最 高 行 政 法 院 判 決

109年度上字第139號

上　訴　人　宏華國際股份有限公司

訴訟代理人　陳金泉　律師
　　葛百鈴　律師
被 上訴 人　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國108年11月20日臺中高等行政法院108年度訴字第67號判決針對罰鍰部分，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人係從事人力派遣業，為適用勞動基準法之行業。被上訴人於民國107年5月11日、24日對上訴人實施勞動檢查，發現：㈠上訴人有使所僱勞工陳宛萱等33人一日之正常工作時間連同延長工作時間超過12小時之情事（例如：使所僱勞工陳宛萱自107年5月10日當日上午10時8分出勤至翌日凌晨3時3分，扣除中間休息時間，工作時間至少15小時；勞工陳蒼松自當日上午10時23分出勤至翌日凌晨0時30分，扣除中間休息時間，當日出勤工作時間至少共13小時），違反勞動基準法第32條第2項規定；㈡上訴人與勞工約定每日正常工作時間為8小時，門市人員均為輪排班制人員，共分5個班別，而上訴人於所僱勞工吳怡璇等5人更換班次時，均未給與勞工連續11小時休息時間之情形（例如：勞工吳怡璇於107年5月10日排定出勤班次時間為下午1時至晚上9時30分，實際工作時間提早自當日上午10時20分至翌日凌晨3時，而於107年

5月11日排定之出勤班次時間為上午10時30分至晚上7時，實際工作時間提早自上午10時12分至翌日凌晨3時，吳怡璇更換前後班次連續休息時間僅7.5小時。另勞工林佳瑜107年4月25日排定之班次出勤時間為上午11時30分至晚上8時，實際工作時間自上午11時26分至晚上10時34分，而107年4月26日排定之班次出勤時間為上午9時至下午6時，實際工作時間自上午9時至下午6時，林佳瑜更換班次時僅給予約連續10.5小時之休息時間），已違反勞動基準法第34條第2項規定。案經被上訴人審認上訴人上開2個違規行為成立，以上訴人違反勞動基準法第32條第2項及第34條第2項規定，於107年7月3日府授勞動字第1070148065號行政裁處書（下稱原處分），依行為時同法第79條第1項第1款、第80條之1及行政罰法第18條第1項規定，各處上訴人罰鍰新臺幣（下同）50萬元，合計100萬元。上訴人不服，提起行政訴訟，訴請撤銷訴願決定及原處分，並訴請確認被上訴人公布上訴人名稱及負責人姓名部分違法。經原審法院108年度訴字第261號判決（下稱原判決）駁回，上訴人就罰鍰部分不服，提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張、被上訴人在原審之聲明及答辯，均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

㈠中華電信股份有限公司（下稱中華電信）推出「499吃到飽專案（下稱499專案）」，係自107年5月9日至15日母親節期間所推行限時促銷方案，採取月繳費499元，合約期間不限上網傳輸流量，網內通話免費，網外及市話180分鐘免費，依限制性行銷策略，以時間限制性，激發消費者緊張感，誘使爭先恐後之搶辦意願，以達到短期有效提升銷售量，拓展市場占有率之營利目的。上訴人為中華電信100%持股之子公司而配合執行前揭499專案，於實際從事行銷該專案前，如發生有違反勞動基準法強制規定之虞時，自應即時向母公司即中華電信反應，並中止違規行為，不得藉詞該方案非其參

與決策，無從預見為事由，而卸免應履行之公法上強制義務。因搶辦499專案所造成來客數量暴增，屬上訴人可得預見，並不符勞動基準法第32條第3項規定之事變或突發事件；且上訴人對排隊搶辦499專案熱潮，應可預見且不違背其本意，其違反勞動基準法第32條第2項及第34條第2項規定，自屬故意。

㈡勞動基準法第34條第2項之立法目的，在使勞工獲得足以恢復原有體力所需之時間，以具體保障勞工之工作權及健康權益，以符合憲法保障基本人權之意旨。故該項關於勞工工作採輪班制者，更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間之規定，如遇勞工實際工作時間與排定班表時間不一致時，應以實際工作起迄點為準據，否則即成具文。且勞工已依約處於受資方隨時指揮監督命令之狀態，即屬於「工作時間」，並非僅以勞工實際提供勞務之時間為限。故勞工既已依雇主指示之特定時間完成報到，接受課程訓練，除有反證外，自應依該指示開始報到時起，認定勞工已處於資方指揮監督指揮命令狀態，並應以此時點起算勞工開始工作之時間。是以，上訴人主張判定勞工之連續休息時間應以班表形式上排定之工作時間起迄時點為據，及勞工林佳瑜107年4月26日受訓報到時間雖為當日9時，但課程開始時間為9時30分，故應自當日9時30分起算回溯至107年4月25日工作結束時間，以判定連續休息時間是否滿11小時云云，均不可採。

㈢勞動基準法第32條第2項關於延長工作之時數限制之規定，係禁止雇主於勞工正常工作時間結束後，不得使勞工繼續工作，則雇主之違規行為自勞工延長正常工作時間（通稱加班）時即已成立，並繼續進行至勞工加班終止時始結束。而勞動基準法第34條第2項關於更換班次間隔連續休息時間下限之規定，係限制雇主不得在勞工休息時數未足11小時之前使其開始上班，其違規行為則在使勞工開始次班之工作時成立。前者之違規行為態樣係不應使勞工延長工作而積極作為，後者之違規行為態樣則為應使勞工繼續休息而消極不作

為。兩者雖均侵害勞工之健康權益，但違規行為態樣互殊，法定構成要件有別，各具獨立性及構成要件完整性，明顯非屬同一行為，若只論以一個違規行為或僅擇一裁罰，明顯有評價不足之情形，自應分論併罰。又兩者規範對象並不限定營利事業，其違規行為態樣為雇主之具體指揮命令，本質上並非就雇主之營業行為或反覆多數行為為統合評價，自不得援引集合犯或營業犯之理論，將雇主多次違規指揮命令對不同勞工違規工作或不給予休息之數個行為，視為同一違規行為論斷。衡諸上訴人係在各縣市轄區內分設不同門市單位，各就其轄區之人力獨立指揮調度，則工作於上訴人臺中市區範圍業務單位之勞工，本不受他縣市之業務單位負責人指揮調度，不同門市單位各自違反勞動基準法第32條第2項或第34條第2項規定之行為，自應分別成立其行政罰責任，各縣市政府所為之裁罰處分並不發生擴張客觀範圍之效果。是上訴人設於臺中市轄區內門市單位之違規行為，核與其他縣市門市單位之相類似違規行為亦不成立法律上一行為之關係，仍應分論併罰。綜上，被上訴人就轄區內上訴人所設門市單位違反勞動基準法第32條第2項、第34條第2項規定之行為分論併罰，核無認定事實未依證據，或悖離論理法則及經驗法則之違法情事，亦未違反行政罰法第24條關於一行為不二罰原則之規定。

㈣觀諸卷附上訴人歷年來投保人數及勞退保新制提撥人數資料及勞保資料、登記資料及設於臺中市轄內門市服務據點明細資料，上訴人所僱勞工人數約6千多人，為中華電信單一股東轉投資之子公司，資本總額1億8千萬元，專為延伸中華電信經濟活動而設，其位於臺中市○區內之分店門市服務中心數量甚多，人力、物力甚豐，經營規模甚為廣大，不能與少數資本額之雇主相擬。再者，上訴人乃中華電信之企業延伸，設有法務專責人員具足正確適用勞動基準法第32條及第34條規定之專業能力，並無因不知法律而觸法之情事，且依其主、客觀條件，履行法令規定義務並無困難可言。又審酌

本件上訴人有使所僱多位勞工逾時延長工作至凌晨3時，且未給足連續休息11小時即命開始工作之情形，已嚴重損及員工健康權益。綜觀上情，顯見上訴人資力雄厚，並無不能履行勞動基準法第32條及第34條規定之義務，然其忽視企業應盡之社會責任，自主管控能力不足，非賴公權力嚴格取締整頓，殊難責其改善。則被上訴人考量本件個案違規情節之特殊性，就上訴人上開兩個違規行為，依法定中度罰鍰額度各裁處50萬元罰鍰，殊難認有裁量濫用或裁量怠惰，致使裁罰違反比例原則之違法情事可言，並適用行為時同法第81條之1第1項規定公布上訴人名稱及其負責人姓名，自屬適法等語，駁回上訴人於原審之訴。

四、上訴意旨略以：

㈠499專案並非上訴人所推出，而係中華電信制定及推出，而上訴人之董事均非中華電信執行副總經理層級以上之決策主管，對專案內容及何時推出之決策均無權參與。上訴人係中華電信推出該專案前一日才受通知，且該專案一開始並未受到大眾矚目，係因媒體大幅報導而造成社會動盪，導致申辦量於短期內突然性暴增，來客數量及辦理人數，顯非上訴人所能事前預料，符合勞動基準法第32條第4項所定事變或突發事件，上訴人自得延長勞工在正常工作時間以外之工作時間。原判決將上訴人與中華電信視為一體，逕認上訴人可預見499專案引發熱潮，顯有認事用法違背論理法則及經驗法則之判決違背法令情事。

㈡勞動基準法第34條第2項修法目的在於避免通稱之「花花班表」，據此要求班次更換時，班與班之間隔時間至少須11小時，故只要班表上之班次更換時之前後兩個班別時間間隔達11小時，即無違法。本件勞工吳怡璇107年5月10日班表時間為「下午1時至晚上9時30分」，翌日班表時間為「上午10時30分至晚上7時」，間隔時間已達11小時以上；又勞工林佳瑜107年4月25日班表時間為「上午11時30分至晚上8時」，翌日受訓開始時間為上午9時30分，間隔時間均已達11小時

以上，然被上訴人以吳怡璇107年5月10日實際工作時間自上午10時12分至翌日凌晨3時，林佳瑜107年4月25日延長工時至晚上10時34分，給予之休息時間均未及11小時為由，認上訴人違反勞動基準法第34條第2項之規定，自有未合，原判決適用勞動基準法第34條第2項規定不當。

㈢上訴人於499專案期間，已採取成立499緊急應變中心、支援同仁分工、動員後勤投入支援、調整休假……等積極措施，發給優於法令規定之加班費，並取得企業工會諒解，並無可歸責性，而有期待不可能之阻卻責任事由，原判決適用行政罰法第7條不當。

㈣499專案之推出，參照本院105年10月份第1次庭長法官聯席會議（下稱聯席會議）決議意旨，性質上應係法律上或自然一行為，然上訴人竟因同一專案、同一行為，而遭各地之主管機關之高額裁罰，原處分顯違一事不二罰原則，原判決不查，亦有適用法規不當之違背法令。

㈤被上訴人並不爭執上訴人於原處分前3年並無違反勞動基準法第32條第2項規定，亦僅初次違反同法第34條第2項規定。且中華電信107年度之每股盈餘、純益率等均較106年度衰退；上訴人營業收入雖增加，惟營業成本亦大幅增加，稅後淨利仍為衰退，並未因499專案獲利，且本件並無員工反應上訴人有短付加班費之情形，是原處分合計裁處上訴人100萬元罰鍰，確屬過高而違反比例原則及「違反勞動基準法處罰裁處罰鍰共通性原則（下稱裁罰共通性原則）」，原判決亦有適用行政罰法第18條第1項、行政程序法第7條規定不當之違法。

五、本院經核原判決駁回上訴人之訴，結論並無違誤。茲就上訴意旨補充論斷於下：

㈠按勞動基準法第30條第1項規定：「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。」第32條規定：「（第1項）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2項）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12小時；延長之工作時間，一個月不得超過46小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過54小時，每三個月不得超過138小時。（第3項）雇主僱用勞工人數在30人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。（第4項）因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後24小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。」第34條規定：「（第1項）勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。（第2項）依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續8小時。（第3項）雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。」第79條第1項第1款、第4項規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第32條、第34條至第41條……。」「有前3項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、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。」

㈡勞動基準法第32條第2項有關延長工作時數上限，係保護勞工健康權益所設最低標準之勞動條件，屬強制規定，非有法定事由，雇主不得違反，否則即構成勞動基準法第79條第1項第1款規定之違法行為。同條第4項固允許雇主遇有天災、事變或突發事件，具必要性時，另得使勞工在正常工作時間以外延長工作時間。參酌改制前行政院勞工委員會87年4月15日勞動2字第013133號函釋，所謂事變，泛指因人為外力

（非天變地異之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；所稱突發事件，應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定，惟此係延長工作時間之例外規定，自應從嚴解釋，尤以事業出於商業目的之促銷活動，採取限制性行銷（通稱飢餓行銷）策略，以時間限制性，藉由稀少訴求，激發消費者緊張感，誘使爭先恐後之搶辦意願，以達到短期有效提升銷售量，拓展市場占有率之營利目的，事前既經相當時日之策劃，活動亦非不得即時中止，基於保護勞工健康權益，實無從認其符合上開規定之事變或突發事件。經查，上訴人為中華電信100%持股之子公司，配合執行中華電信所推出之499專案，自107年5月9日至15日母親節期間限時促銷，所提供費率較先前599快閃專案更為優惠，且活動期間甚短，對於申辦客戶之身分及資格未設限制，可預見將吸引大量消費者申請辦理，致所屬員工承受超過599快閃專案期間之工作負荷，此種商業促銷行為，難認屬勞動基準法第32條第4項所謂事變或突發事件等情，已據原判決就其調查證據之辯論結果，論述其得心證之理由及法律見解，於法並無不合，尚無判決適用法規不當或不備理由之違背法令情事。上訴意旨以：本件499專案一開始並未受到大眾矚目，因媒體報導而造成社會動盪，且上訴人係中華電信推出本專案前一日才受通知，難有預見可能，符合勞動基準法第32條第4項所定事變或突發事件，原審將上訴人與中華電信視為一體，逕認上訴人可預見499專案引發熱潮為由，而推論上訴人違法，顯有認事用法違背論理法則及經驗法則之判決違背法令情事云云，持其歧異之法律見解再為爭執，自難憑採。

㈢事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定符合證據法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為判決有違背法令之情形。又所謂判決不備理由，係指判決全然未記載理由，或

雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據，故縱其說明為當事人所不認同，亦與判決不備理由有間。原判決依調查證據之辯論結果，業論明：被上訴人於107年5月11日、24日對上訴人實施勞動檢查，發現上訴人使陳宛萱等33名勞工至少有1日之正常工作時間連同延長工作時間超過12小時（例如：勞工陳宛萱自107年5月10日當日上午10時8分出勤至翌日凌晨3時3分，扣除中間休息時間，工作時間至少15小時；勞工陳蒼松自當日上午10時23分出勤至翌日凌晨0時30分，扣除中間休息時間，當日出勤工作時間至少共13小時）；又上訴人所僱勞工吳怡璇等5人於更換輪班制之班次時，未有連續11小時之休息時間（例如：勞工吳怡璇於107年5月10日排定出勤班次時間為下午1時至晚上9時30分，實際工作時間提早自當日上午10時20分至翌日凌晨3時，而於107年5月11日排定之出勤班次時間為上午10時30分至晚上7時，實際工作時間提早自上午10時12分至翌日凌晨3時，吳怡璇更換前後班次連續休息時間僅7.5小時。另勞工林佳瑜107年4月25日排定之班次出勤時間為上午11時30分至晚上8時，實際工作時間自上午11時26分至晚上10時34分，而107年4月26日排定之班次出勤時間為上午9時至下午6時，實際工作時間自上午9時至下午6時，林佳瑜更換班次時僅給予連續10.5小時之休息時間），因認上訴人違反勞動基準法第32條第2項及第34條第2項規定，且其對於民眾發生瘋狂排隊搶辦499專案熱潮，應可預見且不違背其本意，自屬故意，被上訴人爰作成原處分予以裁罰，尚無違誤等情，並有上訴人排班表、107年3月至5月份出勤加班申請紀錄、母親節特選方案門市簽到簽退表、被上訴人勞工局勞動條件檢查談話紀錄、107年6月11日中市勞動字第1070031906號陳述意見通知函等證據在卷可稽，已論述其得心證之理由及法律見解，對上訴人之主張如何不足採之論證取捨等事項，亦詳為論斷，與經驗法則及證據法則並無違背，尚無判決適用法規不當或不備理由之違背法令情事。上訴意

旨仍執前詞，指摘原判決不應以實際下班時間作為計算，勞工吳佳璇等更換班次時之前後班別並無低於11小時，亦未敘明不採之理由，有判決不備理由情事云云，洵無可採。

㈣上訴意旨繼以：依本院105年10月份第1次聯席會議決議意旨，應認其因本件499專案在全國各縣市不同門市單位所涉違章行為，僅係法律上一行為，上訴人因此專案事件竟遭各地主管機關高額裁罰，有違一事不二罰原則，原判決顯有違背法令情事云云。惟勞動基準法第32條第2項、第34條第2項規定之規範目的，係責求雇主指揮命令勞工工作時應遵守之最低勞動條件標準，所保障者為個別勞工之健康權益，而非就雇主之營業行為或反覆多數行為為統合評價，自不得援引集合犯之理論，將雇主多次違章行為，視為同一行為論斷。參諸上訴人派駐勞工於中華電信各縣市轄區不同門市單位，係依各門市單位分別排定之班表上下班，其業務繁忙程度不同，配置人力不同，所排班表鬆緊程度自有差異，且不同門市單位各有不同之主管指揮監督，分別按實際營運狀況及業務繁忙程度，決定是否指派勞工延長工時、指派何勞工延長工時及需延長多少工時，並非基於同一意思表示下之同一行為，故上訴人使本件所屬勞工違法超時工作及間隔休息時間不足，自與上訴人於其他縣市之違章行為有別，難認係同一違法行為，自應分別成立其行政罰責任。是原處分就上訴人本件違章行為予以裁罰，自無違反一行為不二罰原則之問題。至上訴人援引本院105年10月份第1次聯席會議決議，係以藥事法第65條所定藥物廣告，具有重複播送、反覆實施之集合性概念，如非藥商而出於違反藥事法第65條不作為義務之單一意思，多次重複刊播藥物廣告，則為違反同一行政法上義務之接續犯，在法律上固應評價為一行為，惟此與本件所涉勞動基準法第32條第2項或第34條第2項規定，原係保障各個勞工之身體健康法益，而非就雇主反覆實施之營業或廣告行為為統合評價，情形自有不同，非可比附援用，上訴人上開主張，自無可採。

㈤勞動基準法第80條之1第2項規定：「主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」行政罰法第18條第1項亦規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」而裁罰共通性原則係勞動部就違反勞動基準法規定之違章行為，所訂定一致性及共通性原則，俾主管機關裁罰時有具體客觀之裁量標準可循，避免造成恣意輕重之情形。觀其第3條第1項明定：「主管機關應依本法第80條之1第2項及行政罰法第18條第1項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：㈠違反行為有關之勞工人數。㈡累計違法次數。㈢未依法給付之金額。㈣違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。㈤因違反本法義務所得之利益。㈥受處罰者之資力。」為一般性之裁量原則，且因勞動基準法旨在保障弱勢勞工，裁罰時更應審酌行為人之事業規模、違反人數及違反情節而加重處罰，以貫徹社會公平正義原則，營造符合人性尊嚴之國家整體工作環境，同條第2項因而規定：「事業單位有本法第79條第1項至第3項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事外，並得依本法第79條第4項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」作為處遇特殊違章情節之加重標準。經查，上訴人為資本額1千2百億元之中華電信100%持股之子公司，資本額亦達1億8千萬元，母公司即中華電信，顯見上訴人資力雄厚，並無不能履行勞動基準法第32條及第34條規定義務之情事；上訴人於499專案期間派遣勞工於中華電信臺中市境內門市，經被上訴人實施勞動檢查，發現至少一日出勤逾12小時（違反勞動基準法第32條第2項）之勞工人數達33人；另關於違反勞動基準法第34條第2項規定者則有勞工5人；上訴人於499專案限時促銷期間，未事先詳加規劃配置各門市服務人員，致所僱用勞工於499專案期間密集勞動，逾時工作，且持續處於精神緊張狀態，已構成

勞工短期過重之工作負荷，屬職業促發腦血管及心臟病之高風險群，嚴重損及勞工健康權益；又499專案經全民瘋狂搶申請，除原用戶解約金、換約金，並搶占其他電信業者客戶（市佔率），所獲市場效益（包括市佔率及使用率）及盈利，自屬鉅大，且行政罰除督促受處罰人注意行政法上義務外，尚具警戒貪婪之作用；上訴人既未防範在先，嗣經媒體大篇幅報導其違法情況下，復未對剩餘活動期間尋求其他有效方案因應，仍使勞工持續密集超時工作，將自身與中華電信間之履約義務凌駕於勞工健康權益之上，漠視法令規定，侵害勞動條件及職場秩序甚鉅，足認其違反行政法上義務行為應受責難程度及所生影響重大；另審酌上訴人公司規模龐大、本件受害勞工人數眾多、違章情節嚴重……等情節，依勞動基準法第79條第4項規定，其違反勞動基準法第32條第2項部分，本得加重至法定罰鍰最高額1/2即150萬元。則原判決論以被上訴人審酌上情，依勞動基準法第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項及裁罰共通性原則第3條規定，對上訴人違反勞動基準法第32條第2項及第34條第2項部分，分別處以罰鍰50萬元、50萬元，已考量上訴人違法情節之輕重、應受責難程度、所生影響、所得利益及資力等情狀，難認有裁量濫用或裁量怠惰，亦無違反比例原則之違法情事等理由，維持原處分，尚稱適法。上訴意旨以：中華電信及上訴人均無因本次499專案而獲利，原判決未審酌上訴人於原處分前3年並無違反勞動基準法第32條第2項規定，亦僅初次違反同法第34條第2項規定，且本件並無員工反應上訴人有短付加班費之情形，是原處分合計裁處上訴人100萬元罰鍰，確屬過高而違反比例原則，原判決亦有適用行政罰法第18條第1項、行政程序法第7條規定不當之違法云云，尚非可採。

㈥綜上所述，原判決駁回上訴人於原審之訴，並無違誤，上訴論旨仍執前詞，指摘原判決關於罰鍰部分違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　華　民　國　110　年　3　月　5　日

最高行政法院第一庭

審判長法　官　侯　東　昇

法　官　林　妙　黛

法　官　王　碧　芳

法　官　簡　慧　娟

法　官　鍾　啟　煌

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　華　民　國　110　年　3　月　5　日

書記官蔡　宜　婷