

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 111 年 2 月 14 日北市勞  
動字第 11060866231 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營石油及煤製品製造業，為適用勞動基準法之行業。原處分  
機關於民國（下同） 110 年 11 月 12 日、15 日、24 日實施勞動檢查，查  
得訴願人所屬臺北市直營門市未實施變形工時；每週起訖期間為週一  
至週日，勞工可自行排定 1 日為休息日、1 日為例假日；勞工正常工時  
8 小時，工作時間採 3 個班別：早班 6 時 45 分至 14 時 45 分、午班 14 時 15  
分至 22 時 15 分、晚班 21 時 45 分至 5 時 45 分，勞工可自行排定休息時間  
30 分鐘；考勤區間（計算加班區間）為前月 21 日至當月 20 日，並於次  
月 14 日發薪；平日延長工時計算起始時間自約定下班時間開始，最小  
計算單位 15 分鐘，國定假日出勤超過 8 小時部分，以平日延長工時方  
式計算；薪資項目之夜點費係為獎勵夜間出勤勞工【自 17 時以後連續  
工作達 4 小時以上者，分為小夜點（逾 21 時）一次發給新臺幣（下同  
）200 元及大夜點（逾 24 時之後）一次發給 400 元】；危險津貼係工作  
人員因作業場所之工作環境（噪音與空氣）改變區分計算；全勤獎金  
係考勤區間未請事、病假者加發 1 日薪給。另查得：

- （一）以訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）110 年 9 月 21 日至 10 月 20 日考  
勤區間為例，○君平日延長工時在 2 小時以內共計 17.5 小時，惟訴  
願人僅以其薪給計算平日延長工時工資，未將屬工資性質之夜點費  
、危險津貼及全勤獎金列入工資總額計算，致短少給付○君平日延  
長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- （二）○君於 110 年 9 月 24 日及 10 月 17 日之休息日各出勤 9.75 小時，惟訴願  
人僅以其薪給計算休息日出勤之延長工時工資，未將屬工資性質之

夜點費、危險津貼及全勤獎金列入工資總額計算，致短少給付○君該 2 日休息日出勤之延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

- (三) ○君於 110 年 9 月 21 日（中秋節）及 10 月 10 日（國慶日）之國定假日各出勤 8 小時，惟訴願人僅以其薪給計算國定假日出勤之加倍工資，未將屬工資性質之夜點費、危險津貼及全勤獎金列入工資總額計算，致短少給付○君該 2 日國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 111 年 1 月 3 日北市勞動字第 1106143519 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 111 年 1 月 12 日書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為實收資本額超過 1 億元之甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 39 條規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 4 點項次 17、18、48 等規定，以 111 年 2 月 14 日北市勞動字第 11060866231 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 5 萬元罰鍰，合計處 15 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 2 月 16 日送達，訴願人不服，於 111 年 3 月 14 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 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條第 3 款、第 5 款規定：「本法用詞，定義如下：……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。……五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」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 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。……」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。」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 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超過四十小時之部分。……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：中央及地方政府分別舉行紀念活動，各機關、團體、學校亦得分別舉行紀念活動，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：……四、中秋節。……」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點規定：「下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：（一）上市或上櫃之事業單位。（二）依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣一億元之事

業單位。」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部）85年2月10日（85）台勞動二字第103252號函釋：「……查勞動基準法第二條第三款規定……工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。……」

87年9月14日（87）台勞動二字第040204號函釋：「勞動基準法第2條第3款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇。……」

94年6月20日勞動2字第0940032710號令釋：「依勞動基準法第2條第3款規定……事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬該法所稱之工資。鑒於事業單位迭有將『輪班津貼』或『夜勤津貼』等具有工資性質之給付，以『夜點費』或『誤餐費』名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之『夜點費』或『誤餐費』規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定。」

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80萬元以上之公司。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	違規事件	法條依據	法定罰鍰額度(新臺幣)	統一裁罰基準
---	------	------	-------------	--------

次		(勞基法)	: 元)或其他處罰	(新臺幣: 元)
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。	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。	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：
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；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。 ……
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。		

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

二、本件訴願理由略以：

- (一) 勞動基準法第 24 條之延長工時工資應為平日每小時工資計算，此與同法第 2 條第 4 款所稱工資不同，計算勞工延長工作時間之工資時，不應包括夜點費、危險津貼、全勤獎金等其他補助或獎勵，而應係每月約定薪資除以 30、除以 8 來計算。有關平日加班費、休息日出勤工資、國定假日出勤加倍工資之計算方式，訴願人均已與所屬員

工於其任職之初達成合意，且未違反勞動基準法之最低保障。

- (二) 訴願人發給之夜點費，限於實際於夜間工作之人員方可請領，其金額固定一致，不因員工之年資、級職不同而有別；其本質係訴願人單方面制訂之福利措施，為鼓勵員工不要排斥夜間工作，兼顧感念夜間工作人員之辛勞，因此夜點費並不具直接「勞務之對價性」。
- (三) 按國營事業管理法第 14 條規定，國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支；國營事業管理法第 14 條規定及依該條訂定之相關行政法規，實為勞動基準法之特別法。訴願人為經濟部所屬事業，人員待遇及福利應優先適用國營事業管理法及行政院、經濟部之相關行政法令規定，要無自行變更員工薪資結構之可能，無故意或過失違反勞動基準法之可歸責性，原處分機關忽略行政罰法第 7 條規定及其立法目的，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、110 年 11 月 12 日、11 月 15 日及 11 月 24 日訪談訴願人之組長○○○（下稱○君）、管理師○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下合稱會談紀錄）、勞工出勤紀錄及薪資清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張計算延長工時工資及國定假日出勤加倍工資不應包括夜點費、危險津貼、全勤獎金等其他補助或獎勵云云。經查：

- (一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；每日工作時間超過 8 小時部分及休息日工作之時間，即為雇主延長勞工工作之時間；雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上；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；雇主使勞工於休息日工作，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 1 又 3 分之 1 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 1 又 3 分之 2 以上；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；中秋節為民俗節日、國慶日為紀念日，應放假 1 日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，各處 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 2 項、第 30 條第 1 項、第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1、紀念日及節日實施辦法第 2 條第 8 款、第 3 條第 1 款、第 4 條第 4 款等規定自明。又依勞動基準法第 37 條第 1 項規定之應放假日（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。

- (二) 依原處分機關 110 年 11 月 12 日、11 月 15 日訪談○君及○君所製作之會談紀錄分別略以：「……問 3：貴公司是否有經工會或勞資會議同意施行變形工時及延長工時？……答：臺北市直營門市未實施變形工時，經工會同意勞工延長工時。問 4：貴公司與自聘加油員及站務人員（以下稱勞工）約定每 7 日工作週期？休息日、例假日如何排定？答：每 7 日工作週期為週一至週日，週期內自行排定 1 日為休息日，1 日為例假日。……問 7：貴公司與勞工約定正常工作日工時起訖時間、休息時間及正常工時？答：考勤區間為前月 21 日至本月 20 日，工作時間分三班：（早）06：45~14：45、（午）14：15~22：15、（晚）21：45~05：45。由勞工於出勤時間自行排定休息時間 30 分鐘，惟休息時間一律給薪不扣工時。……問 8：貴公司與勞工約定薪資給付內容、給付時間及給付方式？答：約定薪資為薪給部份，其他夜點費、危險津貼及全勤獎金均不列工資計算內容。夜點費為獎勵夜間出勤勞工，分小夜點（21：00 之後連續工作 4 小時以上一次 200 元。大夜點：超過 24：00 之後連續工作 4 小時以上，一次 400 元。危險津貼係依各站油品發油量高低區分計算，最高 1,800 元、最低 600 元。全勤獎金為全月無事病假，加發 1 日工資。問 9：勞工平日延長工時計算起始時間、計算最小單位及計算方式？延長工時工資給付日期及給付方式？答：自約定下班時間即為計算加班起始時間，最小計算單位為 15 分鐘，前 2 小時為時薪 x4/3，後 2 小時 x5/3，計算區間為上月 21 日至本月 20 日於次月 14 日發放。問 10：勞工休息日出勤工資計算最小單位及計算方式、給付日期及給付方式？答：與延長工時計算最小單位、計算區間及給付日期、方式相同。……」
- 「問：以勞工○○○（以下稱○員）為例，110 年 11 月薪資明細中加班費 12,981 元計算區間、計算基礎及內容、計算方式？答：計算區間為 110/9/21-110/10/20 以基本薪給 38,423 元計算平

日加班（含休息日前 2 小時部份）……另夜點費、危險津貼、全勤獎金及其他獎金發放方式，依○員 110 年 11 月份薪資表內說明。……○員……平日加班 17.5hr（前 2 小時）加班費 3,736 元、休息日加班費共 5,594 元、國定假日加給工資 2,562 元。……」並經○君及○君簽名確認在案。

（三）復依卷附○君出勤紀錄及薪資明細影本所載，以○君 110 年 9 月 21 日至 10 月 20 日考勤區間為例：

- 1、○君於 110 年 9 月 21 日及 22 日、10 月 9 日至 12 日各延長工時 0.25 小時；9 月 25 日至 28 日、10 月 3 日至 5 日、10 月 14 日至 16 日各延長工時 1.5 小時；10 月 18 日及 19 日各延長工時 0.5 小時。訴願人使○君平日延長工時在 2 小時以內共計 17.5 小時（6 日 x0.25 小時+10 日 x1.5 小時+2 日 x0.5 小時= 17.5 小時），訴願人依規定應發給○君平日延長工時工資 4,658 元【（薪給 38,423 元+夜點費 6,800 元+危險津貼 1,400 元+全勤獎金 1,281 元）/30/8x（17.5 小時 x4/3）=4,658 元】；惟訴願人未將夜點費、危險津貼及全勤獎金列入工資總額計算，僅發給○君平日延長工時工資 3,736 元【薪給 38,423 元/30/8x（17.5 小時 x4/3）=3,736 元】，短少給付○君平日延長工時工資 922 元（4,658 元-3,736 元=922 元），違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- 2、○君於 110 年 9 月 24 日及 10 月 17 日之休息日各出勤 9.75 小時，訴願人依規定應發給○君該 2 日休息日出勤之延長工時工資 6,920 元【（薪給 38,423 元+夜點費 6,800 元+危險津貼 1,400 元+全勤獎金 1,281 元）/30/8x（（4 小時 x4/3）+（12 小時 x5/3）+（3.5 小時 x8/3））=6,920 元】；惟訴願人未將夜點費、危險津貼及全勤獎金列入工資總額計算，僅發給○君休息日出勤之延長工時工資 5,594 元【薪給 38,423 元/30/8x（（4 小時 x4/3）+（12 小時 x5/3）+（3.5 小時 x8/3））=5,594 元】，短少給付○君該 2 日休息日出勤之延長工時工資 1,326 元（6,920 元-5,594 元=1,326 元），違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- 3、○君於 110 年 9 月 21 日（中秋節）及 10 月 10 日（國慶日）之國定假日各出勤 8 小時，訴願人依規定應發給○君該 2 日國定假日出勤之加倍工資 3,194 元【（薪給 38,423 元+夜點費 6,800 元+危險津貼 1,400 元+全勤獎金 1,281 元）/30/8×（8 小時×2）=3,194 元】；惟訴願人未將夜點費、危險津貼及全勤獎金列入工資總額計算，僅發給○君國定

假日出勤之加倍工資 2,562 元【薪給 38,423 元/30/8x (8 小時 x2) =2,562 元】，短少給付○君該 2 日國定假日出勤之加倍工資 632 元 (3,194 元-2,562 元=632 元)，違反勞動基準法第 39 條規定。

- (四) 訴願人雖主張平日每小時工資應以每月約定薪資作計算基礎，而不包括夜點費、危險津貼、全勤獎金等語。惟按勞動基準法旨在規定勞動條件之最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，勞雇雙方均有遵守該法之義務。而工資之定義，依勞基法第 2 條第 3 款規定，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；由此可知，工資乃勞工因工作而獲得之報酬，係雇主對於勞工提供勞務所給予之對價，具有勞務對價性及給與經常性，如其所為給與，在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，無論其名義為何，均具工資之性質。訴願人自承其因具有 24 小時全天候、連續性之現場作業性質，故加油站員工於受僱之際，即知悉必須輪值早班、中班、晚班，且於夜間工作為其應有之實際工作型態，可知訴願人所僱勞工之工作時間採 3 班制，且必須參與輪值早班、中班、晚班。是訴願人有命令員工輪值擔任早班、午班及晚班工作之指揮權，勞工則有輪班工作之義務，輪值午班、晚班已成為訴願人所僱勞工之固定工作制度；則訴願人因勞工輪值午班、晚班而給與之夜點費，係屬勞工在訴願人之指揮監督下提供勞務所獲得之對價，並非訴願人一時恩惠性、勉勵性之額外給付，且屬勞工於固定常態工作中可取得之給與，給與方式復經訴願人預先明確規定，其金額係每次一定，不因職階或工作內容而有差別，屬經常性給與，並非偶爾為之。又勞工提供勞務以獲取報酬，其所提供之勞務，除體能勞動外，亦包括在提供勞務中所可能面對之危險。訴願人因加油站勞工會接觸到油品，故依加油站日平均發油量計算之發油量獎金，發給勞工危險津貼；且依訴願人提出○君 110 年 8 月至 11 月薪資清冊，均領有危險津貼等情，原處分機關以訴願人給與○君之危險津貼，具有勞務對價性，且屬經常性之給與，應屬工資之一部分。另訴願人發給勞工全勤獎金，係以勞工當月未請事、病假為條件，依據勞工出勤狀況而為給與，亦屬因工作而獲得之報酬。是以，本案夜點費、危險津貼、全勤獎金具備勞動基準法第 2 條第 3 款所定工資之勞務對價

性及給與經常性之屬性，自應計入工資。

- (五) 訴願人發給○君之夜點費、危險津貼、全勤獎金，均屬勞動基準法第2條第3款所定工資；而本法第24條所定延長工作時間之工資計算方式，係以「平日每小時『工資』」為基準，予以換算，即仍以「工資」為計算基礎，故凡勞工在每日「正常工作時間內」每小時所得報酬而屬於「工資」者，均屬「平日每小時工資」，而應列入延長工時工資之計算標準。是訴願人主張作為延長工時工資計算基準之「平日每小時工資」，不包括夜點費、危險津貼及全勤獎金，應係誤解法令，自不可採。原處分機關審認訴願人計算○君110年9月21日至10月20日考勤區間之延長工時工資、休息日出勤工資、國定假日出勤加倍工資時，未將夜點費、危險津貼及全勤獎金納入工資計算基礎，違反勞動基準法第24條第1項、第2項、第39條規定而予以裁處，並無違誤。
- (六) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第24條第1項、第2項、第39條規定，各處訴願人5萬元罰鍰，合計處15萬元罰鍰，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，揆諸首揭規定，並無不合，原處分應予維持。

五、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 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 111 年 6 月 10 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）