

訴 願 人 財團法人○○基金會

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 111 年 4 月 20 日北市勞動字第 11160043311 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營未分類社會工作服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 2 月 14 日實施勞動檢查，查得訴願人於其承攬臺北自來水事業處（下稱北水處）之抄表相關工作之合約期間，雇用勞工○○○（下稱○君），雙方約定每日正常工時不超過 8 小時，休假制度按照行政院人事行政總處頒布的政府機關辦公日曆表出勤，5 月 1 日勞動節休假，每星期出勤 5 天，每月只出勤 20 天。雙方並於 107 年 12 月 22 日簽訂「勞動契約書」，其中第 3 條約定，○君依訴願人指示，執行其承攬之抄表工作，詳細工作內容、地點等均依訴願人與業主抄表工作承攬合約為準；第 4 條、第 5 條及第 6 條約定，工作時間按勞動基準法規定上班，每日工作時間需打卡或簽到，不足工時部分視同休假，必要時須隨時按通知時間到工；訴願人按件給付○君薪資，單價新臺幣（下同）4,594 元（薪資總額內含：工資、各項津貼、年節獎金、伙食費、交通津貼、夜點費福利等項目），薪資按月給付，於次月 7 日發放；訴願人提供勞健保及退休金提繳。經原處分機關審認訴願人與○君間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，屬勞動契約關係，應有勞動基準法相關規定之適用，並查得○君於 107 年 12 月 22 日到職，至 110 年 12 月 21 日離職，於 109 年 12 月 22 日起年資滿 2 年，依規定享有 10 日特別休假。惟查 109 年 1 月 22 日起至 110 年 12 月 21 日（離職日）期間○君未有休特別休假紀錄，訴願人應給付○君特別休假應休而未休之工資，惟訴願人並未給付，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關爰以 111 年 3 月 22 日北市勞動字第 1116041240 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人分別以 111 年 3 月 28 日及 4 月 13 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，且為乙類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、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 46 等規定，以 111 年 4 月 20 日北市勞動字第 1116004331 1 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 4 月 22 日送達，訴願人不服，於 111 年 5 月 19 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 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 38 條第 1 項、第 2 項、第 4 項規定：「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：……三、二年以上三年未滿者，十日。……。」「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。」「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。……。」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……第三十四條至第四十一條……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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」第 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第

四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：

（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。……二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。

」

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）

97年6月10日勞資2字第0970125625號函釋：「……說明：三、……是

否具有勞雇關係，以具有下列特徵判斷之：（一）人格之從屬性，即負有勞務給付義務之一方，基於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間不能自行支配，勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於勞務受領者決定之。具體言之：即服從事業單位內之工作規則、服從指示、接受檢查及制裁之義務。（二）經濟上之從屬性，即受僱人，非為自己之營業而勞動，而係從屬於他人，為他人之目的而勞動……。」

98年4月3日勞保2字第0980006307號函釋：「查本案涉及勞動合作社與社員間之法律關係是否具有僱傭關係而定。按僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據。而前述判定標準又以勞務提供者之給付義務，是否具有從屬性為主要判定。茲將上開判準內涵簡述如下：（一）『人格之從屬』係指：1. 對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由；2. 業務進行過程中，有無雇主之指揮監督；3. 拘束性之有無；4. 代替性之有無。（二）『勞務之對價報酬』係指在指揮監督下因工作所獲得之工資。（三）『其他法令之規定』者，如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規則適用之對象等。據此，勞動合作社與社員之法律關係，應就其契約與勞務給付型態，按上開標準，依個案事實予以綜合判定。……。」

勞動部105年11月28日勞動關2字第1050128739號函釋：「……僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，判斷爭議雙方從屬性程度之高低；另關於上述從屬性之特徵，我國法院亦多有相關判決，例如最

高法院 81 年台上字第 347 號判決：勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵（1）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（2）親自履行，不得使用代理人。（3）經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（4）組織上從屬性，即納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。……對於勞動契約之認定，採個案事實綜合判斷有無從屬性……。」

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）
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……。	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。	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 2 分之 1。 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。 ……

臺北市政府 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、 本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人承攬北水處抄表及相關工作，訴願人聘用人員派駐北水處統籌該處委外抄表工作，訴願人與抄表員為承攬關係，原處分認定為僱傭關係，於認事用法顯然有誤。
- (二) ○君等抄表員得自行決定是否抄表、如何抄表，且有其專業性與獨立性。抄表員可自由選擇是否抄表換取報酬，亦可委由其他抄表員抄表。抄表員於抄表工作以外時間，均得自行運用，甚至從事其他工作，具高度自由，與訴願人從屬性甚低，應屬承攬關係。
- (三) 訴願人與抄表員間法律關係，應依照抄表員實際工作情況判斷，不因雙方簽署之契約「名稱」而影響雙方間欠缺勞雇關係之人格、經濟、及組織上從屬性之承攬契約性質。
- (四) 契約書第 4 條第 1 項及第 5 條第 1 項，已約定抄表員不足工時部分視同休假，且按件計酬之計價金額，均已包含所有薪資與福利。北水處 1 個月僅需抄表 20 日，此係抄表業務之特殊性，抄表員與訴願人間已有共識以不抄表日為休假日；縱認抄表員屬勞工，訴願人亦已提供優於勞動基準法規定特別休假之權利，且○君等抄表員確實已休假完畢。

三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關 111 年 2 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、訴願人與○君簽立之勞動契約書、110 年 12 月薪資清冊及 110 年員工簽到簿等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其與抄表員為承攬關係；契約書第 4 條第 1 項及第 5 條第 1 項，已約定抄表員不足工時部分視同休假，且按件計酬之計價金額，均已包含所有薪資與福利。抄表員以不抄表日為休假日，已優於勞動基準法規定特別休假之權利，且○君等抄表員確實已休假完畢云云。查本件：

- (一) 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、事業經營之負責人或代表事業主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、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；所稱勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞動基準法第 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：（1）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。（2）親自履行，不得使用代理人。（3）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。（4）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，亦有前揭前勞委會 97 年 6 月 10 日、98 年 4 月 3 日及勞動部 105 年 11 月 28 日函釋可資參照。

- （二）依卷附原處分機關於 111 年 2 月 14 日訪談訴願人之經理○○○（下稱○君）之會談紀錄略以：「……問：請問『財團法人○○基金會』曾否承接臺北市政府標案－臺北自來水事業處各營業分處抄表及相關工作而僱用勞工……○○○……答：有曾僱用……職稱皆為抄表員……問：……是否簽訂書面勞動契約書？答：有簽署勞動契約書，採按件給付勞工薪資，單價（每抄 1 個水表）新台幣 4,594 元或 4,913 元。問：……與本次抽查勞工約定每日正常工時？出勤紀錄之記載方式？工作時間、休息時間如何排定？工作時間如何認定？休假制度？約定每 7 日之週期起訖？答：約定每日正常工時不超過 8 小時，休假制度完全按照行政院人事行政局頒布的政府機關辦公日曆表出勤；休假，5 月 1 日勞動節休假，抄表員排『抄表、計費、收費日程表』是依據水處每年底頒布下一度全年抄表日程表，每星期五天出勤，每月只出勤 20 天，108 年度有 9 天不抄表日，109 年有 10 天，110 年有 8 天不抄表日。依勞動契約書內容，不足工時部分視同休假。問：……與勞工約定發薪日及薪資給付方式？考勤（加班、請假扣薪等）計算薪資週期？答：本基金會與受僱勞工約定每月 7 日給付前 1 個月（抄表第 1 日至每月抄表末日），按抄表件數 x 單價，另如有達到績效目標，依自來水處（合約）再發抄表獎勵金。抄表員的薪資是依據他出勤執行抄表工作，依完成件數核算薪資。另如抄表員有「錯誤扣款」是依據勞動契約書七.（四）……甲方遭受到扣款時，該扣款由乙方（勞工）負責賠償，如基金會接獲自來水處通知抄表員有錯抄表之情形……抄表員抄錯會先公布再扣款。前

述『獎勵金』因水處作業於次月（7日）計發……獎勵金具有考核性質……問：請問貴基金會有關抄表員出勤紀錄之記載？請休假方式？答：以員工簽到簿方式由抄表員個人簽名記載簽到時間、簽退時間作為工作時間的依據，抄表員因採按件計酬方式，原則上依照水處所排定的抄表日程表工作，但如個別抄表員有請休假之必要，可向其主管提出，再由主管安排其他人員，該抄表員即可休假……如果不能出勤，僅能由其他合格抄表員代替工作（須由水處核可領有抄表員工作證）。……」並經○君簽名確認在案。

- （三）又依卷附勞動契約書（甲方為訴願人，乙方為○君）略以：「……三、工作內容與地點：乙方依甲方之指示，執行甲方承攬業主抄表工作，詳細工作內容、工作地點等均依甲方與業主抄表工作承攬合約為準。四、工作時間：（一）乙方工作時間按勞基法規定上班，每日工作時間必須配合業主要求打卡或簽到，不足工時部分視同休假，必要時須隨時按通知時間到工。五、薪資：甲方應按件給付乙方薪資，單價新臺幣 4,594 元。（薪資總額內含：工資、各項津貼、年節獎金、伙食費、交通津貼、夜點費福利等項目）（二）薪資按月給付，甲方於次月 7 日（逢例假日、休假日則順延一日）發放薪資……六、保險及退休金提繳：（一）保險：由甲方依規定辦理勞工保險及全民健康保險加保或退保手續，勞、健保自付部份由乙方負擔，於發給薪資時由甲方代為扣繳。乙方請領勞工保險之保險給付，由甲方依勞保法令規定代為向勞保局辦理。（二）退休金提繳：由甲方依政府法令規定按月提繳於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶做為乙退休金。七、契約終止：（一）如甲方因業務虧損、停業或業主通知停工時，得另行改派其他工作或通知乙方中止契約，乙方不得有異議。（二）乙方有下列情事者，甲方得隨時中止本契約：1. 於簽訂本勞動契約時為虛偽意思表示，使甲方誤信而有受損之虞者。…… 6. 無正當理由連續曠工 3 天者，或一個月內曠工達 6 天者。（三）乙方自請辭工，應於前 10 天通知甲方，未於 10 天前通知時，乙方應賠償甲方新台幣 3,000 元（為訓練、招募、製作識別證、體檢及服裝等各項費用）；如致甲方因工作停頓，業主以缺工罰款時，乙方應負責賠償罰款金額。（四）乙方因缺工或違反甲方與業主承攬合約相關規定而致甲方遭受到扣款時，該項扣款由乙方負責賠償，乙方不得異議。又乙方行為造成甲方與業主違約

處理條件時，經業主通知甲方，乙方應負一切法律責任，甲方可終止本契約。（五）本契約終止時，乙方應依規定辦妥離職手續後，方得離職。（六）乙方在工作契約未滿前，不得同時與第三人另簽定新勞動契約，如有違犯，甲方得與中止契約，乙方不得向甲方要求發給任何給與。八、工作規範：（一）甲方因工作或業務上需要，明定於業主工作承攬合約之要求與規定，乙方均應遵守及受其約束。（二）乙方應確實遵守甲方所訂之工作規則、管理辦法、衛生安全工作守則等規章制度。（三）乙方於使用業主提供甲方之辦公室、辦公設備及各種設施時，須依業主之規定妥善保管、運用及維護，如材料浪費或設備非自然耗損之毀損、損害，無法修配復原、遺失或被竊時，乙方應負責照折舊後狀態以同規範者賠還，或依業主規定折合現金賠償，不得要求甲方或業主代購。（四）乙方於甲方或業主執行工作期間，如有侵權行為或其他違法行為，致任何第三人受損時，乙方應負其所產生損害之賠償責任。（五）甲方得要求乙方參加甲方指定之各項訓練（含必要之安全衛生教育訓練），乙方不得拒絕……十、請假規定：有關各種假別，乙方均應事先申請核准、報備或提出證明，如乙方請假未經核准，無故缺勤者以曠職論……」

- （四）是依○君於111年2月14日會談紀錄及勞動契約書約定內容，○君之工作內容為依訴願人指示執行訴願人承攬之抄表工作，無法自由決定勞務給付之時間及地點，○君工作時間應簽到或打卡，○君應確實遵守訴願人所訂之工作規則、管理辦法、衛生安全工作守則等規章制度，訴願人得要求○君參加訴願人指定之各項訓練，○君不得拒絕，如有請假需求均應事先申請核准，如請假未經核准，無故缺勤者以曠職論，足見○君係於訴願人指揮、監督下提供勞務，具有人格上從屬性。又據○君所述，訴願人與受僱勞工約定每月7日給付前1個月（抄表第1日至每月抄表末日），按抄表件數×單價，另有達到績效目標，再發抄表獎勵金。抄表員的薪資是依據其出勤執行抄表工作，依完成件數核算報酬，應屬因工作而獲得之報酬，具勞務對價性，足見○君非為自己之營業勞動，而係從屬於訴願人，為訴願人之營業目的而勞動，具有經濟上之從屬性。復據○君於前揭會談紀錄所述，原則上抄表員依排定抄表日程工作，如無法親自提供勞務時，將由其他抄表員提供勞務，是○君與其他訴願人所

屬員工係共同為訴願人之營業活動而勞動，訴願人已將○君納入其生產組織體系，具有組織上之從屬性。

五、綜上，○君就其勞務給付，與訴願人間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性；又雙方約定每日正常工時不超過 8 小時，休假制度完全按照行政院人事行政總處公布的政府機關辦公日曆表出勤，5 月 1 日勞動節休假，每星期出勤 5 天，每月只出勤 20 天，是○君與訴願人間應屬勞動基準法第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係，而有勞動基準法相關規定之適用。又判斷與勞工間之契約性質時，不應僅依雙方所簽訂契約之文字、用語、職稱、職位層級或報酬給付方式等，自形式上加以認定，而應依雙方勞動關係之具體內容認定之，並不因勞工職稱、任用形式致影響勞工在勞動基準法上權利之保障。按勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約。查本件○君提供勞務具有從屬性勞動性質，已如前述，是縱其與訴願人間之契約兼有承攬性質，仍無礙勞動契約關係之認定。訴願主張，不足採據。

六、又按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满 2 年以上 3 年未滿者，應給予特別休假 10 日；因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；勞動基準法第 38 條第 1 項、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項定有明文。查本件：

（一）依原處分機關 111 年 2 月 14 日會談紀錄略以：「……問：以本次抽查勞工（抄表員）為例，請問『財團法人○○基金會』勞工特休假制度？答：本次抽查 20 位抄表員因本基金會 110 年 12 月 21 日與臺北自來水事業處終止契約，此 20 位抄表員本基金會於 110 年 12 月 21 日退保終止契約。抄表員的不抄表日為休假日，是水處統一指定的『不抄表日』，抄表員該日沒有提供勞務，本基金會就以『不抄表日』為抄表員的特別休假……此 20 位抄表員在職期間未有請特別休假紀

錄。問：請問貴基金會與本次抽查勞工抄表員○○○、○○○等 20 位，終止契約時，是否依勞工個別的工作年資結算未休畢的特別休假薪資？答：本基金會認為抄表員屬承攬契約，本次抽查 20 位抄表員到職以未服務滿一定年資並沒有必要給予特別休假，上述 20 位勞工皆已終止契約，並未於契約終止時結算未休特別休假日數薪資。縱然被認定是勞動契約，『不抄表日』總日數也已超過法定特別休假日數。……」並經○君簽名確認在案。

- (二) ○君於 107 年 12 月 22 日到職，至 110 年 12 月 21 日離職終止勞動契約，是○君於 109 年 12 月 22 日起年資滿 2 年，依規定享有 10 日特別休假。惟查依前開會談紀錄所載，訴願人自承並未給予○君特別休假，○君尚有應休而未休之特別休假 10 日，依勞動基準法施行細則第 9 條規定，訴願人應於依該法終止勞動契約時（即 110 年 12 月 21 日離職時）結清工資給付○君；惟查訴願人迄至 111 年 2 月 14 日原處分機關實施勞動檢查時，仍未給付○君特別休假應休而未休之工資，是訴願人有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之情事，洵堪認定。又特別休假之期日應由勞工自行排定，查卷附員工簽到簿無特別休假紀錄，訴願人亦未提出個別勞工於抄表日程表所列「不抄表日」有請特別休假之具體事證；又抄表員於不抄表日未出勤執行抄表作業即無報酬，此與特別休假係有薪休假之性質不同。訴願主張，不足採據。

七、綜上，原處分機關審酌訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 46 規定，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

八、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	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 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 8 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）