

# 雇主對工會批評言論所為之 不當勞動行爲

張鑫隆

(東華大學財經法律研究所助理教授)

## 目次

### 【前言】

#### 一、事實整理

#### 二、爭點分析及實務見解

(一)工會分會所發動之活動是否為工會活動或爭議行為？

(二)勞工對雇主所為之批評言論是否為工會活動？不當勞動行為之判斷基準為何？

### 【前言】

「不當勞動行為」這個新的法律名詞連法研所學生都搞不清楚的法律概念，突然有記者打電話來要問不當勞動行為裁決功能如何，顯然是受近日華航空服員抗爭事件的影響，開始對 2011 年在工會法和勞資爭議處理法中出現的這個概念產生興趣。

但是特別值得勞動法學者和實務工作者關心的是，該事件在不當勞動行為之判斷上具有非常重要的意義。包括該事件之主要的發動者華航企業工會第三

分會是否有工會行動之主體適格的問題、受到公司停飛、調職及命令參加情緒管理課程等處分之活動主持人及發表演論者的言行是否應視為工會活動而受保護，而該等處分是否構成不當勞動行為等問題。

由於本件爭議尚未經調查，再者基於時間和篇幅上的限制，本文不擬就個案加以判斷，僅就本事件所引發之不當勞動行為判斷上的爭議問題加以整理，並援引目前為止裁決委員會及法院對於該等問題的見解和立場加以分析和討論，以供關心本案法律問題的人士參考和指教。

另外華航員工為聲援被處分者而繫黃絲帶遭公司主管人員摘除之行為亦與工會言論自由有關，但是該行為涉及與員工提供勞務之衝突，須另外探討其他課題，由於篇幅的限制，予以割捨，另文討論。

## 一、事實整理

從媒體的報導中可以整理出如下之本事件的法律相關事實：

1. 華航企業工會第三分會在其所加盟的桃園市產業總工會協助下發動其會員及支持者在該公司前舉行所謂「憐荒尾牙晚會」，批評公司對年終獎金發放之立場等內容，並主張該活動為捍衛勞工權益，監督公司營運之合法工會活動<sup>1</sup>。

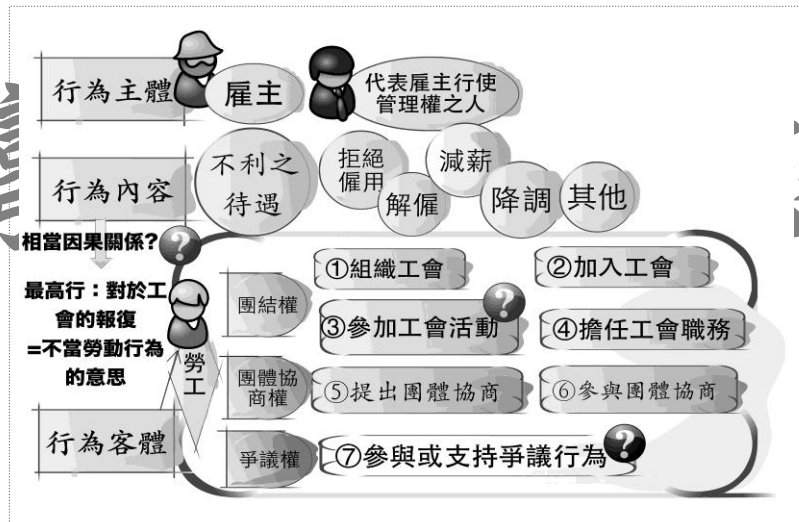
2. 華航公司聲明其與華航企業工會已達成共識與協議<sup>2</sup>；並認為「空服員激烈的行為、浮動的情緒及鼓譟行徑……。」<sup>3</sup>據此，給予在該集會主持人

及發表激烈言論之 4 名員工停飛、調職及參加情緒管理課程等處分。

## 二、爭點分析及實務見解

工會法第 35 條第 1 項禁止雇主對於勞工所為之不利對待的不當勞動行為規定是以保障勞

工之勞動三權為目的，因此其構成要件包括：以雇主或代表雇主行使管理權之人為主體、以第 1、3、4 款所指之勞工組織工會等行為為客體及以雇主所為之拒絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇為手段。其中不當勞動行為之客體均為勞工之行為，包括：①組織工會、②加入工會、③參加工會活動、④擔任工會職務（以上屬第 1 款）、⑤提出團體協商要求、⑥參與團體協商相關事務（以上屬第 3 款）及⑦參與或支持爭議行為（第 4 款）等。以上可以整理如下圖：



從上圖可以發現：在 7 項受保護之客體中，本件爭議可能相關者為③「勞工參加工會活動」及⑦「參與或支持爭議行為」。兩者之概念為何？如何區別？其次，本件雇主所為之處分行為與勞工所受侵害之權利客體（即工會活動權和爭議權）之間是否應有相當因果關係？進而如何判斷是否構成不當勞動行為？特別是本件勞工之批評言論，是否

<sup>1</sup> 〈抗議年終 華航千人上街頭〉，中央通訊社，<http://www.cna.com.tw/news/aall/201501220356-1.aspx>，最後瀏覽日期：2015/02/03。

<sup>2</sup> 〈抗議年終 華航千人上街頭〉，中央通訊社，<http://appweb.cna.com.tw/webm/menu/aall/201501220356.aspx>，最後瀏覽日期：2015/02/03。

<sup>3</sup> 〈上街爭年終 華航空姐遭停飛清算〉，蘋果日報 <http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20150127/36353014/>，最後瀏覽日期：2015/02/03。

屬於工會活動而受不當勞動行為裁決機制之保護等問題值得進一步探討。

(一) 工會分會所發動之活動是否為工會活動或爭議行為？

工會活動之發動是否必須由該組織之意思機關或授權之執行機關決議始能發動，並沒有明確規定。但是我國勞資爭議處理法第 5 條第 4 款所定義之爭議行為的主體，在勞方為爭議當事人，所謂勞方當事人不限於工會，依同法第 6 條第 1 項及第 7 條之規定，尚包括自然人之勞工。而且爭議行為和其他工會活動在民事責任的範圍上有所不同，有必要加以區別。特別是爭議行為處於日常勞動關係停止的狀態，可能造成雇主巨大的損失，也會使勞工陷於工資請求權喪失或被鎖廠的風險中，因此爭議行為得以比工會活動獲得更大的民事免責的範圍。

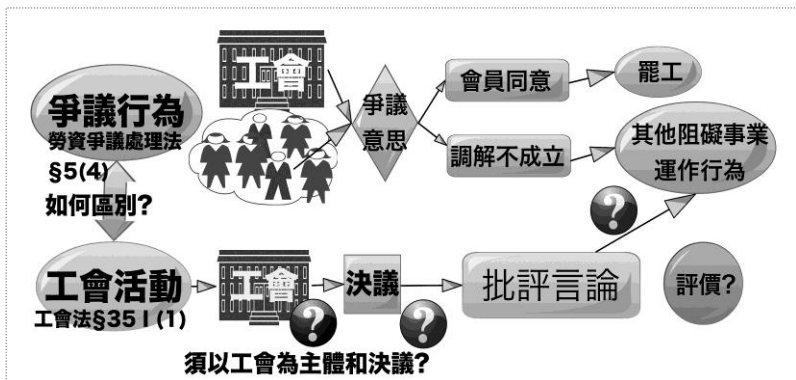
勞資爭議處理法第 55 條賦予工會及其會員之爭議行為的民刑事免責效果，其立法理由表明發動爭議行為之工會與參與爭議行動之工會會員並無契約上債務不履行責任，即已區分兩者之界限在於契約履行義務違反之有無，使兩者之區別雖然明確化，但是實務上工會活動常具有某種程度之阻礙事業運作之情形與爭議行為之界限有重合之可能。

101 年勞裁字第 9 號台勤案裁決

決定認為集體拒絕加班之行為為合法之工會活動。該裁決決定引用最高法院 84 年台上字第 1074 號判決以「違反勞動契約之手段」來區別罷工和集體休假性質之見解，認為集體拒絕加班應屬合法權利之行使，進而否定該行為具有爭議行為之性質，認為是一種「**工會協同多數勞工行使拒絕加班之工會活動**」，且非勞資爭議處理法上之爭議行為。

工會活動被定義為協同多數勞工之契約上合法權利的行使時，工會活動之發動便無必要一定是依工會決議所發動。因此 102 年勞裁第 38 號裁決明示「所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護」。

因此，如本件之工會分會會員對於公司的批評言論，即使未得到工會之授權，如果該勞工是基於「工會之運動方針所發動」則有被評為工會活動的可能。但是工會活動之內容如逾越勞動契約或工作規則之界限时，如何評價，則成為下一個爭點所要探討的問題。



(二)勞工對雇主所為之批評言論是否為工會活動？不當勞動行為之判斷基準為何？

如前所述，勞工的批評言論如果是基於「工會之運動方針所發動」則有被評為工會活動的可能，但是該批評言論的界限如何？裁決委員會在 101 年勞裁字第 4 號裁決決定中引用日本雇主容忍義務說，作出下面重要的法律見解：

「企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務。亦即，雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有讓步的義務。……基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如果為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應已足，不可以此理由來否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。」

至於工會對外揭露企業不法資訊之言論，裁決委員會從工會之存續和公益的目的性出發，對於該等言論之界限指出：「雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較嚴苛程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇。」亦即，工會對於企業

不法揭露之言論的權限是源於雇主優越之地位而應受到嚴苛之「言論監督」的忍受義務，但仍須具備公益性及維持公司之存續為目的之要件，雇主始負有容忍之義務。

本案台北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決，基於雇主於勞資關係中處於優勢地位之認識，進一步肯定裁決委員會「雇主容忍義務」之見解，並補充雇主負有該義務的理由指出：「工會活動與雇主經營，社會現實上是力量與利益之對決，形成一種恐怖平衡，而在雇主優勢情形下，此種平衡必須仰賴公權力之作爲，才能達成；基於此種現實背景，勞資和諧是一個願景，但不是最高規範，工會若不能強勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企業的執政者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業政策、勞工權益之拿捏，仍長久地取決於雇主，工會理事長或幹部只是一時而已，不是永遠都能當選，故而主管機關要求雇主對於勞資關係下勞工組織的運作，負有容忍義務。」

本案判決肯認裁決委員會主張雇主應受到嚴苛之言論監督之忍受義務的見解，並進一步將工會與雇主的關係定位在企業內如同在野者對執政者之監督的關係，基此所為之批評性言論或揭發不法之言論，「只要針對雇主所為，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會活動之範疇」。

上述裁決委員會和行政法院對於工會活動之見解，與個人層次之言論自由相較，不以工作規則為依據，而是基於工會之團結權行使，而對於雇主課予一定程度之忍受義務，來界定工會批評言論之射程。

但是如前所述，勞工或工會之言論即使逾越雇主之忍受義務的程度，如其行為構成爭議行為之要件，仍應依爭議行為加以評價，而有適用勞資爭議處理法第 55 條民刑事免責規定之可能。兩者之區別及效果可以下圖說明。

