

不當勞動行為裁決申請書之撰寫

林佳和

國立政治大學法學院副教授

2011年5月1日實施之新勞動三法，雖非全新創設、但建立一較完整的不當勞動行為體系，以處理過去非常嚴重、法律救濟途徑卻經常難以有效因應之雇主侵害勞工團結權。法律雖保障勞工的團結權，能夠組織與加入工會，透過與雇主之協商，必要時以罷工等其他爭議手段施壓，以爭取自己勞動與經濟條件的提升，但如果雇主侵害之行為一學理與美國制度上咸稱為不當勞動行為（Unfair Labor Practice），不能得到有效的遏止，勞工無從獲取即時的救濟，那麼法律保障的團結權無疑空談。

在新勞動三法的設計上，將不當勞動行為的規範體系，粗分為實體法與程序法兩部分：前者主要為工會法第35條的第1項，包括四種形態的不利益待遇（對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件；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，對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，或對於勞工參與或支持爭議行為，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇），以及一類支配介入工會（不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動），再加上團體協約法第6條之拒絕協商或不依誠實信用協商，共同構成實體法上不當勞動行為的三種樣態，亦即不利益待遇、支配介入工會、拒絕誠信協商。

相對的，在不當勞動行為制度的程序法上，勞資爭議處理法特增設第四章裁決，由設置於勞動部之不當勞動行為裁決委員會受理裁決申請，經過調查與決議，最後作成構成或不構成不當勞動行為之裁決決定，如為成立，則亦得同時明定雇主違法私權行為之私法效力與救濟命令，前者如解僱無效，後者如定期限內回復原職並給付積欠工資，並同時交由勞動部進行行政裁罰。雖然說，如裁決決定之相對人表示不服，仍得依規定提起行政訴訟或民事訴訟，以圖爭議終局性地解決。

裁決決定係一典型的「需協力之行政處分」，換言之，非經當事人申請，裁決委員會無從且不得自行發動裁決程序。在裁決申請書上，申請人首先必須表明且證明自己作為申請主體，例如涉及不利益待遇時，如以個人名義申請，則需具備個人身分證明文件，如系爭者為支配介入工會或拒絕誠信協商，由於實體法保障之相對主體均為工會，因此申請人僅得限於工會主體，是以工會法人便需提供相關之工會登記證明與代表人證明，必要時包括代理人之委任狀或授權書等，方屬完備程序。

必須加以留意的是，依勞資爭議處理法第39條第2項規定，必須於知悉有違法事由或事實發生次日起90日內提出裁決申請，程序方屬合法，這項類似申請除斥期間的設定，只是在裁決與其他法律救濟途徑平行併存之前提下，一項為了簡化救濟途徑選擇之設計，並非逾越此90日，不當勞動行為之違法性即獲得治癒，而僅是不再受理裁決，當事人仍得循民事訴訟途徑處理。不論如何，如欲提起裁決申請，必須嚴格遵守此期限，否則將遭不合程序而駁回，雖然說，如果不是單純違法行為後的狀態持續，而是一種繼續行為或甚至連續行為，則第一次違法行為的作成，即便已距離提出申請時超過90日，仍然有合法提出申請的空間與可能，要特別留意。

接下來，裁決申請書要載明主張成立不當勞動行為的事實與理由，除詳述所有涉及不當勞動行為之事實與法律行為之經過外，最重要的一點，自然是這些行為客觀上，除了是不利益待遇、支配介入工會、拒絕誠信協商外，相對人—通常是雇主，對於這些客觀事實與不當違法，必須有所認識、甚至有故意與意圖方足當之。這裡牽涉兩個不同的層次：第一是客觀事實，例如工會會員或幹部遭不

利對待，工會遭雇主支配與介入，雇主有明確的拒絕或不依誠實信用協商等情事，申請人必須證立這些事實的存在，而關於這些事實存在的違法性，尚須有進一步因果關係的判斷，例如雇主解僱勞工，對於侵害勞工團結權的結果，具有因果關係，或是雇主拒絕提供協商上的某些資料，對於使工會處於不利或甚至無法有效協商的結果，兩者間必須存在因果關係。這些在申請書，或是在補充的理由狀中，都應盡量說明清楚，以助於裁決委員會之心證形成。

在第二個層次中，對於雇主相關行為，是否具有不當勞動行為的主觀要件，也必須有所說明，至少必須提到雇主對於該當行為的認識，甚至是更重要的形成故意之知與欲，這會更容易證立申請人所指摘對方不當勞動行為之成立。

當然，不當勞動行為之裁決程序，原則上是職權進行主義，雖然亦有當事人進行的某些色彩，也就是說，攸關不當勞動行為成立與否之認定，裁決委員必須本於職權，為主動之探知與調查，不但事實、證據與因果關係，甚至連救濟命令之內容，原則上都不受當事人聲明之拘束。就此而言，申請人在申請書的撰寫上，其實只要將所知事實，以及違法之確信，忠實記載於書狀即可，並不會產生因失誤而致之失權效果，其實毋庸擔憂。