

第 18 卷第 1 期 (9/2022), 頁 225-278

不當勞動行為法制之本土實踐 觀察與爭議問題分析

邱羽凡*

摘要

我國不當勞動行為法制於 2011 年 5 月 1 日開始實施，實體法上規範不利益待遇、支配介入工會、拒絕誠信協商此三類不當勞動行為，程序法上則以勞資爭議處理法之裁決章為規範，此制度迄今已運作十年，相關案例顯示我國法制雖然受到美國及日本制度諸多影響，惟於本土實踐上仍有不同的發展。根據勞動部之統計資料，迄 2021 年之裁決申請案件已有 636 件，平均每年受理件數約 66 件。本文就個案共通涉及之問題為整體性之檢討：第一、就不當勞動行為規範的實體法部分，因大部分之不當勞動行為多非單一類型之爭議，且支配介入行為最常與其他類型之不

* 國立陽明交通大學科技法律學院副教授，德國哥廷根大學法學博士。
本文初稿曾發表於臺灣勞動法學會 2020 年度大會年會論壇，2020 年 7 月 11 日。作者感謝三位匿名審查人惠賜之寶貴意見，惟一切文責當由作者自負。另感謝陽明交通大學科技法律研究所研究助理龍建宇、蘇珊霏、林均禧與黃亮勛同學之研究協助。

投稿日期：06/25/2021；接受刊登日期：06/28/2022
責任校對：葉蕙禎、容珮瑜

當勞動行為態樣產生關連，本文認為各種類型不利益待遇得同時構成，但要件上係分別認定之，不具有工會法第 35 條第 1 項第 1 款為概括規範、其他各款為特別規範之關係。第二、我國裁決案件已少有由勞工個別單獨提出者，而目前裁決制度容許由工會代替遭受不利對待之勞工提出申請，使勞工個人未擔任申請人時，仍能由工會針對雇主侵害個別團結權的行為進行救濟，實已融合了實體法與程序法上的保障意義。第三、就裁決事件與民事程序之接軌的問題，除了勞動事件法第 34 條以外，應檢討各類爭議依裁決程序接軌循法院核定程序，以取得與民事確定判決同一效力的適用，讓所有之私權爭議均能有效的處理，更符合不當勞動行為制度之專業性與迅速性目的。

A Study on the Legal Issues and Practices of Unfair Labor Practice in Taiwan

Yu-Fan Chiu**

Abstract

Resolution for the unfair labor practices has been practiced in Taiwan since 2011. Substantive regulations regulate three types of the unfair labor practices: “disadvantageous treatment,” “domination or interference,” and “bad faith bargaining.” In terms of procedural law, the adjudication chapter of the Act for Settlement of Labor Disputes (ASLD) is the norm. Regulations for unfair labor practices (hereinafter the “Regulations”) has been practiced for 10 years. Although relevant cases still show that Taiwan’s Regulations are still impacted by laws of US and Japan, Taiwan’s practice has developed its own features. According to statistics of Ministry of Labor, there has been 636 applications until 2021, with an average of 66 applications accepted each year. This article will review the issues commonly involved in the cases as a whole, and select recently controversial issues for analysis in terms of procedural law and substantive law. This article will first review the scope of subjects under Article 35 paragraph 1 of the Labor Union Act, and illustrate that labors or labor unions can be the only subject who applies for

** Associate Professor, School of Law, National Yang Ming Chiao Tung University; Dr. jur., University of Göttingen, Germany.

disadvantageous treatment or domination or interference. As for issues of relationships among and elements of Three Practices, and the integration of the adjudication decisions and civil procedures, this article will analyze that the reason why Three Practices can be constituted at once. Moreover, disputes of private rights do not only include dismiss, but also demote or reduce the wage. To make adjudication decisions have the same legal effect as civil judgement and thus make all disputes of private rights can be resolved effectively, and fit for the purposes of resolution for the unfair labor practice (professional and efficient), the current regulations should review the procedure regulating how all types of disputes integrate into courts.

不當勞動行為法制之本土實踐 觀察與爭議問題分析

邱羽凡

目錄

壹、前言

貳、裁決案件統計分析

一、裁決結果之統計

二、不當勞動行為類型之分布

三、裁決案件當事人類型之分析

參、不當勞動行為之爭議問題分析

一、實體法之檢討：不當勞動行為類型之交錯與構成

二、程序法之檢討：工會法第 35 條第 1 項之裁決申請主體

三、裁決事件與民事程序之接軌—兼論勞動事件法相關規範

肆、結論

關鍵字：不當勞動行為、裁決制度、不利益待遇、支配介入、拒絕誠信協商、勞動事件法第 34 條

Keywords: unfair labor practices, adjudication system, disadvantageous treatment, domination or interference, bad faith bargaining, Article 34 of Labor Incident Act.

壹、前言

不當勞動行為（**unfair labor practice**）係指，勞資雙方於集體勞資關係中不正當地侵害對方集體勞動權之行為的總稱¹。我國憲法雖未明文保障集體勞動權，但司法院釋字第 373 號解釋意旨已明文承認該權利受我國憲法保障，公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項亦明訂：「人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。」以及經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 1 項第 1 款：「人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會…。」依上列規範，人民組織工會之團結權明文受到保障，且依據兩公約施行法第 2 條，兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力，故勞工團結權在我國制定法中受到保障，已無爭議。我國不當勞動行為法制²於 2011 年 5 月 1 日³開始實施，現行勞動三法（工會法、團體協約法與勞資爭議處理

¹ 黃程貫（2019），〈第五章不當勞動行為（第一節概說）〉，臺灣勞動法學會主編，《集體勞動法》，頁 275，台北：新學林。

² 有關台灣不當勞動行為法制之基礎介紹，詳參黃程貫，同前註 1，頁 275-285；張鑫隆（2019），〈第五章不當勞動行為（第二節實體規定）〉，臺灣勞動法學會主編，《集體勞動法》，頁 286-354，台北：新學林；侯岳宏（2019），〈第五章不當勞動行為（第三節不當勞動行為裁決程）〉，臺灣勞動法學會主編，《集體勞動法》，頁 255-278，台北：新學林；林良榮、林裕杰（2011），〈論我國不當勞動行為之民事與行政救濟法理—兼論「裁決委員會」之準司法性〉，《興國財經法律學報》，創刊號，頁 109-149；周兆昱（2014），〈我國雙軌制不當勞動行為裁決制度之研究：日本法之比較為中心〉，《思與言》，52 卷 1 期，頁 89-140。

³ 關於台灣不當勞動行為法制各草案版本之介紹，請參侯岳宏（2015），〈美國與日本不當勞動行為裁決機制之研究〉，侯岳宏主編，《不當勞動行為救濟的基礎理論》，頁 34（該書註 8 與註 10），台北：元照。

法)將不當勞動行為規範體系區分為實體法與程序法兩部分：實體法上包含不利益待遇、支配介入工會、拒絕誠信協商此三類不當勞動行為態樣，分別訂於工會法第 35 條第 1 項第 1 至第 4 款(四種形態之不利益待遇)、工會法第 35 條第 1 項第 5 款(支配介入工會)與團體協約法第 6 條(拒絕誠信協商)。在程序法上，不當勞動行為爭議依勞資爭議處理法(以下簡稱「勞爭法」)的裁決章規範(勞爭法第 39 條至第 52 條)，由勞動部不當勞動行為裁決委員會(以下簡稱「勞裁會」)受理後，依職權調查事實及必要之證據，最後作成裁決決定，並得發布令當事人為一定之行為或不行為的救濟命令。若當事人對於裁決決定或救濟命令不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟；若裁決決定同時明定雇主解僱、降調與減薪為違法而無效，此屬基於工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，得以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟，否則將視為雙方當事人依裁決決定書達成合意；反之，當事人即不受裁決決定之拘束。

我國不當勞動行為法制設計受到美國及日本制度諸多影響⁴。美國為最早建構規範不當勞動行為法制之國家，1935 年的國家勞工關係法(National Labor Relations Act, NLRA)中明定對於勞工團結權的保障，以及對於雇主不當壓制工會運動之手段的禁止(即不當勞動行為)，並設置國家勞工關係委員會(National Labor Relations Board, NLRB)為執行單位，其為具

⁴ 關於美國與日本不當勞動行為法制之介紹及與我國之比較，請參侯岳宏，同前註 3，頁 89-101。

有準司法機關地位的獨立行政委員會⁵；日本則是於二戰後繼受美國制度，導入不當勞動行為法制，參考當時之華格納法（Wagner Act），於 1949 年修訂勞動組合法並於該法第 7 條明訂雇主對勞工及工會團結權侵害行為之禁止，並於同法第 27 條規定不當勞動行為的救濟機關為勞動委員會，為獨立的行政委員會，並有中央與都道府縣的二層構造⁶。與美日不當勞動行為救濟機關相較，雖然台灣的勞裁會亦屬行政委員會，且亦採取發布救濟命令的行政救濟主義，惟台灣的勞裁會在行政組織的層級上偏低，且獨立性保障較弱⁷，且在救濟方式採取罰鍰與行政救濟主義併行的方式，此與美國、日本未以制裁或懲罰的方式相較，有所不同。簡而言之，台灣的不當勞動行為法制雖多有參酌美國及日本制度，惟於本土實踐上仍有不同的發展。根據勞動部之統計資料，迄 2021 年之裁決申請案件共計有 636 件（參下表一），已累積有一定之數量，值得進行觀察與研究。本文以下將先就裁決案件之統計資料為一簡要分析，並分別就不當勞動行為法制的共通性重要爭議問題為分析，最後就裁決事件與民事程序之接軌之議題進行討論。

貳、裁決案件統計分析

一、裁決結果之統計

根據勞動部之統計資料⁸，自 2011 年 5 月 1 日迄 2021 年，

⁵ 侯岳宏，同前註 3，頁 48。

⁶ 侯岳宏，同前註 3，頁 70-73。

⁷ 侯岳宏，同前註 3，頁 90-91。

⁸ 參勞動部，「統計資料」，<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfStatistics.aspx>（最後瀏覽日：07/10/2022）。

勞裁會受理之裁決案件總計有 636 件，平均每年受理件數為 66 件，其中作成決定者計有 351 件（包含構成不當勞動行為、駁回與不受理者，各為：205+125+21=351），各年度受理案件數量詳如下表一。在裁決結果上，總計「構成不當勞動行為者」有 205 件，占作成決定件數的 59.30%（ $205 \div 351 \times 100\% = 58.4\%$ ），占總件數 624 件⁹之 32.85%（ $205 \div 624 \times 100\% = 32.85\%$ ）；「駁回者」有 125 件，占作成決定件數 351 件的 35.17%（ $125 \div 351 \times 100\% = 35.61\%$ ），占總件數之 20.03%（ $125 \div 624 \times 100\% = 20.03\%$ ）。至於「不受理者」共計有 21 件，占作成決定件數 351 件的 5.98%（ $21 \div 351 \times 100\% = 5.98\%$ ），占總件數之 3.36%（ $21 \div 624 \times 100\% = 3.36\%$ ）。至於非以裁決決定終結者，撤回者則有 126 件，占總件數之 20.19%（ $126 \div 624 \times 100\% = 20.19\%$ ）。另外，和解案件總計有 147 件，占總件數之 23.55%（ $147 \div 624 \times 100\% = 23.5\%$ ），亦即約有四分之一案件以和解終結¹⁰，此係考量勞資關係是一繼續性關係，因此當事人雙方於裁決申請受理後，到勞裁會作成裁決決定前之裁決過程中，隨時都可適時以和解方式解決，此亦訂於不當勞動行為裁決辦法第 32 條：「裁決委員會在裁決過程中，得隨時試行和解。」此係參考日本勞動組合法第 27 條之 14 條第 1 項之規定，裁決委員會於進行裁決處理過程中隨時得促成當事人和解。

⁹ 迄本文最後修改日（2022 年 7 月 10 日），因尚有 12 件裁決案件審理中，審理終結案件總數為 624 件，故在計算上均以 624 件；而非 636 件為母數。

¹⁰ 不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第 3 項：「試行和解而成立者，裁決程序當然終結，並應作成和解筆錄。」

表一：不當勞動行為裁決案件統計（2011－2021 年度）

年度 \ 件數	構成不當 勞動行為	駁回	不受理	和解	撤回	總計
2011	10	5	1	5	9	30
2012	25	10	7	13	17	72
2013	15	11	0	26	10	62
2014	13	4	2	20	14	53
2015	17	10	2	21	11	61
2016	27	13	1	5	7	53
2017	23	12	5	15	15	70
2018	25	22	1	16	13	77
2019	20	12	2	10	8	52
2020	21	13	0	9	9	52 (57) ¹¹
2021	9	13	0	7	13	42 (49) ¹²
總計	205	125	21	147	126	624 (636) ¹³

資料來源：本文依據勞動部統計資料¹⁴自行整理

¹¹ 迄本文最後修改日（2022 年 7 月 10 日），109 年度尚有 5 件案件審理中，故總計 52 件為已結案件，受理案件為 57 件。

¹² 迄本文最後修改日（2022 年 7 月 10 日），110 年度尚有 7 件案件審理中，故總計 42 件為已結案件，受理案件為 49 件。

¹³ 迄本文最後修改日（2021 年 7 月 10 日），100 至 110 年度之受理案件 636 件扣除審理中 12 件，已完結之總件數為 624 件。

¹⁴ 同前註 8。

二、不當勞動行為類型之分布

在不利益待遇、支配介入工會、拒絕誠信協商此三類不當勞動行為中，依據勞動部迄 2020 年之統計資料，涉及不利益待遇者計有 235 件（懲戒處分 61 件、考績 51 件、減薪 15 件、調職 36 件、與解僱 72 件與其他，詳參下表二），其中又以解僱行為共計 72 件為最多。在不當然涉及不利益待遇之支配介入工會行為上，共計有 348 件，有雇主阻撓工會會員大會爭議（7 件）、代扣工會會費爭議（19 件）、不當影響工會活動爭議（216 件）與工會會務假爭議（106 件）。至於團體協約誠信協商義務之爭議，亦有高達 112 件之爭議。由上列統計資料可知，支配介入行為仍為實務上最常發生之不當勞動行為類型。

表二：裁決構成不當勞動行為案件類型（2011－2020 年度）

類型	雇主阻撓 工會會員 大會爭議	團體協 約誠信 協商爭 議	代扣工 會會費 爭議	不當影響工會 活動爭議		工會會 務假爭 議	阻撓勞工 參加或支 持爭議行 為爭議
件數	7	112	19	216		106	29
類型	懲戒處分	考績	減薪	調職	解僱	其他 ¹⁵	總計
件數	61	51	15	36	72	57	781 ¹⁶

（資料來源：勞動部¹⁷）

¹⁵ 依勞動部之統計說明，非上述之案件類型，均計入其他。

¹⁶ 依勞動部之統計說明，因可複選，細項加總不等於總計之案件件數。

¹⁷ 參勞動部，「統計資料」，<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfStatistics>。Aspx（最後瀏覽日：07/10/2022）。

由上述之案件統計資料可知，我國之不當勞動行為爭議中，除「不當影響工會活動爭議」為支配介入行為之概括分類外，爭議件數較多且超過百件者之常見類型，為「工會會務假爭議」與「團體協約誠信協商爭議」。就工會會務假而言，此與代扣會費¹⁸同為工會法對於企業工會所訂之特別保障。雖然法律已明訂企業工會有此權利，惟勞資間仍有 106 件會務假爭議與 19 件代扣工會會費爭議（參上表二），若扣除產業工會與職業工會之會務假爭議計 23 件與代扣會費爭議計 2 件，仍有約五分之一不當勞動行為事件均與企業工會法定權利有關，顯示法律縱使已明訂工會特定之權利，並未解決相關爭議，實務上於解釋適用上仍有爭議。再就因進行團體協約協商而引起的誠信協商義務違反問題，有 112 件裁決申請提出，其中由企業工會提出者計有 58 件，其他則以教育產業工會或教師職業工會為主要之申請人。由於企業工會散佈於不同之產業，可知進行團體協約協商最為密集之業別應為教育產業。在違反誠信協商義務態樣上¹⁹，主要有對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商²⁰、未於 60 日內提出對應方案並進行協商²¹、拒絕提供進行協

¹⁸ 關於代扣會費之討論請參：侯岳宏（2012），〈會費代扣與支配介入—行政院勞工委員會不當勞動行為裁定書勞裁（一〇〇）字第一號〉，《月旦法學雜誌》，202 期，頁 233-243；張義德（2013），〈代扣工會會費勞動習慣之廢棄不當勞動行為之成立（下）—評行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書勞裁（100）字第 1 號〉，《台灣法學雜誌》，218 期，頁 43-53；張義德（2013），〈代扣工會會費勞動習慣之廢棄與不當勞動行為之成立（上）—評行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書勞裁（100）字第 1 號〉，《台灣法學雜誌》，217 期，頁 26-35；焦興鎧、黎博文（2015），《我國不當勞動行為規範與案例之研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究，頁 155-167，台北市：勞動部。

¹⁹ 下列違反誠信協商義務之態樣分類與實務見解整理，係引用自臺灣勞動法學會、黃程貫、劉志鵬（2020），《集體勞動法實務見解彙編》，台北：元照。

²⁰ 例臺北高等行政法院 104 年訴字第 692 號判決。

商所必要之資料²²、自始宣示無達成合意之意思²³、迴避工會逕與個別勞工協商²⁴、協商中單方決定或變更勞動條件²⁵、指派無權限之人為協商代表²⁶、不承認對所授權之協商代表與他方達成合意之草案²⁷、變更已達成共識之團體協約草案條款²⁸、拒絕就已達成合意之內容簽署團體協約²⁹、認不具協商資格拒絕協商³⁰、主管機關拒絕核可團體協約或拒絕協商³¹，而上列裁決爭議也恰恰是台灣工會難與雇主簽成團體協約的原因之一³²。換言之，關於團體協約法之議題，台灣仍多停留在勞資磋商團體協約之階段，尚未進入團體協約履約階段，對於團體協約此一契約類型的研究，不論在學說上或實務上也因而仍屬少數。就台灣現況此種協商狀況，藉由不當勞動行為法制之強制力來推進協商進度，對於現階段之集體勞資關係具有一定的助益³³。

²¹ 例臺北高等行政法院 102 年訴字 1060 號判決。

²² 例臺北高等行政法院 105 年訴字第 355 號判決。

²³ 例勞動部 103 年勞裁字第 8 號裁決決定。

²⁴ 例臺北高等行政法院 102 年訴字第 2002 號判決。

²⁵ 例臺北高等行政法院 104 年訴字第 740 號判決。

²⁶ 例勞動部 105 年勞裁字第 37 號裁決決定。

²⁷ 例勞動部 105 年勞裁字第 47 號裁決決定。

²⁸ 例勞動部 108 年勞裁字第 4 號裁決決定。

²⁹ 例臺北高等行政法院 105 年訴字第 1437 號判決。

³⁰ 例勞動部 104 年勞裁字第 21 號裁決決定。

³¹ 最高行政法院 108 年判字第 88 號判決。

³² 參康長健、邱羽凡、陳威霖（2021），〈我國團體協約發展之困境及因應對策〉，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，頁 206-228，台北：勞動部。

³³ 除了上列常見之行為類型外，我國近年來陸續有工會發動罷工，在罷工期間也出現雇主針對工會與工會會員之不當勞動行為，例如有雇主以發放罷工津貼（參勞動部 105 年勞裁字第 41 號裁決決定），或是近距離觀察工會人舉辦之罷工說明會，並於會場外留連、甚至翻閱簽到簿，並唸出名單上之名字，而有使工會會員產生遭受雇主刺探或監視工會活動之印象之支配介入行為（參勞動部 105 年勞裁字第 21 號裁決決定）；又或是於工會罷工投票期間設置攝影機，針

在總計 781 件的不當勞動行為裁決案件中，就類型分布的觀察，可知「不當影響工會活動爭議」為爭議件數最多者，惟統計說明亦指出，因裁決構成不當勞動行為案件類型可複選，細項加總不等於總計之案件件數³⁴，亦即諸如懲戒處分、考績、減薪、調職、解僱等對於勞工個人之不利益待遇，可能同時計入「不當影響工會活動爭議」的支配介入類型，故不當勞動行為類型有交錯與構成的可能，此一問題將於下述「參、一、實體法之檢討：不當勞動行為類型之交錯與構成」中進一步分析。

三、裁決案件當事人類型之分析

在 636 件裁決案件中，由下表三可知，申請人部分僅由勞工個人提出者計有 115 件（占全體案件量之 18%），由企業工會提出者計有 347 件（占全體案件量約 54.5%），由產業工會提出者計有 101 件（占全體案件量約 15.88%），由職業工會提出者計有 62 件（占全體案件量約 10%）。至於以勞方為裁決案件相對人者，因工會之不當勞動行為僅有拒絕誠信協商此一類型，迄今共計二件案件均為依團體協約法第 6 條第 1 項與第 2 項所提出者，一為南投縣政府對南投縣教育產業工會提出之裁決申請（105-37 案），二為臺灣富士全錄股份有限公司對臺灣富士全錄

對罷工投票處為攝影以窺視、監視申請人會員罷工投票行為（參勞動部 108 年勞裁字第 19 號裁決決定），此與雇主提出報復民、刑事訴訟、假扣押或假處分等（參最高法院 109 年判字第 582 號）、或是雇主成立取代工會之組織（參勞動部 105 年勞裁字第 14 號裁決決定）、又或是限制或拒絕工會利用企業設施等支配介入行為（參勞動部 109 年勞裁字第 05 號裁決決定），以及與妨害產、職業工會之入廠權（參勞動部 109 年勞裁字第 05 號裁決決定）等，則為新興類型之不當勞動行為，其發展值得為進一步之觀察。

³⁴ 參勞動部不當勞動行為委員會，「統計資料」，<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfStatistics.aspx>（最後瀏覽日：07/10/2022）。

股份有限公司企業工會提出之裁決申請（107-52 案）³⁵，惟後者以撤回告終，僅有勞動部 105 年勞裁字第 37 號案作成決定，最後決定為駁回南投縣政府之裁決申請。換言之，迄今所有裁決案件中，尚未有認定工會成立不當勞動行為者。

就工會法第 35 條第 1 項各款之裁決申請主體問題，亦如上統計數據所示，裁決案件中雖不乏由勞工個別單獨提出者，但愈來愈多個案係由勞工偕同所屬工會、或是僅由工會單獨提出，然勞工就雇主支配介入行為、以及工會就不利益待遇之行為，是否亦為適格當事人之問題，故需檢討勞工與工會各自得提出之不當勞動行為類型，此一問題將於下述「參、二、程序法之檢討：工會法第 35 條第 1 項之裁決申請主體」中進一步分析。

表三：裁決案件勞方當事人之統計（2011－2021 年度）

當事人 年度	僅有 勞工	企業 工會	產業 工會	職業 工會	工會聯 合會	事業 單位	總計
2011	16	9	3	2	0	0	30
2012	23	33	13	3	0	0	72
2013	12	35	6	9	0	0	62
2014	6	30	9	8	0	0	53
2015	13	25	13	8	2	0	61
2016	7	33	5	5	3	1	53 (54 ³⁶)

³⁵ ETtoday 財經報導（10/12/2018），史上頭一回！富士全錄工會醞釀罷工 資方卻提「不當勞動行為裁決」，<https://www.ettoday.net/news/20181012/1279360.htm>（最後瀏覽日：07/10/2022）。

³⁶ 2016 年裁決提出之總案件數為 53 件，然 105 年勞裁字第 24 號為企業工會與工會聯合會共同申請，故總計一欄仍扣除重複計算之 1 件。

2017	13	37	12	8	1	0	70 (71 ³⁷)
2018	9	48	10	8	1	1	77
2019	6	28	9	9	0	0	52
2020	2	36	15	2	2	0	57
2021	8	33	6	0	2	0	49
總計	115	347	101	62	11	2	636 (638 ³⁸)

(資料來源：本文依據勞動部統計資料自行整理)

參、不當勞動行為之爭議問題分析

本文上述係就十年來之裁決案件為概觀之介紹，說明不當勞動行為法制之本土實踐的現況，惟就相關爭議問題之分析上，因考量不當勞動行為爭議所涉及的問題具有相當之複雜性，本文在此所欲進一步討論者，非就 351 則裁決決定所涉爭點一一羅列後逐點分析，而是選取個案共通涉及之問題為整體性之檢討。本文在觀察過去十年間之不當勞動行為類型分布，以及裁決案件申請人類型後，將分就程序法與實體法面相，討論三大問題：首先，就不當勞動行為規範的實體法部分，如上統計資料顯示，大部分之不當勞動行為多非單一類型之爭議，支配介入行為最常與其他類型之不當勞動行為態樣產生關連³⁹，而行政法院近年來從嚴審查其同時構成其他類型之不當勞動行為，故本文將分析「不當勞

³⁷ 2017 年裁決提出之總案件數為 70 件，然 106 年勞裁字第 59 號為企業工會與職業工會共同申請，故總計一欄仍扣除重複計算之 1 件。

³⁸ 105 年勞裁字第 24 號與 106 年勞裁字第 59 號為企業工會與職業工會共同申請，故總計一欄仍扣除重複計算之 2 件。

³⁹ 林良榮 (2019)，〈第五章不當勞動行為 (第二節、參、支配介入之不當勞動行為)〉，臺灣勞動法學會主編，《集體勞動法》，頁 326，台北：新學林。

動行為類型之交錯與構成」之問題。其次，如上統計數據所示，裁決程序雖容許勞工個別單獨提出，但實務上主要由工會為申請人，就工會法第 35 條第 1 項各款之裁決申請主體問題，如工會是否有工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為申請權等問題，將予以析論。最後，因應勞動事件法之施行，以及近年來各界對於裁決制度之有效性的批評，討論「裁決事件與民事程序之接軌」的問題，並嘗試就我國裁決制度的未來發展，嘗試提出初步看法。

一、實體法之檢討：不當勞動行為類型之交錯與構成

在保障勞工團結權的前提下，各國對於勞工團結權的保障範圍與方式尚有所不同，例如美國於國家勞工關係法第 8 條中明文禁止五種雇主之不當勞動行為，並以第 8(a)(1)條作為雇主不當勞動行為之概括規範：「可能構成雇主之不當勞動行為者：（1）妨礙、限制或脅迫（interfere with, restrain, or coerce）受僱人行使第 7 條所保護之權利。」同時也訂有工會的不當勞動行為；又日本勞動組合法第七條的第 1 至 3 款依序規定，雇主不得為以下諸款所揭之行為：一、因勞工身為工會之會員、欲加入工會或組成工會、進行工會之正當行為之故，解僱此勞工或為其他不利益待遇；或是以勞工退出工會或不加入工會作為僱用條件。二、雇主無正當理由拒絕與勞工之代表進行團體協商。三、支配或介入勞工組成或運作工會，或就工會營運上經費之支付為經營管理上的援助。依此規定，不利益待遇（第 1 款）、黃犬契約（第 2 款）、拒絕團體協商（第 2 款）與支配介入（第 3 款）為受到禁

止之不當勞動行為⁴⁰。我國在舊勞動三法時代，僅禁止雇主對勞工為不利益待遇⁴¹與黃犬契約⁴²，欠缺禁止雇主為支配介入行為與要求為誠信協商之規範。簡言之，在團結權保障的前提下，究竟雇主所為之何種團結權侵害行為態樣受到禁止、受禁止之行為涵蓋範圍為何，實有差異。就工會法所訂之各不當勞動行為類型，我國學者有引述日本法上之討論，指出支配介入為原則性規定，其他則為特別規定⁴³，但因我國目前實務認定一個行為同時可能構成不利益待遇與支配介入，故討論支配介入是否為概括性規定的實益不大⁴⁴，仍需就二者之要件分別認定，而不存在概括與個別之規範的關係，亦即工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之範圍，並不排除同條項第 1、3、4 款之不當勞動行為，與美國國家勞工關係法第 8(a)(1)條，或是日本勞動組合法第 7 條第 3 款⁴⁵具有的概括性規定方式不同。因此，我國法上的重要問題即在於各類不當勞動行為的構成要件，以及一行為同時構成不當勞動行為類型的認定問題，以下依序分述之。

（一）支配介入與不利益待遇

雇主所為之支配介入行為目的在於妨礙團結權的運作，使工

⁴⁰ 張義德（2008），《不當勞動行為制度之研究—以日本與我國之「不利益待遇」為中心》，頁 11-12，國立政治大學法律學研究所碩士論文。

⁴¹ 參舊工會法第 35 條：「僱主或其代理人，不得因工人擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。」與舊工會法第 37 條：「在勞資爭議期間，僱主或其代理人不得以工人參加勞資爭議為理由解僱之。」

⁴² 參舊工會法第 36 條：「僱主或其代理人，對於工人，不得以不任工會職務為僱用條件。」

⁴³ 林良榮，同前註 39，頁 328-331。

⁴⁴ 侯岳宏（2016），《不當勞動行為裁決決定與判決之整合型研究計劃：支配介入期末報告》，科技部委託研究，頁 19-20，台北市：科技部。

⁴⁵ 參張義德，同前註 40，頁 13。

會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍內⁴⁶。依司法院釋字第 373 號解釋之意旨，國家應保障「從事此項職業之人民在憲法上保障之結社權」不受侵害，並考量不當勞動行為制度之目的在於保障勞工的團結權，可知團結權乃首先具有個人之團結權（*individuelle Koalitionsfreiheit*）的性質⁴⁷，亦即勞工為團結權之權利主體，另由團結權之意義可知，憲法保障勞工團結權不僅保障個別勞工有以共同之意思組成勞工團體並參與工會活動，同時確保由勞工所結合的團體存續、內部組織與事務之自主決定及對外活動之自由，亦即讓結社能產生團體的力量，而勞工藉由組織團體（主要為工會）之方式，創設出一得與雇主對等且得互相抗衡之主體，若無團體組織之存在，勞工個人之權利將無法落實，故集體團結權（*kollektive Koalitionsfreiheit*）亦受保障⁴⁸。而在保護個人會員的團結權之同時，亦同時以擁護工會的團結權作為目的，因為同一行為除具有個人的團結權性質，亦具有工會團結權的性質。團結權同時具有保護其會員之團結權與自身（團體）之團結權的作用，亦展現團結權之保障具有個別權與集體權之雙重面向，即雙重基本權（*Doppelgrundrecht*）的性質⁴⁹，則若雇主為達妨礙團結權之目的，得以個人或是團體的團結權為目標，以進行干涉、影響，亦即雇主有二種支配介入工

⁴⁶ 最高行政法院 109 年度判字第 94 號判決。

⁴⁷ 邱羽凡（2019），〈第二章（第一節 團結權之保障）〉，臺灣勞動法學會主編，《集體勞動法》，頁 83，台北：新學林。

⁴⁸ 相關之討論，可參酌德國學說 Linsenmaier, in: Müller-Glöge, Rudi/ Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl., 2021, Art. 9 [Vereinigungsfreiheit] Rn.39.

⁴⁹ Krause, in: Jacobs/ Krause/ Oetker/ Schubert, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., 2013, § 1 Rn. 18; Treber, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl., 2019, § 189 Rn. 15; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht I, 1997, S. 181 f.

會之方式：第一、直接對於個別勞工進行不利益待遇，同時造成對工會之支配介入的效果。第二、僅以工會為對象，對於工會活動予以壓制以達到支配介入行為之目的⁵⁰。兩者之差別在於，前者必須有解僱、降調或減薪等不利益產生，透過私權之具體侵害結果而遂行妨礙工會活動之目的，但若是後者（支配介入行為）則不需有具體結果，就能妨礙工會之運作⁵¹。由此可知，支配介入與不利益待遇關連性緊密，雇主同一行為可能同時構成不利益待遇與支配介入，且裁決多有以不利益待遇將造成寒蟬效應，而同時成立支配介入之不當勞動行為⁵²。換言之，團結權之保障既非僅於保護工會組織本身，個別工會會員之工會活動權亦受到保護，同時，抽象的「具工會會員身分」本身亦受保護，團結權之保障即具有個別權與集體權之雙重面向，在保護個人會員的團結權之同時，亦同時有保障工會的團結權之目的，因為同一行為除具有個人的團結權性質，亦具有工會團結權的性質⁵³，則以特定的工會活動或工會會員身分為理由對勞工為不利益待遇，除違反不利益待遇禁止外，原則上亦均具有影響、妨礙或限制工會等此

⁵⁰ 參高行政法院 109 年度判字第 582 號判決：「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，不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，係因工會的實際運作上，雇主之反工會行為並非僅有不利益待遇之類型，雇主也會進行各種支配、控制之手段，因此有必要加以防範（…）」。

⁵¹ 林良榮（2017），〈『懲戒處分』之不利益待遇與不當勞動行為之認定〉，臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，《集體勞動法精選判決評釋》，頁 77-78，台北：元照。

⁵² 另參例如勞動部 105 年勞裁字第 35 號裁決決定：「查申請人正值組織工會之際，係工會成立之首重人物，即因而遭相對人以最嚴重之手段予以懲戒解僱而離職，難謂無不當影響、妨礙或限制申請人成立工會，甚至因此可能造成工會無法順利組成、無人願參與工會成立等寒蟬效應，故相對人解僱申請人之行為，同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為至明。」

⁵³ Däubler, in: Däubler (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., 2016, Einleitung Rn. 86.

等侵害團結權之支配介入性質，且多數的工會活動，係透過各個工會會員的行為而做成。從而，工會的團結權與工會會員個人的團結權有所重疊，工會團結權保障乃是個人團結權強化與有效行使的基礎⁵⁴，則例如以特定的工會活動或更為抽象的「身為工會會員」為理由之不利益待遇之雇主的行為態樣，除違反禁止不利益待遇之同時，該等行為本身亦是工會法第 35 條第 1 項第 5 款所要禁止者⁵⁵，而原則上應即構成雇主之工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入行為。

不過，工會法第 35 條第 1 項第 5 款既非屬於各不當勞動行為之概括規範，在論理上，「支配介入」類型與「不利益待遇」類型之不當勞動行為，兩者構成要件並不相同，雇主對勞工為不利益待遇之不當勞動行為，雖亦可能間接影響工會之運作，但並非當然可等同認定已達足以直接構成支配與介入工會組織與行動之程度⁵⁶，近期如最高行政法院 109 年度判字第 94 號判決強調：「是倘雇主對勞工有為『不利益待遇』以妨礙勞工行使團結權之不當勞動行為，雖通常可能因此影響工會之運作，但也非等同其必然達到直接構成支配與介入工會組織與行動之程度，未可一概而論。」⁵⁷不利益待遇雖通常影響工會之運作，但未必毫無例外地達到直接構成支配與介入工會組織與行動之程度，且在個

⁵⁴ Ebd., Einleitung Rn. 89.

⁵⁵ 李柏毅 (2013)，《日本「支配介入」之不當勞動行為研究—兼論我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款相關裁決》，頁 189，國立政治大學法律學研究所碩士論文。

⁵⁶ 臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1142 號判決。至於雇主行為不構成支配介入之不當勞動行為時，亦不當然非屬不利益待遇之不當勞動行為，參臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1142 號判決之原告主張。

⁵⁷ 另參臺北高等行政法院 107 年度訴字第 8 號判決；臺北高等行政法院 105 年度訴字第 311 號判決。

案認定上，亦應有同時構成支配與介入應有所據之事實與證明，如最高行政法院 104 年度判字第 670 號判決所指出：「（…）不僅構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，同時亦構成該項第 5 款之不當勞動行為乙節，固非無見，然並非必然如此，故苟認有此情形，應於處分內容明其認定之事實及依據，否則即屬違法。」故縱使已認定有不利益待遇此「具體侵害」存在，仍需說明如何對於工會有所影響、妨礙或限制。故爭議點即在於客觀上應如何認定有「不當影響、妨礙或限制工會」。實務上於判斷時，多「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」，行政法院稱之為「大量觀察法」⁵⁸，但實質上應屬綜合觀察法⁵⁹，以此方式審酌之。

（二）支配介入與團體協商

1. 支配介入與團體協約之協商

團體協約法第 6 條第 1 項課予勞資雙方有誠信協商之義務⁶⁰，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力⁶¹。而在誠信協商義

⁵⁸ 參最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決、臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1041 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1709 號判決。

⁵⁹ 侯岳宏（2018），〈不當勞動行為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》，70 期，頁 10。

⁶⁰ 最高行政法院 107 年度判字第 125 號判決：「勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。」。

⁶¹ 參勞動部 102 年勞裁字第 37 號裁決決定、勞動部 103 年勞裁字第 8 號裁決決定。

務違反之不當勞動行為案件，多有同時提出工會法第 35 條第 1 項第 5 款之申請，就此二類不當勞動行為之關係，兩者在構成要件及立法目的皆有不同，團體協約法之立法目的著重在「規範團體協約之協商程序及效力」（團體協約法第 1 條參照），工會法之支配介入則著重在「雇主有無影響、妨礙工會成立、運作及自主性」（工會法第 35 條第 1 項第 5 款立法理由參照），雇主之行為是否構成何種不當勞動行為，應各自就法定構成要件予以判斷，工會法與團體協約法間並無普通法及特別法之關係，團體協約法亦無優先於工會法適用之情形⁶²。

因此，雇主在與工會進行團體協約之協商期間，若有該當於不誠信協商之行為，自可構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為；若雇主之行為屬於可能弱化工會之行為，則另可構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，前揭兩種法律各有其規範目的，併行不悖，而非互斥⁶³。具體而言，若雇主在協商過程中未充分地與他方進行協商，便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更勞動條件，雖應認為違反誠信協商義務，但勞裁會同時指出：「協商續約過程中又片面變更『優待機票申請使用規定』，顯有悖於誠信協商義務，此部分相對人尤應注意避免對申請人工會產生弱化之影響。」⁶⁴另例如在勞動部 104 年勞裁字第 30 號裁決決定中，勞裁會就「相對人確實無視申請人工會之存在，而意圖使申請人之協商請求無疾而終，難謂對申請人之工會活動無不當影響或妨礙」，認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，因支配介入行為之禁止係包含任何形式

⁶² 臺北高等行政法院 105 年度訴字第 311 號判決、臺北高等行政法院 108 年度訴字第 92 號判決。

⁶³ 臺北高等行政法院 108 年度訴字第 92 號判決。

⁶⁴ 勞動部 104 年勞裁字第 72 號裁決決定。

之不當勞動行為，不以積極行為為限，亦包括消極不作為在內，則雇主對於工會請求協商完全無回應之不作為，乃無視工會之存在，意圖使工會之協商請求無疾而終，對工會活動確有不當影響或妨礙⁶⁵。惟若可認定雇主自始即無意就其權責範圍內之事項與工會進行協商，有違誠信協商義務，亦構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

2. 支配介入與一般性團體協商

團體協約法第 6 條第 3 項規定：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：（以下略）。」依體系性之解釋，團體協約法第 6 條第 3 項規定「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會」，而前項（即團體協約法第 6 條第 2 項）則規定「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由」，可知其乃是對於誠信協商義務主體之規定，亦即團體協約法第 6 條第 3 項各款實僅對於前項「誠信協商義務主體」的說明，故產業工會或職業工會縱未達協商資格門檻時，工會仍得進行團體協約協商與簽訂團體協約，僅是不符合上開要件時，他方不負有誠信協商義務⁶⁶，工會無法提出違反誠信協商義務之裁決

⁶⁵ 另外可再參酌勞動部 104 年勞裁字第 59 號裁決決定，宜蘭縣政府代理 42 校與宜蘭縣教師職業工會進行團體協約之協商，於協商完成並經所代理協商學校報請核可後，遲未予核可之行為，勞裁決認定「團體協商本即屬工會之重要活動，團體協約之內容良否更將影響工會可否吸引更多會員加入工會、進而擴張工會之組織及發展。相對人對系爭團體協約無正當理由遲不核可，將影響申請人的組織運作、活動，甚至有限制申請人發展之虞。」故構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

⁶⁶ 參邱羽凡（2019），〈團體協約之成立與生效要件，兼論團體協約法第 13 條之效力—簡評臺北地方法院 106 年度勞訴字第 224 號民事判決〉，《律師法學期刊》，3 期，頁 78-79；李柏毅（2019），〈團體協約締結程序與團體協約效力間之關係—評臺灣台北地方法院 106 年度勞訴字第 224 號民事判決〉，《台灣法學雜誌》，377 期，頁 155-156。

申請，但工會仍得選擇進行一般性團體協商⁶⁷，但在雇主拒絕協商的救濟上，由團結權保障的角度而言，若一方的行為有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，仍得構成支配介入之不當勞動行為，在一般性協商之工會活動上，勞動部 100 年勞裁字第 29 號裁決決定：「若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為⁶⁸。」重點仍是判斷雇主對工會有無支配介入等弱化工會之行為。

（三）不利益待遇與團體協商

工會法第 35 條第 1 項第 3 款規定：「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」勞動部 100 年勞裁字第 29 號裁決決定亦表示：「雇主對於提出或參與團體協商（包括團體協約之協商及一般性團體協商）之勞工如有給予不利益待遇時，亦有該當工會法第 35 條第 1 項第 3 款不當勞動行為之可能。」⁶⁹工會即使不具團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格，然因工會法第 35 條第 1 項第 3 款之團體協商，包括團體協約之協商及一般性團體協商，只要雇主在團體協商中之行為符合工會法第 35 條第

⁶⁷ 勞動部 107 年勞裁字第 39 號裁決決定；勞動部 110 年勞裁字第 14 號裁決決定。

⁶⁸ 再參勞動部 107 年勞裁字第 39 號裁決決定。

⁶⁹ 再參勞動部 101 年勞裁字第 47 號裁決決定，亦認定：「本會認為相對人否准申請人此次會務假之申請，時間上與申請人工會請求團體協商之時間密接，依理當有影響團體協商之認識，就此，相對人僅以稽核人員有意見為由置辯，尚難採信，從而，相對人此項否准申請人申請會務假之作為，復構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。」

1 項第 3 款之要件，即會構成本款不利益待遇之不當勞動行為。至於是否同時再構成支配介入行為，請參上述「參、二、（一）支配介入與不利益待遇」之說明。

（四）各種類型不利益待遇之同時構成

工會法第 35 條第 1 項第 1 至第 4 款規範有四種形態之不利益待遇，其分別保障勞工不因參與工會活動、參與團體協商或爭議行為而受到不利對待，係分別保障勞工之團結權、集體協商權與爭議權三者（即俗稱之勞動三權⁷⁰）。首先就工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 4 款之關係，對於勞工參與爭議行為而受到不利益待遇，如勞動部 108 年勞裁字第 37 號裁決決定⁷¹，除肯定構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為外，又因工會活動包括爭議行為及爭議行為以外一切集體行動⁷²，故勞工若參與包含爭議行為之工會活動而受到不利益待遇，可同時成立工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 4 款之不當勞動行為；就工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 3 款之關係，勞裁會亦持相同意旨⁷³，雖

⁷⁰ 應注意者為，爭議權亦僅是多種團體行動權中之一種，故以勞動「三」權稱之，並非妥適，對此分析，黃程貫（2000），《勞動法》，修訂再版四刷，頁 149-152，新北：空中大學。

⁷¹ 裁決理由為：「相對人針對申請人工會會員參與罷工而提起系爭民事訴訟，顯然係對勞工參與爭議行為而為不利待遇，而該爭議行為屬於工會活動之一部分，系爭民事訴訟亦係對勞工參與工會活動所為之不利待遇，是堪認相對人亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。」

⁷² 參臺北高等行政法院 104 年度訴字第 389 號判決、最高行政法院 105 年度判字第 135 號判決。

⁷³ 參例如勞動部 101 年勞裁字第 47 號裁決決定，就成立參與團體協商而受到不利益待遇之認定：「相對人對於申請人於 101 年 7 月 27 日援例提出申請會務假，不予准許，顯係對團體協商之進行感到不滿與壓力，時間上巧合，就此構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。」、「本會認為相對人否准申請人此次會務假之申請，時間上與申請人工會請求團體協商之時間密接，依理當有影響團體協商之認識，就此，相對人僅以稽核人員有意見為由置辯，尚難

就申請人所受不利益待遇是否與參與團體協商有關而為認定，惟其拒絕申請人申請之會務假，同時「實質上妨礙申請人申請會務假之權利，對申請人造成不利益待遇」，故亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。結論上，對於各種類型不利益待遇之同時構成，係分別認定之，不具有工會法第 35 條第 1 項第 1 款為概括規範、其他各款為特別規範之關係⁷⁴。

二、程序法之檢討：工會法第 35 條第 1 項之裁決申請主體

（一）勞工為裁決申請之主體

1. 不利益待遇之救濟

勞爭法第 39 條規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。」同法第 51 條第 1 項規定，基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條規定，由此規範文義可知，個別勞工得向中央主管機關申請裁決，確保勞工不會因為行使團結權而受到不利對待或制裁（*Nachteile oder Sanktionen*）⁷⁵。由上表一與表三可知，由勞工個人單獨提出裁決申請者，近年雖

採信，從而，相對人此項否准申請人申請會務假之作為，復構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。」

⁷⁴ 另參勞動部 104 年勞裁字第 35 號裁決決定中，裁決認定雇主因申請人籌組工會，而遭相對人資遣，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，惟不構成同條項第 4 款之不當勞動行為，理由為：「按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工參與或支持爭議行為，而為解僱、降調減薪或為其他不利之待遇，固為工會法第 35 條第 1 項第 4 款所明定，惟本件申請人就其是否參與或支持何項爭議行為一節有任何敘明或舉證，尚難認定相對人 104 年 5 月 5 日資遣申請人之行為亦有違反上開工會法規定。」

⁷⁵ 相關之討論，可參酌德國學說 *Linsenmaier, a.a.O. (Fn. 48), Art. 9 [Vereinigungsfreiheit] Rn. 30.*

較少見，但仍占全體案件量之 18%，此與日本裁決制度以工會為申請主體，於工會提出裁決申請時同時代表遭受不利益待遇之個別會員，從而形成一種以保護工會本身利益之構造不盡相同⁷⁶。就工會法第 35 條第 1 項各款所定不利益待遇，受侵害之勞工本得為申請人⁷⁷，已如上述。而此處的「勞工」，不以工會會員為限，因工會法本保障「對於勞工組織工會、加入工會」之行為，亦即在勞工尚未取得工會會員身分、但開始籌組工會或準備加入工會之階段，亦在受保護之列⁷⁸。至於勞工為工會會員而提出不利益待遇之裁決申請時，是否需與所屬工會併列申請人？或是先經所屬工會同意？由本文上述統計資料，可知實務上多有勞工（工會會員）單獨提出裁決之申請，且勞裁會與行政法院均認為，即使是會員所為之自發性活動，縱使工會並未下達任何指示，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為屬工會活動⁷⁹。而工會會員為向雇主爭取改善勞動條件，而集結同工會會員所發起之各項活動，均應屬工會活動，而受到法律之保護保障。

勞工既係行使個人之團結權，此時，勞工（工會會員）若受不利益待遇，若單獨提出裁決之申請，「不以該工會嗣後追認或

⁷⁶ 侯岳宏（2015），〈不當勞動行為裁決機制的「行政」救濟與「私法」決定之檢討〉，侯岳宏主編，《不當勞動行為救濟的基礎理論》，頁 194，台北：元照。

⁷⁷ 參勞動部 104 年勞裁字第 38 號裁決決定。

⁷⁸ 參臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1363 號判決、勞動部 106 年勞裁字第 20 號裁決決定：「相對人完全無法就其工作期間之相關表現提供理由，僅一再主張申請人屬於非核心人力，益徵相對人之所以資遣申請人，其動機乃因申請人於 105 年 12 月 1 日寄發籌組工會之電子郵件予相對人新竹廠區之全體同事所來，相對人資遣申請人之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款對於勞工組織工會而解僱之不當勞動行為。」

⁷⁹ 最高行政法院 109 年判字第 94 號判決、勞動部 104 年勞裁字第 53 號裁決決定。

同意為必要」⁸⁰，若不作此解釋而要求勞工行使團結權應經所屬工會認可、同意，將引發勞工對於爭取自身權益有所畏懼，或使個人之團結權受制於團體（工會）之團結權難以行使，無法貫徹保障勞工個人團結權之目的，勞裁會亦認為：「法條並未限制主張受害之勞工提出裁決申請前，必須先經過企業工會之同意、事先知會企業工會、或必須與企業工會併列申請人。」⁸¹此與依勞爭法第 54 條第 1 項規定，罷工應經工會宣告有所不同，就勞工開始罷工前應經工會同意罷工之問題，學者黃程貫指出肯定工會介入罷工的目的之一，即在於藉由工會監控罷工以避免罷工權被過度濫用，此種工會之介入權為工會之同意權，為個別勞工之罷工行為的生效要件⁸²，再審酌罷工的集體性（Kollektiv），勞工需具備集體有認識且有意圖而形成之共同性（bewusst gewollte solidarische Gemeinsamkeit）而能共同進行罷工⁸³，故在罷工權的行使上，需使個人（勞工）與團體（工會）互為牽制與限制，整合個別性利益並使集體（罷工）權優先，以達成個人與集體之利益衡平，罷工權始能有效地行使，此與勞工得以個人之角色有效地貫徹其團結權，自發性地進行日常工會活動之情形顯然有所不同。

2. 支配介入行為之救濟

由於我國的裁決程序蘊含著對於當事人間的法律關係，作出具有私法效力之決定，因此當事人間私法關係的有無，容易被引

⁸⁰ 勞動部 104 年勞裁字第 50 號裁決決定。

⁸¹ 勞動部 104 年勞裁字第 38 號裁決決定。

⁸² 黃程貫（1989），〈勞資爭議法律體系中罷工概念、功能與基本法律結構〉，《政大法學評論》，39 期，頁 205。

⁸³ 相關之討論，可參酌德國學說 Däubler, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht: Handbuch für die Rechtspraxis, 2018, §12 Rn. 2.; Kissel, Arbeitskampfrecht: ein Leitfaden, 2002, § 14 Rn. 1.

以為解釋裁決申請權人的標準⁸⁴，因此在解釋「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」上，是否能擴及勞工，並非當然為肯定的結果。惟就勞工團結權的救濟，著眼於雇主反工會之手段並非只有藉由不利益待遇來進行，雇主亦可能經由控制、介入工會的方式，而同樣達到對於勞工之團結權行使的重大影響，例如因為雇主之支配介入行為導致勞工無法組織工會，或工會已經御用化而不爭執雇主之支配介入行為，或是勞工因為升遷而喪失工會會員資格等情形，承認個別勞工為保障自己之團結權，而需對雇主之支配介入行為提出裁決作為救濟，故勞工依工會法第 35 條第 1 項第 5 款提出裁決申請，即有必要⁸⁵。

（一）工會為不利益待遇之裁決申請主體

首先，勞工所屬工會不論為企業工會、產業工會與職業工會，均當然可以提出裁決申請，勞爭法裁決章並未針對工會類型而有不同規範，故應一體適用之，而 2011 年至 2013 年間以產業工會地位提出裁決申請者，實質上多為企業工會或廠場工會，且後來亦多已更名之⁸⁶。而工會身為團結權之權利主體，其任務並

⁸⁴ 侯岳宏，同前註 76，頁 204。

⁸⁵ 臺北高等行政法院 106 年度訴更一字第 80 號判決，另參勞動部 102 年勞裁字第 18 號裁決決定亦明確指出：「由於支配介入行為對於勞工之團結權將造成重大之影響，例如因為雇主之支配介入行為導致勞工無法組織工會，或工會已經御用化而不爭執雇主之支配介入行為，或是勞工因為升遷而喪失工會會員資格等情形，承認個別勞工亦得對支配介入類型之不當勞動行為（即工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為）提出裁決之申請，即有其必要。」勞動部 102 年勞裁字第 21 號裁決決定。此外，例如勞動部 104 年勞裁字第 38 號裁決決定、勞動部 105 年勞裁字第 36 號裁決決定，均為勞工單獨提出裁決之申請，經勞裁會認定雇主構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為之案例。

⁸⁶ 例如臺灣航勤股份有限公司高雄分公司產業工會已更名為高雄市臺灣航勤（股）公司高雄分公司企業工會、大同股份有限公司產業工會已更名為大同股

非僅是作為其成員的代表與受託者，對於自身的建立、存續、運作與目標的追求亦有責任，不侷限於為勞工個人服務⁸⁷，自亦有獨立擔任申請主體，為自己提出裁決申請的需求與必要，而當然可以提出支配介入之裁決申請。最高行政法院 106 年判字第 223 號判決亦指出：「依前揭勞爭法第 39 條第 1 項、第 51 條第 1 項規定之文義，得就工會法第 35 條第 1 項、第 2 項規定所生爭議向中央主管機關申請裁決者，固以受不當勞動行為之『勞工』為限（…），而工會法有關不當勞動行為禁止之立法目的，旨在避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使上開自由權利時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，故於參與工會組織或活動之勞工遭受不當勞動行為時，工會亦將因而受有直接之侵害」，則基於上開立法目的及舉輕以明重之法理，工會自得向中央主管機關申請裁決。再依不當勞動行為裁決辦法第 15 條之反面解釋，工會法所定之工會提出申請時，勞裁會應予受理，亦可知工會為適格之申請人。勞工與工會雖均得依工會法第 35 條第 1 項提出裁決申請，然本條涉及不利益待遇與支配介入二類不當

份有限公司關係企業工會與台北縣新海瓦斯股份有限公司產業工會已更名為新海瓦斯股份有限公司工會，上列實質上為企業工會性質之產業工會，共計提出 11 件裁決申請，而若將其裁決申請案計入企業工會提出者，則企業工會總計有 329 件，占全體裁決案件數量 585 件之 55.95%，顯見不當勞動行為爭議仍主要發生於企業工會與所在的事業單位間。至於非以單一事業單位為組織範圍之跨企業型的產業工會，即「實質性產業工會」，申請裁決之主要產、職工會類別係集中於教育事業，全國性教育產業工會例如有台灣高等教育產業工會，地區性教育產業工會例如有桃園縣教育產業工會或新北市教育人員產業工會等，共計提出 22 件之裁決申請。

⁸⁷ 對此之理論可參德國學說上，以捆紮理論（Bündelungstheorie）分析集體勞動權（同盟自由基本權）之主體的討論，其認為同盟的集體勞動權僅是個人之集體勞動權的集合，故集體勞動權本質僅為個人權，參 Scholz, Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, 1. Aufl., 1971, S. 122 f, 136 f, 139.

勞動行為，勞工與工會是否均得就雇主的不利益待遇與支配介入行為提出救濟，以下進一步分析之。

而若雇主直接對於個別勞工進行不利益待遇時，工會除得依工會法第 35 條第 1 項第 5 款為裁決申請外，是否亦屬同條項第 1 款之適格申請人？我國的裁決程序係在認同司法救濟之可能性下，蘊含著對於當事人間的法律關係為具有私法效力之決定，亦即經由裁決程序以處理涉及私權的爭議，因此在裁決申請權人的界定上，容易取決於當事人間私法關係的有無⁸⁸，此亦讓工會得否就繫於私法權利義務的不利益待遇不當勞動行為提出救濟，有所疑義。對此，勞動部 108 年勞裁字第 37 號裁決決定認為，因工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款之保護對象為勞工，工會當無適用之餘地，只能提出同條項第 5 款之支配介入行為裁決申請，此即是著眼於工會非屬私法權利義務之主體而為的認定。

然而，在勞動部 109 年勞裁字第 40 號裁決決定中，則認為工會為其會員提起工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為裁決申請，並無當事人不適格之問題，所執理由主要以日本實務與學說為據⁸⁹，實務上肯認工會針對勞工個人之不利益待遇提起裁決的當事人適格：「日本實務上勞動委員會對於工會針對勞工個人之不利益待遇提起裁決的當事人適格，一般認為依日本勞動組合法第 5 條第 1 項關於工會之設立，只要工會舉證證明其符合公司法第 2 條關於工會之定義及第 5 條第 2 項關於工會章程內容之規定，於資格審查中認定其適法，工會即有參與同法所規定之程

⁸⁸ 侯岳宏，同前註 76，頁 203-205。

⁸⁹ 有關日本法上對於工會在有工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為申請人適格之說明，參侯岳宏（2021），〈工會是否有工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為申請權－最高法院 106 年度判字第 223 號判決評析〉，《月旦裁判時報》，107 期，頁 36-39。

airiti

序的資格，且得以給予同法所規定之救濟。」且多數日本法上學說亦肯定之：「日本學說亦認為工會法第 35 條第 1 項所定不利益待遇類型（其中之第 1、3、4 款規定），主張受害之勞工本得為申請人，而由於不利益待遇也是對於工會之侵害行為，故工會亦得為申請人。蓋因不利益待遇將使工會會員減少參與工會活動的意思，結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響。」⁹⁰結論上，「關於不當勞動行為，於向勞動委員會尋求工會法上之救濟程序中，不僅是個別的工會會員有當事人適格，工會亦當然具有當事人適格，此種情形和民事訴訟法上之訴訟當事人適格的問題不同。」

在論理上，由於不利益待遇也是對於工會之侵害行為，蓋不利益待遇將使工會會員減少參與工會活動的意思，結果上將對於工會之組織與活動產生重大影響，故肯定工會亦得為申請人⁹¹，惟就此論理，本文認為，雖工會為「勞工之集合體及其集體意志之展現」⁹²，有補充個人團結權的功能，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，然對於工會會員之不利待遇同時構成對於工會組織活動之侵害行為，此僅是重述「參與工會組織或活動之勞工遭受不當勞動行為時，工會亦將因而受有直接之侵害」⁹³，並據此肯定工會得提出工會法第 35 條第 1 項第 5 款之裁決申請，展現團結權保障之集體權面向，已如上述，惟此是否導向工會亦屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款適格

⁹⁰ 相同意旨，參臺北高等行政法院 104 年度訴字第 1484 號判決。

⁹¹ 參勞動部 102 年勞裁字第 5 號裁決決定、勞動部 104 年勞裁字第 10 號裁決決定，惟此二件裁決案件中，勞工與所屬工會均為申請人，與勞動部 109 年勞裁字第 40 號裁決決定僅有工會為申請人有所不同。

⁹² 最高行政法院 106 年判字第 223 號判決。

⁹³ 同前註。

申請人，非無疑問。因法制上禁止雇主以從事合法工會活動為由解僱勞工，除了考量該解僱侵害了該當勞工個人的僱用關係上的權利或利益，另一方面，該行為亦透過將該勞工排除於事業場所之外，一般性的壓抑或制約勞工從事工會活動，此論點無非在於說明不利益待遇之雇主的行為態樣，同時也具有雇主對於工會的運作支配介入的性質，故而應肯定工會得「為自己」進行救濟而提出裁決，此即工會得提出支配介入之不當勞動行為的法理，但未能充分說明工會得提出工會法第 35 條第 1 項第 1 款裁決申請的論理依據。此外，工會法第 35 條第 1 項第 1 款對於勞工個人之保障，尚包含勞工個人於僱用關係上的權利或利益，此應無法經由確保工會之團結權來行使，故亦無從由工會代為行使不利益待遇之救濟。

本文認為，若仍有肯定工會提出工會法第 35 條第 1 項第 1 款之裁決申請的必要性，其論理依據實應由裁決制度之程序法角度切入，重點應在於考量「裁決救濟制度並非僅從個人被害的救濟的觀點，而係同時考慮對於工會活動一般侵害的性質，從除去、矯正如此的侵害狀態，回復、確保正常的集體的勞資關係的觀點，具體地決定救濟命令的內容。⁹⁴」亦即由工會代替遭受不利對待之勞工提出裁決申請，使勞工個人在無需擔任申請人時，勞委會仍能就有無受不利待遇之事實進行實質之審理，並對勞工個人核發救濟命令，以形塑應有之公平集體勞資關係，故所謂工會具有工會法第 35 條第 1 項第 1 款之裁決申請人適格，乃是工會在非為實體法上之權利主體下，基於其任務而對工會會員之權利為保護，擔任程序法上之權利實施人，此與民事訴訟法上之訴訟當事人適格的問題不同。雖然有裁決決

⁹⁴ 勞動部 109 年勞裁字第 40 號裁決決定。

定認為，就算工會提出裁決申請在於保護工會會員之權利，但仍不能忽視同時有團結權的擁護之獨自機能，故工會提出工會法第 35 條第 1 項第 1 款之裁決申請，仍係作為侵害工會自身的權利而應認具有尋求矯正或救濟的正當利益⁹⁵，惟本文認為若工會欲救濟自身之團結權侵害，本得循工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定為之，實無再承認其提出工會法第 35 條第 1 項第 1 款之裁決申請的實益與必要性。

（二）小結

勞工⁹⁶與工會⁹⁷除得各自獨立提出工會法第 35 條第 1 項第 5 款之裁決申請外，亦得與所屬工會併列為申請人，在合併提出時，勞裁會多不會在裁決理由上分別就個人與工會之團結權影響為分別論述，而是概括論述雇主行為對於工會之成立、組織或活動之不當影響、妨礙或限制⁹⁸。實務上，裁決的勞方當事人類型雖不乏由勞工個人提出，但仍是以工會為最主要之申請人，然團結權之保障非僅於保護工會組織本身，個別工會會員之工會活動權亦受到保護，且目前裁決制度容許由工會代替遭受不利對待之勞工提出申請，使勞工個人未擔任申請人時，仍能由工會針對雇主侵害個別團結權的行為進行救濟，形塑應有之公平集體勞資關係，此實已融合了實體法與程序法上的保障意義，從而不論是勞工或工會，均得單獨提出工會法第 35 條第 1 項之不利益待遇與支配介入的不當勞動行為裁決申請。

⁹⁵ 同前註。

⁹⁶ 由勞工單獨提出工會法第 35 條第 1 項第 5 款之裁決申請者，例如勞動部 105 年勞裁字第 28 號裁決決定。

⁹⁷ 由工會單獨提出工會法第 35 條第 1 項第 5 款之裁決申請者，例如勞動部 108 年勞裁字第 37 號裁決決定。

⁹⁸ 近期之案例，例如勞動部 109 年勞裁字第 43 號裁決決定。

三、裁決事件與民事程序之接軌—兼論勞動事件法相關規範⁹⁹

裁決制度於實施逾十年後，此一救濟程序也產生爭議，其中受到矚目的問題之一即是裁決事件與民事程序的接軌。不當勞動行為制度運作目的在於兼顧專業性與迅速性，而勞動事件法第 1 條亦明訂「迅速與專業」等為處理勞動事件之原則，然因不當勞動行為事件非屬勞裁會專屬管轄之事件，因此當事人對於涉及私權之不當勞動行為爭議，亦得直接向民事法院提起訴訟為救濟，此與日本法制上，雇主違反勞動組合法第 7 條第 1 款而解僱勞工時，因亦發生私法上效力，故勞工具有向勞動委員會提出行政救濟，以及向法院提出民事訴訟之司法救濟的途徑，僅是所採程序為通常的民事訴訟程序¹⁰⁰。就裁決事件與民事程序之同時進行¹⁰¹或接軌¹⁰²的情形，我國雖然亦是以民事訴訟程序處理之，但因民事法院依勞爭法第 48 條第 3 項就裁決決定為核定之規定，以及勞動事件法第 34 條的施行，而有討論裁決事件與民事程序接軌之規範與適用的必要。此外，目前裁決制度運作受到另一質疑在

⁹⁹ 就民事保全程序與裁決程序之關係，即勞動事件法第 46 條之議題，本文宥於篇幅之故，於此不加討論，相關文獻請參沈冠伶（2020），〈勞動事件之保全程序制度—實務發展及勞動事件法施行後最高法院相關民事裁判之評析〉，《台灣法學雜誌》，397 期，頁 137-166。

¹⁰⁰ 侯岳宏，同前註 76，頁 191。

¹⁰¹ 若當事人同時申請裁決與提出民事訴訟，依勞爭法第 42 條第 1 項處理：「當事人就工會法第三十五條第二項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。」

¹⁰² 若當事人一方不服裁決決定，依勞爭法第 48 條第 1 項處理：「對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。」

於，法院係依據勞爭法第 39 條第 1 項¹⁰³與第 48 條第 1 項¹⁰⁴立法理由¹⁰⁵，將工會法第 35 條第 2 項之「解僱、減薪或降調行為」定性為涉及私權紛爭之不當勞動行為爭議，以及勞爭法第 51 條第 1 項立法理由將工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為劃歸為非涉及私權之爭議¹⁰⁶，僅有前者（即「解僱、減薪或降調行為」）被認定為屬私權性質爭議，則不論是勞爭法之裁決章或是勞動事件法規範中，關於裁決程序與民事程序接軌的相關規定亦僅用於此三類爭議上，就此三類爭議以外的不當勞動行為，應如何在制度上亦確實落實團結權之保障，以下亦提出本文之分析。

（一）解僱、降調與減薪之私權爭議救濟

1. 裁決事件與民事程序接軌之規範與適用

不當勞動行為制度之目的雖然在於有效因應雇主侵害勞方集體勞動權，然我國裁決制度係介於行政與與司法間的準司法機制，屬於附屬於行政機關的訴訟外紛爭解決機制（ADR）之一

¹⁰³ 勞資爭議處理法第 39 條第 1 項立法理由：「為避免雇主藉由解僱、減薪、降調或其他不利措施，阻礙勞工行使團結權，工會法第三十五條第一項已規定禁止雇主所為之侵害勞工團結權行為之類型，至於雇主違反第一項規定所為之解僱、減薪或降調行為所生私法效力，則於第二項明定為無效。對於此種涉及私權紛爭之不當勞動行為爭議（以下略）。」

¹⁰⁴ 勞資爭議處理法第 48 條第 1 項之立法理由：「二、對於涉及私權之不當勞動行為爭議，裁決委員會所為裁決決定，有必要賦予當事人救濟之機會（以下略）。三、由於裁決決定涉及私權紛爭之解決，有必要藉由法院之審核加強裁決決定之正當性（以下略）。」

¹⁰⁵ 參侯岳宏（2014），〈不當勞動行為的本質與救濟程序—最高行政法院一〇一年度判字第七一號判決評析〉，《月旦裁判時報》，25 期，頁 43。

¹⁰⁶ 勞資爭議處理法第 51 條第 1 項立法理由：「雇主違反工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條所為之不當勞動行為，（略），針對此種非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，原則上仍依處理涉及私權紛爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第一項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文。」

種，而為了迅速排除不當勞動行為，以回復勞資關係之正常運作，程序上自當力求迅速積極，裁決結果應可直接介入勞動契約上私權關係¹⁰⁷。然勞裁會就雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項各款所定之不當勞動行為，其所作成之決定雖可介入私權關係，但卻無決定私權關係之效力；中央主管機關就雇主涉及違反行政法上義務之行為（工會法第 35 條第 1 項各款行為），藉由裁決程序而發動行政規制權限，對於經裁決認定為不當勞動行為者並得處以罰鍰，不服該裁決者，依勞爭法第 51 條第 4 項規定得提起行政訴訟，其性質係屬行政機關就具體事件所為之決定，對外直接發生法律效果之單方行政行為，雖涉勞資爭議之私權爭執，惟亦兼有保障勞工權益之公益目的，及穩定勞動關係之政策功能，因此裁決決定應定性為行政處分¹⁰⁸。

就解僱、降調與減薪此三類涉及私權關係之不當勞動行為爭議，經勞裁會為決定後，需藉由法院之審核以加強裁決決定的正當性（參勞爭法第 48 條立法理由）。勞爭法第 48 條第 3 項之規定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，若未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，則法院認裁決決定書與法令無牴觸者，即應予核定，發還勞裁會並送達當事人。法院於核定时，應依法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第 8 條，分別就實質方面與形式方面為審查。經法院核定之案例，如 108 年勞裁字第 18 號裁決決定，裁決主文之前三項為：「一、相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭○○之行為

¹⁰⁷ 黃程貫，同前註 1，頁 279-280。

¹⁰⁸ 最高行政法院 106 年裁字第 1708 號裁定。

無效。三、相對人應於本案裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人彭○○之原任職務。」就裁決主文第二項，相對人並未提出民事訴訟，故本案經民事法院核定後¹⁰⁹，即與民事確定判決有同一效力（勞爭法第 49 條）¹¹⁰。觀本案由當事人於 108 年 5 月 10 日申請裁決，於 108 年 9 月 23 日收到裁決決定，全案歷時四個月餘即告確定，確有迅速解決勞資爭議之效¹¹¹。至於未予核定之事件，例如士林地方法院士院景民公 101 核 1212 字第 1010310485 號函：「本件申請人之請求係主張其因擔任工會職務而受考績評等乙等之不利益待遇，非屬工會法第 35 條第 2 項所指之『解僱』、『降調』或『減薪』處分……」就民事法院未予核定者¹¹²，則該裁決決定即無法具有與民事確定判決同一效力，不具有既判力及執行力。

承上可知，「未起訴表示無合意」是送請法院審核、乃至核可通過後具備確定判決同一效力的前提要件，而若當事人未於三十日內以向法院起訴，嗣後卻又再提出民事法院訴訟，法院俟裁決決定經法院核可後，應依民事訴訟法第 249 條第 1 項第 7 款裁定駁回原告之訴¹¹³。若經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得依勞爭法第 48 條第 5 項，向原核定法院提起宣告

¹⁰⁹ 本案經法院以 109/02/25 北院忠民听 109 勞核 3 字第 109003489 號核定。

¹¹⁰ 臺灣新北地方法院 102 年度勞訴字第 48 號判決強調：「尚須經裁決委員會送請法院核定，經法院核定後，始發生與民事確定判決同一效力之確定力，並非經裁決委員會裁決後即發生判決之確定力」。

¹¹¹ 相同情形之案件另可參 101 年勞裁字第 4 號裁決決定、102 年勞裁字第 4 號裁決決定、103 年勞裁字第 1 號裁決決定、104 年勞裁字第 53 號裁決決定，均經法院核定裁決決定，兩造間之爭議終結。

¹¹² 不當勞動行為裁決辦法第 36 條規定：「裁決委員會依本法第四十八條第二項規定將裁決決定書送請法院審核，法院不予核定時，中央主管機關應送請裁決委員會處理之。裁決委員會於處理時，認有必要者，得徵詢當事人之意見。」

¹¹³ 侯岳宏，〈不當勞動行為裁決制度之實務發展：以裁決決定在法院救濟為中心〉，行政訴訟二十週年研討會，司法院主辦，2020 年 11 月 5 日，頁 8-9。

裁決無效或撤銷裁決之訴¹¹⁴。

2. 解僱、降調與減薪事件之民事審判程序與勞動事件法第 34 條

若當事人於裁決決定書正本送達三十日內，就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告提出民事訴訟，法院即需就該事件為審理¹¹⁵。有關於不當勞動行為之民事爭議事件，若以「不利益待遇」行為所生之「不利益待遇行為」有效與否之判決，法院多未將前已進行之裁決案件所為之事證調查與法律認定納入審酌，至多以勞動契約法之相關規範審理時，同時提及裁決理由或工會法第 35 條¹¹⁶。換言之，若裁決當事人依勞爭法第 48 條第 1 項提起民事訴訟，立法設計上雖使裁決決定接軌民事訴訟制度，並使行政（勞裁會）介入之手段負載較多基於對紛爭解決之『前置性』意義¹¹⁷，但對於立於民事訴訟前置程序、擔負疏減不當勞動行為爭議之裁決委員所為之事實與證據之認定，民事法院卻得完全不予審酌，在完全不與裁決決定認定之事實與證據進行對話

¹¹⁴ 例如臺灣臺北地方法院 108 年他調訴字第 1 號民事判決，此案經法院認定：「系爭裁決並無何違反正當法律程序而應予撤銷之情事，其所為之判斷，亦無原告所指摘之違反一般公認之價值判斷標準、經驗法則，或有何差別待遇而不符內部慣例，及違反比例原則之情事，原告請求撤銷裁決，為無理由。」

¹¹⁵ 參臺灣桃園地方法院 107 年度壠勞簡字第 14 號判決、臺灣新北地方法院 105 年度重勞訴字第 11 號判決。有關於不當勞動裁決內容相關之民事訴訟案件，包含依勞資爭議處理法第 48 條提起或定審判權之訴訟、非依勞資爭議處理法第 48 條提起或定審判權但提及裁決之訴訟與非依勞資爭議處理法第 48 條提起而與裁決爭執事項相關之訴訟之統計，請參葛百鈴、林良榮（2020），《不當勞動行為裁決決定書與司法訴訟判決書分析研究報告》，勞動部委託研究，頁 303-305，台北市：勞動部。

¹¹⁶ 同前註，頁 342-343。

¹¹⁷ 林良榮（2013），〈試論我國不當勞動行為爭議事件之「裁決」性質，不當勞動行為裁決制度運作的觀察與檢討〉，行政與司法的對話學術研討會，政治大學法學院勞動法與社會法中心、台灣勞動法學會主辦，2013 年 3 月。

下為同一事件之審理，除有悖迅速有效解決勞動事件之原則外¹¹⁸，此處尚涉及民事法院對於勞裁會所為之事實認定與法律適用，是否具有審查界限？亦即有無不應審查之行政機關判斷餘地之問題¹¹⁹。就此而言，民事法院係就私權爭議（解僱、降職、減薪）之法律關係為認定，而勞裁會則在於認定不當勞動行為之構成，僅因解僱、降職、減薪在構成不當勞動行為時為無效。換言之，由於解僱、降職、減薪之不當勞動行為爭議，多有涉及雇主雙重動機之問題，而若認定裁決決定有判斷餘地，民事法院也僅在基於不當勞動行為而使解僱、降職、減薪無效之範圍的私權關係認定上受到拘束，至於基於其他理由（尤其為勞動基準法）而為之認定，民事法院具有完全之認定權限，不至於過度限縮民事法院的審查權。

然因目前民事法院並未承認勞裁會有判斷餘地，勞裁會就解僱、降職、減薪之不當勞動行為爭議，無法發揮功能最適之紛爭解決制度選擇的角色¹²⁰，然為維護訴訟經濟及強化其他訴訟外紛爭解決制度之功能，於 2020 年 1 月 1 日開始實施之勞動事件法在接軌裁決程序的機制上，於第 34 條第 1 項規定：「法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。」則法院審理不當勞動行為之勞動事

¹¹⁸ 參邱羽凡（2020），〈不當勞動行為事件之審判權歸屬與勞動事件法第 34 條之適用—最高法院 107 年度台上字第 1172 號民事判決評釋〉，《月旦裁判時報》，96 期，頁 60。

¹¹⁹ 就行政對於裁決委員會判斷餘地之承認與否，非本文討論之問題，相關討論請參侯岳宏，同前註 113，頁 11-13。

¹²⁰ 參林佳和（2014），〈論勞動法領域中的委員會決定與判斷餘地〉，林佳和主編，《勞動與法論文集II——勞動與公法、全球化與勞動人權》，頁 214，台北：元照。

件時，得審酌就處理同一事件而由勞裁會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。由於民事法院得參酌勞裁會所認定之事實與證據資料等，相較於直接就不當勞動行為私權紛爭提出民事訴訟，有加速所接續之民事審判程序之功能，並有充實訴訟資料之實益，本條規範即為助於迅速且專業解決不當勞動行為私權紛爭之設計。不過，勞動事件法第 34 條迄今在民事訴訟案件中尚未見有發揮，雖然本條僅規範民事法院「得審酌」，不若性別工作平等法第 35 條乃是規範「應」審酌：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」完全未動搖民事法院審查權的界限，法院仍得在完全不與裁決決定認定之事實與證據進行對話下為同一事件之審理，惟若當事人依民事訴訟法第 286 條本文規定：「當事人聲明之證據，法院應為調查。」將勞裁會所調查之事實、證據資料、處分或裁決決定提出時，法院仍應予以審酌，但法院在此情形中仍有完全對勞裁會所調查之事實、證據資料與不當勞動行為之認定完全未予審酌者¹²¹，根本之問題或許不在於勞裁會有無判斷餘地，而是民事法院在認定上，根本地忽視基於不當勞動行為動機而為之解僱、降職、減薪應屬無效，單純僅就勞動基準法等契約法上之事由為審理，未將集體勞動法之法益納入判斷。

針對裁決制度接軌民事訴訟程序之制度設計帶來之問題，在裁決制度已上路屆滿十年之際，多有改革建議提出，例如立法院法制局認為：「涉及『私權』之民事糾紛本就可向法院提起訴

¹²¹ 近期之案例如臺灣臺北地方法院 109 年度勞訴字第 320 號判決，原告主張「更有違工會法第 35 條第 1 項第 1 款之情形，業經勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱不當勞動行為裁委會）認定構成不當勞動行為而無效，被告終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍然存在。」然於判決理由中未見法院就裁決委員會所調查之事實、證據資料與不當勞動行為之認定有所審酌。

訟，但勞方經裁決之行政救濟，卻仍須面對民事訴訟，顯見不當勞裁制度之設計與司法訴訟、調解之救濟行為間仍存有調和問題。¹²²」有認為「未來修法時或可再進一步予以深究與討論是否改採一元化之設計如僅能提起行政訴訟救濟，使救濟途徑單純化，亦可避免裁判歧異或矛盾之情事。¹²³」不過，本文認為，縱然未來裁決修改設計為一元化，使當事人僅能提起行政訴訟救濟，不再容許爭議事件於經民事法院核定後，可以取得與民事確定判決相同之效力的途徑，惟不當勞動行為爭議只要非勞裁會專屬管轄，涉及私權之不當勞動行為爭議仍能自向民事法院提起訴訟，裁決事件仍會與民事程序之同時存在，僅是少了法院核定之接軌程序，當事人反而需就所有私權爭議，另外以訴訟以取得私法上之效力，其實更不利於爭議之迅速解決，此並非最終的解決方式。若參考美國之不當勞動行為救濟制度，如學者侯岳宏之觀察，不當勞動行為事件乃是 NLRB 專屬管轄事項，法院雖然仍有就其決定為審查的權限，但是僅限於 NLRB 所作的命令，此一結構配合 NLRB 作為聯邦機關的中央集權構造，具有統一不當勞動行為法理的功能¹²⁴。將不當勞動行為事件劃歸為勞裁會之專屬管轄事項，且限縮民事法院之審查權限，此雖不失為一可能之制度之改革方向，惟此一方向一方面需經修法之程序，二方面則亦需提升勞裁會行政組織上之位階，朝獨立委員會規劃為目標，以更提高勞裁會之功能並確其獨立性暨公正性。

¹²² 蔡琮浩（2019），不當勞動行為裁決機制相關議題研析，立法院，<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=190408>（最後瀏覽日：07/10/2022）。

¹²³ 焦興鎧、林良榮、葛百鈴（2016），《美國、日本與我國不當勞動行為規範制度調查分析期末報告》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究，頁 73，台北市：勞動部。

¹²⁴ 侯岳宏，同前註 3，頁 58。

(二) 解僱、降調與減薪以外之私權爭議救濟

就雇主所為之不利對待，若非屬工會法第 35 條第 2 項所定之解僱、降調或減薪等行為態樣，依行政法院之見解¹²⁵，法律未賦予其為無效之效果，勞裁會自不得諭知為無效，僅能認定屬不當勞動行為，再經由勞動部依工會法第 45 條為裁罰，以促其遵守裁決決定。此乃因法院將不當勞動行為爭議事件區分為「私權或非私權爭議」，然不可否認者為，勞動關係中之私權爭議並不限於解僱、降調與減薪之三類行為¹²⁶，上述行政法院所指「若非屬工會法第 35 條第 2 項所定之解僱、降調或減薪等行為態樣法律未賦予其為無效之效果」，應係指勞裁會不得諭知為無效，因為解僱、降調或減薪以外之私權爭議，就其不當勞動行為認定結果無法「送請裁決委員會所在地之法院審核」（勞爭法第 48 條第 2 項），所以縱使勞裁會諭知無效，亦無法發生私法上之法律效果。在現行法下，若欲認定解僱、降調與減薪以外之私權行為無效，僅能另外提出民事訴訟，而無法循裁決程序接軌循法院核定之方式（勞爭法第 48 條第 3 項），取得與民事確定判決同一效力。若我國裁決機制之目的除了行政快速以外，尚有賦與司法

¹²⁵ 最高行政法院 104 年判字第 670 號判決之見解為：「勞資爭議處理法就工會法第 35 條規範之不當勞動行為態樣定有不同之救濟體系，其屬工會法第 35 條第 2 項所規定之雇主或代表雇主行使管理權之人違反第 1 項禁止規定所為之解僱、降調或減薪等 3 種行為態樣，法條規定其法律效果為無效，經裁決決定後，對於裁決結果不服者，則應循民事訴訟途徑尋求救濟。其餘非屬解僱、降調、減薪之行為態樣者，則不在無效之列，經裁決決定後，對於裁決結果不服者，應循行政爭訟途徑尋求救濟。」

¹²⁶ 雖勞資爭議處理法第 51 條之立法理由將不當勞動行為區分為私權與非私權：「雇主違反工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條所為之不當勞動行為（…），針對此種非涉及私權之爭議所為之處分」，但學者認為，充其量僅能說工會法第 35 條第 2 項是涉及私權爭議，至於新工會法第 35 條第 1 項是否全為非涉及私權爭議，非無疑義，參侯岳宏，同前註 113，頁 25。

效力¹²⁷，則何以工會法第 35 條第 2 項僅明定解僱、降調或減薪之不當勞動行為無效，而非違反工會法第 35 條第 1 項禁止規定的所有私權行為均屬無效？立法者僅承認解僱、降調與減薪爭議之裁決決定得經由法院核定以取得與民事確定判決同一效力，反而限縮了私權範圍，而無法讓所有之私權爭議均能有效的處理。

雖然在解僱、降調與減薪以外私權爭議之救濟上，依據勞爭法第 51 條第 2 項之規定，基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之處分，得令當事人為一定之行為或不行為，並無需如同解僱、降調與減薪般連結工會法第 35 條第 2 項而為無效之認定，即可經由救濟命令而得到救濟。然在此解釋下，於雇主未遵守救濟命令時，無法進行強制執行，且救濟命令之發布與私權保障並不相同，前者係考量裁決救濟制度在保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權上的功能，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，故不當然能救濟勞工實體法上之權利所受到的損害。在勞裁會不得宣告解僱、降調與減薪以外的私權爭議無效下，對於諸如 106 年勞裁字第 14 號裁決決定主文「撤銷相對人 106 年 1 月 6 日以新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知對申請人袁○○小過二次之懲戒處分」、106 年勞裁字第 42 號裁決決定主文「撤銷相對人 106 年 6 月 30 日對申請人黃甲○○所為一大過之懲戒處分」、107 年勞裁字第 11 號裁決決定主文「撤銷相對人於 106 年 12 月 22 日對申請人劉○○記小過二支之懲處」、108 年勞裁字第 25 號裁決決定主文「撤銷相對人於 108 年 5 月 2 日對申請人所記之大過。」與 108 年勞裁字第 42 號裁決決定主文「撤銷相對人對申請人柯○○於 108 年 8 月 1 日所為之申誡二次之懲處」等，上列

¹²⁷ 黃程貫，同前註 1，頁 279。

裁決主文之性質為救濟命令，均無法產生變動私權效力之結果，則若當事人勞工要對雇主張被裁決撤銷之懲戒處分無效，即需另行提出民事確認訴訟¹²⁸。近期之裁決救濟命令，雖仍有維持「撤銷懲戒處分」等處分，但同時加上「命相對人塗銷懲處紀錄」之記載，可知該救濟命令並未形成申請人和相對人間一定的法律關係，相對人若不履行該命令塗銷懲處紀錄，只發生行政制裁的效果，勞工若欲取得私法上的救濟，仍需循民事訴訟程序，更加突顯現行法僅納入解僱、降調與減薪行為於接軌循法院核定方式，導致其他私權爭議在不提出裁決申請下，逕行提起民事訴訟似更具訴訟經濟之實效的結果。

就上述問題，本文認為首先應認明「私權與非私權爭議」劃分的不當，修正勞爭法第 51 條第 1 項之立法理由，不宜再將工會法第 35 條第 2 項之「解僱、減薪或降調行為」以外之爭議，定性為均非屬涉及私權紛爭之不當勞動行為爭議，甚至不宜再援用私權與非私權爭議之區分。其次應檢討僅將解僱、降調與減薪爭議納入以裁決程序接軌循法院核定之方式（勞爭法第 48 條第 3 項），取得與民事確定判決同一效力，但排除其他私權爭議的缺失。在未來的改革上，宜整體檢討涉及私權的不當勞動行為事

¹²⁸ 就勞委會所發布之上列救濟命令，臺北高等行政法院 107 年訴字 1168 號判決決定認為欠缺法律依據，已超出勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，有裁量逾越之違法。勞動部 108 年勞裁字第 25 號裁決決定則認為，救濟命令之斟酌應考量裁決委員會裁量權之制度目的，審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權及團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，及依同法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令），以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則，故仍為「撤銷相對人對申請人所為記大過之懲戒處分」，並「命相對人應於本裁決書送達翌日起 7 日內塗銷申請人記大過乙次之懲處紀錄，並將塗銷事證存查，以樹立該當事件之公平勞資關係。」

件，於賦與其私法效力所需之程序制度設計，並逐步現行裁決制度僅「前置」於民事訴訟程序、而非取代之的優劣問題。就上述所言，將不當勞動行為事件劃歸為勞裁會之專屬管轄事項，且限縮民事法院之審查權限，此雖為未來的可能的長程改革方向之一，但仍繫於中、短程內是否能提升勞裁會在行政組織上之位階，於提高勞裁會之功能並確定其獨立性暨公正性下，再檢討提高裁決決定的效力。

肆、結論

不當勞動行為法制乃是對於勞工與工會團結權的保障，台灣不當勞動行為制度實施迄今已近十年，無論是勞裁會或行政法院均已累積相當之案例，本文經由對於過去十年裁決案件之整理，以觀察我國團結權實踐之發展。不論在實體法或程序法上，均擴大保障之範圍，讓勞工個人所受之不利益待遇，得由所屬工會代其提出裁決作為救濟，並得同時構成不利益待遇與支配介入之不當勞動行為。而考量不當勞動行為多有私權紛爭之本質，在不當勞動行為事件非屬勞裁會專屬管轄下，亦屬勞動事件法得處理之權利事項爭議。然與司法救濟相較，「不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。」（100年勞裁字第1號裁決決定）勞裁會除就申請人申請之權利存否為認定外，尚被賦予就具體個案作成「快速有效救濟命令」之權限，茲以確保迅速回復正常集體勞資關係¹²⁹。且勞裁會就救濟命令之發布享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，以達

¹²⁹ 臺北高等行政法院 102 年訴字 375 號判決。

到糾正雇主之不當勞動行為，以構築勞資雙方未來良好勞資關係之目的，此亦為僅以「權利救濟」為目的之民事訴訟程序所無之制度功能。惟在現行裁決救濟制度錯誤劃分「私權與非私權爭議」下，造成解僱、降調與減薪爭議以外之私權爭議，無法納入以裁決程序接軌循法院核定之方式，以迅速取得與民事確定判決同一效力，工會法第 35 條第 2 項的保障對象應考量擴大至所有具私權性質的不當勞動行為爭議。而就整體制度的未來的改革上，宜整體檢討涉及私權的不當勞動行為事件，於賦與其私法效力所需之程序制度設計，並逐步檢討現行裁決制度僅屬「前置」民事訴訟程序之程序的功能限制，且不論勞爭法或勞動事件法第 34 條，均未能有效處理裁決制度與民事審判程序間的調和與接軌問題，使團結權之爭議難以迅速解決。

參考文獻

一、中文部分

- 李柏毅（2013）。《日本「支配介入」之不當勞動行為研究—兼論我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款相關裁決》，國立政治大學法律學研究所碩士論文。
- 李柏毅（2019）。〈團體協約締結程序與團體協約效力間之關係—評臺灣台北地方法院 106 年度勞訴字第 224 號民事判決〉，《台灣法學雜誌》，377 期，頁 143-158。
- 沈冠伶（2020）。〈勞動事件之保全程序制度—實務發展及勞動事件法施行後最高法院相關民事裁判之評析〉，《台灣法學雜誌》，397 期，頁 137-166。
- 周兆昱（2014）。〈我國雙軌制不當勞動行為裁決制度之研究：日本法之比較為中心〉，《思與言》，52 卷 1 期，頁 89-140。
- 林良榮（2013）。〈試論我國不當勞動行為爭議事件之「裁決」性質〉，不當勞動行為裁決制度運作的觀察與檢討——行政與司法的對話學術研討會，政治大學法學院勞動法與社會法中心、台灣勞動法學會主辦，2013 年 3 月。
- 林良榮（2017）。〈『懲戒處分』之不利益待遇與不當勞動行為之認定〉，臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，《集體勞動法精選判決評釋》，頁 71-82。台北：元照。
- 林良榮、林裕杰（2011）。〈論我國不當勞動行為之民事與行政救濟法理—兼論「裁決委員會」之準司法性〉，《興國財經法律學報創刊號》，頁 109-150。
- 林佳和（2014）。〈論勞動法領域中的委員會決定與判斷餘地〉，林佳和主編，《勞動與法論文集II——勞動與公法、全球化與

- 勞動人權》，頁 175-216。台北：元照。
- 邱羽凡（2019）。〈團體協約之成立與生效要件，兼論團體協約法第 13 條之效力—簡評臺北地方法院 106 年度勞訴字第 224 號民事判決〉，《律師法學期刊》，3 期，頁 71-90。
- 邱羽凡（2020）。〈不當勞動行為事件之審判權歸屬與勞動事件法第 34 條之適用—最高法院 107 年度台上字第 1172 號民事判決評釋〉，《月旦裁判時報》，96 期，頁 51-64。
- 侯岳宏（2012）。〈會費代扣與支配介入—行政院勞工委員會不當勞動行為裁定書勞裁（一〇〇）字第一號〉，《月旦法學雜誌》，202 期，頁 233-243。
- 侯岳宏（2014）。〈不當勞動行為的本質與救濟程序—最高行政法院一〇一年度判字第七一號判決評析〉，《月旦裁判時報》，25 期，頁 38-48。
- 侯岳宏（2015）。〈不當勞動行為裁決機制的「行政」救濟與「私法」決定之檢討〉，侯岳宏主編，《不當勞動行為救濟的基礎理論》，頁 167-207。台北：元照。
- 侯岳宏（2015）。〈美國與日本不當勞動行為裁決機制之研究〉，侯岳宏主編，《不當勞動行為救濟的基礎理論》，頁 31-100。台北：元照。
- 侯岳宏（2016）。《不當勞動行為裁決決定與判決之整合型研究計劃：支配介入期末報告》，科技部委託研究。台北：科技部。
- 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》，70 期，頁 5-10。
- 侯岳宏（2020）。〈不當勞動行為裁決制度之實務發展：以裁決決定在法院救濟為中心〉，行政訴訟二十週年研討會，司法院主

辦，2020年11月5日。

侯岳宏（2021）。〈工會是否有工會法第35條第1項第1款不當勞動行為申請權—最高行政法院106年度判字第223號判決評析〉，《月旦裁判時報》，107期，頁33-39。

康長健、邱羽凡、陳威霖（2021）。《我國團體協約發展之困境及因應對策》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所。台北：勞動部。

張義德（2013）。〈代扣工會會費勞動習慣之廢棄與不當勞動行為之成立（上）—評行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書勞裁（100）字第1號〉，《台灣法學雜誌》，217期，頁26-35。

張義德（2013）。〈代扣工會會費勞動習慣之廢棄不當勞動行為之成立（下）—評行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書勞裁（100）字第1號〉，《台灣法學雜誌》，218期，頁43-53。

張義德（2018）。《不當勞動行為制度之研究—以日本與我國之「不利益待遇」為中心》，國立政治大學法律學研究所碩士論文。

焦興鎧、林良榮、葛百鈴（2016）。《美國、日本與我國不當勞動行為規範制度調查分析期末報告》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究。台北：勞動部。

焦興鎧、黎博文（2015）。《我國不當勞動行為規範與案例之研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究。台北：勞動部

黃程貫（1989）。〈勞資爭議法律體系中罷工概念、功能與基本法律結構〉，《政大法學評論》，39期，頁175-222。

黃程貫（2000）。《勞動法》，修訂再版四刷。新北：空中大學。

葛百鈴、林良榮（2020）。《不當勞動行為裁決決定書與司法訴訟判決書分析研究報告》，勞動部委託研究。台北：勞動部。

臺灣勞動法學會、黃程貫、劉志鵬主編（2020）。《集體勞動法實務

見解彙編》。台北：元照。

臺灣勞動法學會主編（2019）。《集體勞動法》。台北：新學林。

蔡琮浩（2019），《不當勞動行為裁決機制相關議題研析》，載於立法院

<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=190408>。

（最後瀏覽日：07/10/2022）。

二、德文部分

Däubler, Wolfgang (Hrsg.) (2016). Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl, Baden-Baden.

Däubler, Wolfgang (Hrsg.) (2018). Arbeitskampfrecht: Handbuch für die Rechtspraxis, 4. Aufl., Baden-Baden.

Gamillscheg, Franz (1997). Kollektives Arbeitsrecht I, 1. Aufl., München.

Jacobs, Matthias/ Krause, Rüdiger/ Oetker, Hartmut/ Schubert, Claudia (2013). Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., München.

Kissel, Otto Rudolf (2002). Arbeitskampfrecht: ein Leitfaden, 1. Aufl., München.

Müller-Glöge, Rudi/ Preis, Ulrich/ Schmidt, Ingrid (Hrsg.) (2021). Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl., München.

Schaub, Günter (Hrsg.) (2019). Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl., München.

Scholz, Rupert (1971). Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, 1. Aufl., München.