

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○○

送達代收人：○○○

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 2 月 18 日北市勞動字第 107604093 51 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營清潔服務業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）107 年 11 月 29 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）於 104 年 8 月 1 日到職，訴願人於 107 年 9 月 16 日終止勞動關係

。○君工資每月新臺幣（下同）1 萬 9,500 元，年資共計 3 年 1 個月又 15 日，惟訴願人僅

提前 3 日預告，未依規定於 30 日前預告，亦未給付預告期間工資 1 萬 7,550 元（

$19,500 \div 30 \times 27$ ），違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定。

（二）○君至 107 年 8 月 1 日工作年資滿 3 年，特別休假日數為 14 日，惟○君於勞動契約終止時

未休畢特別休假，訴願人亦未給付特別休假未休日數折算之工資 9,100 元（ $19,500 \div 30 \times 14$ ），違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 12 月 11 日北市勞動檢字第 10760980653 號函檢附勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善，並載明如對檢查結果有異議，應於文到次日起 10 日內以書面提出。嗣復以 107 年 12 月 20 日北市勞動字第 1076101445 號函通知訴願人陳述意見。訴願

人分別以 107 年 12 月 13 日書面提出異議及 107 年 12 月 24 日書面向原處分機關陳述意見略以

，訴願人與○君為委任契約關係，非勞雇關係，不適用勞動基準法關於特休、資遣及預

告等相關規定等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項及第 2 次違反第 38 條第 4 項規定（第 1 次為 107 年 1 月 26 日北市勞動字第 10639740600 號裁處書），且為

資本額 1,000 萬元以上之甲類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項、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）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 5、40、第 5 點等規定，以 108 年 2 月 18 日北市勞動字第 1076040935

1 號裁處書，各處訴願人 2 萬元、10 萬元罰鍰，共計 12 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 2 月 21 日送達，訴願人不服，於 108 年 3 月 8 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 2 條第 1 款、第 2 款、第 6 款規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受

雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。……六、勞動契約：為約定勞雇關係之契約。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 11 條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」第 16 條第 1 項第 3 款、第 3 項規定：「雇主依第十一條……規定終止勞動契約者

其預告期間依左列各款之規定：……三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

」「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」第 38 條第 1 項第 4 款、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：……四、三年以上五年未滿者，每年十四日。」「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 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項規定：「有下列各款規定行為之一者

者

，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第三十四條至第四十一條……規定。」「違反……第十六條……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，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 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」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。」

司法院釋字第 740 號解釋：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷……。」解釋理由書：「勞動基準法第二條第六款規定：『勞動契約：謂約定勞雇關係之契約』（下稱系爭規定一）……並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱之勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷……。」

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）97 年 6 月 10 日勞資 2

字第 0970125625 號函釋：「……說明：三、……是否具有勞雇關係，以具有下列特徵判斷之：（一）人格之從屬性，即負有勞務給付義務之一方，基於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間不能自行支配，勞務給付內容不能自行支配，而係

從屬於勞務受領者決定之。具體言之：即服從事業單位內之工作規則、服從指示、接受檢查及制裁之義務。(二)經濟上之從屬性，即受僱人，非為自己之營業而勞動，而係從屬於他人，為他人之目的而勞動.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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 1 千萬元以上之公司。(二)乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」行為時第 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(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)
5	雇主依勞基法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，未依法定期間預告且未給付預告期間工資者。	第 16 條第 3 項、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 30 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。 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，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1.第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
40	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者。	第 38 條第 4 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。 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： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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、本件訴願理由略以：

- （一）訴願人與○君依民法相關規定，簽訂委任契約，約定每月報酬 1 萬 9,500 元。○君應依訴願人指示，以善良管理人之注意，依約定日數維持責任區域之清潔服務，契約內已載明「雙方同意本委任契約不適用勞動基準法之規定」等，○君已充分了解委任契約與勞動契約性質差異後始締約。
- （二）又訴願人本於雙方委任契約，僅要求○君服務應達到業者要求責任區域之品質，尊重○君完成委任事務所為之清潔方式，不受訴願人限制。○君既不受訴願人管理監督，且○君於受任期間亦未曾要求報酬應依勞動基準法規定變動。訴願人既已於勞動檢查時表明與○君間係訂立委任契約，未成立勞雇關係，自不適用勞動基準法第 16 條第 3 項及第 38 條第 4 項等規定。原處分機關認定顯有違誤，請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人終止與○君之勞動契約，未依規定於 30 日前預告或給付預告期間工資，及未給付○君特別休假未休日數折算之工資等違規情事，有原處分機關 107 年 11 月 29 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人 107 年 9 月 14 日郵局存證信函（台北杭南郵局 存證號碼 001396 號）、○君 104 年 8 月至 107 年 9 月委任報酬明細表等影本附卷可稽。原處分自屬

有據。

四、按勞動基準法上所稱之勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所稱雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人等處理有關勞工事務之人；所稱勞動契約係指約定勞雇關係之契約；勞動基準法第 2 條定有明文。次按民法上以有償方式提供勞務之契約，是否屬勞動基準法第 2 條第 6 款所稱之勞動契約，應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，如人的從屬性（或稱人格從屬性），勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷；經司法院釋字第 740 號解釋在案。復按勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，從屬性乃勞動契約之特徵；就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：（一）人格上從屬性，即勞工在雇主企業組織內，於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間及勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於雇主決定之，並有服從指示、接受檢查及懲戒或制裁之義務。（二）經濟上從屬性，即勞工並不是為自己之營業勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。（三）組織上從屬性，即納入雇主生產組織體系與生產結構之內等特徵；

亦有最高法院 96 年度臺上字第 2630 號、103 年度臺上字第 2465 號、104 年度臺上字第 1294

號民事判決及前勞委會 97 年 6 月 10 日勞資 2 字第 0970125625 號函釋意旨可資參照。本件查

:

(一) 依卷附原處分機關 107 年 11 月 29 日訪談訴願人副理○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：公司與○○○關係相關說明？答：本公司平日承包○○○大樓清潔業務……與○員簽訂委任契約書，將部分清潔業務委任○○○處理，○○○主要負責○○○大樓清潔維護相關業務，詳如本公司提供與○員之委任契約。問：○○○委任契約說明？答：本公司(○○○股份有限公司，下稱本公司)將清潔維護部分委任○○○辦理……問：○○○之報酬給付方式？相關紀錄？答：依委任契約，本公司每月給付 19500 元……問：○君因故未能從事清潔時之處理方式？答：詳如委任契約書，若○員因故未能履行，向社區總幹事報備同意休假日與工作日時間調換即可。……問：○○○執行業務之時間？答：工作時間為 09：00-18：00(12：00-13：00 休息 1 小時)，配合上述總幹事上下班時間內完成垃圾清理、大廳、停車場、電梯、廁所、巡檢環境清潔事務，工作天數依當月見紅日數到社區工作，如逢國定假日則增加休息日數。……問：○○○……執行業務所需清潔用具來源？答：……執行業務所需清潔用具總幹事提出需求由公司提供。(清潔耗材)。問：公司如何確認○○○受委任業務執行成效？答：……若業務範圍為○○○負責，會請○君處理，○君處理若有需改進部分，經業主反映後，公司亦會透過主管聯繫○君改善。……問：勞工○○○如未到班時，如何處理？答：○員如無法到班工作自己找人時要向總幹事說，如○員未到未說時，社區總幹事會向公司反映，公司即會派人支援。問：○員如工作沒做好時？答：○員工作未完成或沒做好，總幹事會……要求其改善，○員如未改善時，總幹事會向公司反映，公司會要求○員改善，無改善則公司會提供其他地點或終止合約……問：請問貴公司委任契約中委任人處理委任事務之內容為何？答：依契約內容受委任人指示工作事務的範圍、大約工作時間，範圍大概為垃圾清理、大廳、停車場、電梯、停車場電梯、廁所等清潔工作及環境巡檢……。」並經○君簽名確認在案。是訴願人副理○君已於會談紀錄陳述，○君須配合總幹事上下班時間完成清潔工作，工作時間為 9 時至 18 時；遵從訴願人或代其行使管理權之主管之指示，提供勞務或進行改善；所需清潔用具由訴願人提供等。

(二) 次依卷附訴願人與○君先後於 104 年 8 月 1 日、105 年 8 月 1 日、106 年 8 月 1 日、107 年 8 月 1

日分別簽訂契約期間 1 年之委任契約書均記載：「……四、受任人處理委任事務，

應依委任人之指示，並以善良管理人之注意為之；委任事務範圍、工作時間、服裝等約定得以附件補充之，視為本契約之一部份。……六、……受任人應自己處理委任事務，非經委任人之書面同意，不得使第三人代為處理。」訴願人並於契約附件另行約定「1. 受任人應接受委任人監督、指揮。2. 工作時間依委任人與案場業主簽訂合約而訂；另將解說。……6. 委任人得為受任人代購工作時所需穿著之服裝，費用由受任人當月報酬中扣減。7. 受任人因完成受任事項表現良好，獲得委任人肯定或業主來函讚許者，委任人得給予受任人額外之報酬。8. 受任人違反下列約定，委任人開列『○○公司受任人員違反約定通知單』後，受任人同意於當月報酬扣減之：8.1 扣減當月報酬 500 元：8.1.1 服裝不整或未按約定穿著者。8.1.2 工作怠忽、打瞌睡、遲到、早退者。8.2 扣減當月報酬 1,500 元：8.2.1 未能配合事務要求（含工作態度及服裝儀容），致遭業主反應者。8.2.2 執行事務時（前）喝酒、吃檳榔者。……8.3 扣減當月報酬 5,000 元：……8.3.2 利用職務之便藉機向委任人公司人員或業主或廠商借款、索取贈品酬金者。8.3.3 違反工作紀律、捏造、散撥不實謠言（文字）、偷竊、詐欺行為者。8.3.4 毀損現場公共設施者。8.3.5 與現場工作人員或業者發生言語或肢體衝突者。……。」是該附件已約定，○君須受訴願人指揮、監督；工作時間須依訴願人指定，○君不能自行決定；工作時須穿著約定之服裝；表現良好時，訴願人給予額外報酬以為獎勵；服裝不整或未按約定穿著、工作怠忽、遲到、早退、未能配合事務要求等，訴願人則扣減當月報酬一定金額，以為懲戒或制裁。

- (三) 是依上開會談紀錄、訴願人與○君簽訂之委任契約及附件內容所示，○君需受訴願人指揮監督，依訴願人指定時間，至訴願人指定地點提供清潔勞務，不能自行決定勞務給付之時間及方式；訴願人得因○君工作表現良好與否，給予增加或扣減報酬之獎勵或懲戒、制裁，已具有人格上之從屬性。又○君須穿著規定之服裝，使用訴願人提供之清潔用具，於訴願人承包管理之○○大樓提供勞務。訴願人不問○君勞務提供成果如何，每月均須給付 1 萬 9,500 元，○君無須承擔企業經營風險。是訴願人顯已將○君納入其生產組織體系，○君為訴願人營業目的提供勞務，具有組織及經濟上從屬性。是訴願人與○君雖名義上簽訂委任契約，惟兩者間應屬勞動基準法第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係，應有勞動基準法規定之適用，合先敘明。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定部分：

按勞工繼續工作 3 年以上者，雇主依第 11 條規定終止勞動契約，應於 30 日前預告；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱，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 16 條第 1 項第 3 款、第 3 項、第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 及同法施行細則第 9 條規定自明

。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 107 年 11 月 29 日訪談訴願人副理○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：107 年 9 月 13 日通知勞工○○○由○○調至台北市○○街工作， 9 月

14

日寄發存證信函終止雙方契約原因為何？答……社區管委會於 107 年 9 月底終止與公司合約，故公司詢問○○街……○○○路……清潔工作，○員說只願在汐止或南港工作，惟公司在該區無案場，僅能選就近靠捷運案場供其選擇，○員拒絕公司才於 107 年 9 月 16 日終止雙方委任合約。……問：請問與○員終止契約是否有支付資遣費？答：因委任關係故……非為資遣，且公司也提供 2 個地點供其選擇，○員自己不要去做的……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附訴願人 107 年 9 月 13 日寄予○君之存證信函所載略以：「……本公司已於一〇七年九月十三日已先行電話告知，將與台端終止該地點之委任關係，本公司另依委任契約附件第 10 條規定，將自一〇七年九月十六日起，終止台端貴我雙方委任契約，特函通知……。」是訴願人於 107 年 9 月 13 日通知○君，於 107 年 9 月 16 日終止勞

雇契

約。又○君於 104 年 8 月 1 日到職，至 107 年 9 月 16 日勞動契約終止，年資共計 3 年

1 個月

又 15 日。如訴願人終止勞動契約，應於 30 日前預告，惟訴願人於 107 年 9 月 13 日預告

將

於 9 月 16 日終止契約，僅提前 3 日預告，未依規定於 30 日前預告，且訴願人副理○君

於

上開會談紀錄已自承訴願人未給付○君預告期間工資。是訴願人有違反勞動基準法第 16 條第 3 項之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分此部分仍應予維持。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 3 年以上 5 年未滿者，每年應給予特別休假 14 日；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，並按未休日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 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 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；如係契約終止者，雇主應即結清勞工特休未休之工資給付勞工；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，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 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 及同法施行細則第 9 條、第

24 條之 1 第 2 項規定自明。本件查：

- (一) 依卷附原處分機關 107 年 11 月 29 日訪談訴願人副理○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問是否給予○員特別休假未休工資？答：因雙方係委任契約關係，所以沒有特別休假工資之問題……。」並經○君簽名確認在案。
- (二) 查○君工作年資 3 年以上未滿 5 年，訴願人應給予 14 日特別休假，或於契約終止時發給未休日數折算之工資。惟訴願人未提供○君於勞動契約終止時已休畢 14 日特別休假，或已給付○君特別休假未休日數折算之工資之相關事證以供調查核認，且訴願人副理○君於上開會談紀錄亦已自承未給付○君特別休假未休日數折算之工資。是訴願人有違反勞動基準法第 38 條第 4 項之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分此部分仍應予維持。

七、綜上，原處分機關審酌訴願人上開違規情節，且為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 16 條第 3 項及 5 年內第 2 次違反同法第 38 條第 4 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第

3 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 5、40、第 5 點等規定

，分別處訴願人 2 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定及函釋意旨，並無不合，應予維持。

八、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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
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 劉 昌 坪
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 5 月 27 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 2

48 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)