

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 109 年 6 月 24 日北市勞動字第 1096085469

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營不動產開發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 1 月 3 日及 15 日實施勞動檢查，發現訴願人因應修法，105 年另採曆年制，重新調整結

清日為 105 年 12 月 31 日，105 年 12 月 31 日以前之特別休假歸零，於 106 年 1 月 1 日以後重新

計算特別休假週期自 106 年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止，107 年 1 月 1 日給假，可休期限至 107

年 12 月 31 日止。並查得：

（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）於 78 年 9 月 18 日到職，107 年 5 月 31 日自請退休，於 106

年 12 月 31 日年資滿 28 年，自 107 年 1 月 1 日至 107 年 5 月 31 日享有 30 日特別休假，○君僅

於 107 年 2 月 14 日、4 月 6 日、5 月 7 日至 11 日、5 月 14 日至 15 日、25 日，共計請特別休假 1

0 日，○君於退休前 6 個月平均工資為新臺幣（下同）5 萬 6,757 元，訴願人未依規定於○君退休時給付○君應休而未休之特別休假 20 日工資 3 萬 7,840 元（56,757/30×20），違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

（二）○君於 96 年 3 月轉為新制退休金，○君適用舊制退休金制度之年資為 78 年 9 月 18 日至 96

年 2 月 28 日止，工作年資為 17 年又 5 個月 10 天，退休金計算共計 32.5 個基數（ $=15 \times 2 + 2$

.5)，○君於 107 年 5 月 31 日退休，以○君退休前 6 個月平均工資為 5 萬 6,757 元計算，

訴願人應於 107 年 6 月 30 日前給付○君退休金 184 萬 4,603 元。訴願人於 107 年 6 月 29 日僅

給付○君退休金 157 萬 8,024 元，迄 109 年 1 月 15 日原處分機關實施勞動檢查時，仍短少

給付○君 26 萬 6,579 元之退休金，違反勞動基準法第 55 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 3 月 12 日北市勞動字第 1096049673 號函檢送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 109 年 3 月 19 日書面陳述意見，嗣原處分機關以 109 年 3 月 31 日北市勞動字第 1096052595 號函通知訴願人陳述意見，訴

願人以 109 年 4 月 5 日書面陳述意見，原處分機關審認訴願人係甲類事業單位，違反勞動基準法第 38 條第 4 項及第 55 條第 1 項規定，乃依同法第 78 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、

行為時第 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 46、59 等規定，以 109 年 6 月 24 日北市勞動字第 10960854691 號

裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元及 30 萬元罰鍰，合計處 32 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 6 月 29 日送達，訴願人不服，於 109 年 7 月 16 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 3 款、第 4 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 38 條第 1 項第 5 款、第 6 款、第 2 項、第 3 項

、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定

給予特別休假：.....五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」「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 39 條規定：「第三十六條所定之例假、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。.....。」第 53 條規定：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。」第 55 條規定：「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。.....前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」第 78 條第 1 項規定：「未依....第 55 條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。」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.....第三十四條至第四十一條.....規定。」行為時第 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 5 條規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。」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 條規定：「勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。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。」

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)
46	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；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，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。
59	雇主未按其工作年資，每滿 1 年給與 2 個基數，但超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 個基數，最高總數以 45 個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以 1 年計者。	第 55 條第 1 項、第 78 條第 1 項及第 80 條之 1 第 1 項。	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。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：30 萬元至 75 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）○君認為其 91 年 12 月 10 日離職後，於 93 年 9 月 3 日訴願人重新聘用間之年資應得以連續

，故認定 105 年至 107 年度特別休假應有 90 日，其計算方式顯係錯誤，其年資應為 14 年

，105 年至 107 年度特別休假日數應為 59 日，且經第一審法院於 108 年 5 月 7 日判決，對

於○君特別休假應休而未休完之原因，並不可歸責於訴願人，因而駁回○君請求給付未休之特別休假工資部分。

（二）94 年 7 月實施勞工退休金新制，○君遲至 96 年 3 月通知訴願人其選擇新制，訴願人已於

107 年 6 月 29 日將○君 94 年 6 月 30 日前新制結清時保留之退休金 157 萬 8,024 元給付予○

君，○君又提出訴訟主張 94 年 7 月至 96 年 3 月應視為舊制，應給付其 26 萬 6,579 元，因

原處分機關勞動檢查時表示如與○君和解，便可結案處理；訴願人於 109 年 1 月 21 日在法院作成和解筆錄。訴願人念及舊情，已於 109 年 3 月 12 日依約將和解金 45 萬元匯入

○
君指定帳戶內，原處分機關以訴願人未給付退休金所處罰鍰之行政處分，顯有不當，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認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、109 年 1 月 3 日及 15 日訪談訴願人之受託人○○○（下

稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、訴願人勞工○君 107 年攷勤表、薪資表、排休出勤表、員工保留年資同意書、同仁請假卡等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君認為其 91 年 12 月 10 日離職後，於 93 年 9 月 3 日訴願人重新聘用之年資應

得以連續，故認定 105 年至 107 年度特別休假日數應有 90 日，其計算方式顯係錯誤，且經第一審法院於 108 年 5 月 7 日判決，對於○君特別休假應休而未休完之原因，並不可歸責於訴願人，因而駁回○君請求給付未休之特別休假工資部分；且訴願人已於 109 年 3 月 12 日依約將和解金 45 萬元匯入○君指定帳戶內，原處分機關以訴願人未給付退休金所處罰鍰之行政處分，顯有不當云云。查本件：

（一）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 5 年以上 10 年未滿者，每年 15 日；10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止；勞工之特別休假因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 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為

時第

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. 依原處分機關 109 年 1 月 15 日訪談○君所製作之會談紀錄略以：「……問：貴公司 105 年至 108 年之特別休假制度為何？結算日期是採曆年制或到職日制？何時向員工通知次一年度的特別休假可休天數？答：104 年採曆年制，年假計算是自 104 年 7 月 1 日至 105 年 6 月 30 日止。105 年採曆年制，年假計算是自 105 年 7 月 1 日至 106 年 6

月 30 日

止。因應修法，105 年另採曆年制，重新調整結清日為 105 年 12 月 31 日。105 年 12

月 3

1 日以前的特別休假歸零。106 年 1 月 1 日以後重新計算特別休假週期自 106 年 1 月

1 日

至 12 月 31 日。107 年 1 月 1 日給假，可休期限至 107 年 12 月 31 日止。問：○員 105

年、1

06 年及 107 年之特別休假可休天數及已休天數為何？可休期限為多久？答：據公司

表示，105 年 12 月 31 日結清特休，以前的特休天數已全部歸零。因公司主張 93 年 9 月 3 日重聘○員，故 106 年 1 月 1 日起，○員年資 12 年又 4 個月，按法可享有 18.2 天特別給假【其中 106 年 1 月 1 日至 9 月 2 日共 12 天（ $18 * (245/365) = 12$ ）（年資 12 年應給假）；106 年 9 月 3 日至 12 月 31 日預給假共 6.2 天（ $19 * 120/365 = 6.2$ ）（年資 13 年預給假 13 年）】。公司給予 19 天特休，可休至 106 年 12 月 31 日。107 年 1 月 1 日起，○員年資又 4 個月，按法可享有 12 天特休【其中 107 年 1 月 1 日至 9 月 2 日共 12.8 天（ $19 * 245/365 = 12.8$ ）】，因○員 107 年 5 月離職，沒有年資 14 年之預給假。公司給予 20 天特別假（實際只能給 12 天，0.8 天 106 年已先給）。問：○員 105 年、106 年及 107 年已之特別休假各幾天？上開年度剩餘之特別休假各幾天？答：106 年公司提供之排休出勤表，○員已休 16 天。可休期限至 106 年 12 月 31 日止。107 年公司提供之排休出勤表，○員已休 10 天。可休期限至 107 年 12 月 31 日止。.....。」並經○君簽名確在案。

3. 查○君於 78 年 9 月 18 日到職，於 107 年 5 月 31 日自請退休，於 106 年 12 月 31 日年資滿 28 年，自 107 年 1 月 1 日至 107 年 5 月 31 日依規定享有 30 天特別休假天數，依○君 107 年之排休出勤表，○君已於 107 年 2 月 14 日、4 月 6 日、5 月 7 日至 11 日、5 月 14 日至 15 日、5 月 25 日，共計已請休特別休假 10 日，○君於退休前 6 個月平均工資為 5 萬 6,757 元，訴願人未依規定於○君退休離職時給付○君應休而未休之特別休假 20 日工資 3 萬 7,840 元（ $56,757 / 30 \times 20$ ），有○君 107 年 5 月 24 日退休簽呈、同仁請假卡、薪資表

等

資料可稽。訴願人依勞動基準法施行細則第9條規定，應於109年5月31日勞動契約

終止時，結清工資給付勞工，惟其迄原處分機關109年1月15日實施勞動檢查時，仍未給付○君應休而未休特別休假日數之工資。是訴願人有違反勞動基準法第38條第4項規定之事實，洵堪認定。

4. 至訴願人主張○君到職日為78年9月18日，於91年12月10日離職，於93年9月3日重

新聘用，年資重新起算，至107年5月31日逾齡退休生效，其年資應為14年云云，

惟

○君於109年4月22日提具訴願人91年至94年度年休假公告、○君91年7月1日至94年

6月30日之同仁請假卡、薪資表及○君92年8月11日申請於9月12日至19日年休假6日

之簽呈（經其主管、總經理、董事長簽名於批示裁決欄）等相關證明文件，證明○君於91年12月11日至93年9月2日仍在訴願人任職工作，○君78年9月18日任職起，

至107年5月31日退休前皆為訴願人聘僱之勞工之事實，洵堪認定。訴願人僅以勞工保險加、退保資料主張○君於91年12月10日離職，於93年9月3日重新聘用一事

，既

與上開事證不符，自難採據；縱如訴願人主張○君年資有14年，其依法應有19日特別休假，○君107年僅請特別休假10日，尚餘9天未休，訴願人亦未給付應休而未休之特別休假9日之工資。是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。

（二）關於違反勞動基準法第55條第1項規定部分：

1. 按勞工退休金之給與標準，按其工作年資，每滿1年給與2個基數；但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限；退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資；未依規定之標準給付者，處30萬元以上150萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱及負責人姓名；揆諸勞動基準法第55條、第78條第1項及行為時第80條之1第1項規定自明。

2. 依前開會談紀錄略以：「……問：勞工○○○（下稱○員）……於貴公司任職期間為何？終止勞動契約之理由為何？○員自行主張係於民國78年9月18日到職，107年5月30日……自請退休終止勞動契約。年資共計28年8個月。請問貴公司

針

對年資是否同意？答：據公司表示.....人事資料表記載，79.09.01 正式任用，原到職日為 78.09.18，於 91.12.10 離退，退勞健保，該員自行辦理退休（請領老年給付）。93.09.03 以財務顧問聘任，投保勞保職災保險，年資起算。107.05.31 逾齡退休生效。故○員前段年資共計 12 年又 4 個月，後段年資共計 13 年又 9 個月.....

問：○員於 107 年 05 月 31 日逾齡退休，是否已經貴公司同意？107 年 5 月 24 日○

員上

簽申請退休，簽呈說明為：『一、自民國 78 年 9 月 18 日到公司任職至今已 28 年 8 個

月

，因屆滿 65 歲，依公司規定，擬定於民國 107 年 5 月 31 日申請退休。二、奉核准後

，

文移夥伴部人事，依公司規定流程，辦理退休事宜。』簽呈於 107 年 5 月 31 日經董事長.....批核『可』。此文件為○員提供之簽呈，請問貴公司是否核批過此份簽呈

？答：公司僅針對○員達退休年齡做批核。另關於○員自述年資部分，公司不做核示，○員自己寫的，承辦人員無法要求更正年資，只好直接送陳並經長官批核。問：

：○員.....91 年 12 月 11 日至 93 年 9 月 2 日期間是否仍領取貴公司工資？答：

.....

91 年 12 月 11 日至 93 年 9 月 2 日期間是否有持續工作，是否有領取工資，公司表示

年代

久遠，完全不清楚。問：○員 91 年 12 月 10 日申請離退，請問是否已向貴司辦理退休或離職程序？93 年 9 月 2 日貴公司.....重新聘用○員，是否簽訂有任何合約書？答：91 年 12 月 10 日申請離退是自行為之，期間完全沒有任何紀錄可循。故也無法提供當時退休或離職程序證明書。93 年 9 月 3 日公司表示重新聘用這件事因年代久遠，無任何合約書。公司僅有人事資料表.....。問：貴公司是否已給付○員退休金？答：

：公司已於 107 年 6 月 29 日給付退休金 1,578,024 元。.....問：貴公司結清○員

舊

制退休金之計算區間及計算為何？答：計算時間為 78 年 9 月 18 日至 94 年 6 月 30 日

，年

資共 15.8 年，結算基數 31，平均月薪 50,904，結算金額為 1578024 元（50,904*31=1,578,024）。以上是依『保留年資同意書』所載，公司人事只知有『1,578,024』金額，不知其中之計算過程。問：當時結清的平均薪 50,904 元，貴公司是如何計算出來的？答：不清楚，員工保留年資同意書係寫平均月薪『50,904』。問：○員是

何時轉新制退休金？答：民國 96 年 3 月。問：○員民國 94 年 7 月 1 日至 96 年 2 月

28 日期

間之舊制退休金，貴公司是否已另行結清或給付？答：至本次檢查日止，人事未受公司指示再給付其他金額.....。」並經○君簽名確認在案。

3. 按○君於 109 年 4 月 22 日提具 91 年 12 月 11 日至 93 年 9 月 2 日區間內，有於訴願人任職提

供勞務之證明，已如前述。查○君於 96 年 3 月轉為新制退休金，○君適用舊制退休金制度之年資為 78 年 9 月 18 日至 96 年 2 月 28 日止，工作年資為 17 年又 5 個月 10 天，共

計 32.5 個基數（ $=15 \times 2 + 2.5$ ），○君於 107 年 5 月 31 日退休，退休前 6 個月平均工資為

5 萬 6,757 元，訴願人應於 107 年 6 月 30 日前給付○君退休金 184 萬 4,603 元（ $=56,757$

$\times 32.5$ ）。按○君於上開會談紀錄表示訴願人已於 107 年 6 月 29 日給付○君退休金 157 萬 8,024 元，至檢查日 109 年 1 月 15 日止，尚短少給付 26 萬 6,579 元，訴願人違反勞

動基準法第 55 條第 1 項規定，有未足額給付○君退休金之事實，洵堪認定。縱訴願人事後於 109 年 3 月 12 日將和解金 45 萬元匯入○君指定帳戶內，仍不影響先前違規行

為之成立。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人係第 1 次違規，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元及 30 萬元罰鍰，合計處 32 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 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 10 月 15 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）