

不當勞動行為的相關實務發展(二)——什麼是雇主容忍義務？

文:匿名（認證法律人） · 救濟與訴訟程序 · 2022-11-14

本文

工會為了維護及提升會員的勞動條件，發起符合工會運動方針的工會活動時，就可能面臨與雇主人事權、勞務指揮權或財產管理權衝突的情形。考量到確保工會團結權能夠正當的行使，法院及勞動部不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）認為，在一定的範圍內，雇主有容忍、讓步的義務，也就是判決或裁決決定書中常提到的「雇主容忍義務」。什麼是雇主的容忍義務？面對工會的哪些行為，雇主會被認定負有容忍義務？本文簡要整理相關實務見解，說明如下^[1]：

一、雇主容忍義務的解釋

雇主容忍義務是指，工會活動的自由是工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉及妨害，是勞工行使團結權最核心的保障，因此雇主對於勞資關係下勞工組織的存在及運作，應該負有容忍的義務^[2]。

二、雇主負有容忍義務的案例

有關雇主負有容忍義務的案例，觀察歷年法院判決及裁決委員會的裁決決定，目前較常見的類型是工會對於雇主發動的各種言論，在以下幾種情形發生時，雇主在一定範圍內有容忍、讓步的義務，以保障工會活動的自由：（見圖1）

什麼是雇主的容忍義務？工會和雇主可以做哪些事？

容忍義務：雇主對於勞資關係下工會的存在及運作，應負有容忍義務。目前常見類型是工會對雇主的各種言論，雇主在一定範圍內有容忍義務。



法律百科
Legispedia

圖1 什麼是雇主的容忍義務？工會和雇主可以做哪些事？

資料來源：匿名 / 繪圖：Yen

(一) 工會對於雇主的批判性言論

工會如果只被允許致力維護企業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益的目的，而且企業政策、勞工權益的拿捏取決於雇主，因此，主管機關要求雇主對於勞資關係下勞工組織的運作，負有容忍義務，工會針對雇主所為批評性言論、揭發不法，或因而產生的對抗活動，雇主負有容忍的義務，否則工會法所訂定的監督雇主對勞工不當對待、維護勞工權益，改善勞工生活的立法目的就無法達成^[3]。

(二) 工會揭露企業不法情形，而具有高度公益性的言論

法院更進一步認為，雇主在勞資關係中，不論是經濟實力或對外資訊掌握，通常處於較為優勢的地位，因此，應該受到較高程度的言論監督，如果工會發布的言論是揭發企業不法情事，而且言論的內容具有高度的公益性，目的也是為了維持公司存續的話，雇主也有容忍的義務^[4]。

(三) 工會對於雇主的誹謗性言論，雇主也有容忍義務嗎？

過去也會經發生工會成員對於雇主發表帶有誹謗性質言論是否成立誹謗罪的案件^[5]，此時，雇主也有容忍的義務嗎？有法院見解認為，不論從團結權或是言論自由保障的角度觀察，勞動權的積極實現必須依賴勞資間相互的調整，如果誹謗性言論是在勞資對抗關係的情境下產生，而且是跟工作權的行使相結合，這種言論是比較需要被保障的，相較之下，雇主的名譽法益反而要退讓^[6]。這則實務見解指出，對於符合一定條件的誹謗性言論，雇主有容忍的義務^[7]。

三、在不違反容忍義務的前提下，雇主可以怎麼因應工會的行為？

(一) 雇主可以對工會言論加以反駁或澄清

對於工會所發表的言論，裁決委員會向來認為，雇主可以利用比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應。例如，曾經發生工會召開記者會同時，雇主動員員工呼喊口號。裁決委員會認為雖然這樣的行為不見得妥適，但是如果雇主的行為並沒有影響工會記者會的進行，就屬於澄清以及回應的範疇，基於公平、對等原則，雇主這樣的行為並不會違反容忍的義務^[8]。

(二) 雇主可以制止產業工會進入企業設施，進行宣傳與抗議活動

過去曾經發生不屬於企業內部的產業工會想要進入企業進行工會活動的情況^[9]，但是企業內設施屬於雇主所有，並受到憲法的保障，雇主基於設施所有權人的立場，可以規定使用企業設施的程序、方法，也包含是否允許非企業內的產業工會進入企業設施內推動工會活動等等，以防止第三人不當使用企業設施，延伸可能帶來企業秩序、生產活動的干擾。因此，裁決委員會也曾認定，雇主對於產業工會進入事業單位內的宣傳活動沒有容忍的義務，制止產業工會進入企業內宣傳或抗議，不會成立不當勞動行為^[10]。

承接上述說明，如果雇主針對工會基於企業政策、勞工權益、揭露不法或因為在勞資對抗情境下產生，而且是跟工作權的行使相結合發表的各種言論，原則上雇主有容忍義務。假設雇主因此對於工會有不利益對待、妨礙或限制工會的組織或活動等行為時，則有可能因為違反工會法第35條第1項規定，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，勞資關係脈絡是什麼？》](#)、
[《不當勞動行為中，工會活動涵蓋範圍有哪些？》](#)、

《不當勞動行為的相關實務發展（一）——什麼是雇主中立義務？》。

- [2] [臺北高等行政法院106年度訴字第1793號判決](#)：「工會活動在形式上即使與雇主之權限發生衝突，團結權因正當之行使而受到法律保護時，在一定範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步義務。」
- [3] [臺北高等行政法院101年度訴字第746號判決](#)：「工會若不能強勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企業的執政者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業政策、勞工權益之拿捏，仍長久地取決於雇主，工會理事長或幹部只是一時而已，不是永遠都能當選，故而主管機關要求雇主對於勞資關係下勞工組織的運作，負有容忍義務。企業工會針對雇主所為批評性言論、揭發不法，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會活動之範疇，雇主固可澄清、回應或不予理會，但不能要求禁止該言論、活動，亦不得以人事權對於工會理事長或幹部為不利益之處遇，否則將形成寒蟬效應，使無人願意擔任工會理事長、幹部，等於消滅了集結勞工之力量，使工會法『監督雇主對勞工之不當對待、維護勞工權益，改善勞工生活』之立法目的無法達成。」
- [4] [臺北高等行政法院106年度訴字第585號判決](#)：「工會對於雇主之批評言論之發動，乃屬工會活動自由之範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主自可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，不可遽以此理由否定工會言論之正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭露企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務之範疇。」
- [5] [中華民國刑法第310條](#)：「
I 意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處一年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。
II 散布文字、圖畫犯前項之罪者，處二年以下有期徒刑、拘役或三萬元以下罰金。
III 對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，不在此限。」
- [6] [臺灣南投地方法院89年度自更\(一\)字第3號刑事判決](#)：「倘該言論所涉及之事務與工作權相結合，其言論自由如與他人之名譽法益相衝突，則應偏向言論自由而為權衡。依言論價值就言論自由賦予不同程度保障，為我國司法院大法官釋憲實務屢屢表示之基本觀點（司法院大法官釋字第四〇七號解釋、四一四號解釋、四五五號解釋參照），當誹謗性言論與工作權結合，其言論價值即獲提升而應受較高程度之保障。……勞動權之積極實現既必須依賴勞資間相互之調整，故倘誹謗性言論在勞資對抗關係之情境下產生，即有審究該等言論是否已與工作權之行使相結合，並提升其價值位階之必要。」
- [7] 然而，也有其他法院就工會與資方抗爭所生的侮辱言論，認定成立公然侮辱罪，但宣告緩刑，可以參考[臺灣臺北地方法院98年度簡字第2172號刑事判決](#)。
- [8] [勞動部不當勞動行為裁決委員會106年度勞裁字第58號裁決決定書](#)裁決要旨：「申請人工會在相對人公司前召開記者會時，甫完成重整未久之相對人，即使有動員員工呼喊『你胡鬧，我受累』口號，而該口號雖未見妥適，但相對人行為並未影響申請人工會記者會之進行，尚在澄清、回應的範疇，基於公平、對等原則，尚可理解，故不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」
- [9] 關於企業工會是以企業內員工為招募對象，在企業內有一定程度的工會活動權利，但產業工會是不同企業間相關產業內勞工結合所組織的工會，並不是企業內的工會。關於企業工會與產業工會的差別，可以參考

：匿名（2019），《[工會的組織類型有哪些？](#)》。

[10]行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會101年度勞裁字第3號裁決決定書裁決要旨：「企業設施屬雇主所有，受到憲法保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法（包含是否允許產業工會進入企業設施內推動工會活動，以及產業工會於企業內推動工會活動之方法），以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，而產業工會欲進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權。」

延伸閱讀

張鑫隆（2015），〈雇主對工會批評言論所為之不當勞動行為〉，《台灣法學雜誌》，第266期，頁9-13。

張鑫隆（2014），〈工會行動權之法理與言論自由之界限〉，《思與言》，第52卷第1期，頁7-47。

標籤

► 容忍義務，工會，雇主，工會活動，不當勞動行為