

# 最 高 行 政 法 院 判 決

109年度上字第236號

上 訴 人 桃園汽車客運股份有限公司

代 表 人 黃伯弘

訴訟代理人 宋嬋玲 律師

被 上 訴 人 桃園市政府

代 表 人 鄭文燦

訴訟代理人 黃士洋 律師

吳兆原 律師

康賢綜 律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年1月16日臺北高等行政法院108年度訴字第1183號判決，提起上訴，本院判決如下：

## 主 文

上訴駁回。

上訴訴訟費用由上訴人負擔。

## 理 由

一、緣上訴人係從事汽車客運業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，且屬僱用勞工人數達250人以上之公司。桃園市政府勞動檢查處於民國107年10月17日及10月19日派員前往上訴人之營業處所（桃園市○○區○○路00號3樓）實施勞動條件檢查，發現上訴人所僱駕駛員黃勝生107年9月份薪資明細中，加班費計算基礎未將與勞務提供有關屬於工資之項目（本俸＋辦公費（原判決事實欄誤載為辦公室）／生活津貼＋勤務津貼＋公里獎金＋載客獎金＋服務獎金＋行車獎金＋老殘票格津貼＋伙食津貼）納入核算每小時工資額，而僅依每小時新臺幣（下同）88元核算工資，再依勞基法標準加給，致加班費短少，核有違反勞基法第24條第1項規定，且係3年內第6次違反等情事，乃依同法第79條第1項第1款、第80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基準第16項規定，以107年12月3日府勞條字第10702993

01 71號裁處書（下稱原處分），處罰鍰800,000元，並公布上  
02 訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服，循序提起行政訴訟，  
03 並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。嗣於108年11月27日準  
04 備程序時為訴之變更，聲明：訴願決定撤銷；原處分關於裁  
05 罰上訴人罰鍰800,000元部分撤銷；確認原處分關於公布上  
06 訴人名稱及負責人姓名部分違法。經原審法院判決駁回後，  
07 乃提起本件上訴。

08 二、上訴人起訴之主張及被上訴人於原審之答辯，均引用原判決  
09 所載。

10 三、原判決駁回上訴人之訴，其理由略謂：

11 (一)依上訴人自行制定於105年1月1日實施之行車人員待遇一覽  
12 表所示，上訴人係以基礎工資88元、公里津貼、載客津貼計  
13 支加班津貼（加班費）；其中公里津貼、載客津貼均以實際  
14 計支，前者按行駛路線或班別之不同，每公里計支1元或1.7  
15 元或予以加支、補貼，後者則按營收每15元支1元（學生認  
16 同卡每刷卡1次1元），可見上訴人所謂「加班津貼」中，公  
17 里津貼及載客津貼分別係以駕駛員每日達成之里程數、載客  
18 數（或票價收入）予以計支，顯然係以駕駛員之工作成果或  
19 業績量作為計算支給的基礎，與駕駛人是否加時工作無關，  
20 自與勞基法上之加班費係屬延長「工作時間」所加給之勞務  
21 報酬，性質上明顯不同，是其名稱固稱之為「加班津貼」，  
22 然實非勞基法上之加班費。

23 (二)上訴人於審理時固陳稱：假設上訴人公司駕駛員在該月沒有  
24 加班的話，不會有公里獎金、載客獎金，如果有加班的話，  
25 就會依據里程、載客數計發公里獎金、載客獎金，公里獎  
26 金、載客獎金約定時就是放在加班津貼項下等語。惟上訴人  
27 計支公里獎金、載客獎金時，並未將「正常工作時間（8小  
28 時）以內」、與「超過正常工作時間」之里程數、載客數  
29 （或票價營收）分別列計，則依上訴人主張，如駕駛員於正  
30 常工作時間內之工作成果（里程數、載客數，下同），一旦  
31 超過8小時工作時間之時，即得全數列計；反之，即便工作

01 時間已經接近8小時，在未達8小時時，仍一概不計，分秒之  
02 間，駕駛員報酬落差竟如此之大，顯非合理，如謂以此鼓勵  
03 員工加班（上訴人於審理時即謂：實務上因為尖峰、離峰的  
04 交通狀況很難控制在8小時，假設1天排班只能6小時的話，  
05 可能1天只能跑3趟，對上訴人而言，排班值勤會有問題，所  
06 以希望勞工可以配合適度加班，而公里獎金、載客獎金是鼓  
07 勵大家多載客，等於是獎勵性質等語。）則反而與加班制度  
08 意在以經濟手段抑制雇主要求勞工加班之誘因的本旨相悖  
09 離。實則，上訴人所謂公里獎金、載客獎金，既係以駕駛員  
10 之工作成果作為計支給與之標準，而該工作成果又與駕駛員  
11 所從事之駕駛業務具有緊密不可分離之關係，顯見該公里獎  
12 金、載客獎金即係駕駛員提供勞務所得之報酬，其性質上即  
13 屬於工資無誤。據此，上訴人既係以駕駛員之工作成果計支  
14 公里獎金、載客獎金，屬於工資之性質，且依本件駕駛員黃  
15 勝生時數統計表觀之，黃員107年9月份工作日，每日工作均  
16 超過正常工時，使得該等「加班津貼」無從劃分何者屬於正  
17 常工時工資，何者屬於超過正常工時之加班工資，上訴人或  
18 許意在簡化計算給與數額之繁雜性（必須按時間階段計  
19 支），然未予分段計支的結果，該項制度明顯已模糊兩者界  
20 線，致無從審認其所支付或應支付之加班費，是否至少合乎  
21 法定標準，是上訴人以包含所謂公里獎金、載客獎金予以計  
22 支「加班津貼」，自難確認係至少合乎勞基法法定標準之加  
23 班費支給方式。

24 (三)勞基法上計支延長工作時間之工資，係以「平日每小時工資  
25 額」為計算基數，而非「基本工資」，上訴人自應將屬於工  
26 資性質之公里獎金、載客獎金列入計支加班費計算基數之平  
27 日每小時工資額中，而非逕認給予勞工之薪資只要高於基本  
28 工資及按基本工資計算之加班費總和，即屬合法。而因上訴  
29 人未將原屬工資性質之公里獎金、載客獎金納入加班費計算  
30 基數，就加班費之核計而言（注意：非總薪資），無論勞工  
31 每月受領「加班津貼」數額多寡，必然低於按法定標準（平

01 日每小時工資額，應將公里獎金、載客獎金納入後予以計算  
02 平日每小時工資額)所計得之加班費，是上訴人之主張及另  
03 陳稱公里獎金、載客獎金所據以計算之基礎並非全然係在駕  
04 駛員平日之正常工時內工作所產生，被上訴人逕為認定該等  
05 金額全屬勞工平時正常工時工資，顯有違誤等語，均無從為  
06 其有利之認定。

07 (四)雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，應依法  
08 定標準(平日每小時工資額)加給，勞基法第24條第1項已  
09 有明文規定；且關於工資之定義，不僅於同法第2條第3款予  
10 以明文定義，且勞基法主管機關改制前行政院勞工委員會亦  
11 作成85年2月10日(85)台勞動二字第103252號函釋：「工  
12 資定義重點應在該款(按：指勞基法第2條第3款)前段所敘  
13 『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下  
14 文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪  
15 金』、『按計時…獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性  
16 給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時…獎金、  
17 津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視  
18 其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。」等內容供參，該  
19 函釋意旨乃係就勞基法第2條第3款規定內涵作進一步闡釋，  
20 所為釋示內容尚能掌握工資概念之核心即「勞工因工作而獲  
21 得之報酬」，與法律規範意旨相符，且無違法律保留原則，  
22 自可供行政機關執法之參考及勞雇雙方參採為釐定權利義務  
23 之依據。再者，有鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，為使勞雇  
24 雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整  
25 資訊，勞基法於105年12月21日修正時，於第23條第2項明文  
26 規定雇主應置備勞工工資清冊，將「工資各項目計算方式明  
27 細」之事項(包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之  
28 金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他  
29 法律規定之項目。參見該條修正理由)記入，勞基法施行細  
30 則據此增訂第14條之1規定，是上訴人自應就工資之項目及  
31 計算方式明細予以明確列記於工資清冊上，並據此核算延長

01 工時之工資（加班費），如仍有疑義，亦可向主管機關諮詢  
02 釐清，自不得僅據實務見解未見一致，即遽採有利於己之見  
03 解，而主張得以適用行政罰法第8條但書關於減免行政罰責  
04 之規定。

05 (五)基於契約自由原則，勞雇雙方固可就勞動條件予以合意議  
06 定，惟除勞基法另有規定外，所為之約定仍不得低於勞基法  
07 所定之標準，勞雇雙方僅能在至少合乎勞基法所定最低勞動  
08 條件之前提下議約，以周全保障勞工權益。勞基法第24條規  
09 定，並未如同法第22條第1項、第2項、第23條等規定，設有  
10 當事人另有約定得排除法律規定之明文，復非勞基法第84條  
11 之1所列經中央主管機關核定公告得由勞雇雙方另行約定而  
12 排除強制規定適用，並報請當地主管機關核備之規定，其為  
13 強制規定，是勞基法第24條是否足以因應不同行業別之業種  
14 性質或特殊需求，確實值得進一步研求，惟在法律未修正  
15 前，上訴人仍應設計合理又合法之薪資結構，而非不顧法律  
16 強制規定，一意採用簡便卻不符法規意旨之計支方式予以因  
17 應等語。

#### 18 四、上訴意旨略謂：

19 (一)依勞基法第1條第2項、第21條第1項、第24條第1項規定及實  
20 務見解（最高法院108年度台上字第1540號、105年度台上字  
21 第1906號民事判決、臺灣高等法院108年度勞再易字第2號、  
22 107年度勞上易字第117號民事判決、臺灣高等法院高雄分院  
23 107年度勞上易字第1號民事判決、臺灣高等法院暨所屬法院  
24 99年法律座談會民事類提案第15號參照），基於契約自由原  
25 則，關於勞工應得之工資總額，原則上得依工作性質之不  
26 同，由勞、雇雙方加以議定，僅所議定之工資數額不低於基  
27 本工資及按基本工資加計之延長工資。因此若勞雇雙方合意  
28 約定之勞動條件未低於勞基法之標準，包括行政機關、司法  
29 機關在內之任何人均不得謂其約定無效或以任何方式企圖變  
30 更勞雇間之勞動條件。上訴人之駕駛員於受僱之初有用印簽  
31 署「勞動契約書」，即與上訴人已就勞動條件及報酬達成合

01 意〔依該契約第5條約定，「甲方（即上訴人）對於乙方  
02 （即駕駛員）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以  
03 上，乙方同意接受，……」而甲方（即上訴人）公司之薪資  
04 標準即為「行車人員待遇一覽表」〕，且依行車人員待遇一  
05 覽表所約定之加班津貼〔1.以時薪88元計算者（2小時以內  
06 為117元，2至4小時以內為146元，休假日每日為704元）、  
07 2.公里津貼、3.載客津貼〕發給方式，遠優於勞基法及以每  
08 月基本工資計算所得之金額，此等加班費計算給付方式之約  
09 定，應屬有效，且未悖於勞基法，應為法之所許，被上訴人  
10 自不得以任何方式企圖變更上訴人與駕駛員間之勞動條件。  
11 原審除未察上訴人與駕駛員就任職期間之薪資計算方式已達  
12 成合意，且該約定計算給付之金額不低於法定基本工資，實  
13 屬有利於駕駛員，與勞基法第21條規定意旨相符外，復認延  
14 長工作時間之工資，不得以法定基本工資為計算基數；公里  
15 獎金及載客獎金係駕駛員平日正常工作時間之工資，應全數  
16 計入勞基法第24條所稱平日每小時工資額內，用以計算加班  
17 費，上訴人將公里獎金及載客獎金排除於工資之範圍，與勞  
18 基法第24條第1項規定相違等情，原判決顯有未依勞基法第2  
19 1條規定認定工資得由勞雇雙方議定之判決不適用法規及認  
20 定上訴人違反勞基法第24條之適用法規不當之違法。

21 (二)公里獎金、載客獎金除係屬於上訴人給付加班津貼數額之計  
22 算方式之一以外，依公里獎金計算明細表及載客獎金計算明  
23 細表，公里獎金、載客獎金係依當月行駛公里數與載客數之  
24 累計總額而給付之加班津貼，且其金額為變動，並未區分為  
25 正常工時或非正常工時而計算給付，由此可知，公里獎金、  
26 載客獎金非係勞基法第24條所稱用以計算延長工作時間工資  
27 之平日每小時工資，自不得將公里獎金、載客獎金全部列為  
28 平日每小時工資。詎原審就認定公里獎金、載客獎金是否得  
29 列為平日正常工時之工資乙節，有對公里獎金計算明細表及  
30 載客獎金計算明細表之重要證據漏未斟酌，亦有未依職權調  
31 查證據或行使闡明權命當事人提出更為詳盡之事證資料以為

01 說明，並使當事人得為事實上及法律上適當完全之辯論，亦  
02 未向當事人發問或告知，令其陳述事實、聲明證據，或為其  
03 他必要之聲明及陳述，進而未察公里獎金、載客獎金僅係上  
04 訴人給付加班津貼數額之計算方式之一，且非僅以單純正常  
05 工作時間之基數計算，實不得以之計入平日每小時工資，逕  
06 用之以計算加班費，且將公里獎金、載客獎金全數列為平日  
07 每小時工資額，原判決顯有違反證據法則、行政訴訟法第12  
08 5條、第133條等規定，而有判決不適用法規之之違法，且原  
09 審認「公里獎金、載客獎金須列為平日每小時工資」之理由  
10 為公里獎金、載客獎金等加班津貼未予分段計支、加班費與  
11 工資應明確區分，而認公里獎金、載客獎金非加班津貼，然  
12 並未提出法律依據及敘明理由，而有判決理由不備之違法。  
13 又依改制前行政法院83年度判字第1162號判決意旨，臺灣桃  
14 園地方法院106年度勞訴字第72號民事判決已調查認定公里  
15 獎金、載客獎金不應列入駕駛員平日正常工時之工資，則原  
16 審於判斷公里獎金、載客獎金是否應列入駕駛員平日正常工  
17 時之工資乙節，於無相異之證據之情況下，應無為相反之認  
18 定之理。詎原審於無確切反證之情況下，率予否認民事判決  
19 認定事實之證據力，逕認公里獎金、載客獎金應列入平日正  
20 常工時之工資，顯有違反證據法則而屬判決違背法令。

21 (三)退萬步言，縱原審認上訴人應將「公里獎金」、「載客獎  
22 金」納入駕駛員正常工時之工資內並據以計算加班費，但就  
23 「勞雇雙方另行議定假日及平日延長工作時間工資加給之計  
24 算方式，且該方式約定之工資並未低於法定基本工資，勞工  
25 可否再行計算請求雇主給予例休假日及延長工時之工資」之  
26 爭議，於不同法院間採有不同見解，在尚未經終審法律審法  
27 院或司法院大法官統一解釋之前，上訴人未將「公里獎  
28 金」、「載客獎金」納入駕駛員正常工時工資並據以計算延  
29 長工時工資，主觀上實係因有其他民事法院見解（最高法院  
30 108年度台上字第1540號、105年度台上字第1906號民事判  
31 決、臺灣高等法院108年度勞再易字第2號、107年度勞上易

01 字第117號民事判決、臺灣高等法院高雄分院107年度勞上易  
02 字第1號民事判決、臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談  
03 會民事類提案第15號參照)之支持，且係出於避免計算假日  
04 及平日延長工作時間加班費之繁雜，並得顧及客運業司機所  
05 憑以計算加班費之平日工資數額確定之經濟合理利益之考  
06 量，而不得不、也難以避免地採取不為被上訴人所採之法律  
07 見解而為，實屬合於經濟理性且法理說明上具有相當合理理  
08 由之舉，核此情形，應認要求上訴人採合於勞基法意旨之見  
09 解乃屬無期待可能，而有行政罰法第8條後段之阻卻責任事  
10 由的存在，應免除對上訴人之處罰。原審卻認被上訴人依勞  
11 基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，對上訴人加  
12 以裁罰於法未違，顯有違誤，其不僅未採信民事法院與行政  
13 法院之判決間確實存有不同見解，亦未敘明不採信之理由，  
14 逕認定行政法院有明確之解釋及判決，故上訴人不得主張  
15 「無期待可能性」原則而依行政罰法第8條後段規定，免除  
16 裁罰，有判決理由不備、不適用法規之違法等語，為此請求  
17 廢棄原判決，並就廢棄部分，發回原審法院更為審理，或撤  
18 銷訴願決定及原處分關於裁處上訴人罰鍰800,000元部分，  
19 且確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分為違  
20 法。

21 五、經核原判決駁回上訴人於第一審之訴，尚無不合。茲援引相  
22 關法規如附表，再予補述如下：

23 (一)按工作時間於勞動契約中乃是最主要的勞動條件之一，也是  
24 勞資關係中重要的核心問題。對於雇主而言，為使事業達到  
25 最大效能，自期待勞工提供不設限之工作時間；惟勞工雖可  
26 因工時之延長而獲得較多之報酬，但不加設限提供人力之結  
27 果，可能傷害勞工健康，進而影響勞資和諧關係。勞基法為  
28 防止弱勢勞工屈從現實之困境發生，因而對於雇主使勞工延  
29 長工時工作，定有嚴謹之規定。其勞基法第30條第1項先規  
30 定勞工之正常工時，以為框架；再嚴格規範雇主使勞工在正  
31 常工作時間外工作之要件及程序。例如，同法第32條第1項



01 規定應經工會同意，如事業單位無工會者，應經勞資會議同  
02 意。雇主如未經勞基法所定程序，使勞工超過法定工作時間  
03 工作，則會受到處罰（同法第79條第1項參照）。另一方面，  
04 在勞動契約關係上，雇主延長工作時間時，應依同法第  
05 24條所定標準加給延長工作時間之工資，且同法第39條亦明  
06 文規定雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發  
07 給。核其立法目的無非以法律規定雇主於勞工每日工作超過  
08 8小時，或於休假日工作時，必須給付更多工資，經由賦予  
09 雇主給予加班費之義務，以減少雇主使勞工延長工時或於例  
10 假日工作之情形，達到保護勞工之效果。故加班費之性質必  
11 須係因超時工作而獲得之工作代價，且須較之正常工時之工  
12 資為高而合於勞資法第24條第1項之標準。故必先有平日工  
13 資，方有計算加班費之基礎。而工資為雇主因勞工提供人力  
14 而給付之報酬，與勞務具有對價性，其金額之高低繫之於勞  
15 工之技術、資歷、敬業程度，及勞務之難易、專業程度（此  
16 為學界所稱之「勞動之對價性」）。因之，不同勞工從事相  
17 同性質之工作時，彼此間隨其資歷、技能、敬業程度，應有  
18 相應之不同報酬，則據以核算加班費之結果，同樣可以使其  
19 獲得之延長工時加班費，具有「勞動對價性」，始合於人力  
20 市場之基本原則。

21 (二)經查，原判決調查上訴人行車人員待遇一覽表（見訴願卷第  
22 121頁）之記載，列為加班津貼項下之公里津貼、載客津  
23 貼，均以實際計支，前者按行駛路線或班別之不同，每公里  
24 計支1元或1.7元或予以加支、補貼，後者則按營收每15元支  
25 1元（學生認同卡每刷卡1次1元），因認所謂「加班津貼」  
26 中，公里津貼及載客津貼分別係以駕駛員每日達成之里程  
27 數、載客數（或票價收入）予以計支，顯然係以駕駛員之工  
28 作成果或業績量作為計算支給的基礎，與駕駛人是否延長工  
29 時工作缺乏直接之連結，自與勞基法上之加班費係屬延長  
30 「工作時間」所加給之勞務報酬，性質不同，有名不符實之  
31 情事。又審酌上訴人於原審陳稱如駕駛有超時工作，即依據

01 里程、載客數計發公里獎金、載客獎金，並列計於加班津貼  
02 項下等語（原審卷第414頁），以上訴人此種列計加班方  
03 式，並未將正常工作時間（8小時）以內，及超過正常工時  
04 之里程數、載客數（或票價營收），分別列計，即已模糊正  
05 常工時之報酬與延長工時之報酬間之界線，致無從審認其所  
06 支付或應支付之加班費，自難確認係至少合乎勞基法最低法  
07 定標準之加班費支給方式。另勞基法於105年12月21日修正  
08 時，特於第23條第2項明文規定雇主應置備勞工工資清冊，  
09 將「工資各項目計算方式明細」之事項（包含平日每小時工  
10 資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假  
11 別之金額及其計算，及其他法律規定之項目。參見該條修正  
12 理由）記入，勞基法施行細則據此增訂第14條之1規定，故  
13 上訴人自應遵循辦理，如有疑義，亦可向主管機關諮詢釐  
14 清，自不得執民事法院所為有利於己之見解，持續忽略勞動  
15 法令明示之誠命規範，而主張得以適用行政罰法第8條但書  
16 關於減免行政罰責之規定。故認被上訴人以上訴人有違反勞  
17 基法第24條第1項應按標準給付延長工時工資之規定，且為3  
18 年內第6次違反等情事，而依同法第79條第1項第1款、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 基準第16項規定，以原處分處罰鍰800,000元，並公布上訴  
21 人名稱及負責人姓名，為合法有據。經核原審調查證據認定  
22 事實，並無違反論理法則或經驗法則等一般證據法則，所為  
23 法律判斷亦無悖於勞基法關於延長工時加發工資之制度意  
24 旨，並無違誤。

25 (三)上訴意旨主張該公司加班費之計算，不僅只有公里津貼、載  
26 客津貼而已，以該公司支薪之薪資結構，所支付之加班費超  
27 過按基本工資計算之加班費，優於勞基法之最低保障，且經  
28 勞資雙方合意而成立，符合勞基法第21條之規定，復為民事  
29 法院所肯認；原審指上開2項獎金應納入計算勞工所領之平  
30 均工資內，未解該2項獎金依行駛公里數、載客人數而有每  
31 月變動之可能，實乃漏未斟酌上訴人之公里獎金、載客獎金

01 計算表，又未闡明曉諭上訴人聲明補充證據以供調查；復置  
02 民事判決已經否定該2項獎金應計入正常工時工資計算之證  
03 據力於不顧；又民事法院已肯認勞資所合意之加班費超過勞  
04 基法之最低保障，即屬適法，在此見解之下，要求上訴人依  
05 主管機關之見解辦理，實屬難以期待，原審未加審酌亦未說  
06 明何以對上訴人不具期待可能性之行為，仍予以裁罰之合法  
07 性，實有判決不適用勞基法第21條規定，及適用同法第24條  
08 不當，及違反行政訴訟法第125條、第133條規定，並有認定  
09 事實違反證據法則之違誤、判決理由不備云云。惟查，依上  
10 訴人主張之加班費計算標準，係以每小時88元為勞基法第24  
11 條所指之勞工「平日每小時工資」計算得出之金額（上訴人  
12 稱之為應稅加班津貼，免稅加班津貼），再加上前揭2項獎  
13 金，此經上訴人於原審以準備書（二）狀敘明，附於原審卷  
14 第304、305頁，及有上訴人行車人員待遇一覽表附於訴願卷  
15 第121頁可憑。此一加班費計算邏輯，顯示其主張為加班費  
16 者，含有加班津貼及前開2項獎金2大部分，則(一)其乃不論勞  
17 工資歷、技能等重要之人資因素，悉以每小時88元為「平日  
18 每小時工資」為基礎，此部分已無法彰顯前述「勞動對價  
19 性」；(二)又所稱公里津貼、載客津貼，乃不分時段將行駛公  
20 里、載客人數悉予計算，即混淆正常工時與延長工時之概  
21 念。以上2點即無法合致勞基法計算最低加班費之法制框  
22 架，乃以勞工每小時工資按其延時加班之時段，逐級加成計  
23 算，以反應足以補償勞工延長工時所為犧牲之意旨。上訴人  
24 尚不得僅以其發給加班費之方式為勞資所合意，且已優於勞  
25 基法之最低工資保障，卸免勞基法為達到保障勞工應有工時  
26 限制及合理待遇之目的所規定之加班費制度。至原審指應將  
27 公里獎金、載客獎金一併計入工資計算一節，可能將超過正  
28 常工時之部分計入，亦有未符延長工時乃指在正常工時之外  
29 工作之意義等法律意見，對認定上訴人前述違規事實之法律  
30 涵攝過程，不具意義，亦不足以推翻前揭原審合法之判斷。  
31 實則，上訴人如囿於產業特性，有意設計以勞資合意之其他

01 給付名目取代法定標準之加班費，則至少應設計其加班費之  
02 計算方式，乃以正常工時之常態給付加乘之邏輯，以符合勞  
03 基法第24條第1項之因加班時數多寡，而按不同級距之加乘  
04 比例計算之給付，以與正常工時之給付相區別，俾符加班費  
05 之性質。至所指民事法院所持見解與行政法領域之見解不同  
06 一節，此乃不同審判權法院本於處理事務之差異性與各別法  
07 領域對應原理原則之不同所作成之不同獨立判斷（民事法院  
08 是以處理工資應否補發之爭議為其目標，而非檢視保護勞工  
09 法令之法制框架有無被遵守）。原審自不受任何民事判決見  
10 解之拘束。另有關上訴人主張無期待可能性何以不採，已經  
11 原審敘明如前述。是以，本件原審所為判斷尚無上訴人所指  
12 違背法令之情事，本件上訴為無理由。

13 (四)綜上所述，原判決已就上訴人加班費之計支，如何未符勞基  
14 法第24條第1項規定，原處分及訴願決定並無違誤等節，詳  
15 敘其事實認定及法律判斷，另對上訴人在原審之主張如何不  
16 足採之論據取捨等，亦已詳為論斷，難認原判決有何判決不  
17 適用法規或適用不當之違背法令情形。本件上訴難認為有理  
18 由，應予駁回。

19 據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第  
20 98條第1項前段，判決如主文。

21 中 華 民 國 110 年 10 月 28 日

22 最高行政法院第三庭

23 審判長法官 帥 嘉 寶

24 法官 鄭 小 康

25 法官 林 玫 君

26 法官 洪 慕 芳

27 法官 李 玉 卿

28 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

29 中 華 民 國 110 年 10 月 28 日

30 書記官 楊 子 鋒