

臺灣銀行企業工會

第 6 屆會員代表

勞動教育訓練

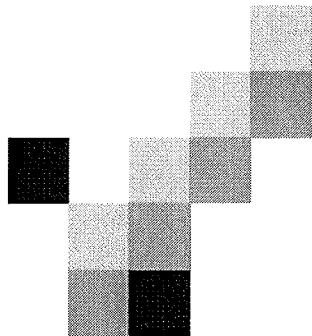
課程講義

§ 不當勞動行為裁決機制之實務解析 §

§ 工會法暨工會法施行細則解析 §

講師：勞動部 綜合規劃司 黃哲上 科長

103 年 4 月 18 日



不當勞動行為裁決機制 之實務解析

勞動部
黃哲上科長
103.4.18

2014/4/18

1

大綱

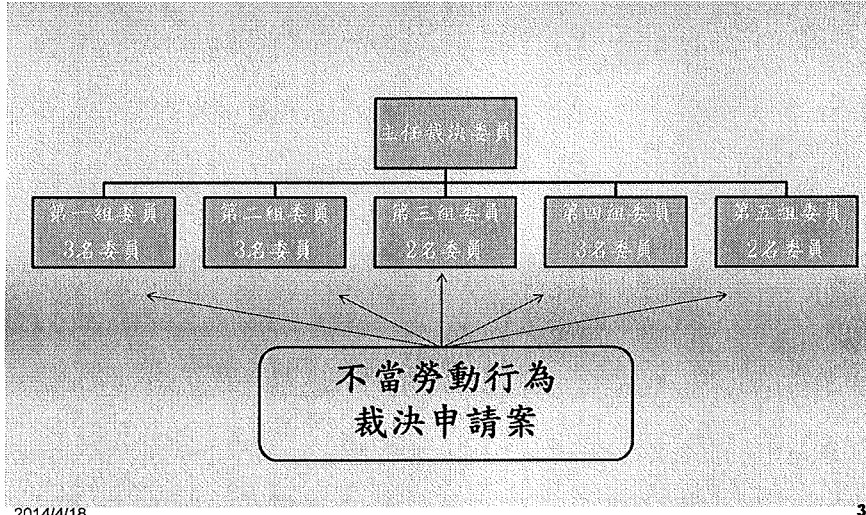
- 壹、不當勞動行為裁決機制
- 貳、裁決實務解析
- 參、形塑公平的勞動關係

2014/4/18

2

壹、不當勞動行為裁決機制

一、裁決委員會之組成 (共13人)



壹、不當勞動行為裁決機制

二、不當勞動行為裁決審理情形表

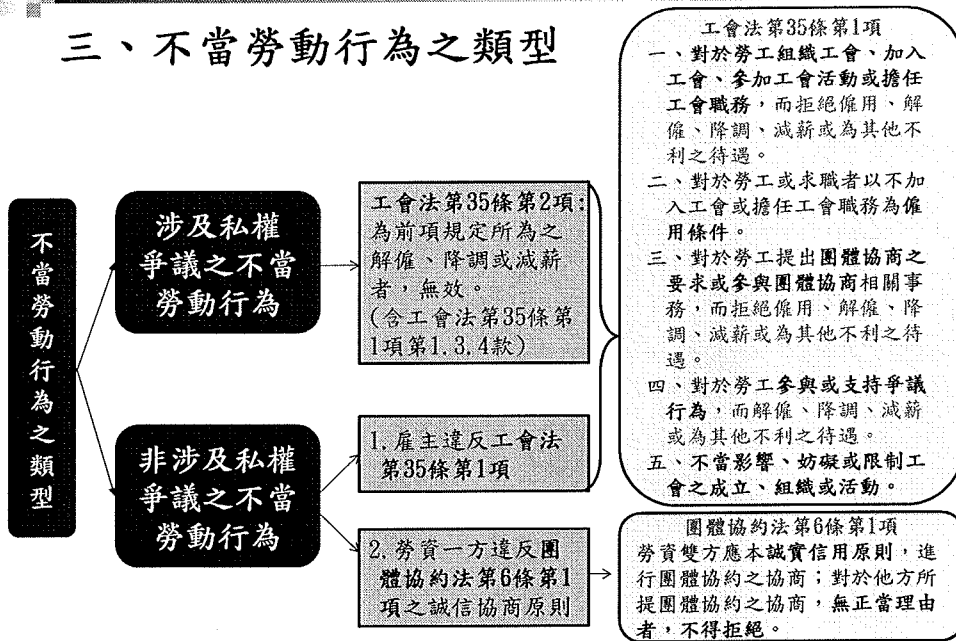
(2013/4/11)

裁決決定案件	構成	駁回	不受理	構成	駁回	不受理	構成	駁回	不受理	構成	駁回	不受理	累計總數
		10	5	1	25	10	7	14	8	0	0	0	
	16			42			22			0			80
和解	5			13			26			3			47
撤回	9			17			10			1			37
審理中	0			0			4			12			16
總數	30			72			62			16			180

2014/4/18

4

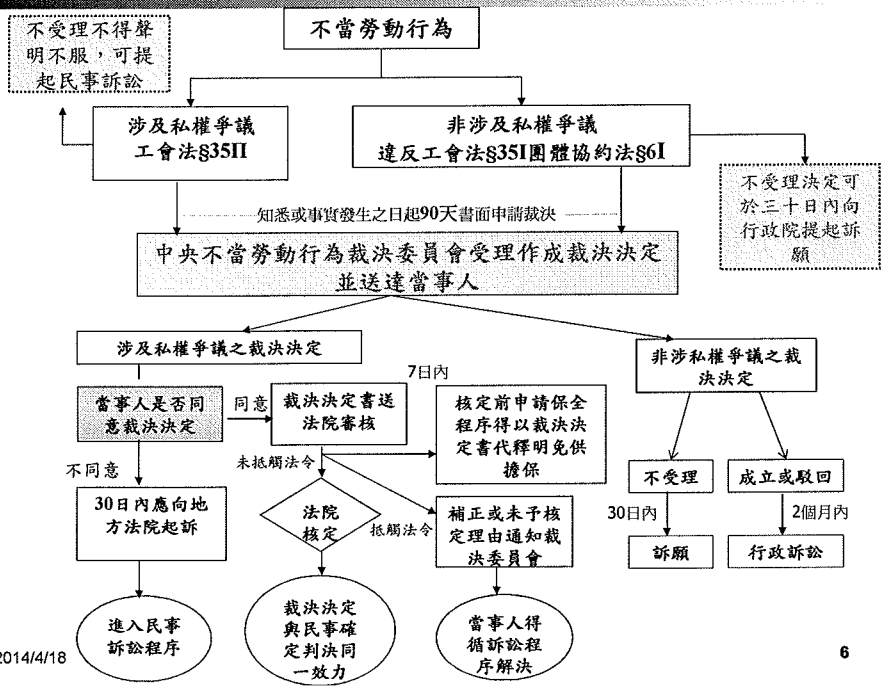
三、不當勞動行為之類型



2014/4/18

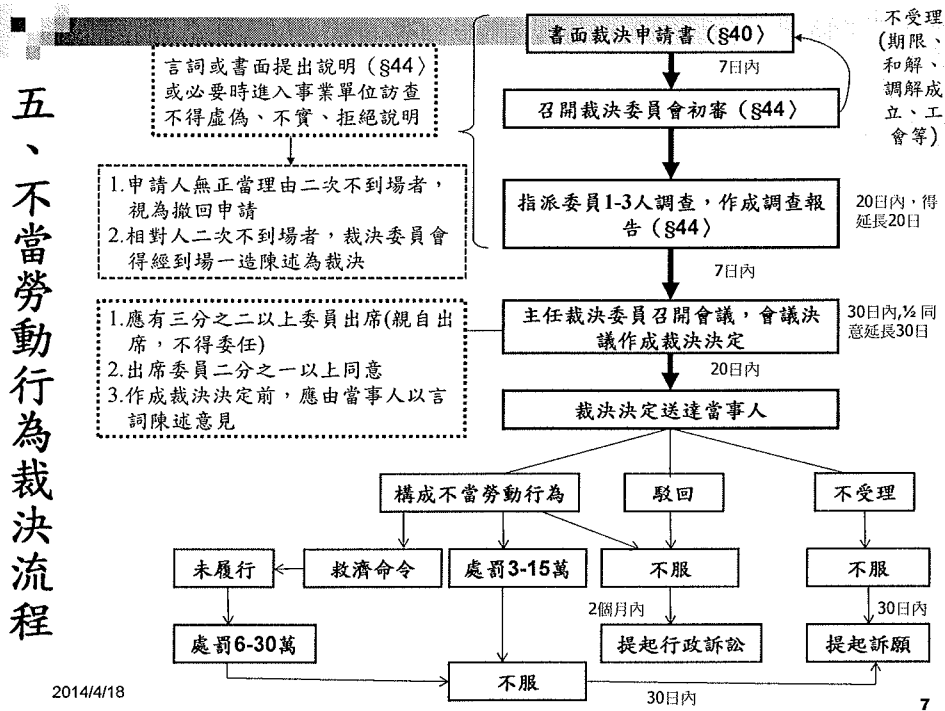
5

四、不當勞動行為救濟流程



2014/4/18

6



壹、不當勞動行為裁決機制

六、裁決之申請：§40

(一) 應以書面為之 (裁決申請書)。

(二) 並載明下列事項：

1、當事人資料

自然人	姓名、性別、年齡、職業及住所或居所
	有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所
法人、雇主團體或工會	其名稱、代表人及事務所或營業所
	有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所

2014/4/18

8

壹、不當勞動行為裁決機制

2、請求裁決之事項及其原因事實

請求裁決事項		
不當勞動行為 原因及具體事實	發生時間	
	原因及事實	(本欄位如不敷記載時，請另紙撰寫)
證物名稱及件數		

(三) 於收到裁決申請書之日起7日內，召開裁決委員會處理之（程序性審查）。

2014/4/18

9

壹、不當勞動行為裁決機制

七、審查程序：§41；§51 I、III；裁決辦法§9

(一) 不受理之情形：

- 1、違反本法§39 II 規定。
- 2、有本法§44 VI 規定之情事（經和解或法定機關調解成立者）。
- 3、申請人非工會法所定之工會。
- 4、工會非團體協約法§6 III 有協商資格之勞方。
- 5、申請不符合§40時，應先限期令期補正，屆期未補正者，不受理其申請。

2014/4/18

10

壹、不當勞動行為裁決機制

- (二) 符合上述情形之一者，作成不受理之裁決決定。
- (三) 救濟：
 - 1、工§35 II 之裁決申請，不得聲明不服。
 - 2、工§35 I 及團§6 I 之裁決申請，得提起訴願。
- (四) 如無上述情形之一者，受理其申請。

2014/4/18

11

壹、不當勞動行為裁決機制

八、調查程序：§44-§45；§51 I；裁決辦法§10-§18

- (一) 將申請書之繕本或影本送達於相對人，並得命7日以內提出書面說明。
- (二) 指派委員1至3人，依職權調查事實及必要證據。
- (三) 通知當事人提出意見；必要時，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（當事人、證人、鑑定人、有關機關人員），並作成調查記錄。

2014/4/18

12

壹、不當勞動行為裁決機制

- (四) 必要時得經主管機關同意進入相關事業單位訪查。
- (五) 裁決委員於指派後20日內作成調查報告，必要時得延長20日。
- (六) 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，但經出席委員1/2以上同意者，得延長最長30日。

2014/4/18

13

壹、不當勞動行為裁決機制

九、裁決程序：§46-§47；§51 I；裁決辦法§18-§21

- (一) 作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見進行詢問程序。必要時得通知相關人員陳述意見。詢問程序得公開進行，並應作成詢問紀錄。
- (二) 在裁決過程中，得隨時試行和解。
- (三) 作成裁決決定，應有2/3以上委員親自出席，並經1/2以上委員同意。
- (四) 中央主管機關應於20日內將裁決決定書送達當事人。

2014/4/18

14

貳、裁決實務解析

■ 一、目前救濟命令類型

編號	救濟命令類型	法律效果及審查
1	命恢復原職	產生私法效果，須受民事法院審查
2	命給付遲延薪資	
3	撤銷雇主所為不利益待遇並另為適當之處分	產生公法效果，與私法關係無涉，須受行政法院審查
4	命為一定行為（如代扣會費、將裁決決定書張貼於公佈欄、刊登道歉啟事等），並將為一定行為之事證陳報主管機關	
5	命自收受裁決決定書後，不得再有不當影響、妨礙或限制工會活動之行為	

2014/4/18

15

貳、裁決實務解析

■ 二、不當勞動為行為類型

(一)解僱、降調、調職或其他不利益待遇(如解僱)

法令規定：法令規定：工會法第35條第1項第1款、第3款及第4款；工會法施行細則第30條。

(二)支配介入（包括會務假、代扣會費等）

法令規定：法令規定：工會法第35條第1項第2款及第5款；工會法施行細則第31條。

(三)違反誠信協商

法令規定：團體協約法第6條第1項及第2項。

2014/4/18

16

■ 二、不當勞動為行為類型

1. 雇主有人事自主權及裁量權：

雇主為達成營業目的，本具有指揮、監督、考核勞工工作之管理權限，此項雇主人事權為勞動契約核心內容之一，若非專以損害勞工權益為目的，且未違背權利濫用之禁止規範，則於合理範圍內，自應尊重雇主之人事自主權及裁量權。

2014/4/18

17

2. 可能存在雙重動機競合：

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，不因其具有行使合理企業管理權限之外觀而有異。（本部101年勞裁字第1號、102年勞裁字第18號、第41號裁決決定書參照）

2014/4/18

18

3. 綜合考量直接證據與間接證據：

…綜合申請人在工會中之地位、相對人平時對工會之敵意、調職處分之時機及該時點前之勞資關係發展脈絡適逢相對人與工會處於對抗關係等因素，堪認相對人此一調職處分乃基於不當勞動行為之動機而對申請人故為差別待遇。

2014/4/18

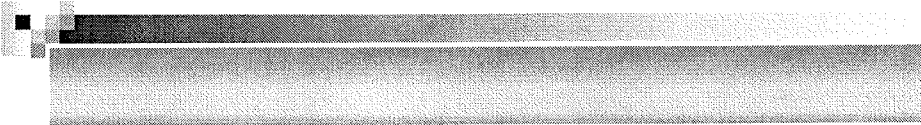
19

4. 平等原則及中立義務：

…惟相對人於100年9月26日核定，同年10月7日公告之員工○○○，因闖紅燈之違規行為，記小過2次，申請人類似之違規行為，竟記大過乙次，兩者顯有不公平之情事；另員工○○○於行駛仕業中過站不停，僅記大過乙次，而申請人100年10月19日於行駛仕業中過站不停，卻記大過兩次，亦屬不合理…

2014/4/18

20

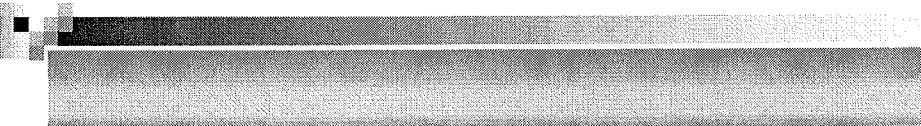


5. 誠信協商：

勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力。

2014/4/18

21



6. 必要資料：

關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。

2014/4/18

22

叁、近期法院判決內容

一、申請裁決事項—法官程序或當事人程序

■ 最高行政法院103年度判字第78號

「…所謂請求裁決之事項，係申請人請求裁決委員會為一定判斷之具體事實，且依前開說明，裁決之申請既規定應由申請人於一定期間內提出申請，則請求裁決事項自以業經申請人申請者為限。雖考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，同法第51條第2項乃規定，裁決處分得令當事人為一定行為或不行為，不受其主張之拘束（立法理由參照），惟裁決決定所依據之請求事項，仍以業經當事人提出申請者為限，始符合勞資爭議處理法立法之本旨。…」

2014/4/18

23

一、申請裁決時效分析

2、複數工會代扣會費之問題

■ 最高行政法院103年判字第101號

(1) 雇主可審查代扣會費名冊：工會法第28條第3項規定雖為勞基法第22條第2項工資全額給付之例外規定，但由於勞基法第79條第1項第1款同時規定有違反勞基法第22條第2項者，處2萬元以上30萬元以下罰鍰，且基於行政罰法第7條第1項所揭示的「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處法」原則，若發生不是工會會員確遭雇主代扣會費之情事，而雇主有應注意，並能注意，而不注意，或對於構成為規之事實，雖預見其能發生而確信其不發生之情形，即應受勞基法79條第1項第1款之處罰，因此，雇主對於工會所提供代扣會費之名單，有從形式上審查其是否為工會會員之義務。

2014/4/18

24

一、申請裁決時效分析

(2) 強制入會原則抵觸兩公約：…因上訴人之員工有選擇加入A工會或B工會之自由，參加人章程所規定強制入會原則，已抵觸兩公約關於結社自由之規定（100年5月1日以後更抵觸新工會法之立法意旨），而難以承認其效力…

(3) 員工退出工會，即無繳納會費之義務：上訴人之員工有選擇加入A工會或B工會之自由，及有選擇退出A工會，只加入B工會之自由，則員工「不同亦意願書」內容為何？是否表示退出A工會之意思？等，攸關該等員工是否有仍向A工會繳納會費之義務。

2014/4/18

25

叁、型塑公平的勞動關係

三、命為道歉啟事之範例

→101年勞裁字第7號裁決

啟事

本公司未及時給付16名工會會員100年度年終獎金，業經行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會於101年○月○日勞裁（101）字第○號裁決決定書認定構成工會法第35條第1項第4款之不當勞動行為，本公司對此深自警惕，並承諾不再發生類似之不當勞動行為。

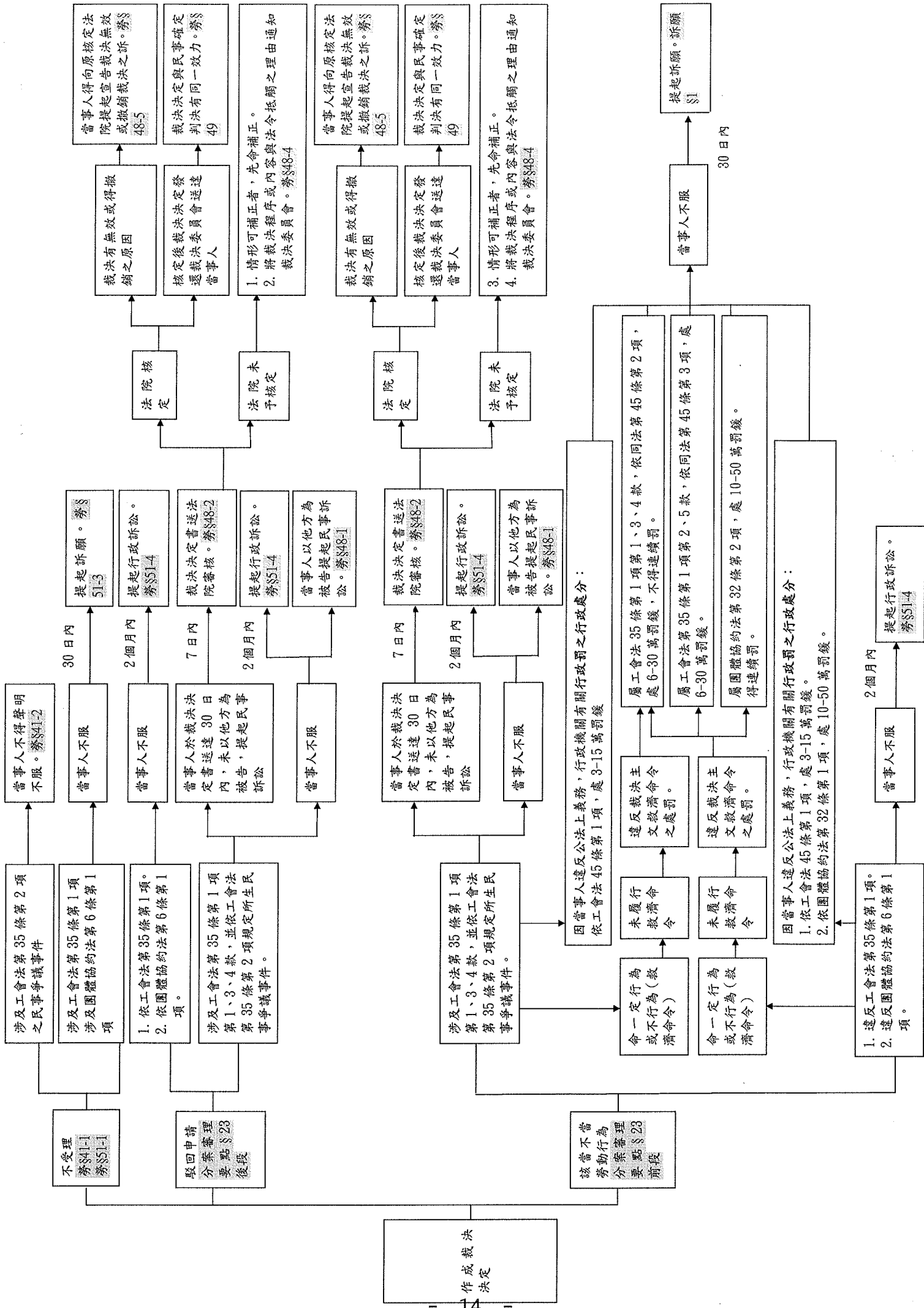
○○股份有限公司

代表人

中華民國101年 月 日

2014/4/18

26



謝謝聆聽，敬請指教！



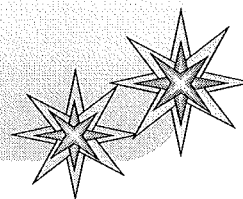
2014/4/18

27

工會法暨工會法施行細則解析

勞動部

主講：黃哲上科長



2014/4/18

1

前言

工會法自民國18年公布施行迄今，期間雖有小幅修正，惟大部分條文已不合時宜，遂進行該法之修法工作，本次工會法修正條文共計49條，其中新增13條、刪除26條，並以以下3點為修正主軸：

- 一、「勞工團結權保護」
- 二、「工會會務自主化」
- 三、「工會運作民主化」

2014/4/18

2

明定勞工及軍公教人員之結社規範

明確保障勞工及教師有組織及加入工會之權利。

軍人

現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會。

公務人員

公務人員之結社組織，依其他法律之規定。(公務人員協會法)

教師

教師得組織產業工會、職業工會。不得組織及加入企業工會。

2014/4/18

3

工會組織類型 (一)

企業工會



結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。

產業工會



結合相關產業內之勞工，所組織之工會。

職業工會



結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。

刪除現行工會法中產業工會職業工會分業標準表由中央主管機關訂定之授權依據，使勞工得自由結盟組織基層工會。

2014/4/18

4

工會聯合組織（二）

工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。

以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數額應達發起工會種類數額三分之一以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣（市）總數二分之一以上。

工會聯合組織應置專任會務人員辦理會務

2014/4/18

5

工會組織

廠場

指有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或業登記之工作場所。（細則第2條）

事業單位

指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。（細則第2條）

工會聯合組織

分為全國性工會聯合會及區域性工會聯合組織。（細則第3條）

2014/4/18

6

明定工會組織區域、數額

- *依本法第6條第1項所組織之各企業工會，以組織一個為限。
- *同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。
- *所稱「同種類職業工會」，指該職業工會會員所具有之職業技能、工作性質，未能與其他職業工會相區隔者。（施行細則第5條）

2014/4/18

7

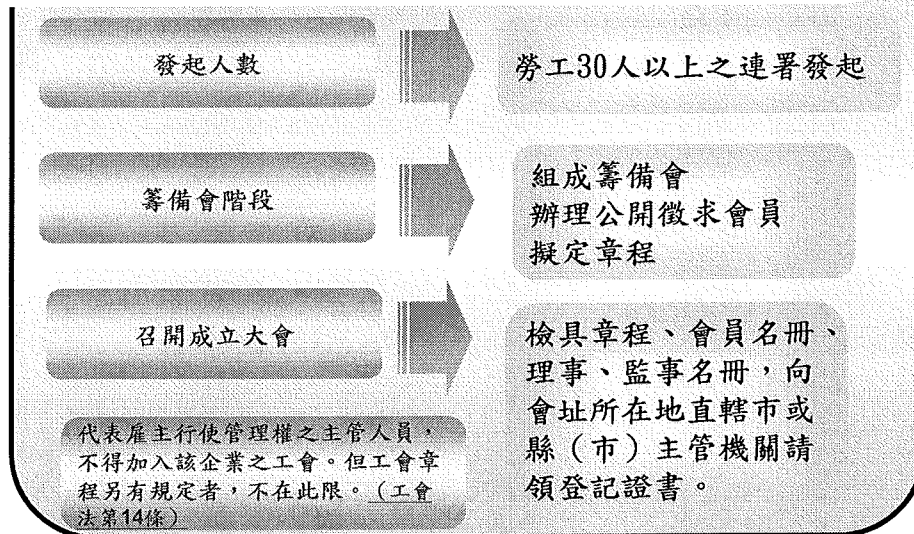
明定工會名稱

- 工會名稱，不得與其他工會名稱相同。
 1. 以我國文字登記。
 2. 通用字典所用文字為限。
- 企業工會名稱，應標明廠場、事業單位、關係企業或金融控股公司名稱。
- 產業工會、職業工會與工會聯合組織名稱，除本法另有規定外，應標明組織區域及屬性。（細則第6條）

2014/4/18

8

如何發起籌組工會



2014/4/18

9

30人以上連署發起籌組工會？

1. 香港7人、韓國2人即得籌組工會。
2. 工會法第9條規定，企業工會以組織1個為限。
3. 團體協約法第2條（適格）、第6條（誠信協商）及第32條（罰則）規定。
4. 職工福利委員會組織準則第4條第項第1款規定，工會可推選職工福利委員會之勞方代表。
5. 勞基法第30條、30條之1、32條等規定：雇主欲實施變形工時、延長工時等，須經工會同意。

2014/4/18

10

何謂代表雇主行使管理權之人？

本會100年12月30日勞資1字第1000126886號令

指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員。

2014/4/18

11

工會會務自主（一）

行政院勞工委員會

工會
章程
內容

一、名稱。二、宗旨。三、區域。四、會址。五、任務。六、組織。七、會員入會、出會、停權及除名。八、會員之權利及義務。九、會員代表、理事、監事之名額、權限及其選任、解任、停權；置有常務理事、常務監事及副理事長者，亦同。十、置有秘書長或總幹事者，其聘任及解任。十一、理事長與監事會召集人之權限及選任、解任、停權。十二、會議。十三、經費及會計。十四、基金之設立及管理。十五、財產之處分。十六、章程之修改。十七、其他依法令規定應載明之事項。

2014/4/18

12

工會會務自主（會址一）

102年1月29日勞資1字第1020125166號函：

一、查工會法第12條規定，會址為章程記載事項之一，亦為政府機關（構）與工會、會員與工會、民間團體與工會或法院與工會間，公（事）務接洽聯絡、公文及書信往來聯繫送達之處所。故工會於訂定章程時應將會址明確記載，並應設於工會組織區域內，變更時亦應依修正章程之規定辦理。

二、另工會會址如因故臨時變更，不及提會員大會或會員代表大會議決修正章程，應先提理事會議決後，提請下次會員大會或會員代表大會依修正章程程序辦理變更會址。

2014/4/18

13

工會會務自主（會址二）

101年9月26日勞資1字第1010023162號函：

- 究其立法意旨，均係為避免因會址設於組織區域外，衍生主管機關不明確及依職權行使行政協助之困擾，並利於該主管機關得依職權適時輔導工會及提供必要之協助。
- 為促進勞資關係之和諧及穩定發展，企業工會會址應設於其組織範圍內有相對之事業單位或廠場所在行政區域，並以其組織範圍內之直轄市、縣（市）政府為主管機關。

2014/4/18

14

工會會務自主 (三)

工會章程訂定規範

工會章程之訂定，應經成立大會會員或會員代表過半數之出席，並經出席會員或會員代表三分之二以上之同意。

2014/4/18

17

任期之規範

工會會員人數在100人以上者，得依章程選出會員代表。工會會員代表任期，每一任不得超過4年，自當選後召開第一次會員代表大會之日起算。（工會法第15條）

工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之任期，每一任不得超過4年。理事長連選得連任一次。（工會法第20條）

工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。（工會法第17條第3項）

2014/4/18

18

工會機關

會員（會員代表）大會

● 工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。

理事會

● 會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。

監事或監事會

- ◆ 工會監事審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況及章程所定之事項，並得會同相關專業人士為之。
- ◆ 監事之職權於設有監事會之工會，由監事會行使之。

2014/4/18

19

理、監事規範（一）

工會會員年滿二十歲者，得被選舉為工會之理事、監事。工會會員參加工業團體或商業團體者，不得為理事或監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長或監事會召集人。（工會法第19條）

所稱工業團體、商業團體，指依工業團體法、商業團體法設立之團體。（細則21條）

工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人，因執行職務所致他人之損害，工會應負連帶責任。（工會法第21條）

2014/4/18

20

工會應置理事名額之計算方式

工會法第17條第1項第1款規定：工會會員人數500人以下者，置理事5人至9人；其會員人數超過500人者，每逾500人得增置理事2人，理事名額最多不得超過27人。

2014/4/18

21

理、監事規範（二）

工會理事長、副理事長，依工會章程規定直接由會員或會員代表選任者，當選後即具該工會理事身分。前項理事名額，應計入工會章程所定理事名額。（細則15條）

工會應於理事、監事選出之日起10日內通知其當選。當選之理事、監事放棄當選，應於第一次理事會議、監事會議召開前，以書面向工會聲明之，並由候補理事、監事依序遞補。（細則17條）

工會之後補理事、監事遞補時，以補足原任者未滿之任期為限。（細則19條）

2014/4/18

22

補選與職務代理人機制

工會補選理事長、監事會召集人或推選其職務代理人時，應依工會章程規定辦理。

工會章程未記載前項補選事項者，理事長或監事會召集人所遺任期在工會章程所定任期四分之一以上者，應於出缺之日起90日內進行補選，以補足原任理事長或監事會召集人未滿之任期；所遺任期未達工會章程所定任期四分之一者，應自理事或監事中推選職務代理人。但工會章程為訂定推選職務代理人規定者，應於出缺之日起90日內進行補選。（細則20條）

2014/4/18

23

會議（一）

行政院勞工委員會

工會召開會議時，其會議通知之記載事項

（工會法第22條）

事由

時間

地點

其他事項

2014/4/18

24

會議 (二)

會員大會
或會員代表大會

(工會法第23條)

由理事長召集之。
定期會議，每年至少召開一次，至遲應於會議召開當日之十五日前，將會議通知送達會員或會員代表。
臨時會議，經理事會決議，或會員五分之一或會員代表三分之一以上請求，或監事之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之三日以前，將會議通知送達會員或會員代表。但因緊急事故召集臨時會議，得於會議召開當日之一日前送達。

2014/4/18

25

十、會議 (三)

理監事會

(工會法第24條)

由理事長召集之。
定期會議，每三個月至少開會一次，至遲應於會議召開當日之七日前，將會議通知送達理事。
臨時會議，經理事三分之一以上之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之一日前，將會議通知送達理事。理事長認有必要時，亦得召集之。
理事應親自出席會議。
工會設監事會者，其定期會議或臨時會議準用前四項之規定；會議應由監事會召集人召集之。
監事得列席理事會陳述意見。
*工會理事會議、監事會議，應分別召開。(細則24條)

2014/4/18

26

會議－會員（會員大表）大會（一）

下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：

- 一、工會章程之修改。
- 二、財產之處分。
- 三、工會之聯合、合併、分立或解散。
- 四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。
- 五、會員之停權及除名之規定。
- 六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。
- 七、事業報告及收支決算之承認。
- 八、基金之運用及處分。
- 九、會內公共事業之創辦。
- 十、集體勞動條件之維持或變更。
- 十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。（工會法第26條）

2014/4/18

27

會議－會員（會員大表）大會（二）

- 工會會員大會或會員代表大會，應有會員或會員代表過半數出席，始得開會；非有出席會員或會員代表過半數同意，不得議決。但前條第一項第一款至第五款之事項，非有出席會員或會員代表三分之二以上同意，不得議決。
- 會員或會員代表因故無法出席會議時，得以書面委託其他會員或會員代表出席，每一代表以委託一人為限，委託人數不得超過親自出席人數之三分之一；其委託方式、條件、委託數額計算及其他應遵循事項之辦法，由中央主管機關定之。（工會會員大會或會員代表大會委託出席辦法）
- 工會聯合組織之會員代表委託代表出席時，其委託除應依前項規定辦理外，並僅得委託所屬工會或各該本業之其他會員代表。（工會法第27條）

2014/4/18

28

委託辦法應注意細節

- 每一會員（代表）以委託一人為限，每一會員（代表）以受託代表一人為限，且受託代表不得再行委託。（第2條第2項）
- 委託書應記載事項：委託人與受託人姓名（包括簽章）、委託權限（全權代表或特定事項代表）、委託出席工會名稱、會議屆次、召開日期。（第3條）
- 會員（代表）重複委託多人出席會議，所有同一會員（代表）重複之委託均視為無效。（第4條第4項）
- 受託人出席後，委託人如親自出席，視為終止委託關係。（第5條）
- 會員（代表）形式選舉或罷免權，於會議主席宣布開始進行選舉或罷免程序時，即不得再行委託或受委託。（第6條第2項）

2014/4/18

29

工會財務（一）

工會經費來源

一、入會費。二、經常會費。三、基金及其孳息。四、舉辦事業之利益。五、委託收入。六、捐款。七、政府補助。八、其他收入。

入會費

每人不得低於其入會時之一日工資所得。

經常會費

不得低於該會員當月工資之百分之零點五。

2014/4/18

30

工會財務 (二)

本會101年9月24日勞資1字第1010127113號函：工會法對於入會費及經常會費之規定，其立法意旨係為強化工會之財務基礎，促進工會會務發展。考量工會法與勞動基準法之立法目的並非相同，故工會法第28條第2項所稱之工資，可由工會循內部民主程序，經由會員大會或會員代表大會參酌勞動基準法工資定義，議決其涵蓋範圍。

2014/4/18

31

工會財務 (三)

企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。（工會法28條）

會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納之。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

前項繳納會費之標準，最高不得超過會員工會會員所繳會費總額之百分之三十，最低不得少於百分之五。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

2014/4/18

32

二、重點分析：（二）工會會務自主

◆代扣工會會費

1. 工會法第28條第3項規定：企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。
2. 立法理由：為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾。

2014/4/18

33

二、重點分析：（二）工會會務自主

3. 工會法施行細則第25條：產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會。
4. 本會裁決委員會見解：經「會員同意」者，包括團體協約、工會章程、大會議決、100年5月1日前所形成的約定或慣例。
5. 勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」→代扣會費屬法令另有規定者。

2014/4/18

34

二、重點分析：（二）工會會務自主

6. 企業工會簽團體協約→團體協約法第9條→應經會員大會或會員代表大會過半數出席，三分之二決議。
7. 其會員議決之密度，同於工會法中訂定章程（工會法第13條）及修改章程（第26條第1項第1款）之規定。（1/2出席，2/3同意）
8. 工會法第26條第1項第5款、第11款→工會各項經費收繳數額、其他與會員權利義務有關之重大事項等，應經會員（代表）大會議決（1/2出席，1/2同意）

2014/4/18

35

二、重點分析：（四）工會會務自主

◆複數工會代扣會費

1. 依裁決決定見解，雇主面對企業內之複數工會，應採中立立場並踐行公平對待義務，不得協助一工會打壓（包括影響、妨礙、限制）另一工會。
2. 因此，有關雇主义務，包括代扣會費等、核給會務假、團體協約誠信協商義務等，應尊平等原則而不得為差別待遇。
3. 另外，有關雇主提供工會相關便利措施部分，包括提供會所、提供工會佈告欄、提供工會網路連結等，亦應平等對待。

2014/4/18

36

二、重點分析：（四）工會會務自主

- 4. 但非工會法所定之法定會員，有否要求雇主代扣會費之請求權？
- 5. 法定請求權→形成雇主依法作為之義務。
- 6. 但工會法及其相關法令所稱「會員」，並依「會員」身分所生相關權利（包括議決權、團體協約適用權、選舉權、被選舉權、罷免權、代扣會費請求權等），非法定會員得否享有？

2014/4/18

37

二、重點分析：（四）工會會務自主

7. 勞動部103年3月13日勞動關1字第1030004787號函：爰工會法令所稱會員，係以工會依工會相關法令及章程規定招收，並於排除特殊情形（例如停權）之狀況下，得行使工會法及相關法令規定中賦予會員之權益（包括議決權、團體協約適用權、選舉權、被選舉權、罷免權及代扣會費請求權等）而謂。雇主代扣會費義務，係源於工會或會員依工會法規定所具有之代扣會費請求權，而該請求權係以會員具有工會法及相關法令所定合法身分為基礎。簡言之，工會應以具有工會法所定會員身分者為基礎，要求雇主代扣該等會員之會費，始符工會法第28條第3項所設制度之本旨。如以非工會法所定會員身分（如榮譽會員）加入工會，因不具工會法及相關法令所保障之會員權益，自無法行使法定代扣會費之請求權，即無權要求雇主代扣其會費。

2014/4/18

38

工會財務 (四)

本會102年7月31日勞資1字第1020125372號令：

核釋工會法第28條第3項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」所稱企業工會經會員同意，包括會員個別對工會表示同意、會員大會或會員代表大會之議決、工會章程之規定、團體協約之約定或中華民國100年5月1日工會法修正施行前工會與雇主人間已存在代扣會費之約定或慣例。

企業工會經會員同意，即構成雇主為企業工會代扣工會會費之法定義務。除會員個別對工會表示同意之情形外，如以會員大會或會員代表大會議決、工會章程規定、團體協約約定或100年5月1日前工會與雇主人間已存在代扣會費之約定或慣例等所形成之（集體）工會同意，縱個別會員另行出具書面予雇主而欲改為自行繳納會費，雇主應不受該個別會員停止代扣會費意思表示或聲明之拘束。會員退會或出會後，因會員已無繳納會費之義務，雇主無須再為企業工會代扣已退會或出會會員之會費。

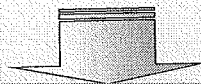
2014/4/18

39

工會財務 (五)

工會每年應將財產狀況向會員大會或會員代表大會提出書面報告。會員經十分之一以上連署或會員代表經三分之一以上連署，得選派代表會同監事查核工會之財產狀況。

明定工會應自行建立財務收支運用及稽核之自律機制



增訂工會財務處理及查核準則之法源依據，俾讓工會財務透明化，以確保會員權益。

2014/4/18

40

保護--規範雇主不當勞動行為

為加強保護勞工加入、籌組工會之權利，參照美、日等國之立法規範，明定雇主妨害工會運作之不當勞動行為處罰規定。

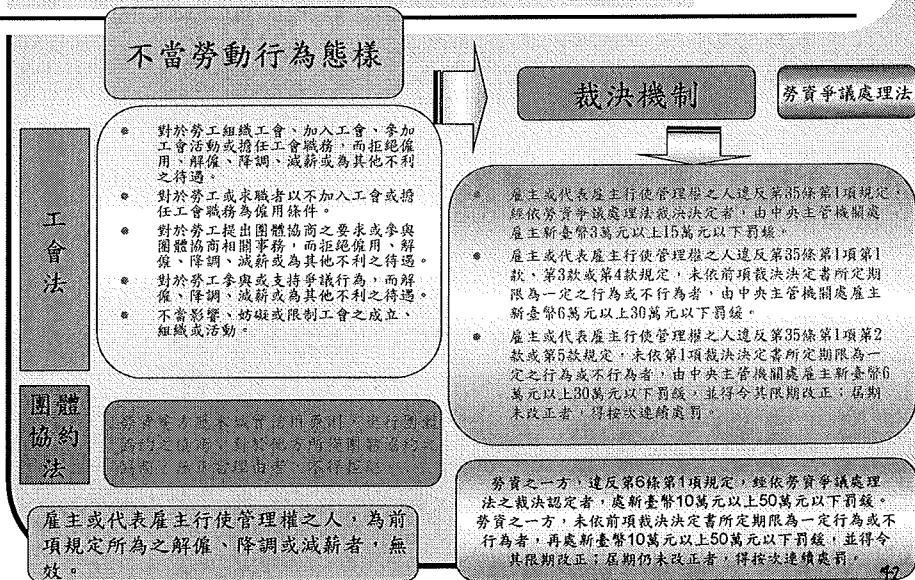
不當勞動行為態樣有：

- 對於勞工有下列行為而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇：勞工組織、加入、參加工會活動或擔任工會職務、提出團體協商要求或參與團體協商相關事務、參與或支持爭議行為。
- 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。
- 不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動。

2014/4/18

41

保護--不當勞動行為處理流程



保護—工會會務假

工會法第36條規定：

1. 工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。
2. 企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。
3. 企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。

2014/4/18

43

保護—工會會務假

施行細則第32條規定：

本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：

1. 辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。
2. 從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
3. 參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
4. 其他經與雇主約定事項。

2014/4/18

44

監督（一）

工會應於每年年度決算後三十日內，將下列事項，報請主管機關備查：一、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之名冊。二、會員入會、出會名冊。三、聯合組織之會員工會名冊。四、財務報表。五、會務及事業經營之狀況。工會未依前項規定辦理或主管機關認有必要時，得限期令其檢送或派員查核。

工會章程之修改或理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之變更，應報請主管機關備查。

2014/4/18

45

監督（二）

工會會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，會員或會員代表得於決議後三十日內，訴請法院撤銷其決議。但出席會議之會員或會員代表未當場表示異議者，不得為之。
法院對於前項撤銷決議之訴，認為其違反之事實非屬重大且於決議無影響者，得駁回其請求。

工會會員大會或會員代表大會之決議內容違反法令或章程者，無效。

2014/4/18

46

監督（三之一）

問：如決議方法違反法令，未有人當場表示異議，或於30日內訴請法院撤銷，則工會該決議是否有效？

說明：無效——內容自始不生效力。

撤銷——決議內容符合法令或章程，惟因召集程序或決議方法有瑕疵，由法院撤銷。（違反事實非屬重大且於決議無影響者，法院得駁回其請求）

2014/4/18

47

監督（三之二）

1. 實例一：某工會修改章程，將某工會種類納入會員工會對象，經由會員代表鼓掌通過。惟與會會員代表並未於30日內之除斥期間向法院聲明訴請撤銷，依臺北地方法院101年訴字第2722號判決意旨，該決議仍屬有效。

2. 實例二：某工會修改章程，排除某種工會種類為其會員工會對象，並請合法程序議決。依照信賴保護原則（信賴基礎、信賴表現、信賴值得保護），應向後生效，而不應損及既成會員之資格。

2014/4/18

48

工會解散

工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：
 一、破產。二、會員人數不足。三、合併或分立。四、其他經會員大會或會員代表大會認為必要時。
 工會無法依前項第一款至第三款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。（工會法第37條）



工會自行宣告解散者，應於解散後十五日內，將其解散事由及時間，報請主管機關備查。（工會法第40條）

工會之解散，除因破產、合併或組織變更外，其財產應辦理清算。（工會法第41條）

工會解散時，除清償債務外，其賸餘財產之歸屬，應依其章程之規定、會員大會或會員代表大會之決議。但不得歸屬於個人或以營利為目的之團體。
 工會無法依前項規定處理時，其賸餘財產歸屬於會址所在地之地方自治團體。（工會法第41條）

2014/4/18

49

工會分立或合併

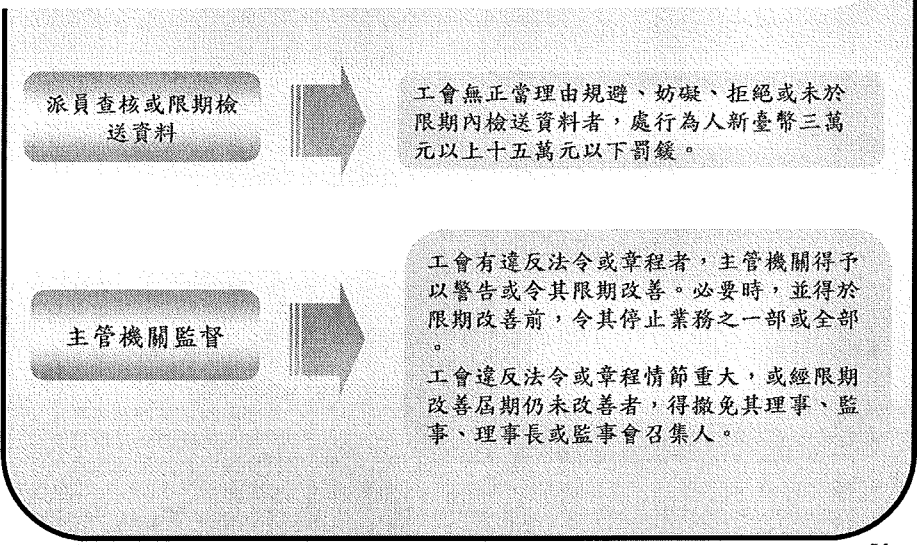
工會因企業、產業、職業或組織區域劃分之變更，致應為合併或分立時，應於變更之日起一年內完成合併或分立，並於完成合併或分立後三十日內，將合併或分立之經過、工會章程、理事、監事名冊等，報請主管機關備查。（工會法第38條）

工會合併後存續或新成立之工會，應概括承受因合併而消滅工會之權利義務。
 因分立而成立之工會，其承繼權利義務之部分，應於議決分立時由會員大會或會員代表大會一併議決之。

2014/4/18

50

罰則 (一)



2014/4/18

51

主管機關監督範圍

本會103年1月17日勞資1字第1020127909號令釋：

一、所定違反章程，應僅限於違反章程規定之內容。至於由章程授權所訂定位階較低之規範（如辦法或注意事項等），自不屬本條所定「章程」範圍。

二、另工會章程內容之訂定，應依工會法第十二條及工會法施行細則第十一條第一項規定辦理。

2014/4/18

52

罰則 (二)

會務假

雇主未依第36條第2項規定給予公假者，處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰。

雇主不當勞動行為

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。
雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第1款、第3款或第4款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。
雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第2款或第5款規定，未依第1項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。

2014/4/18

53

附則

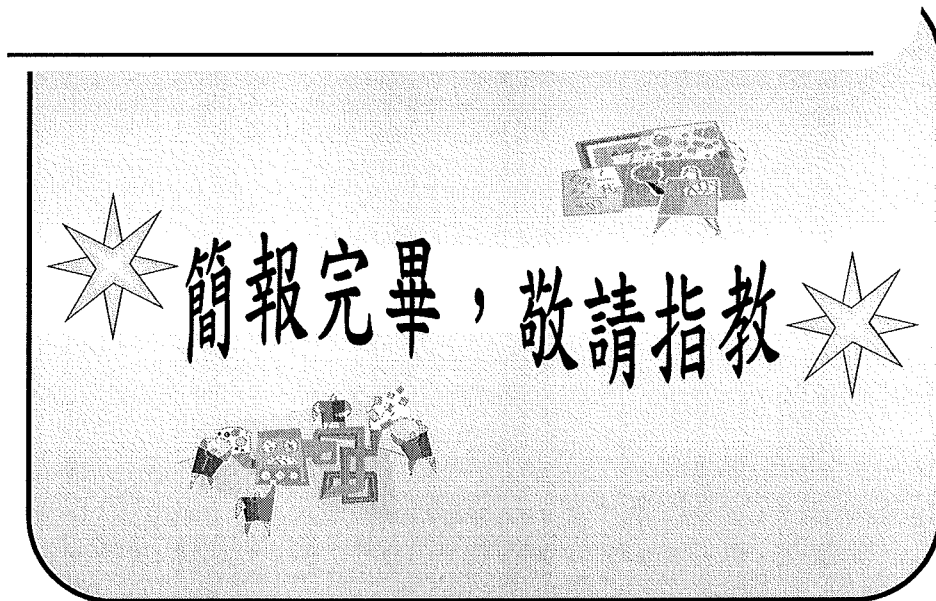
本法施行細則，由中央主管機關定之。

本法施行前已組織之工會，其名稱、章程、理事及監事名額或任期與本法規定不符者，應於最近一次召開會員大會或會員代表大會時改正之。

本法施行日期，由行政院定之。

2014/4/18

54



2014/4/18

55