

訴 願 人 財團法人○○大飯店

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 105 年 3 月 30 日北市勞動字第 10530319400 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人為觀光旅館業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 1 月 20 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人使其所僱勞工○○○（下稱○君）105 年 1 月 8 日至 14 日間工作日為 6 天，總工作時間為 48 小時（每日 8 小時 X 6 天=48 小時），超過法定每週正

常工作時間 40 小時上限，違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定；（二）勞工○○○（下稱○君）104 年 12 月 31 日出勤時間為 14 時 53 分至 23 時 40 分、○○○（下稱○君）為 15 時 14 分至次日

（105 年 1 月 1 日）1 時 35 分、○○○為 11 時 00 分至 23 時 24 分、○○○（下稱○君）為 11 時 45 分

至 23 時 27 分、○○○為 11 時 35 分至 23 時 20 分，未符法定程序經工會同意下使勞工延長工作時

間，違反同法第 32 條第 1 項規定；（三）105 年 1 月 16 日計有 36 名勞工請特別休假，惟當日為

總統副總統選舉投票日之法定假日，訴願人片面使未出勤勞工以特別休假扣抵，致勞工特別休假日數短少，違反同法第 38 條規定；（四）訴願人工會同意在具備各項安全措施下，女性勞工僅得工作至夜間 23 時整，惟查 104 年 12 月 31 日每日出勤明細，女性勞工○君下班時間為

23 時 40 分、○○○（下稱○君）為 23 時 16 分、○○○（下稱○君）為 23 時 49 分，均已逾前開

工會同意時間，違反同法第 49 條第 1 項規定；原處分機關乃以 105 年 2 月 1 日北市勞動檢字第 10

530278200 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請即日改善。嗣原處分機關以 105 年 2 月 4

日北市勞動字第 10530319410 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 105 年 2 月 22 日書面向原處分機關陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違法事證明確，且訴願人前因違反勞動基準法第 30 條第 1 項等規定，經本府以 102 年 10 月 2 日府勞動字第 10236159200 號函處新臺幣（下）22 萬元罰鍰，本次係第 2 次違反第 30 條第 1 項規定，爰依同法第 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第 3 點規定，以 105 年 3 月 30 日北市勞動字第 10530319400 號裁處書，就上開各違規事項各處訴願人 5 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 11 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 4 月 6 日送達，訴願人不服，於 105 年 5 月 5 日經由原處分機關向本府提起訴願，105 年 6 月 16 日補正訴願程式及補充訴願理由，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 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 32 條第 1 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」第 37 條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」第 38 條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」第 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」第 71 條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」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三十萬元以下罰鍰：一、違反.....第三十條第一項.... ..第三十二條、第三十四條至第四十一條.....第四十九條第一項.....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 23 條第 3 項規定：「本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：……九、其他經中央主管機關指定者。」

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）81 年 4 月 6 日台

81 勞

動 2 字第 09906 號函釋：「……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。」

97 年 2 月 25 日勞動 2 字第 0970130105 號令釋：「核釋『總統副總統選舉罷免投票日』為

依

勞動基準法施行細則第二十三條規定指定應放假之日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，放假一日；原毋須出勤者，不另給假給薪。所稱放假一日，係指自午前零時至午後十二時連續二十四小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。」

102 年 9 月 24 日勞動 2 字第 1020131923 號函釋：「……說明：……二、查行政罰法

第

24 條第 1 項規定：『一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。』及第 25 條規定：『數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。』分別為一行為不二罰原則與數行為分別處罰原則，爰雇主違反勞動基準法之工資、工作時間、休息或休假等規定，是否為一行為，應考量勞動基準法保障個別勞工權益之立法目的，就個案具體事實判斷，於符合比例原則下裁處。三、再查勞動基準法有關違反工時之義務規定，如定有期間者，徵諸其立法原意，對於雇主違法之行為，依其法定作為義務之期間屆滿時，即屬違反一個行政法上義務之行為；所述之事業單位連續 2 個月均違反勞動基準法第 32 條第 2 項有關一個月延長工時上限之規定，因其違反法定作為義務之期間不同，分屬不同行為，可依說明二就個案之具體事實判斷後分別裁處。」

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：「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	18	24	34	41
違規事件	雇主使勞工每日正常工作時間超過 8 小時	雇主未經工會同意；無工會者未經工會者未經	對繼續工作满一定期間之勞工，雇主未給	雇主未經工會同意，若無工會者未經勞資會議同

	，每週正常工	勞資會議同	予法定特別休	意，或雖經同意
	作時數超過 40	意，使勞工	假天數者。	但未提供必要之
	小時者。	延長工作時		安全衛生設施，
		間者。		且未於無大眾運
				輸工具可資運用
				時，提供交通工
				具或安排女工宿
				舍，而使女工於
				午後 10 時至翌晨
				6 時之時間內工
				作者。
法條依據	第 30 條第 1 項	第 32 條第 1	第 38 條、第 79	第 49 條第 1 項、
	(勞動基準法)	、第 79 條第 1	項、第 79 條	條第 1 項第 1 款
		第 79 條第 1 項第	1 款及第	第 1 項第 1 款
		及第 80 條之 1	80 條之 1	第 1 項。
		80 條之 1 第 1 項	及 80 條之 1	第 1 項。
		。	第 1 項。	
法定罰鍰額度 (	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主之			
新臺幣：元) 或	名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次			
其他處罰	處罰。			
統一裁罰基準	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			
(新臺幣：元)	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：2 萬元至 15 萬元。			
	2. 第 2 次：5 萬元至 20 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、本件訴願及補充理由略以：

（一）訴願人未違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定，因吳君排定 105 年 1 月份每週六即 2 日、

9 日、16 日、23 日及 30 日等 5 日為其例假日，訴願人提供給勞檢員有關○君 1 月份之每

日出勤明細表中，因疏失誤將前揭例假日輸入為休息日。○君於 1 月 8 日至 14 日間之正確工作日為 8 日、10 日、11 日、12 日及 13 日等 5 日，總工時 40 小時，可參照訴願人於陳

述意見時提供 3 份資料佐證（105 年 1 月 20 日提供勞檢員錯誤的資料、○君 105 年 1 月份

原始班表及其 105 年 1 月份正確的每日出勤明細表）。

（二）訴願人未違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，因訴願人工會僅空言否認其同意延長工時而為原處分機關誤信，惟訴願人前與工會因請求給付加班費事件涉訟，經臺灣高等法院 104 年度勞上字第 64 號判決認定 81 年 8 月 13 日有效期間屆滿而未訂新團體協約之

原團體協約，就有關勞動條件部分繼續為雙方勞動條件內容，雙方雖於 86 年 12 月 31 日就有關加班費發放辦法另為協議，不再適用原團體協約第 93 條第 5 項約定，惟該院並未認定原團體協約就有關勞動條件部分全部無效，可知團體協約第 91 條現有之同意加班明文約定，或工作規則第 22 條、第 23 條規定均可證明訴願人延長工時係經工會同意。原處分機關主張「縱依訴願人所訴延長工時有經工會同意，但仍已逾工會同意的內容……。」擅自增加法律所原無之條件限制；況就訴願人所僱勞工○君、○君及○

君於 104 年 12 月 31 日分別在 23 時 40 分、23 時 16 分及 23 時 49 分下班，是否違反工會所同

意的延長工作時間，原處分機關既已認為訴願人違反勞動基準法第 49 條第 1 項之規定，依一行為不二罰原則即不應再就同一行為處罰。

(三) 訴願人未違反勞動基準法第 38 條規定，因訴願人業以通告方式告知已於 104 年 12 月 28 日排定於 105 年 1 月 16 日總統副總統選舉投票日出勤者，應依原定班表出勤，僅得晚到或提前下班投票，且出勤時間以加班方式給薪。原處分機關逕自認定訴願人強制規定員工於 1 月 16 日不出勤者視為休年假，容有誤解。而前勞委會 97 年 2 月 25 日勞動 2 字第

0970130105 號令釋僅規定總統副總統選舉投票日原毋須出勤者，不另給假給薪，並無規定原毋須出勤者不包括特別休假。

(四) 訴願人未違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定，原處分機關認為 104 年 12 月 31 日○君下班

時間為 23 時 40 分、○君為 23 時 16 分、○君為 23 時 49 分，均已逾工會同意時間（23 時）

。實則該 3 人真實下班時間均為 23 時，但因○○幅員大，從工作單位到打卡室有段路程，且某些同仁習慣梳洗完畢再打卡，又當時為跨年當晚，稍晚打卡也是人之常情所致。附上○、○2 人之陳情切結書各 1 份佐證。

三、原處分機關實施勞動檢查，發現訴願人使其所僱勞工每週正常工作時數超過 40 小時、未經工會同意使勞工延長工作時間、強制員工以特別休假扣抵假日致員工特休天數減少、未經工會同意使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作等情，有原處分機關 105 年 1 月

20 日勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人 105 年 2 月 22 日陳

述意見書、訴願人所僱勞工 104 年 12 月 31 日、105 年 1 月 1 日至 105 年 1 月 20 日出勤明細、1

104 年 12 月 31 日延長工時加班申請單、105 年 1 月 16 日請假明細表、訴願人團體協約等影本

附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張其提供給勞檢員之○君 1 月份每日出勤明細表疏失誤將例假日輸入為休息日，○君於 1 月 8 日至 14 日間之總工時確僅 40 小時；其工會僅空言否認同意延長工時，惟

團體協約或工作規則規定均可證明其延長工時係經工會同意，原處分機關主張其延長工

時已逾工會同意內容，係增加法律所原無之條件限制，況就其所僱勞工○君、○君及○君於 104 年 12 月 31 日在 23 時後下班，已被原處分機關認定違反勞動基準法第 49 條第 1

項

之規定，依一行為不二罰原則即不應再罰；其業經通告已排定於 105 年 1 月 16 日總統副總統選舉投票日出勤者，應依原定班表出勤，僅得晚到或提前下班投票，且出勤時間以加班方式給薪，原處分機關逕自認定其強制規定員工於 1 月 16 日不出勤者視為休年假，容有誤解，而前勞委會令釋僅規定總統副總統選舉投票日原毋須出勤者，不另給假給薪，並無規定原毋須出勤者不包括特別休假；原處分機關認為 104 年 12 月 31 日○君、○君及○君下班時間均已逾工會同意之 23 時，實則該 3 人均為 23 時下班，但因前往打卡室需時及跨年當晚員工稍晚打卡也是人之常情所致；故其未違反勞動基準法第 30 條第 1 項、第 32 條第 1 項、第 38 條及第 49 條第 1 項等規定云云。按勞工正常工作時間，每日不得超過

8

小時，每週不得超過 40 小時；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，方得將工作時間延長之；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應給予特別休假；雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且提供必要之安全衛生設施或於無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，方得為之；勞動基準法第 30 條第 1 項、第 32 條第 1 項、第 38 條及

第

49 條第 1 項分別定有明文。事業單位如為適用勞動基準法之行業，即有遵守上開規定之義務，若有違反，各處 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。查本件：

（一）有關訴願人違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定部分，原處分機關於 105 年 1 月 20 日訪談

其經理○○○之談話紀錄略以：「……問：請問勞工○○○105 年 1 月出勤為何？答：○員除了 1 月 1 日、2 日、7 日、9 日、15 日、16 日休假，其他日子皆正常出勤，1

日

正常工時 8 小時……。」查○君 105 年 1 月 8 日至 1 月 14 日每日出勤明細，出勤時

間皆

依班表所列時間上下班，1 月 14 日並無顯示為休息日，且會談紀錄明白表示其他日期皆正常出勤，也無提及 1 月 14 日為○員之休假日出勤，訴願人空言主張○員排定 1 月份每週六共 5 日均為其例假日，因人為疏失誤將例假日與休息日倒置，然並未提出具

勤

第

體之事證供查核，尚難對其為有利之認定。是○員於 105 年 1 月 8 日至 1 月 14 日中，出

6 日，訴願人使勞工於 1 週正常工時達 48 小時，顯逾 40 小時，違反勞動基準法第 30 條

1 項規定之事實已明，此部分原處分自屬有據。

（二）有關訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分，原處分機關於 105 年 1 月 20 日訪談

其經理○○○之談話紀錄略以：「……問：請問勞工○○○、○○○、○○○ 104 年 12 月 31 日出勤狀況為何？答：○○○（女）該日上班時間自 14：53 至 23：40；

○○

○（男）該日上班時間自 15：14 至翌日 1：35；○○○（女）該日上班時間自 16：23 至翌日 1：28，但○員實為 23：16 下班，後續又刷卡。……問：請問貴公司是否經工會或勞資會議同意勞工延長工作時間及女性夜間工作？答：勞工延長工時，於 102 年 9 月 3 日有發通知告知同仁加班相關事宜；本公司於 87 年 11 月 23 日已經工會同意女

性

勞工可於 23 時前工作。團體協約已明定勞工延長工時規定……。」惟依勞動基準法第 32 條第 1 項規定意旨，關於延長工時應得工會或勞資會議具體同意，訴願人雖主張團體協約已同意延長工時，但業經工會表示其有效性已有疑問，現在訴訟中；再依卷附團體協約第 91 條第 3 款規定：「前款供工作時間之延長，男性員工每日以不超過 3 小時，女性員工每日以不超過 2 小時為原則，但一個月內延長工作總時數，男性不得超過 46 小時，女性不得超過 32 小時。」工會就同意勞工延長工時另有約定但書，查勞工○○○、○君、○○○ 104 年 12 月 31 日延長工時加班申請單，申請加班時間起迄時間為 20 時至 23 時，均已逾團體協約所訂女性員工延長工時每日不得超過 2 小時原則，訴願人有延長勞工工作時間未符法定要件之情事，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，此部分原處分亦屬有據。至訴願人就此部分另主張○君、○君及○君於 104 年 12 月 31 日分別在 23 時 40 分、23 時 16 分及 23 時 49 分下班，既經原處分機關認為訴願人違反

勞動

基準法第 49 條第 1 項之規定，依一行為不二罰原則即不應再就同一行為處罰一節，參照前揭前勞委會 102 年 9 月 24 日勞動 2 字第 1020131923 號函釋意旨，雇主違反勞動基

準

法之工資、工作時間、休息或休假等規定，是否為一行為，應考量勞動基準法保障個別勞工權益之立法目的，就個案具體事實判斷。按勞動基準法第 32 條第 1 項規定係為保障全體勞工身心健康，就勞工工作時間所為限制，而本法第 49 條第 1 項規定係為保

障女性勞工人身安全，就女性勞工下班時間所為限制，兩者立法目的迥異，自難認原處分有何違反一事不兩罰原則。

（三）有關訴願人違反勞動基準法第 38 條規定部分，按中央選舉委員會於 104 年 3 月 17 日通過

第 14 任總統、副總統與第 9 屆立法委員選舉定於 105 年 1 月 16 日舉行，並於 104 年 9 月 16

日公告在案，原處分機關於 105 年 1 月 20 日訪談訴願人經理○○○之談話紀錄略以：「.....問：請問勞工○○○、○○○、○○○105 年 1 月 16 日出勤狀況為何？答：上述三位員工該日沒有出勤，皆請年假（特別休假），故扣特別休假 1 天。.....問：請問 105 年 1 月 16 日貴公司有誰請特別休假？答：該日請特休人員為○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等共 36 位.....。」復參酌卷附訴願人所僱員工 105 年 1 月 16 日請假單明細表 1 份，顯見訴願人使勞工未出勤扣特別休假 1 天。

訴

願人雖主張 104 年 12 月間已排定勞工特別休假，而遲至 105 年 1 月 13 日方以通告方式

說

明，投票當日已排定為休假日，雇主不另給假或給薪，則訴願人未提醒員工該日為指定應放假之選舉日。而按常理言，勞工若知投票日當日應放假 1 日，豈會於投票日再另行申請特別休假 1 日，訴願人所為顯與一般未諳法令雇主要求勞工選舉投票日出勤，未出勤者以特別休假扣抵之情事無異，致勞工特別休假日數短少，損及勞工特別休假之權利，業已違反勞動基準法第 38 條規定。

（四）有關訴願人違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定部分，原處分機關於 105 年 1 月 20 日訪談

其經理○○○之談話紀錄略以：「.....問：請問勞工○○○、○○○、○○○ 104 年 12 月 31 日出勤狀況為何？答：○○○（女）該日上班時間自 14：53 至 23：40；

○○○

○（男）該日上班時間自 15：14 至翌日 1：35；○○○（女）該日上班時間自 16：23 至翌日 1：28，但○員實為 23：16 下班，後續又刷卡。.....問：請問貴公司是否經工會或勞資會議同意勞工延長工作時間及女性夜間工作？答：勞工延長工時，於 102 年 9 月 3 日有發通知告知同仁加班相關事宜；本公司於 87 年 11 月 23 日已經工會同意女

性

勞工可於 23 時前工作。團體協約已明定勞工延長工時規定。」惟訴願人之工會對於女性夜間工作，提出安全條件：「1. 工作時間不得超過夜間 23 時整。2. 應提供免費交通工具護送員工返抵住處並由駕駛人目送員工進入屋內。 3. 應備有宿舍以供住宿。4.

前述 3 項條件之中，任何一項未獲完全遵行時，員工得拒絕工作至夜間 23 時整。」查訴願人所僱女性勞工○君 104 年 12 月 31 日下班時間為 23 時 40 分，○君為 23 時 16 分，○

君為 23 時 49 分，均已逾工會同意時間 23 時，有其等該日出勤明細為憑，另原處分機關於勞動檢查時訪談訴願人僱用之勞工表示，當日餐宴結束後尚需整理現場，才會晚下班；出納○君也配合結帳等工作，工作完後才下班。勞工於工作場所若有提供勞務之事實，仍算工作時間，訴願人使所僱女性勞工逾工會同意時間下班，違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定，於實施勞動檢查時已臻明確，此部分原處分，亦屬有據。

（五）據上，本件違規事證明確，訴願主張各節，不足採據。

五、惟查訴願人前因違反勞動基準法第 24 條、第 30 條第 1 項、第 36 條及第 49 條第 1 項等規定

，經本府以 102 年 10 月 2 日府勞動字第 10236159200 號函，就訴願人違反同法第 24 條部分

處 16 萬元罰鍰，其餘違規行為部分各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 22 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。則本次訴願人係第 2 次違反同法第 30 條第 1 項及第 49 條第 1 項

規定，依前揭裁罰基準規定，訴願人違反同法第 30 條第 1 項及第 49 條第 1 項規定部分各應

處 5 萬元至 20 萬元罰鍰，其餘違規行為部分因均係第 1 次違反，各處 2 萬元罰鍰，合計至

少應處 14 萬元罰鍰；惟原處分不察，僅認訴願人違反同法第 30 條第 1 項部分係第 2 次違反

，而處 5 萬元罰鍰，其餘違規行為部分均認定係第 1 次違反，各處 2 萬元罰鍰，合計處 11 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，雖與前揭裁罰基準規定不合，惟基於不利益變更禁止原則，原處分應予維持。

六、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 楊 芳 玲（請假）

委員 張 慕 貞（代理）

委員 劉 宗 德

委員 戴 東 麗

委員 范 文 清

委員 王 韻 茹

委員 傅 玲 靜

中華民國 105 年 8 月 25 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲請假

副局長 林淑華代行

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：臺北市士林區文林路 725 號）