

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 04 號案

【裁決要旨】

按企業工會係以該當企業員工為招募對象，並以該企業為組織範圍之工會，基此特性，企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主應加以尊重，但企業工會於企業內進行工會活動時，亦應尊重雇主對企業設施之管理權利，非可恣意為之。查申請人工會為產業工會，與企業工會一樣同受憲法及工會法等勞動法規之保障，但因產業工會不具有上述企業工會之特性，因此產業工會是否得當然於企業設施範圍內進行工會活動，徵諸外國立法例，未見一致。本會認為企業設施屬雇主所有，亦受到憲法保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法（包含是否允許產業工會進入企業設施內推動工會活動，以及產業工會於企業內推動工會活動之方法），以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾；而產業工會欲進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所制訂之企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權。此外，雇主建立或運用該等使用企業設施之程序方法時，仍應合理公平，如對不同產業工會進入企業設施推動工會活動有不公平對待，依照個案情形，仍有成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 3 號裁決決定書參照）。上開裁決決定雖係針對產業工會與企業工會間之關係而為論述，惟依同一法理，於職業工會與企業工會間亦應有其適用。易言之，職業工會欲進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所制訂之企業設施使用規則或徵得其同意（包含是否允許

職業工會進入企業設施內推動工會活動，以及職業工會於企業內推動工會活動之方法等)，以防止不當使用企業設施或活動可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，以平衡工會活動權與企業設施管理權。

【裁決本文】

申 請 人：臺北市醫師職業工會
設 臺北市中山區中山北路一段 84 號

代 表 人：黃致翰
住 同上

代 理 人：廖甲○○
陳甲○○
設 同上

相 對 人：臺北市立聯合醫院
設 臺北市大同區鄭州路 145 號

代 表 人：黃勝堅
住 同上

代 理 人：陳乙○○
李○○
廖乙○○
設 同上

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（下同）109 年 7 月 17 日完成詢問程序，並同日作成裁決決定，決定如下：

主 文

申請人之請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 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、申請人工會主張其秘書長廖甲○○於 108 年 12 月 26 日參與相對人仁愛院區財務說明會，會前秘書長廖甲○○已明確表達身分及參與說明會之來意，惟卻遭相對人拒絕參加；後雖經由相對人仁愛院區之員工協調而得參加，但說明會進行時，相對人說明會主持人卻以申請人工會秘書長廖甲○○非相對人之員工為由，拒絕回應其所提出之口頭提問。申請人工會主張相對人拒絕讓其秘書長廖甲○○參加相對人之財務說明會、並拒絕回應其所提出之口頭提問及要求其離開財務說明會會場之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，本件申請人係於 109 年 1 月 22 日提起本件裁決申請，距其所主張相對人 108 年 12 月 26 日之行為，尚未逾勞資爭議處理法 90 日期間之規定，自應准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)申請人工會秘書長廖甲○○於108年12月26日參與相對人仁愛院區之財務說明會，屬於工會活動之範疇：

1. 申請人工會曾於107年7月25日因相對人聘僱之住院醫師婚假、年終獎金爭議，與相對人召開協調會並達成結論（申證2至5）；而相對人自108年短發獎勵金、爆發財務爭議以來，申請人工會即曾協同相對人之企業工會發動網路聯署（申證6）、於108年11月6日發起仁愛院區之群眾行動（申證7），並於108年11月8日召開「北市聯醫黑箱扣薪，醫護員工悲憤心寒」記者會（申證8），為眾多媒體所報導。而申請人工會為維護會員薪資、獎勵金之權益，於108年11月19日發函予相對人（申證11）詢問關於財務狀況，相對人於同年11月27日回函（申證12）表示有關醫院之財務問題，將會於各院區之財務說明會進行說明。是以申請人工會如欲了解與會員勞動權益息息相關之相對人財務問題（申證10），即有參與相對人各院區舉辦之財務說明會之必要。

2. 承上，故申請人工會方會指派秘書長廖甲○○於108年12月26日參與相對人仁愛院區之財務說明會（申證9）。而自申請人工會發函予相對人之聯絡人均係載明為秘書長廖甲○○（申證11至14）、申請人工會與相對人企業工會共同主辦數場陳抗活動（申證15至17），相對人理應知悉廖甲○○為申請人工會爭取會員勞動權益之重要人物，故申請人工會秘書

長廖甲○○參與相對人之財務說明會，確屬於工會活動。

3. 108年12月26日當日，申請人工會秘書長廖甲○○欲進入相對人財務說明會會場卻遭拒絕，相對人會議進行5分鐘後，申請人工會之會員魏○○（同時也是臺北市立聯合醫院企業工會會員）到場，方才得以讓廖甲○○進入會場。廖甲○○於相對人報告完畢並且徵求提問時，見無其他出席人員欲提問，方將手上之說明文件遞交給相對人之院長，並以麥克風發言，當廖甲○○表明其身分為申請人工會之秘書長及來意後，相對人則拒絕回應提問，並要求廖甲○○離場。

(二) 相對人拒絕讓申請人工會秘書長廖甲○○參與相對人108年12月26日之財務說明會，並於提問時間要求廖甲○○離席，違反雇主中立義務，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1. 相對人企業工會之組織範圍為受僱於相對人之勞工，臺北市醫師職業工會之組織範圍，依據申請人工會章程第一條及第六條（申證1），則為臺北市之受僱醫師，因此相對人有複數工會併存之情形。雇主於有複數工會併存時，依法有保持中立及平等對待之義務，而本件相對人有無違反中立義務之認定，仍以相對人是否具備正當理由而對不同工會為差別待遇，作為判斷標準。查，相對人於108年12月26日財務說明會當天接受相對人企業工會之會務秘書高○○（非相對人之員工）參與財務說明會，卻要求申請人工會秘書長廖甲○○離席，已影響申請人工會會務之運作，足見相對人已違反雇主

之中立義務，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2. 且相對人准駁非院內員工參與會議有其既定立場，該既定立場即是相對人清楚了解申請人工會秘書長廖甲○○確實就是代表申請人工會之主治醫師會員，方會要求申請人工會秘書長廖甲○○不得參與財務說明會。

(三)末需敘明，申請人與相對人企業工會自 107 年 7 月 26 日至今一直保持密切的分工合作關係(申證 5 至 8、申證 15 至 17)。所謂的分工合作關係，即是申請人工會較相對人企業工會熟知醫師薪資結構及醫師勞動權益問題，而相對人企業工會之理事監事和會員組成，多以護理師等非醫師之員工為主。故許多相對人之受僱醫師選擇加入及委託申請人工會研究醫院財務與主治醫師薪資和減發獎勵金之關聯，卻未加入及委託相對人企業工會，此為相對人之受僱醫師可以自行選擇適切代表其勞動三權之工會之權利。而相對人身為雇主，應對於個別勞工之選擇權益加以保護，而非對申請人工會及相對人企業工會差別對待。

(四)請求裁決事項：

請求確認相對人於 108 年 12 月 26 日拒絕申請人秘書長廖甲○○參與相對人仁愛院區財務說明會，並拒絕回應其所提出之口頭提問之行為違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款，構成不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張：

(一)申請人工會所提申證 9 之財務說明會是相對人為使院內同仁瞭解醫院財務狀況及經營管理策略，於相對人各院區內舉辦相關說明會，邀請參與對象為任職於相對人之同仁，非屬對外之公開會議，故相對人拒絕申請人工會參與之行為，並非支配介入申請人工會會務之行為，無違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形：

1. 查相對人舉辦財務說明會之目的係為使院內同仁瞭解醫院財務狀況及經營管理策略，屬於院內事務範疇，對於會議參與對象，基於機關職責，本就有自身決定之權限。而就本件說明會，相對人邀請參加對象為相對人全體員工，並以院內公告（108 年 12 月 10 日北市醫臨企字第 108160 號臺北市立聯合醫院重要通知）全體同仁周知，舉辦地點亦是於相對人各院區會議室，而非對外開放空間或公眾得出入之場所，故非為對外開放之說明會。
2. 申請人工會主張本件說明會是其進行工會活動之場所，但如前開所述，財務說明會是相對人內部會議室所召開之院內經營事務會議，相對人基於維護機關設施所有權人之立場，本得自行基於事務之性質以決定內部設施及使用之程序、方法，倘申請人工會秘書長廖甲○○確實是進行工會活動，豈無不事先通知之理？再者，廖甲○○當日進入會議室時並未主動表明身分，而是跟隨相對人之員工進入，則相對人基於會議設施之行政管理權責，發現會場中有非經邀請或同意而進入

之外部人士，自得請其離場，以防止可能帶來秩序、活動之干擾，其與支配介入工會活動之情形並無關聯。

3. 另申請人工會於相對人舉辦之說明會議中，發放文宣以達成其招募會員之目標，而影響會議進行。倘申請人工會期望可以瞭解醫院財務經營、監督醫院管理階層及詢問獎勵金發放情況，理應循團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款之規定辦理。

(二) 相對人並無違反雇主中立義務：

申請人工會為職業工會，其以相對人接受相對人企業工會會務秘書進入財務說明會、卻拒絕申請人工會秘書長廖甲○○進入財務說明會進行工會活動乙節，主張相對人違反雇主中立義務，難認有理由。另申請人工會所主張之複數工會存在之情形，實與 100 年勞裁字第 1 號、101 年勞裁字第 18 號裁決決定、最高行政法院判決 104 年度判字第 338 號之情形不同。

(三) 答辯聲明：

申請人之請求駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人工會於 108 年 11 月 19 日發函予相對人，主旨為「敬請 貴院就歷年財務報表不吻合之處妥為釋疑，以解員工質疑。」(申證 11)，相對人則覆以 108 年 11 月 27 日函(申證 12)，說明其財務資料均受臺北市議會監督，財務報表每年均送主管機關及臺北市審計處核備，並公開於相對人網站供相對人員工參閱，且自 108 年 6 月起按季於各院區向所有員工

進行醫院經營財務說明（申證 12）。

（二）申請人工會又於 108 年 12 月 6 日發函予相對人，主旨為「敬請 貴院就 107 年陡增之醫療折讓金額妥為說明。」（申證 13），相對人則於 108 年 12 月 18 日以北市醫事字第 10838760000 號函，說明相對人 107 年度醫療折讓上升之原因（申證 14）。函覆上開問題（申證 14）。

（三）相對人 108 年 12 月 10 日北市醫臨企字第 108160 號通知，主旨為：「有關 108 年度第三季本院經營財務說明會，各院區日期詳如說明」，說明載為：「為使同仁瞭解本院目前財務狀況及經營政策，將於 108 年 12 月 18 日至 12 月 26 日至各院區及院本部辦理說明」，發文對象為「各院區、各部、科、室、中心、組」（申證 9）。

（四）申請人工會秘書長廖甲○○於 108 年 12 月 26 日至相對人仁愛院區財務說明會上交付有關醫療折讓等文件予相對人院長（申證 18）。

四、本案爭點：

相對人拒絕申請人工會秘書長廖甲○○參與相對人仁愛院區 108 年 12 月 26 日之財務說明會（下稱系爭說明會）及要求廖甲○○離開會場（下均以拒絕廖甲○○參與系爭說明會稱之），並拒絕回應廖甲○○所提出之口頭提問之行為，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。為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，民國 99 年 6 月 23 日爰增訂工會法第 35 條第 1 項第 5 款之概括性規範。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。且「該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。」此有最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨可資參照。

(二) 本件申請人工會主張：申請人工會之會員包含諸多相對人之

受僱醫師並且受相對人薪資發放政策影響巨大，因此申請人工會得知相對人於仁愛院區將舉辦財務說明會之訊息後，指派秘書長廖甲○○前往參加。108年12月26日申請人工會秘書長廖甲○○欲進入系爭說明會會場卻遭拒絕，相對人會議進行5分鐘後，申請人工會之會員魏○○醫師（同時也是臺北市立聯合醫院企業工會會員）到場，方才得以讓廖甲○○進入會場。廖甲○○於相對人報告完畢並且徵求提問時，見無其他出席人員欲提問，方將手上之說明文件遞交給相對人之院長，並以麥克風發言，當廖甲○○表明身分及來意後，相對人拒絕廖甲○○參與系爭說明會並拒絕回應廖甲○○所提出之口頭提問之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。相對人則以：相對人為使院內同仁瞭解醫院財務狀況及經營管理策略，於108年12月10日於內部網站以北市醫臨企字第108160號臺北市立聯合醫院重要通知，告知相對人所有同仁相對人將於各院區內舉辦108年度第3季財務狀況及經營管理策略說明會，邀請參加說明會之對象均為相對人各院區之同仁，性質屬相對人內部之會議，非屬對外公開之會議。故申請人本非得參加該內部會議之對象，此與申請人工會之成立、組織或活動無涉，故相對人拒絕申請人工會出席參與等行為，並非支配介入申請人工會活動等語資為抗辯。

（三）相對人拒絕廖甲○○參與系爭說明會並拒絕回應廖甲○○所提出之口頭提問之行為，不構成工會法第35條第1項第5款

之不當勞動行為：

1. 查相對人財務說明會之開會通知(申證9)說明欄下載為：「為使同仁了解本院目前財務狀況及經營政策，將於108年12月18日至12月26日至各院區及院本部辦理說明會，時間地點如下表所示。」又該通知下方載有：「此致 各院區、各部、科、室、中心、組」，而召開說明會之地點，則分別為相對人各院區之會議室、大禮堂或講堂等，可知上開通知之對象係相對人各院區之員工，會議之地點為各院區之會議室、大禮堂或講堂等，則相對人於其醫院設施內舉辦與醫院財務相關之說明會，自屬其設施管理權及經營管理權之正當行使，且上開財務說明會依其內容及邀請出席之成員身份僅限相對人院內同仁，其性質核屬相對人內部之會議，非屬對外之公開會議，堪以認定。
2. 按企業工會係以該當企業員工為招募對象，並以該企業為組織範圍之工會，基此特性，企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主應加以尊重，但企業工會於企業內進行工會活動時，亦應尊重雇主對企業設施之管理權利，非可恣意為之。查申請人工會為產業工會，與企業工會一樣同受憲法及工會法等勞動法規之保障，但因產業工會不具有上述企業工會之特性，因此產業工會是否得當然於企業設施範圍內進行工會活動，徵諸外國立法例，未見一致。本會認為企業設施屬雇主所有，亦受到憲法保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法（包含是否允許

產業工會進入企業設施內推動工會活動，以及產業工會於企業內推動工會活動之方法)，以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾；而產業工會欲進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所制訂之企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權。此外，雇主建立或運用該等使用企業設施之程序方法時，仍應合理公平，如對不同產業工會進入企業設施推動工會活動有不公平對待，依照個案情形，仍有成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 3 號裁決決定書參照）。上開裁決決定雖係針對產業工會與企業工會間之關係而為論述，惟依同一法理，於職業工會與企業工會間亦應有其適用。易言之，職業工會欲進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所制訂之企業設施使用規則或徵得其同意（包含是否允許職業工會進入企業設施內推動工會活動，以及職業工會於企業內推動工會活動之方法等），以防止不當使用企業設施或活動可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，以平衡工會活動權與企業設施管理權。

3. 經查：申請人工會之前固曾於 108 年 11 月 19 日及同年 12 月 6 日發函相對人，要求就相對人歷年財務報表不吻合之處釋疑及說明何以 107 年之醫療折讓金額陡增之問題（申證 11、13），相對人則分別於 108 年 11 月 27 日及同年 12 月 18 日函覆，此有相對人第 10838471400 號及北市醫會字第 10838760000 號函（申證 12、14）在卷可稽；申請人工會上

開二函文之內容均未提及相對人108年度第3季虧損之問題，且相對人對申請人工會之來函均有函覆，亦屬事實。本會參酌本件相對人財務說明會之開會通知（申證9）所載內容可知相對人所召開上開財務說明會，應屬相對人內部之財務說明會，非屬對外之公開會議，已如前述。本件申請人工會事先未曾行文相對人，就相對人108年度第3季財務狀況及經營管理策略提出問題、要求相對人釋疑或說明；若申請人工會認有參加相對人舉辦之財務說明會之必要性，亦應發函予相對人表明欲派員參加該會議之意旨，由相對人斟酌會議之性質及內容而為有無邀請申請人工會參加之決定。經查，本件相對人係於108年12月10日於內部網站公告各院區財務說明會時間及場所（109年6月24日第2次調查會議紀錄第2頁第5-6行），申請人工會自承係其會員提供上開財務說明會資訊，則上開內部網站公告日期與系爭說明會舉辦日期間尚有間隔17天之時間，申請人工會應無不能事先發函要求與會之情形；乃申請人工會事先既未發函要求相對人同意其派員或告知其將派員參加系爭說明會，以使相對人可判斷就系爭說明會之性質及內容有無邀請申請人工會參加之必要，申請人工會秘書長廖甲○○卻於系爭說明會當日於未徵得相對人同意之情形下欲進入會場，而遭相對人拒絕其入場；其後於會議開始後，於相對人員工魏○○醫師即申請人工會會員到場後，方隨同魏○○醫師進入相對人之管理設施亦即會議室內，斯時因相對人會議已經開始，無法再核對身分，廖甲

○○始得成功進入會場內(參見109年4月29日第1次調查會議紀錄第3頁第9行)。會議結束前相對人詢問是否有人提問時，廖甲○○乃將申請人工會製作之有關「健保折讓連年增加，到底怎麼了？」等內容之文宣(申證18)交予主持說明會之相對人之院長，表明其為申請人工會秘書長之身分並同時提問，遭相對人拒絕，前開事實均為申請人工會所不否認，是申請人工會秘書長廖甲○○上開行為核屬工會活動之性質。如前所述，相對人基於設施所有權人之立場，自得規定使用企業設施之程序、方法以及是否同意工會指派其所僱用之幹部參與雇主之內部會議(包含是否允許職業工會進入企業設施內推動工會活動，以及職業工會於企業內推動工會活動之方法)，以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，而職業工會欲進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所制定之企業設施使用規則或徵得雇主之同意，以平衡工會活動權與企業設施管理權。本件申請人工會既未事先發函表示其欲參加系爭說明會，卻於系爭說明會當日未徵得相對人之同意即突然現身會場，且於系爭說明會結束前之提問時間將申請人工會之文宣交予相對人院長、並表明申請人工會秘書長之身分且加以提問，核其情形與臺北市立聯合醫院企業工會秘書參與系爭說明會係徵得相對人同意之情形不同，則相對人拒絕廖甲○○參與系爭說明會並拒絕回應廖甲○○所提出之口頭提問之行為，係屬相對人企業設施管理權及企業秩序管理權之正當行使，本會就上開所有

事證綜合判斷，認為相對人拒絕廖甲○○參與系爭說明會並拒絕回應廖甲○○所提出之口頭提問之行為，並無不當影響、妨礙或限制申請人工會活動之情事，自不構成工會法第 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。

4. 申請人復主張：相對人拒絕申請人工會秘書長廖甲○○參與系爭說明會及提問，卻接受臺北市立聯合醫院企業工會會務秘書高○○（非相對人之員工）參與系爭說明會，相對人已違反雇主中立義務，影響申請人工會會務運作，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。惟查，本件企業工會有徵得相對人同意方由其秘書與會，而申請人工會卻未徵得相對人同意其派員參與系爭說明會，兩者情形完全不同，換言之，申請人工會秘書長廖甲○○於系爭說明會當日於未徵得相對人同意之情形下欲進入會場，而遭相對人拒絕，系爭說明會開始後，申請人工會秘書長使隨同魏○○醫師進入會場，於會末提問時間，相對人始發現申請人工會秘書長廖甲○○未徵得其同意而進入會場，則相對人拒絕申請人秘書長參與系爭說明會之行為，難認有違反中立義務之情形。是本件尚不得僅以企業工會有秘書參與系爭說明會而申請人工會秘書長無法參與之事實，遽謂相對人之行為違反雇主中立義務而構成不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為，申請人此部分之主張，自無可採。

（四）綜上，相對人拒絕廖甲○○參與系爭說明會並拒絕回應廖甲

○○所提出之口頭提問之行為，為相對人企業設施管理權及企業秩序管理權之正當行使，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人主張相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，自不足採。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，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 條第 1 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

張詠善

林佳和

侯岳宏

張國璽

蔡正廷

黃雋怡

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 7 月 1 7 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。