

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101 年勞裁字第 59 號

【裁決要旨】

按「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」，團體協約法第 6 條第 1 項定有明文。又勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，拒絕提供進行協商所必要之資料，為無正當理由，團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款亦有明文。

雇主之財務資料，雖原則上得不主動公開或提供，然雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力作為無法接受勞方訴求之理由，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，以利雙方誠實地進行團體協商。是本會判斷核心在於雇主是否已盡其誠信協商義務，非僅就工會請求資料本身屬性或該資料與團體協約條文是否密切相關而定，蓋因團體協約協商係一動態過程，兩造隨時有可能更動其主張，自不應據此逕認他造請求之資料非屬必要。

【裁決本文】

申請人：大同股份有限公司關係企業工會

設臺北市中山區中山北路 3 段 22 號

代表人：林進勇 住同上

代理人：白○○

廖蕙芳律師 設臺北市重慶南路一段 121 號 6 樓 23 室

相對人：大同綜合訊電股份有限公司

設臺北市中山區中山北路3段22號

代表人：林蔚山 住同上

代理人：陳金泉律師 均設臺北市重慶南路三段57號3樓

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於102年3月8日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、確認相對人未提供①最近5年11名主管年終獎金平均月數及總金額之資料、②96年至99年其他員工年終獎金平均月數及金額之資料、③100年主管及其他員工考核方法等，構成團體協約法第6條第1項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。
- 二、相對人應自收受本裁決決定書之日起10日內，提供①最近5年11名主管年終獎金平均月數及總金額、②96年至99年其他員工年終獎金平均月數及金額、③100年主管及其他員工考核方法等資料，交付申請人。
- 三、申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

查申請人主張相對人101年9月25日勞資協商第一次會議當日

拒絕提供雙方團體協約協商必要資料，構成團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。申請人於同年 10 月 1 日提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第 51 條第 1 項，應自知悉有違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之理由或事實發生之次日起 90 日內為之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

(一)申請人為團體協約草案第 28 條、第 33 條協商之必要，101 年 9 月 17 日函請相對人提供年終獎金計算制度與方法之資料，及相對人自 101 年 1 月 1 日起至今因違反勞基法遭各地方主管機關裁罰條款、件數及罰款額度等資料。並於相對人要求下，9 月 21 日函覆說明前開資料提供之必要性。詎 9 月 25 日團體協約勞資協商第 1 次會議，相對人仍無正當理由拒絕提供前開資料，是依團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款規定，相對人此舉業已構成同法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。

(二)相對人對於年終獎金發放制度、方法與數額，向來自行為之，申請人無從得知其給付予個別員工年終獎金之計算方式，致無從於團體協約中具體訂定年終獎金之保障。又相對人自 101 年起屢遭各地方主管機關勞動檢查，其違反勞動基準法（下稱勞基法）情形嚴重，惟申請人無法得知其違法細節、違法頻率及其嚴重性，致無從於團體協約中具體訂定各單位工作時間及休息時間排定之制度。爰此，申請人要求相對人提供前開資料，就年終獎金發放制度及工作時間、休息時間之團體協約協商上有其必要性。

(三)本件裁決調查過程中，申請人於 101 年 12 月 18 日第 4 次團體協約勞資協商會議中請相對人提供最近 5 年之資料，包含①簡明損益表、②全公司年終獎金平均月數、③主管人數及年終獎金平均

月數、④前項以外員工人數及年終獎金平均月數、⑤年終獎金總金額與決定之方法、⑥年終獎金各單位員工分配及考核之方法。相對人嗣後雖提出部分資料，但拒絕提供「主管 11 人之年終獎金平均月數」，且未說明其如何決定包含 11 名主管之年終獎金數額，顯見相對人拒絕提供必要資料。

(四)其餘參見申請人裁決申請書、101 年 12 月 11 日行政準備書(一)狀、101 年 12 月 18 日準備書(二)狀、101 年 12 月 24 日準備書(三)狀、102 年 1 月 10 日準備書(四)狀，及該書狀檢附之證物。

二、相對人答辯：

(一)申請人之請求應予駁回。

(二)申請人要求相對人提供年終獎金辦法，惟並未具體說明前開資料與進行工會版團體協約草案第 28 條條文協商之必要性。又團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所稱與協商必要資料之提供，並非表示資方需全面揭露企業營運、管理資訊，必須勞方要求提出之資料與誠信協商具有客觀合理關聯性，雇主始有提供資料之義務，且請求提供之資料必須現實上業已存在，任何一方均無為他方協商之利益而為他方整理、統計、分析資料之義務。查相對人並「無」制訂年終獎金辦法，自無從提供予申請人，又相對人業於 101 年 12 月 18 日第 4 次團體協商會議上說明關於 100 年度年終獎金核發及計算之方式，並於同年月 21 日提供①5 年簡明損益表，②100 年度年終獎金平均月數，③區經理級以上主管年終獎金說明，④100 年度訊電同仁平均年終獎金，⑤年終獎金提撥辦法，⑥年終獎金各單位分配及考核之方法，前述資料已足使申請人進行此部分團體協商。至 11 名主管年終獎金之資料，因渠等非屬工會會員，與團體協約所談年終獎金無涉。爰此，相對人無申請人主張

拒絕提供協商必要資料之情事，且本件申請人之裁決申請無任何權利保護之必要。

(三)申請人要求相對人提供自 101 年 1 月 1 日起至今違反勞基法遭各地方主管機關裁罰條款、件數及罰款額度等資料，惟前開資料內容，顯非工會版團體協約草案第 33 條之協商必要資料，縱未提供亦不影響雙方就前開團體協約草案第 33 條之協商。再者，以上檢舉案件均為申請人向各地方主管機關所提出之檢舉或申訴案件，申請人亦可以檢舉人身分向各地方主管機關詢問勞動檢查結果，無須透過相對人即可知悉。

(四)末依 101 年 10 月 23 日團體協約勞資協商第 2 次會議中，三方業已同意第 1 次協商會議中保留再協商部分(包含工會版團體協約草案第 28 條、第 33 條)，於後續團體協約協商會議中再進行協商，並無申請人所言相對人拒絕協商或拒絕提供必要資料之情事，申請人提起本件裁決顯無權利保護之必要。

(五)其餘參見相對人 101 年 11 月 9 日答辯書、101 年 11 月 29 日答辯(二)書、101 年 12 月 27 日答辯(三)書、102 年 1 月 9 日爭點整理書，及該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一)申請人前於 101 年 5 月 3 日因相對人拒絕提供進行協商所必要之資料申請裁決(案號：101 年勞裁字第 21 號)，嗣於同年 7 月 18 日成立和解。

(二)申請人及大同綜合訊電股份有限公司企業工會共同於 101 年 8 月 13 日以同工總字第 2012001 號函檢送工會版團體協約草案予相對人。

- (三)相對人於 101 年 9 月 13 日以大同訊字第 101046 號函提出相對應之團體協約草案版本予申請人及大同綜合訊電股份有限公司企業工會，並定 101 年 9 月 25 日進行第一次勞資雙方團體協商會議。
- (四)申請人於 101 年 9 月 17 日以同工總字第 2012099 號函要求相對人提出各單位員工之年終獎金之計算制度與方法之資料及相對人自 101 年 1 月 1 日起至今，違反勞基法遭各地方主管機關裁罰條款、件數及罰款額度等資料。
- (五)相對人於 101 年 9 月 19 日以大同訊字第 101047 號函覆申請人，請申請人說明資料性質、涉及權益與提供之必要性。
- (六)申請人、相對人及大同綜合訊電股份有限公司企業工會分別於 101 年 10 月 23 日、11 月 20 日、12 月 18 日進行第二、三、四次團體協約勞資協商會議。相對人於前開 101 年 12 月 18 日第四次協商會議上說明關於 100 年度年終獎金核發及計算之方式，並依該次會議決議於 12 月 21 日提供①5 年簡明損益表，②100 年度年終獎金平均月數，③區經理級以上主管年終獎金說明，④100 年度訊電同仁平均年終獎金，⑤年終獎金提撥辦法，⑥年終獎金各單位分配及考核之方法。
- (七)相對人副處長以上主管 2 人，前線區經理 9 人，具委任經理人身分，相對人主張渠等以經營績效考核年終獎金，未提出渠等年終獎金具體金額。前開 11 名主管均非申請人會員。

四、經查本件之主要爭點為：(一)相對人未提供①11 名主管年終獎金之來源及平均月數，②包含 11 名主管之年終獎金總金額及決定方法，③關於主管及其他員工年終獎金考核之方法，是否該當團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款規定拒絕提供協商所必要之資料，進而構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商

之不當勞動行為？(二)申請人請求相對人提供自 101 年 1 月 1 日起遭各縣市政府勞工主管機關裁罰違反勞基法之裁罰條款、件數及罰款額度等資料，是否屬於雙方團體協約草案第 33 條協商之必要資料？相對人拒絕提供前開資料，是否該當團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款規定拒絕提供協商所必要之資料，進而構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為？以下說明之：

(一)相對人未提供①最近 5 年 11 名主管年終獎金平均月數及總金額、②96 年至 99 年其他員工年終獎金平均月數及金額、③100 年主管及其他員工考核方法等資料，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。

1. 按「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」，團體協約法第 6 條第 1 項定有明文。又勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，拒絕提供進行協商所必要之資料，為無正當理由，團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款亦有明文。該條立法理由說明：「團體協約為工會與雇主或雇主團體合意簽訂之契約，誠實信用原則應為最高指導原則之一；另參酌美、日、韓三國之立法例，明定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。為維持勞資自治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，爰於第二項分款例示無正當理由拒絕協商之情事。」。

2. 另從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。於美國法上，依據全國勞資關係法，雇主有義務提供

工會潛在相關及有利於工會執行其法定職責之資料。美國全國勞資關係委員會長期以來之見解，有關協商單位員工資料，如姓名、地址、年資、工資給付率、職務分類表及其他工資給付有關之數據；休假、資遣計畫、獎勵計畫及其他福利或特權（不限於上述資料）等資料，為團體協商「推定相關」（Presumptively relevant information）之資料，工會不需證明特定之相關性，由雇主負缺乏相關性之舉證責任。至其他「非」推定相關資料，則應由工會證明其相關性，雇主始有提供之義務。另雇主之財務資料，雖原則上得不主動公開或提供，然雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力，作為無法接受勞方訴求之理由，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，以利雙方誠實地進行團體協商。又日本實務上，對於雇主應提供之資料範圍並無明確規範，僅於個案上判斷雇主是否盡到「誠信協商義務」。申言之，雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。易言之，雇主應誠實對應工會之主張或要求，進而摸索雙方達成合意可能性。爰此，有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性進行判斷，更應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其「誠信協商義務」。其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問？應為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心問題。

3. 本件申請人為裁決申請時主張相對人拒絕提供年終獎金計算制度與方法之資料，嗣於本件裁決調查過程中即 101 年 12 月 18 日第四次協商會議上，申請人請求相對人提供最近 5 年之資料，包含：①簡明損益表、②全公司年終獎金平均月數、③主管人數及年終獎金平均月數、④前項以外員工人數及年終獎金平均月數、⑤年終獎金總金額與決定之方法、⑥年終獎金各單位員工分配及

考核之方法。相對人會後依該次會議決議於 12 月 21 日提供：① 5 年簡明損益表，② 100 年度年終獎金平均月數 0.81 個月（年終預算 37,634,147 ÷ 月平均薪資 46,482,551 = 0.81 個月），③ 區經理級以上主管年終獎金說明（未提供金額），④ 100 年度訊電同仁平均年終獎金 29,061 元（年終預算 37,634,147 元 ÷ 人數 1,295 = 每人平均 29,061 元），⑤ 年終獎金提撥辦法（視每月營運狀況，原則以薪資總額 10% 作為年終獎金預提，但虧損則無年終獎金預提，至於發放額度依勞基法第 29 條，企業虧損時可以不核給，但公司基於照顧同仁，得依據年度經營績效，酌予提撥借支年終獎金），⑥ 年終獎金各單位分配預算金額、百分比及單位項下個人之考核及金額。嗣申請人 102 年 1 月 10 日準備書（四）狀主張：相對人應提供最近一年（1）年終獎金總金額決定之方法。（2）主管（幕僚副處長以上、各地區經理）與其他員工年終獎金考核之方法；應提出最近 5 年之數據① 全公司年終獎金平均月數。② 主管（幕僚副處長以上、各地區經理）人數與年終獎金平均月數。（3）前項以外員工人數與年終獎金平均月數。（4）年終獎金總金額。（5）年終獎金各單位員工分配金額。惟相對人提供前開資料是否業已履行其必要資料提供義務，即有進一步辨明之必要。

4. 查申請人提出工會版團體協約草案第 28 條：「甲方（即相對人）應於年度終了後，於農曆春節 1 週前發放乙（即申請人）、丙方會員年終獎金。乙、丙方會員工作滿整年度者，於發放年終獎金前離職，亦應發給；年度中到職者，依其工作月數比例發放，未滿 1 個月以 1 個月計。甲方年終獎金發放制度、方法與數額，甲方應事先與乙、丙方協商；若甲方或甲方之單位發生虧損時，亦保證發放最低 1 個月工資數額之年終獎金。」又申請人請求相對人提供主管人數及年終獎金平均月數，相對人覆以：「訊電副處長以上主管 2 人，前線區經理 9 人，具委任經理人身分，以經營績效考核年終獎金。」，未具體提出 11 名主管年終獎金之平均月

數。承前，前開 11 名主管「非」屬申請人會員，渠等 11 名主管年終獎金金額「非」屬雙方團體協約之協商事項，此為雙方所不爭。惟參酌美國法，如相對人員工「非」會員，其勞動條件亦屬團體協約「推定相關」(Presumptively relevant information) 資料，特別是其勞動條件如與會員之勞動條件密切相關而有重大影響時，申請人自得請求相對人提供「非」會員勞動條件等資料。經查：

- (1) 申請人主張 11 名主管年終獎金分配總數攸關其他員工得分配年終獎金數額及員工與主管考核之公平性；相對人抗辯 100 年度年終獎金預算為 37,634,147 元，各單位年終預算金額、百分比及某單位項下個人考核及個人年終獎金總額，顯見上開 11 名主管之年終獎金「不」包含在前開年終獎金預算中，相對人員工年終獎金數額與 11 名主管間「未」具有分配關聯性。又依申請人團體協約草案第 28 條內容觀之，該條文內容顯與主管及其他員工考核方法無涉。
- (2) 惟細繹，相對人針對申請人團體協約草案第 28 條之對應草案為：「甲方應於年度終了後，於農曆春節 1 周前發放乙、丙會員年終獎金，其發放方式，依勞基法第 29 條辦理」，又勞基法第 29 條規定：「營業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利。」易言之，依相對人前開所提對應草案，其於虧損時無須給付年終獎金。但依相對人所提最近 5 年簡明損益表，相對人 98 年度至 100 年度連續三年虧損下，仍依據年度經營績效酌予提撥借支年終獎金。爰此，相對人針對申請人團體協約草案所提對應草案顯有撙節之目的（僅於有盈餘時始發放年終獎金），較現況對申請人為不利。是本會認相對人有義務具體說明其主張之根據（即其有撙節必要之依據）並提示

必要資料，以展現其對團體協約之誠意。

- (3)再者，相對人表示 11 名委任經理人係以經營績效考核年終獎金，並主張前開人員年終獎金與申請人無涉，拒絕提出渠等考核方式、發放金額。惟查，相較於受僱之基層勞工，委任經理人或主管之考核本應以企業經營績效為重心，是申請人質疑相對人過去於虧損情況下仍借支發放委任經理人(主管)高額年終獎金，今卻針對申請人團體協約草案提出擲節之對應草案。申請人之質疑其來有自，相對人基於誠信協商義務，應對工會所提質疑誠實回應，以確立雙方於協商過程中之互信關係。查本件相對人拒絕提出 11 名主管年終獎金之考核方式、平均月數、發放總金額，難以排除申請人之疑慮，顯有違反誠信協商義務之情形。
- (4)末查相對人固主張 11 名委任經理人之年終獎金與會員年終獎金不具分配關係，且申請人所提團體協約草案內容無涉主管與員工間年終獎金分配，惟承前，雇主之財務資料，雖原則上得不主動公開或提供，然雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力作為無法接受勞方訴求之理由，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，以利雙方誠實地進行團體協商。是本會判斷核心在於雇主是否已盡其誠信協商義務，非僅就工會請求資料本身屬性或該資料與團體協約條文是否密切相關而定，蓋因團體協約協商係一動態過程，雙方隨時有可能更動其主張，自不應據此逕認他方請求之資料非屬必要。
- (5)綜前，徵諸相對人所提團體協約對應草案，申請人主張相對人包含 11 名主管在內之全體員工年終獎金考核辦法、平均月數、發放總金額等資料均屬協商之必要資料，相對人有提出之義務，應屬有據。爰此，相對人未提出 11 名主管之年終獎金平均月數、年終獎金之總金額（即包含 11 名主管）及主管及員工之考核方法，構成團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞

動行為。

5. 另相對人除提供最近 5 年簡明損益表外，僅提出①100 年度年終獎金平均月數 0.81 個月，②區經理級以上主管年終獎金說明(未提供平均月數及總金額)，③100 年度訊電同仁平均年終獎金 29,061 元，④年終獎金提撥辦法簡要說明，⑤年終獎金各單位分配預算、百分比及某單位項下個人考核之相關資料，而未依申請人請求提供最近 5 年資料，並謂部分資料超過 1 年以上因未保存，現實上無法提供。經查：

(1) 依相對人所提 5 年簡明損益表，其 98 年至 100 年屬虧損狀態，96、97 年則有盈餘。惟相對人僅提出 100 年度平均年終獎金，申請人自無從比較相對人盈虧對年終獎金金額之影響，是申請人主張相對人有提出 5 年資料之必要(稅捐稽徵法第 11 條、商業會計法第 38 條、勞基法第 23 條參照)，誠屬合理。

(2) 承前，依現況相對人無論盈虧均發放一定金額之年終獎金，惟相對人針對申請人團體協約草案所提對應草案主張僅於盈餘時發放年終獎金，其本應提出一定資料說服申請人，以誠意進行協商，本件申請人請求相對人提供其盈餘(96、97 年)及虧損年度(98 至 100 年)情況下之 5 年年終獎金相關資料，應屬有據。

6. 綜上所述，申請人請求相對人提供①最近 5 年 11 名主管年終獎金平均月數及總金額、②96 年至 99 年其他員工年終獎金平均月數及金額、③100 年主管及其他員工考核方法等資料，於本件個案中屬團體協商必要資料，相對人負有資料提供義務。其拒絕提出前開資料，應認其構成團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。

(二) 申請人請求相對人提供自 101 年 1 月 1 日起遭各縣市政府勞工主管機關裁罰違反勞基法之裁罰條款、件數及罰款額度等資料，非

屬雙方團體協約草案第 33 條協商之必要資料，相對人拒絕提供前開資料，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為：

1. 按依申請人 101 年 9 月 17 日同工總字第 2012099 號函請相對人提供自 101 年 1 月 1 日起遭各縣市政府勞工主管機關裁罰違反勞基法之裁罰條款、件數及罰款額度等資料，並敘明該資料為協商工會版團體協約草案第 33 條所必要之資料。惟相對人拒絕提供上開資料，並主張前開資料非屬工會版團體協約草案第 33 條之協商必要資料，縱未提供亦不影響雙方就前開團體協約草案第 33 條之協商。
2. 細繹申請人所提工會版團體協約草案第 33 條：「甲方(即相對人)各單位工作時間與休息時間排定之制度應事先與乙、丙方協商，經三方同意後實施，變更時亦同。前項乙(即申請人)、丙方會員有檢舉工時不當情事時，甲方應提供該單位人員出勤紀錄供乙、丙方查證」。前開條文僅規定各單位工作時間與休息時間排定之制度應事先勞資協商後實施，申請人草案中「未」具體訂定各單位工時，是相對人主張該草案條文與相對人是否違反勞基法無直接關聯性，應屬有據。申請人自應就其請求資料於雙方團體協約協商有其必要性，負釋明責任。
3. 申請人固主張因無法得知相對人違法細節，無從於工會版團體協約草案為具體訂定，僅得於第 33 條作籠統規定…云云。惟查相對人已提出 101 年 4 月 24 日 MA101086 通告，具體說明各單位工時、出勤作息辦法，申請人本得就該部分提出對應方案，以監督各單位人力配置對實際工時所生影響。至於相對人各單位工時是否違反前開通告，進而有違反勞基法情事，屬執行上之問題，尚不因此變動雙方團體協約條文內容，難認申請人請求資料屬雙方團體協約協商必要資料。

4. 綜前，申請人請求相對人提供自 101 年 1 月 1 日起遭各縣市政府勞工主管機關裁罰違反勞基法之裁罰條款、件數及罰款額度等資料，非屬雙方團體協約草案第 33 條協商之必要資料，相對人拒絕提供前開資料，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。
- 五、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。
- 六、綜上，申請人主張相對人未提供①最近 5 年 11 名主管年終獎金平均月數及總金額、②96 年至 99 年其他員工年終獎金平均月數及金額、③100 年主管及其他員工考核方法等資料，構成團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為，為有理由。申請人其餘請求駁回。
- 七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

吳姿慧

辛炳隆

劉師婷

孟藹倫

吳慎宜

邱琦瑛

張鑫隆

蘇衍維

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 2 年 3 月 8 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定，得以行政院勞工委員會為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。