

權利事項之勞資爭議調解實務案例分析

林俊宏律師*

壹、個案摘要

A 報社於 82 年間與工會召開之勞資協商會議中，決議通過每月依工會實收會員會費給予公會相同數額之補助款，一直延續迄今。後於 105 年 2 月 A 報社實施推動彌平開源節流辦法（下稱該辦法），該辦法第 9 條第 3 款即明定停止法定以外之各項補助款，故工會於同年 3 月份依往例向報社申請 2 月份工會會員會費相對補助款時，即遭報社以前開辦法規定，退回工會申請。工會主張 A 報社所為已違反勞資協商會議決議，遂向地方勞工主管機關申請勞資爭議調解。

貳、處理過程及結論

一、勞方主張：

(一)A 報社應依勞資協商會議決議，按月給付工會會員會費相對補助款，不得片面變更或取消。

(二)工會會員會費相對補助款，係依勞資協商會議決議，並非法定以外之補助款

二、資方主張：

(一)A 報社自 82 年工會成立以來，已補助工會各項補助金額累計達新臺幣（下同）800 多萬元，雖 82 年勞資協商會議曾有給予工會會員會費相對補助款之決議，當時報社每年有盈餘，但因報禁解禁後，報社營收及淨利一直下降，98 年起至今營收淨利已為負值，目前每年約虧損 3 至 5 千萬元。

(二)103 年因教育部行文要求須損益兩平，以免影響永續發展，其間經討論後，遂於 105 年實施該辦法，停止各項法定以外之補助款，包含一級主管的公關費、董事會出席費用、減少稿費等，希望工會能共體時艱。

* 本文作者係環宇法律事務所合夥律師、台北市政府勞動局勞資爭議仲裁人（委員）及調解人（委員）

(三)報社認為依照勞資會議實施辦法第 22 條第 2 項規定，本件屬情事變更，因應報社財務狀況，原有補助方式，確有調整必要。

三、處理結論：

調解委員認為資方未按勞資會議實施辦法第 22 條第 2 項規定即片面取消相對補助款，程序似有爭議，且是否符合情事變更或窒礙難行事由，仍有疑問。又工會會員會費相對補助款是否非屬該辦法第 9 條第 3 款所稱之「法定以外之各項補助款」，尚有疑義，遂建議在勞資雙方未經勞資會議變更會員會費相對補助款之約定前，資方不宜片面取消該補助款之給付。

參、爭議事項及相關法令分析

本件案例涉及資方有虧損情形下，得否取消或變更勞資會議之決議內容，以及倘勞資會議決議內容涉及給予工會補助款而後遭取消或不利變更者，有否可能成立不當勞動行為之爭議。此分別涉及勞資會議實施辦法及工會法第 35 條相關規定，茲分析如后。

一、勞資會議決議內容，應可認為係勞資雙方合意而成立契約關係，任一方原則上不得片面取消或為不利變更，縱擬予以調整，仍應符合一定程序，始得為之：

(一)按勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。勞資雙方應本於誠實信用原則履行前項決議，有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議，此為勞資會議實施辦法第 22 條所明定。依此，勞資會議之決議，應有拘束勞資雙方之效力，其法理依據主要乃建立在勞資雙方間已透過會議決議方式就該等事項達成合意，可認為成立契約關係，任一方不得片面取消或為不利變更，此由勞資會議實施辦法第 22 條第 2 項後段訂有如有情事變更或窒礙難行之情形時，仍需提交復議程序之規定可明。

(二)既然勞資會議決議內容為勞資雙方間有契約關係，則因此所生爭議，應可認為屬於勞資爭議處理法所稱權利事項之勞資爭議，得以調解、仲裁及裁決程序處理之。

(三)基於上開說明，姑不論本件 A 報社於實體上是否因虧損而符合情事變更要

件，然其在未先提交勞資會議復議之前，訂定該開源節流辦法，拒絕工會之會員會費相對補助款申請，確有片面取消勞資會議決議之內容，與勞資會議實施辦法第 22 條第 2 項規定之程序有違。

二、資方片面取消或不利變更按月給付工會會員會費相對補助款之勞資會議決議行為，確有成立不當勞動行為之可能：

(一)我國目前集體勞動法制，一般將不當勞動行為類型分為：不利益待遇、支配介入及拒絕團體協商三種，其要件有別，且經裁決認定構成不當勞動行為者，亦有相應之救濟命令、罰鍰等法律效果，礙於篇幅不另論述。依工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，否則構成支配介入型之不當勞動行為，工會得依法向勞動部不當勞動行為裁決委員會提出裁決申請。

(二)查本件資方既片面取消已實施 20 餘年來之系爭工會會員會費相對補助款，而該工會如確有仰賴該項相對補助款從事會務運作之事實，復資方具有支配介入之主觀要件者，或有成立不當勞動行為之可能。另尚可討論工會會務本應維持其獨立自主性，過度依賴資方所提供之經濟上協助，是否得宜之問題，此亦非本文所得論及。

三、綜前所述，本件事涉權利事項之爭議，工會得提出調解申請，而 A 報社未先依勞資會議實施辦法第 22 條第 2 項規定提交勞資會議復議進行討論，卻先行通過該開源節流辦法，並以其第 9 條第 3 款規定停止法定以外之各項補助款為由，退回工會之會員會費相對補助款申請，已單方取消勞資會議決議內容，程序上於法未合，甚至可能成立不當勞動行為之質疑。又依資方所述，該項決議已實施 20 餘年，財務狀況已有不同，是否全無調整空間、得否認屬情事變更等議題，亦有討論空間。本件勞資爭議調解委員會基於尊重勞資自治協商，亦曾建議雙方先於勞資會議進行充分討論而另訂第二次調解會議期日，雖互有提出其他方案，惜終仍無共識，或許一開始循法定程序進行協商，較能兼顧勞資和諧與補助方案理性討論。