

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 54 號

【裁決要旨】

按裁決制度啟動以來，本會多次受理申請人請求裁決相對人構成不當勞動行為之案件，依據本會審理各該裁決案件時所知，相對人持續對申請人採取不友善之行為，此等舉措非但不利於勞資關係之健全發展，亦將傷害相對人之社會形象，期相對人戒慎之。

【裁決本文】

申 請 人：大同股份有限公司關係企業工會
設臺北市中山北路3段22號

代 表 人：林進勇
住同上

申請人代理人：廖蕙芳律師
設臺北市重慶南路1段121號6樓23室
白○○
住臺北市

相 對 人：大同股份有限公司
設臺北市中山北路3段22號

代 表 人：林蔚山
住同上

相對人代理人：陳金泉律師
葛百鈴律師
顏邦峻律師
均設：明理法律事務所
地址：臺北市重慶南路3段57號3樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案件，經本會於 102 年 3 月 15 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、確認相對人自 100 年 2 月起拒絕代扣會費之行為，以及相對人以 101 年 8 月 6 日大同人字第 101077 號函拒絕代扣會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、相對人應自 101 年 7 月份起，依據申請人提供 100 年 4 月 30 日前入會、但被相對人停止代扣會費而仍在職之會員名冊，按月恢復代扣申請人每月經常會費 94 元，並將代扣之會費交付予申請人。
- 三、相對人應自收受本裁決決定書之日起，不得再對申請人為停止代扣會員會費之不當影響、妨礙或限制工會組織、活動之不當勞動行為。
- 四、申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、申請人申請裁決時所請求事項為：（一）相對人應自 101 年 7 月份起，依據申請人提供 100 年 4 月 30 日前入會，但被相對人停止代扣會費仍在職之會員名冊，按月恢復代扣申請人每月經常會費 94 元，及將代扣之會費交付予申請人。（二）相對人不得對申請人工會組織、活動有其他不當影響、妨礙或限制之行為。嗣於 101 年 12 月 18 日準備（二）狀主張類推適用民事訴訟法第 255 條規定，擴張請求裁決事項

為請求確認相對人拒絕申請人 101 年 6 月 29 日代扣會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，以及確認相對人依相證 14 其他工會簽呈等文件，即停止代扣申請人會員會費，並轉代扣至其他工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

二、就此，相對人抗辯：（一）勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法均無申請人可請求擴張裁決事項之規定，申請人上揭請求擴張裁決事項之主張，與勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法不合，不應准許。（二）申請人並於 101 年 8 月 13 日經由理事會決議申請裁決，足證至遲可認定申請人已於 101 年 8 月 13 日知悉有工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之情形，惟申請人遲至 101 年 12 月 18 日始請求上揭擴張裁決事項，顯已逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項 90 日除斥期間之規定。（三）申請人於 100 年 3 月份起向相對人領取相對人代扣申請人 100 年 2 月份工會會費時業已知悉 100 年 2 月份代扣會費之會員人數與 100 年 1 月份不同，減少之人數乃因相對人桃園一廠（家電廠）、大園廠（重電廠）及桃園電線電纜廠分別於 100 年 1 月 18 日、100 年 1 月 14 日及 100 年 1 月 12 日成立產業工會（相證 7 至 9）。依舊工會法第 6 條及第 7 條但書規定，依法不可能加入申請人工會，從而相對人遂不再代扣該部分會費予申請人，是申請人早自 100 年 3 月起即已知悉相對人停止代扣申請人會費，而改代扣相對人桃園一廠（家電廠）、大園廠（重電廠）及桃園電線電纜廠會費之事實，申請人遲至 101 年 12 月 18 日始請求擴張裁決事項，亦已逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項 90 日除斥期間之規定。退萬步言，縱使依申證 5 號相對人 101 年 8 月 6 日大同人字第 101077 號函表示，已從 100 年 2 月份起，即因分別加入大同公司企業工會、大同公司桃園一廠企業工會及大同大園廠企業工會而停止由本公司代扣會費予申請人，申請人亦可知相對人停止代扣申請人會費之原因，惟申請人遲至 101 年 12 月 18 日始請求上揭擴張裁決事項，亦逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項 90 日除

斥期間之規定，應不予受理。

三、本會判斷如下：

（一）勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法並未限制申請人不得擴張請求裁決事項，又申請人前開擴張請求事項，亦未妨礙相對人之答辯，申請人之擴張請求，應予准許。

（二）關於申請人請求確認相對人拒絕申請人101年6月29日請求代扣會費（申證1）之行為，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，以及確認相對人依相證14其他工會簽呈等文件，即停止代扣申請人會員會費，並轉代扣至其他工會之行為，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為部分，經查依相證14顯示，相對人於100年1月24日根據第三人桃園縣大同股份有限公司大園廠產業工會、桃園縣大同股份有限公司桃園廠壹廠產業工會、桃園縣大同股份有限公司電線電纜廠產業工會所請，即已自100年2月起停止代扣工會會費，申請人至遲於領取100年3月份工會會費時應已知悉，但於101年6月27日收到本會101年勞裁字第6號裁決決定書後，隨即於101年6月29日函請相對人恢復代扣桃園三廠會費（申證1），經相對人覆函請提供桃園三廠會員名冊（申證2），申請人再於101年7月10日去函相對人稱依據本會100年勞裁字第1號裁決決定書，尚有桃園一廠（家電廠）274人，大園廠（重電廠）501人，桃園電線電纜廠269人需自101年7月份起恢復代扣會費（申證3），但遭相對人以101年8月6日大同人字第101077號函（申證4）回復：從100年元月份起，即因分別加入大同公司企業工會、大同公司桃園一廠企業工會及大同大園廠企業工會而停止由相對人代扣會費予申請人，自此時程以觀，相對人決定代扣會費之不當勞動行為，始於100年1月24日因第三人桃園縣大同股份有限公司大園廠產業工會等三家工會之請求，並自100年2月停止代扣桃園三廠會費。

查工會會員繳納經常會費之義務係按月發生，相對人代扣會費之義務隨之按月持續發生，觀相對人迄本件裁決案件 101 年 12 月 27 日第 2 次調查程序結束時，持續拒絕代扣會費，因之，申請人於 101 年 9 月 12 日提起本件裁決之申請，請求確認相對人拒絕申請人 101 年 6 月 29 日函請求代扣會費（申證 1）之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，以及確認相對人依相證 14 其他工會簽呈等文件，即停止代扣申請人會員會費，並轉代扣至其他工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，並未逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項 90 日除斥期間之規定。

須說明者，相對人基於概括拒絕代扣會費之意思，自 100 年 2 月起拒絕代扣桃園三廠會費，雖然中途因申請人 101 年 6 月 29 日發函所請，而以 101 年 8 月 6 日大同人字第 101077 號函（申證 4）再度表達拒絕代扣會費之意旨：「貴會旨述來函所附名冊，均自 100 年元月份起，即因分別加入大同公司企業工會、大同公司桃園一廠企業工會及大同大園廠企業工會，而停止由本公司代扣與貴會之會費。」，但相對人 101 年 8 月 6 日大同人字第 101077 號函再度表達拒絕代扣會費之行為，法律上乃屬自 100 年 2 月起拒絕代扣桃園三廠會費行為之持續，屬基於同一概括拒絕代扣會費意思而生之拒絕代扣會費之行為，因之，相對人拒絕代扣桃園三廠工會會費之行為縱使有申請人所主張之前後二行為，但是否成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為？應合併觀察審究，並無分別獨立判斷是否成立不當勞動行為之必要。從而，申請人分別請求本會確認相對人拒絕申請人 101 年 6 月 29 日請求代扣會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，以及確認相對人依相證 14 其他工會簽呈等文件（製作日期為 100 年 1 月 24 日），即停止代扣申請人會員會費，並轉代扣至其他工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為部分，容有誤會。

貳、實體部分：

一、 申請人之請求及主張：

桃園三廠員工（除代表雇主行使管理權主管之人外）在100年1月間各該廠區各自成立產業工會前，均是申請人之會員；相對人所辯：桃園三廠自100年1月份起，其各自已成立廠場工會，原屬於申請人之會員，即喪失會員資格等語，可見相對人在桃園三廠各自成立廠場工會後，即擅自認定申請人之會員喪失會員資格，並停止代扣該三廠申請人會員之會費，相對人擅自決定申請人會員資格之喪失，已構成不當勞動行為；其次，相證17之「意願書」係因相對人在桃園三廠產業工會成立後無預警地不代扣申請人之會員會費，申請人不得已乃再次以書面請會員同意由雇主代扣會費。申請人之章程並未規定以未填寫「意願書」者，即喪失申請人會員身分，由相證17意願書載：「本人於大同股份有限公司關係企業內之大同公司各廠區及其投資公司任職，具有工會會員資格，願意參加大同關係企業工會為會員。」只是為向雇主說明填寫意願書之人，確實具有申請人會員身分之宣示作用而已。對已參加工會之會員而言，該意願書重點在於第二點：「同意雇主，自本人工資中代扣工會會費，轉交大同公司關係企業工會。」即是會員同意由雇主代扣會費之「意願」，由此可知「意願書」是同意雇主代扣會費之意思表示，而不是會員身分之變動甚明。因之，未填寫相證17之「意願書」，與喪失申請人之會員身分無關。

二、 相對人答辯：

依舊工會法第7條規定，申請人改制前之大同股份有限公司產業工會組織區域為臺北市，相對人桃園一廠（家電廠）、大園廠（重電廠）及桃園電線電纜廠依法不得加入申請人改制前之大同股份有限公司產業工會，故申請人向來認為改制前大同股份有限公司產業工會會員當然包含相對人桃園一廠（家電廠）、大園廠（重電廠）及桃園電線電纜廠之員工，申請人顯然自居於關係企業工會之地位，明顯違背舊工會法第6條不允許關係企業工會成立之規定以及工會法第7條規定。其次，自100年2月起至101年6月30日止，相對人均已依申請人提供之代扣會費名冊之會員

人數代扣會費並已如數交付申請人，申請人對此會員人數從無異議。再者，申請人業已承認未填寫「參加大同股份有限公司產業工會意願書」即非申請人之會員。

三、 雙方不爭執之事實：

- （一）雙方間有關代扣工會會費爭議，有本會100年勞裁字第1號裁決決定書及本會101年勞裁字第6號裁決決定書。
- （二）申請人101年6月29日函請相對人恢復代扣100年4月30日前入會仍在職會員之經常會費，並將該筆代扣之會費交付申請人。
- （三）相對人於101年7月3日以大同人字第101066號函請申請人提出桃園三廠會員名單。
- （四）申請人再於101年7月10日函請相對人代扣桃園三廠工會會費。
- （五）相對人以101年8月6日大同人字第101077號函表達：如申請人已重新取得個別同仁代扣工會會費之同意者，將依所提供之名冊進行代扣。
- （六）申請人於101年9月12日提起本件裁決之申請。

四、 判斷理由

- （一）按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成新工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之

成立、組織或活動」之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係之互動脈絡及客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有對支配介入工會會務之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

又我國於 2009 年所通過之公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項都規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」因此，國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由及團結權保障公約」以及第 98 號「團結權及團體協商權公約」的申訴案件，而成立之結社自由委員會所作出之「結社自由委員會決定及原則摘要」關於雇主停止代扣工會會費之行為，於第 475 項載為「撤銷自工資代扣工會會費的便利措施，可能導致工會組織的財務困難，不利和諧勞資關係的發展，應予避免。」，上開決定之內容於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，特別是工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為類型的要件時，自得引為參考的依據。

（二）本會認為相對人以申請人須提出會員名單為由，自 100 年 2 月拒絕代扣桃園三廠工會會費，嗣因申請人 101 年 6 月 29 日發函所請，相對人再以 101 年 8 月 6 日大同人字第 101077 號函表達拒絕代扣會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，其理由如下：

1. 按新工會法第 28 條第 3 項所以規定雇主有代扣工會會費之義務，其立法目的係為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾。又，同條所規定之雇主代扣義務

為工會法所創設，自以本法100年5月1日施行日起，雇主始生代扣會費的義務。至於在施行日前或施行後，勞資雙方本已存在或新成立之代扣會費之約定或慣例，均不因工會法第28條第3項之規定之施行而影響其效力（參照本會100年勞裁字第1號裁決決定書）。

2. 查雙方對於申請人工會自48年成立時起，除其間有5年期間因勞資爭議而停止外，申請人之會員均由相對人按月自會員之當月工資中代扣申請人會費，再由相對人將所代收之會費轉交申請人，且申請人會員之每月薪資津貼獎金明細袋上，亦有工會會費一欄，並載有「80」之字樣，亦即由相對人於申請人之會員當月薪資中代扣80元之會費，有申請人所提會員之100年5月份薪資津貼獎金明細袋可稽，而此一由相對人代扣會費之行為已有三十餘年，徵諸上開事實，足以認定相對人與申請人之會員間就長年由相對人代扣會費有默示同意存在，此已成為雙方間之慣例（參照本會100年勞裁字第1號裁決決定書）。
3. 申請人主張：相對人桃園三廠原成立時均位在台北市之總公司，其中，相對人之冷氣廠（後改名為家電廠）於53年成立，而在68年遷往桃園，此時工廠登記名稱叫桃園一廠；相對人之重電廠於52年成立，亦在68年遷入桃園，工廠登記名稱叫大園廠；至於相對人之電線電纜廠則在55年成立，而於69年遷入桃園。但不論此桃園三廠如何變遷，除代表雇主行使管理權之主管以外之員工，均由相對人長年主動代扣會費，並定期將名單交給申請人核對等語，就此，經勾稽相對人提供給申請人99年8月之代扣會費會員名單（申證7），其上均有該桃園三廠之會員，堪信為真。

其次，100年1月間相對人桃園三廠陸續成立產業工會，成為問題者，自桃園三廠成立產業工會時起，桃園三廠原加入申請人工會之會員是否當然喪失會員之資格？

本會認為：桃園三廠自台北市遷往桃園現址之後，除代表雇主行使管理權之主管以外之員工，相對人均持續主動代扣會費，並定期將名單交給申請人核對，此項代扣會費之作業習慣超過30年，可見雙方均同意桃園三廠員工得加入申請人工會，且具有申請人會員之資格者，並不因嗣後桃園三廠遷往桃園，而使其原本具有申請人工會會員身分受到影響；何況，新工會法全文業於99年6月23日公布，依照新工會法第6條第1項第1款，桃園三廠勞工本得同時加入申請人工會與桃園三廠產業工會，考量工會組織多元化及自由化之立法精義，以及申請人工會與相對人間長達30年以上有關工會會員之共同認知及處理習慣，如解為100年1月間相對人桃園三廠陸續成立產業工會後，原本具有申請人工會會員身分者，當然喪失其會員身分，自非妥當；何況，相對人亦未提出桃園三廠中具有申請人工會會員者有退出申請人工會之相關事證，相對人所辯自不足採信（參照台灣高等法院96年度上字第141號判決要旨）。

4. 相對人復稱：自100年2月起至101年6月30日止，相對人均已依申請人提供之代扣會費名冊之會員人數代扣會費並已如數交付申請人，申請人對此會員人數從無異議云云，關於此點，本會認為申請人多次以雙方間有關代扣會費爭議向本會申請裁決，難認申請人對相對人代扣會費之會員人數從無爭議，就此，徵諸申請人於101年6月27日收到本會101年勞裁字第6號裁決決定書後，即於101年6月29日函請相對人恢復代扣桃園三廠會員會費（申證1），亦可佐證。
5. 相對人再稱：未填寫「意願書」即非申請人工會之會員等語，惟查如上所述，桃園三廠中有申請人工會會員身分者，並不因桃園三廠嗣後成立產業工會而喪失申請人工會會員之身分，因之，該等會員是否填寫「意願書」，與該等工會會員身分得喪應無關聯。
6. 查就雙方間關於代扣工會會費爭議，本會業已受理多件裁決案件，本會依職權所知，本會101年勞裁字第6號裁決決定書載：「相對人所提

出之員工停止代扣聯絡單，係由相對人製作或協助製作完成，就該停止代扣會費乙事，相對人並未主動通知申請人，相對人依據該等聯絡單停止代扣申請人工會會員之會費，並轉而為桃園電線電纜廠企業工會及綠能企業工會代扣會費之舉，已對申請人工會造成壓抑之結果，未有平等之對待，而構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為。」，可見相對人就代扣工會會費一節，對申請人工會本有不當勞動行為之意思；而相對人於收到本會100年勞裁字第1號裁決決定書及101年勞裁字第6號裁決決定書後，對於申請人101年6月29日函請相對人恢復代扣桃園三廠會員會費，再覆以101年8月6日大同人字第101077號函：「一、貴會旨述來函所附名冊，均自100年元月起，即因分別加入大同公司企業工會、大同公司桃園一廠企業工會及大同大園廠企業工會，而停止由本公司代扣予貴會之會費。二、如貴會已重新取得個別同仁代扣會費之同意者，本公司將依貴會提供之名冊，進行代扣事宜」等語，實質上拒絕代扣桃園三廠工會會費，如前所述，桃園三廠中有申請人工會會員身分者，不因桃園三廠成立而當然喪失其所具有之申請人會員資格，因之，相對人應依雙方間30餘年之合意，繼續代扣工會會費予申請人，此當為申請人接獲本會100年勞裁字第1號裁決決定書及101年勞裁字第6號裁決決定書後應有之認識，迺相對人託詞申請人未舉證桃園三廠會員名單，而拒絕繼續代扣會費，就此，本會認為相對人係持續以不當勞動行為之意思，拒絕申請人101年6月29日函請代扣會費之行為，應已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

又，如上所述，相對人基於概括拒絕代扣會費之意思，自100年2月起拒絕代扣會費，中途因申請人101年6月29日發函所請，再以101年8月6日大同人字第101077號函復申請人，實質上拒絕代扣會費，解釋上，前後兩行為係基於同一概括拒絕代扣工會會費之意思所為，屬同一拒絕代扣會費行為之持續，因之，應合併觀察審究，並無分別獨立判斷是否成立不當勞動行為之必要。準此，本會認定相對人自100

年2月起拒絕代扣會費之行為，以及相對人以101年8月6日大同人字第101077號函表達拒絕代扣會費之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

再者，相對人於面對申請人工會與桃園三廠工會時，僅依照桃園三廠工會之請求（相證17），將原本交付予申請人工會之會費，改而交給桃園三廠工會，雖亦有可能違反中立義務，而成立工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，但此等行為亦屬上述相對人拒絕為申請人代扣會費行為之一部分，本無分別再論斷是否成立不當勞動行為之必要。

按裁決制度啟動以來，本會多次受理申請人請求裁決相對人構成不當勞動行為之案件，依據本會審理各該裁決案件時所知，相對人持續對申請人採取不友善之行為，此等舉措非但不利於勞資關係之健全發展，亦將傷害相對人之社會形象，期相對人戒慎之。

（三）勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第35條第1項規定依同條第2項而無效之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第35條第1項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第51條

第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

查本件申請人請求：（一）確認相對人拒絕申請人 101 年 6 月 29 日代扣會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。（二）確認相對人依相證 14 其他工會之簽呈等文件，即停止代扣申請人會員會費，並轉代扣至其他工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。（三）相對人應自 101 年 7 月份起，依據申請人提供 100 年 4 月 30 日前入會，但被相對人停止代扣會費而仍在職之會員名冊，按月恢復代扣申請人每月經常會費 94 元，及將代扣之會費交付予申請人。（四）相對人不得對申請人工會組織、活動有其他不當影響、妨礙或限制之行為。

本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認為應為下述之救濟命令：

（一）確認相對人自 100 年 2 月起拒絕代扣會費之行為，以及相對人以 101 年 8 月 6 日大同人字第 101077 號函拒絕代扣會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。（二）相對人應自 101 年 7 月份起，依據申請人提供 100 年 4 月 30 日前入會、但被相對人停止代扣會費仍在職之會員名冊，按月恢復代扣申請人每月經常會費 94 元，並將代扣之會費交付予申請人。（三）相對人應自收受本裁決決定書之日起，不得再對申請人為停止代扣會員會費之不當影響、妨礙或限制工會組織、活動之不當勞動行為。（四）申請人其餘請求駁回。

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、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰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

劉師婷

孟藹倫

吳慎宜

張鑫隆

蘇衍維

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 2 年 3 月 2 2 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。