臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第65號

110年11月1日辯論終結

原　　告　優利資源整合股份有限公司

000000000000000000

代　表　人　李芃葳

訴訟代理人　翁瑋律師

被　　告　臺南市政府勞工局

000000000000000000

代　表　人　王鑫基

訴訟代理人　鄭名家

楊書帆

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服被告中華民國109年10月7日南市勞安字第1091208496號裁處書及臺南市政府110年6月4日府法濟字第1100629249號訴願決定書，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣2,000元由原告負擔。

事　實　及　理　由

一、事實概要：被告對原告實施勞動檢查，認原告與勞工馮明倫簽訂自民國108年1月1日起至108年12月31日止之勞動契約書，屬定期契約，然馮明倫為派遣勞工，原告不得與其簽訂定期契約，故原告違反勞動基準法第9條第1項，爰依同法第79條第3項之規定，以109年10月7日南市勞安字第1091208496號裁處書處原告新臺幣（下同）2萬元罰鍰。原告不服而提起訴願，經臺南市政府以110年6月4日府法濟字第1100629249號訴願決定書駁回訴願。原告猶未甘服，爰提起本件訴訟。

二、本件原告起訴主張：

㈠被告即原處分機關據以認定為定期契約之「107年優利資源

整合股份有限公司勞動契約書」（派遣期間為107年12月1日至107年12月31日）、「108年優利資源整合股份有限公司勞動契約書」（派駐期間為108年1月1日至108年12月31日），觀其契約內容與當事人真意，原告與勞工馮明倫間本即存在勞動契約，而前開107、108年之勞動契約書，係為原告安排勞工馮明倫至要派單位臺南市美術館為勞務給付之「勞務服務契約」，故原告與勞工馮明倫間之勞動契約確屬不定期契約。本件原告公司為人力派遣業，所僱用之人力大多為派遣勞工至各事業單位或政府機關、公立學校等處提供勞務，而原告公司與勞工馮明倫於108年1月5日簽訂「108年優利資源整合股份有限公司勞動契約書」（下稱系爭勞動契約書），其契約內容均係約定將勞工馮明倫派遣至要派單位臺南市美術館給付勞務。而上開勞動契約載明：「…民國(下同）108年1月1日起至108年12月31日止訂有勞務採購契約（以下簡稱「本勞務採購契約」），於本勞務採購契約期間內，乙方同意由甲方派遣至要派單位提供勞務，本採購契約屆滿或提前終止時，除有本契約約定之終止事由外，乙方之工作地點、工作職稱、工作內容等由甲方另行約定。…二、派駐期間：108年1月1日起至108年12月31日」，足徵系爭勞動契約書雖約定有派駐期間，形式上雖似屬定期契約，惟勞工馮明倫於上開契約約定期間終止後，除有契約約定之終止事由外，勞工馮明倫仍繼續維持與原告間之勞動契約關係，並接受原告之工作調動與職務安排，此屬人力派遣業者與派遣勞工間勞動契約關係之常態，且該契約亦係依勞動部所頒佈之政府機關勞動派遣期間勞動契約書範本所撰擬。系爭勞動契約書約定之期間屆滿後，除勞工馮明倫得選擇終止與原告公司間之勞動契約外，勞工馮明倫亦得選擇繼續維持與原告間之勞動契約關係，並接受原告之工作調動與職務安排，當不得僅以系爭勞動契約書約定之派駐期間，即率斷原告與勞工馮明倫間之勞動契約屬定期契約。且當要派單位沒有派遣需求時，原告對勞工馮明倫主動進行其他職務的詢問及安排，

亦可證明本件是不定期契約。另勞工馮明倫有對原告提起給付資遣費及預告工資之民事訴訟，就預告工資之請求經民事判決駁回，其理由正是因為原告有事先通知勞工馮明倫並對其為職務安排，此可參考鈞院臺南簡易庭109年度南勞小字第27號民事判決。

㈡原告曾於108年11、12月間主動詢問勞工馮明倫是否接受轉派工作，經勞工馮明倫拒絕並與原告合意終止勞動契約，若原告與勞工馮明倫間係簽立定期契約，根本無需主動向勞工馮明倫表示原告要轉派工作、詢問意願等，更無需要求勞工馮明倫簽立離職申請書，此部分重要事實竟未經被告詳細調查與審酌，原處分之認定實有明顯違誤。事實上，勞工馮明倫早已於108年12月間另覓得臺南美術館之正職工作，並於109年1月1日起直接受雇於臺南美術館，此有原告109年9月17日陳述意見書以及勞工馮明倫之投保資料表可參，由該些資料可知，勞工馮明倫早已於108年12月31日前即與原告終止契約，並另行覓得工作及提供身分證字號、生日等重要之個人資訊給新雇主即臺南美術館辦理加保，否則不可能在109年1月1日（當天為元旦國定假日）就已完成加保。而除了原告要求勞工馮明倫應填具離職申請書之行為外，勞工馮明倫亦於109年1月3日提交離職申請單予原告，益徵原告係與勞工馮明倫簽立不定期契約，才會需要勞工馮明倫另行繳回離職申請書，以表明勞動關係業已終止之事。

㈢勞工馮明倫於109年1月3日交回離職申請書，並以記載「定期契約到期」為由不會對原告產生給付資遣費等義務之說詞，請求原告協助開立「定期契約工作期滿」之非自願離職證明書，原告念及過往合作情誼始願協助，惟此部分不影響原告與勞工馮明倫間簽立不定期契約之性質。原告當時並不知勞工馮明倫已覓得其他工作並投保，才會考量勞基法第18條規定定期勞動契約期滿離職者，勞工可依據非自願離職證明書請求失業給付等，但勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，並未增加原告任何法定義務等情，且念在原

告與勞工馮明倫間之合作情誼，才應勞工馮明倫之要求而協助開立離職原因為「定期契約工作期滿」之非自願離職證明書。

㈣被告主張本件裁罰2萬元是審酌原告本件係屬過失而違反法規，所以裁罰最低的法定罰鍰，但原告認為被告亦應審酌原告並沒有觸法之惡意或認知，且行政罰法第8條確實有規定按其情節減輕或免除處罰，及行政罰法第18條有規定裁處罰鍰應審酌應受責難程度、所生影響等減輕處罰。另在行政裁量除直接裁處罰鍰外也可以進行輔導，或是其他可以促進原告遵循法令的方式，所以原告認為裁罰2萬元仍為過重的處分。綜上所述，原處分僅以勞工馮明倫之勞資爭議調解案紀錄、及談話紀錄，遽認原告與勞工馮明倫間之勞動契約屬定期契約，顯屬無稽，除未針對上開諸多有利於原告之事實與證據進行調查，而有違背行政程序法第9條、第36條之有利不利一律注意原則之情事外，更有舉證之不備、錯認事實之瑕疵，故原處分與訴願決定當然應予撤銷。

㈤並聲明：原處分及訴願決定（109年10月7日南市勞安字第10991208496號裁處書、110年6月4日府法濟字第1100629249號訴願決定書）均撤銷。

三、被告則以：

㈠按勞動基準法第9條第1項、勞動基準法施行細則第6條之規定，及行政院勞工委員會（勞動部改制前）98年04月14日勞資2字第0980125424號函之要旨：「人力派遣業者僱用勞工從事經常性工作，不得配合客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約」，派遣人力使用單位與人力派遣業者終止服務關係，不影響派遣勞工於人力派遣業工作之受僱者權益。

㈡查本案系爭勞動契約之內容訂有明確之派駐期間（即108年1月1日起至108年12月31日），次查訪談原告南區發展部專案管理師胡學芬之談話紀錄記載「…（問：請問貴單位所僱勞工馮明倫在職期間之起訖為何？約定勞動條件及工作內容為何？）答：本單位勞工馮明倫於107年12月1日到職至108年1

2月31日終止契約，該期間均派駐於臺南市美術館，係配合本單位與要派單位之合約，作為與本單位所僱勞工馮明倫簽訂定期契約之期間。…（問：請問貴單位與勞工馮明倫終止契約之因為何？）答：本單位係依勞動基準法第18條規定與其終止契約，因定期契約期滿終止契約…」，此有109年8月25日談話紀錄表可稽，可知原告受訪談之人員胡學芬已明確表示原告與勞工馮明倫終止契約之原因係因定期契約期滿而終止一情。雖原告主張本案離職意願之意思表示係由勞工馮明倫個人提起一節，惟此與前開胡學芬所述系爭勞動契約終止之原因不符，且胡學芬更於訪談中表示原告係依勞動基準法第18條規定，因定期契約期滿而終止契約，故無給付任何資遣費或其他補償金等語。且依被告提出之財團法人台南勞資事務基金會勞資爭議調解紀錄及後續臺南市政府談話紀錄之內容，原告均表示其與勞工馮明倫所訂系爭勞動契約係屬定期契約，且因係定期契約期滿離職而無須給付勞工馮明倫資遣費一情。參以勞工馮明倫於離職申請單上所載離職原因亦係記載定期契約工作期滿（自108年1月1日至108年12月31日）之情，可證原告與勞工馮明倫所簽訂之系爭勞動契約係為定期契約，而與前開法規所規定派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約應為不定期契約相違背。

㈢本案原告與所僱勞工馮明倫簽訂之系爭勞動契約係屬定期契約之事實，係被告依據調查後各項證據所認定之事實，並非如原告所述僅由系爭勞動契約書記載之派駐期間所為之認定，且依據原告所提出勞工馮明倫之離職證明書（原證6），係為原告已用印之正式文件，離職原因已明載為定期契約工作期滿，離職日亦與人員離職申請單記載之離職日（原證5）及勞動契約書之派駐期間終止日（原證1)相符。雖原告主張該離職證明書記載離職原因為定期契約工作期滿，係因念及過往合作情誼始願協助勞工馮明倫申請相關社會保險所為，惟原告如有提供不實之文書使勞工領取保險給付等行為將涉有相關法律責任，原告實無必要「甘冒遭受」刑事訴追之風

險而行使偽造文書，故受處分人與勞工馮明倫簽訂系爭勞動契約之定期契約情事顯有違反勞動基準法第9條第1項之規定，依同法第79條第3項，裁處2萬元以上30萬元以下罰鍰。本件考量原告係初次違反相關規定，應該是過失的違反，所以裁處最低額之罰鍰金額，就本件處分之方法與目的間，應稱均衡，且本案已於客觀上本諸對於裁處案件事物本質差異性而為合理之差別待遇，準此，本案處分業已考量比例原則及平等原則。

㈣並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠應適用的法令及函釋：

1.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。」。

2.勞動基準法第9條第1項規定：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。」。

3.勞動基準法第79條第3項規定：「違反第9條第1項規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。」。

4.勞動基準法施行細則第6條規定：「本法第9條第1項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者。二、短期性工作：係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過1年者，應報請主管機關核備。」。

5.行政院勞工委員會（勞動部改制前）98年4月14日勞資2字第

0980125424號函釋意旨略以：「主旨：重申派遣勞工為人力派遣公司所僱用之勞工，其權益應符合勞動基準法等相關規範，請查照。說明：一、有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第9條第1項定有明文。凡以人力派遣為主要經濟活動者係屬人力供應業，自87年4月1日起適用勞動基準法；人力派遣業者僱用勞工從事經常性工作，不得配合客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約。違反上開規定者，應依第79條第1項第1款(現為第79條第3項）規定處罰。二、派遣人力使用單位與人力派遣業者終止服務關係，不影響派遣勞工於人力派遣業工作之受僱者權益；人力派遣業者與派遣勞工終止勞動契約，仍應依勞動基準法相關規定辦理。」。

㈡按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約，勞動基準法第9條第1項定有明文，此條文係於108年4月26日修正、108年5月15日公布施行。而其修正之立法理由為「一、對於派遣勞工所從事工作係屬繼續性或非繼續性，於該業適用勞動基準法（人力供應業自87年4月1日起適用勞動基準法）後，為使派遣業者確實遵守勞動基準法之相關規範，勞動部（改制前為行政院勞工委員會）於89年3月11日台勞資二字第0011362號函，及98年4月14日台勞資二字第0980125424號函釋，重申人力派遣為派遣公司之經常性業務，不得配合客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約，此函釋亦受最高行政法院101年度判字第230號判決認同。二、依據勞動部歷年勞動派遣勞工權益專案檢查數據顯示，有關勞動派遣業者將有關勞動契約訂為定期契約，以致違反前述函釋者，違規比例從100年之百分之20，已降至106年之百分之2。為使我國派遣勞工與派遣事業單位以長僱目的維持僱傭關係之定性更臻明確，避免派遣事業單位以要派契約期間作為與派遣勞工訂定定期契約之理由，以規避勞工法令相關終止契約及給付資遣費之責任，亦兼顧派遣勞工之僱用安

定，爰增訂本條第一項後段文字。」。基此可知，派遣公司（派遣事業單位）與所僱用勞工間之勞動契約之定性，業經法律強制規定為不定期契約，以避免派遣公司藉由訂立定期契約之方式，逃避不定期契約下相關終止契約、給付資遣費及預告工資等法定義務。

㈢經查，原告與勞工馮明倫於107年11月20日簽訂「107年優利資源整合股份有限公司勞動契約書」，派遣時間記載為107年12月1日至107年12月31日止；並於108年1月5日簽訂「108年優利資源整合股份有限公司勞動契約書」（系爭勞動契約書），派駐時間記載為108年1月1日至108年12月31日止等情，為兩造不爭執，並有原告提出之起訴狀1份、優利資源整合股份有限公司勞動契約書2份等資料在卷可證（本院卷第13-23、59-74、185-192頁），堪認屬實。

㈣原告雖主張其與勞工馮明倫間之系爭勞動契約實屬不定期契約，系爭勞動契約書上所記載之派遣期間僅係原告安排勞工馮明倫至要派單位台南美術館為勞務給付之期間，且原告曾於108年11、12月間主動詢問勞工馮明倫是否願意接受原告轉派工作，經勞工馮明倫拒絕並與原告合意終止系爭勞動契約。另因勞工馮明倫請求原告開立「定期契約工作期滿」之非自願離職證明書，可供其據以申請失業給付，原告顧及過往合作情誼始願協助開立。又被告於訪談原告公司專案管理師胡學芬過程中，告知胡學芬相關刑法規定及刑責，如果再主張本件是不定期契約，將會主動提出刑事告發等語，致原告公司專案管理師胡學芬無法為完整之陳述云云。而原告前開主張為被告所否認，是本件爭點即在於原告與勞工馮明倫間簽訂之系爭108年之勞動契約究屬不定期契約或定期契約一節，茲說明如下：

1.原告雖主張系爭勞動契約書記載之派駐期間（108年1月1日至108年12月31日）僅係指原告派遣勞工馮明倫至臺南市美術館提供勞務之期間，並非係原告與勞工馮明倫成立該期間之定期勞動契約，且原告曾於108年11、12月間主動詢問勞

工馮明倫是否接受原告轉派工作，但勞工馮明倫不同意云云，惟原告就其曾於108年11、12月間主動詢問勞工馮明倫是否接受原告轉派工作且勞工馮明倫不同意一節，並未舉證以實其說，尚難認定此部分主張屬實。

2.觀之勞工馮明倫所填寫之原告「人員離職申請單」上離職原因係記載「定期契約工作期滿：自108年1月1日至108年12月31日」；原告開立之勞工馮明倫離職證明書上離職原因，亦係記載「定期契約工作期滿：自108年1月1日至108年12月31日」，此有優利資源整合股份有限公司人員離職申請單、離職證明書在卷可證（本院卷第79-81、197頁），復核與原告公司專案管理師胡學芬於109年8月25日被告訪談時所陳述：「（問：請問貴單位所僱勞工馮明倫在職期間之起訖為何？約定勞動條件及工作內容為何？）答：本單位勞工馮明倫於107年12月1日到職至108年12月31日終止契約，該期間均派駐於臺南市美術館，係配合本單位與要派單位之合約，作為與本單位所僱勞工馮明倫簽訂立期契約之期間。馮明倫為本單位所僱派遣勞工，約定為月薪制（每月報酬25,000元）。（問：請問貴單位與勞工馮明倫終止契約之因為何？）答：本單位係依勞動基準法第18條規定與其終止契約，因定期契約期滿終止契約，同時馮明倫主動提交離職申請單，公司尊重其離職意願表達。另馮明倫於109年1月1日即至新單位報到任職，故並無給予任何資遣費或其它任何補償金。」等語相符一致，有臺南市政府談話記錄在卷可查（本院卷第193-194頁）。再參以原告及勞工馮明倫於109年8月13日就系爭勞動契約資遣費、預告工資等勞資爭議於財團法人臺南勞資事務基金會調解時，原告之代理人胡學芬亦係表示：「…4.依勞基法第18條規定，勞工因契約到期日定期契約期滿離職，故無資遣費。」等語，有財團法人台南勞資事務基金會勞資爭議調解紀錄在卷可參（本院卷第195-196頁），可知胡學芬於上開調解時亦係明確陳述原告與勞工馮明倫間所定之系爭勞動契約係為定期契約，且因定期契約期滿而無須給

付資遣費一情。由此可知，原告之專案管理師胡學芬於109年8月13日勞資爭議調解時、109年8月25日被告訪談時，二度清楚陳述系爭勞動契約係為定期契約之事實，而與上開人員離職申請單及離職證明書所載之離職原因相符合，是以，應堪認定系爭勞動契約係為定期契約一情，信而有據。

3.而原告固主張被告於訪談專案管理師胡學芬之過程中，告知胡學芬相關之刑事犯罪規定且說如果再主張本件是不定期契約，將會主動提出刑事告發，致胡學芬無法為完整之陳述云云。惟查前開臺南市政府談話紀錄雖有記載告知胡學芬關於刑法第214條使公務員登載不實之刑法規定及刑責，有該談話紀錄在卷可佐（本院卷第193頁），然此僅係被告依職權告知之正當法律程序，如為不實陳述，可能需承擔之法律責任，如同法院訊問證人前，告知證人如為不實陳述，有觸犯刑事偽證罪之可能相同，自難認此行為會致原告公司專案管理師無法為完整之陳述。況查原告公司專案管理師胡學芬代表原告與勞工馮明倫更早於臺南市政府訪談前所進行之上開勞資爭議調解時，就系爭勞動契約已明白表示係為定期契約，勞工馮明倫係因定期契約期滿而離職一節，業如前述，在在可證原告之專案管理師胡學芬前後數次陳述均維持一貫之主張，實難認原告專案管理師胡學芬有受何被告所為刑事告發言語之影響而致無法為完整陳述之情，是原告此部分主張，亦難採信。再者，縱使被告於為本件裁處前之調查過程或本案審理過程中，曾向原告專案管理師胡學芬表示若本件勞資關係或製成之文書（如離職證明書）有涉嫌刑事犯罪之虞時將依法為刑事告發一事為真，因按「不問何人知有犯罪嫌疑者，得為告發」、「公務員因執行職務知有犯罪嫌疑者，應為告發。」為刑事訴訟法第240條、第241條之明文規定，被告此舉應係提醒原告本案可能之相關刑事責任，難認被告此舉有何違法不當。

4.又原告雖主張上開離職證明書記載離職原因為「定期契約工作期滿：自108年1月1日至108年12月31日」，係因勞工馮明

倫要求如此記載，原告顧及合作情誼、勞工可據以申請失業給付及未增加原告法定義務等考量，始為此記載之離職證明書云云。惟查，原告就勞工馮明倫有提出此等離職原因記載之要求一事，並未舉證證明之，故無可採信。再者，依勞動基準法第9條第1項規定，系爭派遣之勞動契約依法應為不定期契約，雇主於系爭勞動契約終止時，依法應有相關給付資遣費及預告工資之法定義務，原告既為派遣公司，自難對系爭派遣勞動契約依法強制規定定性為不定期契約一情諉為不知。然原告竟於該離職證明書上記載定期契約期滿而離職一情，顯有藉此規避給付資遣費及預告工資之虞。參以原告專案管理師胡學芬於前述109年8月13日勞資爭議調解時、109年8月25日被告訪談時，均明白表示勞工馮明倫係因系爭勞動契約為定期契約期滿而離職，依勞動基準法第18條規定（按定期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞動基準法第18條第2款定有明文）無須給付資遣費一情，有上開調解紀錄、談話紀錄在卷可憑，益證原告清楚知悉「定期勞動契約」依法無須給付資遣費之法律規定。基此，原告此部分主張，亦難採信。

5.至原告主張本院109年度南勞小字第27號民事判決認定系爭勞動契約係不定期契約，且勞工馮明倫請求預告工資之部分被駁回，其理由正是因為原告有事先通知勞工馮明倫並為職務安排云云。然查，上開民事判決係依據勞動基準法第9條第1項之規定認定系爭勞動契約依法應屬不定期契約，故雇主即原告於終止契約時，依法應負給付資遣費及預告工資之責任，而判決雇主即原告應給付勞工馮明倫資遣費及預告工資，而該案判決駁回部分預告工資金額請求之原因，係因認定雇主即原告於108年12月18日即有向勞工馮明倫為預告終止契約之事實，故僅判決7日之預告工資（即法定20日之預告期間，原告於108年12月18日預告勞工馮明倫將於108年12月31日終止契約，故不足7日之預告期間），此有該案民事判決可參。基此可知，上開109年度南勞小字第27號民事判

決並非係認定原告與勞工馮明倫間係簽訂不定期契約，而係基於勞動基準法第9條第1項規定，認定系爭勞動契約依法本強制規定係屬不定期契約，雇主依法應負終止契約時相關之法律責任，且該案民事判決僅駁回部分預告工資金額之請求，其駁回理由如上所述，亦非基於認定原告有轉派勞工馮明倫其他職務為據，故原告此部分主張，容有誤會，亦非可採。

6.綜前所述，原告與勞工馮明倫間所簽訂之系爭勞動契約應係定期契約無訛，原告本件主張，不可採信。

㈤基前所述，原告為人力派遣業，依勞動基準法第9條第1項規定，原告與派遣勞工訂定之勞動契約應為不定期契約，原告卻採定期方式與勞工馮明倫簽訂定期勞動契約，顯已違反勞動基準法第9條第1項之規定至明。是被告認定原告有此違反勞動基準法第9條第1項之事實而據以裁罰，並無違誤。

㈥原告另雖主張系爭裁罰2萬元過重，認為被告應審酌原告並沒有涉犯的惡意或認知，且行政罰法第8條規定按其情節減輕或免除處罰，行政罰法第18條規定裁處罰鍰應審酌應受責難程度、所生影響等，且行政裁量除直接裁處罰鍰外也可以輔導，或其他可以促進原告遵循法令的方式云云。惟依勞動基準法第79條第3項規定，違反同法第9條第1項規定者，處2萬元以上30萬元以下罰鍰，此為法定之裁罰方式及範圍，被告不得逾越法定裁罰方式及範圍為裁罰處分，故原告主張應以輔導或其他方式促請原告遵循法令一節，難以憑採。又承如前開本院之認定及說明，原告身為派遣公司，理應對相關派遣勞動契約之契約定性、法令規定知悉明確，故被告主張其考量原告係屬初犯，且依情節而裁處最低罰鍰2萬元，已符合比例原則一情，應認合理適當。原告主張被告裁罰原告2萬元仍屬過重云云，自非可採。

五、綜上所述，原告主張各節，均無可採，被告認原告所為違反勞動基準法第9條第1項規定，依同法第79條第3項規定裁處罰鍰2萬元，於法有據，並無違誤。原告提起訴願，經臺南

市政府駁回訴願，亦無不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定書，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，經本院審酌後，核與本件判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、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　　110　　年　　11　　月　　19　　日

行政訴訟庭　法　官　黃聖涵

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，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。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　19　　日

書記官　謝明達