臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@107年度簡上字第

上　訴　人　新北市政府

代　表　人　侯友宜（市長）

被上訴人　新海運輸倉儲股份有限公司

代　表　人　徐明潭（董事長）

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國107年7月31日臺灣新北地方法院107年度簡字第22號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣新北地方法院行政訴訟庭。

事實及理由

一、程序事項：上訴人代表人原為朱立倫於本件訴訟進行中變更為侯友宜，茲據上訴人現任代表人依法具狀向本院聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、被上訴人從事汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法之行業。經上訴人所屬勞動檢查處於民國105年3月29日實施勞動檢查，經抽查部分勞工104年12月份行車紀錄、駕駛工作日報表及工資清冊，發現被上訴人所僱勞工張玉虎及江政龍（下稱勞工2人）經常性單日工作時間超過8小時，惟被上訴人未依法加成計給延長工時工資，違反行為時勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定。經上訴人審查屬實，依行為時勞基法第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項及上訴人處理違反勞基法事件統一裁罰基準表第20項規定，以106年5月17日新北府勞檢字第10635663681號勞動基準法罰鍰裁處書，處被上訴人罰鍰新臺幣(下同)50,000元，並公布被上訴人名稱及負責人姓名。被上訴人不服，提起訴願，

嗣經訴願決定駁回。被上訴人就上開裁處其中有關罰鍰50,000元（下稱原處分）部分不服，遂提起行政訴訟，經原審法院以107年度簡字第22號行政訴訟判決（下稱原判決）訴願決定及原處分均撤銷。上訴人對原判決不服，遂提起本件上訴。

三、被上訴人於原審起訴主張：被上訴人係具特殊性之行業，勞雇間工資計算方式採「專」以趟論酬制，每月月底趟數加總結算一次發給工資總額，依雙方約定之工資計算方式及方法，自已將延時工資計算在內，並非僅係正常工時8小時之勞務對價。本件按趟（件）計酬之勞工張玉虎及江政龍兩人，104年12月經常性單日工作並未低於勞基法所訂之最低標準。從而，被上訴人並無違反勞基法第24條規定之不當勞動行為事實存在。又兩造當事人於原審法院105年度簡字第40號行政訴訟判決，對上開影響判決結果之重要爭點，經證據調查及辯論結果已為實質之判斷，並已判決確定，上訴人就上開經法院判斷之重要爭點之法律關係，自應受該爭點效之拘束。且按趟(件)計酬方式係勞基法工資計算方式之一，該工資計算方式之約定，勞雇雙方均應受其拘束。況最高法院102年度上字第1660號判決等實務見解，均以產業工作勤務特殊之情形下，若所議定工資不低於基本工資及以基本工資為基準所加計之延時工資之總和，自不應認為違反勞基法之規定。本件被上訴人已提出按趟計酬之勞工2人104年12月份之出勤日實領工資並不低於勞基法基本工資及以基本工資加計延長工時工資總額之對照表，依上開說明即不能指與勞基法關於工資給付規定有違等情。並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、上訴人則以：本案勞工2人確有經常性單日工作逾8小時之事

實，並為被上訴人所不爭執；另根據被上訴人所給付勞工的薪資名目係由「全勤」、「安全獎金」、「班長津貼」、「出勤津貼」、「本薪」及「調薪」等項目所組成，其中「出勤津貼」，係依據駕駛每日所跑路線及櫃重計薪，計薪考量明顯屬於勞工單純因工作而獲得之報酬，非針對勞工延長工時所給予之對價。本案根據被上訴人所僱勞工受領薪資總表顯示，並無延長工時工資或加班費等給付項目，被上訴人亦一再主張工資係以按趟計酬為主要考量，足見被上訴人針對所僱勞工為給付勞務而延長工時工作，不僅客觀上未給付延長工時工資，主觀上亦未有給付延長工時工資的想法，違法事實洵堪認定。復按勞基法施行細則第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。被上訴人既主張以趟(件)計酬，可比照上述規定將勞工每日正常工時8小時所能運送的趟次預先核算，再針對勞工實際運送趟次超過8小時能運送的趟次，按比例認列勞工延長工時據以核給延長工時工資，而非泛稱計趟(件)工資之計算與「工作時間」無關，計趟(件)工資之計算基礎並無計時之概念，將勞工為完成運送趟次所衍生的延長工時置而未論，明顯有將勞工運送貨物因路上交通狀況所產生應由被上訴人負擔的經營風險，轉嫁勞工負擔等語，資為抗辯。並聲明：駁回被上訴人之訴。

五、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果略以：被上訴人與勞工2人應適用勞基法第24條規定，參照最高行政法院98年度裁字第2103號裁定要旨，本件被上訴人與勞工2人間於訂立勞動契約時，就執行作業可能超過每日8小時之駕駛工作時間業予約定，且就延長工時之計薪標準係以趟數計算，準此，勞工2人自受僱擔任被上訴人貨櫃運輸司機之時起，即有

與被上訴人就延長工時部分，悉依約定工資給付之合意（按趟次運送計酬）已含有延長工時工資在內。從而被上訴人與勞工2人所議定之按趟次運送計酬而給付工資總額，係作為勞方完成特定之勞務給付所需「實際全部工時」之對價薪資。被上訴人復就勞工2人單日工作時間超過8小時提供勞務之代價，就該正常工作時間8小時，延工時2小時內加班為2小時，再延長2小時後之加班為3小時，分就按基本時薪，前2小時加班計1.33倍（即按平日每小時工資額加給三分之一），再延長工時加班計1.67倍（即按平日每小時工資額加給三分之二），合計就勞工2人於104年12月份有延長工時期日部分，經計算按基本工資依法加計延長工時工資之金額，並未低於依法所保障之基本工資額（實領均有超過），則被上訴人將勞工2人延長工作時間之加班費核算在薪資總額內與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違。再依臺灣高等法院臺中分院107年6月6日105年度重勞上字第1號確定之判決理由、行政院勞工委員會所頒訂之基本工資（法定最低工資）104年12月為月薪調至20,008元，時薪調至120元，依此計算勞工2人104年12月之工資，並未低於基本工資額，可徵被上訴人前開工資核算方法，已將勞工2人之延長工作時間之加班費核算在工資總額內，被上訴人依其與勞工合意之切結書及被上訴人相關約定核算方法所給付之延長工時之工資，均已逾勞基法規定，對勞工2人並無不利，亦無給付不足之問題；則顯然認同被上訴人依按趟次運送計酬已包含給付勞工延長工時之工資部分在內，要可認定等語，判決訴願決定及原處分均撤銷。

六、上訴人上訴意旨略以：原判決理由主張，被上訴人與勞工簽

訂之任職切結書合意約定計薪標準內含工作津貼、加班費及年終績效獎金，不再另按時給付加班費，悉依合意約定概括性給付之工資總額，作為勞方完成特定勞務給付所需「實際全部工時」之對價薪資，應屬合法一節，完全係以契約自由為基礎，已違反勞基法第2條第3款及第24條規定；另原審所稱任職切結書合意約定計薪標準內含工作津貼、加班費及年終績效獎金，不再另按時給付加班費，與任職切結書客觀所載明顯不符，原審對此未踐行調查程序，顯有判決不備理由情形。原審認為被上訴人工作性質特殊，延長工時工資給付方式可由勞雇雙方於勞動契約議定，惟縱使可由雙方議定給付方式，依勞基法第24條規定，至少仍應按勞工「平日每小時工資額」作為延長工時工資計算標準。本案對照被上訴人所提供勞工薪資名目，係由「全勤」、「安全獎金」、「出勤津貼」、「本薪」及「調薪」等工資項目所組成，其加總金額換算勞工平日每小時工資額，雖已超過現行基本工資規定，原審逕認定其薪資並不低於基本工資及以基本工資為基準計算之例休假工資、延時工資等之總和，即認定確實有包含該月份依法應加成計付延長工時工資在內之事實，已造成勞基法對加班費計算的管制，退縮至以基本工資作為計算的範疇，與勞基法規範意旨不合等語。並聲明：原判決廢棄(上訴人聲明誤載增列訴願決定及原處分<含複核決定>均撤銷)。

七、本院判斷如下：

㈠按「（第1項）行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束。（第2項）審判長應注意使當事人得為事實上及法律上適當完全之辯論。（第3項）審判長應向當事人發問，令其陳述事實、聲明證據，或為其他必要之聲明及陳

述；其所聲明或陳述有不明瞭或不完足者，應令其敘明或補充之。」「行政法院於撤銷訴訟，應依職權調查證據，於其他訴訟為維護公益者，亦同。」「除本法有規定者外，民事訴訟法第277條之規定於本節準用之。」「行政訴訟達於可為裁判之程度者，行政法院應為終局判決。」行政訴訟法第125條第1、2、3項、第133條、第136條、第190條分別定有明文。蓋以行政訴訟因涉及公益，如行政法院調查事實關係須受當事人主張之拘束，將有害於公益。而事實審故應本於職權調查證據，並依調查證據之結果，斟酌全辯論意旨，認定事實，不受當事人主張之拘束。依行政訴訟法第189條規定，行政法院為裁判時，除別有規定者外，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理法則及經驗法則判斷事實之真偽，且依此項判斷而得心證之理由，應記明於判決。又判斷事實真偽所依據全辯論意旨及調查證據之結果，包括辯論之重要內容、證據能力之有無、證明力之強弱以及證據之取捨等，因而得心證之理由，應記明於判決，以杜臆測或率斷之弊。故行政法院認定事實應憑調查所得之證據，就證據與事實之關聯性如何，其證明力之有無，形成心證之理由，記明於判決理由項下。如未說明所憑證據足供證明事實之心證理由，或就當事人提出之證據摒棄不採，又未說明不採之理由，其判決即屬同法第243條第2項第6款之判決不備理由，當然違背法令。次按法院認定事實應憑證據，且所憑之證據必須具有證據能力，始合於證據法則。認定事實與卷證資料不符者，有違證據法則，難謂無認定事實不憑證據之違法。

㈡次按勞基法之立法目的在於；保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，關於勞工延長工作時間，雇主應加給延長工作時間之工資，即

在保障勞工獲取應得之勞務對價，保護勞工免於遭到雇主剝削。故行為時勞基法第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左列標準加給之：……。」課予雇主加給工資之義務，以保障處於相對弱勢地位之勞工，此乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。次按勞基法第24條延長工時工資所定之最低標準，均係依所約定之平日工資為計算之基礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款之規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因工作而經常性給與者均屬之。

㈡原判決係以參諸勞工2人所簽訂之貨櫃運輸作業人員任職切結書第7、8條約定：「七、本人之工作性質及薪資給付依公司訂定之計薪標準；（以趟數論件計酬、內含工作津貼、加班費及年終績效獎金）……」、「八、本人之出勤方式同意照公司運輸作業人員管理辦法及公司其他相關出勤管理辦法之規定，並同意配合業務調度需要於休勤日連班或執行第三趟之夜間作業。」等內容（見原審卷1第53、55頁），據以認定被上訴人與勞工2人間於訂立勞動契約時，就執行作業可能超過每日8小時之駕駛工作時間業予約定，且就延長工時之計薪標準係以趟數計算，即按趟次運送計酬已含有延長工時工資在內。然依卷附勞工2人所簽訂之貨櫃運輸作業人員任職切結書第7條約定僅載明：「七、本人之工作性質及薪資給付依公司訂定之計薪標準；（以趟數論件計酬、內含工作津貼及年終績效獎金）……」，並無包含「加班費」在內，則前揭任職切結書所約定之薪資給付計薪標準，究竟是

否包含加班費，已非無疑。原審未就此依職權調查證據，復未核對任職切結書及勞工2人薪資明細表以查明該事實，即遽為本件上訴人不利之認定，有認定事實未依證據暨判決不備理由之違背法令情形，應再由原審依職權調查，進一步予以釐清該事實，始得為認定事實之依據。

㈣況按勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，以此標準作為法律保障之最低限度，且課予雇主一定作為義務，於違反特定義務時有相關罰則，賦予一定之公法效果，其規範具有強制之性質，以實現保護勞工之目的，是前揭規定乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。本件被上訴人非屬適用勞基法第84條之1之勞工，既為原審所認定，且對於貨櫃車之駕駛員，就其延長工作時間工作，勞基法並無排除上開規定之適用，則勞工如有延長工時之情形，被上訴人短付延長工時加給之工資，即屬違反上開規定。原審疏未注意及此，竟以被上訴人工作性質特殊，勞雇雙方協議簽立任職切結書，而依契約自由原則，認定勞工2人自受僱擔任被上訴人貨櫃運輸司機之時起，即有與被上訴人就延長工時部分，悉依約定工資給付之合意（按趟次運送計酬）已含有延長工時工資在內，被上訴人已依法加成給付延長工時工資，而無需另再加成給付勞工延長工時之工資之判斷，遽以撤銷原處分及訴願決定，即有可議。

八、綜上所述，原判決有上述不適用法規、判決不備理由及違反證據法則之違背法令事由，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為有理由；又原判決違背法令影響事實之確定及

判決結果，爰將原判決廢棄，發回原審，另為適法之裁判。

九、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第236條之2第2項、第3項、第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　年　　2　　月　　1　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　李玉卿

法　官　黃秋鴻

法　官　王俊雄

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　年　　2　　月　　1　　日

書記官　鄭聚恩