

## 議題研析

### 一、題目：不當勞動行為裁決機制相關議題研析

### 二、所涉法律

工會法、團體協約法、勞資爭議處理法、勞動事件法

### 三、探討研析

#### (一) 高教史上首起不當勞動行為裁決案例

今(108)年2月，文化大學推廣部爆發解聘潮，上半年資遣員工達49人，含兩名工會幹部，經高等教育產業工會提出不當勞動行為裁決(簡稱不當勞裁)申請，勞動部不當勞動行為裁決委員會(以下簡稱勞裁會)裁定文大推廣部違法解雇無效，成為自教職員有團結權後，臺灣高等教育史上首起大專院校被裁定打壓工會案例。

#### (二) 現階段工會力量薄弱，勞團提訴求期強化勞裁機制

勞團曾於8月間前往勞動部陳情，呼籲勞動部應正視臺灣現階段工會力量薄弱，並提出四項訴求<sup>1</sup>，希勞裁會成為勞工小蝦米對抗大鯨魚的堅強後盾。本案的爭點在於，雇主(或代表雇主行使管理權之人)解雇工會幹部目的是為了造成寒蟬效應，打壓工會運作；文大推廣部則認為，勞動部並未詳細考量提出的具體事證，將提出行政訴訟及民事訴訟，回復職務僅是依法所為的暫時性措施。亦即，不利益對待屬私法上之僱傭契約所生之

---

<sup>1</sup> 勞團提出訴求為：一、裁決委員會應剔除不適任委員，停止限縮工會活動權；二、勞資爭議處理法第39條不應限制90天的申請期限，應延長為一年；三、裁決委員會應主動調查事實及證據、落實移地調查機制及善用人廠訪查權限，並增設專業調查人員調查案件；四、協助工會行政上訴，全面檢視裁決委員會判決。見李仁龍，勞團抨財委不挺勞工提四訴求，臺灣時報，第6版，108年8月21日。

法律關係部分，仍有待行政及民事訴訟確定。

### (三) 雇主訴求人事管理權與不當勞動行為易生爭議

以 103 至 107 年之 5 年統計資料<sup>2</sup>來看，勞裁會共受理 314 件，經裁決決定構成不當勞動行為達 101 件、和解 79 件、撤回 51 件，且略呈現出構成件數上升、和解件數下降趨勢。再深入以結案的件數分析，可發現以不當影響工會（111 件）、團體協約誠信協商（74 件）及工會會務假（51 件）等支配介入及拒絕誠信協商等爭議類型為大宗；但構成不當勞動行為的比例，卻以減薪（71%）、調職（57%）及解僱（56%）等不利益對待等爭議類型為主。由於減薪、調職及解僱等行為與雇主要求員工績效管理與人力支配等面向有密切關係，因此一旦雇主以勞動契約賦予之人事管理權作為理由，就容易產生爭議，讓工會及勞工訴諸不當勞動行為裁決。

## 四、建議事項

### (一) 勞裁會宜落實移地調查機制並適度增長調查時間

從 100 年新勞動三法實施以來，勞裁會共受理 478 件，平均每年近 60 件，但勞裁會委員只有 7 至 15 人，採一級制且為兼任，並須於收到裁決申請書後指派裁決委員 1 至 3 人進行初步審查，審查後 7 日內即須召開裁決委員會議，時間相對上頗為緊迫。為使不當勞動行為之勞裁機制避免因時間壓力影響裁決結果，建議勞動部可依勞團建議考量落實移地調查機制，若相關行政及專業調查人員有不足則應予明定增設，並可考慮修法酌予增加初步審查（含調查）時間，以利案件裁決之公正性。

---

<sup>2</sup> 103 年至 107 年底止之相關數據係由研究者自行統計。另 108 年度迄 11 月 13 日止，計受理 39 件，決定不當勞裁 9 件、和解 6 件。見勞動部網站，不當勞動行為裁決案件審理情形，<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfStatistics.aspx>，最後瀏覽日：108 年 11 月 19 日。

## (二) 不當勞裁制度與司法訴訟、調解之救濟行為間須調和

我國集體勞資關係法制近年來逐漸受到重視，不當勞動行為裁決機制之設計被視為是保障工會健全發展與迅速回復勞資關係秩序的行政救濟方式之一。以本案而言，裁決原因為資遣行為無客觀標準，但資方則認為相關證據未被採納，雙方對於事實及證據的認定存有歧異，後續仍待相關行政及民事訴訟決定，雖說兩者之立法目的不同，且涉及「私權」之民事糾紛本就可向法院提起訴訟，但勞方經裁決之行政救濟，卻仍須面對民事訴訟，顯見不當勞裁制度之設計與司法訴訟、調解之救濟行為間仍存有調和問題，如何讓法院重視勞裁決定，有待持續累積判例以作為修法之參考。

## (三) 勞動事件法實施後，勞資雙方法律關係之關注重點

明（109）年1月1日「勞動事件法」將正式上路，雖然與不當勞裁制度分屬不同的勞權保障，但專法可加強弱勢勞工面對資方的訴訟戰，並明定勞動事件中的勞動調解、保全、訴訟、督促、強制執行等程序，也將聲請保全程序的時點，由裁決決定書經法院核定前，明定可移到裁決決定前，避免資方透過民事訴訟達到打壓工會運作的目的。但值得注意的是，該法要求以一次期日辯論終結，6個月內審結原則，將大幅縮短訴訟時間，因此法雖明定由資方提出舉證之責任<sup>3</sup>，但勞工若沒有足夠準備及明確的證據，或於適當時點保障權益，將無法有效維護利益，也是勞資雙方都不應輕忽的重點。

撰稿人：蔡琮浩

---

<sup>3</sup> 如勞動事件法第35條：「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。」包括如勞工名卡（基本資料、投保紀錄、獎懲、傷病等）、員工名冊、勞動契約、出勤紀錄、工資清冊、工作規則、勞資會議紀錄等。