

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 109 年 4 月 30 日北市勞動字第 1096001948

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 3 月 2 日、3 月 19 日及 3 月 20 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，與勞工○○○（

下稱○君）約定月薪為新臺幣（下同）4 萬 8,000 元，排班原則上每 7 日中排 1 日為例假日

及 1 日為休息日，週期為該月份自 1 日至 7 日，往後以此類推。訴願人與○君約定之出勤時間為 10 時至 21 時（下午 14 時 30 分至 16 時 30 分為空班休息 2 小時），1 日約定工時為 8 小

時正常工時加計固定延長工時 1 小時；加班以 0.5 小時為單位，超出約定工作時間結束後須填寫加班單提出申請始計算加班時數。另固定延長工時 1 小時部分無須填寫員工加班單，並查得：（一）訴願人自 108 年 5 月起即未按月提供個別勞工薪資明細，故未於發薪時給予○君 108 年 7 月至 12 月之薪資明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。（二）

○

君 108 年 10 月 10 日國慶日 7 時 39 分至 21 時 8 分出勤工作，共計 11.5 小時（其中 3.5 小時為超

過 8 小時部分），○君事後申請 2.5 小時加班補休，訴願人尚應給付○君 1 小時延長工時工資 334 元【 $(48,000/240) \times 5/3 \times 1$ 】，惟訴願人未依規定給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；訴願人亦未依規定給付○君國定假日出勤之加倍工資 1,600 元（月薪 48,000 元/30） $\times 1$ ），違反勞動基準法第 39 條規定。（三）訴願人使○君 108 年

12 月 7 日至 28 日連續出勤 22 日，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假、1 日

為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 4 月 9 日北市勞動字第 1096053687 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其立即改善及陳述意見，訴願人以 109 年 4 月 20 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定及 5 年內第 3 次違反同法第 24 條第 1 項規定（前 2 次裁處分別為 106 年 7 月 31 日、108 年 12

月 12 日等裁處書），第 3 次違反同法第 36 條第 1 項規定（前 2 次裁處分別為 108 年 9 月 3 日、

109 年 3 月 16 日等裁處書），第 3 次違反同法第 39 條規定（前 2 次裁處分別為 106 年 7 月 31 日

、108 年 12 月 12 日等裁處書），乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點、行為時第 4 點項次 11、13、35、44 及第 5 點等規定，以 109 年 4 月 30 日北市勞動字第 10960019481 號裁

處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同） 2 萬元、15 萬元、15 萬元及 15 萬元罰鍰，合計處 47 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 5 月 4 日送達

，訴願人不服，於 109 年 5 月 25 日經由原處分機關向本府提起訴願，7 月 6 日補正訴願程式

及補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人於訴願書「行政處分書發文日期及文號」欄載明：「北市勞動字第 1096053687 及 10960019482 號」；惟 109 年 4 月 9 日北市勞動字第 1096053687 號函，係原處分機關依

行政程序法第 102 條規定，以書面記載相關違規事實及法令依據等事項，通知訴願人有限陳述意見之觀念通知，並非對訴願人所為之行政處分；又 109 年 4 月 30 日北市勞動字第 10960019482 號函僅係原處分機關檢送原處分及繳款單據等予訴願人之函文，揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。

二、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。」第 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第 37 條第 1 項規定：「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。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」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.....第三十四條至第四十一條.....規定。」行為時第 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。.....」第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

紀念日及節日實施辦法第 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 2 條規定：「紀念日如下：.....八、國慶日：十月十日.....。」第 3 條規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：.....放假一日。.....」

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）76 年 9 月 25 日（

）台勞動字第 1742 號函釋：「一、勞動基準法第 36 條規定：『勞工每 7 日中至少應有 1

之休息，作為例假』，此項例假依該法規定，事業單位如非因同法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。二、事業單位違反上開法令規定，除應依法處理並督責改進外，如勞工已有於例假日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給。」

81 年 4 月 6 日（81）台勞動 2 字第 09906 號書函釋：「……勞工於工作場所超過正常工作

時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

87 年 9 月 14 日（87）台勞動二字第 039675 號函釋：「勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱『加倍發給』，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資……。」

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

……

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。……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。」

103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：一、查雇主延長勞工工

作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。……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。……」

104 年 5 月 14 日勞動條 3 字第 1040130857 號函釋：「……說明：……二、查勞動基

準法所稱工作時間，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……。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「……勞動基準法第 39 條規定略以

，

雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發

1 日工資。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資.....。」

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。」行為時第 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 萬元以下罰鍰，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。 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。	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： 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 (3)第 3 次：15 萬元至 30 萬元。
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。		
35	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	第 36 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。		
44	雇主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假之工資；及徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，使勞工於上述休假日工作，而未加倍發給工資者。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

」

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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

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」

三、本件訴願及補充理由略以：勞工○君未依訴願人公司規定事先填寫加班申請單，故未給付延長工時工資；108 年 10 月 10 日○君假日上班未填寫移假單，故未給付加倍工資；適逢公司營運困難，人力短缺，員工皆願意共體時艱，訴願人才使○君 108 年 12 月 7 日至 28 日連續出勤 22 日，事後訴願人已補償，雙方已經達成和解，並非惡意違法，請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未提供○君 108 年 7 月至 12 月之薪資明細；未依規定給付○君 108 年 10 月 10 日國定假日出勤逾 8 小時後之延長工時工資；使勞工○君 108 年 1

2 月 7 日至 28 日連續出勤 22 日，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息

日；訴願人未依規定給付○君 108 年 10 月 10 日（國慶日）國定假日出勤 8 小時內之加倍工

資等違規情事，有原處分機關 109 年 3 月 19 日、3 月 20 日訪談訴願人之受託人○○○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、○君 108 年 10 月出勤紀錄及 7 月至 12 月薪資明細表等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君未依其公司規定事先填寫加班申請單，故未給付延時工資；108 年 10 月 10 日○君假日上班未填寫移假單，是未給付加倍工資；適逢公司營運困難，人力短缺，員工皆願意共體時艱，訴願人才使○君 108 年 12 月 7 日至 28 日連續出勤 22 日，事後訴願

人已補償，雙方已經達成和解，並非惡意違法云云。經查：

（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 款及行為

時

第 80 條之 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 109 年 3 月 20 日訪談○○○之會談紀錄載以：「……問：請問貴公司……是否提供薪資明細表給個別員工？以勞工○○○為例。答：……從 108 年 5 月份以後就沒有按月份……提供個別員工薪資明細（即薪資單），包含勞工○○○108 年 7 月份至 12 月份……」並經○○○簽名確認在案。訴願人自承 108 年 5 月份以後即未提供個別員工薪資明細，包含○君自 108 年 7 月至 12 月間每月薪

資

明細。是訴願人未依規定提供○君 108 年 7 月至 12 月（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。

（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 3 分之 1 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 3 分之 2 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 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80

條

之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 所明定。

2. 查上開 109 年 3 月 20 日會談紀錄記載略以：「……問：……○○股份有限公司雇用勞工○○○約定之勞動條件，約定月薪、每日正常工時、工作時間起訖、休息時間、休假日？……答：勞工○○○……約定薪資……是 48,000 元，工作時間是上午 10：00 至 14：30（14：30 ~16：30 為休息時間）16：30~21：00（下午），合計每日正常工時 8 小時，加班 1 小時。採月排休 8 天……沒有按變形工時制度……出勤紀錄記載方式以在公司的 wifi（設定範圍內）以手機（個人）打卡方式記載出勤、退勤時間。排班原則上以每 7 日（當月份 1~7 日、8~14 日以此類推）排 1 例、1 休……問：請問○○（股）公司勞工○○○108 年……10 月份國定假日出勤情形？……答：勞工○○○……10 月 10 日國慶日上班卡 07：39、下班卡：21：08（08：00~10：00 加班 2 小時 =>補休）以 10 月 10 日 14：30~15：00.5 小時

=>

選補休……」並經○○○簽名確認在案。次依○君 108 年 10 月 10 日出勤紀錄所示，

○君國慶日當天出勤工作時間（7 時 39 分至 21 時 8 分）共計 11.5 小時【正常工時 8 小時部分為 10 時至 20 時（其中 2 小時為休息時間）；延長工時 3.5 小時部分，分別為 10 時至 14 時（2 小時）、14 時 30 分至 15 時（0.5 小時）及 20 時至 21 時（1 小時）】，延長工時合計 3.5 小時；其中 2.5 小時部分【8：00 至 10：00（2 小時）及 14：30 至 15：00（0.5 小時）】，○君事後申請 2.5 小時加班補休，以○君工資 4 萬 8,000 元計算

訴願人尚應給付○君 1 小時（20：00 至 21：00）延長工時工資 334 元【 $(48,000/240) \times 5/3 \times 1$ 】，惟訴願人未給付，是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。3. 至訴願人主張係因○君未依其公司規定事先填寫加班申請單，故未給付延長工時工資等語，惟依上開 109 年 3 月 20 日會談紀錄所載，○君於 108

0 月 10 日國慶日確有延長工作時間提供勞務之情事，依前揭前勞委會 81 年 4 月 6 日

勞動部 101 年 5 月 30 日、103 年 5 月 8 日及 104 年 5 月 14 日函釋意旨，勞工於工作

場所超過正常工作時間自動提供勞務，因工作場所為雇主指揮監督的範圍，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；雇主主張勞工非實際提供勞務者，應負舉證之責。訴願人並未當場為反對○君加班之意思表示，亦未能證明該出勤紀錄非實際工作時間，○君提供勞務時間仍屬工作時間，並應依勞動基準法計給延長工時工資。亦即，不得以勞工未依程序申請加班而免除給付工資之義務，故訴願人尚難以勞工○君未填寫加班單為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。

（三）關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；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；違反者，處 2 萬元上 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；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法

施行細

則第 22 條之 3 定有明文。

2. 查上開 109 年 3 月 20 日會談紀錄記載略以：「.....勞工○○○108 年 12 月份中 12 月 7

日至 12 月 28 日同前述的工作時間上午 10：00 上班，晚上 21：00 下班.....」並經

○○簽名確認在案。另依○君 108 年 12 月出勤紀錄所載，其 108 年 12 月 7 日至 28

有出勤紀錄。本件訴願人未採 4 週變形工時，已如前述；是其自應遵守勞動基準法第 36 條第 1 項規定，訴願人使○君 108 年 12 月 7 日至 28 日連續出勤工作 22 日；

人未給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，其違反勞

動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

3. 至訴願人主張公司營運困難，人力短缺，員工皆願意共體時艱一節，依前勞委會 76 年 9 月 25 日（76）臺勞動字第 1742 號函釋意旨，如非因勞動基準法第 40 條所定之

災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，訴願人仍不得使勞工連續工作逾 6 日，而應就其休息日及例假之安排進行調整，始為適法。訴願主張，不足採據。

（四）關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

1. 按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；國慶日放假 1 日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作，於 8 小時以內者，除休假當日工資照給外，應加發 1 日工資；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且公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；勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第

之 1 第 1 項及紀念日及節日實施辦法第 3 條定有明文，亦有前揭勞動部 106 年 3 月 24

函釋意旨可參。

2. 依卷附○君 108 年 10 月 10 日出勤紀錄影本所示，○君 108 年 10 月 10 日國定假日（

日）出勤時間為 7 時 39 分至 21 時 8 分，該日正常工時 8 小時部分【即 10 時至 20 時

中 2 小時為休息時間）】，訴願人依規定應加倍發給其國定假日出勤工作 8 小時內之

工資。惟查卷附○君 108 年 10 月薪資明細表影本顯示，並無訴願人加倍給付○君 108 年 10 月 10 日國慶日國定假日出勤工資 1,600 元【（月薪 48,000 元/30）*1】之記載

,

資
且○○○在 108 年 3 月 20 日會談紀錄表示，○君 10 月 10 日國定假日出勤工資係依薪

明細表「法定節日平均每月」1,540 元（以 2 萬 3,100 元÷30×2=1,540），並非以約定薪資 4 萬 8,000 元計算；是訴願人未依規定給付勞工國定假日出勤 8 小時內之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。至訴願人主張係因○君假日上班未填寫移假單，故未給付加倍工資等語，惟雇主不得以勞工未依程序申請加班而免除給付延長工時工資之義務，已如前述。是訴願人尚難以勞工○君未填寫移假單為由，冀邀免責。訴願主張，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 36 條第 1 項及第

39 條規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關以訴願人第 1 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項及 5 年內第 3 次違反同法第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項及

第 39 條規定，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元、15 萬元、15 萬元及 15 萬元

罰鍰，合計處 47 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	范	文	清
委員	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	劉	昌	坪
委員	范	秀	羽

中華民國 109 年 10 月 5 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）