

臺北高等行政法院判決

111年度訴字第17號

111年10月13日辯論終結

原告 和盛通運股份有限公司

代表人 葉健智（董事長）

訴訟代理人 陳祖德 律師

王志超 律師

劉書紋 律師

被告 基隆市政府

代表人 林右昌（市長）

訴訟代理人 吳志忠

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年11月17日勞動法訴二字第1100010820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。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……。二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。……。五、依第197條或其他法律之規定，應許為訴之變更或追加。」行政訴訟法第111條第1項、

01 第2項、第3項第2款、第3款、第5款定有明文。又同法第196
02 條第2項規定：「撤銷訴訟進行中，原處分已執行而無回復
03 原狀可能或已消滅者，於原告有即受確認判決之法律上利益
04 時，行政法院得依聲請，確認該行政處分為違法。」原告提
05 起本件訴訟時，原係聲明求為判決：「訴願決定及原處分均
06 撤銷。」（本院卷第11頁）嗣於訴訟中變更訴之聲明為：
07 「1. 訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。2. 確認原處分
08 關於公告原告公司名稱及負責人姓名部分違法。」（本院卷
09 第444頁）。前開訴之變更係主張本件起訴後，因原處分關
10 於公布原告名稱及負責人姓名業已執行完畢，而有行政訴訟
11 法第196條第2項規定之適用，核其請求之基礎不變，且被告
12 於訴之變更並無異議，而為本案之言詞辯論，依據前開規
13 定，其訴之變更，本院認為尚屬適當，應予准許。

14 二、事實概要：

15 原告從事汽車貨運業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之
16 行業。經被告所屬社會處於民國110年3月4日實施勞動檢
17 查，發現原告所僱勞工楊○○（下稱楊君）擔任聯結車貨車
18 司機，依行車紀錄顯示其於109年11月3日自4時55分至21時
19 40分、11月5日自4時20分至21時40分及11月9日自4時40分至
20 21時40分，正常工作時間連同延長工作時間有1日超過12小
21 時之情形，違反勞基法第32條第2項規定，被告爰依同法第
22 79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以110年4月23日基
23 府社關罰貳字第1100217843號裁處書（下稱原處分），處原
24 告罰鍰新臺幣（下同）2萬元整，並公布原告名稱及負責人
25 姓名。原告不服，提起訴願經決定駁回，遂提起本件行政訴
26 訟。

27 三、原告之主張及聲明：

28 （一）原告並無規定司機之打卡或簽到時間，楊君之工作時間係以
29 交接日報表為據：

30 1. 原告從事商港碼頭船舶貨物裝卸承攬業務已歷數十年，楊君
31 自94年5月9日起受僱原告擔任聯結車貨車之司機，駕駛原告

01 所提供配置歸其專用之大貨車，拖車鑰匙只有司機能使用，
02 不必打卡或簽到。原告通常於前一日下班前派案給司機，有
03 意願接受派案之司機，考慮交通因素，自主任意選擇於清晨
04 4、5點鐘人車稀少之時刻開車出去，避開尖峰時段，下午同
05 為避開尖峰時段，遂延至6、7點鐘時再回公司，中途司機可
06 自行至休息站吃飯、休息、聊天或在車上吹冷氣、滑手機。
07 故司機可自由決定是否願意接受派案，出勤時間亦可自主安
08 排，公司並無硬性規定上下班時間，亦未採齊頭式打卡或簽
09 到時間。

10 2.司機接受公司派案後出車領貨，到港邊等候貨輪卸下拖運之
11 各種大小車輛，將之拖至保稅倉儲存放；或受報關行或受汽
12 車經銷商之通知至保稅港區倉儲內提領拖運車輛到公司之存
13 放地點停放；或經託運客戶通知後將車輛載往指定之地點進
14 行交貨。因船運到岸時間不定，且客戶車輛需求之時段不
15 同，故各司機駕駛曳引拖車出勤時間，須視實際接單時間後
16 之情形決定，再由司機自主決定出車時間及返回公司之時
17 間。當司機送貨完畢回公司，按其當天所載送之送貨地點、
18 車輛數，填寫「交接日報表」，並自填「回廠里程數」及
19 「出廠里程數」，及記錄「接班時間」、「交班時間」、
20 「客戶代號」、「廠商名稱」、「車身號碼」、「台數」、
21 「起迄地點」，自行計算工資後呈交經理查核後，送交會計
22 計算當月份薪資，並非以車輛之行車紀錄器為依據。

23 3.楊君擔任原告司機已16年，知悉上下班時間屬於彈性工作時
24 間，不受勞基法第30條、第32條限制，即令原告未與楊君簽
25 訂書面契約，但兩造間原已存在之勞動契約，即已潛在性約
26 定以彈性工時服勞務，應為實質彈性時間之工作者，不因其
27 有無簽立書面契約而有不同，蓋因此類工作之性質係拖卸進
28 口汽車，必需配合船舶等待港務局船運公司安排停靠後才能
29 作業；汽車貨物提領也是需要保稅倉儲駐海關司人員同意放
30 行，始能提領作業，時間上無法預先硬性準確規劃，全都委
31 由司機自主配合領車時間，自行安排出車作業，況且運送範

01 圍擴及全省，每位司機運送路線不同，並非固定路線或區
02 域，司機必須視當日接獲指派運送區域，自行規劃行駛路
03 線，避開道路交通尖峰擁塞時段以及與客戶約定領車之時
04 間，在如此不確定因素之情形下，公司無法限制或硬性規定
05 每位司機，在同一個上下班時間或者每位司機不同的上下班
06 時間，祇能由每台車之駕駛自行安排決定出車時間。

07 (二)司機薪資並非以工作時間核算，與工時長短無關：

08 原告核算工作薪資之方式，係以司機本薪，加上每月固定延
09 長工時津貼併同其他工作獎金計算。延長工時津貼部分，係
10 原告依司機共同議決，無論有無延長工時，統一固定每月於
11 薪資中核給4,500元津貼；而107年11月1日再通過「行駛不
12 同路段」及「載運不同車輛」核發工作獎金之方案，根據送
13 貨距離遠近及載運車輛種類之不同而決定，以載運車輛之
14 「台數」作為計算單位，類同於計件性質，此由於公司無法
15 掌握查證司機之上下班時間，只能以送貨業績數及載運里程
16 核薪。若司機每月工作獎金達一定金額後，每半年累計再加
17 發績效獎金，跑的愈勤，薪資愈多，此制度已明顯優於勞基
18 法之固定薪資勞動條件。故薪資並非以工作時間來核算，與
19 其何時到班、何時下班等時間之長短無關。楊君亦遵行此制
20 度甚久，無任何異議，基於誠信原則，不應於離職後向原告
21 主張受僱期間工作超時之加班費，有失公允。

22 (三)被告並無積極證據證明楊君確有超時工作之情事：

23 依楊君固定駕駛車輛之行車紀錄（即大餅圖），無法判讀其
24 是否實際操作公司所指派之工作或者從事私人事務，無從得
25 知其工作時間已逾8小時，且有延長工作時間逾12小時之情
26 事。再者，若司機確實因公司需要而加班，應於交接日報表
27 內載入於何時工作至何時，在何處做了何項工作，而楊君於
28 109年11月3日、11月5日、11月9日交接日報表，不僅未記明
29 接班時間及交班時間，也未舉其延長工時係作公司指派之工
30 作，焉能證明其出車在外係延長工時，係從事公司指派之工
31 作，而非處理私人事務或探視其親友。被告未予調查何以楊

01 君於11月3日、5日及9日要選擇在天未亮即出車？為何拖到
02 深夜始歸回？上開時間是否為雇主安排其提供勞務之時間，
03 而使其延長工時抑或楊君自主決定其工作時間？各作何事？
04 且司機因經驗深淺，技術熟練程度不一，是以在外工作時間
05 長短不同，被告徒以臆測泛稱，大約要200分鐘才能送完車
06 輛，並無科學依據純屬臆測推估，顯非可取。原告為勞基法
07 第84條之1工作者，雖未向被告核備，但該制度對勞工有利，
08 難謂約定不生效力，縱令原告不符勞基法第32條第2項
09 規定，但工作性質特殊，原告尊重配合司機自治自律機制，
10 被告對此有利於勞工之情形未予審酌，殊有未洽。

11 (四)爰聲明求為判決：1. 訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤
12 銷。2. 確認原處分關於公告原告公司名稱及負責人姓名部分
13 違法。

14 四、被告之答辯及聲明：

15 (一)原告違反勞基法第32條第2項規定之事證明確：

16 依據楊君固定駕駛車輛之行車紀錄，顯示之行車時間109年
17 11月3日自4時55分至21時40分、11月5日自4時20分至21時40
18 分及11月9日自4時40分至21時40分，行車時間合計超過12小
19 時，此為被告110年3月4日勞動條件檢查訪查時所自認。原
20 告如對楊君出勤情形有所質疑（何以選擇在天未亮即出車？
21 為何拖到深夜始歸回？）自得藉由管理手段進行查核確明，
22 以覈實記載勞工出勤情形作成紀錄，並於勞動條件檢查時提
23 出，惟原告未提出楊君行車紀錄之行車時間哪些部分不屬於
24 勞工工作時間之佐證資料，或其他記載勞工實際出勤情形之
25 工時紀錄，被告依據行車紀錄資料及勞動條件檢查紀錄，認
26 定原告違反勞基法第32條第2項規定屬實，並無違誤。又原
27 告所營事業為汽車貨運及汽車貨櫃貨運業，並非勞基法第84
28 條之1工作者。

29 (二)並聲明求為判決：原告之訴駁回。

30 五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘
31 為兩造所不爭執，並有：原處分（本院卷第123至127頁）、

01 訴願決定（本院卷第129至138頁）、楊君交接日報表（本院
02 卷第17至84頁）、被告110年3月4日勞動條件檢查會談紀錄
03 表（本院卷第171至174頁）、被告110年3月4日勞動檢查訪
04 查談話紀錄表（本院卷第175至177頁）、109年11月原告員
05 工薪資表、楊君行車紀錄大餅圖、排班表（本院卷第179至
06 181頁、第183頁、第187至189頁）、被告110年3月26日基府
07 社關貳字第1100210893號陳述意見通知書（本院卷第191至
08 192頁）、原告陳述意見書（本院卷第195至198頁）、原告
09 拖車工作內容說明（本院卷第285至313頁）、臺灣基隆地方
10 法院110年度勞訴字第16號言詞辯論筆錄（本院卷第269至28
11 4頁）、楊君109年11月份薪資明細、原告公司駕駛員待遇支
12 付辦法、司機獎金手冊、年終獎金發放標準公告（本院卷第
13 367至387頁）等文件可參，自堪認為真正。是本件爭執事項
14 厥為：被告依勞動檢查訪談紀錄及車輛行車紀錄，認定楊君
15 於109年11月3日、5日及9日之正常工作時間連同延長工作時
16 間，有1日超過12小時之情形，有無違誤？

17 六、本院之判斷：

18 (一)本件應適用之法令：

- 19 1. 按勞基法第32條規定：「（第1項）雇主有使勞工在正常工
20 作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無
21 工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。（第2
22 項）前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日
23 不得超過12小時；延長之工作時間，一個月不得超過46小
24 時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議
25 同意後，延長之工作時間，一個月不得超過54小時，每3個
26 月不得超過138小時。」第79條第1項第1款規定：「有下列
27 各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰
28 鍰：一、違反……第32條……規定。」第80條之1第1項規
29 定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其
30 事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條
31 文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處

01 罰。」第84條之1規定：「（第1項）經中央主管機關核定公
02 告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例
03 假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受
04 第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。
05 一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇
06 性之工作。三、其他性質特殊之工作。（第2項）前項約定
07 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
08 健康及福祉」又同法施行細則第20條之1：「本法所定雇主
09 延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過8小時或
10 每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2
11 項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過
12 變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第36條所定休息日
13 工作之時間。」審酌勞動契約乃雙務契約，勞工係在約定之
14 正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給
15 付，勞基法第24條雖規定雇主對於延長工作時間之勞工負有
16 給付延長工作時間工資之義務，惟依同法第32條第1項、第2
17 項規定，雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必要
18 者，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間之工
19 資，且延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超
20 過12小時等限制。是勞工在正常工作時間外，延長工作時
21 間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞
22 務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所
23 延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受
24 領，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之
25 意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本
26 於勞動契約及勞基法規定給付延長工時工資之義務，此不因
27 雇主採取加班申請制而有所不同，否則無法避免資方以其優
28 勢，迫使勞工事實上延長工作時間，卻未申請加班，致無法
29 達到保護勞工之立法目的。

- 30 2. 次按勞基法第30條第5項、第6項：「雇主應置備勞工出勤紀
31 錄，並保存5年。」「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。」勞基法施行細則第21條第1項：「本法第30條第5項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」準此，勞基法第30條第5項及第6項課予雇主應置備勞工出勤紀錄，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，並有保存5年之法定義務，係為使勞工出勤紀錄，處於可隨時提供勞工或勞動主管機關檢視之狀態，以備勞雇雙方發生工時、工資等爭議時，有客觀證據得以審認，避免空言爭執，徒增衝突紛擾，並兼有保障勞工及雇主雙方權益，以達成促進勞雇關係和諧之目的。其次，勞動部為因應產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，勞工在事業場所外從事工作之類型日益增加，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態不同，常有「工作時間認定」、「出勤紀錄記載」等爭議情事。為提供事業單位就新聞媒體工作者、電傳勞動工作者、外勤業務員及汽車駕駛在外工作之「工作時間」認定及「出勤紀錄」記載之參考，以保障其勞動權益，特以104年5月6日勞動條三字第1040130706號函訂頒「勞工在事業場所外工作時間指導原則」（嗣以106年11月30日勞動條三字第1060132271號函修正）略以：「二、在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：……（四）在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。但發生需使勞工延長工作時間之情形者，雇主應記載交付工作之起始時間。勞工執行交付工作於正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作始能完成者，經雇主使勞工延長工作時間，勞工於完成工作後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，並留存紀錄，雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間。……（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例

01 如：行車紀錄器、GPS紀錄器、電話、手機打卡、網路回
02 報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，
03 於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。（七）勞工正常工
04 作時間結束後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工
05 作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀
06 錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間
07 紀錄。……」之適用，亦即工作時間之記錄，不以事業單位
08 之簽到簿或出勤卡為限。

09 (二)原處分認定原告使勞工之正常工作時間連同延長工作時間，
10 有1日超過12小時之情形，據以裁處原告，於法並無違誤：

11 1. 經查，原告從事汽車貨運業，為適用勞基法之行業。經被告
12 所屬社會處於110年3月4日實施勞動檢查，發現原告所僱勞
13 工楊君於109年11月3日自4時55分至21時40分、11月5日自4
14 時20分至21時40分及11月9日自4時40分至21時40分，正常工
15 作時間連同延長工作時間有1日超過12小時之情形，違反勞
16 基法第32條第2項規定等情，有楊君交接日報表、被告110年
17 3月4日勞動條件檢查會談紀錄表、被告110年3月4日勞動檢
18 查訪查談話紀錄表、楊君行車紀錄大餅圖及排班表等（本院
19 卷第17至84頁、第171至177頁、第183頁、第187至189頁）
20 在卷可稽，堪可認定。

21 2. 原告雖以前開情詞主張：公司並無規定司機之打卡或簽到時
22 間，全部委由每台車之駕駛自行安排決定出車時間，故楊君
23 固定駕駛車輛之行車紀錄（即大餅圖），無法判讀其是否實
24 際操作公司所指派之工作或者從事私人事務，無從證明有延
25 長工作時間逾12小時之情事。再者，楊君於109年11月3日、
26 11月5日、11月9日交接日報表，不僅未記明接班時間及交班
27 時間，也未舉其延長工時係作公司指派之工作，焉能證明其
28 出車在外係延長工時，又原告為勞基法第84條之1工作者，
29 雖未向被告核備，但該制度對勞工有利，難謂約定不生效力
30 等語，惟基於下列之理由，本院認其主張為不可採：

01 (1)觀諸原告公司於接受被告勞動檢查訪查談話時陳稱略以：司
02 機每日工作時間由司機自行排定，每日正常工作時間為8小
03 時，關於勞工出勤時間，到勤時由勞工在每月個人車檢表紀
04 錄檢查結果，退勤時填寫交接日報表，但並未紀錄勞工出勤
05 工作時間至分鐘等語，且對於楊君固定駕駛車輛之行車紀錄
06 即大餅圖於109年11月3日、11月5日、11月9日均顯示有1日
07 超過12小時之情形，並不爭執。其嗣於本院審理中雖質疑大
08 餅圖之證明力，然對於司機之工作內容為接受原告公司派案
09 後出車領貨，到港邊等候貨輪卸下拖運之各種大小車輛，將
10 之拖至保稅倉儲存放；或受報關行或受汽車經銷商之通知至
11 保稅港區倉儲內提領拖運車輛到公司之存放地點停放；或經
12 託運客戶通知後將車輛載往指定之地點進行交貨，每日工作
13 時間係由司機自行排定，楊君係受僱原告擔任聯結車貨車之
14 司機，駕駛原告所提供配置歸其專用之大貨車，原告通常於
15 前一日下班前派案給司機，各司機駕駛曳引拖車出勤時間，
16 須視實際接單時間後之情形決定等情，既為其所是認，則原
17 告對在外工作勞工楊君之工作時間紀錄方式，自非僅以事業
18 單位之簽到簿或出勤卡為限，而當可輔以電腦資訊或電子通
19 信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS紀錄器、電話、
20 手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核
21 出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄，
22 合先敘明。

23 (2)其次，對照原告所提出之楊君109年11月3日、11月5日、11
24 月9日交接日報表及109年11月薪資明細、餐費等核發之明細
25 資料等所載以觀（本院卷第363至373頁），可知原告公司所
26 雇用司機，每月均固定領取4,500元之加班津貼，楊君於109
27 年11月3日、11月5日、11月9日交接日報表固未載明其出勤
28 之起迄時間，惟此乃係導因於原告公司採取不論有無延長工
29 時均核給前揭固定數額之加班津貼所致，司機自無於交接日
30 報表詳細填載上下班時間之誘因，然由於其上所載之運送起
31 迄地點之遠近、托運車輛之種類、輛數及中途停靠點之數量

等均可能影響工作獎金之計算，故經楊君自行填載及原告公司之審核、確認後，始據以分別核發楊君前開3日之工作獎金5,150元、4,600元及5,080元，且該等獎金計算之方式即是依據司機楊君各日運送起迄地點之遠近、載運大小車輛之種類、數量及中途停靠點之數量等累計，依據原告公司所訂定之駕駛員待遇支付辦法及司機獎金手冊等規定計算並核發，此有原告公司駕駛員待遇支付辦法、司機獎金手冊影本等（本院卷第375至385頁）在卷可稽，故原告前揭核發之金額固以「獎金」為名，實係為給付勞工加班之對價甚明。從而，勞工楊君縱使未向原告另外提出加班之申請，致原告於事前無法為同意加班與否之意思表示，然其加班出勤紀錄不僅有其行車紀錄大餅圖可查，又出車之時間雖係由司機自主安排，但由於運送地點及停靠點數量均係依據原告派令單之指示，參以楊君在各日之交接日報表已載明出廠及回廠之公里數、運送廠商名稱、車身號碼、台數及起迄地點等，衡情倘再從原告公司派令單指示之運送地點及各點間之相對位置據以推算，即應足資判斷司機所填載之行駛公里數是否合理及有無延長工時之必要，故原告對於掌控、稽核其延長工時之出勤狀況並無任何困難，除始終對於楊君自主延長工時加班乙事未為明確反對之意思表示，復於109年11月份薪資結算時，依據楊君交接日報表填載之內容累計計算、核發工作獎金，自不因原告於給付時所使用「獎金」之名目，妨礙該等金額實質上屬加班對價之認定，故應認雙方就此延長工時已達成意思合致，原告嗣後始質疑楊君未於交接日報表記明交接班之時間及事由，空言否認其有延長工時之必要及從事公司指派之工作云云，均難認有據。

(3)再者，原告雖另援引受僱於原告公司之另名司機陳○○於臺灣基隆地方法院110年度勞訴字第16號民事案件之證言筆錄為憑（本院卷第277頁），主張楊君有於出勤時間處理私人事務或探視親友等可能，惟查，楊君依據原告派令單之指示駕駛拖車運送大小車輛，故其在正常工作時間外，延長工作

01 時間，顯係基於原告明示或可得推知之意思而為其提供勞
02 務，原告卻未制止或為反對之意思而予以受領，應認勞動契
03 約之雙方當事人已就延長工時達成合致之意思表示，且從楊
04 君109年11月3日、11月5日、11月9日交接日報表所示其依據
05 原告指定配送汽車輛數多達20輛、16輛及18輛，從原告公司
06 位於基隆市七堵區之地址出發，中途停靠點分散全台各地，
07 遍及高雄、斗南、鹿港、豐原、桃園及內湖等地，且行車總
08 里程數分別為868、857、835公里，尚不計裝卸運送車輛之
09 時間，以平均時速每小時60公里計算，行車時間即均需耗時
10 12小時以上，此與楊君駕駛車輛之行車紀錄大餅圖顯示行車
11 速率非怠速休息之時間各日均超過12小時乙情對照互核相
12 符，由此益徵被告依據行車紀錄認定原告使勞工楊君之正常
13 工作時間連同延長工作時間，有1日超過12小時之情形，據
14 以裁罰原告，應屬適法之處置。至原告所提出證人陳○○之
15 另案民事訴訟筆錄，細譯其證詞內容均僅是依憑其個人經驗
16 泛稱之情況，非指前揭系爭出勤日而言，況司機利用出勤時
17 間安排處理私人事務無寧僅屬例外之情況，且楊君均會事先
18 徵求原告負責人之同意等情，此可參諸前揭證人之筆錄即
19 明，然原告並未提出其他事證佐證，自難僅憑證人陳○○之
20 前開證詞，即遽推認楊君於前揭出勤日有處理私人事務而無
21 延長工時工作之事實。此外，楊君運送廠商之對象及地點均
22 是依據原告之派令單而為，既為原告所是認，是倘原告能提
23 出系爭出勤日之派令單及指示運送廠商名稱及地址，衡情即
24 不難據以推算楊君運送所需行駛之公里數及合理延長工時之
25 時間，故經本院就此依職權闡明，並令原告有提供相關有利
26 事證之機會，惟其僅消極陳稱：系爭出勤日之派令單均未保
27 存，且除有少部分廠商有名稱地址可查外，其餘部分因非有
28 長期合作關係，亦未留存詳細交車地址等資訊可資查考等語
29 （參見本院卷第392頁準備程序筆錄、第433至435頁），本
30 院自無從為其有利之認定。至原告另援引他名司機之交接日
31 報表（本院卷第437頁），核與楊君是否有無延長工時工作

01 一事並無直接關連，且該份日報表顯示運送距離之總里程數
02 僅有459公里，運送地點及中途停靠點數量與本件俱不相同，
03 亦難允其比附援引參採為本件認定之依據，併此敘明。

04 (4)末以，參照司法院釋字第726號解釋理由意旨可知，勞工之
05 工作時間、例假、休假（下稱工作時間等事項）乃勞動關係
06 之核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，惟社會不斷變
07 遷，經濟活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供
08 方式差異甚大，此所以立法者特就相關最低條件為相應之不
09 同規範。為因應特殊工作類別之需要，勞基法第84條之1規
10 定乃就經中央主管機關核定公告之特殊工作者，容許勞雇雙
11 方就其工作時間等事項另行約定，經當地主管機關核備，排
12 除同法第30條等規定之限制。中央主管機關之公告與地方主
13 管機關之核備等要件，係為落實勞工權益之保障，避免特殊
14 工作之範圍及勞雇雙方之約定恣意浮濫。又勞雇雙方就其另
15 行約定依勞基法第84條之1規定報請核備，雖屬行政上之程
16 序，然因工時之延長影響勞工之健康及福祉甚鉅，且因相同
17 性質之工作，在不同地區，仍可能存在實質重大之差異，而
18 有由當地主管機關審慎逐案核實之必要。準此，原告固主張
19 所雇用之司機屬勞動部於108年8月27日以勞動條3字第10801
20 30883號公告勞基法第84條之1工作者（本院卷第361頁），
21 然亦自承未曾與楊君就工作時間等事項另行為書面約定，遑
22 論報請被告核備（本院卷第344頁筆錄、第357頁），被告自
23 無從就原告自稱與勞工間之「另行約定」為核實審查之可
24 能，故其顯不符合勞基法第84條之1所定例外不受同法第32
25 條規定限制之要件，自難依此卸免其責。

26 (三)原處分認定原告構成違反勞基法第32條第2項規定，並據以
27 裁罰2萬元與公布原告公司名稱及負責人姓名，於法有據：

28 1. 末按行政罰法第7條第1項、第18條第1項規定：「違反行政
29 法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」、「裁
30 處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生
31 影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者

之資力。」司法院釋字第641號解釋意旨明示：「對人民違反行政法上義務之行為處以罰鍰，其違規情節有區分輕重程度之可能與必要者，應根據違反義務情節之輕重程度為之，使責罰相當」。準此，違反行政法上義務之處罰或制裁，均須符合「罪刑相當原則」或「責罰相當原則」，而按行政罰法第18條第1項規定乃授權行政機關追求個案正義而賦予行政機關法定裁量權，是以，行政機關行使裁量權得按個案情節加重或減輕，作成符合授權目的及比例原則之處分。

2. 原告所僱勞工楊君於109年11月3日自4時55分至21時40分、11月5日自4時20分至21時40分及11月9日自4時40分至21時40分，正常工作時間連同延長工作時間確有1日超過12小時之情形，業據本院認定如前，應已違反勞基法第32條第2項規定，堪可認定，原告雖主張：公司未規定司機之打卡或簽到時間，楊君之工作時間係以交接日報表為據，公司無法限制或硬性規定每位司機，在同一個上下班時間或者每位司機不同的上下班時間，祇能由每台車之駕駛自行安排決定出車時間云云，惟查，原告所屬司機上下班雖均無庸打卡，然因原告自承通常於前一日下班前派案給司機，且司機於每日退勤時均須填寫交接日報表，其上已載明運送起迄地點、運送車輛之種類、輛數及中途停靠點等，經原告審核、確認後，始據以計算、核發工作獎金，可知原告公司對於勞工楊君出勤之狀況，縱非事前明知，亦屬可得而知，況於事後勞工依規定填具交接日報表申請工作獎金時，原告亦無提出任何反對勞務提供之意思表示，甚且同意其工作獎金之申請，足認其對於勞工楊君於正常工作時間外自主延長工時已為同意領受勞務提供之意思表示，自不容其事後以前開情詞主張就勞工楊君於系爭出勤日正常工作時間連同延長工作時間確有1日超過12小時乙事為無過失。又況，原告對於楊君駕駛原告所提供配置歸其專用之大貨車，依據派令單所為提供勞務之行為，本有監督管理之權，其所屬勞工楊君確有於超過正常工作時間提供勞務，而原告亦未為反對之意思表示或為任何防

止措施。原處分綜合審酌前開各情，認原告本件違章行為之情節屬第1次違反勞基法第32條第2項規定，爰依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，以原處分裁處原告法定最低罰鍰金額2萬元，並公布原告公司名稱及負責人姓名，於法並無不合。

七、綜上所述，本件被告查認原告違反勞基法第32條第2項規定，依法裁處原告2萬元罰鍰，並公布原告公司名稱及負責人姓名，於法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

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項前段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 3 日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法 官 陳 心 弘

法 官 畢 乃 俊

法 官 鄭 凱 文

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
(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。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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。 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。	

中 華 民 國 111 年 11 月 3 日

書記官 吳 芳 靜