臺灣新北地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第77號
108年10月25日辯論終結

原　　告　新海運輸倉儲股份有限公司
代　表　人　徐明潭
被　　告　新北市政府
代　表　人　侯友宜（市長）
訴訟代理人　蕭慧敏
　　劉德均

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國（下同）108年4月10日勞動法訴字第1070024954號訴願決定，提起行政訴訟，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、程序方面：本件因屬不服被告107年8月29日新北府勞檢字第1073579226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）30萬元之罰鍰處分而涉訟。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。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：原告新海運輸倉儲股份有限公司係經營汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法之行業，經被告所屬之勞動檢查處於107年6月26日對原告實施勞動檢查，發現原告使所僱勞工姚仁雄於107年1月份及同年2 月份之延長工作時間，分別達52小時及48小時，已超過1個月46 小時之法定上限，違反勞動基準法第32條第2 項規定。經原處分機關即被告新北市政府審查屬實，且原告前亦曾因違反上開勞動基準法第32條第2項之相同違章情事，迭經被告於103年5月5日、104年4月15日、105年5月12日及106年8月9日裁處在案。本案係第5次違反，爰依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1 等規

定，並審酌行政罰法第18條規定，乃以107年8月29日新北府勞檢字第1073579226號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分）處原告人罰鍰30萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服原處分，經提起訴願，仍遭勞動部108年4月10日勞動法訴字第1070024954號訴願決定（下稱訴願決定）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原告主張要旨：

1.原告係貨櫃、南北長途陸上港口、櫃場轉運、轉口運輸之行業，駕駛員並非一直在開車，除路況問題外，尚有等櫃、裝櫃、卸櫃及須配合結關櫃場之作業等不可預期之因素，係間歇性工作，工作上具有特殊性，因上開特殊性，自貨櫃運輸50年前興起以來，及於勞基法施行前，傳統上，為適應該工作之特殊性，均採作一休一，及按趟（件）計酬，以兼顧勞雇雙方之利益，否則無法有效經營。而按趟（件）計酬，即完成一趟次運送，雇主始付報酬，此與計月薪資制，勞方只要來上班，時間經過即可獲得報酬之情形，二者顯有不同。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，（事實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；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，要做多少趟次，悉由駕駛員決定。

2.按本件兩造之主要爭點在於勞基法第32第1項「雇主有使

勞工在正常工作時間以外工作之必要者」構成要件事實存否之爭執，原告於訴願書已就上述原告公司行業工作上特殊性，作一休一及按趟計酬情形下「並無使勞工在正常工作時間外工作之必要」之構成要件事實為舉證以實其說；又勞基法所重視者，在於勞工是否在雇主的要求下，為超時工作，損害勞工之身心健康與福祉，勞基法第32條第 1、2 項雖係法律強制規定，但被告依法應就該項「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要」之要件事實負舉證責任，事實確定後才有以該條項之違反而為處罰之餘地。又行政官署對於人民有所處罰，必須確定證明其違法之事實，倘不能確實證明違法事實之存在，其處罰即不能認為合法。最高行政法院32年判字第16號、39年判字第2號判例可稽。

3. 本件貨櫃南北轉運距長達約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：

⑴ 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，司機留在當地過夜是公司所願，但自貨櫃運送興起至今，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。

⑵ 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。次按「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者」，係在賦予勞工更多的個人支配自由，更多的自我決定自由，因此，若否認上揭之反面解釋或反面推論之法律效果，無異剝奪了勞工自我決定「何者符合其利益」之權限，反不利於勞工之「社會保護」。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，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。

4.依本院卷第98頁、第99頁駕駛員姚仁雄之「貨櫃運輸作業人員任職切結書」第7條第5項約定：「運務中到達目的港後，若工作時數已達8小時者，繼續拖回程櫃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，而係按完成的趟數計酬給付報酬，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），隔日補休一日作為超時之補償。

」亦足證原告公司「並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要」，而其為勞基法第32條第1項前段成立「雇主延長勞工之工作時間」之必要條件，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，即不發生「雇主要求延長工時」之法律效果。上開為配合國際貿易之陸上轉運或裝、卸，如準備書狀（一）所述，係貨櫃化運送方式興起（50年前），即在勞基法施行前，即已為本行業之習慣，原告公司無法自外於本行業之運作模式而生存發展，並非能改善而不改善，於本件而言，並無故意或過失。另本行業特性之作業模式既存在於本行業之每一家公司，僅針對本公司為處罰，似有違平等原則。

5.本工作時數被告依大餅圖之動線時程而為推算，在按趟計酬下，本行業並未規定駕駛員每日須完成多少趟，每趟運送要多少時間（事實上，亦無從規定），全由駕駛員自主運送，且駕駛員常偏離目的運送路線去休息或吃飯，並非全在工作；又依勞基法第35條規定則每日工作應有一小時之休息，均應自推算之工作時數中扣除。依姚仁雄貨櫃輸作業人員任切結書第7條規定（詳見本院卷第98頁、第 99頁）工資總額已含延長工時工資（加班費）在內，為供勞檢機關計算查核該每月工資總額並不低勞基法所訂勞動條件之最低標準，而以大餅圖之動態時程作為計算工時標準，但此僅係作為查核標準，所不得不然，自無理由以之作為認定本件「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要」之依據。

㈡聲明：原處分關於罰鍰30萬元及其訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.根據原告於受檢時陳述略以：「（問：貴公司如何記錄所僱勞工出勤時間？）以行車紀錄大餅圖（以輪子滾動）所記載時間作為司機出勤紀錄，公司每月會依大餅圖認定司

機出勤工時（已扣除休息時間，如時數表所載），並以此作為工時及加班費計算依據。」、「（問：貴公司加班制度為何？加班單位與起算時間為何？）依大餅圖所記載工時為準，據以核算司機當日工時，司機單日工時逾8小時即認列司機延長工時，並以時數表所載工時為準。」、「（問：請問姚仁雄107年1月、2月延長工時為何？）姚仁雄1月及2月延長工時分別為52小時、48小時。」等語，此有勞動檢查紀錄在卷可憑。且依原告所提供勞工1月及2月份時數表，勞工姚仁雄1月、2月延長工時確實分別記載52小時及48小時，逾單月延長工時46小時法定上限，違法事實洵堪認定。

2. 次按勞動部104年5月6日勞動條3字第1040130706號函訂定之勞工在事業場所外工作時間指導原則第3點第4款規定，所稱之客車、貨車及主管駕駛之工作時間，以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下貨時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間。是原告所稱駕駛員有等櫃、裝櫃、卸櫃及須配合結關櫃場之作業云云，仍屬勞工之工作時間，並不影響本件違法事實認定。

3. 又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。在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（符合上述規定）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。惟原告對於所僱勞工延長工時提供勞務的事實，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。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，而非任勞工延長工時逾法定上限。是原告以工作特殊性、勞工做一休一及按趟計酬為由，從而主張不受勞基法第32條第2項規定之拘束，應屬無據。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、本件爭點：

㈠被告認原告所僱勞工姚仁雄於107年1月及2月份之延長工作時間，分別達52小時及48小時，已超過1個月46小時之法定上限，違反勞動基準法第32條第2項規定，而以原處分裁罰原告，是否適法有據？

㈡原告以其係採「按件計酬」之方式，並未規定駕駛員完成一趟之時間限制及出勤當日至少須完成多少趟，且依駕駛員姚仁雄之「貨櫃運輸作業人員任職切結書」第7 條約定，運務中到達目的港後，若再繼續拖回程櫃回公司，勢必逾越法定超時工作之上限，駕駛員得選擇在當地休息過夜，或繼續拖回程櫃回公司，隔日再補休一天作為超時工作之補償，此所謂「做一休一」，係駕駛員自己之選擇為由，主張本件應不該當勞動基準法第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」之要件，得否採為撤銷原處分之依據？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：原告係經營汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法之行業，經被告所屬之勞動檢查處於107年6月26日對原告實施勞動檢查，發現原告使所僱勞工姚仁雄於107年1月份及同年2月份之延長工作時間，分別達52小時及48小時，已超過1個月46小時之法定上限，違反勞動基準法第32條第2 項規定。嗣經被告審查屬實，且原告前曾因違反上開勞動基準法第32條第2項之相同違章情事，迭經被告於103年5月5日、 104年4月15日、105年5月12日及106年8月9日裁處在案，本案係第5次違反，爰依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1等規定，並審酌行政罰法第18條規定，乃以原處分處原告人罰鍰30萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，

遂提起訴願，仍遭勞動部以訴願決定駁回等情，此有公司及分公司基本資料查詢（明細）、本件原處分書及訴願決定書、新北市政府勞工局資訊整合系統資料表、新北市政府勞動檢查處勞動檢查紀錄、員工姚仁雄107年1月及2 月之時數表、員工姚仁雄107年1月及2 月之薪資表附卷可稽（分見本院卷第35頁、第103頁、第104頁及第63頁至第68頁、第97頁、第109頁至第111頁、第133頁及第135頁、第147頁及第149頁），堪可採認為真實。

㈡被告認原告所僱勞工姚仁雄於107年1月份及同年2月份之延長工作時間，分別達52小時及48小時，已超過1個月46小時之法定上限，違反勞動基準法第32條第2項規定，而以原處分裁罰原告，核屬適法有據。

1.應適用之法令：

⑴按勞動基準法第1 條規定：「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。」；同法第3條第1項第6 款復規定：「本法於左列各業適用之：六、運輸、倉儲及通信業。」；同法第32條第1項、第2項又規定：「（第1 項）雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。（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。」；同法第79條第1項第1款再規定：「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。」；同法第80條之1第1項另規定：「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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」。

⑵準此可知，勞動基準法乃適用臺灣各行業受僱者之勞動條件最低標準之法律，且運輸業亦有該法之適用，而勞資雙方間固有契約自由之適用，惟僅得在優於勞動基準法之前提下，創設不同模式之勞動條件。從而，勞動基準法第32條第2項後段所規定之勞工1個月延長工作時間之上限時數不得超過46小時，即在避免勞工因長時間工作而損害其身心健康，係屬保護勞工權益之強制規定，為雇主應遵循之法定義務，凡適用勞動基準法之行業，依規定即應遵守。

2.經查：

⑴依原告之公司及分公司基本資料查詢（明細）所示（見本院卷第35頁），其內記載之所營事業資料第一點即係「汽車貨櫃貨運業」，可見本件原告係經營汽車貨運運輸業，屬上揭勞動基準法第3條第1項第6 款所明文列舉之適用行業範圍，且非勞動基準法第84條之1 所規定經中央主管機關核定公告不受第32條規定限制之雇主，亦有「勞動基準法第84條之1 工作者」資料在卷可佐（見本院卷第228-1頁至第228-6頁），合先敘明。

⑵據訴外人簡愷昕於107年6月26日在新北市政府勞動檢查處製作勞動檢查紀錄時，經向其詢問公司之加班制度為何及姚仁雄107年1月、2 月延長工時為何？訴外人簡愷昕答稱：依大餅圖所記載工時為準，據以核算司機當日工時，司機單日工時逾8 小時即認列司機延長工時，並以時數表所載工時為準，姚仁雄1月及2月延長工時分別為52小時、48小時等語，並對照原告所僱勞工姚仁雄之107年1月份及2 月份之時數表所載內容可知，勞工姚仁

雄於107年1月1日、1月3日、1月5日、1月7日、1月9日、1月11日、1月13日、1月15日、1月17日、1月19日、1月21日、1月23日、1月25日、1月27日、1月29日、1月31日均有延長工作時間之紀錄，而其107年1月份之延長工作時間合計為52小時，顯已逾越勞工1個月不得超過46小時之上限時數，又該勞工姚仁雄嗣於107年2月2日、2月3日、2月5日、2月7日、2月8日、2月10日、2月11日、2月13日、2月14日、2月17日、2月19日、2月21日、2月23日、2月25日、2月27日亦有延長工作時間之紀錄，而其107年2月份之延長工作時間合計為48小時，猶仍見其逾越勞工1個月不得超過46小時之上限時數，此核與訴外人簡愷昕之上開所述相符，此有新北市政府勞動檢查處勞動檢查紀錄、姚仁雄之107年1月份及2月份之時數表附卷可憑（見本院卷第110頁、第133頁及第135頁）。據此，被告認原告所僱勞工姚仁雄於107年1月份及同年2月份之延長工作時間，超過1個月46小時之法定上限，違反勞動基準法第32條第2項規定，並依行政罰法第18條規定為審酌後，以原處分裁罰原告，其採認適法有據。

㈡原告以其係採「按件計酬」之方式，並未規定駕駛員完成一趟之時間限制及出勤當日至少須完成多少趟，且依駕駛員姚仁雄之「貨櫃運輸作業人員任職切結書」第7條約定，運務中到達目的港後，若再繼續拖回程櫃回公司，勢必逾越法定超時工作之上限，駕駛員得選擇在當地休息過夜，或繼續拖回程櫃回公司，隔日再補休一天作為超時工作之補償，此所謂「做一休一」，係駕駛員自己之選擇為由，主張本件應不該當勞動基準法第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」之要件，不得採為撤銷原處分之依據。

1.查，依勞工姚仁雄於107年1月1日與原告所簽訂之「貨櫃運輸作業人員任職切結書」第7條雖約定：「本人作息因

貨櫃運輸遠距作業之特殊性及專責全程運送規定（配合海關之貨櫃轉運時間之等櫃、裝櫃、驗櫃及運送過程車速、路況、休息時間之不確定性，影響營運之管控至鉅）。經勞資雙方協議採按趟論件計酬，依本人實際完成趟數論件計酬，……」（見訴願卷之可閱卷第98頁），然此「按件計酬」之約定，係屬雇主就勞工之薪資所為之約定給付方式，並非針對勞工之工作時間應予如何計算，此觀勞動基準法施行細則第12條有關計件工資勞工之基本工資規定，係規範在勞動基準法施行細則之第三章「工資」章節內，而非規定在第四章之「工作時間、休息、休節」章節即可自明，是以，原告主張其採「按件計酬」之方式，已難採為對其有利之斟酌。再據訴外人簡愷昕於107年6月26日在新北市政府勞動檢查處製作勞動檢查紀錄時之上開陳述可知，原告係以行車大餅圖所記載之單日工時有無逾越 8 小時，以為認定出勤駕駛人是否有延長工時之判斷標準，且參以勞工姚仁雄107年1月份及2 月份之時數表（見本院卷第133頁、第135頁）所示，可知該時數表之上方均有記載「看大餅計算」外，並且勞工姚仁雄107年1月及2 月份薪資表內「總工時」及「加班時」等二欄內之時數，亦係按照該時數表之出勤時數及9~10小時與11~12 小時之加班時數之總合予以填載，此並有勞工姚仁雄107年1月及2 月份薪資表可資參照（見本院卷第147頁及第149頁）。是以，縱使原告主張其與所僱勞工姚仁雄之間曾有「按件計酬」之約定，且亦未限制駕駛員完成一趟之時間及出勤當日至少須完成多少趟次，但原告於計算其駕駛員之出勤時數與延長工時，既以行車大餅圖之紀錄為準，則被告採用根據行車大餅圖所作成之勞工姚仁雄107年1月及2 月份時數表，為認定原告確有違反勞動基準法第32條第2 項規定之依據，自無違誤。從而，原告以其係採「按件計酬」之方式，並未規定駕駛員完成一趟之時間限制及出勤當日至少須完成多少趟次等詞置辯，殊難採憑。

2.此外，原告另主張係勞工姚仁雄自己選擇繼續拖回程櫃回公司後回家，隔日再補休一天之「做一休一」方式，並不該當勞動基準法第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」要件等情。然姑不論駕駛員姚仁雄是否自己選擇「做一休一」之補休方式，惟本件原告既同意勞工姚仁雄可於超過正常工作時間後，選擇繼續拖運回程櫃回公司後始下班，嗣於翌日補休1天作為超時工作之補償，此有勞工姚仁雄之「貨櫃運輸作業人員任職切結書」在卷可參（見訴願卷之可閱卷第99頁）。且衡以訴外人簡愷昕之新北市政府勞動檢查處製作勞動檢查紀錄係記載：「加班費以（職務加給＋出勤津貼＋安全獎金＋全勤獎金）÷當月日數（如 30日或31 日）÷ 8小時＝時薪，平日加班2小時內以時薪x 1.34及再加班2小時以上x 1.67計算，另不會司機有於休息日出勤情形。」等語（見本院卷第110頁），並參酌本院卷第147頁及第149 頁所附勞工姚仁雄107年1月及2 月份薪資表以觀，可知勞工姚仁雄於執勤運送業務當日所超過正常工作時間之延長工作時間，均有計入原告給付其加班費之薪資，顯見勞工姚仁雄為此延長工時之決定，亦為原告所同意而方有加班費之給付，如此勞工姚仁雄選擇延長工作時間，非僅是勞工姚仁雄單獨一方所為之片面決定，而應認屬勞資雙方已就延長工時乙節達成合致之意思表示。如此，勞工姚仁雄雖採取上開切結書之「做一休一」補休方式，原告即應隨時注意其所僱勞工姚仁雄之每日加班時數之加總有無逾越勞動基準法第32條第2項之強制規定，然當勞工姚仁雄於107年1月及2月份之延長工時已達到1個月46 小時之法定上限時，原告卻未加以制止或反對，仍允許其加班運送，則原告主觀上縱無故意，抑有過失之可歸責事由甚明。至於原告又主張係倘若駕駛員選擇留在公司當地據點過夜休息，其亦可叫外車拖運貨櫃北上，在按趟計酬下，不會另增工資負擔，而是駕駛員為自己之利益所為之選擇，並不該當勞動基準法

第32條第1項「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作必要者」之要件。但依原告之上開主張可知，不論是由所僱勞工拖運回程櫃回公司，亦或是另外通知外車運送，縱使貨櫃運抵目的地後再為拖回時已超過一般正常工作之時間，原告仍須請人將貨櫃拖回，因此該工作項目即具有「在正常工作時間以外工作」之必要性，而勞工姚仁雄在延長工作時間從事該工作項目時，既已與原告達成合意，詳如前述，自該當勞動基準法第32條第1項其中關於「雇主有使勞工」之要件。準此而論，本件原告所僱勞工姚仁雄於107年1月及2月間，因在正常工作時間以外仍繼續從事運送貨櫃工作，以致其延長工時超過1個月46小時之法定上限，顯已符合勞動基準法第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」之要件。是以，原告前開所執其與勞工姚仁雄所訂立之「貨櫃運輸作業人員任職切結書」，而主張此為勞工姚仁雄自己選擇「做一休一」補休方式，不能謂其有要超時工作之必要，並無違反勞動基準法第32條第2項規定，容屬有誤，難加採憑。

六、綜上所述，本件被告以原告有違反勞動基準法第32條第2項規定之事實，乃屬適法無誤。又原告前曾因違反上開勞動基準法第32條第2項之相同違章情事，經被告於103年5月5日、104年4月15日、105年5月12日及106年8月9日裁罰4次在案，而本案係第5次違反，爰依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1等規定，並審酌行政罰法第18條規定，以原處分處原告人罰鍰30萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名，即於法有據，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。

七、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。

八、訴訟費用依法由敗訴之原告負擔。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條

第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　29　　日

行政訴訟庭　法　官　潘　長　生

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　張文泉

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　29　　日