臺灣新北地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第141號

原　　告　新海運輸倉儲股份有限公司

代　表　人　徐明潭

輔　佐　人　陳正謙

被　　告　新北市政府

代　表　人　侯友宜

訴訟代理人　李嘉真

劉德均

蕭慧敏

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部110年3月11日勞動法訴二字第1090019979號訴願決定，提起行政訴訟（原處分案號：109年7月28日新北府勞檢字第1094786188號），經辯論終結，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

壹、程序事項：

㈠、本件因屬不服被告民國109年7月28日新北府勞檢字第1094786188號勞動基準法罰鍰裁處書所裁處原告關於罰鍰新臺幣(下同)30萬元之罰鍰並公佈名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額、請立即改善而涉訟，並經原告原告於110年9月7日臺北高等行政法院準備程序期日，撤回公佈名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額、請立即改善此部分之爭訟，是本件爭訟之罰鍰數額既在40萬元以下，依行政訴訟法第229條第2項第2款，應依簡易訴訟程序進行之。

㈡、陳正謙為原告公司之法務人員，原告代表人請求擔任其輔佐人協助陳述意見，依行政訴訟法第55條第1項規定，當事人或訴訟代理人經審判長之許可，得於期日偕同輔佐人到場，但人數不得逾二人。是依上開規定，准為原告之輔佐人。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：緣原告從事汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法之行業，而其所僱勞工黃煌佳、李其同、余淀佶（下稱勞工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，故原告與勞工3 人間應適用勞動基準法關於單日延長工作時間之規定；惟經被告所屬勞動檢查處於民國109 年4 月23日及5 月4日實施勞動檢查時，抽查部分勞工109 年1 月至3 月之行車紀錄即大餅圖、排班表及工資清冊，並對照原告公司之副理簡愷昕於受檢時之陳述，發現勞工3 人於109 年1 月至3 月間經常性單日工作時間連同正常工作時間超過12小時，違反勞動基準法第32條第2 項規定。其後，被告以109 年6 月30日新北府勞檢字第1094781647號陳述意見通知書，通知原告陳述意見後，依前揭證據資料及原告陳述意見書之內容審認原告前揭違章屬實，且原告前於5 年內3 次違反勞動基準法第32條第2 項違章情事，迭經被告於105 年5 月13日、106年8 月9 日、107 年8 月29日裁處在案，本件係第4 次違反，爰依勞動基準法第79條第1 項第1 款、第80條之1 、行政罰法第18條第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第2 點附表項次28等規定，以109 年7 月28日新北府勞檢字第1094786188號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分），裁處原告罰鍰30萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並請其立即改善。原告不服，提起訴願亦遭決定駁回，為此乃就原處分關於罰鍰30萬元部分及其訴願決定，提起本件行政訴訟撤銷之訴。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠、主張要旨：

1、按勞基法第32條第1 項前段「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作必要者」之規定，係成立「雇主延長勞工之工作時間」之充分且必要條件，其反面解釋或反面推論即雇主「若無」使勞在正常工作時間以外工作之必要者，即不成立「雇主要求延長工時」之法律效果，上揭系爭法規，制定上將該法律效果繫於不被明確規定之構成要件，（即雇主是否有使勞工在正常工時以外工作之「必要」者），即授權主管機關對之為判斷，係屬所謂「衡平規定」，易言之，依系爭「衡平規定」就本件具有行業特性之個案，主管機關對於上揭系爭構成要件中之不確定規定的要件之「了解」或「具體化」享有「判斷餘地」，被授權之主管機關對之怠於調查「了解」或具體化，逕為不利於雇主之判斷，顯然違反「依法行政之原則」而損害人民權益。

2、本公司主張依本行業特性及習慣，希望從寬評價解釋，就本行業特性及將近半世紀以來之運作習慣予以了解評價、了解、具體化，而為衡平判斷及裁量，方能兼顧勞、雇雙方權益，促進社會與經濟發展。謹將本行業作業特性及習慣「雇主『並無使』勞工在正常工作時間外工作之必要者」之具體情形，詳述如下：

⑴、本件勞、雇雙方議定之工資計算方式（附件一）因行業作業之特性，係採按趟（件）計酬之工資計算方式，即完成一趟次運送，雇主始有給付報酬之義務，此與計月薪資制，勞方只要提供勞務為己足，即可獲得報酬，二者情形顯有不同。本件勞工並無一定工作時間，亦不規定①完成一趟之時間限制②（作一休一）之出勤當日至少須完成多少趟③各趟次運送作業相關過程及當日要完成多少趟數，（客觀上亦不可能為上開規定）完全由駕駛員依「本行業特殊性之運送作業程序」自行（主）控制決定，雇主無從為遙控指揮、監督或加以反對；④且司機常大幅偏離營運之運輸路線，去其喜歡的特定地點用餐、休息，故該偏離之動線時程，並非在為按趟論酬之工作時間。⑤又若駕駛員通知公司調派員其不想繼續

完成其他趟次之運送時，公司調派員即可轉通知「平日互相支援」之「外車」去完成，在按趟（件）計酬下，公司不會因此多付一毛錢（且因叫外車有一定的差價可賺），在此情形下，雇主自無「使勞工在正常工作時間以外」工作之必要。從而，本件兩造之主要爭點在於①大餅圖呈現的動線時程中，關於屬於執行按件趟計酬之時間計算及②雇主是否有該當於勞基法第32條第1 項「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者」構成要件之事實存在之爭執。故起訴主張本件處罰所認定之事實與上揭勞基法第32條第1 項關於雇主延長工作時間之法律構成要件不合，而非主張不必適用，應予說明。

⑵、本件貨櫃南北轉運距離長達約350 公里，司機因特殊運送作業程序及不可預測交通上問題，於抵達南部櫃場裝櫃或卸櫃完畢，若回程到北部（公司）即有超時工作之可能，在此情形下，雇主要求其留在當地過夜，翌日才回程公司，是否合理及符合比例原則，不無疑問：

①、司機若留在原告公司在當地據點之休息處過夜，隔日才回程公司。貨櫃則由公司叫外車拖運北上。在按趟計酬下，叫外車不會另增工資之負擔，且不必冒超時工作被處罰之風險，且司機可以①自主選擇在當地休息過夜，隔日再依指派拖櫃回到公司（即回家），②或自主選擇當日繼續拖回程櫃回到公司（即回家），隔日補休一天，作為超時工作之補償，此在「貨櫃運輸作業人員任職切結書」第7 條第5 項〔詳見附件（一）〕，即有明確的約定，足資證明本件並無「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者」之情形，自非無據。但自五、六十年貨櫃運送興起至今，本行業從無司機願意接受留在當地過夜，翌日才回程之工作條件，勞方要求當日回程，翌日休息一天，方符合其利益即所謂做一休一。依上揭說明，足見，主、客觀上，「雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要」，係勞方為自己之利益及方便所為之選擇，即與勞基法第32條第1 項「雇主在有使勞工在正常

工作時間以外工作必要者」之延長工時規定要件並不相當或符合。

②、按勞基法第32條第1 項前段「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者」之規定係成立「雇主延長勞工之工作時間」之充分且必要條件，其反面解釋或反面推論即雇主「若無」使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，即不成立雇主要求延長工時之法律效果。

③、次按「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者」之規定，在甚多具體之個案，係在賦予勞工更多的個人支配自由及更多的自我決定自由，主管機關於本件而言，就此「衡平規定」，（勞基法第32條第1 項前段）不確定規定之構成要件之該當事實即有加以調查、了解、具體化後，予以判斷之餘地及義務。因此，若不予調查，逕予否認上揭之反面解釋或反面推論之法律效果，無異剝奪勞工自我決定「何者符合其利益」之權限，反不利於保障勞工權益之「社會保護」，亦無從加強勞、雇關係促進社會經濟發展，而違本法之立法目的。查本件原告係國際貿易海上貨櫃運送在陸上貨櫃（南、北）轉運之一環，運輸作業程序上①有其特殊性，②且係間歇性，尤其是長途的貨櫃南北轉運，雇主並無法遙控指揮、監督其各個作業過程，亦無規定當日必須完成多少趟及必須在多少時間內完成一趟，一切委諸於司機本其專業的自我決定控制。長途運輸之曳引車頭之駕駛廂內均設置有床舖可供司機自己決定在適當的時機、地點休息。例如在美國之長途運送，甚至來回需二、三十日之路程，亦均委諸於司機自我決定其作息，並將作息記載於手冊，作為核查之依據，在不了解司機狀況下之遙控指揮只會增加不必要的「危險」。此為這個行業之「習慣」及「特性」，並非勞基法施行後始如此，故依勞基法第32條第1 項前段之規定，如上述，自不應否認其「反面解釋」或「反面推論」之法律效果。

⑶、按「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情

形一律注意」行政程序法第9 條定有明文。查本件勞檢處對於勞基法第32條第1 項前段之並不明確規定之構成要件（衡平規定）該當事實之存否並未查明加以斟酌，即不足為上開規定之法律效果之判斷，依上揭法規規定，對於當事人有利及不利情形，應一律注意，而系爭法律規範目的對於雇主有利之情形，主管機關未經調查、了解後為合理之評價及注意，竟逕為不利於原告之判斷及處分，顯違反「依法行政之原則」（法律優位原則：行政行為不得違背立法機關制定之法律及行政權之作用不得抵觸法規）。自有提起訴訟以資救濟之必要。

3、原處分及訴願決定確定事實適用法律之違背法律部分：

按「專」以趟（件）論酬之「計件概念」工資，係以勞工「完成」一定工作之件（趟）雇主始給與工資報酬，其計酬之基礎，不涉及時間之概念或因素；此與採「計月」月薪之「計時概念」工資，係以勞工單純的提供勞務本身為己足即可獲得工資報酬。其計酬係以「工作時間」為基礎，兩者工作與工資計算基礎迥異，應先說明。次按工資與工時，具有連動關係（兩者互有牽連關係），本件勞雇雙方約定的工作及計酬方式係「按趟計酬」、「作一休一」（原證（一）號第7 條），勞工於出勤日（作一休一每月工作15日）須完成一定的趟數運送雇主始按出勤趟數津貼計算標準表（原證（二）號）的約定金額核給報酬。如前述，勞工並非純以提出勞務本身為己足，雇主即應以「工作時間」為計酬之基準而給付工資。且勞雇雙方並未規定①勞工於出勤日之當日至少須完成多少趟次運送及②每一趟次運送必須在多少時間內完成，因此，依上揭說明的工作及計酬方式，在性質上，雇主一切僅按趟次運送給付勞務對價之報酬即可，依論理法則，自「無使勞工在正常工作時間以外工作之必要」之延長工作時間的問題；勞基法第32條第2 項關於「延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時」之規定，既係以勞基法第32條第1 項「雇主有使勞工在正常工作時間

以外工作之必要者」為其前提要件（必要條件），其反面解釋或反面推論，即如前開說明，雇主「若無」使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，即不發生雇主要求延長工時之法律效果，被告自不得直接將所謂「超時工作」之法律效果歸屬於原告。依工資與工時之連動關係（兩者之間有牽連關係），按趟（件）計酬之工資係趟次運送勞務提供（工時）的對價，如上述，自無所謂從「正常工作時間」外為延長工作時間的問題。勞基法第32條第2 項既以第1 項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者」為其適用之前提要件（必要條件）。依上說明，本件雇主既「並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要」，則原處分及訴願決定，罔顧本件構成要件之充分及必要性之欠缺而為法律的適用，所為本件之行政處分，是否有理由，非無疑問。

４、原處分機關計算司機黃煌佳之工作時間，係以當日大餅圖車輛開始移動為當日工作時間的開始（上班）之時點（以下稱A 時點），並以該車不再移動為司機收工（下班）之時點（以下稱B 時點）。再以Ａ、Ｂ兩時點之時距去扣除大餅圖上車輛靜止（未移動）之時間後，所得之時間為當日司機之工作總時數，認為：

⑴、1 月2 日大餅圖顯示：

①、上班為（上午8 時），下班為晚上23時，當日出勤時間為（23-8）＝15小時。

②、（15小時之出勤時間）－（大餅圖上車輛靜止時間合計40分鐘）＝14時20分鐘，即認為當日司機之工作時間為14小時20分鐘。

⑵、1 月4 日大餅圖顯示：

①、上班為（上午8 時），下班為翌日早上4 時，認出勤時間為（28-8）＝20小時。

②、（20小時之出勤時間）－（大餅圖上車輛靜止時間合計5 小時）＝15小時，即認為當日司機之工作時間為15小時。

⑶、惟查，如上述，工資及工時具有連動關係（兩者間互有牽連

關係），如上述，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：

①、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。

②、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，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。

③、勞工繼續工作四小時，至少應有30分鐘之休息，勞基法第35條定有明文，亦應扣除，不應概括計入按趟計酬之勞務工時。

④、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，蓋在按趟計酬之制度下，雇主依按趟計酬的運送契約，向船務公司計收運費；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，在合理的時間內完成趟數運送，已成為勞雇間之共同利益。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（車上有睡舖）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。

㈡、聲明：⑴訴願決定及原處分關於罰鍰30萬元部分均撤銷；⑵訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯及聲明：

㈠、答辯要旨：

⑴、原告於109 年4 月23日受檢時陳稱略以：「（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？）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。」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煌佳、李其同、余淀佶等人於前開期日單日工時逾12小時法定上限，違法事實洵堪認定。

⑵、原告雖表示未與勞工約定一定之工作時間及運送趟數，且司機亦會偏離運輸路線至特定地點用餐、休息，故該偏離之動線時程，並非工作時間云云，惟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，是本府依據原告受檢時所述據以認定勞工工作時間，洵屬有據。現改稱大餅圖所載時數非全為勞工工作時間，顯與最初供述意旨及相關事證未合，原告亦未能舉證以實其說，委不足採。

⑶、又原告主張係勞工要求當日回程，翌日休息1 天，並不該當勞基法第32條第1 項所定「雇主在有使勞工在正常工作時間以外工作必要者」之要件云云。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〔行政院勞工委員會（現改制為勞動部）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，更甚者，原告現自陳司機於回程至北部(公司）即有超時工作之可能，惟原告未為反對表示或採取積極防止措施，足見原告已有容忍勞工因工作業務致延長工時提供勞務之情形，原告主觀上縱無故意，亦有過失之可歸責事由。再者，勞基法第32條第2 項規定旨在保障勞工身心健康與福祉，係屬法律禁止規定，縱經勞工同意仍不得違反，且原告基於監督管理之責，自應適時督導並加以杜防，而非任由勞工延長工時逾法定上限。是原告主張不受勞基法第32條第2 項之拘束，應屬無據。

㈡、聲明：⑴駁回原告之訴；⑵訴訟費用由原告負擔。

四、爭點：

㈠、計算司機之工作時間，係以當日大餅圖車輛開始移動為當日工作時間的開始，該車不再移動為司機收工，為當日司機之工作總時數，是否適法有據？

㈡、雇主如要求司機留在當地過夜，翌日才回程公司，是否合理或符合比例原則？

㈢、原告就本件是否具備責任條件？

五、本院的判斷：

㈠、前提事實：上開事實，除上開爭點事項外，並有 110 年 8 月 17 日新北府勞檢字第 1104734654 號新北市政府函附勞工之行車紀錄表（大餅圖）、貨櫃運輸人員任職切結書、出勤趟數津貼計算標準表（見110年度訴字第557號卷第 67-84 頁、第 99-103 頁）、裁處書（見本院卷第 75-78 頁）、109 年 1月至 3 月員工排班表（見本院卷第 127-141 頁）、勞動部訴願決定書（見本院卷第 35-42 頁）、勞動檢查紀錄（見本院卷第 115-120 頁）附卷可稽，是此一事實應堪認定。

㈡、本件應適用之相關法令：

⑴、勞動基準法第1 條：「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。」。

⑵、勞動基準法第32條第2項：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」。

⑶、勞動基準法第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。」。

⑷、勞動基準法第80條之1第1項：「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。」。

⑸、勞動基準法施行細則第20條之1：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」。

⑹、81 年 04 月 06 日（ 81 ）台勞動二字第 09906 號行政院勞工委員會書函意旨：「勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對意思表示或防止措施者，仍屬工作時間並依勞動基準法計給工資。」

⑺、道路交通安全規則第39條：「二十四、總聯結重量及總重量在二十公噸以上之新登檢領照汽車，應裝設具有連續記錄汽車瞬間行駛速率及行車時間功能之行車紀錄器（以下簡稱行車紀錄器）。自中華民國九十年一月一日起新登檢領照之八公噸以上未滿二十公噸汽車、自中華民國九十六年七月一日

起經車輛型式安全審驗及自中華民國九十七年一月一日起新登檢領照之八公噸以下營業大客車，亦同。並應檢附行車紀錄器經審驗合格之證明。」。

㈧、道路交通安全規則第 39 條之1 第 18 款：「十八、總聯結重量及總重量在二十公噸以上之新登檢領照汽車，自中華民國八十八年九月二十三日本規則修正發布施行日起，應裝設行車紀錄器；其為八公噸以上未滿二十公噸之新登檢領照汽車，自中華民國九十年一月一日起，亦同。自中華民國九十六年二月一日起營業大客車應裝設行車紀錄器。並應檢附行車紀錄器經定期檢測合格之證明。」。

㈢、所謂俗稱大餅圖，係行車紀錄器安裝於大型客貨運車輛上具有連續紀錄汽車瞬間行駛速率及行車距離與時間功能之裝置，與坊間小轎車所加裝具有錄影及導航功能所稱之行車紀錄器不同。目前國內依上開「道路交通安全規則」第 39 條之1 第 18 款規定，依規定應安裝行車紀錄器之汽車辦理汽車定期檢驗時，應檢附行車紀錄器經定期檢驗合格之證明。現行裝於車輛上之機械式行車記錄器運作原理，主要是藉由車輛傳動系統送來的訊號(例如引擎變速箱輸出軸轉速訊號)輸入至行車紀錄器，使其行車紀錄器內部機械式轉軸轉動帶動其內指針，由指針在行車紀錄卡紙繪製曲線，進而讓駕駛人及管理單位判讀車速及時間及距離等資訊。本件新北市政府勞動檢查處於 109 年 4 月 23 日、109 年 5 月 4 日對原告實施勞動檢查，經抽查部分勞工 109 年 1 月至 3 月行車紀錄器（即大餅圖）、排班表及工資清冊，發現其所僱用勞工黃煌佳（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）、李其同(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)、余淀佶(如1月2日出勤13.5小時、4日14小時、6日14小時；2月4日15小時、24

日17小時、26日19.5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，單日出勤工時逾 12小時，此為原告於起訴狀及本院審理時所不爭執，並有新北市政府勞動檢查處勞動檢查紀錄（見本院卷第 115-120 頁）、排班表、大餅圖及工資清冊（見本院卷第 127-214 頁），此事實應堪予認定。

㈣、原告主張：未與勞工約定一定之工作時間及運送趟數，且司機亦會偏離運輸路線至特定地點用餐、休息，故該偏離之動線時程，並非工作時間云云。惟查：原告公司副理於 109年 4 月 23 日受檢時陳稱略以：「（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？）依據司機每日車輛行車紀錄之大餅圖由調派人員計載工時；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。」等語，此有檢查紀錄在卷可稽（見本院卷第 118-119 頁）。是以依原告於受檢時所述，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，是被告依據原告受檢時所述據以認定勞工工作時間，洵屬有據。現改稱大餅圖所載時數非全為勞工工作時間，顯與最初供述意旨及相關事證未合，原告亦未能舉證以實其說，所述委不足採。

㈤、原告主張：係勞工要求當日回程，翌日休息 1 天，並不該當勞基法第 32 條第 1 項所定「雇主在有使勞工在正常工作時間以外工作必要者」之要件，而延長工時云云。惟查：

⑴、按勞基法第 32 條第 2 項有關延長工時之限制，目的在避免勞工因長時間工作而損害其身心健康，係屬法律強制規定，為雇主應遵循之法定義務。復依民法第71條規定，法律行為違反強制或禁止之規定者，無效。故原告以勞雇雙方已

合意並簽訂勞工意願調查表，從而主張不受勞基法第32條第2項規定之拘束，自屬無效。原告既為適用勞基法之雇主，即有遵守本法相關規定之義務，尚非勞資雙方協商後即可免除。是以原告與貨櫃運輸作業人員簽署任職切結書第7條第5款（見本院卷第83-84頁）所記載：「運務中到達目的港後，若工作時效已達8小時者，再繼續拖回程櫃回公司勢必逾越法定超時工作之上限，但因工資計算方式及方法，並無計時之概念，而係按完成趟數計酬給付報酬，故公司並無使駕駛員在正常工作時間以外工作之必要，但基於駕駛員之利益及方便之考量，駕駛員得自主選擇在當地休息過夜，隔日再依指派拖櫃回公司，或自主選擇於當日繼續拖回程櫃回到公司（即回家），若選擇當日繼續拖回程櫃回到公司（即回家），隔日補休一天為超時工作之補償。」，顯係違反法律強制規定。

⑵、是以實務上認定勞工延長工時，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，此有上開行政院勞工委員會（現改制為勞動部）81年4月6日（81）台勞動二字第09906號書函參照。渠等勞工黃煌佳、李其同、余淀佶等人，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，更甚者，原告現亦自陳司機於回程至北部(公司)即有超時工作之可能，惟原告未為反對表示或採取積極防止措施，足見原告已有容忍勞工因工作業務致延長工時提供勞務之情形，原告主觀上縱無故意，亦有過失之可歸責事由。再者，勞基法第32條第2項規定旨在保障勞工身心健康與福祉，依勞動基準法第1條制定目的，係屬法律強制規定，縱經勞工同意仍不得違反，且原告基於監督管理之責，自應適時督導並加以杜防，而非任由勞工延長工時逾法定上限。是原告主張不受勞基法第32條第2項之拘束，應屬無據。

㈥、原告主張：「本件貨櫃南北轉運距離長達約 350 公里，司機於抵達南部櫃場裝櫃或卸櫃完畢，若回程到北部（公司）即有超時工作之可能，在此情形下，雇主要求其留在當地過夜，翌日才回程公司，是否合理及符合比例原則，不無疑問」云云。惟查：勞動基準法第 32 條第 2 項規定，勞工之延長工作時間連同正常工作時間日時不得超過 12 小時，乃法律強制規定，與原告之產業性質、工資計算是否為按趟（件）計酬及工作時間是否為做一休一等情，並無關聯，自無所謂是否合理或符合比例原則問題。

㈦、依行政罰法第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。」。查原告於 105 年 5 月 13 日、106 年 8月 9 日及 107 年 8 月 29 日曾因相同違法情事經被告裁罰在案，本次係第 4 次違反，經被告認定違反勞動基準法第32條第2項之規定而予以裁罰確定，已如前述，則原告之代表人、管理人、其他有代表權之人違規行為自屬明知，然其仍未予改正，嗣仍發生本件違規事實，核係出於「明知並有意使其發生」之故意，自應推定為原告之故意，而原告就此亦未主張或舉證已盡選任、監督之責而仍難免本件違規事實之發生，故自應認原告具備責任條件。

㈧、又新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準，乃新北市政府處理勞動基準法事件，為建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力，所訂定之裁罰基準，對於違反勞動基準法第79條第1項第1款、80條之1第1項事件之裁罰，就違反同法第32條第2項之情形，其裁罰基準乃就第4次違規，且其僱用勞工人數101人以上，處30萬元罰鍰（見本院卷第75頁至第78頁）。核此裁罰基準，已斟酌行為人之違規次數，並就其僱用勞工之人數及另違規事業單位是否為上

市或上櫃公司，為加重或減輕之裁罰，復係為細節性、技術性之裁罰標準規定，並未牴觸逾越母法，其規定亦屬明確，並無違反法律保留，被告據以適用，於法即無不合，特併敘明。

㈨、綜上所述，被告審酌原告前因違反同一規定，以本次係第4次違反，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第18條第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第2點第1項所定附表第28項次（違規4次，僱用勞工人數101人以上）規定，於法定罰鍰額度內，裁處罰鍰30萬元整，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並請立即改善，其認事用法，並無違誤。

六、本件判決基礎已臻明確，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，爰併敘明。

七、結論：原處分並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷為無理由，應予駁回，訴訟費用由原告負擔。

八、依行政訴訟法第 236 條、第 195 條第 1 項後段、第 98 條第 1 項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　20　　日

行政訴訟庭　法　官　陳伯厚

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　陳柔吟

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　20　　日