

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 113 年 11 月 20 日北市勞動字第 11360275951 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營電腦程式設計業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）113 年 9 月 3 日、9 月 20 日及 10 月 22 日實施勞動檢查，發現訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）到職日期為 111 年 11 月 30 日，契約終止日為 113 年 2 月 7 日；訴願人表示與勞工約定 1 週出勤起訖為週一至週日，星期六、星期日分別為休息日例假，出勤以人臉辨識系統作為門禁，上班、下班各刷臉 1 次並取該日第 1 筆、最末 1 筆時間紀錄作為該日出勤紀錄，工作時間為星期一至星期五之 9 時至 18 時（中間休息時間 1 小時）；工資按月計酬，工資結構為「本薪」及「伙食費」，每月 5 日（遇假日順延）以轉帳給付前 1 個月份之薪資、津貼、加班費、請假扣款等，平日每小時工資為 $[(\text{本薪} + \text{伙食費}) / 30 / 8]$ ，特別休假制度以○君到職日為排休起訖。並查得：
- （一）訴願人自承○君任職期間，於每月給付工資時未提供工資明細予○君，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。
- （二）訴願人自承未置備○君 112 年 8 月至 9 月、12 月及 113 年 1 月至 2 月之出勤紀錄，亦無其他書面資料證明○君實際出勤情形，無法提供○君前述期間之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。
- （三）○君到職日期為 111 年 11 月 30 日，其自 112 年 5 月 30 日至 112 年 11 月 29 日有特別休假 3 日；自 112 年 11 月 30 日至 113 年 11 月 29 日有特別休假 7 日；惟訴願人自承未告知○君特別休假可休日數及可排定特別休假之權益，違反勞動基準法第 38 條第 3 項規定。
- （四）○君到職日期為 111 年 11 月 30 日，迄至 112 年 5 月 29 日，工作已滿 6 個月，訴願人應核給 3 日特別休假，○君於 112 年 5 月 30 日至 113 年 11 月 29 日期間僅使用特別休假 0.5 日，尚餘 2.5 日未休，惟訴願人未

於年度終結時結清給付特別休假未休 2.5 日之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

(五) 訴願人僱用之勞工為 49 人，其僱用人數在 30 人以上，惟其訂立工作規則，並未依規定報請主管機關核備，違反勞動基準法第 70 條規定。

二、原處分機關乃以 113 年 10 月 7 日北市勞動字第 1136096210 號及 113 年 11 月 1 日北市勞動字第 1136101019 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人於 113 年 10 月 16 日及 113 年 11 月 13 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 30 條第 5 項、第 38 條第 3 項、第 4 項及第 70 條規定，且為甲類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 113 年 11 月 20 日北市勞動字第 11360275951 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元、9 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 17 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 113 年 11 月 21 日送達，訴願人不服，於 113 年 12 月 19 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 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」第 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第 38 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 3 項、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。」「雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措

施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 3 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……第三十四條至第四十一條……規定。」「違反第三十條第五項……規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」「違反……第七十條……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」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 1 第 1 項規定：「本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。」第 24 條第 3 項規定：「雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。」第 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。」第 37 條規定：「雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。本法第七十條所定雇主僱用勞工人數，依第二十二條之一第一項規定計算。工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依第一項程序報請核備。……」

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（下稱 82 年 11 月 16 日函釋）：「……二 另查勞動基準法第二十二條第二項規定『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（下稱 88 年 9 月 2 日函釋）：「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。……。」

勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋（下稱 106 年 3 月 3 日函釋）：「……二、依勞動基準法第 38 條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假期數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

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

二、本件訴願理由略以：訴願人已提出由電子檔案中列印之○君出勤紀錄紙本文件供核，原處分機關亦已確認訴願人係採人臉辨識系統記錄員工出勤紀錄，按勞動基準法第 30 條第 5 項規定並未限制出勤紀錄須以紙本文件備置，訴願人確有將出勤紀錄以人臉辨識並存於電腦電磁紀錄備置之事實；○君在職期間因工作疏失造成訴願人損失，○君同意由其特別休假之工資抵付訴願人部分虧損，其並非未獲此部分工資；○君表示如果每月薪資相同即不需再提供薪資明細，並非訴願人未提供薪資明細；訴願人之員工甫於 113 年 4 月達 30 人，並已於 113 年 9 月提交工作規則予主管機關核備，此部分既已補正，請審酌比例原則應予減免裁罰。請求撤銷原處分。

三、訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人人事

實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 113 年 9 月 20 日及 113 年 10 月 22 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君出勤紀錄、薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

- （一）按雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工；雇主提供之工資各項目計算方式明細，包括勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額；雇主提供上開明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之；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、負責人姓名等；勞動基準法第 23 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 14 條之 1 定有明文。
- （二）依卷附原處分機關 113 年 9 月 20 日及 10 月 22 日訪談受訴願人委託之○君會談紀錄影本分別載以：「……問 4 請問『○○○○（股）公司』？是否曾僱用勞工○○○？約定勞動條件？到職日期、離職日期……？答 4 有僱用勞工○○○，到職日期 2022 年 11 月 30 日……約定按月計薪制，本薪 39,600 元+伙食費 2,400 元，113 年 2 月 7 日為○○○的離職日……問 7 請問『○○○○（股）公司』與受僱勞工（○員）約定發薪日？薪資計薪、考勤計薪週期如何計算？是否提供薪資明細表給予個別勞工？答 7 約定每月 5 日（遇假日順延）給付前 1 月份……的約定薪資，考勤計薪（加班費、請假扣款）……？先前用 xxxx 提供。……」 「……問 5 請問『○○○○（股）公司』是否於前勞工○○○在職期間按各月份於發薪日（後）提供其個人薪資明細表？有無佐證文件？答 5 公司沒有每個月份都提供薪資明細表給勞工○○○，先前是財務部提供，經內部查詢，沒有任何佐證文件或紀錄可供佐證公司提供○君薪資明細表。……」並經○君簽名確認在案。訴願人雖主張係○君表示每月薪資相同即不需再提供薪資明細，惟與上開會談紀錄○君所陳不符，且未提出具體事證以供查察，是訴願人於○君任職期間未提供工資各項目計算方式明細予○君，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，核不足採。

五、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

- （一）按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；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 9 萬元以上 45 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；為勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條第 1 項所明定。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紀錄明確化，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。

- (二) 依卷附原處分機關 113 年 9 月 20 日及 10 月 22 日訪談受訴願人委託之 ○君會談紀錄影本分別載以：「……問 6 請問『○○○○(股)公司』勞工出勤紀錄之記載方式？以勞工○○○為例答 6 勞工○員出勤紀錄之記載方式是刷臉(用人臉辨識系統)門禁(進公司門刷臉)以該日第 1 筆、最末 1 筆的時間作為該日出勤紀錄之佐證。○員上、下班時間(本次抽查 112 年 8 月份至 113 年 2 月份)她個人未依公司規定進出刷人臉辨識，所以公司的紀錄今日提供(112 年 8 月至 113 年 2 月份)僅有 9 筆……問 10 請問貴公司本次抽查勞工○○○112 年 8 月至 113 年 2 月份出勤紀錄？有無其他書面資料或紀錄可佐證○員出勤情形？答 10……本公司僅有記載○員 2023 年 11 月份出勤紀錄……其餘月份：112 年 8、9、10 月(僅有 1 筆 10/31 出勤)、12 月、113 年 1 至 2 月份皆無置備。……」「……問 6 ……請說明抽查資料區間(○員在職期間 111 年 11 月 30 日起至 113 年 2 月份)除 112 年 10 月份、11 月份外(共 9 筆紀錄)，其餘各月份皆為空白，無任何記載○員出勤情形之上班時間、退勤下班時間紀錄？答 6 僅有此 9 筆紀錄，其餘○君在職期間 111 年 12 月 1 日起至離職日 113 年 2 月 7 日皆未置備勞工○君的出勤紀錄，沒有其他可資佐證○君各日實際出勤(到班)、退勤(下班)的任何(包含書面)紀錄。……問 9……請問『○○○○(股)公司』有無置備勞工○君在職期間所有的出勤紀錄且應處於得隨時供檢視及利用之狀態，包含覈實記載○員各日出勤時間、退勤時間出勤情形？答 9 公司僅有以『刷臉』作為出勤紀錄，對於○君在職期間確實沒有置備勞工出勤紀錄，僅有 9 筆，未能確認○君之出勤情形。……」並經○君簽名確認在案。○君自承○君在職期間僅有 9 筆出勤紀錄，沒有完整置備勞工出勤紀錄，訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張其係採人臉辨識系統記錄員工出勤紀錄，並存於電腦電磁紀錄，惟於原處分機關實施勞動檢查時仍未提出○君具體完整出勤紀錄以供查察，訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 3 項規定部分：

- (一) 按雇主應於勞工符合特別休假條件之日起 30 日內，告知勞工特別休假可休日數及可排定特別休假之權益；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、負責人姓名等；勞動基準法第 38 條第 3 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 24 條第 3 項定有明文。
- (二) 依卷附原處分機關 113 年 9 月 20 日訪談受訴願人委託之○君會談紀錄影本載以：「……問 11 請問『○○○○(股)公司』?是否有勞工特別休假制度?以本次抽查勞工○○○為例(下稱○員)?滿半年時、滿 1 年時是否通知○員其特休權益?答 11?有勞工特別休假制度，採週年制給假……?……2023 年 5 月 31 日○員滿半年有 3 天特休可休，因○員到職時公司已告知她，依勞基法滿半年有 3 天特休，滿 1 年會有 7 天特休……公司沒有再於○員滿半年(2023 年 5 月 31 日)、滿 1 年 2023 年 11 月 30 日時通知(告知)其特別休假可休日數……」並經○君簽名確認在案。○君自承未於○君符合特別休假條件之日起 30 日內告知其特別休假可休日數及可排定特別休假之權益，訴願人違反勞動基準法第 38 條第 3 項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

- (一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 6 個月以上 1 年未滿者，給予特別休假 3 日；1 年以上 2 年未滿者，給予特別休假 7 日；勞工之特別休假，因年度終結而未休之日數，雇主應發給工資；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 38 條第 1 項第 4 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。次按勞動基準法第 38 條所定之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資；亦有勞動部 106 年 3 月 3 日函釋意旨可資參照。
- (二) 依卷附原處分機關 113 年 9 月 20 日訪談受訴願人委託之○君會談紀錄影本載以：「……問 4 請問『○○○○(股)公司』?是否曾僱用勞工○○○?約定勞動條件?……答 4 ?有僱用勞工○○○……約定按月計薪制，本薪 39,600 元+伙食費 2,400 元……問 8 請問『○○○○(股)公司』全職勞工平日每小時薪資額如何計算?答 8 [本薪+伙食費]÷30(不分大小月一律除以 30)÷8。……問 11 請問『○○○○(股)公司』?是否有勞工特別休假制度?以本次抽查勞工○○○為例(下稱○員)……答 11 ?有勞工特別休假制度

，採週年制給假……所以她 112 年 8 月 17 日自行提出請 8 月 18 日上午半天特休……另○員滿半年應休 3 天，已休 0.5 天，剩餘 2.5 天遞延至次年度（即 2023 年 11 月 30 日起）……」並經○君簽名確認在案。

- （三）查○君於 111 年 11 月 30 日到職，至 112 年 5 月 29 日工作年資滿 6 個月，依規定享有 3 日特別休假，依卷附○君請假申請表影本，○君於 112 年 5 月 30 日至 112 年 11 月 29 日期間，僅於 112 年 8 月 18 日休特別休假 0.5 日，尚有 2.5 日未休，依勞動基準法施行細則第 24 條之 1 第 2 項規定，訴願人應於年度終結時結清發給○君 2.5 日應休未休之特別休假工資，惟查訴願人迄至 113 年 9 月 20 日原處分機關實施勞動檢查時，仍未給付○君上開 2.5 日特別休假應休而未休之工資；是訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。又訴願人並未提出與○君有就特別休假未休畢則遞延至次一年度之約定。次按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之債權，性質不同，不得逕行扣抵；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，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；有前勞委會 82 年 11 月 16 日及 88 年 9 月 2 日函釋可資參照。訴願人尚難以○君同意由其特別休假之工資抵付訴願人虧損為由，冀邀免責。訴願主張，核不足採。

八、原處分關於違反勞動基準法第 70 條規定部分：

- （一）按雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應即依其事業性質，就工作時間、工資之標準等事項訂立工作規則，於 30 日內報請主管機關核備後並公開揭示之；違反者，處 2 萬元以上 30 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，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 70 條、第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 37 條第 1 項等規定自明。
- （二）依卷附原處分機關 113 年 9 月 20 日訪談受訴願人委託之○君會談紀錄影本載以：「……問 13……依據勞保人數資訊，貴公司於 113 年 4 月份，投保人數有 33 人，是否已訂立工作規則，並報請主管機關核備？答 13 工作規則，公司已於前 2 天以書面郵寄至勞動局報備……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。本件經原處分機關依勞工保險投保資訊查得，訴願人於 113 年 4 月之勞工投保人數已達 30 人以上，依上開勞動基準法第 70 條規定，應即依其事業性質，就工作時間、工資之標準等事項訂立工作規則，於 30 日內報請主管機關核備後並公開揭示之。惟○君自承遲至該次勞動檢查前 2 日，始將

其訂立之工作規則報請原處分機關核備，其違反勞動基準法第 70 條規定之情事，洵堪認定。又此部分原處分機關業已審酌訴願人之違規情節，且係第 1 次違規，爰依勞動基準法第 79 條第 3 項規定，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，難謂有違比例原則。訴願人訴請審酌比例原則減免罰鍰一節，委難採據。

九、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 30 條第 5 項、第 38 條第 3 項、第 4 項及第 70 條規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定，各處訴願人 2 萬元、9 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 17 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，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 連 堂 凱
委員 陳 愛 娥
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 王 士 帆
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 3 月 10 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）