

臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

109年度簡更一字第1號

109年12月7日辯論終結

原告 永全證券股份有限公司

法定代理人 陳忠明

訴訟代理人 唐永洪律師

楊雅馨律師

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，原告不服行政院勞動部中華民國106年8月31日勞動法訴字第1060008843號訴願決定（原處分：被告106年3月9日府勞檢字第1060050014號裁處書），提起行政訴訟，經本院106年度簡字第126號行政訴訟判決後，原告提起上訴，經臺北高等行政法院108年度簡上字第80號判決廢棄，發回本院更為審理，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

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

一、事實概要：

原告係經營證券業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於民國106年2月13日派員實施勞動檢查，發現原告所僱勞工陳姻伶、游蕙平、彭雅莉、任虹蓁（下合稱系爭勞工），於106年1月9日正常工作時間結束（16時30分）後，仍繼續從事電話訪問業務，惟原告未依規定發給延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定。經被告審查後認定違規屬實，又審酌原告係第2次違反同一規定，乃依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準第20項規定，以106年3月9日府勞檢字第1060050014號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名

01 。原告不服提起訴願惟遭駁回，遂提起本件行政訴訟【就公
02 布原告名稱及負責人姓名之部分，兩造於本院106年度簡字
03 第126號勞動基準法事件（下稱本院前審）審理中均表示同
04 意由本院一併審理，見本院前審108年3月13日筆錄】。

05 二、原告主張略以：

06 （一）原告並未管制員工進出或離開的時間，員工得隨時自由進
07 出工作場所，出勤紀錄僅登錄員工每日進入工作場所及離
08 開工作場所的時間，單憑該紀錄本身不足以認定員工每日
09 在工作場所的實際工作時間，而被告僅以出勤紀錄率然認
10 定勞工有加班之情事，而原告未給付延長工時工資，並未
11 審究勞工加班需經申請，有違行政程序法。依原告工作規
12 則第23條規定，員工因工作需要加班時，加班人員應填寫
13 加班單，經權責主管核准後交加班人員憑以加班，顯見延
14 長工時係以勞資雙方達成合意為要件。若勞工未填具加班
15 單，縱有延長工作時間亦非雇主所為，雇主自無給付加班
16 費之責任。

17 （二）原告公司之員工於下班時間後，於辦公處所滯留數分鐘至
18 十數分鐘實屬常態。本件4位系爭勞工均證述有在下班後
19 留在工作場所與同仁閒談、等待接送家人、看書唸書寫工
20 課等情，是留在辦公處所非僅有加班此一原因而已。況且
21 原告並無強制員工在每星期一下午4點30分後必須延長工
22 作時間。故原告與系爭勞工既無延長工作時間之合意，系
23 爭勞工自無加班費之請求權，原告未給付加班費，自無違
24 反勞基法之規定。

25 （三）原告之工作規則第23條規定與勞動部頒定之「工作規則參
26 考手冊」第23條文字完全相同，並經被告同意核備在案，
27 原告憑以給付加班費之制度，自受善意信賴之保護。是縱
28 認原告有未給付系爭勞工加班費之情事，而有違反勞基法
29 之規定，惟亦應認原告主觀上並無故意或過失，自無可歸
30 責性，依行政罰法第7條第1項之規定，應不予處罰。

31 （四）聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

01 三、被告答辯略以：

02 (一) 原告身為雇主，對於工作場所及勞工於工作時間內所為之
03 勞務行為、工作行狀，本有監督管理之責，且於勞工有延
04 長工作時間之事實，卻未有任何反對之意思表示，顯有默
05 示要求勞工因工作需要而延長工時並受領其提供之勞務，
06 自應認定屬延長工時。又雇主所置備之簽到簿或出勤卡為
07 勞工出勤之重要紀錄，除經反證推翻，勞工簽到簿或出勤
08 卡應堪執為判斷員工出勤時間及計算其工作時數之憑據，
09 以避免雇主假藉各項理由，規避法令規定，真正落實保護
10 勞工之政策。原告未提出具體證據以證明勞工於單日逾正
11 常工時8小時部分之延長工作時間內係在公司滯留，則原
12 告未依法核算延長工時工資，確屬違法，被告依法裁處並
13 無不當。

14 (二) 系爭勞工游蕙平及彭雅莉確有於106年1月9日表訂下班
15 時間後之延長工時，從事電話訪問等工作之事實，此有原
16 告提出之電聯紀錄可證，且為原告所不爭。至於勞工陳姻
17 伶及任虹蓁於106年1月9日表訂下班16時30分後至實際
18 出勤打卡之下班時間之間，是否並無從事工作，仍須由原
19 告負舉證之責，並提出反證證明之。

20 (三) 原告所主張之「加班申請制」之抗辯事由，業據上訴審臺
21 北高等行政法院108年度簡上第80號（下稱108年簡上80
22 號判決）判決審認後所不採。系爭勞工於106年1月9日
23 表訂下班時間後之延長工時，乃原告公司制度化之要求每
24 一位勞工皆應於「每週一」表訂下班時間16:30後再繼續
25 留下提供勞務至16:45。

26 (四) 系爭勞工游蕙平、彭雅莉確有於106年1月9日表訂下班
27 時間後之延長工作工時，縱認勞工陳姻伶及任虹蓁於106
28 年1月9日表訂下班時間後，並無電訪通聯紀錄而認並無
29 延長工作工時者，原處分亦應為相同之裁處，亦應予以維
30 持，法院亦無庸撤銷之。

31 (五) 聲明：原告之訴駁回。

01 四、本件爭點應為：（一）系爭勞工於106年1月9日下午4時
02 30分之後，有無從事勞資雙方之勞動契約約定工作範圍事項
03 之工作？（二）系爭勞工於「加班時間」是否於原告指揮監
04 督下從事勞動契約約定之工作？（三）本件原告與系爭勞工
05 是否有就延長工作時間達成合意（含默示合意）？（四）本
06 件原告違反勞基法之違章行為，有無故意或過失？

07 五、本院之判斷：

08 （一）本件相關法規：

09 1. 勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保
10 障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制
11 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定（第1項）
12 。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
13 準（第2項）。」，第24條規定：「雇主延長勞工工作時
14 間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一延長
15 工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3
16 以上。二再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時
17 工資額加給2/3以上。三…。」，第30條第1項規定：「
18 勞工每日正常工作時間不得超過8小時，…。」，第79條
19 第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新
20 臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰：一違反…、第22條至第
21 25條、…規定。」第80條之1第1項規定：「違反本法經
22 主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業
23 主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者
24 ，應按次處罰。」，及行政罰法第18條第1項規定：「裁
25 處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所
26 生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處
27 罰者之資力。」

28 2. 又依桃園市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準第20項
29 規定，就第二次違反勞基法第24條（即延長勞工工作時間
30 ，雇主未依法給付其延長工作時間之工資）者係處5萬元
31 罰鍰，經核前開裁罰基準所定之裁罰金額，均在法定之罰

01 緩額度內，亦與勞基法相關規定無違，是被告自得援引作
02 為本件之裁罰基準。

03 (二) 系爭勞工於106年1月9日下午4時30分之後，有從事勞
04 資雙方之勞動契約約定工作範圍事項之工作：

05 1. 觀諸原告所僱系爭勞工之考勤表，可知其等4人於106年
06 1月9日(週一)之下班打卡時間，均係在正常的工作時
07 間結束(16時30分)之後，分別為當日之16:55、16:56
08 或16:57始打卡下班，此有考勤表4份在卷可參(本院前
09 審卷第94-95頁)，足信屬實。

10 2. 本件系爭勞工於106年1月9日下午4時30分之後，依據
11 原告公司之電話通聯紀錄顯示，其中勞工游蕙平於當日16
12 時31分、33分、38分、39分、55分，分別有在原告公司內
13 撥打電話對外聯絡之記錄；勞工彭雅莉於當日16時31分、
14 40分、42分、46分、51分、55分，分別有在原告公司內撥
15 打電話對外聯絡之記錄(見臺北高等行政法院108年度簡
16 上字第80號卷第148-149頁)，另外勞工陳姻伶及任虹蓁
17 於當日16時30分正常工作時間結束後，則均無撥打電話之
18 通聯紀錄。又依據系爭勞工於本院109年11月9日言詞辯
19 論期日之證述如下：

20 (1) 證人游蕙平證稱：其於106年1月9日下午4時31分、
21 33分、38分、39分應該是打給客戶的電話，這些都是回
22 報給客戶，這些是其職務範圍的事項等語(見本院卷第
23 45頁反面、第46頁)。足見，勞工游蕙平於106年1月
24 9日下午4時30分之後，確實有從事其職務範圍之電話
25 訪問及回報客戶的業務。是勞工游蕙平於106年1月9
26 日之下午4時30分之後，有從事勞資雙方之勞動契約約
27 定工作範圍事項之工作之事實，堪信為真正。至於勞工
28 游蕙平雖證稱：其於下班時間，有時候會等小孩下課及
29 做私人的事情等語。惟查，依據勞工游蕙平於106年1
30 月份之考勤表之打卡資料顯示，其除於本件106年1月
31 9日下午4時56分延長時間下班打卡之外，其餘日期均

01 係於16時30分、31分、33分等準時打卡下班（見本院前
02 審卷第94頁），而等小孩下課則係每日均會發生之事情
03 ，惟勞工游蕙平既然於其他上班日均能準時下班打卡，
04 可見，其稱等小孩下課云云，並非影響其於106年1月
05 9日延長下班時間之事由。況且勞工游蕙平於106年1
06 月9日下午4時30分之後，確實有從事其職務範圍之電
07 話訪問及回報客戶的業務，已詳如前述，足見，其於當
08 日下班時間，並非係在做私人的事情。

09 (2) 證人彭雅莉證稱：其於106年1月9日16時31分、40分
10 、42分、46分、51分、55分，分別有在原告公司內撥打
11 電話對外聯絡客戶，聯絡客戶是其工作等語（見本院卷
12 第47頁反面、第48頁）。足見，勞工彭雅莉於106年1
13 月9日下午4時30分之後，確實有從事其職務範圍之電
14 話訪問及聯絡客戶的業務。是勞工彭雅莉平於106年1
15 月9日之下午4時30分之後，有從事勞資雙方之勞動契
16 約約定工作範圍事項之工作事實，堪信為真正。至於勞
17 工彭雅莉雖亦證稱：其於下班時間，有時候會等小孩下
18 課，或看書唸書寫功課等語。惟查，依據勞工游蕙平於
19 106年1月份之考勤表之打卡資料顯示，其除於本件10
20 6年1月9日下午4時57分延長時間下班打卡之外，其
21 餘日期均係於16時30分至44分間打卡下班（見本院前審
22 卷第94頁），而等小孩下課則係每日均會發生而等小孩
23 下課則係每日均會發生之事情，惟勞工彭雅莉既然於其
24 他上班日均能準時下班打卡，可見，其稱等小孩下課云
25 云，並非影響其於106年1月9日延長下班時間之事由
26 。況且勞工彭雅莉於106年1月9日下午4時30分之後，
27 確實有從事其職務範圍之電話訪問及聯絡客戶的業務，
28 已詳如前述，足見，其於當日下班時間，並非係在看書
29 、唸書或寫功課等私人的事情。

30 (3) 證人陳姻伶證稱：原告公司要求員工於每星期一下午4
31 時30分之後，須打電話給靜止戶，就是3年以上沒有下

單的客戶，且須於下午5時才能下班，其對於原告公司上開要求，卻未給付員工加班費，曾向原告公司之總經理反應，其於106年1月9日下午4時30分之後，未打電話聯絡客戶，可能是剛好這一天其已決定要離職，其當時有可能跟同事聊天，或者做報表等語（見本院卷第49頁、50頁反面、51頁）。依勞工陳姻伶上開證述，可知，原告公司確實有要求員工於每星期一下午4時30分之後之正常工作時間結束後，須再打電話聯絡一般客戶及靜止戶；又本件106年1月9日正好是星期一，當日下午4時30分之後，勞工陳姻伶雖未打電話聯絡客戶，惟因原告公司要求星期一是聯絡客戶之時間，並要求員工須於下午5時才能下班，勞工陳姻伶仍須停留在原告公司內製作報表。雖勞工陳姻伶證稱：其也有可能跟同事聊天等語，惟因勞工陳姻伶亦證稱：原告有要求員工須於下午5時才能下班等語，足見，勞工陳姻伶於106年1月9日下午4時30分至5時之間，其活動空間及時間之自主權利都受到原告之指揮監督及控管，依法亦應屬於工作時間。

(4) 證人任虹蓁證稱：其於106年1月9日16時31分起至58分止，這段期間係留在公司準備資料，其個人要給客戶資料等語（見本院卷第52頁）。足見，勞工任虹蓁於106年1月9日下午4時30分之後，確實有從事其職務範圍之準備給客戶資料的業務。是堪認勞工任虹蓁於106年1月9日之下午4時30分之後，有從事勞動契約約定工作範圍之事項之事實為真正。

3. 依據上揭4位系爭勞工之證述，均證稱：原告有要求系爭勞工於本件106年1月9日下午4時30分之後，從事電話聯絡及訪問客戶之業務工作等語，核與系爭勞工彭雅莉、任虹蓁於106年2月13日接受被告所屬勞動檢查處之勞動條件訪談紀錄時均略稱「（問）每星期一是否公司要求16時30分至16時45分留在公司提供勞務？（答）公司採開放

讓勞工自行決定是否留下繼續從事電話訪問客戶的業務。」（見本院前審卷第104、105頁之訪談紀錄），等情相符；亦核與原告公司執行副總陳柏榮於106年2月13日接受被告勞動條件檢查之訪談時，略稱：「（問）您的職稱為何？您可否代表貴公司配合回答本次勞動檢查並回答相關問題？（答）可以。（問）貴公司員工上、下班時間為何？（答）8：00至16：30，中午休息30分鐘，1日8小時。（問）有關職務為證券營業員部分，是否要求勞工每星期一無薪加班15分鐘（16時30分至16時45分）？（答）公司開放讓員工每星期一留下，聯絡顧客從事電話訪問業務。」等語（見本院前審卷第103頁之訪談紀錄），大致相符合。足認系爭勞工於106年1月9日當日正常下班時間後，系爭勞工游蕙平、彭雅莉等2人，均確實有從事電話聯絡及訪問客戶的業務工作；另外系爭勞工任虹蓁亦有從事準備給予客戶資料之業務工作；至於系爭勞工陳姻伶亦有從事製作報表之業務工作，雖其亦有可能跟同事聊天之情，惟因其活動空間及時間之自主權利都受到原告之指揮監督及控管，依法亦應屬於工作時間。

4. 綜觀上揭4位系爭勞工之證述，已足堪認系爭勞工於本件106年1月9日下午4時30分之後，均有從事勞資雙方之勞動契約約定工作範圍事項之工作之事實。故原告主張：系爭勞工均證述有在下班後留在工作場所與同仁閒談、等待接送家人、看書唸書寫工課等情，本件系爭勞工於106年1月9日下午4時30分之後，並非均在從事勞動契約約定工作云云，均不足採信。

5. 至原告主張：原告並未管制員工進出或離開的時間，員工得隨時自由進出工作場所，出勤紀錄僅登錄員工每日進入工作場所及離開工作場所的時間，單憑該紀錄本身不足以認定員工每日在工作場所的實際工作時間等語。惟按改制前勞委會101年5月30日函釋謂：「勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防

止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」（見108年簡上字第80號卷第96頁）。經查，本件原告既有要求系爭勞工上、下班均須打卡，並設置打卡機，此有系爭勞工之考勤表附卷可稽（見本院前審卷第94-95頁）。足見原告對於系爭勞工之上、下班打卡係負有監督管理之責，則系爭勞工既有於本件106年1月9日即係星期一，於下午「16：55、16：56或16：57」始打卡下班之事實，自應推定系爭勞工有延長加班之事實，況且上揭4位系爭勞工於本件106年1月9日下午4時30分之後，均有從事勞動契約約定工作範圍之事項之事實，亦已詳如前述。惟原告雖主張系爭勞工非實際提供勞務從事工作云云，依上揭前勞委會101年5月30日函釋意旨，自應由雇主即原告負舉證之責。另外，於107年12月05日公布日期之勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」，亦即肯定上揭實務之見解，並將之立法明文規範之。惟原告並未提出系爭勞工非實際提供勞務從事工作之證據資料，自不足憑採。故原告上開主張：考勤表之出勤紀錄不足以認定系爭勞工每日在工作場所的實際工作時間云云，並不足採信。

（三）系爭勞工於「加班時間」是於原告指揮監督下從事勞動契約約定之工作：

本件依據系爭勞工之上揭證述，及原告公司執行副總陳柏榮於106年2月13日接受桃園市政府勞動條件檢查之訪談時，略稱：原告公司有開放讓員工每星期一留下，聯絡顧客從事電話訪問業務等語（見本院前審卷第103頁之訪談紀錄），足見，系爭勞工於本件106年1月9日下午4時

01 30分之後，從事勞動契約約定工作範圍之聯絡客戶之電話
02 訪問業務，係在原告之要求下及指揮監督下從事勞動契約
03 約定之工作；且原告訴訟代理人於本院109年12月7日言
04 詞辯論期日亦自陳：「因為公司是開放每週一可以留下從
05 事電話訪問業務，就每週一如果有留下撥打電話的話應該
06 是在原告監督之下所為。」等語，且被告亦陳稱：系爭勞
07 工係在原告之指揮監督下從事勞動契約約定之工作等語（
08 見本院卷第61頁）。故堪認本件系爭勞工於106年1月9
09 日下午4時30分之後之「加班時間」是於原告指揮監督下
10 從事勞動契約約定之工作。

11 （四）本件原告與系爭勞工（勞資雙方）有就延長工作時間達成
12 合意（含默示合意）：

13 1. 本件依據系爭勞工的上揭證述，可以證明原告與系爭勞工
14 之勞資雙方，就每星期一下午4時30分正常工作時間結束
15 後之延長工作時間，仍須從事聯絡客戶之電話訪問業務，
16 係有合意，除了勞工陳姻伶是認為公司強制勞工留下之外
17 ，其他三位勞工證人也都是表示原告公司有同意，亦與原
18 告主管陳柏榮在勞檢表示讓員工下午四點半到五點之間可
19 以留下來繼續聯絡客戶從事加班等情相符合。況且不論原
20 告係開放員工自由留下或係強制要求員工留下，從事聯絡
21 客戶之電話訪問業務，均已表示原告就受領系爭勞工於延
22 長工作時間所提供從事聯絡客戶之電話訪問業務之勞務，
23 已有同意，且系爭勞工亦同意，並且事實上已提供上開勞
24 務。故堪認本件原告與系爭勞工之勞資雙方，於106年1
25 月9日下午4時30分之後，就延長工作時間係有達成合意
26 ，亦即本件勞資雙方應有延長工時的合意。

27 2. 至原告主張：依原告工作規則第23條規定，員工因工作需
28 要加班時，加班人員應填寫加班單，經權責主管核准後交
29 加班人員憑以加班，顯見延長工時係以勞資雙方達成合意
30 為要件，若勞工未填具加班單，縱有延長工作時間亦非雇
31 主所為，雇主自無給付加班費之責任等語。惟按勞工在正

01 常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可
02 得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知
03 勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，
04 卻未制止或為反對之意思而予以受領，則應認勞動契約之
05 雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，該等提供
06 勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞
07 動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主
08 採取「加班申請制」而有所不同（參照臺北高等行政法院
09 108 年簡上字第 80 號判決意旨）。經查，本件系爭勞工於
10 106 年 1 月 9 日下午 4 時 30 分之後，均有從事勞動契約約
11 定工作範圍事項之工作，且系爭勞工於上述「加班時間」
12 是於原告指揮監督下從事勞動契約約定之工作，及本件原
13 告與系爭勞工（勞資雙方）有就延長工作時間達成合意（
14 含默示合意），均已詳如前述，是本件系爭勞工該等提供
15 勞務時間即屬延長工作時間，雇主即原告自負有本於勞動
16 契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，此
17 不因雇主採取「加班申請制」而有所不同。故原告上開主
18 張，並不足採信。

19 （五）本件原告違反勞基法之違章行為，縱認其非故意，亦有「
20 應注意，能注意，而未注意」之過失責任：

- 21 1. 本件原告就系爭勞工於 106 年 1 月 9 日下午 4 時 30 分之後
22 ，均有從事勞動契約約定工作範圍之事項，均有於延長工
23 作時間提供勞務之事實，原告即雇主自負有本於勞動契約
24 及勞基法第 24 條第 1 項規定給付延長工作時間工資之義務
25 ，惟原告未給付系爭勞工延長工作時間之工資，自屬有違
26 反上揭勞基法之違章行為。
- 27 2. 原告雖主張：原告之工作規則第 23 條規定與勞動部頒定之
28 「工作規則參考手冊」第 23 條文字完全相同，並經被告同
29 意核備在案，原告憑以給付加班費之制度，自受善意信賴
30 之保護，是縱認原告有未給付系爭勞工加班費之情事，而
31 有違反勞基法之規定，惟亦應認原告主觀上並無故意或過

失，自無可歸責性，依行政罰法第7條第1項之規定，應不予處罰等語。惟查，勞動部頒定之「工作規則參考手冊」第23條雖規定：「本公司依第22條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫『加班單』，經權責主管核准後交加班人員憑以加班。」等語（見本院卷第82頁），惟此僅係規定勞工向公司請領加班費須填寫「加班單」，但並非係規定，勞工有加班之事實，僅因勞工未填寫加班單，公司即可不給付勞工加班費；況且勞工如有於延長工作時間提供勞務之事實，雇主即負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取「加班申請制」或須填寫「加班單」而有所不同（參照臺北高等行政法院108年度簡上80號判決意旨），換言之，原告並不得以系爭勞工未填寫加班單，或其公司係採加班申請制為由，作為原告得不給付系爭勞工延長工時工資的正當理由。故原告上開主張，並不足採信。又原告本件違章行為，已係第2次違反勞基法第24條第1項規定之同一規定，此有原告違反勞基法裁罰紀錄1份附卷可稽（見本院前審卷第187頁），是應認原告對於勞基法第24條第1項規定已有相當之知悉。故原告主張：主觀上並無故意或過失，自無可歸責性云云，並不足採信。綜上，本件原告違反勞基法之違章行為，縱認其非故意，亦有「應注意，能注意，而未注意」之過失責任。

（六）綜上所述，本件原告未給付系爭勞工延長工作時間之工資，已違反勞基法第24條第1項規定，是被告依同法第79條第1項規定及第80條之1規定，並考量原告本次係第2次違反同一規定，經審酌行政罰法第18條第1項規定及桃園市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準第20項規定，於法定罰鍰額度內，以原處分裁處原告罰鍰5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法自屬有據，並無違誤。從而，本件原處分，並無違誤，訴願決定遞予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

01 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
02 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必
03 要。

04 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
05 段，判決如主文。

06 中 華 民 國 110 年 1 月 29 日
07 行政訴訟庭 法官 黃漢權

08 上為正本係照原本作成。

09 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
10 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
11 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
12 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
13 實。

14 中 華 民 國 110 年 2 月 2 日
15 書記官 盧佳莉