

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（中）

### 三、勞資爭議處理之不當勞動行為及裁決機制

不當勞動行為係指在勞資雙方集體勞資關係中，不正當地侵害對方集體勞動基本權之行為的總稱<sup>1</sup>。為確保勞工團結權之具體實現（保護工會組織、成員和各種工會集體行動），團協法及工會法均立法禁止雇主對工會進行干預或妨害行為，亦透過勞爭法之裁決機制實質上排除前述干預或妨害行為。經勞動部不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）裁決認定雇主或代表雇主行使管理權之人違反工會法§35I 或勞資任一方違反團協法§6I 者，可能受到主管機關之罰鍰、限期改善等行政處分。以下將介紹不當勞動行為之態樣、案例及裁決流程。

#### （一）不當勞動行為之態樣<sup>2</sup>

態樣	要件	違法效果
違反誠信協商	<p>勞資任一方未依誠實信用原則，進行團體協約之協商，包含無正當理由拒絕他方所提團體協約之協商。如有下列情形之一，則為「無正當理由」：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。</li> <li>未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。</li> <li>拒絕提供進行協商所必要之資料。（團協法§6I、II）</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>違者處 10 萬元～50 萬元罰鍰。</li> <li>未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為之勞資任一方，再處以 10 萬～50 萬元罰鍰，得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。</li> </ul> <p>（團協法§32）</p>

<sup>1</sup> 黃程貫，〈台灣不當勞動行為裁決制度〉，《臺灣勞工季刊》，第 26 期，頁 40，2011 年 6 月。

<sup>2</sup> 勞動部不當勞動行為裁決委員會，〈裁決 Q&A—不當勞動行為類型〉，<http://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfQA.aspx>，最後瀏覽日期 2015 年 3 月 20 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。

態樣	要件	違法效果
<p>不利益待遇</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。(工會法§35I①) → 涉及勞工之團結權</li> <li>• 對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。(工會法§35I③) → 涉及勞工之協商權</li> <li>• 對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。(工會法§35I④) → 涉及勞工之爭議權</li> </ul> <p>★上開條文所稱「不利益待遇」，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利益之對待。此外雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償之訴訟，也屬於不利益對待的一種。(工會法施行細則§30)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。(工會法§35II)</li> <li>• 處3萬元~15萬元罰鍰。</li> <li>• 未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為之雇主，再處以6萬~30萬元罰鍰。(工會法§45I、II)</li> </ul>

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。

態樣	要件	違法效果
支配介入	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 對於勞工或求職者以<b>不加入工會</b>或擔任工會職務為僱用條件<sup>3</sup>，約定前述僱用條件之契約又稱「黃犬契約 (yellow-dog contract)」。(工會法§35I②)</li> <li>• 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。(工會法§35I⑤)</li> <li>★ 工會法§35I②所稱「<b>不加入工會</b>」，包括要求勞工退出已加入之工會。(工會法施行細則§31)</li> <li>★ 工會法§35I⑤之行為，除由勞動契約之雇主或經營者本身所為外，亦可能由高層業務主管、代表或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。須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、勞工在工會中的地位 and 參與活動內容、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等集體勞動關係的狀況，綜合判斷雇主可否歸責。(裁決決定書 102 年勞裁字第 6 號)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 處 3 萬元～15 萬元罰鍰</li> <li>• 未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為之雇主，再處以 6 萬～30 萬元罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。 (工會法§45I、III)</li> </ul>

<sup>3</sup> 意指雇主在僱用勞工時，以「勞工不得加入工會，或者脫離工會」為條件，與勞工簽訂的契約；或「簽訂放棄罷工」以換取工資較高之合約。換言之，黃犬契約限制勞工的團結權，並且削弱工會與雇主進行抗爭和談判的實力，侵犯了勞工的基本權利，因此世界各國普遍禁止雇主簽訂黃犬契約。➔本註解之內容係節錄：謝嘉文，〈美國實施工作權法對勞工、工會及企業之影響〉，《臺灣勞動季刊》，第 33 期，頁 121，2013 年 3 月。

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。

態樣	要件	違法效果
<p>★裁決委員會在判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，會依勞資關係脈絡，審酌客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否符合工會法§35 I 或者團協法§6I 之客觀要件；而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即為已足。</p>		

(二) 構成不當勞動行為之案例

裁決委員會將常見不當勞動行為歸類為以下爭議類型，包含：團體協約誠信協商爭議、不當影響工會活動爭議、雇主阻撓工會會員大會爭議、工會會務假爭議、代扣工會會費爭議、解僱、終止契約爭議、減薪、調職、考績爭議、受懲戒處分不利益待遇爭議及其他爭議類型，具體個案見下方之案例整理。

爭議類型	案件概述
團體協約誠信協商爭議	<p><b>101 年度勞裁字第 59 號</b></p> <p>申請人於勞資雙方團體協商會議後，要求相對人提出各單位員工之年終獎金計算制度與方法等資料。相對人自申請人申請裁決至進行裁決時，遲未提供 11 名主管年終獎金平均月數及總金額、其他員工年終獎金平均月數及金額、主管及其他員工考核方法等資料。</p> <p>■ <b>裁決委員會認定</b></p> <p>相對人在 98~100 年度連續三年虧損下，仍依年度經營績效酌予提撥借支年終獎金，但針對申請人團體協約草案第 28 條之對應草案卻規定年終獎金依勞基法§29 發放（即虧損時毋須給付年終獎金），故相對人所提對應草案顯有擲節之目的（僅於有盈餘時始發放年終獎金），較現況對申請人為不利，固相對人應有義務具體說明其主張之根據（有擲節必要之依據）並提示必要資料，以展現其對團體協約之誠意。申請人質疑相對人過去於虧損情況下仍借支發放委任經理人（主管）高額年終獎金，今卻針對申請人團體協約草案提出擲節之對應草案，基於誠信協商義務，相對人應提出上開資料以排除申請人之疑慮。綜上，相對人對前述資料有提供義務，相對人未提出即構成團體協約法§6 I 無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。</p>

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	案件概述
<p>解僱、終止契約爭議、不當影響工會活動爭議</p>	<p><b>101 年度勞裁字第 4 號</b></p> <p>申請人擔任○○企業工會常務理事，該企業工會要求相對人公司應於 2011 年 12 月 5 日開始協商年終獎金發放事宜，相對人卻要求至 2012 年 1 月 16 日再開始協商，○○企業工會遂發動會員拒絕加班且要求於 2012 年 1 月 3 日進行協商，並發放文宣予廠內員工，相對人因此以申請人擅自以「○○企業工會全體幹部」名義發傳單，散布有關相對人財務狀況及與客戶往來情形之不實謠言，甚至對外向工會人員稱已發動員工抵制加班來製造相對人之壓力，違反工作規則§60、勞動基準法§12I④規定為由，終止雙方勞動契約。</p> <p>■ <b>裁決委員會認定</b></p> <p>系爭文宣乃經過○○企業工會全體理事會決議發出，申請人並未假借○○企業工會全體幹部之名義，且文宣內容並非無所依據，亦屬相對人可容認之範疇，又相對人解僱申請人之理由為發出不實言論之文宣，與申請人是否發動抵制加班無涉，相對人亦無法證明申請人有發動抵制加班。綜上，相對人顯係因申請人為○○企業工會常務理事身分，且就年終獎金之爭議與相對人為抗爭行為，而對工會幹部所為之不利益待遇，該項解僱行為該當工會法§35I①之不當勞動行為，依同條第 2 項應屬無效。相對人無理由違法將擔任工會核心幹部之申請人解僱，對於相對人同仁將造成寒蟬效應，妨害工會之組織活動自明，另該當同法§35I⑤之支配介入。</p>

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。