

# 以一個法律實務工作者角度看新勞動三法的施行

陳金泉律師

## 一、前言

2011年5月1日起，新勞動三法正式施行，臺灣勞動情勢發生重大變革，立法政策與行政機關均強化對於集體勞動權行使的保護。

勞動三法係指工會法、勞資爭議處理法與團體協約法。在新工會法部分，修正與施行的結果，使工會組織與類型更加多樣化（在企業工會部分雖仍維持單一工會制，但開放各層級企業工會，例如關係企業端的企業工會、法人端的企業工會、廠場端的企業工會等是）。勞資爭議處理法之修正與施行，使得爭議與救濟制度多樣化，其中最重要的變革即裁決機制，此一制度給予工會相當有力武器，用以對抗資方的不當勞動行為，確保工會組織與活動的順利運作；此外團體協約法之修定，明文規範勞資雙方應誠信協商外，亦對若干團體協約約定之內容條款，例如禁止搭便車條款（約定非工會會員勞工不得享有工會爭取之權益）等，有進一步的規範與容許。

就整個臺灣勞動情勢之大環境而言，未來勞資關係之重心將由個別勞資關係轉向集體勞資關係，工會的存在、如何面對工會，將成為企業主再也不能忽視之議題。新法的施行促使臺灣勞動情勢發生巨大改變，而這些變革幾乎均是偏向有利於勞方的改變。現制底下三十人以上即得籌組工會與資方進行協商、爭取勞動條件，再如裁決制度賦予工會一大利器對抗資方的不當勞動行為，而新團體協約法更課予資方必須與工會進行實質誠信協商之義務，由此足見2011年5月1日以後的勞動情勢新紀元，係全面性地有利於工會。

## 二、新工會法部分

新工會法仍維持單一工會制，但工會法第6條已開放各層級企業工會，再加上籌組工會僅三十人即可為之，100年5月1日以後，勞工籌組工會之意願普遍提高。然而工會數量如雨後春筍般增加的原因，除立法與行政主管機關的鼓勵外，當然也因為工會在勞資關係中扮演日趨重要的角色，自然有籌組成立工會之動機與實益。

在企業發生併購或面臨經營危機而需大量裁減勞工時，工會往往扮演維護勞工工作權守護神的角色；在平常時期，勞基法的各種同意權操控在工會手中（很多事業單位尤其看重勞基法修正草案中使用派遣人力的同意權），事業單位其他法定委員會的選派權等，也在在給予工會重要舞台。日前媒體報導南山人壽企業

工會，一舉取得南山人壽公司勞工退休準備金監督委員會勞方委員的指派權<sup>1</sup>，旋即以 6 比 3 的多數決更改在臺銀信託部的印鑑章，等同凍結了南山人壽公司為內勤員工提撥的退休準備金，成功的迫使雇主必須就內勤員工的退休權益與工會談判，也為自己爭取到與雇主談判外勤業務員權益的重大籌碼<sup>2</sup>，可說是相當成功的例子。

就因工會佔有這樣重要的地位與功能，所以取得工會的主導權就等於取得在勞資關係中的戰略高點。我國企業工會仍採單一工會制，只要有人先組成工會就合法的排除其他人另組同一層級企業工會的可能性，其他勞工只有消極的不加入或不情願的加入兩種選擇，並無另起爐灶的機會。日前苦勞網報導南亞電路板公司工會爭議可見一斑，舊法時期原為廠場工會性質的南亞電路板公司錦興廠產業工會，新法施行後認為應優先改制為為法人層級的企業工會，然此時另有其他勞工先一步籌組南亞電路板公司企業工會，以至於原來運作多年的錦興廠產業工會面臨奪名，其因此認為工會法是惡法，「給予少數人私自成立工會空間！」云云<sup>3</sup>。

類似的議題，其實也可在第一件不當勞動行為裁決案即勞裁（100）字第 1 號裁決決定書中看出端倪。依該裁決決定書記載，XX 公司除原來民國 48 年即已存在迄今的工會外，也在 100 年 5 月 1 日新法施行前後，成立 3 個廠場工會及 1 個關係企業法人級工會等於多出 4 個工會，依裁決決定書所引述工會提出的裁決申請理由，勞方指控該 4 個新成立的工會都是由資方扶持成立，用以稀釋與弱化原工會代表在法定委員會（如職工福利委員會、退休準備金監督委員會）等之代表人數<sup>4</sup>。而另一件裁決案勞裁（100）字第 3 號則更是活靈活現的單一工會爭奪戰<sup>5</sup>，最後的結果似乎是「資方」（？）取得主導權。

以上種種讓吾人深思，新工會法的多層級企業工會是否埋下勞勞相爭的種子？單一工會制究竟是保護勞方還是弱化勞方？

主張維持單一工會制的人認為，若開放複數工會，勢必勞勞相爭弱化工會，並啟資方分化工會之動機。但現實的結果卻是單一工會制更容易讓資方取得控制權，前揭勞裁（100）字第 3 號裁決所述「資方」（？）以 72 張入會申請書一舉奪下單一工會的主導權，其他勞工別無另組工會的機會可為例證。南亞電路板錦興廠產業工會的例子則更讓人見識到「先佔為贏」的不合理。單一工會其實只是保護到少數既得利益者，造成的結果常是「少數挾持多數」，雇主方面只要花比較少的成本取得少數控制權，就可以「以局部控制全部」。筆者淺見以為這些實證的例子比起理論的空談要有說服力的多。

新工會法開放籌組關係企業層級的企業工會，也從另一面向凸顯出單一工會

---

<sup>1</sup> 台北市政府勞工局 100 年 10 月 26 日北市勞資字第 10040332000 號函  
[https://www.nsitu.org.tw/news\\_in.php?nid=185](https://www.nsitu.org.tw/news_in.php?nid=185)

<sup>2</sup> 請參商業週刊第 1258 期（2012.1.2-2012.1.8）第 40 頁的報導。

<sup>3</sup> 苦勞網 2012.3.11 標題「分化優質工會！破壞勞工團結！勞委會的新工會法是工會瘦肉精！」的報導 <http://www.coolloud.org.tw/node/67184>

<sup>4</sup> 引自勞裁（100）字第 1 號裁決決定書第 4 頁。

<sup>5</sup> 勞裁（100）字第 3 號裁決決定書參照。

制的不合理，幾乎是目前大家競相詬病的都更「圈地」案翻版！何謂也？舉例來說，甲集團企業旗下有A、B、C、D、E等五家公司，各僱用1,000名員工，A公司有台北、台中、台南、高雄、花蓮五個廠各僱用200名員工。這時A公司台北廠30名員工可以籌組A公司台北廠企業工會固無疑義，但更重要的是這相同的三十名員工也可以同時籌組A公司法人層級企業工會（不需台中、台南、高雄、花蓮等四個廠的員工參與）、最重要的還可籌組甲集團企業的關係企業層級企業工會（同樣不需要B、C、D、E四家公司的員工參與），豈不荒謬乎？B、C、D、E四家公司的員工想要籌組關係企業層級的企業工會時，才會赫然發現已經被「圈地」圈進去了，另外的4,970人想另外籌組關係企業層級企業工會，門都沒有！這就是現行單一工會制度下「少數挾持多數」的實證！

### 三、新勞資爭議處理法部分（裁決制度）

新勞資爭議處理法中最重要的就是裁決制度。

裁決制度係新勞資爭議處理法第39條以下專章規範，該制度所救濟者為「雇主」之不當勞動行為。按不當勞動行為制度緣起於美國，美國現制雇主或工會均同受不當勞動法制規範。日本戰後移植美國制度考量應先保護工會故僅規範「雇主」之不當勞動行為，工會方面之不當勞動行為則不在規範之列。我國立法之初即設定應師法日本制度，故目前原則上構成不當勞動行為者通常均為資方之行為，例如不當介入工會活動、不當解僱工會幹部等等。至若工會方面的不當勞動行為則僅侷限於團體協約法第六條之拒絕誠信協商單一項目爾。

及至本文定稿時為止（2012.4.23），歷經近一年的實務運作，裁決委員會已公告的裁決決定書共有12件，其中101年度1件是因已調解成立而以不受理駁回，其餘100年度的11件均為實體審理。觀諸已公告且為實體審理的11件裁決決定書內容發現：金融業企業工會提出裁決申請數量偏多、就結果而論裁准工會申請比例也比駁回申請者高<sup>6</sup>。細繹觀察結果，金融業的工會組織與發展較為健全，故申請者偏多；至若裁決結果略較有利勞方，也屬合理，本來裁決制度就是創設給勞方用以對抗資方不當勞動行為的武器。

正因裁決制度的設立本用以作為工會面臨資方不當勞動行為時之救濟武器，且委員們多為熟稔集體勞動法令的專家學者，預計在該制度中，資方欲取得有利認定有先天上的困難度。如同勞動訴訟一般，勞工庭法院也多要求雇主必須舉證，但裁決委員較諸法院法官，對於工會運作等更為熟稔，故近來各事業單位之工會或工會幹部均喜善用此裁決制度，即便雇主未必真為不當勞動行為，也會有工會或工會幹部爭先恐後地申請裁決。日後工會將善用裁決機制的理由與動機，除結果而言裁決決定多有利於工會外，該制度與裁決委員等整個氛圍對於工會較為友善，申請裁決無須負擔任何費用，對勞方而言自無不為之道理。

<sup>6</sup> 目前已公告且為實體裁決之案件共計11件，其中金融業企業工會或工會幹部申請者即佔6件以上（勞裁100字第2號、第3號、第6號、第16號、第19號、第20號）；再且，已公告且為實體裁決案件中，就裁決主文而言，全部駁回申請人申請者為3件（勞裁100字第16號、第20號、第23號）。

受此裁決制度之影響，對工會而言，與資方對應時更有恃無恐，若無法達其目的或要求，動輒以送裁決作為達成訴求之手段。工會與資方進行團體協約未能順遂時，工會也可能以資方未實質與工會協商、未善盡誠信協商義務等為由，提出裁決；又或是工會幹部考績不佳，雖資方也許並無歧視工會幹部之意，但工會幹部也很有可能提出裁決救濟主張所謂的不利益對待型不當勞動行為。原因無他，裁決環境有利於工會或工會幹部，且提出裁決申請者不會有任何損失、無須負擔任何成本，而且裁決獲勝固然欣喜、縱使失利也不必負擔任何費用或受任何不利益，可謂有百利而無一害也！裁決期間亦屬勞資爭議處理法第8條之冷靜期，甚至可爭取裁決期間不受不利益對待（例如工會幹部以考績不佳，涉及不利益對待不當勞動行為申請裁決，則裁決期間內不得對其為不利益對待，屆時績效改善未能通過，能否資遣、是否為裁決期間不利益對待，恐另生爭議）。

裁決在法律層面的影響，依據勞資爭議處理法第49條規定，若雙方均無不服裁決決定，則經法院核定後，該裁決決定書具有與民事確定判決相同之效力，法律效力甚鉅，以解僱工會幹部而言，等同法院三審確定之效力。至若裁決不利益之一方，可分別提出行政或民事訴訟救濟，但假設係解僱工會幹部之裁決案且為勞方獲勝，此時資方向法院起訴，訴訟費用負擔等不利益藉此轉嫁予資方（以往無裁決制度，遭解僱的工會幹部必須向法院提起訴訟，歷經三審法院判決勝訴確定才能回復權益，現存之裁決制度將徹底扭轉此一局勢）。即便在案件未確定前，例如資方正向法院提告程序中，依據勞資爭議處理法第50條規定，勞方也可憑裁決決定書輕易、先行取得准予假扣押或假處分之裁定，在法院尚未終局判決前，先行透過假處分或假扣押程序暫先保有勞工原有權益與身分。故在法律層面而言，徹底扭轉勞雇雙方訴訟對立局勢而使雇主在訴訟程序中更為艱辛。是以，或為平衡勞資雙方互動，在不久的將來，應亦得考慮立法另增設勞方不當勞動行為類型。

#### 四、新團體協約法部分

團體協約法是實務工作者以往比較陌生的，原因無他，在於過往工會與雇主完成團體協約簽署者甚少，同時簽署內容多比照勞基法等勞動法令規範，故實務爭議案例並不常見。觀諸新法團體協約法之規範內容，除特別規範誠信協商義務、資料提供義務等外，也對複數協商主體之代表比例、進行團體協約協商代表之產生暨法定簽署與追認要件等定有明文，此外尚有例如禁止搭便車條款等各項例示勞資雙方得約定條款，較諸舊法規範甚為豐富，而100年5月1日新法施行後，數家金融業企業工會在上級工會的指導下紛紛與雇主完成團體協約之簽署，且內容條款也依新法例示規範泡製，讓人耳目一新<sup>7</sup>。

<sup>7</sup> 例如合作金庫、高雄銀行等團體協約條款不僅規範理事長駐會、考績事宜，亦多有約定雇主不得以業務外包或承攬或派遣等為由資遣勞工，以及經營權變更應告知工會或經營權變更而須裁減勞工必須與工會協商等。

較諸前述工會法與勞資爭議處理法，筆者以為團體協約法對於實務工作者已較為陌生，若能透過制定相關施行細則或子法方式進一步演繹或解釋法條適用，或許將更有助於新團體協約法之實務運作（按勞資爭議處理法固無施行細則但有相關子法；工會法則有施行細則，唯獨團體協約法既無施行細則亦無子法）。上揭需相關子法進一步解釋與規範者，例如協商資料之提供範圍？有無個人資料保護法或營業秘密問題？倘若涉及第三人權益、公共利益或觸犯法規者如何處理等，新團體協約法並未詳盡規定，謹建議或得透過相關子法進一步具體規範，以利勞資雙方適用。

## 五、展望未來

勞動三法均屬有利於勞方、工會之法令，大環境氛圍亦鼓勵工會之籌組、活動，乃至於積極與資方進行團體協商。

工會的面對，就資方而言已屬無可避免也不能忽視，舉凡外勞聘僱、延長工時、職工福利委員會暨勞工退休準備金動支等，均屬工會同意事項或選派範圍，必須有良好勞資關係與互動，方能無後顧之憂的共創營業佳績。至於不當勞動行為裁決制度，在立法面上或許可以思考勞方不當勞動行為規範的增設，在行政措施上也宜給予裁決委員更多的支援以利其行使職權。筆者甚至建議未來宜考慮仿公平會、金管會、NCC等專門委員會之例設置專任職裁決委員（人數可以降低至三到五人間），俾利向學術機構及民間借將，以更進一步發揮裁決功能。（本文原刊載於行政院勞工委員會2012年6月發行之『台灣勞工』季刊第30期第12-19頁，附此註明。）