

訴 願 人 ○○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 11 月 23 日北市勞動字第 11160291121 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營廣告業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 9 月 1 日及 9 月 20 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定每日上班時間為 9 時至 18 時，中間休息時間為 12 時至 13 時，1 日正常工時為 8 小時，每週起訖為週一至週日，未實施變形工時，訴願人訂定之公司規則第 5 點規定，9 時至 9 時 30 分為遲到時間，凡遲到者扣新臺幣（下同）100 元，超過遲到時限視為事假扣款，並查得：

（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）分別於 111 年 6 月 2 日、6 日、7 日、8 日、9 日、10 日、13 日、15 日、16 日、21 日、23 日、27 日、28 日、29 日及 30 日，各遲到 6 分鐘、1 分鐘、6 分鐘、3 分鐘、6 分鐘、3 分鐘、3 分鐘、12 分鐘、3 分鐘、6 分鐘、9 分鐘、2 分鐘、4 分鐘、10 分鐘及 1 分鐘，共計 75 分鐘，訴願人依其遲到時間之比例得扣除○君當月份工資 229 元【（本薪 42,210 元+工作津貼 1,800 元）/30 日/8 小時/60 分鐘*75 分鐘=229.22，四捨五入以整數計為 229 元，因○君 6 月有請病假，故無全勤獎金】，惟訴願人扣除○君 111 年 6 月之工資 1,300 元，溢扣工資 1,071 元（1,300 元-229 元），其他勞工亦有相同情事，訴願人未全額給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 111 年 8 月 1 日、2 日、3 日、4 日、5 日、8 日、9 日、10 日、11 日、16 日、17 日、18 日、19 日、22 日、23 日、24 日、25 日、26 日、30 日及 31 日平日延長工時共計 47 小時（其中延長工時在 2 小時以內計 36 小時，再延長工時在 2 小時以內計 11 小時），因○君 8 月並無請假，領有全勤獎金 500 元，惟訴願人

未將屬工資性質之全勤獎金列入工資總額計算平日延長工時工資，致短少給付○君平日延長工時工資，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

(三) 訴願人未記載所僱勞工○○○(下稱○君) 111 年 6 月 2 日上、下班時間、6 月 8 日上班時間、6 月 27 日上班時間、7 月 1 日上班時間、7 月 2 日、7 月 3 日之上、下班時間、7 月 4 日、7 月 5 日之上班時間，訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

(四) 訴願人使○君於 111 年 6 月 27 日至 7 月 5 日連續出勤 9 日，未給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 111 年 11 月 1 日北市勞動字第 1116115410 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見，惟未獲回應。原處分機關審認訴願人係 5 年內第 3 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項(前 2 次為 109 年 10 月 6 日、111 年 1 月 17 日裁處書)、第 30 條第 6 項(前 2 次為 108 年 1 月 25 日、108 年 10 月 18 日裁處書)、第 36 條第 1 項(前 2 次為 108 年 5 月 6 日、109 年 10 月 6 日裁處書)及第 1 次違反同法第 24 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、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、17、27、39 及第 5 點等規定，以 111 年 11 月 23 日北市勞動字第 11160291121 號裁處書(下稱原處分)，各處訴願人 15 萬元、15 萬元、15 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 47 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 11 月 25 日送達，訴願人不服，於 111 年 12 月 13 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 24 條第 1 項規定：「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。二、再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二以上。……。」第 30 條第 5 項

及第 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 20 條之 1 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。……」第 21 條第 1 項規定：「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。」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。」

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……。」

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）77 年 7 月 15 日（77）台勞動二字第 14007 號函釋：「……說明：……三、『全勤獎金』如確係勞工因工作所獲得之報酬，雖每月領取數額不固定，仍屬勞動基準法第二條第三款所稱工資，計算延時工資應併入計算。」

87 年 9 月 14 日（87）台勞動二字第 040204 號函釋：「勞動基準法第二

條第三款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇。……。」

勞動部 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函釋：「主旨：所詢勞工遲到之時段，應否納入工作時間……說明：……勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資……。」

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。 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。 （2）第 2 次：5 萬元至 20 萬元。 （3）第 3 次：15 萬元至 30 萬元。 ……
17	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。		
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。		
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。		

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）訴願人為管理勞工出勤訂定工作規則，依照訴願人工作規則規定，遲到者扣薪 100 元，勞工○君等人事實上確有於原處分所示日期、時間遲到之情形，訴願人依上開工作規則予以扣薪，於法有據，故無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）訴願人發放之全勤獎金，係以勞工是否達到全勤為條件而發給，倘若勞工該月未達全勤，則不予發給，因此全勤獎金非屬工資或經常性給與之工資，原處分機關認全勤獎金屬工資一部，應納入平日每小時之工資額計算，顯有違誤；況訴願人已給付勞工○君等人延長工時工資，僅短少給付○君 66 元，故無違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- （三）訴願人已確實打卡並記錄出勤時間，僅因勞工○君等人未確實落實打卡規定，卻以此為由裁罰訴願人，顯有違誤，故無違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。
- （四）勞工○君自 111 年 7 月 6 日起即無故未依勞動契約前來公司上班，且○君身為公司主管薪資領有主管加給，且工時亦較為彈性，倘若遇到週末需要出差，亦僅需向公司負責人報備即可，事實上○君並無連續工作 9 日，故無違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 111 年 9 月 1 日、9 月 20 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人之勞工 111 年 6 月至 8 月出勤表、考勤表、加班費請款單及薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

- （一）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；為勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。又勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發工資，亦有前揭勞動部 104 年 11 月 17 日書函釋意旨可參。

(二) 依原處分機關 111 年 9 月 20 日訪談訴願人之受託人○君所製作之會談紀錄略以，訴願人「薪資表」所列「福利金」扣款指的是遲到扣款、缺失、工作日誌未交，老闆交辦事項未交等的扣款；訴願人所僱勞工○君 111 年 6 月份遲到扣 1,300 元，訴願人扣勞工工作缺失會讓勞工於薪資明細下方簽名，並經○君簽名確認在案。

(三) 復依卷附訴願人之勞工 111 年 6 月出勤表影本所示，○君分別於 111 年 6 月 2 日、6 日、7 日、8 日、9 日、10 日、13 日、15 日、16 日、21 日、23 日、27 日、28 日、29 日及 30 日，各遲到 6 分鐘、1 分鐘、6 分鐘、3 分鐘、6 分鐘、3 分鐘、3 分鐘、12 分鐘、3 分鐘、6 分鐘、9 分鐘、2 分鐘、4 分鐘、10 分鐘及 1 分鐘，共計遲到 75 分鐘，訴願人依其遲到時間比例僅得扣發當月份工資金額為 229 元【(本薪 42,210 元+工作津貼 1,800 元)/30 日/8 小時/60 分鐘*75 分鐘=229.22，四捨五入以整數計為 229 元，當月○君有請假，未領有全勤獎金】，惟訴願人自○君當月份工資中扣除 1,300 元，溢扣工資 1,071 元(1,300 元-229 元)，亦有○君之 111 年 6 月薪資明細表影本附卷可稽，訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。

(四) 又訴願人主張其係依公司之工作規則予以扣薪乙節；惟依前揭勞動部 104 年 11 月 17 日書函釋意旨已明確表示勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就其遲到時間之比例扣發工資或以請假方式處理；縱訴願人訂有工作規則，可於勞動契約中針對勞動條件另有約定，惟仍不得低於勞動基準法最低標準，倘低於標準者，因違反法律強制規定，應為無效，自不許雇主另行訂定工作規則扣發高於該標準之金額。是訴願主張其係依公司之工作規則予以扣薪，惟該工作規則所扣發工資超過其未提供勞務之時間所應扣發之工資，已低於勞動基準法所定之最低標準，該工作規則尚難謂合法，亦與上開勞動部書函釋意旨不合，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

(一) 按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；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；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；平日延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 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、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；為勞動基準法第 2 條第 3 款、第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 所明定；復按全勤獎金如確係勞工因工作所獲得之報酬，雖每月領取數額不固定，仍屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱工資，計算延時工資應併入計算；全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇；亦有前揭前勞委會 77 年 7 月 15 日、87 年 9 月 14 日等函釋意旨可資參照。

- (二) 查○君於前揭會談紀錄及訴願書自承訴願人僅以勞工之本薪及工作津貼作為平日延長工時工資之計算基礎，而未將全勤獎金一併列入計算；復依勞工○君 111 年 8 月加班費請款單影本所載，其於 111 年 8 月 1 日、2 日、3 日、4 日、5 日、8 日、9 日、10 日、11 日、16 日、17 日、18 日、19 日、22 日、23 日、24 日、25 日、26 日、30 日及 31 日分別延長工時 2 小時、2 小時、4 小時、1 小時、4 小時、1 小時、2 小時、3 小時、2 小時、1 小時、1 小時、3 小時、2 小時、2 小時、4 小時、3 小時、2 小時、3 小時、2 小時、3 小時。延長工時在 2 小時以內計 36 小時，再延長工時在 2 小時以內計 11 小時，共計 47 小時。是訴願人應給付○君 111 年 8 月平日延長工時工資 1 萬 4,787 元【(本薪 51,200 元+工作津貼 1,800+全勤獎金 500 元) / 30 / 8 * (36 * 4 / 3 + 11 * 5 / 3) = 14786.81，四捨五入以整數計為 14,787 元，當月○君領有全勤獎金 500 元】，惟僅給付 1 萬 4,721 元，此亦有○君 111 年 8 月份薪資明細表影本附卷可稽，尚短少給付 66 元 (14,787-14,721=66)，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，堪予認定。訴願人雖主張全勤獎金非屬經常性給與，而僅以勞工之本薪及工作津貼作為計算平日延長工時工資之基礎，未將全勤獎金一併列入計算，查訴願人給付其勞工全勤獎金係以勞工出勤狀況而發給，依上開前勞委會 77 年 7 月 15 日、87 年 9 月 14 日等函釋意旨，具有因工作而獲得之報酬性質，屬

於工資範疇，是訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法第 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 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。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。次按在事業場所外工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工之正常工作時間，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；亦為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。

(二) 查○君於前揭會談紀錄自承訴願人未逐日記載勞工居家辦公或參加活動上下班時間，且據卷附○君 111 年 6 月及 7 月之出勤表影本所載，訴願人未記載○君 111 年 6 月 2 日上、下班時間、6 月 8 日上班時間、6 月 27 日上班時間、7 月 1 日上班時間、7 月 2 日、7 月 3 日之上、下班時間、7 月 4 日、7 月 5 日之上班時間，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，並無違誤。雖訴願人主張因勞工○君等人未確實落實打卡規定等語；惟勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項已明定置備勞工出勤紀錄為雇主之義務，且雇主對於在事業場所外從事工作之勞工，仍應逐日記載其工作時間；工作時間之記錄方式，亦非僅以簽到簿或出勤卡為限，而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。是訴願人自難以勞工○君等人未落實打卡規定為由，主張免除其逐日記載○君出勤情形至分鐘為止之法定義務。訴願主張，亦不足採。

七、原處分關於違反勞動基準法第 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○君於前揭會談紀錄自承訴願人未實施變形工時，週一至週五為工作日，週六為休息日、週日為例假日，訴願人使○君於 111 年 6 月 27 日至 7 月 3 日均有出勤，其中 7 月 2 日（星期六）、7 月 3 日（星期日）因支援頒獎典禮所以有出勤，復依卷附○君 111 年 6 月、7 月之考勤表影本顯示，○君於 111 年 6 月 27 日、28 日、29 日、30 日、7 月 1 日、4 日、5 日均有打卡出勤工作之紀錄，訴願人使○君於 111 年 6 月 27 日至 7 月 5 日有連續出勤超過 9 日之情事。是訴願人未給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。至訴願人主張○君自 111 年 7 月 6 日起即無故未依勞動契約至公司上班等語，與原處分機關認定訴願人使○君 111 年 6 月 27 日至 7 月 5 日連續工作 9 日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定無關；訴願主張，委難採據。

八、綜上，原處分機關就訴願人第 3 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 6 項、第 36 條第 1 項及第 1 次違反同法第 24 條第 1 項規定，各處訴願人 15 萬元、15 萬元、15 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 47 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，揆諸前揭規定及函釋意旨，並無不合，原處分應予維持。

九、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	連	堂	凱
委員	張	慕	貞
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

委員 李 建 良

中華民國 112 年 3 月 2 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）