

因不當勞動行為爭議案申請裁決

發文機關：行政院勞工委員會

發文字號：行政院勞工委員會 102.06.21. 一〇二年勞裁字第6號裁決決定書

發文日期：民國102年6月21日

不當勞動行為裁決決定書

申請人 ○○○企業工會

代表人 陳○○

申請人 陳○○

相對人 ○○○公司

代表人 ○○○

代理人 徐○○

陳○○

曹○○

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 102年 6月14日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、確認相對人人力資源處經理何○○，於申請人工會 102年 1月26日會員大會前夕打電話給工會會員之行為，以及於會員大會當日至會員大會會場之行為，構成工會法第35條第 1項第 5款之不當勞動行為。
- 二、確認相對人將申請人陳○○ 101年度年終績效評核評定為「D」等，並依此核給績效獎金之行為，構成工會法第35條第 1項第 1款之不當勞動行為。
- 三、相對人應自收受本裁決決定書之日起30日內，撤銷申請人陳○○ 101年度年終考績為「D」等之考評，另為適當之考評。
- 四、相對人今後不得有干擾申請人工會之會員大會、會務運作等不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動之不當勞動行為。
- 五、相對人應自收受本裁決決定書之日起10日內，於公司內部網站之首頁訊息公告區以標題「行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書 102年勞裁字第 6號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文第一項、第二項、第三項、第四項以標楷體16號字型公告10日以上，並將公告事證存查。

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第39條規定：「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。」、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。」查申請人主張相對人人力資源處經理何○○，於申請人 102年 1月26日召開會員大會當日至會場之行為，涉及不當勞動行為，則申請人於 102年 2月18日申請本件裁決，未逾越上開規定90日不變期間。
- 二、又申請人於 102年 3月19日提出補充狀，追加陳○○為申請人，並主張申請人之代表人陳○○於 101年度之考績等第，由 100年度之 B等級降為 D等級，致相對人於 102年 2月 1日對於陳○○所發放之績效獎金明顯減少，請求追加上述事實為裁決事項。就此，相對人雖抗辯，申請人係屬法人與陳○○係屬自然人，兩者資格不同，且申請裁決事項亦相異，明顯妨礙其答辯及裁決程序之終結，應予駁回云云。惟本會斟酌勞資爭議處理法並未限制申請人不得追加當事人及請求裁決事項，准許追加陳○○為申

請人，並准其追加相對人將其 101 年度考績評定為 D 等級，致績效獎金減少之行為，作為本件之裁決事項。是申請人所提起本件之裁決申請，均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。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 查相對人人力資源處經理何○○，屬行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令所釋工會法第 14 條代表雇主行使管理權之人，於工會召開會員大會前夕，分別針對工會會員以電話告知其將參與大會召開，使會員心生恐懼而猶豫甚或不敢參加開會，開會當日亦至會場入口處徘徊及大聲喧嘩意圖嚇阻會員入場，並對開會會場（自強區民活動中心）之使用權質疑以生阻礙工會會議進行之目的，經廈門街派出所派員前來處理及紀錄方離去，惟已違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款，顯具不當影響、阻礙工會組織或活動，故提起此裁決申請。
- (二) 依相對人之案件說明略載：「…本行 2 千多位同仁中與何君同為 8 職等、對外職稱為經理者共 257 人，高於 8 職等之非委任經理人亦有 63 人，故何君對外職稱雖稱為經理，惟其並非代表本行行使管理權之委任經理人…。」查相對人共有國內分行 70 家、國外分行 2 家，若所謂高於 8 職等而擔任分行單位主管之經理 63 人均非委任經理人，即非屬代表雇主行使管理權之人，顯與法令函釋相違。
- (三) 若非上班日即推說不知情亦與調查紀錄相違，相對人代理人徐○○經理自承 102 年 1 月中旬即已知何○○將於工會會員大會干擾，身為其主管未深入了解亦未勸阻，顯有默示授權之意。
- (四) 另查人力資源處編制共 29 位人員，其中有協理 1 人，資深經理 1 人，經理 5 人，派遣人員 2 人，一般副理、襄理、專員等 20 人，但申請加入工會者竟有 12 人，比重已然偏高，若加計曾有人資背景者，則疑為相對人指派申請入會者比重當非常理之偏高。另相對人代理人徐○○表示其僅負責人力資源處之人力資源管理組，下又分薪酬管理、招募任用、一般行政、員工關懷 4 組，不知人力資源處除了人力資源管理組外尚分幾組？觀之何○○經理負責刊物編輯、體檢計畫安排、子女教育及醫藥旅遊獎金補助、公益活動辦理以及員工溝通與招募校園徵才等，顯已橫跨招募任用及員工關懷 2 組，謂其非屬副主管相關層級之人恐亦非情理之常。
- (五) 相對人從未正視工會成立之事實，代理人徐○○經理亦自承並未設立與工會往來之機制或窗口，僅稱說其負責工會相關事務，惟本會數次去函相對人卻從未得到回覆，莫非徐○○經理顯係瀆職？前不久相對人亦遭主管機關勞動檢查 2 項缺失，至今亦未與工會討論及改善，在在損及工會及勞工權益。
- (六) 此外，101 年勞裁字第 35 號案雖因逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項之 90 日除斥期間而遭不受理處分，惟查該案職工福利委員會主委係擔任相對人 12 職等以上協理之職，予主管機關之回函仍推稱不知工會已成立之事實，故未依職工福利委員會組織準則規範，於 100 年 10 月間改選時（時值工會常務理事陳○○遭相對人違法解雇期間）知會工會派員參與改選，是以相對人所辯稱是否資方授意知悉與職位職等高低要無關聯。
- (七) 雖 101 年勞裁字第 19 號案所提相對人以化整為零派員入會一案業已駁回結案，惟何○○當時自承組織不少人員申請加入工會，該等疑為相對人指使入會者均有組織性阻礙工會運作，如之前陳情主管機關督責本會應儘速審查其入會資格，待本會欲積極籌辦開會審查資格時，如何○○者則盡其所能干擾會員、阻礙會議正常進行，一旦有幸成功召開會議審畢入會資格後，當本會正欲詢彼等繳交會費方案

選擇時，又以組織性相同內容函文莫名理由抗拒阻礙，其中更以具人資背景者居多，會費收取乃工會邁入正常運作之表徵，亦為工會活動之經濟來源，彼等組織性之連續作為若屬相對人之介入干擾，則該當違反工會法第35條第1項第5款範疇。

- (八) 工會常務理事陳○○基於會務推動之需而請會務公假，除至40餘單位推廣外，亦提起數起勞資爭議之勞裁案件，目前尚處理因勞裁所引起之民事訴訟勞資爭議中，此外亦參加多次勞工局或勞委會舉辦之教育訓練課程或研討會，並發函及部落格發文等方式推廣，亦頗獲員工認同，申請參與工會人數已明顯增加，惟資方竟無端將其考績由B等降為D等，101年度之績效獎金11.9萬（101年工作時間12個月，每月薪津53800）較之100年全年度之績效獎金19.5萬（100年工作時間6個月，每月薪津52800，實領9.5萬，詳申證5~7）不符比例原則明顯減少，且考績如何評核亦屬黑箱作業，應該當違反工會法第35條第1項第1款範疇。
- (九) 申請人否認證人何○○辯稱其無決定權且於101年2月4日勞動檢查時僅係陪同學習角色，如申請人所強調，該次檢查時多由何君與勞檢人員應對，且於勞動檢查紀錄上簽名，甚至所寫意見欄之回應時間「1個月內」均無需徵詢主管徐○○之首肯而可逕為獨斷，益顯其具相當決定權，謂其係代表雇主行使管理權之人並無疑義。
- (十) 申請人多次函請勞動局及勞委會督責相對人儘速召開勞資會議，惟相對人相應不理，且辯稱「因考量工會與員工爭議事件迄未解決及工會亦未正常運作所致生之勞方代表合法性疑義」，故未依法辦理勞資會議，然查相對人係自始未曾依法辦理勞資會議，該敷衍推託之詞，隱約可合理解釋係因相對人以化整為零方式大量派員申請入會，以達其所謂「工會與員工爭議事件迄未解決」及欲引起「勞方代表合法性疑義」之目的。另該等疑為相對人指使入會者不僅以組織性相同內容電子函文抗拒繳費，更於日前依工會法發起臨時會員大會之連署，表面觀之似無不妥，惟何以議程特別要求「決議勞資會議勞方代表選舉方式」一事則與相對人前述推託之詞遙相呼應，連署者與抗拒繳交會費者頗多重疊，謂其均有組織性介入工會運作並非無據，且何○○亦自承組織不少人員申請加入工會，第二次調查庭開庭前等待時間亦大聲質問申請人代理人有關連署召開臨時會員大會之事，實難脫指使彼等入會干擾、阻礙，甚至介入工會運作之嫌。
- (十一) 工會曾於101年1月16日發函予相對人，常務理事因辦理會務有全日駐會之需，惟相對人並未函覆及表示意見，常務理事陳○○於101年考績評核前曾回應主管有關績效考評之意見，亦表示於常務理事之會務推廣下會員規模已明顯成長，惟其後竟無端將考績由B等降為D等，績效獎金亦明顯減少，應係對工會幹部所為不利待遇以達妨礙工會活動之目的，請求追加陳○○為申請人，並主張相對人於102年2月1日對於陳○○所發放之績效獎金，因申請人陳○○101年度之考績，由100年度之B等級降為D等級，致申請人陳○○績效獎金明顯減少，並追加相對人之上述行為為本件裁決事項。
- (十二) 其餘主張如歷次書狀、調查會議及詢問會議之陳述。

二、相對人之抗辯及主張：

- (一) 查何○○君係本行人力資源處員工關懷管理資深專員，職等為8，依該職等所對應之對外職稱雖為經理，惟依分層負責之層級，何君之上位主管尚有人力資源管理主管（對外職稱為資深經理，請參照申請人所提供之全行人員資料表，何君之直屬主管欄位），而人力資源管理主管上位還有人力資源處主管（對外職稱為處

長），且本行 2千多位同仁中與何君同為 8職等、對外職稱為經理者共 257人，高於 8職等之非委任經理人亦有63人，故何君對外職稱雖為經理，惟其並非代表本行行使管理權之委任經理人，至為明確。

- (二) 本行從未介入任何工會事務，申請人所陳述 102年 1月26日係星期六非上班日，當日所發生事件，純係員工個人之行為，建請裁決委員會通知當事人何○○君親自說明以利釐清。相對人確無申請人陳○○所稱違反工會法第35條之情事，故請裁決委員會鑒察。(三) 本公司組織層級中並未有副主管之層級，依據本公司組織規程之規範，代表本公司行使管理權之委任經理人係指十二職等（含）協理以上、董事會秘書室、總行部處（含信用卡中心）、營業單位及國外代表人辦事處最高主管，除應符合「銀行負責人應具備資格條件兼職限制及應遵循事項準則」相關規定外，並應由總經理提請董事過半數之同意任免之。
- (四) 何○○君為人力資源處員工關懷管理規劃資深專員，其職位隸屬在人力資源處之人力資源管理組下之員工關懷功能，其主要職責為對所負責工作項目之覆核，並未有核決權限，故何君非代表本公司行使管理權之人。
- (五) 陳○○向裁決委員會申請之裁決案件共 5件，本公司針對勞裁100 年勞裁字第 6號裁決事項所提起之行政訴訟，目前尚在臺北高等行政法院審理中，其餘裁決申請案業經裁決委員會分別以駁回、不受理決定及由申請人撤回申請在案。
- (六) 申請人 102年 3月19日之申訴補充第一點內容，顯為申請人之誤解，按本公司 102年 3月14日提出之書面說明第一點「…且本行2 千多位同仁中與何君同為 8職等、對外職稱經理者共 257人，高於 8職等之非委任經理人亦有63人，…」所稱高於 8職等之63人，係指委任經理人下之人員，故此63人並非本公司之委任經理人。申請人將此等63人誤為『擔任分行單位主管之經理63人』，實屬誤解，核先敘明。
- (七) 按得代表本公司行使管理權限之人員範圍，已在之前呈送之補充說明第一點中詳述，且本公司行使管理權限之人除應為具有單位人員最終績效考核權之人外，並須為負有管理職責之人，非以員工對外之職稱或系統權限層級逕予推認。依本公司人力資源處之組織架構，何○○君係人力資源管理組下之員工關懷功能資深專員，其僅於所屬業務擔任覆核，不具有單位人員績效考核權，更不負有管理職權，其顯非為代表本公司行使管理權之人。
- (八) 茲遵諭檢附本公司○○平台中何○○、葉○○及林○○之全行人員基本資料，該「直屬主管」欄位資料，僅作為預設○○平台中各項文件簽核流程之上一層覆核人員的預設值，減少需每次重新點選傳遞人員之步驟，同仁亦可依據所屬業務流程自行修改。
- (九) 按何○○君非屬代表本公司行使管理權之人，其進行參與工會之各項活動及與申請人之爭議均屬其個人之行為，與本公司無關，本公司亦無工會法第35條第 1項第 5款所規定之之情事，其餘主張如歷次書狀及調查會議之陳述。
- (十) 依相對人所制定之「○○績效管理與發展辦法」規範考績等第依序分為「A」、「B」、「C」、「D」、「E」五等第。申請人陳○○之職務依所屬單位○○徵信處理中心「徵估中級專員」之職位，其主要工作職責，在執行一般企業之徵信估價作業及個人徵信工作，二項工作合計佔80%的比重。而申請人陳○○所屬單位徵信中心於 101年 1月至11月總承作件數為13,635件徵信／估價案，與陳君相同職位之人員於該期間平均每人完成 235件徵信／估價案，惟申請人陳○○僅完成 2件估價案。又其自 101年1 月 9日復職起至 101年12月31日止，101年整

年實際上班天數僅11天，餘則均以辦理工會會務為由申請公假。另對照其職位所應負責的工作職責，申請人陳○○ 101年度徵信估價作業僅完成2件，折合年度累計工作點數為9點，全年度達成率僅約為0.74%，足見申請人陳○○之貢獻極微，本應給予其E等級，但為免爭議，101年度年終績效評核結果評定為「D」等級。而申請人陳○○於101年1月9日復職，因已超過100年之考核期間，且無實質工作績效可供考核，申請人陳○○歷年之績效表現幾乎多為C等級，相對人本應該以C等級試算其獎金，惟為免衍生其他爭議，計算其100年度績效獎金時，係以B等級（較C等級更佳一級之評等）進行計算，並非評定申請人陳○○100年度考績為B等級。

（十一）其餘主張及答辯如歷次書狀、調查會議及詢問會議之陳述。

三、雙方不爭執之事項：

- （一）申請人陳○○自82年起任職於相對人，於99年1月31日成立○○公司企業工會，並擔任常務理事。
- （二）相對人於99年5月24日發布調職令，調動原非業務人員之申請人陳○○為業務人員，並於100年8月29日以陳○○不能勝任工作為由，寄發台北北門郵局第003103號存證信函解僱陳軍智。
- （三）本會於100年12月9日以100年勞裁字第6裁決決定書，確認相對人對陳○○於99年5月24日所為調職行為及100年8月29日所為解僱行為均無效。
- （四）申請人陳○○於101年1月9日復職後，即以工會常務理事身分申請會務假。
- （五）相對人人力資源處經理何○○，於申請人工會102年1月26日召開會員大會前夕，曾打電話給工會會員。
- （六）相對人人力資源處經理何○○，於申請人工會102年1月26日召開會員大會當日親至會員大會會場（台北市○○○路○段臨172之1號地下室），廈門街派出所曾派員前來處理及紀錄。
- （七）申請人工會於99年1月31日成立時，原名○○公司產業工會，於102年1月26日第一屆第二次會員大會更名為「○○企業工會」，台北市政府於102年2月21日核准登記。
- （八）相對人將申請人陳○○101年度年終績效評核，評定為「D」等，並依申請人陳○○任職單位（即徵信中心）101年度「單位績效獎金」2.21個月，核給績效獎金新台幣11萬9千元。

四、本件之主要爭點為：

- （一）相對人人力資源處經理何○○，於申請人工會102年1月26日會員大會前夕打電話給工會會員之行為，以及於會員大會當日至會員大會會場之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？
- （二）相對人將申請人陳○○101年度年終績效評核，評定為「D」等，並依申請人陳○○任職單位（即徵信中心）101年度「單位績效獎金」2.21個月，核給績效獎金新台幣11萬9千元之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

- （一）相對人人力資源處經理何○○，於申請人工會102年1月26日會員大會前夕打電話給工會會員之行為，以及於會員大會當日至會員大會會場之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：
 - 1. 相對人人力資源處經理何○○係屬代表相對人行使管理權之人：

- (1)依行政院勞工委員會 100年12月30日勞資 1字第1000126886號令解釋：「核釋工會法第14條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日起生效。」查，依相對人於 102年 3月14日本會第 1次調查會議之陳述及其所提出之第 1次、第 2次補充書狀所附之資料（相對人人力資源處組織圖；何○○、葉○○及林○○等 3人之全行人員基本資料表）可知，相對人人力資源處分有四個組，分別為人力資源管理組、訓練發展組、績效管理組、人力資源資訊系統組。人力資源管理組又有分不同功能，下有薪酬管理、招募任用、一般行政、員工關懷等組別。
 - (2)何○○經理係屬人力資源管理組下之員工關懷組之經理，職級為 8職等，對外職稱為經理。其下組員 2人，其中葉○○，職級為 6職等，對外職稱襄理；另 1人林○○，職級為 5職等，對外職稱為資深專員，該 2人之直屬主管係何○○經理。而何○○經理於相對人之年資有19年，自93年 8月起即從相對人之個人金融事業部調任至人力資源處，於人力資源處之年資已近10年。尤其何○○經理係擔任員工關懷組之經理，當清楚人力資源處之功能，係雇主在執行管理工作中，與員工或人事有關之事項，該等事項與員工及工會事務有相當密切之關聯。依何○○之全行人員基本資料表顯示，其授權等級屬 A級（相對人稱該 A、B、C三級分級係授權等級，係內部傳票往來之職務所需及分層負責之授與），相對人雖抗辯何○○非擔任單位部門之主管，且非委任關係之分行經理人，亦非擔任副主管職，無考核權云云。惟查，依上述基本資料之記載，何○○係身為員工關懷組屬員之主管，身分特殊敏感，就該員工關懷組所屬業務有覆核權，係人力資源處相當層級之人員。再者，101年 2月 4日因申請人檢舉相對人雙週84小時工時之延長工資問題，台北市政府勞動局勞檢處派員到相對人公司進行勞動檢查時，何○○經理當時確實代表公司回覆勞檢人員詢問之相關問題，並代表資方在勞檢紀錄上簽字，此事實亦經何○○於 102年 3月19日本會第 2次調查會議中承認。顯見，何○○確屬人力資源處相當層級之人員，當屬工會法第14條所規定之代表雇主行使管理權之人甚明。
2. 何○○於申請人工會 102年 1月26日會員大會前夕打電話給工會會員之行為，以及於會員大會當日至會員大會會場之行為，構成工會法第35條第 1項第 5款之不當勞動行為：
- (1)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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。
 - (2)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與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」及第98號「團結權及團體協商權公約」之申訴案件，而成立之結社自由委員會2006年所作出之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 456項指出：「任何一個民主的工會運動，會員大會為其最高權力機關，由其決定管理及活動的辦法，通過工作計畫，基於此一事實，禁止會員大會，構成對工會權的侵害。」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，自得引為參考之依據。

- (3) 證人汪○○於本會第 2 次調查會議證稱：「（102年 1月26日是否有參加申請人工會會員大會？）因為我有參與協助申請人工會之成立，申請人工會第一次會員大會及理監事會議都有參加。因申請人工會擬聘請本人擔任無給職顧問，故亦出席 102年 1月26日之會員大會。」；「我不確定是何時到達，但我是在會議開始之前到達。因為會場在地下一樓（台北市○○○路○段臨 172之 1號地下室），我在一樓會場入口看到有三人在現場，包含申請人代理人及其母親，另有一人，三人正在爭執，因之前聽過申請人代理人的說明，猜測另一人即為何○○先生。」；「從他們的對話內容而認定的。他們爭執的內容，因何○○先生不是申請人工會之會員，且其係相對人資部門之主管，不應參與申請人之會員大會。似乎兩邊均有人報案，看到員警到現場處理。」云云。
- (4) 又何○○亦於本會第 2 次調查會議證稱：「（請證人說明到申請人工會會員大會會場後的情形？）當日現場陳○○及其母親不讓我進入會場，我就打電話請管區來處理。管區請陳○○提出場地使用證明，陳○○後來才提出來。因為陳○○後來到現場去忙，我主要對話的對象是汪○○及管區員警。我向汪○○說汪○○也有參與 101年 8月26日會議偽造文書（因為汪○○是該次會議的記錄），因為我向他表明前述我所陳述之 101年 8月26日申請人會員大會之相關事實。後來陳○○及汪○○均向管區員警表示，我是資方派來打壓工會的人。管區警員表示只有我一人且無肢體動作，根本無法阻撓開會，管區員警也勸我不要惹事生非，並離開現場，我就在當日早上 9點20到30分之間左右離開。」等語。由上述證人汪○○及何○○之證詞顯示，何○○確實於 102年 1月26日申請人工會會員大會當天至大會現場。
- (5) 按工會法第16條規定：「工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。」基此，工會依工會法之規定召開會員大會，係屬工會之活動，亦屬於工會內部事務，與雇主無關。雇主或代表雇主行使管理權之人不得介入工會會員大會開會或指使其員工加入工會成為會員，否則，當構成不當影響、妨礙工會之組織或活動之不當勞動行為。查何○○身為員工關懷組屬員之主管，就該所屬業務有覆核權，係人力資源處相當層級之人員，屬工會法第14條、第35條第 1 項所規定之代表雇主行使管理權之人，其於 102年 1月26日至申請人工會會員大會現場，已屬不當。更何況，何○○於到達現場後卻與申請人工會代表人陳○○發生爭執，導致該管派出所警員到場處理，核其行為已對於申請人會員參加

會員大會產生干擾，係不當影響、妨礙工會之組織或活動之行為。

- (6)又申請人尚主張，何○○於 102年 1月26日申請人工會會員大會前夕，分別打電話給工會會員，電話中談及其將參與大會召開乙事，使會員心生恐懼而猶豫甚或不敢參加開會，亦涉及不當勞動行為云云。查何○○於本會第 2次調查會議中亦證稱：「（申請人代理人表示在 102年 1月26日召開會員大會前，證人有向申請人工會會員以電話及簡訊勸阻開會，是否屬實？）我有打電話給幾個人，但主要內容是告訴他們千萬不要被陳○○個人的犯罪事實牽累。另一個目的是希望若他們能參加開會，能幫我們這些不能加入工會的人爭取入會的權益。我從來沒有傳過簡訊給工會會員過。」等語。而申請人主張，102年 1月26日會員大會當日，實到會員人數為12人，另有 3人提出委任書。召開會員大會時，有效會員數共計28人，以申請人會員人數、申請人工會於99年 1月31日始成立之時間觀之，申請人工會係屬於草創時期。何○○雖否認以電話及簡訊勸阻會員開會，然亦承認有打電話給工會會員。如同前述，何○○係人力資源處屬工會法第14條、第35條第 1項所規定之代表雇主行使管理權之人，具有相對人人力資源管理組轄下員工關懷組之經理職務，其身分敏感，其打電話給工會會員，縱使非勸阻會員開會，惟該行為已使工會會員對於是否出席會員大會躊躇不前，導致 1月26日會員大會開會時間遲延，有影響會員出席會員大會之事實，亦屬構成不當影響、妨礙工會之組織或活動之行為。

3. 退一步言，縱使如相對人之主張，相對人人力資源處經理何○○並非代表雇主行使管理權之人，則何○○於申請人工會 102年 1月26日召開會員大會當日，至會員大會會場之行為，是否屬可歸責於雇主（相對人）之支配介入行為？

- (1)按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介入行為。關於支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介入行為之各式各樣行為，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之（日本最高裁判所第二小法庭平成18年〔2006年〕12月 8日判決〔東海旅客鐵道事件、勞動判例 929號 5頁〕意旨、菅野和夫『勞動法〔第10版〕』〔弘文堂、2012年12月〕 773— 774頁、西谷敏『勞動組合法〔第 3版〕』〔有斐閣、2012年12月〕 149頁、荒木尚志『勞動法〔第 2版〕』〔有斐閣、2013年 5月〕 637— 638頁參照）。

- (2)次按，雇主（事業單位高階主管）與行為人之間，如針對該支配介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為，自不待言。但是，即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯絡（雇主並未直接參與），在該

勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意思，並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足。除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為（日本最高裁判所第二小法庭平成18年〔2006年〕12月8日判決〔東海旅客鐵道事件、勞動判例929號5頁〕意旨、菅野和夫『勞動法〔第10版〕』〔弘文堂、2012年12月〕774—775頁、西谷敏『勞動組合法〔第3版〕』〔有斐閣、2012年12月〕149頁、荒木尚志『勞動法〔第2版〕』〔有斐閣、2013年5月〕637—638頁參照）。上述日本最高法院判決及日本學界之見解當可供我國參考。

- (3) 相對人辯稱，其從未介入任何工會事務，申請人工會所陳述102年1月26日係星期六非上班日，當日所發生事件，純係員工個人之行為，與相對人無關云云。且相對人代理人徐○○於102年3月14日本會第1次調查會議中表示，於102年1月中旬（正確應係102年2月4日）台北市勞動局勞動檢查處派員至相對人公司進行勞動檢查，當時因為要拿取資料而到會議室外，就看到申請人代理人陳○○與何○○經理正在爭執，當日曾詢問何○○經理為何爭執，何○○經理表示因去年3月申請加入工會，遲至當時才補填表格，甚為不滿，並表示召開會員大會時，會至現場了解，並表示，該行為係何○○經理之個人行為，相對人無法表示意見。惟查，相對人代理人徐○○係相對人人力資源處之人力資源管理組主管，本會於第1次調查會議中詢問相對人代理人徐○○：「（請問關於工會事務是由相對人人力資源處何單位或何人負責？）相對人並未針對工會事務設立獨立單位，通常是由本人負責。本人為人力資源管理組之主管，另人力資源處另有處長許○○。」云云。足證，徐○○身為何○○之主管，並負責處理相對人有關工會事務，其聽聞何○○表示將於102年1月26日申請人召開會員大會時至現場了解乙事，竟然未加以阻止，而放任何○○至申請人會員大會現場，則人力資源管理組之主管徐○○是否與行為人何○○有所通謀，甚至對於行為人何○○有所指示或暗示，已非無疑。況且，由前述可知，即使雇主與行為人並無意思之聯絡（雇主並未直接參與），在該勞資關係之脈絡下，支配介入行為之行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而本會曾於100年12月9日做成100年勞裁字第6號裁決決定書，認定相對人對申請人陳○○於99年5月24日所為調職行為及100年8月29日所為解僱行為均無效。由此可知，申請人工會99年1月31日成立之後，申請人工會、申請人陳○○與相對人間之勞資關係並不和睦，何○○在人力資源處之年資已近10年，對此應知之甚詳。本會認定何○○係代表雇主行使管理權之人，其行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，已如前述。縱使如相對人所主張何○○並非代表雇主行使管理權之人，且純係何○○之個人行為，本會認為，何○○經理身為人力資源處相當層級之人員，即便不是代表雇主行使管理權之人，亦近似代表雇主行使管理權之人，其知悉或體察相對人嫌惡申請人工會之意思，而於申請人102

年 1月26日召開會員大會當日至會員大會會場之行為，已使工會會員對於是否出席會員大會躊躇不前，導致 1月26日會員大會開會時間遲延，有影響會員出席會員大會之事實，當屬可歸責於雇主（即相對人）之支配介入行為，至為明確。

- (二) 相對人將申請人陳○○ 101年度年終績效評核，評定為「D」等，並依申請人陳○○任職單位（即徵信中心） 101年度「單位績效獎金」2.21個月，核給績效獎金新台幣11萬 9千元之行為，構成工會法第35條第 1項第 1款之不當勞動行為：
1. 申請人陳○○主張，其於 101年 1月 9日起始復職，復職後又遇到農曆過年（101年 1月23日為農曆正月初一），農曆年前之期間案件量本來就較少，客戶時間無法配合，因此自復職至請會務假開始之期間只完成 2件徵信／估價案件，且申請人工會於 101年 1月16日有發文給相對人，表示要申請常務理事陳○○全日駐會。因此申請人陳○○自 101年 2月初起即駐會從事會務，但相對人就申請人工會申請常務理事陳○○全日駐會乙事，完全未予回應，申請人陳○○認為相對人係默示同意其全日駐會。其因從事工會會務，故就徵信／估價案件完成之數量較低，其餘期間均駐會從事會務，相對人將申請人陳○○101 年度年終績效評核，評定為「D」等，係屬不當勞動行為云云。
 2. 相對人則抗辯，依相對人所制定之「○○績效管理與發展辦法」規範考績等第依序分為「A」、「B」、「C」、「D」、「E」五等第。申請人陳○○之職務依所屬單位○○徵信處理中心「徵估中級專員」之職位，其主要工作職責，在執行一般企業之徵信估價作業及個人徵信工作，二項工作合計佔80%的比重。而申請人陳○○所屬單位徵信中心於 101年 1月至11月總承作件數為13,635件徵信／估價案件，與申請人陳○○相同職位之人員於該期間平均每人完成 235件徵信／估價案件，惟申請人陳○○僅完成 2件估價案件。又其自 101年 1月 9日復職起至 101年12月31日止，101年整年實際上班天數僅11天，餘則均以辦理工會會務為由申請公假。相對人多次函請申請人陳○○提供辦理會務之內容及相關證明文件供審酌，惟其均視若罔顧、置之不理，相對人均未准假，而申請人陳○○未到公司上班並提供勞務。另對照其職位所應負責的工作職責，申請人陳○○ 101年度徵信估價作業僅完成 2件，折合年度累計工作點數為 9點，全年度達成率僅約為0.74%，足見申請人陳○○之貢獻極微，本應給予其 E等級，但為免爭議，101年度年終績效評核結果評定為「D」等級。而申請人陳○○於 101年1 月 9日復職，因已超過 100年之考核期間，且無實質工作績效可供考核，申請人陳○○歷年之績效表現幾乎多為 C等級，相對人本應該以 C等級試算其獎金，惟為免衍生其他爭議，計算其 100年度績效獎金時，係以 B等級（較 C等級更佳一級的評等）進行計算，並非評定申請人陳○○ 100年度考績為 B等級，絕無任何不公平之情事等語。
 3. 按績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工作具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。勞工之考績通常係由勞工之部門直屬主管、更上層之主管依據勞工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指

導能力等）、勤務態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價，最後由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對於各部門間之勞工的考績做最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視勤務態度，因此各級主管為考績之評定時，難免有一定之裁量餘地。基此，勞工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核之裁量權，故民事法院通常不欲介入審查（台北地方法院91年度勞訴字第57號民事判決、台灣高等法院91年度勞上字第42號民事判決、台灣高等法院96年度上更（一）字第14號判決等參照）。

4. 惟在法律上有特別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為等相關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之限制。依勞資爭議處理法第51條第1項、第2項之規定可知，針對行為是否違反工會法第35條第1項、第2項（及團體協約法第6條第1項）規定所為之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行為。可見，勞資爭議處理法授予裁決委員會有參照工會法第35條第1項、第2項審查雇主人事權之權限。就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，本會對於雇主所為考績之評定自得加以審查，如該考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。而雇主依據其所設定之考績評定標準為考績之評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限。
5. 經查，申請人陳○○主張申請人工會於101年1月16日有發文給相對人，表示要申請常務理事陳○○全日駐會。因此申請人陳○○自101年2月初起即駐會從事會務，但相對人就申請人工會申請常務理事陳○○全日駐會乙事，完全未予回應，申請人工會與申請人陳○○認為相對人係默示同意申請人陳○○全日駐會云云。惟依最高法院21年上字第1598號、29年上字第762號等判例解釋：「按『默示之承諾』必依要約受領人之舉動或其他情事足以間接推知其有承諾之意思表示，始得認之，若『單純之沉默』，則除交易上之慣例或特定人間之特別情事足認為承諾外，不得認為承諾。」；最高法院95年台上字第2952號民事判決亦指出：「『知悉』，並不同於『同意』，又某人知悉某項事實而不為反對之表示，能否視為同意或默示同意，仍須以該人是否有某項舉動，足以推知其有同意之意思者，始足當之。」足徵，『默示之承諾』與『單純之沉默』並不相同，『默示之承諾』必須另有要約受領人之『舉動』或『其他情事』，足以間接推知其有承諾之意思表示始足當之。換言之，須有積極之行為（舉動）或其他情事來配合，否則，單純沉默之消極不作為，並非民法第153條第1項所規定之「默示意思表示」。本件相對人主張其多次函請申請人陳○○，請其提供辦理會務之內容及相關證明文件供審酌（見相對人102年6月6日補陳，本會6月7日收件之資料附件2、附件3），惟申請人陳○○均視若罔顧、置之不理，相對人均未准假，並否認有默示同意申請人陳○○全日駐會。因此，申請人陳○○主張相對人就申請人工會申請常務理事陳○○全日駐會乙事，完全未予回應，亦未提出足以認定相對人有默示同意全日駐會之舉動或其他情事，申請人陳○○主張相對人有默示同意申請人陳○○全日駐會，並不可採。
6. 又相對人抗辯，曾多次函請申請人陳○○提供辦理會務之內容及相關證明文件供審酌，惟其均視若罔顧、置之不理，相對人均未准假，而申請人陳○○未到

公司上班並提供勞務，對照其職位所應負責的工作職責，申請人陳○○ 101年度徵信估價作業僅完成 2件徵信／估價案件，101年度年終績效評核結果評定為「D」等云云。惟查，最高法院99年度台上字第2054號民事判決：「按工會理監事因辦理會務，得請公假，其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理監事每人每月不得超過50小時，其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之，工會法第36條第2項定有明文。又勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權…」，指出雇主有權要求工會提出辦理工會會務之證明文件，以供審酌是否核給會務假。然於申請人工會99年1月31日即已成立，申請人陳○○係擔任工會常務理事，相對人對於申請人工會於101年1月16日及其後多次發文表示申請常務理事陳○○全日駐會乙事，均僅針對申請人陳○○個人予以回函，相對人之回函中，受文者欄均僅記載「陳○○」，並無任何工會職務之記載，相對人要求申請人陳○○應提供辦理會務之內容及相關證明文件供審酌，且否准申請人陳○○全日駐會之申請，並未對於申請人工會函覆其發文，亦未以副本知會申請人工會，此並有相對人於102年6月6日所提供之5份回覆函可憑（見相對人102年6月6日補陳，本會6月7日收件之資料附件3，相對人之代理人於本會102年5月30日之第3次調查會議中承認此事實）。又相對人於申請人工會99年1月31日成立後，即於99年5月24日對擔任工會常務理事之陳○○處以調職，再於100年8月29日為解僱之處分，而申請人陳○○於101年1月9日復職後，相對人對於申請人工會多次之正式發函，仍僅針對申請人陳○○個人予以回函。相對人之上述各行為，從申請人與相對人間之勞資關係脈絡中以觀，乃相對人主觀上對於申請人工會之法律上地位及申請人所擔任工會常務理事乙職，存有疑義。足認相對人並不樂見申請人工會之存在，並對於擔任申請人工會常務理事之陳○○存有敵意。

7. 次查，相對人自101年1月16日之後雖屢次發文予申請人陳○○，且未准其請會務假，惟相對人長達一年以上之期間僅止於發文，均未對申請人陳○○濫用會務假有任何具體且適當之處置（例如警告、記過等），以糾正申請人陳○○之行為，持續放任申請人陳○○以全日駐會之方式從事工會會務之工作，造成申請人陳○○自101年1月9日復職起至101年12月31日止，101年整年實際上班天數僅11天。然後相對人再以其制定之「績效管理與發展辦法」，認定申請人陳○○所屬單位徵信中心，於101年1月至11月總承作件數為13,635件徵信／估價案，與其相同職位之人員比較，於該期間平均每人完成235件徵信／估價案，申請人陳○○僅完成2件估價案為理由，評定其101年度年終績效為「D」等（相對人於102年6月14日詢問會議時，提供「陳○○101年度績效評等『D』等說明」，並附上績效評估表等，本會當場勘驗後發還相對人），實屬未洽。蓋對照相對人於102年5月27日之說明書第2頁第三段主張：「查陳君101年1月9日復職，因已超過100年度之績效考核期且無實質工作績效可供考核；因陳君歷年績效表現幾乎多為C等級，本應該以C等級試算其獎金，惟為免衍生爭議，於計算其100年度績效獎金時，係以B等級（較C等級更佳一級之評等）進行計算」等語可知，相對人於100年度因申請人陳○○無實質工作績效可供考核，但為免衍生爭議，於計算其100年度績效獎金時，尚以B等級（較C等級更佳一級之評等）進行計算。縱使相對人100年度未及考核

申請人陳軍智，然申請人陳○○ 101年整年上班天數仍有11天，亦有完成 2件估價案，相對人將申請人陳○○ 101年度年終績效評定為「D」等之情形，亦與之前之作法有異。

8. 再者，由相對人所提供之申請人陳○○92年至 100年考績等第表、101年度全體行員各評等等第人數表及 101年度申請人陳○○所屬單位徵信中心行員考績各評等人數表可知，申請人陳○○93年以後之年度考績大多為 C等級（申請人陳○○雖主張相對人考評其 100年度之考績為 B等級，惟並未能舉證以實其說），本次 101年度為 D等級，且相對人全行2205名員工中，僅有 5名 D等級，而申請人陳○○所屬單位徵信中心之72名員工中，僅有申請人陳○○一人為 D等級，為該部門中屬於最下位之考績等第之唯一一人。是相對人事前未積極處理申請人工會會務假事宜，不但有違一般企業之人事管理法則，且相對人從未以申請人工會或申請人陳○○之工會身為對象來回應處理申請人陳○○之工會會務假事宜，無視於申請人工會之存在，致申請人陳○○ 101年僅提供勞務11天，完成 2件徵信／估價案件，相對人再以其「績效管理與發展辦法」核以申請人陳○○ 101年度年終績效為「D」等，就此而言，難謂相對人對於申請人陳○○，非因其擔任工會常務理事之職務，而給予不利之待遇。

9. 本於申請人工會、申請人陳○○及相對人近年勞資關係之脈絡下，申請人陳○○曾於99年 5月24日及 100年 8月29日，分別遭相對人為調職及解僱之不利待遇，於 101年 1月 9日復職之後又擔任工會常務理事之職務，其後又有代表相對人行使管理權之人力資源處何○○經理，於申請人工會 102年 1月26日召開會員大會當日，至會員大會會場鬧場之支配介入行為。從上述勞資關係之脈絡以觀，本會認為，本件相對人評定申請人陳○○ 101年度年終考績為「D」等之行為，係基於不當勞動行為之動機或目的所為，已逸脫相對人對於考績評定之合理裁量範圍。相對人依申請人陳○○任職單位（即徵信中心）101年度「單位績效獎金」2.21個月，核給績效獎金新台幣11萬 9千元之行為，當屬於工會法第35條第 1項第 1款之不當勞動行為甚明。基此，相對人評定申請人陳○○ 101年度年終考績為「D」等之考評結果既屬違法，自難以維持。

（三）綜上所述，觀察相對人於申請人工會 99年 1月31日成立起，即對擔任工會常務理事之陳○○，於 99年 5月24日處以調職，再於100年 8月29日為解僱之處分，是相對人對於申請人工會常務理事陳○○並不友善，亦不樂見申請人工會會員大會之召開。相對人人力資源處經理何○○，於申請人工會 102年 1月26日會員大會前夕打電話給工會會員之行為，以及會員大會當日至會員大會會場之行為，構成工會法第35條第 1項第 5款之不當勞動行為。另相對人將申請人陳○○ 101年度年終績效評核，評定為「D」等，並依申請人陳○○任職單位（即徵信中心）101年度「單位績效獎金」2.21個月，核給績效獎金新台幣11萬 9千元之行為，亦構成工會法第35條第 1項第 1款之不當勞動行為。

（四）附帶言之，本件申請人工會及申請人陳○○，對於相對人函請申請人陳○○提供辦理會務之內容及相關證明文件供審酌之要求，申請人工會及申請人陳○○未積極與相對人進行協商，以期解決工會代表人全日駐會及會務假事宜，卻對於上述相對人之回函不予置理，恣意長期間繼續從事會務工作，致使勞資關係呈現長期不穩定之狀況。且工會法第36條第 2項規定之立法理由，乃為穩定勞資關係正常發展，期有助於企業正常之運作而設，並非任由工會利用該條項之規定與雇主對抗。申請人工會及申請人陳○○上述之舉，至為不當，對於雙方勞資關係之正常

發展，亦造成不利之影響。而相對人就本會 100年勞裁字第 6號裁決決定書之處分，讓申請人陳○○於 101年 1月 9日復職以後，卻未思如何改善雙方之關係，仍對於申請人工會於 101年 1月16日以後之多次正式發函，均不以申請人工會或申請人陳○○之工會身為對象來回應，相對人此種不正視申請人工會存在之事實，亦係雙方關係劍拔弩張之原因。本會殷切期待本案勞資雙方日後均能本於憲法保障勞動基本權之意旨以及工會法、團體協約法、勞資爭議處理法等勞動三法之規定，以尊重彼此立場之態度來溝通、協商雙方勞資關係之相關事宜，始能創造勞資和諧及雙贏之局面。

- 六、本會斟酌相對人不當勞動行為之情形，爰命相對人今後不得有干擾申請人工會之會員大會、會務運作等不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動之不當勞動行為；相對人並應自收受本裁決決定書之日起30日內，撤銷申請人陳○○ 101年度年終考績為「D」等之考評，另為適當之考評。且應自收受本裁決決定書之日起10日內，於公司內部網站之首頁訊息公告區以標題「行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書 102年勞裁字第 6號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文第一項、第二項、第三項、第四項以標楷體16號字型公告10日以上，並將公告事證存查。
- 七、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。
- 八、據上結論，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第44條第 1項、第46條第 1項、第51條第 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 劉志鵬吳慎宜劉師婷張鑫隆林振煌林佳和蘇衍維吳姿慧邱琦瑛康長健徐婉蘭王能君

中華民國 102年 6月21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。