

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

勞動三法—以不當勞動行為及裁決機制為核心（上）

勞動三法係指三部規範集體勞動關係之核心法律：工會法、團體協約法（以下簡稱團協法）及勞資爭議處理法（以下簡稱勞爭法），勞動三法近年先後修正，且修正之條文均業已施行。勞動三法主要之目的在於促進對等的勞資關係，避免雇主以其經濟優勢的地位採取不法且不當干預工會組織及相關活動之行為，影響勞工行使法律賦予之勞工團結權、團體協商權、團體爭議權，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。本文將分別介紹勞動三法及勞爭法之勞資爭議處理機制，包含不當勞動行為及其救濟機制（裁決）。

一、勞動三法之目的及功能

	工會法	勞資爭議處理法	團體協約法
立法目的	促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活（工會法§1）	處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係（勞爭法§1）	穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益（團協法§1）
內容	<ul style="list-style-type: none"> • 規範工會之組織 • 規範工會之運作程序 • 對工會之保護 	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資爭議之處理程序規定：調解、仲裁、裁決 • 爭議行為及民刑事免責之規範 	<ul style="list-style-type: none"> • 規範團體協約之協商程序、誠信協商原則 • 規範團體協約之內容及效力

二、勞資爭議處理

（一）權利事項與調整事項

爭議類型	權利事項	調整事項
定義	指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議（勞爭法§5 I ②）	指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議（勞爭法§5 I ③）

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

爭議類型	權利事項	調整事項
舉例	雇主不依約給付工資、資遣費、加班費、退休金、不具法定要件與程序任意解僱等	勞方因物價上漲要求提高若干比例之工資或要求減少工時等
處理機制	調解、仲裁、裁決 (勞爭法§6 I)	調解、仲裁 (勞爭法§7 I)
其他	<ul style="list-style-type: none"> 權利事項之勞資爭議不得罷工 (勞爭法§53 I) 	<ul style="list-style-type: none"> 調整事項之勞資爭議，勞方當事人應為工會 (勞爭法§7 II) 調整事項之勞資爭議事件，法院無審判權限，如當事人逕向法院起訴，法院將裁定駁回 (法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第 5 點)
	<ul style="list-style-type: none"> 勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間¹，資方不得為不利於勞工之行為，勞方不得為爭議行為 (勞爭法§8) <p>※「爭議行為」係指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為 (勞爭法§5④)</p>	

¹ 勞委會勞資 3 字第 1010125649 號令：勞資爭議處理法§8 所定「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間」，其期間之起訖如下，並自即日生效：

- 一、**調解期間**：指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。
- 二、**仲裁期間**：指主管機關依職權交付仲裁，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備仲裁申請書之日起算，至仲裁判斷書送達之日終止。
- 三、**裁決期間**：指中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止。

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

(二)調解、仲裁及裁決機制

■ 三種處理機制比較

處理 機制	調解	仲裁	裁決
事由	不限	不限	限於權利事項 → 針對他方之不當勞動行為申請裁決
程序 啟動	<ul style="list-style-type: none"> • 當事人任一方申請調解 • 縣市政府勞工局認為必要時，依職權交付調解 (勞爭法§9 I、III) 	<ul style="list-style-type: none"> • 雙方當事人共同申請交付仲裁： <ol style="list-style-type: none"> (1)調解不成立 (2)雙方當事人書面同意，不經調解逕行申請交付仲裁 (3)經權利事項爭議之雙方當事人合意，依仲裁法規定進行仲裁 • 勞爭法§54 II、III²之勞工，其調整事項爭議，得由任一方申請交付仲裁 • 調整事項之爭議經調解不成立，縣市政府勞工局認有影響公眾生活及利益情節重大³，或應目的 	<ul style="list-style-type: none"> • 勞工因工會法§35 II 所生爭議申請裁決 • 勞資任一方因工會法 35 I 或團協法§6 I 所生爭議申請裁決

² 勞爭法§54 II、III：「(第2項)下列勞工，不得罷工：一、教師。二、國防部及其所屬機關(構)、學校之勞工。(第3項)下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：一、自來水事業。二、電力及燃氣供應業。三、醫院。四、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。」

³ 例如《各級勞工行政主管機關辦理勞資爭議事件應行注意事項》第二點：「公用事業勞資爭議，有事實足認有妨害公眾生活之虞者，應即依職權交付調解、仲裁。」

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

處理 機制	調解	仲裁	裁決
		事業主管機關之請求，依職權交付仲裁 (勞爭法§25、§64 II)	
效力	<ul style="list-style-type: none"> 調解成立，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約（勞爭法§23） 權利事項勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例成立調解者：民事案件，經法院核定後與確定判決有同一效力；刑事案件，經法院核定後，就該案件不得再起訴、告訴或自訴（勞爭法§64 I、鄉鎮市調解條例§27） 	<ul style="list-style-type: none"> 仲裁程序中達成之和解，與依勞爭法成立之調解效力相同 針對權利事項爭議作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力；針對調整事項爭議作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約（勞爭法§36、§37） 	<ul style="list-style-type: none"> 申請裁決事由係工會法§35 II：如符合勞爭法§48之要件（當事人無不服且經法院核定），即與民事確定判決有同一效力 申請裁決事由係工會法 35 I 或團協法§6 I：得作成令當事人為一定之行為或不行為之處分（勞爭法§49、§51）
救濟	民事訴訟	準用仲裁法第五章對他方提起撤銷仲裁判斷之訴（勞爭法§37 III）	參見『三、不當勞動行為及裁決機制 (三)裁決機制』

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

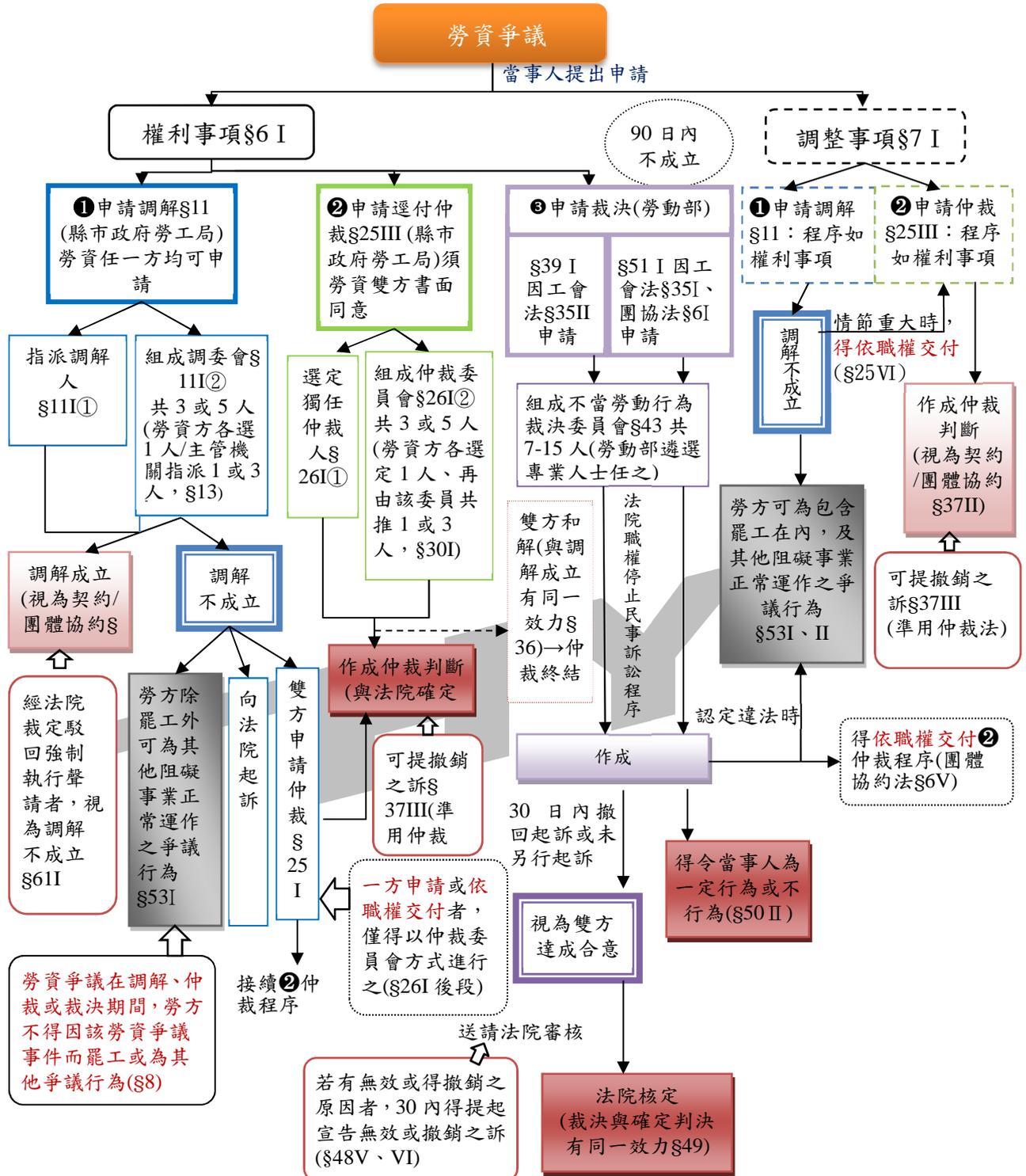
處理 機制	調解	仲裁	裁決
其他	<ul style="list-style-type: none"> 依勞爭法調解：免費 依鄉鎮市調解條例調解：除勘驗費應由當事人核實開支外，不得徵收任何費用，或以任何名義收受報酬（鄉鎮市調解條例§23） 	除於當事人合意申請仲裁之情形，可能需共同負擔仲裁人或仲裁委員會委託第三人或機構提供專家意見之費用外，當事人毋須支付費用（勞資爭議仲裁辦法§17、§25）	違反工會法§35 I 及團協法§6 I 之行政責任，參見『三、不當勞動行為及裁決機制（一）不當勞動行為之態樣』
	相關統計 ⁴ ： <ul style="list-style-type: none"> 2013 年勞資爭議終結案件處理方式，「調解」佔 22,049 件；「仲裁」佔 7 件。 2013 年不當勞動行為爭議案件受理裁決申請共 62 件，24 件作成裁決決定（其中有 19 件構成不當勞動行為）。 		

⁴ 勞動部，〈勞資爭議案件暨不當勞動行為爭議案件統計〉，
<http://statdb.mol.gov.tw/html/trend/102/htm/50403.pdf>，最後瀏覽日期 2015 年 3 月 18 日。

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

■ 爭議處理流程



本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。