點。

(二)聲明：原處分關於罰鍰幣8萬元部分及其訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1.本件據原告於4月23日受檢時陳述略以：「（問：請說明貴公司如何記錄勞工出勤狀況?）1.本公司係由調派人員每日將司機的行車紀錄『大餅圖』進行計算司機出勤工時（已扣除休息時間）及認列出勤工時，並計載於時數表上，以此作為工時計算依據。2.大餅圖外圈之跳動時數紀錄認計為出勤時數，其餘未跳動時間即為勞工休息時間。（問：請說明貴公司加班制度為何？加班薪資如何計算？）…時數表中所載當日超過8小時後(欄位9-10小時及11-12小時)之工時即直接認列為加班。…加班費計算方式：(1)平日加班出勤前2小時，加班時數總和*1.34*每小時平均工資額。(2)平日加班

逾2小時部分，加班時數總和*1.67*每小時平均工資額。」等語，此有檢查紀錄在卷可稽，復經比對原告所提供勞工大餅圖，發現原告確有使所僱勞工黃君、李君及余淀佶等人有多日工時逾12小時，惟據原告所提供之時數表及工資清冊所示，原告僅認列每日11或12小時工時，並據以計給延長工時工資，針對渠等延長工時超過4小時部分，未計給渠等延長工時工資，違法事實洵堪認定。

2.原告雖表示係與勞工約定採按趟計酬，並無計時之概念，且與勞工所簽訂之貨櫃運輸作業人員任職切結書，已約定按趟計酬每月結算之工資總額已內含延長工時工資，在按趟計酬之工資總額，未低於基本工資及以基本工資為標準加計延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定。惟查：

⑴勞基法第24條係法律強制規定，雇主如有使勞工延長工時工作，無論與勞工約定之計薪方式為何，均應依該條規定計給勞工延長工時工資。

⑵另按工資之議定，在未違反法令強制禁止規定前提下，係屬勞雇雙方契約自由約定事項，雇主雖非不可事先與勞工約定工資中內含延長工時工資，惟應限於雇主與勞工係明確約定一定數額之延長工時工資而言，亦即雇主應明確區分正常工時工資及延長工時工資數額，並揭示於勞工工資清冊中，始屬適法。依原告與勞工所簽訂之貨櫃運輸作業人員任職切結書切結書第 7條所示，原告僅概括性與勞工約定工資總額內含延長工時工資，惟未與勞工約定一定數額之延長工時工資，則勞工於簽訂該切結書時，並無從得知延長工時工資數額為何，並進而判斷是否足額計給延長工時工資。

⑶再者，勞基法第24條規定雇主應依勞工正常工時工資換算之「平日每小時工資額」計算延長工時工資，原告既主張專以按趟計酬，無從計算正常工時工資，卻於事後僅以基本工資作為計算「平日每小時工資」基礎，進而主張核算之正常工時工資及延長工時工資未低於勞基法規定，顯於法不符，否則在雇主所給付工資高於基本工資之情形下，如皆為前開主

張，勞基法第 24條規定將形同虛設（臺北高等行政法院108年度簡上字第89號裁定參照）。據此，尚難逕以原告稱其行業之特殊，而概括性與勞工約定工資總額內含延長工時工資，即可脫免勞基法第24條所課予雇主給付勞工延長工時工資的義務。

3. 另原告於受檢時即已自承係以大餅圖外圈之跳動時數作為勞工出勤時數，其餘未跳動時間為勞工休息時間，並據此作成時數表。被告依據原告受檢時所述，比對大餅圖及時數表，發現原告使渠等於上述期間出勤工作12小時以上，惟原告僅以每日11小時或12小時核計渠等出勤時數及核算延長工時工資，致渠等延長工時工資受領不足，洵屬有據。再者，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，即推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，如有與其實際出勤情形不符之處，雇主事後亦負有於核發當月(次)工資前會同勞工予以及時修正之義務（勞動事件法第38條、最高行政法院107年判字第211號及108年判字第437號判決參照）。再查實務上所認定勞工延長工時，不以勞雇雙方合意延長工時為唯一依據，雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場合延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思者，仍應認定勞工有延長工時情形（改制前之行政院勞工委員會81年4月6日(81)台勞動二字第09906號書函參照）。渠等既係在原告指揮監督下提供勞務，且原告亦已知悉渠等有延長工時提供勞務之事實，並將上開工時記載於勞工出勤紀錄（即大餅圖），應認雙方已就延長工時達成合意，卻未依勞工實際延長工時情形核付延長工時工資，違法事實至臻明確，綜上所述，本件原告違法事實至為明顯，原告所訴無理由。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

(一)被告以其於109年4月23日及5月4日向原告實施勞動檢查，發現原告使所僱勞工黃君、李君及余君於109年 1月至3月份多日延長工作時間超過12小時，是否有憑可採？並認原告僅按

日計算4小時延長工時工資，超過4小時部分則未計給，有違反勞動基準法第24條第1項規定，據以原處分裁罰原告，是否合法有據？

(二)原告就本件違反勞動基準法第24條第1項規定之未給延長工時工資之行為，是否具有故意或過失之可歸責事由？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：

1.查，原告從事汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法之行業，其僱用勞工人數 100人以上，此有原告公司及員工基本資料為憑（見本院卷第187頁至第191頁），而原告所僱勞工黃君、李君及余君3人亦非勞動基準法第84條之1所規定另行約定之工作者，故原告與上開勞工 3人間，應適用勞動基準法關於延長工時工資之規定，此為兩造所不爭執，首堪認定。

2.次查，被告於109年4月23日及5月4日對原告實施勞動檢查，發現原告使所僱勞工黃君（如1月2日出勤14小時20分鐘、4日15小時、8日17.5小時；2月3日14小時、11日14小時、17日18.5小時；3月1日18小時、6日16小時、8日16.5小時等日）、李君（如1月2日出勤17小時、4日15小時、6日14.5小時；2月4日15小時、24日17小時、26日19.5小時；3月1日15.5小時、3日15小時、13日16小時等日）、余君（如 1月2日出勤13.5小時、4日14小時、6日14小時；3月3日12.5小時、5日12.5小時、7日14小時等日)等人有多日工時逾12小時，而原告僅按日計算渠等 4小時延長工時工資，針對延長工時超過 4小時部分則未計給，致渠等延長工時工資受領不足，違反勞基法第24條規定，案經原處分機關即被告新北市政府審查屬實，並以原告本次違規裁罰回溯五年內屬第 2次違反，乃依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第20項次規定，以原處分裁處原告罰鍰 8萬元，並公布原告名稱及負責人姓名等，而原告不服原處分，提起訴願，遭勞動部訴願決定駁回等情，此有被告勞動檢查處109年5月4日及4

月23日對原告實施勞動檢查紀錄、原告公司及員工基本資料、 109年1月至3月排班表、原告員工黃君、張君及余君三人109年1月至 3月時數表（看大餅計算）及大餅圖、原告公司薪資清冊、原告本次違規裁罰回溯五年內之第 1次違規經遭裁罰由遭臺北高等行政法院以 108年度簡上字第89號駁回原告上訴之行政訴訟裁定、原處分及訴願決定書等在卷為證（分見本院卷第177頁及第179頁至第182頁、第187頁至第191頁、第199頁至第201頁、第203頁至第213頁及第215頁至第280頁、第281頁至第286頁、第289頁至第291頁、第129頁至第132頁及第85頁至第93頁），核堪採認為真正。

(二)被告以其於109年4月23日及5月4日向原告實施勞動檢查，發現原告使所僱勞工黃君、李君及余君於109年 1月至3月份多日延長工作時間超過12小時，核屬有憑可採。被告認原告僅按日計算4小時延長工時工資，超過4小時部分則未計給，有違反勞動基準法第24條第1項規定，據以原處分裁罰原告，乃屬合法有據。

1.應適用之法令：

⑴按勞動基準法第 1條規定：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。」、第24條規定：「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、依第三十二條第四項規定，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款則規定：「有下列各款規定行為之一者，處新台幣2萬元以上100萬元以下之罰鍰：違反....第22條至第25條、...規定。」、另第 80-1條並規定：「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、處分期

日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

⑵次按勞動基準法第30條第1項及第5項與第6項乃分別規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時（第1項）。...雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年（第 5項）。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕（第6項）。」

⑶再按勞動基準法第84條之1 規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」及勞動基準法施行細則第12條規定：「採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。」。

⑷至於新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第2點規定：「本府處理違反勞基法事件統一裁罰基準依附表之規定。前項附表所定之違規次數，指本次違規裁罰時回溯前5 年內，違反同條項且未經撤銷之裁罰累積次數；僱用勞工人數，指本府實施勞動檢查時，雇主所僱用之勞工人數，包括分支機構之僱用人數。」、第 3點規定：「違反勞基法之事件，除依前點規定之附表裁罰外，有關不罰、免罰及裁罰

之審酌加減及擴張，依行政罰法相關規定辦理。」，其中上開新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第20項次規定：「裁罰依據：第79條第 1項第1款及第80條之1第 1項。罰則規定：依違規次數處2萬元以上100萬元以下罰鍰，且公布事業單位或事業主名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，按次處罰。法條依據：第24條。違規事項：一、雇主未依第24條第 1項規定給付勞工延長工作時間之工資。裁罰基準：違規次數：2次、僱用勞工人數100人以上、8萬至12萬。」，核上開裁罰基準及其附表等規定，乃新北市政府為處理違反勞動基準法事件，建立執法之公平性，減少爭議及提昇行政效率與公信力，所訂定裁罰性行政規則，其規定內容明確，亦無牴觸法律之規定，被告機關依法適用，即無不合。

2.經查，被告勞動檢查處於109年4月23日及5月4日向原告實施勞動檢查，發現原告使所僱勞工黃君、李君及余君於109年1月至3月份多日延長工作時間超過12小時之情形（如（一)前提事實欄位2.所述），除係依據原告於上開109年4月23日接受動檢查檢時，由原告委託之原告公司副理簡愷昕所陳述略以：「（問：請說明貴公司如何記錄勞工出勤狀況？）答：1.本公司係由調派人員每日將司機的行車紀錄『大餅圖』進行計算司機出勤工時（已扣除休息時間）及認列出勤工時，並計載於時數表上，以此作為工時計算依據。2.大餅圖外圈之跳動時數紀錄認計為出勤時數，其餘未跳動時間即為勞工休息時間。」、「（問：請說明貴公司加班制度為何？加班薪資如何計算？）…時數表中所載當日超過8小時後（欄位9-10小時及11-12小時）之工時即直接認列為加班。…加班費計算方式：(1)平日加班出勤前2小時，加班時數總和*1.34*每小時平均工資額。(2)平日加班逾2小時部分，加班時數總和*1.67*每小時平均工資額。」等語，此有上開勞動檢查紀錄在卷可稽（見本院卷第180頁及第181頁），復經被告比對原告所提供勞工大餅圖，發現原告確有使所僱勞工黃君、李

君及余君等 3人有多日工時逾12小時，然據原告所提供之時數表及工資清冊所示，原告僅認列每日11或12小時工時，並據以計給延長工時工資，針對渠等延長工時超過 4小時部分，則未計給渠等延長工時工資之情，亦有原告員工黃君、張君及余君等3人109年1月至3月時數表（看大餅計算）、大餅圖及原告公司薪資清冊等為憑（分見本院卷第199頁至第201頁、第203頁至第213頁及第215頁至第280頁、第281頁至第286頁），則被告據此所認上開原告針對渠等三位員工有延長工時超過 4小時部分，未計給渠等延長工時工資之違法事實，即屬有憑可採（至於原處分所載原告勞工余君併有109年2月4日出勤15小時、2月24日出勤17小時、2月26日出勤19.5小時部分，則經訴願機關互核原告該期間排班表及大餅圖，認余君於上開時日並未出勤，上開誤載並已為兩造所不爭執，則此部分原處分所載雖有誤認，然與本件違法事實之裁罰結果，核無影響，特併敘明。）。

3. 而查，原告事後雖改主張以其所僱勞工駕駛車輛行駛之大餅圖，僅能查核車輛動態之時收，並非皆為工作時段為爭點之辯。惟查，原告於受檢時即已自承係以大餅圖外圈之跳動時數作為勞工出勤時數，其餘未跳動時間為勞工休息時間，並據此作成時數表，為此，被告乃依據原告受檢時所述，比對大餅圖及時數表，發現原告使渠等勞工黃君等三人有於前述期間出勤工作12小時以上之情事，此已如前事證所認。再者，以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，本推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，如勞工有與其實際出勤情形不符之處，雇主事後亦負有於核發當月(次)工資前會同勞工予以及時修正之義務，然被告以以原告並無提出本案勞工三人於該等時間內有何實際出勤情形不符之事證，自難採原告上開主張，特再敘明。

4. 次查，被告採認原告僅按日計算4小時延長工時工資，超過4小時部分則未計給，認原告有違反勞動基準法第24條第1項規定之事，雖為原告所否認，而原告並以其勞雇雙方依原告

所提員工任職切結書第 7條規定，雙方協議採按趟論件計酬（見本院卷第31頁之原告公司貨櫃運輸作業人員任職切結書），並主張按趟計酬方式，無計時概念，亦無平均概念，無法由平日工資推求「平日每小時工資額」以適用勞基法第24條加計延長工時工資，因此約定以基本工資為標準，適用勞基法第24條規定加計之工資總額若未低於勞基法最低勞動條件時即可為辯。然查：

⑴原告既係從事汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法之行業，而其所僱勞工黃君等3人亦非勞動基準法第84條之1所規定另行約定之工作者，故其雖稱因屬勤務工作具特殊性之行業而專以趟數計算勞工之工資，然於法並無排除其應於勞工超過正常工作時間時給付延長工時工資之義務。

⑵原告所指與勞工約定「按趟計酬」，即勞工「完成」一定勞務給付內容（即趟次運送）原告始給予報酬，與勞動基準法第2條第3款之「計件」工資並無二致；然勞動基準法固未就按件計酬制勞工之加班費為特別規定，但綜觀該法及其施行細則就按件計酬勞工之規定，僅於勞動基準法第14條第 1項第 5款規定：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。」、行為時勞動基準法第23條第 1項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。」及勞動基準法施行細則第12條規定：「計件工資勞工之基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之」。除上開規定外，勞動基準法第3章有關「工資」及第4章有關「工作時間、休息、休假」之規定，均未區分為按時、按日、按月或按件計酬之勞工，顯示上開規定對於所有之勞工均有其適用，不論其薪資給付方式為何，自不因本案勞工 3人係專以趟論酬即無行為時勞動基準法第24條關於給付加班費（延長工時工資）規定之適用。

⑶參以按勞動基準法施行細則第12條規定，採計件工資之勞工

所得基本工資，需以每日工作8小時之生產額或工作量換算之。則原告雖係主張以趟（件）計酬，而無法計算「平日每小時工資」云云，但其尚非不可依上開規定將勞工每日正常工時 8小時所能運送之趟次預先核算，再針對勞工實際運送趟次超過 8小時能運送之趟次，按比例認列勞工延長工時，並據以核給延長工時工資，固然此一計算方式涉及成本、利潤之重新核計，不若單純以趟（件）計酬（不再論因工作時間而產生之延長工時工資）之簡便及易於掌控，但勞動基準法既有強制規定之明文，則原告自應遵守而非僅基於自身之利益而將勞工黃君3人為完成運送趟次所衍生之延長工時置之不論，亦即使勞工黃君2人處於工作時間無論是否超過8小時，均僅可得相同之報酬，而變相將原應由原告負擔之經營成本轉嫁予勞工負擔為是。

⑷再以工資之議定，於未違反法令強制禁止規定前提下，固然係屬勞雇雙方契約自由約定事項，雇主雖非不可事先與勞工約定工資中內含延長工時工資，惟應限於雇主與勞工係明確約定一定數額之延長工時工資而言，亦即雇主應明確區分正常工時工資及延長工時工資數額，並揭示於勞工工資清冊中，始屬適法。依原告與勞工所簽訂之貨櫃運輸作業人員任職切結書切結書第 7條所示，原告僅概括性與勞工約定工資總額內含延長工時工資，惟未與勞工約定一定數額之延長工時工資，則勞工於簽訂該切結書時，自無從得知延長工時工資數額為何，並進而判斷是否足額計給延長工時工資。為此，原告未能依勞動基準法第24條規定雇主應依勞工正常工時工資換算之平日每小時工資額計算延長工時工資，逕為主張其專以按趟計酬，無從計算正常工時工資，卻於事後僅以基本工資作為計算平日每小時工資基礎，主張核算之正常工時工資及延長工時工資未低於勞基法規定即可，顯於法不符，要難採之。否則在雇主所給付工資高於基本工資之情形下，率而主張因折算之正常工時工資及加班費不低於勞動基準法之規定，而謂勞工所領當月工資已內含延長工時工資，

豈非任何適用勞動基準法之雇主均可主張勞工領得之工資有上開情事，而規避勞動基準法第24條關於給付延長工時工資之強制規定？益見其不合理之處至明。

5.綜上，被告以其於109年4月23日及5月4日向原告實施勞動檢查，發現原告使所僱勞工黃君、李君及余君等3人於109年1月至 3月份多日延長工作時間超過12小時，核屬有憑可採，被告認原告僅按日計算4小時延長工時工資，超過4小時部分則未計給，違反勞動基準法第24條第 1項規定，並以原告本次違規裁罰回溯五年內屬第 2次違反（原告本次違規裁罰回溯五年內之第 1次違規即被告前於106年5月17日已以新北府勞檢字第10635663681號裁處書裁處原告罰鍰5萬元在案，此有經臺北行政法院 108年度簡上字第89號裁定駁回原告上訴在案之裁判足憑，見本院卷第289頁），依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第20項次規定，以原處分裁處原告罰鍰8萬元部分，自核屬合法有據。

(三)原告就本件違反勞動基準法第24條第1項規定之未給延長工時工資之行為，乃具有故意之可歸責事由。

1.應適用之法令：按行政罰法第 7條規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。

2.查，原告本次違規裁罰回溯五年內，即有因未給付勞工延長工時工資，經被告於106年5月17日以新北府勞檢字第10635663681號裁處書裁罰5萬元罰鍰確定在案，此有經臺北高等行政法院以 108年度簡上字第89號裁定駁回原告上訴之裁判可認，此已如前所述，則原告之代表人、管理人或其他有代表權之人就本件未給付勞工黃君等 3人加班費之行為，再次違反勞動基準法第24條之規定，自屬明知，其未加改正，仍再

為本件同樣之違規行為，就本案違反行政法上義務之行為，即核係出於明知並有意使其發生之故意，是揆諸上開行政罰法第7條之規定自應推定為法人即原告之故意，而原告就此復未主張或舉證其已盡選任、監督之責而乃難免本件違規事實之發生之事證，是認原告就本件違反勞動基準法第24條第1項規定之未給延長工時工資之行為，乃具有故意之可歸責事由，特予敘明。

(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，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本件判決結果不生影響，爰無庸一一再加論述，特併敘明。

六、結論：本件原處分裁處原告罰鍰8萬元並無違誤，訴願決定遞予維持亦屬合法，原告訴請撤銷為無理由。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　21　　日

行政訴訟庭　法　官　楊志勇

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，並依法繳納上訴費用新台幣3000元。其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），如逾期未提出上訴理由書者，本院毋庸再命補正，由本院逕以裁定駁回上訴。

書記官　林楷勳

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　21　　日