

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 111 年 6 月 17 日北市勞動字第 11160158031 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營聲音錄製及音樂出版業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 4 月 11 日實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，其與勞工約定，每週起訖期間為週一至週日，以週日為例假日，週六為休息日，勞工每日正常工時 7.5 小時（9 時 30 分至 18 時 30 分，可彈性調整 10 時 30 分至 19 時 30 分，中午休息 1.5 小時），平日延長工時自正常工時結束後 30 分鐘起算，最小計算單位 30 分鐘；約定工資項目為本薪、伙食津貼等，每月 5 日發放上月工資及延長工時工資。另查得：

- （一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 111 年 1 月 22 日休息日 11 時 31 分至 17 時 38 分出勤工作，扣除中午休息時間 1.5 小時，總計出勤 4.5 小時，訴願人應依規定給付○君休息日延長工時工資新臺幣（下同）912 元【本薪 29,600 元+伙食津貼 2,400 元=32,000 元；32,000 元/240（4/3*2 小時+5/3*2.5 小時）】，惟訴願人並未給付；其他勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）等亦有相同情形，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- （二）訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 110 年 12 月 15 日 9 時 19 分至翌日 1 時 15 分出勤工作，扣除休息時間 1.5 小時，延長工作時間連同正常工時已逾 1 日法定工時 12 小時上限，其於 111 年 1 月 26 日亦有類此情形，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。
- （三）訴願人使勞工○君於 111 年 1 月 3 日至 14 日連續出勤 12 日、勞工○君於 111 年 1 月 17 日至 28 日連續出勤 12 日，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假、1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1

項規定。

二、原處分機關乃以 111 年 5 月 11 日北市勞動字第 1116059028 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 5 月 20 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 2 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項規定，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（下稱共通性原則）行為時第 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 18、30、39 等規定，以 111 年 6 月 17 日北市勞動字第 11160158031 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 6 月 22 日送達，訴願人不服，於 111 年 7 月 8 日在本府法務局網站聲明訴願，7 月 18 日補具訴願書，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：……在直轄市為直轄市政府……。」第 24 條第 2 項規定：「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、第 3 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。」「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」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。……。」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 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……第三十二條、第三十四條至第四十一條……規定。」「有前三項規定行為之一者，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。」第 80 條之 1 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。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。」

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數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。」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。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則行為時第 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。」

勞動部 105 年 1 月 21 日勞動條 3 字第 1050130120 號公告（下稱 105 年 1 月 21 日公告）：「指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定之行業，並自即日生效。依據：勞動基準法第 30 條第 4 項。公告事項：旨揭所稱依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業，指尚未指定適用勞動基準法第 30 條第 3 項規定，且除 5 月 1 日勞動節外，事業單位依照政府行政機關辦公日曆表出勤，於需調整工作日與休息日以形成連假之行業。」

106 年 3 月 13 日勞動條 3 字第 1060049558 號函釋（下稱 106 年 3 月 13 日函釋）：「……三、行政院人事行政總處公告之政府行政機關辦公日曆表僅適用政府行政機關。適用於勞動基準法之事業單位，仍應依勞動基準法相關規定辦理。勞雇雙方得自行協商決定是否有參酌之必要。」

四、為使所有事業單位均得在符合勞動基準法規定之前提下，比照政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，使勞工有獲得連假之機會，亦不致增加事業單位成本，本部業指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允事業單位得採『1 日換 1 日』之方式安排出勤。……」

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)
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。	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： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 ……
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。	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。	
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。		

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）訴願人為勞動部指定適用勞動基準法第 30 條第 3 項規定 8 週彈性工時之行業，依勞動部 105 年 1 月 21 日公告得依照政府行政機關辦公日曆表出勤；訴願人 10 餘年來皆依行政院人事行政總處公布「政府行政機關辦公日曆表」規劃上班日及休假日，作成年度行事曆事先公告予員工，從未有員工提出異議，農曆春節彈性上班，已然取得全體員工之同意，並形成慣例，勞資雙方確有達成合意，欠缺勞資會議之決議紀錄，僅生形式補正問題，訴願人於處分前已提交 111 年 4 月 12 日勞資會議紀錄，完成補正手續，此一瑕疵已經治癒，自不應裁罰。
- （二）即使認為沒有作成「勞資會議紀錄」等於沒有經過「勞資會議同意」，也應該依照違反勞動基準法第 30 條第 3 項規定予以處罰，因為 111 年 1 月 22 日之上班，勞資雙方均認為是換班，無人認為是休息日來「加班」，訴願人未受領額外之勞務而佔了勞工便宜，也未剋扣 111 年 2 月 4 日之工資；若政府機關春節彈性上班不構成休息日加班，民間企業比照辦理卻構成休息日加班，完全不合邏輯。
- （三）得依共通性原則行為時第 4 點加重處罰之行為，不包括勞動基準法第 30 條規定之違規，原處分機關錯用同法第 24 條加重處罰，自屬違法；共通性原則行為時第 4 點規定將勞動基準法第 79 條法定最低額 2 萬元罰鍰提高為 5 萬元，逾越母法之授權，仍屬違法。
- （四）訴願人係初犯，且非出於故意，無應受責難之處，所生影響有利無害，不法內涵實則為零，依便宜原則，應免受處罰；訴願人並未因此得到任何利益，就資力而言，同為違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，○○股份有限公司（下稱○○公司）為上市公司且係資本額高達 636.5 億之標竿企業，遭處 2 萬元罰鍰，對屬於中小企業之訴願人處 5 萬元罰鍰，有失公平，應依行政罰法第 18 條第 1 項規定，作妥適之裁罰。

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、111 年 4 月 11 日訪談訴願人之經理○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞工週出勤表及部門別薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其係依政府行政機關辦公日曆表調整農曆春節彈性上班日期，10 餘年來已成為慣例並經勞資雙方達成合意，所欠缺勞資會議決議紀錄之瑕疵亦於原處分裁處前補正，勞資雙方均認為 111 年 1 月 22 日上班為換班而非休息日加班，訴願人未受領額外之勞務亦未剋扣 111 年 2 月 4 日之工資，縱裁罰亦應依違反勞動基準法第 30 條第 3 項規定予以處罰，而無共通性原則行為時第 4 點規定之適用，況共通性原則行為時第 4 點規定將法定最低額罰鍰提高為 5 萬元，逾越母法之授權；原處分機關之裁罰不當云云。經查：

（一）關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

1、按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；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、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；為勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定；又依前揭勞動部 106 年 3 月 13 日函釋意旨，為使勞工有獲得連假之機會，且不增加事業單位成本，爰指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允認事業單位得依政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，採「1 日換 1 日」之方式安排出勤。故事業單位倘欲依政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，即應依勞動基準法第 30 條第 3 項規定，經工會同意，如無工會者，則需經勞資會議同意後始得為之。

2、依原處分機關 111 年 4 月 11 日訪談訴願人之受託人○○○所製作之會談紀錄略以，訴願人與勞工約定出勤時間為 9 時 30 分至 18 時 30 分或 10 時 30 分至 19 時 30 分，中午休息 1.5 小時，未採用變形工時，休息日及例假日為星期六、日，每月 5 日發放前月份工資及加班費，依照政府行政機關辦公日曆表出勤，所以 111 年 1 月 22 日（星期六）為補上班日，無採用 8 週變形工時，該會談紀錄經○○○簽名確認在

案。

- 3、查訴願人於前揭會談紀錄自承其與勞工約定星期六為休息日，未經勞資會議同意採用變形工時。復依卷附○君 111 年 1 月週出勤表影本所載，其於 111 年 1 月 22 日（星期六）休息日出勤工作時間為 11 時 31 分至 17 時 38 分，扣除中間休息時間 1.5 小時，該休息日延長工作時間為 4.5 小時。本件星期六為○君之休息日，訴願人自應給付○君休息日出勤工作之延長工時工資；惟依訴願人 111 年 1 月薪資明細表並無給付○君休息日出勤工作之延長工時工資之記載，其他勞工○君、○君等亦有相同情形。是訴願人使勞工於休息日出勤工作，未依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付休息日之延長工時工資之違規事實，洵堪認定。
- 4、雖訴願人主張其係依政府行政機關辦公日曆表調整農曆春節彈性上班日期，勞資雙方已達成合意，所欠缺勞資會議決議紀錄之瑕疵亦於原處分裁處前補正，縱裁罰亦應依違反勞動基準法第 30 條第 3 項規定予以處罰等語。惟依前揭勞動部 106 年 3 月 13 日函釋意旨，為使勞工有獲得連假之機會，且不增加事業單位成本，爰指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允認事業單位得依政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，採「1 日換 1 日」之方式安排出勤。事業單位倘欲依政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，即應依勞動基準法第 30 條第 3 項規定，經工會同意，如無工會者，需經勞資會議同意後始得為之。惟查訴願人於 111 年 4 月 11 日受檢時自承其未經勞資會議同意依政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，採 1 日換 1 日之方式調整勞工之休息日及工作日。另本件「經勞資會議同意」為勞動基準法第 30 條所定將勞工 8 週內正常工作時間加以分配之必備程序，訴願人於 111 年 4 月 12 日經勞資會議同意之效力僅能向後適用，尚無追溯適用之餘地，故 111 年 1 月 22 日（星期六）仍為訴願人勞工之休息日，而非上班日。又本案係就訴願人使勞工於休息日出勤而未給予延長工時工資之行為予以處罰，是訴願人主張 111 年 1 月 22 日（星期六）為該公司勞資雙方同意適用政府行政機關辦公日曆表之補行上班日，並非休息日，無須給付○君於該日出勤之延長工時工資，及原處分機關適用法令錯誤等節，顯係誤解法令，不足採據。

(二) 關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- 1、按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分；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；違反者，處 2 萬元以上 10 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；觀諸勞動基準法第 30 條第 1 項、第 32 條、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 等規定自明。
- 2、查本件依○君 110 年 12 月 15 日及 111 年 1 月 26 日出勤表及加班單所載，其於 110 年 12 月 15 日上班時間為 9 時 19 分，下班時間為翌日 1 時 15 分，111 年 1 月 26 日上班時間為 9 時 52 分，下班時間為翌日 1 時 15 分，扣除中午休息時間 1.5 小時，及每 4 小時休息 30 分鐘，○君該 2 日工時分別為 13 小時 30 分鐘、13 小時，均已逾法定 1 日正常工作時間連同延長之工作時間 12 小時之上限，且訴願人於 111 年 5 月 20 日陳述意見書亦自承○君為錄音師，因聲音藝術創作過程難因當日工時已達 12 小時而喊停，偶有單日出勤時間較長之情形。訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

(三) 關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

- 1、按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；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；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。
- 2、查○君及○君分別於 111 年 1 月 3 日至 14 日、111 年 1 月 17 日至 28 日連續出勤工作達 12 日，有卷附○君、○君 111 年 1 月份週出勤表影本附卷可稽，亦為訴願人於 111 年 4 月 11 日會談紀錄中所自承。是訴願人未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(四) 未按裁處罰鍰，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；又依勞動基準法第 79 條規定處罰時，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 2 分之 1；為行政

罰法第 18 條第 1 項及勞動基準法第 79 條第 4 項所明定。勞動部為使各地方主管機關依勞動基準法裁處案件有一致性之處理規範，於 106 年 8 月 22 日訂定共通性原則，並於 107 年 9 月 4 日新增第 4 點規定，就上市或上櫃之事業單位違反勞動基準法第 32 條、第 34 條、第 36 條規定者，主管機關應審酌其資力，依同法第 79 條第 1 項規定，處 5 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依同條第 4 項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1，其增訂之理由略以：「鑑於雇主使勞工超時工作、違反輪班換班間隔休息時間及使勞工於例假出勤等規定，除影響勞工身心及家庭生活外，亦將涉及公共安全利益；另考量上市或上櫃之事業單位已具置專責人員辦理法遵事宜之規模，對於勞工權益之保障，應課予較高標準之要求，以促其善盡企業社會責任；爰違反前開規定者於行為時如屬上市或上櫃之事業單位，主管機關裁處時應依本法第 79 條第 1 項及行政罰法第 18 條第 1 項規定，審酌其資力，處新臺幣 5 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；並得依本法第 79 條規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1。」110 年 3 月 11 日修正該點規定，將「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」納入與上市或上櫃事業單位作相同程度之規範，並擴大適用於違反同法第 24 條、第 39 條規定情事者，罰鍰最低額均為 5 萬元。此係於勞動基準法第 79 條所規定罰鍰額度內，依事業之資力與規模等訂定裁罰之基準，並無逾越母法之問題。本件依卷附資料所示，原處分機關查得訴願人有使其所雇勞工於休息日加班而未給付延長工時工資、1 日正常工時連同延長工時超過 12 小時上限、連續工作逾 6 日等違反勞動基準法第 24 條第 2 項、第 32 條第 2 項及第 36 條第 1 項等情事，考量訴願人為上櫃公司且實收資本額高達 5 億元以上之甲類事業單位，對於勞工權益之保障，應課予較高標準之要求，以促其善盡企業社會責任，遂依共通性原則行為時第 4 點規定各處訴願人 5 萬元罰鍰，其裁量於法尚無違背。至於訴願主張資本額高達 636.5 億之○○公司違反勞動基準法第 24 條第 2 項亦僅遭處 2 萬元罰鍰一節，查勞動基準法第 24 條納入共通性原則第 4 點之適用範圍係勞動部 110 年 3 月 11 日勞動條 1 字第 1100130119 號函頒修正，並自 110 年 5 月 1 日生效，原處分機關以○○公司違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，以 110 年 4 月 9 日裁處書裁處 2 萬元罰鍰時，該修正條文尚未生效。訴願主張，核不足採。

(五) 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 2 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項規定，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

委員 張 慕 貞

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 10 月 13 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）