

## 申請裁決經驗談

◎ 白正憲/大同公司關係企業工會顧問

不當勞動行為裁決機制自 2011 年 5 月 1 日施行以來，大同公司關係企業工會（以下簡稱大同工會）是第 1 個申請裁決，且至 2014 年 7 月 31 日止，累計申請裁決 14 件，就件數而言約占總裁決件數 7%。以類型區分，涉及「支配介入」9 件，「拒絕誠信協商」2 件，「不利益待遇」1 件，同時涉及「支配介入」及「拒絕誠信協商」2 件。目前裁決結果為：構成不當勞動行為 8 件，和解 3 件，駁回 2 件，審理中 1 件。

1987 年台灣解嚴後，大同工會從花瓶工會蛻變成自主工會，當然也遇到雇主許多不當勞動行為，例如工會成員被非法調動，理事長等工會幹部被非法解雇，位在公司內的工會會所被拆除，被停止代扣會費等，從 1988 年起到 1998 年止，經過長期的確認僱傭關係民事訴訟及抗爭，資方始讓步陸續恢復原狀，這一場重大勞資爭議前後長達 10 年。

當然，在台灣的民營企業，只要工會願挺身挑戰資方管理權威，保障及爭取會員權益，勞資爭議難以平息。尤其，新工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，組織類型有 3 種，即包括同一廠場、同一事業、同一關係企業或金融控股公司等類型的工會，因此會有一個企業內有 2 個以上工會，也就是複數工會並存之情形。換言之，當同一企業內有資方扶植御用工會時，自主工會將遭遇非常大的挑戰。

大同工會所申請的 14 件裁決，除了 1 件不利益待遇外，其餘都與複數工會有關，因此大同工會不只面臨勞資之爭，尚有複數工會之勞「勞」之爭，稱之腹背受敵亦不為過，而大同工會目前就是在此艱難環境下辛苦奮戰，「寧願燒盡，不願鏽壞」（馬偕醫院座右銘）。

首先，對於裁決機制，台灣少數學者認為對工會發展難有助益，但以一位過來人來看，裁決機制並不會使台灣的工會現況更糟糕，只要有助力的機制都應支持，當然成效為何尚待後續檢討評估。

以大同工會的經驗來看，其中有一案例是工會理事長留職停薪辦理會務，留停期滿前，申請復職時因原單位關廠，資方表示要其自行尋找工作單位，這樣的案子如果於資方終止勞動契約時上民事法院，最快三審定讞也要兩三年，但是經裁決後資方自知有差別待遇理虧，所以同意安排新職結案。

另一案例，資方藉口需要員工同意書才願意恢復代扣大同工會會費，對無複

數工會並存的廠區，經裁決後資方同意恢復代扣會費；但有複數工會並存的廠區，資方雖經裁決仍不願意恢復代扣會費，此部分因資方不服，目前進行行政法院之訴訟，而工會也面臨民事訴訟中。在過去裁決機制施行前，資方停止代扣會費，大同工會花了5年的抗爭，資方才恢復代扣，現在雖然只是部分恢復，也暫時保住工會經費上的元氣。

大同工會申請裁決時，心態上是有準備的，第一：是否構成不當勞動行為是裁決委員會的職權，但重要的是資方在裁決過程中通常謹慎以對，不像在勞資溝通時一味的自以為是，裁決等於是勞資雙方的共同教育。第二：待有適當的證據才申請裁決。第三：每一案都準備有和解方案，表示有誠意和解，非以資方被認定構成不當勞動行為為目的。第四：有機會就提出裁決，累積案例供自己及其他各界參考。

因此，大同工會對裁決機制是持正面的態度，也希望其繼續發揮功能，不過對於裁決機制也有一些建議：

#### **一、宜建立裁決理由要旨。**

裁決機制迄今施行逾3年，已累積不少案例，雖有公布裁決決定書全文，但文字頗多，如建立裁決理由要旨，將方便於相關人士引用。

#### **二、政府宜提供裁決勞方的律師費。**

資方在裁決時，通常會請律師，而且有時不只1位，而勞方限於經費請律師較少，這在攻防上自為不利。新北市政府有提供裁決勞方的律師費，其他地方政府尤其是勞動部宜考慮跟進輔助。

#### **三、裁決調查必要時宜多進入相關事業單位訪查。**

「裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。」勞資爭議處理法第44條第3項定有明文。尤其在證人方面，資方請證人作證非常容易，但勞方限於企業內員工證人顧飯碗，如果未確定其有作證意願就申請傳證人，屆時以「不知道、不記得」傳了也是白傳，而傳證人資方事先知道，就可能對其施加壓力，但如果「入廠訪查」以臨時抽查方式，資方不知具體對象較無從施壓。

#### **四、裁決與法院見解不同時，宜透過修法明確化。**

依司法院相關解釋：行政法院對於不確定法律概念，以審查為原則，僅於計畫性政策之決定及獨立專家委員會等之判斷，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，而對其判斷

採取較低之審查密度，故於行政機關之判斷有恣意濫用、消極怠惰及其他違法情事時，仍得予以撤銷或變更。從而，依勞資爭議處理法相關規定依法所組成之不當勞動行為裁決委員會，係基於其熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業，獨立公正行使職權，不受任何干涉之獨立專家委員會。但行政法院畢竟為行政處分之上級審，民事法院亦不受裁決之拘束，當法令可以有不同見解時，雖然案件比例不多，與其在法院來來回回，倒不如將法令明確化，俾有依循。例如申請會務假之事由，應如何適當闡明資方即應照准等，勞資政及法院各方不須各自解釋耗費時間爭訟。

總之，裁決機制無疑對台灣集體勞動關係紛爭、行政法院及民事法院相關判決，都有深遠影響，期待對未來集體勞動關係之正面發展，持續發揮重大影響力。