高雄高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@民國109年9月24日辯

原　　告　倫永交通有限公司
代　表　人　葉國榮
被　　告　高雄市政府勞工局
代　表　人　李煥熏
訴訟代理人　林俊男
　　扶旭昇

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國109年4月30日府法訴字第10930347400號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、被告代表人原為王秋冬，嗣於訴訟繫屬中先變更為陳石圍，再變更為李煥熏，經被告具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、爭訟概要：

緣被告於民國108年12月12日對原告實施勞動檢查，發現原告所屬司機勞工李繼光（下稱李員）於108年10月11日、12日休息日出勤之延長工作時間分別為1小時、3小時，合計4小時，原告依法應給付李員延長工作時間工資新臺幣（下同）826元｛（月薪35,000元/240）x（【 4/3× 3】+【5/3× 1】）=826元｝，然原告未給予延長工作時間工資，亦無給予補休。又原告有使李員於應休假之108年9月13日（即中秋節

）、同年10月10日（即國慶日）出勤工作之事實，惟未依法加倍發給國定假日出勤工資。被告審酌調查事實及意見陳述之結果，核認原告違反勞動基準法（下稱勞基法）第24條第2項及第39條規定，於109年2月6日以高市勞條字第10930343100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項等規定，各裁處原告2萬元，合計4萬元罰鍰，並公布名稱。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、原處分雖認李員在108年10月11日、12日休息日出勤，有延長工作時間1小時及3小時之情事，惟李員上開時間出勤，係因日前買房子，薪水不夠用，故以每日租金600元代價向原告租用車輛自行營業，營業所得歸李員所有。於休假日自行營業期間，李員得自行承接一般乘客（即非屬公司客戶），亦得載運長期照護乘客（即原屬公司客戶），營業收入由其自行向乘客收取。惟其中如係載運低收入戶或中低收入戶乘客，因政府有特別補助，李員無法直接向乘客取得營業收入，需填寫原告接送服務單，由原告向政府申請補助再轉交李員，但營業當日原告會將補助金先行計算給李員。縱使李員上開時間有填寫原告接送服務單，亦無礙其係自行營業，並無延長工時之問題。

2、原處分固認李員於108年9月13日（中秋節）及10月10日（國慶日）出勤，原告未計給假日出勤加倍工資，違反勞基法第39條規定，惟李員於上開假日駕車營業，亦係向原告租車輛營業，營運所得歸李員取得，同前所述，原告與李員間為租賃關係，非勞僱關係。李員向原告租車自行營業之行為，並

非執行公司業務，自無勞基法之適用。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、勞工如有延長工作時間之事實，雇主即應依延長工作時間給付延長工資。案經被告勞動檢查，原告雖於陳述意見時說明李員並無於休息日出勤之事實，然依10月份車輛出勤總表，李員確有受公司指派於休息日出勤，且原告未提出相關資料佐證有給予李員補休，故原告顯有未給付延長工作時間工資之事實。

2、依10月份車輛出勤總表，李員於108年9月13日（中秋節）及同年10月10日（國慶日）皆有出勤之紀錄，且檢查時未見原告出具勞工國定假日協商調移之證明，亦無發給李員加倍工資之紀錄，嗣經被告函請原告陳述意見，原告方主張李員向公司租車營運，所得皆為李員取得，然上開主張仍未提供相關資料佐證。

(二)聲明：原告之訴駁回。

五、本案爭點：

(一)原告是否違反勞基法第24條第2項及第39條規定，有未給付休息日延長工時工資及國定假日出勤加倍工資予李員之行為？

(二)被告以原處分對原告為裁處，有無違誤？

六、本院的判斷：

(一)前提事實：

如爭訟概要欄所載等情，業經兩造分別陳述在卷，並有高雄市政府勞工局108年12月12日談話記錄（第33頁）、高雄市政府檢查會談紀錄表（第35頁）、倫永交通有限公司108年1

0月份薪資表（第43頁）、倫永大車隊車輛出勤總表（第85頁）附處分卷，原處分（第19頁）、訴願決定書（第21頁）附本院卷為證，可信為真實。

(二)原告違反勞基法第24條第2項及第39條規定，有未給付休息日延長工時工資及國定假日出勤加倍工資予李員之行為：

1、應適用的法令：

(1)勞基法：

A.第24條第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。」

B.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，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。」

C.第36條第1項：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」

D.第37條第1項：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」

E.第39條：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及……工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」

(2)勞基法施行細則：

第20條之1第2款：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：……。二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」

2、綜合上開法規範意旨與結構可知，勞動契約本質上係約定由勞工提供勞務，雇主則支付工資為對待給付之雙務契約。在

私法自治下，契約內容之工作時間、工資，原則上委由當事人合意為之。惟基於保障勞工之健康、生存及財產權之必要性，勞基法就勞工於法定正常工作時間之外工作須加給工資（上開第24條、第39條規定）訂有保護勞工之強制規定，課予雇主一定之行政法上義務。依此等規範，雇主如有使勞工在勞基法第36條所定休息日工作的必要者，須經勞方同意，並應依同法第24條第2項規定給付延長工作時間的工資；倘有使勞工在勞基法第37條所定休假日工作的必要者，亦須經勞方同意，並應依同法第39規定加倍發給工資。至於所稱「加倍發給」，係指放假日當日之原本約定工資照給外，再加發1日工資而言，勞動部106年3月24日勞動條2字第1060130619號函亦有相同之函釋意旨。

3、經查，原告經營計程車客運服務業，同時為高雄市長照2.0通用計程車交通接送服務之簽約業者，僱用李員擔任該項特約接送服務之車輛駕駛人工作，月薪35,000元，休假為週休二日，週期為週一至週日，週期內休息日及例假日不固定，惟國定假日比照行政院人事行政局行事曆辦理不出勤等事實，有原告公司登記資料（本院卷第27頁）及勞工局談話記錄（第34頁）、李員僱傭契約書（第67頁）附處分卷可證。又108年10月10日至同年月13日，為4日連假，得調整上班日彈性放假，而李員於108年10月5日需補上班等情，為原告所不爭執（本院卷第81頁），則108年10月7日至同年10月13日週期內，李員應有1日例假、1日國定假日及2日休息日，惟李員於上開週期內僅於108年10月7日、同年10月13日休息，於108年10月11日、同年10月12日分別載運乘客至家托機構、醫院等地出勤1、3小時等情，有高雄市通用計程車提供長期照顧2.0交通接送服務車車輛出勤總表（處分卷第251頁）附

卷為證，足認李員確有於108年10月間休息日延長工作時間4小時之事實；另108年9月13日（中秋節）、同年10月10日（國慶日）均為內政部所定應放假之節日、紀念日，惟李員於上開時日均出勤載運乘客至家托機構等情，亦有高雄市通用計程車提供長期照顧2.0交通接送服務車輛出勤總表（處分卷第137、267頁）附卷為證，則李員於上開國定放假日仍有出勤工作之事實，亦可認定。從而，原告依勞基法第24條第2項及第39條規定規定，本應加給李員延長工時4小時之工資826元｛計算式：（月薪35,000元÷ 240小時）x（【 4/3× 3小時】+【5/3× 1小時】）=826元｝及休假日2日工作時數之加倍工資，然卻均未發給，此參照李員108年10月份薪資表（處分卷第43、44頁），僅有月薪35,000元，而無延長工時工資及休假日工資計給，即可得證。從而，被告核認原告有違反勞基法第24條第2項及第39條規定之違規行為，並無違誤。

4、原告雖主張李員於108年9月13日（中秋節）、10月10日（國慶日）之國定假日、同年10月11日、10月12日之休息日，駕駛原告所有之通用計程車營業，係因個人經濟原因，希望多賺錢，以每日600元向原告租車供自行營業，營業所得由其自行收取，歸其所有；又李員倘有載送長照資格乘客時，原告會將政府補助費用給付給李員，其租車營業之行為，並非為基於員工地位出勤之工作云云。惟查，原告就李員於假日向公司租車供己自行載客營業之主張，無法提出李員繳付租金之證明、如何將李員當日載送長照資格乘客所得政府租金補助款給付李員之證明、公司記帳資料，或任何足資證明租約存在之證據資料，以供本院查核，其主張之真實性顯有相當疑慮。再者，李員係受僱擔任長照2.0通用計程車交通接

送服務之駕駛人工作，倘李員於上開日期係租車供個人計程車營業，則不在僱傭契約之工作範圍，理應無須從事長照交通接送服務。惟依上開高雄市通用計程車提供長期照顧2.0交通接送服務車輛出勤總表所示，李員於上開休息日、國定假日，均係接受原告指派提供長照交通接送服務之工作，足認李員上開日期仍係從事勞動契約之工作。又證人李員到庭作證，陳稱其上開日期係向原告租車供個人跑計程車營業，每日支付原告租金600元等語，固與原告主張相合。惟就其上開日期為何受原告指派載送長照服務資格之乘客，則證稱：「（問：以108年10月12日為例，公司不是每天都有輪班負責載送長照CASE，為什麼你還要去搶這種單？）那天應該是排到我輪班，因為是我自己跑的，我自己知道，公司就有找另外一天給我休假。」等語（本院卷第85頁），核與原告主張內容，兩相歧異。經本院繼續詢問李員關於其餘日期載運之乘客是否原告公司指派之長照服務、嗣後有無向原告公司收取額外報酬等節，李員則均答稱：「不想回答」「不便回答。」等語（本院卷第86-87頁）。衡諸證人李員之陳述，並不合理，且有拒絕陳述之情狀，其證詞之信憑性甚低，不足以採為有利於原告判斷之證據。綜上所述，原告此部分之主張，並不足採。

(三)被告以原處分對原告裁處，並無違誤：

1、應適用的法令：

勞基法：

(1)第79條第1項第1款：「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、……第22條至第25條……、第34條至第41條、……規定。」

(2)行為時法第80條之1第1項：「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……。」

2、經查，原告核有未依勞基法第24條第2項及第39條規定給付休息日延長工時工資及國定假日出勤加倍工資予李員之事實，已如前述，且未見其提出依同法第32條之1第1項規定將延長工時工資計算補休時數予李員之紀錄。又被告67年11月3日即經核准設立（本院卷第27頁），經營時間已久，且僱用勞工達24人（處分卷第61頁），係具一定規模之公司，對勞基法加給加班費之規定，不能諉為不知，而原告既對所屬勞工李員上開延長工時及休假日工作情事，明知或可得而知，卻仍未給付李員應加給之工資，其違反上開規定之行為，核有應注意能注意而未注意之過失。從而，被告依據勞基法第79條第1項第1款及第80條之1規定裁處法定最低額度各2萬元罰鍰，合計4萬元罰鍰，並公布名稱，並無違誤。

(四)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，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要，併此說明。

七、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　15　　日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官　吳　永　宋

法官　黃　堯　讚

法官　孫　奇　芳

以上正本係照原本作成。

一、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）。未表明上訴理由者，逕以裁

定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
（一）符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
（二）非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業

	務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　15　　日

書記官　　宋　鑠　瑾