臺北市政府 108.08.30.　府訴一字第 1086103230 號訴願決定書

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 108 年 5 月 8 日北市勞動字第 10860099261
號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 3 月 26 日派員實施勞動檢查，查得訴願人採用 4 週彈性工時制度，與勞工約定工作時間依排班表出勤，每班排班時間為 8.5 小時（含休息時間 0.5 小時），1 日正常工時 8 小時，延長工時自當日工時滿 8 小時後起算，以 0.5 小時為計算單位。每月 6 日發放上個月工資及延長工時工資。另訴願人未與個別勞工約定調移國定假日，僅以公告將 108 年度國定假日轉換為補休日數。並查得：

（一）月薪制勞工○○○於 108 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）出勤 10 小時（已扣除休息時間），惟訴願人未加倍給付國定假日前 8 小時之出勤工資新臺幣（下同）1,033 元【（本薪 2 萬 5,500+全勤獎金 1,000+職務加給 2,500+伙食津貼 2,000）/30*1】，違反勞動基準法第 39 條規定。

（二）時薪制勞工○○○於 108 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）出勤 10 小時（已扣除休息時間），訴願人未給付國定假日出勤逾 8 小時之延長工時 2 小時工資 421 元（時薪 158 元*2 小時*4/3）。另上開勞工○○○國定假日出勤逾 8 小時之延長工時 2 小時部分，訴願人亦未給付延長工時工資 344 元（月薪 31,000 元/240*2 小時*4/3），違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（三）部分工時勞工○○○於 108 年 1 月 19 日至 26 日間連續出勤 8 日，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，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 36 條

第 1 項規定（第 1 次為訴願人變更公司名稱前之○○有限公司，經原處分機關以 105 年 3

月 11 日北市勞動字第 10530208800 號裁處書裁處）。

二、原處分機關爰以 108 年 4 月 22 日北市勞動字第 1086046054 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以書面陳述意見略以，檢查缺失事項係因訴願人承辦人誤解法令，與作業系統誤植所致等語。原處分機關審認訴願人違規情事明確，且為僱用人數達 100 人以上之甲類事業單位，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 13、35、44 及第 5 點等規定，以 108 年 5 月 8 日北市勞動字第 10860

099261 號裁處書，就訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 39 條規定，5 年內第 2 次違

反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，分別裁處訴願人 2 萬元、2 萬元、10 萬元，合計處 14 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 5 月 10 日送達，訴願人不服，於 108 年 6 月 6 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 24 條第 1 項第 1 款規定：「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。」第 30 條第 1 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 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之日，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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，

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或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。」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 2 條第 1 項第 1 款規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。」第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日.....其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：.....放假一日。」

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）87 年 8 月 31 日（87）台勞動二字第 037426 號函釋：「查勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給，至於勞工應否於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜。勞工於休假工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。」

勞動部 103 年 11 月 5 日勞動條 3 字第 1030028069 號函釋：「.....勞動基準法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定制定時，係以每日正常工作時間 8 小時，兩週工作總時數 84 小時之全時工作勞工為規範對象，旨在使工時集中運用，減少勞工出勤次數，並減少企業排班問題；至部分工時勞工之工作時間，相較於全時工作勞工已有相當程度縮減，依勞動基準法第 30 條第 1 項規定，已足使雇主彈性安排勞工之出勤模式，爰部分工時勞工無得適用前開彈性工時規定.....。」

104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「.....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.....。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「.....勞動基準法第 39 條規定略以，

雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發 1 日工資。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點第 1 款規定：「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：.....3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。」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） |
|---|---|---|---|---|
| 13 | 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二分之一。<br>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：<br>1.甲類：<br>(1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。<br>..... |
| 35 | 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。 | 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。<br>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：<br>1.甲類：<br>.....<br>(2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。<br>..... |
| 44 | 雇主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假之工資；及徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，使勞工於 | 第 39 條、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。<br>2.應公布其事業單位或事業 | 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： |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 上述休假日工作，而未加倍發給工資者。 | | 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：<br>(1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。<br>…… |

」

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）勞工○○○及○○○之 108 年 1 月 1 日出勤紀錄，雖分別顯示出勤時間為 10 小時，惟其

中 2 小時為休息時間及事先徵得其等同意之空班時間，故其等實際上班時數僅有 8 小時。

（二）勞工○○○於 108 年 1 月 24 日並未上班，當日係參加百貨商場年度消防演練，時間亦僅 1 小時，並無從事任何勞務或工作，且與翌日上班時間亦相隔 24 小時以上。訴願人向來著重勞工福利與權益，原處分認定事實與實際情形不符，請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述等違反勞動基準法之情事，有原處分機關 108 年 3 月 26 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人勞工出勤紀錄、工資清冊、薪資請款一覽表、請假明細、 108 年度休假天數調移公告、工作規則及訴願人勞保投保資料等資料影本在卷可稽。原處分自屬有據。

四、至訴願人主張勞工○○○、○○○108 年 1 月 1 日實際上班時數僅有 8 小時；另原處分機關

認定勞工○○○連續出勤 8 日，惟其中 1 日係參加百貨消防演練，並無從事勞務，且與翌日上班時間相隔 24 小時以上云云。查本件：

（一）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分：

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；中華民國開國紀念日為中央主管機關規定應放假之節日；雇主經徵得勞

工同意於休假日工作，於 8 小時以內者，除休假當日工資照給外，應加發 1 日工資，當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依勞動基準法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資；延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 24 條第 1 項第 1 款、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 2 條第 1 項第 1 款、第 3 條第 1 款規定及勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2

字第 1060130619 號函釋意旨參照。次按勞工於休假日工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁，但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定；勞資雙方得就國定假日與工作日對調實施進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，且應明確指明所調移國定假日之休假日期；調移後之國定假日當日成為正常工作日，被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假；亦有前勞委會 87 年 8 月 31 日（87）台勞動二字第 037426 號、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。是雇主應徵得勞工個人同意後，始得調移國定假日，使勞工於該休假日出勤工作，且須明確約定所調移之休假日與工作日，若未經與勞工協商調移該休假日，就勞工該日出勤工作 8 小時以內之部分，應加發 1 日工資。

2. 查本件依原處分機關 108 年 3 月 26 日訪談訴願人經理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「問：.....5. 公司與勞工約定出勤為何？.....7. 公司與勞工約定休假日如何安排？如有調移請檢附勞工個別同意書。.....答：.....4. 本公司與勞工約定出勤依排班表而定，每日排班至少 8.5 小時.....每班休息時間為 0.5 小時。.....6. 本公司未與勞工個別約定調移國定假日，僅以公司 107 年 2 月 17 日

緯人字 1071217001 號公告 108 年將各月份國定假日逕自變成補休天數 以 108 年 2 月份

為例，2 月份例假休息日及國定假日共計 13 天，公告規定當月基本可休天數 8 天，另外 5 天直接轉為基本補休天數。7. 本公司計薪週期為當月 1 日至最後 1 日，於次月 6 日

以薪資轉帳發薪。（遇假日會提前發放）8. 本公司加班申請制度為事前及事後填寫加班申請單，最小申請單位為 0.5 小時，加班起算時間為下班時間後即起算，計發

週期與薪資相同。.....問：勞工○○○（下○員） 108 年 1 月 1 日元旦有出勤紀錄，請問當日貴司是否有給付加倍工資？答：○員 1 月 1 日元旦國定假日當日出勤 11：28 至 22：04，扣除休息時間 0.5 小時後當日實際出勤時間為 10 小時，本公司未計發○員當日正常工時 8 小時之加倍工資及當日超過 8 小時之延長工時 2 小時加班費，本公司與○員約定月薪 31000 元（本薪 25500+全勤 1000 元 +職務加給 2500+伙食津貼 2000）本公司應再補給○員 1 月 1 日國定假日正常出勤 8 小時加倍工資為 1033 元（31000 元/30 天），及當日正常工時 8 小時之 2 小時延長工時加班費為 344 元。（31,000 元/240*2 小時*1 又 1/3）.....。」並經○君簽名確認在案。

3. 另依勞工○○○ 108 年 1 月出勤紀錄所載，其於 108 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）扣除休息時間 0.5 小時後，共計出勤 10 小時。依前揭勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋意旨，訴願人除該休假當日工資照給外，就該日出勤前 8 小時部分，應加發 1 日工資。又查勞工○○○108 年 1 月工資共計 3 萬 1,000 元，是訴願人應依勞動基準法第 39 條規定，加倍發給前 8 小時出勤工資 1,033 元（31,000 元/30*1），及依同法第 24 條第 1 項規定，發給該日出勤逾 8 小時之延長工時 2 小時之工資。本件訴願人既未與勞工○○○明確約定所調移之休假日與工作日，亦未提出勞工補休紀錄，復未加倍發給休假日前 8 小時出勤工資，其違反勞動基準法第 39 條規定之違規事實，洵堪認定。訴願人雖稱該名勞工當日實際工作時間僅 8 小時等語，惟訴願人經理○君於上開會談紀錄已明確陳述勞工○○○於 108 年 1 月 1 日扣除休息時間 0.5 小時後，共計出勤 10 小時。且訴願人亦未提出該勞工當日僅工作 8 小時之具體事證，尚難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

（二）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

1. 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；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三分之一以上；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，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 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。次按雇主經徵得勞工同意於國定假日工作者，當日出勤逾 8 小時部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項規定標準計給工資。亦有勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋意旨可資參照。

2. 查本件依上開會談紀錄略以：「.....問：勞工○○○ 108 年 1 月 1 日國定假日有出勤紀錄為 10：37 至 21：09，請問○員當日加班費公司如何計發？答：○員當日為國定假日出勤.....○員為時薪人員時薪為 158 元每小時，本公司計發○員 1/1 國定假日出勤加班費為 158 元*8 小時共計 1264 元.....○員當日扣除休息時間 0.5 小時後，

實際出勤共計 10 小時，超過 2 小時延長工時部分本公司未計發加班費亦未經○員選擇補休，本公司應再補給○員 1 月 1 日當日出勤超過 8 小時之 2 小時延長工時加班費（

15 8 元*2 小時*1 又 1/3）為 421 元.....。」並經○君簽名確認在案。另依上開理由四（一）2、會談紀錄內容所載，○君亦自承訴願人未給付勞工○○○108 年 1 月 1 日國定假日出勤逾 8 小時之延長工時 2 小時工資。

3. 復依勞工○○○、○○○ 108 年 1 月出勤紀錄所載，其等於 108 年 1 月 1 日（中華民國

開國紀念日）扣除休息時間 0.5 小時後，均有出勤 10 小時之紀錄。依前揭勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋意旨，訴願人就其等出勤逾 8 小時之 2 小時

部分，應按平日每小時工資額加給三分之一以上，分別給付時薪制勞工○○○延長工時工資 421 元（時薪 158 元*2 小時*4/3）、月薪制勞工○○○延長工時工資 344 元（月薪 31,000 元/240*2 小時*4/3）。惟依該等勞工加班申請資料及工資清冊所示，訴願人並未給付延長工時 2 小時之工資。是本件訴願人既未與該等勞工明確約定所調移之休假日與工作日，亦未提出勞工補休紀錄，復未給付休假日出勤逾 8 小時之延長工時工資，其違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願人雖稱該等勞工實際工作時間僅 8 小時等語，惟訴願人經理○君於上開會談紀錄已明確陳述該等勞工於 108 年 1 月 1 日扣除休息時間 0.5 小時後，分別共計出勤 10 小時，

亦有該等 2 人之出勤紀錄可資佐證。另訴願人亦未提出該等勞工僅工作 8 小時之具體事證，尚難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

（三）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 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；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；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 後段定有明文。次按部分工時勞工之工作時間，相較於全時工作勞工已有相當程度縮減，已足使雇主彈性安排勞工之出勤模式，故無得適用彈性工時規定；亦有勞動部 103 年 11 月 5 日勞動條 3 字第 1030028069 號函釋可資參照。

2. 查訴願人雖實施 4 週彈性工時制度，惟勞工○○○為部分工時勞工，依前揭勞動部函釋意旨，無得適用彈性工時制度。又依 108 年 1 月出勤紀錄所載，其於 108 年 1 月 19 日至 26 日間，連續出勤達 8 日。是訴願人未於每 7 日內給予勞工 2 日休息作為例假及休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願人雖稱該勞工於 108 年 1 月 24 日出勤 1 小時係為參加百貨商場消防演練，非從事勞務等語，惟並未舉證以實其說，尚難對其為有利之認定。又勞動基準法第 36 條第 1 項係屬強制規定，訴願人尚難以勞工出勤時間間隔 24 小時以上，主張免除其給予休息日之法定義務。

（四）綜上，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定， 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，爰依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、10 萬元，合計處 14 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。

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　范　文　清

委員　王　韻　茹

委員　王　曼　萍

委員　陳　愛　娥

委員　洪　偉　勝

委員　范　秀　羽

中華民國　108　年　8　月　30　日

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）