

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 108 年 7 月 25 日北市勞動字第 108603350 91 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）108 年 5 月 17 日、23 日實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）約定本薪新臺幣（下同）2 萬 9,300 元，惟未經其等同意片面調整薪資結構，逕將本薪拆解為 2 萬 4,000 元、

職

務加給 2,000 元、補貼餐費 1,800 元及全勤 1,500 元。另查訴願人逕自○君 108 年 2 月、3

未

月薪資中扣除 1,500 元作為未全勤之懲罰；自○君 108 年 2 月薪資中扣除 1,500 元作為

扣

全勤之懲罰；扣除 350 元作為收到 LINE 訊息未回復之懲罰；及自 108 年 3 月份薪資中

基

除 200 元作為 108 年 3 月 27 日忘刷卡之懲罰。訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動

準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人未記載○君 108 年 1 月 3 日至 9 日之出勤情形，亦無其他可資證明○君實際工作時

間之紀錄。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）訴願人分別使○君於 108 年 1 月 11 日自 9 時 3 分出勤至 23 時 7 分、108 年 1 月 12 日自 9 時出勤

至 23 時，扣除中餐及晚餐休息時間各半小時，該 2 日之 1 日總工時均達 13 小時。訴願人

使勞工 1 日正常工作時間連同延長工作時間逾 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

(四) 訴願人未經○君及○君同意將國定假日調移至其他工作日放假，逕使○君及○君於 108 年 2 月 5 日至 7 日（春節農曆正月初一至初三）及○君於 108 年 2 月 28 日（和平紀念日）

出勤，且至○君離職時仍未給予 108 年 2 月 5 日（春節農曆正月初一）休假。訴願人未於內政部所定應放假之日給予勞工休假，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 7 月 1 日北市勞動字第 1086076059 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善及陳述意見。經訴願人以 108 年 7 月 9 日書面陳述意見，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 6 項、第 32 條第 2 項及第 37 條第 1

項規定，且為乙類事業單位，爰依同法第 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 10、23、26、38 等規定，以 108 年 7 月 25 日北市勞動字第 10860335091 號裁處書各處訴願人 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 108 年 7 月 30 日送

達，訴願人不服，於 108 年 8 月 30 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、本件訴願書未載明不服之訴願標的，經本府法務局以電話聯繫訴願人之代表人○○○確認認真意，其表示係對原處分機關 108 年 7 月 25 日北市勞動字第 10860335091 號裁處書不服

，有該局 108 年 9 月 24 日公務電話紀錄在卷可稽；另查本件訴願人提起訴願之日期（108 年 8 月 30 日）距原處分之送達日期（108 年 7 月 30 日）雖已逾 30 日，惟訴願人提起訴願時

之地址在新北市，依訴願扣除在途期間辦法第 2 條規定，應扣除訴願在途期間 2 日，其訴願期間末日原為 108 年 8 月 31 日，因是日為星期六，依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應

以次星期一（即 108 年 9 月 2 日）代之，是本件訴願並未逾期；合先敘明。

二、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：..... 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 30 條第 5 項、第 6 項前段規定：「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；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」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 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..... 第六項..... 第三十二條、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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條規定：「紀念日如下：..... 二、和平紀念日：二月二十八日.....。」第 3 條規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：..... 二、和平紀念日：由有關機關、團體舉行紀念活動，放假一日.....。」第 4 條第 1 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。」

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）82 年 11 月 16 日（

82

）台勞動二字第 62018 號函釋：「..... 二、另查勞動基準法第 22 條第 2 項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

88 年 9 月 2 日（88）台勞資二字第 0034926 號函釋：「一 查工資乃勞工提供勞務所得之

對

價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵。..... 二 另基於工資係勞工賴以維生之主要收入，本於勞務無法儲存之特性，如經雙方約定，而勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償。.....」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「..... 說明：..... 二、

.....

.. 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。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。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.....。」

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（勞動基準法）	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）
10	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： 2.乙類： （1）第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
23	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。	
26	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。		
38	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之日，雇主未給予休假者。	第 37 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。		

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」

三、本件訴願理由略以：

- （一）針對薪資部分，坊間企業在面談時均是指全薪而非本薪。訴願人雖未將薪資結構明訂於勞動契約，惟口頭約定亦屬契約之一種，此部分應屬勞工誤解，其餘勞工並未反映有任何問題。有關薪資中扣除勞工違規之罰款，雖無書面，惟宣布當下並無勞工表示相反意見或不接受，因此認定都同意，絕非訴願人擅自扣薪。
- （二）勞工用餐時間為 1 小時，有出勤紀錄可以佐證。勞動檢查當日僅係說明勞工用餐時間半小時，可能因為擔心顧客等太久或耽誤其他同仁用餐時間，自願於用完餐後前往替換。是扣除用餐時間 1 小時後，勞工 1 日工時並未超過 12 小時。
- （三）○君在 107 年 12 月 31 日 LINE 對話紀錄中，並未表示不同意訴願人調移國定假日，故認

定為同意，且現今實務上 LINE 對話紀錄可以當作證明文件。倘原處分機關一定要訴願人提出書面同意調移文件，實無法提供。又非得要員工簽認之同意書才認可，對於剛成立之小企業並非公平。訴願人於勞動檢查後，已召開勞資會議，針對所指違規事項作成決議調整改善。

四、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談○○○之談話紀錄、108 年 5 月 23 日訪談○○○之勞動條件檢查會談紀錄、訴願人員工不定期勞動契約（月薪制）、員工出勤簽到表、出勤紀錄、薪資明細及排班表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張與勞工口頭約定薪資為全薪；薪資中扣除勞工違規罰款及調移國定假日均經勞工同意；勞工 1 日工時扣除用餐時間 1 小時後，並未超過 12 小時云云。經查：

- （一）關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：
 1. 按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；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；勞動基準法第 22 條第 2 項

造成

、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。次按勞工因違約或侵權行為

雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定，而有爭議時，得循司法途徑解決，不得逕自扣發工資；因工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，雇主應按時全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償債權，性質不同，不得逕行扣抵，宜循民事訴訟求償；有前勞委會 82 年 11 月 16 日（82）台勞動二字第 62018 號、88 年 9 月 2 日（88）台勞資二字第 0034926 號函釋意旨可

資

參照。

2. 本件依原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談○○○之談話紀錄影本記載略以：「……問貴公司勞工○○○（下稱○員）與勞工○○○（下稱○員）任職期間為何？約定工時及工資為何？答 ○員於 108 年 1 月 3 日到職，至 108 年 3 月 31 日離職，約定工

時採

排班制，按週排班，以週一至週日為週期，勞工按排班表出勤，約定工資為 29,300 元，內含薪資 24,000 元、職務加給 2,000 元、補貼餐費 1,800 元、全勤 1,500 元，

按

每月出勤天數給付；○員於 108 年 1 月 20 日到職，至 108 年 4 月 30 日離職，約定工

時及

工資同○員。問 依貴公司提供○員及○員 108 年 1 月至 4 月工資清冊，1 月僅記載工資項目僅有『全薪』：29,300 元，2 月工資項目始有『薪資 24,000 元』、『職務加給 2,000 元』、『補貼餐費 1,800 元』、『全勤 1,500 元』，該薪資結構是否有經勞工同意，是否可以提供相關書面資料？答 上述薪資結構調整係經會議與勞工說明，並由勞工確同意，惟並無書面相關資料可供確認。問 抽查○員 108 年 2 月工資清冊，工資項目：『其他扣款 350 元』，所指為何？扣款是否有○員書面同意資料？答 該扣項係公司規定以通訊軟體（LINE）公告管理事項，勞工應於閱覽確認後，於通訊軟體回復，如未回復，公司每則扣款 50 元。○員當月共 7 則訊息未回復，共扣款 350 元，無同意扣款之書面相關資料。……」該談話紀錄並經○○○簽名確認在案。

3. 依上開談話紀錄所示，○○○陳述薪資結構調整係經會議向勞工說明，並經勞工確同意；此似與訴願時之主張前後不一致，訴願人復未能提出任何資料佐證，其主張尚難遽予採信。是依卷附○君及○君 108 年 1 月薪資明細表影本，記載全薪 2 萬

9,3

00 元，未區分細項，○君及○君之本薪應認係 2 萬 9,300 元。訴願人未經○君及○君

4,0

同意，逕自調整其等薪資結構，自 108 年 2 月起將本薪 2 萬 9,300 元拆解為本薪 2 萬

罰，

並未全額給付勞工工資，即屬違法。

4. 復依卷附○君 108 年 2 月、3 月薪資明細表影本，分別載有「其他扣款 350 元」及「03/27 忘刷卡扣款 200 元」等薪資減項。依上開談話紀錄所示，○○○陳述該 350 元扣款係公司規定以通訊軟體（LINE）公告管理事項，勞工應於閱覽確認後，於通訊軟體回復，如未回復，每則扣款 50 元；○君當月共 7 則訊息未回復，共扣款 350 元。惟工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活之主要憑藉，勞工縱涉有違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡未確定前，訴願人宜循民事訴訟求償，不得逕行以工資扣抵；參諸上開前勞委會 82 年 11 月 16 日（82）台勞動二字第 62018 號、88 年 9 月 2 日（88）台勞資二字第 0034926 號函釋意旨自明。又基於勞

雇

關係地位之不平等，尚難認勞工未為反對之意思表示，即為同意。是本件訴願人未能提出書面證明與○君就上開扣款款項及金額達成合意，即在責任歸屬、金額多寡未確定前，逕自扣發○君薪資，其違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。

（二）關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

按雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；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；勞動基準法第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第

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記錄明確化，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。查本件依原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談○○○之談話紀錄影本記載略以：「... 問 可否提供○員 108 年 1 月 3 日至 9 日期間出勤紀錄？答 因上述期間係公司於百

貨

公司開幕準備，尚未設置出勤紀錄，故無法提供○員上述期間出勤紀錄，亦無其他資料可供確認出勤時間。.....」並有○君 108 年 1 月員工出勤簽到表影本附卷可稽。是訴願人有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 項規定之情事，洵堪認定。

(三) 關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；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；勞動基準法第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第

1

款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。查本件依原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談○○○之

談話

紀錄影本記載略以：「……問 ○員於 108 年 1 月 11 日、12 日出勤時間為何？答 ○

員

1 月 11 日於 9 時 3 分上班，23 時 7 分下班；12 日於 9 時上班，23 時下班，前述時間皆

含中

餐 30 分鐘及晚餐 30 分鐘休息時間。……」並有○君 108 年 1 月員工出勤簽到表影本

附

卷可稽。訴願人提出○君 108 年 3 月載有休息時間起迄之出勤紀錄，主張勞工休息時間皆為 1 小時。惟上開○君 108 年 1 月員工出勤簽到表並未記載休息時間，而○○○已自承○君於 108 年 1 月 11 日及 12 日之休息時間為中餐及晚餐時間各 30 分鐘，況訴願人於

10

8 年 3 月亦僅給予○君每日 1 次 1 小時之休息時間，尚難另以○君 108 年 3 月出勤紀錄

，據

以推論○君 108 年 1 月休息時間為每日 2 次，每次 1 小時。又訴願人亦自承○君可能因

為

擔心顧客等太久或耽誤其他同仁用餐時間，自願於用完餐後前往替換，故用餐時間為

半小時，則該等提供勞務時間已屬延長工作時間。是依上開員工出勤簽到表紀錄，○

君 108 年 1 月 11 日、12 日出勤扣除休息時間 1 小時後，均已超過 12 小時；訴願人有違

反

勞動基準法第 32 條第 2 項規定，使勞工 1 日正常工時連同延長工時超過 12 小時規定之

情

事，洵堪認定。

(四) 關於違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定部分：

1. 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；春節為民俗節日；和平紀念日為紀念日，均應放假；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；勞動基準法第 37 條第 1 項、第 79 條第 1 項

第
雙

1 款、第 80 條之 1 第 1 項及紀念日及節日實施辦法第 3 條、第 4 條定有明文。又勞資

方得就國定假日與工作日對調實施進行協商，惟該協商因涉及個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意；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；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可資參照。

2. 查本件依原處分機關 108 年 5 月 17 日、5 月 23 日訪談○○○之談話紀錄、勞動條件

檢

查會談記錄影本記載略以：「……問 貴公司排定○員 108 年 2 月休假天數為何，當月出勤情形為何？答 ○員 108 年 2 月排定休假 11 日，排定 2 月 4 日、11 日、13

日、

14 日、15 日、16 日、19 日、23 日、25 日、26 日、27 日休假。……」 「……問 本次檢查承前次（108 年 5 月 17 日）檢查內容，貴公司如何與勞工約定國定假日休假？以勞工○○○（下稱○員）108 年 1 月及 2 月為例。答 與勞工自面試時即說明採排班制，國定假日調移排休，並經勞動契約簽署同意。與○員說明 2 月因國定假日較多，故調移至 1 月休假 2 日，故調移後 108 年 1 月 25 日為除夕；2 月 14 日為農曆元

月初

二；2 月 15 日為農曆元月初三；2 月 26 日為和平紀念日，另農曆元月初一因排班疏失未給予○員排定休假日，亦尚未給付國定假日出勤工資。……」

3. 經查卷附訴願人所提供 LINE 對話紀錄列印影本，僅記載：「（訴願人）哈囉 ~ 依表格的說明，一月共有 6 天，加上二月份移的 2 天假，所以共 8 天假。……（○君）好喔 ~」該對話紀錄未確明○君所調移國定假日之休假日期，依上開勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨，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；是本件難認雙方已就排班時間達成合致。另就○君部分，訴願人亦未舉證已取得○君之同意調移國定假日。查卷附訴願人排班表影本，○君及○君於 108 年 2 月 5 日至 7 日（春節農曆

正

月初一至初三）、○君於 108 年 2 月 28 日（和平紀念日）皆有出勤之紀錄；且○○○

已自承訴願人未給予○君 108 年 2 月 5 日（春節農曆正月初一）休假，亦未給付國定假日出勤工資。是訴願人未與勞工約定國定假日調移，使勞工於國定假日出勤，未給予勞工內政部所定應放假之日休假，已違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。

（五）綜上，縱訴願人有所改善行為，並不影響本件違規事實之成立；是原處分機關審酌訴願人前開違規情節，且為乙類事業單位，依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，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。

六、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 范 文 清
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

中華民國 108 年 11 月 20 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）