

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○律師

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 11 月 25 日北市勞動字第 108610866

81 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事實

一、訴願人經營汽車租賃業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 7 月 9 日實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定薪資為月薪新臺幣（下同）3 萬 1,500 元（底薪 3 萬元+伙食費 1,500 元），○君到職日為 106 年 3 月 1 日，訴願人於 106 年 7 月 19 日以

○君對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞動基準法第 11 條第 5 款規定，與○君終止勞動契約；○君在職年資共計 4 個月 19 日，惟訴願人未依規定於 10 日前向○君預告資遣，亦未給付預告期間工資 1 萬 500 元（ $31,500 \text{ 元} / 30 \times 10 \text{ 日} = 10,500 \text{ 元}$ ），違反勞動

基準法第 16 條第 3 項規定。

（二）訴願人未給付○君 106 年 7 月 1 日至 19 日工資 1 萬 9,950 元（ $31,500 \text{ 元} / 30 \times 19 \text{ 日} = 19,950$

元），違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（三）訴願人表示與其所僱業務人員○○○（下稱○君）及○君，因採每月個人業績目標制，故雙方約定不需打卡，訴願人亦無法提供其他可資證明勞工出勤情形之相關資料。訴願人未置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

（四）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 107 年 3 月 1 日到職，訴願人於 108 年 5 月 27 日以

○君連續曠職達 3 日為由，乃終止與其之勞動契約，並將其退保；○君年資為 1 年 2 個

月 27 日，依規定享有 7 日特別休假，訴願人於勞動檢查時無法提供○君特別休假之請假紀錄，亦未給付○君應休未休之特別休假日數工資 5,390 元（23,100 元/30×7=5,390 元）。訴願人未給付○君應休而未休之特別休假日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 7 月 29 日北市勞動字第 1086080708 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項、第 22 條第 2 項、第 30 條第 5 項、第 38 條第 4

項等規定，且為乙類事業單位，爰依同法第 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 5、10、22、42 等規定，以 108 年 11 月 25 日北市勞動字第 10861086681 號裁處書

（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、2 萬元、9 萬元、2 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。訴願人不服，於 108 年 12 月 24 日經由原處分機關向本府提起訴願，109 年 2 月 11 日補充訴願資料，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 11 條第 5 款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」第 16 條第 1 項第 1 款、第 3 項規定：「雇主依

第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。」「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 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」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 2 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：……二、一年以上二年未滿者，七日。」「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 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 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 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。……二、發給工資之期限：……（二）契約終止：依第九條規定發給。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：……（四）在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。……（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。……」

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。……（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	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。

			。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。
10	工資未全額直接給付勞工者。	第 22 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： 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
22	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 9 萬元以上 45 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.第 1 次：9 萬元至 27 萬元。
42	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： 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。

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	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）○君於應徵工作時，再三向訴願人保證其有很好的業務能力，致使訴願人誤認，顯係向訴願人為虛偽意思表示。惟○君因工作態度不佳，導致每個月均未達業績標準，對於所擔任之工作確不能勝任，訴願人乃依勞動基準法第 11 條第 5 款及第 12 條第 1 項第

1

款規定解僱○君，是訴願人未給付預告工資應為合法。

（二）○君 106 年 7 月 1 日至 19 日之工資 1 萬 9,950 元，扣除○君應自付之勞工保險費自付額

403

元，訴願人應給付 1 萬 9,547 元。訴願人已於 106 年 8 月 8 日匯款至○君帳戶，並未積

欠

○君任何薪資，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，顯然有誤

。

（三）○君及○君為業務人員，工作內容為在外接洽客戶拉業績，為彈性上班時間人員，不須有任何出退勤紀錄，要求訴願人置備○君及○君之出勤紀錄顯係強人所難。

（四）○君於離職前已有休 7 日特別休假，但訴願人仍基於道義，於 108 年 11 月 21 日給付○

君

7 日應休未休之特別休假工資 5,390 元。原處分機關於 108 年 11 月 25 日作成原處分時

，

訴願人已無違法事實存在，原處分機關仍加以裁罰，顯然有誤。

三、原處分機關於 108 年 7 月 9 日實施勞動檢查，查得訴願人有事實欄所述之違規情事，有原處分機關之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 108 年 7 月 9 日會談紀錄）、訴願人提供之攷勤表、銀行薪資明細表、薪資清冊等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其依勞動基準法第 11 條第 5 款及第 12 條第 1 項第 1 款規定解僱○君，未給付

預告工資應為合法；其已於 106 年 8 月 8 日匯款至○君帳戶，並未積欠○君任何薪資；○

君及○君為業務人員，工作內容為在外接洽客戶拉業績，為彈性上班時間人員，要求置備出勤紀錄顯係強人所難；○君於離職前已有休 7 日特別休假，且訴願人已於 108 年 11 月 21 日給付○君 7 日應休未休之特別休假工資云云。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定部分：

1. 按雇主依第 11 條規定終止勞動契約，勞工繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，應於 10 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；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、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 16 條第 1 項及第 3 項、第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。

2. 本件依原處分機關 108 年 7 月 9 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）會談紀錄載以：「……問：公司勞工○○○（下稱○員）到職日、離職日、雙方約定薪資總額及其拆項？答：○員到職日為 106 年 3 月 1 日、離職日為 106 年 7 月 19 日，約定

薪資

為月薪 31,500 元（底薪 30,000 元+伙食費 1,500），雙方口頭約定試用期為 3 個月。

問：○員之離職原因（如為自請離職請提供經其簽名申請之離職申請單）？答：○員因到職後業績一直不佳，經每次業務會議時，負責人皆會對業績不好的業務人員提出報告，另原○員試用期為到 5 月 31 日，但○員一直跟負責表示他要再衝刺，故與公司協商合意再延長試用期 3 個月，但因○員因業績一直無起色，故負責於 7 月 19 日其開會，告知○員因業績一直未達目標，故試用期不合格，故於當日（106 年 7 月 19 日）解除與○員之勞動契約。但並未依規定於 10 日前預告但至 108 年 7 月 9 日止

亦未給付未依規定預告 10 天之預告工資 10500 元（即，月薪 31500 元/30 天*10 天）

……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。

3. 是訴願人於 106 年 7 月 19 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定資遣○君，並未依規定

提

前預告，亦未給付預告期間工資，其違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定之情事，洵堪認定。另訴願人主張○君應徵工作時保證其有很好的業務能力，顯係為虛偽意思表示而使訴願人誤信，其係依勞動基準法第 11 條第 5 款及第 12 條第 1 項第 1 款規定

解

僱○君，未給付預告工資應為合法一節。經查○君遭資遣事由為業績未達標準，此屬勞動基準法第 11 條第 5 款關於勞工對於所擔任之工作確不能勝任時之規定事由；

況訴願人主張○君為虛偽意思表示部分，並未舉證以實其說，尚難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。原處分機關依勞動基準法第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第

1

項及裁罰基準等規定，裁處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，此部分原處分應予維持。

(二) 關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付勞工；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；雇主依本法終止勞動契約時，應即結清工資給付勞工；揆諸勞動基準法第 22 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 9 條等規定自明。原處分機關以訴願人於 108 年 7 月 9 日勞動檢查時及

陳

述意見書中，均未能提供已給付○君 106 年 7 月 1 日至 19 日工資之匯款明細為由，審

認

訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，固非無據。惟按行政機關就該管行政程序，應依職權調查證據，對於當事人有利及不利事項一律注意，為行政程序法第 9 條及第 36 條所明定。訴願人於訴願書中提出 106 年 7 月銀行薪資明細表影本，記載給付○君 1 萬 9,547 元，並蓋有 106 年 8 月 8 日○○銀行○○分行行員收付章。訴願人復說明該

金

額係○君 106 年 7 月 1 日至 19 日之工資 1 萬 9,950 元，扣除○君應自付之勞工保險費

自付

額 403 元。倘訴願人所訴屬實，則訴願人是否違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定？不無疑義，原處分機關就此並未說明不採之理由，此部分違規事實容有再予詳查究明之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分之處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

(三) 關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

1. 按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違反者，處 9 萬元以上 45 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 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項

等規

定自明。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記錄明確化，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。次按在事業場所外從事工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工之工作時間，其工作時間之記錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電話、手機打卡等電子通信設備協助記載，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄；為勞動基準法施行細則第 21 條、勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點第 4 款及第 6 款所明定。

2. 本件依原處分機關上開 108 年 7 月 9 日會談紀錄載以：「……問：貴事業單位（下稱公司）與勞工約定記載每日出勤方式為何？答：本公司與內勤人員（如○○○）約定記載每日出勤方式為採打卡制……另業務人員雙方口頭約定因為業務性質緣故，無需進公司打卡上下班，除勞工○○○（下稱○員）堅持上班要進公司打卡外，其餘如勞工○○○（下稱○員）、○○○（下稱○員）皆無打卡紀錄，亦無其他文件（如工作報表等）、電子或其他任一形式資料可供證明○員每日出勤紀錄，故無法提供上述兩名勞工出勤紀錄……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。
3. 是訴願人未置備勞工○君及○君之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張○君及○君為業務人員，工作內容為在外接洽客戶拉業績，為彈性上班時間人員，不須有任何出退勤紀錄云云。惟在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間之記錄方式，非以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，訴願人仍應輔以其他可資證明勞工出勤時間之紀錄文件或資料檔案，非謂勞工於訴願人工作場所外從事工作即可排除勞動基準法第 30 條第 5 項規定之適用，有勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點第 4 款及第 6 款可參。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依勞動基準法第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，裁

處

訴願人 9 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，此部分原處分應予維持。

（四）關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满 1 年以上 2 年未滿者，每年應給予特別休假 7 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別休假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；揆諸

勞動基準法第 38 條第 1 項第 2 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 項等規定自明。

2. 本件依原處分機關上開 108 年 7 月 9 日會談紀錄載以：「……問：公司勞工○○○（下稱○員）到職日、離職日……？答：○員到職日為 107 年 3 月 1 日，退保日為 108

年

5 月 27 日……問：請問貴公司與勞工約定特別休假行使期間為何？答：本公司與勞工約定特別休假行使期間為曆年制。問：貴公司是否有給予勞工○○○ 108 年特別休假天數？答：本公司未依規定於 108 年 1 月 1 日給予○員 108 年特別休假天數，亦

無

任一請假紀錄可供證明○員有任何請特別休假天數之紀錄，本公司於 108 年 5 月 27 日因○員連續曠職達 3 日解除勞動契約而未休之特別休假天數 7 天，截至 108 年 7 月 9

日

止亦未計算並給付其因契約終止之特別休假未休天數 7 天工資共計 5,390 元（23,100 元/30 天*7 天）……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。

3. 查○君於 107 年 3 月 1 日到職，至 108 年 5 月 27 日止工作年資為 1 年 2 個月 27 天，

依規定

享有 7 日特別休假，訴願人未於契約終止時給付○君應休而未休之特別休假日數（7 日）之工資，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，並無違誤。訴願人主張○君於離職前已有休 7 日特別休假，惟未能提供相關事證以供調查核認，且與上開會談紀錄所載不符，尚難對其為有利之認定。又縱依訴願人主張其已於 108 年 11 月 21 日給付○君特別休假未休日數折算之工資。惟依勞動基準法施行細則第 9 條及第 24 條之 1 第 2 項規定，雇主與勞工終止勞動契約時，應即結清工資給

付

勞工，包含特別休假未休之工資；訴願人遲至 108 年 11 月 21 日始給付，即已違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。訴願主張，應係誤解法令，不足採據。原處分機關依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，裁處訴願

人 2

萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，此部分原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，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 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

中華民國 109 年 4 月 29 日
如只對本決定罰鍰駁回部分不服者，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）如對本決定駁回部分不服者，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）