

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 41 號

【裁決要旨】

工會法第 35 條第 1 項第 5 款禁止雇主對於工會之支配介入，其樣態包含禁止雇主影響勞工對工會的加入、干預工會的內部組織及營運，及對於工會活動之妨害等等。本件相對人對部分業務人員提起確認勞動契約關係存在之民事訴訟，源於與業務人員間對於兩造契約關係長期以來存有爭執，不僅影響勞資關係，勞工行政主管機關更不時對相對人裁罰。是相對人提起前開訴訟，核其目的係為確認與業務人員間之契約關係，其訴訟權利之行使難認有任何濫用之情形。

系爭確認訴訟對身為工會會員之業務人員帶來心理壓力及訴訟上之勞費，亦對工會造成壓力。惟其是否該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款，而應受不當勞動行為規範之限制？仍應權衡雇主合法權利行使之必要性與對工會團結權保障之侵害，包括考量相對人訴訟權之行使是否出於打壓工會之目的？其行使是否造成打壓工會發展之結果？相對人除提起訴訟外，是否尚有其他方式可解決爭議？等因素。本件業務人員與相對人間契約關係之認定，相對人除提起民事確認訴訟外，確無其他方式可解決該爭議。是本會斟酌目前卷內資料，尚無法為相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款「不利待遇」或同條項第 5 款對工會支配介入之不當勞動行為之認定。

相對人於申請人發動「勞退新制一人一申請」、檢舉勞保違法轉出、以多報少等行動後，仍試圖透過「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」使業務人員轉向支持其立場或撤銷申訴，核其情形，其行動意在減少配合工會行動之業務人員人數，削弱工會行動之影響力。又雙方契約關係本應實質認定，不因相對人要求簽署「承攬確認書」而改變

契約性質，且勞工保險為強制保險，勞雇雙方不得以簽立聲明書方式不參加勞保，相對人要求業務人員簽立「勞保撤銷申訴聲請書」，本非適法，業經勞工主管機關行文請相對人改善。爰此，相對人之行為不僅意在削弱工會行動之影響力，其行為本身亦屬不當，而構成工會法第 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。

【裁決本文】

申請人：台北市南山人壽保險股份有限公司企業工會

設：台北市中山區松江路 206 號 11 樓 1107 室

代表人：楊志楠 住同上

藍維鼎

葛讚益

趙家中

王明山

代理人：莊○○ 住同上

相對人：南山人壽保險股份有限公司

設：台北市信義區莊敬路 168 號

代表人：郭文德 住同上

代理人：崔君瑋律師 住同上址 10 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 101 年 10 月 26 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、相對人自收受本裁決決定書之日起，不得再為要求業務人員簽立「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」或其他對申請人組織、活動有不當影響、妨礙或限制之行為。
- 二、相對人應自收受本裁決決定書之日起 7 日內，將本裁決決定主文第一項以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 10 日以上，並將公告事證存查。
- 三、申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、本件申請人主張相對人 101 年 6 月 15 日對申請人所屬會員 100 人提起「確認勞動契約關係不存在之訴」，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為。查申請人於 101 年 7 月 24 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，應自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之規定。
- 二、另申請人於 101 年 8 月 29 日第一次調查會追加「相對人針對工會會員之新契約招攬要求全面體檢，違反工會法第 35 條第 1

項第 1 款、第 5 款」之請求；9 月 17 日第二次調查會追加「相對人要求業務人員簽立承攬確認書、勞保撤銷申訴聲請書，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款」之請求。因勞資爭議處理法未限制申請人不可追加請求裁決事項，又前開追加亦未妨害相對人之答辯，申請人之追加應屬合法。查相對人答辯 101 年 4 月至 7 月間向業務人員溝通說明契約關係屬於承攬關係，而其等係自願簽訂「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」。是申請人於 101 年 9 月 17 日追加本件裁決申請，未逾 90 日，應符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第 51 條第 1 項規定。惟申請人同年 10 月 26 日詢問會議又表示先前請求確認相對人要求業務人員簽立「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款部分，請作為支持本件裁決申請事項之理由(見本會該次詢問會議紀錄第 3 頁)，本件探求申請人真意，應仍有請求本會判斷之意，是此部分尚不生撤回之效果，併予敘明。

- 三、申請人主張相對人針對工會會員所招攬之新契約，於電腦核保程序上全面設定為「抽樣體檢」，並以 101 年 6 月 21 日測試資料為據，於 6 月 28 日行文行政院金融監督管理委員會保險局檢舉。是申請人自 6 月 21 日知悉相對人前開抽樣體檢措施之次日起 90 日內，於 101 年 7 月 24 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 項規定。
- 四、另相對人以申請人並非系爭民事訴訟之當事人，且其權益不受系爭民事訴訟之影響，主張申請人於本件有當事人不適格之情形。惟查申請人依工會法第 35 條第 1 項第 1 款主張相對人對 100 名工會會員提起民事訴訟構成「對於勞工加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」而為不利之待遇，前開工會法規定並未就當事人設限，又申請人就此部分具正當之利害關係、救濟利益，自得為裁決之申請。況申請人另依工會法第 35 條第 1 項第 4 款「對於勞工參與或支持爭議行為」而為不利之待遇、

同條項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」主張相對人提起系爭民事訴訟構成之不當勞動行為，申請人自有當事人之適格。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

- (一) 相對人不當對申請人所屬會員提起確認勞動契約關係不存在之訴，影響業務人員權益，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款。
- (二) 相對人針對工會會員招攬之新契約，於電腦核保程序上全面設定為「抽樣體檢」，有 101 年 6 月 21 日測試資料及相對人自承之書狀為據。相對人濫用新契約核保之內控程序，刁難工會會員，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款。
- (三) 相對人於 101 年 3 月間召開說明會，發送（回任業務主管）同意書、同意轉出勞健保聲明書、勞保各項給付切結書，申請人隨即於 3 月 29 日舉辦說明會發動會員拒絕參加換約說明會及換約。惟相對人仍一意孤行，繼續挾其管理優勢，於 101 年 4 月起要求業務人員簽立「承攬確認書」，申請人除於 101 年 4 月 20 日以簡訊通知會員拒絕簽署外，另於 5 月 14 日向臺北市政府勞工局提出檢舉。相對人對行政主管機關要求改善之行文置若罔聞，持續要求業務人員簽立「承攬確認書」，直至 101 年 6 月 22 日檢送 23,829 份「承攬確認書」予臺北市政府勞工局備查（嗣經勞工局檢還）。承前，相對人針對 1,664 名向勞保局檢舉相對人未加保勞、健保之工會會員進行懲罰性換約，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款。
- (四) 相對人針對 1,664 名向勞保局檢舉相對人未加保勞、健保

之會員，要求簽立「勞保撤銷申訴聲請書」，違反工會法第35條第1項第5款。

(五) 其餘參見申請人101年7月24日裁決申請書、說明書(含補充資料)、爭點說明書等及歷次檢附之證物。

二、相對人答辯：

(一) 申請人之請求應予駁回。

(二) 相對人主張與所屬業務人員間成立承攬契約關係，非勞動契約關係，因而有提起確認兩造間勞動契約關係不存在之訴之必要。系爭民事確認訴訟不影響申請人，申請人提起本件裁決申請有當事人不適格之情形。況系爭民事訴訟之提起，乃相對人合法權利之行使，要無侵害對於業務人員之權益，自不構成不當勞動行為。

(三) 相對人為加強核保風險管控，就新保件進行全面體檢，於101年6月間將前端業務人員使用e-Application系統抽檢率設定為100%（惟保戶實際上是否需要體檢，仍由後端內勤核保員使用e-NB系統進行篩選，平均抽檢率約為11.5%）。又相對人嗣後因作業考量，已取消上述設定措施，亦未在系統上留存註記。

(四) 針對「承攬確認書」及「勞保撤銷申訴聲請書」，因部分業務人員對於其與相對人間之契約關係存有疑義，相對人因而於101年4月至7月向業務人員溝通說明兩造契約關係屬於承攬關係。業務人員如亦認同承攬契約，則可自行簽署「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」，相對人絕無不當施壓行為。

(五) 其餘參見相對人101年8月10日答辯書、同年9月27日爭點整理暨補充答辯書、同年10月9日補充答辯書，及歷次書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 相對人 101 年 6 月間對陳○○等 100 名業務人員提起確認兩造間勞動契約關係不存在之民事訴訟，除葛讚益、蔡甲○○、蔡乙○○個別起訴外，其餘 97 人分為三案（案號為臺北地方法院臺北簡易庭 101 年度北勞調字第 81、84、88 號）。前開訴訟之被告均選擇勞退金新制。
- (二) 相對人所屬 2,647 名（原 3,698 名）業務人員聲明改選勞工退休金新制，請相對人為渠等提繳退休金，遭相對人拒絕，該等業務人員向勞工保險局提出檢舉。勞工保險局因而限期相對人辦理勞退金提繳，並於相對人逾期不辦理後處予罰鍰。相對人不服，提起行政訴訟，經最高行政法院 100 年度判字第 2117 號、100 年度判字第 2226 號、100 年度判字第 2230 號判決敗訴確定。
- (三) 相對人於 101 年 3 月間舉辦說明會，發送（回任業務主管）同意書、同意轉出勞健保聲明書、勞保各項給付切結書。相對人另於 101 年 4 月至 7 月向業務人員溝通說明兩造契約關係屬於承攬關係，並提供「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」予業務人員簽立。
- (四) 相對人於 101 年 6 月 22 日檢送 23,829 份「承攬確認書」予臺北市政府勞工局備查（嗣經勞工局檢還）。
- (五) 相對人因勞工保險及就業保險罰鍰事件，不服勞局承字第 10101837101 號及第 10101837102 號處分，提起訴願，經行政院決定原處分撤銷。
- (六) 相對人提會台字第 10854 號釋憲聲請案，依大法官會議決議，無司法院大法官審理案件法第 7 條第 1 項第 2 款之情形，因而不受理相對人之聲請。

四、經查本件之主要爭點為：(一)相對人對 100 名業務人員提起確認

勞動契約關係不存在之民事訴訟，是否係針對工會會員而為？或因勞工參加工會活動、參與或支持爭議行為而為之？如是，相對人所提起之民事訴訟是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之「不利待遇」？是否構成同條項第 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？(二)相對人是否針對工會會員招攬之新契約，於電腦核保程序上全面設定為「抽樣體檢」？如是，是否違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款而構成不當勞動行為？(三)相對人要求業務人員簽立「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」，是否構成工會法第 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」？本會認定如下：

(一)相對人提起確認勞動契約關係不存在之民事訴訟部分：

1、相對人對 100 名業務人員起訴，是否針對工會會員？或因勞工參加工會活動、參與或支持爭議行為而為之？

(1) 查相對人主張兩造間契約關係屬承攬性質，惟因申請人主張相對人與業務人員間成立勞動契約關係，並向相關主管機關申訴要求相對人應提供勞動契約相關利益，如勞工退休金、勞工保險及全民健保等，致兩造間行使權利負擔義務之法律上地位有不安狀態存在，此種狀態得以確認判決予以除去，是相對人提起系爭民事訴訟請求法院以審判方式確認與業務人員間勞動契約關係不存在，乃憲法保障合法權利之行使。然查相對人所屬業務人員主張相對人應提繳勞工退休金而向勞保局檢舉者，人數高達 2,219 人（行政訴訟期間為 2,647~3,698 人），相對人僅對其中 100 名業務人員起訴，此舉係是否針對工會會員而為？有進一步釐清之必要。

(2) 本件相對人主張基於訴訟經濟，未對前開 2,219 人起

訴，其稱選擇標準係針對與相對人不同且「立場鮮明」之業務人員（見本案第一次調查會紀錄第 4 頁），前開選擇標準固屬抽象、模糊，惟相對人表示旗下業務人員超過 3 萬人，不確定哪些人是工會會員？申請人亦表示「未」曾提供會員名單予相對人，是相對人是否基於系爭民事訴訟被告具工會會員身分而起訴？即有疑義。

(3) 查申請人表示當初選擇勞退新制有 7,983 人，經相對人約談後，目前僅餘 5,229 人未撤銷選擇勞退新制，渠等均為工會會員（見本案第一次調查會紀錄第 5 頁）；另表示相對人宣稱簽署承攬確認書約為 2 萬 4,000 人，倘以全數外勤人員來作推算，不願簽署承攬確認書者，外勤人員就有 5,000 人，這與目前工會會員人數相去不遠，所以未簽署承攬確認書者多數為工會會員（見本案第一次調查會紀錄第 6 頁）。惟依申請人所言，除非相對人不提起系爭民事確認訴訟，否則相對人選擇與其就契約關係立場不同之業務人員為民事被告，無論係針對未簽立承攬契約書者，抑或未撤銷選擇勞退新制者，亦無論人數多寡，客觀上其對象均為工會會員。爰此，與相對人立場相左之業務人員，既與工會會員範圍重疊，似無從證明相對人就陳○○等 100 人起訴係因渠等具工會會員身分而為（葛讚益部分除外，詳見 101 年勞裁字第 39 號）。

(4) 再查申請人 99 年 3 月曾發起「勞退新制一人一申請」活動，嗣有 3,000 多名業務人員選擇勞退新制，相對人因拒絕為渠等提撥勞退金而受勞保局多次裁罰。此後申請人針對契約關係問題與相對人長期針鋒相對，就勞退金提撥、投保勞保等問題爭執不休。又相對人於 101 年 3 月間召開說明會，發送（回任業務主管）同意書、同意轉出勞健保聲明書、勞保各項給付切結書，申請人隨

即於 3 月 29 日舉辦說明會發動會員拒絕參加換約說明會及換約。惟相對人仍於 101 年 4 月起至 7 月期間對業務人員展開宣導、說明，向業務人員勸說簽立「承攬確認書」、「撤銷勞保申訴聲請書」，23,829 名業務員因而簽署「承攬確認書」。申請人除於 101 年 4 月 20 日以簡訊通知會員拒絕簽署「承攬確認書」外，並多次向臺北市政府勞工局提出檢舉，經勞工局通知相對人改善未果。承前，系爭確認訴訟被告均選擇勞退新制，亦未簽署「承攬確認書」，核其情形，系爭確認訴訟之 100 名被告係因參加工會推動相關勞保及勞退新制活動而被訴，應可認定。

2、相對人所提起系爭民事訴訟是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之「不利待遇」？是否構成同條項第 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？

(1) 就工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款所謂「其他不利之待遇」，工會法施行細則第 30 條規定：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待（第 1 項）。本法第 35 條第 1 項第 4 款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇（第 2 項）」。查本件相對人縱基於業務人員參與工會發起選擇勞退新制等活動而起訴，惟另一方面，相對人因不服行政機關、行政法院對其與業務人員間勞動契約之認定，而主張與業務人員間私法契約關係應由民事法院判斷，該訴訟之提起或對被訴之業務人員造成訴訟上之勞費及心理上之壓力，仍難謂相對人

係「意圖」阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。

(2) 復按工會法第 35 條第 1 項第 5 款禁止雇主對於工會之支配介入，其樣態包含禁止雇主影響勞工對工會的加入、干預工會的內部組織及營運，及對於工會活動之妨害等等。查相對人對部分業務人員提起民事訴訟，源於與業務人員間對於兩造契約關係長期以來存有爭執，不僅影響勞資關係，勞工行政主管機關更不時對相對人裁罰。是相對人提起前開訴訟，核其目的係為確認與業務人員間之契約關係，其訴訟權利之行使難認有任何濫用之情形。縱因此對申請人造成壓力，仍難遽謂相對人提起訴訟意在減少配合工會行動之業務員人數，削弱工會行動之影響力，已構成對工會活動之「不當」影響、妨礙或限制之不當勞動行為。

(3) 據上，系爭確認訴訟對身為工會會員之業務人員帶來心理壓力及訴訟上之勞費，亦對工會造成壓力，惟其是否該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款，而應受不當勞動行為規範之限制？仍應權衡雇主合法權利行使之必要性與對工會團結權保障之侵害，包括考量相對人訴訟權之行使是否出於打壓工會之目的？其行使是否造成打壓工會發展之結果？相對人除訴訟外是否有其他方式可解決爭議？等因素。蓋本件業務人員與相對人間契約關係之認定，相對人除提起民事確認訴訟外，確無其他方式可解決該爭議，是本會斟酌目前卷內資料，尚無法為相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款「不利待遇」或同條項第 5 款對工會支配介入之不當勞動行為之認定。

(二)相對人是否針對工會會員招攬之新契約，於電腦核保程序上全

面設定為「抽樣體檢」？

- 1、查申請人以 101 年 6 月 21 日測試資料為據，主張相對人針對工會會員招攬之新契約，於電腦核保程序上全面設定為「抽樣體檢」，惟相對人表示，為加強核保風險管控，就新保件進行全面(非針對工會會員)體檢，其中 101 年 6 月間將前端業務人員使用 e-Application 系統抽檢率設定為 100%，此為申請人 101 年 6 月 21 日測試資料呈現全面測試之由來。
- 2、復查相對人表示，保戶實際上是否需要體檢？仍由後端內勤核保員使用 e-NB 系統就個案進行篩選，平均抽檢率約為 11.5%，相對人嗣後因作業考量，已取消上述設定措施，亦未在系統上存留註記。況依申請人 101 年 6 月 25 日於工會官網發布取消抽樣體檢方式，係透過傳簡訊至相對人法務室資深經理李同行之私人手機達到取消之效果。是僅依申請人提供之 101 年 6 月 21 日測試資料，尚難認本件相對人係針對工會會員進行全面抽樣體檢之不利待遇，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

(三)相對人要求業務人員簽立「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」部分。

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法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為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」之不當勞動行為判斷時，應依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，固不以故意者為限，惟仍須行為人具有不當勞動行為之認識為必要。經查：

- 1、申請人 99 年 3 月曾發起「勞退新制一人一申請」活動，嗣有 3,000 多名業務人員選擇勞退新制，相對人因拒絕為渠等提撥勞退金而受勞保局多次裁罰。此後申請人針對兩造契約關係問題與相對人長期針鋒相對，就勞退金提撥、投保勞保等問題爭執不休。爰此，相對人對於申請人針對勞退金提撥、勞保問題之立場及行動，應有認識。
- 2、復查相對人於 101 年 3 月間召開說明會，發送（回任業務主管）同意書、同意轉出勞健保聲明書、勞保各項給付切結書，申請人隨即於 3 月 29 日舉辦說明會發動會員拒絕參加換約說明會及換約。惟相對人仍於 101 年 4 月起至 7 月期間對業務人員展開宣導、說明，向業務人員勸說簽立「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」，23,829 名業務員因而簽署「承攬確認書」。申請人除於 101 年 4 月 20 日以簡訊通知會員拒絕簽署「承攬確認書」外，並多次向臺北市政府勞工局提出檢舉，經勞工局通知相對人改善未果。
- 3、承前，申請人主張相對人與業務人員間成立勞動契約關係，由來已久，且多次就勞退金提撥、勞保發動相關行動，相對人對此應有認識。惟相對人於申請人發動「勞退新制一人一申請」、檢舉勞保違法轉出、以多報少等行動後，仍試圖透過「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」使業務人員轉向支持其立場或撤銷申訴，核其情形，其行動意在減少配合工會行動之業務人員人數，

削弱工會行動之影響力。又兩造契約關係本應實質認定，不因相對人要求簽署「承攬確認書」而改變契約性質，且勞工保險為強制保險，勞雇雙方不得以簽立聲明書方式不參加勞保，相對人要求業務人員簽立「勞保撤銷申訴聲請書」，本非適法，業經勞工主管機關行文請相對人改善，爰此，相對人之行為不僅意在削弱工會行動之影響力，其行為本身亦屬不當，而構成工會法第 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。

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，申請人主張相對人要求業務人員簽立「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」，構成工會法第 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，為有理由。申請人其餘申請駁回。

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

孟藹倫

吳慎宜

邱琦瑛

蘇衍維

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 1 年 1 1 月 3 0 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。