

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 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 9 月 21 日北市勞動字第 10960306251 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。原處分機關於民國（下同）109 年 6 月 1 日、10 日及 9 月 2 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定：每週起訖為週一至週日；7 日週期內至少可排定休假 2 日；每日出勤時間自 9 時 30 分至 20 時，中間空班休息時間為 2.5 小時，每日正常工時為 8 小時；訴願人表示使用 4 週變形工時制度，惟所提供勞資會議相關資料不符法定程序，無合法效力，仍以週期內需 1 例 1 休制度進行檢查；另查得：

- （一）○君 109 年 3 月份僅 3 月 3 日至 5 日等 3 日有出勤紀錄，訴願人以無工作可提供，使○君出勤時數均不足 8 小時；其餘未出勤日期，訴願人陳稱○君口頭請假，未依流程辦理，拒絕准假。訴願人應給付○君 109 年 3 月 3 日至 5 日計 3 日及 109 年 3 月份應給予○君每 7 日中有 2 日休息之工資，計新臺幣（下同）1 萬 8,884 元【本薪 51,500/30 日\*（3 日+8 日）】，惟僅給付 2,467 元，未全額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）○君 107 年 3 月及 4 月均有延長工時，並無○君選擇補休使用補休時數之證明，訴願人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）○君 107 年 3 月 5 日至 11 日期間內，僅排休 1 日作為例假，訴願人未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）訴願人未經勞資會議同意即使○君平日及休息日延長工時，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。
- （五）○君於 108 年 2 月 1 日至 14 日期間，連續出勤 14 日；108 年 3 月 19 日至 3

月 30 日期間（裁處書誤植為 109 年，業經原處分機關以 110 年 1 月 19 日北市勞動字第 1106052092 號函更正在案），連續出勤 12 日。訴願人未給予○君每 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。

（六）○君到職日為 95 年 4 月 21 日，至 106 年 4 月 20 日工作年資已滿 11 年，依法享有特別休假 17 日，惟至特別休假年度終結日 107 年 4 月 20 日止，均未請特別休假亦未同意遞延特別休假，訴願人未給付應休未休日數折算之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

（七）○君於 109 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）、1 月 11 日（總統、副總統及立法委員選舉投票日）、1 月 24 日至 1 月 27 日（農曆除夕、春節正月初一至初三）等 6 日國定假日出勤，訴願人未經○君同意調移國定假日，亦無法具體指出調移後之國定假日為何。訴願人應給付○君國定假日出勤工資 1 萬 600 元【（本薪 51,500 元+嘉獎 1,500 元）/30 日\*6 日】，惟訴願人僅給付 8,722 元，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 109 年 7 月 29 日北市勞動字第 1096090594 號及 109 年 9 月 10 日北市勞動字第 1096104254 號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 109 年 8 月 7 日及 9 月 16 日書面陳述意見，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，5 年內第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 2 項、第 32 條第 1 項、第 38 條第 4 項規定及第 2 次違反第 36 條第 1 項規定（第 1 次經原處分機關以 104 年 12 月 3 日北市勞動字第 10438010000 號裁處書裁處）、第 39 條規定（第 1 次經原處分機關以 106 年 9 月 19 日北市勞動字第 10637558300 號裁處書裁處），爰依同法第 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、第 4 點項次 13、17、18、29、46、39、48、第 5 點等規定，以 109 年 9 月 21 日北市勞動字第 10960306251 號裁處書，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元、10 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 109 年 9 月 22 日送達，訴願人不服，於 109 年 10 月 20 日經由原處分機關向本府提起訴願，11 月 6 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：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府.....。」第 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」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 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第 30 條之 1 第 1 項第 1 款規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。」第 32 條第 1 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」第 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項.....規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」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 38 條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：....  
..五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止

而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。……」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……第三十二條、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 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。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 1 款規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。」第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日……其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日……放假一日。」第 4 條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。……五、農曆除夕。……」

勞資會議實施辦法第 2 條第 1 項規定：「事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議……。」第 3 條第 1 項規定：「勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人……。」第 5 條規定：「勞資會議之勞方代表……。事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。二、事業單位自行辦理，其事業場所所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。……」第 9 條規定：「依第五條辦理選舉者，應於選舉前十日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項。」第 11 條規定：「勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候

補名單於十五日內報請當地主管機關備查.....。」第 20 條規定：「勞資會議開會通知，事業單位應於會議七日前發出，會議之提案應於會議三日前分送各代表。」

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）88 年 1 月 29 日（88）台勞動二字第 001359 號函釋：「指定餐飲業為勞動基準第三十條之一之行業。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「.....說明：.....二、.....又依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日.....），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給.....。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。.....」

106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋：「.....說明：.....二、依勞動基準法第 38 條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。」

107 年 4 月 11 日勞動條 2 字第 1070130382 號函釋：「.....說明：一、查勞動基準法第 38 條第 4 項規定.....。二、經參酌前開規定及立法意旨，雇主得透過工會或勞資會議之機制，先就遞延期限或如何遞延等進行討論，亦可協商一致性原則，惟個案上遞延與否，仍應由個別勞工與雇主雙方協商同意後，始得為之。雇主倘規定勞工於年度終結時，未休畢之特別休假一律遞延至次年度實施，於法未合。.....」

107 年 11 月 8 日勞動條 3 字第 1070131460 號公告：「主旨：訂定『指定總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日』，並自即日生效。依據：勞動基準法第三十七條第一項。公告事項：訂定『指定總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日』。」

107 年 11 月 8 日勞動條 2 字第 1070131393 號令釋：「『總統副總統選舉

罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日』，依本部中華民國一百零七年十一月八日勞動條三字第一〇七〇一三一四六〇號公告為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，應予以放假一日……雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票……。」

中央選舉委員會 108 年 9 月 12 日中選務字第 1083150364 號公告：「主旨：公告第 15 任總統、副總統選舉之選舉種類、選舉區、投票日期……公告事項……三、投票日期……（一）投票日期：中華民國 109 年 1 月 11 日（星期六）。……」

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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	違規事件	法條依據(勞基法)	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)
13	工資未全額直接給付勞工者。	第 22 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.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、	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： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。(項次 29、39：違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第 1 次違反裁罰金額為 5 萬
17	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。	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。	
18	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。	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	
29	雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。	第 32 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。	；屆期未改善者，應按次處罰。	
39	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。	
46	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資者。	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	至 20 萬元) (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 .....
48	雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，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 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) 訴願人係屬餐飲業，符合中央主管機關指定行業，於 106 年 3 月 10 日召開勞資會議，於會議說明依勞動基準法第 30 條之 1 規定變更正常工作時間，勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日，經勞資會議同意後實施；訴願人雖未符合法定程序，但不明白其法定程序為何。
- (二) 訴願人於 106 年 1 月 1 日有徵求勞工同意於紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日，勞工同意調整工作日並於同意書上簽名。
- (三) 訴願人多次前往原處分機關陳訴時，未獲得正確指導。不應因該項過程有行政資源消耗，逕將意思表示審查錯誤之風險轉嫁與訴願人

。

(四) 訴願人於疫情艱困經營期間，為保障勞工生活，未大量資遣勞工或歇業轉讓影響勞工生活。請體諒訴願人經營艱難，免予裁罰或降低裁罰金額。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有○君 107 年 3 月份、4 月份、108 年 2 月份、3 月份、109 年 1 月份、3 月份攷勤表、107 年 3 月至 5 月薪資清冊、109 年 1 月、3 月薪資清冊、107 年 3 月、4 月公休表（即休假統計表）、106 年 3 月份在職勞工名卡、109 年 1 月加班費及銀行轉帳之存款憑條等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、關於 4 週變形工時制度部分：

(一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得變更為 4 週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時，不受勞動基準法第 30 條第 2 項至第 4 項規定之限制；為勞動基準法第 30 條第 1 項、第 30 條之 1 第 1 項第 1 款所明定。事業單位應依勞資會議實施辦法規定舉辦勞資會議；勞資會議由勞資雙方同數代表組成；事業單位無勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項之工會者，得依同條第 2 項辦理勞方代表選舉，事業單位自行辦理勞方代表選舉，由全體勞工直接選舉，或其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉；為勞資會議實施辦法第 2 條、第 3 條、第 5 條第 2 項第 1 款、第 2 款所明定。又依前開規定辦理選舉者，應於選舉前 10 日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項；勞資會議開會通知，事業單位應於會議 7 日前發出，會議之提案應於會議 3 日前分送各代表；復為同辦法第 9 條及第 20 條所明定。又餐飲業係經指定為勞動基準法第 30 條之 1 之適用 4 週變形工時之行業，有前勞委會 88 年 1 月 29 日（88）台勞動二字第 001359 號函釋意旨可據。

(二) 查訴願人係經營餐飲業，係得採行 4 週變形工時之行業。依原處分機關 109 年 6 月 1 日及 10 日訪談訴願人董事長（負責人）○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 109 年 6 月 1 日會談紀錄、109 年 6 月 10 日會談紀錄）影本略以：「……問 貴公司是否經勞資會議實施變形工時制度？…… 答 本公司未曾選任勞資會議代

表及召開勞資會議，僅以公告方式向全體○○公司係適用四週變形工時行業，自 105 年 1 月 1 日起實施四週變形工時制度，故本次檢查無法提供勞資會議代表選任公告、代表名冊、勞資會議紀錄及簽到表。……」 「……問 本次檢查是否攜帶貴公司歷次勞資會議代表名冊、勞資會議紀錄……？…… 答 本公司確實未曾選任勞資會議代表及召開勞資會議，僅以公告方式向全體勞工○○公司係適用四週變形工時制度的行業，自 105 年 1 月 1 日起實施四週變形工時制度……。」上開會談紀錄均經○君簽名及蓋章確認在案。

(三) 依原處分機關 109 年 9 月 2 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 109 年 9 月 2 日會談紀錄）影本略以：「……問 貴公司是否攜帶歷次勞資會議資料……？ 答 本公司於陳述意見時所提供 106 年 3 月 10 日第一屆第一次勞資會議是本公司自公司成以來首次召開勞資會議，該次勞資會議勞方代表也是在同日（106 年 3 月 10 日）才選定，故本公司選舉首屆勞資會議代表日和首次召開勞資會議日均為 106 年 3 月 10 日……問 貴公司選舉勞資會議代表之方式及投票日期、時間及地點為何？參與選舉之勞工？ 答 本公司於 106 年 3 月 10 日召開勞資會議係由全體內場人員推舉勞資會議勞方代表，因當時推舉勞方代表……直接由上述四名勞工擔任勞方代表……至於外場人員因在忙碌無法參與該屆勞資會議代表之選舉，但本公司嗣後仍有將勞資會議代表及勞資會議內容公告於勞工……本公司未以電子方式或紙本方式（選票）方式……選任勞資會議勞方代表，故本次檢查無法提供本公司選舉勞資會議代表過程之文件予貴局……。」上開會談紀錄並經○君蓋章確認在案。

(四) 依前開 109 年 6 月 1 日、10 日之會談紀錄影本所載，○君自承未曾選任勞資會議代表及未召開勞資會議，無法提供勞資會議相關資料，嗣訴願人於書面陳述意見時，始提出 106 年 3 月 10 日勞資會議記錄等資料，是該次勞資會議紀錄是否真實，尚非無疑。復稽之前開會議記錄，係為訴願人所屬○○分公司而非訴願人之勞資會議紀錄，退步言之，縱認其為訴願人於 106 年 3 月 10 日召開之第 1 次勞資會議並作成會議紀錄，經查：

1. 訴願人提供 106 年 3 月份在職且勞務提供地在臺北市之勞工名卡及 106 年 3 月 10 日訴願人○○分公司第一屆第一次勞資會議記錄等影本所示，勞工計 29 名，資方代表 4 人，○君等 4 人為勞方代表，簽

名列席之勞工計 14 名（不含擔任資方代表之勞工 2 人），尚有 13 名勞工未參與該次會議。又訴願人於上開 109 年 9 月 2 日會談紀錄影本自承，外場人員忙碌無法參與勞資會議代表之選舉。是訴願人自行辦理首次勞資會議，有關勞方代表之選舉，訴願人係以外場人員因故無法參與，並無分配名額選舉勞方代表情事，尚無勞資會議實施辦法第 5 條第 2 項第 2 款之適用，訴願人即應依據同辦法第 5 條第 2 項第 1 款規定，由全體勞工直接選舉勞方代表。惟該次會議之勞方代表，未經全體勞工直接選舉，即與同辦法第 5 條第 2 項第 1 款規定不符。

2. 次查訴願人於 106 年 3 月 10 日選舉首屆勞資會議代表及首次召開勞資會議。是訴願人未依勞資會議實施辦法第 9 條規定，於選舉 10 日前公告辦理相關選舉事項；訴願人亦未依同辦法第 20 條規定，於勞資會議開會 7 日前發出開會通知，於會議 3 日前將會議提案分送各代表。是該次勞資會議未符上述法定程序，其所為有關實施 4 週變形工時、延長工時等之決議，尚難採認。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

- (一) 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付勞工；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 22 條第 2 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項所明定。
- (二) 依 109 年 6 月 1 日及 10 日會談紀錄影本略以：「……問 貴公司係以何種方式記載勞工每日實際出勤時間？…… 答 本公司係以紙本打卡方式作為唯一記載勞工每日實際出勤時間……。 問 勞工（包含○○○）每日正常工時、休息時間？ 答 勞工（包含○○○）每日正常工時為 09：30～20：00（14：00～16：30 共 2.5 小時空班時間作為勞工休息時間），故扣除休息時間後勞工每日正常工時為 8 小時……。」「……問 勞工○○○109 年 3 月份為何僅 3 月 3 日、4 日及 5 日……有出勤紀錄，109 年 3 月份……其他日期勞工是否有出勤？…… 答 勞工○○○自 109 年 3 月份起以口頭向本公司提出請假申請，非提出紙本或以其他形式申請，亦未告知本公司請假之事由及種類，故本公司難依其申請准假，故勞工○○○109 年 3 月份至 5 月份皆因勞工自行未到班。 答（問） 依員工薪資清冊所

示，貴公司 109 年 3 月份僅發給勞工○○○2,467 元，原因為何？上述金額如何計算？（答）勞工○○○109 年 3 月份工資 2,467 元，係因勞工○○○ 109 年 3 月 3 日至 3 月 5 日合計只有工作 11 小時，本公司以 51,500 元÷240 小時×11 小時，計給 2,467 元，至於 109 年 3 月 3 日至 3 月 5 日○○○每日工時皆不足 8 小時，係無工作可做，所以○○○提早下班。……」上開會談紀錄並經○君簽名及蓋章確認在案。

- (三) 次依○君 109 年 3 月份攷勤表影本記載，3 月 3 日上午上、下班時間 9：11、14：07；下午上、下班時間 16：26、16：42；3 月 4 日上午上、下班時間 9：15、13：00；3 月 5 日上午上、下班時間 9：21、13：01，其餘日期均無上、下班時間之記載，○君 109 年 3 月 3 日至 5 日實際出勤時間各為 4.5 小時、3.5 小時、3.5 小時。另據○君 109 年 3 月薪資清冊影本記載，○君本薪 2,467 元。是訴願人以無工作可作，減少○君 109 年 3 月 3 日至 5 日之工時，僅給付○君 109 年 3 月薪資 2,467 元。惟訴願人與○君約定每日正常工時 8 小時，月薪 5 萬 1,500 元，訴願人並未提出其與○君另就減少工時及減少工資約定之證明，訴願人仍應全額給付工資予○君。又訴願人應依勞動基準法第 36 條第 1 項規定，給予○君每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，且工資照給。訴願人應給付○君 109 年 3 月 3 日至 5 日計 3 日及 109 年 3 月份應給予○君每 7 日中有 2 日休息之工資，計 1 萬 8,884 元【本薪 51,500/30 日\*（3 日+8 日）】，惟僅給付 2,467 元。是訴願人工資未全額給付，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張其經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，惟其勞資會議未踐行法定程序，已如前述。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為甲類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

- (一) 按雇主延長勞工工作時間者，應依法定標準給付延長工作時間之工資；違反者，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；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 79 條

第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。又雇主依第 32 條第 1 項、第 2 項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第 36 條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數；前開補休之補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第 24 條規定論處；為勞動基準法第 32 條之 1 所明定。

(二) 依 109 年 6 月 1 日及 9 月 2 日會談紀錄影本略以：「……問 貴公司係以何種方式記載勞工每日實際出勤時間？…… 答 本公司係以紙本打卡方式作為唯一記載勞工每日實際出勤時間……。問 勞工（包含○○○）每日正常工時、休息時間？ 答 勞工……每日正常工時為 09：30～20：00（14：00～16：30 共 2.5 小時空班時間作為勞工休息時間），故扣除休息時間後勞工每日正常工時為 8 小時。而公司全體員工有共同默契，勞工如有多工作的時數，可與之後出勤日之工時相抵而提早下班。…… 問 貴公司加班申請程序？貴公司如何認定勞工每月加班情形？勞工加班最小單位？ 答 勞工如有加班需求，應向主管報備始可加班 …… 加班最小單位係 0.5 小時，勞工平常皆無加班，只有除夕至初三期間…… 國定假日加班。…… 問 勞工（包含○○○）加班能否自由選擇請領加班費或換補休？ 答 勞工……如有加班情形……均一律換補休，公司不給予加班費。 問 勞工（包含○○○）如換補休，約定補休期限為何？ 答 勞工……如有加班補休時數，本公司並未和勞工協商訂定補休期限，勞工可將補休時數持續累積及使用至完畢為止。…… 問 貴公司計算勞工○○○（平日延長工時……）加班費之基礎項目包含哪些……？ 答 本公司若遇有勞工加班，皆給予補休……。」「…… 問 貴公司和勞工約定每月加班發放日暨其計算區間？ 答 ……本公司成立迄今……皆僅有春節期間（除夕至初三）出勤會加倍發給工資……其他平日或休息日加班，依本公司規定，均僅能換補休，不發給加班費。……」上開會談紀錄經○君簽名、蓋章確認在案。

(三) 次依○君 107 年 3 月份及 4 月份攷勤表影本記載，○君 107 年 3 月 5 日、10 日、19 日、27 日、4 月 2 日、10 日、16 日、23 日均有延長工時情形。是○君 107 年 3 月及 4 月均有延長工時，訴願人應依勞動基準法第

24 條第 1 項規定給付延長工時工資或依同法第 32 條之 1 規定，依勞工意願選擇補休及勞雇雙方協商補休期限，補休期限屆至未補休之時數，依延長工時工資計算標準發給工資。惟○君 107 年 3 月及 4 月薪資清冊影本加班費項目並無任何記載，訴願人亦未提供○君有選擇補休意願之書面及雙方補休期限之協商書面等資料供核，尚難對訴願人為有利之認定。是訴願人未給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張其經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，惟其勞資會議未踐行法定程序，已如前述。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為甲類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

- (一) 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；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。又雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數；前開補休之補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第 24 條規定論處；為勞動基準法第 32 條之 1 所明定。
- (二) 依 109 年 6 月 1 日會談紀錄影本略以：「……問……貴公司對於 1 週的概念？答……週一至週日為一週……問 貴公司如何安排勞工（包含○○○）例假及休息日？答 本公司於週一至週日之每 7 日均給予勞工至少 2 日休假作為勞工例假及休息日。……問 勞工（包含○○○）加班能否自由選擇請領加班費或換補休？答 勞工……如有加班情形……均一律換補休，公司不給予加班費。問 勞工（包含○○○）如換補休，約定補休期限為何？答 勞工……如有加班補休時數，本公司並未和勞工協商訂定補休期限

，勞工可將補休時數持續累積及使用至完畢為止。…… 問 貴公司計算勞工○○○（…… 休息日……）加班費之基礎項目包含哪些……？ 答 本公司若遇有勞工加班，皆給予補休……。」上開會談紀錄經○君簽名並蓋章確認在案。

- (三) 依○君 107 年 3 月份出勤表影本記載，○君 107 年 3 月 5 日（週一）至 11 日（週日），僅 3 月 11 日無出勤紀錄。是訴願人使○君於該 7 日週期內僅排休 1 日及休息日出勤，訴願人應依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付休息日出勤工資，或依同法第 32 條之 1 規定，依勞工意願選擇補休及勞雇雙方協商補休期限，補休期限屆至未補休之時數，依延長工時工資計算標準發給工資。惟○君 107 年 3 月薪資清冊影本加班費項目並無任何記載，訴願人亦未提供○君有選擇補休意願之書面及雙方補休期限之協商書面等資料供核，尚難對訴願人為有利之認定。是訴願人未給付休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張其經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，惟其勞資會議未踐行法定程序，已如前述。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為甲類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

八、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分：

- (一) 按雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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 32 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- (二) 依前所述，訴願人使○君於 107 年 3 月、4 月延長工時及於 107 年 3 月 5 日至 11 日期間，僅排休 1 日，使○君於休息日出勤；雖訴願人主張其經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，惟其勞資會議未踐行法定程序，已如前述。訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為甲類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責

人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

九、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

- (一) 按勞工每 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 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- (二) 依○君 108 年 2 月份及 3 月份出勤表影本分別記載，○君 108 年 2 月 1 日至 14 日計連續 14 日均有出勤紀錄；108 年 3 月 19 日至 30 日計連續 12 日均有出勤紀錄。是訴願人有未給予○君每 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 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張其經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，惟其勞資會議未踐行法定程序，已如前述。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人為甲類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 10 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

十、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

- (一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 5 年以上未滿 10 年者，應給予特別休假每年 15 日；10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止；特別休假因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次 1 年度實施者，於次 1 年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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 38 條第 1 項、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。次按勞動基準法第 38 條所定之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資；特別休假遞延，應由個別勞工與雇主雙方協商同意後，始得為之；雇主倘規定勞工於年度終結時，未休畢之特別休假一律遞延至次年度實施，於法未合；亦有勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號及 107 年 4 月 11 日勞動條 2 字第 1070130382 號

函釋意旨可參。

- (二) 依 109 年 6 月 1 日會談紀錄影本略以：「..... 問 勞工特別休假制度？勞工○○○到職日及是否仍在職？ 答 勞工○○○於 95 年 4 月 21 日起受僱擔任本公司之廚師，目前仍在職。勞工○○○的特休年度終結日為每年 4 月 21 日。勞工○○○請特休皆口頭告知主管，毋須填紙本，故本次檢查無法提供特休假單.....。 問 勞工特別休假如未休畢如何處理？ 答 勞工如特休未休畢，其天數會自動累積至次一年度，循環累積且先進先出至休畢為止。..... 問 勞工如有特休未休畢，貴公司是否於年度終結日結算成工資發給勞工？答 本公司希望勞工儘速將特休日數使用完畢，勞工每一年度如有剩餘特休日數，本公司不會結算成工資發給，會直接讓勞工遞延至特休日數使用完畢為止.....。」上開會談紀錄經○君簽名並蓋章確認在案。
- (三) 次依訴願人 106 年 3 月份尚在职且勞務提供地於臺北市之勞工名卡、107 年 4 月公休表（即休假統計表）及 107 年 5 月薪資清冊等影本記載，○君 95 年 4 月 21 日到職，至 106 年 4 月 20 日工作年資已滿 11 年，依法應享有 17 日之特別休假，且行使 17 日特別休假期限至 107 年 4 月 20 日。惟至 107 年 4 月 30 日止，○君均未請特別休假。○君於 109 年 6 月 1 日會談紀錄自承，對於勞工如特休未休畢，其天數會自動遞延累積至次年度，循環累積且先進先出至休畢為止，未休畢之特別休假不會結算成工資發給。是○君 17 日特別休假之行使期限至 107 年 4 月 20 日，○君並未請特別休假，訴願人亦未給付○君特別休假應休未休日數折算之工資，且未經○君個人同意遞延特別休假。惟雇主規定勞工於年度終結時，未休畢之特別休假一律遞延至次年度實施，於法不合，有前揭勞動部 107 年 4 月 11 日勞動條 2 字第 1070130382 號函釋意旨可據。是訴願人有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。原處分機關以訴願人為甲類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

十一、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分：

- (一) 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；雇主徵得勞工同意於休假日工作者，應

加倍發給工資；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。次依紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 1 款、第 3 條第 1 款、第 4 條第 1 款、第 5 款規定，中華民國開國紀念日、農曆除夕、春節均為中央主管機關規定應放假之節日，且春節放假 3 日。又總統、副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日係勞動基準法第 37 條第 1 項所定應放假日，具投票權且該日原屬工作日之勞工，應予以放假 1 日；雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票；有勞動部 107 年 11 月 8 日勞動條 3 字第 1070131460 號公告及 107 年 11 月 8 日勞動條 2 字第 1070131393 號令釋意旨可據。另勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期間，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法；復有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋可參。

- (二) 依 109 年 6 月 1 日及 109 年 6 月 10 日會談紀錄影本略以：「……問 貴公司和勞工（包含○○○）約定發薪日？計薪及考勤週期？貴公司和勞工○○○如何約定薪資？勞工每月經常性薪資項目？答 每月 5 日發勞工前 1 個月 1 日至最末日區間之工資……公司和勞工○○○約定薪資為 51,500 元（即為工資清冊所示『本薪』項目），至於『嘉獎』及『全勤』皆屬依勞工每月出勤……只要勞工當月未請事假或病假即發給 1,500 元作為全勤獎金，『嘉獎』和『全勤』只是名稱不同，實際上是同一筆錢……」 「……以下為『○○股份有限公司』109 年 6 月 1 日會談紀錄內容……問 勞工○○○ 109 年 1 月 24 日至 109 年 1 月 27 日（除夕至初三）期間出勤工資如何計算？答 本公司係以勞工○○○底薪『51,500 元』作為基礎計算勞工時薪，並以勞工○○○除夕至初三期間每日實際出勤時數計給國定假日加班費，計算時薪的公式為：底薪 51,500 元÷240 小時……四捨五入為 215 元。勞工○○○109 年 1 月 24 日（除夕）……實際出勤時間為 11 小時，本公司係以時薪 215 元×11 小時×1.33 倍率..

.....發給 3,145 元；○○○ 109 年 1 月 25 日（初一）..... 實際出勤時間為 7.5 小時，本公司.....發給 2,145 元；○○○109 年 1 月 26 日（初二）..... 實際出勤時間為 8 小時，本公司.....發給 2,288 元；○○○ 109 年 1 月 27 日（初三）..... 實際出勤時間為 4 小時，本公司.....發給 1,144 元。..... 本公司使勞工○○○於 109 年 1 月 24 日至 1 月 27 日期間出勤共給付國定假日加班費 8,722 元。問 勞工○○○於 109 年 1 月 1 日及 109 年 1 月 11 日國定假日出勤，貴公司如何給薪？是否調移勞工國定假日及其方式？如有調移，其調移後之國定假日為何日？ 答 ○○○109 年 1 月 1 日及 1 月 11 日國定假日出勤，本公司因利用四週變形工時制度將上述國定假日調移至其他出勤日休假，故 109 年 1 月 1 日及 1 月 11 日皆變更為一般工作日，僅發給當日工資。至於調移後之國定假日日期，因係直接補給日數，本公司無法具體指明。.....」上開會談紀錄經○君簽名並蓋章確認在案。

- (三) 次依○君 109 年 1 月份攷勤表影本記載，○君於 109 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）、1 月 11 日（總統、副總統及立法委員選舉投票日）、1 月 24 日至 1 月 27 日（農曆除夕、春節正月初一至初三）等 6 日國定假日出勤，訴願人應至少給付國定假日出勤工資 1 萬 600 元【53,000 元（本薪 51,500 元+嘉獎 1,500 元）/30 日\*6 日；嘉獎即全勤獎金】，惟據○君 109 年 1 月加班費及銀行轉帳之存款憑條等影本記載，訴願人僅給付 8,722 元。是訴願人有違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張其經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，惟其勞資會議未踐行法定程序，已如前述。至訴願人主張其於 106 年 1 月 1 日有徵求勞工同意於紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日，勞工同意調整工作日並於同意書上簽名等語。經查 106 年 1 月 1 日訴願人○○分公司勞工個別同意書影本記載：「乙方於紀念日、勞動節日及其它中央主管機構規定應放假之日，同意由甲方調整為工作日，另行擇期休假.....」並經勞工○君等人簽名。惟該同意書未能確明個別勞工所調移國定假日之休假日期，且○君於上開 109 年 6 月 10 日會談紀錄自承無法具體指明所調移之日期，即與勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨不符。另總統、副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日，係指定投票日，參照勞動部 107 年 11 月 8 日勞動條 2 字第 1070131393 號令釋意旨，雇主縱徵得勞工同意於該

日出勤，亦不得影響勞工投票權行使且應倍給工資。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人為甲類事業單位，5年內第2次違反勞動基準法第39條規定，依勞動基準法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及裁罰基準等規定，處訴願人10萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

十二、又本件訴願人雖主張其於疫情艱困經營期間，為保障勞工生活，未大量資遣或歇業轉讓影響勞工生活，請求減免罰鍰等語。惟本件並無行政罰法所定減輕或免罰事由，且原處分機關業已審酌訴願人違反行政法上義務行為應受責難程度及所生影響等情狀，依其違規行為，5年內第1次違規者，各處訴願人法定最低額罰鍰，5年內第2次違規者，依裁罰基準第2次違規之最低額罰鍰裁處，原處分並無違誤。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

十三、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 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 2 月 2 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）

