臺灣新北地方法院行政訴訟判決

108年度簡更一字第2號
108年5月2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（董事長）
輔 佐 人　陳正謙
被　　告　新北市政府
代 表 人　侯友宜（市長）
訴訟代理人　張享琦
　　侯欣怡

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國106 年12月7 日勞動法訴字第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，經本院於107 年7 月31日以107 年度簡字第22號判決後，被告不服，提起上訴，嗣經臺北高等行政法院於108 年2 月1 日以107 年度簡上字第201 號行政訴訟判決廢棄原判決並發回本院，本院更為判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、第一審及發回前上訴審訴訟費用均由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

本件係因原告不服行政機關所為新臺幣（下同）40萬元以下罰鍰處分（本件罰鍰金額5 萬元），依行政訴訟法第229 條第2 項第2 款之規定，應適用同法第2 編第2 章之簡易訴訟程序。

貳、實體事項：

一、爭訟概要：

緣原告從事汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法之行業，而其所僱勞工張玉虎及江政龍（下稱勞工2 人）亦非勞動基準法第84條之1 所規定另行約定之工作者，故原告與勞工2 人間應適用勞動基準法關於延長工時工資之規定；惟經被告所屬勞動檢查處於民國（下同）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，發現原告所僱勞工2 人經常性單日工作時間超過8 小時，惟原告未依法加成計給延長工時工資，違反行為時（即105 年12月21日修正公布前）勞動基準法第24條規定。經被告審查屬實，依行為時（即105 年12月21日修正公布前）勞動基準法第79條第1 項第1 款及勞動基準法第80條之1 第1 項、行政罰法第18條第1 項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表第20項規定（原告係第2 次違反），以106 年5 月17日新北府勞檢字第00000000000 號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）5 萬元，並公布名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願遭決定駁回，原告就原處分關於「罰鍰5 萬元」部分仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、原告公司係勤務工作具特殊性之行業，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勞工資總額，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：

⑴原告公司係配合國際貨櫃海上運送之陸上港口、櫃場貨櫃南北轉運等之貨櫃運輸業，對船公司或船務公司請求給付運費，係約定以一櫃從甲地至乙地之趟次運送為基礎，不涉及里程及時間因素。運送過程涉及車速、路況、櫃場配合等、裝、貨櫃、驗關等不可預估之因素，故傳統上雇主對勞工之工資給付方式，均比照上開原告向船公司或船務公司請領之運費給付方式而與勞工約定「專」以趟論酬，即勞工「完成」一定勞務給付內容（即趟次運送），雇主始給予報酬，與勞動基準法第2 條第3 款之「計件」工資並無二致，此觀勞動基準法第14條第1 項第5 款及第23條第1 項末段即明，自係法定計算勞工工資方式之一種。另

本行業以不採「計月薪資」為工資計算方式，係因若以「工作時間」為計酬之基準。則勞工可能放慢怠慢完成趟次之運送速度，以得到勞動基準法第24條規定加計之延時工資或加班費，除增加不可預測之成本上之負擔外，亦可能發生履約上的問題，故從貨櫃運輸興起之始，且在勞動基準法施行前，本行業在經營管理上勞工工資計算方式即係「專」以趟論酬，工資計算方式與里程、時間無關，否則除難以估算成本，亦難以履約及經營管理。

⑵依勞雇雙方簽定之切結書第7 條約定即明定係「專」以趟數計算報酬，內含工作津貼及年終獎金。是勞雇雙方所成立之勞動契約之計酬方式係「按趟計酬」，即雇主依駕駛員自己填寫該日所完成之趟數之「駕駛工作日報表」為準，再依據雇主之趟數津貼計算標準，核算併合計其「當日」所「完成」之趟數之工資報酬（內含當日所謂正常工作時間8 小時內所「完成」之趟數及逾正常工時8 小時所「完成」之趟數所核計之報酬在內），並依勞動基準法第23條第1 項後段規定，於每月終了加總結算勞工當月所完成趟數之工資總額，一次發給勞工，並將該月「按趟計酬」全部加總之薪資總額於作帳時列於勞工薪資說明表之「出勤津貼」項下，並轉帳發給工資時，另交付勞工薪資明細表供其核對。在按趟計酬之工資計算方式下，既係逐趟計算工資，則在正常工時8 小時內完成的趟數及逾正常工時後始完成的趟數，自均已計算在內，故按趟計酬工資每月加總發給一次之「月薪」，已內含「超過」法定工時階段所完成之趟數工資在內，自無再生延長工時工資或加班費之問題；其與計月之月薪本身不含延長工時工資（加班費）在內，於有延時工作時，須依勞動基準法規定再「外加」加給之情形不同。如上述，本件係採「專」以趟論酬制，不能僅因每月終了加總結算勞工當月所完成趟數之工資總額，依勞動基準法第23條第1 項後段規定每月一次發給勞工，即無視於上開事證，指稱本件係採「計月」之月薪

制，進而以「計月」之月薪制為論斷有違反勞動基準法第24條之不當勞動行為之依據。

⑶如上所述，依勞雇雙方約定之按趟計酬之工資計算方式及方法已將正常工時所完成之趟數報酬及逾正常工時所完成趟數之報酬合計在內。且按趟計酬之工資計算方式，性質上並非基於「計時之概念」，又每趟工作內容，依按趟計酬計算標準表所核算出之報酬亦均不同，故按趟計酬之工資計算方式亦無「平均之概念」，故本件爭點問題應係上開已內含延長工時工資之工資總額是否有不低於勞動基準法所訂之最低標準及其判斷計算方法：

A.按關於判斷報酬是否有低於勞動基準法所訂最低標準之依據依最高行政法院98年度裁字第2103號裁定要旨：「上訴人係以汽車貨運業為主要業務，基於貨物運送業之產業特性，司機之報酬待遇自應將其每月所得綜合以觀，而非徒以其形式上之名目觀之，故司機之每月報酬是否有低於勞動基準法所訂最低標準，自應以其所得總額是否低於基本工資及以基本工資加計延長工資之總額為斷，是上訴人與司機間就工資報酬為議定，且議定後之薪資數額有逾勞動基準法所定基本工資及以基本工資加計延時工資之總額，此等約定應無違反法律規定。」。基於原告行業之產業特性，勞工於出勤日所完成之「趟數」（按如上述，已將出勤日正常工時8小時內完成之趟數及逾正常工時所完成之趟數之報酬均核計在內）及各趟次工作內容均非固定或相同，故依出勤趟津貼計算標準表所核定之趟數工資報酬亦非固定或相同，若逐一以每次出勤日「完成」之「趟數」所得工資計算「平日每小時工資額」，俾憑以計算延時工作加給工資，除計算雜外，亦難以確定其數額。故司機之每月報酬是否低於勞動基準法所定最低標準，揆之上開最高行政法院裁定意旨，「司機之報酬待遇，自應將其每月所得綜合以觀」，即應以其每月所得總額是否低於基本工資及以基

本工資加計延時工資之總額為斷。

B.台灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號亦持有相同見解：「按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資」，故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協定方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求。

C.按趟計酬之工資計算方式及方法，因每一完成的趟次之工作內容，依「出勤津貼計算標準表核算出之數額及因每一趟之工作內容之起、迄點及路況等不可確定的時間因素，完成一趟所需之時間均不相同，且亦未規定多少時間須完成一趟或每日必須完成多少趟之規定，又按趟計酬之工資計算方式及方法，性質上，並無「計時的概念」，亦無「平均的概念」，依上揭說明自無從分析推算出勞動基準法第24條所謂「平日每小時工資額」以核算延長工時工資。而按：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」；又「工資由勞雇雙方

議定之但不得低於最低工資」，勞動基準法第1 條第2 項及同法第21條第1 項分別定有明文，準此，勞動基準法第14條第1 項第5 款後段，對於按件計酬之勞工，雇主是否有供給充分之工作，解釋上，自以計件勞工之工作量所得工資是否低於勞動基準法規定之基本工資為判斷，從而，依勞動基準法第14條第1 項第5 款之規定意旨，對於按件（趟）計酬之勞工，若雇主有供給充分之工作，而所約定之工資（即工作量所得之工資）不低於勞動基準法規定之基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，自不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。

D.本院105 年度簡字第40號判決就與本件雷同之案件，亦認：按勞基法第21條第1 項規定「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。」則勞雇雙方於勞動契成立時，如係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受雇，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協定方式即不違反勞動基準法保障勞工權益之意旨，核先敘明。至於判斷報酬是否有低於勞基法所訂最低標準之依據，依最高行政法院98年度裁字第2103號裁定要旨：「上訴人係以汽車貨運業為主要業務，基於貨物運送業之產業特性，司機之報酬待遇『自應將其每月所綜合以觀』，而非徒以其形式上之名目觀之，故應以其所得總

額是否低於基本工資及以基本工資加計延時工資之總額為斷，是上訴人與司機間就工資報酬為議定，且議定後之薪資數額有逾勞動基準法所定基本工資及以基本工資加計延時工資之總額，此等約定應無違反法律規定。」（見最高行政法院98年度裁字第2130裁定理由二所述）。

2、依上說明，本件按趟（件）計酬之勞工2 人，104 年12月經常性單日工作並未低於勞動基準法所訂之最低標準（另製表詳細說明）。從而，原告並無違反勞動基準法第24條規定之不當勞動行為之事實存在。

3、爭點效對相同當事人之拘束力：

⑴按「確定判決之既判力，固於判決主文所判斷之訴訟標的始可發生，但法院於判決理由中，就訴訟標的以外，當事人主張影響判決結果之重要爭點，本於當人實足舉証及辯論之結果，已為實質之判斷者，基於當事人間程序上誠信原則及該重要爭點提起之其他訴訟，除有原判斷顯有違背法令或當事人提出之新訴訟資料足以推翻原判斷或原確定判決之判斷顯失公平等情形，可認當事人為原判斷相反之主張不致違反誠信原則外，應解為當事人及法院就該經法院判斷之重要爭點之法律關係，均不得為相反之主張或判斷」（最高法院96年台上字第1964號判決參照）。

⑵查：A.本件影響判決之重要爭點，在於原告之特殊產業工資計算方式及方法，係按趟計酬制，係勞動基準法規定之工資計算方式之一，此觀勞動基準法第2 條第3 款、第14條第1 項第5 款後段及第23條第1 項末段之規定自明。出勤日無論在正常工時8 小時完成之趟數及逾8 小始完成之趟數，均於月底加總依勞動基準法第23條第1 項末段規定一次給付勞工，則該給付總額自已將超時工資計算在內。但按趟計酬之工資計算方式並無「計時概念」亦無「平均概念」，自無法折算並確定算出「平日每小時工資額」以適用勞動基準法第24條規定加計加班費。故依台灣高等法

院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號、最高行政法院98年度裁字第2103號裁定要旨、最高法院82年台上字第293 號請求給付加班費之裁判要旨及最高法院102 年度台上字第1660號判決之見解，均以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計算出來之延時工資之總和，自不應認為違反勞動基準法之規定。B.兩造當事人於本院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，依上揭最高法院判決說明，被告就上開經法院判斷之重要爭點之法律關係，自不得為相反之主張而加以裁罰，應受該〔爭點效〕之拘束。

4、按趟（件）計酬方式係勞動基準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：按勞動基準法有兩大性質不同之工資計算方式，一為計時、計日或計月工資：係純粹以提供勞務本身為已足，即得取得其工資報酬，係以「工作時間」為其計酬基礎或要素。另一則為「計件工資」：勞工須「完成一定工作」（件或趟）雇主始給予工資報酬。係以完成一定之工作（件或趟）為計酬之基礎。「計件工資」為勞動基準法明定之計算工資方式之一種，勞動基準法第2 條第3 項、第14條第1 項第5 款及第23條第1 項後段定有明文。自為適法之工資計算方式。

5、按勞動基準法第24條延長工時工資加給之計算標準，係以計時、計日、或計月薪制之工資計算方式為其適用的對象。（因其時時等值，得以「平均概念」自其「正常工時階段」每日正常工時8 小時推算出「平日每小時工資額」作為加計「延長工時階段」之延長工時工資之標準《基本單位》）。惟查計件或計趟工資之計算基礎與「工作時間」無關，並無計時概念，且每一出勤日完成之趟數均非固定及完成每一趟數所需之時間，變數甚多，趟趟均非相同，

核算為工資時，自非趟趟等值，故亦無「平均概念」，自無從以「計時概念」去確定每一出勤日正常工時8 小時完成之趟數，去計算出所謂「平日每小時工資額」，作為加計「延長工時階段」所完成之趟數之「延長工時工資」之標準（基本單位）。簡言之，按趟計酬之工資計算方式，無法從「正常工時8 小時階段」計算或推算求出「平日每小時工資額」作為依勞動基準法第24條規定加計「延長工時階段」之延長工時工資之標準（基本單位），自屬「法內漏洞」，因此，按趟（件）計酬勞工之工資是否合乎勞動基準法關於工資給付之相關規定，自應類推適用下列法律規定：勞動基準法第14條第1 項第5 款：「雇主．．．或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工無須預告即得終止勞動契約」而所謂供給按件計酬勞工「充分之工作」，解釋上，應指其工作量所得不得低於勞動基準法之勞動條件最低標準而言，故若按趟（件）計酬勞工雇主有給予充分的工作，而合乎勞動基準法第1 條第2 項立法目的所規定的「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」及同法第21條第1 項「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」者，即不能指為與勞動基準法之工資給付規定有違。易言之，上開類推適用之結果，係以「法定基本工資」，取代「平日每小時工資額」作為加計其延長工時工資之標準（基本單位）。基此加計的結果，若按趟計酬勞工所得工資總額不低於勞動基法基本工資及以基本工資加計延長工時工資總額時，即不能指與勞動基準法關於工資之給付規定有違。此觀台灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號、最高行政法院98年度裁字第2103號裁定要旨、最高法院82年台上字第293 號請求給付加班費之裁判要旨及最高法院102 年度台上字第1660號判決之見解，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

違反勞動基準法之規定。

6、原告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動基準法基本工資及以基本工資加計延長工時工資之總額之對照表，依上開說明即不能指與勞動基準法關於工資給付規定有違。

7、被告及訴願決定無視於勞雇雙方關於工資計算方式之約定為按趟計酬，逕認系爭勞動契約之工資係採「計月之月薪制」，無非僅以原告一個月發給一次薪資，未與勞工約定工資中之正常工作時間及延長工時工資分別為何，無法於工資中折算出延長工時工資，為其判斷之依據。因此認原告月底按趟計酬逐趟核算加總每月一次所發薪資總額僅係「計月」薪資之月薪部分（正常工時部分），並以之以平均概念推算「平日每小時工資」作為加計延長工時工資之標準，而認原告未給付勞工延長工時工資，加以裁罰，依上揭說明，其所為裁罰及決定自非適法妥當，應有撤銷之必要。

8、原告如何計算有依法計給延長工時之工資額，如下：

查自106 年起勞檢處已同意工作勤務特殊之產業之工資計算方式若係採按趟計酬者，其每月逐趟結算所發給之「每月工資總額」中已將延長工時所完成之趟數報酬計算在內，並同意以「每月工資總額」除以「全月工作總時數」之「時薪」作為「平日每小時工資額」，依勞動基準法第24條規定加計延長工時工資以審查雇主有無依勞動基準法關於工資之相關規定給付勞工工資。茲依勞工2 人之延長工時時數表計算104 年12月份兩人加班費，計算明細說明如下：

A.張玉虎部分：

甲、關於時薪（平日每小時工資額）之計算：

12月份薪資明細（工資總額）：全勤獎金2,000+安全獎金4,000+出勤津貼38,150=44,150 元（12月工資總額），44,150/12月份全月總時數248 小時=17

8元/時薪（31日X8小時=248小時）。

乙、12月份加班時數及加班費計算：

㈠12月份全月出勤日為14日，前兩小時延長工時加班時數為（14X2）=28小時，則時薪178元X1.34X加班總時數28小時所得加班費為6,679元（178X28X1.34）。

㈡12月份逾2小時以後之延長工時加班總時數為40小時，則時薪178元X加班總時數40X1.67所得加班費為11,891元（178X1.67X40），合計12月份張玉虎之加班費為18,570元（6,679+11,891）。

丙、12月份正常工時之工資部分：

12月份工資總額44,150元-12月份加班費18,570元即（44,150-18,570=25,580元），則為張玉虎12月正常工時之工資部分（大於勞動基準法之基本工資）。

B.江政龍部分亦如上計算。

C.結論：原告104年12月份給付之工資已將延長工時工資計算在內，且不低於勞動基準法法定基本工資，不能指有違規定。

（二）聲明：訴願決定及原處分關於「罰鍰幣5萬元」部分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、行為時勞動基準法第30條第1項規定，勞工每日正常工作時間不得超過8小時，．．．超過上開正常工作之時間即為延長工作之時間，雇主應依勞動基準法第24條各款規定之標準給付延長工時工資。本案依原告公司提供勞工2人104年12月份大餅圖（行車紀錄器）、駕駛工作日報表及工資清冊，並對照原告公司於受檢時之陳述，勞工2人確有經常性單日工作逾8小時之事實，並為原告公司所不爭執；另根據原告公司所給付勞工的薪資（船邊組）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（即工資），非針對勞工延長工時所給予之對價，此對照原告公司所陳「勞工須完成一定工作（件或趟），雇主始有依約定之趟數報酬計算標準給付『勞務對價（工資）』，並將該月『按趟計酬』加總之金額列於薪資說明表之『出勤津貼』項下」等語亦明。此外，勞動基準法第23條第2 項規定，雇主所置備之勞工工資清冊，應將工資計算項目、工資總額等事項記入，其目的在要求雇主公開工資給付明細，俾讓勞工針對正常工時工資、延長工時工資、法定休假日出勤工資、特別休假折發工資等工資計算項目能有所瞭解，進而得以維護自身權益。本案根據原告公司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，原告公司亦一再主張工資係以按趟計酬為主要考量，足見原告公司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。

2、復按勞動基準法施行細則第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。原告既主張以趟（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，而非泛稱完成一趟貨櫃運送影響之因素甚多，無法精準預估勞務時間的運送報酬，即主張專以趟件計酬為唯一可行的計薪方法，將勞工為完成運送趟次所衍生的延長工時置而未論，且現行許多行業別工資結構複雜，如果要釐清延長工時工資自應由雇主負舉證責任。雇主可能會拆解工資名目，從而應再詢問勞工意見，以確認其是否知悉，並確實揭示於勞工薪資

明細表中，最後針對雇主拆解屬於延長工時工資部分，再根據前述原則判斷是否違反勞動基準法第24條規定。不論是前述哪一類的計薪方式，雇主皆須明確區分延長工時工資部分，以利勞工判斷是否足額，否則將使勞工運送貨物時，因路上交通狀況或原告於上述理由第3 點陳稱的不可預期影響因素所產生應由原告負擔的經營風險轉嫁予勞工負擔之虞。

3、至原告提出臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會之見解，目前法院實務認為勞雇雙方於「勞動契約成立時」即約定例假、國定假日即延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例休假日及延長工時之加班工資。觀諸該項實務見解之適用前提，必須建構在勞雇雙方於「勞動契約成立時」即已約定並載明於勞動契約中，惟原告與勞工間簽訂之貨櫃運輸作業人員任職切結書第7 點，僅載明：勞工計薪標準，以趟數計算、內含「工作津貼及年終績效獎金」兩項，另年終績效獎金於每月以「調薪」名義先行扣除等語，且依據原告訴願理由㈠㈡所陳「勞工須完成一定工作（件或趟），雇主始有依約定之趟數報酬計算標準給付『勞務對價（工資）』，並將該月『按趟計酬』加總之金額列於薪資說明表之『出勤津貼』項下，從而「出勤津貼」，係依據駕駛每日所跑路線及櫃重計薪，非針對勞工延長工時所給予之對價。再查，原告提示之「船邊組薪資計算表及契約工駕駛員（長途組）」之約定薪資內容觀之，其「出勤津貼」，係依據駕駛每日所跑路線及櫃重計薪，並無延長工時工資或加班費等給付明細。現原告主張薪資發放標準係按趟計酬，每月以「出勤津貼」項目發給，已內含「超過」法定工時階段所完成之趟數工資在內，不僅於受檢及訴願時，均未見原告主張，本次起訴時，遽又主張亦未舉證以實其說，從

而原告所述實為臨訟置辯之詞，未有任何遵守勞動基準法之意願。

4、又原告援引最高行政法院98年度裁字第2103號判決要旨等語，經核為該案上訴人之辯詞，且不被最高行政法院所採，並經上訴駁回在案，實屬原告誤解其判決意旨。另原告亦援引地方法院之個案民事判決，因民事訴訟與本件行政訴訟的構造及應踐行的程序不同，前者為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，採辯論主義，後者採職權調查主義，且揭櫫每一個案其實體情狀之認事用法，尚難概一而論，從而單以民事法院之「個案判決」難憑為本件判決結果的基礎，此參照最高法院97年台上字第2505號民事判決要旨，即採與前揭判決不同之見解，推翻雇主所主張大客車駕駛因工作性質特殊，且勞雇兩造就延長工時加給工資之給付已合意並簽訂薪資給與辦法，即可排除勞動基準法第24條規定之拘束，該項合意約定，已違反民法第71條規定，自屬無效。

5、復依勞動基準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，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞動基準法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞動基準法第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。再按勞動基準法第24條及違法行為時同法施行細則第20條之1 規定，勞工單日工時超過8 小時，雇主即應依規定標準給付勞工延長工時工資，此為法定最低勞動條件，亦為雇主所應遵循之法定義務，原告既為適用勞動基準法的事業單位，即當設法遵守，而非動輒主張不適用勞動基準法管制，逕以契約自由原則脫免適用之義務，勞動契約亦將實質轉為承攬契約。且倘本案同意運輸業可採用這種計算方式，放諸於其他行業就會出現問題，亦將使勞動

基準法第2條第3款及第24條規定形同具文，從而無適用餘地，勞工權益亦將無從確保。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

（一）原告就勞工2人於104年12月份每日工作超過8小時之延長工作時間，是否有依行為時勞動基準法第24條之規定給付延長工作時間之工資？

（二）原告就本件是否具備責任條件？

五、本院的判斷：

（一）前提事實：

緣原告從事汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法之行業，而其所僱勞工2人亦非勞動基準法第84條之1所規定另行約定之工作者，故原告與勞工2人間應適用勞動基準法關於延長工時工資之規定。嗣經被告所屬勞動檢查處於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，發現原告所僱勞工2人經常性單日工作時間超過8小時等情，業為二造所不爭執，且有勞工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」影本2紙、新北市政府勞動檢查記錄表影本1份、駕駛工作日報表、行車紀錄〈大餅圖〉影本1份、薪資明細影本1紙（見本院107年度簡字第22號〈下稱原審〉卷〈壹〉第53頁、第54頁、第187頁至第189頁、第190頁至第223頁、第224頁）、公司及分公司基本資料查詢〈明細〉1紙（見本院卷第25頁）附卷可稽，是此一事實自堪認定。

（二）原告就勞工2人於104年12月份每日工作超過8小時之延長工作時間，未依行為時勞動基準法第24條之規定給付延長工作時間之工資：

1、應適用之法令：

⑴勞動基準法第1條：

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。

⑵勞動基準法第24條（行為時即105 年12月21日修正公布前）：

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

⑶勞動基準法第30條第1 項：

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

⑷勞動基準法第84條之1 ：

經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

⑸勞動基準法施行細則第12條：

採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。

2、原告從事汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法之行業，而其所僱勞工2 人亦非勞動基準法第84條之1 所規定另行約

定之工作者，故原告與勞工2 人間應適用勞動基準關於延長工時工資之規定。嗣經被告所屬勞動檢查處於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，發現原告所僱勞工2人經常性單日工作時間超過8 小時等情，業如前述，則原告自應給付勞工2 人延長工時之工資，洵無凝義。

3、又原告應給付勞工2 人延長工時之工資，核屬依勞動基準法第24條所為之強制規定，本不容勞雇雙方以契約自由為由規避之；況且，由前揭勞工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」影本2 紙以觀，於該切結書第7 條載明：「本人之工作性質及薪資給付依公司所訂定之計薪標準；（以趟數計算、內含工作津貼及年終績效獎金），並同意年終績效獎金於每月以調薪名義先行扣除，至本人任職年終時發放，．．．。」，並未言及「加班費（延長工時之工資）」之給付，另觀乎勞工2 人之104 年12月之「薪資明細總表」影本1 紙（見原審卷〈壹〉第224 頁），勞工張玉虎（長途組）之當月薪資內容為「全勤：2,000 元、安全獎金：4,000 元、出勤津貼：38,150元、調薪（先行扣除）：2,600 元，應領金額：41,550元」，而勞工江政龍（船邊組）之當月薪資內容為「全勤：2,000 元、安全獎金：4,000 元、出勤津貼：56,860元、調薪（先行扣除）：2,600 元，應領金額：60,260元」，並無關於「加班費（延長工時之工資）」項目，且依原告所提出之「船邊組」及「契約工駕駛員」之薪資計算表（見原審卷〈壹〉第230 頁、第231 頁）所示，亦見上開「薪資明細總表」所載之「出勤津貼」項目，應係依據勞工2 人每日駕駛路線及櫃重計薪，核與加班費（延長工時工資）之計算無涉；再者，原告於起訴書亦自承「另本行業以不採『計月薪資』為工資計算方式，係因若以『工作時間』為計酬之基準。則勞工可能放慢怠慢完成趟次之運送速度，以得到勞動基準法第24條規定加計

之延時工資或加班費，除增加不可預測之成本上之負擔外，亦可能發生履約上的問題，故從貨櫃運輸興起之始，且在勞動基準法施行前，本行業在經營管理上勞工工資計算方式即係『專』以趟論酬，工資計算方式與里程、時間無關，否則除難以估算成本，亦難以履約及經營管理。」（見原審卷〈壹〉第19頁），亦顯見原告就勞工2 人本無以「時間」為計算基礎之加班費（延長工時工資）給付之主觀意願。據此，則被告認定原告就勞工2 人於104 年12月份每日工作超過8 小時之延長工作時間，未依行為時勞動基準法第24條之規定給付延長工作時間之工資，且於102 年間即有相同違法情事，經被告予以裁罰確定，乃依行為時勞動基準法第79條第1 項第1 款及行為時新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表項次20等規定，以原處分就罰鍰部分裁處原告罰鍰5 萬元，依法洵屬有據。

4、雖原告執前揭情詞而為主張；惟查：

⑴原告既係從事汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法之行業，而其所僱勞工2 人亦非勞動基準法第84條之1 所規定另行約定之工作者，故其雖迭為指稱因屬勤務工作具特殊性之行業而專以趟數計算勞工2 人之工資；然於法仍難免除其應於勞工超過正常工作時間時給付延長工時工資之義務。

⑵原告所指與勞工2 人約定「專」以趟論酬，即勞工「完成」一定勞務給付內容（即趟次運送）原告始給予報酬，與勞動基準法第2 條第3 款之「計件」工資並無二致；然勞動基準法固未就按件計酬制勞工之加班費為特別規定，但綜觀該法及其施行細則就按件計酬勞工之規定，僅於勞動基準法第14條第1 項第5 款規定：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。」、行為時勞動基準法第23條第1 項規定：「工資之給付，

除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。」及勞動基準法施行細則第12條規定：「計件工資勞工之基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之」。除上開規定外，勞動基準法第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，不論其薪資給付方式為何，自不因勞工2人係專以趟論酬即無行為時勞動基準法第24條關於給付加班費（延長工時工資）規定之適用。

⑶按勞動基準法施行細則第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。則原告雖係主張以趟（件）計酬，而無法計算「平日每小時工資」云云，但其尚非不可依上開規定將勞工每日正常工時8小時所能運送之趟次預先核算，再針對勞工實際運送趟次超過8小時能運送之趟次，按比例認列勞工延長工時，並據以核給延長工時工資，固然此一計算方式涉及成本、利潤之重新核計，不若單純以趟（件）計酬（不再論因工作時間而產生之延長工時工資）之簡便及易於掌控，但勞動基準法既有強制規定之明文，則原告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，而變相將原應由原告負擔之經營成本轉嫁予勞工2人負擔；至於原告所指若計算延長工時工資將增加不可預測之營運成本一節，則屬原告如何為營運控管及勞工考核之問題，尚非可執之而為違法之合法理由。

⑷原告主張勞工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，並不低於勞動基準法規定，並提出計算明細表（見本院卷第49頁）為佐；然原告本係主張對勞工2人專以趟計酬，而無從計算「平日每

小時工資」，則原告經裁罰後所提計算明細表中之「時薪」數額，已乏所據；是依該計算明細表所示，勞工張玉虎於104 年12月之工作日數為14日（作一休一），另勞工江政龍於104 年12月之工作日數為16日（作一休一），則因屬採按件計酬而非領取月薪，故計算「平日每小時工資」（即延長工時工資之計算基礎）時，即應以勞工於正常工作情形下（除去例假日、休息日、國定假日外，每日8 小時）為據，則若以104 年12月份適用之基本工資（20,008元）計算，勞工張玉虎之「平日每小時工資」為179 元（20,008÷ 14÷ 8=179〈角以下四捨五入，下同〉），而勞工江政龍之「平日每小時工資」為156 元（20,008÷ 16÷ 8= 156），已符合基本工資之規定，再以此「平日每小時工資」計算延長工時工資，則勞工張玉虎之延長工時工資為18,673元（〈178x28x1.34 〉+ 〈178x40x1.67 〉=18,673 ），而勞工江政龍之延長工時工資為16,562元（〈156x30x1.34 〉+ 〈156x39.5x1.67 〉=16,562 ）【此等數額與原告所提之計算明細表不同，乃係因原告誤將勞工2 人104 年12月份「所領全部工資」除以「31」〈當月日數〉，再除以8 （每日正常工時）所致】，再將基本工資及延長工時工資合計，則勞工張玉虎部分為38,681元（18,673+20,008=38,681），而勞工江政龍部分為36,570元（16,562+20,008=36,570），該等金額均低於勞工2 人104 年12月份實領之工資（分別為44,150元、62,860元），據此，固然會有原告所指「折算正常工時工資及加班費，並不低於勞動基準法規定」之情事；惟上開計算之盲點仍在於原告本係主張對勞工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動基準

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？苟如原告所述，豈非任何適用勞動基準法之雇主均可主張勞工領得之工資有上開情事，而規避勞動基準法第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，原告依所提計算明細表而為之主張，自無足採。

⑸至於本院105 年簡字第40號確定判決之當事人二造固與本件訴訟相同，但該件違規事實所涉及之勞工與本件並非相同，且該判決係認定勞工所簽訂之貨櫃運輸作業人員任職切結書第7 條約定：「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），．．．」（見原審卷〈壹〉第99頁），是其認定基礎亦核與本件不同，是自難認有原告所指「爭點效」之適用；另原告所指最高行政法院98年度裁字第2130之裁定理由，此無非係該件上訴人之主張內容，並非最高行政法院之見解，而所援引之其他法律座談會及法院裁判見解，亦均核與本件事實核非全然相同，自難類比；再者，原告所指民事判決（臺灣高等法院臺中分院105 年度重勞上字第1 號）勝訴部分，本不具拘束本件判決之效力，況且其涉及之勞工與本件不同，且其認定原告所給付之報酬已內含加班費一節，亦經本院為相異之判斷而如前述。是原告此部分所為主張，自難執之而為其有利之認定。

（三）原告就本件具備責任條件：

1、應適用之法令：

行政罰法第7 條：

違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員

之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。

2、原告於102年間即曾因未給付勞工延長工時工資，經被告認定違反行為時之勞動基準法第24條之規定而予以裁罰確定，已如前述，則原告之代表人、管理人、其他有代表權之人就本件未給付勞工2人加班費，應屬被告所認定之違規行為（違反行為時勞動基準法第24條之規定）一節，自屬明知，然其仍未予改正，嗣仍發生本件違規事實，核係出於「明知並有意使其發生」之故意（參照刑法第13條第1項），自應推定為原告之故意，而原告就此亦未主張或舉證已盡選任、監督之責而乃難免本件違規事實之發生，故自應認原告具備責任條件；至於本院105年簡字第40號確定判決之判決日期係「105年8月25日」（見原審卷〈壹〉第103頁），係於本件違規事實發生之後，故自不得執之而為原告不具責任條件之認定，特予指明。

（四）本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

六、結論：原處分並無違誤，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。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　16　　日

行政訴訟庭　法　官　陳鴻清

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（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的具體事實），其未載明上訴理由者，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，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上訴）。

書記官　彭姿靜

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　16　　日