

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 110 年 12 月 6 日北市勞動字第 11060259131 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 9 月 30 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，約定工時制度採排班制，排班內含 1 小時休息時間，每日正常工時 8 小時，超過 8 小時部分核算加班時數；勞工出勤紀錄係勞工於 POS 機刷卡，以刷卡紀錄時間作為勞工上下班時間之紀錄；勞工工資為月薪制，考勤區間為每月 11 日至次月 10 日；工資結構中之「管理費用」係勞工擔任主管職所發放，「季度獎金及休息日加班費」係依照勞工工作表現及績效給予，「住宿津貼」則係因勞工工作需求租屋而給予，三者均屬訴願人經常性給予之報酬。並查得：

- （一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）在 109 年 4 月份於訴願人公司任職期間之考勤區間內（考勤區間為 109 年 4 月 11 日至 5 月 10 日），於 109 年 4 月 11 日、12 日、13 日、14 日、15 日、17 日、18 日、21 日、22 日、24 日、25 日、26 日、27 日、28 日、29 日、30 日、5 月 1 日、4 日、7 日、8 日、9 日及 10 日分別延長工時 3 小時、3.5 小時、3.5 小時、3 小時、3 小時、3 小時、3.5 小時、3 小時、3.5 小時、3.5 小時、4 小時、3 小時、4.5 小時、3 小時及 2.5 小時，共計 70.5 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）2 萬 2,338 元【（基本工資 23,800 元+管理費用 10,000 元+住宿津貼 10,000 元+季度獎金及休息日加班費 8,333 元）/240 小時* {（44 小時*4/3）+（26.5 小時*5/3）}】，惟訴願人僅給付○君 1 萬 775 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

- (二) ○君 108 年 4 月 1 日至 9 日 (4 月 3 日休假) 及 4 月 21 日至 25 日僅有「未打卡紀錄」，並無記載其上、下班時間，亦未有其他可資證明○君實際出勤時間之資料。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) ○君於 109 年 4 月份考勤區間平日延長工作時間共計 70.5 小時；於同年 5 月 8 日出勤時間為 7 時 42 分至 21 時 49 分，扣除休息時間 1 小時，共出勤 13 小時 7 分。訴願人使○君 1 個月延長工作時間超過 46 小時，1 日延長工作時間連同正常工作時間超過 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。
- (四) ○君於 109 年 4 月 24 日至 5 月 2 日連續出勤 9 日，訴願人未依法給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- (五) ○君於 109 年 5 月 1 日 (勞動節) 之國定假日出勤工作，訴願人應加倍給付○君該日之出勤工資，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 110 年 11 月 3 日北市勞動字第 1106118781 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見，經訴願人以 110 年 11 月 12 日陳述意見書回復在案。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 6 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，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 17、27、30、39 及 48 等規定，以 110 年 12 月 6 日北市勞動字第 11060259131 號裁處書 (下稱原處分，原處分事實欄誤載部分內容，業經原處分機關以 111 年 3 月 21 日北市勞動字第 1116041167 號函更正在案)，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 10 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 110 年 12 月 10 日送達，訴願人不服，於 111 年 1 月 6 日經由原處分機關向本府提起訴願，3 月 14 日及 4 月 19 日補充訴願理由，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 24 條第 1 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。……。」第 30 條第 1 項、第 5 項及第 6 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。」「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……。」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 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。」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。」

紀念日及節日實施辦法第 5 條第 1 項及第 2 項規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……五、勞動節：五月一日。…

…。」「前項節日，按下列規定放假：……二、勞動節：勞工放假。
……。」

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）
85年2月10日（85）台勞動二字第103252號函釋（下稱85年2月10日函
釋）：「……二、查勞動基準法第二條第三款規定『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』，基此，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
是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。……」

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)
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。 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。 ……
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。雇主拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本者。	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。		
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	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。		

	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。			
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。		
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……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：訴願人與○○有限公司（下稱○○公司）負責人相同，且二法人經營之事業皆係「○○」之餐飲事業，僅係工作地點不同，應認○君係於同一事業單位工作。又○○公司因違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，業經原處分機關及桃園市政府分別以 110 年 12 月 16 日北市勞動字第 110060259121 號裁處書、110 年 11 月 1 日府勞檢字第 11002764393 號及第 11002764395 號裁處書裁處在案；訴願人亦因違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，經臺中市政府以 110 年 11 月 24 日府授勞動字第 1100300725 號裁處書裁處在案。本件原處分機關以同一事由裁處訴願人，顯違反一行為不二罰原則，請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 110 年 9 月 30 日訪談訴願人受任人○○○及○○○律師（下合稱○君等 2 人）之勞動條件檢查會談紀錄、○君 108 年及 109 年 4 月 11 日至 5 月 10 日於訴願人公司任職期間出勤紀錄表及 109 年 4 至 5 月、5 至 6 月工資明細等資料影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

（一）按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，超過 8 小時之部分，屬延長工作時間；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；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上；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；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款等規定自明。次按勞動基準法第 2 條第 3 款所指工資包括工資、薪金、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、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而獲得之報酬而定，亦有前勞委會 85 年 2 月 10 日函釋可資參照。

（二）依卷附原處分機關 110 年 9 月 30 日訪談○君等 2 人之勞動條件檢查會談紀錄影本記載：「……問 勞工的工時制度……如何約定？答 ……每日工時部分依照各店需求進行排班，排班皆內含 1 小時休息時間，且一日正常工時以 8 小時計，勞工如工時超過 8 小時部分皆會另給付加班費。問 如何與勞工○○○約定薪制、薪資、計薪週期、給付日期及給付方式？答 月薪制，基本底薪皆約定依當年度之基本工資，考勤區間為每月 11 日至次月 10 日……薪資細項說明如下：『加班費用』：固定排班之 1 日工時超過 8 小時之固定加班費……『額外加班費用』：超過固定加班時數之加班費……『管理費用』：擔任主管職所發放之工資。『季度獎金及休息日加班費』：依照員工工作表現、績效給予，此筆獎項亦包含國定假日或休息日出勤工資……『住宿津貼』：因○員戶籍地在新竹市……故○員於臺北市工作期間會另有每月 1 萬元之住宿津貼。……」並經○君等 2 人簽名確認在案。

（三）依前開會談紀錄影本所載，訴願人與○君約定之計薪週期為每月 11

日至次月 10 日，是○君 109 年 4 月份於訴願人公司任職期間之考勤區間為 109 年 4 月 11 日至 5 月 10 日。次據卷附○君 109 年上開考勤區間之出勤紀錄表影本，○君於 109 年 4 月 11 日、12 日、13 日、14 日、15 日、17 日、18 日、21 日、22 日、24 日、25 日、26 日、27 日、28 日、29 日、30 日、5 月 1 日、4 日、7 日、8 日、9 日及 10 日有延長工作時間，扣除中間休息時間 1 小時後，超出其正常工時 8 小時部分分別為 3 時 3 分、4 時 1 分、3 時 58 分、3 時 31 分、3 時 25 分、3 時 28 分、4 時 20 分、3 時 36 分、3 時 21 分、3 時 31 分、3 時 39 分、3 時 49 分、3 時 23 分、3 時 27 分、3 時 20 分、3 時 48 分、3 時 56 分、4 時 39 分、3 時 46 分、5 時 7 分、3 時 4 分及 2 時 45 分。惟原處分機關審認○君前開日期之延長工作時數僅分別為 3 小時、3.5 小時、3.5 小時、3 小時、3 小時、3 小時、3.5 小時、3 小時、3 小時、3 小時、3 小時、3 小時、3 小時、3 小時、3.5 小時、3.5 小時、4 小時、3 小時、4.5 小時、3 小時及 2.5 小時，共計 70.5 小時，其依據為何？並未見原處分機關具體說明。然本件縱以 70.5 小時核計○君之延長工時工資，訴願人亦應給付○君 2 萬 2,338 元，惟訴願人僅給付○君 1 萬 775 元，亦有○君 109 年 4 至 5 月工資明細影本在卷可稽。是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

五、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

- (一) 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；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；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條第 1 項等規定自明。考其立法意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) 依卷附原處分機關 110 年 9 月 30 日訪談○君等 2 人之勞動條件檢查會談紀錄影本記載：「……問 如何記載勞工出勤時間？答 勞工上下班需在 POS 機刷卡作為勞工每日出勤時間之記載。……有關○○○

於臺北市工作期間之部分出勤紀錄顯示忘打卡之補充說明……本公司將於 110 年 10 月 8 日中午 12 時前提供相關書面資料予貴局參考。……」並經○君等 2 人簽名確認在案。次據卷附訴願人 110 年 10 月 14 日補充說明書面影本記載：「……經查 2019/4/1 至 4/9 無打卡記錄，應為當時 A8 新分店開幕打卡系統未設定完成導致。惟當時現場有提供簽到單供○員簽到，以確認○員出勤時間……惟因新店開幕現場情形較為混亂……目前無法尋得該紙簽到單。……。」依前開說明，訴願人未置備逐日記載勞工○君出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄之事實堪可認定，並有○君 108 年 4 月之出勤紀錄表影本在卷可稽，原處分機關認定訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，並無違誤。

六、原處分關於違反勞動基準法第 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；延長工作時間，一個月不得超過 46 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；為勞動基準法第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、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) 依卷附○君 109 年出勤紀錄表影本，○君於 109 年 4 月 11 日至 5 月 10 日之考勤區間內，於平日延長工作時間者共計 22 日，且至少延長工作時間共計 70.5 小時，已如前述。又○君於 5 月 8 日出勤時間為 7 時 42 分至 21 時 49 分，扣除休息時間 1 小時，共出勤 13 小時 7 分。是訴願人使○君 1 個月延長工作時間超過 46 小時；1 日延長工作時間連同正常工作時間超過 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於違反勞動基準法第 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，並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等；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 22 條之 3 定有明文。

(二) 依卷附原處分機關 110 年 9 月 30 日訪談○君等 2 人之勞動條件檢查會談紀錄影本記載：「……問 是否經勞資會議同意採用變形工時？週期起訖為何？答 未召開勞資會議，單週週期起迄為週一至週日。問 如何記載勞工出勤時間？答 勞工上下班需在 POS 機刷卡作為勞工每日出勤時間之記載。……」並經○君等 2 人簽名確認在案。次據卷附○君 109 年 4 月出勤紀錄表影本，○君於 109 年 4 月 24 日（星期五）至 5 月 2 日（星期六）連續出勤 9 日。是訴願人有未依法給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

八、原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

- (一) 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；勞動節為中央主管機關規定勞工應放假之節日；雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加倍發給該工作時間之工資；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，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 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、紀念日及節日實施辦法第 5 條第 1 項及第 2 項等規定自明。
- (二) 依卷附○君 109 年出勤紀錄表影本，○君於 109 年 5 月 1 日（勞動節）之國定假日出勤工作，訴願人應加倍給予○君該日之出勤工資，惟訴願人未給付，亦有○君 109 年 4 至 5 月工資明細影本在卷可稽。是訴願人未依法加倍給付勞工於國定假日出勤之工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

九、至訴願人主張其與○○公司之負責人相同，且二法人經營之事業皆係「○○」之餐飲事業，○○公司因違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，業經原處分機關及桃園市政府分別於 110 年 12 月 16 日及 110 年 11 月 1 日裁處在案；訴願人亦因違反勞動基準法第 36 條第 1 項等規定，經臺中市政府於 110 年 11 月 24 日裁處在案；本件原處分機關裁處訴願人顯違反一行為不二罰原則云云。惟查訴願人與○○公司之負責人雖同一，然其分屬個別之權利義務主體，並具有獨立之法人格，原處分機關就其違反前揭規定情事分別予以裁處，自無違反一行為不二罰原則。次查臺中市政府 110 年 11 月 24 日府授勞動字第 1100300725 號裁處書係查認訴願人於 107 年 10 月至 108 年

1 月間有違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定情事並據以裁處；惟原處分係以訴願人於 109 年 4 月 24 日至 5 月 2 日有違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定情事而據以裁處，該等違規行為發生年度及地點均有明顯不同，在時間及空間上均不具有緊密連結關係，應認係數行為而非一行為，並無一行為二罰之情形。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 6 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 10 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，揆諸前揭規定及裁罰基準，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
委員 張 慕 貞
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 5 月 23 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）