

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 111 年 3 月 2 日北市勞動字第 11160369021 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營電機、電信及電路設備安裝業，為適用勞動基準法之行業

。原處分機關於民國（下同）110 年 12 月 9 日及 111 年 2 月 16 日實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）於 109 年 3 月 12 日簽訂「夜間叫修（維修）承攬合約書」（下稱系爭合約書），其中第 3 條及第 4 條約定，見（實）習期間為 3 至 6 個月，每月薪資新臺幣（下同）3 萬 5,000 元（含全勤 2,000 元），訴願人提供勞健團保。見（實）習期滿，雙方終止見（實）習之僱佣關係，正式值班起改為承攬合約，委外叫修維修承攬計酬。每日以 3,840 元計之，第 2 條則約定工作內容為機械停車設備夜班叫修／故障排除、維修等，○君上班需進公司打卡，並配合訴願人交代其他需夜間執行勤務等工作，工作時間為 16 時至翌日 4 時（12 小時），週休 1 日，但訴願人可視情況調整。訴願人雖表示其與○君 109 年 3 月 12 日至 5 月 31 日見（實）習期間為勞雇關係，但自 109 年 6 月 1 日至 8 月 15 日屬承攬關係，惟經原處分機關審酌○君勞務給付之性質，審認訴願人與○君間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，屬勞動契約關係，應有勞動基準法相關規定之適用。並查得：

- （一）訴願人以○君於 109 年 4 月份缺交日報表為由，自○君該月薪資中扣除 500 元，有工資未全額給付之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）訴願人未記載○君 109 年 8 月 2 日至 7 日及 8 月 9 日至 15 日之下班時間；訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

(三) 訴願人使○君於 109 年 8 月 9 日至 15 日連續出勤 7 日，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，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 111 年 1 月 3 日北市勞動字第 1106143374 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人以 111 年 1 月 12 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 6 項及第 36 條第 1 項規定，且為乙類事業單位，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、27 及 39 等規定，以 111 年 3 月 2 日北市勞動字第 11160369021 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 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 111 年 3 月 4 日送達，訴願人不服，於 111 年 3 月 23 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 條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。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。……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。……。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」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、第 6 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止……。」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 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、第三十條第一項至第三項、第六項……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、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 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 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。」

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）
13	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 2 分之 1。	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：
27	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者……。	第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	…… 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
39	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。		

」

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）系爭合約書約定，訴願人委由○君承攬本委託機械停車設備夜班叫修、故障排除、維修等工作，並未限制其工作方式，自具專業性、獨立性、自主性，且依整體契約綜合觀察，符合民法第 490 條、第 491 條承攬性質。
- （二）系爭合約書無不得拒絕訴願人指派之工作約定，訴願人對其勞務表現亦無考核約定，亦無禁止○君使用代理人或以自己名義提供勞務等約定，從而，訴願人與○君間不具人格從屬性。
- （三）○君除可向訴願人索取報酬外，系爭合約書並未禁止其從第三人私下獲取報酬；且相關遲到、缺勤等罰則，屬○君自行承擔業務風險之行為；至於勞務所需之設備、機械、材料或工具等，除訴願人協助提供○君使用外，系爭合約亦無禁止○君自行備置、管理或維護，勞務提供者本質上係為自己之營業目的提供勞務，故訴願人與○君間亦不具經濟從屬性。
- （四）系爭合約書未要求機械停車設備維修之完成須配合訴願人所分配之同僚分工，當不具組織上從屬性。故系爭合約書不具勞動契約認定之人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性等要素，係屬承攬法律關係具正當性，從契約文字足已表示當事人真意，原處分機關捨契約文字曲解為勞動契約關係，自有未當，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關 110 年 12 月 9 日及 111 年 2 月 16 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人與○君簽立之系爭合約書、○君 109 年 4 月薪資明細及○君 109 年 8 月攷勤表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其委由○君承攬本委託機械停車設備夜班叫修、故障排除、維修等工作，並未限制其工作方式，自具專業性、獨立性、自主性，勞務給付方法自無受指揮監督或管束，依整體契約綜合觀察，符合承攬性質，不具勞動契約認定之人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性等要素，係屬承攬法律關係云云。查本件：

- （一）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、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；所稱工資係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；所稱勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；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。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：（1）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。（2）親自履行，不得使用代理人。（3）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。（4）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。

- （二）依卷附原處分機關分別於 110 年 12 月 9 日及 111 年 2 月 16 日訪談訴願人之經理○○○（下稱○君）之勞動條件會談紀錄影本（下稱 110 年 12 月 9 日會談紀錄、111 年 2 月 16 日會談紀錄）略以：「……問：請問貴事業單位與○○○約定出勤工時為何？是否置備出勤紀錄？是否需打卡？與其他員工是否相同或類似？休息日及例假日是否固定休息？是否有特休？與其他員工是否相同？答：○員實習期間約定工時 8:30-18:00，在公司打卡，與其他同仁皆同；承攬期間約定工時 16:00-04:00，在待命地點打卡（下班不需打卡），每日需交前一日叫修單，只有○員如此，○員實習期間週休 2 日，與其他同仁皆同；承攬期間固定休週六，只有○員如此。問：請問貴事業單位與○○○約定未出勤時，是否比照其他員工請假？是否並影響全勤及考績獎金等紀錄？在職期間是否受有獎懲處分？答：○員若於排班日請假，應事先通知其他同仁，以利公司派遣其他同仁代班，不可由○員自行找人代班。工作時需著公司制服。問：請問貴事業單位與○○○約定工作內容為何〔職稱等〕？是否提供執行工作所需工具（如安全裝備）？……答：○員於實習期間擔任工程師，執行只有叫修與維修停車設備工作，由公司提供執行工作所需工具及維修所需材料，於承攬期間係在夜班時間執行相同任務，依約自行準

備工作（可用實習時公司配發那套），維修材料由公司提供。契約都是同 1 份。問：請問貴事業單位與○○○約定工作報酬為何？與其他類似員工是否相同或類似？答：○員實習期間月薪 3 萬 5 仟元（含全勤 2 仟元），與公司其他員工相同。承攬期間每日以 3,840 元計薪，以每週 6 日在待命地點出勤日數計算，若當日待命無叫修任務亦有給付，只有○員如此……。」「……問：請問貴事業單位機械停車設備維護工作之派工及驗收等作業流程為何？（如到達現場透過何種方式回報現場情況？排除故障測試流程為何？後續如何驗收？驗收人員為何？驗收不合格如何處理？等）答：公司使用外包之 24 小時叫修專線電話客服，供客戶即時提出維修需求。前述外包之 24 小時叫修專線電話客服人員接到客戶維修需求後，會將內容公布在 LINE 群組（群組成員包括前述 24 小時叫修專線電話客服人員……○○維修工程師及其內勤人員）。公司各該時段排班工程師會負責查看 LINE 群組內電話客服公布客戶提出之維修需求，並於群組以訊息回應接受派案，如工程師未即時於群組回應受派，會由內勤人員電話提醒當班工程師受派。工程師受派後即自行前往執行維修作業，不須回報現場狀況，排除故障測試流程為到現場後先拍照狀況如發現需要公司支援，會於平台提出。若工程師未到場維修，公司會調度其他工程師。……驗收不合格處理流程為發生客訴或仍有相同客戶維修需求時，再由後來當班工程師繼續維修……問：請問勞工○○○見（實）習期間主管為何？如於排班日無法出勤時公司如何調度人力？答：○員見（實）習期間主管為○○○，如排班當天無法出勤可告知○員代理當天工作，或由公司當天人力調度其他工程師。問：請問○員承攬期間工作內容及作業流程為何？是否與見（實）習期間從事工作時相同？如有不同請說明。答：……工作內容為夜間叫修與維修停車設備，作業流程為自行執行檢查及維修工作，流程與實習期間相同。問：請問○員承攬期間主管為何？如於排班日無法出勤時公司如何調度人力？是否與見（實）習期間從事工作時相同？如有不同請說明。答：○員承攬期間自行執行職務，無監督考核或請假之主管。於承攬期間固定排班週日至週五，尚無未按班表出勤情形。若需換班會於平台傳訊，公司會視換班期間人力調度其他工程師代他的班……。問：勞工○○○工作內容及作業流程為何？主管為何？答：○員為維修工程師，作業流程為負責查看

當平台公布客戶維修需求，於看到維修需求訊息時回覆受派，並前往檢查……若維修過程需請求支援……由工程師主管協助支援維修……如無故於當班時未到場維修……會由○○公司內勤通知○員儘速到場，若其無法配合，會臨時抽調公司其他整修及保養當班工程師代理維修……。問：○○○工作內容、作業流程及主管與○員是否相同？答：○員於承攬期間負責夜間維修，工作內容及作業流程與○員同。若於排班日臨時無法出勤，公司接獲客戶反映無人到場維修的話，會調度其他工程師代班。其工作內容、作業流程與○員同。申請支援的話與○員一樣由平台申請，工程師主管會支援……。」並經○君簽名確認在案。

- (三) 又依卷附系爭合約書（甲方為訴願人，乙方為○君）略以：「第一條、叫維修待命區域：新北市○○社區（或甲方指定地點）。第二條、……1. 上班需進公司打卡，並繳交前一日叫修單。……4. LINE 群組回報訊息。三、工作時間：乙方工作時間為 16:00~04:00，12 小時，但甲方可視情況異動調整……。第三條、……見（實）習期間為三個月至六個月，每月薪資 35,000 元整（含全勤 2 仟元），甲方提供勞健團保。見（實）習期滿，雙方終止見（實）習之僱傭關係，正式值班起改為承攬合約……。第四條、委外叫修維修承攬計酬：每日以 3,840 元計之。第五條、……2. 除需雙人以上維修問題外，乙方須補償支援人員。而是否需雙人以上協助則由甲方判別。第六條、……1. 到勤值班遲到或早退時，罰款 1000 元/1 次，並補償支援人員。2. 缺勤情節嚴重者，如未到班、無故未到勤等，甲方有權隨時終止合約，乙方應按合約未到期之月數乘以月酬，賠償甲方。3. 未依照案場合約維修時間到達，而產生計程車資及賠償等，由乙方支付，如因上場叫修處理，而耽延免罰。4. 未依規定穿甲方制服和工作安全帽時，罰款 1000 元/日。5. 未依規定繳交報表時，罰款 1000 元/日。6. 乙方遭客訴經確認時，罰款 2000 元/件。7. 乙方對甲方客戶……態度不佳、行為失當或以言語文字攻擊甲方經證實時，每一案件須賠償甲方損失 50000 元。如案件情節重大時，甲方並得解除契約，乙方應按合約未到期之月數乘以月酬，賠償甲方。……」

- (四) 是依○君於 110 年 12 月 9 日、111 年 2 月 16 日會談紀錄及系爭合約書約定內容，○君之工作內容為機械停車設備故障排除、維修服務，○

君上班應簽到打卡，由訴願人接到客戶案件後，指派○君於指定時間、地點工作，○君無法自由決定勞務給付之時間及地點，拒絕或不為訴願人指派的工作會遭受懲處或不利益待遇。○君遲到早退或未依規定穿著制服將遭訴願人罰款，應親自工作不可自行找人代班，每日繳交叫修單作為考核，足見○君係於訴願人指揮、監督下提供勞務，具有人格上從屬性。又據○君所述，○君必須使用公司或指定設備、工具提供勞務，且其實習期間月薪 3 萬 5,000 元（含全勤 2,000 元），與公司其他員工相同。合約所稱承攬期間每日以 3,840 元計薪，以每週 6 日在待命地點出勤日數計算，若當日待命無叫修任務亦有依約定金額給付報酬，足見○君非為自己之營業勞動，而係從屬於訴願人，為訴願人之營業目的而勞動，具有經濟上之從屬性。復據○君於前揭會談紀錄所述，○君如無法親自提供勞務時，將由其他工程師提供勞務，是○君與其他訴願人所屬員工係共同為訴願人之營業活動而勞動，訴願人已將○君納入其生產組織體系，具有組織上之從屬性。

五、綜上，○君就其勞務給付，與訴願人間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，且○君須親自提供勞務，是○君與訴願人間應屬勞動基準法第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係，而有勞動基準法相關規定之適用。又判斷與勞工間之契約性質時，不應僅依雙方所簽訂契約之文字、用語、職稱、職位層級或報酬給付方式等，自形式上加以認定，而應依雙方勞動關係之具體內容認定之，並不因勞工職稱、任用形式致影響勞工在勞動基準法上權利之保障。按勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約。查本件○君提供勞務具有從屬性勞動性質，已如前述，是縱其與訴願人間之契約兼有承攬性質，仍無礙勞動契約關係之認定。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

（一）按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、負責人姓名等；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。又按勞動基準法第 26 條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

（二）查本件依 110 年 12 月 9 日會談紀錄略以：「……問：○員 4/30 扣薪的

性質為何？答：○員依約需每日上傳工作日報表，若有缺則會扣薪。因為4月有缺交日報表，故扣薪500元……。」及110年12月9日會談紀錄略以：「問：○○○工作內容……？答：……若缺交日報告表依約罰款1,000元（109年4月30日實習期間缺交日報表罰款500元……）……。」並經○君簽名確認在案。復依卷附○君109年4月薪資明細影本記載，○君當月薪資扣除500元，此與○君前開陳述相符。是訴願人有未全額給付○君工資，違反勞動基準法第22條第2項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第30條第6項規定部分：

- （一）按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存5年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；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，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；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、負責人姓名等；勞動基準法第30條第5項、第6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21條定有明文。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）查本件依110年12月9日會談紀錄略以：「……問：○員打卡的規定為何？是否有○員109/6/1-109/8/5每日下班出勤紀錄？答：因公司規定僅需打上班卡，不需打下班卡，故無法提供。……。」並經○君簽名確認在案。○君於上開會談紀錄已自承未逐日記載○君上下班時間，且據卷附○君109年8月份攷勤表影本所載，僅記錄○君109年8月2日至7日及8月9日至15日出勤日期之上班時間，而未記載下班時間，訴願人亦未提供其他可資證明○君實際出勤之資料供核。是訴願人未覈實逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第30條第6項規定之事實，洵堪認定。

八、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：

- （一）按雇主原則上不得使勞工連續工作逾6日；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；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、負責人姓名等；

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 定有明文。

(二) 查○君於 110 年 12 月 9 日會談紀錄自承○君於 109 年 8 月 9 日至 15 日連續出勤工作，且依卷附○君 109 年 8 月份攷勤表影本顯示，○君於 109 年 8 月 9 日至 15 日連續出勤工作 7 日。是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，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

九、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 6 項及第 36 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 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 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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 6 月 13 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）