

不當勞動行為的救濟程序是什麼？—（一）申請裁決與申請人的資格

文:李俊璋（認證法律人） · 救濟與訴訟程序 · 2022-11-14

本文

關於不當勞動行為裁決程序規定，分散在「勞資爭議處理法」、「不當勞動行為裁決辦法」及「不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點」說明如下^[1]：

一、裁決的申請

依照「勞資爭議處理法」第39條第2項^[2]及同法第51條第1項^[3]規定，裁決申請的期間，當行為人有「不利益對待」、「支配介入」及「不誠信協商」的事實，從：（一）申請人知悉這樣的事實的隔天開始90日內，或是（二）從事實發生的隔天起90日內，可以向不當勞動行為裁決委員會提出申請。

換句話說，裁決的申請是採取雙起算制度，只要申請人符合其中一種就算是具備申請程序的第一步。

另外，裁決申請人應該依規定提出裁決申請書，內容除基本資料外，也必須清楚寫下請求裁決事項及原因事實^[4]，且提出相關書面說明或可能的附屬文件正本5份，並應按照相對人（也就是申請人的另一方）的人數，提出繕本或影本，有委任律師，則應該一併提出委任書狀^[5]。如果以工會當作申請人，工會必須提供登記證書或其他資格文件^[6]。

（一）知悉與事實發生時點的判斷

一般而言，對於各類型不當勞動行為的「知悉」，是指申請人確實具體知道行為人行為時的對象是誰，而且行為及受到通知的內容必須要具體明確^[7]。

至於不當勞動行為「事實發生」時間點的認定，如果以「支配介入」來當作說明的例子，時點的判斷應該整體觀察雇主或代表雇主行使管理權的人對勞工行使的管理行為，再到影響、妨礙工會成立、運作或自主性結果的發生，以這個時間點當作計算裁決申請期間的依據^[8]。

（二）繼續性行為時點的判斷

實務上，行為人的不當勞動行為本身經常是持續性的行為，例如因為考績被評乙等導致獎金減少，因此90天的起算時間點，應該以最後行為終了日起算；即使是兩個以上的行為，但是此時如果能肯定各個不當勞動行為間，具有意思及行為的同一性與時間的連續性，例如好幾年的考績都出於是工會成員這個理由而被評更低的等級，也屬於繼續性行為^[9]。

二、誰可以申請裁決

依據現行法規並沒有對誰可以申請裁決有明確的規範，因此在適用上會衍生不小的爭議，到底誰可以申請裁決，依照類型的不同說明如下：（見圖1）



三種不當勞動行為類型，推薦可參考文章區的
《不當勞動行為類型有哪些？——（一）對勞工或工會有「不利益對待」》
《不當勞動行為類型有哪些？——（二）影響工會運作的「支配介入」》
《不當勞動行為類型有哪些？——（三）雇主或工會「違反誠信協商」》

法律百科
Legispedia

圖1 遇到不當勞動行為時，誰可以申請救濟？

資料來源：匿名 / 繪圖：Yen

（一）不利益對待類型

不當勞動行為裁決委員會認為在「不利益對待」的類型裡，如果工會認為受到行為人支配介入不當勞動行為侵害，工會本來就可以根據工會法第35條第1項申請裁決，來排除行為人的不當勞動行為^[10]，但是也有認為需要是工會為申請主體，如果是工會的分（支）會就不能申請^[11]。

(二) 支配介入類型

從歷年不當勞動行為裁決委員會做出的裁決來觀察，「支配介入」類型，除了勞工具有正當的利害關係或救濟利益可以申請外，工會也可以申請^[12]。

申請人如果不具備工會代表人身分，但是仍然具有工會會員的身分時，申請人所主張工會遭行為人支配介入顯然仍具有利害關係，可以當作申請的主體^[13]。另外，非工會會員或無僱傭關係勞工也受不當勞動行為制度的保障，可以成為申請的主體^[14]。

(三) 不誠信協商類型

至於「不誠信協商」的類型，因為團體協約法第2條已經規定^[15]，只有雇主或有法人資格的雇主團體及工會，可以進行團體協約協商，因此申請的主體只限於雇主、雇主團體及工會，而不包括勞工本人。

註腳

- [1] 筆者其他相關文章請見：[《什麼是不當勞動行為裁決委員會？》](#)、
[《不當勞動行為類型有哪些？—（一）對勞工或工會有「不利益對待」》](#)、
[《不當勞動行為類型有哪些？—（二）影響工會運作的「支配介入」》](#)、
[《不當勞動行為類型有哪些？—（三）雇主或工會「違反誠信協商」》](#)、
[《不當勞動行為的救濟程序是什麼？—（二）初步審查、調查程序、詢問及裁決》](#)、
[《不當勞動行為的救濟程序是什麼？—（三）和解、申請撤回與不服裁決決定的救濟》](#)。
- [2] [勞資爭議處理法第39條](#)第2項：「前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。」
- [3] [勞資爭議處理法第51條](#)第1項：「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。」
- [4] [勞資爭議處理法第40條](#)：「裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：
一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
二、請求裁決之事項及其原因事實。」
- [5] [不當勞動行為裁決辦法第13條](#)：「
I 申請人依本法第四十條規定提出裁決申請時，除申請書外，應向裁決委員會提出相關書面說明或其附屬文件五份正本，並應按相對人人數，提出繕本或影本。
II 有委任代理人者，應提出委任書狀。」
- [6] [不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第6點](#)第2項第3款：「審查小組進行初審時，應就下列事項為審查：……（三）申請人為工會時，是否已提出工會登記證書或其他資格證明文件。」

- [7] 請見[行政院勞工委員會不當勞動行為裁決100年勞裁字第20號裁決決定書](#)。
- [8] 請見[最高行政法院102年度判字第56號判決](#)：「……雇主或代表雇主行使管理權人所為上開不當勞動行為，於行為之初始，其外象常與一般正常之勞動行為相同，而不易分辨，其是否有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之目的，是雇主或代表雇主行使管理權之人所為之勞動行為，是否為工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，應自雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工為勞動行為起至其影響、妨礙工會成立、運作或自主性之結果顯現時，整體觀察其行為之內容，並認定其事實發生時，再以此作為計算裁決申請期間之依據。」
- [9] 請見[最高行政法院102年度判字第294號判決](#)：「不當勞動『行為』本身即包含單一行為和繼續行為2個概念……在人事考核之中，雇主意圖對工會會員或特定工會之會員為低度的評價，並使此低度評價反映到加薪或獎金之金額，或據此而不使之昇格、昇任或較晚使之昇格、昇任的情形，在日本法上乃被稱為『查定差別』……而日本學說認為即使是複數的行為，但若得肯定不當勞動行為意思的同一性、行為的同種性與時間的連續性，則得承認為繼續行為……可知，單1年度的考績評定可認定為1個不當勞動行為，連續數個年度的考績評定亦可能認定係不當勞動行為之繼續，在作成人事考核評定時，對於個別勞工之人事考核，存在以基於其所屬於工會之理由而遭到低考核之具體差別待遇事實，即該當不當勞動行為。」
- [10]請見[勞動部不當勞動行為裁決101年勞裁字第3號裁決決定書](#)：「經查工會法第51條……文義，本不限於勞工方得提起裁決之申請，相對人對此不無誤會，再者，經審查申請人所提出之工會組織章程，申請人係以台灣電子、電機、資訊暨周邊相關產業為組織範圍之產業工會，其工會活動權同受憲法及工會法等相關勞動法之保障，而申請人係主張伊於進行工會活動時遭到相對人干擾等，依法自得提起裁決請求救濟。」
- [11]請見[勞動部不當勞動行為裁決104年勞裁字第17號裁決決定書](#)，裁決要旨：「查本件申請人之一中華電信工會高雄市分會乃屬企業工會之內部單位，在法律上並非工會法第2條所定之工會法人，依上開規定，就申請人以中華電信工會高雄市分會為申請人之部分，本會應為不受理之決定。申請人中華電信工會高雄市分會所提司法實務見解，均在處理民事訴訟當事人能力之問題，與本會受理之裁決旨在解決集體勞資關係之問題尚屬有間，又工會分會得否參加工會聯合組織？基於工會自主原則，應視該工會聯合組織之章程而定，此與工會分會是否具有勞資爭議處理法所定裁決救濟制度申請人之資格？洵屬二事，是工會法及勞資爭議處理法既已就工會之性質定位為法人，且對於以工會為裁決申請人時，要求應符合法人資格亦有所規定，本會自應予以尊重並適用。……按工會與其分會間之爭議乃屬工會內部事項，如允許雇主判斷工會與其分會間爭議，進而認定分會選舉是否有效，而決定是否給予分會幹部會務假，反足以使雇主影響、介入工會之組織、活動，實非不當勞動行為法制意旨所在。」
- [12]請見[勞動部不當勞動行為裁決102年勞裁字第10號裁決決定書](#)：「……得向本會申請裁決之爭議，不以工會法第35條第2項爭議為限。依勞資爭議處理法第51條第1項之規定，就工會法第35條第1項所生爭議，亦得向本會申請裁決。且若係以工會法第35條第1項第5款爭議申請裁決者，工會得為申請人。」
- [13]請見[勞動部不當勞動行為裁決100年勞裁字第9號裁決決定書](#)：「申請人雖非三重果菜市場工會，惟按不當勞動行為制度之目的在於保障勞工的團結權，為確保工會法第35條第1項所禁止雇主侵害此權利的行為之實際效果，因此工會法第35條第1項第5款除了工會可申請外，只要勞工具有正當的利害關係或救濟利益，勞工亦可申請。按申請人為三重果菜市場工會之理事，對於所主張之工會遭相對人支配介入顯有利害關係，自具有為申請人之適格。」[勞動部不當勞動行為裁決100年勞裁字第25號裁決決定書](#)採相同論理。

[14]請見勞動部不當勞動行為裁決101年勞裁字第55號裁決決定書：「從不當勞動行為制度保護之必要性觀之，對於無僱傭關係及非工會會員之勞工，視個案事實在一定情形下，亦有承認其為工會法第35條所定之勞工，而有給予保護之必要。基此，申請人雖非工會會員，且業於100年7月間離職，惟如有證據證明，相對人係因申請人參與南山人壽工會發起檢舉相對人未依法投保勞、健保之活動，而對申請人為不當勞動行為者，申請人仍得提起本件裁決申請。若不如此解釋，已經離職之非工會會員也會遭到相對人之不利對待，則將引發尚在職之工會會員之寒蟬效應，日後對於工會之組織及活動將有不利之影響。」

[15]團體協約法第2條：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」

標籤

► 工會，不當勞動行為，勞資爭議處理法，不當勞動行為裁決制度，不當勞動行為救濟程序