

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

文:匿名（認證法律人） · 救濟與訴訟程序 · 2023-01-19

本文

有關不當勞動行為裁決程序，在上一篇我們分別說明了「裁決的申請」以及「誰可以申請裁決」，接下來的這一篇內容，跟大家說明「初步審查」、「調查」、「詢問及裁決」程序^[1]：（見圖1）

不當勞動行為裁決程序如何進行？

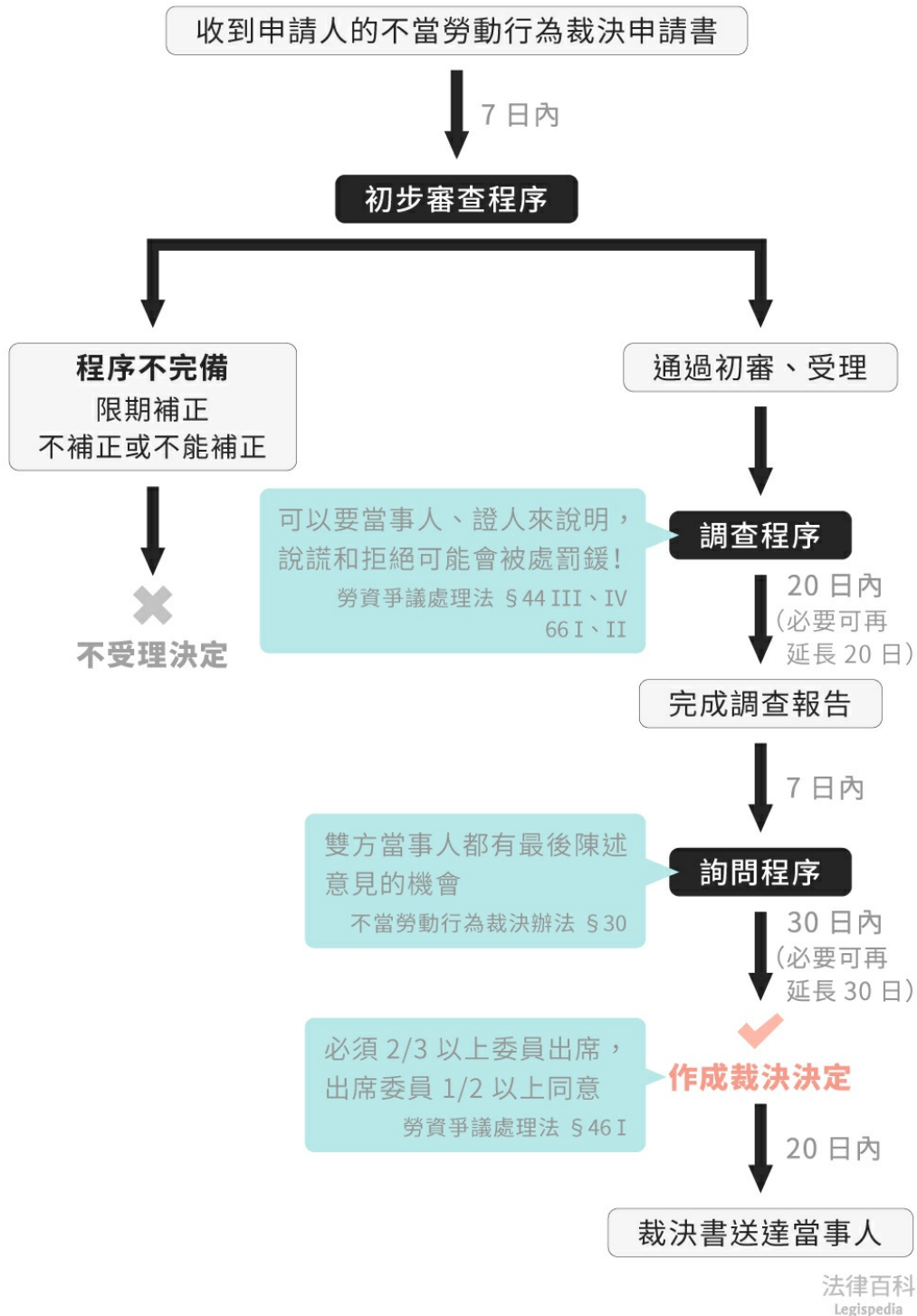


圖1 不當勞動行為裁決程序如何進行？

資料來源：匿名 / 繪圖：Yen

一、初步審查程序

(一) 初審如何進行

依照勞資爭議處理法第44條第1項^[2]、不當勞動行為裁決辦法第14條^[3]以及不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第2點、第5點至第6點的規定^[4]，勞動部收到申請人遞交申請書起7天內，需要召開不當勞動行為裁決委員會，以裁決委員2到4名組成審查小組，在7天內研擬初步審查意見書，提交給常務、主任裁決委員，然後將通過的初步審查意見書送到不當勞動行為裁決委員會審議。

如果不當勞動行為裁決委員會經過審查並作出受理的決定，主任裁決委員可以指派原審查小組或其他審查小組繼續進行調查程序，審查過程中裁決委員如果認為有必要，可以請求當事人到不當勞動行為裁決委員會說明。

（二）委員會可能作出不受理決定

申請人如果是依據工會法成立的工會，不當勞動行為裁決委員會，為了確認申請人到底是企業工會、產業工會、職業工會，或者是聯合組織^[5]，會確認申請人有沒有提出工會登記證書或其他資格證明文件，如果工會沒有提出會限期要求提出，逾期沒有提出導致不當勞動行為裁決委員會不能確認時，委員會可以作出不受理的決定^[6]。

另外，按照勞資爭議處理法第41條第1項^[7]、第44條第6項^[8]及不當勞動行為裁決辦法第15條規定^[9]，當發生：

1. 申請人違反裁決申請期間90日的限制、
2. 同一爭議事件雙方已經完成調解或和解、
3. 工會為申請人時，不是依照工會法成立的工會、
4. 屬於不誠信協商類型的不當勞動行為，工會為申請人時，不具備協商資格，或是
5. 裁決申請書不符合法定書面格式的情況。

如果這些屬於不能補正的事項，不當勞動行為裁決委員會可以作出不受理的決定，申請人要特別的留意。

二、調查程序

不當勞動行為裁決委員會在完成初步審查並決定受理後，裁決委員需充分調查事實以及必要的證據，來了解整個申請案件的事實及勞資脈絡，進行調查會議時，裁決委員應通知當事人、相關人員或事業單位用口頭或者書面的方式提出說明，而且基於調查證據的必要，裁決委員可以在經過主管機關同意後，進入相關事業單位訪查^[10]。

另外，召開調查庭時，裁決委員可以詢問當事人、證人、鑑定人、相關人員或事業單位，受詢問人不得為虛偽說明，或無正當理由拒絕說明，否則可能會被處罰鍰^[11]；除此之外，當事人在調查程序中也可以自行陳述意見及詢問他方當事人，陳述的人需要確保說明及書面資料的真實性，如果沒有正當理由也不能拒絕說明^[12]。

為了呈現事件的完整以及真實性，方便委員下判斷，裁決委員可以依當事人的申請或依職權調查必要的證據，

並且考量資訊不對等及完備自己主張事項等等因素，裁決委員也可以要求當事人或相關人員在一定期間內提出證據；另外，裁決調查期間相當緊湊，如當事人經裁決委員會合法通知而沒有到場時，裁決委員認為適當，還是可以進行調查程序後完成調查報告^[13]。

三、詢問及裁決程序

裁決委員於完成調查報告後7日內，主任裁決委員應召開裁決委員會^[14]，審理事項則大概跟調查階段雷同^[15]；為了避免遺漏，詢問程序終結前，應給予當事人雙方最後陳述意見之機會，詢問程序終結後，主任裁決委員認為有必要，可以聽取出席詢問程序裁決委員的意見，再開詢問程序或調查程序^[16]。

最後裁決委員會需要在召開裁決委員會起30日內，經過裁決委會三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，作成裁決決定^[17]，勞動部應於裁決作成20日內，將法院核定的裁決決定書送達當事人^[18]。

註腳

- [1] 筆者其他系列文章請見，《[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？—（一）申請裁決與申請人的資格](#)》、
《[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44條](#)第1項：「中央主管機關應於收到裁決申請書之日起七日內，召開裁決委員會處理之。」
- [3] [不當勞動行為裁決辦法第14條](#)：「
I 裁決委員會得以裁決委員二人至四人組成審查小組。
II 裁決委員會收到裁決申請書後，應將案件輪流分案予審查小組進行初步審查；審查小組應於審查後七日內，提交常務裁決委員。
III 前項初步審查，審查小組於必要時，得通知當事人到會說明。」
- [4] [不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第2點](#)第2小點：「裁決委員會應依裁決辦法第十四條第一項規定，組成審查小組。」
[不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第5點](#)：「
I 裁決委員會收到裁決申請書後，按收文先後編定號次，由裁決委員會分案予審查小組辦理，並同時指定常務裁決委員依第三點第二項協助審查小組辦理案件。
II 主任裁決委員認為必要時，得調整或增加裁決委員協助原審查小組辦理案件。」
[不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第6點](#)：「
I 審查小組於分案後，應即依裁決辦法第十四條進行初步審查，並於七日內研擬初步審查意見書，提交常務裁決委員；常務裁決委員應將初步審查意見書及其個人書面意見併同提交主任裁決委員。
I 審查小組進行初審時，應就下列事項為審查：

- (一) 申請人是否以書面提出申請。
- (二) 前款書面是否載明本法第四十條所定事項。
- (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。
- (四) 其他審查小組認為有必要提出之文件。

III 主任裁決委員收到初步審查意見書及常務裁決委員之書面意見後，得轉請本部命申請人提出補正。

IV 主任裁決委員得指派原審查小組或其他審查小組續行調查程序。」

[5] 相關介紹文章，請見匿名（2022），《[工會的組織類型有哪些？](#)》。

[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小點第3款、第3小點。

[7] 勞資爭議處理法第41條第1項：「基於工會法第三十五條第二項規定所為之裁決申請，違反第三十九條第二項及前條規定者，裁決委員應作成不予受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。」

[8] 勞資爭議處理法第44條第6項：「裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員會應作成不予受理之決定。」

[9] 不當勞動行為裁決辦法第15條：「

I 裁決之申請，有下列情形之一者，裁決委員會應作成不予受理之決定：

- 一、有違反本法第三十九條第二項規定。
- 二、有本法第四十四條第六項所規定之情事。
- 三、以工會為申請人時，該申請人非工會法所定之工會。
- 四、基於團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，該工會並非同法第六條第三項規定有協商資格之勞方。

II 裁決之申請不符本法第四十條規定時，應先限期令其補正，屆期末補正者，不予受理其申請。

III 裁決委員會不予受理決定，應作成決定書，其應載明事項，準用本法第四十七條規定。」

[10] 勞資爭議處理法第44條第2項至第5項：「

II 裁決委員會應指派委員一人至三人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後二十日內作成調查報告，必要時得延長二十日。

III 裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；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。

IV 前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

V 申請人經依第三項規定通知，無正當理由二次不到場者，視為撤回申請；相對人二次不到場者，裁決委員會得經到場一造陳述為裁決。

[11] 勞資爭議處理法第63條第1項與第2項：「

I 違反第十二條第四項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，為虛偽之說明或提供不實資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

II 違反第十二條第三項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，無正當理由拒絕說明或拒絕調解人或調解委員進入事業單位者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。」

[12] 不當勞動行為裁決辦法第23條：「

I 裁決委員於調查會議中，得詢問當事人、證人、鑑定人、相關人員或事業單位。

II 當事人或代理人得經裁決委員之許可，陳述意見、詢問他方當事人、證人、鑑定人、相關人員或事業單

位。

III 裁決委員認前項之陳述或詢問重複，或與爭點無關、或有其他不適當之情形時，得限制或禁止之。」

不當勞動行為裁決辦法第24條第1項：「裁決委員依前條詢問前，應告知受詢問人不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。」

[13]不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第8點：「當事人經合法通知而未到場時，審查小組認為適當，得進行調查程序。」

不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第11點：「

I 審查小組得依當事人之申請或依職權調查必要之證據。

II 審查小組得定期命當事人或相關人員提出證據。

III 審查小組依職權調查證據後，就調查之結果，應聽取當事人雙方之意見。」

不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第13點：「審查小組依職權調查時，得命當事人提出下列文書：

（一）當事人於裁決程序中引用者。

（二）他造當事人依法律規定得請求交付或閱覽者。

（三）為他造當事人利益而作者。

（四）商業帳簿。

（五）與本件裁決爭議有關之事項所作者。

（六）其他審查小組認為必要者。」

[14]勞資爭議處理法第45條：「主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會，並於開會之日起三十日內作成裁決決定。但經裁決委員會應出席委員二分之一以上同意者得延長之，最長以三十日為限。」

不當勞動行為裁決辦法第28條第1項：「主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會。」

[15]不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第18點：「詢問程序得依第十一點至前點規定處理之。」

[16]不當勞動行為裁決辦法第30條：「

I 主任裁決委員於詢問程序終結前，應給予當事人雙方最後陳述意見之機會。

II 詢問程序終結後，主任裁決委員認為必要者，得聽取出席之裁決委員意見，再召開詢問程序或調查程序。」

[17]請見，註13勞資爭議處理法第46條第1項：「裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。」

[18]勞資爭議處理法第47條第2項：「裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於二十日內將裁決決定書送達當事人。」

不當勞動行為裁決辦法第35條：「裁決決定書經法院核定後，中央主管機關應將核定之裁決決定書送達當事人。」

► 工會，不當勞動行為，不當勞動行為裁決委員會，不當勞動行為裁決制度，不當勞動行為救濟程序