

## 權利事項裁決

林佳和

政治大學法律學系副教授

我國勞資爭議處理法，直接對於何謂權利事項爭議做了定義：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（第5條第2款）。學理上所稱之權利爭議（Dispute of Rights, Rechtsstreitigkeiten），如同法律定義，指的就是勞動契約一方當事人勞工，基於不同的規範基礎，所涉及之直接權利義務上的爭議，相對於「未來勞動契約權利義務的形成」，不論是維持或變更既有勞動條件，學理上所稱之利益或規範爭議（Dispute of Interests, Regelungsstreitigkeiten）、勞資爭議處理法所稱的調整事項爭議，兩者截然劃分：勞工現有之勞動契約權利的貫徹，不是形成，而是權利貫徹，是為權利事項爭議，針對未來的勞動契約內容之形成，不是既有權利貫徹問題，無法透過司法機關，是為調整事項，兩者差異極大。

既然是現有權利，涉及的既然是貫徹，在整個法律體系上，主要的解決機制當然是法院，法院的審判權也僅及於此，不能涵蓋性質上屬於勞資雙方自主形成、來自於私法自治的未來契約內容。除了法院以外，現行法仍提供了其他的紛爭解決機制，性質與功能上屬於所謂的訴訟外紛爭解決（Alternative Dispute Resolution, ADR），包括調解與仲裁：前者是行政權主持下的當事人和解，不涉及直接的公權力裁斷與管制權，而是站在中立角色，由調解人提出方案供爭議雙方當事人自主決定是否接受，如果成立，視同當事人間之勞動契約，甚至進一步經法院審核即取得強制執行名義。仲裁則截然不同：性質上作為不能聲明不服、直接取得法院確定判決效力之仲裁判斷，如果針對權利事項，由於幾近全部的排除法院審判（先忽略嗣後類似再審之撤銷仲裁判斷之訴）分影響人民所享有之司法救濟途徑保障的憲法基本權，效力極強，是以原則上僅限於雙方合意，雙方共同申請以交付仲裁。

在司法、調解、合意交付仲裁之外，尚有一特殊的情形，亦即不當勞動行為不利益待遇脈絡下的權利事項爭議。工會法第35條第1項第1至4款規定：

— 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

一、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。

二、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。

三、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。

四、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。

吾人可看到，前列條文所敘述之「拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」，即屬涉及勞動契約直接的權利義務，性質上亦為權利事項之爭議，當然，拒絕僱用是其中較為特殊的類型，由於學說及實務上並未承認第三人對於雇主之積極的、法律上的僱用請求權（*rechtlicher Beschäftigungsanspruch*）－除非是經法院確定判決之確認僱傭關係繼續存在的勞動關係，至多只有雇主拒絕僱用之動機與原因是否侵害求職者其他權利的問題，例如基於歧視或侵害勞工之團結權，確實與其他單純的權利事項截然不同。不論如何，工會法第35條所規範之不利待遇類型之不當勞動行為，雖然涉及的同樣是權利事項爭議，但與其他權利爭議不同，因為在此時，並非「權利事項」本身存有爭議，而是「針對雇主作成影響勞工權利之單方行為的動機與原因」，也就是涉及侵害勞工團結權的不當勞動行為，方為法秩序真正必須禁止的對象。

換言之，在此作為標題的所謂權利事項裁決，一定程度，不是文字形式上的「權利事項裁決」：勞資爭議處理法第四章、第39條以下的裁決程序，真正的裁決標的是不當勞動行為，如果裁決成立，則原有雇主作成之有關權利事項的不利決定，必然會隨之透過救濟命令而予以矯正，如果雇主未對裁決決定表示不服，裁決決定再經法院審核，則因具法院確定判決效力而終局性的解決爭議，不論是哪一種方式與途徑，「權利事項爭議的解決」，事實上都不是裁決程序的真正焦點，某種程度只是法律上的附帶效果，這個層次必須加以釐清：裁決程序之標的是不當勞動行為，其實並非權利事項本身，如果成立不當勞動行為，後者就要矯正與救濟，相對的，如果不成立不當勞動行為，後者就無須處理，權利爭議僅是附帶處理的法律效果，並非裁決對象本身。

當然，這並非意味著，權利事項對於不當勞動行為的作成毫無關聯與影響，事實上，牽連與影響還不小，雖然未必是正面而應該的：例如典型的動機競合、多重動機問題。這裡的競合與多重，指的是雖然雇主侵害勞工團結權之不當勞動行為，雖有成立之可能，包括主觀認識或故意、客觀之侵害事實，但在攸關對勞工不利益待遇之勞動契約權利義務上，則一定程度存在「雇主行為合法」之空間，換言之，雇主固然有不當勞動行為動機與行為，但對勞工所為之勞動契約上不利單方行為，確實亦有合法事由之可能，則此時將成立兩者之競合，應如何加以判斷？究應否成立不當勞動行為而違法？實不無疑問。理論與實務上出現之不當勞動行

為恆不成立說、決定性原因說、相當因果關係說、不當勞動行為恆成立說，代表著對於這個問題的不同思考路徑，也當然意味著權利事項的爭議本身，如果先拋開不當勞動行為之牽連影響，確實對不當勞動行為的判斷有相當的關聯性，並非完全受制於雇主對勞工團結權之侵害。即便學說上多數傾向於相當因果關係說，但法院實務上仍常見單以雇主具備勞動契約上之合理事由，即判定毋庸處理不當勞動行為部分之見解，究其結果，所謂「權利事項裁決」成為分裂性的奇特面貌：權利事項爭議左右了裁決結果，裁決標的反而成為決定權利事項之合法性，兩者，顯然都未符不當勞動行為裁決制度的本旨，也當然不是正規的權利事項爭議之解決方式。