

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 108 年 7 月 17 日北市勞動字第 108603366 81 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營汽車批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 4 月 29 日、5 月 17 日實施勞動檢查，查得：訴願人與所僱勞工約定為排班制，早班 9 時至

18 時、晚班 12 時至 21 時，特殊狀況為 10 時至 19 時，每班次均含休息 1 小時，1 日正常工時

皆為 8 小時；勞工出勤逾正常工時，即依出勤卡計延長工時時數，計算單位為 1 小時；週間起訖為週一至週日，未採用任何週期之變形工時制度，與勞工約定發薪日為每月 5 日發給上月整月工資、上上月 29 日至上月 28 日之差勤扣款及加班費。另查得：（一）訴願人自 108 年 1 月份至 4 月份間，勞工須主動向公司要求才發給紙本薪資明細，以所僱勞工 ○○○（下稱○君）為例，訴願人迄今未給予○君 108 年 1 月份至 3 月份薪資明細，亦有其他勞工有相同情形；訴願人未提供工資各項目計算方式明細予勞工，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。（二）○君於 108 年 1 月 2 日及 1 月 15 日皆有延長工時 1 小時，應給付延

長工時工資新臺幣（下同）289 元【（薪資 23,600+伙食費 2,400）/30/8×2×4/3】，惟訴願人未有給付○君延長工時工資或補休之紀錄；訴願人使勞工延長工作時間而未給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（三）勞工 ○○○（下稱○君）於 108 年 3 月 18 日至 3 月 24 日 1 週期間，僅有 3 月 23 日休息作為例假日，○君於 3 月 24 日休息日

出勤 8 小時，訴願人應依法給付○君休息日出勤工資 1,373 元【（薪資 23,600+伙食費 2,400）/30/8×（2×4/3+6×5/3）】；惟訴願人使勞工於休息日出勤而未依法給付休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（四）勞工 ○○○（下稱○君）108 年 3

月份打卡紀錄未記載 108 年 3 月 6 日、13 日、14 日、18 日、20 日、21 日、26 日之下班時間

；訴願人未置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 6 月 25 日北市勞動字第 1086075914 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 7 月 5 日書面陳述意見，原處分機關審認訴願人係甲類事業單位，違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項

、第 30 條第 6 項規定，第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定（第 1 次經原處分機關以 107

年 12 月 6 日北市勞動字第 10760405701 號裁處書裁處在案），乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款

、第 80 條之 1 第 1 項、臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點、第 4 點項

次 11、13、14、23 等規定，以 108 年 7 月 17 日北市勞動字第 10860336681 號裁處書，分別

就第 1 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項及第 30 條第 6 項規定部分，各處訴願

人 2 萬元罰鍰；第 2 次違反同法第 24 條第 2 項規定部分，處訴願人 10 萬元罰鍰，合計處 16

萬元（2 萬元+2 萬元+2 萬元+10 萬元）罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 7 月 18 日送達，訴願人不服，於 108 年 8 月 14 日經由原處分機關向本府提起訴願，

8 月 20 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府.....。」第 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」第 24 條第 1 項、第 2 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。.....」 「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每

小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第 30 條第 5 項、第 6 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止.....。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反.....第二十二條至第二十五條.....第三十條第六項.....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。」

勞動基準法施行細則第 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」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、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點第 4 款、第 6 款規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：.....（四）在事業場所外從事工作之勞工.....雇主應逐日記載勞工之正常工作時間.....（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。」第 3 點第 3 款第 2 目規定：「常見在事業場所外從事工作類型之勞工應注意下列事項：.....（三）外勤業務員：.....2. 出勤情形之記載方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以其他可資證明勞工出勤時間之紀錄文件或資訊檔案.....雇主應記載之。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）81 年 4 月 6 日（81

臺勞動 2 字第 09906 號函釋：「.....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，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「.....說明：.....三、.....勞工

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。」

勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號函釋：「……說明：……三、

……

.. 勞工如確有延長工作時間者，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。」

103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：……三、事業單位如

於

工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準：（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
11	工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。	第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 2 萬元以上 100 萬以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，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：
13	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	2. 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。	1. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
14	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		(1) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 ……
23	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞	第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款		

工出勤情形至分鐘為止者.....。	、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
-------------------	-------------------------	--	--

」
 臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等
 20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。.....公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人雖未發放薪資單，然員工向訴願人要求發放，訴願人仍會同意員工要求提供薪資單。先前未發放係因薪資保密及個人資料保護等緣由。
- (二) 訴願人從事機車分期業務，業務人員須至各地機車商行拜訪，本於信任與體恤員工，賦予業務員彈性工時權利，否則業務人員下班時間須回公司下班打卡，將使各地奔波之業務員舟車勞頓，反而更不利業務員自由調配工時，也會耽擱其下班時間。
- (三) 依工作規則第 23 條規定：「本公司依第二十二條辦理後，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。」在制度上設有加班申請制度，員工有時雖逾下班時間而打卡，然員工逾時下班原因本有多端，並非每名員工逾時打卡即皆有加班事實。請撤銷原處分。

三、原處分機關查認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 4 月 29 日、5 月 17 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人勞工出勤紀錄、108 年度薪資清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張先前未發放薪資單係因薪資保密及個人資料保護等緣由；因業務員工作特性，賦予業務員彈性工時權利，不要求下班打卡；在制度上設有加班申請制度，並非每名員工逾下班時間而打卡即有加班事實云云。查本件：

- (一) 關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：
 1. 按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次，並應提供工資各項目計算方式明細；雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下

條

罰鍰，且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；為勞動基準法第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80

紙

之 1 第 1 項、同法施行細則第 14 條之 1 所明定。

2. 查本件依原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：貴公司如何給付抽查員工薪資、員工如何取得薪資明細及薪資給付憑證？答：每月 5 號匯款給付員工上月 1 號至月底之工資……本公司 108 年 1 月以前按月給予員工薪資明細紙本，但自 108 年 1 月起至 108 年 4 月，期間 4 個月未主動給予員工薪資明細

本或電子版，但若員工主動向公司要求，公司會給予。本次抽查名單及抽查期間，本公司未給予抽查員工薪資明細。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。訴願人自承自 108 年 1 月至 4 月間未主動給予員工每月薪資明細，須勞工申請，訴願人始發給薪資明細。是訴願人未依法提供○君 108 年 1 月份至 3 月份（抽查時間）之工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。

3. 至訴願人主張先前未發放薪資單係因薪資保密及個人資料保護一節；查雇主於發薪時應主動提供勞工工資明細資料，縱非以紙本方式提供，得採以電子資料傳輸方式提供，勞工無須向主管查詢及申請。是訴願人依法應負提供工資各項目計算明細之義務，與薪資保密及個人資料保護無涉。訴願主張，不足採據。

（二）關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法之規定計給勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；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三分之二以上；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，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；為勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1

第 1 項

、同法施行細則第 20 條之 1 所明定。

2. 查本件依原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：貴公司是否召開勞資會議？是否使用變形工時？『週』的定義？……答：週的定義為星期一至星期日為一週……本公司未曾經勞資會議同意使用變形工時……抽查員工均為月薪制、排班排休。問：抽查勞工 108 年 1 月至 3 月之：出勤紀錄、排班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、國定假日之放假天數為何？答：員工自行刷出勤卡為出勤紀錄，但與門禁卡同一張，故本次提供貴局之抽查員工出勤

紀錄，若有超過下班時間，非為該員工當日工時之正確出勤紀錄，且本公司無異常出勤時間管理，亦無其他簽到簽退或其他足以證明實際出勤工時之出勤記錄。另員工有排班表（早班 9：00-18：00 或特殊狀況 10：00-19：00）（晚班 12：00-21：00），每班次內有 1 小時休息時間（12：00-13：00 或 16：00-17：00）.....若有休息日或假日出勤，可申請加班費或補休.....問：有關抽查員工之加班制度為何？加班時數之計算單位？加班起算時間？如何給付加班費？答：加班單位為 1 小時，自 18：00 或 21：00（依班別）起計，直接依出勤卡計算加班時數，要經主管審核簽名核章確認.....因抽查期間之員工無加班申請紀錄，故無給付加班費或列計補休時數之紀錄.....問：員工○○○（下稱○君）於 1 月 2 日（8：55-19：07）1 月 15 日（8：59-19：08）超過 8 小時工時且查無給予加班費之紀錄，亦無補休？答：因員工刷卡時間非正確工時，僅為門禁卡時間；且若為加班應有主管註記，故非為加班.....」該會談紀錄經○君簽名確認在案。是○君於 1 月 2 日及 1 月 15 日各延

長

工時 1 小時，訴願人依法應給付○君延長工時工資 289 元【（薪資 23,600+伙食費 2,400）/30/8×2×4/3】，惟訴願人未有給付○君延長工時工資或補休之紀錄，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。

3. 又雇主對工作場所及勞工於工作時間內所為之勞務行為，本有監督管理之權，勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主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而有所不同。且勞雇雙方縱有約定延長工時須事先申請者，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，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。準此，依前勞委會 81 年 4 月 6 日（81）臺勞動 2 字第 09906 號、101 年 5

月 30

日勞動 2 字第 1010066129 號、勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號及

103

年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋意旨，訴願人雖主張其採加班申請制，

○

君未依規定申請加班，惟仍不影響○君於正常工作時間後提供勞務之事實，要難以

勞工未申請加班為由，而規避勞動基準法有關給付平日或休息日出勤之延長工時工資之規定。又訴願人主張勞工並非實際提供勞務從事工作，自應負舉證之責；其既未能提出勞工於延長工時時段未提供勞務之具體事證供核，自難對其為有利之認定。

(三) 關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

1. 按雇主使勞工於勞動基準法第 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一又三分之一以上；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一又三分之二以上；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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；為勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第

80

條之 1 第 1 項所明定。

2. 查本件依原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：員工○○○（下稱○君）於 108 年 3 月 18 日至 3 月 24 日之一週間，僅 3 月 23 日例假日

休假

，其於 3 月 24 日之休息日出勤（8：53-18：03）；查○君約定月薪 23600 元+伙食費 2400 元，但查無加給加班費亦無列計予補休時數？答：因○君於 108 年 2 月 1 日缺勤 1 天未上班，但公司未扣薪，故○君於 3 月 24 日補出勤，公司未加給加班費。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。是○君於 3 月 24 日休息日出勤 8 小時，訴願人依法應給付○君休息日出勤工資 1,373 元【（薪資 23,600+伙食費 2,400）/30/8×（2×4/3+6×5/3）】，惟訴願人未依法給付○君休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。

(四) 關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

1. 按雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；在外工作勞工之工作時間記錄方式，非僅以事業單位簽到簿或出勤卡為限，可輔以通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具協助記載；事業單位於接受勞動檢查時，應提出書面紀錄；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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；為勞動基準法第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、勞工在事業場所外工作時間指導原則

第 2

點第 6 款、第 3 點第 3 款第 2 目所明定。

2. 查本件依原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：抽查勞工 108 年 1 月至 3 月之：出勤紀錄、排班表、上下班時間、休息時間、休息日及

例假日、國定假日之放假天數為何？答：……員工○○○（下稱○君）工作為業務，員工每日正常工時 8 小時，每週正常工時 40 小時，但○君在抽查期間（108 年 1 月至 3 月）有多日僅有上班卡而無下班卡，會再請其改善。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。按勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項規定之立法意旨，在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。查依卷附○君出勤卡影本所載，其 108 年 3 月 6 日、13 日、14 日、18 日、20

日

、21 日、26 日之出勤紀錄皆僅記載上班時間，未有下班時間；是訴願人置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，其違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。

3. 雖訴願人主張給予業務員彈性工時權利，不須回公司下班打卡云云；查雇主應置備勞工出勤紀錄逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止係勞動基準法課予雇主之義務，尚難以業務員採彈性工時制度而免除勞動基準法規定雇主應盡之義務。且在事業場所外從事工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工工作時間，其工作時間記錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電話、手機打卡或其他可供稽核出勤紀錄之工具等電子通信設備協助記載，非謂在事業場所外工作之勞工，雇主即無須置備其出勤紀錄，有前揭勞工在事業場所外工作時間指導原則可參。此部分訴願主張，亦不足採據。

五、綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項、第 2 項及第 30 條第 6 項

規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、10 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 16 萬元罰鍰，並公布

訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍

委員 劉 昌 坪

委員 洪 偉 勝

中華民國 108 年 11 月 11 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）