臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

107年度簡字第115號

108年12月11日辯論終結

原　　告　桃園汽車客運股份有限公司

法定代理人　黃伯弘

訴訟代理人　宋嬅玲律師

被　　告　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦

訴訟代理人　林三加律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國107 年10月26日勞動法訴字第1070011587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、事實概要：原告係從事汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞動檢查處於民國107 年2 月27日派員實施勞動條件檢查，發現原告所僱勞工陳彥生於000 年0 月0 日至同年月31日，擔任客運駕駛延長工作時間應依平日每小時工資額加給1/3 者計45.5小時，加給2/3 者計46.5小時，陳彥生薪資總額為新臺幣（下同）46140 元（計算式：本俸1050元＋生活津貼15700 元＋服務獎金500 元＋行車獎金2000元＋老殘票格津貼238 元＋伙食津貼2400元＋公里獎金12407 元＋載客獎金11845 元＝46140 元），原告至少應給付陳彥生延長工時工資26563 元，惟原告僅給付13175 元。案經被告審查，乃以原告違反行為時勞動基準法第24條第1 項規定，於107 年4 月16日以府勞檢字第1070070675號裁處書（下稱原處分），依同法第79條第1 項第1 款及第80條之1 第1 項規定，並依桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第20項規定，因原告此次係5 年內第4 次違反，處罰鍰15萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服提起訴

願，經勞動部107 年10月26日勞動法訴字第1070011587號訴願決定駁回，遂提起本件訴訟。

二、原告起訴主張：

（一）原告係從事汽車客運業，原告公司之駕駛員於任職原告公司之初即有簽署「勞動契約書」，依該契約第5 條約定，「甲方（即原告）對於乙方（即駕駛員）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受，…」，甲方（即原告）公司之薪資標準即為「行車人員待遇一覽表」，原告除於駕駛員到職時有告知外，該給付標準亦置於各公車站，俾使各站人員得以隨時查閱，該「行車人員待遇一覽表」之版本歷年來有於91年7 月1 日、93年9 月1 日、99年3 月29日、101 年1 月1 日、105 年1 月1 日修訂實施之版本。嗣有微調內容時，亦會函知公司各單位及企業工會，並將之公告，俾使全體員工知照。如該表所示，其中列屬加班費之項目有①以時薪88元計算者（2 小時以內為117 元、2 ～4 小時為146 元、休假日每日為704 元）②公里獎金③載客獎金。此外，「行車獎金」係為鼓勵行車人員愛護車輛、注意行車安全及實施禮貌運動所設，「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」則為特殊路線之特別補貼，須視主管機關之政策而為發給，「服務獎金」係發給符合安全服務指標者。因此，「行車獎金」、「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」並非具有勞務對價性及給與經常性，應不屬勞動基準法第2 條第3 款所稱之「工資」。準此，原告公司與駕駛員就勞動條件及報酬已達成合意，其中，關於加班費之計算方式即如「行車人員待遇一覽表」之內容所示，且該約定計算給付之金額不低於法定基本工資，與勞動基準法之規定無違，長期以來，原告公司均依行車人員待遇一覽表所載項目、內容按月發放，無有短付。

（二）原告公司與駕駛員就加班費之計算方式已達成合意如「行車人員待遇一覽表」之內容所示，且該約定計算給付之金

額不低於法定基本工資，與勞動基準法之規定無違。又依勞動基準法第21條第1項規定、臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號曾作成審查意見及研討結果、最高法院105年度台上字第1906號民事判決意旨等實務判決見解可知，如勞雇雙方約定之薪資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延時工資等之總合，則該工資之約定，並不違反勞動基準法之規定，雙方均應受其拘束，勞方不得更行請求例、休假及備勤等工資。亦即，勞工應獲得之薪資總額，原則上得分別工作性質之不同，任由勞雇雙方予以議定，僅所議定之約定薪資數額不得低於行政院所核定之基本工資，雙方依所議定之工資給付收受，並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，若勞雇約定之工資低於法定基本工資及加計例休假日、延時工資之總額時，勞工始得請求其差額。亦即按兩造約定之工作時間計算加上加班時數，若有低於行政院核定之基本工資加上加班費之情事者，勞工始得請求其間之差額。本件原告公司及駕駛員對於任職期間之勞動條件（包括加班費之計算方式）均已達成合意，如「行車人員待遇一覽表」所示，其中列屬加班費之項目有①以時薪88元計算者（2小時以內為117元、2～4小時為146元、休假日每日為704元）②公里獎金③載客獎金。原告公司及駕駛員已另行議定加班費之計算方式，且約定金額未低於法定基本工資，與勞動基準法之規定並未相悖，自有拘束原告公司及駕駛員之效力。

（三）再者，原告公司駕駛員每月受領之公里獎金、載客獎金數額並非固定，倘將該等數額計入平日工資並據以成為每月加班費之時薪計算基準，則將會呈現原告公司駕駛員月薪係不固定金額之浮動狀態，進而形成每月計算加班費之基準不同、原告公司數百名駕駛員每人每月之月薪均不同、加班費計算基準亦不同之不合理、混亂現象，以此情況，殊難想像原告公司將如何計算薪資及加班費予各駕駛員，

各駕駛員亦將更無法確知其薪資計算方式與每月薪資之多寡，衍生更多爭議，因此，原告公司與駕駛員定無可能約定公里津貼、載客津貼係屬月支工資之性質，由此益徵，公里獎金、載客獎金因屬加班津貼之性質而毋庸再計入平日正常工時之工資，重複計算加班費。

（四）「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」既然並非具有勞務對價性及給與經常性，應不屬勞動基準法第2條第3款所稱之「工資」，已如前述，惟原處分除認「公里獎金」、「載客獎金」屬員工正常工時工作而獲得工資之範疇外，亦認「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」應將之列入正常工時工作之工資並據以計算延長工時工資，前開認定顯與前揭法律規定及實務見解之意旨相違悖，原處分對原告公司作成裁罰，認事用法顯有未洽。

（五）另就原告公司有無短付駕駛員加班費之爭議，原告公司之前員工范光明曾依被告於105年間派員至原告公司實施勞動條件檢查之結果，逕認原告公司有短少給付而對原告提起給付加班費之民事訴訟，嗣亦有已退休、已離職及少數仍在職之員工對原告提起相同之訴訟多件，刻正繫屬於鈞院民事庭，故原告公司與駕駛員間加班費計算方式之爭議尚待民事訴訟之調查審理以為釐清。

（六）退萬步言，縱設鈞院認原告應將「公里獎金」、「載客獎金」、「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」納入員工陳彥生正常工時之工資內並據以計算加班費，但原告卻未納入致有與勞動基準法第24條第1項規定相違，原告主觀上亦屬欠缺期待可能性而得阻卻行政裁罰責任之成立，被告自不應依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，對原告加以裁罰。本件原告未將「公里獎金」、「載客獎金」、「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」納入員工陳彥生正常工時工資並據以計算延長工時工資，主觀上實係因有前揭臺灣高等法院

暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號曾作成審查意見及研討結果、最高法院105 年度台上字第1906號民事判決意旨等實務之其他民事法院見解之支持，且又出於避免計算假日及平日延長工作時間加班費之繁雜，並得顧及客運業司機所憑以計算加班費之平日工資數額確定之經濟合理利益之考量，而不得不、也難以避免地採取此等不為被告所採之法律見解而為，核此情形，參照司法院大法官會議釋字第685 號解釋之協同意見書、最高行政法院102 年度判字第611 號之判決意旨及臺灣臺北地方法院105 年度簡字第110 號行政判決之見解等，應認要求原告採合於勞動基準法意旨之見解乃屬無期待可能，原告應有行政罰法第8 條後段之阻卻責任事由的存在，此不知最終合法法律見解之錯誤，乃不可避免，應依行政罰法第8 條後段規定，免除其處罰，故被告自不應依勞動基準法第79條第1 項第1 款及第80條之1 第1 項規定，對原告加以裁罰。

（七）並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

（一）被告派員於107 年2 月27日至原告公司進行勞動檢查，發現原告所僱勞工陳彥生擔任客運司機工作，自107 年1 月1 日至107 年1 月31日止，有延長工作時間之情形，依平日每小時工資額應加給1/3 者計45.5小時，應加給2/3 者計46.5小時，陳彥生薪資總額為4 萬6,140 元（計算式如事實概要欄所示），原告依勞動基準法第24條第1 項規定，至少應給付陳彥生延長工時工資2 萬6,563 元，惟原告僅給付1 萬3,175 元，而有短少給付工資予勞工陳彥生之情事。原告雖辯稱「公里津貼」及「載客津貼」不應列入陳彥生之薪資總額，並主張陳彥生107 年1 月份所得之薪資總額與加班費均優於勞基法之規定。惟被告審酌全案資料後，認原告上開辯解於法不符，故認原告確有違反勞動基準法第24條第1 項規定短少給付勞工陳彥生107 年1 月份延長工時工資之事實，乃依行政罰法第18條規定審酌原

告之違規次數、原告違章所涉金額、原告聘僱員工人數、原告資力等因素，依勞基法第79條第1項第1款、行為時「桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」第20項，及勞動基準法第80條之1等規定，作成原處分。

（二）本件主要爭執點，在於勞工薪資結構中之「公里津貼」及「載客津貼」，是否得不列入陳彥生之薪資總額，並據以計算陳彥生之延時工時工資，惟依勞基法及相關行政法院判決均認上開津貼既屬「經常性給付」，應屬工資之一部：依勞動基準法第2條第3款就「工資」之明確定義、勞動基準法施行細則第10條規定對於非屬於「其他任何名義之經常性給與」之例示說明，改制前行政院勞工委員會（以下稱勞委會）85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函釋、勞委會101年9月24日勞保2字第10100028123號函釋、最高行政法院106年度裁字第254號裁定意旨、臺北高等行政法院107年度訴字第565號判決意旨等，上揭勞動基準法、相關函釋及行政法院裁判均一致認具有「勞務對價性」及「給與經常性」之給付項目即屬工資，而本件原告主張稱不應列入陳彥生薪資總額之「公里津貼」及「載客津貼」，既具有「勞務對價性」及「給與經常性」，應屬工資之一部。因此陳彥生之薪資結構中，確實包含「公里獎金」及「載客獎金」，而該二項獎金具有「勞務對價性」及「給與經常性」，自應屬工資範疇，原告自應將該「公里獎金」及「載客獎金」列入勞工陳彥生之薪資總額，並據以計算加班費，始屬適法。

（三）原告明知其就本件陳彥生107年1月所計算之加班費及方式，與勞動基準法所規定之延時工時工資之計算數額及方式，均不相同，且原告之工作規則第30條明訂「員工依規定延長工作時間，延長二小時以內者，每小時工資額按平日每小時工資額加給三分之一，其後再延長二小時以內者，每小時以平日每小時工資加給三分之二」，復依原告提出之「行車人員待遇一覽表」，勞工之「平日每小時工資

額」之計算，確應已包括「以實際計支」之「公里津貼」及「載客津貼」，則原告於計算勞工之延時工時工資時，依其工作規則之規定，自應將「以實際計支」之「公里津貼」及「載客津貼」計入「平日每小時工資額」，再據以計算加班費，始符合其自訂之工作規則，原告主張「公里津貼」及「載客津貼」已屬延時工時工資，不再作為計算延時工時工資之基礎，顯與其自訂之工作規則不一致，均見原告就本件違規行為，顯有故意或過失。

（四）原告主張本件應適用「期待不可能」之原則，實難成立：按司法院釋字第685號解釋林錫堯大法官提出、許宗力大法官加入之協同意見書（以下稱釋字685號協同意見書）所說明之「期待不可能原則」之適用，有其一定之要件，而本件原告並不符合，難以適用。依上述釋字685號協同意見書就於「何種條件下」可認行為人因「法律見解錯誤」而「欠缺期待可能性」所為之具體闡述，可知其要件應包括：（1）行政法規規定不明確；（2）法規之解釋與適用上有不同見解，且實務尚未形成通說；(3)尚無行政釋示、判例、大法官解釋…等可作為標準而據以遵行；(4)行為人於行為時採取偏向行為人利益之某一見解，且該見解在法理說明上具有相當合理之理由；(5)嗣後行政釋示、判例、大法官解釋…等認為應採另一較不利行為人之不同見解；(6)致行為人之信賴保護利益受損。基上說明，以「法律見解錯誤」而有「無期待可能性」之阻卻責任事由，必要符合上開六項要件，亦即惟有於牽涉行為人權益之行政法規之解釋不明，並有諸多合理之解釋之可能，且行為人無具體之行政釋示、判例、大法官解釋可作為標準而據以遵行，致使行為人自行採取有利其利益之法律解釋，但因嗣後新的法律解釋出現且不利行為人時，則仍應保障行為人因法律見解之演變過程中之信賴保護利益，可認行為人就行為時採取不利自己見解之法律解釋為無期待可能。惟本件關於「工資」之定義，及如何據以計算「延

時工時工資」，不但已有前揭行政主管機關之相關函釋並有為數頗多之行政法院案例，均已提供明確之解釋及遵循，顯不符合該原則之審認標準，則原告就加班費之計算，既無適用法律上之困難及疑義，實不能任意主張適用「無期待可能性」原則，而欲脫免違反勞基法之責任。

（五）被告審酌相關事證，就原告違反行為時勞基法第24條第1項規定之情節，於法定裁罰額度範圍為裁處，應屬適法：被告依行政罰法第18條第1 項規定，審酌原告本件之違法情節及應受責難程度、所生影響，及依行為時「桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」第2 條規定，審酌原告係五年內第4 次違規、原告違章所涉金額、原告聘僱員工人數、原告資力等因素，就原告違反勞動基準法第24條第1 項規定之行為，於勞動基準法第79條第1 項第1 款所規定之罰鍰2 萬元以上至100 萬元以下範圍內，裁處15萬元，並依勞動基準法第80條之1 第1 項規定辦理，而作成原處分，洵屬適法。

（六）並聲明：駁回原告之訴。

四、前揭事實概要欄所述之事實經過為兩造所不爭執，並有原處分（見本院卷第58頁）、被告所屬勞動檢查處107 年2 月27日勞動條件檢查紀錄表（見本院卷第59頁）、訪談紀錄（受訪人梁家明經理，見本院卷第60頁至第61頁背面），以及陳彥生107 年1 月份行車紀錄單（見本院卷第62頁至第73頁背面）、原告公司行車人員待遇一覽表（見本院卷第74頁）、陳彥生107 年1 月份工作時數統計表（見本院卷第75頁）、陳彥生107 年1 月份員工薪津明細表（見本院卷第76頁）、訴願決定（見本院卷第21頁至第24頁背面）等資料影本附卷可稽，自堪信為真正。是依據前揭兩造所述，本件爭點應為：（一）公里獎金及載客獎金，是否應列為陳彥生之薪資總額，並據以計算陳彥生之延長工時工資？（二）原告有無短少給付陳彥生107 年1 月份延長工時工資之事實？（三）被告裁處原告罰鍰15萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，有

無違誤？

五、本院的判斷：

（一）公里獎金及載客獎金，應列為陳彥生之薪資總額，並據以計算陳彥生之延長工時工資：

1、按行為時勞動基準法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第24條第1項、第2項規定：「（第1項）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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。（第2項）雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條、……規定。」第80條之1第1項規定：「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。」又按勞動基準法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞

工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」第20條之1規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」準此，「工資」乃勞工因工作而獲得之報酬，係雇主對於勞工提供勞務所給予之對價，具有「勞務對價性」及「給與經常性」，又所謂經常性給與，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬之，故凡勞工因任職工作而固定可獲得之報酬，即為工資，至其每次領取之數額是否固定，並不影響其為工資之性質。又判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應就其實質內涵依一般社會通念認定，不得拘泥於給與之名目；申言之，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆而為給與，乃雇主在訂立勞動契約、制定工作規則或簽立團體協約前，已評量之勞動成本，如其所為給與，在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），無論其名義為何，均具工資之性質。

2、次按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，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。故行為時勞動基準法第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。次按行為時勞動基準法第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，依勞動基準法第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。又按勞動基準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，雇主應依行為時勞動基準法第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，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。

3、經查，本件依原告所陳報其員工陳彥生107 年1 月薪資中之「公里獎金12407 元」、「載客獎金11845 元」之計算方式如下：

(1)公里獎金「12407元」部分：

陳彥生當月份駕駛冷氣公車之公里數為7200.2公里，每公里之獎金為1.71元；駕駛交通車之公里數為53公里，每公里之獎金為1.5 元；駕駛非營運公車之公里數為15公里，每公里之獎金為1 元故該月份之公里獎金為12407 元（計算式：（7200.2公里x 1.71元）＋（53公里x 1.5 元）＋（15公里x 1 元）＝12407 元，元以下四捨五入，以下均同）。

(2)載客獎金「11845元」部分：陳彥生當月份之營收金額計

有：

A、投現：冷班車現金收入18210 元，每15元獎金1 元；交通車現金收入3402元，每18元獎金1 元，故乘客投現之載客獎金為1403元（計算式：（18210 元÷ 15元）＋（3402÷18）＝1403元）。

B、電子票證（包含普通卡、聯營卡、學生卡）：冷班營收148259元，每15元獎金1 元；冷公營收759 元，每11元獎金1 元；學生卡刷卡489 次，每刷卡1 次獎金1 元，故一般卡部分，載客獎金為元10442 元（計算式：（000000元÷15元）＋（759 元÷ 11元）＋（489 次x 1 元）＝10442元）。

C、基上，陳彥生107 年1 月載客獎金計為11845 元（計算式：1403＋10442 ＝11845 ）以上之計算方式，並有原告提出之計算表格（見本院卷第195 頁）附卷可稽。

4、依據上揭原告所陳報其員工陳彥生107 年1 月薪資中之「公里獎金12407 元」、「載客獎金11845 元」之計算方式，可知「公里津貼」及「載客津貼」，完全係依據陳彥生之駕駛公車行駛之里程數及載客客源及數量等作為計算之基礎，顯係陳彥生為原告提供勞務之對價，具有因工作所獲得報酬之性質（非僅於延長工作時間始提供之勞務），具有「勞務對價性」及「給與經常性」，應屬工資之一部，亦屬上揭勞動基準法第2 條第3 款規定所（正常工時）工資，則原告自應將該「公里獎金」及「載客獎金」列入勞工陳彥生之薪資總額，並據以計算延長工時工資，始屬適法。

5、至於原告主張：原告公司駕駛員每月受領之公里獎金、載客獎金數額並非固定，倘將該等數額計入平日工資並據以成為每月加班費之時薪計算基準，則將會呈現原告公司駕駛員月薪係不固定金額之浮動狀態，進而形成每月計算加班費之基準不同、原告公司數百名駕駛員每人每月之月薪均不同、加班費計算基準亦不同之不合理、混亂現象，以

此情況，殊難想像原告公司將如何計算薪資及加班費予各駕駛員，各駕駛員亦將更無法確知其薪資計算方式與每月薪資之多寡，衍生更多爭議，並舉出最高法院105年度台上字第1906號民事判決意旨亦採相同見解等語。惟查：

(1)按勞動基準法第2條第3款規定已就「工資」作有明確之定義，且「工資」之認定係屬勞動基準法所欲保護勞工之最重要核心事項，此所以會有法定最低基本工資之訂定，且關於工資之認定亦應以上揭按勞動基準法第2條第3款之法律規定為準據，此係屬於法律強制規定事項，勞資雙方對於工資之給付雖得自行合意約定，但應於不得違反勞動基準法上揭對於「工資」之認定之法律強制規定之前提下而另為約定，且不得將勞動基準法上認定係屬於「工資」之項目，藉詞計算方式複雜、浮動等任何事由，將原本應係屬於「工資」之範疇予以扭曲解釋為非工資，減損工資之範圍，違反法律強制規定。

(2)次按延長工時工資之計算，依勞動基準法第24條規定，係以「平日每小時工資額」作為計算基準，亦即應以平日每小時「工資額」作為計算延長工時工資之依據，且此亦係法律強制規定，且工資額之認定亦應依前揭勞動基準法第2條第3款規定予以認定「工資」之範圍，而不得藉詞勞資雙方合意而將工資與延長工時工資之計算方式脫勾而分開計算，並謂工資並未低於法定基本工資，而延長工時工資亦未低於以法定基本工資計算之數額，即謂係合於法律規定云云。蓋如採工資與延長工資分開計算之方式，明顯違反上揭勞動基準法第24條規定，延長工時工資係以「平日每小時工資額」作為計算基準之法律強制規定；況且違反延長工時工資之計算，係屬於違反勞動基準法第24條規定，而違反基本工資之規定，則係屬於違反同法第21條之規定，兩者係屬於不同之法律規定範疇，不能謂延長工時工資之計算不低於基本工資即係屬於合法云云。

(3)綜上說明，足見原告以陳彥生每月受領之公里獎金、載客

獎金數額並非固定、係屬浮動狀態，以此計算加班費將致使複雜、混亂云云，明顯係將確實屬於工資一部分之「公里津貼」及「載客津貼」排除於工資之範圍，並藉詞計算方式複雜、浮動等任何事由，將原本應係屬於「工資」之範疇予以扭曲解釋為非工資，不僅減損工資之範圍，亦減損以工資額作為計算依據之延長工時工資之數額，自屬違反法律強制規定，不足憑採。至於原告所舉最高法院105年度台上字第1906號民事判決意旨，並未對於「公里津貼」及「載客津貼」是否係屬於勞動基準法第2條第3款規定之「工資」範疇予以審酌論斷，核與本件之判斷基礎並不相同，且案例事實亦非相同，是尚難逕予比附援引。

6、原告另以：原告公司與駕駛員就勞動條件及報酬以達成合意，加班費之計算方式應如「行車人員待遇一覽表」所示，本件所涉「公里獎金」、「載客獎金」究否屬延長工時工資或屬正常工時工資而需將之列入計算延長工時工資之爭議，刻由本院民事庭審理中，且關於公里獎金、載客獎金等究屬正常工時工資抑或加班津貼之認定亦屬該等民事訴訟之重要爭點，本件訴訟是否有停止訴訟程序之必要等語。惟本院查：

（1）行政訴訟與民事訴訟之規範目的不同，是民事確定判決固得為行政法院認定事實之重要證據，惟如有確切之反證，行政法院仍得基於職權本於調查所得，自為獨立之認定及裁判，而不受該民事確定判決認定事實及其法律見解之拘束（最高行政法院70年度判字第688號、83年度判字第2199號、86年度判字第1236號判決要旨均同斯旨）。且民事訴訟係採辯論主義及當事人進行主義，應由原告就積極事實之存在負舉證之責，被告如未善盡舉證責任，法院不待依職權調查證據，即應為原告勝訴之判決，是民事確定判決所認定之事實，非必與真實一致。此與行政訴訟係依職權調查證據，基於證據法則所認定之事實，本不能等量齊觀。是行政法院自得本於調查證據之所得，認定事實及依

法裁判，不受民事確定判決認事用法之拘束，否則不啻變相鼓勵欲規避行政法上義務及責任之人，得藉由採行當事人進行主義及辯論主義之民事訴訟程序，獲取民事勝訴判決後，再藉詞應尊重民事確定判決之效力為由，據以規避行政法上之義務及責任。至原告所提之臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號審查意見及研討結果、最高法院105 年度台上字第1906號民事判決、臺灣高等法院高雄分院107 年度勞上易字第1 號民事判決、臺灣高等法院107 年度勞上易字第117 號民事判決及臺灣高等法院108 年度勞再易字第2 號民事判決，惟上開座談會所討論之事實及上開民事判決之事實，實與本案之事實並不相同，亦與本件上訴人與勞工並無另行約定加班費核發之方式，顯不相同；況本案之訴訟標的亦與上開民事判決之訴訟標的有異，自不為上開民事確定判決既判力所及，故被告及本院自不受上開民事確定判決之拘束，本件亦無等待本院民事訴訟判決結果確定而停止訴訟程序之必要。

（2）原告於本案一再主張計算駕駛人員加班費的基礎，應依據原告與駕駛人員勞動契約合意之行車人員待遇一覽表為準據等語。然本院認，固然雇主與勞工間所訂立之勞動契約，為私人間對等權利義務關係，具私法性質，並有私法自治原則之適用。然則，如容認私法自治原則無限上綱，因資本家與勞動者擁有之資源有絕對性落差，談判條件懸殊，於過往實證經驗上，其結果就是勞動者之生存條件被大量剝削，以為資本家私經濟上的滿足，導致勞動者基本尊嚴喪失，資本家予取予求，社會基本結構因此崩壞。是以，保障勞工乃為基本國策，國家必須於一定條件下介入勞雇雙方之契約談判，而有勞動基準法之制定，一方面對勞工之勞動條件設有最低水準之保障，一方面強制雇主履行一定之公法上義務，以為勞工履行勞動條件之保證；亦即，國家為達成保障勞工權益，而就勞資雙方之私法契約關係納入諸多法律強行規定，並課以中央及地方勞工行政主

管機關對於違反該法強行規定時，施以行政檢查並裁處之權責。其實本案就是上揭說明的最佳適例，原告一再以「加班費應依契約約定」之名義，拒絕將各項具有勞務對價性及給與經常性之給付（尤其是公里獎金、載客獎金）納入計算陳彥生加班費之基礎，造成對陳彥生極為不公平之結果，原處分就是代表國家公權力介入對原告檢查、裁處，以衡平、糾正私法自治糖衣下包含的苛刻勞工苦果，原告不應再以與勞工間僅以88元計算加班費之不合理約定，主張原處分不當。

（二）原告有短少給付陳彥生107 年1 月份延長工時工資之事實：

1、按勞動基準法第24條第1 項規定：「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。…」。

2、經查，原告所僱勞工陳彥生擔任客運司機工作，自107 年1 月1 日至107 年1 月31日止，有延長工作時間之情形，依平日每小時工資額應加給1/3 者計45.5小時，應加給2/3者計46.5小時，陳彥生薪資總額為46140 元（計算式：本俸1050元＋生活津貼15700 元＋公里獎金12407 元＋載客獎金11845 元＋服務津貼500 元＋行車獎金2,000 元＋老殘票格津貼238 元+ 伙食津貼2400元＝46140 元），且上揭之公里獎金12407 元及載客獎金11845 元，均應算入薪資總額，並據以計算陳彥生之延長工時工資，亦詳如前述，是原告依上揭勞動基準法第24條第1 項規定，至少應給付陳彥生延長工時工資26563 元，惟原告僅給付13175 元，以上事實並有被告所屬勞動處107 年2 月27日勞動條件檢查紀錄表（見本院卷第59頁背面）、梁家明經理訪談紀錄（見本院卷第60頁背面），以及原告提供之陳彥生107 年1 月份行車紀錄單（見本院卷第62-73 頁背面）、原

告公司行車人員待遇一覽表（見本院卷第74頁）、陳彥生107年1月份工作時數統計表（見本院卷第75頁）、陳彥生107年1月份員工薪津明細表（見本院卷第76頁）影本附卷可稽。故原告有短少給付陳彥生107年1月份延長工時工資之事實，堪信為真實。

3、至於原告主張「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」並非具有勞務對價性及給與經常性，應不屬勞動基準法第2條第3款所稱之「工資」，惟原處分將之列入正常工時工作之工資並據以計算延長工時工資，顯與法有違等語。惟查，原告所屬梁家明經理於107年2月27日接受勞動檢查訪談時陳稱：原告公司薪資結構為本俸＋生活津貼＋行車獎金＋伙食津貼＋老殘票格津貼＋勤務津貼＋服務獎金等語。復稱：行車獎金，每月固定發放，屬因工作獲得之報酬；老殘票格津貼，市府的敬老愛心卡的載客人次，依人次去計算津貼；服務獎金，依員工工作表現發給等語，此有訪談紀錄影本（見本院卷第60-60頁背面）附卷可稽，核與原告員工范光明於本院106年度勞訴字第105號民事案件證稱：「行車獎金部分則是每月固定，只要沒有事故，有開車就有。」、「老殘票格津貼則是等同刷卡，按照金額計算」等語，有該民事案件言詞辯論筆錄（見本院卷第154-155頁）可證。足見，原告之經理、員工均自陳將「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」均列為原告公司員工包含陳彥生之薪資總額，即係工資之一部分，是原告上揭主張已與其經理實際訪談及員工范光明證述情節矛盾不一，已難憑採。

（三）被告裁處原告罰鍰15萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，有無違誤？

1、按「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。…」「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2 萬元以上100 萬元以下罰鍰：一、違反…第22條至第25條、…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…。」勞動基準法第24條第1 項、第79條第1 項第1 款、第80條之1 第1 項分別定有明文。另按行為時「桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」第2 條規定：「本法事件統一裁罰基準違規次數基準如下：（一）附表次數之累計，以同一事業單位最近五年內違反本法同一規定事件次數論計」及附表第20項規定「第四次違規處十五萬元罰鍰」，及行政罰法第18條第1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生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。」

2、本件原告既有短少給付其員工陳彥生107 年1 月份延長工時工資之事實，已詳如前述，是被告依行政罰法第18條第1 項及按行為時「桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」第2 條規定，審酌原告本件之違法情節及應受責難程度、所生影響，及本件原告係五年內第4 次違規原告違章所涉金額、原告聘僱員工人數、原告資力等因素（見本院卷第80頁第82頁），就本件原告違反勞基法第24條第1 項規定之行為，於勞基法第79條第1 項第1 款所規定之罰鍰2 萬元以上至100 萬元以下範圍內，以原處分裁處15萬元罰鍰，並依勞基法第80條之1 第1 項規定公布原告名稱及負責人姓名，洵屬適法，並無違誤。

3、至於原告主張：依釋字685 號協同意見書見解，本件應適用「期待不可能」原則，應依行政罰法第8 條後段規定，免除對於原告之處罰等語。按釋字685 號協同意見書就於「何種條件下」可認行為人因「法律見解錯誤」而「欠缺期待可能性」所為之具體闡述，可知其要件應包括：(1)行政法規規定不明確；(2)法規之解釋與適用上有不同見解，且實務尚未形成通說；(3)尚無行政釋示、判例、大

法官解釋…等可作為標準而據以遵行；(4)行為人於行為時採取偏向行為人利益之某一見解，且該見解在法理說明上具有相當合理之理由；(5)嗣後行政釋示、判例、大法官解釋…等認為應採另一較不利行為人之不同見解；(6)致行為人之信賴保護利益受損。基上說明，以「法律見解錯誤」而有「無期待可能性」之阻卻責任事由，必要符合上開六項要件，亦即惟有於牽涉行為人權益之行政法規之解釋不明，並有諸多合理之解釋之可能，且行為人無具體之行政釋示、判例、大法官解釋可作為標準而據以遵行，致使行為人自行採取有利其利益之法律解釋，但因嗣後新的法律解釋出現且不利行為人時，則仍應保障行為人因法律見解之演變過程中之信賴保護利益，可認行為人就行為時採取不利自己見解之法律解釋為無期待可能。惟查，本件關於「工資」之定義，及如何據以計算「延時工時工資」，不但已有行政主管機關勞委會85年2月10日（85）臺勞動二字第103252號函釋、勞委會101年9月24日勞保2字第1010028123號函釋等相關函釋，並有最高行政法院106年度裁字第254號裁定意旨、臺北高等行政法院107年度訴字第565號判決意旨等為數頗多之行政法院案例（見本院卷第86-89頁、第93-96頁），均已提供明確之解釋及遵循，顯不符合該原則之審認標準，則原告就加班費之計算，既無適用法律上之困難及疑義，實不能任意主張適用「無期待可能性」原則，而欲脫免違反勞基法之責任。故原告上開主張，尚非可採。

六、綜上所述，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原處分，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，訴請判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

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　　108　　年　　12　　月　　25　　日

行政訴訟庭　法　官　高維駿

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，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（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應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。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　吳文彤