

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 73 號

【裁決要旨】

1. 裁決之申請，以工會為申請人時，倘該申請人非工會法所定之工會者，裁決委員會應作成不受理之決定，不當勞動行為裁決辦法第15條第1項第3款定有明文。查申請人係依據工會法第6條第1項第1款所稱「依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工」所組織之企業工會，並業已取得工會登記證書而自105年4月1日成立至今，並經行政主管機關即高雄市政府勞工局以105年4月8日高市組勞字第10532409700號函准予成立登記，自為合於工會法規定之工會。關於申請人成立登記之行政處分，依照行政程序法第110條第3項規定，未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在而仍產生規制效果，除拘束原處分機關、相對人、利害關係人外，基於法治國家權力分立原則要求，亦具有拘束其他機關、法院或第三人效果。在未經有權機關依法撤銷或廢止之前，應受到有效之推定，其他機關及法院在處理其他案件時，必須予以尊重，以之為既成事實，納為自身行政作為或判決之基礎構成要件事實（臺北高等行政法院99年度訴字第1595號行政判決參照）。至於相對人主張申請人僅係由原大眾銀行員工發起成立，主要幹部及成員與大眾銀行工會幹部及成員相同，實質上即為大眾銀行工會之分身，非屬合法設立之工會等語。惟申請人係由元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會內勞工所組織之工會，其與大眾銀行工會均屬具獨立法人格之工會，二者並不相同。且申請人工會章程明載申請人以元大金控及其子公司事業單位為工會組織範圍，申請人招募會員對象亦及於元大金控及其子公司所僱用之勞工，縱使其多數會員與大眾銀行工會會員相同，於我國工會法未禁止勞工加入一個

以上之工會下，難認有任何違法之處；至於申請人工會會員以相對人子公司大眾銀行中企業工會之會員為主，此乃申請人自主決定組織發展方向，並以金融控股公司中之特定子公司為會員主要組織範圍，符合依工會自治原則為工會發展之精神，亦無有任何違法之處，更無欠缺代表性及正當性之問題。

2. 大眾銀行與元大銀行為相對人百分之百控股之子公司，大眾銀行於107年1月1日正式併入元大銀行，元大銀行於併購大眾銀行之後，提供大眾銀行工會與元大銀行工會資源供該二工會利用。由此可知，雖然大眾銀行工會與元大銀行工會所使用之資源均由元大銀行提供，然以全體關係企業之實質管理權觀點，相對人對於元大銀行有實質管理權，元大銀行所有決策等同相對人之行為，自不得以形式上關係企業具不同法人格，據以認定是否為工會法第35條所規定之雇主。而申請人係由元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會內勞工所組織之工會，其與大眾商業銀行工會為分屬不同法人格之獨立工會，相對人徒以已對於大眾銀行工會提供相關資源為由，拒絕對於申請人提供電腦使用設備及工會會所顯非屬正當理由，亦與雇主中立原則有所不符。

【裁決本文】

申請人：元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會

設：高雄市苓雅區中正1路177之2號

代表人：石文經，住：同上

代理人：陳金泉 律師

葛百鈴 律師

李瑞敏 律師

設：臺北市中正區重慶南路3段57號3樓

相對人：元大金融控股股份有限公司

設：臺北市松山區敦化南路1段66號

代表人：王榮周，住：同上

代理人：余明賢 律師

郭家君 律師

吳怡汝 律師

設：台北市敦化南路二段2號8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12日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 相對人以107年9月18日函文拒絕提供申請人電腦使用設備(含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱)及工會會所之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。
- 二、 相對人應於收受本裁決決定書翌日起1個月內提供電腦使用設備（含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱）予申請人。
- 三、 相對人應於收受本裁決決定書翌日起之10日內，開始與申請人協商關於提供申請人使用之工會會所之具體條件內容。
- 四、 申請人其餘請求駁回。

壹、程序部分：

- 一、 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。」。

二、查申請人於 107 年 11 月 30 日向本會提出之不當勞動行為裁決申請書、於 107 年 1 月 15 日向本會提出之不當勞動行為裁決申請補充理由書，其請求裁決事項為：(一) 請求確認相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕提供工會電腦使用設備（含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱）及工會會所之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。(二) 請求確認相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕同意申請人理事長、副理事長駐會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。(三) 請求確認相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕與申請人召開勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。(四) 請求命相對人應自收到本裁決決定書翌日起提供申請人專用電腦設備（含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱）、會所以及與同意申請人正副理事長駐會會務假並與申請人進行勞資會議。(五) 請求命相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 14 日以上，並將公告事證存查。經查申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

三、次按裁決之申請，以工會為申請人時，倘該申請人非工會法所定之工會者，裁決委員會應作成不受理之決定，不當勞動行為裁決辦法第15條第1項第3款定有明文。查申請人係依據工會法第6條第1項第1款所稱「依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工」所組織之企業工會，並業已取得工會登記證書而自105年4月1日成立至今（申證1），並經行政主管機關即高雄市政府勞工局以105年4月8日高市組勞字第10532409700號函准予成立登記（申證20），自為合於工會法規定之工會。關於申請人成立登記之行政處分，依照行政程序法第110條第3項規定，未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在而仍產生規制效果，除拘束原處分機關、相對人、利害關係人外，基於法治國家權力分立原則要求，亦具有拘束其他機關、法院或第三人效果。在未經有權機關依法撤銷或廢止之前，應受到有效之推定，其他機關及法院在處理其他案件時，必須予以尊重，以之為既成事實，納為自身行政作為或判決之基礎構成要件事實（臺北高等行政法院99年度訴字第1595號行政判決參照）。另按申請人組織章程（申證18），第4條規定：「本會以元大金融控股股份有限公司暨轄下所屬各子公司事業單位為組織範圍…」以及第6條規定：「(第1項)凡在元大金融控股股份有限公司轄下所屬各子公司事業單位及其所屬機構服務之從業人員，均可申請加入本會…」，分別明載申請人組織範圍為元大金控及其子公司事業單位、申請人招募會員對象及於元大金控及其子公司所屬從業人員，查申請人成立後亦曾於105年4月29日去函致相對人（申證19）。相對人當時亦未質疑

申請人工會適格，且參申證6、申證8函文，相對人亦以申請人係合法工會而予以正式函覆。因而，申請人係以相對人元大金控暨轄下所屬各子公司事業單位員工為其組織範圍，核其性質，屬100年5月1日施行之工會法第6條第1項第1款所指之依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之企業工會。

至於相對人主張申請人僅係由原大眾銀行員工發起成立，主要幹部及成員與大眾銀行工會幹部及成員相同，實質上即為大眾銀行工會之分身，非屬合法設立之工會等語。惟查，申請人係由元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會內勞工所組織之工會，其與大眾商業銀行股份有限公司企業工會（下稱「大眾銀行工會」）均屬具獨立法人格之工會，二者並不相同。且申請人工會章程（申證18）明載申請人以元大金控及其子公司事業單位為工會組織範圍，申請人招募會員對象亦及於元大金控及其子公司所僱用之勞工，縱使其多數會員與大眾銀行工會會員相同，於我國工會法未禁止勞工加入一個以上之工會下，難認有任何違法之處；至於申請人工會會員以相對人子公司大眾銀行中企業工會之會員為主，此乃申請人自主決定組織發展方向，並以金融控股公司中之特定子公司為會員主要組織範圍，符合依工會自治原則為工會發展之精神，亦無有任何違法之處，更無欠缺代表性及正當性之問題。綜上所述，申請人為工會法所定之合法工會，具備裁決申請之當事人適格無疑，併予敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 相對人為金控公司、百分百控股元大商業銀行股份有限公司(下稱元大銀行)，相對人拒絕提供申請人會所、電腦設備，與拒絕同意正副理事長駐會，也拒絕與申請人召開勞資會議之行為，明顯違反雇主中立維持義務，迄今仍刻意刁難申請人，連最基本之工會專用電子郵件信箱、電腦設備(含印表機)、會所提供與會務假部分，均故意為難申請人，意圖打壓申請人甚明：

1. 參諸貴會 103 年度勞裁字第 12 號裁決決定意旨(申證 9)，該案申請裁決之工會即為「金融控股股份有限公司與子公司工會」，裁決理由認為金控公司為廣義雇主、亦屬於工會法第 35 條之雇主，而金控公司提供銀行法人層級工會會所，卻拒絕提供另一工會會所，明確違反雇主中立義務而構成不當勞動行為。
2. 前述貴會裁決決定，最終已經最高行政法院以 105 年度判字第 389 號判決駁回上訴，而全案已告確定(申證 10)；此外同案前經最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決(申證 11)，亦得作為本件參考。
3. 觀諸本件，相對人迄今仍無提供申請人專用電子郵件信箱，致申請人無法與會員以及相對人聯繫、進而難以通知會員代扣會費等事實，連帶導致申請人會費收入受到重大影響。實際上，元大銀行與元大金控均有嚴格的網路控管，如無專用信箱，申請人確實無法與會員、相對人聯繫，就此敬請參諸元大銀行也給予大眾銀行工會專用信箱(申證 12)，此對相

對人而言毫無困難之事，卻屢屢刁難申請人。更何況，元大銀行亦提供元大銀行企業工會專用信箱，何以特別針對申請人而不願為之？

4. 相對人公文、資訊與網路管控甚嚴，現實上如無相對人提供設備，申請人無法列印與相對人相關的公文，造成工會運作重大困難。就此，大眾銀行工會亦有電腦設備（印表機部分也多次向元大銀行說明需求，蓋如無行方所提供者，現實上即無法列印行方公文與資料）。
5. 至若會所提供，元大銀行除提供大眾銀行工會會所外，亦提供元大銀行企業工會會所，且元大銀行企業工會甚至成立不久、輕易跟管理部就可以爭取到會所（申證 13：另案裁決筆錄參照），但反觀諸申請人竟遭相對人刻意刁難。事實上，參申證 22 所示平面圖，此為門牌號碼「高雄市苓雅區中正 1 路 177 之 2 號」辦公室平面圖，出入口為臺階、門口處，入內後即為沙發區、會務秘書與大眾銀行工會幹部辦公區（辦公區即由秘書、大眾銀行工會駐會幹部與大眾銀行工會理事長使用而已再無其他空間擺設申請人理事長或幹部辦公位置），另即為會議室。圖面上的閒置空間即為申請人所述約三坪、目前上鎖而為閒置空間之小辦公室。申請人絕無意造成相對人額外負擔，所要求之會所即此一小小辦公區，且正好放置辦公桌、電腦而用以處理申請人會務。另再請觀諸此平面圖示，此閒置空間為資方上鎖、保有鑰匙，但其對外有獨立出入口且與大眾銀行工會使用區域亦有「A 門」連

結（目前 A 門由資方上鎖、管控，參照片申證 23），故資方甚至可以透過獨立出入口、先進入到此閒置空間、再透過 A 門進入到大眾銀行工會使用處。是以，申請人認此閒置空間恰可給予申請人作為辦公室，不僅不會造成相對人額外負擔，且對於申請人或大眾銀行工會而言亦屬完整空間而不必擔憂受資方進入影響。

6. 會務假部分亦同，元大銀行企業工會理事長早已駐會（參申證 14 所示另案裁決筆錄記載），元大銀行企業工會成立不到半年，該會理事長王○○已全日駐會。申請人理事長駐會，主要目的在於確認申請人理事長以及副理事長辦理申請人會務時不會遭到刁難，亦即現實上申請人正副理事長分別以大眾銀行工會正副理事長身分駐會，但難免擔憂辦理申請人會務時是否遭到刁難，故申請人目的在於要求相對人確認、且此舉也是基於雇主中立原則，更不會重複增加相對人公司成本。申請人理事長石文經曾多次受資方警告、威脅將對之不利（甚至資方透過第三人提及將對之不利），為此申請人希望可以確認、相對人也認可或確認石文經同時係以申請人代表人（理事長）身份、黃○○同時係申請人副理事長身份全日駐會辦理申請人會務並兼辦高雄市大眾商業銀行股份有限公司企業工會會務。前述會務假部分絲毫沒有另外增加相對人負擔（按兩人已係公假駐會、作此確認並不會增加額外負擔或取得額外公假），何來相對人所稱申請人權利濫用、重複索取資源之情事？

7. 謹就本件裁決申請專用信箱、電腦設備（含印表機）、會所與駐會部分，彙整相對人不公平對待申請人之情形：

	相對人對待其他工會	相對人對待申請人
專用信箱	大眾銀行工會與元大商業銀行股份有限公司企業工會（下稱「元大銀行工會」）均有專用電子郵件信箱	相對人刻意不給申請人，致令申請人無法與會員聯繫也無法與相對人聯繫代扣會費事宜
電腦與印表機設備	大眾銀行工會與元大銀行工會均有	相對人刻意不提供予申請人，致令申請人無法列印相對人公司公文而嚴重影響工會活動
會所提供	大眾銀行工會與元大銀行工會均有，尤其元大銀行工會成立不到半年，相對人即提供會所	相對人刻意不給申請人，即便申請人早已表明只是在大眾銀行工會同址處的一間小辦公室，目前相對人寧願堆放雜物也不願提供
會務假（駐會）	大眾銀行工會與元大銀行工會均有，尤其元大銀行工會幾乎成	相對人刻意不回、迂迴閃避而不願給予。

8. 勞資會議部分，大眾銀行工會從過去以來即與資方溝通、透過勞資會議溝通，但相對人卻空以任期未屆至為由，不願意與申請人進行勞資溝通，明顯係打壓申請人。此對於申請人影響在於伊完全無從與相對人溝通，就勞動事務討論、勞資關係互動以觀，絕非良善之途。
9. 觀諸相對人一邊扶植成立御用工會（元大銀行企業工會），一手打壓申請人，明顯違反雇主中立原則。就此請參申證 15 所示貴會 107 年度勞裁字第 1 號裁決決定，元大銀行企業工會發起人邱○○今日卻被升任為稽核室副總稽核、僅次於總稽核（申證 16），另再請參諸申證 17 所示相對人公開說明資訊，元大銀行企業工會另位發起人巫○○，竟於該工會成立後僅 7 個月即躍身為元大金控旗下子公司營運長、甚至 107 年 8 月 1 日將暫代總經理。
10. 至若相對人屢稱並無義務、可任意取消對工會之便宜措施，此顯然有所誤解，就此請參申證 11 所示最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決意旨，便宜措施之提供固非雇主義務，但若雇主業已提供工會，則不能恣意地收回或終止，同時若涉及複數工會，雇主應維持中立義務、平等對待，暫先不問大眾銀行工會，相對人所對於元大銀行工會之便宜提供，即應平等對待申請人也。

（二）相對人主張實質決定權之工會概念等云云，申請人認伊與大眾

銀行工會組織範圍不同，並無所謂實質決定權之適用，再且未來工會幹部均有任期制，未來兩工會幹部未必相同，也絕無所謂從屬或實質決定之說。且若如相對人主張，則職業工會與企業工會會員重疊（例機師或空服職業工會會員具備企業工會會員身分）、甚至產業工會成員也具企業工會會員身分（例台鐵產業工會會員均具備企業工會會員身分），如此即可否認前述職業工會或產業工會資格？此顯然毫無道理可言。更況所謂實質決定權、合署辦公部分，就申請人今日請求者亦予以兼顧，亦即申請人並非要求相對人另行提供空間，而係同意與大眾銀行工會共用多數空間下，僅僅要求申證 22 之閒置空間而已，絕非過分要求。

（三）請求裁決事項如下：

1. 請求確認相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕提供工會電腦使用設備（含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱）及工會會所之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
2. 請求確認相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕同意申請人理事長、副理事長駐會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
3. 請求確認相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕與申請人召開勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
4. 請求命相對人應自收到本裁決決定書翌日起提供申請人專

用電腦設備(含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱)、會所以及與同意申請人正副理事長駐會會務假並與申請人進行勞資會議。

5. 請求命相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 14 日以上，並將公告事證存查。

(四) 其餘參見申請人 107 年 11 月 30 日不當勞動行為裁決案件申請書、108 年 1 月 15 日不當勞動行為裁決申請補充理由書、108 年 1 月 24 日不當勞動行為裁決申請補充理由(二)書、108 年 2 月 14 日不當勞動行為裁決申請補充理由(三)書、108 年 3 月 20 日不當勞動行為裁決申請補充理由(四)書、108 年 1 月 23 日不當勞動行為裁決陳報書、108 年 2 月 14 日不當勞動行為裁決陳報(二)書及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 縱認申請人具備當事人適格，然申請人與「大眾銀行工會」幹部、代表均相同，兩工會實係「二位一體」，依「實質決定權」概念，申請人與大眾銀行工會應被視為「二位一體」而具同一性，則第三人元大銀行業已提供「大眾銀行工會」電腦設備及會所，以辦理會務；縱使相對人形式上未再提供其他電腦設備及會所予申請人，然對申請人辦理會務並不致有何妨礙：

1. 實際上元大銀行所提供最為優惠資源之工會為大眾銀行工會即申請人實質同一之另一分身(該工會額外享有電腦與印

表機設備及副會長全日駐會，甚至會所面積為元大銀行工會會所近十倍)。申請人一方面利用其分身大眾銀行工會向元大銀行索取非元大銀行法定提供義務應提供之資源，經元大銀行本於勞資和諧之善意提供相關資源後，又濫用元大銀行之善意，再以申請人名義，以相對人違反中立義務索取相同重複之資源，此充滿惡意之行為，無當逼迫元大銀行取消對所有工會提供之資源。

2. 申請人不斷強調其與大眾銀行工會不具同一性，然查，申請人竟於不當勞動行為裁決申請補充理由(二)書中(參頁3，第五點以下)，主張申請人另有使用該閒置空間之原因在於避免相對人可能透過A門進入大眾銀行工會會所，進而影響大眾銀行工會。申請人此一論述無非間接承認此申請人與大眾銀行工會實為二位一體，否則自稱為與大眾銀行工會不同主體之申請人，何以如此大方為大眾銀行工會主張權益？更何況大眾銀行工會使用前開會址，亦從未有聽聞元大銀行或相對人透過A門進入大眾銀行工會會所並影響該工會會務之情形，申請人據此要求擴充其會所，顯屬無稽。
3. 再者，參考申請人實質同一之大眾銀行工會網站，其於工會快訊第45號中提及：「(大眾銀行)工會去年為防萬一已於股權轉換完畢後先行成立了「元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會」，請會員們於年底前踴躍加入此工會，讓金控工會來為會員們作好更進一步的監督保障及協商最佳的勞動權益。」(相證4)；又於工會快訊第46號中說明：「本

會由創會石文經理事長，為了日後元大集團內所有的員工成立了「元大金融控股股份有限公司及子公司企業工會」，因為這道強悍的堡壘也是為了守護留任下來的大眾銀行會員員工，所以請會員們務必配合一定要申請加入元大金控及子公司企業工會，也要互相關懷同仁詢問是否還尚未加入元大金控及子公司企業工會，目前原大眾銀工會會員加入暫緩收取入會費及經常會費，有您們團結才能創造出更多勞動權益！」(相證5)。綜觀上述，明顯可知申請人僅為大眾銀行工會為創造分身所設立，申請人與大眾銀行工會實為二位一體。

4. 除申請人為大眾銀行工會所成立之另一分身外，事實上申請人自 105 年 4 月 1 日成立至今，僅自去年(即 107 年)下半年因本件要求相對人提供予其會所、電腦設備及駐會等，始開始與相對人密切互動。更可顯見，申請人僅為大眾銀行工會之另一個分身，其成立僅係為了搶先占用該相對人集團工會之名義，未有積極實質之運作，甚者，若非其欲向相對人索取相對人無法定義務提供之重複資源，根本也不會與相對人有所互動。

(二) 相對人從未提供電腦設備、會所或任何資源予任何工會，難認有違「中立立場」。至於相對人子公司元大銀行在無義務之情況下，為求勞資關係和諧，業已提供電子信箱、會所、電腦設備等資源予申請人之分身即大眾銀行工會，可見申請人實質上已獲利益而無任何妨礙，相對人並無所謂不當影響、妨礙或限制

工會活動之「不當勞動行為」可言，申請人申請裁決毫無理由，應予駁回：

1. 本件申請人主張相對人為差別待遇，提供元大銀行工會或大眾銀行工會較多資源云云。然查，相對人從未對任何工會提供任何電子信箱、會所、電腦使用設備或駐會等資源，自無可能有何差別待遇或違反雇主中立義務之可能，申請人主張相對人構成不當勞動行為，容有誤會。反之，申請人分身即大眾銀行工會業已從元大銀行獲得上開資源，且相較於元大銀行工會而言更為優渥，此合先敘明。
2. 退萬步言，縱認相對人對於子公司元大銀行具有實質管理權，故元大銀行對大眾銀行工會或元大銀行工會之協助，應等同視為相對人所為云云（惟相對人否認之）。然查，申請人自始至終係大眾銀行員工發起成立，主要幹部及成員均與大眾銀行工會幹部及成員相同（相證 1 及相證 2），且兩者工會正/副理事長均為同人，由是可知，申請人與大眾銀行工會本質係「二位一體」而具同一性，實質控制此二工會者亦屬相同人員（另參貴會 107 年 12 月 26 日收文之相對人不當勞動行為裁決事件答辯書第二頁壹、二以下以及第三頁貳、一以下）。若對雇主之認定採「實質管理權」說，則對工會間之認定，亦應採取類似之「實質決定權」概念，亦即，於複數工會受實質上相同之控制主體把持時，則該複數工會實質應被視為一體，故雇主提供該任一工會所需資源無異於提供其他實質同一工會該資源。在最小限度或必要性原則下，雇

主於此情形下當可要求該複數工會間共享資源（參相證 3，楊通軒《集體勞動法－理論與實務》，增訂五版，頁 89）。

3. 今與申請人實質同一之大眾銀行工會已取得辦公會所、含電腦、印表機及電子郵件信箱在內之電腦使用設備，無異已同時提供申請人同等內容之措施，並足供申請人辦理申請人會務之用。此正如倘一公司董事長同時兼任總經理，不須因形式上掛名兩個職務就必須有不同辦公室、辦公設備、電子信箱，否則即無法處理其相應職務之需求。申請人一方面藉由實質同一之大眾銀行工會享有元大銀行提供之資源（甚而元大銀行工會並未享有電腦使用設備），竟又需索無度以另一分身名義向相對人請求重複資源，如依其所請，不啻逼迫元大銀行取消其對所有工會所為之措施。
4. 綜上所述，相對人及相對人子公司元大銀行依法本無提供所屬範圍企業工會會所、電腦使用設備等資源之義務，相對人對其所屬範圍企業工會皆為同等對待，未提供任一工會資源，自無從為差別待遇行為；縱採實質管理權說，與申請人實質同一之大眾銀行工會已享有最優惠之待遇，對於申請人處理申請人之會務並未有所妨礙，顯見相對人並無任何不當情形，益徵申請人此等利用形式上不同法人格而欲索取重複資源之行為，不僅徒增紛擾，更已構成權利濫用之情形。

（三）申請人理事長及副理事長正是「大眾銀行工會」副理事長及理事長，渠等係在第三人元大銀行任職，第三人元大銀行並已給予渠等全日公假駐會權利。申請人理事長及副理事長既未在相

對人處任職、亦非向相對人請假，相對人根本無准假與否權利，又如何給予公假以便渠等全日駐會。且相對人從未給予任何工會幹部全日公假以駐會，難認有違中立立場。

(四) 申請人理事長與副理事長並非相對人員工，相對人在人事管理上根本無從核給渠等會務「公假」，況且此二人早已獲元大銀行提供全日駐會，可知相對人顯未構成不當勞動行為，申請人申請裁決毫無理由，應予駁回：首查，申請人理事長與副理事長並非相對人員工，無須對相對人提供勞務，未到班者亦無需向相對人請假，相對人自無權決定准假與否。再查，申請人理事長與副理事長（即石文經及黃○○），因同時分別擔任大眾銀行工會副理事長與理事長職位，已經相對人子公司元大銀行同意全日駐會。

(五) 相對人內部原本已有勞資會議且成員任期尚未屆滿，申請人組織及成員既然高度集中在「大眾銀行工會」而不具全體員工之代表性，自不能擅代相對人既有之勞資會議組織，進而要求相對人棄原有勞資會議不顧而與之另行召集。

(六) 申請人非結合相對人同一事業單位之工會，申請人依法本無權選舉相對人勞工代表並請求與相對人召開勞資會議：

1. 按勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項規定，勞資會議本旨為事業單位內部之勞資對話制度，基此，參與勞資會議運作之工會，依照勞資會議實施辦法，應為「結合同一廠場」或「結合同一事業單位」之企業工會。參勞資會議實施辦法第 5 條之立法理由可知，所謂「結合同一廠場」或「結合同一事

業單位」，為工會法第 6 條第 1 項第 1 款所規範之工會組織類型屬於結合同一事業單位或同一廠場勞工範圍之工會，明顯排除同款以公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工為組織範圍之工會類型。

2. 依前所述，有權選舉勞方代表與相對人召開勞資會議者，應為以相對人公司該事業單位本身為組織範圍之企業工會為限（亦即應為「元大金融控股股份有限公司工會」而非「元大金融控股股份有限公司與子公司工會」），否則申請人豈非凌駕所有相對人或其子公司事業單位工會之上，不單是相對人之勞資會議，亦得要求選舉相對人所有子公司勞資會議之代表並與其召開勞資會議？因相對人目前並無以相對人公司本身為組織範圍之企業工會，因此勞資會議之勞方代表乃由相對人全體勞工直接選任，於法並無不合。本件申請人根本不具與相對人進行勞資會議之適格性，其亦無從選舉相對人之勞方代表並與相對人進行勞資會議。
3. 綜上，申請人根本無權選舉相對人勞工代表並請求與相對人召開勞資會議，相對人顯未構成不當勞動行為。

（七）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

（八）其餘參見相對人 107 年 12 月 26 日不當勞動行為裁決案件答辯書、108 年 1 月 24 日不當勞動行為裁決案件答辯（二）書暨聲請調查證據狀、108 年 2 月 14 日不當勞動行為裁決案件答辯（三）書、108 年 2 月 23 日不當勞動行為裁決案件答辯（四）書，及

各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 大眾銀行與元大銀行為相對人百分之百控股之子公司，大眾銀行於 107 年 1 月 1 日正式併入元大銀行。
- (二) 大眾銀行與相對人股份轉換案完成日為 105 年 3 月 22 日，大眾銀行於同日成為相對人旗下之子公司。
- (三) 申請人工會成立於 105 年 4 月 1 日。
- (四) 高雄市政府勞工局以 105 年 4 月 8 日高市組勞字第 10532409700 號函准予申請人工會登記成立。
- (五) 相對人未曾對申請人之工會合法性提起訴願或行政訴訟。
- (六) 申請人現任第一屆工會理、監事任期自 105 年 4 月 1 日起至 109 年 3 月 30 日；大眾銀行工會第三屆理、監事任期自 104 年 4 月 9 日起至 108 年 4 月 9 日。
- (七) 申請人會員人數目前共計 766 人。
- (八) 元大工會之會員人數目前共計 1905 人；大眾銀行工會會員人數目前共計約 900 多人。
- (九) 申請人現任工會理、監事同時擔任大眾銀行工會如下職務：
 1. 申請人現任理事長石文經為大眾銀行工會第三屆副理事長。
 2. 申請人現任副理事長黃○○為大眾銀行工會第三屆理事長。
 3. 申請人現任理、監事楊○○、許○○、張○○、歐○○、吳○○、蘇○○、鄭○○、楊○○、陳○○，為大眾銀行工會第三屆理、監事。

4. 申請人前開現任理、監事楊○○、許○○、張○○、歐○○、吳○○、蘇○○、楊○○、陳○○，以及其他現任理監事阮○○、邱○○、歐○○、曾○○，為大眾銀行工會第三屆會員代表（邱○○、曾○○後補）。

(十) 元大銀行提供大眾銀行工會與元大銀行工會現有資源如下：

1. 專用電子郵件信箱：大眾銀行工會與元大銀行均有。
2. 電腦與印表機設備：大眾銀行工會。
3. 會所：大眾銀行工會與元大銀行工會均有。
4. 駐會：大眾銀行工會正副理事長全日駐會、元大銀行工會理事長全日駐會。

(十一) 申請人理事長及副理事長係任職於元大銀行。

四、本案爭點為：

- (一) 相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕提供申請人電腦使用設備(含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱)及工會會所之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為？
- (二) 相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕同意申請人理事長、副理事長駐會會務假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為？
- (三) 相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕與申請人召開勞資會議之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為？

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，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。(本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照)。

(二) 相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕提供申請人電腦使用設備(含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱)及工會會所之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

1. 按 100 年 5 月 1 日施行之工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括同一場廠、同一事業及關係企業或金融控股公司等類型的工會，因此會有一個企業內有 2 個以上工會併存的情形。此時，雇主與複數工會併存之各工會間應保持何種關係，法無明文規定。依日本學說及實務之見解，認為同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等之不同，

而對之為差別待遇之行為。因此，我國在評價不當勞動行為時，基於各工會之團結權保障，亦應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利措施的提供上，更負有平等對待的義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能（本會 103 年勞裁字第 12 號裁決決定書參照）。又「雇主必須對各工會保持中立態度，如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。從而，雇主雖不當然負有將企業設施的一部分作為工會事務所出借之義務，但雇主如一方面對某一工會提供辦公處所，卻對另一工會拒絕一切出借，只要不存在有對兩個工會相異處理之合理理由，即可推認雇主有弱化某一工會之意圖（最高行政法院 105 年度判字第 389 號判決參照）。復按工會法第 35 條第 1 項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。相對人與從屬公司，對於申請人會員而言，均應屬工會法第 35 條第 1 項所指之雇主，而雇主於有複數工會併存時，有保持中立的義務（本會 101 年勞裁字第 18 號裁決決定參照），合先敘明。

2. 申請人主張，依據本會 103 年勞裁字第 12 號裁決決定書意旨，

主張金控公司為廣義雇主、亦屬於工會法第 35 條之雇主，亦即因相對人對於子公司元大銀行具有實質管理權，故元大銀行對大眾銀行工會或元大銀行工會之協助，應等同視為相對人所為，則相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕提供工會電腦使用設備(含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱)及工會會所之行為應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。相對人迄今並無提供申請人專用電子郵件信箱，致申請人無法與會員以及相對人聯繫、進而難以通知會員代扣會費等事實，連帶導致申請人會費收入受到重大影響；相對人公文、資訊與網路管控甚嚴，現實上如無相對人提供設備，申請人無法列印與相對人相關的公文，造成工會運作重大困難。就此，大眾銀行工會亦有電腦設備(印表機部分也多次向元大銀行說明需求，蓋如無行方所提供者，現實上即無法列印行方公文與資料)；至若會所提供，元大銀行除提供大眾銀行工會會所外，亦提供元大銀行企業工會會所，且元大銀行企業工會甚至成立不久、輕易跟管理部就可以爭取到會所(申證 13：另案裁決筆錄參照)，但反觀諸申請人竟遭相對人刻意刁難，申請人認此閒置空間恰可給予申請人作為辦公室，不僅不會造成相對人額外負擔，且對於申請人或大眾銀行工會而言亦屬完整空間而不必擔憂受資方進入影響；會務假部分亦同，元大銀行企業工會理事長早已駐會(參申證 14 所示另案裁決筆錄記載)，元大銀行企業工會成立不到半年，該會理事長王○○已全日駐會。申請人理事長駐會，主要目的在於確認申請人理事長以及副理事長辦理申請人會務時

不會遭到刁難，亦即現實上申請人正副理事長分別以大眾銀行工會正副理事長身分駐會，但難免擔憂辦理申請人會務時是否遭到刁難云云。

3. 相對人則抗辯，相對人主張其與各子公司為獨立之法人，有無構成工會法第 5 條規定之雇主不當勞動行為，應以相對人與各子公司之行為獨立判斷。又相對人從未提供電腦設備、會所或任何資源予任何工會，難認有違「中立立場」。至於相對人子公司元大銀行在無義務之情況下，為求勞資關係和諧，業已提供電子信箱、會所、電腦設備等資源予申請人之分身即大眾銀行工會，可見申請人實質上已獲利益而無任何妨礙，相對人並無所謂不當影響、妨礙或限制工會活動之「不當勞動行為」可言等語。
4. 按工會法第 35 條以排除侵害勞工之團結權、團體協商權以及團體爭議權等之不當勞動行為、回復正常之勞資關係之立法目的觀之，該條第 1 項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能，反之亦然。準此，在關係企業中存有複數工會時，關係企業中具有實質管理權之雇主，是否針對特定工會予以特別提供便利和援助而介入影響工會自主活動情形，而構成支配介入不當勞動行為，當以全體關係企業之實質管理權觀點，認定是否有支配介入之行為，而非僅從形式上法人格為論斷。又從工會法第 35 條係為排除侵害勞工之團結權、

團體協商權及團體爭議權等之不當勞動行為、回復正常之勞資關係之立法目的觀之，該條第 1 項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。即所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定。準此，在關係企業中存有複數工會時，關係企業中具有實質管理權之雇主，是否針對特定工會予以特別提供便利和援助而介入影響工會自主活動情形，而構成支配介入不當勞動行為，當以全體關係企業之實質管理權觀點，認定是否有支配介入之行為，而非僅從形式上法人格為論斷。（本會 101 年勞裁字第 18 號裁決決定、103 年勞裁字第 12 號裁決決定、臺北高等行政法院 101 年訴字第 1389 號行政判決、臺北高等行政法院 104 年度訴更一字第 79 號行政判決、最高行政法院 104 年度判字第 338 號行政判決意旨參照）。

5. 經查，大眾銀行與元大銀行為相對人百分之百控股之子公司，大眾銀行於 107 年 1 月 1 日正式併入元大銀行，元大銀行於併購大眾銀行之後，提供大眾銀行工會與元大銀行工會下列資源供該二工會利用：第一、專用電子郵件信箱：大眾銀行工會與元大銀行均有。第二、電腦與印表機設備：大眾銀行工會。第三、會所：大眾銀行工會與元大銀行工會均有（參申請人 108 年 1 月 15 日申請補充理由書，頁 8-9；相對人 108 年 2 月 14 日

不當勞動行為裁決案件答辯(三)書，頁 1-2；108 年 2 月 14 日第 3 次調查會議記錄，頁 4)。由此可知，雖然大眾銀行工會與元大銀行工會所使用之資源均由元大銀行提供，然以全體關係企業之實質管理權觀點，相對人對於元大銀行有實質管理權，元大銀行所有決策等同相對人自行為之，自不得以形式上關係企業具不同法人格，據以認定是否為工會法第 35 條所規定之雇主。是以本件應以實質雇主概念認定相對人有無違反雇主中立義務而針對申請人不為特別提供便利和援助而介入影響工會自主活動情形，從而構成支配介入之不當勞動行為，非僅從形式上法人格為論斷。對此，相對人則一再主張其已提供電子信箱、會所、電腦設備等資源予申請人之分身即大眾銀行工會，故申請人實質上已獲利益而無任何妨礙云云，然申請人係由元大金融控股股份有限公司與子公司內勞工所組織之工會，其與大眾商業銀行工會為分屬不同法人格之獨立工會，相對人徒以已對大眾銀行工會提供相關資源為由，拒絕提供申請人電腦使用設備及工會會所，顯非屬正當理由（問：「請問相對人，就相對人拒絕比照元大銀行提供另兩工會專用信箱、電腦及印表機設備或會所，拒絕理由為何？答：「申請人並非合法成立工會。即使是合法成立工會，亦與大眾銀行工會實質同一，故元大銀行給大眾銀行工會的協助應可視為給申請人的協助。」，參本會 108 年 4 月 12 日詢問會議紀錄第 19 頁），亦與雇主中立原則有所不符，是以本件以相對人具實質雇主概念，認定相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕提供申請人電腦使用設備(含專用電腦、印表機、

工會專用電子郵件信箱)及工會會所之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

(三) 相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕同意申請人理事長、副理事長駐會會務假之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

1. 申請人主張，元大銀行企業工會理事長早已駐會(參申證 14 所示另案裁決筆錄記載)，元大銀行企業工會成立不到半年，該會理事長王○○已全日駐會，相對人為金控公司、百分百控股元大銀行，相對人拒絕同意申請人正副理事長駐會之行為，明顯違反雇主中立維持義務云云，及申請人理事長駐會，主要目的在於確認申請人理事長以及副理事長辦理申請人會務時不會遭到刁難，亦即現實上申請人正副理事長分別以大眾銀行工會正副理事長身分駐會，但難免擔憂辦理申請人會務時是否遭到刁難等語。
2. 查相對人對於元大銀行有實質管理權，元大銀行所有決策等同相對人之行為，是以本件應以實質雇主概念認定相對人有無違反雇主中立義務而針對申請人不為特別提供便利和援助而介入影響工會自主活動情形，已如上述，則就申請人理事長及副理事長之會務假事項，亦應以相對人為實質雇主而有否准權。惟本案中，因元大銀行已給予申請人理事長及副理事長全日公假駐會權利，且相對人亦表示若認為申請人為合法的工會，基於申請人與大眾銀行工會是實質同一工會，應與大眾銀行工會共用會務假及會所(108 年 1 月 24 日第 2 次調查會議記錄，頁 6)，

申請人為合法工會已如上述，是以在相對人已自承申請人得於以辦理大眾銀行工會務事由下，共用元大銀行所准予之全日公假駐會權利，相對人即無再給予申請人理事長及副理事長全日公假之必要性，故相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕同意申請人理事長、副理事長駐會會務假之行為，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

(四) 相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕與申請人召開勞資會議之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

1. 申請人主張，大眾銀行工會從過去以來即與資方溝通、透過勞資會議溝通，但相對人卻以任期未屆至為由，不願意與申請人進行勞資溝通，明顯係打壓申請人云云。相對人則於 107 年 9 月 18 日函文函覆申請人：「查本公司本屆次勞資會議之勞方代表係依據勞資會議實施辦法第 5 條規定，由全體勞工直接選舉之，且因本屆任期尚未屆至，爰無須重新選派勞方代表。」相對人並主張參勞資會議實施辦法第 5 條之立法理由可知，所謂「結合同一廠場」或「結合同一事業單位」，為工會法第 6 條第 1 項第 1 款所規範之工會組織類型屬於結合同一事業單位或同一廠場勞工範圍之工會，明顯排除同款以公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工為組織範圍之工會類型等語。
2. 查勞資會議實施辦法第 2 條規定，事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其事業場所勞工人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之。依金融控股公司法第 4 條第 2 項：「金融控股公司：指

對一銀行、保險公司或證券商有控制性持股，並依本法設立之公司。」金融控股公司所屬子公司勞工人數在三十人以上者，固應分別舉辦之，惟此不排除金融控股公司本身亦應舉辦勞資會議，是以相對人抗辯申請人根本不具與相對人進行勞資會議之適格性，顯與勞資會議實施辦法相關規範有所不符。惟因相對人99年2月3日開始辦理勞資會議，申請人工會則成立於105年4月1日，於申請人以107年9月18日函文拒絕與申請人召開勞資會議時，當屆勞資會議之勞方代表任期係自105年1月21日至109年1月20日，而勞資會議實施辦法並無勞資會議勞方代表於事業單位工會成立後，應重新改選之規定（勞動部（前行政院勞工委員會）民國93年7月27日勞資二字第0930034905號函），故相對人以107年9月18日函文拒絕與申請人召開勞資會議之行為，不構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。

五、按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、團體協商權及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；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。本會既以認定相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕提供申請人電腦使用設備（含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱）之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為，則申請人請求命相對人應自收到本裁決決定書翌日起提供申請人專用電腦設備（含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱），即應准許，爰於裁決主文第二項命相對人應於收受本裁決決定書之翌日起 1 個月內提供電腦使用設備（含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱）予申請人。至於相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕提供工會會所之行為，雖亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為，惟本會另審酌相對人金融控股公司及子公司或關係企業中有多數工會併存時，多數併存之工會各有其對應之雇主，此時雇主提供其中一工會辦公室時，關於其處所、位置、面積大小等具體內容方法，尚非能簡單地以一個標準決定之，爰於裁決主文第三項命相對人應於收受本裁決決定書之翌日起 10 日內，開始與申請人協商關於提供申請人使用之工會會所之具體條件內容。逾此部分，本會應無再核發救濟命令之必要，爰駁回申請人其餘救濟命令之請求。

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，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，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 康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 4 月 1 2 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。