

訴 願 人 ○○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 3 日北市勞動字第 10960386821 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營機電、電信及電路設備安裝業，為適用勞動基準法之行業

。原處分機關於民國（下同）109 年 7 月 7 日、27 日實施勞動檢查，查得訴願人未實施彈性工時制度，週間起訖為週一至週日，週六及週日原則休假。並查得：

- （一）訴願人除 109 年 4 月份外，其餘月份均未提供工資各項目計算方式明細予勞工○○○（下稱○君），違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。
- （二）○君 108 年 7 月至 12 月之出勤紀錄，部分日期僅有上班或下班時間；以 108 年 7 月份為例，7 月 2 日、4 日、5 日及 9 日，僅有上班時間而無下班時間，且訴願人亦未提供其他可資證明○君實際出勤時間之相關資料。訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。
- （三）訴願人與○君自 109 年 2 月起約定每日工作時間為 9 時至 18 時，休息時間為 12 時至 13 時。○君 109 年 2 月 27 日出勤時間自 8 時 43 分至翌日 2 時 18 分，延長工時自 109 年 2 月 27 日 18 時起算至翌日 2 時，共計 8 小時。訴願人使○君 1 日延長工作時間連同正常工作時間合計 16 小時，已逾 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。
- （四）○君於 109 年 2 月 20 日至 28 日連續出勤 9 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。

二、原處分機關爰以 109 年 8 月 10 日北市勞動字第 1096092500 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命立即改善及陳述意見，惟訴願人未回復

。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 30 條第 6 項、第 32 條第 2 項及第 36 條第 1 項規定，且為乙類事業單位，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、第 4 點項次 15、27、30、39 等規定，以 109 年 9 月 3 日北市勞動字第 10960386821 號裁處書，分別裁處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 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 4 日送達，訴願人不服，於 109 年 9 月 30 日經由原處分機關向本府提起訴願， 11 月 26 日、27 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、按勞動基準法行為時第 2 條規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」第 2 條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約……。」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 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……。」第 30 條第 1 項、第 5 項、第 6 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時……。」「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 32 條第 1 項、第 2 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。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時……。」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 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、第三十條第一項至第三項、第六項.....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 第 1 款規定：「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.....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 21 條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」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。」

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）
15	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。	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：
27	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者.....。	第 30 條第 6 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。	2.乙類： (1)第1次：2萬元至15萬元。
30	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第32條第2項規定之時數。	第32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。		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：
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。		2.乙類： (1)第1次：2萬元至15萬元。

」
臺北市府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：
公告 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、本件訴願及補充理由略以：訴願人於○君應徵時即口頭約定以承攬方式完成工作。○君於承攬期間之刷卡資料不完整，因該打卡資料僅作為無工程時，人員是否有進公司的參考使用，並不影響其承攬報酬。因訴願人承作之工程，工作地點皆不固定，所以上下班無法刷卡，另有時承攬的員工會因為自身因素而無法上班，所以皆與員工先行約定之，不然○君早就可以提出檢舉，為何要等到離職後才提出？訴願人因工作性質不同，員工都是以承攬方式完成工作，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關 109 年 7 月 27 日訪談訴願人之受任人○○○（訴願人之工程部人員，下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、○君簽立之訴願人「承攬及約聘人員人事規章及工作規範」（日期記載 2020/2/3，下稱工作規範）、○君攷（考）勤表

及薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、訴願人雖主張與○君屬承攬關係，非勞動契約關係云云。惟按勞動基準法上所稱之勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所稱雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人等處理有關勞工事務之人；所稱工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、按計件以現金等方式給付之津貼及其他任何名義之經常性給與；所稱勞動契約係指約定勞雇關係之契約；勞動基準法行為時及現行第 2 條定有明文。次按民法上以有償方式提供勞務之契約，是否屬勞動基準法第 2 條第 6 款所稱之勞動契約，應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵。勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，從屬性乃勞動契約之特徵；就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：（一）人格上從屬性，即勞工在雇主企業組織內，於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間及勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於雇主決定之。（二）經濟上從屬性，即勞工並不是為自己之營業勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。（三）組織上從屬性，即納入雇主生產組織體系與生產結構之內等特徵。查本件：

（一）依卷附原處分機關 109 年 7 月 27 日訪談訴願人之工程部人員○君之會談紀錄影本（下稱 109 年 7 月 27 日會談紀錄）略以：「……問 請問貴事業單位是否有召開過勞資會議與勞工約定變形工時……？
答 否，一週起迄為：週一至週日，週六週日原則休假。……問 請問貴事業單位與勞工約定每日工作時間與休息時間為何？……薪資結構及加班制度為何？答 公司人員採承攬制，以下人員分述說明：……3、○○○（已於 109 年 4 月份離職）：因公司與○員簽訂承攬契約為○員所拒，故公司另與○員簽訂『承攬及約聘人員人事規章及工作規範』（105 年 12 月 1 日到職，於 109 年 2 月份因與公司之點工 / 約聘人員……工作上有摩擦才向公司要求簽署人事規章），約定 09：00-18：00 上班，12：00-13：00 為休息時間，加班制度部分，公司以每日 8 小時為基準，提早下班即為負時數，逾 8 小時即為正時數……加班費之計算以本薪 35,000÷30÷8x 實際加減後之時數 x2 給予。……約定每月 10 日發放上月之工資……109 年 2 月前因其仍為承攬制，故未有打卡紀錄、工資清冊等資料。『代墊款』為出差之交通津貼，為依員工打統編報帳，為實支實付型。……問：請問○○○109 年 2 月份以前勞動條件如何規定？答：

○員 2 月份以前與公司簽訂承攬契約，惟上下班打卡漏打，致打卡缺漏不完整，且其若要請假需以公司群組上告知，請假本身不會扣薪，但會影響未來是否與該員續聘之標準.....。」並經○君蓋章確認在案。

- (二) 次依卷附○君簽立之工作規範（日期記載 2020/2/3）影本記載：「一. 上、下班規定 1. 內勤上班時間：上午 9：00-18：00（12：00-13：00 休息時間）2. 工程人員上班時間：上午 9：00-17：00.....4. 上，下班請確實刷卡，如上，下班未刷卡，以遲到或早退 4 小時計.....違者記點 2 次.....6. 公司人員.....假日配合工程加班順利完成工程者，計算加班費.....並記嘉獎 2 次.....9. 當月累積記 1 點（將扣薪 1,000 元），記嘉獎 1 次（加獎金 1,000 元），全年記點及記嘉獎將累計，會影響年底年終獎金.....二. 工作規範 1. 每日工作內容，須依照各職務之工作內容及主管交辦事項全力完成，如有問題，須即時告知主管，不得擅自決定或停工.....2. 每日工作如未完成和回報並經主管同意.....而逕自下班者，當日以早退 4 小時計，並記點 2 次.....5. 公司人員上班期間，工作請依公司 SOP 規定，不得隨意行事.....7. 上，下班請穿著公司制服.....三. 公務車使用規定 1. 公務車.....如須借用須申請並經主管同意... ..」。
- (三) 依上開○君於 109 年 7 月 27 日會談紀錄陳述及○君簽立之工作規範（日期記載 2020/2/3）影本所示，○君工作時間須受訴願人規範，上下班須刷卡，並依訴願人之 SOP 提供勞務，不能自行決定勞務給付之時間及方式；且訴願人就○君之出勤及工作表現定有扣薪或給予獎金之懲戒或獎勵規範，是訴願人與○君間具有人格上之從屬性。又○君上下班須穿著訴願人之制服，因業務需要得申請使用訴願人之公務車，訴願人不問○君勞務提供成果如何，每月均須給付○君底薪 3 萬 5,000 元（延長工時工資另行核算），○君無須承擔企業經營風險。是訴願人顯已將○君納入其生產組織體系，○君為訴願人營業目的提供勞務，具有組織及經濟上從屬性。是○君簽立之工作規範名義上雖為「承攬及約聘人員人事規章及工作規範」，惟訴願人與○君間應屬勞動基準法第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係。
- (四) 至 109 年 2 月前訴願人與○君間勞務契約之類型，訴願人雖亦主張屬承攬關係，惟未提供相關事證供核。經查：

1. 據訴願書所附 105 年 12 月 5 日至 106 年 9 月 28 日期間○君與○君之通訊軟體對話紀錄所示，○君告知○君出差之時間、地點及所需攜帶之工具等，如「(106 年 1 月 4 日)請帶出差衣物，最少 3 天 2 夜.....上車物品增加舊炭頂式喇叭 2 個，耐熱線.....明天 11:00 來接我.....。」、「(106 年 1 月 15 日).....明天出差○○，帶 4 天三夜的衣物.....。」、「(106 年 6 月 1 日).....你明天到中午出發就好.....你回台北前請先去○○換二樓那支攝影機.....」、「(106 年 6 月 2 日).....明天早上出發前先來我這拿發票.....中間如有增加行程會再通知你.....」、「(106 年 7 月 26 日)明天請 10:00 來我家接我.....往南維修改裝，再住一天.....。」可知○君須接受訴願人之指派，於指定時間、地點工作。另查卷附○君 108 年 7 月至 109 年 1 月薪資明細影本，內容記載○君請假、事、病假或調休日期，108 年 9 月、11 月及 109 年 1 月薪資明細並載有「全勤 1000」註記，且○君於 109 年 7 月 27 日會談紀錄陳述○君如要請假，須於訴願人群組上告知，請假會影響未來是否續聘等語，足見○君之出勤須受訴願人管理，是○君無法自由決定勞務給付之方式及時間，已具人格上之從屬性。
2. 又據上開各月份之薪資明細所示，訴願人每月均給付○君 3 萬 5,000 元之固定薪資（尚未扣除勞、健保等項目），其中 108 年 7 月薪資明細並載有「7,957（代墊款）」；參以○君於前開會談紀錄說明代墊款為出差之交通津貼，依員工打統編報帳等語，足見○君使用之資源由訴願人提供，且○君工作所得利益係歸屬於訴願人，再由訴願人按月給付工資，○君無須承擔企業經營風險。是○君依附於訴願人提供勞務，為訴願人之營業目的而勞動，屬訴願人整體經營之一部，具有組織及經濟上之從屬性。綜上，訴願人與○君間應屬勞動契約關係，此由卷附原處分機關 109 年 6 月 15 日勞資爭議調解紀錄影本，記載○君主張其自 106 年 12 月 1 日（按：依○君於 109 年 7 月 27 日會談紀錄所述○君到職日期，及前開○君與○君間通訊軟體對話紀錄所示○君出差日期，○君應係自 105 年 12 月 1 日起任職）起至 109 年 4 月 30 日止，受僱於訴願人擔任工程師，雙方勞雇關係因○君自請離職而終止等。訴願人則就○君前開「任職期間」、「擔任職務」及「雙方勞雇關係終止之原因」等主張並無異議，亦可證訴願人與○君均肯認○君任職期間，

雙方係屬勞動契約關係，自應有勞動基準法規定之適用。訴願人主張其與○君屬承攬關係，不足採據。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

- (一) 按雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工；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、負責人姓名等；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 項定有明文。
- (二) 查本件依 109 年 7 月 27 日會談紀錄略以：「……問：請問 109 年 2 月份前是否有給予○員工資計算明細？答：無，因 2 月份前為承攬制，非為僱傭關係，故未有給予○員工資計算明細……。」並經連君蓋章確認在案。○君於該會談紀錄自承 109 年 2 月份以前未給予○君工資計算明細，復稽之卷附○君 108 年 7 月至 109 年 4 月薪資明細影本，僅其中 109 年 4 月薪資明細有○君於領款人簽名處簽名，其他月份均無○君簽名。是訴願人有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 項規定之事實，洵堪認定。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

- (一) 按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存 5 年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；出勤紀錄包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出；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、負責人姓名等；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 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。考其立法本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。
- (二) 查本件依 109 年 7 月 27 日會談紀錄略以：「……問 請問貴事業單位與勞工約定每日工作時間與休息時間為何？…… 答……○○○○……109 年 2 月前因其仍為承攬制，故未有打卡紀錄、工資清冊等資料。……問：請問○○○109 年 2 月份以前勞動條件如何規定？答：○員 2 月份以前與公司簽訂承攬契約，惟上下班打卡漏打，致打卡缺漏不完整……。」並經○君蓋章確認在案。

(三) 次依卷附○君 108 年 7 月至 109 年 4 月攷(考)勤表影本所載，部分日期僅有上班或下班時間。例如 108 年 7 月 2 日、4 日、5 日及 9 日、109 年 2 月 11 日、17 日、3 月 2 日及 9 日之出勤紀錄，僅有上班時間；另 109 年 2 月 12 日、3 月 3 日、10 日之出勤紀錄，僅有下班時間，且訴願人亦未提供足資證明○君於前開日期實際出勤時間之相關資料供核。是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 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖稱因其承作之工程，工作地點皆不固定，所以上下班無法刷卡云云。惟依勞動基準法施行細則第 21 條第 1 項規定，凡可資覈實記載勞工出勤時間工具所為之紀錄，均得作為勞工之出勤紀錄。是勞工出勤紀錄之記載方式，並不以刷卡方式為限，訴願人尚難以勞工工作地點不固定，上下班無法刷卡為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

(一) 按勞工每日工作時間超過 8 小時之部分為延長工作時間；雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；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、負責人姓名等；為勞動基準法第 32 條第 2 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 第 1 款所明定。

(二) 查本件依 109 年 7 月 27 日會談紀錄略以：「……問：請問勞工○○○109 年 2 月 27 日出勤時間多長？答：○員 2/27 於 08：43 上班，2/28 之 02：18 下班，18：00 後起算加班，至 02：18 共加班 8 小時，當日共出勤 16 小時……。」該會談紀錄經○君蓋章確認在案，並有卷附○君 109 年 2 月考勤表影本可稽。依上開理由四(一)之會談紀錄所載，訴願人與○君約定每日正常工作時間為 9 時至 18 時，中間休息 1 小時；是○君於 109 年 2 月 27 日出勤時間自 8 時 43 分至翌日 2 時 18 分，其正常工時計 8 小時。復依○君於前開會談紀錄所述，○君於 109 年 2 月 27 日 18 時起算延長工時計 8 小時。則○君於 109 年 2 月 27 日延長工時 8 小時，連同正常工時 8 小時，合計已達 16 小時。是訴願人使○君 1 日延長工作時間連同正常工作時間逾 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

八、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；雇

主除依勞動基準法第 36 條第 4 項及第 5 項規定調整例假者外，不得使勞工連續工作逾 6 日；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、負責人姓名等；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 後段定有明文。

(二) 本件依上開理由四(一)之會談紀錄所載，訴願人未實施彈性工時制度。又查卷附○君 109 年 2 月考勤表影本，其於 109 年 2 月 20 日至 28 日間，連續出勤達 9 日。是訴願人未於每 7 日內給予勞工 2 日休息作為例假及休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

九、綜上，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 30 條第 6 項、第 32 條第 2 項及第 36 條第 1 項規定，爰依前揭規定及裁罰基準，分別處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 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。

十、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(公出)

委員 張 慕 貞(代行)

委員 王 韻 茹

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

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 19 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)