

國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

我國不當勞動行為裁決制度運作狀況之研究

—從不利益待遇之考績及解僱案例出發

A study on the Processing for Unfair Labor Practices
Decision: Viewed from Cases on Unfair Dismissal and
Performance Evaluation

指導教授：王惠玲博士


研究生：甯欣慧 撰

中 華 民 國 1 0 6 年 6 月 7 日



中文摘要

本文藉由探討不當勞動行為裁決制運作及程序面的相關理論基礎，包括不當勞動行為制度概述、歷史脈絡、美國與日本裁決制度背景、裁決組織、裁決運作及救濟途徑等層面，進一步帶出我國不當勞動行為運作現況及與美、日制度差異比較。並透過深度訪談解僱、考績裁決案件之當事勞工、當事雇主，以及裁決委員會之委員與工會資深會務人員之方式，來理解他們對整個裁決制度運作及後續救濟命令的個人觀點與感受，除可驗證理論基礎外，也從中發現不當勞動行為裁決機制所發揮之成效及面臨之的問題等。最後根據本研究之發現，提出具體之建議，希對我國未來不當勞動行為裁決制度之改善有所助益。

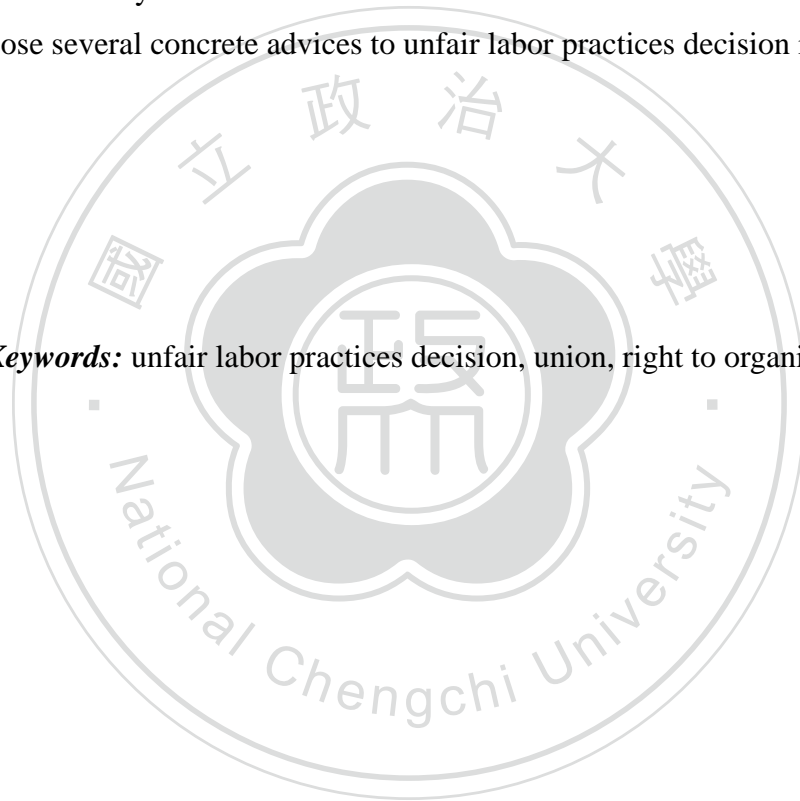


關鍵字：不當勞動行為裁決制度、工會、團結權

ABSTRACT

The purpose of this study was to observe the procedures for a claim on unfair labor practices decision, through theoretical basis, historical cause background, and organizational structures. In addition this reaserch compared the organizational structures, models of operations and remedies in the United States and Japan with Taiwan.The research utilizes research methodologies of case study to learn how the experiences and personal viewpoint of the decision case's labor, employers, committee member of Commission on Unfair Labor Practices(Taiwan) and senior full-time personnel of Union, in order to determine the effectiveness of this newly established mechanism and the obstacles it has faced. Finally, this study will propose several concrete advices to unfair labor practices decision in Taiwan.

Keywords: unfair labor practices decision, union, right to organize



目錄

第一章	緒論.....	1
第一節	研究動機.....	1
第二節	研究目的.....	2
第三節	研究方法.....	3
第四節	研究範圍與限制.....	5
第五節	研究架構.....	6
第二章	理論基礎.....	10
第一節	不當勞動行為裁決制度概述.....	10
第二節	美國不當勞動行為裁決制度.....	14
第三節	日本不當勞動行為裁決制度.....	26
第四節	美國與日本之解僱與考績不當勞動行為概述.....	33
第三章	我國現行不當勞動行為裁決制度與問題.....	37
第一節	我國現行不當勞動行為裁決制度概述.....	37
第二節	不當勞動行為裁決書效力及救濟命令機制.....	46
第三節	目前不利益待遇概況與法律扶助.....	49
第四節	我國與美日制度差異比較.....	54
第四章	不當勞動行為裁決實況調查與問題發現.....	61
第一節	受訪者解僱及考績裁決案例簡述.....	61
第二節	裁決制度運作.....	68
第三節	裁決決定核定與後續救濟程序結果之競合問題.....	80
第四節	裁決制度對工會團結及勞資關係之影響.....	84
第五節	問題發現與檢討.....	89
第五章	結論與建議.....	96
第一節	結論.....	96
第二節	建議.....	99
參考文獻.....		102

詳目錄

第一章	緒論	1
第一節	研究動機	1
第二節	研究目的	2
第三節	研究方法	3
壹、	文獻分析法	3
貳、	深度訪談法	3
第四節	研究範圍與限制	5
第五節	研究架構	6
壹、	第一章緒論	6
貳、	第二章理論基礎	6
參、	第三章我國現行不當勞動行為裁決制度與問題	6
肆、	第四章不當勞動行為裁決實況調查與問題發現	7
伍、	第五章為結論與建議	8
陸、	本研究章節架構	8
第二章	理論基礎	10
第一節	不當勞動行為裁決制度概述	10
壹、	不當勞動行為定義	10
貳、	國際勞工組織相關規定	11
參、	因應不當勞動行為衍生之裁決制度	12
第二節	美國不當勞動行為裁決制度	14
壹、	背景	14
貳、	國家勞工關係委員會之組織、特色與任務	16
參、	裁決之運作與作成	20
肆、	裁決效力及對應之救濟途徑	25
第三節	日本不當勞動行為裁決制度	26
壹、	背景	26
貳、	勞動委員會之組成	27
參、	裁決之發動	30
肆、	裁決過程	30
伍、	裁決之作成	31
陸、	裁決書效力及救濟命令機制	32
第四節	美國與日本之解僱與考績不當勞動行為概述	33
壹、	日本-處分理由競合問題	33
貳、	日本-不利益待遇考績裁決案例採大量觀察法	34
參、	美國-混合動機或雙重動機問題	35
第三章	我國現行不當勞動行為裁決制度與問題	37
第一節	我國現行不當勞動行為裁決制度概述	37
壹、	目的	37
貳、	裁決委員會之設置與組成	37
參、	裁決之發動	42
肆、	裁決過程	43
伍、	裁決之作成	45
陸、	保全程序	46
第二節	不當勞動行為裁決書效力及救濟命令機制	46
壹、	因違反工會法第 35 條第 2 項作成之裁決決定	46
貳、	因違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項作成之裁決決定	47
參、	構成不當勞動行為與不依裁決命令不為或為一定行為之罰鍰	48
第三節	目前不利益待遇概況與法律扶助	49

壹、	各年度裁決案件審理情形件數統計	49
貳、	不利益待遇之解僱與考績案件統計分析	51
參、	不利益待遇之動機與認識-裁決判斷方式	53
肆、	法律扶助	53
第四節	我國與美日制度差異比較	54
壹、	組織面	54
貳、	裁決程序面	57
參、	裁決效力與救濟命令方面	59
肆、	不利益待遇之動機與認識方面	60
第四章	不當勞動行為裁決實況調查與問題發現	61
第一節	受訪者解僱及考績裁決案例簡述	61
壹、	受訪勞工不當勞動行為裁決案	61
貳、	受訪資方不當勞動行為裁決案	66
第二節	裁決制度運作	68
壹、	裁決委員會之組成人數與學經歷分析	68
貳、	裁決之申請時效與勞資爭議調解之關係	71
參、	裁決調查程序階段	73
肆、	詢問及裁決程序	76
伍、	和解程序	78
陸、	不同裁決案件，各審查小組組成及審理之異同	79
第三節	裁決決定核定與後續救濟程序結果之競合問題	80
壹、	民事及行政法院對裁決決定書之態度	80
貳、	裁決決定書衍生之民事救濟時效及民事法院核定程序	81
參、	有關資方當事人受行政罰鍰之訴願、行政訴訟	84
第四節	裁決制度對工會團結及勞資關係之影響	84
壹、	勞方權益是否快速回復	84
貳、	裁決制度的存在對工會之影響，是否促進團結權之行使	86
參、	裁決制度對事業單位與工會之間的相處有何影響	87
肆、	因不服裁決決定而提起民事、行政訴訟期間，事業單與工會之間的互動情形為何	88
第五節	問題發現與檢討	89
壹、	裁決制度運作面之問題與檢討	89
貳、	裁決決定於民事法院上之困境	92
參、	裁決救濟命令之行政與民事雙重性質及行政裁罰	92
肆、	裁決核定後，聲請裁定強制執行之裁判費與執行費無暫緩	93
伍、	裁決決定核定後仍可提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴	93
陸、	裁決制度並未快速回復被解僱勞工之權益	93
第五章	結論與建議	96
第一節	結論	96
壹、	裁決委員會組織現況問題	96
貳、	裁決程序中之救濟時效與和解效力問題	96
參、	裁決決定效力問題	97
肆、	裁決決定核定後之執行問題	99
第二節	建議	99
壹、	人力不足之解套	99
貳、	延長不當勞動行為裁決救濟時效	100
參、	函釋所謂「知悉」不當勞動行為事由之起始日	100
肆、	和解效力應予明文規定	100
伍、	裁決審理期間適度延長	100
陸、	聲請強制執行裁判費及執行費暫予免繳	101
參考文獻		102

表目錄

表一：美國不當勞動行為處理流程.....	24
表二：美國不當勞動行為-裁決效力及對應之救濟途徑.....	26
表三：日本中央勞動委員會公益委員名冊.....	30
表四：不當勞動行為裁決委員會歷屆委員名冊(第一、二屆).....	40
表五：不當勞動行為裁決委員會歷屆委員名冊(現任-第三屆).....	41
表六：各年度裁決案件審理情形.....	50
表七：101年至104年裁決決定結果分析.....	51
表八：不利益待遇解僱與考績案件統計表.....	52
表九：解僱/考績爭議裁決結果統計.....	53

圖目錄

圖一：美國國家勞工關係委員會組織圖.....	17
圖二：中央勞動委員會組織圖.....	28

第一章 緒論

第一節 研究動機

我國新修訂之勞動三法-團體協約法、工會法、勞資爭議處理法自 100 年 5 月 1 日實施至今已六年，其中團體協約法與工會法，均已明訂不當勞動行為態樣，惟進一步避免雇主以其經濟優勢地位對勞工於行使法律賦與團結權、協商權及爭議權時，採取不法且不當反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，爰於勞資爭議處理法中既有的調解、仲裁程序之外，新增裁決專章，期能達到專業且迅速處理不當勞動行為案件¹。

筆者因工作緣故，任職職務相當事業單位中資方基層管理者，事業單位勞工亦有組織企業工會，因事業單位勞工規模龐大，勞資爭議在所難免，經常受指派出席勞資爭議調解，亦因事業單位終止與擔任企業工會理事長之勞工勞動契約，而親自參與一連串的勞資爭議調解、不當勞動行為裁決調查及不服裁決決定所衍生之訴訟，一直到判決定讞為止，共計約一年半的時間。筆者有幸同時於勞工研究所進修，於此漫長的不當勞動行為裁決制度(含所衍生訴訟)過程中，幾乎可以理解、體認勞資雙方當事者在此制度下的認知與感受，包括對整個程序的進行、調查的過程、裁決委員會審理的方式、裁決決定所帶來的行政處分、恢復勞工工作的同時亦進行訴訟救濟；旁聽雙方律師答辯及審案法官的觀點等等，即至判決定讞為止，筆者均參與其中，可謂相當扎實的一至少就當事者層面而言一經歷裁決制度實務，過程中亦曾對裁決機制、審理方式、裁決決定產生疑問，包括：調查時間似乎過於倉促、裁決委員之心證與對證據之採信程度等等。

依照工會法第 35 條第 1 款之不利益待遇可分為解僱、降調、減薪、或為其他不利之待遇四大類型，而其中解僱因涉及工作權喪失影響重大，並與筆者本身經驗之案件相同，故優先列為研究對象；另其他不利待遇包括考績評結果所衍生勞工獎金、晉升機會之損失。然但考績評定本身涉及客觀條件是否滿足及主管之主觀認定，且為雇主人事管理權而存有爭議，故期藉由研究不利益待遇類型之解僱與考績裁決案件，來分析不當勞動行為裁決制度設計、功能、運作方式背後的目的、近六年來運作的實況和裁

¹勞資爭議處理法新舊條文對照

決效力，並同時探討案件勞資雙方當事人對裁決制度運作本身與裁決決定之看法，法院對裁決之態度，與裁決委員於制度執行時發現那些問題等。以上除釐清筆者經驗上的疑義外，更重要的是裁決制度是否真正快速回復受侵害勞工之權益？對勞工團結權之影響為何？是否促進勞資和諧等而達到進一步保障勞工團結權之目的？或者，研究結果可以做為未來修法之參考。

另有關本文將會提到之行政救濟，一般而言是指行政法上的訴願及行政訴訟等程序，在我國行政法學界行政救濟有其特定義涵，係指人民因其權益，受有公權力行政違法或不當的行為侵害，而向有權之國家機關請求法律救濟之制度，是人民與行政機構之爭訟狀態²。然而在不當勞動行為裁決制度中，勞動法學者常使用「行政救濟」一詞，是為強調其係勞工向勞動委員會請求救濟的方式，固非採用科罰主義或直罰主義，所以才採用行政救濟用語，且美國與日本在不當勞動行為裁決機制上，均是透過行政委員會進行審查並發布救濟命令³。日本早期勞動法學者三藤正即曾引述美國法概念：「所謂救濟，就是對不公平勞資慣行當作一個事實來理解，並使該事實得以被終止，並給予必要的積極行為以求改善，以使之務必達到相當程度的原狀回復」⁴，故在日本，不當勞動行為之機制上此用語的使用已經固定，稱之為行政救濟主義的方式。

我國勞動法學者對於由行政權介入、認定並判斷是否成立不當勞動行為，並就已受侵害勞動團結權予以救濟，進而回復勞資關係秩序的裁決程序，多依日本勞動法學界用語直譯為「行政救濟」；而另將是否構成不當勞動行為的認定及後續相應處置措施的行政處分，直譯為「救濟命令」⁵。為避免救濟一詞混淆，本文在有關不當勞動行為裁決制度介紹上(含美國、日本)將依循上述用語。

第二節 研究目的

不當勞動行為裁決制度施行至本研究完成已六年，在我國學術界有關不當勞動行為裁決的相關研究，多就實體部分之裁決決定個案、法院判決與裁決間之差異點作為研究主體並提出討論；至於程序的部分，可能因不當勞動行為裁決制度實施期間不長，除

²林清，2010，行政法總論，志光教育文化，頁5之6。

³侯岳宏，2015，不當勞動行為救濟的基礎理論，頁32；有關行政救濟與一般行政法上的行政救濟討論，也可參採石川吉右衛門，1978，勞働組合法，東京都，有斐閣，頁379-380。

⁴三藤正，1995，不當労働行為の諸問題：救済命令と和解，勁草書房，頁4。

⁵劉硯田，2015，行政機關訴訟外紛爭解決機制(ADR)之研究—以我國不當勞動行為裁決制度為中心，國立中正大學法律學研究所碩士論文(初稿)，頁2。

了林佳和教授於102年主持之裁決程序子計畫⁶、政治大學法學院勞動法與社會法中心及台灣勞動法學會於102年3月出版之不當勞動行為裁決制度運作的觀察與檢討學術研討會-行政與司法的對話論文集與會議手冊⁷，及勞動部勞動及職業安全衛生研究所之104年度研究計畫-我國不當勞動行為規範與案例之研究⁸外，其他有關不當勞動行為裁決論著對於程序面的著墨是相對稀少。故本文除探討不當勞動行為裁決制度面與程序面的相關理論基礎(包含裁決制度之目的與功能，影響層面，與司法間之關係，國際勞工組織的相關規定，美國、日本之作法為何，進一步帶出我國不當勞動行為裁決制度概述，相關法令規定，裁決委員會之組成、裁決期程、運作案量統計及我國與美、日之差異)外，主要藉由訪談不當勞動行為中不利益待遇之解僱及考績裁決案件當事人、裁決委員及專家之經驗與意見，來驗證裁決制度之理論基礎，並試圖釐清不當勞動行為裁決後的效力問題等相關爭議，或可以做為未來修法之建議，使不當勞動行為裁決制度運作更順暢，且更能達到執行裁決的目的。

第三節 研究方法

本研究採文獻分析法及訪談法，簡述如下：

壹、文獻分析法

本文蒐集國內外相關論文、期刊、立法院資料、勞動部相關出版品、國際勞工組織公約或建議書、美國與日本之相關文獻，並以現行勞資爭議處理法、工會法、相關子法及勞動部官方網站公告之不當勞動行為裁決資料，去進行不當勞動行為裁決制度之理論分析與我國不當勞動行為制度訂定之概況與運作程序。

貳、深度訪談法

一、選擇深度訪談之原因

本研究主軸探討不當勞動行為裁決運作狀況，並從不利益待遇之解僱與考績裁決

⁶林佳和，2013，不當勞動行為實體法與程序法整合型計畫—不當勞動行為實體法與程序法整合型計畫-裁決程序子計畫(第2年)，行政院國家科學委員會專題研究計畫 期末報告，國立政治大學法律系執行

⁷政治大學法學院勞動法與社會法中心、台灣勞動法學會，2013，不當勞動行為裁決制度運作的觀察與檢討學術研討會-行政與司法的對話論文集與會議手冊。

⁸焦興鎧、黎博文，2016，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。

案例出發。考量裁決案例中，一方面當事勞工可能同時經驗考績及解僱之不利對待，且二者間或許有互為因果之關係；二方面司法實務上勞工之考績係為雇主之人事權行使，而非法院或裁決委員會所能命雇主為甲等考績之評定⁹；故在不當勞動行為裁決過程中，勞工能否充分的獲得救濟恐有疑義。

因勞工與雇主分別有工作權、團結權保障及管理權限之差異，看待裁決制度之態度與切入角度也不相同，故本研究除從現有法令規定、文獻資料探討裁決運作外，希透過深度訪談，讓有解僱及考績裁決經驗之當事人能充分表述，進一步深入了解制度運作下未曾被發現之問題，或許能提供有關裁決制度運作更周全、細緻之作法或配套措施。

二、半結構式訪談

本研究採結構式訪談法，又稱作半開放性訪談或半標準化訪談，研究者對訪談內容具有一定的控制力，但同時也讓受訪者能積極參與。一般說來研究者會根據自己的研究，預先設計、擬定好訪談大綱，於訪談時對受訪者提問。該大綱只是一種提示，訪談者於提問當下也同時鼓勵受訪者提出自己的問題，並根據訪談情況，靈活調整訪談程序和內容。因半結構訪談相對於結構性標準化設計下之問卷作答方式，是一種更開放且經設的訪談情境，受訪者能更清楚表達自身主觀觀點、經歷，且比起非結構性訪談，更能聚焦不易離題¹⁰。

另外，因受訪對象為不當勞動行為裁決當事勞工、雇主、不當勞動行為裁決委員及資深工會會務人員，其背景與立場的差異，對裁決制度的態度與看法也就更多元，相對豐富本研究內涵。

三、訪談方式

⁹有行政院明確言明裁決會命為勞工甲等之意思表示，已構成裁量逾越(台北高等行政法院判決 101 年度訴更一字第 118 號)；民事法院對考績評定之裁量效果，與行政院亦同認應重為評定(台北地院 100 年度訴字第 25 號民事判決)，故行政院與民事法院同樣重視權利義務關係之認定，著重人事內規適用及雇主人事權行使，特別在不當考績評定案例中，限縮裁決會之裁量空間，限制裁決會僅能使乙等考績之評定無效，或得撤銷，但不能命雇主為假等考績之評定。參張新楣，2014，不當勞動行為裁決制與司法程序之斷裂：最高行政法院 102 年度判字第 413 號判決評釋，台灣勞動評論，第 5 卷第 1 期，頁 51-52。

¹⁰林淑馨，2013，寫論文，其實不難：學術新鮮人必讀本，高雄市，巨流圖書股份有限公司，頁 139，轉引自袁方主編，2002:257；Fred N. Kerlinger & Howard B. Lee，黃營杉、汪志堅編譯，2002:410，頁 141。

於確定裁決決定個案及後續衍生相關判決取得裁決當事勞方、資方之資料，透過電話或 E-mail 聯繫獲得訪談同意，再將欲訪談之訪談大綱羅列一張 A4 紙，提前提供受訪人作為提示。另針對受訪對象立場之不同，微調訪談大綱，以瞭解裁決當事者對整個裁決制度運作之程序、花費時間、委員之組成、會議形式、調查詢問方式、裁決決定之拘束力，是否有達到快速恢復勞工之權益等方面之看法，對勞資關係之影響；及執行者對裁決制度所賦予的責任、案量、期程、是否發現哪些問題等的看法為何。

訪談大綱及訪談同意書事先以 E-mail 或其他電子通訊 APP 提供，同時輔以電話說明：本研究將會錄音，採不記名方式，包含所屬工會、事業單位名稱或裁決案號等相關資訊均不對外公開。實際訪談過程中，除對回答內容有語意上不清楚而須直接詢問釐清外，盡量讓受訪者表達自己意見，離題時再適時拉回主題。

四、訪談對象

本研究以不利益待遇之解僱與考績爭議裁決案件為主軸，共訪談裁決案件資方 2 名、勞方 2 名，1 名裁決委員及 1 名資深工會會務人員。2 名資方均為同一事業單位，分屬不同部門之主管，且分別處理該事業單位企業工會勞工所申請之解僱、考績裁決案，訪談時間為 104 年 10 月。2 位勞方當事人為不同事業單位之勞工，均申請過解僱類型之裁決案，其中一位亦曾申請過考績裁決案件，訪談時間分別為 105 年 3 月及 105 年 11 月，受訪時均尚未復職且正進行裁決決定所衍生之相關民事訴訟。

上述受訪者均有接受裁決調查、詢問之經驗；於裁決決定作成後，亦歷經裁決所衍生之民事訴訟或行政訴訟經驗。為平衡受訪上限制及更深入裁決運作實務，筆者另訪談現任裁決委員 1 名，及某資深工會會務人員，訪談時間分別為 105 年 7 月及 10 月。

第四節 研究範圍與限制

為調查不當勞動行為裁決制度運作實況，以不利益待遇之解僱與考績爭議為主軸，自勞動部公告之 100 年至 103 年之不當勞動行為裁決決定書中，挑選出解僱及考績類型之裁決案，並同時於司法院網站之判決書查詢資料庫，搜尋比對確認上述類型裁決案件中，有那些曾提起不服裁決決定書相關救濟，來確定擬訪談之對象。

因解僱及考績之不當勞動行為裁決案件勞方當事人之聯絡方式不易取得，或縱使取得聯繫方式，也有遇到因健康因素住院，或以當時裁決案件因委任他人進行為由而婉拒受訪之情形。資方受訪者部分，則因至受訪當年度(104年)仍有考績爭議裁決案件尚在進行中，故不建議本研究再另行訪問該裁決案件當事勞工，希望筆者能迴避，故以上均間接影響受訪人數，是為本研究之限制。

另受限於語文，美、日裁決制度之文獻分析仍以先前已有中文研究之文獻為主。

第五節 研究架構

壹、第一章緒論

本文第一章為緒論，主要針對研究動機、研究目的、研究方法、研究架構及研究範圍與限制做說明。筆者自身因工作因素而有機會處理、參與不當勞動行為裁決案件，從中觀察到許多問題，想進一步去探討並希望能得到因應之方式，是最主要之動機與研究目的；研究方法以文獻研究及以半結構式訪談法，訪談當事人及相關人員之方式進行；研究範圍以不利益待遇中之考績及解僱裁決案例出發。

貳、第二章理論基礎

共分四節，第一節就不當勞動行為制度予以概述，除先認識不當勞動行為定義外，另就因應不當勞動行為而產生之裁決制度，從其歷史脈絡、性質方面屬於訴訟外紛爭解決之一環做討論；並引用國際勞工組織 ILO 之第 87 號公約「結社自由及保障組織權利公約」及第 98 號公約「組織權及團體協商公約」。

另因我國裁決制度有參考美國及日本，故在第二、三節進行美國及日本裁決制度之探討，脈絡上分別從兩國之不當勞動行為裁決制度背景、主管單位之組織介紹，裁決運作及救濟途徑作分析。

又因本研究副標題為從不利益待遇之解僱及考績案件出發，故在第四節作美、日兩國之裁決組織在解僱及考績之不當勞動行為概述，從雇主動機上去了解，包括日本的處分理由競合問題、不利益待遇考績案件採大量觀察法作判斷，及美國混合動機及雙重動機問題之簡述，

參、第三章我國現行不當勞動行為裁決制度與問題

共分四節，第一節為我國裁決制度之概述，以了解裁決制度目的、裁決委員會組成、裁決之發動與過程及裁決決定之作成。第二節為不當勞動行為裁決書效力及救濟命令機制簡述，並同時討論違反不當勞動行為之行政罰鍰及其行政救濟方式；第三節就裁決制度實施五年來，裁決案件審理情形件數統計、不利益待遇之解僱與考績案件統計分析，及申請裁決相關法律扶助介紹。

第四節為我國與美國、日本裁決制度差異比較，分別從組織面、裁決程序面、裁決效力與救濟命令方面、及不利益待遇之動機與認識方面做討論。組織面而言，探討我國裁決委員會組織之位階、幕僚單位設置、委員之專業及人力上與美日之差異；裁決程序面區分為不當勞動行為救濟時效、準司法性格、和解的配套方式討論；接著探討我國在裁決效力與救濟命令上與美日之異同，最後是比較不利益待遇之雇主動機與認識上我國與美日之差異。

肆、第四章不當勞動行為裁決實況調查與問題發現

共分五節，將訪談之2位裁決案件當事勞工、2位當事雇主、1名裁決委員及1名資深會務人員之受訪結果分四節整理，並以第五節作綜合問題發現與檢討。第一節先為受訪勞工、資方之不當勞動行為裁決之解僱及考績案件簡述，包括受訪者案件緣由、裁決請求申請事項、受理與否、裁決決定主文、勞方權益回覆情形、裁決決定後續救濟以及雇主遭行政裁處之救濟與否。

第二節針對我國裁決制度運作部分，將訪談結果區分為裁決委員會之組成、申請時效與勞資爭議調解間之關係，調查程序、詢問程序、裁決作成、和解程序及不同案件之各審查小組組成及審理異同。

第三節為裁決決定核定與後續救濟程序結果之競合問題，包含民事及行政法院對裁決決定書之態度、裁決衍生之民事救濟時效及民事法院核定程序，和資方當事人不服裁決作成構成不當勞動行為被處以罰鍰，而提起訴願及行政訴訟之部分。

第四節為裁決制度對工會團結及勞資關係之影響，包含勞方權益是否快速回復；裁決制度的存在對工會之影響，是否促進團結權之行使；裁決制度對事業單位與工會之間的相處有何影響；以及因不服裁決決定而進入後續之民事訴訟與行政訴訟，期間事業單與工會之間的互動情形。

第五節為問題發現與檢討，區分為裁決制度運作面之問題與檢討、裁決決定於民事

法院上之困境、裁決救濟命令之行政與民事雙重性質及行政裁罰、裁決核定後，聲請裁定強制執行之裁判費與執行費皆無暫緩、裁決決定核定後仍可提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴，以及裁決制度並未快速回復被解僱勞工之權益。

伍、第五章為結論與建議

主要將第四章裁決實況調查與問題發現，與第二章理論分析，及第三章我國裁決制度部分去作對照、驗證後，得出結論與建議。

陸、本研究章節架構

第一章 緒論

第一節 研究動機

第二節 研究目的

第三節 研究方法

第四節 研究範圍與限制

第五節 研究架構

第二章 理論基礎

第一節 不當勞動行為裁決制度概述

第二節 美國不當勞動行為裁決制度

第三節 日本不當勞動行為裁決制度

第四節 美國與日本之解僱與考績不當勞動行為概述

第三章 我國現行不當勞動行為裁決制度與問題

第一節 我國現行不當勞動行為裁決制度概述

第二節 不當勞動行為裁決書效力及救濟機制

第三節 目前不利益待遇概況與法律扶助

第四節 我國與美日制度差異之比較

第四章 不當勞動行為裁決實況調查與問題發現

第一節 受訪者解僱及考績裁決案例簡述

第二節 裁決制度運作

第三節 裁決決定核定與後續救濟程序結果之競合問題

第四節 裁決制度對工會團結及勞資關係之影響

第五節 問題發現與檢討

第五章 結論與建議



第二章 理論基礎

第一節 不當勞動行為裁決制度概述

壹、 不當勞動行為定義

勞工組織工會，是因明白個人的力量微小，唯有透過團結勞工的力量，才能向雇主或雇主團體爭取福利與權利，進一步簽立團體協約，故團體協商是勞工組織工會的目的。反之，沒有工會，就不會有團體協商的發生，這也可以說明為什麼有時候雇主要阻止、攔阻勞工組織工會，或是設法讓已成立之工會無法發揮應有的功能而特別採取某些行動，例如：(一)雇主干預、限制或強迫受雇勞工籌組工會(團結權)、進行協商(協商權)或集體行為(爭議權)、(二)雇主控制、干預工會組織的日常行政事務或提供，進一步形成類似公司工會(company run union)而達到操控工會的目的、(三)雇主對員工採取差別待遇以鼓勵或阻止員工加入工會，最常見就是要求勞工簽下不加入工會的契約才予以僱用、(四)雇主於團體協商時拒絕與工會誠信協商。

另一面，工會組織為了會員的權益或工會的生存，也可能採取某些行動來威脅雇主，或迫使雇主對非會員的其他勞工有不利行為，這些行為可能都是雇主不當勞動行為的對應，以美國為例，包括(一)工會強迫勞工加入工會或不加入、強迫勞工參加或不參加罷工、(二)工會要求雇主對特定勞工差別待遇以作為加入或不得退出工會的誘因、(三)工會拒絕與雇主誠信協商、(四)工會從事非法怠工、罷工或杯葛等行動、(五)工會超收新進工會會員會費(六)工會強迫雇主給予未履行勞務之工人報酬等等¹¹。

簡單來說，不當勞動行為係「在勞資雙方集體勞資關係中，不正當的侵害對方集體勞動基本權之行為的總稱」¹²。或泛指「雇主或其代理人如此主管，因為勞工組織工會、加入工會、從事工會活動等，所採取的所有對勞工及工會不利的措施或行為

¹¹參John A. Fossum, 2012, Labor relations: development, structure, process, New York: McGraw-Hill Irwin, p. 71。衛民、許繼峰，2011，勞資關係：平衡效率與公平，台北縣，前程文化事業有限公司，頁207-208。

¹²黃程貫，2011，台灣不當勞動行為裁決制度，台灣勞工季刊，第26期，頁40。

的總稱¹³。為了規範勞資雙方的行動，維持彼此之間的公平對待，國家會特別在勞動法令中規定某些行動是不得採取的行為，如違反這些規定就稱為「不當勞動行為」或「不公平勞動行為」(unfair labor practices)。工會早期發展之初，許多雇主就會採取反工會的策略，而不當勞動行為之概念就是針對反制雇主的策略、保護工會會員和工會而建構起來的。之後，由於工會發展迅速，部分強勢工會的作為也造成一般民眾與社會的損失，並且部分工會會員或幹部的行為也有可議之處，因此各國也另外增訂了勞方之不當勞動行為的規範¹⁴。

貳、國際勞工組織相關規定

團結權廣義來說包含組織結社自由、協商及罷工權的部分，本文僅就組織結社自由部份去探討。有關結社自由的國際勞工標準，結社自由原則是國際勞工組織的核心價值之一，從它 1919 年被納入國際勞工組織憲章 (ILO Constitution)、1944 年的費城宣言 (The ILO Declaration of Philadelphia) 及 1998 年的勞動基本原則與權利宣言及其後續工作 (the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 中就可以看出國際勞工組織對結社自由之重視。

國際勞工組織憲章在序言中，將結社自由原則視為改善勞工條件，保障和平狀況的手段之一，並在 1944 年的費城宣言中再次強調言論自由和結社自由是不斷進步的必要條件，亦是組織賴以生存的基本原則¹⁵。ILO 在第二次世界大戰後，於 1948 年通過「結社自由及保障組織權利公約」(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948) (第 87 號)，並於隔年 1949 年通過「組織權及團體協商公約」(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949) (第 98 號)，此二公約除符合 ILO 所歸納出的基本人權保障基準之一——結社自由與組織權外，亦為 ILO 七項核心公約中的兩項¹⁶。之後陸續通過的建議書或公約，主要也是此二公約的補充，本文僅簡述第 87 號公約

¹³張烽益、洪敬舒等，2012，搞工會：工會正義與不當勞動行為裁決機制，台北市，台灣勞工陣線，頁 130。

¹⁴同前註 11，衛民、許繼峰，2011，頁 203。

¹⁵中山和久，1983，ILO 條約と日本，岩波書店，頁 114-115。

¹⁶基本人權保障基準包含結社自由與組織權、免於強迫勞動的自由及童工問題及歧視。七項核心公約的餘五項為：強迫勞動公約(29 號)、廢除強迫勞動公約(105 號)、同工同酬公約(100 號)、僱用與職業歧視公約(111 號)、及允許就業最低年齡公約(138 號)，詳行政院勞工委員會、開南大學，2008，尊嚴勞動與國勞基準適用培力營研習手冊，台北，頁 3-4。

及第 98 號公約：

一、第 87 號：結社自由及組織權之保障公約(1948 年 7 月 9 日通過)

本公約適用於勞工與雇主及其團體，有關勞工團結權之部分，該公約明訂有：

1. 勞工與雇主均有權成立組織，且不需事先取得許可，即可依組織章程參與自選的團體(第 2 條)。
2. 勞工組織與雇主組織均有權制定組織章程及規則，自由選舉代表、規劃活動並擬訂計畫，政府機關不得對權力之行使有任何限制或妨礙合法之行使(第 3 條)。
3. 行政機關不得解散勞工組織或雇主組織，或暫停其活動(第 4 條)。
4. 勞工組織、雇主組織，均有權成立並參與聯合組織(第 5 條)。
5. 國際勞工組織之會員國，應採取一切必要之適當措施，確保勞工及雇主得自由行使組織權¹⁷。

二、第 98 號公約：組織權及團體協商權(1949 年 7 月 1 日通過)

本公約內容為：1. 勞工在就業上應受完整之保護，不得有歧視工會的行為，包含以勞工不得參加工會或退出工會，作為僱用條件；因勞工為工會會員身分，或因其在工作時間外，或經雇主同意後在工作時間內參加工會活動，因而解僱或為其他不利待遇(第 1 條)。

2. 勞工組織或雇主組織應受完整保護，在組織之設立、活動或管理面，不得對職員或會員，或其彼此間為任何干涉；並指出，干涉行為包含，凡意在促進受雇主或雇主團體控制之勞工組織，或對勞工組織予以財務或其他方式之支持，以冀望該勞工組織受雇主之控制者(第 2 條)。

3. 公約規定，如有必要，應設置適合國情之機構，以確保上述各款所規定之組織權獲得尊重(第 3 條)。

4. 係關於團體協商，凡有需要，應採取適合國情之措施，鼓勵並促進勞資間之自主協商之充分發展與利用，以利經由團體協商釐訂勞動條件(第 4 條)¹⁸。

是從上述公約內容觀之，國際勞工組織透過各項保護措施來保障勞工團結權的行使，從措施中也間接表示了不當勞動行為之態樣。

參、因應不當勞動行為衍生之裁決制度

一、制度之緣起

¹⁷同前註，行政院勞工委員會、開南大學，2008，頁 32-34。

¹⁸同前註 16，行政院勞工委員會、開南大學，2008，頁 32-34，與前註 3，侯岳宏，2015，頁 8。

不當勞動行為裁決制度，即為規範或認定不當勞動行為而形成，並且也屬於遭受不當勞動行為之當事者之救濟管道，美國是將不當勞動行為法制化的典範。在 19 世紀的集體勞資關係現實下，為保護工會之權利，於 1930 年代制定資方所不得為之不當勞動行為，後又為壓抑工不當發展，另再制定了勞方之不當勞動行為，以及勞資雙方均不得為之不當勞動行為。行之有年後，亞洲國家如日本，因二次大戰結束受美國政府影響而引進該制度，立法規定了日本不當勞動行為制度，惟日本當時工會實力仍不夠強大(以企業工會為主流)，並因扶植工會勢力以抗衡企業財團等諸多考量下，僅規範了資方不當勞動行為；其後韓國也僅引進資方不當勞動行為制度，以保障集體勞動基本權¹⁹。

二、屬訴訟外紛爭解決機制之一環

我國勞資爭議處理法中規範了發生勞資爭議時之處理機制，包括調解、仲裁及裁決專章，透過使用司法訴訟體制外之方式，處理勞資當事人間爭議，即訴訟外紛爭解決機制(Alternative Dispute Resolution, ADR，以下簡稱 ADR)，係指「替代內國法院訴訟」(litigation adjudication)程序的各種「紛爭解決機制」。ADR 可包括當代行政機關所進行之各種專門設立糾紛解決機制之裁決、決定等，此種替代性糾紛解決方法，係以基本之法律規範為基礎。然而，根據其與審判和判決關係之遠近，以及其強制性之大小，作為公共行為之色彩有相當大之差別，其性質分別屬於「由第三者介入之而達成之自治性私了」、「共同體內部之半公了」，或法院附設之「準司法」之性質。ADR 有三特性：即非訴訟性、當事人自主選擇性、糾紛解決功能性²⁰。

ADR 又可依紛爭解決主體(機構或主持者)分為司法型、行政型與民間型。透過在私權紛爭上由行政機關介入主導解決成立後，再經法院核定而與民事確定判決有同一效力的行政行訴訟外紛爭解決方式(諸如鄉鎮市調解委員會的調解、公害糾紛處理法的調處或裁決、勞資爭議處理法中的調解、仲裁或不當勞動行為裁決等)，此方式即屬行政型 ADR，嚴格來說行政型 ADR 是指體現國家行政權的行政機關(包括地方政府)所附設的訴訟外程序，包括行政申訴、行政調解、

¹⁹同前註 12，黃程貫，2011，頁 40。

²⁰林福來，2013，活用訴訟外紛爭解決機制解決勞資爭議問題—以檢視協調、調解機制為中心，中正大學法學集刊第 41 集，頁 99。

行政裁決以及行政仲裁等²¹。而民間型 ADR 即完全非屬法院或行政體系內，單純由社會上私人相互間所建構之獨特程序及主體，依據私法自治的基本法理處理私人間紛爭²²。

由於屬國家權力運作的行政型 ADR 以非司法的行政權本質，在紛爭解決面向上則反映了相當於司法權的功能，這種兼具行政權與「準」司法權功能的雙重特徵對權力分立而言，無疑打破了傳統的區分，因此，「準司法」也就成了行政型 ADR 的重要特徵²³。

第二節 美國不當勞動行為裁決制度

規範美國勞資關係的法律，主要是 1935 年的全國勞工關係法(National Labor Relations Act)、1947 年的勞資關係法(Labor Management Relations Act)、1959 年的勞資關係報告暨公開法(Labor-Management Reporting and Disclosure Act)，另依照全國勞工關係法所設立的國家勞工關係委員會(the National Labor Relations Board, NLRB)是執行這些法律的主管機關，聯邦法院則為促進各該法律概念形成之主要司法解釋權責機關。因而美國之不當勞動行為之裁決機關為常設性之國家勞工關係委員會與法院之法定機關²⁴。

有關美國不當勞動行為裁決制度背景，執行之機關、裁決的運作與裁決效力等，分述如下：

壹、背景

一、工會保護付之闕如

在勞工關係法律制定以前，就某種程度上，雇主可以任意對待工會，美國法律並無明定雇主需接受能代表勞工之工會，或是與工會進行協商，故工會幹部可

²¹同前註5，劉硯田，2015，頁7。

²²同前註20，林福來，2013，頁102。

²³同前註5，劉硯田，2015，頁9。

²⁴有關法令名稱，全國勞工關係法(National Labor Relations Act)又稱華格納法(the Wagner Act)、1947 年的勞資關係法(Labor Management Relations Act)又稱塔虎脫哈特萊法(the Taft-Hartley Act)、1959 年的勞資關係報告暨公開法(Labor-Management Reporting and Disclosure Act)又稱藍卓格里芬法(the Landrum-Griffin Act)。謝棋楠，2005，美國不當勞動行為認定與裁決之規範—兼與我國九十二年版勞動三法草案相關條文初步對照，育達學院學報，第10期，頁99。

能因加入工會而遭解僱，管理者也可以合法拒絕承認一個工會，即使這個工會確實能代表大多數勞工。另司法系統部份，大多數法官對工會的觀念經常與當時雇主一樣，是充滿敵意的，某些工會活動，如罷工或外人執行糾察等，會被法院宣告違法，而雇主解僱工會份子或列黑名單，則不會受法官制止。

直到1926年，第一個承認勞工有組織和集體協商的權利之聯邦法律—鐵路勞工法案誕生，該法賦予鐵路工人組織、選舉代表、和從事集體協商的合法權利，不會受到「干擾、影響或壓制」²⁵，該法令明定成立全國協調委員會（NMB National Mediation Board），處理勞資爭議²⁶。

二、全國勞資關係法(又稱：華格納法案)出現(1935年)

1935年全國勞工關係法制定時，又稱華格納法(Wagner Act)，藉以紀念該法主要催生者—紐約州參議員羅伯·華格納(Senator Robert Wagner)。華格納法可說是美國經濟大蕭條時代下的產物，當時正是推動促進勞工自行團結聯盟之最佳時機，藉以與大型企業之資方相抗衡，並促進產業民主化之發展。

該法最初僅規範雇主的不當勞動行為，即勞工組織工會的需要不關雇主的事，並且告誡雇主停止抗拒工會運動。美國政府藉由通過這項法案，展現保護勞動者協商權與團體權態度。該法主要有三個貢獻：第一，禁止雇主五種不當勞動行為，明定受僱勞工以自由意志抗議不公正之勞動環境時，其權利應受保障。第二，將總部設在華盛頓特區，即國家勞工關係委員會（the National Labor Relations Board, NLRB），並定調為專家性機構，提供處理某些特殊性質勞資糾紛之規範，該委員會亦是在羅斯福總統所提倡新政(New Deal)立法時期所創立之許多行政機構之一，惟其與前身(國家勞工局National Labor Board)之最大差別之處，是它特別強調發展出一套案例，藉以規範大部分勞資關係。第三，勞工有權籌組工會並舉行工會代表選舉，該法藉由提供選舉程序以使勞工可以自由選擇他們協商代表，透過處理不當勞動行為之管道，由國家勞工關係委員會對該法加以詮釋²⁷。

但到第二次世界大戰後，由於勞工一連串之罷工事件，造成勞資關係極度動盪

²⁵同前註 11, John A. Fossum, 2012, p. 64.

²⁶王厚偉、王琦雅，2008，我國不當勞動行為制度之窘境與展望—由美日制度看台灣未來發展方向，台灣勞工，第 13 期，頁 54。

²⁷焦興鎧，1996，美國勞工法入門，頁 41-43。

不安，由於一般大眾無法諒解勞工組織此種擾亂經濟秩序及造成社會度盪不安之行為，促使國會於1947年通過勞資關係法(俗稱塔虎脫-哈特利法 Taft-Hartley Act)，連帶使全國勞工關係法修正，即納入工會組織之不當勞動行為²⁸。

不當勞動行為之概念，是以個別勞工為中心，保護其透過集體行為行使其組織權、協商權與爭議權為基礎而發展的，一面限制雇主，一面限制勞工組織，使其不得以不當勞動行為損害勞工之集體勞動權益而加以規範。但因構成不當勞動行為態樣甚多且差異甚大，故美國勞工法令並未給予一致、統一且明確之定義。全國勞工關係法第2條(8)款規定「本法所稱不當勞動行為係指違反本法第8條之行為」；而該法第8條(a)項各款是規範雇主的不當勞動行為，第8條(b)項各款則係規範勞工組織之不當勞動行為。故該法之不當勞動行為即是指雇主與勞工組織之不當勞動行為，惟該款之立法解釋定義規定並無法解釋何謂不當勞動行為。²⁹

貳、國家勞工關係委員會之組織、特色與任務

一、組織

美國之不當勞動行為裁決機制由國家勞工關係委員會(National Labor Relations Board, 簡稱NLRB)管理和執行。該委員會之組織，依全國勞工關係法規定，係由兩個主要單位所組成，一個是委員會(Board)形式，即五位委員所組成的五人委員會(a five-member governing board)；另一個則是「法律總顧問³⁰」(General Counsel)，兩者互相獨立，委員會負責不當勞動行為事件之審理與裁決的準司法部門；法律總顧問則是不當勞動行為事件之調查、追訴的準檢察部門。五位委員由總統提名，並經參議院同意後出任，任期五年，係專任職故不得兼任，為輔助委員會執行事務，設有委員的幕僚人員、法務室、行政法官部門、執行秘書辦公室和資訊部門等組織。法律總顧問亦由總統提名且經參議院同意，任期四年，法律總顧問對於所有法務官及地區辦公室的職

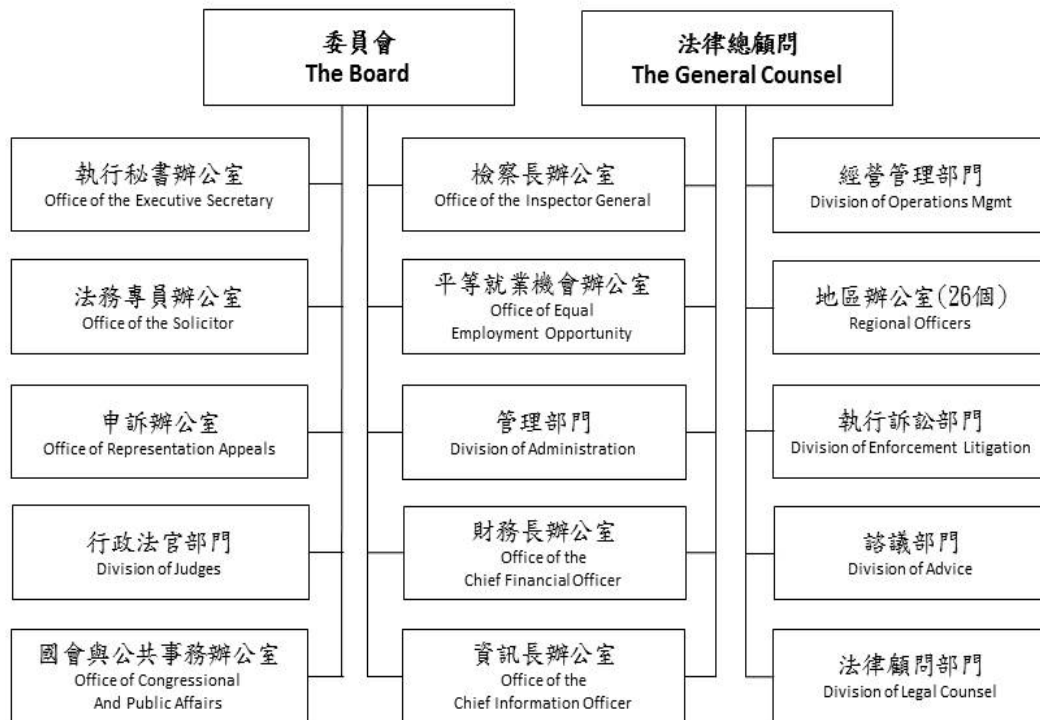
²⁸焦興鎧，1995，勞工法與勞工權利之保障：美國勞工法論文集(一)，月旦出版社股份有限公司，台北市，頁270。

²⁹同前註24，謝棋楠，2005，頁99。

³⁰法律總顧問(general counsel)，學者衛民譯為主任檢察官，謝棋楠譯為總檢察長，侯岳宏譯為事務總長，焦興鎧譯為法律總顧問，本文採焦興鎧之譯文-法律總顧問稱之。

員有監督的權責(但行政法官(Administrative Law Judges)與委員的幕僚非監督對象),其下設有地區辦公室、諮議部門、執行訴訟部門、行政部門等組織³¹。

國家勞工關係委員會的總部設在華盛頓特區,全國有51個地區辦公室(至2016年為26個地區辦公室)³²,每一個地區辦公室是由地區主任(Regional Director)負責領導,地區主任是由五人委員會所任命³³。



圖一：美國國家勞工關係委員會組織圖³⁴

二、特色：

國家勞工關係委員會的特色有三：獨立性的行政委員會、中央集權的構造、委員具中立性、法律專門性，茲分述如下³⁵：

³¹侯岳宏,2010,美國與日本不當勞動行為裁決機制之研究,政大法學評論,第114期,頁320-321及前註11, John A. Fossum, 2012, p. 70。

³²截至2016年已為26個地區辦公室

網站:<https://www.nlr.gov/who-we-are/regional-offices> (最後瀏覽日106年2月21日)

³³焦興鎧,2006,美國不當勞動行為裁決機制之研究,法律哲理與制度(公法理論)—馬漢寶教授八秩華誕祝壽論文集,頁469-470。

³⁴資料來源：美國國家勞工關係委員會官方網站

<https://www.nlr.gov/who-we-are/organization-chart> (最後瀏覽日：106年3月12日)

³⁵同前註31,侯岳宏,2010,頁322-324

1. 具有獨立性的行政委員會：美國行政委員會的獨立性的特徵為其權限的行使不受總統之監督，其理由係避免過度強化總統權限和能公正的行使準司法權。國家勞工關係委員會作為獨立性的行政委員會而不受總統監督，從比總統還長之任期即可看出，以保障其獨立性；另NLRB為達成行政目的，賦予準司法性及準立法權限，且其決定係透過合議制的方式進行。

另NLRB行政組織上的地位，並不在勞工部之下，而是被另設置為具獨立性的行政委員會，除因勞動部主掌勞工的工資等勞動條件之改善與保護，不同於NLRB能強力排除雇主的妨礙並具獨立性外，也考量若置於勞工部之下，其運作將會因為人事及預算受到控制而被影響。

2. 中央集權的構造：NLRB是聯邦機關，具有中央集權的構造。法律總顧問轄下26個地區辦公室(至2016年為26個地區辦公室)在全國各地設置，受理不當勞動行為之申訴並進行調查及訴追。聽證程序由委員會下所設置的行政法官進行，其被配置於華盛頓、舊金山、紐約及亞特蘭大等地，於聽證程序進行時由這四地派遣行政法官來處理。且全國勞工關係法的解釋最終是由委員會的委員來判斷以求統一。其中中央集權形成背景，剛好是1930年代，美國為抑制各州的權力擴大並強化聯邦的權利之時期，在此背景下，為有效保障實施團結權，故需要較進步的勞動行政機關以魄力施行。
3. 中立性與法專門性：因NLRB被明確定位為法律的解釋、適用與執行的準司法機關，故五位委員是由社會人士出任，且慣例上委員本身都有律師資格。行政法官也被要求具有律師資格，及參與司法程序或行政審判程序的經驗。

另被要求應具律師資格者，還包含委員的幕僚、地區辦公室主任(大多數)、法律總顧問轄下的諮議部門與訴訟部門的法務官，以及處理地區辦公室法律事務與聽證時負責舉證的現地法務官。

三、任務：

不當勞動行為案件是透過國家勞工關係委員會之法律總顧問和旗下各地區辦公室工作人員負責調查和起訴，他們也負責主持推選勞工代表(工會)的選舉和認證；接著再由3位或5位成員組成之委員會來負責裁決對不當勞動行為之指控案件，並回答由地區辦公室所提出之有關代表選舉的問題。簡言之，國家勞工關係委員會主要負責處理兩項任務：第一、經由秘密投票的方式決定受雇者是否要選擇某一工會代表他們去與雇主集體協商(即工會代表權的選舉)。第二、防止雇主或工會有不當勞動行為的不法舉動，同時糾正此一行動。NLRB並不主動進行前述二項任務，僅是受理勞工、勞工組織或雇主提出之申訴(charge)或申請(petitions)之後才進行處理。³⁶

國家勞工關係委員會的任務，主要也是透過以下三種類型之重要工作人員來執行及運作，分別是調查官(field examiner)、律師(attorney)和行政法官³⁷：

- (一) 審查員：是法律總顧問的工作人員，分配在地區辦公室，由地區主任督導，其工作內容主要是接觸被控違反不當勞動行為的當事人，調查與蒐集案件的資料，協調與監督工會代表權的投票，向地區主任提出建議，由其決定是否受理案件，自行解決或是正式提出控訴進入訴訟階段。
- (二) 律師：是另外之重要的法務工作人員，他可能在地區辦公室服務，擔任地區律師(Field attorney, regional attorney)，也能在華盛頓地區總部擔任五人委員會或是法律總顧問的法律幕僚或法務人員。其工作內容主要就是蒐集資料、調查分析案情、準備法律文件、代表委員會出庭、向法院申請禁止令和擔任聽證官員(Hearing Officer)等等，而資深的地區律師也可能會被任命為地區主任。
- (三) 行政法官³⁸：美國勞工部設有行政法官辦公室(office of Administrative Law Judges)，專門主持勞工相關事聽證，並作出相

³⁶衛民，2010，「美國不當勞動行為案件的處理機構與程序」，國策研究報告，下載網址：<http://www.npf.org.tw/2/8203> (最後瀏覽日：106年6月17日)與前註24，謝棋楠，2005，頁115。

³⁷同前註，衛民，2010。

³⁸美國聯邦政府是一個行政、立法和司法三權分立的政治體制，聯邦法官是由司法部門僱用，他們在地方法院、上訴法院和最高法院任職，但是行政部門也可以僱用法官，而這些法官就稱為行政法官，參前註36，衛民，2010。

關的裁定和救濟措施。前述所謂勞工事務爭議，係指勞工行政部門的某些作為影響到個人或機構權益所生之爭議。但並非所有的勞工事務之爭議，均由勞工部之行政法官辦公室處理，有一些屬於聯邦行政機構會有獨立的行政法官去聽證，國家勞工關係委員會即是。行政法官所主持的聽證程序與一般法官所進行的審判(trial)完全一樣，唯一不同的是沒有陪審團。

行政法官他們獨立於法律總顧問及國家勞工關係委員會以外作業。如果法律總顧問決定訴追不當勞動行為之申訴，則這類案件通常均先由行政法官來做初步的聽證。這些法官之機能有些類似聯邦地方法院之法官，他們是終身職。在不當勞動行為裁決程序時，被控訴觸犯這類行為之工會或雇主，是由本身所聘請之法律顧問代為答辯，行政法官則是負責聽審並作出裁決，而對此一裁決不服，則可上訴至委員會本身³⁹。

參、裁決之運作與作成⁴⁰

美國不當勞動行為案件處理程序可簡略分為申訴(file a charge)、調查(investigation)、撤回或駁回；和解(settlement，或voluntary settlement自願解決)；提出控告(issue a complaint)、聽證(hearing)、行政法官裁決(作出裁定 issue a written decision)、委員會的裁決、禁止命令。

一、申訴(charge)

任何人，只要認雇主或工會有不當勞動行為，須在行為發生六個月內(180天)，向不當勞動行為發生地點所轄地區辦公室主任提起申訴，NLRB沒有自行開始不當勞動行為審查的權限，均須等待有人提出救濟申訴。地區辦公室會提供申請書，申訴人須填上姓名、住所(如申訴人是工會，就填工會名稱與住所)，被申訴人的姓名、住所、構成不當勞動行為之事實等後署名。

³⁹同前註 33，焦興鎧，2006，頁 470。

⁴⁰衛民，2014，集體勞資關係：法律、實務與案例，台北：空中大學，頁 162-165；前註 26，王厚偉、王琦雅，2008，頁 55-56；及侯岳宏 2010。

二、調查(investigation)、撤回(withdraw)、駁回(dismissal)

申訴後，地區辦公室現地調查官(Field examiner)會開始著手調查，進行確認、分析並適用的相關事實與法律，以便對於案件作出適當的處理。

現地調查官被要求立於中立者的角色，與申訴人、被申訴者及證人會面，確認管轄、是否逾申訴期間及是否有申訴人所稱的不當勞動行為事實等。

調查結果若發現並無不當勞動行為的違反事實或證據不足時，地區辦公室主任會勸告申訴人撤回(withdraw)申訴。申訴人亦可依本意申請撤回，但若係在聽證程序之前，則須得到地區辦公室主任的同意；在之後的階段申請撤回，依程序的進行狀況須得到行政法官或委員會的同意。故當事人即使自行和解成立，在NLRB的程序並不因此終了，經由合意而達成的撤回申訴，須向地區辦公室主任申請請求同意。

但若不接受地區辦公室主任的勸告而不自行撤回申訴時，該主任會駁回(dismissal)申訴。不服駁回，申訴人可於收到通知後14日內向法律總顧問提起異議⁴¹。如果法律總顧問也支持地區辦公室主任的駁回，認為處分適當，申訴人對此就不能再訴爭，此處分不成為司法審查對象。

三、和解

調查的結果，地區辦公室主任認為申訴有理由，會先勸告和解(settlement)⁴²。和解按照其拘束力的差異，分為非正式和解(informal settlement)和正式和解(formal settlement)。

非正式和解，一般是在發出控訴前，被申訴者沒有不當勞動行為的紀錄或是今後反覆發生的危險時所使用，由申訴人、被申訴人及地區辦公室主任間締結有關不當勞動行為的救濟協定。如確實已履行和解協議的內容，案件就在此階段終結。反之，若未獲履行，經地區辦公室主任發通知請求被申訴者履行而仍不履行時，則不終結，繼續進行控訴或其他正式程序。

⁴¹NLRB Rules & Regulations(以下簡稱 R. R) Sec. 102.19 Appeal to the General Counsel from refusal to issue or reissue :

https://www.nlr.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-1717/rules_and_regs_part_102.pdf(最後瀏覽日 104.10.11)

⁴²settlement，侯岳宏譯為和解，衛民則譯為解決。

正式和解，一般是因被申訴者已有不當勞動行為的歷史，且有再犯或犯行擴大的可能性或持續進行不當勞動行為時使用。法律總顧問與被申訴者對於構成不當勞動行為的事實等合議後，經由委員會承認，由委員會發布正式的救濟命令。

四、控訴

和解失敗的話，地區辦公室主任會提出控訴，正式進入解決模式。控訴的內容應包括管轄權有關的事實與聲明、構成不當勞動行為的事實之詳細而明確的描述等。被申訴者須在收到控訴的14天內提出答辯。

五、聽證

聽證地點在地區辦公室，由行政法官擔任聽證程序的執行，法律總顧問、申訴人、被申訴人也會出席，提出各自主張。聽證程序類似法院之審理程序，而行政法官對於程序的進行有裁量權。各當事人在聽證程序中可以要求傳喚證人，進行證人訊問與反訊問對方證人，或提出書證等程序上的權利。在聽證程序裡，行政法官具有傳喚證人、指揮聽證等程序上的權利。在聽證的證據法則被要求盡可能依照聯邦民事訴訟規則的證據法則(NLRA第10條(b))。自1996起，導入了由行政法官所負責的和解法官制度，即在地區辦公室發出控訴後，透過當事人要求，可選任負責和解的行政法官來進行和解程序。

六、行政法官的裁決

行政法官在聽證結束後作出裁決，並通知當事人。裁決書內容包含事實認定、法律判斷與救濟勸告等。當事人對於裁決可在28日內提出異議，若未於期間內提出異議，裁決自動成為委員會的決定與命令，也就是說，行政法官的裁決因此取得委員會決定的效力⁴³。

七、委員會的裁決

行政法官的裁決被提出異議後，由委員會就異議進行審查。審查原則上由三名委員所構成的小委員會來進行，只有在重要的案件才會由五名委員一同審查。透過幕僚人員協助，對於行政法官的決定，聽證的全部紀錄以及異議進行審查。審查結果若認為不構成不當勞動行為則將案件駁回；若成立則發布「停止不當勞動行為，以及包含給予積欠工資或復職等足以實現本法政策的積極措施之命

⁴³同前註 31，侯岳宏，2010，頁 329-330。

令。」

八、NLRB所提供之救濟手段

NLRB提供之救濟手段分三種⁴⁴：

(一)停止命令：即觸犯不當勞動行為之一方當事人，應立即停止從事被認定違法之特定行為。

(二)填補損失命令(make-whole order)，也就是命令將因不當勞動行為而受害之被害人，得以盡可能回復到不遭受此類行為侵害前之經濟地位。

(三)暫時性禁止命令

為保全不當勞動行為救濟程序進行中的現狀，在NLRB作出救濟命令前，可透過法院發布禁止命令。也就是依照NLRA第10條(1)之規定，地區辦公室主任對於該法第8條等有關工會之不當勞動行為，進行初步調查程序時，認為該申請為真實且有提起控訴之相當理由時，該主任「必須」向聯邦地方法院申請暫時性之禁止命令(temporary restraining order)，申請與否並無裁量的餘地。

另根據NLRA第10條(j)之規定，地區辦公室主任對於不當勞動行為之申訴，如仍發現其他不當勞動行為之情形，亦得於發出正式之控訴後，自由裁量是否向聯邦地方法院申請此類暫時性之救濟或禁止命令(temporary relief or restraining order)⁴⁵。聯邦地方法院在認為公正及適當(just and proper)的情形下，會同意NLRB的請求。

NLRA第10條(1)與NLRA第10條(j)之差異在於，第一，前者有限定適用對象且為強制性；後者則委由委員會裁量。第二，在申請時期上，前者於發出控訴前，後者於發出控訴後申請⁴⁶。

⁴⁴同前註 33，焦興鎧，2006，頁 471-472。

⁴⁵同前註 33，焦興鎧，2006，頁 472。

⁴⁶同前註 3，侯岳宏，2015，頁 57。

表一：美國不當勞動行為處理流程⁴⁷

階段	內容	處理者
申訴或指控(file a charge)	勞方或資方均可向地區辦公室提出不當勞動行為申訴，申訴者必須在申訴表格上簽字及立誓，保證如果被申訴者確實違法時要與地區辦公室共同提出控告。	地區辦公室
調查(investigation)	地區辦公室必須調查申訴之案件，通常會派調查官親自訪視雙方當事人，如發現申訴案並未違法，該案就不受理；對於不受理之案件，申訴者通常也可自動撤回(withdraw)；但如申訴的一方不服，也可將不受理的案件上訴至華盛頓特區的法律總顧問辦公室。 備註：案件各階段都可以不受理，不限調查階段，當事人在各階段也可提出要求後撤回案件。	地區辦公室
和解(voluntary settlement) 或提出控訴(糾舉)(issue a complaint)	經調查如認違法事證確鑿，地區主任會要求雙方自行解決並達成救濟方案，此一自行解決的時間大約從提出申訴後的7-15週內完成。 如無法自行解決，地區辦公室就會提出正式的控告，全案就要進入聽證階段。 地區辦公室可借助法律總顧問辦公室提出控訴，此一正式控訴會載明指控事項，同時告知當事人聽之時間地點，法律總顧問提出控訴後，爾後的法律費用由政府負擔。	地區辦公室主任
聽證(hearing) 與裁定(issue a written decision)	行政法官主持聽證會，地區辦公室的代表擔任檢察官角色，最後由行政法官作出裁定(issue a written decision)。 行政法官依照美國地方法院的證據和程序規則主持聽證會，向五人委員會提出建議，說明被申訴者是否違法及提出適當的處理和制裁方式。 如當事人之一方不服裁定，可向五人委員會提出上訴，該委員會開會後可以作出更改、修正或確定行政法官看	勞工關係委員會之行政法官 委員會

⁴⁷同前註 36，衛民，2010。前註 27，焦興凱，1996，第 89-94 頁。

	<p>法的最終裁定。</p> <p>如被申訴者確實有不當勞動行為，行政法官或五人委員會會發給違法者終止該行為的命令，並對該行為進行救濟措施⁴⁸。</p>	
--	---	--

肆、裁決效力及對應之救濟途徑

委員會做出的裁決，可發出不當勞動行為之相關命令。委員會的命令並無自動執行的效力，若當事人不遵行NLRB決定之有關命令，法律總顧問為強制其執行，須向聯邦上訴法院申請提起聲請執行或進行訴訟，經聯邦法院審查與執行，以對違反者執行各該命令。強制執行獲法院承認後，對於命令的違反變成藐視法庭(contempt of court)，會受到制裁，即法院可用藐視法庭罪(contempt of court charges)判刑坐牢或罰款⁴⁹。因委員會向法院提出對雇主不利之聲請與告訴，並不用勞工個人付出金錢財務，該委員會可以動用司法力量對付雇主，而向法院對雇主進行訴訟。而在法院對雇主起訴或被訴，皆以NLRB之名義為之，亦即以國家之力量為之，因而對雇主之不當行為會產生嚇阻作用⁵⁰。

當然，雇主或工會因NLRB之命令而利益遭受損害者，得向聯邦上訴法院提起撤銷訴訟。聯邦上訴法院對命令進行審查時，審查內容大概為事實認定、法律問題的解釋與適、及救濟命令內容的適法等項目。

⁴⁸因全國勞工關係法並非刑事法，而只是純粹的救濟性質，其主要是矯正不當勞動行為，並不處罰行為者，不會有人坐牢。如果勞工因雇主之不當勞動行為被解僱，則救濟方式是使該名勞工復職，並由雇主給付積欠工資(同前註 40：衛民，2014，頁 164。)

⁴⁹同前註 40，衛民，2014，頁 164。

⁵⁰同前註 26，王厚偉、王琦雅，2008，頁 55-5；前註 31 侯岳宏，2010，頁 331-332。

表二：美國不當勞動行為-裁決效力及對應之救濟途徑

階段	內容	處理者
強制執行 (court-ordered enforcement)與 覆審(review)	如違法者(雇主或工會)不遵行裁定與救濟命令,此時國家勞工關係委員會並不能執行自己的命令,它必須向美國聯邦上訴法院上訴,取得法院強制執行命令。 若當事者之一方不滿裁定,也可向該上訴法院請求覆審。上訴法院如裁定支持救濟命令,工會或雇主則必須遵守,否則法院可以用藐視法庭論罪判刑坐牢或罰款。	美國聯邦上訴法院
再上訴 (很少發生)	不當勞動行為只有在少數情況下會再上訴到美國最高法院,最高法院有時也會覆審上訴法院的決議。 在美國聯邦政府各單位中,國家勞工關係委員會是最常向聯邦上訴法院上訴的機關。	最高法院

第三節 日本不當勞動行為裁決制度

壹、背景

日本不當勞動行為裁決制度之發展,源自於二次大戰初期,當時設置於日本東京之盟軍最高司令總部佔領日本時,主推兩項重要政策,即除去軍國主義並確立和平民主主義。故不僅廢止了日本戰前相關的治安立法與治安組織,也制定了許多勞動保護法律,尤其是工會法(即勞動組合法,該法之後於1949年有重大修正),當時立法內容除了勞動者的概念被予以擴大,勞動基本權—團結權與交涉權亦受到保障,同時也免除爭議行為之民、刑事責任之外,與不當勞動行為制度最直接相關的是規範雇主之反工會行為,並成立具有準司法性質的「勞動委員會制度」作為不當勞動行為的行政救濟。

二戰結束後,日本政府對工會政策做了重大變革,展開對當時具有相當戰鬥性工會運動的壓抑及疏導,並朝向工會運動體制化為基調的工會政策,進而於1949年透過修正勞動組合法,使工會運動進一步體制化,將不當勞動行為的保護範圍擴大;對雇主的不當勞動行為從原先「刑事制裁」的「直罰主義」,轉換為「行政救濟主

義」的「原狀恢復主義」⁵¹。

有關日本不當勞動行為裁決制度，在勞動組合法第7條規定指出，所謂的不當勞動行為，係指雇主對於工會或勞動者不得施與特定行為，倘違反此規範，當事勞工或工會得透過「勞動委員會」此一特別行政手續尋求救濟，而該救濟體制的設計，相當類似我國所稱的裁決制度。其制度設計原型雖來自於美國《國家勞工關係法》，但日本制度與通商貿易之商業秩序維護沒有關聯，而係根源於日本《憲法》第28條勞動基本權，也就是勞動者的團結權、團體交涉權與團體行動權保障之憲法實踐。

該制度可見於日本工會法即《勞動組合法》第7條之規範內容「雇主對於勞資關係施予不公正行為(unfair labor practice)的類型化規範」，以及「違反該規範之『準司法』之行政救濟手續」兩者相結合，形成我們所謂的「不當勞動行為裁決制度」。

貳、勞動委員會之組成

有關日本勞動委員會之組成，有三個基本特徵⁵²：第一、中央與地方之二層構造，第二、獨立性的行政委員會，第三、委員會為三方代表所構成。參考學者⁵³論著，簡要說明如下：

一、中央與地方之二層構造

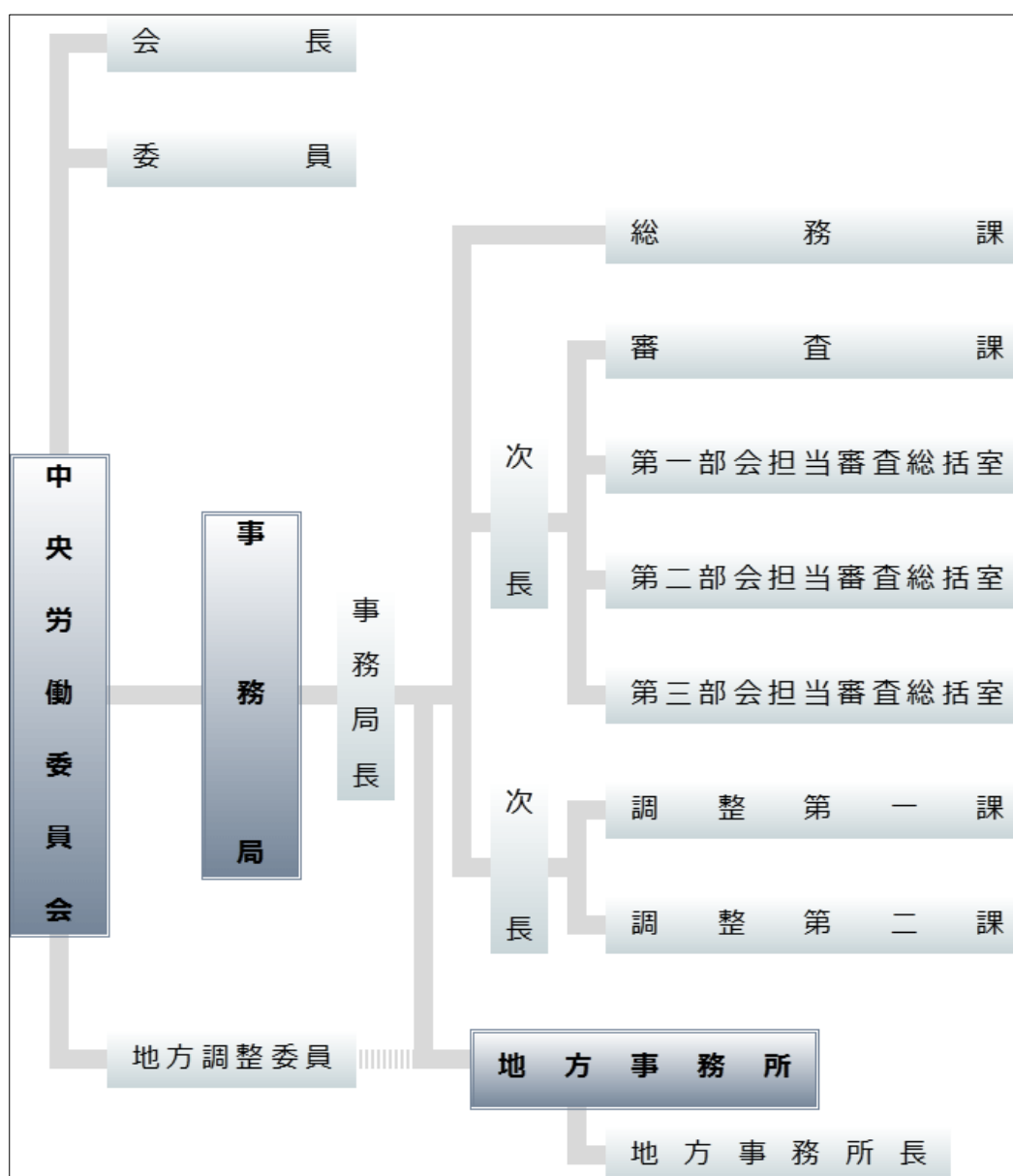
勞動委員會可區分為中央與地方二級制，中央即隸屬於厚生勞動大臣管轄的中央勞動委員會(以下簡稱中勞委)，地方則指隸屬於都道府縣知事所轄的都道府縣勞動委員會(以下簡稱地勞委)，此二者在行政組織上均屬獨立性的行政委員會。

中勞委主要處理跨越兩個地方行政區域之案件，或接受經地勞委認定為不當勞動行為事件之再審查的申請判定(此為中勞委依勞動組合法第25條第2項規定，除可基於當事人申請進行審查外，另可依職權對地勞委處分作再審查)。地勞委則為處理該地方行政區域內之不當勞動行為事件。

⁵¹林良榮、邱羽凡、張鑫隆，2012，工會保護與不當勞動行為裁決制度，頁10-11；及前註3，石川吉右衛門，1978，頁379-380。

⁵²道幸哲也，2014，労働委員会の役割と不当労働行為法理：組合活動を支える仕組みと法，東京：日本評論社，頁33。

⁵³同前註31，侯岳宏，2010，本篇已另載於前註3，侯岳宏，2015，頁70-74；前註51，林良榮等，2012，頁103-106。



圖二：中央勞動委員會組織圖

資料來源：厚生勞動省中央勞動委員會官網⁵⁴

二、獨立性的行政委員會

勞動委員會是日本因二次大戰後，有感於國家公權力過度介入勞資糾紛，進行深刻反省下之背景所成立，被要求具獨立行政機關的性格⁵⁵。其依勞動組合法而設置，得在法律授權範圍內，獨立行使權限，包含有關勞資爭議的斡旋、調停與仲裁、不

⁵⁴厚生勞動省中央勞動委員會官網，網址：

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/soshiki/soshiki.html>（最後瀏覽日 106 年 3 月 8 日）

⁵⁵同前註 3，侯岳宏，2015，頁 71。

當勞動行為的審查與救濟、工會的資格審查等等，均由勞動委員會負責，不受厚生勞動大臣或督道府縣知事的指揮命令(勞動組合法施行令第16條)，也得排除行政機關之干預，並委由熟捻勞資關係之專家學者判斷，以謀求妥適地解決勞資爭議⁵⁶。

三、委員會為三方代表所構成

勞動委員會係由資方委員、勞方委員與公益委員各相同人數組成之合議制行政委員會，其中，中勞委三方代表各15人，地勞委則各約5-13人。勞方委員由工會推薦、資方委員由雇主團體推薦，公益委員往往由具有學識經驗者擔任⁵⁷。惟考量勞資間裁決機能本不適合由勞方與資方委員來行使，且經驗上會使運作很難期待公正與順遂，故不當勞動行為的審查與救濟僅由公益委員進行⁵⁸。

中勞委之公益委員由厚生勞動大臣向勞方與資方委員提示將任命的候選人名冊，並取得其同意，再由眾議院與參議院同意後，由內閣總理大臣加以任命(勞動組合法第19條之3)；地勞委之公益委員經勞方委員與資方委員的同意後，由督道府縣知事任命(勞動組合法第19條之12)。此採經由勞方與資方委員的同意方式，係為確保公益委員的中立性。

委員任期為兩年，另公益委員過去多為兼職，係考量因公益委員不致戀棧其職及對於勞資雙方當事人而言可以保持中立；缺點是公益委員的處理案件數有限(特別是案件量多的大都市)，而導致審查的長期化，故增訂中勞委與地勞委均可任命2名以內之專任委員⁵⁹。日本中勞委公益委員第33期委員名冊中(如表三)，有11名是大學教授，1名高等法院法官及3名律師。

⁵⁶勞動部，2014，健全我國不當勞動行為裁決機制-考察日本不當勞動行為救濟機制，出國報告，頁8。

⁵⁷同前註，勞動部，2014，頁8

⁵⁸同前註51，林良榮等，2012，頁104-105；及前註3，侯岳宏，2015，頁73(原文源自政大法學評論，114期，頁301-382，2010年4月)。

⁵⁹同前註3，侯岳宏，2015，頁70。

表三：日本中央勞動委員會公益委員名冊

公益委員（◎は会長、○は会長代理）		
氏名	ふりがな	現職
◎ 山川 隆一	やまかわ りゅういち	中央労働委員会会長
○ 山本 眞弓	やまもと まゆみ	弁護士
○ 三輪 和雄	みわ かずお	元東京高等裁判所判事部総括
○ 荒木 尚志	あらか たかし	東京大学大学院法学政治学研究科教授
○ 鎌田 耕一	かまた こういち	東洋大学法学部教授
中窪 裕也	なかくぼ ひろや	一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授
森戸 英幸	もりと ひでゆき	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
鹿野 菜穂子	かの なおこ	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
山下 友信	やました とものぶ	同志社大学大学院司法研究科教授
木本 洋子	きもと ひろこ	東京経済大学現代法学部教授
植村 京子	うえむら きょうこ	弁護士
沖野 眞巳	おきの まさみ	東京大学大学院法学政治学研究科教授
両角 道代	もろずみ みちよ	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
横溝 久美	よこみぞ くみ	弁護士
松下 淳一	まつした じゅんいち	東京大学大学院法学政治学研究科教授

資料來源：日本中央労働委員会官網委員名冊(公益委員)

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/soshiki/meibo.html>，最後瀏覽日：106.6.17。

參、裁決之發動⁶⁰

有不當勞動行為發生時，應於行為日起一年內提出救濟。勞工或工會原則上向地勞委以書面或口頭方式申請救濟，如屬全國重要問題案件則為中勞委管轄。申訴時，必須先確定是依因不當勞動行為而起的爭議事項，同時必須確定審查之公益委員及決定勞資參與委員。申請書應載明申請人與被申請人之姓名、住所、構成不當勞動行為之具體事實、請求救濟內容及申請日期。

肆、裁決過程⁶¹

一、調查與審問

勞動委員會受理不當勞動行為申請後，即展開調查，於必要時進行審問。調查只要

⁶⁰同前註3，侯岳宏，2015，頁75；與前註51，林良榮等，2012，頁106。

⁶¹同前註3，侯岳宏，2015，頁75-79；與前註51，林良榮等，2012，頁106-107。

是確認雙方當事人之主張及爭點，並整理相關證據。於審問前經詢當事人意見後，應擬審查計畫(含調查程序中所整理之爭點與所需證據、審問所需時間及次數，並預估待傳喚證人數與命令書發布時間)，以確保勞動委員會及有關人員意識並瞭解審查迅速的必要性。

開始審問後，為確認是否構成不當勞動行為，雙方當事人進行理由答辯，在證據調查上，依當事人聲請或勞動委員會依職權，經公益委員會議的合議後，命證人到場與命提出證物。

二、合議與命令

審問終了，於召開公益委員會議進行合議前，可邀請曾參與審問程序之勞、資委員出席，聽取意見後再合議，進行事實認定、法律的適用救濟命令的主文確定。

三、和解

在調查審問及合議中，勞動委員會依勞動組合法第 27 條之 14 第一項規定，隨時可勸告當事人和解，經勞動委員會認定後結案，已發布之救濟命令失效，勞資雙方委員亦可參與勸告和解之程序。如涉給付金錢，或其他替代物或有價證券之一定數量等內容之合意，依勞動組合法第 27 條之 14 第四、五項規定，得依雙方當事人之申請作成和解書，該和解書於強制執行時得視為執行名義，如不履行可申請強制執行。

伍、裁決之作成

勞動委員會認申請事實全部或一部有理由時，應作成同意申請人所申請之救濟之一部或全部之命令；反之，應發出全部或一部之駁回命令⁶²。至於救濟命令主要會有三個具體救濟措施，以達到迅速回復、確保正常之集體勞資關係之目的⁶³：

一、回復原狀

此為最常見也最核心的命令型態，包含復職、原有薪資之取得(即假設未解僱下，勞工原本可獲得之全部薪資)、撤回原懲戒處分等等。

二、確保勞資關係秩序

⁶²同前註 3，侯岳宏，2015，頁 75-77；與前註 51，林良榮等，2012，頁 106-107。

⁶³同前註 51，林良榮等，2012，頁 109；同時參考前註 52，道幸哲也，2014，頁 69-70。

主針對集體協商之不作為，或針對工會所進行之差別待遇不當勞動行為所採取之救濟命令。

三、防止再度發生

主要就是「事後注意」(post notice)之救濟命令型態。包含事業單位內部之勞工教育、期刊或會訊上宣導如何防治不當勞動行為與企業之具體作法等等，以表明雇主防止不當勞動行為發生之事後發生之管理政策。

陸、裁決書效力及救濟命令機制⁶⁴

一、不服裁決書之再審查

對於地勞委所為之命令不服之當事人(雇主、勞工或工會)，再命令交付後 15 天內，可向中勞委申請再審查，惟此申請不會停止原救濟命令之效力，救濟命令僅在中勞委再審查的結果予以撤銷或變更時，在此範圍失其效力。(勞動組合法第 27 條之 15)從而雇主申請再審查時，仍負有履行初審救濟命令之義務，但是因為命令還未確定的關係，不遵從命令也不會被制裁。因此勞動委員會規則第 51 條之二即規定，若雇主不履行全部或一部初審之命令，中勞委得勸告雇主履行初審命令之全部或一部。

二、撤銷訴訟

無論是地勞委或中勞委作出之處分，皆屬於一種行政處分，故不服裁決命令之雇主可於收領命令書後 30 天內向法院提起撤銷原處分之訴；至於不服之勞工或工會之不服，則與一般撤銷訴訟相同，於知悉處分之事實 6 個月內提出。

三、緊急命令

當雇主提起撤銷訴訟，一般需要相當長的時間才會獲確定判決，救濟上會受到遲延。為避免這樣的情形發生，地勞委或中勞委作出的命令，於當事人提出撤銷訴訟時，勞委會可向管轄法申請命令雇主於判決確定前先履行該命令之一部或全部，違反此緊急命令者將處以罰鍰。

四、強制手段

⁶⁴同前註 3，侯岳宏，2015，頁 78-80

裁決命令之效果，來自對雇主不履行命令時的制裁。雇主若逾越提起行政訴訟之時效，裁決命令便已確定。雇主若不遵從該命令將被處以罰鍰；又如所提起之行政訴訟，裁決命令的全部或一部受到法院的確定判決支持，雇主若仍違反該命令，會被認為是較惡質之行為，而被處以徒刑、罰金或兩者皆罰。

第四節 美國與日本之解僱與考績不當勞動行為概述

前述三節係美國、日本不當勞動行為裁決組織、背景及程序運作之概說。另有關於兩國裁決組織在解僱及考績之不當勞動行為判斷上，相關文獻探討簡述如下：

壹、日本-處分理由競合問題

雇主進行不利益待遇的同時，通常會表示係因勞工違反工作規則、考績不良等等和工會活動完全無關之事由。但若其理由並不只是藉口，而是和正當的工會活動行為，同為進行處分的理由之一時，要判斷是否成立不當勞動行為是極為困難的，在日本此問題被稱為「處分理由競合」或「動機競合」⁶⁵。

日本實務見解對處分理由競合之問題，勞動委員會基本上是採取「決定性動機說」之方式來加以判斷，意即「比較工會的正當行為和其他事實後，以何者為決定性的動機、理由，來判斷不當勞動行為之成否(即究竟是雇主內心中有不當勞動行為動機，還是有正當事由之動機，各自所佔的地位何者較具決定性下，來判斷不當勞動行為之成否)，稱為決定性動機說⁶⁶，但此說並未明確表示是以如何之觀點確認雇主的動機。

若綜觀日本法院之見解，雖大部分採取了決定性動機說，但仍有少部分採取(或雖未明確表示但可推定)「不當勞動行為否定說」，意即「既然處分有正當理由，即使雇主另有反工會意圖，仍不成立不當勞動行為。其理論基礎係基於不當勞動行為制度乃係雇主基於經營上之地位而濫用其解約自由時，承認得以行政命令加以干涉的制度。對於被認為是合理進行的解僱，縱使偶爾被濫用於妨害勞工運動，仍無對其

⁶⁵張義德，2011，論日本勞動組合法第7條第1款之不當勞動行為意思—從行政救濟與司法救濟分立的觀點出發，東吳法律學報，第23卷第3期，頁56。

⁶⁶參前註，張義德，2011，頁57。

加以干涉的理由。具體來說，企業進行人事調整、懲戒解僱與弱化工會之目的、動機產生競合時，在以前者為主要動機時固然不用說，但若兩者之目的、動機各半的情況下，雇主之行為並非權力濫用，而不構成不當勞動行為」⁶⁷；或表面上是採取決定性動機說，但實際上卻得出與採取不當勞動行為否定說之相同結果。換言之，觀其法院判斷結果，若雇主行為沒有相當之理由則無構成不當勞動行為，反之則有，而未去探究不當勞動行為之意思⁶⁸。

簡單的說，到底是雇主的人事管理權、懲戒權或解僱權要受到保護？或是保障勞工的團結權？可從客觀事實判斷及雇主舉證來判斷。客觀事實可從雇主的反工會態度、處分時期、處分不均衡、處分理由不明確或不合理、工會會員或幹部之處分率、處分後工會活動衰退等加以綜合判斷⁶⁹。當然雇主也可舉證係為了企業的合理化或生產力的提升，而有解僱勤務成績不良者之必要、在勞務配置的必要上進行調動、不服從調動命令、以不當的言行混亂經營秩序，進行違法的爭議行為進行該處分。若此時勞方與雇主雙方主張與證明均成立情形，就會產生前述的處分理由競合問題⁷⁰。

貳、日本-不利益待遇考績裁決案例採大量觀察法

日本將雇主在人事考核中給予工會會員之勞工低度評價而反映至加薪或獎金之金額，較晚或無法升遷之情形稱為「查定差別」⁷¹，勞動委員會發展出獨特於司法裁判程序之判斷手法，最著名者即是此考績考核差別事件之行政救濟上，勞動委員會所發展出之大量觀察方式舉證方法，作為行政救濟中所獨有之舉證方法⁷²。所謂大量觀察法，謂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，但如果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的存在⁷³。是以，因著人事考核(即考績)

⁶⁷參前註，張義德，2011，頁 56。

⁶⁸同前註，張義德，2011，頁 56、58。

⁶⁹同前註，張義德，2011，頁 64。

⁷⁰同前註，張義德，2011，頁 64-65。

⁷¹黃程貫，2016，《不當勞動行為裁決決定與判決之整合型研究計畫：不利益待遇(子計畫一)》，科技部補助專題研究計畫成果報告-期末報告，國立政治大學法律學系執行，頁 25。

⁷²張智程，2014，日本勞動委員會不當勞動行為救濟命令之裁量權基準法理與演進，思與言，第 52 卷第 1 期，頁 175。

⁷³同前註 71，黃程貫，2016，頁 4；前註 51，林良榮等，2012，頁 41；及張智程，2011，日本不當勞動行為救濟制度研究-以勞動委員會救濟命令為中心，國立政治大學法律學系碩士論文，

相關資料皆置於相對人(雇主)處，若要求勞工證明考核有差別不利待遇時，要舉證雇主人事考核相關因果關係之不利益顯有困難，故勞動委員會試以大量觀察法緩和申請人之證明負擔。然而此方法會因企業規模小或是工會內部派系問題，造成可比較之勞工數量少而造成傳統的大量觀察法在適用上有所困難。故勞動委員會也提出因應之道，即勞工可就「自己所能掌握之範圍內對於與工會外勞工之能力、勤務成績並不會較差之具體事實」為舉證即為已足⁷⁴。

又考績考核差別待遇型事件救濟中的直接矯正命令，雖曾在實務上因有過度干預之虞，而一度為干預度較低之再考核命令所取代，然而因著再考核命令有一重大缺陷—實效性欠缺，故直接矯正命令在經過最高裁判所之肯定後，最終仍回歸勞動委員會實務中考績差別考核事件之主要救濟手段⁷⁵。

參、美國-混合動機或雙重動機問題

一般而言，NLRB認為雇主以下之行為構成對工會支持者之差別待遇行為：解僱理由不一致，雇主對工會支持者，以過去已經寬宥的事由而予以解僱、因過失而未於解僱前先行警告、或以一般而言無法執行之規則而予以解僱；或對於支持工會者給予不符比例之處罰、不符年資之資遣而對工會支持者給予不符比例之衝擊等⁷⁶。

若遇到雙重動機(dualmotive)時，NLRB採兩階段舉證：因雇主有維持工作場所之紀律、效率及安全愉快消費環境的權利，而勞工有從事工會活動之權利，當兩種權利衝突時，雇主可能同時因勞工違反工作規則之行為和從事工會活動而予以解僱，此時即為雙重動機。雙重動機理論主要在證明反工會之情緒或考量(antiunion sentiment or considerations)是否為雇主決定之動機因素(motivating factor)⁷⁷。

故為調和雇主維持工作紀律及勞工從事工會活動之權利，NLRB採兩階段舉證方式：第一階段，由行政法官及委員會依立案證據認定雇主是否侵犯勞工之權利；第二階段，行政法官及委員會要衡量雇主解僱勞工之證據及雇主之利益。通常只要立案證

頁 109~113。

⁷⁴同前註 71，黃程貫，2016，頁 26。

⁷⁵同前註 72，張智程，2014，頁 185。

⁷⁶林振煌，2015，美國雇主不當勞動行為我國實務見解之比較，全國律師月刊，4月號，頁 58。

⁷⁷同前註，林振煌，2015，頁 58-59。

據足以顯示工會活動是解僱勞工的動機因素，那麼雇主的解僱理由會被認為只是「藉口」，但以下行為通常會被認為是正當理由：不誠實、對上司或同事施暴、嚴重性騷擾、嚴重抗命、非法罷工、在工作場所吸食毒品或禁藥、對曠職或怠工之漸進式懲戒而予以解僱⁷⁸。

當雇主解僱受僱人之動機不一(混合動機 substantial evidence)時，委員會如何判斷？以 Mueller Brass Co. v. NLRB 一案⁷⁹中，法院認為如果事實僅是受僱勞工違反公司規則，並且成為工會的支持者，這樣尚不足以作為攻擊(destroy)雇主不法解僱的理由。雇主必須具備不適當的動機(improper motive)，並且必須因為反工會的敵意(anti-union animus)而對受僱勞工有完全不同的待遇(disparate treatment)。對於雇主的經營手段與方式，委員會不得以事後諸葛的態度去猜測雇主的動機，並以此作為歧視或差別待遇的充分證據。另外，若受僱人因為其個人行為在任何禮儀標準下被認為是下流或冒犯的，也就是行為不檢，或是其行為是明目張膽的程度足以達到確定會被解僱者，就沒有歧視或差別待遇的討論餘地⁸⁰。

⁷⁸同前註，林振煌，2015，頁 59。

⁷⁹林裕杰，2012，不當勞動行為之救濟研究-以美國國家勞工關係法為中心，國立高雄大學法律學系研究所碩士論文，頁 355。轉引自 Mueller Brass Co. V. NLRB, 544 F.2d 815(5th Cir. 1977)。

⁸⁰同前註 79，林裕杰，2012，頁 35。

第三章 我國現行不當勞動行為裁決制度與問題

第一節 我國現行不當勞動行為裁決制度概述

壹、目的

行政院勞工委員會(現已改制為勞動部)在《工會法》修正草案的立法總說明中指出，該法的立法目的是為促進工會正常運作及發展，落實保障勞工團結權；同時，在《勞資爭議處理法》修正草案總說明中表示，不當勞動行為裁決制度的立法目的是為確實保障勞工之團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係之正常運作所創設⁸¹。或著，在工會法第35條與團體協約法第6條第一項中規範不當勞動行為之實體要件，是為迅速處理這些不當勞動行為爭議，快速回復受侵害勞工之相關權益，而在勞資爭議處理中新增裁決專章。…對於工會法第35條第2項規定所為的裁決決定，規範工會法第35條第1項事件之救濟，保留行政救濟主義之方式；工會法第35條2項之事件，賦予裁決委員會審查涉及私權爭議事件的權限，當時之所以這樣規定，主要乃考量當事人個人的權益，因此區分私權與非私權之爭議，在私權的部分，期能迅速並有效的處理⁸²。

貳、裁決委員會之設置與組成

一、委員會組成之相關法令規定

裁決委員會之成立與運作宗旨，係為了迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係正常運作而組成，並為確保裁決制度能夠在中立、公正、公平之原則下持續運作，有關裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序及應遵行事項，勞動部另訂有不當勞動行為裁決辦法，該辦法並於106年4月14日公告修正(以下簡稱修正後裁決辦法)⁸³。

⁸¹同前註51，林良榮等，2012，頁69。

⁸²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七一一號判決評析，月旦裁判時報，第25期，頁41-42。

⁸³參勞動部106年4月14日勞動關4字勞動關4字第1060125656號公告不當勞動行為裁決辦法修正案，下載自行政院公告查詢網站：

http://gazette.nat.gov.tw/EG_FileManager/eguploadpub/eg023067/ch08/type1/gov82/num32/Eg.htm (最後瀏覽日：106年4月21日)

勞資爭議處理法第 43 條明定，中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會。裁決委員會置委員 7 至 15 人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期 2 年，並由委員互推一人為主任裁決委員。另據裁決辦法第 2 條規定，主任裁決委員由 7 至 15 名之裁決委員中互推一人擔任之。且裁決委員出缺時，由中央主管機關另行遴聘之，其任期至同屆裁決委員任期屆滿之日止。

觀其立法理由，有關委員之資格要件，鑒於不當勞動行為事件之性質較一般勞資爭議事件複雜，且涉及勞工之團結、協商及爭議等權利，並考量委員會結構及專業公信力之建立，該辦法第 3 條規定，除須熟悉勞工法令、勞資關係事務者外，其經歷亦須具有法律實務訴訟審判經驗，包括曾任或現任法官、檢察官、律師及其他具有專門執業及技術執業資格人員 5 年以上；或在大專院校教授相關課程，包括曾任或現任教育部認可之大專校院法律、勞工、社會科學助理教授以上之教師 5 年以上；或有其他經歷足資證明熟悉勞工法令、勞資關係事務者。

其中，不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點(以下簡稱分案及審理案件要點)第 3、4 點規定，主任裁決委員之職權為指派審查小組之編組及組長(一人至三人一組；組長負責協調同組組員及所承辦案件相關事項；主任委員得兼任小組組長；未滿三人得不置組長)、分配案件、追蹤案件進度、主持裁決委員會及有關之行政事項。

此一制度僅設全國單一之裁決委員會，目前由 15 人所組成，並分為 5 組，依序輪流擔任案件之調查工作。如有迴避事由時，則由一次一組擔任調查。勞資爭議處理法雖未規定裁決委員會為獨立之機關或具有不受干涉之獨立性的相關規定，但是從其組織成員的構成和迴避規定來看，裁決委員會依法對個案作成裁決決定之過程受到獨立性之保障，不容有行政機關對個案的介入或指導⁸⁴。

裁決委員會僅規定設於中央主管機關而無地方主管機關，立法理由雖未說明，但依勞資爭議法修法當時勞工委員會(現已改制為勞動部)勞資關係處官員之

⁸⁴同前註 51，林良榮等，2012，頁 55-56。

說明，理由約可歸納為三點：第一，地方及中央若分別設置裁決委員會，認定標準及處理效率易被質疑不一致；第二，考量全國各縣市政府資源不一，若干縣市恐無法遴選足夠熟悉勞工法令及勞資關係事務之專業人才來擔任裁決委員；第三，不當勞動行為案件量少於一般勞資爭議案件量，如中央及地方均設置裁決委員會恐造成資源浪費⁸⁵。

二、歷屆委員之組成

從100年5月1日新修訂勞動三法上路迄今，裁決委員已到第三屆，依法每屆置7至15名，勞動部裁決委員會官網則會把當屆有擔任惟提前卸任者併同列入，故網站所刊登每屆名冊為16名委員，另勞動部出版的不當勞動行為裁決彙編亦同，如表四所示⁸⁶，第一屆有3位任期提前至101年4月或7月結束；第二屆有1名(張鑫隆)任期提前至102年7月15日止。

(一)以當屆之現職及專長區分：

1. 第一屆(100.5.1-102.4.30)中，以職務區分，學者居多占9名，律師5名，另有2名任職於公、私部門；若以專長區分，16位名冊中，14位之專長項目中包含勞動法令或勞資關係領域或勞動經濟或就業安全領域，另2名專長項目則為民法、商事法或行政法。
2. 第二屆(102.5.1-104.4.30)，以職務區分，學者降至7名，律師提升至8名，另有1名為私部門任職；若以專長區分，16位名冊中，13位專長項目包含勞動法令或勞資關係領域或勞動經濟或勞工案件；或同時兼有憲法學與國家學專長、民法等，另3名為專長於運動法學或民法或商事法或行政法。
3. 第三屆(104.5.1-106.4.30)，以職務區分，學者降至6名，律師提升至9名，另有1名任職於私部門；若以專長區分，16位名冊中，13位專長項目包含勞動法令、勞資關係領域、勞動經濟、勞工案件或勞資爭議案件；或同時兼有一般民商、政府採購專長等，另3名專長於運動法學、民事法、商事法、不動產法或行政法。

⁸⁵同前註26，王厚偉、王琦雅，2008，頁60。

⁸⁶105年10月詢問勞動部裁決業務承辦人而得知列16名之原因。

表四：不當勞動行為裁決委員會歷屆委員名冊(第一、二屆)⁸⁷

第一屆 100年5月1日至102年4月30日			第二屆 102年5月1日至104年4月30日		
姓名	現職	專長	姓名	現職	專長
黃程貫	政治大學法學院教授	集體及個別勞功法	黃程貫	政治大學法學院教授	集體及個別勞功法
劉志鵬	寰瀛法律事務所主持律師	勞功法實務	劉志鵬	寰瀛法律事務所主持律師	勞功法實務
吳姿慧	中原大學財經法律學系副教授	民法、勞功法	吳姿慧	中原大學財經法律學系副教授	民法、勞功法
劉師婷	旭婷聯合法律事務所擔任主持律師	勞功法	劉師婷	旭婷聯合法律事務所擔任主持律師	勞功法
吳慎宜	文化大學勞工關係學系講師	勞資關係	吳慎宜	文化大學勞工關係學系講師	勞資關係
蔡正廷	睿群法律事務所主持律師	民法、商事法	蔡正廷	睿群法律事務所主持律師	民法、商事法
邱琦瑛	安慶國際法律事務所主持律師	商事法、行政法	邱琦瑛	安慶國際法律事務所主持律師	商事法、行政法
蘇衍維	廣和法律事務所律師	勞功法、民事法、商事法	蘇衍維	廣和法律事務所律師	勞功法、民事法、商事法
康長健	中華民國勞資關係協進會秘書長	勞資關係、勞資爭議、集體協商、國際勞動基準	康長健	中華民國勞資關係協進會秘書長	勞資關係、勞資爭議、集體協商、國際勞動基準
王能君	國立臺灣大學法律學院法律學系副教授	勞功法	王能君	國立臺灣大學法律學院法律學系副教授	勞功法
辛炳隆	台灣大學國家發展研究所副教授	勞動經濟	辛炳隆	台灣大學國家發展研究所副教授	勞動經濟
張鑫隆	國立東華大學財經法律研究所助理教授	集體勞動法	張鑫隆	國立東華大學財經法律研究所助理教授	集體勞動法
謝政達	新北市政府勞工局長	勞功法實務	侯岳宏	國立台北大學法律學系副教授	勞動法
王惠玲	國立政治大學勞工研究所副教授兼所長	勞動法學、就業安全法制、勞工政策與行政	徐婉蘭	誠泰法律事務所	一般民事案件 勞工案件 契約撰擬
陳月娥	大葉大學人力資源暨公共關係學系專任助理教授	勞資(產業)關係、就業安全制度、工會組織與勞工運動、勞動政策與法令、勞工安全衛生	林振煌	林振煌律師事務所 主持律師	運動法學
孟藹倫	內政部國民年金爭議審議委員會委員	勞功法	林佳和	國立政治大學法律學系助理教授	憲法學與國家學、勞動法學、法律社會學、國家理論

⁸⁷參勞動部網站名冊：<http://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfIntro03.aspx>(最後瀏覽日 106年4月21日)及行政院勞工委員會，2013，101年度不當勞動行為裁決案例彙編(上冊)，台北市，頁VII。

表五：不當勞動行為裁決委員會歷屆委員名冊(現任-第三屆)⁸⁸

<p style="text-align: center;">第三屆 104年5月1日至106年4月30日</p>		
姓名	現職	專長
黃程貫	政治大學法學院教授	集體及個別勞工法
劉志鵬	震瀛法律事務所主持律師	勞工法實務
吳姿慧	中原大學財經法律學系副教授	民法、勞工法
劉師婷	旭婷聯合法律事務所擔任主持律師	勞工法
吳慎宜	文化大學勞工關係學系講師	勞資關係
蔡正廷	睿群法律事務所主持律師	民法、商事法
邱琦瑛	安慶國際法律事務所主持律師	商事法、行政法
蘇衍維	廣和法律事務所律師	勞工法、民事法、商事法
康長健	中華民國勞資關係協進會秘書長	勞資關係、勞資爭議、集體協商、國際勞動基準
王能君	國立臺灣大學法律學院法律學系副教授	勞工法
侯岳宏	國立台北大學法律學系副教授	勞動法
徐婉蘭	誠泰法律事務所	一般民事案件、勞工案件、契約撰擬
林振煌	林振煌律師事務所 主持律師	運動法學
蔡志揚	蔡志揚律師事務所 主持律師	行政法、民事法、不動產法
張詠善	信詠法律事務所主持律師	一般民商、政府採購、勞資爭議及勞工事件
邱羽凡	交通大學科技法律學院專任助理教授	勞動法、民事法、勞資關係

⁸⁸參勞動部網站名冊，網址：<http://uf1b.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfIntro02.aspx>（最後瀏覽日106年4月21日）。

(二)連任情形與專長變化

三屆委員中，共有 10 名(含主任裁決委員)連任三屆，2 名連任一、二屆，3 名連任二、三屆；僅擔任一屆的，第一屆有 4 名，第二屆 1 名及第三屆新增 3 名新委員。有趣的是，學者數量逐屆遞減，執業律師名額逐屆提升，專長領域除勞動法令、勞資關係外，亦逐漸增加民法、行政法、商事法、運動法學、政府採購法及不動產法專家。

參、裁決之發動

一、發動之時間點

主要以勞資雙方之一方，知悉有不當勞動行為之事由或事實發生之次日起 90 日內，以書面申請裁決。

1. 勞資爭議處理法第 39 條規定，勞工因工會法第 35 條第 2 項所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。其申請應自知悉有違反前述條文規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。
2. 勞資爭議處理法第 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，程序準用第 39 條規定。

二、不當勞動行為之事由或事實

有三種主要態樣，即依工會法第 35 條所規定「不利益待遇」及「支配介入」暨團體協約法第 6 條第 1 項規定之「拒絕團體協商」類型：

1. 工會法第 35 條第 1 項，明訂雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：
 - (1) 對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
 - (2) 對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
 - (3) 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。
 - (4) 對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
 - (5) 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

2. 工會法第 35 條 2 項則是雇主或代表雇主行使管理權之人，為前述規定之解僱、降調或減薪者，無效。
3. 團體協約法第 6 條第 1 項規定，勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。

三、裁決申請其他相關規定(勞資爭議處理法第 41 條及第 42 條)

- (1) 如逾勞資爭議處理法第 39 條救濟時效之 90 天，委員會應作成不受理之決定，且如屬工會法第 35 條第 2 項之申請者，亦不得聲明不服。
- (2) 屬於工會法第 35 條第 2 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。而裁決當事人在 90 天之不當勞動行為救濟時效內所提起之訴訟，依民事訴訟法規定視為調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。
- (3) 裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。

肆、裁決過程

一、初步審查

中央主管機關應於收到裁決申請書之 7 日內，召開裁決委員會處理之(勞資爭議處理法第 44 條第 1 項)。裁決委員會收到申請書後，按收文先後編定號次，由主任裁決委員將案件輪流分案予裁決委員辦理。分案後，裁決委員應即依裁決辦法第 14 條規定進行初步審查，並研擬初步審查意見書，得記載裁決申請是否受理或補正後應予受理。裁決委員會決議受理後，主任裁決委員得指派原承辦之委員續行調查程序及詢問程序(分案及審理要點第 6 點)。

另除不受理之情形外，裁決委員應將申請書之繕本或影本送達於相對人，並得命相對人於收到之日起 7 日內，以書面提出說明(修正後裁決辦法第 16 條)。

二、調查程序

為處理勞方受到雇主之不當勞動行為時，常面臨舉證之困難，故以法規定裁決委員會應指派人員調查事實及必要之證據，係為確保裁決決定做成之妥適、合宜⁸⁹。也就是裁決委員會應指派委員 1 至 3 人(即各小組)，依職權調查事實及必要之

⁸⁹同前註 31，侯岳宏，2010，頁 367。

證據，並應於指派後 20 日內作成調查報告，必要時得延長 20 日。於調查或開會時，應通知當事人等以言詞或書面提出說明，且為調查之必要，得經主管機關同意後進入相關事業單位訪查（勞資爭議處理法第 44 條）。

委員進行調查時，為能迅速及正確達成調查目的，得事先作成調查計畫書，必要時請中央主管機關即勞動部之裁決業務之幕僚人員協助之。（修正後裁決辦法第 22 條及其立法理由）該調查計畫內容包含爭點及證據、詢問日期及次數、受調查之人數及詢問所需時間、是否進入相關事業單位進行訪查及其理由。（分案及審理案件要點第 8 點）。

裁決委員作成之調查報告應包含調查委員及記錄人員姓名、當事人及相關人等之姓名、聲明或陳述要點，裁決事件本身、證人陳述或鑑定人之鑑定結果、調查記錄與委員之調查意見（修正後裁決辦法第 27 條）。有關調查意見，於裁決委員會作成裁決決定前應予保密，當事人或第三人不得閱覽（分案及審理案件要點第 11 點）。

三、詢問程序

主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後 7 日內，召開裁決委員會，並於開會之日起 30 日內作成裁決決定，…得延長至多 30 日（勞資爭議處理法第 45 條前段）。考量裁決決定影響勞資雙方權益甚鉅，為確實掌握申請裁決事件之事證，於作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見（勞資爭議處理法第 46 條第一項後段）。

裁決委員會進行詢問程序前，應訂定詢問期日，並製作通知書送達當事人及相關人員。又詢問程序進行時，得公開進行之；且詢問應作成詢問記錄（修正後裁決辦法第 28、29 條）。

詢問程序應於整理爭點及證據後集中審理；主任裁決委員於詢問程序前，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者，得聽取出席詢問程序裁決委員之意見，再開詢問程序或調查程序（修正後裁決辦法第 30 條）。有關給予雙方當事人最後陳述意見之機會及詢問程序之

再開，係為確保詢問程序之正當性及周全性⁹⁰。

四、和解

有關裁決的和解，除勞資爭議處理法第 44 條第 6 項規定：「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受理之決定」外，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裁決委員會作成裁決決定前之過程，委員會得隨時試行和解(修正後裁決辦法第 21 條及立法說明)，前提是當事人雙方請求事項具有處分權且並不違反公益者始得隨時試行和解；亦得命當事人、代表人或代理人到場。和解成立者，裁決程序當然終結，並應作成和解筆錄，該筆錄應於和解成立之日起 20 日完成並以正本送達當事人(分案及審理案件要點第 24 點)。

五、裁決委員會召開

裁決委員會之召開，於勞資爭議處理法訂有明文，即第 44 條之收到裁決申請書之 7 日內應召開，及第 45 條之小組委員作成調查報告後 7 日內召開；另第 46 條作成裁決決定前之詢問會議，亦以裁決委員會方式召開(修正後裁決辦法第 21 條)，詢問會議實務上通常為每週五召開⁹¹。

裁決委員會議以主任裁決委員為主席，其因故不能出席時，應指定委員一人代理之。

另鑒於不當勞動行為裁決案件性質複雜，且涉及集體勞資關係、包括團結權、協商權及爭議權，故於修正後裁決辦法第 21 條規定，裁決案件有必要時，委會得邀請學者、專家及與議決事項有關之其他行政機關、相關單位或人員列席會議，陳述事實或提供意見。

伍、裁決之作成

依勞資爭議處理法第 47 條規定，裁決決定書除應載明當事人及代理人相關個人資料外，另訂有主文、事實、理由及主任裁決委員及出席委員之姓名。

⁹⁰同前註 83，不當勞動行為裁決辦法修正案。

⁹¹裁決委員會固定於每週五召開，為筆者參加所屬事業單位於 106 年 3 月 23 日舉辦之不當勞動行為講習，由葛百鈴律師擔任講師，此為講師之實務經驗分享。

裁決委員會認申請人之申請有理由者，應為全部或一部有理由之裁決決定；無理由者，應為全部或一部駁回申請之裁決決定。全部或一部有理由之裁決決定，其主文得具體紀載當事人履行之方法、內容(分案及審理案件要點第 23 點)。

陸、保全程序

對於雇主之不當勞動行為，其有涉及給付或僱傭關係者，因當事人身分權或工作權之確保，具有急迫性，爰於勞資爭議處理法第 50 條第 1 項明定得透過強制執行保全程序⁹²，即當事人本於勞資爭議處理法第 48 條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。並於同條第 4 項規定，裁決決定書未經法院核定者，自應許他方當事人聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

第二節 不當勞動行為裁決書效力及救濟命令機制

壹、因違反工會法第 35 條第 2 項作成之裁決決定

一、效力與救濟方式

依勞資爭議處理法第 48 條第 1 項規定「對工會法第 35 條第 2 項規定所施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 30 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，或經撤回訴訟者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。」另依修正後裁決辦法第 33 條，明定前述向法院提起民事訴訟者，應即通知裁決委員會⁹³。

又勞資爭議處理法第 48 條第 2、3 項：「裁決依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後 7 日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。裁決決定書法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決

⁹²勞資爭議處理法第 50 條立法理由，立法院公報，第 98 卷第 39 期院會紀錄，2009 年 6 月 16 日出版，頁 138 頁。下載網址：
http://lci.ly.gov.tw/LyLCEW/communique/final/pdf/98/39/LCIDC01_983901.pdf(最後瀏覽日：106.2.7)

⁹³考量現行實務運作，當事人若未依修正後裁決辦法第 33 條通知裁決委員會，則無法確認雙方是合議，影響雙方權益甚鉅，故為確保裁決雙方當事人權益，迅速回復勞資關係，避免司法審核及行政作業重複，勞動部於前註 89 之裁決辦法修正案第 33 條，修正當事人向法院提起民事訴訟者，應即以書面方式通知裁決委員會，撤回民事訴訟者，亦同。

委員會送達當事人。」又同法第 49 條明定裁決決定書經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。

反之，若當事人不服裁決決定，而以他方為被告，向法院提起民事訴訟者，則裁決決定書效力直到民事定讞前，均呈現效力未定狀態。

觀其立法理由⁹⁴，可區分為為確保裁決制度之實效性、加強裁決決定之正當性及強化裁決決定之效力三點來看：

(一)確保裁決制度實效性：涉及私權爭議之裁決決定雖有必要賦與當事人救濟機會，惟不應使當事人可藉由單純表示不服之方式，即使裁決決定失其效力，故明定對裁決決定不服之當事人如未於 30 日內就同一事件向民事法院起訴，視為當事人以就裁決決定達成合意，雙方應受該決定之拘束。

(二)加強裁決決定之正當性：因裁決決定涉及私權紛爭之解決，故有必要藉由法院審核來加強其正當性。故即使是當事人達成合意之裁決決定，仍應送法院審核。

(三)強化裁決決定之效力：為強化決定之效力，賦予經核定之裁決決定與民事確定判決有同一效力，具有既判力及執行力。

二、經法院核定之裁決之例外狀況

依勞資爭議處理法第 48 條第 4、5 項規定略以「經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後 30 日內，向原核定法院提起宣告判決無效或撤銷裁決之訴。」

此例外係因核定之裁決決定如於事後發現有無效或得撤銷原因，且為避免經核定之裁決因當事人可能提起判決無效或撤銷裁決之訴訟，而使裁決決定置於不確定之情形，以法明定 30 天之期限。

貳、因違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項作成之裁決決定

⁹⁴同前註 92，立法院公報，2009，頁 131~133。

一、效力

依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項，基於雇主有違反工會法第 35 條第 1 項及勞資任何一方違反團體協約法第 6 條第 1 項者，裁決決定書主文所載之處分，得令當事人為一定之行為或不行為。

裁決委員會作成之裁決決定，並於 10 日內送達雙方當事人後，區分「是否違反特定法律條文」暨「是否涉及私權變動行為」，而有緊接之是否送請法院審核的問題(即勞資爭議處理法第 48 條)。依上述同法第 51 條規定，有關非私權之爭議，當無須送法院審核，對之不服即屬行政救濟問題⁹⁵。然而，有關裁決決定性質究竟為何，本身已為棘手問題，故不再本文討論範圍。

二、救濟

當事人對於裁決主文所載構成不當勞動行為及命一定行為或不行為而有不服者，得於決定書送達之次日起 2 個月內提起行政訴訟。

參、構成不當勞動行為與不依裁決命令不為或為一定行為之罰鍰

一、構成不當勞動行為之罰鍰

裁決決定書主文會載明相對人是否有構成不當勞動行為，依工會法第 45 條第 1 項，雇主或代表雇主行使管理權之人違反工會法第 35 條第 1 項規定者(即構成不當勞動行為)，由中央主管機關(勞動部)處以 3 萬以上 15 萬以下之罰鍰。

又依工會法第 45 條第 2、3 項規定，針對雇主或代表雇主行使管理權之人，有構成第 35 條第 1 款(勞工組織、參加工會、擔任工會職務等之不利對待)、第 3 款(勞工提團體協商或參與團體協商之不利對待)，或第 4 款(勞工參與或支持爭議行為)之不當勞動行為者，其未依裁決決定書所訂期限內為一定行為者或不行為，由中央主管機關處以 6 萬以上 30 萬以下罰鍰。如係構成同條第 2 款(對勞工或求職者不加入工會或擔任工會職務為僱用條件)或第 5 款(不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動)者，其未依裁決決定書所訂期限內為一定行為或不行為者，除處以 6 到 30 萬內之罰鍰外，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。

⁹⁵同前註 6，林佳和，2013。

因工會法僅規範雇主之不當勞動行為，是以上述工會法僅規範雇主不當勞動行為之行政懲處。至於勞資任一方經裁決委員會裁決認定違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商者，依同法第 32 條規定，處以 10 萬以上，50 萬以下罰鍰。

二、不服裁罰依法提起訴願、行政訴訟

因上述之罰鍰係由中央主管機關所作成之行政處分，遭處分之雇主(或勞方)如不服可依訴願法第 4 條及第 14 條於行政處分達到之次日起 30 日內向主管院(行政院)提起訴願。

若訴願經訴願機關駁回其訴願者，則續依訴願法第 90 條訴願決定書附記，不服決定，得於決定書送達次日之 2 個月內向行政法院提起行政訴訟。

第三節 目前不利益待遇概況與法律扶助

壹、各年度裁決案件審理情形件數統計

根據勞動部不當勞動行為裁決委員會官方網站公告資料，民國 101 年到 105 年之裁決案件審理情形如表六，自 100 年 5 月 1 日起實施不當勞動行為裁決制度至 105 年度止，六年來總申請件數共 331 件，其中作成裁決定書計 160 件，占 48%，促成和解者次之，為 90 件，占 27%，申請人撤回⁹⁶件數為 67 件，占 20%。因申請人也有可能和解後撤回，是和解加上撤回則有 157 件，占 47%，與作成裁決決定書者相當。

⁹⁶有關裁決撤回，依裁決辦法修正後第 18 條，申請人得於裁決決定前之最後詢問程序終結前，撤回裁決申請之一部或全部，但相對人已於詢問程序為言詞陳述者，應得其同意。其撤回應以書面為之，但於裁決決定前之最後詢問程序終結前，得以言詞向裁決委員會聲明理由撤回。參前註 83，勞動部 106 年 4 月 14 日勞動關 4 字勞動關 4 字第 1060125656 號公告不當勞動行為裁決辦法修正案。

表六：各年度裁決案件審理情形

單位：件

年度	構成不當勞動行為	駁回	不受理	裁決委員會促成和解案件	申請人撤回案件	審理中案件	案件總數
100年	10	5	1	5	9	0	30
	16						
101年	25	10	7	13	17	0	72
	42						
102年	15	11	0	26	10	0	62
	26						
103年	13	4	2	20	14	0	53
	19						
104年	17	10	2	21	11	0	61
	29						
105年	19	8	1	5	6	14	53
	28						

資料來源：參勞動部不當勞動行為裁決委員會官方網站，裁決決定書查詢公告之各年度資料自行繪製，參考網站：<http://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfCaseData.aspx>（最後瀏覽日：106年3月4日）

若比較各年度裁決決定件數、和解及撤回案件數之差異，因100年度係於當年5月1日始實施裁決，各件數比例均較其他年度為少；又105年因資料撈取時間尚有14件尚在審理中，故100年及105年不列入比較：

一、各年度審理結果，以件數區分

裁決申請與作成裁決決定書之數量均以 101 年為最高，分別是 72 件及 42 件，惟當年度撤回件數及裁決作成不受理件數也最多，分別為 17 件及 7 件；促成和解數及裁決作成駁回之件數則以 102 年最多，分別為 26 件及 10 件。

二、各年度裁決決定之各項結果占比

依據表七，構成不當勞動之占比，以 103 年之 68% 為最高，101 年 60% 次之；裁決駁回者占比，以 102 年 42% 最高，104 年 34% 次之；不受理之決定則以 101 年之 17% 最高，103 年 11% 次之。

表七：101年至104年裁決決定結果分析

年度	裁決結果	構成不當勞動行為	駁回	不受理	件數小計	構成不當勞動行為比例	駁回比例	不受理比例
101 年		25	10	7	42	60%	24%	17%
102 年		15	11	0	26	58%	42%	0%
103 年		13	4	2	19	68%	21%	11%
104 年		17	10	2	29	59%	34%	7%

資料來源：參勞動部不當勞動行為裁決委員會官方網站，裁決決定書查詢公告之各年度資料自行繪製，參考網站：<http://uf1b.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfCaseData.aspx>（最後瀏覽日：106 年 3 月 4 日）

貳、不利益待遇之解僱與考績案件統計分析

100 年至 105 年裁決申請案件中，有關不利益待遇之解僱與考績案件之統計資料如表八：統計至 106 年 3 月 4 日之裁決決定結果（即排除 105 年案件尚在審理未定案之 14 件），構成不當勞動行為件數計 99 件中，解僱爭議 19 件，占 19%，考績爭議 9 件，占 9%；駁回 48 件中，解僱爭議 6 件，占 13%，考績爭議 7 件，占 15%；不受理 13 件，其中解僱爭議 3 件，占 23%，考績爭議 4 件，占 31%。

若單看這幾年來的解及考績爭議類型（如表九），解僱 28 件中構成不當勞動行為者 19 件，占 68%；駁回 6 件，占 21%；不受理 3 件占 11%。考績爭議類型構成不當勞動行為者 9 件，占 45%；駁回 7 件占 35%；不受理 4 件，占 20%。兩者相比解僱爭議構成不當勞動行為的比例高於考績爭議類型，駁回與不受理者則是考績類型高於解僱類型。

表八：不利益待遇解僱與考績案件統計表⁹⁷

年度	各爭議類型裁決決定 件數		解僱爭議		考績爭議	
			件數	占比	件數	占比
100年	構成	10	2	20%	2	20%
	駁回	5	1	20%	0	0%
	不受理	1	0	0%	1	100%
101年	構成	25	4	16%	0	0%
	駁回	10	1	10%	1	10%
	不受理	7	2	29%	1	14%
102年	構成	15	3	20%	2	13%
	駁回	11	3	27%	3	27%
	不受理	0	0	0%	0	0%
103年	構成	13	2	15%	2	15%
	駁回	4	0	0%	1	25%
	不受理	2	1	50%	0	0%
104年	構成	17	4	24%	1	6%
	駁回	10	1	10%	0	0%
	不受理	2	0	0%	1	50%
105年	構成	19	4	21%	2	11%
	駁回	8	0	0%	2	25%
	不受理	1	0	0%	1	100%
五年 小計	構成件數	99	19	19%	9	9%
	駁回件數	48	6	13%	7	15%
	不受理件數	13	3	23%	4	31%

⁹⁷作者參勞動部不當勞動行為裁決委員會官方網站，裁決決定書查詢公告之各年度資料自行繪製，參考網站：<http://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfCaseData.aspx>（最後瀏覽日：106年3月4日）

表九：解僱／考績爭議裁決結果統計

類型	裁決決定	100年	101年	102年	103年	104年	105年	小計	百分比
解僱	構成	2	4	3	2	4	4	19	68%
	駁回	1	1	3	0	1	0	6	21%
	不受理	0	2	0	1	0	0	3	11%
	總件數							28	
考績	構成	2	0	2	2	1	2	9	45%
	駁回	0	1	3	1	0	2	7	35%
	不受理	1	1	0	0	1	1	4	20%
	總件數							20	

*統計至 106 年 3 月 4 日止

參、不利益待遇之動機與認識-裁決判斷方式

101 年勞裁字第 9 號與 102 年勞裁字第 18 號，此二案均為解僱裁決案，論到不當勞動行為之認識與動機，認：「又雇主依勞動契約或工作規則之規定，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。此時，是否成立不當勞動行為，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。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能。」

肆、法律扶助

我國集體勞資關係之運作，係於勞工或工會幹部之投入，為使我國勞動三權之發展不受雇主干涉，避免雇主以不當勞動行為之動機來解僱勞工或是工會幹部影響工會發展，勞工雖可透過不當勞動行為裁決機制迅速解決此類問題，惟與資方相比，勞工確多為經濟上之弱勢，是於 103 年 12 月 5 日於勞資爭議法律及生活費用扶助辦

法(以下簡稱扶助辦法)中，增訂勞工因解僱事件申請裁決時，得申請律師代理酬金扶助規定。

事後勞動部分析近幾年勞工裁決案件，屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 4 款所生解僱、降調、減薪及其他不利益待遇爭議類型者，占總爭議類型的 49%，又不利益待遇包含調職、考績、核假及懲戒處分等管理手段，為避免雇主因不當勞動行為之動機，以前述等管理手段針對個別勞工或工會幹部為不利對待，且能符合扶助經費來源權益基金設置之目的，爰於 105 年 10 月 13 日增列降調、減薪及其他不利待遇等爭議事件得申請裁決律師代理酬金。同時考量不當勞動行為裁決與勞資爭議處理法中的調解，均為訴訟外紛爭解決機制，同時新增第 15-9 條，勞工因上述原因申請不當勞動行為裁決，且非屬有資力者，得不經主管機關調解程序，申請裁決代理酬金之扶助⁹⁸。

有關於權利事項之勞資爭議，勞動部更於 106 年 1 月 18 日將扶助位階提升至法律位階，修訂勞資爭議處理法第 6 條，將勞工因有工會法第 35 條第 1 項第 1 款至第 4 款所定事由者，勞動部得給予適當扶助⁹⁹。

第四節 我國與美日制度差異比較

壹、組織面

一、位階

就裁決委員會之設置而言，我國裁決委員會雖設置於中央主管機關，但僅是主管機關內部的單位，並非得以自己的名義決定並表示意思於外部的機關。此與美國 NLRB、或是日本的勞動委員會相比，該兩國的不當勞動行為救濟機關在位階上是獨立的行政委員會，相比下我國裁決委員會位階偏低。故為確保裁決委員會審查之公正性，能有效發威功能，未來如何提升其在行政組織上的位階，

⁹⁸參勞資爭議法律及生活費用扶助辦法第 2 條及第 15-9 條條文及立(修)法理由，勞動部勞動法令查詢系統：網址 <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDOC01.aspx?lsid=FL059443&flno=2> (最後瀏覽日 106 年 4 月 8 日)

⁹⁹參勞資爭議處理法第 6 條及立法理由，勞動部勞動法令查詢系統：網址：<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDOC01.aspx?lsid=FL014924&flno=6> (最後瀏覽日：106 年 4 月 8 日)

並且能更獨立行使職權應該仍是重要的課題¹⁰⁰，除此之外，學者焦興鎧也主張裁決制度實施一段時間後，應設法提升不當勞動行為裁決委員會之位階¹⁰¹。

二、幕僚單位之設置

若從裁決委員會之運作來看，美國與日本於裁決委員會之外另設有幕僚單位，如美國 NLRB 委員會下，為輔助委員會執行事務，設有委員的幕僚人員、法務室、行政法官部門、執行秘書辦公室、資訊部門等¹⁰²；法律總顧問下設置諮議部門、執行訴訟部門等組織¹⁰³；日本勞動委員會為處理所屬管轄事務，設有事務局，配置職員，係因委員多為兼職，為使其能順利執行任務，事務局角色相當重要¹⁰⁴。事務局職員除針對勞資爭議事件進行調解外，亦擔任不當勞動行為案件事實調查之任務，輔佐委員進行審問程序，是勞動委員會在事物上之窗口，也是當事人與委員之間之管道。事務局職員因亦負責行政文書之送達、指定期日之聯絡、作成調查審問書等工作，故多具有研究勞資關係法令之專業知識。同時也會接受有關調解技巧、撰寫審問調查書等事項之教育訓練，而得以提升職員之專業職能¹⁰⁵。

反觀我國，可能因已是主管機關勞動部之內部組織，且委員均屬兼任性質，目前也僅只有勞動部之業務單位-勞動關係司之科室職員協助裁決委員會處理相關行政事宜，及負責不當勞動行為裁決制度之推動與裁決案件之處理¹⁰⁶；並僅另架設裁決委員會獨立之官方網站，提供裁決相關表單下載、裁決案件進度、各年度裁決決定書之查詢、以及裁決案件歷年統計資料供民眾直接查詢等服務¹⁰⁷。是有學者建議，有關裁決委員會的幕僚人員，若與日本中央勞動委員會

¹⁰⁰ 同前註 3，侯岳宏，2015，頁 258。

¹⁰¹ 同前註 33，焦興鎧，2006，頁 485。

¹⁰² 同前註 3，侯岳宏，2015，頁 47。

¹⁰³ 同前註 3，侯岳宏，2015，頁 259。

¹⁰⁴ 同前註 3，侯岳宏，2015，頁 71 頁，原文即第二章美國與日本不當勞動行為裁決機制之研究，源自政大法學評論，114 期，頁 301-382，2010 年 4 月。

¹⁰⁵ 同前註 56，勞動部，2014，頁 8-9。

¹⁰⁶ 勞動部勞資關係司介紹，網址：<http://www.mol.gov.tw/introduction/2089/2093/2490/>（最後瀏覽日 106 年 2 月 7 日）

¹⁰⁷ 勞動部不當勞動行為裁決委員會官方網站，網址：

<http://uf1b.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfHome.aspx>

（最後瀏覽日：106 年 2 月 7 日）

職員數117人相比，我國目前配置的人力仍屬不足，有必要考慮增加法律專才，以協助相關事務之處理¹⁰⁸

三、專業方面

我國裁決委員會委員，由勞動部依法聘任熟悉勞工法令、勞資關係事務，並具備法律實務訴訟審判經驗、於大專院校教授相關課程之專業人士擔任委員，故裁決委員會性質乃獨立專家委員會，具高度專業性；其任期固定兩年一任，不隨政權更迭而去職，也更加確保裁決委員會處理裁決案件之獨立性。

是我國裁決委員與日本的公益委員，及美國的委員會、法律總顧問，均由社會專業人士擔任之。美國無論是委員、法律總顧問、行政法官或是地區辦公室主任、檢查員等，多具有律師背景；我國裁決委員會則與日本勞動委員會公益委員相類似，由學者和律師組成，不同的是，我國具律師背景的委員數就比例上較日本為高，然日本公益委員有1名為現職法官，我國則無。較特別的是，我國有1名委員係由非律師或學者出生之勞資關係調解專家擔任。

然而，若以101年12月27日訂定之「不當勞動行為裁決委員案件審理給付報酬標準」來看，委員出席案件初審會議，每次新台幣(下同)2,000元；調查程序，每半日2,000元，每案至多8,000元；進行訪查另給交通費；調查小組委員撰寫調查報告，每千字850元，撰寫裁決決定建議書，每千字1210元，每案調查報告及建議書相加至多給予撰稿費2萬元(按：實務上小組委員主撰稿者1萬6,000元，剩下4,000元通常由另兩位委員均分)¹⁰⁹；出席裁決委員會，每次支給裁決費2,000元，依裁決辦法裁決委員會召開每案至少會召開3次。故粗估每案小組裁決委員撰稿者至多可領約3萬6,000元，非撰稿者為8,000元到1萬元¹¹⁰。如以律師身分之委員擔任當事人律師之收費相比¹¹¹，差異甚大，可以感受到委員無私的奉獻！

¹⁰⁸ 同前註3，侯岳宏，2015，頁260。

¹⁰⁹ 106年6月7日現任裁決委員侯岳宏補充說明。

¹¹⁰ 同前註。

¹¹¹ 參考台北律師公會章程第七章酬金，網址：

<http://www.tba.org.tw/about.asp?id=66&class=39&classname> (最後瀏覽日：106年4月21日)

然有學者認為，雖裁決委員是兼職性質，理不應領取過高之報酬，但因調查、審理及撰寫相關調查報告及裁決決定書費時耗力，僅以出席費及稿費來支付，實屬對專業之不敬，將來應如何適度給予專業加給之報酬，藉以提升服務之榮譽及熱誠，應納入未來改善之考量。¹¹²

四、人力方面

美國 NLRB 之不管是委員會之委員或法律總顧問，包含幕僚及其下各單位、各地區辦公室之主任及檢查員等，均為專職；日本中勞委或地勞委，均與我國一樣是由公益之社會人士擔任，且均為兼職，惟日本仍訂有可設置 2 名以內之專任委員規定。

就年限與人數上，美國 NLRB 之委員會委員任期為五年，法律總顧問任期為 4 年；日本勞動委員會之公益委員與我國裁決委員一樣，任期均為 2 年，委員數同為 15 人。

然而，我國勞動部因著缺乏人力與經費，無法像美國國家勞工關係委員會、日本勞動委員會一樣，可提供裁決委員充分之行政支援，使得委員無論在調查、審理，甚至撰寫報告時，幾乎都得親力親為，且因屬兼職，對有教學或執業壓力之委員們來說，實在是造成極大之負擔¹¹³。

學者衛民表示，我國由 15 位專家學者所組成之裁決委員會，單就如何認定是否違反誠信協商原則，勢必就要經過冗長的會議協商出一些基本原則，雖委員學養絕對有能力作出基本原則與形成共識，但問題點是委員會人數不僅受限，委員亦均為兼職，在裁決時限下，委員要進行審理、調查，製作調查報告書及裁決決定書，如遇裁決案件數量龐大，且類型眾多時(除誠信協商外，尚包含勞工籌組工會、工會幹部會務假、干擾工會會務等)，委員將面臨雙重壓力，而進一步影響到實質裁決內容¹¹⁴。

貳、裁決程序面

一、不當勞動行為救濟時效

¹¹²焦興鎧，2016，我國不當勞動行為裁決機制之回顧與前瞻，中華郵工會訊第 68 期，頁 17。

¹¹³同前註，焦興鎧，2016，頁 16、17。

¹¹⁴同前註 40，衛民，2014，頁 212。

有不當勞動行為發生時，日本規定應於行為日起1年內提出救濟，美國則是須在6個月內提起，我國是於知悉有不當勞動行為之事由或事實發生日之次日90日內申請裁決，顯少於美日，觀其立法理由，係為不當勞動行為之違反能即早處理，並利於蒐集證據、事實調查以作成裁決，避免勞資關係長期陷於緊張狀態而訂90日之期限。

二、準司法性格

我國為公正進行裁決程序，裁決委員會裁決庭之空間設計上係參考法庭之功能模式，除設置申請人、相對人席位外，另增設旁聽席，並訂有裁決委員會審理案件旁聽注意事項，以增加裁決審理、程序之慎重、公平、公正、公開與正確性¹¹⁵。

裁決程序在審查公正性的確保上，均賦予當事人或相關人員以言詞或書面提出說明的機會，以利事實釐清，並要求裁決書要附理由、強制當事人到場、虛偽說明的禁止等踐行正當法律程序，而具有準司法性質，但我國與美國或日本相比，缺乏與聽證有關的當事人被保障反對訊問權、證據法則的保障等，我國在準司法性格上略顯欠缺¹¹⁶。對此，亦有研究認為因舉證對於不當勞動行為之認定甚為重要，應有專屬裁決程序之舉證責任規定，而非僅參照民事訴訟法理為之。故建議將舉證責任之分配，藉由「舉證責任之轉換」、「推定」之立法技術等，明訂於裁決制度中，以改善勞工因與雇主證據掌握之落差而有舉證困難之情形，使舉證責任趨於公平¹¹⁷。

三、和解的配套

有關裁決的和解，除已提到的勞資爭議處理法第44條第6項規定、實施辦法第32條規定及分案及審理案件要點第24點外，學者指出和解有兩項問題須進一步檢討，第一，和解在裁決處理程序之意義，及裁決委員會在人員組成及程序上，如何有效協助並促進當事人和解？第二，和解成立後，雖然事件即告終結，但是要如何和解的履行，特別是當事人不履行和解的內容時，在程序上如

¹¹⁵參不當勞動行為裁決委員會官網 Q&A，網址：<http://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfQA.aspx>（最後瀏覽日：106年4月22日）。

¹¹⁶同前註31，侯岳宏，2010，頁368。

¹¹⁷林筠傑，2016，我國不當勞動行為裁決決定之研究，國立中正大學法律學系碩士論文，頁122。

何處理，也須進一步檢討¹¹⁸。另有訪談研究論到目前實務上裁決案件的和解情形，涉及團體協約法第6條之爭議者，和解率較高；涉及工會法第35條之爭議案件，攸關勞工不利益待遇甚鉅，然和解率偏低，這可能與雇主是否有意日後訴訟程序再行解決、裁決程序之證據規則為建構完整、或裁決與法院間接軌不足等因素有關¹¹⁹。

參、裁決效力與救濟命令方面

有關當事人對於裁決作出之救濟命令不服時，須向法院提起撤銷之訴之部分，因日本學說與判例實務都認為，不當勞動行為裁決制度來自憲法第28條之勞動基準權，而有勞工團結權、協商權及爭議權保障之憲法實踐，此憲法權力不僅對國家關係具公權力，對雇主也直接或間接地發生私權效力，故當雇主如一旦發生侵害勞動團結權之情事，勞動者也可透過法院提起諸如損害賠償等司法救濟。也就是說，當雇主有不當勞動行為(解僱等各類不當勞動行為皆是)，其私法上法律效果為無效(亦即解僱無效等)，申請人亦得據以請求侵權行為之損害賠償(例如因雇主不利益待遇所造成之損害)¹²⁰，形成雙軌救濟制度，而大不同於美國僅得循國家勞工關係委員會(NLRB)之行政救濟設計¹²¹。日本之勞工及工會可針對雇主不當勞動行為進行司法訴訟(民事訴訟)，但就其私權救濟結果來說，民事法院之裁判常傾向民事的救濟而忽略有關工會法及行政法上公(法)利益—忽略如何回復原來的正常、公平之勞資關係利益¹²²。故日本不當勞動行為裁決制度之雙軌救濟制度，即可補強民事法院所忽略之部分。

而我國在救濟程序上一面保留行政救濟主義之方式(如對工會法第35條第1項事件之救濟)，一面也賦予裁決委員會審查涉及私權爭議事件的權限(工會法第35條2項之事件)，此設計可說是台灣在制度上很大的特色¹²³。

上述提到的行政救濟主義，當事人對救濟命令不服時，可向法院提起撤銷訴訟，這

¹¹⁸ 同前註3，侯岳宏，2015，頁263。(原刊登於台灣法學雜誌，264期，頁49-68，2015年1月)。

¹¹⁹ 張哲豪，2014，不當勞動行為裁決程序與相關勞動訴訟程序差異與競合之研究，中國文化大學社會科學院勞工關係學系碩士論文，頁102。

¹²⁰ 同前註9，張新楣，2014，頁46。

¹²¹ 同前註51，林良榮等，2012，頁12-13。

¹²² 同前註51，林良榮等，2012，頁96。

¹²³ 同前註82，侯岳宏，2014，頁42。

樣的救濟方式本就以下特徵而具有相當的彈性：第一、行政救濟在不當勞動行為成立與否的判斷上，是從勞資關係的正常化觀點來看行為是否需要矯正，故在救濟對象上不因該行為在法律上之性質受到影響；第二、在判斷構造上，當雇主構成不當勞動行為時，勞動委員會取得發布救濟命令的權限；第三、在救濟內容上，並不受權利義務關係的支配，並同時考量過去雇主的行為外，也會衡量對未來勞資關係之影響；第四、救濟內容選擇的裁量獲得承認。然而，解僱這種影響勞工個人權益較大，且最易讓其他工會會員產生寒蟬效應，進一步影響工會運作之爭議，在救濟程序上最終劃歸民事法院。是我國能否保有類似美國與日本行政救濟主義的彈性，值得進一步觀察¹²⁴。

肆、不利益待遇之動機與認識方面

有關 101 年勞裁字第 9 號與 102 年勞裁字第 18 號認：「雇主依勞動契約或工作規則之規定，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。此時，是否成立不當勞動行為，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。」對此，裁決委員會在判斷基準上之作法與日本相似，均從客觀事實上(如雇主的反工會態度、處分期、處分的不均衡、處分理由不明確或不合理、工會會員或幹部之處分率、處分後工會活動衰退等)作綜合判斷。惟此裁決案例之判斷與美國雙重動機理論並非相同，應予注意¹²⁵。

有關涉及類似美國雙重動機之案件，我國有 102 年勞裁字第 49 號：雇主以勞工藥物檢測發現陽性而解僱勞工，勞工主張雇主行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同法條第 2 項相對人所為之解僱應屬無效，但其申請遭裁決會駁回。另有 102 年勞裁字第 54 號案：雇主將原人事組長，除記過外，又調任停車場收費員，此部分被認為構成不當勞動行為¹²⁶。

¹²⁴同前註 3，侯岳宏，2015，頁 261。

¹²⁵同前註 76，林振煌，2015，頁 59。

¹²⁶同前註 76，林振煌，2015，頁 59。

第四章 不當勞動行為裁決實況調查與問題發現

第一節 受訪者解僱及考績裁決案例簡述

壹、受訪勞工不當勞動行為裁決案¹²⁷

一、勞方 A 裁決案件簡介

勞方 A 所申請多起裁決案件中，與本研究核心(解僱、考績案件)相關者，共為 2 次解僱裁決案及 1 次考績裁決案，分述如下：

(一) 第一次終止勞動契約裁決案件(調職解僱)：

1. **緣由：**勞方 A 擔任 000(雇主事業單位名稱)產業工會常務理事。本案起因於雇主對勞方 A 之調職，勞方 A 以該調職違反就業服務法之歧視工會身分而未至新職務報到，並提起相關之救濟，惟至終仍遭雇主以勞方 A 未依調職令報到提供勞務及相關權利義務，長期違反勞動契約，依勞動基準法第 11 條第 5 款資遣勞方 A。
2. **裁決請求申請事項：**勞方 A 請求及主張事項包含：雇主所為之職務調動及解僱無效、回復調職前原職，及請求自終止勞動契約日起至復職日之薪資等裁決申請。
3. **部分不受理：**以調動發生於工會法 100 年 5 月 1 日施行前並逾越 90 日除斥期間，且該調動業經地方主管機關裁罰，故程序上依法規不溯及既往、逾越除斥期間，和一事不再理原則而不受理。
4. **裁決決定主文：**確認雇主對勞方 A 所為之調職行為及後續的解僱行為均無效；雇主須於裁決決定書送達七日起回復勞方 A 之調職前原職；雇主應給付勞方 A 自終止勞動契約日起至復職日之薪資等；雇主自裁決決定書送達起不得有不當影響、妨礙或限制勞方 A 所組織之產業工會之成立、組織或活動之行為，並應自裁決決定書送達起 7 日內於勞方 A 調職前原單位以標楷體 18 號字型公告附件所示之文稿 7 日並將公告事證存查。

¹²⁷有關勞方 A、勞方 B 之裁決案件簡介出處，內容除參考訪談內容外，餘均參閱裁決決定書及法院判決書，基於受訪勞工資訊保密，本文均不列裁決決定書字號及判決書字號。

5. **裁決決定之勞方 A 權益回復**：雇主於裁決決定書送達後約一個月內回復勞方 A 之原職，惟仍同時進行民、行政訴訟。
6. **裁決決定後續救濟**：雇主於收到裁決決定書後，依勞資爭議處理法第 48 條之救濟規定，以勞方 A 為被告，向民事法院提起確認僱傭關係不存在之訴，該民事訴訟歷經三審敗訴(一～三審資方均敗訴)定讞，歷時 3 年(101~103 年)。另雇主同時依同法第 51 條規定，以不服本案裁決決定向行政法院提起行政訴訟，歷經一審部分撤銷(針對裁決主文雇主自裁決決定書送達起不得有不當影響、妨礙或限制勞方 A 所組織之產業工會之成立、組織或活動之行為，並應自裁決決定書送達起 7 日內於勞方 A 調職前原單位以標楷體 18 號字型公告附件所示之文稿 7 日並將公告事證存查)，二審最高行政法院發回更審，高院更審仍判原告之訴(除確定部分外)駁回敗訴，歷時約 2 年(101~102 年)，期間勞方 A 以參加人身份出庭。本案民事訴訟較行政訴訟晚一年定讞。
7. **雇主遭中央主管機關處以罰鍰之救濟**：第一次解僱裁決案，當時行政院勞工委員會(現改制為勞動部)依工會法第 45 條第一項規定，處以雇主 3 萬元罰鍰，雇主向行政院訴願審議委員會提起訴願，遭訴願駁回；雇主依法向所屬地方法院行政訴訟庭提起簡易行政訴訟遭駁回，續上訴台北高等行政法院，上訴駁回定讞。

(二) 考績裁決案

1. **緣由**：勞方 A 復職後，先後歷經工會改選爭議(解僱期間)、福委會爭議及雇主介入工會會員大會等爭議，先是以工會為申請人申請裁決救濟，本考績案為同裁決案件之追加申請。
2. **裁決請求申請事項**：就勞方 A 個人追加申請裁決事項，為勞方 A 基於會務推動請會務公假，提起數起勞資爭議之裁決案件，且裁決案件民事訴訟爭議中等事由，入會人數增加，然雇主卻將勞方 A 年終考績降等，連帶使績效獎金明顯減少，並質疑考績評核方式涉黑箱作業，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款範疇。
3. **裁決決定主文**：有關勞方 A 考績裁決申請部分，確認雇主對於勞方 A 年終績效評核等地結果(偏低)，並依此核給績效獎金行為，構成工會法第 1 項第 1 款之不當勞動行為。雇主應自收受裁決決定書之日起 30 日內，撤銷勞方 A 原年終

考績等地，另為適當知考評。雇主應自收受裁決決定書 10 日內，於公司內部網站首頁訊息公告區，以標題「不當勞動行為裁決決定書○年勞裁字第○號」提供連結或下載方式，並將裁決主文有關勞方 A 之考評事項以標楷體 16 號字形公告 10 日以上，並將公告事證存查。

4. **裁決決定之勞方 A 權益回復：**此考績裁決作成之日前 2 個多月，勞方 A 遭雇主第二次解僱，且依最高行政法院判決意旨，本案雇主不需對勞方 A 另為適當之考績。
5. **裁決決定後續救濟：**雇主依勞資爭議處理法第 51 條之救濟規定，以勞委會為被告，提起行政訴訟。勞動部與雇主之聲請均遭最高行政法院駁回，歷時 2 年(102~104 年)。該院認勞動部將勞方 A 工會成員身分無限上綱，並將此身分任意連結於上訴人雇主對參加人勞方 A 之作為，指摘原判決未審酌上訴人雇主該年度均給予參加人勞方 A 全薪，期末逕予開除；以及參加人勞方 A 考績評比不應比照正常出勤之同仁等等因素，逕為上訴人(雇主)該年度對參加人勞方 A 考績等地之考成並不該當於不當勞動行為之判斷，乃為判決不備理由與未調查證據之違法云云，無非執原審所不採之陳詞再為主張，僅因原審釐清無關因素考量，致判斷與其所希冀者不同，而指原判決違法，自無可採。
6. **雇主遭中央主管機關處以罰鍰之救濟：**勞方 A 考績裁決案，行政院勞工委員會(現改制為勞動部)依工會法第 45 條第一項規定，處以雇主 3 萬元罰鍰，雇主向行政案訴願審議委員會提起訴願，遭訴願駁回，雇主未再上訴行政法院。

(三) 第二次終止勞動契約裁決案件(曠職解僱)

1. **緣由：**雇主發函以勞方 A 申請會務假時未依規定提出說明及相關資料與證明文件，雇主不予准假下，以勞方 A 連續曠職 3 日、1 個月內達 6 日，依工作規則及勞基法第 12 條第 1 項第 6 款規定解僱。
2. **裁決請求申請事項：**勞方 A 以雇主濫用會務公假准駁權，藉此刁難阻礙會務之推動；又雇主於勞方 A 考績裁決案期間解僱勞方 A，已違反勞資爭議處理法第 8 條規定，且雇主於工會成後不重視工會，工會去函均不回復，最後解僱勞方 A 等等理由，顯有不當勞動行為動機，故認為雇主行為構成不當勞動行為，請

求解僱勞方 A 為不當勞動行為而無效；並應自解僱日起按月給付工資、膳費及年節獎金、養老儲蓄金，及優惠存款利息。

3. **裁決決定主文：**確認雇主對勞方 A 之解僱行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為；對勞方 A 之解僱行為無效；雇主應於裁決決定書送達之日起 7 日內回復勞方 A 原職；雇主應給付勞方 A 所申請之解僱期間薪資、年節獎金、膳食費、每月按薪資 5% 提撥之養老儲蓄金及優存利息。
4. **裁決決定之勞方 A 權益回復：**自解僱日起至勞方 A 受訪日(105 年 3 月)止，已超過 3 年未被復職，勞方 A 處於失業狀態。

裁決決定後續救濟：雇主於收到裁決決定書後，依勞資爭議處理法第 48 條之救濟規定，以勞方 A 為被告，向民事法院提起確認僱傭關係不存在之訴，該民事訴訟歷經一審雇主勝訴、二審雇主敗訴，三審至勞方 A 受訪日止仍在審理中，歷時近 3 年(102~105 年) (按：勞方 A 與雇主間之確認僱傭關係不存在之訴，後經最高法院判決雇主上訴三審敗訴)。

另雇主同時依勞資爭議處理法第 51 條規定，於裁決決定書送達後 2 個月內，向行政法院提起行政訴訟，於台北高等行政法院裁定原告之訴駁回；惟勞動部仍另向最高行政法院提起抗告，經最高行政法院裁定駁回，理由為抗告系不論係提起上訴或抗告，均屬當事人對於所受不利益之終局裁判聲明不服之方法，受勝訴裁判之當事人，自無許其提起上訴或抗告之餘地。…原審裁定主文對抗告人既無不利，其抗告即不能認為合法，應予駁回。本裁決決定書所衍生行政訴訟歷時約 2 年。

5. **雇主遭中央主管機關處以罰鍰之救濟：**勞方 A 第二次解僱裁決案，行政院勞工委員會(現改制為勞動部)依工會法第 45 條第一項規定，處以雇主 6 萬元罰鍰，雇主依法向行政院訴願審議委員會提起訴願，遭訴願駁回，雇主未再上訴行政法院。

二、勞方 B 裁決案件簡介

勞方 B 共申請過三件裁決案件，與本研究核心(解僱、考績案件)相關者為一件-解僱裁決案：

- (一)緣由：勞方 B 擔任 000(雇主事業單位名稱)工會理事長，曾經申請兩次有關會務假之裁決。本解僱裁決案係勞方 B 認雇主違反該兩件會務假裁決決定，不准予勞方 B 所申請會務假並認定勞方 B 曠職，以無正當理由連續曠職 3 日或 1 個月中曠職達 6 日為由，終止與勞方 B 之勞動契約。
- (二)裁決請求申請事項：除有關會務假應准許之主張外，勞方 B 認上述解僱殺雞儆猴意圖甚是明顯，並造成工會內部寒蟬效應，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為，且針對其理事長身分所為之曠職及解僱行為，構成同法第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依第 2 項規定，解僱無效。雇主應回復勞方 B 原職務，並自解僱日至復職日起月薪及利息。
- (三)裁決決定主文：有關會務假應准許之申請駁回。相對人(雇主)對勞方 B 所為解僱行為違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，依同法第 35 條第 2 項無效。且雇主應回復勞方 B 原有職務，並自解僱日起至復職日止之按月應給付薪資，暨自各期給付之日起至清償日止，各按年息百分之五計算之利息。
- (四)裁決決定勞方 B 之權益回復：自解僱日起至勞方 B 受訪日(105 年 11 月)止，已歷時兩年多仍未復職，在外流浪，流浪期間公司因併購而消滅；依勞方 B 訪談內容，原雇主有把退休金(已滿 65 歲)、薪水都還給勞方 B，但計算的給付清償日，只算到公司賣掉的基準日，基準日之後的都沒有再給勞方 B，雇主主張公司被消滅，僱傭關係不存在，無給付必要。惟勞方 B 認為依裁決決定，此為違法解僱，若早讓其復職，原本的薪水與在職員工有的福利都可領，且該退休金係基於公司與併購公司基於買賣，合約上記載要結算年資所必須，故是所有勞工都有拿到退休金。
- (五)裁決決定後續救濟：雇主於收到裁決決定書 30 日內，並未依勞資爭議處理法第 48 條，有關工會法第 35 條第二項所生之民事爭議事件(即解僱無效之部分)，未以勞方 B 為被告向民事法院提起民事訴訟；亦未依勞資爭議處理法第 51 條第四項規定，於裁決決定書送達之次日起二個月內以提起行政訴訟。直到勞方 B 以經法院核定之裁決決定書與審核書為執行名義，聲請強制執行時，原雇主

方提出債務人異議之訴，截至訪談日為止，該訴訟二審台灣高等法院審理中。（按：本債務人異議之訴一審為雇主敗訴，本案於受訪日後兩個月經台灣高等法院宣判，判決主文之一為：勞方 B 不得以勞動部作成之裁決決定書主文第二項，有關「雇主應自勞方 B 解僱日之日起至復職日止，按月於每月發薪日給付勞方 B 新臺幣 0,000 元，暨自各期給付之日起至清償日止，各按年息 5% 計算之利息」為執行名義，對雇主為強制執行。）

(六) 雇主遭中央主管機關處以罰鍰之救濟：本裁決案查無雇主訴願紀錄。

貳、受訪資方不當勞動行為裁決案

資方 C、D 均任職於同一事業單位，分屬不同單位之主管，分別承辦過所屬企業工會理事長之解僱裁決案及年終考績裁決案。分述如下：

一、解僱裁決案

- (一) **緣由**：資方以事業單位所屬企業工會理事長，於未核准會務假下未到職，以勞基法第 12 條第 1 項第 6 款之規定，以勞工連續曠工三日以上通知解僱。
- (二) **勞工解僱裁決申請與主張**：因請求給付理事長任內一次性全日駐會會務假，從勞資雙方達成共識試辦三個月一次請之會務假，二個半月後進行評估檢討，勞方以資方未予評估檢討，於多次核給三個月一次會務假後，逕將會務假改為一次核給一個月，且未告知勞工某月之會務假未准假，需上班等情況下，依勞基法曠職論予以解僱，主張其解僱構成工會法第 35 條不當勞動行為，當屬無效；請求回復勞工原職務，及解僱日起至復職日止，按月於每月發薪日給付勞工原領薪資。惟本案受訪資方於裁決決定書中主張有關會務假核准，均於函文主旨或說明中，明確表示核予勞工會務假起迄時間。
- (三) **裁決決定主文**：確認受訪資方事業單位對所屬企業工會理事長解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，其解僱無效，並需於裁決決定書送達日起回復勞工原任職務；給付解僱日至復職日起，按月於每月發薪日給付勞工原領薪資，及每月發薪日之翌日起至清償日止按年息 5% 計算之法定利息。

- (四)裁決決定對勞工之權益回復：受訪資方於收到裁決決定書後回復裁決申請人原職務，並依裁決主文辦理。
- (五)裁決決定後續救濟：受訪資方於收到裁決決定書後，依勞資爭議處理法第 48 條之救濟規定，以本案裁決申請人(勞工)為被告，向民事法院提起確認僱傭關係不存在之訴，該民事訴訟歷經一審資方勝訴，二、三審資方敗訴定讞，歷時約 1 年 3 個月。另受訪資方並未依勞資爭議處理法第 51 條有關不服裁決決定另提起行政訴訟。
- (六)雇主遭中央主管機關處以罰鍰之救濟：當時行政院勞工委員會(現改制為勞動部)依工會法第 45 條第一項規定處以受訪資方 3 萬元罰鍰，受訪資方不服，向行政院訴願審議委員會提起訴願，遭訴願駁回，依法向所屬地方法院行政訴訟庭，提起簡易行政訴訟遭駁回，續上訴台北高等行政法院，上訴駁回定讞。

二、考績裁決案

- (一)緣由：本案係因勞方主張受訪資方未依○年勞裁字第○號裁決和解案撤銷原本另予考績丙等案(該考績受訪資方主張係因勞工曠職解僱而為另予考績丙等)，簡言之，本考績裁決案是為上述解僱裁決案所衍生之後續考績爭議。
- (二)勞工考績裁決申請與救濟事項：確認受訪資方對申請人(勞工)所為之○年年終考核為丙等，及第二次作成維持原來丙等考績，均構成不當勞動行為。並主張資方應基於合義務性裁量，依法就勞工前述年終考核重新核定為甲等，並補發年終獎金及考績獎勵金；請求命資方為回復申請人勞工名譽之適當處分。
- (三)裁決決定主文：勞工請求○年年終考績構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為部分，不予受理。但確認資方後來所作成維持勞工丙等之年終考核，有構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，故資方所為丙等年終考核應予撤銷，並應另為適當之年終考核；又資方應自收受裁決決定書起 7 日內，於相對人內部網站之首頁訊息公告區，以標題「勞動部不當勞動行為裁決決定書○年勞裁字第○號」提供連結或下載之方式，將裁決決定書主文第一項及第二項以標楷體 16 號字型公告 10 日以上，並將公告事證存查。

(四)裁決決定對勞工之權益回復：此部分筆者於訪談大綱並未問及，受訪資方亦未特別表示。

(五)裁決決定後續救濟：本案受訪資方並未針對不服裁決決定另外提起行政訴訟。

(六)雇主遭中央主管機關處以罰鍰之救濟：查無訴願紀錄。

第二節 裁決制度運作

壹、裁決委員會之組成人數與學經歷分析

一、裁決委員會編制人數是否適當或需要調整？

解僱或考績裁決案件當事人中，對於現行裁決委員已達法定上限15人之人數，是否太多或太少，勞方與資方的切入點頗不相同。

(一) 勞方觀點

勞方A認為，多或少應該是看裁決案量來決定，編制是固定的，案量卻一直增加，這樣的人數是多還是少呢？認為委員的數量應隨案件量增多而增加。

如裁決委員會如能在中央機關也就是勞動部下設立分部，北、中、南部都有裁決機制，除可以讓勞資雙方就地處理外，住北部以外地區之裁決委員也可免除舟車勞頓，故認為裁決委員會可以適量的擴編。

勞方B則認為重點不在人數，而是委員的條件與背景。

(二) 資方觀點

資方C、D則較重其質，人數上沒有意見，看重的是委員的組成背景，是否會讓人覺得是裁決委員會是一言堂，喪失公平性，而沒有辦法將勞資雙方意見獲得平衡，其皆感委員組成明顯偏勞方。

(三) 委員觀點

委員E則指出因我國裁決委員均為兼任職，且案件從頭到尾都要自己來，也就是從調查、詢問、寫調查報告與裁決書，都是委員親力親為，此有別於日本的裁決制度。在目前15名委員以2至3人一組共五組的分工下(其中2

人一組的部分已扣除擔任總其司之主任委員), 委員 E 認為 15 名人數尚屬適當, 但對於部分擔任教職身分之委員來說, 目前的工作量是有點負擔的。

至於兼職之每一組委員, 一天或一週會花多少比例之時間處理裁決的案件? 委員指出這不一定, 通常每週五下午開大會(詢問會議), 且因手上都一定有案件, 就各組每週去開庭(調查庭), 有時一週兩次甚至三次, 那加起來就是三個半天, 如只有一次庭的話最少有一個半天是在處理裁決案件。

(四) 會務人員觀點

目前是 15 位, 人數也全聘滿了, 人數上不是問題, 而要改裁決委員的配置, 也就是台北之外另增加台中、中南部之人員配置, 以解決許多從台中、台南、高雄等地區北上出席裁決調查的工會舟車往返之辛勞。

二、裁決委員學經歷背景對裁決決定之影響為何?

我國不當勞動行為裁決委員會對於委員的積極資格要件為: 須曾任或曾任或現任法官、檢察官、律師及其他依法具有專門執業及技術執業資格人員五年以上。曾任或現任教育部認可之大專校院法律、勞工、社會科學助理教授以上之教師五年以上。或有其他經歷足資證明熟悉勞工法令、勞資關係事務。

針對目前裁決委員學經歷, 是否有偏向勞方, 而進一步使裁決決定有利於勞方之問題假設, 勞資當事人、委員及專家觀點如下:

(一) 勞方觀點

勞方 A 認為, 因調查之三人或二人小組中至少會有一位是律師, 其律師背景及實務上處理過的案例樣態, 無論就種類或案量上, 都可以作為平衡, 且可能在處理勞資爭議案件上有更多之經驗, 理解勞資雙方各自的立場而能掌握勞資爭議間處理之訣竅, 故對裁決結果影響尚屬中立, 不至於偏頗; 另勞方 A 認為勞方裁決案件輸的也是很多, 約各一半。

勞方 B 首先不認為目前的裁決委員學、經歷比較偏勞方而使裁決結果有利勞方。因勞工先天上就是弱勢的一方, 在民主國家的台灣, 憲法已有規定用民主的方式保障弱勢; 且不當勞動行為裁決委員會暨隸屬於勞動部的勞資關係司下, 縱使位階低, 仍應為勞工服務, 不然就設在中央政府或另設一個獨立

的單位，直接叫中華民國不當勞動行為裁決委員會就好，如同經管會這類的獨立單位。

既然裁決委員會已經設在勞動部下，為有效保護弱勢勞方，委員的學經歷背景本應要具備對勞工的長期關懷與對相關法令相當程度的瞭解與經驗。

勞方 B 觀察第一屆到第三屆裁決委員的學經歷，不是學者就是律師，或有曾任勞動部官員的，組成面較為中性，但缺少具工會領袖背景的人擔任，建議應該聘任至少一名。

勞方 B 是認為目前十件裁決中，有五件資方都會提起民事或行政救濟，這是財大氣粗的資方慣有的方式，資方如因裁決委員會委員都偏向勞工而有不公平之情形，未來經濟部轄下亦可去設相應的申訴委員會，資方可向其申訴，表達對不當勞動行為裁決結果或勞工運動不滿的事由，就可以達到平衡，讓政府單位間(勞動部與經濟部)自行去爭執、裁定，將灰色地帶共同約束，產生制衡的力道。

反面觀之，不當勞動行為裁決委員會委員若都要具備資方管理經驗或資本色彩，那也就喪失設立此委員會的目的，比不設立還糟糕，因裁決結果若對勞工不利，勞工不一定有錢去打後續的救濟官司，但資方有錢可請律師，根本就不會怕。

(二) 資方觀點

資方 D 認為裁決的設定是以保護勞工為出發點，感覺委員之組成是相類似的，較少資方背景的成分，侷限在保護勞工，形式上產生排擠，而對勞工保護有強烈的效益而使結果失衡，做成的裁決決定感覺對資方並不公平，資方 D 甚至於訪談時表示裁決委員會教勞方申請人該怎麼做，推測係因委員組成偏向勞工，結果當然也有利於勞工。若要改善這樣的情況，資方 C 建議增加人資管理、公共行政或金管背景之委員，進一步使裁決審查結果是勞資雙方都較為可以接受。資方 C 希望裁決委員會既然是處理勞資問題的平台，委員應該站在中立的立場，委員的背景應該多元化。

(三) 委員觀點

委員 E 不認為委員的勞工背景就使裁決結果一定偏向勞方，勞方裁決案件輸的也是很多，約各一半。此點與勞方 A 觀點相同。委員 E 表示委員集中法律背景，係因考慮最終裁決書須送行政法院，縱使沒有爭議也要送到民事法院核定，均會接受司法審查，故法律程序及處理法律案件的經驗相對重要。

(四) 資深會務人員觀點

資深會務人員 F 認為裁決委員學經歷，增加資方管理經驗或人力資源背景者並無意義，因現任裁決委員注重的是裁決決定書是否經得起法院的檢視，基於此功能考量，新任的委員多具律師背景。

F 另提到有打過裁決救濟的其他企業工會幹部中，有部分人曾質疑裁決委員會中有一、兩名委員是偏向資方的，故不論委員是勞方比較欣賞的，或是資方比較能接受的，意義不大，重點是裁決決定書要能經得起行政法院或民事法院的檢驗。

但現實的問題是，目前沒有那麼多的人選可供選擇，一是擔任委員的意願問題，二是其專業、學養是否能讓勞動部認可、三是其個人背景是否會讓勞動部產生疑慮…。F 認為若從學者(勞工或人資學者)去聘任，大家可能較無意見，但只要從業界去聘，比如某某人資協會的秘書長，可能就會讓人覺得裁決結果不夠客觀。

貳、裁決之申請時效與勞資爭議調解之關係

由於勞資爭議處理法就調解及裁決可分別獨立申請，也可同時申請，故就不當勞動行為救濟時效部分，產生下列疑義：

一、爭議事由發生之次日起 90 日內提出裁決申請，90 天之期間是否需要調整？

(一) 勞方觀點

勞方 A 認為 90 天可以視情況適度的延長或保留彈性。A 另就本身其他申請之裁決案件(非解僱或考績裁決)經驗中，A 認為要證據明確時再提出裁決申請，但當時裁決委員會則判斷勞方 A 應該在證據明確前就已經知悉有不當勞動行為之事實…，顯然勞方 A 與裁決委員對 90 天起算日的認知存有落差，而致逾越 90 天時效。裁決委員認為勞方 A 應該已經覺察到了，但勞方 A 卻

苦無相對充分的證據來支持其覺察，因為他是透過地方勞工主管機關去處理，但該機關又尚未回應，勞方 A 受訪時是這麼說的：

因為我是透過勞動局的一個去函，公司回函…或著是勞動局作成了一個比較明確的資料後，我才認定說是事實是發生了。可是裁決委員他們又認為說，你發函給勞動局的時候，就是你已經認知了…。所以就變成說，這中間，如果說主管機關怠惰或著是延遲的話，那你就超過時間啦，這怎麼辦？

故勞方 A 認為，所謂 90 天的起算時點-「知悉」，要怎麼去認定？存有疑慮。

關於 90 天的時效，勞方 B 則誤認只要有提勞資爭議調解即可中斷時效，筆者已提醒法律上並無此規定。勞方 B 認為若單從解僱案件來看，若只有 30 天或 60 天，勞工可能因開頭不熟裁決法規容易錯過時間，故 90 天之裁決救濟時效並不會太短，畢竟解僱事件還是要慎重處理；但時效延長到半年，會讓人覺得奇怪，因解僱等同勞工第二個死刑，一個解僱事件若勞工都不慌不忙還要等到半年到了才提救濟，也是讓人匪夷所思，不合常理。

(二) 資方觀點

資方 D 表示，基於勞工要資料蒐集，資方的立場上當然時間傾向短一點比較好，90 天已經到 3 個月了，太長不過是拖延時間；但如果資料完備，勞工隨時就可以提。資方 C 則認為，基於資料保全或相關資料蒐集，90 天不算太長，還可以延長為半年，撇除資方立場，勞工光是要準備相關資料，以及心態上調整作準備，或是因資方運用某種策略，比如約談協商，勞工在期待又怕再度受傷害的心理過程下掙扎，極有可能錯失 90 天時效。資方 C 從勞方的角度來看，認為勞方是資源相對缺乏的一方，無法在短時間掌握對其有利資料，故 90 天對勞工來說而較不公平；不過，提起裁決救濟之時效，若相較於行政程序法中公法上的個人侵害所提起的陳述意見期間，是長很多。（按：行政程序法規定，「對機關所為之行政處分不服，應於送達 30 天內提起訴願」。是資方 C 可能將陳述意見期限之性質與一般司法上救濟時效性質混用）。

(三) 資深會務人員觀點

會務 F 表示，以通常來說 90 天並不會太長，但若從考績案件來看，就需另為考量。因考績案件涉及差別待遇及有無不利益待遇之判斷，資方可能會爭辯，勞工就需較長時間去考慮，故台灣現況 90 天之救濟時效是否需要延長，F 認為有討論空間，但不應再縮短。

(四) 受訪委員觀點

委員 E 就其觀察，表示目前普遍均認為 90 天救濟時效過短。

二、申請裁決前是否先申請勞資爭議調解？或是否裁決與調解申請同時進行？

(一) 資方觀點

資方 C、D 均表示，該所屬事業單位解僱及考績裁決案件之當事勞工，皆先向所在地之主管機關提出爭議調解，且因當時為 101 年，勞資雙方對剛施行之裁決程序不熟悉，認為要先調解才能申請裁決。資方亦推測勞工可能考量所在地主管機關訂有相關補助規定，即勞工須有調解不成立之要件，方可核發律師補助費或裁決訴訟期間之生活扶助費用，故勞工均有先提起調解。

(二) 勞方觀點

勞方 A 認知上認為調解與裁決會相衝突，表示調解與裁決可能要同時申請比較好，可以避免逾越前述 90 天申請裁決時效問題。

勞方 B 則因裁決制度實施前曾有解僱調解之經驗，考量調解快則兩個月，慢則可能要三個月，為節省時間，勞方 B 第二次遭解僱時就直接申請裁決。

參、裁決調查程序階段

一、裁決程序中是否有委任律師進行答辯？

勞方 A 解僱及考績案之調查程序中，因經濟因素及所在地勞工主管機關當時並無不當勞動行為裁決階段之相關律師費用補助，故並未委任律師，均自行答辯。勞方 B 因工會財政困難，有關自身解僱裁決案件是自行委任律師，但並未向政府機關申請律師補助費。

資方 C、D 之事業單位，無論解僱或考績裁決案件，事業單位與勞方申請人均有委任律師代為答辯。

二、調查程序中，裁決委員是否會給雙方當事人有利的提示？特別是那些不會寫在調查記錄的委員感想、想法？

(按：裁決調查庭說明：調查時會有勞動部承辦人在旁邊執行類似書記官之工作，負責繕打勞資雙方答辯紀錄及委員意見。筆者數次裁決旁聽經驗中，曾有幾次觀察到委員在庭上表示以下言論：「下面這段話不用紀錄」。之後就講述幾句關於案件委員本身的想法與建議，當時筆者聽完覺得委員似乎提供某些有利勞工之訊息，故將此列入訪談問題)

(一) 勞方觀點

勞方 A 認為裁決基本上是仿效法院做法，而法院又是站在中立的角度，故不會特別偏向勞方或資方。並且因為裁決委員要讓調查記錄更完整詳細，大部分會把答辯內容都寫進紀錄中，有時法院法官都沒有讓書記官寫進筆錄，裁決委員反而不會，除非委員覺得沒有必要，但答辯者執意要寫的話，委員還是會寫到調查記錄中。

勞方 B 未感受到裁決委員有特別給予勞方或資方有利的提示，反而是自身被委員質疑，但勞方 B 也覺得可能是因自己被解僱，裁決有非打贏不可的壓力，否則將喪失工作影響生計，導致受審中難免胡思亂想，猜測委員的心證。經事後回想，認為調查委員的質疑只是必要的調查方法之一。

(二) 資方觀點

資方兩位受訪者均認為裁決委員對勞資雙方都會提示，只是就比例而言，提醒資方的比例較少或較不易被察覺，對勞工的提示或暗示則較明顯，資方 D 直指委員甚至會直接告訴勞工該怎麼做，卻又不記載於調查記錄中。

資方 C 認為裁決委員提示上的差異與其學經歷有關。委員專長是保護勞工，較清楚要提醒勞工那些點，例如勞工須出具薪資、具體損失為何，申請書上有無漏載等等，感覺委員會提醒勞工需要注意的點，而這些點對於勞工在裁決上是有利的，那勞工就可以再下次的答辯上補強。至於要提醒或請資方注意什麼，委員可能也不知從何提醒，至多告知資方若這樣做會有什麼大問題等。也就是說委員對某一個領域比較有深入了解的話，自然在提示上會點到重點；不熟悉的領域，其提示也就比較表面。

資方 C 認為若將裁決調查庭與後續民事一審確認僱傭關係不存在案件承審法官相較，法官感覺判斷上也比較平衡，提醒資方很多，有助於資方補強論述。不過資方 C 也表示，可能當時不當勞動行為裁決剛實施不久，不論是勞資當事人或受任律師，裁決在當時都是比較陌生的程序，不清楚何種方式之主張會比較有利，所以才會認為委員的提示很重要。

(三) 資深會務人員觀點

曾有勞工向會務 F 反映委員很兇，且委員感覺都沒有看勞方所提出的資料，擔心委員是否偏向資方，感受不是很好(按：申請人是工會)。但也有裁決委員向 F 表示，工會不能光靠口述，裁決要看的是事證，裁決委員希望工會可以舉出一刀斃命的事證。

(四) 受訪委員補充

委員 E 表示，勞資爭議處理法的第 44 條第二項，「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」，這是採取職權主義；換句話說，調查事實，或著調查必要的證據，都由裁決委員依照職權來進行，那其目的就是在發現真實，亦是勞資爭議處理法第 44 條的規定。另修正後裁決辦法第 22 條也有規範調查程序，裁決委員可詢問哪些事情等等之類的。對此，委員 E 對於想知道的事情，都會請教勞資雙方，委員 E 認為主任委員於詢問會議也是會讓雙方來陳述。

至於面對未委任律師的勞方申請人或相對人資方，因勞方申請人經常對於申請裁決請求救濟事項無法清楚說明，或是相對人資方也可能答辯及舉證都不清楚，以致委員就要花較多的時間來詢問，經驗上甚至有開第三次調查會議，勞方才確定了請求事項。

至於筆者旁聽所觀察到的現象—委員似乎給予勞方較多有利提示一節，委員 E 澄清，重要的事情均會記載於調查記錄中，以作為後續調查報告及裁決書時的引證；至於錄音內容(也就是沒有記載在筆錄上的內容)則無法作為引證的出處。調查的方式，隨著一邊詢問，一邊看狀紙，逐漸形成心證。

委員 E 舉其律師執業經驗，因平時到法院出庭答辯時，也會留意法官的肢體動作及言語所傳達的訊息，有利或不利的訊息均予注意，這是律師本身及當

事人都會關切的事。故裁決調查會議時，委員為了不要讓勞資雙方過度聯想，也盡可能要求自身以中立、客觀的態度進行調查，對於要求勞資雙方或任何一方需要提出什麼事證、做不好的地方或是需補強之處，也都會說明原委。

肆、詢問及裁決程序

由於詢問會議是所有裁決委員出席，有關其他委員對案件調查報告之不同見解與影響程度，可從下列兩個問題來看：

一、其他裁決委員對裁決申請人及相對人是否更有利或不利，以致可另雙方當事人推測裁決結果？

(一) 勞方觀點

勞方 B 不認為出席詢問會議之委員會有較多或較少的提示，或是有利、不利的提示，認為他們都只是針對裁決案件本身再次執行詢問。

勞方 A 君認為自己申請的裁決案，大部分成立不當勞動行為的機率都滿高的，沒有特別去推測結果。因調查階段已經有相當多的資料提供給詢問會議委員，委員們可能會各自提出一些不同的看法，基本上勞方 A 認為不會有特別有利或不利之感受。

(二) 資方觀點

資方 C、D 均表示從詢問委員的發問中，可以明顯感受到一面倒向勞工的極端情形。被指派去詢問會議同仁之感受甚至比接受調查會議時還差，因為不斷地被質疑；資方認為詢問會議受調查小組的影響很深，其結果顯而易見，因為委員都會明確點出來問，所以可以推測裁決結果如何。

資方 C 亦認為，由於裁決委員會中能平衡的力量不足，會讓參與者覺得明顯偏袒，那就會讓資方覺得，不需要透過這個裁決程序…，資方可能會用其他的社會方式，比如檯面下的運作去處理…。資方是否妥協，端看裁決制度對資方所產生的成本及影響程度，是否足以使資方採取和解的方式？或著判斷多說也無用，不如直接走後續訴訟。但仍然要看案件，如為解僱案，要和解就難了；而純粹獎金方方面的問題，可能透過殺價或是談談就可以解決。裁決雖然有助於資方妥協，但不利於勞資和諧，因為裁決不像法院可以取得一

個大家可取得、可接受的平衡點，裁決制度若令人覺得不公平的話，當事人可能就會走社會方式以達目的，故會製造更多社會問題，或是勞資雙方更對立。

二、 詢問會議之其他委員是否有不同於調查階段之提問？

(一) 勞方觀點

勞方 A 表示，本身想規避的問題，詢問會議委員會提出，而不得不回答。比如某一件不成立的裁決案，就是因為勞方 A 沒有採取應有的措施而明顯不利，委員也特別提出來質疑。但勞方 A 也不滿該問題是因為受到資方的支配介入而引發的衝突，為何當時的裁決委員沒有看出！？為何要等到工會被消滅了才知道雇主有不當勞動行為？！

…他(資方)只是去陳情而已，他並沒有對你工會造成不利益的影響，當時裁決委員的看法是這樣。…資方確實沒有什麼不利益，可是他製造困擾，他去陳情搞東搞西的讓你疲於奔命，阿你這邊跟他打裁決，他又在那邊搞這些東西，你就會很累。…就是一邊打裁決案，一邊勞動局搞你啊。

勞方 B 則是發生在非解僱裁決的案子上，有曾經被其他委員質疑的經驗。也就是工會之規模需要請這麼多的會務假來處理會務嗎？就針對會務假的必要性提出與調查委員不一樣的觀點。

(二) 資方觀點

資方 D 認為雖然提問的點稍不同於調查委員，但也沒幾個人提問。

資方 C 認為其他委員與小組委員之提問不會差異太大。因委員閱讀的是處理過的調查報告，看完報告再去下判斷，那這處理過的資料可能受調查委員的背景影響，被引導到某一個方向，加上委員們又是同一領域或相同傾向，就更容易朝那個方向走。資方 C 以新聞台做譬喻，同一則新聞，TVBS 與三立新聞的處理會不一樣，依各自的電視台背景去處理，再加上同一台內的主播或著評論台亦屬相同背景，難免走向極端。好比 TVBS 的 2011 全民開講談話 性節目，用的資料同為 TVBS 的報導，整個觀點就更限縮了。

資方 C 認為裁決詢問會議是希望透過更多的委員來使裁決內容更完整，能強化，增加多人觀點的公平性，但顯然實務上不是這樣。詢問會議的委員只是看處理過的資料合不合理，確認調查委員初步的建議，若要推翻調查報告只會造成為難而已，是以，調查報告差不多已等於裁決結果。

(三) 委員觀點

到詢問會議的時候，委員 E 如覺得還有兩三個問題須釐清，會先跟主任委員告知後再詢問；但出席別組委員調查的案件時，委員 E 的習慣是通常不太問問題，但別的委員會問。如委員 E 處理的案件，也曾在詢問會議的時候，其他委員問了不同的問題，會後的結論是裁決方向還需要做調整，要加強，這些情況都會發生，裁決委員會的內部運作上是很開放、民主的運作方式。

伍、和解程序

有關裁決程序中，是否曾被問及和解意願及是否達成和解？

一、 勞方觀點

勞方 A、B 均表示委員會詢問和解意願，但 A 表示也要資方要有腹案才有和解空間。B 認為會表達願意和解，則是雙方律師攻防戰之手段之一，表面上須釋出善意，甚至資方雖率先願意和解，但自身不提和解條件，反強勢的要勞工提，待 B 提了又做不到。另外和解過程共經過兩次調查庭，但結果就是資方無法達到和解條件而未和解。

二、 資方觀點

資方 C 說考績裁決案委員有試行和解，類似法院，畢竟不當勞動行為裁決制度也是提供一個勞資雙方間溝通的平台，不一定要形成一個判決或決定，資方 C 覺得這是此制度的基本精神之一。

資方 D 則表示委員之所以詢問是否有和解意願，有點像是以和解作為暗示，暗示本事業單位已被列為裁決黑名單，再不和解只會讓案件後續更複雜；資方 D 因為只是代表事業單位出席，自身也不明白為何委任人不和解而寧願要等裁決被判輸。

三、 資深會務人員觀點

會務 F 表示每一個主掌案件的委員都會進行和解意願的詢問，只是問多問少的差別；F 轉達勞方申請人不一定都會認為和解詢問有正面效果，有時反而覺得被委員逼和解似的，但事實上是勞方提出的事證不足有可能裁決駁回。委員另提供和解管道，但勞方無法察覺委員和解之真意而錯失了。

四、 受訪委員 E 觀點

委員 E 則認為自己那一小組和解率是最低的。以其個人經驗而言，裁決制度之設計就是要使勞方申請人有一個迅速、即時解決問題的正義管道，是裁決審理期間及調查期間很短促；但和解本身需要較多時間與充分耐性去搓磨，故和解在裁決制度中是處於較不利的條件。委員 E 是這麼說的：

裁決…又要快，又要和解，那和解是要很有耐心，慢慢地去燉，才有辦法，所以在我來看很難，就一方面急的把事情弄清楚，一方面要再去勸和解是很難的。…可是也不見得是這樣，因為…有的組和解率就很高。所以我覺得可能跟背景也有關係，比如他做勞資關係出生的，他們那一組和解率很高，我覺得這可能是原因，我猜啦。

陸、 不同裁決案件，各審查小組組成及審理之異同

各審查小組之審案方式，在中立度、效率及仔細度上有無差異？

一、 勞方觀點

勞方 A 遇過有三人一組及兩人一組者，各組審理上方式並無差異。勞工 B 的每案也都由不同組人審理，包含主審與陪審都不同人，認為因組成不同，故詢問當事人的方式亦會有所差異。

二、 資方觀點

資方 C 指出參與的裁決案中，有兩次都遇過同一位律師即劉志鵬委員；另一次有進行和解的部分則是由蘇衍維委員擔任。審理方式上資方 C 比較可以接受劉委員的處理方式，蘇委員則較為專注在勸和解；不過因為審查人不同，偏好也不同，看事情角度也不同，故一定存有差異。資方 D 指出因為裁決本身有規定的時間點，故效率上沒有太大差異，中立度上覺的每次都不同，不是很中立，感覺有兩次的裁決案件都明顯偏向勞方。

第三節 裁決決定核定與後續救濟程序結果之競合問題

壹、民事及行政法院對裁決決定書之態度

有關當事人不服裁決決定書內容提起行政訴訟，或就民事爭議事項衍生之民事訴訟，各該法院對裁決決定之態度，是否採信或尊重？又裁決決定書對行政/民事訴訟階段有無助益？受訪觀點如下：

一、勞方觀點

行政訴訟方面，本次僅有勞方 A 有以參加人身分參與裁決衍生之行政訴訟，勞方 B 之雇主則未提起行政訴訟。有關裁決決定對於訴訟是否有所助益，勞方 A、B 均認為，無論是行政還是民事訴訟，裁決調查期間已使部分證據明朗化，且裁決決定已有具體的敘述理由，節省掉法院的調查時間，故認為對訴訟過程有部分助益，但仍須看承審法官的心態，法官會有自己的見解，不一定會採信裁決的資料。

至於法院是否採信及尊重裁決決定，勞方 A 認為不一定，各審法官差異頗大，曾有一案到最高行政法院，那時已是書面審了，法官有另外電詢相關問題，判決書也寫的很詳細，感受上是最高行政法院的法官比較認真，也較尊重裁決決定的一些看法。至於民事法院，勞方 A 認為若從判決書去看，當時的承審法官完全沒提到裁決，他是完全以民事角度而未參採工會法令去審案。勞方 B 則以自身法務背景經驗，認為法官不能預設立場，每一案還是依事論事，依法論證，獨立審判。

二、資方觀點

資方 C、D 之事業單位未針對解僱及考績爭議之裁決決定提起行政訴訟，該所屬事業單位僅提起有關解僱裁決之民事訴訟救濟。資方 C 認為基於司法獨立，行政與民事是脫鉤的，其談到解僱案件進入民事一、二審，法官並未參照裁決決定書，均獨立審判。資方 C 認為，雖未提起行政訴訟，但若提起，裁決內容對於行政訴訟程序上可能有實質助益，因屬相同體系而會引用裁決內容；至於民事法院則重新審理調查，當作一個全新的案子審理。資方 D 並未經手解僱裁決之民事訴訟，認為除非資方在民事庭提出有別於裁決更有利的證據，否則由

專家委員組成之裁決委員會，經過一定的程序審核所作成之裁決決定書，對法院應該還是會參採。

三、 裁決委員觀點

委員 E 認為裁決委員是行政的專門委員會，故裁決決定內容行政法院會予以尊重，且在裁決實施後約一年間就作出原理及原則性判決；至於民事法院則對裁決決定不太尊重，從其判決中未提起裁決內容、裁決會認定之事實及及結果即可看出。本人訪問會務 F 時亦認為此部分因法院是獨立審判，民事庭要有所突破是較為困難的。

貳、 裁決決定書衍生之民事救濟時效及民事法院核定程序

一、 不服基於工會法第 35 條第 2 項所生民事爭議事件所為之裁決決定，須於決定書送達 30 日內就同一事件以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟，30 日之救濟時效是否太趕？

(一) 勞方觀點

勞方 A 認為若裁決結果不利勞工，要在被解僱無收入下的情況下於 30 天內提訴或許會較趕。勞方 B 則認為 30 天不會太趕。

(二) 資方觀點

資方 C 認為解僱爭議裁決案之後的救濟命令時效有點趕，特別是訴訟文件的準備上。並假設資方是中小企業、或是當事人沒有辦法請律師，30 天時效自己是很難準備的，甚至若是裁決結果不利勞工的話，勞工要在 30 天內提訴其實對勞工也不是很有利。

資方 D 則認為許多法令的救濟時效差不多都是規定 30 天，但對於公部門來說，行政程序上的繁瑣，找律師要簽陳，簽完還要等律師寫答辯狀，寫完要陳核完才能遞狀，30 天就流程上是滿趕的，但還不至於需要延長時間，延長對案件本身沒有太大意義，不過是拖延時間而已。

(三) 資深會務人員觀點

會務 F 亦認為 30 天的時間並不會太趕，不過還是要看需準備的資料為何。

(四) 裁決委員觀點

委員指出相關法律普遍上都有類似的 30 天期限，比如仲裁法就是於仲裁判斷作出後 30 天內可提撤銷仲裁判斷之訴；民事訴訟法的再審、刑事訴訟法的再審，也都是 30 天。故當時裁決在立法時都是有所依據的。

二、雙方當事人如未不服基於工會法第 35 條第 2 項所生民事爭議事件，沒有起訴，視為達成合意，再送法院核定有意義嗎？因為裁決決定本身是一個行政機關的處分。

本題筆者均有跟受訪人進行討論，並以裁決決定本身是一個行政處分，故不需要經法院核定，就像行政機關開的罰單，並不需要核定，僅不服提起訴願或行政訴訟，以此切入討論。受訪者觀點如下：

(一) 勞方觀點

勞方 A 認為核定程序是公認的法定效力，若缺乏此程序是沒有效果的，就像是訴訟上的定讞，是有拘束力的。就行政處分一節之討論，認為裁決決定雖然和罰單同為行政處分，但性質上似乎有點不同。

勞方 B 亦持同樣觀點，有關裁決衍生民事的部分雙方達成合意應送法院核定，否則事後之執行會有困難；同時也要留意該核定是否當事人有再另向法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴，若無，則該核定可以作為一個執行名義。

(二) 資方觀點

資方 C 認為送法院核定僅是一個法律程序，避免雙方事後反悔，讓原本有利的地方處於不利之狀態，就像調解委員會的紀錄也會送法院核定。但若從裁決決定是一個行政處分角度來說，送核定這個程序又是多餘的，因為行政單位並不需要把它送核定而受民法上的約束。

資方 C 亦認為當事人雙方若對裁決決定有關民事爭議之部分無異議，表示接受裁決決定的作法，之後就應該循一般民事調解的方式送法院核定，那一但一方違反，另一方可以直接提告，故裁決會不需要再去命一定行為，這是多餘的；但也不否認目前做法對贏面者來說，因著公權力的介入而更有利，並

對資方產生一個約束。但現在的情況感覺是多頭馬車，行政處分、行政訴訟是不必要的，讓事情複雜化。

另外一旦作成裁決決定，馬上就針對違法行為作處份(即罰鍰)的做法，是否可調整為：裁決決定係要求資方應該在多久內為一定行為或不行為，如違反再處分，有點類似處以怠金的概念。現在的做法就是用一般行政罰法、行政程序法的概念在處理事務，但它本身又是一個民事爭議事件，整個就很奇怪，行政與民事的兩套制度同時存在，會讓人搞不清楚。

其實你可以不用去開這罰單，除非它不為一定行為你在做處分，那我覺得達相同效果，就不一定先罰阿。因為講實在這些委員，會比一般法官還要大，因為我做的決定是可以處分人的，法官的決定不一定可以處分你，要等確定判決才行。我是覺得這種制度是有點怪…。因為你用民事的角度去看或用行政的角度去看，當然他是包裹在一個行政權的執行，你就會覺得它合理，因為它只是多了一組人來幫你看一個違法行為，那這些人就認定這是個違法行為後，它就處分了。…你這個是在雙方在還沒有一個完全接受的狀況下去做決定，然後處分那我也是覺得很奇怪啦。因為你是用一個民事的方式在進行你知道嗎，感覺就是說，可能我在裁決的過程我不善於表達，或著怎麼樣，我也沒有找到對我有利的點，然後你就處分我，哇！這不是很奇怪?!好像打輸了一場官司，你不僅要去賠對方，法院還要罰你錢。

資方D也有類似的想法，認為裁決決定因為是處分，所以不用在送法院核定。除非雙方後續還要再走，既然雙方已經同意了，又再走一次核定是浪費時間。

(三) 資深會務人員觀點

會務F認為當視為雙方合意後送法院核定之規定，是立法上的技術問題；並提到立法階段原本是要將裁決決定視為民事一審判決，但遭當時司法院以此為司法院之職權為由而不同意。

(四) 裁決委員觀點

委員 E 於受訪時有釐清筆者法律規定上的錯置並修正訪談題目(本文已修正)，指出依勞資爭議處理法第 51 條，就是工會法第 35 條第 1 項及團體協約法爭議行為，裁決結果如沒有意義當然就沒問題，若不服就提行政救濟，也就是說，裁決本身有行政救濟，此專指工會法 35 條第 1 項。有關民事核定的部分，則專指第 35 條第 2 項。

委員指出裁決決定的性質到底是什麼，其實是有值得討論的地方。第一，一定有行政處分的性質在，也就是工會法 35 條第 1 項的部分，不服裁決者可提行政救濟。第二，裁決也不只是一個行政處分，依工會法第 35 條第 2 項，如果不服可以去提民事救濟，故裁決具有兩面的性格。

依立法理由，原先立法草案曾將第 35 條第 1 項稱非私權爭議，35 條整個稱為私權爭議，中間有很多的討論，也有刪除部分不是很妥當的論述，只是私權和非私權爭議的用語，在立法理由中還是可以看到。之所以這樣立法，是參考公害紛爭救濟法中的裁決制度，其亦有兩面性格。

參、有關資方當事人受行政罰鍰之訴願、行政訴訟

依工會法第 45 條，資方當事人因違反該法第 35 條第一項規定並經作成裁決決定，遭中央主管機關依此處以罰鍰者，資方當事人可依法提起訴願、行政訴訟。然而，資方當事人因已不服解僱裁決案件之裁決決定，而分別提起民事及行政訴訟，資方是否還需依裁決決定書主文為一定行為？中央主管機關是否可以此處罰資方當事人？

資方 C 表示，還是需要照裁決決定書走，因不做後續會連帶處分。並且認為這樣只會加重勞資關係的惡化：

僱傭關係不存在，那我就不讓你回來了，我就跟你走絕了，那官司就繼續打。因為你就一直罰我，那我後面乾脆就包在一起，一起打就好了。…既然都已經翻臉了，那就翻到底了，就不讓你回來啦，就把那個職缺，找一個人佔掉那個職缺就好了。

第四節 裁決制度對工會團結及勞資關係之影響

壹、勞方權益是否快速回復

有關勞方權益之是否快速回復，僅訪談勞方當事人、裁決委員及資深會務人員，並未訪談資方，以下分別說明：

一、 勞方觀點

勞方 A 至受訪為止仍未回復原有工作，處於被解僱的狀態接近 3 年。探究原因有三：第一，裁決制度是看勞資關係的全貌，而後續的司法救濟則是個案單獨認定。第二，裁決相關罰款太輕，罰則未依企業規模去調整，而是一體適用，且裁決罰款最高一次只罰 30 萬，對企業來說是無關痛癢。第三、對於裁決主文，主管機關的執行態度是否積極。因為裁決委員會是負責審理作成裁決決定書，後續的裁罰是主管機關執行。勞方 A 認為自身經驗過的部分裁決案件，主管單位應該可連續處罰，比如一年兩案，一案一個月罰 30 萬，雇主才會怕，但實際上 103 年才罰公司 21 萬(勞方 A 一臉無奈貌)…。勞方 A 認為勞動主管機關有怠惰之嫌。

勞方 B 之解僱裁決案未衍生行政訴訟，僅有民事訴訟，而且該訴訟是勞方 B 以核定之裁決決定做為執行名義聲請強制執行時，資方不服所提出之債務人異議之訴。勞方 B 認為裁決結果下來後，資方有五成機率會不服裁決而提起民、行政訴訟，這樣即使勞裁決定結果有利勞方，也僅是表面，實際上勞工自裁決開始到訴訟走完，至少需 6-10 個月，傷害更大，因為到民事、行政訴訟，案件等於歸零重頭開始，失去裁決制度原本想縮短審理時間的美意。尤其，就算裁決決定經法院核定了，依勞資爭議處理法第 48 條第 5 項「經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。」那更等於全部歸零從來了！

二、 裁決委員觀點

委員 E 認為勞工權益的快速恢復是見仁見智，會有不同的看法。以委員角度來說，裁決作成之速度相較於法院判決速度，是有達到快速回復勞工權益之目的。

三、 資深會務人員觀點

會務 F 認為裁決制度本意是要快速回復權益，但裁決期程約 84-120 天，掌握速度不易；且裁決決定後又可讓一方提救濟，這會讓勞工感到氣餒。幸好勞動

部現階段(105年10月)已有針對裁決案件勞工當事人委任律師之部分予以律師輔助費，可以解決原本勞工或工會自行答辯上的不順暢問題。

貳、裁決制度的存在對工會之影響，是否促進團結權之行使

一、勞方觀點

勞方 A 認為要看資方是否尊重裁決決定或行政機關的處分，尊重的話有助於團結權的行使，若雇主根本不予理會，是無用的。勞方 A 特別提到未來是否可以建立一個警告的機制，以金融業來說，工會法根本對它無效，一來罰則低，二來工會法無法限制它，因為金融業怕是金管會、經濟部及財政部，它不會怕勞動部。所以若裁決會作成之裁決，能帶動這些政府機關對雇主之嚴加看管、監督或是予以相關限制，才會產生影響力。

勞方 A 認為工會團結權的保護，用打蛇打七寸之比喻來說明，對於剛組織工會或工會尚未成氣候時，就被雇主處理掉的話(並舉例打蛇要打蛇頭)，團結權就被影響了，勞工根本無法反抗，遑論發展團結權。

勞方 B 認為裁決制度除了申請時不一定要請律師、訂有罰則、及在時效性比以前訴訟方式更為經濟外，觀之裁決制度實施這幾年來，雇主的黑手已不敢、或不若從前的那樣明目張膽的深入工會，能讓資方管理人有所顧忌，而肯認裁決制度對工會團結權的實際保障。惟仍建議如能透過網路公開構成不當勞動行為公司名稱及負責人姓名效過會更好。

二、資方觀點

資方 C、D 均認為裁決制度設置就是旨在保護勞工，保護弱勢單位，對工會是更有保障。不過資方 D 還是強調委員組成很重要，希望可以委員可以比較站在公平立場，至少對雇主和工會是較公平的，否則裁決就是鼓勵勞工都走裁決。

三、委員觀點

委員 E 認為對工會團結權的保障應該有六、七十分，跟過去比較，以前勞工組工會或擔任工會幹部，勞工會被雇主不當對待，現在有裁決制度後，比較不會發生。

四、資深會務人員觀點

裁決是否促進工會團結權之行使，要看案件類型。有些是複數工會的問題，會浪費委員時間。有的個案，其實資方沒那麼壞，壞在企業文化保守，也就是說有時資方對於爭議之個別勞工並不會有太大的動作，甚至通常會視而不見，但若該勞工呼朋引伴打官司，資方也只好正視處理。

有關於工會人員考績問題則很難衡量，現在有裁決的保護，管理階層在打考績上作法就會細緻些。

工會會員或幹部之解僱問題，裁決制度有回應長期工會的心聲，從以前他們就希望政府可以介入工會的解僱案件，因為民事法官在勞動法方面的養成不足，裁決委員會則是勞動法方面的專家委員會，這方面是有明顯助益。

總結來說，不當勞動行為裁決制度能快速釐清爭議，但不一定都能解決爭議，但對於工會團結權的保障是肯定且加分的。

參、裁決制度對事業單位與工會之間的相處有何影響

本題主要由裁決案件當事人與資深會務回答。

一、勞方觀點

勞方 A 對於現在公司裡的工會(自己當初籌組的工會已解散，現為其他人重組後的企業工會)感到無奈與憤怒，因為它根本就是資方御用工會，雇主與工會間如膠似漆，甚至連非理、監事之會員代表們，都能享有優於法令之會務公假，來參加會員代表大會…，這樣的工會是不會成長的，因為雇主不會讓它發生。

…現在他們(雇主)會跟你講說我們和工會如膠似漆，和諧的要命，連開會員大會(不是理、監事會喔)都可以請會務假!所以我就跟別的工會講說：「誒，你們會員也去請會務假比照一下吧!」以後你就會看到一個情況，就是說今天華南銀行休假一天，明天土地銀行休假一天，到時銀行就跳票，金管會就跳腳。會員大會一年一次，一天公休就會跳腳，每一家都起而效尤，一年不同天放假，不同天，你那個票難道每天都跳嗎?金管會能不跳腳嗎?能這樣請會務假嗎?你以一個雇主的角度來說不可能，違反常情又不合道理，除非這個工會是不會成長的御用工會。

勞方 B 因所遇情況與 A 明顯不同，而認為裁決制度能有效的，它能直接或間接地促成勞資間良性互動，裁決制度對事業單位產生以下影響：第一，雇主更正視什麼叫做工會，第二，雇主知道如何透過工會或團體協商，與工會形成溝通對話的機制，而裁決制度都涵蓋這些層面。

二、資方觀點

資方 C 認為裁決制度讓勞資雙方對立升高，原本爭議可以透過勞資爭議調解談妥的事，現在勞工拿著裁決保護這個大棒子，無助於勞資和諧，反觀勞資爭議調解會比較和諧，也能增加很多效益。

資方 D 認為裁決是一個申訴的管道，對民間企業來說，有些資方對勞工確實有不公平的待遇，裁決對勞工而言就是一個保障，但若遇到的是太超過的勞工(如本案企業工會理事長)，前述訪談提到的裁決的不中立、對勞工的一面倒，對資方就傷害很大。換成財大氣粗的私人企業才不會理勞工，就請律師跟你打就好。

三、資深會務人員觀點

會務 F 觀察到現在企業主時常請教裁決相關問題，甚至特別請律師開班授課，雖不見得是出自對勞資和諧的真心誠意，但至少希望自己的人資人員要有相關的法令常識。會務 F 舉例，某裁決案的勞方當事人(按：其有解僱裁決案，勞工已回復原職，惟另有考績裁決案)就與雇主間處於一個尷尬渾沌的狀態，雇主已對工會視而不見、冷處理；另一案例就是被解僱之工會理事長(按：工會已重組)，其事業單位的工會是低度運作，工會成員或同事對於該理事長的事也僅是私下關注，不會提出討論，都說讓司法單位來處理。

肆、因不服裁決決定而提起民事、行政訴訟期間，事業單與工會之間的互動情形為何

一、勞方觀點

勞方 A 指出因現在的工會是御用工會，成員都是人資的人，原本舊工會成員不敢參加現在的新的工會，因為參加就等於找死，反而影響了勞工的權益。勞方 A 亦忿忿不平的指出地方勞工主管機關不僅不處理御用工會的問題，甚至機

關公告之電子報還引用新理事長的話，寫的洋洋灑灑，但那些都是好聽話，無助於勞動團結權，因為它是御用工會。

勞方 B 則因為公司已被併購，原有的工會也解散了，而無法實質回答本題。

二、資方觀點

資方 C 認為沒什麼影響，因為官司進行中，沒什麼好講的，與工會間的互動本質不變，只是多了裁決後續訴訟的這個變數，而這變數會激化工會。

資方 D 則認為與工會之間沒有什麼影響，但與已回復原職之勞工間，互動變得更糟，畢竟官司進行中。並點出工會對於該勞工是形式上的幫忙，實際上似乎也不太想理會那位勞工。但若以後碰到的裁決案涉及工會成員的權利，與工會間的互動肯定是有影響的。

三、資深會務人員觀點

會務 F 指出有時事業單位是不得已的情況下提出裁決的後續救濟，不提的話好像是認輸，考量可能會讓人以為資方對於是否有構成不當勞動行為感到心虛而提出上訴。

第五節 問題發現與檢討

有關裁決制度運作狀況之考績及解僱裁決案件當事人觀點或學者專家意見如前述四小節，歸納分析如以下六點

壹、裁決制度運作面之問題與檢討

一、裁決委員組成對裁決的影響

勞方指出裁決委員調查小組至少有一名是律師，且裁決結果尚屬中立，且勞、資雙方贏面約各半；且勞動部既然為勞工主管機關，裁決委員亦當然要聘僱勞資專家，站在勞方立場是當然且必要的。

從 100 年到 105 年之三屆裁決委員學經歷變化觀之，學者逐屆減少，律師組成人數逐漸增多，其領域除勞動法、勞動經濟及勞資關係領域外，亦逐漸納入民法、商事法、行政法、政府採購法、不動產法與運動法學等其他專業，其組成

背景似乎也逐漸朝向資方所希望的方向改變，惟目前仍缺少勞方所建議具工會領袖背景的人選。

委員 E 與會務 F 均表示，委員多集中法律背景，係考量裁決決定書後續須經得起司法核定或審查，故熟嫻法律程序及有較多法律案件實務經驗之律師通常都為委員熱門人選。且無論委員組成背景是要勞動法律專家或是理解人力資源管理層面，重點還是要看裁決結論是否經得起法院的檢驗。

裁決實務層面的問題，仍在於沒有多的人選可供選擇，除了學者擔任委員的意願不高(因為很累)致使歷屆學者人數降低之外，中央主管機關仍會考量專業、學養及其背景是否會讓人產生疑慮。

筆者認為，委員為兼任性質，考量可選擇人選母數已不多，是否可提高委員審理之報酬費用，並參考美、日，另設專門之幕僚單位，以從旁協助兼任委員審案，或可做為誘因。

二、 行政救濟 90 天裁決時效

我國 90 天時效雖較美國 180 天為短，但尚屬受訪者可接受之範圍，惟受訪委員有提到，目前普遍認為 90 天救濟時效是過短的。另有關勞方及會務 F 提到或可依裁決爭議類型情況適度的延長或保留彈性，惟參採美、日不當勞動行為裁決機制及通常法律規定，並無類似以爭議類型區分救濟時效之作法。

至於勞工提到知悉事由的起算時點，及誤解提起勞資爭議調解可以中斷救濟時效 90 天之法定期間之問題，目前勞動部均透過公告於裁決委員會官方網站之裁決決定書，以裁決要旨或裁決內文作為解釋。

三、 裁決調查程序

兩位被解僱之受訪勞工，於申請裁決案件時並未委任律師代為答辯，主要因為申請當時無針對裁決之法律扶助相關規定，當時僅有新北市勞工局率先提供不當勞動行為裁決案件委任律師費用之補助。

裁決調查中，委員基於勞資爭議處理法第 44 條依職權調查事實及必要之證據，及修正後裁決辦法第 22 條有規範調查程序，故委員對雙方當事人進行審問，目的係未發現真實，透過審問過程逐漸形成心證。惟審問過程中可能會造成資

方認為委員常給予勞方當事人有利提示，或會務 F 所反映其他勞工覺得有一、兩位委員態度很兇之情形。而委員 E 依其律師執業經驗與感受，有關法官之肢體及語言所傳達的訊息，有利、不利均會注意，故調查會議時，亦會要求自身以中立、客觀的態度來調查，要求是否需舉證或補強。

是筆者認為調查程序因每位委員之背景與經驗不同所形成之個人審案特色，及調查過程雙方答辯是否清楚或舉證不足的情況，均會造成不同的氛圍而讓勞資當事人有前述之感受，為無可避免之情形。

四、 詢問及裁決程序

裁決調查小組所做成之調查報告會提報到裁決委員會，於作成裁決決定前會詢問雙方當事人。是委員會參考小組做成之報告，或維持相同意見，或提出不同意見詢問當事人。然受訪資方對委員之組成背景不夠多元，除影響調查過程，亦直接影響到調查報告，詢問會議上的其他裁決委員們，也只是看這些經過處理的調查報告判斷合不合理，來確認調查委員初步的建議，要推翻只是會造成為難，故認為調查報告差不多以等於裁決結果。

資方此問題，除委員 E 以予以澄清，指出若別的委員問了不同的問題，開完詢問會議後，裁決方向還是會有需要做調整、加強的部分。另分案及審理案件要點也已規定主任裁決委員認為有必要者，得聽取出席程序委員之意見，再開詢問或調查程序。

五、 和解程序與和解效力

勞方受訪者認為和解為勞資雙方攻防手段之一，實質上雙方真意是不會接受對方的條件；資方則感受和解有點是被迫且出於無奈。會務 F 則認為試行和解不一定有正面效果，與資方有同樣被迫的感受。委員則點出裁決程序有時間壓力，和解環境存有先天上的不利。

最大的問題是和解的效力為何？因勞資爭議處理法及裁決辦法均未針對裁決上之和解效力另為規定，是造成委員 E 與會務 F 均針對和解效力產生疑慮，指出有許多勞工當事人在裁決制度上有過被逼和解的經驗，勞工認為勸和解的案件太多，且勞資雙方都有可能反悔，故認為需要修法改善。另會務 F 更提到有

關於工會為申請人所做成之和解書，建議可以註記等同為團體協約，此與工會與雇主間之勞資爭議調解成立是為團體協約有相類似之概念。

六、 裁決之法律扶助

受訪勞方 A 於解僱裁決及考績裁決案件之當時，因當時法令均未規範到不當勞動行為裁決之勞工委請律師之酬金補助。故勞方 A 皆未委聘律師代為於裁決調查審理上之答辯，而由自己並在裁決委員之引導下，試著自行答辯並寫答辯書，或頂多只接受過地方勞工主管機關之法扶律師之意見，此相較於資方多委由律師進行裁決答辯，顯為不利。所幸這樣的情形已於 103 年至 105 年透過勞動部逐步修法給予勞工裁決程序上之法律扶助。

貳、 裁決決定於民事法院上之困境

因我國法院法官為獨立審案，受訪者均認為民事法院及行政法院均會重新審案，差別在於民事法院實務上大多不尊重裁決決定，不會參考裁決決定及其調查之過程，甚至判決書也少有提及；裁決內容對於行政法院之訴訟過程可能有實質助益，因屬相同體系而或多或少會引用裁決內容及調查之事證，且行政法院在裁決實施後約一年就做出原理及原則性判決。故主要問題還是裁決決定要在民事庭要有所突破，於現況是有困難的。

參、 裁決救濟命令之行政與民事雙重性質及行政裁罰

綜合受訪者意見，雙方合意後由裁決委員會送法院核定之程序，受訪者均認為是有必要的，以達到拘束力及後續執行名義。然裁決決定內容可能同時構成工會法第 35 條第 1 項與第 2 項，而同時具有行政處分與提起民事救濟之雙重性質，且資方還要因構成工會法第 1 項違法，而受裁罰之行政處分，不服裁罰還要提起訴願。以此可發現我國裁決制度之多重意義。

惟就算不服裁罰提起訴願，也因不服裁決決定內容所提起之行政訴訟多在進行中而未定讞，裁罰仍有效力，而使訴願多為駁回，是實務上常讓當事人感到困惑，有多頭馬車，重複處罰之感。筆者認為這樣的設計除參考日本外，可能對於行政機關或國營事業之雇主也形成某種顧忌而盡量避免對工會或工會幹部有不當勞動行為，達到嚇阻之效；然對於大型財團、企業是否也有同樣效果，筆者認為效果不大，因裁

罰金額或甚至連續處罰之累計金額對其無關痛癢，該等雇主亦不會擔心民事訴訟及行政訴訟之律師費用。

資方 C 甚至認為這樣的複雜的設計，還會加重勞資關係惡化，因雇主也不怕罰，選擇跟勞工槓到底，徹底翻臉。

如要解決此問題，或可參考勞方 A 之建議，其舉例美國的裁決制度有點類似刑事案件，有檢察官的權力且罰則較重。故建議可以參照我國交通違規者之方式，命雇主或代表雇主行使管理權之人去上課，且須累計上課時數，比方 50 小時、100 小時，然後要經過考試，這樣雇主他們才會有感，效力也比罰錢高。

肆、裁決核定後，聲請裁定強制執行之裁判費與執行費無暫緩

裁決制度雖與勞資爭議調解及仲裁同規範於勞資爭議處理法中，且相較調解及仲裁就程序上是更為嚴謹且具準司法性質，然僅有勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費(勞資爭議處理法第 59 條)，並未納入經法院核定之裁決決定，此部分令人費解。

伍、裁決決定核定後仍可提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴

裁決衍生民事的部分，雖雙方未於收到裁決決定之 30 日內提起民事訴訟，視為雙方達成合意，由勞動部送法院核定後，然待裁決核定後，裁決當事人仍可於 30 日內向法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴，本次受訪之勞方 B 即遇到這樣的問題，雖起因為雇主未於收到裁決決定之 30 日內提起確認僱傭關係不存在訴而少了該民事訴訟之漫長等待，怎知還留有裁決核定後的裁決無效或撤銷訴訟之伏筆，也間接讓裁決機制迅速回復勞工受損權益之美意被打折。

陸、裁決制度並未快速回復被解僱勞工之權益

觀察受訪勞方、資方之解僱裁決、考績裁決件之裁決主文內容，可發現核心的救濟手段與美國、日本相同，即：一、停止從事被認定違法之特定行為(例如：停止解僱狀態、停止不利之考績對待)，二、回復原狀(予以復職、撤回原懲戒處分-撤銷勞方原本偏低或丙等的年終考績等第，另為適當之考評)，三、填補受侵害勞工之

經濟、地位等損失(包含：補發解僱期間的薪資損失及法定利息、各項獎金、原有福利等)。

又我國亦有採取其他之救濟手段，即防止再度發生不當勞動行為之命令(例如勞方 A 第一次解僱案例，裁決主文命雇主應自裁決決定書送達起不得有不當影響、妨礙或限制勞方 A 所組織之產業工會之成立、組織或活動之行為)，以及公開揭示裁決主文。受訪者中有兩件考績案有作成公告裁決主文之命令，然受訪者中三件解僱案，僅有勞方 A 的第一次解僱案有命雇主公告裁決主文。

綜上，可明顯看出不當勞動行為裁決制度雖是以迅速恢復受侵害勞工之權益為目的，然而本研究之調查結果，卻與之相違，其現象與原因探究如下：

一、受訪勞工於受訪日時均處於被解僱狀態長達 2-3 年

不當勞動行為裁決制度的立法目的，是為確實保障勞工之團結權及協商權，快速回復受侵害勞工之相關權益，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係之正常運作而創設。然筆者訪談之勞資當事人中，除受訪資方於收到解僱裁決決定書有依裁決主文先將勞工復職外，其餘兩位受訪勞工，至受訪當時均處於被違法解僱狀態長達 2-3 年，並且持續與雇主官司進行中。

其中，勞方 A 先後歷經兩次解僱，且均作成解僱無效之裁決決定，然雇主僅在第一次解僱案裁決案後，有於一個月內使勞方 A 恢復原職，惟仍同時進行不服裁決之民事、行政訴訟；另勞方 A 復職後一年內遭受雇主予以不利之考績而提考績裁決，雖經裁決為構成不當勞動行為，然在此前兩個月內，勞方 A 遭雇主第二次解僱…至受訪日已被解僱超過三年，更不用提雇主是否撤回不利考績另為適當處分(因勞方 A 已不在職)。

勞方 B 雖情況較為特殊，係在公司被併購前被解僱而提起裁決，雇主被判構成不當勞動行為，其解僱無效，然裁決決定作出時公司已經消滅而未被予以復職(縱使解僱違法)，勞方 B 雖已領到退休金及解僱期間原領薪資，惟均計算至公司賣掉的基準日，也損失解僱前原本可享有的員工福利，更甚者，該裁決決定經法院核定後勞方 B 取得執行名義時，竟又遭雇主提起債務人異議之訴，而又進入了為期 1 年的民事訴訟。

二、雇主對裁決制度之態度變化，可能對被解僱個別勞工更為不利

以勞方 A 之雇主來說，筆者推測也許因為當時裁決制度剛實施，實務上無案例可供資方依循參考，也可能因不依裁決主文為一定行為而被連續處罰，是第一次解僱無效時，資方有先讓勞方 A 回復原職，並同時進行訴訟及不服行政裁罰之訴願。

然第二次解僱案，可能因已累積部分裁決案例及法院案例，或是第二次解僱裁決主文趨於明確(按：相較於第一次解僱裁決主文，第二次主文已將解僱行為明文為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款)，此部分雇主縱不為復職之行為，依工會法第 45 條規定，也頂多被行政裁處一次(6-30 萬)，而非連續處罰。

筆者認為，資方基於以上考量，或甚至以其掌握之法務資源、雄厚財力，第二次解僱裁決案就沒有將勞方 A 先回復原職，而似乎是要待民事及行政判決確定才有所行動，亦未對行政裁罰提出訴願，因可預見訴願會被駁回，且不服駁回之行政訴訟亦無用，因裁處係以於裁決決定書為依據而為之行政處分，裁決決定書效力於行政訴訟定讞前仍為有效，提訴願都無濟於事。

更甚者，縱使勞方 A 民事判決定讞雇主解僱無效，其復職返回職場，然企業工會也人事已非，已早在勞方 A 解僱期間資方已高明的手段介入改選，而成為資方御用工會，勞方 A 受損害之權益，就勞工團結權本身而言，是否因裁決制度而快速回復，自不待言。

第五章 結論與建議

第一節 結論

我國不當勞動行為裁決制度，係為迅速處理不當勞動行為，快速回復受侵害勞工之相關權益，保障勞工團結權、協商權及爭議權而創設。綜觀第二章理論基礎、第三章我國現行裁決制度與問題及第四章我國不當勞動行為裁決實況調查，有關我國裁決制度運作狀況，並限制以不利益待遇之考績及解僱案例為核心下，得出以下三點為結論：

壹、裁決委員會組織現況問題

我國裁決委員會與美國國家勞工關係委員會及日本勞動委員會，同為獨立之專家委員會，不同處在於，我國裁決委員會不能以自身之名義對外行文，因係屬於勞動部下之內部單位，亦無特別專設之幕僚單位。裁決委員設置上與日本勞動委員會之公益委員相較，委員均為兼任之勞動領域之專家、學者與律師等社會人士，且委員數上無太大差異，然日本尚有區分中央勞動委員會及地方勞動委員會，來分攤審理不當勞動行為案件量。

而美國國家勞工關係委員會 NLRB 在組織規模上遠大於我國與日本，不僅區分裁決案件先由法律總顧問及其所屬全美 26 個地區辦公室來受理、調查及追訴案件，再由委員會及其所屬行政法官負責不當勞動行為事件之審理與裁決；且委員、法律總顧問、行政法官、幕僚人員及各工作人員，均為專職。

我國在缺乏幕僚人員、並僅有中央設有裁決單位來受理、調查、審查及作成裁決決定下，裁決委員如遇裁決案件數量龐大，且類型眾多時(除誠信協商外，尚包含勞工籌組工會、工會幹部會務假、干擾工會會務等)，委員將面臨雙重壓力，而進一步影響到實質裁決內容。歷屆委員中亦有部分委員在諸多考量下辭去裁決委員之兼職，筆者認為除與案件量、審案時效壓力有關外，委員之審案酬金與本職相較過低可能也是原因之一。

貳、裁決程序中之救濟時效與和解效力問題

一、不當勞動行為救濟時效

當有不當勞動行為發生時，日本規定應於行為日起1年內提出救濟，美國則是須在6個月內提起，我國是於知悉有不當勞動行為之事實發生日之次日90日內申請裁決，顯少於美日，觀其立法理由，係為不當勞動行為之違反能即早處理，並利於蒐集證據、事實調查以作成裁決，避免勞資關係長期陷於緊張狀態而訂90日之期限。

然實務上，目前普遍認為90天之期限是過短的，原因包括要蒐集雇主不當勞動行為相關資料、文件不易，或資方藉由掌握之狀況與資源均遠大於勞工或工會，在勞工提出裁決前，資方亦有可能先進一步協調，恩威並施下，勞工均有可能一不留神就逾越了90天救濟時效。再者，自知悉有不當勞動行為之次日起，其中的知悉的不確定法律概念，亦常讓勞工困惑或誤解下逾越期限。

二、促成和解及和解效力

裁決過程中，依勞資爭議處理法及裁決辦法，委員得隨時試行和解。然對於需要時間不斷斟酌揣摩、協商之和解而言，裁決本身之期程壓力對促成和解是相當不利，故實務上會發生無論是勞方還是資方當事人，都曾裁決過程中被迫和解之感。

然最大的問題還是在於裁決中和解的效力，現有法令均無相關明文規定，目前僅有勞資爭議處理法仲裁章節中訂有明文：第36條仲裁程序進行中和解者，經備查後，其和解與勞資爭議處理法第59條之調解成立有同一效力，依其內容當事人一方負司法上給付義務…。然裁決專章並未規範和解，僅裁決辦法第21條(修正後第32條)有明文，惟僅為行政命令位階，較日本之母法位階為低。

故裁決中之和解無法成為執行名義，以致勞資雙方對於和解都會產生疑慮，雙方亦都有反悔或履行不足的問題發生，甚至成為資方拖延的手段之一！屆時可能只好再重新申請不當勞動行為裁決，而失去原有和解之目的。這中間亦包括經和解後撤案者，若把撤回案件列入和解數中，那麼歷來和解之比例已占申請案件之一半！

參、裁決決定效力問題

一、進入訴訟之裁決決定效力未定

我國在救濟程序上，與日本一樣，同樣保留行政救濟主義之方式，另也賦予裁決委員會審查涉及私權爭議事件的權限，是在救濟命令上，裁決決定會具備雙重行政與民事之雙重性質。一面，工會法第 35 條第 2 項規定所施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 30 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，或經撤回訴訟者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。反之，若當事人不服裁決決定，而以他方為被告，向法院提起民事訴訟者，則裁決決定書效力直到民事定讞前，均呈現效力未定狀態。

另一面，以受訪勞資雙方當事人解僱裁決案件來說，裁決主文除涉及民事爭議事件外，亦同時作成構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，當事人若對裁決決定不服，依勞資爭議處理法第 51 條第 4 項規定，得提起行政訴訟。

從上述觀之，一旦當事人不服裁決決定而進入民事或行政訴訟，裁決效力要至判決定讞方能確定，也才能取得執行名義。

二、效力未定對當事勞工及勞資關係之影響

裁決制度是否達到快速回復勞工受侵害的權益之目的？以解僱不利待遇來看，勞方 A、B，受訪時均因雇主不服裁決決定，而提起行政訴訟與民事訴訟，故未依裁決決定書主文為復職之行為，而使勞工仍處於被解僱狀態，並且持續至少 2 年多以上。勞方 A 解僱裁決案雖馬上就復職，但約一年左右又被解僱，解僱前的考績評等裁決案亦等不到雇主調整，解僱後長達三年無工作，遠遠大於裁決時效的 134 天。

另裁決在救濟程序或救濟命令上，因同時具備民事、行政雙重性質而顯得複雜，特別是在後續訴訟的進行上，除了雇主可能同時要進行民事訴訟外，亦要進行行政訴訟，甚至是行政裁處之訴願、行政訴訟，而使資方認為裁決救濟命令有多頭馬車之感，或許這樣的不方便對於資方可以達到某種程度的嚇阻，然亦可能因訴訟進行中，而延長雇主與工會間之勞資關係緊張狀態。

對於當事勞工而言，不論雇主是以勞工為被告提起訴訟，或以勞動部為被告提起行政訴訟，勞工本人均需以民事被告或行政訴訟參加人身份出庭，裁決決定在漫長的訴訟審理過程中，長時間處在效力未定狀態；而民事法院與裁決委員

會對案件看法之不同調，對裁決決定之不尊重，也對勞工本人造成莫大的精神壓力。

肆、裁決決定核定後之執行問題

一、核定不等於權益之馬上回復

若勞資雙方就裁決決定之民事爭議部分，未於 30 天救濟時效內提起民事訴訟者，視為雙方達成合意，裁決委員會應於 30 天屆滿後 7 日內送法院核定。或許當事勞工會以為到裁決案件到此結束，受侵害權利即將回復，然除了法院需要一定的作業時間來確認裁決決定書有無牴觸法令或需補正之情事外，縱使核定後，30 天內仍有可能因為裁決有無效或得撤銷之原因而進入訴訟，裁決事件要徹底結束，除了以上狀況未發生外，對勞工而言仍顯得漫長。

更甚者，以勞方 B 之經驗而言，其裁決決定在經法院核定，也無人提出宣告裁決無效或撤銷裁決之訴，而取得強制執行名義的情況下，原雇主突然依強制執行法第 14 條規訂提出債務人異議之訴，該訴訟進行至受訪日時已至第二審審理中，勞方受侵害之權益回復又被迫延後。

二、聲請裁定強制執行之裁判費與執行費問題

勞資爭議處理法對於調解成立或作成仲裁判斷者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。裁決因係由獨立之專家委員會來審理，其裁決決定比調解及仲裁更嚴謹且具有準司法性質，勞資爭議處理法修法過程中，卻未將裁決決定納入聲請裁定強制執行之裁判費與執行費暫免繳對象，此部分讓人感到意外。

第二節 建議

基於以上結論所發現之問題，有以下六點建議：

壹、人力不足之解套

有觀我國不當勞動行為裁決委員會人力不足之問題，可能導因於其位階上僅為勞動部之內部單位而無專屬之幕僚人員或單位來協助處理審查案件。如無法提升其位階，

也許可比照日本中央與地方勞動委員會之模式，或以北、中、南、東區域區分設立裁決委員會分部或辦公室，一面可以增加協助處理案件人力、吸引四大區專家學者加入委員，一面也免除委員及當事人往返裁決會之舟車勞頓。

若組織上之變動礙於政府人力預算編制等諸多考量而無法變動，則建議可以提高委員審理案件之酬金以增加誘因、吸引專業人員加入。畢竟，以兼職身分擔任委員，尚有本職之任務在身，其付出專業、時間處理不當勞動行為裁決案件時，也間接排擠了處理專職工作之時間；且案件中也不乏各工會團體、媒體關注之複雜案件；本於委員之專業市場價值及獨立性，建議提高委員審案酬金及差旅費用。

貳、延長不當勞動行為裁決救濟時效

至於不當勞動行為裁決救濟時效，當初設立90天係基於能即早處理不當勞動行為，並利於蒐集證據、事實調查以作成裁決，避免勞資關係長期陷於緊張狀態而訂，然仍須考量工會會員或工會蒐集雇主資料上之限制、或勞資中間自行協商或遇雇主的恩威並施手段，以致容易無意間逾越時效，參考美國與日本之救濟時效，我國應尚有延長之空間。

參、函釋所謂「知悉」不當勞動行為事由之起始日

另裁決制度實施至今已將滿6年，中間隨著案件的累積及審理，裁決會已陸續建置起許多原理、原則，建議可將如知悉不當勞動行為事由之「知悉」，明確以函釋方式明文，以避免勞工誤解而錯過救濟時效。

肆、和解效力應予明文規定

有關裁決中和解部分，建議裁決之和解效力應明訂於法令或至少於裁決辦法中記載，或參照勞資爭議調解，裁決申請人如為個人，和解視為勞動契約；申請人如為工會，和解視為團體協約。

伍、裁決審理期間適度延長

又裁決審理時間有限，本身對於和解就不是有利環境，如裁決委員所言，和解過程需要時間，協調，退讓，故如能適度將裁決期限延長，或增訂案件如有和解空間，得將裁決期限再延長之等規定。

陸、聲請強制執行裁判費及執行費暫予免繳

最後，有關裁決當事人以核定之裁決決定，向法院聲請裁定強制執行之裁判費及聲請強制執行之執行費，建議比照勞資爭議調解成立及作成仲裁判斷者，得暫予免繳。



參考文獻

中文文獻(依姓名筆劃排序)

(一) 書籍

1. 行政院勞工委員會，(2013)。101 年度不當勞動行為裁決案例彙編(上冊)。台北市：行政院勞工委員會。
2. 林清，(2010)，行政法總論。台北市：志光教育文化。
3. 林良榮、邱羽凡、張鑫隆，(2012)，工會保護與不當勞動行為裁決制度。新北市：勞動視野工作室。
4. 林淑馨，(2013)。寫論文，其實不難：學術新鮮人必讀本。高雄市：巨流圖書股份有限公司。
5. 侯岳宏，(2015)。不當勞動行為救濟的基礎理論。台北市：元照出版有限公司。
6. 焦興鎧，(1996)。美國勞工法入門。台北市：國立編譯館。
7. 焦興鎧，(1995)。勞工法與勞工權利之保障：美國勞工法論文集(一)。台北市：月旦出版社股份有限公司。
8. 張烽益、洪敬舒、楊書瑋、林佳和等，(2012)。搞工會：工會正義與不當勞動行為裁決機制。台北市：台灣勞工陣線。
9. 黃程貫，(2012)。新學林分科六法-勞動法。台北：新學林。
10. 衛民、許繼峰，(2011)。勞資關係：平衡效率與公平。新北市：前程文化。
11. 衛民，(2014)。集體勞資關係：法律、實務與案例。台北：空中大學。

(二) 期刊論文

1. 王厚偉、王琦雅，(2008)。我國不當勞動行為制度之窘境與展望-由美日制度看台灣未來發展方向。台灣勞工，第 13 期，第 48-63 頁。
2. 林振煌，(2015)。美國雇主不當勞動行為我國實務見解之比較。全國律師月刊，4 月號，第 49-64 頁。
3. 林福來，(2013 年)。活用訴訟外紛爭解決機制解決勞資爭議問題—以檢視協

- 調、調解機制為中心。中正大學法學集刊，第 41 集，第 77-136 頁。
4. 侯岳宏，(2010 年)。美國與日本不當勞動行為裁決機制之研究。政大法學評論，第 114 期，第 301-382 頁。
 5. 侯岳宏，(2014 年)。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，第 25 期，第 38-48 頁。
 6. 侯岳宏，(2015)。不當勞動行為裁決制度之回顧與法規修訂展望。台灣法學雜誌，第 264 期，第 49-68 頁。
 7. 張智程，(2014)。日本勞動委員會不當勞動行為救濟命令之裁量權基準法理與演進。思與言，第 52 卷第 1 期，第 141-193 頁。
 8. 張新楣，(2014)。不當勞動行為裁決制與司法程序之斷裂：最高行政法院 102 年度判字第 413 號判決評釋。台灣勞動評論，第 5 卷第 1 期，第 31-59 頁。
 9. 張義德，(2011)。論日本勞動組合法第 7 條第 1 款之不當勞動行為意思—從行政救濟與司法救濟分立的觀點出發。東吳法律學報，第 23 卷第 3 期，第 41-77 頁。
 10. 黃程貫，(2011 年)。台灣不當勞動行為裁決制度。台灣勞工季刊，第 26 期，第 40-49 頁。
 11. 焦興鎧，(2006)。美國不當勞動行為裁決機制之研究。法律哲理與制度：公法理論—馬漢寶教授八秩華誕祝壽論文集，第 460-490 頁。
 12. 焦興鎧，(2016)。我國不當勞動行為裁決機制之回顧與前瞻。中華郵工會訊，第 68 期，第 14-18 頁。
 13. 謝棋楠，(2005)。美國不當勞動行為認定與裁決之規範—兼與我國九十二年版勞動三法草案相關條文初步對照。育達學院學報，第 10 期，第 97-118 頁。

(三) 研究計畫

1. 林佳和，2013。《不當勞動行為實體法與程序法整合型計畫—不當勞動行為實體法與程序法整合型計畫-裁決程序子計畫(第 2 年)》，行政院國家科學委員會專題研究計畫期末報告，國立政治大學法律系執行。

2. 黃程貫，2016。《不當勞動行為裁決決定與判決之整合型研究計畫：不利益待遇（子計畫一）》，科技部補助專題研究計畫成果報告-期末報告，國立政治大學法律學系執行。
3. 焦興鎧、黎博文，2016。《我國不當勞動行為規範與案例之研究》。出版地：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

(四) 學位論文

1. 林筠傑(2016)，我國不當勞動行為裁決決定之研究，國立中正大學法律學系碩士論文。
2. 林裕杰(2012)，不當勞動行為之救濟研究-以美國國家勞工關係法為中心，國立高雄大學法律學系研究所碩士論文。
3. 劉硯田(2015)，行政機關訴訟外紛爭解決機制之不當勞動行為裁決制度研究，國立中正大學法律學研究所碩士論文。
4. 張哲豪(2014)，不當勞動行為裁決程序與相關勞動訴訟程序差異與競合之研究，中國文化大學社會科學院勞工關係學系碩士論文。
5. 張智程(2011)，日本不當勞動行為救濟制度研究-以勞動委員會救濟命令為中心，國立政治大學法律學系碩士論文。

(五) 其他中文資料

1. 立法院公報，第 98 卷第 39 期院會紀錄，2009 年 6 月 16 日出版，下載自：
http://lci.ly.gov.tw/LyLCEW/communique/final/pdf/98/39/LCIDC01_983901.pdf
2. 行政院勞工委員會、開南大學，(2008)，2008 尊嚴勞動與國勞基準適用培力營研習手冊」。
3. 政治大學法學院勞動法與社會法中心、台灣勞動法學會，(2013)。不當勞動行為裁決制度運作的觀察與檢討學術研討會-行政與司法的對話論文集與會議手冊。
4. 勞動部，(2014)，健全我國不當勞動行為裁決機制-考察日本不當勞動行為救濟機制，出國報告。

5. 衛民，(2010)，美國不當勞動行為案件的處理機構與程序，國策研究報告。上網日期：106年6月17日，檢自：<http://www.npf.org.tw/2/8203>

(六) 外國文獻

1. 三藤 正，(1995)，不當勞動行為の諸問題：救済命令と和解。東京都：勁草書房。
2. 中山和久，(1983)，ILO 条約と日本。東京都：岩波書店。
3. 石川吉右衛門，(1978)，労働組合法。東京都：有斐閣。
4. 道幸哲也，(2014)，労働委員会の役割と不当労働行為法理：組合活動を支える仕組みと法。東京都：日本評論社。
5. John A. Fossum, (2012). Labor relations : development, structure, process, New York: McGraw-Hill Irwin.
6. NLRB Rules & Regulations Sec. 102.19 Appeal to the General Counsel from refusal to issue or reissue :
https://www.nlr.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-1717/rules_and_regs_part_102.pdf

(七) 網際網路

1. 日本中央労働委員会，網址：<http://www.mhlw.go.jp/churoi/index.html>
2. 台北律師公會章程，網址：
<http://www.tba.org.tw/about.asp?id=66&class=39&classname>
3. 行政院公報查詢網站，網址：<http://gazette.nat.gov.tw/egFront/>
4. 美國國家勞工關係委員會官方網站，網址：
<https://www.nlr.gov/who-we-are/organization-chart>
5. 勞動部不當勞動行為裁決委員會官方網站，網址：
<http://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfHome.aspx>
6. 勞動部勞動法令查詢系統，網址：<https://laws.mol.gov.tw/index.aspx>
7. 勞動部勞資關係司，網址：
<http://www.mol.gov.tw/introduction/2089/2093/2490/>

附錄一

編號	受訪者代號	訪問日期	備註
訪談紀錄 1	勞方 A	105/03/23	1. 曾任企業工會理事長 2. 受訪時為被解僱狀態
訪談紀錄 2	勞方 B	105/11/09	1. 曾任企業工會理事長 2. 受訪時為被解僱狀態
訪談紀錄 3	資方 C	104/10/18	事業單位中 單位基層主管
訪談紀錄 4	資方 D	104/10/14	事業單位中 單位主管
訪談紀錄 5	委員 E	105/07/18	裁決委員
訪談紀錄 6	資深會務 F	105/10/24	產業工會會務人員



訪談記錄 1

受訪人：勞方 A

訪談時間：105 年 3 月 23 日下午 2 時

訪談地點：星巴克咖啡廳

項目	訪談內容
裁決委員之組成	<p data-bbox="416 510 1385 546">一、請問您對於裁決委員會 15 名裁決委員，人數是否太少或太多？</p> <p data-bbox="416 573 1401 651">【勞方 A】：應該說它的多和少，應該是看案件的量。多少的裁決委員要多少的量？量一直增加，你那個編制是固定的，你覺得它是多還是少？！</p> <p data-bbox="416 678 1401 757">【甯】：所以這樣聽起來是案件量這麼多，那這樣(15 名)是太少了，因為它是固定的編制</p> <p data-bbox="416 784 1401 1032">【勞方 A】：是阿，你沒有隨著它的成長(案件量)去成長(委員人數)嘛。除非它可以結合地方主管機關、或著是一個區，北中南都是一個裁決機制。那你可能就可以去處理掉很多的問題啦。你就當地... 比如說勞動部就在那邊設一個不當勞動裁決的一個中部的分部，比較容易解決這個問題，他們也不用這麼舟車勞頓。(甯：從南部跑到北部來。勞資雙方也可以就近處理)是，你可以紓解它的案件量...</p> <p data-bbox="416 1059 1238 1095">【甯】：這樣就變得有點像是調解，由各地方機關的調解...</p> <p data-bbox="416 1122 1401 1285">【勞方 A】：也不是調解，因為調解的主管機關還是當地的主管機關、當地的勞工局阿(就不是勞動部)，我說的還是中央機關底下設置的這個... 還是勞動部轄下的。只是說不當勞動行為裁決的裁決委員可以適量的擴編，這樣子我覺得會比較好，因為專家也不一定是限在台北市。</p> <p data-bbox="416 1312 1401 1435">二、請問您認為裁決委員會之各委員學經歷是否偏向勞方(比如委員較少有資方管理經驗、人力資源的背景)？進一步使裁決決定結果有利於勞方？</p> <p data-bbox="416 1462 1401 1711">【勞方 A】：就我感受應該是說，還算中立，因為這些所謂的專家學者... 這些委員... 我覺得他們的學經歷或經驗各方面應該都達到一個水平。他們不會因為他們是什麼身分而去影響他的判斷，我覺得應該還好。應該不至於說你什麼出身的所以你對這一塊比較了解... 譬如說律師，他律師碰到的樣態太多種了，他怎麼可能說我只就針對你這一塊，他已經看得很多，而且就我所知，好像分配的組裡面基本上會有一位是律師。</p> <p data-bbox="416 1738 1070 1774">【甯】：你說三人小組裡至少會有一個是律師？</p> <p data-bbox="416 1800 1401 2002">【勞方 A】：好像有一個會是律師，我碰到的好像都是這樣子的型態。因為我碰過幾個案子中，就是二到三人，基本上三人，裡面都會有一個是律師，所以我不覺得說因為他是人力資源的背景(甯：或著是勞工的背景，不一定)不至於就這樣有所偏頗，而且這個成立之後，勞方打輸的也很多啊(笑)。我覺得他們都算滿中立，我覺得他們對於處理這些勞</p>

	<p>資爭議一比較有經驗，或著對一些實務的看法比較詳細、完整，因為他們所做出的東西不會偏頗。(甯：就是他們也看得多了)，對，大概知道裡面的(勞資爭議)眉角在哪裡、知道你們在搞什麼鬼(笑)。</p>
<p>裁決之申請</p>	<p>一、裁決之前有先進行勞資爭議調解嗎？還是調解、裁決同時申請？或不經調解直接申請裁決，原因為何？(是因為 90 天的限制嗎)。</p> <p>二、「裁決之申請，得自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項，或勞資雙方因團體協約法第 6 條第 1 項等規定所生爭議事由或事實發生之次日起 90 日內提出」，請問您認為 90 天是否太短或太長？您覺得應於幾日內提出較為合理？</p> <p>【勞方 A】：有可能調解裁決同時申請，因為怕有時候(調解與裁決)會有衝突…。因為我之前有一些認知喔…那個時候(某一裁決申請案)為什麼會超過 90 天…就他們裁決會認定，我應該什麼時候就可以知道，而我沒有那個時候就去提…。那我的認知我認為，因為我那個案子有牽涉到職工福利委員會，我要求勞動局去盯公司，問題是勞動局的承辦人員，我覺得瀆職啦，就是怠惰，「很慢」去處理這件事，那我一直要等他們處理完的結果，這樣比較證據明確，可是當我等到證據明確時，我拿到時裁決已經超過 90 天，裁決委員認為說你應該什麼時就知道，你為什麼不送?! 因為你要等他證據蒐集完成，那你就受限於這 90 天，就... 超過時間。因為你會認為說...好，我認為這個應該是成立的，問題是我要有更明確的證據，透過勞動局去盯資方，譬如說叫資方回應，然後勞動局做成了什麼決定，我這樣是不是更明確的證據?!我再去打裁決勝算是不是比較大?!可是你為了這些證據要掌握到，就超過時間了。</p> <p>【甯】：這樣確實會讓人覺得很衝突，因為你並不想說在證據不明確下，突然提起裁決…這也是一個問題。</p> <p>【勞方 A】：我是覺得 90 天是可以適度的延長還是…，因為我覺得這個東西應該有時候還是要看狀態，可是現在法令就是這樣訂，因為這跟後續的(訪談大綱的)另外一個問題有點類似，因為你現在的法令是這樣規定。那法令規定這個東西就很死板，那裁決委員會是守法的，他們讀法律的都很守法。</p> <p>【甯】：所以針對 90 天，您會希望適度的延長或是保留彈性？</p> <p>【勞方 A】：是我會希望是這樣子，只是受限現在的法令，規定是死的。我是有建議他們，可是我又不是立委。</p> <p>另外一個我可以在後面的題目再講。</p>

調查程序

一、請問您的案子在裁決階段有請律師嗎？

【勞方 A】：裁決都自己打。

【甯】：所以這幾件，包括其他支配介入都沒請律師？

【勞方 A】：還要有錢阿

【甯】：可是，不是有訴訟補助嗎？

【勞方 A】：裁決這個沒有。因為我是在台北市所以沒有。現在新北市聽說有，現在變成各縣市政府不一樣嘛~

【甯】：所以到現在台北市都沒有？

【勞方 A】：我有跟台北市建議，可你沒有就是沒有啊。你現在柯文哲來更慘了。

二、裁決調查程序中，您覺得裁決委員會給雙方當事人有利的提示嗎？特別是那些不會寫在調查記錄的委員感想、想法？(第二段錄音)

【勞方 A】：我覺得他們基本上是仿效法院的作法，沒什麼特別有利的提示，因為法院都認為要站在中立的立場，他不會特別偏向於你(勞方)或著是資方，基本上都一樣。

【甯】：就解僱案或考績案都一樣嗎？

【勞方 A】：還是要看你提供的證據吧，

【甯】：那裁決委員會不會特別跟你們說一些話，但說不要寫在調查記錄上面？

【勞方 A】：基本上都不會吧，也不會說不要寫，應該還好。除非就是說，它只是要讓那個筆錄的東西更詳細完整，頂多是這樣才沒有寫進去，就是說，它可能會稍微做解釋，只有那些沒寫，就是說大部分都有寫進去。反而我會覺得他們寫的比較詳細，法院很多時候都沒有叫書記官寫進去筆錄。那基本上你在這裡，你有講的東西基本上它都願意幫你寫進去。那你如果要求，基本上都會，除非他們覺得不需要，可能就會跟你有一些爭執，但你執意要寫的話，還是會寫進去。

【甯】：就是基本上都尊重雙方，把它寫進去。

三、裁決庭之空間設計乃參考法庭之功能模式，會令您緊張或感到拘束嗎？

【甯】：您回想第一次參加裁決的時候，裁決的空間設計會讓你感到緊張不安嗎？

【勞方 A】：它們換了幾個地方，一開始可能是在延平北路這邊，然後後來它那邊的場地，一開始沒有那麼正式，有點像會議室，大概就只是原告被告的位置這樣分而已。後來他們有移到重慶北路那個什麼原住民

大樓的上面，然後在那邊有很久一段時間空間設置的比較像是法院那種，就是分兩邊。阿現在又搬回延平北路，只是後來就比較不清楚…。我現在沒有資格(按:無受僱勞工身分)提案子。

我覺得也還好，就提早適應吧。因為一講到這個東西，就像妳剛才講的，有沒有請律師，因為每一組(裁決委員)還是不一樣，就像100年3號案別人的案子，不同組的處理方式還是有些不同。因為我那時候聽他說，我說你有寫那個狀紙嗎？基本上沒有特別要求他寫，基本上他都是在那個開庭的時候直接就記筆錄裡，除非你要附加額外說明時再寫。可是我第一次去參加的那一組就很強，我一開始是想要仿照他那一組之前的經驗，直接就寫在筆錄...可是它就說NO，跟我講不行，回去要依照對方提的問題，逐句逐句的回答，就基本上這個問題很完完整整的從頭回答到底，用文書、書狀答辯，要仔細寫清楚。

【甯】：所以○號案反而就沒有，所以您一開始才會沒有請律師，一方面是經濟上因素，一面就是因為以為只要做筆錄這樣就好了？

【勞方A】：我原本以為是這樣啊。可是後來就...好吧，那就只好寫了，不然怎麼辦？可是...也有好處啦，就試著寫，你會對後面的很多東西會比較輕鬆~

【甯】：輕鬆？(原本以為是清楚)

【勞方A】：因為你有這樣的經驗，你寫比較不會壓力很大。就是說你比較知道怎麼去...(甯:是說現場壓力會比較小嗎?)也不是，就是後續你還會碰到很多問題，你要去舉證、要去幹嘛等等的時候，你還是得要這樣去做說明。

【甯】：所以只早寫和晚寫？

【勞方A】：我覺得是這樣。那這樣的一個...我覺得算是訓練吧，也是不錯的。因為我也知道有很多勞工團體他們很怕到底要怎麼去寫這一塊。不過基本上因為裁決委員不是說要我很專業去寫這些狀紙，你只要能夠把這些作完整的表達，就可以了，它也不會要求你要遣詞用字什麼的，不會說要要求像律師那樣。因為他基本上是要釐清你這個案情的前後，狀況是怎樣，知道說要如何去看這樣子的案子，要怎樣去做一個判斷，只要能夠讓他了解就好了。

阿當然另外是說，舉證，你如何去準備這些證據而已。那個東西可能就像某某理事長講的，證據是要平常蒐集的(呵呵)，經年累月蒐集蒐集，有什麼狀態，紀錄蒐集下來，那就看什麼時候要拿出來用。

詢問及裁
決程序

一、請問詢問會議時，因為是大會，所有裁決委員均參與最後詢問，您覺得詢問會議對您本身是更有利或不利？

【甯】：大會因為多了其他委員，那你覺得詢問會議是對您更有利？有幫助？或是沒什麼幫助？還是就一般？

【勞方 A】：我覺得還好，因為大會會透過之前的準備程序庭，他們已經有很多資料了，他們會依照這些資料，可能每一個委員會有一些不同的看法，那他們可以以他們對這些資料的看法來提問，就雙方提問。那當然角度或許會更多。可是，我覺得應該都還好，不會說什麼特別有利或不利。

【甯】：就是說可能有一個委員發現一個問題…

【勞方 A】：對，它可能會堅持某些地方，譬如說我○號案沒有成立，它當時有問題說，你們的章程有規定說他不能參加嗎？我說沒有，這我知道我這樣回答一定是對我不利的，我沒有拒絕他他不可以參加(工會)。可是，這就是很弔詭的東西，就跟我寄給你看到的那篇資料一樣。所以他才會拿 101 年的○號案，跟 102 年的○號案做對比。阿這個衝突裁決委員為什麼那時候就看不出來他們(資方)是在支配介入呢？為什麼一定要等到工會被消滅掉了才知道呢？

【甯】：所以現在是…沒有工會嗎？

【勞方 A】：錯，御用工會當年底就成立了，已經另外一個新的工會了。我原本籌組的工會在○號案的時候，那個時候就是他們(資方)派員加入工會，然後把工會的幹部罷免掉，然後當天把工會解散掉，解散掉後到年底，這些人又去籌組了新的工會，就是所謂的御用工會。

那這個御用工會呢，就是另一階段的問題。這個工會成立還沒一個月呢，我們公司就主動邀請工會派代表來開會阿，要討論事情啊，要磋商什麼什麼的，然後雙方就互動、往來良好。這個時候，應該開會了吧。

有個更荒謬的是，在去年，這個工會要開會員大會，然後公司就發函公告說，依據工會的開會函，依據其內容，請各單位調配人力，這些人要請會務公假。然後我就跟其他人在講，這非常好笑，因為工會法是規定工會幹部才能請會務公假，那優於工會法的話，你會不會覺得，如果不是御用工會。那有可能會員大會，會員都可以請會務公假。

我統計出來御用工會的特徵有三：第一、不會長大，根本沒有動力要長大，公司會讓他長大嗎？能長大的話公司還會讓它好好存在嗎？第二，它不會有爭議，第三、它也不會去爭取任何權利，這就是御用工會。

【甯】：那勞方 A 先生，所以現在除了御用工會，您也沒有加入工會？就是您現在就是一般的員工而已？

【勞方 A】：我現在不是員工，我還在打官司。

【甯】：所以第二次的解僱，您就還沒有復職？

【勞方 A】：您後面的問題還有，有問到。

【甯】：抱歉，因為我想過您之前有復職過，所以…現在就一直再打官司？

【勞方 A】：就是第二次解僱，快滿三年了。

【甯】：真的超久耶！

【勞方 A】：一個官司大概就耗三年吧。第一次解僱的官司好像從 101 年初開始打一直到前年 5 月才打完。民事第一次解僱是到 103 年 5 月才打完(三審)。那第二次的就還在最高法庭。

【甯】：第二次的解僱就是在你第一次考績裁決時就把你解僱掉了？

【勞方 A】：對。

二、詢問會議的情況是否已經可以令您推測到裁決結果？

【勞方 A】：我的裁決大部分成立的機率都滿高的，所以就還好，也沒有說推測。

那我那個不受理的裁決案件，就是回到先前的問題，那 90 天到底是怎麼去定義？因為他們有講說你確定，或著是察覺，那你所謂的查覺到是什麼時候？我雖然是這樣認為，可是我沒有相對比較充分的證據可以說是察覺到了。因為我是透過勞動局的一個去函，公司回函…或著是勞動局做成了一個比較明確的資料後，我才認定說這個事實是發生了。可是裁決委員他們又認為說，你去發函給勞動局的時候，就是你已經認知了…所以就變成說…哇那這中間…如果說，主管機關怠惰或著是延遲的話，那你就超過時間啦。阿這怎麼辦？

所以你這樣子的話就變得有點，…。我不知道…我比較沒有去調解。因為我們工會基本就是說，去函給公司他們從來沒回應，我不知道，所以我那個時候沒有以這個為主題去透過一個調解程序，如果有的話，也許可以把這個時間點稍微再往後拉。我的意思是說，認知，知悉，你要怎麼去認定?!

【甯】：可是就我所知勞基法的知悉 30 天…他說解僱要在知悉的 1 個月內嘛，有一個函釋，還有相關判決，所謂的知悉也包含像您剛才講的調查事實充分、確有此事起算 30 天，可是那個是法院個別的判決。

【勞方 A】：可是你這個就變得比較不一樣的想法。那時有一個案子就把我退回了。

【甯】：一個是不成立(○年-○)，一個是不受理。(【勞方 A】：對)

三、相較於調查會議，詢問會議之其他裁決委員是否有不同於調查階段之提問？

【勞方 A】：有可能。

	<p>【甯】：我的意思是他的提問可能是之前都沒提過，但是影響重大…</p> <p>【勞方 A】：有可能。就是…你可能之前比較規避回答某個問題，就是說，因為他就很簡單講，阿就是你的章程並沒有規範說不行嘛，那他們只是來參加(工會)而已，然後他只是去勞方 A 情而以，他並沒有對你工會造成不利益的影響。當時他(裁決委員)的看法是這樣子。…阿他確實也沒有什麼不利益，可是他製造困擾，他去勞方 A 情搞東搞西的讓你疲於奔命。那你這邊跟他打裁決，他又在那邊搞這些東西，你就很累。</p>
<p>和解程序</p>	<p>請問您經歷的裁決中(解僱&考績案件)裁決調查或詢問會議期間是否有詢問雙方是否願意和解？</p> <p>【勞方 A】：有，基本上會稍微詢問，可是他們(資方)沒有腹案怎麼解決？就沒有什麼和解空間。</p>
<p>裁決決定之行政訴訟</p>	<p>一、經過裁決審理的裁決決定內容，對於行政訴訟階段有幫助嗎？ (本訪談是由資方不服裁決，由資方提起行政訴訟(以勞動部為被告))</p> <p>【勞方 A】：有沒有幫助…我很難講。不過應該有些證據在裁決的時候已經比較明朗化，應該說有幫助。可是如果是對於審判結果，…這個應該就要看承審法官。就我所經驗到的，第一次解僱的行政訴訟打輸了，到最高打贏了，又發回更審，然後最高再決定，更審的結果就勞動部勝了。</p> <p>所以我是覺得至少法官的那個…因為律師也覺得說這個制度沒有實施很久，以致有些法官的心態還是有點老大心態，就是說，我有特殊的法令見解；我，絕對不同於裁決委員、我的看法絕對比裁決委員更好。他們(法官)不一定會採信裁決的資料。我碰到有幾次是這樣子。我後來聽到有一些法官只要跟我講說…第一次解僱的行政法院的法官就是辯論庭的時候，主審法官說：所有的卷宗我都看很清楚，都很詳細了解。第一次我還以為法官很了解，可是後來的經驗是，只要法官這樣講，就代表他沒看。(苦笑)</p> <p>【甯】：那您以參加人身分出席的行政法院庭，也是沒有請律師？</p> <p>【勞方 A】：</p> <p>不用阿，因為基本上都是勞動部委任律師，我自己以參加人身份的話，通常沒有。因為勞動部委任的律師，處理的狀態還是有點不同。譬如說，第一次解僱的案子，我有問他說需不需要寫書狀，勞動部律師說不用寫，你來出庭有什麼細節的東西，在法庭上講就可以了，不用特別寫書狀。</p> <p>然後，後面再碰到的這三個案子，因為他(勞動部)這三個案子分配給兩個律師，有一個是辦兩件。其中，張○○律師有叫我寫書狀，他的意思是說我對於案情的細節比較了解，就是說我可以依照我的看法去寫。</p>

【甯】：可是法官不是都喜歡看律師所寫的嗎？就習慣那些用語…我以為是這樣(笑)？

【勞方 A】：我不曉得耶。

【甯】：那您寫這個書狀是用你的名字去遞狀嗎？

【勞方 A】：對阿。我沒有寫很多，就是說有什麼我自己覺得可以多加補充的，才會去寫，不然基本上我也懶得寫。

【甯】：就是說你發現律師可能沒講到的，你就會補充？或是您想到，畢竟你是當事人。

【勞方 A】：我對某些部分可能有什麼不同的看法吧，因為你經歷的是真正切身的東西，你會清楚細節。

二、行政法院審理方式或結果是否尊重/偏向裁決？採信程度為何？

【勞方 A】：第一、不一定。第二個，反而我會覺得…你可以去看○號案的最高行政法院的判決，就是○號案最高法院發回更審的判決，用我的名字搜尋一下應該搜尋的到。我是聽張○○律師後來跟我講的，他說最高行政法院的法官很認真，法官打電話去問他(律師)，我說，他不是書面審嗎？律師：「對阿，是書面審，可是他打電話去問我」。所以他那個判決書寫得很詳細，譬如什麼階段什麼案子，行政也好，民事訴訟也好，他寫得很多。所以，反而最高行政法院的法官還比較認真，且也會比較尊重一些裁決的看法。

反觀台北高等行政法院，那個時候可能是律師比較有警覺度，他就講說，因為那時要開辯論庭的時候，北高行的主審法官有講一個東西，法官就問律師說：「這個裁決制度是從什麼時候開始的阿？就最近才開始，然後又說，聽說做出來的結果與裁決不一樣就會受到一些批評。」律師一聽就覺得完了，好像法官是不是要挑戰裁決的看法!?(笑)，果然判出來確實是這樣。

(對於法官說的這句話)我自己是聽不出來有什麼不一樣，他只是說聽說與裁決的看法不一樣會遭受到一些批評~~我那時也沒有特別覺得怎麼樣，但那律師認為說法官是想挑戰，結果判決書出來的真的是這樣。

裁決決定
之民事訴訟
及其核定
程序

有關如不服基於工會法第 35 條第 2 項所生民事爭議事件(解僱的案子)所為之裁決決定，於裁決決定書正本送達之次日起 30 日內，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：

一、 30 天的限制時間是否太趕？

【勞方 A】：因為我沒有自己提過。就是說如果我不成立的，或許是我提。可是裁決成立之後大多是資方去提告。你講的這個可能是~~別人或許有，因為我的角度是勞方的角度，或許會吧，因為他被解僱就沒有收入了，還必須 30 天內提告。提是一定要提，只是說會不會太趕？這個就很難去那個，因為法律上就已訂了。

你這個東西要從另一個角度看，我知道那個○○的理事長，他裁決勞方勝了，正常來講資方不是要提(民訴)嗎，結果，對方超過時間了(雖然我們勞方的立場是覺得不錯)。我覺得那也滿扯的。因為可能那邊的律師疏忽了。

【甯】：這案子聽起來就像是裁決剛成立的時候的案子？…

【勞方 A】：他們比我的案子晚提耶! 逾越 30 天是去年還是前年的時候(約 103 年)，是真的疏忽了，很扯，因為他們請律師事務所去打，而且事務所不是太小的那種…我不曉得，聽他們理事長說公司好像要去告那個律師事務所，因為造成他們的損失嘛! …我不曉得後續是怎樣。

【甯】：所以那個○○理事長的案子也是解僱案？

【勞方 A】：對。他的裁決成立了，那資方要提告，但是超過 30 天。因為法院是以日曆天來算，不管假日，好像聽說是卡到周末周日，他其實夜間法院去遞狀。以勞方來講是很好，你最好都忘記去提(笑)。

所以這 30 天是否太趕應該要看你的立場。當然你如果你是以勞方的立場，我會覺得，他已經經歷解僱的狀態，沒有收入了，還要他趕著 30 天，…(甯：就會又更趕。因為勞方要找資源又更難)，因為你這訪談的題目沒有講到這些，所以我基本上也不會去講，那是另外一個問題了。

【甯】：您說的是訴訟補助嗎？

【勞方 A】：對，就是權益基金。那個是另一塊的東西。

【甯】：那個其實是地方主管機關要去做的事；或是透過立法。

【勞方 A】：訴訟補助這個東西…因為中央跟地方規範不一樣。這個…可能不再你這個討論範圍…。

【甯】：不過聽起來像○○這個案子，連資方找律師都逾越這個時間，何況是勞工…。(【勞方 A】：對，資源更缺乏)而且去法院提還要繳裁判費…。

【勞方 A】：所以你說 30 天還要去籌這些東西…感覺上我覺得有問題

啦。我不曉得你會不會衍生去講這個東西。?就是說我為什麼會講權益基金這個東西，就是說這是另外一個部分，跟這個有點類似。

【勞方 A】：我之前碰到的狀態是這樣：我要去申請權益基金，要有單據(跟律師申請)。那勞動部是以法扶為專辦單位，那法扶的流程是說，法扶認可、就是資料 ok，勞動部就會撥錢給法扶，所以錢不會進到勞工的帳戶，是直接到法扶，那法扶就會派律師去打官司。所以勞工也不用去準備那些資料。這樣的方式其實有一個好處，就是你不用額外去負擔律師費。律師費基本上兩邊(勞動部與勞動局)都不用負擔，那勞動部的流程如前所說，

我現在要講的是，比如我向勞動局申請，那他就說你要準備單據(律師開的收據)、訴訟的文件，準備完了送審；那他們要開會審核。那我之前有個案子，就是 102 年○案，因為我看他們的規範是裁決就可以申請，我就認為可以就申請了，結果出現一個問題，除了審核沒過，另一個就是，你為了要審核通過，你之前要先請一個律師寫訴訟文件，要寫好狀紙，你已經花了一筆錢，那你送給勞動局審。那糟糕了，審核沒通過呢？自己掏腰包啊！我說你這樣的流程對嗎？你應該先審，審完我符合，我再補單據給你，你不用馬上付我錢，可是我知道至少我不用再額外付錢，我要不要請律師是我的事。你這邊審不過，我還可以去找中央阿！結果現在的流程就讓我沒有後路了，律師錢又花了！

我說的是勞工已經是不利的狀態，你又要額外付一筆錢，這就是他們規範的問題。

另一個更好笑的是：第一次解僱是 100 年○號。一審請錢 ok，二審 ok，到第三審的時候，申請不過！因為第一次解僱是 100 年，資方 101 年讓我復職，一復職不是要給我前面半年的錢嘛，因為他有半年沒有給我錢，所以我 101 年拿到的錢就會比較多(多了半年)。結果 103 年打到最高法院，我要去申請錢的時候，勞動局說規範改了，我原本很高興律師費由原本的 4 萬變成補助 5 萬，可是請不出來，為什麼？因為他要看你當年所得。可是 103 年那時候你請到的所得是 101 年的扣繳憑單，而我 101 年的扣繳憑單又連著我 100 年的所得…，一連結起來就超過他的標準，沒有核准。可是我 102 年又被解僱了耶!!我有 1 年多沒收入耶！結果沒過！真的很豬頭。

所以我對於他們的作業，之前以為勞動權益基金不會有問題，結果是錯！因為他們有些規範是你想像不到的細節，要等你真正去申請時你才知道有問題。(甯：特別是對被解僱的勞工)

而且他都會跟你寫，我現在補助給你，到時你受償了要返還，ok 這個我沒問題。現在是說，我現在錢給你了，我勞動局會開給你扣繳憑單喔！

【甯】：所以你要繳稅？

【勞方 A】：當然囉，那是你的所得啊，就他們認為我超過所得標準的裡面是有包括一、二十萬是他們貢獻的，你懂我的意思嘛！？因為你 103 年去申請時 102 年還沒報稅，他到五月才報稅，所以你 102 取得的

資料是 101 年的，101 跟 100 年兩個一年半的所得，加上這期間你所拿到的訴訟費用的錢，通通加在你的身上嘛！阿那我官司如果打 8 年我所得不就很髒！？餓都餓死了，還所得很高呢！(反諷)

所以時間落差造成這些問題，你只是看權益基金的話，根本看不出任何東西啊！

【甯】：所以一開始還不如找勞動部會比較好？直接從法扶協助…。

【勞方 A】：我也有想過。可是當時我會有一個想法就是，…我那次有去找勞動部科長講這個問題，可是他跟我講說，因為我那個時候已經找了一個律師在打官司了，這個律師就是全金聯的法律顧問，(其實我也不是自己知道的，是因為○○的理事長介紹)我當然要找一個擅長打勞工法令這一塊的專業律師比較安心，可是法扶那邊是沒法選的。那我去找勞動部科長，科長就說你已經請了律師，那你把那邊退掉。你好意思跟人家退掉嗎？你都已經叫人家開始打官司了。

既然他都順順利利幫你打官司了，你當然不會換律師阿，所以才會去找勞動局。那勞動局是到第三審，修了規定後才不給我，那現在這個也沒有給我補助，就用同樣的理由說所得太高。還有他講說考績不算是重大勞資爭議。他不給你，你又會多花一筆錢，我現在還欠律師錢呢！

我覺得新北市做的不錯，謝政達局長對勞工的處境比較清楚。

“所以三十天對勞方缺乏資源者，很趕，萬一籌不到錢怎麼辦。尤其他又遭受到解僱了，他已經沒有收入了，你要他去找律師，寫好狀紙，還要繳裁判費，我就碰過這個問題，第二次解僱的二審。因為一審我輸，所以二審由我上訴，勞動局的錢沒這麼快下來，我就得自己先墊錢。裁判費大概就十幾萬。”

我們公司更絕的是，我那時本來想我們公司有個股票的股利要進來，我想說應該沒問題，結果…這是一個案外案啦，我們公司有提一個民事訴訟，也就是 103 年 5 月不是我第一次解僱案定讞嘛～你知道我們公司做什麼事嗎？公司說我(勞方 A 先生)打贏了，要我返還先前的資遣費，就是 100 年公司資遣我時的資遣費，公司錢算一算就丟到我帳戶去了，公司本來是叫我去辦離職手續的，但我怎麼可能去跟你辦手續!?我直接就去告你了!然後公司 103 年就打輸了，那個時候第二次解僱一審判決書出來是輸掉的時候，公司就來函說：因為第一次資遣的案子我(勞方 A 先生)贏了，所以不可以受領當時的資遣費，公司就要跟我要這筆錢(資遣費)。我就回公司說，你打輸了沒有先讓我復職，就要跟我要這個錢？你要不要這個錢是後面的事，你至少要讓我先復職啊!薪水要先給我啊～

然後所以這個又成立了一個新案。

那這個民事訴訟好像才開兩次庭，103 年底一次，那時第二次解僱的二審結果尚未出來(一審結果則是公司贏)，但是公司就跟我索錢了，除了存證信函之外，還有我剛才說的，我本來要提上訴嘛，我需要錢，我預

計有一筆股利要進來，可以讓我支應上訴的裁判費，結果當天股利一撥進來，它馬上就從我戶頭不見了!(苦笑)公司就是要讓我死啦!

後來我也沒辦法再怎麼樣都得去借錢嘛，我就去借了。可是那個案子是怎樣~一開始是103年12月最後一天開庭，那次開庭我就說，阿是它(公司)打輸官司耶，它沒有讓我復職，欠的薪水要先給我，因為他從102年到103年5月期間，也就是這個官司確定(第一次解僱案定讞)前，這期間的薪水公司要先給我阿，那公司沒有給是因為102年4月第二次解僱，這兩個案子有點重疊(第一次解僱案是打到103年5月才打完)，中間有交疊一段時間，那你正常來講你103年5月之前的薪水都要先給我才對...然後那個時候法官就說，叫我回去算一算公司應該要給我多少錢。算一算我發現我跟公司要的錢還比較多耶，比公司跟我要的還多，然後寫一寫...但是之後就只有雙方的書狀往返而沒有開庭。

後來沒有多久，第二次解僱的二審判決出來了，我贏了，對方就說要停止這個民事訴訟(要我還錢的訴訟)，然後我沒有回應，法院就發函問我說，你對於他們的停止訴訟有什麼意見，我說不需要停止阿，二審我贏了耶，幹嘛要停止訴訟。你(公司)一審贏了要繼續打，那換我贏了我就要繼續打阿，可是那時候就變成是公司喊說要停(笑)...

【甯】：這樣公司很奇怪，既然還沒有定讞就不應該打這個訴訟阿

【勞方A】：公司就是要打阿，讓你疲於奔命，搞死你。...所以現在是變成說...這個案子就沒有再開庭了，就只有雙方的書狀...然後到了去年六月的時候，因為都沒有動靜(沒有通知何時開庭)，我就打電話問書記官說現在這個案子到底是怎樣？有停止訴訟嗎？書記官說沒有阿，法官在閱卷。我想閱了半年還再閱卷！？不過我也不能去催法院。

後來有通知開庭，但又取消，...大約到去年(104)9月，法院又寄來104勞字第幾號案，我就在想怎麼還有勞字第的案子，我就沒有新的案子??然後又通知開庭，我就問那個書記官，為什麼會有這個新案子？他說，這是原來的案子，因為他們認為這個牽扯到勞資爭議的案子，可能就是移給勞工法庭了...然後開一次庭，開庭時就問雙方有沒有新的要提？雙方說沒有，但我是有把最高行政法院的判決(就是要發回更審的那個判決)給法院參考，我說這裡面寫了很多東西，因為其實他這個事跟勞資爭議、打壓工會是有關係的，我想把它串一起。然後他就說，...我覺得法官可能是謹慎吧？或著是他怕引起爭議？總之，法官說：因為你這個可能要等僱用關係的民事訴訟官司確定後，再來打這個官司，那我們就先暫停訴訟。

【勞方A】：其實還有一個案子也是暫停的，就是○號案-把工會解散。在那個期間我有依照工會法33、34條去提會議決議無效的官司，那個官司也是暫停。那法官問我說，你是以什麼身分提的？我說會員阿，法官說，你還是會員嗎？你不是被解僱了嗎？我就把工會的章程拿給法官看，結果他跟我說，你這上面是寫說你被不當解僱，那不當解僱不是我的審查範圍，所以他說那等你那個官司(第二次解僱的官司)打完再打這個。

【甯】：那三審的官司打多久了？

【勞方 A】：快一年了吧。去年四月送的。我覺得二審內容判決並沒有寫很多東西，它基本上是以程序上的問題勝訴。但我比較盼望他會像最高行政法院的案子的法官那樣子，統籌很多地方的案件，整個脈絡去寫會更好。就是說你之所以會被第二次解僱，是可以跟工會的勞資爭議及打壓工會這一塊做結合，這樣才能看出這整個的脈絡，也比較有意義。

但你單純說就是勞方贏，這樣的官司你沒法去說明一些東西，那就比較沒有意義，就只是僥倖說因為程序上我贏了，並不是實質上的勝。我會覺得這樣就比較…就很簡單嗎，就像你剛才講的勞基法的解僱事由是要在得知悉後的 30 日內為之，可是像我那個狀態，我 101 年 1 月復職之後(就是第一次解僱裁決行政處分之後他就讓我先復職，但民事訴訟還是打。)可是我二月開始就請全日駐會假，公司沒有准，卻仍給我薪水。

我那時有問他們的承辦人，阿沒有准是曠職嗎？他說不知道，我說那什麼時候知道？他說等下個月發薪水。然後我每個月發薪水都沒有扣錢啊。那我管你准不准，你每個月都給我錢啦，這樣就 ok 啦。他每次都駁回駁回(會務假)，可是就這樣一年多。我覺得他再找機會。

【甯】：還是就像勞基法所謂的曠職要無正當理由，會不會他是覺得你有正當理由，只是…

【勞方 A】：沒有，我不覺得，不然他為什麼每一次還會跟我講，他也是覺得沒有正當理由，因為他的意思是說我沒有提供必要的證據或文件給他審查。那問題是我之所以會這樣認為是說，之前也有提供正當證據給你審查，可是你資方並沒有准。但是這部分基本上裁決也沒有特別認可啦…。他們沒有針對這塊做認可…。

裁決有一個好處是什麼，裁決因為都是專家學者，而且，其實我那時候是有點害怕了，我把一個案子…我認為那其實是一個統合的案子，我，把它切割的話，比如考績與解僱，因為他那個時間點很連結，…你如果把它切割成幾個案子，會不會對我不利？因為我害怕他切割辦案，你會害怕切割會看不出全貌。

可是後來會有類似的問題，例如行政法院的法官，他會切割，就如剛才講的○號案，第一次的高等行政法院的法官，他就是把它切割阿。他認為這只是個別案件，只是時間巧合，他是這樣看法，那你怎麼辦？

它(不當勞動行為)就是一連串脈絡嘛，必須連結來看，你如果把它切割切割，那不會有問題啊。

還好裁決它不會，它會把你之前案子調出來看。這是一個好處。可是問題是你的司法程序這一塊，也是比較能決定你生死的這一塊，沒有跟進，效果還是…。不會顯現出來啊。因為現在你的裁決…(頓了一下)企業主不理你阿！司法單位也不一定理你阿，那怎麼辦？

而且我們這一塊的…。我們上次去上勞動部辦的課程，他們之前有邀請

美國的裁決的…他們是官員，美國裁決這一塊是把它當作好像是檢調單位。他們有權力深入到企業去調查，可是我們這一塊還沒有，而且美國做成的裁決有一審的效力，我們則沒有。

我們現在就是卡在制度上怎麼去弄。你制度上沒鬆綁…也就是你司法程序上還是堅持這個東西，權力不下放出來，那怎麼辦？我記得之前台北市產總他們秘書長，好像跟鄭村祺有組成一個什麼連線..他那天還打給我，說你還相信這個制度嗎？相信這個現有的司法制度嗎？他們的態度是不相信。我也沒辦法不相信。可我的意思是，你即使不相信，但問題是他就是現行的法律阿，你現在就只能依照這個阿，不然你其他的…好就算你抗爭的再有理，還是無效的阿，沒有用。

當然啦‘他們那個時去選舉的時候，他的意思是因為他本想在永和這邊選里長，結果沒有選里長跑到基隆去選市議員。但他的意思當然是以理想為出發點，他知道選不上，但他希望把這個概念拓展出來。

思想改造是好的，但要真正落實還是要以真正取得這個席次才能真正做出東西，改變事實，那如果只是理想的散發，就只是空談。

*所以你說 30 天，我不知道，我也不是立法委員，且勞資對這 30 天的感覺是不一樣的，太趕不太趕，很難講，資源懸殊阿。

二、申請裁決本身已是行政救濟，做成決定後還需要民事核定，您認為有必要嗎？

【勞方 A】：我現在是想說，你說美國，是沒有核定的必要，因為他就是一審效果了。因為本題所指的他這個核定是說，經過核定才有一審的效力嘛，不是嗎？問題是我們現在裁決根本沒有，在司法上根本沒有任何的決定性。現在還是處於說行政救濟的情況。你後面還有類似的題目，可再談。

實務上的東西，其實你可以…，我不知道你是不是只有在這個題目上可以用，我覺得有些東西是，譬如說權益基金上面，我是後面有去反映，不知他們後來改成什麼樣？

【甯】：這個也許可以放在論文的建議事項。

【勞方 A】：我是覺得這個可以放在另外一個題目去探討這個問題。

【甯】：可是我覺得很妙，我做這個題目，他是一個制度，那這制度外又包含了很多的配套在裡面，…

【勞方 A】：所以…你的題目我有時候也不知道怎麼回答你，因為你從不同的角度去看，他有些東西就很多討論空間…我不知道怎麼去決定…。

【甯】：沒關係，可以回答的內容就回答，不能回答的不答也沒關係喔。

三、裁決決定書如雙方當事人就民事爭議事件之裁決決定達成合意(均未提訴)，裁決委員會應為後續核定程序，既然是雙方合意沒有異議，再送法院核定有意義嗎？因為裁決決定本身就是一個機關的行政處分。

【勞方 A】：這個東西我不知道耶，你是說裁決已經決定了嘛，就有一個勝一個負，…

【甯】：比如說裁決就資方輸了，那資方就說好，那我認了，我的題目的意思是這樣…

【勞方 A】：可是這個「認了」還是私下行為阿。

【甯】：不是阿，他沒有再去提訴阿，裁決超過 30 天沒有提訴就會送去法院。

【勞方 A】：所以你的意思是說做核定有沒有意義囉？他這個還是公認的法定效力，你沒有這個程序的話目前還是沒有效的。因為你只是行政處分而已…

【甯】：應該這樣講，就像有些機關開罰單，他就是一個行政處分，他也不需要誰的認定，在他的裁量權裡面去開。

【勞方 A】：可是你不服可以去提行政訴訟、訴願。

【甯】：所以本題再跟老師討論的時候是說他是一個行政處分，但是又要經過法院的核定…比如說我開單給你，你亂丟垃圾我開單給你，那你沒有不服你就繳錢嘛，那…那就是一個核定的東西，就是一個行政處分。

【勞方 A】：我覺得層次上好像有點不一樣，你講得這個罰單的性質有點不一樣..雖然都是行政處分…。

【甯】：當然他如果是就勞資爭議裁決…雙方都沒有異議，就是裁決確定，我就走法院完成一個核定的程序。

【勞方 A】：你講得這個東西，後來我才知道，好像是土銀的理事長，他們好像是碰到這個問題。就是打完之後，他們公司沒有提上訴，然後就定讞，他也依照那個(裁決)就給他(勞方)，好像是跟考績有關的案子。然後公司後來就依照裁決打考績給他。那是碰到像這種願意釋出善意的公司才有的情形。我們公司就不會。他如果願意的話當然是最好，這其實就好像說，雖然經過了裁決，達到了類似和解的狀態。

【甯】：他就等於請一個公正第三方來釐清你們的問題。這樣說來有點像調解，調解的結果也要送法院核定。

【勞方 A】：可是這個的話…我還是覺得不大一樣。你說法院核定當然有意義，因為他這樣也算一個法定的…像是定讞，是法律依據有約束力。那如果沒有的話，基本上就是一個行政處分嘛。

四、經過裁決審理的裁決決定內容：

1. 對於民事訴訟階段是否有幫助？

【勞方 A】：這個跟行政訴訟的回答類似。其實我們那個時候差點誤判，那時候是女法官(地院)，然後他脾氣很不好，第一次開庭時就先朝我罵，就先罵我，說什麼當人家的勞工點點點的，沒有去上班，整天請假，這對嘛，把我數落一番。然後轉過頭來又對公司說，你們這個公司也很奇怪，如果真的是曠職的話，你怎麼放了一年都不處理呢？她自己還舉例，說如果是我家的孩子，我跟他講說做錯事不給你吃飯，結果我每一餐都給他吃，他會理我嗎？你們和解阿，去談一談。

還撻了一句話，如果考量雙方都有錯的情況下，考量雙方的地位條件、資源，我可能會維持裁決原判。法官這樣講。

那我們聽了心裡就很高興啊，想說這個應該贏了。結果對不起，判決就翻盤，我那個時候很訝異你知道嗎，我一看到判決書就頭大，怎麼會這樣！？而且那個判決書假若你去看，會發現裁決從頭到尾都不提，完全以民法角度在看。這實在沒有道理可講，他完全看不出來，以為沒什麼問題結果翻盤，完全沒有以勞工、工會法令來看。

所以這題，也是要看法官，像我第一次的案子法官都很認真，調他們很多資料，然後調之後會用數學的比例去評判合理不合理。如果是背離邏輯了，那他就不採。

2. 民事法院審理方式或結果是否尊重裁決決定？或是就獨立審查，裁決內容僅作參考？採信程度為何？

【勞方 A】 都有啦，每個法官差別還是很大。

一、請問您覺得裁決制度有快速恢復您受侵害的權益嗎？您受侵害的權益有哪些？是否均得恢復？

【甯】：現在看起來是沒有，因為就會回到剛剛講的，裁決看全貌，司法各別看？

【勞方 A】：這是其一。另外，第一個是說法令上的寬鬆，你的罰則還是太輕。這個罰，我前幾天有跟立法委員反映，我說你能確定這個東西能適用不同的 size 嗎？幾十萬資產的企業與幾千萬資產的企業，都用同一套，能有用嗎(裁決只罰 30 萬更低)

第二個是後續執行的態度，是否積極。我昨天也跟裁決承辦人員講，我說這個法令已經罰很鬆了，後續執行單位又怠惰的話，這有效嗎？明明可以連續罰，最高可以罰到 30 萬，如果你很積極的話，102 年三個案子，你只要兩個案子連續罰，一個月一個案子罰 30 萬，一年 2 案，如果實際罰的話…。可是我看公司年報資料，103 年才罰 21 萬。因為我有去跟勞動部討論，但我覺得他們態度不是很積極，就是說這是他們的裁量權，這我也尊重，可是你一直以這為理由的話，你跟怠惰有什麼差？你說連續罰，那是多久罰一次？裁量權在你沒錯，可是如果你這個頻率很久，1 年 3 年 5 年，有無連續罰還有差嗎？五年訴訟都完了，還要罰嗎？能罰嗎？我覺得根本就是怠惰，法律已經很寬鬆你又怠惰就根本沒效果阿。

裁決庭的時候我也有對委員講，你們都很辛苦，大多是義務…但受限於法令你們只能做到這樣。那後續就是你執行單位啦，執行不力前面就白搭。

二、請問您覺裁決制度的存在，對工會有什麼影響？是否真能保障工會團結權？

如果資方是尊重裁決或機關行政處分的話，這個才會有影響。如果他根本就不理會，哼。

而且這個東西還有個問題喔，這個也是我想去建議的東西，就跟我之前講的東西，跟食用油一樣，或著跟其他像是塑化劑也好，這都是一樣的，就是說我們現在的法律都是個別法，那他有沒有一個類似警告的機制？沒有！我所謂的警告機制就是說，比如以金融業來看好了，銀行業，工會法對他有沒有效？沒有，為什麼？，不僅是罰則少，還有你能不能真正限制他。其實工會法能真正限制的是什麼企業是勞動力為主的企業，因為他會牽扯到雇用人數的那種。可是工會法沒辦法限制金融業，金融業什麼東西他會害怕？他的真正主管機關是誰？是金管會、經濟部、財政部，這才是它害怕的單位。勞動部、勞工局它根本不會怕阿！

所以你現在這個東西是怎樣?! 現在的法令是不是有一個機制喚起你所有的行政機關主管機關通通動起來？譬如假使你違反了工會法，金管會、經濟部、財政部對這家企業開始嚴加看管，這個企業要特別注意；或著是說你能限制它，這種有重大勞資爭議的企業，以後有什麼服貿、

貨貿實施之後被禁止幾年等等的，這個才對他有影響。你限制它適用性，限制他以後發展，這個東西你不用直接勞工法令處罰，可是就會產生效力了，誰會去監督他？也不是你政府，股東就會砲轟它了。這就是借力使力！

當然這個也是需要配套，比如說就是警報啟動系統，也就是你違反了這個法令之後，你就會跟那些東西串連起來，一起去監督。

從過去的一些事件來看，比如食用油，這些企業，或著你說日月光這種企業，通常對勞工也不好。所以你只要有一個地方啟動了，你就應該串連起來去看。

【甯】就讓股東去盯他們…

【勞方 A】我講的是一種狀態，譬如你透過那些優惠的法條，而它(公司)不適用。譬如說別的企業是適用 2% 的營業稅，但你就對不起，我啟動多少～或著是連同我剛剛講的，你現在的法條都是 3 萬到 30 萬之類的，你應該改訂為比例，例如依照你的資本額多少，依照資本強度，我去定才有效果，適用每一種不同組織嘛～。那你通通用一套，大人穿小鞋，小人穿大鞋這不一樣的東西，是不會有什麼效果的。

【甯】很多勞工法都罰很輕。

【勞方 A】還有一個地方有問題，勞資關係科他們態度都是你們最好都盡量和諧，這我也知道阿。問題是，能達成這樣嗎？不是你的希望而已啊，你要透過一些讓它…要有誘因和配套這兩個東西，不然你怎麼弄？像你說這個公司，哼，我再講另外一個，算是秘辛，102 年我不是第二次被解僱，它年底才成立一個新工會，當年度我們這個工會不存在了，當年度它們的副總調薪一倍；隔年，總經理調薪一倍，(笑)，我到股東會去砲轟又如何？我小股東，我表決，它們知道表決它們就贏啦，你能怎樣？

所以工會團結權，這種保護，我覺得如果就在你這個還不成氣候的時候，就這樣把你打趴的話，基本上勞工都不敢講話。我打蛇打七寸，我把頭打掉，你(其他人)以後下場就跟他一樣。你可以去看之前應該是東森○○媒體來訪問的時候(以下摘錄勞方 A 先生受訪內容：『就是因為他們財大氣粗，他們可以透過一再聘請像理律這樣子的知名的律師事務所律師來跟你做對抗，而且私底下也會對勞工說，我們公司都是聘請這樣的大律師，如果你們參加工會，萬一要產生訴訟問題的話，你們要斟酌一下你們可以對抗像這樣的大律師嗎？』)

那個時候他們怎麼跟勞工說呢～說你們萬一牽扯到司法的，他們都是請理律的。然後之前勞動部的委任律師跟我講，你們公司很有錢，理律大概一個審級大概 4、50 萬跑不掉。所以我那時就算一算，那這樣子的話，他已經超過該給我的錢的好幾倍耶！(苦笑)，他寧可花錢去打官司，它的利益更大，你想想，我剛剛說的增加一倍大概是什麼狀態？我們副總原來是 200 萬到 500 萬，他變成 500 萬到 1000 萬，那總經理是 1000 萬到 1500 萬，他變成 1500 萬到 3000 萬。我們員工的調薪有調這麼多嗎？

我就跟他開玩笑，我跟員工說，你的薪水這麼少，調一倍應該沒問題，他的薪水這麼高都可以調一倍了，你的薪水這麼低為什麼不能調。你依照他們一般情理上是這樣吧。

【甯】其實我這邊綜合的問題，當然是不想把她說死，因為每個工會的情況，或是勞資關係不太一樣…

【勞方 A】我跟你講，因為我碰到情形比較不同，是在發展中的工會，與你說的那種成氣候的工會是不太一樣的。當然他們可能是更進階的東西。他們的爭議也比較實質…比較大眾的問題。因為我們的情況就是資方先把你這個頭打掉，因為聲音都還在這裡圍繞，還沒有到下一步去。

【甯】是，這樣你根本沒法發展…。

【勞方 A】如果可行，我們工會早已經茁壯了，譬如說你這個高階主管都可以調薪一倍，…我們那個時候是有以工會名義發函給公司，說(他們那時還不敢那麼囂張調一倍)，那時我說，你依照物價指數去調薪，至少實質薪資維持不變就好，…。因為之前我記得我們有段期間，大概民國 87 年亞洲金融風暴，那個時候就是因為這樣，所以金融業他們的營業稅是從 5% 變 2%，是從那個時候開始的。

就是那一段期間我們公司一直在打呆帳，打了大概 6-7 年；結果打完呆帳，他們去搞了一個制度，把你們可以得到的薪資或著是升遷限制、僵化掉，所以後面獲利是他們，跟我們沒關係。你能怎樣?!

那如果說工會壯大了，我去質疑說你們上級可以調這麼多嗎？問題是公司不跟你回應，我們每次發什麼給他，他們都不回應。因為他們就是認為你這麼小，我不理你又怎樣。

三、請問您覺裁決制度的存在，對事業單位有什麼影響，雇主與工會間有什麼影響？

【勞方 A】這個問題我就不知怎麼回答了。對事業單位應該是沒有什麼影響吧。

【甯】因為我這題是我有機會去採訪事業單位我會想問問看。

【勞方 A】他們不會覺得有影響，現在他們會跟你講說我們和工會如膠似漆，和諧的要命，連開會員大會(不是理監事喔)都可以請會務假。所以我就跟別的工會講說，你們會員也去請會務假比照一下吧。以後你就會看到一個情況，就是說，今天華南銀行休假一天，明天土地銀行休假一天，到時銀行就跳票跳票，金管會就跳腳。會員大會一年一次，一天公休就會跳腳，每一家都起而效尤，一年不同天放假，不同天，你那個票難道每天都跳嗎？金管會能不跳腳嗎？能這樣請會務假嗎？

你以一個雇主的角度來說不可能，違反常情又不合道理，除非這個工會是不會成長的御用工會。

那你怎麼知道他不成長，因為你容許他這樣做嘛，你怎麼預期他不

成長。

我是有想個長遠的問題，如果我勝訴復職，假如我那個會議無效的官司也贏了(以上都是假如)，那好了，我原先的工會就存在囉？那你新工會有什麼好處？就全部接收，然後開會員大會→那天全部會員放會務假一天，資方若不肯，就告你不當勞動行為。

所以資方根本就是胡搞，我只是以其人之道還治其人之身。這不是御用工會的話，不然會是什麼？！

可是他們(勞動部)不敢去接觸這個問題，因為法官要的就是實質證據，而非用推測。

其實我先前在高等行政法院就有舉了一個例子，然律師也跟我說，你以一個非法律人身份，你可以講這個東西。那例子是一個基督教和佛教的寓言故事，兩個婦人在爭小孩，就是一個婦人願意把孩子剖兩半分；另外一個就是兩個人去搶，誰搶贏就歸誰的，兩個雷同的故事。(編按：該故事真正的母親說不要把孩子剖兩半，寧願把孩子給另一個婦人，所羅門說這才是孩子真正的母親，而把孩子還給母親) 那如果以法律實質這種證據來看的話，你要判給誰???.也就是說，我現在一人一半，而你(真正的母親)拋棄權利，是你拋棄的阿!所以我判給另一個人，我判錯了嗎?沒有!我是依你的願望(拋棄)而做的，是你放棄權利的，我以法律的觀點我這樣判斷有什麼錯!?.或著，我是用搶的，那你放棄不搶，就是我的阿。

所以，這就是情理邏輯的問題嘛!!那你用法律觀點不就是豬頭了嗎!這合情理嗎?你跟我講法律，豬頭阿!如果那兩個故事法官這樣判，不就是豬頭嗎!?.但那又如何，他還是符合法律阿!

四、請問您，當事業單位不服裁決決定提起民事或行政訴訟，訴訟過程中，您與工會和事業單位的互動有改變嗎？

因為我之前都是離職，自己現在是不在職狀態，也不會加入工會(因為前面講到的會議無效的官司尚在進行中，如果我去參加了新的工會，那官司我還要不要打?)。但其他人可以去參加新工會(笑)，可是他們不敢參加，他們都是御用的阿，都是人資的人，你去參加是找死。那你說現在的御用工會有沒有影響?反而影響了勞工的權益。

主管機關又不敢去處理。甚至之前更誇張，勞工局規劃的電子報，還引用了我們公司新工會理事長的話，寫的洋洋灑灑一大篇。我就傳給勞動部承辦人員看，我說，他們勞工局引用新工會理事長的話耶!講得很好聽，為什麼，他(理事長)說，「我們幾次的勞動檢查喔，應該是站在處罰資方的角度，但我們希望能雙方勞資和諧…」講的好好聽，因為你是御用工會啊!講的那麼好聽!那以勞動局勞資關係科，也覺得對阿!理事長考慮的很周全。…真的是瘋了，我不知道你們是哪個單位去引用他說的話。那表示他可能資歷很淺。

(特殊)

請問您在這幾件裁決案件中，各案件之裁決委員組成(1-3人編成組)是

<p>一人有多個裁決案件</p>	<p>相同還是不同？如組成不同，審理上之(中立度、效率、仔細度、)有差異嗎？</p> <p>大部分都是三個人，也有兩個的，我覺得中立度、效率、仔細度都還好。</p>
<p>補充</p>	<p>您覺得裁決制度還有什麼改善的方向？或其他建議？</p> <p>很多的方向要整個配套在一起才有效果。以美國來說，美國的制度把他當作類似刑事案件，有檢察官的權力，而且罰則比較重。</p> <p>那我也有跟他們建議，除了金錢的罰款之外，是否可以進一步罰到當事人、主事者，才有更高的限制力。你罰企業，是把應該給員工的錢拿來罰？那有什麼用處；又不能把他當刑法關幾年。所以我建議，他們也覺得可以：</p> <p>比如說像交通違規者就會被罰去上課；而且是累進時數，那裁決要罰到老闆才有用，讓當事者-老闆有感。或是讓總經理、人力資源處處長來上課等有重要決策的人來上課。50 個小時的上課加累加 100 個小時、200 個小時，那跟坐活監沒差。可是這個效力一定比罰錢高。而且我也沒有關他，是叫來上課，而且要經過考試，考沒過就要繼續上(哈)。</p>



訪談記錄 2

受訪人：【勞方 B】

訪談時間：105 年 11 月 9 日上午 10 時

訪談地點：某工會辦公室

項目	訪談內容
裁決委員之組成	<p>一、請問您對於裁決委員會 15 名裁決委員，人數是否太少或太多？</p> <p>【勞方 B】：就目前來看我不認為太多或太少，重點不在人數，重點在委員篩選的條件跟背景。</p> <p>二、請問您認為裁決委員會之各委員學經歷是否偏向勞方(比如委員較少有資方管理經驗、人力資源的背景)? 進一步使裁決決定結果有利於勞方?</p> <p>【甯】：會不會因為裁決委員的學經歷是比較站在勞工這一方，進一步使裁決結果有利於勞方。</p> <p>【勞方 B】：我不認為。全世界每一個國家，大家共同都承認，這個世界有領導者和被領導者，有資方的管理者與所謂弱勢的勞工。勞動者永遠都是屬於弱勢的那一方，這是先天條件。第二點，這個勞動者本身，今天在台灣來講，他是隸屬在勞動部，不當勞動行為裁決委員會，他隸屬在勞動部，請問它為什麼不隸屬在經濟部下面？從這個角度來看的話，經濟部有他們自己的行政資源，那我們勞工無法置喙，那因為基於這個政府是屬於民主國家，他要一定程度的用民主的方法，來保障弱勢，這憲法上有規定，包括婦女同胞，身障者都是。所以我不認為勞動部下所屬的不當勞動行為裁決委員會，是一定要站在資方的立場，我不認為。也就是說，你如果說裁決委員會設立在中央政府或是一個獨立的單位，那我沒話講。你既然是設立在勞動部下，阿結果勞動部是在為誰服務？為勞工在服務嘛，那就天經地義為弱勢者來捍為他的權利，要部你就不要叫勞動部下的裁決委員會，你就把勞動部去掉叫中華民國不當勞動行為裁決委員會就好啦，就像經管會是一個獨立單位就好了。</p> <p>既然要設的話，當然是為了要有效保護弱勢的勞方，那當然他們的學經歷背景一定要對弱勢的勞方相關的法令規章有一定程度的深入了解。那如果因為這樣不公平的話，那很簡單，經濟部也去設一個申訴委員會，是不是平衡掉？所以我認為是大前提來看。你不能在講說，你是小學的 A 班挑戰高中的 A 班，那就不對，它本來就是小型的校隊阿，</p> <p>【甯】：所以基於保護立場的不同，它站在的主管單位也不一樣。</p> <p>【勞方 B】：因為基於它是隸屬於勞動部下，…其實應該這樣講不是隸屬於勞</p>

動部，而是隸屬在勞資關係司下面的，位階很低耶！

【甯】：所以這樣聽起來，你還是會覺得說目前的委員背景以這個題目來看，大部分的背景還是佔得比較多？

【勞方 B】：本來就應該，我認為本來就天經地義所有的委員學經歷，他的背景，一定要對弱勢的勞方跟勞動法令有一定程度的了解或經驗。那實際上目前來看的話，我認為它還是滿中性的，從組成面，從學經歷背景，我從第一屆看到現在的話，不是學者就是律師或是所謂曾經是勞動部官員經歷的。我認為這樣還不夠，應該要有一定程度所謂工會的領袖參與委員，這到目前為止沒有一個喔！沒有曾經擔任工會領袖的被邀請擔任委員。

我是建議說，委員最少要有一名工會領袖出身的。理由是說，萬一有人資方不服的話，很簡單，我們這些大老闆，將來還可以再去成立一個申訴委員會，他們資方不服、不滿，應該是去跟政府講，我們這些資方，這些大老闆都要邀請經濟部下面要成立一個申訴委員會…

【甯】：您是說銀行業嗎？

【勞方 B】：不是，就全國的資方來講都沒有關係，因為勞動部也是一個全國性的，並不是只有銀行業的勞動部。這樣你們思維才會提高，要不永遠就是在勞動部裡面幹事情喔，就會對事情思考的模式會偏頗。你若覺得這不公平，那很簡單，勞動部下設了一個不當勞動行為裁決委員會，那你們在跟政府講，經濟部下面設立一個申訴委員會，給資方去申訴。

【甯】：申訴什麼事情？

【勞方 B】：阿就對裁決或什麼勞工運動不滿的，

【甯】：那就變成經濟部和勞動部的爭執

【勞方 B】：對阿，就對幹，阿這樣幹久了就會有一個中間妥協的力道會出來。

更何況，這個勞動行為裁決實施的結果，幾乎十件裁決裡面，有五件以上資方不管怎樣都會打救濟。你有沒有去查，去做這個統計？你看他們後續，follow 下去的話，幾乎只要老闆不管輸贏喔，老闆都會打行政訴訟或民事訴訟，他們真正所謂資方的，財大氣粗的方式嘛！因為先天不平等，資方本來就是先天的強勢者。（【甯】：因為他掌握所有的資源，有錢，有律師團）對。一個大前提，要瞭解說，不管是資方代表或勞方代表，先天的大前提就是說，先天上就不平等（【甯】：對，因為掌握的資源就不一樣啊）。

【勞方 B】：對，你不是只有管理人，其實是握有生殺大權的！這生殺大權就是生計，比如說我，我流浪的 7、8 年，或是 5、6 年，假設這個期間，…我 99 年第一次被解僱…

	<p>【甯】：不是後來有回去嗎？</p> <p>【勞方 B】：我有回去阿，我是說假設啦，一個勞工他…這個家庭唯一的薪資來源就這個薪水，他被解僱三年、兩年的話，這個家庭會不會出問題？（【甯】：當然會），阿老闆如果說，沒有你這個勞工，錢流回來了，也不會怎樣，所以說，有關你的第二個問題，我認為，既然你要隸屬在勞動部下，那當然就要具備對勞工長期的關懷、常識、背景和所謂的學經歷，這是天經地義沒有什麼偏頗不偏頗，那如果要平衡這個的話，我建議是在經濟部下設一個類似裁決委員會的制度，那兩邊對幹的話，政府就知道什麼樣的地方是灰色地帶，什麼樣的地方是共約束。</p> <p>那反面解釋喔，思考邏輯是這樣，如果你今天對這個不滿，對這個制度不滿，資方對這個制度不滿，那請問裡面的委員如果都照你們的意思都是具備有資方色彩的或是有資本色彩的在裡面當委員的話，設立這個委員會跟不設立有什麼差別？比不設立還糟糕！裁決對勞工不利時勞工沒有錢去打官司，裁決對資方不利，資方有錢去請律師，我上市公司一年就賺幾十億，我哪怕這幾萬塊？阿你裁決輸了，勞工解僱裁決輸了，沒有收入，要請律師，又要花費，又要時間去做，那這樣委員會是不是很惡毒？</p> <p>也就是說，縱然有偏頗勞方，也是天經地義的，要不你就乾脆裁撤，不要設在勞動部下面，阿不然你說委員的學經歷背景都偏向資方的話，或是都有資方色彩的話，那這個設立比不設立更糟糕。</p>
<p>裁決之申請</p>	<p>裁決之前有先進行勞資爭議調解嗎？還是調解、裁決同時申請？或不經調解直接申請裁決，原因為何？（是因為 90 天的限制嗎）。</p> <p>【勞方 B】：第一次的解僱(99 年)有先經過調解，因為那時還沒有裁決；那这一次的解僱就直接送勞裁了。</p> <p>【甯】：那請問原因是？</p> <p>【勞方 B】：因為有勞裁制度了。這對我來講可以節省時間，你調解這一塊，順利也要兩個月，可能要兩個月、三個月，搞不好一次沒有做，要兩次。</p> <p>「裁決之申請，得自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項，或勞資雙方因團體協約法第 6 條第 1 項等規定所生爭議事由或事實發生之次日起 90 日內提出」，請問您認為 90 天是否太短或太長？您覺得應於幾日內提出較為合理？</p> <p>【勞方 B】：其實如果當時我有申請調解的話，就直接消滅時效了啦。</p> <p>【甯】：您的意思是如果有先調解，可以中斷時效？</p>

	<p>【勞方 B】：調解本來就是政府的調解阿</p> <p>【甯】：因為目前好像是沒有…它是分開的，…</p> <p>【勞方 B】：我第二次解僱是沒有申請調解啦，不過我的認知是，調解是在政府單位的調解，應該是可以…。</p> <p>【甯】：因為調解是地方主管機關，裁決這個勞動部是中央主管機關…然後就勞資爭議處理法上面，調解跟裁決法律上並沒有明文說可以中斷這個 90 天的時效。…因為先前旁聽過，有人有提過…</p> <p>【勞方 B】：是律師有見解？</p> <p>【甯】：不，是裁決委員說法律上沒有明文，所以想幫…也幫不上忙。</p> <p>【勞方 B】：那沒關係，但既然是裁決…</p> <p>【甯】：這樣聽起來，感覺勞工會以為是有(調解中斷 90 天時效)，因為旁聽的那個案子勞工他說他有提調解…。</p> <p>【勞方 B】：因為當時對我來講，其實我不是為了工作權而努力，我是當時工會理事長，公司正在要賣…，他們暗中進行要賣，那我不趕快回來的時候，我認為我的工會會員會受到很大的戕害，所以我那時心繫著全體會員的權益，想說要盡快回來。</p> <p>【甯】：那這樣 90 天會太短嗎？</p> <p>【勞方 B】：不會，解僱事件是勞工的第二個死刑，如果說解僱的話你把它縮短為 30 天、60 天，有可能勞工一不小心就錯過時效了。所以這 90 天我認為是應該還 ok。半年的話，也會讓人覺得奇怪，一個解僱事件你都不慌不忙，你還要到半年…。我們講勞裁制度，因為你跟我說一個考績跟解僱案件嘛~那解僱對勞工是死刑，哪有說一個死刑都要執行了，你還到六個月?!那太短可能就真的不知道有這個規定而錯過了，所以說 90 天我認為還可以，因為解僱事件你還是要給他一定的慎重，阿你太長的話會很奇怪，勞工不要緊似的…。</p>
<p>調查程序</p>	<p>請問您的案子(解僱案)在裁決階段有請律師嗎？</p> <p>【勞方 B】：解僱案我有請律師，一般的…以前工會沒有錢，我的裁決案我都沒有請律師，只有解僱案我有請。</p> <p>【甯】：順便問一下，你請的這位律師，您有申請補助嗎？</p> <p>【勞方 B】：嗯…第一次(99 年解僱)我有申請補助，第二次我沒有請補助 (【甯】：現在有修法，裁決案的律師費可以申請補助)。</p>

裁決調查程序中，您覺得裁決委員會給雙方當事人有利的提示嗎？特別是那些不會寫在調查記錄的委員感想、想法？

【勞方 B】：就我個人的案子，我沒有感覺到是這樣子。沒有所謂有利的提示，甚至讓我覺得有點在懷疑我…。阿不過是這是屬於滿不客觀心證的問題啦，他們在調查審理的過程中，有的委員問有的沒有問，那有問我的人我那時候還想說，挖靠，這樣顯然對我不利！當然也許可能是我自己過敏，因為你當時面臨壓力大的時候，當然難免會胡思亂想…。今天開庭問了什麼，回去會想阿…。阿明天開庭問了什麼回去又想阿…。(【甯】：所以這也是為什麼我做這研究的原因)

我跟你保證，不管怎麼樣你一定會有壓力，因為已經沒有工作啦，沒有生計，就這個裁決你只能贏不能輸！因為工作權..都被 fire 掉了，是要全力以赴去爭回來的。

【甯】：那您會覺得，委員會給資方當事人有利的提示嗎？

【勞方 B】：我沒有懷疑他對資方有利或勞方有利。但在當時我是覺得那個問題對我不利的，可是我事後想，這也是他調查的必要，是方法之一，只是當時我可能因為壓力大或承受過多不必要的聯想。

我舉個例，他資方把我解僱是因為我會務假不准，連續沒有上班然後曠職，然後把我解僱。可調查中就曾經有個委員問我說，「你現在(當時)倒底有多少會員？」意思就是說你有這麼忙嗎？那我當然會聯想到說，你這樣問我，是認為我假會務假之名去幹嘛嗎的那種感覺啦。那當然這沒有證據只能是自己的感受。所以我事後想也不見得對我有利或不利，只是當時自己太敏感了。

那另外一個原因，解僱案件我本身是有律師在場，那我自己每一次也都是親自參與。

【甯】：所以主要還是律師答辯，裁決委員只是有時間問當事人而已

【勞方 B】：對。

裁決庭之空間設計乃參考法庭之功能模式，會令您緊張或感到拘束嗎？

【勞方 B】：不會感到緊張或拘束。這個可能別人會，…因為我本身就是法律人，我就常常在跑法院，我的工作本身就是法務人員。…其實我們老闆也很倒楣，因為碰到我，…他如果不是碰到那節骨眼要賣(公司)，阿我也不會去組工會。他若等我退休後再賣，什麼事都沒有。阿因為他當時要賣，全公司大家都驚(台語)，沒有一個人對他有辦法，全公司的人 3 百多人，大家都怕老闆，沒有一個人有辦法，他要賣就賣，人心惶惶。

後來我就想說，好啊既然這樣那就…組一個工會來保護看看。我 99 年成立工會，99 年就被 fire。

【甯】：所以 99 年就知道公司要賣囉？

【勞方 B】：我們公司是信用合作社，就是銀行業，阿這個銀行業不是老闆自己拿資本出來，他用選舉的，像農漁會一樣是選舉的。選舉就是老闆的理監事的組成是因為我資本出的比較多，是用選舉人頭的。像農會啦、漁會這樣子，阿這長期都派系把持。

【甯】：所以你們也可以從一些看出端倪…

【勞方 B】：他們要賣絕對不會跟員工講，因為跟員工講怕發生擠兌，他們就私底下一直再找那些要賣的..

【甯】：所以主要是因為這個原因才組工會？

【勞方 B】：對！因為已經聽聞風聲老闆要賣了這樣子。那因為第一屆的理事長被幹掉了，…第一屆理事長就是…

【甯】：(第一屆)不是您嗎？

【勞方 B】：我們公司的員工 90%以上都是理監事介紹進來的，也就是人脈、介紹的。因著員工都是他們的親戚朋友，那我是少數用考上去的大學人員，因為他們那時因為業務需要專案找進來的，只有少數幾個人。那後來他們就覺得那個人不行，99 年改選我就上去了，當理事長。那我唯一的目的是不是要對幹，我唯一的目的是要保護勞工的權益。

沒有想到老闆…我 99 年才接上去，就把我幹掉了。

【甯】：所以您是第二屆？

【勞方 B】：96 年組了以後是第一屆，阿那一個就一面倒變成老闆的花瓶…那後來被幹掉之後 99 年就我上去。..阿不對，要改選之前我被解僱，3 年選一次，96 年組工會，那時我是幹部不是負責人，可是那個負責人就是老闆的花瓶，3 年的運作結果就是這樣，阿要改選之前，老闆就把我解僱。阿把我解僱的時候，我人在外面，只有我一個人，失業，…結果我有辦法在 99 年那個年度，..99 年 5 月 1 日勞動節他把我解僱，然後我 99 年 11 月我不但取得會員資格，而且回來選舉我把所有的員工整合起來，我推了 7 個理事，老闆也推了 7 個理事，老闆推的全軍覆沒，我推的全部當選。

【甯】：那時您已經恢復工作了嗎？

【勞方 B】：還沒有。這個時候他把我解僱，讓我下定決心，我一定、窮我一

生所有的能力，一定要把這個惡老闆把他擋下來，這裡面很精采的，用盡了所有孫子兵法，所有中國歷史上的例子我軟印都套進去試用。

一個員工流浪在外什麼都沒有，所有的人都被他管理控制住，我有辦法一個人，在選舉的時候，白天是他們的人，晚上就是我的人，…選舉的時候我7席全部拿到，你就知道老闆跟那個花瓶工會是搞的多…天怒人怒。

所以我把它拿下來當了理事長以後，99年…我拿到理事長，然後我又是回到公司去上班，阿這時他們又更積極的要趕快賣，可是後來…一方面我要跟他談團體協約，一方面他們要賣，但團體協約他們沒有誠意談，就一直在拖，後來他們覺得不行，要趕快加緊腳步要賣。這時我就所謂的勞動法令…嘖，這樣想起來也是滿辛酸的，我在流浪那段期間，你知道我從來不上圖書館，我去中央圖書館申請一張閱讀證，我下定決心一定要把它弄懂，雖然我是法律人，但我對勞工法令不懂。我去中央圖書館把勞委會的有一本，把所有勞動基準相關法令的判決彙編，我在那邊讀了好幾個月。

【甯】：99年那段期間一定感到很煎熬…

【勞方B】：也不會啦，因為有一個目標在，一個願景在，所以會全力以赴。而且我本身是法律人，回頭讀這些東西對我來講是一種複習，也是一種學習。

【甯】：那103年被解僱，心情有所不一樣嗎？

【勞方B】：你問我個人嗎？

【甯】：當然囉！

【勞方B】：你不能把我個人跟其他人比喔，我個人是這樣子，其實是環境的問題，每個人環境背景不一樣。我老婆是公務員，基本上我本身被解僱…嗯…60歲，在我59歲那一年勞基法規定60歲強制要退休，

【甯】：請問您現在幾歲？

【勞方B】：67歲。當時的勞基法規定強制退休是60歲，當時的我59歲，那時還沒有解僱也沒有組工會，我已經在跟我老婆規劃準備退休，是準備退休的心態。我後來因為國民黨的中常委提了一個案子修改勞基法，全部勞工延到65歲強制退休，那他又跟我同一個年齡，他也是60歲要退休，結果搞到65歲，所以我託他的福，也到65歲。反面解釋，61歲到65歲我個人重來沒有準備要上班領薪水，因為當時的勞基法是到60歲阿。可是因為政府臨時修法到65歲，對我來講那五年是額外多出來的，我還可以再工作5年，對我來講是多出來的。所以經濟上對我來講沒有很大的壓力。

【甯】：是。

【勞方 B】：後來那五年對我來講是額外的收入，對我來講是這樣子。所以我要被解僱之前有得到訊息他們要硬幹，我就問我老婆，聽說老闆要把我解僱，被解僱的話老婆你認為你能接受嗎？那我老婆因為他是公務人員，她就問我一句話，你有無任何把柄被人家抓到的？我說，「30 幾年從來，包含蓋任何章，金錢上清清楚楚，我有這種百分百的自信，不會有問題。」她就說，如果真的解僱了，就奉陪。她也說萬一被解僱的話，她一年給我十萬塊去搞這個工會。

【甯】：所以您才會說這只是關於你自己的感受？

【勞方 B】：當時被解僱，經濟上也沒有很大的壓力，而且我本身也不是不名譽的被解僱。

【甯】：但是現階段 103 年的這個解僱，...

【勞方 B】：第二次被解僱的時候，因為我第一次被解僱的時候，我回到公司上班，然後我在第二次被解僱的時候，我所有的，公司欠我的退休金，薪水全部都還給我了，因為他打官司輸掉了。所以那時我全部都落袋了，補償費也領到、什麼都領到了，只是他給我算的給付清償日只有算到他賣掉的基準日那一天。基準日以後，103 年 7 月 21 以後他通通不給我。

【甯】：可是法院的判決你的僱傭關係是存在的嘛...

【勞方 B】：對。

【甯】：所以這樣聽起來經濟上比較不會有壓力。

【勞方 B】：公司是主張說，我欠他的錢都還給他了阿，那我 7 月 20 日我公司被消滅，僱傭關係不存在，所以我沒有給付的必要，他的抗辯是這樣。那對我來講不是這樣，你的解僱是違法的阿，你不把我違法解僱，我現在還保有工作權阿。我還有 income 阿。

詢問
及

一、請問詢問會議時，因為是大會，所有裁決委員均參與最後詢問，您覺得詢問會議對您本身是更有利或不利(跟調查庭比起來)

裁決
程序

【勞方 B】：我沒有這個感覺。沒有特別有利或不利。我只認為他們都只針對裁決案子本身的內容再作詢問。

二、詢問會議的情況是否已經可以令您推測到裁決結果？

【勞方 B】：不但沒有辦法而且還擔心，擔心受不利的裁決。

三、相較於調查會議，詢問會議之其他裁決委員是否有不同於調查階段之提問？

	<p>【勞方 B】：有，就是先前提到跟我說你會員人數有這麼多的那位，他的意思是說你工會這麼小，小工會…阿…我當時的印象是他問我這個問題是有點質疑我說，你真的需要這麼多的會務假來處理會務嗎？</p> <p>【甯】：所以這是在詢問會議問的？因為調查庭是三人小組，…所以問這個問題的是在詢問會議？</p> <p>【勞方 B】：因為我一共有 3 個裁決，所以有點混亂，到底是哪一次的裁決~~。曾經有一個委員問我，他那個問題我準備了好幾天的資料，他問我說你能不能提供你理事長會務假期間的日記表？挖靠，這個日記表要提，除非你是全國性的有秘書人員，那個小工會沒錢沒人能有辦法去做到這麼精緻？我還是回來用自己的行事曆。阿這個問題會讓人覺得說，你是否有需要這麼多會務假的感覺。</p> <p>【甯】：就是好像在感覺你請會務假的必要性。</p> <p>【勞方 B】：對，這是我內心的心證。阿到底是不是真的我也不曉得。</p>
和解程序	<p>請問您經歷的解僱裁決案中，裁決調查或詢問會議期間是否有被詢問和解意願？當時您的意願為何？對方的意願為何？是否和解？</p> <p>【勞方 B】：有的。</p> <p>【甯】：那時您的意願為何？那資方的意願又是怎麼樣呢？</p> <p>【勞方 B】：解僱案，我說我願意。因為當時我跟律師研究的結果，也擔心…這是我們自己沙盤推演啦，擔心說萬一對方願意和解，而我不願意，會讓裁決委員誤以為說有這麼囂張的勞工嗎？</p> <p>喔對了，資方說願意和解，我想起來了。資方先說他願意和解，若這時我說不願意的話，會擔心說裁決委員會認為是你刁還是對方無情無義，所以當時我們也說願意和解。</p> <p>【甯】：那後來沒有和解的原因是？</p> <p>【勞方 B】：這是律師的攻防戰，他說願意和解，那我們就問他說你和解的條件是什麼？資方反打是你要提出來不是我要提，就很強勢了。</p> <p>【甯】：感覺上是因為他們先提願意和解的關係~~我敞開我的心胸，那你就提條件阿~~</p> <p>【勞方 B】：對阿。</p> <p>【甯】：那後來有提嗎？</p>

	<p>【勞方 B】：後來有提條件，但他不願意接受阿。我提的條件簡單講就是我勝訴的結果。</p> <p>【甯】：那請問和解過程有很久嗎？就是裁決期間和解有花很久時間嗎？當下就直接答辯還是隔次？</p> <p>【勞方 B】：兩次的調查庭。我記憶中是這樣。當然我們也是故意讓對方不能接受。</p> <p>【甯】：因為您也擔心委員對您的看法，所以在攻防上先說願意，但我提的條件你又不願意，不接受那我就繼續打裁決。</p> <p>【勞方 B】：對。我本來就沒有犯錯，我主觀認為你解僱就是挾怨報復。</p> <p>【甯】：所以當時您覺得裁決做成決定是對您比較好的。</p> <p>【勞方 B】：我有自信，但當然主觀認為說，這第二次的解僱裁決，我認為我沒有犯錯，我認為我會贏，主觀上我認為我會贏，那當然進入調查程序還是會有很多，就像大學聯考你覺得好像很有自信，但沒有放榜前還是會忐忑不安，還是會有壓力。</p> <p>【甯】：也可以反推，資方願意和解是認為他自己會輸…(笑)</p> <p>【勞方 B】：沒有，是委員會問的，委員主動問說你們願不願意和解。…那資方馬上搶著說願意。那後來我們也說願意，因為他一直逼我們要提，那我們一直說你要提出來啊</p> <p>【甯】：其實他會先說願意，其實也是某種表面上釋出善意(【勞方 B】：對對)要不然他也會跟您一樣覺得，委員會覺得你這資方果然很刁。</p> <p>【勞方 B】：如果你是委員，你看你看，資方跟你大恩大德的跟你談，阿你這個勞方一直說不願意…</p> <p>【甯】：那如果資方說不願意，那就換他承受你原本擔心的點。</p> <p>【勞方 B】：有時候法律上的攻防戰就是這樣。</p>
<p>裁決決定之行政訴訟</p>	<p>經過裁決審理的裁決決定內容，對於行政訴訟階段有幫助嗎？</p> <p>【甯】：請問解僱裁決案，資方有提行政訴訟嗎？</p> <p>【勞方 B】：解僱裁決案他沒有提行政訴訟，因為當時他已經急著要拿現金了。他們雙方買賣都已經喬好了。民事訴訟也沒有。</p> <p>雖然解僱裁決案沒有提行政訴訟，但有關於裁決決定內容對於行政訴訟階段是否有幫助，我認為行政訴訟本身是一個救濟，可是對確定的單一方不一定</p>

有利。

【甯】：所以您是說，就您的觀察，或是其他的經驗來看？

【勞方 B】：恩，我倒希望勞裁…不過這牽涉到修法，因為現在我們每一個工會，這樣裁決下來的結果，資方幾乎一半以上都提行政訴訟，也提民事訴訟，只要能提的他們都提。所以這個東西…反而到最後，我一路走下來覺得說，表面上勞裁制度是對勞工有利，實際上全部程序走完，對勞工是時間拖越長，反而傷害會更大，就算你最後判決勝訴確定。為什麼，勞裁制度最快最快要 6 到 10 個月才能走完，（【甯】：勞裁是 84 到 134 天），不，我是指整個包含救濟。你要打行政訴訟或民事訴訟，民事訴訟等於重新歸零，從頭開始打。那這樣不就等於說把那個案件時間來長？！他的好意是有效縮短時間的勞資爭議，可是這樣的話反而會…因為勞資爭議處理法說對裁決制度不服，還可以提行政訴訟，還可以打民事訴訟，就解僱案件來講是這樣子。可是這樣的話反而會拖長時間阿。

所以如果真的問我制度的話，我會認為說，乾脆勞裁送法院審核以後，就應該確定了啦。現階段對勞裁的結果，你可以打行政訴訟，然後針對特定的內容又可以提民事訴訟，比如說解僱。像這種東西的話，執行的結果還是會把時間拉得更長。本來勞裁制度是有效讓爭議在短時間內能平息、解決，有效的處理爭端。可是實施的結果如果老闆說不的話，他就打民事訴訟，那民事訴訟一打，不管你原本裁決是贏還是輸，就仍歸零，從零開始。

【甯】：其實法律上是有規定，對於裁決決定視同合意是有送法院核定的…

【勞方 B】：對，但不是確定終局喔，當事人不服還可以在 30 日內提起民事訴訟救濟。

【甯】：您是說，勞動部送法院核定的裁決我還可以提救濟？

【勞方 B】：還可以再打民事訴訟耶！勞資爭議處理法第 48 條第五項，「經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。」他還是可以提，那這樣就等於全部歸零對吧！我說你這個裁決是無效的阿。

這個勞資爭議法 48 條、49 條、50 條我也碰到了，我覺得很奇怪，這仲裁和調解成立的時候，這個結果，我去申請強制執行的時候，不用繳裁判費喔…不用繳執行費喔~

【甯】：您是說仲裁跟調解送法院強制執行時不用繳裁判費？

【勞方 B】：執行費，都不用。But！裁決是比調解跟仲裁更嚴謹喔！他是準司法的程序喔！他竟然執行的時候，拿這個確定的結果來執行的時候，竟然要

繳裁判費(執行費)!應該是說第 50 條也要修的原因，這個執行…只要申請強制執行，裁決也是要一樣不用繳錢啊，假扣押也不用提存啊!

我是建議修法，就是裁決決定書在申請強制執行或是保全的時候，不用執行費(執行費)而且不用提供擔保金(保全程序的擔保金)。

那現行的規定是說仲裁都可以，調解的結果都成為法院的判決效益，可以執行都不用繳錢，那為什麼裁決比他更嚴謹的準司法程序，為什麼還要繳錢？

48 條、49 條、50 條你可以再去讀一下，把這對照一下。…因為我走過了，這個調解喔…調解不是準司法程序喔，裁決是準司法程序，是一群專家學者，然後開庭這樣審理過程下來，這個結果法院又審核通過了，這個時候執行要錢，阿你調解沒有準司法程序只要雙方合意結果的話，這樣要執行的話不用繳錢。如看 50 條，他沒有講到裁決嘛…(指著法條)

【甯】：第 50 條…它有講到是裁決…本於第 48 條第一項裁決決定之請求，所以沒有錯…。因為這個章節是裁決章節。(按第 50 條-當事人本於第 48 條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣家或假處分。民事訴訟法有關假扣押或假處分之規定，除第 529 條規定外，於前二項情形準用之。)…

【勞方 B】：我看一下執行…。那我這次執程序他怎麼要我繳錢？我的意思是他查的結果還是要繳錢，就是我這次申請強制執行他真的要我繳錢耶，我真的去繳錢耶。

【甯】：還是那個不是指裁決？

【勞方 B】：還是這個已經修法過了？

【甯】：應該沒有，還沒有修到那後面…或著說等我把訪談的內容逐字稿打出，再寄給您確認。

【勞方 B】：我問我的律師○○○，這是她回的 Line：

【甯】：(看著 line) 勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。…，所以是 59 條，所以 59 條是有關於調解或仲裁，…這條只限於，沒有規定裁決後經法院審定強制執行。

【勞方 B】：所以這是律師的意見，不是我的意見。我只是提出合理的問題，我問她，為什麼會這樣子，結果她回答是這樣子，她查過的結果是這樣子，

	<p>59 條。這個地方我主張一定要修法，為什麼，舉重明輕的原理，裁決程序上是比調解跟仲裁是更嚴謹，它是準司法程序，有調查，有言詞辯論，完全是整個程序，雖然是行政機關但是它整個程序完全是模仿司法制度，有攻擊防禦還有調查。</p>
<p>裁決決定之民事訴訟及其核定程序</p>	<p>有關如不服基於工會法第 35 條第 2 項所生民事爭議事件（解僱、降調、減薪）所為之裁決決定，於裁決決定書正本送達之次日起 30 日內，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：</p> <p>一、30 天的限制時間是否太趕？</p> <p>【甯】：如果就您 103 年解僱裁決案，雖然沒有後續的民事訴訟及行政訴訟，但您還是可以回答本題，假設民事有送的話…</p> <p>【勞方 B】：我認為不會。</p> <p>【甯】：因為通常是資方不服，才會去提。</p> <p>二、雙方當事人如對裁決決定書之決定，沒有起訴，視為達成合意，再送法院核定有意義嗎？因為裁決決定本身是一個行政機關的處分。</p> <p>【勞方 B】：基本上我認為是…</p> <p>【甯】：我會問這個問題是因為在翻一些文獻的時候，裁決決定本身也是一個機關的行政處分，那就像環保單位針對違規者會開單罰，也是行政處分，那我為什麼要送法院核定，我就開阿，民眾有不服就提訴願嘛。所以才會問著個問題，不曉得您有什麼看法？</p> <p>【勞方 B】：我的看法是這樣，一定要，如果你不送的話，目前的勞資爭議處理法的規定，我認為將來要執行的話，可能會有困難，如果沒有經法院核定，你要去執行，會有困難，除非要修法，它修法說，這個裁決雙方都沒有意見視為核定的時候，要修法，就等同法院判決確定效力。你沒有增加這個的話，你說一個行政機關，就當執行命令，我們強制執行法就當執行命令，一就是一，二就是二，沒有討論的空間，它是程序，它不是實體法。我的意見是要，阿理由就是：避免將來強制執行時發生爭議。否則就是要修改勞資爭議處理法，要明確這個裁決視同合意的時候，要明確宣示與法院的確定判決有等同的效力。不然執行的時候會有困難，只要任何一方去打訴訟的話，…</p> <p>【甯】：這就回到您剛剛講的說，就算法院核定，他還是可以在三十天提起，就回到剛剛提的那一條。</p> <p>【勞方 B】：可是強制執行法他有一個規定，我記得是第二條，你什麼東西可以成為執行名義？終局判決。一定要符合這個要件。你違反這個就不得作為執行名義。</p>

三、民事法院審理方式或結果是否尊重裁決決定？或是就獨立審查，裁決內容僅作參考？採信程度為何？

【甯】：假設解僱裁決有進入民事訴訟，您覺得裁決決定內容在民事法院中，對民事訴訟階段有幫助嗎？不過因為沒有走，也可以不用回答此問題？

【勞方 B】：我認為，既然到民事法院的話，基本上法官一切都歸零，法院是不會預設立場說，你行政機關贏我就說不得撤銷，沒這回事，沒有這種法官啦。基本上，法院還是歸零重新審理。所以裁決內容沒有幫助，但是有一個好處，裁決畢竟經過實質調查，這個調查就可以省掉民事法院的時間；第二，裁決不管輸或贏，裁決他會具體的敘述理由（【甯】：就等於有人先審過這邊了）。

【甯】：所以這個好處是指對法官審案的好處？或著說雙方當事人不用又重新講一遍？除非法官問新的問題？

【勞方 B】：對啦。就實質上來講的話，他有調查，有裁決具體的理由與依據。

【甯】：所以依照您法務的經驗，您是覺得對於勞工本身，裁決內容沒有幫助但是有好處？

【勞方 B】：因為我們被訓練說，當法官，不能預設立場。如果你行政機關贏了，納到我這邊就怎麼樣的話，那這樣就不是好的法官。法官就是心中是白紙，無偏右也無偏左，來的話就是依事論事，依法論法，依證據論證據。

【甯】：果然有法律背景的，觀點會很不一樣。

【勞方 B】：當然囉，當我很生氣的時候來跟你審理案件，我相信會失之偏頗，人會有主觀盲點嘛～～法律人就是被訓練說你要當一個機器，這個機器就是沒有偏左也沒有偏右，我只依照我這機器的專業，該怎麼樣就怎麼樣，這才是一個好法官。若你什麼都預設立場，阿這是主管機關的不能把它推翻等等的，那法官心證已經預設立場，那我在審理時就很難要求要用客觀去審理案件。應該要針對事情、針對證據、針對內容來調查。

【甯】：所以您回答的這部分，也同時回答了本題第 2 小點的問題，民事法院的審理結果是否會尊重裁決？還是您要單獨回答這個問題？

【勞方 B】：我認為就我個人的經驗，法院還是依法獨立審判。因為我在行政訴訟時，勞動部的裁決也曾被註銷掉，不是這個案子，是以前另外兩個案子。

【甯】：雖然是獨立審判，那你會覺得法官是…因為沒有去打嘛，那您的想像是說，法官會參考裁決內容嗎？就包含您剛剛說的裁決有寫具體的理由與依據…

【勞方 B】：法官會不會採用，依我的經驗，法官通通不信這個，他都獨立審判。我舉例講我這個，我去查封資方的財產吼，結果法官判決駁回。就是說輸掉了。但是那個理由跟我們主張的理由完全不一樣。

【甯】：所以完全是重新來？不管別人怎麼審，我自己有我的審法。

【勞方 B】：對。我的公司是說，不應該查封，理由是說我沒有欠他錢，我公
司已經賣掉，所以沒有這個…。再讓你上班的地方，阿既然你沒有上班，我
當然沒有給付你薪資的必要。至於我以前欠你的錢，在基準日我通通都給付
掉了，我退休金也給你了，我沒有欠你。表面上好像是對的，阿我們律師就
一直講說，僱傭關係是存在的，一直講這個，其實法官都不講這個，他說你
們兩方都有聽啦，法官他就直接判說，因為你公司講的理由，這個時間點，
在裁決下來的時候，你就可以去打民事訴訟，當時你都不講話，現在解僱違
法確定了以後你才來講，這不是法律上所允許的。你還沒確定的時候，比如
說你收到裁決書還有 30 天你可以打民事訴訟救濟你不打，那就是雙方視同
合意。那我現在根據確定的裁決書去查封他的財產，他才跑出來說我沒有欠
他錢阿，我跟他僱傭關係不存在。可是確定判決是僱傭關係存在阿…。當時
裁決僱傭關係存在你就要去打民事訴訟啦，你不去打，時間就超過了嘛。他
(法官)還講明喔，縱然這確定的判決讓你委屈，你也要委屈啦。所以你說那
法官是相信他的律師還是我的律師，他都不相信，他只相信他自己的見解。
那這個見解下來高院接不接受還不曉得，因為前幾天高院開庭，…如果一審
法院判決對的話，高院不應該問我那個問題阿，那天第二次開庭問我問題讓
我有點毛耶，他問我說，他一直說僱傭關係不存在，你一直說僱傭關係存在，
那你有沒有領到他給的退休金？我說我有領到不過不是我去申請的，是他強
制放到我的戶頭。那他第二又問我說，你有沒有動用，我說有，我生活所必
需所以有動用。(按：屬領舊制退休金)那如果是這樣的話，他…因為我們法
律人都會沙盤推演，如果你的心證，想到的原審法官沒有錯，已經消滅時效
的東西你就不能再提，他何必再我這個問題？僱傭關係存在不存在，跟這個
就沒有關係啦。那他問我這個問題，就讓我們喔…你說對我有利還是不利？
像我們法律人，法官在問什麼，幾乎可能就是你要準備的地方，他這樣問我
是表示怎樣，他心裡可能還在懷疑說，咦，不對阿，你說僱傭關係存在，但
是人也把錢給你了，然後你退休金也拿了，公司也已經結束了嘛，…。那我
的答辯是這樣，我說，我領那個錢不是我自己申請退休的，他的退休金是因
為他們雙方基於買賣，合約上記載要結算年資所需嘛，所以他不是只有給我
退休金，他是每個人都有給，而且是強制撥入的嘛，我人在外面流浪阿。

【甯】：而且這樣說來，你現在 67 歲，那時是 65 歲強制退休年齡…

【勞方 B】：強制退休年齡你資方要正式通知阿，我基於勞基法規定，我確定
把你退休嘛。他也沒有給我，沒有做這個動作，因為他一直說我不是他的員

	<p>工阿。那反過來講，如果我現在我確定贏的話，跟你那 67 歲或 68 歲，不曉得是哪一天阿，因為為什麼呢，他一直沒有給我錢，沒有叫我回去上班阿，所以我就可以領到清償日那一天阿。</p> <p>回到你的小題：「民事法院審理方式或結果是否尊重裁決決定？或是就獨立審查，裁決內容僅作參考？採信程度為何」，我認為是獨立審查。</p>
綜合	<p>一、請問您覺得裁決制度有快速恢復您受侵害的權益嗎？您受侵害的權益有哪些？是否均得恢復？</p> <p>【勞方 B】：這個制度本身絕對有，但因為有很多雙方都可以救濟的方法，反而有一方提出救濟的時候，時間反而會拖得更久，最起碼多了裁決的時間，我如果沒有裁決制度我直接去打民事訴訟…我愛你我為你好，結果我買很多東西給你，你吃了反而拉肚子，有這個味道啦。這牽涉到法令規章修改的問題。</p> <p>【甯】：那您受侵害的權益有哪些？</p> <p>【勞方 B】：第一個，非法解僱，且目前還在訴訟中。如果說非法解僱是確定的，第一個，我的勞保被中斷了，就是損害。那你說勞工他沒有尊嚴？勞工是有尊嚴的阿，反正被老闆解僱聽起來就是名譽受損嘛！那精神上有沒有被凌虐，有阿，怎麼會沒有，除非你是木頭人。有點類似公務員最怕貪汙被起訴，結果調查老半天結果是清白的，…那你的同學碰到你，心裡都會覺得你曾經被人家……，阿雖然是勞工，勞工還是有尊嚴阿。但他們是說，你就是雇傭關係，無條件服從老闆，沒什麼好尊嚴不尊嚴的…。就我來講，還是我的人權的一部分。</p> <p>另外，如果我沒有被非法解僱，我享有薪資權外，還有考績獎金以及銀行行員的一些優惠阿。可是因為這樣的話，我都喪失掉了。所以你說有沒有損失，還是有損失阿，縱然你給我薪水，我還是有損失阿。</p> <p>二、請問您覺裁決制度的存在，對工會有什麼影響？是否真能保障工會團結權？</p> <p>1. 請問您覺裁決制度的存在，對工會有什麼影響？</p> <p>【勞方 B】：絕對有幫助。為什麼呢？因為裁決的時效性比以前的訴訟來的經濟，讓老闆資方管理人有所顧忌。在有糾紛、勞資爭議的時候，時間上是比以前沒有裁決時更經濟了。然後，因為裁決沒有一定要請律師，讓資方就有所顧忌了，因為它還有一個罰則。</p> <p>…講到這，應該還要把他網路公開，勞基法把資方保護的太好，公布公司跟</p>

負責人姓名，修法。其實這不修法沒關係，勞動機關有行政權，但不做。

2. 請問您覺裁決制度的存在，是否真能保障工會團結權？

【勞方 B】：有。從勞裁一號的裁決到今天的裁決，可以證明台灣過去，我們講到團結權可不可以行使，不用懷疑絕對可以，問題是工會可以行使到什麼程度。就是有裁決與沒裁決的差別，有裁決後，這幾年來，老闆的黑手這幾年來已不敢、不太明目張膽的伸入工會的運作與活動，反面解釋就是讓工會更能有效的行使團結權，這是可以去勞動部拿統計驗證的。

以前是明目張膽的我叫你去選什麼就選什麼，選誰就選誰，但現在他因為有這幾年的裁決制度運作下來，老闆他就知道說，縱然伸進去，也不能讓人抓到把柄！

三、請問您覺裁決制度的存在，對事業單位有什麼影響？那雇主與工會間又有什麼影響？

【勞方 B】：對事業單位的影響是，第一，讓事業單位能正視什麼叫工會。第二，他知道要如何透過工會或團體協約，與工會形成溝通對話的機制，因為裁決制度本身就涵蓋這些層面。最後一點，有效，直接或間接地促成勞資良性互動。

請問您，當事業單位不服裁決決定提起民事或行政訴訟，訴訟過程中，您與工會和事業單位的互動有改變嗎？

【甯】：本題…恩…因為您沒有打，所以可能不知道。就是說有實際的狀況是，因為裁決決定，提起民事訴訟的時候，比如因為裁決，叫勞工復工，但訴訟又在進行中…

【勞方 B】：其實我現在訴訟也在進行中阿，雖然他當時對那個裁決沒有打，可是他現在也在提啦，因為我去查封他，他又開始打訴訟了。

【甯】：如果是這樣的話，您本身與工會之間，和事業單位的互動改變了嗎？…可是你們公司現在又結束了…

【勞方 B】：因為解散了。

【甯】：那跟現在的工會呢？

【勞方 B】：可是就當時有裁決制度到現在，我們老闆為什麼會跟我簽…那個八億的團體協約，那一張你有沒有看到？

【甯】：我沒有看過。

【勞方 B】：我應該拿給你看那個協議，那是幾年下來的精髓。…因為他們要

	<p>賣，以前簽的團體協約有效沒效都沒有用了，因為我們要的是實質的補償。這個所謂的團體協約裡面…這一張，就講一個事情，就是工作權與補償費，白紙黑字簽了後，要員工全數留任外，給付退休金跟資遣費以外，另外每一個勞工再額外給他 2N+幾的補償費啦。那也是因為這個額外加給 2n+幾的這幾個字，讓我們老闆多付了 8 億多現金出來。加上原本的退休金的話，一共付了 11 億多，所以這是她的痛。</p> <p>【甯】：所以是就本題的話，因為公司解散了，所以基本上…如果是跟原公司的互動是沒有的，不存在？</p> <p>【勞方 B】：應該這麼說，比較客觀來講，就是說，他是我工會跟他簽的合意書，已同意他賣了，賣了簽給他以後，之後再把他解僱嘛…。所以當時有裁決制度與團體協約的保障，讓資方不得不面對工會的請求。這也就是所謂的互動。還是有效，怎麼沒效?! 我老闆是在賣了之後才把我解僱的。</p> <p>【甯】：那這樣子的話…現在有工會嗎？</p> <p>【勞方 B】：現在當然沒有工會啦。因為剛好我們是被合併、被消滅的公司。</p>
<p>(特殊)</p> <p>一人有多個裁決案件</p>	<p>請問您在這幾件裁決案件中，各案件之裁決委員組成(1-3 人編成組)是相同還是不同？如組成不同，審理上之(中立度、效率、仔細度、)有差異嗎？</p> <p>【甯】：本題是因為有些人是有解僱案加考績案併再一起的而設的…。或這您可以簡單說明說您三個裁決案件中(其中兩個非解僱亦非考績案)，裁決委員的組成是相同還是不同？</p> <p>【勞方 B】：不同案就是不同組人審理。包括主審與陪審都不同人。</p> <p>【甯】：那您會覺得審理上有差異嗎(中立度、效率等)</p> <p>【勞方 B】：就我碰到的，是有差異，因為組成不同，每個人問的方式會有差異。</p>
<p>補充</p>	<p>您覺得裁決制度還有什麼改善的方向？或其他建議？</p> <p>【甯】：除了我們剛剛提到的 50 條與 48 條的部分，對於裁決制度是否還有其他改善的建議？</p> <p>【勞方 B】：既然裁決是全國的首創，勞工團體，無論如何對裁決制度還是有期待的啦，而且是正面的期待。那我們希望所有的委員與勞動部，應該要本於勞裁制度的宗旨與精神，不是要保護資方而是要保護勞工的，要勇於任事，要積極作為，不用擔心外界議論，讓勞資雙方有所長治久安的遵循。</p> <p>我是聽說，竟然有人跑去關說，甚至施壓，這當然是資方，透過議員、同事、同學有意無意的施壓。坦白說，如果我是公務員，如果我是這個委員的話，</p>

我沒有辦法拒絕你的關說。一個公務員，很簡單就針對這個案子，其他就擺在一邊，審理完，你要怎麼樣，幹譙等等的，是你的事。如果一個委員、一個公務員有辦法這樣就被施壓的話，那坦白講就不要當，因為我也是公務員的家庭。



訪談記錄 3

受訪人：資方 C

訪談時間：104 年 10 月 18 日下午 2 時

訪談地點：摩斯餐廳

項目	訪談內容
裁決 委員 之組 成	<p>一、請問您對於裁決委員會 15 名裁決委員，人數是否太少或太多？</p> <p>【資方 C】還好，最重要不是人多人少，後面你問的委員的組成比較重要。後面的組成如何讓他公平，而不會成為一言堂，那大多數的意見沒有辦法平衡。</p> <p>二、請問您認為裁決委員會之各委員學經歷是否過於偏向勞方(比如委員較少有資方管理經驗、人力資源的背景)? 進一步使裁決決定結果有利於勞方?</p> <p>【資方 C】這個在設定上本就是以勞工保護為出發點，我的感覺是無論是法官、還是教授，他都是以保護勞工為前提，後面都是他的經驗和經歷。那一開始就會變成說你找的群體會變成類似的同一組人。那這對於勞工保護當然有強烈的效益，但相對的若站在一個平衡點看就會失衡。所以應該是源頭就要針對這些人的背景有不同的設定，可能是人資管理的或公共行政的，他看的角度才不會太侷限在勞工保護。就會變成說這個形式上面就會排擠，沒有辦法說讓大家得到一個公平的(決定下去大家不會覺得是公平的)，因為這些人的組成成分本來就比較偏向某一方。由於大家是相同的思維與成長背景，那做出來的結果就是會傾向某一方。即使是勞資的背景的，資方的成分也不太多。如果他是站在一個公共行政、人資背景的，那他就能比較平衡的去把事情。</p> <p>當然像一般在組成這種委員會的時候，他會基於最根本的組成精神，他會去設某些成分的人是占一定的比例，我覺得應該也是用這種精神。那他(裁決會)可以把他的範圍再擴大一點，比如說公行的人也可以放進來。或著說一些金管的部分可以放進來，才不會傾向某一方，因為我覺得這是一個很好的平台，可以促進勞資和諧去設定，希望得到的結果是勞資雙方可以接受，而不是只有單一方滿意，或著是單一方覺得即使參加裁決，他也不會得到的一個公平的結果。感覺他們現在會有比較會有太多先入為主的觀念。</p>
裁決 之申 請	<p>一、本案裁決之前有先進行勞資爭議調解嗎？還是調解、裁決同時申請？或不經調解接申請裁決，原因為何？(是因為 90 天的限制嗎)。</p> <p>【資方 C】解僱有調解，那時勞方沒有裁決與調解同時申請。我覺得當時其實大家對於裁決的程序沒有很清楚，認為要先調解才能申請裁決；或</p>

著是說因為申請調解之後，勞工局就會補助一筆費用給勞工，他可以申請一筆費用來進行後續的…。所以就變成必須要先去有這樣的動作(調解)，對勞方也比較有利。一開始好像沒有補助，後來就有了。只要有申請調解，就有這筆費用，案子贏了，對方有還錢，那這筆補助費用也要歸還勞工局。

二、「裁決之申請，得自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項，或勞資雙方因團體協約法第 6 條第 1 項等規定所生爭議事由或事實發生之次日起 90 日內提出」，請問您認為 90 天是否太短或太長？您覺得應於幾日內提出較為合理？

【資方 C】這應該是雙方，有訂一個時間是避免過了好幾年，那相關的資料證據無法保存，所以訂時效是有必要性的，基於對雙方的保障，我覺得 90 天不算太長，其實可以延長那個時間比如半年(180 天)。訂這個時效是有必要的，人資的相關資料其實不好保全。這 180 天如果站在…我們不講單一方的考量，就是說如果他是勞方，光是他要自己準備這些東西，或是做些心態調整，心理有所準備，來面對整個大環境，他也有可能 90 天他的權益會喪失掉，因為某種的策略運用或怎麼樣的技術性的…妨礙，那可能 90 天對他來講他權益上會有影響。比如說資方用什麼方式去阻擋你提裁決，也就是說，我資方一直視著跟你談，那三個月可能一下就過了。

資方的手法很多，其實他可以先跟你談阿，開第一次協調會、第二次協調會、第三次協調會…那你總是在一個期待的過程，那主要他的目的是讓時效變得無效。我覺得時間太短是對於相對資源缺乏的一方是比較不公平的。他沒有資源，且無法在短時間去掌握對他有利資料的話，對他是不公平的，所以這個東西一定要訂一個時間，這是基於資料保全的部分，然後跟相關資料的搜集是有幫助的，但是也不宜太短。所以九十天或延長到半年我覺得都還是比較有效的。

【甯】我有看美國的文獻，他們也是 180 天。其實我做這個研究，也另有研究美國及日本，因為這個法令也主要來自這兩個國家，所以我們社會背景差很多，但他們也是你要提不當勞動行為必須在知悉 180 天內提出。

【資方 C】因為我的感覺是像說我們的考績及獎懲的那個部分，我們通常給 30 天，但講實在的，收到之後他如果再猶豫一下或是怎麼樣，他那 30 天對他來講幾乎是無效。你說這個 30 天或 90 天，比起一般違反法令的 7 天陳述意見那當然是寬很多。在一般行政程序法的概念上，裁

	<p>決申請的時效是比陳述意見的7天這種時效還要長很多。就是說在公法上的個人侵害之個人主張，它是長很多的。因為我覺得不在天數的長短。</p> <p>【甯】果然訪問公部門，比較的点會不一樣，我也滿期待去訪問其他私人企業，應該會比較少講其他法令的時效。</p> <p>【資方C】對阿對阿，一般行政救濟的時效，3個月我覺得是比較短的。</p>
<p>調查程序</p>	<p>一、請問你們的案子有請律師嗎？</p> <p>【資方C】有。而且是兩種類型的(解僱、考績)都有。</p> <p>二、裁決調查程序中，您覺得裁決委員會給雙方當事人有利的提示嗎？特別是那些不會寫在調查記錄的委員感想、想法？</p> <p>【甯】就是在裁決調查程序中，您有實際參與調查庭嗎？</p> <p>【資方C】我記得我有去。就是在樓上…我有參加過。那個從頭到尾都有。我們是由律師主答，我們則坐在旁邊。有一案有和解，我們還被拉進去房間談。</p> <p>【甯】那您覺得在調查程序中，委員會給雙方當事人有利的提示嗎？因為我自己會去旁邊，委員會說，我們的答辯都會電腦紀錄，但當委員打完之後，他有時候就會說阿這個不要寫在上面，然後他就會開始講一些東西，所以我會覺得委員有給雙方當事人有利的提示。您也這樣覺得嗎？</p> <p>【資方C】我覺得應該有。我的感覺是說，應該是雙方他都會提示，有點像法院，他是雙方都會提示…比如：你是不是某些東西不完整？你是不是要再補強。但是這種相對的提示上面，感覺是說對勞方比較有助益。這個問題是在於說，委員的背景，委員的背景就是這樣。就是說，委員的背景會去影響他在提示的傾向。因為我就是保護勞工的背景嘛!所以我就可以提醒你說，你是不是可以再出具你的薪資，或是說你大概損失是怎麼樣？你是不是有哪些是少記漏的。因為這些人的背景就是在保護勞工，但他對於資方的部分，他就相對會比較少，因為他也不知該提醒資方哪些部分要注意，或著是說哪些部份要再補強、加強。這種…我們這樣自己去體驗，我的感覺是說，不是他不給我們提示，…</p>

【甯】您的意思是說，因為他是勞工背景，所以他不知道怎麼提示？

【資方 C】對。他不知道怎麼去提醒資方，所以相對的比例比較少。所以有可能提醒了勞方五個，但提醒資方可能一兩個。你不覺得嗎？那一次的劉志鵬律師，一開始我們是覺得他好像傾向在幫我們，..不是...但是他的感覺是在提醒勞方需在注意什麼是對他有利的部分。他可以在下一次的調查程序上去補強、加強。阿當然他也會提醒我們，比如說你們這樣做有什麼大問題，但相對的我們得到的獲益，我覺得相對比較少，我自己是這樣看啦。所以後面的狀況大概會比較傾向對勞方比較有利，因為他越提醒越多，因為他是勞工背景的。

就像我們去打幾次官司...我發現說，...當然因為這些法官並不是說某一種環境背景的，他就純粹是阿我就是讀法的，所有法令我都學，所以他就會去平衡。比如我們第一次在打解僱案一審的時候，我發現其實那法官提醒我們很多，反而有助於我們在補強我們自己的論述。因為畢竟...我覺得啦，像這種裁決相對於不管是我們當事人或著是律師，都是比較陌生的程序，至少就當時而言是這樣，因為制度剛上路。因為大家都陌生，所以其實你也不知道說，要用哪一種方式去做主資方 C，對自己有利的，或是說可能有哪些部分，所以大部分會隨著這些裁決委員的提示，阿所以裁決委員如果一旦是...阿這個又牽扯到這些人背景，如果他是比較傾向某一個方面的專家或領域的學者，因背景使然，他就會往那邊去引導，提示。因為就像公衛的老師，不會去財清太多提示，他只能作一些很粗淺，但是那無助於他準備一些資料，都沒有用。

就是說你對某一個領域比較深入了解，在提示一些問題就會點到那個點上。但如果對這領域不熟悉，提示都相對會是比較表面的。

【甯】但是如果是法官的話反而是比較平衡的...

【資方 C】對，法官相對就是不是某一方面的專家，因為他就是所有都學，他是以法的概念在進行判斷。所以這種裁決委員會...委員會他的方式，就是會以網羅某一種專家領域的為主，包括環保領域也是，比如環評委員會，環評會裡面都環保的人。你設定這個委員會的目的、用途就是希望保護環境，比經濟發展多一點，當然一定是鎖定這些人。

如果說裁決委員會他是希望增進勞資和諧，或是解決一些勞資確實的問題，或是單方面就是要保護勞工，...他如果是勞工法庭，他有可能就是會站在勞工的角度。但是他既然是勞資的裁決委員會，我覺得應該就要站在中立的立場，所以它的委員背景應該要比較多元化。

除非他就是像環評委員會，保護環境多一點的思考邏輯，那當然他的

比例就會多一點。他提問的當然也以保護環境多一點為考量。

三、裁決庭之空間設計乃參考法庭之功能模式，會令您緊資方 C 或感到拘束嗎？

【甯】您有去過已經變成法庭的模式嗎？

【資方 C】有，他原本設計就是這種方式。

【甯】但您去會感到緊張或拘束嗎？

【資方 C】我覺得當然會，因為他就是一個權力不對等的地方，他的設計方式就是權力不對等，他是審判者，而你是被審判者。在那個環境一定就會相對不安、緊張。

【甯】那這個就會跟您剛剛說的環評會的會議型式就會不一樣？

【資方 C】環評委員會他的方式大概就是說，你一個開發單位你去做一個報告，他無涉於哪一方的平衡，沒有對立，他就純粹是你怎麼去做。那你適度的開發，但你採取必要的措施，或著是替代方案，去達到你要去開發的目的，但是對環境的影響你可以降到最低。

【甯】不過這也是當初裁決的目的就是要準司法的性質。

【資方 C】對他這種委員會的性質就有點像法院。你不用去把你的過程、考量去講得很細，你就在書狀裡面去說，那他就是純粹去閱讀你的書狀，提出問題，就是用詢問的方式。比較就不會像環評會那樣，我來講我的主張，我要怎麼做，而你委員就從你的專業來給我們建議。我應該怎麼做，是可以減少環境的影響。阿因為那個設定的方式是不一樣的。而裁決是去做調解。

【甯】雖都是中央的專家委員會，但是因為立場不一樣，...

【資方 C】他就是單一方的嘛。你這個是雙方的，所以他的設定方式就不一樣。他來就是喬。已經類似像法院了。

詢問
及
裁決
程序

一、請問詢問會議時，因為是大會，所有裁決委員均參與最後詢問，您覺得詢問會議對您本身是更有利或不利？

【資方 C】我覺得這也跟委員的背景有直接相關的關係。就是說，其實這些委員閱讀過的是處理過的資訊，也就是調查程序有一組人先去作調查，那這些報告會影響到這些委員，因為他可能就開一次或著兩次，所以它就以這些處理過的文件，再去做他的思考與判斷。第一個就是說，這些處理過的資料，它...可能沒有公平性，會隨著調查委員的

背景去引導到某一個方向去。那再加上這些委員如果他的背景又是這個領域或相同傾向的，那它很容易就往那邊走了。

我個感覺是說，一樣的資訊，你在 T 台跟在三立看到的就會不一樣(就一則新聞)，那你在這個處理新聞的人，記者它的背景有比較傾向的方式，他在處理這則新聞，他就會往那個方向去做。那再加上你這個主播，或著是評論者的背景，他也會傾向那邊，所以整個就會變成說…。我的感覺是，就更往極端去傾向。你開大會，雖然本來是說希望更多的委員來把這個東西更完整，可以詢問更多，再強化，就增加更多人來看這件事的公平性。

但是，這種東西就是說，對於你的背景就整個都影響了。而且其他的委員對這個案子也沒有充分的了解。就像 T 台做了一件…。就像朱立倫要參選，它先做了一個新聞出來，那你到了 T 台的 2011 全民開講，他又用這一個 tvbs 的報導，再去做討論!(甯：又更限縮了)對，又更限縮了，它也不會去把三立的那一則新聞拿過來，他只會用它們…(甯：他讀到的)對，(甯：他只看他讀的)對，就很奇怪。所以這種東西就會跟…類似現在的新聞台一樣，越傾向極端。我覺得這樣的設計方式他本來是不要侷限在這個調查委員的看法，他是跳脫到更多人來看這件事情。

【甯】就是他拿到(資料)可能沒有讀太多，或只讀幾頁…

【資方 C】這個人的生成背景或成長背景，他會更偏向極端。那是不利於…

【甯】除非他原本的調查報告就寫得很中立…

【資方 C】對，但是我覺得啦，因為他這樣的設計方式就是很…。原則上就是調查結果應該就已經是決定了，調查程序的結果，大概就已經是決定這個判決的結果了。所以，意思就是說，他已經對這一件事情下一個初步的建議了。那你要再去把這個…初步建議打掉的話，我覺得是很刁難的，因為他調查庭不是說再去重新審視你知道嘛。他不是這一群人再用另一種方式從頭去看一次，他是從他處理過的資料去看合不合理而以。我的感覺是這樣。我不知道你的感覺是不是這樣，因為我覺得這種就是在看電視台一樣，會有傾向的喜好。

二、詢問會議的情況是否已經可以令您推測到裁決結果？

【資方 C】其實原則上應該就可以猜的到了，當事者應該可以明確感覺到，就是從委員的發問，那些…。我覺得應該就已經大概都知道了。…。我的感覺就是會往極端去走。

三、相較於調查會議，詢問會議之其他裁決委員是否有不同於調查階段之提

問？

【甯】是說您覺得詢問會議是會提出新的問題呢？還是問的問題就是跟原本的三位不一樣？

【資方 C】不會啊。我覺得感覺都是…。因為組成的背景都一樣。就是，一開始源頭會決定到後面的走法，…。就是說，假設有一半是勞工的，有一半是人事或著是公行的，他的問法一定都不一樣，就是說委員的背景，就決定他會問的問題。阿我也知道說裡面大概有幾個是人資或著是公行的專家。但是我覺得，嘖，…

【甯】但是至少他們可以去做一個平衡，如果有的話…

【資方 C】就平衡的力量我覺得不是很足夠，只會讓參與者覺得就是太偏袒，阿其實我覺得比較不好的感覺是說，這樣子是會讓大家覺得是說，不需要去透過這個程序，他們會進而另外用一種社會方式啦，或著是檯面下的方式，去處理這種事情，因為…

【甯】您是說資方嗎？還是雙方？

【資方 C】資方阿，如果他認為…

【甯】可是這種方式(裁決)通常不是資方選的，是勞方選的，…

【資方 C】所以，我覺得這種方式比較有助於…。資方妥協。現在這種程序只會讓資方覺得說，啊我去算算看我要付出的成本及會造成的影響，那不足夠讓我在這個過程去和你做和解？因為他會覺得說，這邊(裁決)大概不聽我講，或著我講的也沒有用，或著是詢問的大概都是對我不利的部分，他就會去傾向去私下和解。

【甯】或著就直接進入訴訟…

【資方 C】但這進去又沒有辦法馬上訴訟，你就會被卡住，只是他就會被逼著說，我要不要因為這樣再去打一個訴訟，可能我評估之後，他要的大概是多少錢，那我跟他殺殺價，和解，就處理掉了的方式。講實在如果我是私人單位我一定用這種方式…。只要不是涉及解僱，純粹是獎金方面的話…談一談多少，不行我就給你。

【甯】所以您覺得這樣有助於資方妥協？

【資方 C】但是不利於和諧啦，因為本來我覺得這種裁決的平台是要向法院一樣，是讓大家取得、接受的一個平衡點，但是如果變成說大家覺得在這邊得不到公平的審判，或是對法院失去信心，他就走社會方式，就會變成說你製造這個程序卻沒有達到你要的目的。這樣只會製造更

	<p>多的社會問題，或著是說雙方更對立。</p>
和解程序	<p>一、請問過去曾有裁決和解的案子嗎？</p> <p>【資方 C】有。就是考績案的部分，有試行和解。</p> <p>二、請問本案裁決調查或詢問會議期間是否有被詢問和解意願？當時您的意願為何？對方的意願為何？</p> <p>【資方 C】應該是說，他的形式有點像法院，可能在調查庭的過程，他就會去嘗試這個雙方有無和解的可能性。</p> <p>【甯】所以是調查階段？</p> <p>【資方 C】對，都會先說你們有沒有可能雙方和解，當然他基於說，這個我才覺得有點拉到設這個委員會設立的…一個橋的平台，就是說他還是希望你們雙方去和解，不一定要走到最後去做一個判決或決定，要判到是誰錯，有些事情反而不講誰對誰錯，反而是好的。這個是基本的。我覺得他基本精神，應該就是希望是這樣，就是希望雙方去和解。</p>
裁決決定之行政訴訟	<p>一、經過裁決審理的裁決決定內容，對於行政訴訟階段有幫助嗎？行政法院審理方式或結果是否尊重/偏向裁決？採信程度為何？</p> <p>【資方 C】我們沒有提行政訴訟(當初因為是不諳法令)，當初應該是…其實他承續有點亂，一般是行政歸行政，民事歸民事，但它這是把民事跟行政搓在一起，其實相對的就是說，可能第一次接觸的都不了解這個程序，所以很容易對自己的權利阿就會疏忽掉，因為不諳法令、或著不諳程序，然後喪失了對自己的救濟方式。因為不了解。</p>
裁決決定之民事訴訟及其核定程序	<p>如不服基於工會法第 35 條第 2 項所生民事爭議事件(解僱、降調、減薪)所為之裁決決定，於裁決決定書正本送達之次日起 30 日內，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：</p> <p>一、30 天的限制時間是否太趕？</p> <p>【甯】就解僱案的民事部分，就是收到裁決書的 30 日內要提出民事訴訟，您覺得 30 天內會太趕嗎？</p> <p>【資方 C】我覺得會有點趕。在準備這些文件上，它其實是有點趕的。我們如果設想一家中小企業，假設是沒有律師，請不起律師，他是當事人，就老闆自己在打官司，我覺得 30 天很難去準備這些東西，就是在沒有任何外力的協助下，…那甚至如果輸的是勞方，他要在這 30 天去準備這些東西，他其實是…都不是很有利。</p>

二、該裁決本身已是行政救濟，做成決定後還需要民事核定，您認為有必要嗎？

三、裁決決定書如雙方當事人就民事爭議事件之裁決決定達成合意(均未提訴)，裁決委員會應為後續核定程序，既然是雙方合意沒有異議，再送法院核定有意義嗎？因為裁決決定本身就是一個機關的行政處分。

【甯】我這個問題是這樣，就是如果勞資雙方對裁決決定都沒有意義，您覺得還要送法院核定嗎？

【資方 C】這個我覺得應該是說，他在做法律程序而以啦。就是說確保雙方避免後續爭議，避免說不認帳，或著是反悔以致於沒有效力。你不送法院好像是雙方都講好了，但這種東西有可能事後反悔。你…好像對於本來有利的那一方，會變成是不利的。

【甯】所以只是在做法律程序上的補足？

【資方 C】就像地方的調解委員會，他也是會送法院去核定，那是在確保說雙方當初談的條件之下權利義務，那既然和解了，那大家沒有異議的話，我覺得送程序是 OK 的，避免說幾年後大家對這件事情反悔。

【甯】不過因為它是…它和調解不一樣，調解它是有成立或不成立，那雙方當事人都會簽名，…但是裁決，就是委員會會去做裁決決定書，所以既然勞資雙方都沒有異議的話，你覺得還是補上一個送法院核定的程序是比較好的？因為他已經是一個行政機關做出來的…一個行政處分，裁決是有在調查程序中勞資雙方會簽名，但是做成裁決決定，不需要雙方簽名。那你會覺得說，若從它是一個行政處分的角度來看，送法院核定…

【資方 C】其實我覺得，這行政處分是多餘的，…

【甯】我現在說的不是指罰鍰喔！因為在跟老師討論的過程中，裁決決定書它本身就是一個行政處分，它會命雇主為一定的行為，那…既然你已經命一定行為，雙方又無異議下，那…你還要送法院核定…

【資方 C】我說，這個程序是多餘的，就是說，你行政單位其實不需要去做這個東西，你應該是把它送核定，核定後它就會產生民法的約束力，…

【甯】可是它還要問雙方有無異議阿…

【資方 C】對阿，那你的結果雙方沒異議那表示雙方接受這樣的做法，就接受這樣的條件，那應該循一般民事調解的方式送法院核定，那一但後面有人要違背這樣的約定事項的話，它就產生效力，它就直接可以去提告，而不需要再做去命一定行為，這是多餘的，因為你雙方都已經

同意了，同意說我要怎麼樣，我要調整它的薪資，回復它的工作，就依照你的決定，你不做的就是違背雙方的承諾，你就去走民事的程序，它就會把行政的部分省掉，才不會感覺多頭馬車。你已經一個行政處分、行政訴訟，又一個民事訴訟，就一件事情，你把它分三個事情做，你把它分三件事情再做，我覺得行政處分、行政訴訟是多餘出來的。應該是說，我們兩個談好，不同意就不同意嘛，就告，就走到民事的那個部分，回歸到原本的…那個普通法它已經沒有辦法了，就回到普通法去，特別法沒有用就回到普通法，我們不是沒有那個普通法。對阿。應該就是他可以去告，你不需要再去做一個行政處分或著行政的行為，就要求你要馬上恢復。

當然這個是對於裁決贏的了人是有利的，因為變得有公權力的介入，但我覺得那個是反而沒有意義。

它這個概念大概是說避免說..好，如果沒有這個壓力的狀況之下，導致資方他不願意去和解，因為他沒在怕，也不會處分，阿也沒有命一定的行為，他這個部分是為了約束資方，不能賴皮，他才去做。我覺得這個應該去尋求另一個機制去處理，比如說，如果沒有達成結果，他就去告，或著是…(甯：就是說我不服裁決決定我就去告你。)對，或著是在調解的過程，盡可能的…..因為他就是…它應該是設計說有別於調解，調解就沒有法律拘束力，裁決就要一點法律拘束力，它會多了這個動作出來，但是多了這個動作其實是讓這件事更複雜。

當然它(裁決)從頭到尾就是要保護勞方，它怕說資方賴皮嘛。那你行政單位就在這時候做成裁決決定，你就變成行政單位要有一個公權力下來，約束這個人。那它應該是說，它要去取決，就是說不一定先處分，它應該是命它為一定行為，如不為時…

【甯】所以你現在講的，有講到後面的處分？但裁決決定一旦作成，它就是一個處分…

【資方 C】它這樣就不利於雙方去看到這個結果，因為大家會覺得說，啊我接下來就面臨罰單，但你如果說給雙方一個空間，比如說，好，裁決決定下來，我就保護弱勢那一方，要求你在多久之內為一定行為，你不為，我再處分。

【甯】裁決也有定這個規定…

【資方 C】有一點限期改善那種概念，但它已經就你這個違法行為先處分，再限期改善，再不做(改善)，再處分。但現在的法令是一旦作成裁決決定就先罰啦。

【甯】所以我們從這個過程，認為它是一個機關的行政處分。它依造你這個裁決決定，那這是一個行政處分，我就依照這個裁決決定認定，去開罰。你就有開罰的依據。

【資方 C】因為他就是賦予裁決委員去判定你有沒有違反法令，就先罰，你再不改，它再罰。就是處代金那種感覺。當然他就是用一般行政罰法、行政程序法的概念在處理這件事情，可是它本身又是一個民事爭議事件，就很奇怪。它有兩套制度在裡面走，就行政與民事，就讓人會搞不清楚。

其實你可以不用去開這罰單，除非它不為一定行為你在做處分，那我覺得達相同效果，就不一定先罰阿。因為講實在這些委員，會比一般法官還要大，因為我做的決定是可以處分人的，法官的決定不一定可以處分你，要等確定判決才行。我是覺得這種制度是有點怪…。

因為你用民事的角度去看或用行政的角度去看，當然他是包裹在一個行政權的執行，你就會覺得它合理，因為它只是多了一組人來幫你看一個違法行為，那這些人就認定這是個違法行為後，它就處分了。但最主要是說，它這種事情比較沒有辦法像說…你會走到一般裁決的部分，不是像一種行為法，比如我丟垃圾，那很明確有丟，你有偷排，造成環境汙染之事實，那我就處分。這沒有爭議，但是你這個是在雙方在還沒有一個完全接受的狀況下去做決定，然後處分那我也是覺得很奇怪啦。因為你是用一個民事的方式在進行你知道嗎，感覺就是說，可能我在裁決的過程我不善於表達，或著怎麼樣，我也沒有找到對我有利的點，然後你就處分我，哇！這不是很奇怪？！好像打輸了一場官司，你不僅要去賠對方，法院還要罰你錢。

【甯】喔！實際上法院還不會罰你錢…。

【資方 C】對。

【甯】不過，假設你們裁決有提行政訴訟的話，你贏了，你繳的錢，勞動部就會還你…。

【資方 C】對阿對阿，但我的感覺是說，所以他不一定是當下馬上依據這個部分，去做一個處分，它可以用這個裁決決定，命你做一定的行為，這個也是一種行政處分阿，我要求你一定要這樣做，你不做，我就啟動後面的處分，就比較不會讓人覺得哇，那我就趕快請那個大牌律師來打，因為這個攸關於那個…把罰金也都算進去。

四、經過裁決審理的裁決決定內容，對於民事訴訟階段有幫助嗎？民事法院審理方式或結果是否尊重裁決決定？或是就獨立審查，裁決內容僅作參

考？採信程度為何？

【資方C】這一題我有看。對於民事訴訟，裁決大概沒什麼幫助，因為行政民事是脫鉤的，但你是有一個行政單位的委員會，它當然不會去理會你這個內容囉。因為我是要獨立去審判的。所以我要跳脫這個行政的框架去看。所以民事庭(解僱裁決案那件)我們在打的時候，包括地院跟高院，他都不太去參照、通常不會用到你的裁決內容，他都沒有，因為他是獨立的，他如果去用，反而會被某一方的律師去講說，阿你這是司法不獨立阿，所以他的裁決內容反而是，對於行政訴訟的程序是有實質上的幫助，他(行政)就會去引用，因為是相同體系的，阿你到民事的部分他當然不會用你，它又變成在地方庭的時候，又重新調查一次，它還是把你當作一個新的案子，不會說好像是地院交給高院的時候，高院還是會看地院某些部分，但是它(民事)不會，它也是重新來。他重新問你你們的僱傭關係怎麼樣，阿到底是因為怎麼樣等等的，所以我們那時地院走很久，因為他是重新調查，所以他這個部分才會感覺……

【甯】所以它裁決感覺在行政訴訟是有用的，但在民事是沒用的。

【資方C】所以這個才會跟剛剛所講的，這個很奇怪，在行政的程序裡面做出一個民事的決定？!(甯：裁決決定書嗎?)對，然後又跟民事有關係。那你應該行政的歸行政，民事的歸民事。但你這個委員會是有點跨民事又跨行政，所以民事當然不理你。

行政則會理你。只是說因為行政他又分為行政處分和行政訴訟，就疊床架屋啦，一個案子又變成兩個，因為它應該是，不是針對你的裁決決定不服去提行政訴訟，它應該是針對你的處分……你如果要用這個來做一個處分，我不服你的處分我再提行政訴訟。就跟我們一樣啊，我先提訴願，訴願不行我再提行政訴訟，就是回到原本的那個架構。但他這個就直接提行政訴訟。

【甯】那所以這樣聽起來的話，民事訴訟階段，您會覺得法官只把裁決內容當作一個參考，採信度比較低，還是比較高？

【資方C】採信度喔，他幾乎……他為了要超然，他不會去因為你這邊(裁決)贏了，他就採信，但是這個機制也比較奇怪，是說，如果我們從工程委員會來看，工程委員會的調查委員，他有一個類似像裁決的這種機制，民事法院通常會以這個裁決委員做出的裁決為主要考量，他就會一直引用那個部分。他會認為這是一個超然的委員做出的一個調查結果，就是在程序上他事有某種的可信度。

	<p>【甯】那顯然現在裁決還沒有獲得民事法院的採信。</p> <p>【資方 C】就是裁決他又沒有辦法像一般的法院，他是從基本的資料一直建構起來的，他就純粹就是拿著你的這些資料直接做判斷。</p> <p>【甯】因為有實際參加過民事庭，所以比較了解這個狀況。</p> <p>【資方 C】這個也好啊，你這個委員會不讓這個一般的法院認為你是超然的，至少就我們家的案子(解僱案)看起來是這樣，就是之前的案子，他可能還不會覺得很超然，委員自己也講說(後來的考績裁決案)，就講說我們做的，有的時候法院也不是這樣判，他們自己也有感覺。阿這就在於說，因為你做出的決定，法官自己看都會覺得說不夠超然。</p>
<p>處罰之訴願及行政訴訟</p>	<p>兩個救濟(行政、民事)都提了，我還要照著裁決決定書走嗎？行政機關可以處罰事業單位嗎？</p> <p>【甯】現在進到罰鍰的部分，假設你們事業單位除了提起民事訴訟外，也針對裁決提了行政訴訟，事業單位還要造著裁決決定書走嗎？雖然它還是會先罰錢。</p> <p>【資方 C】還是會阿。你不做，它後面的處分就會連帶，所以它一定會逼著你先去做，不然，我的感覺是說，加重它的惡化而已，就是說，僱傭關係不存在，那我不讓你回來了，我就跟你走絕了，那官司就繼續打。因為你就一直罰我，那我後面乾脆就包在一起，一起打就好了。不然就是有些...但行政單位就是怕罰錢，因為到時候錢會繳不出來，就會先妥協。</p> <p>【甯】所以你講的是一般事業單位？</p> <p>【資方 C】對。一般事業單位一定會評估，如果是公務單位，他一定會擔心說到時候這些錢付不出來怎麼辦？那他後面沒有資源在支撐的話，那他一定要先妥協，而且公務單位本來就是一個裁罰單位，他就知道說一定要先做妥協，然後後面爭取到時，再追還而已。</p> <p>就我們去處分別人也是這樣，先請他繳了錢，有訴訟繼續打，打完了，如果是你贏，我再還你。</p> <p>阿但是你對私人的部分，我想大家的想法就不會是這樣，你既然都已經翻臉了，那就翻到底了，就不讓你回來啦，就把那個職缺找一個人佔掉那個職缺就好了。</p>

<p>綜合</p>	<p>一、請問您覺裁決制度的存在，對工會有什麼影響？是否真能保障工會團結權？</p> <p>【資方 C】當然會，因為設置就是保護勞工，保護弱勢的單位，對工會是有相當幫助的。對工會更有保障，加了裁決，多了一個保障。</p> <p>二、請問您覺裁決制度的存在，對事業單位有什麼影響，雇主與工會間有什麼影響？</p> <p>【資方 C】會讓對立升高，可以談的，在調解就會談攞了，你現在棒子這麼大，無助於勞資和諧。裁決就是在保護，但無助於和諧。但是調解可能就比較和諧，增加很多效益、和諧。</p> <p>三、請問您，當貴單位不服裁決決定提起民事或行政訴訟，訴訟過程中，與工會或當事勞工的互動有改變嗎？</p> <p>【資方 C】沒什麼改變，因為在打官司，沒有什麼好講的。與工會之間本質不變，只是多了個變數，會激化工會。</p>
<p>(特殊) 一家事業單位有多個裁決案件</p>	<p>一、請問您在這幾件裁決案件中，各案件之裁決委員組成(1-3人編成組)是相同還是不同？如組成不同，審理上之(中立度、效率、仔細度、)有差異嗎？</p> <p>【資方 C】我們現在兩種裁決案件，四個案號，但之後的我比較少接觸到，就一個解僱裁決，其他的應該都是考績案了。組成分子大都不同，但好像都有同一個律師(劉志鵬律師)，只有做成和解的那一次沒有，是蘇衍維委員。</p> <p>你說的審理上之中立度、效率、仔細度，我是不太知道，但從這兩個裁決委員，一個是考績案，一個是解僱案，如果就主席來看，至少我覺得劉志鵬的處理方式，還比較 ok。中間那個勸和解的，就純粹一直在勸和解。它一定會有一個差異，就是對於個人的偏好的部分，... 包括我們去做調解，我覺得每個調解委員也都會有差異，會有不同。有些是，... 該怎麼說，因為每個人的角度不太一樣，看事情也不同。因為委員也是人，他又不是機器，所以作法一定會不同。</p>
<p>補充</p>	<p>您覺得裁決制度還有什麼改善的方向？或其他建議？</p> <p>【資方 C】剛剛講很多了。委員的組成希望可以增加多元性，不限於是資方的比例，可以讓他做成的決定，可以讓各方更能接受。</p> <p>他這個裁決制度，就是定位的問題，就是說，他不應該成為雙方更對</p>

立的平台，應該是要有助於化解、和解。他的定位，應該要重新去，…包括他的作法，應該是要去做一些調整，不然是無助於和諧，應該就只是先前講的，只有保護而已。



訪談記錄 4

受訪人：資方 D

訪談時間：104 年 10 月 14 日下午 4 時

訪談地點：辦公室外

項目	訪談內容
裁決委員之組成	<p>一、請問您對於裁決委員會 15 名裁決委員，人數是否太少或太多？</p> <p>【資方 D】： 應該是不會太多或太少，要挑到我們愛的人比較重要(指承辦案子調查委員)，因為我們不能挑，不管五個十個，基本上希望一定要是公平的，只是經驗上有的還是明顯偏勞方，所以人數多寡沒有意義。</p> <p>二、請問您認為裁決委員會之各委員學經歷是否過於偏向勞方(比如委員較少有資方管理經驗、人力資源的背景)? 進一步使裁決決定結果有利於勞方? (您會覺得委員的學經歷會很偏向勞方嗎?)</p> <p>【資方 D】： 恩，就我們碰到的案子是，後來那一次調解案，最後在市府調解的就比較好(但那是調解的案子)那是我唯一感覺比較好，但那不是裁決。裁決委員還會教他們怎麼做呢! 因為偏向勞方所以結果當然有利於勞方。</p>
裁決之申請	<p>一、本案裁決之前有先進行勞資爭議調解嗎? 還是調解、裁決同時申請? 或不經調解直接申請裁決，原因為何?(是因為 90 天的限制嗎)。</p> <p>【資方 D】：我們有解僱、考績裁決案，都有先調解，調解不成他才申請裁決。並沒有未經調解直接申請裁決的案件。</p> <p>二、「裁決之申請，得自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項，或勞資雙方因團體協約法第 6 條第 1 項等規定所生爭議事由或事實發生之次日起 90 日內提出」，請問您認為 90 天是否太短或太長? 您覺得應於幾日內提出較為合理?</p> <p>【資方 D】 就資方立場當然是短一點比較好，這樣對方資料可能準備不及。不過其他法規一般大部分都是 90 天(例如申訴)，我是覺得兩個月已經夠長，90 已經到 3 個月了，拖到後來其實就是大家拖時間。如果他資料都有完備，說實在他也不用 90 天，只要完備就可以提了。</p>
調查程	<p>一、裁決調查程序中，您覺得裁決委員會給雙方當事人有利的提示嗎? 特</p>

<p>序</p>	<p>別是那些不會寫在調查記錄的委員感想、想法？</p> <p>【資方 D】：我覺得是會偏勞方，偏勞方的暗示比較會有，資方的話沒有很明顯，只是稍微，就是以比例來講是偏勞方的，有關資方的提示可能一閃就沒了。他們甚至會教他們(勞方)怎麼做，他會把教法轉成他自己的話講出來，如果勞方聰明就會聽得懂。這些提示不會寫到調查記錄中。</p> <p>二、裁決庭之空間設計乃參考法庭之功能模式，會令您緊張或感到拘束嗎？</p> <p>【資方 D】：我沒有去過裁決庭，那個比較無法想像，只有去過調解的。如果是就調解的話，不會因為他的擺設怎樣，而是因為對方講話讓我一肚子火(哈哈)，是講的內容。(甯：裁決就長得像法庭)</p> <p>【資方 D】，如果像法庭，那應該就會備感壓力，如果是這樣想像的話。</p> <p>三、請問你們的案子有請律師嗎？</p> <p>【資方 D】：有。</p>
<p>詢問及裁決程序</p>	<p>一、請問詢問會議時，因為是大會，所有裁決委員均參與最後詢問，您覺得詢問會議對貴單位是更有利或不利？</p> <p>【資方 D】：如果是以前的經驗應該是不利吧?!好像詢問會議上通常被噓的很慘，去了好幾次都不會很好，只有最後一次的案子因為他超過 90 天所以裁決不受理(但也沒有召開詢問會議)。可是前面幾次去的同仁回來感受都不好，因為你原本開始的小組的是還好，大會有時候是一面倒，大會有少數比較中立的，但就是幾乎一面倒。但那一面倒也是受前面小組報告的影響。所以小組報告是倒的話，那後面就全面倒啦!</p> <p>二、詢問會議的情況是否已經可以令您推測到裁決結果？</p> <p>【資方 D】：可以，就是輸了(哈哈)，因為太明顯的，他們幾乎會在詢問會議上點出來給你。</p> <p>三、相較於調查會議，詢問會議之其他裁決委員是否有不同於調查階段之提問？</p> <p>【資方 D】：好像會。提問的點不一樣，不過也沒有幾個委員會問你就是了。</p>

<p>和解程序</p>	<p>一、請問過去曾有裁決和解的案子嗎？</p> <p>【資方 D】：…考績第一次裁決是和解。但我老覺得我沒有同意，我們是講重新審定他的考績，就做成和解書，但重點是因為還是沒有給他那個，他還是告，又再提一次裁決。</p> <p>二、請問本案裁決調查或詢問會議期間是否有被詢問和解意願？當時您的意願為何？對方的意願為何？</p> <p>【資方 D】：除了前面講的和解之外，其他的案子有被問過，他們的講法應該是說，暗示我們，你們再這樣下去扯不清嘛~因為一而再再而三來，…我記得他們有講過，因為我們跟他已經太多次，其實我們是被列為黑名單，這樣的暗示應該已經算夠明的吧!如果有後續，會更複雜。至於對方(勞方)就是希望照他(勞方)的意思。和解我們就輸啦，我們很怪就寧願不和解然後被判輸。</p>
<p>裁決決定之行政訴訟</p>	<p>經過裁決審理的裁決決定內容，對於行政訴訟階段有幫助嗎？行政法院審理方式或結果是否尊重/偏向裁決？採信程度為何？</p> <p>【資方 D】：我們沒有進入到行政訴訟的案子，本來是準備跟他們打的(指最近一次考績的案子)…最糟就是走行政。但是對於解僱那件事有針對罰鍰提出訴願和行政訴訟，但那是罰鍰，不是對裁決決定的行政訴訟。…講真的我們現在一直逐步退讓耶!</p>
<p>裁決決定之民事訴訟及其核定程序</p>	<p>如不服基於工會法第 35 條第 2 項所生民事爭議事件(解僱、降調、減薪)所為之裁決決定，於裁決決定書正本送達之次日起 30 日內，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：</p> <p>一、30 天的限制時間是否太趕？</p> <p>【資方 D】：一般好像都是 30 天，不管是這個法令還是其他法令，老想到採購法…。其實以我們自己來講的話因為還要找律師、簽陳、還要等律師寫答辯狀，有時候真的是…因為對公部門行政程序太繁瑣，30 天真的很趕。因為還要先簽准你要找誰，簽下來還要把資料準備好送給律師，律師寫下來還要再陳核，30 天是有點小趕。可是你說，是不是還要再延長？…我個人覺得是不需要延長，只是我們流程上要再趕一下。延長的話說實在也是在拖時間。</p> <p>二、裁決本身已是行政救濟，做成決定後還需要民事核定，您認為有必要嗎？</p> <p>三、裁決決定書如雙方當事人就民事爭議事件之裁決決定達成合意(均未</p>

	<p>提訴)，裁決委員會應為後續核定程序，既然是雙方合意沒有異議，再送法院核定有意義嗎？因為裁決決定本身就是一個機關的行政處分。</p> <p>【資方 D】：(二、三一起回答)因為是處分，所以不用再送法院核定，除非雙方後續都還有再走，既然已經雙方同意了，又再走一次核定不是浪費時間?!所以人家說打訴訟一拖就是好幾年。</p> <p>四、經過裁決審理的裁決決定內容，對於民事訴訟階段有幫助嗎？民事法院審理方式或結果是否尊重裁決決定？或是就獨立審查，裁決內容僅作參考？採信程度為何？</p> <p>【資方 D】：裁決決定內容對我們當然是沒幫助，因為內容是一面倒，如果對方把原本裁決決定的東西拿出來打，我覺得我們還是會……(語帶保留)，我們今天會再往上告，一定是因為裁決結果對我們不利嘛~我們不服裁決的決定，裁決決定對我們不利，但對勞方有利。且說實在這個裁決決定的東西，對法院的話，應該有參考的性質，畢竟裁決的整個過程是由委員組成，也是有經過一定的程序挑選、審核，所以裁決決定走民事的話，法院參採還是高，除非我們能提出更有利的證據，如果沒有的話，我個人覺得法院應該還是會參考裁決的決定(採信程度當然高囉)。</p>
處罰之 訴願及 行政訴 訟	<p>兩個救濟(行政、民事)都提了，我還要照著裁決決定書走嗎？行政機關可以處罰事業單位嗎？</p> <p>【資方 D】：因為我們沒有兩個都提~~~但假設兩個都提了的話，我個人是覺得就不用照著裁決決定走，因為我就是有意見阿。但罰鍰的話還是要繳，罰鍰先繳，我還是照走後面的程序(提告)，故不會照著裁決決定走。照裁決決定書走的話，我幹嘛去提訴？(所以機關可以處罰事業單位，就跟一般機關開罰單一樣，如果訴願成功再退回罰鍰)</p>
綜合	<p>一、請問您覺裁決制度的存在，對工會有什麼影響？是否真能保障工會團結權？</p> <p>【資方 D】：保障工會是一定有的，這種裁決單位一定是比較偏勞方，其實就是回到前面講的，委員的組成很重要。如果委員是個比較站在公平立場的話，那至少裁決對雇主和工會之間是比較公平的，可是目前的經驗都是一面倒，那就是不利雇主而有利工會。就是鼓勵大家都走裁決，因為就是一面倒阿。</p> <p>二、請問您覺裁決制度的存在，對事業單位有什麼影響，那雇主與工會間</p>

有什麼影響？(因為以前沒有裁決制度)

【資方 D】：他就是一個申訴的管道，那我們不管對勞方做出…或勞方對雇主，它都是一個申訴的機會。假設我們今天不要以公部門來看，而從民間企業來看，有些資方對勞方確實是有不公平的待遇。那這樣一個管道確實對勞方來講是一個保障。但相對說你這個裁處的決定就是要公平，如果今天確實是資方做的，那你這樣做出一個比較合理的裁決，那我覺得是 ok 的。

但有時候你碰到的勞方，像我們自己碰到的那位(指案件勞方)，是太那個了，那你(裁決會)還倒向勞方，對資方來說就傷害很大。現在一面倒的情況，那他就一天到晚走裁決就好。這個委員勾出來每個都偏勞方。

(但我覺得私人企業才不理你(裁決)，財大氣粗誰理你!?你看那些勞資抗爭抗半天，財大氣粗的團體才不理你，請個律師和你打。他們那些委員不是也會看律師的輩分嗎?…我跟你說，中國人還是要套交情。

三、請問您，當貴單位不服裁決決定提起民事或行政訴訟，訴訟過程中，與工會或當事勞工的互動有改變嗎？

【資方 D】：與勞工本人當然是沒有，更糟吧?!因為畢竟還在打(官司)。我們考績、解僱的案子對工會是沒有什麼影響，因為基本上我覺得工會他們還是會有權力的移轉規劃，所以對工會沒有影響，但是對當事的勞工的互動是不會好的。

就我個人感覺，工會只是形式幫忙，因為怕被人講說什麼什麼的，可是事實上，我看他們(工會)也不太想理他，大多是表面上的。今天我們碰到的案子是這樣。如果說碰到的裁決案是工會成員的福利或什麼的有影響，那當然是那個(與工會的互動以會有影響)。

(特殊)
一家事業單位
有多個裁決案件

一、請問您在這幾件裁決案件中，各案件之裁決委員組成(1-3人編成組)是相同還是不同?如組成不同，審理上之(中立度、效率、仔細度、)有差異嗎?

【資方 D】：各案件(以案號分)，委員組成都不同，效率的部分因為本就有規定的時間點，所以效率上是不會有太大的差別。可是你說中立度我覺得會有落差。我覺得每一次的中立度都不一樣，前兩次(和解與另一件)都比較偏，第三次說實在的是勞方程序上有明顯的問題，所以它(裁決會)很快就結束，不過它還是有暗示對方怎麼做啦。覺得每次都不同(不中立)。

補充

您覺得裁決制度還有什麼改善的方向？或其他建議？

【資方 D】：因為是勞動部做裁決，那當然還是以勞動部機關成立的意旨，目的是勞資和諧。可是像它機關本身，所以它一定多少會以勞工的福祉為主，我個人覺得。…所以它找的委員的組成，相對一定是以偏勞方的比較多。整個委員公平正義度的部分，還是會影響到整個裁決結果。

就是委員有沒有公平，跳出來客觀看勞資爭議的案子，這就會影響到它後面整個裁決的決定。

裁決的程序、時間點什麼的，其實像其他法令爭議的處理大部分就是這個樣子，程序倒是 ok。但是今天問題就是說，我們委員的組成，到底有沒有客觀，你看他們條件下的這麼多，一定要有一些經驗，才能去做這樣的裁決，確實是合理。只是說會感覺現在的委員們，多少都是比較偏勞動、勞工，所以希望以後資方的可以多一點。

要不然有些委員是不是對這一塊(勞動)不是很熟？但他卻是符合這些條件(指規範的條件)，那這樣因為對這一塊涉入不深，你叫他怎麼看一個案子，就不知道怎麼看，那他一定是看大家哪個意見多，看委員都倒在哪一邊，假設今天是主席(調查小組的主席)的話~~。

如果委員的組成能再多一點資方的經驗和價值觀會更好，否則就像我們碰到的案子，一面倒。

PS: 【資方 D】受訪者並沒有親自出席過裁決相關的會議。

訪談記錄 5

受訪人：【裁決委員 E】

訪談時間：105 年 7 月 18 日下午 2 時

訪談地點：辦公室

項目	訪談內容
裁決委員之組成與審理	<p data-bbox="400 510 1353 546">一、請問您對於裁決委員會 15 名裁決委員，人數是否太少或太多？</p> <p data-bbox="400 584 1366 1048">【委員 E】15 個會不會太多太少？不知道耶！恩，這話說起來話有點長，就是說，因為現在所有的裁決委員都是兼任的，那跟日本制度不同的是，台灣的裁決委員就是從頭到尾都要自己來。從調查、詢問、寫調查報告與裁決書，都是裁決委員在作。那一方面是兼任的，一方面是事情從頭到尾都是自己做，所以目前狀況就是 15 個委員我們就分成 5 組，你應該知道，（甯：恩，大概一組 3 個人），然後我第一組是只有兩個人，因為主委是 15 中的一個，那主委可以辦案也可以不辦案，那目前的方式是，主委就總其司，所有的判斷書都要看，所有的裁決書、調查報告也都要看，工作負擔也很重，所以他就沒有在分組裡面。</p> <p data-bbox="400 1086 1366 1167">目前，我的感覺是應該還好，就是，太多倒不至於。那目前的工作量…看人，有些老師還是覺得有點負擔。</p> <p data-bbox="400 1205 1353 1335">二、請問您認為裁決委員會之各委員學經歷是否偏向勞方(比如委員較少有資方管理經驗、人力資源的背景)? 進一步使裁決決定結果有利於勞方？</p> <p data-bbox="400 1373 1366 1599">【委員 E】是不是偏向勞方～恩～這很難講。可是你如果去看統計數字，其實還好，若從勝負比例來看，那個勞方跟資方贏的距離，其實相差很近。我現在沒有特別再去查，但你可以上勞委會的網站去查，我印象中大概在 4.5 對 5.5，或著是 4:6、6:4 之間。所以，我覺得如果是這樣的數據來看，我覺得是還好。</p> <p data-bbox="400 1637 1366 1767">那是不是怕應變上，是真的很難講，因為，這個題目本身就on有點價值評量在裡面，所以不容易回答。進一步使結果有利，我覺得應該很難這樣設計。我建議你可以從結果，就是勞委會網站的結果來推論。</p> <p data-bbox="400 1805 1366 2031">那為什麼現在會集中，只有一個不是學法的背景，康長健委員，只有一個不是法律背景，他是勞資關係出生的。為什麼會是這樣，其實因為整個制度的設計，我從頭到尾都有參與，所以當時這個都有討論，因為考慮到最後做出來的裁決書本身，還要送到那個行政法院，既使沒有爭議也要送到民事法院，有爭議要送到行政法院去嘛，後面都還</p>

會有司法審查在。所以當時的考慮點就是說，法律的程序和處理法律案件的經驗應該都是重要的。所以才會讓委員的背景，比較上來講是偏法律背景的，不管他是學校，或是像我這樣子，是律師的實務工作者，基本上都是有法律背景。

那你說有什麼好，什麼壞嗎？…

【甯】可能跟您說明一下，因為我這個訪談大綱，當初是主要訪談案件的當事人，也就是勞方或資方，所以在問的方面會…

【委員 E】沒關係，那我就繼續說，就以我來講，我是第一組，我們第一組和解率是最低的，那..以我個人的經驗上來看，你知道嗎，裁決的審理期間、調查期間很短，制度的設計就是要快速解決，那讓申請人勞方這邊，有一個快速的、即時的正義，所以當初的設計就設計的很短促。所以，和解這個事情是要花時間，就是要很有耐性，所以制度的設計本身就不利於和解，就是說又要快，又要和解，那和解是要很有耐心，慢慢地去燉，才有辦法。所以在我來看很難，就一方面急的把事情弄清楚，一方面要再去勸和解是很難的。…可是也不見得是這樣，因為…有的組和解率就很高。所以我覺得可能跟背景也有關係，那一組就是康長健康委員那一組，他做勞資關係出身的，他們那一組和解率很高，我覺得這可能是原因，我猜啦。

所以對我來講，我通常就只是問要不要和解，不和解就繼續走，我不會在這裡花太多的時間。

【甯】是跟案子有關嗎？

【委員 E】不是，因為很多的事實要釐清要調查。

【甯】無論他是解僱或考績案？

【委員 E】都一樣，就沒有太多的精神去勸說你們要不要和解。

三、請問裁決委員每一組平均一年要處理幾個案子？每一案平均需多少時間才能結案？又，一位委員每個月要花多少天來處理一個案件？

【委員 E】這應該查得出來。每一個案件需要花多少時間，這都查得出來。

【甯】其實是比較想要問說，因為委員是兼職的，那比如說一天當中像您是律師的話，那您處理裁決案，就有別於您其他的案件，您會花多少比例…比如一天或一週會花多少比例的時間在處理裁決的案子？

	<p>【委員 E】這個不準。就是說我們禮拜五下午開大會，那有案件的話，就自己各組每個禮拜去開庭，手上都一定有案件，那～每個禮拜都會開庭，有時一個禮拜開兩次，有時要開到三次，那就是三個半(3.5)天，那一次的話就一個半(1.5)天。大概是這樣的頻率。</p> <p>【甯】所以也就是開大會或討論的時候才會審這個案子？</p> <p>【委員 E】我們是這樣案件進來後就分組，分完組之後就開庭，開庭到一個程度之後，第一個階段調查程序就結束了，我們就會寫一個調查報告，提到大會，大會通過了之後，我們會再開一次大會主持的詢問會議，那詢問會議結束之後，再寫一個裁決書，大概是一個這樣的情形。</p>
裁決之申請	<p>「裁決之申請，得自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項，或勞資雙方因團體協約法第 6 條第 1 項等規定所生爭議事由或事實發生之次日起 90 日內提出」，請問您認為 90 天是否太短或太長？您覺得應於幾日內提出較為合理？</p> <p>【委員 E】90 天太長或太短，我覺得太短，現在普遍，我的感覺，普遍都認為太短。</p>
調查程序	<p>裁決調查程序中，裁決委員是否會給雙方當事人有利的提示？特別是那些不會寫在調查記錄上，有關於委員的感想、想法？</p> <p>【委員 E】是否會給雙方當事人有利的提示？這是有趣的問題。就是說，依照法律的規定，就是勞資爭議處理法的第 44 條，第二項，「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」，所以這裡是採取職權主義，換句話說，調查事實，或著調查必要的證據，都由裁決委員依照職權來進行，那其目的就是在發現真實，那這是母法爭議處理法第 44 條的規定；另外在子法「不當勞動行為裁決辦法」第 15 條，也有類似的規定，就是說調查程序的時候，裁決委員到底要問哪些事情等等之類的，在第 15 條也有規定。</p> <p>所以，我沒有聽過其他小組怎麼開庭，但是至少以我來講，對於我想知道的事情，我都會想要請教雙方；那在大會的時候，就是開詢問會議的時候，我覺得就是以主委到目前為止，我看他也是想知道的話，就會問雙方，讓雙方來陳述。</p> <p>那你剛剛提到，會不會多問申請人一點，或相對人一點，我的經驗會是這樣，勞資雙方只要沒有請律師的話，在我的經驗上來看，都要花比較多的時間去詢問他們。申請人來講，他可能說，我要申請裁決的</p>

請求救濟事項是什麼，有時候都講不清楚。所以就要花很多的時間。像我現在審的一個案件，開了三次調查會議，一直到第三次，才把申請人要請求我們裁決的事項是什麼，一直到第三次才告確定。同樣的相對人也是一樣，也可能講不清楚，該舉證的方向沒有舉證清楚，等等這一些都有。但是你題目後半段我看不清楚？特別是那些不會寫在調查記錄上，有關於委員的感想、想法？

【甯】有一次我在旁聽裁決案的時候，就有聽到委員說，…因為現場不是會打筆錄嗎？然後委員可能問了一些事情如何如何，然後說，這個不要寫在上面…。

【委員 E】有時候那個事情，未必真的跟案件本身有關，有的時候。一般而言，重要的事情通常都會記載筆錄。我講的完全是個人經驗，因為記載在筆錄裡面，寫調查報告，寫裁決書，才有辦法引證。你沒有…結果只有在錄音裡面，那你沒辦法摘出來當作你寫這個報告書、裁決書的一個根據的方式不夠，是不夠。那每個案件當然，一邊要形成心證，都是一邊看狀紙，一邊問，看狀紙，那調查證據，這樣一路一路過來，最後才形成心證，一般都是這個樣子。

我覺得就我來講，我會盡量要求自己可以中立、客觀，但是我覺得這個感受力，應該是由當事人來講。我一定會盡量要求自己這樣做，但當事人是不是有 teach 到我這樣的訊息，或是審判的態度，有沒有如我所想的傳給雙方當事人，這個我也不大清楚，因為我自己當律師，大部分的時間我都在法庭，我們也會很關心法官的肢體動作，他的言語，到底對我們有利或不利，我們很關心，當事人也會很關心。反之我坐在台上的時候，我也了解大家都很關心。所以這些事情都會一再的提醒我，就是開庭的時候講的話，或著肢體語言，態度，不要讓當事人有過度的聯想。那有些事情我可能就會直接講清楚，就是說為什麼要你這個東西，為什麼問你這個問題，那為什麼我覺得你這裡沒有做好，你應該在哪個地方你應該再補強，寫這樣的東西可能是不夠的。我都希望是朝著這個方向來做。

詢問及
裁決程序

相較於調查會議，詢問會議之其他裁決委員是否有不同於調查階段之提問？

【委員 E】有，是會的。因為這是每一個人的態度，也是每個不同委員的態度，有些委員在詢問會議的話，是這樣子，我這一組的人，到詢問會議的時候，我覺得我還有一兩個、三個四個小問題，我覺得我需要釐清，以我的作風我會先跟主委講，我今天還要再問哪幾個問題。但是一般而言，如果是別組的人，我的習慣我就不太問問題，這是我

	<p>的習慣，但是別的委員不是這樣，別的委員他們也是會去問，這是每個人的想法、做法都不一樣。所以你說其他裁決委員是否有不同於調查階段之提問這是當然有的。</p> <p>我的案件也曾經在詢問會議的時候，別的委員問了不同的問題，最後開過會之後，認為說我的方向還有需要調整，有需要加強，這個都會有。就是，如果藉著這個問題來跟你說明的話，我要講的就是說，裁決會在內部的運作上其實是一個很開放、民主的運作方式。</p>
<p>和解程序</p>	<p>裁決調查或詢問會議期間是否均會詢問雙方當事人和解意願？</p> <p>【委員 E】前面剛剛有講過，有沒問不是重點，有沒有把他當做一件事情，認真的去勸說當事人和解，這才是真正重要的事情，所以這個题目的真正問法是，你會不會問？你會不會很積極的去說服當事人和解，應該是這樣。</p> <p>那我也覺得，每一個人的風格不大一樣，我的話就…花的時間比較少，這必須坦白。</p>
<p>裁決決定之行政訴訟</p>	<p>行政法院審理方式或結果是否尊重/偏向裁決？採信程度為何？</p> <p>【委員 E】我建議你上網，你可以去看行政法院相關的判決，但是我可以告訴你大概…案號我不記得，可能在第一年的時候，行政法院就有一些原理原則性的判決出來。</p> <p>【甯】恩，這個我曉得。</p> <p>【委員 E】就是說它是一個行政的專門委員會，所以我們行政法院要尊重它，你看它沒有…除非有什麼樣的情況，我們(行政法院)才可以對它(裁決)做司法審查。有看過這樣的判決嗎？(甯：有有。因為本題是在詢問當事人，我並沒有修改太多訪談大綱)</p> <p>我覺得你現在的題目是寫行政法院，另外一個題目是寫…(甯：民事的在後面)。</p>
<p>裁決決定之民事訴訟及其核定程序</p>	<p>有關如不服基於工會法第 35 條第 2 項所生民事爭議事件（解僱、降調、減薪）所為之裁決決定，於裁決決定書正本送達之次日起 30 日內，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：</p> <p>一、您覺得 30 天的限制時間是否對雙方當事人太趕？</p> <p>【甯】如果以委員的角度，30 天會不會太趕？</p>

【委員 E】還好，因為類似的 30 天的期限，比如說仲裁法，它的規定就是仲裁判斷作下來，30 天內可以提撤銷仲裁判斷之訴；民事訴訟法的再審，刑事訴訟法的再審，我記得都是 30 天。所以當時這個立法，應該是有依據的。所以不會太趕。

二、申請裁決本身已是行政救濟，做成決定後還需要民事核定，您認為有必要嗎？

【委員 E】這個題目問得有點不好，就是說，你看一下爭議處理法，它把爭議分兩類，就判下來之後，35 條第一項不服的走行政救濟，35 條第二項不服的走民事救濟，所以以這個角度來看，…你現在問的是第二項民事？(甯：對，就是延續前面這一大題…)

【委員 E】你的核定是指當事人沒有異議、爭議之下的核定嗎？就超過了 30 天，沒有去提異議，然後就送核定，是這樣嗎？

【甯】其實它兩個都有耶，就是當初在和教授討論這一塊的時候，我這邊也有一點搞不太懂，就是說你已經做成了一個行政處分，命我為一定行為，然後我不做可能後續就會有相關的裁罰，但假設我同意的話，這個又去送法院的核定，…那，像我們一般行政機關它開罰，他也不需要經過法院的核定阿，它就命你唯一的行為。所以當初…不好意思不太會表達。

【委員 E】你請稍等我一下。你看爭議處理法第 48 條第二項，就裁決做出來之後，雙方當事人如果都沒有異議的話，視為當事人達成合意，那才會發生裁決決定書要送給法院審核的問題。那這是什麼，就是工會法 35 條第二項，就是解僱、調降減薪。所以只有發生合意，才有送法院審核，所以這題目感覺上有點怪怪的。

【甯】我可能把它混在一起了，所以如果是工會法 35 條第一項，那就不需要提民事訴訟？

【委員 E】我們可以看爭議處理法第 51 條，這是工會法 35 條第一項還有團體協約法的爭議行為，就判下來了之後，如果服當就沒問題，不服，就去提行政救濟。所以我的意思說，裁決本身有行政救濟，這是專指 35 條第一項，那民事核定是專指 35 條第二項。

【甯】所以我把它兜在一起了。

【委員 E】對。

三、裁決決定書如雙方當事人就民事爭議事件之裁決決定達成合意（均未提訴），裁決委員會應為後續核定程序，既然是雙方合意沒有異議，再送法院核定有意義嗎？因為裁決決定本身就是一個機關的行政處分。

【委員 E】這題目…有點怪，第一句話，『裁決決定書如雙方當事人就民事爭議事件之裁決決定達成合意』這一句話的意思是什麼就不清楚，妳應該背景不是法律背景？（對）

就是說，如果妳要問的是雙方當事人如果就裁決決定書是沒有意見的，那第二句話也接不起來，『裁決委員會應為後續核定程序』這也不對，（甯：我的意思是送法院核定）

【委員 E】對，是送法院核定，可是如果這樣第三句話也看不太懂，『既然是雙方合意沒有異議，再送法院核定有意義嗎』所以你的意思應該是…我把題目改一下。我是第一個受訪的嗎？

【甯】在這之前已經訪問過一個勞方，兩個資方，然後教授建議我可以再訪問一個裁決委員。

【委員 E】委員我是第一位嗎？（對，可就是只約一個委員）。

這題我把它改成〔雙方當事人如對裁決決定書之決定，沒有起訴，視為達成合意，再送法院核定有意義嗎？因為裁決決定本身是一個行政機關的處分〕。最後一句話也是有問題，這個部分請你去參看那個立法院的爭議處理法的立法理由就知道了。

當初的想法就是讓法院有個事後的司法審查，看裁決委員會有沒有哪裡做錯，一個想法是這樣，這跟裁決決定本身是一個行政機關的處分這一件事情，…也是有…就是搭不起來啦。再送還有意義嗎？這是一個問題沒有錯，可是妳自己提的理由是因為它是一個行政處分，這兩個是搭不起來的，後面這個事情是搭不起來，我們的裁決決定的性質，到底是什麼，其實也是有值得討論的地方，我想它一定有行政處分的性質在，這也是為什麼只要是 35 條第一項的部分，不服的人你可以去提行政救濟；可是出了這個之外，它應該不只是一個行政處分，所以 35 條第二項的爭議，如果不服的話，妳去提的是一個民事救濟，如果妳把它的性質都設定成一個行政處分，不服的話妳就只能到行政法院，而沒有再到民事法院的問題。所以它其實是有兩面的性格。那這個部分我也建議妳去看立法理由。

立法理由有提到 35 條的第 1 項跟第二項，原來的立法草案一度曾經用 35 條第一項稱為是非私權爭議，35 條整個稱為私權爭議，那有很

	<p>多的討論，其中一個我覺得不是好的論述，所以後來把它改掉，但是私權和非私權的爭議這個用語，在立法理由裡面還有。</p> <p>為什麼會採取這樣的立法，是從公害紛爭救濟法還是處理法裡面，那裏面也有裁決，它也一樣具有兩面的性格，你可以去翻。</p> <p>民事法院審理方式或結果是否尊重裁決決定？或是就獨立審查，裁決內容僅作參考？採信程度為何？</p> <p>【委員 E】這個我也建議妳去上網追蹤(甯：因為這題當初是針對當事人問的)。但這個判決不多，問當事人不準，當事人都是個案，就是上勞動部網站看一下，那些案件有提民事法院，我的印象中，提民事案件的不多，大多是走行政救濟。</p> <p>有沒有尊重我印象中也是不太尊重，就是判了個結果，法院可能在理由裡面一句話都沒有交代，或著是裁決會認定的事實，認定的結果，法院也沒有尊重，我講的是民事法院。</p> <p>行政法院反而還好。勞動部好像對民事法院的追蹤比較少，他們追蹤行政法院比較多，因為他後來就變被告，所以它會去追蹤，民事法院就跟勞動部脫離關係了。</p> <p>PS 甯：會這樣問也是因為自己有參與其中，所以也沒有感觸的。</p>
<p>綜合</p>	<p>一、請問您覺得裁決制度有快速恢復受侵害勞方的權益？</p> <p>【委員 E】這見仁見智，我來看是還好，是有的。可是有人覺得…還是有不同的看法。我覺得快速這件事應該大致上是有達標。這是比法院的判決快很多。</p> <p>二、請問您覺裁決制度的存在，對工會有什麼影響？是否真能保障工會團結權？</p> <p>【委員 E】我也覺得還馬馬虎虎，六、七十分應該有吧。就是以前組工會就會被修理，現在不行。那工會幹部會被修理，現在也不行；我覺得應該都還好。</p> <p>三、請問您覺裁決制度的存在，對事業單位有什麼影響，雇主與工會間有什麼影響？</p> <p>【委員 E】如果成立不當勞動行為，雇主就會被罰錢，屢勸不聽的話可能也會被其它的處罰，比如說裁決書要公告在事業內部的布告欄，或著要把裁決決定書公告在公司內部的網站，對雇主也有顏面和警惕的作用。我覺得應該多少有。</p>

	<p>舉例來說從上禮拜五就有一些工運團體到勞動部去(36:58)，後來了解的結果是好像是他們去聲援長榮工運，你去看上禮拜六的報紙都有登，他們就要求勞動部要去表示意見，說長榮空服員如果組織工會受到報復的話，那你們是不是會挺他之類的？那勞動部當然說會阿，受害的話會去裁決阿類似是這樣。所以我覺得至少這一塊以前沒有救濟，現在有，這個就會有些改變。</p> <p>四、請問您，當事業單位不服裁決決定(解僱類型或考績類型)提起民事或行政訴訟，訴訟過程中，您認為工會和事業單位間的互動會有改變嗎？</p> <p>【委員 E】這一題我不曉得，我沒有辦法回答。</p>
補充	<p>您覺得裁決制度還有什麼改善的方向？或其他建議？</p> <p>【委員 E】我建議你跟勞動部問一下，勞動部有委請中華民國勞資關係協進會找中研院的焦興鎧老師，他們在去年有做這方面的研究報告，你去把研究報告拿出來看就可以了。</p> <p>他們裡面就是有一部分的作法跟你一樣也是去採訪，訪查。而且訪談的也不少，所以裡面應該是有一些意見有關。</p>

訪談記錄 6

受訪人：資深會務人員 F

訪談時間：105 年 10 月 24 日上午 10 時

訪談地點：受訪者辦公室

項目	訪談紀錄
<p>裁決委員 之組成與 審理</p>	<p>一、 請問您對於裁決委員會 15 名裁決委員，人數是否太少或太多？</p> <p>【會務 F】目前是 15 位，也全都聘滿了，那人數太少或太多，我覺得這個問題應該這樣看，現在的意見是說，如果要增加的話，那不應該都設在台北，他們有些來打裁決的工會覺得很累，因為要從高雄台南台中上來，所以那時候，當然現在應該還是有，他們會建議說，除了你在台北、台中，中部南部都應該要有這樣一個配置。所以人數 15 個或再增加幾個，五個，其實不是問題，現在是說配置的問題。</p> <p>二、 請問您認為裁決委員會之各委員學經歷是否偏向勞方(比如委員較少有資方管理經驗、人力資源的背景)? 進一步使裁決決定結果有利於勞方?</p> <p>【會務 F】我覺得這其實是一樣的問題，就是說，你如果說加幾個你括弧裡的有這種比較對資方實務有瞭解、有背景的人來擔任，嗯…有意義嗎？</p> <p>我的問題是說，有意義嗎？因為其實，我聽到現任的裁決委員，他們比較在乎的是說，我們通過的決定書，能否經得起法院審理的檢驗。所以你看他現在在補的人，都是律師阿，原因也是因為功能需求。我也有聽到有一些工會，就是有打裁決的工會，他們也是對裡面一兩個委員指指點點，他們也認為裡面有若干的委員，其實他們的心態，他們認為裁決委員的立場是資方，所以其實你擺了誰，無論是勞方比較欣賞的，或是資方比較能夠接受的，那個意義不大，重點是說你作出的裁決決定到法院去，行政法院、民事法院，會不會被打臉。</p> <p>就算說裁決結果是對勞方有利的，但資方還是可以救濟，假設這份裁決結果沒有辦法經得起法院的檢驗，那他還是會被打回票，我是這樣看的。</p> <p>那當然這也凸顯了另一個問題，就是說，因為這個裁決制度到目前實施五年，那感覺上…因為這也是私下聽的，真的要有這個 pure…我可以找誰找誰(委員名單)，其實現在不好找，你知道嗎!?!就是說沒有那麼多人可供選擇來當裁決委員，要嘛是人家沒意願，要嘛是勞動部可能覺得這個人的專業、學養不夠，或對這個人的背景有所疑慮…</p> <p>因為，同樣的問題，就像你說的…假設他現在是…，委員當中較少資方</p>

	<p>管理經驗或人力資源背景..如果是從學者，人資學者去找，大家可能比較沒意見，但假若是從業界中，這個傢伙曾經是某某人資協會的秘書長，人家會不會覺得，你這樣會不會不客觀？同樣的問題啦。</p> <p>那這也是為什麼現在勞動部多從律師去找，那另一面就我所知，想當的學者也不多，因為還滿累的，所以就只能從律師去找。</p>
裁決之申請	<p>問：「裁決之申請，得自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項，或勞資雙方因團體協約法第 6 條第 1 項等規定所生爭議事由或事實發生之次日起 90 日內提出」，請問您認為 90 天是否太短或太長？您覺得應於幾日內提出較為合理？</p> <p>【會務 F】這個 90 天，..我不知道，有人反應過嗎？我覺得還好耶，日本好像更長耶…。</p> <p>【甯】這邊要跟您說明一下，因為本研究主要是放在不利益待遇中的解僱及考績案件，我是想了解申請案件或相對人他們是怎麼看待整個裁決，那個感覺是差很多。就像訪問過了勞方當事人，到現在也不曉得官司是否結束，感覺真的很冗長。..那本題目原本是對當事人去做設計的，現在是想補充第三者的角度…或是您在工會界很久，應該也跟很多當事人接觸過，不曉得您會怎麼看？</p> <p>【會務 F】我這樣接觸下來是…如果是從考績爭議去看，那就要特別另外去看，不然你說的 90 天，或是你講得美國的情況是 180 天…我覺得這個其實是不會有太大的影響；但如果是從考績的那個…有沒有差別待遇，有沒有不利益待遇這角度來看，有時資方會爭辯的時候，也許你那個時間拉長一點是可以考慮的。那台灣現在是 90 天，要不要延長，我覺得是可以討論的，但不要再更少。</p>
調查程序	<p>問：裁決調查程序中，裁決委員是否會給雙方當事人有利的提示？特別是那些不會寫在調查記錄上，有關於委員的感想、想法？</p> <p>【會務 F】勞方當事人或工會會覺得委員兇兇的，覺得都沒有看勞工的資料。申請人是工會，要補充什麼，勞方他們會擔心委員心證是偏向資方。那委員當中有 10 個是我認識的，他們是說，工會都用嘴巴講，但裁決是要看事證…要一刀斃命的事證。委員們對工會是有恨鐵不成鋼的心情。但工會當事人的感受不是很好。</p>
詢問及裁決程序	<p>問：相較於調查會議，詢問會議之其他裁決委員是否有不同於調查階段之提問？【會務 F】無旁聽經驗，不清楚。</p>
和解程序	<p>問：裁決調查或詢問會議期間是否均會詢問雙方當事人和解意願？</p> <p>【會務 F】每一個主掌的委員都會問，問多問少，但有時會有反效果。</p>

	逼我和解。但不是這樣，委員是覺得勞工提出的裁決申請，可能會被駁回，才會提和解。
裁決決定之行政訴訟	問：行政法院審理方式或結果是否尊重/偏向裁決？採信程度為何？ 【會務F】不清楚，沒有追蹤案件後續。
裁決決定之民事訴訟及其核定程序	問：如不服基於工會法第35條第2項所生民事爭議事件（解僱、降調、減薪）所為之裁決決定，於裁決決定書正本送達之次日起30日內，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： 一、您覺得30天的限制時間是否對雙方當事人太趕？ 【會務F】還好，看資料怎麼樣。 二、雙方當事人如對裁決決定書之決定，沒有起訴，視為達成合意，再送法院核定有意義嗎？因為裁決決定本身是一個行政機關的處分 【會務F】核定，是立法上的技術問題，可以問當初審案的長官。當初原本是視為一審，但司法院不願意，認為這是司法院的職權。 三、民事法院審理方式或結果是否尊重裁決決定？或是就獨立審查，裁決內容僅作參考？採信程度為何？ 【會務F】有些委員覺得民事法院沒有集體勞動法的概念。因為是獨立審理，那目前民事這邊很難有所突破。
綜合	一、請問您覺得裁決制度有快速恢復受侵害勞方的權益？ 【會務F】制度本意是要快速回復權益，裁決是84-120天，把握速度不易。但裁決結果又讓一方可提救濟，這讓勞方感到氣餒。現在勞動部有補助，不然工會、勞工都自己答辯，但對方都是委任律師，答辯起來會卡卡的。現在勞方也可以聘任律師。 二、請問您覺裁決制度的存在，對工會有什麼影響？是否真能保障工會團結權？ 【會務F】看什麼案件，有些裁決是複數工會的問題，浪費委員時間。但若以○○○案子來看，其實他的公司所沒有那麼壞，壞是壞在企業文化保守，他們當○○○是個小釘子，通常是視而不見，但○○○付出行動，為了考績辦法，還呼朋引伴打訴訟，那資方不得不正視。（那這是勞方輸） 考績，很難去衡量，管理階層不會那麼粗糙，裁決可以保護。那解僱的部分，裁決制度其實是回應長期工會的心聲，他們希望政府可以介入解僱案。因為法官養成不足，此部分回應第一個問題有關委員的組成，為

	<p>什麼會集中在勞動法上的原因。</p> <p>裁決對工會的影響：對於爭議可以快速釐清，但不一定能解決；對於工會團結權的保障，是肯定的，加分。</p> <p>三、請問您覺裁決制度的存在，對事業單位有什麼影響，雇主與工會間有什麼影響？</p> <p>【會務F】現在事業單位都在東問西問，還有律師開班授課，資方不見得百分百真心誠意，通常是當作增加新的法令常識，人資處理勞工不知道。</p> <p>以○○○的案子來說，資方和○○○君是在尷尬渾沌的狀態，其工會或資方選擇視而不見，冷處理。XXX的案子也是這樣的狀態，與原雇主XX工會(低度運作)間，工會或同事也都僅是私下注意，但不會提出討論，都說讓司法單位去處理。</p> <p>四、請問您，當事業單位不服裁決決定(解僱類型或考績類型)提起民事或行政訴訟，訴訟過程中，您認為工會和事業單位間的互動會有改變嗎？</p> <p>【會務F】事業單位有時是不得不提出訴訟，不然就會認為是輸了，好像我心虛一樣，所以會上訴。</p>
補充	<p>問：您覺得裁決制度還有什麼改善的方向？或其他建議？</p> <p>【會務F】和解效力為何？因為過一段時間後，不一定是資方，勞方也會反悔，不像勞資調解有明文，建議和解書上要註記為團體協約。</p>

附錄二



訪談同意書

親愛的先生／小姐您好：

首先非常感謝您百忙中願意受訪。我是政治大學勞工研究所研究生，目前正在進行碩士論文研究，我的研究是關於「**我國不當勞動行為裁決制度運作狀況之研究-以不利益待遇之考績及解僱案例為核心**」，以下是本研究的目的及過程等相關細節，如在詳閱後有任何問題，請您隨時與我聯絡，我很熱意向您報告。

我國基於保護勞工團結、協商及爭議權，訂定了不當勞動行為裁決制度，並自 100 年 5 月 1 日正式實施，迄今已過了四年多，實務上仍有許多可供檢討之處。我們都期許勞資雙方可以和平共處，和諧共榮，雇主照顧勞工，勞工提供勞務和雇主一起打拼事業，然而實務上因為雙方立場的不同，難免有爭執、緊張對立之情形發生，進入不當勞動行為裁決也非勞資雙方所樂見。有鑑於目前有關裁決之文獻資料多為實體上不當勞動行為之認定為主，裁決程序上之研究相對稀少，本研究希望藉由訪談，來了解有關裁決、解僱裁決案件當事人觀點，或許可供未來裁決制度修法或改善之參考。

本訪談並非正式性的訪問，只是希望談談您在裁決過程中的經驗與感想，由於偏向對於裁決程序及後續行政、民事救濟過程之研究，故訪談中並不會針對案件本身做太多的討論。

訪談長度約 1 至 1.5 小時，訪談的時間、地點以您的方便為主，訪談原則上為一次，在訪談的過程中，為了能將訪談內容完整記錄下來，我會輔以錄音設備之使用，所問及問題如您不方便回答，您有權利隨時終止訪談或拒絕回答，已答事項如中途或事後認為不妥，可要求刪除該部分內容。

訪談內容(含錄音檔及文字記錄)，將採不記名方式，因此您的資料、所屬工會、事業單位名稱或裁決案號完全不會對外公開；另您所談的內容，也僅供學術研究上的分析，將予以保密並妥善保管。在研究報告中資料隱私將以匿名(代碼)處理。您的參與對學生我來說是莫大的幫助，若您願意接受我的訪問，麻煩您在下面的受訪同意書上簽名，若有任何其他問題，歡迎隨時與我聯絡，並惠賜指導，再次誠摯地感謝您

※訪談者：政治大學勞工研究所研究生甯欣慧

※連絡電話：0912-097-741

※電子郵件：mercy1027@hotmail.com

本人同意以上之內容，且願意接受訪談與資料提供

受訪者簽名：_____