

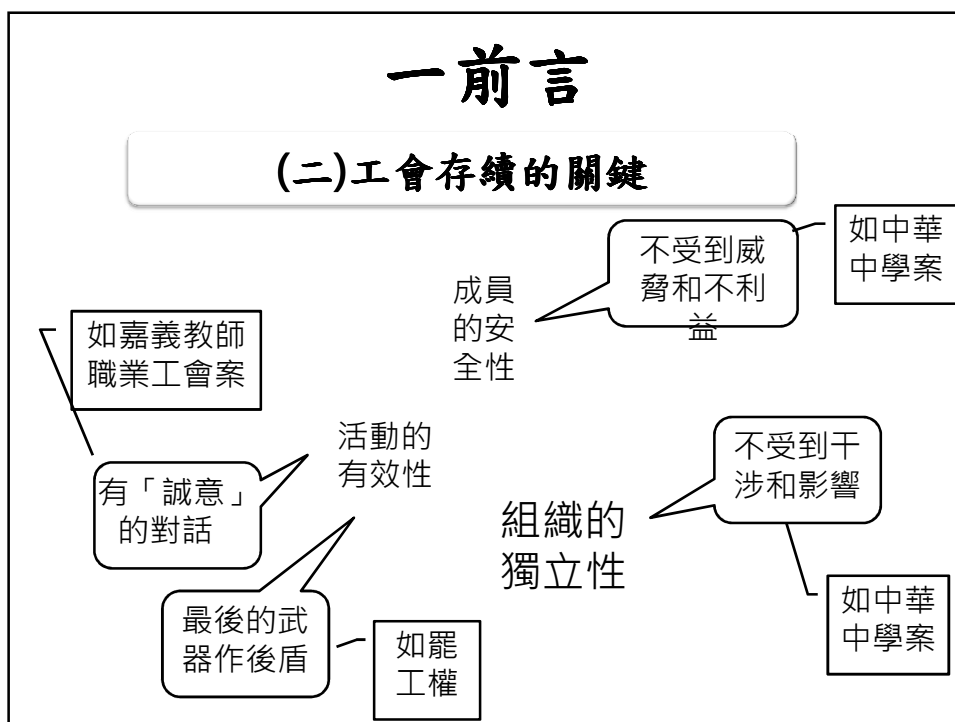
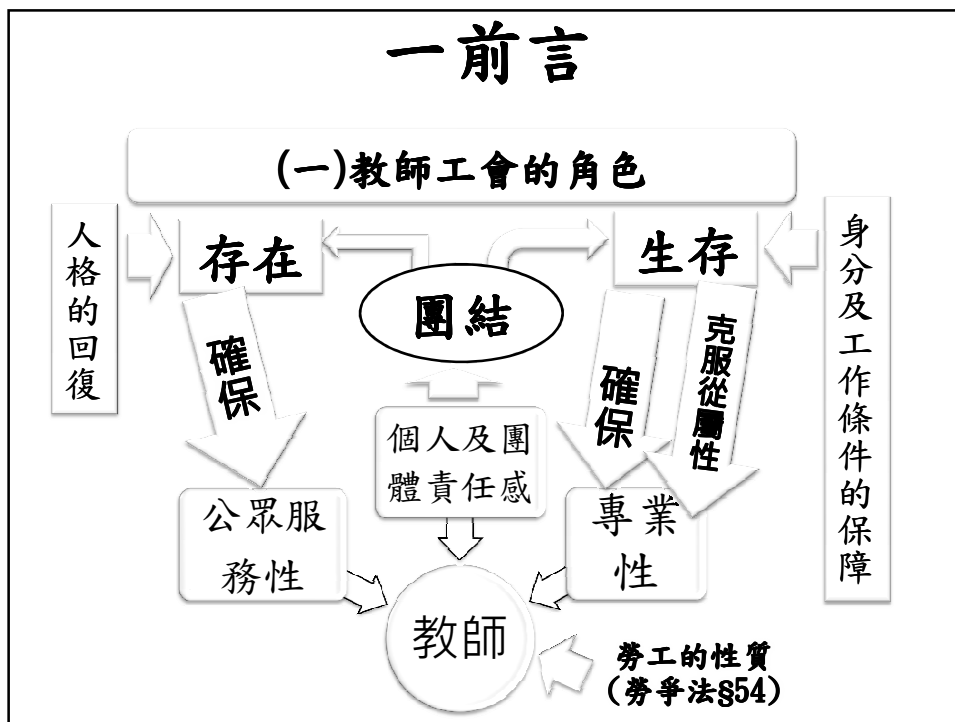


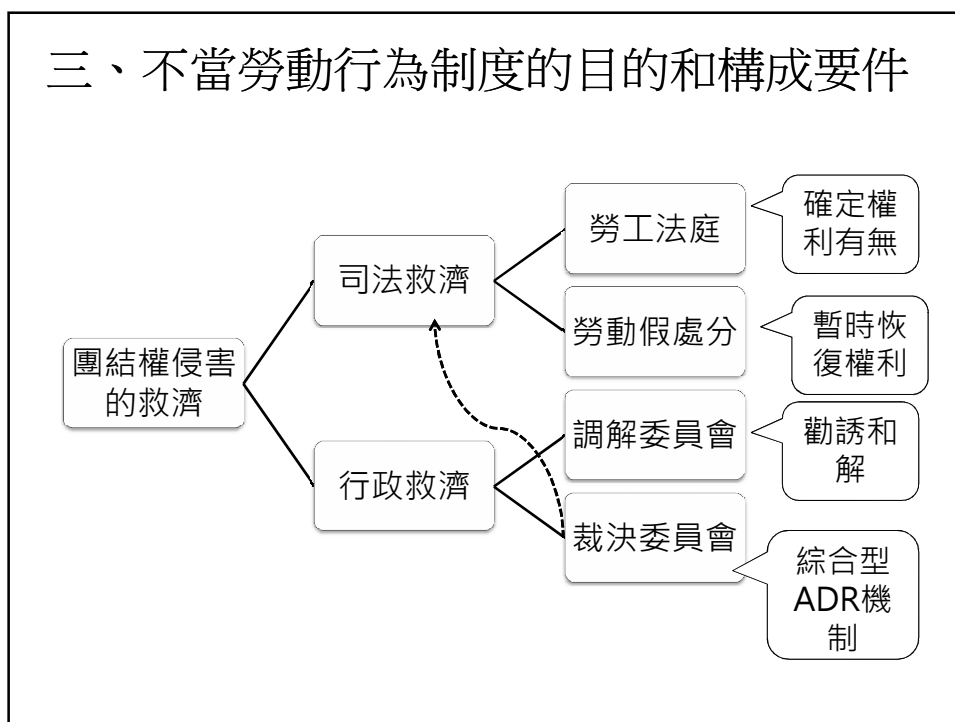
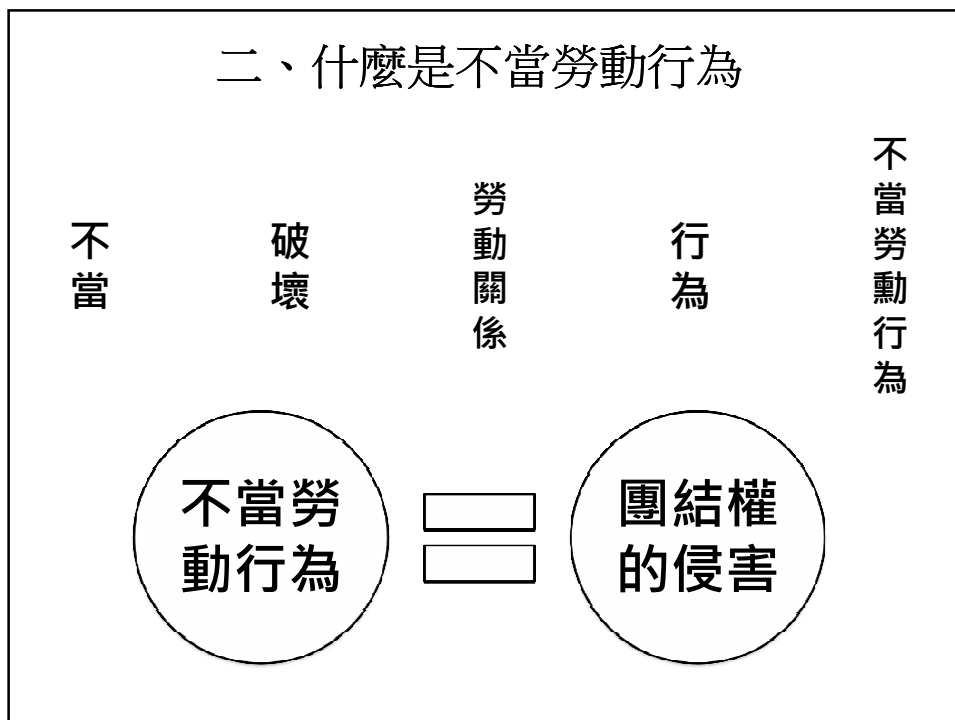
不當勞動行為裁機制

張鑫隆
東華大學財法所

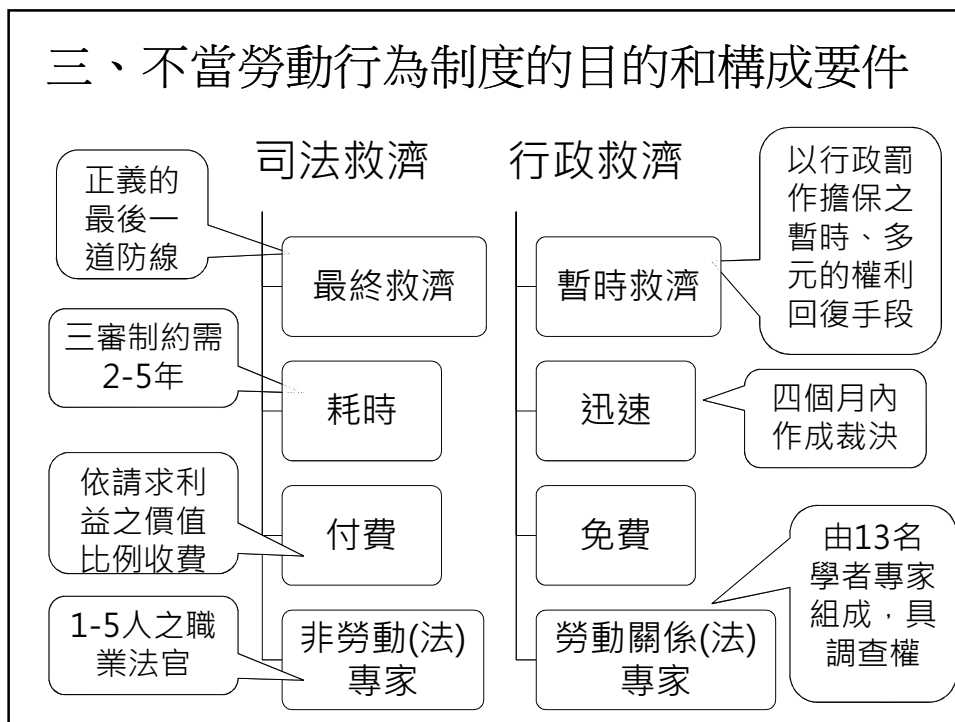
大綱

- 一.前言
- 二.什麼是不當勞動行為
- 三.不當勞動行為制度的目的
- 四.不當勞動行為的類型和構成要件
- 五.裁決委員會的構成和運作
- 六.案例介紹
- 七.日本不構成不當勞動行為之事例

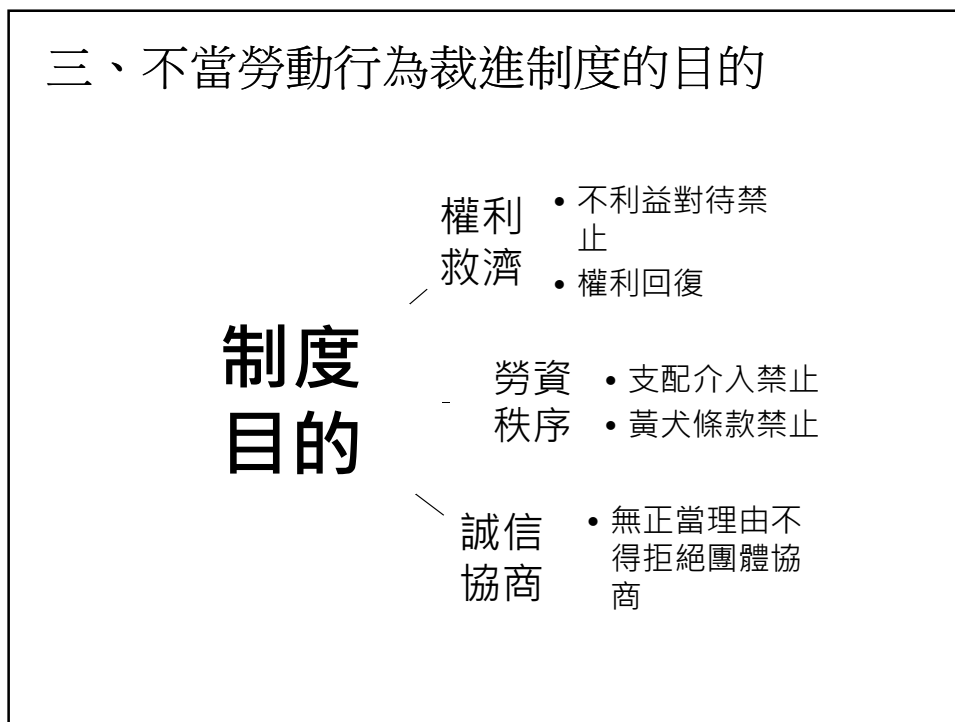


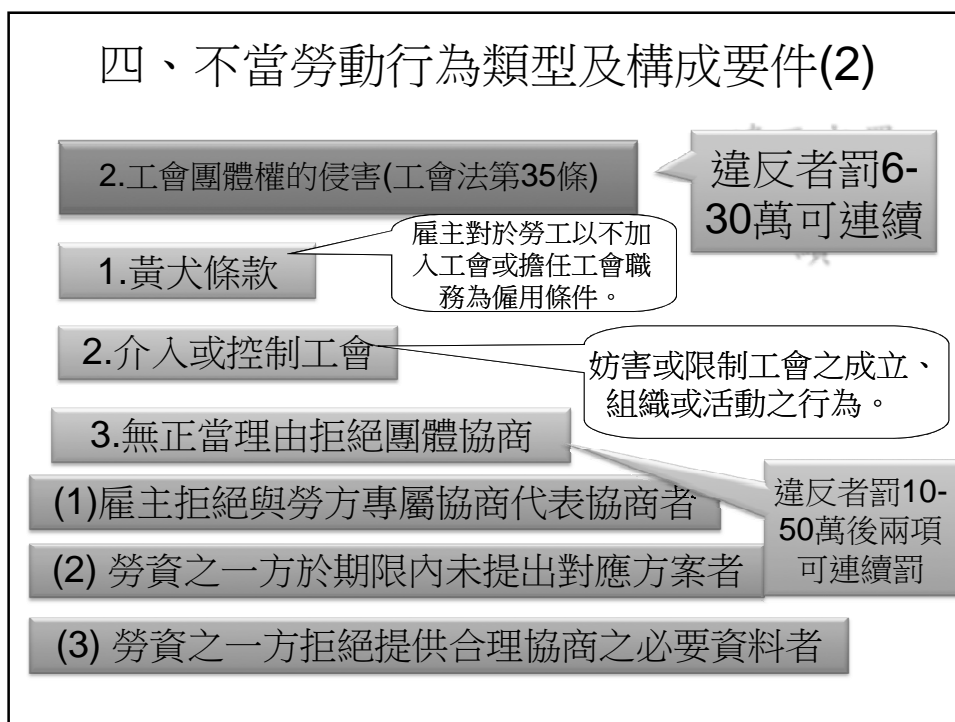
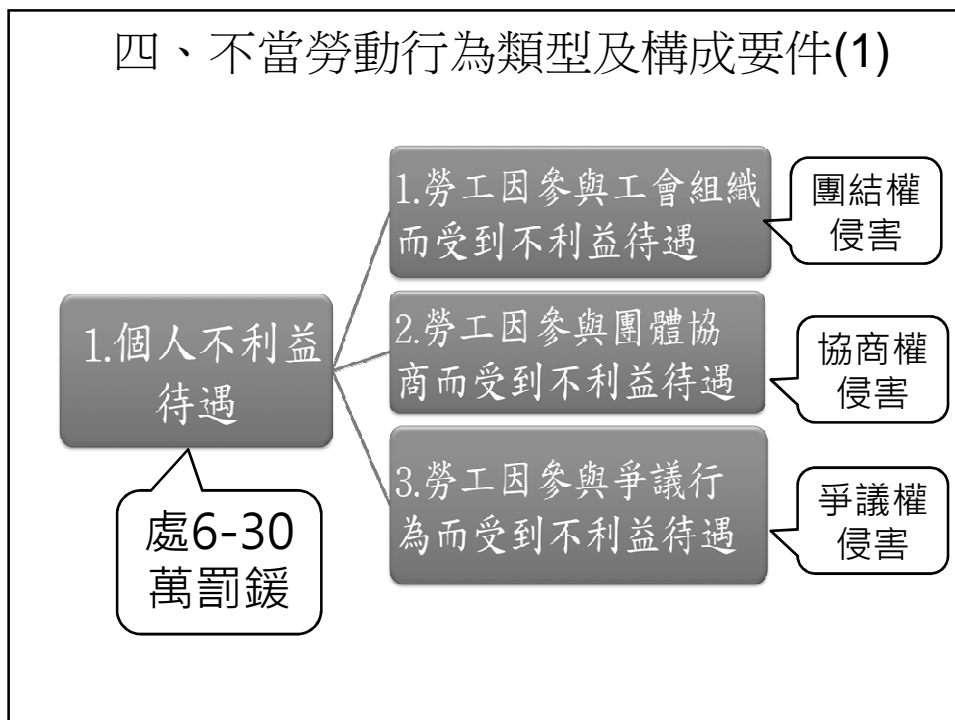


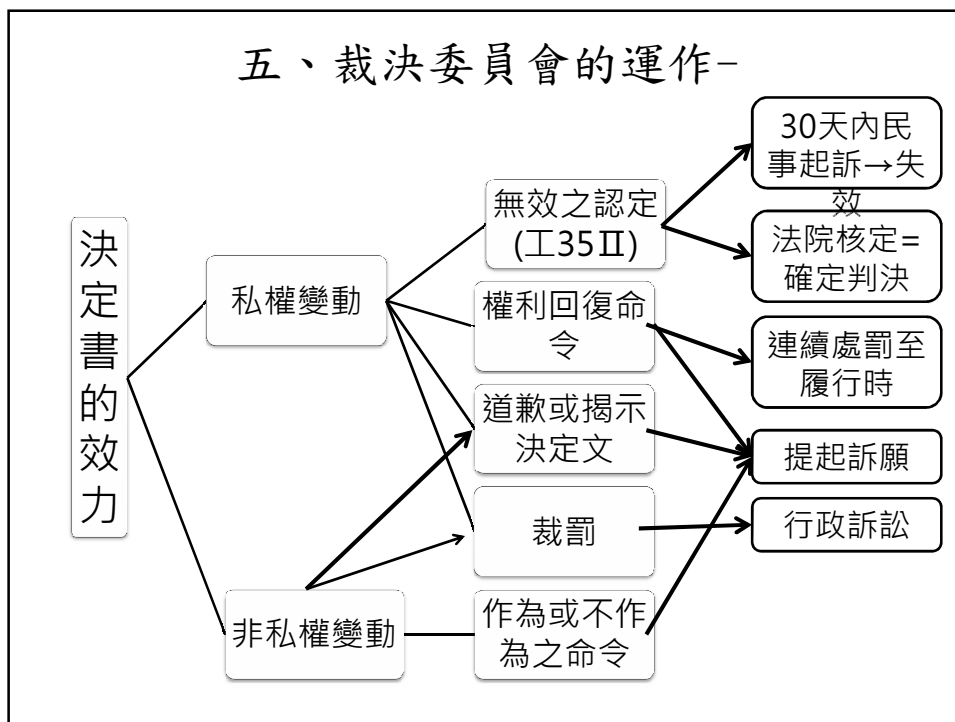
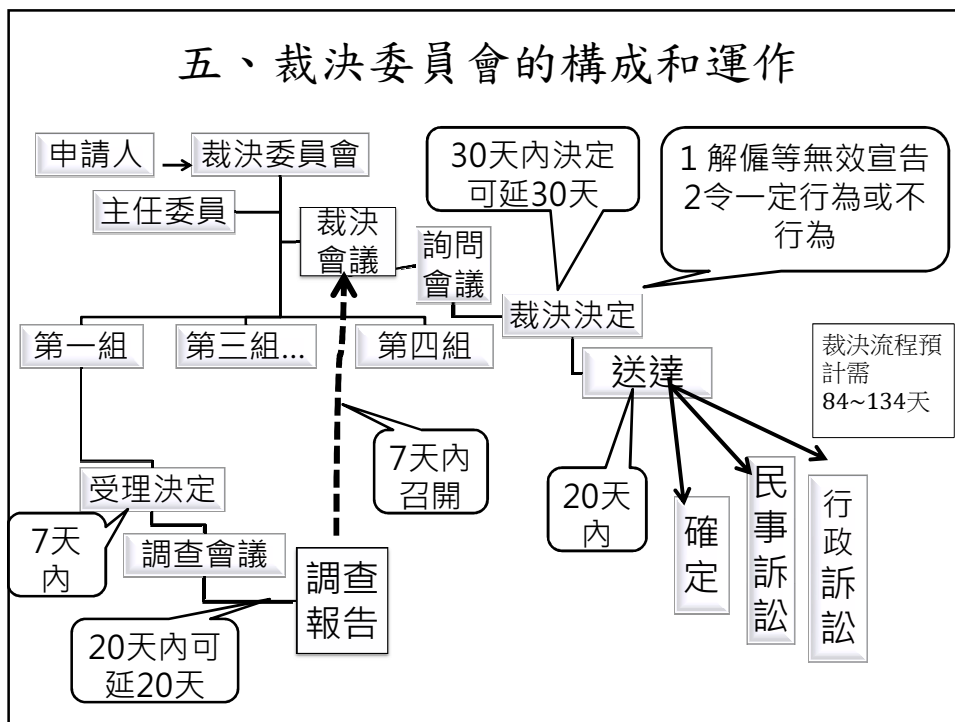
三、不當勞動行為制度的目的和構成要件

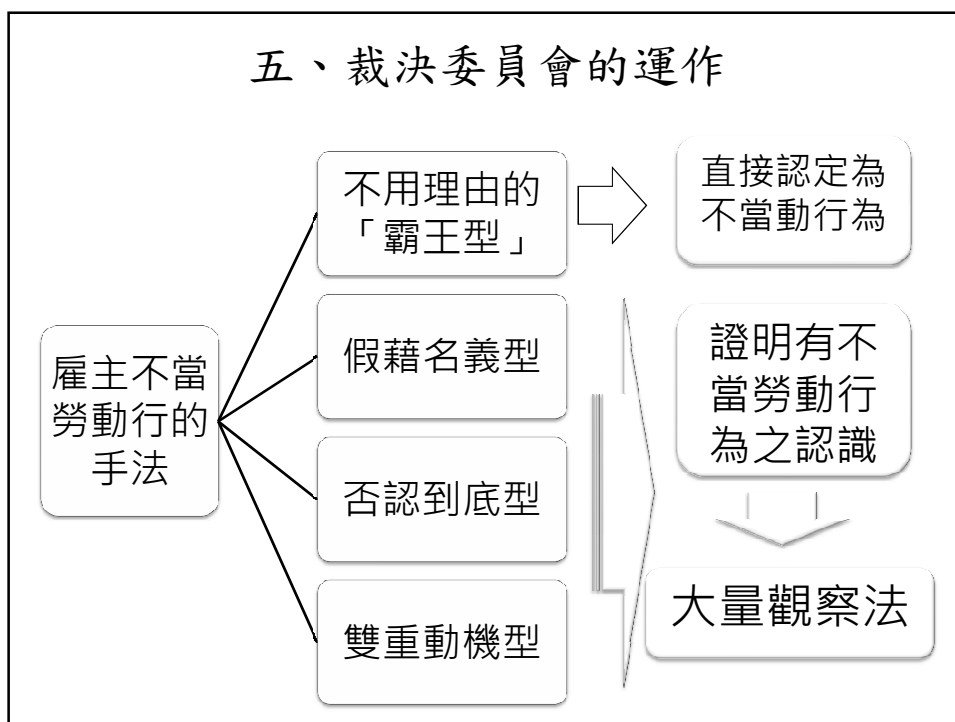
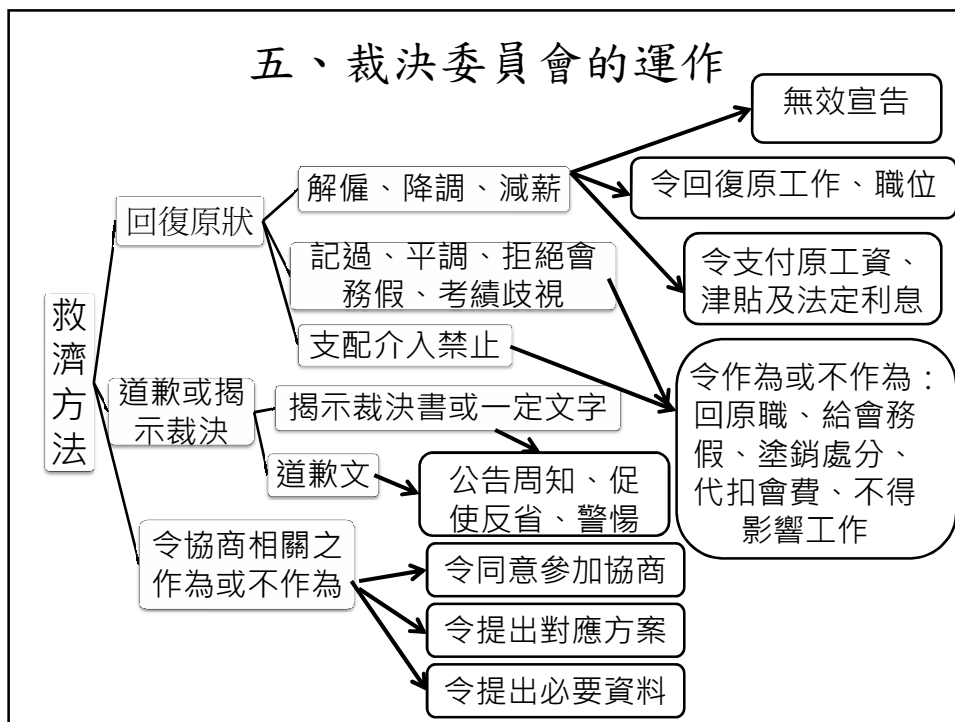


三、不當勞動行為裁進制度的目的

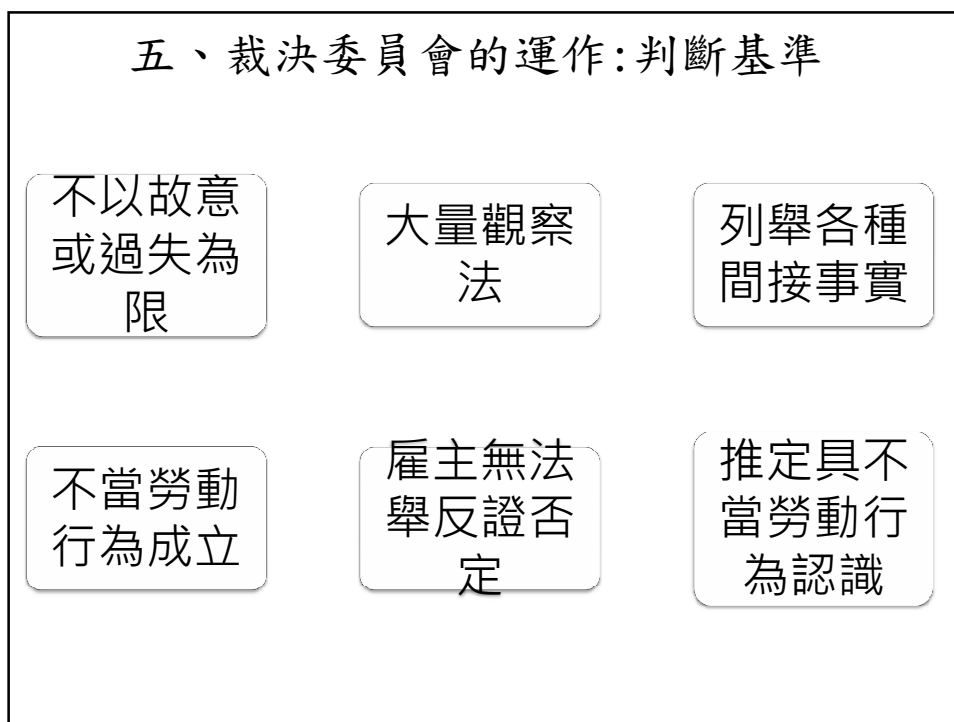




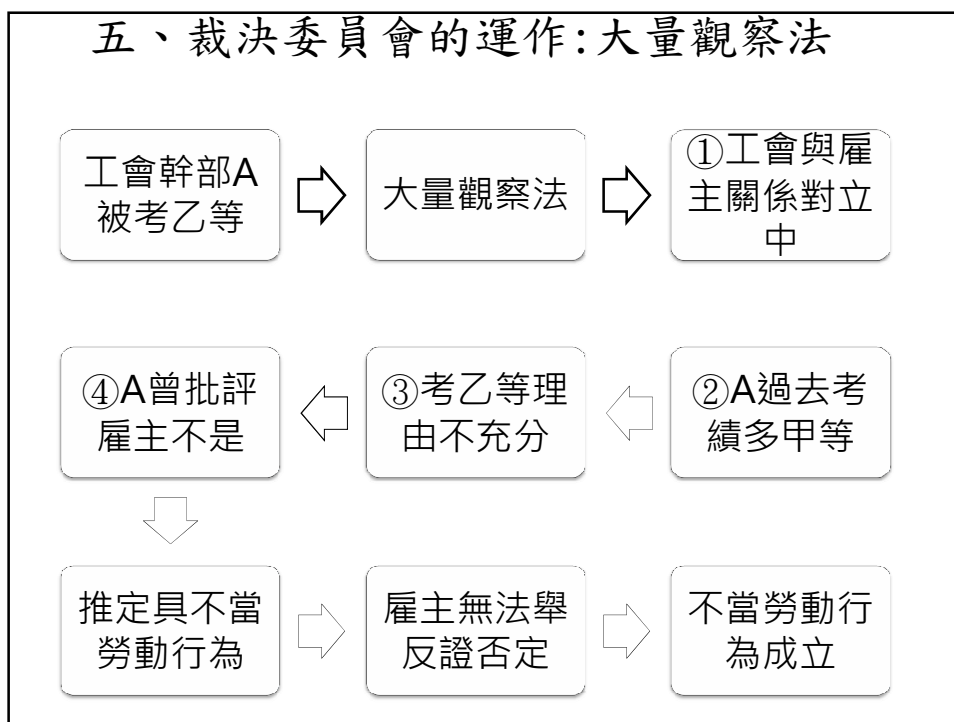




五、裁決委員會的運作:判斷基準

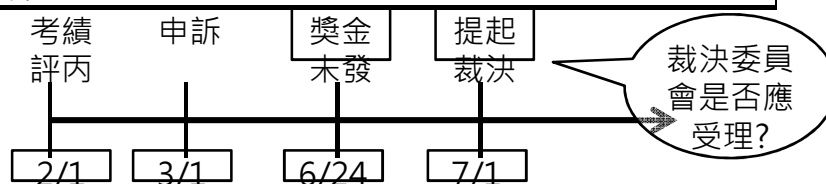


五、裁決委員會的運作:大量觀察法



五、裁決委員會的運作:a&q

Q1：今年2月1日工會理事A被通知其考績評定為丙。A甚為不滿，向人評會提起申訴，一直無下文。於6月24日發現其薪資表未依往年列入端節獎金5000元。經詢問會計部門表示其被評為丙等之故。於甲懷疑去年底在勞資會議上，其以工會代表身分質疑總經理按插親戚到公司上班之事所致。因而欲提起不當勞動行為裁決申請，但自2月1日考績核定後已逾勞爭法第39條第2項所規定之「事實發生之次日起九十日內為之」之限制，問「事實發生之次日」可自端節獎金短少之日起算嗎？



五、裁決委員會的運作:a&q

(一)申請期限的限制(§39 II)

裁決委員會認為：「不當勞動行為發生於5月1日前90日之前，繼續行為持續至5月1日之後者，則當事人可依該法於5月1日起90日之期間內申請裁決。」因此，「事實發生之次日起90日內」之事實如為斷續行為時，即雇主以一個不當行為之意思，所為之各個行為的最後一個行為事實之日而言(如100字第2號裁決)

但高等行政法院認為，考績與最後因考績所致之升遷、紅利、年終獎金是法律狀態的繼續，非行為繼續，因而判決廢棄本裁決(本案仍在最高行政法院審理中)。

五、裁決委員會的運作:a&q

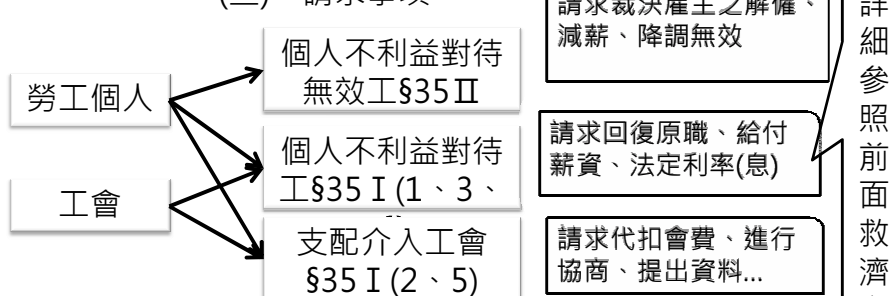
Q2：這屆工會理事選舉由於資方介入，結果親資方理事占多數。少數派理事甲不滿資方介入，欲提起工會法第35條第1項第5款之支配介入的不當勞動行為裁決申請，但是理事會不同意。問甲個人可否向裁決委員會提起？請求事項如何寫？

(二)申請人之資格



五、裁決委員會的運作:a&q

(三)、請求事項

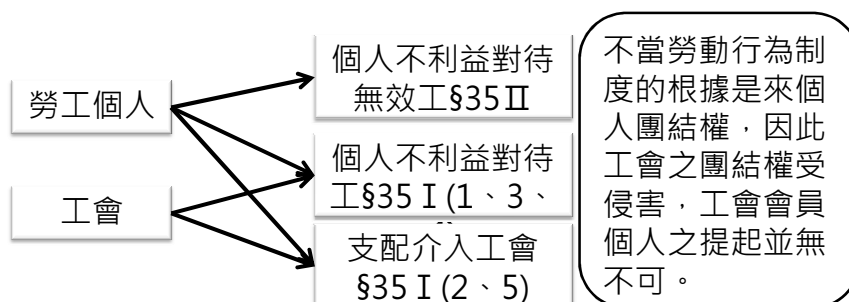


裁決程序和法院很類似，裁決委員會多依申請人之請求事項進行調查和裁決，不超出請求範圍。但由於勞爭法規定委員得作成作為不作為之命令，範圍極廣，委員會得以回復個人或工會權利為目的作成各種必要之命令，如道歉文等。因此申請人亦可各種必要的請求，可有必要，可能獲得同意。

五、裁決委員會的運作:a&q

Q3：工會曾和資方在裁決調查中和解，但是事後資方並沒有確實履行，問工會可否再請求裁決委員會重新審理？

(三)、申請人之資格



五、裁決委員會的運作:a&q

Q4：資方干擾工會成立不成，再次鼓動副主管加人及收集會員委託書，意圖妨害工會理事選舉，致會員大會中發生暴力衝突，僱主以違反勞基法第12條對共同工作勞工施實暴行為由，解僱工會理事長。工會為全面向資方進行焦土作戰，可否將上述每一僱主行為分別提起裁決，以達到多重處罰僱主的效果？

(三)、申請事由

我國勞資爭議處理法並未規定同一事件必須提起同一裁決申請，但基程序上之經濟，應以一個不當勞動行為意思所為等不同行為成立一不當勞動行為原則，策略上分別提起未必會獲得較有利的結果，且可能更惡化勞資關係。

五、裁決委員會的運作:a&q

Q5：工會地處偏遠，要到台北提出裁決申請至為不便又花費不菲。問委員可否移地調查？

(三)、申請移地調查的可能性

我國勞資爭議處理法雖無直接規定，但由於我國採中央一級審理，對於偏遠地方之不當勞動行為的裁決申請人非不利，因此可利用下面兩項規定試行申請：

(1)裁決委員依職權調查事實及必要之證據時認為有必要者。

(2)裁決委員認為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。§35 II

五、裁決委員會的運作:a&q

Q6：工會和雇主的爭議在勞工局達成和解，雇主同意提供工會事務所，並給予駐會工會幹部津貼。但是後來雇主沒有履行，工會可否提起裁決申請。

- 1 同一爭議經和解或調解成立時不得再提起(勞爭§44VI)。
- 2 和解內容不履行時可透過法院請求履行。
- 3 和解內容不覆行如具有不當勞動行為之意思時，仍得提起申請，但非要求重新審理，而應主張該不履行具工會法35 I 及團結協約法§6之情形。

六、案例介紹

(一)個人不利益待解僱-

1. 工會言論自由和過重的差別處分

Q1 僱主以工會常務理事甲於勞資會議中討論調薪時與資方代表發生言語衝突時，回出「資方的狗」、「董事會沒有LP」、「董事長是龜兒子」等言論構成重大侮辱為由，解僱甲。甲可否主張因為參加工會活動而受到解僱之不利益，申請裁決申請？

工會言論自由的界限

- 工會和個人言論有別
- 僱主因為地位優勢而負有較高之容認義務

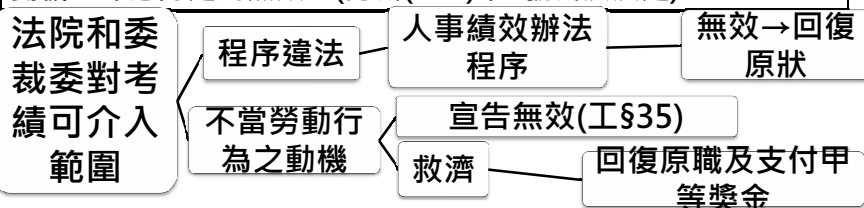
僱主過當處分不當勞動行為

- 撤銷原處分另為適當之處分
- 回復撤銷後之職位和權益

六、案例介紹

2. 降調、不當考評：僱主對工會理事甲連續四年考績評乙，並將其組長職務降調為研究員之案件。

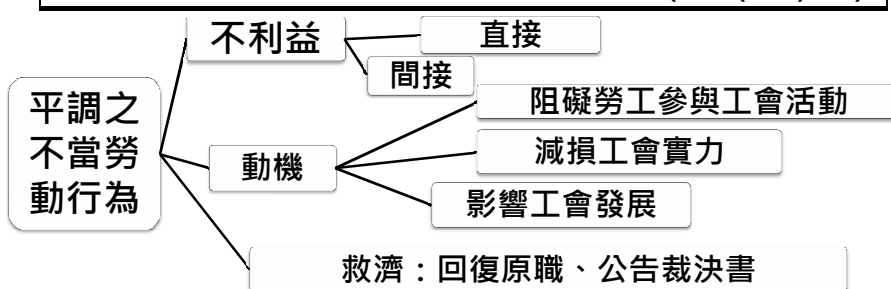
雖然查績效考核屬人力資源管理體系中開發管理之一環，僱主具有依工作規則所定考核之裁量權，非法院或裁決委員會所得介入審查，惟若其考核違反工作規則或內部相關人事績效辦法所定程序，裁決委員會本可介入審查；尤須指出者，勞資爭議處理法第35條第2項規定，僱主或代表僱主行使管理權之人以勞工參加工會活動或擔任會職務而為降調、減薪或為其他不利益待遇者，無效。據此，本法授予裁決委員會審查僱主人事權之權限，申言之，僱主對勞工所為降調減薪處分，如係出自於不利益待遇之動機，即應認定為無效。(勞裁(100)第2號裁決決定)



六、案例介紹

3. 平調：雇主對同仁發佈公開信指出「除非別有居心，沒有必要設立工會」，並將工會常務理事平調他分行之事件。

雇主在同一概括之不當勞動行為動機下，將擔任工會常務理事甲及乙同時調職，不但會妨害工會之發展，且已經造成其餘勞工不敢加入或從事工會活動之不良效應，工會會務之推動亦受到影響，為樹立相對人公司內部公平之勞資關係，爰命相對人不得有不當影響、妨礙或限制企業工會之成立、組織或活動之行為，並應自本裁決書送達日起七日內於公司內部網站首頁以標楷體26號字型公告附件所示之文稿七日，並將公告事證存查。(勞裁(100)6號)

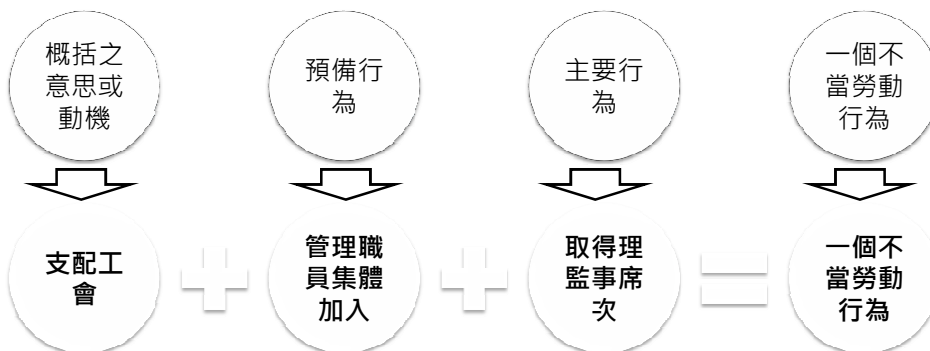


六、案例介紹

(二)工會團體權侵害

1. 妨礙工會活動—(勞裁(100)字25號裁決決定案)

雇主為支配工會，鼓動管理職員工集體要求工會同意入會，阻礙會員大會進行，經被裁決認定為不當勞動行為後，仍獲得同意入會，並取得所有理監事席次。

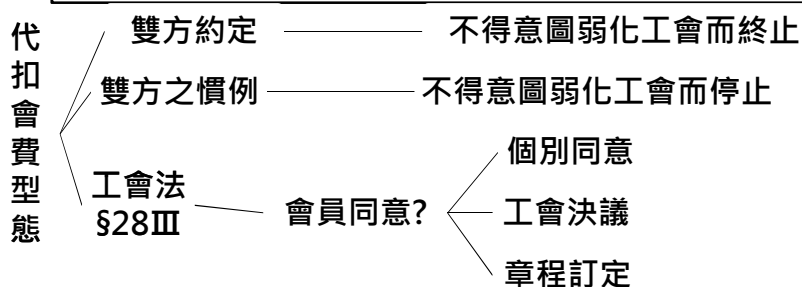


六、案例介紹

(二)工會團體權侵害

1. 妨礙工會活動—雇主中立義務①(100-1)

雇主企業有跨場廠之企業內工會甲存在，並長期提供該工會辦公處所和代扣會費，但關係一直不和諧，雇主因而陸續促成其他乙和甲廠場工會成立，並以工會法定代扣會費必須得到會員的同意為由，僅要求甲提出所有會員的同意書，否則要停止代扣。



六、案例介紹

(二)工會團體權侵害

1. 妨礙工會活動—雇主中立維持義務2(100-14)

工會內有兩大派系衝突，雇主與一名工會理事甲因解僱事件爭議在法院訴訟中，經法官裁定回復甲受僱身分，但雇主以工會未同意回復其理事身分為由拒絕給予一切工會活動及其他企業內各勞工代表會議的會務假，因而提起令雇主給予會務假之請求。

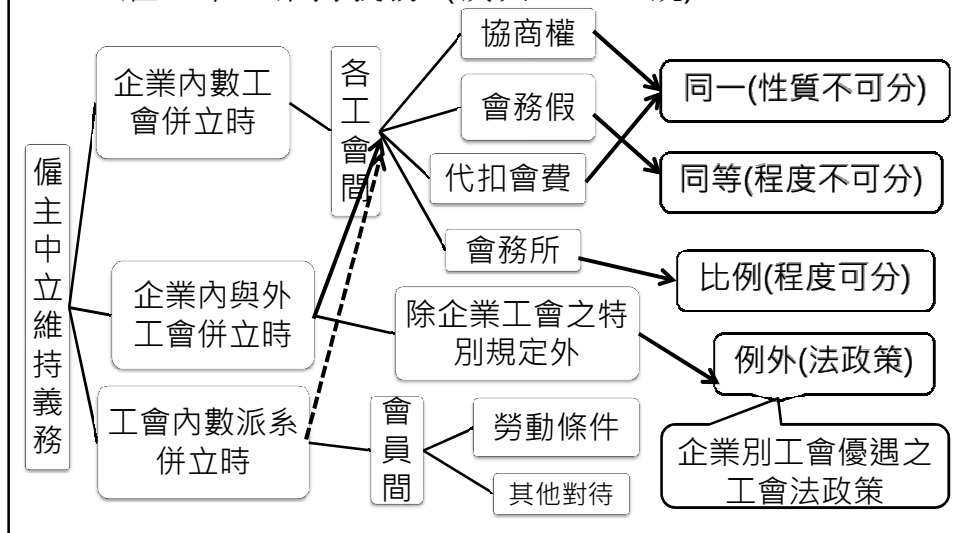
雇主之平等對待義務

在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，此即所謂雇主之平等對待的義務。依同一法理，對於同一工會之會員，雇主亦有平等對待的義務。(勞裁(100)第14號)

六、案例介紹

(二)工會團體權侵害

2 僱主中立維持義務2(裁決100-14號)

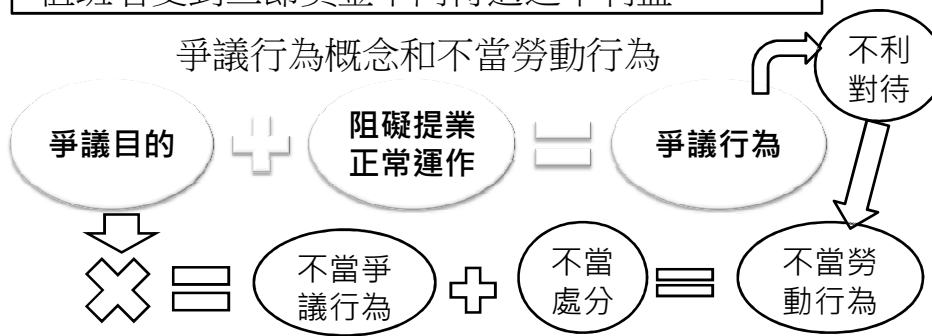


六、案例介紹

3 爭議行為(100-

工會為反對值班中出勤務時替客戶換瓦斯表，發起要求部分會員拒絕值班的爭議行為，於開始前僱主已同意要求，無爭議目的存在，但會員未受停止指示而倒拒值班。於事後未值班者受到三節獎金不同待遇之不利益。

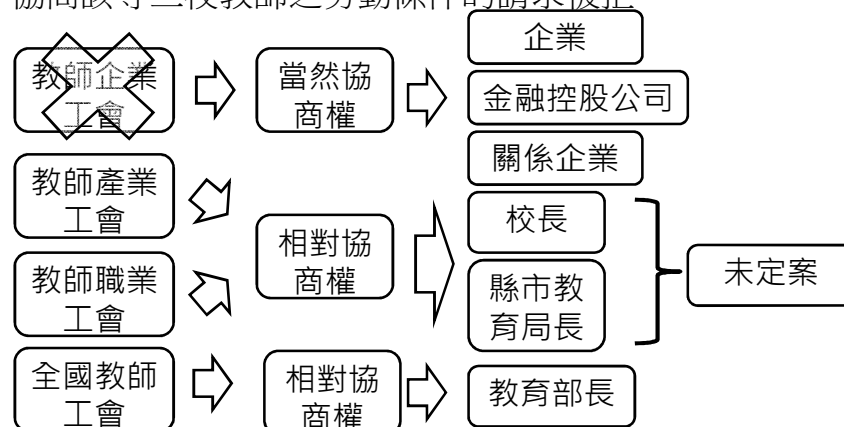
爭議行為概念和不當勞動行為



六、案例介紹

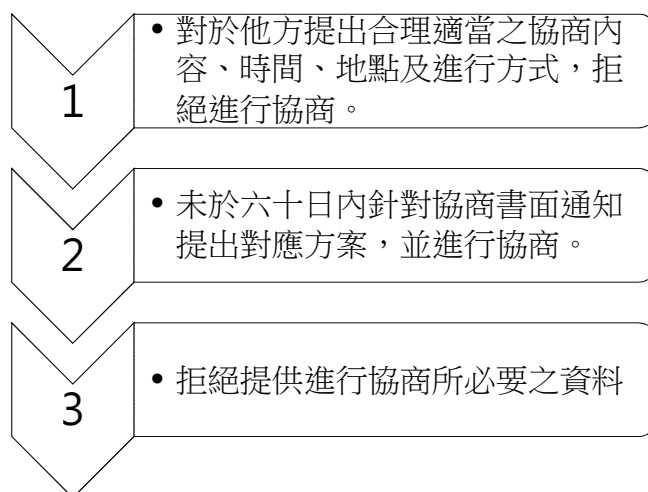
(三)拒絕團體協商或有違誠信協商原則

縣教育產業工會在ABC三校取得過半數的會員，因此分別對該三校校長及縣教育局長提起團體協商該等三校教師之勞動條件的請求被拒。



六、案例介紹

(三)拒絕團體協商的三種類型(原則)(團體協約法第6條)



七、日本不構成不當勞動行為之事例

(1)不利益對待的具體事例

- 1.無正當理由，只因是工會會員而被解僱（無合理理由之外調、調職、職種變更等亦同）。
- 2.因工會會員而被拒絕僱用。
- 3.因工會會員而受到懲戒處分或比其他非會員較重之處分。
- 4.因工會會員而工資被調降比非會員低。
- 5.因工會會員而沒有被給與和非會員一樣的加班機會。
- 6.因工會會員而被迫分配較多別人不想做的工作。
- 7.因工會會員而不被允許使用福利設施。
- 8.因工會會員由而受到上司的騷擾、刁難。
- 9.工會有活動當天，工會幹部被公司指派出差。

七、日本不構成不當勞動行為之具體事例

(2)無正當理由拒絕團體協商

- 1.工會要求進行撤回不當解僱之團體協商，雇主卻以被解僱者已無僱傭關係而拒絕
- 2.受公司的指揮命令提供勞務(如派遣勞工)，公司卻以無直接的僱傭關係為由拒絕團體協商
- 3.與工會會員的勞動條件有相當大的關係，公司卻以屬於經營事項為由，拒絕團體協商
- 4.雇主以要求協商工會為少數工會為由拒絕團體協商
- 5.雇主以未提出工會章程或工會會員名冊為由，拒絕團體協商
- 6.雇主以協商人員或協商時間不合公司之意為由拒絕團體協商

七、日本不構成不當勞動行為之具體事例

(2)無正當理由拒絕團體協商

- 7.公司僅以書面回答，拒絕直接協商。
- 8.在進行團體協商時，拒絕所屬上級（聯合）工會或地區性綜合同工會會員的出席
- 9.公司只派沒有權限的人出席團體協商、拖延回覆。
- 10.公司一開始便無讓步之意思，而拒絕團體協商。
- 11.公司限定的團體協商時間非常短、或團體協商途中任意退席
- 12.團體協商中公司完全不提出對案或根據的資料，想要抑制對方的主張。

七、日本不構成不當勞動行為之具體事例

(3)支配介入的具體事例

- 1.公司妨害工會的成立
- 2.公司援助第二工會的成立，並給予特別的優遇。
- 3.公司介入工會理監事等人事或投票。
- 4.公司補助工會的營運費。
- 5.公司監視工會的集會或秘密調查工會活動。
- 6.公司在其會議中誹謗中傷工會、鼓勵工會會員退出工會。

七、日本不構成不當勞動行為之具體事例

(3)支配介入的具體事例

- 7.公司上司找來工會會員說服他退出工會。
- 8.公司上司拜訪工會會員的家庭或人事保證人，勸說退會。
- 9.公司突然關閉過去一直受允許設置之工會事務所。
- 10.司拒絕收取以工會為收信人的郵件。
- 11.公司無正當理由拒絕工會活動所需要利用的施設。
- 12.公司無正當理由拒絕上級工會人員或被解僱者的進入。
- 13.公司突然中止過去一直從員工薪資之會費的代扣。
- 14.公司無視於工會存在，與員工就勞動條件直接協商。