

## 不當勞動行為中, 勞資關係脈絡是什麼？

文:李俊璋 (認證法律人) · 救濟與訴訟程序 · 2022-11-14

---

本文

觀察不當勞動行為裁決委員會，在判斷「支配介入」類型的不當勞動行為時，為數不少的裁決決定書都曾經提到，要斷定行為人的行為，是否構成不當勞動行為，應該依照勞資關係脈絡，就客觀事實的一切情況來做認定。然而，什麼是「勞資關係脈絡」（或稱作：勞資脈絡），簡要說明如下<sup>[1]</sup>：

### 一、勞資關係脈絡的解釋

勞資關係脈絡指的是，裁決委員會在裁決程序中，為了確認行為人是否具備不當勞動行為的動機，會運用「大量觀察法」查看雙方過往的脈絡關係，作為判斷行為人是否存有不當勞動行為動機的參考依據，並且考量審理過程中，雙方對於事實的主張與說明，以及雙方提出的證據資料，來確認現在申請人所申請的裁決事項是否存在，並認定行為人是否因此構成不當勞動行為<sup>[2]</sup>。

尤其在申請人雖然無法有直接的證據，可以證明行為人有不當勞動行為的主要事實存在，但是申請人如果能夠從經驗法則來主張，或者可以透過舉證行為人各個間接事實，跟行為人不當勞動行為之間具有很強的因果關係時，裁決委員會就可以推定主要事實的存在<sup>[3]</sup>。

簡單來說，裁決委員會藉由觀察勞資雙方過去互動的情形，來判斷行為人是否構成不當勞動行為，例如：行為人對工會活動、工會幹部（或積極參與工會活動的人）的態度是否友善、行為人對外發表有關評價申請人的言論是否有敵意、申請人與行為人過去是否都保持良性的互動狀態等等，來做為裁決判斷的參考。

更細緻的來說，利用觀察過去申請人在工會中的地位、參與活動內容、行為人平時對工會的態度、所為不利的待遇的程度、時期及理由的重大性等因素加以綜合判斷，特別應以行為人的行為，與過去同種事例的處理方式相比較是否不同，作為不當勞動行為裁決判斷的重要參考基準<sup>[4]</sup>。

### 二、裁決委員會會運用勞資關係脈絡認定事實與動機的舉例

例如<sup>[5]</sup>：2013年某申請人（工會理事長）提出行為人（雇主）違反雙方慣例，僅核准部分天數會務假的裁決案件裡，由於申請人曾經於2010年期間，因為解僱爭議，與行為人有過確認僱傭關係存在的民事訴訟，過去申請人又曾經於2012到2013年期間，多次因為行為人違反雙方會務假核給的慣例，向勞動部不當勞動行為裁決委員會提出裁決申請，並經裁決委員會認定構成不當勞動行為。

因此，裁決委員會認為，行為人對於申請人的態度始終不友善，而且因為雙方長期爭議不斷，導致勞資關係並不和諧，行為人片面變更會務假申請慣例，可以判斷行為人可能認識到這樣的舉動將不當影響到工會的組織與

活動，對申請人可能存在有不當勞動行為的動機，並且裁決委員會又參考雙方在本次申請案件所陳述的事實及引用的證據資料，確認行為人構成不當勞動行為。

又例如<sup>[6]</sup>：某申請人（工會幹部）與行為人（雇主）間自從2011年起，因為申請人拒絕值班活動，行為人曾經給予差別化獎金，使得雙方爭議層出不窮，在爭議期間，歷經裁決委員會做成5件裁決案件，以及事後衍生的行政訴訟，另外，雙方針對曠職案件、會務假申請不准假案件也都正在訴訟階段，勞資關係脈絡自2011年起，便處於非常緊張及對立的狀態。

因此，裁決委員會認為，申請人本次因為受二小過懲處提出裁決申請案件，行為人相較於其他同類型的事件有差別性處理，並且有違反懲戒明確性的瑕疵，也就可以推定行為人對申請人的懲戒處分行為，存在不當勞動行為的動機，又參考雙方在本次申請案件所陳述的事實及引用的證據資料，認定行為人構成不當勞動行為。

#### 註腳

[1] 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？—（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](#)》、

《[不當勞動行為中，工會活動涵蓋範圍有哪些？](#)》。

[2] 請見，[最高行政法院103年度判字第357號判決](#)：「工會法第35條第1項第1款所稱之工會活動，應係指工會為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的，所為爭議行為以外之一切集體行動。又不當勞動行為行政救濟之目的，在於避免雇主藉其經濟優勢地位不法侵害及快速回復勞工權益，與司法救濟重在權利有無之確定不同，故進行不當勞動行為之評價時，實務上慣用『大量觀察法』，即當事人雙方雖無法直接證明該當不當勞動行為之主要事實存在，但如能從經驗法則來主張或舉證資方各個間接事實與其發動不當勞動行為之間具有很強之因果關係時，即可推定該主要事實之存在。而判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，應依客觀之一切事實情況為認定依據；至其主觀要件不限於故意或過失，凡具有不當勞動行為之認識即已足。」

[3] 請見，[最高行政法院106年度判字第223號判決](#)：「……不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並迅速回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作，已如前述。是於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，而構成不當勞動行為，此即學理上所謂之『大量觀察法』。至於構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意为限，亦不以雇主具有具體之不當勞動行為意圖或願望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推

定雇主對於其行為可能造成『阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展』之結果有所認識，即為已足。以勞工考核為例，裁決委員會採用大量觀察法，綜合諸如雇主對工會之態度、雇主與勞工間是否有因工會事務有關之紛爭、未擔任工會幹部前後之考績差異、工會會員與非會員間之差異、雇主為不當勞動行為前之差異等各種間接事實，如可本於經驗法則判斷其等與雇主之差別待遇行為間有高度之因果關係可能性存在，即足以推定構成不當勞動行為。雇主必須反證上述間接事實不存在或矛盾，並證明其考績差異係基於適當、正確之考核，例如因為該勞工工作能力或業績差異所致等事實，始得以推翻不當勞動行為之認定。」

[4] 請見，[勞動部不當勞動行為裁決委員會107年勞裁字第11號裁決決定書](#)：「……判斷雇主之行為是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據……建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工之勞動三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現勞資自治之精義，然勞工並不因此豁免遵守職場管理秩序之義務，工會幹部於值勤時若有侵犯職場管理秩序之行為，雇主仍可援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分……然雇主之懲戒若基於不當勞動行為之動機或認識，則非法之所許……尤其於雇主依工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合，於判斷是否成立不當勞動行為時，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準……不因具有企業行使合理管理權限之外觀而有異。因此，本會將依上述之判斷基準，據以認定本件雇主之懲戒行為是否存在不當勞動行為之動機」。

[5] 請見，[勞工委員會不當勞動行為裁決委員會102年勞裁字第17號裁決決定書](#)。然而，本案後因為遭法院認定雙方會務假期間的長短，還未形成慣例等原因，使得裁決主文與理由間疑有相矛盾而遭到撤銷，但仍不妨礙作為本文「勞資關係脈絡」形成的舉例說明使用，完整判決內容及撤銷理由，請見，[最高行政法院102年度裁字第1891號裁定](#)、[臺北高等行政法院102年度訴字375號判決](#)。

[6] 請見，[勞動部不當勞動行為裁決委員會106年勞裁字第14號裁決決定書](#)。本件截自稿件刊登時，並未見有本案相關法院判決撤銷原裁決決定，惟後續因為案件判決時間序等因素致說明內容，不同於法院判決時，以法院確定判決為準。

#### 延伸閱讀

侯岳宏（2018），〈不當勞動行為案件中大量觀察法之運用——最高行政法院106年度判字第223號判決評析〉，《月旦裁判時報》，第70期，頁5-10。

#### 標籤

◆ 不當勞動行為裁決制度， 不當勞動行為救濟程序， 勞資脈絡， 工會， 舉證責任