臺北高等行政法院裁定

108年度簡上字第89號

上　訴　人　新海運輸倉儲股份有限公司

代　表　人　徐明潭（董事長）

被 上訴 人　新北市政府

代　表　人　侯友宜（市長）住同上

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國108年5月16日臺灣新北地方法院108年度簡更一字第2號行政訴訟判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按對於簡易訴訟程序之判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第235條第2項定有明文。又依同法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有第243條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於地方法院簡易訴訟程序之判決上訴，如依行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，以判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明原判決所違背之法令及其具體內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣，倘為司法院解釋或最高行政法院之判例，則為揭示該判解之字號或其內容。如以行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對簡易訴訟程序之判決違背法令有具

體指摘，其上訴自難認為合法。

二、緣上訴人從事汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被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，惟上訴人未依法加成計給延長工時工資，違反行為時勞基法第24條規定。經被上訴人審查屬實，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（下稱原處分），處上訴人罰鍰新臺幣(下同)50,000元，並公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服，提起訴願，嗣經訴願決定駁回。上訴人就原處分關於罰鍰50,000元部分不服，遂提起行政訴訟，前經原審法院以107年度簡字第22號行政訴訟判決訴願決定及原處分均撤銷，被上訴人不服，提起上訴，經本院107年度簡上字第201號判決廢棄，發回原審法院更為審理，嗣經原審法院108年度簡更一字第2號行政訴訟判決(下稱原判決)駁回上訴人之訴。上訴人不服，遂提起本件上訴。

三、上訴人上訴主張略以：本件按趟（件）計酬之工資計算給付方式，係合法的工資計算方式之一，但其無計時概念及無平均概念，且無論正常工時8小時內完成之趟數及逾正常工時8小時始完成之趟數，均已由雇主給付，則本件按趟（件）計酬工資無法適用勞基法第24條規定以加計延長工時工資時，應屬於「法內漏洞」，而上訴人於原審即主張此法內漏洞應類推適用勞基法第21條及第14條第1項第5款為法律補充。而

所謂是否有給付充分之工作，其計算基礎自係亦以「不得低於基本工資」為準，故本件上訴人於原審即主張以「被上訴人庭呈之12月份加班費時數以當月『工資總額』折算出之正常工時工資及加班費，並不低於勞基法規定之計算明細表」，可證本件並不低於基本工資及以基本工資為基礎計算之平日每小時工資額適用勞基法第24條加計之延長工時工資總額，為法律補充，自非毫無法律上依據，原判決未斟酌上情，逕以上訴人未適用行為時勞基法第24條規定給予勞工延長工時工資，而為上訴人不利之判決，自屬判決不適用法規或適用不當之違背法令等語。

四、本院查：原判決業已敘明：勞基法第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，自不因勞工2人係專以趟論酬即無行為時勞基法第24條關於給付加班費（延長工時工資）規定之適用。勞基法既有強制規定之明文，則上訴人自應遵守，而非僅基於自身之利益而將勞工2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，而變相將原應由上訴人負擔之經營成本轉嫁予勞工2人負擔。上訴人主張勞工2人104年12月加班時數，以當月「工資總額」折算之正常工時工資及加班費，並不低於勞基法規定，固提出計算明細表為佐。然上訴人本係主張對勞工2人專以趟計酬，而無從計算「平日每小時工資」，則上訴人經裁罰後所提計算明細表中之「時薪」數額，已乏所據；且上開計算之盲點仍在於上訴人本係主張對勞工2人專以趟計酬，而無從計算「平日每小時工資」，是豈能在前揭勞工2人所書立之「新海運輸倉儲股份有限

公司貨櫃運輸作業人員任職切結書」及交予勞工2人之「薪資明細總表」未見相關記載之情況下，於事後僅以基本工資為計算「平日每小時工資」之基礎，進而主張因折算之正常工時工資及加班費不低於勞基法之規定，而謂勞工2人所領104年12月份工資已內含延長工時工資？苟如上訴人所述，豈非任何適用勞基法之雇主均可主張勞工領得之工資有上開情事，而規避勞基法第24條關於給付延長工時工資之強制規定？此於勞工領得之工資逾基本工資較多時，其不合理之情形，將益見明顯。從而，上訴人依所提計算明細表而為之主張，自無足採等情，據以駁回上訴人於原審之訴，並已明確論述其事實認定之依據及得心證之理由，對上訴人在原審之主張如何不足採之論證取捨等事項，亦均有詳為論斷。上訴人雖以原判決違背法令為由，惟核其上訴理由，無非重述其在原審主張之歧異見解，對原審取捨證據、認定事實、適用法律之職權行使，指摘為不當，或誤解行為時勞基法第24條規定之意旨，並就原判決已論斷者，泛言其未論斷，核與所謂原判決「違背法令」之情形顯不相當，均難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第236條之2第3項、第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　26　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　李　玉　卿

法　官　李　君　豪

法　官　王　俊　雄

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　108　年　　7　　月　　26　　日

書記官　鄭聚恩