

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 74 號

【裁決本文】

申 請 人：財團法人法律扶助基金會工會

設臺北市大安區金山南路二段 200 號 6 樓

代 表 人 許俊銘

住同上

相 對 人：財團法人法律扶助基金會

設臺北市大安區金山南路二段 189 號 5 樓

代 表 人：范光群

住同上

代 理 人：吳富凱律師

設臺北市大安區金山南路二段 189 號 5 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）108 年 4 月 26 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35

條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

二、查申請人主張相對人周○○執行長 107 年 3 月 27 日將申請人工會 107 年 2 月拜訪相對人一事告知黃甲○○，以致黃甲○○對申請人理事長許俊銘、會員代表王○○、理事黃乙○○、理事黃丙○○、監事張甲○○提起刑事告訴之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；並稱係 107 年 10 月 2 日收受上開刑事告訴之臺灣臺北地方檢察署 107 年度偵字第 17948 號不起訴處分書（下稱系爭不起訴處分書），始知悉相對人周○○執行長告知黃甲○○一事，據認相對人構成不當勞動行為等語，經核與卷附之該不起訴處分書及申請人收受該處分書郵戳無訛（見申證 1），是申請人既已於 107 年 12 月 11 日提出裁決申請，即合於前開 90 日法定期間規定，並無不法。固然上述第三人黃甲○○所提刑事告訴之事實發生於 107 年 2、3 月間，此有系爭不起訴處分書在卷可稽（見申證 1），惟與本件申請人提起裁決所主張之不當勞動行為事實，即相對人周○○執行長告知黃甲○○一事之行為，並不相同；又申請人雖因上開刑事告訴先後受臺北市大安分局、臺灣臺北地方檢察署傳喚訊問，非必然知悉本件所主張之相對人周○○執行長告知黃甲○○事實，皆難遽為本件裁決申請期間之起算時點，相對人此

部分之抗辯，不足憑採。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 本件提出申請並未逾越法定期間：

- 1、按勞資爭議處理法第 39 條：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」關於 90 日期間的起算，係自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由起算。
- 2、查本件申請人等雖於 107 年 5 月間收到臺北市政府警察局大安分局通知書並前往製作筆錄，惟警詢內容係由警方設定題目，只問是不是？有沒有？內容僅詢問關於提出告訴之第三人告訴內容是否屬實？至於前因後果如何？告訴人何以得知工會幹部行動？則未受告知，甚至告訴人為何人警方也僅說是前同事提出告訴，姓名亦未告知。
- 3、至於偵查庭庭訊亦係分別詢問，檢察官僅就申請人等與基金會董事長、執行長會面過程及所談論內容為詢問，並就告訴人所指訴內容是否屬實向申請人等詢問，究竟告訴人何以知悉申請人有何作為並進而提出告訴，檢察官於偵查庭亦未提及，故申請人等實係於收受並閱讀不起訴處分書後，始知悉確認係執行長告知提出告訴之第三人，致申請人等被告。

(二) 相對人將工會幹部反映意見活動告知第三人，導致工會幹部遭提出告訴，對於工會有重大妨害，構成工會法第 35 條第 1

項第 5 款不當勞動行為：

- 1、 107 年 2 月底、3 月間因三件人事案讓工會理監事及會員代表決定去拜會董事長及執行長，其一是花蓮分會空降一名中專主任，其學經歷與法律扶助完全扯不上關係，但是卻直接空降分會擔任中專主任。其二是傳聞業務處將補中專副主任，而且內定特定人。其三是近兩年分會執秘出缺往往不徵新執秘，而是便宜派任一名專員去代理，直接繞過法規上重要職位人員的條件限制，也避開董事會審查。此種情事同仁自然亦有意見，質疑這是破格晉升的特別管道。上述三事反映出基金會在晉升及主管的人事任用全為內定，並未有公開透明的甄選程序，完全聽任主事者分配安排，既不管職場履歷亦不考慮本職職能，一般同仁就算再努力再專業也毫無晉升機會。
- 2、 基於以上理由，理事長先與一名理事於某一日下午拜會基金會董事長表達上述情形的反對意見，於表述意見時因基金會董事長想了解特定人是誰？同仁不樂見的原因為何？便進一步詢問要求告知，理事們便就同仁反映意見以及自身經驗提供給基金會董事長。會後基金會董事長即將相關意見交予執行長，請執行長處理。
- 3、 3 月底業務處有消息傳出，基金會業務處主任已通知同仁副主任將於 4 月 1 日到任，確實是傳聞的內定人選。3 月 23 日會員代表大會結束後有代表提及有許多同仁對於此種爭議性人事安排頗為不服，請代表代為反映意見，於是幾名理

監事與會員代表便一同拜會基金會執行長進行查證並提供意見。該次會議係閉門交換意見，談論內容大略包括：人事制度及用人程序應有正當性、合理性。單位用人及條件應該合理並切實符合需求，基金會亦應該確切落實資格及條件審查。執行長尚未簽核，用人單位即傳出確切到任人選及日期，同仁不免懷疑此項職務招募與傳聞相符，實為內定。人事制度不公將影響同仁對基金會信任，從而影響同仁間的團結合作。現行考核項目內容均為不確定概念，考核等第完全存乎主管主觀意見，毫無客觀公平性。基金會應該建立公平合理的晉升制度。

- 4、 其後，花蓮分會的空降主任自請離職；業務處副主任預定人選在執行長考量多日後未予進用，該職缺亦隨之下架。5月底，前述採取行動的理監事及代表分別收到大安分局通知書，因為前述的業務處副主任預定人選對眾人提出妨害名譽告訴。10月眾人收到不起訴處分書，依據不起訴處分書所載，眾人所以被告，乃係因基金會執行長於工會理監事及會員代表拜會後，與該預定人餐敘，將眾人的行動與內容告知，導致工會理監事及會員代表被告。
- 5、 申請人主張相對人基金會違反工會法第35條第1項第5款勞動行為係認為基金會執行長不應將工會幹部反映意見活動，包括姓名、時間、地點、對象，未經同意即任意告訴第三人，而該第三人還是基金會以外之人，導致工會幹部被提出刑事告訴。申請人等收到警局通知書，知曉被提出刑事告

訴後，多數人均陷入惶恐狀態，不乏萌生退會之念，會員知曉亦頗大驚，工會至少有 3 個月不敢反映意見，如今敢再見基金會董事長反映意見者僅只理事長一人，故此事對於工會生存運作，實有重大妨害。為此，提起不法勞動行為裁決。

(三) 請求裁決事項：

確認相對人周○○執行長 107 年 3 月 27 日將申請人工會 107 年 2 月拜訪相對人一事告知黃甲○○，以致黃甲○○對申請人理事長許俊銘、會員代表王○○、理事黃乙○○、理事黃丙○○、監事張甲○○提起刑事告訴之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(四) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 本件不當勞動行為裁決之申請已逾 90 日之除斥期間，依法應不予受理：

- 1、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」
- 2、 查申請人主張：本件請求裁決事項為「代表雇主行使管理權人有不當影響工會活動之行為，違反工會法第 35 條第 1 項

第 5 款規定」(參見申請書第 1 頁);不當勞動行為原因及具體事實發生時間:「107 年 3 月」、原因及事實:「...(107 年) 2 月底、3 月間,工會理監事與會員代表因人事問題向董事長及執行長表示意見,事後理監事及會員代表因此被第三人告訴妨害名譽...」云云(參見申請書第 2 頁)。

- 3、職是,申請人等自承本件裁決之原因及具體事實係發生於 107 年 2、3 月間;然申請人卻遲於 107 年 12 月 11 日始向貴會提起本件裁決之申請(參見申請書第 1 頁收文章戳),顯已違反前揭勞資爭議法第 51 條第 1 項準用同法第 39 條第 2 項「應於 90 日內提起裁決申請」之規定。準此,貴會應依同法第 51 條第 1 項準用第 41 條第 1 項規定,逕為不受理之決定。
- 4、申請人雖另主張前揭不當勞動行為之原因及事實於「(107) 年 10 月收到不起訴處分書(即臺灣臺北地方檢察署 107 年度偵字第 17948 號,參見申證 1,下稱系爭告訴案),始知係執行長告知該第三人導致理監事被告...」云云。蓋申請人等均自承係於 107 年 5 月底即收到臺北市政府警察局大安分局之通知書,並於大安分局製作筆錄;臺北地檢署偵辦系爭告訴案期間亦曾傳喚工會理事長許俊銘(即申請人之代表人,為該案被告)及本案申請人等到庭說明。從而,申請人最遲於系爭告訴案偵查庭開庭時,即已知悉本案之經過,包括第三人黃甲○○據以提起系爭告訴案之理由(此參,依申證 1 不起訴書所記載即可認定)。然查,申請人卻於 107 年 12 月

11 日始向貴會提起本件裁決之申請，顯已逾 90 日除斥期間。

(二) 相對人就工會提出具體意見之人事任用案，參酌工會提出之意見，進行查證，並非不當影響、妨礙或限制工會組織及活動之行為：

- 1、查申請人主張相對人有「違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為」之事實，係以：「相對人執行長周○○於 107 年 3 月 27 日中午某時，與第三人黃甲○○（即系爭告訴案之告訴人）用餐席間，將(1)於 103 年 9 月至 106 年 2 月間，先後數次以匿名黑函之方式，寄送內容為『告訴人個性不佳、囂張跋扈、虛報加班、與法扶總會秘書長陳○○有不正當關係方能獲得副主任職位』之函文予時任法扶總會董事長之林○○、羅○○、董事張乙○○、法扶總會秘書長陳○○等人，足以毀損告訴人之名譽、(2)於 107 年 3 月 21 日，被告許俊銘、黃乙○○至法扶總會董事長范光群之辦公室，向法扶總會董事長范光群稱：『告訴人任職期間囂張跋扈、欺負同仁、出勤不正常、虛報加班、與前執行長陳○○有不正當關係』等語，足以遭毀損告訴人名譽、(3)於 107 年 3 月 23 日，被告許俊銘、黃乙○○、王○○、黃丙○○、張甲○○5 人至法扶總會執行長周○○之辦公室，向法扶總會執行長周○○稱：『告訴人任職期間囂張跋扈、欺負同仁、出勤不正常、虛報加班、與前執行長陳為祥有不正當關係』、『若批准告訴人之人事案，將來會持續發生黑函事件』等語，足以遭毀損

告訴人名譽等情，轉述予第三人黃甲○○知曉，致法扶工會理監事及會員代表等 5 人成為妨害名譽告訴案件的被告，此乃打壓工會之行為。」云云。（參見申請 1 不起訴處分書第 2 頁及申請書第 3-4 頁）

- 2、惟查：於系爭告訴案偵辦時，申請人等人到庭應訊時均不否認有於上述時、地，以工會名義向本會董事長范光群及執行長周○○具體反應第三人黃甲○○確有不適任之情事：

查申請人許俊銘自承：「伊是跟證人范光群說告訴人黃甲○○上班時間未在位子上或是晚到、同仁與告訴人相處合作不愉快，伊是基於工會理事長身分……至於伊與證人周○○也是講述相同內容，沒有說出勤不正常或其他言語，伊記得當時證人即秘書黃丁○○也在場，證人周○○請證人黃丁○○把門關起來等語。」（參見申證 1 不起訴處分書第 3 頁）；申請人黃乙○○亦說明：「伊是工會的理事，覺得人事制度沒有公平競爭才找證人范光群談話，找證人周○○也是想對基金會人事制度的問題表達意見」；申請人黃丙○○亦說明：「伊有詢問周○○為何不是伊，伊不確定有無提及告訴人出勤不正常」（同前，第 4 頁）

- 3、本會董事長、前執行長、執行長、秘書處主任於系爭告訴案偵查時，均出庭作證說明，申請人等係以工會名義就第三人之人事案表示意見，且本會確曾出現黑函之事實：

此參，證人即本會范光群董事長到庭證稱：「107 年 3 月 21 日被告許俊銘、黃乙○○是以工會理事長、理事名義找伊欲

表達工會之意見，提及告訴人（第三人黃甲○○）擔任業務處副主任時有遲到早退、報加班、與前執行長陳○○關係有密切關係等情形，……」（參見申證 1 號，第 4 頁）；證人即本會執行長周○○亦證稱：「被告 5 人有反應告訴人擔任業務處副主任時出勤不正常、加班偏多、部門間協調有嚴重問題，是由何人講這些話伊不記得了，被告 5 人有舉一些告訴人與同仁相處的例子，大意就是指告訴人囂張跋扈，另提及證人陳○○是告訴人之靠山。……」（參見申證 1 號，第 5 頁）；總會秘書處主任黃丁○○亦證稱：「當時周○○辦公室進行閉門會議，提及告訴人任職期間缺勤考核不太正常、跨處室溝通有問題」（參見申證 1 號，第 5 頁）；而本會前秘書長陳○○亦到庭說明：「伊看過黑函的時間在 102 年底，當時伊是任職法扶總會秘書長…，一開始是攻擊告訴人在分會時對同仁太嚴格，出勤不正常，到總會後則指述告訴人因為跟伊有特殊關係而把告訴人調來總會，大部分是在攻擊她有關出缺勤的問題」。（參見申證 1 號，第 5-6 頁）

- 4、相對人係參酌工會提出具體反應之事實、意見，加以查證後，並無不當影響、妨礙或限制工會組織及活動之行為：

申請人等係以「工會」名義，就第三人黃甲○○之人事案，於相對人內部行政簽核程序中，拜會相對人董事長范光群；嗣後，再與一同應徵該職位之工會代表黃丙○○拜會相對人執行長周○○。依相對人人事事項管理辦法之規定，執行長周○○係具有人事最終核決權之人，為確認前揭工會提出之

主張、質疑是否屬實？為求慎重，乃於 107 年 3 月 27 日中午與第三人黃甲○○進行餐聚。過程中，周執行長除詢問黃女對本會業務興革之想法、未來工作之期待與目標、人生規劃、先前與同仁相處之情形等例行面試問題外，亦將上開工會具名提出之意見，請第三人加以說明，以確認工會具名反應之內容是否有所憑據。亦向相對人前任執行長陳○○查證、確認相對人先前收到黑函之內容及處理經過，以就黃女是否回任進行綜合評估，經多方考量後，最終並未同意黃女之人事案。據此，相對人就本人事案已參酌工會提出之具體意見，並加以核實確認，相對人並無不當影響、妨礙或限制工會組織及活動之情事。

- 5、系爭告訴案係由第三人黃甲○○對「許俊銘」等 5 人提起之妨害名譽案件，相對人事前並不知情，於接獲開庭通知後，代表相對人行使管理權之人均出庭詳細說明本案之始末，亦無不當影響、妨害限制工會組織或活動之行為：

按工會法第 35 條係為保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限制規定；其第 1 項第 5 款為概括性規範，乃為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立、組織或活動，致妨礙工會運作及自主性。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定之依據。

查申請人主張相對人有「違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款

不當勞動行為」之事實，係以「相對人執行長周○○於 107 年 3 月 27 日中午某時，與第三人黃甲○○（即前揭刑案告訴人）用餐席間，將前揭(1)(2)(3)毀損名譽行為等情，轉述予第三人黃甲○○知曉，致第三人黃甲○○對法扶工會理監事及會員代表等 5 人（包括申請人許俊銘在內）成為妨害名譽告訴案件的被告」云云。

惟查，上揭(1)(2)(3)毀損名譽等情事，為第三人黃甲○○提起系爭告訴案之個人陳述，相對人事先並不知情。況且，系爭告訴案偵辦時，相對人總會董事長、前、後任執行長及秘書處主任等人均到庭作證說明，工會反應之事實內容及經過，且經臺灣臺北地檢署為申請人等不起訴之處分，認定申請人所指摘、傳述之內容，與誹謗罪之要件不符，益徵本件並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款，雇主或代表雇主行使管理權之人有不當影響、妨礙或限制工會組織、活動之不當勞動行為。

6、綜上，申請人逾越裁決申請之除斥期間，本件之裁決申請，既不合法亦無理由，已臻明確。

(三) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(四) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人於 97 年 3 月 29 日成立，第三人許俊銘於 106 年 9 月 7 日當選申請人第 4 屆理事長，任期 3 年，另黃乙○○、黃丙

○○擔任申請人理事、張○○擔任監事、王○○則為會員代表。

- (二) 第三人黃甲○○對申請人理事長許俊銘、會員代表王○○、理事黃乙○○、理事黃丙○○、監事張甲○○提起妨害名譽之刑事告訴，案經臺灣臺北地方檢察署審理（案號：107 年度偵字第 17948 號），於 107 年 9 月 18 日作成不起訴處分，申請人於 107 年 10 月 2 日收受該處分書。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：相對人周○○執行長 107 年 3 月 27 日將申請人工會 107 年 2 月拜訪相對人一事告知黃甲○○，是否導致黃甲○○對申請人理事長許俊銘、會員代表王○○、理事黃乙○○、理事黃丙○○、監事張甲○○提起刑事告訴？如是，該行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、 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，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為

是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失為限，只要行為人具有不當勞動行為之動機或認識即為已足。

(二) 次按就雇主對於勞工因行使團結權、團體協商權及團體爭議權之行為（包含發表工會言論）提出訴訟之行為，是否構成不當勞動行為一節，固應以工會法施行細則第 30 條第 2 所定之「顯不相當」作為判斷標準，即視個案中雇主所提起之訴訟是否具有合理基礎，並應將雇主之主觀動機納入考量，以進行綜合判斷（本會 106 年勞裁字第 24 號裁決決定意旨）。惟對該勞工所提出訴訟之行為如非雇主所為者，則應斟酌個案審查客觀事實之一切情狀，作為認定是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形（本會 107 年勞裁字第 20 號裁決決定意旨可參）。

(三) 申請人主張 107 年 2、3 月間工會理監事及會員代表就人事議題拜會相對人董事長范光群與執行長周○○，嗣後相對人執行長周○○將上開拜會一事告知第三人黃甲○○，導致工會理監事及會員代表皆遭黃甲○○提起系爭妨害名譽之刑事告訴，應構成不當勞動行為等語。對此，相對人雖不爭執執行長周○○於 107 年 3 月 27 日餐會時有將上開拜會一事告知第三人黃甲○○，惟否認構成不當勞動行為等語置辯。據此，首應審查者，乃相對人執行長周○○將申請人拜會一事告知

第三人黃甲○○，是否直接導致黃甲○○對申請人理事長許俊銘等人提起系爭刑事告訴？按人民訴訟權為憲法所保障之基本權，相關訴訟權利之行使悉由人民個人自由決定，而決定因素不一而足，舉凡訴訟成本、訴訟資料或證據之蒐集與提出、法律上依據、勝敗因素等，皆可能有所影響，兩造雖不爭執相對人執行長周○○有將申請人拜會一事告知第三人黃甲○○之事實，惟能否謂此事實直接導致黃甲○○對申請人理事長許俊銘等人提出系爭刑事告訴，非無疑問。又依系爭不起訴處分書，黃甲○○祇在告訴意旨稱其於 107 年 3 月 27 日中午某時與相對人執行長周○○用餐席間，經伊轉述始知上情等語，尚難遽為黃甲○○提出系爭刑事告訴之直接原因，申請人復無進一步舉證，卷內亦查無其他積極事證為憑，是申請人有關黃甲○○對申請人理事長許俊銘等人提起系爭刑事告訴原因之主張，尚難憑採。則黃甲○○已自相對人基金會離職，伊對申請人理事長許俊銘等人提起系爭刑事告訴，與相對人尚屬無涉，單純為伊個人訴訟權利之行使，即難謂相對人對申請人有何不當妨礙、影響或限制；本件亦乏積極證據可證，雖申請人謂工會至少有 3 個月不敢向相對人反映意見云云，惟並未舉證以實其說，尚難採信，是申請人主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，洵無理由。

- (四) 退步而言，縱認申請人有關相對人執行長周○○將申請人拜訪一事告知第三人黃甲○○，直接導致其提起系爭刑事告訴

之主張縱然為真，惟申請人自承相對人內部人事任用內定、無公開透明之甄選程序等，乃由幹部拜訪相對人董事長、執行長反映意見，請執行長處理等語（見申請書第3頁），而執行長周○○在收受意見後，依上開工會反映，向被投訴指明者黃甲○○查明，聽取其意見，應符合申請人工會拜會之目的，在過程中雖有告知上開拜會一事，惟祇是在陳述調查之起因，尚在合理之內，嗣後黃甲○○雖據此對申請人幹部提出系爭刑事告訴，自難單憑相對人執行長告知申請人拜會一事，遽認相對人有不當勞動行為可指。申請人之主張，欠乏其據，無足憑採。

六、 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。

七、 據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條規定，裁決如主文。

勞動部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

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 4 月 2 6 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。