

臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

107年度簡字第114號

107年4月22日辯論終結

原告 衛生福利部桃園醫院

代表人 徐永年

訴訟代理人 吳旭洲律師

林譽恆律師

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8日勞動法訴字第1070012699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

壹、程序方面：

本件原告於起訴時，原告之代表人原為鄭舜平，於民國108年1月31日變更為徐永年，依法應予承受訴訟，業據原告新任代表人提出承受訴訟狀一紙（見本院卷第61頁）附卷可參，核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、事實概要：

原告係從事醫療保健服務業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞動檢查處於107年3月2日派員實施勞動條件檢查，發現原告所僱勞工每日正常工作時間為8時至17時許（休息時間為12時至13時），而勞工呂繼巍（下稱呂君）、黃正炫（下稱黃君）分別於附表所示之時間執行附表所示之勤務，雖呂君與黃君於上開日期均有休息時間，但仍分別於中午12時及12時30分起繼續提供勞務至17時以後，亦即連續工作4小時以上，未安排至少30分鐘休息時間之情形。案經被

告審查，以原告違反勞動基準法第35條規定，於107年4月9日以府勞檢字第10700728151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，並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33項規定，裁處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，遂向勞動部提起訴願，亦遭訴願駁回，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1. 依行政程序法第43條及最高行政法院39年判字第2號判例等規定，本件被告既認原告違反勞動基準法第35條規定，即應由被告就原處分之適法性（即原告未依規定給予勞工連續工作4小時，至少應有30分鐘休息之違法事實）負舉證責任，合先敘明。
2. 又按勞動基準法中所謂之工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間，此即係以「空間自主」與否之角度闡釋勞動基準法中工作時間之概念，若雇主明確表示員工於四小時內得自由使用三十分鐘之休息時間，則業已符合「空間自主」之概念，則苟勞工基於空間自主，在非受雇主支配情形下而於雇主設施內從事活動，即使係從事勞務，也非可認係工作時間；復勞工簽到退時間非等同勞工工作時間，臺灣高等行政法院102年度簡上字第88號判決即載：「勞動基準法中所謂之工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間，此經改制前行政院勞工委員會98年12月30日勞動2字第0980036521號函釋，核此函釋以『空間自主』與否之角度闡釋勞動基準法中工作時間之概念，合於勞動基準法之所以限制最高工作時數在確保勞工人性尊嚴在勞雇經濟力不對等情況下仍得以發揚之

理念，自得予適用。據此，勞工上下班刷卡時間，雖可資證明其確於雇主之設施內或指定之場所內時間之長短，但不能以此遽而認定其即在其內提供勞務或等待提供勞務。苟勞工基於空間自主，在非受雇主支配情形下而於雇主設施內從事活動，即使係從事勞務，也非可認係工作時間。」等語。另行政院勞工委員會80年9月24日臺勞動二字第00000號及78年3月31日臺勞資三字第5792號函釋，亦認勞工之工作時間應按實際工作狀況認定，不應僅以出勤紀錄為據，故勞工簽到退之時間並非即為勞工之工作時間，勞工上、下班簽到退時間，雖可證明其確於雇主之設施內或指定之場所內時間之長短，但不能以此遽認其即在其內提供勞務或等待提供勞務，勞工簽到退時間非全數等同實際工作時間，故被告及訴願決定遽以原告勞工呂繼巍105年12月13日、12月15日及12月20日上班期間分別為07：41至17：44、07：41至17：33及07：42至17：50；勞工黃正炫105年12月13日、12月22日、12月19日、106年1月5日及1月20日上班期間分別為08：00至19：34、08：15至17：11、07：55至21：29、07：53至17：34及07：58至17：00等簽到退時間即認為係勞工之工作時間，並作為佐證資料，殊嫌率斷，況被告亦自謂有「延長工作期間之休息時間雖未查明」等語，故被告並未確實舉證原告有違反勞動基準法第35條規定之情事。

3. 原告經被告同意核備並公告之「衛生福利部桃園醫院工作規則」第35條規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息。但實行輪班制或其工作有繼續性或緊急性者，本院得在工作期間內，另行調配其休息期間。」而按勞工呂繼巍陳述書表示，其因應提供相關醫療資訊於105年12月15日中午12時至13時輪值並以電話提供勞務，當日中午值勤前利用11時30分至12時休息午餐。另有關105年12月13日及12月20日中午12時30分參與資訊室科室會議，其單位主管考量不違反勞動基準法之規定，以調移方式於當日

01 11時30分至12時30分間提前休息用餐後，再於中午12時30
02 分召開科室會議。故呂君於中午12時至13時提供電話輪值
03 勤務及於中午12時30分參與資訊科室會議，均已另行調配
04 休息時間提前休息用餐，應無違反勞動基準法規定之情事
05 ；另依勞工黃正炫陳述書表示，其於105年12月22日、12
06 月29日、106年1月5日、1月20日中午輪值並以電話提
07 供勤務。另於105年12月13日中午12時30分參與資訊室科
08 室會議，其單位主管考量不違反勞動基準法之規定，以調
09 移方式於當日11時30分至12時30分間提前休息用餐後，再
10 於中午12時30分召開科室會議。另中午電話輪值亦提前於
11 11時30分至12時休息用餐，故均已另行調配休息時間提前
12 休息用餐，亦應無違反勞動基準法規定之情事。

13 4.再者，原告肩負大桃園民眾醫療保健及因應緊急醫療事件
14 之處置，並規劃優化整合醫療服務資訊系統，茲因醫院醫
15 療系統為24小時運作，資訊室係屬特殊業務單位除正常上
16 班外應配合醫療業務需要24小時電話輪值，以處理緊急資
17 訊事故，依勞動基準法第35條規定：「勞工繼續工作四小
18 時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班或其工作有連續
19 性或緊急者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間
20 。」爰原告資訊室人員實施中午電話輪值並採調移休息時
21 間方式，以配合醫療業務24小時不中斷之連續性、緊急性
22 工作需要，應無違反勞動基準法相關規定。

23 5.據上論結，訴願決定及原處分容有可議之處，應予撤銷糾
24 正，懇請鈞院明鑒，判決如聲明所示，以保障原告之權益
25 並符法制，至感德便。

26 (二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

27 三、被告答辯及聲明：

28 (一)答辯要旨：

29 1.原告確有未使勞工呂君於105年12月13日、15日、20日，
30 黃君於105年12月13日、22日、29日及106年1月5日、
31 20日有每工作4小時休息30分鐘之事實及證據如下：原告

01 人事室主任李益堅107年3月2日之訪談紀錄、呂君107
02 年3月2日之訪談紀錄及105年12月份出勤刷卡明細、黃
03 君107年3月2日之訪談紀錄及106年1月份出勤刷卡明
04 細、其他勞檢文件包括原告資訊室主管黃明益於105年12
05 月13日、20日所寄發之開會通知電子郵件及資訊室值班注
06 意事項等資料，均足以證明原告於上開期日均未使勞工呂
07 君及黃君有連續工作4小時應休息30分鐘之違章事實。

08 2.雖原告辯稱勞工基於「空間自主」，在非受雇主支配情形
09 下而於雇主設施內從事活動，即使係從事勞務，也非可認
10 係工作時間等語，惟查：

11 (1)勞基法雖未就「工作時間」作明確定義，惟主管機關勞動
12 部104年5月14日勞動條3字第1040130857號函釋已明確
13 表示：「…勞動基準法所稱工作時間，指勞工在雇主指揮
14 監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受
15 令等待提供勞務之時間。…」等語。

16 (2)再者，由最高行政法院105年度裁字第1313號、臺北高等
17 行政法院105年度訴字第575號、99年度簡字第536號、
18 第535號等行政法院之裁判，亦可見法院業已建立認定是
19 否為「工作時間」之明確審認基準：亦即勞基法上之「工
20 作時間」，乃指勞工於雇主指揮命令下「受拘束之時間」
21 ，不僅包含勞工於雇主指揮命令下有實際提供勞務之「實
22 際工作時間」，亦包含勞工處於雇主指揮命令下但未實際
23 服勞務之「待命時間」。是勞工呂君於105年12月15日及
24 黃君於105年12月22日、29日、106年1月5日、20日中
25 午12時至13時有電話輪值提供勞務之情形（休息時間調
26 整為11時30分至12時）；另原告於105年12月13日及20日
27 12時30分有召開會議，而黃君於105年12月13日及呂君於
28 105年12月13日及20日中午均有參與會議（休息時間調整
29 為11時30分至12時）之情形，均屬勞基法上之工作時間；
30 而黃君及呂君於上述日期雖有提前調整休息時間，但仍有
31 於中午12時及12時30分起繼續提供勞務至17時以後，確有

連續工作4小時以上，未安排至少30分鐘休息時間之情形，本件原告確有違反勞動基準法第35條規定之行為。

3. 又原告所制訂之「資訊室值班注意事項」，要求值班之勞工於值班時應遵守其規定，「中午值班：值班人員於上班日中午12時至下午13時止」，「值班人員應遵守規定，不得擅離職守」等情，既已明知勞工值班已自中午12時開始工作，繼續工作至17：00即已超過4小時。而原告之資訊室主管黃明益於105年12月13日及20日寄發開會通知之電子郵件時，亦清楚要求勞工呂員及黃員自下午12：30參與會議，則勞工於會議後繼續工作至17：00以後下班，已連續工作超過4小時，均為原告所明知或至少應注意、能注意而未注意。故原告就本件違章事實，縱無故意亦有過失之情事。

4. 原告雖另辯稱因醫院醫療系統為24小時運作，資訊室係屬特殊業務單位除正常上班外應配合醫療業務需要24小時電話輪值，以處理緊急資訊事故，故依勞基法第35條規定，資訊室人員實施中午電話輪值並採調移休息時間方式，以配合醫療業務24小時不中斷之連續性、緊急性工作需要，故依勞基法第35條但書「實行輪班制或其他工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間」，並無違反勞基法規定等語。惟查，原告雖係從事醫療服務業，但資訊室之相關工作本非其主要業務，依一般論理及經驗法則判斷，本件所涉之（資訊室）電話輪值及參加（資訊室）會議，並不具有醫療業務上之連續性或緊急性，且系爭勞工呂君及黃君（資訊室人員）亦非實行輪班制工作者，從而原告主張，尚難可採，亦業據勞動部訴願決定委員會於訴願決定書予以駁斥在案。

5. 末按行政罰法第18條第1項、勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及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「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33項規定「第1次違反，處2萬元罰鍰」。是被告依行為時勞動基準法第79條第1項第1款規定，就原告違反勞動基準法第35條第1項規定，於法定罰鍰之裁罰額度2萬元至30萬元以下範圍內，審酌原告之違法情節及應受責難程度、所生影響及其資力，且原告五年內第1次違反同一規定，裁處最低罰鍰2萬元，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。

6. 綜上所述，懇請鈞院判決如聲明所述，以維勞動檢查制度之落實，以及保障勞工取得受勞基法所保障之延時工時工資之權利。

(二) 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，並有原處分裁處書（見本院卷第8頁）、勞工呂君及黃君之陳述書（見本院卷第13至14頁）、被告所屬勞動檢查處107年3月2日勞動條件檢查紀錄表（見本院卷第30頁）、原告人事室主任李益堅、呂君及黃君107年3月2日之訪談記錄（見本院卷第31至33頁）、原告出勤刷卡明細（見本院卷第34至35頁）、105年12月13日、20日開會通知之電子郵件（見本院卷第36頁正反面）、原告105年12月15日至106年1月20日中午值班班表（見本院卷第37至39頁）、原告資訊室值班注意事項（見本院卷第40頁）、勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857號函文（見本院卷第41頁）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）本件勞工呂君及黃君是否有附表所示連續工作4小時，而原告並未安排至少30分鐘休息時間之事實？（二）本件是否有勞動基準法第35條後段「實行輪班制或其他工作有連續性或緊急性者」之適用？

五、本院的判斷：

（一）本件勞工呂君及黃君確有如附表所示連續工作4小時，而原告並未安排至少30分鐘休息時間之事實：

- 01 1.按勞動基準法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件
02 最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經
03 濟發展，特制定本法；本法所未規定者，適用其他法律之
04 規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本
05 法所定之最低標準」，第35條規定：「勞工繼續工作4小
06 時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連
07 續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息
08 時間」。
- 09 2.又勞動基準法第35條明定，勞工繼續工作4小時者，雇主
10 至少應給予勞工30分鐘之休息，其目的係為確保勞工之健
11 康及福祉，進而以法律明文課予雇主之法定強制義務，是
12 原告既為適用勞動基準法之行業，自應遵守前開規定，即
13 原告本應基於指揮管理勞工之立場，妥適安排勞工輪流休
14 息，確實使勞工於繼續工作4小時後，實質上有至少30分
15 鐘之休息時間，而不得以勞工未主動互相調配休息時間為
16 由，主張免除此項法定雇主義務，合先敘明。
- 17 3.經查，依據原告人事室主任李益堅於107年3月2日在被
18 告勞工訪談紀錄中陳述：「（問：請問貴單位資訊室勞工
19 於12至13時間電話輪值之性質為何？）院內電腦報修緊急
20 情況，例如門診中午醫療系統有可能壞掉。（問：請問貴
21 單位勞工呂繼巍於105年12月15日中午12至13時電話輪值
22 ，是否有申請加班或補休？）沒有，因11時30分至12時有
23 休息，故12至13時間計加班0.5小時。（問：請問貴單位
24 勞工黃正炫於105年12月22日、12月29日、106年1月5
25 日、1月20日中午12至13時間電話輪值，是否有申請加班
26 費或補休？）沒有，因11時30分至12時有休息，故12至13
27 時間計加班0.5小時，105年12月及106年1月共4小時
28 加班未報。（問：請問貴單位勞工呂繼巍105年12月15日
29 12至13時間仍有工作，是否如此？）是。（問：請問貴單
30 位勞工黃正炫105年12月22日、12月29日、106年1月5
31 日、1月20日中午12至13時間有電話輪值，並至17時間有

01 上班，是否如此？）是」等語（見本院卷第31頁反面），
02 核與呂君於107年3月2日在被告之訪談記錄內表示（略
03 以）：「（問：請問你的主管是否有以電子郵件方式要求
04 你於105年12月13日及105年12月20日中午12時30分開會
05 ？）是，有12時30分開會，但通常11時30分會先用餐，12
06 時30分再開會，此種情況不多。（問：請問醫院是否有要
07 求你依照輪值表於中午12至13時間接聽公務電話？）105
08 年12月15日有輪值，但沒有加班或補休。11時30分至12時
09 會先休息，之後會再上班至17時」等語（見本院卷第32頁
10 ），及黃君於107年3月2日在被告之訪談記錄內表示（
11 略以）：「（問：請問你的主管是否有以電子郵件方式要
12 求你於105年12月13日及105年12月20日中午12時30分開
13 會？）是，有12時30分開會，但通常11時30分會先用餐，
14 12時30分再開會，此種情況不常見（問：請問醫院是否有
15 要求你依照輪值表於中午12至13時間接聽公務電話？）10
16 5年12月22日、12月29日、106年1月5日、1月20日有
17 輪值，但沒有報加班費或補休。11時30分至12時會先休息
18 ，之後會上班至17時」等語（見本院卷第33頁），大致相
19 符。顯見由上開原告員工之訪談內容可見，原告所僱用之
20 兩位勞工，確如附表所示之日期與時間，有連續工作4小
21 時以上，但未給予30分鐘休息時間之事實。況本件被告在
22 認定其員工有超過4小時連續工作之時間，並非直接依據
23 勞工上下班打卡之時間，而係就中午午休後開始工作之時
24 間，計算至下午5時正常工作時間結束之時間，甚至計算
25 至下午5時30分之前，皆為系爭勞工下班打卡時間之前，
26 可見被告認定原告勞工連續工作之時間係相當之保守，並
27 未浮濫認定。

- 28 4. 復按勞動基準法雖未就「工作時間」作出明確定義，惟依
29 主管機關勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857
30 號函釋已明確表示（略以）：「…二、查勞動基準法所稱
31 工作時間，指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內

或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間」等語（見本院卷第41頁），及最高行政法院105年度裁字第1313號裁定、臺北高等行政法院105年度訴字第575號判決、99年度簡字第536號、535號判決等行政法院判決意旨（見本院卷第42至49頁），亦可見法院業已建立認定是否為「工作時間」之明確審認基準：亦即勞動基準法上之「工作時間」，乃指勞工於雇主指揮命令下「受拘束之時間」，不僅包含勞工於雇主指揮命令下有實際提供勞務之「實際工作時間」，亦包含勞工處於雇主指揮命令下但未實際服勞務之「待命時間」。是依據相關法院案例見解，就勞工工作時間認定，係依據勞工出勤記錄來做認定，除非原告能提出反證，證明勞工所登記之出勤記錄並無實際工作之事實，否則應認本件被告就原告之違章事實已盡其舉證責任。再者，按勞工繼續工作4小時者，雇主至少應給予勞工30分鐘之休息，其立法目的係為確保勞工之健康及福祉，進而以勞動基準法第35條法律明文課予雇主之法定強制義務，是原告既為適用勞動基準法之行業，自應遵守前開規定，即原告本應基於指揮管理勞工之立場，妥適安排勞工輪流休息，確實使勞工於繼續工作4小時後，實質上有至少30分鐘之休息時間，而不得以另行調配休息時間，提前休息用餐為由，主張免除此項法定雇主義務。由此可知，雇主至少應給予勞工有30分鐘休息之事實，不僅係雇主之法定強制義務，亦係屬於積極之事實，且係屬於有利於原告之事實，則依舉證責任分配原則，自應由原告負舉證責任，惟原告迄今仍未舉證證明其確實有安排勞工呂君及黃君於連續工作4小時後，有至少30分鐘之休息時間之事實，自有未盡舉證責任之情事。況本件被告已提出系爭兩位勞工之出勤明細（見本院卷第34至35頁），這是原告於被告派員勞檢時所提供之資料，亦為原告所不爭執，是被告既以呂君及黃君之上開出勤記錄作為該2名勞工有提供勞務工作之證明，若原告仍主張該2名勞工並無實

01 際工作之事實，則自應由原告負擔該舉證責任，惟原告並
02 未提出任何證據證明呂君等2名勞工並無實際工作之事實
03 。故本件被告認定勞工呂君及黃君確有如附表所示連續工
04 作4小時，而原告並未安排至少30分鐘休息時間之事實，
05 並無違誤。

06 (二) 本件並無勞動基準法第35條後段「實行輪班制或其他工作
07 有連續性或緊急性者」之適用：

08 1. 按「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實
09 行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時
10 間內，另行調配其休息時間」，為勞動基準法第35條定有
11 明文。此無非係課予雇主於勞工繼續工作4小時，應給予
12 其30分鐘之休息之公法上義務，確保勞工之健康及福祉。
13 再者，該條文但書亦明定如係實行輪班制或其工作有連續
14 性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時
15 間。惟勞工之工作有連續性或緊急性者，倘雇主未另行調
16 配其勞工之休息時間，即與該但書規定之情形不合。又勞
17 基法第35條所謂連續作4小時至少應有30分鐘休息時間，
18 並非以員工每日工作時間「作足」8小時為前提。

19 2. 本件原告雖訴稱其肩負大桃園民眾醫療保健及因應醫療事
20 件之處置，並規劃優化整合醫療服務資訊系統，且醫院醫
21 療系統為24小時運作，而資訊室係屬特殊業務單位，除正
22 常上班外，應配合醫療業務需要24小時電話輪值，以處理
23 緊急資訊事故，是原告資訊室人員實施中午電話輪值，並
24 採調移休息時間方式，以配合醫療業務24小時不中斷之連
25 續性、緊急性工作需要，應是符合勞動基準法第35條規定
26 等語。惟查，本件原告勞工呂君及黃君所為之工作，係擔
27 任資訊室之工作，上班時間為每日上午8時至下午5時許
28 ，可見並非以輪班制度為主，此點亦為原告所不爭執。再
29 者，本件原告亦未提出任何事證，得以看出於附表所示之
30 這些日期當中，有連續性或緊急性之情狀發生。況原告之
31 本業係從事醫療服務業，院內之資訊相關工作並非醫院醫

療之主要業務，按一般論理法則及經驗法則判斷，資訊室之電話輪值及中午參加會議討論，並不具有醫療業務上之連續性及緊急性，故原告主張本件有勞動基準法第35條但書規定之適用，並不足採。

- 3.再者，原告雖又主張本件係因緊急事故為調配時間，值班之勞工可於值班之上午11時30分至12時許先行休息用餐，且休息時間已達30分鐘等語。惟本件被告並未認定原告勞工就上午工作後午休提前之部分，係違反勞動基準法第35條規定，而係就其勞工提前午休後開始工作之連續時間，並無每4小時提供至少30分鐘休息，且就原告其他與醫療相關之護理人員，亦需要每4小時給予30分鐘之休息。是原告主張已給予其勞工提前用餐之機會，與本件原告對於其勞工呂君及黃君有連續工作4小時，卻未安排至少30分鐘休息時間之違章事實，並無關聯，故原告上開主張並不可採，本件並無勞動基準法第35條後段「實行輪班制或其他工作有連續性或緊急性者」之適用。

(三) 被告以原處分裁處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，並無違誤：

- 1.按勞動基準法第35條規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間」、行為時之勞動基準法第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30萬元以下罰鍰：一、違反…第34條至第41條…規定」；同法第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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」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「本法事件統一裁罰基準違規次數基準如下：（一

01)附表次數之累計，以同一事業單位最近五年內違反本法
02 同一規定事件次數論計」及附表第33項規定「第1次違反
03 ，處2萬元罰鍰」。

04 2.經查，被告審酌本件全部相關事證，就原告未依法使勞工
05 呂君及黃君繼續工作4小時而有30分鐘之休息時間，認定
06 被告確有違反勞動基準法第35條規定，而依行為時同法第
07 79條第1項第1款規定，就原告違反同法第35條規定，於
08 法定罰鍰之裁罰額度2萬元至30萬元以下範圍內，且依行
09 政罰法第18條規定審酌原告之違法情節及應受責難程度、
10 所生影響及其資力，且原告五年內第1次違反同一規定，
11 按行為時「桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰
12 基準」第2條規定，裁處法定最低罰鍰2萬元，並依勞動
13 基準法第80條之1第1項規定辦理公布原告名稱及負責人
14 姓名，而作成原處分，洵屬適法，並無違誤。

15 六、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
16 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必
17 要，一併說明。

18 七、結論：原處分，並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。
19 原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

20 中 華 民 國 108 年 6 月 21 日
21 臺灣桃園地方法院行政訴訟庭
22 法 官 黃 漢 權

23 上為正本係照原本作成。

24 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
25 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
26 內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，其未表
27 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
28 狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並應繳納上訴費新臺
29 幣3,000元。

30 中 華 民 國 108 年 6 月 24 日
31 書記官 程 省 翰

01 附表：

姓名	違規日期	上下班時間	午休時間	勞務性質	違章之起迄時間	連續工作時間
呂繼巍	105 年12月13日	7 時41分至17時44分	11時30分至12時30分	會議	12時30分至17時30分	5小時
	105 年12月15日	7 時41分至17時33分	11時30分至12時	輪值	12時至17時30分	5小時30分
	105 年12月20日	7 時42分至17時50分	11時30分至12時30分	會議	12時30分至17時30分	5小時
黃正炫	105 年12月13日	8 時至19時34分	11時30分至12時30分	會議	12時30分至17時	4小時30分
	105 年12月22日	8 時15分至17時11分	11時30分至12時	輪值	12時至17時	5小時
	105 年12月29日	7 時55分至21時29分	11時30分至12時	輪值	12時至17時	5小時
	106 年1月5 日	7 時53分至17時34分	11時30分至12時	輪值	12時17時30分	5小時30分
	106 年1月20日	7 時58分至17時	11時30分至12時	輪值	12時至17時	5小時