

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（下）

爭議類型	案件概述
調職爭議	<p>103 年度勞裁字第 15 號</p> <p>申請人長期擔任相對人公司工安衛生部經理，並自 101 年起擔任工會幹部並擔任監事會召集人，相對人於 102 年 12 月 25 日公告重大改造計畫，將申請人、工會理事長及另外兩位員工調職，對照調職前後相對人公司之組織表，申請人調職後之工作已沒有部門及職稱。</p> <p>■ 裁決委員會認為</p> <p>相對人將申請人調職後，已經無部門及職稱，又未對申請人調職後之工作賦予具體之職務內容，實際上架空申請人之職務。又相對人指示擁有多多年經理履歷之申請人親自檢查員工車輛輪胎胎紋，亦寓有懲罰申請人之意味，故此項調職不符合勞動契約、調職五原則¹。申請人證稱自朱○○總經理上任後，勞資關係開始不斷惡化，包括年終紅利制度未與工會協商、工會幹部被解僱及本次事件等。申請人執行工安衛生工作時，具執行工會任務及工安衛生部經理職務之雙重性質及申請人擔任○○工會聯合會理事長與○○總工會顧問，依常理相對人難諉為不知。從而將申請人不當調職，令其無所事事，甚至無視於申請人多年工作經驗及長期擔任經理，令其檢視同仁汽車胎紋，幾近侮辱，相對人此項調職顯係因申請人擔任工會幹部，執行工會會務，遭到相對人所為之不利益待遇，構成工會法§35 I ①之不當勞動行為；又如容認相對人所為該項調職，將令其他工會會員及幹部產生畏懼、寒蟬效應，相對人此項調職顯不當、妨礙或限制申請人工會之活動，構成工會法§35 I ⑤之不當勞動行為。</p>

¹ 內政部 74 年 9 月 5 日（74）台內勞字第 328433 號函釋：「勞動基準法施行細則第七條第一款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：(一) 基於企業經營上所必需；(二) 不得違反勞動契約；(三) 對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(四) 調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(五) 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」

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。

<p>不當影響 工會活動 爭議</p>	<p>101 年度勞裁字第 21 號</p> <p>相對人之人力資源處經理何○○、襄理葉○○、○○分行副理陳甲○○、營業部襄理莊○○等人，於申請人工會 102 年 4 月 14 日第一屆第一次臨時會員大會前發起連署並於會員大會當天主導會議議事程序及議決罷免理監事及常務理事，甚至解散工會之行為，構成工會法§35 I ⑤之不當勞動行為。</p> <p>■ 裁決委員會認為</p> <p>不當勞動行為之主體除雇主本人外，尚包括委任經理人、廠長、副廠長、各單位主管、副主管或相當層級之人員等人²，縱不具上述身分，如行為人（近似代表雇主行使管理權之人）與雇主針對支配介入行為有意思聯絡（指示、暗示、通謀）或縱無意思聯絡，行為人知悉或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，除雇主可以證明該行為純粹是行為人個人所為，且完全違反雇主之意思外，只要自該勞資關係之脈絡中可推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即得認定雇主可歸責。</p> <p>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，應屬工會法§14 代表雇主行使管理權之人。何○○於申請人工會 102 年 4 月 14 日召開會員大會前積極聯合陳甲○○、莊○○及任職於人力資源處之上述黃○○、曾○○等直屬 7 人發起連署，連署內容包括罷免常務理事及解散工會，並於該次會議時主導議事等，最終作成罷免常務理事陳乙○○及解散工會之決議，當屬可歸責於雇主之支配介入行為。退步言之，縱認何○○並非代表雇主行使管理權之人，且純係其個人行為，參諸相對人於 102 年 4 月 14 日臨時會員大會罷免常務理事陳乙○○之翌日，即發函解僱陳乙○○，並於同年 5 月 2 日對工會理事蕭○○、監事陳戊○○為降職處分等情，可知申請人工會、申請人陳乙○○與相對人間之勞資關係並不和睦，而何○○在人力資源處之年資已有 9 年，對此應知之甚詳。綜上，何○○上述行為當屬可究責於雇主之支配介入行為。</p>
-----------------------------	---

² 勞委會勞資 1 字第 1000126886 號令

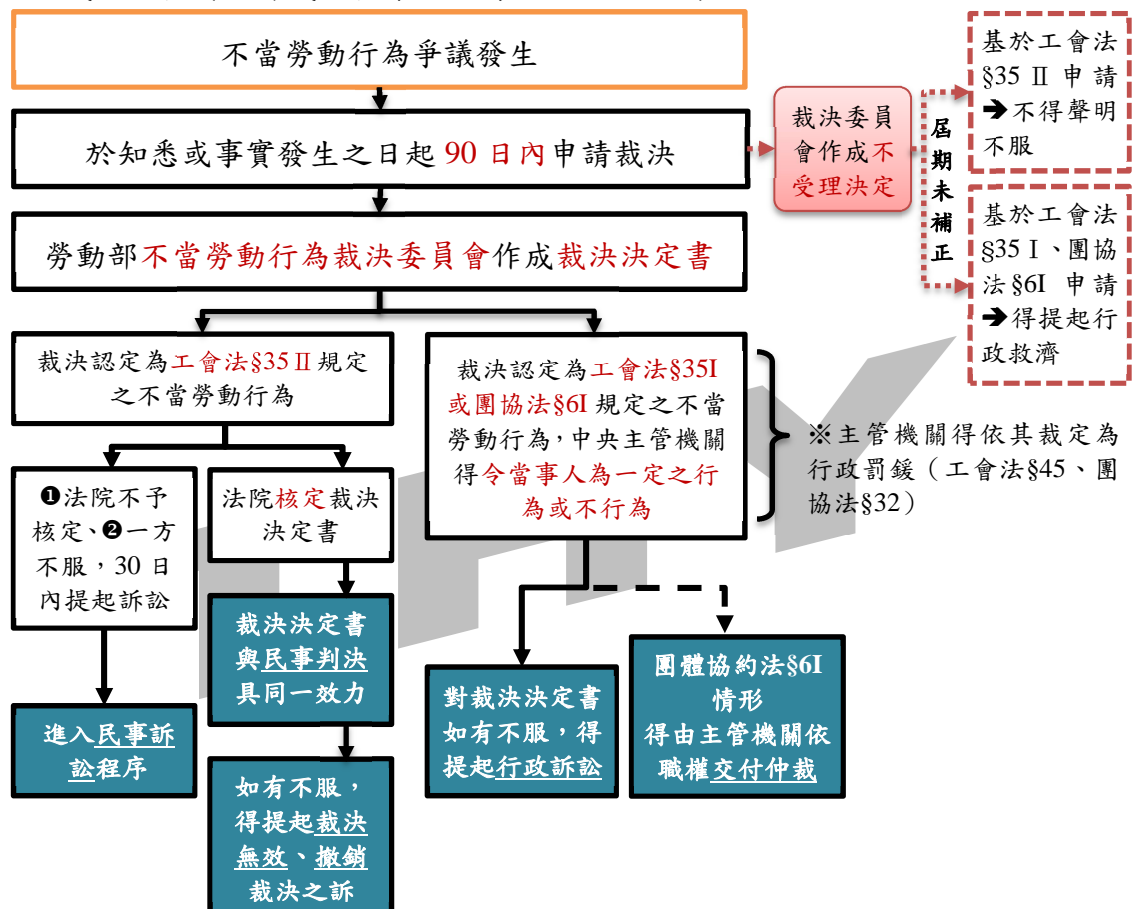
本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

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。

(三) 裁決機制

針對裁決決定，立法係設計「雙軌制」之救濟程序，即當事人如不服裁決決定，應區分不當勞動行為涉及私權紛爭與否，分別以民事訴訟或行政訴訟程序救濟。又裁決委員會於裁決決定書中表示，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除了權利有無之確定外，尚包括避免雇主以經濟優勢地位而為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，當事人不服命其為一定行為或不行為之裁決處分時，勞爭法§51IV在設計上即排除訴願先行政程序，得逕提行政訴訟。

■ 裁決流程（進行裁決程序至少需 121~171 天³）



³ 衛民，〈圖 1、裁決步驟與時程圖〉，《新「團體協約法」重要修正內容與對勞資關係影響之研究》，<http://www.npf.org.tw/post/2/8130>，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。

四、結語

勞動三法之其一立法目的即是希冀透過保護工會的成立及運作，促進勞工團結並由工會與雇主進行團體協商，建構對等、穩定之勞動關係，並和平解決勞資爭議。惟現行工會法未有保護勞工籌組工會之階段行為（工會法§35 I ①「勞工組織工會」，未如日本勞動組合法§7之用語「勞工加入或欲組成工會」，故該款所定「勞工組織工會」之文義是否包含勞工籌組工會前期準備階段不無疑義）之規定，實務上因尚未成立工會組織，且人事考核乃雇主之裁量權，此時是否成立不當勞動行為可能有不同見解，法院可能以尊重雇主對勞工之績效考核權為由不介入審查⁴，致多數勞工仍不敢帶頭籌組工會，而難以達成前述強化工會保護之立法美意。

此外，勞資爭議之當事人往往對勞動法令的瞭解有限，而現行勞資爭議之處理機制（調解、仲裁、裁決）及流程設計較複雜；且有不當勞動行為之裁決決定易陷入效力未定之問題，包含法院不予核定、當事人不服裁決提起民事或行政訴訟之情形，例如同一份裁決書之決定，可能因一部涉及、一部未涉及私權紛爭，不服之當事人須分別向民事法院和行政法院起訴⁵，上述問題可能致使爭議當事人在選擇勞資爭議處理機制之際無所適從，最後仍依循法院之訴訟程序解決爭議。期盼透過本文之介紹，俾使大眾對勞動三法及勞資爭議處理之各項機制有進一步的認識，避免做出不當勞動行為，倘發生勞資爭議，亦能權衡最合適之方式解決。

⁴ 林金福，〈從不當勞動行為裁決個案探討我國相關法制之問題〉，頁 129、130，2015 年。

⁵ 例如〈100 年度勞裁字第 6 號裁決決定書〉之相對人公司不服裁決決定，一方面以勞委會為被告向台北高等行政法院提起行政訴訟，台北高等行政法院認為原裁決決定主文第一至第三項部分【(1)相對人對申請人所為之調職及解僱行為均無效；(2)相對人應回復申請人原任職之職位；(3)相對人應給付申請人至復職日止每月薪資、膳食費等】，係「涉及私權」應向民事法院提起民事訴訟以資救濟，故駁回該部分之訴，僅針對原裁決決定主文第四及第五項部分實質審理（參見台北高等行政法院 101 年度訴字第 300 號判決）。另一方面，相對人公司復以申請人為被告，向台北地方法院起訴請求(1)確認兩造間僱傭契約，被告係擔任調職後之職位；(2)確認兩造間之僱傭契約自解僱時起不存在；(3)確認被告對原告存在原領薪資、膳食費等債權，經台北地方法院判決原告之訴全部無理由予以駁回（參見台北地方法院 101 年度第 10 號民事判決）

➔ 本註解之內容係節錄：李嘉苓，〈我國不當勞動行為相關法制之研究〉，頁 78、79，2013 年。

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。